

**ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ**

**ΣΧΟΛΗ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΣΠΟΥΔΕΣ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ(ΕΚΠ 62)

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΣΤΥΛ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ: ΟΙ ΑΠΟΨΕΙΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΤΗΣ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

ΟΝΟΜΑ ΦΟΙΤΗΤΗ: ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ Δ. ΚΑΛΤΣΟΥΔΗΣ

ΟΝΟΜΑ ΕΠΙΒΛΕΠΟΝΤΑ ΚΑΘΗΓΗΤΗ

**ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΠΑΠΑΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ**

ΠΑΤΡΑ 2015

**Στην Αθανασία … της καρδιάς Μου**

***Στυλ Διεύθυνσης και Εργασιακό Άγχος: Οι Απόψεις των Εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης***

ΟΝΟΜΑ ΦΟΙΤΗΤΗ: ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ Δ. ΚΑΛΤΣΟΥΔΗΣ

**ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΕΞΕΤΑΣΗΣ**

**ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΠΑΠΑΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ**

**ΜΠΡΙΝΙΑ ΒΑΣΙΛΙΚΗ**

**ΠΕΡΙΛΗΨΗ**

Η παρούσα εργασία προσπάθησε να αναδείξει τη σπουδαιότητα του θέματος καθώς παλαιότερες μελέτες αναφέρουν ότι η έκθεση των εκπαιδευτικών σε ακραίες αγχογόνες καταστάσεις είναι επιβλαβείς τόσο για την επαγγελματική και προσωπική του ζωή του εκπαιδευτικού (επαγγελματική εξουθένωση), όσο και για τον εκπαιδευτικό οργανισμό στον οποίο υπηρετεί. Στην εργασία αυτή εξετάσαμε, επίσης, τον τρόπο διοίκησης του εκπαιδευτικού μας συστήματος κι αν ο τρόπος αυτός επηρεάζει και το στυλ διοίκησης των εκπαιδευτικών μας μονάδων, επιφέροντας συνεχές στρες με αρνητικές συνέπειες, κυρίως, στην επαγγελματική ζωή των εργαζομένων και τις επιδόσεις τους. Μέσα σ’ αυτό το θεωρητικό πλαίσιο σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να μελετηθεί: α) αν υπάρχει στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση ένα σημαντικό στατιστικά ποσοστό εκπαιδευτικών που πάσχουν από εργασιακό άγχος, και κυρίως από επαγγελματική εξουθένωση και β) αν υπάρχει ένα στατιστικά σημαντικό ποσοστό που δείχνει ότι το στυλ διεύθυνσης στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση έχει σχέση με το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών. Το δείγμα της έρευνας επιλέχθηκε τυχαία. Ο τελικός αριθμός των υποκειμένων της έρευνας ήταν 120 εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε δημοτικά σχολεία του δημόσιου τομέα στην περιοχή της Αττικής. Ως ερευνητικό εργαλείο χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο το οποίο συμπληρώθηκε κατά τους μήνες Απρίλιο και Μάιο του 2015. Για τη στατιστική ανάλυση χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο SPSS ν.22.0. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζουν συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης που κυμαίνεται σε ποσοστά: χαμηλό επίπεδο: 14,1%, ήπιο επίπεδο: 11,4%, μεσαίο επίπεδο: 17,7% και υψηλό επίπεδο: 9,7%. Τέλος τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του άγχους των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και του αυταρχικού στυλ διοίκησης που υιοθετούν οι διευθυντές σε ποσοστό που κυμαίνεται: σε χαμηλά – ήπια επίπεδα και κατά μέσο όρο σε ποσοστό 13,9%, σε μεσαία επίπεδα και κατά μέσο όρο σε ποσοστό 24,1% και τέλος σε υψηλά επίπεδα και κατά μέσο όρο σε ποσοστό 22,0%.

**Λέξεις κλειδιά**: εργασιακό άγχος, επαγγελματική εξουθένωση, εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, στυλ διεύθυνσης

**ABSTRACT**

The present study sought to demonstrate the importance of the issue, as earlier studies indicate that the exposure of teachers in extreme stressful situations are harmful for both the professional and personal lives (burnout), and for the educational institution in which they serve. In this paper we examined also our educational administration way system though the way he affects the management style of our educational units, leading to continuous stress with negative consequences, particularly, in the professional life of employees and their performance. Within this theoretical framework the reason of this research was to study: a) if there is in primary education a statistically significant percentage of teachers suffering from stress at work and mainly from burnout and b) if there is a statistically significant percentage indicating that management style in primary education related to work stress of teachers. The sample was randomly selected. The final number of research subjects were 120 teachers working in primary schools in the public sector in the region of Attica. As a research tool was used the questionnaire which filled in the months of April and May 2015. For the statistical analysis was performed using the statistical package SPSS v.22.0. The results showed that teachers in Primary Education show burnout symptoms ranging in rates: low: 14,1%, mild level: 11,4%, medium level: 17,7% and a high level: 7,0%. Finally, the results showed a correlation between the anxiety of Primary Education teachers and the authoritarian management style adopted by their managers in a percentage ranging: low - moderate levels and an average rate of 13,9%, on medium level and an average rate of 24,1% and finally at high levels and an average rate of 22,0%.

**Key words**: work stress, burnout, Primary Education teachers, management style

**Π Ε Ρ Ι Ε Χ Ο Μ Ε Ν Α**

**ΕΙΣΑΓΩΓΗ ………………………………………………………………………. 14**

**Θεωρητική διερεύνηση ………………………………………………………….. 17**

1. **Στυλ Διεύθυνσης στην Ελλάδα ………………………………………….. 18**
2. **Το άγχος: Θεωρητική ανάλυση του άγχους ……………………………. 24**
	1. **Ορισμός του εργασιακού άγχους …………………………………… 27**
		1. **Επαγγελματική εξουθένωση ………………………………… 30**
	2. **Πηγές του εργασιακού άγχους ……………………………………… 33**
	3. **Εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών ……………………………… 38**
3. **Στυλ Διεύθυνσης και εργασιακό άγχος …………………………………. 42**

**Ερευνητική διερεύνηση ………………………………………………………….. 47**

1. **Η Έρευνα ………………………………………………………………….. 48**
	1. **Γενική διατύπωση του ερευνητικού προβλήματος ………………… 48**
	2. **Στόχοι της έρευνας …………………………………………………… 48**
	3. **Ερευνητικές υποθέσεις ………………………………………………. 49**
	4. **Η Μέθοδος ……………………………………………………………. 49**
		1. **Οι Συμμετέχοντες (Το Δείγμα) ………………………………. 49**
		2. **Το Εργαλείο …………………………………………………… 50**
		3. **Ερευνητική Διαδικασία (Τρόπος, Τόπος και**

 **Χρόνος διεξαγωγής της έρευνας) ………………………….... 51**

* + 1. **Η Μεθοδολογία ……………………………………………….. 51**
	1. **Αποτελέσματα της έρευνας ………………………………………….. 52**
		1. **Ατομικά Στοιχεία ……………………………………………... 52**
		2. **Παρουσίαση Ευρημάτων …………………………………….. 59**
			1. **Α΄ ΜΕΡΟΣ ……………………………………………….. 59**
			2. **Β΄ ΜΕΡΟΣ ……………………………………………….. 79**
	2. **ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ………………………………………………… 100**

**ΕΠΙΛΟΓΟΣ ……………………………………………………………………… 106**

**ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ………………………………………………………………… 110**

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ .………………………………………………………………. 121**

**ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΠΙΝΑΚΩΝ**

**Πίνακας 1. Φύλο ………………………………………………………………… 52**

**Πίνακας 2. Ηλικία ……………………………………………………………….. 54**

**Πίνακας 3. Σχέσεις Εργασίας…………………………………………………… 55**

**Πίνακας 4. Σπουδές ……………………………………………………………... 56**

**Πίνακας 5. Χρόνια Προϋπηρεσίας …………………………………………….. 58**

**Πίνακας 1Α. Νιώθω ικανοποιημένος/ η από τη δουλειά μου ………………… 60**

**Πίνακας 2Α. Νιώθω συναισθηματικά άδειος/ α από τη δουλειά μου ……….. 61**

**Πίνακας 3Α. Νιώθω μεγάλη ενεργητικότητα ………………………………… 62**

**Πίνακας 4Α. Νιώθω κούραση, όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω μπροστά**

 **μου μια ακόμα μέρα δουλειάς …………………………………… 63**

**Πίνακας 5Α. Νιώθω ότι δε θέλω να πάω στη δουλειά μου και μου έρχεται**

 **να τηλεφωνήσω και να δηλώσω ασθένεια ……………………. 64**

**Πίνακας 6Α. Νιώθω εξουθενωμένος/ η από τη δουλειά μου τόσο**

 **ψυχολογικά όσο και σωματικά ………………………………… 65**

**Πίνακας 7Α. Νιώθω εξαντλημένος/ η στο τέλος μιας εργάσιμης ημέρας,**

 **ώστε να μην θέλω να επικοινωνήσω με κανένα ……………….. 66**

**Πίνακας 8Α. Νιώθω ότι έχω φτάσει στα όρια της αντοχής μου …………….. 67**

**Πίνακας 9Α. Έχω γίνει πιο σκληρός/ η απέναντι στους ανθρώπους**

 **από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά ………………………….. 68**

**Πίνακας 10Α. Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά**

 **τη ζωή των άλλων ……………………………………………….. 69**

**Πίνακας 11Α. Νιώθω ότι εργάζομαι σκληρά σε αυτή τη δουλειά …………… 70**

**Πίνακας 12Α. Νευριάζω στη δουλειά μου, γιατί τίποτα δεν μου πάει καλά … 71**

**Πίνακας 13Α. Αντιμετωπίζω με ηρεμία τις συναισθηματικές**

 **φορτίσεις στη δουλειά μου ………………………………………. 72**

**Πίνακας 14Α. Σκέπτομαι ότι αν μου δινόταν η κατάλληλη ευκαιρία,**

 **θα άλλαζα δουλειά ……………………………………………… 73**

**Πίνακας 15Α. Πιάνω τον εαυτό μου να σκέπτεται την προοπτική**

 **της συνταξιοδότησης …………………………………………… 74**

**Πίνακας 16Α. Έχω κατορθώσει αρκετά αξιόλογα πράγματα στη**

 **δουλειά αυτή ……………………………………………………. 75**

**Πίνακας 17Α. Νιώθω μεγάλη απογοήτευση από τη δουλειά μου …………… 76**

**Πίνακας 18Α. Νιώθω ότι οι κακές σχέσεις με τους συναδέλφους**

 **αυξάνουν το άγχος ………………………………………………. 77**

**Πίνακας 19Α. Νιώθω ότι το καλό εργασιακό κλίμα και η ομαδικότητα**

 **μειώνουν το άγχος μου ………………………………………….. 78**

**Πίνακας 20Α. Ζητώ τη βοήθεια των συναδέλφων σας για τη διευκόλυνση**

 **του έργου μου ……………………………………………………. 79**

**Πίνακας 1Β. Το επάγγελμά σας καθεαυτό ……………………………………. 80**

**Πίνακας 2Β. Η προσπάθεια επίτευξης των αρχικών σας προσδοκιών**

 **από το επάγγελμα του εκπαιδευτικού ………………………….. 81**

**Πίνακας 3Β. Η κακή επικοινωνία με τους συναδέλφους σας ………………… 82**

**Πίνακας 4Β. Το εργασιακό κλίμα και η επίτευξη ομαδικού πνεύματος …….. 83**

**Πίνακας 5Β. Η εμπλοκή σε ανεπιθύμητες ή απαράδεκτες ή περιττές**

 **διαμάχες με τους συναδέλφους σας ……………………………… 84**

**Πίνακας 6Β. Οι ανταγωνιστικές σχέσεις με τους συναδέλφους σας που**

 **δυσχεραίνει την αναζήτηση βοήθειας για τη διευκόλυνση**

 **του έργου σας ………………………………………………………. 85**

**Πίνακας 7Β. Η έλλειψη φροντίδας και ανθρώπινης προσέγγισης**

 **από το διευθυντή σας ………………………………………………. 86**

**Πίνακας 8Β. Η απαθής στάση του διευθυντή σας απέναντι στις**

 **ανάγκες σας (διδακτικές, κοινωνικές ή προσωπικές) …………… 87**

**Πίνακας 9Β. Η συνεργατική διάθεση του διευθυντή σας ………………………. 88**

**Πίνακας 10Β. Ότι οι προσωπικές σας απόψεις δεν λαμβάνονται υπ’ όψιν**

 **από το διευθυντή σας …………………………………………….. 89**

**Πίνακας 11Β. Ότι ο διευθυντής σας δεν αφήνει να αναδειχθούν το**

 **κύρος σας και οι ικανότητές σας ………………………………… 90**

**Πίνακας 12Β. Η ανάληψη κάποιου εργασιακού ρόλου/ καθήκοντος**

 **με υψηλές προσδοκίες και απαιτήσεις ………………………….. 91**

**Πίνακας 13Β. Ο καθορισμός των σκοπών και των στόχων του**

 **σχολείου αποκλειστικά από το διευθυντή σας ………………….. 92**

**Πίνακας 14Β. Ότι δεν σας δίνονται οι ευκαιρίες να συμμετάσχετε ενεργά**

 **στη λήψη αποφάσεων που αφορούν το σχολείο ………………... 93**

**Πίνακας 15Β. Ότι στο σχολείο σας είστε όλοι ισότιμοι και ότι όλοι**

 **θεωρείστε απαραίτητοι και υπεύθυνοι στη λήψη**

 **αποφάσεων ……………………………………………………….. 94**

**Πίνακας 16Β. Η επαγγελματική σας ανάπτυξη μέσω της συμμετοχής σας**

 **στις αποφάσεις του σχολείου ……………………………………. 95**

**Πίνακας 17Β. Η ανεπαρκής/ χωρίς κύρος διοίκηση …………………………… 96**

**Πίνακας 18Β. Το αυταρχικό στυλ διοίκησης το οποίο εκφράζεται**

 **με τη συγκεντρωτική λήψη αποφάσεων ………………………. 97**

**Πίνακας 19Β. Το χαλαρό ή εξουσιοδοτικό μοντέλο διοίκησης, κατά το**

 **οποίο ο διευθυντής σας μεταβιβάζει σχεδόν όλη την εξουσία**

 **και ενεργεί μόνο ως χορηγός πληροφοριών …………………. 98**

**Πίνακας 20Β. Το συμμετοχικό στυλ διοίκησης κατά το οποίο οι**

 **αποφάσεις λαμβάνονται ομαδικά ……………………………… 99**

|  |
| --- |
|  |
|  |
| **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΓΡΑΦΙΚΩΝ ΠΑΡΑΣΤΑΣΕΩΝ****Γραφική Παράσταση 1. Φύλο …………………………………………… 53****Γραφική Παράσταση 2. Ηλικία …………………………………………. 54****Γραφική Παράσταση 3. Σχέσεις Εργασίας …………………………….. 55****Γραφική Παράσταση 4. Σπουδές ……………………………………….. 57****Γραφική Παράσταση 5. Χρόνια Προϋπηρεσίας ……………………….. 58** |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

**ΠΡΟΛΟΓΟΣ**

Ως άγχος ορίζεται εκείνη η συναισθηματική κατάσταση της οποίας τα κύρια χαρακτηριστικά, που διαφοροποιούνται από άτομο σε άτομο, είναι αφενός το αίσθημα της έντασης, του φόβου και της ανησυχίας και αφετέρου η υπερδραστηριοποίηση του αυτόνομου νευρικού συστήματος (Spielberger, C. D., & Smith, L. H., 1972).

Από φιλοσοφικής απόψεως το άγχος θεωρείται ότι έχει κατεξοχήν χαρακτήρα διδακτικό. Όταν δεν εκλαμβάνεται ως αποκλειστικά αρνητικό στοιχείο της ύπαρξής μας, αποτελεί σημείο αναφοράς για την επίγνωση των ουσιαστικών δεδομένων της υπόστασής μας, ώστε μέσα από αυτό αλλά και τη δύναμη που χρειάζεται για να το αντιμετωπίσουμε και να συνεχίσουμε μαζί με αυτό, να δημιουργούνται οι ανάλογες συνθήκες για να έρθουμε αντιμέτωποι με τα όρια και τις αμέτρητες δυνατότητές μας και να καταφέρουμε να φτάσουμε σε μια πιο αυτούσια, ανοιχτή και πραγματική ζωή. Το άγχος, αντί να πιεστούμε να το απορρίψουμε, όταν το κατανοήσουμε, μας δίνει τη δυνατότητα να αφουγκραστούμε αυτά που έχει να μας διδάξει.

«Επικίνδυνες και κακές είναι μόνο οι λύπες που περιφέρουμε δημοσίως για να τις καταπνίξουμε με θόρυβο σαν αρρώστιες, που αντιμετωπίζουμε επιπόλαια και επιφανειακά. Υποχωρούν για λίγο και μετά από μία ανάπαυλα εκδηλώνονται σε πολύ χειρότερη μορφή, μαζεύονται μέσα μας και είναι ζωή, ζωή που δεν ζήσαμε, που αρνηθήκαμε, που χάσαμε, ζωή που μπορεί να μας πεθάνει» (Carotenuto, A., 2002).

 Σ’ αυτήν την περιπλάνησή μας για το εργασιακό άγχος, που μας έδωσε την ευκαιρία η εκπόνηση της παρούσας εργασίας, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή κ. Παπακωνσταντίνου Γεώργιο, τόσο για την πολύτιμη βοήθεια, κατανόηση και στήριξη που μου παρείχε καθ’ όλη τη διάρκεια εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας, όσο και για τις ωραίες συναντήσεις και άκρως ενδιαφέρουσες κι από καρδιάς συζητήσεις μας.

 Ένα μεγάλο ευχαριστώ οφείλω, επίσης, σε όλους τους συναδέλφους-εκπαιδευτικούς που από το περίσσευμα του χρόνου τους, δέχτηκαν να συμμετάσχουν στην έρευνά μου.

 Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τη σύντροφό μου, τόσο για την ηθική υποστήριξη και συμπαράστασή της, όσο και για την κατανόηση, την υπομονή και την πολύτιμη βοήθειά της καθ’ όλη τη διάρκεια των σπουδών μου.

Κωνσταντίνος Δ. Καλτσούδης

**ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Ας δώσουμε λίγη προσοχή στο παρακάτω δημοσίευμα του περιοδικού «ΤΙΜΕ». Λέει: «Το άγχος φαίνεται να είναι το γεγονός που κυριαρχεί… και απειλεί να γίνει κυρίαρχο θέμα της σύγχρονης ζωής. Εμφανίζεται μέσα από τους τίτλους των εφημερίδων, γελάει νευρικά στους χορούς και στις κοσμικές συγκεντρώσεις, γκρινιάζει μέσα από τις διαφημίσεις, μιλάει ψιθυριστά στα οικοτροφεία, κλαυθμηρίζει από τη θεατρική σκηνή, εκτονώνεται στο χρηματιστήριο, χλευάζει με την πλαστή νεανικότητα στα ποδοσφαιρικά γήπεδα και ψιθυρίζει εμπιστευτικά κάθε μέρα μπροστά στον καθρέφτη του ξυρίσματος και της τουαλέτας. Το άγχος αναδύεται όχι μόνο μέσα από τις μικρές στατιστικές των εγκλημάτων, των αυτοκτονιών και του αλκοολισμού, αλλά, σχεδόν, μέσα από κάθε αθώα καθημερινή πράξη – στην ψυχρή ή την υπερβολικά εγκάρδια χειραψία, το δεύτερο πακέτο τσιγάρα ή το τρίτο ουίσκι, το ραντεβού που ξεχάσαμε, το τραύλισμα στη μέση μιας φράσης, τη χαμένη ώρα μπροστά στη συσκευή της τηλεόρασης, το παιδί που δείραμε αναίτια, τη δόση για το καινούριο αυτοκίνητο και σπίτι που δεν πληρώθηκε ακόμα».

Επειδή στην καθημερινή ζωή συναντάμε πολυάριθμα αγχογόνα ερεθίσματα, όλοι μας βιώνουμε αγχωτικές καταστάσεις από καιρό σε καιρό. Οι αντιδράσεις αυτές είναι εντελώς φυσιολογικές και, γενικά, προσαρμοστικές επειδή κινητοποιούν το άτομο να αποφύγει τον κίνδυνο. Όταν εμφανίζονται έντονες αντιδράσεις αγχωτικής κατάστασης, ενώ δεν υπάρχει αντικειμενικός κίνδυνος, έχουμε ενδείξεις μιας βαθύτερης νευρωτικής αγχωτικής διεργασίας (Spielberger, C., 1982).

Οι κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις που παρουσιάζονται σε παγκόσμιο επίπεδο, καθιστούν επιτακτική την ανάγκη ο κάθε εργαζόμενος πολίτης να αισθάνεται καλός γνώστης που αντικειμένου που παράγει, να είναι ενήμερος για τις νέες τάσεις στον τομέα του, να νιώθει αυτόνομος και προσωπικά υπεύθυνος για την έκβαση αλλά και το αποτέλεσμα της εργασίας του και να δέχεται ανατροφοδότηση και αναγνώριση από το περιβάλλον που εργάζεται. Όλες αυτές οι αυξημένες απαιτήσεις στον επαγγελματικό τομέα του εργαζομένου και κυρίως η απαίτηση για ποιότητα και αποτελεσματικότητα στο επαγγελματικό έργο, δημιουργούν εργασιακό άγχος που σε μεγάλο βαθμό επηρεάζει την επαγγελματική και κοινωνική του ζωή, αλλά και την υγεία του και τις συνθήκες διαβίωσής του (Λαϊνάς, Α., 2004· Νικολάου, Ε., 2014).

Σ΄ ένα περιβάλλον, λοιπόν, όπου κυριαρχούν τα νέα δεδομένα της εποχής όπως η παγκοσμιοποίηση, οι πολυπολιτισμικές κοινωνίες, η μετατροπή της κοινωνίας σε κοινωνία της γνώσης και της πληροφορίας, με τις γνώσεις και τις νέες τεχνολογίες να πολλαπλασιάζονται σε πολύ γοργούς ρυθμούς, όπου οι νέοι προσδιορισμοί της πραγμάτωσης του εκπαιδευτικού αγαθού δεν είναι αποκομμένοι από την ευρύτερη κοινωνική, οικονομική και πολιτισμική ρύθμιση και όπου ο ρόλος του εκπαιδευτικού γίνεται περισσότερο πολυδιάστατος και απαιτητικός, επιβάλλεται η γνωσιολογική συγκρότηση, η παιδαγωγική κατάρτιση και κυρίως η ψυχική ενδυνάμωση των εκπαιδευτικών, λόγω της συχνούς εμφάνισης σ’ αυτούς εργασιακού άγχους. Εδώ το άγχος είναι το τίμημα του ανθρώπου στη ραγδαία τεχνικοεπιστημονική ανάπτυξη, που σπάζοντας φραγμούς, πλαίσια, συνήθειες και καθιερωμένα, δημιουργεί νέες συνθήκες και καινούριες καταστάσεις, τις οποίες και ο σημερινός εκπαιδευτικός καλείται να αντιμετωπίσει και να προσαρμοστεί, ενώ πολλές φορές δε διαθέτει τις ικανότητες, το χρόνο και τις δυνάμεις, κι αυτό του προκαλεί άγχος (Γαλανός, Γ., 1997· Μπουζάκης, Σ., 2011· Νικολάου, Ε., 2014).

Ως αποτέλεσμα αυτής της αδυναμίας, παρατηρείται το φαινόμενο ορισμένοι εκπαιδευτικοί οργανισμοί να παρουσιάζονται ως περισσότερο αποδοτικοί ενώ κάποιοι άλλοι όχι, γιατί οι εργαζόμενοι σ’ αυτούς είτε δεν ξέρουν, δεν μπορούν ή δε θέλουν να συνεισφέρουν στην επίτευξη των εκπαιδευτικών στόχων ή των στόχων του εκπαιδευτικού οργανισμού, είτε γιατί έτσι εκφράζουν την έλλειψη εργασιακής ικανοποίησης (Χυτήρης, 2001). Η εργασιακή ικανοποίηση, όταν εξετάζεται ως ανεξάρτητη μεταβλητή εκλαμβάνεται ως αιτία ή ως γενεσιουργός παράγοντας για την εκδήλωση ενός πλήθους συμπεριφορών του ατόμου στην εργασία του (Bogler, R., 2002· Eliophotou-Menon, M., & Saitis, C., 2006). Όσον αφορά τον εκπαιδευτικό χώρο, η εργασιακή ικανοποίηση είναι η αιτία για την εκδήλωση συμπεριφορών, όπως η απουσία από την εργασία, η αποτελεσματικότητα και παραγωγικότητα των εκπαιδευτικών και οι διαπροσωπικές τους σχέσεις στο χώρο του σχολείου (Scott, K. D., & Taylor, G. S., 1985· Baron, R., 1986· Koustelios, A., 2001). Όπως κι αν το θέσουμε, το βέβαιο είναι ότι οι άνθρωποι κάνουν τη διαφορά, είτε αυτοί απλά διοικούνται και εκτελούν, είτε συμμετέχουν, είτε διοικούν (Χυτήρης, 2001).

Η σχολική ηγεσία ως άμαξα που καθοδηγεί και τροχιοδρομεί την πορεία του προσωπικού του σχολείου προς την επιτέλεση του έργου της, διαδραματίζει ουσιαστικό και καθοριστικό ρόλο στην ενδυνάμωση ή αποδυνάμωση των ατόμων που εμπλέκονται άμεσα στη λειτουργία του εκάστοτε εκπαιδευτικού οργανισμού. Η παροχή ή όχι δύναμης, εξουσίας και ευθυνών στους εκπαιδευτικούς δεν είναι εύκολο εγχείρημα κι αυτή έχει να κάνει και με τα προσωπικά χαρακτηριστικά του ηγέτη/διευθυντή (Νικολάου, Ε., 2014).

Με βάση τις παραπάνω προκαταρκτικές επισημάνσεις θεωρούμε ότι η συζήτηση στα πλαίσια της συγκεκριμένης εισήγησης, θα προσπαθήσει να αναδείξει την ερευνητική ενασχόληση με το άγχος της επαγγελματικής ομάδας των εκπαιδευτικών σε συνάρτηση με το στυλ διεύθυνσης που υιοθετούν οι εκάστοτε διευθυντές των σχολικών μονάδων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, κι αν ο συνδυασμός του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών και του στυλ διεύθυνσης των σχολείων μπορεί να αξιοποιηθεί προς την κατεύθυνση της ανάλυσης, της ερμηνείας και της ουσιαστικής παρέμβασης προς όφελος των εργαζομένων.

**ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ**

1. **Στυλ Διεύθυνσης στην Ελλάδα**

Οι τάσεις και οι διαδικασίες αποκέντρωσης εκφράστηκαν στο πέρασμα των τελευταίων ετών με ιδιαίτερους τρόπους μέσα από συνεχείς, συνολικές ή επιμέρους μεταρρυθμίσεις τόσο στο χώρο της διοίκησης ευρύτερα, όσο και στο χώρο της παιδείας. Γενικά, ο τρόπος οργάνωσης ενός εκπαιδευτικού συστήματος είναι αποτέλεσμα πολιτικών επιλογών και σχεδιασμού, που στηρίζονται σε συγκεκριμένο αξιακό-φιλοσοφικό υπόβαθρο και παιδαγωγική-εκπαιδευτική ιδεολογία, αλλά και της επίδρασης παραγόντων όπως οι εθνικοί στόχοι, καθώς και της πίεσης ατόμων (κοινωνικές ομάδες, υπερεθνικά και παγκόσμιας εμβέλειας κέντρα) για κοινωνική μεταβολή. Έτσι, την τελευταία δεκαετία, μέσα στη δυναμική της ενεργητικής αναζήτησης διεξόδων στα ποικίλα και ασφυκτικά προβλήματα, που στην εποχή μας αποκτούν παγκόσμιες διαστάσεις, οι λέξεις: αποσυγκέντρωση, αυτονομία και αποκέντρωση κυριαρχούν, αν και συγκεχυμένα, στο λεξιλόγιο των διεθνών και εθνικών πρακτικών (Κατσαρός, Ι., 2008 Λυμπέρης, Λ., 2012).

Το εκπαιδευτικό σύστημα αναπτύσσεται και λειτουργεί μέσα σε μια ιστορική κοινωνική πραγματικότητα και αποτελεί απόλυτο απότοκο όλου του κοινωνικοοικονομικού συστήματος. Το κοινωνικοοικονομικό αυτό σύστημα στις σύγχρονες οργανωμένες κοινωνίες αποκαλείται κράτος. Η αναφορά μας αυτή για το κράτος γίνεται, γιατί η οργάνωσή του επηρεάζει τους θεσμούς και καθορίζει την πολιτική που θα ακολουθήσει για τα επί μέρους ζητήματα, άρα και της εκπαίδευσης. Μέσα σ’ αυτό το περιβάλλον προσπάθειας αλλαγών και τροποποίησης του ρόλου του κράτους στο χώρο της διοίκησης γενικότερα, υπήρξαν αντίστοιχες προσπάθειες μεταβολής και μεταρρύθμισης και στο χώρο της εκπαίδευσης, όπου το κράτος από κράτος-εκπαιδευτής γίνεται κράτος-συντονιστής της εκπαιδευτικής πολιτικής. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι σχεδόν σε όλες τις χώρες υπάρχει στην εκπαιδευτική πολιτική μια τάση επανακαθορισμού των αρμοδιοτήτων του κράτους σε εθνικό και πολιτικό επίπεδο, καθώς αναγκάζονται να λάβουν άμεσα υπ’ όψιν τη διεθνή πρακτική, η οποία σήμερα παρά ποτέ υιοθετεί πιο αποκεντρωτικά εκπαιδευτικά συστήματα διοίκησης δίδοντας σε περιφερειακά όργανα μεγάλα περιθώρια άσκησης ουσιαστικής εκπαιδευτικής πολιτικής (Αθανασούλα-Ρέππα, Α., 2008· Παπακωνσταντίνου, Γ., 2012).

Το μοντέλο ρύθμισης που θα επιλέξει κάθε κοινωνία – χώρα, ανήκει αποκλειστικά στο κράτος, που είναι ένα υποσύστημα του ευρύτερου κοινωνικού συστήματος και εκφράζει την κυρίαρχη ιδεολογία, όπως αυτή προκύπτει ιστορικά από τη λειτουργία των κοινωνικών και παραγωγικών σχέσεων. Με βάση τη διεθνή εμπειρία, τα μοντέλα ρύθμισης της διοίκησης της εκπαίδευσης που εφαρμόζονται σε διάφορες χώρες και τα οποία είναι πλήρως προσαρμοσμένα στις κοινωνικοοικονομικές και πολιτικές δομές και στα χαρακτηριστικά της κάθε χώρας, μπορούν να συνοψιστούν στα παρακάτω:

* Συγκεντρωτικό – γραφειοκρατικό ιεραρχικό σύστημα διοίκησης της εκπαίδευσης. Η συγκεντρωτική διοίκηση χαρακτηρίζεται από μια αυστηρή ιεραρχική γραφειοκρατική οργάνωση που λειτουργεί βάσει πολυάριθμων νόμων και οδηγιών, όπου το Υπουργείο Παιδείας αποφασίζει για τη λειτουργία του συστήματος με κάθε λεπτομέρεια και οι ενδιάμεσες εξουσίες (διοικητικές αρχές), περιφερειακές και τοπικές, οι οποίες ιεραρχικά εξαρτώνται από την κεντρική διοίκηση, εκτελούν πιστά και χωρίς να αναπτύσσουν πρωτοβουλίες, τις εντολές της. Το συγκεντρωτικό μοντέλο διοίκησης της εκπαίδευσης εμπεριέχει την υπαγωγή όλων των υπολοίπων οργάνων στον κεντρικό φορέα με συνέπεια οι εκπαιδευτικοί να εκτελούν τις εντολές (μεταβίβαση-εκτέλεση) και οι μαθητές-γονείς (κοινωνία) να διατηρούν το ρόλο των παθητικών καταναλωτών δημόσιας υπηρεσίας (Ανδρέου, Α. & Παπακωσταντίνου, Γ., 1994 Χατζηπαναγιώτου, Π., 2003 Παπακωνσταντίνου, Γ., 2012 Παπακωσταντίνου, Γ. & Αναστασίου, Σ., 2013).
* Διοικητικά αποσυγκεντρωμένο και πολιτικά αποκεντρωμένο σύστημα διοίκησης της εκπαίδευσης το οποίο αποτελεί, συγκριτικά με το προηγούμενο και το επόμενο, ένα ενδιάμεσο σύστημα αλλά και στάδιο της πορείας από τη συγκέντρωση προς την αποκέντρωση, όπου γίνεται μεταφορά αρμοδιοτήτων και αποφάσεων (ο βαθμός καθορίζεται από το κράτος) σε τοπικά/περιφερειακά όργανα κάτω, όμως, από την απόλυτη ιεραρχική εξάρτησή τους από την κεντρική διοίκηση που διατηρεί τον κυρίαρχο ρόλο (Παπακωνσταντίνου, Γ., 2012 Παπακωσταντίνου, Γ. & Αναστασίου, Σ., 2013).
* Αποκεντρωμένο σύστημα διοίκησης της εκπαίδευσης, με μεταφορά όλων των εξουσιών και των αρμοδιοτήτων, με εκχώρηση, δηλαδή, του προγραμματισμού, διαχείρισης και λήψης αποφάσεων στην περιφερειακή και τοπική κοινωνία και παραχώρηση σχετικής ή πλήρους αυτοτέλειας στη σχολική μονάδα. Η κεντρική διοίκηση συνεχίζει να χαράσσει την εκπαιδευτική πολιτική και να δίνει τις γενικές κατευθύνσεις για την οργάνωση και λειτουργία του συστήματος, αλλά οι επιμέρους αποφάσεις για την υλοποίηση της εκπαιδευτικής πολιτικής παίρνονται σε επίπεδο περιφέρειας καθώς και σε τοπικό επίπεδο, ανάλογα με το πρόβλημα που προκύπτει. Με άλλα λόγια κατά την άσκηση των εξουσιών και των καθηκόντων τους τα τοπικά/περιφερειακά όργανα και οι υπηρεσίες απολαμβάνουν ενός ουσιαστικού βαθμού ανεξαρτησίας έναντι της κεντρικής διοίκησης με την έννοια ότι μπορούν να ρυθμίζουν αυτόνομα θέματα χωρίς την προηγούμενη έγκριση των κεντρικών πολιτικών και διοικητικών αρχών. Στο αποκεντρωμένο σύστημα διοίκησης οι γονείς-μαθητές (κοινωνία) έχουν ουσιαστική συμμετοχή στην εκπαιδευτική πραγματικότητα και οι εκπαιδευτικές μονάδες διοικούνται, κατά παραχώρηση, αυτοτελώς (διαπραγμάτευση – εφαρμογή της πολιτικής) (Ανδρέου, Α. & Παπακωσταντίνου, Γ., 1994 Ανδρέου, Α., 2001 Σαΐτη, Α. & Σαΐτης, Χ., 2011 Παπακωνσταντίνου, Γ., 2012 Παπακωσταντίνου, Γ. & Αναστασίου, Σ., 2013).

