

B.26

**Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΩΝ ΑΘΛΗΤΙΚΩΝ ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ  
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ  
ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ/ΤΡΙΩΝ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΩΝ  
ΣΧΟΛΕΙΩΝ**

του  
Ηλίας Κρούπη

Μεταπτυχιακή Διατριβή που υποβάλλεται στο καθηγητικό σώμα για τη μερική  
εκπλήρωση των υποχρεώσεων απόκτησης του μεταπτυχιακού τίτλου του  
Διατμηματικού Προγράμματος «Άσκηση και Ποιότητα Ζωής» των Τμημάτων  
Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού του Δημοκρίτειου Παν/μίου Θράκης  
και του Παν/μίου Θεσσαλίας στην κατεύθυνση «Παιδαγωγική και Δημιουργική  
Μάθηση».

Κομοτηνή 2012

Εγκεκριμένο από το Καθηγητικό σώμα:

---

1<sup>ος</sup> Επιβλέπων: Θωμάς Κουρτέσης, Αναπληρωτής Καθηγητής

---

2<sup>ος</sup> Επιβλέπων: Ευάγγελος Μπεμπέτσος, Επίκουρος Καθηγητής

---

3<sup>ος</sup> Επιβλέπων: Γεώργιος Μαυρομάτης, Καθηγητής

13463/1

Στους γονείς μου  
Γιώργο και Αθηνά  
για την παιδεία που  
μου έδωσαν ως  
εφόδιο στη ζωή μου

## ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Καταρχήν θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα της διατριβής μου Αναπληρωτή Καθηγητή κο Θωμά Κουρτέση για την ουσιαστική βοήθειά του σε όλα τα βήματα της έρευνάς μου. Θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους συναδέλφους εκπαιδευτικούς Φυσικής Αγωγής, που βοήθησαν με τη συμμετοχή τους στην ολοκλήρωση της έρευνας. Ευχαριστώ επίσης τους διευθυντές των σχολείων στα οποία υπηρέτησα κατά τη διάρκεια των μεταπτυχιακών μου σπουδών, για την πολύτιμη βοήθειά τους. Ευχαριστώ τους γονείς μου για την αμέριστη ηθική, συναισθηματική και οικονομική συνδρομή τους, καθ' όλη τη διάρκεια των μεταπτυχιακών μου σπουδών και όχι μόνο.

Θα ήθελα όμως να κάνω μία ιδιαίτερη αναφορά στη Λέκτορα κα Όλγα Κούλη και να την ευχαριστήσω για την άμεση ανταπόκριση, κάθε φορά που χρειαζόμουν βοήθεια, καθ' όλη τη διάρκεια συμμετοχής μου στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών. Την ευχαριστώ επίσης για την αμέριστη συμπαράστασή της στην επιλογή και μέχρι τέλους ολοκλήρωση της μεταπτυχιακής μου διατριβής.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ηλίας Κρούπης: Η επίδραση των αθλητικών υποδομών στην επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση Καθηγητών/τριών Φυσικής Αγωγής ιδιωτικών και δημόσιων σχολείων.

(Με την επίβλεψη του κ. Θωμά Κουρτέση, Αναπληρωτή Καθηγητή)

Ο σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν να ερευνησει πιθανές διαφορές και σχέσεις ως προς την αντιλαμβανόμενη επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση Καθηγητών Φυσικής Αγωγής (Κ.Φ.Α.) ιδιωτικών και δημόσιων σχολείων, καθώς και σε σχέση με τις αθλητικές υποδομές των σχολείων τους. Συμμετείχαν 282 Κ.Φ.Α. άνδρες και γυναίκες π/θμιας και δ/θμιας εκπαίδευσης του Νομού Αττικής, 100 από τον ιδιωτικό και 182 από το δημόσιο τομέα. Για την αξιολόγηση της επαγγελματικής ικανοποίησης, χρησιμοποιήθηκε το Employee Satisfaction Inventory (ESI, Koustelios & Bagiatis, 1997), το οποίο είναι προσαρμοσμένο για τον ελληνικό πληθυσμό (Koustelios & Kousteliou, 1998). Για την επαγγελματική εξουθένωση, χρησιμοποιήθηκε το Maslach Burnout Inventory (MBI, Maslach & Jackson, 1986), το οποίο έχει τροποποιηθεί για τον ελληνικό πληθυσμό (Kantas & Vassilaki, 1997). Από τα αποτελέσματα προέκυψε αρνητική συσχέτιση επαγγελματικής ικανοποίησης και επαγγελματικής εξουθένωσης, γεγονός που φαίνεται να επιβεβαιώνεται και από άλλες έρευνες. Οι Κ.Φ.Α. του ιδιωτικού τομέα καθώς και σχολείων με πολύ ικανοποιητική υποδομή εμφάνισαν υψηλότερη επαγγελματική ικανοποίηση και χαμηλότερη επαγγελματική εξουθένωση. Οι Κ.Φ.Α που εργάζονταν ταυτοχρόνως και στις δύο βαθμίδες εκπαίδευσης, εμφάνισαν υψηλότερη επαγγελματική ικανοποίηση, ενώ όσοι εργάζονταν στη δ/θμια εκπαίδευση εμφάνισαν χαμηλότερη επαγγελματική εξουθένωση. Αναφορικά με το φύλο, δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση και εξουθένωση. Από τα αποτελέσματα προκύπτουν τα συμπεράσματα ότι οι Κ.Φ.Α. που εργάζονται σε ιδιωτικά σχολεία ή σε σχολεία με πολύ ικανοποιητική υποδομή ή ανήκουν στη δ/θμια εκπαίδευση φαίνεται να εμφανίζονται περισσότερο επαγγελματικά ικανοποιημένοι και λιγότερο επαγγελματικά εξουθενωμένοι.

Λέξεις κλειδιά: πρωτοβάθμια εκπαίδευση, δευτεροβάθμια εκπαίδευση, εκπαιδευτικοί

### **ABSTRACT**

Ilias Kroupis: The impact of school sport facilities on the Physical Education Teachers' levels of job satisfaction and burnout in the private and public sector.  
(Under the supervision of Thomas Kourtessis, Associate Professor)

The purpose of this study was to examine possible differences and relations in P.E. teachers' perceived job satisfaction and burnout means, in relation to the private and the public sector and in relation to school sport facilities. 282 P.E. teachers participated in the study, both from elementary and secondary schools, 100 of whom being from private schools and 182 from public ones. The Employee Satisfaction Inventory (ESI, Koustelios & Bagiatis, 1997) was employed to assess job satisfaction. For the measurement of burnout, Maslach Burnout Inventory (MBI, Maslach & Jackson, 1986) was used, which has also been validated for the Greek population (Kantas & Vassilaki, 1997). The results revealed a negative relation between job satisfaction and burnout. Private P.E. teachers, as well as P.E. teachers working in schools with very good sport facilities seem to experience higher job satisfaction and lower burnout. Furthermore, P.E. teachers working at the same time in elementary and secondary schools, appear to experience higher job satisfaction, while secondary P.E. teachers seem to experience lower burnout. No statistically significant differences were found in relation to gender for both job satisfaction and burnout. On the basis of the aforementioned results, it is suggested that P.E. teachers who work in private schools, or in schools with very good sport facilities, or in secondary education seem to be more satisfied and less burned-out.

**Key words:** elementary school, secondary school

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ .....	iv
ABSTRACT .....	v
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ .....	vi
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ .....	viii
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ .....	ix
I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	1
Σκοπός της έρευνας .....	3
Σημασία της έρευνας .....	4
Ερευνητικές υποθέσεις .....	4
Στατιστικές υποθέσεις: μηδενικές-εναλλακτικές υποθέσεις .....	4
Οριοθετήσεις της έρευνας .....	6
Περιορισμοί της έρευνας .....	7
Λειτουργικοί ορισμοί .....	7
II. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ .....	9
Επαγγελματική ικανοποίηση .....	9
Επαγγελματική εξουθένωση .....	15
Σχέση επαγγελματικής ικανοποίησης και επαγγελματικής εξουθένωσης .....	25
Σύνοψη .....	27
III. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ .....	30
Δείγμα .....	30
Περιγραφή των οργάνων .....	31
Διαδικασίες .....	32
Σχεδιασμός της έρευνας & διαχείριση δεδομένων .....	33
IV. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ .....	34
Περιγραφικά στοιχεία των μεταβλητών της έρευνας .....	34
Συσχετίσεις μεταξύ των παραγόντων των ερωτηματολογίων ESI και MBI .....	35
Διαφορές λόγω ιδιωτικού και δημόσιου τομέα .....	38

Διαφορές λόγω αθλητικών υποδομών .....	40
Διαφορές λόγω βαθμίδας εκπαίδευσης .....	43
Διαφορές λόγω φύλου .....	46
V. ΣΥΖΗΤΗΣΗ .....	48
VI. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....	58
VII. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....	61
VIII. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ .....	76
Παράρτημα 1. Ερωτηματολόγιο για την αξιολόγηση της επαγγελματικής ικανοποίησης .....	77
Παράρτημα 2. Ερωτηματολόγιο για την αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης .....	78
Παράρτημα 3. Φύλλο συμπλήρωσης πληροφοριακών στοιχείων & στοιχείων αθλητικής υποδομής σχολείων .....	79



**ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ**

<b>Πίνακας 1.</b> Περιγραφικά χαρακτηριστικά δείγματος.....	30
<b>Πίνακας 2.</b> Περιγραφικά στοιχεία των μεταβλητών της έρευνας.....	35
<b>Πίνακας 3.</b> Αποτελέσματα συσχετίσεων μεταξύ των παραγόντων των ερωτηματολογίων ESI και MBI.....	37

## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

<b>Σχήμα 1.</b> Μέσοι όροι των εξαρτημένων μεταβλητών της επαγγελματικής ικανοποίησης, ως προς το είδος του σχολείου.....	39
<b>Σχήμα 2.</b> Μέσοι όροι των εξαρτημένων μεταβλητών της επαγγελματικής εξουθένωσης, ως προς το είδος του σχολείου.....	40
<b>Σχήμα 3.</b> Μέσοι όροι των εξαρτημένων μεταβλητών της επαγγελματικής ικανοποίησης, ως προς το επίπεδο υποδομής.....	42
<b>Σχήμα 4.</b> Μέσοι όροι των εξαρτημένων μεταβλητών της επαγγελματικής εξουθένωσης, ως προς το επίπεδο υποδομής.....	43
<b>Σχήμα 5.</b> Μέσοι όροι των εξαρτημένων μεταβλητών της επαγγελματικής ικανοποίησης, ως προς τη βαθμίδα εκπαίδευσης.....	45
<b>Σχήμα 6.</b> Μέσοι όροι των εξαρτημένων μεταβλητών της επαγγελματικής εξουθένωσης, ως προς τη βαθμίδα εκπαίδευσης.....	46

## Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΩΝ ΑΘΛΗΤΙΚΩΝ ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ/ΤΡΙΩΝ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ

Ο σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να ερευνηθεί πιθανές διαφορές ως προς την: α) αντιλαμβανόμενη επαγγελματική ικανοποίηση, β) την επαγγελματική εξουθένωση μεταξύ Καθηγητών/τριών Φυσικής Αγωγής ιδιωτικών και δημοσίων σχολείων και γ) πιθανών συσχετίσεων μεταξύ των δύο εννοιών (επαγγελματικής ικανοποίησης και εξουθένωσης). Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο γίνεται αναφορά α) στο σκοπό, β) στη σημασία της έρευνας, γ) στις ερευνητικές υποθέσεις, δ) στις στατιστικές υποθέσεις, ε) στις οριοθετήσεις, στ') στους περιορισμούς και ζ) στους λειτουργικούς ορισμούς.

Σε ότι αφορά την *επαγγελματική ικανοποίηση* οι κατά καιρούς διάφοροι ορισμοί που έχουν παρουσιαστεί σχετικά, όπως αναφέρονται και στην έρευνα των Koustelios και Tsigilis (2005), συγκλίνουν στην άποψη ότι πρόκειται για μία πολυδιάστατη έννοια. Ωστόσο, μετά από σύγκριση των διαφόρων ορισμών, το συμπέρασμα είναι ότι όλοι συγκλίνουν στην τοποθέτηση, ότι ως επαγγελματική ικανοποίηση θεωρείται ο βαθμός του συναισθηματικού προσανατολισμού ενός εργαζόμενου/ης σε σχέση με τον εργασιακό του/της ρόλο μέσα στον οργανισμό όπου δουλεύει (Lease, 1998). Οι ικανοποιημένοι δάσκαλοι αναμένεται να μένουν περισσότερο στη δουλειά, να αλληλεπιδρούν με τα παιδιά με περισσότερο θετικό και συνεπή τρόπο και να επηρεάζουν θετικά την απόδοση των μαθητών (Maslach & Leiter, 1999). Διάφορα όργανα αξιολόγησης της επαγγελματικής ικανοποίησης έχουν κατά καιρούς χρησιμοποιηθεί. Οι Koustelios και Bagiatis (1997), παρουσίασαν ένα όργανο μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης το Employee Satisfaction Instrument (ESI), η δομική εγκυρότητα και εσωτερική συνοχή του οποίου έχει πιστοποιηθεί από έρευνες και έχει προσαρμοστεί για τον ελληνικό πληθυσμό (Koustelios και Kousteliou, 1998).

Ο όρος *επαγγελματική εξουθένωση (burnout)*, πρωτοπαρουσιάστηκε από τον Bradley (1969), για να περιγράψει μία κατάσταση που παρουσιάζονταν σε επαγγέλματα παροχής βοήθειας. Ο ψυχίατρος Freudenberger (1974), όμως ήταν αυτός

ο οποίος ανέδειξε το σύνδρομο. Με τον όρο αυτό αναφερόταν σε συμπτώματα όπως απογοήτευση, φυσική κόπωση και συναισθηματική εξάντληση που παρουσιάζονταν σε εργαζόμενους, των οποίων οι επαγγελματικές υποχρεώσεις απαιτούσαν την εργασία με απαιτητικούς πελάτες και ασθενείς όπως για παράδειγμα των νοσοκόμων, των δασκάλων ή των κοινωνικών λειτουργών.

Η θεωρία της Maslach και των συνεργατών της (1986) σχετικά με τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης («συναισθηματική εξάντληση», «αποπροσωποποίηση» και «έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων»), οδήγησε στη δημιουργία του MBI (Maslach Burnout Inventory), ενός οργάνου για τη μέτρηση του επιπέδου της επαγγελματικής εξουθένωσης και που είναι και το πιο ευρέως χρησιμοποιούμενο. Ειδικά για την εκπαίδευση αναπτύχθηκε το MBI-Educators Survey (MBI-ES) (Maslach, Jackson & Leiter, 1996), σε αναγνώριση της σπουδαιότητας αλλά και των ιδιαιτεροτήτων του εκπαιδευτικού περιβάλλοντος (Koustelios & Tsigilis, 2005).

Πιο συγκεκριμένα, το σχολικό περιβάλλον η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί σοβαρό πρόβλημα (Van Horn, Schaufeli, Greenglass & Burke, 1997). Η διδασκαλία έχει χαρακτηριστεί ως ένα επάγγελμα ευπαθές στην επαγγελματική εξουθένωση (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Έχει αναφερθεί ότι η εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης σε δασκάλους μπορεί να επηρεάσει την απόδοσή τους στη δουλειά, λόγω μειωμένης ποιότητας στη διδασκαλία, κάτι που με τη σειρά του επηρεάζει την ακαδημαϊκή επίδοση των μαθητών/τριών (Blandford, 2000).

Σε ότι αφορά τον Ελλαδικό χώρο, η επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης συνολικά, φαίνεται να είναι σε χαμηλά επίπεδα (Kantas & Vassilaki, 1997). Παρόμοια αποτελέσματα αναδείχτηκαν και σε Καθηγητές/τριες Φυσικής Αγωγής (Tsigilis, Zournatzi & Koustelios, 2011). Για τη διερεύνηση του κατά πόσο παράγοντες που αναφέρονται στο προσωπικό υπόβαθρο όπως φύλο, ηλικία, διδακτική εμπειρία, μπορούν να επηρεάσουν τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης, έχουν πραγματοποιηθεί διάφορες έρευνες (Antoniou, Polychroni & Vlachakis, 2006; Koustelios, 2003). Σύμφωνα όμως με τη Maslach (1999), οι παράγοντες της δουλειάς σχετίζονται πιο πολύ με την επαγγελματική εξουθένωση από παράγοντες του προσωπικού υπόβαθρου.

Σε άλλες έρευνες που έχουν γίνει εξετάζεται επίσης και η σχέση ανάμεσα στις έννοιες της επαγγελματικής ικανοποίησης και επαγγελματικής εξουθένωσης. Από τα αποτελέσματα έχει βρεθεί ότι η επαγγελματική ικανοποίηση και η επαγγελματική

εξουθένωση σχετίζονται μεταξύ τους αρνητικά αποδίδοντας μέτριες έως υψηλές τιμές συσχέτισης (Maslach & Schaufeli, 1993). Πιο συγκεκριμένα, σε έρευνες σε εκπαιδευτικά περιβάλλοντα έχει βρεθεί πως η επαγγελματική ικανοποίηση παίζει πολύ σπουδαίο ρόλο στην εμφάνιση ή όχι επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς (Koustelios, 2001; Sarros & Sarros, 1987). Τα παραπάνω αποτελέσματα (αρνητική σχέση μεταξύ των δύο εννοιών), φαίνεται να επιβεβαιώνονται και για Καθηγητές/τριες Φυσικής Αγωγής (Κ.Φ.Α.) με μέτριες τιμές συσχέτισης (Koustelios & Tsigilis, 2005).

Στην έρευνα των Koustelios και Tsigilis (2005) σε Έλληνες/ίδες Κ.Φ.Α. δ/βάθμιας εκπαίδευσης, διαπιστώθηκαν σχετικά χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με τις νόρμες των Maslach και Jackson (1986). Στο συγκεκριμένο άρθρο γίνεται αναφορά στη διαθεσιμότητα *εγκαταστάσεων* και *εξοπλισμού*. Ειδικότερα, αναφέρεται πως η απουσία διαθέσιμων εγκαταστάσεων και εξοπλισμού οδηγεί στον αυτοσχδιασμό εκ μέρους του/της Κ.Φ.Α., κάτι το οποίο μπορεί να τον/την οδηγήσει σε σχετική αυτονομία. Αυτό με τη σειρά του μπορεί να «...συνεισφέρει για την ερμηνεία των χαμηλών επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης που βρέθηκαν στην έρευνα» (Koustelios & Tsigilis, 2005). Σε αντίθεση, οι Kantas και Vassilaki (1997) αναφέρουν ότι η επαγγελματική εξουθένωση και η επαγγελματική δυσαρέσκεια είναι το αποτέλεσμα φτωχών εργασιακών συνθηκών. Συνεπώς, αν θεωρηθεί ότι η έλλειψη αθλητικών υποδομών ειδικά στα δημόσια σχολεία είναι μία πραγματικότητα και αυτό λαμβάνεται ως φτωχή εργασιακή συνθήκη, τότε θα πρέπει να διερευνηθεί εάν αυτό οδηγεί σε αυξημένα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και χαμηλής επαγγελματικής ικανοποίησης.

Από τις παραπάνω αναφορές γίνεται φανερό πως προκύπτει η ανάγκη για περεταίρω έρευνα στα ζητήματα επαγγελματικής ικανοποίησης και επαγγελματικής εξουθένωσης του κλάδου των ΚΦΑ φυσικής αγωγής. Επίσης, προκύπτει η ανάγκη οι δύο έννοιες να μελετηθούν και σε σχέση με παράγοντες δουλειάς όπως είναι ο τομέας απασχόλησης (ιδιωτικό – δημόσιο), αλλά και ο παράγοντας αθλητική υποδομή, κάτι που δεν έχει ερευνηθεί ακόμα.

### ***Σκοπός της έρευνας***

Ο σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν να ερευνησει πιθανές διαφορές και σχέσεις ως προς την αντιλαμβανόμενη επαγγελματική ικανοποίηση και την επαγγελματική εξουθένωση μεταξύ Καθηγητών Φυσικής Αγωγής ιδιωτικών και

δημοσίων σχολείων, καθώς και σε σχέση με τις αθλητικές υποδομές των σχολείων τους, τη βαθμίδα εκπαίδευσης (π/βάθμια, δ/βάθμια) και το φύλο των εκπαιδευτικών.

### ***Σημασία της έρευνας***

Η **σημασία** της έρευνας είχε δύο κατευθύνσεις:

α) να διερευνηθεί εάν και κατά πόσο ο τομέας εκπαίδευσης (ιδιωτικό – δημόσιο) επιδρά στα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης και εξουθένωσης σε Κ.Φ.Α. έτσι ώστε οι αντίστοιχοι προϊστάμενοι γνωρίζοντας το βαθμό και ειδικότερα τις διαστάσεις που επηρεάζουν θετικά ή αρνητικά τους/τις Κ.Φ.Α., να φροντίσουν έτσι ώστε τα μεν αρνητικά να τα περιορίσουν, τα δε θετικά να ενισχυθούν, με απώτερο στόχο να έχουν περισσότερο ικανοποιημένους/ες και λιγότερο εξουθενωμένους/ες εκπαιδευτικούς Φυσικής Αγωγής.

β) να διερευνηθεί εάν και κατά πόσο η υπάρχουσα αθλητική υποδομή των σχολείων επιδρά στα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης και εξουθένωσης σε Κ.Φ.Α., απαντώντας έτσι στο ερώτημα εάν οι Κ.Φ.Α. που δουλεύουν σε σχολεία υψηλών αθλητικών υποδομών (συνήθως ιδιωτικά) είναι και περισσότερο ικανοποιημένοι/ες και λιγότερο επαγγελματικά εξουθενωμένοι.

### ***Ερευνητικές υποθέσεις***

Η ερευνητική υπόθεση ήταν πως η επαγγελματική ικανοποίηση και η επαγγελματική εξουθένωση θα παρουσίαζαν σημαντικές σχέσεις ως προς τους παράγοντές τους. Επίσης, ότι θα προέκυπταν διαφορές μεταξύ των εκπαιδευτικών φυσικής αγωγής ιδιωτικού και δημόσιου τομέα ως προς τους παραπάνω παράγοντες. Σε σχέση με τις αθλητικές υποδομές, η ερευνητική υπόθεση ήταν ότι θα προέκυπταν διαφορές ως προς τη βαθμίδα αθλητικής υποδομής στην οποία ανήκει το κάθε σχολείο. Αναφορικά με τη βαθμίδα εκπαίδευσης η ερευνητική υπόθεση ήταν ότι θα προέκυπταν διαφορές στους/στις εκπαιδευτικούς ανάλογα εάν εργάζονταν στην π/βάθμια ή στη δ/βάθμια εκπαίδευση, ενώ όσον αφορά στο φύλο η ερευνητική υπόθεση ήταν ότι δεν θα παρουσιάζονταν διαφορές.

### ***Στατιστικές υποθέσεις***

#### ***Μηδενικές-εναλλακτικές υποθέσεις***

Οι μηδενικές και εναλλακτικές τους υποθέσεις ήταν:



**H01:** δεν θα υπάρχουν σημαντικά στατιστικές συσχετίσεις μεταξύ των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης με τους παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης.

**Ha1:** θα υπάρχουν σημαντικά στατιστικές συσχετίσεις μεταξύ των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης με τους παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης.

**H02:** δεν θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης λόγω ιδιωτικού και δημόσιου τομέα.

**Ha2:** θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης λόγω ιδιωτικού και δημόσιου τομέα.

**H03:** δεν θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης λόγω ιδιωτικού και δημόσιου τομέα.

**Ha3:** θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης λόγω ιδιωτικού και δημόσιου τομέα.

**H04:** δεν θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης λόγω αθλητικών υποδομών.

**Ha4:** θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης λόγω αθλητικών υποδομών.

**H05:** δεν θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης λόγω αθλητικών υποδομών.

**Ha5:** θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης λόγω αθλητικών υποδομών.

**H06:** δεν θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης λόγω βαθμίδας εκπαίδευσης.

**Ha6:** θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης λόγω βαθμίδας εκπαίδευσης.

**H07:** δεν θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης λόγω βαθμίδας.

**Ha7:** θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης λόγω βαθμίδας

**Ho8:** δεν θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης λόγω φύλου.

**Ha8:** θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης λόγω φύλου.

**Ho9:** δεν θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης λόγω φύλου.

**Ha9:** θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης λόγω φύλου.

### *Οριοθετήσεις της έρευνας*

- Σχολεία Νομού Αττικής ιδιωτικά – δημόσια. Συγκεκριμένα, συμμετείχαν Κ.Φ.Α. σχολείων της Α΄ Αθήνας, Β΄ Αθήνας, Α΄ & Β΄ Ανατολικής Αττικής και Δυτικής Αττικής.
- Μοιράστηκαν 350 ερωτηματολόγια σε Κ.Φ.Α., άνδρες, και γυναίκες και των δύο βαθμίδων, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι κάποιοι δεν θα συμμετείχαν στην έρευνα.
- Αθλητικές υποδομές: καταγράφηκε μόνο ο αριθμός και όχι η κατάσταση στην οποία τυχόν βρίσκονταν οι αθλητικές εγκαταστάσεις. Η έννοια *αθλητικές υποδομές* θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι αποτελεί ένα περιορισμό, αλλά και οριοθέτηση ταυτοχρόνως. Συγκεκριμένα, λόγω του υψηλού επιπέδου υποκειμενικότητας ως προς την «καλή» ή «κακή» αθλητική υποδομή και μετά από μία πιλοτική ανίχνευση επί του θέματος, τα σχολεία τοποθετήθηκαν με βάση τον αριθμό των αθλητικών τους εγκαταστάσεων σε τρεις βαθμίδες: α) φτωχή, β) ικανοποιητική και γ) πολύ ικανοποιητική. Ειδικότερα η κάθε βαθμίδα αναλύεται ως ακολούθως:
  - α) φτωχή: έως 1 εξωτερικό γήπεδο ποδοσφαίρου (5x5), ή χειροσφαίρισης, ή πετοσφαίρισης, ή καλαθοσφαίρισης ή διπλού (2 σε 1) ή κλειστό γυμναστήριο, ή εξωτερικός στίβος, με/χωρίς αίθουσα πολλαπλών χρήσεων.



β) ικανοποιητική: 2 γήπεδα ή συνδυασμού γηπέδων ποδοσφαίρου (5x5), χειροσφαίρισης, πετοσφαίρισης, καλαθοσφαίρισης ή διπλού (2 σε 1), κλειστού γυμναστηρίου, εξωτερικού στίβου, με ή χωρίς αίθουσα πολλαπλών χρήσεων.

γ) πολύ ικανοποιητική: τουλάχιστον 3 εξωτερικά γήπεδα, με ή χωρίς κλειστό γυμναστήριο.

