



ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ  
ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΗΓΕΣΙΑ  
ΣΤΙΣ ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

«ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ ΚΑΙ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ  
ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΤΟ ΣΧΟΛΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ»

ΜΟΥΧΟΥ ΒΑΡΒΑΡΑ

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του  
μεταπτυχιακού διπλώματος στη

ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΗΓΕΣΙΑ  
ΣΤΙΣ ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ

Ιούνιος, 2023

ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ  
ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΗΓΕΣΙΑ  
ΣΤΙΣ ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

«ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ ΚΑΙ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ  
ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΤΟ ΣΧΟΛΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ»

“INVESTIGATING RELATIONSHIP BETWEEN OCCUPATIONAL STRESS AND  
EMOTIONAL INTELLIGENCE AMONG EDUCATORS IN THE SCHOOL CONTEXT”

ΜΟΥΧΟΥ ΒΑΡΒΑΡΑ

Εξεταστική επιτροπή

Ανδρούτσου Δέσποινα, Επιστημονικός Συνεργάτης ΤΕΚΠ/ΠΑΜΑΚ, Επόπτης

Αναστασίου Αδάμος, Επιστημονικός Συνεργάτης ΤΕΚΠ/ΠΑΜΑΚ

Ζαφειρόπουλος Κωνσταντίνος, Καθηγητής ΤΔΕΣ/ΠΑΜΑΚ

Ο/η συγγραφέας βεβαιώνει ότι το περιεχόμενο του παρόντος έργου είναι αποτέλεσμα προσωπικής εργασίας και ότι έχει γίνει η κατάλληλη αναφορά στην εργασία τρίτων, όπου κάτι τέτοιο ήταν απαραίτητο, σύμφωνα με τους κανόνες της ακαδημαϊκής δεοντολογίας.

© ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ, 2022 Η παρούσα Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία (Μ.Δ.Ε.), η οποία εκπονήθηκε στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών: Διοίκηση και Ηγεσία στις Επιστήμες της Εκπαίδευσης και της Διά Βίου Μάθησης και τα λοιπά αποτελέσματα αυτής αποτελούν συνιδιοκτησία του Πανεπιστημίου Μακεδονίας και του φοιτητή, ο καθένας από τους οποίους έχει το δικαίωμα ανεξάρτητης χρήσης και αναπαραγωγής τους (στο σύνολο ή τμηματικά) για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, σε κάθε περίπτωση αναφέροντας τον τίτλο και το συγγραφέα και το Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, όπου εκπονήθηκε η Μ.Δ.Ε. καθώς και τον Επιβλέποντα Καθηγητή και την Επιτροπή Αξιολόγησης

## **Ευχαριστίες**

Με την ολοκλήρωση των σπουδών μου θα ήθελα να ευχαριστήσω με όλη μου την καρδιά την επιβλέπουσα καθηγήτρια μου κυρία Δέσποινα Ανδρούτσου, η οποία ήταν δίπλα μου σε όλη την διαδικασία συγγραφής της διπλωματικής μου εργασίας. Με υπομονή, αισιοδοξία και πολύ σημαντικές και βοηθητικές παρατηρήσεις με βοήθησε να φτάσω στο καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα χωρίς να αισθανθώ μόνη ούτε λεπτό. Ευχαριστώ επίσης τον κύριο Αναστασίου Αδάμο και τον κύριο Ζαφειρόπουλο Κωσταντίνο για την υποστήριξη και την πολύτιμη βοήθεια τους.

Τέλος θα ήθελα να ευχαριστήσω τον σύντροφό μου που ήταν δίπλα μου με υπομονή και κατανόηση κατά την διάρκεια της προσπάθειας αυτής.

## Περίληψη

Η συγκεκριμένη ερευνητική εργασία εξετάζει τη σχέση μεταξύ του εργασιακού άγχους και της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Το εργασιακό άγχος αφορά την ανησυχία, το άγχος και την πίεση που προκαλούνται από τις απαιτήσεις της εργασίας, ενώ η συναισθηματική νοημοσύνη αναφέρεται στην ικανότητα αναγνώρισης, κατανόησης και διαχείρισης των συναισθημάτων, τόσο των δικών μας όσο και των άλλων. Η σχέση ανάμεσα σε αυτά τα δύο στοιχεία έχει ευρύτερες επιπτώσεις στην ευζωία και την απόδοση των εκπαιδευτικών. Υψηλά επίπεδα εργασιακού άγχους μπορεί να οδηγήσουν σε αρνητικές επιπτώσεις, όπως εξάντληση, μείωση της εργασιακής ικανοποίησης και προβλήματα υγείας. Από την άλλη πλευρά, η υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να προωθήσει την ευεξία και την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών, καθώς τους βοηθά να διαχειρίζονται τα συναισθήματα τους και των άλλων με εποικοδομητικό τρόπο. Η ερευνητική μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε είναι η ποιοτική μέθοδος έρευνας και το ερευνητικό εργαλείο η ποιοτική ημιδομημένη συνέντευξη. Το δείγμα αποτέλεσαν 20 εκπαιδευτικοί όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης καθώς και 2 διευθυντές/τριες. Η ερευνητική εργασία αυτή αποσκοπεί στην κατανόηση της σχέσης ανάμεσα στο εργασιακό άγχος και τη συναισθηματική νοημοσύνη των εκπαιδευτικών, προσφέροντας πολύτιμες πληροφορίες για τη βελτίωση της ευεξίας, της απόδοσης και της οργανωτικής κουλτούρας στο εκπαιδευτικό περιβάλλον. Μέσω της ανάλυσης των αποτελεσμάτων της έρευνας, μπορούν να προταθούν στρατηγικές πρόληψης και παρέμβασης που θα συμβάλλουν στη βελτίωση της εργασιακής εμπειρίας και της ποιότητας της διδασκαλίας από τους εκπαιδευτικούς.

Λέξεις-κλειδιά: εργασιακό άγχος, συναισθηματική νοημοσύνη, εκπαιδευτικοί, ευζωία, απόδοση, εκπαιδευτικό περιβάλλον, εργασιακό περιβάλλον.

## **Abstract**

This research paper examines the relationship between job stress and emotional intelligence of educators within the context of the educational process. Job stress refers to the anxiety, tension, and pressure caused by work demands, while emotional intelligence refers to the ability to recognize, understand, and manage emotions, both our own and others'. The relationship between these two factors has broader implications for the well-being and performance of educators. High levels of job stress may lead to negative outcomes such as exhaustion, reduced job satisfaction, and health problems. On the other hand, high emotional intelligence can promote well-being and effectiveness among educators by helping them manage their own and others' emotions in a constructive manner. The research method used in this study is qualitative research, and the research tool is qualitative semi-structured interviews. The sample consisted of 20 educators from all levels of education, as well as 2 principals. This research aims to understand the relationship between job stress and emotional intelligence of educators, providing valuable information for improving well-being, performance, and organizational culture in the educational environment. Through the analysis of the research results, prevention and intervention strategies can be proposed to enhance the work experience and teaching quality of educators.

Key words: work stress, emotional intelligence, educators, well-being, performance, educational environment, working environment.

## Περιεχόμενα

Ευχαριστίες .....	4
Περίληψη .....	5
Abstract .....	6
Εισαγωγή.....	10
1.0 Εννοιολογικός ορισμός εργασιακού άγχους .....	15
1.1 Αιτίες εργασιακού άγχους.....	19
1.2 Το άγχος στο επάγγελμα της εκπαίδευσης .....	22
2.0 Εννοιολογικός ορισμός της συναισθηματικής νοημοσύνης .....	26
2.1 Συναισθηματική νοημοσύνη στο εργασιακό περιβάλλον.....	29
2.2 Η Συναισθηματική Νοημοσύνη των εκπαιδευτικών .....	31
3.0 Επίδραση Συναισθηματικής Νοημοσύνης στο εκπαιδευτικό επάγγελμα.....	34
3.1 Σχέση εργασιακού άγχους και Συναισθηματικής Νοημοσύνης εκπαιδευτικών.....	36
3.2 Επίδραση εργασιακού άγχους στο εκπαιδευτικό επάγγελμα.....	39
4.0 Μεθοδολογία της έρευνας.....	43
4.1 Σκοπός και στόχοι.....	43
4.2 Ερευνητικό Εργαλείο .....	43
4.3 Συμμετέχοντες.....	44
4.4 Διαδικασία Συλλογής δεδομένων .....	47
4.5 Περιορισμοί έρευνας.....	49
5.0 Ανάλυση Δεδομένων .....	51
5.1 Παρουσίαση Αποτελεσμάτων.....	52
5.2 Συζήτηση - ερμηνεία αποτελεσμάτων .....	81
5.3 Προτάσεις.....	88
Βιβλιογραφία .....	90
Παράρτημα.....	96

Παράρτημα 1 Ερωτήσεις συνέντευξης .....	96
Παράρτημα 2 Παράδειγμα συνέντευξης.....	97



## Κατάλογος πινάκων

Πίνακας 1 Οδηγός Συνέντευξης.....	47
-----------------------------------	----

## Κατάλογος διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1 Φύλο.....	44
Διάγραμμα 2 Ηλικία.....	45
Διάγραμμα 3 Εκπαιδευτική Βαθμίδα.....	45
Διάγραμμα 4 Χρόνια Υπηρεσίας .....	46

## Εισαγωγή

Η σχέση μεταξύ εργασιακού άγχους και συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών αποτελεί ένα σημαντικό θέμα που έχει επισκιαστεί από την πολυπλοκότητα και τις απαιτήσεις του εκπαιδευτικού περιβάλλοντος. Οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν συχνά υψηλά επίπεδα άγχους λόγω των πιέσεων που σχετίζονται με την παραγωγικότητα, την απόδοση και την αντιμετώπιση των προκλήσεων της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Παράλληλα, η συναισθηματική νοημοσύνη, που αφορά την ικανότητα αναγνώρισης, κατανόησης και διαχείρισης των συναισθημάτων, αποτελεί ένα σημαντικό εργαλείο για την αντιμετώπιση του άγχους και τη βελτίωση της εργασιακής απόδοσης.

Η υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να βοηθήσει τους εκπαιδευτικούς να αντιμετωπίσουν την πίεση και το άγχος που προκύπτουν από την καθημερινή τους εργασία. Μέσω της αναγνώρισης και της κατανόησης των συναισθημάτων τους και των συναισθημάτων των άλλων, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να διαχειριστούν καλύτερα το άγχος και να αναπτύξουν πιο εποικοδομητικές στρατηγικές για την αντιμετώπιση των προκλήσεων τους.

Επιπλέον, η συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να ενισχύσει την επικοινωνία και τις σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους συναδέλφους τους, τους μαθητές/τριες και τους γονείς. Μέσω της ικανότητας να εκφράζουν και να αντιλαμβάνονται συναισθήματα, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να δημιουργήσουν ένα θερμό, υποστηρικτικό και ενθαρρυντικό περιβάλλον, που ευνοεί τη μάθηση και την ευημερία των μαθητών/τριων.

Ωστόσο, τα υψηλά επίπεδα εργασιακού άγχους μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά τη συναισθηματική νοημοσύνη των εκπαιδευτικών. Η συνεχής έκθεση στο άγχος μπορεί να οδηγήσει σε μείωση της ικανότητας αντιμετώπισης των συναισθημάτων και της αντίληψης των αναγκών των άλλων, με αποτέλεσμα να περιοριστεί η ικανότητα των εκπαιδευτικών να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στις προκλήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος.

Επιπρόσθετα, το επάγγελμα του εκπαιδευτικού αντιμετωπίζει πολλές προκλήσεις, που συνδέονται συχνά με το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών. Ο εκπαιδευτικός ρόλος περιλαμβάνει την ανταπόκριση σε πολυπλοκότητα, την αντιμετώπιση προκλήσεων στην τάξη, τη διαχείριση απαιτητικών γονέων και τη διαχείριση του χρόνου. Όλα αυτά μπορούν να οδηγήσουν σε υψηλά επίπεδα άγχους και ανησυχίας για τους εκπαιδευτικούς. Ωστόσο, η σχέση μεταξύ εργασιακού άγχους

και συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών επηρεάζεται επίσης από τον ρόλο της διοίκησης. Η διοίκηση σε επίπεδο σχολικής μονάδας παίζει σημαντικό ρόλο στη δημιουργία ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος, που προάγει τη συναισθηματική ευεξία και την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών. Η διοίκηση μπορεί να παρέχει υποστήριξη, να προάγει την επαγγελματική ανάπτυξη και να δημιουργεί ένα κλίμα ανοιχτής επικοινωνίας και συνεργασίας μεταξύ των εκπαιδευτικών (Chang, 2009).

Ειδικότερα, ο προϊστάμενος - διευθυντής, ως ηγετική φυσιογνωμία και υπεύθυνος για τη διοίκηση της σχολικής μονάδας, μπορεί να επηρεάσει σημαντικά το εργασιακό περιβάλλον των εκπαιδευτικών και την εμπειρία τους από την εργασία. Η στυλική προσέγγιση του προϊστάμενου, η απονομή καθηκόντων, η παροχή υποστήριξης και αναγνώρισης, καθώς και η διαχείριση των συγκρούσεων, μπορούν να επηρεάσουν το επίπεδο εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών. Ένας συνεπής και υποστηρικτικός προϊστάμενος μπορεί να δημιουργήσει ένα κλίμα εμπιστοσύνης και αμοιβαίας κατανόησης, μειώνοντας το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών. Από την άλλη πλευρά, ένας αρνητικός προϊστάμενος μπορεί να προκαλέσει αυξημένο εργασιακό άγχος στους εκπαιδευτικούς. Επιβαρύνοντας τους με υπερβολικό φόρτο εργασίας, δυσχερείς συνθήκες εργασίας ή έλλειψη αναγνώρισης και υποστήριξης, ένας αρνητικός προϊστάμενος μπορεί να συμβάλει στην αύξηση του επιπέδου εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών. Επιπλέον, η επικοινωνία μεταξύ προϊσταμένου και εκπαιδευτικών έχει σημαντική επίδραση στο εργασιακό άγχος. Μια ανοιχτή και διαφανής επικοινωνία μπορεί να βοηθήσει στην αντιμετώπιση των ανησυχιών και των προβλημάτων των εκπαιδευτικών, μειώνοντας έτσι το εργασιακό άγχος. Επιπλέον, η παροχή σαφών και κατανοητών οδηγιών από τον προϊστάμενο μπορεί να μειώσει την αβεβαιότητα και το άγχος που συνδέονται με τις εργασιακές απαιτήσεις (Brackett et al., 2011).

Για τον λόγο αυτόν, είναι σημαντικό να αναγνωριστεί η σχέση μεταξύ εργασιακού άγχους και συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών και να αναπτυχθούν προγράμματα υποστήριξης που θα προάγουν την ενίσχυση της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών και τη διαχείριση του εργασιακού τους άγχους. Μέσω αυτής της προσέγγισης, μπορούμε να δημιουργήσουμε ένα πιο ισορροπημένο και υγιές εκπαιδευτικό περιβάλλον, που θα οδηγήσει σε μεγαλύτερη ευεξία και επιτυχία για τους εκπαιδευτικούς και τους μαθητές.

Η έρευνα για τη σχέση εργασιακού άγχους και συναισθηματικής νοημοσύνης εκπαιδευτικών στο εργασιακό πλαίσιο είναι πρωτότυπη για διάφορους λόγους, ένας από τους οποίους είναι η επικαιρότητα του θέματος. Ειδικότερα, στη σύγχρονη κοινωνία, τα επίπεδα άγχους στον εργασιακό τομέα αυξάνονται συνεχώς, και η ανάγκη για την ανάπτυξη αποτελεσματικών στρατηγικών διαχείρισης του άγχους είναι ουσιώδης. Ταυτόχρονα, η συναισθηματική νοημοσύνη αναδεικνύεται ως σημαντική δεξιότητα για την αντιμετώπιση του άγχους και τη βελτίωση της εργασιακής απόδοσης. Η έρευνα συνδυάζει αυτά τα δύο στοιχεία για να διερευνήσει τη συσχέτιση ανάμεσα στο εργασιακό άγχος και τη συναισθηματική νοημοσύνη των εκπαιδευτικών, προσφέροντας νέα αποτελέσματα και προοπτικές για το πώς μπορούν να αλληλεπιδρούν αυτοί οι δύο παράγοντες.

Επιπρόσθετα, η έρευνα συνδυάζει δύο σημαντικά επιστημονικά πεδία, την ψυχολογία της εργασίας και τη συναισθηματική νοημοσύνη. Ενώ η ψυχολογία της εργασίας εξετάζει τους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση και την ευημερία, η συναισθηματική νοημοσύνη εστιάζει στην αναγνώριση και διαχείριση των συναισθημάτων. Αυτός ο συνδυασμός επιστημονικών πεδίων ανοίγει νέους δρόμους για την κατανόηση της επίδρασης του εργασιακού άγχους στη συναισθηματική νοημοσύνη και ανοίγει νέες προοπτικές για την ανάπτυξη προγραμμάτων ενίσχυσης.

Επιπλέον, η έρευνα επικεντρώνεται στους εκπαιδευτικούς και το εκπαιδευτικό περιβάλλον. Οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν μοναδικές προκλήσεις και πιέσεις στην εργασία τους, και η κατανόηση της σχέσης ανάμεσα στο εργασιακό άγχος και τη συναισθηματική νοημοσύνη τους μπορεί να έχει σημαντικές επιπτώσεις στην ποιότητα της διδασκαλίας και της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Συνεπώς, η έρευνα αυτή είναι πρωτότυπη καθώς εστιάζει σε ένα συγκεκριμένο επαγγελματικό πλαίσιο και αναδεικνύει τη σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης στον εκπαιδευτικό τομέα.

Όσον αφορά τα ερευνητικά ερωτήματα της συγκεκριμένης έρευνας, αξίζει να σημειωθεί πως έχουν δημιουργηθεί με βάση τη βιβλιογραφική έρευνα και καλύπτουν τρεις θεματικούς άξονες. Ο πρώτος άξονας αφορά την προσέγγιση του εργασιακού άγχους όπου οι εκπαιδευτικοί καλούνται να προσεγγίσουν την έννοια με βάση τις γνώσεις αλλά και την προσωπική τους εμπειρία. Στη συνέχεια ακολουθεί ο δεύτερος θεματικός άξονας που αφορά την προσέγγιση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, όπου πάλι οι εκπαιδευτικοί καλούνται να προσεγγίσουν την έννοια βάσει γνώσεων και εμπειριών. Τέλος, ο τρίτος θεματικός άξονας περιλαμβάνει τη σχέση Συναισθηματικής Νοημοσύνης

και εργασιακού άγχους ως δύο αλληλεξαρτώμενες έννοιες που επηρεάζουν την εργασιακή και προσωπική ζωή των εκπαιδευτικών.

Συνολικά, η έρευνα για τη σχέση εργασιακού άγχους και συναισθηματικής νοημοσύνης εκπαιδευτικών στο σχολικό πλαίσιο προσφέρει νέα εμπειρία και γνώση στο πεδίο της ψυχολογίας της εργασίας και της συναισθηματικής νοημοσύνης, με επιπτώσεις στην εργασιακή ευημερία και την απόδοση των εκπαιδευτικών.

Η ερευνητική εργασία για τη σχέση εργασιακού άγχους και συναισθηματικής νοημοσύνης εκπαιδευτικών στο εργασιακό πλαίσιο είναι σημαντική για πολλούς λόγους. Πρωτίστως, η έρευνα επιτρέπει την κατανόηση του πώς το εργασιακό άγχος επηρεάζει τους εκπαιδευτικούς και την ευζωία τους. Τα υψηλά επίπεδα εργασιακού άγχους μπορούν να οδηγήσουν σε ανεπάρκεια και εξουθένωση, επηρεάζοντας αρνητικά την ψυχολογική και σωματική τους υγεία. Μελέτες που εξετάζουν τη σχέση αυτή μπορούν να βοηθήσουν στον εντοπισμό πιθανών παραγόντων που συμβάλλουν στο άγχος και στην ανάπτυξη προγραμμάτων που θα βελτιώσουν την ευζωία των εκπαιδευτικών.

Επιπρόσθετα, το εργασιακό άγχος μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την απόδοση των εκπαιδευτικών και την ποιότητα της διδασκαλίας. Από την άλλη πλευρά, η υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να συμβάλει στην αποτελεσματική διαχείριση του άγχους και στη βελτίωση των επιδόσεων. Η έρευνα σε αυτό το πεδίο μπορεί να παράσχει στρατηγικές και εργαλεία για την ανάπτυξη της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών και τη βελτίωση της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Επιπλέον, η έρευνα για τη σχέση ανάμεσα στο εργασιακό άγχος και τη συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να συμβάλει στην ενίσχυση της οργανωτικής κουλτούρας. Εάν οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν το άγχος με μια θετική στάση και διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να το διαχειριστούν, μπορεί να δημιουργηθεί ένα περιβάλλον εργασίας που προωθεί την ευεξία και την απόδοση. Η έρευνα σε αυτό το πεδίο μπορεί να παράσχει στρατηγικές για την προαγωγή ενός υγιούς και θετικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Συνολικά, η ερευνητική εργασία αυτή είναι σημαντική για την κατανόηση της σχέσης μεταξύ εργασιακού άγχους και συναισθηματικής νοημοσύνης στο πλαίσιο των εκπαιδευτικών. Μπορεί να

προσφέρει πολύτιμες πληροφορίες για την ευζωία των εκπαιδευτικών, την ποιότητα της διδασκαλίας και τη βελτίωση των επιδόσεων, καθώς και για την ενίσχυση της οργανωτικής κουλτούρας.

Η έρευνα πάνω στη σχέση εργασιακού άγχους και συναισθηματικής νοημοσύνης εκπαιδευτικών στο εργασιακό πλαίσιο έχει αναπτύξει διάφορες θεωρητικές προσεγγίσεις και έχει εμπνευστεί από σχετικές έρευνες. Ορισμένες από αυτές περιλαμβάνουν αρχικά την θεωρία του άγχους η οποία επικεντρώνεται στη μελέτη του φυσιολογικού ή παθολογικού άγχους και των επιπτώσεών του στην εργασιακή απόδοση και ευεξία. Έρευνες έχουν εξετάσει τη σχέση μεταξύ των επιπέδων άγχους και της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών, αναδεικνύοντας τη σημασία της διαχείρισης του άγχους για την ευεξία τους (Chang, 2009).

Κάποιες ακόμα έρευνες που έχουν γίνει αφορούν τη θεωρία της συναισθηματικής νοημοσύνης. Αυτή η θεωρία εστιάζει στην ικανότητα αναγνώρισης, κατανόησης και διαχείρισης των συναισθημάτων, τόσο των δικών μας όσο και των άλλων. Έρευνες έχουν εξετάσει τη συνδυασμένη επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης και του εργασιακού άγχους στην απόδοση και την ευεξία των εκπαιδευτικών (Kyriacou, 2001).

Επιπρόσθετα, η έρευνα της Kyriacou (2001) καλύπτει ακόμα ένα ζήτημα της συγκεκριμένης εργασίας που αφορά τη θεωρία της εργασιακής ευεξίας. Αυτή η θεωρία εστιάζει στη μελέτη των παραγόντων που επηρεάζουν την ευημερία και την ικανοποίηση των εργαζομένων στον εργασιακό τους χώρο. Ειδικότερα αναφέρει την επίδραση του εργασιακού άγχους και της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών στην εργασιακή ευεξία και έχουν προτείνει μέτρα πρόληψης και παρέμβασης.

Αυτές οι προσεγγίσεις και οι σχετικές έρευνες έχουν συμβάλει στην κατανόηση της σχέσης ανάμεσα στο εργασιακό άγχος και τη συναισθηματική νοημοσύνη, παρέχοντας στρατηγικές και πλαίσια για την πρόωση της ευεξίας και της απόδοσης των εκπαιδευτικών.

## 1.0 Εννοιολογικός ορισμός εργασιακού άγχους

Από τις πιο σπουδαίες συναισθηματικές εξωτερικεύσεις του ανθρώπου είναι το στρες και το άγχος. Οι αντιδράσεις αυτές αμφότερες, για τους περισσότερους επιστήμονες κατηγοριοποιούνται με βάση το περιεχόμενο τους διαφορετικά, καθώς πιστεύουν ότι η δεύτερη ακολουθεί φυσικά την πρώτη. Από την άλλη για άλλη επιστημονική μερίδα λογίζονται ως ίδιες έννοιες. Ακόμα αν γίνει προσπάθεια ανάλυσης της μετάφρασης των όρων stress και anxiety στα ελληνικά, θα φανεί ότι και οι δύο λέξεις αποδίδονται ως άγχος. Από τα παραπάνω φαίνεται ότι, ακόμα και αν οι δύο αυτές έννοιες δεν είναι ίδιες, σίγουρα παρουσιάζουν λίγες διαφοροποιήσεις μεταξύ τους (Αναστασίου, 2014).

Σύμφωνα με τους Clarke & Cooper (2004), το εργασιακό άγχος, είναι η αντίδραση του ανθρώπου σε μια εργασιακή κατάσταση ή περιβάλλον που αντιμετωπίζεται ως δυσάρεστο, απαιτητικό ή πιεστικό. Είναι η αίσθηση ότι οι απαιτήσεις της εργασίας υπερβαίνουν την ικανότητα και τις δυνατότητες του ατόμου να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά τις προκλήσεις αυτές.

Επιπρόσθετα, οι Karasek & Theorell (1992) ορίζουν το εργασιακό άγχος ως μια κατάσταση ψυχολογικής αντίδρασης που προκαλείται όταν οι απαιτήσεις της εργασίας είναι υψηλές και ο εργαζόμενος δεν έχει επαρκή έλεγχο ή αυτονομία στον τρόπο που εκτελεί την εργασία του. Συνεπώς, το εργασιακό άγχος προκύπτει από τη δυσαρμονία μεταξύ των απαιτήσεων που πρέπει να ανταποκριθεί ο εργαζόμενος και των πόρων που έχει στη διάθεσή του για να αντιμετωπίσει αυτές τις απαιτήσεις.

Το στρες ως φαινόμενο διακρίνεται για την περιπλοκότητά του και μπορεί να οριστεί ως μια δυναμική συνθήκη όπου κάποιος καλείται να αντιμετωπίσει μια προοπτική, ένα εμπόδιο, μια έκτακτη συνθήκη, κάτι πιεστικό, μια πνευματική ή φυσική ένταση καθώς έχει να κάνει με τα διακρινόμενα αποτελέσματα συγκεκριμένα ή όχι. Ακόμα μπορεί να περιγράψει ως ένα επακόλουθο της ζωής που δεν είναι δυνατόν να αποφευχθεί. Τέλος το στρες μπορεί επίσης να οριστεί ως η διαδικασία αλληλεπίδρασης μεταξύ του περιβάλλοντος και τις ικανότητας προσαρμογής ενός ατόμου (Αναστασίου, 2014).

Ακολούθως, το άγχος συνήθως παρουσιάζεται σε απειλές που προκύπτουν από πιεστικούς παράγοντες όπως, λόγου χάρη, ο σωματικός κίνδυνος, η στέρηση και η αποτυχία. Το άγχος αποτελεί έναν συντελεστή πίεσης, καθώς δημιουργεί απαιτήσεις και μια συναισθηματική αντίδραση στο

στρες. Επιπρόσθετα σε κατάσταση άγχους κάποιος αντιμετωπίζει μια συνθήκη η οποία έχει αβέβαιη αλλά και σημαντική έκβαση. Ακόμα μια προσέγγιση θέλει το άγχος ως την ορατή απειλή που δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί άμεσα και επηρεάζει πνευματικά και φυσικά το άτομο. Η εγρήγορση φυσική ή πνευματική, που προκύπτει από το άγχος αποτελεί εξίσου γνώρισμα αυτού. Τέλος το άγχος “εδρεύει” εσωτερικά και είναι διαφορετικό σε κάθε άνθρωπο όμως τα συμπτώματα του μπορούν να ομαδοποιηθούν σε τρεις κατηγορίες: στα οργανικά, τα ψυχολογικά και τα συμπεριφορικά (Αναστασίου, 2014).

Συνεκδοχικά με τα παραπάνω, σύμφωνα με τον Leifer, όπως αναφέρεται στον Αναστασίου (2014) δεν υπάρχει διαφορά ανάμεσα στους όρους άγχος και στρες. Ο φόβος και η αμφιβολία για την έκβαση των πραγμάτων πιέζουν τους ανθρώπους. Ο φόβος ότι η κατάσταση είναι κακή και παραμένει κακή είναι στρες και έχει ως αποτέλεσμα η σωματική υγεία και η επιβίωση, να απειλούνται από αυτή την κακή κατάσταση. Η απόδοση αυτή για την έννοια του στρες είναι ίδια με την προσέγγιση ότι το άγχος είναι ο φόβος για το μέλλον ή για έναν μη υπαρκτό κίνδυνο. Επομένως τόσο το στρες όσο και το άγχος είναι απάντηση στον κίνδυνο που καταλαβαίνουμε. Η πίεση είναι άγχος και εξίσου το άγχος προκαλεί πίεση. Οι όροι αυτοί λοιπόν έχουν ως αρχή την ίδια νοητική συνθήκη και διαθέτουν την ίδια φυσιολογία (ό.π.).

