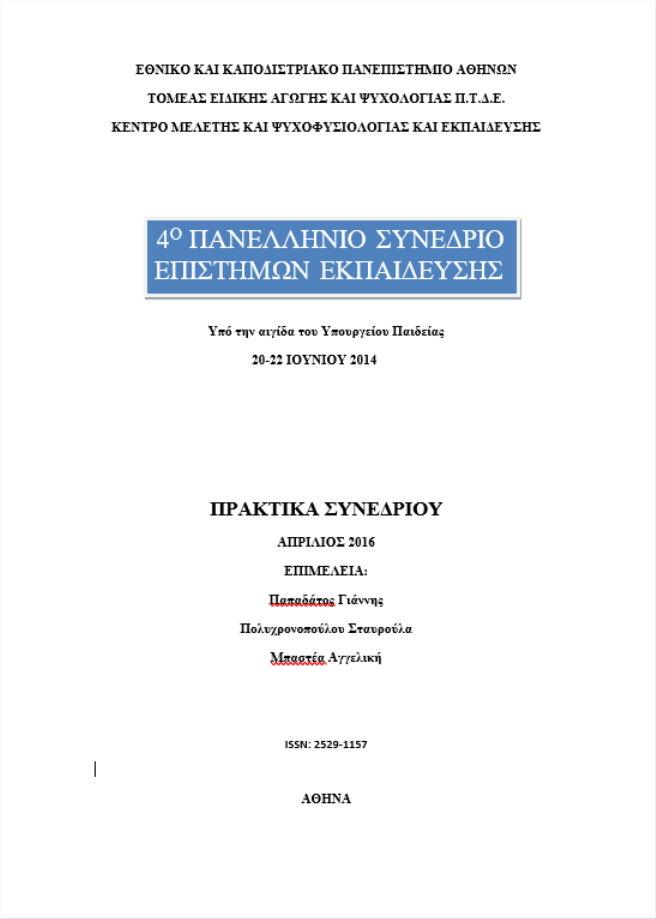
ePublishing
ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ
NATIONAL DOCUMENTATION CENTRE

Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης

Τόμ. 2014, Αρ. 2 (2014)

Σύγχρονες αναζητήσεις της Ειδικής Αγωγής στην Ελλάδα: Πρακτικά 4ου Πανελληνίου Συνεδρίου Επιστημών Εκπαίδευσης



ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
ΤΟΜΕΑΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ Π.Τ.Δ.Ε.
ΚΕΝΤΡΟ ΜΕΛΕΤΗΣ ΚΑΙ ΨΥΧΟΦΥΣΙΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

4ο ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Υπό την αιγίδα του Υπουργείου Παιδείας
20-22 ΙΟΥΝΙΟΥ 2014

ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ
ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2016
ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ:
Παπαδάτος Γιάννης
Πολυχρονοπούλου Σταυρούλα
Μπαστέα Αγγελική

ISSN: 2529-1157

ΑΘΗΝΑ

Επίπεδα επαγγελματικής δέσμευσης και ικανοποίησης σε σχέση με τους μηχανισμούς αντιμετώπισης ψυχοπιεστικών καταστάσεων σε Έλληνες εκπαιδευτικούς γενικής και ειδικής αγωγής

Κρυσταλλία Μουρκογιάννη, Αλέξανδρος-Σταμάτιος Αντωνίου

doi: 10.12681/edusc.292

Βιβλιογραφική αναφορά:

Μουρκογιάννη Κ., & Αντωνίου Α.-Σ. (2016). Επίπεδα επαγγελματικής δέσμευσης και ικανοποίησης σε σχέση με τους μηχανισμούς αντιμετώπισης ψυχοπιεστικών καταστάσεων σε Έλληνες εκπαιδευτικούς γενικής και ειδικής αγωγής. *Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης*, *2014*(2), 536–547. https://doi.org/10.12681/edusc.292

Επίπεδα επαγγελματικής δέσμευσης και ικανοποίησης σε σχέση με τους μηχανισμούς αντιμετώπισης ψυχοπιεστικών καταστάσεων σε Έλληνες εκπαιδευτικούς γενικής και ειδικής αγωγής

Κρυσταλλία Μουρκογιάννη
Εκπαιδευτικός, M.Sc Λογοθεραπείας,
kgcode@hotmail.com

Αλέξανδρος-Σταμάτιος Αντωνίου
Επίκ. Καθηγητής Π.Τ.Δ.Ε.- ΕΚΠΑ,

as_antoniou@primedu.uoa.gr

Περίληψη

Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού έχει αποδειχθεί ως κατεξοχήν στρεσογόνο και ιδιαίτερα κατά τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα καθώς οι αλλαγές στο εκπαιδευτικό σύστημα εξαιτίας της δυσμενούς οικονομικής συγκυρίας έχουν επιδεινώσει σε σημαντικό βαθμό τις υπάρχουσες εργασιακές συνθήκες. Ωστόσο, η επαγγελματική δέσμευση που ως συμπεριφορά στο χώρο εργασίας βρίσκεται στον αντίποδα της επαγγελματικής εξουθένωσης δημιουργεί αισιοδοξία καθώς χαρακτηρίζει εκπαιδευτικούς οι οποίοι νιώθουν την ανάγκη να βοηθούν τους μαθητές τους ώστε εκείνοι να εξελίσσονται. Επιπροσθέτως, η ανάγκη αυτή συνιστά ένα ισχυρό εσωτερικό κίνητρο για τους ίδιους. Βασικό στόχο της παρούσας εισήγησης αποτελεί η διερεύνηση των επιπέδων επαγγελματικής δέσμευσης και ικανοποίησης των εκπαιδευτικών σε συνάρτηση με τους τρόπους αντιμετώπισης δύσκολων εργασιακών καταστάσεων και μάλιστα όσον αφορά συγκεκριμένες δημογραφικές παραμέτρους. Το δείγμα αποτελείτο από 223 εκπαιδευτικούς που εργάζονταν σε σχολεία ειδικής και γενικής αγωγής Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, τόσο στην περιοχή της πρωτεύουσας όσο και στην περιφέρεια και οι οποίοι κλήθηκαν να συμπληρώσουν σχετικό ερωτηματολόγιο με τις αντίστοιχες κλίμακες. Συνοπτικά, από τα ευρήματα της έρευνας φάνηκε ότι η εργασιακή εμπειρία και η ηλικία παρουσιάζουν θετική συσχέτιση με τα υψηλά επίπεδα της επαγγελματικής δέσμευσης. Επιπλέον, η τρέχουσα κοινωνικο-οικονομική συγκυρία φαίνεται να έχει επιδράσει στο βαθμό της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών ο οποίος κυμάνθηκε σε μεσαία επίπεδα στο σύνολο του δείγματος. Τέλος, η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών δήλωσε ότι το οικογενειακό περιβάλλον αποτελεί καταφύγιο γι αυτούς από την ένταση της εργασίας τους συνιστώντας το συνηθέστερα χρησιμοποιούμενο μηχανισμό αντιμετώπισης του στρες μαζί με την αναζήτηση κοινωνικής υποστήριξης και τη λογική σκέψη.

