



Ελληνική Εταιρεία

Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής 6(2), 20-33

Διοίκησης Αθλητισμού

---

## Διαφορές στα Επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης, Ασάφειας Ρόλων και Σύγκρουσης Ρόλων, σε Εκπαιδευτικούς Φυσικής Αγωγής

Σταυρούλα Αμαραντίδου και Αθανάσιος Κουστέλιος

Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού  
Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

### Περίληψη

Ο σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν α) να εξετάσει τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης, της ασάφειας και σύγκρουσης ρόλων των εκπαιδευτικών φυσικής αγωγής, και β) να εξετάσει εάν υπάρχουν διαφορές στην εξουθένωση, ασάφεια και σύγκρουση ρόλων που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί, κατά τη διάρκεια της σχολικής χρονιάς (αρχή και τέλος). Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 112 εκπαιδευτικοί φυσικής αγωγής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (75 άντρες και 37 γυναίκες) (N=112) με μέσο όρο ηλικίας M.O. =41.70 έτη (T.A. = 6.49), για τους άντρες M.O.= 42.36 έτη (T.A.= 6.82) και για τις γυναίκες M.O.= 40.33 έτη (T.A.= 5.56). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί είχαν χαμηλά επίπεδα εξουθένωσης, η συναισθηματική εξάντληση είχε M.O.= 14.1 (9.9), η αποπροσωποποίηση M.O.= 3.2 (4.6) και τα επίπεδα προσωπικής επίτευξης ήταν πολύ υψηλά M.O.=52.3 (6.2), γεγονός που δείχνει πως οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται πολύ ικανοί, ενώ τα επίπεδα της σύγκρουσης ρόλων βρέθηκαν μέτρια M.O.=3.26 (1.31), ενώ τα αντίστοιχα της ασάφειας ρόλου ήταν χαμηλά (M.O. =1.99 (.92)). Η ανάλυση paired samples t test έδειξε σταθερά τα επίπεδα ασάφειας και σύγκρουσης ρόλων και την αποπροσωποποίηση ως τη μόνη διάσταση της εξουθένωσης, που οι μέσοι όροι της διέφεραν σημαντικά κατά τις δυο μετρήσεις στην αρχή και στο τέλος της σχολικής χρονιάς.

**Λέξεις κλειδιά:** επαγγελματική εξουθένωση, σύγκρουση ρόλων, ασάφεια ρόλων, εκπαιδευτικοί φυσικής αγωγής

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

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

Το όνομα που είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με τη διερεύνηση του όρου της επαγγελματικής εξουθένωσης, είναι της Maslach (1976). Η Maslach (1976;1982) έδωσε ίσως τον περιεκτικότερο ορισμό για την εξουθένωση, ως την απώλεια ενδιαφέροντος για τους ανθρώπους με τους οποίους κάποιος εργάζεται, συμπεριλαμβανομένης της σωματικής εξάντλησης και χαρακτηρίζεται από συναισθηματική εξάντληση όπου ο επαγγελματίας δεν έχει πλέον καθόλου θετικά αισθήματα συμπάθειας ή σεβασμού για τους πελάτες ή ασθενείς. Η ίδια ως κοινωνική ψυχολόγος, μελετούσε τα συναισθήματα και το στρες στον εργασιακό χώρο και μετά από πολλές συνεντεύξεις ατόμων με ανθρωπιστικά επαγγέλματα, κατέληξε σε κάποια σταθερά χαρακτηριστικά της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η εμπειρική ή ερευνητική φάση ξεκινά το 1980, με τις Maslach και Pines να τοποθετούν την επαγγελματική εξουθένωση σε περίοπτη θέση στην "επιστημονική ατζέντα" (Schaufeli & Enzmann, 1998). Η δουλειά γίνεται περισσότερο ποσοτική και αρχίζουν να χρησιμοποιούν ερωτηματολόγια, μεθοδολογία έρευνας και μεγαλύτερα δείγματα.

Η Maslach αρχικά χαρακτήρισε τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξάντλησης ως: α) τη *συναισθηματική εξάντληση (emotional exhaustion)*, που αναφέρεται στο αίσθημα ψυχικής κόπωσης και καθιστά τον επαγγελματία ανίκανο να συγκεντρωθεί στα εργασιακά του καθήκοντα, β) την *αποπροσωποποίηση (depersonalization)*, που αναφέρεται στην ανάπτυξη ουδέτερων ή ακόμη και αρνητικών αισθημάτων και την απομάκρυνση του επαγγελματία από τους αποδέκτες των υπηρεσιών του, οι οποίοι συχνά χαρακτηρίζονται και αντιμετωπίζονται υποτιμητικά, γ) το *αίσθημα μειωμένης προσωπικής επίτευξης (loss of personal accomplishment)*, που αναφέρεται στο μειωμένο επιθυμητό και επιδιωκόμενο αίσθημα ικανοποίησης του επαγγελματία από την εργασία του και μια τάση να αξιολογεί αρνητικά ότι αφορά την εργασία του και συνοδεύεται από αισθήματα ανεπάρκειας και μειωμένη αυτοεκτίμηση (Maslach & Jackson 1986). Παρόλο που η εξουθένωση έχει παρατηρηθεί και μελετηθεί σε επαγγέλματα κυρίως ανθρώπινων υπηρεσιών και άλλων επαγγελμάτων «βοήθειας» όπου εμπλέκεται η εκτενής και άμεση επαφή με τους αποδέκτες των υπηρεσιών, μπορεί να παρατηρηθεί και σε οποιαδήποτε μορφή εργασίας (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996). Υψηλά επίπεδα εξουθένωσης έχουν παρατηρηθεί μεταξύ πολλών επαγγελματικών

ομάδων (Schutte, Toppinen, Kalimo, & Schaufeli, 2000; Toppinen-Tanner, Kalimo, & Mutanen, 2002).

Σημαντικοί παράγοντες που επηρεάζουν δυσμενώς την ψυχική υγεία του εργαζόμενου είναι και η ασάφεια και η σύγκρουση ρόλων που καλείται να εκπληρώσει μέσα από την άσκηση των επαγγελματικών του καθηκόντων. Η ασάφεια και η σύγκρουση ρόλων είναι δυο από τα συνηθισμένα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος που επηρεάζουν αρνητικά και την επαγγελματική ικανοποίηση (Αργυράκης, Κουστέλιος, Διγγελίδης & Χρόνη, 2005; Koustelios & Kousteliou, 1998; Koustelios, Theodorakis & Goulimaris, 2004; Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 1998) και οδηγούν τους εργαζόμενους στην αποφυγή της εργασίας τους ή την περιορισμένη επαγγελματική τους απόδοση (Jackson & Schuler, 1985; Rizzo, House & Lirtzman, 1970)