### ***Περιορισμοί της έρευνας***

- Γενίκευση: τα αποτελέσματα της έρευνας δεν μπορούν να γενικευθούν και σε άλλους κλάδους εκπαιδευτικών, λόγω της ιδιαίτερης φύσης του μαθήματος της Φυσικής Αγωγής, το οποίο είναι μάθημα που γίνεται σε εσωτερικό και εξωτερικό χώρο, με διάφορες καιρικές συνθήκες κ.λ.π. Για το λόγο αυτό τα συμπεράσματα της έρευνας περιορίζονται σε εκπαιδευτικούς Φυσικής Αγωγής.
- Ειλικρίνεια απαντήσεων: ήταν δύσκολο να εξασφαλιστεί ότι οι συμμετέχοντες θα απαντούσαν ειλικρινά ή ότι θα έδιναν την απαιτούμενη προσοχή σε αυτά που τους ζητούσε η έρευνα. Για το λόγο αυτό έγινε ιδιαίτερη αναφορά στους συμμετέχοντες για τη σπουδαιότητα της έρευνας και τονίστηκε το γεγονός ότι σε κάθε περίπτωση, η έρευνα ήταν ανώνυμη, εμπιστευτική και ότι τα αποτελέσματά της θα χρησιμοποιούνταν για τις ανάγκες της και μόνο.
- Ανταπόκριση ερωτώμενων: υπήρχε το ενδεχόμενο η ανταπόκριση των ερωτώμενων να μην ήταν ικανοποιητική (π.χ. οι συμμετέχοντες να μη φτάσουν τους 150). Για το λόγο αυτό μοιράστηκαν άνω των 300 ερωτηματολογίων για την αποφυγή ενός τέτοιου ενδεχομένου.
- Χρόνος κατά τον οποίο πραγματοποιήθηκε η έρευνα: οι μήνες που προηγήθηκαν της έρευνας, αλλά και κατά τη διάρκειά της, υπήρξαν μεγάλες κοινωνικές και οικονομικές αλλαγές (προς το χειρότερο) για την ελληνική κοινωνία και ιδιαίτερα για τους δημοσίους υπαλλήλους. Το γεγονός αυτό ενδέχεται από μόνο του να επηρέασε τους ερωτώμενους (ιδιαίτερα του δημόσιου τομέα) σε μεγάλο βαθμό, ως προς τις απαντήσεις τους. Για το λόγο αυτό έγινε προσεκτική ανάγνωση των αποτελεσμάτων και δόθηκε ιδιαίτερη προσοχή στα συμπεράσματα.
- Αθλητικές υποδομές: λόγω απουσίας σχετικής κατηγοριοποίησης των αθλητικών υποδομών των σχολείων σε προηγούμενες έρευνες, ο διαχωρισμός τους έγινε με βάση τον αριθμό και μόνο των διαφόρων αθλητικών εγκαταστάσεων και εμπεριέχει ένα βαθμό υποκειμενικότητας.

### *Λειτουργικοί ορισμοί*

- Επαγγελματική ικανοποίηση: ο βαθμός ικανοποίησης των καθηγητών/τριών φυσικής αγωγής σε σχέση με τον εργασιακό τους ρόλο μέσα στο σχολείο, που προέκυψε από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα.
- Επαγγελματική εξουθένωση: ο βαθμός εμφάνισης συμπτωμάτων δυσφορίας όπως πνευματική ή συναισθηματική εξάντληση, κόπωση, κατάθλιψη, που σχετίζονται με τη δουλειά, που προέκυψε από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα.
- Καθηγητές/τριες Φυσικής Αγωγής (Κ.Φ.Α.): εκπαιδευτικοί ειδικότητας ΠΕ 11 (σύμφωνα με την κατάταξή τους από το Υπουργείο), οι οποίοι κάνουν το μάθημα της φυσικής αγωγής με βάση το Αναλυτικό Πρόγραμμα του Υπουργείου Παιδείας, σε τάξεις του Δημοτικού, Γυμνασίου και Λυκείου και συμμετείχαν στην έρευνα.
- Δημόσιος τομέας: δημόσια σχολεία του Νομού Αττικής που συμπεριλήφθηκαν στην έρευνα.
- Ιδιωτικός τομέας: ιδιωτικά σχολεία του Νομού Αττικής που συμπεριλήφθηκαν στην έρευνα.
- Αθλητικές υποδομές: καταγράφηκε μόνο ο αριθμός και όχι η κατάσταση στην οποία τυχόν βρίσκονταν οι αθλητικές εγκαταστάσεις. Η έννοια *αθλητικές υποδομές* θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι αποτελεί ένα περιορισμό, αλλά και οριοθέτηση ταυτοχρόνως. Συγκεκριμένα, λόγω του υψηλού επιπέδου υποκειμενικότητας ως προς την «καλή» ή «κακή» αθλητική υποδομή και μετά από μία πιλοτική ανίχνευση επί του θέματος, τα σχολεία τοποθετήθηκαν με βάση τον αριθμό των αθλητικών τους εγκαταστάσεων σε τρεις βαθμίδες: α) φτωχή, β) ικανοποιητική και γ) πολύ ικανοποιητική. Ειδικότερα η κάθε βαθμίδα αναλύεται ως ακολούθως:
  - α) φτωχή: έως 1 εξωτερικό γήπεδο ποδοσφαίρου (5x5), ή χειροσφαίρισης, ή πετοσφαίρισης, ή καλαθοσφαίρισης ή διπλού (2 σε 1) ή κλειστό γυμναστήριο, ή εξωτερικός στίβος, με/χωρίς αίθουσα πολλαπλών χρήσεων.
  - β) ικανοποιητική: 2 γήπεδα ή συνδυασμού γηπέδων ποδοσφαίρου (5x5), χειροσφαίρισης, πετοσφαίρισης, καλαθοσφαίρισης ή διπλού (2 σε 1), κλειστού γυμναστηρίου, εξωτερικού στίβου, με ή χωρίς αίθουσα πολλαπλών χρήσεων.
  - γ) πολύ ικανοποιητική: τουλάχιστον 3 εξωτερικά γήπεδα, με ή χωρίς κλειστό γυμναστήριο.

## II. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

Ο σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να ερευνηθεί πιθανές διαφορές ως προς την: α) αντιλαμβανόμενη επαγγελματική ικανοποίηση, β) την επαγγελματική εξουθένωση μεταξύ Καθηγητών/τριών Φυσικής Αγωγής ιδιωτικών και δημοσίων σχολείων και γ) πιθανών συσχετίσεων μεταξύ των δύο εννοιών (επαγγελματικής ικανοποίησης και εξουθένωσης). Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο, τα υποκεφάλαια στα οποία γίνεται ανασκόπηση της βιβλιογραφίας είναι:

α) η επαγγελματική ικανοποίηση,

1) Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης.

2) Επαγγελματική ικανοποίηση Καθηγητών Φυσικής Αγωγής.

3) Επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών σε σχέση με ιδιωτικό-δημόσιο τομέα και το φύλο.

β) η επαγγελματική εξουθένωση

1) Η έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης, αίτια, συμπτώματα και συνέπειες.

2) Η επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς.

3) Μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης εκπαιδευτικών.

4) Η επαγγελματική εξουθένωση στους Καθηγητές Φυσικής Αγωγής.

γ) η σχέση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και επαγγελματικής εξουθένωσης.

### ***Επαγγελματική ικανοποίηση***

*Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης.* Πολλοί ερευνητές έχουν κατά καιρούς προσπαθήσει να ορίσουν και περιγράψουν την έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης. Πιο συγκεκριμένα, οι Smith, Kendall και Hulin (1969), αναφέρουν την επαγγελματική ικανοποίηση ως τα συναισθήματα ή τις συναισθηματικές αντιδράσεις στις διάφορες όψεις μίας κατάστασης. Ο Locke (1976) όρισε την επαγγελματική ικανοποίηση ως μία ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση που απορρέει από την αποτίμηση της εργασίας ή της εργασιακής εμπειρίας ενός ατόμου. Οι Dawis και Lofquist (1984), χαρακτήρισαν και αυτοί την επαγγελματική ικανοποίηση ως μία

ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την αποτίμηση της κατάστασης κατά την οποία η εργασιακή κατάσταση ενός ατόμου ικανοποιεί τις ανάγκες, τις αξίες και τις προσδοκίες του. Είναι άξιο παρατήρησης ότι και ο Locke (1976), αλλά και οι Dawis και Lofquist (1984), βλέπουν την επαγγελματική ικανοποίηση μόνο από μία θετική, ευχάριστη οπτική γωνία (τουλάχιστον όσον αφορά τον ορισμό). Ωστόσο, οι Balzer και συν. (1990), οριοθετούν την επαγγελματική ικανοποίηση κάπως διαφορετικά όταν την αναφέρουν ως τα συναισθήματα που έχει ένας εργαζόμενος για την εργασία του ή τις εργασιακές του εμπειρίες σε σχέση με παλαιότερες εμπειρίες, τωρινές προσδοκίες ή διαθέσιμες εναλλακτικές. Ο Chelladurai (1999) αναφέρει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι η συναισθηματική αντίδραση που επιδεικνύουν τα άτομα απέναντι στις εργασίες τους (jobs) και τις εμπειρίες τους μέσα από αυτές. Επίσης επισημαίνει, ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μία πολυδιάστατη έννοια στην οποία υπάγονται παράγοντες όπως ο μισθός, η ασφάλεια, η επιτυχία και η πρόκληση (Chelladurai, 1999). Το γεγονός ότι η επαγγελματική ικανοποίηση δεν είναι μία μονοδιάστατη έννοια, ότι δηλαδή το άτομο ή είναι ή δεν είναι ικανοποιημένο από την εργασία, επισημαίνεται από πολλούς ερευνητές (Koustelios, 2001a; Locke, 1976; Rice, McFarlin & Bennett, 1989).

Η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί ίσως το θέμα με τη μεγαλύτερη συχνότητα έρευνας στο χώρο της οργάνωσης και διοίκησης (Chelladurai, 1999). Αυτό θα μπορούσε να δικαιολογηθεί από το γεγονός ότι συνδέεται με τομείς της εργασίας όπως είναι η παραγωγικότητα, οι απουσίες από την εργασία καθώς και η πρόθεση για εγκατάλειψη του επαγγέλματος (Koustelios & Kousteliou, 1998). Φαίνεται πως τα υψηλά επίπεδα ικανοποίησης συνδέονται με χαμηλούς δείκτες απουσιών από την εργασία και αρνητικά με την πρόθεση των εργαζομένων για παραίτηση από την εργασία (Tsigilis, Koustelios & Togia, 2004). Σε ανθρωπιστικό επίπεδο, τα υψηλά ποσοστά επαγγελματικής ικανοποίησης συνδέονται θετικά με τομείς όπως η καλή σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων, καθώς και με την ποιότητα της εργασιακής τους ζωής (Αμαραντίδου, 2010).

Για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης έχουν αναπτυχθεί διάφορα εργαλεία, τα κυριότερα των οποίων όπως αναφέρονται και στην έρευνα της Αμαραντίδου, (2010) είναι: το *Job Descriptive Index (JDI)*, (Smith et al. 1987), που θεωρείται από τα πιο ευρέως χρησιμοποιούμενα εργαλεία, το *Job in General Index (JIG)*, (Smith et al., 1987) όπου μετράει την ολική ικανοποίηση, καλύπτοντας κάποιες περιοχές ικανοποίησης που δεν καλύπτει το προηγούμενο, το *Minnesota Satisfaction*

*Questionnaire (MSQ, Dawis & Lofquist, 1984)* το οποίο αναφέρεται σε θεωρίες ικανοποίησης που βασίζονται στις ανάγκες, το *Employee Satisfaction Inventory (ESI, Koustelios & Bagiatis, 1997)*, το οποίο στηρίζεται σε θεωρίες που υποστηρίζουν την πολυδιάστατη φύση της επαγγελματικής ικανοποίησης και έχει χρησιμοποιηθεί και στο ελληνικό περιβάλλον, το *Job Diagnostic Survey (JDS, Hackman & Oldham, 1975)*, το οποίο στηρίζεται στη θεωρία των εργασιακών χαρακτηριστικών και το *Job Satisfaction Survey (JSS, Spector, 1985)*.

*Επαγγελματική ικανοποίηση Καθηγητών/τριών Φυσικής Αγωγής.* Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών στο σχολικό περιβάλλον είναι υψίστης σημασίας γιατί επηρεάζει την απόδοσή τους, κάτι που αντανακλάται και στην απόδοση των μαθητών/τριών (Davis & Wilson, 2000; Shann, 1998). Επιπροσθέτως, η ικανοποίηση από τη διδασκαλία συναρτάται από την αντιλαμβανόμενη σχέση μεταξύ αυτού που ζητά κάποιος από την εργασία του άλλου και την αντίληψη που έχει ο διδάσκων για τη διδασκαλία, ως προσφορά ή απαίτηση. Η σχέση με τους συναδέλφους, ο σαφής ρόλος εργασίας και ένα ευτυχές περιβάλλον διδασκαλίας είναι μερικοί από τους παράγοντες που οδηγούν στην ικανοποίηση (Αμαραντίδου, 2010).

Οι Zembylas και Papanastasiou (2004) αναφέρουν ως παράγοντες που επιδρούν στη μειωμένη ικανοποίηση εκπαιδευτικών στις ανεπτυγμένες χώρες, το επιβαλλόμενο κεντροποιημένο σύστημα ευθύνης, την έλλειψη επαγγελματικής αυτονομίας, τις αδιάλλακτα επιβαλλόμενες αλλαγές, τη συνεχή κριτική από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, τους μειούμενους πόρους και τη μέτρια μισθολογική αποζημίωση. Στην έρευνα των Liu και Ramsey (2008) η οποία στηρίχθηκε σε στατιστικά δεδομένα της περιόδου 2000-2001 που αφορούσαν εκπαιδευτικούς στις Ηνωμένες Πολιτείες, διαπιστώθηκαν πολλαπλά επίπεδα ικανοποίησης σε σχέση με διαφορετικές παραμέτρους. Πιο συγκεκριμένα, οι εκπαιδευτικοί εμφανίστηκαν λιγότερο ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας και τη μισθολογική αποζημίωση, ενώ η ικανοποίησή τους φαίνεται πως αυξάνονταν με τα χρόνια υπηρεσίας. Είναι άξιο αναφοράς, ότι σε σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών παρατηρείται μία σε γενικές γραμμές παγκόσμια «συμφωνία» στα αποτελέσματα (Koustelios, 2001a).

Ακόμη, οι Koustelios και Kousteliou (1998), σε έρευνα που πραγματοποίησαν στην Ελλάδα, ανέφεραν ότι οι εκπαιδευτικοί π/θμιας και δ/θμιας εκπαίδευσης εμφάνισαν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης με το επάγγελμά τους και τους



προϊσταμένους τους και χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης σε σχέση με το μισθό και τις ευκαιρίες για εξέλιξη. Σε ανάλογα αποτελέσματα κατέληξε και η έρευνα του Koustelios (2001a), όπου Έλληνες εκπαιδευτικοί εμφάνισαν υψηλή συσχέτιση της επαγγελματικής ικανοποίησης με τη «φύση της εργασίας» και τον «προϊστάμενο», ενώ η χαμηλότερη σχέση εμφανίστηκε με το «μισθό» και τις «ευκαιρίες για εξέλιξη».

Επιπλέον και οι εκπαιδευτικοί Φυσικής Αγωγής στην Ελλάδα φαίνεται να ακολουθούν τις παραπάνω διαπιστώσεις. Σε έρευνα των Koustelios, Theodorakis και Goulimaris (2004), οι Καθηγητές/τριες Φυσικής Αγωγής ήταν ικανοποιημένοι από τη «φύση της εργασίας», τον «προϊστάμενο», τις «συνθήκες εργασίας» και τον «οργανισμό συνολικά», ενώ ήταν δυσαρεστημένοι με το «μισθό» και τις «ευκαιρίες για εξέλιξη». Εδώ θα πρέπει να σημειωθεί ότι το συγκεκριμένο δείγμα αποτελούνταν από Καθηγητές/τριες Φυσικής Αγωγής που συμμετείχαν στο πρόγραμμα της Γενικής Γραμματείας Αθλητισμού *άθληση για όλους* και όχι σε σχολεία. Εκπαιδευτικοί Φυσικής Αγωγής δ/θμιας εκπαίδευσης εμφανίστηκαν ως περισσότερο ικανοποιημένοι από τη «φύση της εργασίας», και λιγότερο ικανοποιημένοι από τον «προϊστάμενο» και τις «συνθήκες εργασίας». Αντιθέτως, εμφανίστηκαν δυσαρεστημένοι με το «μισθό» και τον «οργανισμό συνολικά» (Koustelios & Tsigilis, 2005). Σε συμφωνία με την προηγούμενη έρευνα είναι και τα ευρήματα των Ζουρνατζή, Τσιγγίλη, Κουστέλιου και Πιντζοπούλου (2006) όπου και εδώ το δείγμα αποτελούσαν εκπαιδευτικοί Φυσικής Αγωγής τόσο από την π/θμια όσο και από τη δ/θμια εκπαίδευση. Ειδικότερα, οι εκπαιδευτικοί φυσικής αγωγής π/θμιας εκπαίδευσης παρουσίασαν ελαφρά υψηλότερες τιμές επαγγελματικής ικανοποίησης στους παράγοντες «αποδοχές» και «οργανισμός ως σύνολο», ενώ της δ/θμιας εκπαίδευσης παρουσίασαν ελαφρά υψηλότερες τιμές στους παράγοντες «συνθήκες εργασίας», «φύση της εργασίας» και «άμεσος προϊστάμενος».

Σε σύγκριση με άλλες ειδικότητες, από έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα, βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των εκπαιδευτικών Φυσικής Αγωγής με δασκάλους/ες και καθηγητές/τριες άλλων ειδικοτήτων (Αντωνίου, Κουρτέσης, Κουστέλιος & Παπαϊωάννου, 2007). Συγκεκριμένα, παρόλο που η ικανοποίηση όλων των εκπαιδευτικών όσον αφορά το «μισθό» ήταν μάλλον χαμηλή, οι εκπαιδευτικοί Φυσικής Αγωγής φάνηκαν να είναι περισσότερο ικανοποιημένοι/ες σε σύγκριση με τους/τις δασκάλους/ες, αλλά και τους/τις καθηγητές/τριες άλλων ειδικοτήτων. Επίσης, στατιστικά σημαντικές διαφορές εμφανίστηκαν και για τον παράγοντα «οργανισμός ως ολότητα», όπου οι εκπαιδευτικοί Φυσικής Αγωγής

εμφάνισαν σημαντικά μεγαλύτερο ποσοστό ικανοποίησης σε σχέση με καθηγητές/τριες άλλων ειδικοτήτων, αλλά όχι και σε σχέση με τους/τις δασκάλους/ες. Αναφορικά με τα ευρήματα σχετικά με το μισθό μία περαιτέρω ανάλυση θα ήταν ενδιαφέρουσα, καθώς όπως είναι γνωστό στο δημόσιο τομέα για τα ίδια χρόνια υπηρεσίας οι εκπαιδευτικοί αμείβονται με την ίδια μισθολογική αποζημίωση και στην π/θμια και στη δ/θμια, σε όλες τις ειδικότητες. Άρα το γεγονός ότι οι εκπαιδευτικοί Φυσικής Αγωγής σε σχέση με συναδέλφους από άλλες ειδικότητες και δασκάλους εμφανίζουν μεγαλύτερα ποσοστά ικανοποίησης για το «μισθό» ίσως εδράζει στη φύση της εργασίας τους και την αντιλαμβανόμενη αίσθηση της αντιστοιχίας μεταξύ προσφοράς εργασίας και μισθού (Αντωνίου & συν., 2007).

Άλλη μία ιδιαιτερότητα για τους εκπαιδευτικούς Φυσικής Αγωγής είναι ότι το μάθημά τους εξαρτάται και από την διαθεσιμότητα σε αθλητικές υποδομές και εξοπλισμό, καθώς και από το γεγονός ότι πρέπει να διδάξουν κάτω από διαφορετικές καιρικές συνθήκες, έξω από την κτηριακή προστασία μίας τάξης (Koustelios & Tsigilis, 2005). Σε έρευνα του Schneider (2003), εκπαιδευτικοί από τις περιοχές του Σικάγο και της Ουάσιγκτον κατέταξαν τις συνθήκες εργασίας των σχολείων τους (βαθμός υπερπληθυσμού, διαθεσιμότητα κατάλληλης υποδομής και ψυχολογικοί παράγοντες) και τον τρόπο που οι συνθήκες αυτές επηρέαζαν την εργασιακή τους απόδοση και αποτελεσματικότητα στη διδασκαλία. Από τα συγκεκριμένα αποτελέσματα, φάνηκε ότι οι υποδομές για φυσική αγωγή και αναψυχή, ενώ θεωρούνταν ουσιαστικές για την ευημερία και την επίτευξη προόδου των μαθητών/τριών, εντούτοις σχεδόν το 30% των εκπαιδευτικών του Σικάγο και 40% των εκπαιδευτικών της Ουάσιγκτον κατέταξαν τις υποδομές αυτές ως λίγο ή καθόλου κατάλληλες. Οι μη ικανοποιημένοι εκπαιδευτικοί, λόγω της κατάστασης των υποδομών, σε ένα μεγάλο βαθμό σκέφτονταν να αλλάξουν σχολικό περιβάλλον (40%), ή ακόμα και να εγκαταλείψουν το επάγγελμα (30%), ενώ τα νούμερα ήταν ακόμα υψηλότερα στην περίπτωση που βίωναν προβλήματα υγείας λόγω ακριβώς των φτωχών υλικοτεχνικών συνθηκών (Schneider, 2003).

*Επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών σε σχέση με ιδιωτικό-δημόσιο τομέα και το φύλο.* Η ιδιωτικοποίηση της εκπαίδευσης έχει καταστεί μία από τις κεντρικές νεοφιλελεύθερες πολιτικές επιλογές σε πάρα πολλές αναπτυγμένες αλλά και αναπτυσσόμενες χώρες (Levin, 2001; Papanastasiou & Zembylas, 2005; Tooley, 2001). Ωστόσο, παρά την παγκόσμια εξάπλωση στην ιδιωτικοποίηση της εκπαίδευσης,

οι μορφές που παρουσιάζει όπως και ο ρόλος των ιδιωτικών σχολείων ακολουθούν διαφορετικές πορείες ανάλογα με τις κοινωνικές δομές, την οικονομική ανάπτυξη, την ιστορία, την κουλτούρα και τη νομοθεσία της κάθε χώρας (Papanastasiou & Zembylas, 2005).

Πιο συγκεκριμένα, η σύγκριση του ιδιωτικού με το δημόσιο τομέα εκπαίδευσης έχει αποτελέσει ευρύ ερευνητικό πεδίο, με πλείστες αναφορές στις οποίες η σύγκριση πραγματοποιείται στη βάση διαφόρων παραγόντων όπως αποτελεσματικότητα, δικαιοσύνη, σχολική επιτυχία μαθητών/τριών, ευθύνη κλπ (Bracey, 2002; Lockheed & Jimenez, 1996). Σε συγκριτικές μελέτες μεταξύ εκπαιδευτικών ιδιωτικού και δημόσιου τομέα που έχουν πραγματοποιηθεί ιδιαίτερα στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής, οι εκπαιδευτικοί του ιδιωτικού τομέα παρουσιάζονται περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους και με αυξημένο ηθικό σε σχέση με τους συναδέλφους τους από το δημόσιο τομέα (Alt & Peter, 2002; Perie, Baker & Whitener, 1997). Οι Finn, Manno και Vanourek (2000), αναφέρουν ως το μεγαλύτερο πλεονέκτημα που έχουν οι ιδιωτικοί εκπαιδευτικοί έναντι των δημοσίων, την επαγγελματική εξουσιοδότηση (professional empowerment). Μία παράμετρος της επαγγελματικής εξουσιοδότησης είναι και η δυνατότητα συμμετοχής στις λήψεις αποφάσεων για εκπαιδευτικά θέματα, σχεδιασμό αναλυτικών προγραμμάτων, σχολικής ζωής κλπ. Το ζήτημα της επαγγελματικής εξουσιοδότησης με τη σειρά του έχει φανεί ότι αποτελεί μία σημαντική παράμετρο μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης (Rinehart & Short, 1994; Sweetland & Hoy, 2000).

Ανάλογες συγκριτικές έρευνες σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών ιδιωτικού και δημόσιου τομέα και σε άλλες χώρες είναι περιορισμένες. Οι Papanastasiou και Zembylas (2005) πραγματοποίησαν συγκριτική έρευνα στην επαγγελματική ικανοποίηση νηπιαγωγών από τον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα της Κύπρου. Συγκεκριμένα, οι νηπιαγωγοί του ιδιωτικού τομέα, βρέθηκε να είναι περισσότερο ικανοποιημένοι με το περιβάλλον εργασίας τους (π.χ. σχολικό κτήριο, υποδομές), με την κοινωνική τους θέση και την αποδοχή τους από τη σχολική κοινότητα αλλά και γενικότερο κοινωνικό περιβάλλον, ενώ ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι με τις ώρες εργασίας και το μισθό, σε σύγκριση με συναδέλφους από το δημόσιο τομέα. Από την άλλη, οι νηπιαγωγοί του δημόσιου τομέα, έδειξαν να είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από το αξιακό σύστημα προαγωγών, ενώ ήταν πολύ πιο ικανοποιημένοι από τους τρόπους με τους οποίους η κυβέρνηση, τα διοικητικά συμβούλια εκπαίδευσης και οργανισμοί εργάζονται για τη βελτίωση της εκπαίδευσης.



Σε αντίστοιχη μελέτη με την προηγούμενη έρευνα, οι Tsigilis, Zachoroulou και Grammatikopoulos (2006) σύγκριναν επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης σε νηπιαγωγούς από τον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα της Ελλάδας. Από τα αποτελέσματα βρέθηκε ότι οι νηπιαγωγοί του δημόσιου τομέα εμφανίζονταν περισσότερο ικανοποιημένοι στους παράγοντες «μισθός» και «προϊστάμενος» σε σχέση με συναδέλφους από τον ιδιωτικό τομέα. Ιδιαίτερα για τον παράγοντα «προϊστάμενος» η εξήγηση που δίνεται είναι ότι στο δημόσιο τομέα οι διευθυντές των σχολείων δεν έχουν ουσιαστική εξουσία ως προς τους υφισταμένους τους (Kantas & Vassilaki, 1997), με αποτέλεσμα οι τελευταίοι να μην έχουν κάποιον ιδιαίτερο λόγο να μην είναι ικανοποιημένοι από τους/τις προϊσταμένους τους, σε αντίθεση με τον ιδιωτικό τομέα, όπου συνήθως οι προϊστάμενοι είναι και ιδιοκτήτες των νηπιαγωγείων και άρα έχουν μεγαλύτερες απαιτήσεις από τους υφισταμένους τους.

Σε άλλη έρευνα των Akhtar, Hasmi και Naqvi (2009), αναφέρεται ως γενικό συμπέρασμα ότι δε βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών δ/θμιας εκπαίδευσης μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου τομέα. Στη συγκεκριμένη έρευνα όμως φαίνεται πως γίνεται μία πολύ «απλή» αναφορά στα αποτελέσματα, χωρίς την παράθεση πινάκων που θα ενίσχυαν τους ισχυρισμούς των συγγραφέων, έτσι λοιπόν και τα συγκεκριμένα αποτελέσματα παρατίθενται με επιφύλαξη.

Αναφορικά με το φύλο, δεν υπάρχουν αποκρυσταλλωμένες απόψεις και συμπεράσματα σε σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση. Οι Αντωνίου και οι συνεργάτες του (2007) ανέφεραν ότι δεν παρατηρήθηκαν διαφορές σε άνδρες και γυναίκες Κ.Φ.Α. Στα ίδια συμπεράσματα κατέληξε και έρευνα των Liu και Ramsey (2008). Αντίθετα σε άλλη έρευνα, προέκυψε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί παρουσιάζονταν περισσότερο ικανοποιημένες από τους άνδρες στις «συνθήκες εργασίας» (Koustelios, 2001a).

