



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΥΓΕΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΙΑΤΡΙΚΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΥΓΕΙΑΣ



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ενσυναίσθηση, η συγχωρητικότητα και η αυτό- συμπόνια των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και η σχέση τους με την εργασιακή ικανοποίηση

Καλφούντζου Χρυσούλα

Εκπαιδευτικός Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης

ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Κοτρώτσιου Ευαγγελία, Καθηγήτρια Τμήματος Νοσηλευτικής ΤΕΙ Λάρισας
Γκούβα Μαίρη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Ψυχολογίας Ασθενών ΤΕΙ Ηπείρου
Μαλλιαρού Μαρία, Επιστημονική συνεργάτης ΤΕΙ Θεσσαλίας

Λάρισα, 2016



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΥΓΕΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΙΑΤΡΙΚΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΥΓΕΙΑΣ



**Empathy, forgiveness and self- compassion in Primary Education
Teachers and their relationship with job satisfaction**

Περιεχόμενα

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	σελ. 5
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	σελ. 6
ABSTRACT.....	σελ. 7
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	σελ. 8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 Ενσυναίσθηση	
1.1. Εννοιολογικοί ορισμοί της ενσυναίσθησης.....	σελ. 11
1.2. Γνωστική, συναισθηματική και επικοινωνιακή ενσυναίσθηση.....	σελ. 13
1.2.1. Γνωστική ενσυναίσθηση.....	σελ. 13
1.2.2. Συναισθηματική ενσυναίσθηση.....	σελ. 14
1.2.3. Επικοινωνιακή ενσυναίσθηση.....	σελ. 14
1.3. Η ενσυναίσθηση στην ανθρωπο- κεντρική θεωρία.....	σελ. 15
1.4 Η ενσυναίσθηση στο έργο του εκπαιδευτικού.....	σελ. 16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 Συγχωρητικότητα	
2.1. Εννοιολογικοί ορισμοί της συγχωρητικότητας.....	σελ. 18
2.2. Διαστάσεις της συγχωρητικότητας.....	σελ. 19
2.3. Παράγοντες που επηρεάζουν τη συγχωρητικότητα.....	σελ. 20
2.3.1. Συγχωρητικότητα και υγεία.....	σελ. 21
2.4. Συγχωρητικότητα και εκπαιδευτικοί.....	σελ. 22
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 Αυτό- συμπόνια	
3.1. Εννοιολογικός ορισμός της αυτό- συμπόνιας.....	σελ. 23
3.1.1. Βασικά χαρακτηριστικά αυτό- συμπόνιας.....	σελ. 23
3.1.2. Αυτοεκτίμηση και αυτό- συμπόνια.....	σελ. 25
3.2. Αυτό- συμπόνια και ψυχική υγεία.....	σελ. 25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 Επαγγελματική ικανοποίηση	

4.1. Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης.....	σελ. 28
4.2. Εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.....	σελ. 29

ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΣΚΟΠΟΣ

1.1. Σκοπός.....	σελ. 32
1.2. Ερευνητικές υποθέσεις.....	σελ. 32

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΜΕΛΕΤΗΣ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΣ

2.1. Σχεδιασμός μελέτης.....	σελ. 33
2.2. Πληθυσμός μελέτης και δείγμα.....	σελ. 33
2.3. Εργαλεία μέτρησης.....	σελ. 34
2.3.1. Ερωτηματολόγιο αξιολόγησης Ικανοποίησης από την Εργασία.....	σελ. 34
2.3.2. Κλίμακα αξιολόγησης της Συγχώρησης.....	σελ. 34
2.3.3. Κλίμακα αξιολόγησης της Αυτό- συμπόνιας.....	σελ. 35
2.3.4. Ερωτηματολόγιο αξιολόγησης της Ενσυναίσθησης.....	σελ. 36
2.4. Στατιστική επεξεργασία.....	σελ. 37

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

3.1. Περιγραφική ανάλυση.....	σελ. 38
3.2. Επαγωγική ανάλυση.....	σελ. 51

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ΣΥΖΗΤΗΣΗ

4.1. Συμπεράσματα- Συζήτηση.....	σελ. 76
----------------------------------	---------

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	σελ. 79
--------------------------	----------------

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	σελ. 83
-----------------------	----------------

Ευχαριστίες

Αρχικά, θα ήθελα να ευχαριστήσω και να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου στην επιβλέπουσα καθηγήτρια της διπλωματικής μου εργασίας κυρία Κοτρώτσιου Ευαγγελία, της οποίας η καθοδήγηση, η συμβολή και η επιστημονική της στήριξη κατά την εκπόνηση της παρούσας Διπλωματικής Εργασίας ήταν καθοριστικές. Καθώς επίσης, και τα μέλη της τριμελούς συμβουλευτικής επιτροπής, την κα. Γκούβα και την κα. Μαλλιάρου.

Επιπλέον, νοιώθω την υποχρέωση να ευχαριστήσω τους διευθυντές των σχολείων της Λάρισας, που έδωσαν την άδεια να συμμετέχει το σχολείο τους στην ερευνά μου, καθώς και τους εκπαιδευτικούς των σχολείων που με μεγάλη χαρά και προθυμία συμμετείχαν σε όλη τη διαδικασία.

Τέλος, θέλω να ευχαριστήσω τους γονείς μου Δημήτριο και Μαρία, και ακόμη τον αδερφό μου Κωνσταντίνο, που μου συμπαραστέκονται και με στηρίζουν σε όλες τις προσπάθειές μου.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Εισαγωγή: Η δουλειά του εκπαιδευτικού στη σύγχρονη εποχή είναι πλέον πιο δύσκολη και απαιτητική. Η επαγγελματική του ικανοποίηση είναι δυνατόν να επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες αλλά και από διάφορα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του. Στην παρούσα ερευνητική μελέτη εξετάζονται παράγοντες όπως η ενσυναίσθηση, η συγχώρηση και η αυτό-συμπόνια των εκπαιδευτικών και πως μπορούν να επηρεάσουν θετικά ή αρνητικά την επαγγελματική τους ικανοποίηση.

Σκοπός: Είναι η διερεύνηση του βαθμού ικανοποίησης από την εργασία των Εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, συσχετίσή του με διάφορα δημογραφικά χαρακτηριστικά καθώς και με την ενσυναίσθηση, τη συγχωρητικότητα και την αυτό- συμπόνια.

Μέθοδος- Υλικό: Διεξήχθη περιγραφική μελέτη συσχέτισης συγχρονικού τύπου και το δείγμα αποτελούσαν Εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Δημόσιων Δημοτικών Σχολείων της πόλης της Λάρισας. Η συλλογή των δεδομένων της έρευνας έγινε με ειδικό, ανώνυμο και αυτοσυμπληρούμενο ερωτηματολόγιο που αποτελούνταν από 5 μέρη: α) ερωτήσεις σχετικά με δημογραφικά- εργασιακά χαρακτηριστικά, β) Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Ικανοποίησης από την Εργασία, γ) Κλίμακα Αξιολόγησης της Συγχώρησης, δ) Κλίμακα Αξιολόγησης της Αυτό- Συμπόνιας και ε) Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης της Ενσυναίσθησης.

Αποτελέσματα- Συμπεράσματα: Στην έρευνα συμμετείχαν 148 Εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης που εργάζονταν σε Δημόσια Δημοτικά Σχολεία της πόλης της Λάρισας. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών βιώνουν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης και επιτυχίας από την εργασία τους και αποδίδουν μεγάλη σημασία στα θέματα αυτά. Η συγχώρηση συσχετίστηκε κυρίως με τομείς που αφορούν την ικανοποίηση από το αντικείμενο και τη φύση της εργασίας. Η αυτό- συμπόνια συσχετίστηκε κυρίως με την ικανοποίηση που αφορά την επικοινωνία, την αναγνώριση και την κατανόηση από τους άμεσα ανωτέρους, ενώ η ενσυναίσθηση συσχετίστηκε με την ικανοποίηση από το αντικείμενο και τη φύση της εργασίας καθώς και την ικανοποίηση από την ευχαρίστηση που τους προσφέρει η εργασία.

Λέξεις- κλειδιά: εργασιακή ικανοποίηση, ενσυναίσθηση, συγχώρηση, αυτό- συμπόνια, εκπαιδευτικοί.

ABSTRACT

Introduction : A teacher's job nowadays has become more difficult and demanding. A teacher's job satisfaction may be influenced by several factors and many personality traits. In this study, factors such as teacher's empathy, forgiveness and self-compassion are examined as well as how these factors can affect their job satisfaction in a positive or negative way.

Objective: To investigate the degree of job satisfaction in primary school teachers and its correlation with demographic characteristics, empathy, forgiveness and self-compassion.

Material-Methods: A descriptive, cross-sectional study was conducted and the sample was consisted of Primary School Teachers of Public Primary School in the city of Larissa. The data collection was conducted through an anonymous and self-reported questionnaire consisting of five parts: a) questions about demographic- job characteristics, b) Job- Communication Satisfaction Importance Questionnaire, c) Hertland Forgiveness Scale, d) Self-Compassion Scale and e)Toronto Empathy Questionnaire.

Results-Conclusion: The study involved 148 Primary School Teachers working in Public Primary School of the city of Larissa. The majority of the teachers experience high levels of job satisfaction and success and consider these issues to be of utmost importance. Forgiveness was mainly associated with fields regarding the satisfaction deriving from the object a nature of their work. Self-compassion was mainly associated with the satisfaction regarding communication, recognition and understanding from their immediate supervisors, while empathy was associated with the satisfaction deriving from the object and nature of their work as well as with the satisfaction and pleasure work offers them.

Key words: job satisfaction, empathy, forgiveness, self- compassion, teachers.

Εισαγωγή

Στη σημερινή εποχή το σχολείο αποτελεί έναν από τους βασικούς φορείς κοινωνικοποίησης του ανθρώπου. Τα παιδιά περνούν το μεγαλύτερο μέρος της καθημερινής τους ζωής στο σχολείο και επηρεάζονται τόσο από τους συνομήλικους όσο και από τους εκπαιδευτικούς. Η μετέπειτα εξέλιξή τους καθορίζεται σε σημαντικό βαθμό από τα ερεθίσματα και τις εμπειρίες που αποκτούν και βιώνουν από το σχολικό περιβάλλον.

Ο εκπαιδευτικός, λοιπόν, διαδραματίζει πολύ σημαντικό ρόλο στη ζωή ενός παιδιού. Γι' αυτό θα πρέπει να διακρίνεται τόσο για την άρτια παιδαγωγική και ακαδημαϊκή του εκπαίδευση όσο και για την προσωπικότητά του.

Είναι αδιαμφισβήτητο γεγονός ότι ένας εκπαιδευτικός πρέπει να χαρακτηρίζεται από ολοκληρωμένη και επιστημονικά θεμελιωμένη γνώση ώστε να είναι ικανός να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις του σχολείου και της εκπαίδευσης. Επίσης, πρέπει να είναι γνώστης της ιδιαιτερότητας που χαρακτηρίζει τη μοναδικότητα της παιδικής ψυχολογίας, ώστε να μπορεί να χειριστεί σωστά κάθε περιστατικό και να φέρεται με τη δέουσα προσοχή και σοβαρότητα.

Οι εκπαιδευτικοί εκτός από τις γνώσεις που μεταλαμπαδεύουν στους μαθητές τους είναι υπεύθυνοι και για την διαπαιδαγώγησή τους. Δηλαδή, εκτός από τη μετάδοση των γνώσεων πρέπει να μπορούν «να πλάθουν» και να διαμορφώνουν τις παιδικές προσωπικότητες. Αυτό, έχει σαν απόρροια όχι μόνο να εμπλουτίσουν τα παιδιά με γνώσεις αλλά και να τους μάθουν να είναι ικανά ώστε να μπορούν να σταθούν «στα πόδια τους», σε μία κοινωνία που εκτός από απαιτητική είναι και δύσκολη. Να τους μάθουν, με άλλα λόγια, να είναι «σωστοί άνθρωποι», με πρωταρχικά ανθρωπιστικό χαρακτήρα, να μπορούν να ξεχωρίζουν το λάθος από το σωστό και να νοιώθουν ότι είναι μέλος μια μεγάλης «αγκαλιάς» που ονομάζεται κοινωνία.

Από τα παραπάνω συμπεραίνει κανείς τον πολυδιάστατο ρόλο ενός εκπαιδευτικού. Είναι δάσκαλος, παιδαγωγός και σύμβουλος των μαθητών. Για να μπορεί, όμως, ένας εκπαιδευτικός να ανταποκριθεί σε όλους αυτούς τους ρόλους πρέπει πρωτίστως να έχει αναπτύξει ορισμένα χαρακτηριστικά της προσωπικότητά του.

Αρχικά, πρέπει να διαθέτει ενσυναίσθηση. Την ικανότητα, δηλαδή, να μπορεί να μπει στον κόσμο ενός παιδιού, να το συναισθανθεί, να το ακούσει, να το αφουγκραστεί και να το καταλάβει, έτσι ώστε να μπορεί να το βοηθήσει και να το συμβουλευτεί.

Επίσης, η συγχωρητικότητα είναι ένα άλλο χαρακτηριστικό που πρέπει να καλλιεργηθεί στους εκπαιδευτικούς έτσι ώστε να μπορούν να συγχωρούν τόσο τους μαθητές τους και τους ίδιους όσο και τους άλλους ανθρώπους γύρω τους. Η συγχώρεση δεν αφήνει περιθώρια για δημιουργία δυσλειτουργικών σχέσεων και επιπλέον οδηγεί στη δημιουργία μιας ψυχικής ολοκλήρωσης.

Επίσης, μια ιδιότητα την οποία πρέπει να κατέχουν οι εκπαιδευτικοί είναι η αυτό-συμπόνια, μέσω της οποίας μπορούν να διδάξουν στους μαθητές να μην είναι σκληροί τόσο με τους εαυτούς τους αλλά και με τους άλλους μαθητές. Κάτι τέτοιο για να πραγματοποιηθεί θα πρέπει οι εκπαιδευτικοί να είναι καλοί γνώστες της έννοιας αυτής έτσι ώστε να μπορέσουν να τη μεταδώσουν και στους μαθητές.

Τέλος, σημαντικό ρόλο στο εκπαιδευτικό έργο διαδραματίζει και η εργασιακή ικανοποίηση. Ο εκπαιδευτικός πρέπει να νοιώθει ευχαρίστηση με την εργασία του για να είναι σε θέση να δώσει τον καλύτερό του εαυτό και να επιτελεί σωστά όλους τους παραπάνω ρόλους.

Η παρούσα ερευνητική μελέτη έχει ως σκοπό να ανιχνεύσει τρεις πλευρές της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών -την ενσυναίσθηση, τη συγχωρητικότητα και την αυτό-συμπόνια- και πως αυτές επηρεάζουν την εργασιακή τους ικανοποίηση. Αποτελείται από το γενικό και το ειδικό μέρος.

Στο γενικό μέρος γίνεται μία γενική αναφορά στις κυριαρχούσες έννοιες, την ενσυναίσθηση (κεφάλαιο 1), τη συγχωρητικότητα (κεφάλαιο 2), την αυτό-συμπόνια (κεφάλαιο 3) και την εργασιακή ικανοποίηση (κεφάλαιο 4), έτσι ώστε να κατανοηθεί το εννοιολογικό πλαίσιο κάθε μίας από αυτές.

Το ειδικό μέρος αφορά το ερευνητικό κομμάτι της μεταπτυχιακής εργασίας όπου γίνεται παράθεση του σκοπού και της αναλυτικής μεθοδολογίας της μελέτης τόσο για τη συλλογή του υλικού όσο και για την επεξεργασία του καθώς και τα αποτελέσματα που διαπιστώθηκαν.

ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1:

Ενσυναίσθηση

1.1.Εννοιολογικοί ορισμοί της ενσυναίσθησης

Τα τελευταία χρόνια, σημειώνεται μεγάλη αύξηση στους κλάδους της ψυχολογίας, της ψυχικής υγείας αλλά και σε ένα ευρύ φάσμα επιστημών. Το ενδιαφέρον της επιστημονικής κοινότητας στράφηκε σε μεγάλο βαθμό στην έρευνα και μελέτη της ενσυναίσθησης. Ωστόσο, η ακριβής καταβολή του φαινομένου φαίνεται να μην έχει αποσαφηνιστεί, ενώ υπάρχει μία πληθώρα ορισμών που αναπαριστούν το εννοιολογικό πλαίσιο του όρου.

Ο όρος ενσυναίσθηση προέρχεται από τη Γερμανική λέξη «Einführung» που σήμαινε την τάση κάποιου να προβάλλει τον εαυτό του, και χρησιμοποιούνταν από τους αισθητικούς. Ο Titchener ήταν ο πρώτος που μετέφρασε τη γερμανική λέξη «Einführung» στην αγγλική γλώσσα ως «empathy». Ο ορισμός που έδωσε την περιγράφει ως «μια διαδικασία εξανθρωπισμού αντικειμένων, όπου βάζουμε τον εαυτό μας στη θέση του αντικειμένου» [1].

Ο όρος ενσυναίσθηση αποτελεί τη μετάφραση της αγγλικής λέξης «empathy» και η ακριβής απόδοσή της στην ελληνική γλώσσα είναι η «εμπάθεια».

Ωστόσο, η λέξη εμπάθεια στην καθομιλουμένη της ελληνικής γλώσσας σχετίζεται με κάτι αρνητικό. Αρχικά, η έννοια της εμπάθειας προσδιόριζε κατάσταση έντονου πάθους, ενώ αργότερα σχετίστηκε με προκατειλημμένη αρνητική στάση. Συνεπώς, ο όρος εμπάθεια δεν είναι δυνατό να αποδώσει με ακρίβεια τη σημασία της αγγλικής λέξης «empathy». Ορισμένοι Έλληνες που ασχολήθηκαν με το προσδιορισμό της έννοιας αυτής, πέρα από τη μετάφραση ως «εμπάθεια», έχουν αποδώσει τον όρο ως «εναίσθηση», «ενσυναίσθηση», «ενσυναίσθητη κατανόηση», ενώ άλλοι ως «εμβίωση». Ακόμη, πολλές φορές έχει συνδεθεί με τη λέξη «μέθεξη», που η έννοια της ορίζεται ως ψυχική συνάντηση ή επαφή ή ακόμα και επικοινωνία [2].

Από τις ερμηνείες που κατά καιρούς έχουν δοθεί στη μετάφραση της λέξης «empathy», αυτή που έχει επικρατήσει και χρησιμοποιείται πλέον ευρέως είναι η «ενσυναίσθηση».

Σε ότι αφορά τον ορισμό της ενσυναίσθησης δεν υπάρχει ένας κοινός/ επικρατέστερος ορισμός μεταξύ των μελετητών. Λόγω του ότι υπάρχει ένας μεγάλος αριθμός ορισμών είναι δύσκολο να αποδώσουμε την ενσυναίσθηση σαν έννοια. Έτσι, θα παραθέσουμε παρακάτω δύο ορισμούς εκ των

πρωτοπόρων μελετητών στο χώρο της ψυχοθεραπείας όπως επίσης και στο ερευνητικό κομμάτι αυτής, του Kohut και του Rogers.

Ιδρυτής και πρωτεργάτης της ψυχαναλυτικής ψυχολογίας θεωρείται ο Heinz Kohut, ο οποίος ορίζει την ενσυναίσθηση ως «ετεροενδοσκόπηση». Η «ετεροενδοσκόπηση» περιγράφει ως έννοια την κατάσταση του να είναι κάποιος σε θέση να αντιληφθεί τα αισθήματα ενός άλλου ατόμου, όταν ο ίδιος προσπαθεί να «βάλει» τον εαυτό του σε κάποια παρόμοια ψυχολογική κατάσταση. Ο Kohut, αναδιατύπωσε αρκετές φορές τον ορισμό του, διότι επιθυμούσε οι επερχόμενες γενιές να κατανοήσουν πλήρως τη σωστή ερμηνεία της έννοιας ενσυναίσθηση. Πιστεύει, ότι η ενσυναίσθηση δεν μπορεί να εξισωθεί με την ακριβή αναγνώριση της κατάστασης του άλλου ή το να «γίνεις» ο άλλος, έτσι ώστε να συγκλονιστείς από την αίσθηση του συναισθήματος του άλλου. Επίσης, θεωρεί ότι η ενσυναίσθηση δεν μπορεί να εξομοιωθεί με μία πράξη, ένα γεγονός, μία ενέργεια ή με την ποιότητα των αλληλεπιδράσεων ενός ατόμου κάτι που συνήθως ταυτίζεται με την αγάπη, τη συμπόνια ή οποιοδήποτε άλλο συναίσθημα. Πιστεύει ότι στην πράξη η ενσυναίσθηση χρησιμεύει στην κατανόηση των συναισθημάτων του άλλου ατόμου και στην ερμηνεία του τι έχει παρατηρήσει [3].

Ο Carl Rogers (1957), ο ιδρυτής της ανθρωπο- κεντρικής θεραπείας στην ψυχανάλυση, προτείνει την ενσυναίσθηση ως την ικανότητα «του να μπορεί να αντιληφθεί κανείς το πλαίσιο αναφοράς κάποιου άλλου ανθρώπου με ακρίβεια σαν να ήταν το άλλο άτομο, χωρίς όμως να χάνει την κατάσταση του “σαν”» [4]. Ωστόσο, στη συνέχεια ο Rogers αναθεωρεί την παραπάνω άποψη και περιγράφει την εμπειρία της ενσυναίσθησης ως την είσοδο στον προσωπικό κόσμο αντίληψης ενός άλλου προσώπου και οικειοποίησής του- το να ζει προσωρινά τη ζωή του άλλου. Έτσι μετατρέπεται ουσιαστικά σε παρατηρητή της ζωής του άλλου ατόμου με παράλληλο έλεγχο του εαυτού του, κατανόησης του συνομιλητή του και χωρίς να ασκεί κριτική [5].

Πρόσφατα, η ενσυναίσθηση περιγράφηκε ως ένας νευρωνικός μηχανισμός αντιστοίχισης ενός συστήματος που λειτουργεί σαν καθρέφτης των νευρώνων του εγκεφάλου και δίνει τη δυνατότητα στο άτομο να τοποθετεί τον εαυτό του στον ψυχισμό ενός άλλου ανθρώπου. Εν συντομία, οι νευρώνες που λειτουργούν σαν καθρέφτης (mirrors neurons) είναι εγκεφαλικά κύτταρα τα οποία ενεργοποιούνται όταν παρατηρούμε ένα άλλο άτομο το οποίο εκτελεί μία πράξη, και το άτομο αισθάνεται σαν να εκτελεί την πράξη αυτή ο ίδιος [6].

1.2. Γνωστική, συναισθηματική και επικοινωνιακή διάσταση της ενσυναίσθησης

Η ενσυναίσθηση θεωρείται από όλους τους μελετητές ως μία πολυδιάστατη δομή, συμπεριλαμβανομένων τόσο των συναισθηματικών όσο και των γνωστικών της στοιχείων. Το πρώτο στοιχείο αφορά τη βίωση των συναισθημάτων των άλλων, ενώ το δεύτερο ασχολείται με την ικανότητα της κατανόησης, της προοπτικής των άλλων ατόμων, όσον αφορά συναισθηματικές καταστάσεις. Και τα δύο συστατικά είναι απαραίτητα για να μπορέσει να ανταποκριθεί κανείς στην συναισθηματικο- εκφραστική συμπεριφορά των άλλων [7]. Τέλος, πολλοί είναι οι ερευνητές που θεωρούν ότι στην ενσυναίσθηση περιλαμβάνονται και στοιχεία επικοινωνίας, δίνοντάς της και μία άλλη τρίτη διάσταση- την επικοινωνιακή.

1.2.1. Γνωστική ενσυναίσθηση

Η Rosalind Dymond, σύμφωνα με τον Hoyat (2007), θεωρεί την ενσυναίσθηση ως τη γνωστική ικανότητα του να μπορεί κανείς να υποθέσει την ψυχολογική κατάσταση ενός άλλου ανθρώπου. Ο Kohut, επίσης, περιγράφει την ενσυναίσθηση ως «εκείνο τον τρόπο της νόησης που είναι εναρμονισμένος με την αντίληψη μιας σύνθετης ψυχολογικής διαμόρφωσης» [3], [5]. Γίνεται λοιπόν κατανοητό, ότι στην ενσυναίσθηση κυριαρχούν ορισμένες γνωστικές ιδιότητες.

Η γνωστική ενσυναίσθηση (ή συναισθηματική θεωρία του νου) δεν απαιτεί κάποιος πραγματικά να μοιράζεται τα συναισθήματά του, αλλά μόνο να καταλαβαίνει τις συναισθηματικές καταστάσεις κάποιου άλλου ατόμου. Με άλλα λόγια η γνωστική ενσυναίσθηση αναφέρεται στη νοητική κατανόηση της εμπειρίας του άλλου. Αυτοί που υιοθετούν τη γνωστική άποψη της ενσυναίσθησης, δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στην κατανόηση και στην κοινωνική διορατικότητα παρά στην συναισθηματική εμπλοκή [5].

Με άλλα λόγια, η ικανότητα του να μπορεί κάποιος να κατανοεί τα συναισθήματα των άλλων χωρίς όμως να βρίσκεται ο ίδιος σε αντίστοιχη συναισθηματική κατάσταση, καλείται γνωστική ενσυναίσθηση. Για παράδειγμα, το άτομο αντιλαμβάνεται ότι κάποιος είναι λυπημένος (έχει δηλαδή τη γνωστική κατανόηση της κατάστασης), χωρίς αυτό να έχει κάποια επίδραση –συναισθηματική– στον παρατηρητή. Η γνωστική ενσυναίσθηση θεωρείται ότι έχει πολλά κοινά και συνδέεται στενά με τη θεωρία του νου [theory of mind- ToM] ή αλλιώς της νοητικοποίησης [8].

Η θεωρία του νου αναφέρεται στην ικανότητα του να μπορεί κανείς να εκπροσωπεί και να κατανοεί τις νοητικές καταστάσεις των άλλων, όχι όμως απόλυτα. Οι νοητικές καταστάσεις

περιλαμβάνουν τις πεποιθήσεις, τις επιθυμίες ή τις προθέσεις και τα συναισθήματα ενός ατόμου. Έτσι, η ενσυναίσθηση και η θεωρία του νου αλληλεπικαλύπτονται ως εξής: α) η γνωστική θεωρία του νου ισοδυναμεί με τη νοητικοποίηση των γνωστικών καταστάσεων και β) η συναισθηματική θεωρία του νου ισούται με τη νοητικοποίηση των συναισθηματικών καταστάσεων οι οποίες ισοδυναμούν με τη γνωστική ενσυναίσθηση [8].

1.2.2. Συναισθηματική ενσυναίσθηση

Μερικοί συγγραφείς ορίζουν την ενσυναίσθηση ως μία συναισθηματική κατάσταση που το άτομο αναπαράγει ακριβώς τα ίδια συναισθήματα και τα μοιράζεται με άλλα άτομα. Για παράδειγμα, η Eisenberg (1987) ορίζει την ενσυναίσθηση ως «τη συναισθηματική απάντηση που πηγάζει από τη συναισθηματική κατάσταση ενός άλλου ανθρώπου» [1], [9]. Δηλαδή, περιγράφει το άμεσο βίωμα των συναισθημάτων του άλλου.

Θεμελιώδη διαδικασία που εμπλέκεται στην εμπειρία της ενσυναίσθησης αποτελεί η σωστή ερμηνεία των συναισθημάτων των άλλων με βάση τις εκφράσεις του προσώπου, τις χειρονομίες, τη γλώσσα του σώματος και την προσωδία της φωνής. Φαινομενικά, μπορεί κάποιος να έχει ενσυναισθητικές σκέψεις και συναισθήματα χωρίς να επιλέξει να τα εκφράσει. Οι άνθρωποι που έχουν καλά αναπτυγμένη την αίσθηση της ενσυναίσθησης είναι πιθανό είτε να εμφανίζουν την ενσυναίσθηση μέσα από συναισθηματικές ή λεκτικές εκφράσεις είτε να ενεργούν ενσυναισθητικά έτσι ώστε να βοηθούν το άτομο που βρίσκεται σε ανάγκη [10].

Ένας μεγάλος αριθμός ερευνητών ωστόσο, πιστεύει ότι η ενσυναίσθηση περικλείει τόσο τη γνωστική όσο και τη συναισθηματική διάσταση - οι δύο διαστάσεις συνυπάρχουν. Έτσι, ο Bennett (2001) ορίζει την ενσυναίσθηση ως «τη δυνατότητα ενός ατόμου να γνωρίζει το νοητικό και πνευματικό περιεχόμενο ενός άλλου προσώπου, τόσο συναισθηματικά όσο και γνωστικά, σε μια συγκεκριμένη χρονική στιγμή που υπάρχει κάποιου είδους σχέση μεταξύ τους» [11].

1.2.3. Επικοινωνιακή ενσυναίσθηση

Η επικοινωνιακή διάσταση της ενσυναίσθησης αναφέρεται στη δυνατότητα του ατόμου να μπορεί να δείξει στο άλλο άτομο ότι κατανόησε τη συναισθηματική του κατάσταση και αυτό να μπορεί να το μεταβιβάσει στο συνομιλητή του, με ακρίβεια και ειλικρίνεια.