Σύμφωνα με τον Seyle, όπως αναφέρεται στους Burman & Goswami (2018), η λέξη άγχος προέρχεται από την λατινική λέξη “stringere” που σημαίνει σφιχτό. Ο Seyle το 1936 όρισε το άγχος ως «σύνδρομο που παράγεται από διάφορους επιβλαβείς παράγοντες» και περιέγραψε αυτό ως μια μη ειδική απόκριση του σώματος. Το άγχος εμφανίζεται όταν υπάρχουν απαιτήσεις από το άτομο οι οποίες το επιβαρύνουν και υπερβαίνουν την ικανότητα προσαρμοστικότητάς του. Το άγχος σε μια δεύτερη ανάλυση δεν είναι τίποτα παραπάνω από μια κοινωνικά αποδεκτή μορφή ψυχικής ασθένειας, αν υπολογίσει κανείς την αρκετά στρεσογόνα εποχή που διανύουμε και τις παράλογες, πολλές φορές, επαγγελματικές απαιτήσεις που βιώνει ο άνθρωπος. Όλα αυτά οδηγούν στην εμφάνιση και του εργασιακού άγχους το οποίο συνήθως αναφέρεται ως καταπόνηση, κατάθλιψη ή και ανησυχία και κρύβεται πίσω από φαινομενικά καθημερινά συναισθήματα που όμως επηρεάζουν τόσο την επαγγελματική ζωή του ατόμου όσο και την προσωπική. (ό.π.)

Με μία πρώτη ματιά το εργασιακό άγχος μπορεί να θεωρηθεί η πολύχρονη πιεστική κατάσταση που έχει ως αποτέλεσμα τη μειωμένη εργασιακή απόδοση και την ανύπαρκτη συναισθηματική



ευχαρίστηση από τη δουλειά. Τα συναισθήματα που προκύπτουν από το εργασιακό άγχος είναι η θλίψη ή αίσθηση ότι κάποιος δεν ανταποκρίνεται στις επιταγές της εκάστοτε εργασίας και όλα αυτά οδηγούν σε ψυχολογική και σωματική εξάντληση. Η σοβαρότητα εκδήλωσης των παραπάνω συμπτωμάτων εξαρτάται από τη χρονική διάρκεια στην οποία εκτίθεται το άτομο στο αγχώδες εργασιακό περιβάλλον αλλά και από το πόσο δύσκολες και επιβαρυντικές είναι οι εργασιακές συνθήκες (Μουράτη, 2021).

Ακόμα το άγχος στην εργασία μπορεί να οριστεί ως το άθροισμα των διαφορετικών παραμέτρων που ζει κανείς στον εργασιακό του χώρο και έχει αντίκτυπο στην ψυχολογική και σωματική κατάσταση των εργαζόμενων. Επιπλέον, το άγχος στην εργασία είναι μια συνθήκη η οποία δημιουργείται όταν τα δεδομένα που αφορούν την εργασία αλληλοεπιδρούν με τον εργαζόμενο επιφέροντας μια διαφοροποίηση σε αυτόν ψυχικά και σωματικά τόσο σημαντική, που ο ίδιος δε δύναται να ακολουθήσει τους συνηθισμένους του ρυθμούς (Τσανάκα, 2016). Επιπρόσθετα, οι Ross & Altmaier (1994) περιγράφουν το εργασιακό άγχος ως την συνθήκη κατά την οποία μαζεύονται αγχογόνες εμπειρίες που σχετίζονται με τον επαγγελματικό τομέα ή άγχος που προέρχεται από τη συγκεκριμένη εργασιακή συνθήκη. Σύμφωνα με μια επικρατούσα άποψη ένα άτομο που έχει έρθει αντιμέτωπο με εργασιακό άγχος εμφανίζει πρώτα συναισθηματική εξάντληση η οποία καταλήγει σε αποπροσωποποίηση ή σε συνδυασμένη επίδραση αυτών των δύο. Τα παραπάνω λοιπόν οδηγούν σε αίσθημα χαμηλής προσωπικής επιτυχίας (Platsidou & Agaliotis, 2008).

Μια ακόμη προσέγγιση της έννοιας του εργασιακού άγχους αναφέρει πως είναι ένα μοτίβο αντιδράσεων που εμφανίζεται όταν οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν εργασιακές απαιτήσεις που δεν ταιριάζουν με τις γνώσεις, τις δεξιότητες ή τις ικανότητές τους και που προκαλούν την ικανότητά τους να ανταπεξέλθουν. Αυτές οι απαιτήσεις μπορεί να σχετίζονται με την πίεση χρόνου ή την ποσότητα εργασίας, ή μπορεί να αναφέρονται στη δυσκολία της εργασίας και τις γνωστικές απαιτήσεις που χρειάζονται αλλά και στην απαιτούμενη ενσυναίσθηση που είναι καλό να διαθέτει ο εργαζόμενος, καθώς και στην αδυναμία να δείξει κανείς τα συναισθήματά του στην εργασία (Malik et al., 2022).

Σύμφωνα με τους Malik et al. (2022), το άγχος στο χώρο εργασίας είναι το αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης μεταξύ ενός ατόμου και του εργασιακού του περιβάλλοντος. Για το άτομο, είναι η αντίληψη ότι δεν μπορεί να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις του εργασιακού του περιβάλλοντος, με μια

σχετικά αρνητική συναισθηματική αντίδραση. Η αντίδραση κάθε ανθρώπου στο άγχος είναι διαφορετική, κάποιοι λειτουργούν καλά υπό πίεση ενώ άλλοι όχι. Η ικανότητα ενός εργαζομένου να αντιμετωπίσει το αυξανόμενο άγχος στον επαγγελματικό χώρο επηρεάζεται επίσης από το μέγεθος του άγχους που υφίσταται και από πειστικούς παράγοντες εκτός του χώρου εργασίας. Τα προβλήματα στο οικογενειακό περιβάλλον μπορεί να μειώσουν την ικανότητά τους να αντιμετωπίσουν την πίεση στην εργασία και αποτελούν κάποια από τα αίτια εκδήλωσης του εργασιακού άγχους (ό.π.).

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τους Bhui et al. (2016) οι εργασιακοί παράγοντες άγχους μπορούν να λάβουν διαφορετικές μορφές ανάλογα με τα χαρακτηριστικά του χώρου εργασίας και μπορεί να είναι μοναδικοί για έναν οργανισμό ή για μια επιχείρηση. Τα θεωρητικά μοντέλα του άγχους παρουσιάζουν ότι σχετίζεται είτε με δυσμενή γεγονότα της ζωής και αγχωγόνα περιβάλλοντα ή τις φυσιολογικές και ψυχολογικές αντιδράσεις του ατόμου σε παράγοντες άγχους, είτε μια συναλλακτική σχέση μεταξύ του ατόμου και του περιβάλλοντος του. Παρότι τα θεωρητικά μοντέλα λογίζουν το άγχος ως αποτέλεσμα μιας ανισορροπίας μεταξύ των αντιλήψεων των εξωτερικών απαιτήσεων και των εσωτερικών δεξιοτήτων, η επικρατούσα άποψη μεταξύ των θεωρητικών και ακαδημαϊκών μοντέλων αλλά και των αναπαραστάσεων του άγχους που προέρχονται από μη επαγγελματίες, δεν είναι καθόλου σαφής. Οι ορισμοί του άγχους στην ερευνητική βιβλιογραφία καθώς και εκείνοι που αναφέρονται από μη επαγγελματίες του χώρου της ψυχολογίας, ποικίλλουν σημαντικά. Ακόμα υπάρχει η διαπίστωση ότι υπάρχει έλλειψη ομοφωνίας σχετικά με την εννοιολόγηση του άγχους και χρησιμοποιήθηκαν διάφοροι προσωπικοί, κοινωνικοί, περιβαλλοντικοί και σχετιζόμενοι με την εργασία παράγοντες για τον ορισμό και την ερμηνεία της έννοιας του άγχους. Για τον λόγο αυτόν υπάρχει η προτείνεται για τις έννοιες όπως η εξουσία ή ο έλεγχος σε σχέση με το φύλο και την τάξη να σχετίζονται με το άγχος, ωστόσο ακόμα τα μοντέλα άγχους δε λαμβάνουν τους παράγοντες αυτούς ρητά υπόψιν.

Συνοψίζοντας, ο εννοιολογικός ορισμός του εργασιακού άγχους αποτελεί μια πολύτιμη προσέγγιση για την κατανόηση της φύσης και των επιπτώσεων αυτού του φαινομένου στον ανθρώπινο ψυχισμό. Μέσω αυτού του ορισμού, μπορούμε να κατανοήσουμε καλύτερα τις ανησυχίες, το άγχος και τις πιέσεις που αντιμετωπίζουν οι άνθρωποι στον χώρο εργασίας τους. Επίσης, μας επιτρέπει να επικεντρωθούμε σε στρατηγικές που μπορούν να βοηθήσουν στην αντιμετώπιση του άγχους, με στόχο τη βελτίωση της ευζωίας και της απόδοσης των ανθρώπων στον εργασιακό τους χώρο. Μέσω

της ευαισθητοποίησης και της αναγνώρισης του εργασιακού άγχους, μπορούμε να δημιουργήσουμε ένα περιβάλλον εργασίας που προωθεί την ευεξία και την υγεία των εργαζομένων, προσφέροντας τους τα εργαλεία και την υποστήριξη που χρειάζονται για να αντιμετωπίσουν το άγχος και να αναπτύξουν την πλήρη δυνατότητά τους.

## 1.1 Αιτίες εργασιακού άγχους

Οι παράγοντες που συντελούν στην ύπαρξη του εργασιακού άγχους έχουν ερευνηθεί σε σχέση με ατομικά χαρακτηριστικά και σε σχέση και με τις ιδιότητες του επαγγέλματος και του εργασιακού περιβάλλοντος. Είναι κοινώς αποδεκτό ότι το άγχος της εργασίας είναι δόκιμο να λογίζεται ως η απόρροια της αμφότερης αντίδρασης περίπλοκων περιβαλλοντικών αιτιών και ενδοπροσωπικών χαρακτηριστικών του ανθρώπου. Παρόλα αυτά, οι έρευνες μέχρι στιγμής δεν είναι αρκετές και δεν καλύπτουν το σύνολο των ατομικών αιτιών που σχετίζονται με την ανατροπή της ανάπτυξης του επαγγελματικού άγχους των εκπαιδευτικών (Τσανάκα, 2016).

Είναι γνωστό ότι το εργασιακό άγχος αυξάνεται λόγω εργασιακών απαιτήσεων στον χώρο εργασίας (Δίκης, 2013). Επιπλέον, μελέτες διαπιστώνουν ότι οι οικογενειακές συγκρούσεις και οι κοινωνικές σχέσεις επηρεάζουν επίσης τα επίπεδα εργασιακού άγχους. Οι ερευνητές το συσχετίζουν επίσης με το εργασιακό περιβάλλον και τις κακές συνθήκες εργασίας. Ακόμα, υπάρχει η διαπίστωση ότι οι ηλικιωμένοι διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο εκδήλωσης εργασιακού άγχους λόγω των διακρίσεων που σχετίζονται με την ηλικία τους. Παράγοντες που επηρεάζουν τα επίπεδα εργασιακού άγχους είναι και το φύλο αλλά και συνήθως το χαμηλό εισόδημα με τις γυναίκες να διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο συγκριτικά με τους άντρες. Τα παραπάνω αποδεικνύουν, την σχέση κοινωνικοοικονομικών χαρακτηριστικών και εργασιακού άγχους καθώς και την πολυπαραγοντικότητα του φαινομένου (Malik et al., 2022).

Ένας ακόμη λόγος για το άγχος είναι επίσης, η έλλειψη ελέγχου στις εργασιακές δραστηριότητες και στην διαπροσωπική υποστήριξη ή οι κακές εργασιακές σχέσεις μεταξύ ανωτέρων και υφισταμένων. Μερικές φορές οι άνθρωποι αισθάνονται άγχος λόγω του αισθήματος της εργασιακής ανασφάλειας, της έλλειψης ευκαιριών σταδιοδρομίας ή του επιπέδου αμοιβής. Επιπρόσθετα, η αδυναμία ενημέρωσης των εργαζομένων για σημαντικές αλλαγές στην επιχείρηση δημιουργεί ένα αίσθημα

αβεβαιότητας για το μέλλον, όπως επίσης και ένα κακό περιβάλλον εργασίας και οι περισσότερες ώρες εργασίας (Malik et al., 2022).

Με βάση τα παραπάνω για κάθε εκπαιδευτικό το σημαντικότερο αίτιο άγχους ποικίλει τόσο λόγω δημογραφικών χαρακτηριστικών (φύλο, ηλικία) όσο και λόγω της προσωπικότητας του κάθε εκπαιδευτικού (Τσανάκα, 2016). Επιπλέον, οι Platsidou & Agaliotis (2018) αναφέρουν ότι ακόμα ένας παράγοντας που επηρεάζει το άγχος των εκπαιδευτικών είναι και η κουλτούρα της κάθε χώρας.

Ένα αίτιο στο οποίο πολλές έρευνες καταλήγουν σε διαφορετικά αποτελέσματα είναι το φύλο. Ειδικότερα, το ζήτημα των μαθητικών τιμωριών φαίνεται να απασχολεί περισσότερο τις εκπαιδευτικούς που ανήκουν στο γυναικείο φύλο ενώ τους εκπαιδευτικούς του αντρικού φύλου απασχολεί περισσότερο η επαγγελματική τους πρόοδος καθώς και η αναγνώριση του έργου τους από τους μαθητές τους (Τσανάκα, 2016).

Επιπρόσθετα, αναφορικά με το φύλο, φαίνεται πως ένας ακόμα λόγος άγχους στις γυναίκες είναι και η ψυχική και σωματική παρενόχληση στον χώρο εργασίας η οποία επικεντρώνεται στην γυναικεία υπόσταση. Πιο συγκεκριμένα, είναι συχνό φαινόμενο να ζητείται από τους ανωτέρους στις υπαλλήλους να δοθεί προτεραιότητα στην εργασία, διχάζοντας αυτές συναισθηματικά και προσθέτοντας επιπλέον πίεση στην καθημερινότητά τους. Αξίζει να σημειωθεί ότι πολλές φορές αρνητικές επιπτώσεις του εργασιακού άγχους αναγνωρίζονται ως πρόκληση τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζομένους κάνοντας την αντιμετώπιση και αναγνώριση του φαινομένου ακόμα δυσκολότερη (Malik et al., 2022).

Σχετικά με το αίτιο της ηλικίας, έχει φανεί σε πολλές έρευνες πως οι εκπαιδευτικοί νεότερης ηλικίας είναι πιο ευάλωτοι στο εργασιακό άγχος. Το γεγονός αυτό μπορεί να οφείλεται στη δυσκολία των νέων εκπαιδευτικών να επιλέξουν και να χρησιμοποιήσουν τους κατάλληλους τρόπους αντιμετώπισης τους άγχους που βιώνουν στην σχολική κοινότητα. Ακολούθως και η επαγγελματική πείρα η οποία έχει μεγάλη επιρροή στην επιβολή πειθαρχίας από έναν εκπαιδευτικό, είναι ένα αρκετά αγχώδης ζήτημα για έναν νέο εκπαιδευτικό (Τσανάκα, 2016).

Παρόλα αυτά αξίζει να σημειωθεί πως, η εμπειρία του εργασιακού άγχους δεν μπορεί να είναι η μόνη εξήγηση για τα υψηλά επίπεδα άγχους καθώς η ψυχολογική ευεξία και η σωματική υγεία αποτελούν

σημαντικούς παράγοντες επιρροής. Ακόμα ο εντοπισμός των αιτιών του άγχους για οποιοδήποτε συγκεκριμένο επάγγελμα θα απαιτούσε ανάλυση της παρουσίας και της έντασης των αγχωγόνων παραγόντων στο χώρο εργασίας (Donald et al., 2005).

Αξίζει να σημειωθεί πως μια ακόμα σημαντική αιτία για το εργασιακό άγχος είναι η έκφραση συναισθημάτων. Ειδικότερα, σύμφωνα με την Grandey (2000), η έκφραση συναισθημάτων στον εργασιακό χώρο αναφέρεται στην ορατή έκφραση και εκδήλωση συναισθημάτων από τους εργαζομένους κατά τη διάρκεια της εργασίας. Περιλαμβάνει την έκφραση τόσο θετικών όσο και αρνητικών συναισθημάτων. Η Grandey (2000) υποστηρίζει ότι η έκφραση συναισθημάτων στον εργασιακό χώρο μπορεί να εκδηλώνεται μέσω διάφορων τρόπων, όπως η έκφραση προφορικών σημάτων (π.χ. λόγια, φωνητική ένταση) και μη προφορικών σημάτων (π.χ. γλώσσα του σώματος, εκφράσεις προσώπου). Επιπλέον, η έκφραση συναισθημάτων στον εργασιακό χώρο μπορεί να επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες, όπως οι απαιτήσεις της εργασίας, ο ρόλος του εργαζομένου, οι σχέσεις με συναδέλφους και η στάση των πελατών. Ολοκληρώνοντας η Grandey (2000) υποστηρίζει ότι η ελεύθερη έκφραση συναισθημάτων στον χώρο εργασίας μπορεί να έχει θετικές επιπτώσεις, όπως τη βελτίωση της επικοινωνίας και των σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων, την αποτελεσματική διαχείριση του στρες και την αύξηση της ευεξίας τους. Ωστόσο, υπάρχουν και περιορισμοί στην ελεύθερη έκφραση συναισθημάτων, όπως οι κοινωνικές προσδοκίες και οι περιορισμοί που μπορούν να επιβάλλουν οι οργανωτικές δομές και οι κανόνες.

Αναφορικά με τα παραπάνω στην έρευνα των Totterdell et al. (2004) φαίνεται πως η μη έκφραση συναισθημάτων και ειδικότερα η συναισθηματική «υποκρισία» (emotional labor), μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις στην ευεξία των εργαζομένων, όπως αυξημένο στρες, κόπωση, αποδυνάμωση και αυξημένο κίνδυνο για αναπτυξιακά προβλήματα ψυχικής υγείας. Ωστόσο, η έρευνα αναγνωρίζει ότι οι επιπτώσεις μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με τον τύπο της έκπτωσης συναισθημάτων και τις συνθήκες της εργασίας. Η συναισθηματική υποκρισία αναφέρεται στην ανάγκη που έχουν οι εργαζόμενοι να εκφράζουν συγκεκριμένα συναισθήματα ή να κρύβουν τα πραγματικά τους συναισθήματα κατά τη διάρκεια της εργασίας τους. Αυτό συμβαίνει συχνά σε επαγγέλματα που απαιτούν άμεση επαφή με το κοινό ή όταν οι εργαζόμενοι πρέπει να διαχειριστούν συναισθήματα που δεν αντικατοπτρίζουν τη δική τους προσωπική κατάσταση.

Από την βιβλιογραφία λοιπόν είναι φανερό πως οι άνθρωποι τείνουν να αψηφούν την συναισθηματική επιρροή στον χώρο εργασίας. Πολλές φορές τα συναισθήματα αλλά και η εκδήλωσή τους λογίζονται ως αντιεπαγγελματική συμπεριφορά. Σπάνια η συναισθηματική έκφραση χρησιμοποιείται ως οδηγός για την καλύτερη επικοινωνία στον εργασιακό χώρο. Έτσι το άγχος, που αποτελεί ένα βασικό συναίσθημα στην επαγγελματική ζωή ενός ανθρώπου, παραμερίζεται και θεωρείται αδυναμία και πολλές φορές είναι ικανό να καταστήσει έναν επαγγελματία που το βιώνει, ακατάλληλο για την θέση στη οποία εργάζεται. Όλα αυτά οδηγούν στην δημιουργία ενός πλαισίου συναισθηματικής “υποκρισίας” που επιφέρει χαμηλές αποδόσεις, κακή επικοινωνία και το σημαντικότερο λιγότερο ή και καθόλου ικανοποιημένους εργαζομένους.

## **1.2 Το άγχος στο επάγγελμα της εκπαίδευσης**

Τα επαγγέλματα με επίκεντρο τον άνθρωπο και ειδικότερα όσα αναφέρονται στην εκπαίδευση βρίσκονται ψηλά στη λίστα αυτών με το περισσότερο εργασιακό άγχος. Αυτό οφείλεται στην πολυπολιτισμικότητα που κυριαρχεί πλέον στα εκπαιδευτικά ιδρύματα, στον αυξημένο εργασιακό όγκο, στα πολυπληθή τμήματα, τους φτωχούς οικονομικούς πόρους και την ελλιπή και περίπλοκη διοικητική οργάνωση των σχολείων (Μουράτη, 2021). Ακόμα, σημαντικά επηρεάζει και η έντονη παρέμβαση στην εκπαιδευτική διαδικασία από τους γονείς καθώς και το ολοένα πιο πιεστικό αναλυτικό πρόγραμμα (Τσανάκα, 2016). Το εργασιακό άγχος μπήκε στο διεθνές μικροσκόπιο λόγω της ανάγκης για καλύτερη ποιότητα διαβίωσης των εργαζόμενων. Επιπροσθέτως, αξίζει να σημειωθεί ότι το εργασιακό άγχος επιδρά αρνητικά στο εκπαιδευτικό αποτέλεσμα καθώς λόγω του άγχους διαφοροποιούνται οι σχέσεις του διδακτικού προσωπικού με τους διδασκόμενους καθώς και η ίδια η διδασκαλία τους (Ρέππα, 2016).

Πιο συγκεκριμένα, αρκετές μελέτες έχουν ερευνήσει τις συνθήκες εργασίας που κάνουν την διδασκαλία αγχωτική. Οι συνθήκες αυτές μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ως εξωγενείς και ενδογενείς. Στις εξωγενείς θα μπορούσαν να αναφερθούν οι δυσμενείς επαγγελματικές συνθήκες, ο υπερβολικός φόρτος εργασίας και η έλλειψη συνεργασίας. Ακολούθως, στις ενδογενείς συνθήκες μπορούν να αναφερθούν τα ατομικά χαρακτηριστικά προσωπικότητας, η απογοήτευση και δυσαρέσκεια που πιθανώς προέρχονται από μη ρεαλιστικές προσδοκίες των εκπαιδευτικών. Επιπρόσθετα, αποτελέσματα ερευνών θέλουν τους εκπαιδευτικούς πρώτους στην ταξινόμηση ως

προς τα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης σε σύγκριση με άλλες επαγγελματικές ομάδες (Antoniou et al., 2006).

Ένας σημαντικός αριθμός μελετών τόσο σε περιβάλλοντα ειδικής εκπαίδευσης όσο και σε επίπεδο πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης έχουν εντοπίσει τις κύριες πηγές του επαγγελματικού άγχους των εκπαιδευτικών οι οποίες κατηγοριοποιούνται ως εξής:

- A. *Παράγοντες που αφορούν τη φύση του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού.* Ειδικότερα, η ετερογένεια της κάθε τάξης, η οργανωτική δομή, τα προβλήματα πειθαρχίας και ο φόρτος εργασίας μπορούν να επηρεάσουν σημαντικά τους επαγγελματίες της εκπαίδευσης (Antoniou et al., 2006). Κατά συνέπεια, ο εκπαιδευτικός πρέπει να παίζει διαφορετικούς ρόλους στο εκπαιδευτικό ίδρυμα και στην επαγγελματική του ζωή κάτι που μπορεί να αποβεί σε πολλές περιπτώσεις αρκετά αγχωγόνο (Bajraji & Singh, 2019).
- B. *Ατομικές διαφορές που επηρεάζουν την ευαλωτότητα των εκπαιδευτικών έναντι του άγχους.* Όπως έχει προαναφερθεί τα επίπεδα του στρες μπορεί να διαφέρουν σε σχέση με την ηλικία και το φύλο. Επιπλέον, είναι τεκμηριωμένο ότι οι νεότεροι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης σε σύγκριση με τους μεγαλύτερους συναδέλφους τους. Το γεγονός αυτό πιθανώς να σχετίζεται με τη δυσκολία των νεαρών δασκάλων να ενεργοποιήσουν τις κατάλληλες στρατηγικές αντιμετώπισης, προκειμένου να μειώσουν το επαγγελματικό άγχος που προέρχεται από τις δυσκολίες της δουλειάς τους (Antoniou et al., 2006).
- Γ. *Διοικητικοί παράγοντες που σχετίζονται με την οργάνωση και τη διοίκηση του σχολείου.* Η περιορισμένη υποστήριξη από την κυβέρνηση, η ανεπαρκής κατάρτιση, η έλλειψη ενημέρωσης για τα σύγχρονα εκπαιδευτικά ζητήματα, οι συνεχείς αλλαγές στο πρόγραμμα σπουδών, οι υπερβολικές απαιτήσεις από τη διοίκηση του σχολείου καθώς και η δυσκολία στην αλληλεπίδραση με τους γονείς, αποτελούν σοβαρές πηγές άγχους και εξάντλησης για τους εκπαιδευτικούς (Antoniou et al., 2006).

Αξίζει να σημειωθεί ότι πολύ σημαντικός λόγος για την εργασιακή δυσαρέσκεια των εκπαιδευτικών η οποία οδηγεί στο εργασιακό άγχος είναι και οι χαμηλές αποδοχές, η ανασφάλεια της δουλειάς και η μη αναγνώριση και επιβράβευση από την διοίκηση (Bajraji & Singh, 2019). Ειδικότερα, στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα η ανασφάλεια προέρχεται από τις συχνές μεταθέσεις οι οποίες σίγουρα έχουν ψυχικό κόστος στους επαγγελματίες. Ακόμα το δημόσιο σύστημα διοίκησης των

εκπαιδευτικών ιδρυμάτων είναι πιθανό να δημιουργεί το αίσθημα της αδικίας και μια απρόσωπη αίσθηση στους εκπαιδευτικούς οι οποίοι αισθάνονται ότι δεν αναγνωρίζεται η δουλειά τους.

Συνεκδοχικά με τα παραπάνω, από την μελέτη των Antoniou et al. (2006) προέκυψε επίσης, ότι ένας ακόμα παράγοντας άγχους ειδικά στους Έλληνες εκπαιδευτικούς, εκτός των άλλων, είναι και οι υπερπλήρεις τάξεις, η έλλειψη κινήτρων των μαθητών, η κακή επίδοση και τα πειθαρχικά προβλήματα των μαθητών. Τα ζητήματα αυτά είναι δύσκολο να αντιμετωπιστούν στην τάξη, αποτελούν τους κύριους αγωγικούς παράγοντες που επηρεάζουν τους εκπαιδευτικούς και μπορεί να οδηγήσουν σε αισθήματα χαμηλής αυτό-αποτελεσματικότητας και την αίσθηση ότι η δουλειά τους δεν έχει νόημα (ό.π.).

Στην ίδια μελέτη των Antoniou et al. (2006) διαπιστώθηκε ότι η ηλικία έχει επίδραση στον τρόπο με τον οποίο οι εκπαιδευτικοί βιώνουν τις εργασιακές τους δυσκολίες και υποστηρίχθηκε η υπόθεση ότι οι νεότεροι και σχετικά νέοι στο επάγγελμα εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα άγχους και εξουθένωσης. Ειδικότερα, οι εκπαιδευτικοί στην αρχή της σταδιοδρομίας τους επενδύουν όλη τους την ενέργεια για να επιτύχουν τους αρχικούς τους στόχους, ενώ πρέπει να αντιμετωπίσουν ταυτόχρονα μια σειρά από αγωγικές και έντονες απαιτήσεις από το περιβάλλον τους. Αν δεν καταφέρουν να μειώσουν το χάσμα μεταξύ των στόχων τους και της υλοποίησής τους, αυτό μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις στην εργασιακή τους ικανοποίηση και να τους οδηγήσει σε μειωμένη συμμετοχή και προσπάθεια σχετικά με τη δουλειά τους. Αυτή η συνέπεια μπορεί να ερμηνευθεί μέσω της δυσκολίας των νέων εκπαιδευτικών να ενεργοποιήσουν τις κατάλληλες στρατηγικές αντιμετώπισης προκειμένου να μειωθεί το επαγγελματικό άγχος που επιβάλλεται από τις δυσκολίες που εμφανίζονται στην εργασία.

Συνοψίζοντας, το άγχος στο επάγγελμα της εκπαίδευσης αναδεικνύεται ως ένα σημαντικό και πολυποικίλο φαινόμενο που αφορά τους εκπαιδευτικούς. Οι απαιτήσεις και οι πιέσεις που σχετίζονται με το εκπαιδευτικό περιβάλλον μπορούν να προκαλέσουν σοβαρά επίπεδα άγχους και ανησυχίας. Η γνώση και η κατανόηση των αιτιών και των επιπτώσεων του εργασιακού άγχους στους εκπαιδευτικούς είναι κρίσιμη για την ανάπτυξη μέτρων υποστήριξης και προστασίας της ευζωίας τους. Μέσω της υποστήριξης, της επαγγελματικής ανάπτυξης και της προώθησης της ψυχολογικής ευεξίας των εκπαιδευτικών, μπορούμε να δημιουργήσουμε ένα περιβάλλον εργασίας που ενθαρρύνει την επιτυχία και την ευεξία τόσο για τους εκπαιδευτικούς όσο και για τους μαθητές. Με προσεκτική



διαχείριση του άγχους και της πίεσης, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να παράσχουν μια ποιοτική εκπαίδευση και να επηρεάσουν θετικά τη ζωή των μαθητών τους.

