

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ

Διπλωματική εργασία της Φοιτήτριας
Ευανθίας Παπαδοπούλου του Ιωάννη
ΑΕΜ: 0701006

Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΘΥΜΙΑΣ ΓΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΗ ΣΤΗΝ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ
ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΓΥΜΝΑΣΤΗΡΙΩΝ

Επιβλέπων καθηγητής: Αθανάσιος Κουστέλιος

ΤΡΙΚΑΛΑ
Σεπτέμβριος 2005

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τους εργαζόμενους στα γυμναστήρια των Τρικάλων, της Καρδίτσας, της Λάρισας και της Σπάρτης που βοήθησαν να γίνει η έρευνα αυτή, συμπληρώνοντας τα ερωτηματολόγια καθώς και την οικογένειά μου για την συμπαράσταση της.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες στον κ. Ν. Τσιγγίλη, στον κ. Α Κουστέλιο και στον κ. Β. Γραμματικόπουλο, για την πολύτιμη βοήθειά τους καθόλη τη διάρκεια συγγραφής της εργασίας.

Σεπτέμβριος 2005

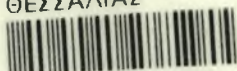
Παπαδοπούλου Ευανθία



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗΣ & ΠΑΡΟΡΘΩΣΗΣ
ΕΙΔΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΗ «ΓΚΡΙΖΑ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ»

Αριθ. Εισ.: 4692/1
Ημερ. Εισ.: 01-11-2005
Δωρεά:
Ταξινόμησης Κωδικός: ΠΤ - ΤΕΦΛΑ
2005
ΠΑΠ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ



004000077680

Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	3
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	4
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	
- Συμμετέχοντες.....	13
- Όργανα μέτρησης.....	14
- Κοινωνική αποδοχή.....	15
- Διαδικασία μέτρησης.....	15
- Στατιστική ανάλυση.....	16
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	16
ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....	17
Βιβλιογραφία.....	20
Παράρτημα: Ερωτηματολόγιο Έρευνας.....	25

Περίληψη

Σκοπός της εργασίας ήταν να μετρήσει και να εξετάσει την επαγγελματική εξουθένωση καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονταν σε ιδιωτικά γυμναστήρια. Επιπλέον σκοπός ήταν να διαπιστωθεί αν υπάρχει σχέση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης και της κοινωνικής αποδοχής. Ειδικά ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν από 120 καθηγητές φυσικής αγωγής, οι οποίοι εργάζονταν σε ιδιωτικά γυμναστήρια. Από αυτούς οι 53 ήταν άνδρες (44.2%) και 67 γυναίκες (55.8%). Οι ηλικίες των συμμετεχόντων κυμαίνονταν από 20 ετών έως 45 ετών (M.O. = 28.72 χρόνια και T.A. = 5.10). Ως όργανο μέτρησης χρησιμοποιήθηκε το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Maslach Burnout Inventory, MBI, Maslach & Jackson, 1986) για να μετρήσει την εξουθένωση στην εργασία, ενώ η συντομευμένη μορφή της κλίμακας Marlowe-Crowne (Reynolds, 1982) χρησιμοποιήθηκε για την αξιολόγηση της κοινωνικής αποδοχής. Από τα αποτελέσματα βρέθηκε ότι το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης ήταν χαμηλό και ότι η επαγγελματική εξουθένωση συνδέεται με την κοινωνική αποδοχή. Μελλοντικές έρευνες θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τη σχέση που υπάρχει μεταξύ επαγγελματικής εξουθένωσης και της επιθυμίας για κοινωνική αποδοχή.

Λέξεις-κλειδιά: επαγγελματική εξουθένωση, κοινωνική αποδοχή, συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση

Εισαγωγή

Η γνώση για την επαγγελματική εξουθένωση αυξήθηκε κυρίως τις τελευταίες δύο δεκαετίες. Ο όρος επαγγελματική εξουθένωση χρησιμοποιήθηκε αρχικά από τον Freudenberger (1974), ο οποίος παρατήρησε διάφορα συμπτώματα κόπωσης που παρουσιάστηκαν σε ανθρώπους που εργάζονταν σε χώρους ψυχικής υγείας. Από τότε ένας μεγάλος αριθμός επιστημόνων άρχισε να ασχολείται με τη μελέτη αυτού του φαινομένου. Ωστόσο, παρά τις πολλές έρευνες στο χώρο αυτό, οι επιστήμονες δεν μπόρεσαν να καταλήξουν σε έναν ορισμό κοινά αποδεκτό.

Για το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης έχουν χρησιμοποιηθεί διάφορες προσεγγίσεις, με αποτέλεσμα οι ορισμοί που έχουν δοθεί να μην συμφωνούν απόλυτα μεταξύ τους. Όπως τόνισε και ο Κάντας (1996), οι διάφοροι ορισμοί που δίνονται για την επαγγελματική εξουθένωση αποσκοπούν κυρίως στο να διαχωρίσουν επαρκώς την έννοια αυτή από το επαγγελματικό άγχος. Η επαγγελματική εξουθένωση θεωρείται ότι είναι μια μορφή παρατεταμένου επαγγελματικού άγχους, που ξεπερνά τα όρια αντοχής ή τις δυνατότητες του ατόμου να το αντιμετωπίσει. Για να εξηγήσουν τα αίτια της επαγγελματικής εξουθένωσης, οι Αναγνωστόπουλος και Παπαδάτου (1992) ταξινόμησαν τις διάφορες προσεγγίσεις σε τρεις κατηγορίες:

α) σε αυτές που εξηγούν την επαγγελματική εξουθένωση ως αποτέλεσμα των αντίξων συνθηκών εργασίας

β) σε αυτές που εξηγούν την επαγγελματική εξουθένωση ως αποτέλεσμα συγκεκριμένων περιβαλλοντικών συνθηκών της εργασίας, και

γ) σε αυτές που εξηγούν την επαγγελματική εξουθένωση τονίζοντας τη σημασία των ατομικών παραγόντων.

Ίσως ο πιο αποδεκτός ορισμός είναι αυτός που διατυπώθηκε από την Maslach (1982). Με τον όρο «επαγγελματική εξουθένωση» περιέγραψε ένα σύνδρομο σωματικής και ψυχικής εξάντλησης, στα πλαίσια του οποίου ο εργαζόμενος χάνει το ενδιαφέρον και τα θετικά συναισθήματα που είχε για τους πελάτες (ανθρώπους που εξυπηρετεί), παύει να είναι ικανοποιημένος από τη δουλειά και την απόδοσή του, και αναπτύσσει μια αρνητική εικόνα για τον εαυτό του.