Η *ασάφεια ρόλου* (role ambiguity) σχετίζεται με την αβεβαιότητα που βιώνει ο εργαζόμενος όταν δε γνωρίζει ποιες είναι οι απαιτήσεις της εργασίας του, με ποιο τρόπο θα τις επιτύχει και πως αναμένουν οι άλλοι να συμπεριφερθεί στην εργασία του (Κάντας, 1995; Koustelios & Kousteliou, 1998; Koustelios, et al. 2004). Πολλοί ερευνητές επιβεβαιώνουν την άποψη ότι η ασάφεια ρόλου παρουσιάζει την υψηλότερη επίδραση στην επαγγελματική ικανοποίηση και εξουθένωση των εργαζομένων, επισημαίνοντας ταυτόχρονα ότι θα πρέπει να εξετάζονται και οι διαφοροποιήσεις που παρατηρούνται μεταξύ των διάφορων επαγγελμάτων (Chang & Hancock, 2003; Shen, 2005). Η *σύγκρουση ρόλων* (role conflict) υφίσταται όταν διαφορετικά άτομα ή διαφορετικές ομάδες ατόμων με τα οποία αλληλεπιδρά ο εργαζόμενος (π.χ. οικογένεια, συνάδελφοι, φίλοι, γονείς) έχουν συγκρουόμενες προσδοκίες για τη συμπεριφορά του (Koustelios & Kousteliou, 1998; Pettinger, 1996). Ο εργαζόμενος βιώνει σύγκρουση ρόλων όταν οι συμπεριφορές που αναμένονται από αυτόν παραβαίνουν τις προσωπικές του αξίες ή όταν ο ίδιος έχει δύο ή περισσότερες αλληλοσυγκρουόμενες απαιτήσεις (Brewer & Clippard, 2002; Κάντας, 1995; Steers & Black, 1994). Πλήθος ερευνητών συμφωνούν ότι η σύγκρουση ρόλων (Cordes & Dougherty, 1993; Low, Cravens, Grant, & Moncrief, 2001; Sethi, Barrier, & King, 1999; Singh, Goolsby, & Rhoads, 1994) όπως και η ασάφεια ρόλων (Burke & Greenglass, 1995a; Low, Cravens, Grant, & Moncrief, (2001); Sethi, et al. 1999; Starnaman & Miller, 1992) είναι εξίσου σημαντικοί παράγοντες που οδηγούν στην εξουθένωση.

Ειδικότερα, οι εκπαιδευτικοί ασκώντας ένα κατεξοχήν ανθρωπιστικό επάγγελμα, υπόκεινται σε συνθήκες έντονου στρες και συχνά οδηγούνται σε επαγγελματική εξουθένωση. Η έγκαιρη αναγνώριση και πρόληψη του συνδρόμου είναι υψίστης σπουδαιότητας γιατί το σύνδρομο «burnout» είναι δυνατό να επηρεάσει σημαντικά τη υγεία του εργαζομένου και την ποιότητα ζωής του. Η μείωση των πηγών έντασης, η διαχείριση της επαγγελματικής εξουθένωσης, και η προαγωγή της υγείας, με τη δημιουργία ειδικής υποστηρικτικής ομάδας στο εργασιακό χώρο του σχολείου και την εφαρμογή ενός προγράμματος συμβουλευτικής βοήθειας και αντιμετώπισης του συνδρόμου θα έχει ευεργετικά αποτελέσματα όχι μόνο για τον εκπαιδευτικό αλλά και στον μαθητή. Ο Farber (1984) υποστηρίζει ότι η εξουθένωση δεν είναι μια αντίδραση των εκπαιδευτικών στις συνθήκες εργασίας τους, αλλά ένα ευρύτερο κοινωνικό πρόβλημα: μια έλλειψη αίσθησης ότι έχουν μια αποστολή, ότι ανήκουν σε μια "κοινότητα", ένα συναίσθημα απομόνωσης. Οι κυριότεροι παράγοντες που ευθύνονται για την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών ήταν κυρίως οι σχέσεις τους με τη διεύθυνση και η αντίληψη τους για την ψυχολογική στήριξη από την πολιτεία. Από την άλλη, η διοίκηση των σχολείων οφείλει να ενδιαφερθεί, εξασφαλίζοντας αποτελεσματικούς τρόπους χειρισμού, ώστε να διασφαλίζεται η ποιότητα στις υπηρεσίες που παρέχονται προς τους μαθητές.

Άλλοι προσωπικοί παράγοντες που εντείνουν την εξουθένωση των καθηγητών είναι οι παράλογες πεποιθήσεις ή οι προσδοκίες (Oro & Ursua, 2005; Pines, 2002), η έλλειψη της σημαντικότητας της διδασκαλίας (Pines, 2002), χαρακτηριστικά της προσωπικότητας τους όπως ο έντονος συναισθηματισμός, που κάνει το άτομο ευάλωτο (Cano-García, Padilla-Muñoz, & Carrasco-Ortiz, 2005). Διαπιστώθηκε ακόμη, ότι ο κίνδυνος εξουθένωσης είναι ιδιαίτερα αυξημένος, όταν οι καθηγητές έχουν αντιλήψεις ανικανοποίητων ή εξωπραγματικών στόχων και ελλιπή ανάπτυξη της επαγγελματικής τους επίτευξης (Evers, Brouwers, & Tomic, 2002). Μάλιστα, σε διεθνείς έρευνες διαπιστώνεται ότι περίπου 60-70% των καθηγητών επανειλημμένα δείχνουν σημάδια εξουθένωσης, και ένα ποσοστό 30% περίπου όλων των εκπαιδευτικών σε όλες τις βαθμίδες έδειξαν ευδιάκριτα συμπτώματα εξουθένωσης (Antonίου, Polychroni & Walters, 2000; Capel, 1992; Kyriacou, 1987; Kytaev-Smyk, 1983).

Στη βιβλιογραφία διαπιστώνεται ακόμη, πως οι εκπαιδευτικοί με συμπτώματα εξουθένωσης εκδηλώνουν μειωμένη ποιότητα διδασκαλίας καθώς και συνεχή ενασχόληση με την προοπτική εγκατάλειψης της εργασίας τους. Μπορεί ακόμη να οδηγηθούν σε χαμηλή αυτοαντίληψη, σωματική κόπωση και χαμηλές προσδοκίες τους εργασιακού τους ρόλου (Kyriacou & Sutcliffe, 1978). Για το λόγο αυτό γίνεται τα τελευταία χρόνια μία περισσότερο οργανωμένη επιστημονικά προσπάθεια διερεύνησης των αιτιών της εξουθένωσης των εκπαιδευτικών και μελέτης των οργανωσιακών παραγόντων όπως της ασάφειας και σύγκρουσης ρόλων. Οι εκπαιδευτικοί κάτω από την πίεση που δημιουργείται εξ αιτίας των καθημερινών απαιτήσεων της τάξης και του σχολείου, βρίσκονται σε πολύ δύσκολη θέση για να πραγματοποιήσουν τους στόχους του οργανισμού αλλά και τους δικούς τους. Το γεγονός αυτό, σε συνάρτηση με τον κοινωνικό και παιδαγωγικό ρόλο των εκπαιδευτικών, οδηγεί στο συμπέρασμα πως η επαγγελματική τους εξουθένωση μπορεί να έχει επιπτώσεις σε ολόκληρο το περιβάλλον του σχολείου όπως και στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο.

