

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ**

**ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ**

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Λογιστική και  
Χρηματοοικονομική**



**Master of Science (M.Sc)  
in Accounting and Finance**

**Μεταπτυχιακή Διατριβή**

**Τίτλος Εργασίας : Το άγχος των**

**εκπαιδευτικών και η επαγγελματική**

**τους ικανοποίηση**

**Όνομα φοιτητή: Μαρία Χοντζέα**

**Επιβλέπων Καθηγητής: Στέφανος Γιακουμάτος**

Διατριβή υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου. Η παρούσα διατριβή αποτελεί μέρος των απαιτήσεων για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος στη Λογιστική και Χρηματοοικονομική

Καλαμάτα, Οκτώβριος 2022

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ  
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Λογιστική και  
Χρηματοοικονομική**



**Master of Science (M.Sc)  
in Accounting and Finance**

**Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή**

**Στέφανος Γιακουμάτος**

**Καθηγητής Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής, Πανεπιστήμιο  
Πελοποννήσου**

**Γεώργιος Μαυριδόγλου**

**Καθηγητής Εφαρμογών, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου**

**Βασίλειος Γιαννόπουλος**

**Επίκουρος Καθηγητής Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής,  
Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου**

Η Μαρία Χοντζέα

δηλώνω υπεύθυνα ότι:

- 1) Είμαι ο κάτοχος των πνευματικών δικαιωμάτων της πρωτότυπης αυτής εργασίας και από όσο γνωρίζω η εργασία μου δε συκοφαντεί πρόσωπα, ούτε προσβάλλει τα πνευματικά δικαιώματα τρίτων.
  
- 2) Αποδέχομαι ότι το Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής μπορεί, χωρίς να αλλάξει το περιεχόμενο της εργασίας μου, να τη διαθέσει σε ηλεκτρονική μορφή μέσα από τη ψηφιακή Βιβλιοθήκη του Ιδρύματος, να την αντιγράψει σε οποιοδήποτε μέσο ή/και σε οποιοδήποτε μορφότυπο καθώς και να κρατά περισσότερα από ένα αντίγραφα για λόγους συντήρησης και ασφάλειας.

**Στον Γιάννη ,  
στην Ευαγγελία  
και στην Μεταξία**

**“Την Άνοιξη αν δεν την βρείς.....την φτιάχνεις.”**

**Οδυσσέας Ελύτης**

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Με την παρούσα διπλωματική εργασία ολοκληρώνονται οι σπουδές μου στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών «Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής» του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου. Στις σπουδές μου ήταν καθοριστική η συμβολή των καθηγητών μου στα γνωστικά αντικείμενα που παρακολούθησα, στους οποίους οφείλω να εκφράσω τις ειλικρινείς μου ευχαριστίες για τη συμβολή τους στην ολοκλήρωση των σπουδών μου. Ιδιαίτερα επιθυμώ να ευχαριστήσω τον καθηγητή μου και επιβλέποντα την παρούσα διπλωματική εργασία, Κο Στέφανο Γιακουμάτο, για την επιστημονική και συμβουλευτική καθοδήγηση που μου προσέφερε. Οφείλω να εκφράσω τις ευχαριστίες μου προς τους συναδέλφους εκπαιδευτικούς, για τον χρόνο που αφιέρωσαν κατά την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Τέλος, οφείλω να ευχαριστήσω την οικογένειά μου, τον σύζυγό μου για τη συμπαράσταση του και που είναι αρωγός σε κάθε μου επιθυμία για περαιτέρω επιμόρφωση και τα παιδιά μου για την υπομονή που έδειξαν αυτά τα χρόνια.

## Περίληψη

Ο βαθμός στον οποίο είναι κάποιος ικανοποιημένος από την εργασία που εκτελεί, αποτελεί μεγάλης βαρύτητας συντελεστή, τόσο για τη ψυχική ισορροπία του ίδιου, όσο και για το άμεσο κοινωνικό του περιβάλλον, και επομένως για το σύνολο της κοινωνίας εν γένει.

Έχει εκπονηθεί πληθώρα ερευνών, ειδικά τα τελευταία χρόνια, τόσο σε διεθνές επίπεδο όσο και στον ελλαδικό χώρο, που μελετούν τους συντελεστές εκείνους που διαδραματίζουν σπουδαίο ρόλο στο βαθμό ικανοποίησης ή μη των εκπαιδευτικών σε όλες τις βαθμίδες, από το έργο που προσφέρουν.

Ο εκπαιδευτικός, ως επάγγελμα, θεωρείται ιδιαίτερα στρεσογόνο, από τους ερευνητές, καθώς σε καθημερινή βάση οι εκπαιδευτικοί οφείλουν να ανταπεξέλθουν στις ποικίλες καταστάσεις, ήτοι τον εργασιακό όγκο, τις επαφές με τα διοικητικά στελέχη, το έργο της διδασκαλίας, την πειθαρχία στην αίθουσα, τις σχέσεις που αναπτύσσουν με τους μαθητές και ειδικότερα με αυτούς που εμφανίζουν μηδαμινό ενδιαφέρον κατά τη διάρκεια του μαθήματος.

Η παρούσα εργασία στοχεύει στην μελέτη των παραγόντων και αιτιών της ικανοποίησης, καθώς και τα ποσοστά ικανοποίησης και άγχους στους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε πανελλήνιο επίπεδο.

Από τα αποτελέσματα της έρευνας κατέστη σαφές πως οι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης στην επαγγελματική τους πορεία, τα οποία όμως συνδυάζονται με ιδιαίτερα στρεσογόνες καταστάσεις και αυξημένα επίπεδα άγχους.

Λέξεις κλειδιά: εκπαιδευτικοί, δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ικανοποίηση, άγχος, επαγγελματική ικανοποίηση, εργασιακό άγχος.

## Abstract

The degree to which someone is satisfied with the work he performs is a factor of great weight, both for his mental balance, and for his immediate social environment, and therefore for the whole of society in general.

A lot of research has been carried out, especially in recent years, both internationally and in Greece, that study those factors that play an important role in the degree of satisfaction or not of teachers at all levels, with the work they offer.

The teacher, as a profession, is considered particularly stressful, by the researchers, as on a daily basis the teachers have to cope with the various situations, i.e. the workload, the contacts with the administrative staff, the work of teaching, the discipline in the classroom, the relationships they develop with students and especially with those who show little interest during the lesson.

This work aims to study the factors and causes of satisfaction, as well as the rates of satisfaction and stress among secondary education teachers. The sample of the research was secondary education teachers at the pan-Hellenic level.

From the results of the research, it became clear that teachers show high levels of satisfaction in their professional career, which, however, are combined with particularly stressful situations and increased levels of anxiety.

Key words: teachers, secondary education, satisfaction, stress, job satisfaction, work stress.



## Πίνακας περιεχομένων

<b>Περίληψη</b> .....	<b>7</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>8</b>
<b>Εισαγωγή</b> .....	<b>11</b>
<b>Κεφάλαιο 1ο Επαγγελματική Ικανοποίηση</b> .....	<b>13</b>
1.1 Επαγγελματική Ικανοποίηση: Ορισμοί.....	13
1.2 Σχετικές Θεωρίες.....	14
1.3 Θεωρίες Περιεχομένου.....	14
Maslow: Η θεωρία κινήτρων.....	14
Herzberg: Η θεωρία παρώθησης.....	15
1.4 Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.....	16
1.5 Εργαλεία μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης.....	17
<b>Κεφάλαιο 2ο Εργασιακό Άγχος</b> .....	<b>20</b>
2.1 Άγχος: Ορισμοί & Συμπτώματα.....	20
2.2 Η έννοια του εργασιακού άγχους.....	211
2.3 Το εργασιακό άγχος στο χώρο της Εκπαίδευσης.....	222
<b>Κεφάλαιο 3ο Μεθοδολογία</b> .....	<b>255</b>
3.1 Σκοπός της έρευνας.....	25
3.2 Δείγμα της έρευνας.....	25
3.3 Εργαλείο της έρευνας.....	255
3.4 Συλλογή δεδομένων.....	266
3.5 Ανάλυση δεδομένων.....	266
<b>Κεφάλαιο 4ο Ανάλυση Αποτελεσμάτων</b> .....	<b>27</b>
4.1 Περιγραφική στατιστική.....	27
4.2 Δημογραφικά χαρακτηριστικά.....	27
4.3 Εργασιακή ικανοποίηση.....	333
4.4 Κατάθλιψη, άγχος και στρες.....	422
4.5 Επαγωγική στατιστική.....	46
4.6 1 <sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα.....	47
4.7 2 <sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα.....	49
4.8 3 <sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα.....	53

<b>Κεφάλαιο 5</b> .....	<b>54</b>
5.1 Συζήτηση- Συμπεράσματα.....	54
5.2 Περιορισμοί και μελλοντικές προτάσεις.....	57
<b>Βιβλιογραφία</b> .....	<b>58</b>
<b>Παράρτημα (ερωτηματολόγιο)</b> .....	<b>61</b>

## Εισαγωγή

Δεδομένου ότι το μεγαλύτερο ποσοστό της ημέρας καλύπτεται από τις ώρες εργασίας, είναι αδιαμφισβήτητο ότι η ικανοποίηση που προέρχεται από την εργασία είναι συνυφασμένη με τη γενικότερη ευημερία του ατόμου (Judge & Klinger, 2008), καθώς αρκετές φορές η εργασία λειτουργεί ως προτεραιότητα παραγκωνίζοντας τις κοινωνικές, οικογενειακές ή και προσωπικές υποχρεώσεις και ανάγκες. Ταυτόχρονα, παρατηρείται ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την επαγγελματική ικανοποίηση από τη βιομηχανική και οργανωτική ψυχολογία, εφόσον οι επιχειρήσεις στοχεύουν σε ένα δυναμικό προσωπικό, που χαρακτηρίζεται από σταθερότητα, ψυχική υγεία και ικανοποίηση (Κάντας, 1998), επιτυγχάνοντας κατ' αυτόν τον τρόπο σημαντική αποδοτικότητα και παραγωγικότητα, που οδηγούν σε υψηλά επίπεδα ανταγωνισμού στο χώρο της αγοράς εργασίας.

Σχετικά με τον τομέα της εκπαίδευσης, έντονο είναι το ενδιαφέρον για το βαθμό ικανοποίησης των εκπαιδευτικών αναφορικά με το επάγγελμά τους, καθώς υπάρχει αναλογία μεταξύ του επιπέδου της παρεχόμενης εκπαίδευσης και της πολιτικοοικονομικής και κοινωνικής προόδου ενός κράτους.

Πολλές έρευνες, παράλληλα, εστιάζουν το ενδιαφέρον τους, στο άγχος των εκπαιδευτικών, που προέρχεται από την εργασία τους, καθώς αυτό έχει άμεση συνάφεια με τη ψυχοσωματική τους υγεία, και κατ' επέκταση με το βαθμό αποδοτικότητας των σχολικών μονάδων. Το άγχος, εν τέλει, επιφέρει μικρού ύψους επαγγελματική ικανοποίηση, εφόσον δύναται να επιδράσει τόσο στη ψυχοσωματική υγεία των εκπαιδευτικών, όσο και στη διαδικασία της διδασκαλίας εν γένει.

Με γνώμονα τα όσα προαναφέρθηκαν, η παρούσα διατριβή εξετάζει τις αιτίες της ικανοποίησης, καθώς και τα ποσοστά ικανοποίησης και άγχους στους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Η εν λόγω μελέτη, επομένως, διαρθρώνεται σε 2 σκέλη, το πρώτο θεωρητικό και το δεύτερο ερευνητικό μέρος. Το πρώτο σκέλος απαρτίζεται από τα κεφάλαια στα οποία περιέχεται η θεωρητική προσέγγιση της μελέτης και ειδικότερα ο όρος "επαγγελματική ικανοποίηση" και στη συνέχεια επικεντρώνεται στην «επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών».

Το δεύτερο κεφάλαιο ορίζει επακριβώς την ιδέα του «εργασιακού άγχους», αναφέρει τα εγκυρότερα πρότυπα και θεωρήματα που κυριάρχησαν στο πεδίο της έρευνας και κατόπιν

προβαίνει στην ανάλυση του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών. Το τρίτο κεφάλαιο, τέλος, κάνει μια σύντομη αναφορά στη διεθνή και ελληνική βιβλιογραφία αναφορικά με την «επαγγελματική ικανοποίηση» και τη σύνδεση της με το «εργασιακό άγχος» των εκπαιδευτικών.

Στο δεύτερο σκέλος, περιγράφεται η ποσοτική έρευνα που διεξήχθη στο πλαίσιο αυτής της μελέτης. Ειδικότερα, παρατίθεται η ερευνητική μεθοδολογία και η περιγραφή της μεθόδου δειγματοληψίας, του εργαλείου για τη συγκέντρωση των στοιχείων και της μεθόδου για τη συλλογή αυτών. Ακολουθούν τα ευρήματα που απορρέουν από την ανάλυση των στοιχείων, ενώ επεξηγούνται τα πορίσματα της έρευνας τα οποία και συνδέονται με το θεωρητικό πλαίσιο της διατριβής. Στο τέλος, παρουσιάζονται μερικοί περιορισμοί που σημειώθηκαν κατά τη διαδικασία της έρευνας και υποβάλλονται εισηγήσεις για την εκπόνηση μελλοντικών ερευνών.

## Κεφάλαιο 1<sup>ο</sup> Επαγγελματική Ικανοποίηση

### 1.1 Επαγγελματική Ικανοποίηση: Ορισμοί

Ο όρος του job satisfaction, δηλαδή της επαγγελματικής ικανοποίησης, έχει συζητηθεί πολλάκις στο χώρο της βιομηχανικής και οργανωτικής ψυχολογίας, καθώς και της διοίκησης των επιχειρήσεων. Η σημασία της εν λόγω έννοιας είναι ιδιαίτερης αξίας, καθώς η ικανοποίηση που βιώνει ένα άτομο κατά την επιτέλεση της εργασίας του, έχει άμεσο αντίκτυπο καταρχάς στη ψυχική του υγεία, αλλά και στην οικογενειακή και κοινωνική λειτουργία τόσο του ίδιου, όσο και όσων τον περιβάλλουν (Κάντας, 1995). Στο χώρο της Εκπαίδευσης, πιο συγκεκριμένα, η ικανοποίηση που εισπράττει ο εκπαιδευτικός συνιστά το θεμέλιο για την ποιοτική πρόοδο της εκπαίδευσης που προσφέρει η εκάστοτε χώρα.

Έπειτα από ενδελεχή αναζήτηση στην ήδη υπάρχουσα βιβλιογραφία, διαπιστώθηκε η απουσία ενός ευρέως αποδεκτού ορισμού για την έννοια της «επαγγελματικής ικανοποίησης», γεγονός που εμποδίζει την επιλογή κάποιου λειτουργικού ορισμού, ώστε να διεξαχθεί μία έρευνα. Εν αντιθέσει, υπάρχει πληθώρα ορισμών, οι οποίοι δεν είναι πάντοτε σύμφωνοι μεταξύ τους και μελετούν τη συγκεκριμένη έννοια είτε σε βάθος, είτε επιφανειακά.

Ο Locke(1976) προσδιόρισε την εργασιακή ικανοποίηση ως μια ευχάριστη ή ευνοϊκή ψυχική κατάσταση που προκύπτει από την αξιολόγηση της εργασίας ή των εργασιακών εμπειριών κάποιου. Αντίστοιχα, ο Vroom (1982) υπογράμμισε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση εκφράζει τον συναισθηματικό προσανατολισμό των υπαλλήλων απέναντι στον εργασιακό τους ρόλο, ενώ ο Schultz (1982) δήλωσε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί την ψυχολογική τάση των ατόμων προς την επαγγελματική τους απασχόληση.

Συγκεκριμένα για τον τομέα της εκπαίδευσης οι Hoy & Miskel (2013) προσδιόρισαν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών ως μια ψυχική συνθήκη που προέρχεται από την εκτίμηση των εκπαιδευτικών, και είναι είτε θετική είτε αρνητική.

Ο Lortie (1975) υιοθετεί μια διαφορετική προσέγγιση, διότι συναρτά την ικανοποίηση με τις ενέργειες του ατόμου. Συγκεκριμένα, προσδιορίζει την επαγγελματική ικανοποίηση ειδικά για τους εκπαιδευτικούς ως την προθυμία τους να επιλέξουν και πάλι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, εφόσον θα έπρεπε να αναζητήσουν εκ νέου μια νέα θέση εργασίας.

Συνοψίζοντας, διαπιστώνεται ότι οι ορισμοί που συναντώνται στη βιβλιογραφία αντιμετωπίζουν τον όρο της επαγγελματικής ικανοποίησης με ποικίλους τρόπους, ενίοτε ως νοοτροπία ή ως παρακίνηση ή ως συναισθηματική συνθήκη ή ως αξιακό σύστημα ή απλά ως απόρροια μιας σειράς συντελεστών. Εντούτοις, παρότι υπάρχουν διαφορετικοί τρόποι προσέγγισης, συμφωνείται ομόφωνα ότι συνιστά έναν πολύπλοκο και πολυεπίπεδο όρο (Κουστέλιος, 2001- Locke, 1976- Saiti, 2007).

## 1.2 Σχετικές Θεωρίες

Οι θεωρίες σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση πηγάζουν κυρίως από τον κλάδο των επιχειρήσεων και των οργανισμών και έχουν επεκταθεί και στον τομέα της εκπαίδευσης. Έπειτα από βιβλιογραφική έρευνα διαπιστώθηκε ότι διακρίνονται στις content theories (θεωρίες περιεχομένου) και στις process theories (θεωρίες διαδικασίας) (Ηλιοφώτου κ.ά., 2014- Khan, Khan, Nawaz, & Qureshi, 2010). Πιο συγκεκριμένα εντοπίζονται οι παρακάτω θεωρίες :

ο Θεωρίες περιεχομένου (content theories): επικεντρώνονται στη φύση των εργασιακών κινήτρων, τουτέστιν στην αναγνώριση των ανθρώπινων αναγκών και παρακινήσεων και στην κατάταξή τους σε επίπεδο προτεραιότητας για την επίτευξη εργασιακής ικανοποίησης (Khan et al., 2010). Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνονται οι θεωρίες των Maslow, Herzberg, McGregor, McClelland και Alderfer που αναλύονται παρακάτω.

ο Θεωρίες διαδικασίας (process theories): επικεντρώνονται στη διαδικασία της παρότρυνσης, δηλαδή στον τρόπο με τον οποίο οι ανθρώπινες αρχές, προσδοκίες και αναγκαιότητες συσχετίζονται ή επικοινωνούν για να επάγουν την επαγγελματική ικανοποίηση (Ηλιοφώτου κ.ά., 2014- Locke, 1976). Στο πλαίσιο αυτό τοποθετείται η θεωρία προσδοκιών των Vroom, Hackman και άλλων.

## 1.3 Θεωρίες Περιεχομένου

### Maslow: Η θεωρία κινήτρων

Η θεωρία των κινήτρων του Maslow, που είναι επίσης γνωστή ως η θεωρία της ιεράρχησης των ανθρώπινων αναγκών, συνιστά μια από τις πλέον παλιές και ευρέως αποδεκτές θεωρίες περιεχομένου. Βάσει αυτής, τα κίνητρα ενεργοποίησης ενός ατόμου συνιστούν τις ανάγκες που τρέφει και επιχειρεί να καλύψει. Ενδεικτικά, για την ικανοποίηση της ανάγκης της δίψας απαιτείται η εύρεση νερού, αντίστοιχα για την ανάγκη της πείνας απαιτείται η εύρεση τροφής. Ο Maslow (1954) κατατάσσει τις ανθρώπινες ανάγκες σε μια πενταεπίπεδη πυραμίδα. Η ικανοποίηση των αναγκών μιας βαθμίδας, με αφετηρία τη βάση, οδηγεί στη συνέχεια στην εκδήλωση των αναγκών της αμέσως υψηλότερης βαθμίδας (Ηλιοφώτου κ.ά., 2014).

Όπως περιγράφεται από τον Πασιαρδή (2014) στη βάση της πυραμίδας εντοπίζεται το σύνολο των βιολογικών ή φυσιολογικών αναγκών, όπως η αίσθηση της δίψας, της γεύσης, της πείνας, της αφής, της όσφρησης και του ύπνου. Με την ικανοποίηση αυτών των βασικών αναγκών επιβίωσης θα τεθούν σε λειτουργία οι ανάγκες του αμέσως ανώτερου στρώματος. Σε αυτό το επίπεδο εντοπίζονται οι ανάγκες που σχετίζονται με την ασφάλεια, ήτοι την προφύλαξη από απειλές, κινδύνους, ανησυχίες, αγωνίες και την ύπαρξη δομής, τάξης, κανόνων, περιορισμών και ισορροπίας. Έπειτα ακολουθεί η ικανοποίηση των υψηλότερων αναγκών κοινωνικού χαρακτήρα, τουτέστιν η ανάγκη των ανθρώπων να ανήκουν σε μια κοινωνική ομάδα, να έχουν παρέες, να χαίρουν εκτίμησης, να προσφέρουν και να εισπράττουν φροντίδα. Ωστόσο, είναι απαραίτητο όχι μόνο να συμμετέχει κανείς σε μια ομάδα, αλλά και να λαμβάνει αναγνώριση του έργου του από τους υπόλοιπους. Με τον τρόπο αυτό ικανοποιούνται οι ανάγκες ψυχολογικής φύσης για αυτοεκτίμηση, αυτοπεποίθηση και αναγνώριση από τους τρίτους. Με την ικανοποίηση όλων των βαθμίδων των αναγκών καταλήγει κανείς εν τέλει στο στάδιο της αυτοπραγμάτωσης και μπορούν να υλοποιηθούν όλα τα επιθυμητά σχέδια και οι προσδοκίες του.

Η θεωρία του Maslow εφαρμόζεται στον εργασιακό τομέα. Για παράδειγμα, όταν ένας εκπαιδευτικός δεν είναι σε θέση να ανταποκριθεί σε στοιχειώδεις ανάγκες, όπως η σίτιση, η στέγαση και η ασφάλιση, αδυνατεί να ανταποκριθεί στο έργο του (Πασιαρδής, 2014). Σε αρκετές επιχειρήσεις, άλλωστε, το ενδιαφέρον τους εστιάζεται στη μελέτη των αναγκών των εργαζομένων τους, δεδομένου ότι όσο αυξάνονται αυτές οι ανάγκες, τόσο αυξάνονται οι δείκτες ικανοποίησης που λαμβάνουν από την εργασία τους (Μπουραντάς, 2002). Ωστόσο, έχουν εγερθεί ερωτήματα σχετικά με την ορθότητά της. Ενδεικτικά, ο Πασιαρδής (2014) θέτει το ερώτημα αν ένας επιστήμονας που παρέχει αξιόλογο έργο πρέπει να ενταχθεί σε μια ομάδα για να λάβει αναγνώριση και πώς ερμηνεύεται το φαινόμενο ότι εν καιρώ πολέμου πολλοί άνθρωποι ήταν σε θέση να εκπονούν έργα όπως ποίηση και θεατρικές παραστάσεις.