Στην επικοινωνία υπάρχουν πάντα δύο όψεις: αυτή που αφορά τις απόψεις, τις πεποιθήσεις, τα συναισθήματα του ίδιου του ατόμου, και αυτή που αφορά τους άλλους. Σε κάθε επικοινωνιακή πράξη

αυτά τα δύο στοιχεία είναι που διαφέρουν μεταξύ τους, αλλά ταυτόχρονα όλα τα άτομα είναι ικανά να ανταλλάσσουν αισθήματα, συναισθήματα και οποιουδήποτε άλλου είδους μηνύματα. Φυσικά, ο κάθε άνθρωπος συνειδητοποιεί τα αισθήματα των άλλων με διαφορετικό τρόπο και αυτό εκδηλώνεται ως διαφορετικός βαθμός της ενσυναίσθησης και της ικανότητας να βιώνει κανείς ενσυναισθητικές ανησυχίες [12].

Η επικοινωνία στην ενσυναίσθηση είναι η δυνατότητα του ακροατή να απαντά ακριβώς και επαρκώς στα μηνύματα του συνομιλητή του. Η ενσυναίσθηση, για παράδειγμα, επιτρέπει σε έναν ομιλητή να εξετάσει εκ των προτέρων τις ερωτήσεις και πληροφοριακές ερωτήσεις του ακροατή του. Όσο μεγαλύτερη είναι η ακρίβεια τόσο πιο αποτελεσματικά μπορεί να μεταβιβάσει ο ίδιος το μήνυμα που θέλει να μεταδώσει. Ομοίως, όταν ο ακροατής είναι σε θέση να αναλάβει το ρόλο του ομιλητή τόσο πιο εύκολα θα δείξει ότι έχει συλλάβει το μήνυμα του συνομιλητή του. Σημαντικό ρόλο τέλος, στο να εκφραστεί η ενσυναίσθηση με σωστό τρόπο αποτελεί και η μη λεκτική επικοινωνία (νοήματα, εκφράσεις προσώπου, χειρονομίες) [13].

1.3. Η ενσυναίσθηση στην ανθρωπο- κεντρική θεωρία

Η έννοια και το περιεχόμενο της ενσυναίσθησης θεωρείται από πολλούς σημαντική για την ψυχοθεραπεία. Έτσι, πολλοί ψυχολόγοι αλλά και ψυχοθεραπευτές, ασχολήθηκαν εκτενώς με το θέμα αυτό. Ο ρόλος της ενσυναίσθησης στην ψυχοθεραπεία αναδείχθηκε από την ανθρωπο- κεντρική θεωρία και τις ιδέες του δημιουργού της Carl Rogers.

Για τον Rogers (1959) η ενσυναίσθηση ήταν μια από τις τρεις βασικές προϋποθέσεις που προσφέρονται από θεραπευτές στους ασθενείς τους στην ψυχοθεραπεία. Οι άλλες δύο προϋποθέσεις του θεραπευτή πρέπει να είναι η ταύτιση και η άνευ όρων σχέση ή αλλιώς η μη επικριτική στάση απέναντι στο άλλο άτομο. Το τελευταίο χαρακτηριστικό θεωρείται εξαιρετικά σημαντικό για την παροχή της ενσυναίσθησης. Ο Roger θεωρεί ότι δεν μπορεί κάποιος να έχει πλήρη ενσυναίσθηση των εμπειριών των άλλων ατόμων, αν είναι προκατειλημμένος αρνητικά. Έτσι, για να είναι η ενσυναίσθηση θεραπευτική πρέπει να αναπτυχθεί σε κλίμα συμπάθειας, ασφάλειας και μη επικριτικό όπου οι ασθενείς νοιώθουν ότι τους υπολογίζει ο ακροατής [14].

Πολλοί ερευνητές έχουν υποστηρίξει πολλά από τα πιστεύω του Rogers τα οποία σχετίζονται με την ενσυναίσθηση. Κάποια από αυτά τα παρουσιάζει ο ίδιος σε άρθρο του που δημοσίευσε το 1975:

«1. Ο ιδανικός θεραπευτής έχει αναπτυγμένη ενσυναίσθηση.

2. Η ενσυναίσθηση σχετίζεται με την αυτοδιερεύνηση και προαγωγή της διαδικασίας.
3. Η ενσυναίσθηση προβλέπει από την αρχή της σχέσης τη μετέπειτα επιτυχία.
4. Ο πελάτης φτάνει να διακρίνει μεγαλύτερη ενσυναίσθηση σε επιτυχημένες περιπτώσεις.
5. Η κατανόηση παρέχεται από τον θεραπευτή και όχι από τον πελάτη.
6. Όσο πιο έμπειρος είναι ο θεραπευτής, τόσο πιο πιθανό να είναι ενσυναισθητικός.
7. Η ενσυναίσθηση κατέχει ξεχωριστή θέση σε μία σχέση, οι θεραπευτές πρέπει να προσφέρουν περισσότερα ακόμα κι από έναν φίλο.
8. Όσο καλύτερα καταλάβει ο θεραπευτής τον εαυτό του, τόσο υψηλότερος θα είναι ο βαθμός που θα την εξωτερικεύει.
9. Οι πολύ έμπειροι θεραπευτές φτάνουν πολύ κοντά στο να είναι ενσυναισθητικοί.
10. Οι καλύτεροι κριτές της ενσυναίσθησης είναι οι πελάτες παρά οι θεραπευτές.
11. Η εξυπνάδα και η διαγνωστική αντίληψη δεν σχετίζονται με την ενσυναίσθηση.
12. Η ενσυναίσθηση μπορεί να μαθευτεί από ενσυναισθητικούς ανθρώπους.» [15]

1.4. Η ενσυναίσθηση στο έργο του εκπαιδευτικού

Η ενσυναίσθηση αποτελεί ένα σημαντικό χαρακτηριστικό που πρέπει να διακρίνει τους εκπαιδευτικούς. Η ενσυναίσθηση όπως αναφέρεται στην ανθρωπο- κεντρική θεωρία περιλαμβάνει δύο σημαντικά στοιχεία: (1) την ικανότητα να καταλαβαίνει κάποιος και να αναγνωρίζει τα συναισθήματα ενός άλλου ανθρώπου και (2) την ικανότητα να μπορεί να δείχνει στο συνομιλήτή του ότι κατάλαβε αυτά που αισθάνεται [14], [15]. Σύμφωνα με τους Feshbach ND και Feshbach S (2011) το να μπορεί ένας εκπαιδευτικός να κατανοεί τους μαθητές είναι απαραίτητο αλλά όχι επαρκές. Η ουσία του να έχει ένας εκπαιδευτικός ενσυναίσθηση έγκειται στην αλληλεπίδραση του εκπαιδευτικού με τους μαθητές του. Όπως οι πελάτες αναπτύσσουν μία σχέση με το σύμβουλο και τη θεραπευτική κατάσταση, πιστεύεται ότι οι μαθητές που βιώνουν την ενσυναίσθηση από τους εκπαιδευτικούς τους θα αναπτύξουν καλή σχέση τόσο με τον εκπαιδευτικό όσο και με την εκπαίδευση γενικότερα [16].

Ένας εκπαιδευτικός πρέπει να είναι σε θέση να αντιλαμβάνεται τα συναισθήματα του μαθητή του μέσα από μια συνειδητή ή ασυνείδητη διαδικασία. Αυτή η συνειδητή ή ασυνείδητη διαδικασία μπορεί να περιλαμβάνει τη συνειδητοποίηση των συναισθημάτων των μαθητών και την ικανότητα του εκπαιδευτικού να θέσει τον εαυτό του στη θέση του μαθητή και να προσπαθεί να αισθανθεί αυτά που ο μαθητής νοιώθει [16], [17].

Τέλος, σημαντικό για έναν εκπαιδευτικό και κύριο χαρακτηριστικό της ενσυναίσθησης σύμφωνα με τη Woolfolk, είναι η ενεργητική ακρόαση. Συγκεκριμένα, η ενεργητική ακρόαση είναι «το να μπορεί κανείς να ακούει τις προθέσεις και τα συναισθήματα κάποιου πίσω από αυτά που λέει και να τα αντανakλά παραφράζοντάς τα» [17]. Να μπορεί, δηλαδή να καταλαβαίνει και να κατανοεί τα κρυφά νοήματα και τις σκέψεις που θέλει να μεταδώσει ο ομιλητής. Έτσι, ο εκπαιδευτικός θα μπορέσει να μπει στον κόσμο του παιδιού, να το κατανοήσει και να το βοηθήσει όπου είναι απαραίτητο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Συγχωρητικότητα

2.1. Εννοιολογικοί ορισμοί της συγχωρητικότητας

Η συγχωρητικότητα (forgiveness) αποτελεί μια έννοια με της οποίας το περιεχόμενο και την ερμηνεία δεν ασχολήθηκαν μεγάλοι ψυχολόγοι όπως ο Freud, ο Stanley ή ο Thorndike. Ωστόσο, τις τελευταίες δεκαετίες το ενδιαφέρον της επιστημονικής ψυχολογίας στράφηκε στην έννοια και στις διαστάσεις της συγχωρητικότητας.

Δεν υπάρχει ένας καθολικός ορισμός της συγχωρητικότητας και οι επιστήμονες συχνά διαφωνούσαν σχετικά με την ακριβή ερμηνεία της λέξης. Για παράδειγμα ο Enright (1992), ορίζει τη συγχωρητικότητα ως «την προθυμία να εγκαταλείψει κάποιος την αρνητική στάση, τη δυσαρέσκεια, και την αδιάφορη συμπεριφορά προς ένα άτομο που πλήγωσε κάποιον άδικα, ενισχύοντας ταυτόχρονα τη συμπόνια, τη γενναιοδωρία ακόμα και την αγάπη προς το άτομο αυτό» [18]. Ο McCullough (2000), από την άλλη, ορίζει τη συγχωρητικότητα ως «την αλλαγή στα κίνητρα κάποιου προς ένα άτομο με το οποίο έχει την οποιαδήποτε σχέση και παρατήρησε παραβατική συμπεριφορά απέναντί του ή απέναντι σε άλλα άτομα» [19].

Παρά τους αρκετούς ορισμούς που κατά καιρούς έχουν γραφτεί για τη συγχωρητικότητα, όλοι έχουν ένα κοινό χαρακτηριστικό: όταν οι άνθρωποι συγχωρούν, οι αντιδράσεις τους απέναντι στους ανθρώπους που τους πλήγωσαν ή τους πρόσβαλαν γίνονται πιο θετικές και λιγότερο αρνητικές. Έτσι, όταν ένα άτομο συγχωρεί κάποιον που διέπραξε κάτι «κακό» προς αυτόν ή αυτήν, αυτός που αλλάζει είναι αυτός που συγχωρεί (ειδικότερα αφορά τις σκέψεις του για το άτομο αυτό, τα αισθήματα, τα κίνητρα ή τη συμπεριφορά του) [18],[19].

Με άλλα λόγια θα μπορούσαμε να πούμε ότι η συγχωρητικότητα ή συγχώρηση είναι η αντικατάσταση των επιβλαβών συναισθημάτων κάποιου, όχι μόνο προς τους άλλους αλλά και προς τον ίδιο του τον εαυτό και μπορεί να χωριστεί σε τέσσερις φάσεις: α) την φάση της αποκάλυψης, στην οποία αντιλαμβάνεται κάποιος τη φύση της υπέρβασης που πρόκειται να κάνει, β) τη φάση της απόφασης, όπου το άτομο αποφασίζει να συνεχίσει προς τη συγχώρηση, γ) τη φάση της εκτέλεσης της συγχώρησης, όπου αλλάζει η στάση του ατόμου σχετικά με αυτό που πρόκειται να συγχωρέσει και δ) τη φάση της εμπάθυσης, όπου τα αρνητικά συναισθήματα μειώνονται ενώ αυξάνονται τα θετικά [20].

2.2. Διαστάσεις της συγχωρητικότητας.

Η συγχωρητικότητα μπορεί να διαδραματίζεται είτε στον εσωτερικό κόσμο ενός ατόμου είτε μεταξύ ανθρώπων (στην οποιαδήποτε σχέση υπάρχει μεταξύ των ατόμων). Έτσι συνεπάγεται ότι υπάρχουν δύο κύριες διαστάσεις της συγχωρητικότητας.

Από τη μία μεριά η συγχωρητικότητα αφορά μία συναισθηματική στάση που βασίζεται σε γνωστικές εκτιμήσεις και ερμηνείες. Το να συγχωρεί κάποιος σημαίνει ότι σταματά να αισθάνεται θυμό ή αγανάκτηση απέναντι στο άτομο που τον έβλαψε. Αυτός ο τύπος της συγχωρητικότητας αφορά τον ψυχισμό του ατόμου: περιλαμβάνει εσωτερικές διαδικασίες του μυαλού του θύματος. Με τον όρο θύμα εννοείται το άτομο που πληγώθηκε (είτε από άλλο άτομο, είτε από τον ίδιο του τον εαυτό). Η συναισθηματική διάσταση της συγχωρητικότητας περιλαμβάνει στις περισσότερες περιπτώσεις γνωστικές διαδικασίες, όπως το να διαμορφώνει κανείς το δράστη (το άτομο που προέβει στην παραβατική συμπεριφορά) στο μυαλό του σαν να μη φαίνεται τόσο κακό ή το να προσπαθεί να καταλάβει και την πλευρά του δράστη [21].

Από την άλλη, η συγχωρητικότητα είναι μία κοινωνική πράξη που συμβαίνει μεταξύ των ανθρώπων. Είναι ένα βήμα στο να προσπαθεί κανείς να επαναφέρει τη σχέση μεταξύ των ατόμων στην κατάσταση που ήταν πριν συμβεί η παραβατική συμπεριφορά. Σ' αυτή την περίπτωση η συγχωρητικότητα υπονοεί ότι το θύμα δεν επιδιώκει την εκδίκηση ή δεν απαιτεί επιπλέον προσπάθεια του δράστη για τη συγχώρεση, κάτι που σημαίνει ότι το θύμα δεν επιζητά πλέον την ενοχή του δράστη ή δε θα επιθυμούσε να αλλάξει η συμπεριφορά του δράστη. Όπως όλες οι κοινωνικές ενέργειες, έτσι και η συγχωρητικότητα μπορεί να συμβεί σε συγκεκριμένες περιστάσεις ή ακόμα και να αποτελεί δημόσια μαρτυρία [22].

Με βάση αυτές τις δύο διαστάσεις μπορούν να προκύψουν τέσσερις τύποι συγχωρητικότητας: η ψευδής, η σιωπηλή, η ολοκληρωμένη και τη μη συγχώρηση. Στην ψευδή συγχωρητικότητα το θύμα εκφράζει τη συγχωρητικότητά του στο δράστη αλλά εσωτερικά δεν την αισθάνεται. Κατά τη σιωπηλή συγχωρητικότητα το θύμα σταματά να αισθάνεται θυμό ή εχθρικά απέναντι στο δράστη αλλά αμελεί να το εκφράσει. Στην ολοκληρωμένη συγχώρηση το θύμα σταματά να νοιώθει αναστατωμένο και να έχει άσχημα συναισθήματα για το δράστη (ο δράστης απελευθερώνεται εντελώς από τις ενοχές του) και σ αυτή την περίπτωση η σχέση είναι πιθανό να επανέλθει στην αρχική της κατάσταση. Τέλος, υπάρχει και η πιθανότητα της μη συγχώρησης όπου το άτομο δε συγχωρεί [23].

Επίσης, πρέπει να αναφέρουμε ότι υπάρχει και η αυτό- συγχώρεση, δηλαδή το να συγχωρεί κάποιος τον εαυτό του. Η συγχώρεση προς τον εαυτό ορίζεται, σύμφωνα με τον Enright (1996), ως «η προθυμία να εγκαταλείψει κάποιος τη δυσαρέσκεια προς τον εαυτό του, ενισχύοντας παράλληλα τη συμπόνια, τη γενναιοδωρία και την αγάπη προς τον εαυτό του». Στην αναγνώριση της αδικίας απαραίτητα χαρακτηριστικά για την αυτό –συγχωρητικότητα δεν είναι μόνο η συμπόνια, η γενναιοδωρία και η αγάπη αλλά κυρίως ο αυτοσεβασμός. Ο αυτοσεβασμός επιτρέπει σε κάποιον να δει το αδίκημα που έπραξε κι έτσι σιγά- σιγά ξεκινάει το ταξίδι προς την αυτό- συγχώρεση [24].

2.3. Παράγοντες που επηρεάζουν τη συγχωρητικότητα

Καθώς η έρευνα για τη συγχωρητικότητα άρχισε να εξελίσσεται, οι επιστήμονες «έριζαν φως» σε πολλές από τις διαστάσεις της, από τι αυτή επηρεάζεται αλλά και πως επηρεάζει τους ανθρώπους. Έτσι, βρέθηκε, για παράδειγμα, πως η συγχωρητικότητα επηρεάζεται από την ηλικία, την προσωπικότητα, από κοινωνικούς ή ψυχολογικούς παράγοντες και ακόμα ότι επηρεάζει την υγεία των ανθρώπων.

Η συγχωρητικότητα φαίνεται από ευρήματα αρκετών μελετών να επηρεάζεται από την ηλικία. Οι άνθρωποι εμφανίζονται, γενικά, να συγχωρούν πιο εύκολα καθώς μεγαλώνουν. Συγκεκριμένα, στη μελέτη των Mullet et al. (2007), που πραγματοποιήθηκε στη Γαλλία σε 236 άτομα, συμπεριλαμβανομένων εφήβων, ενηλίκων και ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας (οι ηλικίες ήταν από 15 έως 69) σχετικά με την προθυμία τους για συγχώρεση φάνηκε ότι η ηλικία ήταν αυτή που καθόρισε τη συγχωρητικότητα. Βρέθηκε ότι τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας είχαν σημαντικά αυξημένη την πιθανότητα να συγχωρέσουν σε μια ποικιλία παραβατικών συμπεριφορών απ' ότι οι έφηβοι και οι ενήλικες. Επίσης, οι ενήλικες ήταν περισσότερο συγχωρητικοί σε σχέση με τους εφήβους [25].

Αυτό συμβαίνει, σύμφωνα με τους Cheng και Yim (2008), διότι τα άτομα που βρίσκονται στα πρώτα στάδια της συλλογιστικής της συγχώρεσης –της εκδικητικής συγχώρεσης και της αποκατάστασης- έχουν πάρει με τον τρόπο τους την εκδίκησή τους και έτσι η παραβατική συμπεριφορά (όποια συμπεριφορά το άτομο θεωρεί ως παραβατική προς αυτόν) αρχίζει να αποκαθίσταται. Τα άτομα που βρίσκονται στο μεσαίο στάδιο της συλλογιστικής της συγχώρεσης –προσδοκώμενη συγχώρεση ή νόμιμα προσδοκώμενη συγχώρεση- θεωρούν ότι πρέπει να συγχωρέσουν λόγω κοινωνικών, ηθικών ή ακόμα και θρησκευτικών πιέσεων. Τα άτομα που βρίσκονται στα υψηλότερα στάδια της συγχώρεσης –συγχώρεση ως κοινωνική αρμονία ή ως αγάπη- θεωρούν ότι η συγχώρεση προάγει την κοινωνική αρμονία και αποτελεί την έκφραση της άνευ όρων αγάπης [26].

Η συγχωρητικότητα επηρεάζεται, επίσης, από τη φύση της εκάστοτε παράβασης καθώς και από τα πλαίσια στα οποία συμβαίνει. Οι άνθρωποι συγχωρούν δυσκολότερα πράξεις που γίνονται εκ προθέσεως, είναι πιο σοβαρές και έχουν αρνητικές συνέπειες. Επίσης, ο βαθμός που κάποιος απολογείται ή ψάχνει για συγχώρεση εξαρτάται από το πόσο συγχωρητικό είναι το άτομο που πρόκειται να ζητήσει συγχώρεση [27].

Επίσης, η συγνώμη αποτελεί μία λέξη η οποία διευκολύνει τη συγχώρεση. Αυτό συμβαίνει γιατί η συγνώμη και οι εκφράσεις τύπης επιτρέπουν στο θύμα να διαχωρίσει την προσωπικότητα του παραβάτη από την αρνητική συμπεριφορά, μειώνοντας την αρνητική εικόνα για τον παραβάτη. Με αυτό τον τρόπο η συγνώμη αντιπροσωπεύει μία αποτελεσματική μορφή διαπραγμάτευσης μεταξύ του θύματος και του ατόμου με την αρνητική συμπεριφορά [21].

2.3.1. Συγχωρητικότητα και υγεία

Η συγχωρητικότητα έχει αποδειχθεί ότι σχετίζεται τόσο με την ψυχική όσο και με τη σωματική υγεία. Για παράδειγμα, οι Coyle και Enright (1997) θεωρούν, ότι τα υψηλά επίπεδα της διαπροσωπικής συγχωρητικότητας σχετίζονται με λιγότερο αρνητικές επιπτώσεις στην κατάθλιψη και το άγχος και με μείωση βλαπτικών συνηθειών για την υγεία όπως η κατανάλωση αλκοόλ και το κάπνισμα [28].

Ο Thoresen (2000) προτείνει ότι ίσως η συγχωρητικότητα επηρεάζει την έκβαση της υγείας στα παρακάτω: α) μείωση του θυμού, της εχθρότητας και της τάσης του να κατηγορεί κανείς πάντα κάποιον, β) μειώνεται στο συμπαθητικό νευρικό σύστημα η υπερδιέγερση, γ) αυξάνεται η αισιοδοξία και οι σκέψεις θετικής αυτο-αξιολόγησης, δ) αυξάνεται η κοινωνική και συναισθηματική υποστήριξη και τέλος ε) αυξάνεται η υπερβατική συνείδηση (μεγαλύτερη θρησκευτική ή πνευματική ευεξία) [29].

Η συγχωρητικότητα όπως και η μη συγχωρητικότητα επηρεάζουν επίσης και την ψυχική υγεία όπως και την ευεξία Έρευνες έχουν δείξει ότι τα άτομα που δε διακρίνονται από συγχωρητικότητα είναι πιθανό να βιώσουν διαταραχές του καρδιαγγειακού ή του ανοσοποιητικού συστήματος. Η μη συγχωρητικότητα δημιουργεί άγχος και κάνει τα άτομα να αισθάνονται εχθρικά απέναντι στο δράστη, αυξάνει το θυμό και πολλές φορές οδηγεί στη δημιουργία της κατάθλιψης ή ακόμα και στην επιδείνωσή της [30].

2.4. Συγχωρητικότητα και εκπαιδευτικοί

Η εκπαίδευση αποτελεί καθοριστικό στοιχείο των σύγχρονων κοινωνιών και συνάμα είναι ένα δύσκολο έργο στο οποίο τον κυριότερο ρόλο παίζουν οι εκπαιδευτικοί. Οι εκπαιδευτικοί πρέπει να διακρίνονται από πολλά χαρακτηριστικά για να μπορέσουν να ανταπεξέρθουν σε αυτό το ρόλο. Βασικό χαρακτηριστικό το οποίο δεν πρέπει να αμελείται είναι η συγχωρητικότητα.

Αρχικά, το επάγγελμα του εκπαιδευτικού λόγω του κοινωνικού του χαρακτήρα δημιουργεί συγκρούσεις, τόσο με τους μαθητές όσο και με τους συναδέλφους. Ωστόσο, ο εκπαιδευτικός πρέπει να είναι σε θέση να χειριστεί αυτές τις συγκρούσεις για να εργάζεται σε ένα ευχάριστο περιβάλλον. Ο καλύτερος τρόπος για να χειριστεί κανείς τις συγκρούσεις και να μην τις εντείνει είναι να μπορεί να συγχωρεί τους ανθρώπους γύρω του. Έτσι, θα είναι σε θέση και να δημιουργεί σωστές σχέσεις με τους μαθητές, τους συναδέλφους του αλλά και με τους γονείς των παιδιών καθώς επίσης θα μπορεί να βοηθά και στην επίλυση των συγκρούσεων που πολλές φορές συμβαίνουν ανάμεσα στα παιδιά. Επομένως για να μπορέσει ο εκπαιδευτικός να χειριστεί και να αντιμετωπίσει αυτές τις συγκρούσεις θα πρέπει να έχει τη δύναμη να συγχωρεί. Αυτά κατέδειξε η μελέτη των Mohammadpour και Balaghat (2013), όπου διερευνήθηκε η σχέση μεταξύ των προσωπικών χαρακτηριστικών των δασκάλων και της συγχωρητικότητάς τους [31].

Σε παρόμοια μελέτη του Chan (2013), που πραγματοποιήθηκε σε εκπαιδευτικούς από την Κίνα, σχετικά με τα προσωπικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών και την συγχωρητικότητά τους βρέθηκε ότι, η ευημερία και η ευγνωμοσύνη συσχετίστηκαν θετικά με τη συγχωρητικότητα, η ευγνωμοσύνη και η συγχωρητικότητα οδηγούν στην ευτυχία και ότι η συγχώρεση αποτέλεσε τον ισχυρότερο προγνωστικό δείκτη των αρνητικών συναισθημάτων. Επίσης, τα ευρήματα έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί που είναι επιθετικοί και αμήχανοι είναι λιγότερο συγχωρητικοί ενώ οι συγκαταβατικοί και ευσυνείδητοι είναι περισσότερο φιλεύσπλαχοι [32].

Έτσι, οι εκπαιδευτικοί που καλλιεργούν τη συγχωρητικότητα και γενικά τις θετικές διαστάσεις του χαρακτήρα τους, έχουν ως αποτέλεσμα την ικανότητα να αντιμετωπίσουν το άγχος που προκαλείται κατά τη διαδικασία της διδασκαλίας, γίνονται λιγότερο ευάλωτοι στα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης [33], μπορούν να εργάζονται με μεγαλύτερη ευχαρίστηση και να διατηρούν καλύτερες σχέσεις με τα άτομα που έρχονται καθημερινά σε επαφή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Αυτό- συμπόνια

3.1. Εννοιολογικός ορισμός της αυτό- συμπόνιας

Η εννοιολογική περιγραφή της συμπόνιας απασχόλησε ιδιαίτερα τους μεγαλύτερους Έλληνες φιλοσόφους, όπως τον Αριστοτέλη και το Σωκράτη. Η Martha Nussbaum (2001) επηρεασμένη ιδιαίτερα από τις απόψεις του Αριστοτέλη για τη συμπόνια την ορίζει ως «το επίπονο συναίσθημα που προκύπτει από την επίγνωση της άδικης κακοτυχίας ενός άλλου ανθρώπου» και της προσδίδει τρία κύρια χαρακτηριστικά: την «κρίση περί διάστασης» (αναγνώριση του πόνου του άλλου), την «κρίση περί αδικίας» (αντίληψη ότι το λάθος δεν είναι του πάσχοντος) και την «κρίση περί ευδαιμονίας» (ότι αυτός ο πόνος μπορεί να επηρεάσει τα σχέδιά του). Τα τρία αυτά χαρακτηριστικά δεν είναι απαραίτητο να συνυπάρχουν ή να συμβαίνουν ταυτόχρονα, ιδιαίτερα το τελευταίο καθώς είναι δύσκολο ο πόνος ενός άλλου ανθρώπου να επηρεάζει πάντα τους στόχους μας [34].

Με το αίσθημα της συμπόνιας και της αυτό- συμπόνιας ασχολήθηκε, ενδελεχώς, η ψυχολόγος Kristian Neff, η οποία θεωρεί ότι οι ορισμοί της συμπόνιας προς τους άλλους όσο και προς τον εαυτό μας δε διαχωρίζονται. Πιστεύει, ότι «η συμπόνια περιλαμβάνει τη δεκτικότητα στον πόνο του άλλου ατόμου και την επιθυμία να βοηθήσει στη διευκόλυνση του. Επίσης, περιλαμβάνει την υπομονή, την ευγένεια και τη μη επικριτική κατανόηση, με την κοινή αναγνώριση ότι όλοι οι άνθρωποι έχουν ατέλειες και προβαίνουν σε σφάλματα». Ομοίως, η αυτό- συμπόνια ορίζεται ως «η δεκτικότητα στον δικό του πόνο, το βίωμα αισθημάτων καλοσύνης, φροντίδας και κατανόησης προς τον εαυτό του, τη διατήρηση μη επικριτικής στάσης προς τις αποτυχίες του και την αναγνώριση ότι τα βιώματά του είναι μέρος της κοινής ανθρώπινης εμπειρίας» [35].

Τέλος, η αυτό- συμπόνια ως έννοια, εμπεριέχει την αναγνώριση ότι όλοι οι άνθρωποι κάνουν λάθη και έχουν να αντιμετωπίσουν σοβαρές προκλήσεις στη ζωή τους. Όταν οι άνθρωποι παρατηρούν κάτι για τον εαυτό τους ή τη ζωή τους που δεν τους αρέσει αισθάνονται απομονωμένοι από τους άλλους και ότι δεν έχουν μια κανονική ευτυχισμένη ζωή [36].

3.1.1. Βασικά χαρακτηριστικά της αυτό- συμπόνιας

Η αυτό- συμπόνια αποτελείται από έξι βασικά συστατικά. Τα τρία στοιχεία είναι θετικοί δείκτες της αυτό- συμπόνιας και είναι: 1) η καλοσύνη και η φροντίδα προς τον εαυτό, δηλαδή

κατανόηση και φροντίδα του εαυτού σε δύσκολες καταστάσεις, 2) η αναγνώριση από το ανθρώπινο είδος ότι οι αποτυχίες είναι μέρος της ζωής, 3) η ικανότητα να μην απορροφάται το άτομο από τις δυσκολίες που οδηγούν σε αρνητικά συναισθήματα, έτσι ώστε να υπάρχει ισορροπία μεταξύ αυτών που «πηγαίνουν καλά» και αυτών που δεν «πηγαίνουν». Τα άλλα τρία στοιχεία είναι αρνητικοί δείκτες της αυτό- συμπόνιας και είναι ομόλογα με τα τρία θετικά χαρακτηριστικά: 4) το να μπορεί να κρίνει κανείς τον εαυτό του, 5) η απομόνωση και 6) η υπερβολική ταυτοποίηση με το πρόβλημα [37].