Παρά την ύπαρξη πλήθους εργασιών τα τελευταία χρόνια, σχετικών με την εξουθένωση και τους οργανωσιακούς παράγοντες που αναφέρθηκαν στο χώρο της εκπαίδευσης, λίγες είναι οι έρευνες που έχουν μελετήσει τους παράγοντες αυτούς στους καθηγητές φυσικής αγωγής (Koustelios & Kousteliou, 1998; Koustelios, et al. 2004; Koustelios & Tsigilis, 2005). Ωστόσο όπως έχει επισημανθεί στην έρευνα των Ζουρνατζή, Τσιγγίλη, Κουστέλιου και Πιντζοπούλου (2006), η ειδική θέση που κατέχει η φυσική αγωγή στο σχολείο, οι διαφορετικές συνθήκες εργασίας σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς άλλων ειδικοτήτων, οι ποικίλες προσδοκίες του ρόλου και των καθηκόντων των εκπαιδευτικών φυσικής αγωγής και η ειδική δομή της τάξης διαφοροποιούν τη συγκεκριμένη ειδικότητα από τις υπόλοιπες και καθιστούν αναγκαία τη μελέτη για την επαγγελματική εξουθένωση, την ασάφεια και σύγκρουση ρόλων για τη συγκεκριμένη ειδικότητα.

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να εξετάσει τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, ασάφειας και σύγκρουσης ρόλων σε καθηγητές φυσικής αγωγής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και να διερευνήσει εάν υπάρχουν αλλαγές σ' αυτά τα επίπεδα κατά τη διάρκεια της σχολικής χρονιάς (αρχή και τέλος).

## ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

### Δείγμα

Στην έρευνα συμμετείχαν 112 εκπαιδευτικοί φυσικής αγωγής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, από τους νομούς Δράμας και Καβάλας. Από το σύνολο του δείγματος οι 75 ήταν άνδρες (67%) και οι 37 γυναίκες (33%). Ο μέσος όρος ηλικίας του δείγματος ήταν 41.70 έτη (Τ.Α.= 6.487). Η μεγάλη πλειοψηφία 95 ήταν παντρεμένοι-ες (86 %), οι 12 ήταν ανύπανδροι-ες (10%) και οι 5 ήταν διαζευγμένοι-ες (4%). Το 80.4 % (90) του δείγματος ήταν μόνιμοι και το 19.6 % (22) ήταν αναπληρωτές. Οι μόνιμοι είχαν Μ.Ο.=14.50 έτη εμπειρίας (Τ.Α. = 8.26) και οι αναπληρωτές Μ.Ο.= 2.82 έτη εμπειρίας (Τ.Α. = 1.89)

### Όργανα μέτρησης

Για τη διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών φυσικής αγωγής χρησιμοποιήθηκε το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach & Jackson, 1981; 1986). Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 22 θέματα τα οποία αξιολογούν τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης: τη «συναισθηματική εξάντληση», την «αποπροσωποποίηση» και την «προσωπική επίτευξη». Η «συναισθηματική εξάντληση» αναφέρεται στο αίσθημα της εξάντλησης όπως και την αδικαιολόγητη κούραση που αισθάνεται ο εκπαιδευτικός (9 θέματα, π.χ., “νιώθω συναισθηματικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου”), η «αποπροσωποποίηση» αναφέρεται στην αρνητική και συχνά κυνική στάση απέναντι μαθητές (5 θέματα, π.χ., “ανησυχώ ότι η δουλειά αυτή με σκληραίνει συναισθηματικά”) και την «προσωπική επίτευξη» που αφορά τα συναισθήματα ικανότητας και επίτευξης σε σχέση με την εργασία (8 θέματα, π.χ., “έχω πετύχει πολλά αξιοσημείωτα πράγματα στη δουλειά αυτή”). Οι απαντήσεις δίνονταν σε επταβάθμια κλίμακα από το 0 (καθόλου) έως το 6 (κάθε μέρα), και αφορούν τη συχνότητα του πως νιώθει ο εκπαιδευτικός στην εργασία του.

Υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης διαπιστώνονται όταν καταγράφονται υψηλές τιμές στις κλίμακες των διαστάσεων «συναισθηματική εξάντληση» και «αποπροσωποποίηση» και χαμηλές τιμές στην κλίμακα της διάστασης «προσωπική επίτευξη». Μεγάλος αριθμός ερευνών έχει εξετάσει την παραγοντική δομή καθώς και την εσωτερική συνοχή του ερωτηματολογίου σε διάφορους επαγγελματικούς χώρους, συμπεριλαμβανομένης και της εκπαίδευσης (Kantas & Vassilaki, 1997; Koustelios, 2001; Koustelios, & Kousteliou, 2001).

Για τη διερεύνηση της σύγκρουσης και της ασάφειας ρόλων χρησιμοποιήθηκαν οι κλίμακες μέτρησης της σύγκρουσης και ασάφειας ρόλων (Rizzo, House & Lirtzman, 1970). Χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα ασάφειας και σύγκρουσης ρόλων (role conflict and role ambiguity) (Rizzo, et al. 1970), σε προσαρμογή των Koustelios και Kousteliou (1998). Η κατασκευή των δύο κλιμάκων βασίστηκε στη θεωρία των ρόλων και στην άποψη της κλασικής οργανωσιακής θεωρίας, ότι κάθε εργασιακή θέση σε μια οργανωτική δομή πρέπει να έχει ξεκάθαρες εργασιακές απαιτήσεις. Η κλίμακα που μετρά την ασάφεια ρόλου αποτελείται από έξι προτάσεις (π.χ. γνωρίζω επακριβώς τι περιμένουν οι άλλοι από εμένα), που μελετούν την ασάφεια των οδηγιών, των ευθυνών και των στόχων του εκπαιδευτικού στην εργασία του, ενώ η κλίμακα σύγκρουσης ρόλων αποτελείται από οκτώ προτάσεις (π.χ. στη δουλειά, μου ζητούν να κάνω αντιφατικά πράγματα), για τη σύγκρουση των ρόλων στο χώρο εργασίας. Η βαθμολόγηση γίνεται σε μια κλίμακα τύπου Likert επτά διαβαθμίσεων για

κάθε πρόταση (1=απόλυτα αληθές έως 7=απόλυτα ψευδές) για την ασάφεια ρόλων, και για τη σύγκρουση ρόλων (1=απόλυτα ψευδές έως 7=απόλυτα αληθές). Για την κλίμακα ασάφειας ρόλου υπολογίστηκε ο μέσος όρος των απαντήσεων στις έξι ερωτήσεις ο οποίος ονομάστηκε *βαθμός σαφήνειας ρόλου* (1=απόλυτη σαφήνεια 7=απόλυτη ασάφεια), ενώ για την κλίμακα σύγκρουσης ρόλου υπολογίστηκε ο μέσος όρος των απαντήσεων στις οκτώ ερωτήσεις, ο οποίος ονομάστηκε *βαθμός σύγκρουσης ρόλου* (1=απόλυτη μη σύγκρουση ρόλων, 7=απόλυτη σύγκρουση ρόλων). Η μόνη διαφορά έγκειται στη λέξη αποδέκτης, η οποία μετεβλήθη στη συγκεκριμένη περίπτωση και έγινε *μαθητής*.