Herzberg: Η θεωρία παρώθησης

Παρόμοια με τη θεωρία του Maslow είναι και η θεωρία του Herzberg The Motivation / Hygiene Theory (Θεωρία της παρόρμησης ή Θεωρία των παραγόντων). Κατόπιν ερευνών που πραγματοποιήθηκαν στον ιδιωτικό χώρο, ο Herzberg (1966), αποπειράθηκε να εξηγήσει τους συντελεστές παρακίνησης των υπαλλήλων. Συμπέρανε ότι υφίστανται τελείως αυτόνομοι συντελεστές μεταξύ τους στους οποίους αποδίδεται η ικανοποίηση και η δυσαρέσκεια. Ως εκ τούτου, διαίρεσε τους εν λόγω παράγοντες σε δυο επιμέρους κατηγορίες:

1. Hygiene factors (παράγοντες υγιεινής ή παράγοντες δυσαρέσκειας)
2. Motivator factors (παράγοντες παρώθησης)

Οι παράγοντες υγιεινής ή δυσαρέσκειας περιλαμβάνουν την αμοιβή, τις επαφές με τον επικεφαλής, τους συνεργάτες, τους υπηρεσιακούς κανονισμούς, το διοικητικό καθεστώς, την ιδιωτική ζωή, την επιτήρηση, το γοήτρο, την ασφάλιση και εν γένει τις εργασιακές συνθήκες στο εργασιακό περιβάλλον ( Ηλιοφώτου κ.ά., 2014). Κατά τον Herzberg (1966), στην περίπτωση που οι εν λόγω παράγοντες κρίνονται ελλιπείς από την πλευρά του υπαλλήλου, τότε επέρχεται η έλλειψη ικανοποίησης, ενώ όταν αυτοί εκπληρώνονται, η αποδοτικότητά των εργαζομένων βρίσκεται σε ένα ικανοποιητικό επίπεδο, δίχως απαραίτητως να νιώθουν ικανοποίηση.

Αναφορικά με τους παράγοντες ώθησης, αυτοί περιλαμβάνουν την καταξίωση, την πρόοδο, την επαγγελματική επιτυχία, τη διάσταση της εργασίας, την ανάληψη αρμοδιοτήτων και την προαγωγή (Ηλιοφώτου κ.ά., 2014). Αφορούν κατά κύριο λόγο το αντικείμενο της εργασίας και όχι το ευρύτερο πλαίσιο εργασίας και τις συνθήκες υπό τις οποίες διεξάγεται η εργασία, όπως προαναφέρθηκε. Σύμφωνα με τον Herzberg (1966), ικανοποιώντας αυτούς, το άτομο πλησιάζει στην αυτοπραγμάτωση, αισθάνεται την ικανοποίηση από την εργασία και σημειώνει καλύτερες επιδόσεις. Διαφορετικά, αυτό δεν συνεπάγεται ότι επικρατεί δυσφορία, αλλά οι υπάλληλοι συνεχίζουν την εργασία τους δίχως να αναπτύσσουν τον έντονο παλμό που θα παρουσίαζαν με την προϋπόθεση της παρουσίας των δυνάμεων παρακίνησης (Πασιαρδής, 2014).

Τη θεωρία του Herzberg στήριξαν πολλοί υπέρμαχοι αλλά ταυτόχρονα υπήρξαν και επικριτές της. Όπως περιγράφεται από τους Ηλιοφώτου κ.ά. (2014), πολλοί ερευνητές ζήτησαν την απλοποίηση των σχέσεων μεταξύ παρότρησης και ικανοποίησης και πηγών ικανοποίησης και δυσαρέσκειας. Ορισμένοι δε, συνήγαγαν το συμπέρασμα ότι ένα μεγάλο επίπεδο παραγόντων υγιεινής προκαλεί ικανοποίηση από την εργασία και ευαρέσκεια και όχι απλώς μια κατάσταση ουδετερότητας. Ενδεικτικά, η επικράτηση κλίματος αμοιβαίας αξιοπιστίας και συλλογικότητας μεταξύ των εκπαιδευτικών μιας σχολικής μονάδας προκαλεί αίσθημα ικανοποίησης και υψηλού βαθμού απόδοσης, ενώ η έλλειψή του ενδέχεται να προκαλέσει αλλοτρίωση και απουσία ενδιαφέροντος για επαγγελματικά επιτεύγματα.

#### 1.4 Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών

Οι εκπαιδευτικοί, ακριβώς όπως κάθε εργαζόμενος, όταν νιώθουν ικανοποίηση και ευχαρίστηση από την εργασία τους, καθίστανται περισσότερο αποτελεσματικοί και δημιουργικοί, επιτυγχάνοντας έτσι την πνευματική και κοινωνική ευεξία αφενός των ίδιων και αφετέρου των ανθρώπων που τους πλαισιώνουν ευθέως, οι οποίοι στην προκειμένη περίπτωση δεν είναι άλλοι από τους μαθητές. Επίσης, οι εκπαιδευτικοί ανήκουν σε μια ιδιαίζουσα κατηγορία εργαζομένων, καθώς κρίνονται ότι ευθύνονται σε σημαντικό βαθμό για τη χάραξη της μελλοντικής πορείας των εθνών (Γκόλιας, Μπελιάς & Κουστέλιος, 2014). Ως εκ τούτου, η εργασιακή τους



ικανοποίηση συνιστά καθοριστικό συντελεστή για την αποδοτικότητα των σχολικών μονάδων και κρίσιμη παράμετρο για τη γενικότερη εξασφάλιση υψηλής ποιότητας εκπαίδευσης σε ένα κράτος ( Zigarreli, 1996).

Κατά γενική ομολογία, αν ήθελε κανείς να προσδιορίσει την επαγγελματική ικανοποίηση στους εκπαιδευτικούς, θα έλεγε ότι ο όρος παραπέμπει στην κάλυψη ή μη των αναμενόμενων αναγκών και προσδοκιών τους από το επάγγελμά τους, καθώς επίσης και στα συναισθήματα και την κατανόηση του έργου τους ως δάσκαλοι, με όλη τη σημασία της λέξεως (Ηλιοφώτου κ.ά., 2014).

Ανατρέχοντας στη βιβλιογραφία, βρίσκει κανείς μια πληθώρα ερευνών που εξετάζουν τις αιτίες της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από την εργασία τους. Οι Zembylas & Papanastasiou (2004) ταξινομούν τους συντελεστές που οδηγούν ή επιδρούν στην ικανοποίηση ως α) δημογραφικούς και β) οργανωτικούς, που διαχωρίζονται σε ενδογενείς και εξωγενείς, ενώ οι οργανωτικοί κρίνονται σπουδαιότεροι. Η ταξινόμηση των οργανωτικών παραγόντων σε εσωτερικούς και εξωτερικούς, όπως αποκαλούνται από τους Dinham & Scott (2000), στηρίζεται στη θεωρία του Herzberg σχετικά με τους δύο παράγοντες παρακίνησης των εργαζομένων, ήτοι στην ύπαρξη των παραγόντων παρακίνησης και υγιεινής που έχουν προαναφερθεί.

Καταρχάς, λοιπόν, οι παράγοντες δημογραφικού χαρακτήρα σχετίζονται με χαρακτηριστικά όπως το φύλο, την ηλικία, την εξειδίκευση, την προϋπηρεσία, την εργασιακή σχέση, το μορφωτικό επίπεδο, τους ακαδημαϊκούς τίτλους και την οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών. Παραδείγματος χάριν, στις περισσότερες περιπτώσεις οι γυναίκες διδάσκοντες εκφράζουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από το επάγγελμά τους σε σύγκριση με τους άνδρες, ενώ και οι εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης αισθάνονται περισσότερο ικανοποιημένοι συγκριτικά με τους συναδέλφους τους, που διδάσκουν στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση ( Ηλιοφώτου et al., 2014). Επιπροσθέτως, οι εκπαιδευτικοί με μειωμένη προϋπηρεσία, άρα και νεότεροι, παρουσιάζουν χαμηλότερα ποσοστά ικανοποίησης στην πλειονότητα των ερευνών, πιθανόν εξαιτίας των αυξημένων ωρών διδασκαλίας, των εξωσχολικών καθηκόντων, της πολυμορφίας του γνωστικού υλικού και της αντικειμενικής δυσκολίας στην εφαρμογή αυτοπειθαρχίας στους εκπαιδευόμενους (Lam & Yam, 2011).

Οι ενδογενείς παράγοντες ικανοποίησης σχετίζονται συνήθως άμεσα με το διδακτικό έργο, με το ίδιο το επάγγελμα και είναι αλληλένδετοι με το παιδαγωγικό έργο των εκπαιδευτικών. Ο Herzberg (1966) ορίζει πέντε παράγοντες που αποτελούν εστίες επαγγελματικής ικανοποίησης: την αναγνώριση της εργασίας από τους άλλους, την υλοποίηση των στόχων, την καθεαυτή εργασία, την ανάληψη ευθυνών και τη δυνατότητα εξέλιξης. Ο Warr (2005) αναφέρει αναλυτικότερα:

- ο συμμετοχή σε δραστηριότητες του σχολείου σε διάφορους τομείς,
- ο συμμετοχή στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων,
- ο αξιοποίηση των δεξιοτήτων που διαθέτουν οι εκπαιδευτικοί
- ο ευθύνη για την ομαλή εκτέλεση των σχολικών ενεργειών,
- ο ένα ευχάριστο εκπαιδευτικό περιβάλλον,
- ο αξιολόγηση της προόδου των δραστηριοτήτων.
- ο ευκαιρίες εξέλιξης.

Αντιθέτως, οι εξωγενείς παράγοντες ικανοποίησης σχετίζονται συνήθως με τις καταστάσεις που κυριαρχούν στο εκπαιδευτικό σύστημα και στην κοινωνία εν γένει. Δημιουργούν ενδεχόμενη δυσφορία όταν λείπουν και δεν απορρέουν από τη διδασκαλία, καθώς προέρχονται από το ευρύτερο περίγυρο της σχολικής κοινότητας και δεν είναι δυνατόν να τεθούν υπό τον έλεγχο του σχολείου και των εκπαιδευτικών (Dinham & Scott, 2000). Κατά τον Herzberg (1966) οι εν λόγω παράγοντες είναι: σχέσεις μεταξύ των ατόμων, στρατηγική που ακολουθεί ο οργανισμός, διοικητικό προφίλ, αμοιβή, επιτήρηση και συνθήκες εργασίας. Οι Dinham & Scott, 1998, παραθέτουν αναλυτικότερα τους εξωγενείς παράγοντες:

- ο η δυσμενής αντίληψη της κοινωνίας σχετικά με την εκπαίδευση,
- ο η έλλειψη κατάρτισης και ενίσχυσης των εκπαιδευτικών στις σημερινές προδιαγραφές,
- ο η απορριπτική αντίληψη των μέσων μαζικής ενημέρωσης περί εκπαιδευτικών,
- ο η άποψη της κοινωνίας για το έργο των εκπαιδευτικών ως εύκολο
- ο τις αλματώδεις εξελίξεις που λαμβάνουν χώρα στο χώρο της εκπαίδευσης.

Επιπροσθέτως, στην Ελλάδα, ο Saiti (2007) σε μια ευρείας κλίμακας έρευνα σε 880 εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, κατόρθωσε να εντοπίσει τους επτά βασικότερους συντελεστές που συνδέονται με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Αναλυτικότερα, διαπίστωσε ότι είναι σημαντικοί κατά φθίνουσα κατάταξη οι εξής: ο ρόλος του Διευθυντή, το κλίμα του σχολείου, οι προοπτικές προαγωγής των εκπαιδευτικών, η αναγνωρισιμότητα της εργασίας των εκπαιδευτικών, η διάρθρωση της σχολικής οργάνωσης, τα συναισθήματα των εκπαιδευτικών για το έργο τους και, τέλος, οι συναδελφικές σχέσεις.

Με γνώμονα όλα όσα προαναφέρθηκαν, είναι σαφές ότι οι παράγοντες που προκαλούν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών είναι ποικίλοι και εξαρτώνται από τον τρόπο

που κάθε μελετητής αντιλαμβάνεται και κατηγοριοποιεί τις καταστάσεις, ενώ υπάρχουν και φορές που παρουσιάζεται συμφωνία μεταξύ τους.

## 1.5 Εργαλεία μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης

Η μακροχρόνια δραστηριοποίηση των ερευνητών στο πεδίο της επαγγελματικής ικανοποίησης, ως αναμένεται, έχει ως συνέπεια την ανάπτυξη πλήθους εργαλείων μέτρησης αυτής.

Από τα πλέον δημοφιλή είναι το JDI (Job Descriptive Index), το οποίο σχεδιάστηκε από τους Smith, Kendall και Hulin το έτος 1969 και αποτελείται από 72 δηλώσεις που ανταποκρίνονται σε πέντε πτυχές: εργασία, επίβλεψη, συνάδελφοι, αποδοχές και προαγωγή.

Το δεύτερο εργαλείο μέτρησης που χρησιμοποιείται επίσης ευρύτατα αποτελεί το MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire). Σχεδιάστηκε από τους Weiss, Davis, England και Lofquist εν έτει 1967 και διαθέτει 100 δηλώσεις σχετικά με 20 διαστάσεις. Μεταγενέστερα διαμορφώθηκε το σύντομο MSQ αποτελούμενο από 20 δηλώσεις που αξιολογούν με δύο υποκλίμακες μέτρησης τους παράγοντες ικανοποίησης (εσωτερικούς και εξωτερικούς).

Επίσης, υπάρχουν και άλλα σημαντικά εργαλεία, ωστόσο μικρότερης διάδοσης, όπως το OJS (Overall Job Satisfaction), το GJS (Global Job Satisfaction) και το JSS (Job Satisfaction Survey), σύμφωνα με την Ηλιοφώτου και τους συνεργάτες της (2014).

Έχουν αναπτυχθεί εξειδικευμένα εργαλεία για τον τομέα της εκπαίδευσης, τα οποία έχουν προσαρμοστεί στις ιδιομορφίες του συγκεκριμένου κλάδου. Μεταξύ αυτών είναι το ερωτηματολόγιο 71 ερωτήσεων των Dinham και Scott που αφορά πέντε διαστάσεις: διοίκηση, περιβάλλον, διαδικασία λήψης αποφάσεων, εγκαταστάσεις και υπόληψη της σχολικής μονάδας. Ένα άλλο εργαλείο είναι το ESI (Employee Satisfaction Inventory) από τους Koustelios και Bagiatis (1997), που περιλαμβάνει 24 ερωτήσεις και τις ακόλουθες έξι διαστάσεις: την εργασία αυτή καθαυτή, τις απολαβές, τις προαγωγές, τον άμεσο επόπτη, τις εργασιακές συνθήκες και τον οργανισμό στο σύνολό του.

Το όργανο που δημιουργήθηκε συγκεκριμένα στην Ελλάδα και αφορά την Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση αποτελεί το εργαλείο που δημιούργησαν οι Δημητριάδης και Παπαδόπουλος (2011), αποτελούμενο από 75 δηλώσεις που αφορούν 18 παραμέτρους ικανοποίησης. Τέλος, η Γκόλια (2014) σχεδίασε ένα συνοπτικό εργαλείο με 20 ερωτήσεις που απευθύνεται στα σχολεία του δημόσιου χώρου, στις δύο πρώτες εκπαιδευτικές βαθμίδες και ανταποκρίνεται σε πέντε διαστάσεις: στον επικεφαλής, στους συνεργάτες, στη φύση του επαγγέλματος, στους μαθητές και τις εργασιακές συνθήκες.

## Κεφάλαιο 2

### 2.1 Εργασιακό Άγχος

Σήμερα, οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν σε αυξανόμενο βαθμό το αποκαλούμενο εργασιακό άγχος, που πλέον είναι αναγνωρισμένο παγκοσμίως ως ένα εκ των σημαντικότερων προβλημάτων υγείας που οι εργαζόμενοι πρέπει να χειρίζονται σε καθημερινή βάση. Το εργασιακό άγχος στους εκπαιδευτικούς συνιστά το πεδίο έρευνας της παρούσας εργασίας, καθώς έχει σημαντικό αντίκτυπο στο έργο που επιτελούν σε καθημερινή βάση, επηρεάζοντας έτσι την ποιοτική λειτουργία του εκπαιδευτικού συστήματος και συνακόλουθα την πορεία εξέλιξης ενός κράτους που φιλοδοξεί να αριθμεί πολίτες υψηλού μορφωτικού επιπέδου.

#### Άγχος: Ορισμοί & Συμπτώματα

Στις σύγχρονες εποχές, ο άνθρωπος καλείται να αντιμετωπίσει καταστάσεις αυξανόμενης απαιτητικότητας και πίεσης, με αποτέλεσμα να αναφερόμαστε συχνότερα στο στρες και το άγχος. Από τη μελέτη της βιβλιογραφίας διαπιστώθηκε ότι, αν και το άγχος και το στρες αποτελούν δύο διαφορετικές έννοιες, εμφανίζονται πολλές φορές εναλλακτικά και λογίζονται συνήθως ως συνώνυμες, καθώς αμφότερες παραπέμπουν στην αρνητική αντίδραση των ατόμων σε συνθήκες υπέρμετρης πίεσης ή κάθε μορφής απαίτησης στις οποίες υπόκεινται. Γενικότερα, το άγχος σχετίζεται με ένα διαρκές αίσθημα αναμονής πως πρόκειται να συμβεί κάτι δυσμενές, ενώ το στρες δε συνεπάγεται κάθε φορά αρνητικές επιπτώσεις. Συνοψίζοντας, όσον αφορά την ξενόγλωσση βιβλιογραφία, χρησιμοποιείται συνηθέστερα ο όρος "stress", την ώρα που στα ελληνικά χρησιμοποιείται ο όρος "άγχος". Στα πλαίσια της τρέχουσας έρευνας, συνεκτιμώντας τα ανωτέρω, επιλέγεται ο όρος "άγχος" χάρη στην οικειότητά του με την ελληνική γλώσσα.

Η ρίζα της λέξης «άγχος» είναι το ρήμα του «ἄγγω», που προέρχεται από τα αρχαία ελληνικά και έχει τη σημασία πνίγω ή σφίγγω. Βάσει του Κάντα (1995), σε κάθε οργανισμό το άγχος είναι μια φυσιολογική εκδήλωση που σχετίζεται με την επιβίωσή αυτού. Στον άνθρωπο συγκεκριμένα, ορίζεται ως η ασκούμενη σε αυτόν πίεση από το περιβάλλον. Ανάμεσα στους παλαιότερους μελετητές του άγχους, ο Selye (1956), αναφέρθηκε στο eustress (καλό άγχος) και στο distress (κακό άγχος). Διευκρίνισε πως ένα χαμηλό επίπεδο έντασης, το eustress, ενδέχεται να επηρεάζει ευνοϊκά τα ψυχολογικά κίνητρα και την ετοιμότητα του ανθρώπου, ενώ χαρακτήρισε το distress ως ένα σύνδρομο που προκαλείται από ποικίλους αρνητικούς συντελεστές, στο πλαίσιο του οποίου το ανθρώπινο σώμα αποκρίνεται με απροσδιόριστο τρόπο σε επιβαρυντικά για την υγεία του ερεθίσματα.

Επιπρόσθετα, ο Chandan (1995), σύμφωνα με τους Burman και Goswami (2018), υποστηρίζει ότι το stress συνιστά ένα ψυχικό φαινόμενο που αντανακλά συγκεκριμένες βιοχημικές αντιδράσεις του ανθρώπινου οργανισμού και εξωτερικεύεται με ένα είδος φόρτισης και μελαγχολίας. Προκύπτει από εξωγενείς απαιτήσεις του περιβάλλοντος ή από ενδογενείς παράγοντες οι οποίοι είναι αδύνατον να εκπληρωθούν από τους διαθέσιμους πόρους του ατόμου. Στο ίδιο μήκος κύματος κινείται ο Lazarus (1993), που υποστήριξε ότι το stress εκδηλώνεται σε ένα πρόσωπο όταν υπάρχουν απαιτήσεις που υπερβαίνουν τα όρια εκείνα στα οποία μπορεί να ανταποκριθεί.

Όπως υπογραμμίζει ο McGrath (1970), το άγχος είναι μια δυσαναλογία μεταξύ των απαιτήσεων του περιβάλλοντος και του ατόμου, αλλά και μια δυσαναλογία μεταξύ της αντίδρασης του ατόμου στις απαιτήσεις του εκάστοτε περιβάλλοντος. Επομένως, το άγχος δε συνδέεται αποκλειστικά με το περιβάλλον του ατόμου, αλλά συμπληρωματικά με την ιδιοσυγκρασία του και την ποιότητα των μηχανισμών άμυνάς του (Lazarus & Folkman, 1984). Σε γενικές γραμμές, προκύπτει το συμπέρασμα ότι η πίεση προέρχεται είτε από εξωγενείς είτε από ενδογενείς παράγοντες και έχει υποκειμενικό χαρακτήρα. Ανάλογες συνθήκες ενδέχεται να είναι αγχωτικές για ορισμένα άτομα, τη στιγμή που για άλλα δεν είναι.

Αν και τα συμπτώματα που εκδηλώνονται από το άγχος είναι δύσκολο να καθοριστούν με ακρίβεια, ο Κάντας (1995) τα ταξινομεί σε τρεις ομάδες:

1. Σωματικά συμπτώματα: περιέχουν κεφαλαλγίες, υψηλή αρτηριακή πίεση, άλγος στο στήθος ή στην κοιλιακή χώρα, μυϊκούς πόνους και κούραση.
2. Ψυχολογικά συμπτώματα: περιλαμβάνουν, εκτός των άλλων, οξυθυμία, δυσχέρεια στη συγκέντρωση και ανησυχία σχετικά με το μέλλον.
3. Συμπεριφορικά συμπτώματα: αφορούν κυρίως τον εργασιακό χώρο και περιέχουν την αποστροφή από την εργασία και την απουσία από αυτήν, την επιθετική συμπεριφορά προς τους συνεργάτες και τη χρήση ουσιών.

## 2.2 Η έννοια του εργασιακού άγχους

Ιδιαίτερος, στον εργασιακό χώρο, οι εργαζόμενοι βρίσκονται ενώπιον του λεγόμενου εργασιακού άγχους ή διαφορετικά επαγγελματικού άγχους, το οποίο είναι μέρος της μελέτης της εν λόγω έρευνας. Ο Κάντας (1995) αναφέρει ότι πρόκειται για μια συνθήκη που υφίσταται ένα άτομο όταν συναθροίζονται καταστάσεις που προκαλούν άγχος στην εργασία ή άγχος που πηγάζει από μια ορισμένη εργασιακή κατάσταση, λόγω χάρη μια νέα θέση εργασίας ή μια νέα εργασιακή επαφή.