Σήμερα, στη χώρα μας και με βάση το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, το βαθμό εξουσίας και τη γεωγραφική θέση των υπηρεσιών, οι αποφάσεις λαμβάνονται ανάλογα με το περιεχόμενο και το χώρο άσκησης των διοικητικών αρμοδιοτήτων, σε εθνικό (κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Παιδείας, κεντρικά υπηρεσιακά, πειθαρχικά και γνωμοδοτικά συμβούλια και βοηθητικοί οργανισμοί της εκπαίδευσης), περιφερειακό (Περιφερειακές Διευθύνσεις Εκπαίδευσης και ανώτερα περιφερειακά υπηρεσιακά συμβούλια) και τοπικό (σχολικές επιτροπές δήμων, διευθυντής, υποδιευθυντής, σύλλογος διδασκόντων) επίπεδο (Αθανασούλα-Ρέππα, Α., 2008 Σαϊτης, Χ., 2007). Καθώς διαπιστώνουμε γίνεται μια σταδιακή και επιφυλακτική προσπάθεια αποκέντρωσης του εκπαιδευτικού συστήματος με τη δυνατότητα που παραχωρείται στις περιφερειακές υπηρεσίες του Υπουργείου Παιδείας να αποκτήσουν αρμοδιότητες, να αναλάβουν ορισμένα καθήκοντα και να έχουν πραγματική εξουσία σε θέματα που αφορούν τις τοπικές εκπαιδευτικές υποθέσεις σε επίπεδο περιφέρειας, νομού και σχολικής μονάδας. Η μεταβίβαση εκπαιδευτικών αρμοδιοτήτων από το κέντρο στην περιφέρεια, οι οποίες πριν την ψήφιση των σχετικών νόμων ασκούνταν από το Υπουργείο Παιδείας και τις υπηρεσίες του στην κεντρική διοίκηση, έγινε με στόχο να ενισχύσει την αποκέντρωση και αυτοδιοίκηση του εκπαιδευτικού συστήματος και να δώσει τη δυνατότητα στους τοπικούς φορείς να πάρουν στα χέρια τους το μέλλον της περιοχής τους, ώστε να γίνει ο πολίτης από θεατής που ήταν, ενεργός και συμμέτοχος (Rousseau, D. M.,1989 Μπάκας, Θ., 2007).

Εντούτοις, η διαπίστωση ότι το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα εμφανίζεται να είναι στο σύνολό του ως ένα από τα πλέον συγκεντρωτικά εκπαιδευτικά συστήματα (Αθανασούλα-Ρέππα, Α., 2008) που χαρακτηρίζεται από σαφείς ιεραρχικές σχέσεις, εκτεταμένη νομοθεσία, πολυνομία και φορμαλισμό, δεν είναι καινούρια. Η σχετική βιβλιογραφία αλλά και μελέτες αξιολόγησης του εκπαιδευτικού μας συστήματος καταλήγουν στο ίδιο συμπέρασμα: παρά τη σχετική ρητορική (Κουτούζης, Μ., 2012) και κάποιες προσπάθειες αποκέντρωσης που έχουν κατά καιρούς γίνει, το ελληνικό μοντέλο της εκπαιδευτικής διοίκησης χαρακτηρίζεται ως γραφειοκρατικό (πολύπλοκο λόγω μεγέθους και δομών) και συγκεντρωτικό, δεδομένου ότι οι βασικότερες αποφάσεις που αφορούν στη δομή, τον προγραμματισμό και τη λειτουργία των εκπαιδευτικών μονάδων λαμβάνονται από την κεντρική διοίκηση του Υπουργείου Παιδείας (Παπακωσταντίνου, Γ. & Αναστασίου, Σ., 2013). Συγκεκριμένα, το σύστημα είναι ιεραρχικά δομημένο (γραμμική οργάνωση) και σχηματικά παρουσιάζεται ως μια πυραμίδα, στη κορυφή της οποίας βρίσκεται ο Υπουργός Παιδείας και Θρησκευμάτων, που προΐσταται του Υπουργείου Παιδείας, και που έχει, ως προς την ποσότητα, τις αποκλειστικά κεντρικές διοικητικές αρμοδιότητες όλου του εκπαιδευτικού συστήματος. Στη βάση της πυραμίδας βρίσκεται το σύνολο των σχολείων (Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης) της χώρας που τελικά έχουν ελάχιστες αποφασιστικές αρμοδιότητες (Ανδρέου, Α. & Παπακωσταντίνου, Γ., 1994).

Το αποκεντρωτικό σύστημα, σύμφωνα με το οποίο ένα σημαντικό μέρος εξουσίας της κεντρικής διοίκησης μεταβιβάζεται στα περιφερειακά όργανα, τα οποία εδρεύουν σε διάφορες γεωγραφικές περιφέρειες, έχουν αρμοδιότητες, ευθύνες και μεγάλα περιθώρια άσκησης ουσιαστικής εκπαιδευτικής διοίκησης, απαιτεί μια διαφοτερική εσωτερική οργάνωση της ιεραρχίας. Σε χώρες με εκπαιδευτικά συστήματα αποκεντρωτικού τύπου, όπως οι αγγλοσαξωνικές, η σχολική μονάδα θεωρείται σημαντικός παράγοντας τόσο για την άσκηση όσο και για τη διαμόρφωση της εκπαιδευτικής πολιτικής. Η σχολική μονάδα εμφανίζεται όχι μόνο ως βασικός παράγοντας για την εισαγωγή αλλαγών και καινοτομιών στην εκπαίδευση, αλλά και ως οργανισμός που διαχειρίζεται ζητήματα προγραμμάτων διδασκαλίας και εκπαίδευσης ανθρώπινου δυναμικού, οικονομικού απολογισμού με ουσιαστικές αρμοδιότητες αλλά και ευθύνη κατά τη λήψη των αποφάσεων (Ανδρέου, Α., 2001 Χατζηπαναγιώτου, Π., 2003).

Γεγονός είναι ότι το πέρασμα από το συγκεντρωτικό στο αποκεντρωμένο μοντέλο είναι ένα δύσκολο εγχείρημα, με βασικό πρόβλημα το πέρασμα από την ιδέα της ιεραρχίας σε αυτή του κρατικού συντονισμού του εκπαιδευτικού συστήματος, που σημαίνει ότι το κράτος θα έχει πλέον ρόλο επιτελικό, συντονιστικό και ασυζητητί πιο δύσκολο, αφού θα διαμορφώνει την εκπαιδευτική στρατηγική και θα καθορίζει τις βασικές αρχές και αξίες της εθνικής εκπαιδευτικής πολιτικής. Αυτό το πέρασμα εκχώρησης της εξουσίας, της οργάνωσης, της λειτουργίας, της διαχείρισης και της ευθύνης στη δημόσια εκπαίδευση, πρέπει να στηρίζεται σε μια «κατάσταση ισορροπίας» μεταξύ αρμοδιοτήτων που χρειάζεται να παραμείνουν στην κεντρική διοίκηση ή ανώτατη ηγεσία ή να εκχωρηθούν σταδιακά και αυτών που πρέπει να αποκεντρωθούν στις περιφερειακές μονάδες ή υπηρεσίες (Σαΐτη, Α. & Σαΐτης, Χ., 2011). Όσο αυτό δε γίνεται κατανοητό, το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα θα συνεχίζει να εμφανίζεται και να είναι στο σύνολό του, ως ένα από τα πλέον συγκεντρωτικά εκπαιδευτικά συστήματα. Είναι μάλιστα αξιοσημείωτο να αναφέρουμε ότι, παρά το γεγονός ότι η περιφερειακή οργάνωση της χώρας, σε επίπεδο νομοθετικών ρυθμίσεων σχετικά με το β΄ βαθμό τοπικής αυτοδιοίκησης, είναι σε ισχύ εδώ και σχεδόν δύο δεκαετίες, στην ουσία η συζήτηση για την αποκέντρωση στην εκπαίδευση, με αφορμή τον καθορισμό των αρμοδιοτήτων της δευτεροβάθμιας τοπικής αυτοδιοίκησης, έχει εξελιχτεί από καιρό σε μια ατέρμονη διαπραγμάτευση για την κατανομή των διοικητικών αρμοδιοτήτων και εξουσιών, μεταξύ των φορέων της τοπικής αυτοδιοίκησης και του ΥΠΑΙΘ με παρεμβαίνοντες τους εκπαιδευτικούς, χωρίς τελικά καμιά ουσιαστική εκχώρηση αρμοδιότητας (Ανδρέου, Α., 2001 Αθανασούλα-Ρέππα, Α., 2008 Σαΐτη, Α. & Σαΐτης, Χ., 2011 Παπακωνσταντίνου, Γ., 2012).

Ο τρόπος που το οργανωμένο κράτος αποφασίζει για την πολιτική που θα ακολουθήσει και τον τρόπο διοίκησης της εκπαίδευσης, καθοδηγεί και επηρεάζει άμεσα και τον τρόπο που διοικούνται και οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί. Θα πρέπει από την αρχή να γίνει σαφές ότι η έννοια της «διοίκησης» ενός οργανισμού αποκτά νόημα και περιεχόμενο όταν υπάρχουν περιθώρια σχετικής αυτονομίας. Όταν αυτά είναι εξαιρετικά περιορισμένα, κυρίως σε «υπερσυγκεντρωτικά» συστήματα, τότε η διοίκηση του οργανισμού «εκφυλίζεται» στην τυπική διεκπεραίωση των καθηκόντων, δηλαδή στις γραφειοκρατικές – διεκπεραιωτικές διαδικασίες, όπως αυτές προβλέπονται από το θεσμικό πλαίσιο (Αθανασούλα-Ρέππα, Α., 2008 Κουτούζης, Μ., 2012).

Η διοίκηση ενός οργανισμού απαιτεί και το άτομο που θα ηγηθεί αυτής της προσπάθειας. Ως διοικητικό/ διευθυντικό στέλεχος ορίζεται κάθε εργαζόμενος ο οποίος δεν περιορίζεται σε απλή διεκπεραίωση και εκτέλεση συγκεκριμένων καθηκόντων, αλλά είναι υπεύθυνος και για την εργασία άλλων ανθρώπων οι οποίοι θεωρούνται ως ιεραρχικά υφιστάμενοί του. Στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα και σε επίπεδο σχολικής μονάδας το πρόσωπο το οποίο προΐσταται, είναι γνωστό ως Διευθυντής Σχολικής Μονάδας, ο οποίος καλείται μέσα στο διαθέσιμο πλαίσιο να υιοθετήσει και ένα ανάλογο στυλ ηγεσίας/διοίκησης (Λαϊνάς, Α., 2004). Είναι γνωστόν ότι το συγκεντρωτικό εκπαιδευτικό σύστημα δεν εκχώρησε, μέχρι σήμερα, αποφασιστικές αρμοδιότητες στο κατώτερο επίπεδο διοίκησης, ώστε οι διευθυντές/ ηγέτες των σχολικών μονάδων να λαμβάνουν τις ανάλογες πρωτοβουλίες και να καθοδηγούν- επηρεάζουν άμεσα τους υφιστάμενους τους, αλλά και να αναλαμβάνουν την ανάλογη ευθύνη για τη λειτουργία της σχολικής μονάδας. Συνεπώς, δεν μπορούμε να μιλάμε περί «δυναμικής ηγεσίας» στο πεδίο της ελληνικής σχολικής εκπαίδευσης, γιατί οι στόχοι και οι κανόνες λειτουργίας του ελληνικού σχολείου καθορίζονται από την κεντρική διοίκηση. Με άλλα λόγια, ο έλληνας δάσκαλος-διευθυντής δεν έχει τα περιθώρια εκείνα, τα οποία θα του επέτρεπαν να λειτουργήσει αυτόνομα και ελεύθερα, επειδή περιορίζεται μέσα στο πλαίσιο ενός νόμου που τον θέλει περισσότερο εκτελεστικό όργανο της σχολικής διοίκησης, παρά διευθυντή/ηγέτη του σχολείου (Σαΐτης, Χ., 2007).

 Εντούτοις, ερευνητές όπως οι Vroom & Yetton, αλλά και άλλοι, ανεξάρτητα από το σύστημα διοίκησης που επιλέγει η κεντρική εξουσία, σε επίπεδο σχολικού οργανισμού και με κριτήριο την αποδοχή από τους υφιστάμενους, καταλήγουν ότι τα βασικότερα μοντέλα (στυλ) διοίκησης είναι τα παρακάτω:

* Το αυταρχικό μοντέλο (style), το οποίο εκφράζεται με τη συγκεντρωτική λήψη αποφάσεων
* Το συμβουλευτικό μοντέλο κατά το οποίο ο ηγέτης ανταλλάσσει απόψεις με τους υφιστάμενους περισσότερο προς προσωπική αναζήτηση πληροφοριών
* Το δημοκρατικό ή συμμετοχικό ή συναποφασιστικό ή ομαδικού τύπου μοντέλο, κατά το οποίο οι αποφάσεις λαμβάνονται ομαδικά (Ανδρέου, Α. & Παπακωσταντίνου, Γ., 1994).
* Το χαλαρό ή εξουσιοδοτικό μοντέλο, κατά το οποίο ο ηγέτης μεταβιβάζει σχεδόν όλη την εξουσία και ενεργεί μόνο ως χορηγός πληροφοριών (Σαΐτη, Α. & Σαΐτης, Χ., 2011).

Τέλος, θα πρέπει να σημειώσουμε ότι ύστερα από διεξοδική και επίμονη μελέτη των διάφορων θεωριών που ασχολούνται και εξετάζουν το θέμα της ηγεσίας, μπορεί κάποιος να εξαγάγει το ασφαλές συμπέρασμα ότι αν θέλουμε να μιλούμε για αποτελεσματική ηγεσία, τότε δε θα πρέπει να μιλούμε για μια και μόνο συγκεκριμένη μορφή άσκησής της. Η ηγεσία για να είναι δίκαιη και αποτελεσματική θα πρέπει αρχικά να προσαρμόζεται στα δεδομένα του περιβάλλοντος που ασκείται, δηλαδή θα πρέπει να έχει την ικανότητα να χρησιμοποιεί εναλλακτικούς τύπους συμπεριφοράς ανάλογα με τις περιστάσεις και τους ανθρώπους. Αν τελικά η ασκούμενη ηγεσία θα είναι περισσότερο ή λιγότερο αυταρχική ή δημοκρατική, αυτό θα εξαρτάται από τρεις βασικούς άξονες: την προσωπικότητα του ηγέτη, την ποιότητα ή την ωριμότητα των μελών της ομάδας και την κατάσταση, δηλαδή το περιβάλλον μέσα στο οποίο δρα η ομάδα (Αθανασούλα-Ρέππα, Α., 2001 Μπουραντάς, Δ., 2001 Σαΐτης, Χ., 2002).

1. **Το άγχος: Θεωρητική ανάλυση του άγχους**

Το άγχος είναι ένα φυσικό και αναπόφευκτο χαρακτηριστικό της ζωής. Ο άνθρωπος στη σύγχρονη εποχή αντιμετωπίζει όλο και περισσότερες πιεστικές ανάγκες και συνεπώς, διαρκώς περισσότερο άγχος. Το άγχος είναι η οδυνηρή, καταθλιπτική, ανυπόφορη και βασανιστική αναμονή απέναντι σ’ ένα επερχόμενο και αόριστο κίνδυνο, ασυνείδητο (κυρίως) και υποκειμενικό. Το κυριότερο χαρακτηριστικό του άγχους είναι ότι, ενώ αυτός ο κίνδυνος βρίσκεται κάπου απροσδιόριστα στο απόμακρο, κοντινό ή άμεσο μέλλον, κρυμμένος στο βάθος του ασυνείδητου, η αγχομένη συνείδηση «ζει τώρα αυτή εδώ τη στιγμή» σε όλη τη δραματική μοιραιότητά της αυτό τον ίδιο κίνδυνο και τις συνέπειές του. Το άγχος, ειπώθηκε, είναι όπως το κουνούπι μέσα στο σκοτάδι. Γνωρίζεις ότι το ζωύφιο είναι κοντά, δεν ξέρεις όμως πού ακριβώς και δεν μπορείς οπωσδήποτε να το εντοπίσεις, για να του καταφέρεις το πλήγμα που θα σε απαλλάξει από αυτό. Πολλές φορές, το άγχος αποτελεί απαραίτητο στοιχείο της καθημερινότητάς μας, γίνεται μια απαραίτητη συνθήκη ύπαρξης και γι’ αυτό το επινοούμε ακόμα και στις ευχάριστες ασχολίες (Τομασίδης, Χ., 1982· Νασιάκου, Μ., 1982· Spielberger, C., 1982· Fontana, D., 1993· Γαλανός, Γ., 1997· Παππά, Β. Σ., 2006).

Το άγχος είτε ως κατάσταση (που ενεργοποιείται σε ανάλογες συνθήκες με εκδηλώσεις έντασης, ανησυχίας και τη δραστηριοποίηση του αυτόνομου νευρικού συστήματος), είτε ως γνώρισμα προσωπικότητας (αφορά την διαφοροποιημένη ατομική προδιάθεση, στάση και αντίδραση απέναντι στις ποικιλόμορφες καταστάσεις), ενώ πήρε τη μορφή πλημμυρίδας στις μεταπολεμικές δεκαετίες και στις ρίζες του παραμένει το ίδιο, έχει αλλάξει ως προς τις εκλυτικές του αιτίες, και ως προς τη συμπτωματολογία του, μια και έχουν αλλάξει και οι πηγές που το τροφοδοτούν. Στην εποχή μας, το άγχος δεν είναι αυτό που περιέγραψε ο Φρόυντ αναπτύσσοντας τις θεωρίες του για τις νευρώσεις και ουσιαστικά για την «οικογενειακή νεύρωση» της αστικής κοινωνίας της Κεντρικής Ευρώπης του 1900-20. Στις υπό ανάπτυξη κοινότητες, οι αγχογόνοι παράγοντες σχετίζονται κυρίως με την ανάγκη για βιολογική επιβίωση, για παράδειγμα, την εύρεση τροφής, στέγης ή ασφάλειας ή την εξασφάλιση ενός συντρόφου για τη συνέχιση του είδους. Στους αναπτυγμένους πολιτισμούς (ειδικά αυτούς του δυτικού κόσμου) οι αγχογόνοι παράγοντες σχετίζονται λιγότερο με τους βασικούς μηχανισμούς επιβίωσης και περισσότερο με την κοινωνική επιτυχία, με το όλο και υψηλότερο επίπεδο ζωής και με την ικανοποίηση των προσδοκιών των άλλων, αλλά και των δικών μας. Είναι συζητήσιμο βέβαια, το κατά πόσο οι σύγχρονοι «μη-φυσικοί» αγχογόνοι παράγοντες μας πιέζουν περισσότερο από αυτούς που αντιμετωπίζαμε παλιότερα (Fontana, D., 1993· Γαλανός, Γ., 1997· Πλιατσίδου, Μ., & Γωνίδα, Ε., 2005).

Μελετώντας τη διεθνή και ελληνική βιβλιογραφία αναφορικά με τους ορισμούς που έχουν δοθεί κατά καιρούς προκειμένου να περιγράψουν τις ψυχικές και σωματικές αλλαγές που συμβαίνουν στον ανθρώπινο οργανισμό, όταν αυτός υπόκειται σε αγχογόνες συνθήκες, θα συναντήσουμε ένα πλήθος διαφορετικών ορισμών και όρων. Αρχικά, οι όροι που χρησιμοποιούνται είναι διαφορετικοί, γιατί εξαρτώνται κυρίως από την οπτική γωνία που ερμηνεύει και αναλύει κάθε ερευνητής το άγχος και από τη χρήση που κάνει σε κάθε όρο π.χ. «άγχος», «στρες», «ψυχική πίεση», «ανησυχία», «αγωνία», «απειλή» κλπ. Γεγονός είναι πάντως ότι το άγχος για κάθε άνθρωπο ξεχωριστά σημαίνει και διαφορετικά πράγματα κι αυτό κυρίως γιατί κάθε άνθρωπος το βιώνει και με ένα εντελώς διαφορετικό τρόπο (Chaplain, R. P., 1995· Ανδριώτη, Α., & Παναγιωτάκη, Α., 2014).

Ας επιχειρήσουμε τώρα έναν ορισμό που θα συνοψίζει όλες τις πλευρές της πολυπρόσωπης αυτής λέξης. Σύμφωνα με τον Fontana το άγχος είναι μια απαίτηση πάνω στις προσαρμοστικές δυνατότητες του πνεύματος και του σώματος. Εάν οι δυνατότητες αυτές μπορούν να ανταποκριθούν σε μία τέτοια απαίτηση, ώστε το άτομο να απολαύσει την πρόκληση αυτή, τότες το άγχος είναι ευπρόσδεκτο και χρήσιμο. Όταν δεν μπορούν και θεωρούν την απαίτηση εξουθενωτική, τότε το άγχος είναι ανεπιθύμητο και επιβλαβές (Fontana, D., 1993). Ο Selye (1956) εισήγαγε την προσέγγιση του άγχους με βάση την αντίδραση. Ο συγγραφέας διατύπωσε για πρώτη φορά ένα ολοκληρωμένο ορισμό για το άγχος. Ορίζει το άγχος ως το σύνολο των αντιδράσεων του οργανισμού απέναντι σε κάποιον περιβαλλοντικό στρεσογόνο παράγοντα, θεωρώντας το ως απάντηση σε κάθε περιβαλλοντικό ερέθισμα που διαταράζει τον ανθρώπινο οργανισμό (Παππά, Β. Σ., 2006· Ανδριώτη, Α., & Παναγιωτάκη, Α., 2014). Ο βασισμένος στο ερέθισμα ορισμός του άγχους υποστηρίζει ότι το άτομο δέχεται επίθεση από περιβαλλοντικά ερεθίσματα. Το άτομο μαθαίνει να αντιμετωπίζει αυτά τα ερεθίσματα. Το πρόβλημα εμφανίζεται όταν ένα συμβάν προκαλεί διακοπή στο σύστημα αντιμετώπισης και μπορεί να θεωρηθεί σαν «τη σταγόνα που κάνει το ποτήρι να ξεχειλίσει». Ο Lazarus θεωρεί ότι το άγχος αποτελεί μέρος ενός συστήματος ανταλλασσόμενων αντιδράσεων του ατόμου με το περιβάλλον του και ότι μπορεί να έχει φυσιολογικές, ψυχολογικές και κοινωνιολογικές παραμέτρους, οι οποίες δεν είναι απαραίτητα ανεξάρτητες η μια απ’ την άλλη. Όταν το άτομο αντιληφθεί ότι οι απαιτήσεις μιας κατάστασης είναι δυσανάλογα μεγάλες με τις δυνατότητές του, τότε ο οργανισμός αντιδρά (Lazarus, R., 1978· Παππά, Β. Σ., 2006). Εναλλακτικά οι Cox & Μackay (1981) που θεωρούν ότι «το άγχος είναι αποτέλεσμα μιας συναλλαγής μεταξύ του ατόμου και της κατάστασής του», υποστηρίζουν ότι το συναλλακτικό μοντέλο του άγχους ενσωματώνει την πολύπλοκη διαδικασία από την οποία μπορεί να περνά ένα άτομο και την αντίδρασή του στις δυσκολίες (Miller, G.V.F. & Travers, C.J. , 2006).

Εν κατακλείδι, θα μπορούσαμε να πούμε, ότι οι περισσότεροι ερευνητές που ασχολούνται με το άγχος σήμερα, δεν το θεωρούν ένα στατικό φαινόμενο, μια αντίδραση ή ένα ερέθισμα, αλλά μάλλον μια περίπλοκη διαδικασία. Υποστηρίζουν ότι οι άνθρωποι και αντιδρούν προς ερεθίσματα που δέχονται, αλλά και επηρεάζουν το περιβάλλον τους. Η εμφάνιση του άγχους θα εξαρτηθεί από τα αγχογόνα ερεθίσματα που «προσβάλλουν» ένα άτομο, από την ερμηνεία που δίνει στα αγχογόνα αυτά περιστατικά και από την ικανότητά του να τα αντιμετωπίσει. Αν κάτι στις σταθερές συνθήκες του περιβάλλοντος ενός ατόμου αλλάξει, όπως για παράδειγμα στο επάγγελμα που κάνει, τότε υπάρχει μεγάλο ενδεχόμενο η εργασία να γίνει πηγή άγχους, το λεγόμενο εργασιακό άγχος (Spielberger, C., 1982· Milstein, M., Golaszewski, T. & Duquette, R., 1984· Λεονταρή, Α., Κυρίδης, Α., & Γιαλαμάς, Β., 2000).

* 1. **Ορισμός του εργασιακού άγχους**

Ένα από τα βασικότερα τμήματα διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, στα πλαίσια ενός οργανισμού, είναι τα θέματα υγιεινής και ασφάλειας. Τα θέματα υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία, περιλαμβάνουν όλα εκείνα τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται ώστε να προστατεύεται η υγεία (ψυχική και σωματική) και η ασφάλεια του ανθρώπινου δυναμικού. Σ’ ένα εργασιακό οργανισμό πρέπει να λαμβάνονται όλες οι απαραίτητες προφυλάξεις και παράλληλα να δημιουργείται ένα εργασιακό περιβάλλον με σκοπό την πρόληψη και αποτροπή των ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών. Σε οργανωτικό επίπεδο, σκοπός της υγιεινής και της ασφάλειας στον εργασιακό χώρο είναι η εξασφάλιση της προστασίας του εργαζόμενου (μετρά υγιεινής, ασφάλισης, κ.ά.) καθώς και η βελτίωση των συνθηκών εργασίας που επηρεάζουν εκτός από την ικανότητα ενός εργαζόμενου και την παρακίνησή του να εργαστεί, την ικανοποίηση και την απόδοσή του που μπορεί να μειωθεί εξαιτίας της φύσης του έργου ή του χώρου εργασίας (Παπακωσταντίνου, Γ., & Αναστασίου, Σ., 2013).

Τις τελευταίες δεκαετίες, μετά από έντονη επιστημονική δραστηριότητα και μελέτη, έχει διαπιστωθεί ότι εκτός από τις κακές συνθήκες εργασίας των εργαζομένων, οι εντάσεις που δημιουργούνται καθώς και η άσχημη ψυχολογική διάθεση και συνεπώς το έντονο άγχος, παρεμποδίζουν την ικανότητα του ατόμου για την αντιμετώπιση των διάφορων καταστάσεων που παρουσιάζονται στην εργασία του. Η αδυναμία αυτή έχει άμεση σχέση με την έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης, αποδοτικότητας και παραγωγικότητας. Όλα τα παραπάνω φανερώνουν ότι υπάρχει μια επείγουσα ανάγκη για περαιτέρω διερεύνηση και συζήτηση με σκοπό την απαίτηση προαγωγής και καθιέρωσης της υγιούς εργασίας, μιας και μία από τις σημαντικότερες μορφές άγχους που απασχολεί έντονα σήμερα τις κοινωνίες είναι το εργασιακό άγχος (Τσιάκκιρος, Α., & Πασιαρδής, Π., 2006· Μουστάκα, Ε., Ζάντζος., & Κωνσταντινίδης, Θ.Κ., 2010· Παπακωσταντίνου, Γ., & Αναστασίου, Σ., 2013).

Ας μη λησμονούμε ότι το εργασιακό άγχος, θεωρείται πλέον ένα από τα πιο συνηθισμένα και σοβαρά προβλήματα υγείας στην Ε.Ε.. Ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα στατιστικά στοιχεία που έχουν δει το φως της δημοσιότητας και τα οποία αναφέρουν ότι:

* Το 28% (ένας στους τρεις εργαζομένους) στην Ε.Ε. πλήττεται από εργασιακό άγχος (το δεύτερο σε συχνότητα πρόβλημα υγείας που αφορά το εργασιακό περιβάλλον) (Herbert, T. B., & Cohen, S., 1993· Υπουργείο Εργασίας-ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., 2002).
* Ένας στους πέντε Ευρωπαίους εργαζόμενους νιώθει εργασιακή κόπωση.
* Το 9-12% των ανδρών και το 9-11% των γυναικών που διαμένουν στα κράτη-μέλη της Ε.Ε. αισθάνονται εργασιακή πίεση το μεγαλύτερο διάστημα της ημέρας.
* 10 εκατομμύρια εργαζόμενοι, πολίτες της Ε.Ε., υποφέρουν από ασθένειες που σχετίζονται με την εργασία τους.
* Το 16% των ανδρών και το 22% των γυναικών στην Ε.Ε. που πάσχουν από καρδιαγγειακές παθήσεις, έχουν βιώσει έντονες καταστάσεις εργασιακού άγχους (Υπουργείο Εργασίας- ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., 2002).

Τι είναι, όμως, το εργασιακό άγχος και πώς ερμηνεύεται; Στη διεθνή βιβλιογραφία υπάρχουν διάφοροι ορισμοί του εργασιακού άγχους ανάλογα με την οπτική γωνία θεώρησης και προσέγγισής του από τις διάφορες επιστήμες. Έτσι, λοιπόν, το εργασιακό άγχος ορίζεται ως η κατάσταση σύμφωνα με την οποία ορισμένοι παράγοντες του επαγγελματικού χώρου επιβαρύνουν ή δημιουργούν προϋποθέσεις για την επιδείνωση της ψυχικής ή της σωματικής υγείας του εργαζομένου όταν οι απαιτήσεις της εργασίας δεν είναι αναλογικές με τις ικανότητες, τους πόρους ή τις ανάγκες του. Ακόμα, το εργασιακό άγχος μπορεί να οριστεί ως η κατάσταση που συνοδεύεται από φυσικές, ψυχολογικές ή κοινωνικές επιπτώσεις ή δυσλειτουργίες και η οποία προκύπτει σε άτομα που αισθάνονται ανίκανα να γεφυρώσουν το κενό ανάμεσα στις απαιτήσεις ή τις προσδοκίες που τίθενται επ’ αυτών. Σύμφωνα με άλλο ορισμό το εργασιακό άγχος ορίζεται ως μια κατάσταση που προκύπτει από τη συνεχή αλληλεπίδραση τεσσάρων μεταβλητών: α) τις εξωτερικές απαιτήσεις (πίεση προερχόμενη από το περιβάλλον εργασίας), β) τις εσωτερικές απαιτήσεις (ατομικές προσδοκίες), γ) το εσωτερικό υπόβαθρο του εργαζόμενου (ικανότητα να αντιδρά και να προσαρμόζεται στις εξωτερικές και τις εσωτερικές απαιτήσεις) και δ) την εξωτερική υποστήριξη (Schabracq, J. M. , 2006· Τούκας, Δ. & Τούκα, Α., 2011).

 Ανεξάρτητα από τους ορισμούς, σίγουρο θεωρείται ότι το εργασιακό άγχος είναι μια αντίδραση στην απώλεια ή την έλλειψη ελέγχου πάνω στην εκτέλεση της εργασίας. Πολλές φορές στην εργασία μας αντιμετωπίζουμε πολλές προκλήσεις που απαιτούν περισσότερη γνώση, δεξιότητες και ικανότητες από αυτές που μπορούμε να κινητοποιήσουμε. Δημιουργείται χάος, η συμμετοχή μας εξαφανίζεται και η εκτέλεση των καθηκόντων μας παραλύει. Δεδομένου ότι χάνουμε τον έλεγχο της εκτέλεσης των καθηκόντων μας, το να πρέπει να κάνουμε κάτι που δεν είμαστε ικανοί ή/και πρόθυμοι να κάνουμε, αποτελεί σοβαρή πηγή άγχους. Και φυσικά είναι ευρέως γνωστό και τεκμηριωμένο ότι όταν είμαστε αγχωμένοι είναι σχεδόν αδύνατον να συγκεντρώσουμε την προσοχή μας, καθώς οι ορμόνες του άγχους που παράγονται στον εγκέφαλο κάνουν αδύνατη την ικανότητά μας να σκεφτούμε καθαρά, να αξιολογήσουμε προσεκτικά τα στοιχεία, να ζυγίσουμε τις προτεραιότητες και να σχεδιάσουμε ένα συγκεκριμένο πλάνο. Στο πλαίσιο της εργασίας, αυτή η αντίδραση προκαλεί διατάραξη ανάμεσα στο εξωτερικό και στο εσωτερικό περιβάλλον του εργαζόμενου με αποτέλεσμα να μην ικανοποιούνται οι προσωπικοί στόχοι και τα αιτήματα που πηγάζουν από το εργασιακό περιβάλλον (Schabracq, J. M. , 2006· Παπαδόπουλος, Ι., & Σταμόπουλος, Κ., 2011· Ανδριώτη, Α., & Παναγιωτάκη, Α., 2014).