Λέξεις-κλειδιά: επαγγελματική δέσμευση, επαγγελματική ικανοποίηση, μηχανισμοί αντιμετώπισης ψυχοπιεστικών καταστάσεων, εκπαιδευτικοί, Γενική Αγωγή, Ειδική Αγωγή

Abstract

The teaching profession has proved to be particularly stressful, especially in recent years in Greece as the changes in the education system due to the economic downturn has worsened considerably existing working conditions. However, work engagement that by definition of workplace behavior stands opposed to burnout, creates some optimism, as it characterizes teachers who feel the need to help their students to evolve. Additionally, this need is a strong internal motivation for them. A key objective of this paper is to investigate the levels of work engagement and job satisfaction of teachers in relation to dealing with difficult working conditions, especially as regards to certain demographic parameters. The sample consisted of 223 teachers working in special and general education primary schools, both in the capital and regional areas who were asked to complete a questionnaire on the above areas. In summary, the findings showed that work experience and age have a positive correlation with work engagement. Moreover, the current socio-economic situation seems to have an influence on the levels of job satisfaction of teachers, which was moderate for this sample. Finally, the majority of teachers reported that the home environment is a haven for them since it helped them to escape from the intensity of their work, and this was the most commonly used mechanism for dealing with stress along with seeking social support and rational thinking.

Keywords: work engagement, job satisfaction, coping strategies, teachers, general education, special education

Εργασιακή δέσμευση

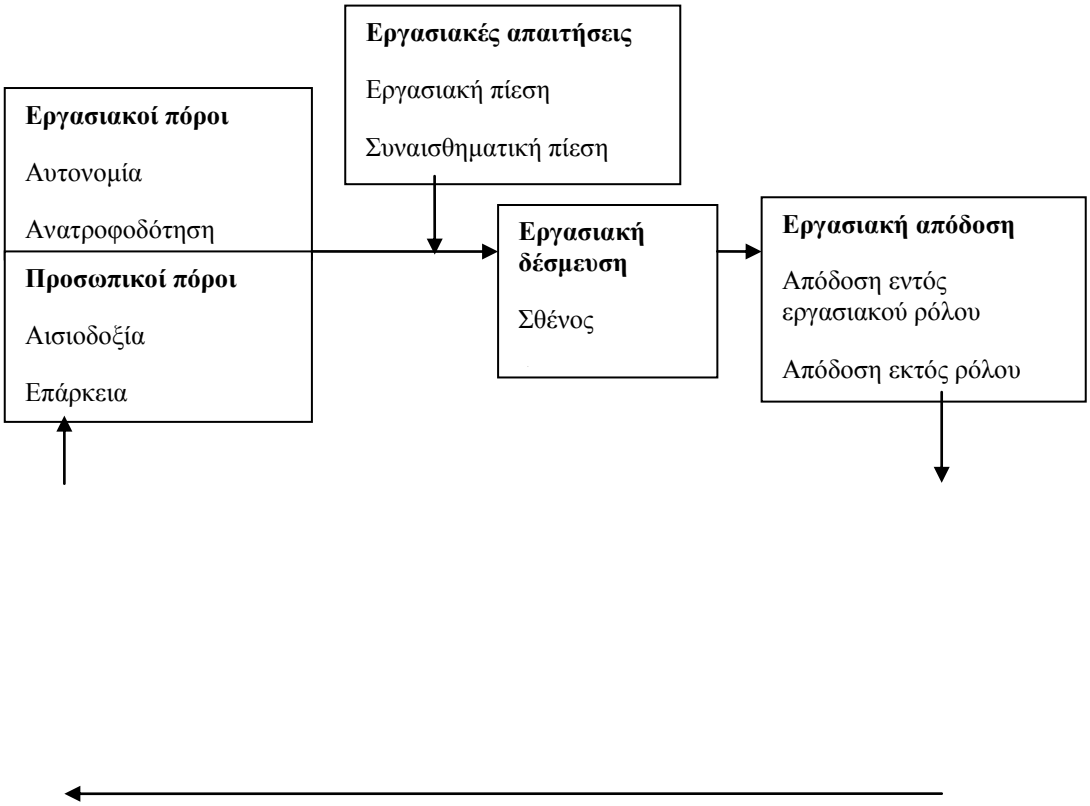
Η «εργασιακή δέσμευση» συνδέεται τα τελευταία δεκαπέντε χρόνια με τον εργαζόμενο και τον εργασιακό του ρόλο και αναδύθηκε από το χώρο της ψυχολογίας της εργασίας (Simpson, 2009). Η εργασιακή δέσμευση ορίζεται ως μια θετική, ικανοποιητική, σχετική με την εργασία κατάσταση που χαρακτηρίζεται από σθένος, αφοσίωση και προσήλωση. Αναλύοντας τα τρία συστατικά της εργασιακής δέσμευσης, ο όρος «σθένος» αναφέρεται στα υψηλά επίπεδα ενεργητικότητας και ψυχικής ανθεκτικότητας, την επιθυμία και τη θέληση του εργαζόμενου να επενδύσει στη δουλειά του χρόνο και προσπάθεια, αλλά και στην επιμονή που δείχνει κατά τη διάρκεια της εργασίας του. Ο όρος «αφοσίωση» περιλαμβάνει την ενεργή συμμετοχή του εργαζόμενου σε συνάρτηση με τη βίωση συναισθημάτων σπουδαιότητας, ενθουσιασμού, έμπνευσης, υπερηφάνειας και πρόκλησης και η «προσήλωση»

αναφέρεται στην απόλυτη συγκέντρωση και απορρόφηση ενός ατόμου στη δουλειά του (Strom, Sears & Kelly, 2013).

Χαρακτηριστικά της εργασίας όπως στήριξη του εργαζομένου από το περιβάλλον, ηγετική ικανότητα και συγκεκριμένα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου (π.χ. ευσυνειδησία) φαίνεται να συνιστούν προϋποθέσεις της εργασιακής δέσμευσης (Sulea, Maricutoiu, Virga, Schaufeli, Sava, & Zaborila, 2012). Το άτομο που είναι εργασιακά «δεσμευμένο» επιδεικνύει υψηλά επίπεδα ενεργητικότητας και ενθουσιασμού για τη δουλειά του και ο εργασιακός χρόνος για αυτόν φαίνεται να περνά γρήγορα. Επίσης, η εργασιακή δέσμευση φαίνεται να συνδέεται θετικά με την απόδοση του ατόμου στον εργασιακό του ρόλο, με την καλή απόδοσή του εκτός ρόλου, με την ικανοποίηση των πελατών και με τις οικονομικές απολαβές (Chughtai & Buckley, 2011).