### ***Επαγγελματική εξουθένωση***

*Η έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης, αίτια, συμπτώματα και συνέπειες.*  
Τις τελευταίες τρεις περίπου δεκαετίες η έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης φαίνεται να έχει εκτενή αναφορά στους τομείς της ψυχολογίας και κοινωνιολογίας, με αυξανόμενο θεωρητικό και πρακτικό ενδιαφέρον. Οι αναγνωρισμένες επιπτώσεις που μπορεί να φέρει στο άτομο, τόσο στη δουλειά του, όσο και στην οικογενειακή του ζωή

(Hellesøy, Grønhaug & Kvitastein, 2000), έχουν καταστήσει την έρευνα γύρω από την επαγγελματική εξουθένωση ευρεία, πολυεπίπεδη και διαρκώς συμπληρούμενη.

Ο όρος εξουθένωση (burnout), έχει τις ρίζες του στη δεκαετία του '60 όπου χρησιμοποιούνταν για να περιγράψει το αποτέλεσμα της μακροχρόνιας χρήσης από εξαρτησιογόνες ουσίες (Golembiewski, 1993). Ο Bradley (1969) χρησιμοποίησε για πρώτη φορά τον όρο αυτό για να περιγράψει μία κατάσταση που παρουσιάζονταν σε επαγγέλματα παροχής βοήθειας. Ουσιαστικά όμως ο πρώτος που ανέδειξε το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ο Freudenberger (1974), για να αναφερθεί σε μία ομάδα συμπτωμάτων όπως απογοήτευση, σωματική κόπωση και συναισθηματική εξάντληση που παρατήρησε σε άτομα τα οποία εργάζονταν με απαιτητικούς ασθενείς ή πελάτες.

Ένα από τα προβλήματα των ερευνητών γύρω από το θέμα είναι οι κάπως διαφορετικές ερμηνείες που έχουν αποδοθεί στον όρο επαγγελματική εξουθένωση. Σύμφωνα με την Pines (1993), τρεις είναι οι πιο συχνά χρησιμοποιούμενοι ορισμοί. Αρχικά, οι Freudenberger και Richelson (1980) οι οποίοι όρισαν την επαγγελματική εξουθένωση ως μία «κατάσταση κόπωσης ή απογοήτευσης που προκλήθηκε από αφοσίωση σε ένα σκοπό, τρόπο ζωής, ή σχέσης που όμως απέτυχε να παράξει την επιδιωκόμενη ανταμοιβή». Σύμφωνα με τη Maslach (1982), πρόκειται για «ένα σύνδρομο συναισθηματικής εξάντλησης, αποπροσωποποίησης, και έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων που μπορούν να επέλθουν σε άτομα που επιτελούν κάποιο είδος *κοινωνικής εργασίας*». Οι Pines και Aronson (1988), ορίζουν την επαγγελματική εξουθένωση ως «μία κατάσταση σωματικής, συναισθηματικής και διανοητικής εξουθένωσης που προκαλείται από την εμπλοκή για μεγάλο χρονικό διάστημα σε καταστάσεις συναισθηματικά απαιτητικές». Οι Perlman και Hartman (1982), στην πρώτη μεγάλη ανασκόπηση για την εξουθένωση μέτρησαν περισσότερους από 48 ορισμούς. Συνθέτοντας αυτούς τους ορισμούς κατέληξαν στο ότι: «η εξουθένωση είναι η αντίδραση στο χρόνιο συναισθηματικό στρες με τρία συστατικά: α) συναισθηματική και φυσική εξάντληση, β) μειωμένη εργασιακή παραγωγικότητα και γ) υπεραποπροσωποποίηση». Οι Maslach και Schaufeli (1993) επισημαίνουν ότι όλοι οι επιμέρους ορισμοί έχουν πέντε κοινά στοιχεία: πρώτον ότι υπάρχει μία υπεροχή συμπτωμάτων δυσφορίας όπως πνευματική ή συναισθηματική εξάντληση, κόπωση και κατάθλιψη. Δεύτερον ότι η έμφαση δίνεται στα πνευματικά και συμπεριφορικά συμπτώματα, παρά στα φυσικά συμπτώματα, παρόλο που κάποιοι συγγραφείς αναφέρουν και άτυπες φυσικές παθήσεις. Τρίτον, τα συμπτώματα της επαγγελματικής

εξουθένωσης είναι σχετιζόμενα με τη δουλειά. Τέταρτον, τα συμπτώματα εκδηλώνονται σε «νορμάλ» άτομα, που δεν είχαν ψυχοπαθολογικά προβλήματα πιο πριν και πέμπτον ότι παρουσιάζεται μειωμένη αποτελεσματικότητα και απόδοση στη δουλειά λόγω των αρνητικών στάσεων και συμπεριφορών.

Οι Maslach και Jackson (1986), αναλύουν τις τρεις διαστάσεις του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Συγκεκριμένα η *συναισθηματική εξάντληση* (emotional exhaustion), αναφέρεται σε συναισθήματα που προκαλούνται από τη συναισθηματική υπερέκθεση σε μία κατάσταση, με αποτέλεσμα την εξάντληση των συναισθηματικών εφεδρειών του ατόμου. Η *αποπροσωποποίηση* (depersonalization) αναφέρεται σε μία αρνητική ή εξαιρετικά αποστασιοποιημένη αντιμετώπιση εκ μέρους του επαγγελματία απέναντι στους αποδέκτες των υπηρεσιών ή της φροντίδας που παρέχει. Η *έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων* (reduced personal accomplishment) αναφέρεται στη μείωση των συναισθημάτων αποδοτικότητας και επιτυχούς επιτέλεσης από την πλευρά του επαγγελματία σε σχέση με την εργασία του. Οι Maslach, Schaufeli και Leiter (2001), αναφέρθηκαν στις τρεις διαστάσεις με νεότερους ορισμούς: *εξάντληση*, *κυνισμός* (αντί για τον όρο *αποπροσωποποίηση*) και *αναποτελεσματικότητα* (αντί για τον όρο *έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων*).

Οι παράγοντες που αναφέρονται για την εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης έχουν να κάνουν με τη δυναμική αλληλεπίδραση του ατόμου με το εργασιακό περιβάλλον. Η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα βίωμα ατομικό το οποίο αναφέρεται και συσχετίζεται αποκλειστικά με το εργασιακό περιβάλλον. Για το λόγο αυτό, η έρευνα γύρω από το σύνδρομο έχει κυρίως επικεντρωθεί στους εργασιακούς-περιβαλλοντικούς παράγοντες οι οποίοι συσχετίζονται με την εμφάνισή του. Οι Maslach, Schaufeli και Leiter (2001), κατηγοριοποίησαν και ανέλυσαν τους περιβαλλοντικούς παράγοντες:

- *Χαρακτηριστικά δουλειάς* (job characteristics). Σε αυτή την κατηγορία περιλαμβάνονται ποσοτικές απαιτήσεις δουλειάς, όπως φόρτος εργασίας και πίεση χρόνου, αλλά και ποιοτικές απαιτήσεις όπως είναι η ασάφεια ρόλων και η σύγκρουση ρόλων (Jackson & Schuler, 1985). Σε αυτή την κατηγορία αναφέρεται και η απουσία εργασιακών πόρων όπως είναι η έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης π.χ. η έλλειψη υποστήριξης από τον προϊστάμενο (Firth, McIntee, McKeown & Britton, 1986; Leiter, 1988a). Επίσης η έλλειψη ανατροφοδότησης, η μικρή συμμετοχή σε αποφάσεις καθώς και η έλλειψη αυτονομίας (λιγότερο), σχετίζονται και με τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξάντλησης (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

- *Χαρακτηριστικά επαγγελματικής κατεύθυνσης* (occupational characteristics). Οι πρώτες έρευνες επικεντρώθηκαν σε επαγγέλματα που είχαν να κάνουν με την κοινωνική προσφορά και την εκπαίδευση. Σε έρευνα των Schaufeli και Enzmann (1998), συγκρίθηκαν τα προφίλ της επαγγελματικής εξουθένωσης σε πέντε επαγγέλματα δύο χωρών (Ηνωμένες Πολιτείες και Ολλανδία), ήτοι στην εκπαίδευση, τις κοινωνικές παροχές, την ιατρική, τη ψυχική υγεία και την επιβολή του νόμου. Από τα αποτελέσματα φάνηκε ότι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των συγκεκριμένων επαγγελμάτων επηρέασαν τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, με την εκπαίδευση να εμφανίζει τα υψηλότερα ποσοστά συναισθηματικής εξάντλησης.
- *Χαρακτηριστικά οργανισμού* (organizational characteristics). Στην κατηγορία αυτή αναφέρεται το ευρύτερο περιβάλλον ενός οργανισμού, μέσα στο οποίο πραγματοποιείται η εργασία και περιλαμβάνει ιεραρχίες, λειτουργικούς κανονισμούς, πόρους και κατανομή χώρου. Ιδιαίτερη σημασία αποδίδονται στις αξίες στις οποίες στηρίζεται η λειτουργία ενός οργανισμού και υπό τις οποίες οι εργαζόμενοι αναπτύσσουν γνωστικές και συναισθηματικές σχέσεις. Το περιβάλλον ενός οργανισμού διαμορφώνεται επίσης και από ευρύτερες κοινωνικές, πολιτισμικές και οικονομικές δυνάμεις. Τα τελευταία χρόνια αυτό μεταφράζεται σε συγχωνεύσεις (ακόμα και σχολείων) και σμικρύνσεις (downsizing) οργανισμών, με σημαντικές επιπτώσεις στις ζωές των εργαζομένων (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Εκτός από τους περιβαλλοντικούς παράγοντες, υπάρχουν και αρκετά προσωπικά χαρακτηριστικά τα οποία σχετίζονται με την εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης. Παρόλα αυτά, οι συσχετισμοί αυτοί δεν έχουν το μέγεθος των περιβαλλοντικών παραγόντων, γεγονός που υποδηλώνει ότι η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί περισσότερο ένα κοινωνικό, από ένα μεμονωμένο-προσωπικό φαινόμενο. Οι κατηγορίες των προσωπικών παραγόντων που έχει βρεθεί να σχετίζονται με την εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης είναι τρεις (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001):

- *Δημογραφικά χαρακτηριστικά* (demographic characteristics). Η ηλικία, το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, ή ακόμα και το επίπεδο μόρφωσης έχουν αναφερθεί ως δείκτες πρόβλεψης εξουθένωσης.
- *Χαρακτηριστικά προσωπικότητας* (personality characteristics). Η ανθεκτικότητα και το σφρίγος του ατόμου, ο έλεγχος που έχει για τα πράγματα, ο τρόπος που



αντιμετωπίζει τις διάφορες καταστάσεις (παθητικά ή μη) καθώς και η αυτοεκτίμηση αποτελούν παράγοντες εμφάνισης ή μη της επαγγελματικής εξουθένωσης.

- *Εργασιακές συμπεριφορές (job attitudes)*. Άτομα με υψηλές προσδοκίες τείνουν να εργάζονται πολύ σκληρά και σε μεγάλο βαθμό, κάτι που μπορεί να οδηγήσει σε εξάντληση και τελικά κυνισμό ειδικά όταν η έντονη προσπάθεια δε φέρνει τα προσδοκώμενα αποτελέσματα (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Η έλλειψη αναγνώρισης της επαγγελματικής εξουθένωσης ως νόσημα με συγκεκριμένη συμπτωματολογία, δυσκολεύει στην καταγραφή της (Αμαραντίδου, 2010). Αναφορικά με τα συμπτώματα και τις συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης, οι έρευνες επικεντρώνονται κυρίως στην εργασιακή απόδοση και λιγότερο στην υγεία του ατόμου. Η εξουθένωση έχει συνδεθεί με διάφορες μορφές εγκατάλειψης της εργασίας, όπως πρόθεση εγκατάλειψης της εργασίας, απουσίες και κυριολεκτική εγκατάλειψη. Ακόμα όμως και για τα άτομα που συνεχίζουν να εργάζονται η εμφάνιση εξουθένωσης οδηγεί σε μειωμένη παραγωγικότητα και αποτελεσματικότητα στην εργασία τους (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Τα αρχικά τους συμπτώματα των εργαζομένων αυτών είναι ένα συναισθηματικό «στέγνωμα» και μία κόπωση, χωρίς να μπορούν να επικοινωνήσουν αποτελεσματικά με τους συναδέλφους τους (Burke & Greenglass, 2001). Επίσης υπάρχουν αποδείξεις ότι η επαγγελματική εξουθένωση έχει αρνητική επίπτωση και στην οικογενειακή ζωή των ατόμων (Burke & Greenglass, 2001; Hellestøy et al 2000). Αναφορικά με την υγεία του ατόμου, μία γενικότερη παραδοχή είναι πως η εξουθένωση προκαλεί μία ψυχική δυσλειτουργία στο άτομο, όπως άγχος, κατάθλιψη (Glass & McKnight, 1996; Hallsten, 1993), μείωση της αυτοεκτίμησης κ.λ.π. (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

*Η επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς.* Υπάρχουν πολλές αναφορές ότι οι εκπαιδευτικοί κατά τη διάρκεια της καριέρας τους βιώνουν συνθήκες έντονου στρες, κάτι που μπορεί να έχει εμφανείς επιπτώσεις στη σωματική και ψυχική τους υγεία (Borg, 1990; Farber, 1991; Gugliemi & Tatrow, 1998). Το εκπαιδευτικό στρες εμπίπτει σε μία γενικότερη κατηγορία άγχους, το οποίο στη διεθνή βιβλιογραφία απαντάται με τον όρο «εργασιακό στρες» μεταφραζόμενο από την αγγλική ορολογία «occupational stress» (Αμαραντίδου, 2010). Το εκπαιδευτικό στρες επίσης επηρεάζει το εκπαιδευτικό περιβάλλον και επηρεάζει τους εκπαιδευτικούς στόχους, καθώς μπορεί να οδηγήσει στην περιθωριοποίηση, απομόνωση, αύξηση των απουσιών και τελικά στην απόφαση για εγκατάλειψη του επαγγέλματος από τη μεριά του/της

εκπαιδευτικού (Farber, 1991; Maslach & Leiter, 1999). Η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί μία χρόνια κατάσταση εξάντλησης η οποία αναπτύσσεται μετά από μία μακρά στρεσογόνο περίοδο στην εργασία (Maslach, Jackson & Leiter, 1996). Η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί ένα από τα σοβαρότερα προβλήματα στο σχολείο (van Horn, Schaufeli, Greenglass & Burke, 1997), κάτι που μπορεί να οδηγήσει σε εγκατάλειψη εκπαιδευτικής κατεύθυνσης πχ. ειδικής αγωγής (Carlson & Thompson, 1995). Η εξουθένωση των εκπαιδευτικών επηρεάζει αρνητικά την απόδοση στην εργασία, με αποτέλεσμα η μειωμένη ποιότητα στη διδασκαλία να επηρεάζει την ακαδημαϊκή επίδοση των μαθητών/τριών (Blandford, 2000), αλλά και το εκπαιδευτικό σύστημα γενικότερα (Hughes, 2001).

Πολλοί ερευνητές έχουν εντοπίσει παράγοντες σχετικούς με την εργασία που σχετίζονται με την εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης σε εκπαιδευτικούς. Ο φόρτος εργασίας και η πίεση χρόνου έχουν αναφερθεί ως αιτίες που προκαλούν εξουθένωση (Lee & Ashforth, 1996). Άλλα πιθανά αίτια για την εμφάνιση εξουθένωσης είναι οι φτωχές εγκαταστάσεις, οι πολυπληθείς τάξεις, προβλήματα πειθαρχίας, ο φόρτος εργασίας, οι μισθοί, η έλλειψη υποστήριξης από γονείς και διοικούντες, καθώς και η κριτική που έχουν να αντιμετωπίσουν οι εκπαιδευτικοί (Wesberg & Sagie, 1999). Οι Mazur και Lynch (1989) αναφέρουν ως παράγοντες που σχετίζονται με την εμφάνιση εξουθένωσης, από οργανωτικούς τον υπερβολικό φόρτο εργασίας, τις υποχρεώσεις και την έλλειψη υποστήριξης, ενώ από προσωπικά χαρακτηριστικά τον αυτοσεβασμό, τύπους προσωπικότητας, κ.α. Αντίθετα, οργανωτικοί παράγοντες όπως η σύγκρουση ρόλων και η ασάφεια ρόλων φαίνεται να μη σχετίζονται με την εξουθένωση εκπαιδευτικών (Koustelios, 2001b).

Οι Grayson και Alvarez (2008), επισημαίνοντας τη σπουδαιότητα του σχολικού κλίματος και μελετώντας τις διάφορες παραμέτρους του, έδειξαν την επιρροή που έχει στις τρεις διαστάσεις της εξουθένωσης. Οι σχέσεις γονέων/κοινότητας και οι σχέσεις των μαθητών μεταξύ τους για παράδειγμα ήταν στενά συνδεδεμένες με την «συναισθηματική εξάντληση».

Επιπλέον, σε πολλές ερευνητικές μελέτες έχουν εξεταστεί και άλλοι παράγοντες που ενδεχομένως να σχετίζονται με την εμφάνιση εξουθένωσης σε εκπαιδευτικούς όπως το φύλο, η ηλικία, η προϋπηρεσία, η βαθμίδα εκπαίδευσης ή η οικογενειακή κατάσταση. Οι Russell, Altmaier και Van Velzen (1987), ανέφεραν πως το φύλο, η ηλικία και η βαθμίδα εκπαίδευσης σχετίζονται με την εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης. Σε άλλη μελέτη των Greenglass, Burke και Ondrack

(1990), επισημαίνεται ότι παρόλο που δε βρέθηκαν σημαντικές διαφορές ως προς τις συνολικές τιμές εξουθένωσης μεταξύ των δύο φύλων, εντούτοις στους άνδρες οι τιμές της αποπροσωποποίησης ήταν σημαντικά υψηλότερες από αυτές των γυναικών. Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγουν και παλαιότερες έρευνες (Schwab & Iwanicki, 1982; Greenglass & Burke, 1988) με αποτέλεσμα οι Greenglass, Burke και Ondrack (1990) να υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες υποφέρουν από λιγότερη και όχι περισσότερη εξουθένωση σε αντίθεση με αναφορές άλλων ερευνών. Συνεπώς, τα πράγματα φαίνεται να περιπλέκονται ως προς τις γυναίκες καθώς και σε έρευνα του Kokkinos (2006), οι γυναίκες εκπαιδευτικοί εμφάνισαν σημαντικά υψηλότερη συναισθηματική εξάντληση σε σχέση με τους άνδρες. Σε έρευνα των Lau, Yuen και Chan (2005), επιβεβαιώθηκαν οι προηγούμενες μελέτες ως προς την αποπροσωποποίηση, με τους άνδρες να εμφανίζουν υψηλότερα σκορ, όμως οι γυναίκες εμφάνισαν υψηλότερες τιμές εξουθένωσης στη συναισθηματική εξάντληση και στην προσωπική επίτευξη. Γενικότερα, ενώ στη διάσταση της αποπροσωποποίησης φαίνεται να υπάρχει συμφωνία σχεδόν σε όλες τις μελέτες, στη μελέτη του Croom (2003), οι άνδρες εμφανίζουν μικρότερες τιμές. Για τις άλλες δύο διαστάσεις, συναισθηματική εξάντληση και προσωπική επίτευξη, τα αποτελέσματα των ερευνών δίστανται.

Σχετικά με τον παράγοντα *βαθμίδα εκπαίδευσης* και εδώ φαίνεται πως τα αποτελέσματα δε ξεκαθαρίζουν το τοπίο. Σε κάποιες έρευνες, οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εμφανίζουν μεγαλύτερη αποπροσωποποίηση και λιγότερη προσωπική επίτευξη (άρα μεγαλύτερη εξουθένωση) (Anderson & Iwanicki, 1984; Kantas & Vassilaki, 1997; Schwab & Iwanicki, 1982). Σε άλλες έρευνες φάνηκε ότι οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας δε διέφεραν από τους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας ως προς τη βασική διάσταση της εξουθένωσης, δηλαδή τη συναισθηματική εξάντληση (Byrne, 1991; Van Horn, Schaufeli, Greenglass & Burke, 1997). Υπάρχει όμως και η μελέτη των Tatar και Horenczyk (2003) όπου αναφέρεται ότι οι Ισραηλινοί εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ήταν περισσότερο εξουθενωμένοι από τους/τις συναδέλφους της δευτεροβάθμιας. Επίσης ο Kokkinos (2006) αναφέρει ότι οι Κύπριοι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης παρουσίασαν υψηλότερες τιμές συναισθηματικής εξάντλησης σε σχέση με της δευτεροβάθμιας. Είναι επομένως σημαντικό να αναφέρεται συγκεκριμένα η διάσταση για την οποία οι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν τις όποιες τιμές για τη σύγκριση μεταξύ τους και πως απαιτούνται περισσότερες έρευνες για την ασφαλή εξαγωγή συμπερασμάτων ως προς τη βαθμίδα εκπαίδευσης.

Τέλος, ως προς τον τομέα σχολείου (ιδιωτικό-δημόσιο), σε έρευνα των Tsigilis, Zachoroulou και Grammatikopoulos (2006), δε φάνηκε να υπάρχουν διαφορές στη συναισθηματική εξάντληση μεταξύ νηπιαγωγών ιδιωτικών και δημόσιων σχολείων.

*Μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης εκπαιδευτικών.* Το Maslach Burnout Inventory (MBI) (Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Εξουθένωσης) (Maslach και Jackson, 1981, 1986), είναι το ψυχομετρικό εκείνο εργαλείο με τη μεγαλύτερη συχνότητα χρησιμοποίησης σε μελέτες (περισσότερες του 90%), για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης (Schaufeli & Enzmann, 1998). Από τις τρεις διαστάσεις της εξουθένωσης, δηλαδή τη «συναισθηματική εξάντληση», την «αποπροσωποποίηση» και την «έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων», η διάσταση της «συναισθηματικής εξάντλησης» υποστηρίζεται ως το κύριο και περισσότερο αυτοδύναμο στοιχείο της επαγγελματικής εξουθένωσης (Densten, 2001; Maslach et al., 1996; Rohland, Kruse & Rohrer, 2004; Schaufeli & Enzmann, 1998; Shirom & Ezrachi, 2003), αναπτύσσεται ανεξάρτητα από τις άλλες δύο διαστάσεις, ενώ ταυτόχρονα μπορεί και να τις προβλέψει (Lee & Ashforth, 1996). Ειδικότερα για τα επαγγέλματα της εκπαίδευσης έχει αναπτυχθεί μία άλλη εκδοχή του Maslach Burnout Inventory, το MBI-Educator Survey-Εκπαιδευτικής Έρευνας (MBI-ES) (Maslach et al., 1996).

Αναφορικά με τα επίπεδα εξουθένωσης που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί, ιδιαίτερη προσοχή θα πρέπει να δοθεί στον τρόπο που χρησιμοποιούνται οι τιμές των τριών διαστάσεων της εξουθένωσης, καθώς και της σύγκρισης μεταξύ δειγμάτων από διαφορετικές χώρες. Οι Schaufeli και van Dierendonck (1995), εφιστούν την προσοχή στον τρόπο που οι τρεις διαστάσεις της εξουθένωσης χωρίζονται η κάθε μία σε «υψηλό», «μέτριο» και «χαμηλό» επίπεδο. Για παράδειγμα, στο άρθρο (Schaufeli & van Dierendonck, 1995) συγκρίνοντας τις τιμές που χαρακτηρίζονται ως υψηλές για τη «συναισθηματική εξάντληση», για το δείγμα που προέρχεται από την Αμερική είναι ίσες ή άνω του 27, ενώ για το δείγμα που προέρχεται από την Ολλανδία είναι ίσες ή άνω του 21. Με απλά λόγια, ένα άτομο με τιμή «συναισθηματικής εξάντλησης» π.χ. 23, για την Ολλανδία θεωρείται ότι έχει υψηλή τιμή, ενώ για την Αμερική μέτρια. Άρα όταν θα γίνεται σύγκριση μεταξύ εκπαιδευτικών από διαφορετικές χώρες, θα πρέπει να γίνεται με μεγάλη επιφύλαξη και προσοχή για την αποφυγή λανθασμένων συμπερασμάτων. Το σκεπτικό με το οποίο οι Maslach και Jackson (1986) χώρισαν σε τρία επίπεδα (υψηλό, μέτριο και χαμηλό), τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής



εξουθένωσης ήταν να διαιρέσουν το δείγμα που είχαν, σε τρία ίσα μέρη (33,3% το καθένα), θεωρώντας ότι το υψηλό, ενδιάμεσο και κάτω ένα τρίτο του δείγματος, θα βίωνε «υψηλή», «μέτρια» και «χαμηλή» επαγγελματική εξουθένωση αντίστοιχα.

*Η επαγγελματική εξουθένωση στους Καθηγητές/τριες Φυσικής Αγωγής.* Στον τομέα της αθλητικής εκπαίδευσης οι Caccese και Mayrberg (1984) ανέφεραν ότι σε γυναίκες προπονήτριες κολλεγίου εμφανίστηκαν στατιστικά σημαντικά υψηλότερες τιμές συναισθηματικής εξάντλησης και σημαντικά χαμηλότερες τιμές προσωπικής επίτευξης σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους. Επίσης σε διδακτικό προσωπικό πλήρους απασχόλησης Πανεπιστημιακού Τμήματος Φυσικής Αγωγής, βρέθηκε ότι ο παράγοντας φύλο είχε σημαντική επίδραση στη συναισθηματική εξάντληση, με τις γυναίκες να εμφανίζουν στατιστικά σημαντικά υψηλότερα σκορ σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους (Danylchuk, 1993). Σε έρευνα για το στρες και την επαγγελματική εξουθένωση κολεγιακών προπονητών τένις, βρέθηκε ότι οι γυναίκες προπονήτριες παρουσίαζαν μεγαλύτερη τάση απ' ότι οι άνδρες στο να βρίσκουν τα θέματα περί της προπόνησης στρεσογόνα (Kelley, Eklund & Ritter-Taylor, 1999).

Οι Καθηγητές/τριες Φυσικής Αγωγής και η σχέση τους με την επαγγελματική εξουθένωση έχουν απασχολήσει μικρό αριθμό ερευνητών. Σε εκπαιδευτικούς Φυσικής Αγωγής του Ισραήλ, προέκυψαν τιμές επαγγελματικής εξουθένωσης χαμηλότερες σε σχέση με εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε τάξη από το Ισραήλ και τις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής (Fejgin, Ephraty & Ben-Sira, 1995). Παρόμοια αποτελέσματα, παρατηρήθηκαν σε Καθηγητές/τριες Φυσικής Αγωγής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στη Σιγκαπούρη, οι οποίοι εμφάνισαν μέτρια επίπεδα εξουθένωσης, ενώ παράγοντες όπως το φύλο, η ηλικία ή τα χρόνια υπηρεσίας δεν συσχετίστηκαν με την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης (Smith & Leng, 2003).