Γενικά οι ερευνητές που μελετούν το εργασιακό άγχος συνοπτικά θεωρούν ότι:

Το εργασιακό άγχος είναι μια καλά τεκμηριωμένη ενοχλητική ή απειλητική κατάσταση, που προκύπτει από την αλληλεπίδραση των συνθηκών εργασίας και των ατομικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων. Στην προσπάθεια κατηγοριοποίησης των συμπτωμάτων του εργασιακού άγχους, αν και είναι δύσκολο να καταγραφεί όλο το φάσμα των επιπτώσεων και οι γνώμες των ερευνητών διίστανται, όλοι συμφωνούν ότι οι αγχωτικές αντιδράσεις εκδηλώνονται με τρία συμπτώματα: τα σωματικά, τα ψυχολογικά και τα συμπεριφορικά (Λεονταρή, Α., Κυρίδης, Α., & Γιαλαμάς, Β., 2000 · Ανδριώτη, Α., & Παναγιωτάκη, Α., 2014):

α) Τα σωματικά συμπτώματα, όπως γαστρεντερικά προβλήματα, πονοκέφαλοι, υπερτάσεις, ζαλάδες, ταχυπαλμίες, στεφανιαίες παθήσεις, δυσκολίες ύπνου, μυοσκελετικοί πόνοι, αλλεργίες, άσθμα, αρθριτικά, κόπωση ή λήθαργος, αυξημένο κάπνισμα, απώλεια σεξουαλικού ενδιαφέροντος, κλπ.

β) Τα ψυχολογικά όπως κατάθλιψη, μελαγχολική διάθεση, αδυναμία συγκέντρωσης, ανησυχία, εχθρότητα προς το περιβάλλον, φόβος για το μέλλον, αδεξιότητα, εκνευρισμός, ευερεθιστικότητα, μειωμένη αυτοπεποίθηση. Επίσης, συναισθηματικές αλλαγές που συμβαίνουν εξαιτίας της ανησυχίας και συνήθως προκαλούν νευρικότητα, κατάπτωση του ηθικού και συνεχή φόβο.

γ) Τα συμπεριφορικά, όπως μείωση του ενδιαφέροντος, αύξηση απουσιών από την εργασία, κατάχρηση ουσιών, χαμηλά επίπεδα ενέργειας, μετάθεση ευθυνών, αδιαφορία για την κατάκτηση νέων πληροφοριών, επιθετικότητα, ροπή προς ατυχήματα κλπ. (Ανδριώτη, Α., & Παναγιωτάκη, Α., 2014).

Ρίχνοντας κανείς μια ματιά στις σύγχρονες κοινωνίες και ιδιαίτερα στο εργασιακό περιβάλλον, θα διαπιστώσει ότι αυτές μαστίζονται από έντονο και χρόνιο άγχος. Τα τελευταία χρόνια ένα πλήθος μελετών έχουν ασχοληθεί ενδελεχώς με το εργασιακό άγχος και κανείς πλέον δεν αμφισβητεί τη σπουδαιότητα αντιμετώπισής του, δεδομένου αφ’ ενός ότι ο σημερινός άνθρωπος δαπανά ένα σημαντικά μεγάλο μέρος της ζωής του στην εργασία και αφ’ ετέρου ότι το χρόνιο εργασιακό άγχος παίρνει μέρα με τη μέρα μορφή επαγγελματικής παθολογίας (επαγγελματική εξουθένωση) με οδυνηρές συνέπειες στη σωματική και ψυχική υγεία του εργαζόμενου (Robin, M., & Leslie, R. M., 2006).

* + 1. **Επαγγελματική εξουθένωση**

Ξεχωριστή αναφορά χρειάζεται να γίνει και στην επαγγελματική εξουθένωση, η οποία είναι μια ψυχολογική διαδικασία, συναφής αλλά όχι ταυτόσημη με το εργασιακό άγχος. Η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί μέρος του διεθνούς ερευνητικού ενδιαφέροντος από τα μέσα της δεκαετίας του 70. Χτυπά την επαγγελματική ζωή κάποιων ανθρώπων και βιώνεται με αισθήματα κυνισμού, εξάντλησης και αναποτελεσματικότητας. Η επαγγελματική εξουθένωση θεωρείται πολυδιάστατη, χρόνια αντίδραση στο καθημερινό εξαντλητικό και συνεχές στρες κι έχει αρνητικές συνέπειες κυρίως στην επαγγελματική ζωή του εργαζομένου, αλλά, επίσης, στην προσωπική και οικογενειακή του ζωή, στην υγεία του και τις επιδόσεις του (Κάντας, Α., 1995· Schaugeli, W. B., & Enzmann, D., 1998· Hellesoy, Ο., Gronhaug, Κ., & Kvitastein, O., 2000· Leiter, M. & Maslach, C., 2008· Πατσάλης, Χ., & Παπουτσάκη, Κ., 2010).

Η Prophit αναφερόμενη στο σύνδρομο burnout το περιγράφει «σαν τη φλόγα που χορεύει, δίνει ζεστασιά, ενέργεια και φως η οποία τελειώνει, σβήνει όταν τελειώσει η πηγή ενέργειάς της και μένει μόνο ο εσωτερικός της πυρήνας – από στάχτη και θάνατο, αδυνατώντας πια να δώσει ζεστασιά, ενέργεια και φως». Η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια αρνητική απάντηση στο συνεχές εργασιακό στρες. Ο Beck υποστηρίζει ότι όταν τα άτομα εκτίθενται σε παρατεταμένους παράγοντες στρες, αντιδρούν με αρνητικές αντιλήψεις προσωπικής ανεπάρκειας, αυτομομφή, πεσιμισμό, μηδενιστικές προσδοκίες και γενικά κάθε μορφή αρνητικής συναισθηματικής αντίδρασης. Υποστηρίζεται ότι η βασική αιτία αυτής της συναισθηματικής αντίδρασης είναι η σταδιακή μείωση των εσώτερων ενεργειακών πόρων του ατόμου, η οποία προκαλεί αισθήματα συναισθηματικής εξάντλησης, σωματικής κούρασης και γνωσιακής κόπωσης. (Χατζάκη, Σ., 2003· Shirom, A., & Melamed, S., 2008· Greenglass, E., 2008).

Πολλοί ερευνητές προσπάθησαν να ερμηνεύσουν και να ορίσουν την επαγγελματική εξουθένωση. Ο πρώτος ορισμός που δόθηκε για την επαγγελματική εξουθένωση ήταν αρκετά ευρύς και αναφερόταν σε άτομα που παρείχαν κοινωνικές υπηρεσίες – στο πλαίσιο της εργασίας τους – στο χώρο της ψυχικής υγείας. Η πρώτη φάση της μελέτης του φαινομένου ξεκίνησε τη δεκαετία του 1970, όταν ο ψυχίατρος Freudenberger (1974) χρησιμοποίησε τον όρο «burn out» για να περιγράψει ομοιότητες στη συμπεριφορά (σταδιακή εξάντληση ενέργειας, κινήτρων και δέσμευσης - κορεσμός) των εθελοντών εργαζομένων στα ψυχιατρικά ιδρύματα όπου εργαζόταν. Συγκεκριμένα, παρατήρησε ότι συχνά οι επαγγελματίες αυτοί παρουσίαζαν αισθήματα αποτυχίας και φθοράς, συμπτώματα εξάντλησης της σωματικής και ψυχικής ενέργειας και εμφάνισης εκτεταμένου και συνεχούς άγχους, με συνέπεια την εκδήλωση αρνητικών στάσεων απέναντι στην εργασία τους και τους πελάτες, αδυναμίας περαιτέρω άσκησης του επαγγέλματος και εμφάνισης καταθλιπτικών συμπτωμάτων (Αβεντισιάν-Παγοροπούλου, Ά., Κουμπιάς, Ε., & Γιαβρίμης, Π., 2002· Παππά, Β. Σ., 2006· Παπακωσταντίνου, Γ. & Αναστασίου, Σ., 2013).

Ο Cherniss ορίζει την επαγγελματική εξουθένωση ως την ψυχολογική απομάκρυνση του ατόμου από την εργασία του, που αναπτύσσεται με την πάροδο του χρόνου λόγω των ματαιώσεων που βιώνει ή λόγω των υπερβολικών επαγγελματικών απαιτήσεων. Σύμφωνα με τους Maslach & Schaufeli, επαγγελματική εξουθένωση είναι η αδυναμία προσαρμογής του ατόμου στις εργασιακές απαιτήσεις λόγω χρόνιου και επίπονου εργασιακού άγχους, το οποίο ξεπερνά τα όρια αντοχής του. Η Maslach αναφέρει ότι το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ένα σύνδρομο ψυχικής και σωματικής εξάντλησης, που προκαλείται από μακροχρόνια και παρατεταμένη έκθεση και εμπλοκή σε καταστάσεις που έχουν αυξημένες συναισθηματικές απαιτήσεις και κατά το οποίο ο εργαζόμενος χάνει κάθε θετικό συναίσθημα και ενδιαφέρον για τους επαγγελματικούς του συνεργάτες, παύει να είναι ευχαριστημένος από την εργασία και την απόδοσή του και έχει αρνητική αυτοεικόνα. (Κάντας, Α., 1995· Κουστέλιος, Α., & Κουστέλιου, Ι., 2001· Αβεντισιάν-Παγοροπούλου, Ά., Κουμπιάς, Ε., & Γιαβρίμης, Π., 2002· Παππά, Β. Σ., 2006).

Οι παράγοντες που συνδέονται με την επαγγελματική εξουθένωση είναι πολλοί και ποικίλουν. Η Sue Micklevitz διαχώρισε τους παράγοντες αυτούς σε δύο μεγάλες κατηγορίες:

α) Τους ατομικούς παράγοντες: Περιλαμβάνουν τα δημογραφικά στοιχεία, όπως φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, επίπεδο εκπαίδευσης, χρόνια προϋπηρεσίας κτλ. Άλλος ένας σημαντικός ατομικός παράγοντας είναι η προσωπικότητα του ατόμου. Χαρακτηριστικά της προσωπικότητας είναι τα κίνητρα για την επιλογή της εργασίας, οι προσδοκίες από αυτήν, η αυθεντικότητα, η έλλειψη ατομικού ελέγχου και η χαμηλή αυτοεικόνα. Οι Lazarus & Folkman υποστηρίζουν ότι ο τρόπος που ο εργαζόμενος ερμηνεύει και αντιμετωπίζει τις ψυχοπιεστικές εργασιακές συνθήκες, είναι ένας ακόμη σημαντικός παράγοντας. Μάλιστα η Kobasa και οι συνεργάτες της, αναφέρει ότι τα άτομα που είναι ανθεκτικά στις αγχογόνες πιέσεις έχουν μικρότερη πιθανότητα να βιώσουν επαγγελματική εξουθένωση (Αβεντισιάν-Παγοροπούλου, Ά., Κουμπιάς, Ε., & Γιαβρίμης, Π., 2002· Μπογιατζιδάκη, Ε., 2011· Παπακωσταντίνου, Γ. & Αναστασίου, Σ., 2013).

β) Τους οργανωτικούς παράγοντες: Συχνά γίνεται αναφορά της αιτιολογικής σχέσης ανάμεσα σε ορισμένους οργανωτικούς παράγοντες και την επαγγελματική εξουθένωση. Ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, το εξαντλητικό ωράριο, η ασάφεια και οι συγκρουόμενες απαιτήσεις από το ρόλο του επαγγελματία, η αβεβαιότητα για διάφορες πλευρές του εργασιακού ρόλου και η σύγκρουση ρόλων, η οργανωσιακή κουλτούρα και το κλίμα που επικρατεί (κακή οργάνωση, γραφειοκρατική δομή, μη συμμετοχή στη λήψη των αποφάσεων, περιορισμένη ελευθερία και αυτονομία, αναξιοκρατία, συχνές αλλαγές διαδικασιών, έλλειψη επικοινωνίας και ανατροφοδότησης), η αβεβαιότητα, η ανασφάλεια και οι χαμηλές προοπτικές εξέλιξης, η έλλειψη υλικής/ηθικής ανταμοιβής και δικαιοσύνης, η μονοτονία, η κακή υλικοτεχνική υποδομή, οι χαμηλές αποδοχές, οι διαπροσωπικές συγκρούσεις με τους συναδέλφους και τους ανωτέρους στον εργασιακό χώρο, η διοικητική ανεπάρκεια και το στυλ της διοίκησης είναι ορισμένοι ενδεικτικοί παράγοντες που συνδέονται με την επαγγελματική εξουθένωση (Μπογιατζιδάκη, Ε., 2011· Παπακωσταντίνου, Γ. & Αναστασίου, Σ., 2013).

Το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης φαίνεται να ταλανίζει συχνότερα τα επαγγέλματα που προσφέρουν κοινωνικές υπηρεσίες και που περιλαμβάνουν εργαζόμενους που θέτουν πολύ υψηλούς στόχους και προσδοκίες και αναλαμβάνουν ρόλους που συνεπάγονται σχέσεις με ανθρώπους. Μια τέτοια επαγγελματική κατηγορία είναι κι αυτή των εκπαιδευτικών. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, στην οποία θα αναφερθούμε διεξοδικά πιο κάτω, αποτελεί τα τελευταία χρόνια ένα από τα σημαντικότερα θέματα μελέτης στην εκπαίδευση. Ο Schaufeli αναφέρει ότι οι εκπαιδευτικοί αποτελούν τη μεγαλύτερη ομοιογενή επαγγελματική ομάδα στην οποία έχει διαπιστωθεί ότι το 22% των δειγμάτων πάσχει από επαγγελματική εξουθένωση. Σύμφωνα με τους Travers και Cooper οι εκπαιδευτικοί οδηγούνται σε επισφαλή σωματική και ψυχική υγεία, σε δυσαρέσκεια από την εργασία, σε αφυπηρέτηση, σε σκέψεις εγκατάλειψης του επαγγέλματος, σε επαγγελματική εξουθένωση, γιατί έτσι αντιδρούν στην υπερβολική συναισθηματική κόπωση εξαιτίας του εργασιακού άγχους (Τσιάκκιρος, Α., & Πασιαρδής, Π., 2006· Μπογιατζιδάκη, Ε., 2011· Παπακωσταντίνου, Γ. & Αναστασίου, Σ., 2013).

* 1. **Πηγές του εργασιακού άγχους**

Τα τελευταία χρόνια το επιστημονικό ενδιαφέρον εστιάζεται στο εργασιακό άγχος για να περιγράψει τις πηγές και τις επιπτώσεις του. Κατά την περιγραφή και ανάλυση του εργασιακού άγχους, διαπιστώθηκε ότι αυτό έχει έναν ιδιαζόντως αναγνωρίσιμο χαρακτήρα τόσο στην προσωπική ζωή, στην κοινωνική ζωή και στις συνθήκες διαβίωσης του εργαζόμενου, όσο και στην παραγωγή και την οικονομία. Ερμηνεύοντας την ψυχολογική υπερένταση στον εργασιακό χώρο, ορισμένοι θεωρητικοί υποστηρίζουν ότι το άγχος προκύπτει όταν το άτομο δε διαθέτει τις απαραίτητες ικανότητες, δεξιότητες ή τα ενεργειακά αποθέματα προκειμένου να ικανοποιήσει τις απαιτήσεις που προέρχονται από το εργασιακό του περιβάλλον. Με άλλα λόγια, η πίεση και οι αγχογόνες καταστάσεις που μπορεί να βιώνει το άτομο έχουν σχέση με την εργασία ή γενικά με μια συγκεκριμένη εργασιακή κατάσταση και φυσικά έχουν σχέση με την περιορισμένη εναρμόνισή του με το εργασιακό περιβάλλον (Αργυροπούλου, Κ., 1999· Λαϊνάς, Α., 2004· Παπακωσταντίνου, Γ. & Αναστασίου, Σ., 2013).

Στη μελέτη, συνεπώς του εργασιακού άγχους, σημαντικό ρόλο παίζει και ο προσδιορισμός των πηγών του.

Σύμφωνα με το μοντέλο του εργασιακού άγχους των Cooper et al, συνοπτικά μπορούμε να καταγράψουμε έξι κατηγορίες πηγών άγχους: αυτές που είναι εσωτερικοί παράγοντες άγχους στην εργασία, αυτές που έχουν να κάμουν με το εργασιακό ρόλο του ατόμου στον εκάστοτε οργανισμό, αυτές που σχετίζονται με τις διαπροσωπικές σχέσεις στον εργασιακό χώρο, αυτές που σχετίζονται με την ανάπτυξη και προώθηση της σταδιοδρομίας του εργαζόμενου, αυτές που έχουν σχέση με τη δομή και το κλίμα του οργανισμού και τέλος αυτές που αναφέρονται στη σχέση της εργασιακής με την οικογενειακή ζωή (Κάντας, Α., 2009· Αντωνιάδη, Κ., 2013).

Πιο αναλυτικά η κάθε κατηγορία περιλαμβάνει:

1. Εσωτερικοί παράγοντες άγχους στην εργασία: συγκαταλέγονται οι παράγοντες που έχουν να κάνουν με αυτή καθαυτή τη φύση της εργασίας. Εδώ περιλαμβάνονται:
* Απαράδεκτες εργασιακές συνθήκες
* Εργασία σε βάρδιες
* Παρατεταμένο ωράριο εργασίας
* Πολλά ταξίδια
* Σωματικοί κίνδυνοι
* Νέα Τεχνολογία
* Υπεραπασχόληση
* Υποαπασχόληση
1. Εργασιακοί ρόλοι: η άσκηση ενός ρόλου στο πλαίσιο μιας οργάνωσης μπορεί να συνδεθεί με το άγχος, όταν οι προσδοκίες του ατόμου έρχονται σε σύγκρουση με τις απαιτήσεις και τις προσδοκίες της οργάνωσης. Εδώ περιλαμβάνεται:
* Αμφισβήτηση ρόλου (Role Ambiguity)
* Σύγκρουση ρόλου (Role Conflict)
* Μεταβλητές προσωπικότητας
* Ευθύνες (για προσωπικό και εξοπλισμό)
1. Διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας, όπου διακρίνονται τρία βασικά πλέγματα διαπροσωπικών σχέσεων:
* Σχέσεις με προϊστάμενους (μπορεί να χαρακτηρίζονται από την πλευρά των προϊσταμένων από έλλειψη φροντίδας και ανθρώπινης προσέγγισης και εγγύτητας)
* Σχέσεις με υφισταμένους (το πρόβλημα έγκειται στο κατά πόσο κάποιος έχει τη δυνατότητα να εκχωρήσει ευθύνες και αρμοδιότητες σε άλλους και να αντιμετωπίσει τα τυχόν προβλήματα που θα προκύψουν από τη συμμετοχική λήψη αποφάσεων)
* Σχέσεις με συναδέλφους (μπορεί να χαρακτηρίζονται από ανταγωνισμό και διαπροσωπικές συγκρούσεις)
1. Πιέσεις για προώθηση της καριέρας: εδώ οι πηγές άγχους διαφοροποιούνται στους παλαιούς και τους νέους εργαζόμενους. Οι παλαιοί εργαζόμενοι έχουν την αίσθηση ότι τους ξεπερνούν οι εξελίξεις, ενώ οι νέοι έρχονται αντιμέτωποι με τον ψυχικό κλονισμό από τη διάψευση των προσδοκιών. Πιο αναλυτικά στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται:
* Έλλειψη επαγγελματικής ασφάλειας
* Ασυμβατότητα θέσης
* Περιορισμένες προοπτικές ανέλιξης
* Υπο-προώθηση (μη προαγωγή) και Υπερ-προώθηση
* Πρόωρη συνταξιοδότηση
1. Δομή και κλίμα του οργανισμού: η βασικότερη πηγή άγχους στην κατηγορία αυτή, είναι η μη συμμετοχή του εργαζομένου στη λήψη των αποφάσεων. Γενικά περιλαμβάνονται:
* Ανυπαρξία αίσθησης του «ανήκειν»
* Έλλειψη συμμετοχής
* Έλλειψη καθοδήγησης και επικοινωνίας
* Περιορισμός στη συμπεριφορά (Υπουργείο Εργασίας - ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., 2002· Αντωνιάδη, Κ., 2013).
1. Συγκρούσεις υποχρεώσεων οικογένειας – εργασίας: αφορά κυρίως τους παλαιούς εργαζομένους, οι οποίοι διακατέχονται συχνά από άγχος λόγω της αυξημένης ανάγκης να αφιερώσουν περισσότερο χρόνο στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Όσο πιο ελαστικό και ευέλικτο είναι το ωράριο εργασίας και όσο πιο ελαστικό και υποστηρικτικό το διευθυντικό στέλεχος, τόσο μικρότερες είναι και οι συγκρούσεις μεταξύ εργασίας και οικογένειας (Υπουργείο Εργασίας - ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., 2002· Παπακωσταντίνου, Γ. & Αναστασίου, Σ., 2013).

Μια άλλη κατηγοριοποίηση των πηγών του εργασιακού άγχους αναφέρει τους παρακάτω παράγοντες που συντελούν στην εμφάνιση, συντήρηση και αύξησή του. Οι κατηγορίες αυτές έχουν ως εξής:

* Ο τύπος εργασίας: κάποιες επαγγελματικές κατηγορίες προκαλούν και αυξάνουν το εργασιακό άγχος γιατί είναι επικίνδυνες σωματικά (π.χ. ο πυροσβέστης) ή έχουν σχέση με ζητήματα ζωής και θανάτου (π.χ. οι επαγγελματίες στον τομέα της υγείας) ή απαιτούν ιδιαίτερη υπομονή και ψυχικό σθένος (π.χ. ο κοινωνικός λειτουργός ή ο εκπαιδευτικός).
* Ο ρόλος του εργαζομένου: επειδή πολλές φορές ο ρόλος της εργασίας δεν συνάδει με τις εσώτερες προσωπικές ανάγκες του ατόμου, τότε η εργασία γίνεται καταναγκαστική, προκαλεί ματαιότητα και κατάθλιψη και δεν υπάρχει το αίσθημα της απόδοσης και της ικανοποίησης (Δαλακούρα, Α., 2011).
* Το περιβάλλον εργασίας: η παραγωγή του έργου έχει απόλυτη εξάρτηση από το εργασιακό περιβάλλον. Η διαρρύθμιση του χώρου, ο χρωματισμός του και η αρμονία που εμπνέει, επηρεάζουν οπωσδήποτε τη διάθεση του εργαζομένου. Παράγοντες, επίσης, όπως το κάπνισμα, η φασαρία και η έλλειψη κλιματισμού θεωρούνται επιβραδυντικοί παράγοντες στην παραγωγή του έργου και στο συντονισμό της εργασίας με συστηματικό, τακτικό και αποτελεσματικό τρόπο (Schabracq, J. M. , 2006· Δαλακούρα, Α., 2011).
* Η αβεβαιότητα της εργασίας: όταν ο εργασιακός οργανισμός δεν εμπνέει εμπιστοσύνη στους εργαζομένους. Συχνές και αναίτιες αλλαγές, ανεκπλήρωτες υποσχέσεις ή υποσχέσεις που ικανοποιούνται αργά, προαγωγές που ποτέ δεν συμβαίνουν, η μείωση προσωπικού, οι απολύσεις, η αργοπορία στην πληρωμή, είναι μερικοί από τους παράγοντες που δημιουργούν κλίμα καχυποψίας, ανασφάλειας και συνεπώς έντονου άγχους.
* Οι **προσωπικοί παράγοντες**: οικογενειακές δυσκολίες, ψυχικές ή/ και σωματικές ασθένειες, οικονομικά προβλήματα, αίσθημα απομόνωσης, εθισμός από ουσίες κ.ά. (Δαλακούρα, Α., 2011).

Ο Fontana περιέγραψε με διαφορετικό τρόπο τους ψυχοπιεστικούς παράγοντες, που επηρεάζουν τη δουλειά των ατόμων. Αναφέρει ότι «πρόκειται για παράγοντες που δε σχετίζονται τόσο με το επάγγελμα αυτό καθαυτό, αλλά με τον τρόπο που αυτό εκτελείται στα πλαίσια της συγκεκριμένης θέσης». Επιγραμματικά αυτοί οι παράγοντες είναι:

* Ασαφής προσδιορισμός του ρόλου (ασαφείς αρμοδιότητες)
* Σύγκρουση ρόλων (συναισθήματα εσωτερικής σύγκρουσης)
* Εξωπραγματικές υψηλές προσδοκίες από τον εαυτό μας (τελειοθηρία)
* Έλλειψη δυνατότητας επιρροής στη λήψη αποφάσεων (αίσθημα αδυναμίας)
* Συχνές συγκρούσεις με ανώτερους (κακές σχέσεις)
* Απομόνωση από τους συναδέλφους (απασχόληση αποκλειστικά με τους πελάτες)
* Πολλή δουλειά και λίγος χρόνος (αυξημένες εργασιακές απαιτήσεις)
* Έλλειψη ποικιλίας (βαρετή ομοιομορφία)
* Κακή επικοινωνία (υπολειτουργία των διαύλων επικοινωνίας)
* Συγκρούσεις με τους συναδέλφους (διαπληκτισμοί, αντιπαραθέσεις, αλληλοκατηγορίες)
* Ανικανότητα ολοκλήρωσης ενός έργου (λόγω χρονικής πίεσης, γενικής οργάνωσης, κακής επικοινωνίας)
* Εμπλοκή σε περιττές διαμάχες (ανεπιθύμητες ή απαράδεκτες ή περιττές εργασιακές μάχες)
* Διοικητική ανεπάρκεια – Κακή εποπτεία (ανεπαρκής/ χωρίς κύρος διοίκηση – στυλ διοίκησης) (Fontana, D., 1993).

* 1. **Εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών**

Το άγχος αποτελούσε και εξακολουθεί να αποτελεί ένα αναπόφευκτο μέρος της καθημερινής ζωής και μια φυσιολογική λειτουργία του ανθρώπινου οργανισμού. Οι Cartwright και Cooper πιστεύουν ότι η οικουμενικότητα αυτή δεν αφήνει περιθώρια να τεθεί το ερώτημα αν το άγχος υπάρχει ή δεν υπάρχει, αλλά δεδομένου ότι υπάρχει, αυτό που εξετάζεται είναι η ένταση και η επίδρασή του απέναντι στους άλλους, η συμπεριφορά που εκδηλώνεται και η στάση που κρατούν αυτοί που το βιώνουν απέναντι στην εργασία τους (Τσιάκκιρος, Α., & Πασιαρδής, Π., 2002).

Από τη φύση τους ορισμένα επαγγέλματα θεωρούνται περισσότερο αγχογόνα από κάποια άλλα. Παραδειγματικά αναφέρονται εκείνα που συνεπάγονται σχέσεις με άλλους ανθρώπους, απαιτούν ταχύτητα στη λήψη αποφάσεων ή επιφέρουν σοβαρές οικονομικές, κοινωνικές ή άλλου είδους συνέπειες. Τα κοινωνικοανθρωποκεντρικά επαγγέλματα και ιδιαίτερα το επάγγελμα του εκπαιδευτικού χαρακτηρίζεται από την ελληνική και τη διεθνή βιβλιογραφία ως αγχωτικό επάγγελμα (Αργυροπούλου, Κ., 1999· Παπακωσταντίνου, Γ. & Αναστασίου, Σ., 2013).

Οι κοινωνικές και οικονομικές αλλαγές στην κοινωνία έχουν προσθέσει νέες προκλήσεις για το επάγγελμα του εκπαιδευτικού και είναι αναμενόμενο οι αλλαγές αυτές να επηρεάσουν το ρόλο του, αλλά και τον ίδιο τον εκπαιδευτικό ως άτομο. Όπως υποστηρίζουν πολλές έρευνες το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι πολύ αγχωτικό και το άγχος συνεξαρτάται με την αύξηση της αλληλεπίδρασης της κοινωνίας ή καλύτερα με την αύξηση της πίεσης της κοινωνικής αλλαγής πάνω στην εκπαίδευση. Από την ποσοτικοποίηση της πίεσης αυτής διαπιστώνεται ότι αυτή βραχυπρόθεσμα έχει αρνητικό αντίκτυπο στην αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών και μακροπρόθεσμα ότι έχει σχέση με το εργασιακό άγχος που βιώνουν (Παπαδόπουλος, Ι., & Σταμόπουλος, Κ., 2011· Μαυρογιώργος, Γ., 2013).

Το στρες του εκπαιδευτικού εμπίπτει στη γενική κατηγορία του άγχους που δημιουργείται από το επάγγελμα, το οποίο είναι γνωστό στη διεθνή βιβλιογραφία με τον όρο «εργασιακό στρες» (occupational stress). Ως εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών ορίζεται το σύνολο των αρνητικά φορτισμένων συναισθηματικών αντιδράσεων (π.χ. κατάθλιψη, θυμός, οργή, ματαίωση) που εκδηλώνεται σε ψυχοπιεστικές συνθήκες και πηγάζει από ορισμένες όψεις του έργου τους, που συνοδεύεται από ενδεχόμενες παθογενείς και ψυχολογικές αλλαγές και που έχει ως βάση της αφενός τον τρόπο που κάποιος προσλαμβάνει κάποιες όψεις του εργασιακού περιβάλλοντος ως δυσάρεστες ή απειλητικές για την ψυχολογική και σωματική του υγεία και αφετέρου συμπεριλαμβάνει την ενεργοποίηση των μηχανισμών άμυνας για την αντιμετώπιση της κατάστασης αυτής (Kyriacou, C., & Sutcliffe, J., 1978· Παππά, Β. Σ., 2006· Παπακωσταντίνου, Γ. & Αναστασίου, Σ., 2013· Ανδριώτη, Α., & Παναγιωτάκη, Α., 2014).

Το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών φαίνεται ότι είναι ένα διαπολιτισμικό φαινόμενο. Σχετικές έρευνες έχουν επισημάνει ότι οι εκπαιδευτικοί εκτίθενται, κατά τη διάρκεια του επαγγελματικού τους βίου, σε υψηλότερο ποσοστό σε αγχογόνες καταστάσεις συγκριτικά με άλλες επαγγελματικές ομάδες και με το γενικό πληθυσμό και ότι τουλάχιστον το 1/3 από αυτούς υποφέρουν κάποια στιγμή από έντονο άγχος και επαγγελματική εξουθένωση (Παπακωσταντίνου, Γ. & Αναστασίου, Σ., 2013). Διαχρονικές έρευνες διαπιστώνουν ότι στη Μ. Βρετανία το ποσοστό των εκπαιδευτικών που αναφέρουν ότι διακατέχονται από αισθήματα μέτριου άγχους ανέρχεται σε 72% και 23% από σοβαρότερες μορφές άγχους. Ακόμη έρευνες, όπως αυτή των Cox et al. αναφέρουν ότι το 78% των εκπαιδευτικών υποδεικνύουν το χώρο της εργασίας τους ως τη μοναδική πηγή πρόκλησης άγχους στη ζωή τους (Ανδριώτη, Α., & Παναγιωτάκη, Α., 2014). Σύμφωνα με άλλες διεθνείς έρευνες τα ποσοστά των εκπαιδευτικών που βιώνουν υψηλά επίπεδα άγχους, διεθνώς κυμαίνονται από 30-90%. Οι έρευνες στη Μ. Βρετανία αναφέρουν ότι το 1/5 των εκπαιδευτικών διακατέχεται από υψηλά επίπεδα άγχους, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στις ΗΠΑ είναι 56% (Λεονταρή, Α., Κυρίδης, Α., & Γιαλαμάς, Β., 2000). Σύμφωνα με άλλες έρευνες που έγιναν σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στις ΗΠΑ έχουν βιώσει εργασιακό άγχος, σε κάποια στιγμή της καριέρας τους, το 15-25% των εκπαιδευτικών (Πατσάλης, Χ., & Παπουτσάκη, Κ., 2010). Συναφείς έρευνες έχουν δείξει ότι το ποσοστό αυτό στη Μ. Βρετανία αγγίζει το 33% και στις ΗΠΑ το 70%. Στη Γερμανία το ένα τρίτο των εκπαιδευτικών αισθάνεται επαγγελματικά κουρασμένο, στη Γαλλία οι εκπαιδευτικοί έχουν περισσότερο άγχος συγκριτικά με άλλα επαγγέλματα ενώ στον Καναδά οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα λόγω του άγχους. Σε άλλες έρευνες που έχουν συγκρίνει το άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών με αυτή άλλων επαγγελματιών, οι Cox, Mackay, Cox Watts & Brockeley βρήκαν ότι το 78% των εκπαιδευτικών αναφέρει την εργασία ως τη μόνη αγχογόνο πηγή στη ζωή τους. Ο Pratt αναφέρει ότι οι εκπαιδευτικοί υποφέρουν κατά 60,4% από νευρωσικό άγχος, ενώ στα άλλα επαγγέλματα το ποσοστό είναι 51,1%. Ο Kyriacou βρήκε ότι οι εκπαιδευτικοί βιώνουν, σε σύγκριση με άλλες επαγγελματικές ομάδες, περισσότερο άγχος (Αβεντισιάν-Παγοροπούλου, Ά., Κουμπιάς, Ε., & Γιαβρίμης, Π., 2002).

Στην Ελλάδα σε έρευνα των Λεονταρή, Κυρίδη et al., σε δείγμα 370 εκπαιδευτικών βρέθηκε ότι το ¼ περίπου δεν είναι καθόλου ευχαριστημένοι με τη δουλειά τους, ενώ το 13% περίπου ήταν εξαιρετικά ευχαριστημένοι. Στη διεθνή συγκριτική έρευνα, που σκόπευε στην εξακρίβωση ή μη της επαγγελματικής εξουθένωσης σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας γενικής Εκπαίδευσης και ειδικής αγωγής, οι Kantas και Vassiliaki διαπίστωσαν την ύπαρξή της με αυξημένο τον παράγοντα της αποπροσωποίησης στους άντρες σε σύγκριση με τις γυναίκες, ενώ η έρευνα των Παγοροπούλου, Κουμπιά και Γιαβρίμη σε ένα δείγμα 411 εκπαιδευτικών οι οποίοι υπηρετούσαν σε δημόσια εκπαιδευτικά ιδρύματα της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης της Αττικής κατέδειξε ότι οι εν λόγω εκπαιδευτικοί υπέφεραν από επαγγελματική εξουθένωση. Γενικά στη χώρα μας, σύμφωνα με έρευνα του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, το συνηθέστερο προβλήματα που σχετίζεται με την εργασία των εκπαιδευτικών είναι το άγχος σε ποσοστό 28% και η επαγγελματική εξουθένωση σε ποσοστό 23% (Πατσάλης, Χ., & Παπουτσάκη, Κ., 2010).