## 2.0 Εννοιολογικός ορισμός της συναισθηματικής νοημοσύνης

Η συναισθηματική νοημοσύνη έγινε γνωστή ως όρος τη δεκαετία του 1990 ως φανερός και σημαντικός τομέας έρευνας και επιστημονικής ανάλυσης. Οι προϋπάρχουσες μελέτες προσέγγιζαν τη νοημοσύνη ως σύνολο γνωστικών και νοητικών ικανοτήτων, ενώ το συναίσθημα ως κάτι που βρισκόταν στην αντίθετη πλευρά από την ορθολογική σκέψη (Ζακυνθινού, 2021). Η θέση του συναισθήματος στη διανοήση παραμελήθηκε σε μεγάλο βαθμό και για αρκετό καιρό από τον ερευνητικό και επιστημονικό κλάδο, αφήνοντας το πεδίο των συναισθημάτων ανεξερεύνητο για την επιστήμη της ψυχολογίας (Goleman, 2011).

Σύμφωνα με τον Goleman (2011), η συναισθηματική νοημοσύνη είναι η δεξιότητα που έχει κανείς να κατανοεί τα δικά του συναισθήματα και των άλλων, να πλάθει ερεθίσματα για τον εαυτό του και να διαχειρίζεται σωστά τόσο τα συναισθήματα του όσο και τις σχέσεις του. Ο όρος αποτυπώνει δεξιότητες διαφορετικές από την καθαρά γνωστική ικανότητα που όμως επικοινωνούν μεταξύ τους. Επιπρόσθετα μια ακόμα προσέγγιση περιγράφει τη συναισθηματική νοημοσύνη ως μια απόδειξη κοινωνικής ευφυΐας που εμπεριέχει τη δυνατότητα του ανθρώπου να χειρίζεται τα δικά του συναισθήματα και των άλλων και να κάνει χρήση των δεδομένων αυτών για να οδηγήσει τη σκέψη και τη δράση του. (Goleman, 2011).

Από την μεριά του ο Bar-On το 1997 περιέγραψε τη Συναισθηματική Νοημοσύνη ως ένα συνεχές από μη γνωστικές δεξιότητες και ικανότητες, οι οποίες επιδρούν στην επιδεξιότητα του ανθρώπου να αντικρούει επαρκώς τις πιεστικές καταστάσεις στο πλαίσιο το οποίο βρίσκεται (Παπάζογλου, 2022).

Είναι γνωστό πως αρκετοί επιστήμονες προσπάθησαν να προσθέσουν κάτι νέο στην έννοια της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, κάτι που περιέπλεξε αρκετά την προσπάθεια εννοιολογικού προσδιορισμού της (Παπάζογλου, 2022). Οι αρχικοί οπαδοί της εννοιολογικής αυτής δομής, οι Mayer, Salovey & Caruso αναδιατυπώνουν το 1997 τον ορισμό τους για την συναισθηματική νοημοσύνη, υποστηρίζοντας έντονα ότι η ΣΝ θα ήταν καλό να ορίζεται ως ένα όλον δεξιοτήτων που αφορούν συναισθήματα προκειμένου να πληρούνται οι προϋποθέσεις τις επιστημονικής ορθότητας. Επομένως σύμφωνα με τα παραπάνω, κάποιος με υψηλή ΣΝ μπορεί να καταλαβαίνει και να αναγνωρίζει αυτά που νιώθει και να τα εντάσσει με τέτοιο τρόπο ώστε να κάνει την σκέψη του πιο εύκολη (Παπάζογλου, 2022).

Η πλειοψηφία των θεωρητικών προσδιορισμών συμφωνούν στο ότι αφορά μια νοητική δυνατότητα η οποία μπορεί να συνδέεται ή να εφαρμόζεται σε πληροφορίες ή συνθήκες συναισθηματικού περιεχομένου. Αυτό ακριβώς είναι που εξηγεί τους δύο κυριότερους όρους της έννοιας, δηλαδή τη “νοημοσύνη” επειδή αφορά μια νοητική λειτουργία και τη “συναισθηματική” γιατί αφορά το θυμικό κομμάτι. Από αυτό το σημείο ξεκινά να ποικίλει η ανάλυση του όρου ανάμεσα στις διάφορες θεωρητικές αναλύσεις, οι οποίες είτε επικεντρώνονται στο ένα από τα δύο σκέλη του ορισμού κάθε φορά είτε σε κάποιες διαστάσεις του ξεχωριστά (Πλατσίδου, 2010) .

Ειδικότερα, ο Daniel Goleman στο βιβλίο του για τη συναισθηματική νοημοσύνη επικεντρώνεται αρκετά στην προσέγγιση του από την σκοπιά του συναισθήματος και αναφέρει χαρακτηριστικά πως εστιάζοντας το φως της γνώσης στο συναισθηματικό πεδίο δημιουργούμε μια συνθήκη που θυμίζει την επιρροή του παρατηρητή σε κβαντικό επίπεδο της φυσικής ο οποίος αλλοιώνει το παρατηρούμενο. Ακόμα, είναι σημαντικό να αναφερθεί πως τα συναισθήματα και τα θέλω μας είναι σημαντικοί οδηγοί και ο άνθρωπος ως ύπαρξη οφείλει πολλά στη δυναμική τους και την επιρροή τους γενικότερα στην ανθρώπινη ζωή. Επιπλέον, σύμφωνα με τον Goleman η ευφυΐα δε βοηθάει τον άνθρωπο όταν τα συναισθήματα του έχουν κλονιστεί καθώς αυτά είναι πολύ σημαντικά για τη σκέψη και η σκέψη πολύ σημαντική για αυτά.

Σύμφωνα με τον Goleman (2011), η Συναισθηματική Νοημοσύνη (ΣΝ) επηρεάζει πολλούς τομείς της ζωής ενός ανθρώπου. Ο Goleman περιγράφει πέντε βασικές κατηγορίες επιδράσεων της ΣΝ:

- A. Προσωπική ευημερία: Η ΣΝ συνδέεται με την ικανότητα ενός ατόμου να διαχειρίζεται τα συναισθήματά του, να αντιμετωπίζει το άγχος και την κατάθλιψη, και να δημιουργεί μια ισορροπημένη και ευτυχισμένη ζωή.
- B. Σχέσεις με άλλους: Η ΣΝ επηρεάζει την ικανότητα ενός ατόμου να αντιλαμβάνεται και να κατανοεί τα συναισθήματα των άλλων, να εκφράζει εποικοδομητικά τα δικά του συναισθήματα και να δημιουργεί εποικοδομητικές σχέσεις.
- Γ. Επίδοση στην εργασία: Η ΣΝ επηρεάζει την ικανότητα ενός ατόμου να διαχειρίζεται το άγχος και τις πιέσεις του εργασιακού περιβάλλοντος, να επικοινωνεί αποτελεσματικά με τους συναδέλφους και να εκδηλώνει ηγετικές ικανότητες.
- Δ. Φυσική υγεία: Η ΣΝ συνδέεται με τη φυσική υγεία και την ευεξία του ατόμου. Η ικανότητα να διαχειρίζεται το άγχος και τις αρνητικές συναισθηματικές καταστάσεις μπορεί να έχει

θετική επίδραση στο ανοσοποιητικό σύστημα και να μειώνει τον κίνδυνο εμφάνισης πολλών ασθενειών.

- Ε. Εκπαίδευση: Η ΣΝ είναι σημαντική για την εκπαίδευση και την απόδοση των μαθητών. Η ικανότητα να αντιλαμβάνονται, να διαχειρίζονται και να ρυθμίζουν τα συναισθήματά τους μπορεί να βοηθήσει τους μαθητές/τριες να επικεντρώνονται, να αναπτύξουν κοινωνικές δεξιότητες και να έχουν καλύτερη επίδοση στο σχολείο.

Αξίζει να σημειωθεί πως πέραν των άλλων ο Daniel Goleman στο βιβλίο του υποστήριξε την άποψή του ότι η συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να βελτιωθεί. Συγκεκριμένα, ο Goleman πιστεύει ότι η συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να αναπτυχθεί μέσω της εκπαίδευσης και της πρακτικής. Αναφέρει ότι η εκπαίδευση μπορεί να διδάξει τους ανθρώπους να αναγνωρίζουν και να κατανοούν τα συναισθήματά τους, να ελέγχουν τις αντιδράσεις τους και να αναπτύξουν ευελιξία και δεξιότητες στη διαχείριση των συναισθημάτων τους. Επιπλέον, τονίζει τη σημασία της πρακτικής για την ανάπτυξη της συναισθηματικής νοημοσύνης. Μέσω της επαναλαμβανόμενης άσκησης και της εκτεταμένης πρακτικής, οι άνθρωποι μπορούν να ενισχύσουν τις δεξιότητές τους στο να αναγνωρίζουν, να κατανοούν και να διαχειρίζονται τα συναισθήματά τους.

Γενικότερα, η συναισθηματική νοημοσύνη είναι μια εννοιολογική ομπρέλα, η οποία εσωκλείει πτυχές που διαφέρουν μεταξύ των θεωρητικών προσεγγίσεων, τόσο ως προς το πλήθος όσο και ως προς το είδος τους. Οι πτυχές αυτές μπορεί να είναι δυνατότητες, ικανότητες, δεξιότητες, χαρακτηριστικά προσωπικότητας, προδιαθέσεις, κ.ά., οι οποίες ανήκουν ως θεωρητικό αντικείμενο έρευνας σε άλλες επιστημονικές περιοχές. Ωστόσο η έρευνα της παραπάνω διαδικασίας, όταν εφαρμόζεται σε συναισθηματικό περιεχόμενο και καταστάσεις, δεν είναι αρκετή ή εξαντλητική μέσα στα πλαίσια των κλασικών τομέων έρευνας όπως τα μοντέλα της (γενικής και ειδικής) νοημοσύνης, η συναισθηματική και κοινωνικο-ηθική ανάπτυξη, οι θεωρίες προσωπικότητας και οι κοινωνικές και επαγγελματικές δεξιότητες. Επομένως, καταλήγουμε να εξετάζουμε μια άλλη εννοιολογική δομή και τον αντίστοιχο της τομέα έρευνας, τη συναισθηματική νοημοσύνη (Πλατσίδου, 2010).

## 2.1 Συναισθηματική νοημοσύνη στο εργασιακό περιβάλλον

Παρόλο που η έρευνα στον κλάδο της οργανωσιακής συμπεριφοράς για αρκετό καιρό δεν είχε εστιάσει στο πόσο σημαντικά είναι τα συναισθήματα στον επαγγελματικό χώρο, στις μέρες μας γίνεται όλο και περισσότερο αντιληπτός ο ρόλος της ΣΝ στο εργασιακό περιβάλλον. Αυτό συμβαίνει διότι η ΣΝ είναι συνυφασμένη με θετικές επιπτώσεις όπως η επιτυχία στο εργασιακό περιβάλλον, η καλύτερη εργασιακή απόδοση και η επαγγελματική ευχαρίστηση. Τα συναισθήματα εισχωρούν σε όλους τους τομείς ενός οργανισμού και παίζουν σημαντικό ρόλο στον επαγγελματικό σχεδιασμό και στη λήψη αποφάσεων, την παραγωγικότητα, την εφευρετικότητα, την κοινωνική εξωτερίκευση, την αποτελεσματικότητα (Μαλισσόβα, 2019).

Η συναισθηματική νοημοσύνη είναι απαραίτητη για τη διατήρηση μιας καλής ισορροπίας μεταξύ των συναισθημάτων και της σταθερότητας στον χώρο εργασίας. Επιπρόσθετα, βοηθά στην ελαχιστοποίηση της αρνητικής επίδρασης των συναισθημάτων στην αποτυχία. Η συναισθηματική ωριμότητα ενισχύει την ικανότητα του ενήλικα να δημιουργήσει έναν ολοκληρωμένο, ορθολογικό τρόπο αίσθησης των προβλημάτων της ζωής. Αυτή η αναλυτική ικανότητα και η οργανωμένη κατανόηση μας επιτρέπουν να βελτιώσουμε τις προσανατολισμένες στην πραγματικότητα δεξιότητες αντίληψης, αξιολόγησης και προσδιορισμού (Kumar, Usha & Ravi, 2022).

Η συναισθηματική Νοημοσύνη στο εργασιακό περιβάλλον διεκδικεί σημαντικό ρόλο καθώς σύμφωνα με αποτελέσματα ερευνών η ύπαρξη ΣΝ έχει θετική επιρροή στη απόδοση την επιτυχία των υπαλλήλων. Ακόμα, η ΣΝ συνδέθηκε με τα υψηλά επίπεδα κοινωνικότητας, την καλλιέργεια θετικού κλίματος στο εργασιακό περιβάλλον και αυξημένη ευαισθησία των υπαλλήλων μεταξύ τους. (Μουράτη, 2021)

Παράλληλα αρκετοί ερευνητές συσχέτισαν τη ΣΝ με την επαγγελματική πρόοδο και τις καλύτερες συνθήκες στην επαγγελματική ζωή (Μουράτη, 2021).

Σύμφωνα με τον Gowing (2001), όπως αναφέρεται στην Μαλισσόβα (2019), μετά την έρευνα του σε οργανωσιακά περιβάλλοντα, σημειώνει ότι αρκετές ικανότητες ΣΝ όπως η κοινωνική ευαισθησία, η αντίληψη των συναισθημάτων των άλλων ήταν ισχυρά στοιχεία που προέβλεπαν την επιτυχημένη επίδοση διευθυντών. Ομοίως με τα παραπάνω οι Janovics και Christiansen (2001), ανακάλυψαν ότι η ΣΝ συνδέθηκε μέτρια με την αποδοτικότητα στο επαγγελματικό περιβάλλον. Επιπρόσθετα οι

επιδόσεις στον εργασιακό τομέα συνδέθηκαν με δύο από τους τέσσερις τομείς της ΣΝ: την κατανόηση συναισθημάτων και την αντίληψη τους (Μαλισσόβα, 2019).

Η πρόοδος των δυνατοτήτων ρύθμισης των συναισθημάτων, ως ένα κύριο συστατικό της ΣΝ, φαίνεται ότι είναι ικανό να ενισχύσει την ανθεκτικότητα και το άγχος και να προφυλάξει τους υπαλλήλους από τις αρνητικές επιδράσεις όπως η εργασιακή εξουθένωση και η κατάθλιψη. Με τον τρόπο αυτόν δυναμώνεται η συναισθηματική ηρεμία των υπαλλήλων, όσον αφορά τον τομέα της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Στο εργασιακό περιβάλλον η ΣΝ έχει ταυτιστεί με αρκετές καλές συμπεριφορές στον επαγγελματικό χώρο, όπως η δέσμευση των υπαλλήλων, η ομαδικότητα και η προώθηση των ατομικών χαρισμάτων. Σχετικά με την ομαδικότητα, οι εργαζόμενοι με υψηλή ΣΝ μπορούν να καταλάβουν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι τα μέλη της ομάδας θα έχουν δυνατές ή αδύναμες ικανότητες, χρησιμοποιώντας και τα δύο είδη ικανοτήτων με τον κατάλληλο τρόπο (Μαλισσόβα, 2019).

Σε οργανωτικό επίπεδο, η αποτελεσματική ΣΝ έχει αποδειχθεί ότι υποστηρίζει την ικανότητα μιας ομάδας εργασίας να εντοπίζει και να αποδίδει σε πράξεις, πρότυπα στάσεων συμπεριφοράς. Τα πρότυπα αυτά σχετίζονται με πιο αποτελεσματικά σημεία της ικανότητας αλληλεπίδρασης των εργαζομένων, καθώς και της ικανότητας να αναγνωρίζουν, να κατανοούν και να διαχειρίζονται τα όρια αλλά και την ελλειπή οργάνωση και διαχωρισμό μεταξύ των εργασιακών ρόλων στο ευρύτερο πλαίσιο της αγοράς. Ακόμα, η ΣΝ δημιουργεί μια αίσθηση οργανωτικής ολοκλήρωσης και λειτουργίας χωρίς προβλήματα και οδηγεί στην ανάπτυξη εμπιστοσύνης, οργανωτικής υποστήριξης, και γενικής ευημερίας στον χώρο εργασίας. Σε ατομικό επίπεδο αλλά και σε επίπεδο ηγεσιακής αποδοτικότητας, η ΣΝ βασίζεται στην ικανότητα των ηγετών να δείχνουν ευαισθησία και ενσυναίσθηση ως προς τους άλλους. Ακόμα να στηρίζονται και να επενδύουν στις ιδέες των συναδέλφων τους και να εμπνέουν άλλους να δεχτούν εναλλακτικές απόψεις. Τέλος, οδηγεί στην ακεραιότητα και τη συμπεριφορά σύμφωνα με τα επικρατόντα ηθικά πρότυπα οδηγώντας στη συνέπεια λόγων και πράξεων (Lima, Spahi, & Shala, 2022).

Συνεκδοχικά με τα παραπάνω η καλύτερη συνειδητοποίηση των οργανωσιακών μεταβολών, ο σωστός χειρισμός των διαπληκτισμών στο επαγγελματικό περιβάλλον όπως και η αποτελεσματικότερη συνεργασία και η αισθητά υπαρκτή εμπιστοσύνη είναι στενά συνδεδεμένα με

τα υψηλά ποσοστά ΣΝ (Μουράτη, 2021). Τέλος η Μαλισσόβα (2019) αναφέρει ότι τα συναισθηματικά βιώματα στον επαγγελματικό τομέα δεν μπορούν να παραληφθούν παρά να χρησιμοποιηθούν ώστε να υπάρχουν ευνοϊκότερα αποτελέσματα στον εκάστοτε οργανισμό γενικά.

Συνοψίζοντας την παραπάνω βιβλιογραφία φαίνεται πως, η συναισθηματική νοημοσύνη στο εργασιακό περιβάλλον αναδεικνύεται ως ένας σημαντικός παράγοντας για την επιτυχία και την ευεξία των εργαζομένων. Η ικανότητα να αναγνωρίζουμε, να κατανοούμε και να διαχειριζόμαστε τα συναισθήματά μας και των άλλων ανθρώπων είναι ζωτικής σημασίας για την ανάπτυξη θετικών σχέσεων, την επίτευξη στόχων και την αποτελεσματική ηγεσία. Ο ενσυναισθητικός και συναισθηματικά έξυπνος εργασιακός χώρος προωθεί τη συμπαράσταση, τη συνεργασία και την καινοτομία. Επίσης, η ανάπτυξη της συναισθηματικής νοημοσύνης μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερη ευχαρίστηση και ευημερία στην εργασία, καθώς και σε αυξημένη αυτοπεποίθηση και αντοχή σε αδυναμίες και προκλήσεις. Η επένδυση στην ανάπτυξη της συναισθηματικής νοημοσύνης στον εργασιακό τομέα αντανακλάται σε ένα πιο θετικό, εμπλεκόμενο και αρμονικό περιβάλλον, προσφέροντας οφέλη τόσο για τους εργαζομένους όσο και για την εκπαιδευτική μονάδα συνολικά.

## **2.2 Η Συναισθηματική Νοημοσύνη των εκπαιδευτικών**

Συγκριτικά με άλλους εργασιακούς κλάδους, η ΣΝ στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού έχει προσελκύσει τη δέουσα προσοχή, εξαιτίας της διασύνδεσης της με τις θετικές εκβάσεις της εργασίας, λόγω της συμμετοχής της στην επαγγελματική πρόοδο και ευημερία των παιδαγωγών. Για τον λόγο αυτόν αρκετοί επιστήμονες έχουν ερευνήσει και αναπαραστήσει τις εκφάνσεις της ΣΝ στους εκπαιδευτικούς (Μαλισσόβα, 2019).

Συνεκδοχικά με τα παραπάνω και σύμφωνα με τους Wong, Wong και Peng (2010), όπως αναφέρεται στην Μαλισσόβα (2019), η ΣΝ των εκπαιδευτικών αποτελείται από τέσσερις αυτοτελείς άξονες: α) η αποδοχή, κατανόηση και η εξωτερίκευση των προσωπικών συναισθημάτων μας, β) ο σεβασμός και η παραδοχή των συναισθημάτων των συνανθρώπων, γ) ο σωστός χειρισμός των αισθημάτων μας, όπως το να μπορεί κανείς να κρατά την συμπεριφορά του σε ελεγχόμενα πλαίσια, όταν ζει καταστάσεις που τον οδηγούν στα άκρα, δ) η μεταχείριση των συναισθημάτων με σκοπό την αποδοτικότερη συμπεριφορά σε προσωπικό επίπεδο.

Ειδικότερα, σύμφωνα με τα παραπάνω στην μελέτη των Wong, Wong και Peng (2010) η συναισθηματική νοημοσύνη (ΣΝ) μπορεί να βοηθήσει έναν/μία εκπαιδευτικό σε πολλούς τομείς. Ορισμένοι από αυτούς τους τομείς περιλαμβάνουν:

- A. Σχέσεις με τους μαθητές: Η ΣΝ επιτρέπει στον/στην εκπαιδευτικό να αναγνωρίζει και να διαχειρίζεται τα συναισθήματα των μαθητών/τριών του. Αυτό τον/τη βοηθά να δημιουργήσει θετικές και υποστηρικτικές σχέσεις, να κατανοήσει τις ανάγκες τους και να προσφέρει αποτελεσματική εκπαίδευση.
- B. Επικοινωνία: Η ΣΝ βοηθά τον/την εκπαιδευτικό να βελτιώσει τις δεξιότητές του/της στην επικοινωνία. Του/της επιτρέπει να είναι ευαίσθητος/η στην εκφραστικότητα των μαθητών και να προσαρμόζει τον τρόπο που επικοινωνεί ανάλογα με τις ανάγκες τους.
- Γ. Διαχείριση συναισθημάτων: Η ΣΝ βοηθά τον/την εκπαιδευτικό να διαχειρίζεται το δικό του/της συναισθηματικό κλίμα και το άγχος που μπορεί να συναντά κατά τη διάρκεια της διδασκαλίας. Επιτρέπει επίσης, την αντιμετώπιση των προκλήσεων και των δυσκολιών που μπορεί να αντιμετωπίσουν οι μαθητές/τριες.
- Δ. Ενδυνάμωση και ενθάρρυνση: Η ΣΝ βοηθά τον/την εκπαιδευτικό να ενθαρρύνει τους μαθητές/τριες και να τους/τις βοηθά να αναπτύξουν αυτοπεποίθηση και αυτοεκτίμηση. Επίσης, επιτρέπει να ενθαρρύνει τους μαθητές/τριες να αναλάβουν πρωτοβουλίες, να αναπτύξουν κοινωνικές δεξιότητες και να προωθήσουν τη συνεργασία.
- E. Αντιμετώπιση συγκρούσεων: Η ΣΝ βοηθά τον/την εκπαιδευτικό να αντιμετωπίζει αποτελεσματικά τις συγκρούσεις που μπορεί να προκύψουν μεταξύ των μαθητών/τριών. Του/της παρέχει την ικανότητα να ενθαρρύνει τη συνεργασία, να διευθετεί διαφορές και να προωθεί την ειρηνική επίλυση προβλημάτων.

Η ΣΝ όπως ερευνήθηκε από την Platsidou (2010) χωρίζεται σε τέσσερις άξονες: α) η αισιοδοξία - διαχείριση διάθεσης, β) ο επικεντρωμένος στον εαυτό χειρισμός των δεδομένων, γ) η επεξεργασία των αισθημάτων των άλλων, και δ) η προσαρμογή των συναισθημάτων. Η διαχείριση διάθεσης - αισιοδοξία αφορά στη θετική εκδήλωση και διαχείριση των δυσμενών καταστάσεων στην ζωή ενός ανθρώπου ή των ανθρώπων γύρω του και σε αρκετά εξελιγμένες κοινωνικές ικανότητες. Ο επικεντρωμένος στον εαυτό χειρισμός των δεδομένων σχετίζεται με την ικανότητα κατανόησης, εκτίμησης και χειρισμού των συναισθηματικών μηνυμάτων τόσο σε προσωπικό επίπεδο όσο και σε κοινωνικό. Τέλος, η προσαρμογή των συναισθημάτων αφορά τη διαχείριση των αισθημάτων ενός ανθρώπου αλλά και των άλλων (Μαλισσόβα, 2019).



Συνοψίζοντας, η συναισθηματική νοημοσύνη των εκπαιδευτικών αναδεικνύεται ως ένας σημαντικός παράγοντας για την επιτυχία και την αποτελεσματικότητα στο επάγγελμά τους. Οι εκπαιδευτικοί είναι καλό να διαθέτουν την ικανότητα να αντιλαμβάνονται, να κατανοούν και να διαχειρίζονται τα δικά τους συναισθήματα, καθώς και τα συναισθήματα των μαθητών τους. Η συναισθηματική ευαισθησία επιτρέπει στους εκπαιδευτικούς να ανταποκρίνονται με ενδιαφέρον και συμπάθεια στις ανάγκες και τις συναισθηματικές καταστάσεις των μαθητών, ενώ η ικανότητα να διαχειρίζονται το άγχος και τις προκλήσεις του επαγγέλματος τους επιτρέπει να παραμένουν αποτελεσματικοί και αυθεντικοί στην εκπαιδευτική διαδικασία. Η συναισθηματική νοημοσύνη των εκπαιδευτικών ενισχύει την επικοινωνία, τη συνεργασία και την καλλιέργεια θετικών σχέσεων μεταξύ των μαθητών και του προσωπικού του σχολείου, δημιουργώντας ένα θερμό και ασφαλές εκπαιδευτικό περιβάλλον που προάγει τη μάθηση και την ανάπτυξη των μαθητών.

### 3.0 Επίδραση Συναισθηματικής Νοημοσύνης στο εκπαιδευτικό επάγγελμα

Με μία γενική προσέγγιση η διδασκαλία είναι ουσιαστικά το μέσο που οδηγεί τον μαθητή εύκολα προς την μάθηση. Ειδικότερα είναι η πρακτική γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων από επαγγελματίες προκειμένου να ικανοποιήσουν τις εκπαιδευτικές απαιτήσεις των μαθητών και της κοινωνίας γενικά. Ο εκπαιδευτικός επικεντρώνεται στην πρόοδο των αξιών και κατευθύνει τους μαθητές του στις κοινωνικές τους αλληλεπιδράσεις. Επιπλέον δεν μεταλαμπαδεύει μόνο τις γνώσεις του σε αυτούς αλλά τους ασκεί και αξιοσημείωτη επιρροή στην πρόοδο της προσωπικότητάς τους. Ακόμα ένα χαρακτηριστικό του εκπαιδευτικού επαγγέλματος είναι η αναγκαιότητα της δια βίου μάθησης εκ μέρους των εκπαιδευτικών, προκειμένου να τελειοποιηθεί η διδακτική τους ικανότητα, η δημιουργικότητα και η πρωτοτυπία τους. Τέλος ο δάσκαλος θα πρέπει να ενισχύει την αυτοπεποίθηση των μαθητών, να μπορεί να στηρίζει και να προωθήσει την προσωπικότητα του μαθητή σε όλες τις εκφάνσεις της αλλά και να προωθεί την εκμάθηση δεξιοτήτων ζωής (Βαγγελάτου, 2022).

Σύμφωνα με τον Πλάτωνα όλη η μάθηση έχει συναισθηματική βάση. Τα συναισθήματα είναι βασικές αρχέγονες δυνάμεις που έχουν σχεδιαστεί από τη φύση και δίνουν τη δυνατότητα στο άτομο να ανταπεξέλθει σε περιστάσεις που απαιτούν τη μέγιστη δυνατή προσπάθεια για επιβίωση ή επιτυχία ή να προσθέσει χρώμα και “άρωμα” στη ζωή του. Τα συναισθήματα είναι οι πρωταρχικές κινητήριες δυνάμεις για τη σκέψη και τη συμπεριφορά, και δίνουν νόημα στη ζωή και σημαντικές ιδιότητες στην προσωπικότητα του ανθρώπου (Chechi, 2012). Σύμφωνα με τους Salovey et al. όπως αναφέρεται στον Chechi (2012) η συναισθηματική νοημοσύνη δεν είναι ούτε το αντίθετο της νοημοσύνης ούτε ο θρίαμβος της καρδιάς πάνω από το κεφάλι. Μάλλον, είναι η μοναδική τομή και των δύο.

Σύμφωνα με το θεωρητικό μοντέλο των Salovey και Mayer όπως αναφέρεται στους Iacolino et al. (2023) η συναισθηματική νοημοσύνη στους εκπαιδευτικούς είναι:

- A. Η ικανότητα να έχει κανείς αυτοσυνειδησία των συναισθημάτων του και να μπορεί να τα αναγνωρίζει.
- B. Η ικανότητα να διακρίνεις μεταξύ των διαφόρων τύπων συναισθημάτων.
- Γ. Η ικανότητα κατανόησης και ανάλυσης των συναισθημάτων κάποιου.
- Δ. Η ικανότητα να ρυθμίζει κανείς τα συναισθήματα στον εαυτό του και στους άλλους.

Τέτοιες ικανότητες θεωρείται ότι αποτελούν προστατευτικό παράγοντα στη διαχείριση των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων, του επαγγελματικού άγχους και της προσωπικής εξάντλησης. Έχει

αποδειχθεί ότι οι δάσκαλοι με υψηλά επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης είναι πιο ικανοί να προσαρμοστούν σε διαφορετικά πλαίσια προσωπικής ζωής, είτε κοινωνικά είτε επαγγελματικά. Από την άλλη πλευρά, τα χαμηλά επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης συσχετίζονται με ψυχοπαθολογικές συνέπειες όπως το άγχος, η αγωνία και η επαγγελματική εξουθένωση (ό.π.).