Πιο συγκεκριμένα, στον ελλαδικό χώρο οι έρευνες που σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών φυσικής αγωγής είναι επίσης περιορισμένες. Ο Koustelios (2003) ανέφερε πως οι εκπαιδευτικοί Φυσικής Αγωγής στην Ελλάδα παρουσίασαν χαμηλές τιμές συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης σε σχέση με τις τιμές των Maslach και Jackson (1986) που όμως αφορούσαν πολλές επαγγελματικές ομάδες, ενώ θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή σε τέτοιου είδους συγκρίσεις, σύμφωνα και με όσα έχουν αναφερθεί στο προηγούμενο υποκεφάλαιο. Στην ίδια έρευνα (Koustelios, 2003), δεν παρουσιάστηκαν διαφορές ως

προς τον παράγοντα φύλο. Παρόμοια αποτελέσματα παρουσιάστηκαν και στην έρευνα των Koustelios και Tsigilis (2005), στην οποία γίνεται αναφορά για χαμηλά επίπεδα εξουθένωσης σε Καθηγητές/τριες Φυσικής Αγωγής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Ένα ενδεχόμενο αίτιο για τα χαμηλά επίπεδα εξουθένωσης των εκπαιδευτικών φυσικής αγωγής είναι οι μειωμένες απαιτήσεις και προσδοκίες του συγκεκριμένου μαθήματος τόσο από την πλευρά των γονιών και μαθητών, όσο και των ίδιων των Καθηγητών/τριων Φυσικής Αγωγής (Koustelios και Tsigilis, 2005). Επιπλέον, η μεγάλη εξάρτηση του μαθήματος από τις αθλητικές υποδομές και τον εξοπλισμό, κατευθύνει τους εκπαιδευτικούς φυσικής αγωγής (σε περιπτώσεις έλλειψής τους) στον αυτοσχεδιασμό, κάτι που μπορεί να οδηγεί σε μία αίσθηση αυξανόμενης αυτονομίας η οποία ενδεχομένως να συνεισφέρει στην ερμηνεία των χαμηλών επιπέδων εξουθένωσης (Koustelios & Tsigilis, 2005). Πράγματι η Pines (1993), αναφέρει ότι η αυτονομία σχετίζεται αρνητικά με την εξουθένωση. Οι Maslach και Schaufeli (1993) όμως αναφέρουν ότι ένα κοινό συμπέρασμα των ερευνών, είναι ότι οι φτωχές εργασιακές συνθήκες, οδηγούν στην εξουθένωση. Σύμφωνα με την αυτή την παραδοχή, η έλλειψη αθλητικής υποδομής και εξοπλισμού, θα μπορούσε να θεωρηθεί ως φτωχή εργασιακή συνθήκη, άρα οι εκπαιδευτικοί Φυσικής Αγωγής που τη βιώνουν θα έπρεπε να εμφανίζουν υψηλά ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης. Είναι προφανές ότι δεν υπάρχουν μονοδιάστατες επεξηγήσεις στο φαινόμενο της εξουθένωσης των εκπαιδευτικών φυσικής αγωγής σε σχέση με τις αθλητικές υποδομές και ότι χρήζει περαιτέρω διερεύνησης.

Συγκρίνοντας εκπαιδευτικούς Φυσικής Αγωγής πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα, βρέθηκε ότι οι της πρωτοβάθμιας είχαν σημαντικά υψηλότερες τιμές συναισθηματικής εξάντλησης, υψηλότερη αποπροσωποποίηση και λιγότερα συναισθήματα προσωπικής επίτευξης σε σχέση με τους/τις συναδέλφους από τη δευτεροβάθμια, παρουσίασαν δηλαδή σημαντικά υψηλότερη επαγγελματική εξουθένωση (Tsigilis, Zournatzi & Koustelios, 2011). Τα αποτελέσματα αυτά συγκρινόμενα με τα αποτελέσματα των Kantas και Vassilaki (1997) έδειξαν ότι οι Έλληνες εκπαιδευτικοί Φυσικής Αγωγής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης παρουσίασαν παρόμοιες τιμές εξουθένωσης με δασκάλους και εκπαιδευτικούς άλλων ειδικοτήτων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ η εικόνα στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση ήταν διαφορετική. Συγκεκριμένα, οι Καθηγητές/τριες Φυσικής Αγωγής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάστηκαν λιγότερο

εξουθενωμένοι σε σχέση με συναδέλφους άλλων ειδικοτήτων της ίδιας βαθμίδας (Tsigilis, Zournatzi & Koustelios, 2011).

### *Σχέση επαγγελματικής ικανοποίησης και επαγγελματικής εξουθένωσης*

Η σχέση της επαγγελματικής ικανοποίησης και της επαγγελματικής εξουθένωσης έχει απασχολήσει πολλούς μελετητές. Τα αποτελέσματα έδειξαν μέτρια ως υψηλή συσχέτιση (Bhana & Haffeejee, 1996; Dolan, 1987; Koeske, Kirk, Koeske & Rautkis, 1994). Στις περισσότερες έρευνες στις οποίες χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο MBI (Maslach & Jackson, 1981, 1986), βρέθηκε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται αρνητικά με τη συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση, ενώ (και αντίθετα με την προσδοκία) η σχέση με τη μειωμένη προσωπική επίτευξη παρουσιάστηκε πολύ ισχνή (Maslach & Schaufeli, 1993). Ειδικότερα, βρέθηκε ότι η αποπροσωποποίηση παρουσιάζει τη μεγαλύτερη αρνητική συσχέτιση με την επαγγελματική ικανοποίηση και ακολουθούν η συναισθηματική εξάντληση και η μειωμένη προσωπική επίτευξη (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Ωστόσο, η φύση αυτής της σύνδεσης παραμένει αιτία προβληματισμού. Μία πιθανότητα είναι η επαγγελματική εξουθένωση να προκαλεί μείωση της επαγγελματικής ικανοποίησης, με άλλα λόγια ότι η επαγγελματική δυσαρέσκεια είναι το συναισθηματικό αποτέλεσμα της εξουθένωσης (Burke, 1987; Burke & Greenglass, 1988; Cunningham, 1983; Wolpin, Burke & Greenglass, 1991). Η αντίθετη υπόθεση είναι ότι η επαγγελματική δυσαρέσκεια προκαλεί την επαγγελματική εξουθένωση (Dolan, 1987; Leiter, 1988b; Stout & Williams, 1983). Μία τρίτη υπόθεση είναι ότι η επαγγελματική δυσαρέσκεια και η επαγγελματική εξουθένωση προκαλούνται από μία τρίτη μεταβλητή, όπως είναι οι φτωχές εργασιακές συνθήκες (Maslach & Schaufeli, 1993). Παρά τις ισχυρές ενδείξεις διασύνδεσης των δύο εννοιών, οι οποίες φαίνεται και να αλληλοεπικαλύπτονται, θα πρέπει να τονιστεί ότι δεν αποτελούν ταυτόσημες δομές (Zedeck, Maslach, Mosier & Skitka, 1988; Wolpin et al., 1991).

Οι Maslach και Schaufeli (1993) τονίζουν ότι οι όποιες συγκρίσεις μεταξύ της έννοιας της εξουθένωσης με άλλες έννοιες, όπως είναι και η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης, θα πρέπει να γίνεται με βάση το σκεπτικό ότι πρόκειται για πολυδιάστατες έννοιες και άρα θα πρέπει να χρησιμοποιούνται πολυπαραγοντικά μοντέλα. Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγουν και άλλοι ερευνητές (Campbell & Taylor, 1996; Thompson, 2000), καθώς θεωρούν ότι οι σύνθετες κοινωνικές καταστάσεις δεν μπορούν να μελετηθούν με τεχνικές μίας μεταβλητής. Πιο συγκεκριμένα, ο Thompson

(2000) θεωρεί ότι οι πολυμεταβλητές τεχνικές μπορούν να χρησιμοποιηθούν στην έρευνα συμπεριφορών, α) διότι μελετούν ταυτόχρονα τις σχέσεις μεταξύ όλων των μεταβλητών περιορίζοντας το σφάλμα τύπου I (απόρριψη της μηδενικής υπόθεσης ενώ είναι αληθής, στο αποδεκτό επίπεδο άλφα) και β) διότι οι ερευνητές μπορούν να προσεγγίσουν καλύτερα την ανθρώπινη συμπεριφορά στην οποία οι περισσότερες αιτίες έχουν πολλαπλές συνέπειες και οι περισσότερες επιδράσεις έχουν πολλαπλές αιτίες.

Οι περισσότερες από τις αρχικές μελέτες (π.χ. Dolan, 1987) για τη σχέση των δύο εννοιών είχαν υιοθετήσει προσέγγιση μίας μεταβλητής, ή έχουν απομονώσει μία συνολική τιμή της επαγγελματικής ικανοποίησης για την πρόβλεψη της επαγγελματικής εξουθένωσης, παραβλέποντας τις ξεχωριστές εργασιακές συνθήκες που συμβάλουν τόσο στην ικανοποίηση όσο και στην εξουθένωση (Sarrós & Sarrós, 1987). Υπάρχουν όμως και μελέτες που στηρίζονται σε πολυμεταβλητές προσεγγίσεις, παρέχοντας τη δυνατότητα σε μία βαθύτερη ανάλυση της σχέσης των δύο εννοιών. Οι Sarrós και Sarrós (1987), χρησιμοποίησαν επτά παράγοντες οι οποίοι επεξηγούν το 65,2% της διακύμανσης της επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών σε σχολείο. Οι παράγοντες αυτοί χρησιμοποιήθηκαν για την πρόβλεψη της εξουθένωσης και πράγματι αρκετοί από αυτούς μπορούσαν να προβλέψουν μία ή περισσότερες από τις τρεις διαστάσεις της εξουθένωσης (πχ. ο παράγοντας «ικανοποίηση από τη θέση (status) και την αναγνώριση», μπορούσε να προβλέψει και τις τρεις διαστάσεις της εξουθένωσης).

Οι Tsigilis, Koustelios και Togia (2004), χρησιμοποίησαν πολυμεταβλητή ανάλυση συσχέτισης για τη σύγκριση των δύο εννοιών σε Έλληνες βιβλιοθηκάρους, ενώ στη συνέχεια χρησιμοποιώντας τις μεταβλητές αυτές κατέληξαν σε ένα μοντέλο δύο παραγόντων, «επαγγελματική ικανοποίηση» και «επαγγελματική εξουθένωση», από το οποίο προέκυψε μια υψηλή τιμή αρνητικής συσχέτισης μεταξύ των δύο αυτών παραγόντων ( $r = -0.75$ ). Η αρνητική αυτή συσχέτιση υποδηλώνει ότι η υψηλή επαγγελματική ικανοποίηση συνήθως συνοδεύεται από χαμηλές τιμές εξουθένωσης (Tsigilis, Koustelios & Togia, 2004). Το ενδιαφέρον στοιχείο της συγκεκριμένης προσέγγισης έγκειται στο ότι πέρα από τις επιμέρους συγκρίσεις μεταξύ όλων των μεταβλητών των δύο παραγόντων (ικανοποίησης και εξουθένωσης), βγαίνει και ένα συνολικό συμπέρασμα για τη συσχέτιση των δύο παραγόντων μεταξύ τους.

Ο Koustelios (2001b) χρησιμοποίησε πολυμεταβλητές τεχνικές για ερευνησει την επίδραση οργανωτικών παραγόντων (π.χ. επαγγελματικής ικανοποίησης) για την



πρόβλεψη της εξουθένωσης σε Έλληνες εκπαιδευτικούς. Για την ανάλυση των αποτελεσμάτων έγινε ανάλυση συσχέτισης μεταξύ όλων των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης (από το ερωτηματολόγιο ESI, Koustelios & Bagiatis, 1997) και της επαγγελματικής εξουθένωσης (ερωτηματολόγιο MBI, Maslach & Jackson, 1986). Από τα αποτελέσματα φάνηκε ότι συγκεκριμένοι τομείς της επαγγελματικής ικανοποίησης έπαιζαν σημαντικό ρόλο στην εμφάνιση εξουθένωσης (Koustelios, 2001b).

Οι Skaalvik και Skaalvik (2011), επιβεβαίωσαν την αρνητική συσχέτιση της επαγγελματικής ικανοποίησης με το βασικό συστατικό της επαγγελματικής εξουθένωσης, τη συναισθηματική εξάντληση. Προχωρώντας ένα βήμα επιπλέον, διαπίστωσαν ότι η συναισθηματική εξάντληση σχετιζόταν άμεσα και έμμεσα με την πρόθεση για εγκατάλειψη του επαγγέλματος. Ο διαμεσολαβητής για την έμμεση συσχέτιση φάνηκε πως ήταν η επαγγελματική ικανοποίηση.

Τέλος, η σχέση επαγγελματικής ικανοποίησης και επαγγελματικής εξουθένωσης εκπαιδευτικών Φυσικής Αγωγής μελετήθηκε από τον Koustelios (2001b). Η ανάλυση συσχέτισης φανέρωσε μέτρια έως υψηλή συσχέτιση. Επιπλέον επιβεβαιώθηκε η αρνητική συσχέτιση μεταξύ των δύο εννοιών. Ειδικότερα, η επαγγελματική ικανοποίηση φάνηκε ότι σχετίζεται αρνητικά με τη συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση, και θετικά με τα προσωπικά επιτεύγματα. Περαιτέρω, από τα παραπάνω αποτελέσματα φάνηκε ότι η εσωτερική (intrinsic) επαγγελματική ικανοποίηση είχε υψηλή συσχέτιση με τις τρεις διαστάσεις της εξουθένωσης, ενώ η εξωτερική (extrinsic) ή δε σχετιζόταν ή σχετιζόταν με χαμηλές τιμές συσχέτισης (Koustelios, 2001b). Από τη συγκεκριμένη έρευνα βγαίνει το συμπέρασμα ότι και στους/στις εκπαιδευτικούς Φυσικής Αγωγής ισχύει ότι και σε άλλους εκπαιδευτικούς, ότι δηλαδή υψηλές τιμές επαγγελματικής εξουθένωσης σχετίζονται με χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση και αντιστρόφως.

### ***Σύνοψη***

Η επαγγελματική ικανοποίηση έχει αναφερθεί ως η εργασιακή εκείνη κατάσταση, κατά την οποία ικανοποιούνται οι ανάγκες, οι αξίες και οι προσδοκίες του ατόμου. Η σημασία της φαίνεται να είναι πολύ μεγάλη, καθώς υψηλά επίπεδα ικανοποίησης συνδέονται με χαμηλούς δείκτες απουσιών από την εργασία και αρνητικά με την πρόθεση των εργαζομένων για παραίτηση από την εργασία. Σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς, η επαγγελματική ικανοποίησή τους στο σχολικό περιβάλλον

επηρεάζει την απόδοσή τους, κάτι που αντανακλάται και στην απόδοση – επίδοση των μαθητών/τριών. Οι Καθηγητές Φυσικής Αγωγής στον Ελλαδικό χώρο εμφανίζονται ως περισσότερο ικανοποιημένοι από τη «φύση της εργασίας» και δυσαρεστημένοι από το «μισθό». Οι υποδομές φαίνεται πως επίσης παίζουν σημαντικό ρόλο στα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης. Συγκεκριμένα οι μη ικανοποιημένοι εκπαιδευτικοί λόγω της κατάστασης των υποδομών, σε ένα μεγάλο βαθμό σκέφτονταν να αλλάξουν σχολικό περιβάλλον ή ακόμα και να εγκαταλείψουν το επάγγελμα σε περιοχές της Ουάσιγκτον και του Σικάγο. Ο παράγοντας ιδιωτικός – δημόσιος τομέας φαίνεται πως επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, με αντικρουόμενα όμως συμπεράσματα. Στην Ελλάδα δεν υπάρχουν πολλές μελέτες που να εξετάζουν την επίδραση του συγκεκριμένου παράγοντα στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι μία κατάσταση η οποία χαρακτηρίζεται από συμπτώματα συναισθηματικής εξάντλησης, διανοητικής εξουθένωσης, αποπροσωποποίησης και έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων που μπορούν να επέλθουν σε άτομα που εμπλέκονται για μεγάλο χρονικό διάστημα σε καταστάσεις συναισθηματικά απαιτητικές, όπως για παράδειγμα τα άτομα που επιτελούν κάποιο είδος κοινωνικής εργασίας. Η εξουθένωση έχει συνδεθεί με διάφορες μορφές εγκατάλειψης της εργασίας, όπως πρόθεση εγκατάλειψης της εργασίας, απουσίες και κυριολεκτική εγκατάλειψη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών επηρεάζει αρνητικά την απόδοση στην εργασία, με αποτέλεσμα η μειωμένη ποιότητα στη διδασκαλία να επηρεάζει την ακαδημαϊκή επίδοση των μαθητών/τριών, αλλά και το εκπαιδευτικό σύστημα γενικότερα. Ειδικότερα για τους Καθηγητές Φυσικής Αγωγής οι έρευνες γύρω από την επαγγελματική τους εξουθένωση είναι περιορισμένες. Από τις υπάρχουσες πάντως φαίνεται ότι οι Κ.Φ.Α. παρουσιάζουν χαμηλά επίπεδα εξουθένωσης. Αναφορικά με τον τομέα ιδιωτικό – δημόσιο δε φαίνεται να υπάρχουν στοιχεία γύρω από την επίδρασή του στην εξουθένωση των Κ.Φ.Α. Οι φτωχές εργασιακές συνθήκες επίσης οδηγούν στην εξουθένωση. Η έλλειψη αθλητικών υποδομών στα σχολεία μπορεί να θεωρηθεί ως μία φτωχή εργασιακή συνθήκη. Ούτε όμως και σε αυτό τον τομέα φαίνεται να υπάρχουν έρευνες που να επιβεβαιώνουν ή να απορρίπτουν το ερώτημα της επίδρασης των αθλητικών υποδομών στην επαγγελματική εξουθένωση των Κ.Φ.Α.

Από τα προαναφερόμενα είναι εμφανής η απουσία μίας ερευνητικής μελέτης, στην οποία το επίκεντρο θα είναι ο κλάδος των εκπαιδευτικών Φυσικής Αγωγής

πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και που θα αναζητείται ο βαθμός επίδρασης του τομέα εκπαίδευσης (ιδιωτικός – δημόσιος) στην επαγγελματική τους ικανοποίηση και την επαγγελματική τους εξουθένωση. Επιπροσθέτως, από τα προαναφερόμενα φαίνεται πως επίσης λείπει μία έρευνα που θα μελετά την επίδραση του παράγοντα των αθλητικών υποδομών των σχολείων, στα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης και επαγγελματικής εξουθένωσης των Κ.Φ.Α.

### III. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Ο σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να ερευνησει πιθανές διαφορές ως προς την: α) αντιλαμβανόμενη επαγγελματική ικανοποίηση, β) την επαγγελματική εξουθένωση μεταξύ Καθηγητών/τριών Φυσικής Αγωγής ιδιωτικών και δημοσίων σχολείων και γ) πιθανών συσχετίσεων μεταξύ των δύο εννοιών (επαγγελματικής ικανοποίησης και εξουθένωσης). Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο, τα υποκεφάλαια τα οποία παρατίθενται είναι α) το δείγμα, β) η περιγραφή των οργάνων, γ) οι διαδικασίες και δ) ο σχεδιασμός έρευνας και διαχείρισης δεδομένων.

#### *Δείγμα*

Στην παρούσα έρευνα συμμετείχαν 282 Καθηγητές/τριες Φυσικής Αγωγής πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του Νομού Αττικής, εκ των οποίων οι 100 ήταν από τον ιδιωτικό και οι 182 από το δημόσιο τομέα αντίστοιχα. Οι συμμετέχοντες ήταν 137 άνδρες (48,6%) και 145 γυναίκες (51,4%), ανεξαρτήτου ηλικίας, που εργάζονταν είτε σε ιδιωτικά σχολεία στο ημερήσιο υποχρεωτικό πρόγραμμα τάξεων του δημοτικού, γυμνασίου ή λυκείου, είτε σε δημόσια σχολεία διορισμένοι ή ως αναπληρωτές και ωρομίσθιοι. Στον Πίνακα 1 αναφέρονται τα περιγραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος ως προς την ηλικία και τα έτη προϋπηρεσίας. Το σκεπτικό της συγκεκριμένης επιλογής αρχικά αναφορικά με το νομό, είχε να κάνει με το γεγονός ότι στο νομό Αττικής ο αριθμός των ιδιωτικών σχολείων ήταν αρκετά μεγάλος, κάτι το οποίο βοήθησε στην εξεύρεση ικανοποιητικού δείγματος ιδιωτικών εκπαιδευτικών Φυσικής Αγωγής. Επίσης η απόφαση να επιλεγούν εκπαιδευτικοί και από τις δύο βαθμίδες εκπαίδευσης (πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια), προήλθε από την προσπάθεια διερεύνησης τυχόν διαφορετικής επιρροής του τομέα εκπαίδευσης (ιδιωτικό – δημόσιο), αλλά και αθλητικών υποδομών, σε κάθε μία από τις δύο βαθμίδες, σε σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση.



**Πίνακας 1.** Περιγραφικά χαρακτηριστικά δείγματος

	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Mean</b>	<b>SD</b>
<b>Ηλικία</b>	272	24	65	43.6	5.45
<b>Προϋπηρεσία</b>	271	1	37	14.5	7.23

### *Περιγραφή των οργάνων*

Για την αξιολόγηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών/τριών φυσικής αγωγής, χρησιμοποιήθηκε το Employee Satisfaction Inventory (ESI, Koustelios & Bagiatis, 1997), το οποίο είναι προσαρμοσμένο για τον ελληνικό πληθυσμό (Koustelios & Koustelίου, 1998). Το ερωτηματολόγιο αυτό αποτελείται από 24 ερωτήσεις, που αντιπροσωπεύουν 6 διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης: «συνθήκες εργασίας» (5 ερωτήσεις, π.χ.: οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ), «μισθός» (4 ερωτήσεις, π.χ.: πληρώνομαι όσο πρέπει για τη δουλειά που προσφέρω), «προαγωγή» (3 ερωτήσεις, π.χ.: υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή-εξέλιξη), «φύση της εργασίας» (4 ερωτήσεις, π.χ.: η δουλειά μου είναι βαρετή), «προϊστάμενος» (4 ερωτήσεις, π.χ.: ο προϊστάμενός μου κατανοεί τα προβλήματά μου), «οργανισμός συνολικά» (4 ερωτήσεις, π.χ.: είναι το καλύτερο σχολείο/ίδρυμα που έχω δουλέψει ποτέ). Η κλίμακα απάντησης είναι 5/βάθμια, από 1= διαφωνώ απόλυτα έως 5= συμφωνώ απόλυτα (βλ. Παράρτημα 1, σελ 77). Στην έρευνα των Koustelios και Bagiatis (1997), τα επίπεδα εσωτερικής συνοχής (cronbach's  $\alpha$ ) ήταν για τις «συνθήκες εργασίας» (.80), για το «μισθό» (.79), για την «προαγωγή» (.62), για τη «φύση της εργασίας» (.77), για τον «προϊστάμενο» (.82) και για «οργανισμό συνολικά» (.76).

Για την επαγγελματική εξουθένωση, χρησιμοποιήθηκε το Maslach Burnout Inventory (MBI) (Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Εξουθένωσης) (Maslach & Jackson, 1981; 1986), το οποίο έχει τροποποιηθεί για τον ελληνικό πληθυσμό (Kantas & Vassilaki, 1997) και έχει σταθμιστεί ως προς την εγκυρότητά για τον ελληνικό πληθυσμό (Kantas & Vassilaki, 1997; Kokkinos, 2006). Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο αποτελείται από 22 ερωτήσεις και μετρά τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης: «συναισθηματική εξάντληση», (9 ερωτήσεις, π.χ.: αισθάνομαι εξουθενωμένος/η στο τέλος της σχολικής ημέρας), «αποπροσωποποίηση» (5 ερωτήσεις, π.χ.: ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με «σκληραίνει» συναισθηματικά) και «έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων» (8

ερωτήσεις, π.χ.: έχω επιτύχει πολλά αξιόλογα πράγματα στη δουλειά μου). Η κλίμακα απάντησης είναι 7/βάθμια, από 0= ποτέ έως 6= κάθε μέρα (βλ. Παράρτημα 2, σελ 78). Στην έρευνα των Kantas & Vassilaki (1997), τα αποτελέσματα για τις τρεις διαστάσεις ήταν παρεμφερή με αυτά των Maslach και Jackson (1986): τα επίπεδα εσωτερικής συνοχής (cronbach's  $\alpha$ ) ήταν για τη «συναισθηματική εξάντληση» (.81), για την «έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων» (.86) και για την «αποπροσωποποίηση» (.60),

Για την τοποθέτηση των σχολείων σε επίπεδο αθλητικής υποδομής χρησιμοποιήθηκε φύλλο συμπλήρωσης της υπάρχουσας αθλητικής υποδομής στο σχολείο. Στο ίδιο φύλλο οι ερωτώμενοι συμπλήρωναν στοιχεία όπως φύλο, έτη συνολικής προϋπηρεσίας, βαθμίδα εκπαίδευσης και τύπος σχολείου (ιδιωτικό ή δημόσιο) (βλ. Παράρτημα 3, σελ 79).

### *Διαδικασίες*

Τα ερωτηματολόγια αθλητικών υποδομών, ESI και MBI μοιράστηκαν ανώνυμα στους/στις εκπαιδευτικούς φυσικής αγωγής. Η συμμετοχή στην έρευνα ήταν εθελοντική. Επιπρόσθετα, στους συμμετέχοντες υπήρχε η διαβεβαίωση ότι οι απαντήσεις τους στα ερωτηματολόγια θα ήταν απόλυτα εμπιστευτικές και ότι θα χρησιμοποιούνταν μόνο για ακαδημαϊκούς λόγους. Η διαδικασία έγινε ως εξής: σε συναντήσεις, ημερίδες ή σεμινάρια που ορίζονται από τους σχολικούς συμβούλους φυσικής αγωγής του Νομού Αττικής και βρίσκονταν συγκεντρωμένοι Κ.Φ.Α., με φυσική παρουσία του ερευνητή μοιράζονταν στην αρχή της συνάντησης (και με τη σύμφωνη γνώμη του συμβούλου), τα ερωτηματολόγια. Στο τέλος της συνάντησης επιστρέφονταν από όσους θέλησαν να συμμετέχουν στην έρευνα.

Για τα ιδιωτικά σχολεία ο σχεδιασμός ήταν να επισκεφθεί ο ερευνητής ιδιωτικά σχολεία μετά από συνεννόηση που είχε πραγματοποιήσει με τους υπεύθυνους Φυσικής Αγωγής των σχολείων αυτών. Εκεί μοίραζε τα ερωτηματολόγια στους/στις Κ.Φ.Α., επεξηγούσε τα διαδικαστικά, δίνοντας έμφαση στην εμπιστευτικότητα και ανωνυμία της έρευνας και στη συνέχεια ή τα παραλάμβανε επί τόπου ή οριζόταν νέο ραντεβού (σε 7-10 ημέρες) και ξαναπερνούσε για να τα παραλάβει. Στους υπευθύνους Φ.Α. καθώς και στους Κ.Φ.Α. επισημάνθηκε ότι όσοι ήταν στις συναντήσεις με τους σχολικούς συμβούλους και απάντησαν το ερωτηματολόγιο, δεν θα το απαντούσαν ξανά. Η προσέγγιση των υπευθύνων Φ.Α.

έγινε σε μία από τις συναντήσεις που πραγματοποιούσαν στα πλαίσια του Α.Σ.Ι.Σ. (Αθλητικές Συναντήσεις Ιδιωτικών Σχολείων).

