

**ΑΝΩΤΑΤΗ ΣΧΟΛΗ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ & ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ ΣΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ
ΤΟΝ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟ (Π.Ε.ΣΥ.Π.)**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΙΤΛΟΣ

**Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ
ΣΕ ΣΧΟΛΕΙΑ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

ΚΑΡΑΝΔΙΝΑΚΗΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ-ΛΑΜΠΡΑΚΗΣ ΑΝΤΩΝΙΟΣ



ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΑΝΤΩΝΙΟΥ ΘΕΟΔΩΡΟΣ

ΗΡΑΚΛΕΙΟ 2016

Ευχαριστίες

Στο ευχάριστο αυτό σημείο της πραγματοποίησης αυτής της πτυχιακής εργασίας, θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε όσους συνέβαλαν και βοήθησαν σε αυτήν.

Αρχικά θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε θερμά τον επιβλέπων καθηγητή κ. Αντωνίου τόσο για την καθοδήγηση του και τις πολύτιμες συμβουλές του σε κάθε φάση δημιουργίας της εργασίας, όσο και για τον προσωπικό χρόνο που μας διέθεσε ,την υποστήριξη του σε πρακτικό αλλά και ψυχολογικό επίπεδο.

Ακόμα θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τον κ. Φραγκούλη Ιωσήφ Διευθυντή της Σχολής και μέλος της επιτροπής αξιολόγησης της εργασίας ,όπως επίσης και την κυρία Ζουραράκη Χρυσή καθηγήτρια της σχολής και μέλος της επιτροπής.

Επιπλέον θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τους συναδέλφους καθηγητές που συμμετείχαν εθελοντικά στην έρευνα ,η συνεισφορά των οποίων ήταν ιδιαίτερα σημαντική για την επιτυχή ολοκλήρωση της έρευνας.

Τέλος, θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τις συζύγους μας για την κατανόηση τους και την στήριξη τους ψυχολογικά και πρακτικά .

Περίληψη

Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης αναφέρεται στο αίσθημα της εξάντλησης και της απώλειας του ενδιαφέροντος που εκδηλώνεται από τους εκπαιδευτικούς με μια συνεχή αίσθηση έντασης και ψυχικής κόπωσης.

Οι εκπαιδευτικοί ανήκουν στην ομάδα υψηλού κινδύνου για την εμφάνιση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης και της μη ικανοποίησης από την εργασία τους που εκδηλώνεται με τη δημιουργία απρόσωπων σχέσεων με τους μαθητές και τους γονείς .

Το σύνδρομο αποτελεί σοβαρό φαινόμενο με ποικίλες προεκτάσεις, καθότι μπορεί να οδηγήσει τους εκπαιδευτικούς σε ψυχοσωματικά προβλήματα, συμπεριφορά κοινωνικής απομόνωσης που εκδηλώνεται με τη μείωση της απόδοσής τους.

Στην έρευνα συμμετείχαν 56 εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που εργάζονται σε δημόσια σχολεία Γενικής και Ειδικής Αγωγής .

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών έχουν ανοδική τάση.

Λέξεις κλειδιά: Διαπροσωπικές σχέσεις , Επαγγελματική εξουθένωση Εκπαιδευτικών, Κοινωνικό άγχος, Συναισθηματική υποστήριξη.

Περιεχόμενα

Ευχαριστίες	2
Περίληψη	3
Εισαγωγή	6
Πρόλογος	9
ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	10
Κεφάλαιο 1 ^ο	11
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ	11
1.1 Εννοιολογικός Ορισμός της Επαγγελματικής Εξουθένωσης	11
1.2 Ιστορική Αναδρομή	11
1.3 Ορισμοί Επαγγελματικής Εξουθένωσης	12
1.4 Αιτιολογικοί παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης	13
1.5 Επαγγελματική Εξουθένωση και Εργασιακό Άγχος	15
1.6 Τα στάδια της επαγγελματικής εξουθένωσης	17
1.7 Η αντιμετώπιση του στρες των εκπαιδευτικών	17
Κεφάλαιο 2 ^ο	19
ΠΡΟΛΗΨΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ – ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ	19
1.8 Γενικά	19
1.9 Παρεμβάσεις σε ατομικό επίπεδο	19
1.10 Παρεμβάσεις σε οργανωτικό/διοικητικό επίπεδο	20
1.10.1 Πρωτογενής Παρέμβαση	20
1.10.2 Δευτερογενής Παρέμβαση	21
1.10.3 Τριτογενής Παρέμβαση	21
ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	22
Μεθοδολογία Έρευνας	23

1	Αναγκαιότητα -Σημαντικότητα	23
2	Σκοποί και Στόχοι –Διερευνητικά ερωτήματα	23
3	Μέσο Συλλογής Δεδομένων	24
4	Παρουσίαση Ερωτηματολογίου	25
5	Περιγραφή Δείγματος	26
6	Διαδικασία Χορήγηση του Ερωτηματολογίου	33
7	Μέθοδος Στατιστικής Ανάλυσης	33
8	Περιγραφή και Συγκριτική Μελέτη Αποτελεσμάτων	34
8.1	Περιγραφή αποτελεσμάτων	34
8.2	Συγκριτική Μελέτη Αποτελεσμάτων	50
9	Συζήτηση – Ερμηνεία	54
10	Συμπεράσματα –Προτάσεις	56
	Βιβλιογραφία	58
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	61
	Ερωτηματολόγιο	62

Εισαγωγή

Στα επαγγέλματα που έχουν χαρακτηριστικό την άμεση επαφή με ανθρώπους και ειδικότερα όταν αυτοί είναι παιδιά ο εκπαιδευτικός χρειάζεται εκτός της θεωρητικής γνώσης στο αντικείμενο του και γνώση της μεθόδου όσο αφορά τον τρόπο επικοινωνίας με τους άλλους, να εκτιμήσει τις δυνατότητες τους και να μπορεί να χειριστεί δύσκολες καταστάσεις που θα του παρουσιαστούν.

Για αυτό κατά την γνώμη μας (που βασίζεται στην διαπίστωση πολλών ερευνητών) στην θεωρητική κατάρτιση των εκπαιδευτικών θα πρέπει να διδάσκονται ο τρόπος αντιμετώπισης του επαγγελματικού άγχους και το πώς θα χειριστούν μια κατάσταση με ένα μαθητή που υποφέρει και είναι σε κατάσταση ανάγκης.

Ακόμα σημαντικό είναι ο εκπαιδευτικός να είναι άτομο με διάθεση για προσφορά ώστε να μπορέσει να προσεγγίσει και να βοηθήσει αποτελεσματικά τον μαθητή.

Σημαντικό είναι ακόμα για την «καλή» λειτουργία του σχολείου η ύπαρξη αρμονικής συνεργασίας με το σύνολο των ειδικοτήτων που εμπλέκονται προκειμένου να επιτυγχάνονται οι στόχοι και οι γενικότεροι σκοποί της αγωγής.

Σύμφωνα με τον (Hollins,1985) η λειτουργία μιας σχολικής μονάδος μπορεί να παρομοιαστεί με μια αθλητική ομάδα.

Είναι σημαντικό λοιπόν και απαραίτητο να υπάρχει στήριξη και εποπτεία των εκπαιδευτικών καθώς είναι ο καλύτερος τρόπος για την πρόληψη και την θεραπεία της επαγγελματικής εξουθένωσης.(Burnout)

Οι κυριότεροι λόγοι δυσαρέσκειας και απογοήτευσης των εκπαιδευτικών έχουν να κάνουν με την υποβάθμιση της εκπαίδευσης (λόγω και της γενικότερης κρίσης οικονομικής και κοινωνικής),την έλλειψη σχεδίου για την εκπαίδευση, την υποβάθμιση του ρόλου τους από την πολιτεία μαζί με την υποβάθμιση της εκπαίδευσης με την αδιαφορία αρκετών μαθητών και γονέων.

Αντίθετα από αυτό που φαίνεται να επικρατεί στον δημόσιο λόγο(από πολιτικούς και δημοσιογράφους) ότι οι εκπαιδευτικοί είναι από τα πιο 'ευνοημένα' επαγγέλματα μιας εργάζονται ελάχιστες ώρες την ημέρα και λίγους μήνες τον χρόνο, όλες οι έρευνες , σε Ευρώπη σε Αμερική και στην χώρα μας (ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια της κρίσης) αποδεικνύουν ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού καταλαμβάνει μια από τις πρώτες θέσεις στην λίστα των στρεσογόνων επαγγελμάτων .

Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι ένα από τα κατεξοχήν ανθρωποκεντρικά επαγγέλματα και συχνά οδηγεί τους εκπαιδευτικούς στο σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η επαγγελματική εξουθένωση ορίζεται ως μια χρόνια κατάσταση αδιαχείριστου εργασιακού στρες εκδηλώνεται με μεγάλη συχνότητα σε όσους ασκούν κοινωνικό λειτούργημα (ιατρούς, νοσοκόμους, εκπαιδευτικούς, δάσκαλοι κ.λπ). Εκφράζει την ψυχοσωματική καταπόνηση-εξάντληση στα πλαίσια του οποίου ο εκπαιδευτικός κατακλύζεται από έλλειψη ενθουσιασμού και προσδοκιών, απογοήτευση, απάθεια, αδράνεια, χάνει το ενδιαφέρον του και τα όποια θετικά συναισθήματα έχει για τους μαθητές του, διαμορφώνει αρνητική εικόνα για τον εαυτό του και αδυνατεί να αντιμετωπίσει τα προβλήματα που ανακύπτουν κατά την εκπαιδευτική διαδικασία.

Ειδικότερα για τους καθηγητές που εργάζονται με άτομα με ειδικές ανάγκες διεγείρονται έντονα συναισθήματα που διαταράσσουν την ισορροπία και μπλοκάρουν τον εκπαιδευτικό.

Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία ένα ποσοστό περίπου 25%-30% παρουσιάζει συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης. (kyriacou, 1987 Antoniou et al., 2000 Capel 1992).

Στη Γερμανία το ένα τρίτο των εκπαιδευτικών αισθάνεται επαγγελματικά ακρωτηριασμένο, ενώ ένα δεύτερο τρίτο αισθάνεται παραγνωρισμένο και κουρασμένο.

Αιτίες είναι οι πολυάριθμες τάξεις, οι αυξανόμενες απαιτήσεις του επαγγέλματος και η συμπεριφορά των μαθητών. Το άγχος, οι απαιτήσεις, ο φόρτος εργασίας και η πίεση από τον έλεγχο των σχολικών επιθεωρητών είναι κάποιοι από τους λόγους που ωθούν πολλούς εκπαιδευτικούς σε παραίτηση, όπως έγραφε η εφημερίδα Guardian (2-8-2000).

Στη Γαλλία οι εκπαιδευτικοί έχουν περισσότερο άγχος συγκριτικά με άλλα επαγγέλματα, (όπως αναφέρεται στην εφημερίδα Times Educational Supplement / 12-10-2001), ενώ κατά την ίδια εφημερίδα (2-3-2001) και στον Καναδά αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα λόγω του άγχους και του υπερβολικού φόρτου εργασίας. Στην επαρχία Skatchewan μάλιστα, το 30% των εκπαιδευτικών παραιτείται μετά από 5 χρόνια εκπαιδευτικής υπηρεσίας. Το άγχος τους προκαλείται από την έλλειψη βιβλίων, την ένταξη μαθητών με μαθησιακές δυσκολίες στην τάξη, τη γραφειοκρατία, το νέο αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών.

Τέλος η αύξηση του αριθμού των μαθητών στις ΗΠΑ, χωρίς την απαιτούμενη υποδομή στα σχολεία, δημιουργεί αγχογόνες καταστάσεις, όπως επισημαίνεται σε δημοσίευμα της εφημερίδας Los Angeles Times (25-9-2000)

Ας έρθουμε τώρα στη χώρα μας. Στην Ελλάδα, διάφορες έρευνες (Άρθρο του ψυχίατρου Δρ. Αναστάσιου Πλατή Δημοσιεύθηκε στην εφημερίδα: Πρόοδος 26.05.07) συγκλίνουν ότι ένα ποσοστό των εκπαιδευτικών που φτάνει περίπου το 25% βιώνει υψηλή ή μεσαία συναισθηματική εξάντληση, ενώ καταγράφεται επίσης ότι ένα ακόμη μεγαλύτερο τμήμα εκπαιδευτικών αισθάνεται ότι δεν μπορεί να είναι αποτελεσματικό στη δουλειά του.

Σύμφωνα με έρευνα που παρουσίασε το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛΙΝΥΑΕ) το 2000 αναφέρεται ότι από τα πλέον συνήθη προβλήματα που σχετίζονται με την εργασία είναι το άγχος σε ποσοστό 28% και η επαγγελματική εξουθένωση σε ποσοστό 23%. Σε άλλη έρευνα (Κάντας – Αρέθας, 1998) αναφέρονται ως κυριότερες πηγές άγχους, ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, η έλλειψη κονδυλίων, η οργανωτική και διοικητική δομή του σχολείου, το επίπεδο των μαθητών, ο χαμηλός μισθός, η έλλειψη σεβασμού, η έλλειψη ευκαιριών για επιμόρφωση κλπ. Όλα αυτά τα βλέπει ως πηγή επαγγελματικού άγχους πάνω από το 70% των εκπαιδευτικών.

Τα όσα αναφέραμε παραπάνω μας ώθησαν να εξετάσουμε το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης διεξάγοντας την έρευνα αυτή σε σχολεία Ειδικής και Γενικής Αγωγής του τόπου μας.

Πρόλογος

Σκοπός της εργασίας μας είναι να διερευνήσει την συναισθηματική ένταση των εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σχολείων Γενικής – Ειδικής Αγωγής.

Να μελετήσει τους παράγοντες που σχετίζεται η επαγγελματική εξουθένωση και να διερευνήσει ποιοι από αυτούς εμφανίζονται με υψηλότερες τιμές.

Οι ειδικότεροι στόχοι της μελέτης είναι:

α) Να διερευνηθεί η σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών, όπως το φύλλο, η ηλικία, τα χρόνια υπηρεσίας, το επίπεδο σπουδών.

β) Να εξεταστεί αν υπάρχει διαφορά στην επαγγελματική εξουθένωση ανάλογα με τον τύπο του σχολείου που διδάσκει ο εκπαιδευτικός

γ) Να καταγραφούν οι τυχόν διαφορές στην επαγγελματική εξουθένωση ανάλογα με την υπηρεσιακή κατάσταση των εκπαιδευτικών (διεύθυνση, μόνιμος, αναπληρωτής)

δ) Να εξεταστεί αν υπάρχει διαφορά στην επαγγελματική εξουθένωση σε σχέση με την περιοχή του σχολείου που διδάσκει ο εκπαιδευτικός

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

Κεφάλαιο 1^ο

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

1.1 Εννοιολογικός Ορισμός της Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα σύνδρομο σωματικής και ψυχικής εξάντλησης στα πλαίσια του οποίου ο εκπαιδευτικός κατακλύζεται από συναισθήματα άγχους, χάνει το ενδιαφέρον του και τα όποια θετικά αισθήματα έχει για τους μαθητές του, δεν είναι ικανοποιημένος από τη δουλειά του, διαμορφώνει αρνητική εικόνα για τον εαυτό του και αδυνατεί να αντιμετωπίσει τα προβλήματα που ανακύπτουν κατά την εκπαιδευτική διαδικασία.