Όλα τα παραπάνω ίσως δίνουν την εικόνα ενός ατόμου που είναι αεικίνητο και ακούραστο αν και οι εργαζόμενοι που χαρακτηρίζονται από υψηλά επίπεδα εργασιακής δέσμευσης καταπονούνται μετά από μία μέρα σκληρής δουλειάς. Η διαφορά όμως με τους άλλους εργαζόμενους είναι ότι αντιλαμβάνονται αυτήν την κόπωση ως μια εναλλακτική κατάσταση ευχαρίστησης καθώς σχετίζεται με θετικά επιτεύγματα (Bakker & Demerouti, 2008).

Σχήμα 0: Το πρότυπο απαιτήσεων-πόρων της εργασιακής δέσμευσης



Πηγή: Βασισμένη στους Bakker & Demerouti (2007)

Επαγγελματική δέσμευση και εκπαιδευτικοί

Κατά τα τελευταία χρόνια, οι απαιτήσεις και η ένταση της εργασίας έχουν αυξηθεί. Οι εργαζόμενοι σήμερα έρχονται αντιμέτωποι με πιο σύνθετα προβλήματα, μεγαλύτερη πίεση και αβεβαιότητα. Ένα από τα επαγγέλματα που έχει επηρεαστεί από τις παραπάνω αλλαγές είναι οι εκπαιδευτικοί, οι οποίοι καλούνται να εργαστούν υπ' αυτές τις συνθήκες σε μεγάλα τμήματα, ανομοιογενή με μαθητές που αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες σε σχέση με το παρελθόν (Lohman, 2006). Η διδασκαλία θεωρείται ως μια ιδιαίτερα στρεσογόνος παράμετρος και έρευνες δείχνουν ότι πρόκειται για διεθνές φαινόμενο. Παράλληλα, πολλοί είναι οι εκπαιδευτικοί που αισθάνονται ικανοποιημένοι και ενθουσιασμένοι με την εργασία τους (Simbula, Guglielmi, Wilmar, & Schaufeli, 2010).

Οι έρευνες, σχετικά με την εργασιακή δέσμευση στους εκπαιδευτικούς, επικεντρώνονται στην αλληλεπίδραση των μαθητών με τους δασκάλους. Εξάλλου, η διδασκαλία σε μαθητές αλλά και η αλληλεπίδραση μαζί τους είναι από τα βασικά κίνητρα προκειμένου να γίνει κάποιος εκπαιδευτικός. Με τον όρο «αλληλεπίδραση», γίνεται αναφορά τόσο στη διδασκαλία των μαθητών όσο και στην επικοινωνία μαζί τους. Οι εκπαιδευτικοί χαρακτηρίζονται από μια ανάγκη να βοηθούν τους μαθητές τους προκειμένου εκείνοι να εξελιχθούν και η ανάγκη αυτή αποτελεί ένα ισχυρό εσωτερικό κίνητρο για τους ίδιους. Σύμφωνα με τη θεωρία διατήρησης πόρων, ο εκπαιδευτικός που έρχεται αντιμέτωπος με δυσμενείς καταστάσεις, όπως για παράδειγμα μια απρεπή συμπεριφορά, ενώ παράλληλα διατηρεί το κίνητρό του και τους εργασιακούς πόρους, πιθανόν να επιτύχει την εργασιακή δέσμευση. Για τους εκπαιδευτικούς, τόσο η αλληλεπίδραση όσο και ο προσανατολισμός σε ένα στόχο αποτελούν παράγοντες που συμβάλλουν στην απόκτηση εργασιακής δέσμευσης (Konermann, 2011).

Ένας ακόμη σημαντικός παράγοντας για την καλή απόδοση και εργασιακή δέσμευση των εκπαιδευτικών είναι η «καινοτομική» συμπεριφορά, την οποία πολλές φορές οι εκπαιδευτικοί δεν έχουν την ευκαιρία να πραγματοποιήσουν, ενώ μάλιστα δεν γίνεται αποδεκτή πολλές φορές λόγω των αλλαγών που μπορεί να επιφέρει. Το ίδιο σημαντική φαίνεται να είναι και η εργασιακή επάρκεια βάσει της οποίας ο εργαζόμενος είναι σε θέση να χειρίζεται καταστάσεις και να αντιμετωπίζει προβλήματα που προκύπτουν.

Βασικό παράγοντα για έναν εργασιακά «δεσμευμένο» εργαζόμενο αποτελούν οι εργασιακοί πόροι. Για τους εκπαιδευτικούς, οι εργασιακοί πόροι, οι οποίοι φαίνεται να αυξάνουν τα ποσοστά εργασιακής δέσμευσης μπορούν να διακριθούν ως εξής: σε σχέση με τις διαπροσωπικές και κοινωνικές σχέσεις (στήριξη από τον επιβλέποντα και τους συναδέλφους, επίβλεψη και εκτίμηση), σε σχέση με την εκτέλεση εργασιών (εποικοδομητική κριτική, αυτονομία και εργασιακός έλεγχος), στα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος (πρόσβαση σε πληροφορίες, καινοτομία και οργανωσιακό κλίμα). Επιπλέον, οι εργασιακές απαιτήσεις για τους εκπαιδευτικούς αναφέρονται στην απρεπή συμπεριφορά των μαθητών, το εργασιακό στρες, τις συναισθηματικές απαιτήσεις, την εργασιακή υπερφόρτωση και τις μη κατάλληλες εργασιακές συνθήκες (Travers & Cooper (1993).

Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών

Έχει αποδειχθεί ότι ο εργαζόμενος που είναι ικανοποιημένος από την εργασία του απουσιάζει λιγότερο, υποστηρίζει τους συναδέλφους του και παρέχει τις υπηρεσίες του με επάρκεια και αποτελεσματικότητα. Πολλά είναι τα στοιχεία που συνδέουν την ικανοποίηση των εργαζομένων με την οργανωσιακή συμπεριφορά τους (π.χ. Organizational Citizenship Behavior/OCB). Ο Locke (1976) αναφέρεται στην επαγγελματική ικανοποίηση ως μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση, η οποία προέρχεται από την αποτίμηση της εργασίας ή των εργασιακών εμπειριών κάποιου (ό.π. στο Miller, Mire, & Kim, 2009). Επίσης, η επαγγελματική ικανοποίηση αντανακλά τη στάση ενός ατόμου έναντι της εργασίας του ή συγκεκριμένων διαστάσεών της περιλαμβάνοντας τόσο τα συναισθήματα (θετικά ή αρνητικά) αλλά και τις σκέψεις του ατόμου που σχετίζονται με συγκεκριμένους τομείς της εργασίας του (π.χ. απολαβές, αυτονομία κτλ.) (Simpson, 2008).