Με βάση τον EU-OSHA (Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία), αυτός ο τύπος άγχους εμφανίζεται κατά την περίπτωση που οι απαιτήσεις της εργασίας υπερβαίνουν την ικανότητα του ατόμου να ασκεί έλεγχο ή να διαχειρίζεται την κατάσταση. Η πίεση μπορεί μερικές φορές να προκαλέσει αισθήματα ευφορίας και να ενισχύσει την απόδοση όταν οι δύσκολοι στόχοι εκπληρώνονται, αλλά όταν είναι υπέρμετρη και οι απαιτήσεις είναι μεγάλες, δημιουργείται άγχος. Επίσης, το εργασιακό άγχος δεν αποτελεί ασθένεια, αλλά όταν είναι επίμονο και οξύ, μερικές φορές καταλήγει σε προβλήματα σωματικής και ψυχικής υγείας.

Κατά τον EU-OSHA, ενδέχεται να οφείλεται σε κινδύνους ψυχολογικού και κοινωνικού χαρακτήρα, όπως είναι η εργασιακή οργάνωση και διαχείριση, οι αυξημένες απαιτήσεις, η ψυχολογική κακοποίηση και η εργασιακή βία, αλλά και σε κινδύνους φυσικού χαρακτήρα, όπως είναι οι συνθήκες θορύβου και η μη ανεκτή θερμοκρασία. Ο αντίκτυπός του στις εταιρείες είναι εμφανής, καθώς πλήττει την αποδοτικότητα, τη δημιουργικότητα και τα επίπεδα ανταγωνισμού. Είναι χαρακτηριστικό το γεγονός πως η απουσία από την εργασία εξαιτίας του εργασιακού άγχους επιβαρύνει ετησίως τα κράτη μέλη της ΕΕ με ποσό ύψους, το λιγότερο, 20 δισεκατομμυρίων ευρώ, με βάση τα δεδομένα του έτους 1999. Αναφορικά με τον εργαζόμενο, θεωρείται υπεύθυνο για καταστάσεις που βιώνει, μεταξύ των οποίων η κατάθλιψη, η έντονη εκδήλωση εκνευρισμού και οι καρδιακές διαταραχές.

Σε γενικές γραμμές, θεωρείται το δεύτερο πιο συχνό πρόβλημα υγείας που σχετίζεται με την εργασία μετά την οσφυαλγία, προσβάλλοντας το 28% των εργαζομένων στην ΕΕ (<http://osha.europa.eu/el>). Μάλιστα, για να διασφαλιστεί η υγεία και η ασφάλεια των τελευταίων, η ΕΕ καθιέρωσε ειδικές κατευθυντήριες γραμμές για τους εργοδότες έπειτα από οδηγία του Συμβουλίου που πραγματοποιήθηκε το 1989 (89/391). Συμπερασματικά, το εργασιακό άγχος είναι ένα αναπτυσσόμενο πρόβλημα διεθνούς χαρακτήρα με σημαντικό κόστος, αφενός για τους εργαζόμενους και αφετέρου για τις επιχειρήσεις στο σύνολό τους.

### 2.3 Το εργασιακό άγχος στο χώρο της Εκπαίδευσης

Παρόλο που το άγχος που σχετίζεται με την εργασία συναντάται περίπου σε όλους τους επαγγελματικούς κλάδους, μερικά επαγγέλματα είναι πιο στρεσογόνα εκ φύσεως από άλλα. Σε αυτά περιλαμβάνονται επαγγέλματα που εμπλέκουν τις ανθρώπινες συναναστροφές, την ταχεία λήψη αποφάσεων ή αποφάσεων που έχουν σοβαρές προεκτάσεις, κοινωνική ή οικονομικής φύσης. Τα ανθρωπιστικής ή κοινωνικής φύσεως επαγγέλματα κρίνονται επίσης εξαιρετικά στρεσογόνα, δεδομένου ότι στα συγκεκριμένα επαγγέλματα η εργασία περιλαμβάνει την ευθύνη για την προστασία, την ευεξία και τη στάση άλλων ατόμων (Παππά, 2006). Ένα από αυτά είναι

το επάγγελμα του εκπαιδευτικού (Κάντας, 1995- Παππά, 2006), το οποίο ασκεί επιρροή στις συμπεριφορές, στον χαρακτήρα και περιλαμβάνει επικοινωνία με άτομα, γεγονός που προϋποθέτει συναισθηματικές ιδιότητες που ο κάθε εκπαιδευτικός ενδεχομένως δεν κατέχει. Συμπερασματικά, το συγκεκριμένο επάγγελμα χρειάζεται έντονη συναισθηματική δέσμευση λόγω της άμεσης καθημερινής συναναστροφής με παιδιά που μερικές φορές αντιμετωπίζουν δυσκολίες προσαρμογής στο περιβάλλον του σχολείου ή έχουν μειωμένα κίνητρα για μάθηση. Ως εκ τούτου, σύμφωνα με όλα τα προαναφερθέντα, εξηγείται ο λόγος για τον οποίο οι εκπαιδευτικοί είναι πιο εκτεθειμένοι στο εργασιακό άγχος από ό,τι άλλοι εργαζόμενοι.

Προσπαθώντας να αποσαφηνίσουν τι ακριβώς είναι το άγχος των εκπαιδευτικών, οι Kyriacou & Sutcliffe (1979) το προσδιόρισαν ως ένα σύνδρομο αρνητικών αντιδράσεων με δυσμενείς επιπτώσεις, όπως για παράδειγμα οργή, αγωνία, ένταση, ανησυχία, ματαίωση ή μελαγχολία και ακολουθείται συνήθως από παθογενείς μεταβολές, όπως η αύξηση του καρδιακού παλμού.

Αυτά είναι αποτέλεσμα πλευρών της εργασίας που οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι θέτουν σε κίνδυνο την αυτοπεποίθηση ή την ευεξία τους και έτσι κινητοποιούν τους μηχανισμούς διαχείρισης για να αντιμετωπίσουν τον εν λόγω κίνδυνο.

Την αντίληψη ότι η διδασκαλία είναι ένα από τα πιο στρεσογόνα επαγγέλματα συμμερίζονται πολλοί ερευνητές σε παγκόσμιο επίπεδο (Kyriacou & Sutcliffe, 1979- Travers & Cooper, 1993- Παππά, 2006). Μάλιστα, οι Johnson, Cooper, Cartwright, Donald, Taylor & Millet (2005) τοποθέτησαν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού μεταξύ 6 πιο στρεσογόνων επαγγελμάτων με του χαμηλότερου επιπέδου εργασιακή ικανοποίηση, σε σύγκριση με 26 επαγγέλματα στη χώρα της Αμερικής.

Κατά τον Κυριάκου (2001), οι κυριότεροι παράγοντες άγχους είναι οι εξής:

- ο η εκπαίδευση μαθητών δίχως κίνητρα για μάθηση
- ο ο υπερβολικός όγκος εργασίας και πίεση χρόνου
- ο η τήρηση της πειθαρχίας μέσα στην αίθουσα διδασκαλίας
- ο η αξιολόγηση του έργου τους από τρίτους φορείς
- ο η διαχείριση των μεταβολών
- ο η αυτοεκτίμηση
- ο οι επαφές με τους συναδέλφους τους
- ο οι ασαφείς ρόλοι

- ο η διαχείριση του σχολείου
- ο οι δυσμενείς συνθήκες εργασίας

Στις περιπτώσεις που το άγχος εμφανίζεται τελικά, εκδηλώνεται με τη μορφή της σύγχυσης, της επίθεσης, της συμπεριφοράς αποφυγής, της αυξανόμενης τάσης για απουσία και της ελάττωσης των επιδόσεων και του εκπαιδευτικού και των εκπαιδευομένων του. Επιπρόσθετα, επηρεάζεται η πνευματική δημιουργικότητά του και η ικανότητά του να εφαρμόζει τεχνικές διδασκαλίας στην τάξη (Παππά, 2006).

Εν πάσει περιπτώσει, το πώς και με πόση οξύτητα αντιδρά ένας εκπαιδευτικός σε καταστάσεις άγχους είναι συνάρτηση πλήθους συντελεστών. Η ιδιοσυγκρασία και η κουλτούρα είναι σπουδαίοι συντελεστές για τη δημιουργία και την καταπολέμηση του άγχους (Παππά, 2006). Η μορφή που παίρνει η αντίδραση του εκάστοτε εκπαιδευτικού, είναι προϊόν μίας μη αντικειμενικής διαδικασίας, στην οποία συμμετέχουν πολλοί παράγοντες, όπως τα προσωπικά γνωρίσματα του κάθε εκπαιδευτικού, οι ικανότητές του, οι αρχές και οι αξίες του, και τέλος οι συνθήκες υπό τις οποίες λαμβάνουν χώρα οι στρεσογόνες καταστάσεις (Κυτσιακού, 2001).

Εν κατακλείδι, θα πρέπει να επισημανθεί ότι πολλές φορές γίνεται αναφορά στην επαγγελματική εξάντληση των εκπαιδευτικών και όχι μόνο στο επαγγελματικό άγχος. Η εξάντληση, σύμφωνα με τους Maslach & Schaufeli (1993), είναι μια πολυεπίπεδη και μόνιμη απάντηση στο επαγγελματικό άγχος της καθημερινής εργασίας που υπερβαίνει την εμπειρία της απλής ψυχικής εξουθένωσης. Οι επαναλαμβανόμενες ανεπιτυχείς απόπειρες διαχείρισης στρεσογόνων εργασιακών συνθηκών μπορεί δυνητικά να οδηγήσουν το άτομο σε αισθητά υψηλότερο επαγγελματικό άγχος, ενώ η ελάττωση της προσαρμοστικότητας σε αυτό επιφέρει τελικώς την επαγγελματική εξουθένωση.



## Κεφάλαιο 3<sup>ο</sup> Μεθοδολογία

### 3.1 Σκοπός της έρευνας

Στην υποκείμενη έρευνα διερευνάται η εργασιακή ικανοποίηση και το άγχος σε σχέση με την κατάθλιψη και το στρες των εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Πιο συγκεκριμένα, τα διερευνητικά ερωτήματα που διατυπώνονται είναι τα εξής:

- Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών επηρεάζουν την εργασιακή τους ικανοποίηση;
- Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών επηρεάζουν το άγχος, την κατάθλιψη και το στρες που αισθάνονται;
- Η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών σχετίζεται με το άγχος, την κατάθλιψη και το στρες που αισθάνονται;

### 3.2 Δείγμα της έρευνας

Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από εκπαιδευτικούς Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε όλη την Ελλάδα. Για την επιλογή τους, χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της δειγματοληψίας ευκολίας. Πιο αναλυτικά, στην μέθοδο αυτή κάθε πιθανό αντικείμενο-εκπαιδευτικός έχει τις ίδιες πιθανότητες επιλογής για την δημιουργία του δείγματος.

### 3.3 Εργαλείο της έρευνας

Για την επίτευξη των σκοπών της έρευνας, χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο 3 ενότητων. Η πρώτη ενότητα εμπεριέχει 6 ερωτήσεις κλειστού τύπου, οι οποίες διερευνούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών. Το δεύτερο μέρος αποτελείται από το ερωτηματολόγιο «Job Satisfaction Survey (JSS)», το οποίο αξιολογεί την εργασιακή ικανοποίηση και αναπτύχθηκε από τον Spector το 1985. Το ερωτηματολόγιο αυτό διερευνά την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από τον μισθό, την προαγωγή, την εποπτεία, τα προνόμια, τις ενδεχόμενες ανταμοιβές, τις συνθήκες λειτουργίας, τους συναδέλφους, την φύση της εργασίας και την επικοινωνία που κυριαρχεί στην εργασία τους. Επιπλέον, περιέχει 36 ερωτήσεις τύπου Likert

συνολικά. Το τρίτο και τελευταίο μέρος της έρευνας εμπεριέχει το ερωτηματολόγιο «Depression, Anxiety and Stress Scale (DASS-21)» που κατασκευάστηκε από τον P.F. Lovibond και τον S.H. Lovibond το 1993. Το ερωτηματολόγιο αυτό επικεντρώνεται στην ανάλυση της κατάθλιψης, του άγχους και του στρες που αισθάνονται οι εκπαιδευτικοί του δείγματος, μέσα από 21 ερωτήσεις τύπου Likert. Όσον αφορά τη στάθμιση του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα, πρόκειται για 2 ευρέως διαδεδομένα και πολυχρησιμοποιημένα ερωτηματολόγια-κλίμακες που έχουν αποτελέσει ερευνητικά εργαλεία σε πληθώρα ερευνών.

### 3.4 Συλλογή δεδομένων

Η συλλογή των δεδομένων της έρευνας, πραγματοποιήθηκε ηλεκτρονικά με τη χρήση αρχείου Google form. Το αρχείο περιέχει όλο το σύνολο των μεταβλητών του ερωτηματολογίου και συνοδεύεται από εισαγωγικό σημείωμα που ενημερώνει τους ερωτηθέντες για τον σκοπό διεξαγωγής της έρευνας, τον εκτιμώμενο χρόνο συμπλήρωσης και την εθελοντική συμμετοχή των εκπαιδευτικών. Επιπλέον, γίνεται σαφές πως η έρευνα είναι ανώνυμη και εμπιστευτική και πως οι απαντήσεις θα χρησιμοποιηθούν μόνο για τους σκοπούς της έρευνας. Το Google form «ανέβηκε» σε ομάδες στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης σχετικές με την Δευτεροβάθμια εκπαίδευση και τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε Γυμνάσια και Λύκεια της Ελλάδας.

### 3.5 Ανάλυση δεδομένων

Η ανάλυση δεδομένων πραγματοποιήθηκε στο στατιστικό πακέτο SPSS v.25 και στο Microsoft Excel. Στο περιγραφικό μέρος του ερωτηματολογίου υπολογίζονται ποσοστά, συχνότητες, αθροιστικά ποσοστά, μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις, ενώ για την απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων χρησιμοποιήθηκαν οι παραμετρικοί έλεγχοι t-test και Anova και οι μη παραμετρικοί Kruskal-Wallis και Mann-Whitney. Επιπλέον, χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής γραμμικής συσχέτισης Pearson.

## Κεφάλαιο 4<sup>ο</sup> Ανάλυση Αποτελεσμάτων

### 4.1 Περιγραφική στατιστική

Ακολούθως παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου, χωρισμένα σε 3 ενότητες. Αρχικά παρατίθενται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος, ακολουθεί η εργασιακή τους ικανοποίηση και τέλος, παρατίθεται το επίπεδο κατάθλιψης, άγχους και στρες που αντιμετωπίζουν.

### 4.2 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

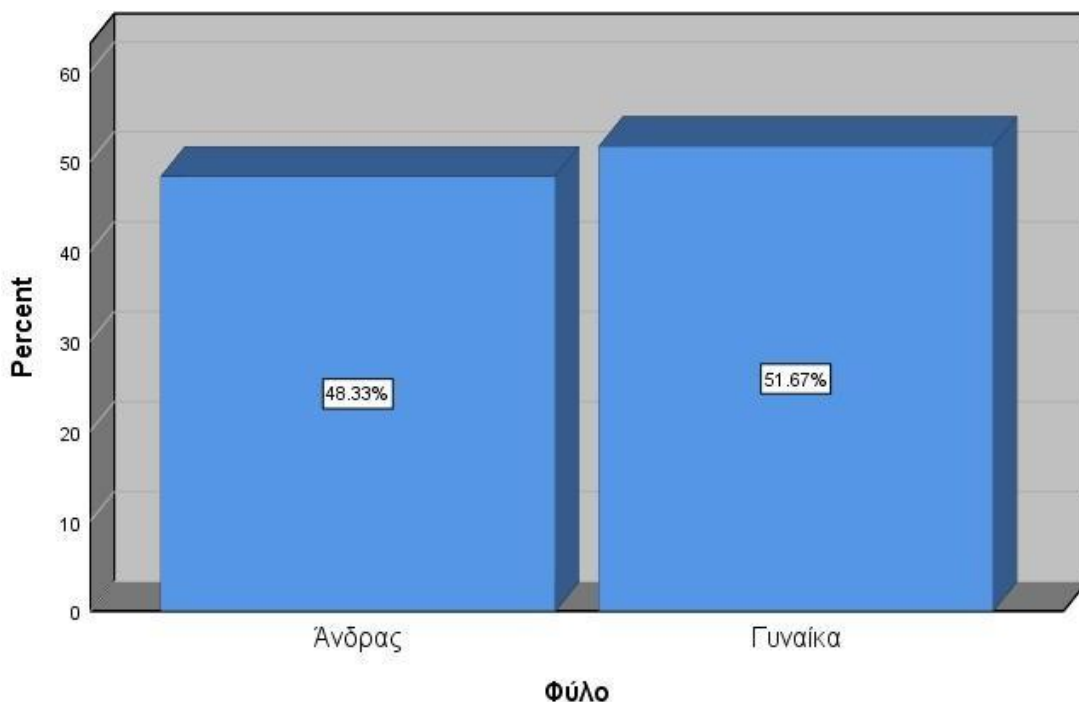
Στην ενότητα που ακολουθεί, αναλύονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος.

Στον Πίνακα 1 και το Γράφημα 1, παρατηρείται πως το 51.7% των συμμετεχόντων είναι γυναίκες, με τους άνδρες να αγγίζουν το 48.3% του δείγματος.

Πίνακας 1. Φύλο

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Ανδρας	58	48.3	48.3
Γυναίκα	62	51.7	100.0
Total	120	100.0	

Γράφημα 1. Φύλο

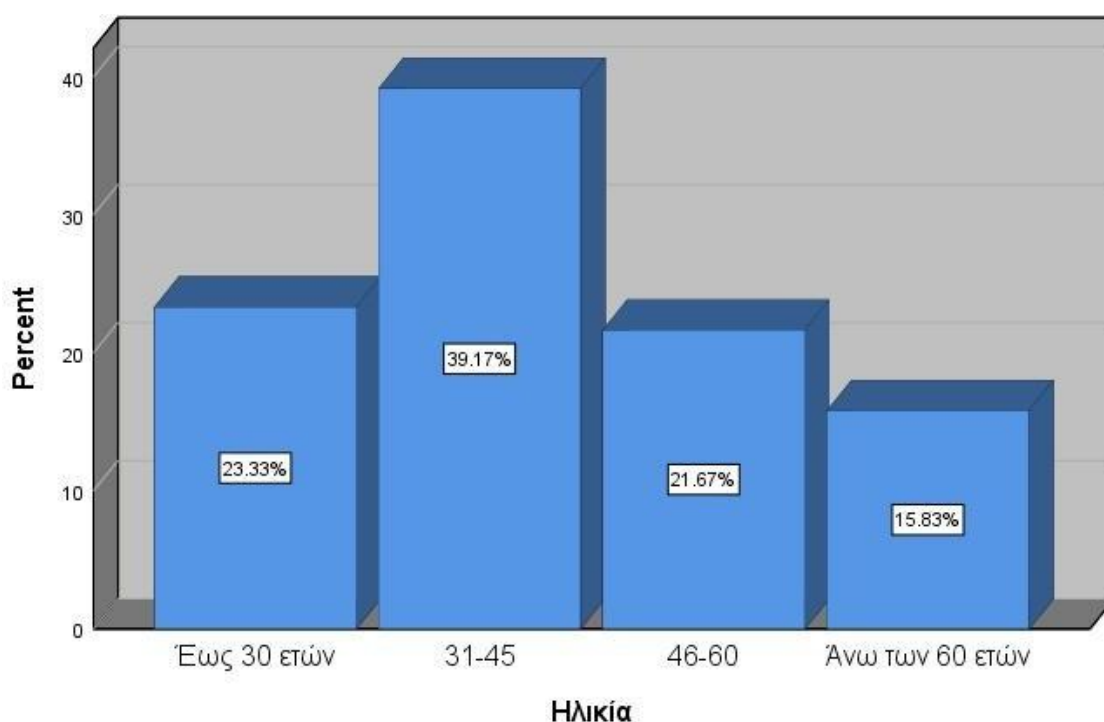


Στον Πίνακα 2 και Γράφημα 2, αναλύεται η ηλικία του δείγματος. Οι εκπαιδευτικοί 31 με 45 ετών καταλαμβάνουν το 39.2%, το 23.3% αγγίζουν όσοι είναι έως 30 ετών και το 21.7% καταλαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί 46 με 60 ετών. Παράλληλα, το 15.8% φτάνουν όσοι είναι άνω των 60 ετών.

*Πίνακας 2. Ηλικία*

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Έως 30 ετών	28	23.3	23.3
31-45	47	39.2	62.5
46-60	26	21.7	84.2
Άνω των 60 ετών	19	15.8	100.0
Total	120	100.0	

*Γράφημα 2. Ηλικία*

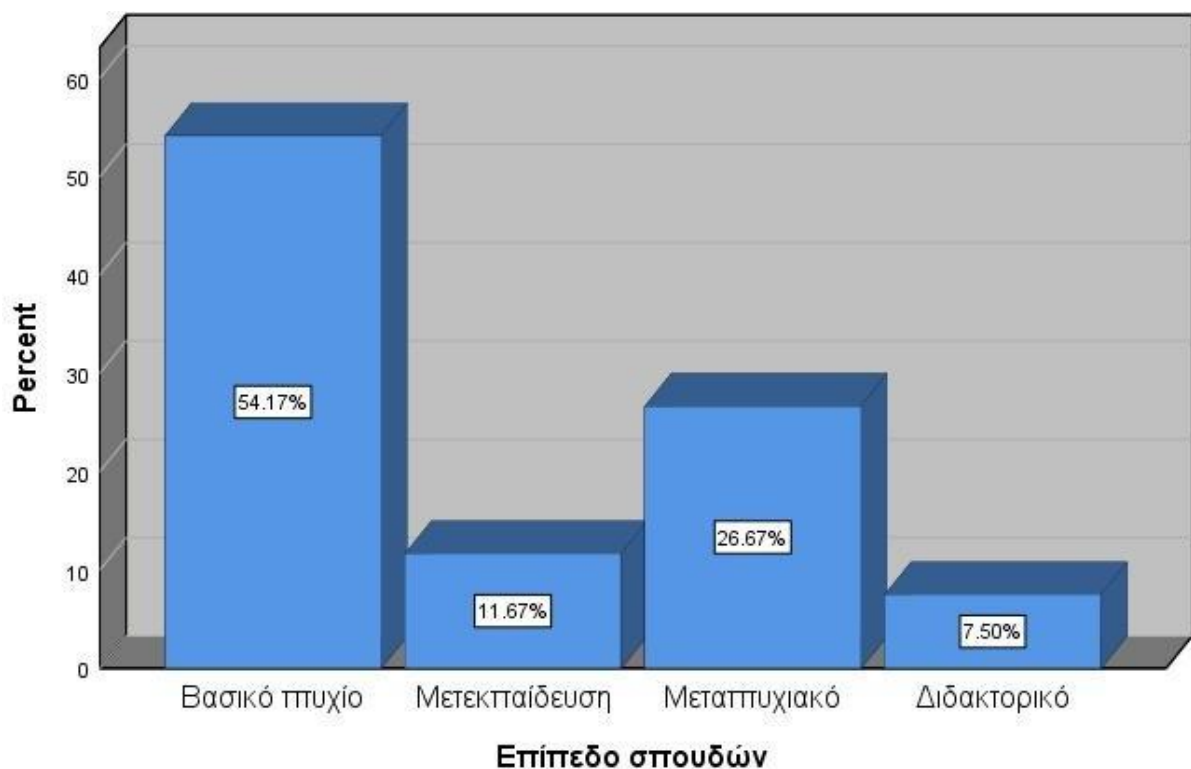


Στον Πίνακα 3 και το Γράφημα 3, παρουσιάζεται το επίπεδο σπουδών των συμμετεχόντων. Το 54.2% αυτών έχουν το βασικό πτυχίο τους, το 26.7% καταλαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί με μεταπτυχιακό και το 11.7% φτάνουν όσοι έχουν συνεχίσει τις σπουδές τους μέσω της μετεκπαίδευσης. Το υπόλοιπο 7.5% αγγίζουν όσοι έχουν κάνει διδακτορικό.