Ο εκπαιδευτικός με επαγγελματική εξουθένωση έρχεται αντιμέτωπος με μερικά προβλήματα υγείας όπως : καρδιαγγειακές παθήσεις, έλκος στομάχου, ψυχοσωματικά συμπτώματα και καταθλιπτική διάθεση (Burke, Greenglass & Schwaarzer,1996 Guglielmi & Tatrow,1998).

1.2 Ιστορική Αναδρομή

Ο όρος «επαγγελματική εξουθένωση» (burn out) χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά από τον Freudenberger (1975) για να χαρακτηρίσει τον κορεσμό ή την εξάντληση από το επάγγελμα.

Ο Freudenberger χρησιμοποίησε τον όρο αυτό μετά από παρατηρήσεις που διεξήγαγε σε βοηθούς κοινωνικών επαγγελμάτων. Συγκεκριμένα, παρατήρησε ότι συχνά πολυάσχολοι και υπεύθυνοι βοηθοί παρουσίαζαν συμπτώματα μειωμένης κινητικότητας , γίνονταν ευέξαπτοι, μεροληπτικοί και καχύποπτοι, με αρνητικές στάσεις απέναντι στην εργασία τους και τους πελάτες, οι οποίες συχνά εξελίσσονταν σε καταθλιπτικά συμπτώματα.

Αρχές του 1980 και μετά, η εμπειρική έρευνα πάνω στην επαγγελματική εξουθένωση γίνεται πιο ολοκληρωμένη γιατί τόσο από τη μια ,η κατασκευή και στάθμιση έγκυρων και αξιόπιστων εργαλείων μέτρησης του φαινομένου ,όσο και τα διάφορα μοντέλα και θεωρίες που επιχειρήσαν να αναλύσουν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης συνέβαλλαν σε μια πιο σφαιρική και συστηματική προσέγγιση του φαινομένου.

1.3 Ορισμοί Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Τα περισσότερα θεωρητικά μοντέλα επιχειρούν να ερμηνεύσουν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης υπό το πρίσμα μιας δυναμικής αλληλεπίδρασης μεταξύ ατόμου και περιβάλλοντος (Vachon,1987).

Πολλοί ερευνητές υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική εξουθένωση οφείλεται κυρίως σε στρεσογόνες και δυσμενείς επαγγελματικές συνθήκες, όπως το ιδιαίτερα φορτωμένο πρόγραμμα, η έλλειψη αυτονομίας και εξουσίας, η ανεπαρκής ψυχολογική υποστήριξη και η αυταρχική διοίκηση του οργανισμού (Pines,1986).

Άλλοι πάλι ερευνητές (Leiter & Maslach,1988,Dekker & Schaufeli, 1995, Antonίου,1999) τονίζουν τη σημασία των ατομικών παραγόντων, υποστηρίζοντας, ότι η επαγγελματική εξουθένωση εξαρτάται από τις προσδοκίες που ο επαγγελματίας έχει από τον ίδιο του τον εαυτό αλλά και από το χώρο της εκπαίδευσης στον οποίο εργάζεται (Firth-Cozens & Payne,1999).

Η Maslach (1976,1982) έχει συνδέσει το όνομα της με τη μελέτη της επαγγελματικής εξουθένωσης εξαιτίας του πολύ γνωστού μοντέλου και εργαλείου μέτρησης της επαγγελματικής εξουθένωσης που πρότεινε.

Βάσει του κλασικού ορισμού της Maslach (1982), που αναφέρθηκε παραπάνω , αναδεικνύονται τρεις κύριες διαστάσεις του συνδρόμου, που αντιπροσωπεύουν και διαφορετικές κατηγορίες συμπτωμάτων.

Η πρώτη διάσταση ονομάζεται «συναισθηματική εξάντληση και περιλαμβάνει αισθήματα ψυχικής και σωματικής κόπωσης, καθώς και απώλεια ενέργειας και διάθεσης.

Για τη δεύτερη διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης έχει επικρατήσει η χρήση του όρου «αποπροσωποποίηση», με τον οποίο περιγράφεται η απομάκρυνση και αποξένωση του εργαζόμενου από τους ασθενείς / πελάτες του και η εγκαθίδρυση απρόσωπων, επιθετικών και κυνικών σχέσεων με αυτούς.

Η Τρίτη διάσταση ονομάζεται «έλλειψη προσωπικής επίτευξης» και αναφέρεται στην αίσθηση που αποκτά ο εργαζόμενος ότι είναι ανίκανος να προσφέρει στο χώρο εργασίας του και στην συνεπαγόμενη μείωση της απόδοσης του (Leiter & Maslach,2005).

Έδωσε το πιο περιεκτικό ίσως ορισμό περιλαμβάνοντας τόσο τη σωματική, όσο και την ψυχική και νοητική εξουθένωση η οποία παρατηρείται σε κάθε επαγγελματία που η δουλειά του απαιτεί τη συνεχή επαφή με άλλους ανθρώπους.

Υποστήριξε ότι « η απώλεια ενδιαφέροντος για τους ανθρώπους με τους οποίους κάποιος εργάζεται, χαρακτηρίζεται από συναισθηματική εξάντληση, όπου ο επαγγελματίας δεν έχει πια καθόλου θετικά αισθήματα συμπάθειας ή σεβασμού για τους πελάτες ή ασθενείς ».

Σύμφωνα με τον Hendrickson (1979), η εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών είναι η σωματική, συναισθηματική και ψυχολογική εξάντληση, που αρχίζει όταν ο εκπαιδευτικός διακατέχεται από ένα συναίσθημα απώλειας ενδιαφέροντος για τη διδασκαλία.

Οι εκπαιδευτικοί, μέσα από το σύνδρομο αυτό, αντιδρούν στους παράγοντες που τους αγχώνουν. Οι εξουθενωμένοι εκπαιδευτικοί διακατέχονται από μειωμένο ενθουσιασμό, αισθάνονται ατονία, χάνουν το χιούμορ τους παρουσιάζουν δυσκολίες συγκέντρωσης και δεν έχουν αυτοπεποίθηση (McGee-Cooper, Trammell & Lan, 1990).

Στη χώρα μας το θέμα των ψυχολογικών επιπτώσεων των δυσκολιών που συναντούν οι εκπαιδευτικοί έχει αποτελέσει αντικείμενο μελέτης κατά τις τελευταίες τρεις δεκαετίες. Μια από τις πρώτες αξιόλογες έρευνες έγινε από τον Αλεξόπουλο (1990).

Πολλές θεωρητικές προσεγγίσεις επιχειρούν να ερμηνεύσουν την παγγένεση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης, εξετάζοντας αυτό από διάφορες οπτικές γωνίες, με κέντρο το άτομο, τις διαπροσωπικές του σχέσεις ή με έμφαση στους κοινωνικούς παράγοντες και τις οργανωτικές δομές.

1.4 Αιτιολογικοί παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης

Πολλοί από τους παράγοντες που ανέφεραν οι εκπαιδευτικοί στον Ελλαδικό χώρο ως πηγές δυσαρέσκειας από το επάγγελμα τους λειτουργούν ως στρεσογόνες καταστάσεις και επιδρούν αρνητικά και πολλαπλασιαστικά τόσο στην προσωπική όσο και στην οικογενειακή και κοινωνική τους ζωή, προσδιορίζοντας τη συνολική τους συμπεριφορά.

Τους παράγοντες αυτούς που μπορεί να είναι ατομικοί – προσωπικοί, κοινωνικοί, εκπαιδευτικοί, εργασιακοί κλπ., είναι δυνατόν να τους εντάξει κανείς σε δύο ομάδες:

Τους *πρόδρομους* (υπάρχουν πριν την απόκτηση του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού), και τους *σύνδρομους* (υπάρχουν κατά την άσκηση του επαγγέλματος).

α) Οι προσωπικοί παράγοντες έχουν να κάνουν με το πόσο επηρεάζουν τα ατομικά χαρακτηριστικά (φύλλο ,ηλικία ,οικογενειακή κατάσταση) του εκπαιδευτικού στη δημιουργία επαγγελματικής εξουθένωσης.

β) Οι διαπροσωπικοί παράγοντες σχετίζονται με το πώς επιδρούν οι άλλοι στη δημιουργία της(υποστηρικτικούς παράγοντες).

γ) Οι οργανωτικοί παράγοντες αφορούν το πόσο επηρεάζει το περιβάλλον του σχολείου και ποιο ρόλο παίζει ο εργοδότης.

Στη διεθνή βιβλιογραφία πολλές μελέτες προσπαθούν να προσδιορίσουν τους κυριότερους παράγοντες, που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση. Η καταγραφή αυτών των παραγόντων θα ήταν δυνατόν να τους κατατάξει σε δύο κατηγορίες οι οποίες είναι:

- Περιβαλλοντικοί
- Ατομικοί παράγοντες (Μεταλληνού, 2000).

Στους περιβαλλοντικούς παράγοντες ανήκουν εκείνοι που σχετίζονται με το περιβάλλον εργασίας και μπορεί να είναι:

- Οι πιεστικές και αντίξοες συνθήκες εργασίας.
- Η έλλειψη προσωπικού και ο υπερβολικός φόρτος εργασίας.
- Η υψηλή συναισθηματική φόρτιση στο περιβάλλον εργασίας και η έκθεση του επαγγελματία στον πόνο και στο θάνατο.
- Το εξαντλητικό, απαιτητικό και συνεχές ωράριο.
- Η έλλειψη καθηκοντολογιών και η ασάφεια του ρόλου του εργαζόμενου.
- Η έλλειψη κινήτρων και δυνατότητας εργασιακής εξέλιξης.
- Η άκαμπτη και αυταρχική διοίκηση, η μη συμμετοχή στις αποφάσεις.
- Η ανισότητα στις ηθικές και οικονομικές απολαβές.
- Η έλλειψη επικοινωνίας, στήριξης από τη διεύθυνση ή τους συναδέλφους.
- Η έλλειψη ψυχολογικής υποστήριξης στο χώρο εργασίας (Cherniss,1980).

Στους ατομικούς ανήκουν οι παράγοντες που σχετίζονται περισσότερο με τον επαγγελματία ως άτομο και ως προσωπικότητα. Αυτό που διαφοροποιεί τους εργαζόμενους μεταξύ τους, είναι ο τρόπος με τον οποίο αντιλαμβάνονται μια κατάσταση πίεσης στον εργασιακό χώρο, πως την ερμηνεύουν και πως τελικά δρουν για να την αντιμετωπίσουν (Lazarus,1984).

Η ανθεκτικότητα στο άγχος, όπως εκφράζεται από τον τρόπο χειρισμού του, καθιστά ορισμένα άτομα περισσότερο ευάλωτα στην επαγγελματική εξουθένωση.

Οι Kobasa και συν (1982) υποστήριξαν ότι τα άτομα που διακρίνονται από μια γενικότερη ανθεκτικότητα στο άγχος έχουν λιγότερες πιθανότητες να αναπτύξουν προβλήματα λόγω συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης. Στα κυριότερα ατομικά προσωπικά χαρακτηριστικά που επηρεάζουν την εμφάνιση του burnout περιλαμβάνονται:

- Τα αρχικά κίνητρα του εργαζόμενου για την απασχόληση του στο επάγγελμα.
- Οι προσδοκίες του για τους άλλους και τον εαυτό του.
- Ο τρόπος αντίληψης και αντίδρασης στις πιεστικές καταστάσεις.
- Η αποτυχία στην πραγματοποίηση των ιδανικών και των στόχων του (Betolote,2006).

Άλλες μελέτες έδειξαν, ότι συχνά οι ατομικοί – ψυχολογικοί παράγοντες συμβάλλουν περισσότερο στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης, απ' ότι οι συνθήκες εργασίας ή άλλοι περιβαλλοντικοί λόγοι (Παπαδάτου, Αναγνωστόπουλος,1992).

1.5 Επαγγελματική Εξουθένωση και Εργασιακό Άγχος

Στον σύγχρονο κόσμο, το επαγγελματικό περιβάλλον αποτελεί μια από τις σημαντικότερες πηγές άγχους. Οι σχέσεις που αναπτύσσει το άτομο μέσα σε αυτό, η φύση της εργασίας και τα ενδεχόμενα προβλήματα που αντιμετωπίζει σε αυτή, επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την καθημερινότητα και την ποιότητα της ζωής του. Το επαγγελματικό άγχος αποτελεί ένα ιδιαίτερα επίκαιρο αντικείμενο μελέτης κι έρευνας, καθώς η οικονομική κρίση που αντιμετωπίζουν αρκετά κράτη σε παγκόσμιο επίπεδο από το 2008 και εξής έχει επιφέρει σημαντικές αλλαγές στον χώρο της εργασίας, με κύρια χαρακτηριστικά την ανασφάλεια, τη μείωση των αποδοχών και

των παροχών, τα υψηλά ποσοστά ανεργίας κλπ., καταστάσεις που επιτείνουν την εμφάνισή του.

Η Ελλάδα καταλαμβάνει την πρώτη θέση στην Ευρώπη στο εργασιακό άγχος, με ποσοστό 55% (European Agency for Safety and Health at Work, 2009).

Αν και η κοινή γνώμη θεωρεί το επάγγελμα του εκπαιδευτικού από τα πλέον προνομιούχα λόγω των εκτεταμένων διακοπών και του περιορισμένου διδακτικού ωραρίου, τα ερευνητικά δεδομένα το κατατάσσουν στα τρία πιο στρεσογόνα επαγγέλματα παγκοσμίως (Johnson et al., 2005. O.E.C.D., 2013a. Travers & Cooper, 1993).

Ως επαγγελματικό άγχος των εκπαιδευτικών, κατά τους Kyriacou και Sutcliffe (1977), ορίζεται ένα σύνολο δυσάρεστων και αρνητικών συναισθημάτων (λ.χ. θυμός, στενοχώρια, κατάθλιψη) που ενδέχεται να βιώνει ο εκπαιδευτικός εξαιτίας διαφόρων πτυχών του επαγγέλματός του και το αισθάνεται ως απειλή απέναντι στην αυτοεκτίμηση και την ευτυχία του. Έρευνες έδειξαν ότι περίπου το 1/3 των εκπαιδευτικών θεωρεί το επάγγελμά του εξαιρετικά στρεσογόνο (Jepson & Forrest, 2006), ενώ σε σύγκριση με άλλους επαγγελματίες, οι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα άγχους (Borg & Riding, 1991). Ειδικότερα στην Ελλάδα, οι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν στρες σε ποσοστό 54% (E.A.S.H.W., 2009).