Σύμφωνα με τους Maslach και Jackson (1986), οι τρεις παράγοντες που συνθέτουν την επαγγελματική εξουθένωση είναι:

α) Η συναισθηματική εξάντληση, που εκδηλώνεται με μια αίσθηση ψυχικής κόπωσης του εργαζόμενου, ο οποίος δεν διαθέτει πια την απαραίτητη ενέργεια για να επενδύσει στη δουλειά του.

β) Η αποπροσωποποίηση, που εκδηλώνεται με την απομάκρυνση του ατόμου από τους πελάτες και με την ανάπτυξη απρόσωπων σχέσεων μαζί τους.

γ) Η έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων, που εκδηλώνεται με την μείωση της απόδοσης του και την παραίτηση του από κάθε προσπάθεια αποτελεσματικού χειρισμού των προβλημάτων των πελατών του.

Όπως τονίζουν οι Παπαδάτου και Αναγνωστόπουλος (1995), η επαγγελματική εξουθένωση δεν εμφανίζεται ξαφνικά, ούτε οφείλεται σε γεγονός που προκαλεί υπερβολικό στρες. Αντίθετα, θεωρείται το αποτέλεσμα συσσωρευμένου στρες που κατακλύζει τον εργαζόμενο και τον κάνει να αισθάνεται ότι τα ψυχικά του αποθέματα δεν επαρκούν για να αντεπεξέλθει στην πίεση του εργασιακού χώρου. Οι Edelwich και Brodsky (1980) περιγράφουν τη διαδικασία ανάπτυξης της επαγγελματικής εξουθένωσης



μέσα από τέσσερα διαδοχικά στάδια. Στο πρώτο στάδιο, του ενθουσιασμού, ο νεοδιοριζόμενος εργαζόμενος έχει υψηλούς στόχους και μη ρεαλιστικές προσδοκίες από τον εαυτό του, τους συναδέλφους του και από τις συνθήκες εργασίας. Στο δεύτερο στάδιο, το στάδιο της αμφιβολίας και αδράνειας, ο εργαζόμενος αρχίζει να συνειδητοποιεί ότι ενώ προσφέρει αρκετά στην εργασία του, δεν καλύπτεται από αυτά που του προσφέρει η εργασία του. Πιστεύει ότι ίσως φταίει αυτός και επενδύει ακόμα περισσότερο, δουλεύοντας πιο σκληρά. Αρχίζει να ενοχλείται επειδή δεν αναγνωρίζεται η προσφορά του και εκφράζει τα παράπονά του. Στο τρίτο στάδιο, το στάδιο της απογοήτευσης και ματαίωσης, ο εργαζόμενος αναρωτιέται αν και πόσο αξίζει να ασχολείται με μια δουλειά που του προκαλεί άγχος και δεν του προσφέρει την ικανοποίηση που προσδοκούσε. Αρχίζει να αποθαρρύνεται και να βιώνει κατάθλιψη, καθώς πιστεύει ότι οι προσπάθειές του είναι μάταιες. Στο τέταρτο στάδιο, στο στάδιο της απάθειας, ο εργαζόμενος επενδύει ελάχιστα στη δουλειά του, αγνοεί τις ανάγκες των «πελατών» του, νιώθει ανεπαρκής, αποφεύγει κάθε υπευθυνότητα, αλλαγή ή καινοτομία στο χώρο εργασίας του.

Η επαγγελματική εξουθένωση θεωρείται ως ένα πολύ σοβαρό πρόβλημα. Για εκείνους που το αντιμετωπίζουν, η εξουθένωση μπορεί εντυπωσιακά να μειώσει την ποιότητα ζωής, και μπορεί επίσης να έχει αρνητικές συνέπειες για την οικογενειακή και την οικονομικά ενεργή ζωή (Hellesoy, Gronhaug, & Kvitastein, 2000). Όπως οι Maslach και Jackson (1986) επισημαίνουν, οι συνέπειες της εξουθένωσης είναι ενδεχομένως επικίνδυνες για τους υπαλλήλους, τους πελάτες και τους οργανισμούς στους οποίους αλληλεπιδρούν. Η εξουθένωση μπορεί να οδηγήσει σε μια μείωση της ποιότητας της προσοχής ή της υπηρεσίας που παρέχεται από το

προσωπικό. Εμφανίζεται να είναι ένας παράγοντας στον κύκλο εργασιών εργασίας, τη συστηματική αποχή από την εργασία, και το χαμηλό ηθικό.

Οι εργαζόμενοι που υποφέρουν από εργασιακή εξουθένωση, χάνουν το αίσθημα της χαράς. Γίνονται πιο ευερέθιστοι, ασκούν περισσότερη κριτική, είναι περισσότεροι κυνικοί ή σαρκαστικοί. Είναι λιγότερο υπομονετικοί με τους συναδέλφους τους ή με άλλους με τους οποίους έρχονται σε επαφή στην επαγγελματική τους δραστηριότητα.

Αισθάνονται ότι οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στη δουλειά τους είναι ανυπερέβλητες. Δεν έχουν την ενέργεια για να είναι παραγωγικοί και δεν έχουν όρεξη να πάνε στο χώρο εργασίας ή να αρχίσουν τη δουλειά τους. Χάνουν κάθε αισιοδοξία και όραμα για τις δραστηριότητες τους και ακόμη όταν έχουν επιτυχίες, δεν νιώθουν τη χαρά και την ευχαρίστηση που θα έπρεπε.

Συχνά παραπονιούνται για πονοκέφαλους, πόνους στον αυχένα ή στην πλάτη. Αισθάνονται συνεχώς κούραση. Παράλληλα ενοχλούνται από τις ερωτήσεις των συνάδελφων τους σχετικά με το πως είναι.

Δεν είναι σπάνιες οι περιπτώσεις ατόμων όπως αναφέρθηκε και παραπάνω που καταφεύγουν σε φάρμακα για να αντιμετωπίσουν τη δυσάρεστη κατάσταση που βιώνουν. Άλλοι καταφεύγουν στο αλκοόλ ή αρχίζουν να τρώνε υπερβολικά σε μια προσπάθεια να νιώσουν καλύτερα ή να απομακρύνουν την κατάπτωση που τους επιφέρει το σύνδρομο (National Institutes of Health, 2004).

