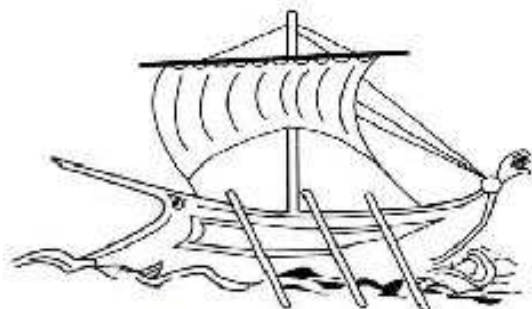


ΑΕΙ ΠΕΙΡΑΙΑ Τ.Τ.  
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ  
ΠΜΣ:ΔΙΕΘΝΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΤΩΝ  
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ  
ΤΗΣ  
ΠΑΠΑΣΩΤΗΡΙΟΥ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑΣ



Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα  
**Τ.Ε.Ι. ΠΕΙΡΑΙΑ**

**ΘΕΜΑ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

«Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (Burnout) και η επαγγελματική ικανοποίηση των Καθηγητών Φυσικής Αγωγής». (Η περίπτωση των : Κ.Φ.Α. που εργάζονται σε αθλητικούς οργανισμούς των Ο.Τ.Α.)

«Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (Burnout) και η επαγγελματική  
ικανοποίηση των Καθηγητών Φυσικής Αγωγής»

(Η περίπτωση των: Κ.Φ.Α. που εργάζονται σε αθλητικούς οργανισμούς των Ο.Τ.Α.)

Της

Ευαγγελίας Δ. Παπασωτηρίου

Μεταπτυχιακή Διατριβή που υποβάλλεται στο καθηγητικό σώμα για τη μερική  
ολοκλήρωση των υποχρεώσεων απόκτησης του μεταπτυχιακού τίτλου του  
διατμηματικού Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών «Διεθνής Διοικητική των  
Επιχειρήσεων» του ΑΕΙ Πειραιά Τ.Τ. στην κατεύθυνση «Διαχείριση Ανθρώπινων  
πόρων»

Αθήνα 2017

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ευαγγελία Δ. Παπασωτηρίου : «Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (Burnout) και η επαγγελματική ικανοποίηση των Καθηγητών Φυσικής Αγωγής»

(Η περίπτωση των: Κ.Φ.Α. που εργάζονται σε αθλητικούς οργανισμούς των Ο.Τ.Α.)

Με την επίβλεψη του κ. Ντάνου Αναστασίου

Ο Σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν να διερευνήσει το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης και ικανοποίησης καθώς και τη μεταξύ τους σχέση σε Καθηγητές Φυσικής Αγωγής που εργάζονται σε αθλητικούς οργανισμούς, σε μεγάλους Καλλικρατικούς δήμους στην περιφέρεια Αττικής. Ακόμη μελετήθηκε πως επιδρούν τα δημογραφικά και οργανωσιακά χαρακτηριστικά στις δύο μεταβλητές. Συνολικά συμπληρώθηκαν 100 ερωτηματολόγια Καθηγητών Φυσικής Αγωγής που εργάζονται σε 9 δήμους της Αττικής (Μαρούσι, Κηφισιά, Ηράκλειο, Μεταμόρφωση Πεύκη, Ν. Ιωνία, Ν. Φιλαδέλφεια, Ίλιον, Χαϊδάρι).

Από την έρευνα βρέθηκε ότι όσο αφορά το φύλο, δεν επιδρά στην επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων ενώ η ηλικία, επηρεάζει σε μικρό βαθμό την εξουθένωση. Δεν ισχύει το ίδιο για την ικανοποίηση όπου οι άντρες παρουσιάζονται περισσότερο ικανοποιημένοι από τις γυναίκες. Όσο αφορά τα οργανωσιακά χαρακτηριστικά βρέθηκε ότι επηρεάζουν και την εξουθένωση και την ικανοποίηση. Δηλαδή στη «σαφήνεια ρόλων» μειώνεται η εξουθένωση και αυξάνεται η ικανοποίηση, ενώ στην «σύγκρουση ρόλων» αυξάνεται η εξουθένωση και μειώνεται η ικανοποίηση. Επίσης γνωρίζοντας τον βαθμό της επαγγελματικής εξουθένωσης μέσα από τις διαστάσεις της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης ότι μπορεί να υπολογιστεί ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης. Τέλος ότι οι εργαζόμενοι παρουσιάζουν χαμηλή εξουθένωση και υψηλή ικανοποίηση. Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας συμφωνούν με άλλες μελέτες που έχουν διεξαχθεί και δείχνουν ότι η συγκεκριμένη κατηγορία εκπαιδευτικών βιώνει χαμηλή εξουθένωση και έχει υψηλή ικανοποίηση. Η πρωτοτυπία της συγκεκριμένης έρευνας έγκειται στη προσπάθεια να διερευνήσει τη σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την επαγγελματική ικανοποίηση σε καθηγητές Φυσικής Αγωγής που εργάζονται σε μαζικά αθλητικά προγράμματα των Ο.Τ.Α. Καθώς ανάλογες έρευνες δεν έχουν διεξαχθεί.

## ABSTRACT

Evangelia D. Papatiriou: Burnout and job satisfaction of physical education  
instructors

The case of physical education instructors working in Local Authorities' sports  
centres

Supervisor: A. Danos

The purpose of the present is to investigate burnout and job satisfaction of physical education instructors working in municipal sports centres in the Attica region. The impact of demographics and organisational features are also investigated. A total of 100 questionnaires were filled in by physical education instructors working in 9 municipalities, namely Marousi, Kifissia, Iraklio, Metamorfosi-Pefki, Nea Ionia, Nea Philadelphia, Ilion and Haidari.

The investigation revealed that gender has no bearing on burnout, while age has a small impact. The same does not hold true for satisfaction, where men appear more satisfied than women. Turning to organisational features, it becomes evident that they affect both burnout and satisfaction. In other words, the "clarity of roles" reduces burnout and increases satisfaction, while the "conflict or roles" increases burnout and reduces satisfaction. It was also found that, when knowing the degree of burnout through the dimensions of emotional burnout and depersonalization, one can estimate the degree of job satisfaction. Finally, it was found that our sample exhibited low burnout and high satisfaction. These results are comparable and confirm the results of other surveys.

The originality of the present is that it attempts to investigate the relationship between burnout and job satisfaction of physical education instructors working in mass sports programmes of Local Authorities. Similar surveys have not been carried out in the past.

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα Καθηγητή μου κ. Ντάνο Αναστάσιο για την ψυχολογική και συμβουλευτική του υποστήριξη.

Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω τους συναδέλφους μου Κ.Φ.Α. των δήμων που απευθύνθηκα για την συμπλήρωση των ερωτηματολογίων που με μεγάλη προθυμία δέχτηκαν να βοηθήσουν στην πραγματοποίηση αυτής της εργασίας.

# Πίνακας περιεχομένων

<b>ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....</b>	<b>2</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>3</b>
<b>ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ .....</b>	<b>7</b>
<b>ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ .....</b>	<b>8</b>
<b>ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ.....</b>	<b>8</b>
<b>1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....</b>	<b>9</b>
1.1 Η σημαντικότητα της έρευνας.....	10
1.2 Αναφορά στο πεδίο εφαρμογής.....	11
1.3 Σκοπός της έρευνας .....	13
1.3.1 Θεωρητικοί στόχοι .....	14
1.3.2 Ερευνητικοί στόχοι.....	14
1.1 Διατύπωση ερωτήσεων που προκύπτουν από τους στόχους.....	15
της Έρευνας.....	15
<b>2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ .....</b>	<b>16</b>
2.1 Θεωρητική επισκόπηση.....	16
<b>2. ΈΡΕΥΝΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΘΕΜΑ ΑΠΟ ΤΕΚΜΗΡΙΩΜΕΝΕΣ</b>	
<b>ΑΠΟΨΕΙΣ ΜΕ ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΗ ΣΤΟΙΧΕΙΑ.....</b>	<b>41</b>
<i>Εργασιακή Ικανοποίηση και Επαγγελματική Εξουθένωση.....</i>	<i>41</i>
<b>4. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ .....</b>	<b>45</b>
4.1 Φιλοσοφία της έρευνας .....	45
4.2 Ερευνητικές προσεγγίσεις .....	47
4.3 Τεχνικές έρευνας .....	48
<b>4.3.1 Είδη Έρευνας.....</b>	<b>49</b>
4.4 Σχεδιασμός αιτιολογία ερωτηματολογίου .....	51
4.4.1 Διαδικασία δειγματοληψίας .....	53
4.4.2 Δικαιολογία των τρόπων στατιστικής ανάλυσης που θα ακολουθηθούν .....	54
<b>5. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΜΕΣΩ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ.....</b>	<b>54</b>
5.1 Ανάλυση δημογραφικών στοιχείων της έρευνας .....	54
5.2 Ανάλυση αξιοπιστίας μέσω δείκτη εσωτερικής συνέπειας alpha του Cronbach για κάθε ερώτηση .....	58
5.3 Ανάλυση εγκυρότητας.....	59
5.4 Περιγραφική Στατιστική Ανάλυση.....	60

5.5	Ανάλυση και δικαιολόγηση αποτελεσμάτων που αφορούν τους στόχους με παράλληλη δικαιολόγηση ή απόρριψη των υποθέσεων ( με Advanced Statistics).....	66
5.5	Καταρτισμός πίνακα θεματοποίησης για την επιβεβαίωση/απόρριψη των υποθέσεων.....	75
<b>6.</b>	<b>ΕΞΑΓΩΓΗ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΩΝ .....</b>	<b>77</b>
6.1	Συζήτηση.....	77
6.2	Πρακτική εφαρμογή των αποτελεσμάτων.....	80
6.3	Συστάσεις .....	80
6.4	Περιορισμοί της έρευνας.....	81
	<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....</b>	<b>82</b>
	<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 .....</b>	<b>94</b>
	Ερωτηματολόγιο Έρευνας.....	94
	<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2 .....</b>	<b>99</b>
	Πίνακες αξιολόγησης αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου.....	99

## ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ

A/A	ΟΝΟΜΑ	
1	Δημογραφικά Χαρακτηριστικά.....	58
2	Ανάλυση συνολικής αξιοπιστίας Cronbach's Alpha.....	60
3	Ανάλυση αξιοπιστίας Cronbach's Alpha.....	61
4	Ανάλυση εγκυρότητας –Δείκτες ΚΜΟ και Bartlett.....	61
5	Περιγραφική Στατιστική Ανάλυση.....	66
6	Έλεγχος κανονικότητας (1 Sample KS) Εξουθένωση.....	68
7	Έλεγχος της σχέσης επαγγελματικής εξουθένωσης με το φύλο.....	69
8	Συντελεστής συσχέτισης Pearson μεταξύ της ηλικίας και της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	70
9	Έλεγχος της σχέσης επαγγελματικής εξουθένωσης με την σαφήνεια και τη σύγκρουση ρόλων.....	71
10	Έλεγχος κανονικότητας (1 Sample KS) Ικανοποίηση.....	72
11	Έλεγχος της σχέσης επαγγελματικής ικανοποίησης με το φύλο.....	72
12	Έλεγχος της σχέσης επαγγελματικής ικανοποίησης την ηλικία.....	73
13	Έλεγχος της σχέσης επαγγελματικής ικανοποίησης με την σαφήνεια και τη σύγκρουση ρόλων.....	74
14	Έλεγχος της σχέσης επαγγελματικής ικανοποίησης και των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	75
15	Μοντέλο γραμμικής παλινδρόμησης.....	76
16	Συντελεστής πολλαπλής παλινδρόμησης.....	76
17	Θεματοποίηση για την επιβεβαίωση/απόρριψη των υποθέσεων που αφορούν κάθε στόχο.....	77



## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

1. ΓΡΑΦΗΜΑ: Αναλογία ανδρών γυναικών.....	57
2. ΓΡΑΦΗΜΑ: Προϋσταμενική θέση.....	58
3. ΓΡΑΦΗΜΑ: Μέσος όρος χρόνου προϋπηρεσίας.....	59
4. ΓΡΑΦΗΜΑ: Μέσος όρος ηλικίας των εργαζομένων.....	59
5. ΓΡΑΦΗΜΑ : Αναλογία απαντήσεων από την διάσταση «συνθήκες εργασίας».....	62
6. ΓΡΑΦΗΜΑ: Αναλογία απαντήσεων από την διάσταση «οικονομικές απολαβές».....	62
7. ΓΡΑΦΗΜΑ: Αναλογία απαντήσεων από την διάσταση «οι προοπτικές για προαγωγή είναι πολύ περιορισμένες».....	63
8. ΓΡΑΦΗΜΑ: Αναλογία απαντήσεων από την διάσταση «την ίδια την εργασία».....	63
9. ΓΡΑΦΗΜΑ: Αναλογία απαντήσεων από την διάσταση «επίβλεψη».....	64
10. ΓΡΑΦΗΜΑ: Αναλογία απαντήσεων από την διάσταση « ο οργανισμός ως ολότητα ».....	64

## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

- Κ.Φ.Α. Καθηγητές Φυσικής Αγωγής
- Ο.Τ.Α. Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης
- Γ.Γ.Α. Γενική Γραμματεία Αθλητισμού

## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στις μέρες μας το ανθρώπινο δυναμικό ενός οργανισμού κατέχει βασικό και στρατηγικό ρόλο. Η επιτυχία οποιασδήποτε οργάνωσης ή του εργασιακού περιβάλλοντος εξαρτάται άμεσα από την σωστή διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, βασισμένη στην συμπεριφοριστική επιστήμη. Οι οργανισμοί έχουν πλέον αναγνωρίσει ότι η έμφαση στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και η διαρκής προσπάθεια για την ικανοποίηση των αναγκών των πελατών, είναι δυνατόν να οδηγήσουν στην διατήρηση της ανταγωνιστικότητας και στην αύξηση των εσόδων τους, (Howat, Absher, Crilley & Milne,1996).

Η έννοια της Επαγγελματικής Εξουθένωσης (burnout) έχει απασχολήσει τα τελευταία χρόνια τους ψυχολόγους, τους κοινωνιολόγους αλλά και τους ειδικούς σε θέματα διοίκησης και οργάνωσης, καθώς έχει σημαντικές επιπτώσεις στο άτομο, στον οργανισμό και γενικότερα στην οικονομία και στην παραγωγή. Ως ψυχολογικός όρος, η επαγγελματική εξουθένωση χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά από τον (Bradley 1969) για να περιγράψει ένα φαινόμενο που συμβαίνει σε επαγγέλματα που σχετίζονται με παροχή βοήθειας. Παρ' όλα αυτά ο (Freudenberger 1974) είναι αυτός που ανέδειξε πρώτος το σύνδρομο. Για να περιγράψει το φαινόμενο αυτό διάλεξε τη λέξη «burnout», η οποία συχνά χρησιμοποιούνταν στην άτυπη καθημερινή γλώσσα από τους ειδικούς για να περιγράψουν τα αποτελέσματα της μακρόχρονης χρήσης εξαρτησιογόνων ουσιών. Όταν είπε χαρακτηριστικά: « η κατάσταση αυτή, η αποτυχία, η φθορά, ή η εξάντληση, είναι αποτέλεσμα των υπέρμετρων απαιτήσεων της δουλειάς σε ενέργεια, προσπάθεια και προσόντα». Πιο πρόσφατα ο Frudenberger το 1980 την περιέγραψε ως μια κατάσταση κόπωσης ή απογοήτευσης που επέρχεται με την αφοσίωση σε ένα σκοπό, στον τρόπο ζωής ή με την αποτυχία να αποκτηθεί η αναμενόμενη ανταμοιβή.

Έρευνες έχουν δείξει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται άμεσα με την επαγγελματική εξουθένωση. Καθώς χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης συσχετίζονται ή ακόμα και μπορούν να προβλεφθούν από υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης ( Platsidou & Agaliotis, 2008; Platsidou, 2010).

Ο Δημητρόπουλος το 1998 αναφέρει ότι η μελέτη του θέματος της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών αποκτά νέες διαστάσεις, που αφορούν τη συνολική

εκπαιδευτική πραγματικότητα και την γενικότερη απόδοση του εκπαιδευτικού συστήματος. Άλλα προγενέστερα ερευνητικά δεδομένα καταδεικνύουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών ως βασικό παράγοντα της αποδοτικότητας των σχολείων (Ziggareli,1996).

Η πρωτοτυπία της συγκεκριμένης έρευνας έγκειται στη προσπάθεια να διερευνηθεί η σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την επαγγελματική ικανοποίηση σε καθηγητές Φυσικής Αγωγής που εργάζονται σε μαζικά αθλητικά προγράμματα των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Καθώς ανάλογες έρευνες δεν έχουν διεξαχθεί.

Στις ενότητες που ακολουθούν αρχικώς διατυπώνεται ο σκοπός της μελέτης και οι στόχοι, η εξέταση των οποίων θα συμβάλλει στην επίτευξη του σκοπού μας. Στη συνέχεια παρατίθεται το γενικό θεωρητικό πλαίσιο των εννοιών που πραγματεύεται η παρούσα έρευνα ( Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση) καθώς και το πώς σχετίζονται μεταξύ τους. Ακολουθεί ο μεθοδολογικός σχεδιασμός της έρευνας ( φιλοσοφία, προσέγγιση, στρατηγική ) και τέλος γίνεται αναφορά στους περιορισμούς που υπόκεινται το εγχείρημα μας.

Σημειώνεται ότι θα καταβληθεί κάθε δυνατή προσπάθεια προκειμένου να τηρηθούν οι ηθικοί κανόνες και να δοθεί ο απαιτούμενος σεβασμός στην πνευματική εργασία των μελετητών των οποίων το έργο αποτελεί και θα αποτελέσει το υπόβαθρο για την εκπόνηση τόσο της ερευνητικής όσο και της διπλωματικής εργασίας.

## **1.1 Η σημαντικότητα της έρευνας**

Έχουν γίνει πολλές έρευνες γύρω από τις έννοιες της επαγγελματικής εξουθένωσης και επαγγελματικής ικανοποίησης. Τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό έχουν γίνει πολλές έρευνες στο χώρο της υγείας αλλά και της εκπαίδευσης (Αγαγιώτου 2011).

Με βάση τα παραπάνω κρίνεται ενδιαφέρον να γίνει έρευνα που θα αφορά τη διερεύνηση του συνδυασμού των δύο αυτών παραγόντων (επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση) με δείγμα Καθηγητών Φυσικής Αγωγής. Έχουν γίνει έρευνες που αφορούν τον συγκεκριμένο κλάδο όσο αφορά την επαγγελματική εξουθένωση και την επαγγελματική ικανοποίηση, των Κ.Φ.Α., δεν

έχει γίνει έρευνα όμως όσο αφορά εκείνους που εργάζονται σε ΟΤΑ. Εκτιμάται ότι θα διευρυνθεί η γνώση σχετικά με τον κλάδο αυτό αλλά και τον μαζικό αθλητισμό γενικότερα. Ο ρόλος της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην προσφορά κοινωνικών υπηρεσιών αναψυχής είναι σημαντικός, καθώς ο στόχος της είναι η ικανοποίηση των ενδιαφερόντων του κοινού (Torkildsen, 1999). Γενικά οι Ο.Τ.Α. λόγω της εγγύτητας τους με τους πληθυσμούς έχουν την δυνατότητα πρόσβασης στις διαδικασίες καθιέρωσης στενών σχέσεων, αποτελώντας προνομιακό φορέα ανάπτυξης αθλητικής νοοτροπίας και συμπεριφοράς (Mamade, Pires & Colaco, 1998).

Χρησιμοποιώντας ξένη και ελληνική βιβλιογραφία καθώς και με τη βοήθεια του διαδικτύου θα διεξαχθεί έρευνα η οποία θα χρησιμοποιήσει ερωτηματολόγια για τη συλλογή των απαραίτητων πληροφοριών. Έτσι θα διαπιστωθεί εάν ο συγκεκριμένος κλάδος είναι επαγγελματικά εξουθενωμένος, και επαγγελματικά ικανοποιημένος καθώς και τη σχέση μεταξύ των μεταβλητών.

## 1.2 Αναφορά στο πεδίο εφαρμογής

Τα τελευταία χρόνια στην χώρα μας έχουν αναπτυχθεί τόσο κεντρικά από τη Γενική Γραμματεία Αθλητισμού όσο και περιφερειακά από τους Δήμους φιλόδοξα αθλητικά προγράμματα. Είναι τα προγράμματα «άθλησης για όλους» που η Γενική Γραμματεία Αθλητισμού συνδιοργανώνει και συγχρηματοδοτεί με την Τοπική Αυτοδιοίκηση ως φορέα υλοποίησης. Ο ρόλος της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην προσφορά κοινωνικών υπηρεσιών αναψυχής είναι σημαντικός, καθώς ο στόχος της είναι η ικανοποίηση των ενδιαφερόντων του κοινού (Torkildsen, 1999).

Ζούμε σε μια εποχή όπου οι αλλαγές που συμβαίνουν έχουν επιπτώσεις σε όλο το δημόσιο τομέα. Σε πολλές από τις μεταρρυθμίσεις που γίνονται στο δημόσιο τομέα, αυτή που καλείτε να παίξει ένα σημαντικό ρόλο είναι η τοπική αυτοδιοίκηση. Οι νέοι Καλλικρατικοί Δήμοι, έχουν πλέον διευρυμένες ευθύνες και υποχρεώσεις προς την κοινωνία και τον πολίτη. Συνεπώς θα πρέπει η δομή και η οργάνωση τους σε όλους τους τομείς παροχής υπηρεσιών να διέπεται εκτός από διοικητική συνέπεια και από επιστημονική οργάνωση. Οι καθηγητές Φυσικής αγωγής αποτελούν ένα τμήμα από το ανθρώπινο δυναμικό τους που αφενός μεν μπορούν να προσφέρουν πολύ καλές υπηρεσίες στους αθλούμενους δημότες, από την άλλη βοηθάνε στην

επιβίωση των αθλητικών οργανισμών όσο αφορά τον οικονομικό τομέα ( Νικολαΐδου κ.α. 2014).

Η ύπαρξη δημοτικού αθλητικού οργανισμού στην τοπική αυτοδιοίκηση δηλώνει την προτεραιότητα που δίνεται από την δημοτική αρχή στην άσκηση των δημοτών (Αυθίνος, 2001).

Το 2010 ήταν μια χρονιά σταθμός όπου σηματοδότησε για τους οργανισμούς αυτούς μια σειρά ανακατατάξεων που παρατηρήθηκαν στη τοπική αυτοδιοίκηση, τόσο εξαιτίας την οικονομικής κρίσης που υφίστανται η χώρα μας όσο και λόγω της αντικατάστασης του σχεδίου Καποδίστριας από το πρόγραμμα Καλλικράτης που ισχύει από 1/1/2011 (Νικολαΐδου Σ. κ.α., 2014). Οι δημοτικοί αθλητικοί οργανισμοί περνάνε ένα μεταβατικό στάδιο προκειμένου να παραμείνουν βιώσιμοι. Η συγχώνευση των δήμων, των νομικών προσώπων άρα και αθλητικών οργανισμών δημιούργησαν μια νέα πραγματικότητα στη Τοπική αυτοδιοίκηση. Όλες αυτές οι αλλαγές πιθανόν να επηρεάζουν και τους ανθρώπους που εργάζονται σε αυτούς. Η διερεύνηση των διαστάσεων τόσο της επαγγελματικής εξουθένωσης , όσο και της εργασιακής ικανοποίησης των ανθρώπων που έχουν άμεση σχέση με τους αθλητικούς οργανισμούς θεωρώ ότι έχει ένα ιδιαίτερο ενδιαφέρον ειδικά σε εποχή όπου οι άνθρωποι βρίσκουν στον αθλητισμό μια διέξοδο από τα καθημερινά τους προβλήματα. Ο μαζικός αθλητισμός είναι ένας χώρος όπου οι άνθρωποι που αθλούνται δεν έχουν σαν στόχο την απόδοση αλλά την ψυχική και σωματική υγεία, κοινωνικότητα, ευεξία κ.α. Ο Κ.Φ.Α. είναι ο άνθρωπος που θα ασχοληθεί άμεσα μαζί τους και θα τους προσφέρει τις υπηρεσίες του. Έτσι ο Κ.Φ.Α. αφενός επικοινωνεί καθημερινά με ανθρώπους πράγμα το οποίο σύμφωνα με την βιβλιογραφία όπως όλα τα επαγγέλματα που έχουν σαν αντικείμενο τον άνθρωπο έτσι κι εδώ μπορεί να έχει επαγγελματική εξουθένωση, από την άλλη εργάζεται σ ένα δημόσιο φορέα όπου η εποχή δεν ευνοεί από άποψη οικονομικών πόρων,( μειώσεις μισθός, μη συντήρηση αθλητικών χώρων).

### 1.3 Σκοπός της έρευνας

Αποστολή των αθλητικών οργανισμών στους Δήμους είναι η προσέγγιση μέσα από τον αθλητισμό των πολιτών τους, κάθε ηλικίας, δίνοντας τους τη δυνατότητα να αθληθούν οικονομικά παρέχοντας τους από τη μία καλές εγκαταστάσεις άθλησης και από την άλλη καλές υπηρεσίες όσο αφορά το ανθρώπινο δυναμικό τους. Στο πλαίσιο αυτό, η παρούσα μελέτη έχει διπλό σκοπό: να εξετάσει την επαγγελματική εξουθένωση και την επαγγελματική ικανοποίηση που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί Φυσικής Αγωγής στην Ελλάδα μέσα από την μελέτη ατομικών και οργανωσιακών παραγόντων που πιθανόν να επηρεάζουν τους εργαζόμενους όπως: την ηλικία, το φύλο, την ασάφεια και την σύγκρουση των ρόλων, την αυτονομία, την ασφάλεια στην εργασία και την διαχείριση του χρόνου. Επίσης να εξετάσει το βαθμό στον οποίο γνωρίζοντας κανείς τον βαθμό επαγγελματικής εξουθένωσης να μπορεί να προβλέψει την ικανοποίηση από την εργασία των καθηγητών φυσικής αγωγής στην Ελλάδα. Οι εκπαιδευτικοί που μελετήθηκαν σε αυτή την έρευνα όλοι εργάζονταν σε προγράμματα «Αθλητισμός για όλους» sports for all .

Ο «Αθλητισμός για όλους» είναι αθλητικά προγράμματα και είναι μέρος της πολιτικής της Γενικής Γραμματείας Αθλητισμού (Γ.Γ.Α.) στην Ελλάδα. Μια ειδική επιτροπή που δημιουργήθηκε με υπουργική απόφαση υπό την αιγίδα της Γ.Γ.Α. η οποία εξασφαλίζει ότι τα προγράμματα τρέχουν ομαλά και αποτελεσματικά. Η επιτροπή αυτή είναι υπεύθυνη για το σχεδιασμό, συντονισμό, και την έγκριση της χρηματοδότησης, καθώς και την αξιολόγηση και την εποπτεία της εκτέλεσης του προγράμματος και αυτό σε συνεργασία με τις κατά τόπους δημοτικές αρχές. Μέσα από τους διερευνητικούς μας στόχους που θα αναφέρουμε πιο κάτω θα οδηγηθούμε στον σκοπό της εργασία μας. Ο σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η μελέτη της επαγγελματικής εξουθένωσης και της επαγγελματικής ικανοποίησης καθώς και η σχέση μεταξύ τους σε Κ.Φ.Α. που εργάζονται σε μαζικά προγράμματα άθλησης σε Καλλικρατικούς Δήμους της περιφέρειας Αττικής. Έτσι γίνεται αναφορά στους στόχους που ετέθησαν τόσο σε θεωρητικό όσο και σε ερευνητικό επίπεδο, καθώς και η αιτιολόγηση των ερευνητικών στόχων.

### 1.3.1 Θεωρητικοί στόχοι

**1ος θεωρητικός στόχος:** Διερεύνηση της βιβλιογραφίας όσο αφορά την έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης σύμφωνα με Maslach στις τρεις διαστάσεις: συναισθηματική εξάντληση (emotional exhaustion), αποπροσωποποίηση (depersonalization), μειωμένη προσωπική επίτευξη (loss of personal accomplishment).

**2<sup>ος</sup> θεωρητικός στόχος:** Διερεύνηση της βιβλιογραφίας όσο αφορά την έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης, θεωρίες περιεχομένου: (Maslow, Herzberg), ( ενδογενείς-ατομικοί) (εξωγενείς-οργανωσιακοί).

**3ος θεωρητικός στόχος :** Διερεύνηση της βιβλιογραφίας για ανεύρεση διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης που ενδεχομένως να οδηγούν σε επαγγελματική ικανοποίηση.

### 1.3.2 Ερευνητικοί στόχοι

Στους ερευνητικούς μας στόχους θα επιδιωχθεί να:

**1<sup>ος</sup> ερευνητικός στόχος:** Να διερευνηθεί ο βαθμός επαγγελματικής εξουθένωσης των Κ.Φ.Α. που απασχολούνται σε μαζικά προγράμματα άθλησης των ΟΤΑ ως προς τους δύο παράγοντες : α) δημογραφικά χαρακτηριστικά (π.χ. φύλο, ηλικία) β) οργανωσιακό περιβάλλον (π.χ. σύγκρουση ρόλων, ασάφεια ρόλων).

**2<sup>ος</sup> ερευνητικός στόχος:** Να διερευνηθεί ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των Κ.Φ.Α. που απασχολούνται σε μαζικά προγράμματα άθλησης των ΟΤΑ ως προς τους δύο παράγοντες : α) ατομικούς -ενδογενείς παράγοντες ( π.χ. φύλο, ηλικία) και β) εξωγενείς- οργανωσιακούς (π.χ. σύγκρουση ρόλων, ασάφεια ρόλων).

**3<sup>ος</sup> ερευνητικός στόχος :** Να διερευνηθούν οι διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης που ενδεχομένως μπορούν να προβλέψουν την επαγγελματική ικανοποίηση των Κ.Φ.Α. που απασχολούνται σε μαζικά προγράμματα άθλησης των ΟΤΑ.

## 1.1 Διατύπωση ερωτήσεων που προκύπτουν από τους στόχους της Έρευνας

Από τον πρώτο θεωρητικό στόχο προκύπτουν οι εξής ερωτήσεις:

1. Τι εννοούμε όταν λέμε επαγγελματική εξουθένωση (έννοια)
2. Τι είναι επαγγελματική εξουθένωση κατά Maslach
3. Ποιες άλλες θεωρίες υπάρχουν
4. Ποια είναι τα αίτια που προκαλούν την επαγγελματική εξουθένωση
5. Ποια είναι τα συμπτώματα και οι συνέπειες του burnout
6. Ποιες στρατηγικές αντιμετώπισης και ενδυνάμωσης υπάρχουν
7. Πως μετράμε την επαγγελματική εξουθένωση

Από τον δεύτερο θεωρητικό στόχο προκύπτουν οι εξής ερωτήσεις:

1. Τι εννοούμε όταν λέμε επαγγελματική ικανοποίηση (έννοια)
2. Τι είναι η επαγγελματική ικανοποίηση θεωρία Maslow, Herzberg
3. Ποιες άλλες θεωρίες υπάρχουν
4. Ποια αίτια προκαλούν επαγγελματική ικανοποίηση
5. Συνέπειες της επαγγελματικής ικανοποίησης
6. Πως μετράμε την επαγγελματική ικανοποίηση

Και από τον τρίτο θεωρητικό στόχο προκύπτει η εξής ερώτηση:

1. Ποια είναι η σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την επαγγελματική ικανοποίηση. Γνωρίζοντας την μια μεταβλητή αν μπορούμε να προβλέψουμε την άλλη.



## 2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

### 2.1 Θεωρητική επισκόπηση

#### Η έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης

Οι ρίζες της έννοιας « επαγγελματική εξουθένωση» φαίνεται να εντάσσονται στο πλαίσιο μιας ευρείας κοινωνικής, οικονομικής, και πολιτιστικής εξέλιξης που έλαβε χώρα τις τελευταίες δεκαετίες του περασμένου αιώνα και σηματοδοτούν την ταχεία και βαθιά μεταμόρφωση από μια βιομηχανική κοινωνία σε μια οικονομία υπηρεσιών. Αυτή η κοινωνική μεταμόρφωση συμβαδίζει με ψυχολογικές πιέσεις που μπορεί να μεταφραστεί σε επαγγελματική εξουθένωση. Με την αλλαγή του αιώνα, η επαγγελματική εξουθένωση θεωρείται όλο και περισσότερο σαν την διάβρωση της θετικής ψυχολογικής κατάστασης. Παρά το γεγονός ότι η επαγγελματική εξουθένωση φαίνεται να είναι ένα παγκόσμιο φαινόμενο, το νόημα της έννοιας διαφέρει μεταξύ των χωρών. Για παράδειγμα, σε ορισμένες χώρες η εξουθένωση χρησιμοποιείται ως ιατρική διάγνωση, ενώ σε άλλες χώρες είναι μια μη-ιατρικά, κοινωνικά αποδεκτή ετικέτα η οποία φέρει ένα ελάχιστο στίγμα σε όρους μιας ψυχιατρικής διάγνωσης.