*Πίνακας 3. Επίπεδο σπουδών*

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Βασικό πτυχίο	65	54.2	54.2
Μετεκπαίδευση	14	11.7	65.8
Μεταπτυχιακό	32	26.7	92.5
Διδακτορικό	9	7.5	100.0
Total	120	100.0	

*Γράφημα 3. Επίπεδο σπουδών*

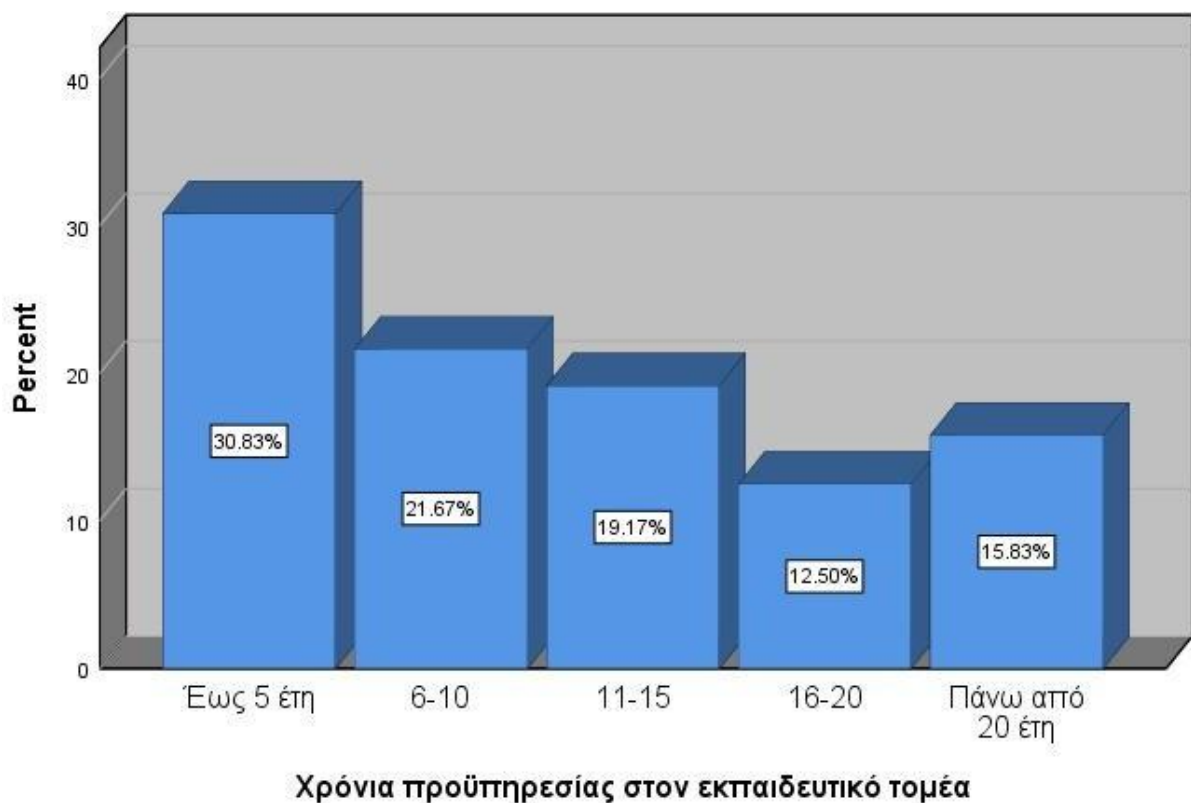


Μέσω του Πίνακα 4 και του Γραφήματος 4, διερευνώνται τα χρόνια προϋπηρεσίας των ερωτηθέντων στον εκπαιδευτικό τομέα. Το 30.8% αυτών δηλώνουν πως έχουν εμπειρία έως 5 έτη, με το 21.7% να κάνει λόγο για 6 με 10 έτη. Ακόμη, το 19.2% έχουν προϋπηρεσία 11 με 15 ετών, το 15.8% έχουν πάνω από 20 έτη προϋπηρεσίας και το 12.5% 16 με 20 έτη εμπειρίας.

*Πίνακας 4. Χρόνια προϋπηρεσίας στον εκπαιδευτικό τομέα*

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Έως 5 έτη	37	30.8	30.8
6-10	26	21.7	52.5
11-15	23	19.2	71.7
16-20	15	12.5	84.2
Πάνω από 20 έτη	19	15.8	100.0
Total	120	100.0	

*Γράφημα 4. Χρόνια προϋπηρεσίας στον εκπαιδευτικό τομέα*

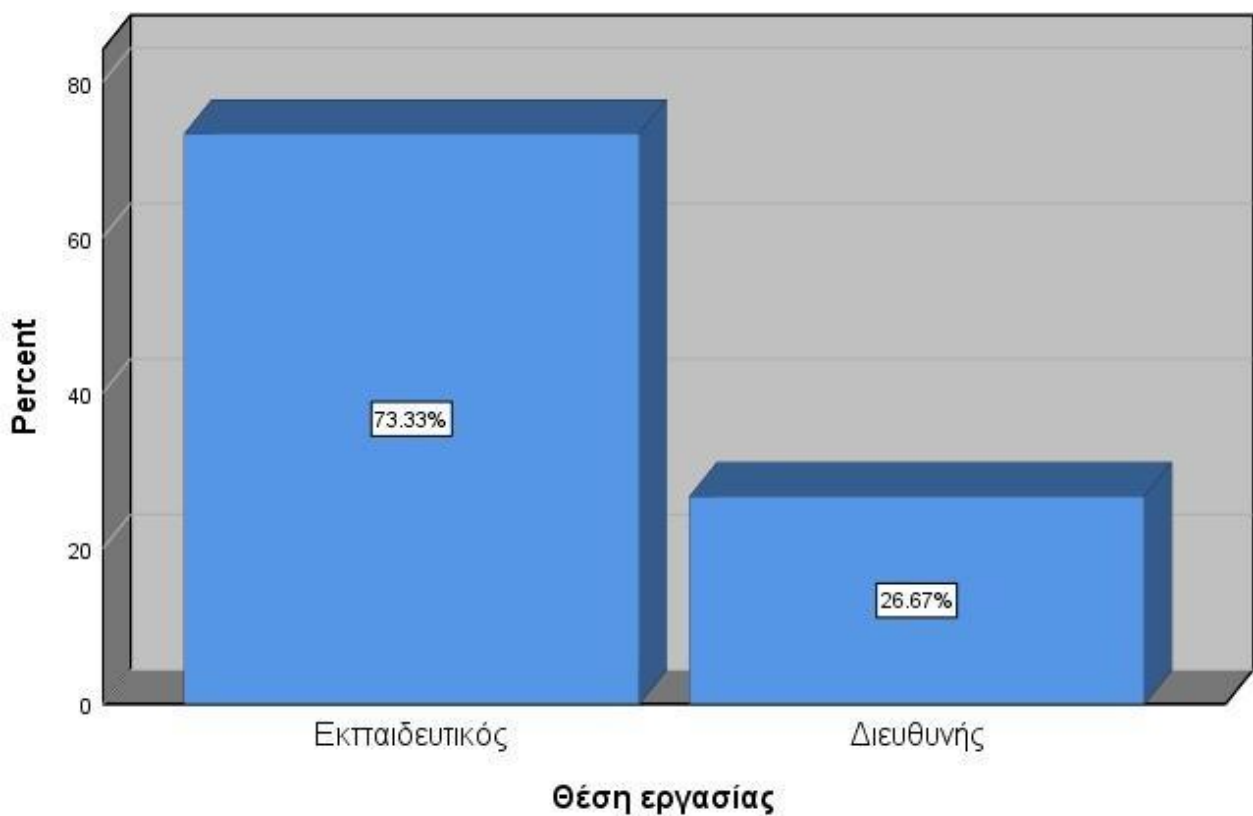


Συνεχίζοντας, διερευνάται η θέση εργασίας των συμμετεχόντων. Πιο αναλυτικά, το 73.3% του δείγματος αποτελείται από εκπαιδευτικούς, ενώ το υπόλοιπο 26.7% αγγίζουν όσοι εργάζονται στην θέση του διευθυντή. Τα παραπάνω, παρουσιάζονται μέσα από τον Πίνακα 5 και το Γράφημα 5.

Πίνακας 5. Θέση εργασίας

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Εκπαιδευτικός	88	73.3	73.3
Διευθυντής	32	26.7	100.0
Total	120	100.0	

Γράφημα 5. Θέση εργασίας

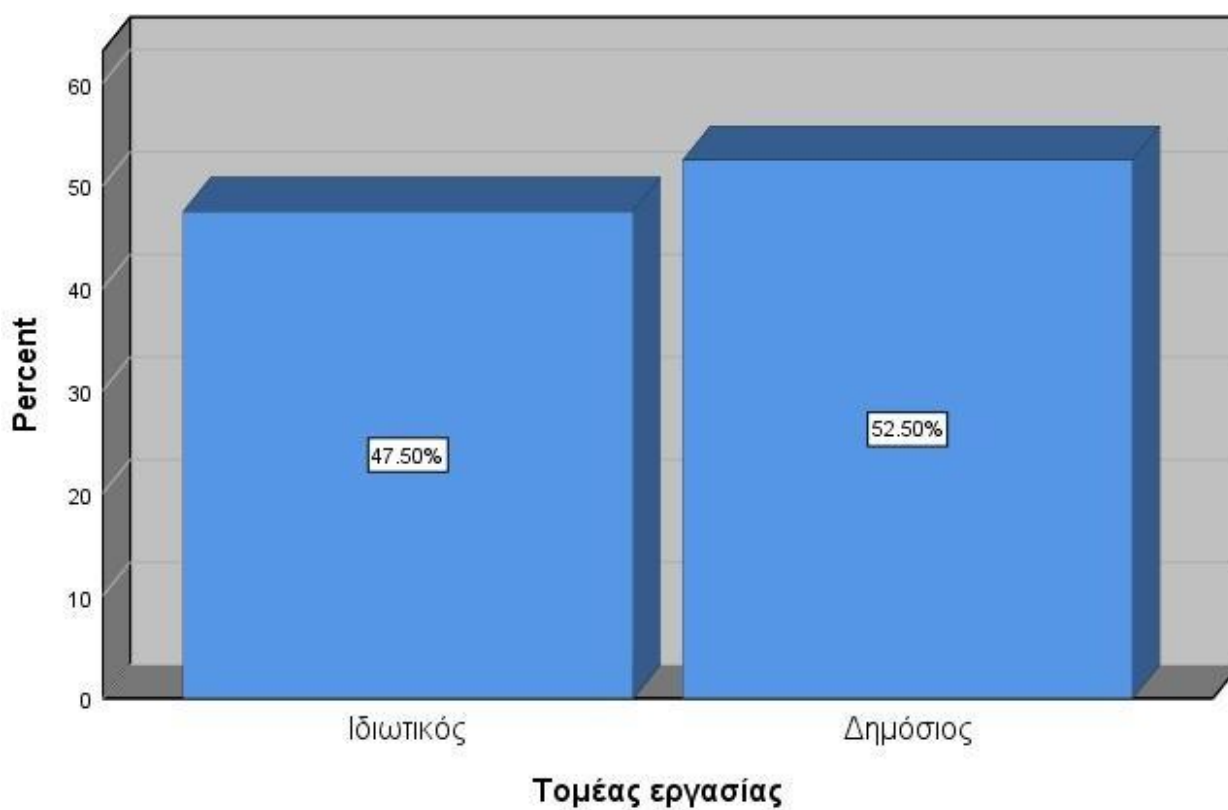


Ολοκληρώνοντας την παρούσα ενότητα, διερευνάται ο τομέας εργασίας των συμμετεχόντων. Το 52.5% των εκπαιδευτικών εργάζονται στον δημόσιο τομέα, με το 47.5% να εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα, όπως φαίνεται στον Πίνακα 6 και το Γράφημα 6.

Πίνακας 6. Τομέας εργασίας

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Ιδιωτικός	57	47.5	47.5
Δημόσιος	63	52.5	100.0
Total	120	100.0	

Γράφημα 6. Τομέας εργασίας





### 4.3 Εργασιακή ικανοποίηση

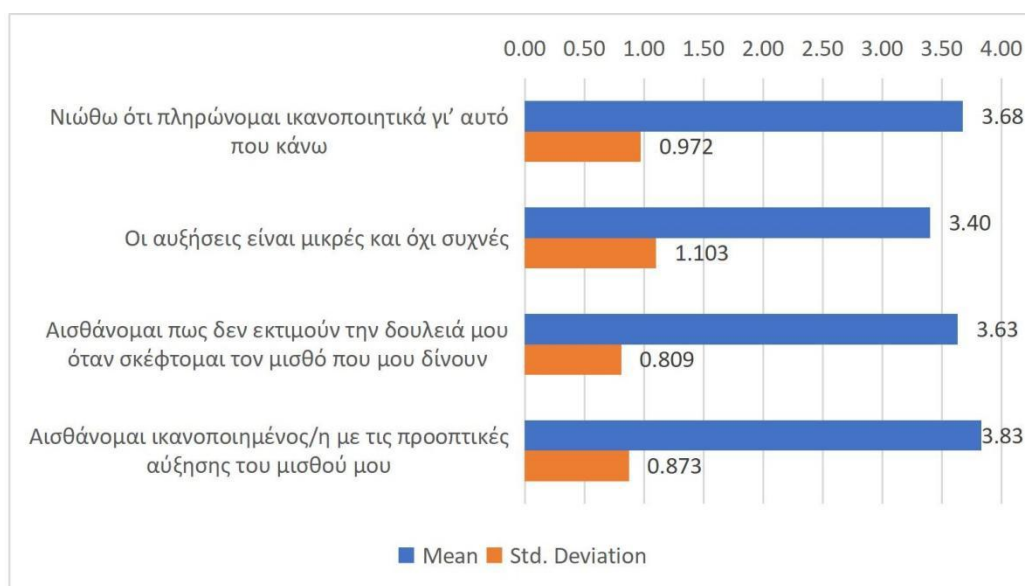
Συνεχίζοντας, διερευνάται η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Οι απαντήσεις σε όλες τις ερωτήσεις δέχονται τιμές από το 1 έως το 5 (1-Διαφωνώ απόλυτα, 2-Διαφωνώ, 3-Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 4-Συμφωνώ, 5-Συμφωνώ απόλυτα) με την αύξηση του μέσου όρου, να ταυτίζεται με αύξηση της συμφωνίας των εκπαιδευτικών ως προς την εκάστοτε δήλωση.

Στον Πίνακα 7 και το Γράφημα 7, διερευνάται η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την αμοιβή τους. Οι ερωτηθέντες συμφωνούν πως αισθάνονται ικανοποιημένοι με τις προοπτικές αύξησης του μισθού τους (3.83), ενώ ανάμεσα στην ουδετερότητα και την συμφωνία, με τάση προς το δεύτερο, κατατάσσουν το ότι νιώθουν ότι δεν πληρώνονται ικανοποιητικά για την εργασία τους (3.68). Παράλληλα, στην ίδια κλίμακα τοποθετούνται ως προς το ότι αισθάνονται πως δεν εκτιμάται η εργασία τους λόγω του χρηματικού ποσού που λαμβάνουν ως αμοιβή (3.63). Τέλος, ανάμεσα στο «Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ» και στο «Συμφωνώ», με τάση προς το πρώτο, τοποθετούνται αναφορικά με το ότι οι αυξήσεις είναι μικρές και όχι συχνές (3.40).

Πίνακας 7. Ικανοποίηση από τον μισθό

	Mean	Std. Deviation
Νιώθω ότι πληρώνομαι ικανοποιητικά γι' αυτό που κάνω	3.68	0.972
Οι αυξήσεις είναι μικρές και όχι συχνές	3.40	1.103
Αισθάνομαι πως δεν εκτιμούν την δουλειά μου όταν σκέφτομαι τον μισθό που μου δίνουν	3.63	0.809
Αισθάνομαι ικανοποιημένος/η με τις προοπτικές αύξησης του μισθού μου	3.83	0.873

Γράφημα 7. Ικανοποίηση από τον μισθό

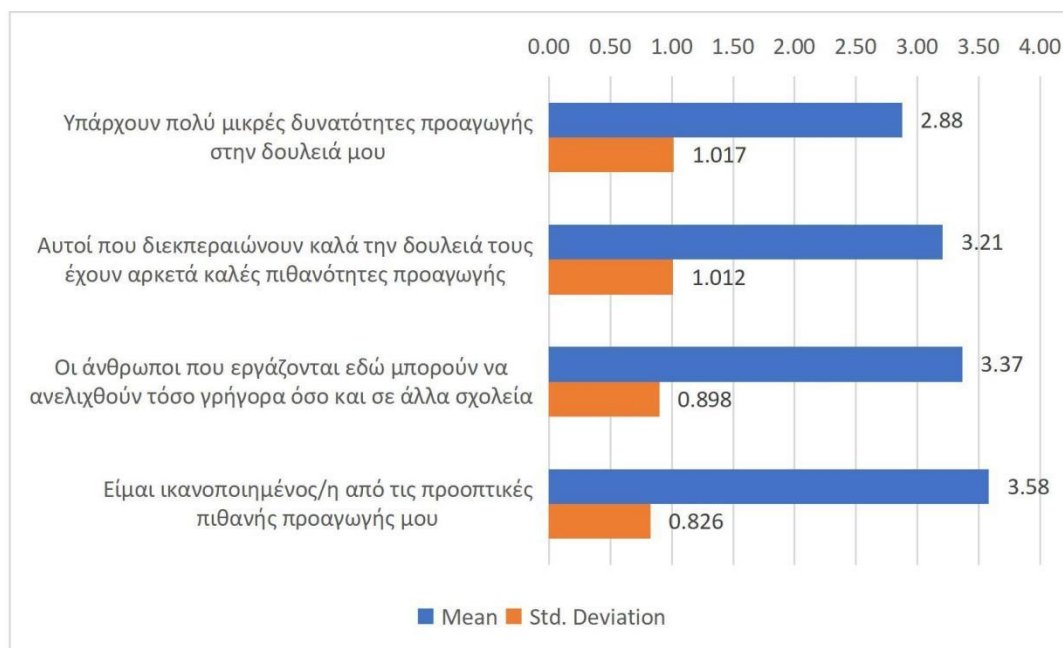


Ακολούθως, μέσω του Πίνακα 8 και του Γραφήματος 8, αναλύεται η ικανοποίηση των ερωτηθέντων από τις δυνατότητες προαγωγής. Ανάμεσα στις απαντήσεις «Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ» και «Συμφωνώ», με τάση προς το δεύτερο, τοποθετούνται ως προς το ότι είναι ικανοποιημένοι από τις προοπτικές πιθανής προαγωγής τους (3.58), ενώ με τάση προς την ουδετερότητα κατατάσσονται ως προς το ότι οι άνθρωποι που εργάζονται στο σχολείο τους μπορούν να ανελιχθούν τόσο γρήγορα όσο και σε άλλα σχολεία (3.37). Ακόμη, ουδέτεροι είναι οι συμμετέχοντες ως προς το ότι όσοι διεκπεραιώνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετά καλές πιθανότητες προαγωγής (3.21) και πως υπάρχουν πολύ μικρές δυνατότητες προαγωγής (2.88).

Πίνακας 8. Ικανοποίηση από την πιθανότητα προαγωγής

	Mean	Std. Deviation
Υπάρχουν πολύ μικρές δυνατότητες προαγωγής στην δουλειά μου	2.88	1.017
Αυτοί που διεκπεραιώνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετά καλές πιθανότητες προαγωγής	3.21	1.012
Οι άνθρωποι που εργάζονται εδώ μπορούν να ανελιχθούν τόσο γρήγορα όσο και σε άλλα σχολεία	3.37	0.898
Είμαι ικανοποιημένος/η από τις προοπτικές πιθανής προαγωγής μου	3.58	0.826

Γράφημα 8. Ικανοποίηση από την πιθανότητα προαγωγής

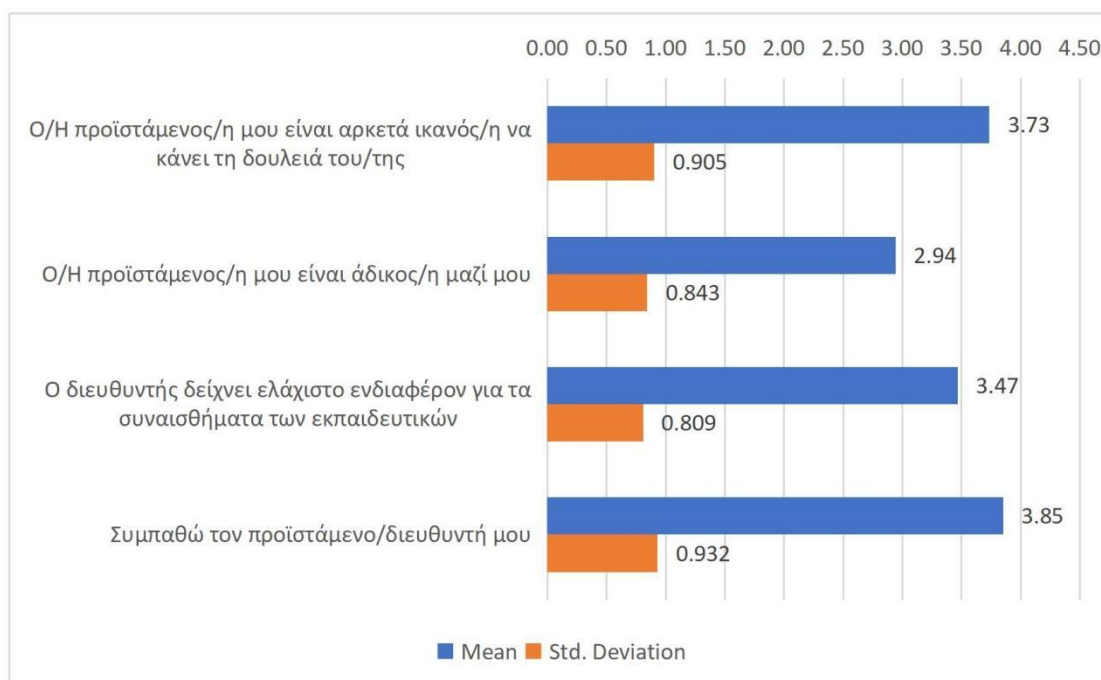


Στον Πίνακα 9 και το Γράφημα 9, διερευνάται η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από τον προϊστάμενο τους. Οι συμμετέχοντες συμφωνούν πως συμπαθούν τον προϊστάμενο τους (3.85), ενώ μεταξύ ουδετερότητας και συμφωνίας, με τάση προς την συμφωνία, τοποθετούνται ως προς το ότι ο προϊστάμενος τους είναι αρκετά ικανός να κάνει την δουλειά του (3.73). Στην ίδια κλίμακα, με τάση προς την ουδετερότητα κατατάσσουν οι ερωτηθέντες το ότι ο διευθυντής δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για τα συναισθήματα των εκπαιδευτικών (3.47), ενώ είναι ουδέτεροι ως προς το ότι ο προϊστάμενος είναι άδικος μαζί τους (2.94).