Αξίζει να σημειωθεί η έρευνα των Brackett, Rivers και Salovey (2011), η οποία επικεντρώνεται στη συναισθηματική νοημοσύνη και τις επιπτώσεις της σε προσωπικό, κοινωνικό, ακαδημαϊκό και επαγγελματικό επίπεδο επιτυχίας. Δεν αναφέρεται απευθείας στο εάν οι εκπαιδευτικοί είναι σε θέση να καταλάβουν εύκολα πότε και αν τα συναισθήματά τους επηρεάζουν την απόδοσή τους. Ωστόσο, η έρευνα αναδεικνύει τη σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης στον τομέα της εκπαίδευσης και πώς αυτή μπορεί να επηρεάσει την επαγγελματική επίδοση των εκπαιδευτικών. Οι εκπαιδευτικοί μπορούν να αναπτύξουν την ικανότητα να αντιλαμβάνονται και να κατανοούν τα δικά τους συναισθήματα και τον τρόπο με τον οποίο επηρεάζουν την απόδοσή τους. Ακόμα, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να εφαρμόσουν μια σειρά πρακτικών για να αναγνωρίσουν και να ρυθμίσουν τα συναισθήματά τους, ώστε να επηρεάσουν θετικά την απόδοσή τους. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την εφαρμογή τεχνικών αυτο-παρατήρησης, την ανάπτυξη στρατηγικών αντιμετώπισης του άγχους και της έντασης, καθώς και τη δημιουργία θετικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Επιπρόσθετα, οι Schutz, Hong, Cross και Osbon (2006) εξέτασαν τον ρόλο των συναισθημάτων των εκπαιδευτικών και τη διαδικασία της ρύθμισης των συναισθημάτων στην εκπαιδευτική πρακτική. Παρουσίασαν προκαταρκτικά αποτελέσματα μιας μελέτης που διερεύνησε το εάν οι εκπαιδευτικοί είναι σε θέση να αντιληφθούν εύκολα πότε και αν τα συναισθήματά τους επηρεάζουν την απόδοσή τους. Σύμφωνα με τα προκαταρκτικά αποτελέσματα της μελέτης, οι εκπαιδευτικοί είχαν μια γενική αντίληψη για τον τρόπο με τον οποίο τα συναισθήματά τους επηρεάζουν την απόδοσή τους. Ωστόσο, δεν ήταν πάντα εύκολο για αυτούς να αναγνωρίσουν ακριβώς πότε και πώς τα συναισθήματά τους επηρεάζουν την εκπαιδευτική τους απόδοση.

Ο ρόλος της Συναισθηματικής Νοημοσύνης είναι πολύ σημαντικός καθώς οι δεξιότητες που απορρέουν από αυτή συνδέθηκαν με την απόδοση διαχείρισης της τάξης. Η συμπερίληψη της εκπαίδευσης και της συναισθηματικής νοημοσύνης στα προγράμματα προετοιμασίας των εκπαιδευτικών θα έχει πολύ μακροπρόθεσμο αποτέλεσμα στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Στο σχολείο, οι μαθητές και οι δάσκαλοι με υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη τα καταφέρνουν

καλύτερα σε τυποποιημένα τεστ και συμβάλλουν στη δημιουργία μιας ασφαλούς, άνετης τάξης που διευκολύνει τη μάθηση (Chechi, 2012).

Η Συναισθηματική Νοημοσύνη είναι το τρίτο αναγνωρισμένο συστατικό που κατέχει ένας δάσκαλος και δεν εκτιμάται όσο θα έπρεπε και που επίσης επιδρά έμμεσα και στους μαθητές του. Τα τελευταία χρόνια οι επαγγελματίες της εκπαίδευσης κατανοούσαν τη σημασία των συναισθημάτων στη συνολική ανάπτυξη των μαθητών τους και στις δικές τους καθημερινές εργασίες. Οι εκπαιδευτικοί έχουν επίγνωση του ρόλου που παίζουν τα συναισθήματα στην καθημερινή τους προσπάθεια. Τα συναισθήματα και οι δεξιότητες επηρεάζουν τις μαθησιακές διαδικασίες, την ψυχική και σωματική υγεία, την ποιότητα των κοινωνικών σχέσεων και την ακαδημαϊκή και εργασιακή απόδοση (Joshith, 2012).

Η Συναισθηματική Νοημοσύνη (ΣΝ) είναι ένα βασικό στοιχείο που επιδρά στην αποτελεσματικότητα της μάθησης. Στις μέρες μας υπάρχει η άποψη ότι είναι βασική η εκπαίδευση των εργαζομένων της εκπαίδευσης στην εξέλιξη συναισθηματικών ικανοτήτων που έχουν να κάνουν με την συναισθηματική νοημοσύνη. Η ΣΝ τόσο ως δεξιότητα όσο και ως στοιχείο της προσωπικότητας φαίνεται να μπορεί να καλλιεργηθεί στους ανθρώπους. Μολονότι η ΣΝ αναπτύσσεται ως δεξιότητα από τα παιδικά χρόνια ενός ανθρώπου μέχρι την ενηλικίωση, αυτό δεν συνεπάγεται ότι όλοι οι άνθρωποι θα είναι συναισθηματικά έξυπνοι στην ζωή τους. Παρόλα αυτά αρκετές πτυχές της ΣΝ μπορούν να κατακτήθουν ή να ενισχυθούν δια μέσου της εκπαίδευσης και της κατάρτισης διά βίου (Βαγγελάτου, 2022). Παρόμοια συμπεράσματα αναφέρει και ο Joshith, (2012) που υποστηρίζει ότι η ΣΝ μπορεί να εξασκιθεί και να καλλιεργηθεί στους εκπαιδευτικούς και αυτοί από την μεριά τους να την καλλιεργήσουν στους μαθητές τους ως μια δεξιότητα που προάγει την επίλυση συγκρούσεων και την αντιμετώπιση συναισθηματικών διλημάτων στην ζωή.

### **3.1 Σχέση εργασιακού άγχους και Συναισθηματικής Νοημοσύνης εκπαιδευτικών**

Η σχέση μεταξύ του εργασιακού άγχους και της συναισθηματικής νοημοσύνης εκπαιδευτικών έχει γίνει αντικείμενο εκτενούς ερευνητικού ενδιαφέροντος. Οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν συχνά υψηλά επίπεδα άγχους λόγω των απαιτήσεων της επαγγελματικής τους δραστηριότητας, ενώ η συναισθηματική νοημοσύνη τους επηρεάζει την απόδοσή τους και τις σχέσεις με τους μαθητές τους. Στη συνέχεια θα παρουσιαστούν ορισμένες έρευνες που εξετάζουν τη σχέση μεταξύ του εργασιακού

άγχους και της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών, καθώς και τη σημασία αυτής της σχέσης για την επιτυχία και την ευζωία των εκπαιδευτικών και των μαθητών τους.

Πολλές μελέτες έχουν αποδείξει την αρνητική σχέση μεταξύ του εργασιακού άγχους και της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών. Όταν οι εκπαιδευτικοί βιώνουν υψηλά επίπεδα άγχους η ικανότητά τους να αναγνωρίζουν, να κατανοούν και να διαχειρίζονται τα δικά τους συναισθήματα, καθώς και των άλλων, μπορεί να επηρεαστεί αρνητικά (Brackett, Rivers & Salovey, 2011). Η έλλειψη συναισθηματικής νοημοσύνης μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη αντίδραση στο αγχώδες περιβάλλον του επαγγελματικού τους πεδίου και να επηρεάσει την ποιότητα της επικοινωνίας και των αντιδράσεών τους (Chang, 2009).

Πιο συγκεκριμένα οι Brackett, Rivers και Salovey (2011) εξέτασαν τη σχέση μεταξύ του εργασιακού άγχους και της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών. Η συναισθηματική νοημοσύνη αναφέρεται στην ικανότητα ενός ατόμου να αναγνωρίζει, να κατανοεί και να διαχειρίζεται τα συναισθήματα του ίδιου και των άλλων. Η μελέτη αυτή χρησιμοποίησε δείγμα εκπαιδευτικών οι οποίοι υποβλήθηκαν σε διάφορες κλίμακες αξιολόγησης για να μετρηθεί το εργασιακό άγχος τους και η συναισθηματική νοημοσύνη τους. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχει αρνητική σχέση μεταξύ του εργασιακού άγχους και της συναισθηματικής νοημοσύνης. Αυτό σημαίνει ότι όσο υψηλότερο είναι το εργασιακό άγχος ενός εκπαιδευτικού, τόσο χαμηλότερη είναι η συναισθηματική νοημοσύνη του. Επιπλέον, η μελέτη ανέδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί με υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα εργασιακού άγχους. Αυτό υποδηλώνει ότι η ικανότητα να αναγνωρίζουν και να διαχειρίζονται τα συναισθήματα τους μπορεί να βοηθήσει τους εκπαιδευτικούς να αντιμετωπίζουν το άγχος που σχετίζεται με την εργασία τους.

Συνολικά, η μελέτη υποδεικνύει ότι η συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να συμβάλει στη μείωση του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών. Ενδεχομένως, η ανάπτυξη των δεξιοτήτων συναισθηματικής νοημοσύνης μέσω κατάλληλης εκπαίδευσης και προγραμμάτων υποστήριξης μπορεί να έχει θετικό αντίκτυπο στην εργασιακή ευεξία των εκπαιδευτικών.

Ακολούθως, ο Chang (2009) μελέτησε τη σχέση μεταξύ του εργασιακού άγχους και της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών, εξετάζοντας το συναισθηματικό φόρτο των εκπαιδευτικών. Η έρευνα αυτή προσεγγίζει τη φύσκα του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών

από την προοπτική της αξιολόγησης. Σύμφωνα με την προοπτική αυτή, η έρευνα επισημαίνει ότι το εκπαιδευτικό επάγγελμα απαιτεί σημαντική συναισθηματική εργασία. Οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν συχνά συναισθηματικό φόρτο κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, όπως την αποδοχή και τον χειρισμό αρνητικών συναισθημάτων των μαθητών, την αντίδραση σε προβλήματα συμπεριφοράς, τη διαχείριση συγκρούσεων κ.α. Οι απαιτήσεις αυτές μπορούν να οδηγήσουν σε αυξημένο εργασιακό άγχος για τους εκπαιδευτικούς. Επιπλέον, η έρευνα υποστηρίζει ότι η ικανότητα των εκπαιδευτικών να αξιολογούν και να ρυθμίζουν τα συναισθήματά τους και η συναισθηματική νοημοσύνη, μπορεί να επηρεάσουν τον τρόπο που αντιμετωπίζουν αυτές τις απαιτήσεις και το εργασιακό άγχος τους.

Συνολικά, η έρευνα του Chang υποστηρίζει ότι η συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να παίζει σημαντικό ρόλο στον τρόπο αντιμετώπισης του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών. Η ικανότητα να αναγνωρίζουν και να διαχειρίζονται τα συναισθήματά τους μπορεί να βοηθήσει τους εκπαιδευτικούς να αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά τον συναισθηματικό φόρτο της εργασίας τους και να μειώσουν το εργασιακό άγχος που αντιμετωπίζουν.

Παρόμοια αποτελέσματα έδειξε και η έρευνα των Extremera & Fernández-Berrocal (2005), στην οποία αναφέρεται πως η συναισθηματική νοημοσύνη επηρεάζει την επαγγελματική απόδοση των εκπαιδευτικών και την ποιότητα των σχέσεων που αναπτύσσουν με τους μαθητές/τριες τους. Η μελέτη εξέτασε τη σχέση μεταξύ του εργασιακού άγχους, της συναισθηματικής νοημοσύνης και της ικανοποίησης από τη ζωή, χρησιμοποιώντας το εργαλείο TraitMeta-MoodScale. Οι εκπαιδευτικοί με υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη έχουν τη δυνατότητα να είναι ευαίσθητοι στις ανάγκες των μαθητών τους, να επικοινωνούν αποτελεσματικά, να διαχειρίζονται συγκρούσεις και να δημιουργούν ένα θετικό περιβάλλον μάθησης. Η ικανότητά τους να αντιλαμβάνονται και να ρυθμίζουν τα δικά τους συναισθήματα τους βοηθά να ανταποκρίνονται με κατανόηση και ευαισθησία στις ανάγκες και τις συναισθηματικές καταστάσεις των μαθητών τους, δημιουργώντας ένα κλίμα εμπιστοσύνης και ασφάλειας. Επιπλέον, η μελέτη ανέδειξε ότι η συναισθηματική νοημοσύνη προβλέπει την ικανοποίηση από τη ζωή, πέρα από το εργασιακό άγχος. Αυτό σημαίνει ότι οι άνθρωποι με υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να αισθάνονται ικανοποίηση από τη ζωή τους.

Σύμφωνα με τα παραπάνω είναι φανερό πως η σχέση μεταξύ του εργασιακού άγχους και της συναισθηματικής νοημοσύνης εκπαιδευτικών είναι σημαντική για την επιτυχία και την ευζωία τους, καθώς και για την ανάπτυξη και την ευημερία των μαθητών τους. Η μείωση του εργασιακού άγχους και η ανάπτυξη της συναισθηματικής νοημοσύνης μπορούν να συμβάλουν στη βελτίωση της επαγγελματικής απόδοσης, των σχέσεων και της ευεξίας των εκπαιδευτικών, καθώς και στην ακαδημαϊκή επίδοση και την ανάπτυξη των μαθητών.

Συνεπώς, είναι σημαντικό να δοθεί προσοχή στην υποστήριξη των εκπαιδευτικών στη διαχείριση του εργασιακού τους άγχους και στην ανάπτυξη της συναισθηματικής νοημοσύνης τους μέσω κατάλληλων εκπαιδευτικών προγραμμάτων και πολιτικών. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε βελτιωμένες επιδόσεις, αυξημένη ευεξία και θετικές εκπαιδευτικές εμπειρίες για τους εκπαιδευτικούς και τους μαθητές.

### **3.2 Επίδραση εργασιακού άγχους στο εκπαιδευτικό επάγγελμα**

Η διδασκαλία είναι ένα μοναδικό επάγγελμα από πολλές απόψεις. Για παράδειγμα, κανένα άλλο επάγγελμα στον κόσμο δεν περιλαμβάνει το να είσαι πρόσωπο με πρόσωπο με 20 ή 30 νέους για πέντε έως έξι ώρες την ημέρα σε ένα εξαιρετικά δομημένο περιβάλλον που οργανώνεται από τον ήχο ενός κουδουνιού. Οι εκπαιδευτικοί είναι επίσης επαγγελματικά απομονωμένοι σε κάποιο βαθμό, καθώς μεγάλο μέρος του χρόνου τους στη δουλειά περιλαμβάνει μικρή επαφή με συναδέλφους ή προϊσταμένους. Ωστόσο, αυτό τους δίνει επίσης έναν αρκετά υψηλό βαθμό επαγγελματικής αυτονομίας. Επιπλέον, στους «πελάτες» των δασκάλων περιλαμβάνονται όχι μόνο οι μαθητές τους, αλλά και οι γονείς αυτών (Glendon et al., 2007). Η Μπεκιάρη (2019) αναφέρει πως οι εκπαιδευτικοί σε σύγκριση με άλλους επαγγελματικούς κλάδους, αντιμετωπίζουν περισσότερο εργασιακό άγχος καθώς οι ίδιοι δηλώνουν την κακή ψυχική υγεία και ευημερία λόγω της δουλειάς τους.

Σύμφωνα με τον Στάχτιαρη (2022), το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών είναι μια μη ευχάριστη κατάσταση που προκαλείται, όταν ο εκπαιδευτικός δεν δύναται να ανταπεξέλθει στις προσαγές τις εργασίας του. Ακόμα το εργασιακό άγχος αποτελεί ένα σύνολο σωματικών ψυχολογικών και διανοητικών αποκρίσεων που οφείλονται σε πιέσεις του επαγγελματικού περιβάλλοντος, οι οποίες είναι μη διαχειρίσιμες από το άτομο. Επιπρόσθετα η Νταβάρα (2022), αναφέρει το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών ως την δημιουργία αρνητικών συναισθημάτων (αγωνία, θλίψη, θυμός,

κατάθλιψη, ματαίωση) τα οποία μπορεί να σχετίζονται με αρνητικές σωματικές αντιδράσεις καθώς και με τον ρόλο του εκπαιδευτικού στον εργασιακό χώρο του σχολείου. Οι πηγές από τις οποίες μπορεί να προέρχεται το άγχος των εκπαιδευτικών μπορεί να είναι είτε εσωτερικές είτε εξωτερικές. Οι εσωτερικές έχουν σχέση με τον χαρακτήρα ενός εκπαιδευτικού και το πώς βλέπει τα δεδομένα της καθημερινότητας. Οι εξωτερικές πηγές επηρεάζονται από την συνεργασία με τους άλλους εκπαιδευτικούς, το περιβάλλον εργασίας καθώς και το εργασιακό πακέτο. Κάθε φορά που ο εκπαιδευτικός αισθάνεται ότι οι εργασιακές συνθήκες βλάπτουν τον ίδιο σε προσωπικό επίπεδο αλλά και σε επίπεδο αυτοεκτίμησης, τότε ζει μια αρνητική συναισθηματικά συνθήκη η οποία μπορεί να αποδοθεί και ως εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών.

Το άγχος ως ψυχική διαταραχή είναι πιθανό να έχει αρνητικό αντίκρυσμα στην προσωπική και εργασιακή ζωή των εκπαιδευτικών. Το αυξημένο άγχος των εκπαιδευτικών μπορεί να έχει αρνητικό αντίκτυπο στην επαγγελματική τους ευημερία και συνεπώς στην αποτελεσματικότητά τους στον χειρισμό της σχολικής τάξης. Οι προκλήσεις άγχους που έχουν να αντιμετωπίσουν καθημερινά οι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν ποικιλία. Οι πολυάριθμες τάξεις, οι χαμηλοί μισθοί καθώς και οι ποικιλομορφία του μαθητικού συνόλου που τις περισσότερες φορές χρήζουν διαφορετικής αντιμετώπισης ο κάθε ένας, αποτελούν τους κύριους παράγοντες άγχους τους (Νταβάρα, 2022).

Αξίζει να σημειωθεί η μελέτη της Grandey (2000), η οποία εξετάζει τη ρύθμιση των συναισθημάτων στον χώρο εργασίας και προτείνει μια νέα προσέγγιση για την εννοιολογία της συναισθηματικής εργασίας. Σύμφωνα με την Grandey, η συναισθηματική εργασία περιλαμβάνει τη ρύθμιση των συναισθημάτων που εκφράζουμε στον χώρο εργασίας, όπως η καταπίεση αρνητικών συναισθημάτων και η προσπάθεια να εκφράσουμε επιθυμητά συναισθήματα. Η συναισθηματική εργασία μπορεί να επηρεάσει το άγχος, την ευεξία και την απόδοση των εργαζομένων. Η μελέτη υποστηρίζει ότι η συναισθηματική έκφραση είναι δυνατή στον χώρο εργασίας, αλλά η μορφή και η έκτασή της μπορεί να διαφέρει ανάλογα με το επάγγελμα, το περιβάλλον εργασίας και τις προσδοκίες του οργανισμού. Επίσης, η μελέτη υπογραμμίζει ότι η αποτελεσματική ρύθμιση των συναισθημάτων μπορεί να συμβάλει στην ευεξία των εργαζομένων. Συνοψίζοντας, η μελέτη υποδεικνύει ότι η συναισθηματική έκφραση είναι δυνατή στον χώρο εργασίας και μπορεί να έχει σημαντικές επιπτώσεις στην ευεξία των εργαζομένων.



Γίνεται αντιληπτό ότι, στους ορισμούς που προηγήθηκαν σχετικά με το άγχος, είναι φανερό το στοιχείο της υποκειμενικότητας, καθώς τα ποσοστά άγχους εξαρτώνται από το πως ο καθένας κρίνει τις εργασιακές του υποχρεώσεις καθώς και τις ικανότητες που έχει για να αντέξει την ενδεχόμενη εργασιακή πίεση. Συνεπώς κάθε εκπαιδευτικός ζει διαφορετικά το άγχος της εργασίας, καθώς σύμφωνα με τον χαρακτήρα και τις ικανότητες του αντιλαμβάνεται διαφορετικά τις καταστάσεις που επικρατούν όπως και την προέλευση του εργασιακού άγχους (Στάχτιαρης, 2022).

Σύμφωνα με τον Αναστασίου (2014) ακόμα και σε επίπεδο εκπαιδευτικής διοίκησης φαίνεται ότι οι βασικές αιτίες για τις οποίες βιώνουν άγχος οι διευθυντές σχολικών μονάδων είναι η μειωμένη υποστήριξη από τα τμήματα εκπαίδευσης, οι αυξημένες απαιτήσεις του επαγγέλματος, η γραφειοκρατία και η δυσκολία στην διαπροσωπική συναλλαγή με τους συναδέλφους. Επιπρόσθετα οι τρεις βασικές αιτίες άγχους είναι η επικοινωνία με τους γονείς, ο μειωμένος εκπαιδευτικός εξοπλισμός και οι λιγοστοί πόροι.

Επιπρόσθετα, ένας ακόμα λόγος που μπορεί να βιώνουν άγχος οι εργαζόμενοι του εκπαιδευτικού κλάδου είναι και η σωστή ή και όχι διαχείριση συγκρούσεων. Ειδικότερα, πολύ σημαντική είναι η διαπίστωση σύμφωνα με την Συγκριτίδου (2019) όπως αναφέρεται στον Rahim (2002) πως οι επιταγές στην σημερινή προσέγγιση διοίκησης οργανισμών είναι ο ορθός χειρισμός των προστριβών και όχι ο παραμερισμός τους. Η αντίδραση που υιοθετεί κάποιος όταν εμφανιστεί η κρίσιμη στιγμή της διαφωνίας αποτελεί και τον χειρισμό αυτής, ο οποίος διαφέρει από τη λύση της διαφωνίας που ως στόχο έχει τον τερματισμό αυτής. Ο χειρισμός και η αντιμετώπιση γενικότερα της σύγκρουσης δεν συνοδεύεται πάντα από την υπεκφυγή, την ελαχιστοποίηση ή και το τέλος της, αλλά εσωκλείει πλάνο στρατηγικής και μελλοντικής προοπτικής προκειμένου να μειωθούν τα σφάλματα και να ευοδωθούν οι σωστές λειτουργίες με σκοπό την ενδυνάμωση της μάθησης και της αποτελεσματικότητας του οργανισμού. Ακόμα, το πώς θα χειριστεί κανείς μια φλεγμονώδη κατάσταση μπορεί να ενεργοποιήσει μια κατάσταση κλιμάκωσης και αποκλιμάκωσης, εξακολούθησης ή τερματισμού της διαμάχης. Ο σωστός και ωφέλιμος χειρισμός της διαμάχης σχετίζεται με τον συγκερασμό των προσωπικών προσδοκιών, με τις επιταγές του χαρακτήρα και του στόχου του οργανισμού. Έχει ως στόχο την κινητοποίηση και τον διαμοιρασμό της ενέργειας, της πείρας και των πόρων όλων των μελών για τη δημιουργία διαφορετικών και καινοτόμων λύσεων στα προβλήματα που δημιουργούνται. Οι διαμάχες χωρίς λύσεις δημιουργούν αντιθέσεις και “στρατόπεδα” στον εργασιακό χώρο με αποτέλεσμα τη μειωμένη δημιουργικότητα και παραγωγικότητα αλλά και την

κακή συνεργασία των εργαζόμενων. Προσπερνώντας τις προστριβές και αποφεύγοντας να τις αντιμετωπίσει η διεύθυνση έρχεται αντιμέτωπη με μελλοντικά ακόμα πιο σοβαρά ζητήματα. Συνεπώς, είναι πρωταρχική ευθύνη της διοίκησης να εντοπίζει, να καταλαβαίνει και να χειρίζεται εποικοδομητικά τις διαμάχες και όχι να τις αποφεύγει (Συγκιρίδου, 2019).

Αξίζει να σημειωθεί πως σύμφωνα με τους Kyriacou (2001) και Ingersoll & Strong (2011), η ψυχολογική στήριξη στον εκπαιδευτικό χώρο είναι σημαντική για την ευεξία των εκπαιδευτικών και την αποτελεσματικότητα τους ως εκπαιδευτικού προσωπικού. Πολλοί εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν προκλήσεις και πιέσεις στον χώρο εργασίας τους, όπως υπερφόρτωση εργασίας, δυσκολίες με την τάξη ή την επικοινωνία με τους μαθητές/τριες και άλλες προκλήσεις που μπορεί να επηρεάσουν την ψυχολογική τους ευημερία. Οι εκπαιδευτικοί μπορούν να βρουν ψυχολογική στήριξη και τονωτικούς παράγοντες μέσω διάφορων πηγών. Συχνά, τα σχολεία και οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί παρέχουν υπηρεσίες υποστήριξης, όπως επαγγελματική καθοδήγηση και ψυχολογική στήριξη για τους εκπαιδευτικούς. Επίσης, η συνεργασία με συναδέλφους, η συμμετοχή σε επαγγελματικά δίκτυα και η συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα εκπαίδευσης και ανάπτυξης μπορούν να παρέχουν υποστήριξη και ευκαιρίες για τη βελτίωση των δεξιοτήτων και την αντιμετώπιση προκλήσεων.

Συνοψίζοντας, το εργασιακό άγχος έχει σημαντική επίδραση στο εκπαιδευτικό επάγγελμα. Οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν μια μεγάλη ποικιλία πιέσεων και απαιτήσεων, από την επιτυχία των μαθητών και την αποτελεσματική διδασκαλία μέχρι τους περιορισμένους πόρους και την υπερφόρτωση εργασίας. Το άγχος μπορεί να επηρεάσει την ψυχολογική και σωματική ευεξία των εκπαιδευτικών, καθώς και την ποιότητα της διδασκαλίας και τη σχέση με τους/τις μαθητές/τριες. Ωστόσο, η αναγνώριση και η αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους είναι ζωτικής σημασίας για τη διατήρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης και την προσφορά μιας ολοκληρωμένης εκπαίδευσης. Με τη σωστή υποστήριξη, την επαγγελματική ανάπτυξη και την προώθηση της ευεξίας των εκπαιδευτικών, μπορούμε να δημιουργήσουμε ένα περιβάλλον που ενθαρρύνει την αντιμετώπιση του άγχους και την ανάπτυξη της ανθρώπινης επαφής, επιτρέποντας τους εκπαιδευτικούς να εκπληρώσουν τον σημαντικό ρόλο τους στην ανάπτυξη και την εκπαίδευση των μαθητών.