### **Διαδικασία**

Η διακίνηση του ερωτηματολογίου έγινε διαμέσου των Γραφείων Φυσικής Αγωγής των δυο νομών. Διανεμήθηκαν στα σχολεία και ζητήθηκε η επιστροφή τους από τους εκπαιδευτικούς πάλι στο αντίστοιχο Γραφείο Φυσικής Αγωγής. Η μέτρηση έγινε σε δύο στάδια, κατά τη διάρκεια μιας σχολικής χρονιάς (αρχή και τέλος). Διανεμήθηκαν 290 ερωτηματολόγια (140 ερωτηματολόγια στο νομό Δράμας και 150 ερωτηματολόγια στο νομό Καβάλας), στην πρώτη μέτρηση επεστράφησαν 195 ερωτηματολόγια (67,24%) (96 στο Ν. Δράμας και 99 στο Ν. Καβάλας) και στη δεύτερη μέτρηση επεστράφησαν 173 ερωτηματολόγια (59,65%) (87 στο Ν. Δράμας και 86 στο Ν. Καβάλας). Από αυτά ταυτοποιήθηκαν τα 112 ερωτηματολόγια και αποτέλεσαν το δείγμα της έρευνας. Η ταυτοποίηση έγινε με τα δημογραφικά στοιχεία που συμπληρώθηκαν στο ερωτηματολόγιο, όπως φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, ημερομηνία γέννησης, ειδικότητα, χρόνια προϋπηρεσίας, βαθμίδα εκπαίδευσης.

Τονίστηκε ότι τα ερωτηματολόγια είναι ανώνυμα, ότι η συμμετοχή τους στην έρευνα είναι εθελοντική, ότι δεν πρόκειται να συσχετιστεί με τη υπηρεσιακή τους εξέλιξη, ότι δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις και ότι τα αποτελέσματα θα χρησιμοποιηθούν για καθαρά επιστημονικούς σκοπούς. Οι ερωτήσεις ήταν σαφείς, σύντομες και όπου χρειαζόταν υπήρχαν οδηγίες για την πλήρη κατανόηση και αποφυγή λάθους. Η ταυτοποίηση τους διασφαλίστηκε από τη συμπλήρωση δημογραφικών στοιχείων που υπήρχαν μέσα σε κάθε ερωτηματολόγιο. Ζητήθηκε να συμπληρωθούν από τους καθηγητές φυσικής αγωγής σε κατάλληλο περιβάλλον, σε όποιο χώρο επιθυμούσαν είτε στο χώρο του σχολείου είτε στο σπίτι τους, χωρίς καμία συζήτηση της θεματολογίας κατά τη συμπλήρωση και με απόλυτη ειλικρίνεια σε όλα τα ζητούμενα στοιχεία.

### **Στατιστική ανάλυση**

Στην παρούσα έρευνα όλες οι αναλύσεις πραγματοποιήθηκαν με το στατιστικό πρόγραμμα S.P.S.S. V.16. for Windows. Αρχικά, χρησιμοποιήθηκε περιγραφική στατιστική ανάλυση συχνοτήτων και ακολούθησε ο έλεγχος της δομικής εγκυρότητας των ερωτηματολογίων που χρησιμοποιήθηκαν. Την εφαρμογή της παραγοντικής ανάλυσης ακολούθησε ανάλυση αξιοπιστίας (reliability analysis) στις ερωτήσεις που συνθέτουν κάθε παράγοντα, ώστε να διαπιστωθεί ο βαθμός αξιοπιστίας –συνχής κάθε παράγοντα. Οι μέσοι όροι έδειξαν τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, ασάφειας και σύγκρουσης ρόλων που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί φυσικής αγωγής. Για τον έλεγχο της υπόθεσης, εάν υπάρχουν αλλαγές σ' αυτά τα επίπεδα κατά τη διάρκεια της σχολικής χρονιάς, χρησιμοποιήθηκε το paired samples t-test με επίπεδο σημαντικότητας .05, σε δυο χρονικές στιγμές, κατά την έναρξη και τη λήξη του σχολικού έτους.

## ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Η εσωτερική συνοχή των παραγόντων του ερωτηματολογίου της επαγγελματικής εξουθένωσης, της ασάφειας και σύγκρουσης ρόλων εξετάστηκε με βάση το συντελεστή  $\alpha$  του Cronbach για τον κάθε παράγοντα χωριστά. Οι αντίστοιχοι συντελεστές  $\alpha$  είναι .73 για τη διάσταση «συναισθηματική εξάντληση», .70 για τη διάσταση «προσωπική επίτευξη» και .67 για τη διάσταση «αποπροσωποποίηση». Αντίστοιχα οι συντελεστές  $\alpha$  για την «ασάφεια ρόλων» ήταν .77 και για τη «σύγκρουση ρόλων» .78. Σε έρευνα τους οι Koustelios και Kousteliou (1998) ανέφεραν .71 δείκτη για τη σύγκρουση ρόλων και .73 για την ασάφεια ρόλων. Σε άλλες έρευνες το εύρος για τους συντελεστές αξιοπιστίας για τη σύγκρουση ρόλων ήταν από .56 έως .94 και από .63 έως .90 για την ασάφεια ρόλων (Cook, Herworth, Wall, & Warr, 1981; Koustelios, 2001).

Τα αποτελέσματα αξιοπιστίας είναι ικανοποιητικά και δηλώνουν την αξιοπιστία της κλίμακας. Ανάλογες τιμές για την εξουθένωση παρατηρήθηκαν σε έρευνες που πραγματοποιήθηκαν στην Ελλάδα, αναφέρεται για τον παράγοντα «αποπροσωποποίηση» εύρος αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας (Cronbach's alpha) .55 έως .68, για τον παράγοντα «συναισθηματική εξάντληση» .74 έως .84 και για τον παράγοντα «προσωπική επίτευξη» .62 έως .77 (Αναγνωστόπουλος & Παπαδάτου, 1992; Κάντας, 1996; Kousteliou, 1996; Παπαδημητρίου, Κουστέλιος, Κρητικός & Πολλάτου, 2008; Togia, Koustelios & Tsigilis, 2004). Ο Kokkinos (2006) αναφέρει για τις τρεις διαστάσεις της εξουθένωσης ότι οι δείκτες κυμαίνονται από .63 (αποπροσωποποίηση), .79 (προσωπική επίτευξη) και .85 (συναισθηματική εξάντληση).