Η καλοσύνη ενός ατόμου προς τον εαυτό του αναφέρεται στην φροντίδα και στην καλοσύνη που εκφράζει το άτομο προς τον εαυτό του, χωρίς επικριτική στάση. Όταν παρατηρείται μία αντιπαθής πτυχή στην προσωπικότητα του ατόμου, ο τόνος της φωνής είναι αυτός που προδίδει την αδυναμία του και καταδεικνύει τις σκέψεις του. Το αυτό- συμπονετικό άτομο αντί να επιτίθεται στον εαυτό του με σκληρή κριτική, του προσφέρει ζεστασιά και αποδοχή (έστω και αν η συγκεκριμένη συμπεριφορά χαρακτηρίζεται ως ακατάλληλη και πρέπει να αλλάξει). Όταν οι περιστάσεις της ζωής είναι πιεστικές και επίπονες, το άτομο προσπαθεί να τις ελέγξει και να επιλύσει το οποιοδήποτε πρόβλημα γρήγορα και βιαστικά. Ένα άτομο, όμως, που διακατέχεται από αυτό-συμπόνια θα επιδίωκε πρώτα την παύση του προβλήματος και στη συνέχεια θα επιχειρούσε τη λύση, έτσι ώστε να δώσει στον ίδιο, τον απαιτούμενο χρόνο και την άνεση για να σκεφτεί καθαρά και να πράξει κατάλληλα [36].

Τα αυτό- συμπονετικά άτομα, επίσης, αναγνωρίζουν ότι όλοι οι άνθρωποι έχουν ελαττώματα, πολλές φορές αποτυγχάνουν και κάνουν λάθη. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να έρχονται αντιμέτωποι με διάφορες προκλήσεις. Η αυτό- συμπόνια συνδέει μια εσφαλμένη πράξη ενός ατόμου με την ανθρώπινη διάσταση, έτσι ώστε τα χαρακτηριστικά του εαυτού να περικλείουν ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων, χωρίς περιορισμούς. Συχνά, ωστόσο, όταν οι άνθρωποι παρατηρήσουν κάτι για τη ζωή τους που δεν τους αρέσει, νιώθουν ότι κάτι «πάει» λάθος. Και όταν οι αποτυχίες και οι απογοητεύσεις βιώνονται ως κάτι που αποκλίνει από τα καθιερωμένα, οι άνθρωποι αισθάνονται απομονωμένοι από τους άλλους [36], [37].

Τέλος, η ικανότητα του ατόμου να μην κατακλύζεται από αρνητικά συναισθήματα, αφορά την ισορροπία των εμπειριών του (θετικών ή αρνητικών) με τέτοιο τρόπο που ούτε τις αγνοεί αλλά ούτε και τις μεγεθύνει. Είναι απαραίτητο, να υπάρχει η επίγνωση των αποτυχιών, για να είναι σε θέση ο ίδιος να επεκτείνει τη συμπόνια προς τον εαυτό του. Ταυτόχρονα, είναι σημαντικό να δοθεί προσοχή στο να είναι κανείς «προσγειωμένος στην πραγματικότητα», έτσι ώστε να μην παρασυρθεί από τις

αποτυχίες και καταλήγει στην υπερταυτοποίηση, δηλαδή στην υπερβολική ταύτιση με το πρόβλημα [38].

3.1.2. Αυτοεκτίμηση και αυτό- συμπόνια

Η αυτό- συμπόνια πολλές φορές συγχέεται και αντιπαραβάλλεται με την αυτοεκτίμηση. Ωστόσο, οι δύο έννοιες έχουν διαφορετικό περιεχόμενο και νόημα, παρά τις ομοιότητές τους. Η αυτό-εκτίμηση ορίζεται ως «ο βαθμός με τον οποίο κρίνει κάποιος τον εαυτό του -τον αξιολογεί». Η αυτοεκτίμηση πηγάζει τόσο από την αυτό- αξιολόγηση όσο και από τις αξιολογήσεις των συνανθρώπων του. Για δεκαετίες η αυτοεκτίμηση φάνηκε να είναι σχεδόν ισοδύναμη με την ψυχική υγεία, καθώς συνδέεται με θετικές καταστάσεις όπως η ευτυχία, η χαρά και η αισιοδοξία ενώ συσχετίστηκε αρνητικά με καταστάσεις όπως η κατάθλιψη και το άγχος [39]. Κοινό χαρακτηριστικό και των δύο είναι τα θετικά συναισθήματα που βιώνει το άτομο.

Η αυτοεκτίμηση αφορά περισσότερο στην εικόνα που σχηματίζει το ίδιο το άτομο για τον εαυτό του αλλά και στην εικόνα που έχουν οι άλλοι γι' αυτόν. Δηλαδή, το να βλέπει κανείς τον εαυτό του μέσα από τα μάτια των άλλων. Πολλά άτομα, θεωρούν ότι αξίζουν μόνο όταν εισπράττουν την αξία και την αναγνώριση από τους άλλους γύρω τους. Έτσι, η αυτοεκτίμηση εστιάζει στη διάκριση του ατόμου μέσα στο πλήθος, στη δημιουργία, δηλαδή, ενός μοναδικού και ξεχωριστού εαυτού [40].

Η αυτό- συμπόνια από την άλλη μεριά, δεν αφορά καθόλου τις εικόνες ή τις εντυπώσεις που σχηματίζουν οι άλλοι. Αφορά μόνο τον ίδιο, και πως ο καθένας με βάση τη συνείδησή του νοιώθει για τον εαυτό του και μόνο. Εδώ το άτομο δεν αξιολογεί αλλά αποδέχεται τον εαυτό του όπως είναι, με τις ελλείψεις και τις αδυναμίες του. Το άτομο δεν προσπαθεί να ξεχωρίσει μέσα στο πλήθος και να νοιώσει ξεχωριστό. Η αυτό- συμπόνια δίνει στα άτομα τη δύναμη και τη στήριξη που χρειάζονται για να μπορέσουν να ανταπεξέρθουν στις δυσκολίες και τις άσχημες καταστάσεις. Με άλλα λόγια, η αυτό- συμπόνια εστιάζει στα κοινά στοιχεία που έχουν οι άνθρωποι και στην προσπάθεια που καταβάλουν για να τις αντιμετωπίσουν (αντίστοιχες δυσκολίες αντιμετωπίζουν και άλλοι άνθρωποι) [39], [40].

3.2. Αυτό- συμπόνια και ψυχική υγεία

Η αυτό- συμπόνια τα τελευταία χρόνια έχει αποκτήσει μεγάλο ενδιαφέρον τόσο στην έρευνα όσο και στην κλινική πράξη, καθώς συμβάλλει στην ανακούφιση του πόνου και της ταλαιπωρίας

ενισχύοντας παράλληλα την ευημερία και την ευεξία. Επίσης, συμβάλλει σε μεγάλο βαθμό στην καταπολέμηση πολλών ψυχικών διαταραχών, με κυρίαρχα το άγχος και την κατάθλιψη.

Η έρευνα δείχνει ότι η αυτό- συμπόνια αποτελεί έναν ισχυρό προγνωστικό παράγοντα της ψυχικής υγείας. Σύμφωνα με τους Yarnell και Neff (2013), άτομα με υψηλότερα επίπεδα αυτό- συμπόνιας έχουν συνδεθεί με χαμηλότερα επίπεδα άγχους, κατάθλιψης, φόβου για την αποτυχία και εγωκεντρισμού. Η αυτό- συμπόνια έχει επίσης συνδεθεί με θετικές καταστάσεις καθώς αυξάνει την ικανοποίηση από τη ζωή, τη συναισθηματική νοημοσύνη, την ευτυχία και την ασφαλή σύνδεση με την κοινωνική συνεκτικότητα.. Επίσης, συνδέεται θετικά με την διαπροσωπική ευημερία [41].

Τα ευρήματα αυτά επιβεβαιώνονται και από μελέτη στην οποία διερευνήθηκε η σχέση μεταξύ της αυτό- συμπόνιας με την κατάθλιψη στον πληθυσμό της Γερμανίας όπου συμμετείχαν 2.404 άτομα. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι τα τρία αρνητικά χαρακτηριστικά της αυτό- συμπόνιας, η κρίση του εαυτού, η απομόνωση και η υπερβολική ταυτοποίηση με το πρόβλημα διέφεραν μεταξύ των μη καταθλιπτικών ατόμων κι εκείνων με αυξημένη πιθανότητα καταθλιπτικής διαταραχής. Καθώς η καταθλιπτική συμπτωματολογία αυξάνεται, αυξάνεται αντίστοιχα και η έλλειψη της αυτό- συμπόνιας [42].

Παρόμοια αποτελέσματα έδειξε και μελέτη των Muris et al. (2016) που ερεύνησε τη σχέση της αυτό- συμπόνιας τόσο με την κατάθλιψη όσο και με το άγχος σε 132 εφήβους. Αρνητικές συσχετίσεις βρέθηκαν μεταξύ της αυτό- συμπόνιας με το άγχος και την κατάθλιψη, κάτι που δείχνει ότι τα υψηλά επίπεδα αυτό- συμπόνιας σχετίζονται με χαμηλότερα επίπεδα άγχους και κατάθλιψης, και αντίστροφα [37]. Έτσι, συνεπάγεται ότι η εξισορρόπηση των αναγκών του εαυτού αλλά και των άλλων με τέτοιο τρόπο που να ενσωματώνει τις ανησυχίες με την αυτονομία και τη συνεκτικότητα κατέχει κεντρική σημασία για μια υγιή ψυχολογική ανάπτυξη [41].

Η αυτό- συμπόνια οδηγεί στη δημιουργία σωστών διαπροσωπικών σχέσεων. Οι άνθρωποι που έχουν μεγαλύτερη αυτό- συμπόνια συμβιβάζονται πιο εύκολα και δεν βάζουν τις προσωπικές τους ανάγκες πάνω απ' όλα, ιδιαίτερα όταν σημειωθούν συγκρούσεις στην οποιαδήποτε σχέση. Τα άτομα αυτά σε μια σύγκρουση αισθάνονται λιγότερη εσωτερική αναταραχή στην επίλυση της σύγκρουσης και βιώνουν μεγαλύτερη ψυχολογική ευημερία στις σχέσεις τους. Αυτό συμβαίνει, γιατί τα άτομα αυτά έχουν πιο αυθεντικά εσωτερικά κίνητρα, μεγαλύτερη συναισθηματική ανθεκτικότητα σε απαιτητικές καταστάσεις και μέσα στη σχέση αισθάνονται μεγαλύτερη ικανοποίηση [41], [36].

Τέλος, εκείνοι που είναι συμπονετικοί με τον εαυτό τους δεν προσπαθούν να αποφύγουν το πρόβλημα αλλά συμπεριφέρονται με ευγένεια στον εαυτό τους και αναζητούν την ενότητα με τους υπόλοιπους ανθρώπους. Όσο αφορά τον εαυτό τους ενδιαφέρονται για την υγεία τους και την ευτυχία τους, γι' αυτό αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις με θάρρος, και ακόμη κι αν κάνουν λάθη μαθαίνουν απ' αυτά. Έτσι, το άτομο με κυρίαρχο στόχο την ευημερία φροντίζει τον εαυτό του με τη μεγαλύτερη δυνατή προσοχή [35].

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4:

Εργασιακή ικανοποίηση

4.1. Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Η επαγγελματική ικανοποίηση αφορά στην ικανοποίηση ή μη που πιστεύει το άτομο ότι του προσφέρει η εργασία του. Με άλλα λόγια, τα συναισθήματα που τους δημιουργεί η επαγγελματική τους ζωή καθώς και οι διάφορες πτυχές της εργασίας τους. Κατά καιρούς έχουν μελετηθεί διάφορες πτυχές ή φάσεις της εργασίας με αποτέλεσμα να υπάρχει μία πληθώρα μεταβλητών για το φαινόμενο αυτό.

Η επαγγελματική ικανοποίηση αφορά στα ιδανικά που το άτομο επιθυμεί να λαμβάνει από την εργασία του, το πώς αισθάνεται το άτομο σχετικά με την ικανοποίηση των ιδανικών αυτών από το εργασιακό του περιβάλλον και την ερμηνεία που αποδίδει το εκάστοτε άτομο στα ιδανικά [43].

Η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να επηρεάζεται από ένα μεγάλο πλήθος παραμέτρων. Για παράδειγμα, η αμοιβή διαδραματίζει ένα σημαντικό ρόλο στο επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης του ατόμου από την εργασία. Συνήθως, όσο υψηλότερος είναι ο μισθός τόσο πιο ικανοποιημένο και αναγνωρίσιμο αισθάνεται το άτομο. Άλλοι παράμετροι μπορεί να αφορούν τις διαπροσωπικές σχέσεις, το ίδιο το επάγγελμα, τις συνθήκες εργασίας ή ακόμα και τη δυνατότητα περαιτέρω εξέλιξης τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο.

Οι περισσότεροι από τις παραμέτρους αυτές ταξινομήθηκαν από τον Locke (1969) σε πέντε ευρύτερες κατηγορίες. Σε αυτές που σχετίζονται με: 1) τη φύση της ίδιας της εργασίας, 2) τις αμοιβές, 3) τις συνθήκες εργασίας, 4) τις σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των ατόμων που συναναστρέφονται στο χώρο εργασίας, και 4) με τα χαρακτηριστικά που αφορούν την οργάνωση της εκάστοτε επιχείρησης [44].

Όσον αφορά στη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης χρησιμοποιήθηκαν κατά καιρούς διάφορα εργαλεία όπως συνεντεύξεις και ερωτηματολόγια. Σημαντικές για την έρευνα της επαγγελματικής ικανοποίησης θεωρήθηκαν οι μελέτες του Horrock και Spielberg (1938) οι οποίοι χρησιμοποίησαν εφτάβαθμες κλίμακες στις οποίες ο εργαζόμενος απαντούσε στο κατά πόσο του αρέσει το επάγγελμά του. Οι απαντήσεις ξεκινούσαν από το «το αγαπώ» και κατέληγαν κλιμακωτά

στο «το μισώ». Οι μελέτες που διενεργήθηκαν αργότερα αφορούσαν μεγαλύτερο εύρος παραγόντων που μπορεί να επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση με αυξημένο αριθμό ερωτήσεων [45].

Στη βιβλιογραφία οι συνηθέστεροι τομείς που συναντάμε αφορούν την ικανοποίηση από: τον οργανισμό, τη διοίκηση, τους προϊσταμένους, τους συναδέλφους, την αμοιβή, τις συνθήκες εργασίας, το αντικείμενο εργασίας, τις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης και από το κοινωνικό υπόβαθρο της εργασίας.

4.2. Εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών

Η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους αποτελεί έναν καλό προγνωστικό δείκτη του πόσο καλός ένας εκπαιδευτικός είναι και αποτελεί καθοριστικό παράγοντα στην αποτελεσματικότητα ενός σχολείου. Επίσης μπορεί να εξαρτάται από παράγοντες όπως: η ανάπτυξη ουσιαστικών σχέσεων με τους μαθητές αλλά και με τους συναδέλφους, τη συμμετοχή στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, τη δυνατότητα εφαρμογής νέων ιδεών, την αυτονομία, την ανεξαρτησία και τις ευκαιρίες για ατομική εξέλιξη [46].

Σε μελέτη του Koutselios (2001), που πραγματοποιήθηκε σε εκπαιδευτικούς 40 σχολείων στην Ελλάδα, σχετικά με τα προσωπικά χαρακτηριστικά και την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών βρέθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί θεωρούσαν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται με τη φύση της εργασίας και τους υφισταμένους ενώ χαμηλότερο βαθμό ικανοποίησης είχαν η αμοιβή και η προώθηση των ευκαιριών. Επίσης βρέθηκε ότι οι γυναίκες ήταν περισσότερο ικανοποιημένες σε σχέση με τους άντρες και τα άτομα με μεγαλύτερη επαγγελματική εμπειρία θεωρούσαν ως σημαντικό για την επαγγελματική ικανοποίηση την εποπτεία που λαμβάνουν από τους υφισταμένους τους [47].

Στην αμερικανική μελέτη των Liu και Ramsey (2008), σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών βρέθηκε ότι η εργασιακή ικανοποίηση σχετίστηκε αρνητικά με τις εργασιακές συνθήκες και το χαμηλό μισθό. Όσο χειρότερες οι εργασιακές συνθήκες και η αμοιβή τόσο χαμηλότερος ήταν και ο βαθμός της επαγγελματικής τους ικανοποίησης. Επιπλέον, βρέθηκε ότι η εργασιακή ικανοποίηση βελτιώνεται με τα χρόνια προϋπηρεσίας. Αυτό ίσως οφείλεται στο ότι η επαγγελματική ωριμότητα οδηγεί σε μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία και οι έμπειροι εκπαιδευτικοί φαίνεται να είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από την αλληλεπίδραση με τους μαθητές τους [48].

Τέλος, σε έρευνα που διενεργήθηκε από τους Dihnani και Scott (1998) σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών δημόσιων σχολείων στην Αυστραλία βρέθηκε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση συσχετίστηκε θετικά με την επίδοση των μαθητών και την προσωπική εξέλιξη των ίδιων, μικρότερη ικανοποίηση εκδηλώθηκε σε σχέση με το φόρτο εργασίας, την κοινωνική θέση, το κύρος και την επαγγελματική εξέλιξη. Αξιόλογοι παράγοντες επίσης βρέθηκαν να είναι και η ηγεσία, η επικοινωνία και ο τρόπος λήψης των αποφάσεων [49].

ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΣΚΟΠΟΣ

1.1. Σκοπός

Σκοπός της παρούσας ερευνητικής εργασίας είναι η διερεύνηση της σχέσης της ενσυναίσθησης, της συγχωρητικότητας και της αυτό- συμπόνιας των Εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης με την Εργασιακή τους Ικανοποίηση. Πιο συγκεκριμένα:

- Η εκτίμηση του βαθμού της Ενσυναίσθησης, της Συγχωρητικότητας, της Αυτό- συμπόνιας και της Εργασιακής Ικανοποίησης των Εκπαιδευτικών,
- Η διερεύνηση της σχέσης της Εργασιακής Ικανοποίησης με τη Συγχωρητικότητα, την Αυτό- συμπόνια και την Ενσυναίσθηση των εκπαιδευτικών.
- Η διερεύνηση της συσχέτισης της Εργασιακής Ικανοποίησης με τη Συγχωρητικότητα, την Αυτό- συμπόνια και την Ενσυναίσθησης καθώς και με διάφορους δημογραφικούς παράγοντες (π.χ. φύλο, ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης κ.τ.λ.)

1.2. Ερευνητικές υποθέσεις

Οι ερευνητικές υποθέσεις της παρούσας μελέτης, που απορρέουν από τους παραπάνω στόχους είναι:

- Διαφέρει η Εργασιακή Ικανοποίηση σε σχέση με το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο μεταπτυχιακής εκπαίδευσης, την ηλικία και τα έτη προϋπηρεσίας;
- Διαφέρει η Εργασιακή Ικανοποίηση σε σχέση με τη Συγχωρητικότητα των Εκπαιδευτικών;
- Διαφέρει η Εργασιακή Ικανοποίηση σε σχέση με την Αυτό- συμπόνια των Εκπαιδευτικών;
- Διαφέρει η Εργασιακή Ικανοποίηση σε σχέση με την Ενσυναίσθηση των Εκπαιδευτικών;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΜΕΛΕΤΗΣ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΣ

2.1. Σχεδιασμός Μελέτης

Διενεργήθηκε περιγραφική μελέτη συσχέτισης, συγχρονικού τύπου (Cross-Sectional Study).

2.2 Πληθυσμός μελέτης

Το Μελετώμενο Πληθυσμό (Study Population) αποτελούν Εκπαιδευτικοί απόφοιτοι του Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης, ανεξαρτήτου φύλου και ηλικίας, οι οποίοι εργάζονται σε Δημοτικά σχολεία. Το Δείγμα (Sample) της έρευνας αποτέλεσαν συνολικά 148 Εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που εργάζονταν σε δημόσια Δημοτικά σχολεία της πόλης της Λάρισας.

Η μέθοδος της δειγματοληψίας που εφαρμόστηκε ήταν αυτή της Δειγματοληψίας μη Πιθανότητας και ειδικότερα χρησιμοποιήθηκε η τεχνική της Δειγματοληψίας Ευκολίας (Convenience Sampling). Διανεμήθηκαν συνολικά 200 ερωτηματολόγια και επεστράφησαν συμπληρωμένα τα 148 ερωτηματολόγια (ποσοστό ανταπόκρισης 74,0%).

2.3. Εργαλεία μέτρησης

Η συλλογή των δεδομένων της έρευνας έγινε με ένα ειδικό, ανώνυμο και αυτοσυμπληρούμενο ερωτηματολόγιο (Παράρτημα). Το ερωτηματολόγιο απαρτιζόταν από πέντε μέρη.

Το πρώτο μέρος περιελάμβανε ερωτήσεις για τα δημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, κατοχή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας) καθώς και γενικές ερωτήσεις αυτοεκτίμησης για την ικανοποίηση από την εργασία, την αλληλεπίδραση οικογένειας – εργασίας και τους παράγοντες επαγγελματικής εξέλιξης.

Το δεύτερο, τρίτο, τέταρτο και πέμπτο μέρος περιελάμβαναν Ερωτηματολόγιο αξιολόγησης της Ικανοποίησης από την Εργασία (Job - Communication Satisfaction Importance, JCSI), Κλίμακα αξιολόγησης της Συγχώρησης (Heartland Forgiveness Scale, HFS), Κλίμακα αξιολόγησης της Αυτό-

συμπόνιας (Self - Compassion Scale, SCS) και Ερωτηματολόγιο αξιολόγησης της Ενσυναϊσθησης (Toronto Empathy Questionnaire, TEQ), αντίστοιχα.

2.3.1. Ερωτηματολόγιο αξιολόγησης Ικανοποίησης από την Εργασία

Το ερωτηματολόγιο της ικανοποίησης- σημαντικότητας από την εργασία και την επικοινωνία, Job- Communication Satisfaction Importance (JCSI) δημιουργήθηκε από την Bonnie Weaver Battey βασισμένη στις προσπάθειες των Downs και Hazen (1977) και του Thiry (1977). Το JCSI έχει ως σκοπό την ανίχνευση του βαθμού της επαγγελματικής ικανοποίησης ή μη ικανοποίησης από την εργασία καθώς και από την επικοινωνία και τη διαπροσωπική σχέση μεταξύ των συναδέλφων αλλά και μεταξύ των ανωτέρων [50].

Το JCSI αποτελείται από 32 ερωτήσεις και μπορεί να διακριθεί σε τρεις ενότητες. Η πρώτη ενότητα (Α) περιλαμβάνει 3 γενικές ερωτήσεις για το βαθμό ικανοποίησης από την εργασία, το βαθμό σημαντικότητας της ικανοποίησης από την εργασία και το βαθμό επιτυχίας από την εργασία. Η δεύτερη ενότητα (Β) περιλαμβάνει 25 ειδικές ερωτήσεις που αναφέρονται σε συγκεκριμένες επιμέρους διαστάσεις ικανοποίησης από την εργασία, οι οποίες εξετάζονται τόσο ως προς το βαθμό ικανοποίησης από τον παράγοντα όσο και ως προς το βαθμό σημαντικότητας που αποδίδεται στον παράγοντα. Η τρίτη ενότητα (Γ) περιλαμβάνει 4 ερωτήσεις (προστέθηκαν από τον ερευνητή) που αναφέρονται στους τομείς της εργασίας που προκαλούν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση και τη μεγαλύτερη δυσαρέσκεια, στις πλευρές της εργασίας που είναι οι πιο σημαντικές και στις αλλαγές της εργασίας που θα επέφεραν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση. Οι ερωτήσεις στις δύο πρώτες ενότητες απαντούνται σε μια 7βαθμη κλίμακα τύπου Likert από -3 (καθόλου ικανοποιημένος/η ή σημαντικό) έως +3 (απολύτως ικανοποιημένος/η ή σημαντικό) με το 0 να είναι το ουδέτερο σημείο. Στην τελευταία ενότητα του Ερωτηματολογίου δίνεται η δυνατότητα επιλογής από κατάλογο συγκεκριμένων παραγόντων.

Το JCSI έχει μεταφραστεί στα ελληνικά και έχει σταθμιστεί για τον ελληνικό πληθυσμό από τους Gouna et al. (2010) [51], καθιστώντας το ένα αξιόπιστο εργαλείο μέτρησης της ικανοποίησης και σημαντικότητας από την εργασία και την επικοινωνία.

2.3.2. Κλίμακα αξιολόγησης της Συγχώρησης

Η κλίμακα συγχώρησης, Heartland Forgiveness Scale (HFS), αρχικά αναπτύχθηκε το 1998, και η σημερινή του εκδοχή ολοκληρώθηκε το 1999. Το 2003, το ερωτηματολόγιο της συγχώρησης

δημοσιεύθηκε από τους Thomson και Snyder [52]. Το 2005 οι Thomson et al., δημοσίευσαν ένα άρθρο στο οποίο περιλαμβάνονταν η κλίμακα της συγχώρησης και μια σειρά έξι μελετών σχετικά με τις ψυχομετρικές ιδιότητες της HFS. Τα αποτελέσματα των μελετών έδειξαν ότι το HFS αποτελώντας ένα μέτρο αυτό- αναφοράς της επιθυμίας για συγχώρεση (με υποκλίμακες τη συγχώρεση του εαυτού, των άλλων και των καταστάσεων), απέδειξε ότι είχε καλές ψυχομετρικές ιδιότητες. Επίσης, βρέθηκε ότι η συγχώρεση συσχετίζεται θετικά με τη γνωστική ευελιξία, τις θετικές επιπτώσεις και τη διάσπαση προσοχής, ενώ συσχετίστηκε αρνητικά με το στοχασμό, την εκδίκηση και την εχθρότητα. Η συγχωρητικότητα προέβλεψε τέσσερα συστατικά της ψυχικής ευεξίας –θυμό, άγχος, κατάθλιψη και ικανοποίηση από τη ζωή-, και μοναδική συνιστώσα γι' αυτή την ευεξία θεωρείται η συγχώρεση των καταστάσεων. Τέλος, η συγχώρεση και η εχθρότητα βρέθηκαν ισοδύναμα αντίστροφες με τη διάρκεια της σχέσης, και το μοναδικό συστατικό που οφείλεται για την ικανοποίηση από την οποιαδήποτε σχέση ήταν η συγχώρεση [53].

Έτσι, η κλίμακα της συγχωρητικότητας αποτελεί ένα μέτρο της προδιάθεσης ενός ατόμου για συγχώρεση του εαυτού του, των άλλων αλλά και των καταστάσεων. Αποτελείται από 18 ερωτήσεις οι οποίες απαντώνται σε μια εφταβάθμια κλίμακα συχνότητας από το 1 έως το 7 (1= σχεδόν πάντα λάθος για μένα, 3= πιο συχνά λάθος για μένα, 5= πιο συχνά αληθινή για μένα, 7= σχεδόν πάντα αληθινή για μένα). Οι προτάσεις του HFS κατανέμονται σε τρεις υποκλίμακες, τη συγχώρεση προς τον εαυτό (forgiveness of self), τη συγχώρεση προς του άλλους (forgiveness of others) και τη συγχώρεση προς τις καταστάσεις (forgiveness of situations). Ο τελικός βαθμός προκύπτει από την άθροιση των βαθμών κάθε ερώτησης με την αντιστροφή που απαιτείται σε ορισμένες από αυτές.

2.3.3. Κλίμακα αξιολόγησης της Αυτό- συμπόνιας

Η κλίμακα της αυτό- συμπόνιας δημιουργήθηκε από την Kristian Neff το 2003. Η Neff θεώρησε πως η αυτό-συμπόνια είναι εξίσου σημαντική με τη συμπόνια προς τους άλλους. Έτσι, δημιούργησε την κλίμακα της αυτό- συμπόνιας και στο άρθρο της περιγράφει την ανάπτυξη της συγκεκριμένης κλίμακας καθώς και τη σχέση μεταξύ της αυτό- συμπόνιας με την ψυχική υγεία αλλά και την αυτοεκτίμηση. Τα αποτελέσματα των τριών μελετών που διεξήγαγε για την αξιοπιστία του ερωτηματολογίου έδειξαν ότι το SCS αποτελεί ένα ψυχομετρικό εργαλείο όπου μετράται η αυτό-συμπόνια. Τα υψηλά επίπεδα αυτό- συμπόνιας συνδέονται με την ψυχική ευημερία, χωρίς όμως αυτό να σημαίνει ότι υπάρχουν ναρκισσιστικές τάσεις, με τον τρόπο που η υψηλή αυτό- εκτίμηση φαίνεται να σχετίζεται [54].