Σύμφωνα με έρευνα της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων Εκπαίδευσης (E.T.U.C.E., 2008), οι βασικοί στρεσογόνοι παράγοντες για τους εκπαιδευτικούς είναι ο εργασιακός φόρτος, ο αυξημένος αριθμός ευθυνών, ο μεγάλος αριθμός μαθητών ανά τάξη, η κακή συμπεριφορά των μαθητών, η κακή σχέση με τη διεύθυνση, η έλλειψη οικονομικών πόρων κλπ. (Kyriacou, 2001. Λεονταρή, Κυρίδης & Γιαλαμάς, 1997).

Σε αντίστοιχη έρευνα του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (E.A.S.H.W., 2008), καταγράφηκαν επιπλέον οι αλλαγές στο εκπαιδευτικό υλικό, η έλλειψη κινήτρων, η αδιαφορία των μαθητών, η κακή σχέση με τους γονείς, οι χαμηλές αμοιβές κ.ά. Επιπρόσθετοι στρεσογόνοι παράγοντες για τους έλληνες εκπαιδευτικούς είναι η μη έγκαιρη τοποθέτηση σε σχολεία, η διδασκαλία των μαθημάτων δεύτερης ανάθεσης, η ανεπαρκής γνώση για τη διαχείριση κρίσεων, η διδασκαλία μαθημάτων εκτός ειδικότητας, οι περιορισμένες δυνατότητες υπηρεσιακής εξέλιξης, η αξιολόγηση των μαθητών κ.ά. (Μούζουρα, 2005).

1.6 Τα στάδια της επαγγελματικής εξουθένωσης

Το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης δεν δημιουργείται ξαφνικά, αλλά ακολουθεί τέσσερα διαδοχικά στάδια :

-Το *πρώτο στάδιο* είναι αυτό του ενθουσιασμού. Ο νεοδιόριστος εκπαιδευτικός ξεκινάει την εργασιακή του καριέρα με πολύ υψηλούς στόχους και μεγάλες απαιτήσεις από τον εαυτό του, τους μαθητές, τους συναδέλφους, τη διοίκηση.

-Στο *δεύτερο στάδιο* κυριαρχούν η αμφιβολία και η αδράνεια. Ο εκπαιδευτικός αρχίζει να αναρωτιέται αν η εργασία του ανταποκρίνεται στις προσδοκίες του και τις βαθύτερες ανάγκες του. Αρχίζει να προβάλλει ζητήματα αμοιβών και εργασιακού ωραρίου, αρνούμενος να αναθεωρήσει τις υπερβολικά υψηλές προσδοκίες του.

-Το *τρίτο* είναι το *στάδιο* της απογοήτευσης και της ματαίωσης των προσδοκιών του. Ο εκπαιδευτικός αμφιβάλει αν και πόσο αξίζει τον κόπο να διδάσκει κάτω από συνθήκες πίεσης, άγχους και απογοήτευσης και θεωρεί κάθε προσπάθεια μάταια.

-Το *τέταρτο στάδιο* είναι η *απάθεια*. Ο εκπαιδευτικός παραμένει στο σχολείο, παίρνει το μισθό του αδιαφορώντας για κάθε εκπαιδευτική καινοτομία και για τις ανάγκες και τα προβλήματα των μαθητών.

1.7 Η αντιμετώπιση του στρες των εκπαιδευτικών

Οι εκπαιδευτικοί που χαρακτηρίζονται από επαγγελματική εξουθένωση επιδρούν αρνητικά στον εαυτό τους, στους μαθητές τους και στο εκπαιδευτικό σύστημα (Hughes,2001).

Οι στρατηγικές στις οποίες καταφεύγουν για την αντιμετώπιση του στρες που βιώνουν είναι: η συζήτηση με το σύζυγο, τους φίλους ή τους συναδέλφους, η τηλεόραση, το διάβασμα και η γυμναστική.

Άλλες λιγότερο δημιουργικές στρατηγικές είναι τα παράπονα στους συναδέλφους και συγγενείς, το κάπνισμα και η συναισθηματική απόσυρση (Kloska & Raemasut,1985).

Η διαδικασία αντιμετώπισης του στρες, ξεκινάει με την αποδοχή της κατάστασης και την επιθυμία για αλλαγή (Cedoline, 1982).

Οι στρατηγικές διαφοροποιούνται και κάθε εκπαιδευτικός καταφεύγει σε διαφορετικές στρατηγικές για να διατηρήσει τη σωματική και τη ψυχική του ισορροπία.

Οι στρατηγικές που μπορούν να εφαρμοστούν είναι οι εξής :

- 1) αναγνώριση του περιβάλλοντος που επιθυμούν τα παιδιά μέσα στην τάξη
- 2) δημιουργία ανάλογων συνθηκών για εξασφάλιση αυτού του περιβάλλοντος
- 3) απόδοση σπουδαιότητας σε κάθε μαθητή χωριστά
- 4) ανάπτυξη της αίσθησης του «ανήκειν»
- 5) απόδοση δικαιοσύνης
- 6) ανάθεση υπευθυνοτήτων σε όλους
- 7) συνέπεια
- 8) φιλικότητα
- 9) ενθάρρυνση
- 10) κατανόηση όσον αφορά τις δυσκολίες των παιδιών
- 11) χιούμορ (Χατζηχρήστου 2004).

Οι στρατηγικές αντιμετώπισης καταστάσεων στρες θα πρέπει να αποτελούν μέρος της εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών για την πιο αποτελεσματική άσκηση του ρόλου τους.

Είναι γεγονός ότι όλο και αυξάνονται οι μαθητές με μαθησιακές δυσκολίες και δυσκολίες στην συμπεριφορά με συνέπεια οι απαιτήσεις από τους εκπαιδευτικούς να είναι πλέον αυξημένες .

Επιπλέον ο μεγάλος αριθμός των αλλοδαπών και παλιννοστούντων μαθητών που φοιτούν σήμερα στα ελληνικά σχολεία ,αυξάνει το στρες των εκπαιδευτικών, εφόσον καλούνται να συντελέσουν στην αποτελεσματική ένταξη των εν λόγω μαθητών στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα.

Οι εκπαιδευτικοί ασκούν ένα επάγγελμα το οποίο έχει συχνά χαρακτηριστεί και χαρακτηρίζεται ως «λειτουργήμα» ,όρος που προσδίδει ιδιαίτερη σπουδαιότητα στο έργο τους. Το στρες και συχνά η επαγγελματική εξουθένωση που βιώνουν παρεμποδίζει την άσκηση του τόσο σημαντικού τους ρόλου και γι αυτό θα πρέπει να βοηθηθούν και να τους δοθούν όσο το δυνατόν περισσότερες δημιουργικές και ουσιαστικές διέξοδοι.

Κεφάλαιο 2^ο

ΠΡΟΛΗΨΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ – ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ

1.8 Γενικά

Ο στόχος των στρατηγικών πρόληψης είναι να εξαλείψουν τις αρνητικές συνέπειες των παραγόντων που καθιστούν τους εργαζόμενους ευάλωτους στην επαγγελματική εξουθένωση ή να τους κάνουν να σταματήσουν να προκαλούν πίεση. Το πρώτο σημαντικό βήμα είναι η αναγνώριση της ύπαρξης της για αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό τα άτομα να είναι σε θέση να αντιλαμβάνονται τα όριά τους και να αναζητούν βοήθεια όταν δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν στις πιεστικές συνθήκες της εργασίας τους .

Το κόστος της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι υψηλό. Οι λύσεις στο πρόβλημα δεν θα πρέπει να είναι ούτε εύκολες ούτε γρήγορες.

Κάθε μια από αυτές είναι απαραίτητο να προσαρμόζεται στις εργασιακές και οικογενειακές συνθήκες του εργαζόμενου.

Κατά την Maslach (1982), οι τρόποι αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης μπορούν να εφαρμοστούν σε διάφορα επίπεδα (ατομικό, κοινωνικό, διοικητικό).

Στο ατομικό επίπεδο ο εκπαιδευτικός μπορεί να εφαρμόσει τα μέτρα ο ίδιος.

Σε κοινωνικό επίπεδο, απαιτείται η συνεργασία και οι προσπάθειες αρκετών ατόμων, όπως π.χ. των συνεργατών.

Στον τομέα του οργανισμού, τα μέτρα αναφέρονται σε πολιτικές και διοικητικές λειτουργίες, οι οποίες θα πρέπει να εφαρμόζονται για να βοηθήσουν τον εργαζόμενο να αντιμετωπίσει το εργασιακό στρες.

1.9 Παρεμβάσεις σε ατομικό επίπεδο

Σε ατομικό επίπεδο, η εκμάθηση τεχνικών χαλάρωσης και διαχείρισης του χρόνου, τα προγράμματα σωματικής άσκησης καθώς και τεχνικές εδραίωσης κοινωνικών επαφών και στήριξης έχουν προταθεί εκτενώς στην παγκόσμια βιβλιογραφία της επαγγελματικής εξουθένωσης .

Η καλύτερη αντιμετώπιση είναι η πρόληψη.

- Η έγκαιρη αναγνώριση των συμπτωμάτων που προδιαθέτουν την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης

- Η επανεκτίμηση των προσωπικών στόχων και προσδοκιών που έχει ο εκπαιδευτικός από τον εαυτό του, τους μαθητές του, τη διοίκηση του σχολείου και τους συναδέλφους του

- Η αναγνώριση των στρατηγικών αντιμετώπισης προκειμένου να αξιολογήσει ποιες από αυτές έχουν αποτελεσματικό αντίκτυπο στη ρύθμιση των συναισθημάτων του και στην επίλυση προβλημάτων που προκύπτουν στο χώρο εργασίας

- Η αναζήτηση υποστήριξης τόσο από φίλους και συνεργάτες, όσο και από επαγγελματίες και ειδικούς της ψυχικής υγείας

- Η αποτελεσματική διαχείριση του χρόνου μπορούν να συμβάλλουν στην πρόληψη της και αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

1.10 Παρεμβάσεις σε οργανωτικό/διοικητικό επίπεδο

Η τοποθέτηση του κατάλληλου επαγγελματία στην κατάλληλη θέση αυξάνει τις πιθανότητες απόδοσης του αλλά και της παροχής ποιοτικής φροντίδας.

Κάθε χώρος εργασίας είναι σημαντικό να θεσπίζει σαφή κριτήρια για την πρόσληψη προσωπικού που θεωρεί ως κατάλληλο να ανταποκριθεί στις ιδιαίτερες ανάγκες λειτουργίας του (Murphy, 1995).

Πέρα από τις γνώσεις και την πείρα του εκπαιδευτικού, πρέπει να συνεκτιμώνται οι διάφοροι ψυχολογικοί και κοινωνικοί παράγοντες καθώς επηρεάζουν την προσαρμογή και απόδοση του σ' ένα συγκεκριμένο χώρο εργασίας.

Ο Murphy (2003) αναφέρει τρεις προσεγγίσεις για τη διαχείριση και αντιμετώπιση του επαγγελματικού στρες και κατά συνέπεια της επαγγελματικής εξουθένωσης: την πρωτογενή, τη δευτερογενή και την τριτογενή παρέμβαση.

1.10.1 Πρωτογενής Παρέμβαση

Πρόκειται για πολύπλοκη διαδικασία που μπορεί να χρησιμοποιήσει ένα μεγάλο εύρος στρατηγικών όπως :επανασχεδιασμός της εργασίας , επανασχεδιασμός του οργανωτικού περιβάλλοντος ,καθιέρωση ελαστικών προγραμμάτων εργασίας, ενθάρρυνση συμμετοχής στη διοίκηση, συμπερίληψη του εργαζομένου στο

σχεδιασμό προγραμμάτων ,ανάλυση των εργασιακών ρόλων και καθορισμός στόχων, καθιέρωση δίκαιων εργασιακών πολιτικών και δημιουργία συνεκτικών ομάδων.

1.10.2 Δευτερογενής Παρέμβαση

Η δευτερογενής παρέμβαση περιλαμβάνει προγράμματα οργάνωσης χρόνου, ανάπτυξη της διεκδικητικότητας, δεξιοτήτων για την επίλυση προβλημάτων και συμβουλευτικής για την τροποποίηση της εργασιακής συμπεριφοράς και του τρόπου ζωής των εργαζόμενων που στόχο έχουν τη δημιουργία ενός σχεδίου ελέγχου της επαγγελματικής εξουθένωσης από τη μεριά των εργαζομένων.

Η δευτερογενής παρέμβαση περιλαμβάνει προγράμματα με δραστηριότητες όπως :καρδιαγγειακής ευεξίας ,διακοπή του καπνίσματος καθώς και προγράμματα συμβουλευτικής για την υιοθέτηση του ενδεδειγμένου τρόπου ζωής (Cooper,2001).

1.10.3 Τριτογενής Παρέμβαση

Η τριτογενής παρέμβαση είναι μια αντιδραστική προσέγγιση που εφαρμόζεται όταν τα προβλήματα έχουν είδη εκδηλωθεί και οι προσπάθειες εστιάζονται στη θεραπεία της ψυχικής υγείας των εργαζομένων (Herburn et al,1997).

Η τριτογενή παρέμβαση σχετίζεται με διαδικασίες ανάρρωσης των εργαζομένων που βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση, μέσω της παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Μεθοδολογία Έρευνας

1 Αναγκαιότητα -Σημαντικότητα

Η παρούσα μελέτη με θέμα «*Η Επαγγελματική Εξουθένωση των Εκπαιδευτικών σε σχολεία Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης*» έχει ως σκοπό την ανίχνευση των απόψεων των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης όσον αφορά τις πηγές και τα επίπεδα του επαγγελματικού άγχους, της εξουθένωσης, αλλά και της οικονομικής δυσχέρειας των ελλήνων εκπαιδευτικών καθώς και να εντοπίσει τους παράγοντες πρόβλεψης της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η παρούσα εργασία δεν διεκδικεί μια πρωτοτυπία. Συνεπώς τα πορίσματα της δεν έχουν γενικευμένη ή δεσμευτική αξία αλλά μια μικρή συμβολή και μόνο.

Τα ευρήματα της έρευνας σε σχέση με την αίσθηση που προκαλεί συγχρονικά στους εκπαιδευτικούς η εργασία τους θα μπορούσε να αποτελέσει προσοδοφόρο έδαφος για περαιτέρω διερεύνηση.

2 Σκοποί και Στόχοι –Διερευνητικά ερωτήματα

Σκοποί της παρούσας έρευνας είναι:

- Να διερευνηθεί η σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τις μεταβλητές φύλο, προϋπηρεσία και επίπεδο σπουδών των εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Γενικής Εκπαίδευσης- Ειδικής Αγωγής.

- Να διερευνηθεί η σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τα έτη υπηρεσίας των εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Γενικής Εκπαίδευσης- Ειδικής Αγωγής.

- Να καταγραφούν τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των Εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Γενικής Εκπαίδευσης- Ειδικής Αγωγής.