Αφού γίνει κατανοητό το γιατί έχει επέλθει το σύνδρομο αυτό σε ένα εργαζόμενο, μπορεί στη συνέχεια να ληφθούν μέτρα επιτυχούς αντιμετώπισης του. Αλλά θα πρέπει πρώτα να γίνουν γνωστά τα αίτια που μπορούν να προκαλέσουν εξουθένωση.

Οι υπερβολικές απαιτήσεις από τη δουλειά, η συνεχής έντονη δραστηριότητα και το μεγάλο φάσμα καθηκόντων, χρειάζονται συνεχή εγρήγορση και ενέργεια από τον εργαζόμενο. Εάν η κατάσταση αυτή συνεχίζεται μακροχρόνια, τότε η συνεχής άντληση ενέργειας επιφέρει καταπόνηση ψυχική και σωματική κόπωση και στο τέλος το σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης.

Τα περισσότερα θεωρητικά μοντέλα εξηγούν το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης ως αποτέλεσμα της δυναμικής αλληλεπίδρασης μεταξύ ατόμου και περιβάλλοντος (Cooper & Baglioni, 1988; Cox, 1978). Ο κάθε εργαζόμενος προσφέρει στο χώρο εργασίας του τις γνώσεις και δεξιότητές του και αντίστοιχα έχει κάποιες προσδοκίες από την εργασία του, όπως χρήματα, αναγνώριση, κύρος. Το εργασιακό περιβάλλον αντίστοιχα έχει από την πλευρά του συγκεκριμένες προσδοκίες από τον εργαζόμενο και του προσφέρει κάποια ανταλλάγματα. Όταν δεν υπάρχει σύμπτωση σε αυτή τη σχέση μεταξύ εργαζόμενου και εργασιακού περιβάλλοντος, τότε εμφανίζεται μια ανισορροπία, μια ασυμφωνία. Αυτή η ασυμφωνία μπορεί να δημιουργήσει στρεσογόνες καταστάσεις, οι οποίες συμβάλουν σε ένα χρόνιο στρες το οποίο προοδευτικά οδηγεί στην επαγγελματική εξουθένωση.

Πιο σύγχρονες προσεγγίσεις προσπαθούν να εξηγήσουν το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης επικεντρώνοντας τις μελέτες τους στις στρεσογόνες και αντίξοες συνθήκες εργασίας. Από τους οργανωσιακούς παράγοντες που θεωρούνται ότι συμβάλουν στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η έλλειψη προσωπικού, ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, η σύγκρουση και ασάφεια ρόλων, κ.λ.π.

Όταν υπάρχουν προβλήματα με συναδέλφους στην εργασία, προστριβές ή διαμάχες, αντιπαραθέσεις με προϊσταμένους ή υφισταμένους, η απώλεια δυναμικής και ενέργειας που χαρακτηρίζουν τις εν λόγω καταστάσεις, μπορούν να οδηγήσουν σε εξουθένωση. Το χαοτικό περιβάλλον εργασίας ή μια βαριά μονοτονία, η αβεβαιότητα για το μέλλον ή το ρόλο του εργαζόμενου σε ένα οργανισμό, είναι δυνατόν να είναι αιτίες του συνδρόμου.

Επίσης συμβάλλουν στην εργασιακή εξουθένωση καταστάσεις όπου ο εργαζόμενος νιώθει ότι δεν έχει κανένα έλεγχο στις αποφάσεις που αφορούν τα εργασιακά του καθήκοντα, τα ωράρια εργασίας του, τον όγκο και το είδος της εργασίας που πρέπει να επιτελέσει. Το ίδιο μπορεί να συμβεί όταν αισθάνεται ότι οι προσωπικές του αξίες προσβάλλονται από τον τρόπο που χειρίζονται τον ίδιο, τους συναδέλφους του ή τις επαγγελματικές υποθέσεις, οι προϊστάμενοι του ή ο οργανισμός στον οποίο απασχολείται.

Άλλοι ερευνητές θεωρούν σημαντικούς τους ατομικούς παράγοντες στη δημιουργία της επαγγελματικής εξουθένωσης. Υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική εξουθένωση που αναπτύσσει ο εργαζόμενος εξαρτάται από τον τρόπο που ερμηνεύει και αντιμετωπίζει τις στρεσογόνες συνθήκες εργασίας (Lazarus & Folkman, 1984), από τα κίνητρα που τον ωθούν να εργαστεί (Vachon, 1978), και από άλλα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του. Οι Kobasa, Maddi και Kahn (1989) υποστηρίζουν ότι οι εργαζόμενοι που διακρίνονται από ανθεκτικότητα στο στρες έχουν λιγότερες πιθανότητες να αναπτύξουν προβλήματα υγείας εξαιτίας της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Το σύνδρομο αυτό μελετήθηκε αρχικά σε εργαζόμενους που είχαν σχέση με προσφορά υπηρεσιών σε άλλα άτομα, όπως γιατροί, νοσηλευτές, εκπαιδευτικοί (Αναγνωστόπουλος & Παπαδάτου, 1992. Gold, 1985. Gross,

1994. Maslach, 1976. Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1995. Papastyliaou, 1995), αλλά τα τελευταία χρόνια η μελέτη του φαινομένου αυτού επεκτάθηκε και σε άλλα επαγγέλματα (Cordes & Dougherty, 1993. Κουστέλιος, Μπαγιάτης & Κέλλης, 1996. Koustelios, Kellis, & Bagiatis, 1997).

Στην εκπαίδευση, η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί ένα από τα πιο σημαντικά προβλήματα. Σε μια ανασκόπηση της βιβλιογραφίας στις Η.Π.Α ο Farber (1991) τόνισε ότι το 5% έως το 20% των εκπαιδευτικών αυτής της χώρας «υποφέρει» από επαγγελματική εξουθένωση. Σε αντίστοιχες έρευνες στην Ευρώπη, και πιο συγκεκριμένα στην Ολλανδία, βρέθηκε ότι το 60% των εκπαιδευτικών που παραιτήθηκαν από τη δουλειά τους υποφέρουν κυρίως από επαγγελματική εξουθένωση.