Όπως σε άλλα επαγγέλματα που συνεπάγονται επαφές με ανθρώπους, έτσι και στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού το πρωταρχικό σημάδι εκδήλωσης της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η σωματική, συναισθηματική και ψυχολογική κόπωση, δηλαδή η αποθάρρυνση που αναπτύσσεται όταν η συναισθηματική ενέργεια απομυζάται και ο εκπαιδευτικός νιώθει αποδυναμωμένος, απόμακρος και εντελώς ξένος από τη διδασκαλία, τους μαθητές και τη σχολική τάξη (Αβεντισιάν-Παγοροπούλου, Ά., Κουμπιάς, Ε., & Γιαβρίμης, Π., 2002). Σύμφωνα με τον Kyriacou η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών είναι ένα σύνδρομο που δημιουργείται από μακροχρόνιο εργασιακό στρες και εμφανίζεται όταν ο εκπαιδευτικός διακατέχεται από μειωμένο ενθουσιασμό, μειωμένο ενδιαφέρον για το έργο του, αίσθημα απώλειας, αισθάνεται ατονία, χάνει το χιούμορ του, παρουσιάζει δυσκολίες συγκέντρωσης της προσοχής και χαρακτηρίζεται από χαμηλή αυτοπεποίθηση. Αυτά τα συμπτώματα μπορεί να επηρεάσουν τη δουλειά του εκπαιδευτικού στην τάξη, τις σχέσεις του με τα παιδιά, την κρίση του και το βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης (Παππά, Β. Σ., 2006· Λαϊνάς, Α., 2004· Πατσάλης, Χ., & Παπουτσάκη, Κ., 2010· Παπακωσταντίνου, Γ. & Αναστασίου, Σ., 2013).

Σύμφωνα με αποτελέσματα ερευνών (Travers & Cooper, Borg & Kyriacou, κ.ά.) στις οποίες διερευνήθηκαν οι πηγές που προκαλούν εργασιακό άγχος στους εκπαιδευτικούς, διαπιστώθηκε ότι αυτές συνδέονται με: τις μη ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας, τις προβληματικές συνθήκες στέγασης (ακατάλληλες αίθουσες διδασκαλίας), τον κακό φωτισμό, την ανεπάρκεια υλικοτεχνικής υποδομής (έλλειψη απαραίτητων εποπτικών και άλλων οργάνων για την καλύτερη επιτέλεση του έργου), τον υπερβολικό φόρτο εργασίας, την έλλειψη χρόνου για την επίλυση προβλημάτων που ανακύπτουν καθημερινά, τις χαμηλές αμοιβές, την έλλειψη κονδυλίων και υποστήριξης από την πολιτεία, την οργανωτική και διοικητική δομή του σχολείου, την έλλειψη ευκαιριών για επιμόρφωση και επαγγελματική εξέλιξη, την ασάφεια του ρόλου σχετικά με τις απαιτήσεις και τους στόχους της εργασίας, τις φτωχές επαγγελματικές σχέσεις με τους συναδέλφους, την έλλειψη επικοινωνίας, τον μεγάλο αριθμό μαθητών ανά τάξη, το κακό σχολικό κλίμα και τον εκνευρισμό στην τάξη, τις χαμηλές επιδόσεις των μαθητών, την έλλειψη κοινωνικής συμπεριφοράς και σεβασμού των μαθητών, τη μη ουσιαστική συμμετοχή των εκπαιδευτικών και των διευθυντών σχολικών μονάδων στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων σε θέματα που τους αφορούν, την αξιολόγηση από άλλους, την αμφισβήτηση, την κοινωνική θέση, την αυτοεκτίμηση κ.ά. (Τσιάκκιρος, Α., & Πασιαρδής, Π., 2002· Παπακωσταντίνου, Γ. & Αναστασίου, Σ., 2013· Παπακυριακόπουλος, Δ., 2012· Χαραμής, Π., 2014).

Για την εκδήλωση του εργασιακού άγχους γενικά και του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών ειδικά, έχει διαπιστωθεί ερευνητικά ότι μεγάλο ρόλο παίζει η αυτοεκτίμηση, η οποία αποδεδειγμένα κινείται ανταγωνιστικά και αποτρεπτικά προς το άγχος. Τα επίπεδα αυτοεκτίμησης, βέβαια, αυξάνουν, όταν προάγεται η αίσθηση του «ανήκειν» και όταν συνακόλουθα οι συνθήκες εργασίας (αρμονικές συναδελφικές σχέσεις, υποστήριξη και αναγνώριση από τη διεύθυνση του σχολείου) είναι ενεργά και παρόντα στο εκπαιδευτικό περιβάλλον και δίδουν επαγγελματική ικανοποίηση στον εκπαιδευτικό (Παπακυριακόπουλος, Δ., 2012).

1. **Στυλ Διεύθυνσης και εργασιακό άγχος**

Ο ρόλος και η εν γένει συμπεριφορά του ηγέτη χαρακτηρίζει αρχικά τη δυναμική και το βαθμό επιρροής οποιασδήποτε ομάδας και φυσικά το επίπεδο αλληλεπίδρασης ηγέτη-ομάδας. Κάποιοι συγγραφείς υποστηρίζουν ότι το φαινόμενο της ηγεσίας ή αντίστοιχα ο χαρακτηρισμός της καλής ηγεσίας δεν αναφέρεται απλά στην εφαρμογή των κανόνων της ιεραρχικής γραφειοκρατικής οργάνωσης, αλλά αναφέρεται περισσότερο στη δημιουργία ενός οράματος, στο σχεδιασμό του οργανισμού και στην πραγματοποίηση μιας λειτουργικής πραγματικότητας ώστε ο προκύπτων οργανισμός να είναι, ή να πρέπει να είναι,, σχετικά απαλλαγμένος από στρες (Γεώργας, Δ., 1999· Αθανασούλα-Ρέππα, Α., 2001· Schabracq, J. M. , 2006).

Μέσα σε ένα τέτοιο πλαίσιο η ηγεσία και κυρίως η εκπαιδευτική ηγεσία αποκτά ιδιαίτερη σημασία. Κάθε πρόγραμμα εκπαιδευτικής πολιτικής, που δημιουργείται σε επίπεδο κεντρικής διοίκησης και κατευθύνεται από την κορυφή της διοικητικής πυραμίδας σε όλα τα σχολεία της χώρας, για να γίνει πραγματοποιήσιμο, «φιλτράρεται» από τις ψυχολογικές θέσεις και τις συνεργατικές διαθέσεις και ικανότητες του διευθυντή του σχολείου. Η διαδικασία αυτή υπογραμμίζει ιδιαίτερα τον κεντρικό ρόλο του ατόμου που είναι σημαντικός παράγοντας για τη λήψη και εκτέλεση των ομαδικών αποφάσεων, δηλαδή του διευθυντή. Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, ο διευθυντής/ηγέτης, μέσα από τη συνεργατική ώσμωση, την όποια εξουσία και δύναμη απορρέει από το ρόλο του, τη θεωρεί ως επέκταση και ευκαιρία ώστε να δοθεί σε όσο το δυνατό περισσότερα άτομα η ευκαιρία για συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων. Αυτή η διαδικασία χαρακτηρίζεται από ανταπόδοση, αντιπροσώπευση, διαπραγμάτευση, μοίρασμα, αλληλεγγύη και δημιουργία ενός κοινωνικοσυναισθηματικού και ισορροπημένου κλίματος που εν δυνάμει θα ικανοποιεί τις βασικές ψυχολογικές ανάγκες κάθε εργαζόμενου εκπαιδευτικού και θα προωθεί την επαγγελματική του ανάπτυξη και ικανοποίηση με το ελάχιστο δυνατό στρες (Kreisberg, S., 1992· Χατζηπαναγιώτου, Π., 2003· Schabracq, J. M. , 2006· Σαΐτης, Χ., 2007· Κουτούζης, Μ., 2011· Νικολάου, Ε., 2014).

Το να ηγείται κανείς σήμερα ενός εκπαιδευτικού οργανισμού, λαμβανομένων των προκλήσεων των καιρών και των κατευθυντήριων εκπαιδευτικών γραμμών, είναι μια αδιαμφισβήτητη πρόκληση. Ένας τρόπος για να συμμεριστούν οι υπόλοιποι το όραμα και τους στόχους του διευθυντή και να υιοθετήσουν ταυτόσημη στάση και συμπεριφορά, είναι να έχουν συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και στο καθορισμό των στόχων, οι οποίοι, κατά συνέπεια, θα είναι «κοινοί στόχοι» και όχι «οι στόχοι του διευθυντή». Για να νιώσει το προσωπικό ενός σχολικού οργανισμού ότι του δίδονται οι ευκαιρίες και ότι είναι ικανό να συμμετέχει ενεργά στις αποφάσεις που αφορούν τη σχολική κοινότητα, πρέπει ο ηγέτης να καλλιεργήσει κλίμα ομαδικότητας και «κοινότητας» και να δώσει ένα σαφές και απόλυτο μήνυμα, ότι δηλαδή όλα τα μέλη είναι ισότιμα, ότι όλοι θεωρούνται απαραίτητοι και υπεύθυνοι στη λήψη αποφάσεων, ότι όλοι μπορούν να εκφράσουν τα συναισθήματα και τις προσωπικές τους απόψεις και φυσικά ότι όλες οι απόψεις και οι ανησυχίες λαμβάνονται σοβαρά υπ’ όψιν (Lightfoot, S. L., 1986· Ανθοπούλου, Σ. Σ., 1999· Αθανασούλα-Ρέππα, Α., 2008· Μπαγάκης, Γ., & MacBeath, J., 2008· Παπακυριακόπουλος, Δ., 2012· Νικολάου, Ε., 2014).

Πέραν, όμως, όλων αυτών, ας είμαστε και ρεαλιστές. Πιστεύει άραγε κανείς σήμερα ότι μπορεί η διοίκηση ενός σχολικού οργανισμού να πραγματοποιηθεί από ένα και μόνο άτομο; Για τους σχολικούς οργανισμούς, το να ασκεί την ηγεσία αποκλειστικά ένα άτομο μπορεί να είναι μια οργανωτική πρόκληση αλλά δεν είναι πλέον εφικτό, γιατί απλούστατα ο κόσμος έχει γίνει υπερβολικά πολύπλοκος για κάτι τέτοιο. Η ηγεσία έρχεται επομένως στα χέρια μιας ομάδας, τα μέλη της οποίας αναλαμβάνουν και κάποιο διαφορετικό καθήκον και επιβλέπουν το ένα το άλλο με προκαθορισμένο τρόπο. Συνεπώς, η ομάδα, σε συνεργασία με τον ηγέτη της, θα υιοθετήσει και το ανάλογο στυλ άσκησης της ηγεσίας. Η επιλογή αυτή θα εξαρτηθεί από την κουλτούρα του εκπαιδευτικού οργανισμού. Η ομάδα πρέπει να έχει τη διάκριση κι από μόνη της να ενθαρρύνει και να υιοθετεί ανάλογες μορφές ηγεσίας που θα είναι κατάλληλες κι αποτελεσματικές σε κάθε συγκεκριμένη περίσταση (Σαΐτης, Χ., 2002· Χατζάκη, Σ., 2003· Schabracq, J. M. , 2006· Μπαγάκης, Γ., & MacBeath, J., 2008).

Το ασκούμενο στυλ διοίκησης, όμως, δεν επικουρεί μόνο στην αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα του σχολικού οργανισμού αλλά λειτουργεί υποστηρικτικά στη διαδικασία προαγωγής της ψυχικής ανθεκτικότητας και της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που με τη σειρά της συνδέεται με την εκδήλωση ή όχι εργασιακού άγχους. Το αυταρχικό στυλ διοίκησης, σύμφωνα με το οποίο ο προϊστάμενος/διευθυντής παίζει κυρίαρχο ρόλο στη λήψη αποφάσεων και στον καθορισμό των ενεργειών όλων των μελών της ομάδας, μαζί με την αυξημένη γραφειοκρατική δουλειά, τις μη ρεαλιστικές προθεσμίες, το φοβιστικό ελεγκτικό σύστημα, είναι ορισμένοι από τους παράγοντες που δημιουργούν αρνητική ψυχοσυναισθηματική κατάσταση στους εκπαιδευτικούς που οδηγεί στο εργασιακό άγχος αλλά και σε πολλές ασθένειες που μπορούν να αποδοθούν σ’ αυτό (Henderson, N. & Milstein, M. M., 2003· Ράπτης, Ν., 2009· Σαΐτη, Α. & Σαΐτης, Χ., 2011).

Πολλοί συγγραφείς κάνοντας αναφορά στον προσανατολισμό του ηγέτη ως προς την επαγγελματική και ψυχολογική ενδυνάμωση των εκπαιδευτικών, δηλώνουν ότι με το συμμετοχικό ή συναποφασιστικό ή ομαδικού τύπου ή δημοκρατικό στυλ διοίκησης, όπου προωθείται και οικοδομείται η συμμετοχή όλων των εκπαιδευτικών στον ορισμό και επίτευξη του σκοπού και των στόχων του εκπαιδευτικού οργανισμού, επιτυγχάνεται ταυτόχρονα και η ενδυνάμωση των εκπαιδευτικών, αφού έτσι καλλιεργείται η μεταξύ των μελών του οργανισμού εμπιστοσύνη κι επικοινωνία κι αναπτύσσονται οι σχέσεις τόσο μεταξύ των συναδέλφων όσο και μεταξύ του διευθυντή και του προσωπικού του εκπαιδευτικού οργανισμού. Οι διαταραγμένες σχέσεις τόσο με τους συναδέλφους όσο και με τη διεύθυνση που συνήθως προκαλούν συνεχείς και έντονες τριβές, έχει διαπιστωθεί ότι, εκτός από δυσαρέσκεια, επιφέρουν μέσα στο εργασιακό περιβάλλον υψηλά επίπεδα άγχους στους εκπαιδευτικούς (Bass, B. M., & Avolio , B. J., 1994· Χατζάκη, Σ., 2003· Hoy, W. K., & Miskel, C. C., 2005).

Οπωσδήποτε άλλοι παράγοντες, οργανωσιακού τύπου, όπως είναι η περιορισμένη υποστήριξη από την κυβέρνηση, η ελλιπής εκπαίδευση, η μειωμένη ενημέρωση ή επιμόρφωση σε εκπαιδευτικά θέματα, η συνεχείς αλλαγές στο διδακτικό και αναλυτικό πρόγραμμα και η δυσκολία επικοινωνίας με τους γονείς και τους συναδέλφους, έχει βρεθεί ότι είναι ορισμένοι από τους σημαντικότερους παράγοντες που οδηγούν σε μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση και στην εκδήλωση εργασιακού άγχους. Όμως, γενικά η μη υποστηρικτική διοίκηση και το στυλ διεύθυνσης που επιλέγεται φαίνεται ότι κατέχει εξέχουσα θέση στην εμφάνιση και εκδήλωση εργασιακού άγχους (Παπαδόπουλος, Ι., & Σταμόπουλος, Κ., 2011).

Στο χώρο της εκπαίδευσης υπάρχει ένα πλήθος ερευνών που κινήθηκαν στην προσπάθεια εξέτασης της συνάφειας ανάμεσα στο στυλ διοίκησης και την εργασιακή ικανοποίηση, από την οποία εξαρτάται η ψυχική υγεία των εργαζομένων και η εκδήλωση ή όχι του εργασιακού άγχους.

Αρχικά ο Vivian (1983) εξέτασε τη σχέση μεταξύ του στυλ διοίκησης από το διευθυντή και της εργασιακής ικανοποίησης του εκπαιδευτικού προσωπικού. Τα αποτελέσματα της έρευνας κατέδειξαν ότι στις περιπτώσεις που ο διευθυντής ασκούσε συνεργατική μορφή ηγεσίας, οι εκπαιδευτικοί ένιωθαν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση. Η Klawitter (1985) κατάληξε στο ίδιο συμπέρασμα όταν σε σχετική έρευνά της διαπίστωσε ότι οι εκπαιδευτικοί που ένιωθαν ότι οι διευθυντές τους ενδιαφέρονταν πραγματικά και ενεργά για τις προσωπικές τους και κυρίως για τις επαγγελματικές τους ανάγκες, είχαν μεγαλύτερα ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης. Ο Everett (1987) εξέτασε τη σχέση μεταξύ του στυλ διοίκησης από το διευθυντή και της εργασιακής ικανοποίησης του εκπαιδευτικού προσωπικού. Από τα αποτελέσματα της έρευνας διαπίστωσε ότι οι εκπαιδευτικοί που παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, είχαν διευθυντές που έδειχναν μεγάλο ενδιαφέρον και για τις ανάγκες του οργανισμού αλλά κυρίως για τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς. Ο Riordan (1987) διαπίστωσε, επίσης, στατιστικά πολύ σημαντική συσχέτιση της ασκούμενης μορφής ηγεσίας και της εργασιακής ικανοποίησης. Ο Woodart (1994) διαπίστωσε σε ανάλογη έρευνα ότι όσο περισσότερο οι διευθυντές υιοθετούσαν συμμετοχικό στυλ διοίκησης και έδειχναν ενδιαφέρον για τις ανάγκες των εκπαιδευτικών, τόσο μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση ένιωθαν οι εκπαιδευτικοί. Στο ίδιο μήκος κύματος κινείται και η έρευνα του Bare-Oldham (1999) που σε 500 εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης διαπίστωσε τη συσχέτιση της ασκούμενης μορφής διοίκησης από τα διευθυντικά στελέχη με την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Επίσης, ο Wetherell (2002) διαπίστωσε την άμεση συσχέτιση μεταξύ του στυλ διοίκησης και της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Η Sancar (2009) πραγματοποίησε έρευνα σε 599 εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Από την έρευνα διαπιστώθηκε ότι όσο περισσότερο ενδιαφέρον δείχνει η ασκούμενη μορφή διοίκησης για τους εκπαιδευτικούς και τις ανάγκες τους, τόσο η εργασιακή ικανοποίηση φαίνεται να είναι θετικά συνδεδεμένη (Παπαδόπουλος, Ι., 2013).

Ο διευθυντής είναι ένα πολυμορφικό πρόσωπο. Ως απόληξη ενός κεντρικά σχεδιασμένου και ελεγχόμενου συστήματος οφείλει να εφαρμόσει την κρατική εκπαιδευτική πολιτική αλλά ως διευθυντής του σχολείου οφείλει να επιτύχει την προσφορότερη λειτουργία του. Ως διευθυντής/ ηγέτης επιφορτίζεται και με ένα ακόμα σημαντικό καθήκον, την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί θεωρούν αυτό το ρόλο ως ιδιαίτερα αξιόλογο, τουλάχιστον για τους ίδιους. Κι αυτό έχει σχέση με το στυλ διοίκησης που επιλέγει ο διευθυντής. Φαίνεται ότι οι εργαζόμενοι είναι περισσότερο χαρούμενοι, ικανοποιημένοι και πρόθυμοι να προσφέρουν περισσότερη εργασία, αν το στυλ διοίκησης που ασκεί ο διευθυντής είναι συμμετοχικό και αναγνωρίζει την αξία και τη συμβολή όλων. Σε αντίθετη περίπτωση ο εργαζόμενος/ εκπαιδευτικός δεν περνά καλά στη δουλειά του, δεν νιώθει ικανοποιημένος και βιώνει μεγάλα ποσοστά εργασιακού άγχους. Αυτή την αιτιώδη σχέση μεταξύ εργασιακού άγχους και στυλ διεύθυνσης θα προσπαθήσουμε να καταδείξουμε κι εμείς με την παρούσα ερευνητική προσπάθεια (Παπαναούμ, Ζ. Π., 1995· Henderson, N. & Milstein, M. M., 2003· Χατζηπαναγιώτου, Π., 2003· Χαραλάμπους, Ε., 2012· Παπαδόπουλος, Ι., 2013).

**ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ**

**4. Η Έρευνα**

**4.1. Γενική διατύπωση του ερευνητικού προβλήματος**

Στη γενική διατύπωση του ερευνητικού προβλήματος της παρούσας έρευνας έχουμε εντάξει την εύρεση του βαθμού επίδρασης του στυλ διοίκησης που υιοθετούν οι διευθυντές σχολείων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης με το εργασιακό άγχος που εμφανίζουν οι εκπαιδευτικοί.

**4.2. Στόχοι της έρευνας**

Σε όλες τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς, ο ανθρώπινος παράγοντας αποτελεί το σπουδαιότερο εργαλείο για την επίτευξη των οργανωσιακών σκοπών και στόχων. Η αποτελεσματική διαχείριση του ανθρώπινου παράγοντα αποτελεί θέμα μείζονος σημασίας στις σχολικές μονάδες. Οι εκπαιδευτικοί δεν είναι μόνο ο βασικός συντελεστής της παραγωγής, αλλά το βασικό δημιουργικό κύτταρο του σχολείου.

Η βιβλιογραφική ανασκόπηση που προηγήθηκε, θεωρούμε ότι αφενός μας έδωσε μια αρκετά σαφή εικόνα της ερευνητικής δραστηριότητας πάνω στο φλέγον θέμα του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών και αφετέρου έχει συμβάλλει σημαντικά στον καθορισμό του θεωρητικού πλαισίου της παρούσης έρευνας. Η βιβλιογραφική ανασκόπηση, επίσης, ανάδειξε τη σπουδαιότητα του θέματος καθώς η έκθεση των εκπαιδευτικών σε μακροχρόνιες αγχογόνες καταστάσεις είναι επιβλαβείς τόσο για τον ίδιο τον εκπαιδευτικό και την επαγγελματική και προσωπική του ζωή, όσο και για τον εκπαιδευτικό οργανισμό στον οποίο υπηρετεί. Πολλές σχολικές μονάδες είναι αποδοτικές ενώ κάποιες άλλες όχι, επειδή οι εργαζόμενοι σε αυτές έχουν καταβληθεί από το εργασιακό άγχος. Εκπαιδευτικοί με υψηλά επίπεδα άγχους δεν μπορούν να φέρουν εις πέρας το βαρύ και απαιτητικό διδακτικό τους έργο.

Είναι ερευνητικά αποδεδειγμένο ότι οι οργανωσιακοί παράγοντες όπως η περιορισμένη υποστήριξη από την κεντρική διοίκηση, η έλλειψη κονδυλίων, η αυξημένη γραφειοκρατική δουλειά, η έλλειψη επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών, η δυσκολία επικοινωνίας με τους γονείς και τους συναδέλφους, η οργανωτική δομή του σχολείου, το φοβιστικό ελεγκτικό σύστημα, κ.ά, δημιουργούν αρνητική ψυχο-συναισθηματική κατάσταση και οδηγούν τους εκπαιδευτικούς σε επαγγελματικό άγχος σε ποσοστό πάνω από 70%. Η βιβλιογραφική ανασκόπηση ανέδειξε, επίσης, ότι το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών συνδέεται με πολλές εργασιακές συμπεριφορές και κυρίως με τη συμπεριφορά του διευθυντή της σχολικής μονάδας. Επομένως, φαίνεται καθαρά ότι το στυλ της διοίκησης της σχολικής μονάδας μπορεί να παίξει αποφασιστικό ρόλο στην αποφόρτιση ή στην ενίσχυση του εργασιακού άγχους.

Στόχος των εκπαιδευτικών ερευνών στο πεδίο των επιστημών αγωγής, όπως άλλωστε και σε όλες τις κοινωνικές επιστήμες, είναι η σύνδεση του εμπειρικού υλικού με τη θεωρία. Η έρευνα αυτή σκοπό έχει να διερευνήσει το επίπεδο του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (σε επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης) και να εντάξει τα αποτελέσματα από τη σχετική διερεύνηση μέσα στα πλαίσια των ερευνητικών και εμπειρικών δεδομένων που υπάρχουν σχετικά με το προς εξέταση θέμα.

**4.3. Ερευνητικές υποθέσεις**

**Η1.** Ότι υπάρχει στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση ένα σημαντικό στατιστικά ποσοστό εκπαιδευτικών που πάσχουν από εργασιακό άγχος, και πιο συγκεκριμένα από την πιο ακραία του μορφή, την επαγγελματική εξουθένωση και

**Η2**. Ότι υπάρχει ένα στατιστικά σημαντικό ποσοστό που δείχνει ότι το στυλ διεύθυνσης στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση έχει σχέση με το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών

**4.4. Η Μέθοδος**

**4.4.1. Οι Συμμετέχοντες (Το Δείγμα)**

Τα συμπεράσματα της έρευνάς μας βασίστηκαν στις απαντήσεις 120 εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Τα υποκείμενα της έρευνας κατά κύριο λόγο ήταν γυναίκες (81 γυναίκες και ποσοστό 67,5% του συνόλου του δείγματος), προέρχονταν κυρίως από το ενεργό εργασιακό τμήμα του πληθυσμού (ηλικίες 20-55 ετών και ποσοστό 97,5% του συνόλου του δείγματος) και ήταν, όσον αναφορά τη σχέση εργασίας, ένα ισορροπημένο δείγμα γιατί τα υποκείμενα της έρευνας ήταν εκπαιδευτικοί που δουλεύουν στο δημόσιο είτε ως μόνιμοι εκπαιδευτικοί (63 και ποσοστό 52,5% του συνόλου του δείγματος) είτε ως Αναπληρωτές/ Ωρομίσθιοι (57 και ποσοστό 47,5% του συνόλου του δείγματος). Το δείγμα επιλέχθηκε με κριτήριο την εγγύτητα των σχολικών μονάδων στον τόπο εργασίας του ερευνητή.

**4.4.2. Το Εργαλείο**

Η ποσοτική προσέγγιση βρίσκει κατά κύριο λόγο την εφαρμογή της στις δειγματοληπτικές εμπειρικές έρευνες. Αποσκοπεί στην αποκάλυψη γενικών κανονικοτήτων ή τάσεων που διέπουν τα κοινωνικά φαινόμενα, µέσω της διερεύνησης των φαινομένων αυτών σε πλήθος περιπτώσεων. Στην ποσοτική έρευνα τα δεδομένα θα πρέπει να τυποποιηθούν για να μπορούν να μετρηθούν, έτσι ώστε οι μεταβλητές να λάβουν αριθμητική τιμή και µέσω στατιστικών αναλύσεων να ελεγχθούν οι συσχετίσεις και οι συνδιακυµάνσεις τους. Στην παρούσα έρευνα θα επιλέξουμε κι εμείς την ποσοτική προσέγγιση, γιατί οι ποσοτικές έρευνες ακολουθούν ως επί το πλείστον έναν αυστηρό και προκαθορισμένο ερευνητικό σχεδιασμό.

Για τη διερεύνηση του θέματος επιλέχθηκε η ποσοτική έρευνα με τη χρήση γραπτού ερωτηματολογίου προκειμένου να γίνει αφενός εφικτή η αποτύπωση των απόψεων των εκπαιδευτικών στο υπό διερεύνηση θέμα και αφετέρου για να γίνει ασφαλέστερα η στατιστική επεξεργασία των δεδομένων της έρευνας. Το ερωτηματολόγιο αποτελεί μία από τις συνήθεις αλλά και τις πιο ευέλικτες μεθόδους συλλογής ερευνητικών δεδομένων στις επιστήμες της αγωγής και είναι πιο αποτελεσματικό, γιατί απαιτεί λιγότερο χρόνο, είναι λιγότερο δαπανηρό και επιτρέπει συλλογή στοιχείων από ένα μεγαλύτερο δείγμα. Για τη συλλογή των δεδομένων σχετικά με το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών χρησιμοποιήσαμε ένα σταθμισμένο ερωτηματολόγιο δύο τμημάτων. Στο πρώτο μέρος καταγράψαμε κάποια προσωπικά στοιχεία (φύλο, ηλικία, σχέση εργασίας, σπουδές, χρόνια υπηρεσίας). Το δεύτερο μέρος αποτελείται από δύο επιμέρους τμήματα στο πρώτο μέρος του οποίου διερευνήθηκε το επίπεδο του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών και πιο συγκεκριμένα της επαγγελματικής τους εξουθένωσης και το δεύτερο μέρος προσπάθησε να καταγράψει εξέτασε κατά πόσο το στυλ διοίκησης των διευθυντών των εκπαιδευτικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης συμβάλλει στην επιδείνωση ή όχι του εργασιακού άγχους τέτοιες ερωτήσεις που θα εξάρουν το ενδιαφέρον των συμμετεχόντων στο δείγμα έρευνας και στις οποίες θα γίνει προσπάθεια να καταγραφεί αν στο εργασιακό άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση συμβάλλει και το στυλ διοίκησης των διευθυντών.

Δείγμα της έρευνας θα αποτελέσουν 120 εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης σχολείων της Αττικής.

**4.4.3. Ερευνητική διαδικασία (Τρόπος, Τόπος και Χρόνος Διεξαγωγής της Έρευνας)**

Μετά την οριστική διαμόρφωση του ερωτηματολογίου και την απόλυτη έγκριση του επιβλέποντα καθηγητή, το ερωτηματολόγιο χορηγήθηκε στους εκπαιδευτικούς. Ο τρόπος χορήγησης ήταν ο εξής: ο ερευνητής επισκέφτηκε τα σχολεία και μοίρασε προσωπικά τα ερωτηματολόγια στους εκπαιδευτικούς, αφού προηγουμένως είχε έρθει σε τηλεφωνική επαφή με τους Διευθυντές των σχολείων και είχε εξασφαλίσει την συγκατάθεσή τους.

Όλα τα σχολεία που επισκεφτήκαμε είναι δημόσια Δημοτικά Σχολεία του Δήμου Αχαρνών. Οι επισκέψεις στα σχολεία πραγματοποιήθηκαν κατά τους μήνες Απρίλιο και Μάιο του 2015. Στα περισσότερα σχολεία συνήθως ο Διευθυντής συγκέντρωνε τους εκπαιδευτικούς στο γραφείο του Συλλόγου Διδασκόντων μετά το τέλος του διδακτικού τους ωραρίου, όπου ο ερευνητής έκανε έκκληση για συνεργασία των εκπαιδευτικών και συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Η αίθουσα που γίνονταν συνήθως οι συγκεντρώσεις ήταν ήσυχες, δεν υπήρχαν θόρυβοι και παρεμβολές ‘ώστε να αποσπάσουν την προσοχή των εκπαιδευτικών. Ο ερευνητής πριν τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου έκανε ανάγνωση αυτού και απαντούσε σε τυχόν απορίες και διευκρινήσεις.

**4.4.4. Μεθοδολογία**

Για να επιτευχθούν οι στόχοι της παρούσας έρευνας, χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο SPSS ν.22.0, με το οποίο έγινε ο υπολογισμός των συχνοτήτων και των ποσοστών % για κάθε διαφορετική απάντηση όλων των ερωτήσεων που υποβλήθηκαν στα υποκείμενα του δείγματος.

 **4.5. Αποτελέσματα της Έρευνας**

 **4.5.1. Ατομικά Στοιχεία**

Παρακάτω παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας σε σχέση με τα ατομικά στοιχεία των υποκειμένων. Αυτά είναι το φύλο, η ηλικία, η σχέση εργασίας, οι σπουδές και τα χρόνια υπηρεσίας. Σε κάθε περίπτωση τα δεδομένα – αποτελέσματα της έρευνας παρουσιάζονται και με τη μορφή γραφικών παραστάσεων.