### *Σχεδιασμός της έρευνας & διαχείριση δεδομένων*

Στη συγκεκριμένη έρευνα οι ανεξάρτητες μεταβλητές ήταν 4: ο τομέας εκπαίδευσης με δύο βαθμίδες (ιδιωτικό, δημόσιο), οι αθλητικές υποδομές, με τρεις βαθμίδες (φτωχή, ικανοποιητική και πολύ ικανοποιητική), η βαθμίδα εκπαίδευσης με τρεις βαθμίδες (π/βάθμια, δ/βάθμια π+δ/βάθμια) και το φύλο. Οι εξαρτημένες μεταβλητές ήταν 9. Οι 6 είναι από το ερωτηματολόγιο ESI δηλαδή: «συνθήκες εργασίας», «μισθός», «προαγωγή», «φύση της εργασίας», «προϊστάμενος», «οργανισμός συνολικά». Οι άλλες 3 είναι από το ερωτηματολόγιο MBI: «συναισθηματική εξάντληση», «αποπροσωποποίηση» και «έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων».

Αρχικά χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος Cronbach's Alpha για τον έλεγχο της αξιοπιστίας και εσωτερικής συνοχής των παραγόντων των ερωτηματολογίων ESI και MBI. Στη συνέχεια χρησιμοποιήθηκε η ανάλυση συσχέτισης (Pearson Correlation) για τη διερεύνηση των συσχετίσεων μεταξύ των παραγόντων ESI και MBI. Για τη διερεύνηση των πιθανών διαφορών μεταξύ των επιπέδων των ανεξάρτητων μεταβλητών πραγματοποιήθηκαν πολυμεταβλητές αναλύσεις διακύμανσης. Πιο συγκεκριμένα πραγματοποιήθηκαν οκτώ πολυμεταβλητές αναλύσεις διακύμανσης. Για κάθε μία από τις τέσσερις ανεξάρτητες μεταβλητές (τομέας εκπαίδευσης, αθλητικές υποδομές, βαθμίδα εκπαίδευσης και φύλο), πραγματοποιήθηκαν δύο πολυμεταβλητές αναλύσεις διακύμανσης, η πρώτη για τη διερεύνηση πιθανών διαφορών σε σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση και η δεύτερη για τη διερεύνηση πιθανών διαφορών σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση. Το επίπεδο σημαντικότητας ορίστηκε το .05.

#### IV. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Ο σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να ερευνήσει πιθανές διαφορές ως προς την: α) αντιλαμβανόμενη επαγγελματική ικανοποίηση, β) την επαγγελματική εξουθένωση μεταξύ Καθηγητών/τριών Φυσικής Αγωγής ιδιωτικών και δημοσίων σχολείων και γ) πιθανών συσχετίσεων μεταξύ των δύο εννοιών (επαγγελματικής ικανοποίησης και εξουθένωσης). Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο, τα υποκεφάλαια τα οποία παρατίθενται είναι α) τα περιγραφικά στοιχεία των μεταβλητών της έρευνας, β) οι συσχετίσεις μεταξύ των παραγόντων των ερωτηματολογίων ESI και MBI, γ) οι διαφορές λόγω ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, δ) οι διαφορές λόγω αθλητικών υποδομών, ε) οι διαφορές λόγω βαθμίδας και στ') οι διαφορές λόγω φύλου.

##### *Περιγραφικά στοιχεία των μεταβλητών της έρευνας*

Στον Πίνακα 2 παρατίθενται τα περιγραφικά στοιχεία των μεταβλητών της έρευνας, καθώς και τα επίπεδα εσωτερικής τους συνοχής (Cronbach's  $\alpha$ ). Στο ερωτηματολόγιο ESI (Koustelios & Bagiatis, 1997) της επαγγελματικής ικανοποίησης, η τιμή κάθε μεταβλητής προσδιορίζεται από το μέσο όρο τιμών των επιμέρους ερωτημάτων της. Αντίθετα, σύμφωνα με το εγχειρίδιο χρήσης του ερωτηματολογίου MBI (Maslach & Jackson, 1986) για την επαγγελματική εξουθένωση, η τιμή για κάθε μεταβλητή είναι το άθροισμα των τιμών των επιμέρους ερωτημάτων της. Έτσι η μικρότερη τιμή για κάθε βαθμίδα είναι το μηδέν, ενώ η μέγιστη εξαρτάται από τη βαθμίδα και συγκεκριμένα για τη «συναισθηματική εξάντληση» είναι 54, για την «αποπροσωποποίηση» 30 και για την «έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων» 48. Υψηλές τιμές συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης αντιστοιχούν σε αυξημένη επαγγελματική εξουθένωση, ενώ αντίθετα υψηλές τιμές έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων αντιστοιχούν σε χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση.

Πίνακας 2. Περιγραφικά στοιχεία των μεταβλητών της έρευνας

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Cronbach a
Συνθήκες εργασίας	258	1.40	5	3.86	0.79	0.76
Μισθός	262	1	5	2.25	1.12	0.84
Προαγωγή	260	1	5	2.46	0.95	0.73
Φύση της εργασίας	269	2.25	5	4.28	0.57	0.70
Προϊστάμενος	269	1.25	5	4.06	0.72	0.85
Οργανισμός συνολικά	264	1.25	5	3.41	0.85	0.76
Συναισθηματική εξάντληση	234	0	48	19.82	9.94	0.82
Ελλειψη προσωπικών επιτευγμάτων	234	14	48	40.91	5.9	0.76
Αποπροσωποποίηση	257	0	17	3.04	3.67	0.59

### *Συσχετίσεις μεταξύ των παραγόντων των ερωτηματολογίων ESI και MBI*

Χρησιμοποιήθηκε ανάλυση συσχέτισης μεταξύ των δύο ερωτηματολογίων, με σκοπό την απόρριψη ή αποδοχή της μηδενικής υπόθεσης αριθμός 1 (Ho1), δηλαδή της ύπαρξης ή μη σημαντικών στατιστικά συσχετίσεων μεταξύ των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης με τους παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι συσχετίσεις έγιναν μεταξύ των παραγόντων των ίδιων ερωτηματολογίων, αλλά και μεταξύ των παραγόντων των δύο ερωτηματολογίων ESI και MBI.

Εξετάζοντας τα αποτελέσματα της συσχέτισης pearson, φαίνεται ότι οι «συνθήκες εργασίας» είχαν θετική συσχέτιση με το «μισθό» ( $r = .498, p < .01$ ), με την «προαγωγή» ( $r = .475, p < .01$ ), με τη «φύση της εργασίας» ( $r = .259, p < .01$ ), με τον «προϊστάμενο» ( $r = .335, p < .01$ ), και με τον «οργανισμό συνολικά» ( $r = .528, p < .01$ ), ενώ είχαν αρνητική συσχέτιση με τη «συναισθηματική εξάντληση» ( $r = -.306, p < .01$ ).

Ο «μισθός» είχε θετική συσχέτιση με την «προαγωγή» ( $r = .540, p < .01$ ), τον «προϊστάμενο» ( $r = .168, p < .01$ ), τον «οργανισμό συνολικά» ( $r = .324, p < .01$ ), ενώ είχε αρνητική συσχέτιση με τη «συναισθηματική εξάντληση» ( $r = -.275, p < .01$ ).

Η «προαγωγή» είχε θετική συσχέτιση με τη «φύση της εργασίας» ( $r = .203, p < .01$ ), τον «προϊστάμενο» ( $r = .186, p < .01$ ), τον «οργανισμό συνολικά» ( $r = .383, p < .01$ ), ενώ είχε αρνητική συσχέτιση με τη «συναισθηματική εξάντληση» ( $r = -.270,$

$p < .01$ ). Ακόμα η «φύση της εργασίας» είχε θετική συσχέτιση με τον «προϊστάμενο» ( $r = .300, p < .01$ ), τον «οργανισμό συνολικά» ( $r = .365, p < .01$ ) και την «έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων» ( $r = .284, p < .01$ ), ενώ είχε αρνητική συσχέτιση με τη «συναισθηματική εξάντληση» ( $r = -.437, p < .01$ ) και την «αποπροσωποποίηση» ( $r = -.400, p < .01$ ).

Ο «προϊστάμενος» είχε θετική συσχέτιση με τον «οργανισμό συνολικά», ενώ είχε αρνητική συσχέτιση με τη «συναισθηματική εξάντληση» ( $r = -.314, p < .01$ ) και την «αποπροσωποποίηση» ( $r = -.244, p < .01$ ). Ο «οργανισμός συνολικά» είχε θετική συσχέτιση με την «έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων» ( $r = .139, p < .05$ ), ενώ είχε αρνητική συσχέτιση με τη «συναισθηματική εξάντληση» ( $r = -.293, p < .01$ ) και την «αποπροσωποποίηση» ( $r = -.173, p < .01$ ).

Η «συναισθηματική εξάντληση» είχε θετική συσχέτιση με την «αποπροσωποποίηση» ( $r = .356, p < .01$ ), ενώ είχε αρνητική συσχέτιση με την «έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων» ( $r = -.198$ ). Τέλος η «έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων» και η «αποπροσωποποίηση» παρουσίασαν αρνητική συσχέτιση ( $r = -.400, p < .01$ ). Τα αποτελέσματα εμφανίζονται αναλυτικά στον Πίνακα 3.



**Πίνακας 3.** Αποτελέσματα συσχετίσεων μεταξύ των παραγόντων των ερωτηματολογίων ESI και MBI

Παράγοντες	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Συνθήκες εργασίας	1.00								
2. Μισθός	.498**	1.00							
3. Προαγωγή	.475**	.540**	1.00						
4. Φύση της εργασίας	.259**	.116	.203**	1.00					
5. Προϊστάμενος	.335**	.168**	.186**	.300**	1.00				
6. Οργανισμός συνολικά	.528**	.324**	.383**	.365**	.605**	1.00			
7. Συναισθηματική εξάντληση	-.306**	-.275**	-.270**	-.437**	-.314**	-.293**	1.00		
8. Έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων	.041	-.066	.013	.284**	.084	.139*	-.198**	1.00	
9. Αποπροσωποποίηση	-.070	-.053	-.034	-.400**	-.244**	-.173**	.356**	-.400**	1.00

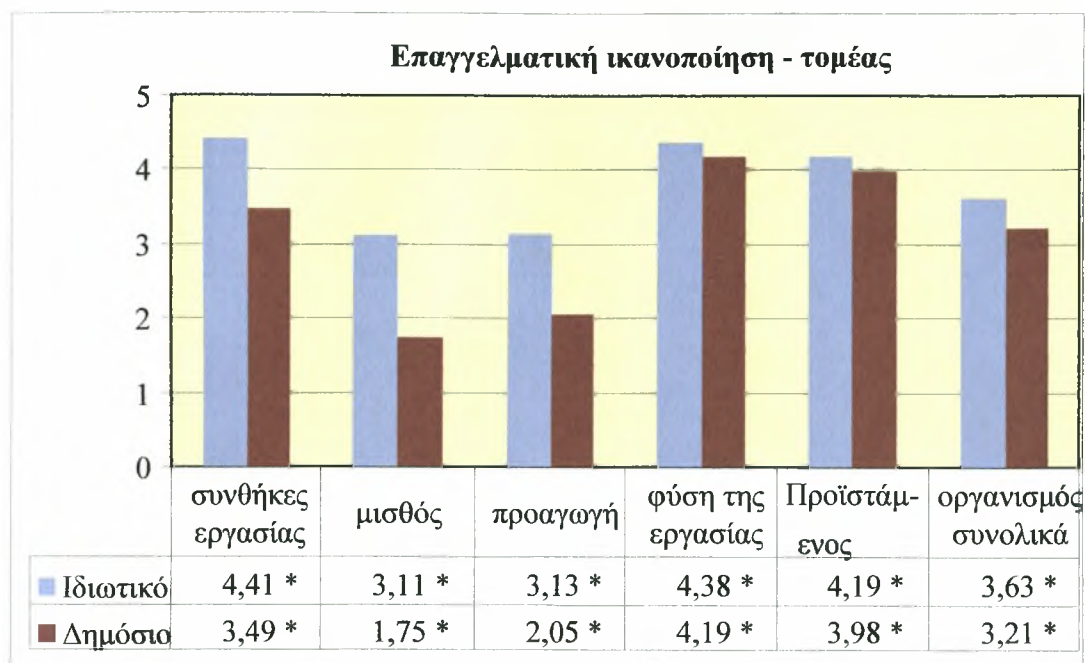
Σημείωση: \*\* p<.01, \* p<.05

### *Διαφορές λόγω ιδιωτικού και δημόσιου τομέα.*

*Διαφορές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση λόγω ιδιωτικού και δημόσιου τομέα.* Χρησιμοποιήθηκε πολυμεταβλητή ανάλυση διακύμανσης (MANOVA) με σκοπό την αποδοχή ή απόρριψη της μηδενικής υπόθεσης 2 ( $H_02$ ), δηλαδή για να διερευνηθεί η ύπαρξη ή μη στατιστικά σημαντικών διαφορών ως προς τους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης λόγω ιδιωτικού και δημόσιου τομέα. Η πολυμεταβλητή ανάλυση διακύμανσης (MANOVA), χρησιμοποιήθηκε για να διερευνηθούν πιθανές διαφορές μεταξύ του τομέα εκπαίδευσης σε σχέση με τις εξαρτημένες μεταβλητές «συνθήκες εργασίας», «μισθός», «προαγωγή», «φύση της εργασίας», «προϊστάμενος», «οργανισμός συνολικά».

Από τα αποτελέσματα ως προς το γραμμικό σχεδιασμό των εξαρτημένων μεταβλητών προκύπτει ότι υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές λόγω του είδους του σχολείου  $F_{(6,213)}=37.95$ ,  $p<.001$ . Ακολούθησαν ξεχωριστές αναλύσεις διακύμανσης (ANOVA). Στην πρώτη με ανεξάρτητη μεταβλητή το είδος του σχολείου και εξαρτημένη τις «συνθήκες εργασίας», στη δεύτερη με εξαρτημένη το «μισθό», στην τρίτη με εξαρτημένη την «προαγωγή», στην τέταρτη με εξαρτημένη τη «φύση της εργασίας» στην πέμπτη με εξαρτημένη τον «προϊστάμενο» και στην έκτη με εξαρτημένη τον «οργανισμός συνολικά», έδειξαν ότι υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε όλες τις εξαρτημένες μεταβλητές και συγκεκριμένα στις «συνθήκες εργασίας»  $F_{(1,219)} = 99.62$ ,  $p<.001$ , στο «μισθό»  $F_{(1,219)} = 115.373$ ,  $p<.001$ , στην «προαγωγή»  $F_{(1,219)}=99.142$ ,  $p<.001$ , στη «φύση της εργασίας»  $F_{(1,219)} = 5.563$ ,  $p<.05$ , στον «προϊστάμενο»  $F_{(1,219)} = 4.723$ ,  $p<.05$  και στον «οργανισμό συνολικά»  $F_{(1,219)}=14.075$ ,  $p<.001$ .

Ακόμη οι Κ.Φ.Α. που εργάζονταν σε ιδιωτικά σχολεία είχαν υψηλότερα σκορ σε όλες τις εξαρτημένες μεταβλητές του ερωτηματολογίου ESI που αφορά την επαγγελματική ικανοποίηση. Τα αποτελέσματα αυτά παρουσιάζονται συνοπτικά στο Σχήμα 1.

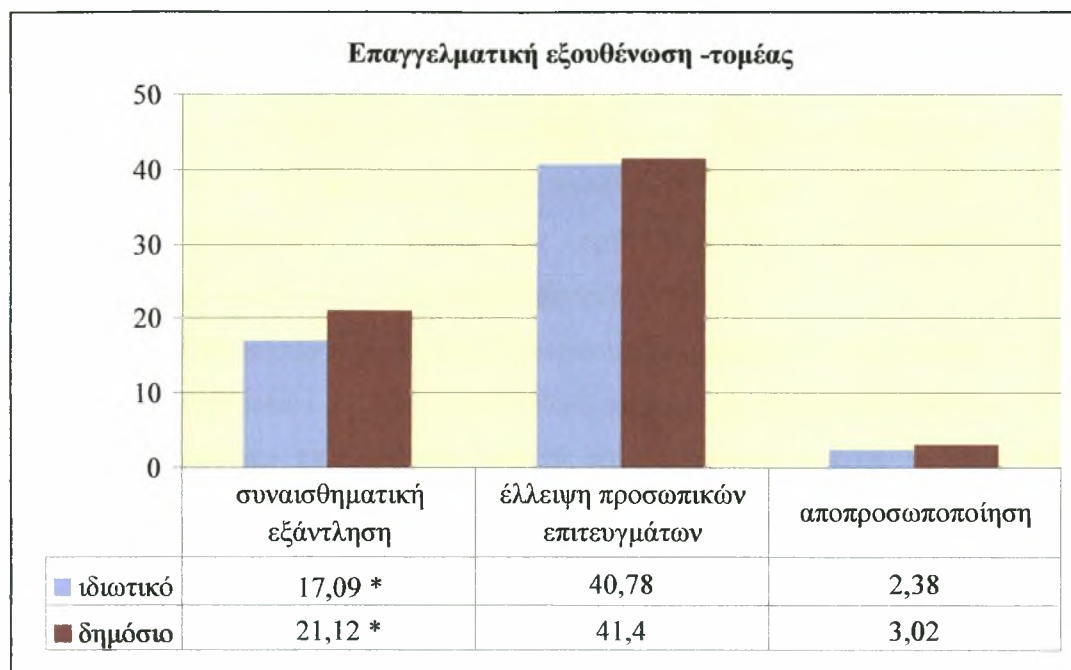


**Σχήμα 1.** Μέσοι όροι των εξαρτημένων μεταβλητών της επαγγελματικής ικανοποίησης, ως προς το είδος του σχολείου.

Διαφορές ως προς την επαγγελματική εξουθένωση λόγω ιδιωτικού και δημόσιου τομέα. Χρησιμοποιήθηκε πολυμεταβλητή ανάλυση διακύμανσης (MANOVA) με σκοπό την αποδοχή ή απόρριψη της μηδενικής υπόθεσης 3 ( $H_03$ ), δηλαδή για να διερευνηθεί η ύπαρξη ή μη στατιστικά σημαντικών διαφορών ως προς τους παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης λόγω ιδιωτικού και δημόσιου τομέα. Η πολυμεταβλητή ανάλυση διακύμανσης (MANOVA), χρησιμοποιήθηκε για να διερευνηθούν πιθανές διαφορές μεταξύ του τομέα εκπαίδευσης σε σχέση με τις εξαρτημένες μεταβλητές «συναισθηματική εξάντληση», «έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων» και «αποπροσωποποίηση».

Από τα αποτελέσματα ως προς το γραμμικό σχεδιασμό των εξαρτημένων μεταβλητών προκύπτει ότι υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές λόγω του είδους του σχολείου  $F_{(3,194)} = 3.443$ ,  $p < .05$ . Ακολούθησαν ξεχωριστές αναλύσεις διακύμανσης (ANOVA). Στην πρώτη με ανεξάρτητη μεταβλητή το είδος του σχολείου και εξαρτημένη τη «συναισθηματική εξάντληση», υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές  $F_{(1,197)} = 7.641$ ,  $p < .01$ . Για τις εξαρτημένες μεταβλητές «έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων» και «αποπροσωποποίηση» δεν υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές.

Ακόμη οι Κ.Φ.Α. που εργάζονταν σε ιδιωτικά σχολεία είχαν χαμηλότερα σκορ σε όλες τις εξαρτημένες μεταβλητές του ερωτηματολογίου MBI που αφορά την επαγγελματική εξουθένωση. Τα αποτελέσματα αυτά παρουσιάζονται συνοπτικά στο Σχήμα 2.



**Σχήμα 2.** Μέσοι όροι των εξαρτημένων μεταβλητών της επαγγελματικής εξουθένωσης, ως προς το είδος του σχολείου.

### *Διαφορές λόγω αθλητικών υποδομών*

*Διαφορές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση λόγω αθλητικών υποδομών.* Χρησιμοποιήθηκε πολυμεταβλητή ανάλυση διακύμανσης (MANOVA) με σκοπό την αποδοχή ή απόρριψη της μηδενικής υπόθεσης 4 (Ho4) δηλαδή για να διερευνηθεί η ύπαρξη ή μη στατιστικά σημαντικών διαφορών ως προς τους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης λόγω αθλητικών υποδομών. Η πολυμεταβλητή ανάλυση διακύμανσης (MANOVA), χρησιμοποιήθηκε για να διερευνηθούν πιθανές διαφορές μεταξύ των βαθμίδων των αθλητικών υποδομών σε σχέση με τις εξαρτημένες μεταβλητές «συνθήκες εργασίας», «μισθός», «προαγωγή», «φύση της εργασίας», «προϊστάμενος», «οργανισμός συνολικά».

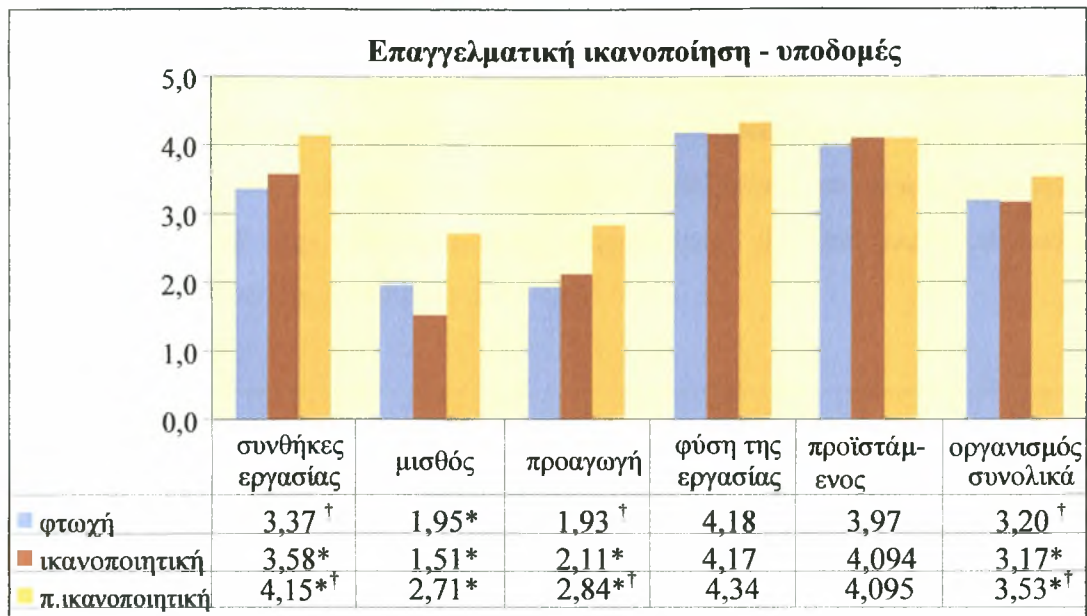
Από τα αποτελέσματα ως προς το γραμμικό σχεδιασμό των εξαρτημένων μεταβλητών προκύπτει ότι υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές λόγω των υποδομών  $F_{(12,424)} = 8.244, p < .001$ . Ακολούθησαν ξεχωριστές αναλύσεις διακύμανσης

(ANOVA). Στην πρώτη με ανεξάρτητη μεταβλητή την αθλητική υποδομή και εξαρτημένη τις «συνθήκες εργασίας», στη δεύτερη με εξαρτημένη το «μισθό», στην τρίτη με εξαρτημένη την «προαγωγή», στην τέταρτη με εξαρτημένη τη «φύση της εργασίας» στην πέμπτη με εξαρτημένη τον «προϊστάμενο» και στην έκτη με εξαρτημένη τον «οργανισμός συνολικά». Από τις αναλύσεις αυτές στατιστικά σημαντικές διαφορές εμφανίστηκαν για τις εξαρτημένες μεταβλητές «συνθήκες εργασίας»  $F_{(2,219)} = 24.785, p < .001$ , «μισθός»  $F_{(2,219)} = 26.069, p < .001$ , «προαγωγή»  $F_{(2,219)} = 25.890, p < .001$  και «οργανισμός συνολικά»  $F_{(2,219)} = 4.772, p < .001$ . Για τις εξαρτημένες μεταβλητές «φύση της εργασίας» και «προϊστάμενος» δεν παρουσιάστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε το τεστ πολλαπλών συγκρίσεων LSD και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά, για τις «συνθήκες εργασίας» της βαθμίδας «πολύ ικανοποιητική» και με τις δύο άλλες βαθμίδες «φτωχή» και «ικανοποιητική», ενώ δε διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ «φτωχής» και «ικανοποιητικής» βαθμίδας. Για το «μισθό» διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ και των τριών βαθμίδων μεταξύ τους. Για την «προαγωγή» διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά της βαθμίδας «πολύ ικανοποιητική» και με τις δύο άλλες βαθμίδες «φτωχή» και «ικανοποιητική», ενώ δε διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ «φτωχής» και «ικανοποιητικής» βαθμίδας. Για τον «οργανισμό συνολικά» διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά της βαθμίδας «πολύ ικανοποιητική» και με τις δύο άλλες βαθμίδες «φτωχή» και «ικανοποιητική», ενώ δε διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ «φτωχής» και «ικανοποιητικής» βαθμίδας.

Ακόμη οι Κ.Φ.Α. που εργάζονταν σε σχολεία με βαθμίδα υποδομής «πολύ ικανοποιητική», είχαν υψηλότερα σκορ σε όλες τις εξαρτημένες μεταβλητές του ερωτηματολογίου ESI που αφορά την επαγγελματική ικανοποίηση. Τα αποτελέσματα αυτά παρουσιάζονται συνοπτικά στο Σχήμα 3.





**Σχήμα 3.** Μέσοι όροι των εξαρτημένων μεταβλητών της επαγγελματικής ικανοποίησης, ως προς το επίπεδο υποδομής.

*Διαφορές ως προς την επαγγελματική εξουθένωση λόγω αθλητικών υποδομών.*  
Χρησιμοποιήθηκε πολυμεταβλητή ανάλυση διακύμανσης (MANOVA) με σκοπό την αποδοχή ή απόρριψη της μηδενικής υπόθεσης 5 (Ho5), δηλαδή για να διερευνηθεί η ύπαρξη ή μη στατιστικά σημαντικών διαφορών ως προς τους παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης λόγω αθλητικών υποδομών. Η πολυμεταβλητή ανάλυση διακύμανσης (MANOVA), χρησιμοποιήθηκε για να διερευνηθούν πιθανές διαφορές μεταξύ των βαθμίδων των αθλητικών υποδομών σε σχέση με τις εξαρτημένες μεταβλητές «συναισθηματική εξάντληση», «έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων» και «αποπροσωποποίηση».