Από τα αποτελέσματα της ανάλυσης paired samples t test οι τιμές των μέσων όρων τις συναισθηματικής εξάντλησης ήταν σε χαμηλά επίπεδα και στην πρώτη μέτρηση  $M.O.=14.1(SD=9.9)$  και στη δεύτερη μέτρηση αντίστοιχα  $M.O.=13.9(SD=9.8)$ , ενώ ο βαθμός συνάφειας των μετρήσεων ήταν χαμηλός  $r = .285, p<0.05$ . Για την προσωπική επίτευξη οι τιμές των μέσων όρων ήταν υψηλές στην πρώτη μέτρηση  $M.O.=52.3(SD=6.2)$  και στη δεύτερη μέτρηση αντίστοιχα  $M.O.=52.0(SD=6.9)$ , ο βαθμός συνάφειας των μετρήσεων ήταν μέτριος  $r = .451, p<0.001$ . Για την αποπροσωποποίηση οι τιμές των μέσων όρων ήταν χαμηλές στην πρώτη μέτρηση  $M.O.=3.2(SD=4.6)$  και στη δεύτερη μέτρηση αντίστοιχα  $M.O.=6.0(SD=8.9)$ , ο βαθμός συνάφειας των μετρήσεων ήταν χαμηλός  $r = .252, p<0.05$ . Ανάλογα για την ασάφεια ρόλων ήταν χαμηλές οι τιμές των μέσων όρων στην πρώτη μέτρηση  $M.O.=1.99(SD=.92)$  και στη δεύτερη μέτρηση αντίστοιχα  $M.O.=2.03(SD=.83)$ , ο βαθμός συνάφειας των μετρήσεων ήταν μέτριος  $r = .425, p<0.001$ , ενώ για τη σύγκρουση ρόλων οι τιμές των μέσων όρων ήταν σε μέτρια επίπεδα στην πρώτη μέτρηση  $M.O.=3.26(SD=1.31)$  και στη δεύτερη μέτρηση αντίστοιχα  $M.O.=3.07(SD=1.18)$ , ο βαθμός συνάφειας των μετρήσεων ήταν μέτριος  $r = .387, p<0.001$ . Από την ανάλυση paired samples t test των δυο μετρήσεων, φάνηκε ότι μόνο για τη διάσταση της αποπροσωποποίησης ήταν στατιστικά σημαντική η διαφορά των μέσων όρων  $t(111) = -3.315$  για  $p=.001$ . Τα αποτελέσματα από την ανάλυση paired samples t test φαίνονται στον πίνακα 1.

## ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Σύμφωνα με τους Maslach και Leiter (1999), η εξουθένωση είναι ένα σοβαρό πρόβλημα στους σύγχρονους χώρους εργασίας, σε μια εποχή όπου τα δημόσια σχολεία είναι κάτω από το μικροσκόπιο και απειλούνται στο να είναι υπεύθυνα για αυτό που συμβαίνει στην

κοινωνία και με ένα αυξανόμενο επίπεδο προσδοκίας. Στο χώρο της εκπαίδευσης η εξουθένωση των εκπαιδευτικών έχει επιπτώσεις στην απόδοση εργασίας τους, με αποτέλεσμα μειώνοντας την ποιότητα στη διδασκαλία να επηρεάζεται άμεσα η ακαδημαϊκή επίδοση των παιδιών (Blandford, 2000).

Στην παρούσα έρευνα οι εκπαιδευτικοί φυσικής αγωγής δε φάνηκε να εμφανίζουν υψηλά επίπεδα εξουθένωσης, ενώ δε δήλωσαν περισσότερο κουρασμένοι ή εξαντλημένοι κατά τη διάρκεια της σχολικής χρονιάς, μια και στις δυο μετρήσεις οι τιμές των μέσων όρων ήταν χαμηλές, επιβεβαιώνοντας τα γενικότερα συμπεράσματα ότι οι εκπαιδευτικοί φυσικής αγωγής στην Ελλάδα όπως και οι εκπαιδευτικοί άλλων ειδικοτήτων είναι ικανοποιημένοι και δεν βιώνουν υψηλά επίπεδα εξουθένωσης (Kantas & Vassilaki, 1997; Koustelios, 2001a; Koustelios & Tsigilis, 2005; Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλου, 2007; Τσιγγίλης, 2005). Με βάση τα πρότυπα των εκπαιδευτικών όπως παρουσιάστηκαν από τους Maslach και Jackson (1986), οι Έλληνες εκπαιδευτικοί φυσικής αγωγής φάνηκε να βιώνουν σχετικά χαμηλά επίπεδα εξουθένωσης.

**Πίνακας 1. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, ασάφειας και σύγκρουσης ρόλων και η διαφορά των μέσων όρων τους στην αρχή και στο τέλος της σχολικής χρονιάς.**

	1 <sup>η</sup> μέτρηση Μ.Ο (Τ.Α.)	2 <sup>η</sup> μέτρηση Μ.Ο (Τ.Α.)	<i>t</i> <i>df</i> (111)	Sig.
<i>ασάφεια ρόλων</i>	1.99 (.92)	2.03 (.83)	-.389	.698 (ΜΣ)
<i>σύγκρουση ρόλων</i>	3.26 (1.31)	3.07 (1.18)	1.527	.130 (ΜΣ)
<i>συναισθηματική εξάντληση</i>	14.1 (9.9)	13.9 (9.8)	.106	.916 (ΜΣ)
<i>προσωπική επίτευξη</i>	52.3 (6.2)	52.0 (6.9)	.390	.697 (ΜΣ)
<i>αποπροσωποποίηση</i>	3.2 (4.6)	6.0 (8.9)	-3.315	.001

Σημ.: ΜΣ= μη σημαντικό με  $p < .05$

Πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι στο Ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα το μάθημα της φυσικής αγωγής είναι ένα μάθημα που ιεραρχικά με τα άλλα μαθήματα αντιμετωπίζεται ως υποδεέστερο. Πολλές φορές ανάλογες απόψεις εκφράζονται σε μελέτες και άλλων χωρών με διαφορετικό πολιτιστικό περιβάλλον (Fejgin, Ephraty, & Ben-Sira, 1995; Smith & Leng, 2003). Αυτό πολλές φορές οδηγεί τους μαθητές, τους γονείς και κάποιες φορές και τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς φυσικής αγωγής να έχουν μειωμένες απαιτήσεις και προσδοκίες. Πέραν τούτου, υπάρχει και η αντίληψη πως το μάθημα της φυσικής αγωγής είναι εξαιρετικά εξαρτημένο από τις εγκαταστάσεις και τον εξοπλισμό. Σε περίπτωση απουσίας των παροχών,