Με βάση τους παραπάνω σκοπούς της έρευνας, τίθενται τα παρακάτω διερευνητικά ερωτήματα:

Ερευνητικό ερώτημα 1

Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Γενικής Εκπαίδευσης- Ειδικής Αγωγής ανάλογα με το φύλο;

Ερευνητικό ερώτημα 2

Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Γενικής Εκπαίδευσης- Ειδικής Αγωγής ανάλογα με το επίπεδο σπουδών των εκπαιδευτικών;

Ερευνητικό ερώτημα 3

Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Γενικής Εκπαίδευσης- Ειδικής Αγωγής ανάλογα με τα έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας;

Ερευνητικό ερώτημα 4

Πόσο περίπου είναι το ποσοστό των εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Γενικής Εκπαίδευσης- Ειδικής Αγωγής στους οποίους παρατηρούνται ενδείξεις επαγγελματικής εξουθένωσης.

3 Μέσο Συλλογής Δεδομένων

Για τη διεξαγωγή της έρευνας οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί Δευτεροβάθμιας Γενικής Εκπαίδευσης- Ειδικής Αγωγής κλήθηκαν να συμπληρώσουν ερωτηματολόγιο που περιλαμβάνει 30 ερωτήματα με τυχαία δειγματοληψία .

Ενημερώθηκαν προφορικά και μέσω της συνοδευτικής επιστολής του ερωτηματολογίου για:

- ✓ το αντικείμενο της έρευνας
- ✓ για το σκοπό της έρευνας
- ✓ το φορέα που τη διεξάγει
- ✓ τρόπο συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου

- ✓ -απαντά στο γιατί αξίζει τα υποκείμενα της έρευνας να απαντήσουν στις ερωτήσεις του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου.

4 Παρουσίαση Ερωτηματολογίου

Το ερωτηματολόγιο αρχικά περιέχει συνοδευτική επιστολή για ενημέρωση του εκπαιδευτικού για το αντικείμενο της έρευνας και τον τρόπο συμπλήρωσης του.

Στο πρώτο μέρος περιέχει Δημογραφικά Στοιχεία του εκπαιδευτικού όπως:

- 1) Φύλλο
- 2) Ηλικία
- 3) Έτη προϋπηρεσίας
- 4) Οικογενειακής Κατάστασης
- 5) Εκπαιδευτικό Ίδρυμα όπου εργάζεται
- 6) Περιοχή εκπαιδευτικού ιδρύματος
- 7) Επίπεδο μόρφωσης
- 8) Σχέση εργασίας
- 9) Θέση στο σχολείο

Στο δεύτερο μέρος περιέχει ερωτήσεις κλειστού τύπου διχοτομημένες τύπου Likert σε 5-βαθμη κλίμακα διαβαθμισμένη με τις παρακάτω δυνατές επιλογές :

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα Πολύ

Οι πρώτες ερωτήσεις αφορούν τη συμπεριφορά των μαθητών ,το πλήθος τους, την ανομοιογένεια τους ,τα μαθησιακά προβλήματα ,την έλλειψη ενδιαφέροντος και την ελλιπή προσοχή των μαθητών.

Την συναισθηματική εξάντληση αφορούν οι επόμενες ερωτήσεις (για πόσο καιρό θα είμαι σε θέση να εργάζομαι με τους μαθητές ,η σκέψη να πάω το πρωί σχολείο, η σκέψη ότι οι μαθητές μου επιρρίπτουν για μερικά από τα προβλήματα τους, ευθύνες η έλλειψη συνεργασίας με τους γονείς των μαθητών).

Οι επόμενες ερωτήσεις αφορούν την εικόνα ,στάση και αντίληψη που έχουν οι εκπαιδευτικοί για την εργασία τους (μη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων σε θέματα που με αφορούν ,μη αναγνώριση του έργου μου, έλλειψη προοπτικών καριέρας ,νέες μέθοδοι διδασκαλίας ,ευκαιρίες επιμόρφωσης, φόρτος εργασίας ,χρόνος για ολοκλήρωση αναλυτικού προγράμματος ,χρόνος προετοιμασίας και διόρθωσης

γραπτών, μη διδακτική εργασία, ανταγωνισμός μεταξύ συναδέλφων, το χρονικό διάστημα υπηρεσίας, εργασιακή ανασφάλεια, μισθός, οικονομική κρίση).

Τέλος τρεις ερωτήσεις (πόσο βοηθάει η συζήτηση με το Διευθυντή του σχολείου, με τους συναδέλφους με τον/την σύντροφο ή φίλο/φίλη) αφορούν την αποσυμφόρηση των εκπαιδευτικών για την βελτίωση της επαγγελματικής εξουθένωσης

5 Περιγραφή Δείγματος

Για τη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας συμμετείχαν 56 εκπαιδευτικοί ως δείγμα: διευθυντές –υποδιευθυντές, μόνιμοι και αναπληρωτές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης Γενικής και Ειδικής Αγωγής.

Κλήθηκαν να συμπληρώσουν ερωτηματολόγιο που περιλαμβάνει 30 ερωτήματα κλειστού τύπου με απαντήσεις σε 5-βαθμη κλίμακα τύπου Likert διαβαθμισμένη με τις παρακάτω δυνατές επιλογές :

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα Πολύ

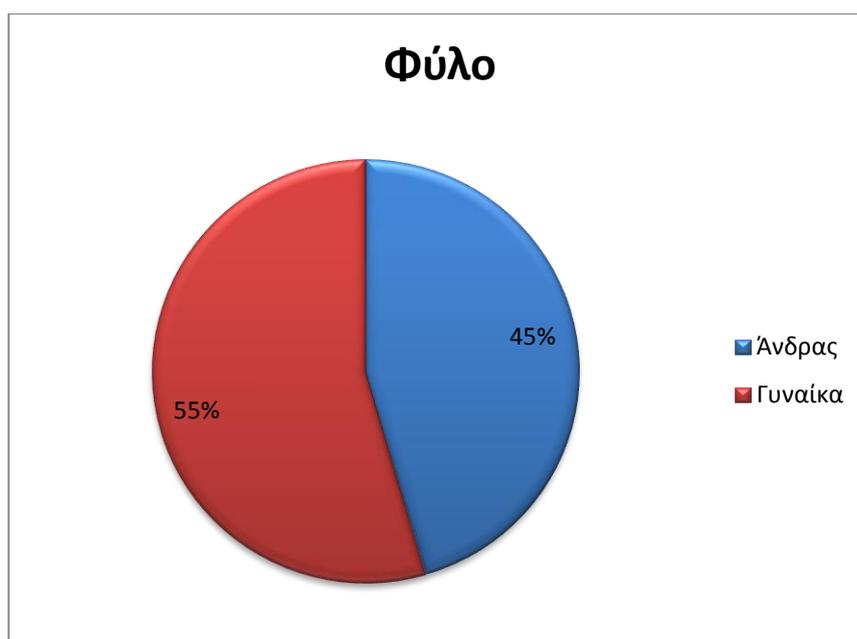
Η δειγματοληπτική μέθοδος που εφαρμόστηκε είναι απλή – τυχαία δειγματοληψία και η έρευνα διεξήχθη κατά το σχολικό έτος 2015-2016.

Τα 56 αυτά στοιχεία - δηλώσεις μετρούν πέντε κατηγορίες παραγόντων στρες και μια κατηγορία ερωτήσεων των τρόπων αποφόρτισης από αυτό:

- 1) Μαθησιακή διαδικασία-συμπεριφορά μαθητών*
- 2) Σχέσεις –βαθμός συνεργασίας με τους άμεσα εμπλεκόμενους*
- 3) Υποστήριξη και προοπτικές του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού*
- 4) Φόρτος εργασίας –εργασιακά δικαιώματα*
- 5) Υποδομές –μέσα διδασκαλίας –συνθήκες σχολικής μονάδος*
- 6) Τρόποι αποφόρτισης*

Ο πληθυσμός στόχος ήταν εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης γενικής και ειδικής αγωγής. Το δείγμα συνιστούσαν 56 άτομα και χαρακτηρίζονταν δείγμα ευκολίας. Από αυτούς άνδρες ήταν 25 (44.6%) και γυναίκες 30 άτομα (53.6%). Τα 48 άτομα του δείγματος ποσοστό 85,7% προέρχονται από αστική περιοχή, ενώ 8 άτομα (14,3%) προέρχονται από αγροτική περιοχή. Όσον αφορά την εργασιακή τους σχέση το 67,9% (38/56) των ερωτηθέντων ήταν μόνιμοι και το 32,1% (18/56) ήταν αναπληρωτές. Σχετικά με τη θέση των ερωτηθέντων στο σχολείο περίπου το 91% των ατόμων (51/56) ήταν καθηγητές και μόλις το 9% (5/56) ήταν στη διεύθυνση του σχολείου.

Στους πίνακες που ακολουθούν φαίνονται οι κατανομές συχνοτήτων των δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος. Αντίστοιχα παρουσιάζονται και τα δια

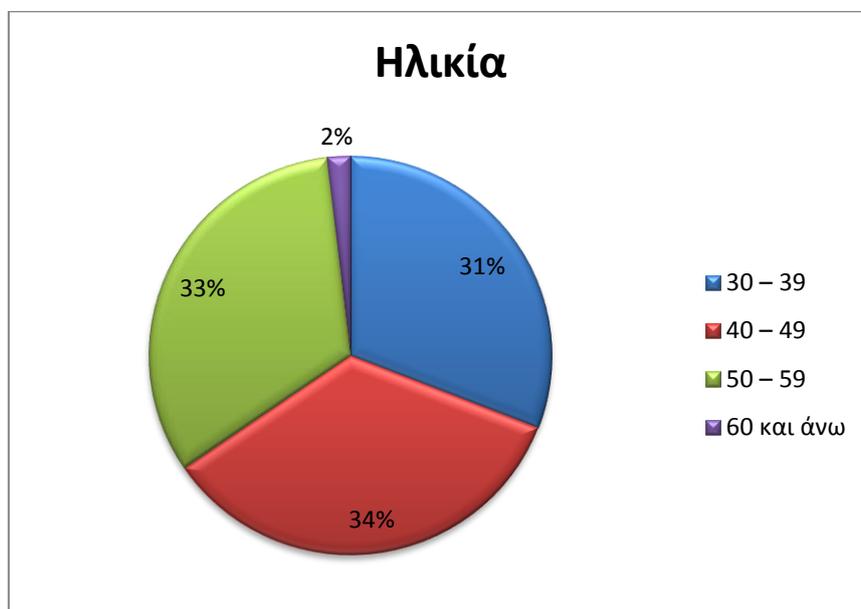


Γράφημα 1: Φύλο

Πίνακας 1^{ος}

Κατανομή συχνοτήτων των ηλικιακών ομάδων

Ηλικία	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
30 – 39	17	30,4	30,9	30,9
40 – 49	19	33,9	34,5	65,5
50 – 59	19	33,9	34,5	100,0
Σύνολο	55	98,2	100,0	
Απούσες τιμές	1	1,8		
Σύνολο	56	100,0		



Γράφημα 2: Ηλικία

Πίνακας 2^{ος}
Κατανομή συχνότητας της προϋπηρεσίας

Έτη προϋπηρεσίας	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
0-10	22	39,3	39,3	39,3
11- 20	19	33,9	33,9	73,2
21-και άνω	15	26,8	26,8	100,0
Σύνολο	56	100,0	100,0	



Γράφημα 3: Έτη προϋπηρεσίας

Πίνακας 3^{ος}

Κατανομή συχνοτήτων της οικογενειακής κατάστασης

Οικογενειακή κατάσταση	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
Άγαμος/η	10	17,9	17,9	17,9
Έγγαμος/η	44	78,6	78,6	96,4
Διαζευγμένος/η	2	3,6	3,6	100,0
Σύνολο	56	100,0	100,0	

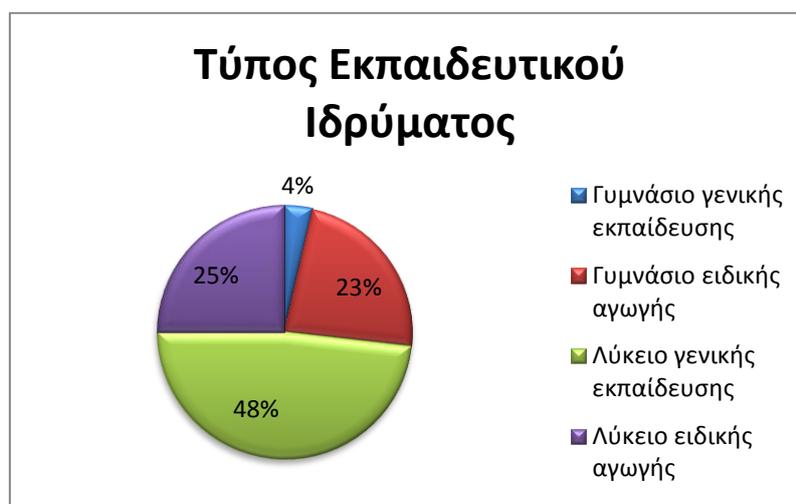


Γράφημα 4: Οικογενειακή κατάσταση

Πίνακας 4^{ος}

Κατανομή συχνοτήτων του Εκπαιδευτικού ιδρύματος εργασίας

Εκπαιδευτικό ίδρυμα	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
Γυμνάσιο γενικής εκπαίδευσης	2	3,6	3,6	3,6
Γυμνάσιο ειδικής αγωγής	13	23,2	23,2	26,8
Λύκειο γενικής εκπαίδευσης	27	48,2	48,2	75,0
Λύκειο ειδικής αγωγής	14	25,0	25,0	100,0
Σύνολο	56	100,0	100,0	

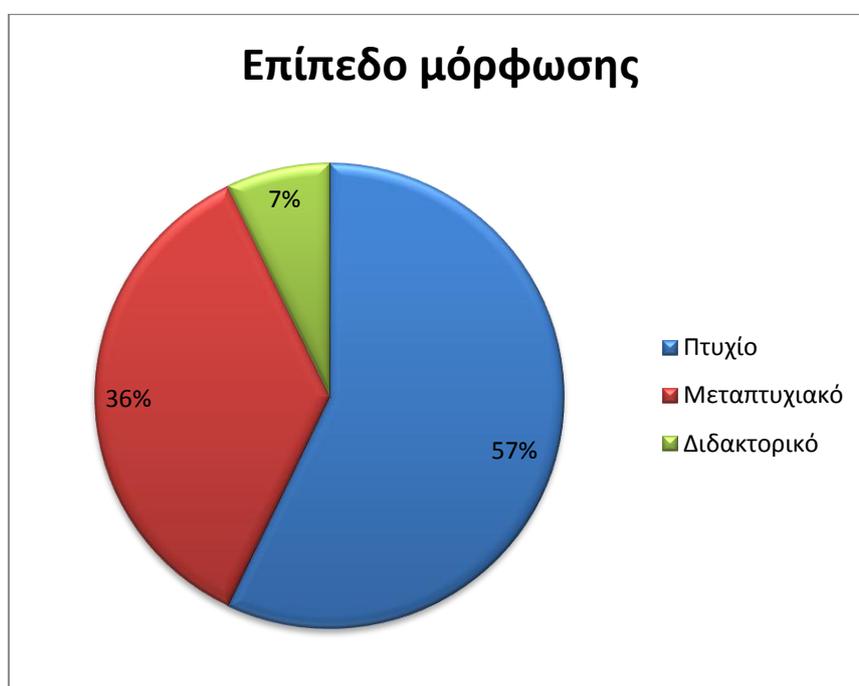


Γράφημα 5: Τύπος Εκπαιδευτικού Ιδρύματος

Πίνακας 5^{ος}

Κατανομή συχνότητας του μορφωτικού επιπέδου

Επίπεδο μόρφωσης	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
Πτυχίο	32	57,1	57,1	57,1
Μεταπτυχιακό	20	35,7	35,7	92,9
Διδακτορικό	4	7,1	7,1	100,0
Σύνολο	56	100,0	100,0	



Γράφημα 6: Επίπεδο μόρφωσης

6 Διαδικασία Χορήγηση του Ερωτηματολογίου

Η χορήγηση του ερωτηματολογίου έγινε από τις 20 έως τις 30 Μαΐου 2016 για το σχολικό έτος 2015-2016.