Η γνώση της επαγγελματικής εξουθένωσης στον επαγγελματικό χώρο έχει αυξηθεί σημαντικά κατά τη διάρκεια των δύο τελευταίων δεκαετιών. Η ταχύτητα με την οποία η έννοια της εξουθένωσης έχει ενσωματωθεί στη ζωή του καθενός είναι εκπληκτική. Οι ορισμοί για το Burnout ποικίλουν. Ως ψυχολογικός όρος, η επαγγελματική εξουθένωση (burnout) χρησιμοποιήθηκε πρώτη φορά από τον (Bradley 1969) για να περιγράψει ένα φαινόμενο που συμβαίνει σε επαγγέλματα που σχετίζονται με παροχή βοήθειας.

Ο Freudenberger το 1974 όρισε την επαγγελματική εξουθένωση ως αδυναμία για επίδοση ή εξουθένωση εξαιτίας των υπερβολικών απαιτήσεων που αφορούν την ενέργεια, τη δύναμη ή τις δυνατότητες. Το άτομο γίνεται δύσκαμπτο και αρνείται σθεναρά σε οποιαδήποτε αλλαγή (Freudenberger 1974). Ένα χρόνο αργότερα υποστήριξε ότι πιο επιρρεπής στην επαγγελματική εξουθένωση είναι οι αφοσιωμένοι και απορροφημένοι από την εργασία τους υπάλληλοι. Έτσι περιέγραψε «τον αφοσιωμένο εργαζόμενο» που αναλαμβάνει υπερβολική δουλειά, «τον υπερδυσμενόμενο εργαζόμενο» του οποίου η ζωή εκτός εργασιακού χώρου δεν έχει ικανοποίηση και «τον αυταρχικό εργαζόμενο» ο οποίος θεωρεί ότι κανένας δεν μπορεί να κάνει τη δουλειά καλύτερα απ' αυτόν (Freudenberger 1975).

Αργότερα εντόπισε την επαγγελματική εξουθένωση ως « κατάσταση κόπωσης ή απογοήτευσης η οποία σχετίζεται με την αφοσίωση σ' ένα σκοπό, τον τρόπο ζωής ή την σχέση που όμως απέτυχε να παράγει την αναμενόμενη αμοιβή (Freudenberger 1980). Ο Cherniss το 1980 ορίζει την επαγγελματική εξουθένωση ως «την αρρώστια των υπεραφοσιωμένων». Οι Pines et al., το 1981 δηλώνουν ότι η επαγγελματική εξουθένωση: «χαρακτηρίζεται από φυσική εξάντληση, από αισθήματα απελπισίας και απόγνωσης, από συναισθηματική αποστράγγιση καθώς και από την ανάπτυξη μιας αρνητικής αυτοαντίληψης και αρνητικής στάσης απέναντι στη δουλειά, τη ζωή και τους ανθρώπους. Θεωρεί ότι η επαγγελματική εξουθένωση συνδέεται με την ανάγκη του ανθρώπου να νιώθει ότι η ζωή του έχει νόημα όταν αυτό που κάνει είναι χρήσιμο. Αυτό προσπαθεί και μέσω της εργασίας του. Η αποτυχία έχει σαν αποτέλεσμα την επαγγελματική εξουθένωση.

### **Θεωρία των τριών διαστάσεων (Maslach)**

Αν και έχουν υπάρξει πολλές μελέτες που προσεγγίζουν την έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης, φαίνεται ότι ο πιο ευρέως αποδεκτός ορισμός είναι αυτός που προτείνεται από τους ( Maslach et al 2001):

« Επαγγελματική εξουθένωση είναι μια παρατεταμένη απάντηση σε χρόνιους συναισθηματικούς και διαπροσωπικούς στρεσογόνους παράγοντες στην εργασία και ορίζεται από τις τρεις διαστάσεις: την συναισθηματική εξάντληση, τον κυνισμό και την αναποτελεσματικότητα».

Σύμφωνα με σημαίνοντες εργασίες στο τομέα αυτό που έχουν πραγματοποιηθεί από την Gristine Maslach και τους συνεργάτες της (Aluja et al.,2005; Maslach & Jackson, 1981; Maslach & Leiter, 2008) πραγματοποιήθηκε επικέντρωση στην μέτρηση του φαινομένου εξουθένωσης μέσω τριών διαστάσεων, δηλαδή συναισθηματικής εξάντλησης, αποπροσωποποίησης και μειωμένης προσωπικής επίτευξης.

- *Συναισθηματική εξάντληση (emotional exhaustion)*, που αναφέρεται στο αίσθημα ψυχικής κόπωσης και καθιστά τον επαγγελματία ανίκανο να συγκεντρωθεί στα εργασιακά του καθήκοντα.
- *Αποπροσωποποίηση (depersonalization)*, είναι ένα αίσθημα αποστράγγισης του εργαζόμενου που συνδέεται με συναισθήματα έλλειψης

ταυτότητας και νοήματος. Αναφέρεται στην ανάπτυξη ουδέτερων ή και αρνητικών αισθημάτων και την απομάκρυνση του επαγγελματία από τους αποδέκτες των υπηρεσιών του, οι οποίοι συχνά χαρακτηρίζονται και αντιμετωπίζονται υποτιμητικά.

- Και τέλος η χαμηλή προσωπική ολοκλήρωση είναι αυτή η πτυχή της επαγγελματικής εξουθένωσης, όπου τα άτομα αισθάνονται δυσαρεστημένα με τα επιτεύγματα τους ή /και πιστεύουν ότι οι ενέργειες τους δεν κάνουν πλέον την διαφορά. Έχουν μειωμένο αίσθημα ικανοποίησης από την εργασία τους, ενώ έχουν την τάση να αξιολογούν αρνητικά ότι αφορά την δουλειά τους όπως επίσης παρατηρείται να έχουν χαμηλή αυτοεκτίμηση.

Το εξειδικευμένο προσωπικό σε οργανισμούς με ανθρώπινη εξυπηρέτηση είναι συχνά υποχρεωμένοι να περνούν σημαντικό χρόνο σε έντονη ενασχόληση με άλλους ανθρώπους. Συχνά η αλληλεπίδραση που υπάρχει στο προσωπικό και στους πελάτες είναι επικεντρωμένη γύρω από τα τρέχοντα προβλήματα του πελάτη (ψυχολογική, κοινωνική και ή σωματική) και ως εκ τούτου φορτισμένη με συναισθήματα, θυμού, ντροπής, φόβου και απόγνωσης. Λύσεις για τα προβλήματα αυτά δεν είναι πάντα προφανής και δε λαμβάνονται εύκολα, προσθέτοντας έτσι ασάφεια και απογοήτευση για την κατάσταση. Για την παροχή βοήθειας των επαγγελματιών που δουλεύουν συνεχώς με ανθρώπους υπό αυτές τις συνθήκες το χρόνιο στρες μπορεί να είναι συναισθηματική αποστράγγιση και ενέχει τον κίνδυνο της « επαγγελματικής εξουθένωσης».

«Burnout είναι ένα σύνδρομο συναισθηματικής εξάντλησης και κυνισμού που συμβαίνει συχνά μεταξύ των ατόμων που προσφέρουν κάποιο είδος υπηρεσίας σε άλλους ανθρώπους» (Maslach & Jackson 1981).

Μια βασική πτυχή του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης είναι το αυξημένο αίσθημα της συναισθηματικής εξάντλησης . Οι συναισθηματικοί πόροι εξαντλούνται, οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι δεν είναι πλέον σε θέση να αποδώσουν σε ψυχολογικό επίπεδο. Μια άλλη πτυχή είναι η ανάπτυξη μιας κυνικής στάσης και αρνητικών συναισθημάτων για τους πελάτες. Οι αρνητικές αυτές αντιδράσεις σε πελάτες μπορούν να συνδέονται με την εμπειρία της συναισθηματικής εξάντλησης, δηλαδή αυτές οι δύο πτυχές της επαγγελματικής εξουθένωσης φαίνεται να είναι κάπως σχετικές. «Αυτή η ανάληψη ή ακόμη και αποκτηνωμένη αντίληψη για τους άλλους μπορεί να οδηγήσει το προσωπικό να δει τους πελάτες υπεύθυνους για τα

προβλήματα του» (Ryan,1971) και η επικράτηση για την αρνητική στάση ως προς τους πελάτες των επαγγελματιών που έχουν να κάνουν με υπηρεσίες για τον άνθρωπο ήταν καλά τεκμηριωμένη (Wills,1978).

Μια τρίτη άποψη του συνδρόμου εξουθένωσης είναι η τάση να αξιολογήσουν τον εαυτό τους αρνητικά, ιδιαίτερα όσο αφορά την εργασία τους με τους πελάτες. Οι εργαζόμενοι αισθάνονται δυσαρεστημένοι με τους εαυτούς τους και δυσαρεστημένοι με τα επιτεύγματα τους στη δουλειά. Αν και η εξουθένωση έχει παρατηρηθεί σε επαγγέλματα που έχουν να κάνουν με υπηρεσίες προς τους ανθρώπους και άλλων επαγγελματιών «βοήθειας» όπου ο επαγγελματίας εμπλέκεται άμεσα με τους αποδέκτες των υπηρεσιών θα μπορούσε να εντοπιστεί και σε οποιοδήποτε άλλο επάγγελμα (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996) . Για αρκετές δεκαετίες, ο όρος «ουδετεροποίηση» έχει χρησιμοποιηθεί για να περιγράψει μια θεμελιώδη αποσύνδεση μεταξύ των εργαζομένων και του χώρου εργασίας τους. Έτσι ο εργαζόμενος εισέρχεται σε μια δουλειά με θετικές προσδοκίες, ενθουσιασμό και στόχο να επιτύχει στην εργασία του, με την πάροδο του χρόνου όμως τα πράγματα αλλάζουν και τώρα ο εργαζόμενος έχει συντριπτική εξάντληση. Διακατέχεται από αισθήματα απογοήτευσης, θυμού και κυνισμού καθώς και μια αίσθηση αναποτελεσματικότητας και αποτυχίας. Η αρχική φλόγα έχει σβήσει. Η εμπειρία βλάπτει τόσο την προσωπική και κοινωνική του ζωή, όσο και την κοινωνική λειτουργικότητα στην εργασία και ως εκ τούτου φέρει πραγματικό κόστος σε κάθε εργαζόμενο, στους ανθρώπους που επηρεάζονται απ αυτόν ή αυτήν, καθώς και την οργάνωση ως σύνολο. Ενώ μερικοί άνθρωποι μπορεί να σταματήσουν τη δουλειά, ως αποτέλεσμα της επαγγελματικής εξουθένωσης, άλλοι θα παραμείνουν σ' αυτήν αλλά θα κάνουν το ελάχιστο και όχι το καλύτερο που μπορούν.

Τα τελευταία χρόνια, το θέμα του επαγγελματικού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης έχουν λάβει αυξημένη προσοχή στο θέμα της έρευνας. Έχει υποστηριχθεί ότι το άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση είναι σημαντικοί παράγοντες οι οποίοι ευθύνονται για την ανάπτυξη διαφόρων ασθενειών ( Zani & Pietrantonì, 2001).

Εδώ θα πρέπει να γίνει ένας διαχωρισμός ανάμεσα στο επαγγελματικό άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση. Όταν λοιπόν το άτομο νιώθει ότι υπάρχει ασυμφωνία στα αποθέματα που έχει σαν άτομο (βιολογικά, ψυχολογικά και κοινωνικά) και στις απαιτήσεις που έχει το εργασιακό περιβάλλον από εκείνον, τότε

βιώνει στρες. Αυτό μπορεί να εκδηλωθεί σε διάφορες μορφές, όπως αυξημένη ένταση, έλλειψη εργασιακής ικανοποίησης, επαγγελματική εξουθένωση ή και κατάθλιψη. Έτσι η επαγγελματική εξουθένωση θεωρείται σαν μια μορφή χρόνιου και παρατεταμένου στρες όπου το άτομο χάνει σιγά-σιγά τα ψυχικά του αποθέματα καθώς νιώθει πίεση από το εργασιακό του περιβάλλον. Όταν αυτή η κατάσταση γίνει χρόνια ο εργαζόμενος βιώνει σωματική, συναισθηματική αλλά και ψυχική κόπωση, καθώς και ένα αίσθημα αποτυχίας, κυρίως τα άτομα που θέτουν μη ρεαλιστικά ιδανικά πρότυπα παροχής υπηρεσιών. Αυτό έχει σαν συνέπεια την χαμηλή τους αυτοεκτίμηση κυρίως όταν δεν καταφέρνουν να πετύχουν τους στόχους τους. Σε αντίθεση με οξείες αντιδράσεις στο στρες, οι οποίες αναπτύσσονται σε απάντηση σε συγκεκριμένα κρίσιμα περιστατικά, η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια αθροιστική αντίδραση σε συνεχιζόμενους επαγγελματικούς στρεσογόνους παράγοντες, (Leiter & Maslach 2015). Επομένως μπορούμε να πούμε ότι κάποιος που βιώνει στρες δεν είναι απαραίτητο να φτάσει σε επαγγελματική εξουθένωση.

### **Άλλες θεωρητικές προσεγγίσεις**

Εκτός από το μοντέλο των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης της Christina Maslach που αναλύθηκε στην προηγούμενη παράγραφο υπάρχουν και άλλα θεωρητικά μοντέλα που αναφέρονται στην επαγγελματική εξουθένωση. Αυτά είναι: Το μοντέλο των (Edelwich & Brodsky 1980), οι οποίοι υποστήριξαν ότι η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια προοδευτική διαδικασία την οποία ο εργαζόμενος ακολουθεί από την αρχή της καριέρας του και είναι:

*Ενθουσιασμός-αμφιβολία και αδράνεια-απογοήτευση και ματαίωση-απάθεια*

Ένα άλλο θεωρητικό μοντέλο είναι αυτό που αναλύεται από τον (Cherniss 1980) και αναφέρεται ως διαδραστικό μοντέλο. Σύμφωνα με τον Cherniss η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί περισσότερο μία «διαδικασία» παρά ένα μεμονωμένο «συμβάν», και η οποία ακολουθεί τρία στάδια αυτά είναι:

*Η φάση του εργασιακού στρες –η φάση της εξάντλησης-η φάση της αμυντικής κατάληξης*

Και τέλος το θεωρητικό μοντέλο της (Pines 1986) Εδώ η Pines αντιμετωπίζει την επαγγελματική εξουθένωση όχι σαν σύνδρομο, αλλά σαν μονοδιάστατη έννοια και η οποία αξιολογείται από μια κλίμακα.

## **Αίτια που οδηγούν σε επαγγελματική εξουθένωση**

### *Η επίδραση της ηλικίας στην επαγγελματική εξουθένωση*

Από τις δημογραφικές μεταβλητές η ηλικία φαίνεται να σχετίζεται περισσότερο με την επαγγελματική εξουθένωση. Η επαγγελματική εξουθένωση διαπιστώνεται περισσότερο σε νεότερους εργαζόμενους απ' ό,τι παλαιότερα (Maslach et al., 2001; Schaufeli & Enzmann, 1998). Αν και φιλανδική έρευνα πρότεινε πρόσφατα ότι η επαγγελματική εξουθένωση αυξάνεται με την γήρανση (Ahola et al., 2006). Η εξουθένωση θεωρείται ότι συνδέεται με συνεχείς αλλαγές στη δουλειά και το περιβάλλον εργασίας (Kickul & Posig, 2001; Maslach, 2000; Shirom, 2003) και ότι οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας είναι δύσκολο να αντιμετωπίσουν τις συνεχώς μεταβαλλόμενες οργανωτικές απαιτήσεις (Henkens, 2005).

### *Η επίδραση του φύλου στην επαγγελματική εξουθένωση*

Ένα μεγάλο μέρος των εκθέσεων που αφορούν στοιχεία της επαγγελματικής ζωής σχετίζονται με άνδρες εργαζόμενους. Ειδικότερα σχετικά λίγα είναι γνωστά για τις διαφορές μεταξύ των φύλων στα αποτελέσματα που σχετίζονται με την εργασία. Αν και περισσότερη προσοχή έχει δοθεί όσο αφορά το φύλο στη γενική βιβλιογραφία για την επαγγελματική εξουθένωση και το άγχος, τα αποτελέσματα που αναφέρθηκαν είναι ασυνεπής. Αρχικά προβλήθηκε ο ισχυρισμός ότι οι γυναίκες αναφέρουν υψηλότερη επαγγελματική εξουθένωση απ' ό,τι οι άνδρες (Etzion & Pines, 1986). Ωστόσο ο (Greenglass, 1991) τόνισε, ότι το φύλο συγγέεται συχνά με τον επαγγελματικό ρόλο και την ιεραρχική θέση. Για παράδειγμα, σε σύγκριση με τους άνδρες, οι γυναίκες καταλαμβάνουν λιγότερο συχνά εποπτικούς ρόλους σε οργανισμούς κι έτσι έχουν μικρότερη πρόσβαση σε ανταμοιβές που σχετίζονται με τη δουλειά, όπως το υψηλό εισόδημα, την κοινωνική θέση και την αυτονομία. Όταν αυτές οι μεταβλητές λαμβάνονται υπ' όψη διαψεύδοντας τα, δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων στην επαγγελματική εξουθένωση, εκτός από την αποπροσωποποίηση. Διαπιστώθηκε ότι οι άνδρες αναφέρουν υψηλότερες βαθμολογίες αποπροσωποποίησης απ' ό,τι οι γυναίκες. Σε μελέτες σε στελέχη με το χώρο εργασίας ένα συχνό εύρημα είναι ότι οι γυναίκες αναφέρουν περισσότερα τόσο ψυχολογικά όσο και ψυχοσωματικά συμπτώματα απ' ό,τι οι άντρες συνάδελφοι τους (Linder, Paulhus & Dobson, 1986; Rosenfield, 1989). Σ' αυτό έχουν δοθεί κάποιες εξηγήσεις, για παράδειγμα: Οι γυναίκες είναι πιο ειλικρινείς από τους άντρες στην

περιγραφή παραπόνων που αφορούν το σώμα τους. Οι άντρες τείνουν να αρνηθούν τις δυσκολίες πιο συχνά απ' ό,τι οι γυναίκες. Έχει διαπιστωθεί ότι οι άντρες και οι γυναίκες έχουν διαφορετικούς συνδυασμούς των δυσμενών περιστάσεων ανάμεσα στο σπίτι και την εργασία, φαίνεται ότι οι συνδυασμοί που κάνουν οι άντρες έχουν μεγαλύτερη επιτυχία.

#### *Ασάφεια και σύγκρουση ρόλων σαν παράγοντες επαγγελματικής εξουθένωσης*

Φαίνεται από τις έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί ότι σημαντικοί παράγοντες που επηρεάζουν αρνητικά την ψυχική υγεία του εργαζόμενου είναι η ασάφεια και η σύγκρουση ρόλων στην επαγγελματική τους ζωή. Η ασάφεια και η σύγκρουση ρόλων είναι δύο από τα χαρακτηριστικά του οργανωσιακού περιβάλλοντος που επηρεάζουν επίσης αρνητικά και την επαγγελματική ικανοποίηση του εργαζόμενου (Αργυράκης κ.α., 2005; Koustelios & Kousteliou, 1998; Koustelios et al., 2004; Wood et al., 1998) και κάνουν τους εργαζόμενους να μην έχουν εργασιακή δέσμευση και κατ' επέκταση χαμηλή παραγωγικότητα (Jackson & Schuler, 1985; Rizo et al., 1970). Η ασάφεια ρόλου έχει σχέση με το πόσο αβέβαιος είναι ο εργαζόμενος για τον ρόλο που καλείται να έχει στην εργασία του, όταν δεν γνωρίζει τις απαιτήσεις, τον τρόπο που θα τις επιτύχει και τι αναμένουν οι άλλοι από εκείνον (Κάντας, 1995; Koustelios & Kousteliou, 1998; Koustelios, et al., 2004). Πολλοί ερευνητές επιβεβαιώνουν την άποψη ότι η ασάφεια ρόλων παρουσιάζει την υψηλότερη επίδραση στην επαγγελματική ικανοποίηση όπως και την εξουθένωση των εργαζομένων, τονίζοντας ότι θα πρέπει να εξετάζονται και πιθανές διαφοροποιήσεις ανάμεσα σε διαφορετικά επαγγέλματα (Chang & Hancock, 2003; Shen, 2005). Η σύγκρουση ρόλων συμβαίνει όταν ο εργαζόμενος αλληλεπιδρά με διαφορετικούς ανθρώπους ή διαφορετικές ομάδες ανθρώπων (π.χ. συνάδελφοι, φίλοι, οικογένεια) οι οποίοι έχουν συγκρουόμενες προσδοκίες από την συμπεριφορά του (Koustelios & Kousteliou, 1998; Pettinger, 1996). Ο εργαζόμενος βιώνει την σύγκρουση ρόλων όταν οι προσδοκίες των άλλων δεν συμβαδίζουν με τις δικές του αξίες ή όταν έχει αλληλοσυγκρουόμενες απαιτήσεις από τον εαυτό του. Είναι γεγονός ότι πολλές έρευνες συμφωνούν ότι τόσο η σύγκρουση ρόλων όσο και η ασάφεια ρόλων (Low et al., 2001) είναι σημαντικοί παράγοντες οι οποίοι οδηγούν σε επαγγελματική εξουθένωση.

Ακόμη χαρακτηριστικά της εργασίας που έχουν βρεθεί να συνδέονται με την επαγγελματική εξουθένωση είναι, όπως παρατίθενται από τους (Schaufeli και

Enzmann, 1998) τα εξής: ο φόρτος εργασίας και η πίεση του χρόνου, που παρουσιάζουν θετική συσχέτιση με την επαγγελματική εξουθένωση και ειδικότερα με την συναισθηματική εξάντληση, σύμφωνα με τη μετα-ανάλυση των (Lee & Ashforth, 1996), η ασάφεια ρόλου και η σύγκρουση ρόλων ( Pfennig & Husch, 1994), η σοβαρότητα των προβλημάτων των πελατών (Maslach & Jackson, 1984), η έλλειψη ανατροφοδότησης (Pfening & Husch, 1994), η συμμετοχή στις αποφάσεις και η αυτονομία, που σχετίζονται αρνητικά με την επαγγελματική εξουθένωση (Lee & Ashforth, 1996). Οι (Reisel, Probst, Chia, Maloles, και König, 2010) διαπίστωσαν ότι η επαγγελματική ανασφάλεια συσχετίστηκε αρνητικά με την ικανοποίηση των εργαζομένων και θετικά με αρνητικά συναισθήματα όπως το άγχος, το θυμό, και την επαγγελματική εξουθένωση, (Αμαραντίδου 2010).

#### *Οι συνέπειες του burnout*

Οι συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι δυνητικά πολύ σοβαρές για το προσωπικό ή τους πελάτες, καθώς και για τους οργανισμούς. Η αρχική έρευνα για το σύνδρομο από τον Fredenberger, δείχνει ότι η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να οδηγήσει σε υποβάθμιση της ποιότητας της φροντίδας ή της υπηρεσίας που παρέχεται από το προσωπικό. Φαίνεται να είναι ένας παράγοντας στον κύκλο δουλειά, απουσίες και το χαμηλό ηθικό. Επιπλέον, η εξουθένωση φαίνεται να συσχετίζεται με διάφορους αυτοαναφερόμενους δείκτες προσωπικής αγωνίας, συμπεριλαμβανόμενης της φυσικής εξάντλησης, αϋπνία, αυξημένη χρήση αλκοόλ και ναρκωτικά καθώς και οικογενειακά προβλήματα. Διάφοροι παράγοντες άγχους στο περιβάλλον εργασίας όπως ο φόρτος εργασίας, έχουν σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση και μερικές απ αυτές φαίνεται να αλληλεπιδρούν σε ατομικό επίπεδο, στο εγώ και στα προσωπικά χαρακτηριστικά του ατόμου (Gann, 1979).

#### *Πως μετράμε την επαγγελματική εξουθένωση*

Η μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης γίνεται κυρίως με την χρήση ερωτηματολογίων. Δύο είναι τα επικρατέστερα εργαλεία μέτρησης που θεωρούνται έγκυρα και αξιόπιστα. Το ένα είναι το Tedium Measure (Pines et al 1981) & το Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1981). Το MBI είναι το ερωτηματολόγιο που έχει χρησιμοποιηθεί σε 90% των ερευνών προκειμένου να καταγραφεί ο βαθμός επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν οι εργαζόμενοι, στους χώρους της εργασίας τους. Αξιολογεί τα τρία βασικά στοιχεία: α) τον βαθμό



συναισθηματικής εξάντλησης β) τα επίπεδα αποπροσωποποίησης γ) την αίσθηση μειωμένων προσωπικών επιτευγμάτων. Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα για επαγγέλματα που έχουν σχέση με την παροχή υπηρεσιών προς τους ανθρώπους (όπως π.χ. νοσηλευτές, αστυνομικούς, εκπαιδευτικούς, εργαζόμενους, σε κοινωνικές υπηρεσίες).

#### *Στρατηγικές αντιμετώπισης-ενδυνάμωσης*

Οι στρατηγικές αντιμετώπισης σε στρεσογόνες μορφές εργασίας έχουν αναγνωριστεί ως πιθανοί μεσολαβητές ανάμεσα στην εργασία και την υγεία. Ωστόσο οι σημαντικές διαφορές των δύο φύλων στην εργασία κάνει την αντιμετώπιση αμφιλεγόμενη. Αρκετοί ερευνητές δεν έχουν διαπιστώσει καμία διαφορά των δύο φύλων στη χρήση μιας ποικιλίας στρατηγικών αντιμετώπισης, (π.χ. Menaghan & Merves, 1984). Σε αντίθεση με τους (Pearlin & Schooler 1978) οι οποίοι διαπίστωσαν ότι σε σύγκριση με τους άνδρες, οι γυναίκες ανέφεραν λιγότερη χρήση αποτελεσματικών στρατηγικών, ενώ σαν κύρια χρήση στρατηγικής επέλεξαν την “selective ignoring” μια μορφή αντιμετώπισης η οποία βρέθηκε να επιδεινώνει αντί να ανακουφίζει από το άγχος. Άλλες έρευνες δείχνουν ότι οι άνδρες τείνουν να αντιμετωπίζουν το άγχος με την λήψη άμεσης δράσης, ενώ οι γυναίκες χρησιμοποιούν συχνότερα απόσπαση και χαλάρωση (Folkman et al., 1987). Ωστόσο οι (Parasuraman & Cleek 1984) διαπιστώνουν ότι οι γυναίκες διευθύντριες ανέφεραν μεγαλύτερη χρήση προσαρμοστικών στρατηγικών αντιμετώπισης (π.χ. το σχεδιασμό, την αναζήτηση πληροφοριών και των καθορισμό των προτεραιοτήτων) απ’ ότι οι άνδρες συνάδελφοί τους. Στην έρευνα των (Zani B. & Pietrantonio L., 2001) οι γυναίκες ανέφεραν σημαντικά χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης από τους άνδρες και υψηλότερα συναισθήματα ενδυνάμωσης. Αντίθετα ανέφεραν υψηλότερα επίπεδα σωματικών συμπτωμάτων. Όσο αφορά της στρατηγικές αντιμετώπισης οι γυναίκες φαίνεται να αντιμετωπίζουν παραγωγικά τους στρεσογόνους παράγοντες τις εργασίας τους και ως εκ τούτου λιγότερο πιθανό να εμφανίσουν έλλειψη ενδιαφέροντος και σημασίας για την δουλειά τους και να συνειδητοποιήσουν τις δικές τους ικανότητες.

*Ενδυνάμωση* είναι ο όρος που χρησιμοποιείται για να περιγράψει τις εμπειρίες στην εργασία on-the-job των εργαζομένων. Αντανακλά το αίσθημα της αποτελεσματικότητας, νιώθοντας τον έλεγχο και το αίσθημα της επιρροής. Ο (Spreitzer 1992) πρότεινε ότι η χειραφέτηση θα πρέπει να γίνεται αντιληπτή σαν

Gestalt των τεσσάρων ειδών συναισθημάτων που συνδέονται μεταξύ τους, ακόμη κάπως ανεξάρτητα το ένα από το άλλο.

Οι τέσσερις αυτοί τύποι είναι:

(α) η αυτονομία, η οποία ορίζεται ως μια αίσθηση ελευθερίας στις επιλογές σχετικά με το πώς να κάνει τη δουλειά του και τα συναισθήματα που προκύπτουν από την προσωπική ευθύνη γι' αυτές τις επιλογές

(β) η αρμοδιότητα, που ορίζεται ως η πίστη στην ικανότητα του ατόμου να εκτελέσει μια εργασία με επιτυχία

(γ) του νοήματος που ορίζεται ως η αντιληπτή αξία της εργασίας ενός ατόμου σε σχέση με τις προσωπικές πεποιθήσεις του καθενός, τις στάσεις και τις αξίες και

(δ) η επίδραση που ορίζεται ως η πεποίθηση ότι παράγει τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα και έχει τον έλεγχο των επιθυμητών αποτελεσμάτων (Spreitzer, 1996). Φαίνεται τα αποτελέσματα των ερευνών για τις διαφορές που υπάρχουν ανάμεσα στα δύο φύλα όσο αφορά την ενδυνάμωση είναι αντιφατικά.

### **Η επαγγελματική εξουθένωση στους Καθηγητές Φυσικής Αγωγής**

Η ποιότητα της διδασκαλίας ήταν πάντα ένα σημαντικό θέμα στον τομέα της εκπαίδευσης. Ο (Chan 2005) υποστηρίζει ότι η ποιότητα της διδασκαλίας δεν συνεπάγεται μόνο τα προσόντα, τις γνώσεις, και τις ικανότητες του εκπαιδευτικού αλλά και τον ενθουσιασμό την αφοσίωση και την δέσμευση στην διδασκαλία τους. Οι εκπαιδευτικοί που έχουν κίνητρα και πάθος στην άσκηση των καθηκόντων τους, όχι μόνο θα είναι πιο αποτελεσματικοί ώστε να έχουν πιο ενθουσιώδεις μαθητές, αλλά να είναι σε θέση να τους εμπνεύσουν για την βελτίωση και εξέλιξη τους. Ένας μεγάλος αριθμός από άρθρα συμφωνούν ότι η διδασκαλία είναι ένα αγχωτικό επάγγελμα (Bachkirina, 2005; Blase', 1986; Claxton, 1989; De Cbile&cCrmick, 2005; Kyriacou, 2001). Όταν οι εκπαιδευτικοί βιώνουν υψηλή επαγγελματική εξουθένωση δεν επηρεάζει μόνο αυτούς, αλλά επίσης επιφέρει αρνητικές συνέπειες στους οργανισμούς που είναι μέλη τους και αυτό έχει αντίκτυπο και σε αυτούς που διδάσκουν (Schaufeli & Enzmann, 1998). Ο (Hendrickson 1979) προτείνει ότι η επαγγελματική εξουθένωση είναι η σωματική, συναισθηματική και ψυχολογική εξάντληση που ξεκινά όταν ο εκπαιδευτικός χάνει το ενδιαφέρον για διδασκαλία. Οι

επαγγελματικά εξουθενωμένοι εκπαιδευτικοί έχουν μειωμένο ενθουσιασμό, νιώθουν ατονία, χάνουν το χιούμορ τους, παρουσιάζουν έλλειψη συγκέντρωσης και χαμηλή αυτοπεποίθηση (Mc gree-Cooper 1990).