ο εκπαιδευτικός φυσικής αγωγής θα πρέπει να αυτοσχεδιάσει, κάτι που πολλές φορές οδηγεί στο αίσθημα μιας αυξημένης αυτονομίας. Όλοι οι παραπάνω παράγοντες μπορούν να συμβάλλουν στην καλύτερη ερμηνεία των χαμηλών επιπέδων εξουθένωσης που διαπιστώθηκε στους Έλληνες εκπαιδευτικούς φυσικής αγωγής (Koustelios & Tsigilis, 2005). Στον Ελληνικό χώρο επίσης, έχουν διαπιστωθεί από τους Kantas και Vassilaki (1997) χαμηλά επίπεδα εξουθένωσης εκπαιδευτικών έναντι συναδέλφων τους σε άλλες χώρες. Ειδικότερα, οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εξέφρασαν λιγότερη προσωπική επίτευξη και περισσότερη αποπροσωποποίηση έναντι των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Στην παρούσα έρευνα διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί φυσικής αγωγής αντιλαμβάνονται χαμηλή ασάφεια ρόλου κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους στο σχολείο. Παρόμοια ήταν και τα αποτελέσματα της έρευνας των Παπαστυλιανού και Πολυχρονόπουλου, (2007) ότι οι Έλληνες εκπαιδευτικοί βιώνουν χαμηλό επίπεδο ασάφειας ρόλων, όπως και οι Koustelios και Kousteliou (1998) ανέφεραν χαμηλά επίπεδα και για την ασάφεια και για τη σύγκρουση ρόλων σε έρευνα τους σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η συμφωνία των παραπάνω ερευνών σε χαμηλά επίπεδα ασάφειας ρόλων δείχνει ότι οι εκπαιδευτικοί στην Ελλάδα αντιλαμβάνονται σε μεγάλο βαθμό σαφείς, διακριτούς και ξεκάθαρους τους ρόλους μέσα στο σχολικό περιβάλλον. Μια και η ασάφεια ρόλων μπορεί να οφείλεται είτε σε ασαφείς οδηγίες είτε σε αναποτελεσματική επικοινωνία, ενώ σχετίζεται όχι μόνο με την αβεβαιότητα των εργαζομένων αναφορικά με τις εργασιακές απαιτήσεις αλλά και με τον τρόπο που αναμένουν οι άλλοι (π.χ. συνάδελφοι, γονείς) να συμπεριφερθούν κατά την εργασίας τους (Αργυράκης κ.ά., 2005; Baron, 1986; Koustelios et al., 2004; Παπαστυλιανού, Πολυχρονόπουλος, 2007).

Ανάλογα με την παρούσα έρευνα και στην έρευνα των Παπαστυλιανού και Πολυχρονόπουλου, (2007) φάνηκε ότι οι ο βαθμός σύγκρουσης ρόλων στους εκπαιδευτικούς κυμάνθηκε σε μέτρια, κατά μέσο όρο, επίπεδα. Τα μέτρια επίπεδα σύγκρουσης ρόλων που αισθάνονται οι εκπαιδευτικοί φυσικής αγωγής του δείγματος πιθανότατα να σχετίζονται με την υπερφόρτωση ρόλου, η οποία αποτελεί μια συνηθισμένη μορφή σύγκρουσης ρόλων, όπου πολλές προσδοκίες απευθύνονται σε έναν εργαζόμενο ταυτόχρονα (Wood et al., 1998). Αλλά και σε άλλους παράγοντες όπως η διάψευση των προσδοκιών από το επάγγελμα, το χαμηλό σύστημα αμοιβών, οι συμπεριφορές που αναμένονται από αυτούς και πιθανώς να αντιστρατεύονται προσωπικές τους αξίες, απόψεις και εκτιμήσεις, ενώ μπορεί να οφείλεται και στις αλληλοσυγκρουόμενες απαιτήσεις των ίδιων των εκπαιδευτικών (Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλου, 2007).

Αντίθετα οι Koustelios, et al. (2004) σε έρευνα τους σε καθηγητές φυσικής αγωγής σε προγράμματα «Άθληση για όλους» διαπίστωσαν υψηλά επίπεδα για την ασάφεια ρόλων και μέτρια επίπεδα σύγκρουσης ρόλων. Σε έρευνες που πραγματοποιήθηκαν σε χώρους άθλησης στην Ελλάδα φάνηκε ότι οι εργαζόμενοι βίωναν χαμηλά επίπεδα ασάφειας ρόλων, ενώ ανέφεραν σχετικά υψηλά επίπεδα σύγκρουσης ρόλων (Αργυράκης, κ.ά. 2005). Αυτό πιθανότατα να οφειλόταν στην ύπαρξη πολλών διαφορετικών λειτουργικών τομέων (20) εντός της εγκατάστασης, των οποίων οι αρμοδιότητες αλληλοκαλυπτόταν και η διεκπεραίωση των εργασιών ενός τομέα, ενδεχόμενα, να απαιτούσε αντικρουόμενες ενέργειες σε σχέση με τα λειτουργικά δεδομένα κάποιου άλλου τομέα. Σε αντίθεση, με τα ευρήματα της έρευνας των Θεοδωράκη, Κούλη και Κουστέλιου (2003), οι οποίοι διαπίστωσαν σε δείγμα εργαζομένων σε γυμναστήρια, υψηλά επίπεδα ασάφειας ρόλων και μέτρια επίπεδα σύγκρουσης ρόλων.

Παρόμοια με την παρούσα έρευνα ήταν τα συμπεράσματα των Schuller, Aldag, και Brief, (1977) στο χώρο της υγείας. Στα ευρήματα άλλων ερευνών σε διαφορετικά επαγγέλματα όπως των Szilagyi, Sims, και Keller, (1976) διαπιστώθηκε ότι οι μέσοι όροι για την ασάφεια ρόλων κυμαίνονται σε τιμές 2.37 (T.A.= .77) έως 3.53 (T.A.=1.38) και για τη σύγκρουση ρόλων ήταν από 3.84 (T.A.=.54) έως 4.13 (T.A.= .35). Ανάλογα οι Morris και Koch (1979), σε έρευνα με υπαλλήλους του πανεπιστημίου διαπίστωσαν για την ασάφεια ρόλων M.O.= 2.79 (T.A.= 1.35) έως M.O. =3.24 (T.A.=1.41) και για τη σύγκρουση ρόλων από M.O.=3.02(T.A.= 1.36) έως M.O.= 3.87 (T.A.=1.37).

Στην παρούσα έρευνα και στις δυο μετρήσεις (στην αρχή και το τέλος σχολικής χρονιάς), δεν παρατηρήθηκαν αλλαγές στα επίπεδα της ασάφειας και σύγκρουσης ρόλων καθώς και στην εξουθένωση εκτός από την διάσταση της αποπροσωποποίησης. Βέβαια οι τιμές των μέσων όρων της αποπροσωποποίησης ήταν εξαιρετικά μικρές, γεγονός που δηλώνει πως είναι μικρά τα ποσοστά των εκπαιδευτικών που βιώνουν το αίσθημα της αποπροσωποποίησης. Δεν πρέπει να παραβλεφθεί όμως το γεγονός ότι παρατηρήθηκε διπλασιασμός σχεδόν της τιμής του μέσου όρου κατά το τέλος της σχολικής περιόδου. Φάνηκε πως εάν δεν υπάρξει καμία παρέμβαση και παρακίνηση των εκπαιδευτικών που βιώνουν την αποπροσωποποίηση, κατά τη διάρκεια της σχολικής χρονιάς, αποξενώνονται όλο και περισσότερο από τους μαθητές και συναδέλφους τους. Ανάλογα στη διαχρονική μελέτη των Wade, Cooley και Savicki, (1986) μελετώντας τα επίπεδα αλλαγής της εξουθένωσης κατά την διάρκεια ενός έτους, διαπιστώθηκε ότι τα επίπεδα ήταν αρκετά σταθερά αλλά και ότι στις ανθρώπινες υπηρεσίες οι επαγγελματίες, είναι πιθανόν να αυξήσουν το επίπεδο της συνολικής εξουθένωσης όσο και να τη μειώσουν. Με τα στοιχεία αυτά διέλυσαν το μύθο ότι στα επαγγέλματα ανθρώπινων υπηρεσιών, οι επαγγελματίες βιώνουν μια διαδικασία “φθοράς”, η οποία τελικά θα τους οδηγήσει σε εξουθένωση. Μάλιστα, οι εργαζόμενοι οι οποίοι ανέφεραν σχέσεις υποστήριξης, εμφάνισαν μείωση ή πολύ χαμηλά επίπεδα εξουθένωσης (Berkeley Planning Associates, 1977; Jayaratne & Chess, 1984; Shinn, Rosario, March, & Chestnut, 1984).