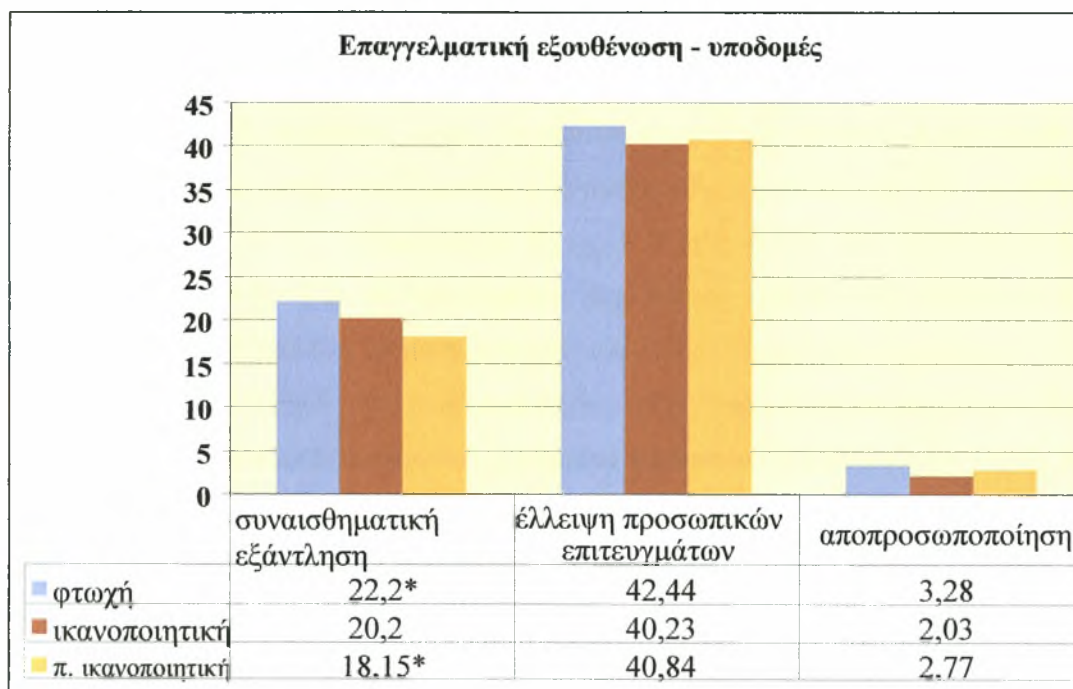
Από τα αποτελέσματα ως προς το γραμμικό σχεδιασμό των εξαρτημένων μεταβλητών προκύπτει ότι υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές λόγω των υποδομών  $F_{(6,386)} = 3.108, p < .01$ . Ακολούθησαν ξεχωριστές αναλύσεις διακύμανσης (ANOVA). Στην πρώτη με ανεξάρτητη μεταβλητή τις υποδομές και εξαρτημένη τη «συναισθηματική εξάντληση», υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές  $F_{(2,197)} = 3.058, p < .05$ . Για τις εξαρτημένες μεταβλητές «έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων» και «αποπροσωποποίηση» δεν υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε το τεστ πολλαπλών συγκρίσεων LSD και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά, για τη «συναισθηματική εξάντληση», της βαθμίδας «πολύ ικανοποιητική» με τη βαθμίδα



«φτωχή», ενώ δε διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της «ικανοποιητικής» βαθμίδας με τις άλλες δύο: «φτωχής» και «πολύ ικανοποιητικής».

Ακόμη οι Κ.Φ.Α. που εργάζονταν σε σχολεία με βαθμίδα υποδομής «φτωχή», είχαν υψηλότερα σκορ σε όλες τις εξαρτημένες μεταβλητές του ερωτηματολογίου MBI που αφορά την επαγγελματική εξουθένωση. Τα αποτελέσματα αυτά παρουσιάζονται συνοπτικά στο Σχήμα 4.



**Σχήμα 4.** Μέσοι όροι των εξαρτημένων μεταβλητών της επαγγελματικής εξουθένωσης, ως προς το επίπεδο υποδομής.

#### *Διαφορές λόγω βαθμίδας εκπαίδευσης.*

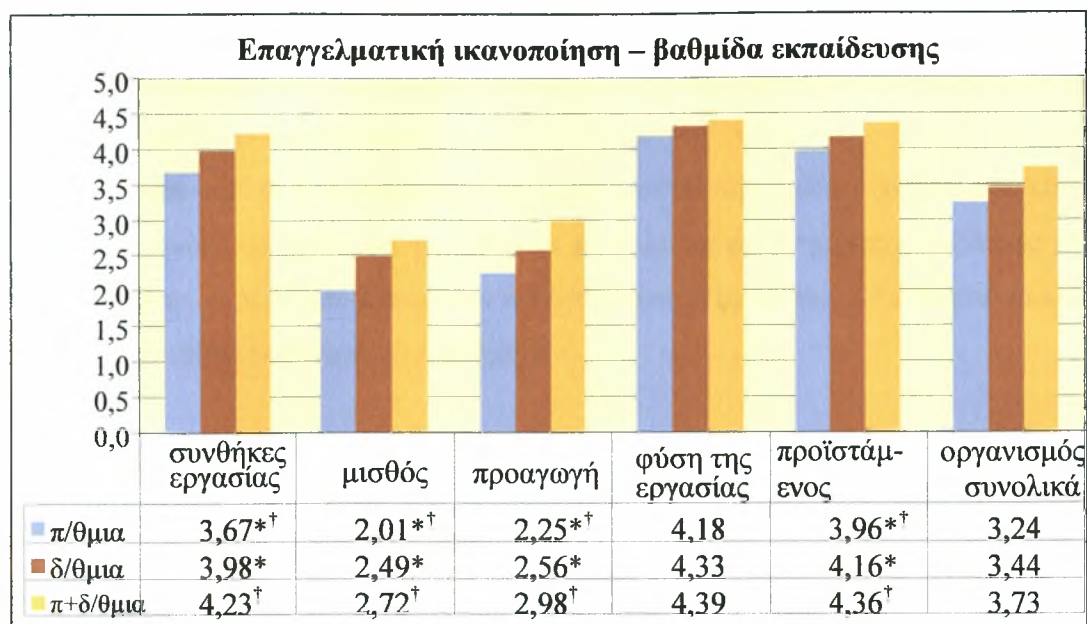
*Διαφορές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση λόγω βαθμίδας εκπαίδευσης.*  
Χρησιμοποιήθηκε πολυμεταβλητή ανάλυση διακύμανσης (MANOVA) με σκοπό την αποδοχή ή απόρριψη της μηδενικής υπόθεσης  $H_0$ , δηλαδή για να διερευνηθεί η ύπαρξη ή μη στατιστικά σημαντικών διαφορών ως προς τους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης λόγω βαθμίδας εκπαίδευσης. Η πολυμεταβλητή ανάλυση διακύμανσης (MANOVA), χρησιμοποιήθηκε για να διερευνηθούν πιθανές διαφορές μεταξύ της βαθμίδας εκπαίδευσης σε σχέση με τις εξαρτημένες μεταβλητές

«συνθήκες εργασίας», «μισθός», «προαγωγή», «φύση της εργασίας», «προϊστάμενος», «οργανισμός συνολικά».

Από τα αποτελέσματα ως προς το γραμμικό σχεδιασμό των εξαρτημένων μεταβλητών προκύπτει ότι υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές λόγω βαθμίδας  $F_{(12,408)} = 1.889$ ,  $p < .05$ . Ακολούθησαν ξεχωριστές αναλύσεις διακύμανσης (ANOVA). Στην πρώτη με ανεξάρτητη μεταβλητή τη βαθμίδα και εξαρτημένη τις «συνθήκες εργασίας», στη δεύτερη με εξαρτημένη το «μισθό», στην τρίτη με εξαρτημένη την «προαγωγή», στην τέταρτη με εξαρτημένη τη «φύση της εργασίας» στην πέμπτη με εξαρτημένη τον «προϊστάμενο» και στην έκτη με εξαρτημένη τον «οργανισμό συνολικά». Από τις αναλύσεις αυτές στατιστικά σημαντικές διαφορές εμφανίστηκαν για τις εξαρτημένες μεταβλητές «συνθήκες εργασίας»  $F_{(2,211)} = 6.055$ ,  $p < .01$ , «μισθός»  $F_{(2, 211)} = 5.817$ ,  $p < .01$ , «προαγωγή»  $F_{(2,211)} = 5.797$ ,  $p < .01$  και «προϊστάμενος»  $F_{(2,211)} = 3.574$ ,  $p < .05$ . Για τις εξαρτημένες μεταβλητές «φύση της εργασίας» και «οργανισμός συνολικά» δεν παρουσιάστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε το τεστ πολλαπλών συγκρίσεων LSD και διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές, για τις «συνθήκες εργασίας», το «μισθό», την «προαγωγή» και τον «προϊστάμενο» της βαθμίδας «π/θμια» και με τις δύο άλλες βαθμίδες «δ/θμια» και «π+δ/θμια», ενώ δε διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ «δ/θμιας» και «π+δ/θμιας» βαθμίδας.

Ακόμη οι Κ.Φ.Α. που εργάζονταν την ίδια στιγμή και στην π/θμια και στη δ/θμια (π+δ/βάθμια), είχαν υψηλότερα σκορ σε όλες τις εξαρτημένες μεταβλητές του ερωτηματολογίου ESI που αφορά την επαγγελματική ικανοποίηση. Τα αποτελέσματα αυτά παρουσιάζονται συνοπτικά στο Σχήμα 5.



**Σχήμα 5.** Μέσοι όροι των εξαρτημένων μεταβλητών της επαγγελματικής ικανοποίησης, ως προς τη βαθμίδα εκπαίδευσης.

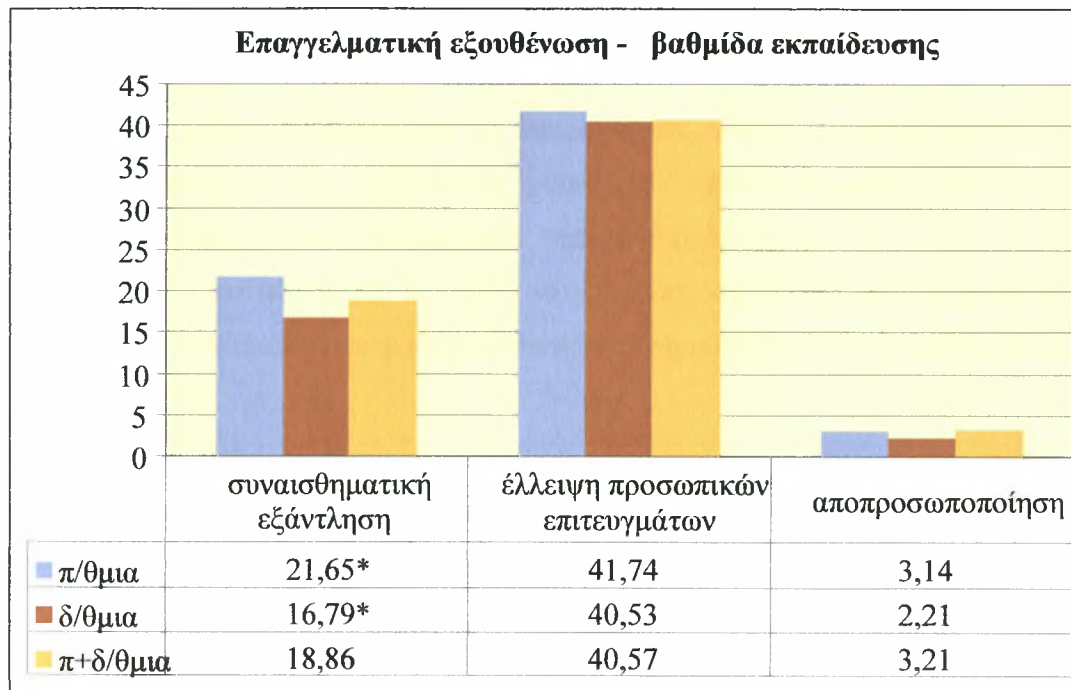
*Διαφορές ως προς την επαγγελματική εξουθένωση λόγω βαθμίδας εκπαίδευσης.*  
Χρησιμοποιήθηκε πολυμεταβλητή ανάλυση διακύμανσης (MANOVA) με σκοπό την αποδοχή ή απόρριψη της μηδενικής υπόθεσης 7 ( $H_07$ ), δηλαδή για να διερευνηθεί η ύπαρξη ή μη στατιστικά σημαντικών διαφορών ως προς τους παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης λόγω βαθμίδας εκπαίδευσης. Η πολυμεταβλητή ανάλυση διακύμανσης (MANOVA), χρησιμοποιήθηκε για να διερευνηθούν πιθανές διαφορές μεταξύ των βαθμίδων εργασίας σε σχέση με τις εξαρτημένες μεταβλητές «συναισθηματική εξάντληση», «έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων» και «αποπροσωποποίηση».

Από τα αποτελέσματα ως προς το γραμμικό σχεδιασμό των εξαρτημένων μεταβλητών προκύπτει ότι υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές λόγω της βαθμίδας εργασίας  $F_{(6,374)}=3.196$ ,  $p<.01$ . Ακολούθησαν ξεχωριστές αναλύσεις διακύμανσης (ANOVA). Στην πρώτη με ανεξάρτητη μεταβλητή τη βαθμίδα εργασίας και εξαρτημένη τη «συναισθηματική εξάντληση», υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές  $F_{(2,191)}= 5.456$ ,  $p<.01$ . Για τις εξαρτημένες μεταβλητές «έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων» και «αποπροσωποποίηση» δεν υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές.

Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε το τεστ πολλαπλών συγκρίσεων LSD και διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά, για τη

«συναισθηματική εξάντληση» της βαθμίδας «π/θμια» με τη βαθμίδα «δ/θμια», ενώ δε διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της «π+δ/θμιας» βαθμίδας με τις άλλες δύο: «π/θμια» και «δ/θμια».

Ακόμη οι Κ.Φ.Α. που εργάζονταν στην «π/θμια» βαθμίδα εκπαίδευσης, είχαν υψηλότερα σκορ σε σχέση με τη «δ/θμια» σε όλες τις εξαρτημένες μεταβλητές του ερωτηματολογίου MBI που αφορά την επαγγελματική εξουθένωση. Τα αποτελέσματα αυτά παρουσιάζονται συνοπτικά στο Σχήμα 6.



**Σχήμα 6.** Μέσοι όροι των εξαρτημένων μεταβλητών της επαγγελματικής εξουθένωσης, ως προς τη βαθμίδα εκπαίδευσης

#### *Διαφορές λόγω φύλου*

*Διαφορές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση λόγω φύλου.* Χρησιμοποιήθηκε πολυμεταβλητή ανάλυση διακύμανσης (MANOVA) με σκοπό την αποδοχή ή απόρριψη της μηδενικής υπόθεσης  $H_0$ , δηλαδή για να διερευνηθεί η ύπαρξη ή μη στατιστικά σημαντικών διαφορών ως προς τους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης λόγω φύλου. Η πολυμεταβλητή ανάλυση διακύμανσης (MANOVA), χρησιμοποιήθηκε για να διερευνηθούν πιθανές διαφορές μεταξύ του

φύλου σε σχέση με τις εξαρτημένες μεταβλητές «συνθήκες εργασίας», «μισθός», «προαγωγή», «φύση της εργασίας», «προϊστάμενος», «οργανισμός συνολικά».

Από τα αποτελέσματα ως προς το γραμμικό σχεδιασμό των εξαρτημένων μεταβλητών προκύπτει ότι δεν υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές λόγω φύλου

*Διαφορές ως προς την επαγγελματική εξουθένωση λόγω φύλου.*  
Χρησιμοποιήθηκε πολυμεταβλητή ανάλυση διακύμανσης (MANOVA) με σκοπό την αποδοχή ή απόρριψη της μηδενικής υπόθεσης  $H_0$ , δηλαδή για να διερευνηθεί η ύπαρξη ή μη στατιστικά σημαντικών διαφορών ως προς τους παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης λόγω φύλου. Η πολυμεταβλητή ανάλυση διακύμανσης (MANOVA), χρησιμοποιήθηκε για να διερευνηθούν πιθανές διαφορές μεταξύ του φύλου σε σχέση με τις εξαρτημένες μεταβλητές «συναισθηματική εξάντληση», «έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων» και «αποπροσωποποίηση».

Από τα αποτελέσματα ως προς το γραμμικό σχεδιασμό των εξαρτημένων μεταβλητών προκύπτει ότι δεν υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές λόγω φύλου.



## V. ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Ο σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν να ερευνηθεί πιθανές διαφορές ως προς την: α) αντιλαμβανόμενη επαγγελματική ικανοποίηση, β) την επαγγελματική εξουθένωση μεταξύ Καθηγητών/τριών Φυσικής Αγωγής ιδιωτικών και δημοσίων σχολείων και γ) πιθανών συσχετίσεων μεταξύ των δύο εννοιών (επαγγελματικής ικανοποίησης και εξουθένωσης). Οι παραπάνω πιθανές διαφορές θα ερευνούνταν και σε σχέση με τις αθλητικές υποδομές των σχολείων, αλλά και σε σχέση με τη βαθμίδα εκπαίδευσης και το φύλο των εκπαιδευτικών. Οι ερευνητικές υποθέσεις ήταν ότι θα προέκυπταν διαφορές στην επαγγελματική ικανοποίηση και εξουθένωση α) μεταξύ των εκπαιδευτικών φυσικής αγωγής ιδιωτικών και δημόσιων σχολείων, β) σε σχέση με τη βαθμίδα αθλητικής υποδομής στην οποία ανήκει το κάθε σχολείο που εργάζονταν και γ) σε σχέση με τη βαθμίδα εκπαίδευσης (π/θμια, δ/θμια), ενώ δεν θα παρουσιάζονταν διαφορές σε σχέση με το φύλο. Τέλος η ερευνητική υπόθεση ήταν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση και η επαγγελματική εξουθένωση θα παρουσίαζαν σημαντικές σχέσεις ως προς τους παράγοντές τους.

Από τα αποτελέσματα φαίνεται ότι υποστηρίζονται οι παραπάνω ερευνητικές υποθέσεις. Συγκεκριμένα, αναφορικά με τη συσχέτιση των παραγόντων των ερωτηματολογίων των δύο εννοιών, από τα αποτελέσματα φαίνεται πως όλες οι διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης σχετίζονται αρνητικά με την κύρια διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης, δηλαδή τη συναισθηματική εξάντληση. Αυτό σημαίνει ότι όσο μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση βιώνουν οι εκπαιδευτικοί φυσικής αγωγής, τόσο μικρότερη συνολικά είναι η αντιλαμβανόμενη επαγγελματική τους ικανοποίηση. Τα αποτελέσματα φαίνεται να συμφωνούν με παλαιότερες έρευνες στις οποίες αποτυπώνεται μέτρια έως υψηλή αρνητική συσχέτιση μεταξύ των δύο εννοιών (Bhana & Haffejee, 1996; Dolan, 1987; Koeske, Kirk, Koeske & Rauktis, 1994). Ειδικότερα δε οι διαστάσεις «φύση της εργασίας» και «οργανισμός συνολικά» της επαγγελματικής ικανοποίησης, σχετίζονται και με τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, αρνητικά με τη συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση και θετικά με την έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων, δηλαδή



όσο λιγότερα προσωπικά επιτεύγματα θεωρεί ότι έχει καταφέρει ένα άτομο, τόσο μικρότερη και η επαγγελματική ικανοποίησή του.

Σε σχέση με το είδος του σχολείου (ιδιωτικό-δημόσιο) και την επαγγελματική ικανοποίηση, οι εκπαιδευτικοί Φυσικής Αγωγής των ιδιωτικών σχολείων ήταν περισσότερο επαγγελματικά ικανοποιημένοι/ες από τους/τις συναδέλφους τους των δημόσιων σχολείων και μάλιστα σε όλες τις διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης που μετράει το ερωτηματολόγιο ESI (Koustelios & Bagiatas, 1997). Τα αποτελέσματα συμφωνούν με τα αποτελέσματα των Alt και Peter, (2002), καθώς και των Perie, Baker και Whitener (1997), που όμως αφορούν σε εκπαιδευτικούς των Ηνωμένων Πολιτειών Αμερικής όπου οι εκπαιδευτικοί του ιδιωτικού τομέα εμφανίζονται να είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους από τους/τις συναδέλφους τους από το δημόσιο τομέα. Τα συγκεκριμένα αποτελέσματα επίσης συμφωνούν εν μέρη με την έρευνα των Papanastasiou και Zembylas (2005), καθώς νηπιαγωγοί της Κύπρου από τον ιδιωτικό τομέα εμφανίστηκαν περισσότερο ικανοποιημένοι από το περιβάλλον εργασίας, την αποδοχή τους από τη σχολική κοινότητα και το αξιακό σύστημα προαγωγών, ενώ ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι από τις ώρες εργασίας και το μισθό σε σύγκριση με τους/τις συναδέλφους τους από το δημόσιο τομέα. Επίσης σε έρευνα του Tsigilis και των συνεργατών του (2006) που αφορούσε σε νηπιαγωγούς στην Ελλάδα, οι του δημοσίου τομέα εμφανίστηκαν περισσότερο ικανοποιημένοι στους παράγοντες «μισθός» και «προϊστάμενος» σε σχέση με συναδέλφους του ιδιωτικού τομέα.

Ως προς την επαγγελματική εξουθένωση και το είδος του σχολείου, παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές, αλλά μόνο ως προς τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, με τους/τις εκπαιδευτικούς Φυσικής Αγωγής των δημόσιων σχολείων να εμφανίζουν υψηλότερη συναισθηματική εξάντληση. Η συγκεκριμένη διάσταση όμως είναι και η πιο σημαντική και ουσιαστικά υποστηρίζεται ως το κύριο και περισσότερο αυτοδύναμο στοιχείο της επαγγελματικής εξουθένωσης (Densten, 2001; Maslach και συν., 1996; Rohland, Kruse & Rohrer, 2004; Schaufeli & Enzmann, 1998; Shirom & Ezrachi, 2003). Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας δε συμπίπτουν με τα αποτελέσματα του Tsigili και των συνεργατών του (2006), ως προς τη συναισθηματική εξάντληση νηπιαγωγών από τον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα όπου δε βρέθηκε να υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ τους.

Το σημαντικό ίσως στοιχείο που προκύπτει από την παρούσα έρευνα σε σχέση με το είδος του σχολείου και τους εκπαιδευτικούς Φυσικής Αγωγής, είναι ένα σαφές

«προβάδισμα» του ιδιωτικού σχολείου έναντι του δημοσίου, σε θέματα επαγγελματικής ικανοποίησης και εξουθένωσης για τη συγκεκριμένη ειδικότητα εκπαιδευτικών. Από την παρούσα έρευνα προκύπτει μία «καθαρή» διαφορά. Παρόλα αυτά, η «καθαρή» αυτή διαφορά είναι απαραίτητο να αντιμετωπιστεί με τις δέουσες επιφυλάξεις. Συγκεκριμένα, δεν μπορεί να παραβλεφθεί το γεγονός ότι η περίοδος κατά την οποία πραγματοποιήθηκε η έρευνα, στην Ελλάδα είχαν ήδη αρχίσει να διαφαίνονται τα αποτελέσματα μίας οικονομικής, αλλά και κοινωνικής κρίσης και ιδιαίτερα στο δημόσιο τομέα, όπου είχε ξεκινήσει να εφαρμόζεται μία πολιτική σημαντικών οικονομικών περικοπών, μέσω κυρίως του ενιαίου μισθολογίου. Την ίδια περίοδο στην ιδιωτική εκπαίδευση δεν είχαν αρχίσει να εφαρμόζονται ακόμα παρόμοιες πολιτικές περικοπών. Ίσως αυτός να είναι και ο λόγος που στη διάσταση «μισθός» του ερωτηματολογίου ESI, η διαφορά μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου τομέα είναι η μεγαλύτερη από όλες τις διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης. Εδώ φαίνεται να υπάρχει μία ανατροπή σε σχέση με τα δεδομένα της έρευνας του Tsigili και των συνεργατών του (2006), όπου στη διάσταση «μισθός» καλύτερες τιμές εμφάνιζαν νηπιαγωγοί από το δημόσιο τομέα. Καθώς βέβαια οι καταστάσεις είναι ρευστές και στον ιδιωτικό τομέα, νεότερες έρευνες επί του θέματος ίσως δώσουν πιο ασφαλή συμπεράσματα. Φαίνεται όμως ότι πέρα από τη διάσταση «μισθός», είναι και όλες οι άλλες διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης, αλλά και η συναισθηματική εξάντληση, όπου «υπερισχύει» ο ιδιωτικός τομέας στο συγκεκριμένο κλάδο. Αυτό δείχνει ότι δεν μπορούν να υπάρχουν μονοδιάστατες προσεγγίσεις για την επεξήγηση συγκεκριμένων αποτελεσμάτων και πως συγκρίσεις τέτοιου είδους είναι σίγουρα πολύπλευρες και πολυεπίπεδες. Με λίγα λόγια φαίνεται να είναι κάτι παραπάνω από το ζήτημα των οικονομικών απολαβών και μόνο, για το γεγονός ότι οι εκπαιδευτικοί φυσικής αγωγής του ιδιωτικού τομέα εμφανίζουν μεγαλύτερη ικανοποίηση και μικρότερη εξουθένωση. Μπορεί δηλαδή το εργασιακό περιβάλλον να είναι πιο απαιτητικό στον ιδιωτικό τομέα, αλλά ταυτόχρονα και περισσότερο υποστηρικτικό σε άλλους τομείς όπως, σε υλικοτεχνική υποδομή, ανθρώπινο δυναμικό, επιμόρφωση, επίπεδο μαθητικού δυναμικού κλπ.

Αναφορικά με τις αθλητικές υποδομές των σχολείων και την επαγγελματική ικανοποίηση, παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις διαστάσεις: «συνθήκες εργασίας», «μισθός», «προϊστάμενος» και «οργανισμός συνολικά». Συγκεκριμένα, εκπαιδευτικοί σε σχολεία με αθλητική υποδομή πολύ ικανοποιητική παρουσίασαν υψηλότερες τιμές επαγγελματικής ικανοποίησης για τις παραπάνω

διαστάσεις σε σχέση με εκπαιδευτικούς σχολείων με αθλητική υποδομή φτωχή ή ικανοποιητική. Τα συγκεκριμένα αποτελέσματα ίσως αιτιολογούν την πρόθεση εκπαιδευτικών για αλλαγή σχολικής μονάδας ή εγκατάλειψη του επαγγέλματός τους σε περιπτώσεις μειωμένης επαγγελματικής ικανοποίησής τους λόγω φτωχών υλικοτεχνικών συνθηκών (Schneider, 2003).

Ως προς την επαγγελματική εξουθένωση και τις αθλητικές υποδομές, παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές, αλλά και πάλι μόνο ως προς τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, με τους/τις εκπαιδευτικούς φυσικής αγωγής με φτωχή αθλητική υποδομή των σχολείων τους να παρουσιάζουν στατιστικά υψηλότερες τιμές συναισθηματικής εξάντλησης (άρα και εξουθένωσης), σε σύγκριση με εκπαιδευτικούς φυσικής αγωγής με πολύ ικανοποιητική αθλητική υποδομή. Οι Koustelios και Tsigilis (2005), παρατηρούν ότι για τα μειωμένα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών φυσικής αγωγής, μία αιτία ίσως να είναι η μεγάλη εξάρτησή τους από τις υποδομές και τον εξοπλισμό και ότι σε περίπτωση απουσίας τους, οι εκπαιδευτικοί Φυσικής Αγωγής αυτοσχεδιάζουν, κάτι που μπορεί να τους οδηγεί σε σχετική αυτονομία και άρα χαμηλή εξουθένωση. Από τα δεδομένα όμως της παρούσας έρευνας προκύπτει ότι οι εκπαιδευτικοί φυσικής αγωγής που εργάζονται χωρίς τις απαραίτητες αθλητικές υποδομές ή με φτωχές αθλητικές υποδομές παρουσιάζουν υψηλότερη επαγγελματική εξουθένωση σε σύγκριση με συναδέλφους πολύ ικανοποιητικών αθλητικών υποδομών. Στο συμπέρασμα ότι οι φτωχές εργασιακές συνθήκες οδηγούν στην εξουθένωση έχουν εξάλλου αναφερθεί και οι Maslach και Schaufeli (1993). Εάν άρα θεωρηθεί, ότι η έλλειψη αθλητικών υποδομών αποτελεί μία φτωχή εργασιακή συνθήκη, από τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας φαίνεται να επιβεβαιώνεται η τοποθέτηση των Maslach και Schaufeli (1993).