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα τα 120 ερωτηματολόγια της έρευνας απαντήθηκαν όλα (και τα 120) και σε τελικό δείγμα από 39 άντρες εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης με ποσοστό συμμετοχής 32,5%καιαπό 81 γυναίκες εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης με ποσοστό συμμετοχής 67,5%.Παρατηρούμε μια σαφή υπεροχή υπέρ των γυναικών εκπαιδευτικών.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 1**

**Φύλο:**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| ΦΥΛΟ  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **ΦΥΛΟ** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο Ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Άντρας | 39 | 32,5 | 32,5 | 32,5 |
| Γυναίκα | 81 | 67,5 | 67,5 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

**ΓΡΑΦΙΚΗ ΠΑΡΑΣΤΑΣΗ 1**

**Φύλο:**

 Ο παρακάτω πίνακας μας δείχνει την ηλικία των εκπαιδευτικών που έλαβαν μέρος στην έρευνα. Έτσι, παρατηρούμε ότι οι εκπαιδευτικοί ηλικίας 20-25 ετών σε τελικό δείγμα ήταν 22με ποσοστό συμμετοχής 18,3%**,** οι εκπαιδευτικοί ηλικίας 26-40 ετών σε τελικό δείγμα ήταν 67με ποσοστό συμμετοχής 55,8%,οι εκπαιδευτικοί ηλικίας 41-55 ετών σε τελικό δείγμα ήταν 28με ποσοστό συμμετοχής 23,3%και οι εκπαιδευτικοί ηλικίας 56-65 ετών σε τελικό δείγμα ήταν 3με ποσοστό συμμετοχής 2,5%.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 2**

**Ηλικία:**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Ηλικία  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Ηλικία** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο Ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | 20-25 | 22 | 18,3 | 18,3 | 18,3 |
| 26-40 | 67 | 55,8 | 55,8 | 74,2 |
| 41-55 | 28 | 23,3 | 23,3 | 97,5 |
| 56-65 | 3 | 2,5 | 2,5 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

**ΓΡΑΦΙΚΗ ΠΑΡΑΣΤΑΣΗ 2**

**Ηλικία:**

Ο παρακάτω πίνακας μας δείχνει τη σχέση εργασίας των εκπαιδευτικών που έλαβαν μέρος στην έρευνα. Έτσι, παρατηρούμε ότι οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί ήταν σε τελικό δείγμα 63με ποσοστό συμμετοχής 52,5%και οι αναπληρωτές/ ωρομίσθιοι που συμμετείχαν ήταν 57με ποσοστό συμμετοχής 47,5**.**

**ΠΙΝΑΚΑΣ 3**

**Σχέση Εργασίας:**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο Ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Μόνιμος | 63 | 52,5 | 52,5 | 52,5 |
| Αναπληρωτής/ Ωρομίσθιος | 57 | 47,5 | 47,5 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

**ΓΡΑΦΙΚΗ ΠΑΡΑΣΤΑΣΗ 3**

**Σχέση Εργασίας:**

**ΣΠΟΥΔΕΣ**

Ο επόμενος πίνακας αφορούσε τις σπουδές των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών. Έτσι παρατηρούμε ότι οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα ήταν κάτοχοι βασικού πτυχίου ήταν σε τελικό δείγμα 65με ποσοστό συμμετοχής 54,2%, οι κάτοχοι άλλου πτυχίου ΑΕΙ ήταν σε τελικό δείγμα 9με ποσοστό συμμετοχής 7,5%οι κάτοχοι μετεκπαίδευσης ήταν σε τελικό δείγμα 9με ποσοστό συμμετοχής 7,5%οι κάτοχοι μεταπτυχιακού ήταν σε τελικό δείγμα 33με ποσοστό συμμετοχής 27,5%και οι κάτοχοι διδακτορικού ήταν σε τελικό δείγμα 4με ποσοστό συμμετοχής 3,3%.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 4**

**Σπουδές:**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| ΣΠΟΥΔΕΣ  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **ΣΠΟΥΔΕΣ** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο Ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Βασικό πτυχίο | 65 | 54,2 | 54,2 | 54,2 |
| Άλλο πτυχίο ΑΕΙ | 9 | 7,5 | 7,5 | 61,7 |
| Μετεκπαίδευση | 9 | 7,5 | 7,5 | 69,2 |
| Μεταπτυχιακό | 33 | 27,5 | 27,5 | 96,7 |
| Διδακτορικό | 4 | 3,3 | 3,3 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

**ΓΡΑΦΙΚΗ ΠΑΡΑΣΤΑΣΗ 4**

**Σπουδές:**

Τέλος ο επόμενος πίνακας μας δείχνει τα χρόνια προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών που έλαβαν μέρος στην έρευνα. Έτσι, παρατηρούμε ότι οι εκπαιδευτικοί που είχαν 0-5 χρόνια προϋπηρεσίας ήταν 33με ποσοστό συμμετοχής 27,5%,οι εκπαιδευτικοί που είχαν 6-10 χρόνια προϋπηρεσίας ήταν 38με ποσοστό συμμετοχής 31,7%,οι εκπαιδευτικοί που είχαν 11-20 χρόνια προϋπηρεσίας ήταν 20με ποσοστό συμμετοχής 12,5%**,** οι εκπαιδευτικοί που είχαν 21-25 χρόνια προϋπηρεσίας ήταν 10 με ποσοστό συμμετοχής 8,3% και οι εκπαιδευτικοί που είχαν 26 χρόνια προϋπηρεσίας και πάνω ήταν 4με ποσοστό συμμετοχής 3,3%.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 5**

**Χρόνια προϋπηρεσίας:**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο Ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | 0-5 χρόνια | 33 | 27,5 | 27,5 | 27,5 |
| 6-10 χρόνια | 38 | 31,7 | 31,7 | 59,2 |
| 11-15 χρόνια | 20 | 16,7 | 16,7 | 75,8 |
| 16-20 χρόνια | 15 | 12,5 | 12,5 | 88,3 |
| 21-25 χρόνια | 10 | 8,3 | 8,3 | 96,7 |
| 26 και άνω | 4 | 3,3 | 3,3 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

**ΓΡΑΦΙΚΗ ΠΑΡΑΣΤΑΣΗ 5**

**Χρόνια προϋπηρεσίας:**

**4.5.2. Παρουσίαση Ευρημάτων**

***4.5.2.1. Α΄ ΜΕΡΟΣ***

Ως πρώτη υπόθεση τέθηκε το «αν υπάρχει στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση ένα στατιστικά σημαντικό ποσοστό εκπαιδευτικών που πάσχουν από εργασιακό άγχος, και πιο συγκεκριμένα από την πιο ακραία του μορφή, την επαγγελματική εξουθένωση».

Στους πίνακες που ακολουθούν παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας. Οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης απάντησαν σε ένα σχετικό ερωτηματολόγιο που αφορούσε την επαγγελματική εξουθένωση, όπου έπρεπε να απαντήσουν σε μια σειρά ερωτήσεων έχοντας κατά νου τη συχνότητα με την οποία βίωναν τα παρακάτω.

Το πρώτο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής «*Νιώθω ικανοποιημένος/ η από τη δουλειά μου»*

Σύμφωνα με τον πίνακα που ακολουθεί παρατηρούμε ότι μεταξύ των υποκειμένων *«Ποτέ»* απάντησαν 1εκπαιδευτικός με ποσοστό συμμετοχής 0,8%,*«Λίγες φορές το χρόνο»* απάντησαν 3εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 2,5%,*«Μια φορά το χρόνο ή λιγότερο»* απάντησαν 10εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 8,3%,*«Δυο-τρεις φορές το μήνα»* απάντησαν 8εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 6,7%,*«Μια φορά την εβδομάδα»* απάντησαν 24εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 20,0%*«Αρκετές φορές την εβδομάδα»* απάντησαν 65εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 54,2%και *«Κάθε μέρα»* απάντησαν 9εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 7,5%.

**Πίνακας 1Α**

**Ερ. 1 (Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Νιώθω ικανοποιημένος/ η από τη δουλειά μου.  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Νιώθω ικανοποιημένος/ η από τη δουλειά μου.** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Valid | Ποτέ | 1 | 0,8 | 0,8 | 0,8 |
| Λίγες φορές το χρόνο | 3 | 2,5 | 2,5 | 3,3 |
| Μια φορά το χρόνο ή λιγότερο | 10 | 8,3 | 8,3 | 11,7 |
| Δυο-τρεις φορές το μήνα | 8 | 6,7 | 6,7 | 18,3 |
| Μια φορά την εβδομάδα | 24 | 20,0 | 20,0 | 38,3 |
| Αρκετές φορές την εβδομάδα | 65 | 54,2 | 54,2 | 92,5 |
| Κάθε μέρα | 9 | 7,5 | 7,5 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το δεύτερο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής *«Νιώθω συναισθηματικά άδειος/ α από τη δουλειά μου».*

Σύμφωνα με τον πίνακα που ακολουθεί παρατηρούμε ότι μεταξύ των υποκειμένων *«Ποτέ»* απάντησαν 23εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 19,2%, *«Λίγες φορές το χρόνο»* απάντησαν 38εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 31,7%*«Μια φορά το μήνα ή λιγότερο»* απάντησαν 23εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 19,2%*«Δυο-τρεις φορές το μήνα»* απάντησαν 25εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 20,8%,*«Μια φορά την εβδομάδα»* απάντησαν 5εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 4,2%,*«Αρκετές φορές την εβδομάδα»* απάντησαν 4εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 3,3%και *«Κάθε μέρα»* απάντησαν 2εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 1,7%

**Πίνακας 2Α**

**Ερ. 2 (Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Νιώθω συναισθηματικά άδειος/ α από τη δουλειά μου.  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Νιώθω συναισθηματικά άδειος/ α από τη δουλειά μου.** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Ποτέ | 23 | 19,2 | 19,2 | 19,2 |
| Λίγες φορές το χρόνο | 38 | 31,7 | 31,7 | 50,8 |
| Μια φορά το χρόνο ή λιγότερο | 23 | 19,2 | 19,2 | 70,0 |
| Δυο-τρεις φορές το μήνα | 25 | 20,8 | 20,8 | 90,8 |
| Μια φορά την εβδομάδα | 5 | 4,2 | 4,2 | 95,0 |
| Αρκετές φορές την εβδομάδα | 4 | 3,3 | 3,3 | 98,3 |
| Κάθε μέρα | 2 | 1,7 | 1,7 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το τρίτο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής *«Νιώθω μεγάλη ενεργητικότητα».*

Σύμφωνα με τον πίνακα που ακολουθεί παρατηρούμε ότι μεταξύ των υποκειμένων *«Ποτέ»* απάντησαν 1εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 0,8%,*«Λίγες φορές το χρόνο»* απάντησαν 5εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 4,2%,*«Μια φορά το μήνα ή λιγότερο»* απάντησαν 9εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 7,5%,*«Δυο-τρεις φορές το μήνα»* απάντησαν 10εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 8,3%,*«Μια φορά την εβδομάδα»* απάντησαν 26εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 21,7%,*«Αρκετές φορές την εβδομάδα»* απάντησαν 58εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 48,3%και *«Κάθε μέρα»* απάντησαν 11εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 9,2%.

**Πίνακας 3Α**

**Ερ. 3 (Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Νιώθω μεγάλη ενεργητικότητα.  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Νιώθω μεγάλη ενεργητικότητα.** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| ‘Εγκυρα | Ποτέ | 1 | 0,8 | 0,8 | 0,8 |
| Λίγες φορές το χρόνο | 5 | 4,2 | 4,2 | 5,0 |
| Μια φορά το χρόνο ή λιγότερο | 9 | 7,5 | 7,5 | 12,5 |
| Δυο-τρεις φορές το μήνα | 10 | 8,3 | 8,3 | 20,8 |
| Μια φορά την εβδομάδα | 26 | 21,7 | 21,7 | 42,5 |
| Αρκετές φορές την εβδομάδα | 58 | 48,3 | 48,3 | 90,8 |
| Κάθε μέρα | 11 | 9,2 | 9,2 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το τέταρτο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής *«Νιώθω κούραση, όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω μπροστά μου μια ακόμα μέρα δουλειάς».*

Σύμφωνα με τον πίνακα που ακολουθεί παρατηρούμε ότι μεταξύ των υποκειμένων *«Ποτέ»* απάντησαν 6εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 5,0%*«Λίγες φορές το χρόνο»* απάντησαν 39εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 32,5%,*«Μια φορά το μήνα ή λιγότερο»* απάντησαν 15εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 12,5%,*«Δυο-τρεις φορές το μήνα»* απάντησαν 27εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 22,5%,*«Μια φορά την εβδομάδα»* απάντησαν 16εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 13,3%,*«Αρκετές φορές την εβδομάδα»* απάντησαν 14εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 11,7%και *«Κάθε μέρα»* απάντησαν 3εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 2,5%.

**Πίνακας 4Α**

**Ερ. 4 (Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Νιώθω κούραση, όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω μπροστά μου μια ακόμα μέρα δουλειάς.  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Νιώθω κούραση, όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω μπροστά μου μια ακόμα μέρα δουλειάς** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Ποτέ | 6 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| Λίγες φορές το χρόνο | 39 | 32,5 | 32,5 | 37,5 |
| Μια φορά το χρόνο ή λιγότερο | 15 | 12,5 | 12,5 | 50,0 |
| Δυο-τρεις φορές το μήνα | 27 | 22,5 | 22,5 | 72,5 |
| Μια φορά την εβδομάδα | 16 | 13,3 | 13,3 | 85,8 |
| Αρκετές φορές την εβδομάδα | 14 | 11,7 | 11,7 | 97,5 |
| Κάθε μέρα | 3 | 2,5 | 2,5 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το πέμπτο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής *«Νιώθω ότι δε θέλω να πάω στη δουλειά μου και μου έρχεται να τηλεφωνήσω και να δηλώσω ασθένεια».*

Σύμφωνα με τον πίνακα που ακολουθεί παρατηρούμε ότι μεταξύ των υποκειμένων *«Ποτέ»* απάντησαν 33εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 27,5%,*«Λίγες φορές το χρόνο»* απάντησαν 47εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 39,2%,*«Μια φορά το μήνα ή λιγότερο»* απάντησαν 13εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 10,8%,*«Δυο-τρεις φορές το μήνα»* απάντησαν 13εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 10,8%,*«Μια φορά την εβδομάδα»* απάντησαν 5εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 4,2%, *«Αρκετές φορές την εβδομάδα»* απάντησαν 6εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 5,0%και *«Κάθε μέρα»* απάντησαν 3εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 2,5%.

**Πίνακας 5Α**

**Ερ. 5 (Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Νιώθω ότι δε θέλω να πάω στη δουλειά μου και μου έρχεται να τηλεφωνήσω και να δηλώσω ασθένεια.  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Νιώθω ότι δε θέλω να πάω στη δουλειά μου και μου έρχεται να τηλεφωνήσω και να δηλώσω ασθένεια** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Ποτέ | 33 | 27,5 | 27,5 | 27,5 |
| Λίγες φορές το χρόνο | 47 | 39,2 | 39,2 | 66,7 |
| Μια φορά το χρόνο ή λιγότερο | 13 | 10,8 | 10,8 | 77,5 |
| Δυο-τρεις φορές το μήνα | 13 | 10,8 | 10,8 | 88,3 |
| Μια φορά την εβδομάδα | 5 | 4,2 | 4,2 | 92,5 |
| Αρκετές φορές την εβδομάδα | 6 | 5,0 | 5,0 | 97,5 |
| Κάθε μέρα | 3 | 2,5 | 2,5 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το έκτο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής *«Νιώθω εξουθενωμένος/ η από τη δουλειά μου τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά»*

Σύμφωνα με τον πίνακα που ακολουθεί παρατηρούμε ότι μεταξύ των υποκειμένων *«Ποτέ»* απάντησαν 11εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 9,2%,*«Λίγες φορές το χρόνο»* απάντησαν 34εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 28,3%,*«Μια φορά το μήνα ή λιγότερο»* απάντησαν 19εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 15,8%,*«Δυο-τρεις φορές το μήνα»* απάντησαν 28εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 23,3%,*«Μια φορά την εβδομάδα»* απάντησαν 9εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 7,5%,*«Αρκετές φορές την εβδομάδα»* απάντησαν 8εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 6,7%και *«Κάθε μέρα»* απάντησαν 11εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 9,2%.

**Πίνακας 6Α**

**Ερ. 6 (Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Νιώθω εξουθενωμένος/ η από τη δουλειά μου τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά.  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Νιώθω εξουθενωμένος/ η από τη δουλειά μου τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Ποτέ | 11 | 9,2 | 9,2 | 9,2 |
| Λίγες φορές το χρόνο | 34 | 28,3 | 28,3 | 37,5 |
| Μια φορά το χρόνο ή λιγότερο | 19 | 15,8 | 15,8 | 53,3 |
| Δυο-τρεις φορές το μήνα | 28 | 23,3 | 23,3 | 76,7 |
| Μια φορά την εβδομάδα | 9 | 7,5 | 7,5 | 84,2 |
| Αρκετές φορές την εβδομάδα | 8 | 6,7 | 6,7 | 90,8 |
| Κάθε μέρα | 11 | 9,2 | 9,2 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το έβδομο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής *«Νιώθω εξαντλημένος/ η στο τέλος μιας εργάσιμης ημέρας, ώστε να μην θέλω να επικοινωνήσω με κανέναν».*

Σύμφωνα με τον πίνακα που ακολουθεί παρατηρούμε ότι μεταξύ των υποκειμένων *«Ποτέ»* απάντησαν 13εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 10,8%,*«Λίγες φορές το χρόνο»* απάντησαν 27εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 22,5%,*«Μια φορά το μήνα ή λιγότερο»* απάντησαν 16εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 13,3%,*«Δυο-τρεις φορές το μήνα»* απάντησαν 23εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 19,2%,*«Μια φορά την εβδομάδα»* απάντησαν 16εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 13,3%,*«Αρκετές φορές την εβδομάδα»* απάντησαν 10εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 8,3%και *«Κάθε μέρα»* απάντησαν 15εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 12,5%

**Πίνακας 7Α**

**Ερ. 7 (Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Νιώθω εξαντλημένος/ η στο τέλος μιας εργάσιμης ημέρας, ώστε να μην θέλω να επικοινωνήσω με κανέναν.  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Νιώθω εξαντλημένος/ η στο τέλος μιας εργάσιμης ημέρας, ώστε να μην θέλω να επικοινωνήσω με κανέναν** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Ποτέ | 13 | 10,8 | 10,8 | 10,8 |
| Λίγες φορές το χρόνο | 27 | 22,5 | 22,5 | 33,3 |
| Μια φορά το χρόνο ή λιγότερο | 16 | 13,3 | 13,3 | 46,7 |
| Δυο-τρεις φορές το μήνα | 23 | 19,2 | 19,2 | 65,8 |
| Μια φορά την εβδομάδα | 16 | 13,3 | 13,3 | 79,2 |
| Αρκετές φορές την εβδομάδα | 10 | 8,3 | 8,3 | 87,5 |
| Κάθε μέρα | 15 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το όγδοο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής *«Νιώθω ότι έχω φτάσει στα όρια της αντοχής μου».*

Σύμφωνα με τον πίνακα που ακολουθεί παρατηρούμε ότι μεταξύ των υποκειμένων *«Ποτέ»* απάντησαν 22εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 18,3%,*«Λίγες φορές το χρόνο»* απάντησαν 37εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 30,8%,*«Μια φορά το μήνα ή λιγότερο»* απάντησαν 11εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 9,2%,*«Δυο-τρεις φορές το μήνα»* απάντησαν 23εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 19,2%,*«Μια φορά την εβδομάδα»* απάντησαν 13εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 10,8%,*«Αρκετές φορές την εβδομάδα»* απάντησαν 7εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 5,8%και *«Κάθε μέρα»* απάντησαν 7εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 5,8%.

**Πίνακας 8Α**

**Ερ. 8 (Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Νιώθω ότι έχω φτάσει στα όρια της αντοχής μου.  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Νιώθω ότι έχω φτάσει στα όρια της αντοχής μου** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Ποτέ | 22 | 18,3 | 18,3 | 18,3 |
| Λίγες φορές το χρόνο | 37 | 30,8 | 30,8 | 49,2 |
| Μια φορά το χρόνο ή λιγότερο | 11 | 9,2 | 9,2 | 58,3 |
| Δυο-τρεις φορές το μήνα | 23 | 19,2 | 19,2 | 77,5 |
| Μια φορά την εβδομάδα | 13 | 10,8 | 10,8 | 88,3 |
| Αρκετές φορές την εβδομάδα | 7 | 5,8 | 5,8 | 94,2 |
| Κάθε μέρα | 7 | 5,8 | 5,8 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το ένατο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής *«Έχω γίνει πιο σκληρός/ η απέναντι στους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά».*

Σύμφωνα με τον πίνακα που ακολουθεί παρατηρούμε ότι μεταξύ των υποκειμένων *«Ποτέ»* απάντησαν 48εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 40,0%,*«Λίγες φορές το χρόνο»* απάντησαν 22εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 18,3%,*«Μια φορά το μήνα ή λιγότερο»* απάντησαν 25εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 20,8%,*«Δυο-τρεις φορές το μήνα»* απάντησαν 16εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 13,3%,*«Μια φορά την εβδομάδα»* απάντησαν 5εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 4,2%,*«Αρκετές φορές την εβδομάδα»* απάντησαν 4εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 3,3%και *«Κάθε μέρα»* δεν απάντησε κανένας εκπαιδευτικός.

**Πίνακας 9Α**

**Ερ. 9 (Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Έχω γίνει πιο σκληρός/ η απέναντι στους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά.  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Έχω γίνει πιο σκληρός/ η απέναντι στους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Ποτέ | 48 | 40,0 | 40,0 | 40,0 |
| Λίγες φορές το χρόνο | 22 | 18,3 | 18,3 | 58,3 |
| Μια φορά το χρόνο ή λιγότερο | 25 | 20,8 | 20,8 | 79,2 |
| Δυο-τρεις φορές το μήνα | 16 | 13,3 | 13,3 | 92,5 |
| Μια φορά την εβδομάδα | 5 | 4,2 | 4,2 | 96,7 |
| Αρκετές φορές την εβδομάδα | 4 | 3,3 | 3,3 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το δέκατο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής *«Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τη ζωή των άλλων».*

Σύμφωνα με τον πίνακα που ακολουθεί παρατηρούμε ότι μεταξύ των υποκειμένων *«Ποτέ»* απάντησαν 3εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 2,5%,*«Λίγες φορές το χρόνο»* απάντησαν 9εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 7,5%, *«Μια φορά το μήνα ή λιγότερο»* απάντησαν 7εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 5,8%,*«Δυο-τρεις φορές το μήνα»* απάντησαν 9εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 7,5%,*«Μια φορά την εβδομάδα»* απάντησαν 25εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 20.8%,*«Αρκετές φορές την εβδομάδα»* απάντησαν 48εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 40,0%και *«Κάθε μέρα»* απάντησαν 19εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 15,8%.

**Πίνακας 10Α**

**Ερ. 10 (Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τη ζωή των άλλων.  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τη ζωή των άλλων** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Ποτέ | 3 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| Λίγες φορές το χρόνο | 9 | 7,5 | 7,5 | 10,0 |
| Μια φορά το χρόνο ή λιγότερο | 7 | 5,8 | 5,8 | 15,8 |
| Δυο-τρεις φορές το μήνα | 9 | 7,5 | 7,5 | 23,3 |
| Μια φορά την εβδομάδα | 25 | 20,8 | 20,8 | 44,2 |
| Αρκετές φορές την εβδομάδα | 48 | 40,0 | 40,0 | 84,2 |
| Κάθε μέρα | 19 | 15,8 | 15,8 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το ενδέκατο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής *«Νιώθω ότι εργάζομαι σκληρά σε αυτή τη δουλειά».*

Σύμφωνα με τον πίνακα που ακολουθεί παρατηρούμε ότι μεταξύ των υποκειμένων *«Ποτέ»* απάντησαν 1εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 0,8%,*«Λίγες φορές το χρόνο»* απάντησαν 5εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 4,2%,*«Μια φορά το μήνα ή λιγότερο»* απάντησαν 3εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 2,5%,*«Δυο-τρεις φορές το μήνα»* απάντησαν 12 εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 10,0%,*«Μια φορά την εβδομάδα»* απάντησαν 15εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 12,5%,*«Αρκετές φορές την εβδομάδα»* απάντησαν 46εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 38,3%και *«Κάθε μέρα»* απάντησαν 38εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 31,7%.

**Πίνακας11Α**

**Ερ. 11 (Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Νιώθω ότι εργάζομαι σκληρά σε αυτή τη δουλειά.  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Νιώθω ότι εργάζομαι σκληρά σε αυτή τη δουλειά** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Ποτέ | 1 | 0,8 | 0,8 | 0,8 |
| Λίγες φορές το χρόνο | 5 | 4,2 | 4,2 | 5,0 |
| Μια φορά το χρόνο ή λιγότερο | 3 | 2,5 | 2,5 | 7,5 |
| Δυο-τρεις φορές το μήνα | 12 | 10,0 | 10,0 | 17,5 |
| Μια φορά την εβδομάδα | 15 | 12,5 | 12,5 | 30,0 |
| Αρκετές φορές την εβδομάδα | 46 | 38,3 | 38,3 | 68,3 |
| Κάθε μέρα | 38 | 31,7 | 31,7 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το δωδέκατο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής *«Νευριάζω στη δουλειά μου, γιατί τίποτα δεν μου πάει καλά»*

Σύμφωνα με τον πίνακα που ακολουθεί παρατηρούμε ότι μεταξύ των υποκειμένων *«Ποτέ»* απάντησαν 16εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 13,3%,*«Λίγες φορές το χρόνο»* απάντησαν 42εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 35,0%,*«Μια φορά το μήνα ή λιγότερο»* απάντησαν 23εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 19,2%,*«Δυο-τρεις φορές το μήνα»* απάντησαν 21εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 17,5%,*«Μια φορά την εβδομάδα»* απάντησαν 6εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 5,0%,*«Αρκετές φορές την εβδομάδα»* απάντησαν 10εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 8,3%και *«Κάθε μέρα»* απάντησαν 2εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 1,7%.

**Πίνακας 12Α**

**Ερ. 12 (Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Νευριάζω στη δουλειά μου, γιατί τίποτα δεν μου πάει καλά.  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Νευριάζω στη δουλειά μου, γιατί τίποτα δεν μου πάει καλά** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Ποτέ | 16 | 13,3 | 13,3 | 13,3 |
| Λίγες φορές το χρόνο | 42 | 35,0 | 35,0 | 48,3 |
| Μια φορά το χρόνο ή λιγότερο | 23 | 19,2 | 19,2 | 67,5 |
| Δυο-τρεις φορές το μήνα | 21 | 17,5 | 17,5 | 85,0 |
| Μια φορά την εβδομάδα | 6 | 5,0 | 5,0 | 90,0 |
| Αρκετές φορές την εβδομάδα | 10 | 8,3 | 8,3 | 98,3 |
| Κάθε μέρα | 2 | 1,7 | 1,7 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το δέκατο τρίτο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής *«Αντιμετωπίζω με ηρεμία τις συναισθηματικές φορτίσεις στη δουλειά μου».*

Σύμφωνα με τον πίνακα που ακολουθεί παρατηρούμε ότι μεταξύ των υποκειμένων *«Λίγες φορές το χρόνο»* απάντησαν 8εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 6,7%,*«Μια φορά το μήνα ή λιγότερο»* απάντησαν 22εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 18,3%,*«Δυο-τρεις φορές το μήνα»* απάντησαν20 εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 16,7%,*«Μια φορά την εβδομάδα»* απάντησαν 16εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 13,3%,*«Αρκετές φορές την εβδομάδα»* απάντησαν 33εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 27,5%και *«Κάθε μέρα»* απάντησαν 21εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 17,5%.

**Πίνακας 13Α**

**Ερ. 13 (Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Αντιμετωπίζω με ηρεμία τις συναισθηματικές φορτίσεις στη δουλειά μου.  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Αντιμετωπίζω με ηρεμία τις συναισθηματικές φορτίσεις στη δουλειά μου** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Λίγες φορές το χρόνο | 8 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| Μια φορά το χρόνο ή λιγότερο | 22 | 18,3 | 18,3 | 25,0 |
| Δυο-τρεις φορές το μήνα | 20 | 16,7 | 16,7 | 41,7 |
| Μια φορά την εβδομάδα | 16 | 13,3 | 13,3 | 55,0 |
| Αρκετές φορές την εβδομάδα | 33 | 27,5 | 27,5 | 82,5 |
| Κάθε μέρα | 21 | 17,5 | 17,5 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το δέκατο τέταρτο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής *«Σκέπτομαι ότι αν μου δινόταν η κατάλληλη ευκαιρία, θα άλλαζα δουλειά».*

Σύμφωνα με τον πίνακα που ακολουθεί παρατηρούμε ότι μεταξύ των υποκειμένων *«Ποτέ»* απάντησαν 39εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 32,5%,*«Λίγες φορές το χρόνο»* απάντησαν 33εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 27,5%,*«Μια φορά το μήνα ή λιγότερο»* απάντησαν 15εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 12,5%,*«Δυο-τρεις φορές το μήνα»* απάντησαν 8εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 6,7%,*«Μια φορά την εβδομάδα»* απάντησαν 8εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 6,7%, *«Αρκετές φορές την εβδομάδα»* απάντησαν 7εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 5,8%και *«Κάθε μέρα»* απάντησαν 10εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 8,3%.

**Πίνακας 14Α**

**Ερ. 14 (Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Σκέπτομαι ότι αν μου δινόταν η κατάλληλη ευκαιρία, θα άλλαζα δουλειά.  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Σκέπτομαι ότι αν μου δινόταν η κατάλληλη ευκαιρία, θα άλλαζα δουλειά** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Ποτέ | 39 | 32,5 | 32,5 | 32,5 |
| Λίγες φορές το χρόνο | 33 | 27,5 | 27,5 | 60,0 |
| Μια φορά το χρόνο ή λιγότερο | 15 | 12,5 | 12,5 | 72,5 |
| Δυο-τρεις φορές το μήνα | 8 | 6,7 | 6,7 | 79,2 |
| Μια φορά την εβδομάδα | 8 | 6,7 | 6,7 | 85,8 |
| Αρκετές φορές την εβδομάδα | 7 | 5,8 | 5,8 | 91,7 |
| Κάθε μέρα | 10 | 8,3 | 8,3 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το δέκατο πέμπτο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής *«Πιάνω τον εαυτό μου να σκέπτεται την προοπτική της συνταξιοδότησης».*

Σύμφωνα με τον πίνακα που ακολουθεί παρατηρούμε ότι μεταξύ των υποκειμένων *«Ποτέ»* απάντησαν 53εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 44,2%,*«Λίγες φορές το χρόνο»* απάντησαν 24εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 20,0%,*«Μια φορά το μήνα ή λιγότερο»* απάντησαν 11εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 9,2%,*«Δυο-τρεις φορές το μήνα»* απάντησαν 12εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 10,0%,*«Μια φορά την εβδομάδα»* απάντησαν 6εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 5,0%,*«Αρκετές φορές την εβδομάδα»* απάντησαν 4εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 3,3%και *«Κάθε μέρα»* απάντησαν 10εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 8,3%.

**Πίνακας 15Α**

**Ερ. 15 (Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Πιάνω τον εαυτό μου να σκέπτεται την προοπτική της συνταξιοδότησης.  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Πιάνω τον εαυτό μου να σκέπτεται την προοπτική της συνταξιοδότησης** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Ποτέ | 53 | 44,2 | 44,2 | 44,2 |
| Λίγες φορές το χρόνο | 24 | 20,0 | 20,0 | 64,2 |
| Μια φορά το χρόνο ή λιγότερο | 11 | 9,2 | 9,2 | 73,3 |
| Δυο-τρεις φορές το μήνα | 12 | 10,0 | 10,0 | 83,3 |
| Μια φορά την εβδομάδα | 6 | 5,0 | 5,0 | 88,3 |
| Αρκετές φορές την εβδομάδα | 4 | 3,3 | 3,3 | 91,7 |
| Κάθε μέρα | 10 | 8,3 | 8,3 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το δέκατο έκτο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής *«Έχω κατορθώσει αρκετά αξιόλογα πράγματα στη δουλειά αυτή».*

Σύμφωνα με τον πίνακα που ακολουθεί παρατηρούμε ότι μεταξύ των υποκειμένων *«Ποτέ»* απάντησαν 3εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 2,5%, *«Λίγες φορές το χρόνο»* απάντησαν 11εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 9,2%,*«Μια φορά το μήνα ή λιγότερο»* απάντησαν 7εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 5,8%,*«Δυο-τρεις φορές το μήνα»* απάντησαν 20εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 16,7%,*«Μια φορά την εβδομάδα»* απάντησαν 18εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 15,0%,*«Αρκετές φορές την εβδομάδα»* απάντησαν 51εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 42,5%και *«Κάθε μέρα»* απάντησαν 10εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 8,3%.

**Πίνακας 16Α**

**Ερ. 16 (Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Έχω κατορθώσει αρκετά αξιόλογα πράγματα στη δουλειά αυτή.  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Έχω κατορθώσει αρκετά αξιόλογα πράγματα στη δουλειά αυτή** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Ποτέ | 3 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| Λίγες φορές το χρόνο | 11 | 9,2 | 9,2 | 11,7 |
| Μια φορά το χρόνο ή λιγότερο | 7 | 5,8 | 5,8 | 17,5 |
| Δυο-τρεις φορές το μήνα | 20 | 16,7 | 16,7 | 34,2 |
| Μια φορά την εβδομάδα | 18 | 15,0 | 15,0 | 49,2 |
| Αρκετές φορές την εβδομάδα | 51 | 42,5 | 42,5 | 91,7 |
| Κάθε μέρα | 10 | 8,3 | 8,3 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το δέκατο έβδομο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής *«Νιώθω μεγάλη απογοήτευση από τη δουλειά μου».*

Σύμφωνα με τον πίνακα που ακολουθεί παρατηρούμε ότι μεταξύ των υποκειμένων *«Ποτέ»* απάντησαν 27εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 22,5%,*«Λίγες φορές το χρόνο»* απάντησαν 42εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 35,0%,*«Μια φορά το μήνα ή λιγότερο»* απάντησαν 18εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 15,0%,*«Δυο-τρεις φορές το μήνα»* απάντησαν 18εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 15,0%,*«Μια φορά την εβδομάδα»* απάντησαν 6εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 5,0%,*«Αρκετές φορές την εβδομάδα»* απάντησαν 7εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 5,8%και *«Κάθε μέρα»* απάντησαν 2εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 1,7%.

**Πίνακας 17Α**

**Ερ. 17 (Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Νιώθω μεγάλη απογοήτευση από τη δουλειά μου.  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Νιώθω μεγάλη απογοήτευση από τη δουλειά μου** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Ποτέ | 27 | 22,5 | 22,5 | 22,5 |
| Λίγες φορές το χρόνο | 42 | 35,0 | 35,0 | 57,5 |
| Μια φορά το χρόνο ή λιγότερο | 18 | 15,0 | 15,0 | 72,5 |
| Δυο-τρεις φορές το μήνα | 18 | 15,0 | 15,0 | 87,5 |
| Μια φορά την εβδομάδα | 6 | 5,0 | 5,0 | 92,5 |
| Αρκετές φορές την εβδομάδα | 7 | 5,8 | 5,8 | 98,3 |
| Κάθε μέρα | 2 | 1,7 | 1,7 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το δέκατο όγδοο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής *«Νιώθω ότι οι κακές σχέσεις με τους συναδέλφους αυξάνουν το άγχος».*

Σύμφωνα με τον πίνακα που ακολουθεί παρατηρούμε ότι μεταξύ των υποκειμένων *«Ποτέ»* απάντησαν 21εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 17,5%,*«Λίγες φορές το χρόνο»* απάντησαν 15εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 12,5%,*«Μια φορά το μήνα ή λιγότερο»* απάντησαν 18εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 15,0%,*«Δυο-τρεις φορές το μήνα»* απάντησαν 13εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 10,8%,*«Μια φορά την εβδομάδα»* απάντησαν 18εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 15,0%,*«Αρκετές φορές την εβδομάδα»* απάντησαν 25εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 20,8%και *«Κάθε μέρα»* απάντησαν 10εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 8,3%.