Το SCS εξετάζει τη σχέση της αυτό- συμπόνιας με τη θετική ψυχολογική υγεία και με το μοντέλο των πέντε παραγόντων της προσωπικότητας. Η αυτό- συμπόνια περιλαμβάνει το να είναι κάποιος ευγενικός προς τον εαυτό του σε περιπτώσεις πόνου ή αποτυχίας, το να αντιλαμβάνεται τις εμπειρίες του ως μέρος μιας μεγαλύτερης εμπειρίας και το να κρατά κανείς τις οδυνηρές σκέψεις και τα συναισθήματα σε ισορροπία. Η αυτό- συμπόνια μπορεί να προβλέψει τη διακύμανση στην ψυχολογική υγεία πέρα από το κομμάτι που αναλογεί στην προσωπικότητα και η κλίμακα είναι σχεδιασμένη για να μετρά το βαθμό της αυτό- συμπόνιας [54]. Το SCS αποτελείται από 26 ερωτήσεις που απαντώνται σε μία πεντάβαθμη κλίμακα Likert από το 1 (σχεδόν ποτέ) έως το 5 (σχεδόν πάντα) με το συνολικό σκορ να προκύπτει από τη μέση τιμή των απαντήσεων που δόθηκαν με την απαραίτητη αντιστροφή ορισμένων ερωτήσεων.

Το SCS έχει σταθμιστεί για τον ελληνικό πληθυσμό από τους Mantzios, Wilson & Giannou (2013), όπου έπειτα από μια σειρά μελετών αποδείχθηκε ότι η συγκεκριμένη κλίμακα αποτελεί αποτελεσματικό μέσο για τη μέτρηση της αυτό- συμπόνιας στο ελληνικό πολιτισμικό πλαίσιο, με καλό ψυχομετρικό εύρος και αποτελεί έγκυρη και αξιόπιστη κλίμακα [55].

2.3.4. Ερωτηματολόγιο αξιολόγησης της Ενσυναίσθησης

Για τη μέτρηση της ενσυναίσθησης κατά καιρούς έχουν χρησιμοποιηθεί και κατασκευαστεί αρκετά ερωτηματολόγια τα οποία είχαν χαμηλή αξιοπιστία ή αφορούσαν ορισμένες μόνο πτυχές της ενσυναίσθησης. Το 2009 οι Spreng, Mckinnon, Mar & Levine επιχείρησαν να διαμορφώσουν μία συναίνεση μεταξύ των πολλών κλιμάκων που χρησιμοποιούνταν για τη μέτρηση της ενσυναίσθησης. Συγκεντρώνοντας, έτσι, στοιχεία από τα παλαιότερα ερωτηματολόγια της ενσυναίσθησης, προσπάθησαν να διαμορφώσουν ένα ερωτηματολόγιο, καθορίζοντας έναν κοινό ενιαίο παράγοντα. Τα αποτελέσματα των τριών μελετών που πραγματοποίησαν απέδειξαν ότι η ενσυναίσθηση αντανακλά μία συναισθηματική διαδικασία ή την ακριβή συναισθηματική εικόνα για την κατάσταση των συναισθημάτων ενός άλλου ατόμου. Το TEQ αποδείχθηκε επίσης, ότι έχει υψηλή εσωτερική συνοχή, εγκυρότητα και υψηλή αξιοπιστία επαναληπτικών μετρήσεων [56].

Το TEQ αποτελείται από 16 ερωτήσεις, κάθε μία από τις οποίες απαντάται σε μία πενταβάθμια κλίμακα από το 0 (ποτέ) έως το 4 (πάντα). Το τελικό αποτέλεσμα απορρέει από το άθροισμα των ερωτήσεων αντιστρέφοντας τις αρνητικές ερωτήσεις.

2.4. Στατιστική ανάλυση των δεδομένων

Η επεξεργασία και η στατιστική ανάλυση του εμπειρικού υλικού της έρευνας έγινε με τη χρήση του λογισμικού πακέτου “SPSS (Statistical Package for the Social Science) 19.0 for Windows”, με τις μεθόδους της Περιγραφικής (Descriptive) και της Επαγωγικής (Inferential) Στατιστικής.

Ειδικότερα η Περιγραφική ανάλυση περιελάμβανε την κατανομή συχνοτήτων των μεταβλητών (απόλυτη και σχετική συχνότητα) καθώς και εκτιμήσεις των παραμέτρων θέσης και διασποράς των ποσοτικών μεταβλητών (μέση τιμή, σταθερή απόκλιση, μέγιστη και ελάχιστη τιμή). Η Επαγωγική ανάλυση για τη διερεύνηση πιθανών συσχετίσεων περιελάμβανε τον έλεγχο t-test για ανεξάρτητα δείγματα, τον έλεγχο t-test κατά ζεύγη για εξαρτημένα δείγματα, την ανάλυση διακύμανσης κατά ένα παράγοντα (one-way ANOVA) για ανεξάρτητα δείγματα (για τον έλεγχο πολλαπλών συγκρίσεων χρησιμοποιήθηκε το κριτήριο LSD) καθώς και τον συντελεστή συσχέτισης του Pearson (r). Τιμές $p < 0,050$ ορίστηκαν ότι εκφράζουν το επίπεδο αποδεκτής στατιστικής σημαντικότητας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 148 Εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, απόφοιτοι Δημοτικής Εκπαίδευσης, που εργάζονταν σε δημόσια Δημοτικά σχολεία της πόλης της Λάρισας.

Η διερεύνηση αφορά τις εξής κατηγορίες μεταβλητών:

- Δημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά
- Γενικές ερωτήσεις αυτοεκτίμησης για ικανοποίηση από την εργασία, αλληλεπίδραση οικογένειας – εργασίας και παράγοντες επαγγελματικής εξέλιξης
- Ερωτηματολόγιο αξιολόγησης της Ικανοποίησης από την Εργασία (Job - Communication Satisfaction Importance, JCSI)
- Κλίμακα αξιολόγησης της Συγχώρησης (Heartland Forgiveness Scale, HFS)
- Κλίμακα αξιολόγησης της Αυτοσυμπόνιας (Self - Compassion Scale, SCS)
- Κλίμακα αξιολόγησης της Ενσυναίσθησης (Toronto Empathy Questionnaire, TEQ)

3.1 Περιγραφική ανάλυση

Στον Πίνακα 1 παρουσιάζονται τα περιγραφικά στατιστικά μέτρα των δημογραφικών και εργασιακών χαρακτηριστικών των Εκπαιδευτικών του δείγματος.

Πίνακας 1: Δημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά των Εκπαιδευτικών (n=148).

Χαρακτηριστικά	n	%
Φύλο		
- Άρρεν	43	29,1%
- Θήλυ	105	70,9%
Ηλικία (έτη)		
mean ± st. dev.	45,54 ± 8,30	
min – max	24 – 62	
Οικογενειακή κατάσταση		
- Άγαμος/η	20	13,5%
- Έγγαμος/η	116	78,4%

- Διαζευγμένος/η	8	5,4%
- Χήρος/α	4	2,7%
Μεταπτυχιακός τίτλος		
- Ναι	27	18,2%
(Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης)	(24)	
(Διδακτορικό Δίπλωμα)	(3)	
- Όχι	121	81,8%
Επαγγελματική προϋπηρεσία (έτη)		
- 0 έως 5	14	9,5%
- 6 έως 10	11	7,4%
- 11 έως 15	16	10,8%
- 16 έως 20	34	23,0%
- 20+	73	49,3%

Από τον Πίνακα 1 σχετικά με το δημογραφικό και εργασιακό προφίλ των Εκπαιδευτικών του δείγματος προκύπτει ότι, το 70,9% ήταν γυναίκες και το 29,1% άνδρες. Η ηλικία τους κυμαίνονταν από 24 έως 62 ετών με μέση τιμή τα 45,54 έτη ($SD=8,30$). Αναφορικά με την οικογενειακή τους κατάσταση η πλειονότητα ήταν έγγαμοι (78,4%). Μεταπτυχιακό τίτλο είχαν 27 (18,2%) Εκπαιδευτικοί (24 Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης και 3 Διδακτορικό Δίπλωμα). Σχετικά με την επαγγελματική προϋπηρεσία περίπου το ήμισυ των Εκπαιδευτικών είχε άνω των 20 ετών (49,3%) και από τους υπόλοιπους κοντά στους μισούς από 16 έως 20 έτη (23,0%).

Στους Πίνακες 2, 3 και 4 παρουσιάζονται τα περιγραφικά στατιστικά μέτρα των γενικών ερωτήσεων αυτοεκτίμησης για την ικανοποίηση από το αντικείμενο και τη θέση της εργασίας, την αλληλεπίδραση οικογένειας – εργασίας και τους παράγοντες επαγγελματικής εξέλιξης των Εκπαιδευτικών του δείγματος.

Πίνακας 2: Γενικές ερωτήσεις ικανοποίησης από την εργασία (n=148).

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	
Ικανοποίηση εργασίας	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	mean ± sd
Είστε ικανοποιημένοι από το αντικείμενο της εργασίας σας;	0 (0,0%)	2 (1,4%)	17 (11,5%)	84 (56,8%)	45 (30,4%)	4,16 ± 0,67

Είστε ικανοποιημένοι από τη θέση της εργασίας σας;	2 (1,4%)	1 (0,7%)	24 (16,2%)	87 (58,8%)	34 (23,0%)	4,01 ± 0,74
--	-------------	-------------	---------------	---------------	---------------	-------------

Η πλειονότητα των Εκπαιδευτικών 87,2% δήλωσε πολύ ή πάρα πολύ ικανοποιημένοι από το αντικείμενο της εργασίας τους, ενώ μόνο το 1,4% δήλωσε λίγο ή καθόλου. Επίσης, το 81,8% των Εκπαιδευτικών δήλωσαν πολύ ή πάρα πολύ ικανοποιημένοι από τη θέση της εργασίας τους, ενώ μόνο το 2,1% δήλωσε λίγο ή καθόλου (Πίνακας 2).

Πίνακας 3: Γενικές ερωτήσεις για την αλληλεπίδραση οικογένειας - εργασίας (n=148).

Σχέση οικογένειας - εργασίας	Καθόλου (1)	Λίγο (2)	Μέτρια (3)	Πολύ (4)	Πάρα πολύ (5)	mean ± sd
Θεωρείτε ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς σας επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στον εαυτό σας:	30 (20,3%)	52 (35,1%)	41 (27,7%)	24 (16,2%)	1 (0,7%)	2,42 ± 1,01
Θεωρείτε ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς σας επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στην οικογένειά σας:	26 (17,6%)	54 (36,5%)	47 (31,8%)	18 (12,2%)	3 (2,0%)	2,45 ± 0,99
Θεωρείτε ότι οι οικογενειακές σας υποχρεώσεις επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στην εργασία σας:	57 (38,5%)	49 (33,1%)	32 (21,6%)	8 (5,4%)	2 (1,4%)	1,98 ± 0,97

Στην ερώτηση για το αν οι απαιτήσεις της δουλειάς επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν α) στον εαυτό τους και β) στην οικογένειά τους, η πλειονότητα των

Εκπαιδευτικών 55,4% και 54,1% αντίστοιχα για τις δύο παραμέτρους δήλωσε λίγο ή καθόλου, ενώ το 16,9% και το 14,2% αντίστοιχα για τις δύο παραμέτρους δήλωσε πολύ ή πάρα πολύ (Πίνακας 3).

Στην ερώτηση για το αν οι οικογενειακές υποχρεώσεις επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην εργασία τους, η πλειονότητα των Εκπαιδευτικών 71,6% δήλωσε λίγο ή καθόλου, ενώ μόνο το 6,8% δήλωσε πολύ ή πάρα πολύ (Πίνακας 3).

Πίνακας 4: Παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξέλιξη (n=148).

Παράγοντες επαγγελματικής εξέλιξης	n	%
- Φύλο	11	7,4%
- Επίπεδο σπουδών	112	75,7%
- Ηλικία	36	24,3%
- Προσωπικότητα	93	62,8%
- Άλλοι παράγοντες	12	8,1%

Οι Εκπαιδευτικοί κλήθηκαν να δηλώσουν από ένα κατάλογο παραγόντων εκείνους που θεωρούν ότι συμβάλλουν στην επαγγελματική εξέλιξη στο χώρο εργασίας τους (Πίνακας 4). Το επίπεδο σπουδών (75,7%) και η προσωπικότητα (62,8%) ήταν οι παράγοντες με τη μεγαλύτερη συχνότητα εμφάνισης και έπονται η ηλικία (24,3%), άλλοι παράγοντες (8,1%) και το φύλο (7,4%).

Στους Πίνακες 5 έως 8 παρουσιάζονται τα περιγραφικά στατιστικά μέτρα του Ερωτηματολογίου αξιολόγησης της Ικανοποίησης από την Εργασία (Job - Communication Satisfaction Importance, JCSI) των Εκπαιδευτικών του δείγματος.

Πίνακας 5: Α' ενότητα JCSI - Γενικές ερωτήσεις ικανοποίησης από την εργασία (n=148).

Α' ενότητα JCSI:								
Γενικές ερωτήσεις ικανοποίησης	(-3)	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)	(+3)	mean ± sd
1. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τη δουλειά σας;	0 (0,0%)	1 (0,7%)	2 (1,4%)	1 (0,7%)	13 (8,8%)	73 (49,3%)	58 (39,2%)	2,22 ± 0,83
2. Πόσο σημαντική είναι για εσάς η ικανοποίηση που αντλείτε από τη δουλειά σας;	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (0,7%)	1 (0,7%)	11 (7,4%)	46 (31,1%)	89 (60,1%)	2,49 ± 0,72

3. Πόσο επιτυχημένος/η νομίζετε ότι είστε στη δουλειά σας;	0 (0,0%)	1 (0,7%)	1 (0,7%)	0 (0,0%)	19 (12,8%)	87 (58,8%)	40 (27,0%)	2,09 ± 0,75
--	-------------	-------------	-------------	-------------	---------------	---------------	---------------	-------------

Στην γενική ερώτηση πόσο ικανοποιημένοι είναι από την εργασία τους (Πίνακας 5), η συντριπτική πλειονότητα των Εκπαιδευτικών 97,3% αξιολόγησαν θετικά την ερώτηση με το 39,2% να δηλώνει απολύτως ικανοποιημένος/η από την εργασία, ενώ μόνο το 2,1% των Εκπαιδευτικών αξιολόγησαν αρνητικά την ερώτηση με κανέναν να μην δηλώνει καθόλου ικανοποιημένος/η. Η βαθμολογία των απαντήσεων στην κλίμακα μέτρησης κυμαίνονταν από -2 έως +3 με μέση τιμή 2,22 (SD=0,83).

Στην γενική ερώτηση πόσο σημαντική είναι για αυτούς η ικανοποίηση που αντλούν από την εργασία τους (Πίνακας 5), η συντριπτική πλειονότητα των Εκπαιδευτικών 98,6% αξιολόγησαν θετικά την ερώτηση με το 60,1% να δηλώνει απολύτως σημαντική, ενώ μόνο το 0,7% των Εκπαιδευτικών αξιολόγησαν αρνητικά την ερώτηση με κανέναν να μην δηλώνει καθόλου σημαντική. Η βαθμολογία των απαντήσεων στην κλίμακα μέτρησης κυμαίνονταν από -1 έως +3 με μέση τιμή 2,49 (SD=0,72).

Στην γενική ερώτηση πόσο επιτυχημένοι νομίζουν ότι είναι στην εργασία τους (Πίνακας 5), η συντριπτική πλειονότητα των Εκπαιδευτικών 98,6% αξιολόγησαν θετικά την ερώτηση με το 27,0% να δηλώνει απολύτως επιτυχημένος/η στην εργασία, ενώ μόνο το 1,4% των Εκπαιδευτικών αξιολόγησαν αρνητικά την ερώτηση με κανέναν να μην δηλώνει καθόλου επιτυχημένος/η. Η βαθμολογία των απαντήσεων στην κλίμακα μέτρησης κυμαίνονταν από -2 έως +3 με μέση τιμή 2,09 (SD=0,75).

Πίνακας 6: Β' ενότητα JCSI - Ειδικές ερωτήσεις ικανοποίησης από την εργασία (διαστάσεις ικανοποίησης) και διαφορά μεταξύ βαθμού ικανοποίησης και βαθμού σημαντικότητας (n=148).

Β' ενότητα JCSI: Ειδικές ερωτήσεις ικανοποίησης (διαστάσεις)	Βαθμός	Βαθμός	mean difference	t	p value
	ικανοποίησης	σημαντικότητας			
	mean ± sd	mean ± sd			
4. Πώς νιώθετε σε σχέση με την ενημέρωση που λαμβάνετε από το διευθυντή σας, για ό,τι συμβαίνει στο χώρο εργασίας σας γενικά;	2,34 ± 0,92	2,56 ± 0,70	-0,22	-2,898	0,004
5. Πώς νιώθετε σε σχέση με την πληροφόρηση που λαμβάνετε για τους στόχους του σχολείου, όπου εργάζεστε;	2,21 ± 0,99	2,41 ± 0,77	-0,20	-2,582	0,011
6. Πώς νιώθετε σε σχέση με την πληροφόρηση που	1,97 ± 1,10	2,18 ± 0,93	-0,20	-2,410	0,017

λαμβάνετε για τα επιτεύγματα του προσωπικού στο χώρο εργασίας σας;

7. Πώς νιώθετε σε σχέση με την πληροφόρηση που λαμβάνετε για την πολιτική που ακολουθεί η διοίκηση του σχολείου και αφορά την ομάδα σας;	2,15 ± 1,13	2,38 ± 0,87	-0,23	-3,171	0,002
8. Πώς νιώθετε σε σχέση με τους 'τυπικούς' τρόπους επικοινωνίας (π.χ. γραπτή πληροφόρηση, επίσκεψη, κλπ.) μεταξύ των εκπαιδευτικών;	1,99 ± 1,09	2,26 ± 0,97	-0,28	-3,589	0,000
9. Πώς νιώθετε σε σχέση με το νόημα που δίνεται στην 'επιτυχία' στο χώρο εργασίας σας;	2,07 ± 0,90	2,34 ± 0,72	-0,27	-4,003	0,000
10. Πώς νιώθετε σε σχέση με τις προκλήσεις που προσφέρει η δουλειά σας;	1,89 ± 1,07	2,28 ± 0,87	-0,39	-5,480	0,000
11. Πώς νιώθετε σε σχέση με το πόσο πολύ σας αρέσει η δουλειά σας;	2,30 ± 0,93	2,65 ± 0,57	-0,35	-4,772	0,000
12. Πώς νιώθετε σε σχέση με το βαθμό που χρησιμοποιείτε τις ικανότητές σας στο χώρο εργασίας σας;	2,11 ± 0,86	2,44 ± 0,74	-0,33	-5,125	0,000
13. Πώς νιώθετε σε σχέση με την εκπαίδευση και την εμπειρία που σας παρέχει η δουλειά σας;	1,86 ± 0,98	2,41 ± 0,67	-0,55	-6,449	0,000
14. Πώς νιώθετε για τις σχέσεις με τους συναδέλφους στο σχολείο, όπου εργάζεστε;	2,24 ± 0,94	2,57 ± 0,64	-0,34	-5,110	0,000
15. Πώς νιώθετε σε σχέση με τη βοήθεια που προσφέρεται στη δουλειά από τους συναδέλφους σας;	2,13 ± 1,03	2,39 ± 0,85	-0,26	-3,607	0,000
16. Πώς νιώθετε σε σχέση με τη φιλικότητα των συναδέλφων σας στη δουλειά;	2,16 ± 1,07	2,45 ± 0,82	-0,30	-4,704	0,000
17. Πώς νιώθετε για την αξία του να σχετίζεστε με τους συναδέλφους σας και με την υπηρεσία γενικά;	2,11 ± 1,03	2,38 ± 0,91	-0,27	-5,271	0,000
18. Πώς νιώθετε για τους 'άτυπους' τρόπους επικοινωνίας (π.χ. προφορικές οδηγίες) μεταξύ των συναδέλφων στο χώρο εργασίας σας;	1,96 ± 1,02	2,26 ± 0,94	-0,30	-5,442	0,000
19. Πώς νιώθετε για τη σχέση σας με τον άμεσα ανώτερό σας στη δουλειά;	2,36 ± 0,95	2,57 ± 0,83	-0,22	-4,377	0,000
20. Πώς νιώθετε για την επικοινωνία που έχετε με τον άμεσα ανώτερό σας στη δουλειά;	2,32 ± 0,98	2,56 ± 0,78	-0,24	-4,090	0,000
21. Πώς νιώθετε για την επικοινωνία που έχει ο άμεσα	2,23 ± 1,14	2,45 ± 0,99	-0,22	-3,342	0,001

ανώτερός σας μαζί σας στη δουλειά;						
22. Πώς νιώθετε σε σχέση με την αναγνώριση της δουλειά σας από τον άμεσα ανώτερό σας;	2,25 ± 1,01	2,52 ± 0,74	-0,27	-3,887	0,000	
23. Πώς νιώθετε σε σχέση με το βαθμό που ο άμεσα ανώτερός σας δείχνει να σας ακούει και να σας καταλαβαίνει;	2,30 ± 0,91	2,55 ± 0,83	-0,25	-5,030	0,000	
24. Πώς νιώθετε για τον τρόπο που ο άμεσα ανώτερός σας σας δίνει οδηγίες και σας κατευθύνει στη δουλειά σας;	2,15 ± 1,16	2,39 ± 0,97	-0,24	-3,465	0,001	
25. Πώς νιώθετε σε σχέση με την επικοινωνία που έχετε με το διευθυντή της υπηρεσίας, όπου εργάζεστε;	2,22 ± 1,09	2,47 ± 0,88	-0,25	-3,892	0,000	
26. Πώς νιώθετε σε σχέση με την επικοινωνία που υπάρχει μεταξύ των τμημάτων του σχολείου, όπου εργάζεστε;	2,14 ± 0,98	2,51 ± 0,76	-0,37	-5,578	0,000	
27. Πώς νιώθετε σε σχέση με την επικοινωνία που έχετε με συναδέλφους άλλων ειδικοτήτων (π.χ. καθηγητές ξένων γλωσσών, μουσικής κ.α.);	2,30 ± 0,87	2,44 ± 0,88	-0,14	-2,361	0,020	
28. Πώς νιώθετε σε σχέση με την επικοινωνία που υπάρχει με τους κατά καιρούς εθελοντές (αν υπάρχουν);	2,01 ± 1,03	2,18 ± 0,98	-0,18	-3,024	0,003	

Αναφορικά με το βαθμό ικανοποίησης των ειδικών ερωτήσεων – διαστάσεων ικανοποίησης της εργασίας (Πίνακας 6), διαπιστώνεται ότι το σύνολο των σχετικών διαστάσεων αξιολογήθηκαν θετικά και με μεγάλο βαθμό ικανοποίησης από τους Εκπαιδευτικούς, με τη μέση τιμή της βαθμολογίας τους να κυμαίνεται από 1,86 (SD=0,98) για την ερώτηση 13 («παρεχόμενη εμπειρία») έως 2,36 (SD=0,95) για την ερώτηση 19 («σχέση με ανώτερο»). Από τις 25 ερωτήσεις – διαστάσεις ικανοποίησης οι 20 (80,0%) είχαν μέση τιμή βαθμού ικανοποίησης, στην κλίμακα μέτρησης, άνω του 2,00 με τις υπόλοιπες 5 ερωτήσεις – διαστάσεις ικανοποίησης να προσεγγίζουν το συγκεκριμένο όριο.

Όσον αφορά το βαθμό σημαντικότητας που αποδίδεται στους παράγοντες των ειδικών ερωτήσεων – διαστάσεων ικανοποίησης της εργασίας (Πίνακας 6), διαπιστώνεται ότι το σύνολο των σχετικών παραγόντων αξιολογήθηκαν θετικά και ως σημαντικοί σε πολύ μεγάλο βαθμό από τους Εκπαιδευτικούς, με τη μέση τιμή της βαθμολογίας τους να κυμαίνεται από 2,18 (SD=0,93) για την

ερώτηση 6 («πληροφόρηση για επιτεύγματα») και 2,18 (SD=0,98) για την ερώτηση 28 («επικοινωνία με εθελοντές») έως 2,65 (SD=0,57) για την ερώτηση 11 («ευχαρίστηση από εργασία»). Από τις 25 ερωτήσεις – διαστάσεις ικανοποίησης και οι 25 (100%) είχαν μέση τιμή βαθμού σημαντικότητας, στην κλίμακα μέτρησης, άνω του 2,00.

Επίσης διερευνήθηκε η ύπαρξη διαφοράς μεταξύ των δύο αξιολογήσεων, δηλαδή αν διαφέρει ο βαθμός ικανοποίησης από τον αντίστοιχο βαθμό σημαντικότητας που αποδίδεται στον παράγοντα, για όλες τις ερωτήσεις - διαστάσεις της εργασίας. Από τον έλεγχο (t-test κατά ζεύγη) διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των μέσων τιμών του βαθμού ικανοποίησης και του βαθμού σημαντικότητας για όλες τις ερωτήσεις - διαστάσεις της εργασίας. Ειδικότερα, ο βαθμός σημαντικότητας ήταν υψηλότερος από τον αντίστοιχο βαθμό ικανοποίησης για όλες τις ερωτήσεις, με τη διαφορά να κυμαίνεται από 0,14 για την ερώτηση 27 («επικοινωνία με άλλες ειδικότητες») έως 0,55 για την ερώτηση 13 («παρεχόμενη εμπειρία»).

Πίνακας 7: Γ' ενότητα JCSI - Ερωτήσεις επιλογής παραγόντων ικανοποίησης και δυσαρέσκειας από την εργασία (n=148).

Γ' ενότητα JCSI: Ερωτήσεις επιλογής παραγόντων ικανοποίησης και δυσαρέσκειας	29. Ποιοι τομείς της δουλειάς σας είναι εκείνοι που σας προσφέρουν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση;	30. Ποιοι τομείς της δουλειάς σας είναι εκείνοι που σας δυσαρεστούν περισσότερο;
- Το αντικείμενο της δουλειάς μου	131 88,5%	8 5,4%
- Η θέση που κατέχω	14 9,5%	5 3,4%
- Το κύρος της δουλειάς μου	34 23,0%	14 9,5%
- Οι σχέσεις μου με το υπόλοιπο προσωπικό	78 52,7%	21 14,2%
- Ο μισθός μου	23 15,5%	106 71,6%
- Οι συνθήκες εργασίας	55 37,2%	50 33,8%
- Άλλος παράγοντας	3 2,0%	7 4,7%

Σύμφωνα με τον Πίνακα 7, οι τομείς της εργασίας που προσφέρουν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση στους Εκπαιδευτικούς ήταν, κατά σειρά συχνότητας εμφάνισης, το αντικείμενο της εργασίας τους (88,5%), οι σχέσεις τους με το υπόλοιπο προσωπικό (52,7%) έπονται οι συνθήκες εργασίας (37,2%), το κύρος της εργασίας τους (23,0%), ο μισθός τους (15,5%) και τέλος η θέση που κατέχουν (9,5%) και άλλοι παράγοντες (2,0%).

Αναφορικά με τους τομείς της εργασίας που τους δυσαρεστούν περισσότερο (Πίνακας 7), οι Εκπαιδευτικοί δήλωσαν, κατά σειρά συχνότητας εμφάνισης, το μισθό τους (71,6%), τις συνθήκες εργασίας (33,8%) έπονται οι σχέσεις τους με το υπόλοιπο προσωπικό (14,2%), το κύρος της εργασίας τους (9,5%) και τέλος το αντικείμενο της εργασίας τους (5,4%), άλλοι παράγοντες (4,7%) και τη θέση που κατέχουν (3,4%).

Πίνακας 8: Γ' ενότητα JCSI - Ερωτήσεις επιλογής παραγόντων σημαντικότητας και αλλαγών στην εργασία (n=148).

Γ' ενότητα JCSI: Ερωτήσεις επιλογής παραγόντων σημαντικότητας και αλλαγών	31. Ποια νομίζετε ότι είναι η πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς σας;		32. Ποια αλλαγή στη δουλειά σας νομίζετε ότι θα σας έκανε να νιώθετε μεγαλύτερη ικανοποίηση;	
- Η μάθηση των μαθητών	122	82,4%		
- Το 'ευχαριστώ' των μαθητών	87	58,8%		
- Το κύρος της δουλειάς μου	25	16,9%		
- Οι σχέσεις μου με το υπόλοιπο προσωπικό	37	25,0%	16	10,8%
- Ο μισθός μου	13	8,8%	77	52,0%
- Οι συνθήκες εργασίας	21	14,2%	70	47,3%
- Το αντικείμενο της δουλειάς μου			23	15,5%
- Η θέση που κατέχω			14	9,5%
- Το σχολείο, όπου εργάζομαι			9	6,1%
- Ο προϊστάμενός μου			2	1,4%
- Άλλος παράγοντας	1	0,7%	5	3,4%

Στην ερώτηση για το ποια είναι η πιο σημαντική πλευρά της εργασίας (Πίνακας 8), οι Εκπαιδευτικοί δήλωσαν, κατά σειρά συχνότητας εμφάνισης, τη μάθηση των μαθητών (82,4%), το "ευχαριστώ" των μαθητών (58,8%) έπονται οι σχέσεις τους με το υπόλοιπο προσωπικό (25,0%), το κύρος της εργασίας τους (16,9%), οι συνθήκες εργασίας (14,2%) και τέλος το μισθός τους (8,8%) και άλλοι παράγοντες (0,7%).