Στο σχολείο η εξουθένωση θεωρείται σοβαρό πρόβλημα (Van Horn et al., 1997). Η εξουθένωση των δασκάλων μπορεί να έχει επιπτώσεις στην απόδοση της εργασίας τους με αποτέλεσμα τη μείωση της ποιότητας της διδασκαλίας, τα οποία επηρεάζουν στη συνέχεια την ακαδημαϊκή επίδοση των παιδιών (Blandford, 2000). Πολλές μελέτες έχουν εξετάσει εμπειρικά και επικύρωσαν τα τρία προτεινόμενα συστατικά της επαγγελματικής εξουθένωσης στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση σε διάφορες χώρες με διαφορετικό πολιτιστικό πλαίσιο όπως η Βόρεια Αμερική (Boles et al., 2000), η Ολλανδία (Schaufeli et Al, 1994) και η Ελλάδα (Kantas, 1996).

Οι έρευνες που έγιναν σε εκπαιδευτικούς αποκάλυψαν ότι η ικανοποίηση στην εργασία παίζει πολύ σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική εξουθένωση των δασκάλων (Sarros & Sarros, 1987). Διαπίστωσαν ότι η ικανοποίηση στην εργασία και ιδιαίτερα οι εγγενείς πτυχές της εργασίας, όπως, της θέσης και της αναγνώρισης, σχετίζονταν σημαντικά με τις

υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης. Σε μια πιο πρόσφατη μελέτη, ο Koustelios (2001) εξέτασε την ικανοποίηση και την εξουθένωση της εργασίας σε ένα δείγμα των ελληνικών σχολικών δασκάλων. Τα συμπεράσματα αυτής της μελέτης έδειξαν ότι η εργασία η ίδια σχετίζονταν σημαντικά με την αποπροσωποποίηση και τη συναισθηματική εξάντληση.

Οι DaPaere, French και Lavay (1985) σε μια διαχρονική έρευνα ερεύνησαν την επίδραση της επαγγελματικής εξουθένωσης σε καθηγητές φυσικής αγωγής. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στο φύλο και στην επαγγελματική εξουθένωση, με τις γυναίκες καθηγήτριες φυσικής αγωγής να βιώνουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης από ότι οι άνδρες συνάδελφοί τους.

Οι έρευνες που αφορούν την επαγγελματική εξουθένωση καθηγητών φυσικής αγωγής που δουλεύουν σε ιδιωτικά γυμναστήρια, ειδικά στην Ελλάδα, είναι περιορισμένες. Οι Koustelios, Kellis και Bagiatis (1999) σε μια σχετική μελέτη αναφέρουν ότι συγκεκριμένες πλευρές της επαγγελματικής ικανοποίησης μπορούν να προβλέψουν την επαγγελματική εξουθένωση εργαζομένων σε ιδιωτικά γυμναστήρια. Επίσης, οι Koustelios και Bagiatis (1998) αναφέρουν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να προβλέψει την πρόθεση των εργαζομένων σε γυμναστήρια να παραιτηθούν από τη δουλειά τους. Τέλος, μια σειρά ερευνών αναφέρουν συγκεκριμένους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων σε ιδιωτικά γυμναστήρια (Κουστέλιος και συν., 1996: Κουστελιος, Μπαγιάτης, & Κέλλης, 1997: Κουστέλιος, Μπαγιάτης, & Κέλλης 1998).

Ο όρος κοινωνική αποδοχή αναφέρεται στην «τάση των ατόμων να αποδίδουν στους εαυτούς τους με αυτογνωσία, δηλώσεις προσωπικότητας με

βάση τις κοινωνικά επιθυμητές τιμές κλίμακας και να απορρίπτονται εκείνοι που βρίσκονται σε τιμές κλίμακας ανεπιθύμητες σύμφωνα με τα κοινωνικά δεδομένα» (Edwards όπως αναφέρεται από τους Helmes & Holden, 2001). Η επιθυμία για κοινωνική αποδοχή παραμένει ένα μεθοδολογικό πρόβλημα που απασχολεί τους ερευνητές. Όργανα μέτρησης τα οποία έχουν μεγάλη σχέση με την επιθυμία για κοινωνική αποδοχή έχουν περιορισμένη εφαρμογή, αφού δεν μπορούμε να εμπιστευτούμε πλήρως τα αποτελέσματα της έρευνας. Ένα τέτοιο όργανο μέτρησης το οποίο πιθανόν να επηρεάζεται από την επιθυμία για κοινωνική αποδοχή είναι και το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Εξουθένωσης (MBI). Προηγούμενες έρευνες βρήκαν ότι το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Εξουθένωσης (MBI) δεν εξαρτάται από την κοινωνική αποδοχή (Social Desirability, SoD) (Webster & Hackett, 1989). Αύτες όμως οι έρευνες πραγματοποιήθηκαν σε άλλο πολιτισμικό περιβάλλον. Ίσως τα αποτελέσματα να είναι διαφορετικά στον ελληνικό χώρο.

Στα προηγούμενα χρόνια αναπτύχθηκαν αρκετά όργανα για την μέτρηση της κοινωνικής αποδοχής. Εδώ αναφέρονται χαρακτηριστικά τρία. Το DePaul Values Inventory (DeVI) από τους Ferrari και Cowman (2004), 22-θεμάτων το οποίο αποτελείται από τέσσερις υποκλίμακες, με κάθε θέμα που εκτιμάται σε μια κλίμακα Likert 7-σημείων (1 = διαφωνώ απόλυτα έως 7 = συμφωνώ απόλυτα). Το Revised Marlowe-Crowne του Reynold (1982), το οποίο αποτελείται από 13 θέματα σωστού/λάθους και το Balanced Inventory of Desirable Responding του Paulus (1984), το οποίο είναι ένα ερωτηματολόγιο 40 θεμάτων δύο τύπων προκαταλήψεων που απεικονίζουν την κοινωνικά επιθυμητή απάντηση σε μια κλίμακα Likert 7-σημείων (1 = μη

αληθές έως 7 = πολύ αληθές). Για την ερευνά μας χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα Marlowe-Crowne για την αξιολόγηση της κοινωνικής αποδοχής, η οποία αποτελείται από 10 προτάσεις (Reynolds, 1982).

Σκοπός της εργασίας ήταν να μετρήσει και να εξετάσει σύμφωνα με το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Εξουθένωσης (MBI), την επαγγελματική εξουθένωση των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονταν σε ιδιωτικά γυμναστήρια. Επιπλέον σκοπός ήταν να διαπιστωθεί αν υπάρχει κάποια σχέση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης και της κοινωνικής αποδοχής.