Διανεμήθηκε προσωπικά από εμάς ιδιόχειρα, χωρίς να υπάρχουν ουσιαστικές δυσκολίες στη διανομή και συμπλήρωση του ερωτηματολογίου και αυτό οφείλεται στην άμεση ανταπόκριση των συναδέλφων που αποτέλεσαν το δείγμα της έρευνας μας.

7 Μέθοδος Στατιστικής Ανάλυσης

Μετά τη συγκέντρωση των ερωτηματολογίων κάναμε την κωδικοποίηση των ερωτήσεων ,εισάγαμε τα δεδομένα με τη χρήση προγράμματος Excel και κάναμε την ανάλυση των δεδομένων με τη χρήση του προγράμματος (SPSS, έκδοση 21) .

Επεξεργαστήκαμε τους πίνακες κατανομής συχνοτήτων και ακόμα με την εφαρμογή και την βοήθεια των κριτηρίων για ανεξάρτητα δείγματα: t-test, χ^2 και ANOVA κάναμε κάποιες ενδιαφέρουσες νομίζουμε διαπιστώσεις. Επιπλέον με τη χρήση της επαγωγικής μεθόδου εξάγαμε χρήσιμα συμπεράσματα που θα τα εξειδικεύουμε στην συνέχεια.

8 Περιγραφή και Συγκριτική Μελέτη Αποτελεσμάτων

8.1 Περιγραφή αποτελεσμάτων

Στους πίνακες που ακολουθούν από 6 έως 35 παρουσιάζονται τα περιγραφικά αποτελέσματα του δείγματος. Σε κάθε πίνακα που αναφέρεται σε ένα συγκεκριμένο παράγοντα δημιουργίας συναισθηματικής έντασης παρουσιάζεται ο αριθμός των ατόμων, το ποσοστό του δείγματος, το ποσοστό των έγκυρων απαντήσεων καθώς και η αθροιστική συχνότητα ανά βαθμίδα της κλίμακας. Επίσης φαίνεται ο μέσος όρος (Μ.Ο.) και η τυπική απόκλιση (Τ.Α.) του δείγματος.

Πίνακας 6^{ος}
Κατανομή συχνοτήτων των προβλημάτων συμπεριφοράς των μαθητών

	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
Καθόλου	3	5,4	5,4	5,4
Λίγο	8	14,3	14,3	19,6
Μέτρια	14	25,0	25,0	44,6
Πολύ	21	37,5	37,5	82,1
Πάρα Πολύ	10	17,9	17,9	100,0
Σύνολο	56	100,0	100,0	
Μ.Ο= 3,48		Τ.Α.=1,11		

Από τον 6^ο πίνακα φαίνεται ότι 21 άτομα (37,5%) επηρεάζονται πολύ συναισθηματικά από τα προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών. Μέτρια έως καθόλου επηρεάζονται 25 άτομα (44,7%).

Πίνακας 7^{ος}

Κατανομή συχνοτήτων με μεγάλο αριθμό μαθητών ανά τάξη

	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
Καθόλου	3	5,4	5,4	5,4
Λίγο	9	16,1	16,1	21,4
Μέτρια	14	25,0	25,0	46,4
Πολύ	20	35,7	35,7	82,1
Πάρα Πολύ	10	17,9	17,9	100,0
Σύνολο	56	100,0	100,0	
Μ. Ο. = 3,45		Τ. Α. = 1,12		

Από τον 7^ο πίνακα φαίνεται ότι 20 άτομα η 35,7% επηρεάζονται πολύ συναισθηματικά από το μεγάλο αριθμό των μαθητών στη τάξη. Μέτρια έως καθόλου επηρεάζονται 26 άτομα ή 46,5%

Πίνακας 8^{ος}

Κατανομή συχνοτήτων με τάξεις ανομοιογενείς ως προς τον αριθμό

	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
Καθόλου	3	5,4	5,4	5,4
Λίγο	11	19,6	19,6	25,0
Μέτρια	20	35,7	35,7	60,7
Πολύ	18	32,1	32,1	92,9
Πάρα Πολύ	4	7,1	7,1	100,0
Σύνολο	56	100,0	100,0	
Μ. Ο. = 3,16		Τ. Α. = 1,00		

Από τον 8^ο πίνακα φαίνεται ότι 20 άτομα (35,7%) επηρεάζονται μέτρια από τις ανομοιογενείς τάξεις ως προς τον αριθμό των μαθητών. Πολύ και πάρα πολύ επηρεάζονται 22 άτομα (39,2%), ενώ λίγο ή καθόλου επηρεάζονται 14 άτομα (25%).

Πίνακας 9^{ος}

Κατανομή συχνοτήτων με μαθησιακά προβλήματα των μαθητών

	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
Καθόλου	3	5,4	5,5	5,5
Λίγο	12	21,4	21,8	27,3
Μέτρια	16	28,6	29,1	56,4
Πολύ	14	25,0	25,5	81,8
Πάρα Πολύ	10	17,9	18,2	100,0
Σύνολο	55	98,2	100,0	
Απουσες τιμές	1	1,8		
Σύνολο	56	100,0		
M.O. = 3,29		T.A.= 1,16		

Από τον 9^ο πίνακα φαίνεται ότι 16 άτομα (28,6%) επηρεάζονται μέτρια από τα μαθησιακά προβλήματα των μαθητών. Πολύ και πάρα πολύ επηρεάζονται 24 άτομα (42,9%). Λίγο ή καθόλου επηρεάζονται 15 άτομα (26,8%).

Πίνακας 10^{ος}

Κατανομή συχνοτήτων έλλειψης ενδιαφέροντος και ελλιπής προσοχή των μαθητών

	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
Καθόλου	3	5,4	5,4	5,4
Λίγο	4	7,1	7,1	12,5
Μέτρια	16	28,6	28,6	41,1
Πολύ	19	33,9	33,9	75,0
Πάρα Πολύ	14	25,0	25,0	100,0
Σύνολο	56	100,0	100,0	
M.O.=3,66		T. A.= 1,10		

Από τον 10^ο πίνακα φαίνεται ότι 19 άτομα (33,9%) επηρεάζονται πολύ από την έλλειψη ενδιαφέροντος και ελλιπής προσοχή των μαθητών. Μέτρια έως καθόλου επηρεάζονται 23 άτομα (41,1%), ενώ πάρα πολύ επηρεάζονται 14 άτομα (25%).

Πίνακας 11^{ος}
Κατανομή συχνοτήτων για το αν έχετε αναρωτηθεί για πόσο καιρό θα είστε σε θέση να εργάζεστε με τους μαθητές

	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
Καθόλου	10	17,9	18,2	18,2
Λίγο	7	12,5	12,7	30,9
Μέτρια	8	14,3	14,5	45,5
Πολύ	14	25,0	25,5	70,9
Πάρα Πολύ	16	28,6	29,1	100,0
Σύνολο	55	98,2	100,0	
Απουσες Τιμές	1	1,8		
Σύνολο	56	100,0		
M.O.= 3,35		T. A.= 1,48		

Από τον 11^ο πίνακα φαίνεται ότι 16 άτομα (28,6%) επηρεάζονται πάρα πολύ από το ερώτημα αν έχουν αναρωτηθεί για πόσο καιρό θα είναι σε θέση να εργάζονται με τους μαθητές. Πολύ επηρεάζονται 14 άτομα (25%). Μέτρια έως καθόλου επηρεάζονται 25 άτομα (44,7%).

Πίνακας 12^{ος}
Κατανομή συχνοτήτων για τη σκέψη ότι το πρωί πρέπει να πάτε στο σχολείο

	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
Καθόλου	28	50,0	50,0	50,0
Λίγο	16	28,6	28,6	78,6
Μέτρια	9	16,1	16,1	94,6
Πολύ	3	5,4	5,4	100,0
Σύνολο	56	100,0	100,0	
M.O.=1,77		T. A.= 0,91		

Από τον 12^ο πίνακα φαίνεται ότι 28 άτομα (50%) δεν τους επηρεάζει καθόλου η σκέψη ότι το πρωί πρέπει να πάνε στο σχολείο. Πολύ επηρεάζονται 4 άτομα (5,4%), ενώ λίγο και μέτρια επηρεάζονται 25 άτομα (44,7%). Τέλος, πάρα πολύ δεν επηρεάζεται κανένας.

Πίνακας 13^{ος}

Κατανομή συχνοτήτων για τη σκέψη ότι οι μαθητές, σας επιρρίπτουν ευθύνες για μερικά από τα προβλήματα τους

	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
Καθόλου	15	26,8	26,8	26,8
Λίγο	15	26,8	26,8	53,6
Μέτρια	17	30,4	30,4	83,9
Πολύ	7	12,5	12,5	96,4
Πάρα Πολύ	2	3,6	3,6	100,0
Σύνολο	56	100,0	100,0	
M.O.=2,39		T. A.= 1,12		

Από τον 13^ο πίνακα φαίνεται ότι 17 άτομα (30,4%) δεν τους επηρεάζει καθόλου η σκέψη ότι οι μαθητές τους επιρρίπτουν ευθύνες για μερικά από τα προβλήματα τους. Πολύ και πάρα πολύ επηρεάζονται 9 άτομα (16,1%). Ενώ ο αριθμός των ατόμων που απαντούν λίγο ή καθόλου είναι ίδιος αριθμός, δηλαδή 15 (συνολικά 30 άτομα ή ποσοστό 53,6%).

Πίνακας 14^{ος}

Κατανομή συχνοτήτων για την έλλειψη συνεργασίας από τους γονείς των μαθητών

	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
Καθόλου	2	3,6	3,6	3,6
Λίγο	15	26,8	26,8	30,4
Μέτρια	22	39,3	39,3	69,6
Πολύ	13	23,2	23,2	92,9
Πάρα Πολύ	4	7,1	7,1	100,0
Σύνολο	56	100,0	100,0	
M.O.= 3,04		T. A.= 0,97		

Από τον 14^ο πίνακα φαίνεται ότι 22 άτομα (ποσοστό 39,3%) επηρεάζονται μέτρια από την έλλειψη συνεργασίας με τους γονείς των μαθητών. Πολύ και πάρα πολύ επηρεάζονται 17 άτομα ή 30,3%, ενώ λίγο ή καθόλου επηρεάζονται 17 άτομα, ποσοστό 30,4%.

Πίνακας 15^{ος}
Κατανομή συχνοτήτων για τη μη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων για θέματα που σας αφορούν

	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
Καθόλου	8	14,3	14,3	14,3
Λίγο	7	12,5	12,5	26,8
Μέτρια	9	16,1	16,1	42,9
Πολύ	17	30,4	30,4	73,2
Πάρα Πολύ	15	26,8	26,8	100,0
Σύνολο	56	100,0	100,0	
M.O.= 3,43		T. A.= 1,38		

Από το 15^ο πίνακα φαίνεται ότι 17 άτομα (30,4%) επηρεάζονται πολύ από τη μη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων για θέματα που τους αφορούν. Πάρα πολύ επηρεάζονται 15 άτομα (26,8%). Μέτρια έως καθόλου επηρεάζονται 24 άτομα (42,9%).

Πίνακας 16^{ος}
Κατανομή συχνοτήτων για τη μη αναγνώριση του επιπλέον προσφερόμενου έργου καθηγητών /ριών

	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
Καθόλου	3	5,4	5,4	5,4
Λίγο	4	7,1	7,1	12,5
Μέτρια	17	30,4	30,4	42,9
Πολύ	13	23,2	23,2	66,1
Πάρα Πολύ	19	33,9	33,9	100,0
Σύνολο	56	100,0	100,0	
M.O.=3,73		T. A.= 1.16		

Από τον 16^ο πίνακα φαίνεται ότι 19 άτομα (33,9%) επηρεάζονται πάρα πολύ από τη μη αναγνώριση του επιπλέον προσφερόμενου έργου. Μέτρια επηρεάζονται 17 άτομα, ποσοστό 30,3% , ενώ λίγο η καθόλου επηρεάζονται 7 άτομα (12,5%).

Πίνακας 17^{ος}
Κατανομή συχνοτήτων για την έλλειψη προοπτικών καριέρας

	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
Καθόλου	12	21,4	21,8	21,8
Λίγο	9	16,1	16,4	38,2
Μέτρια	12	21,4	21,8	60,0
Πολύ	11	19,6	20,0	80,0
Πάρα Πολύ	11	19,6	20,0	100,0
Σύνολο	55	98,2	100,0	
Απουσες τιμές	1	1,8		
Σύνολο	56	100,0		
M.O.= 3,00		T. A.= 1,44		

Στο 17^ο πίνακα φαίνεται ότι τα ποσοστά των ατόμων που απάντησαν στο ερώτημα για την έλλειψη προοπτικών καριέρας είναι παρόμοια σε όλα τα επίπεδα της κλίμακας με. Πιο συγκεκριμένα το 21,4 % των ατόμων επηρεάζεται καθόλου ή μέτρια από την έλλειψη προοπτικών, το 19,6 % των ατόμων επηρεάζεται πολύ ή πάρα πολύ, ενώ το 16,1% των ατόμων λίγο.

Πίνακας 18^{ος}
Κατανομή συχνοτήτων για τις ευκαιρίες επιμόρφωσης

	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
Καθόλου	6	10,7	10,9	10,9
Λίγο	5	8,9	9,1	20,0
Μέτρια	17	30,4	30,9	50,9
Πολύ	21	37,5	38,2	89,1
Πάρα Πολύ	6	10,7	10,9	100,0
Σύνολο	55	98,2	100,0	
Απουσες τιμές	1	1,8		
Σύνολο	56	100,0		
M.O.= 3,29		T. A.= 1,13		

Στο 18^ο πίνακα φαίνεται ότι 21 άτομα, ποσοστό 37,5%, επηρεάζονται πολύ από τις ευκαιρίες επιμόρφωσης. Μέτρια επηρεάζονται 17 άτομα (30,4%), λίγο ή καθόλου 11 άτομα (19,6%), και πάρα πολύ 6 άτομα (10,7%).