Έχουν πραγματοποιηθεί πολλές έρευνες σχετικά με τους παράγοντες που προκαλούν εργασιακό στρες στους εκπαιδευτικούς και επηρεάζουν την επαγγελματική τους ικανοποίηση. Ειδικότερα, η μελέτη για την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών μπορεί να εστιάσει σε δημογραφικούς παράγοντες, στα ψυχολογικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών (επάρκεια, κίνητρα, άσκηση ελέγχου) και σε παραμέτρους όπως το σχολικό κλίμα (Mau, Ellsworth, & Hawley, 2008).

Επιπρόσθετα, οι εργασιακές ευκαιρίες, το στρες, η ηγεσία, οι ανταμοιβές και η επαρκής εποπτεία συνεισφέρουν στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τον Arani (2012) σε εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης βρέθηκε ότι οι πιο σημαντικές αξίες για τους ίδιους ήταν η γνώση, το οικογενειακό κύρος, η θρησκεία και η δημοκρατία. Πρόσφατα, ο ίδιος ερευνητής κατέδειξε τη θετική σχέση μεταξύ συναισθηματικής νοημοσύνης και της επαγγελματικής ικανοποίησης όπως και μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης με την οργανωσιακή δέσμευση.

Το εργασιακό στρες των εκπαιδευτικών

Το εργασιακό στρες συναντάται ευρέως σε επαγγέλματα που προσφέρουν κοινωνικές υπηρεσίες όπως εκπαιδευτικούς, κοινωνικούς λειτουργούς, νοσηλευτικό και ιατρικό προσωπικό (Antoniou, Davidson & Cooper, 2003) κ.ά. Πρόκειται για τα αποτελέσματα των εργασιακών απαιτήσεων με τα οποία έρχεται αντιμέτωπο το άτομο στην προσπάθειά του να διαχειριστεί τον εργασιακό του ρόλο και τις ευθύνες που απορρέουν από αυτό. Δύο βασικές συνέπειες του εργασιακού στρες είναι η επαγγελματική εξουθένωση και η επαγγελματική δυσαρέσκεια (Ben-Ari, Krole, & Har-Even, 2003).

Σύμφωνα με τον Cox (1985), εργασιακό στρες υφίσταται όταν το άτομο αναγνωρίζει την αδυναμία του να αντεπεξέρχεται στις εργασιακές του απαιτήσεις και νιώθει δυσάρεστα. Συγκεκριμένα, πρόκειται για την αντίληψη που έχει το άτομο σχετικά με τη διατήρηση ή όχι της ισορροπίας μεταξύ των απαιτήσεων του περιβάλλοντος και της ικανότητάς του για αποτελεσματική διαχείρισή τους.

Προκειμένου να επιτευχθεί η διαχείρισή τους, το άτομο θα πρέπει να προβεί σε μια γνωστική εκτίμηση των απαιτήσεων, των προσωπικών χαρακτηριστικών και πόρων που διαθέτει, των περιορισμών του εργασιακού περιβάλλοντος και της κοινωνικής υποστήριξης που του παρέχεται.

Όσον αφορά στις συνέπειες του εργασιακού στρες, η ύπαρξή του για μεγάλο χρονικό διάστημα μπορεί να οδηγήσει τόσο σε κακή σωματική όσο και ψυχική υγεία του εκπαιδευτικού, μπορεί να επιδράσει αρνητικά στην ίδια τη διαδικασία της διδασκαλίας και σχετίζεται επίσης με την δυσαρέσκεια, τον απουσιασμό και την τάση αποχώρησης από το επάγγελμα (Antoniou, Polychroni, & Kotroni, 2009). Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνεται και από τον Lease (1984) ο οποίος αναφέρει θετική συσχέτιση του εργασιακού στρες με την επαγγελματική εξουθένωση και τις τάσεις αποχώρησης από το επάγγελμα και αρνητικά με την επαγγελματική ικανοποίηση. Οι συνέπειες από τη βίωση του εργασιακού στρες γενικά ποικίλλουν από άτομο σε άτομο καθώς πολλοί εμφανίζουν σωματικά συμπτώματα ενώ άλλοι ψυχολογικά. Γενικά, τα συμπτώματα των εργαζόμενων από το εργασιακό στρες ενδέχεται να είναι σε συναισθηματικό, σωματικό και συμπεριφορικό επίπεδο.

Σύμφωνα με τον Kyriacou (1987), το στρες των εκπαιδευτικών αναφέρεται στην ένταση, τη ματαίωση και το άγχος που προέρχονται από πλευρές της δουλείας του ατόμου που εργάζεται ως εκπαιδευτικός. Επίσης, το εργασιακό στρες του εκπαιδευτικού έχει προσδιοριστεί ως ένα σύνολο αρνητικών ή επώδυνων συναισθημάτων, αποτέλεσμα της εργασίας του εκπαιδευτικού που είναι σε άμεση σχέση με το επάγγελμά του (Kyriacou & Sutcliffe, 1977). Τα αρνητικά αυτά συναισθήματα προκύπτουν από τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με τις απαιτήσεις της εργασίας τους τις οποίες θεωρούν ως απειλητικές της αυτοεκτίμησης και της σωματικής τους ευεξίας. Το 2001, ο Kyriacou όρισε το στρες του εκπαιδευτικού ως τη δυσάρεστη εμπειρία του, τη βίωση αρνητικών συναισθημάτων όπως θυμό, αγωνία, ένταση ή κατάθλιψη, τα οποία συνοδεύονται από ενδεχόμενες παθολογικές μεταβολές στη λειτουργία του οργανισμού (Antoniou, Polychroni, & Vlachakis, 2006).