Μεθοδολογία

Συμμετέχοντες

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 120 καθηγητές φυσικής αγωγής, οι οποίοι δούλευαν σε ιδιωτικά γυμναστήρια. Από αυτούς οι 53 ήταν άνδρες (44.2%) και 67 γυναίκες (55.8%). Οι ηλικίες των συμμετεχόντων κυμαίνονταν από 20 ετών έως 45 ετών (Μ.Ο. = 28.72 χρόνια και Τ.Α. = 5.10). Επίσης, οι ώρες που δούλευαν στο γυμναστήριο τη βδομάδα κυμαίνονταν από 4 ώρες έως 58 ώρες (Μ.Ο. = 28.59 ώρες και Τ.Α. = 11.812). Πιο συγκεκριμένα 77 άτομα δήλωσαν ότι η εργασία τους στο γυμναστήριο αποτελεί την κύρια επαγγελματική τους απασχόληση, με μέσο όρο 28.59 ώρες τη βδομάδα. Το 64.2% των συμμετεχόντων είχαν κάποια προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία, ενώ το 53.3% ασχολούνται παράλληλα και με κάτι άλλο.

Όργανα μέτρησης

Επαγγελματική εξουθένωση. Για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονταν σε γυμναστήρια χρησιμοποιήθηκε το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Maslach Burnout Inventory, MBI, Maslach & Jackson, 1986). Το ερωτηματολόγιο αυτό περιλαμβάνει 22 προτάσεις και μετρά τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης:

α) την συναισθηματική εξάντληση (9 προτάσεις π.χ., «Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου»), β) την αποπροσωποποίηση (5 προτάσεις, π.χ., «Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι απρόσωπα σε μερικούς μαθητές μου σαν να ήταν αντικείμενα) και γ) την έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων (8 προτάσεις, π.χ., «Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως νιώθουν οι μαθητές μου για όσα τους συμβαίνουν. Για να απαντήσουν οι ερωτώμενοι χρησιμοποιείται μια κλίμακα Likert 7-σημείων, που κυμαίνεται από 0 (ποτέ) ως 6 (κάθε ημέρα).

Τα εννέα στοιχεία στη συναισθηματική υποκλίμακα εξάντλησης περιγράφουν τα συναισθήματα της συναισθηματικής εξάντλησης από την εργασία που κάνουν. Τα πέντε στοιχεία στην υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης περιγράφουν μια απρόσωπη στάση προς τους παραλήπτες της προσοχής ή της υπηρεσίας κάποιου. Η υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης περιέχει οκτώ στοιχεία που περιγράφουν τα συναισθήματα της ικανότητας και του επιτυχούς επιτεύγματος στην εργασία κάποιου με τους ανθρώπους. Υψηλό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης υπάρχει όταν εμφανίζονται υψηλές τιμές στις κλίμακες της συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης και χαμηλές τιμές στην κλίμακα της

προσωπικής επίτευξης. Αντιθέτως, χαμηλό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης υπάρχει όταν έχουμε χαμηλές τιμές στις κλίμακες της συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης και υψηλές τιμές στην κλίμακα της προσωπικής επίτευξης (Koustelios & Tsigilis, 2005).

Κοινωνική αποδοχή. Για την έρευνά μας χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα Marlowe-Crowne για την μέτρηση και την αξιολόγηση της κοινωνικής αποδοχής και η οποία αποτελείται από 10 προτάσεις. Από τους συμμετέχοντες στην έρευνα ζητήθηκε να συμπληρώσουν αν η συγκεκριμένη πρόταση ισχύει ή δεν ισχύει για αυτούς (π.χ., «Ποτέ δεν λέω άσχημα πράγματα για τους άλλους», «Μερικές φορές ζηλεύω την τύχη των άλλων»), σε μία κλίμακα αξιολόγησης από το 0 μέχρι το 10.

Διαδικασία μέτρησης

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα συμπλήρωσαν μόνοι τους το ερωτηματολόγιο. Οι υπάλληλοι είχαν ενημερωθεί ότι η συμμετοχή στην έρευνα ήταν εθελοντική και ότι οι απαντήσεις τους θα αντιμετωπίζονταν εμπιστευτικά. Όλα τα ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν στο χώρο του γυμναστηρίου, το οποίο κάθε φορά επισκεπτόμασταν και όλα τα ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν από τους εργαζόμενους εθελοντικά. Οι πόλεις από τις οποίες συλλέχθηκαν τα ερωτηματολόγια ήταν τα Τρίκαλα, η Καρδίτσα, η Λάρισα, η Σπάρτη και η Αθήνα.



Στατιστική ανάλυση

Η ανάλυση των δεδομένων έγινε μέσω του στατιστικού πακέτου SPSS: 12.00 for Windows. Για την εκτίμηση της αξιοπιστίας των παραγόντων της έρευνας χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής α του Cronbach και η σχέση μεταξύ των διάφορων μεταβλητών με τον συντελεστή r του Pearson.

Αποτελέσματα

Για την εσωτερική συνοχή της επαγγελματικής εξουθένωσης υπολογίστηκαν οι συντελεστές α του Cronbach. Από την ανάλυση βρέθηκε ότι ο συντελεστής α είχε τιμή .69 για την υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης (μετά την αφαίρεση ενός θέματος), .73 για την υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης, και .70 για την υποκλίμακα της έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων (μετά την αφαίρεση δύο θεμάτων) και .54 για την κοινωνική αποδοχή.

Στον πίνακα 1 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές, οι τυπικές αποκλίσεις και ο συντελεστής α του Cronbach που αναφέρθηκε παραπάνω, καθώς και οι συσχετίσεις μεταξύ των εξεταζόμενων μεταβλητών. Στον πίνακα 1 παρατηρούμε ότι η μεταβλητή της συναισθηματικής εξάντλησης έχει μια στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την μεταβλητή της αποπροσωποποίησης, ενώ με τη μεταβλητή της έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων έχει μικρή αρνητική συσχέτιση. Τέλος, η μεταβλητή της αποπροσωποποίησης έχει μικρή αρνητική συσχέτιση με την έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων.

Παρατηρώντας τις μέσες τιμές βλέπουμε ότι το επίπεδο της επαγγελματικής εξουθένωσης των καθηγητών φυσικής αγωγής που δουλεύουν σε ιδιωτικά γυμναστήρια είναι χαμηλό. Και αυτό γιατί στην κλίμακα της συναισθηματικής

εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης οι μέσες τιμές είναι χαμηλές ενώ στην κλίμακα της προσωπικής επίτευξης η μέση τιμή είναι υψηλή.