Πίνακας 19^{ος}

Κατανομή συχνοτήτων για τη μη στήριξης από ειδικούς

	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
Καθόλου	5	8,9	8,9	8,9
Λίγο	9	16,1	16,1	25,0
Μέτρια	13	23,2	23,2	48,2
Πολύ	18	32,1	32,1	80,4
Πάρα Πολύ	11	19,6	19,6	100,0
Σύνολο	56	100,0	100,0	
M.O.= 3,38		T. A.= 1,22		

Στο 19^ο πίνακα φαίνεται ότι 18 άτομα, ποσοστό 32,1%, επηρεάζονται πολύ από τη μη στήριξη από ειδικούς. Μέτρια επηρεάζονται 13 άτομα (23,2%), λίγο ή καθόλου επηρεάζονται 14 άτομα (25%), και πάρα πολύ 11 άτομα (19,6%).

Πίνακας 20^{ος}

Κατανομή συχνοτήτων για το αν νιώθω άδειος/α στο τέλος μιας σχολικής ημέρας

	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
Καθόλου	17	30,4	30,4	30,4
Λίγο	12	21,4	21,4	51,8
Μέτρια	17	30,4	30,4	82,1
Πολύ	8	14,3	14,3	96,4
Πάρα Πολύ	2	3,6	3,6	100,0
Σύνολο	56	100,0	100,0	
M.O.= 2,39		T. A.= 1,17		

Στον 20^ο πίνακα με το ερώτημα νιώθω άδειος/α στο τέλος μιας σχολικής ημέρας τα ποσοστά των ατόμων που απάντησαν στα επίπεδα της κλίμακας μέτρια και καθόλου είναι ίδια και υψηλά. Πιο συγκεκριμένα το 30,4 % των ατόμων φαίνεται να επηρεάζεται μέτρια ή καθόλου, το 21,4 % των ατόμων λίγο, ενώ το 17,9% πολύ και πάρα πολύ.

Πίνακας 21^{ος}

Κατανομή συχνότητας για τις νέες μεθόδους διδασκαλίας

	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
Καθόλου	12	21,4	21,4	21,4
Λίγο	12	21,4	21,4	42,9
Μέτρια	21	37,5	37,5	80,4
Πολύ	9	16,1	16,1	96,4
Πάρα Πολύ	2	3,6	3,6	100,0
Σύνολο	56	100,0	100,0	
M.O.=2,59		T. A.= 1.10		

Στον 21^ο πίνακα με το ερώτημα νέων μεθόδων διδασκαλίας το ποσοστό των ατόμων που απάντησε μέτρια είναι 37,5% (21/56), ενώ τα ποσοστά είναι ίδια στα επίπεδα της κλίμακας λίγο ή καθόλου, δηλαδή 21,4% (12/56). Επιπλέον το 19,7 % των ατόμων επηρεάζεται πολύ και πάρα πολύ (11/56).

Πίνακας 22^{ος}

Κατανομή συχνότητας για τα προβλήματα υποδομών

	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
Καθόλου	3	5,4	5,4	5,4
Λίγο	10	17,9	17,9	23,2
Μέτρια	13	23,2	23,2	46,4
Πολύ	13	23,2	23,2	69,6
Πάρα Πολύ	17	30,4	30,4	100,0
Σύνολο	56	100,0	100,0	
M.O.= 3,55		T. A.= 1,24		

Από τον 22^ο πίνακα παρατηρούμε ότι το 30,4% των ατόμων επηρεάζεται πάρα πολύ συναισθηματικά από τα προβλήματα υποδομών. Τα ποσοστά των ατόμων που επηρεάζονται πολύ ή μέτρια είναι ίδια, δηλαδή 23,2% (13/56), ενώ παρόμοιο είναι το ποσοστό των ατόμων που επηρεάζεται λίγο ή καθόλου (23,3%).

Πίνακας 23^{ος}
Κατανομή συχνοτήτων για την έλλειψη ή ανεπάρκεια υλικών/μέσων διδασκαλίας

	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
Καθόλου	2	3,6	3,6	3,6
Λίγο	7	12,5	12,5	16,1
Μέτρια	14	25,0	25,0	41,1
Πολύ	17	30,4	30,4	71,4
Πάρα Πολύ	16	28,6	28,6	100,0
Σύνολο	56	100,0	100,0	
M.O.= 3,68		T. A.= 1,13		

Από τον 23^ο πίνακα φαίνεται ότι το 30,4% των ατόμων (17/56) επηρεάζεται συναισθηματικά πολύ από την έλλειψη ή την ανεπάρκεια υλικών και μέσων διδασκαλίας. Πάρα πολύ επηρεάζεται το 28,6% των ατόμων (16/56), ενώ μέτρια έως καθόλου επηρεάζονται 23 άτομα (41,1%).

Πίνακας 24^{ος}
Κατανομή συχνοτήτων για τον μεγάλο αριθμό μαθητών με προβλήματα μάθησης / συμπεριφοράς

	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
Καθόλου	1	1,8	1,8	1,8
Λίγο	3	5,4	5,4	7,1
Μέτρια	14	25,0	25,0	32,1
Πολύ	21	37,5	37,5	69,6
Πάρα Πολύ	17	30,4	30,4	100,0
Σύνολο	56	100,0	100,0	
M.O.= 3,89		T. A.= 0,96		

Στον 24^ο πίνακα φαίνεται ότι το 30,4% (17/56) και το 37,5% των ατόμων (21/56) επηρεάζεται πάρα πολύ ή πολύ από την παρουσία μαθητών με προβλήματα μάθησης / συμπεριφοράς, αντίστοιχα. Επίσης μεγάλο είναι και το ποσοστό των ατόμων που επηρεάζεται μέτρια (25% ή 14/56 άτομα), ενώ λίγο ή καθόλου επηρεάζονται μόνο τέσσερα άτομα (7,2%).

Πίνακας 25^{ος}
Κατανομή συχνοτήτων για το φόρτο εργασίας

	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
Καθόλου	3	5,4	5,4	5,4
Λίγο	10	17,9	17,9	23,2
Μέτρια	21	37,5	37,5	60,7
Πολύ	16	28,6	28,6	89,3
Πάρα Πολύ	6	10,7	10,7	100,0
Σύνολο	56	100,0	100,0	
M.O.=3,21		T. A.=1,03		

Στον 25^ο πίνακα παρατηρούμε ότι το 28,6% (16/56) και το 37,5% των ατόμων (21/56) επηρεάζεται πολύ ή μέτρια από το φόρτο εργασίας, αντίστοιχα. Επιπλέον το 10,7% (6/56) των ατόμων επηρεάζεται πάρα πολύ, ενώ μόνο το 5,4% (3/56) δεν επηρεάζεται από το φόρτο εργασίας.

Πίνακας 26^{ος}
Κατανομή συχνοτήτων του χρόνου για την ολοκλήρωση του αναλυτικού προγράμματος

	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
Καθόλου	9	16,1	16,1	16,1
Λίγο	11	19,6	19,6	35,7
Μέτρια	21	37,5	37,5	73,2
Πολύ	8	14,3	14,3	87,5
Πάρα Πολύ	7	12,5	12,5	100,0
Σύνολο	56	100,0	100,0	
M.O.= 2,88		T. A.= 1,22		

Στον 26^ο πίνακα παρατηρούμε ότι το 37,5% των ατόμων (21/56) επηρεάζεται μέτρια από το χρόνο για την ολοκλήρωση του αναλυτικού προγράμματος. Στις υπόλοιπες βαθμίδες της κλίμακας τα ποσοστά είναι μικρότερα και κυμαίνονται, όπως παρατηρούμε, από 12,5% έως 19,6%.

Πίνακας 27^{ος}
Κατανομή συχνοτήτων του χρόνου για την προετοιμασία μαθήματος/διόρθωση γραπτών

	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
Καθόλου	9	16,1	16,4	16,4
Λίγο	8	14,3	14,5	30,9
Μέτρια	22	39,3	40,0	70,9
Πολύ	12	21,4	21,8	92,7
Πάρα Πολύ	4	7,1	7,3	100,0
Σύνολο	55	98,2	100,0	
Απούσες τιμές	1	1,8		
Σύνολο	56	100,0		
M.O.=2,89		T. A.= 1,14		

Στον 27^ο πίνακα παρατηρούμε ότι το 21,4% (12/56) και το 39,3% (22/56) των ατόμων, αντίστοιχα, επηρεάζεται πολύ ή μέτρια από το χρόνο για την προετοιμασία μαθήματος ή τη διόρθωση γραπτών. Αντιθέτως, μόνο τέσσερα άτομα (7,1%) επηρεάζονται πάρα πολύ από αυτόν τον παράγοντα. Επιπλέον παρατηρούμε ότι ένα μεγάλο ποσοστό των ατόμων (30,4%) επηρεάζεται ελάχιστα ή καθόλου.

Πίνακας 28^{ος}
Κατανομή συχνοτήτων για τη μη διδακτική εργασία (διοικητικό έργο)

	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
Καθόλου	11	19,6	19,6	19,6
Λίγο	11	19,6	19,6	39,3
Μέτρια	18	32,1	32,1	71,4
Πολύ	8	14,3	14,3	85,7
Πάρα Πολύ	8	14,3	14,3	100,0
Σύνολο	56	100,0	100,0	
M.O.=2,84		T. A.= 1,30		

Στον 28^ο πίνακα παρατηρούμε ότι είκοσι δύο άτομα (39,2%) επηρεάζονται ελάχιστα ή καθόλου από την πραγματοποίηση μη διδακτικής εργασίας. Επιπλέον το 32,1% (18/56) και 28,6% (16/56) των ατόμων επηρεάζεται μέτρια, πολύ/πάρα πολύ, αντίστοιχα.

Πίνακας 29^{ος}
Κατανομή συχνοτήτων για τον ανταγωνισμό μεταξύ των συναδέλφων

	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχρότητα
Καθόλου	18	32,1	32,1	32,1
Λίγο	14	25,0	25,0	57,1
Μέτρια	14	25,0	25,0	82,1
Πολύ	6	10,7	10,7	92,9
Πάρα Πολύ	4	7,1	7,1	100,0
Σύνολο	56	100,0	100,0	
M.O.=2,36		T. A.= 1,24		

Στον 29^ο πίνακα παρατηρούμε ότι παραπάνω από τα μισά άτομα (32/56 ή 57,1%) επηρεάζονται ελάχιστα ή καθόλου από τον ανταγωνισμό μεταξύ συναδέλφων, ενώ μέτρια ή πολύ/πάρα πολύ επηρεάζεται το 25% και 17,8% των ατόμων, αντίστοιχα.

Πίνακας 30^{ος}
Κατανομή συχνοτήτων για τον μισθό

	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχρότητα
Καθόλου	6	10,7	10,7	10,7
Λίγο	7	12,5	12,5	23,2
Μέτρια	10	17,9	17,9	41,1
Πολύ	13	23,2	23,2	64,3
Πάρα Πολύ	20	35,7	35,7	100,0
Σύνολο	56	100,0	100,0	
M.O.= 3,61		T. A.= 1,37		

Στον 30^ο πίνακα παρατηρούμε ότι περίπου το 77% των ατόμων (43/56) επηρεάζεται μέτρια έως πάρα πολύ από το μισθό.

Πίνακας 31^{ος}

Κατανομή συχνοτήτων για την εργασιακή ανασφάλεια

	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
Καθόλου	9	16,1	16,1	16,1
Λίγο	11	19,6	19,6	35,7
Μέτρια	10	17,9	17,9	53,6
Πολύ	10	17,9	17,9	71,4
Πάρα Πολύ	16	28,6	28,6	100,0
Σύνολο	56	100,0	100,0	
M.O.= 3,23		T. A.= 1,46		

Στον 31^ο πίνακα παρατηρούμε ότι 36 άτομα (36/56 ή 64,4%) επηρεάζονται πάρα πολύ έως μέτρια από την εργασιακή ανασφάλεια, ενώ λίγο επηρεάζεται το 19,6% (11/56) και καθόλου το 16,1% (9/56) των ατόμων.

Πίνακας 32^{ος}

Κατανομή συχνοτήτων για την Οικονομική κρίση στην Ελλάδα

	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
Καθόλου	6	10,7	10,7	10,7
Λίγο	3	5,4	5,4	16,1
Μέτρια	9	16,1	16,1	32,1
Πολύ	10	17,9	17,9	50,0
Πάρα Πολύ	28	50,0	50,0	100,0
Σύνολο	56	100,0	100,0	
M.O.= 3,91		T. A.= 1,36		

Στον 32^ο πίνακα παρατηρούμε ότι 38 άτομα (36/56 ή 67,9%) επηρεάζονται πολύ, πάρα πολύ, από την Οικονομική κρίση στην Ελλάδα, ενώ μέτρια έως καθόλου επηρεάζεται το 32,2% (18/56) των ατόμων.

Πίνακας 33^{ος}

Κατανομή συχνοτήτων για την αποφόρτιση σας, πόσο σας βοηθάει η συζήτηση με το διευθυντή του σχολείου

	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
Καθόλου	10	17,9	18,5	18,5
Λίγο	11	19,6	20,4	38,9
Μέτρια	19	33,9	35,2	74,1
Πολύ	6	10,7	11,1	85,2
Πάρα Πολύ	8	14,3	14,8	100,0
Σύνολο	54	96,4	100,0	
Απουσίες τιμές	2	3,6		
Σύνολο	56	100,0		
M.O.= 2,83		T. A.= 1,28		

Στον 33^ο πίνακα παρατηρούμε ότι 19 άτομα (ποσοστό 33,9%) απάντησαν μέτρια στην ερώτηση αν για την αποφόρτιση τους βοηθάει η συζήτηση με το διευθυντή του σχολείου, λίγο ή καθόλου 21 (37,5%) και πολύ ή πάρα πολύ 14 άτομα (25%).

Πίνακας 34^{ος}

Κατανομή συχνοτήτων για την αποφόρτιση σας, πόσο σας βοηθάει η συζήτηση με τους συναδέλφους

	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
Καθόλου	4	7,1	7,1	7,1
Λίγο	5	8,9	8,9	16,1
Μέτρια	17	30,4	30,4	46,4
Πολύ	19	33,9	33,9	80,4
Πάρα Πολύ	11	19,6	19,6	100,0
Σύνολο	56	100,0	100,0	
M.O.= 3,50		T. A.= 1,12		

Στον 34^ο πίνακα παρατηρούμε ότι 19 άτομα (33,9%) απάντησαν ότι επηρεάζονται συναισθηματικά πολύ στην ερώτηση αν για την αποφόρτιση τους βοηθάει η συζήτηση με συναδέλφους, μέτρια απάντησαν 17 (30,4%), πάρα πολύ 11 (19,6%), ενώ λίγο ή καθόλου 9 άτομα (16%) .