Οι Έλληνες εκπαιδευτικοί θεωρούν ως σημαντικότερες αιτίες εργασιακού στρες τις χαμηλές αποδοχές, την αδιαφορία των μαθητών για μάθηση, τις προβληματικές τάξεις, την πολύωρη διδασκαλία, τη διδασκαλία μαθημάτων εκτός ειδικότητας, τις περιορισμένες ευκαιρίες υπηρεσιακής εξέλιξης, την αξιολόγηση των μαθητών, το χρόνο που αφιερώνεται εκτός σχολείου, το μεγάλο θόρυβο στο σχολείο, την κακή συμπεριφορά των μαθητών και την υλικοτεχνική υποδομή (Antoniou, Polychroni, & Walters, 2000. Αλεξόπουλος, 1990). Προκειμένου οι εκπαιδευτικοί να αντιμετωπίσουν επιτυχώς στρεσογόνα γεγονότα και να ανακτήσουν τους πόρους τους (συγκέντρωσης, συναισθήματος, αντίληψης) κινητοποιούν ορισμένες στρατηγικές διαχείρισης στρες (coping strategies) (Lazarus & Folkman, 1984). Πρόκειται για γνωσιακές και συμπεριφορικές προσπάθειες του ατόμου με σκοπό να μειώσει την ένταση των στρεσογόνων συνθηκών.

Στη διεθνή βιβλιογραφία, αναφέρονται συνήθως δύο βασικές κατηγορίες διαχείρισης του εργασιακού στρες: άμεση-ενεργητική αντιμετώπιση και παθητική, οι οποίες αποδίδονται επίσης αντιθετικά και ως: ενεργητικές-παθητικές ελέγχου-αποφυγής, εστιασμένες στο πρόβλημα-εστιασμένες στο συναίσθημα κ.ο.κ. (Green & Ross, 1996. Markham, Green & Ross, 1996). Όσον αφορά στο πρώτο σκέλος, οι στρατηγικές φαίνεται να είναι περισσότερο αποτελεσματικές αφού στοχεύουν στην εξυγίανση της απειλής-πρόβλημα ενώ εκείνες του δεύτερου στοχεύουν στη μείωση της έντασης των αρνητικών συναισθημάτων που προκύπτουν από τη στρεσογόνο κατάσταση (Gonzalez-Morales, Peiro, Rodriguez, & Greenglass, 2006).

Έχουν επισημανθεί ενεργητικές στρατηγικές που στοχεύουν στη μείωση του εργασιακού στρες των εκπαιδευτικών, τις οποίες χρησιμοποιεί ο εκπαιδευτικός όταν ψάχνει για λύσεις, κοινωνική υποστήριξη, καλύτερη διαχείριση χρόνου ή και έλεγχο προτεραιοτήτων. Από την άλλη, στρατηγικές αντιμετώπισης των αρνητικών συναισθημάτων εξαιτίας του εργασιακού στρες αφορούν σε αποφευκτικές τακτικές όπως χρήση ποτού, καπνίσματος κ.ά. Συνήθως τα άτομα που χρησιμοποιούν τον πρώτο τύπο παρουσιάζουν μεγαλύτερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης και αναφέρουν λιγότερες απουσίες και αποδεικνύονται αποτελεσματικές μακροπρόθεσμα. Ο δεύτερος τύπος ωστόσο φαίνεται να μειώνει την ένταση του στρες και να ενισχύει την αυτοεκτίμηση (Carton & Fruchart, 2013).

Μία συχνά αναφερόμενη στρατηγική αφορά σε ένα σύστημα αλληλοϋποστήριξης με τους συναδέλφους τόσο σε επαγγελματικό όσο και σε προσωπικό επίπεδο. Εξίσου όμως σημαντική είναι η παροχή διοικητικής βοήθειας αλλά και η εκπαίδευση των εκπαιδευτικών σε συμπεριφορικές και γνωσιακές τεχνικές αντιμετώπισης τους στρες (Ben-Ari, Krole, & Har-Even, 2003). Έτσι, υπάρχουν οι στρατηγικές εκείνες που εστιάζουν στην αντιμετώπιση του προβλήματος και εκείνες που εστιάζουν στη μείωση της έντασης του συναισθήματος. Όταν οι στρατηγικές αντιμετώπισης ενός εργαζομένου που βιώνει έντονο στρες αποδεικνύονται ανεπαρκείς, τότε η εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης είναι πιθανή (Antoniou, 1999).

Η έρευνα

Τα δεδομένα της έρευνας συνελέγησαν μέσω έντυπου ερωτηματολογίου, το οποίο δόθηκε στους εκπαιδευτικούς και συμπληρώθηκε ανώνυμα από αυτούς. Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει πέντε βασικά μέρη:

1^{ο} Μέρος: Επαγγελματική Ικανοποίηση
2^{ο} Μέρος: Εργασιακή Δέσμευση
3^{ο} Μέρος: Επαγγελματική Ικανοποίηση
4^{ο} Μέρος: Τρόποι Αντιμετώπισης του Στρες
5^{ο} Μέρος: Βιογραφικά Στοιχεία

Συνολικά διανεμήθηκαν 268 ερωτηματολόγια και συμπληρώθηκαν τα 223, δηλαδή ένα ποσοστό ανταπόκρισης της τάξης του 83,2%. Στην έρευνα έλαβαν μέρος εκπαιδευτικοί σχολείων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης Γενικής (74%) και Ειδικής Αγωγής (26%) οι οποίοι εργάζονταν σε σχολεία των νομών Αττικής, Κορινθίας και Αχαΐας. Πραγματοποιήθηκε ανάλυση παραγόντων για κάθε κλίμακα του ερωτηματολογίου για να ελεγχθούν οι εξαγόμενες υποκλίμακες με βάση την βιβλιογραφία και έγινε έλεγχος της αξιοπιστίας των υποκλιμάκων. Εν συνεχεία, ελέχθησαν όλα τα βιογραφικά στοιχεία σε σχέση με τις κλίμακες/ υποκλίμακες και αξιολογήθηκαν τα στατιστικώς σημαντικά αποτελέσματα.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας παρατηρήθηκε μια αυξητική τάση των επιπέδων του επαγγελματικού σθένους με την αύξηση της ηλικίας καθώς και της εργασιακής εμπειρίας με τα μεγαλύτερα επίπεδα σθένους να βρίσκονται στην κατηγορία των χωρισμένων. Θα μπορούσε να ειπωθεί ότι τα άτομα αυτά αφιερώνουν όλη τους την ενέργεια στη δουλειά τους. Δηλαδή, όσες περισσότερες ώρες αφιερώνει ο εκπαιδευτικός στην αξιολόγηση εμφανίζει αυξημένα επίπεδα σφρίγους. Ακόμη υψηλότερα επίπεδα αφοσίωσης και προσήλωσης παρουσιάζουν όσοι έχουν πάνω από