Επιπλέον, οι αθλητικές υποδομές και η συσχέτισή τους με την εμφάνιση εξουθένωσης θα μπορούσε ίσως να βασιστεί και στο μοντέλο των *εργασιακών απαιτήσεων- πόρων (Job Demands-Resources model)*. Η κύρια ιδέα του μοντέλου (Bakker, Demerouti, De Boer & Schaufeli, 2003; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001) είναι ότι κάθε σε εργασία μπορεί να υπάρχουν οι ιδιαίτεροι παράγοντες κινδύνου που σχετίζονται με το εργασιακό στρες και οι παράγοντες αυτοί μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε δύο γενικές κατηγορίες: τις εργασιακές απαιτήσεις (job demands) και τους εργασιακούς πόρους (job resources). Ως παραδείγματα εργασιακών απαιτήσεων μπορούν να αναφερθούν η εργασιακή πίεση, το δυσμενές

εργασιακό περιβάλλον ή η συναισθηματικά απαιτητική αλληλεπίδραση με τους πελάτες (στην περίπτωση μας τους μαθητές/τριες). Οι εργασιακές απαιτήσεις μπορούν να μετατραπούν σε παράγοντες εργασιακού στρες (προβλήματα στον ύπνο, εξάντληση, εξασθένηση της υγείας) (Doi, 2005; Halbesleben & Buckley, 2004). Από την άλλη οι εργασιακοί πόροι αναφέρονται σε όλους εκείνους του φυσικούς, ψυχολογικούς, κοινωνικούς και οργανωτικούς τομείς της εργασίας που λειτουργούν προς την κατεύθυνση πραγματοποίησης των εργασιακών στόχων ή μειώνουν τις εργασιακές απαιτήσεις και το φυσικό ή ψυχολογικό κόστος που τις συνοδεύει (Baker & Demerouti, 2007). Επίσης, έχει αναφερθεί ότι οι εργασιακοί πόροι μπορούν να απομονώσουν την επίδραση των εργασιακών απαιτήσεων προς την εργασιακή καταπόνηση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξουθένωσης (Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli & Schreurs, 2003). Με βάση τις παραπάνω αναφορές θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι η έλλειψη αθλητικών υποδομών χαρακτηρίζει ένα δυσμενές εργασιακό περιβάλλον αυξάνοντας έτσι τις εργασιακές απαιτήσεις, κατά συνέπεια και την επαγγελματική εξουθένωση. Αντιθέτως, οι πολύ ικανοποιητικές αθλητικές υποδομές αποτελούν εκείνους τους εργασιακούς πόρους οι οποίοι συμβάλλουν σύμφωνα και με τα παραπάνω, στον περιορισμό της επαγγελματικής εξουθένωσης, κάτι το οποίο προέκυψε και από τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας.

Ως προς τη βαθμίδα εκπαίδευσης και την επαγγελματική ικανοποίηση παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές για τους παράγοντες: «συνθήκες εργασίας», «μισθός», «προαγωγή» και «προϊστάμενος». Συγκεκριμένα οι εκπαιδευτικοί φυσικής αγωγής π/θμιας εκπαίδευσης εμφάνισαν τις χαμηλότερες τιμές σε όλες τις παραπάνω διαστάσεις συγκριτικά και με τους/τις εκπαιδευτικούς δ/θμιας, αλλά και π+δ/θμιας εκπαίδευσης. Ένα πολύ ενδιαφέρον αποτέλεσμα που εξήχθη από την έρευνα αυτή, ήταν ότι οι εκπαιδευτικοί π+δ/θμιας εκπαίδευσης εμφάνισαν τις υψηλότερες τιμές επαγγελματικής ικανοποίησης σε όλες τις διαστάσεις της. Το συγκεκριμένο συμπέρασμα όμως θα πρέπει να σταθμιστεί με επιφύλαξη, καθώς: α) το δείγμα ήταν πολύ μικρό σε αριθμό (16 άτομα) και β) όλα τα άτομα προέρχονταν από την ιδιωτική εκπαίδευση. Τα συγκεκριμένα αποτελέσματα παρουσιάζουν μία μικρή διαφοροποίηση σε σχέση με τα αποτελέσματα της Ζουρνατζή και των συνεργατών της (2006), στα οποία αναφέρεται ότι οι Καθηγητές/τριες Φυσικής Αγωγής π/θμιας εκπαίδευσης εμφάνισαν λίγο υψηλότερες τιμές επαγγελματικής ικανοποίησης στους παράγοντες «αποδοχές» και «οργανισμός ως σύνολο» σε σχέση με συναδέλφους τους



από τη δ/θμια εκπαίδευση. Μία παράμετρος που μπορεί να επηρεάζει τα μειωμένα επίπεδα ικανοποίησης των εκπαιδευτικών φυσικής αγωγής π/θμιας εκπαίδευσης σε σχέση με της δ/θμιας είναι το αυξημένο εβδομαδιαίο ωράριο διδασκαλίας. Οι Κ.Φ.Α π/θμιας εκπαίδευσης ξεκινούν να εργάζονται με 24 ώρες εβδομαδιαίως και μετά από πολλά χρόνια καταλήγουν στις 21 ώρες, ενώ οι συνάδελφοί τους από τη δ/θμια ξεκινούν με 21 ώρες και καταλήγουν στις 16 ώρες εβδομαδιαίως. Η συγκεκριμένη παράμετρος δεν εμπεριέχεται ως ερώτημα στο ερωτηματολόγιο, κάτι που ίσως θα πρέπει να ληφθεί υπόψη σε μελλοντικές έρευνες.

Ως προς τη βαθμίδα εκπαίδευσης και την επαγγελματική εξουθένωση, παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές, αλλά και πάλι μόνο ως προς τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, μεταξύ εκπαιδευτικών φυσικής αγωγής π/θμιας και δ/θμιας εκπαίδευσης, με τους/τις εκπαιδευτικούς π/θμιας να παρουσιάζουν πολύ υψηλότερη συναισθηματική εξάντληση σε σχέση με τους/τις συναδέλφους από τη δ/θμια. Τα συγκεκριμένα αποτελέσματα συμφωνούν με τα αποτελέσματα άλλων ερευνών (Kokkinos, 2006; Tatar & Horenczyk, 2003) και ειδικότερα για Κ.Φ.Α (Tsigilis και συν., 2011), ενώ έρχονται σε αντιδιαστολή με αποτελέσματα άλλων ερευνών όπου δε φαίνεται να υπάρχει διαφορά ως προς τη συναισθηματική εξάντληση μεταξύ των δύο βαθμίδων εκπαίδευσης (Byrne, 1991; Van Horn et al., 1997) ή με τους Kantas και Vassilaki (1997), όπου οι εκπαιδευτικοί της δ/θμιας εκπαίδευσης παρουσίασαν υψηλότερες τιμές αποπροσωποποίησης και έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων. Μία αξιόλογη παρατήρηση είναι ότι στη συγκεκριμένη διάσταση (συναισθηματική εξάντληση), οι εκπαιδευτικοί φυσικής αγωγής π+δ/θμιας, χωρίς να έχουν στατιστικά σημαντική διαφορά με τις άλλες δύο ομάδες, οι τιμές στη συναισθηματική τους εξάντληση ήταν ανάμεσα στις τιμές π/θμιας και δ/θμιας, με ό,τι αυτό συνεπάγεται και πάντα έχοντας υπόψη την επιφύλαξη που καταγράφηκε προηγουμένως.

Το φύλο των εκπαιδευτικών φυσικής αγωγής φαίνεται πως δεν έπαιξε ρόλο στις τιμές της επαγγελματικής ικανοποίησης. Τα αποτελέσματα συμφωνούν με αποτελέσματα άλλων ερευνών (Αντωνίου και συν., 2007; Liu & Ramsey, 2008). Κατά το ίδιο τρόπο το φύλο δεν επηρέασε και τις τιμές στην επαγγελματική εξουθένωση, έτσι ώστε να παρατηρηθούν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε κανένα παράγοντα. Τα αποτελέσματα της έρευνας συμπίπτουν με τα αποτελέσματα του Koustelios (2005), όπου ούτε σε εκείνη την έρευνα προέκυπταν διαφορές ως προς το φύλο και την επαγγελματική εξουθένωση σε Κ.Φ.Α. Αντιθέτως, τα αποτελέσματα της παρούσας

έρευνας διαφέρουν με άλλες έρευνες στις οποίες παρουσιάζονταν διαφορές ως προς το φύλο σε εκπαιδευτικούς άλλων ειδικοτήτων ή προσωπικού σχολικών μονάδων, σε τουλάχιστον έναν παράγοντα, όπως για παράδειγμα στην «αποπροσωποποίηση» (Greenglass et al., 1990; Greenglass et al., 1988; Schwab et al., 1982), με τις υψηλότερες τιμές να εμφανίζονται στους άνδρες, ή στη «συναισθηματική εξάντληση» (Antoniou, Polychroni, & Vlachakis, 2006 ; Kokkinos, 2006; Lau et al., 2005) με τις υψηλότερες τιμές να εμφανίζονται στις γυναίκες. Η απουσία στατιστικά σημαντικών διαφορών ως προς το φύλο των Κ.Φ.Α. και την εξουθένωση, ίσως έχει να κάνει με το ίδιο το διδακτικό αντικείμενο της Φυσικής Αγωγής. Με άλλα λόγια είναι ενδεχόμενο, το μάθημα της Φυσικής Αγωγής να επηρεάζει με τον ίδιο τρόπο ως προς την επαγγελματική εξουθένωση, τόσο τους άνδρες όσο και τις γυναίκες εκπαιδευτικούς Φυσικής Αγωγής.

Τέλος, αναφορικά με τους μέσους όρους των τιμών στις επιμέρους διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης και εξουθένωσης, για μεν την επαγγελματική ικανοποίηση, οι εκπαιδευτικοί Φυσικής Αγωγής φαίνεται να είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τη «φύση της εργασίας» και τον «προϊστάμενο», ακολουθούμενα από τις «συνθήκες εργασίας» και τον «οργανισμό συνολικά». Φαίνεται να μην είναι ικανοποιημένοι από την «προαγωγή» και ακόμα περισσότερο από το «μισθό». Από τα αποτελέσματα προκύπτει συμφωνία με παλαιότερες έρευνες σε Έλληνες εκπαιδευτικούς (Koustelios, 2001a) και ειδικότερα σε Έλληνες Κ.Φ.Α. (Αντωνίου και συν., 2007; Ζουρνατζή και συν., 2006).

Για την επαγγελματική εξουθένωση και σύμφωνα με τις νόρμες της Maslach και των συνεργατών της (1996), οι εκπαιδευτικοί Φυσικής Αγωγής φαίνεται πως βιώνουν μέτρια επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, χαμηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης και έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων, δηλαδή μέτρια έως χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση. Σύμφωνα με τις Schaufeli και van Dierendock (1995) όμως, η σύγκριση αυτή θα πρέπει να γίνεται με μεγάλη επιφύλαξη, καθώς τα επίπεδα των τριών βαθμίδων επαγγελματικής εξουθένωσης μπορεί να διαφέρουν από χώρα σε χώρα, λόγω κοινωνικοπολιτισμικών διαφορών. Εντούτοις τα συγκεκριμένα αποτελέσματα συγκρινόμενα με παλαιότερες έρευνες που πραγματοποιήθηκαν στον ελλαδικό χώρο, οδηγούν σε ενδιαφέροντα συμπεράσματα. Συγκεκριμένα σε προηγούμενες έρευνες εκπαιδευτικών Φυσικής Αγωγής στην Ελλάδα, οι τιμές της κύριας διάστασης της επαγγελματικής εξουθένωσης, δηλαδή της συναισθηματικής εξάντλησης κυμαίνονταν από 15.24 έως 15.43 (Koustelios, 2003; Koustelios &



Tsigilis, 2005; Tsigilis et al., 2011). Στην παρούσα έρευνα η τιμή της συναισθηματικής εξάντλησης ήταν 19.82. Παρατηρείται δηλαδή μία σημαντική αύξηση της συναισθηματικής εξάντλησης, άρα και της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών Φυσικής Αγωγής σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια. Οι αιτίες για την αύξηση αυτή δεν είναι εύκολο να αποκρυπτογραφηθούν. Το ενδεχόμενο συναίσθημα της έλλειψης μίας πραγματικής υποστήριξης από τον προϊστάμενο – κράτος μπορεί να επηρεάζει τα επίπεδα εξουθένωσης. Δεν είναι λίγες οι φορές που οι εκπαιδευτικοί νιώθουν πως έχουν αφεθεί στη μοίρα τους, χωρίς κάποια καθοδήγηση από τους πολιτικούς, αλλά και τεχνοκράτες προϊσταμένους τους, χωρίς κάποια ουσιαστική ανατροφοδότηση του έργου που παράγουν και βλέποντας την έλλειψη πόρων διαρκώς να αυξάνει. Αν σε όλα αυτά προστεθεί και η δυσαρέσκεια που εμφανίζουν σε παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης όπως ο «μισθός» και δεδομένης της αρνητικής συσχέτισης των δύο εννοιών (επαγγελματικής ικανοποίησης – επαγγελματικής εξουθένωσης), ίσως να μπορεί να ερμηνευτεί η αύξηση στις τιμές της συναισθηματικής εξάντλησης στους Κ.Φ.Α. στην Ελλάδα. Μία δεύτερη παράμετρος για την αποκρυπτογράφηση των αυξανόμενων τιμών συναισθηματικής εξουθένωσης, ίσως έχει να κάνει και με τις τρέχουσες εξελίξεις και στο χώρο της εκπαίδευσης. Οι Platsidou και Agaliotis (2008), σε μία προσπάθεια επεξήγησης των χαμηλών έως μέτριων επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης που εμφανίστηκαν από την έρευνά τους σε εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής π/θμιας εκπαίδευσης, απέδωσαν τα χαμηλά επίπεδα στο ενδεχόμενο, ότι οι εκπαιδευτικοί λόγω της μονιμότητας καθώς και της παντελούς απουσίας αξιολόγησης, να έχουν μηδαμινή ανασφάλεια ως προς τη δουλειά τους, κάτι που ανακουφίζει από συναισθήματα υψηλού στρες. Ενδεχομένως, οι συζητήσεις που είχαν ήδη ξεκινήσει περί άρσης της μονιμότητας στο δημόσιο τομέα, η εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου, τα σχέδια για συγχωνεύσεις σχολείων, καθώς και οι προτάσεις για έναρξη της αξιολόγησης των εκπαιδευτικών, να επηρέασαν τους/τις Κ.Φ.Α. με αποτέλεσμα να παρουσιαστούν υψηλότερες τιμές συναισθηματικής εξάντλησης σε σχέση με παλαιότερες έρευνες. Ίσως θα πρέπει να αναζητηθεί εάν παρόμοια αύξηση έχει προκληθεί και σε άλλες ειδικότητες εκπαιδευτικών ή εάν αφορά μόνο Κ.Φ.Α.

Η συγκεκριμένη έρευνα χρησιμοποίησε όργανα μέτρησης τα οποία έχουν σταθμιστεί και λειτουργήσει σε πλήθος ερευνών του εξωτερικού (MBI-Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, Maslach και Jackson, 1981, 1986), αλλά και που έχει σταθμιστεί και για τον ελληνικό πληθυσμό

(Kantas & Vassilaki, 1997; Kokkinos, 2006). Αντίστοιχα και το ερωτηματολόγιο καταγραφής της επαγγελματικής ικανοποίησης αποτελεί ένα όργανο μέτρησης επαρκώς σταθμισμένο και προσαρμοσμένο για τον ελληνικό πληθυσμό (ESI, Koustelios & Bagiatas, 1997, Koustelios & Kousteliou, 1998). Επιπλέον για πρώτη ίσως φορά, χρησιμοποιείται η ανεξάρτητη μεταβλητή «αθλητικές υποδομές» και η σχέση της με τους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης και επαγγελματικής εξουθένωσης. Καθότι όμως δεν υπάρχει στη σχετική βιβλιογραφία άλλη παρόμοια αναφορά ως προς το τι θεωρείται «φτωχό», «μέτριο» ή «καλό» επίπεδο αθλητικών υποδομών, υπήρξε ένας προβληματισμός ως προς τον ορισμό αυτών των επιπέδων και ίσως στη συγκεκριμένη έρευνα δεν αποφεύχθηκε ένας βαθμός υποκειμενικότητας. Σε κάθε περίπτωση όμως πρέπει να σημειωθεί ότι υπήρξε ειδική μνεία στους λειτουργικούς ορισμούς, αλλά και πέραν αυτού ότι ίσως αποτελέσει το ερέθισμα ως προς τον τρόπο καταγραφής και τμηματοποίησης των αθλητικών υποδομών των σχολείων στο μέλλον.

Ένας από τους περιορισμούς της έρευνας που δεν θα πρέπει να παραμεληθεί είναι το γεγονός ότι η περίοδος κατά την οποία πραγματοποιήθηκε, συνέπεσε με μία δύσκολη και ανατρεπτική ως προς τα οικονομικά, περίοδο της ελληνικής κοινωνίας και ιδιαίτερα των δημοσίων υπαλλήλων. Αυτό όμως όπως αναλύθηκε, μπορεί να θεωρηθεί ότι ίσως να επηρέασε μόνο τη διάσταση του «μισθού» από το ερωτηματολόγιο καταγραφής της επαγγελματικής ικανοποίησης, καθώς οι άλλες διαστάσεις (π.χ. «προϊστάμενος») είναι δύσκολο να υποστηριχθεί ότι επηρεάστηκαν τόσο γρήγορα από μία αρνητική εξέλιξη στα οικονομικά των εκπαιδευτικών.

Από τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας προκύπτουν κάποιες λογικές σκέψεις. Αρχικά θα πρέπει να αποτελέσει αιτία προβληματισμού το γεγονός ότι οι εκπαιδευτικοί του ιδιωτικού τομέα παρόλο που εργάζονται σε ένα μάλλον πιο απαιτητικό και πιεστικό από τη μεριά των εργοδοτών περιβάλλον, εντούτοις παρουσιάζονται να είναι περισσότερο επαγγελματικά ικανοποιημένοι και λιγότερο επαγγελματικά εξουθενωμένοι από τους συναδέλφους τους στο δημόσιο τομέα, παρόλο που οι τελευταίοι εργάζονται σε ένα περιβάλλον χωρίς επαγγελματική ανασφάλεια (οι μόνιμοι). Ίσως η υποστήριξη, η ανατροφοδότηση και οι υλικοτεχνικές υποδομές στα ιδιωτικά σχολεία να επιδρούν θετικά ως προς τις έννοιες που αναλύονται στην παρούσα έρευνα. Αυτό έρχεται να υποστηριχθεί και από τη *θεωρία των εργασιακών απαιτήσεων-πόρων (job demands-resources model)* σύμφωνα με την οποία όταν οι εργασιακοί πόροι (κοινωνική υποστήριξη, ανατροφοδότηση απόδοσης,

αυτονομία) είναι υψηλοί, το μέγεθος των εργασιακών απαιτήσεων δε φαίνεται να επηρεάζει την εμφάνιση εξάντλησης (άρα και της εργασιακής καταπόνησης) (Bakker & Demerouti, 2007).

Οι, σχετικές με το μάθημα της φυσικής αγωγής, υποδομές φαίνεται να επηρεάζουν τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης και επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών Φυσικής Αγωγής. Επομένως, πιθανά να μία παράμετρος που οι Κ.Φ.Α θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους, καθώς η επιλογή ενός σχολικού περιβάλλοντος με πολύ καλές αθλητικές υποδομές ίσως επηρεάσει και τα επίπεδα της επαγγελματικής τους ικανοποίησης και εξουθένωσης, κάτι που με τη σειρά του θα έχει αντίκτυπο και στην εργασιακή τους απόδοση, αλλά και προσωπική τους ευτυχία.

Μία άλλη αιτία προβληματισμού θα πρέπει ίσως να αποτελέσει και το γεγονός της διαφοράς ως προς την ικανοποίηση και εξουθένωση μεταξύ π/θμιας και δ/θμιας εκπαίδευσης που προέκυψε και μάλιστα επιβεβαίωσε και παλαιότερες έρευνες, όπου οι Κ.Φ.Α π/θμιας εκπαίδευσης εμφανίζονται περισσότερο εξουθενωμένοι. Από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι η δυνατότητα εργασίας και στις δύο βαθμίδες ίσως να άμβλυνε τις διαφορές και να επέφερε μία κάποια ισορροπία ανάμεσα στους Κ.Φ.Α σε σχέση με τις ερευνώμενες έννοιες. Αυτό θα σήμαινε, πως εκπαιδευτικοί Φυσικής Αγωγής π/θμιας εκπαίδευσης θα μπορούσαν ένα μέρος του ωραρίου τους να το καλύπτουν στη δ/θμια εκπαίδευση, πάντα με το σκεπτικό της μείωσης των επιπέδων της επαγγελματικής τους εξουθένωσης. Τα τελευταία χρόνια όμως, στο δημόσιο τομέα, έχει παρατηρηθεί μία αύξηση μετακινήσεων εκπαιδευτικών Φυσικής Αγωγής δ/θμιας εκπαίδευσης προς την π/θμια. Η αιτία είναι οι αυξημένες ανάγκες σε προσωπικό στην π/θμια, σε συνδυασμό με έναν αριθμό υπεράριθμων εκπαιδευτικών στη δ/θμια. Αυτή η μετακίνηση ωστόσο και πάντα σύμφωνα με την παρούσα έρευνα, μάλλον θα οδηγήσει σε αύξηση των επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης και των υπόλοιπων Κ.Φ.Α. της δ/θμιας εκπαίδευσης που μετακινούνται στην π/θμια.

## VI. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Ο σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν να ερευνηθεί πιθανές διαφορές ως προς την: α) αντιλαμβανόμενη επαγγελματική ικανοποίηση, β) την επαγγελματική εξουθένωση μεταξύ Καθηγητών/τριών Φυσικής Αγωγής ιδιωτικών και δημοσίων σχολείων και γ) πιθανών συσχετίσεων μεταξύ των δύο εννοιών (επαγγελματικής ικανοποίησης και εξουθένωσης). Οι παραπάνω πιθανές διαφορές θα ερευνούνταν και σε σχέση με τις αθλητικές υποδομές των σχολείων, αλλά και σε σχέση με τη βαθμίδα εκπαίδευσης και το φύλο των εκπαιδευτικών.

Από την έρευνα φαίνεται να έχουν προκύψει κάποιες διαπιστώσεις:

- αρχικά ότι η επαγγελματική ικανοποίηση και η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζονται αρνητικά, όσον αφορά στους εκπαιδευτικούς Φυσικής Αγωγής στην Ελλάδα, αποτέλεσμα που επιβεβαιώνεται από παλαιότερες έρευνες.
- Επιπλέον, οι εκπαιδευτικοί Φυσικής Αγωγής των ιδιωτικών σχολείων δείχνουν να είναι περισσότερο επαγγελματικά ικανοποιημένοι και λιγότερο επαγγελματικά εξουθενωμένοι σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς Φυσικής Αγωγής από το δημόσιο τομέα. Τα αποτελέσματα δείχνουν να επιβεβαιώνονται εν μέρει ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση, ενώ ως προς την επαγγελματική εξουθένωση φαίνεται πως υπάρχει διαφοροποίηση σε σχέση με προηγούμενες έρευνες.
- Οι αθλητικές υποδομές φαίνεται να επηρεάζουν το βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης και εξουθένωσης, καθώς οι εκπαιδευτικοί Φυσικής Αγωγής που δήλωσαν ότι εργάζονται σε «πολύ ικανοποιητικές» αθλητικές υποδομές εμφανίστηκαν περισσότερο ικανοποιημένοι και λιγότερο εξουθενωμένοι σε σχέση με συναδέλφους που δήλωσαν ότι εργάζονται σε «φτωχές» αθλητικές υποδομές.
- Από τα αποτελέσματα φαίνεται να προκύπτουν εκπαιδευτικοί Φυσικής Αγωγής δύο ταχυτήτων: οι περισσότερο επαγγελματικά εξουθενωμένοι – λιγότερο επαγγελματικά ικανοποιημένοι/ες εκπαιδευτικοί Φυσικής Αγωγής της π/θμιας εκπαίδευσης και οι λιγότερο επαγγελματικά εξουθενωμένοι – περισσότερο επαγγελματικά ικανοποιημένοι εκπαιδευτικοί Φυσικής Αγωγής της δ/θμιας εκπαίδευσης. Από τα αποτελέσματα αυτά προέκυψε επίσης ότι οι εκπαιδευτικοί

Φυσικής Αγωγής που εργάζονταν ταυτόχρονα και στις δύο βαθμίδες έχουν τις υψηλότερες τιμές επαγγελματικής ικανοποίησης και ενδιάμεσες τιμές εξουθένωσης σε σχέση με τις άλλες δύο βαθμίδες, αν και το συγκεκριμένο δείγμα ήταν μικρό.

- Το φύλο δε φαίνεται να επηρέασε την επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Φυσικής Αγωγής.

### ***Προτάσεις για πρακτική εφαρμογή***

Από την παρούσα έρευνα, οι όποιες προτάσεις για πρακτική εφαρμογή, είναι αναγκαίο να διατυπωθούν ως σκέψεις για προβληματισμό και όχι με την απόλυτη έννοια της πρότασης-προτροπής. Μία κύρια αιτία είναι ότι οι κοινωνικοοικονομικές συνθήκες στη χώρα είναι ρευστές και ως εκ τούτου, κάποια αποτελέσματα που προέκυψαν από την παρούσα έρευνα μπορεί στο μέλλον να ανατραπούν. Για παράδειγμα ο ιδιωτικός τομέας δείχνει να είναι περισσότερο θετικός για τους εκπαιδευτικούς Φυσικής Αγωγής σε σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση και εξουθένωση. Έτσι, φαίνεται ότι η επιλογή κλίνει προς τον ιδιωτικό τομέα (πάντα σε σχέση με τις δύο υπό εξέταση έννοιες). Δε είναι όμως γνωστό, καθώς το περιβάλλον δεν είναι σταθερό, εάν και στο άμεσο μέλλον θα συνεχίσει κάτι τέτοιο να ισχύει. Εδώ θα πρέπει να σημειωθεί ότι δεν λογίστηκαν θέματα, όπως η δυσκολία ανεύρεσης θέσης εργασίας σε ένα ιδιωτικό σχολείο, ή ακόμα και αν υπάρχει πλέον αυτή η επιλογή (εξάλλου κάτι τέτοιο δεν αποτελεί παράμετρο της παρούσας έρευνας).