Όσον αφορά την κοινωνική αποδοχή (SoD), έχει μικρή συσχέτιση με την συναισθηματική εξάντληση, ενώ έχει μέτρια θετική συσχέτιση με την αποπροσωποποίηση και αρνητική συσχέτιση με την έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων.

Πίνακας 1. Μέσες τιμές, τυπικές αποκλίσεις, συντελεστής α του Cronbach και συσχετίσεις μεταξύ των εξεταζομένων μεταβλητών

Μεταβλητές	<i>M.T</i>	<i>T.A</i>	1	2	3	α
1. Συναισθηματική εξάντληση	1.81	0.79				.69
2. Αποπροσωποποίηση	0.68	0.87	.571**			.73
3. Προσωπικά επιτεύγματα	4.64	0.87	-.394*	-.196*		.70
4. Κοινωνική αποδοχή	3.12	1.84	.208*	.320**	-.214*	.54

Σημείωση: ** $p < .01$, * $p < .05$

Συζήτηση

Σκοπός της εργασίας αυτής ήταν να μετρήσει και να εξετάσει την επαγγελματική εξουθένωση των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονταν σε ιδιωτικά γυμναστήρια. Ως όργανο μέτρησης χρησιμοποιήθηκε το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Εξουθένωσης (MBI).

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η μεταβλητή της συναισθηματικής εξάντλησης έχει μια στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την μεταβλητή της αποπροσωποποίησης, ενώ με τη μεταβλητή της έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων έχει μικρή αρνητική συσχέτιση. Τέλος, η μεταβλητή της

αποπροσωποποίησης έχει μικρή αρνητική συσχέτιση με την έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων. Οι συσχετίσεις αυτές είναι προς την αναμενόμενη κατεύθυνση.

Επίσης, σύμφωνα με τα αποτελέσματα οι τιμές στην κλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης ήταν χαμηλές, ενώ στην κλίμακα της προσωπικής επίτευξης ήταν υψηλές. Έτσι εξάγεται το συμπέρασμα ότι το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται σε ιδιωτικά γυμναστήρια είναι χαμηλό.

Τα αποτελέσματά μας σχετίζονται με προηγούμενες έρευνες που δείχνουν ότι το επίπεδο της επαγγελματικής εξουθένωσης σε καθηγητές φυσικής αγωγής στην Ελλάδα είναι χαμηλό (Koustelios & Tsigilis 2004). Χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης καταγράφηκαν και σε έρευνα που έγινε σε καθηγητές φυσικής αγωγή στην Ελλάδα, το Ισραήλ και την Συγκαπούρη (Koustelios & Tsigilis, 2004).

Επιπλέον σκοπός ήταν να διαπιστωθεί αν υπάρχει κάποια σχέση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης και της κοινωνικής αποδοχής. Η κοινωνική αποδοχή (SoD), συνδέεται με την συναισθηματική εξάντληση, ενώ υπάρχει μέτρια θετική συσχέτιση με την αποπροσωποποίηση και αρνητική συσχέτιση με την έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων. Τα ευρήματα αυτά έρχονται σε αντίθεση με προηγούμενες έρευνες που δείχνουν ότι η επιθυμία για κοινωνική αποδοχή δεν συνδέεται με διάφορα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, όπως η ικανότητα να συγχωρείς (Maltby, Macaskill, & Day, 2001). Οι έρευνες αυτές όμως έγιναν σε άλλο πολιτισμικό χώρο. Σε άλλο πολιτισμικό και πολιτισμικό χώρο όμως τα ευρήματα μπορεί να είναι διαφορετικά. Κατά τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων η επιθυμία για

κοινωνική αποδοχή επηρεάζει τις απαντήσεις των συμμετεχόντων.

Επομένως, μελλοντικές έρευνες θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τη σχέση που υπάρχει μεταξύ επαγγελματικής εξουθένωσης και επιθυμίας για κοινωνική αποδοχή.

Επίσης, αξίζει να σημειωθεί ότι εμφανίστηκε χαμηλή εσωτερική συνοχή της κοινωνικής αποδοχής (SoD). Το φαινόμενο αυτό έχει παρατηρηθεί και σε άλλες έρευνες. Για παράδειγμα η συνοχή μεταξύ της κλίμακας Marlowe-Crowne και της κλίμακας του Edward ήταν χαμηλή (Reynolds, 1982). Επομένως θα πρέπει η ερμηνεία των αποτελεσμάτων να γίνεται με επιφύλαξη και θα πρέπει να γίνουν προσπάθειες για τη βελτίωση (αύξηση) της εσωτερικής συνοχής της κοινωνικής αποδοχής, μέσα από μελλοντικές έρευνες.

Συνοψίζοντας, τα αποτελέσματα μας δείχνουν ότι οι καθηγητές φυσικής αγωγής που εργάζονται σε ιδιωτικά γυμναστήρια, έχουν χαμηλό επίπεδο άγχους. Οι απαντήσεις που δόθηκαν στο Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Εξουθένωσης φαίνεται να επηρεάζονται από την κοινωνική αποδοχή.

Ελληνική βιβλιογραφία

- Αναγνωστόπουλος, Φ., & Παπαδάτου, Δ. (1992). Παραγοντική σύνθεση και εσωτερική συνοχή του ερωτηματολογίου καταγραφής επαγγελματικής εξουθένωσης σε δείγμα νοσηλευτριών. *Ψυχολογικά Θέματα*, 5, 183-202.
- Καντάς, Α. (1996). Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και στους εργαζόμενους σε επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας. *Ψυχολογία*, 3, 71-85.
- Κουστέλιος Α., & Κουστέλιου Ι. (2001). Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση. *Το περιοδικό της Ελληνικής Ψυχολογικής Εταιρείας*, 8, 31-32.
- Κουστέλιος, Α., Μπαγιάτης, Κ., & Κέλλης, Σ. (1996). Επαγγελματική εξουθένωση προπονητών ποδοσφαίρου: Πρόθεση για εγκατάλειψη. Στο Γ. Θεοδωράκης & Α. Παπαιωάννου (Επιμ. Έκδ.), *Αθλητική Ψυχολογία: Νέες τάσεις και εφαρμογές* (σ. 93-97). Κομοτηνή: Salto.
- Κουστέλιος, Α., Μπαγιάτης, Κ., & Κέλλης, Σ. (1997). *Επαγγελματική εξουθένωση εργαζομένων σε αθλητικά κέντρα στην Ελλάδα: Η επίδραση του μεγέθους του οργανισμού*. 5^ο Διεθνές Συνέδριο Φυσικής Αγωγής & Αθλητισμού, 16-18 Μαΐου, Κομοτηνή.
- Κουστέλιος, Α., Μπαγιάτης, Κ., & Κέλλης, Σ. (1998). *Επαγγελματική εξουθένωση εργαζομένων σε αθλητικά κέντρα στην Ελλάδα: πρόθεση για εγκατάλειψη*. 6^ο Διεθνές Συνέδριο Φυσικής Αγωγής & Αθλητισμού, 22-24 Μαΐου, Κομοτηνή.
- Παπαδάτου Δ., & Αναγνωστόπουλος Φ. (1995). Επαγγελματική εξουθένωση. Στο Δ. Παπαδάτου & Φ. Αναγνωστόπουλος (Εκδ.), *Η ψυχολογία στο χώρο της υγείας*, σελ. 242-265, Ελληνικά Γράμματα.