Πίνακας 35^{ος}

Κατανομή συχνοτήτων για την αποφόρτιση σας πόσο σας βοηθάει η συζήτηση με τον / την σύντροφο ή φίλο/η

	n	%	Έγκυρο %	Αθροιστική συχνότητα
Καθόλου	7	12,5	12,5	12,5
Λίγο	3	5,4	5,4	17,9
Μέτρια	8	14,3	14,3	32,1
Πολύ	18	32,1	32,1	64,3
Πάρα Πολύ	20	35,7	35,7	100,0
Σύνολο	56	100,0	100,0	
M.O.= 3,73		T. A.= 1,34		

Στον 35^ο πίνακα παρατηρούμε ότι ένα αρκετά υψηλό ποσοστό των ατόμων (67,8% ή 38/56) απάντησαν πολύ και πάρα πολύ στην ερώτηση αν για την αποφόρτιση τους βοηθάει η συζήτηση με τον/την σύντροφο ή φίλο/η, ενώ μέτρια έως καθόλου το 32,2% των ατόμων (18/56).

8.2 Συγκριτική Μελέτη Αποτελεσμάτων

Σε συνέχεια της ανάλυσης των δεδομένων της έρευνας πραγματοποιήθηκε συγκριτική ανάλυση των επιμέρους παραγόντων που δημιουργούν συναισθηματική ένταση στους εκπαιδευτικούς με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά.

- **Προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών**

Ως προς τον παράγοντα «προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών στο σχολείο» προέκυψε σημαντική επίδραση του φύλου. Από την συγκριτική ανάλυση φαίνεται ότι οι γυναίκες εμφανίζουν στατιστικά σημαντικά υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής έντασης σε σχέση με τους άνδρες εκπαιδευτικούς όσον αφορά τα προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών ($t=-2,218$, $df=53$, $\mu.o.\text{-γυναικών}=3,80$ έναντι $\mu.o.\text{-ανδρών}=3,16$; $p=0,03 < 0,05$; Πίνακας 36).

Πίνακας 36^{ος}: Σύγκριση των προβλημάτων συμπεριφοράς των μαθητών με το φύλο των ερωτηθέντων

Φύλο	Μ.Ο.	Τ.Α.
Άνδρες	3,16	1,24
Γυναίκες	3,80	0,88

$t= - 2,218$, $df = 53$, $p 0,03 < 0,05$

- **Προβλήματα υποδομών (κτιρίων, θέρμανσης)**

Ως προς τον παράγοντα «προβλήματα υποδομών» προέκυψε σημαντική επίδραση της ηλικίας των εκπαιδευτικών. Από την συγκριτική ανάλυση φαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί ηλικίας 40 έως 49 εμφανίζουν στατιστικά σημαντικά υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής έντασης σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς ηλικίας 50 έως 59 όσον αφορά τα προβλήματα υποδομών (κτίρια, θέρμανση) ($F = 5.612$, $df = 2,52$, $p = 0,006 < 0,05$, Πίνακας 37).

Πίνακας 37^{ος}: Σύγκριση των προβλημάτων υποδομών με την ηλικία

Ηλικία	Μ.Ο.	Τ.Α.
40 - 49	4,16	1,11
50 - 59	2,89	1,04

Ανοva: $F = 5.612$, $df = 2,52$, $p = 0,006 < 0,05$

Επιπλέον, ως προς τον παράγοντα «προβλήματα υποδομών» προέκυψε σημαντική επίδραση του Εκπαιδευτικού Ιδρύματος όπου εργάζονται οι ερωτηθέντες. Συγκεκριμένα φαίνεται πως οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε Γυμνάσιο Ειδικής Αγωγής δηλώνουν στατιστικά σημαντικά υψηλότερη συναισθηματική ένταση για τα προβλήματα υποδομών του σχολείου σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς του Γενικού Λυκείου ($p = 0,004$; Πίνακας 38).

Πίνακας 38^{ος}: Σύγκριση των προβλημάτων υποδομών με το Εκπαιδευτικό Ίδρυμα

Εκπαιδευτικό Ίδρυμα	Μ.Ο.	Τ.Α.
Γυμνάσιο Ειδικής	4,31	1,03
Λύκειο Γενικής	2,96	1,19

Ανοva: $F = 4,987$, $df = 3,52$, $p = 0,004 < 0,05$

- **Μαθησιακά προβλήματα μαθητών**

Ως προς τον παράγοντα «μαθησιακά προβλήματα των μαθητών» προέκυψε σημαντική επίδραση του Εκπαιδευτικού Ιδρύματος όπου εργάζονται οι ερωτηθέντες. Από την συγκριτική ανάλυση των δύο τύπων Λυκείων (Γενικής και Ειδικής) φαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε Λύκειο Γενικής δηλώνουν στατιστικά σημαντικά υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής έντασης σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς του Λυκείου Ειδικής όσον αφορά τα μαθησιακά προβλήματα των μαθητών ($p = 0,009$, Πίνακας 39).

Πίνακας 39^{ος}: Σύγκριση των μαθησιακών προβλημάτων των μαθητών με το Εκπαιδευτικό Ίδρυμα

Εκπαιδευτικό Ίδρυμα	Μ.Ο.	Τ.Α.
Λύκειο Ειδικής	2,46	0,96
Λύκειο Γενικής	3,70	0,91

Anova: $F = 4,295$, $df = 3$, $p = 0,009 < 0,05$

• **Μη αναγνώριση του επιπλέον προσφερόμενου έργου καθηγητών/ριών**

Ως προς τον παράγοντα της «μη αναγνώρισης του επιπλέον προσφερόμενου έργου καθηγητών/ριών» προέκυψε σημαντική επίδραση της Οικογενειακής κατάστασης των ερωτηθέντων. Από την συγκριτική ανάλυση φαίνεται ότι οι διαζευγμένοι εκπαιδευτικοί νιώθουν μικρότερη συναισθηματική ένταση από τη μη αναγνώριση του επιπλέον προσφερόμενου έργου τους σε σύγκριση με την ένταση που δηλώνουν οι έγγαμοι ή άγαμοι εκπαιδευτικοί (μ.ο. διαζευγμένων=1,5 έναντι μ.ο. έγγαμων=3,80 ή μ.ο. άγαμων=3,90; $p = 0,019$; Πίνακας 40).

Πίνακας 40^{ος}: Σύγκριση της μη αναγνώρισης του επιπλέον προσφερόμενου έργου καθηγητών/ριών με την οικογενειακή κατάσταση των ερωτηθέντων

Οικογενειακή κατάσταση	Μ.Ο.	Τ.Α.
Διαζευγμένοι	1,5	0,70
Έγγαμοι	3,80	1,06
Άγαμοι	3,90	1,28

Anova: $f = 4,27$, $df = 2,53$; $p = 0,019 < 0,05$

Επιπλέον αναλύοντας (με Anova ή t-test) τα δεδομένα, ξανά προς τον παράγοντα «της μη αναγνώρισης του επιπλέον προσφερόμενου έργου καθηγητών/ριών» δεν προέκυψε στατιστικά σημαντική επίδραση της θέσης του Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (αστικής έναντι αγροτικής) ή των διαφόρων επιπέδων μόρφωσης των εκπαιδευτικών του δείγματος.

- **Έλλειψη προοπτικών καριέρας**

Ως προς τον παράγοντα «έλλειψη προοπτικών καριέρας» προέκυψε σημαντική επίδραση της σχέσης εργασίας των ερωτηθέντων. Από την συγκριτική ανάλυση φαίνεται ότι οι αναπληρωτές δηλώνουν στατιστικά σημαντικά υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής έντασης σε σχέση με τους μόνιμους όσον αφορά την έλλειψη προοπτικών καριέρας (μ.ο. αναπληρωτών =3,76 έναντι μ.ο. μόνιμων =2,66; $p = 0,007$; Πίνακας 41).

Πίνακας 41^{ος}: Σύγκριση της έλλειψη προοπτικών καριέρας με τη σχέση εργασίας των ερωτηθέντων

Σχέση εργασίας	Μ.Ο.	Τ.Α.
Αναπληρωτές	3,76	1,14
Μόνιμοι	2,66	1,43

t – test: $f = 2,795$, $df = 5,3$; $p = 0,007 < 0,005$

9 Συζήτηση – Ερμηνεία

Υψηλά ποσοστά συναισθηματικής έντασης παρατηρούνται στον παράγοντα που αφορά τον μεγάλο αριθμό μαθητών και συμπεριλαμβάνει προβλήματα μάθησης / συμπεριφοράς τους καθώς και την δημιουργία μεγάλων σε αριθμό τάξεων. Τα παραπάνω βέβαια αναδεικνύουν ένα άλλο σημαντικό παράγοντα συναισθηματικής έντασης την έλλειψη ενδιαφέροντος και την ελλιπή προσοχή των μαθητών.

Σχετικά με τις πηγές άγχους, τα ευρήματα της παρούσας έρευνας συμφωνούν με την σχετική βιβλιογραφία όπου το επάγγελμα του εκπαιδευτικού αποτελεί ένα από τα πιο στρεσογόνα επαγγέλματα και ότι το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών οφείλεται στα χαρακτηριστικά της εργασίας τους (Kyriacou & Sutcliffe, 1978). Επιπλέον τα αποτελέσματα αναδεικνύουν ότι οι εκπαιδευτικοί του δείγματος βιώνουν έντονο εργασιακό άγχος κυρίως λόγω των συνθηκών εργασίας τους (Ross & Atmaier, 1994; Αντωνιάδη, 2013).

Συγκεκριμένα βρέθηκε ότι ο μεγάλος αριθμός μαθητών με προβλήματα μάθησης και συμπεριφοράς αποτελεί σημαντική πηγή συναισθηματικής έντασης στην παρούσα μελέτη. Το παραπάνω εύρημα συμφωνεί με αντίστοιχα αποτελέσματα διεθνών ερευνών (Μουζούρα, 2005; Kyriacou & Sutcliffe, 1978; Geving 2007; Yazhua et al 2010; Αντωνιάδη 2013). Συμπληρωματικά αναδείχθηκε ότι τα προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών δημιουργούν στις γυναίκες εκπαιδευτικούς μεγαλύτερη συναισθηματική ένταση. Επιπλέον τα μαθησιακά προβλήματα των μαθητών φαίνεται να δημιουργούν υψηλότερη συναισθηματική ένταση στα λύκεια γενικής παιδείας από ότι στα ειδικής αγωγής. Το εύρημα αυτό έρχεται σε συμφωνία με την μελέτη των Κολιάδη και συν. (2003), οι οποίοι εντόπισαν λιγότερη εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς της ειδικής αγωγής.

Επιπροσθέτως στην παρούσα μελέτη οι εκπαιδευτικοί του δείγματος δήλωσαν ότι για την αποφόρτιση, τους βοήθησε πολύ η συζήτηση με φίλο / σύντροφο και όχι τόσο η συζήτηση με κάποιο συνάδελφο ή τον διευθυντή του σχολείου. Αυτό πιθανόν να οφείλεται στην μη αρμονική συνεργασία / σχέση με του συναδέλφους.

Στην παρούσα μελέτη δεν φαίνεται να επηρεάζει τη συναισθηματική ένταση των εκπαιδευτικών η θέση του σχολείου (αστική, αγροτική), το επίπεδο μόρφωσης των εκπαιδευτικών και η εργασιακή τους σχέση, παράγοντες που έχουν αναδειχθεί σημαντικοί σε άλλες έρευνες.

Τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης δείχνουν πως κρίνεται αναγκαία η εφαρμογή μέτρων αντιμετώπισης των στρεσογόνων καταστάσεων ως μέρος της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Η ενίσχυση των σχολικών μονάδων με ψυχολόγους και κοινωνιολόγους για άμεση επαφή και στήριξη του μεγάλου αριθμού παιδιών που εκδηλώνουν προβλήματα συμπεριφοράς θα μπορούσε να αποτελεί ένα τρόπο βελτίωσης και αντιμετώπισης του προβλήματος. Επιπλέον για τους μαθητές με μαθησιακά προβλήματα θα μπορούσαν να δημιουργηθούν μαθήματα επιλογής και να γίνει στροφή προς την τεχνική εκπαίδευση έτσι ώστε να καθοδηγηθούν τελικά προς τεχνικά επαγγέλματα. Επιπλέον ενδεικτικά θα βοηθούσε η ένταξη των μαθητών με προβλήματα συμπεριφοράς σε ειδικές δραστηριότητες ώστε να νιώθουν δημιουργικοί και ότι προσφέρουν.

10 Συμπεράσματα – Προτάσεις

Παρακάτω παρουσιάζονται τα συμπεράσματα που προέκυψαν από τα αποτελέσματα της έρευνας και προτείνονται κάποιες ενέργειες που μπορούν να γίνουν προς την κατεύθυνση της αντιμετώπισης του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Επομένως σύμφωνα με τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης συμπεραίνουμε τα εξής:

- 1) Η μη αναγνώριση του έργου προκαλεί αυξημένο στρες.
- 2) Η σκέψη ότι το πρωί θα πάνε στο σχολείο δεν αποτελεί σε μεγάλο βαθμό πηγή συναισθηματικής έντασης.
- 3) Οι εκπαιδευτικοί του δείγματος αντιλαμβάνονται ότι για την αποφόρτιση, τους βοήθησε πολύ η συζήτηση με φίλο / σύντροφο.
- 4) Οι γυναίκες εξαιτίας του προβλήματος συμπεριφοράς των μαθητών αισθάνονται μεγαλύτερη συναισθηματική ένταση. (Τα προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών δημιουργούν στις γυναίκες μεγαλύτερη συναισθηματική ένταση).
- 5) Οι εκπαιδευτικοί 40 έως 49 ετών θεωρούν ότι τα προβλήματα υποδομών προκαλούν μεγαλύτερη συναισθηματική ένταση σε σχέση με αυτούς της ηλικιακής ομάδας 50 – 59. Ανάλογα συμβαίνει και με τους εκπαιδευτικούς του ειδικού γυμνασίου σε σχέση με το λύκειο γενικής παιδείας.
- 6) Τα μαθησιακά προβλήματα των μαθητών δημιουργούν υψηλότερη συναισθηματική ένταση στα λύκεια γενικής παιδείας από ότι στα ειδικής αγωγής.
- 7) Οι διαζευγμένοι αισθάνονται μικρότερη συναισθηματική ένταση από τη μη αναγνώριση του επιπλέον προσφερόμενου έργου τους σε σχέση με τους έγγαμους και άγαμους.
- 8) Οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί δηλώνουν μεγαλύτερη συναισθηματική ένταση σε σχέση με τους μόνιμους λόγω έλλειψης προοπτικών καριέρας.
- 9) Η θέση του σχολείου (αστική, αγροτική), το επίπεδο μόρφωσης των εκπαιδευτικών, και η εργασιακή τους σχέση δεν φαίνεται να επηρεάζει τη συναισθηματική ένταση των εκπαιδευτικών του δείγματος.

Η παρούσα μελέτη μπορεί να αποτελέσει σημείο αναφοράς για την διεξαγωγή νέων μελετών που θα ασχοληθούν με την επαγγελματική εξουθένωση στην

Δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Το αντικείμενο της μελέτης είναι επίκαιρο και τα αποτελέσματα μιας τέτοιας έρευνας που καταγράφει πως οι εκπαιδευτικοί βιώνουν την καθημερινότητά τους, είναι δυνατόν να αξιοποιηθούν για τον καλύτερο χειρισμό και αντιμετώπιση των προβλημάτων που δημιουργεί το εργασιακό άγχος. Βέβαια ο υπό μελέτη πληθυσμός μπορεί να λειτουργήσει περιοριστικά στην ερμηνεία των αποτελεσμάτων καθώς πρόκειται για μικρό αριθμό δείγματος, επομένως η έρευνα θα μπορούσε να συνεχιστεί με μεγαλύτερο δείγμα αξιολογώντας και συγκρίνοντας πιθανόν και άλλες μεταβλητές.