Όσον αφορά για το ποιες αλλαγές στην εργασία θα τους έκαναν να νιώθουν μεγαλύτερη ικανοποίηση (Πίνακας 8), οι Εκπαιδευτικοί δήλωσαν, κατά σειρά συχνότητας εμφάνισης, το μισθό τους (52,0%), τις συνθήκες εργασίας (47,3%) έπονται το αντικείμενο της εργασίας τους (15,5%), τις σχέσεις τους με το υπόλοιπο προσωπικό (10,8%), τη θέση που κατέχουν (9,5%) και τέλος το σχολείο που εργάζονται (6,1%), άλλοι παράγοντες (3,4%) και τον προϊστάμενό τους (1,4%).

Στους Πίνακες 9 και 10 παρουσιάζονται τα περιγραφικά στατιστικά μέτρα της Κλίμακας αξιολόγησης της Συγχώρησης (Heartland Forgiveness Scale, HFS) των Εκπαιδευτικών του δείγματος.

Πίνακας 9: Ερωτήσεις της Κλίμακας αξιολόγησης της Συγχώρησης, HFS (n=148).

Ερωτήσεις Κλίμακας Συγχώρησης (HFS)	Mean ± St. Dev.	Min – Max
α.α. 1	4,82 ± 1,20	1 – 7
α.α. 2	4,28 ± 1,52	1 – 7
α.α. 3	5,49 ± 1,16	1 – 7
α.α. 4	4,33 ± 1,51	1 – 7
α.α. 5	5,07 ± 1,30	1 – 7
α.α. 6	3,60 ± 1,52	1 – 7
α.α. 7	5,21 ± 1,79	1 – 7
α.α. 8	5,00 ± 1,28	1 – 7
α.α. 9	4,63 ± 1,73	1 – 7
α.α. 10	4,64 ± 1,56	1 – 7
α.α. 11	4,69 ± 1,67	1 – 7
α.α. 12	5,05 ± 1,48	1 – 7
α.α. 13	3,83 ± 1,77	1 – 7
α.α. 14	5,14 ± 1,28	1 – 7
α.α. 15	4,15 ± 1,63	1 – 7
α.α. 16	5,05 ± 1,31	2 – 7
α.α. 17	3,93 ± 1,55	1 – 7
α.α. 18	5,20 ± 1,34	1 – 7

Πίνακας 10: Περιγραφικά στατιστικά μέτρα της Κλίμακας αξιολόγησης της Συγχώρησης, HFS (n=148).

Κλίμακα Συγχώρησης (HFS)	Cronbach's Alpha	Mean ± St. Dev.	Min – Max
Σύνολο Κλίμακας Συγχώρησης			
Ολικό σκορ (θεωρητικό εύρος 18 – 126)	0,72	84,10 ± 11,10	65 – 122
Μέσο ολικό σκορ	0,72	4,67 ± 0,62	3,61 – 6,78

(θεωρητικό εύρος 1 – 7)

Υποκλίμακα Συγχώρησης του Εαυτού

Ολικό σκορ 0,40 27,59 ± 4,01 19 – 41

(θεωρητικό εύρος 6 – 42)

Μέσο ολικό σκορ 0,40 4,60 ± 0,67 3,17 – 6,83

(θεωρητικό εύρος 1 – 7)

Υποκλίμακα Συγχώρησης των Άλλων

Ολικό σκορ 0,55 29,22 ± 5,29 14 – 42

(θεωρητικό εύρος 6 – 42)

Μέσο ολικό σκορ 0,55 4,87 ± 0,88 2,33 – 7,00

(θεωρητικό εύρος 1 – 7)

Υποκλίμακα Συγχώρησης των Καταστάσεων

Ολικό σκορ 0,54 27,30 ± 4,90 17 – 42

(θεωρητικό εύρος 6 – 42)

Μέσο ολικό σκορ 0,54 4,55 ± 0,82 2,83 – 7,00

(θεωρητικό εύρος 1 – 7)

Το ολικό σκορ της Κλίμακας αξιολόγησης της Συγχώρησης (HFS) κυμαίνονταν από 65 έως 122 με μέση τιμή 84,10 (SD=11,10) ενώ το μέσο ολικό σκορ, στην κλίμακα μέτρησης 1 έως 7, κυμαίνονταν από 3,61 έως 6,78 με μέση τιμή 4,67 (SD=0,62). Η αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής (internal consistency reliability) της Κλίμακας Συγχώρησης, προσδιοριζόμενη με το συντελεστή Cronbach's Alpha, ήταν $\alpha=0,72$ τιμή η οποία δείχνει την πολύ καλή αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής των ερωτήσεων (Πίνακας 10).

Στις τρεις Υποκλίμακες το ολικό σκορ για τη Συγχώρηση του Εαυτού κυμαίνονταν από 19 έως 41 με μέση τιμή 27,59 (SD=4,01), για τη Συγχώρηση των Άλλων κυμαίνονταν από 14 έως 42 με μέση τιμή 29,22 (SD=5,29) και για τη Συγχώρηση των Καταστάσεων κυμαίνονταν από 17 έως 42 με μέση τιμή 27,30 (SD=4,90). Ο συντελεστής Cronbach's Alpha των Υποκλιμάκων Συγχώρησης βρέθηκε $\alpha=0,40$ για τη Συγχώρηση του Εαυτού, $\alpha=0,55$ για τη Συγχώρηση των Άλλων και $\alpha=0,54$ για τη Συγχώρηση των Καταστάσεων. Οι παρατηρούμενες τιμές του συντελεστή α δείχνουν μέτρια αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής των ερωτήσεων των Υποκλιμάκων (Πίνακας 10).

Στους Πίνακες 11 και 12 παρουσιάζονται τα περιγραφικά στατιστικά μέτρα της Κλίμακας αξιολόγησης της Αυτοσυμπόνιας (Self - Compassion Scale, SCS) των Εκπαιδευτικών του δείγματος.

Πίνακας 11: Ερωτήσεις της Κλίμακας αξιολόγησης της Αυτοσυμπόνιας, SCS (n=148).

Ερωτήσεις Κλίμακας Αυτοσυμπόνιας (SCS)	Mean \pm St. Dev.	Min – Max
α.α. 1	2,71 \pm 0,99	1 – 5
α.α. 2	2,80 \pm 1,03	1 – 5
α.α. 3	3,45 \pm 0,96	1 – 5
α.α. 4	3,64 \pm 1,16	1 – 5
α.α. 5	3,61 \pm 1,00	1 – 5
α.α. 6	3,18 \pm 1,14	1 – 5
α.α. 7	3,51 \pm 1,00	1 – 5
α.α. 8	2,89 \pm 1,03	1 – 5
α.α. 9	3,37 \pm 0,96	1 – 5
α.α. 10	2,99 \pm 1,02	1 – 5
α.α. 11	3,39 \pm 1,03	1 – 5
α.α. 12	3,32 \pm 1,05	1 – 5
α.α. 13	3,43 \pm 1,13	1 – 5
α.α. 14	3,73 \pm 1,01	1 – 5
α.α. 15	3,57 \pm 1,00	1 – 5
α.α. 16	3,13 \pm 1,20	1 – 5
α.α. 17	3,74 \pm 0,96	2 – 5
α.α. 18	3,09 \pm 1,13	1 – 5
α.α. 19	3,45 \pm 1,03	1 – 5
α.α. 20	2,76 \pm 1,05	1 – 5
α.α. 21	2,94 \pm 0,97	1 – 5
α.α. 22	3,32 \pm 0,98	1 – 5
α.α. 23	3,11 \pm 1,05	1 – 5
α.α. 24	3,22 \pm 1,30	1 – 5
α.α. 25	3,06 \pm 1,13	1 – 5
α.α. 26	3,44 \pm 0,95	1 – 5

Πίνακας 12: Περιγραφικά στατιστικά μέτρα της Κλίμακας αξιολόγησης της Αυτοσυμπόνιας, SCS (n=148).

Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας (SCS)	Cronbach's Alpha	Mean \pm St. Dev.	Min – Max
Ολικό σκορ (θεωρητικό εύρος 26 – 130)	0,82	84,85 \pm 11,73	56 – 117
Μέσο ολικό σκορ (θεωρητικό εύρος 1 – 5)	0,82	3,26 \pm 0,45	2,15 – 4,50

Το ολικό σκορ της Κλίμακας αξιολόγησης της Αυτοσυμπόνιας (SCS) κυμαίνονταν από 56 έως 117 με μέση τιμή 84,85 (SD=11,73) ενώ το μέσο ολικό σκορ, στην κλίμακα μέτρησης 1 έως 5, κυμαίνονταν από 2,15 έως 4,50 με μέση τιμή 3,26 (SD=0,45). Η αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής (internal consistency reliability) της Κλίμακας Αυτοσυμπόνιας, προσδιοριζόμενη με το συντελεστή Cronbach's Alpha, ήταν $\alpha=0,82$ τιμή η οποία δείχνει την πολύ καλή αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής των ερωτήσεων (Πίνακας 12).

Στους Πίνακες 13 και 14 παρουσιάζονται τα περιγραφικά στατιστικά μέτρα της Κλίμακας αξιολόγησης της Ενσυναίσθησης (Toronto Empathy Questionnaire, TEQ) των Εκπαιδευτικών του δείγματος.

Πίνακας 13: Ερωτήσεις της Κλίμακας αξιολόγησης της Ενσυναίσθησης, TEQ (n=148).

Ερωτήσεις Κλίμακας Ενσυναίσθησης (TEQ)	Mean \pm St. Dev.	Min – Max
α.α. 1	2,36 \pm 0,87	0 – 4
α.α. 2	2,11 \pm 0,93	0 – 4
α.α. 3	3,24 \pm 0,75	1 – 4
α.α. 4	2,76 \pm 1,23	0 – 4
α.α. 5	3,53 \pm 0,63	0 – 4
α.α. 6	3,29 \pm 0,75	0 – 4
α.α. 7	2,84 \pm 1,22	0 – 4
α.α. 8	3,06 \pm 0,75	0 – 4
α.α. 9	2,72 \pm 0,71	1 – 4
α.α. 10	2,61 \pm 1,27	0 – 4
α.α. 11	2,91 \pm 0,98	0 – 4

α.α. 12	2,89 ± 1,22	0 – 4
α.α. 13	3,06 ± 0,82	0 – 4
α.α. 14	2,87 ± 1,35	0 – 4
α.α. 15	2,80 ± 1,19	0 – 4
α.α. 16	3,34 ± 0,75	0 – 4

Πίνακας 14: Περιγραφικά στατιστικά μέτρα της Κλίμακας αξιολόγησης της Ενσυναίσθησης, TEQ (n=148).

Κλίμακα Ενσυναίσθησης (TEQ)	Cronbach's Alpha	Mean ± St. Dev.	Min – Max
Ολικό σκορ (θεωρητικό εύρος 0 – 64)	0,82	46,39 ± 8,28	29 – 61
Μέσο ολικό σκορ (θεωρητικό εύρος 0 – 4)	0,82	2,90 ± 0,52	1,81 – 3,81

Το ολικό σκορ της Κλίμακας αξιολόγησης της Ενσυναίσθησης (TEQ) κυμαίνονταν από 29 έως 61 με μέση τιμή 46,39 (SD=8,28) ενώ το μέσο ολικό σκορ, στην κλίμακα μέτρησης 0 έως 4, κυμαίνονταν από 1,81 έως 3,81 με μέση τιμή 2,90 (SD=0,52). Η αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής (internal consistency reliability) της Κλίμακας Ενσυναίσθησης, προσδιοριζόμενη με το συντελεστή Cronbach's Alpha, ήταν $\alpha=0,82$ τιμή η οποία δείχνει την πολύ καλή αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής των ερωτήσεων (Πίνακας 14).

3.2 Επαγωγική ανάλυση

Στους Πίνακες 15, 16 και 17 παρουσιάζεται η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ των γενικών ερωτήσεων αυτοεκτίμησης για την ικανοποίηση από το αντικείμενο και τη θέση της εργασίας και για την αλληλεπίδραση οικογένειας – εργασίας (*εξαρτημένες μεταβλητές*) με τα δημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά και τις Κλίμακες αξιολόγησης της Συγχώρησης (HFS), της Αυτοσυμπόνιας (SCS) και της Ενσυναίσθησης (TEQ) των Εκπαιδευτικών του δείγματος (*ανεξάρτητες μεταβλητές*).

Πίνακας 15: Συσχέτιση των γενικών ερωτήσεων ικανοποίησης από την εργασία με τα χαρακτηριστικά των Εκπαιδευτικών και τις Κλίμακες Συγχώρησης, Αυτοσυμπόνιας και Ενσυναίσθησης (n=148).

Χαρακτηριστικά και Κλίμακες	Είστε ικανοποιημένοι από το αντικείμενο της εργασίας σας;		Είστε ικανοποιημένοι από τη θέση της εργασίας σας;	
	mean ± sd	p value	mean ± sd	p value
Φύλο	t=-1,073	0,285	t=0,347	0,729
- Άρρεν	4,07 ± 0,70		4,05 ± 0,75	
- Θήλυ	4,20 ± 0,66		4,00 ± 0,73	
Ηλικία (έτη)	r=0,116	0,160	r=0,209	0,011
Οικογενειακή κατάσταση	F=1,348	0,263	F=1,724	0,182
- Άγαμος/η	3,95 ± 0,76		3,75 ± 0,97	
- Έγγαμος/η	4,21 ± 0,67		4,07 ± 0,71	
- Διαζευγμένος/η, Χήρος/α	4,08 ± 0,52		3,92 ± 0,52	
Μεταπτυχιακός τίτλος	t=-0,120	0,905	t=-0,105	0,917
- Ναι	4,15 ± 0,60		4,00 ± 0,62	
- Όχι	4,17 ± 0,69		4,02 ± 0,76	
Προϋπηρεσία (έτη)	r=0,200	0,015	r=0,237	0,004
Κλίμακα Συγχώρησης	r=0,324	0,000	r=0,267	0,001
- Υποκλίμακα Εαυτού	r=0,278	0,001	r=0,209	0,011
- Υποκλίμακα Άλλων	r=0,251	0,002	r=0,294	0,000
- Υποκλίμακα Καταστάσεων	r=0,236	0,004	r=0,116	0,162
Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας	r=0,276	0,001	r=0,151	0,067
Κλίμακα Ενσυναίσθησης	r=0,399	0,000	r=0,379	0,000

Η ικανοποίηση από το αντικείμενο της εργασίας των Εκπαιδευτικών διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους εξής παράγοντες (Πίνακας 15):

- Την προϋπηρεσία (r=0,200 p=0,015). Όσο αυξανόταν τα έτη προϋπηρεσίας τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης από το αντικείμενο της εργασίας (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Την Κλίμακα Συγχώρησης (r=0,324 p=0,000). Όσο αυξανόταν το σκορ της Κλίμακας Συγχώρησης τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης από το αντικείμενο της εργασίας (μέτρια θετική συσχέτιση).

- Την Υποκλίμακα Συγχώρησης του Εαυτού ($r=0,278$ $p=0,001$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Υποκλίμακας Συγχώρησης του Εαυτού τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης από το αντικείμενο της εργασίας (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Την Υποκλίμακα Συγχώρησης των Άλλων ($r=0,251$ $p=0,002$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Υποκλίμακας Συγχώρησης των Άλλων τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης από το αντικείμενο της εργασίας (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Την Υποκλίμακα Συγχώρησης των Καταστάσεων ($r=0,236$ $p=0,004$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Υποκλίμακας Συγχώρησης των Καταστάσεων τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης από το αντικείμενο της εργασίας (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Την Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας ($r=0,276$ $p=0,001$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Κλίμακας Αυτοσυμπόνιας τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης από το αντικείμενο της εργασίας (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Την Κλίμακα Ενσυναίσθησης ($r=0,399$ $p=0,000$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Κλίμακας Ενσυναίσθησης τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης από το αντικείμενο της εργασίας (μέτρια θετική συσχέτιση).
- Με τους υπόλοιπους παράγοντες δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντικά σχέση.

Η ικανοποίηση από τη θέση της εργασίας των Εκπαιδευτικών διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους εξής παράγοντες (Πίνακας 15):

- Την ηλικία ($r=0,209$ $p=0,011$). Όσο αυξανόταν η ηλικία τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης από τη θέση της εργασίας (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Την προϋπηρεσία ($r=0,237$ $p=0,004$). Όσο αυξανόταν τα έτη προϋπηρεσίας τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης από τη θέση της εργασίας (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Την Κλίμακα Συγχώρησης ($r=0,267$ $p=0,001$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Κλίμακας Συγχώρησης τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης από τη θέση της εργασίας (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Την Υποκλίμακα Συγχώρησης του Εαυτού ($r=0,209$ $p=0,011$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Υποκλίμακας Συγχώρησης του Εαυτού τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης από τη θέση της εργασίας (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Την Υποκλίμακα Συγχώρησης των Άλλων ($r=0,294$ $p=0,000$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Υποκλίμακας Συγχώρησης των Άλλων τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης από τη θέση της εργασίας (ασθενής θετική συσχέτιση).

- Την Κλίμακα Ενσυναίσθησης ($r=0,379$ $p=0,000$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Κλίμακας Ενσυναίσθησης τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης από τη θέση της εργασίας (μέτρια θετική συσχέτιση).
- Με τους υπόλοιπους παράγοντες δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντικά σχέση. Σημειώνεται ότι φαίνεται μια τάση θετικής σχέσης με την Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας ($r=0,151$ $p=0,067$) στο στατιστικό επίπεδο σημαντικότητας του 10%.

Πίνακας 16: Συσχέτιση των γενικών ερωτήσεων για την επίδραση της εργασίας στον εαυτό και στην οικογένεια με τα χαρακτηριστικά των Εκπαιδευτικών και τις Κλίμακες Συγχώρησης, Αυτοσυμπόνιας και Ενσυναίσθησης ($n=148$).

Χαρακτηριστικά και Κλίμακες	Θεωρείτε ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς σας επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στον εαυτό σας:		Θεωρείτε ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς σας επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στην οικογένειά σας:	
	mean \pm sd	p value	mean \pm sd	p value
Φύλο	t=-0,181	0,857	t=-0,032	0,974
- Άρρεν	2,40 \pm 1,03		2,44 \pm 0,96	
- Θήλυ	2,43 \pm 1,01		2,45 \pm 1,00	
Ηλικία (έτη)	r=-0,139	0,092	r=-0,161	0,049
Οικογενειακή κατάσταση	F=3,548	0,031	F=1,018	0,364
- Άγαμος/η (1)	2,70 \pm 0,92		2,60 \pm 1,09	
- Έγγαμος/η (2)	2,31 \pm 1,01		2,39 \pm 0,95	
- Διαζευγμένος/η, Χήρος/α (3)	3,00 \pm 0,95		2,75 \pm 1,13	
	(3) > (2)	0,023		
Μεταπτυχιακός τίτλος	t=-0,065	0,948	t=-0,009	0,993
- Ναι	2,41 \pm 1,11		2,44 \pm 1,08	
- Όχι	2,42 \pm 0,99		2,45 \pm 0,97	
Προϋπηρεσία (έτη)	r=-0,056	0,498	r=-0,057	0,494
Κλίμακα Συγχώρησης	r=-0,228	0,005	r=-0,179	0,029
- Υποκλίμακα Εαυτού	r=-0,176	0,033	r=-0,113	0,170
- Υποκλίμακα Άλλων	r=-0,226	0,006	r=-0,153	0,063
- Υποκλίμακα Καταστάσεων	r=-0,128	0,120	r=-0,148	0,073

Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας	$r=-0,205$	0,012	$r=-0,187$	0,023
Κλίμακα Ενσυναίσθησης	$r=-0,217$	0,008	$r=-0,174$	0,035

Η επίδραση των απαιτήσεων της εργασίας στο χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στον εαυτό τους οι Εκπαιδευτικοί διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους εξής παράγοντες (Πίνακας 16):

- Την οικογενειακή κατάσταση ($F=3,548$ $p=0,031$). Οι διαζευγμένοι και χήροι εμφάνιζαν μεγαλύτερο βαθμό αρνητικής επίδρασης των απαιτήσεων της εργασίας στο χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στον εαυτό τους από τους έγγαμους ($3,00 \pm 0,95$ έναντι $2,31 \pm 1,01$ $p=0,023$).
- Την Κλίμακα Συγχώρησης ($r=-0,228$ $p=0,005$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Κλίμακας Συγχώρησης τόσο μειωνόταν και ο βαθμός αρνητικής επίδρασης των απαιτήσεων της εργασίας στο χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στον εαυτό τους (ασθενής αρνητική συσχέτιση).
- Την Υποκλίμακα Συγχώρησης του Εαυτού ($r=-0,176$ $p=0,033$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Υποκλίμακας Συγχώρησης του Εαυτού τόσο μειωνόταν και ο βαθμός αρνητικής επίδρασης των απαιτήσεων της εργασίας στο χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στον εαυτό τους (ασθενής αρνητική συσχέτιση).
- Την Υποκλίμακα Συγχώρησης των Άλλων ($r=-0,226$ $p=0,006$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Υποκλίμακας Συγχώρησης των Άλλων τόσο μειωνόταν και ο βαθμός αρνητικής επίδρασης των απαιτήσεων της εργασίας στο χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στον εαυτό τους (ασθενής αρνητική συσχέτιση).
- Την Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας ($r=-0,205$ $p=0,012$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Κλίμακας Αυτοσυμπόνιας τόσο μειωνόταν και ο βαθμός αρνητικής επίδρασης των απαιτήσεων της εργασίας στο χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στον εαυτό τους (ασθενής αρνητική συσχέτιση).
- Την Κλίμακα Ενσυναίσθησης ($r=-0,217$ $p=0,008$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Κλίμακας Ενσυναίσθησης τόσο μειωνόταν και ο βαθμός αρνητικής επίδρασης των απαιτήσεων της εργασίας στο χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στον εαυτό τους (ασθενής αρνητική συσχέτιση).
- Με τους υπόλοιπους παράγοντες δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντικά σχέση. Σημειώνεται ότι φαίνεται μια τάση αρνητικής σχέσης με την ηλικία ($r=-0,139$ $p=0,092$) στο στατιστικό επίπεδο σημαντικότητας του 10%.

Η επίδραση των απαιτήσεων της εργασίας στο χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην οικογένεια οι Εκπαιδευτικοί διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους εξής παράγοντες (Πίνακας 16):

- Την ηλικία ($r=-0,161$ $p=0,049$). Όσο αυξανόταν η ηλικία τόσο μειωνόταν και ο βαθμός αρνητικής επίδρασης των απαιτήσεων της εργασίας στο χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην οικογένεια (ασθενής αρνητική συσχέτιση).
- Την Κλίμακα Συγχώρησης ($r=-0,179$ $p=0,029$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Κλίμακας Συγχώρησης τόσο μειωνόταν και ο βαθμός αρνητικής επίδρασης των απαιτήσεων της εργασίας στο χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην οικογένεια (ασθενής αρνητική συσχέτιση).
- Την Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας ($r=-0,187$ $p=0,023$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Κλίμακας Αυτοσυμπόνιας τόσο μειωνόταν και ο βαθμός αρνητικής επίδρασης των απαιτήσεων της εργασίας στο χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην οικογένεια (ασθενής αρνητική συσχέτιση).
- Την Κλίμακα Ενσυναίσθησης ($r=-0,174$ $p=0,035$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Κλίμακας Ενσυναίσθησης τόσο μειωνόταν και ο βαθμός αρνητικής επίδρασης των απαιτήσεων της εργασίας στο χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην οικογένεια (ασθενής αρνητική συσχέτιση).
- Με τους υπόλοιπους παράγοντες δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντικά σχέση. Σημειώνεται ότι φαίνεται μια τάση αρνητικής σχέσης με την Υποκλίμακα Συγχώρησης των Άλλων ($r=-0,153$ $p=0,063$) και την Υποκλίμακα Συγχώρησης των Καταστάσεων ($r=-0,148$ $p=0,073$) στο στατιστικό επίπεδο σημαντικότητας του 10%.

Πίνακας 17: Συσχέτιση της γενικής ερώτησης για την επίδραση της οικογένειας στην εργασία με τα χαρακτηριστικά των Εκπαιδευτικών και τις Κλίμακες Συγχώρησης, Αυτοσυμπόνιας και Ενσυναίσθησης ($n=148$).

Χαρακτηριστικά και Κλίμακες	Θεωρείτε ότι οι οικογενειακές σας υποχρεώσεις επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στην εργασία σας:	
	mean ± sd	p value
Φύλο	t=1,662	0,099
- Άρρεν	2,19 ± 1,07	
- Θήλυ	1,90 ± 0,92	
Ηλικία (έτη)	r=-0,252	0,002
Οικογενειακή κατάσταση	F=5,632	0,004

- Άγαμος/η (1)	2,40 ± 0,99	
- Έγγαμος/η (2)	1,84 ± 0,90	
- Διαζευγμένος/η, Χήρος/α (3)	2,58 ± 1,24	
	(1) > (2)	0,016
	(3) > (2)	0,011
Μεταπτυχιακός τίτλος	t=0,776	0,439
- Ναι	2,11 ± 0,97	
- Όχι	1,95 ± 0,97	
Προϋπηρεσία (έτη)	r=-0,148	0,072
Κλίμακα Συγχώρησης	r=-0,137	0,098
- Υποκλίμακα Εαυτού	r=-0,016	0,846
- Υποκλίμακα Άλλων	r=-0,205	0,012
- Υποκλίμακα Καταστάσεων	r=-0,074	0,368
Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας	r=-0,151	0,068
Κλίμακα Ενσυναίσθησης	r=-0,223	0,006

Η επίδραση των οικογενειακών υποχρεώσεων στο χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην εργασία οι Εκπαιδευτικοί διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους εξής παράγοντες (Πίνακας 17):

- Την ηλικία ($r=-0,252$ $p=0,002$). Όσο αυξανόταν η ηλικία τόσο μειωνόταν και ο βαθμός αρνητικής επίδρασης των οικογενειακών υποχρεώσεων στο χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην εργασία (ασθενής αρνητική συσχέτιση).
- Την οικογενειακή κατάσταση ($F=5,632$ $p=0,004$). Οι έγγαμοι εμφάνιζαν μικρότερο βαθμό αρνητικής επίδρασης των οικογενειακών υποχρεώσεων στο χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην εργασία από τους άγαμους ($1,84 \pm 0,90$ έναντι $2,40 \pm 0,99$ $p=0,016$), καθώς και από τους διαζευγμένους και χήρους ($1,84 \pm 0,90$ έναντι $2,58 \pm 1,24$ $p=0,011$).
- Την Υποκλίμακα Συγχώρησης των Άλλων ($r=-0,205$ $p=0,012$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Υποκλίμακας Συγχώρησης των Άλλων τόσο μειωνόταν και ο βαθμός αρνητικής επίδρασης των οικογενειακών υποχρεώσεων στο χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην εργασία (ασθενής αρνητική συσχέτιση).
- Την Κλίμακα Ενσυναίσθησης ($r=-0,223$ $p=0,006$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Κλίμακας Ενσυναίσθησης τόσο μειωνόταν και ο βαθμός αρνητικής επίδρασης των οικογενειακών

υποχρεώσεων στο χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην εργασία (ασθενής αρνητική συσχέτιση).

- Με τους υπόλοιπους παράγοντες δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική σχέση. Σημειώνεται ότι φαίνεται μια τάση μεγαλύτερης επίδρασης στους άνδρες έναντι των γυναικών ($p=0,099$) καθώς και αρνητικής σχέσης με την προϋπηρεσία ($r=-0,148$ $p=0,072$), την Κλίμακα Συγχώρησης ($r=-0,137$ $p=0,098$) και την Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας ($r=-0,151$ $p=0,068$) στο στατιστικό επίπεδο σημαντικότητας του 10%.

Στους Πίνακες 18 έως 19.9 παρουσιάζεται η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ των ερωτήσεων του Ερωτηματολογίου αξιολόγησης της Ικανοποίησης από την Εργασία (JCSI) (*εξαρτημένες μεταβλητές*) με τα δημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά και τις Κλίμακες αξιολόγησης της Συγχώρησης (HFS), της Αυτοσυμπόνιας (SCS) και της Ενσυναίσθησης (TEQ) των Εκπαιδευτικών του δείγματος (*ανεξάρτητες μεταβλητές*).

Πίνακας 18: Συσχέτιση των γενικών ερωτήσεων ικανοποίησης από την εργασία (Α' ενότητα JCSI) με τα χαρακτηριστικά των Εκπαιδευτικών και τις Κλίμακες Συγχώρησης, Αυτοσυμπόνιας και Ενσυναίσθησης ($n=148$).