Μελλοντικά πρέπει να γίνουν περισσότερες έρευνες στην Ελλάδα στο χώρο του σχολείου, για την καταγραφή της έκτασης και του βαθμού της υπάρχουσας επαγγελματικής εξουθένωσης και την εξακρίβωση των αιτιών της σε όλες τις ειδικότητες των εκπαιδευτικών, γεγονός που υστερεί αισθητά. Το επάγγελμα που ασκούν οι εκπαιδευτικοί χαρακτηρίζεται πολλές φορές ως λειτούργημα, προσδίδοντας ιδιαίτερη σπουδαιότητα στο έργο τους. Το στρες και συχνά η επαγγελματική εξουθένωση που βιώνουν, παρεμποδίζει την άσκηση του τόσο σημαντικού τους ρόλου και γι’ αυτό θα πρέπει να βοηθηθούν και να τους δοθούν όσο το δυνατόν περισσότερες δημιουργικές και ουσιαστικές διέξοδοι.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αναγνωστόπουλος, Φ. & Παπαδάτου, Δ. (1992). Παραγοντική σύνθεση και εσωτερική συνοχή του Ερωτηματολογίου Καταγραφής Επαγγελματικής Εξουθένωσης σε δείγμα νοσηλευτριών. *Ψυχολογικά θέματα*, 5, 183-202.
- Antoniou, A.S., Polychroni, F., Walters, B. (2000). Sources of stress and professional burnout of teachers of special educational needs in Greece. *Proceedings of the International Conference of Special Education, ISEC 2000*. Manchester: University of Manchester, UK.
- Αργυράκης, Π., Κουστέλιος, Α., Διγγελίδης, Ν., & Χρόνη, Σ. (2005). Σύγκρουση ρόλων, ασάφεια ρόλων και επαγγελματική ικανοποίηση σε δείγμα εργαζομένων στην ΟΕΟΑ «ΑΘΗΝΑ 2004». *Περιοδικό Διοίκησης Αθλητισμού και Αναψυχής*, 2, 15-29.
- Baron R (1986). *Behavior in organizations*. Newton, MA: Allyn and Bacon.
- Blandford, S. (2000) *Managing Professional Development in Schools*. London: Routledge.
- Berkeley Planning Associates. (1977). *Evaluation of child abuse and neglect demonstration projects. 1974-77, Volume IX. Project management and worker burnout*. Washington, D.C.: U.S. Department of Commerce, (NTIS No. PB-278 446).
- Blandford, S. (2000). *Managing Professional Development in Schools*. London: Routledge.
- Bradley, H.B. (1969). Community-based treatment for young adult offenders. *Crime and Delinquency*, 15, 359-370.
- Brewer, E. W. & Clippard, L. F. (2002). Burnout and job satisfaction among student support services personnel. *Human Resource Development Quarterly*, 13, 169-186.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1995a). A longitudinal study of psychological burnout in teachers. *Human Relations*, 48, 187-202.
- Cano-Garcia F.J., Padilla-Muñoz E.M., & Carrasco-Ortiz M.A. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and Individual Differences*, 38(4), 929-940.
- Capel, S.A. (1992). Stress and burnout in teachers. *European Journal of Teacher Education*, 15(3), 197-211.
- Chang, E. & Hancock, K. (2003). Role stress and role ambiguity in new nursing graduates in Australia. *Nursing and Health Sciences*, 5, 155-163.
- Cook, S., Hepworth, S., Wall, T. & Warr, P. (1981). *The Experience of Work*. London: Academic Press.
- Cordes, C.L. & Dougherty, T.W. (1993). A review of an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621-656.
- Evers, W. J. G., Brouwers, A. & Tomic, W. (2002). Burnout and Self-Efficacy: A Study on Teachers' Beliefs when Implementing an Innovative Educational System in the Netherlands. *British Journal of Educational Psychology*, 72, 227-45.
- Evers, W., Tomic, W., & Brouwers, A. (2004). Burnout among Teachers: Students' and Teachers' Perceptions Compared. *School Psychology International*, 25(2), 131-148.
- Farber, B.A. (1984). Teacher burnout: Assumptions, myths and issues. *Teachers College Record*, 86, 321-338.
- Fejgin, N., Ephraty, N., & Ben-Sira, D. (1995). Work Environment and Burnout of Physical Education Teachers. *Journal of Teaching in Physical Education*, 15(1), 64-78.
- Freudenberger, H.J., (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159-165.
- Freudenberger, H. J. (1980) *Burnout*. New York: Doubleday.
- Jackson, S., & Schuler, R. S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36, 17-78.