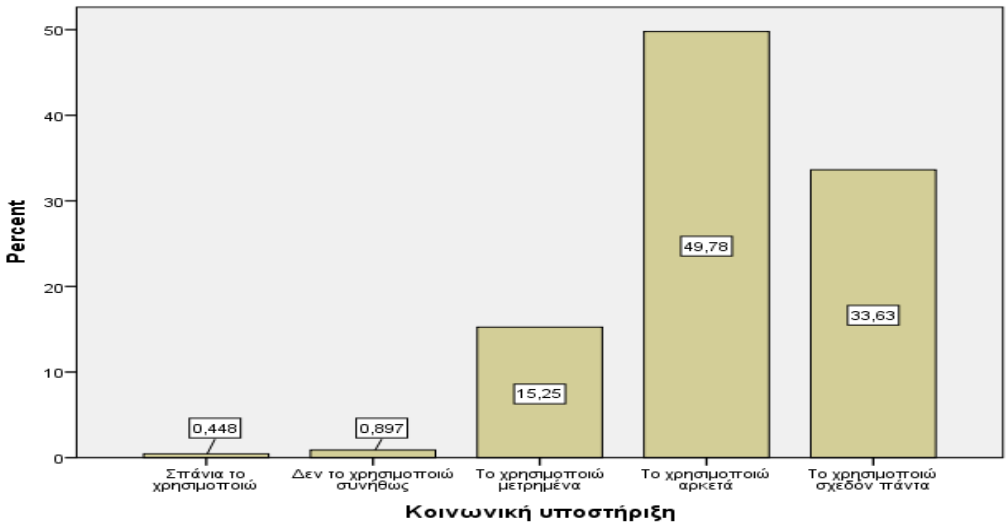
δέκα έτη προϋπηρεσίας στην εκπαίδευση ενώ τα επίπεδα είναι πιο χαμηλά σε εκείνους που εκφράζουν την επιθυμία αποχώρησης από το επάγγελμα.

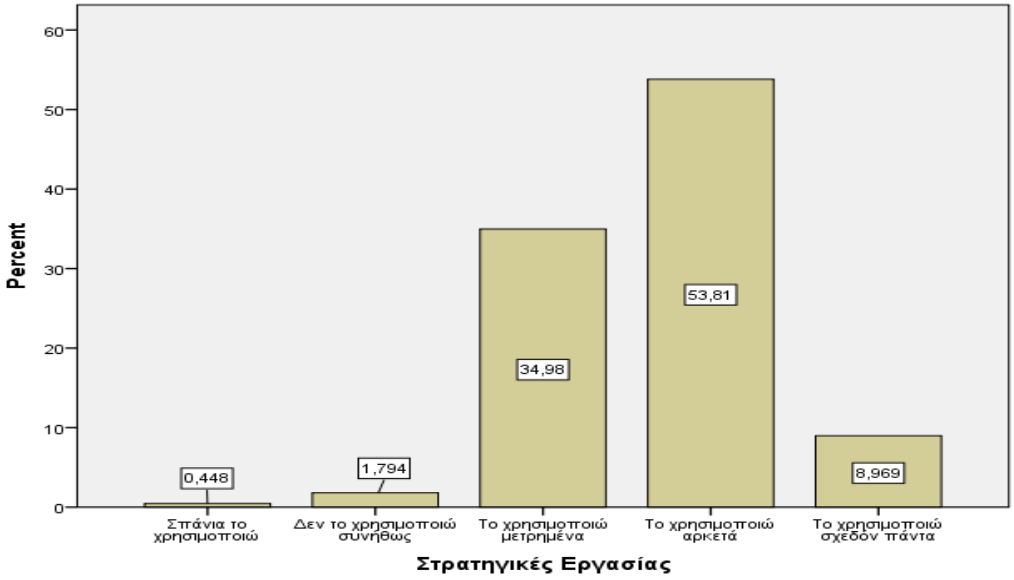
Όσον αφορά στον παράγοντα επαγγελματικής ικανοποίησης, από την ανάλυση του δείγματος προκύπτει ότι οι γυναίκες νιώθουν μικρότερη επαγγελματική ικανοποίηση σε σχέση με τους εξωγενείς παράγοντες της δουλειάς τους. Επίσης, από τους εκπαιδευτικούς που κατέχουν μια οργανική θέση σε ένα σχολείο, παρατηρείται σημαντική διαφορά ανάμεσα σε δασκάλους και σε διευθυντές ή υποδιευθυντές. Οι εκπαιδευτικοί που κατέχουν μια διευθυντική θέση έχουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης, που ενδεχομένως αποτελεί και αναμενόμενο αποτέλεσμα.

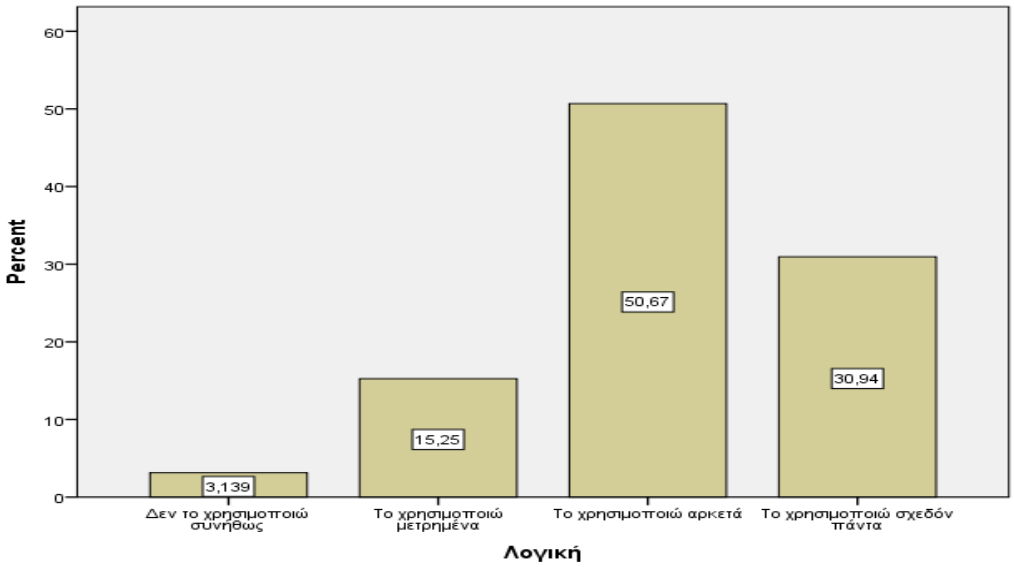
Οι εκπαιδευτικοί που κατέχουν μια μη οργανική θέση (αναπληρωτές) έχουν παρόμοια υψηλά επίπεδα ικανοποίησης σε σχέση με αυτούς που κατέχουν διευθυντικές θέσεις. Αυτό μπορεί να εξηγηθεί βάσει της γενικότερης δύσκολης οικονομικής κατάστασης καθώς και του μειούμενου αριθμού διοριζόμενων αναπληρωτών τα τελευταία χρόνια. Έτσι, αυτοί που έχουν προσληφθεί νιώθουν ικανοποιημένοι από το γεγονός ότι εργάζονται και μόνο. Αξίζει να σημειωθεί πως οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε σχολεία με συνολικό αριθμό μαθητών άνω των 300 διαθέτουν τα χαμηλότερα επίπεδα εξωγενούς επαγγελματικής ικανοποίησης.