*Πίνακας 9. Ικανοποίηση από τον προϊστάμενο*

	Mean	Std. Deviation
Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι αρκετά ικανός/η να κάνει τη δουλειά του/της	3.73	0.905
Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου	2.94	0.843
Ο διευθυντής δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για τα συναισθήματα των εκπαιδευτικών	3.47	0.809
Συμπαθώ τον προϊστάμενο/διευθυντή μου	3.85	0.932

*Γράφημα 9. Ικανοποίηση από τον προϊστάμενο*

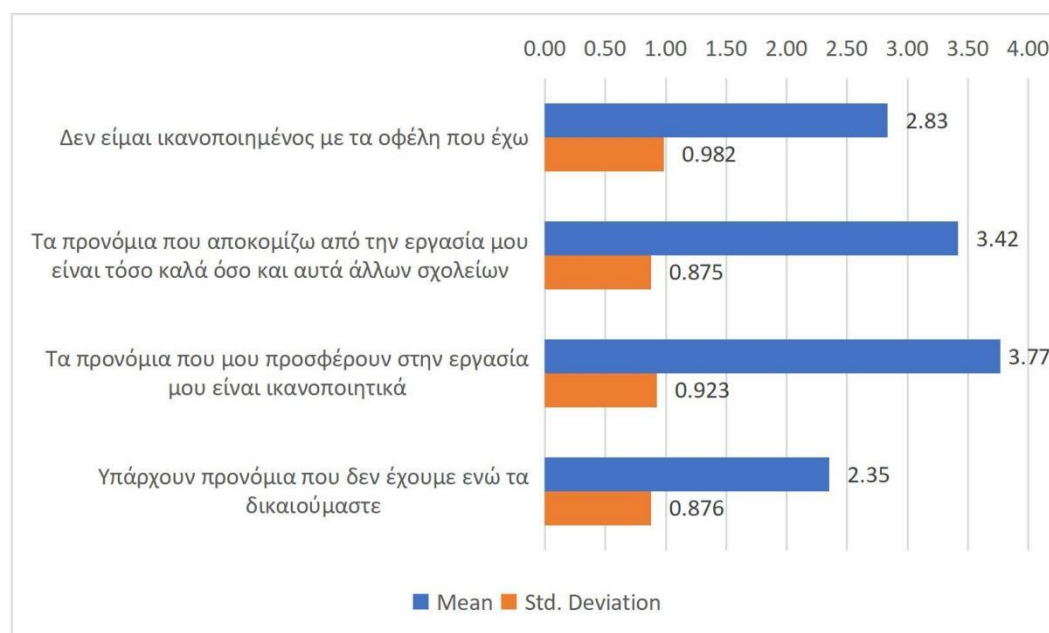


Στον Πίνακα 10 και το Γράφημα 10, αναλύεται η ικανοποίηση των ερωτηθέντων από τα οφέλη της εργασίας τους. Οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν πως τα προνόμια που τους προσφέρουν στην εργασία είναι ικανοποιητικά (3.77). Ταυτόχρονα, ανάμεσα στο «Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ» και στο «Συμφωνώ», με τάση προς το πρώτο, τοποθετούνται ως προς το ότι τα προνόμια που αποκομίζουν από την εργασία είναι τόσο καλά όσο αυτά των άλλων σχολείων (3.42). Παράλληλα, ουδέτερη στάση έχουν οι συμμετέχοντες αναφορικά με το ότι δεν είναι ικανοποιημένοι από τα οφέλη που έχουν (2.83). Τέλος, ανάμεσα στο «Διαφωνώ» και στο «Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ», με τάση προς την διαφωνία, τοποθετούνται ως προς το ότι υπάρχουν προνόμια που δεν έχουμε ενώ τα δικαιούμαστε (2.35).

*Πίνακας 10. Ικανοποίηση από τα οφέλη της εργασίας*

	Mean	Std. Deviation
Δεν είμαι ικανοποιημένος με τα οφέλη που έχω	2.83	0.982
Τα προνόμια που αποκομίζω από την εργασία μου είναι τόσο καλά όσο και αυτά άλλων σχολείων	3.42	0.875
Τα προνόμια που μου προσφέρουν στην εργασία μου είναι ικανοποιητικά	3.77	0.923
Υπάρχουν προνόμια που δεν έχουμε ενώ τα δικαιούμαστε	2.35	0.876

*Γράφημα 10. Ικανοποίηση από τα οφέλη της εργασίας*

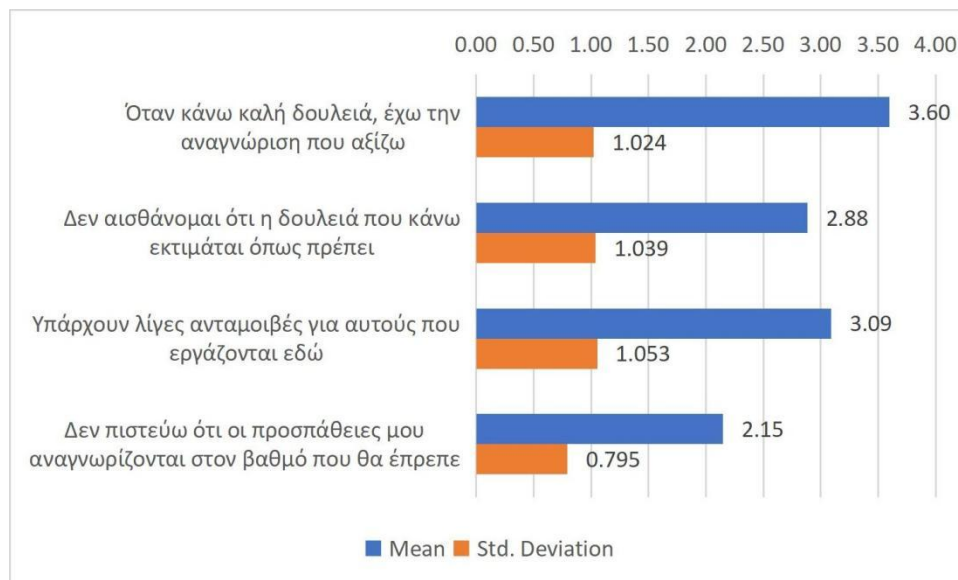


Στον Πίνακα 11 και το Γράφημα 11, παρατίθεται η ικανοποίηση των ερωτηθέντων από τις ενδεχόμενες ανταμοιβές που μπορεί να λάβουν στην εργασία τους. Ανάμεσα στην ουδετερότητα και την συμφωνία, με τάση προς την συμφωνία, τοποθετούνται ως προς το ότι όταν κάνουν καλά την δουλειά τους λαμβάνουν την αναγνώριση που αξίζουν (3.60). Ταυτόχρονα, ουδέτεροι είναι ως προς το ότι υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για αυτούς που εργάζονται στο σχολείο τους (3.09) και πως δεν αισθάνονται ότι η δουλειά τους εκτιμάται κατάλληλα (2.88). Τέλος, οι εκπαιδευτικοί διαφωνούν πως δεν θεωρούν πως οι προσπάθειες τους αναγνωρίζονται στον βαθμό που θα έπρεπε (2.15).

Πίνακας 11. Ικανοποίηση από τις ενδεχόμενες ανταμοιβές

	Mean	Std. Deviation
Όταν κάνω καλή δουλειά, έχω την αναγνώριση που αξίζω	3.60	1.024
Δεν αισθάνομαι ότι η δουλειά που κάνω εκτιμάται όπως πρέπει	2.88	1.039
Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για αυτούς που εργάζονται εδώ	3.09	1.053
Δεν πιστεύω ότι οι προσπάθειες μου αναγνωρίζονται στον βαθμό που θα έπρεπε	2.15	0.795

Γράφημα 11. Ικανοποίηση από τις ενδεχόμενες ανταμοιβές



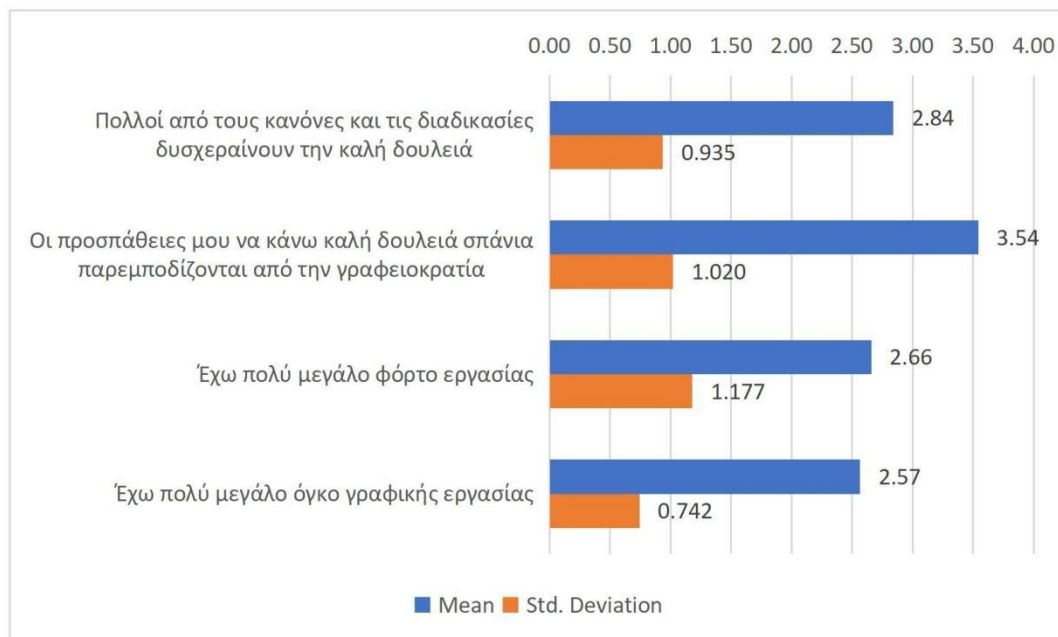
Μέσω του Πίνακα 12 και του Γραφήματος 12, παρουσιάζεται το επίπεδο ικανοποίηση των συμμετεχόντων από τις συνθήκες λειτουργίας του οργανισμού. Μεταξύ ουδετερότητας και συμφωνίας, με τάση προς το δεύτερο, κατατάσσουν το ότι οι προσπάθειες τους να κάνουν καλή δουλειά σπάνια παρεμποδίζονται από την γραφειοκρατία (3.54), ενώ ουδέτεροι είναι ως προς το

ότι πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες δυσχεραίνουν την καλή δουλειά (2.84). Ανάμεσα στις απαντήσεις «Διαφωνώ» και «Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ», με τάση προς το δεύτερο, κατατάσσουν το ότι έχουν πολύ μεγάλο φόρτο εργασίας (2.66) και πως έχουν πολύ μεγάλο όγκο γραφικής εργασίας (2.57).

Πίνακας 12. Ικανοποίηση από τις συνθήκες λειτουργίας του οργανισμού

	Mean	Std. Deviation
Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες δυσχεραίνουν την καλή δουλειά	2.84	0.935
Οι προσπάθειες μου να κάνω καλή δουλειά σπάνια παρεμποδίζονται από την γραφειοκρατία	3.54	1.020
Έχω πολύ μεγάλο φόρτο εργασίας	2.66	1.177
Έχω πολύ μεγάλο όγκο γραφικής εργασίας	2.57	0.742

Γράφημα 12. Ικανοποίηση από τις συνθήκες λειτουργίας του οργανισμού

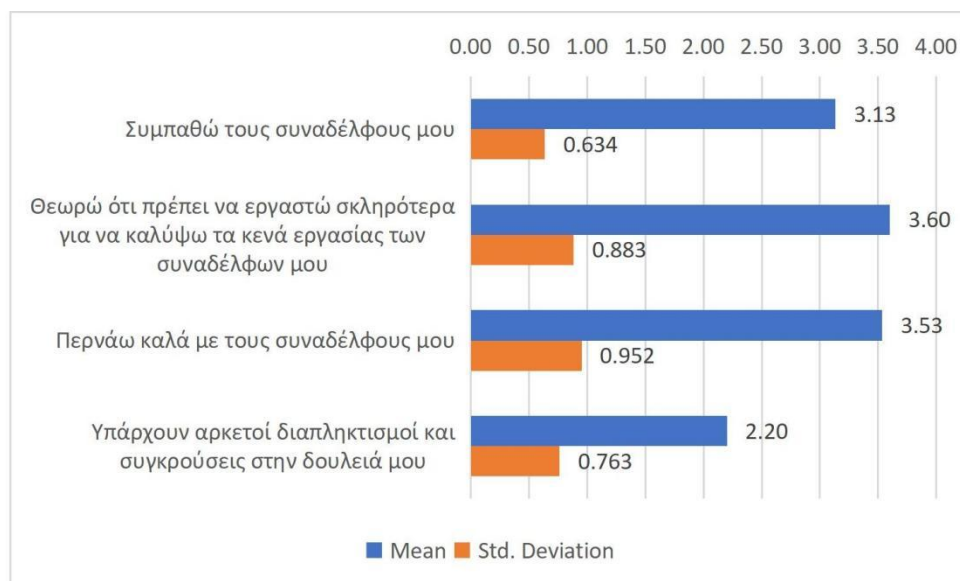


Στον Πίνακα 13 και το Γράφημα 13, διερευνάται η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την σχέση που έχουν αναπτύξει με τους συναδέλφους τους. Ανάμεσα στην ουδετερότητα και την συμφωνία, με τάση προς το δεύτερο, τοποθετούνται οι ερωτηθέντες αναφορικά με το ότι πρέπει να εργαστούν σκληρότερα για να καλύψουν τα κενά εργασίας των συναδέλφων τους (3.60), αλλά και πως περνάνε καλά με αυτούς (3.53). Παράλληλα, σε μέτριο επίπεδο συμφωνούν πως συμπαθούν τους συναδέλφους τους (3.13), ενώ διαφωνούν πως υπάρχουν αρκετοί διαπληκτισμοί στην εργασία τους (2.20).

Πίνακας 13. Ικανοποίηση από τους συναδέλφους

	Mean	Std. Deviation
Συμπαθώ τους συναδέλφους μου	3.13	0.634
Θεωρώ ότι πρέπει να εργαστώ σκληρότερα για να καλύψω τα κενά εργασίας των συναδέλφων μου	3.60	0.883
Περνάω καλά με τους συναδέλφους μου	3.53	0.952
Υπάρχουν αρκετοί διαπληκτισμοί και συγκρούσεις στην δουλειά μου	2.20	0.763

Γράφημα 13. Ικανοποίηση από τους συναδέλφους

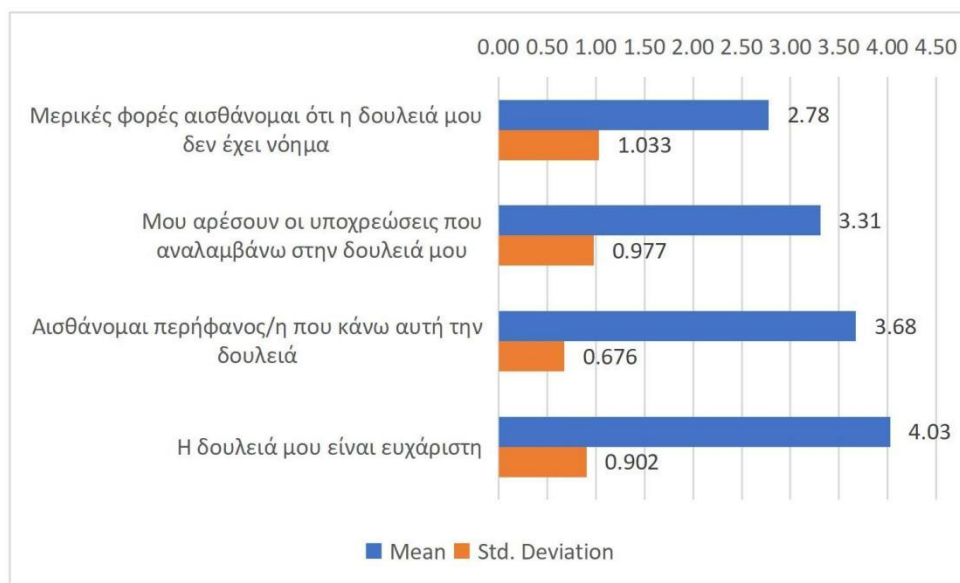


Στον Πίνακα 14 και το Γράφημα 14, παρατηρείται πως οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν πως η δουλειά τους είναι ευχάριστη (4.03), ενώ μεταξύ ουδετερότητας και συμφωνίας, τείνοντας προς την συμφωνία, βρίσκονται οι συμμετέχοντες ως προς το ότι αισθάνονται περήφανοι που κάνουν την συγκεκριμένη δουλειά (3.68). Στην ίδια κλίμακα, αλλά με κλίση προς την ουδετερότητα, τοποθετούνται αναφορικά με το ότι τους αρέσουν οι υποχρεώσεις που αναλαμβάνουν στην δουλειά τους (3.31). Τέλος, οι ερωτηθέντες είναι ουδέτεροι ως προς το ότι μερικές φορές αισθάνονται ότι η δουλειά τους δεν έχει νόημα (2.78).

Πίνακας 14. Ικανοποίηση από την φύση της εργασίας

	Mean	Std. Deviation
Μερικές φορές αισθάνομαι ότι η δουλειά μου δεν έχει νόημα	2.78	1.033
Μου αρέσουν οι υποχρεώσεις που αναλαμβάνω στην δουλειά μου	3.31	0.977
Αισθάνομαι περήφανος/η που κάνω αυτή την δουλειά	3.68	0.676
Η δουλειά μου είναι ευχάριστη	4.03	0.902

Γράφημα 14. Ικανοποίηση από την φύση της εργασίας



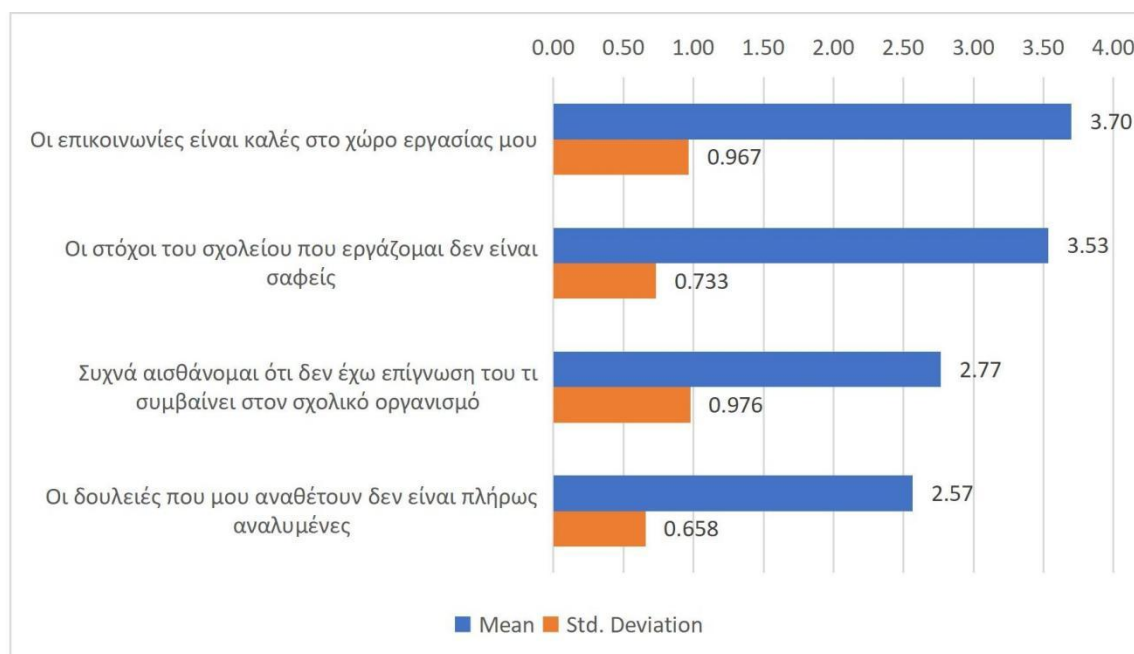
Στον Πίνακα 15 και το Γράφημα 15, διερευνάται το κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί είναι ικανοποιημένοι με την επικοινωνία στον σχολικό οργανισμό όπου εργάζονται. Οι εκπαιδευτικοί φαίνεται να συμφωνούν πως η επικοινωνία στον οργανισμό είναι καλή (3.88), αλλά μεταξύ των απαντήσεων «Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ» και «Συμφωνώ», με τάση προς το δεύτερο, κατατάσσονται ως προς το ότι οι στόχοι του σχολείου που εργάζονται δεν είναι σαφείς (3.53). Παράλληλα, ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν πως συχνά αισθάνονται ότι δεν έχουν επίγνωση του τι συμβαίνει στον σχολικό οργανισμό (2.77). Τέλος, ανάμεσα στις απαντήσεις «Διαφωνώ» και «Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ», με τάση προς το δεύτερο, βρίσκονται ως προς το ότι οι δουλειές που τους αναθέτουν δεν είναι πλήρως αναλυμένες (2.57).