Για παράδειγμα οι εκπαιδευτικοί που βιώνουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης είναι πιο πιθανό να έχουν αρνητική στάση στους μαθητές τους και λιγότερη ανοχή στην τάξη. Τα συμπτώματα αυτά εκδηλώνονται με ασθένειες, απουσίες και τελικά νωρίς συνταξιοδότηση (Friedman & Farber, 1992; Pines, 2002b). Ωστόσο όλοι οι δάσκαλοι δεν έχουν τον ίδιο τρόπο ανταπόκρισης των καταπονήσεων που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε επαγγελματική εξουθένωση. Μερικοί δάσκαλοι είναι περισσότερο ευάλωτοι σε επαγγελματική εξουθένωση αν και αντιμετωπίζουν παρόμοιο εργασιακό άγχος. Έρευνα σχετικά με το άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών έλαβε πρόσφατα σημαντική προσοχή (Travers & Cooper, 1993). Πολυάριθμες μελέτες έχουν διερευνήσει τις συγκεκριμένες συνθήκες που καθιστούν τη διδασκαλία αγχωτική. Οι συνθήκες αυτές μπορούν να ταξινομηθούν είτε ως εξωγενής ( δηλ. δυσμενής συνθήκες εργασίας, υπερβολικός φόρτος εργασίας, ή έλλειψη συνεργασίας κ.λ.π.) ή ενδογενείς πιέσεις (δηλ. τα ατομικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, απογοήτευση που πιθανότατα προέρχεται από μη ρεαλιστικές προσδοκίες που έχουν οι καθηγητές κ.λ.π.) Μια μακροπρόθεσμη συνέπεια του άγχους είναι η επαγγελματική εξουθένωση η οποία ορίζεται ως ένα χρόνιο σύνδρομο που προκύπτει από το εργασιακό στρες, χαρακτηρίζεται από σωματική και συναισθηματική εξάντληση (Kyriacou, 1987). Οι μελέτες που πραγματοποιήθηκαν στις ΗΠΑ μεταξύ 1979 & 1998 (Firth-Cozens's & Payne's 1999) σε εκπαιδευτικούς για πρώτη φορά ταξινομήθηκαν σε επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης σε σχέση με άλλες επαγγελματικές ομάδες της μελέτης. Οι συνέπειες του επαγγελματικού στρες και της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ιδιαίτερα σοβαρό για τα άτομα που εργάζονται σε κοινωνικές υπηρεσίες και υπηρεσίες υγείας (Antoniou, 1999; Antoniou et al., 2003).

Ένας σημαντικός αριθμός μελετών τόσο γενικά (Brouwers & Tomic, 2000; Jaoul et al., 2004) όσο και ειδικά (Antoniou et al., 2000; Jennett et al., 2003) στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Carlile, 1985; Cooper & Kelly, 1993) προσδιόρισαν τις κύριες πηγές επαγγελματικού άγχους των εκπαιδευτικών. Αυτές είναι :

- Παράγοντες που αφορούν άμεσα τη φύση της διδασκαλίας ως επάγγελμα. Το μεγαλύτερο άγχος σχετίζεται με τη δομή της τάξης και όχι με την οργάνωση.
- Ατομικές διαφορές που επηρεάζουν την ευπάθεια των εκπαιδευτικών κατά το στρες.

Οι κύριες πηγές άγχους που βιώνουν οι έλληνες εκπαιδευτικοί σχετίζονται με την πειθαρχία και την αλληλεπίδραση με τους μαθητές τους και τους συναδέλφους τους (Antonίου et al., 2006). Οι πιο συχνά αναφερόμενοι επαγγελματικά στρεσογόνοι παράγοντες των ελλήνων εκπαιδευτικών αναφέρονται σε προβλήματα που σχετίζονται με την τάξη. Όπως υπερπλήρης τάξεις «έλλειψη κινήτρων», κακή επίτευξη μαθητών, πειθαρχικά προβλήματα. Φαίνεται ότι οι συγκεκριμένοι στρεσογόνοι παράγοντες επηρεάζουν τους εκπαιδευτικούς και μπορεί να τους οδηγήσουν σε αισθήματα χαμηλής αυτό-αποτελεσματικότητας και σε συναισθήματα που τους κάνουν να νοιώθουν ότι η δουλειά τους δεν έχει νόημα (Male and May, 1998; Lewis, 1999; Forlin, 2001). Τα επίπεδα του στρες μπορεί να διαφέρουν σε σχέση με την ηλικία και το φύλο. Είναι τεκμηριωμένο ότι οι νεότεροι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης σε σύγκριση με μεγαλύτερους συναδέλφους τους. Αυτή η αντίδραση πιθανώς σχετίζεται με την δυσκολία των νέων εκπαιδευτικών « να ενεργοποιήσουν τις κατάλληλες στρατηγικές αντιμετώπισης προκειμένου να μειώσουν το επαγγελματικό στρες που επιβάλλεται από τις δυσκολίες της εργασίας τους (Byrne, 1991; Travers, n.d.). Όπως οι (Pines & Aronson 1987) έχουν αναφερθεί, οι καθηγητές στην αρχή της σταδιοδρομίας τους επενδύουν όλη την ενέργεια τους, προκειμένου να επιτύχουν τους αρχικούς τους στόχους. Η αποτυχία να μειωθεί το χάσμα μεταξύ των στόχων τους και η υλοποίηση τους, μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις για την ικανοποίηση από την εργασία και μπορεί να τους οδηγήσει σε μειωμένη συμμετοχή και προσπάθεια όσο αφορά την δουλειά τους. Αυτό το αποτέλεσμα μπορεί να ερμηνευθεί λόγω της δυσκολίας των νέων εκπαιδευτικών να ενεργοποιήσουν τις κατάλληλες στρατηγικές αντιμετώπισης, προκειμένου να μειωθεί το εργασιακό άγχος που απορρέει από τις δυσκολίες που προκύπτουν στην εργασία. Μπορεί επίσης να ειπωθεί ότι οι δυσκολίες που παρουσιάζονται στην αρχή της καριέρας στους νέους εκπαιδευτικούς μπορεί να σχετίζονται με την προσαρμογή τους

στο επάγγελμα και δεν εμφανίζονται να έχουν μακροχρόνιες επιπτώσεις (van Dick & Wagner, 2001).

Το φύλο φαίνεται επίσης να έχει επίδραση στο άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση, αποδεικνύοντας ότι οι δασκάλες έχουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικού στρες σε σύγκριση με τους άνδρες, όσο αφορά τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στην τάξη και του φόρτου εργασίας που διαχέεται στην προσωπική και οικογενειακή τους ζωή. Τα ευρήματα αυτά φαίνεται να συμφωνούν με διεθνής και ελληνικές μελέτες που εξετάζουν τις διαφορές μεταξύ των δύο φύλων (Borrill et al., 1996; Georgas and Giakoumaki, 1984; Papastylianiou, 1997; Kantas, 2001) τα οποία δείχνουν ότι γυναίκες εκπαιδευτικοί αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα άγχους και υψηλότερη δυσαρέσκεια η οποία απορρέει από τις δυσμενείς συνθήκες στη τάξη και την συμπεριφορά των μαθητών. Επιπλέον φαίνεται ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους, γεγονός που υποδηλώνει ότι ίσως δεν έχουν αποκτήσει ή δεν μπορούν να χρησιμοποιήσουν τα κατάλληλα ψυχολογικά μέτρα αντιμετώπισης, προσαρμοσμένα στις απαιτήσεις του επαγγέλματος. Τα υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης έχουν παρατηρηθεί σε προηγούμενες μελέτες (Maslach and Jackson, 1986). Επιπλέον οι δασκάλες βιώνουν υψηλότερα επίπεδα άγχους και δυσαρέσκειας από την εργασία τους τα οποία προκύπτουν γενικά από τις αρνητικές συνθήκες στην τάξη και τη συμπεριφορά των μαθητών, καθώς και την επαφή με συναδέλφους. (Georgas & Giakoumaki, 1984; Offerman & Armitage, 1993; Kantas, 2001).

Αν και υπάρχει πλήθος εργασιών τα τελευταία χρόνια, σχετικά με την εξουθένωση και τους παράγοντες που την προκαλούν στο χώρο της εκπαίδευσης, δεν υπάρχουν πολλές έρευνες οι οποίες να ερευνούν τους ατομικούς και οργανωσιακούς παράγοντες στους καθηγητές φυσικής αγωγής (Koustelios & Kousteliou, 1998); Koustelios & Tsigilis, 2005). Ωστόσο σε έρευνα από (Αμαραντίδου & Κουστέλιος, 2009) σε καθηγητές φυσικής αγωγής στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση η οποία μελέτησε την επαγγελματική εξουθένωση διαπιστώθηκε ότι οι καθηγητές φυσικής αγωγής δεν φάνηκε να εμφανίζουν υψηλά επίπεδα εξουθένωσης, ενώ δε δήλωσαν περισσότερο κουρασμένοι ή εξαντλημένοι κατά τη διάρκεια της σχολικής χρονιάς, μια και στις μετρήσεις οι τιμές των μέσων όρων ήταν χαμηλές κάτι που επιβεβαιώνει τα γενικότερα συμπεράσματα ότι οι εκπαιδευτικοί φυσικής αγωγής στην Ελλάδα

όπως και οι εκπαιδευτικοί άλλων ειδικοτήτων είναι ικανοποιημένοι και δεν βιώνουν υψηλά επίπεδα εξουθένωσης ( Kantas & Vassilaki 1997) το ίδιο διαπιστώνεται και από έρευνα των (Koustelios & Tsigilis 2005), ενώ συγκριτικά με συναδέλφους τους με άλλες χώρες παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα εξουθένωσης (Kantas & Vassilaki 1997). Ειδικότερα, οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εξέφρασαν λιγότερη προσωπική επίτευξη και περισσότερη αποπροσωποποίηση έναντι των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Όσο αφορά τους οργανωσιακούς παράγοντες φαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί φυσικής αγωγής αντιλαμβάνονται χαμηλή ασάφεια ρόλου κατά την εκτέλεση των καθηκόντων στο σχολείο. Αυτό επιβεβαιώνεται από την έρευνα των (Αμαραντίδου & Κουστέλιος 2009). Παρόμοια ήταν και τα αποτελέσματα της έρευνας (Παπαστυλιανού και Πολυχρονοπούλου 2007) ότι οι καθηγητές βιώνουν χαμηλό επίπεδο ασάφειας ρόλων, όπως και οι (Koustelios και Kousteliou 1998) ανέφεραν χαμηλά επίπεδα και για την ασάφεια και για την σύγκρουση ρόλων σε έρευνα εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Όλες οι παραπάνω έρευνες φαίνεται να συμφωνούν ότι οι εκπαιδευτικοί στην Ελλάδα αντιλαμβάνονται σε μεγάλο βαθμό διακριτούς, ξεκάθαρους και σαφείς τους ρόλους μέσα στο σχολικό περιβάλλον. Ο βαθμός σύγκρουσης ρόλων στους εκπαιδευτικούς σε έρευνα των (Παπαστυλιανού και Πολυχρονοπούλου, 2007) κυμάνθηκε σε μέτρια κατά μέσο όρο επίπεδα, όπως και στην έρευνα των ( Αμαραντίδου & Κουστέλιος 2009).

Αντίθετα οι Koustelios, et al. (2004) σε καθηγητές φυσικής σε προγράμματα «Άθληση για όλους» διαπίστωσαν υψηλά επίπεδα ασάφειας ρόλων και μέτρια επίπεδα σύγκρουσης ρόλων. Σε έρευνες που πραγματοποιήθηκαν σε χώρους άθλησης στην Ελλάδα φάνηκε ότι οι εργαζόμενοι βίωναν χαμηλά επίπεδα ασάφειας ρόλων, ενώ ανέφεραν σχετικά υψηλά επίπεδα σύγκρουσης ρόλων (Αργυράκης, κ.ά. 2005). Αυτό πιθανόν να οφειλόταν στην ύπαρξη πολλών διαφορετικών λειτουργικών τομέων εντός των εγκαταστάσεων, των οποίων οι αρμοδιότητες αλληλεπικαλυπτόταν και η διεκπεραίωση των εργασιών ενός τομέα, ενδεχόμενα, να απαιτούσε αντικρουόμενες ενέργειες σε σχέση με τα λειτουργικά δεδομένα κάποιου άλλου τομέα. Σε αντίθεση, με ευρήματα της έρευνας των Θεοδωράκη κ.ά. (2003), οι οποίοι διαπίστωσαν σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε εργαζόμενους σε γυμναστήρια, υψηλά επίπεδα ασάφειας ρόλων και μέτρια επίπεδα σύγκρουσης ρόλων.

## Η έννοια της Επαγγελματικής Ικανοποίησης

Ο βαθμός στον οποίο οι άνθρωποι είναι ικανοποιημένοι με την εργασία τους αποτελεί για όσους ασχολούνται με την έρευνα ένα ενδιαφέρον πεδίο. Υπάρχει μια αυξανόμενη ανησυχία και πεποίθηση ότι ο βαθμός της ικανοποίησης για την εργασία σχετίζεται με πτυχές της συμπεριφοράς στην εργασία, όπως η παραγωγικότητα, οι απουσίες, τα ποσοστά του κύκλου εργασιών καθώς και η πρόθεση διακοπής του καπνίσματος, ωθώντας την ανάπτυξη μιας τεράστιας ερευνητικής βιβλιογραφίας για την ικανοποίηση από την εργασία. Αν και η ικανοποίηση από την εργασία έχει προβληθεί με μια σειρά από διαφορετικούς τρόπους, όλοι οι ορισμοί συμφωνούν ότι είναι μια πολυδιάστατη έννοια, μια συλλογική στάση που αποτελείται από πολλές επιμέρους διαφορετικές πλευρές (Koustelios, 1991; Locke, 1976; Rice et al., 1989; Shouksmith et al., 1990). Πολλές διατριβές έχουν μελετήσει την ικανοποίηση του προσωπικού ενώ πολλές έχουν προσπαθήσει να ορίσουν το φαινόμενο.

Ο (Vroom 1964) ανέφερε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι συνάρτηση όσων πιστεύει το άτομο ότι κερδίζει από την εργασία του, στο βαθμό που τα αποτελέσματα αυτά είναι όντως επιθυμητά (ή ανεπιθύμητα) για το άτομο. Αργότερα, οι (Porter και Lawler 1968), ανέφεραν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση όχι μόνο αποτελεί προϊόν της επίδοσης και της παρακίνησης προς απόδοση αλλά και προσδιοριστικό παράγοντα αυτών. Ο (Locke, 1976) ορίζει την ικανοποίηση από την εργασία ως: «μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την αξιολόγηση κάποιου για την εργασιακή του εμπειρία» Οι (Smith et al., 1969) πρότειναν ότι: «η εργασιακή ικανοποίηση είναι συναισθήματα ή συναισθηματικές απαντήσεις που προκύπτουν από μία κατάσταση». Οι (Dawis & Lofquist 1984) ορίζουν την ικανοποίηση από την εργασία ως αποτέλεσμα της αξιολόγησης του εργαζόμενου από το βαθμό στον οποίο το περιβάλλον εργασίας ικανοποιεί τις ανάγκες του ατόμου. Ο (Lease 1998) επεσήμανε ότι παρόμοιοι ορισμοί ισχύουν και για υπαλλήλους που ασχολούνται με την διοίκηση και την οργάνωση και αφορούν τον συναισθηματικό προσανατολισμό και τον ρόλο στην εργασία τους.

Η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται άμεσα με την ικανοποίηση από την ζωή και με την φυσική υγεία (Balzer, et al., 1990). Η εργασία θεωρείται παραπάνω από ένα μέσο επιβίωσης για τον άνθρωπο αφού διαμορφώνει την προσωπική του ταυτότητα και την κοινωνική του εικόνα (Al-Rubaish, et al., 2011). Έτσι η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται με την συμπεριφορά στην εργασία ( Machado, et al 2011).

Κατά τον (Luthans 1995), οι εργαζόμενοι που είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους μαθαίνουν ευκολότερα τα καθήκοντα τους και κάνουν λιγότερα παράπονα. Ενώ τα υψηλά επίπεδα ικανοποίησης συνδέονται αρνητικά με την πρόθεση των εργαζομένων για παραίτηση (Tsiggilis et al., 2004) και θετικά με την παραγωγικότητα (Lussier, 1999).

### **Θεωρίες περιεχομένου: (Maslow, Herzberg)**

Οι θεωρίες που ασχολούνται με το αντικείμενο της επαγγελματικής ικανοποίησης χωρίζονται σε «θεωρίες περιεχομένου» και «θεωρίες διαδικασίας». Οι «θεωρίες περιεχομένου» βασίζονται σε διάφορους παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση και εστιάζουν στο περιεχόμενο της παρακίνησης Κορμικιάρη κ.ά (2013). Προσεγγίζουν το θέμα στατικά, (content theories - ασχολούνται με τις ανάγκες του ατόμου που παρακινούν τη συμπεριφορά του) (Αραμαντινού 2010). Από τις πρώτες και πιο γνωστές θεωρίες της παρακίνησης είναι η θεωρία ιεράρχησης των αναγκών του (Maslow 1954) και η θεωρία των δύο παραγόντων, ή υποκίνησης – συντήρησης, (Herzberg 1959 και 1987). Η θεωρία ιεράρχησης των αναγκών του (Maslow 1954) υποστηρίζει ότι υπάρχουν πέντε επίπεδα αναγκών, από τα οποία εξαρτάται όλη σχεδόν η συμπεριφορά του ατόμου. Αυτά τα ταξινομήσε ιεραρχικά, από τα πιο βασικά και πρωτόγονα (σε σχέση με τη συμπεριφορά που προκαλούν), μέχρι τα πιο πολιτισμένα και ώριμα. Αυτά τα επίπεδα αναγκών περιλαμβάνουν τις βιολογικές ανάγκες, με αυτή τη σειρά: τις φυσικές ανάγκες, τις ανάγκες για ασφάλεια, τις κοινωνικές ανάγκες, την ανάγκη για αυτοεκτίμηση, την ανάγκη για αυτοολοκλήρωση.

Η Θεωρία των Δύο Παραγόντων (Herzberg, 1959 & 1987) ανήκει στις θεωρίες περιεχομένου και προσεγγίζει την επαγγελματική ικανοποίηση και την επαγγελματική δυσαρέσκεια ως δύο διαφορετικά θέματα. Οι παράγοντες της ικανοποίησης (motivators) σχετίζονται με το περιεχόμενο της δουλειάς (επίτευξη, υπευθυνότητα, αναγνώριση, κ.ά.), ενώ οι παράγοντες της δυσαρέσκειας (dissatisfiers) σχετίζονται με το πλαίσιο της δουλειάς (εργασιακές συνθήκες, σχέσεις με συνεργάτες, μισθός, κ.ά.). Η βελτίωση στο περιεχόμενο της δουλειάς αναμένεται να αυξήσει την ικανοποίηση και την παρακίνηση για υψηλή απόδοση. Η βελτίωση του



πλαίσιου της δουλειάς (π.χ. αύξηση μισθού) δεν αυξάνει την ικανοποίηση άλλα αναμένεται να αποτρέψει τη δυσαρέσκεια.

Ο ( Herzberg 1959), υποστήριξε ότι οι βασικές ανάγκες επιβίωσης και ασφάλειας του Maslow λειτουργούν στο χώρο εργασίας ως αντικίνητρα ή παράγοντες συντήρησης, ενώ οι ανάγκες αυτοεκτίμησης και αυτοολοκλήρωσης των ανωτέρων επιπέδων αποτελούν κίνητρα. Η θεωρία των δύο παραγόντων χρησίμευε ως πλαίσιο για την αναμόρφωση της εργασίας και είχε ως σκοπό να αυξήσει την ικανοποίηση του ατόμου από τη δουλειά του και παράλληλα να αυξήσει την επίδοσή του. Η ικανοποίηση από την εργασία σχετίζεται με τους παράγοντες που είναι εσωτερικοί, όπως η επιτυχία, η πρόκληση στη δουλειά, η αναγνώριση και εξέλιξη, ενώ η δυσαρέσκεια σχετίζεται με παράγοντες που είναι εξωτερικοί, όπως ο μισθός, η εποπτεία και οι συνθήκες εργασίας.

Ο Maslow συγκέντρωσε την προσοχή του στις γενικές ανθρώπινες ανάγκες του ατόμου, ενώ ο Herzberg θέλησε να δώσει απάντηση στο ερώτημα, πως επιδρά η εργασία στις βασικές ανάγκες του ατόμου. Ο (Herzberg 1959), ερευνώντας τα πιθανά αίτια που προκαλούν ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια στην εργασία, κατέληξε στις δύο ομάδες παραγόντων: στους παράγοντες «υγιεινής» ή «διατήρησης» και στους παράγοντες παρακίνησης – ή κίνητρα. Οι παράγοντες υγιεινής που περιγράφουν τη σχέση του εργαζόμενου με το περιβάλλον εργασίας, αφορούν τις αποδοχές, την ασφάλεια, τις κοινωνικές σχέσεις στο χώρο εργασίας, τον τρόπο ελέγχου και εποπτείας, τις συνθήκες εργασίας, τη βαθμίδα και το κύρος της θέσης και τέλος την πολιτική της επιχείρησης (δηλαδή τη στρατηγική και τις αποφάσεις που λαμβάνονται τόσο στο πλαίσιο της επιχειρησιακής δράσης όσο και για τη διαχείριση των πόρων). Οι παράγοντες αυτοί δεν οδηγούν από μόνοι τους στην παρακίνηση, αλλά αποτελούν προϋπόθεσή της, διότι όταν δεν είναι ευνοϊκοί δημιουργούν δυσαρέσκεια.

Από την άλλη υπάρχουν οι παράγοντες που περιγράφουν τη σχέση του εργαζόμενου με το ίδιο το αντικείμενο της εργασίας και αφορούν στο περιεχόμενο της, τις ευθύνες που συνεπάγεται, την αναγνώριση που παρέχει και ακόμη, τις δυνατότητες δημιουργίας και ολοκλήρωσης που προσφέρει. Οι παράγοντες αυτοί, επειδή συνδέονται με την αυτοπραγμάτωση, οδηγούν σε αυξημένη προσπάθεια και, συνεπώς αποτελούν κίνητρα.

## **Άλλες θεωρητικές προσεγγίσεις**

Υπάρχουν και άλλοι θεωρητικοί οι οποίοι προσεγγίζουν την επαγγελματική ικανοποίηση με την δική τους οπτική:

Η θεωρία της προσδοκίας του (Vroom 1964)

Η θεωρία του (Porter & Lowler 1968)

Η θεωρία των χαρακτηριστικών της εργασίας (Turner & Lawrence, 1965).

Η θεωρία της κοινωνικής ανταλλαγής (Thibaut & Kelly, 1959)

Η θεωρία ικανοποίησης βασισμένη στις ανάγκες (McClelland, 1985)

Η θεωρία των διαστάσεων της επαγγελματικής ικανοποίησης (Smith, Kendall, & Hulin, 1969),

(Αμαραντίδου 2010).

## **Αίτια επαγγελματικής ικανοποίησης**

### *Το φύλλο ως παράγοντας επαγγελματικής ικανοποίησης*

Διάφορες έρευνες κατά καιρούς έχουν ασχοληθεί με τη σχέση της επαγγελματικής ικανοποίησης με διάφορα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Μια μεταβλητή που φαίνεται να συνδέεται με την ικανοποίηση είναι και το φύλο των εργαζομένων. Σε έρευνες από διάφορες χώρες, τα αποτελέσματα συγκλίνουν ότι οι γυναίκες είναι πιο ικανοποιημένες από τους άνδρες συναδέλφους τους (Aydin A., et al. 2012). Αν δεχτούμε ότι η ικανοποίηση προκύπτει από το τι προσδοκά κάποιος και τι τελικά απολαμβάνει, οι γυναίκες έχουν λιγότερες προσδοκίες (Mora & Carbonell, 2009). Σύμφωνα με έρευνα του (Clark's 1997) οι γυναίκες δηλώνουν ίδια ικανοποίηση με τους συναδέλφους τους ενώ όσο αφορά τις αμοιβές τους είναι λιγότερο απαιτητικές.

Από τη στιγμή που η επαγγελματική ικανοποίηση καθορίζεται με βάση τις προσδοκίες που έχει κανείς από τη δουλειά του και τι τελικά αποκομίζει, το χάσμα που παρατηρείται μεταξύ των δύο φύλων υπέρ των γυναικών, έχει αποδοθεί στις χαμηλότερες προσδοκίες τους από την εργασία (Mora & Carbonell, 2009). Αυτό το συμπέρασμα στηρίζεται στα ακόλουθα ευρήματα: παρόλο που στο γενικό δείγμα παρατηρείται μια διαφορά μεταξύ των φύλων υπέρ των γυναικών, οι πολύ νέες και υψηλού μορφωτικού επιπέδου γυναίκες στην έρευνα του (Clark's 1997) δήλωσαν την ίδια συνολική επαγγελματική ικανοποίηση με τους άνδρες και στην περίπτωση των

οικονομικών απολαβών, δήλωσαν χαμηλότερη ικανοποίηση από τους άνδρες συναδέλφους τους. Στις ευρωπαϊκές χώρες στις οποίες οι συνθήκες είναι καλύτερες (Δανία, Φιλανδία, Ολλανδία) δεν παρατηρούνται διαφορές στα δύο φύλα (Kaiser, 2007). Από την άλλη πλευρά στο Ηνωμένο Βασίλειο, το όποιο χάσμα είχε παρατηρηθεί μεταξύ των δύο φύλων αναφορικά με την επαγγελματική ικανοποίηση υπέρ των γυναικών είχε μειωθεί στο 50% από το 1991 έως το 2000 (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2003).

Μέσα από αρκετές έρευνες έχει παρατηρηθεί ότι οι γυναίκες σε μερικές χώρες δηλώνουν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση από τους άνδρες (Aydin A., et al. 2012), οι (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2007) παρουσίασαν μια ευρεία ανασκόπηση της βιβλιογραφίας σχετικά με το θέμα.

#### *Η ηλικία σαν παράγοντας επαγγελματικής ικανοποίησης*

Πολλές έρευνες έχουν εξετάσει τη σχέση της ηλικίας των εργαζομένων με την επαγγελματική ικανοποίηση. Από τα αποτελέσματα αυτών των ερευνών φαίνεται ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι δηλώνουν περισσότερο ικανοποιημένοι απ' ότι οι νεότεροι ( Doering M. et al., 1983). Το ηθικό στην εργασία παρατηρείται χαμηλό σε νεαρές ηλικίες 25 και 35 ετών. Μετά από αυτή την περίοδο αρχίζει μια σταθερά ανοδική περίοδο καθώς ο εργαζόμενος μεγαλώνει σε ηλικία. Την ίδια θεωρία υποστήριξε και ο (Handyside 1961) ο οποίος μελέτησε την επαγγελματική ικανοποίηση χιλίων βρετανών ανδρών και γυναικών, αν και μεταγενέστερα δεν υποστηρίχθηκε από νεότερους ερευνητές (Clark et al., 1996). Ο (Weaver 1980) παρουσίασε τα ερευνητικά αποτελέσματα της επαγγελματικής ικανοποίησης από 7 μελέτες στις Ηνωμένες Πολιτείες μεταξύ του 1972 και του 1978. Κατά την διάρκεια όλων αυτών των χρόνων (εκτός από μία χρονιά) οι συμμετέχοντες ηλικίας κάτω των είκοσι ετών σημείωσαν τα χαμηλότερα σκορ επαγγελματικής ικανοποίησης. Παρόμοια αποτελέσματα βρέθηκαν και σε έρευνα στην Αυστραλία των (O' Brien και Dowling 1981).

Αναρωτιέται κανείς γιατί οι ηλικιωμένοι υπάλληλοι δηλώνουν περισσότερο ικανοποιημένοι. Καταρχήν, πολλοί ηλικιωμένοι άνθρωποι αναζητούν θέσεις εργασίας οι οποίες έχουν τα επιθυμητά χαρακτηριστικά προκειμένου να είναι επαγγελματικά ικανοποιημένοι (Janson & Martin, 1982). Αυτή η μετάβαση ρόλων μερικές φορές

εξετάζετε στο πλαίσιο των διαφορετικών επιπέδων στην εξέλιξη της καριέρας των εργαζομένων.

Έτσι οι (Morrow & McElroy 1987) παρατήρησαν σημαντικά αυξημένη επαγγελματική ικανοποίηση στο δεύτερο επίπεδο της εξέλιξης των εργαζομένων παρά στο πρώτο επίπεδο, όταν δηλαδή ξεκίνησαν την καριέρα τους. Επίσης είναι πιθανό με το πέρασμα των χρόνων οι προσδοκίες των εργαζόμενων να χαμηλώνουν σε σχέση με κάποια χαρακτηριστικά της εργασίας. Είναι πιθανό οι νέοι άνθρωποι να ξεκινούν με υψηλά στάνταρντ τα οποία στη συνέχεια τροποποιούνται (Clark, et al. 1996). Οι (Clark & Oswald 1996) και (Clark 1995) μέσω των ερευνών τους καταδεικνύουν ότι η παραπάνω διαδικασία λειτουργεί αναφορικά με τις αντιλήψεις των εργαζομένων για το εισόδημα.

Σε έρευνα των (Lee & Wilbur, 1985) η επαγγελματική ικανοποίηση αυξανόταν όσο αυξανόταν η ηλικία. Παρόμοια αποτελέσματα έχουμε και στην έρευνα των (Kong, Chye & Hian 1993), οι οποίοι μελέτησαν την επίδραση της ηλικίας στην επαγγελματική ικανοποίηση λογιστών της Σιγκαπούρης στον ιδιωτικό τομέα. Στην συγκεκριμένη έρευνα φαίνεται πως η επαγγελματική ικανοποίηση μειώνεται σε άτομα ηλικίας κάτω των 25 ετών ενώ αυξάνεται σε εργαζόμενους άνω των 45. Σε έρευνα του (Clark, 1996) που έγινε σε βρετανούς εργαζόμενους, βρέθηκε επίσης σημαντική συσχέτιση μεταξύ ηλικίας και επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων. Οι πιο ηλικιωμένοι εργαζόμενοι (60 ετών) δήλωναν περισσότερο ευχαριστημένοι από την εργασία τους απ' ό,τι οι νεότεροι (30 και 20 ετών). Μια πιο πρόσφατη έρευνα που έγινε σε νεαρούς γιατρούς έδειξε υψηλά ποσοστά ικανοποίησης στα πρώτα χρόνια της καριέρας τους αλλά μειώνεται απότομα μετά την ηλικία των 35 ετών, ενώ ανεβαίνει ξανά σταδιακά μετά την ηλικία των 50 και 60 χρόνων (Madaan, 2008).

#### *Σύγκρουση ρόλων, ασάφεια ρόλων και εργασιακή ικανοποίηση*

Σύμφωνα με έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί, τόσο η σύγκρουση όσο και η ασάφεια ρόλων συνδέονται αρνητικά με την εργασιακή ικανοποίηση (Jackson & Schuller's 1985). Ομοίως οι (Behrman & Perreult 1984) έδειξαν ότι η σύγκρουση ρόλων και η ασάφεια ρόλων σχετίζονται αρνητικά με την εργασιακή ικανοποίηση. Οι (Schuller et al. 1977), αξιολογώντας τον αντίκτυπο αυτών των δύο οργανωσιακών

παραγόντων κατέληξαν ότι η σύγκρουση και η ασάφεια ρόλων συνδέονται με χαμηλή ικανοποίηση, απουσίες, χαμηλή συμμετοχή και ένταση. Οι (Boles & Babin 1996) πρότειναν ότι οι αυξημένες συγκρούσεις ρόλων και η ασάφεια μειώνει την ικανοποίηση των υπαλλήλων.

Είναι λοιπόν προφανές ότι η σύγκρουση και η ασάφεια ρόλων είναι δύο από τα πιο κοινά χαρακτηριστικά που στο περιβάλλον εργασίας επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση. Οι συγκρούσεις ρόλων συμβαίνει σε διαφορετικά πρόσωπα ή ομάδες με τα οποία ένα άτομο αλληλεπιδρά (για παράδειγμα την οικογένεια, τα μέλη της ομάδας του εν λόγω προσώπου), και έχουν αντικρουόμενες προσδοκίες για την συμπεριφορά του ατόμου. Η ασάφεια ρόλων αναφέρεται στην αβεβαιότητα, από την πλευρά των εργαζομένων, για τις βασικές απαιτήσεις στις θέσεις εργασίας, καθώς και για το πώς αναμένεται να συμπεριφέρονται σ' αυτές τις θέσεις εργασίας (Baron 1986).