## **4.0 Μεθοδολογία της έρευνας**

### **4.1 Σκοπός και στόχοι**

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση της σχέσης εργασιακού άγχους και συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών όλων των βαθμίδων στο πλαίσιο του σχολείου. Η έρευνα αυτή επιδιώκει να διερευνήσει το κατά πόσο το εργασιακό άγχος, στο σχολικό πλαίσιο, σχετίζεται θετικά ή αρνητικά με τη συναισθηματική νοημοσύνη των εκπαιδευτικών. Ειδικότερα, μέσα από την έρευνα αυτήν εξετάζονται οι ακόλουθοι θεματικοί άξονες:

1. Προσέγγιση εργασιακού άγχους
2. Προσέγγιση συναισθηματικής νοημοσύνης
3. Σχέση συναισθηματικής νοημοσύνης και εργασιακού άγχους

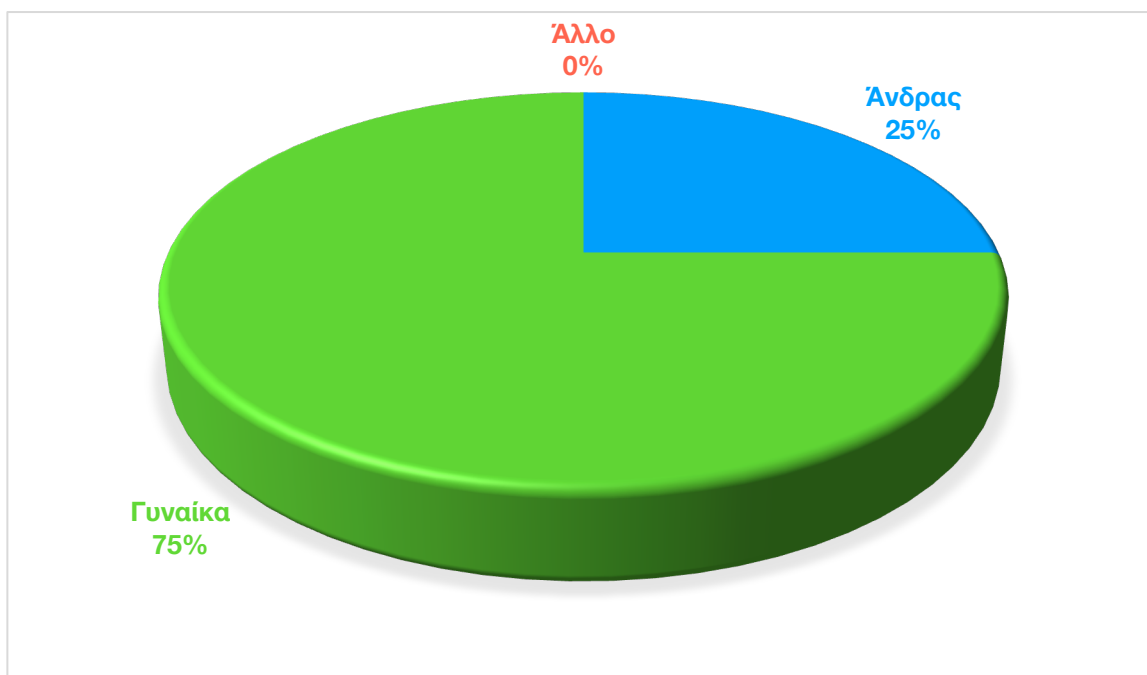
### **4.2 Ερευνητικό Εργαλείο**

Από την πληθώρα ερευνητικών τεχνικών συλλογής ποιοτικών δεδομένων, κρίθηκε ως καταλληλότερη για την πραγματοποίηση της έρευνας η ποιοτική συνέντευξη (qualitative interview) (Καραμητόπουλος, 2015). Ορισμένα χαρακτηριστικά των ποιοτικών μεθόδων έρευνας είναι η ανοικτού τύπου τροποποιήσιμες προσεγγίσεις, η αναζήτηση και καταγραφή της μοναδικότητας του θέματος, η παρατήρηση της περίπτωσης εκ των έσω, η μη επίσημη μορφή τους και φυσικά το γεγονός ότι είναι μη δομημένες προσεγγίσεις (Cohen, Manion & Morrison, 2007). Σύμφωνα με τον Brinkmann (2008), η ποιοτική συνέντευξη αποτελεί έναν τρόπο διαλόγου στον οποίο η γνώση δημιουργείται λόγω της αλληλεπίδρασης συνεντευκτή-συνεντευξιαζόμενου/νης. Κύριο εργαλείο για τη συγκέντρωση δεδομένων αποτέλεσε η ημιδομημένη συνέντευξη διότι αποτελεί τον πιο ευέλικτο και άμεσο τρόπο συλλογής δεδομένων επιτρέποντας στον/στην συνεντευξιαζόμενο/νη να νιώσει οικεία. Η χρήση αυτού του τύπου συνέντευξης ανταποκρίνεται στην επιθυμία του ερευνητή να αποκτήσει πρόσβαση σε μοναδικά, άτυπα, ατομικά στοιχεία για τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα αντιλαμβάνονται το περιβάλλον γύρω τους (Cohen, Manion & Morrison, 2007). Η ημιδομημένη συνέντευξη (semi-directive interview) έχει την αρχή της σε ένα πρώτο θέμα, όμως η έκβασή της βασίζεται στις απαντήσεις που θα δώσουν όσοι συμμετέχουν σε αυτήν (Ματζάρης, 2012). Όπως προαναφέρθηκε, είναι ένας αρκετά ευέλικτος τύπος συνέντευξης παρά το γεγονός του ότι διαθέτει

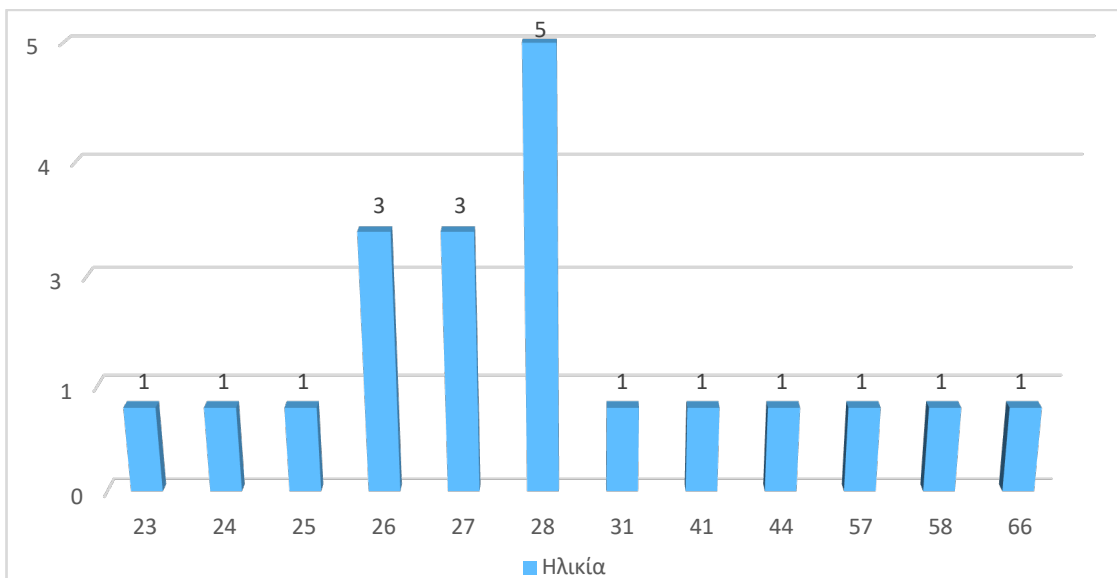
συγκεκριμένες ερωτήσεις. Ειδικότερα, σύμφωνα με τους Brinkmann (2008) και Ιωσηφίδης (2008) υπάρχει η δυνατότητα μετατροπής του περιεχομένου των ερωτήσεων αλλά και διαφοροποίηση της σειράς αυτών σύμφωνα με τον/την συνεντευξιζόμενο/νη.

### 4.3 Συμμετέχοντες

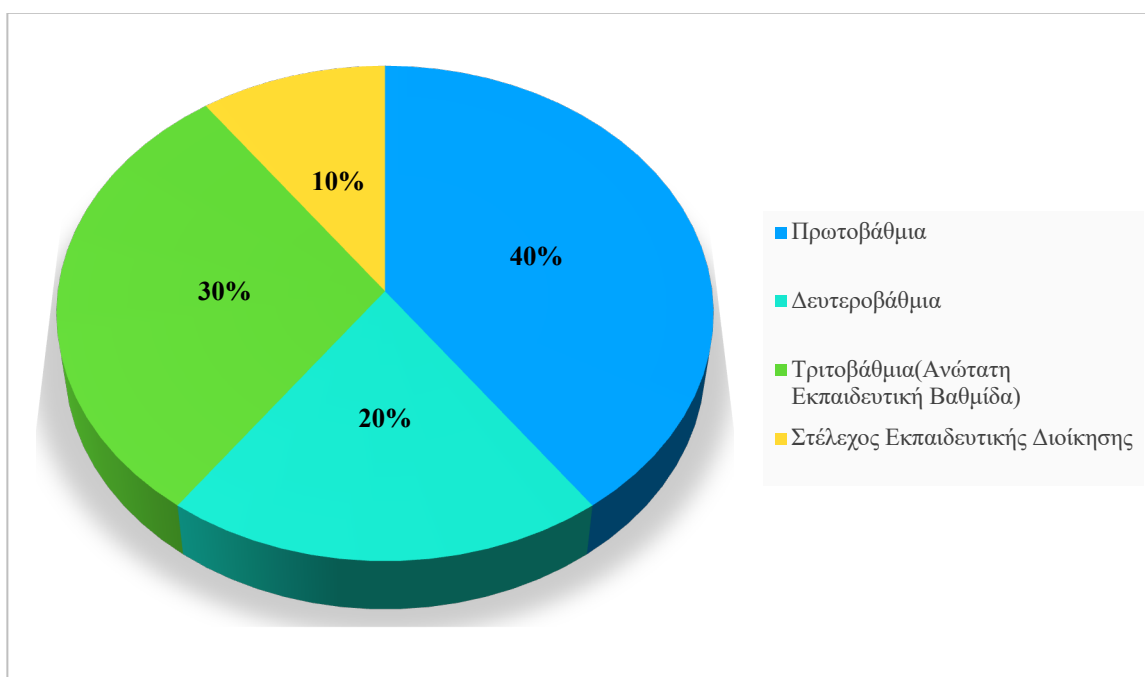
Το δείγμα αποτέλεσαν 20 εκπαιδευτικοί όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης καθώς και 2 διευθυντές/ντριες. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων είχε πάνω από 2 έτη υπηρεσίας και σε κάποιες περιπτώσεις έφτανε και τα 43 χρόνια. Ειδικότερα, τα παρακάτω γραφήματα παρουσιάζουν το φύλο, την ηλικία, την εκπαιδευτική βαθμίδα, καθώς και τα χρόνια υπηρεσίας των συμμετεχόντων/ουσών.



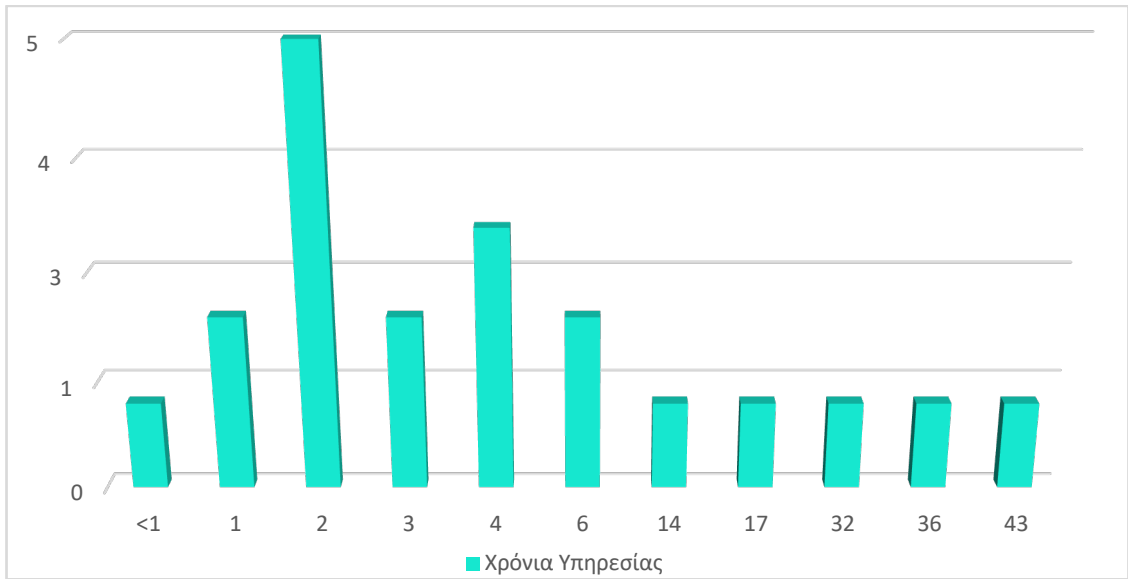
Διάγραμμα 1 Φύλο



Διάγραμμα 2 Ηλικία



Διάγραμμα 3 Εκπαιδευτική Βαθμίδα



Διάγραμμα 4 Χρόνια Υπηρεσίας

#### 4.4 Διαδικασία Συλλογής δεδομένων

Η συγκέντρωση δεδομένων υλοποιήθηκε τον Μάρτιο του 2023 στη Θεσσαλονίκη με την μέθοδο των ημιδομημένων συνεντεύξεων όπως προαναφέρθηκε. Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν σε διάστημα ενός μήνα. Κατά την προφορική ενημέρωση των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα έγινε σαφές πως θα διατηρηθεί η ανωνυμία τους και πως είναι ελεύθεροι να απαντήσουν ότι νιώθουν, καθώς δεν αξιολογούνται από τις απαντήσεις τους. Με τον τρόπο αυτόν οι συμμετέχοντες ένιωσαν πιο άνετα και έγινε προσπάθεια οι απαντήσεις τους να είναι όσο πιο αυθόρμητες γίνεται.

Για την καταγραφή των αποτελεσμάτων δεν προτιμήθηκε η μαγνητοφώνηση καθώς οι συμμετέχοντες/ουσες θα ένιωθαν μεγαλύτερη προστασία για τα προσωπικά τους δεδομένα. Αντί αυτού δημιουργήθηκε φόρμα στο Google την οποία συμπλήρωνα κατά την διάρκεια της συνέντευξης. Με τον τρόπο αυτόν διατηρήθηκε η ανωνυμία των συνεντευξιαζόμενων και οι απαντήσεις τους ήταν οργανωμένες και εύκολα προσβάσιμες από την ερευνήτρια για ανάλυση.

Μετά το τέλος των συνεντεύξεων ακολούθησε η συγκέντρωση των απαντήσεων που είχαν καταγραφεί στις Google φόρμες και μια πρώτη αποκωδικοποίηση τους ώστε να μπορέσουν να εξαχθούν τα πρώτα συμπεράσματα.

Ακολουθεί ο πίνακας που συνδέει τα ερωτήματα της έρευνας με το βιβλιογραφικό κομμάτι της εργασίας.

Πίνακας 1 Οδηγός Συνέντευξης

Ερευνητικόερώτημα	Προέλευσηβιβλιογραφικού μέρουςεργασίας
1. Πώς προσδιορίζεται κατά τη γνώμη σας η έννοια εργασιακό άγχος;	Υποκεφάλαιο 1.0
2. Ποιες είναι οι πρώτες σκέψεις που κάνετε όταν ακούτε τη φράση «εκδήλωση συναισθημάτων στον εργασιακό χώρο»;	Υποκεφάλαιο 1.1

3. Ποιοι παράγοντες πιστεύετε ότι επηρεάζουν το ποσοστό άγχους στην εργασία;	Υποκεφάλαιο 1.1
4. Πιστεύετε ότι μπορείτε να έχετε ελεύθερη έκφραση συναισθημάτων (π.χ. άγχος, πίεση κτλ.) στον χώρο εργασίας;	Υποκεφάλαιο 1.1
5. Πώς προσδιορίζεται κατά την γνώμη σας η έννοια Συναισθηματική Νοημοσύνη;	Υποκεφάλαιο 2.0
6. Θεωρείτε ότι η Συναισθηματική Νοημοσύνη σε έναν άνθρωπο μπορεί να βελτιωθεί;	Υποκεφάλαιο 2.0
7. «Ποιους τομείς της ζωής ενός ανθρώπου πιστεύετε ότι επηρεάζει η Συναισθηματική Νοημοσύνη;»	Υποκεφάλαιο 2.0
8. «Πιστεύετε πως είναι απαραίτητη η Συναισθηματική Νοημοσύνη για τη διατήρηση μιας καλής ισορροπίας μεταξύ των συναισθημάτων και της σταθερότητας στον χώρο εργασίας;»	Υποκεφάλαιο 2.1
9. Σε ποιους τομείς θεωρείτε ότι βοηθάει η Συναισθηματική Νοημοσύνη ως ικανότητα έναν/μία εκπαιδευτικό;	Υποκεφάλαιο 2.2
10. Είστε σε θέση να καταλάβετε εύκολα πότε και αν τα συναισθήματά σας επηρεάζουν την απόδοσή σας;	Υποκεφάλαιο 3.0
11. Αν ναι, θεωρείτε ότι μπορείτε να το εκφράσετε;	Υποκεφάλαιο 3.2



<p>12. Χρειάζεστε άτομα στον χώρο εργασίας σας που σας τονώνουν ψυχολογικά;</p>	<p>Υποκεφάλαιο 3.2</p>
<p>13. Θεωρείτε ότι είναι αναγκαίο να επιλυθεί μια σύγκρουση στον εργασιακό χώρο ή να παραμεριστεί προκειμένου να αποφευχθούν οι τριβές;</p>	<p>Υποκεφάλαιο 3.2</p>
<p>14. Πιστεύετε ότι η ανεπτυγμένη συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να οδηγήσει στην αποτελεσματική αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους;</p>	<p>Υποκεφάλαιο 3.1</p>

## 4.5 Περιορισμοί έρευνας

Βασικό περιορισμό της έρευνας θα μπορούσε να αποτελέσει το μικρό δείγμα της έρευνας καθώς δεν είναι δυνατόν να οδηγήσει σε γενικευμένα συμπεράσματα. Εξάλλου, βασικός στόχος της ποιοτικής έρευνας είναι η έκθεση και η επεξεργασία του πολύπλοκου περιεχομένου των πληροφοριών που προσφέρει το δείγμα (Creswell & Creswell, 2018). Ακόμα περιορισμός μπορεί να θεωρηθεί και το μικρό γεωγραφικό εύρος καθώς το δείγμα ήταν κυρίως από τον νομό Θεσσαλονίκης.

Παρ' ότι έγινε προσπάθεια να υπάρξει μια αναλογία σχετικά με τις εκπαιδευτικές βαθμίδες των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα, το μέγεθος του δείγματος δεν μπορεί να οδηγήσει σε γενικευμένα συμπεράσματα. Αξίζει να σημειωθεί πως εξαιτίας της φύσης της ποιοτικής έρευνας, δε χρησιμοποιήθηκε κάποιο ερευνητικό εργαλείο που να βασίζεται σε κάποια σταθμισμένη και δομημένη κλίμακα. Για τον λόγο αυτόν τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας είναι δύσκολο να συγκριθούν με τα αποτελέσματα άλλων ερευνών.

Σχετικά με την αντικειμενικότητα των απαντήσεων, είναι πιθανόν οι συμμετέχοντες/ουσες να μην έδωσαν εντελώς αντικειμενικές απαντήσεις λόγω της ιδιαιτερότητας του θέματος. Ειδικότερα σε πολλές περιπτώσεις οι εκπαιδευτικοί έρχονταν αντιμέτωποι πρώτοι φορά με τις έννοιες εργασιακό άγχος και συναισθηματική νοημοσύνη ως δύο αλληλεξαρτώμενες έννοιες και λόγω αυτού πιθανόν να μην έδωσαν εντελώς αυθόρμητες και αντικειμενικές απαντήσεις.

Επιπροσθέτως, και παραμένοντας στο κομμάτι της αντικειμενικότητας, αξίζει να σημειωθεί πως η συνέντευξη πραγματοποιήθηκε χωρίς να γνωρίζουμε με ακρίβεια την ψυχική και σωματική κατάσταση των συμμετεχόντων/ουσών τη δεδομένη στιγμή. Ειδικότερα, είναι πιθανό ορισμένοι από τους εκπαιδευτικούς να ήταν κουρασμένοι λόγω αυξημένων επαγγελματικών υποχρεώσεων και να απαντούσαν βιαστικά και χωρίς ιδιαίτερη σκέψη.

## 5.0 Ανάλυση Δεδομένων

Τα ποιοτικά δεδομένα που προέκυψαν από τις συνεντεύξεις των εκπαιδευτικών υπήρξαν πηγή ενημέρωσης σχετικά με τις απόψεις τους για τη σχέση εργασιακού άγχους και συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών στο σχολικό πλαίσιο. Η επεξεργασία του υλικού που προέκυψε από τις συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκε με τη μέθοδο ποιοτικής ανάλυσης περιεχομένου των Miles και Huberman την οποία ανέλυσαν στο έργο τους «Qualitative Data Analysis» το 1994. Η λογική της ανάλυσης αποτελείται από τρία στάδια τα οποία εν συντομία ακολουθούν την παρακάτω λογική:

Στο πρώτο στάδιο το οποίο είναι η αφαίρεση των δεδομένων (data reduction) εξετάζεται από τον ερευνητή αν θα κάνει χρήση όλων των στοιχείων που έχει στην κατοχή του. Για την διευκόλυνσή του είναι χρήσιμο να εξετάσει την ομοιότητα των ερωτημάτων της έρευνας με αυτά της συνέντευξης. Στο σημείο αυτό θα ήταν καλό ο ερευνητής να μελετήσει όλη την συνέντευξη προκειμένου να εντοπίσει αν υπάρχει κάτι, το οποίο δεν είχε σκεφτεί μέχρι τώρα ούτε ως ερώτημα αλλά ούτε και ως απάντηση, κάποιες αντιφάσεις που ίσως προκύπτουν από τις απαντήσεις του ερωτηθέντα και τέλος να ελέγξει το ολοκληρωμένο νόημα που προκύπτει από κάθε συνέντευξη. Στην συνέχεια γίνεται η κωδικοποίηση κάθε συμμετέχοντα εκπαιδευτικού με το γράμμα “E” προκειμένου να γίνεται εύκολα η αναφορά στην εκάστοτε απάντηση και να διατηρηθεί η ανωνυμία των συμμετεχόντων/ουσών (π.χ. E1, E2κτλ).

Το δεύτερο στάδιο αφορά την παρουσίαση των δεδομένων (datadisplay) στο οποίο ο ερευνητής επιλέγει τον τρόπο με τον οποίο θα παρουσιάσει τα στοιχεία που έχει συγκεντρώσει. Η προβολή των στοιχείων μπορεί να γίνει μέσω διάφορων μεθόδων όπως περιλήψεις, πίνακες, διαγράμματα, κατάλογοι, δίκτυα.

Τελειώνοντας, το τρίτο στάδιο σχετίζεται με την εξαγωγή συμπερασμάτων (conclusion drawing and verification) στο οποίο σύμφωνα με τον Καραμητόπουλο (2015) ο ερευνητής εξετάζει το περιεχόμενο που έχει προσδώσει στα δεδομένα αναφορικά με την βιβλιογραφία. Ακόμα, συσχετίζει τα δεδομένα του με παλαιότερες έρευνες τις οποίες έχει συμπεριλάβει στο θεωρητικό μέρος της έρευνάς του.

## 5.1 Παρουσίαση Αποτελεσμάτων

Στην συνέχεια θα παρουσιαστούν οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών, ακολουθώντας τη σειρά με την οποία ερωτήθηκαν και απαντήθηκαν από τον κάθε ένα, σύμφωνα με τους εκάστοτε θεματικούς άξονες.

### A. Προσέγγιση εργασιακού άγχους

#### Ερώτημα 1

*Πώς προσδιορίζεται κατά τη γνώμη σας η έννοια εργασιακό άγχος;*

Οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών σχετικά με την έννοια του εργασιακού άγχους θα μπορούσαν να αποδοθούν περιεκτικά με τους παρακάτω θεματικούς τίτλους:

1. Εργασιακό περιβάλλον
2. Συναισθηματική πίεση και ταραχή
3. Εργασιακές απαιτήσεις και απόδοση

Αρχικά, ένα ποσοστό των συμμετεχόντων/ουσών συνέδεσε το εργασιακό άγχος με το εργασιακό περιβάλλον γενικά, γεγονός που δίνει την αίσθηση ότι το περιβάλλον εργασίας προκαλεί άγχος στους εκπαιδευτικούς.

**E1:** «*Το άγχος που προκύπτει από λόγους σχετικά με την εργασία ή το εργασιακό περιβάλλον (πχ άγχη λόγω φόρτου εργασίας, δυσκολίας επικοινωνίας με συναδέλφους και προϊσταμένους, bullyingστην δουλειά).*»

**E2:** «*Άγχος που εκδηλώνεται ή οφείλεται στο εργασιακό περιβάλλον*»

**E3:** «*Το Έντονο συναίσθημα άγχους στο εργασιακό περιβάλλον*»

**E9:** «*Το περιβάλλον δουλειάς*»

**E10:** «*Υποχρεώσεις, ευθύνες, διαπροσωπικές σχέσεις*»

Στην συνέχεια, αρκετοί μίλησαν για την πίεση και την ταραχή που τους δημιουργείται ως αποτέλεσμα του εργασιακού άγχους. Ορισμένοι μάλιστα έγιναν πιο συγκεκριμένοι δίνοντας παραδείγματα καθώς η πίεση είναι διαφορετικά αντιληπτή από τον κάθε ένα. Φαίνεται ότι για τους εκπαιδευτικούς αυτούς η πίεση σχετίζεται άμεσα με το εργασιακό άγχος σε οτιδήποτε και αν οφείλεται αυτό. Η πίεση ως απάντηση είναι γενική και ακριβώς η γενικότητα αυτή δηλώνει πως για τους ανθρώπους αυτούς δεν έχει τόσο σημασία το γιατί πιέζονται, όσο το τελικό αίσθημα.

**E4:** «Οι πολλές ώρες εργασίας, οι αυξημένες απαιτήσεις και οι προθεσμίες στον εργασιακό χώρο προκαλούν εξουθένωση και πίεση . Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την μείωση της παραγωγικότητας στο χώρο εργασίας».

**E5:** «Η πίεση στη δουλειά»

**E6:** «Η πίεση που ασκείται σε ένα άτομο μέσα στο εργασιακό περιβάλλον στην προσπάθεια να ανταποκριθεί στις προσδοκίες των υπολοίπων ατόμων, να αντιμετωπίζει καταστάσεις και να αναλαμβάνει ευθύνες».

**E7:** «Άγχος που προκαλείται λόγω πιεστικών καταστάσεων και ψυχολογικής πίεσης που ασκείται στο χώρο εργασίας».

**E8:** «Συνθήκη κατά την οποία το άτομο που τη βιώνει αισθάνεται αρνητικά συναισθήματα και δυσφορεί, μη μπορώντας να πάρει τον έλεγχο της κατάστασης και να σπάσει τον φαύλο κύκλο»

**E13:** «Να αισθάνομαι ταραχή στα θέματα που αφορούν την εργασία μου».

**E14:** «Ως επιζήμια αντίδραση των ανθρώπων στην υπερβολική πίεση ή σε οποιαδήποτε άλλη μορφή απαίτησης που τους βαραίνει».

Κάποιες από τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών αφορούσαν τις εργασιακές απαιτήσεις και την απόδοση. Ειδικότερα, τα υποκείμενα **E18** και **E20** αναφέρουν πως οι απαιτήσεις για απόδοση δημιουργούν αίσθημα πίεσης, το οποίο όπως προαναφέρθηκε είναι πολυπαραγοντικό σύμφωνα με τους εκπαιδευτικούς.

**E12:** «Είναι οι υψηλές αδικαιολόγητες απαιτήσεις στον χώρο εργασίας».

**E15:** «Άγχος για την απόδοση και την εξέλιξη στην εργασία».

**E16:** «Να προλάβεις πολλαπλά καθήκοντα, να τα κάνεις όλα άριστα».

**E17:** «Η αίσθηση του επικείμενου λάθους».

**E18:** «Πιστεύω πως είναι το άγχος που απορρέει από τις συνθήκες εργασίας, είτε αυτές έχουν να κάνουν με την απόδοση μέσα στην τάξη και τις πιέσεις της εκπαιδευτικής διαδικασίας, είτε με διάφορα αίτια και απαιτήσεις έξω από αυτή. Και τα δύο νομίζω πως τα τελευταία χρόνια έχουν αυξηθεί σημαντικά στον κλάδο. Θεωρώ πως διαφέρει από το αίσθημα της γενικής δημιουργικής διάθεσης ή του ευχάριστου στρες, ειδικά όταν δημιουργεί δυσκολία σε ένα επίπεδο καθημερινότητας στον χώρο εργασίας ή έξω από αυτόν. Ειδικά όταν σε εμποδίζει από το να ευχαριστηθείς τη δουλειά και να την αποδώσεις

δημιουργικά. Ο πιεσμένος δάσκαλος δεν μπορεί να κάνει καλή δουλειά, ή και να την κάνει το εκπέμπει στους μαθητές του».

**E19:** «Άγχος που προέρχεται από φόρτο εργασίας ή από λάθος χειρισμό στους χρόνους προετοιμασίας του φόρτου».

**E20:** «Με την έννοια εργασιακό άγχος ορίζεται η αγωνία- πίεση που μας δημιουργείται για την υλοποίηση των στόχων και αρμοδιοτήτων της εργασίας μας».

Μόνο ο εκπαιδευτικός **E11** συνέδεσε το εργασιακό άγχος με την επιρροή της δουλειάς στον προσωπικό χρόνο των εκπαιδευτικών και προσέγγισε το εργασιακό άγχος και εκτός σχολικού πλαισίου.

**E11:** «Είναι το άγχος που παρουσιάζεται κατά την διάρκεια της εργασίας ή/και το άγχος που δημιουργείται όταν κάποιος βρίσκεται εκτός εργασιακού χώρου και σκέφτεται την δουλειά»

Συνοψίζοντας, με βάση τα παραπάνω, έγινε σαφές στο πρώτο ερώτημα, ότι το εργασιακό άγχος για τους εκπαιδευτικούς είναι συνδεδεμένο με το εργασιακό περιβάλλον, την πίεση αλλά και τις εργασιακές απαιτήσεις. Ακολουθεί το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα που αφορά τη συναισθηματική εκδήλωση στον εργασιακό χώρο.

## **Ερώτημα 2**

*Ποιες είναι οι πρώτες σκέψεις που κάνετε όταν ακούτε τη φράση «εκδήλωση συναισθημάτων στον εργασιακό χώρο»;*

Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων/ουσών που ακολουθούν παρακάτω θα μπορούσαν να συνοψιστούν στις παρακάτω θεματικές:

1. Εκδήλωση αρνητικών συναισθημάτων
2. Έκφραση συναισθημάτων γενικά είτε θετικών είτε αρνητικών
3. Δυσκολία στην υλοποίηση της συναισθηματικής έκφρασης
4. Θετικές σκέψεις και δεκτικότητα απέναντι στη συναισθηματική έκφραση

Αρκετοί συμμετέχοντες/ουσες στο άκουσμα της εκδήλωσης συναισθημάτων στον εργασιακό χώρο είπαν πως θεωρούν ότι η εκδήλωση αυτή αφορά κυρίως αρνητικά συναισθήματα όπως π.χ. το άγχος.

Έδωσαν επομένως στη συναισθηματική έκφραση μια αρνητική δυναμική, καθώς αυτή εξυπηρετεί, κατά την γνώμη τους το εργαλείο εκδήλωσης οποιασδήποτε αρνητικής εμπειρίας.

**E1:** *«Θα σκεφτόμουν κυρίως για εκδήλωση αρνητικών συναισθημάτων όπως φόβου και γενικά για συναισθήματα σχετικά με το άγχος»*

**E3:** *«Κυρίως φόβος και άγχος»*

**E7:** *«Εκδήλωση των αρνητικών συναισθημάτων στο άτομο που είναι υπεύθυνο για την κατάσταση αυτή»*

**E9:** *«Κυρίως άγχος»*

**E11:** *«Άγχος και άρνηση. Θα αγχωθώ για το πως θα εκφραστώ και ποια θα είναι η ανταπόκριση από τους υπολοίπους και άρνηση να εκφράσω οποιοδήποτε συναίσθημα.»*

**E14:** *«Φόβος αποτυχίας, συναισθηματική εξουθένωση, άρνηση, στασιμότητα»*

Σε αντιδιαστολή με τα παραπάνω κάποιοι εκπαιδευτικοί αντιλήφθηκαν την εκδήλωση συναισθημάτων στον χώρο εργασίας ως γενική συναισθηματική έκφραση, είτε τα συναισθήματα είναι θετικά είτε αρνητικά.