**Πίνακας 18Α**

**Ερ. 18 (Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Νιώθω ότι οι κακές σχέσεις με τους συναδέλφους αυξάνουν το άγχος.  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Νιώθω ότι οι κακές σχέσεις με τους συναδέλφους αυξάνουν το άγχος** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Ποτέ | 21 | 17,5 | 17,5 | 17,5 |
| Λίγες φορές το χρόνο | 15 | 12,5 | 12,5 | 30,0 |
| Μια φορά το χρόνο ή λιγότερο | 18 | 15,0 | 15,0 | 45,0 |
| Δυο-τρεις φορές το μήνα | 13 | 10,8 | 10,8 | 55,8 |
| Μια φορά την εβδομάδα | 18 | 15,0 | 15,0 | 70,8 |
| Αρκετές φορές την εβδομάδα | 25 | 20,8 | 20,8 | 91,7 |
| Κάθε μέρα | 10 | 8,3 | 8,3 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το δέκατο ένατο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής *«Νιώθω ότι το καλό εργασιακό κλίμα και η ομαδικότητα μειώνουν το άγχος μου».*

Σύμφωνα με τον πίνακα που ακολουθεί παρατηρούμε ότι μεταξύ των υποκειμένων *«Ποτέ»* απάντησαν 2εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 1,7%,*«Λίγες φορές το χρόνο»* απάντησαν 3εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 2,5%,*«Μια φορά το μήνα ή λιγότερο»* απάντησαν 5εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 4,2%,*«Δυο-τρεις φορές το μήνα»* απάντησαν 8εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 6,7%,*«Μια φορά την εβδομάδα»* απάντησαν 14εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 11,7%,*«Αρκετές φορές την εβδομάδα»* απάντησαν 36εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 30,0%και *«Κάθε μέρα»* απάντησαν 52εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 43,3%.

**Πίνακας 19Α**

**Ερ. 19 (Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Νιώθω ότι το καλό εργασιακό κλίμα και η ομαδικότητα μειώνουν το άγχος μου  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Νιώθω ότι το καλό εργασιακό κλίμα και η ομαδικότητα μειώνουν το άγχος μου** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Ποτέ | 2 | 1,7 | 1,7 | 1,7 |
| Λίγες φορές το χρόνο | 3 | 2,5 | 2,5 | 4,2 |
| Μια φορά το χρόνο ή λιγότερο | 5 | 4,2 | 4,2 | 8,3 |
| Δυο-τρεις φορές το μήνα | 8 | 6,7 | 6,7 | 15,0 |
| Μια φορά την εβδομάδα | 14 | 11,7 | 11,7 | 26,7 |
| Αρκετές φορές την εβδομάδα | 36 | 30,0 | 30,0 | 56,7 |
| Κάθε μέρα | 52 | 43,3 | 43,3 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το εικοστό ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής *«Ζητώ τη βοήθεια των συναδέλφων σας για τη διευκόλυνση του έργου μου».*

Σύμφωνα με τον πίνακα που ακολουθεί παρατηρούμε ότι μεταξύ των υποκειμένων *«Ποτέ»* απάντησαν 2εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 1,7%,*«Λίγες φορές το χρόνο»* απάντησαν 13εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 10,8%,*«Μια φορά το μήνα ή λιγότερο»* απάντησαν 10εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 8,3%,*«Δυο-τρεις φορές το μήνα»* απάντησαν 14εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 11,7%,*«Μια φορά την εβδομάδα»* απάντησαν 31εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 25,8%,*«Αρκετές φορές την εβδομάδα»* απάντησαν 23εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 19,2%και *«Κάθε μέρα»* απάντησαν 27εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 22,5%.

**Πίνακας 20Α**

**Ερ. 20 (Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Ζητώ τη βοήθεια των συναδέλφων σας για τη διευκόλυνση του έργου μου.  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Ζητώ τη βοήθεια των συναδέλφων σας για τη διευκόλυνση του έργου μου** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Ποτέ | 2 | 1,7 | 1,7 | 1,7 |
| Λίγες φορές το χρόνο | 13 | 10,8 | 10,8 | 12,5 |
| Μια φορά το χρόνο ή λιγότερο | 10 | 8,3 | 8,3 | 20,8 |
| Δυο-τρεις φορές το μήνα | 14 | 11,7 | 11,7 | 32,5 |
| Μια φορά την εβδομάδα | 31 | 25,8 | 25,8 | 58,3 |
| Αρκετές φορές την εβδομάδα | 23 | 19,2 | 19,2 | 77,5 |
| Κάθε μέρα | 27 | 22,5 | 22,5 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

***4.5.2.2. Β΄ ΜΕΡΟΣ***

Ως δεύτερη υπόθεση τέθηκε το «αν υπάρχει ένα στατιστικά σημαντικό ποσοστό που δείχνει ότι το στυλ διεύθυνσης στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση έχει σχέση με το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών».

Στους πίνακες που ακολουθούν παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας. Οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης απάντησαν σε ένα σχετικό ερωτηματολόγιο που αφορούσε τους παράγοντες του εργασιακού άγχους, όπου έπρεπε να απαντήσουν σε μια σειρά ερωτήσεων έχοντας κατά νου το πόσο τους αγχώνουν τα παρακάτω.

Το πρώτο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής: Πόσο σας αγχώνει; *«Το επάγγελμά σας καθεαυτό».*

Σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα, παρατηρούμε ότι μεταξύ των ερωτηθέντων *«Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 9εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 7,5%,*«Είμαι πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 13εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 10,8%,*«Είμαι λίγο αγχωμένη/ος»* απάντησαν 23εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 19,2%,*«Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ος ούτε ήρεμη/ος»* απάντησαν 25εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 20,8%,*«Είμαι λίγο ήρεμη/ος»* απάντησαν 19εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 15,8%,*«Είμαι πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 20εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 16,7%και *«Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 11εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 9,2%.

**Πίνακας 1Β**

**Ερ. 1 (Παράγοντες εργασιακού άγχους)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Το επάγγελμά σας καθεαυτό  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Το επάγγελμά σας καθεαυτό** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ ος | 9 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| Είμαι πολύ αγχωμένη/ ος | 13 | 10,8 | 10,8 | 18,3 |
| Είμαι λίγο αγχωμένη/ ος | 23 | 19,2 | 19,2 | 37,5 |
| Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ ος ούτε ήρεμη/ ος | 25 | 20,8 | 20,8 | 58,3 |
| Είμαι λίγο ήρεμη/ ος | 19 | 15,8 | 15,8 | 74,2 |
| Είμαι πολύ ήρεμη/ ος | 20 | 16,7 | 16,7 | 90,8 |
| Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ ος | 11 | 9,2 | 9,2 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το δεύτερο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής: Πόσο σας αγχώνει; *«Η προσπάθεια επίτευξης των αρχικών σας προσδοκιών από το επάγγελμα του εκπαιδευτικού».*

Σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα, παρατηρούμε ότι μεταξύ των ερωτηθέντων *«Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 4εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 3,3%,*«Είμαι πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 18εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 15,0%,*«Είμαι λίγο αγχωμένη/ος»* απάντησαν 36εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 30,0%,*«Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ος ούτε ήρεμη/ος»* απάντησαν 29εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 24,2%*«Είμαι λίγο ήρεμη/ος»* απάντησαν 18εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 15,0%,*«Είμαι πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 11εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 9,2%και *«Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 4εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 3,3%.

**Πίνακας 2Β**

**Ερ. 2 (Παράγοντες εργασιακού άγχους)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Η προσπάθεια επίτευξης των αρχικών σας προσδοκιών από το επάγγελμα του εκπαιδευτικού  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Η προσπάθεια επίτευξης των αρχικών σας προσδοκιών από το επάγγελμα του εκπαιδευτικού** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ ος | 4 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| Είμαι πολύ αγχωμένη/ ος | 18 | 15,0 | 15,0 | 18,3 |
| Είμαι λίγο αγχωμένη/ ος | 36 | 30,0 | 30,0 | 48,3 |
| Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ ος ούτε ήρεμη/ ος | 29 | 24,2 | 24,2 | 72,5 |
| Είμαι λίγο ήρεμη/ ος | 18 | 15,0 | 15,0 | 87,5 |
| Είμαι πολύ ήρεμη/ ος | 11 | 9,2 | 9,2 | 96,7 |
| Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ ος | 4 | 3,3 | 3,3 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το τρίτο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής: Πόσο σας αγχώνει; *«Η κακή επικοινωνία με τους συναδέλφους σας».*

Σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα, παρατηρούμε ότι μεταξύ των ερωτηθέντων *«Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 20εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 16,7%,*«Είμαι πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 31 εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 25,8%,*«Είμαι λίγο αγχωμένη/ος»* απάντησαν 31εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 25,8%,*«Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ος ούτε ήρεμη/ος»* απάντησαν 15εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 12,5%,*«Είμαι λίγο ήρεμη/ος»* απάντησαν 11εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 9,2%,*«Είμαι πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 9εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 7,5%και *«Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 3εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 2,5%.

**Πίνακας 3Β**

**Ερ. 3 (Παράγοντες εργασιακού άγχους)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Η κακή επικοινωνία με τους συναδέλφους σας.  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Η κακή επικοινωνία με τους συναδέλφους σας** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ ος | 20 | 16,7 | 16,7 | 16,7 |
| Είμαι πολύ αγχωμένη/ ος | 31 | 25,8 | 25,8 | 42,5 |
| Είμαι λίγο αγχωμένη/ ος | 31 | 25,8 | 25,8 | 68,3 |
| Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ ος ούτε ήρεμη/ ος | 15 | 12,5 | 12,5 | 80,8 |
| Είμαι λίγο ήρεμη/ ος | 11 | 9,2 | 9,2 | 90,0 |
| Είμαι πολύ ήρεμη/ ος | 9 | 7,5 | 7,5 | 97,5 |
| Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ ος | 3 | 2,5 | 2,5 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το τέταρτο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής: Πόσο σας αγχώνει; *«Το εργασιακό κλίμα και η επίτευξη ομαδικού πνεύματος».*

Σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα, παρατηρούμε ότι μεταξύ των ερωτηθέντων *«Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 4εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 3,3%,*«Είμαι πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 13εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 10,8%,*«Είμαι λίγο αγχωμένη/ος»* απάντησαν 28εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 23,3%,*«Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ος ούτε ήρεμη/ος»* απάντησαν 30εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 25,0%,*«Είμαι λίγο ήρεμη/ος»* απάντησαν 17εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 14,2%,*«Είμαι πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 13εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 10,8%και *«Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 15εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 12,5%.

**Πίνακας 4Β**

**Ερ. 4 (Παράγοντες εργασιακού άγχους)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Το εργασιακό κλίμα και η επίτευξη ομαδικού πνεύματος  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Το εργασιακό κλίμα και η επίτευξη ομαδικού πνεύματος** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ ος | 4 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| Είμαι πολύ αγχωμένη/ ος | 13 | 10,8 | 10,8 | 14,2 |
| Είμαι λίγο αγχωμένη/ ος | 28 | 23,3 | 23,3 | 37,5 |
| Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ ος ούτε ήρεμη/ ος | 30 | 25,0 | 25,0 | 62,5 |
| Είμαι λίγο ήρεμη/ ος | 17 | 14,2 | 14,2 | 76,7 |
| Είμαι πολύ ήρεμη/ ος | 13 | 10,8 | 10,8 | 87,5 |
| Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ ος | 15 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το πέμπτο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής: Πόσο σας αγχώνει; *«Η εμπλοκή σε ανεπιθύμητες ή απαράδεκτες ή περιττές διαμάχες με τους συναδέλφους σας».*

Σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα, παρατηρούμε ότι μεταξύ των ερωτηθέντων *«Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 25εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 20,8%,*«Είμαι πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 40εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 33,3%,*«Είμαι λίγο αγχωμένη/ος»* απάντησαν 21εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 17,5%,*«Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ος ούτε ήρεμη/ος»* απάντησαν 12εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 10,0%,*«Είμαι λίγο ήρεμη/ος»* απάντησαν 11εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 9,2%,*«Είμαι πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 5εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 4,2%και *«Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 6εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 5,0%.

**Πίνακας 5Β**

**Ερ. 5 (Παράγοντες εργασιακού άγχους)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Η εμπλοκή σε ανεπιθύμητες ή απαράδεκτες ή περιττές διαμάχες με τους συναδέλφους σας.  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Η εμπλοκή σε ανεπιθύμητες ή απαράδεκτες ή περιττές διαμάχες με τους συναδέλφους σας** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ ος | 25 | 20,8 | 20,8 | 20,8 |
| Είμαι πολύ αγχωμένη/ ος | 40 | 33,3 | 33,3 | 54,2 |
| Είμαι λίγο αγχωμένη/ ος | 21 | 17,5 | 17,5 | 71,7 |
| Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ ος ούτε ήρεμη/ ος | 12 | 10,0 | 10,0 | 81,7 |
| Είμαι λίγο ήρεμη/ ος | 11 | 9,2 | 9,2 | 90,8 |
| Είμαι πολύ ήρεμη/ ος | 5 | 4,2 | 4,2 | 95,0 |
| Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ ος | 6 | 5,0 | 5,0 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το έκτο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής: Πόσο σας αγχώνει; *«Οι ανταγωνιστικές σχέσεις με τους συναδέλφους σας που δυσχεραίνει την αναζήτηση βοήθειας για τη διευκόλυνση του έργου σας».*

Σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα, παρατηρούμε ότι μεταξύ των ερωτηθέντων *«Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 22εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 18,3%,*«Είμαι πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 28εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 23,3%,*«Είμαι λίγο αγχωμένη/ος»* απάντησαν 24εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 20,0%,*«Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ος ούτε ήρεμη/ος»* απάντησαν 17εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 14,2%,*«Είμαι λίγο ήρεμη/ος»* απάντησαν 15εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 12,5%,*«Είμαι πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 8εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 6,7%και *«Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 6εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 5,0%.

**Πίνακας 6Β**

**Ερ. 6 (Παράγοντες εργασιακού άγχους)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Οι ανταγωνιστικές σχέσεις με τους συναδέλφους σας που δυσχεραίνει την αναζήτηση βοήθειας για τη διευκόλυνση του έργου σας  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Οι ανταγωνιστικές σχέσεις με τους συναδέλφους σας που δυσχεραίνει την αναζήτηση βοήθειας για τη διευκόλυνση του έργου σας** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ ος | 22 | 18,3 | 18,3 | 18,3 |
| Είμαι πολύ αγχωμένη/ ος | 28 | 23,3 | 23,3 | 41,7 |
| Είμαι λίγο αγχωμένη/ ος | 24 | 20,0 | 20,0 | 61,7 |
| Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ ος ούτε ήρεμη/ ος | 17 | 14,2 | 14,2 | 75,8 |
| Είμαι λίγο ήρεμη/ ος | 15 | 12,5 | 12,5 | 88,3 |
| Είμαι πολύ ήρεμη/ ος | 8 | 6,7 | 6,7 | 95,0 |
| Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ ος | 6 | 5,0 | 5,0 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το έβδομο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής: Πόσο σας αγχώνει; *«Η έλλειψη φροντίδας και ανθρώπινης προσέγγισης από το διευθυντή σας».*

Σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα, παρατηρούμε ότι μεταξύ των ερωτηθέντων *«Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 24εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 20,0%,*«Είμαι πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησανν 28 εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 23,3%,*«Είμαι λίγο αγχωμένη/ος»* απάντησαν 23εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 19,2%,*«Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ος ούτε ήρεμη/ος»* απάντησαν 16εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 13,3%,*«Είμαι λίγο ήρεμη/ος»* απάντησαν 10εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 8,3%,*«Είμαι πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 11εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 9,2%και *«Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 8εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 6,7%.

**Πίνακας 7Β**

**Ερ. 7 (Παράγοντες εργασιακού άγχους)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Η έλλειψη φροντίδας και ανθρώπινης προσέγγισης από το διευθυντή σας.  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Η έλλειψη φροντίδας και ανθρώπινης προσέγγισης από το διευθυντή σας** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ ος | 24 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| Είμαι πολύ αγχωμένη/ ος | 28 | 23,3 | 23,3 | 43,3 |
| Είμαι λίγο αγχωμένη/ ος | 23 | 19,2 | 19,2 | 62,5 |
| Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ ος ούτε ήρεμη/ ος | 16 | 13,3 | 13,3 | 75,8 |
| Είμαι λίγο ήρεμη/ ος | 10 | 8,3 | 8,3 | 84,2 |
| Είμαι πολύ ήρεμη/ ος | 11 | 9,2 | 9,2 | 93,3 |
| Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ ος | 8 | 6,7 | 6,7 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το όγδοο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής: Πόσο σας αγχώνει; «Η *απαθής στάση του διευθυντή σας απέναντι στις ανάγκες σας (διδακτικές, κοινωνικές ή προσωπικές)».*

Σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα, παρατηρούμε ότι μεταξύ των ερωτηθέντων *«Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 14εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 11,7%,*«Είμαι πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 25 εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 20,8%,*«Είμαι λίγο αγχωμένη/ος»* απάντησαν 16εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 13,3%,*«Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ος ούτε ήρεμη/ος»* απάντησαν 22εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 18,3%,*«Είμαι λίγο ήρεμη/ος»* απάντησαν 14εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 11,7%,*«Είμαι πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 18εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 15,0%και *«Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 11εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 9,2%.

**Πίνακας 8Β**

**Ερ. 8 (Παράγοντες εργασιακού άγχους)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Η απαθής στάση του διευθυντή σας απέναντι στις ανάγκες σας (διδακτικές, κοινωνικές ή προσωπικές).  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Η απαθής στάση του διευθυντή σας απέναντι στις ανάγκες σας (διδακτικές, κοινωνικές ή προσωπικές)** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ ος | 14 | 11,7 | 11,7 | 11,7 |
| Είμαι πολύ αγχωμένη/ ος | 25 | 20,8 | 20,8 | 32,5 |
| Είμαι λίγο αγχωμένη/ ος | 16 | 13,3 | 13,3 | 45,8 |
| Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ ος ούτε ήρεμη/ ος | 22 | 18,3 | 18,3 | 64,2 |
| Είμαι λίγο ήρεμη/ ος | 14 | 11,7 | 11,7 | 75,8 |
| Είμαι πολύ ήρεμη/ ος | 18 | 15,0 | 15,0 | 90,8 |
| Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ ος | 11 | 9,2 | 9,2 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το ένατο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής: Πόσο σας αγχώνει; *«Η συνεργατική διάθεση του διευθυντή σας».*

Σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα, παρατηρούμε ότι μεταξύ των ερωτηθέντων *«Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 7εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 5,8%,*«Είμαι πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 16εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 13,3%,*«Είμαι λίγο αγχωμένη/ος»* απάντησαν 14εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 11,7%,*«Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ος ούτε ήρεμη/ος»* απάντησαν 7εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 5,8%,*«Είμαι λίγο ήρεμη/ος»* απάντησαν 13εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 10,8%,*«Είμαι πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 37εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 30,8%και *«Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 26εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 21,7%.

**Πίνακας 9Β**

**Ερ. 9 (Παράγοντες εργασιακού άγχους)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Η συνεργατική διάθεση του διευθυντή σας.  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Η συνεργατική διάθεση του διευθυντή σας** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ ος | 7 | 5,8 | 5,8 | 5,8 |
| Είμαι πολύ αγχωμένη/ ος | 16 | 13,3 | 13,3 | 19,2 |
| Είμαι λίγο αγχωμένη/ ος | 14 | 11,7 | 11,7 | 30,8 |
| Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ ος ούτε ήρεμη/ ος | 7 | 5,8 | 5,8 | 36,7 |
| Είμαι λίγο ήρεμη/ ος | 13 | 10,8 | 10,8 | 47,5 |
| Είμαι πολύ ήρεμη/ ος | 37 | 30,8 | 30,8 | 78,3 |
| Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ ος | 26 | 21,7 | 21,7 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το δέκατο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής: Πόσο σας αγχώνει; *«Ότι οι προσωπικές σας απόψεις δεν λαμβάνονται υπ’ όψιν από το διευθυντή σας».*

Σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα, παρατηρούμε ότι μεταξύ των ερωτηθέντων *«Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 19εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 15,8%,*«Είμαι πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 34εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 28,3%,*«Είμαι λίγο αγχωμένη/ος»* απάντησαν 19εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 15,8%,*«Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ος ούτε ήρεμη/ος»* απάντησαν 17εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 14,2%,*«Είμαι λίγο ήρεμη/ος»* απάντησαν 6εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 5,0%,*«Είμαι πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 14εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 11,7%και *«Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 11εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 9,2%.

**Πίνακας 10Β**

**Ερ. 10 (Παράγοντες εργασιακού άγχους)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Ότι οι προσωπικές σας απόψεις δεν λαμβάνονται υπ' όψιν από το διευθυντή σας.  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Ότι οι προσωπικές σας απόψεις δεν λαμβάνονται υπ' όψιν από το διευθυντή σας** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ ος | 19 | 15,8 | 15,8 | 15,8 |
| Είμαι πολύ αγχωμένη/ ος | 34 | 28,3 | 28,3 | 44,2 |
| Είμαι λίγο αγχωμένη/ ος | 19 | 15,8 | 15,8 | 60,0 |
| Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ ος ούτε ήρεμη/ ος | 17 | 14,2 | 14,2 | 74,2 |
| Είμαι λίγο ήρεμη/ ος | 6 | 5,0 | 5,0 | 79,2 |
| Είμαι πολύ ήρεμη/ ος | 14 | 11,7 | 11,7 | 90,8 |
| Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ ος | 11 | 9,2 | 9,2 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το ενδέκατο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής: Πόσο σας αγχώνει; *«Ότι ο διευθυντής σας δεν αφήνει να αναδειχθούν το κύρος σας και οι ικανότητές σας».*

Σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα, παρατηρούμε ότι μεταξύ των ερωτηθέντων *«Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 17εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 14,2%,*«Είμαι πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 26εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 21,7%,*«Είμαι λίγο αγχωμένη/ος»* απάντησαν 22εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 18,3%,*«Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ος ούτε ήρεμη/ος»* απάντησαν 19εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 15,8%,*«Είμαι λίγο ήρεμη/ος»* απάντησαν 13εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 10,8%,*«Είμαι πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 15εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 12,5%και *«Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 8εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 6,7%.

**Πίνακας 11Β**

**Ερ. 11 (Παράγοντες εργασιακού άγχους)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Ότι ο διευθυντής σας δεν αφήνει να αναδειχθούν το κύρος σας και οι ικανότητές σας.  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Ότι ο διευθυντής σας δεν αφήνει να αναδειχθούν το κύρος σας και οι ικανότητές σας** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ ος | 17 | 14,2 | 14,2 | 14,2 |
| Είμαι πολύ αγχωμένη/ ος | 26 | 21,7 | 21,7 | 35,8 |
| Είμαι λίγο αγχωμένη/ ος | 22 | 18,3 | 18,3 | 54,2 |
| Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ ος ούτε ήρεμη/ ος | 19 | 15,8 | 15,8 | 70,0 |
| Είμαι λίγο ήρεμη/ ος | 13 | 10,8 | 10,8 | 80,8 |
| Είμαι πολύ ήρεμη/ ος | 15 | 12,5 | 12,5 | 93,3 |
| Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ ος | 8 | 6,7 | 6,7 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το δωδέκατο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής: Πόσο σας αγχώνει; *«Η ανάληψη κάποιου εργασιακού ρόλου/ καθήκοντος με υψηλές προσδοκίες και απαιτήσεις».*

Σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα, παρατηρούμε ότι μεταξύ των ερωτηθέντων *«Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 10εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 8,3%,*«Είμαι πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 19εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 15,8%,*«Είμαι λίγο αγχωμένη/ος»* απάντησαν 34εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 28,3%,*«Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ος ούτε ήρεμη/ος»* απάντησαν 25εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 20,8%,*«Είμαι λίγο ήρεμη/ος»* απάντησαν 8εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 6,7%,*«Είμαι πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 15εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 12,5%και *«Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 9εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 7,5%.

**Πίνακας 12Β**

**Ερ. 12 (Παράγοντες εργασιακού άγχους)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Η ανάληψη κάποιου εργασιακού ρόλου/ καθήκοντος με υψηλές προσδοκίες και απαιτήσεις.  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Η ανάληψη κάποιου εργασιακού ρόλου/ καθήκοντος με υψηλές προσδοκίες και απαιτήσεις** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ ος | 10 | 8,3 | 8,3 | 8,3 |
| Είμαι πολύ αγχωμένη/ ος | 19 | 15,8 | 15,8 | 24,2 |
| Είμαι λίγο αγχωμένη/ ος | 34 | 28,3 | 28,3 | 52,5 |
| Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ ος ούτε ήρεμη/ ος | 25 | 20,8 | 20,8 | 73,3 |
| Είμαι λίγο ήρεμη/ ος | 8 | 6,7 | 6,7 | 80,0 |
| Είμαι πολύ ήρεμη/ ος | 15 | 12,5 | 12,5 | 92,5 |
| Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ ος | 9 | 7,5 | 7,5 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το δέκατο τρίτο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής: Πόσο σας αγχώνει; *«Ο καθορισμός των σκοπών και των στόχων του σχολείου αποκλειστικά από το διευθυντή σας».*

Σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα, παρατηρούμε ότι μεταξύ των ερωτηθέντων *«Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 16εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 13,3%,*«Είμαι πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 29εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 24,2%,*«Είμαι λίγο αγχωμένη/ος»* απάντησαν 14εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 11,7%,*«Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ος ούτε ήρεμη/ος»* απάντησαν 23εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 19,2%,*«Είμαι λίγο ήρεμη/ος»* απάντησαν 18εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 15,0%,*«Είμαι πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 14εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 11,7%και *«Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 6εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 5,0%.

**Πίνακας 13Β**

**Ερ. 13 (Παράγοντες εργασιακού άγχους)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Ο καθορισμός των σκοπών και των στόχων του σχολείου αποκλειστικά από το διευθυντή σας.  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Ο καθορισμός των σκοπών και των στόχων του σχολείου αποκλειστικά από το διευθυντή σας** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ ος | 16 | 13,3 | 13,3 | 13,3 |
| Είμαι πολύ αγχωμένη/ ος | 29 | 24,2 | 24,2 | 37,5 |
| Είμαι λίγο αγχωμένη/ ος | 14 | 11,7 | 11,7 | 49,2 |
| Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ ος ούτε ήρεμη/ ος | 23 | 19,2 | 19,2 | 68,3 |
| Είμαι λίγο ήρεμη/ ος | 18 | 15,0 | 15,0 | 83,3 |
| Είμαι πολύ ήρεμη/ ος | 14 | 11,7 | 11,7 | 95,0 |
| Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ ος | 6 | 5,0 | 5,0 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το δέκατο τέταρτο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής: Πόσο σας αγχώνει; *«Ότι δεν σας δίνονται οι ευκαιρίες να συμμετάσχετε ενεργά στη λήψη αποφάσεων που αφορούν το σχολείο».*

Σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα, παρατηρούμε ότι μεταξύ των ερωτηθέντων *«Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 21εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 17,5%,*«Είμαι πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 33εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 27,5%,*«Είμαι λίγο αγχωμένη/ος»* απάντησαν 14εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 11,7%,*«Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ος ούτε ήρεμη/ος»* απάντησαν 23εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 19,2%,*«Είμαι λίγο ήρεμη/ος»* απάντησαν 12εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 10,0%,*«Είμαι πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 12εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 10,0%και *«Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 5εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 4,2%.

**Πίνακας 14Β**

**Ερ. 14 (Παράγοντες εργασιακού άγχους)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Ότι δεν σας δίνονται οι ευκαιρίες να συμμετάσχετε ενεργά στη λήψη αποφάσεων που αφορούν το σχολείο.  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Ότι δεν σας δίνονται οι ευκαιρίες να συμμετάσχετε ενεργά στη λήψη αποφάσεων που αφορούν το σχολείο** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ ος | 21 | 17,5 | 17,5 | 17,5 |
| Είμαι πολύ αγχωμένη/ ος | 33 | 27,5 | 27,5 | 45,0 |
| Είμαι λίγο αγχωμένη/ ος | 14 | 11,7 | 11,7 | 56,7 |
| Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ ος ούτε ήρεμη/ ος | 23 | 19,2 | 19,2 | 75,8 |
| Είμαι λίγο ήρεμη/ ος | 12 | 10,0 | 10,0 | 85,8 |
| Είμαι πολύ ήρεμη/ ος | 12 | 10,0 | 10,0 | 95,8 |
| Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ ος | 5 | 4,2 | 4,2 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το δέκατο πέμπτο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής: Πόσο σας αγχώνει; *«Ότι στο σχολείο σας είστε όλοι ισότιμοι και ότι όλοι θεωρείστε απαραίτητοι και υπεύθυνοι στη λήψη αποφάσεων».*

Σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα, παρατηρούμε ότι μεταξύ των ερωτηθέντων *«Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 8εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 6,7%,*«Είμαι πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 8εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 6,7%,*«Είμαι λίγο αγχωμένη/ος»* απάντησαν 4εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 3,3%,*«Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ος ούτε ήρεμη/ος»* απάντησαν 16εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 13,3%,*«Είμαι λίγο ήρεμη/ος»* απάντησαν 11εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 9,2%,*«Είμαι πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 34εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 28,3%και *«Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 39εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 32,5%.

**Πίνακας 15Β**

**Ερ. 15 (Παράγοντες εργασιακού άγχους)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| 'Οτι στο σχολείο σας είστε όλοι ισότιμοι και ότι όλοι θεωρείστε απαραίτητοι και υπεύθυνοι στην λήψη αποφάσεων.  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **'Οτι στο σχολείο σας είστε όλοι ισότιμοι και ότι όλοι θεωρείστε απαραίτητοι και υπεύθυνοι στην λήψη αποφάσεων** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ ος | 8 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| Είμαι πολύ αγχωμένη/ ος | 8 | 6,7 | 6,7 | 13,3 |
| Είμαι λίγο αγχωμένη/ ος | 4 | 3,3 | 3,3 | 16,7 |
| Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ ος ούτε ήρεμη/ ος | 16 | 13,3 | 13,3 | 30,0 |
| Είμαι λίγο ήρεμη/ ος | 11 | 9,2 | 9,2 | 39,2 |
| Είμαι πολύ ήρεμη/ ος | 34 | 28,3 | 28,3 | 67,5 |
| Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ ος | 39 | 32,5 | 32,5 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το δέκατο έκτο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής: Πόσο σας αγχώνει; *«Η επαγγελματική σας ανάπτυξη μέσω της συμμετοχής σας στις αποφάσεις του σχολείου».*

Σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα, παρατηρούμε ότι μεταξύ των ερωτηθέντων *«Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 6εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 5,0%,*«Είμαι πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 11εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 9,2%,*«Είμαι λίγο αγχωμένη/ος»* απάντησαν 6εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 5,0%,*«Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ος ούτε ήρεμη/ος»* απάντησαν 37εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 30,8%,*«Είμαι λίγο ήρεμη/ος»* απάντησαν 22εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 18,3%,*«Είμαι πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 28εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 23,3%και *«Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 10εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 8,3%.

**Πίνακας 16Β**

**Ερ. 16 (Παράγοντες εργασιακού άγχους)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Η επαγγελματική σας ανάπτυξη μέσω της συμμετοχής σας στις αποφάσεις του σχολείου  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Η επαγγελματική σας ανάπτυξη μέσω της συμμετοχής σας στις αποφάσεις του σχολείου** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ ος | 6 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| Είμαι πολύ αγχωμένη/ ος | 11 | 9,2 | 9,2 | 14,2 |
| Είμαι λίγο αγχωμένη/ ος | 6 | 5,0 | 5,0 | 19,2 |
| Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ ος ούτε ήρεμη/ ος | 37 | 30,8 | 30,8 | 50,0 |
| Είμαι λίγο ήρεμη/ ος | 22 | 18,3 | 18,3 | 68,3 |
| Είμαι πολύ ήρεμη/ ος | 28 | 23,3 | 23,3 | 91,7 |
| Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ ος | 10 | 8,3 | 8,3 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το δέκατο έβδομο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής: Πόσο σας αγχώνει; *«Η ανεπαρκής/ χωρίς κύρος διοίκηση».*

Σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα, παρατηρούμε ότι μεταξύ των ερωτηθέντων *«Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 28εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 23,3%,*«Είμαι πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 27εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 22,5%,*«Είμαι λίγο αγχωμένη/ος»* απάντησαν 22εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 18,3%,*«Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ος ούτε ήρεμη/ος»* απάντησαν 9εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 7,5%,*«Είμαι λίγο ήρεμη/ος»* απάντησαν 9εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 7,5%,*«Είμαι πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 15εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 12,5%και *«Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 10εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 8,3%.

**Πίνακας 17Β**

**Ερ. 17 (Παράγοντες εργασιακού άγχους)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Η ανεπαρκής/ χωρίς κύρος διοίκηση.  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Η ανεπαρκής/ χωρίς κύρος διοίκηση.** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ ος | 28 | 23,3 | 23,3 | 23,3 |
| Είμαι πολύ αγχωμένη/ ος | 27 | 22,5 | 22,5 | 45,8 |
| Είμαι λίγο αγχωμένη/ ος | 22 | 18,3 | 18,3 | 64,2 |
| Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ ος ούτε ήρεμη/ ος | 9 | 7,5 | 7,5 | 71,7 |
| Είμαι λίγο ήρεμη/ ος | 9 | 7,5 | 7,5 | 79,2 |
| Είμαι πολύ ήρεμη/ ος | 15 | 12,5 | 12,5 | 91,7 |
| Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ ος | 10 | 8,3 | 8,3 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το δέκατο όγδοο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής: Πόσο σας αγχώνει; «*Το αυταρχικό στυλ διοίκησης το οποίο εκφράζεται με τη συγκεντρωτική λήψη αποφάσεων».*

Σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα, παρατηρούμε ότι μεταξύ των ερωτηθέντων *«Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 39εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 32,5%,*«Είμαι πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 26εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 21,7%,*«Είμαι λίγο αγχωμένη/ος»* απάντησαν 16εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 13,3%,*«Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ος ούτε ήρεμη/ος»* απάντησαν 15εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 12,5%,*«Είμαι λίγο ήρεμη/ος»* απάντησαν 5εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 4,2%,*«Είμαι πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 13εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 10,8%και *«Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 6εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 5,0%.