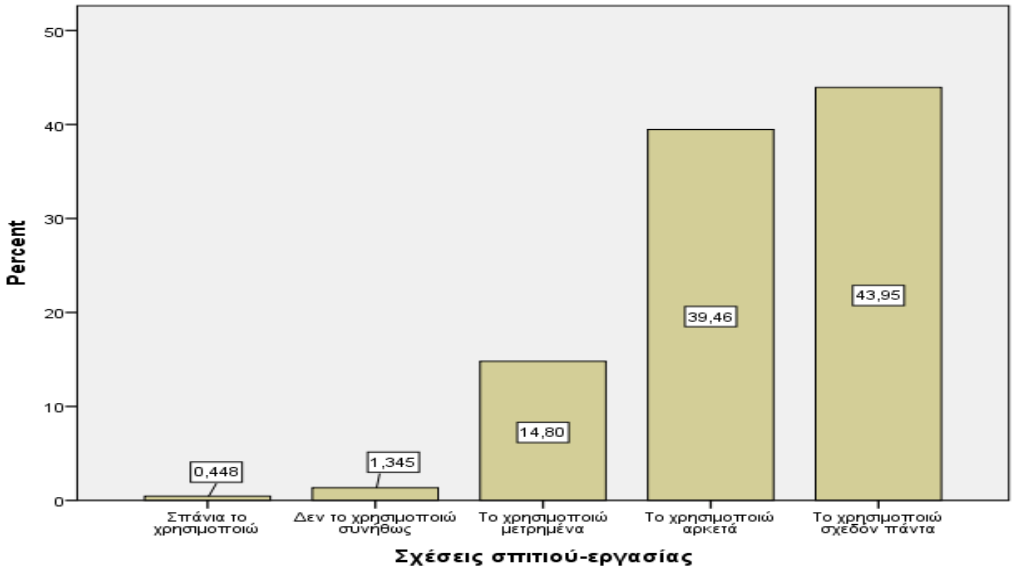
Σύμφωνα με την επεξεργασία των στατιστικών δεδομένων και όπως φαίνεται και στα παρακάτω Σχήματα, ως προς τους τρόπους αντιμετώπισης των στρεσογόνων καταστάσεων αποδείχθηκε ότι το 50%-55% χρησιμοποιεί αρκετά το μηχανισμό της κοινωνικής υποστήριξης, τις στρατηγικές εργασίας, τη λογική και τη συμμετοχή ενώ το 44% καταφεύγει σχεδόν πάντα στο οικογενειακό περιβάλλον και το 55% χρησιμοποιεί σε μέτριο βαθμό τη διαχείριση του χρόνου. Παρατηρείται λοιπόν ότι το περιβάλλον του σπιτιού προτιμάται συνήθως ως αποτελεσματική στρατηγική κατά του εργασιακού στρες από το συγκεκριμένο δείγμα των εκπαιδευτικών.

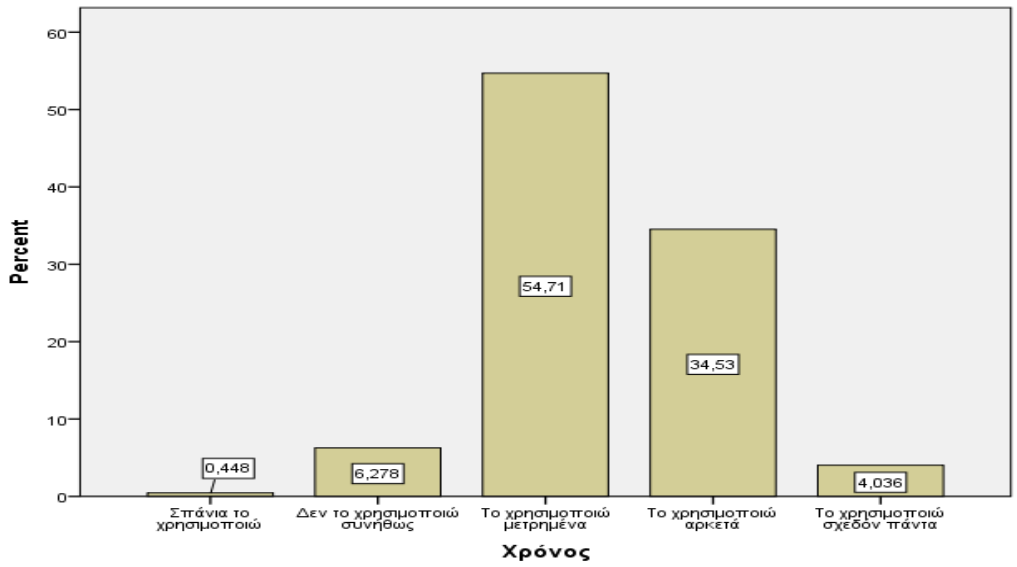
Επιπλέον, επισημαίνεται ότι το μηχανισμό της κοινωνικής υποστήριξης υιοθέτησαν εκπαιδευτικοί με πολλές διδακτικές ώρες, τις στρατηγικές εργασίας επέλεξαν με διαφορά οι παντρεμένοι εκπαιδευτικοί σε σύγκριση με τους ελεύθερους ή χωρισμένους ενώ τη λογική επέλεξαν ως μέσο αντιμετώπισης του στρες όσοι εργάζονται άνω της δεκαετίας στο χώρο της εκπαίδευσης. Τέλος, την ορθολογική διαχείριση του χρόνου επιλέγουν οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εκπαιδευτικοί ενώ με την αύξηση της εργασιακής εμπειρίας παρατηρείται και αυξητική τάση χρήσης της στρατηγικής της συμμετοχής.