**E6:** *«Οι αυθόρμητες αντιδράσεις στη καθημερινότητα μεταξύ των εργαζομένων, οι οποίες μπορεί να είναι είτε θετικές είτε αρνητικές και προκαλούνται από τις καταστάσεις που πρέπει να αντιμετωπιστούν. Για παράδειγμα η εκρηκτική συμπεριφορά κάποιου σε μια έντονη διαφωνία ή η επιβράβευση σε μια θετική εξέλιξη μια υπόθεσης»*

**E5:** *«Άγχος, θυμό, ενθουσιασμό, χαρά»*

**E18:** *«Πιστεύω ότι είναι η δυνατότητα να μοιραστεί κανείς τα συναισθήματά και τις σκέψεις του, αρνητικά ή θετικά, αυθόρμητα και μη, με τους συναδέλφους του»*

**E19:** *«Ειλικρινή έκφραση του πώς νιώθει κανείς (θυμό, ικανοποίηση, άγχος, χαρά, κτλ)»*

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον προκαλεί το γεγονός ότι ορισμένοι συνεντευξιαζόμενοι/νες ανέφεραν πως θεωρούν πως είναι δύσκολο να μπορέσει κανείς να εκδηλώσει τα συναισθήματά του στον χώρο εργασίας. Ειδικότερα, δε θεωρούν ότι το περιβάλλον ευνοεί κάτι τέτοιο, καθώς πολλές φορές δεν είναι αποδεκτό.

**E2:** *«Δεν είναι πάντα αποδεκτή η έκφραση αυτών των συναισθημάτων»*

**E13:** *«Είναι δύσκολο να υλοποιηθεί»*

**E15:** *«Δύσκολο να γίνει χωρίς πρόβλημα»*

**E16:** *«Είναι πολύ δύσκολο να υλοποιηθεί»*

Επιπρόσθετα, μερίδα εκπαιδευτικών απάντησε πως βλέπει θετικά και με δεκτικότητα τη συναισθηματική έκφραση. Ειδικότερα, μέσα από την συναισθηματική έκφραση οι συμμετέχοντες/ουσες τόνισαν πως αυτή προωθεί την αλληλεπίδραση, την ελεύθερη έκφραση καθώς προβάλλει και ένα φιλικό εργασιακό περιβάλλον.

**E4:** *«Αλληλεπίδραση και αυτογνωσία»*

**E8:** *«Απολύτως φυσιολογική, αφού έχουμε να κάνουμε με εργαζόμενους και μαθητές. Και οι δύο πλευρές είναι έμψυχα όντα, το ανησυχητικό θα ήταν αν δεν γινόταν καμία εκδήλωση συναισθημάτων»*

**E10:** *«Ελευθερία κινήσεων ,πρωτοβουλίες, φιλικό περιβάλλον»*

**E12:** *«Θετικές, συμφωνώ με την εκδήλωση τους»*

**E17:** *«Από την θέση μου, ως μια ενέργεια υποστήριξης των συναδέλφων»*

**E20:** *«Θετικές σκέψεις μου έρχονται, και πάντα προσπαθώ να επικροτώ την συναισθηματική έκφραση»*

Με βάση τα παραπάνω, είναι φανερό πως στο δεύτερο ερευνητικό ερώτημα οι συμμετέχοντες/ουσες σχετικά με την εκδήλωση συναισθημάτων στο εργασιακό χώρο, φάνηκε πως θεωρούν πως αφορά περισσότερο αρνητικά συναισθήματα και πως είναι δύσκολο να γίνει, ενώ λίγοι ανέφεραν ότι αφορά την έκφραση είτε θετικών είτε αρνητικών συναισθημάτων. Ακολουθεί το τρίτο ερευνητικό ερώτημα που αφορά τους παράγοντες επιρροής του εργασιακού άγχους.

### **Ερώτημα 3**

*Ποιοι παράγοντες πιστεύετε ότι επηρεάζουν το ποσοστό άγχους στην εργασία;*

Ακολούθως θα εξεταστεί η άποψη των εκπαιδευτικών σχετικά με τους παράγοντες επιρροής στο ποσοστό άγχους στην εργασία. Οι απαντήσεις τους μπορούν να παρουσιαστούν περιεκτικά ως εξής:

1. Εργασιακό περιβάλλον
2. Διοίκηση σχολείου-σχέση με τον προϊστάμενο
3. Εμπλοκή γονέων και επικοινωνία μαζί τους



Συνεκδοχικά με τα παραπάνω, πολλοί εκπαιδευτικοί ανέφεραν ως παράγοντα επιρροής τους άγχους τους το εργασιακό περιβάλλον. Ειδικότερα, κάποιοι σημείωσαν ότι το εργασιακό περιβάλλον περιλαμβάνει τους συναδέλφους και τη συνεργασία μαζί τους αλλά και με τον προϊστάμενο, τα οποία αποτελούν το εργασιακό κλίμα. Σύμφωνα με τους/τις συμμετέχοντες/ουσες λοιπόν το εργασιακό περιβάλλον στο οποίο υπάρχει ένα εργασιακό κλίμα, επηρεάζεται και από τις χαμηλές οικονομικές απολαβές και τις καθυστερημένες πληρωμές. Επιπρόσθετα, αναφέρθηκε και η πίεση γενικότερα αλλά και ο φόρτος εργασίας ειδικότερα. Φαίνεται λοιπόν, ότι όλα αυτά αποτελούν μια αλυσίδα και σύμφωνα με τους εκπαιδευτικούς επηρεάζουν το ποσοστό του άγχους τους στην εργασία.

**E1:** *«Το εργασιακό περιβάλλον, η συνεργασία με τον προϊστάμενο, ο φόρτος εργασίας. Αλλά και γενικότερα αν η δουλειά οδηγεί σε ένα γενικευμένο άγχος στην καθημερινότητα, τότε το άγχος στην εργασία ίσως δυσχεραίνεται»*

**E2:** *«Συνεργάτες, πίεση, ευθύνες.»*

**E3:** *«Συνάδελφοι και εργασιακό περιβάλλον.»*

**E4:** *«Μεγάλο φόρτο εργασίας, έλλειψη επικοινωνίας με τους συναδέλφους και την διοίκηση.»*

**E5:** *«Το εργασιακό περιβάλλον, οι συνθήκες και εάν υπάρχει η κατάλληλη αλληλεπίδραση με τους γονείς.»*

**E9:** *«Η συνεργασία με τους συναδέλφους και γενικά το εργασιακό περιβάλλον»*

**E11:** *«Σίγουρα το εργασιακό περιβάλλον, οι συνάδελφοι ή/και οι ανώτεροι, ο φόρτος εργασίας και η κούραση που δημιουργείται.»*

**E12:** *«Το εργασιακό περιβάλλον ο φόρτος εργασίας, και τα αυστηρά deadlines.»*

**E13:** *«Η αποδοτικότητα και το εργασιακό περιβάλλον.»*

**E15:** *«Συνάδελφοι, ωράριο, εργασιακό κλίμα, τύπος εργασίας.»*

**E18:** *«Σίγουρα το άσχημο εργασιακό κλίμα, οι κακές σχέσεις και ο ανταγωνισμός μεταξύ των συναδέλφων, η έλλειψη αλληλοβοήθειας μεταξύ των εκπαιδευτικών αλλά και συνολικά η κακή επικοινωνία. Ακόμα μια κακή συνεργασία εκπαιδευτικού-γονέων, ενδεχόμενες παράλογες απαιτήσεις της διεύθυνσης (του σχολείου ή της πρωτοβάθμιας) ή μαθητές που δεν είχαν την απαραίτητη στήριξη και δεν μπορούν να βοηθηθούν εύκολα. Τέλος, η πολύ δύσκολη οικονομική κατάσταση (νοίκι, χαμηλός μισθός, μετακινήσεις, έξοδα δουλειάς, καθώς βάζουμε χρήματα από τη τσέπη μας) δημιουργούν σημαντικές συνθήκες πίεσης, δημιουργώντας αίσθημα ματαιότητας, ειδικά όταν γίνεται σε ορισμένες περιπτώσεις υπερπροσπάθεια από τον εκπαιδευτικό η οποία όμως δεν ανταποκρίνεται μισθολογικά.»*

**E19:** *«Εργασιακό περιβάλλον, φόρτος εργασίας, κακή συνεργασία με συναδέλφους, χαμηλές οικονομικές απολαβές, καθυστερημένη πληρωμή.»*

Σημαντική ήταν και η αναφορά των εκπαιδευτικών στην εμπλοκή των γονέων, όπως και γενικότερα στη συνεργασία μαζί τους γεγονός που φαίνεται να επηρεάζει το εργασιακό τους άγχος. Οι συμμετέχοντες/ουσες **E5** και **E18** που παρατίθενται παραπάνω, κάνουν αναφορά στη συνεργασία του με τους γονείς και επιπλέον μπορεί να προστεθεί και η ακόλουθη απάντηση.

**E17:***«Η διοίκηση του σχολείου, η αξιολόγηση, η άποψη και εμπλοκή των γονέων»*

Ακολουθως, οι συνεντευξιαζόμενοι τοποθέτησαν στους παράγοντες άγχους στην εργασία και την σχέση με τον προϊστάμενο καθώς και την διοίκηση του σχολείου γενικότερα.

**E1:** *«Το εργασιακό περιβάλλον, η συνεργασία με τον προϊστάμενο, ο φόρτος εργασίας. Αλλά και γενικότερα αν η δουλειά οδηγεί σε ένα γενικευμένο άγχος στην καθημερινότητα, τότε το άγχος στην εργασία ίσως δυσχεραίνεται»*

**E7:** *«Ασφυκτικά deadlines, καταπάτηση των δικαιωμάτων του εργαζόμενου, έλλειψη ενσυναίσθησης από τον ανώτερο.»*

**E17:** *«Η διοίκηση του σχολείου, η αξιολόγηση, η άποψη και εμπλοκή των γονέων»*

Στις υπόλοιπες απαντήσεις των εκπαιδευτικών παρουσιάζονται καταστάσεις, κυρίως αρνητικές που οδηγούν στην εκδήλωση συναισθημάτων στον εργασιακό χώρο όπως η εργασιακή ανασφάλεια, οι υπερωρίες, οι ευθύνες ο ανταγωνισμός, η γραφειοκρατία, η αξιολόγηση ακόμα και η έλλειψη επιβράβευσης.

**E6:** *«Οι υπερβολικές ευθύνες, η πιθανότητα απόρριψης, οι διαφωνίες, η αποτυχία διεκπεραίωσης μιας υπόθεσης, η ανταπόκριση στις προσδοκίες των άλλων.»*

**E8:** *«Η εργασιακή ανασφάλεια, η πίεση, οι απαιτήσεις, οι υπερωρίες είμαι μερικοί από τους παράγοντες.»*

**E10:** *«Γρήγοροι ρυθμοί , ευθύνες , υποχρεώσεις.»*

**E14:** *«Η επαγγελματική εξέλιξη, η ανάληψη ευθυνών, οι υπερβολικές γραφειοκρατικές απαιτήσεις , οι καινοτομίες, η αξιολόγηση, η έλλειψη επαίνου και αναγνώρισης.»*

**E16:** *«Ο ανταγωνισμός και οι κρίσεις της δουλειάς»*

**E20:** *«Το να θέτουμε στόχους που γνωρίζουμε ότι δεν είναι επιτεύξιμοι στο χρονικό διάστημα που έχουμε ορίσει. Το να αναλαμβάνουμε καθήκοντα που είναι παραπάνω των δυνατοτήτων μας. Η κακή διαχείριση του χρονοδιαγράμματος μας»*

Σύμφωνα με τα παραπάνω διαπιστώνουμε ότι, στο τρίτο ερώτημα ως παράγοντες επιρροής του ποσοστού του άγχους στην εργασία, οι συμμετέχοντες/ουσες αναφέρουν κυρίως το εργασιακό περιβάλλον, τη διοίκηση του σχολείου και την εμπλοκή των γονέων στην εκπαιδευτική διαδικασία. Ακολουθεί το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα, το οποίο εξετάζει τη δυνατότητα ελεύθερης έκφρασης των εκπαιδευτικών στον χώρο εργασίας.

#### **Ερώτημα 4**

*Πιστεύετε ότι μπορείτε να έχετε ελεύθερη έκφραση συναισθημάτων (π.χ. άγχος, πίεση κτλ.) στον χώρο εργασίας;*

Στο σημείο αυτό θα παρουσιαστούν οι απόψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με την ελεύθερη έκφραση συναισθημάτων στον χώρο εργασίας. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων απάντησε μονολεκτικό όχι και παρακάτω παρουσιάζονται οι απαντήσεις:

**E2:** *«Όχι»*

**E3:** *«Όχι»*

**E4:** *«Όχι»*

**E5:** *«Όχι πάντα»*

**E9:** *«Όχι»*

**E13:** *«Όχι»*

**E15:** *«Όχι»*

Παρόλα αυτά, ορισμένοι εκπαιδευτικοί που απάντησαν και αυτοί όχι, εξήγησαν πως θεωρούν ότι η έκφραση συναισθημάτων μπορεί να θεωρηθεί αντιεπαγγελματική από τον ανώτερο και γενικότερα να υπάρχει θέμα ανάληψης ευθύνης από μεριάς του.

**E1:** *«Πιστεύω ότι ο καθένας μπορεί να έχει άγχος και είναι εμφανές κάποιες φορές. Ωστόσο δεν επιθυμούν πολλές φορές οι άνθρωποι να το φανερώσουν ξεκάθαρα φοβούμενοι τις συνέπειες. Για*

*παράδειγμα αν μιλήσεις ανοιχτά για το άγχος σου τότε ο προϊστάμενος ή οι συνάδελφοι σου να αμυνθούν αυτής της άποψης θέλοντας να αποφύγουν την ανάληψη ευθύνης για κακή συνεργασία ή συμπεριφορά. Επίσης τα αρνητικά συναισθήματα είναι πολλές φορές εμφανή και σε φοιτητές που όμως δεν φαίνεται να νιώθουν ελεύθεροι να μιλήσουν στους καθηγητές τους.»*

**E8:** *«Περιορισμένη θα έλεγα, γιατί υπάρχουν ακόμη αρκετοί στους εργασιακούς κλάδους που θεωρούν ότι η εκδήλωση συναισθημάτων είναι κάτι αντιεπαγγελματικό και δεν πρέπει να γίνεται.»*

**E11:** *«Θα έπρεπε, αλλά όχι, πιστεύω και νιώθω πολλές φορές ότι δεν μπορώ να εκφράσω τα συναισθήματα μου ελεύθερα.»*

**E14:** *«Όχι ελεύθερη, αλλά ελεγχόμενη.»*

Υπήρξαν και συμμετέχοντες/ουσες, λιγότεροι βέβαια, που απάντησαν μονολεκτικά ναι.

**E7:** *«Μερικώς ναι»*

**E10:** *«Ναι»*

**E12:** *«Ναι»*

**E16:** *«Ναι»*

**E17:** *«Στη δική μου σχολική μονάδα ναι.»*

**E19:** *«Ναι, σε μεγάλο βαθμό.»*

**E20:** *«Ναι»*

Αρκετό ενδιαφέρον παρουσιάζει η απάντηση των **E6** και **E18**.

**E6:** *«Πιστεύω ότι θα πρέπει να υπάρχει ένας εσωτερικός έλεγχος και να περιορίζουμε τα συναισθήματα μέχρι το σημείο που αυτά δεν θα προκαλέσουν δυσάρεστες καταστάσεις είτε σε εμάς είτε στους υπόλοιπους που βρίσκονται στον ίδιο εργασιακό χώρο καθημερινά με εμάς. Αν και στις μέρες μας είναι ίσως λίγο δύσκολο πιστεύω ότι η ισορροπία είναι σημαντική.»*

**E18:** *«Δεν είναι κάτι εύκολο, καθότι υπάρχει ένα υποβόσκον κλίμα πως πρέπει να τα αντέχουμε όλα και ότι πρέπει να είμαστε άθικτοι. Αρκετοί συνάδελφοι κατανοούν ωστόσο τις δυσκολίες του επαγγέλματος και μπορεί να υπάρχει ελεύθερη έκφραση, αλλά δεν είναι εμπειρία που είχα σε όλα τα σχολεία του δούλεψα.»*

Σύμφωνα με τα παραπάνω είναι φανερό πως στο ερώτημα 4 οι συμμετέχοντες διχάστηκαν αφού περίπου οι μισοί απάντησαν πως δεν έχουν ελεύθερη έκφραση συναισθημάτων στον χώρο εργασίας ενώ οι άλλοι μισοί πως έχουν. Στην συνέχεια θα παρουσιαστεί ο επόμενος θεματικός άξονας που αφορά την προσέγγιση της συναισθηματικής νοημοσύνης και ειδικότερα το ερευνητικό ερώτημα 5 που σχετίζεται με τον προσδιορισμό της συναισθηματικής νοημοσύνης από τους συμμετέχοντες.

## **B. Προσέγγιση Συναισθηματικής Νοημοσύνης**

### **Ερώτημα 5**

Πώς προσδιορίζεται κατά την γνώμη σας η έννοια Συναισθηματική Νοημοσύνη;

Στην συνέχεια θα παρουσιαστούν οι απαντήσεις των ερωτηθέντων σχετικά με τον προσδιορισμό της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, οι οποίες περιεκτικά θα μπορούσαν να παρατεθούν ως εξής;

1. Ικανότητα κατανόησης των δικών μας συναισθημάτων και των άλλων
2. Έκφραση-εκδήλωση συναισθημάτων
3. Αναγνώριση συναισθημάτων

Παρακάτω θα δούμε πως οι περισσότεροι εκ των ερωτηθέντων προσδιορίζουν τη συναισθηματική νοημοσύνη ως την ικανότητα αντίληψης των δικών τους συναισθημάτων καθώς και των άλλων. Αρκετοί από αυτούς πέρα από την κατανόηση προσθέτουν στον ορισμό και τη διαχείριση της συμπεριφοράς κάνοντας την κατανόηση του συναισθήματος εργαλείο επικοινωνίας.

***E1:** «Είναι η νοημοσύνη που έχει ένας άνθρωπος ως προς την κατανόηση των συναισθημάτων του και στην διαχείριση της συμπεριφοράς του βάσει αυτών.»*

***E2:** «Το πόσο εύκολα κάποιος αντιλαμβάνεται τα συναισθήματα του ή και των άλλων ανθρώπων.»*

***E3:** «Η ικανότητα του ατόμου να αναγνωρίζει τα συναισθήματα του και τα συναισθήματα των γύρω του.»*

***E4:** «Η συναισθηματική νοημοσύνη είναι η ικανότητα του ανθρώπου να αναγνωρίζει τα δικά του συναισθήματα καθώς και των άλλων.»*

***E5:** «Όταν μπορείς να νιώσεις και να αντιληφθείς τα συναισθήματα του άλλου αλλά και τα δικά σου.»*

***E6:** «Η ικανότητα κάποιου ατόμου να αντιλαμβάνεται - αναγνωρίζει τα συναισθήματα των υπολοίπων.»*

**E7:** «Η ικανότητα ενός ατόμου να μπορεί να διστάσει τις σκέψεις και τα συναισθήματα ενός άλλου ανθρώπου.»

**E8:** «Η ικανότητα κάποιου ατόμου να συναισθάνεται και να αφουγκράζεται και τις ανάγκες του άλλου, χωρίς να παραμερίζει τον εαυτό του, έχοντας ως στόχο την προσωπική του ανάπτυξη.»

**E11:** «Είναι όταν ένα άτομο μπορεί να αντιληφθεί τα συναισθήματα των άλλων ατόμων και να μπορεί να μπει στην θέση τους και να νιώσει και να καταλάβει τι βιώνουν.»

**E18:** «Θεωρώ πως είναι η ικανότητα ενός ανθρώπου να αντιλαμβάνεται τη συναισθηματική κατάσταση που βρίσκεται την ενίοτε στιγμή κάποιος που έχει απέναντί του, και κατά συνέπεια του πώς να του φερθεί.»

**E20:** «Το να αντιλαμβάνεσαι το πώς νιώθει ο άλλος ακόμα κι αν δεν εκφράζει τις σκέψεις-συναισθήματα του.»

Επιπρόσθετα, κάποιοι από τους εκπαιδευτικούς αντιλαμβάνονται τη συναισθηματική νοημοσύνη ως ικανότητα που εκδηλώνεται μέσω της έκφρασης και της εκδήλωσης συναισθημάτων.

**E9:** «Πως εκφράζουμε τα συναισθήματα τα δικά μας και των άλλων.»

**E10:** «Εκδήλωση συναισθημάτων, διάλογος.»

**E15:** «Επίγνωση, αναγνώριση και εκδήλωση συναισθημάτων, ενσυναίσθηση.»

**E19:** «Τρόπος έκφρασης των συναισθημάτων, επίγνωση του πώς νιώθει ο ίδιος όπως επίσης και οι άλλοι.»

Ακολούθως, φαίνεται πως κάποιοι συμμετέχοντες/ουσες περιέγραψαν τη συναισθηματική νοημοσύνη μέσω της αναγνώρισης συναισθημάτων γενικά χωρίς να προσδιορίζουν αν αναφέρονται στα δικά τους ή στον άλλων ή ακόμα και στα δύο αυτά μαζί.

**E13:** «Η αναγνώριση των συναισθημάτων.»

**E14:** «Είναι η ικανότητα των ατόμων να αναγνωρίζουν τα δικά τους, καθώς και τα συναισθήματα των άλλων, να κάνουν διάκριση μεταξύ διαφορετικών συναισθημάτων και να τα ονομάζουν κατάλληλα, καθώς και να χρησιμοποιούν τη συναισθηματική πληροφορία ως οδηγό σκέψης και συμπεριφοράς.»

**E15:** «Επίγνωση, αναγνώριση και εκδήλωση συναισθημάτων, ενσυναίσθηση.»

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απαντήσεις των παρακάτω τριών συμμετεχόντων/ουσών. Ειδικότερα ο/η εκπαιδευτικός **E12** προσδιόρισε τη συναισθηματική νοημοσύνη μόνο με μία λέξη, την ενσυναίσθηση ενώ ο/η συμμετέχων/ουσα **E16** ανέφερε πως είναι η ικανότητα να αντεπεξέρχεται κάποιος σε όλες τις καταστάσεις. Ακολούθως και ο/η εκπαιδευτικός **E17** ανέφερε την ενσυναίσθηση μεταξύ άλλων ενώ ανέφερε τη συναισθηματική υποστήριξη και όλα αυτά με την προϋπόθεση ύπαρξης της «κλασικής νοημοσύνης».

***E12:** «Με την λέξη ενσυναίσθηση.»*

***E16:** «Είναι η δυνατότητα να ανταπεξέρχεσαι σε όλες τις καταστάσεις.»*

***E17:** «Η ύπαρξη ενσυναίσθησης, το νοιάξιμο για τον άλλον, η συναισθηματική υποστήριξη, η βοήθεια, η κατανόηση και όλα αυτά χωρίς να υπάρχει απαραίτητα η έννοια της κλασικής νοημοσύνης.»*

Σύμφωνα με τα παραπάνω, στο ερευνητικό ερώτημα αυτό διαπιστώσαμε ότι στην πλειοψηφία τους οι συμμετέχοντες/ουσες, προσδιόρισαν τη συναισθηματική νοημοσύνη ως την ικανότητα κατανόησης τόσο των δικών τους συναισθημάτων όσο και των άλλων, ενώ σημαντικός ήταν και ο αριθμός των εκπαιδευτικών που ανέφερε την έκφραση συναισθημάτων ως χαρακτηριστικό της συναισθηματικής νοημοσύνης. Στην συνέχεια ακολουθεί το έκτο ερώτημα που αφορά τη δυνατότητα βελτίωσης της συναισθηματικής νοημοσύνης σε έναν άνθρωπο.

## **Ερώτημα 6**

«Θεωρείτε ότι η Συναισθηματική Νοημοσύνη σε έναν άνθρωπο μπορεί να βελτιωθεί;»

Παρακάτω θα εξεταστούν οι απόψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με δυνατότητα βελτίωσης της συναισθηματικής νοημοσύνης σε έναν άνθρωπο.

Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων σχετικά με τη δυνατότητα βελτίωσης της συναισθηματικής νοημοσύνης απάντησε θετικά στο ότι μπορεί να βελτιωθεί. Ειδικότερα, κάποιιοι από αυτούς ενώ απάντησαν θετικά, ήταν συγκρατημένοι λέγοντας ότι δεν μπορεί να βελτιωθεί σημαντικά ή ότι θα είναι δύσκολο. Κάποιοι άλλοι πάλι ανέφεραν ότι η βελτίωση μπορεί να επιτευχθεί, αλλά αυτό εξαρτάται από τη θέληση και την ηλικία του ατόμου. Ακόμα, υπήρξε και η άποψη ότι η βοήθεια ενός/μιας ειδικού θα ήταν σημαντική στην πρόοδό τους, ενώ σημαντικά για ορισμένους, βοηθάει και

η έκθεση του ατόμου στις δικές του προκλήσεις και δυσκολίες. Από την άλλη μεριά, μόνο ένας εκ των συμμετεχόντων/ουσών (E12), απάντησε μονολεκτικά όχι.

**E1:** «Θεωρώ ότι με αρκετή προσπάθεια κάποιες πτυχές θα μπορούσαν πράγματι να βελτιωθούν.»

**E2:** «Ναι αλλά όχι σημαντικά.»

**E3:** «Σαφώς!»

**E4:** «Ναι!»

**E5:** «Ναι!»

**E6:** «Πιστεύω ότι η βελτίωση μπορεί να επιτευχθεί και είναι αποτέλεσμα εμπειριών και διαχείρισης των συναισθημάτων, που έχει σχέση και με την ηλικία του κάθε ατόμου, αλλά και την επιθυμία του να το πετύχει.»

**E7:** «Μερικώς»

**E8:** «Ναι, πιστεύω ότι μπορεί να βελτιωθεί, αλλά δεν πιστεύω ότι είναι εύκολο να αλλάξει μετά την 4η δεκαετία του ανθρώπου.»

**E9:** «Ναι!»

**E10:** «Ναι!»

**E11:** «Θεωρώ ότι με την βοήθεια ενός ειδικού (π.χ. ψυχολόγου) μπορεί να γίνει μια αρκετά καλή δουλειά.»

**E13:** «Ναι!»

**E14:** «Ναι!»

**E15:** «Ναι!»

**E16:** «Ναι!»

**E17:** «Ναι!»

**E18:** «Εστω ότι υπάρχει σίγουρα μπορεί να βελτιωθεί, γενικά στη ζωή του αλλά και ειδικότερα στον εργασιακό χώρο μέσα και από την έκθεση του ίδιου συνολικά στις προκλήσεις και τις δυσκολίες που ο ίδιος παρουσιάζει. Απαιτεί βέβαια χρόνο, κόπο αλλά και διάθεση του υποκειμένου να αλλάξει τρόπο σκέψης και προσέγγισης σε ορισμένα ζητήματα, που ενδεχομένως να είναι παγιωμένες.»

**E19:** «Ναι, είναι ικανότητα.»

**E20:** «Ναι. Είναι μια επίκτητη δεξιότητα η οποία μπορεί να αποκτηθεί - βελτιωθεί κατά τη διάρκεια της ζωής μας.»



Με βάση τα παραπάνω, γίνεται αντιληπτό ότι η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων/ουσών θεωρεί ότι η συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να βελτιωθεί με διάφορους τρόπους. Στη συνέχεια θα ακολουθήσει το έβδομο ερευνητικό ερώτημα που αφορά την άποψη των εκπαιδευτικών σχετικά με τους τομείς της ζωής ενός ανθρώπου που επηρεάζονται από τη συναισθηματική νοημοσύνη.

### **Ερώτημα 7**

«Ποιους τομείς της ζωής ενός ανθρώπου πιστεύετε ότι επηρεάζει η Συναισθηματική Νοημοσύνη;»

Στη συνέχεια θα εξεταστούν οι απόψεις των συμμετεχόντων/ουσών σχετικά με τους τομείς στη ζωή ενός ατόμου που επηρεάζονται από τη Συναισθηματική Νοημοσύνη.

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων/ουσών ανέφερε πως θεωρεί ότι η Συναισθηματική Νοημοσύνη επηρεάζει όλους τους τομείς της ζωής ενός ανθρώπου. Ορισμένοι από αυτούς ανέφεραν την καθημερινότητα θέλοντας να τονίσουν ότι στις καθημερινές συναναστροφές εμπλέκονται όλοι οι τομείς της ζωής ενός ατόμου τους οποίους επηρεάζει η Συναισθηματική Νοημοσύνη.