Χαρακτηριστικά και Κλίμακες	Ερ. 1		Ερ. 2		Ερ. 3	
	mean ± sd	p value	mean ± sd	p value	mean ± sd	p value
Φύλο	t=0,960	0,338	t=-0,802	0,424	t=0,224	0,823
- Άρρεν	2,33 ± 0,64		2,42 ± 0,79		2,12 ± 0,88	
- Θήλυ	2,18 ± 0,90		2,52 ± 0,70		2,09 ± 0,70	
Ηλικία (έτη)	r=0,092	0,267	r=0,211	0,010	r=0,280	0,001
Οικογενειακή κατάσταση	F=5,016	0,008	F=2,119	0,124	F=1,950	0,146
- Άγαμος/η (1)	1,70 ± 1,45		2,20 ± 1,01		1,80 ± 0,62	
- Έγγαμος/η (2)	2,32 ± 0,67		2,55 ± 0,66		2,13 ± 0,76	
- Διαζευγμέν., Χήρος/α (3)	2,17 ± 0,58		2,42 ± 0,67		2,25 ± 0,75	
	(2) > (1)	0,002				
Μεταπτυχιακός τίτλος	t=-1,548	0,124	t=-1,688	0,101	t=-1,584	0,115

- Ναι	2,00 ± 1,07		2,22 ± 0,97		1,89 ± 0,64	
- Όχι	2,27 ± 0,76		2,55 ± 0,65		2,14 ± 0,77	
Προϋπηρεσία (έτη)	r=0,133	0,107	r=0,216	0,008	r=0,278	0,001
Κλίμακα Συγχώρησης	r=0,026	0,751	r=0,168	0,041	r=0,090	0,275
- Υποκλίμακα Εαυτού	r=0,081	0,329	r=0,159	0,050	r=0,106	0,200
- Υποκλίμακα Άλλων	r=0,026	0,753	r=0,141	0,088	r=0,077	0,352
- Υποκλίμακα Καταστάσεων	r=-0,035	0,675	r=0,100	0,225	r=0,035	0,674
Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας	r=0,045	0,585	r=0,153	0,063	r=0,173	0,036
Κλίμακα Ενσυναίσθησης	r=0,134	0,105	r=0,141	0,088	r=0,091	0,274

Ο βαθμός ικανοποίησης από την εργασία (Ερ. 1) των Εκπαιδευτικών διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους εξής παράγοντες (Πίνακας 18):

- Την οικογενειακή κατάσταση ($F=5,016$ $p=0,008$). Οι έγγαμοι εμφάνιζαν μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης από την εργασία από τους άγαμους ($2,32 \pm 0,67$ έναντι $1,70 \pm 1,45$ $p=0,002$).
- Με τους υπόλοιπους παράγοντες δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντικά σχέση.

Ο βαθμός σημαντικότητας της ικανοποίησης από την εργασία (Ερ. 2) των Εκπαιδευτικών διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους εξής παράγοντες (Πίνακας 18):

- Την ηλικία ($r=0,211$ $p=0,010$). Όσο αυξανόταν η ηλικία τόσο αυξανόταν και ο βαθμός σημαντικότητας της ικανοποίησης από την εργασία (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Την προϋπηρεσία ($r=0,216$ $p=0,008$). Όσο αυξανόταν τα έτη προϋπηρεσίας τόσο αυξανόταν και ο βαθμός σημαντικότητας της ικανοποίησης από την εργασία (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Την Κλίμακα Συγχώρησης ($r=0,168$ $p=0,041$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Κλίμακας Συγχώρησης τόσο αυξανόταν και ο βαθμός σημαντικότητας της ικανοποίησης από την εργασία (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Την Υποκλίμακα Συγχώρησης του Εαυτού ($r=0,159$ $p=0,050$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Υποκλίμακας Συγχώρησης του Εαυτού τόσο αυξανόταν και ο βαθμός σημαντικότητας της ικανοποίησης από την εργασία (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Με τους υπόλοιπους παράγοντες δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντικά σχέση. Σημειώνεται ότι φαίνεται μια τάση θετικής σχέσης με την Υποκλίμακα Συγχώρησης των Άλλων ($r=0,141$ $p=0,088$), την Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας ($r=0,153$ $p=0,063$) και την Κλίμακα Ενσυναίσθησης ($r=0,141$ $p=0,088$) στο στατιστικό επίπεδο σημαντικότητας του 10%.

Ο βαθμός επιτυχίας από την εργασία (Ερ. 3) των Εκπαιδευτικών διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους εξής παράγοντες (Πίνακας 18):

- Την ηλικία ($r=0,280$ $p=0,001$). Όσο αυξανόταν η ηλικία τόσο αυξανόταν και ο βαθμός επιτυχίας που ένιωθαν από την εργασία (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Την προϋπηρεσία ($r=0,278$ $p=0,001$). Όσο αυξανόταν τα έτη προϋπηρεσίας τόσο αυξανόταν και ο βαθμός επιτυχίας που ένιωθαν από την εργασία (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Την Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας ($r=0,173$ $p=0,036$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Κλίμακας Αυτοσυμπόνιας τόσο αυξανόταν και ο βαθμός επιτυχίας που ένιωθαν από την εργασία (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Με τους υπόλοιπους παράγοντες δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντικά σχέση.

Πίνακας 19.1: Συσχέτιση των ειδικών ερωτήσεων – διαστάσεων ικανοποίησης από την εργασία (Β' ενότητα JCSI) με τα χαρακτηριστικά των Εκπαιδευτικών και τις Κλίμακες Συγχώρησης, Αυτοσυμπόνιας και Ενσυναίσθησης ($n=148$).

Χαρακτηριστικά και Κλίμακες	Ερ. 4 «Ενημέρωση γενικών»		Ερ. 5 «Πληροφόρηση για στόχους»		Ερ. 6 «Πληροφόρηση για επιτεύγματα»	
	mean ± sd	p value	mean ± sd	p value	mean ± sd	p value
	Φύλο	t=1,016	0,311	t=1,652	0,101	t=1,683
- Άρρεν	2,47 ± 0,74		2,42 ± 0,93		2,21 ± 0,86	
- Θήλυ	2,30 ± 0,99		2,12 ± 1,01		1,88 ± 1,17	
Ηλικία (έτη)	r=-0,008	0,927	r=0,004	0,958	r=-0,068	0,414
Οικογενειακή κατάσταση	F=0,261	0,770	F=0,215	0,806	F=0,710	0,493
- Άγαμος/η	2,40 ± 0,68		2,10 ± 0,64		1,70 ± 1,34	
- Έγγαμος/η	2,35 ± 0,94		2,22 ± 1,06		2,02 ± 1,07	
- Διαζευγμένος/η, Χήρος/α	2,17 ± 1,19		2,33 ± 0,78		2,00 ± 0,95	
Μεταπτυχιακός τίτλος	t=-1,931	0,050	t=-2,778	0,006	t=-1,807	0,073
- Ναι	2,04 ± 0,90		1,74 ± 1,05		1,63 ± 0,84	
- Όχι	2,41 ± 0,92		2,31 ± 0,95		2,05 ± 1,13	
Προϋπηρεσία (έτη)	r=0,013	0,872	r=-0,008	0,924	r=-0,052	0,529
Κλίμακα Συγχώρησης	r=0,079	0,337	r=0,051	0,541	r=0,026	0,750
- Υποκλίμακα Εαυτού	r=0,121	0,142	r=0,058	0,485	r=0,163	0,048

- Υποκλίμακα Άλλων	r=-0,017	0,840	r=-0,026	0,758	r=-0,098	0,234
- Υποκλίμακα Καταστάσεων	r=0,099	0,231	r=0,095	0,251	r=0,033	0,690
Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας	r=0,164	0,047	r=0,183	0,026	r=0,085	0,304
Κλίμακα Ενσυναίσθησης	r=-0,040	0,632	r=-0,055	0,503	r=-0,051	0,537

Ο βαθμός ικανοποίησης για την ενημέρωση που λαμβάνουν γενικά για το σχολείο (Ερ. 4) των Εκπαιδευτικών διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους εξής παράγοντες (Πίνακας 19.1):

- Την κατοχή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ($t=-1,931$ $p=0,050$). Οι Εκπαιδευτικοί χωρίς μεταπτυχιακό τίτλο εμφάνιζαν μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης για την ενημέρωση που λαμβάνουν γενικά για το σχολείο από τους Εκπαιδευτικούς με μεταπτυχιακό τίτλο ($2,41 \pm 0,92$ έναντι $2,04 \pm 0,90$).
- Την Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας ($r=0,164$ $p=0,047$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Κλίμακας Αυτοσυμπόνιας τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης για την ενημέρωση που λαμβάνουν γενικά για το σχολείο (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Με τους υπόλοιπους παράγοντες δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντικά σχέση.

Ο βαθμός ικανοποίησης για την πληροφόρηση που λαμβάνουν για τους στόχους του σχολείου (Ερ. 5) των Εκπαιδευτικών διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους εξής παράγοντες (Πίνακας 19.1):

- Την κατοχή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ($t=-2,778$ $p=0,006$). Οι Εκπαιδευτικοί χωρίς μεταπτυχιακό τίτλο εμφάνιζαν μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης για την πληροφόρηση που λαμβάνουν για τους στόχους του σχολείου από τους Εκπαιδευτικούς με μεταπτυχιακό τίτλο ($2,31 \pm 0,95$ έναντι $1,74 \pm 1,05$).
- Την Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας ($r=0,183$ $p=0,026$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Κλίμακας Αυτοσυμπόνιας τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης για την πληροφόρηση που λαμβάνουν για τους στόχους του σχολείου (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Με τους υπόλοιπους παράγοντες δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντικά σχέση.

Ο βαθμός ικανοποίησης για την πληροφόρηση που λαμβάνουν για τα επιτεύγματα του προσωπικού (Ερ. 6) των Εκπαιδευτικών διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους εξής παράγοντες (Πίνακας 19.1):

- Την Υποκλίμακα Συγχώρησης του Εαυτού ($r=0,163$ $p=0,048$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Υποκλίμακας Συγχώρησης του Εαυτού τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης για την πληροφόρηση που λαμβάνουν για τα επιτεύγματα του προσωπικού (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Με τους υπόλοιπους παράγοντες δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντικά σχέση. Σημειώνεται ότι φαίνεται μια τάση μεγαλύτερης ικανοποίησης στους άνδρες έναντι των γυναικών ($p=0,095$) καθώς και των Εκπαιδευτικών χωρίς μεταπτυχιακό τίτλο έναντι των Εκπαιδευτικών με μεταπτυχιακό τίτλο ($p=0,073$) στο στατιστικό επίπεδο σημαντικότητας του 10%.

Πίνακας 19.2: Συσχέτιση των ειδικών ερωτήσεων – διαστάσεων ικανοποίησης από την εργασία (Β' ενότητα JCSI) με τα χαρακτηριστικά των Εκπαιδευτικών και τις Κλίμακες Συγχώρησης, Αυτοσυμπόνιας και Ενσυναίσθησης ($n=148$).

Χαρακτηριστικά και Κλίμακες	Ερ. 7 «Πληροφόρηση για πολιτική»		Ερ. 8 «Τυπική επικοινωνία»		Ερ. 9 «Νόημα επιτυχίας»	
	mean ± sd	p value	mean ± sd	p value	mean ± sd	p value
Φύλο	t=1,062	0,290	t=0,428	0,669	t=0,565	0,573
- Άρρεν	2,30 ± 0,96		2,05 ± 1,09		2,14 ± 0,86	
- Θήλυ	2,09 ± 1,18		1,96 ± 1,09		2,05 ± 0,91	
Ηλικία (έτη)	r=-0,078	0,343	r=-0,056	0,496	r=0,058	0,486
Οικογενειακή κατάσταση	F=0,796	0,453	F=0,139	0,870	F=3,430	0,035
- Άγαμος/η (1)	2,00 ± 1,17		2,10 ± 0,72		1,60 ± 1,27	
- Έγγαμος/η (2)	2,21 ± 1,12		1,97 ± 1,16		2,14 ± 0,80	
- Διαζευγμέν., Χήρος/α (3)	1,83 ± 1,12		1,92 ± 0,90		2,25 ± 0,87	
					(2) > (1)	0,013
					(3) > (1)	0,045
Μεταπτυχιακός τίτλος	t=-1,713	0,089	t=-1,301	0,195	t=-2,165	0,032
- Ναι	1,81 ± 0,83		1,74 ± 0,90		1,74 ± 0,66	
- Όχι	2,22 ± 1,17		2,04 ± 1,12		2,15 ± 0,93	
Προϋπηρεσία (έτη)	r=-0,059	0,477	r=-0,142	0,085	r=0,026	0,755
Κλίμακα Συγχώρησης	r=0,034	0,685	r=0,052	0,531	r=0,073	0,378
- Υποκλίμακα Εαυτού	r=0,182	0,027	r=0,119	0,150	r=0,160	0,049

- Υποκλίμακα Άλλων	r=-0,116	0,160	r=-0,011	0,892	r=0,001	0,991
- Υποκλίμακα Καταστάσεων	r=0,052	0,528	r=0,033	0,693	r=0,034	0,685
Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας	r=0,143	0,084	r=0,084	0,310	r=0,141	0,088
Κλίμακα Ενσυναίσθησης	r=-0,048	0,559	r=-0,116	0,159	r=0,089	0,284

Ο βαθμός ικανοποίησης για την πληροφόρηση που λαμβάνουν για την πολιτική της διοίκησης (Ερ. 7) των Εκπαιδευτικών διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους εξής παράγοντες (Πίνακας 19.2):

- Την Υποκλίμακα Συγχώρησης του Εαυτού ($r=0,182$ $p=0,027$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Υποκλίμακας Συγχώρησης του Εαυτού τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης για την πληροφόρηση που λαμβάνουν για την πολιτική της διοίκησης (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Με τους υπόλοιπους παράγοντες δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντικά σχέση. Σημειώνεται ότι φαίνεται μια τάση μεγαλύτερης ικανοποίησης των Εκπαιδευτικών χωρίς μεταπτυχιακό τίτλο έναντι των Εκπαιδευτικών με μεταπτυχιακό τίτλο ($p=0,089$) καθώς και θετικής σχέσης με την Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας ($r=0,143$ $p=0,084$) στο στατιστικό επίπεδο σημαντικότητας του 10%.

Ο βαθμός ικανοποίησης για τους «τυπικούς» τρόπους επικοινωνίας μεταξύ των εκπαιδευτικών (Ερ. 8) δεν διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους παράγοντες (Πίνακας 19.2). Σημειώνεται ότι φαίνεται μια τάση αρνητικής σχέσης με την προ우πηρεσία ($r=-0,142$ $p=0,085$) στο στατιστικό επίπεδο σημαντικότητας του 10%.

Ο βαθμός ικανοποίησης για το νόημα που δίνουν στην «επιτυχία» στο χώρο εργασίας (Ερ. 9) των Εκπαιδευτικών διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους εξής παράγοντες (Πίνακας 19.2):

- Την οικογενειακή κατάσταση ($F=3,430$ $p=0,035$). Οι άγαμοι εμφάνιζαν μικρότερο βαθμό ικανοποίησης για το νόημα που δίνουν στην «επιτυχία» στο χώρο εργασίας από τους έγγαμους ($1,60 \pm 1,27$ έναντι $2,14 \pm 0,80$ $p=0,013$) καθώς και από τους διαζευγμένους και χήρους ($1,60 \pm 1,27$ έναντι $2,25 \pm 0,87$ $p=0,045$).
- Την κατοχή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ($t=-2,165$ $p=0,032$). Οι Εκπαιδευτικοί χωρίς μεταπτυχιακό τίτλο εμφάνιζαν μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης για το νόημα που δίνουν στην «επιτυχία» στο χώρο εργασίας από τους Εκπαιδευτικούς με μεταπτυχιακό τίτλο ($2,15 \pm 0,93$ έναντι $1,74 \pm 0,66$).

- Την Υποκλίμακα Συγχώρησης του Εαυτού ($r=0,160$ $p=0,049$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Υποκλίμακας Συγχώρησης του Εαυτού τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης για το νόημα που δίνουν στην «επιτυχία» στο χώρο εργασίας (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Με τους υπόλοιπους παράγοντες δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντικά σχέση. Σημειώνεται ότι φαίνεται μια τάση θετικής σχέσης με την Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας ($r=0,141$ $p=0,088$) στο στατιστικό επίπεδο σημαντικότητας του 10%.

Πίνακας 19.3: Συσχέτιση των ειδικών ερωτήσεων – διαστάσεων ικανοποίησης από την εργασία (Β' ενότητα JCSI) με τα χαρακτηριστικά των Εκπαιδευτικών και τις Κλίμακες Συγχώρησης, Αυτοσυμπόνιας και Ενσυναίσθησης ($n=148$).

Χαρακτηριστικά και Κλίμακες	Ερ. 10 «Προκλήσεις εργασίας»		Ερ. 11 «Ευχαρίστηση από εργασία»		Ερ. 12 «Χρήση ικανοτήτων»	
	mean \pm sd	p value	mean \pm sd	p value	mean \pm sd	p value
Φύλο	t=1,126	0,262	t=0,568	0,571	t=0,917	0,360
- Άρρεν	2,05 \pm 1,06		2,37 \pm 0,73		2,21 \pm 0,86	
- Θήλυ	1,83 \pm 1,06		2,28 \pm 1,00		2,07 \pm 0,86	
Ηλικία (έτη)	r=-0,003	0,968	r=0,077	0,351	r=0,050	0,546
Οικογενειακή κατάσταση	F=0,201	0,818	F=4,449	0,013	F=2,620	0,076
- Άγαμος/η (1)	1,75 \pm 1,33		1,75 \pm 1,55		1,75 \pm 1,02	
- Έγγαμος/η (2)	1,91 \pm 1,04		2,41 \pm 0,73		2,19 \pm 0,82	
- Διαζευγμέν., Χήρος/α (3)	1,92 \pm 0,90		2,25 \pm 0,75		1,92 \pm 0,79	
			(2) > (1)	0,003		
Μεταπτυχιακός τίτλος	t=-1,413	0,160	t=-0,504	0,615	t=-1,983	0,049
- Ναι	1,63 \pm 1,17		2,22 \pm 1,12		1,81 \pm 0,79	
- Όχι	1,95 \pm 1,04		2,32 \pm 0,89		2,17 \pm 0,86	
Προϋπηρεσία (έτη)	r=0,006	0,943	r=0,094	0,254	r=0,040	0,626
Κλίμακα Συγχώρησης	r=-0,029	0,723	r=0,046	0,576	r=0,047	0,567
- Υποκλίμακα Εαυτού	r=-0,020	0,809	r=0,056	0,501	r=0,059	0,480
- Υποκλίμακα Άλλων	r=0,015	0,857	r=0,078	0,348	r=0,020	0,807
- Υποκλίμακα Καταστάσεων	r=-0,067	0,422	r=-0,024	0,768	r=0,038	0,650
Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας	r=0,005	0,950	r=0,038	0,643	r=0,048	0,560
Κλίμακα Ενσυναίσθησης	r=0,100	0,227	r=0,235	0,004	r=0,117	0,158

Ο βαθμός ικανοποίησης για τις προκλήσεις που προσφέρει η εργασία (Ερ. 10) δεν διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους παράγοντες (Πίνακας 19.3).

Ο βαθμός ικανοποίησης για την ευχαρίστηση από την εργασία (Ερ. 11) των Εκπαιδευτικών διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους εξής παράγοντες (Πίνακας 19.3):

- Την οικογενειακή κατάσταση ($F=4,449$ $p=0,013$). Οι έγγαμοι εμφάνιζαν μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης για την ευχαρίστηση από την εργασία από τους άγαμους ($2,41 \pm 0,73$ έναντι $1,75 \pm 1,55$ $p=0,003$).
- Την Κλίμακα Ενσυναίσθησης ($r=0,235$ $p=0,004$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Κλίμακας Ενσυναίσθησης τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης για την ευχαρίστηση από την εργασία (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Με τους υπόλοιπους παράγοντες δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντικά σχέση.

Ο βαθμός ικανοποίησης από τη χρήση των ικανοτήτων τους στο χώρο εργασίας (Ερ. 12) των Εκπαιδευτικών διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους εξής παράγοντες (Πίνακας 19.3):

- Την κατοχή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ($t=-1,983$ $p=0,049$). Οι Εκπαιδευτικοί χωρίς μεταπτυχιακό τίτλο εμφάνιζαν μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης από τη χρήση των ικανοτήτων τους στο χώρο εργασίας από τους Εκπαιδευτικούς με μεταπτυχιακό τίτλο ($2,17 \pm 0,86$ έναντι $1,81 \pm 0,79$).
- Με τους υπόλοιπους παράγοντες δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντικά σχέση. Σημειώνεται ότι φαίνεται μια τάση μεγαλύτερης ικανοποίησης των έγγαμων έναντι των άγαμων Εκπαιδευτικών ($p=0,076$) στο στατιστικό επίπεδο σημαντικότητας του 10%.

Πίνακας 19.4: Συσχέτιση των ειδικών ερωτήσεων – διαστάσεων ικανοποίησης από την εργασία (Β' ενότητα JCSI) με τα χαρακτηριστικά των Εκπαιδευτικών και τις Κλίμακες Συγχώρησης, Αυτοσυμπόνιας και Ενσυναίσθησης (n=148).

Χαρακτηριστικά και Κλίμακες	Ερ. 13 «Παρεχόμενη εμπειρία»		Ερ. 14 «Σχέσεις με συναδέλφους»		Ερ. 15 «Βοήθεια από συναδέλφους»	
	mean ± sd	p value	mean ± sd	p value	mean ± sd	p value
Φύλο	t=1,074	0,285	t=0,353	0,724	t=-0,266	0,791
- Άρρεν	2,00 ± 0,90		2,28 ± 0,93		2,09 ± 1,08	
- Θήλυ	1,81 ± 1,01		2,22 ± 0,94		2,14 ± 1,01	
Ηλικία (έτη)	r=-0,112	0,175	r=-0,053	0,519	r=-0,122	0,141
Οικογενειακή κατάσταση	F=0,669	0,514	F=0,098	0,907	F=0,188	0,829
- Άγαμος/η	1,70 ± 1,25		2,15 ± 0,93		2,05 ± 1,14	
- Έγγαμος/η	1,91 ± 0,88		2,25 ± 0,95		2,16 ± 1,00	
- Διαζευγμένος/η, Χήρος/α	1,67 ± 1,36		2,25 ± 0,87		2,00 ± 1,20	
Μεταπτυχιακός τίτλος	t=-0,292	0,770	t=-1,196	0,237	t=-0,872	0,387
- Ναι	1,81 ± 0,83		2,07 ± 0,73		2,00 ± 0,78	
- Όχι	1,88 ± 1,01		2,27 ± 0,98		2,16 ± 1,08	
Προϋπηρεσία (έτη)	r=-0,115	0,165	r=-0,057	0,494	r=-0,080	0,334
Κλίμακα Συγχώρησης	r=0,071	0,389	r=0,028	0,737	r=0,068	0,409
- Υποκλίμακα Εαυτού	r=0,050	0,548	r=0,144	0,081	r=0,136	0,099
- Υποκλίμακα Άλλων	r=0,058	0,483	r=-0,019	0,822	r=0,009	0,918
- Υποκλίμακα Καταστάσεων	r=0,058	0,484	r=-0,035	0,675	r=0,034	0,681
Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας	r=0,075	0,364	r=0,097	0,239	r=0,053	0,524
Κλίμακα Ενσυναίσθησης	r=-0,040	0,632	r=0,022	0,787	r=-0,006	0,944

Ο βαθμός ικανοποίησης για την παρεχόμενη εκπαίδευση και εμπειρία από την εργασία (Ερ. 13) δεν διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους παράγοντες (Πίνακας 19.4).

Ο βαθμός ικανοποίησης για τις σχέσεις με τους συναδέλφους στο σχολείο (Ερ. 14) δεν διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους παράγοντες (Πίνακας 19.4). Σημειώνεται

ότι φαίνεται μια τάση θετικής σχέσης με την Υποκλίμακα Συγχώρησης του Εαυτού ($r=0,144$ $p=0,081$) στο στατιστικό επίπεδο σημαντικότητας του 10%.

Ο βαθμός ικανοποίησης για τη βοήθεια που προσφέρεται στην εργασία από τους συναδέλφους (Ερ. 15) δεν διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους παράγοντες (Πίνακας 19.4). Σημειώνεται ότι φαίνεται μια τάση θετικής σχέσης με την Υποκλίμακα Συγχώρησης του Εαυτού ($r=0,136$ $p=0,099$) στο στατιστικό επίπεδο σημαντικότητας του 10%.

Πίνακας 19.5: Συσχέτιση των ειδικών ερωτήσεων – διαστάσεων ικανοποίησης από την εργασία (Β' ενότητα JCSI) με τα χαρακτηριστικά των Εκπαιδευτικών και τις Κλίμακες Συγχώρησης, Αυτοσυμπόνιας και Ενσυναίσθησης ($n=148$).

Χαρακτηριστικά και Κλίμακες	Ερ. 16 «Φιλικότητα συναδέλφων»		Ερ. 17 «Αξία σχέσεων με συναδέλφους»		Ερ. 18 «Άτυπη επικοινωνία»	
	mean ± sd	p value	mean ± sd	p value	mean ± sd	p value
Φύλο	t=1,752	0,082	t=1,652	0,101	t=2,103	0,037
- Άρρεν	2,40 ± 0,76		2,33 ± 0,94		2,23 ± 1,04	
- Θήλυ	2,06 ± 1,16		2,02 ± 1,06		1,85 ± 1,00	
Ηλικία (έτη)	r=0,003	0,974	r=-0,060	0,468	r=-0,091	0,270
Οικογενειακή κατάσταση	F=0,030	0,970	F=0,230	0,795	F=0,399	0,672
- Άγαμος/η	2,10 ± 0,97		2,10 ± 1,07		2,15 ± 0,88	
- Έγγαμος/η	2,16 ± 1,11		2,13 ± 1,05		1,93 ± 1,07	
- Διαζευγμένος/η, Χήρος/α	2,17 ± 0,94		1,92 ± 0,79		1,92 ± 0,67	
Μεταπτυχιακός τίτλος	t=-1,432	0,154	t=-0,395	0,693	t=-0,812	0,418
- Ναι	1,89 ± 1,05		2,04 ± 0,85		1,81 ± 0,92	
- Όχι	2,21 ± 1,07		2,12 ± 1,07		1,99 ± 1,04	
Προϋπηρεσία (έτη)	r=-0,014	0,867	r=-0,071	0,392	r=-0,107	0,197
Κλίμακα Συγχώρησης	r=0,140	0,089	r=0,108	0,192	r=0,215	0,009
- Υποκλίμακα Εαυτού	r=0,206	0,012	r=0,174	0,035	r=0,230	0,005
- Υποκλίμακα Άλλων	r=0,035	0,675	r=0,011	0,898	r=0,098	0,234
- Υποκλίμακα Καταστάσεων	r=0,111	0,177	r=0,091	0,273	r=0,193	0,019
Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας	r=0,115	0,165	r=0,094	0,255	r=0,142	0,084
Κλίμακα Ενσυναίσθησης	r=0,063	0,448	r=0,111	0,178	r=0,042	0,612

Ο βαθμός ικανοποίησης για τη φιλικότητα των συναδέλφων στην εργασία (Ερ. 16) των Εκπαιδευτικών διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους εξής παράγοντες (Πίνακας 19.5):

- Την Υποκλίμακα Συγχώρησης του Εαυτού ($r=0,206$ $p=0,012$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Υποκλίμακας Συγχώρησης του Εαυτού τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης για τη φιλικότητα των συναδέλφων στην εργασία (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Με τους υπόλοιπους παράγοντες δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντικά σχέση. Σημειώνεται ότι φαίνεται μια τάση μεγαλύτερης ικανοποίησης στους άνδρες έναντι των γυναικών ($p=0,082$) καθώς και θετικής σχέσης με την Κλίμακα Συγχώρησης ($r=0,140$ $p=0,089$) στο στατιστικό επίπεδο σημαντικότητας του 10%.

Ο βαθμός ικανοποίησης για την αξία των σχέσεων με τους συναδέλφους και την υπηρεσία γενικά (Ερ. 17) των Εκπαιδευτικών διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους εξής παράγοντες (Πίνακας 19.5):

- Την Υποκλίμακα Συγχώρησης του Εαυτού ($r=0,174$ $p=0,035$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Υποκλίμακας Συγχώρησης του Εαυτού τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης για την αξία των σχέσεων με τους συναδέλφους και την υπηρεσία γενικά (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Με τους υπόλοιπους παράγοντες δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντικά σχέση.

Ο βαθμός ικανοποίησης για τους «άτυπους» τρόπους επικοινωνίας μεταξύ των συναδέλφων στο χώρο εργασίας (Ερ. 18) των Εκπαιδευτικών διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους εξής παράγοντες (Πίνακας 19.5):

- Το φύλο ($t=2,103$ $p=0,037$). Οι άνδρες εμφάνιζαν μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης για τους «άτυπους» τρόπους επικοινωνίας μεταξύ των συναδέλφων στο χώρο εργασίας από τις γυναίκες ($2,23 \pm 1,04$ έναντι $1,85 \pm 1,00$).
- Την Κλίμακα Συγχώρησης ($r=0,215$ $p=0,009$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Κλίμακας Συγχώρησης τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης για τους «άτυπους» τρόπους επικοινωνίας μεταξύ των συναδέλφων στο χώρο εργασίας (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Την Υποκλίμακα Συγχώρησης του Εαυτού ($r=0,230$ $p=0,005$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Υποκλίμακας Συγχώρησης του Εαυτού τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης για τους

«άτυπους» τρόπους επικοινωνίας μεταξύ των συναδέλφων στο χώρο εργασίας (ασθενής θετική συσχέτιση).