Ξενογλώσση βιβλιογραφία

- Blandford, S. (2000). *Managing professional development in schools*. London: Routledge.
- Boles, J. S., Dean, D. H., Ricks, J. M., Short, J. C. & Wang G. (2000). The dimensionality of the Maslach Burnout Inventory across small business owners and educators. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 12-34.
- Cooper, C., & Baglioni, A. (1988). A structural model approach toward the development of a theory of the link between stress and mental health. *British Journal of Medical Psychology*, 61, 87-102.
- Cordes, C., & Dougherty, T. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621-656.
- Cox, T. (1978). *Stress*. Macmillan: London.
- DePaepe, J., French, R., & Lavay. B. (1985). Burnout symptoms experienced among physical educators: A descriptive longitudinal study. *Adapted Physical Activity Quarterly*, 2, 189-196.
- Edwards, A.L. (1957). *The social desirability variable in personality assessment and research*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Edelwich J., & Brodsky A. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions*. Human Science Press: New-York.
- Farber, B. (1991). *Crisis in education: Stress and burnout in the American teacher*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ferrari, J. R., & Cowman, S.E. (2004). Toward a reliable and valid measure of institutional mission and values perception: "The DePaul Values" inventory. *Journal of Beliefs and Values*, 25, 43-54.



- Freudenberger H. (1974). *Burnout*. New-York: Doubleday.
- Gold, Y. (1985). The relationship of six personal and life history variables to standing on three dimensions of the Maslach Burnout Inventory in a sample of elementary and junior high school teachers. *Education and Psychological Measurement*, 45, 377-387.
- Gross, P. (1994). A pilot study of the contribution of empathy to burnout in Salvation Army officers. *Work and Stress*, 8, 68-74.
- Koustelios, A. (2001). Organizational factors as predictors of teachers' burnout. *Psychological Reports*, 88, 627-634.
- Koustelios, A., Kellis S., & Bagiatis K. (1997). The role of family variables on football coaches' burnout. *Coaching and Sport Science Journal*, 2, 41-45.
- Koustelios, A., & Bagiatis, K. (1998). Job satisfaction and intention to quit among Greek sport centres' employees. *Proceedings of the 6th Congress of the European Association for Sport Management*, 30 Sept.-4 Oct., Madeira, Portugal.
- Koustelios, A., & Tsigilis, N. (2004). Relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: A multivariate approach. *European Physical Education Review*, 11, 189-203.
- Koustelios, A., Kellis S., Bagiatis K. (1999). Job satisfaction and burnout in sport setting: A multiple regression analysis. *European Journal of Sport Management*, 6, 31-39.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. Springer-Verlag: New-York.

- Maltby, J., Macaskill, A., & Day, L. (2001). Failure to forgive self and others: a replication and extension of the relationship between forgiveness, personality, social desirability and general health. *Personality and Individual Differences*, 30, 881-885.
- Maslach, C. (1976). Burn-out. *Human behavior*, 5, 16-22.
- Maslach C., & Jackson S. (1986). *Maslach burnout inventory manual*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Maslach C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. New-Jersey: Prentice Hall.
- Papastylianou, D. (1995). Teaching and stress in Greek teachers in secondary schools. In A. Hantzi & M. Solman (Eds.), *Proceedings of the IV European Congress of Psychology* (pp. 396). Athens: Ellinika Grammata.
- Paulhus, D. L. (1984). Two-component models of socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 598 - 609.
- Reynolds, W. M. (1982). Development of reliable and valid short forms of the Marlowe-Crowne Social Desirability scale. *Journal of Clinical Psychology*, 38, 119 - 125.
- Sarros, J., & Sarros, A. (1987). Predictors of teachers' burnout. *Journal of Educational Administration*, 25, 216-230.
- Schaufeli, W. B., Daamen, J., & Van Mierlo, H. (1994). Burnout among Dutch teachers: an MBI validity study. *Educational and Psychological Measurement*, 54, 803-812.
- Smith, D. and Leng, G. W. (2003). The prevalence and sources of burnout in Singapore secondary school physical education teachers. *Journal of Teaching in Physical Education*, 22, 203-218.

- Vachon, M. (1978). Motivation and stress experience by staff working with terminally ill. *Death Education, 2*, 113-122.
- Van Horn, J. E., Schaufeli, W. B., Greenglass, E. S., & Burke, R. J. (1997). A Canadian-Dutch comparison of teachers' burnout. *Psychological Reports, 81*, 371-382.
- Webster, L., Hackett, R. K. (1989). Burnout and leadership community mental health system. *Administration and Policy in Mental Health, 29*, 387-399.