*E1: «Πιστεύω όλους τους τομείς αλλά κυρίως τους κοινωνικούς.»*

*E3: «Όλη την καθημερινότητα.»*

*E4: «Προσωπική ζωή , επαγγελματική ζωή , κοινωνική ζωή.»*

*E5: «Στην προσωπική, επαγγελματική και κοινωνική.»*

*E6: «Κάθε τομέα της ζωής του τόσο στο εργασιακό περιβάλλον όσο και στην προσωπική του ζωή και τις καθημερινές του συνήθειες και απολαύσεις.»*

*E8: «Σε όλους τους τομείς της ζωής ενός ανθρώπου.»*

*E11: «Θεωρώ ότι επηρεάζει όλους τους τομείς της ζωής, κυρίως όμως τον συναισθηματικό και τον κοινωνικό τομέα.»*

*E13: «Σε όλους.»*

*E15: «Σε όλους.»*

*E17: «Την καθημερινότητα σε όλες τις εκφάνσεις.»*

*E18: «Σχεδόν τους περισσότερους. Καθημερινά οι άνθρωποι στον κοντινό ή γενικότερο περίγυρό μας μάς φέρονται με έναν συγκεκριμένο τρόπο, αφουγκραζόμενοι την εκάστοτε συναισθηματική μας*

κατάσταση. Εάν δεν τη λάμβαναν υπόψη σίγουρα θα επηρεαζόμασταν αρνητικά και η καθημερινότητά μας στην εργασία θα ήταν δυσκολότερη. Χρειάζεται σίγουρα κανείς να σκέφτεται και να προβληματίζεται ως προς τον αντίκτυπο που έχει η συμπεριφορά του στους γύρω του. Μόνο μέσα από τη συνεργασία και τη θετική επικοινωνία μπορούμε να αναπτυχθούμε συλλογικά και κατά συνέπεια ατομικά.»

**E19:** «Υγεία (ψυχική και σωματική), και κατ' επέκταση όλες τις πτυχές της ζωής.»

Οι συμμετέχοντες/ουσες οι οποίοι/ες δεν ανέφεραν όλους τους τομείς της ζωής, έγιναν πιο συγκεκριμένοι/ες ειδικότερα επικεντρώθηκαν μεμονωμένα σε τομείς όπως η υγεία, η δουλειά, ο ερωτικός τομέας, η κοινωνικότητα και γενικότερα οι διαπροσωπικές σχέσεις.

**E2:** «Διαπροσωπικές σχέσεις.»

**E7:** «Εργασία, διαπροσωπικές σχέσεις.»

**E9:** «Κοινωνικό τομέα, συναισθηματικό και προσωπικό.»

**E10:** «Υγεία, δουλειά.»

**E12:** «Τον ερωτικό τομέα και τον κοινωνικό.»

**E14:** «Αυτοσεβασμό, αντιμετώπιση κρίσεων, διαπροσωπικές σχέσεις, ανάληψη ευθυνών.»

**E16:** «Την κοινωνικότητα.»

**E20:** «Στον εργασιακό τομέα είναι πιο εύκολο να αποφευχθούν παρεξηγήσεις. Στον φιλικό και οικογενειακό τομέα είναι πιο εύκολο να διατηρηθούν αρμονικές σχέσεις. Κοινωνικά μπορεί να βελτιώσει τις συνθήκες ζωής όλων μας.»

Με βάση τα παραπάνω διαπιστώνουμε ότι στο ερευνητικό ερώτημα αυτό οι περισσότεροι εκ των ερωτηθέντων θεωρούν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη επηρεάζει όλους τους τομείς της ζωής ενός ανθρώπου. Στην συνέχεια ακολουθεί το όγδοο ερευνητικό ερώτημα στο οποίο θα εξεταστεί το κατά πόσο είναι αναγκαία η Συναισθηματική Νοημοσύνη για τη διατήρηση ισορροπίας μεταξύ συναισθημάτων και σταθερότητας στον εργασιακό χώρο.

## **Ερώτημα 8**

*«Πιστεύετε πως είναι απαραίτητη η Συναισθηματική Νοημοσύνη για τη διατήρηση μιας καλής ισορροπίας μεταξύ των συναισθημάτων και της σταθερότητας στον χώρο εργασίας;»*

Ακολούθως, θα εξεταστούν οι απόψεις των εκπαιδευτικών αναφορικά με το κατά πόσο είναι αναγκαία η Συναισθηματική Νοημοσύνη για τη διατήρηση ισορροπίας μεταξύ συναισθημάτων και σταθερότητας στον εργασιακό χώρο.

Σχεδόν όλοι οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα θεωρούν ότι, η Συναισθηματική Νοημοσύνη είναι απαραίτητη προκειμένου να υπάρξει μια ισορροπία ανάμεσα στα συναισθήματα και στη σταθερότητα στον εργασιακό χώρο.

**E1:** «Ναι»

**E2:** «Φυσικά»

**E3:** «Ναι»

**E4:** «Φυσικά»

**E5:** «Ναι θεωρώ ότι η Συναισθηματική Νοημοσύνη μπορεί να βοηθήσει στη διατήρηση μιας καλής ισορροπίας.»

**E6:** «Ναι»

**E7:** «Ναι, θεωρώ πως είναι απολύτως απαραίτητη.»

**E8:** «Ναι»

**E9:** «Ναι»

**E10:** «Φυσικά είναι απαραίτητη.»

**E12:** «Ναι, αρκετά.»

**E13:** «Ναι»

**E14:** «Ναι»

**E15:** «Ναι»

**E16:** «Τη θεωρώ προαπαιτούμενη.»

**E17:** «Ναι το πιστεύω. Πρέπει κανείς να αφουγκράζεται τις δυσκολίες των συναδέλφων του και να τους ενισχύει/βοηθάει όποτε έχει τον χρόνο και την αντικειμενική δυνατότητα να το πράξει. Έτσι βελτιώνεται το κλίμα, δίνοντας του μακροπρόθεσμα ένα θετικό πρόσημο που δημιουργεί ένα αίσθημα συνολικής ασφάλειας σε όλους τους συναδέλφους, μέσω του οποίου μπορούν να εκφραστούν πιο ελεύθερα. Συμβάλλει επομένως έμμεσα στη δημιουργία καλής ισορροπίας και σταθερού κλίματος στον χώρο εργασίας.»

**E18:** «Ναι»

*E17: «Ναι. Είναι πιο εύκολο να μπούμε στη θέση του άλλου και να καταλάβουμε αν χρειάζεται βοήθεια ή στήριξη.»*

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η απάντηση του/της συμμετέχοντα/ουσας **E1**, όπου παρά την πεποίθηση του/της ότι η ύπαρξη αυξημένης Συναισθηματικής Νοημοσύνης μπορεί να φέρει μια ισορροπία ανάμεσα στα συναισθήματα και στη σταθερότητα στον εργασιακό χώρο, θεωρεί ότι αυτό δεν είναι απόλυτο και παράγοντες όπως ο μεγάλος φόρτος εργασίας μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά ακόμα και ένα άτομο με αυξημένη Συναισθηματική Νοημοσύνη.

*E1: «Πιστεύω ότι σίγουρα η συναισθηματική νοημοσύνη θα μπορούσε να βοηθήσει στην ισορροπία ενός ατόμου στην εργασία του. Ωστόσο πιστεύω ότι αυτό δεν είναι ο γενικός κανόνας. Ακόμα και άτομα με υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να καταλήξουν υποχείρια πειστικών προϊσταμένων ή να χάσουν την σταθερότητα τους σε περιόδους μεγάλου φόρτου εργασίας.»*

Από τους συμμετέχοντες ο μόνος που απάντησε αρνητικά ήταν ο **E12**.

*E12: «Δεν νομίζω ότι είναι απαραίτητη.»*

Αναφορικά με τα παραπάνω είναι φανερό πως οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι η ύπαρξη Συναισθηματικής νοημοσύνης είναι ικανή να διατηρήσει μια ισορροπία ανάμεσα στα συναισθήματα και στη σταθερότητα στον εργασιακό χώρο. Στη συνέχεια θα εξετάσουμε το ένατο ερώτημα που σχετίζεται με τους τομείς που βοηθάει η Συναισθηματική Νοημοσύνη ως ικανότητα έναν/μία εκπαιδευτικό.

## **Ερώτημα 9**

*Σε ποιους τομείς θεωρείτε ότι βοηθάει η Συναισθηματική Νοημοσύνη ως ικανότητα έναν/μία εκπαιδευτικό;*

Στην συνέχεια θα αναλυθούν οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών σχετικά με τους τομείς που η Συναισθηματική Νοημοσύνη ως ικανότητα βοηθάει έναν/μία εκπαιδευτικό. Οι απαντήσεις τους μπορούν να παρουσιαστούν επιγραμματικά ως εξής:

1. Επικοινωνία/σχέση γενικότερα και με τους μαθητές ειδικότερα
2. Διαχείριση εντάσεων/συγκρούσεων στο σχολικό πλαίσιο με μαθητές και γονείς
3. Μείωση άγχους

Αρκετοί από τους συμμετέχοντες/ουσες ανέφεραν ως τομείς τους οποίους βοηθάει η Συναισθηματική Νοημοσύνη ως ικανότητα, την επικοινωνία και τη σχέση που αναπτύσσουν στο πλαίσιο της δουλειάς τόσο με τους/τις μαθητές/τριες, όσο και με τους γονείς. Ειδικότερα, αυτό μπορεί να περιλαμβάνει και την κατανόηση των διαφορετικών αναγκών κάθε μαθητή, προκειμένου να φτάσει στο καλύτερο δυνατό μαθησιακό αποτέλεσμα ή ακόμα και να διαχειριστεί κάποια συναισθηματική ανάγκη τους. Επομένως, η επικοινωνιακή ικανότητα περιλαμβάνει πολλές φορές και την κάλυψη τόσο μαθησιακών όσο και συναισθηματικών αναγκών των μαθητών/τριών.

**E1:** *«Πιστεύω βοηθάει σε πολλούς τομείς όπως το να αφογκράζεται τα συναισθήματα και την κατάσταση των μαθητών και να μπορεί να αποφασίσει με βάση αυτά την συμπεριφορά του. Παράλληλα θα βοηθούσε τον εκπαιδευτικό να κρατάει μια σταθερότητα και έναν ρυθμό που βοηθάει τους εκπαιδευόμενους .»*

**E2:** *«Στο να μπορεί να εντοπίσει πιθανά προβλήματα των μαθητών και να βοηθήσει στην αύξηση της αποδοτικότητας τους.»*

**E3:** *«Στη συνεργασία, και την επικοινωνία.»*

**E4:** *«Το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης ενός εκπαιδευτικού μπορεί να συμβάλλει στην ενίσχυση θετικών συναισθημάτων και απόκτησης κατάλληλων εφοδίων.»*

**E6:** *«Στις σχέσεις με τους συναδέλφους και με τους εκπαιδευόμενους, στη καλύτερη αντίληψη των συμπεριφορών τους, στην αποδοτικότερη εκπαίδευση η οποία θα προέλθει με την οργανωτικότητα και μεθοδικότητα, στη κατανόηση των αναγκών και των απαιτήσεων συναδέλφων και εκπαιδευόμενων, στη μείωση του άγχους, στην ιεράρχηση και επίτευξη των στόχων.»*

**E7:** *«Να κατανοήσει ποτέ οι μαθητές χρειάζονται βοήθεια είτε αυτή είναι ακαδημαϊκής ή ψυχολογικής φύσεως.»*

**E8:** *«Τον βοηθάει ώστε να αντιλαμβάνεται το μαθητή ή τη μαθήτριά του και να μπορεί να κάνει ενεργητική ακρόαση σε όσα του λένε τα παιδιά. Να συναισθάνεται και να μπαίνει στη θέση των παιδιών.»*

**E9:** *«Στην κατανόηση της ψυχολογίας των μαθητών της»*

**E10:** *«Στην επικοινωνία , και την μεταδοτικότητα»*

**E11:** *«Βοηθάει στο να αναλύουμε και κατανοούμε σωστά τις καταστάσεις είτε σε σχέση με τους συναδέλφους, είτε σε σχέση με τους μαθητές.»*

**E12:** *«Στην καλή σχέση με τους μαθητές του»*

**E13:** «Βοηθά ώστε να μπορεί να επικοινωνήσει καλύτερα με τους μαθητές του»

**E14:** «Στην ανάπτυξη εποικοδομητικής συνεργασίας και αλληλεπίδρασης μεταξύ των εκπ/κών, στη δημιουργία κλίματος μάθησης στην τάξη, στην βελτίωση του παρεχόμενου εκπ/κούργου, στη διοικητική και ηγετική ικανότητα του ατόμου.»

**E15:** «Σχέσεις με τα παιδιά και τους συναδέλφους, καλό κλίμα τάξης, αντιμετώπιση συναίσθηματικών προβλημάτων των μαθητών.»

**E16:** «Στην κατανόηση των εκπαιδευομένων και των συναδέλφων.»

**E18:** «Πιστεύω ότι βοηθάει κυρίως στη δημιουργία σχέσης με τους μαθητές τους. Παρατηρώντας με κριτική σκέψη κανείς τις αντιδράσεις των παιδιών στο μάθημα, αλλά και αξιολογώντας τες, μπορεί ένας εκπαιδευτικός να διαχειριστεί καλύτερα τις διάφορες συμπεριφορές των μαθητών του, αλλά κυρίως να αναπτύξει την απαραίτητη σχέση που θα τους βοηθήσει να επεκτείνουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες τους.»

**E19:** «Ενσυναίσθηση παιδιών, κατανόηση του πώς νιώθει και δρα ο ίδιος στο σχολικό χώρο σε καταστάσεις που χρήζουν ιδιαίτερης προσέγγισης, σωστή διαχείριση.»

Ακολουθως, άλλοι ερωτηθέντες ανέφεραν ως τομείς τους οποίους βοηθά η Συναισθηματική Νοημοσύνη ως ικανότητα, τη διαχείριση συγκρούσεων στο σχολικό πλαίσιο με μαθητές/τριες αλλά και με γονείς.

**E5:** «Στην επίλυση συγκρούσεων μεταξύ των εκπαιδευτικών αλλά και του εκπαιδευτικού με τον γονέα.»

**E20:** «Στη διαχείριση εντάσεων εντός και εκτός της τάξης. Στο να κατανόηση εάν ένα παιδί ή ένας συνάδελφος που δεν εκφράζεται χρειάζεται οποιαδήποτε είδους βοήθεια.»

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον προκαλεί ότι μόνο ένας συμμετέχων ανέφερε πως η Συναισθηματική Νοημοσύνη σαν ικανότητα μπορεί να συμβάλει στην μείωση του άγχους και σε δεύτερο επίπεδο στην επίτευξη στόχων.

**E6:** «Στις σχέσεις με τους συναδέλφους και με τους εκπαιδευόμενους, στη καλύτερη αντίληψη των συμπεριφορών τους, στην αποδοτικότερη εκπαίδευση η οποία θα προέλθει με την οργανωτικότητα και μεθοδικότητα, στη κατανόηση των αναγκών και των απαιτήσεων συναδέλφων και εκπαιδευόμενων, στη μείωση του άγχους, στην ιεράρχηση και επίτευξη των στόχων.»

Ακόμα, αξίζει να σημειωθεί πως μόνο ένας εκπαιδευτικός θεώρησε ότι βοηθά σε όλους τους τομείς.

**E17:** «Σε όλους.»

Συνοψίζοντας, με βάση τα παραπάνω είναι φανερό πως οι περισσότεροι συμμετέχοντες/ουσες τείνουν να πιστεύουν πως η συναισθηματική νοημοσύνη βοηθάει στην επικοινωνία, τη συνεργασία και την κατανόηση μεταξύ μαθητών καθηγητών/τριών γονέων αλλά και συναδέλφων. Ακολουθεί η τρίτη θεματική ενότητα ερευνητικών ερωτημάτων που αφορά τη σχέση Συναισθηματικής Νοημοσύνης και εργασιακού άγχους.

### **Γ. Σχέση Συναισθηματικής Νοημοσύνης και εργασιακού άγχους**

#### **Ερώτημα 10**

*Είστε σε θέση να καταλάβετε εύκολα πότε και αν τα συναισθήματά σας επηρεάζουν την απόδοσή σας;*

Παρακάτω θα παρουσιαστούν οι απόψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με το αν μπορούν να καταλάβουν εύκολα πότε και αν τα συναισθήματα τους επηρεάζουν την απόδοσή τους.

Στις απαντήσεις των συμμετεχόντων/ουσών έγινε εμφανές πως, οι περισσότεροι/ες θεωρούν ότι αντιλαμβάνονται εύκολα αν τα συναισθήματα τους επιδρούν στην απόδοσή τους. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η απάντηση του/της συμμετέχοντα/ουσας **E1**, όπου απαντάει θετικά αλλά τονίζει ότι πολλές φορές ενώ γνωρίζει ότι έχει συναισθήματα δεν μπορεί να τα αναγνωρίσει ξεκάθαρα.

***E1:** «Είμαι σε θέση να καταλάβω αν έχω αρνητικά συναισθήματα αλλά συχνά δυσκολεύομαι να τα αναγνωρίσω επακριβώς. Γι'αυτό και επηρεάζουν την απόδοσή μου. Κάποιες φορές μπορεί να μην αντιλαμβάνομαι τον βαθμό στον οποίο με επηρεάζουν και δεν παίρνω σωστές αποφάσεις .»*

***E2:** «Ναι»*

***E4:** «Ναι»*

***E5:** «Ναι»*

***E6:** «Ναι, τις περισσότερες φορές.»*

***E7:** «Ναι»*

***E8:** «Ναι»*

***E9:** «Ναι»*

***E10:** «Απόλυτα»*

***E11:** «Ναι»*

***E12:** «Ναι σίγουρα.»*

***E13:** «Τις περισσότερες φορές.»*

*E14: «Ναι»*

*E15: «Συχνά ναι.»*

*E16: «Ναι»*

*E17: «Ναι αρκετά, αλλά προσπαθώ να το δουλέψω.»*

*E18: «Ναι, ειδικά με τη, ύπαρξη θλίψης και άγχους, καταλαβαίνω εύκολα πως αποδίδω χειρότερα στην εργασία μου. Είναι κάτι που άλλωστε παρατηρούν και οι μαθητές σε εμένα, ειδικά αυτοί των μεγαλύτερων τάξεων.»*

*E19: «Ναι, σε μεγάλο βαθμό.»*

*E20: «Ναι. Κυρίως όταν με καταβάλει το άγχος το αναγνωρίζω και προσπαθώ να ηρεμήσω πριν συνεχίσω την εργασία μου.»*

Υπήρξε μόνο μία αρνητική απάντηση με ένα μονολεκτικό «Όχι» από τον/την συμμετέχοντα/ουσα **E3**.

Είναι φανερό λοιπόν ότι οι εκπαιδευτικοί που πήραν μέρος στην παρούσα έρευνα, στην πλειοψηφία τους, θεωρούν πως είναι σε θέση να αντιληφθούν εύκολα αν και πότε τα συναισθήματα τους επηρεάζουν την απόδοσή τους. Στη συνέχεια ακολουθεί το ενδέκατο ερευνητικό ερώτημα που σχετίζεται με το αν μπορούν οι εκπαιδευτικοί να εκφράσουν τα συναισθήματα αυτά.

## **Ερώτημα 11**

*Αν ναι, θεωρείτε ότι μπορείτε να το εκφράσετε;*

Στη συνέχεια θα παρουσιαστούν οι απαντήσεις των συμμετεχόντων/ουσών σχετικά με τον αν πιστεύουν ότι μπορούν να εκφράσουν τα συναισθήματα τους στον εργασιακό χώρο. Οι απαντήσεις τους θα μπορούσαν να συνοψιστούν ως εξής:

1. Υπάρχει δυνατότητα έκφρασης συναισθημάτων
2. Υπάρχει δυνατότητα έκφρασης συναισθημάτων αλλά το αποφεύγω
3. Μη έκφραση συναισθημάτων
4. Απαντήσεις με αμφίβολη και σκεπτική χροιά

Αρκετοί από τους/τις εκπαιδευτικούς απάντησαν ότι μπορούν να εκφράσουν τα συναισθήματα τους στον εργασιακό χώρο. Παρόλα αυτά, ορισμένοι συμπλήρωσαν ότι αν και μπορούν το αποφεύγουν είτε γιατί θεωρούν ότι με αυτήν την πράξη κάνουν κακό στην δουλειά τους, είτε γιατί πιστεύουν ότι



θα επηρεάσουν αρνητικά την απόδοσή τους, γενικά στην ζωή τους. Επομένως, διαπιστώνεται ότι η έκφραση συναισθημάτων στον χώρο εργασίας έχει μια αρνητική χροιά για ορισμένους από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες.

*E1:* «Πιστεύω μπορώ να το εκφράσω όμως τότε θα πίστευα ότι δεν κάνω καλό στον εαυτό μου και στην δουλειά μου οπότε θα το απέφευγα.»

*E2:* «Ναι»

*E4:* «Θεωρώ πως ναι.»

*E5:* «Ναι»

*E6:* «Εξαρτάται από το αν τα συναισθήματα θα επηρεάσουν θετικά ή αρνητικά την απόδοσή μου.»

*E10:* «Ναι, σε μεγάλο βαθμό.»

*E11:* «Όταν είμαι συναισθηματικά φορτισμένη, υπάρχουν περιπτώσεις που καταλαβαίνω ότι η απόδοσή στην δουλειά μου είναι περιορισμένη, και κατά την διάρκεια του μαθήματος, αλλά και στις περιπτώσεις που πρέπει να επικοινωνήσω με τους συναδέλφους ή τους γονείς των παιδιών.»

*E17:* «Ναι»

*E19:* «Ναι»

*E14:* «Τα συναισθήματα επηρεάζουν το βαθμό απόδοσης, το πλαίσιο δράσης και την επικοινωνιακή διαχείριση.»

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η απάντηση του/της συμμετέχοντα/ουσας, όπου διαχωρίζει την έκφραση συναισθημάτων στους συναδέλφους και στους/στις μαθητές/τριες. Ειδικότερα, θεωρεί ότι η έκφραση στους/στις συναδέλφους καθίσταται δύσκολη ενώ οι μαθητές/τριες αποτελούν ένα ακροατήριο με περισσότερη κατανόηση σε τέτοια θέματα.

*E18:* «Ως προς τους συναδέλφους δεν θα έλεγα πως είναι τόσο εύκολο, καθότι υπάρχει πάντα ο φόβος της κριτικής ή της περιττής έκθεσης. Ωστόσο παρατηρώ πως με τους μαθητές, μπορεί κανείς να είναι πιο ανοιχτός, σε περίπτωση που βρίσκομαι σε μια συναισθηματική κατάσταση η οποία προκύπτει από κάτι που έχει συμβεί μέσα στο μάθημα. Βλέπω πως τα παιδιά είναι ανοιχτά στη συζήτηση σχετικά με τα συναισθήματα και τον αντίκτυπό τους, είτε του εαυτού τους είτε άλλων.»

Επιπρόσθετα, αρκετοί/ες ήταν αυτοί που απάντησαν αρνητικά, αλλά υπήρχαν και οι απαντήσεις με αμφίβολη και σκεπτική χροιά.

**E3:** «Όχι»

**E7:** «Όχι πάντα.»

**E8:** «Πιστεύω όχι πάντα.»

**E9:** «Έτσι και έτσι.»

**E12:** «Όχι απόλυτα.»

**E13:** «Όχι, δεν μπορώ.»

**E15:** «Όχι εύκολα.»

**E16:** «Ανάλογα προς τα που κατευθύνονται.»

Αξίζει να εξεταστεί και η απάντηση του/της εκπαιδευτικού **E20**, στην οποία φαίνεται πως η επιλογή της έκφρασης συναισθημάτων απορρίπτεται εντελώς καθώς προτιμάται η έκφραση αυτών στο οικογενειακό περιβάλλον. Ειδικότερα, φαίνεται ότι ως λύση διευκολύνει τον/την εκπαιδευτικό καθώς θα βρει πιο γρήγορα διέξοδο στο πρόβλημά του/της και πιθανώς να είναι και πιο οικείο το περιβάλλον στο οποίο θα ανοιχτεί.

**E20:** «Έχω τη δυνατότητα να μιλήσω για αυτό και να εκφράσω τις σκέψεις μου σε δικούς μου ανθρώπους, ώστε να βρω τη λύση στο πρόβλημα πιο γρήγορα.»

Από τα παραπάνω οδηγούμαστε στο συμπέρασμα ότι, οι συμμετέχοντες/ουσες στην παρούσα έρευνα διχάστηκαν σχετικά με το αν μπορούν να εκφράσουν τα συναισθήματα τους στον εργασιακό χώρο. Ορισμένοι/ες απάντησαν θετικά και άλλοι με την απάντηση τους έδειξαν μια αμφιβολία και έναν προβληματισμό αν δεν ήταν κατηγορηματικά αρνητικοί. Ακολούθως και με βάση τα παραπάνω θα εξεταστεί το δωδέκατο ερευνητικό ερώτημα που αφορά το αν οι εκπαιδευτικοί έχουν ανάγκη άτομα στον χώρο εργασίας που να τους τονώνουν ψυχολογικά.

## **Ερώτημα 12**

*Χρειάζεστε άτομα στον χώρο εργασίας σας που σας τονώνουν ψυχολογικά;*

Παρακάτω θα εξεταστούν οι απαντήσεις των συμμετεχόντων/ουσών σχετικά με το αν πιστεύουν πως χρειάζονται στον εργασιακό χώρο άτομα που να ενισχύουν με θετικό τρόπο την ψυχολογία τους.

Οι περισσότεροι από τους/τις εκπαιδευτικούς που έλαβαν μέρος στη συγκεκριμένη έρευνα, απάντησαν θετικά σχετικά με το αν θεωρούν πως είναι αναγκαία για αυτούς/τες η ψυχολογική ανόρθωση από άλλα άτομα στον χώρο εργασίας. Ειδικότερα, ανέφεραν πως είναι πολύ σημαντικό να υπάρχει η δυνατότητα ο/η εκπαιδευτικός να μοιραστεί ότι τον απασχολεί στον χώρο εργασίας. Επιπλέον, αναφέρθηκε και η σημαντική βοήθεια ενός ψυχολόγου που θα μπορεί να υποστηρίξει και να καθοδηγήσει τους/τις εκπαιδευτικούς σε οτιδήποτε χρειαστούν. Άλλωστε, όπως φαίνεται και από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων/ουσών ένα από τα εμπόδια στην έκφραση συναισθημάτων γενικότερα είναι και το θέμα της εμπιστοσύνης.

**E2:** «Ναι!»

**E3:** «Ναι!»

**E4:** «Φυσικά»

**E7:** «Ναι!»

**E8:** «Φυσικά»

**E9:** «Σίγουρα»

**E10:** «Ναι οπωσδήποτε»

**E11:** «θεωρώ ότι σε όλους τους χώρους εργασίας χρειάζεται έστω ένα άτομο για το οποίο οι εργαζόμενοι θα μπορούν να επικοινωνήσουν τις ανησυχίες τους και ό,τι τους απασχολεί, όσο αφορά το εργασιακό περιβάλλον.»

**E12:** «Ναι φυσικά.»

**E13:** «Ναι!»

**E14:** «Ναι!»

**E15:** «Ναι!»

**E16:** «Ναι!»

**E17:** «Ναι και το αντίστροφο.»

**E18:** «Σίγουρα. Αλλιώς δεν βγαίνει.»

**E20:** «Η παρουσία ενός ψυχολόγου- παιδοψυχολόγου είναι απαραίτητη στα σχολεία. Πολλά παιδιά και εκπαιδευτικοί έχουν την ανάγκη για καθοδήγηση και επικοινωνία με ένα άτομο που μπορούν να εμπιστευτούν απόλυτα.»

Από την άλλη μεριά, λιγότεροι συμμετέχοντες/ουσες είπαν πως δεν είναι απαραίτητη η ψυχολογική στήριξη από κάποιον άλλο στον εργασιακό χώρο, αρκεί να έχει σωστή συμπεριφορά απέναντι σε συναδέλφους αλλά και σε μαθητές/τριες.

*E1: «Πιστεύω όχι απαραίτητα να προσπαθούν να τονώσουν την ψυχολογία. Ακόμη και μια ανθρώπινη συμπεριφορά μπορεί να είναι αρκετή για να δεις τα πράγματα πιο καθαρά και με άλλη ματιά.»*

*E5: «Όχι πάντα.»*

*E6: «Όχι απαραίτητα, αλλά υπάρχει μερικές φορές η ανάγκη να αναγνωρίζεται η προσπάθεια.»*

*E19: «Όχι απαραίτητα.»*

Παρατηρούμε λοιπόν πως οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί νιώθουν ότι χρειάζονται άτομα στον χώρο εργασίας που να τους τονώνουν ψυχολογικά. Στην συνέχεια ακολουθεί το δέκατο τρίτο ερευνητικό ερώτημα, κατά το οποίο οι συμμετέχοντες/ουσες κλήθηκαν να απαντήσουν για το αν πιστεύουν ότι μια σύγκρουση στον χώρο εργασίας είναι καλό να επιλυθεί ή να παραμεριστεί.

### **Ερώτημα 13**

*Θεωρείτε ότι είναι αναγκαίο να επιλυθεί μια σύγκρουση στον εργασιακό χώρο ή να παραμεριστεί προκειμένου να αποφευχθούν οι τριβές;*

Στο ερευνητικό ερώτημα αυτό θα αναλύσουμε τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών σχετικά με αν πιστεύουν ότι μια σύγκρουση στον χώρο εργασίας είναι καλό να επιλυθεί ή να παραμεριστεί. Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων/ουσών θα μπορούσαν να κατηγοριοποιηθούν ως εξής:

1. Θετικές ως προς την επίλυση των συγκρούσεων
2. Επίλυση συγκρούσεων υπό προϋποθέσεις

Αρκετοί από τους/τις εκπαιδευτικούς που πήραν μέρος στην έρευνα απάντησαν θετικά στην επίλυση των συγκρούσεων στον χώρο εργασίας. Ορισμένοι/ες είπαν πως είναι απαραίτητο είτε γιατί μπορεί αν δεν επιλυθεί να επαναληφθεί στο μέλλον, είτε γιατί μπορεί η απόδοση στην εργασία λόγω αυτών να μειωθεί σημαντικά.