- Την Υποκλίμακα Συγχώρησης των Καταστάσεων ($r=0,193$ $p=0,019$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Υποκλίμακας Συγχώρησης των Καταστάσεων τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης για τους «άτυπους» τρόπους επικοινωνίας μεταξύ των συναδέλφων στο χώρο εργασίας (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Με τους υπόλοιπους παράγοντες δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική σχέση. Σημειώνεται ότι φαίνεται μια τάση θετικής σχέσης με την Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας ($r=0,142$ $p=0,084$) στο στατιστικό επίπεδο σημαντικότητας του 10%.

Πίνακας 19.6: Συσχέτιση των ειδικών ερωτήσεων – διαστάσεων ικανοποίησης από την εργασία (Β' ενότητα JCSI) με τα χαρακτηριστικά των Εκπαιδευτικών και τις Κλίμακες Συγχώρησης, Αυτοσυμπόνιας και Ενσυναίσθησης ($n=148$).

Χαρακτηριστικά και Κλίμακες	Ερ. 19 «Σχέση με ανώτερο»		Ερ. 20 «Επικοινωνία προς ανώτερο»		Ερ. 21 «Επικοινωνία από ανώτερο»	
	mean ± sd	p value	mean ± sd	p value	mean ± sd	p value
Φύλο	t=0,878	0,381	t=0,745	0,458	t=0,651	0,516
- Άρρεν	2,47 ± 0,77		2,42 ± 0,91		2,33 ± 1,17	
- Θήλυ	2,31 ± 1,01		2,29 ± 1,02		2,19 ± 1,14	
Ηλικία (έτη)	r=-0,086	0,298	r=-0,116	0,161	r=-0,068	0,414
Οικογενειακή κατάσταση	F=0,088	0,916	F=0,207	0,814	F=0,487	0,616
- Άγαμος/η	2,35 ± 0,88		2,45 ± 0,76		2,25 ± 0,85	
- Έγγαμος/η	2,37 ± 0,99		2,31 ± 1,03		2,26 ± 1,21	
- Διαζευγμένος/η, Χήρος/α	2,25 ± 0,62		2,25 ± 0,87		1,92 ± 0,79	
Μεταπτυχιακός τίτλος	t=-1,049	0,296	t=-1,029	0,305	t=-0,968	0,335
- Ναι	2,19 ± 1,00		2,15 ± 1,03		2,04 ± 1,19	
- Όχι	2,40 ± 0,94		2,36 ± 0,98		2,27 ± 1,13	
Προϋπηρεσία (έτη)	r=-0,084	0,311	r=-0,124	0,134	r=-0,087	0,293
Κλίμακα Συγχώρησης	r=0,066	0,423	r=0,098	0,234	r=0,126	0,126
- Υποκλίμακα Εαυτού	r=0,163	0,048	r=0,182	0,026	r=0,183	0,026
- Υποκλίμακα Άλλων	r=-0,043	0,606	r=-0,014	0,870	r=0,054	0,518

- Υποκλίμακα Καταστάσεων	r=0,063	0,444	r=0,089	0,285	r=0,079	0,341
Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας	r=0,162	0,049	r=0,179	0,030	r=0,182	0,027
Κλίμακα Ενσυναίσθησης	r=0,056	0,499	r=0,025	0,759	r=0,106	0,199

Ο βαθμός ικανοποίησης για τη σχέση με τον άμεσα ανώτερο στην εργασία (Ερ. 19) των Εκπαιδευτικών διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους εξής παράγοντες (Πίνακας 19.6):

- Την Υποκλίμακα Συγχώρησης του Εαυτού (r=0,163 p=0,048). Όσο αυξανόταν το σκορ της Υποκλίμακας Συγχώρησης του Εαυτού τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης για τη σχέση με τον άμεσα ανώτερο στην εργασία (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Την Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας (r=0,162 p=0,049). Όσο αυξανόταν το σκορ της Κλίμακας Αυτοσυμπόνιας τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης για τη σχέση με τον άμεσα ανώτερο στην εργασία (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Με τους υπόλοιπους παράγοντες δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντικά σχέση.

Ο βαθμός ικανοποίησης για την επικοινωνία προς τον άμεσα ανώτερο στην εργασία (Ερ. 20) των Εκπαιδευτικών διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους εξής παράγοντες (Πίνακας 19.6):

- Την Υποκλίμακα Συγχώρησης του Εαυτού (r=0,182 p=0,026). Όσο αυξανόταν το σκορ της Υποκλίμακας Συγχώρησης του Εαυτού τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης για την επικοινωνία προς τον άμεσα ανώτερο στην εργασία (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Την Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας (r=0,179 p=0,030). Όσο αυξανόταν το σκορ της Κλίμακας Αυτοσυμπόνιας τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης για την επικοινωνία προς τον άμεσα ανώτερο στην εργασία (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Με τους υπόλοιπους παράγοντες δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντικά σχέση.

Ο βαθμός ικανοποίησης για την επικοινωνία από τον άμεσα ανώτερο στην εργασία (Ερ. 21) των Εκπαιδευτικών διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους εξής παράγοντες (Πίνακας 19.6):

- Την Υποκλίμακα Συγχώρησης του Εαυτού (r=0,183 p=0,026). Όσο αυξανόταν το σκορ της Υποκλίμακας Συγχώρησης του Εαυτού τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης για την επικοινωνία από τον άμεσα ανώτερο στην εργασία (ασθενής θετική συσχέτιση).

- Την Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας ($r=0,182$ $p=0,027$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Κλίμακας Αυτοσυμπόνιας τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης για την επικοινωνία από τον άμεσα ανώτερο στην εργασία (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Με τους υπόλοιπους παράγοντες δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντικά σχέση.

Πίνακας 19.7: Συσχέτιση των ειδικών ερωτήσεων – διαστάσεων ικανοποίησης από την εργασία (Β' ενότητα JCSI) με τα χαρακτηριστικά των Εκπαιδευτικών και τις Κλίμακες Συγχώρησης, Αυτοσυμπόνιας και Ενσυναίσθησης ($n=148$).

Χαρακτηριστικά και Κλίμακες	Ερ. 22		Ερ. 23		Ερ. 24	
	«Αναγνώριση από ανώτερο»		«Κατανόηση από ανώτερο»		«Καθοδήγηση από ανώτερο»	
	mean \pm sd	p value	mean \pm sd	p value	mean \pm sd	p value
Φύλο	t=0,224	0,823	t=0,635	0,526	t=1,351	0,179
- Άρρεν	2,28 \pm 1,01		2,37 \pm 0,76		2,35 \pm 0,90	
- Θήλυ	2,24 \pm 1,02		2,27 \pm 0,97		2,07 \pm 1,24	
Ηλικία (έτη)	r=-0,066	0,427	r=-0,060	0,470	r=0,029	0,725
Οικογενειακή κατάσταση	F=1,428	0,243	F=1,699	0,187	F=1,259	0,287
- Άγαμος/η	2,45 \pm 0,61		2,35 \pm 0,67		1,80 \pm 1,73	
- Έγγαμος/η	2,26 \pm 1,05		2,34 \pm 0,90		2,22 \pm 1,01	
- Διαζευγμένος/η, Χήρος/α	1,83 \pm 1,11		1,83 \pm 1,26		2,00 \pm 1,35	
Μεταπτυχιακός τίτλος	t=-1,428	0,155	t=-1,408	0,161	t=-2,267	0,030
- Ναι	2,00 \pm 1,27		2,07 \pm 1,03		1,63 \pm 1,36	
- Όχι	2,31 \pm 0,94		2,35 \pm 0,88		2,26 \pm 1,08	
Προϋπηρεσία (έτη)	r=-0,072	0,382	r=-0,028	0,739	r=0,098	0,237
Κλίμακα Συγχώρησης	r=0,172	0,037	r=0,124	0,132	r=-0,047	0,568
- Υποκλίμακα Εαυτού	r=0,243	0,003	r=0,232	0,004	r=0,075	0,365
- Υποκλίμακα Άλλων	r=0,069	0,406	r=0,006	0,939	r=-0,112	0,175
- Υποκλίμακα Καταστάσεων	r=0,117	0,157	r=0,085	0,305	r=-0,047	0,567
Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας	r=0,222	0,007	r=0,175	0,034	r=0,084	0,311
Κλίμακα Ενσυναίσθησης	r=0,104	0,208	r=0,035	0,672	r=-0,064	0,443

Ο βαθμός ικανοποίησης για την αναγνώριση από τον άμεσα ανώτερο στην εργασία (Ερ. 22) των Εκπαιδευτικών διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους εξής παράγοντες (Πίνακας 19.7):

- Την Κλίμακα Συγχώρησης ($r=0,172$ $p=0,037$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Κλίμακας Συγχώρησης τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης για την αναγνώριση από τον άμεσα ανώτερο στην εργασία (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Την Υποκλίμακα Συγχώρησης του Εαυτού ($r=0,243$ $p=0,003$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Υποκλίμακας Συγχώρησης του Εαυτού τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης για την αναγνώριση από τον άμεσα ανώτερο στην εργασία (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Την Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας ($r=0,222$ $p=0,007$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Κλίμακας Αυτοσυμπόνιας τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης για την αναγνώριση από τον άμεσα ανώτερο στην εργασία (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Με τους υπόλοιπους παράγοντες δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντικά σχέση.

Ο βαθμός ικανοποίησης για την κατανόηση από τον άμεσα ανώτερο στην εργασία (Ερ. 23) των Εκπαιδευτικών διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους εξής παράγοντες (Πίνακας 19.7):

- Την Υποκλίμακα Συγχώρησης του Εαυτού ($r=0,232$ $p=0,004$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Υποκλίμακας Συγχώρησης του Εαυτού τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης για την κατανόηση από τον άμεσα ανώτερο στην εργασία (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Την Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας ($r=0,175$ $p=0,034$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Κλίμακας Αυτοσυμπόνιας τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης για την κατανόηση από τον άμεσα ανώτερο στην εργασία (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Με τους υπόλοιπους παράγοντες δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντικά σχέση.

Ο βαθμός ικανοποίησης για την καθοδήγηση από τον άμεσα ανώτερο στην εργασία (Ερ. 24) των Εκπαιδευτικών διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους εξής παράγοντες (Πίνακας 19.7):

- Την κατοχή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ($t=-2,267$ $p=0,030$). Οι Εκπαιδευτικοί χωρίς μεταπτυχιακό τίτλο εμφάνιζαν μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης για την καθοδήγηση από τον άμεσα ανώτερο στην εργασία από τους Εκπαιδευτικούς με μεταπτυχιακό τίτλο ($2,26 \pm 1,08$ έναντι $1,63 \pm 1,36$).
- Με τους υπόλοιπους παράγοντες δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντικά σχέση.

Πίνακας 19.8: Συσχέτιση των ειδικών ερωτήσεων – διαστάσεων ικανοποίησης από την εργασία (Β' ενότητα JCSI) με τα χαρακτηριστικά των Εκπαιδευτικών και τις Κλίμακες Συγχώρησης, Αυτοσυμπόνιας και Ενσυναίσθησης (n=148).

Χαρακτηριστικά και Κλίμακες	Ερ. 25		Ερ. 26		Ερ. 27	
	«Επικοινωνία με διευθυντή»		«Επικοινωνία μεταξύ τμημάτων»		«Επικοινωνία με άλλες ειδικότητες»	
	mean ± sd	p value	mean ± sd	p value	mean ± sd	p value
Φύλο	t=1,747	0,083	t=1,273	0,205	t=-0,638	0,524
- Άρρεν	2,47 ± 0,80		2,30 ± 0,80		2,23 ± 1,00	
- Θήλυ	2,12 ± 1,17		2,08 ± 1,04		2,33 ± 0,82	
Ηλικία (έτη)	r=-0,007	0,936	r=-0,056	0,498	r=-0,140	0,090
Οικογενειακή κατάσταση	F=0,473	0,624	F=0,082	0,922	F=0,228	0,796
- Άγαμος/η	2,10 ± 1,07		2,15 ± 1,42		2,25 ± 0,97	
- Έγγαμος/η	2,27 ± 1,10		2,13 ± 0,92		2,33 ± 0,86	
- Διαζευγμένος/η, Χήρος/α	2,00 ± 0,95		2,25 ± 0,75		2,17 ± 0,84	
Μεταπτυχιακός τίτλος	t=-1,579	0,117	t=-1,265	0,208	t=-0,539	0,591
- Ναι	1,93 ± 1,20		1,93 ± 1,07		2,22 ± 0,85	
- Όχι	2,29 ± 1,05		2,19 ± 0,96		2,32 ± 0,88	
Προϋπηρεσία (έτη)	r=0,064	0,440	r=-0,042	0,614	r=-0,135	0,102
Κλίμακα Συγχώρησης	r=0,049	0,555	r=-0,023	0,786	r=0,067	0,417
- Υποκλίμακα Εαυτού	r=0,165	0,045	r=0,115	0,163	r=0,147	0,074
- Υποκλίμακα Άλλων	r=-0,038	0,646	r=-0,078	0,347	r=0,008	0,925
- Υποκλίμακα Καταστάσεων	r=0,017	0,839	r=-0,061	0,461	r=0,023	0,778
Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας	r=0,180	0,029	r=0,141	0,087	r=0,106	0,198
Κλίμακα Ενσυναίσθησης	r=0,122	0,140	r=0,007	0,936	r=-0,021	0,799

Ο βαθμός ικανοποίησης για την επικοινωνία με τον διευθυντή στην εργασία (Ερ. 25) των Εκπαιδευτικών διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους εξής παράγοντες (Πίνακας 19.8):

- Την Υποκλίμακα Συγχώρησης του Εαυτού ($r=0,165$ $p=0,045$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Υποκλίμακας Συγχώρησης του Εαυτού τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης για την επικοινωνία με τον διευθυντή στην εργασία (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Την Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας ($r=0,180$ $p=0,029$). Όσο αυξανόταν το σκορ της Κλίμακας Αυτοσυμπόνιας τόσο αυξανόταν και ο βαθμός ικανοποίησης για την επικοινωνία με τον διευθυντή στην εργασία (ασθενής θετική συσχέτιση).
- Με τους υπόλοιπους παράγοντες δεν διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντικά σχέση. Σημειώνεται ότι φαίνεται μια τάση μεγαλύτερης ικανοποίησης στους άνδρες έναντι των γυναικών ($p=0,083$) στο στατιστικό επίπεδο σημαντικότητας του 10%.

Ο βαθμός ικανοποίησης για την επικοινωνία μεταξύ των τμημάτων του σχολείου (Ερ. 26) δεν διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους παράγοντες (Πίνακας 19.8).

Σημειώνεται ότι φαίνεται μια τάση θετικής σχέσης με την Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας ($r=0,141$ $p=0,087$) στο στατιστικό επίπεδο σημαντικότητας του 10%.

Ο βαθμός ικανοποίησης για την επικοινωνία με συναδέλφους άλλων ειδικοτήτων του σχολείου (Ερ. 27) δεν διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους παράγοντες (Πίνακας 19.8). Σημειώνεται ότι φαίνεται μια τάση αρνητικής σχέσης με την ηλικία ($r=-0,140$ $p=0,090$) και θετικής σχέσης με την Υποκλίμακα Συγχώρησης του Εαυτού ($r=0,147$ $p=0,074$) στο στατιστικό επίπεδο σημαντικότητας του 10%.

Πίνακας 19.9: Συσχέτιση των ειδικών ερωτήσεων – διαστάσεων ικανοποίησης από την εργασία (Β' ενότητα JCSI) με τα χαρακτηριστικά των Εκπαιδευτικών και τις Κλίμακες Συγχώρησης, Αυτοσυμπόνιας και Ενσυναίσθησης ($n=148$).

Χαρακτηριστικά και Κλίμακες	Ερ. 28 «Επικοινωνία με εθελοντές»	
	mean \pm sd	p value
Φύλο	$t=0,473$	0,637
- Άρρεν	$2,07 \pm 0,99$	
- Θήλυ	$1,98 \pm 1,05$	
Ηλικία (έτη)	$r=-0,104$	0,207
Οικογενειακή κατάσταση	$F=0,911$	0,404

- Άγαμος/η	1,90 ± 1,11	
- Έγγαμος/η	2,06 ± 1,01	
- Διαζευγμένος/η, Χήρος/α	1,67 ± 1,15	
Μεταπτυχιακός τίτλος	t=-0,037	0,970
- Ναι	2,00 ± 1,03	
- Όχι	2,01 ± 1,03	
Προϋπηρεσία (έτη)	r=-0,119	0,150
Κλίμακα Συγχώρησης	r=0,015	0,853
- Υποκλίμακα Εαυτού	r=0,117	0,156
- Υποκλίμακα Άλλων	r=-0,036	0,661
- Υποκλίμακα Καταστάσεων	r=-0,022	0,792
Κλίμακα Αυτοσυμπόνιας	r=0,055	0,510
Κλίμακα Ενσυναίσθησης	r=-0,100	0,224

Ο βαθμός ικανοποίησης για την επικοινωνία με τους κατά καιρούς εθελοντές στην εργασία (Ερ. 28) δεν διαπιστώθηκε ότι σχετίζονταν στατιστικά σημαντικά με τους παράγοντες (Πίνακας 19.9).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΣΥΖΗΤΗΣΗ

4.1. Συμπεράσματα- Συζήτηση

Η παρούσα ερευνητική μελέτη διερεύνησε τους βαθμούς της ικανοποίησης από την εργασία, της συγχωρητικότητας, της αυτό- συμπόνιας και της ενσυναίσθησης σε δείγμα 148 Εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης που εργάζονταν σε Δημόσια Δημοτικά σχολεία στην πόλη της Λάρισας. Ως προς το φύλο (η πλειοψηφία ήταν γυναίκες), την οικογενειακή κατάσταση (οι περισσότεροι ήταν έγγαμοι), την ηλικία (μέσος όρος $45,54 \pm 8,30$ έτη), τη μεταπτυχιακή εκπαίδευση (η πλειονότητα των ερωτηθέντων δε διέθετε μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο) και τα έτη προϋπηρεσίας (σχεδόν οι μισοί εργάζονταν πάνω από 20 έτη) το δείγμα δεν ήταν ισότοπα μοιρασμένο. Σε γενικές γραμμές, οι συμμετέχοντες αξιολόγησαν θετικά την ικανοποίηση που σχετίζεται με την εργασία τους και εμφάνισαν μετρίου βαθμού συγχώρηση, αυτό- συμπόνια και ενσυναίσθηση. Για τη μέτρηση των βασικών μεταβλητών χρησιμοποιήθηκαν έγκυρα και αξιόπιστα ψυχομετρικά εργαλεία, όπου οι συντελεστές εσωτερικής συνέπειας Cronbach's α κυμάνθηκαν σε υψηλά επίπεδα $> 0,7$, καθιστώντας τα ως αξιόπιστα εργαλεία μέτρησης στην παρούσα μελέτη.

Οι εκπαιδευτικοί που έλαβαν μέρος στην παρούσα μελέτη λαμβάνουν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση από το αντικείμενο της εργασίας, τις σχέσεις με το υπόλοιπο προσωπικό ενώ ακολουθούν οι συνθήκες και το κύρος της εργασίας καθώς επίσης και ο μισθός. Μεγαλύτερη δυσαρέσκεια τους προκαλούν ο μισθός, οι συνθήκες εργασίας και οι σχέσεις με το υπόλοιπο προσωπικό. Τα ευρήματα αυτά επιβεβαιώνονται μερικώς και από άλλες μελέτες, των Zembylas και Papanastasiou (2006), Koutselios (2001), Liu και Ramsey (2008) και Locke (1996) στις οποίες κύριες πηγές ικανοποίησης ή μη από την εργασία κατέχουν οι ίδιοι παράγοντες με την παρούσα μελέτη αλλά δίνεται διαφορετική βαρύτητα στον καθένα [44], [46], [47], [48]. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο εκάστοτε κοινωνικό πλαίσιο ή τις συνθήκες που μπορεί να επικρατούν τη χρονική περίοδο που πραγματοποιήθηκαν οι μελέτες.

Στη συγκεκριμένη μελέτη βρέθηκε ότι η ενσυναίσθηση έχει θετική στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την ικανοποίηση από το αντικείμενο της εργασίας, από τη θέση που κατέχουν και από την ευχαρίστηση που προσφέρει η εργασία, ενώ βρέθηκε αρνητική στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την επίδραση της εργασίας στο χρόνο που αφιερώνουν στον εαυτό τους, στην οικογένεια αλλά και

την επίδραση της εργασίας στην ενέργεια που αφιερώνουν στην οικογένειά τους. Σε άλλες μελέτες σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση και την ενσυναίσθηση των εκπαιδευτικών όπως στη μελέτη των Stojilković et al. (2012) βρέθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί που διακατέχονται από ενσυναίσθηση είχαν πιο επιτυχημένο επαγγελματικό ρόλο [57] ενώ στη μελέτη των Kahn et al. (2006) βρέθηκε ότι η ενσυναίσθηση σε εκπαιδευτικούς με επαγγελματική εξουθένωση ήταν η μόνη διάσταση που συσχετίστηκε θετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση και βοήθησε τους εκπαιδευτικούς να απεμπλακούν συναισθηματικά από τις ψυχολογικές καταστάσεις που βίωναν και να επικεντρωθούν στην εργασία τους [58].

Όσον αφορά την αυτό- συμπόνια των εκπαιδευτικών διαπιστώθηκε θετική στατιστικά σημαντική σχέση με τον βαθμό ικανοποίησης από το αντικείμενο της εργασίας, από τη θέση που κατέχουν, από το νόημα που δίνεται στην «επιτυχία» στο χώρο εργασίας, από την ενημέρωση που λαμβάνουν γενικά από το σχολείο και για τους στόχους του σχολείου καθώς και για τη σχέση, την επικοινωνία, την αναγνώριση και την κατανόηση από τον άμεσα ανώτερό τους. Στατιστικά σημαντική σχέση αλλά αρνητική βρέθηκε με την αυτό- συμπόνια και την επίδραση της εργασίας στο χρόνο που αφιερώνουν στον εαυτό τους αλλά και στην οικογένειά τους. Σε άλλη μελέτη ωστόσο, των Heffernan et al. (2010), που αφορούσε την αυτό- συμπόνια των νοσηλευτών δεν βρέθηκε κάποιο συσχετίση μεταξύ της αυτό- συμπόνιας και της ικανοποίησης από την εργασία [59].

Η συγχώρηση και οι υποκλίμακες της συσχετίστηκαν με αρκετές από τις διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης. Η συγχώρηση συσχετίστηκε θετικά με το βαθμό ικανοποίησης από το αντικείμενο και τη θέση εργασίας, από τους «άτυπους» τρόπους επικοινωνίας μεταξύ των συναδέλφων, από την αναγνώριση της δουλειάς τους από τον άμεσα ανώτερό τους και από το βαθμό σημαντικότητας της ικανοποίησης από την εργασία, ενώ αρνητικά με την επίδραση της εργασίας τους στο χρόνο που αφιερώνουν στον εαυτό τους και στην οικογένειά τους.

Η υποκλίμακα του εαυτού συσχετίστηκε θετικά με την ικανοποίηση από το αντικείμενο της εργασίας, από το βαθμό σημαντικότητας της ικανοποίησης από την εργασία, από την πληροφόρηση που λαμβάνουν για τα επιτεύγματα του προσωπικού και την πολιτική της διοίκησης, από το νόημα που δίνουν στην «επιτυχία» στο χώρο εργασίας, από τους «άτυπους τρόπους επικοινωνίας» μεταξύ των συναδέλφων, από τη σχέση, την επικοινωνία, την αναγνώριση και την κατανόηση από τον άμεσα ανώτερό τους, ενώ αρνητικά με την επίδραση της εργασίας στο χρόνο που αφιερώνουν στον εαυτό τους, και την επίδραση της οικογένειας στην εργασία τους.

Η υποκλίμακα της συγχώρησης των άλλων συσχετίστηκε θετικά με την ικανοποίηση από το αντικείμενο της εργασίας, από τη θέση που κατέχουν και αρνητικά με την επίδραση της εργασίας στο χρόνο που αφιερώνουν στον εαυτό τους και την επίδραση της οικογένειας στην ενέργεια που αφιερώνουν στην εργασία. Τέλος, η υποκλίμακα συγχώρησης των καταστάσεων συσχετίστηκε θετικά με την ικανοποίηση από το αντικείμενο της εργασίας, τη θέση που κατέχουν και τους «άτυπους τρόπους επικοινωνίας μεταξύ των συναδέλφων.

Τα αποτελέσματα αυτά για τη συγχώρηση θα μπορούσαν να συνάδουν με τα αποτελέσματα της μελέτης των Roeser R et al. (2012) που αποδείχτηκε ότι οι εκπαιδευτικοί που καλλιεργούν τη συγχωρητικότητα και γενικά τις θετικές διαστάσεις του χαρακτήρα τους, έχουν ως αποτέλεσμα την ικανότητα να αντιμετωπίσουν το άγχος που προκαλείται κατά τη διαδικασία της διδασκαλίας, γίνονται λιγότερο ευάλωτοι στα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης [33], μπορούν να εργάζονται με μεγαλύτερη ευχαρίστηση και να διατηρούν καλύτερες σχέσεις με τα άτομα που έρχονται καθημερινά σε επαφή, δηλαδή νοιώθουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία τους.

Τέλος, σημαντικότερο εύρημα της παρούσας μελέτης αποτελεί το γεγονός ότι οι εκπαιδευτικοί παρόλο που φάνηκαν αρκετά ικανοποιημένοι από την εργασία σε όλους τους παράγοντες που μελετήθηκαν αξιολόγησαν τη σημαντικότητα των αντίστοιχων παραγόντων ως σημαντικούς σε πολύ μεγάλο βαθμό. Ειδικότερα, ο βαθμός σημαντικότητας ήταν υψηλότερος από τον αντίστοιχο βαθμό ικανοποίησης για όλες τις διαστάσεις της ικανοποίησης από την εργασία που μελετήθηκαν. Κάτι που υποδεικνύει ότι η ικανοποίηση που νοιώθουν δεν ανταποκρίνεται πλήρως σε αυτό που οι ίδιοι θα επιθυμούσαν από την εργασία τους.

Κλείνοντας είναι σημαντικό να τονιστούν ορισμένοι περιορισμοί που παρουσιάζει η παρούσα μελέτη, οι οποίοι θα πρέπει να ληφθούν υπόψη, έτσι ώστε να είναι αντικειμενικά, όσο αυτό είναι δυνατόν, τα συμπεράσματα. Το δείγμα ήταν δείγμα ευκολίας και ήταν αρκετά περιορισμένο, έτσι τα συμπεράσματα δεν μπορούν να γενικευτούν σε μεγάλο δείγμα ή πληθυσμό καθώς αφορούν το συγκεκριμένο δείγμα εκπαιδευτικών που έλαβαν μέρος στην έρευνα.

Μελλοντικές έρευνες σε μεγαλύτερο δείγμα εκπαιδευτικών με ποικίλες κλίμακες μέτρησης των μεταβλητών της επαγγελματικής ικανοποίησης, της ενσυναίσθησης, της αυτό-συμπόνιας και της συγχωρητικότητας θα μπορούσαν να δώσουν περαιτέρω διαφώτιση και μεγαλύτερη αξιοπιστία των αποτελεσμάτων.

Βιβλιογραφία

1. Eisenberg N, Strayer J. Empathy and its development. 1st Edition, 1st Volume, USA, Editor: Cambridge University Press, 1987.
2. Ματσαγγούρας Η.Γ. Θεωρία και πράξη της διδασκαλίας Τ.Β': Στρατηγικές διδασκαλίας. Η κριτική σκέψη στη διδακτική πράξη. 5^η Έκδοση, 2^{ος} Τόμος, Εκδόσεις: Gutenberg. 2005.
3. Kohut H. Introspection, empathy, and psychoanalysis. The relationship of observation method and theory. *Psyche* (Stuttg). 1971, 25(11):831-55.
4. Rogers CR. The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change. *J Consult Psychol*. 1957, 21:95-103.
5. Hoyat M. Empathy in patient- care: Antecedents, development, measurement and outcomes. 1st Edition, 1st Volume, New York, Editor: Springer, 2007.
6. Gallese V. The roots of empathy: the shared manifold hypothesis and the neural basis of intersubjectivity. *Psychopathology*. 2003, 36(4):171-80.
7. Belacchi C, Farina E. Feeling and thinking of others: affective and cognitive empathy and emotion comprehension in prosocial/ hostile preschoolers. *Aggress Behav*. 2012, 38(2):150-65.
8. Walter H. Social cognitive neuroscience of empathy: Concepts, circuits, and genes. *Emot Rev*. 2012, 4(1):9-17.
9. Eisenberg N, Miller PA. The relation of empathy to prosocial and related behaviors. *Psychol Bull*. 1987, 101(1):91-119.
10. Rankin KP, Kramer JH, Miller BL. Patterns of cognitive and emotional empathy in frontotemporal lobar degeneration. *Cogn Behav Neurol*. 2005, 18(1):28-36.
11. Benett M. The empathic healer: an endangered species?. 1st Edition, 1st Volume, Editor: Academic press, United States of America, 2001.
12. Xiao B, Imel ZE, Georgiou P, Atkins DC, Narayanan SS. Computational analysis and simulation of empathic behaviors: a survey of empathy modeling with behavioral signal processing framework. *Curr Psychiatry Rep*. 2016, 18(5):49.
13. Hogan R, Henley N. A test of the empathy- effective communication hypothesis. ERIC. 1970, 84:11-21.