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

ΠΟΣΟ ΣΥΧΝΑ:

0	1	2	3	4	5	6
Ποτέ	Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	Μία φορά το μήνα ή λιγότερο	Μερικές φορές το μήνα	Μία φορά την εβδομάδα	Μερικές φορές την εβδομάδα	Κάθε μέρα
Νιώθω συναισθηματικά εξαντλημένος /η από την δουλειά μου (cc1)						
Νιώθω εξαντλημένος /η στο τέλος της εργάσιμης ημέρας (cc2)						
Νιώθω κουρασμένος /η όταν σηκώνομαι το πρωί και πρέπει να αντιμετωπίσω μια μέρα ακόμη στη δουλειά μου (cc3)						
Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως αισθάνονται οι μαθητές μου (pa4)						
Αισθάνομαι ότι μεταχειρίζομαι τους μαθητές μου σαν να ήταν πρόσωπα αντικείμενα (dep5)						
Το να εργάζομαι με ανθρώπους όλη μέρα αποτελεί πίεση για μένα (cc6)						
Αντιμετωπίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των μαθητών μου (pa7)						
Αισθάνομαι ξοφλημένος /η εξαιτίας της δουλειάς μου (cc8)						
Νιώθω ότι πραγματικά επηρεάζω τη ζωή των άλλων ανθρώπων μέσα από την δουλειά μου (pa9)						
Έγινα σκληρότερος /η προς τους ανθρώπους από τότε που είμαι σ' αυτή τη δουλειά (dep10)						
Ανησυχώ ότι η δουλειά αυτή με σκληραίνει συναισθηματικά (dep11)						
Νιώθω εξαιρετικά ενεργητικός /η (pa12)						
Αισθάνομαι απογοητευμένος από τη δουλειά μου (cc13)						
Αισθάνομαι ότι εργάζομαι πολύ σκληρά (cc14)						
Δεν νοιάζομαι πραγματικά για το τι συμβαίνει σε κάποιους από τους μαθητές μου (dep15)						
Το να κάνω μία εργασία που να με φέρνει σε άμεση σχέση με ανθρώπους μου προκαλεί υπερβολικό άγχος (cc16)						
Μπορώ εύκολα να δημιουργήσω άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου (pa17)						
Αισθάνομαι τονωμένος μετά από μία καλή συνεργασία με τους μαθητές μου (pa18)						
Έχω επιτύχει πολλά αξιοσημείωτα πράγματα στη δουλειά αυτή (pa19)						
Νιώθω σαν να είμαι στο τέλος μου (cc20)						
Στην δουλειά μου χειρίζομαι τα συναισθηματικά προβλήματα πολύ ήρεμα (pa21)						
Αισθάνομαι ότι οι μαθητές μου με κατηγορούν για κάποια από τα προβλήματά τους (dep22)						

Παρακάτω υπάρχει μια σειρά από προτάσεις με τις οποίες θέλουμε να δηλώσετε κατά πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε. Παρακαλώ σημειώστε με κύκλο την απάντηση που σας αντιπροσωπεύει.

1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Διαφωνώ λίγο	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ

<i>Πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε;</i>	ΔΑ	Δ	ΔΛ	ΣΛ	ΣΑ
Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ (con1)	1	2	3	4	5
Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος (con2)	1	2	3	4	5
Οι συνθήκες εργασίας είναι δεν επικίνδυνες για την υγεία μου (con3)	1	2	3	4	5
Ο εξαερισμός είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου (con4)	1	2	3	4	5
Ο φωτισμός είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου (con5)	1	2	3	4	5
Πληρώνομαι όσο πρέπει για την δουλειά που προσφέρω (sal6)	1	2	3	4	5
Αισθάνομαι ανασφάλεια με τέτοιο μισθό (sal7)	1	2	3	4	5
Ίσα-ίσα που μπορώ και επιβιώνω μ' αυτό το μισθό (sal8)	1	2	3	4	5
Πληρώνομαι λιγότερο από ότι αξίζω (sal9)	1	2	3	4	5
Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή (pro10)	1	2	3	4	5
Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή (pro11)	1	2	3	4	5
Οι προοπτικές για προαγωγή είναι πολύ περιορισμένες (pro12)	1	2	3	4	5
Η δουλειά μου είναι αξιόλογη (jts13)	1	2	3	4	5
Η δουλειά μου με ικανοποιεί (jts14)	1	2	3	4	5
Η δουλειά μου είναι μονότονη (ρουτίνα) (jts15)	1	2	3	4	5
Η δουλειά μου είναι βαρετή (jts16)	1	2	3	4	5
Ο διευθυντής μου με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι (sup17)	1	2	3	4	5
Ο διευθυντής μου κατανοεί τα προβλήματά μου (sup18)	1	2	3	4	5
Ο διευθυντής μου είναι ευγενής (sup19)	1	2	3	4	5
Ο διευθυντής μου είναι ενοχλητικός (sup20)	1	2	3	4	5
Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζόμενούς της (org21)	1	2	3	4	5
Είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω δουλέψει ποτέ (org22)	1	2	3	4	5
Υπάρχει ευνοιοκρατία (έλλειψη αξιοκρατίας) στην υπηρεσία (org23)	1	2	3	4	5
Η υπηρεσία κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζόμενούς της (org24)	1	2	3	4	5

ΟΔΗΓΙΕΣ: Για να απαντήσεις διάβασε την κάθε πρόταση και βάλε ένα Χ στην αντίστοιχη στήλη ανάλογα με το αν ισχύει ή δεν ισχύει για σένα αυτή η πρόταση.		Ισχύει για μένα	Δεν ισχύει για μένα
1.	Ποτέ δε λέω άσχημα πράγματα για τους άλλους	0	1
2.	Μερικές φορές ζηλεύω την τύχη των άλλων	1	0
3.	Δεν εκνευρίζομαι ποτέ	0	1
4.	Είμαι πάντα ευγενικός / ή	0	1
5.	Μερικές φορές προσπαθώ να εκδικούμαι τους άλλους	1	0
6.	Για να δουλέψω πρέπει να έχω ενθάρρυνση	1	0
7.	Είμαι πάντα πρόθυμος / η να παραδεχτώ τα λάθη μου	0	1
8.	Μερικές φορές εκμεταλλεύομαι τους άλλους	1	0
9.	Ακούω πάντοτε όταν οι άλλοι μου μιλάνε	0	1
10.	Θυμώνω όταν τα πράγματα δεν γίνονται όπως τα θέλω	1	0

1. Φύλο: Άνδρας Γυναίκα

2. Ηλικία

3. Ωρες εργασίας την εβδομάδα στο γυμναστήριο

4. Προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία σε γυμναστήρια

5. Εκτός από το γυμναστήριο αποσχολείστε επαγγελματικά και με κάτι άλλο; ΝΑΙ ΟΧΙ

6. Εάν ΝΑΙ ποια είναι η άλλη επαγγελματική σας δραστηριότητα;

7. Σε σύγκριση με την άλλη επαγγελματική σας δραστηριότητα θεωρείτε την απασχόλησή σας στο γυμναστήριο ως την κύρια απασχόλησή σας ΝΑΙ ΟΧΙ

ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΠΟΛΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