Πίνακας 15. Ικανοποίηση από την επικοινωνία στον οργανισμό

	Mean	Std. Deviation
Οι επικοινωνίες είναι καλές στο χώρο εργασίας μου	3.88	0.988
Οι στόχοι του σχολείου που εργάζομαι δεν είναι σαφείς	3.53	0.733
Συχνά αισθάνομαι ότι δεν έχω επίγνωση του τι συμβαίνει στον σχολικό οργανισμό	2.77	0.976
Οι δουλειές που μου αναθέτουν δεν είναι πλήρως αναλυμένες	2.57	0.658

Γράφημα 15. Ικανοποίηση από την επικοινωνία στον οργανισμό



#### 4.4 Κατάθλιψη, άγχος και στρες

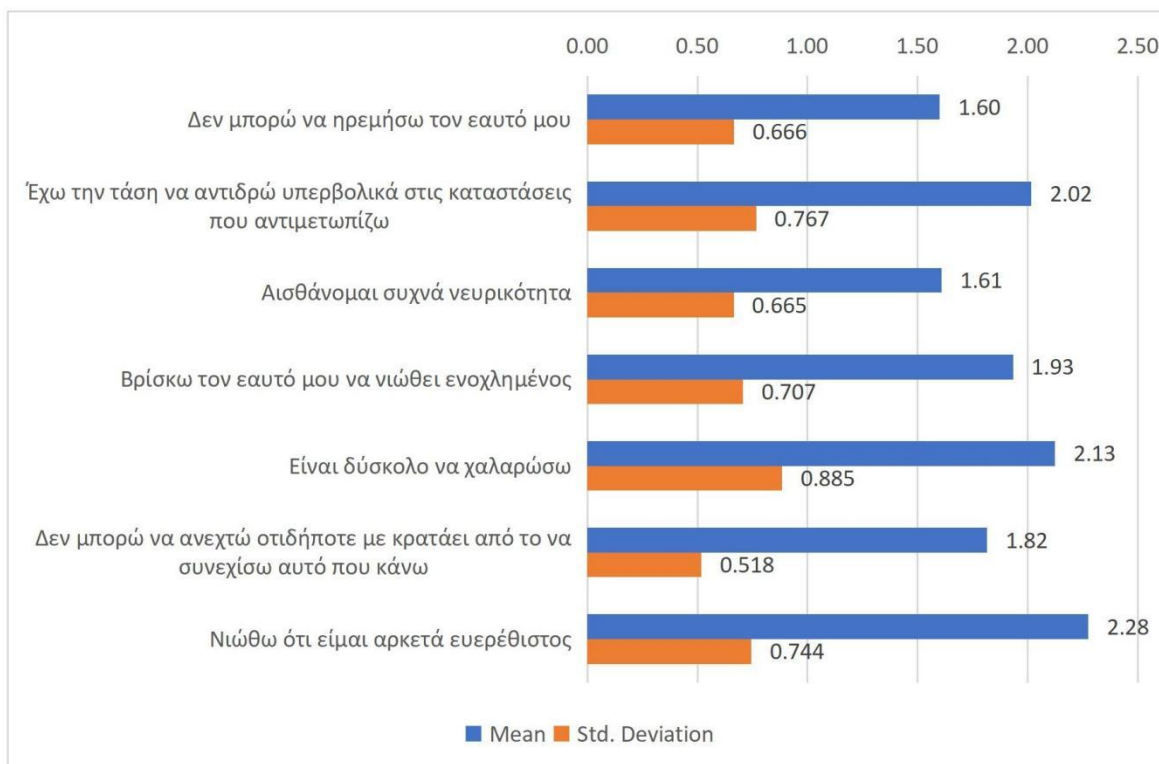
Στην τρίτη ενότητα της περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης, διερευνάται η κατάθλιψη, το άγχος και το στρες που διέπει τους συμμετέχοντες. Οι απαντήσεις δέχονται τιμές από το 1 έως το 4 (1- Δεν ισχύει καθόλου για μένα, 2- Ισχύει σε ορισμένο βαθμό ή για μικρό χρονικό διάστημα, 3- Ισχύει σε έναν ιδιαίτερο βαθμό ή για μεγάλο χρονικό διάστημα, 4- Ισχύει για μένα πάρα πολύ ή τις περισσότερες φορές) και όσο υψηλότερος είναι ο μέσος όρος, τόσο περισσότερο οι εκπαιδευτικοί θεωρούν πως η εκάστοτε δήλωση του χαρακτηρίζει.

Στον Πίνακα 16 και το Γράφημα 16, διερευνάται το στρες που διέπει τους συμμετέχοντες. Μεταξύ των απαντήσεων «Ισχύει σε ορισμένο βαθμό ή για μικρό χρονικό διάστημα» και «Ισχύει σε έναν ιδιαίτερο βαθμό ή για μεγάλο χρονικό διάστημα», με τάση προς το πρώτο κατατάσσονται οι συμμετέχοντες ως προς το ότι αισθάνονται ότι είναι αρκετά ευερέθιστοι (2.28). Επιπλέον, σε ορισμένο βαθμό υποστηρίζουν πως είναι δύσκολο να χαλαρώσουν (2.13), πως έχουν την τάση να αντιδρούν υπερβολικά στις καταστάσεις που αντιμετωπίζουν (2.02), αισθάνονται ενοχλημένοι (1.93) και δεν μπορούν να ανεχτούν οτιδήποτε τους κρατάει από το να συνεχίσουν αυτό που κάνουν (1.82). Τέλος, ανάμεσα στις απαντήσεις «Δεν ισχύει καθόλου για μένα» και «Ισχύει σε ορισμένο βαθμό ή για μικρό χρονικό διάστημα», τείνοντας προς το δεύτερο, τοποθετούνται αναφορικά με το ότι αισθάνονται συχνά νευρικότητα (1.61) και πως δεν μπορούν να ηρεμήσουν τον εαυτό τους (1.60).

Πίνακας 16. Αίσθημα στρες

	Mean	Std. Deviation
Δεν μπορώ να ηρεμήσω τον εαυτό μου	1.60	0.666
Έχω την τάση να αντιδρώ υπερβολικά στις καταστάσεις που αντιμετωπίζω	2.02	0.767
Αισθάνομαι συχνά νευρικότητα	1.61	0.665
Βρίσκω τον εαυτό μου να νιώθει ενοχλημένος	1.93	0.707
Είναι δύσκολο να χαλαρώσω	2.13	0.885
Δεν μπορώ να ανεχτώ οτιδήποτε με κρατάει από το να συνεχίσω αυτό που κάνω	1.82	0.518
Νιώθω ότι είμαι αρκετά ευερέθιστος	2.28	0.744

Γράφημα 16. Αίσθημα στρες

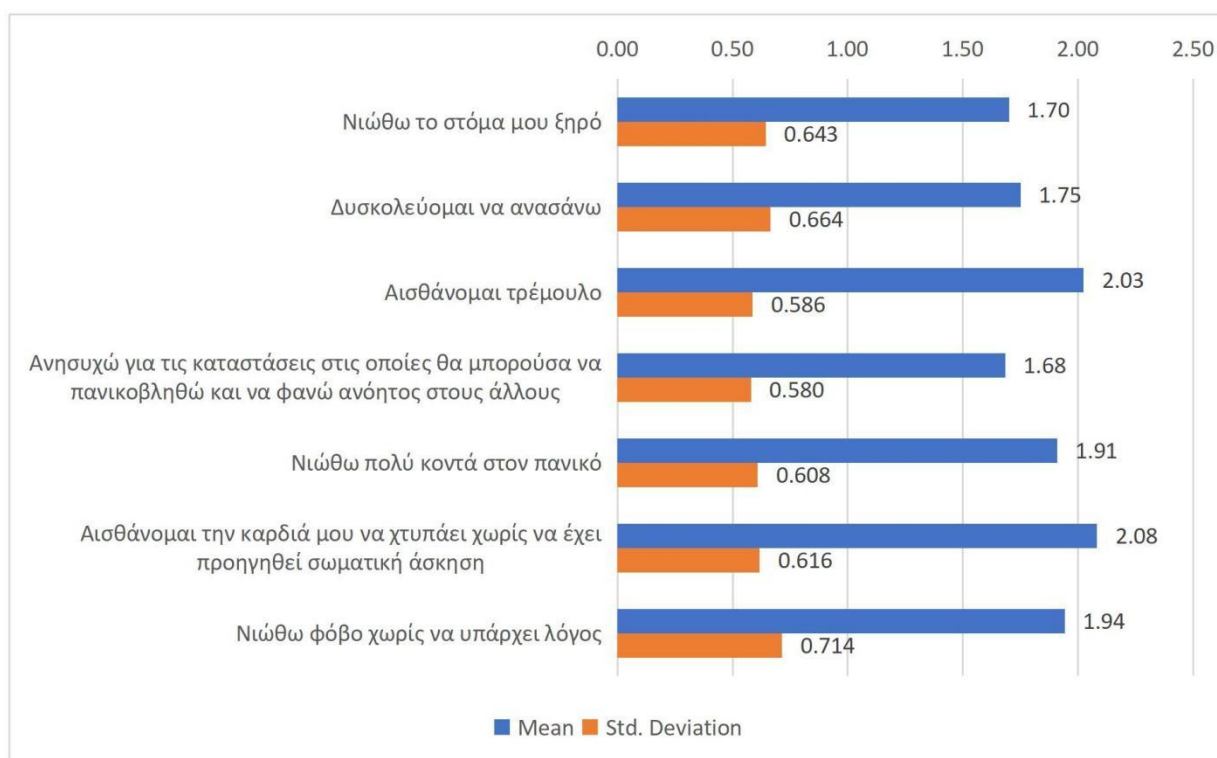


Στην συνέχεια, μέσω του Πίνακα 17 και του Γραφήματος 17, αναλύεται το άγχος των συμμετεχόντων. Πιο συγκεκριμένα, σε ορισμένο βαθμό θεωρούν πως ισχύει ότι αισθάνονται την καρδιά τους να χτυπάει χωρίς να έχει προηγηθεί σωματική άσκηση (2.08) και πως αισθάνονται τρέμουλο (2.03). Παράλληλα, στον ίδιο βαθμό δηλώνουν πως αισθάνονται φόβο χωρίς λόγο (1.94), αισθάνονται κοντά στον πανικό (1.91) και δυσκολεύονται να ανασάνουν (1.75). Επιπροσθέτως, ανάμεσα στις απαντήσεις «Δεν ισχύει καθόλου για μένα» και «Ισχύει σε ορισμένο βαθμό ή για μικρό χρονικό διάστημα», με κλίση προς το δεύτερο, βρίσκονται οι συμμετέχοντες ως προς το ότι νιώθουν το στόμα τους ξηρό (1.70) και ανησυχούν για τις καταστάσεις στις οποίες θα μπορούσαν να πανικοβληθούν και να φανούν ανόητοι στους άλλους (1.68).

Πίνακας 17. Αίσθημα άγχους

	Mean	Std. Deviation
Νιώθω το στόμα μου ξηρό	1.70	0.643
Δυσκολεύομαι να ανασάνω	1.75	0.664
Αισθάνομαι τρέμουλο	2.03	0.586
Ανησυχώ για τις καταστάσεις στις οποίες θα μπορούσα να πανικοβληθώ και να φανώ ανόητος στους άλλους	1.68	0.580
Νιώθω πολύ κοντά στον πανικό	1.91	0.608
Αισθάνομαι την καρδιά μου να χτυπάει χωρίς να έχει προηγηθεί σωματική άσκηση	2.08	0.616
Νιώθω φόβο χωρίς να υπάρχει λόγος	1.94	0.714

Γράφημα 17. Αίσθημα άγχους

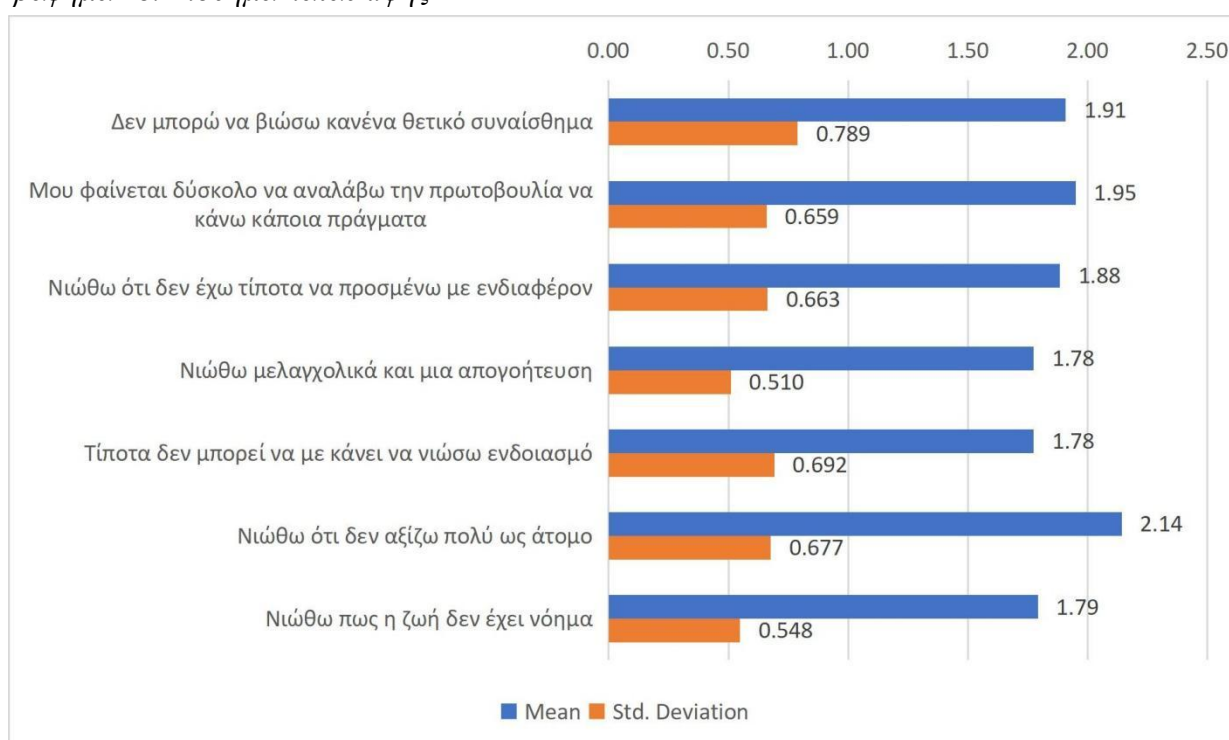


Στον τελευταίο Πίνακα 18 και Γράφημα 18 της περιγραφικής στατιστικής, διερευνάται το αίσθημα κατάθλιψης με το οποίο ήρθαν αντιμέτωποι οι συμμετέχοντες. Αναλυτικότερα, σε ορισμένο βαθμό υποστηρίζουν πως νιώθουν ότι δεν αξίζουν πολύ ως άτομα (2.14), πως τους φαίνεται δύσκολο να αναλάβουν την πρωτοβουλία να κάνουν κάποια πράγματα (1.95) και πως δεν μπορούν να βιώσουν κανένα θετικό συναίσθημα (1.91). Παράλληλα, στον ίδιο βαθμό υποστηρίζουν πως αισθάνονται ότι δεν έχουν τίποτα να προσμένουν με ενδιαφέρον (1.88), πως αισθάνονται ότι η ζωή δεν έχει νόημα (1.79), πως αισθάνονται μελαγχολικά (1.78) και πως τίποτα δεν μπορεί να τους κάνει να νιώσουν ενδοιασμό (1.78).

Πίνακας 18. Αίσθημα κατάθλιψης

	Mean	Std. Deviation
Δεν μπορώ να βιώσω κανένα θετικό συναίσθημα	1.91	0.789
Μου φαίνεται δύσκολο να αναλάβω την πρωτοβουλία να κάνω κάποια πράγματα	1.95	0.659
Νιώθω ότι δεν έχω τίποτα να προσμένω με ενδιαφέρον	1.88	0.663
Νιώθω μελαγχολικά και μια απογοήτευση	1.78	0.510
Τίποτα δεν μπορεί να με κάνει να νιώσω ενδοιασμό	1.78	0.692
Νιώθω ότι δεν αξίζω πολύ ως άτομο	2.14	0.677
Νιώθω πως η ζωή δεν έχει νόημα	1.79	0.548

Γράφημα 18. Αίσθημα κατάθλιψης



#### 4.5 Επαγωγική στατιστική

Στην ενότητα που ακολουθεί, διερευνώνται τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν παραπάνω, τα οποία είναι τα εξής:

- Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών επηρεάζουν την εργασιακή τους ικανοποίηση;
- Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών επηρεάζουν το άγχος, την κατάθλιψη και το στρες που αισθάνονται;
- Η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών σχετίζεται με το άγχος, την κατάθλιψη και το στρες που αισθάνονται;

Για την απάντηση των παραπάνω αρχικά δημιουργήθηκαν 4 καινούργιες μεταβλητές-Score, οι οποίες παρουσιάζονται στον Πίνακα 19. Οι μεταβλητές αυτές αποτελούνται από τον μέσο όρο 36, 7, 7 και 7 ερωτήσεων αντίστοιχα, οι οποίες ελέγχθηκαν ως προς τις αξιοπιστίες τους με τη χρήση του δείκτη Cronbach's Alpha και αναδείχθηκαν αποδεκτές με τις τιμές τους να κυμαίνονται από το 0.698 έως το 0.967. Επομένως, οι μεταβλητές-Score αποθηκεύουν αξιόπιστα τις πληροφορίες των μεταβλητών που τις αποτελούν. Ακόμη, η μεταβλητή που αντιπροσωπεύει την εργασιακή ικανοποίηση των συμμετεχόντων κυμαίνεται από το 1 έως το 5, με την αύξηση του μέσου όρου να ταυτίζεται με την αύξηση της συνολικής ικανοποίησης. Παράλληλα, οι μεταβλητές που αφορούν το στρες, το άγχος και την κατάθλιψη των εκπαιδευτικών δέχονται τιμές από το 1 έως το 4 και όσο αυξάνεται ο μέσος όρος, τόσο πιο υψηλό είναι το επίπεδο του εκάστοτε συναισθήματος.

*Πίνακας 19. Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha	N of Items
Επίπεδο συνολικής εργασιακής ικανοποίησης	0.967	36
Στρες	0.699	7
Άγχος	0.770	7
Κατάθλιψη	0.698	7

Στο πρώτο και δεύτερο ερευνητικό ερώτημα εφαρμόστηκε το παραμετρικό t-test και το μη παραμετρικό Kruskal-Wallis, ενώ στο τρίτο ερώτημα, χρησιμοποιήθηκε ο γραμμικός συντελεστής συσχέτισης Pearson.

#### 4.6 1<sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα

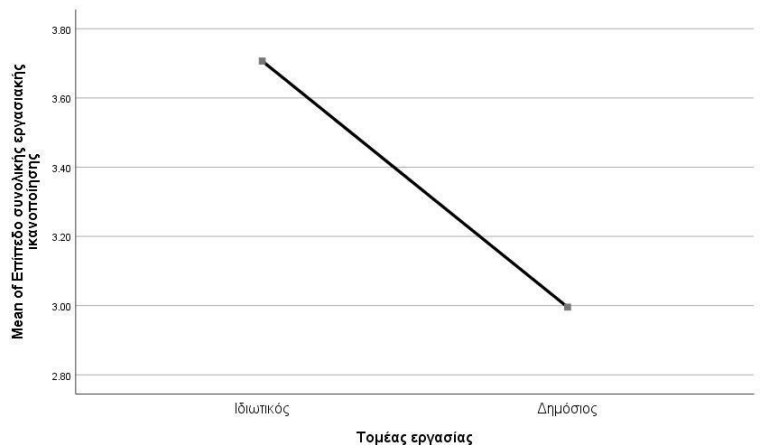
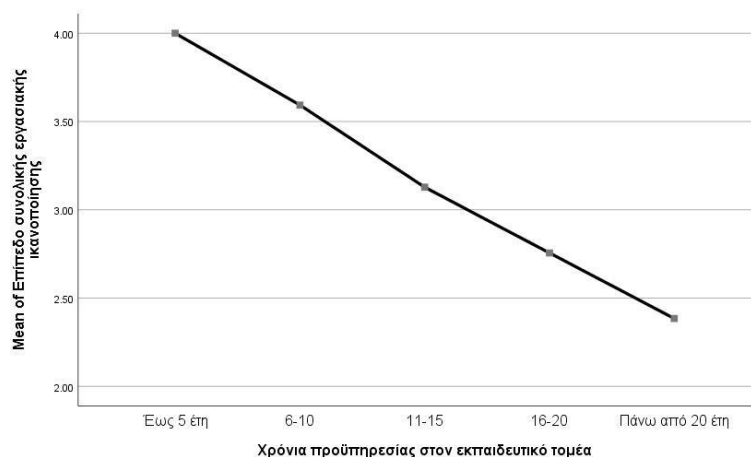
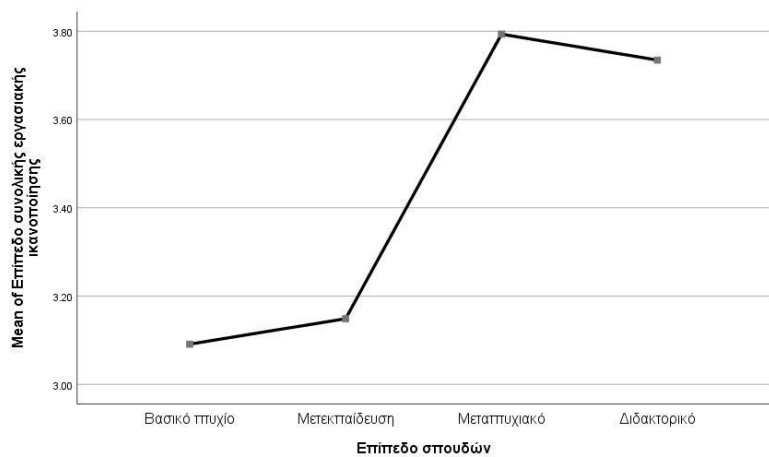
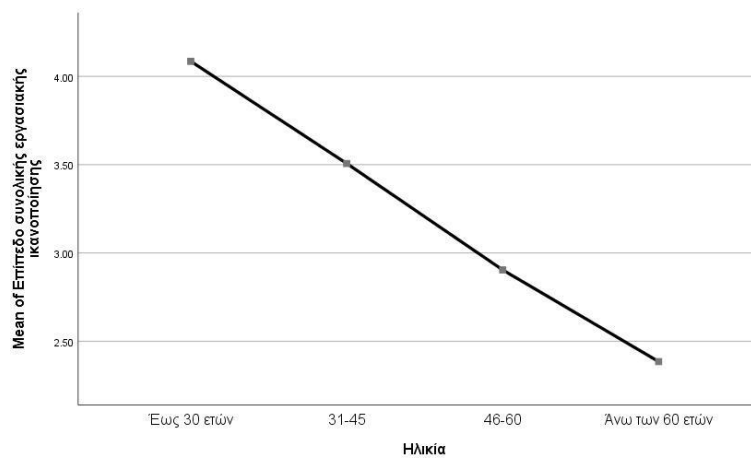
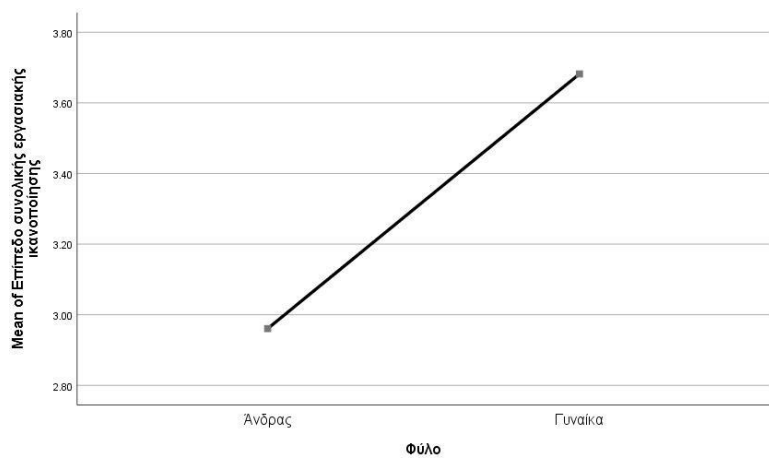
Στον Πίνακα 20, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των στατιστικών ελέγχων που πραγματοποιήθηκαν για το πρώτο ερευνητικό ερώτημα. Από αυτές, αναδεικνύονται 5 στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις.