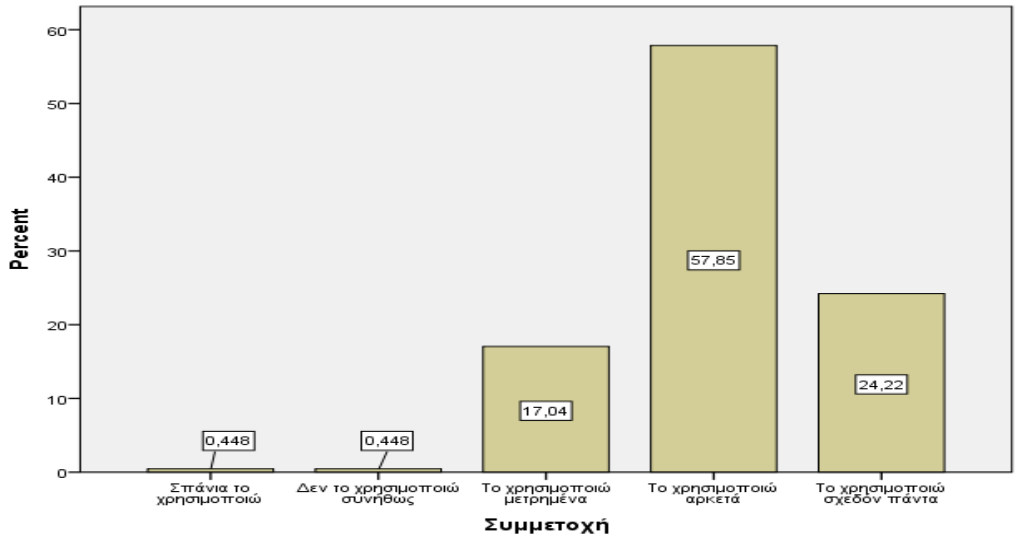



Percent
60
50
40
30
20
10
0
0,448
1,794
34,98
53,81
8,969
Σπάνια το χρησιμοποιώ
Δεν το χρησιμοποιώ συνήθως
Το χρησιμοποιώ μετρημένα
Το χρησιμοποιώ αρκετά
Το χρησιμοποιώ σχεδόν πάντα
Στρατηγικές Εργασίας


Percent
60
50
40
30
20
10
0
3,139
15,25
50,67
30,94
Δεν το χρησιμοποιώ συνήθως
Το χρησιμοποιώ μετρημένα
Το χρησιμοποιώ αρκετά
Το χρησιμοποιώ σχεδόν πάντα
Λογική


Percent
50
40
30
20
10
0
0,448
1,345
14,80
39,46
43,95
Σπάνια το χρησιμοποιώ
Δεν το χρησιμοποιώ συνήθως
Το χρησιμοποιώ μετρημένα
Το χρησιμοποιώ αρκετά
Το χρησιμοποιώ σχεδόν πάντα
Σχέσεις σπιτιού-εργασίας





Βιβλιογραφικές παραπομπές

Αλεξόπουλος, Δ. (1990). Ο μεταβαλλόμενος ρόλος του καθηγητή της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στην Ελλάδα: Πηγές άγχους, άγχος από την εργασία και ικανοποίηση απ' αυτήν, *Νέα Παιδεία*, 56, 58-85.

Anari, N. N. (2012). Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Workplace Learning*, *24*, 256-269.

Antoniou, A.-S. (1999). Personal traits and professional burnout in health professionals. *Archives of Hellenic Medicine*, *16(1)*, 20-28.

Antoniou, A.-S., Polychroni, F., & 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, July 24-28, UK.

Antoniou, A.-S., Davidson, M.J., & Cooper, C.L. (2003). Occupational stress, job

satisfaction and health state in male and female junior hospital doctors in Greece. *Journal of Managerial Psychology, 18*, 592-621.
Antoniou, A.-S., Polychroni, F. & Vlachakis, N. (2006). Gender & age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology, 21, 7*, 682-690.
Antoniou, A.-S., Polychroni, F., & Kotroni, C. (2009). Working with students with special educational needs in Greece: Teachers' stressors and coping strategies. *International Journal of Special Education, 24*, 100-111.
Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*, 309-328.
Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13, 209-223.
Ben-Ari, R., Krole, R., & Har-Even, D. (2003). Differential effects of simple frontal versus complex teaching strategy on teachers' stress, burnout, and satisfaction. *International Journal of Stress Management, 10*, 173-195.
Carton, A., & Fruchart, E. (2013). Sources of stress, coping strategies, emotional experience: effects of the level of experience in primary school teachers in France. *Educational Review, 82*, 1-18.
Chughtai, A. A., & Buckley, F. (2011). Work engagement: Antecedents, the mediating role of learning goal orientation and job performance. *Career Development International, 58*, 684-705.
Gonzalez-Morales, M. G., Peiro, J. M., Rodriguez, I., & Greenglass, E. R. (2006). Coping and distress in organizations: The role of gender in work stress. *International Journal of Stress Management, 13*, 228-248.
Green, S.B., & Ross, M.E. (1996). A theory-based measure of coping strategies used by teachers: The problems in teaching scale. *Teaching and Teacher Education, 12*, 315-325.
Konermann, J. (2011). *Teachers' work engagement: A deeper understanding of the role of job and personal resources in relationship to work engagement, its antecedents, and its outcomes.* Wöhrmann Print Service.
Kyriacou, C. (1987). Teachers' stress and burnout: An international review. *Educational research, 29*, 146-152.
Kyriacou, C. (2001). Teachers stress: Directions for future research. *Educational Review, 53*, 27-35.
Lohman, M.C. (2006). Factors influencing teachers' engagement in informal learning activities. *Journal of Workplace Learning, 18*, 141-156.
Markham, P., Green, S.B., & Ross, M.E. (1996). Identification of stressors and coping strategies of ESL/bilingual, special education, and regular education teachers. *The Modern Language Journal, 80*, 141-150.
Mau, W. J., Ellsworth, R., & Hawley, D. (2008). Job satisfaction and career

persistence of beginning teachers. *International Journal of Educational Management*, *22*, 48-61.
Miller, H.A., Mire, S. & Kim, B. (2009). Predictors of job satisfaction among police officers: Does personality matter?. *Journal of Criminal Justice*, *37*, 419-426.
Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, *55*, 5-14.
Simbula, S., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2011). A three-wave study of job resources, self-efficacy, and work engagement among Italian schoolteachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *20*, 285-304.
Simpson, M.R. (2009). Predictors of work engagement among medical-surgical registered nurses. *Western Journal Research*, *31*, 44-65.
Strom, D. L., Sears, K. L., & Kelly, K. M. (2013). Work engagement: The roles of organizational justice and leadership style in predicting engagement among employees. *Journal of Leadership &Organizational Studies*, *19*, 1-12.
Sulea, C., Virga, D., Maricutoiu, L. P., Schaufeli, W., Dumitru, C. Z., & Sava, F. A. (2012). Work engagement as mediator between job characteristics and positive and negative extra-role behaviors. *Career Development International*, *17*, 188-207.
Travers, C.J., & Cooper, C.L. (1993). Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers. *Work & Stress*, 7, 203-219.