#### *Συνέπειες επαγγελματικής ικανοποίησης*

Είναι γεγονός ότι στην εποχή που ζούμε κύριο μέλημα των οργανισμών και των επιχειρήσεων είναι η σωστή διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού αφού ένα εργασιακά ικανοποιημένο ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί πλεονέκτημα για μια επιχείρηση. Οι σύγχρονες τάσεις που παρατηρούνται στις συνθήκες εργασίας είναι πιθανόν να μειώσουν το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων. Παράλληλα, προκαλούν καταστάσεις μεγάλης πίεσης, με αποτέλεσμα την εμφάνιση των λεγόμενων «επαγγελματικών ασθενειών» του εργασιακού άγχους, της χρόνιας κόπωσης και της ψυχολογικής εξουθένωσης. Το χαμηλό επίπεδο ικανοποίησης αυξάνει τις πιθανότητες εμφάνισης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης και συνδέεται με τη μείωση του αισθήματος αυτοεκτίμησης, το αυξημένο άγχος και την κατάθλιψη. Σε ανθρωπιστικό επίπεδο, η υψηλή επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται θετικά με την καλή σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων, καθώς και με την ποιότητα της εργασιακής τους ζωής.

Από τις έρευνες που έχουν γίνει προκύπτει ότι οι συνέπειες ενός μη επαγγελματικά ικανοποιημένου εργαζόμενου έχει να κάνει με την παραγωγικότητα, με την συστηματική αποχή από τον χώρο εργασίας του, όπως και με την πρόθεση εγκατάλειψης της εργασίας του. Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι ιδιαίτερα δημοφιλής στο χώρο της διοίκησης διότι συνδέεται με τις πτυχές της εργασίας όπως η

παραγωγικότητα, οι απουσίες από το χώρο της εργασίας και η πρόθεση εγκατάλειψης του επαγγέλματος (Koustelios & Kousteliou, 1998). Συγκεκριμένα, από πλευράς οργάνωσης η υψηλή ικανοποίηση συνδέεται με χαμηλούς δείκτες απουσιών από την εργασία ενώ θεωρείται ως η αιτία ή το αποτέλεσμα κάποιων θετικών εργασιακών συμπεριφορών, όπως της συνεργασίας και της ποιότητας παροχής των υπηρεσιών (Balzer, et al. 1997). Παράγοντες όπως η αναγνώριση είναι αναπόσπαστο μέρος ενός συστήματος ενδυνάμωσης όπως υποστηρίζεται από τους (Holt et al., 2003). Επίσης οι (Ruthankoon & Ogunlana 2003) παρατηρούν ότι εμφανίζεται θετική αναγνώριση όταν οι ιδέες των εργαζομένων γίνονται αποδεκτές. Ωστόσο οι περιορισμοί για την επίτευξη της ενδυνάμωσης επίσης αναγνωρίζεται από τους συγγραφείς.

### **Επαγγελματική ικανοποίηση στους Καθηγητές Φυσικής Αγωγής**

Τα τελευταία χρόνια αποτελεί κατευθυντήρια γραμμή στην Ευρωπαϊκή Ένωση η βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας στην εργασία, όπως επίσης και ζητήματα τα οποία έχουν σχέση με την βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας στον εργασιακό χώρο, την καλύτερη οργάνωση της εργασίας και της ισορροπίας ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική ζωή των εργαζομένων. Είναι γεγονός ότι η νέα πραγματικότητα με τον ολοένα αυξανόμενο χρόνο που απαιτείται από τον σύγχρονο άνθρωπο να αφιερώσει στην δουλειά του αφού το 1/3 του χρόνου του τον περνά στον επαγγελματικό του χώρο. Η θέση που καταλαμβάνει η απασχόληση στην ψυχική, συναισθηματική και κοινωνική ζωή των ατόμων, έκανε πολλούς επιστήμονες να στρέψουν την προσοχή τους στην μελέτη και διερεύνηση των παραγόντων, που ορίζουν διάφορες σημαντικές εργασιακές έννοιες όπως είναι η επαγγελματική εξουθένωση, η αυτοαποτελεσματικότητα στην εργασία αλλά και η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων (Alexander & Hegarty, 2000). Σε πολλές έρευνες οι οποίες μελέτησαν την εργασιακή ικανοποίηση συμμετείχαν διοικητικά στελέχη, εργαζόμενοι και υπάλληλοι, που παρείχαν υπηρεσίες γραφείου και χειρωνακτικές υπηρεσίες (Cross, 1973), σε ορισμένες περιπτώσεις, η ικανοποίηση του προσωπικού αποτέλεσε αντικείμενο έρευνας και στον χώρο του αθλητισμού (Alexander & Hegarty, 2000).

Σε έρευνα του (Plihal, 1982) που μελετούσε την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών βρέθηκε ότι υπήρχε θετική συσχέτιση στα έτη εμπειρίας με τις

εσωτερικές ανταμοιβές, η αιτιολόγηση ήταν, η σημασία που έδιναν οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί από την «επαφή τους με τους μαθητές». Από την άποψη του φύλου, οι γυναίκες εκπαιδευτικοί βίωναν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση από τους άνδρες συναδέλφους τους (Charman & Lowther, 1982). Σε έρευνα των (Ζουρνατζή κ.ά., 2011.) σε καθηγητές φυσικής αγωγής βρέθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, έχοντας μεγαλύτερη ηλικία και περισσότερα χρόνια υπηρεσίας είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από τις αποδοχές τους συγκριτικά με τους συναδέλφους τους στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση.

Αν και πολλές έρευνες έχουν ασχοληθεί τα τελευταία χρόνια με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, λίγες είναι αυτές που έχουν μελετήσει το συγκεκριμένο φαινόμενο στους καθηγητές φυσικής αγωγής (Koustelios, 2005). Η άσκηση με τη συστηματική καθοδήγηση της αποτελεί ουσιαστική κοινωνική επένδυση καθώς βελτιώνει την ποιότητα ζωής και τα επίπεδα υγείας των πολιτών, συμβάλλει στην πρόληψη χρόνιων παθήσεων, ενισχύει την ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων και βοηθά θετικά σε μία καλύτερη επαφή των ανθρώπων με το φυσικό περιβάλλον μέσα από δραστηριότητες αναψυχής (Κουστέλιος, 1998).

Το 1975 ξεκίνησε το κίνημα «Αθλητισμός για όλους» από τους Υπουργούς Αθλητισμού των χωρών μελών του Συμβουλίου της Ευρώπης, με πρωταρχικό σκοπό να εξασφαλίσει σε όλους τους πολίτες ίσες ευκαιρίες ενασχόλησης με αθλητικές δραστηριότητες της επιλογής τους, ανεξάρτητα από την ηλικία, το φύλο, και τις ικανότητες τους (Cousineau, 1998). Στην Ελλάδα, από το 1983 μέχρι σήμερα ο «Αθλητισμός για όλους» υλοποιείται μέσα από την ανάπτυξη μιας σειράς αθλητικών προγραμμάτων, τα οποία καλούνται Προγράμματα «Άθληση για όλους». Τα προγράμματα αυτά σχεδιάζονται και καθοδηγούνται με την κεντρική ευθύνη του Υπουργείου δια της Γενικής Γραμματείας Αθλητισμού, σε συνεργασία με τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης και άλλους φορείς και ως τελικούς αποδέκτες έχουν όλους τους Έλληνες πολίτες (Κουστέλιος 2014).

Στόχος των προγραμμάτων «Άθληση για όλους» αποτελεί η βιολογική βελτίωση των αθλουμένων, η καλλιέργεια αθλητικού χαρακτήρα και αθλητικής συνείδησης, η αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου, αλλά και η αναψυχή των αθλουμένων, κάθε ημέρας της εβδομάδας με αθλητικές δραστηριότητες. Ο αθλητισμός είναι ένα φαινόμενο που τις περισσότερες φορές λαμβάνει χώρα στον ελεύθερο χρόνο του ανθρώπου, είτε αυτός τον ακολουθεί ως θεατής είτε συμμετέχει

σε αυτόν (αγωνιστικά ή στο πλαίσιο του μαζικού αθλητισμού). Πιθανώς λοιπόν, εξετάζοντας το φαινόμενο του αθλητισμού και από τη σκοπιά της εργασίας, να προσφέρει παρόμοια ικανοποίηση στους εργαζόμενους που προσπαθούν να το οργανώσουν και να το διαχειριστούν ( Κορμικιάκη κ.ά., 2013).

Σε έρευνα των (Κουστέλιος και Κουστελιου 1998) σε Κ.Φ.Α. σε προγράμματα «Άθληση για όλους» βρέθηκε ότι η σύγκρουση και η ασάφεια ρόλων σχετίζονται με συγκεκριμένες πτυχές της ικανοποίησης από την εργασία (την ίδια την δουλειά, την επίβλεψη). Όσον αφορά στην ικανοποίηση από την εργασία, οι δάσκαλοι φυσικής αγωγής ήταν ικανοποιημένοι με την ίδια την εργασία τους, την επίβλεψη, τις συνθήκες εργασίας, και τον οργανισμό στο σύνολό του. Ήταν δυσαρεστημένοι με το μισθό τους, και τις ευκαιρίες εξέλιξης τους (Κουστέλιος και Κουστελιου 1998). Ενώ ανέφεραν παρόμοια ευρήματα όσον αφορά την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών στα σχολεία της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Βρήκαν ότι δάσκαλοι ήταν ικανοποιημένοι με τον εαυτό τους και την επίβλεψη της εργασίας τους, αλλά ήταν δυσαρεστημένοι με το μισθό και την προώθηση τους. Στην συγκεκριμένη μελέτη, η δυσαρέσκεια των καθηγητών φυσικής αγωγής με το μισθό τους, κατά πάσα πιθανότητα προέκυψε από την ιδιαίτερης φύση της εργασιακής τους σχέση με το Γ.Γ.Α.. Η Γ.Γ.Α. τους προσλαμβάνει για μια ορισμένη χρονική περίοδο και τους πληρώνει σε ωριαία βάση. Ως αποτέλεσμα, οι καθηγητές φυσικής αγωγής που εργάζονται στο «Αθλητισμός για Όλους» λαμβάνουν από τα προγράμματα σχετικά χαμηλή αμοιβή. Η συγκεκριμένη «Η σχέση εργασίας» είναι επίσης υπεύθυνη για την δυσαρέσκεια των καθηγητών φυσικής αγωγής σε σχέση με τις ευκαιρίες εξέλιξης. Το γεγονός ότι οι καθηγητές φυσικής αγωγής έχουν να ανανεώσουν τη σύμβαση τους κάθε χρόνο τους αφαιρεί τις ευκαιρίες για εξέλιξη.

Το επίπεδο της ασάφειας ρόλων που αναφέρθηκαν από καθηγητές φυσικής αγωγής ήταν υψηλό, ενώ το επίπεδο της σύγκρουσης ρόλου αναφέρθηκε ως μέτριο. Σε μια μελέτη μεταξύ των εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση στην Ελλάδα, (Κουστέλιος και Κουστελιου 1998) ανέφεραν χαμηλά επίπεδα ασάφειας ρόλων και σύγκρουσης ρόλων. Συγκρίνοντας τα αποτελέσματα αυτής της μελέτης με εκείνα άλλων μελετών, το επίπεδο της σύγκρουσης ρόλων των Ελλήνων καθηγητών σωματικής εκπαίδευσης είναι παρόμοιο με άλλες επαγγελματικές ομάδες των Ηνωμένων Πολιτειών. Αντίθετα, η ασάφεια ρόλων των



ελλήνων εκπαιδευτικών φυσικής αγωγής ήταν υψηλότερη από εκείνη των άλλων επαγγελματικών ομάδων στις Ηνωμένες Πολιτείες.

Η βιβλιογραφική έρευνα για την εργασιακή ικανοποίηση αντανακλά τη σημασία που αποδίδεται σ' αυτή τη πτυχή της οργανωσιακής συμπεριφοράς. Κάτι που η Γενική Γραμματεία Αθλητισμού στην Ελλάδα θα πρέπει να καλλιεργεί μεταξύ των καθηγητών φυσικής αγωγής. Όπως και Doherty (1998) έχει επισημάνει, ότι η ικανοποίηση από την εργασία είναι ένας καθοριστικός παράγοντας της αποτελεσματικότητας των ανθρώπινων πόρων καθώς και την ευρύτερη οργανωτική αποτελεσματικότητα. Η Γενική Γραμματεία Αθλητισμού θα μπορούσε να επαναξιολογήσει το έργο των καθηγητών φυσικής αγωγής στο πρόγραμμα «Αθλητισμός για όλους» . Πιο συγκεκριμένα, η Γενική Γραμματεία Αθλητισμού θα πρέπει να εξετάσει την πρόσληψη εκπαιδευτικών φυσικής αγωγής για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα και θα πρέπει να εξετάσει την αλλαγή των αποδοχών τους. Επιπλέον, για τη μείωση των συγκρούσεων και την ασάφεια των ρόλων μεταξύ των εργαζομένων, η Γενική Γραμματεία Αθλητισμού θα μπορούσε να παρέχει σε όλες τις τοπικές αρχές, ένα λεπτομερή κεντρικό πλαίσιο για την αποτελεσματικότερη διαχείριση του προσωπικού στα προγράμματα «Αθλητισμός για όλους» Ρουσέτη (2006).

Ένα τέτοιο πλαίσιο θα μπορούσε να γραφτεί περιλαμβάνοντας συμβουλές σχετικά με:

- (1) Τις μεθόδους επιλογής προσωπικού.
- (2) Τους ρόλους, τις ευθύνες και τα δικαιώματα του προσωπικού.
- (3) Συγκεκριμένες περιγραφές θέσεων εργασίας και τις διαδικασίες.
- (4) Τα αναμενόμενα αποτελέσματα και
- (5) Κριτήρια αξιολόγησης.

### *2.1.1 Διατύπωση ερευνητικών υποθέσεων που πηγάζουν από κάθε στόχο.*

Ερευνητικές υποθέσεις:

- Ο βαθμός επαγγελματικής εξουθένωσης των Κ.Φ.Α. που εργάζονται σε μαζικά προγράμματα αθλητισμού των Ο.Τ.Α. είναι αποτέλεσμα δημογραφικών χαρακτηριστικών (φύλλο, ηλικία)

- Ο βαθμός επαγγελματικής εξουθένωσης των Κ.Φ.Α. που εργάζονται σε μαζικά προγράμματα αθλητισμού των Ο.Τ.Α. είναι αποτέλεσμα οργανωσιακών παραγόντων (ασάφεια ρόλων, σύγκρουση ρόλων)
- Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των Κ.Φ.Α. που εργάζονται σε μαζικά προγράμματα αθλητισμού των Ο.Τ.Α. είναι αποτέλεσμα δημογραφικών χαρακτηριστικών (φύλο, ηλικία)
- Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των Κ.Φ.Α. που εργάζονται σε μαζικά προγράμματα αθλητισμού των Ο.Τ.Α. είναι αποτέλεσμα οργανωσιακών παραγόντων (ασάφεια ρόλων, σύγκρουση ρόλων)
- Υψηλός βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των Κ.Φ.Α. που εργάζονται σε μαζικά προγράμματα αθλητισμού των Ο.Τ.Α. αντιστοιχεί σε χαμηλό βαθμό επαγγελματικής εξουθένωσης.

### **3.ΕΡΕΥΝΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΘΕΜΑ ΑΠΟ ΤΕΚΜΗΡΙΩΜΕΝΕΣ ΑΠΟΨΕΙΣ ΜΕ ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΗ ΣΤΟΙΧΕΙΑ**

#### *Εργασιακή Ικανοποίηση και Επαγγελματική Εξουθένωση*

Θεωρητικές προσεγγίσεις προέβλεψαν ότι η ικανοποίηση από την εργασία και η επαγγελματική εξουθένωση είναι εννοιολογικά διαφορετικές έννοιες. Η ικανοποίηση από την εργασία και η επαγγελματική εξουθένωση είναι και οι δύο συναισθηματικές αντιδράσεις για την εργασία. Πολλές μελέτες έχουν εξετάσει τη σχέση μεταξύ των δύο αυτών εννοιών. Τα αποτελέσματα τους έδειξαν μια μέτρια έως υψηλή συσχέτιση (Bhana and Haffejee, 1996; Dolan, 1987; Koeske and Kirk, 1994; Pines et al., 1980). Ωστόσο η πλειονότητα αυτών των μελετών χρησιμοποιούν μια μονοπαραγοντική προσέγγιση (Dolan, 1987; Pines et al., 1980). Πολλοί ερευνητές τόνισαν την ανάγκη να χρησιμοποιούν πολυμεταβλητές τεχνικές, αντί μονοπαραγοντικές, μελετώντας πολύπλοκες κοινωνικές καταστάσεις. (Campbell and Taylor, 1996; Thompson, 2000). Η πολυμεταβλητή διαδικασία δικαιολογείται στη συμπεριφοριστική έρευνα επειδή μπορεί να επιτευχθεί μια καλύτερη προσέγγιση της ανθρώπινης συμπεριφοράς (Thompson, 2000). Ένα σοβαρό θεωρητικό και πρακτικό πρόβλημα της ικανοποίησης από την εργασία και την επαγγελματική εξουθένωση

στην βιβλιογραφία είναι ότι προσεγγίζονται συχνά σαν δυο έννοιες μονοδιάστατες αν και συνδέονται. Ως αποτέλεσμα, ένα συνολικό μέτρο ικανοποίησης από την εργασία και την επαγγελματική εξουθένωση χρησιμοποιείται συχνά χωρίς να εξετάσει τις συνθήκες εργασίας του ατόμου που συμβάλλουν τόσο στην ικανοποίηση όσο και στην επαγγελματική εξουθένωση. (Koeske and Kirk, 1994; Sarros and Sarros, 1987). Ωστόσο, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως και οι δυο έννοιες είναι πολυδιάστατες, ως εκ τούτου μια κατανόηση της ένωσης τους μπορεί να επιτευχθεί με τη χρησιμοποίηση μιας πολυμεταβλητής προσέγγισης. Παρά τη μεγάλη ερευνητική δραστηριότητα γύρω από τη φύση και τη δύναμη της ένωσης μεταξύ εργασιακή ικανοποίησης και εξάντλησης πρέπει ακόμα να αντιμετωπιστούν πολλά ζητήματα. Μια κύρια σκέψη είναι αν η ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να διακριθεί από την επαγγελματική εξουθένωση. Οι (Maslach & Schaufeli, 1993) αναρωτιούνται σε ποιο σημείο υπάρχει ισχυρή ένωση, ή αν οι δύο έννοιες αποτελούν εκδηλώσεις της ίδιας υποκείμενης κατασκευής. Με βάση την προηγούμενη έρευνα, ο (Wolfpin et al., 1991) ομοίως υποστήριξε ότι η ικανοποίηση από την εργασία και η επαγγελματική εξουθένωση δεν είναι πανομοιότυπες διαστάσεις. Η (Maslach et al., 2001) αναγνώρισε ότι υπάρχει μικρή εμπειρία στη διάκριση επαγγελματικής εξουθένωσης και επαγγελματικής ικανοποίησης. Η μελέτη των (Jayaratne et al. 1991) είναι μία από τις λίγες προσπάθειες για να διευκρινιστεί η σχέση μεταξύ των δύο εννοιών. Τα αποτελέσματα τους έδειξαν ότι η διάκριση υποστηρίζεται μέτρια. Παρά το γεγονός ότι χρησιμοποίησε το ερωτηματολόγιο της Maslach για αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης, χρησιμοποίησε ένα μόνο στοιχείο ικανοποίησης παραλείποντας να συλλάβει τις πολλαπλές διαστάσεις της. (Οι Maslach & Schaufel,i 1993) τόνισαν την ανάγκη να εξεταστεί ο διακριτός χαρακτήρας της έννοιας της επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με άλλες έννοιες, αναπτύσσοντας πολυπαραγοντικά μοντέλα. Παρά τα ανωτέρω έχει διεξαχθεί περιορισμένη έρευνα για το διακριτό χαρακτήρα των δύο αυτών εννοιών λαμβάνοντας υπ' όψη τη πολυδιάστατη φύση τους.

Οι μελέτες που έχουν γίνει διαχρονικά φαίνεται ότι η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί αιτία για χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση και όχι το ανάποδο. (Burke,et al., 1984). Οι Pisanti et al., το (2003) ερευνώντας τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης και την σχέση με την ικανοποίηση διαπίστωσε ισχυρή συσχέτιση της διάστασης (συναισθηματική εξάντληση) με την ικανοποίηση καθώς και με σωματικά προβλήματα. Κάποιοι άλλοι ερευνητές έχουν διαπιστώσει το

αντίθετο. Ότι δηλαδή ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης οδηγεί ή όχι σε επαγγελματική εξουθένωση (Dolan, 1987; Leiter, 1988)

Το επαγγελματικό στρες που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί κατά τη διαδικασία εκτέλεσης των επαγγελματικών τους ευθυνών έχει αποτελέσει αντικείμενο με αυξανόμενο ενδιαφέρον τα τελευταία χρόνια. Ένας λόγος γι' αυτό το ενδιαφέρον υπήρξε η διαπίστωση ότι η συχνή και έντονη περίοδος στρες μπορεί να οδηγήσει σε επαγγελματική εξουθένωση (Mearns & Cain, 2003). Στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού, η επαγγελματική εξουθένωση έχει συνδεθεί με δυσαρέσκεια για την εργασία (Charlaine, 1995) και με αρνητικές συναισθηματικές και επαγγελματικές συνέπειες (δηλαδή, κατάθλιψη, μειωμένη επαγγελματική λειτουργία) όχι μόνο για τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς αλλά και για τις οικογένειες τους καθώς και για τους μαθητές τους, και τα σχολεία όπου εργάζονται (Mearns & Cain, 2003). Η ένταση του άγχους που σχετίζεται με την εργασία των εκπαιδευτικών διαφέρει από τον έναν πολιτισμό στον άλλο και από χώρα σε χώρα.

Ωστόσο το μεγαλύτερο μέρος της έρευνας που διεξάγεται στην Β. Ευρώπη (Charlaine, 1995) και τις χώρες της Β. Αμερικής (Maslach & Scaufeli, 1993; Mearns & Cain, 2003) έχουν δείξει υψηλά επίπεδα επαγγελματικού άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Παρόμοια ευρήματα έχουμε και από άλλες περιοχές της Ευρώπης. Για παράδειγμα στη Μάλτα σε έρευνα που έγινε στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση βρέθηκε ότι το 34% των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα έβρισκαν το επάγγελμα τους αγχωτικό ή εξαιρετικά αγχωτικό (Borg & Riding, 1991a).

Ομοίως σε έρευνα στην Αυστραλία (Kyriakou, 1987) και στην Ν. Ζηλανδία (Whitehead, Ryba, & O'Driscoll, 2000) επιβεβαιώση ότι οι εκπαιδευτικοί βιώνουν υψηλότερα επίπεδα άγχους και δυσφορίας από το γενικό πληθυσμό. Παραδόξως στην Ελλάδα όλες οι μελέτες που εξετάζουν το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών ομόφωνα αναφέρουν χαμηλά επίπεδα στρες/ ή και επαγγελματικής εξουθένωσης σε καθηγητές της εκπαίδευσης (Kantas, 1996; Kokkinos, 2006). Σύμφωνα με Ελληνικά και Κυπριακά ευρήματα οι δάσκαλοι του Ισραήλ ανέφεραν επίσης σταθερά χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, κάτι που μπορεί να αποδοθεί στο γεγονός ότι οι συνθήκες ζωής τους εκεί (λόγω απειλής πολέμου), τους κάνει να βλέπουν τη ζωή τους με νόημα (Pines, 2004).

Ορισμένες μελέτες δείχνουν ότι οι εκπαιδευτικοί αναφέρουν σχετικά υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης από την εργασία τους (Borg & Riding, 1991b). Σε μελέτη στο χώρο της ελληνικής εκπαίδευσης που έγινε σε διδάσκοντες σε επίπεδο πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Koustelios & Kousteliou, 2001) η αναφερόμενη βαθμολογία για την επαγγελματική ικανοποίηση κυμαινόταν σε χαμηλά έως μέτρια επίπεδα, σε σχέση με διάφορες πτυχές της εργασίας. Η ικανοποίηση από την αμοιβή, τις προφορές τους της σχέσης τους με τους όρους του κεφαλαίου, εργασίας και την ίδια την εργασία. Σύμφωνα με αυτές τις μελέτες υπάρχει μια αρνητική συσχέτιση μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία και το άγχος των εκπαιδευτικών. Έτσι οι (Morrow & McElroy 1987) παρατήρησαν σημαντικά αυξημένη επαγγελματική ικανοποίηση στο δεύτερο επίπεδο της εξέλιξης των εργαζομένων παρά στο πρώτο επίπεδο, όταν δηλαδή ξεκίνησαν την καριέρα τους. Επίσης είναι πιθανό με το πέρασμα των χρόνων οι προσδοκίες των εργαζόμενων να χαμηλώνουν σε σχέση με κάποια χαρακτηριστικά της εργασίας. Είναι πιθανό οι νέοι άνθρωποι να ξεκινούν με υψηλά στάνταρντ τα οποία στη συνέχεια τροποποιούνται (Clark, et al.1996). Οι (Clark & Oswald 1996) και (Clark 1995) μέσω των ερευνών τους καταδεικνύουν ότι η παραπάνω διαδικασία λειτουργεί αναφορικά με τις αντιλήψεις των εργαζομένων για το εισόδημα.

Σε έρευνα των (Lee & Wilbur, 1985) η επαγγελματική ικανοποίηση αυξανόταν όσο αυξανόταν η ηλικία. Οι παράγοντες που μπορεί να έχουν αντίκτυπο στις σχέσεις μεταξύ του επαγγελματικού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης περιλαμβάνουν οργανωσιακούς παράγοντες και δημογραφικά στοιχεία (Borg & Riding, 1991a; Maslach, Jackson, & Leiter,1996) όπως και τα προσωπικά χαρακτηριστικά των δασκάλων (Kokkinos, 2006; Mearns & Cain, 2003). Αποτελέσματα σχετικά με τη σημασία των παραγόντων που εμπλέκονται ως πηγές επαγγελματικής εξουθένωσης και εργασιακής δυσαρέσκειας για τους εκπαιδευτικούς δεν είναι πάντα πειστικά.

Έρευνες για τον αντίκτυπο των δημογραφικών παραγόντων (δηλαδή, την ηλικία, το φύλο, την επαγγελματική εμπειρία, την οικονομική κατάσταση των εκπαιδευτικών) έχουν δείξει διαφορετικά ευρήματα. Για παράδειγμα, ένα σχετικά σταθερό εύρημα είναι ότι οι νεότεροι και /ή λιγότερο έμπειροι καθηγητές αναφέρουν αυξημένο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης σε σύγκριση με παλαιότερα ή/και περισσότερο έμπειρους καθηγητές (Kantas, 1996; Mearns & Cain, 2003). Οι

ελεύθεροι δάσκαλοι υποφέρουν λιγότερο από επαγγελματική εξουθένωση από τους έγγαμους δασκάλους (Kantas, 1996). Οι γυναίκες έχουν την τάση να βιώνουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και εργασιακής ικανοποίησης από τους συναδέλφους τους άνδρες, ενώ οι άνδρες βιώνουν υψηλότερο επίπεδο αποπροσωποποίησης από τις γυναίκες (Kantas, 1996). Τέλος το περιβάλλον είναι ένας παράγοντας που συμβάλει στην εξάντληση και την εργασιακή δυσαρέσκεια, συμπεριλαμβάνοντας τον φόρτο εργασίας και την έλλειψη υποστήριξης από την διοίκηση, το χαμηλό εισόδημα και τις περιορισμένες προοπτικές εξέλιξης (Borg & Riding, 1991a; Kyriakou, 1987; Mearns & Cain, 2003). Η έρευνα και η θεωρία καταδεικνύουν πως παράγοντες εργασιακού στρες όπως η ασάφεια ρόλων και η σύγκρουση ρόλων έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην εργασιακή ικανοποίηση (Κορμικιάρη, 2012).

#### **4. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ**

Ο μεθοδολογικός σχεδιασμός μιας έρευνας αποτελεί μια δύσκολη διαδικασία, η οποία γίνεται ακόμα πιο δύσκολη όταν πρόκειται για αρχάριους ερευνητές είτε πρόκειται για την εκπόνηση της διπλωματικής εργασίας. Μια καλά σχεδιασμένη έρευνα προϋποθέτει ότι έχει γίνει σωστά η επιλογή του θέματος έχουν προσδιοριστεί με σαφήνεια οι στόχοι της μελέτης έχει καταγραφεί το θεωρητικό πλαίσιο, έχει καθοριστεί η μεθοδολογία και έχουν προσδιοριστεί τα κατάλληλα ερευνητικά εργαλεία (Bell, 1997). Το πιο σημαντικό είναι η επιλογή του θέματος το οποίο θα αποτελέσει και το αντικείμενο έρευνας. Το επόμενο σημαντικό στάδιο είναι η επιλογή της φιλοσοφίας που θα ακολουθήσει ο ερευνητής για να κάνει την έρευνα του. Η μεθοδολογία της έρευνας αναφέρεται στις παραμέτρους τις ερευνητικής προσπάθειας του ερευνητή, οι οποίες αφορούν στις γενικές μεθοδολογικές προσεγγίσεις, στις μεθόδους, στις τεχνικές, στα μέσα, στα υλικά και στις διαδικασίες που θα επιλέξει για την διεξαγωγή της έρευνας (Δημητρόπουλος, 2004).

##### **4.1 Φιλοσοφία της έρευνας**

Στον 20ό αιώνα αναπτύχθηκαν πολλά φιλοσοφικά ρεύματα και κινήματα, όπως για παράδειγμα η «Φαινομενολογία» που δίνει έμφαση στη συγκεκριμένη

κατάσταση την οποία βιώνει το γνωρίζον υποκείμενο και που αποτελεί προσδιοριστικό όρο της ουσίας του, ο «*Θετικισμός*» ο οποίος εστιάζει στα παρατηρήσιμα γεγονότα, η «*οντολογία*» θεμελιώδης έννοια της οποίας αποτελεί ο άνθρωπος ως ενεργό υποκείμενο, ο «*ρεαλισμός*» κέντρο του οποίου είναι η γέννηση και εξέλιξη των εννοιών που περιέχουν τα φαινόμενα, ο «*εμπειρισμός*» ο οποίος προσιδιάζει προς τον θετικισμό, διαφοροποιούμενος όμως ως προς τον τρόπο προσέγγισης και κατανόησης της αντικειμενικής αλήθειας. Στη συνέχεια θα αναπτυχθούν συνοπτικά οι δυο πιο διαδεδομένες προσεγγίσεις, ο θετικισμός και η φαινομενολογία. Οι συγγραφείς που έχουν ασχοληθεί με την ερευνητική μεθοδολογία έχουν διακρίνει δύο κύριες προσεγγίσεις οι οποίες κυριαρχούν στη σκέψη σχετικά με τη επιλογή της ερευνητικής φιλοσοφίας, αυτές είναι ο *θετικισμός και η φαινομενολογία* (Κυριαζόπουλος & Σαμαντά, 2011).

Γενικά ο *θετικισμός* μπορεί να ειπωθεί ότι είναι μια επιστημονική θέση η οποία υποστηρίζει την εφαρμογή των μεθόδων των φυσικών επιστημών στην μελέτη της κοινωνικής πραγματικότητας και πέραν αυτής. Μάλιστα, ο θετικισμός θεωρείται συνέχεια του κλασικού εμπειρισμού, καθώς θεωρεί πως κάθε αξιόπιστη γνώση βασίζεται στην εμπειρία, ενώ ακόμα και η διατύπωση γενικών νόμων επαληθεύεται πάνω στην ίδια λογική: τη μαρτυρία των γεγονότων. Στον θετικισμό αναφέρονται έργα συγγραφέων όπως των (Tyler & Borgdan, 1984).

Στον αντίποδα του θετικισμού βρίσκεται η φαινομενολογία, πεποίθηση της οποίας αποτελεί το ότι ένα μέρος του πλούτου των ιδεών αναφορικά με τις ανθρώπινες συμπεριφορές θα παρέμενε εκτός διερεύνησης από τον ερευνητή που θα υιοθετούσε την θετικιστική προσέγγιση. Η φαινομενολογία εστιάζει στη φύση στο νόημα των πραγμάτων, ενδιαφέρεται για την υποκειμενική εμπειρία των ατόμων που είναι υπό μελέτη, για το τι και πως βιώνουν και αντιλαμβάνονται κάποια πράγματα γύρω τους. Ουσιαστικά πρόκειται για την επιστημονική μελέτη και αιτιολογία των φαινομένων (ερμηνευτική επιστημολογία).