*Πίνακας 20. Διαφοροποιήσεις της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης*

	Επίπεδο συνολικής εργασιακής ικανοποίησης
Φύλο (t-test)	<b>0.000</b>
Ηλικία (Kruskal-Wallis)	<b>0.000</b>
Επίπεδο σπουδών (Kruskal-Wallis)	<b>0.000</b>
Χρόνια προϋπηρεσίας στον εκπαιδευτικό τομέα (Kruskal-Wallis)	<b>0.000</b>
Θέση εργασίας (t-test)	0.197
Τομέας εργασίας (t-test)	<b>0.000</b>

Στα Γραφήματα 19-23, είναι εμφανές πως οι γυναίκες και οι εκπαιδευτικοί έως 30 ετών παρουσιάζουν υψηλότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης σε σύγκριση με τους υπόλοιπους συμμετέχοντες. Ταυτόχρονα, οι κάτοχοι μεταπτυχιακού, όσοι έχουν έως 5 έτη προϋπηρεσίας στον εκπαιδευτικό τομέα και όσοι εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα, επίσης φαίνεται να χαρακτηρίζονται από μεγαλύτερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης, σε σχέση με το υπόλοιπο δείγμα των εκπαιδευτικών.

Γραφήματα 19-23. Διαφοροποιήσεις της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης





#### 4.7 2<sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα

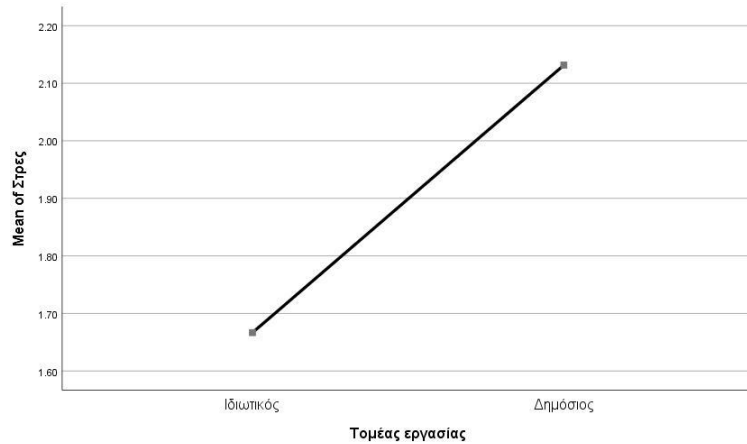
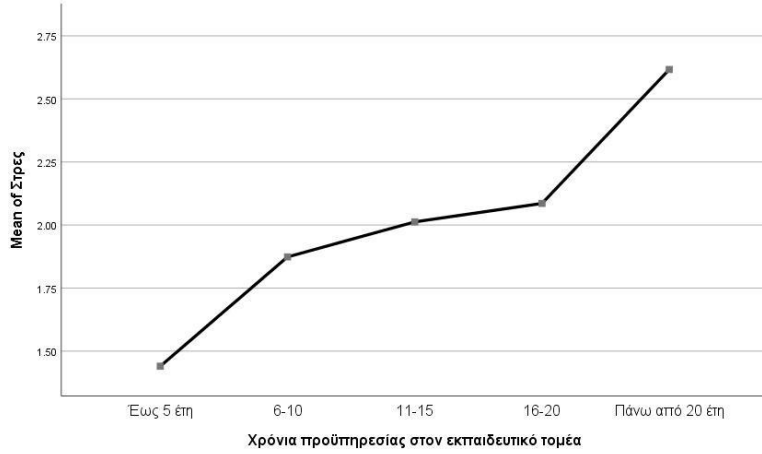
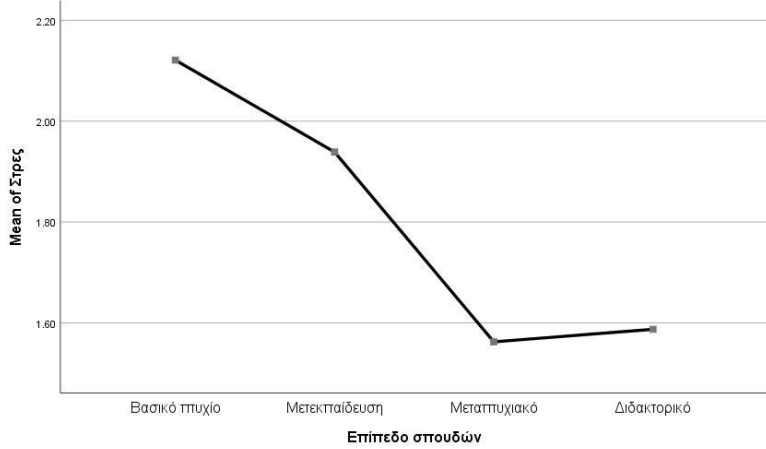
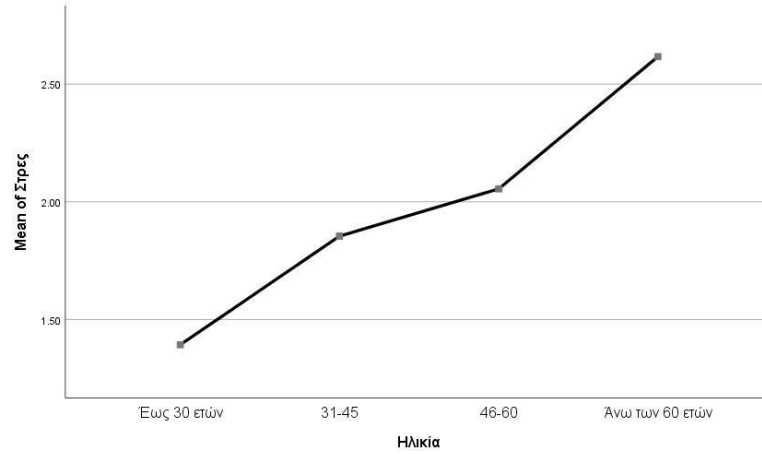
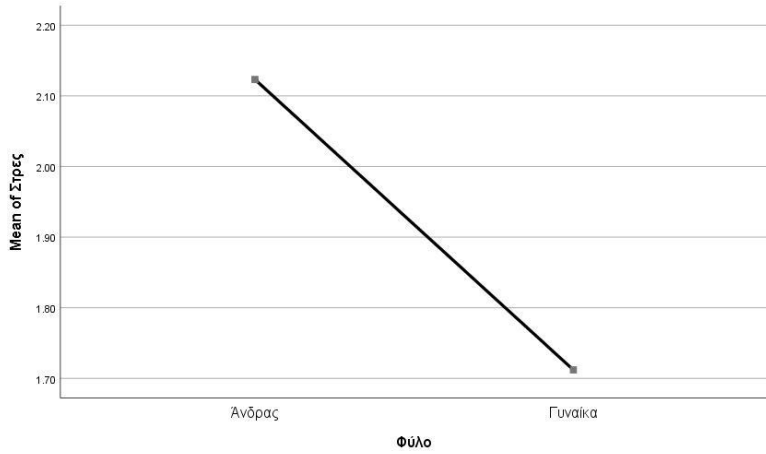
Στον ακόλουθο Πίνακα 21, παρατίθενται οι τιμές των στατιστικών ελέγχων που πραγματοποιήθηκαν αναφορικά με την επιρροή των δημογραφικών χαρακτηριστικών στο στρες, το άγχος και την κατάθλιψη των εκπαιδευτικών. Όπως είναι εμφανές, αναδείχθηκαν 16 στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις.

Πίνακας 21. Διαφοροποιήσεις του στρες, του άγχους και της κατάθλιψης

	Στρες	Άγχος	Κατάθλιψη
Φύλο (t-test)	<b>0.000</b>	<b>0.002</b>	<b>0.000</b>
Ηλικία (Kruskal-Wallis)	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>
Επίπεδο σπουδών (Kruskal-Wallis)	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>
Χρόνια προϋπηρεσίας στον εκπαιδευτικό τομέα (Kruskal-Wallis)	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>
Θέση εργασίας (t-test)	0.387	0.666	<b>0.003</b>
Τομέας εργασίας (t-test)	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>

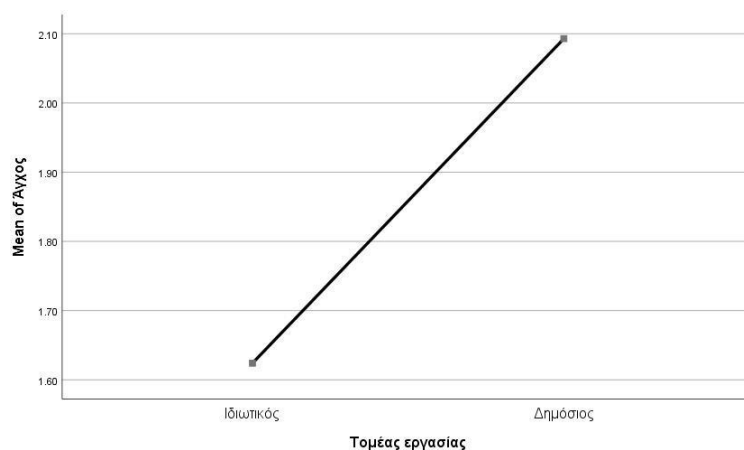
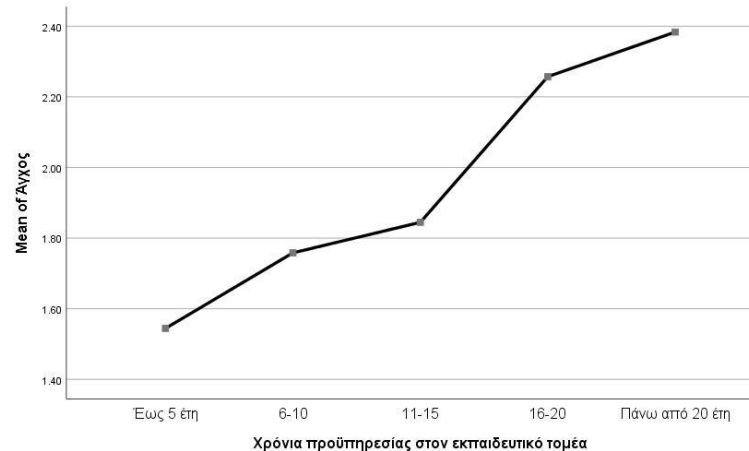
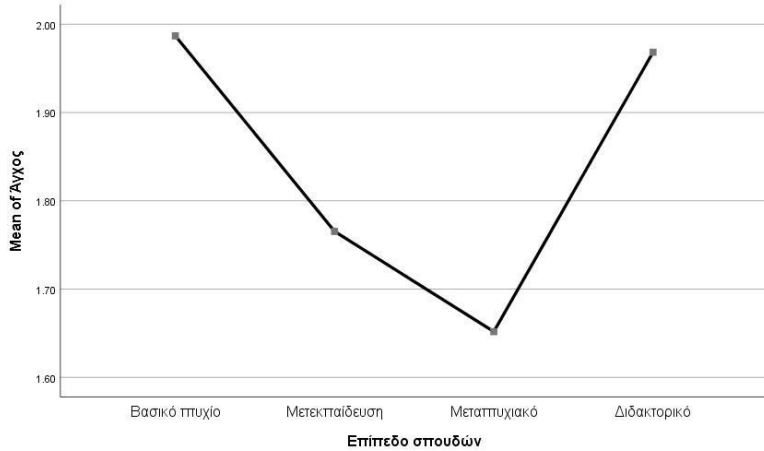
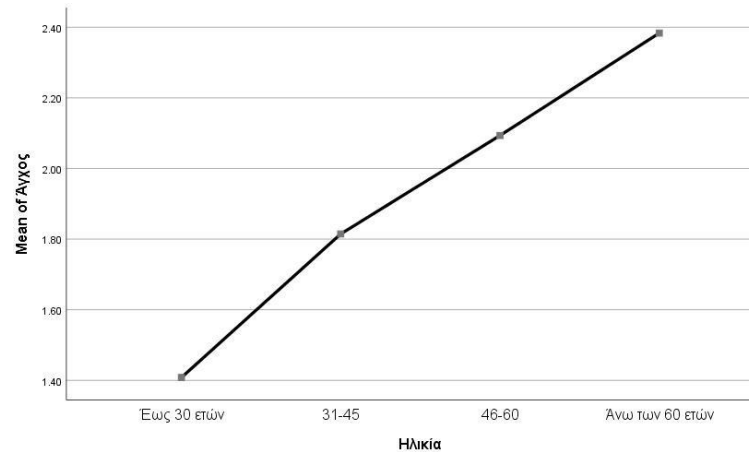
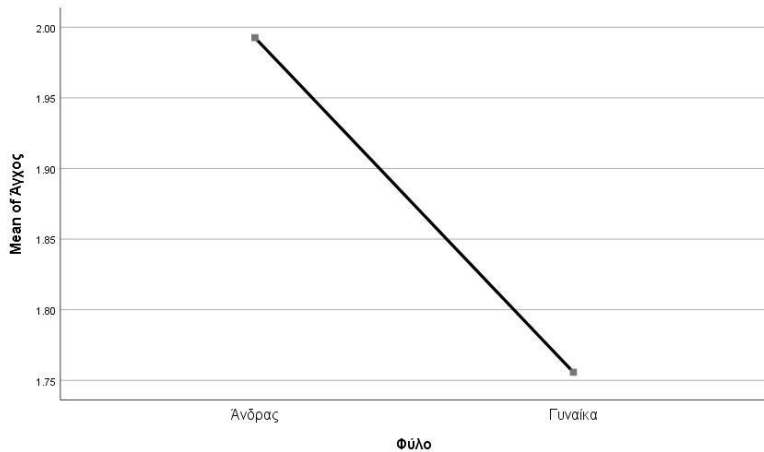
Στα Γραφήματα 24-28 που ακολουθούν, είναι εμφανές πως οι άνδρες, οι εκπαιδευτικοί άνω των 60 ετών και οι κάτοχοι βασικού πτυχίου παρουσιάζουν υψηλότερου επιπέδου στρες, συγκριτικά με τους υπόλοιπους ερωτηθέντες. Παράλληλα, όσοι έχουν πάνω από 20 έτη προϋπηρεσίας και εργάζονται στον δημόσιο τομέα εμφανίζουν υψηλότερο επίπεδο στρες, με όσους έχουν προϋπηρεσία έως 5 έτη και εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα να παρουσιάζουν μικρότερα επίπεδα.

Γραφήματα 24-28. Διαφοροποιήσεις του στρες



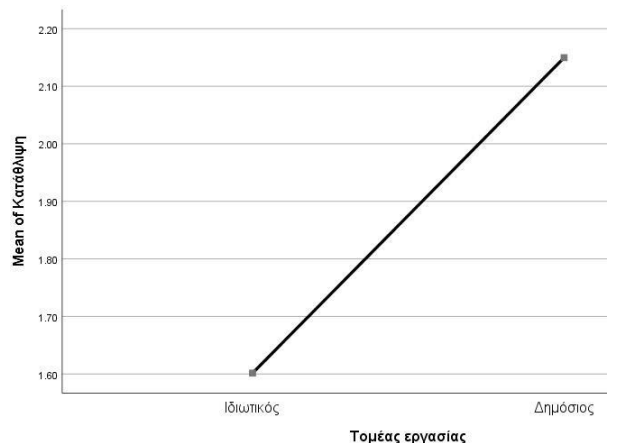
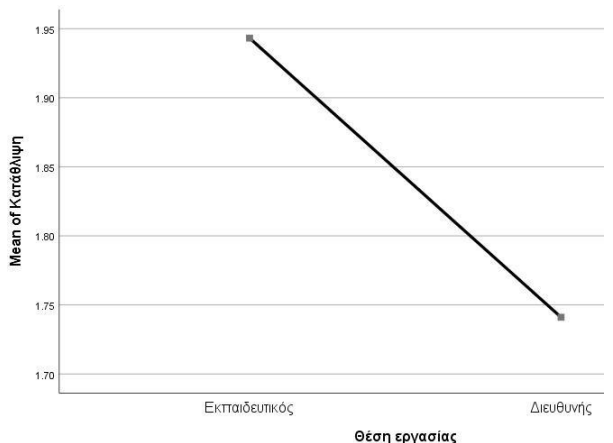
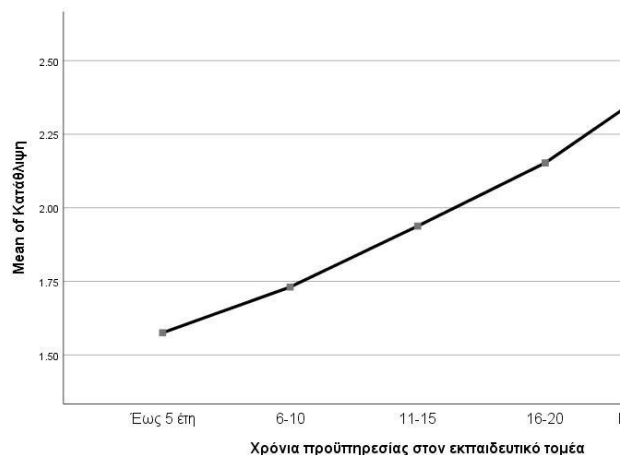
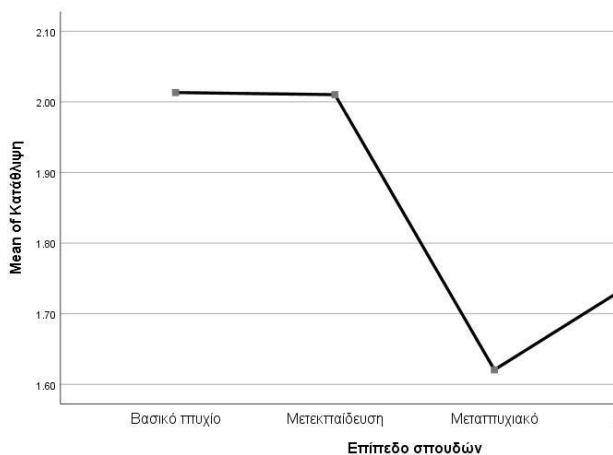
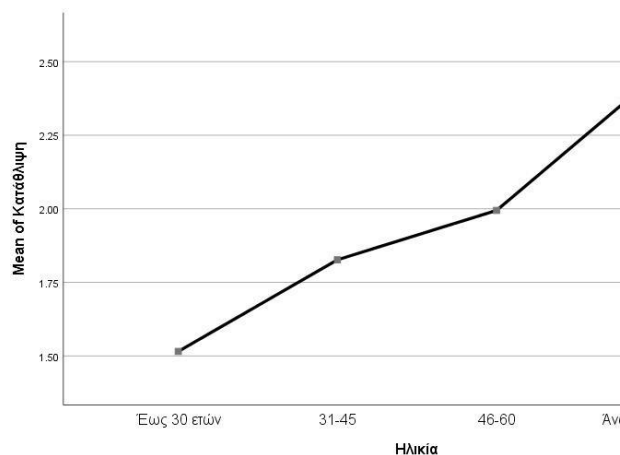
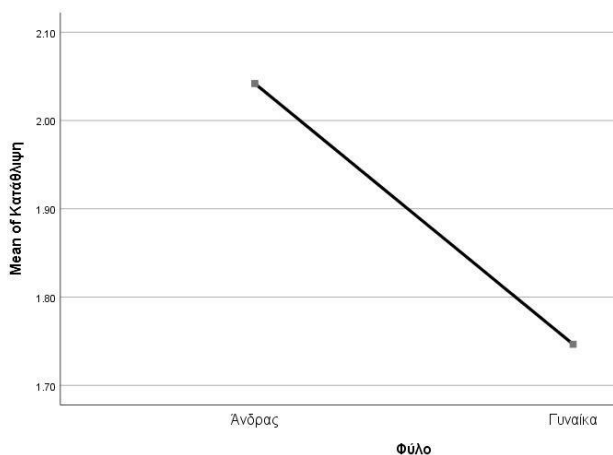
Στα Γραφήματα 29-33, διερευνώνται οι στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις του επιπέδου άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί. Όπως παρατηρείται, οι άνδρες, οι εκπαιδευτικοί άνω των 60 ετών και όσοι εργάζονται στον δημόσιο τομέα, παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα άγχους. Παράλληλα, οι κάτοχοι βασικού πτυχίου και όσοι έχουν προϋπηρεσία πάνω από 20 έτη παρουσιάζουν αυξημένα επίπεδα άγχους, με τους κατόχους μεταπτυχιακού και όσους έχουν έως 5 έτη προϋπηρεσίας να τοποθετούνται τελευταίοι.

Γραφήματα 29-33. Διαφοροποιήσεις του άγχους



Στα Γραφήματα 34-39 που ακολουθούν, παρατηρείται πως οι άνδρες του δείγματος, οι εκπαιδευτικοί άνω των 60 ετών, οι κάτοχοι βασικού πτυχίου και όσοι έχουν πάνω από 20 έτη προϋπηρεσίας εμφανίζουν υψηλότερο επίπεδο κατάθλιψης, συγκριτικά με τους υπόλοιπους εκπαιδευτικούς. Υψηλότερα επίπεδα κατάθλιψης παρουσιάζουν όσοι εργάζονται ως εκπαιδευτικοί και όσοι εργάζονται στον δημόσιο τομέα, συγκριτικά με τους διευθυντές του δείγματος και όσους απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα.

Γραφήματα 34-39. Διαφοροποιήσεις της κατάθλιψης



#### 4.8 3<sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα

Στον τελευταίο Πίνακα 22, παρουσιάζονται οι τιμές των συντελεστών συσχέτισης του γραμμικού συντελεστή συσχέτισης Pearson. Από αυτές, όλες αναδεικνύουν στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις σε 99% επίπεδο εμπιστοσύνης. Πιο αναλυτικά, όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης των συμμετεχόντων, τόσο μειώνεται το επίπεδο στο οποίο βιώνουν στρες, άγχος και κατάθλιψη. Οι συσχετίσεις αυτές δέχονται τιμές από το 0.768 έως το 0.890, επομένως είναι υψηλής έντασης.

*Πίνακας 22. Συσχετίσεις Pearson*

	Επίπεδο συνολικής εργασιακής ικανοποίησης
Στρες	-.890**
Άγχος	-.768**
Κατάθλιψη	-.844**

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

## Κεφάλαιο 5

### 5.1 Συζήτηση- Συμπεράσματα

Η παραπάνω έρευνα επικεντρώθηκε στην ανάλυση της εργασιακής ικανοποίησης και του στρες, της κατάθλιψης και του άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Πιο αναλυτικά, το δείγμα αποτελείται από 120 εκπαιδευτικούς συνολικά, εκ των οποίων οι περισσότεροι γυναίκες, από 31 έως 45 ετών, κάτοχοι βασικού πτυχίου και με προϋπηρεσία έως 5 ετών. Παράλληλα, το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος αποτελείται από εκπαιδευτικούς, που εργάζονται στον δημόσιο τομέα.