**Πίνακας 18Β**

**Ερ. 18 (Παράγοντες εργασιακού άγχους)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Το αυταρχικό στυλ διοίκησης το οποίο εκφράζεται με τη συγκεντρωτική λήψη αποφάσεων.  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Το αυταρχικό στυλ διοίκησης το οποίο εκφράζεται με τη συγκεντρωτική λήψη αποφάσεων** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ ος | 39 | 32,5 | 32,5 | 32,5 |
| Είμαι πολύ αγχωμένη/ ος | 26 | 21,7 | 21,7 | 54,2 |
| Είμαι λίγο αγχωμένη/ ος | 16 | 13,3 | 13,3 | 67,5 |
| Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ ος ούτε ήρεμη/ ος | 15 | 12,5 | 12,5 | 80,0 |
| Είμαι λίγο ήρεμη/ ος | 5 | 4,2 | 4,2 | 84,2 |
| Είμαι πολύ ήρεμη/ ος | 13 | 10,8 | 10,8 | 95,0 |
| Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ ος | 6 | 5,0 | 5,0 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το δέκατο ένατο ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής: Πόσο σας αγχώνει; *«Το χαλαρό ή εξουσιοδοτικό μοντέλο διοίκησης, κατά το οποίο ο διευθυντής σας μεταβιβάζει σχεδόν όλη την εξουσία και ενεργεί μόνο ως χορηγός πληροφοριών».*

Σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα, παρατηρούμε ότι μεταξύ των ερωτηθέντων *«Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 19εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 15,8%,*«Είμαι πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 28εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 23,3%,*«Είμαι λίγο αγχωμένη/ος»* απάντησαν 20εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 16,7%,*«Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ος ούτε ήρεμη/ος»* απάντησαν 18εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 15,0%,*«Είμαι λίγο ήρεμη/ος»* απάντησαν 13εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 10,8%,*«Είμαι πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 13εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 10,8%και *«Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 9εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 7,5%.

**Πίνακας 19Β**

**Ερ. 19 (Παράγοντες εργασιακού άγχους)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Το χαλαρό μοντέλο διοίκησης, κατά το οποίο ο διευθυντής σας μεταβιβάζει σχεδόν όλη την εξουσία και ενεργεί μόνο ως χορηγός πληροφοριών |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Το χαλαρό ή εξουσιοδοτικό μοντέλο διοίκησης, κατά το οποίο ο διευθυντής σας μεταβιβάζει σχεδόν όλη την εξουσία και ενεργεί μόνο ως χορηγός πληροφοριών** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ ος | 19 | 15,8 | 15,8 | 15,8 |
| Είμαι πολύ αγχωμένη/ ος | 28 | 23,3 | 23,3 | 39,2 |
| Είμαι λίγο αγχωμένη/ ος | 20 | 16,7 | 16,7 | 55,8 |
| Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ ος ούτε ήρεμη/ ος | 18 | 15,0 | 15,0 | 70,8 |
| Είμαι λίγο ήρεμη/ ος | 13 | 10,8 | 10,8 | 81,7 |
| Είμαι πολύ ήρεμη/ ος | 13 | 10,8 | 10,8 | 92,5 |
| Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ ος | 9 | 7,5 | 7,5 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

Το εικοστό ερώτημα του ερωτηματολογίου ήταν το εξής: Πόσο σας αγχώνει; *«Το συμμετοχικό στυλ διοίκησης κατά το οποίο οι αποφάσεις λαμβάνονται ομαδικά».*

Σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα, παρατηρούμε ότι μεταξύ των ερωτηθέντων *«Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 4εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 3,3%,*«Είμαι πολύ αγχωμένη/ος»* απάντησαν 7εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 5,8%,*«Είμαι λίγο αγχωμένη/ος»* απάντησαν 2εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 1,7%,*«Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ος ούτε ήρεμη/ος»* απάντησαν 9εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 7,5%,*«Είμαι λίγο ήρεμη/ος»* απάντησαν 21εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 17,5%,*«Είμαι πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 37εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 30,8%και *«Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ος»* απάντησαν 40εκπαιδευτικοί με ποσοστό συμμετοχής 33,3%.

**Πίνακας 20Β**

**Ερ. 20 (Παράγοντες εργασιακού άγχους)**

|  |
| --- |
| **Statistics** |
| Το συμμετοχικό στυλ διοίκησης κατά το οποίο οι αποφάσεις λαμβάνονται ομαδικά.  |
| N | Valid | 120 |
| Missing | 0 |

|  |
| --- |
| **Το συμμετοχικό στυλ διοίκησης κατά το οποίο οι αποφάσεις λαμβάνονται ομαδικά** |
|  | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ ος | 4 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| Είμαι πολύ αγχωμένη/ ος | 7 | 5,8 | 5,8 | 9,2 |
| Είμαι λίγο αγχωμένη/ ος | 2 | 1,7 | 1,7 | 10,8 |
| Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ ος ούτε ήρεμη/ ος | 9 | 7,5 | 7,5 | 18,3 |
| Είμαι λίγο ήρεμη/ ος | 21 | 17,5 | 17,5 | 35,8 |
| Είμαι πολύ ήρεμη/ ος | 37 | 30,8 | 30,8 | 66,7 |
| Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ ος | 40 | 33,3 | 33,3 | 100,0 |
| ΣΥΝΟΛΟ | 120 | 100,0 | 100,0 |  |

**4.6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

Τα συμπεράσματα που θα παραθέσουμε πιο κάτω, γίνονται στα πλαίσια της ερευνητικής αυτής προσπάθειας και αποτελούν ενδείξεις που επιβεβαιώνουν το θεωρητικό υπόβαθρο αυτής της εργασίας. Οφείλουμε, όμως, να επισημάνουμε ότι σε καμία περίπτωση δεν μπορούν να πάρουν τη μορφή της οποιασδήποτε γενίκευσης. Στην παρούσα έρευνα έγινε προσπάθεια να διερευνηθεί το φαινόμενο του εργασιακού άγχους (και κυρίως της επαγγελματικής εξουθένωσης) των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης κι αν αυτό συσχετίζεται με το στυλ διοίκησης που υιοθετείται από τους εκάστοτε διευθυντές στους εκπαιδευτικούς οργανισμούς Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Πριν σχολιάσουμε τα αποτελέσματα της έρευνας, θα κάνουμε μια σύντομη αναφορά στα προσωπικά στοιχεία των εκπαιδευτικών που πήραν μέρος στην έρευνα. Στην έρευνα η πλειοψηφία των συμμετεχόντων ήταν κυρίως γυναίκες (81 γυναίκες και ποσοστό 67,5%), το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων προέρχεται από την ηλικιακή ομάδα 26-40 ετών (67 εκπαιδευτικοί και ποσοστό 55,8%), στη σχέση εργασίας φαίνεται ότι υπάρχει μια σχετική ισορροπία (63 Μόνιμοι εκπαιδευτικοί και ποσοστό 52,5% - 57 Αναπληρωτές/ Ωρομίσθιοι και ποσοστό 47,5%), στις σπουδές οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί είναι κάτοχοι του βασικού πτυχίου (65 εκπαιδευτικοί και ποσοστό 54,2%) ενώ υπάρχει κι ένα αρκετά σεβαστό ποσοστό συμμετεχόντων που είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών (33 εκπαιδευτικοί και ποσοστό 27,5%) ενώ τέλος στα χρόνια προϋπηρεσίας το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων είχαν 0-10 χρόνια προϋπηρεσίας (0-5 χρόνια: 33 εκπαιδευτικοί και ποσοστό 27,5% και 6-10 χρόνια: 38 εκπαιδευτικοί και ποσοστό 31,7%)

Όσον αφορά την ουσία της έρευνας, συμπερασματικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι:

Σύμφωνα με όσα αναφέρθηκαν στο θεωρητικό μέρος, υπενθυμίζουμε ότι ως επαγγελματική εξουθένωση ορίζεται η ψυχολογική απομάκρυνση του ατόμου από την εργασία του. Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ένα σύνδρομο ψυχικής και σωματικής εξάντλησης, που προκαλείται από μακροχρόνια και παρατεταμένη έκθεση και εμπλοκή σε καταστάσεις που έχουν αυξημένες συναισθηματικές απαιτήσεις και κατά το οποίο ο εργαζόμενος χάνει κάθε θετικό συναίσθημα και ενδιαφέρον για τους επαγγελματικούς του συνεργάτες, παύει να είναι ευχαριστημένος από την εργασία και την απόδοσή του και έχει αρνητική αυτοεικόνα (βλ. θεωρητικό μέρος, σελ. 18).

Στο πρώτο μέρος της παρούσας έρευνας, παρουσιάστηκε μια κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης από την οποία προκύπτει ότι ένα ποσοστό εκπαιδευτικών που εργάζονται στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση έχουν όλα εκείνα τα χαρακτηριστικά που οδηγούν στο συμπέρασμα ότι πάσχουν ή ότι μπορεί να βρίσκονται σε προδιάθεση επαγγελματικής εξουθένωσης.

Στις ερωτήσεις 2, 8, 12, 14, 15 και 17 διαφαίνεται ότι σε κάποια χρονική στιγμή στην επαγγελματική ζωή των εκπαιδευτικών της παρούσας έρευνας, επέρχεται κάποια ψυχική εξάντληση. Έτσι, στις ως άνω ερωτήσεις, στο πόσο συχνά συμβαίνει, η απάντηση *«Δυο-τρεις φορές το μήνα»* παίρνει τα παρακάτω ποσοστά αντίστοιχα: 20,8%, 19,2%, 17,5%, 6,7%, 10,0% και 15,0%, η απάντηση *«Μια φορά την εβδομάδα»* παίρνει αντίστοιχα τα παρακάτω ποσοστά: 4,2%, 10,8%, 5,0%, 6,7%, 5,0% και 5,0%, η απάντηση *«Αρκετές φορές την εβδομάδα»* παίρνει αντίστοιχα τα παρακάτω ποσοστά: 3,3%, 5,8%, 8,3%, 5,8%, 3,3% και 5,8%, ενώ η απάντηση *«Κάθε μέρα»* παίρνει αντίστοιχα τα παρακάτω ποσοστά: 1,7%, 5,8%, 1,7%, 8,3%, 8,3% και 1,7%. Έτσι, θα μπορούσαμε να πούμε ότι η ψυχική εξάντληση των εκπαιδευτικών κυμαίνεται: σε χαμηλά επίπεδα και κατά μέσο όρο σε ποσοστό 14,8%, σε ήπια επίπεδα και κατά μέσο όρο σε ποσοστό 6,1%, σε μεσαία επίπεδα και κατά μέσο όρο σε ποσοστό 5,3% και τέλος σε υψηλά επίπεδα και κατά μέσο όρο σε ποσοστό 4,5%.

Οι εκπαιδευτικοί που πήραν μέρος στην παρούσα έρευνα δεν ένιωθαν μόνο ψυχική εξάντληση, αλλά και σωματική. Έτσι, στις ερ. 4, 7 και 11 στο πόσο συχνά συμβαίνει, απαντούν *«Δυο-τρεις φορές το μήνα»* σε ποσοστά: 22,5%, 19,2% και 10,0% αντίστοιχα, η απάντηση *«Μια φορά την εβδομάδα»* συγκεντρώνειαντίστοιχα τα ποσοστά 13,3%, 13,3% και 12,5% αντίστοιχα, η απάντηση *«Αρκετές φορές την εβδομάδα»* παίρνει αντίστοιχα τα παρακάτω ποσοστά: 11,7%, 8,3% και 38,3%, ενώ η απάντηση *«Κάθε μέρα»* παίρνει αντίστοιχα τα παρακάτω ποσοστά: 2,5%, 12,5% και 31,7%. Συνεπώς, θα μπορούσαμε να πούμε ότι η σωματική εξάντληση των εκπαιδευτικών κυμαίνεται: σε χαμηλά επίπεδα και κατά μέσο όρο σε ποσοστό 17,2%, σε ήπια επίπεδα και κατά μέσο όρο σε ποσοστό 13,0%, σε μεσαία επίπεδα και κατά μέσο όρο σε ποσοστό 19,4% και τέλος σε υψηλά επίπεδα και κατά μέσο όρο σε ποσοστό 15,5%.

Στις ερωτήσεις 5 και 6 της παρούσας έρευνας, οι οποίες είναι πιο σύνθετες ερωτήσεις που καταγράφουν η μεν πρώτη τη συχνότητα του συμμετέχοντα στην έρευνα να τηλεφωνήσει για να δηλώσει ότι δε θέλει να πάει στη δουλειά του (πράγμα που μπορεί να οφείλεται είτε σε σωματική είτε σε ψυχική κόπωση και εξάντληση) και η δεύτερη η οποία ξεκάθαρα πλέον καταγράφει τόσο την ψυχική όσο και τη σωματική εξάντληση των εκπαιδευτικών, οι απαντήσεις συγκέντρωσαν τα παρακάτω ποσοστά: στη διατύπωση της ερώτησης που ήταν, πόσο συχνά «νιώθουν εξουθενωμένοι από τη δουλειά τους τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά», τα υποκείμενα της έρευνας απαντούν αντίστοιχα: *«Δυο-τρεις φορές το μήνα» :* 10,8% *και* 23,3% αντίστοιχα, *«Μια φορά την εβδομάδα»:* 4,2% *και* 7,5% αντίστοιχα, *«Αρκετές φορές την εβδομάδα»*: 5,0% και 6,7% αντίστοιχα και *«Κάθε μέρα»*: 2,5% και 9,2% αντίστοιχα. Συνεπώς, θα μπορούσαμε να πούμε ότι η ψυχική και σωματική εξάντληση των εκπαιδευτικών κυμαίνεται: σε χαμηλά επίπεδα και κατά μέσο όρο σε ποσοστό 17,1%, σε ήπια επίπεδα και κατά μέσο όρο σε ποσοστό 5,9%, σε μεσαία επίπεδα και κατά μέσο όρο σε ποσοστό 5,9% και τέλος σε υψηλά επίπεδα και κατά μέσο όρο σε ποσοστό 5,9%.

Επίσης, στην ερώτηση 9 καταγράφεται ακόμα ένα χαρακτηριστικό των συμμετεχόντων στην έρευνα που μπορεί να προϊδεάσει για επαγγελματικά εξουθένωση. Το χαρακτηριστικό αυτό είναι ο τρόπος συμπεριφοράς απέναντι στους ανθρώπους με τους οποίους έρχεται σε επαγγελματική συναναστροφή. Το γεγονός ότι από τότε που κάποιος άρχισε τη δουλειά του διαπιστώνει ότι έχει γίνει πιο σκληρός απέναντι στους ανθρώπους, καταγράφεται και στην παρούσα έρευνα στην οποία οι εκπαιδευτικοί απαντούν για τη συχνότητα: *«Δυο-τρεις φορές το μήνα» :* 7,5% , *«Μια φορά την εβδομάδα»:* 20,8%, *«Αρκετές φορές την εβδομάδα»*: 40,0% και *«Κάθε μέρα»*: 15,8%

Τέλος, όπως ήδη αναφέραμε στο θεωρητικό μέρος αλλά και στην αρχή του παρόντος κεφαλαίου, η επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζεται ως ψυχική και σωματική εξάντληση που είναι αποτέλεσμα των παρατεταμένων κακών διαπροσωπικών σχέσεων με τους επαγγελματικούς συνεργάτες και γενικά της αίσθησης ότι κάποιος δεν είναι ικανοποιημένος από την εργασία του. Στην ερευνητική μας προσπάθεια (ερ. 1 και 18) οι εκπαιδευτικοί απάντησαν στην μεν πρώτη ερώτηση *«Ποτέ»*: 0,8%, *«Λίγες φορές το χρόνο»*: 2,5%, *«Μια φορά το χρόνο ή λιγότερο»*: 8,3%, *«Δυο-τρεις φορές το μήνα»*: 6,7%, *«Μια φορά την εβδομάδα»*: 20,0%, *«Αρκετές φορές την εβδομάδα»*: 54,2% και *«Κάθε μέρα»*: 7,5% ενώ στη δεύτερη ερώτηση απάντησαν *«Ποτέ»*: 17,5%, *«Λίγες φορές το χρόνο»*: 12,5%, *«Μια φορά το χρόνο ή λιγότερο»*: 15,0%, *«Δυο-τρεις φορές το μήνα»*: 10,8%, *«Μια φορά την εβδομάδα»*: 15,0%, *«Αρκετές φορές την εβδομάδα»*: 20,8% και *«Κάθε μέρα»*: 8,3%.

Τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την επεξεργασία των δεδομένων του Α΄ Μέρους της εργασίας αυτής και που αφορούν την επαγγελματική εξουθένωση, αποτελούν ενδεικτικά στοιχεία κάποιων τάσεων και αντιλήψεων σχετικών με τους εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στους εκπαιδευτικούς οργανισμούς που δραστηριοποιούνται επαγγελματικά. Από τις διάφορες ερευνητικές προσπάθειες έχει προκύψει ότι το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελεί συνέπεια αλληλεπίδρασης πολλών παραγόντων. Χωρίς να θεωρηθεί ότι στην παρούσα έρευνα γίνεται οποιαδήποτε προσπάθεια να καταλήξουμε σε γενικευμένα συμπεράσματα, θα μπορούσαμε με βεβαιότητα να πούμε ότι, τουλάχιστον στην παρούσα αξιολόγηση, βαρύνουσα σημασία δόθηκε από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ψυχική και σωματική εξάντληση που επέρχεται από την επαγγελματική δραστηριοποίησή τους και από τις κακές εργασιακές σχέσεις οι οποίες παίζουν ανασταλτικό ρόλο στην προσαρμογή των εργαζομένων εκπαιδευτικών στο σχολείο. Συμπερασματικά, κάνοντας συνδυασμό των απαντήσεων που δόθηκαν από τους συμμετέχοντες στην έρευνα και που καταδεικνύουν τα πιο έντονα χαρακτηριστικά της επαγγελματικής εξουθένωσης (ερ. 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15 και 17), θα μπορούσαμε να πούμε ότι κατά μέσο όρο η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών κυμαίνεται: χαμηλό επίπεδο: ποσοστό 14,1%, ήπιο επίπεδο: ποσοστό 11,4%, μεσαίο επίπεδο: ποσοστό 17,7% και υψηλό επίπεδο: ποσοστό 9,7% ή αν θα θέλαμε να συγκεντρώσουμε αυτούς τους μέσους όρους, το ποσοστό των εκπαιδευτικών που πάσχουν από επαγγελματική εξουθένωση κυμαίνεται κατά μέσο όρο σε ποσοστό 10,4%.

Στο δεύτερο μέρος της παρούσας έρευνας εξετάζεται κατά πόσο το στυλ διοίκησης δημιουργεί άγχος στους εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Αρχικά στο θεωρητικό μέρος επισημάναμε ότι η έλλειψη φροντίδας από το διευθυντή και η αρνητική του στάση απέναντι στις προσωπικές ανάγκες των εκπαιδευτικών, αυξάνουν τα επίπεδα άγχους. Και στην παρούσα έρευνα διαπιστώθηκε (ερ. 7 και 8) ότι η έλλειψη φροντίδας και ανθρώπινης προσέγγισης από το διευθυντή, αυξάνουν το άγχος των εκπαιδευτικών («*Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ ος»*: 20,0% - 11,7% αντίστοιχα, *«Είμαι πολύ αγχωμένη/ ος»*: 23,3% - 20,8% αντίστοιχα, *«Είμαι λίγο αγχωμένη/ ος»*: 19,2% - 13,3% αντίστοιχα). Συνεπώς, θα μπορούσαμε να πούμε ότι το άγχος των εκπαιδευτικών από την έλλειψη φροντίδας από το διευθυντή και την αρνητική του στάση απέναντι στις προσωπικές τους ανάγκες κυμαίνεται: σε χαμηλά – ήπια επίπεδα και κατά μέσο όρο σε ποσοστό 16,2%, σε μεσαία επίπεδα και κατά μέσο όρο σε ποσοστό 22,0% και τέλος σε υψηλά επίπεδα και κατά μέσο όρο σε ποσοστό 15,9%.

Ακόμα, στο θεωρητικό μέρος επισημάναμε ότι για να μειωθεί το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών, πρέπει ο ηγέτης να καλλιεργήσει ότι το όραμα και οι στόχοι του είναι «κοινοί στόχοι» όλων των εκπαιδευτικών και όχι μόνο στόχοι του ενός. Και από την παρούσα έρευνα προκύπτει (ερ. 13), ότι όσο ο καθορισμός των στόχων του σχολείου γίνεται αποκλειστικά από το διευθυντή, τόσο αυξάνεται το άγχος των εκπαιδευτικών (*«Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ ος»*: 13,3%, *«Είμαι πολύ αγχωμένη/ ος»*: 24,2%, *«Είμαι λίγο αγχωμένη/ ος»*: 11,7%).

Επιπλέον στο θεωρητικό μέρος έγινε σαφές ότι το άγχος των εκπαιδευτικών επηρεάζεται από το εργασιακό κλίμα και τις διαπροσωπικές – συνεργατικές σχέσεις τόσο με τους συναδέλφους όσο και με το διευθυντή. Και στην παρούσα έρευνα (ερ. 3,4, 5 και 6) φαίνεται ότι οι κακές διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών επηρεάζουν το άγχος τους («*Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ ος»*: 16,7% - 3,3% - 20,8% - 18,3% αντίστοιχα, *«Είμαι πολύ αγχωμένη/ ος»*: 25,8% - 10,8% - 33,3% - 23,3% αντίστοιχα, *«Είμαι λίγο αγχωμένη/ ος»*: 25,8% - 23,3% - 17,5% - 20,0% αντίστοιχα). Συνοψίζοντας, θα μπορούσαμε να πούμε ότι το άγχος των εκπαιδευτικών επηρεάζεται από την έλλειψη συνεργατικής διάθεσης από τους συναδέλφους και το διευθυντή και κυμαίνεται: σε χαμηλά – ήπια επίπεδα και κατά μέσο όρο σε ποσοστό 21,6%, σε μεσαία επίπεδα και κατά μέσο όρο σε ποσοστό 23,3% και τέλος σε υψηλά επίπεδα και κατά μέσο όρο σε ποσοστό 14,7%. Σε αντίστοιχη ερώτηση για τη συνεργατική διάθεση του διευθυντή (ερ.9) φαίνεται ότι αυτή επηρεάζει θετικά τους εκπαιδευτικούς *(«Είμαι λίγο ήρεμη/ ος»*: 10,8%, *«Είμαι πολύ ήρεμη/ ος»*: 30,8%, *«Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ ος»*: 21,7%).

 Επίσης, στο θεωρητικό μέρος επισημάναμε ότι για να μειωθεί το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών πρέπει ο ηγέτης να καλλιεργήσει κλίμα ομαδικότητας και «κοινότητας» και να δώσει ένα σαφές και απόλυτο μήνυμα, ότι δηλαδή όλα τα μέλη είναι ισότιμα, ότι όλοι θεωρούνται απαραίτητοι και υπεύθυνοι στη λήψη αποφάσεων, ότι όλοι μπορούν να εκφράσουν τις προσωπικές τους απόψεις, ότι όλες οι απόψεις και οι ανησυχίες λαμβάνονται σοβαρά υπ’ όψιν και φυσικά ότι δίδονται οι ευκαιρίες ανάδειξης των ικανοτήτων των εκπαιδευτικών μέσω ανάληψης πρωτοβουλιών και εργασιακών ρόλων/ καθηκόντων (ερ. 10, 11, 12, 15) Και στην παρούσα ερευνητική προσπάθεια για τις ερ. 10, 11, 12 που πραγματεύεται τα πιο πάνω, το άγχος των εκπαιδευτικών κυμαίνεται αντίστοιχα: *«Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ ος»*: 15,8% - 14,2% - 8,3% αντίστοιχα, *«Είμαι πολύ αγχωμένη/ ος»*: 28,3% - 21,7% - 15,8% αντίστοιχα, *«Είμαι λίγο αγχωμένη/ ος»*: 15,8% - 18,3% - 28,3% αντίστοιχα και για την ερ. 15 όπου πραγματεύεται την ισότιμη αντιμετώπιση των εκπαιδευτικών από το διευθυντή, το άγχος βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα: (*«Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ ος»*: 6,7%%, *«Είμαι πολύ αγχωμένη/ ος»*: 6,7%, *«Είμαι λίγο αγχωμένη/ ος»*: 3,3%). Άρα, θα μπορούσαμε να πούμε ότι το άγχος των εκπαιδευτικών από την ισότιμη μεταχείριση του διευθυντή και την ανάδειξη από το διευθυντή των ικανοτήτων τους κυμαίνεται: σε χαμηλά – ήπια επίπεδα και κατά μέσο όρο σε ποσοστό 16,4%, σε μεσαία επίπεδα και κατά μέσο όρο σε ποσοστό 18,1% και τέλος σε υψηλά επίπεδα και κατά μέσο όρο σε ποσοστό 11,2%.

Τέλος, στο θεωρητικό μέρος θίξαμε το θέμα της συμμετοχής των εκπαιδευτικών στη λήψη των αποφάσεων, όπου επισημάναμε ότι όταν στο προσωπικό ενός σχολικού οργανισμού του δίδονται οι ευκαιρίες ενεργής συμμετοχής στη λήψη των αποφάσεων, όταν δηλαδή ο ηγέτης υιοθετεί ένα πιο συμμετοχικό ή συναποφασιστικό ή ομαδικού τύπου ή δημοκρατικό στυλ διοίκησης, τότε τα επίπεδα άγχους των εκπαιδευτικών είναι ιδιαίτερα χαμηλά. Και στην παρούσα εργασία (ερ. 14 και 18, 19) φαίνεται ότι η μη συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη των αποφάσεων και συνεπώς το αυταρχικό και το αδιάφορο στυλ διοίκησης αυξάνουν το επίπεδο του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών (*«Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ ος»*: 17,5%, 32,5% και 15,8% αντίστοιχα, *«Είμαι πολύ αγχωμένη/ ος»*: 27,5%, 21,7% και 23,3% αντίστοιχα, *«Είμαι λίγο αγχωμένη/ ος»*: 11,7%, 13,3% και 16,7% αντίστοιχα). Συνεπώς, θα μπορούσαμε να πούμε ότι το άγχος των εκπαιδευτικών από το αυταρχικό και το αδιάφορο στυλ διοίκησης κυμαίνεται: σε χαμηλά – ήπια επίπεδα και κατά μέσο όρο σε ποσοστό 13,9%, σε μεσαία επίπεδα και κατά μέσο όρο σε ποσοστό 24,1% και τέλος σε υψηλά επίπεδα και κατά μέσο όρο σε ποσοστό 22,0% ή αν θα θέλαμε να συγκεντρώσουμε αυτούς τους μέσους όρους, το ποσοστό των εκπαιδευτικών που το άγχος τους επηρεάζεται από το αυταρχικό και το αδιάφορο στυλ διοίκησης που υιοθετούν οι διευθυντές των σχολείων κυμαίνεται κατά μέσο όρο σε ποσοστό 20,0%.

**ΕΠΙΛΟΓΟΣ**

Στις αρχές του 20ου αιώνα εισήχθη για πρώτη φορά στην επιστήμη της Ψυχολογίας ο όρος «στρες» για να περιγράψει μια σύνθετη ψυχοβιολογική διεργασία που αποτελείται τόσο από τα αίτια ή τα συμβάντα που πιέζουν ένα άτομο ή μια ομάδα (πιεστικές καταστάσεις ή στρεσογόνα ερεθίσματα) ή τις ψυχικές, σωματικές και συμπεριφορικές αντιδράσεις (το στρες ως συνέπεια), όσο και από τις διαδικασίες που συμπεριλαμβάνουν τα δύο ως άνω. Όταν το στρες, ως γενεσιουργός αιτία, στις δυτικές κοινωνίες συνδέθηκε στενά με την εργασία του ατόμου, θεωρήθηκε σημαντική η μελέτη του εργασιακού άγχους καθώς οι ορμόνες του άγχους που παράγονται στον εγκέφαλο καθιστούν αδύναμη την επιδεξιότητά μας να διακρίνουμε στον εργασιακό μας χώρο τι είναι σωστό ή λάθος, ή να αντιληφθούμε τι είναι σημαντικό και τι ασήμαντο. Μέσα από ένα πλήθος ορισμών του εργασιακού άγχους ξεχωρίζουμε τον περιεκτικό ορισμό του Cox, σύμφωνα με τον οποίο το εργασιακό άγχος ορίζεται «ως το επακόλουθο των χαρακτηριστικών του χώρου εργασίας τα οποία ενεργούν πιεστικά πάνω στο άτομο» (Cox, T., 1975). Όταν το εργασιακό άγχος είναι επίμονο, εξαντλητικό και έντονο, καταλήγει σε επαγγελματική εξουθένωση.

Οι Schaufeli & Emzmann περιγράφουν την επαγγελματική εξουθένωση ως μια «σταθερή και άμεσα συσχετισμένη με την εργασία πνευματική κατάσταση ανθρώπων που χαρακτηρίζονται ως «κανονικοί/ φυσιολογικοί», της οποίας κύριο χαρακτηριστικό είναι η εξάντληση που συνοδεύεται από αρνητικό στρες, έλλειψη κινήτρων, έλλειψη αποτελεσματικότητας και εμφάνιση δυσλειτουργικών στάσεων και συμπεριφορών στην εργασία». Συνεπώς η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα σύνδρομο που επηρεάζει άμεσα και ολικά την υγεία του ατόμου, καθώς η εκδήλωσή της επηρεάζει τόσο τη σωματική, όσο και την ψυχολογική, τη συναισθηματική και την πνευματική ζωή του εργαζόμενου (Ξένου, Μ., & Αντωνίου, Α. Σ., 2008).

Συνήθως τα επαγγέλματα που έχουν έντονο το στοιχείο της κοινωνικής συναναστροφής, βάλλονται από εργασιακό άγχος. Τέτοιου είδους επάγγελμα είναι και το επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Τα προβλήματα στο χώρο της εκπαίδευσης και κυρίως ο ρόλος που καλείται να διαδραματίσει ο εκπαιδευτικός στο σύγχρονο σχολείο, αποτελούν πεδίο μελέτης σε παγκόσμιο επίπεδο. Εύκολα μπορεί να διαπιστώσει κανείς ότι ο εκπαιδευτικός σήμερα, κάτω από το πρίσμα των ανά τον κόσμο κοινωνικών και οικονομικών αλλαγών, καλείται να ανταπεξέλθει σε μια πληθώρα γνωστικών αντικειμένων και να παίξει διάφορους ρόλους, εφόσον είναι ο κύριος αποδέκτης των όποιων τεχνολογικών ή άλλων παγκόσμιων γνωστικών εξελίξεων. Έτσι ο χώρος του σχολείου είναι ένας χώρος δύσκολος και γεμάτος προβλήματα. Πέραν των προσωπικών επαγγελματικών του δυσκολιών και τη σχετική έλλειψη προετοιμασίας κατά τη βασική και πανεπιστημιακή του εκπαίδευση για την κατάσταση με την οποία θα έρθει αντιμέτωπος, ο εκπαιδευτικός καλείται να αντιμετωπίσει από τη μια ένα συγκεντρωτικό σύστημα διοίκησης κι ένα δυσκίνητο γραφειοκρατικό μηχανισμό και από την άλλη καθημερινά πρακτικά προβλήματα όπως η κακή κατάσταση των σχολικών κτιρίων, οι υλικοτεχνικές ελλείψεις, ο μεγάλος αριθμός μαθητών ανά τάξη, οι «μακάριοι» συνάδελφοι και τέλος οι δύστροποι και περίεργοι διευθυντές των σχολικών μονάδων που με τον αυθαίρετο και αναχρονιστικό τρόπο διοίκησης δυσκολεύουν παρά διευκολύνουν το εκπαιδευτικό έργο. Συνοψίζοντας, η ιδιαιτερότητα του εκπαιδευτικού έργου, οι ζέουσες και αυξημένες απαιτήσεις και τα συνεχώς αυξημένα προβλήματα που αντιμετωπίζει καθημερινά ο εκπαιδευτικός, δημιουργούν αυξημένα προβλήματα άγχους. Όπως, λοιπόν, προκύπτει από τα παραπάνω, το άγχος είναι ένα από τα βασικά γνωρίσματα του επαγγέλματος των εκπαιδευτικών και τώρα παρά ποτέ, μέσα σε ένα ιδιαίτερα στρεσογόνο κοινωνικό περιβάλλον, είναι η στιγμή να σταθούμε με προσοχή καθώς το στρες αυτό παρουσιάζεται πλέον σε τέτοια μορφή και ένταση που είναι δυνατόν να επηρεάσει τόσο την ψυχική υγεία των εκπαιδευτικών όσο και την αποτελεσματικότητά τους στην εκπαιδευτική πρακτική. Και στην παρούσα ερευνητική προσπάθεια διαπιστώσαμε ότι το εργασιακό άγχος καταλαμβάνει ένα σημαντικό ποσοστό (10,4%) εφόσον αντιληφθεί κανείς ότι καταγράψαμε την πιο ακραία μορφή εργασιακού άγχους (την επαγγελματική εξουθένωση) και εφόσον λάβουμε υπ’ όψιν ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων στην έρευνα ήταν εκπαιδευτικοί αναπληρωτές με λίγο χρόνια προϋπηρεσίας.