*Φαινομενολογία*, είναι η περιγραφή του τρόπου εμφάνισης του πραγματικού. Ουσιαστικά είναι η επιστημονική μελέτη και η αιτιολογία των φαινομένων. Οι υποστηρικτές της φαινομενολογίας επιδεικνύουν ενδιαφέρον για τις ανθρώπινες εμπειρίες ως πολύτιμη πηγή πληροφοριών και είναι αντίθετοι στην ιδέα ότι η πραγματική έρευνα περιορίζεται στην απλή μέτρηση της ύπαρξης απλών φαινομένων. Αναφέρονται παλαιότεροι συγγραφείς όπως ο γερμανός φιλόσοφος (Husserl, 1913)

και νεώτεροι του συγγραφείς όπως ο γάλλος φιλόσοφος Sartre. Ύστερα από μελέτη της βιβλιογραφίας, όσο αφορά σύγχρονες απόψεις, θα γίνει συλλογή στοιχείων με τρόπο ουδέτερο, αντικειμενικό και αμερόληπτο. Έτσι η προσέγγιση του θέματος θα γίνει μέσω της φιλοσοφίας του θετικισμού.

#### 4.2 Ερευνητικές προσεγγίσεις

Ο όρος ερευνητική προσέγγιση (research approach) σημαίνει το είδος και το βαθμό των περιοριστικών ελέγχων και των σκόπιμων παρεμβάσεων που μπορεί ή /και θέλει να ασκήσει ο ερευνητής στις συνθήκες διεξαγωγής της έρευνας (Παρασκευόπουλος 1993<sup>α</sup>,1993β). Είναι το σύνολο των διαδικαστικών ρυθμίσεων και των παρεμβατικών ενεργειών στις οποίες προβαίνει ο ερευνητής, για να μεγιστοποιήσει την εγκυρότητα, εσωτερική και εξωτερική, των ευρημάτων της έρευνας του (Κορρές 2011). Δύο ερευνητικές προσεγγίσεις που αναδεικνύουν τη λογική μιας μελέτης και από τις οποίες ο ειδικός καλείτε να επιλέξει είναι: Η παραγωγική ερευνητική προσέγγιση και η επαγωγική ερευνητική προσέγγιση (Κυριαζόπουλος, Σαμαντά, 2011). Η προσέγγιση που χρησιμοποιείται πιο συχνά για την σύνδεση της θεωρίας με την εμπειρική έρευνα είναι η παραγωγική. Η παραγωγική ερευνητική προσέγγιση δίνει την δυνατότητα για μετάβαση από το «γενικό» στο «ειδικό». Αυτό σημαίνει ότι στην πράξη οι ερευνητές που ακολουθούν την παραγωγική λογική μελετούν την υπάρχουσα πάνω στο θέμα που ερευνούν θεωρία, διαμορφώνουν θεωρητικές υποθέσεις με βάση αυτή και στο τελικό στάδιο προσπαθούν να ελέγξουν τις εν λόγω υποθέσεις με τη χρήση εμπειρικών πρωτογενών δεδομένων. Η παραγωγική προσέγγιση επιτρέπει στον ερευνητή να επιβεβαιώσει ή να απορρίψει μια θεωρία. Προϋποθέτει τη συγκέντρωση στοιχείων και τα βήματα που ακολουθούμε στη συμπερασματική προσέγγιση είναι : θεωρία – υπόθεση – παρατήρηση – επιβεβαίωση.

Από την άλλη όσοι διαλέγουν την επαγωγική ερευνητική προσέγγιση ακολουθούν την αντίθετη κατεύθυνση από την παραγωγική δηλαδή από το «ειδικό» προς το «γενικό». Συγκεκριμένα στο πρώτο στάδιο ο ερευνητής συλλέγει στοιχεία, με βάση τα οποία στη συνέχεια δημιουργεί θεωρία την οποία συγκρίνει με ήδη υπάρχουσα θεωρητικά μοντέλα. (Κυριαζόπουλος, Σαμαντά 2011). Η επαγωγική προσέγγιση είναι πιο Ευέλικτη διότι δεν απαιτείται προκαθορισμένη θεωρία . Ο



ερευνητής χρησιμοποιεί την παρατήρηση για να συλλέξει στοιχεία προκειμένου να εξετάσει μια «δοκιμαστική» υπόθεση και να καταλήξει σε μια θεωρία για το θέμα που ερευνά. Τα βήματα στην επαγωγική προσέγγιση είναι : παρατήρηση – μοτίβο – δοκιμαστική υπόθεση – θεωρία.

Η ερευνητική προσέγγιση που θα ακολουθηθεί στην έρευνα αυτή είναι η παραγωγική. Σύμφωνα με τα παραπάνω θα ακολουθηθούν τα (4) βήματα της συγκεκριμένης προσέγγισης. Έχοντας σαν αφετηρία την υφιστάμενη θεωρία θα διατυπώσουμε υποθέσεις και μέσα από την εξέταση τους θα επιβεβαιώσουμε ή θα απορρίψουμε την θεωρία.

### 4.3 Τεχνικές έρευνας

Η ανάλογη έρευνα με τον παράγοντα εστίασης χαρακτηρίζεται είτε πρωτογενής είτε δευτερογενής, ανάλογα με τον τρόπο που θα συλλέξουμε τα στοιχεία. Δευτερογενή στοιχεία είναι αυτά που συλλέγουμε από άλλους ερευνητές και οι οποίοι έχουν κάνει ήδη κάποια επεξεργασία των θεμάτων που θα ασχοληθούμε αυτά είναι κάπου διαθέσιμα και μπορούμε να τα χρησιμοποιήσουμε στην δική μας εργασία

Τρεις τύποι δευτερογενών στοιχείων υπάρχουν :

Τα τεκμηριωμένα στοιχεία

Οι έρευνες

Εκείνα που είναι ποικίλης προέλευσης

Ισχύει πάντως, ότι μια «τυπωμένη σελίδα», είναι πιο ελκυστική από την εικόνα ανεπάρκειας και ασυμφωνίας που μπορεί να έχουμε σε πρωτογενή δεδομένα (Κυριαζόπουλος & Σαμαντά, 2011; Howard & Sharp, 2011). Στην παρούσα έρευνα θα χρησιμοποιήσουμε πρωτογενή αλλά και δευτερογενή στοιχεία τα οποία θα πάρουμε από την Ελληνική και ξένη βιβλιογραφία, τόσο για την θεωρητική μας προσέγγιση όσο και για την μεθοδολογία της έρευνας μας.

Προκειμένου να προχωρήσουμε σε πρωτογενή έρευνα θα χρησιμοποιήσουμε ερωτηματολόγιο. Το ερωτηματολόγιο αποτελεί ένα εύχρηστο εργαλείο προκειμένου να μας βοηθήσει να φτάσουμε στο σκοπό μας.

Όσο αφορά τα στάδια σχεδίασης είναι :

A) καθορισμός ερωτήσεων και σειρά τους

B) επιλογή τύπου ερωτήσεων ( ανά ερώτηση) και λεξιλόγιο τους (Κυριαζόπουλος & Σαμαντά, 2011).

Στην παρούσα έρευνα τα ερωτηματολόγια θα δοθούν προσωπικά και θα υπάρξει πιλοτική έρευνα η οποία θα είναι 10 άτομα. Μετά τη συλλογή των ερωτηματολογίων θα ακολουθήσει η στατιστική επεξεργασία των δεδομένων με το στατιστικό πρόγραμμα SPSS.

#### 4.3.1 Είδη Έρευνας

*Διερευνητική (Exploratory)*: οι διερευνητικές έρευνες έχουν σαν κύριο σκοπό την ανακάλυψη. Ο ερευνητής διατυπώνει το πρόβλημα με σκοπό την εξέτασή του ή την διατύπωση υποθέσεων, την ιεράρχηση προτεραιοτήτων και την ανάλυση αποκαλυπτικών καταστάσεων (ανακάλυψη του τι συμβαίνει). Η Διερευνητική έρευνα περιλαμβάνει συνεντεύξεις με άτομα που γνωρίζουν το αντικείμενο της έρευνας, με ομάδες εστίασης, αναλύσεις δευτερογενών στοιχείων, καθώς και ανάλυση κάποιας επιλεγμένης (case studies) περίπτωσης .

*Περιγραφική (Descriptive)* : οι περιγραφικές έρευνες εστιάζουν στην ακριβή περιγραφή των μεταβλητών του προβλήματος. Για την επιτυχία των ερευνών αυτών απαιτείται, προσοχή για τυχόν μεροληψία, πρέπει να είναι περισσότερο οργανωμένες, προδιαγραμμένες και σχεδιασμένες. Βασικός στόχος είναι ο προσδιορισμός και εκτίμηση των χαρακτηριστικών μιας κατάστασης καθώς και ο καθορισμός των σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών.

*Συμπερασματική (Conclusive)* : η συγκεκριμένη έρευνα εστιάζει στην εξακρίβωση της γνώση που υπάρχει για μία κατάσταση καθώς και στην ενίσχυση της επιλογής μιας συγκεκριμένης δράσης. Αυτό μπορεί να καταστεί εφικτό μόνο εάν υπάρχει ήδη πληροφορία – γνώση.

*Αιτιολογική (Causal)* : Με αυτή την έρευνα γίνεται προσπάθεια προσδιορισμού της φύσης των λειτουργικών σχέσεων μεταξύ δύο ή περισσότερων μεταβλητών.

*Πειραματική* : Οι πειραματικές έρευνες βασίζονται στο πείραμα, με φυσικό ή τεχνικό τρόπο, και μέσω αυτού ο ερευνητής ελέγχει το παραδεκτό μιας υπόθεσης.

Στην παρούσα έρευνα θα γίνει έρευνα στον κλάδο των καθηγητών φυσικής αγωγής που απασχολούνται σε προγράμματα των δήμων.

#### **4.3.2 Μέθοδοι έρευνας**

Η επιλογή της ερευνητικής προσέγγισης θα καθορίσει και τη στρατηγική της έρευνας που θα υιοθετήσουμε, ποσοτική ή ποιοτική.

*Ποσοτική έρευνα* : Σκοπός της ποσοτικής έρευνας είναι η εύρεση σχέσεων μεταξύ διαφόρων παραγόντων. Η ποσοτική έρευνα χρησιμοποιείται όταν αναζητούμε γεγονότα ή αίτια προκειμένου να εξετάσουμε μια θεωρία μέσω της διερεύνησης της σχέσης μεταξύ των μεταβλητών. Εάν έχουμε επιλέξει την παραγωγική προσέγγιση τότε η στρατηγική έρευνας που θα ακολουθήσουμε θα είναι η ποσοτική. Οι ποσοτικοί ερευνητές συγκεντρώνουν δεδομένα, τα μελετούν, τα συσχετίζουν με κάποια άλλα και οι μετρήσεις πραγματοποιούνται με τη χρήση επιστημονικών τεχνικών που δίνουν ποσοτικά και πιθανά γενικά συμπεράσματα (Bell, 1997). Οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται στην ποσοτική έρευνα είναι οι προσωπικές συνεντεύξεις (πρόσωπο με πρόσωπο με τους ερωτώμενους, σε κεντρικά σημεία, στο δρόμο και στο χώρο εργασίας), οι τηλεφωνικές συνεντεύξεις, οι ταχυδρομικές έρευνες και οι συνεντεύξεις μέσω Internet (Κυριαζόπουλος, Σαμαντά 2011).

*Ποιοτική έρευνα* : Αυτοτελώς ή συμπληρωματικά προς τις ποσοτικές τεχνικές, η ποιοτική προσέγγιση στην έρευνα στοχεύει στην διερεύνηση και κατανόηση σε βάθος των κοινωνικών φαινομένων. Παρέχοντας τη δυνατότητα στον ερευνητή να αντλήσει πλούσιες πληροφορίες για το υπό εξέταση θέμα, η ποιοτική έρευνα αποτελεί την ενδεδειγμένη μεθοδολογία για να απαντηθούν τα ερωτήματα που σχετίζονται με το “γιατί” και το “πώς” των φαινομένων. Οι ερευνητές με ποιοτική προσέγγιση ενδιαφέρονται να κατανοήσουν τις προσωπικές αντιλήψεις για τον κόσμο και αναζητούν περισσότερο μια σε βάθος παρά μια στατιστική ανάλυση (Bell, 1997). Η ποιοτική έρευνα χρησιμοποιείται όταν προσπαθούμε να κατανοήσουμε συμπεριφορές και να περάσουμε από το ειδικό στο γενικό, δηλαδή από τις παρατηρήσεις στη θεωρία. Κυριαρχεί το υποκειμενικό στοιχείο καθώς ο ερευνητής είναι εκείνος που καλείται να καταλήξει στη δημιουργία θεωρίας βάσει των δικών του αντιλήψεων και πεποιθήσεων. Οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται στη ποιοτική έρευνα είναι οι ομάδες

εστίασης, η συνέντευξη βάθους, η παρατήρηση, η πειραματική έρευνα, η εθνογραφική και η έρευνα επισκόπησης (Κυριαζόπουλος, Σαμαντά 2011).

Κάθε μια από τις παραπάνω μεθόδους, είτε πρόκειται για ποιοτική είτε για ποσοτική έρευνα, έχει πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα που ο ερευνητής καλείτε να επιλέξει την πιο κατάλληλη γνωρίζοντας το πόσο σημαντική είναι μια μέθοδος καθώς και τους περιορισμούς με τους οποίους μπορεί να έρθει αντιμέτωπος. Η ερευνητική προσέγγιση που έχει επιλεγεί στη συγκεκριμένη εργασία είναι παραγωγική αφού σύμφωνα με όσα αναφέρθηκαν πιο πάνω η στρατηγική της έρευνας θα είναι ποσοτική. Θα συλλέξουμε ποσοτικά δεδομένα τα οποία στη συνέχεια θα επεξεργαστούμε στατιστικά και μέσω αυτής της ανάλυσης θα οδηγηθούμε στην επιβεβαίωση ή απόρριψη της υπάρχουσας θεωρίας γεγονός που αντανακλά και την φιλοσοφία του θετικισμού όπως αρχικά είχε επιλεγεί.

#### **4.4 Σχεδιασμός αιτιολογία ερωτηματολογίου**

##### *Επαγγελματική ικανοποίηση*

Για την καταγραφή της επαγγελματικής ικανοποίησης (ESI) των Καθηγητών Φυσικής Αγωγής χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο (Koustelios & Bagiatis, 1997). Το ερωτηματολόγιο αυτό είναι ένα εργαλείο το οποίο προσαρμόστηκε στα ελληνικά δεδομένα και χρησιμοποιείται σε αρκετές έρευνες, στηρίζεται στη θεωρία των (Smith et all., 1969) όπως και σε προηγούμενη δουλειά των (Weiss et all., 1967) οι οποίοι υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι πολυδιάστατη. Περιλαμβάνει 24 ερωτήσεις που καλύπτουν έξι πτυχές τις εργασίας, «τις συνθήκες εργασίας» (5 ερωτήσεις π.χ. ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος), «τις οικονομικές απολαβές» (4 ερωτήσεις π.χ. πληρώνομαι όσο πρέπει για την δουλειά που προσφέρω), «την προαγωγή» ( 3 ερωτήσεις π.χ. η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή), «την ίδια την εργασία» (4 ερωτήσεις π.χ. η δουλειά μου είναι αξιόλογη), « την επίβλεψη» (4 ερωτήσεις π.χ. ο προϊστάμενος μου κατανοεί τα προβλήματα μου), « τον οργανισμό ως ολότητα» (4 ερωτήσεις π.χ. είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω δουλέψει ποτέ. Οι απαντήσεις δόθηκαν σε πενταβάθμια κλίμακα Likert, η οποία ξεκινά από το 1 (Συμφωνώ απόλυτα) μέχρι το 5 (Διαφωνώ απόλυτα). Πολλές έρευνες έχουν χρησιμοποιήσει το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο, επιβεβαιώνοντας τόσο την αξιοπιστία του όσο και την

προτεινόμενη δομή του, ενώ έχει χρησιμοποιηθεί σε διάφορα επαγγέλματα όπως, σε δημόσιους και ιδιωτικούς υπαλλήλους στην Ελλάδα π.χ. (Koustelios & Bagiatis, 1997), βιβλιοθηκονόμοι (Togia, et al., 2004) καθώς και εκπαιδευτικοί (Koustelios, 2001).

#### *Επαγγελματική εξουθένωση*

Προκειμένου να αξιολογηθεί η επαγγελματική εξουθένωση των καθηγητών φυσικής αγωγής, χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο (Maslach Burnout Inventory - MBI) (Maslach & Jackson, 1981, 1986). Το ερωτηματολόγιο έχει χρησιμοποιηθεί σε διάφορους επαγγελματικούς χώρους καθώς και στην εκπαίδευση, ενώ πολλοί ερευνητές το έχουν αξιολογήσει σαν αξιόπιστο και έγκυρο (Kantas & Vassilaki, 1997; Koustelios, 2001; Koustelios, & Kousteliou, 2001), καθώς αξιολογεί τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης. Το ερωτηματολόγιο έχει 22 θέματα τα οποία μελετούν τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης: την «συναισθηματική εξάντληση» (9 ερωτήσεις π.χ. νιώθω συναισθηματικά στραγγισμένος/η από τη δουλειά μου), την «προσωπική επίτευξη» (8 ερωτήσεις π.χ. μπορώ εύκολα να καταλάβω πως αισθάνονται οι αθλούμενοι μου) και την «αποπροσωποποίηση» (5 ερωτήσεις π.χ. αισθάνομαι ότι μεταχειρίζομαι τους αθλούμενους μου σαν απρόσωπα αντικείμενα). Οι απαντήσεις δίνονται σε πενταβάθμια κλίμακα Likert από το 1 (διαφωνώ απόλυτα) έως το 5 (συμφωνώ απόλυτα).

#### *Ασάφειας και σύγκρουσης ρόλων*

Για την ασάφεια και σύγκρουση ρόλων χρησιμοποιήθηκε το (role conflict and role ambiguity) (Rizzo, et al., 1970), προσαρμοσμένο από τους (Koustelios et Kousteliou 1998). Στηριζόμενοι στην θεωρία των ρόλων, στην άποψη της κλασικής οργανωσιακής θεωρίας ότι δηλαδή θα πρέπει να υπάρχουν ξεκάθαρες εργασιακές απαιτήσεις για κάθε εργασιακή θέση σε κάθε οργανωτική δομή. Έτσι για την «ασάφεια ρόλων» υπάρχουν 6 ερωτήσεις (π.χ. γνωρίζω ακριβώς πόση εξουσία έχω στην δουλειά μου) ενώ για την «σύγκρουση ρόλων» υπάρχουν 8 ερωτήσεις (π.χ. στην δουλειά μου ασχολούμαι με πράγματα που το καθένα θέλει διαφορετική αντιμετώπιση). Οι απαντήσεις δίνονται σε πενταβάθμια κλίμακα Likert από το 1 (διαφωνώ απόλυτα) έως το 5 (συμφωνώ απόλυτα).

### *Αυτονομία*

Για την αυτονομία των εκπαιδευτικών στον χώρο εργασίας τους χρησιμοποιήθηκαν 4 ερωτήσεις (π.χ. περνάει ο λόγος στην δουλειά μου) (Beehr, 1976). Οι απαντήσεις δίνονταν σε πενταβάθμια κλίμακα Likert από το 1 (διαφωνώ απόλυτα) έως το 5 (συμφωνώ απόλυτα).

### *Εργασιακή ασφάλεια*

Για την εργασιακή ασφάλεια χρησιμοποιήθηκαν 5 ερωτήσεις (π.χ. στην παρούσα δουλειά ως εκπαιδευτικός, έτσι αισθάνομαι για τη σιγουριά της δουλειάς αυτής) (Weiss, et al., 1967). Οι απαντήσεις δίνονταν σε πενταβάθμια κλίμακα Likert από το 1 (πολύ δυσαρεστημένος) έως το 5 (πολύ ικανοποιημένος).

### *Διαχείριση χρόνου*

Όσο αφορά τη διαχείριση του χρόνου υπάρχει μια ερώτηση από το ερωτηματολόγιο καταγραφής του εργασιακού στρες (Occupational Stress Questionnaire, OSQ) (Elo et al, 1992) (στη παρούσα δουλειά μου ως εκπαιδευτικός θεωρώ ότι δεν μπορώ να είμαι αποδοτικός και να έχω αρκετή ποιότητα στην εργασία μου μέσα στο χρόνο που έχω στη διάθεση μου), οι απαντήσεις δίνονται σε πενταβάθμια κλίμακα Likert από το 1(Σπάνια) μέχρι 5 (πολύ Συχνά).

#### **4.4.1 Διαδικασία δειγματοληψίας**

«Η δειγματοληψία απαιτεί τον ακριβή ορισμό του πληθυσμού, ώστε να είναι δυνατή η επιλογή του δείγματος από τον πληθυσμό στον οποίο απευθύνεται η έρευνα» (Diamond & Jefferies, 2006; Σταθακόπουλος, 2001).

Δύο είναι οι βασικοί τύποι (Κυριαζόπουλος & Σαμαντά ,2011).

- ✓ Δειγματοληψία για πιθανά δείγματα, διακρίνονται σε:
  - Απλή ή τυχαία δειγματοληψία
  - Στρωματοποιημένη δειγματοληψία
  - Δειγματοληψία κατά ομάδες
- ✓ Δειγματοληψία με μη πιθανά δείγματα, διακρίνονται σε:
  - μέθοδο ποσοτώσεων
  - λήψη εμπειρικού δείγματος
  - δείγμα ευκολίας

-δείγμα χιονοστιβάδας

Στην παρούσα έρευνα θα διερευνηθεί το μέγεθος του δείγματος ( ο πληθυσμός των Κ.Φ.Α. των Ο.Τ.Α. Αττικής, υπολογίζεται να είναι 1000 εργαζόμενοι) και απ' αυτό θα επιλεγεί το 10% του πληθυσμού που θεωρείτε ικανοποιητικό. Επίσης η έρευνα μας θα γίνει με δείγμα ευκολίας μιας και θα γίνει σε πολυπληθής δήμους της Αττικής.

#### **4.4.2 Δικαιολογία των τρόπων στατιστικής ανάλυσης που θα ακολουθηθούν**

Για την στατιστική ανάλυση της έρευνας χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) είναι ένα πρόγραμμα λογισμικού που χρησιμοποιείται ευρέως στις κοινωνικές επιστήμες για τη διενέργεια στατιστικής ανάλυσης των δεδομένων. Θα πρέπει να αναφέρουμε ότι στην πρώτη ενότητα έχουμε κάποιες αντίθετες ερωτήσεις προκειμένου να έχουμε ένα αξιόπιστο ερωτηματολόγιο. Έτσι στις αντίθετες ερωτήσεις γίνεται αντιστροφή (recode) ώστε να έχουμε ίδια κατεύθυνση ερωτήσεων. Οι ερωτήσεις 3,4,5,7,8,9,12,15,16,19,20,23,24 μέσω της εντολής recode επανακωδικοποιήθηκαν. Στη συνέχεια έγινε περιγραφική ανάλυση των δημογραφικών στοιχείων και έλεγχος του βαθμού αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου συνολικά αλλά και ξεχωριστά για κάθε ενότητα με τον δείκτη αξιοπιστίας alpha του Cronbach. Ακολούθησε η ανάλυση εγκυρότητας με τους δείκτες KMO και Bartlett test. Ενώ για τον έλεγχο των ερευνητικών υποθέσεων χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής συσχέτισης Pearson, το independent sample t-test και η γραμμική παλινδρόμηση (linear regression).

## **5. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΜΕΣΩ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ**

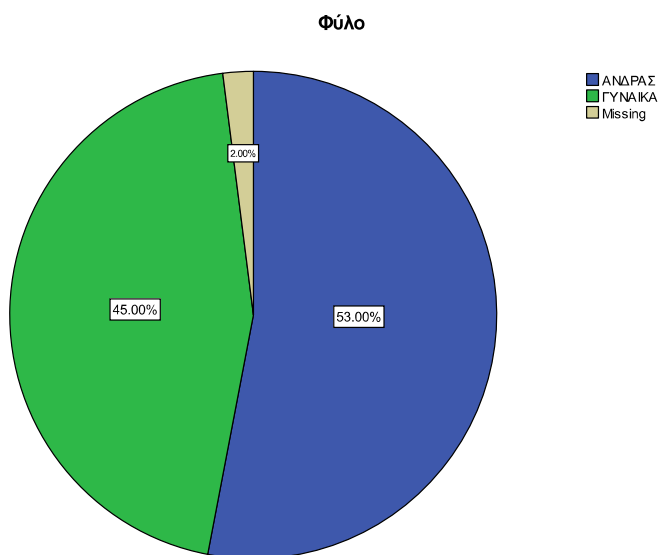
### **5.1 Ανάλυση δημογραφικών στοιχείων της έρευνας**

Η έρευνα διενεργήθηκε σε Καθηγητές Φυσικής Αγωγής που εργάζονται σε μαζικά λαϊκά προγράμματα σε Καλλικρατικούς δήμους στην περιφέρεια Αττικής (Μαρούσι, Κηφισιά, Πεύκη, Ηράκλειο, Μεταμόρφωση, Ν. Φιλαδέλφεια, Άνω Λιόσια, Χαϊδάρι). Επιλέχθηκαν οι συγκεκριμένοι δήμοι για τον λόγο ότι απασχολούν ένα μεγάλο αριθμό εργαζομένων της συγκεκριμένης ομάδας.

Συνολικά συμπληρώθηκαν 100 ερωτηματολόγια, ενώ το δείγμα αποτελούνταν από ωρομίσθιους, αορίστου χρόνου και μόνιμους υπαλλήλους. Οι εργαζόμενοι ενημερώθηκαν ότι τα ερωτηματολόγια είναι ανώνυμα και ότι θα χρησιμοποιηθούν για ερευνητικό σκοπό. Ένα μεγάλο ποσοστό ερωτηματολογίων δόθηκε από την ίδια την ερευνήτρια προσωπικά στους Κ.Φ.Α. εξηγώντας ότι και η ίδια ανήκει στην ίδια ομάδα εργαζομένων. Τα ερωτηματολόγια δόθηκαν στους χώρους εργασίας ενώ πολλές φορές και λόγω της φύσης του επαγγέλματος η ερευνήτρια ανέμενε μέχρι το τέλος της διδακτικής ώρας προκειμένου να γίνει η συμπλήρωση τους. Όσοι πήραν μέρος στην έρευνα ήταν πρόθυμοι και δεκτικοί.

Από τους 100 εργαζόμενους που πήραν μέρος στην έρευνα (N=100), οι γυναίκες (N=43) ήταν το 46,2% ενώ οι άνδρες (N=50) το 53,8%.

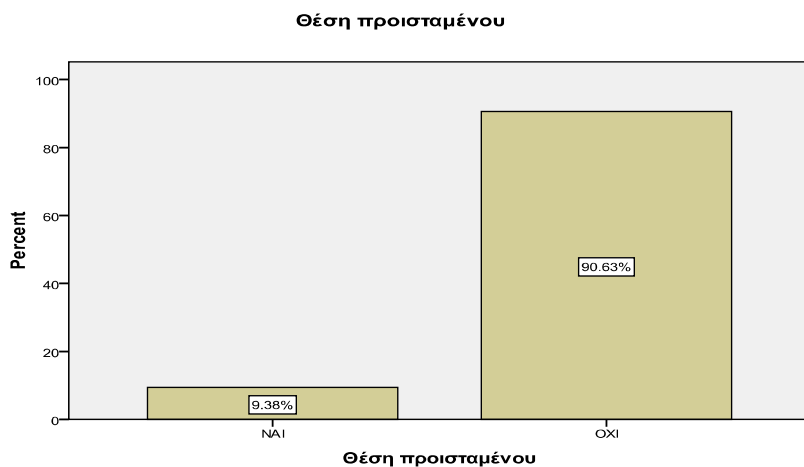
**ΓΡΑΦΗΜΑ 1.** Αναλογία ανδρών γυναικών



Προϊσταμενική θέση δήλωσε το 9,9% ενώ ότι δεν κατέχει προϊσταμενική θέση το 90,1%. Όσο αφορά την σχέση εργασίας με τους δήμους οι εργαζόμενοι δήλωσαν 5,5% μονιμότητα, 33% σχέση αορίστου χρόνου και 61,5% με ωρομίσθια αποζημίωση.



## ΓΡΑΦΗΜΑ 2. Προϊσταμενική θέση



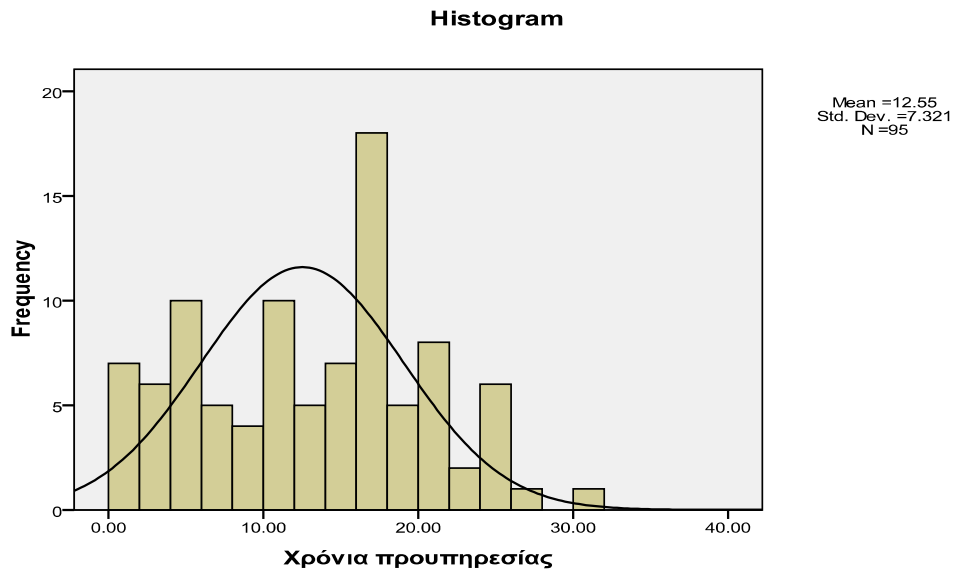
Επίσης ο μέσος όρος ηλικίας των εργαζομένων ήταν 41,47 χρόνων, με τον νεότερο εργαζόμενο να είναι 23 χρονών ενώ τον μεγαλύτερο σε ηλικία να είναι 53 χρονών. Ακόμη ο μέσος όρος προϋπηρεσίας των εργαζομένων βρέθηκε να είναι 12,56 χρόνια με την μικρότερη προϋπηρεσία να είναι ενός χρόνου ενώ την μεγαλύτερη να είναι 33 χρόνια. Το 68,8% ήταν παντρεμένοι το 26,9% ελεύθεροι, το 3,2% διαζευγμένοι και το 1,1% δήλωσε χηρεία, Πίνακας 1.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 1.** Δημογραφικά Χαρακτηριστικά

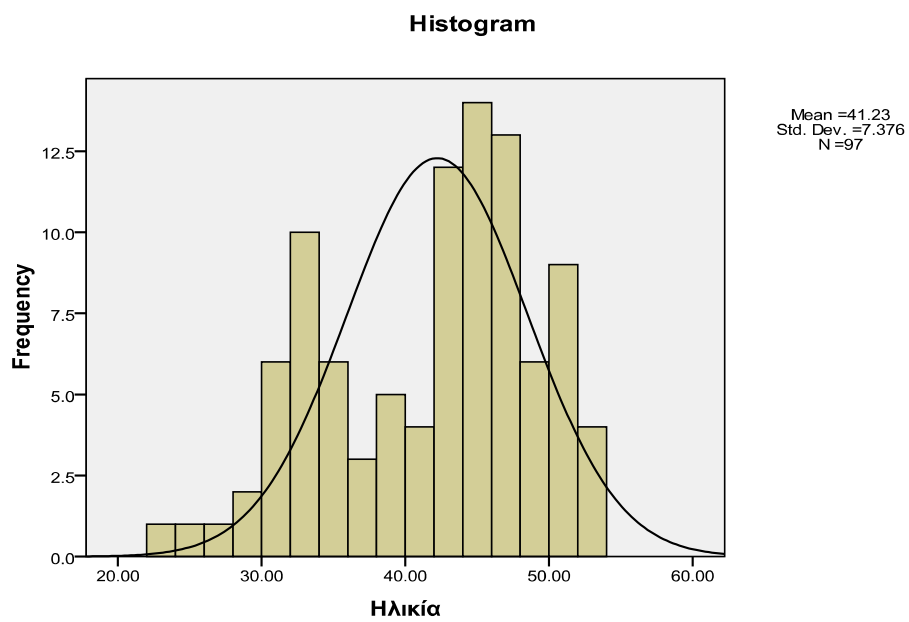
Χαρακτηριστικό		Συχνότητα	%
Φύλο	Άνδρας	50	53,8
	Γυναίκα	43	46,2
Οικογενειακή Κατάσταση	Άγαμος/η	25	26,9
	Έγγαμος/η	64	68,8
	Διαζευγμένος/η	3	3,2
	Χήρος/α	1	1,1
Σχέση Εργασίας	Μόνιμος	5	5,5
	Αορίστου Χρόνου	30	33
	Ωρομίσθιος	56	61,5
Προϊσταμενική θέση	ΝΑΙ	9	9,9
		82	90,1

	Μέσος όρος
Ηλικία	41,47 (23 έως 53)
Χρόνια προϋπηρεσίας	12,56 (1 έως 32)

**ΓΡΑΦΗΜΑ 3.** Μέσος όρος χρόνου προϋπηρεσίας



**ΓΡΑΦΗΜΑ 4.** Μέσος όρος ηλικίας των εργαζομένων



## 5.2 Ανάλυση αξιοπιστίας μέσω δείκτη εσωτερικής συνέπειας alpha του Cronbach για κάθε ερώτηση

Με τους δείκτες αξιοπιστίας μπορούμε να εκτιμήσουμε το ποσοστό της κοινής διακύμανσης μεταξύ του παρατηρούμενου και του πραγματικού σκορ. Ένας από τους ευρέως χρησιμοποιούμενους δείκτες αξιοπιστίας είναι αυτός που υπολογίστηκε από τον (Cronbach, 1951) και ονομάζεται Cronbach's  $\alpha$  (alpha), ή δείκτης εσωτερικής συνέπειας (internal consistency coefficient). (Παράρτημα 1)

Θεωρητικά μπορεί να κυμαίνεται από το  $- \infty$  έως το 1 (μόνο οι θετικές τιμές έχουν νόημα). Η αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής τόσο σε υποκλίμακα όσο και σε ολόκληρη κλίμακα εκτιμάται με το συγκεκριμένο τεστ. Στη στατιστική ανάλυση, το  $\alpha$  του Cronbach χρησιμοποιείται ως εκτίμηση της αξιοπιστίας των ψυχομετρικών τεστ και χρησιμοποιείται στην ψυχολογία, στις κοινωνικές επιστήμες, τις επιχειρήσεις, νοσηλευτική, και άλλους κλάδους. Ελέγχθηκε συνολικά η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου (και στις 7 ενότητες). Παρατηρούμε ότι ο δείκτης alpha cronbach λαμβάνει πολύ υψηλή τιμή (0,855), το οποίο σύμφωνα με τον (Cronbach, 1951) θεωρείται καλή.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 2.** Ανάλυση συνολικής αξιοπιστίας Cronbach's Alpha

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.855	70

Στη συνέχεια πραγματοποιείται ανάλυση αξιοπιστίας ξεχωριστά για κάθε ενότητα. Η αξιοπιστία της ενότητας Α (Επαγγελματική Ικανοποίηση) είναι 0,853 και θεωρείται καλή. Ελέγχθηκε η αξιοπιστία της ενότητα Β (Επαγγελματική Εξουθένωση) και η τιμή βρέθηκε 0,849 η οποία θεωρείται καλή. Για την ενότητα Γ (Ασάφεια ρόλων) η αξιοπιστία βρέθηκε 0,855 η οποία θεωρείται καλή ενώ για την ενότητα Δ (Σύγκρουση ρόλων) η τιμή αξιοπιστίας βρέθηκε 0,774 και θεωρείται αποδεκτή. Τέλος για την ενότητα Ε (Αυτονομία) η αξιοπιστία βρέθηκε 0,761 θεωρείται αποδεκτή ενώ για την ενότητα Ζ (Ασφάλεια στην Εργασία) ο τιμή αξιοπιστίας βρέθηκε 0,925 και θεωρείται εξαιρετική. Στο παράρτημα της εργασίας υπάρχει πίνακας με την αξιοπιστία για κάθε ερώτηση ξεχωριστά (σελ.99).