Αναφορικά με την εργασιακή ικανοποίηση των συμμετεχόντων, οι ερωτηθέντες συμφωνούν περισσότερο πως αισθάνονται ικανοποιημένοι με τις προοπτικές αύξησης του μισθού τους, ότι είναι ικανοποιημένοι από τις προοπτικές πιθανής προαγωγής τους και πως συμπαθούν τον προϊστάμενο τους. Παρόμοια αποτελέσματα με την παραπάνω έρευνα, παρουσιάζει η έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε εκπαιδευτικούς στην Αυστραλία, τη Μ. Βρετανία και τη Ν. Ζηλανδία, οι Dinham & Scott (1998) προσδιόρισαν ως κύριες εστίες επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών τις ενδογενείς ανταμοιβές που δέχονται χάρη στο επάγγελμά τους:

- ο την υψηλή επίδοση των μαθητών
- ο την ορθή διαγωγή και συμπεριφορά των μαθητών
- ο το κλίμα που επικρατεί στο σχολικό περιβάλλον
- ο τις θετικές αλληλεπιδράσεις με συναδέλφους
- ο την ατομική ανάπτυξη
- ο την υποστήριξη που δέχονται από το εργασιακό περιβάλλον.

Αντίθετα, οι κύριοι λόγοι που προκαλούν δυσφορία εκτός από τις δυνατότητες ελέγχου των εκπαιδευτικών, είναι οι στρατηγικές εκπαίδευσης και οι αντιδράσεις από την πλευρά της κοινωνίας.

Ακόμη, είναι πιο θετικοί ως προς το ότι τα προνόμια που τους προσφέρουν στην εργασία είναι ικανοποιητικά, αλλά και πως όταν κάνουν καλά την δουλειά τους λαμβάνουν την αναγνώριση που αξίζουν. Συνεχίζοντας, σε υψηλότερο επίπεδο υποστηρίζουν ότι οι προσπάθειες τους να κάνουν καλή δουλειά σπάνια παρεμποδίζονται από την γραφειοκρατία και πως ότι πρέπει να

εργαστούν σκληρότερα για να καλύψουν τα κενά εργασίας των συναδέλφων τους, αν και περνάνε καλά μαζί τους. Ταυτόχρονα, ιδιαίτερα περήφανοι είναι οι συμμετέχοντες που κάνουν την συγκεκριμένη δουλειά και συμφωνούν περισσότερο πως στον σχολικό οργανισμό όπου απασχολούνται υπάρχει καλή επικοινωνία.

Ακολούθως έγινε σαφές πως πιο συχνά οι συμμετέχοντες αισθάνονται ότι είναι αρκετά ευερέθιστοι. Επιπλέον, αναφορικά με το άγχος τους, με μεγαλύτερη συχνότητα οι συμμετέχοντες αισθάνονται την καρδιά τους να χτυπάει χωρίς να έχει προηγηθεί σωματική άσκηση και αισθάνονται τρέμουλο. Τέλος, πιο συχνά δηλώνουν οι εκπαιδευτικοί πως ένιωσαν ότι δεν αξίζουν ως άτομα.

Στη διερεύνηση της έννοιας της επαγγελματικής ικανοποίησης στο χώρο της εκπαίδευσης, συναντά κανείς ένα ευρύτατο φάσμα ερευνών τόσο σε διεθνές όσο και σε ελληνικό επίπεδο. Όπως περιγράφεται από τους Κουστέλιος & Κουστέλιου (2001), η ικανοποίηση μελετάται ενίοτε ως αυτόνομη και ενίοτε ως εξαρτώμενη παράμετρος. Στην περίπτωση που θεωρείται αυτόνομη μεταβλητή, αντιμετωπίζεται ως ο λόγος ή ο καθοριστικός δείκτης που επηρεάζει την ανθρώπινη στάση στο χώρο εργασίας, όπως είναι η αποτελεσματικότητα, η παραγωγικότητα, η απόδοση, η αποχή από την εργασία και η ευελιξία του ανθρώπινου δυναμικού. Εάν θεωρηθεί ως εξαρτώμενη μεταβλητή, τότε η εργασιακή ικανοποίηση εκτιμάται ότι είναι απόρροια των ποικίλων παραγόντων που κυριαρχούν στον εργασιακό χώρο, τόσο εσωτερικών όσο και εξωτερικών, όπως είναι οι αποδοχές, το ωράριο εργασίας και οι λοιπές εργασιακές συνθήκες.

Μια παρόμοια άποψη προκύπτει από τη βιβλιογραφική έρευνα όσον αφορά το εργασιακό άγχος που υφίστανται οι εκπαιδευτικοί. Με κάποιες ερευνητικές εργασίες επιδιώκεται η αναζήτηση συντελεστών που συμβάλουν στην πρόκληση εργασιακού άγχους, όπως ο εργασιακός φόρτος, η ελλιπής τήρηση της πειθαρχίας και η σύγκρουση των καθηκόντων, με αποτέλεσμα εν προκειμένω το άγχος να αποτελεί εξαρτημένη μεταβλητή. Στον αντίποδα, υπάρχουν άλλες μελέτες που επιχειρούν να συσχετίσουν το εργασιακό άγχος με άλλους όρους, όπως το χαμηλό επίπεδο επίδοσης των μαθητών, η ροπή προς την παραίτηση από το επάγγελμα και η επαγγελματική εξουθένωση, με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζεται ως ανεξάρτητη μεταβλητή και ως λόγος εμφάνισης ή μη εμφάνισης λοιπών συνθηκών.

Λόγω της εκτεταμένης βιβλιογραφικής αναζήτησης όσον αφορά τις έννοιες της εργασιακής ικανοποίησης και του εργασιακού άγχους στον τομέα της εκπαίδευσης, η συγκεκριμένη μελέτη εστιάζει κατά κύριο λόγο σε έρευνες που αποσκοπούν στην αναζήτηση των συντελεστών που επιφέρουν την εργασιακή ικανοποίηση, αλλά και τη σχέση μεταξύ της ικανοποίησης και του άγχους, κατά την οποία εντοπίζεται μια διπλή ιδιότητα. Η ελλιπής ικανοποίηση από την εργασία

εκτιμάται συχνά ότι οδηγεί σε εργασιακό άγχος, αλλά συμβαίνει και το αντίθετο, ήτοι η παρουσία εργασιακού άγχους ενδέχεται να επιφέρει μικρού βαθμού εργασιακή ικανοποίηση.

Μέσω του πρώτου ερευνητικού ερωτήματος, αναδείχθηκε πως οι γυναίκες, οι εκπαιδευτικοί έως 30 ετών, οι κάτοχοι μεταπτυχιακού, όσοι έχουν έως 5 έτη προϋπηρεσίας στον εκπαιδευτικό τομέα και όσοι εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα παρουσιάζουν υψηλότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης σε σύγκριση με τους υπόλοιπους συμμετέχοντες. Το παρόν εύρημα έρχεται σε αντίθεση με ευρήματα παλαιότερων ερευνών, όπως αυτό της Chambers (2010), μέσω μίας διευρυμένης έρευνας που διεξήγαγε στην Αμερική (Βόρεια Καρολίνα), εστίασε σε εκείνους τους παράγοντες που επηρεάζουν την πρόκληση της επαγγελματικής ικανοποίησης. Κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η ηλικία δε διαδραματίζει ιδιαίτερο ρόλο στην επαγγελματική τους ικανοποίηση, αλλά η προϋπηρεσία είναι αυτή που την επηρεάζει. Πιο συγκεκριμένα, εκπαιδευτικοί που ασκούσαν το επάγγελμά τους πάνω από 5 έτη, έδειχναν περισσότερο ευχαριστημένοι.

Στο δεύτερο ερευνητικό ερώτημα, παρατηρείται πως οι άνδρες εκπαιδευτικοί, οι ηλικίες άνω των 60 ετών, οι κάτοχοι βασικού πτυχίου, όσοι έχουν πάνω από 20 έτη προϋπηρεσίας και εργάζονται στον δημόσιο τομέα παρουσιάζουν υψηλότερου επιπέδου στρες, άγχους αλλά και κατάθλιψης. Παράλληλα, όσοι εργάζονται ως εκπαιδευτικοί και όχι ως διευθυντές, παρουσιάζει υψηλότερη κατάθλιψη. Στο τρίτο και τελευταίο ερευνητικό ερώτημα, έγινε σαφές πως υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, ταυτίζονται με χαμηλότερα επίπεδα στρες, άγχους και κατάθλιψης. Η σχέση των προσωπικών γνωρισμάτων, ειδικότερα του φύλου και των χρόνων εμπειρίας, με την επαγγελματική ικανοποίηση μελετήθηκε επίσης στη Β' βάρθμια Εκπαίδευση από τους Menon & Athanasoula-Reppa (2011) στην Κύπρο. Και πάλι, οι πιο έμπειροι εκπαιδευτικοί παρουσίασαν μεγαλύτερη ικανοποίηση, χωρίς να υπάρχουν ιδιαίτερες αποκλίσεις ανάμεσα στο ανδρικό και το γυναικείο φύλο.

Τέλος, σε μία ακόμη έρευνα που διενεργήθηκε στις Ηνωμένες Πολιτείες σε 377 εκπαιδευτικούς Β' βάρθμιας Εκπαίδευσης, ο Fisher (2011) προσπάθησε να ανιχνεύσει τους συνδετικούς κρίκους μεταξύ του άγχους, της επαγγελματικής εξουθένωσης και της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Ανάμεσα στους νέους και τους πιο πεπειραμένους εκπαιδευτικούς, δε διαπιστώθηκε ουσιαστική απόκλιση στα ποσοστά άγχους. Διαπιστώθηκε ότι το εργασιακό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση δύνανται να προβλέψουν σε σημαντικό βαθμό την εργασιακή ικανοποίηση και ανάλογα ο εργασιακό άγχος μπορεί να προβλεφθεί από τα έτη εμπειρίας, την επαγγελματική ικανοποίηση και την επαγγελματική εξουθένωση, στοιχείο που αποδεικνύεται και στην τρέχουσα μελέτη.



## 5.2 Περιορισμοί και μελλοντικές προτάσεις

Η παρούσα έρευνα διαθέτει και ορισμένους περιορισμούς, με βασικότερο τον αριθμό του δείγματος. Ειδικότερα, το δείγμα που αξιοποιήθηκε για τη μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών δεν θεωρείται μεγάλο, με αποτέλεσμα να υπάρχει κίνδυνος το δείγμα να μην είναι πολύ αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού.

Αναφορικά με τη μελλοντική έρευνα, προτείνεται η εκτενέστερη μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης αλλά και εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής, με τη χρήση μεγαλύτερων δειγμάτων, καθώς και η συγκριτική μελέτη της ικανοποίησης μεταξύ δειγμάτων του ίδιου κλάδου διαφορετικών περιοχών της Ελλάδας. Παράλληλα, ιδιαίτερο ενδιαφέρον θα παρουσίαζε η παράλληλη μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης και της επαγγελματικής εξουθένωσης αυτών.

## Βιβλιογραφικές αναφορές

- Γκόλια, Α. (2014). Μετασχηματιστική ηγεσία και επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών: ο ρόλος της αυτο-αποτελεσματικότητας (Διδακτορική διατριβή). Διαθέσιμο από Εθνικό Αρχείο Διατριβών (<http://hdl.handle.net/10442/hedi/37096>)
- Γραμματικού, Κ. Σ. (2016). Επαγγελματική Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών Α/Θμιας Εκπαίδευσης ως προς τις συνθήκες εργασίας. Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη, Καινοτομία και Οικονομία, 1, 152-162.
- Δημητριάδης, Σ., & Παπαδόπουλος, Δ. (2013). Ψυχολογική Εξουσιοδότηση και συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της ελληνικής Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης κατά ειδικότητα. Παιδαγωγικά ρεύματα στο Αιγαίο, 6-7, 1-12.
- Ηλιοφώτου, Μ., Γεωργίου, Μ., & Σωκράτους, Μ. Δ. (2014). Επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών: θεωρία και σύγχρονη έρευνα. Αθήνα: Εκδοτικός Όμιλος Ίων.
- Κάντας, Α. (1995). Οργανωτική-Βιομηχανική ψυχολογία. Διεργασίες ομάδας - Σύγκρουση - Ανάπτυξη και αλλαγή - Κουλτούρα - Επαγγελματικό άγχος (Ε' έκδοση, Μέρος 3ο). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας, Α. (1998). Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία. Κίνητρα - Επαγγελματική ικανοποίηση - Ηγεσία (Γ' έκδοση). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κουστέλιος, Α., & Κουστέλιου, Ι. (2001). Η επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση. Ψυχολογία, 8(1), 30-39.
- Λεοντάρη, Α., Κυρίδης, Α., & Γιαλαμάς, Β. (2015). Το επαγγελματικό άγχος των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Παιδαγωγική επιθεώρηση, 30, 139-161.
- Παππά, Β. (2006). Το στρες των εκπαιδευτικών και οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση. Επιθεώρηση εκπαιδευτικών θεμάτων, 11, 135-142
- Πασιαρδής, Π. (2014). Εκπαιδευτική ηγεσία: Από την περίοδο της ευμενούς αδιαφορίας στη σύγχρονη εποχή (Νέα αναθεωρημένη έκδοση). Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Andreou, E., Alexopoulos, E. C., Lionis, C., Varvogli, L., Gnardellis, C., Chrousos, G. P., & Darviri, C. (2011). Perceived stress scale: reliability and validity study in Greece. *International journal of environmental research and public health*, 8(8), 3287-3298.
- Burman, R., & Goswami, T. G. (2018). A Systematic Literature Review of Work Stress. *International Journal of Management Studies* 3(9), 112-132.
- Caplan, R. D. (1987). Person-Environment Fit Theory and Organizations: Commensurate Dimensions, Time Perspectives and Mechanisms. *Journal of Vocational Behavior* 31(3), 248-267.
- Chambers, S. K. B. (2010). Job satisfaction among elementary school teachers. The University of North Carolina at Chapel Hill. North Carolina, USA.
- Chaplain, R. P. (1995). Stress and job satisfaction: A study of English primary school teachers. *Educational Psychology*. 15(4), 473-489.

- Dinham, S., & Scott, C. (1998). A three domain model of teacher and school executive career satisfaction. *The Journal of Educational Administration*, 36(4), 362-378.
- Dinham, S. & Scott, C. (2000). Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *Journal of educational administration*, 38(4), 379-396.
- Gkolia, A., Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Teacher's Job Satisfaction and self- efficacy: A review. *European Scientific Journal*, 10(22), 321-342.
- Fisher, M. H. (2011). Factors influencing stress, burnout, and retention of secondary teachers. *Current issues in education*, 14(1).
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: a test of a theory. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 16, 250-279.
- Herzberg, F. (1966). *Work and nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company.
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 393-413). New York, NY, US: Guilford Press.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178-187.
- Khan, A. S., Khan, S., Nawaz, A., & Qureshi, Q. A. (2010). Theories of job satisfaction: Global applications and limitations. *Gomal University Journal of Research*, 26(2), 45-62.
- Koustelios, A. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *The International Journal of Educational Management*, 15, 354-358.
- Koustelios, A., & Tsigilis, N. (2005). The relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: a multivariate approach. *European Physical Education Review*, 11(2), 189-203.
- Koustelios, A. D., & Bagiatis, K. (1997). The Employee Satisfaction Inventory (ESI): Development of a scale to measure satisfaction of Greek employees. *Educational and Psychological Measurements*, 57(3), 469-476.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher Stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27-35.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1979). Teacher Stress and Satisfaction. *Educational Research*, 21(2), 89-96.
- Lam, B. H., & Yan, H. F. (2011). Beginning teachers' job satisfaction: the impact of school-based factors. *Teacher development*, 15(3): 333-348.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.

- Maslach, C. & Shaufeli, W. (1993). Job Burnout. *Annual Reviews*, 52, 397-422. Maslow, A.H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Saiti, A. (2007). Main Factors of Job Satisfaction among Primary School Educators: Factor Analysis of the Greek Reality. *Management in Education*, 21(2), 28-32.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Vroom, V. H. (1982). *Work and motivation (Rev. ed.)*. Malabar, FL: Robert E. Krieger Publishing Company.
- Zembylas, M., & Papanastasiou, E. (2004). Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42(3), 357-374.
- Zigarreli, M. A. (1996). An empirical test of conclusions from effective schools research. *The Journal of Educational Research*. 90(2). 103–109.

## Παράρτημα

### Ερωτηματολόγιο

#### Δημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά

1. Φύλο

Ανδρας

Γυναίκα

2. Ηλικία

Έως 30 ετών

31-45

46-60

Άνω των 60 ετών

3. Επίπεδο σπουδών

Βασικό πτυχίο

Μετεκπαίδευση

Μεταπτυχιακό

Διδακτορικό

Άλλο

4. Χρόνια προϋπηρεσίας στον εκπαιδευτικό τομέα

Έως 5 έτη

6-10

11-15

16-20

Πάνω από 20 έτη

5. Θέση εργασίας

Εκπαιδευτικός

Διευθυντής

6. Τομέας εργασίας

Ιδιωτικός

Δημόσιος

### Εργασιακή Ικανοποίηση

7. Κατά πόσο ισχύουν οι παρακάτω δηλώσεις για τον σχολικό οργανισμό που εργάζεστε και για την εργασία σας γενικότερα; Απαντήστε σε κάθε δήλωση από το «Διαφωνώ απόλυτα» έως το «Συμφωνώ απόλυτα».

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Νιώθω ότι πληρώνομαι ικανοποιητικά γι' αυτό που κάνω					
Υπάρχουν πολύ μικρές δυνατότητες προαγωγής στην δουλειά μου					
Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι αρκετά ικανός/η να κάνει τη δουλειά του/της					
Δεν είμαι ικανοποιημένος με τα οφέλη που έχω					
Όταν κάνω καλή δουλειά, έχω την αναγνώριση που αξίζω					
Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες δυσχεραίνουν την καλή δουλειά					
Συμπαθώ τους συναδέλφους μου					
Μερικές φορές αισθάνομαι ότι η δουλειά μου δεν έχει νόημα					
Οι επικοινωνίες είναι καλές στο χώρο εργασίας μου					
Οι αυξήσεις είναι μικρές και όχι συχνές					
Αυτοί που διεκπεραιώνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετά καλές πιθανότητες προαγωγής					

Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου					
Τα προνόμια που αποκομίζω από την εργασία μου είναι τόσο καλά όσο και αυτά άλλων τραπεζών					
Δεν αισθάνομαι ότι η δουλειά που κάνω εκτιμάται όπως πρέπει					
Οι προσπάθειες μου να κάνω καλή δουλειά σπάνια παρεμποδίζονται από την γραφειοκρατία					
Θεωρώ ότι πρέπει να εργαστώ σκληρότερα για να καλύψω τα κενά εργασίας των συναδέλφων μου					
Μου αρέσουν οι υποχρεώσεις που αναλαμβάνω στην δουλειά μου					
Οι στόχοι του σχολείου που εργάζομαι δεν είναι σαφείς					
Αισθάνομαι πως δεν εκτιμούν την δουλειά μου όταν σκέφτομαι τον μισθό που μου δίνουν					
Οι άνθρωποι που εργάζονται εδώ μπορούν να ανελιχθούν τόσο γρήγορα όσο και στις άλλες τράπεζες					
Ο διευθυντής δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για τα συναισθήματα των υπαλλήλων του					
Τα προνόμια που μου προσφέρουν στην εργασία μου είναι ικανοποιητικά					
Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για αυτούς που εργάζονται εδώ					
Έχω πολύ μεγάλο φόρτο εργασίας					
Περνάω καλά με τους συναδέλφους μου					
Συχνά αισθάνομαι ότι δεν έχω επίγνωση του τι συμβαίνει στον σχολικό οργανισμό					
Αισθάνομαι περήφανος/η που κάνω αυτή την δουλειά					

Αισθάνομαι ικανοποιημένος/η με τις προοπτικές αύξησης του μισθού μου					
Υπάρχουν προνόμια που δεν έχουμε ενώ τα δικαιούμαστε					
Συμπαθώ τον προϊστάμενο/διευθυντή μου					
Έχω πολύ μεγάλο όγκο γραφικής εργασίας					
Δεν πιστεύω ότι οι προσπάθειες μου αναγνωρίζονται στον βαθμό που θα έπρεπε					
Είμαι ικανοποιημένος/η από τις προοπτικές πιθανής προαγωγής μου					
Υπάρχουν αρκετοί διαπληκτισμοί και συγκρούσεις στην δουλειά μου					
Η δουλειά μου είναι ευχάριστη					
Οι δουλειές που μου αναθέτουν δεν είναι πλήρως αναλυμένες					

## Στρες, άγχος και κατάθλιψη

8. Κατά πόσο ισχύουν οι παρακάτω δηλώσεις για εσάς και τα συναισθήματα σας; Απαντήστε σε κάθε δήλωση από το «Δεν ισχύει καθόλου» έως το «Ισχύει τις περισσότερες φορές ή πάρα πολύ».

	Δεν ισχύει καθόλου για μένα	Ισχύει σε ορισμένο βαθμό ή για μικρό χρονικό διάστημα	Ισχύει σε έναν ιδιαίτερο βαθμό ή για μεγάλο χρονικό διάστημα	Ισχύει για μένα πάρα πολύ ή τις περισσότερες φορές
Δεν μπορώ να ηρεμήσω τον εαυτό μου				
Νιώθω το στόμα μου ξηρό				
Δεν μπορώ να βιώσω κανένα θετικό συναίσθημα				
Δυσκολεύομαι να ανασάνω				
Μου φαίνεται δύσκολο να αναλάβω την πρωτοβουλία να κάνω κάποια πράγματα				
Έχω την τάση να αντιδρώ υπερβολικά στις καταστάσεις που αντιμετωπίζω				



Αισθάνομαι τρέμουλο				
Αισθάνομαι συχνά νευρικήτητα				
Ανησυχώ για τις καταστάσεις στις οποίες θα μπορούσα να πανικοβληθώ και να φανώ ανόητος στους άλλους				
Νιώθω ότι δεν έχω τίποτα να προσμένω με ενδιαφέρον				
Βρίσκω τον εαυτό μου να νιώθει ενοχλημένος				
Είναι δύσκολο να χαλαρώσω				
Νιώθω μελαγχολικά και μια απογοήτευση				
Δεν μπορώ να ανεχτώ οτιδήποτε με κρατάει από το να συνεχίσω αυτό που κάνω				
Νιώθω πολύ κοντά στον πανικό				
Τίποτα δεν μπορεί να με κάνει να νιώσω ενδιασμό				
Νιώθω ότι δεν αξίζω πολύ ως άτομο				
Νιώθω ότι είμαι αρκετά ευερέθιστος				
Αισθάνομαι την καρδιά μου να χτυπάει χωρίς να έχει προηγηθεί σωματική άσκηση				
Νιώθω φόβο χωρίς να υπάρχει λόγος				
Νιώθω πως η ζωή δεν έχει νόημα				