Όπως προαναφέραμε και στη θεωρητική διερεύνηση κάνοντας μια ανασκόπηση των ελληνικής και ξένης βιβλιογραφίας καθώς και των ελληνικών και διεθνών ερευνητικών αναφορών, έχει διαπιστωθεί επιπλέον και πέραν των όσων αναφέραμε πιο πάνω, ότι στους εκπαιδευτικούς η δυσκολία επικοινωνίας με τους συναδέλφους, οι κακές εργασιακές σχέσεις με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους που δημιουργούν σχέσεις ανταγωνισμού και συγκρούσεις, αποτελούν από τα σημαντικότερα αίτια δημιουργίας εργασιακού άγχους. Επιπρόσθετα, η εργασία των εκπαιδευτικών φαίνεται να επηρεάζεται αρνητικά από την έλλειψη εργασιακής ικανοποίησης, τους ασαφείς εργασιακούς ρόλους, την έλλειψη κινήτρων και πρωτοβουλιών, τη μη συμμετοχή τους στη διοίκηση των σχολικών οργανισμών και τέλος φαίνεται να επηρεάζεται από το στυλ διοίκησης που επιλέγουν οι διευθυντές των σχολικών μονάδων. Είναι γεγονός ότι στην Ελλάδα δεν υπάρχει ακόμα στην εκπαίδευση ένα σαφές και ολοκληρωμένο πλαίσιο διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, όπως και δεν υπάρχει ένας δομημένος και κυρίως ξεκάθαρος τρόπος αξιολόγησης, με σαφή προσδιορισμό των απαιτούμενων χαρακτηριστικών και ικανοτήτων των ανθρώπων που καλούνται να αναλάβουν θέσεις ευθύνης μέσα σε ένα οργανισμό (Παπακωσταντίνου, Γ. & Αναστασίου, Σ., 2013). Έτσι, λοιπόν, και το στυλ διοίκησης στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση επαφίεται την αντίληψη, την ενημέρωση και τον «πατριωτισμό» ενός εκάστου που αναλαμβάνει τη θέση του διαχειριστή της σχολικής μονάδας. Όπως κατέδειξε και η παρούσα έρευνα η μη συμμετοχή των εκπαιδευτικών στις αποφάσεις σ’ έναν εκπαιδευτικό οργανισμό και κατ’ επέκταση το άγχος που επιφέρει το αυταρχικό στυλ διοίκησης που υιοθετούν οι διευθυντές των σχολικών μονάδων, κυμαίνεται κατά μέσο όρο σε ποσοστό 20,0%.

Το σχολείο είναι ένας επαγγελματικός χώρος όπου οι εργαζόμενοί του σ’ αυτό, θα πρέπει να έχουν τα αναμενόμενα τυπικά προσόντα αλλά και τις ανάλογες ικανότητες, που θα τις χρησιμοποιήσουν στην εκπαιδευτική διαδικασία ώστε να είναι λυσιτελείς κι αποτελεσματικοί. Είναι αδιαμφισβήτητο ότι οι εκπαιδευτικοί είναι μια ιδιαίτερη και άκρως σημαντική επαγγελματική-επιστημονική ομάδα, που συνήθως, όμως, δηλώνουν δυσαρεστημένοι ή μη ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Συνεπώς, όταν οι εργαζόμενοι σ’ ένα εκπαιδευτικό οργανισμό δεν είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους και καταβάλλονται από εργασιακό άγχος, δεν μπορεί παρά και ο ίδιος ο οργανισμός να μην είναι αποτελεσματικός, καθώς οι εκπαιδευτικοί είναι το ζωντανό κύτταρο του σχολείου και του εκπαιδευτικού συστήματος.

Συμπερασματικά θα λέγαμε ότι, όπως παραθέσαμε και πιο πάνω, πολλοί είναι οι παράγοντες που συνδέονται θετικά με το συνολικό εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών. Αν και οι σημαντικότεροι από αυτούς σχετίζονται με το εκπαιδευτικό σύστημα και δεν έχουν να κάμουν με αυτό καθαυτό το σχολικό οργανισμό, σύμφωνα με τις θεωρητικές επισημάνσεις και τις σχετικές έρευνες όπως και την παρούσα, υπάρχει ένας παράγοντας που έχει άμεση σχέση με τον εκπαιδευτικό οργανισμό κι αυτός είναι το στυλ διοίκησης που υιοθετούν οι εκάστοτε διαχειριστές – διευθυντές των εκπαιδευτικών μονάδων. Στη νεοελληνική εκπαίδευση δεν υπάρχει θεσμοθετημένο σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης των στελεχών της εκπαίδευσης και συνεπώς δεν εφαρμόζεται ένα θεσμοθετημένο σύστημα διοίκησης και διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων. Μέσα στο εκπαιδευτικό περιβάλλον, η έλλειψη πρωτευόντως δημοκρατικών αρχών διοίκησης του προσωπικού μιας εκπαιδευτικής μονάδας και δευτερευόντως η έλλειψη γενικά οποιωνδήποτε αρχών διοίκησης του προσωπικού των απανταχού στην επικράτεια εκπαιδευτικών οργανισμών, αποτέλεσμα του συγκεντρωτικού συστήματος διοίκησης της εκπαίδευσης, αποτελεί πολλές φορές κομβικό εμπόδιο στην επαγγελματική και αυτόνομη ανάπτυξη των εκπαιδευτικών, έχει αντίκτυπο στην ψυχική διάθεσή τους και αποτελεί βασικό συστατικό στοιχείο τόσο της ποιοτικής λειτουργίας όσο και των ποιοτικών αποτελεσμάτων του εκπαιδευτικού συστήματος. Δυστυχώς το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα, κόντρα στις σύγχρονες επιστημονικές αρχές, υιοθετεί μια ξεπερασμένη διοικητική φιλοσοφία που συμπαρασύρει ακόμα ένα πλήθος διευθυντών σχολικών μονάδων που υιοθετούν ένα «στυλ διοίκησης» που όπως φαίνεται δημιουργεί αρνητικό ψυχοσυναισθηματικό κλίμα που μπλοκάρει και ακινητοποιεί τους εκπαιδευτικούς και οδηγεί σε εργασιακό άγχος. Οι πρακτικές αυτές διοίκησης των σχολικών μονάδων, πέραν της πολιτικής και συλλογικής ευθύνης, είναι και προσωπική ευθύνη ενός εκάστου, που πρέπει να αλλάξουν και να αντιμετωπιστούν ώστε τουλάχιστον ο εκπαιδευτικός να επικεντρώσει την προσοχή στις άλλες παραμέτρους του εκπαιδευτικού συστήματος, στις οποίες δεν μπορεί να κάμει παρά μικρές παρεμβάσεις και ελάχιστες διορθωτικές κινήσεις.

**Β Ι Β Λ Ι Ο Γ Ρ Α Φ Ι Α**

Αβεντισιάν-Παγοροπούλου, Ά., Κουμπιάς, Ε., & Γιαβρίμης, Π. (2002). Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης: το χρόνιο άγχος των δασκάλων και η μετεξέλιξή του σε επαγγελματική εξουθένωση. *Μέντορας, 5, 103-127.*

Αθανασούλα-Ρέππα, Α. (2001, Ιανουάριος 19). Ο ρόλος του Διευθυντή στη διαμόρφωση και ανάπτυξη της εσωτερικής εκπαιδευτικής πολιτικής των σχολικών μονάδων, Στο: Αθανασούλα Ρέππα, Α., Πιλιτζίδης, Σ. & Προβόπουλος, Η. (Επιμ.). Πρακτικά Ημερίδας: *Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων – Προβλήματα – Προοπτικές – Το Νέο Μοντέλο στα πλαίσια της Αποκέντρωσης*. Άγιος Γεώργιος Τυμφρηστού: Λαμιακός Τύπος α.ε.

Αθανασούλα-Ρέππα, Α. (2008). Λήψη Αποφάσεων στο Χώρο της Εκπαίδευσης, Στο: Αθανασούλα-Ρέππα, Α., Δακοπούλου, Α., Κουτούζης, Μ., Μαυρογιώργος, Γ., & Χαλκιώτης, Δ. (Επιμ.). *Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων – Εκπαιδευτική Διοίκηση και Πολιτική*  (Τόμος Α΄). Πάτρα.

Αθανασούλα-Ρέππα, Α. (2008). *Εκπαιδευτική Διοίκηση & Οργανωσιακή Συμπεριφορά – Η Παιδαγωγική της Διοίκησης της Εκπαίδευσης.* Αθήνα: Έλλην.

Ανδρέου, Α. & Παπακωσταντίνου, Γ. (1994). *Εξουσία και Οργάνωση – Διοίκηση του Εκπαιδευτικού Συστήματος*. Αθήνα: Νέα Σύνορα – Λιβάνη.

Ανδρέου, Α. (2001, Ιανουάριος 19). Ζητήματα «αποκέντρωσης» και «αποσυγκέντρωσης» για το Ελληνικό Εκπαιδευτικό σύστημα, Στο: Αθανασούλα Ρέππα, Α., Πιλιτζίδης, Σ. & Προβόπουλος, Η. (Επιμ.). Πρακτικά Ημερίδας: *Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων – Προβλήματα – Προοπτικές – Το Νέο Μοντέλο στα πλαίσια της Αποκέντρωσης*. Άγιος Γεώργιος Τυμφρηστού: Λαμιακός Τύπος α.ε.

Ανδριώτη, Α., & Παναγιωτάκη, Α. (2014). Το άγχος και οι συνέπειές του στον εργασιακό χώρο των εκπαιδευτικών. Ανακτήθηκε 24 Νοεμβρίου, 2014 από, [*http://www.vipapharm.com/greek/free-online-journals/education/education*](http://www.vipapharm.com/greek/free-online-journals/education/education)

Ανθοπούλου, Σ. Σ.( 1999). Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, Στο: Αθανασούλα-Ρέππα, κ.ά (Επιμ.). *Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων – Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού*  (Τόμος Β΄). Πάτρα.

Αντωνιάδη, Κ. (2013). *Η επαγγελματική ικανοποίηση και το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης* (Διπλωματική Εργασία). Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου – Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης, Λευκωσία.

Αργυροπούλου, Κ. (1999). Επαγγελματικό άγχος στους δασκάλους – Η προσέγγιση του όρου και η ανάγκη άμεσης παρέμβασης. *Σύγχρονη Εκπαίδευση, 106, 101-104.*

Baron, R. (1986). Behavior in Organizations. *Journal Of Occupational Behavior, 5*,

 183-195.

Bass, B. M., & Avolio , B. J. (1994)*. Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership.* Thousand Oaks CA : Sage.

Bogler, R. (2002). Two profiles of school teachers: a discriminant analysis of job satisfaction. *Teaching and Teacher Education, 18*, *665–673.*

Γαλανός, Γ. (1997). *Το άγχος στο σημερινό κόσμο.* Αθήνα: Μπουκουμάνη.

Γεώργας, Δ. (1999). Κοινωνική Ψυχολογία (Τόμος Β΄). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Chaplain, R. P. (1995). Stress and job satisfaction: A study of English Primary School Teachers. *Educational Psychology, 15, 473-489.*

Carotenuto, A. (2002). *Έρως και Πάθος.* Αθήνα: Ίταμος.

Cox, T. (1975). The nature and management of stress. *New Behaviour, 3, 493-495*.

Δαλακούρα, Α. (2011). Stress Management. Ανακτήθηκε 12 Ιανουαρίου, 2015 από, [*www.icbs.gr*](http://www.icbs.gr)

Eliophotou-Menon, M., & Saitis, C. (2006). Satisfaction of Pre-service and In-service Teachers with Primary School Organization. *Educational Management* *Administration & Leadership, 34*(3), *345–363.*

Fontana, D. (1993). *Άγχος και η αντιμετώπισή του – Τεχνικές καταπολέμησης του στρες.* Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Greenglass, E. (2008). Προδραστική Αντιμετώπιση, Πόροι και Επαγγελματική Εξουθένωση: Συμπεράσματα για το Εργασιακό Στρες, Στο: Αντωνίου, Α. Σ. (Επιμ). *Burn Out –* *Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης.* Θεσσαλονίκη: University Studio Press Α.Ε.

Henderson, N. & Milstein, M. M. (2003). *Σχολεία που προάγουν την ψυχική ανθεκτικότητα – Πώς μπορεί να γίνει πραγματικότητα για τους μαθητές και τους εκπαιδευτικούς.* Αθήνα: Τυπωθήτω – Γιώργος Δαρδανός.

Hellesoy, Ο., Gronhaug, Κ., &Kvitastein, O. (2000). Burnout: Conceptual issues and empirical findings from a new research setting. *Scandinavian Journal of Management, 16, 233-247.*

Herbert, T. B., & Cohen, S. (1993). Stress and immunity in humans: A meta-analytic review. *Psychosomatic Medicine, 55, 346-379.*

Hoy, W. K., & Miskel, C. C. (2005). *Educational Administration Theory, Research and* *Practice* (7th edition ). New York: McGraw-Hill, Inc.

Κάντας, Α. (1995). *Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία* (Τόμος 3). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Κάντας, Α. (2009). *Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Κατσαρός, Ι. (2008). *Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης.* Υπουργείο Παιδείας – Παιδαγωγικό Ινστιτούτο. Αθήνα.

Κουστέλιος, Α., & Κουστέλιου, Ι. (2001). Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση. *Ψυχολογία, 8(1), 31-32.*

Koustelios, A. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *The international Journal of Educational Management, 15*(7), *354-358.*

Κουτούζης, Μ. (2011, Μάιος 4 & 12). Ηγεσία και Αποτελεσματικότητα: Η Ελληνική Πραγματικότητα, Στο: Παπαναούμ, Ζ. (Επιμ.). Επιμορφωτικό Σεμινάριο: *Ηγεσία και σχολική πραγματικότητα: Μύθοι και πραγματικότητες*. Αθήνα.

Κουτούζης, Μ. (2012). Διοίκηση - Ηγεσία - Αποτελεσματικότητα: Αναζητώντας Πεδίο Εφαρμογής στο Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα, Στο: Καρακατσάνη, Δ., Παπαδιαμαντάκη Γ., Ασημακοπούλου Δ. (Επιμ.). *Σύγχρονα Θέματα Εκπαιδευτικής Πολιτικής – Αναζητώντας το Νέο Σχολείο.* Αθήνα: Επίκεντρο.

Kreisberg, S. (1992). *Transforming Power: Domination, Empowerment and Education.* New York: University of New York Press.

Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). A model of teachers stress. *Educational Studies, 4, 1-6.*

Κωνσταντίνου, Α. (2005). *Πώς να διευθύνεις αποτελεσματικά το σχολείο σου.* Λευκωσία: Καντζηλάρης.

Λαϊνάς, Α. (2004). Το έργο του διευθυντή σχολικής μονάδας και η συμβολή του στην αποτελεσματικότητα του σχολείου*. Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Δ.Ε. Ιωαννίνων, Τόμος 17, 151-179.*

Lazarus, R. (1978). A strategy for research on psychological and social factors hypertension. *Journal Hum. Stress,* 4, 35 – 40.

Leiter, M. & Maslach, C. (2008). Ένα μοντέλο διαμεσολάβησης για την επαγγελματική εξουθένωση, Στο: Αντωνίου, Α. Σ. (Επιμ). *Burn Out –* *Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης.* Θεσσαλονίκη: University Studio Press Α.Ε.

Λεονταρή, Α., Κυρίδης, Α., & Γιαλαμάς, Β. (1996). Το στρες των εκπαιδευτικών. *ΣΕΨ,* *Ψυχολογικά Θέματα, 7(3), 139-152.*

Λεονταρή, Α., Κυρίδης, Α., & Γιαλαμάς, Β. (2000). Το επαγγελματικό άγχος των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση, 30, 139-162.*

Lightfoot, S. L. (1986). On goodness of schools: Themes of empowerment. *Peabody Journal of Education*, 63(3), 9-28.

Λυμπέρης, Λ. (2012). Συγκεντρωτισμός – αποκέντρωση στη διοίκηση του εκπαιδευτικού συστήματος: θεωρητικός προβληματισμός – πρακτικές δυτικών χωρών. *Τα Εκπαιδευτικά*. *Τεύχος 103-104*, *133-144.*

Μαυρογιώργος, Γ. (2013). Εσωτερική εκπαιδευτική πολιτική και ποιότητα στην εκπαίδευση*.* Ανακτήθηκε 27 Νοεμβρίου, 2013 από, [*http://edu.pep.uoi.gr*](http://edu.pep.uoi.gr)

Miller, G.V.F. & Travers, C.J. (2006). Η σχέση μεταξύ εθνότητας και εργασιακού στρες. Στο: Αντωνίου, Α. Σ. & Cooper, C. L. (Επιμ). *Αποτελεσματική διαχείρηση εργασιακού στρες*. Αθήνα: Κλειδάριθμος.

Milstein, M., Golaszewski, T. & Duquette, R. (1984). Organizationally based stress: What bothers teachers. *Journal of Educational Research, 77(5), 293-297.*

Μουστάκα, Ε., Ζάντζος., & Κωνσταντινίδης, Θ.Κ. (2010). *Εκφάνσεις του Εργασιακού Άγχους στην Ψυχική και την Σωματική Υγεία.* Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης/Τμήμα Ιατρικής. Αλεξανδρούπολη: Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών – Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας.

Μπαγάκης, Γ., & MacBeath, J. (2008). Η ηγεσία που διευκολύνει τη μάθηση. Αθήνα: Λιβάνη.

Μπάκας, Θ. (2007, Μάιος 17-20). Το περιφερειακό επίπεδο διοίκησης της εκπαίδευσης. Αδυναμίες – Ελλείψεις – Προοπτικές. Στο: Καψάλης, Γ. & Κατσίκης, Α. (Επιμ). Πρακτικά Συνεδρίου: *Η Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση και οι Προκλήσεις της Εποχής μας*. Ιωάννινα: Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων – Σχολή Επιστημών Υγείας.

Μπογιατζιδάκη, Ε. (2011). *Το εργασιακό άγχος και η μετεξέλιξή του σε Επαγγελματική Εξουθένωση: Το παράδειγμα των Εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης – Ερευνητική προσέγγιση* (Διπλωματική Εργασία). Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πειραιά – Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών – Π.Τ.Δ.Ε. / Τμήμα Εκπαιδευτικής Τεχνολογίας & Ανάπτυξης Ανθρωπίνων Πόρων, Αθήνα.

Μπουζάκης, Σ., Κατσής, Α., Εμβαλωτής, Α., Καμαριανός, Ι., Χαραμής, Π., & Φιλιοπούλου, Μ. (2011). Όροι και συνθήκες άσκησης του εκπαιδευτικού έργου στη δημόσια πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Ανακτήθηκε 12 Νοεμβρίου, 2014 από, *http:// kemete.sch.gr.*

Μπουραντάς, Δ. (2001). *Μάνατζμεντ: Θεωρητικό Υπόβαθρο – Σύγχρονες Πρακτικές.* Αθήνα: Μπένου.

# Νασιάκου, Μ. (1982). Η Ψυχολογία σήμερα (Τόμος 2) – Κλινική Ψυχολογία. Αθήνα: Παπαζήση.

#

# Νικολάου, Ε. (2014). Ο ρόλος του ηγέτη στην επαγγελματική ενδυνάμωση των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών. Ανακτήθηκε 10 Δεκεμβρίου, 2014 από, [*http://www.akida.info*](http://www.akida.info)

Ξένου, Μ., & Αντωνίου, Α. Σ. (2008). Επιδράσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης στα επίπεδα γενικής υγείας των εργαζομένων και τις στρατηγικές αντιμετώπισης του στρες, Στο: Αντωνίου, Α. Σ. (Επιμ). *Burn Out –* *Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης.* Θεσσαλονίκη: University Studio Press Α.Ε.

Παπαδόπουλος, Ι., & Σταμόπουλος, Κ. (2011). Δημογραφικά χαρακτηριστικά εκπαιδευτικών και εργασιακό άγχος. *Παιδαγωγικός Λόγος, 2, 65-96.*

Παπαδόπουλος, Ι. (2013).Εργασιακή ικανοποίηση και η ασκούμενη μορφή ηγεσίας στις σχολικές μονάδες. *Εκπ@ιδευτικός Κύκλος, 1(3), 37-59.*

Παπακυριακόπουλος, Δ. (2012). *Το άγχος των εκπαιδευτικών* (Διπλωματική Εργασία). Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών – Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης, Αθήνα.

Παπακωνσταντίνου, Γ. (2012). Κράτος – Αποκέντρωση – Αυτοτέλεια: Σκοπούμενες αλλαγές. *Νέα Παιδεία.* *Τεύχος 141*, 25-50.

Παπακωσταντίνου, Γ. & Αναστασίου, Σ. (2013). *Αρχές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού – Η διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού της εκπαίδευσης.* Αθήνα: Gutenberg.

Παπαναούμ, Ζ. Π. (1995). *Η διεύθυνση του σχολείου: θεωρητική ανάλυση και εμπειρική διερεύνηση*. Θεσσαλονίκη: Αδελφοί Κυριακίδη.

Παππά, Β. Σ. (2006). Το στρες των εκπαιδευτικών και οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση. *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων, 11, 135-142.*

Πατσάλης, Χ., & Παπουτσάκη, Κ. (2010). Η επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Επιστημονικό Βήμα, 14, 249-261.*

 Πλιατσίδου, Μ., & Γωνίδα, Ε. (2005). Θεωρίες κινήτρων στον εργασιακό χώρο. Στο:

 Καψάλης, Α. (Επιμ). *Οργάνωση και Διοίκηση Σχολικών Μονάδων*. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστημίου Μακεδονίας.

Ράπτης, Ν. (2009). Το διδακτικό ωράριο των διευθυντών των σχολικών μονάδων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και η επίπτωσή του στην εκπαιδευτική διοικητική αποτελεσματικότητα. *Διοικητική Ενημέρωση – Τριμηνιαία Επιθεώρηση Διοικητικής Επιστήμης, Τεύχος 50, 99-112.*

Robin, M., & Leslie, R. M. (2006). *Εισαγωγή στην Ψυχολογία της Υγείας.* Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, *2, 212-239.*

Σαΐτη, Α. & Σαΐτης, Χ. (2011). *Εισαγωγή στη διοίκηση της εκπαίδευσης – Θεωρία και μελέτη περιπτώσεων* (Τόμος Α΄). Αθήνα.

Σαΐτης, Χ. (2002). *Ο Διευθυντής στο σύγχρονο σχολείο – Από τη θεωρία… στην πράξη.* Αθήνα.

Σαΐτης, Χ. (2007). *Οργάνωση και Λειτουργία των Σχολικών Μονάδων*. Αθήνα.

Schabracq, J. M. (2006). Στρες, αλλοτρίωση και συμμετοχική ηγεσία. Στο: Αντωνίου, Α. Σ. & Cooper, C. L. (Επιμ). *Αποτελεσματική διαχείρηση εργασιακού στρες.* Αθήνα: Κλειδάριθμος.

Schaugeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Research and Practice – A Critical Analysis.* Washington, DC: Taylor & Francis.

Scott, K. D., & Taylor, G. S. (1985). An examination of conflicting findings on the relatinonship between job satisfaction and absenteeism: A meta-analysis. *Academy of Management Journal, 28, 599-612.*

Shirom, A., & Melamed, S. (2008). Επηρεάζει η Επαγγελματική Εξουθένωση τη Σωματική Υγεία; Ανασκόπηση των Σύγχρονων Στοιχείων, Στο: Αντωνίου, Α. Σ. (Επιμ). *Burn Out –* *Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης.* Θεσσαλονίκη: University Studio Press Α.Ε.

Spielberger, C. D., & Smith, L. H. (1972). Anxiety (drive), stress, and serial-position effects in serial-verbal learning. *Journal of Experimental Psychology, 72*, 589-595.

Spielberger, C. (1982). *Άγχος – Στρες και πώς να τα καταπολεμήσετε*. Αθήνα: Ψυχογιός.

Τομασίδης, Χ. (1982). *Εισαγωγή στην Ψυχολογία*. Αθήνα: Δίπτυχο.

Τούκας, Δ., & Τούκα, Α. (2011). Ανάλυση και διαχείριση του επαγγελματικού άγχους στο νοσοκομειακό περιβάλλον – Από την επιστημονική προσέγγιση στην πρακτική εφαρμογή. *Archives of Hellenic Medicine, 28(1), 20-26.*

Τσιάκκιρος, Α., & Πασιαρδής, Π. (2002). Επαγγελματικό άγχος εκπαιδευτικών και διευθυντών σχολείων: Μια ποιοτική προσέγγιση. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση, 33, 195-213.*

Τσιάκκιρος, Α., & Πασιαρδής, Π. (2006, Ιούνιος 2 & 3). Το άγχος των διευθυντών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης: Αποτελέσματα τεσσάρων περιπτωσιακών μελετών, 541- 552, Στο: Φτιάκα, Ε., Γαγάτσης, Α., Ηλία, Ι., & Μοδέστου, Μ. (Επιμ). Πρακτικά 9ου Συνεδρίου Παιδαγωγικής Εταιρείας Κύπρου: *Η Σύγχρονη Εκπαιδευτική Έρευνα στην Κύπρο*. Λευκωσία: Πανεπιστήμιο Κύπρου.

# Υπουργείο Εργασίας - ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. (2002). *Πηγές εργασιακού στρες – Το σύνδρομο «Mobbing» - Το σύνδρομο «Burn-out».* Αθήνα.

# Χαραλάμπους, Ε. (2012). *Επαγγελματικές πηγές στρες και επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στο νομό Αττικής* (Διπλωματική Εργασία). Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο / τμήμα Οικιακής Οικονομίας και Οικολογίας /Διοίκηση και Διαχείριση Εκπαιδευτικών Μονάδων.

#

# Χαραμής, Π. (2014). Σχέσεις και συνθήκες εργασίας – Επιπτώσεις στο εκπαιδευτικό έργο. Ανακτήθηκε 8 Οκτωβρίου, 2014 από, [*http://www.agonsyn.gr*](http://www.agonsyn.gr)

 Χατζάκη, Σ. (2003). *Το άγχος στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού* (Διπλωματική Εργασία). Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών – Π.Τ.Δ.Ε. / Τμήμα Εφαρμοσμένης Παιδαγωγικής, Αθήνα.

Χατζηπαναγιώτου, Π. (2003)*. Η Διοίκηση του Σχολείου και η Συμμετοχή των Εκπαιδευτικών στη Διαδικασία Λήψης Αποφάσεων.* Θεσσαλονίκη: Αδελφοί Κυριακίδη.

Χυτήρης, Λ. (2001). *Οργανωτική συμπεριφορά – Η ανθρώπινη συμπεριφορά σε*

 *οργανισμούς και επιχειρήσεις*. Αθήνα: Interbooks.

**Π Α Ρ Α Ρ Τ Η Μ Α Τ Α**

**Α. ΑΤΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ**

**Σημειώστε την απάντηση με ένα Χ**

1. Φύλο: Άντρας  Γυναίκα 
2. Ηλικία: 20-25 

 26-40 

 41-55 

 56-65 

1. Σχέση Εργασίας: Μόνιμος 

 Αναπληρωτής/ Ωρομίσθιος 

1. Σπουδές: Βασικό πτυχίο 

 Άλλο πτυχίο ΑΕΙ 

 Μετεκπαίδευση 

 Μεταπτυχιακό 

 Διδακτορικό 

1. Χρόνια προϋπηρεσίας: 0-5 

 6-10 

 11-15 

 16-20 

 21-25 

 26 και άνω 

|  |
| --- |
| **Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης** |
| ***Αν συμβαίνει*** | *Ποτέ* | *Λίγες φορές το χρόνο* | *Μια φορά το μήνα ή λιγότερο* | *Δυο-τρεις φορές το μήνα* | *Μια φορά την εβδομάδα* | *Αρκετές φορές την εβδομάδα* | *Κάθε μέρα* |
| ***Βάλτε Χ στο…*** | *0* | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* |

***Πόσο συχνά…***

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Νιώθω ικανοποιημένος/ η από τη δουλειά μου.  | *0* | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* |
| 2. Νιώθω συναισθηματικά άδειος/ α από τη δουλειά μου.  | *0* | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* |
| 3. Νιώθω μεγάλη ενεργητικότητα.  | *0* | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* |
| 4. Νιώθω κούραση, όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω μπροστά μου μια ακόμα μέρα δουλειάς.  | *0* | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* |
| 5. Νιώθω ότι δε θέλω να πάω στη δουλειά μου και μου έρχεται να τηλεφωνήσω και να δηλώσω ασθένεια.   | *0* | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* |
| 6. Νιώθω εξουθενωμένος/ η από τη δουλειά μου τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά. | *0* | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* |
| 7. Νιώθω εξαντλημένος/ η στο τέλος μιας εργάσιμης ημέρας, ώστε να μην θέλω να επικοινωνήσω με κανέναν.  | *0* | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* |
| 8. Νιώθω ότι έχω φτάσει στα όρια της αντοχής μου.  | *0* | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* |
| 9. Έχω γίνει πιο σκληρός/ η απέναντι στους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά. | *0* | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* |
| 10. Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τη ζωή των άλλων. | *0* | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* |
| 11. Νιώθω ότι εργάζομαι σκληρά σε αυτή τη δουλειά. | *0* | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* |
| 12. Νευριάζω στη δουλειά μου, γιατί τίποτα δεν μου πάει καλά. | *0* | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* |
| 13. Αντιμετωπίζω με ηρεμία τις συναισθηματικές φορτίσεις στη δουλειά μου. | *0* | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* |
| 14. Σκέπτομαι ότι αν μου δινόταν η κατάλληλη ευκαιρία, θα άλλαζα δουλειά. | *0* | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* |
| 15. Πιάνω τον εαυτό μου να σκέπτεται την προοπτική της συνταξιοδότησης. | *0* | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* |
| 16. Έχω κατορθώσει αρκετά αξιόλογα πράγματα στη δουλειά αυτή. | *0* | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* |
| 17. Νιώθω μεγάλη απογοήτευση από τη δουλειά μου. | *0* | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* |
| 18. Νιώθω ότι οι κακές σχέσεις με τους συναδέλφους αυξάνουν το άγχος. | *0* | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* |
| 19. Νιώθω ότι το καλό εργασιακό κλίμα και η ομαδικότητα μειώνουν το άγχος μου. | *0* | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* |
| 20. Ζητώ τη βοήθεια των συναδέλφων σας για τη διευκόλυνση του έργου μου. | *0* | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |
| --- |
|  **Παράγοντες εργασιακού άγχους** |

*Οι παρακάτω προτάσεις αναφέρονται σε παράγοντες που αυξάνουν το άγχο στην εργασία σας. Σημειώστε το βαθμό άγχους που σας δημιουργούν κάποιες από τις πτυχές της εργασίας σας* ***βάζοντας Χ*** *σε έναν από τους αριθμούς που ακολουθούν κάθε πρόταση. Απαντήστε σε όλες τις ερωτήσεις.*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Είστε…*** | Είμαι πάρα πολύ αγχωμένη/ος | Είμαι πολύ αγχωμένη/ος | Είμαι λίγο αγχωμένη/ος | Δεν είμαι ούτε αγχωμένη/ος ούτε ήρεμη/ος | Είμαι λίγο ήρεμη/ος | Είμαι πολύ ήρεμη /ος | Είμαι πάρα πολύ ήρεμη/ος |
| ***Βάλτε Χ στο…*** | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* | *7* |

***Πόσο σας αγχώνει;***

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Το επάγγελμά σας καθεαυτό | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* | *7* |
| 2. Η προσπάθεια επίτευξης των αρχικών σας προσδοκιών από το επάγγελμα του εκπαιδευτικού | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* | *7* |
| 3. Η κακή επικοινωνία με τους συναδέλφους σας | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* | *7* |
| 4. Το εργασιακό κλίμα και η επίτευξη ομαδικού πνεύματος | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* | *7* |
| 5. Η εμπλοκή σε ανεπιθύμητες ή απαράδεκτες ή περιττές διαμάχες με τους συναδέλφους σας. | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* | *7* |
| 6. Οι ανταγωνιστικές σχέσεις με τους συναδέλφους σας που δυσχεραίνει την αναζήτηση βοήθειας για τη διευκόλυνση του έργου σας. | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* | *7* |
| 7. Η έλλειψη φροντίδας και ανθρώπινης προσέγγισης από το διευθυντή σας.  | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* | *7* |
| 8. Η απαθής στάση του διευθυντή σας απέναντι στις ανάγκες σας (διδακτικές, κοινωνικές ή προσωπικές). | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* | *7* |
| 9. Η συνεργατική διάθεση του διευθυντή σας. | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* | *7* |
| 10. Ότι οι προσωπικές σας απόψεις δεν λαμβάνονται υπ’ όψιν από το διευθυντή σας.  | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* | *7* |
| 11. Ότι ο διευθυντής σας δεν αφήνει να αναδειχθούν το κύρος σας και οι ικανότητές σας.  | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* | *7* |
| 12. Η ανάληψη κάποιου εργασιακού ρόλου/ καθήκοντος με υψηλές προσδοκίες και απαιτήσεις.  | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* | *7* |
| 13. Ο καθορισμός των σκοπών και των στόχων του σχολείου αποκλειστικά από το διευθυντή σας.  | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* | *7* |
| 14. Ότι δεν σας δίνονται οι ευκαιρίες να συμμετάσχετε ενεργά στη λήψη αποφάσεων που αφορούν το σχολείο. | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* | *7* |
| 15. Ότι στο σχολείο σας είστε όλοι ισότιμοι και ότι όλοι θεωρείστε απαραίτητοι και υπεύθυνοι στη λήψη αποφάσεων.  | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* | *7* |
| 16. Η επαγγελματική σας ανάπτυξη μέσω της συμμετοχής σας στις αποφάσεις του σχολείου. | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* | *7* |
| 17. Η ανεπαρκής/ χωρίς κύρος διοίκηση. | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* | *7* |
| 18. Το αυταρχικό στυλ διοίκησης το οποίο εκφράζεται με τη συγκεντρωτική λήψη αποφάσεων. | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* | *7* |
| 19. Το χαλαρό ή εξουσιοδοτικό μοντέλο διοίκησης, κατά το οποίο ο διευθυντής σας μεταβιβάζει σχεδόν όλη την εξουσία και ενεργεί μόνο ως χορηγός πληροφοριών. | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* | *7* |
| 20. Το συμμετοχικό στυλ διοίκησης κατά το οποίο οι αποφάσεις λαμβάνονται ομαδικά. | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* | *7* |

*«Δηλώνω ρητά ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 1599/1986*

*Και τα άρθρα 2,4,6 παρ. 3 του Ν. 1256/1982,η παρούσα*

*εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής εργασίας*

*και δεν προσβάλλει κάθε μορφής πνευματικά δικαιώματα*

*τρίτων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι*

*πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις*

*βιβλιογραφικές αναφορές και μόνο».*