- Jayarathne, S., & Chess, W. (1984). The effects of emotional support on perceived job stress and strain. *Journal of Applied Behavioral Science*, 20, 141- 153.
- Θεοδωράκης, Ν., Κούλη, Ο., Κουστέλιος, Α. (2003). Ο ρόλος των οργανωσιακών παραγόντων στην επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων σε γυμναστήρια. *Φυσική Αγωγή και Αθλητισμός*, 50, 22-32.
- Κάντας Α. (1995). *Οργανωτική - Βιομηχανική Ψυχολογία. Μέρος 3ο. Διεργασίες ομάδας, Σύγκρουση, Ανάπτυξη και αλλαγή Κουλτούρα, Επαγγελματικό άγχος*. Αθήνα: Εκδ. Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας, Α., (1996). Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και στους εργαζομένους σε επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας. *Ψυχολογία*, 3(2), 71-85.
- Kantas, A., & Vassilaki, E. (1997). Burnout in Greek teachers: main findings and validity of the Maslach burnout inventory. *Work and Stress*, 11, 94–100.
- Kokkinos C.M. (2006). Factor structure and psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory–Educators Survey among elementary and secondary school teachers in Cyprus. *Stress Health*, 22(1), 25–33.
- Koustelios, A. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *The International Journal of Educational Management*, 15(7), 354-8.
- Koustelios, A., & Kousteliou, I., (1998). Relations among measures of job satisfaction, role conflict, and role ambiguity for a sample of Greek teachers. *Psychological Reports*, 82, 131-136.
- Koustelios, A., & Kousteliou, I. (2001). Epaggelmatiki ikanopoiisi kai epaggelmatiki exouthenosi stin ekpedefsi. [Job Satisfaction and Burnout in Education]. *Psychologia*, 8, 30–39.
- Koustelios, A., Theodorakis, N., & Goulimaris, D., (2004). Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *The International Journal of Educational Management*, 18 (2), 87–92.
- Koustelios, A., & Tsigilis, N. (2005). The relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: a multivariate approach. *European Physical Education Review*, 11(2), 189-203.
- Kousteliou, U. (1996). *The relationship between burnout and Job satisfaction among Greek teachers*. Unpublished master's thesis. University of Manchester. Manchester, U.K.
- Kyriacou, C. (1987). Teacher stress and burnout: an international review. *Educational Research*, 29(2), 146-167.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). A model of teacher stress. *Educational Studies*, 4, 1-6.
- Kytaev-Smyk, I. A. (1983). *Psychology of stress (Russian)*. Moskow, USSR: Science.
- Low, G. S., Cravens, D.W., Grant, K., & Moncrief, W. C. (2001). Antecedents and consequences of salesperson burnout. *European Journal of Marketing*, 35, 587-614.
- Maslach, C. (1976). Burn-out. *Human Behavior*, 5, 16-22.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach C., & Jackson, S.E., (1986). Manual Maslach Burnout Inventory, 2<sup>nd</sup> ed. *Consulting Psychologists Press*, Palo Alto, California.
- Maslach, C., & Leiter M.P. (1999). *Teacher burnout: A research agenda*. In: Vandenberghe R, Huberman AM (eds). Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice. (pp. 295-303). *Cambridge University Press: Cambridge UK*.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- Morris, J., & Koch, J., (1979). Impacts of role perceptions on organizational commitment, job involvement, and psychoanalytic illness among three vocational grouping. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 88-101
- Oro, L.B., & Ursua, M.P. (2005). Teacher irrational beliefs and their relation with educational uneasiness. *Clinica-y-Salud*, 16(1), 45–64.
- Παπαδημητρίου, Χ., Κουστέλιος, Α., Κρητικός, Α. & Πολλάτου, Ε., (2008). Επαγγελματική εξουθένωση και φυσική δραστηριότητα εργαζομένων στον τομέα της ψυχικής υγείας. *Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής* 5(1), 17-28.
- Παπαστυλιανού Α., & Πολυχρονόπουλος Μ. (2007). Επαγγελματική εξουθένωση, κατάθλιψη, ασάφεια και σύγκρουση ρόλων στους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Ψυχολογία*, 14(4), 367-391.
- Pettinger, R. (1996). *Introduction to Organizational Behavior*. Macmillan Business.
- Pines, A.M. (2002). Teacher burnout: A psychodynamic existential perspective. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 8(2), 121–140.
- Rizzo, J., House, R., & Lirtzman, S. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burn out companion to study & practice: A critical analysis*. Rotterdam: A.D. Donker-Rotterdam.
- Schutte, N., Toppinen, S., Kalimo, R., & Schaufeli, W. B. (2000). The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory– General Survey across occupational groups and nations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 53-66.
- Schuller, R., Aldag, R. & Brief, A.P. (1977). Role conflict and ambiguity a scale analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*, 20, 111-28.
- Sethi, V., Barrier, T., & King, R. C. (1999). An examination of the correlates of burnout in information systems professionals. *Information Resources Management Journal*, 12(3), 5-13.
- Singh, J., Goolsby, J. R., & Rhoads, G. K. (1994). Behavioral and psychological consequences of boundary spanning burnout for customer service representatives. *Journal of Marketing Research*, 31, 558-569.
- Shen, Y. (2005). A Meta-Analysis of Role Ambiguity and Role Conflict on IS Professional Job Satisfaction. *Proceedings of the 38th Hawaii International Conference on System Sciences*.
- Shinn, M., Rosario, M., March, H., & Chestnut, D. (1984). Coping with job stress and burnout in the human services. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 864-876.
- Smith, D. & Leng, G.W. (2003). The Prevalence and Sources of Burnout in Singapore Secondary School Physical Education Teachers. *Journal of Teaching in Physical Education*, 22(2), 203–218.
- Starnaman, S. M., & Miller, K. I. (1992). A test of a causal model of communication and burnout in the teaching profession. *Communication Education*, 41(1), 40-53.
- Steers, M. R., & Black, J. S. (1994). *Organizational Behavior*. Harper Collins College Publishers.
- Szilargyi, A., Sims, H. & Keller, R. (1976). Role dynamics, locus of control, and employee attitudes and behavior. *Academy of Management Journal*, 19, 259-76.
- Togia, A., Koustelios, A., & Tsigilis, N. (2004). Job satisfaction among Greek librarians. *Library and Information Science Research*, 26, 373-383.
- Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R., & Mutanen, P. (2002). The process of burnout in white-collar and blue-collar jobs: Eight-year prospective study of exhaustion. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 555-570.

- Τσιγγίλης, Ν. (2005). *Το μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας και ο ρόλος της αυτό-αποτελεσματικότητας σε καθηγητές φυσικής αγωγής*. Μη Δημοσιευμένη Διδακτορική Διατριβή, ΤΕΦΑΑ, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας. Τρίκαλα, Ελλάδα.
- Wade, D.C., Cooley, E. & Savicki, V. (1986). A Longitudinal Study of Burnout. *Children and Youth Services Review*, 8, 161-173.
- Wood, J., Wallace, J., Zeffane, R., Schermerhorn, J.R., Hunt, J. G. & Osborn, R. N. (1998). *Organisational behaviour: An Asia-Pacific perspective*. Jacaranda: Wiley Ltd.
- Ζουρνατζή Ε., Τσιγγίλης Ν., Κουστέλιος Α. & Πιντζοπούλου Ε.(2006). Επαγγελματική ικανοποίηση καθηγητών φυσικής αγωγής πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, *Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 3(2), 18-28

# Differences in levels of job burnout, role ambiguity and role conflict in physical education teachers

Stavroula Amarandidou & Athanasios Koustelios

Department of Physical Education & Sport Sciences  
University of Thessaly

## Abstract

The purpose of this investigation was a) to examine the levels of job burnout, role conflict and role ambiguity of the physical education teachers, and b) examine whether there are differences in burnout, role conflict and ambiguity experienced by teachers during the school year (beginning and end). The sample consisted of 112 physical education teachers of secondary education (75 men and 37 women) (N = 112) with an average age Mean = 41.70 years (SD = 6.49), for males Mean = 42.36 years (SD = 6.82) and women Mean = 40.33 years (SD = 5.56). The results showed that teachers had low levels of burnout, emotional exhaustion had Mean = 14.1 (SD =9.9), the depersonalization had Mean = 3.2 (SD =4.6) and levels of personal achievement was very high Mean =52.3 (SD =6.2), suggesting that teachers feel very capable. The levels of role conflict found moderate Mean = 3.26 (SD =.1.31), while that of role ambiguity was low Mean = 1.99 (SD =.92). The paired samples t test analysis showed constant levels of role ambiguity, role conflict and depersonalization as the only dimension of burnout, which averages differed significantly in both measurements at the beginning and end of the school year.

**Keywords:** job burnout, role conflict, role ambiguity, physical education teachers

## Στοιχεία Επικοινωνίας

Σταυρούλα Αμαραντίδου  
Αντιγόνου 14,  
66100, Δράμα  
email: stavr60@yahoo.gr