**ΠΙΝΑΚΑΣ 3.** Ανάλυση αξιοπιστίας cronbach alpha

Ενότητες	A
A (Επαγγελματική Ικανοποίηση)	0,853
B (Επαγγελματική Εξουθένωση)	0,849
Γ (Ασάφεια Ρόλων)	0,855
Δ (Σύγκρουση Ρόλων)	0,774
E (Αυτονομία)	0,761
Z (Ασφάλεια στην Εργασία)	0,925

### 5.3 Ανάλυση εγκυρότητας

Στον τομέα της στατιστικής, το τεστ Bartlett χρησιμοποιείται για να ελέγξει αν τα δείγματα  $k$  είναι από πληθυσμούς με ίσες διακυμάνσεις (Ουζούνη, Νακάκης 2011). Ίσες διακυμάνσεις στους πληθυσμούς ονομάζεται η ομοιογένεια των διακυμάνσεων. Ας υποθέσουμε ότι οι διακυμάνσεις είναι ίσες σε όλες τις ομάδες ή τα δείγματα. Το τεστ Bartlett μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να ελέγξει την υπόθεση αυτή. Το τεστ KMO Kaiser-Meyer-Olkin είναι ένα τεστ το οποίο μετράει κατά πόσο ταιριάζουν τα δεδομένα μας σε factor Analysis και παίρνει τιμές από 0 έως 1 (Ουζούνη, Νακάκης 2011). Εάν οι τιμές KMO είναι μικρότερες από 0,6 υποδεικνύεται ότι η δειγματοληψία δεν είναι επαρκής και ότι πρέπει να ληφθούν διορθωτικά μέτρα.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 4.** Ανάλυση εγκυρότητας – Δείκτες KMO και Bartlett

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.783
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	212.340
	Df	28
	Sig.	.000

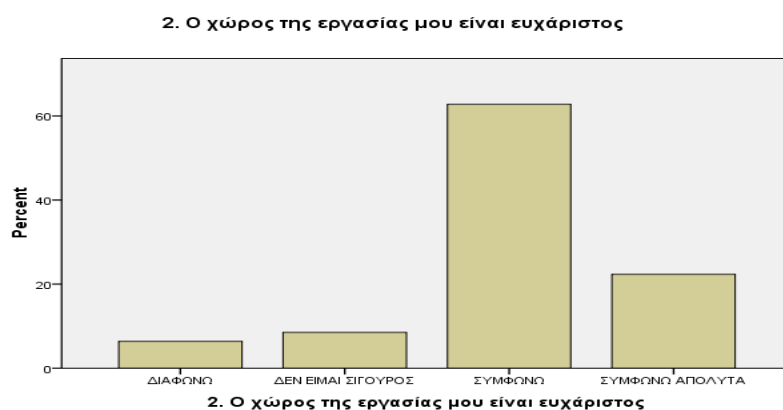
Ο δείκτης KMO έχει τιμή 0,783 η οποία και θεωρείται ικανοποιητική, γεγονός που απεικονίζει ότι το δείγμα είναι επαρκές για ομαδοποίηση σε παράγοντες (factor

analysis). Ο δείκτης Barlett έχει  $\text{sig}=0.000 < 0,05$  και υποδηλώνει ότι οι μεταβλητές είναι κατάλληλες για χρήση σε factor analysis.

## 5.4 Περιγραφική Στατιστική Ανάλυση

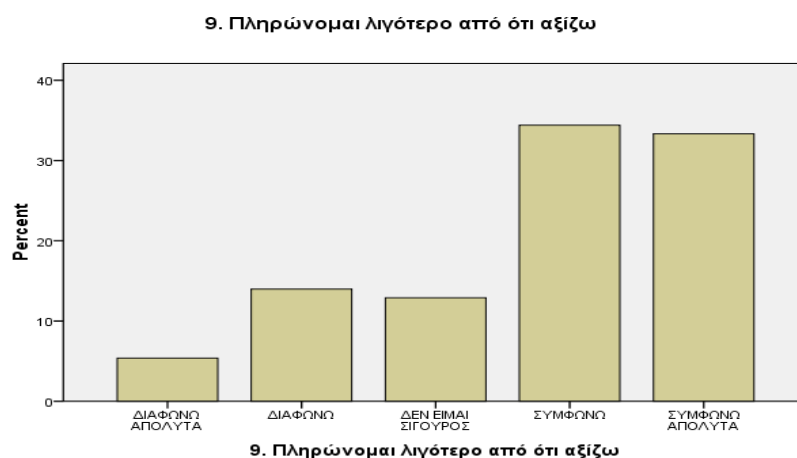
Μέσω της στατιστικής ανάλυσης που πραγματοποιήθηκε παρατηρούμε ότι σχετικά με τις έξι διαστάσεις της ικανοποίησης, οι εργαζόμενοι από την διάσταση «συνθήκες εργασίας», στην ερώτηση «ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος απάντησαν ότι συμφωνούν 62,8%.

**ΓΡΑΦΗΜΑ 5.** Αναλογία απαντήσεων από την διάσταση «συνθήκες εργασίας»



Στη δεύτερη διάσταση «οικονομικές απολαβές» και στην ερώτηση «Πληρώνομαι λιγότερο από ότι αξίζω», απάντησαν ότι συμφωνούν 34,3%.

**ΓΡΑΦΗΜΑ 6.** Αναλογία απαντήσεων από την διάσταση «οικονομικές απολαβές»



ενώ για τη διάσταση «προαγωγή» στην ερώτηση «οι προοπτικές για προαγωγή είναι πολύ περιορισμένες» απάντησαν ότι συμφωνούν το 30,9%.

**ΓΡΑΦΗΜΑ 7.** Αναλογία απαντήσεων από την διάσταση «οι προοπτικές για προαγωγή είναι πολύ περιορισμένες»



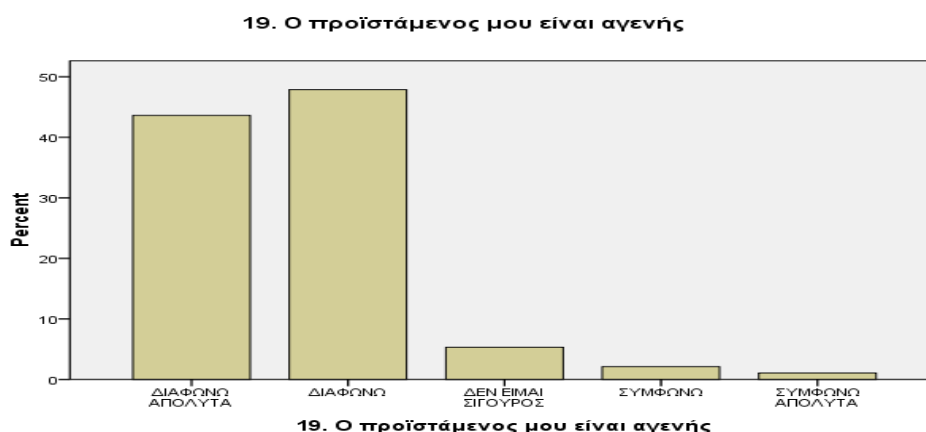
Στην τέταρτη διάσταση της ικανοποίησης «την ίδια την εργασία», στην ερώτηση «η δουλειά μου με ικανοποιεί» απάντησαν το 52,7% ότι συμφωνούν.

**ΓΡΑΦΗΜΑ 8.** Αναλογία απαντήσεων από την διάσταση «την ίδια την εργασία»



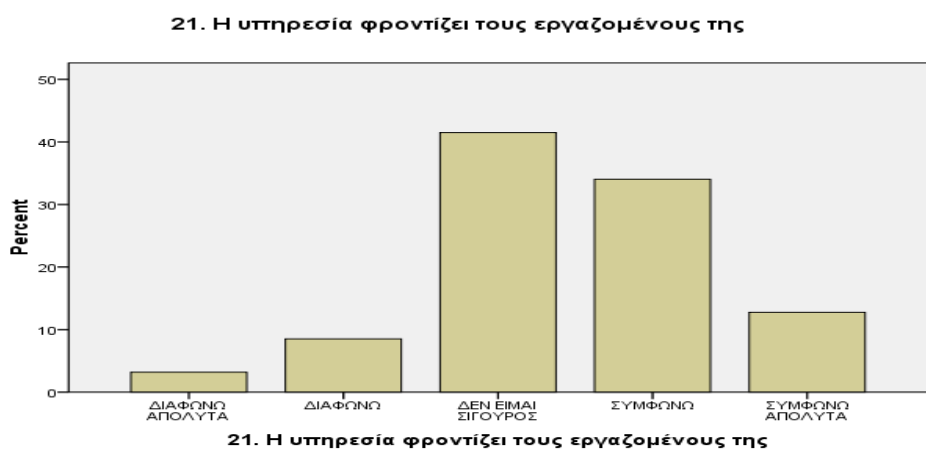
Στην διάσταση «επίβλεψη» και την ερώτηση, «ο προϊστάμενος μου είναι αγενής» το 47,9% απάντησαν ότι διαφωνούν.

**ΓΡΑΦΗΜΑ 9.** Αναλογία απαντήσεων από την διάσταση «επίβλεψη»



Τέλος στη διάσταση « ο οργανισμός ως ολότητα » και στην ερώτηση «η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζομένους της» το 41,5 % απάντησαν ότι δεν είναι σίγουροι.

**ΓΡΑΦΗΜΑ 10.** Αναλογία απαντήσεων από την διάσταση « ο οργανισμός ως ολότητα »



Όσο αφορά τους οργανωσιακούς παράγοντες (αυτονομία, ασφάλεια στην εργασία και διαχείριση χρόνου) οι εργαζόμενοι απάντησαν σ' ένα μεγάλο ποσοστό ότι έχουν αυτονομία στην εργασία τους. Συγκεκριμένα στην ερώτηση «περνάει ο λόγος στη δουλειά μου» απάντησαν 53% ότι συμφωνούν. Για την ασφάλεια στην εργασία τους παρατηρούμε ότι τα μεγαλύτερα ποσοστά είναι ανάμεσα στο «δεν είμαι σίγουρος/η» και στο ότι συμφωνούν ότι είναι ικανοποιημένοι για την σιγουριά στη δουλειά τους. Ωστόσο στην ερώτηση για το μέλλον που τους προσφέρει η δουλειά αυτή απάντησαν κατά 40,4% ότι δεν είναι σίγουροι. Στην ερώτηση κατά πόσο θεωρούν οι εργαζόμενοι ότι διαχειρίζονται σωστά τον χρόνο τους και είναι

αποδοτικοί τα μεγαλύτερα ποσοστά ήταν ανάμεσα στην απάντηση ότι σπάνια έως μερικές φορές δεν διαχειρίζονται τον χρόνο τους καλά.

Όσο αφορά τους δύο οργανωσιακούς παράγοντες (ασάφεια ρόλων και σύγκρουση ρόλων), οι εργαζόμενοι απάντησαν σε ένα μεγάλο ποσοστό ότι υπάρχει σαφήνεια ρόλων, ενώ στη σύγκρουση ρόλων φαίνεται ότι οι απαντήσεις τους διαφέρουν σε κάποιες ερωτήσεις. Είναι χαρακτηριστικό ότι οι ερωτήσεις που αφορούν την σαφήνεια των ρόλων τους οι εργαζόμενοι απάντησαν ότι «συμφωνούν» και «συμφωνούν απόλυτα» στο ότι οι ρόλοι τους είναι σαφείς και ξεκάθαροι, καθώς και ότι γνωρίζουν ακριβώς πόση εξουσία και ευθύνη έχουν στη δουλειά τους και τι περιμένουν οι άλλοι απ' αυτούς. Όσο αφορά την σύγκρουση των ρόλων οι εργαζόμενοι στην ερώτηση «στη δουλειά μου ασχολούμαι με πράγματα που το καθένα θέλει διαφορετική αντιμετώπιση» το 38,7% απάντησαν ότι συμφωνούν ενώ το 45,2% απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα. Στην ίδια ενότητα ερωτήσεων στην ερώτηση αν «στη δουλειά μου ασχολούμαι με ανώφελα πράγματα το 59,1% απάντησε ότι διαφωνεί απόλυτα.



**ΠΙΝΑΚΑΣ 5.** Περιγραφική Στατιστική Ανάλυση

<b>Αυτονομία</b>	<b>ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ</b>	<b>ΔΙΑΦΩΝΩ</b>	<b>ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ</b>	<b>ΣΥΜΦΩΝΩ</b>	<b>ΣΥΜΦ ΩΝΩ ΑΠΟΛΥ ΤΑ</b>
	%	%	%	%	%
Περνάει ο λόγος στην δουλειά μου	3,2	2,1	24,5	53,2	17
Έχω αρκετή εξουσία για να κάνω ότι πιστεύω ότι είναι καλύτερο	4,3	10,6	33	36,2	16
Η δουλειά μου, μου επιτρέπει να πάρω πολλές αποφάσεις μόνος μου	3,2	5,4	24,7	50,5	16
Έχω αρκετή ελευθερία για το πώς θα εκτελέσω την δουλειά μου			16	48,9	35,1
<b>Ασφάλεια στην Εργασία</b>					
Σιγουριά της δουλειάς αυτής	9,6	11,7	30,9	34	13,8
Μελλοντική ασφάλεια που μου προσφέρει αυτή η δουλειά	14,9	13,8	40,4	26,6	4,3
Σταθερή απασχόληση που μου προσφέρει αυτή η δουλειά	16	11,7	28,7	35,1	8,5
Σταθερότητα αυτής της δουλειάς	13,8	17	33	28,7	7,4
<b>Διαχείριση Χρόνου</b>					
Θεωρώ ότι δεν μπορώ να είμαι αποδοτικός /η και να έχω αρκετή ποιότητα στην εργασία μου μέσα στον χρόνο που έχω στη διάθεση μου	20,4	34,4	30,1	9,7	5,4

<b>Ασάφεια ρόλων</b>	%	%	%	%	%
Γνωρίζω πόση εξουσία έχω στη δουλειά μου	2,2	4,3	15,1	35,5	43
Στη δουλειά μου υπάρχουν ξεκάθαροι και προγραμματισμένοι στόχοι	3,2	8,6	15,1	36,6	36,6
Μοιράζω σωστά τον χρόνο μου	1,1	1,1	4,3	35,5	58,1
Γνωρίζω ποιες είναι οι ευθύνες μου	1,1	2,2	12,9	38,7	45,2
Οι επεξηγήσεις που μου δίνονται στη δουλειά μου για το τι πρέπει να γίνει είναι ξεκάθαρες	4,3	6,5	15,1	40,9	33,3
<b>Σύγκρουση ρόλων</b>					
Στη δουλειά μου ασχολούμαι με πράγματα που το καθένα θέλει διαφορετική αντιμετώπιση		6,5	9,7	38,7	45,2
Μου ανατίθενται εργασίες χωρίς να υπάρχει η απαιτούμενη βοήθεια	22,6	20,4	23,7	23,7	9,7
Πρέπει να έρθω σε σύγκρουση με κανόνες	18,3	26,9	24,7	22,6	7,5
Εργάζομαι με πολλές ομάδες	22,8	13	13	37	14
Στη δουλειά, μου ζητούν να κάνω αντιφατικά πράγματα	31,2	28	16	20,4	4,3
Στη δουλειά μου κάνω πράγματα τα οποία γίνονται αποδεκτά μόνο από ορισμένα άτομα	31,2	28	16	20,4	4,3
Μου αναθέτουν εργασίες χωρίς τους επαρκείς πόρους	20,4	18,3	23,7	24,7	12,9
Στη δουλειά μου ασχολούμαι με ανώφελα πράγματα	59,1	24,7	8,6	5,4	2,2

## 5.5 Ανάλυση και δικαιολόγηση αποτελεσμάτων που αφορούν τους στόχους με παράλληλη δικαιολόγηση ή απόρριψη των υποθέσεων ( με Advanced Statistics)

Στον πρώτο ερευνητικό στόχο θα διερευνήσουμε εάν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων καθηγητών φυσικής αγωγής συσχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση ή όχι. Συγκεκριμένα θα γίνει συσχέτιση του φύλου και της ηλικίας, αφού πολλές έρευνες μέχρι τώρα έχουν εντοπίσει ότι υπάρχει σχέση των δύο αυτών μεταβλητών.

### 1<sup>η</sup> Ερευνητική Υπόθεση

*H1,1: Υπάρχει συσχέτιση των δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος με την επαγγελματική εξουθένωση.*

*H1,0: Δεν υπάρχει συσχέτιση των δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος με την επαγγελματική εξουθένωση.*

Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά που θα χρησιμοποιηθούν για τον έλεγχο της παρούσας υπόθεσης είναι το φύλο και η ηλικία. Πριν από τον έλεγχο της υπόθεσης, η μεταβλητή «επαγγελματική εξουθένωση» ελέγχεται σχετικά με το εάν ακολουθεί την κανονική κατανομή, μέσω της εντολής 1 sample KS test του SPSS.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 6.** Έλεγχος κανονικότητας (1 sample KS)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ
N		94
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	1.7935
	Std. Deviation	.45124
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.042
Kolmogorov-Smirnov Z		.614
Asymp. Sig. (2-tailed)		.845

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Παρατηρούμε από τα αποτελέσματα του ελέγχου, ότι ο δείκτης  $\text{sig}=0,845 > 0,05$  γεγονός που μας κάνει να αποδεχτούμε την υπόθεση της κανονικότητας της κατανομής. Στη συνέχεια, προχωρούμε στον έλεγχο της υπόθεσης μέσω της εντολής independent sample t-test, έτσι ώστε να διαπιστώσουμε τη σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με το φύλο των ερωτώμενων.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 7.** Έλεγχος της σχέσης επαγγελματικής εξουθένωσης με το φύλο

**Group Statistics**

Φύλο		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ	ΑΝΔΡΑΣ	50	1.8298	.47751	.06753
	ΓΥΝΑΙΚΑ	43	1.7540	.42588	.06495

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
								95% Confidence Interval of the Difference		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ	Equal variances assumed	.233	.630	.803	91	.424	.07585	.09451	-.11188	.26358
	Equal variances not assumed			.810	90.869	.420	.07585	.09369	-.11027	.26196

Σύμφωνα με τον πίνακα 7, κοιτάζοντας τον μέσο όρο (mean) παρατηρούμε ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες έχουν χαμηλό βαθμό επαγγελματικής εξουθένωσης. Από τον έλεγχο της υπόθεσης μέσω της independent sample t-test παρατηρούμε ότι το  $\text{sig}=0.424 > 0.05$ , επομένως αυτή η διαφορά στους μέσους όρους, δεν θα ισχύει στο γενικότερο πληθυσμό, με επίπεδο εμπιστοσύνης 95% (δεν είναι στατιστικά σημαντική). Δεν υπάρχει συσχέτιση του φύλου όσο αφορά το δείγμα με την επαγγελματική εξουθένωση αφού το  $\text{sig}=0.424 > 0.05$ , οπότε επιβεβαιώνεται η  $H_{1,0}$ .

Στη συνέχεια ελέγχουμε την ύπαρξη συσχέτισης της εξουθένωσης με την ηλικία. Επειδή και οι 2 μεταβλητές είναι ποσοτικές, χρησιμοποιούμε το συντελεστή συσχέτισης του Pearson. Τα αποτελέσματα φαίνονται στον πίνακα 8.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 8.** Συντελεστής συσχέτισης Pearson μεταξύ ηλικίας και εξουθένωσης

<b>Correlations</b>			
		ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ	Ηλικία
ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ	Pearson Correlation	1	<b>.190</b>
	Sig. (2-tailed)		.070
Ηλικία	Pearson Correlation	<b>.190</b>	1
	Sig. (2-tailed)	.070	

Παρατηρούμε ότι ο δείκτης έχει τιμή 0,19 (ασθενής θετική συσχέτιση), δηλαδή όσο μεγαλώνει η ηλικία αυξάνεται η επαγγελματική εξουθένωση, εντούτοις η συσχέτιση της ηλικίας με την επαγγελματική εξουθένωση γίνεται δεκτή όχι στο επίπεδο 95%, αλλά στο 90% (sig=0,07 <0,10).

Στον δεύτερο ερευνητικό στόχο θα διερευνήσουμε εάν η επαγγελματική εξουθένωση των καθηγητών φυσικής αγωγής συσχετίζεται με οργανωσιακούς παράγοντες όπως αυτών της σύγκρουσης και της ασάφειας των ρόλων στον χώρο της εργασίας. Πολλές μελέτες έχουν δείξει ότι οι δύο αυτοί παράγοντες επηρεάζουν δυσμενώς την ψυχική υγεία του εργαζόμενου ο οποίος καλείται να εκπληρώσει τα επαγγελματικά του καθήκοντα (Αμαραντίδου, Κουστέλιος 2011).

## **2<sup>η</sup> Ερευνητική Υπόθεση**

**H2,1:** Ο βαθμός επαγγελματικής εξουθένωσης σχετίζεται με τους οργανωσιακούς παράγοντες (ασάφεια ρόλων, σύγκρουση ρόλων).

**H2,0:** Ο βαθμός επαγγελματικής εξουθένωσης δεν σχετίζεται με τους οργανωσιακούς παράγοντες (ασάφεια ρόλων, σύγκρουση ρόλων).

**ΠΙΝΑΚΑΣ 9.** Έλεγχος της σχέσης επαγγελματικής εξουθένωσης με την ασάφεια και τη σύγκρουση ρόλων

Correlations				
		ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ	ΣΑΦΗΝΕΙΑ ΡΟΛΩΝ	ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΡΟΛΩΝ
ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ	Pearson Correlation	1	-.381**	.440**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
ΣΑΦΗΝΕΙΑ ΡΟΛΩΝ	Pearson Correlation	-.381**	1	-.379**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΡΟΛΩΝ	Pearson Correlation	.440**	-.379**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	

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

Παρατηρούμε ότι η εξουθένωση έχει αρνητική συσχέτιση με τη σαφήνεια ρόλων με συντελεστή συσχέτισης -0,381 (αρνητικό πρόσημο) και θετική συσχέτιση με τη σύγκρουση ρόλων με συντελεστή 0,440. Όλες οι συσχετίσεις είναι στατιστικά σημαντικές στο 95% επίπεδο εμπιστοσύνης (sig=0,000 <0,05).

Στον τρίτο ερευνητικό στόχο θα διερευνήσουμε εάν υπάρχει συσχέτιση των δημογραφικών χαρακτηριστικών με την επαγγελματική ικανοποίηση, αφού πολλές έρευνες έχουν μελετήσει την σχέση τόσο της ηλικίας όσο και του φύλου σε σχέση με την ικανοποίηση (Κορμικιάρη κ.ά 2013).

### **3<sup>η</sup> Ερευνητική Υπόθεση**

**H3,1:** Υπάρχει συσχέτιση των δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος με την επαγγελματική ικανοποίηση.

**H3,0:** Δεν υπάρχει συσχέτιση των δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος με την επαγγελματική ικανοποίηση.

Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά που θα χρησιμοποιηθούν για τον έλεγχο της παρούσας υπόθεσης είναι το φύλο και η ηλικία. Πριν από τον έλεγχο της υπόθεσης, η μεταβλητή «ικανοποίηση» ελέγχεται σχετικά με το εάν ακολουθεί την κανονική κατανομή, μέσω της εντολής 1 sample KS test του SPSS.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 10.** Έλεγχος κανονικότητας (1 sample KS)

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ
		H
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	3.4797
	Std. Deviation	.47653
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.043
Kolmogorov-Smirnov Z		.717
Asymp. Sig. (2-tailed)		.683

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Παρατηρούμε από τα αποτελέσματα του ελέγχου, ότι ο δείκτης  $sig=0,683 > 0,05$  γεγονός που μας κάνει να αποδεχτούμε την υπόθεση της κανονικότητας της κατανομής. Στη συνέχεια, προχωρούμε στον έλεγχο της υπόθεσης μέσω της εντολής independent sample t-test, έτσι ώστε να διαπιστώσουμε τη σχέση της ικανοποίηση με το φύλο των ερωτώμενων. Σχετικά με τον έλεγχο της συσχέτισης με φύλο και την ικανοποίηση, χρησιμοποιήθηκε η εντολή independent samples t-test.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 11.** Έλεγχος της σχέσης επαγγελματικής ικανοποίησης με το φύλο.

**Group Statistics**

Φύλο		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	ΑΝΔΡΑΣ	53	3.5623	.45714	.06279
	ΓΥΝΑΙΚΑ	45	3.3500	.46305	.06903

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
								95% Confidence Interval of the Difference		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	Equal variances assumed	.185	.668	2.277	96	.025	.21228	.09322	.02725	.39731
	Equal variances not assumed			2.275	93.042	.025	.21228	.09332	.02698	.39758

Παρατηρούμε ότι το  $\text{sig}=0,025 < 0,05$  συνεπώς γίνεται αποδεκτή η  $H_1$ , δηλαδή υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της ικανοποίησης και του φύλου. Πιο συγκεκριμένα, οι άνδρες έχουν μέσο όρο στην ικανοποίηση 3,56 και οι γυναίκες έχουν 3,35. Μέσω του ελέγχου υπόθεσης η διαφορά αυτή θεωρείται στατιστικά σημαντική.

Σχετικά με τον έλεγχο της συσχέτισης της ηλικίας και την επαγγελματική ικανοποίηση, χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης Pearson correlation.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 12.** Έλεγχος σχέσης της επαγγελματικής ικανοποίησης με την ηλικία

Correlations			
		ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	Ηλικία
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	Pearson Correlation	1	-.138
	Sig. (2-tailed)		.177
	N	100	97
Ηλικία	Pearson Correlation	-.138	1
	Sig. (2-tailed)	.177	
	N	97	97

Παρατηρούμε ότι ο δείκτης λαμβάνει την τιμή -0.138 οπότε έχουμε ασθενή αρνητική συσχέτιση. Δηλαδή όσο αυξάνει η ηλικία, μειώνεται η επαγγελματική ικανοποίηση. Θα πρέπει όμως να αναφέρουμε ότι στο συγκεκριμένο δείγμα δεν δεχόμαστε την συσχέτιση διότι δεν θεωρείται στατιστικά σημαντική λόγω του δείκτη  $\text{sig}=0,177 > 0,05$  σε επίπεδο 95%.

Στον τέταρτο ερευνητικό στόχο διερευνούμε την συσχέτιση της ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής με οργανωσιακούς παράγοντες όπως αυτών της ασάφειας και σύγκρουσης των ρόλων στους χώρους εργασίας τους.

#### **4η Ερευνητική Υπόθεση**

***H4,1:*** Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης σχετίζεται με τους οργανωσιακούς παράγοντες (ασάφεια ρόλων, σύγκρουση ρόλων).

***H4,0:*** Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης δεν σχετίζεται με τους οργανωσιακούς παράγοντες (ασάφεια ρόλων, σύγκρουση ρόλων).



**ΠΙΝΑΚΑΣ 13.** Έλεγχος σχέσης της επαγγελματικής ικανοποίησης με την σαφήνεια ρόλων και την σύγκρουση ρόλων

		<b>Correlations</b>		
		ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ Η	ΣΑΦΗΝΕΙΑ_ ΡΟΛΩΝ	ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ_ ΡΟΛΩΝ
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	Pearson Correlation	1	.272**	-.280**
	Sig. (2-tailed)		.007	.005
	N	100	98	98
ΣΑΦΗΝΕΙΑ_ΡΟΛΩΝ	Pearson Correlation	.272**	1	-.379**
	Sig. (2-tailed)	.007		.000
	N	98	98	98
ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ_ΡΟΛΩΝ	Pearson Correlation	-.280**	-.379**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	
	N	98	98	98

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

Παρατηρούμε ύπαρξη θετικής συσχέτισης μεταξύ ικανοποίησης και σαφήνειας ρόλων (0.272 ή 27,2%) και αρνητικής συσχέτισης με την σύγκρουση ρόλων (-0.28 ή 28%). Οι συσχετίσεις είναι στατιστικά σημαντικές στο 99% επίπεδο εμπιστοσύνης.

Στον πέμπτο ερευνητικό στόχο θα διερευνήσουμε εάν συσχετίζονται η επαγγελματική ικανοποίηση με τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης και αν γνωρίζοντας τον βαθμό της μιας μεταβλητής να μπορούμε να προβλέψουμε την άλλη.

### **5<sup>η</sup> Ερευνητική Υπόθεση**

**H5,1:** Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και των τριών διαστάσεων (συναισθηματική εξάντληση, προσωπική επίτευξη, αποπροσωποποίηση) της επαγγελματικής εξουθένωσης

**H5,0:** Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και των τριών διαστάσεων (συναισθηματική εξάντληση, προσωπική επίτευξη, αποπροσωποποίηση) της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Στη συνέχεια αναλύουμε ξεχωριστά στις 3 διαστάσεις της εξουθένωσης.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 14.** Έλεγχος της σχέσης επαγγελματικής ικανοποίησης και των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης.