14. Rogers C. A theory of therapy, personality, and interpersonal relationships, as developed in the client- centered framework. In: Psychology: a study of a science. 1st Edition, 3rd Volume, New York, Editor: McGraw Hill, 1959:184-256.
15. Rogers C. Empathic: an unappreciated way of being. *Couns Psychol.* 1975, 5:2-10.
16. Feshbach ND, Feshbach S. Empathy and Education. In: The social neuroscience of empathy. 1st Edition, 1st Volume, USA, Editor: MIT Press, 2009:85-97.
17. Woolfolk A. Educational psychology in teacher education. *Educ Psychol.* 2000, 35(4):257-270.
18. Enright RD, Freedman S, Rique J. Forgiveness: a development view. *J Moral Educ.* 1992, 21:99-114.
19. McCullough M, Pargament K, Thoresen C. Forgiveness: theory, research and practice. 1st Edition, 1st Volume, New York London, Editor: The Guilford Press, 2000:1-14.
20. Menahem S, Love M. Forgiveness in psychotherapy: the key to healing. *J Clin Psychol.* 2013, 69(8):829-35.
21. McNulty JK, Russell VM. Forgive and forget, or forgive and regret? Whether forgiveness leads to less or more offending depends on offender agreeableness. *Pers Soc Psychol Bull.* 2016, 42(5):616-31.
22. Akhtar S. Forgiveness: origins, dynamics, psychopathology, and technical relevance. *Psychoanal Q.* 2002, 71(2):175-212.
23. Recine AG, Werner JS, Recine L. Concept analysis of forgiveness with a multi- cultural emphasis. *J Adv Nurs,* 2007, 59(3):308-16.
24. Enright RD. Counselling within the forgiveness triad: on forgiving, receiving, forgiveness and self- forgiveness. *Couns Val.* 1996, 40(2):107-126.
25. Mullet E, Riviére S, Muñoz Sastre MT. Cognitive processes involved in blame and blame like- judgements and in forgiveness and forgiveness like- judgments. *Am J Psychol.* 2007, 120(1):25-46.
26. Cheng ST, Yim YK. Age differences in forgiveness: the role of future time perspective. *Psychol Aging.* 2008, 23(3):676-80.
27. Weiner B, Graham S, Peter O, Zmuidinas M. Public confession and forgiveness. *J Person.* 1991, 59:281-312.
28. Coyle CT, Enright RD. Forgiveness intervention with post-abortion men. *J Consult Clin Psychol.* 1997, 65(6):1042-6.

29. Thoresen CE, Harris AHS, Luskin F. Forgiveness and health: An unanswered question. In: *Forgiveness: Theory, research, and practice*. 1st Edition, 1st Volume, New York London, Editor: The Guilford Press, 2000:254–280.
30. Taussaint L, Williams D, Musick M, Everson S. Forgiveness and health: age differences in a U.S. probability sample. *J Adult Develop*. 2001, 8(4):249-257.
31. Mohammadpour R, Balaghat S. The study of relationship between teachers' personal characteristics and their forgiveness. *Europ J Hum Soc Sci*. 2013, 22(1):1160-73.
32. Chan D. Subjective well- being of Hong Kong Chinese teachers: The contribution of gratitude, forgiveness and the orientations to happiness. Elsevier. 2013, 32:22-30.
33. Roeser R, Skinner E, Beers J, Jennings P. Mindfulness training and teachers; professional development: an emerging area of research and practice. *Child Develop Perspect*. 2012, 6(2):167-173.
34. Nussbaum M. *Upheavals of thought: the intelligence of emotions*. 1st Edition, 1st Volume, USA, Editor: Cambridge University Press, 2001.
35. Neff K. The development and validation of a scale of measure self- compassion. *Self Identity*. 2003, 2(3):223-250.
36. Neff KD, Germer CK. A pilot study and randomized controlled trial of the mindful self-compassion program. *J Clin Psychol*. 2013, 69(1):28-44.
37. Muris P, Meesters C, Pierik A, de Koch B. Good for the self: self- compassion and other self-related constructs in relation to symptoms of anxiety and depression in non- clinical youths. *J Child Fam Stud*. 2016, 25:607-617.
38. Germer CK. *The mindful path to self-compassion: Freeing yourself from destructive thoughts and emotions*. 1st Edition, 1st Volume, New York, Editor: Guilford Press, 2009.
39. Neff KD, Vonk R. Self- compassion versus global self- esteem: two different ways of relating oneself. *J Pers*. 2009, 77(1):23-50.
40. Neff KD. Self- compassion, self- esteem and well- being. *Soc Pers Compass*. 2011, 5(1):1-12.
41. Yarnell LM, Neff KD. Self- compassion, interpersonal conflict resolutions and well- being. *Self Ident*. 2013, 12(2):146-159.
42. PLOS One Staff. Correlation: the role of self- compassion in buffering symptoms of depression in general population. *PLoS One*. 2015, 10(10):e0142027.
43. Judge TA, Thoresen CJ, Bobo JE, Patton GK. The job satisfaction- job performance relationship: a qualitative and quantitative review. *Psychol Bull*. 2001, 127(3):376-407.
44. Locke E. What is job satisfaction?. *Org Behav Human Perform*. 1969, 4:309-336.

45. Hoppock R, Spiegler S. Job satisfaction. *NVGA*. 1938, 16(7):636-643.
46. Zembylas M, Papanastasiou E. Sources of teacher job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus. *J Comp Educ*. 2006, 36(2):229-247.
47. Koutsellos AD. Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *Intern J Educ Management*. 2001, 15(7):354-358.
48. Liu XS, Ramsey J. Teachers' job satisfaction: analyses of the teacher follow-up survey in the United States for 2000-2001. *J Teach Educ*. 2008, 24(5):1173-1184.
49. Dinham S, Scott C. A three domain of teacher and school executive satisfaction. *J Educ Administration*. 1998, 36(4):362-378.
50. Battey BW. Manual for Job- Communication Satisfaction- Importance (JCSI) Questionnaire. 1st Edition, 1st Volume, USA, Editor: Kindle, 2010.
51. Gouva M, Paschou A, Kaltsouda A, Kotrostiou E. Reliability and validity of the Greek version of the Job- Communication Satisfaction Importance (JCSI). *Interscientific Healthcare*. 2010.
52. Thomson LY, Snyder CR. Measuring Forgiveness. In: Shane J. Lopez & C.R. Snyder (Editors). *Positive psychological assessments: A handbook of models and measures*. 1st Edition, 1st Volume, Washington DC US, Editor: American Psychological Association, 2003:301-312.
53. Thomson LY, Snyder CR, Hoffman L, et al.,. Dispositional forgiveness of self, others and situations. *J Pers*. 2005, 73(2):313-359.
54. Neff KD. The development and validation of a scale to measure self- compassion. *Self Identity*. 2003, 2:223-250.
55. Mantzios M, Wilson C, Giannou K. Psychometric properties of the Greek versions of Self- Compassion Scale and Mindful Attention and Awareness Scale. *Mindfulness*. 2013, 1-10.
56. Spreng RN, McKinnon MC, Mar RA, Levine R. The Toronto Empathy Questionnaire: scale development and validation of a factor- analytic solution to multiple empathy measures. *J Press Assess*. 2009, 91(1):62-71.
57. Stojilković S, Djigić G, Zlatković B. Empathy and Teachers' role. Elsevier. 2012, 69:960-966.
58. Kahn J, Schneider K, Jekins- Henkelman T, Moyle L. Emotional social support and job burnout among high-school teachers: is it all due to dispositional affectivity?. *J. Organiz Behav*. 2006, 27:793-807.
59. Heffernan M, Quinn Griffin MT, Sister Rita McNulty, Fitzpatrick JJ. Self- compassion and emotional intelligence in nurses. *Int J Nurs Pract*. 2010, 16(4):366-73.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΘΕΜΑ: Η ενσυναίσθηση, η συγχωρητικότητα και η αυτό- συμπόνια των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και η σχέση τους με την επαγγελματική τους ικανοποίηση.

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Η ανωτέρω μελέτη αφορά τη διερεύνηση της ενσυναίσθησης, της συγχωρητικότητας και της αυτό- συμπόνιας σας και του τόπου που επιδρούν την ικανοποίηση που νοιώθετε από την εργασία σας.

Η μελέτη διεξάγεται στα πλαίσια του ΠΜΣ «Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας».

Η συμμετοχή και η υποστήριξή σας στη συγκεκριμένη μελέτη είναι εξαιρετικά σημαντική. Τα στοιχεία και οι απαντήσεις των ερωτηματολογίων είναι αυστηρά ανώνυμα και εμπιστευτικά και τα αποτελέσματα που θα προκύψουν θα χρησιμοποιηθούν αυστηρά και μόνο από τη συγκεκριμένη ερευνητική ομάδα και για τους σκοπούς της συγκεκριμένης μελέτης.

Σας ευχαριστώ για την βοήθεια και συμμετοχή σας

Καλφούντζου Χρυσούλα, μεταπτυχιακή φοιτήτρια

A) ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:/...../2016

ΗΛΙΚΙΑ: **ΦΥΛΟ:** ΑΝΔΡΑΣ
ΓΥΝΑΙΚΑ

1. ΕΠΙΠΕΔΟ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ:

ΜΑΣΤΕΡ.....
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ.....

2. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ:

ΑΓΑΜΟΣ/Η.....
ΕΓΓΑΜΟΣ/Η.....
ΔΙΕΖΕΥΓΜΕΝΟΣ/Η.....
ΧΗΡΟΣ/Α.....

3. ΠΟΣΑ ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ

0-5.....

5-10.....

10-15.....

15-2.....

ΠΑΝΩ ΑΠΟ 20.....

4 ΕΙΣΤΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΙ ΑΠΟ:

I) το αντικείμενο εργασίας σας:

ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

II) τη θέση εργασίας σας:

ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

5. ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ ΟΙ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΔΟΥΛΕΙΑΣ ΣΑΣ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΑΡΝΗΤΙΚΑ ΤΟ ΧΡΟΝΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΝΕΡΓΕΙΑ ΠΟΥ ΑΦΙΕΡΩΝΕΤΕ

I) στον εαυτό σας:

ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

II) στην οικογένειά σας:

ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

6. ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ ΟΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΣΑΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΑΡΝΗΤΙΚΑ ΤΟ ΧΡΟΝΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΝΕΡΓΕΙΑ ΠΟΥ ΑΦΙΕΡΩΝΕΤΕ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ;

ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

7. ΠΟΙΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ;

A) ΦΥΛΟ _____

B) ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΠΟΥΔΩΝ _____

Γ) ΗΛΙΚΙΑ _____

Δ) ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑ _____

Ε) ΑΛΛΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ:.....

B) Εργαλείο μέτρησης – αξιολόγησης της ικανοποίησης από την εργασία : Job – Communication Satisfaction Importance (JCSI)

ΟΔΗΓΙΕΣ

Οι ερωτήσεις που θα συναντήσετε στη συνέχεια αφορούν την ικανοποίηση που αντλούμε και τη σπουδαιότητα που αποδίδουμε σε διάφορους τομείς της εργασίας μας. Κάτω από κάθε πρόταση υπάρχει μια βαθμολογία από το -3 έως το +3.

Παρακαλούμε, βάλτε σε κύκλο τον αριθμό που αντιστοιχεί στην απάντησή σας.

1. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τη δουλειά σας;

Καθόλου ικανοποιημένος/η -3 -2 -1 0 1 2 3 Απολύτως ικανοποιημένος/η

2. Πόσο σημαντική είναι για εσάς η ικανοποίηση που αντλείτε από τη δουλειά σας;

Καθόλου σημαντική -3 -2 -1 0 1 2 3 Απολύτως σημαντική

3. Πόσο επιτυχημένος/η νομίζετε ότι είστε στη δουλειά σας;

Καθόλου επιτυχημένος/η -3 -2 -1 0 1 2 3 Απολύτως επιτυχημένος/η

Παρακαλούμε, βάλτε σε κύκλο τον αριθμό που αντιστοιχεί στο βαθμό τόσο της **ικανοποίησης** που νιώθετε όσο και της **σπουδαιότητας** που αποδίδετε στο θέμα που περιγράφει κάθε ερώτηση.

4. Πώς νιώθετε σε σχέση με την ενημέρωση που λαμβάνετε από το διευθυντή σας, για ό,τι συμβαίνει στο

χώρο εργασίας σας γενικά;								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
5. Πώς νιώθετε σε σχέση με την πληροφόρηση που λαμβάνετε για τους στόχους του σχολείου, όπου εργάζεστε;								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
6. Πώς νιώθετε σε σχέση με την πληροφόρηση που λαμβάνετε για τα επιτεύγματα του προσωπικού στο χώρο εργασίας σας;								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
7. Πώς νιώθετε σε σχέση με την πληροφόρηση που λαμβάνετε για την πολιτική που ακολουθεί η διοίκηση του σχολείου και αφορά την ομάδα σας;								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
8. Πώς νιώθετε σε σχέση με τους 'τυπικούς' τρόπους επικοινωνίας (π.χ. γραπτή πληροφόρηση, επίσκεψη, κλπ.) μεταξύ των εκπαιδευτικών;								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
9. Πώς νιώθετε σε σχέση με το νόημα που δίνεται στην 'επιτυχία' στο χώρο εργασίας σας;								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
10. Πώς νιώθετε σε σχέση με τις προκλήσεις που προσφέρει η δουλειά σας;								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
11. Πώς νιώθετε σε σχέση με το πόσο πολύ σας αρέσει η δουλειά σας;								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
12. Πώς νιώθετε σε σχέση με το βαθμό που χρησιμοποιείτε τις ικανότητές σας στο χώρο εργασίας σας;								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
13. Πώς νιώθετε σε σχέση με την εκπαίδευση και την εμπειρία που σας παρέχει η δουλειά σας;								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
14. Πώς νιώθετε για τις σχέσεις με τους συναδέλφους στο σχολείο, όπου εργάζεστε;								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
15. Πώς νιώθετε σε σχέση με τη βοήθεια που προσφέρεται στη δουλειά από τους συναδέλφους σας;								

Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
16. Πώς νιώθετε σε σχέση με τη φιλικότητα των συναδέλφων σας στη δουλειά;								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
17. Πώς νιώθετε για την αξία του να σχετίζεστε με τους συναδέλφους σας και με την υπηρεσία γενικά;								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
18. Πώς νιώθετε για τους 'άτυπους' τρόπους επικοινωνίας (π.χ. προφορικές οδηγίες) μεταξύ των συναδέλφων στο χώρο εργασίας σας;								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
19. Πώς νιώθετε για τη σχέση σας με τον άμεσα ανώτερό σας στη δουλειά;								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
20. Πώς νιώθετε για την επικοινωνία που έχετε με τον άμεσα ανώτερό σας στη δουλειά;								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
21. Πώς νιώθετε για την επικοινωνία που έχει ο άμεσα ανώτερός σας μαζί σας στη δουλειά;								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
22. Πώς νιώθετε σε σχέση με την αναγνώριση της δουλειά σας από τον άμεσα ανώτερό σας;								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
23. Πώς νιώθετε σε σχέση με το βαθμό που ο άμεσα ανώτερός σας δείχνει να σας ακούει και να σας καταλαβαίνει;								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
24. Πώς νιώθετε για τον τρόπο που ο άμεσα ανώτερός σας, σας δίνει οδηγίες και σας κατευθύνει στη δουλειά σας;								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
25. Πώς νιώθετε σε σχέση με την επικοινωνία που έχετε με το διευθυντή της υπηρεσίας, όπου εργάζεστε;								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
26. Πώς νιώθετε σε σχέση με την επικοινωνία που υπάρχει μεταξύ των τμημάτων του σχολείου, όπου εργάζεστε;								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η

Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
27. Πώς νιώθετε σε σχέση με την επικοινωνία που έχετε με συναδέλφους άλλων ειδικοτήτων (π.χ. καθηγητές Ξένων γλωσσών, μουσικής κ.α.);								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
28. Πώς νιώθετε σε σχέση με την επικοινωνία που υπάρχει με τους κατά καιρούς εθελοντές (αν υπάρχουν);								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό

Παρακαλούμε, απαντήσετε στις ερωτήσεις που ακολουθούν, βάζοντας σε κύκλο **μια ή περισσότερες** από τις απαντήσεις που δίνονται.

29. Ποιοι τομείς της δουλειάς σας είναι εκείνοι που σας προσφέρουν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση;

- A) Το αντικείμενο της δουλειάς μου Δ) Οι σχέσεις μου με το υπόλοιπο προσωπικό
 B) Η θέση που κατέχω E) Ο μισθός μου
 Γ) Το κύρος της δουλειάς μου ΣΤ) Οι συνθήκες εργασίας
 Ζ) Άλλο:.....

30. Ποιοι τομείς της δουλειάς σας είναι εκείνοι που σας δυσαρεστούν περισσότερο;

- A) Το αντικείμενο της δουλειάς μου Δ) Οι σχέσεις μου με το υπόλοιπο προσωπικό
 B) Η θέση που κατέχω E) Ο μισθός μου
 Γ) Το κύρος της δουλειάς μου ΣΤ) Οι συνθήκες εργασίας
 Ζ) Άλλο:.....

31. Ποια νομίζετε ότι είναι η πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς σας;

- A) Η μάθηση των μαθητών Δ) Οι σχέσεις μου με το υπόλοιπο προσωπικό
 B) Το 'ευχαριστώ' των μαθητών E) Ο μισθός μου
 Γ) Το κύρος της δουλειάς μου ΣΤ) Οι συνθήκες εργασίας
 Ζ) Άλλο:.....

32. Ποια αλλαγή στη δουλειά σας νομίζετε ότι θα σας έκανε να νιώθετε μεγαλύτερη ικανοποίηση;

- A) Το αντικείμενο της δουλειάς μου E) Ο μισθός μου
 B) Η θέση που κατέχω ΣΤ) Οι συνθήκες εργασίας

Γ) το σχολείο, όπου εργάζομαι

Ζ) Ο προϊστάμενός μου

Δ) Οι σχέσεις μου με το υπόλοιπο προσωπικό

Η) Άλλο:.....

Γ) ΚΛΙΜΑΚΑ HEARTLAND ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΓΧΩΡΗΣΗ (Thompson et al., 2005; Heartland Forgiveness Scale; HFS)

Στην πορεία της ζωής μας μπορεί να συμβούν αρνητικά γεγονότα, είτε εξαιτίας δικών μας πράξεων, είτε εξαιτίας των πράξεων άλλων ανθρώπων, είτε και λόγω περιστάσεων που δεν μπορούμε να τις ελέγξουμε. Για κάποιο διάστημα μετά από τα γεγονότα αυτά, μπορεί να έχουμε ακόμη αρνητικές σκέψεις ή αισθήματα για τον εαυτό μας, για τους άλλους ή για την κατάσταση. Σκεφτείτε ποιες είναι οι χαρακτηριστικές σας αντιδράσεις σε τέτοια αρνητικά γεγονότα.

Με βάση την 7-βαθμη κλίμακα που σας δίνεται παρακάτω, σημειώστε τον αριθμό που θεωρείτε ότι περιγράφει καλύτερα τον τρόπο με τον οποίο συνηθίζετε να αντιδράτε στον τύπο της αρνητικής κατάστασης που περιγράφει η πρόταση αυτή.

Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Παρακαλώ, να είστε όσο το δυνατό πιο ειλικρινείς στις απαντήσεις σας.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Σχεδόν πάντα

Πιο συχνά

Πιο συχνά

Σχεδόν πάντα

λάθος για μένα

λάθος για μένα

αληθινή για μένα

αληθινή για μένα

---- 1. Παρόλο που στην αρχή νιώθω άσχημα όταν τα θαλασσώνω, με τον καιρό μπορώ να χαλαρώσω κάπως.

---- 2. Κρατώ κακία στον εαυτό μου για τα αρνητικά πράγματα που έχω κάνει.

---- 3. Το ότι μαθαίνω από τα άσχημα πράγματα που έχω κάνει, με βοηθά να τα ξεπεράσω.

---- 4. Είναι, πράγματι, πολύ δύσκολο για μένα να αποδεχτώ τον εαυτό μου από τη στιγμή που τα έχω κάνει θάλασσα.

---- 5. Με τον καιρό, κατανοώ τον εαυτό μου για τα σφάλματα που έχω κάνει.

---- 6. Δε σταματώ να κριτικάρω τον εαυτό μου για αρνητικά πράγματα που έχω νιώσει, έχω σκεφτεί, έχω πει ή έχω κάνει.

---- 7. Τιμωρώ συνέχεια έναν άνθρωπο που έχει κάνει κάτι το οποίο νομίζω ότι είναι λάθος.

---- 8. Με τον καιρό, κατανοώ τους άλλους για τα σφάλματα που έχουν κάνει.

---- 9. Παραμένω πολύ σκληρός με τους άλλους που με έχουν πληγώσει.

---- 10. Παρόλο που κάποιοι με έχουν πληγώσει στο παρελθόν, τελικά, είμαι ικανός να αντιληφθώ ότι είναι καλοί άνθρωποι.

---- 11. Αν κάποιοι μου φέρονται άσχημα, συνεχώς σκέφτομαι άσχημα γι' αυτούς.

---- 12. Όταν κάποιος με απογοητεύσει, μπορώ, τελικά, να το ξεπεράσω.

---- 13. Όταν τα πράγματα δεν πηγαίνουν καλά για λόγους που δεν μπορεί να τους ελέγξει κανείς, φορτώνομαι, κυριολεκτικά, με αρνητικές σκέψεις για το γεγονός αυτό.

- 14. Με τον καιρό, μπορώ να κατανοήσω τις κακές στιγμές στη ζωή μου.
- 15. Αν είμαι απογοητευμένος από ανεξέλεγκτες καταστάσεις στη ζωή μου, κάνω συνεχώς αρνητικές σκέψεις σχετικά με τις καταστάσεις αυτές.
- 16. Τελικά, βρίσκω την ισορροπία με τις άσχημες καταστάσεις της ζωής μου.
- 17. Μου είναι, πράγματι, δύσκολο να αποδεχτώ αρνητικές καταστάσεις για τις οποίες δε φταίει κανείς.
- 18. Τελικά, ξεπερνώ τις αρνητικές σκέψεις για τις άσχημες καταστάσεις που είναι πέρα απ' τον έλεγχό μας

Δ) ΚΛΙΜΑΚΑ ΑΥΤΟΣΥΜΠΟΝΙΑΣ

Παρακαλώ διαβάστε κάθε πρόταση προσεκτικά πριν απαντήσετε. **Βάλτε έναν αριθμό από το 1 έως το 5 για κάθε πρόταση για να προσδιορίσετε πόσο συχνά συμπεριφέρεστε με αυτόν τον τρόπο.**

1= σχεδόν ποτέ, 2= μερικές φορές, 3= ενδιάμεσα, 4= συχνά, 5= σχεδόν πάντα

1.	Αποδοκιμάζω και κατακρίνω τα ελαττώματα και τα μειονεκτήματά μου.	
2	Όταν αισθάνομαι θλιμμένος/η, τείνω να εστιάζω υπερβολικά την προσοχή μου σε όλα αυτά που πηγαίνουν στραβά.	
3	Όταν τα πράγματα πηγαίνουν στραβά, βλέπω τις δυσκολίες μου σαν κομμάτι της ζωής που το περνούν όλοι.	
4	Όταν σκέφτομαι τα μειονεκτήματά μου, αισθάνομαι ότι είμαι ξεκομμένος/η από τον υπόλοιπο κόσμο.	
5	Προσπαθώ να δίνω αγάπη στον εαυτό μου όταν πονάω συναισθηματικά.	
6	Όταν αποτυγχάνω σε κάτι προσωπικά σημαντικό, κατακλύζομαι από συναισθήματα ανεπάρκειας.	
7	Όταν είμαι μελαγχολικός/η και απογοητευμένος/η, υπενθυμίζω στον εαυτό μου ότι υπάρχουν κι άλλοι άνθρωποι στον κόσμο που αισθάνονται όπως κι εγώ.	
8	Όταν περνώ δύσκολες στιγμές, γίνομαι αυστηρός/η με τον εαυτό μου.	
9	Όταν κάτι με αναστατώσει, προσπαθώ να μετριάσω τα συναισθήματά μου.	
10	Όταν αισθάνομαι ανεπαρκής για κάποιο λόγο, σκέφτομαι ότι οι περισσότεροι άνθρωποι έχουν συναισθήματα ανεπάρκειας.	
11	Δεν ανέχομαι, ούτε έχω υπομονή με πτυχές της προσωπικότητάς μου που δε συμπαθώ.	
12	Όταν περνώ δύσκολες στιγμές, δίνω στον εαυτό μου τη φροντίδα και τη στοργή που έχει ανάγκη	
13	Όταν αισθάνομαι θλιμμένος/η, αισθάνομαι επίσης ότι οι περισσότεροι άνθρωποι είναι πιθανότατα πιο ευτυχισμένοι από εμένα.	
14	Όταν συμβεί κάτι επίπονο, προσπαθώ να δω την κατάσταση ψύχραιμα και	

	ισορροπημένα.	
15	Προσπαθώ να δω τις αποτυχίες μου ως μέρος της ανθρώπινης φύσης.	
16	Όταν βλέπω πτυχές του εαυτού μου που δε συμπαθώ, τα βάζω με τον εαυτό μου.	
17	Όταν αποτυγχάνω σε κάτι σημαντικό για εμένα, προσπαθώ να δω τα πράγματα από όλες τις πλευρές.	
18	Όταν αγωνίζομαι πραγματικά για κάτι, αισθάνομαι ότι άλλοι μάλλον βρίσκονται σε πιο ευνοϊκή θέση.	
19	Είμαι καλός/ή με τον εαυτό μου όταν περνώ δοκιμασίες.	
20	Όταν κάτι με αναστατώσει, με παρασύρουν τα συναισθήματά μου.	
21	Μπορώ να γίνω λίγο ψυχρός/η προς τον εαυτό μου όταν δοκιμάζομαι.	
22	Όταν αισθάνομαι θλιμμένος/η, προσπαθώ να προσεγγίσω τα συναισθήματά μου με περιέργεια και ειλικρίνεια.	
23	Είμαι ανεκτικός με τα ελαττώματα και τις ανεπάρκειές μου.	
24	Όταν συμβεί κάτι επίπονο, μεγαλοποιώ το γεγονός δίνοντας του υπερβολικές διαστάσεις.	
25	Όταν αποτυγχάνω σε κάτι σημαντικό για εμένα, αισθάνομαι μόνος/η στην αποτυχία μου.	
26	Προσπαθώ να δείχνω υπομονή και κατανόηση στις πτυχές της προσωπικότητάς μου που δε συμπαθώ.	

Ε) ΚΛΙΜΑΚΑ ΕΝΣΥΝΑΙΣΘΗΣΗΣ

Παρακάτω υπάρχει μια λίστα με καταστάσεις. Παρακαλώ διαβάστε προσεκτικά κάθε κατάσταση και σημειώστε πόσο συχνά αισθάνεστε ή ενεργείτε με τον τρόπο που περιγράφεται. **Κυκλώστε** την απάντησή σας στη φόρμα απαντήσεων. Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις ή παραπλανητικές ερωτήσεις. Παρακαλώ, απαντήστε κάθε ερώτηση όσο πιο ειλικρινά μπορείτε.

	Ποτέ	Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Πάντα
1. Όταν κάποιος ενθουσιάζεται, τείνω να ενθουσιάζομαι κι εγώ.	0	1	2	3	4
2. Οι ατυχίες των άλλων <u>δεν</u> με ενοχλούν ιδιαίτερα.	0	1	2	3	4
3. Όταν συμπεριφέρονται με ασέβεια σε κάποιο άτομο αναστατώνομαι.	0	1	2	3	4
4. <u>Δεν</u> συμμερίζομαι τη χαρά κάποιου ατόμου που βρίσκεται κοντά μου.	0	1	2	3	4
5. Χαίρομαι να κάνω τους άλλους ανθρώπους να νιώθουν καλύτερα.	0	1	2	3	4

6. Έχω τρυφερά συναισθήματα και νοιάζομαι για τους ανθρώπους που είναι λιγότερο τυχεροί από μένα.	0	1	2	3	4
7. Όταν ένας φίλος αρχίζει να μου μιλά για τα προβλήματά του/της, προσπαθώ να αλλάξω συζήτηση.	0	1	2	3	4
8. Μπορώ να καταλάβω πότε οι άλλοι είναι λυπημένοι ακόμη και αν δεν μου το πουν.	0	1	2	3	4
9. Ανακαλύπτω ότι συντονίζομαι με τα συναισθήματα των άλλων.	0	1	2	3	4
10. Δεν συμπονώ τους ανθρώπους που ευθύνονται οι ίδιοι για τις σοβαρές τους ασθένειες.	0	1	2	3	4
11. Αναστατώνομαι/ταράζομαι όταν κάποιος κλαίει.	0	1	2	3	4
12. Δεν ενδιαφέρομαι πραγματικά για το πώς νοιώθουν οι άλλοι.	0	1	2	3	4
13. Νοιώθω μια ισχυρή παρότρυνση να βοηθήσω κάποιο άτομο που φαίνεται αναστατωμένο.	0	1	2	3	4
14. Δεν στεναχωριέμαι για κάποιο άτομο που το μεταχειρίζονται άδικα.	0	1	2	3	4
15. Θεωρώ χαζό οι άνθρωποι να καίνε από ευτυχία.	0	1	2	3	4
16. Όταν βλέπω να εκμεταλλεύονται κάποιο άτομο, νιώθω την ανάγκη να το προστατεύσω.	0	1	2	3	4