Τέλος, ως προς τις αθλητικές υποδομές και πάντα με βάση τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, θα μπορούσε να ειπωθεί ότι είναι προς όφελος όλων, εκπαιδευτικών Φυσικής Αγωγής και συνεπακόλουθα και των μαθητών/τριών, η ύπαρξη όσο το δυνατόν καλύτερων αθλητικών υποδομών στα σχολεία. Σίγουρα κάτι τέτοιο είναι γνωστό πως δεν υφίσταται σε όλα τα σχολεία της χώρας, με αποτέλεσμα να υπάρχουν εκπαιδευτικοί Φυσικής Αγωγής και μαθητές/τριες δύο ταχυτήτων. Αυτών που βρίσκονται σε σχολεία με υψηλό επίπεδο αθλητικών υποδομών και άρα, ενδεχομένως να βιώνουν τις θετικές συνέπειες (σύμφωνα με το παρούσα έρευνα) αυτού του γεγονότος και των άλλων «άτυχων» εκπαιδευτικών και μαθητών/τριών που μπορεί η μοναδική αθλητική υποδομή να είναι ένας μικρός αύλειος χώρος, λόγω της τοποθεσίας του σχολείου (συνήθως στο κέντρο μεγάλων αστικών πόλεων που κτίστηκαν σε περασμένες δεκαετίες). Μία πρόταση θα μπορούσε να είναι, να βρεθεί εκείνο το μίνιμουμ (standard), αθλητικών υποδομών που θα έπρεπε τουλάχιστον να υπάρχει σε κάθε σχολείο, έτσι ώστε οι εκπαιδευτικοί Φυσικής Αγωγής να



παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά επαγγελματικής ικανοποίησης, χαμηλότερα ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης, κάτι που θα είχε θετικό αντίκτυπο στα άτομα για τα οποία γίνονται όλοι οι εκπαιδευτικοί σχεδιασμοί: τους μαθητές και τις μαθήτριες.

### ***Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες***

Από την παρούσα έρευνα αναδείχθηκαν θέματα τα οποία θα μπορούσαν να αναλυθούν και να εξεταστούν περαιτέρω σε μελλοντικές έρευνες. Το θέμα των αθλητικών υποδομών για παράδειγμα θα μπορούσε να διερευνηθεί και από τη σκοπιά της κατάστασης στην οποία βρίσκεται (αν δηλαδή οι αθλητικές υποδομές είναι λειτουργικές ή όχι), καθώς επίσης να συμπεριληφθεί και ο αθλητικός εξοπλισμός των σχολικών μονάδων. Πολλές φορές ακούγεται από τη μεριά των εκπαιδευτικών Φυσικής Αγωγής το επιχείρημα ότι ενώ μπορεί να υπάρχουν γήπεδα, δεν επαρκεί ο αθλητικός εξοπλισμός (π.χ. μπάλες, στρώματα κλπ.), με αποτέλεσμα να μην μπορεί να πραγματοποιηθεί ένα ποιοτικό μάθημα φυσικής αγωγής, σύμφωνα πάντα και με τις προτάσεις ημερήσιων μαθημάτων που αναφέρονται στο Πρόγραμμα Σπουδών. Το πόσο επηρεάζει η έλλειψη ή μη αθλητικού εξοπλισμού τα επίπεδα της επαγγελματικής ικανοποίησης και επαγγελματικής εξουθένωσης, θα μπορούσε να αποτελέσει αντικείμενο έρευνας, το οποίο θα χρησιμοποιούσε ως βάση τη θεωρία της επαγγελματικής ικανοποίησης, τη θεωρία της επαγγελματικής εξουθένωσης ή ακόμα και το μοντέλο των εργασιακών απαιτήσεων-πόρων.

Ένα ακόμη θέμα προς μελλοντική περαιτέρω διερεύνηση θα μπορούσε να είναι η επιβεβαίωση ή μη της ταυτόχρονης εργασιακής συμμετοχής και στις δύο βαθμίδες εκπαίδευσης, ως μεθόδου αύξησης των τιμών της επαγγελματικής ικανοποίησης και ισορροπίας των τιμών της επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ π/θμιας και δ/θμιας βαθμίδας. Προηγούμενες έρευνες καθώς η παρούσα, μπορούν να αποτελέσουν τη βάση για περαιτέρω ανάλυση και διερεύνηση του συγκεκριμένου ζητήματος. Ίσως θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι ώρες που εργάζονται οι Κ.Φ.Α. στην π/θμια και στη δ/θμια, για πόσα χρόνια εργάζονται ταυτόχρονα και στις δύο βαθμίδες, τα χρόνια υπηρεσίας κ.α. Το τελευταίο διάστημα είναι όλο και περισσότερες οι περιπτώσεις Κ.Φ.Α. κυρίως της δ/θμιας εκπαίδευσης όπου τοποθετούνται και σε σχολεία π/θμιας, με σκοπό την κάλυψη του ωραρίου τους. Θα είχε ενδιαφέρον να αναζητηθεί εάν και κατά πόσο, αυτό έχει επηρεάσει τα επίπεδα επαγγελματικής τους κατάστασης και εξουθένωσης.



## VII. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Akhtar, S.N., Hashmi, M. A., & Naqvi, S. I. H. (2010). A comparative study of job satisfaction in public and private school teachers at secondary level. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 4222-4228.
- Alt, M.N., Peter, K. & National Center for Education Statistics. (2002). *Private schools: A brief portrait*. US Dept. of Education, Office of Educational Research and Improvement: National Center for Education Statistics.
- Αμαραντίδου, Σ. (2010). *Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών: Μία διαχρονική μελέτη*. Αδημοσίευτη Διδακτορική Διατριβή, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, Κομοτηνή, Ελλάδα.
- Anderson, M.B.G., & Iwanicki, E.F. (1984). Teacher motivation and its relationship to burnout. *Educational Administration Quarterly*, 20(2), 109-132.
- Antoniou, A.S., Polychroni, F. & Vlachakis, A.N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 682-690.
- Αντωνίου, Χ., Κουρτέσης, Θ., Κουστέλιος, Α. & Παπαϊωάννου, Α. (2007). Η επαγγελματική ικανοποίηση των Καθηγητών Φυσικής Αγωγής σε σύγκριση με εκπαιδευτικούς άλλων ειδικοτήτων. *Άθληση & Κοινωνία*, 45, 76-82.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.

- Bakker, A.B., Demerouti, E., de Boer, E. & Schaufeli, W.B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341-356.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Taris, T.W., Schaufeli, W.B., & Schreurs, P.J.G. (2003). A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*, 10(1), 16-38.
- Balzer, W.K., Smith, P.C., Kravitz, 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* Department of Psychology, Bowling Green State University.
- Bhana, A. & Haffejee, N. (1996). Relation among measures of burnout, job satisfaction, and role dynamics for a sample of South African child-care social workers. *Psychological Reports*, 79(2), 431-434.
- Blandford, S. (2000). *Managing professional development in schools*. London: RoutledgeFalmer.
- Borg, M.G. (1990). Occupational stress in british educational settings: A review. *Educational Psychology*, 10(2), 103-126.
- Bracey, G.W. (2002). *The war against america's public schools: Privatizing schools, commercializing education*. Boston: Allyn and Bacon.
- Bradley, H. (1969). Community-based treatment for young adult offenders. *Crime & Delinquency*, 15(3), 359-370.

- Burke, R.J. (1987). Burnout in police work: An examination of the cherniss model. *Group & Organization Management*, 12(2), 174-188.
- Burke, R.J., & Greenglass, E. R. (1988). Career orientations and psychological burnout in teachers. *Psychological Reports*, 63(1), 107-116.
- Burke, R.J. & Greenglass, E.R. (2001). Hospital restructuring, work-family conflict and psychological burnout among nursing staff. *Psychology and Health*, 16(5), 583-594.
- Byrne, B.M. (1991). Burnout: Investigating the impact of background variables for elementary, intermediate, secondary, and university educators. *Teaching and Teacher Education*, 7(2), 197-209.
- Caccese, T.M. & Mayerberg, C.K. (1984). Gender differences in perceived burnout of college coaches. *Journal of Sport Psychology*, 6(3), 279-288.
- Campbell, K.T. & Taylor, D.L. (1996). Canonical correlation analysis as a general linear model: A heuristic lesson for teachers and students. *The Journal of Experimental Education*, 64(2), 157-171.
- Carlson, B.C. & Thompson, J.A. (1995). Job burnout and job leaving in public school teachers: Implications for stress management. *International Journal of Stress Management*, 2(1), 15-29.
- Chelladurai, P. (1999). *Human resource management in sport and recreation*. Champaign: Human Kinetics Publishers.

- Croom, D.B. (2003). Teacher burnout in agricultural education. *Journal of Agricultural Education*, 44(2), 1-13.
- Cunningham, W.G. (1983). Teacher burnout—Solutions for the 1980s: A review of the literature. *The Urban Review*, 15(1), 37-51.
- Danylchuk, K. (1993). The presence of occupational burnout and its correlates in university physical education personnel. *Journal of Sport Management*, 7(2), 107-121.
- Davis, J. & Wilson, S.M. (2000). Principals' efforts to empower teachers: Effects on teacher motivation and job satisfaction and stress. *The Clearing House*, 73(6), 349-353.
- Dawis, R.V. & Lofquist, L.H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications* University of Minnesota Press Minneapolis.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Densten, I.L. (2001). Re-thinking burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 22(8), 833-847.
- Doi, Y. (2005). An epidemiologic review on occupational sleep research among Japanese workers. *Industrial Health*, 43(1), 3-10.

- Dolan, S.N. (1987). The relationship between burnout and job satisfaction in nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 12(1), 3-12.
- Farber, B.A. (1991). *Crisis in education: Stress and burnout in the american teacher*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Fejgin, N., Ephraty, N. & Ben-Sira, D. (1995). Work environment and burnout of physical education teachers. *Journal of Teaching in Physical Education*, 15(1), 64-78.
- Finn, C.E., Manno, B.V. & Vanourek, G. (2001). *Charter schools in action: Renewing public education*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Firth, H., McIntee, J., McKeown, P. & Britton, P. (1986). Interpersonal support amongst nurses at work. *Journal of Advanced Nursing*, 11(3), 273-282.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Freudenberger, H. J. & Richelson, G. (1980). *Burn-out*. Bantam Books, New York.
- Glass, D. & McKnight, J. (1996). Perceived control, depressive symptomatology, and professional burnout: A review of the evidence. *Psychology and Health*, 11(1), 23-48.
- Golembiewski, R.T. (1993). *Handbook of organizational behavior*. New York, NY: Marcel Dekker.
- Grayson, J.L. & Alvarez, H.K. (2008). School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model. *Teaching and Teacher Education*, 24(5), 1349-1363.



- Greenglass, E.R. & Burke, R.J. (1988). Work and family precursors of burnout in teachers: Sex differences. *Sex Roles, 18*(3), 215-229.
- Greenglass, E.R., Burke, R.J. & Ondrack, M. (1990). A Gender-role perspective of coping and burnout. *Applied Psychology, 39*(1), 5-27.
- Guglielmi, R.S. & Tatrow, K. (1998). Occupational stress, burnout, and health in teachers: A methodological and theoretical analysis. *Review of Educational Research, 68*(1), 61-99.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology, 60*(2), 159-170.
- Halbesleben, J.R.B. & Buckley, M.R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management, 30*(6), 859-879.
- Hallsten, L. (1993). Burning out: A framework. In W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and practice* (pp. 95-113). Washington, D.C.: Tylaor & Francis.
- Hellesøy, O., Grønhaug, K. & Kvitastein, O. (2000). Burnout: Conceptual issues and empirical findings from a new research setting. *Scandinavian Journal of Management, 16*(3), 233-247.
- Hughes, R.E. (2001). Deciding to leave but staying: Teacher burnout, precursors and turnover. *International Journal of Human Resource Management, 12*(2), 288-298.

- Jackson, S.E. & 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(1), 16-78.
- Kantas, A. & Vassilaki, E. (1997). Burnout in greek teachers: Main findings and validity of the maslach burnout inventory. *Work & Stress*, 11(1), 94-100.
- Kelley, B.C., Eklund, R.C. & Ritter-Taylor, M. (1999). Stress and burnout among collegiate tennis coaches. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 21(2), 113-130.
- Koeske, G.F., Kirk, S.A., Koeske, R.D. & Rautkis, M.B. (1994). Measuring the monday blues: Validation of a job satisfaction scale for the human services. *Social Work Research*, 18(1), 27-35.
- 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. (2001a). Personal characteristics and job satisfaction of greek teachers. *International Journal of Educational Management*, 15(7), 354-358.
- Koustelios, A. (2001b). Organizational factors as predictors of teacher's burnout. *Psychological Reports*, 88(3), 627-634.
- Koustelios, A. (2003). Burnout among physical education teachers in Greece. *International Journal of Physical Education*, 40(1), 32-38.

- 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(1), 131-136.
- Koustelios, A., Theodorakis, N. & Goulimaris, D. (2004). Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *International Journal of Educational Management*, 18(2), 87-92.
- Koustelios, A. & Tsigilis, N. (2005). The relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: A multivariate approach. *European Physical Education Review*, 11(2), 189-203.
- Koustelios, A.D. & Bagiatis, K. (1997). The employee satisfaction inventory (ESI): Development of a scale to measure satisfaction of Greek employees. *Educational and Psychological Measurement*, 57(3), 469-476.
- Lau, P., Yuen, M. & Chan, R. (2005). Do demographic characteristics make a difference to burnout among Hong Kong secondary school teachers? *Social Indicators Research*, 71, 491-516.
- 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.
- Leiter, M.P. (1988a). Commitment as a function of stress reactions among nurses: A model of psychological evaluations of work settings. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 7(1), 117-133.

- Leiter, M.P. (1988b). Burnout as a function of communication patterns: A study of a multidisciplinary mental health team. *Group & Organization Management*, 13(1), 111-128.
- Levin, H.M. (2001). *Privatizing education: Can the marketplace deliver choice, efficiency, equity, and social cohesion?*. Boulder, CO: Westview Press.
- Liu, X.S. & Ramsey, J. (2008). Teachers' job satisfaction: Analyses of the teacher follow-up survey in the united states for 2000–2001. *Teaching and Teacher Education*, 24(5), 1173-1184.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally, 1319-1328.
- Lockheed, M. & Jimenez, E. (1996). Public and private schools overseas: Contrasts in organization and effectiveness. In B. Fuller & R. Elmore (Eds.), *Who chooses? who loses?* (pp. 138-153). New York: Teachers College Press.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1986). *Maslach burnout inventory manual* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- Maslach, C., Jackson, S.E. & Leiter, M. P. (1996). *Maslach burnout inventory manual, 3rd edn.* Palo Alto, C.A.: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. & Leiter, M.P. (1999). Teacher burnout: A research agenda. In R. Vandenberghe, & A. M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice* (pp. 295-303). Cambridge, U.K.: Cambridge University Press.
- Maslach, C. & Schaufeli, W.B. (1993). Historical and conceptual development of burnout. In W. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 1-18). Washington, D.C.: Taylor & Francis.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Mazur, P.J. & Lynch, M.D. (1989). Differential impact of administrative, organizational, and personality factors on teacher burnout. *Teaching and Teacher Education*, 5(4), 337-353.
- Papanastasiou, E.C. & Zembylas, M. (2005). Job satisfaction variance among public and private kindergarten school teachers in Cyprus. *International Journal of Educational Research*, 43(3), 147-167.
- Perie, M., Baker, D. & Whitener, S. (1997). *Job satisfaction among America's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics and teacher*



*compensation* US Department. of Education, Office of Educational Research and Improvement, National Center for Education Statistics.

Perlman, B. & Hartman, E.A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human Relations*, 35(4), 283-305.

Pines, A. & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free press.

Pines, M.A. (1993). Burnout: An existential perspective. In W. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 33-51). Washington, D.C.: Taylor & Francis.

Platsidou, M. & Agaliotis, I. (2008). Burnout, job satisfaction and instructional Assignment-related sources of stress in Greek special education teachers. *International Journal of Disability, Development and Education*, 55(1), 61-76.

Rice, R. W., McFarlin, D.B. & Bennett, D.E. (1989). Standards of comparison and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 591.

Rinehart, J.S. & Short, P.M. (1994). Job satisfaction and empowerment among teacher leaders, reading recovery teachers, and regular classroom teachers. *Education*, 114, 570-580.

Rohland, B.M., Kruse, G.R. & Rohrer, J. E. (2004). Validation of a single-item measure of burnout against the Maslach burnout inventory among physicians. *Stress and Health*, 20(2), 75-79.

- Russell, D.W., Altmaier, E. & Van Velzen, D. (1987). Job-related stress, social support, and burnout among classroom teachers. *Journal of Applied Psychology*, 72(2), 269-274.
- Sarros, J.C. & Sarros, A.M. (1987). Predictors of teacher burnout. *Journal of Educational Administration*, 25(2), 216-230.
- Schaufeli, W. & van Dierendonck, D. (1995). A cautionary note about the cross-national and clinical validity of the cut-off points for the Maslach Burnout Inventory. *Psychological Report*, 76, 1083-1090.
- Schaufeli, W. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. Philadelphia: Taylor & Francis.
- Schneider, M. Linking school facility conditions to teacher satisfaction and success. Ημερομηνία ανάκτησης: 10-11-2012. <http://www.ncef.org/pubs/teachersurvey.pdf>.
- Schwab, R.L. & Iwanicki, E.F. (1982). Who are our burned out teachers? *Educational Research Quarterly*, (7), 16.
- Shann, M.H. (1998). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. *The Journal of Educational Research*, 92(2), 67-73.
- Shirom, A. & Ezrachi, Y. (2003). On the discriminant validity of burnout, depression and anxiety: A re-examination of the burnout measure. *Anxiety, Stress & Coping*, 16(1), 83-97.

- Skaalvik, E.M. & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27, 1029-1038.
- Smith, D. & Leng, G.W. (2003). Prevalence and sources of burnout in Singapore secondary school physical education teachers. *Journal of Teaching in Physical Education*, 22(2), 203-218.
- Smith, P., Kendall, L. & Hulin, C. (Eds.). (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago, IL: Rand-McNally.
- Smith, P.C., Balzer, W., Brannick, M., Chia, W., Eggleston, S., Gibson, W., Johnson, B., Josephson, H., Paul, K., & Reilly, C. (1987). The revised JDI: A facelift for an old friend. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 24(4), 31-33.
- Spector, P.E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713.
- Stout, J.K. & Williams, J.M. (1983). Comparison of two measures of burnout. *Psychological Reports*, 53(1), 283-289.
- Sweetland, S.R. & Hoy, W.K. (2000). School characteristics and educational outcomes: Toward an organizational model of student achievement in middle schools. *Educational Administration Quarterly*, 36(5), 703-729.

- Tatar, M. & Horenczyk, G. (2003). Diversity-related burnout among teachers. *Teaching and Teacher Education*, 19(4), 397-408.
- Thompson, B. (2000). Canonical correlation analysis. In L. G. Grimm, & P. R. Yarnold (Eds.), *Reading and understanding more multivariate statistics* (pp. 285-316). Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Tooley, J. (2001). *The global education industry: Lessons from private education in developing countries*. London: Inst of Economic Affairs.
- 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.
- Tsigilis, N., Zachopoulou, E. & Grammatikopoulos, V. (2006). Job satisfaction and burnout among Greek early educators: A comparison between public and private sector employees. *Educational Research and Review*, 1(8), 256-261.
- Tsigilis, N., Zournatzi, E. & Koustelios, A. (2011). Burnout among physical education teachers in primary and secondary schools. *International Journal of Humanities and Social Science*, 7(1), 53-58.
- van Horn, J.E., Schaufeli, W.B., Greenglass, E.R. & Burke, R.J. (1997). A Canadian-Dutch comparison of teacher's burnout. *Psychological Reports*, 81(2), 371-382.
- Weisberg, J. & Sagie, A. (1999). Teachers' physical, mental, and emotional burnout: Impact on intention to quit. *The Journal of Psychology*, 133(3), 333-339.

- Wolpin, J., Burke, R.J. & Greenglass, E.R. (1991). Is job satisfaction an antecedent or a consequence of psychological burnout? *Human Relations*, 44(2), 193-209.
- Zedeck, S., Maslach, C., Mosier, K. & Skitka, L. (1988). Affective response to work and quality of family life: Employee and spouse perspectives. *Journal of Social Behavior & Personality*, 3(4), 135-157.
- Zembylas, M. & Papanastasiou, E. (2004). Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42(3), 357-374.
- Ζουρνατζή, Ε., Τσιγγίλης, Ν., Κουστέλιος, Α. & Πιντζοπούλου, Ε. (2006). Επαγγελματική ικανοποίηση καθηγητών Φυσικής Αγωγής πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. *Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 3(2), 18-28.



## **VIII. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ**

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

## Ερωτηματολόγιο για την αξιολόγηση της επαγγελματικής ικανοποίησης

Παρακάτω υπάρχει μια σειρά από προτάσεις για τις οποίες θέλουμε να δηλώσετε (κυκλώσετε), κατά πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε. Κάθε αριθμός αντιστοιχεί σε άλλη απάντηση. Η επεξήγηση για την αντιστοιχία αυτή δίνεται παρακάτω.

Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
1	2	3	4	5

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 με αυτό το μισθό.	1	2	3	4	5
9. Πληρώνομαι λιγότερο απ' ότι αξίζω.	1	2	3	4	5
10. Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή - εξέλιξη.	1	2	3	4	5
11. Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή - εξέλιξη.	1	2	3	4	5
12. Οι προοπτικές μου για προαγωγή - εξέλιξη 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 προϊστάμενός μου με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι.	1	2	3	4	5
18. Ο προϊστάμενός μου κατανοεί τα προβλήματά μου.	1	2	3	4	5
19. Ο προϊστάμενός μου είναι αγενής.	1	2	3	4	5
20. Ο προϊστάμενός μου είναι ενοχλητικός.	1	2	3	4	5
21. Το σχολείο/ίδρυμα φροντίζει τους εργαζομένους του	1	2	3	4	5
22. Είναι το καλύτερο σχολείο/ίδρυμα που έχω δουλέψει ποτέ.	1	2	3	4	5
23. Υπάρχει ευνοιοκρατία (έλλειψη αξιοκρατίας) στο σχολείο/ίδρυμα.	1	2	3	4	5
24. Το σχολείο/ίδρυμα κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους του.	1	2	3	4	5

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

## Ερωτηματολόγιο για την αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης

Παρακάτω υπάρχει μια σειρά από προτάσεις που αναφέρονται στο πώς μπορεί να αισθάνεται κάποιος στην εργασία του. Παρακαλώ σημειώστε με κύκλο τον αριθμό εκείνο που αντιστοιχεί στη ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ που σας αντιπροσωπεύει.

**ΠΟΣΟ ΣΥΧΝΑ:**

0	1	2	3	4	5	6
Ποτέ	Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	Μία φορά το μήνα ή λιγότερο	Μερικές φορές το μήνα	Μία φορά την εβδομάδα	Μερικές φορές την εβδομάδα	Κάθε μέρα

1. Αισθάνομαι συναισθηματικά εξαντλημένος /η από τη δουλειά μου	0	1	2	3	4	5	6
2. Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς αισθάνονται οι μαθητές μου	0	1	2	3	4	5	6
3. Αισθάνομαι εξουθενωμένος /η στο τέλος της σχολικής ημέρας	0	1	2	3	4	5	6
4. Αισθάνομαι ότι συμπεριφέρομαι σε κάποιους μαθητές μου σαν να ήταν πρόσωπα «αντικείμενα»	0	1	2	3	4	5	6
5. Η καθημερινή εργασία με τους μαθητές πράγματι μου προκαλεί άγχος	0	1	2	3	4	5	6
6. Αντιμετωπίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των μαθητών μου	0	1	2	3	4	5	6
7. Αισθάνομαι εξουθενωμένος /η εξαιτίας της δουλειάς μου	0	1	2	3	4	5	6
8. Αισθάνομαι ότι επηρεάζω θετικά τις ζωές άλλων ανθρώπων μέσα από τη δουλειά μου	0	1	2	3	4	5	6
9. Αισθάνομαι κουρασμένος /η όταν σηκώνομαι το πρωί και πρέπει να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα στη δουλειά μου	0	1	2	3	4	5	6
10. Έχω γίνει πιο αδιάφορος / «αναίσθητος» απέναντι στους μαθητές από τότε που κάνω αυτή τη δουλειά	0	1	2	3	4	5	6
11. Αισθάνομαι απογοητευμένος /η από τη δουλειά μου	0	1	2	3	4	5	6
12. Αισθάνομαι ιδιαίτερη ικανοποίηση ύστερα από την ολοκλήρωση μιας οργανωμένης δραστηριότητας με τους μαθητές	0	1	2	3	4	5	6
13. Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με «σκληραίνει» συναισθηματικά	0	1	2	3	4	5	6
14. Αισθάνομαι γεμάτος /η ενέργεια από αυτά που επιτυγχάνω στη δουλειά μου	0	1	2	3	4	5	6
15. Αισθάνομαι ότι εργάζομαι υπερβολικά σκληρά	0	1	2	3	4	5	6
16. Δεν με νοιάζει πραγματικά τι συμβαίνει σε κάποια από τους μαθητές μου	0	1	2	3	4	5	6
17. Έχω υπερβολικό άγχος όταν εργάζομαι με μαθητές	0	1	2	3	4	5	6
18. Μπορώ να δημιουργώ άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές	0	1	2	3	4	5	6
19. Αισθάνομαι ότι φθάνω / αγγίζω τα όριά μου	0	1	2	3	4	5	6
20. Στην δουλειά μου αντιμετωπίζω τα συναισθηματικά προβλήματα με μεγάλη ηρεμία	0	1	2	3	4	5	6
21. Αισθάνομαι ότι είμαι αποστασιοποιημένος από τους μαθητές	0	1	2	3	4	5	6
22. Έχω επιτύχει πολλά αξιόλογα πράγματα στη δουλειά μου	0	1	2	3	4	5	6

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3

## Φύλλο συμπλήρωσης πληροφοριακών στοιχείων &amp; στοιχείων αθλητικής υποδομής σχολείων

Παρακάτω υπάρχουν μια σειρά από προσωπικά στοιχεία, που θα θέλαμε να συμπληρώσετε ανώνυμα, και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας.

Φύλο: Άνδρας  Γυναίκα

Ηλικία: \_\_\_\_\_ Έτη συνολικής προϋπηρεσίας: \_\_\_\_\_

Εργάζομαι στην Π/θμια εκπαίδευση  Δ/θμια εκπαίδευση

Εργάζομαι σε: ιδιωτικό σχολείο  δημόσιο σχολείο

1. Παρακάτω τσεκάρετε-συμπληρώστε τη λίστα, με τις υπάρχουσες αθλητικές υποδομές (μόνο όπου αυτές υπάρχουν) του σχολείου σας:

- Εσωτερική αίθουσα πολλαπλών χρήσεων
- Κλειστό γυμναστήριο
- Εξωτερικός στίβος
- Σκάμμα για μήκος
- Εξωτερικό γήπεδο ποδοσφαίρου 5x5 με πλαστικό χλοοτάπητα  Για περισσότερα από 1, συμπληρώστε το συνολικό αριθμός τους: .....
- Εξωτερικό γήπεδο ποδοσφαίρου (κανονικών διαστάσεων)
- Εξωτερικό γήπεδο καλαθοσφαίρισης – πετοσφαίρισης (2 σε 1)  Για περισσότερα από 1, συμπληρώστε το συνολικό αριθμός τους: .....
- Εξωτερικό γήπεδο καλαθοσφαίρισης (ανεξάρτητο)  Για περισσότερα από 1, συμπληρώστε το συνολικό αριθμός τους: .....
- Εξωτερικό γήπεδο πετοσφαίρισης (ανεξάρτητο)  Για περισσότερα από 1, συμπληρώστε το συνολικό αριθμός τους: .....

- Εξωτερικό γήπεδο χειροσφαίρισης
- Εξωτερικό γήπεδο αντισφαίρισης
- Τραπέζι επιτραπέζιας αντισφαίρισης  Για περισσότερα από 1,  
συμπληρώστε το συνολικό αριθμός τους: .....
- Πισίνα

Άλλο/α που δεν υπάρχει/ουν στη λίστα:

.....