		Correlations			
		ΣΥΝ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	ΠΡΟΣ ΕΠΙΤΕΥΞΗ	ΑΠΟΠΡΟΣΩΠ ΟΙΗΣΗ	ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣ Η
ΣΥΝ_ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	Pearson Correlation	1	-.479**	.533**	-.446**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	94	94	94	94
ΠΡΟΣ_ΕΠΙΤΕΥΞΗ	Pearson Correlation	-.479**	1	-.465**	.176
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.091
	N	94	94	94	94
ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΙΗΣΗ	Pearson Correlation	.533**	-.465**	1	-.014
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.894
	N	94	94	94	94
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	Pearson Correlation	-.446**	.176	-.014	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.091	.894	
	N	94	94	94	100

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

Χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής συσχέτισης του Pearson όπου περιλαμβάνει την Α ενότητα του ερωτηματολογίου (επαγγελματική ικανοποίηση) σε σχέση με τη Β ενότητα (επαγγελματική εξουθένωση), όπως αυτή διαχωρίζεται σε 3 διαστάσεις σύμφωνα με την Maslach. Παρατηρούμε ότι σύμφωνα με τον πίνακα 14 ο δείκτης Pearson μεταξύ συναισθηματικής εξάντλησης και επαγγελματικής ικανοποίησης λαμβάνει τιμή -0,446 που υποδηλώνει μέτρια αρνητική συσχέτιση μεταξύ των δύο αυτών διαστάσεων (Evans, 1996). Δηλαδή όσο αυξάνει η επαγγελματική ικανοποίηση, μειώνεται η συναισθηματική εξάντληση και το αντίθετο. Εξετάζοντας το sig(2-tailed) = 0.000 παρατηρούμε ότι η συσχέτιση είναι στατιστικά σημαντική στο 99% επίπεδο εμπιστοσύνης.

Επίσης παρατηρείται ασθενής θετική συσχέτιση (Pearson = 0.176) μεταξύ των διαστάσεων της επαγγελματικής ικανοποίησης και της προσωπικής επίτευξης. Η συσχέτιση αυτή απορρίπτεται στο 95% αλλά είναι στατιστικά σημαντική στο 90% επίπεδο εμπιστοσύνης (asym sig = 0.09 < 0.10). Τέλος δεν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της αποπροσωποποίησης και της ικανοποίησης (sig=0.894 >0.05). Για καλύτερη κατανόηση της σχέσης των μεταβλητών κάνουμε μοντέλο παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την ικανοποίηση και ανεξάρτητες τις άλλες τρεις (συναισθηματική εξάντληση, προσωπική επίτευξη, αποπροσωποποίηση).

Χρησιμοποιήσαμε τη μέθοδο της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης μέσω της διαδικασίας stepwise regression του SPSS η οποία επιλέγει αυτόματα το καλύτερο μοντέλο.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 15.** Μοντέλο γραμμικής παλινδρόμησης

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.446 <sup>a</sup>	.199	.190	.42190
2	.518 <sup>b</sup>	.269	.253	.40527

a. Predictors: (Constant), ΣΥΝ\_ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ

b. Predictors: (Constant), ΣΥΝ\_ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ, ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΙΗΣΗ

Στατιστικά αποδεκτά γίνονται 2 μοντέλα με προτιμότερο το μοντέλο 2 το οποίο έχει υψηλότερο R<sup>2</sup> adjusted,

**ΠΙΝΑΚΑΣ 16.** Συντελεστής πολλαπλής παλινδρόμησης

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.269	.170		25.126	.000
	ΣΥΝ_ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	-.389	.081	-.446	-4.776	.000
2	(Constant)	4.158	.168		24.821	.000
	ΣΥΝ_ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	-.534	.092	-.612	-5.779	.000
	ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΙΗΣΗ	.260	.088	.313	2.950	.004

a. Dependent Variable: ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Ως στατιστικά σημαντικές μεταβλητές για την εκτίμηση της ικανοποίησης το μοντέλο έχει κρατήσει την συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση. Η συναισθηματική εξάντληση σχετίζεται αρνητικά με την ικανοποίηση, ενώ η αποπροσωποποίηση θετικά. Το μοντέλο γραμμικής παλινδρόμησης που στη γενική του μορφή έχει την εξίσωση ( $y=a_1*x_1+a_2*x_2+\text{σταθερός όρος}$ ) δηλαδή:

$$\text{Ικανοποίηση} = -0,534*\text{Συναισθηματική Εξάντληση} + 0,260*\text{Αποπροσωποποίηση} + 4,158$$

Άρα βάζοντας τιμές από 1 έως 5 στην συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση μπορούμε να υπολογίσουμε το βαθμό ικανοποίησης σύμφωνα με αυτό το μοντέλο.

## 5.5 Καταρτισμός πίνακα θεματοποίησης για την επιβεβαίωση/απόρριψη των υποθέσεων

**ΠΙΝΑΚΑΣ 17.** Θεματοποίηση για την επιβεβαίωση/απόρριψη των υποθέσεων που αφορούν κάθε στόχο

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ	ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ	ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΣΗ/ΑΠΟΡΡΙΨΗ
<p><b>1<sup>ος</sup> ερευνητικός στόχος:</b>            Να διερευνηθεί ο βαθμός επαγγελματικής εξουθένωσης των Κ.Φ.Α. που απασχολούνται σε μαζικά προγράμματα άθλησης των ΟΤΑ ως προς τους δύο παράγοντες : α) ατομικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία) β) οργανωσιακό περιβάλλον (σύγκρουση ρόλων, ασάφεια ρόλων)</p>	<p><b>1<sup>η</sup> ερευνητική υπόθεση:</b>  <b>H1,1:</b> Υπάρχει συσχέτιση των δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος με την επαγγελματική εξουθένωση.  <b>H1,0:</b> Δεν υπάρχει συσχέτιση των δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος με την επαγγελματική εξουθένωση.  <b>2<sup>η</sup> ερευνητική υπόθεση:</b>  <b>H2,1:</b> Ο βαθμός επαγγελματικής εξουθένωσης σχετίζεται με τους οργανωσιακούς παράγοντες (ασάφεια ρόλων, σύγκρουση ρόλων)  <b>H2,0:</b> Ο βαθμός επαγγελματικής εξουθένωσης δεν σχετίζεται με τους οργανωσιακούς παράγοντες (ασάφεια ρόλων, σύγκρουση ρόλων)</p>	<p>Επιβεβαιώνεται η H1,1 ως προς την ηλικία <b>απορρίπτεται</b> ως προς το φύλο</p> <p>Επιβεβαιώνεται η H2,1</p>

<p><b><u>2<sup>ος</sup> ερευνητικός στόχος:</u></b></p> <p>Να διερευνηθεί ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των Κ.Φ.Α. που απασχολούνται σε μαζικά προγράμματα άθλησης των ΟΤΑ ως προς τους δύο παράγοντες : α) ατομικούς - ενδογενείς παράγοντες ( φύλο, ηλικία) και β) εξωγενείς-οργανωσιακούς ( σύγκρουση ρόλων, ασάφεια ρόλων)</p>	<p><b><u>3η ερευνητική υπόθεση:</u></b></p> <p><b>H3,1:</b> Υπάρχει συσχέτιση των δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος με την ικανοποίηση</p> <p><b>H3,0:</b> Δεν υπάρχει συσχέτιση των δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος με την ικανοποίηση.</p> <p><b><u>4<sup>η</sup> ερευνητική υπόθεση:</u></b></p> <p><b>H4,1:</b> Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης σχετίζεται με τους οργανωσιακούς παράγοντες (ασάφεια - σύγκρουση ρόλων)</p> <p><b>H4,0:</b> Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης δεν σχετίζεται με τους οργανωσιακούς παράγοντες (ασάφεια - σύγκρουση ρόλων)</p>	<p><b>Επιβεβαιώνεται η H3,1</b> ως προς το φύλο, ενώ <b>απορρίπτεται</b> ως προς την ηλικία.</p> <p><b>Επιβεβαιώνεται η H4,1</b></p>
<p><b><u>3<sup>ος</sup> ερευνητικός στόχος :</u></b></p> <p>Να διερευνηθούν οι διαστάσεις της ικανοποίησης που ενδεχομένως μπορούν να προβλέψουν την επαγγελματική εξουθένωση των Κ.Φ.Α. που απασχολούνται σε μαζικά προγράμματα άθλησης των ΟΤΑ.</p>	<p><b><u>5<sup>η</sup> ερευνητική υπόθεση:</u></b></p> <p><b>H5,1:</b> Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και των τριών διαστάσεων (συναισθηματική εξάντληση, προσωπική επίτευξη, αποπροσωποποίηση) της επαγγελματικής εξουθένωσης</p> <p><b>H5,0:</b> Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και των τριών διαστάσεων (συναισθηματική εξάντληση, προσωπική επίτευξη, αποπροσωποποίηση) της επαγγελματικής εξουθένωσης.</p>	<p><b>Επιβεβαιώνεται η H5,1</b> ως προς τις δύο διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, δηλαδή ως προς την συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση ενώ <b>απορρίπτεται</b> ως προς την τρίτη διάσταση αυτής της προσωπικής επίτευξης</p>

## 6. ΕΞΑΓΩΓΗ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΩΝ

Τα στοιχεία που προέκυψαν από την έρευνα μας οδηγούν να βγάλουμε τα εξής συμπεράσματα:

- Ο Καθηγητές Φυσικής Αγωγής που δουλεύουν σε Ο.Τ.Α. έχουν χαμηλό βαθμό επαγγελματικής εξουθένωσης.
- Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι είναι περισσότερο εξουθενωμένοι από τους νεότερους.
- Η ασάφεια ρόλων και η σύγκρουση ρόλων επηρεάζουν θετικά την επαγγελματική εξουθένωση.
- Οι Καθηγητές Φυσικής Αγωγής είναι σε υψηλό βαθμό ικανοποιημένοι από την εργασία τους.
- Οι άντρες είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τις γυναίκες.
- Η ασάφεια ρόλων και η σύγκρουση ρόλων επηρεάζουν αρνητικά την επαγγελματική ικανοποίηση.
- Γνωρίζοντας τον βαθμό της επαγγελματικής εξουθένωσης μέσα από τις διαστάσεις των (συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης) μπορούμε να προβλέψουμε τον βαθμό της επαγγελματικής ικανοποίησης.
- Οι εργαζόμενοι στον χώρο εργασίας τους θεωρούν ότι έχουν μεγάλη αυτονομία, διαχειρίζονται καλά τον χρόνο τους, έχουν σχετική ασφάλεια στην εργασία τους ενώ δεν είναι σίγουροι για το μέλλον. Τέλος πιστεύουν ότι η εργασία τους είναι αξιόλογη και ότι η υπηρεσίες που προσφέρουν είναι ωφέλιμες για τους δημότες.

### 6.1 Συζήτηση

Στόχοι στην παρούσα έρευνα ήταν να μελετηθεί ο βαθμός επαγγελματικής εξουθένωσης και ικανοποίησης των Καθηγητών Φυσικής Αγωγής που εργάζονται σε μαζικά προγράμματα αθλητισμού σε Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Ακόμη διερευνήθηκαν οι βαθμοί που συσχετίζονται τόσο η ικανοποίηση όσο και η εξουθένωση με δημογραφικά και οργανωσιακά χαρακτηριστικά. Τέλος μελετήθηκε και διερευνήθηκε η μεταξύ τους σχέση και κατά πόσο η μία επηρεάζει την άλλη μεταβλητή.

Στην παρούσα έρευνα βρέθηκε ότι οι Κ.Φ.Α. βιώνουν χαμηλό βαθμό εξουθένωσης Κάτι που συμφωνεί με την θεωρία μας αφού στην Ελλάδα όλες οι μελέτες που εξετάζουν το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών ομόφωνα αναφέρουν χαμηλά επίπεδα στρες/ ή και επαγγελματικής εξουθένωσης σε καθηγητές της εκπαίδευσης (Kantas, 1996; Kokkinos, 2006). Όπως και οι (Αμαραντίδου και Κουστέλιος, 2009) οι οποίοι έκαναν έρευνα σε Κ.Φ.Α. στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Όσο αφορά το αν η επαγγελματική εξουθένωση επηρεάζεται από το φύλο, στη παρούσα έρευνα βρέθηκε ότι δεν επηρεάζεται. Σύμφωνα με την θεωρία υπάρχουν αντικρουόμενες απόψεις γι' αυτό, αφού έχει να κάνει με το αν η γυναίκα έχει εποπτικούς ρόλους ή όχι, πολλές έρευνες δείχνουν ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν μεγαλύτερη εξουθένωση από τους άντρες συναδέλφους τους (Borrill et al., 1996; Georgas and Giakoumaki, 1998; Papastylianou, 1997 ; Kantas, 2001) κάτι που δεν επιβεβαιώνεται στην παρούσα έρευνα. Όσο αφορά το πόσο επηρεάζεται η επαγγελματική εξουθένωση από την ηλικία βρέθηκε ασθενής θετική συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών, με τον συντελεστή συσχέτισης pearson να έχει τιμή 0,19 και sig=0,07>0,10 που σημαίνει ότι όσο αυξάνεται η ηλικία, αυξάνεται και η εξουθένωση. Κάτι τέτοιο επιβεβαιώνεται από την θεωρία όπου διαπιστώνεται από φιλανδική έρευνα (Aholu et al., 2006) ότι η επαγγελματική εξουθένωση αυξάνεται με την γήρανση. Αντίθετα σε έρευνα των (Maslach et al., 2001; Schaufeli & Enzmann, 1998) η επαγγελματική εξουθένωση διαπιστώνεται περισσότερο σε νεότερους εργαζόμενους απ ότι παλαιότερα.

Επίσης μελετήθηκαν οι οργανωσιακοί παράγοντες όπως αυτοί της σαφήνειας και της σύγκρουσης των ρόλων πόσο επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση. Έτσι βρέθηκε αρνητική συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωση με την σαφήνεια των ρόλων και θετική συσχέτιση με την σύγκρουση των ρόλων, δηλαδή όσο μειώνεται η σαφήνεια των ρόλων τόσο αυξάνεται η επαγγελματική εξουθένωση , ενώ όσο αυξάνεται η σύγκρουση των ρόλων τόσο αυξάνεται και η εξουθένωση. Κάτι τέτοιο συμφωνεί με την θεωρία όπου πολλές έρευνες συμφωνούν ότι τόσο η σύγκρουση ρόλων όσο και η ασάφεια ρόλων (Low et al., 2001) είναι σημαντικοί παράγοντες οι οποίοι οδηγούν σε επαγγελματική εξουθένωση.

Στον δεύτερο ερευνητικό στόχο διερευνήθηκε κατά πόσο επηρεάζουν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά την επαγγελματική ικανοποίηση. Και στα δύο φύλα η ικανοποίηση βρέθηκε να είναι σε υψηλό βαθμό. Αυτό συμφωνεί με την θεωρία όπου

ορισμένες μελέτες δείχνουν ότι οι εκπαιδευτικοί αναφέρουν σχετικά υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης από την εργασία τους (Borg & Riding, 1991b). Σε μελέτη στο χώρο της ελληνικής εκπαίδευσης που έγινε σε διδάσκοντες σε επίπεδο πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Koustelios & Kousteliou, 2001) η αναφερόμενη βαθμολογία για την επαγγελματική ικανοποίηση κυμαινόταν σε χαμηλά έως μέτρια επίπεδα, σε σχέση με διάφορες πτυχές της εργασίας. Στη συνέχεια μελετήθηκε πόσο το φύλο επηρεάζει την ικανοποίηση. Συγκεκριμένα μέσω της ερευνητικής υπόθεσης εάν επηρεάζεται η ικανοποίηση από το φύλο των εργαζομένων βρέθηκε ότι το  $\text{sig}=0,025 < 0,05$  συνεπώς υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της ικανοποίησης και του φύλου. Πιο συγκεκριμένα, οι άνδρες έχουν μέσο όρο στην ικανοποίηση 3,56 και οι γυναίκες έχουν 3,35. Μέσω του ελέγχου υπόθεσης η διαφορά αυτή θεωρείται στατιστικά σημαντική. Κάτι τέτοιο δεν συμφωνεί με μεγάλο μέρος των ερευνών οι οποίες διαπιστώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση στις γυναίκες απ' ότι στους άντρες (Aydin A., et al. 2012), οι (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2007). Στον έλεγχο της υπόθεσης εάν η ηλικία επηρεάζει την ικανοποίηση στην παρούσα έρευνα βρέθηκε ότι δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών αυτών. Κάτι τέτοιο δεν συμφωνεί με ένα μεγάλο αριθμό ερευνών έχουν εξετάσει τη σχέση της ηλικίας των εργαζομένων με την επαγγελματική ικανοποίηση. Από τα αποτελέσματα αυτών των ερευνών φαίνεται ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι δηλώνουν περισσότερο ικανοποιημένοι απ' ότι οι νεότεροι (Doering M. et al., 1983).

Στην ερευνητική υπόθεση εάν οι οργανωσιακοί παράγοντες όπως αυτοί της ασάφειας και της σύγκρουσης ρόλων επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση, βρέθηκε ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ τους. Πιο συγκεκριμένα υπάρχει θετική συσχέτιση με την σαφήνεια ρόλων και αρνητική συσχέτιση με την σύγκρουση ρόλων. Δηλαδή όσο οι ρόλοι γίνονται πιο σαφείς αυξάνεται και η ικανοποίηση, αντίθετα όσο αυξάνεται η σύγκρουση των ρόλων τότε μειώνεται και η ικανοποίηση. Αυτά τα ευρήματα συμφωνούν με ένα μεγάλο αριθμό ερευνών που συμφωνούν ότι η ασάφεια και η σύγκρουση ρόλων είναι δύο από τα χαρακτηριστικά του οργανωσιακού περιβάλλοντος που επηρεάζουν αρνητικά την επαγγελματική ικανοποίηση του εργαζόμενου (Αργυράκης κ.α. 2005; Koustelios & Kousteliou, 1998; Koustelios et al. 2004; Wood et al 1998) και κάνουν τους εργαζόμενους να μην έχουν εργασιακή δέσμευση και κατ' επέκταση χαμηλή παραγωγικότητα (Jackson & Schuler, 1985; Rizo et al., 1970).



Στον πέμπτο ερευνητικό στόχο ελέγχτηκε η συσχέτιση της επαγγελματικής ικανοποίησης με τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και προσωπική επίτευξη). Παρατηρούμε ότι ο δείκτης Pearson μεταξύ συναισθηματικής εξάντλησης και επαγγελματικής ικανοποίησης λαμβάνει τιμή -0,446 που υποδηλώνει μέτρια αρνητική συσχέτιση μεταξύ των δύο αυτών διαστάσεων (Evans, 1996). Δηλαδή όσο αυξάνει η επαγγελματική ικανοποίηση, μειώνεται η συναισθηματική εξάντληση. Εξετάζοντας το  $\text{sig}(2\text{-tailed}) = 0.000$  παρατηρούμε ότι η συσχέτιση είναι στατιστικά σημαντική στο 99% επίπεδο εμπιστοσύνης. Κάτι που συμφωνεί με προηγούμενες έρευνες όπως προαναφέρθηκε στην θεωρία μας όπου τα αποτελέσματά τους, έδειξαν μια μέτρια έως υψηλή συσχέτιση ( Pisanti et al., 2003; Bhana and Haffejee, 1996; Dolan, 1987; Koeske and Kirk, 1994; Pines et al., 1980). Επίσης από τις τρεις διαστάσεις της εξουθένωσης η συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση κρίθηκαν εκείνες που θα μπορούσαν να προβλέψουν την επαγγελματική ικανοποίηση.

## **6.2 Πρακτική εφαρμογή των αποτελεσμάτων**

Σίγουρα τα αποτελέσματα θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν τόσο σε επίπεδο διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού σε Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, όσο και στην Γενική Γραμματεία Αθλητισμού, αφού ένα μεγάλο ποσοστό εργαζομένων είναι ωρομίσθιοι οι οποίοι προσλαμβάνονται από του δήμους μέσω της Γενικής Γραμματείας Αθλητισμού. Μέσω των στοιχείων που προκύπτουν από την έρευνα βγαίνουν συμπεράσματα που αφορούν το πόσο είναι ικανοποιημένοι και εξουθενωμένοι η συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων.

## **6.3 Συστάσεις**

Σε μελλοντικές μελέτες ο ερευνητής θα μπορούσε να μελετήσει μεγαλύτερο δείγμα εργαζομένων, αφού κάτι τέτοιο θα μπορούσε να μας δώσει μια πιο ολοκληρωμένη και αξιόπιστη εικόνα για τους συγκεκριμένους εργαζόμενους. Επίσης και αν υπολογίσουμε το γεγονός ότι η έρευνα γίνεται εν μέσω οικονομικής κρίσης θα μπορούσε παρόμοια έρευνα να γίνει μετά από μερικά χρόνια για να διαπιστωθούν αλλαγές που έχουν να κάνουν με την οργανωσιακή συμπεριφορά των εργαζομένων ως προς τις δυο μεταβλητές που ερευνήθηκαν στην παρούσα εργασία. Έτσι μια

έρευνα που θα μελετήσει την ικανοποίηση σε σχέση με τον μισθό θα μπορούσε να μας δώσει πληροφορίες σε σχέση με την συμπεριφορά του εργαζόμενου. Αυτό θα μπορούσε να συνδυαστεί και με την σχέση εργασίας του εργαζόμενου με τον οργανισμό, αφού όσο και περισσότερο οι οργανισμοί απασχολούν εργαζόμενους με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, ή ωρομίσθιους.

#### **6.4 Περιορισμοί της έρευνας**

Επιλέγοντας τη φιλοσοφία του θετικισμού και προσεγγίζοντας το θέμα μας με παραγωγική προσέγγιση και στρατηγική έρευνας την ποσοτική η έρευνα μας υπόκεινται σε κάποιους περιορισμούς. Ο θετικισμός σαν φιλοσοφία περιορίζεται σε ήδη υπάρχουσες θεωρίες και καλείτε να τις απορρίψει ή να τις δεχτεί. Σε αντίθεση με την φαινομενολογία από την οποία προκύπτουν νέα και εμπλουτισμένα δεδομένα. Ο δεύτερος περιορισμός προκύπτει από τον αριθμό ατόμων που θα έχει το δείγμα μας, το γεγονός ότι θα γίνει σε Ο.Τ.Α. της Αττικής στερεί την εικόνα της επαρχίας ή άλλων μεγάλων πόλεων της Ελλάδας. Παρόλα αυτά όμως οι δήμοι στους οποίους έγινε η έρευνα είναι από τους πιο πολυπληθής σε ανθρώπινο δυναμικό του συγκεκριμένου κλάδου.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αμαραντίδου Σ. (2010). «Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών: Μια διαχρονική μελέτη». Διδακτορική διατριβή
- Αγαγιώτου, Σ. (2011). *Το εργασιακό άγχος των κοινωνικών λειτουργών και η σχέση του με την εργασιακή δέσμευση και τη συναισθηματική νοημοσύνη*. Διπλωματική εργασία, ΠΑΜΑΚ.
- Αργυράκης, Π., Κουστέλιος, Α., Διγγελίδης, Ν., & Χρόνη, Σ. (2005). *Σύγκρουση ρόλων, ασάφεια ρόλων και επαγγελματική ικανοποίηση σε δείγμα εργαζομένων στην ΟΕΟΑ «ΑΘΗΝΑ2004»*. Περιοδικό Διοίκησης Αθλητισμού και Αναψυχής, 2, 15-29.
- Alexander. M.. & Hegarty. J. (2000). *Measuring staff burnout in a community home*. *British Journal of Developmental Disabilities*. 46. 51-62.
- A.-S. Antoniou F. Polychroni A.-N. Vlachakis, (2006), "Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 Iss 7 pp. 682 – 690.
- Antoniou, A.S. (1999), "Personal traits and professional burnout in health professionals", *Archives of Hellenic Medicine*, Vol. 16 No. 1, pp. 20-8.
- Antoniou, A.S., Davidson, M.J. and Cooper, C.L. (2003), "Occupational stress, job satisfaction and health state in male and female junior hospital doctors in Greece", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 18, pp. 592-621.
- Antoniou, A.S., Polychroni, F. and Walters, B. (2000), "Sources of stress and professional burnout of teachers of special educational needs in Greece", *Proceedings of the International Conference of Special Education, ISEC 2000, Manchester, 24-28 July, UK*.
- Aluja, A., Blanch, A. and Garcia, L.F. (2005), "Dimensionality of the Maslach Burnout Inventory in school teachers: a study of several proposals", *European Journal of Psychological Assessment*, Vol. 21 No. 1, pp. 67-76.
- Al-Rubaish, A.M., Rahim, S.I.A., Abumadini, M.S., & Wosornu, L. (2011). *Academic job satisfaction questionnaire: construction and validation in Saudi Arabia*. *Journal of Family and Community Medicine*, 18(1), 1–7.
- Aydin, A., Uysal, S., & Sarier, Y. (2012). *The effect of gender on job satisfaction of teachers: a meta-analysis study*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 46, 356–362.
- Bachkirova, T. (2005). *Teacher stress and personal values: An exploratory study*. *School Psychology International*, 26(30), 340–352.
- Blase', J. J. (1986). *A qualitative analysis of sources of teacher stress: Consequences for performance*. *American Educational Research Journal*, 23(1), 13–40.

Borrill, C., Wall, T. and West, M. (1996), *Mental Health of the Workforce in NHS Trusts, Phase 1.Final Report*, Institute of Work Psychology, University of Sheffield and Department of Psychology, University of Leeds, Leeds

Borg, M., & Riding, R. J. (1991a). *Stress in teaching: A study of occupational stress and its determinants, job satisfaction and career commitment among primary school teachers*. *Educational Psychology*, 11, 59–76.

Borg, M., & Riding, R. J. (1991b). *Occupational stress and satisfaction in teaching*. *British Educational Research Journal*, 17, 263–282.

Brouwers, A. and Tomic, W. (2000), “A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management”, *Teaching and Teacher Education*, Vol. 16, pp. 239-53.

Bhana, A. and Haffeejee, N. (1996), “Relation among measures of burnout, job satisfaction, and role dynamics for a sample of South African child-care social workers”, *Psychological Reports*, Vol. 79 No. 2, pp. 431-4.

Byrne, B.M. (1991), “Burnout: investigating the impact of background variables for elementary, intermediate, secondary, and university educators”, *Teaching and Teacher Education*, Vol. 7, pp. 197-209.

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

Bradley, H.B. (1969).*Community-based treatment for young adult offenders*. *Crime and Delinquency*, 15, 359-370.

Baron, R. (1986), *Behavior in Organizations*, Allyn and Bacon, Newton, MA.

Bedeian, A., Ferris, G. and Kackmar, K. (1992), “Age, tenure, and job satisfaction: a tale of two perspectives”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 6, pp. 305-14.

Beehr, T., Walsh, J. and Taber, T. (1976), “Relationship of stress to individually and organizationally valued states: higher order needs as a moderator”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 61, pp. 41-7

Behrman, D. and Perreault, W. (1984), “A role stress model of the performance and satisfaction of industrial salesperson”, *Journal of Marketing*, Vol. 48, pp. 9-21.

Bell, J. (1997) *Μεθοδολογικός σχεδιασμός Παιδαγωγικής και Κοινωνικής Έρευνας*, Αθήνα, εκδόσεις Gutenberg.

Burke, R. J., Shearer, J. & Desza, E. (1984). Burnout among men and women in police work: An examination of the Chermis model. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 7(2), 162-188.

Boles, J. and Babin, B. (1996), "*On the front lines: stress, conflict, and the customer service provider*", *Journal of Business Research*, Vol. 37, pp. 41-50.

Campbell, K.T. and Taylor, D.L. (1996), "*Canonical correlation analysis as a general linear model: a heuristic lesson for teachers and students*", *The Journal of Experimental Education*, Vol. 64 No. 2, pp. 157-71.

Carlile, C. (1985), "*Reading teacher burnout: the supervisor can help*", *Journal of Reading*, Vol. 28, pp. 590-3.

Cooper, C. and Kelly, M. (1993), "*Occupational stress in head teachers: a national UK study*", *British Journal of Educational Psychology*, Vol. 63, pp. 130-43.

Chan, K. W. (2005, November 27th–December 1st). *In-service teachers' perception of teaching as a career – Motives and commitment in teaching. Paper presented at the AARE International Education Research Conference 2005*, The University of Western Sydney, Parramatta Campus, Australia.

Chaplain, R. P. (1995). *Stress and job satisfaction: A study of English primary school teachers*. *Educational Psychology*, 15, 473–490.

Claxton, G. (1989). *Being a teacher: A positive approach to change and stress*. London: Cassell

Clark, A.E. (1996). *Job satisfaction in Britain*. *British Journal of Industrial Relations*, 34(2), 189-217.

Clark, A. E. (1995). *Wagrowth and job satisfaction: evidence for a relative utility function*. Mimeo, CEPREMAP.

Clark, A. E. (1997). *Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?* *Labour Economics*, 4(4), 341–372.

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

Coladarci, T. (1992). *Teachers' sense of efficacy and commitment to teaching*. *Journal of Experimental Education*, 60(4), 323-337.

Cross, D. (1973). *The worker opinion survey: A measure of shop-floor satisfaction*. *Occupation Psychology*, 47, 193-208

Cronbach, L.J. (1951). "*Coefficient alpha and the internal structure of tests*". *Psychometrika*, 16 (3): 297–334

Chapman, D. W., & Lowther, M. A. (1982). *Teachers' satisfaction with teaching*. *Journal of Educational Research*, 75, 241–247.

Chang, E. & Hancock, K. (2003). *Role stress and role ambiguity in new nursing graduates in Australia. Nursing and Health Sciences*, 5, 155-163.

Dawis, R. and Lofquist, L. (1984), *A Psychological Theory of Work Adjustment*, University of Minnesota Press, Minneapolis.

Dolan, N. (1987), “*The relationship between burnout and job satisfaction in nurses*”, *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 12 No. 1, pp. 3-12.

Doering, M., Rhodes, S. R. & Schuster, M. (1983). *The aging workers*. CA: Sage. Flowers, V.S., & Hughes, C.L. (1973). Why employees stay. *Harvard Business Review*, 51, 49-60. Glenn, N. D., Taylor, P.A., & Weaver, C. D. (1977). Age and job satisfaction among males and females: a multivariate, multisurvey study. *Journal of Applied Psychology*, 62, 189-193.

Doherty, A. (1998) “*Managing our human resources: a review of organizational behavior in sport*”, *sport management review* vol.1, pp.1-24

De Nobile, J. J., & McCormick, J. (2005, November 27th–December 1st). *Job satisfaction and occupational stress in Catholic primary schools. Paper presented at the Annual Conference of the Australian Association for Research in Education, Sydney*

Elo A.L., Leppanen A., Lindstrom K. & Ropponen T. (1992). *OSQ, Occupational Stress Questionnaire—User's Instructions. Reviews 19. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.*

Edelwich, J. & Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions. New York: Human Services Press*

Etzion, D. and Pines, A. (1986). *Sex and culture in burnout and coping among human service professionals: a social psychological perspective. Journal of Cross Cultural Psychology*, 17, 191-209.

Folkman, S., Lazarus, R. S., Pimley, S. & Novacek, J. (1987). *Age differences in stress and coping processes. Psychology and Aging*, 2, 171-184.

Forlin, C. (2001), “*Inclusion: identifying potential stressors for regular class teachers*”, *Educational Research*, Vol. 43, pp. 235-45.

Friedman, I. A., & Farber, B. A. (1992). *Professional self-concept as a predictor of teacher burnout. Journal of Educational Research*, 86(1), 28–35.

Freudenberger, H. (1980), *Burnout, Doubleday, New York, NY.*

Freudenberger, H. (1974), *Staff burnout Journal of social Issues*, 30, 159-165

Freudenberger, H. (1975), *The staff burnout Syndrome in Alternative Institutions, Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 12, 73, 82

Gann, M. L. (1979). *The role of personality factors and job characteristics in burnout: A study of social service workers*. Unpublished doctoral dissertation, University of California at Berkeley.

Georgas, J. and Giakoumaki, E. (1984), "Psychosocial stress, symptoms and anxiety of male and female teachers in Greece", *Journal of Human Stress*, Vol. 10, pp. 191-7.

Greenglass, E. (1991). *Burnout and gender: theoretical and organizational implications*. *Canadian Psychology*, 32, 562-574.