Αξίζει να πραγματοποιηθούν μελλοντικές μελέτες που θα διενεργούν προκαταρκτικά ποιοτική έρευνα με τη μορφή συνέντευξης ώστε να εντοπιστούν παράγοντες άγχους όπως αυτοί γίνονται αντιληπτοί από τον υπό μελέτη πληθυσμό. Επιπλέον θα ήταν σκόπιμο να γίνει και μια συγκριτική μελέτη των πηγών άγχους σε ιδιωτικά και δημόσια σχολεία.

Τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης δείχνουν πως κρίνεται αναγκαία η εφαρμογή μέτρων αντιμετώπισης των στρεσογόνων καταστάσεων ως μέρος της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Η ενίσχυση των σχολικών μονάδων με ψυχολόγους και κοινωνιολόγους για άμεση επαφή και στήριξη του μεγάλου αριθμού παιδιών που εκδηλώνουν προβλήματα συμπεριφοράς θα μπορούσε να αποτελεί ένα τρόπο βελτίωσης και αντιμετώπισης του προβλήματος. Επιπλέον για τους μαθητές με μαθησιακά προβλήματα θα μπορούσαν να δημιουργηθούν μαθήματα επιλογής και να γίνει στροφή προς την τεχνική εκπαίδευση έτσι ώστε να καθοδηγηθούν τελικά προς τεχνικά επαγγέλματα. Επιπλέον ενδεικτικά θα βοηθούσε η ένταξη των μαθητών με προβλήματα συμπεριφοράς σε ειδικές δραστηριότητες ώστε να νιώθουν δημιουργικοί και ότι προσφέρουν.

Βιβλιογραφία

Ξενόγλωσση

Antoniou, A.S., Polychroni, F., & Walters, B. (2000). Sources of stress and professional burnout of teachers of special educational needs in Greece.

Burke, Greenglass & Schwaarzer, 1996 Guglielmi & Tatrow, 1998 ψυχοσωματικά συμπτώματα και καταθλιπτική διάθεση.

Cherniss, C. (1980) Professional burnout in human organization. New York: Preager Publisher.

Cherniss, C. (1988). Observed supervisory behaviour and teacher burnout in special education. *Exceptional Children*, 54 (5), 449 – 454.

Cooper, C., Dewe P.J. & Driscoll, M.P. (2001). Organizational stress: a review and critique of theory, research and applications. UK: Sage Publications.

Coordes, C.L. & Dougherty, T.W. (1993). A review and integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621 – 656.

Geving A.M. (2007), Identifying the types off student and teachers behaviours associated with teacher stress. *Teaching and Teacher Education*, 23, 624-640.

<http://www.epapsy.gr> Πρόληψη του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης στις ψυχιατρικές, θεραπευτικές και αποκαταστασιακές δραστηριότητες.

Freudenberger, H.J. & Richelson, G. (1980). Burnout: The high cost of high achievement. *Garden City. N.Y. : Double day.*

Friedman, I.A. & Lotan, J. (1985). Teacher burnout in Israel in elementary education

δημοσίευμα της εφημερίδας Guardian 2-8-2000.

δημοσίευμα της εφημερίδας Los Angeles Times 25-9-2000.

δημοσίευμα της εφημερίδας Times Educational Supplement 12-10-2001

Maslach C. & Jacson S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). The Maslach Burnout Inventory (3rd ed.). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Kyriacou, C. (2001). Teacher stress Directions for future research. *Educational Review*, 53 (1), 27-35.

Kyriacou, C. and Sutcliffe J. (1978) Teacher stress: Prevalence, Sources and Symptoms, *Journal of Educational Psychology*, 48, 159-167.

Ross, R.R. & Altmaier, E.M. (1994). *Interventions in occupational stress: A hand book of counseling for stress at work*. London: Sage Publications.

Yashuan, L, Qing, Z. & Ygui, Z. (2010) An investigation into sources of stress among high school chemistry teachers in China, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 1658-1665.

Ελληνική

Αλέξανδρος Β. Κοσμόπουλος : Η ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ (TEACHER'S BURNOUT)

Αντωνιάδη, Κ. (2013) Η επαγγελματική ικανοποίηση και το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Διατριβή επιπέδου Μάστερ, Α.Π.Κ)

Άρθρο του ψυχίατρου Δρ. Αναστάσιου Πλατή Δημοσιεύθηκε στην εφημερίδα: Πρόοδος (26.05.07) .

Το στρες των εκπαιδευτικών και οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση Βασιλική Σ. Παππά, *Πανελλήνιος Σύνδεσμος Σχολών Γονέων*

Δανιηλίδου Αθηνά (Η μελέτη της Επαγγελματικής Εξουθένωσης των Εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης με τρία εναλλακτικά μοντέλα. Το μοντέλο της Maslach, το μοντέλο της Pines και το μοντέλο της Κοπεγχάγης .(Διπλωματική Εργασία .Πανεπιστήμιο Μακεδονίας. Τμήμα Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών).

Έρευνα της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων Εκπαίδευσης (E.T.U.C.E., 2008).

Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛΙΝΥΑΕ) το 2000 .
Θεολόγος Χατζηπέμος Burnout: Η «νόσος» που προσβάλλει και τους Έλληνες εκπαιδευτικούς Από το «Ένεκα λόγου», δελτίο επικοινωνίας της Εταιρείας Ψυχοκοινωνικής Υγείας του Παιδιού και του Εφήβου. *Ειδ. Παιδαγωγός, Κοιν. Λειτουργός MSc Συνεργάτης της ΕΨΥΠΕ*

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

Κάντας, Α. (1999). Επαγγελματικό άγχος και επαγγελματική εξουθένωση στους δημόσιους υπαλλήλους. Στο Σ. Παπαστάμου, Σ. Κανελλάκη, Α.

Κολιάδης, Ε., Μυλωνάς, Κ.Α., Κουμπιάς, Ε., Τσιναρέλλης, Γ., Βαλσάμη, Ν., & Βάρφη, Β., (2003). Το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης σε Εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Γενικής & Ειδικής Αγωγής. Στο Α. Παπάς, Α. Τσιπλητάρης, Ν. Πετρουλάκης, Κ. Χάρης, Σ. Νικόδημος, & Ν. Ζούκης (Επιμ.), Πρακτικά, 2^ο Πανελλήνιο Συνέδριο της Παιδαγωγικής Εταιρείας Ελλάδος, "Ελληνική Παιδαγωγική και Εκπαιδευτική Έρευνα", Β' τόμος, σελ. 282-297. Αθήνα: Εκδόσεις Ατραπός.

Μαντόγλου, Σ. Σαμαρτζή, Ν. Χρηστάκης. «Η ψυχολογία στο σταυροδρόμι των επιστημών του ανθρώπου και της κοινωνίας», Αθήνα: Καστανιώτης.

Κάντας, Α. (2001). Οι παράγοντες άγχους και η επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς. Στο σύγγραμμα των Ε. Βασιλάκη, Σ. Τριλίβα & Η. Μπεζεβέγκη (επιμ.) «*Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπιση τους*», Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Καραγεώργος, Δ.Α. (2001). *Στατιστική: Περιγραφική & Επαγωγική*. Αθήνα: Σαβάλας. <http://www.aragma.gr/?p=9777> Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ Του Χρήστου Κάτσικα

Λεονταρή, Α., Κυρίδης, Α. & Γιαλαμάς, Β. (1997). Το στρες των εκπαιδευτικών. *Ψυχολογικά Θέματα*, 7 (2-3), 139-152.

Μούζουρα, Ε. (2005). Πηγές και αντιμετώπιση επαγγελματικού-συναισθηματικού φόρτου εκπαιδευτικών: σύνδεση ατομικών και κοινωνικών συνθηκών έντασης (Διδακτορική Διατριβή, Α.Π.Θ.). Ο.Ε.Κ.Δ. (Organisation for Economic Co-operation and Development), (2013a)

Παρασκευή Θεοφίλου «ΤΟ ΣΥΝΔΡΟΜΟ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ»

Κοινωνική Λειτουργός - Ψυχολόγος (Μ.Σc.), Υπ. Διδάκτωρ Ψυχολογίας Υγείας, Επιστημονική Συνεργάτης Α' Ψυχιατρικής Κλινικής Πανεπιστημίου Αθηνών

Στέφανος Φ. Βαϊλόπουλος (2012) « Η Επαγγελματική εξουθένωση και η σχέση της με το κοινωνικό άγχος στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ».

OSHA / SME 2002. Από την Εταιρεία Περιφερειακής Ανάπτυξης και Ψυχικής Υγείας (ΕΑΨΥ).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ερωτηματολόγιο

Αγαπητή/έ Συνάδελφε,

Το ερωτηματολόγιο που ακολουθεί συντάχθηκε ώστε να καλύψει τις ερευνητικές ανάγκες για την ολοκλήρωση της πτυχιακής εργασίας με τίτλο «**Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών σε σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης**» που πραγματοποιείται στα πλαίσια των σπουδών του ετήσιου προγράμματος ειδίκευσης στη συμβουλευτική και τον προσανατολισμό (ΠΕΣΥΠ).

Η συγκεκριμένη μελέτη έχει ως στόχο να διερευνήσει και να αναδείξει τους παράγοντες που προκαλούν άγχος στους εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από δυο μέρη, είναι ανώνυμο και τα στοιχεία θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς. Είναι σημαντικό να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις για να μπορεί να αξιοποιηθεί η συμμετοχή σας η οποία είναι εθελοντική και θα συμβάλει σημαντικά στην ολοκλήρωση της ανωτέρω μελέτης. Για την εγκυρότητα αυτής της προσπάθειας, να είστε αντικειμενικοί στις απαντήσεις σας. Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου υπολογίζεται να διαρκέσει περίπου 5 λεπτά. Επιβλέπων καθηγητής της παρούσας πτυχιακής εργασίας είναι ο κος Αντωνίου Θεόδωρος.

Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων για το χρόνο σας.

Καρανδινάκης Μανώλης – Λαμπράκης Αντώνης

ΜΕΡΟΣ Α: ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Σημειώστε σε ότι ισχύει:

1. Φύλο

Άνδρας

Γυναίκα

2. Ηλικία

20 – 29

30 – 39

40 – 49

50 – 59

60 και άνω

3. Έτη προϋπηρεσίας

0-5

6- 10

11- 15

16 -20

21-25

26-30

30 και άνω

4. Οικογενειακή κατάσταση

Άγαμος/η

Έγγαμος/η

Διαζευγμένος/η

5. Εκπαιδευτικό Ίδρυμα όπου εργάζεστε:

Γυμνάσιο γενικής εκπαίδευσης

Λύκειο γενικής εκπαίδευσης

Γυμνάσιο ειδικής αγωγής

Λύκειο ειδικής αγωγής

6. Περιοχή εκπαιδευτικού ιδρύματος:

Αστική

Αγροτική

7. Επίπεδο μόρφωσης:

Πτυχίο

Μεταπτυχιακό

Διδακτορικό

8. Σχέση εργασίας:

Μόνιμος/η

Αναπληρωτής/ρια

9. Θέση στο σχολείο

Καθηγητής/ρια

Διεύθυνση

ΜΕΡΟΣ Β:

Χρησιμοποιώντας την πιο κάτω κλίμακα απαντήστε πόσο μεγάλη πηγή συναισθηματικής έντασης (στρες) αποτελούν οι παρακάτω παράγοντες, κυκλώνοντας την επιλογή σας.

Καθόλου: 1 Λίγο: 2 Μέτρια: 3 Πολύ: 4 Πάρα Πολύ: 5

1	Προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών	1	2	3	4	5
2	Τάξεις με μεγάλο αριθμό μαθητών	1	2	3	4	5
3	Τάξεις ανομοιογενείς, ως προς τον αριθμό	1	2	3	4	5
4	Μαθησιακά προβλήματα μαθητών	1	2	3	4	5
5	Η έλλειψη ενδιαφέροντος και η ελλιπής προσοχή των μαθητών	1	2	3	4	5
6	Έχετε αναρωτηθεί για πόσο καιρό θα είστε σε θέση να εργάζεστε με τους μαθητές;	1	2	3	4	5
7	Η σκέψη ότι το πρωί πρέπει να πάτε στο σχολείο	1	2	3	4	5
8	Η σκέψη ότι οι μαθητές, σας επιρρίπτουν ευθύνες για μερικά από τα προβλήματα τους	1	2	3	4	5
9	Έλλειψη συνεργασίας από τους γονείς των μαθητών	1	2	3	4	5
10	Μη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων για θέματα που σας αφορούν	1	2	3	4	5
11	Μη αναγνώριση του επιπλέον προσφερόμενου έργου καθηγητών/ριών	1	2	3	4	5
12	Έλλειψη προοπτικών καριέρας	1	2	3	4	5
13	Ευκαιρίες επιμόρφωσης	1	2	3	4	5
14	Μη στήριξη από ειδικούς (π.χ. σχολικού ψυχολόγου κ.α.)	1	2	3	4	5
15	Νιώθω << άδειος/α >> στο τέλος μιας σχολικής ημέρας	1	2	3	4	5
16	Νέοι μέθοδοι διδασκαλίας	1	2	3	4	5
17	Προβλήματα υποδομών (κτιρίων, θέρμανσης κ. α.)	1	2	3	4	5
18	Έλλειψη ή ανεπάρκεια υλικών μέσων διδασκαλίας	1	2	3	4	5
19	Πολλοί μαθητές με προβλήματα μάθησης / συμπεριφοράς	1	2	3	4	5
20	Φόρτος εργασίας	1	2	3	4	5
21	Χρόνος για ολοκλήρωση του αναλυτικού προγράμματος	1	2	3	4	5
22	Χρόνος για προετοιμασία μαθήματος / διόρθωση γραπτών	1	2	3	4	5
23	Μη διδακτική εργασία (διοικητικό έργο)	1	2	3	4	5
24	Ανταγωνισμός μεταξύ των συναδέλφων	1	2	3	4	5
25	Μισθός	1	2	3	4	5
26	Εργασιακή ανασφάλεια	1	2	3	4	5
27	Οικονομική κρίση στην Ελλάδα	1	2	3	4	5
28	Για την αποφόρτιση σας πόσο σας βοηθάει η συζήτηση με το Διευθυντή του σχολείου;	1	2	3	4	5
29	Για την αποφόρτιση σας πόσο σας βοηθάει η συζήτηση με τους συναδέλφους;	1	2	3	4	5
30	Για την αποφόρτιση σας πόσο σας βοηθάει η συζήτηση με τον/την σύντροφο ή φίλο/η;	1	2	3	4	5