Glickman, C. & Tamashiro, R. (1982). *A comparison of first-year, fifth-year, and former teachers on efficacy, ego development, and problem solving*. *Psychology in Schools*, 19, 558-562.

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

Chapman, D. W. & Lowther, M. A. (1982). *Teachers' satisfaction with teaching*. *Journal of Educational Research*, 75, 241-247.

Henkens, K. and Van Solinge, H. (2003), *Het Eindspel: Werknemers, hun Partners en Leidinggevenden over Uittreden uit het Arbeidsproces*, Koninklijke Van Gorkum BV, Assen

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

Handyside, J. D. (1961). *Satisfactions and aspirations*. *Occupational Psychology*, 35, 213-243.

Henkens K. Leenders M., (2010), "Burnout and older workers' intentions to retire", *International Journal of Manpower*, Vol. 31 Iss 3 pp. 306 – 321

Hendrickson, B. (1979) . *The teacher Burnout: How to Recognize it? What to do about it*. *Learning* , 7(5), 37-39.

Herzberg, F. I., Mausner, B., Peterson, R. O., & Capwell, D. R. (1957). *Job attitudes: review of research and opinion*. Pittsburgh, PA: Psychological Service of Pittsburgh.

Herzberg, F., (1959). *The Motivation to Work*, New York, John Wiley and Sons.

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B.B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons Inc.

Herzberg, F. (1987). *One more time: How do we motivate employees?* *Harvard Business Review*, 87, 109-117.

Θεοδωράκης, Ν., Κούλη, Ο. & Κουστέλιος, Α. (2003). «Ο ρόλος των οργανωσιακών παραγόντων στην επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων σε γυμναστήρια».

Φυσική Αγωγή και Αθλητισμός, 50, 22-32.

Kaiser, L.C. (2007). *Gender job satisfaction differences across Europe: an indicator for labor market modernization*. *International Journal of Manpower*, 28 (1), 75–94

Kantas, A. (2001), “*Factors of stress and occupational burnout of teachers*”, in Vasilaki, E., Triliva, S. and Besevegis, kai E. (Eds), *Stress, Anxiety and Intervention*, Ellinika Grammata, Athens, pp. 217-29.

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

Kickul, J. and Posig, M. (2001), “*Supervisory emotional support and burnout: an explanation of reverse buffering effects*”, *Journal of Managerial Issues*, Vol. 13 No. 3, pp. 328-44

Kyriacou, C. (2001). *Teacher stress: Directions for future research*. *Educational Review*, 53(1), 28–35.

Kyriacou, C. (1987), “*Teacher stress and burnout: an international review*”, *Educational Research*, Vol. 29 No. 2, pp. 146-52.

Κυριαζόπουλος Π., Σαμαντά Ειρ. (2011) *Μεθοδολογία έρευνας εκπόνησης Διπλωματικών εργασιών*, Αθήνα, εκδόσεις Σύγχρονη Εκδοτική.

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

Koustelios, A. (1991), “*The relationships of organizational cultures and job satisfaction in three selected industries in Greece*”, unpublished Doctoral dissertation, University of Manchester, Manchester.

Koustelios, A., & Kousteliou, I. (1998). *Relations among measures of job satisfaction, role conflict, and role ambiguity for a sample of Greek teachers*. *Psychological Reports*, 82, 131-136

Koustelios, A. & Tsigilis, N. (2005). *The relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: a multivariate approach*. *European Physical Education Review*. 11(2). 189-203

Koustelios, A., Theodorakis, N., & Goulimaris, D., (2004). *Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece*. *The International Journal of Education Review*, 11(2), 189-203.

Koustelios, A. & Bagiatis, K. (1997). *The employee satisfaction inventory (ESI): Development of a scale to measure satisfaction of Greek employees*. *Educational and Psychological Measurement*, 57, 469-76.



- Koustelios, A. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *The International Journal of Educational Management*, 15(7), 354-358.
- Koehler, L. (1988). Job satisfaction and corporate fitness managers: An organizational behavior approach to sport management. *Journal of Sport Management*. 2.100-105.
- Koustelios, A. D., & Kousteliou, I. (2001). Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση [Job satisfaction and burnout in education]. *Ψυχολογία*, 8(1), 30-39.
- Koeske, G.F. and Kirk, S.A. (1994), "*Measuring the monday blues: validation of a job satisfaction scale for the human services*", *Social Work Research*, Vol. 18 No. 1, pp. 27-35.
- Kong B. A., Chye T. G., & Hian C. K. (1993). Research notes, the impact of age on the job satisfaction of accountants. *Personnel Review*, 22(1), 31,39.
- Κάντας Α., Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και στους εργαζόμενους σε επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας, *Ψυχολογία*, Τόμ. 3, τ.2, 1996, 71-85.
- Κορμικιάρη Σ., Καραστάθης Δ., Ζουναρτζή Ε., Κουστέλιος Α. (2013) Επαγγελματική Ικανοποίηση Εργαζομένων σε Δημόσιους Αθλητικούς Φορείς. *Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 10(1), 31-43.
- Κορμικιάρη Σ., Τρίκαλα (2012) Επαγγελματική ικανοποίηση, ασάφεια ρόλων, σύγκρουση ρόλων εργαζομένων σε δημόσιους αθλητικούς φορείς. *Μεταπτυχιακή διατριβή*
- Κουστέλιος Α. & Αμαραντίδου Σ. (2009) Διαφορές στα Επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης, Ασάφειας ρόλων και Σύγκρουσης ρόλων, σε εκπαιδευτικούς Φυσικής Αγωγής. *Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 6(2) 20-33.
- Leiter, M. & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behaviour*, 9, 297-308.
- Leiter M. P, Maslach C. (2015). "*Areas of worklife: a structured approach to organizational predictors of job burnout*" In *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies*. Published online: 10 Mar 2015; 91-134.
- Lewis, R. (1999), "*Teachers coping with the stress of classroom discipline*", *Social Psychology of Education*, Vol. 3, pp. 155-71.
- Lease, S. (1998), "*Annual review, 1993-1997: work attitudes and outcomes*", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 53 No. 2, pp. 154-83.
- Lee, R.T. & Ashforth, B.E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81 (2), 123-133.

- Lee, R., & Wilbur, E.R. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction: a multivariate analysis. *Human Relations*, 38 (8), 781-791.
- Locke, E. (1976), "*The nature and causes of job satisfaction*", in Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago, IL, pp. 1297-349.
- Low, G. S., Cravens, D.W., Grant, K., & Moncrief, W.C. (2001). Antecedents and consequences of salesperson burnout. *European Journal of Marketing*, 35, 587-614.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behaviour*. McGraw-Hill, Inc.
- Lussier, R. N. (1999). *Human relations in organizations: applications and skill building*. Irwin, McGraw-Hill.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. and Leiter, M.P. (2001), "*Job burnout*", *Annual Review of Psychology*, Vol. 52 No. 1, pp. 397-422.
- Maslach, C. and Schaufeli, W. (1993), "*Historical and conceptual development of burnout*", in Schaufeli, W., Maslach, C. and Marek, T. (Eds), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, Taylor and Francis, London, pp. 1-16
- Maslach, C. and Jackson, S.E. (1981), "*The measurement of experienced burnout*", *Journal of Occupational Behavior*, Vol. 2 No. 1, pp. 99-113.
- Maslach, C. and Leiter, M.P. (2008), "*Early predictors of job burnout and engagement*", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 93 No. 3, pp. 498-512.
- Maslach, C. (2000), *Burnout: Oorzaken, Gevolgen en Remedies*, Contact, Amsterdam
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133-153.
- Male, D. and May, D. (1998), "*Stress and health, workload and burnout in learning support coordinations in colleges of further education*", *Support for Learning*, Vol. 13, pp. 134-8.
- Machado, M.L., Soares, V.M., Brites, R., Ferreira, J.B., & Gouveia, O.M.R. (2011). A look to academics job satisfaction and motivation in Portuguese higher education institutions. *Procedi-Social and Behavioral Science*, 29, 1715-1724.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row
- Madaan, N. (2008). Job satisfaction among doctors in a tertiary care teaching hospital. *JK Science*, 10 (2), 54-72.
- Menaghan, E. G. & Merves, E. S. (1984). Coping with occupational problems: The limits of individual efforts. *Journal of Health and Social Behavior*, 25, 406-423

Mearns, J., & Cain, J. E. (2003). Relationships between teachers' occupational stress and their burnout and distress: Roles of coping and negative mood regulation expectancies. *Anxiety, Stress and Coping*, 16, 71–82.

Milner, H.R. (2001). A qualitative investigation of teachers' planning and efficacy for student engagement. Unpublished Dissertation. The Ohio State University. Columbus.

Mora, T., & Carbonell, A.F. (2009). The job satisfaction gender gap among young recent university graduates: evidence from Catalonia. *The Journal of Socio Economics*, 38, 581–589.

Morrow, P. C., & Mc Elroy, J. C. (1987). Work commitment and job satisfaction over three career stages. *Journal of Vocational Behaviour*, 30, 330-346.

Νικολαΐδου Σ., Υφαντίδου Γ., Κώστας Γ., Γιαλαμάς Β. (2014) Προσέγγιση των τύπων οργάνωσης των Δημοτικών Αθλητικών Οργανισμών. *Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 11(2), 1-13.

Offerman, L.R. and Armitage, M.A. (1993), "*Stress and the woman manager: sources, health outcomes and interventions*", in Fagenson, E.A. (Ed.), *Women in Management: Trends, Issues and Challenges in Managerial Diversity*, Sage, Newbury Park, CA

Ουζούνη Χ., Νακάκης Κ. (2011). Άρθρο συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, *Νοσηλευτική* 50 (2):231-239

Parasuraman, S. & Cleek, M. A. (1984). Coping behaviors and managers' affective reactions to role stressors. *Journal of Vocational Behavior*, 24, 179-193.

Papastyliaou, A. (1997), "*Stress in secondary school teachers*", in Anagnostopoulos, F., Kosmogianni, A. and Messini, V. (Eds), *Current Psychology in Greece: Research and Practice in Health, Education and Clinical Practice (in Greek)*, Ellinika Grammata, Athens

Platsidou M. & Agaliotis I., "*Burnout, job satisfaction and instructional assignment-related sources of stress in Greek special education teachers*", *International Journal of Disability, Development and Education*, volume 55, issue 1, March 2008, pages 61-76.

Platsidou M., "*Trait Emotional Intelligence of Greek Special Education Teachers in Relation to Burnout and Job Satisfaction*", *School Psychology*, volume 31, issue 1, February 2010, pages 60–76.

Plihal, J. (1982). Types of intrinsic rewards of teaching and their relation to teacher characteristics and variables in the work setting. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association. New York.

Pearlin, L. I. & Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and*

Social Behavior, 19, 2-21.

Pettinger, R.(1996). Introduction to Organizational Behavior. Macmillan Business.

Pisanti, R., Gagliardi, M. P., Razzino, S. & Bertini, M. (2003).Occupational Stress and Wellness among Italian Secondary School Teachers. *Psychology and Health*, 18(4), 523-536.

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

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

Pines, A. and Aronson, E. (1988), *Career Burnout. Causes and Cures*, The Free Press, New York, NY.

Pines, A., Aronson, E. and Kafry, D. (1981), *Burnout: From Tedium to Personal Growth*, Free Press, New York, NY.

Pines, A.M. (1993), “*Burnout*”, in Goldberger, L. and Breznitz, S. (Eds), *Handbook of Stress: Theoretical and Clinical Aspects*, The Free Press, New York, NY, pp. 386-402.

Pines, A. M. (2004). Why are Israelis less burned out? *European Psychologist*, 9(2), 69–77.

Porter, L.W. & Lawler, E.E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*, Irwin-Dorsey, Homewood, Illinois.

Pfenning, B. & Hüsich, M. (1994). Determinanten und Korrelate des Burnout-Syndroms: Eine meta-analytische Betrachtung [Determinants and correlates of the burnout syndrome: A meta-analytic approach] (Master's Thesis). Berlin: Freie Universität Berlin, Psychologisches Institut.

Ρουσέτη Μ. (2003) Αξιολόγηση προγραμμάτων «άθλησης για όλους σε Ο.Τ.Α.) Μεταπτυχιακή διατριβή

Ryan, W. (1971). *Blaming the Victim*, Pantheon Books, New York.

Rizzo, J., House, R., & Lirzman, S. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.

Σαλμάν Λ. – Πλατσίδου Μ. Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση των δικηγόρων Θεσσαλονίκης. Το βήμα των κοινωνικών επιστημών Τόμος ΙΕ, τεύχος 60 Καλοκαίρι 2011

Sarros, J. and Sarros, A. (1987), “*Predictors of teachers burnout*”, *Journal of Educational Administration*, Vol. 25 No. 2, pp. 216-30.

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

Smith, P., Kendall, L. and Hullin, C. (1969), *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Rand-McNally, Chicago, IL

Sousa-Poza, A.,&Sousa-Poza, A.A., (2007).The effect of job satisfactionon labor turnover by gender:an analysis for Switzerland.The Journal of Socio-Economics,36,895–913.

Sousa-Poza, A.,&Sousa-Poza, A.A., (2003).Gender differences in job satisfaction in Great Britain,1991-2000 permanent or transitory?Applied Economics Letters,10(11), 691–694.

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

Travers, C. and Cooper, C. (1997), “*Stress in teaching*”, in Shorrocks-Taylor, D. (Ed.), *Directions in Educational Psychology*, Whurr, London.

Travers, C. (n.d.), “*Stress in teaching: causes and consequences*”, in Antoniou, A-S. and Cooper, C.L. (Eds), *Research Companion to Organizational Health Psychology*, Ion Publishing Co., Athens

Travers, C.J. and Cooper, C.L. (1993), “*Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers*”, *Work & Stress*, Vol. 7, pp. 203-19.

Thompson, B. (2000), “*Canonical correlation analysis*”, in Laurence, G.G. and Yarnold, P.R. (Eds), *Reading and Understanding More Multivariate Statistics*, American Psychological Association, Washington, DC, pp. 285-316.

Tsigilis, N., Koustelios, A.,& Togia, A. (2004).Multivariate relationship and discriminant validity between job satisfaction and burnout.*Journal of Managerial Psychology*,19 (7), 666-675

Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley.

van Dick, R. and Wagner, U. (2001), “*Stress and strain in teaching: a structural equation approach*”, *British Journal of Educational Psychology*, Vol. 71, pp. 243-59

Jackson, S., & Schuler, R.S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36, 17-78.

Jaoul, G., Kovess, V. and Mgen, F.S.P. (2004), “*Le burnout dans la profession enseignante*”,*Annales Médico-Psychologiques, Revue Psychiatrique*, Vol. 162, pp. 26-35.

Janson, P.,& Martin, J. K. (1982).Job satisfaction and age: a test of two views. *Social Forces*,60, 1089-1102.

Jennett, H.K., Harris, S.L. and Mesibov, G.B. (2003), "*Commitment to philosophy, teacher efficacy, and burnout among teachers of children with autism*", Journal of Autism and Developmental Disorders, Vol. 33, pp. 583-93.

Jayarathne, S., Himle, D.P. and Chess, W.A. (1991), "*Job satisfaction and burnout: is there a difference?*", The Journal of Applied Social Sciences, Vol. 15 No. 2, pp. 245-62.

Watson. A. J.. Hatton. N. G.. Squires. D. S.. & Soliman. I. K. (1991). School staffing and the quality of education: Teacher adjustment and satisfaction. Teaching and Teacher Education. 7.63–77.

Whitehead, A., Ryba, K., & O'Driscoll, M. (2000). Burnout among New Zealand primary school teachers. New Zealand Journal of Psychology, 29(2), 51–60.

Wills, T. A. (1978). '*Perceptions of clients by professional helpers*', Psychological Bulletin, 85, 968-1000

Weiss, D., Dawis, R., England, G. & Lofquist, L.J. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minneapolis: Industrial Relations Center, University of Minnesota, Work Adjustment Project.

Weaver, C. N. (1980). Job satisfaction in the United States. Journal of Applied Psychology, 65, 364-367

Wolpin, J., Burke, R.J. and Greenglass, E.R. (1991), "*Is job satisfaction an antecedent or a consequence of psychological burnout?*", Human Relations, Vol. 44 No. 2, pp. 193-209.

Wood, J., Wallace, J., Zeffance, R., Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G. & Osborn, R.N. (1998). Organisational behavior: An Asia-Pacific perspective. Jacaranda: Wiley Ltd.

Zani B. & Pietrantonio L., (2001), "*Gender differences in burnout, empowerment and somatic symptoms among health professionals: moderators and mediators*", Equal Opportunities International, Vol. 20 Iss 1/2 pp. 39 – 48

Zigarreli. M.A.(1996). An empirical test of conclusions from effective schools research. The Journal of Education Research. 90 (2). 103-109.

Ζουρνατζή Ε., Τσιγγίλης Ν., Κουστέλιος Α., Πιντζοπούλου Ε. (2011) Επαγγελματική ικανοποίηση καθηγητών φυσικής αγωγής και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής, 3(2), 18-28 Διοίκησης Αθλητισμού

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

### Ερωτηματολόγιο Έρευνας

#### ΕΝΟΤΗΤΑ ΠΡΩΤΗ (ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ)

Παρακάτω υπάρχει μια σειρά από προτάσεις με τις οποίες θέλουμε να δηλώσετε κατά πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε. Παρακαλώ σημειώστε με **κύκλο** την απάντηση που σας αντιπροσωπεύει. Κάθε αριθμός αντιστοιχεί σε άλλη απάντηση. Η επεξήγηση για την αντιστοιχία αυτή δίνεται παρακάτω.

**1** Διαφωνώ απόλυτα      **2** Διαφωνώ      **3** Δεν είμαι σίγουρος/η      **4** Συμφωνώ      **5** Συμφωνώ απόλυτα

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

## ΕΝΟΤΗΤΑ ΔΕΥΤΕΡΗ (ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ)

Παρακάτω υπάρχει μια σειρά από προτάσεις που αναφέρονται στο πως μπορεί να νιώθει κάποιος στην εργασία του. Παρακαλώ σημειώστε με **κύκλο** τον αριθμό εκείνο που αντιστοιχεί στην κατηγορία που σας αντιπροσωπεύει. Η επεξήγηση δίνεται παρακάτω.

**1**
**2**
**3**
**4**
**5**  
**Διαφωνώ απόλυτα**    **Διαφωνώ**    **Δεν είμαι σίγουρος/η**    **Συμφωνώ**    **Συμφωνώ απόλυτα**

1) Νιώθω συναισθηματικά στραγγισμένος/η από τη δουλειά μου	1	2	3	4	5
2) Νιώθω εξαντλημένος/η στο τέλος της εργάσιμης μέρας	1	2	3	4	5
3) Νιώθω κουρασμένος/η όταν σηκώνομαι το πρωί και πρέπει να αντιμετωπίσω μια μέρα ακόμη στη δουλειά μου	1	2	3	4	5
4) Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως αισθάνονται οι αθλούμενοι μου	1	2	3	4	5
5) Αισθάνομαι ότι μεταχειρίζομαι τους αθλούμενους μου σαν να ήταν απρόσωπα αντικείμενα	1	2	3	4	5
6) Το να εργάζομαι με ανθρώπους όλη μέρα αποτελεί πίεση για μένα	1	2	3	4	5
7) Αντιμετωπίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των αθλούμενων μου	1	2	3	4	5
8) Αισθάνομαι ξοφλημένος εξαιτίας της δουλειάς μου	1	2	3	4	5
9) Νιώθω ότι πραγματικά επηρεάζω τη ζωή άλλων ανθρώπων μέσα από την δουλειά μου	1	2	3	4	5
10) Έγινα σκληρότερος προς τους ανθρώπους από τότε που είμαι σ' αυτή τη δουλειά	1	2	3	4	5
11) Ανησυχώ ότι η δουλειά αυτή με σκληραίνει συναισθηματικά	1	2	3	4	5
12) Νιώθω εξαιρετικά ενεργητικός/η	1	2	3	4	5
13) Αισθάνομαι απογοητευμένος από τη δουλειά μου	1	2	3	4	5
14) Αισθάνομαι ότι εργάζομαι πολύ σκληρά	1	2	3	4	5
15) Δεν νοιάζομαι πραγματικά για το τι συμβαίνει σε κάποιους από τους αθλούμενους μου	1	2	3	4	5
16) Το να κάνω μια εργασία που με φέρνει σε άμεση σχέση με ανθρώπους μου προκαλεί υπερβολικό άγχος	1	2	3	4	5
17) Μπορώ εύκολα να δημιουργήσω άνετη ατμόσφαιρα με τους αθλούμενους μου	1	2	3	4	5
18) Αισθάνομαι τονωμένος/η μετά από μια καλή συνεργασία με τους αθλούμενους μου	1	2	3	4	5
19) Έχω επιτύχει πολλά αξιοσημείωτα πράγματα σε αυτή τη δουλειά	1	2	3	4	5
20) Νιώθω σαν να είμαι στο τέλος μου	1	2	3	4	5
21) Στη δουλειά μου χειρίζομαι τα συναισθηματικά προβλήματα πολύ ήρεμα	1	2	3	4	5
22) Αισθάνομαι ότι οι αθλούμενοι μου με κατηγορούν για κάποια από τα προβλήματα τους	1	2	3	4	5



### ΕΝΟΤΗΤΑ ΤΡΙΤΗ(ΑΣΑΦΕΙΑ ΡΟΛΩΝ)

Παρακάτω, υπάρχει μια σειρά από προτάσεις που αφορούν τη δουλειά σας ως εκπαιδευτικός. Θέλουμε να δηλώσετε με **κύκλο** κατά πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε. Κάθε αριθμός αντιστοιχεί σε άλλη απάντηση. Η επεξήγηση για την αντιστοιχία αυτή δίνεται παρακάτω.

**1** **2** **3** **4** **5**  
**Διαφωνώ απόλυτα** **Διαφωνώ** **Δεν είμαι σίγουρος/η** **Συμφωνώ** **Συμφωνώ απόλυτα**

1. Γνωρίζω ακριβώς πόση εξουσία έχω στη δουλειά μου	1	2	3	4	5
2. Στη δουλειά μου υπάρχουν ξεκάθαροι και προγραμματισμένοι Στόχοι	1	2	3	4	5
3. Μοιράζω σωστά το χρόνο μου	1	2	3	4	5
4. Γνωρίζω ποιες είναι οι ευθύνες μου	1	2	3	4	5
5. Γνωρίζω επακριβώς τι περιμένουν οι άλλοι από εμένα	1	2	3	4	5
6. Οι επεξηγήσεις (οδηγίες) που μου δίνονται στη δουλειά μου για το τι πρέπει να γίνει είναι ξεκάθαρες	1	2	3	4	5

### ΕΝΟΤΗΤΑ ΤΕΤΑΡΤΗ (ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΡΟΛΩΝ)

Παρακάτω, υπάρχει μια σειρά από προτάσεις που αφορούν τη δουλειά σας ως εκπαιδευτικός. Θέλουμε να δηλώσετε με **κύκλο** κατά πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε. Κάθε αριθμός αντιστοιχεί σε άλλη απάντηση. Η επεξήγηση για την αντιστοιχία αυτή δίνεται παρακάτω.

**1** **2** **3** **4** **5**  
**Διαφωνώ απόλυτα** **Διαφωνώ** **Δεν είμαι σίγουρος/η** **Συμφωνώ** **Συμφωνώ απόλυτα**

1. Στη δουλειά μου ασχολούμαι με πράγματα που το καθένα θέλει διαφορετική αντιμετώπιση	1	2	3	4	5
2. Μου ανατίθενται εργασίες χωρίς να υπάρχει η απαιτούμενη ανθρώπινη βοήθεια που είναι απαραίτητη για να ολοκληρωθούν αυτές	1	2	3	4	5
3. Πρέπει να έρθω σε σύγκρουση με ορισμένες διαδικασίες ή κανόνες προκειμένου να τελειώσω κάποια εργασία	1	2	3	4	5
4. Εργάζομαι με δύο ή περισσότερες ομάδες ατόμων που λειτουργούν διαφορετικά	1	2	3	4	5
5. Στη δουλειά, μου ζητούν να κάνω αντιφατικά πράγματα	1	2	3	4	5
6. Στη δουλειά μου κάνω πράγματα τα οποία γίνονται αποδεκτά μόνο από ορισμένα άτομα	1	2	3	4	5
7. Μου αναθέτουν εργασίες χωρίς τους επαρκείς πόρους και υλικά για να τις εκτελέσω	1	2	3	4	5
8. Στη δουλειά μου ασχολούμαι με ανώφελα πράγματα	1	2	3	4	5



## ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

**1. Φύλο:**

Ανδρας  Γυναίκα

**2. Ηλικία: .....**

**3. Οικογενειακή κατάσταση:**

Ελεύθερος/η  Παντρεμένος/η

Διαζευγμένος/η  Χήρος/α

**4. Ποια είναι η ειδικότητά σας; .....**

**5. Κατέχετε θέση προϊσταμένου στον οργανισμό; .....**

**6. Πόσα χρόνια προϋπηρεσίας έχετε σε προγράμματα μαζικού αθλητισμού; .....**

**7. Υπηρετείτε σαν:**

Μόνιμος υπάλληλος

Αορίστου χρόνου

Ωρομίσθιος

**Ευχαριστώ για τη συνεργασία**

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

### Πίνακες αξιολόγησης αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου

#### Ανάλυση αξιοπιστίας (alpha cronbach)

Cronbach's alpha	Internal consistency
$\alpha \geq 0.9$	Excellent
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Good
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Acceptable
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Questionable
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Poor
$0.5 > \alpha$	Unacceptable

#### Ανάλυση

##### 1. Ανάλυση αξιοπιστίας (μέσω alpha cronbach)

Συνολική αξιοπιστία

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	70

Στη συνέχεια πραγματοποιείται ανάλυση αξιοπιστίας ξεχωριστά για κάθε ενότητα. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στους παρακάτω πίνακες.

##### Ενότητα Α

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	24

## Ενότητα Β

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	22

## Ενότητα Γ

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	6

## Ενότητα Δ

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	8

## Ενότητα Ε

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	4

## Ενότητα Ζ

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	5

**Ανάλυση αξιοπιστίας μέσω δείκτη εσωτερικής συνέπειας alpha του Cronbach για κάθε ερώτηση του ερωτηματολογίου**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ	75.6889	122.374	.488	.848
2. Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος	75.0444	125.009	.470	.849
3. Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία μου	75.2444	119.985	.514	.846
4. Ο εξαερισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου	74.9111	127.857	.225	.856
5. Ο φωτισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου	75.0667	124.063	.383	.851
6. Πληρώνομαι όσο πρέπει για τη δουλειά που προσφέρω	76.3444	117.622	.573	.844
7. Αισθάνομαι ανασφάλεια με τέτοιο μισθό	76.4000	119.119	.455	.849
8. Ίσα-ίσα που μπορώ και επιβιώνω μ' αυτό το μισθό	76.5111	119.893	.495	.847
9. Πληρώνομαι λιγότερο από ότι αξίζω	76.8444	120.874	.430	.850
10. Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή	76.6556	119.644	.492	.847
11. Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή	76.1889	123.234	.346	.853
12. Οι προοπτικές για	76.6222	119.451	.451	.849

προαγωγή είναι πολύ περιορισμένες				
14. Η δουλειά μου με ικανοποιεί	74.9000	126.473	.371	.852
15. Η δουλειά μου είναι μονότονη (ρουτίνα)	74.9444	128.300	.205	.857
16. Η δουλειά μου είναι βαρετή	74.6667	129.910	.229	.855
17. Ο προϊστάμενος μου με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι	75.1444	126.170	.300	.854
18. Ο προϊστάμενος μου κατανοεί τα προβλήματά μου	75.2222	124.916	.355	.852
19. Ο προϊστάμενος μου είναι αγενής	74.7333	127.793	.326	.853
20. Ο προϊστάμενος μου είναι ενοχλητικός	74.7000	127.920	.292	.854
21. Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζομένους της	75.6778	121.165	.597	.845
22. Είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω δουλέψει ποτέ	75.9111	120.329	.572	.845
23. Υπάρχει ευνοιοκρατία (έλλειψη αξιοκρατίας) στην υπηρεσία	75.9444	120.210	.501	.847
24. Η υπηρεσία κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους της	75.8556	120.013	.522	.846

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Νιώθω συναισθηματικά στραγγισμένος/η από τη δουλειά μου	89.0108	83.380	.564	.837
2. Νιώθω εξαντλημένος/η	89.5806	85.464	.312	.848

στο τέλος της εργάσιμης μέρας				
3. Νιώθω κουρασμένος/η όταν σηκώνομαι το πρωί και πρέπει να αντιμετωπίσω μια μέρα ακόμη στη δουλειά μου	89.2258	83.025	.438	.842
4. Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως αισθάνονται οι αθλούμενοι μου	88.5269	86.317	.357	.845
5. Αισθάνομαι ότι μεταχειρίζομαι τους αθλούμενους μου σαν να ήταν απρόσωπα αντικείμενα	88.3333	86.464	.363	.844
6. Το να εργάζομαι με ανθρώπους όλη μέρα αποτελεί πίεση για μένα	88.6237	84.368	.503	.839
7. Αντιμετωπίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των αθλούμενων μου	88.6022	84.220	.440	.842
8. Αισθάνομαι ξοφλημένος εξαιτίας της δουλειάς μου	88.3656	84.539	.578	.838
9. Νιώθω ότι πραγματικά επηρεάζω τη ζωή άλλων ανθρώπων μέσα από την δουλειά μου	88.9247	85.940	.269	.850
10. Έγινα σκληρότερος προς τους ανθρώπους από τότε που είμαι σ' αυτή τη δουλειά	88.5484	87.663	.277	.848
11. Ανησυχώ ότι η δουλειά αυτή με σκληραίνει συναισθηματικά	88.5484	86.642	.350	.845
12. Νιώθω εξαιρετικά ενεργητικός/η	88.8172	85.064	.424	.842
13. Αισθάνομαι απογοητευμένος από τη δουλειά μου	88.6129	85.827	.502	.840
14. Αισθάνομαι ότι εργάζομαι πολύ σκληρά	89.5914	89.723	.079	.859
15. Δεν νοιάζομαι	88.3978	85.851	.379	.844



πραγματικά για το τι συμβαίνει σε κάποιους από τους αθλούμενους μου				
16. Το να κάνω μια εργασία που με φέρνει σε άμεση σχέση με ανθρώπους μου προκαλεί υπερβολικό άγχος	88.5591	83.814	.563	.837
17. Μπορώ εύκολα να δημιουργήσω άνετη ατμόσφαιρα με τους αθλούμενους μου	88.5161	85.122	.387	.844
18. Αισθάνομαι τονωμένος/η μετά από μια καλή συνεργασία με τους αθλούμενους μου	88.4301	84.422	.627	.837
19. Έχω επιτύχει πολλά αξιοσημείωτα πράγματα σε αυτή τη δουλειά	88.8495	83.651	.543	.838
20. Νιώθω σαν να είμαι στο τέλος μου	88.2903	85.187	.566	.839
21. Στη δουλειά μου χειρίζομαι τα συναισθηματικά προβλήματα πολύ ήρεμα	88.9462	81.747	.541	.837
22. Αισθάνομαι ότι οι αθλούμενοι μου με κατηγορούν για κάποια από τα προβλήματα τους	88.5699	85.009	.453	.841

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Γνωρίζω ακριβώς πόση εξουσία έχω στη δουλειά μου	20.7245	12.800	.596	.839
2. Στη δουλειά μου υπάρχουν ξεκάθαροι και προγραμματισμένοι στόχοι	20.8878	11.461	.717	.816
3. Μοιράζω σωστά το χρόνο μου	20.7551	13.486	.583	.841
4. Γνωρίζω ποιες είναι οι ευθύνες μου	20.3878	13.374	.734	.821

5. Γνωρίζω επακριβώς τι περιμένουν οι άλλοι από εμένα	20.6122	12.961	.676	.825
6. Οι επεξηγήσεις (οδηγίες) που μου δίνονται στη δουλειά μου για το τι πρέπει να γίνει είναι ξεκάθαρες	20.9694	12.092	.609	.840

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Περνάει ο λόγος μου στη δουλειά μου	11.4082	4.450	.540	.715
2. Έχω αρκετή εξουσία για να κάνω ότι πιστεύω ότι είναι καλύτερο	11.7041	3.778	.591	.693
3. Η δουλειά μου, μου επιτρέπει να πάρω πολλές αποφάσεις μόνος μου	11.4898	4.129	.596	.684
4. Έχω αρκετή ελευθερία για το πως θα εκτελέσω τη δουλειά μου	11.0102	5.021	.544	.723