*E2: «Να επιλυθεί γιατί αλλιώς είναι πιθανό να επαναληφθεί.»*

*E3: «Να επιλυθεί.»*

**E4:** «Ναι, να επιλυθεί.»

**E5:** «Είναι αναγκαίο να επιλυθεί.»

**E7:** «Να επιλυθεί.»

**E9:** «Να επιλυθεί φυσικά.»

**E10:** «Οποσδήποτε να επιλυθεί.»

**E11:** «Θεωρώ ότι πάντα πρέπει να επιλύονται οι συγκρούσεις στον εργασιακό χώρο, επειδή, κατά τη γνώμη μου, όταν υπάρχουν άλυτα θέματα, τότε η απόδοση στην εργασία, μειώνεται σημαντικά.»

**E12:** «Πιστεύω ότι πρέπει να λυθεί.»

**E13:** «Ναι πρέπει να λυθεί.»

**E14:** «Είναι αναγκαίο να επιλυθεί.»

**E15:** «Να επιλυθεί ομαλά»

**E16:** «Ναι είναι καλό οι συγκρούσεις να αντιμετωπίζονται.»

**E17:** «Εννοείται να επιλυθεί.»

**E18:** «Σε ένα ιδανικό σενάριο πρέπει όλες οι συγκρούσεις να επιλύονται, ή έστω να γίνεται μια προσπάθεια. Αν δεν επιλύεται μια κατάσταση τότε η ένταση, θα διαιωνίζεται. Θα είναι θέμα χρόνου μέχρι να ξεσπάσει η επόμενη.»

**E19:** «Πρέπει να επιλυθεί με διάλογο, αν δεν είναι εφικτό, χρειάζεται να παραμεριστεί ενδεχομένως.»

**E20:** «Ναι. Οι μικρές παρεξηγήσεις μπορούν στη συνέχεια να διογκωθούν και να προκληθούν έντονες και αναίτιες προστριβές.»

Από την άλλη μεριά, ορισμένοι εκπαιδευτικοί ανέφεραν ότι η επίλυση μιας σύγκρουσης εξαρτάται από τις συνθήκες και τη σοβαρότητα της σύγκρουσης αλλά και τις θέσεις που κατέχουν ιεραρχικά οι εργαζόμενοι/ες που εμπλέκονται σε αυτήν. Επομένως, δεν υπάρχει ξεκάθαρη αρνητική ή θετική απάντηση καθώς οι συμμετέχοντες/ουσες αυτοί δρουν ανάλογα των συνθηκών που επικρατούν τη δεδομένη στιγμή.

**E1:** «Πιστεύω ότι καλύτερα είναι να επιλύονται όταν όλοι οι εμπλεκόμενοι το επιθυμούν. Ωστόσο επειδή αρκετοί πιστεύουν ότι καλύτερο είναι να παραμερίζονται, πιστεύω όταν έρχεσαι αντιμέτωπος με τέτοιο άτομο είναι καλύτερα να τις αφήνεις να παραμεριστούν.»

**E6:** «Εξαρτάται από τα άτομα, το χαρακτήρα τους, αλλά και τις θέσεις που κατέχουν ιεραρχικά στον εργασιακό χώρο. Πιστεύω ότι η αλήθεια είναι κάπου στη μέση. Άλλες φορές πρέπει να αντιμετωπίζεται και άλλες φορές να αποφεύγεται.»

*E8: «Δεν θεωρώ πως η απάντηση είναι μία και σωστή. Παίξει ρόλο η σοβαρότητα και οι συνθήκες της σύγκρουσης, πότε συνέβη, γιατί συνέβη κλπ. Θα έπραττα αναλόγως. Πιθανόν τις περισσότερες φορές να επέλεγα να κατευνάσουν πρώτα τα πνεύματα και μετά να προχωρήσουμε στην επίλυση της σύγκρουσης.»*

Είναι λοιπόν φανερό, ότι οι περισσότερες απαντήσεις παρουσιάζουν τη θετική στάση σχετικά με την επίλυση συγκρούσεων στον χώρο εργασίας. Παρακάτω θα εξεταστεί το δέκατο τέταρτο και τελευταίο ερευνητικό ερώτημα της έρευνας που αφορά την άποψη των εκπαιδευτικών για το αν η αυξημένη Συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να βοηθήσει στην αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους.

#### **Ερώτημα 14**

*Πιστεύετε ότι η ανεπτυγμένη συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να οδηγήσει στην αποτελεσματική αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους;*

Στην συνέχεια θα παρουσιαστούν οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών στο πέμπτο και τελευταίο ερευνητικό ερώτημα που αφορούν την άποψη τους σχετικά με το αν η αυξημένη Συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να βοηθήσει στην αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους. Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων μπορούν να συνοψιστούν ως εξής:

1. Μπορεί να είναι βοηθητική η αυξημένη Συναισθηματική Νοημοσύνη
2. Δεν μπορεί να είναι βοηθητική η αυξημένη Συναισθηματική Νοημοσύνη
3. Αύξηση εργασιακού άγχους λόγω αυξημένης Συναισθηματικής Νοημοσύνης

Η συνηθέστερη απάντηση στο συγκεκριμένο ερευνητικό ερώτημα ήταν πως η ανεπτυγμένη Συναισθηματική Νοημοσύνη μπορεί να οδηγήσει στην αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους. Ειδικότερα, όπως αναφέρει ο/η συμμετέχοντας/ουσα **E18**, το ότι κάποιος έχει την ικανότητα να κατανοεί τα συναισθήματά του τη δεδομένη στιγμή βοηθάει και στο να τα αντιμετωπίσει όχι απαραίτητα μόνος/η του/της.

*E1: «Ίσως. Κάθε περίπτωση είναι ξεχωριστή και δεν μπορούμε να πούμε εκ των προτέρων. Ωστόσο θα πίστευα ότι γενικότερα ίσως θα βοηθούσε σε αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους.»*

**E2:** «Ναι»

**E3:** «Σίγουρα»

**E5:** «Ναι»

**E6:** «Ναι το πιστεύω.»

**E7:** «Ναι»

**E10:** «Ναι απόλυτα.»

**E12:** «Ναι φυσικά»

**E14:** «Ναι»

**E15:** «Ναι»

**E16:** «Ναι»

**E17:** «Ναι απόλυτα.»

**E18:** «Οποσδήποτε κατανοώντας κανείς το πώς αντιδράει σε κάτι, και ειδικά σε ποια ερεθίσματα (triggers) είναι πιο ευαίσθητος, μπορεί να αντιμετωπίσει στρεσογόνες καταστάσεις καλύτερα, είτε μετωπικά είτε αποφεύγοντάς τες. Σε κάθε περίπτωση όμως δεν είμαστε μηχανές, και όση προσπάθεια και να κάνει κανείς πάντα θα υπάρχουν αιτίες και αφορμές ικανές να πυροδοτήσουν αγχοκαταθλιπτικά συμπτώματα, έντονα ή ήπια. Θα έπρεπε να υπάρχουν προσιτές οικονομικά δομές ψυχικής υγείας, ή σχολικός ψυχολόγος σε κάθε σχολική μονάδα. Όσο ικανός και αν είναι κάποιος να τα προσεγγίσει μόνος του, σίγουρα χρειάζεται ενίσχυση.»

**E19:** «Ναι»

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η απάντηση του/της εκπαιδευτικού **E20**, στην οποία αναφέρει πως η ανεπτυγμένη Συναισθηματική Νοημοσύνη μπορεί να βοηθήσει στην αναγνώριση και όχι στην αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους, διαχωρίζοντας τις δύο αυτές ενέργειες μεταξύ τους.

**E20:** «Θεωρώ ότι μπορεί να βοηθήσει στην αναγνώριση του εργασιακού άγχους. Για την αντιμετώπιση του χρειάζεται το άτομο να δουλέψει πολύ με τον εαυτό του και να βρει τρόπους που θα μπορέσει να το καταπολεμήσει. Σε κάθε άνθρωπο η "θεραπεία" είναι διαφορετική καθώς τα αίτια που το προκαλούν είναι διαφορετικά.»

Από την άλλη πλευρά, λιγιστές ήταν οι μονολεκτικά αρνητικές απαντήσεις οι οποίες δείχνουν ότι οι συγκεκριμένοι συμμετέχοντες/ουσες δεν πιστεύουν πως η αυξημένη Συναισθηματική Νοημοσύνη μπορεί να βοηθήσει στην αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους.

**E4:** «Όχι»

**E9:** «Όχι πάντα»

**E13:** «Όχι»

Αξίζει να σημειωθεί πως υπήρξαν και ορισμένοι εκπαιδευτικοί που υποστήριξαν ότι η σχέση Συναισθηματικής Νοημοσύνης και εργασιακού άγχους είναι ανάλογη. Πιο συγκεκριμένα, ανέφεραν πως όσο αυξάνεται η Συναισθηματική Νοημοσύνη ενός ανθρώπου τόσο περισσότερο εργασιακό άγχος μπορεί να έχει.

**E8:** «Όχι. Πιστεύω ότι πιθανόν να είναι ανάλογα ποσά μεταξύ τους. Όσο υψηλότερη Συναισθηματική Νοημοσύνη έχει κάποιος, τόσο υψηλότερο να είναι και το εργασιακό άγχος που βιώνει.»

**E11:** «Κατά τη γνώμη μου, η ανεπτυγμένη συναισθηματική νοημοσύνη, μπορεί να οδηγήσει στην αποτελεσματική αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους, αλλά κάποιες φορές μπορεί και να επιφέρει τα αντίθετα αποτελέσματα.»



## **5.2 Συζήτηση - ερμηνεία αποτελεσμάτων**

Στο κεφάλαιο που ακολουθεί θα γίνει η ερμηνεία των αποτελεσμάτων και θα παρουσιαστούν τα συμπεράσματα που προέκυψαν από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων του προηγούμενου κεφαλαίου. Στην συνέχεια θα γίνει σύνδεση με την βιβλιογραφία που παρουσιάστηκε στο θεωρητικό μέρος με τα αποτελέσματα που εξήχθησαν από την παρούσα έρευνα. Η συζήτηση έχει ως στόχο την σύναψη συμπερασμάτων σχετικά με την σχέση εργασιακού άγχους και συναισθηματικής νοημοσύνης στο σχολικό πλαίσιο. Η παρουσίαση και ερμηνεία των αποτελεσμάτων θα ακολουθήσουν τη σειρά των ερωτήσεων όπως αυτές παρουσιάστηκαν στο προηγούμενο κεφάλαιο και όπως διατυπώθηκαν στους συμμετέχοντες/ουσες στην έρευνα.

### **A. Προσέγγιση εργασιακού άγχους**

#### **Ερώτημα 1**

Σύμφωνα με την Μουράτη (2021) το εργασιακό άγχος αποτελεί μια πολύχρονη πιεστική κατάσταση που έχει ως αποτέλεσμα τη μειωμένη απόδοση και οδηγεί στην αίσθηση ότι κάποιος δεν ανταποκρίνεται στις επιταγές της εκάστοτε εργασίας. Τα παραπάνω συμφωνούν με την παρούσα έρευνα καθώς αρκετοί από τους εκπαιδευτικούς όρισαν το εργασιακό άγχος με βάση την συναισθηματική πίεση και την μειωμένη εργασιακή απόδοση. Ακόμα, οι συμμετέχοντες ανέφεραν πως σημαντικός παράγοντας εργασιακού άγχους είναι και το περιβάλλον της εργασίας. Αυτό επιβεβαιώνεται από τους Malik et al. (2022), οι οποίοι αναφέρουν ότι το άγχος στον χώρο εργασίας είναι το αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης μεταξύ ενός ατόμου και του εργασιακού του περιβάλλοντος. Το ίδιο επιβεβαιώνουν οι Bhui et al. (2016) καθώς αναφέρουν πως οι εργασιακοί παράγοντες άγχους μπορούν να λάβουν διαφορετικές μορφές ανάλογα με τα χαρακτηριστικά του χώρου εργασίας και μπορεί να είναι μοναδικοί για έναν οργανισμό ή για μια επιχείρηση. Το δεδομένο αυτό μπορεί να προκύπτει από τη μεγάλη επιρροή της πανδημίας του covid-19 η οποία άλλαξε εντελώς τα δεδομένα τόσο για τους εκπαιδευτικούς όσο και για την εκπαιδευτική κοινότητα γενικότερα. Πιο συγκεκριμένα, οι εκπαιδευτικοί ήρθαν αντιμέτωποι ξαφνικά με νέες μορφές διδασκαλίας (τηλε-εκπαίδευση) χωρίς να είναι κατάλληλα εξοπλισμένοι και προετοιμασμένοι για

αυτό. Τα νέα δεδομένα επομένως, και το νέο εργασιακό περιβάλλον είναι πιθανόν να όξυναν ή και να δημιουργήσαν σε αυτούς/ες επιπλέον εργασιακό άγχος. Ακόμα σύμφωνα, με τους Malik et al. (2022), το εργασιακό άγχος επηρεάζεται και από τις οικογενειακές συγκρούσεις και τις κοινωνικές σχέσεις γεγονός που δεν επιβεβαιώνεται από την παρούσα έρευνα.

## **Ερώτημα 2**

Όσον αφορά την εκδήλωση συναισθημάτων στον εργασιακό χώρο, η Grandey (2000), αναφέρει πως η έκφραση συναισθημάτων στον εργασιακό χώρο αφορά την ορατή έκφραση και εκδήλωση συναισθημάτων από τους εργαζομένους κατά τη διάρκεια της εργασίας. Περιλαμβάνει την έκφραση τόσο θετικών όσο και αρνητικών συναισθημάτων. Οι λιγότεροι εκ των ερωτηθέντων επιβεβαίωσαν τη βιβλιογραφία λέγοντας πως η εκδήλωση συναισθημάτων αφορά και θετικά και αρνητικά συναισθήματα. Παρόλα αυτά, αρκετοί από τους συμμετέχοντες/ουσες στην παρούσα έρευνα, στο άκουσμα της εκδήλωσης συναισθημάτων στον εργασιακό χώρο, σκέφτηκαν την εκδήλωση αρνητικών συναισθημάτων ενώ άλλοι υπογράμμισαν ότι είναι δύσκολο να μπορέσει να εκδηλώσει κανείς τα συναισθήματα του στον χώρο εργασίας. Τα παραπάνω δεδομένα μπορεί να σημαίνουν ότι η συναισθηματική έκφραση γενικά, ως πρώτο άκουσμα έχει αρνητική χροιά στο μυαλό των εκπαιδευτικών και αυτό ίσως καθρεφτίζει την εργασιακή κουλτούρα της χώρας μας. Ακόμα μπορεί να δείχνει το κατά πόσο είναι αποδεκτά τα οποιαδήποτε συναισθήματα και φυσικά αν υπάρχει και κατάλληλος δέκτης προκειμένου αυτά να εκφραστούν. Πιο συγκεκριμένα, μπορεί να υποδεικνύεται μέσα από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων/ουσών και η εμπλοκή της εκπαιδευτικής διοίκησης η οποία τις περισσότερες φορές ίσως λαμβάνει οποιαδήποτε συναισθηματική έκφραση των εκπαιδευτικών ως αρνητική. Συνεπώς, συλλήβδην δημιουργείται μια κουλτούρα συναισθηματικής υποκρισίας και φόβου που απαγορεύει έμμεσα οποιαδήποτε εκδήλωση συναισθημάτων στον εργασιακό χώρο.

## **Ερώτημα 3**

Σχετικά με τους παράγοντες που επηρεάζουν το ποσοστό του άγχους στην εργασία, σύμφωνα με τους Malik et al. (2022), το φαινόμενο είναι πολυπαραγοντικό και κάποιιοι από τους παράγοντες αυτούς είναι το φύλο και η ηλικία, γεγονός που δεν επιβεβαιώνεται στην παρούσα έρευνα. Αντίθετα, τα αποτελέσματα της έρευνας επιβεβαιώνουν τα ευρήματα των Malik et al. (2022), σχετικά με την επιρροή της διοίκησης του σχολείου και της σχέσης με τον προϊστάμενο, ως παράγοντα εργασιακού

άγχους. Ακόμα, σύμφωνα με τους Antoniou et al. (2006) και του Αναστασίου (2014) φαίνεται ότι το εργασιακό περιβάλλον και οι εργασιακές συνθήκες όπως για παράδειγμα η συνεχής εμπλοκή των γονέων και η έλλειψη συνεργασίας, αποτελούν παράγοντες επιρροής γεγονός που επιβεβαιώνεται εξίσου στην συγκεκριμένη έρευνα. Ειδικότερα, οι εκπαιδευτικοί πέρα από τις πολυάριθμες τάξεις που αντιμετωπίζουν καθημερινά, συχνά καλούνται να αντιμετωπίσουν και γονείς ή κηδεμόνες και να χειριστούν περίπλοκες καταστάσεις. Πιο συγκεκριμένα, δεν υπάρχει υποστήριξη ούτε επιμόρφωση των εκπαιδευτικών από ψυχολόγους και κοινωνικούς λειτουργούς προκειμένου να μπορέσουν να επικοινωνήσουν καλύτερα με τους γονείς και να τους εντάξουν πιο ομαλά στην εκπαιδευτική διαδικασία. Κατά συνέπεια, οι εκπαιδευτικοί βρίσκονται αντιμέτωποι με ακόμα έναν παράγοντα εργασιακού άγχους χωρίς καμία κρατική υποστήριξη.

#### **Ερώτημα 4**

Σύμφωνα με την έρευνα των Totterdell et al. (2004), η συναισθηματική υποκρισία αφορά την ανάγκη που έχουν οι εργαζόμενοι να εκφράζουν συγκεκριμένα συναισθήματα ή να κρύβουν τα πραγματικά τους συναισθήματα κατά τη διάρκεια της εργασίας τους. Αυτό αποτελεί συχνό φαινόμενο σε επαγγέλματα που χρήζουν άμεσης επαφής με το κοινό ή όταν οι εργαζόμενοι πρέπει να διαχειριστούν συναισθήματα που δεν αντικατοπτρίζουν τη δική τους προσωπική κατάσταση. Το φαινόμενο αυτό μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις στην ψυχολογία των εργαζόμενων. Ειδικότερα, οι περισσότεροι εκ των συμμετεχόντων/ουσών ανέφεραν πως δεν έχουν ελεύθερη έκφραση συναισθημάτων και πως αυτό πολλές φορές αφορά τη διοίκηση. Το δεδομένο αυτό ίσως δείχνει την ανάγκη των εκπαιδευτικών για την ύπαρξη κατάλληλου εδάφους προκειμένου να εκφράζονται όσο χρειάζονται. Πιο συγκεκριμένα, πέρα από την εκπαιδευτική διοίκηση φαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί πιθανώς να έχουν ανάγκη κάποια δομή η οποία θα μπορεί να εξετάζει και να επικοινωνεί όπου χρειάζεται, τα προβλήματα που προκύπτουν μέσα από την ελεύθερη συναισθηματική έκφρασή τους.

### **B. Προσέγγιση Συναισθηματικής Νοημοσύνης**

#### **Ερώτημα 5**

Όσον αφορά την προσέγγιση του όρου Συναισθηματική Νοημοσύνη ο Goleman (2011) αναφέρει πως η Συναισθηματική Νοημοσύνη είναι η δεξιότητα που έχει κανείς να κατανοεί τα δικά του συναισθήματα και των άλλων. Επιπρόσθετα, περιγράφει τη συναισθηματική νοημοσύνη ως μια απόδειξη κοινωνικής ευφυΐας που εμπεριέχει τη δυνατότητα του ανθρώπου να χειρίζεται τα δικά του

συναισθήματα και των άλλων και να κάνει χρήση των δεδομένων αυτών για να οδηγήσει τη σκέψη και τη δράση του. Τα παραπάνω δεδομένα συμφωνούν με τα ευρήματα της συγκεκριμένης έρευνας καθώς αρκετοί από τους συμμετέχοντες/ουσες περιέγραψαν την Συναισθηματική νοημοσύνη ως ικανότητα κατανόησης και αναγνώρισης των δικών τους συναισθημάτων αλλά και των άλλων. Ορισμένοι από τους συμμετέχοντες/ουσες περιέγραψαν τη Συναισθηματική Νοημοσύνη ως ικανότητα έκφρασης-εκδήλωσης συναισθημάτων, δεδομένο που δεν επιβεβαιώνεται από την πληροφορία. Ειδικότερα, θα μπορούσαμε να πούμε ότι το δεδομένο αυτό μπορεί απλά να θεωρηθεί ένα μικρό μέρος την εννοιολογικής ομπρέλας που καλύπτει τη Συναισθηματική Νοημοσύνη, χωρίς να είναι ικανό να την ορίσει. Ακόμα, είναι φανερό από τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών πως δεν προσέγγισαν την έννοια σφαιρικά, αλλά έχοντας υπόψιν μόνο ένα με δύο χαρακτηριστικά της ο/η καθένας/μια. Το δεδομένο αυτό ίσως επιβεβαιώνει την έλλειψη τριβής με την έννοια αυτή και πιθανώς την λιγοστή ενημέρωση σε ότι, αφορά τη συναισθηματική νοημοσύνη και τους τομείς που αυτή επηρεάζει.

### **Ερώτημα 6**

Σχετικά με το αν η Συναισθηματική Νοημοσύνη μπορεί να βελτιωθεί σε έναν άνθρωπο ο Goleman (2011) υποστήριξε ότι η συναισθηματική νοημοσύνη είναι μια δεξιότητα που μπορεί να αναπτυχθεί με εκπαίδευση, πρακτική και επανάληψη. Η εκπαίδευση και η εξάσκηση στην αναγνώριση, την κατανόηση και τη διαχείριση των συναισθημάτων μπορούν να βοηθήσουν τους ανθρώπους να βελτιώσουν τη συναισθηματική τους νοημοσύνη. Ο ισχυρισμός αυτός επιβεβαιώνεται και από την παρούσα έρευνα καθώς η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών απάντησαν θετικά σχετικά με τη βελτίωση και ανάπτυξη της συναισθηματικής νοημοσύνης.

### **Ερώτημα 7**

Σύμφωνα με την βιβλιογραφία, η Συναισθηματική Νοημοσύνη (ΣΝ) επηρεάζει πολλούς τομείς της ζωής ενός ανθρώπου. Ο Goleman (2011), αναφέρει πως οι τομείς αυτοί είναι η προσωπική ευημερία, οι σχέσεις με άλλους, η επίδοση στην εργασία, φυσική υγεία, εκπαίδευση. Τα παραπάνω επιβεβαιώνονται από την παρούσα έρευνα καθώς η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών ανέφερε πως η συναισθηματική νοημοσύνη επηρεάζει όλους τους τομείς της ζωής ενός ανθρώπου, εμπεριέχοντας κατά κάποιον τρόπο όλες τις κατηγορίες του Goleman. Το δεδομένο αυτό μπορεί να σημαίνει ότι η Συναισθηματική Νοημοσύνη για τους/τις συμμετέχοντες/ουσες της συγκεκριμένης έρευνας έχει, ως ικανότητα μια θέση στη ζωή του ανθρώπου καθολικά βοηθητική.

## **Ερώτημα 8**

Αναφορικά με το αν η Συναισθηματική Νοημοσύνη είναι απαραίτητη για τη διατήρηση μιας καλής ισορροπίας μεταξύ των συναισθημάτων και της σταθερότητας στον χώρο εργασίας οι Kumar, Usha, & Ravi (2022) τονίζουν πως η συναισθηματική νοημοσύνη είναι πράγματι απαραίτητη για τη διατήρηση μιας καλής ισορροπίας μεταξύ των συναισθημάτων και της σταθερότητας στον χώρο εργασίας. Τα παραπάνω υποστήριξαν και οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα καθώς στην πλειοψηφία τους απάντησε θετικά στην ερώτηση. Επομένως, εύκολα μπορούμε να υποθέσουμε ότι οι συμμετέχοντες/ουσες θεωρούν τη συναισθηματική νοημοσύνη σημαντική για τη διατήρηση μια ισορροπημένης ζωής τόσο επαγγελματικά όσο και συναισθηματικά.

## **Ερώτημα 9**

Σύμφωνα με την έρευνα των Wong, Wong και Peng (2010), η συναισθηματική νοημοσύνη (ΣΝ) μπορεί να βοηθήσει έναν εκπαιδευτικό σε πολλούς τομείς. Ειδικότερα, οι τομείς αυτοί είναι οι σχέσεις με τους μαθητές, η ικανότητα ενός εκπαιδευτικού να επικοινωνεί, η διαχείριση συναισθημάτων, η ενδυνάμωση και ενθάρρυνση των μαθητών και η αντιμετώπιση συγκρούσεων των μαθητών. Το εύρημα τους επιβεβαιώνεται και στην παρούσα έρευνα αφού οι συμμετέχοντες/ουσες ανέφεραν ορισμένους από τους παραπάνω τομείς. Πιο συγκεκριμένα, οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα ανέφεραν πως οι τομείς που μπορεί να βοηθήσει έναν/μια εκπαιδευτικό είναι η επικοινωνία με τους μαθητές, η διαχείριση εντάσεων και συγκρούσεων με μαθητές/τριες και γονείς και η μείωση του άγχους τους. Αξίζει να σημειωθεί πως αναφορικά με τη διαχείριση συγκρούσεων, οι εκπαιδευτικοί της παρούσας έρευνας ανέφεραν και τη διαχείριση συγκρούσεων με τους γονείς κάτι που δεν επιβεβαιώνεται στη βιβλιογραφία. Το δεδομένο αυτό μπορεί να είναι χαρακτηριστικό του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος και για αυτό να δυσκολευόμαστε να το επιβεβαιώσουμε στη διεθνή βιβλιογραφία. Άλλωστε, οι παραπάνω τομείς αποτελούν μόνο μερικά παραδείγματα, καθώς η συναισθηματική νοημοσύνη είναι ένα πολύπλοκο θέμα και η εφαρμογή της μπορεί να επηρεάζει πολλές πτυχές της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

## **Γ. Σχέση Συναισθηματικής Νοημοσύνης και εργασιακού άγχους**

### **Ερώτημα 10**

Στην έρευνα τους οι Schutz, Hong, Cross και Osbon (2006), για το εάν οι εκπαιδευτικοί είναι σε θέση να αντιληφθούν εύκολα τότε και αν τα συναισθήματά τους επηρεάζουν την απόδοσή τους,

κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι εκπαιδευτικοί αντιλαμβάνονταν γενικά τον τρόπο με τον οποίο τα συναισθήματά τους επηρεάζουν την απόδοσή τους. Παρόλα αυτά, δεν ήταν πάντα εύκολο να καταλάβουν ακριβώς πότε και πώς τα συναισθήματά τους επηρεάζουν την εκπαιδευτική τους απόδοση. Οι συμμετέχοντες/ουσες της παρούσας έρευνας στην πλειοψηφία τους απάντησαν σχεδόν μονολεκτικά όχι, ενώ μόνο η απάντηση ενός/μιας εκπαιδευτικού επιβεβαιώνει την έρευνα καθώς απάντησε θετικά αλλά αναγνώρισε ότι δεν είναι εύκολο να καταλάβει ακριβώς πόσο και πως τον/την επηρεάζουν. Τα παραπάνω δεδομένα ίσως δείχνουν την έλλειψη σε συναισθηματική υποστήριξη αλλά και εκπαίδευση προς τους εκπαιδευτικούς. Ειδικότερα, η αναγνώριση των συναισθημάτων μας απαιτεί προσωπική δουλειά ώστε με την κατάλληλη καθοδήγηση αλλά και ένα κατάλληλο πλαίσιο να ανθίσει κάθε τέτοια προσπάθεια. Από τα δεδομένα της έρευνας επομένως, συμπεραίνουμε ότι οι εκπαιδευτικοί αδυνατούν να αναγνωρίσουν και συνεπώς να επικοινωνήσουν τα συναισθήματά τους καθώς δεν υπάρχουν οι συνθήκες που προαναφέρθηκαν.

### **Ερώτημα 11**

Σύμφωνα με την Grandey (2000), η συναισθηματική έκφραση είναι δυνατή στον χώρο εργασίας, αλλά η μορφή και η έκτασή της μπορεί να διαφέρει ανάλογα με το επάγγελμα, το περιβάλλον εργασίας και τις προσδοκίες του οργανισμού. Η εργασία που απαιτεί συναισθηματικό κόπο περιλαμβάνει τη ρύθμιση των συναισθημάτων που εκφράζουμε στον χώρο εργασίας, όπως η καταπίεση αρνητικών συναισθημάτων και η προσπάθεια να εκφράσουμε επιθυμητά συναισθήματα. Στην παρούσα έρευνα οι συμμετέχοντες/ουσες επιβεβαιώνουν το παραπάνω εύρημα καθώς υποστήριζαν, στην πλειοψηφία τους πως υπάρχει δυνατότητα έκφρασης συναισθημάτων στον χώρο εργασίας τους. Παρόλα αυτά ορισμένοι υπογράμμισαν ότι παρότι μπορούν να εκφραστούν συναισθηματικά, το αποφεύγουν ενώ κάποιοι άλλοι απάντησαν με αμφίβολη και σκεπτική χροιά. Το δεδομένο αυτό μπορεί να προκύπτει από την διαφορά που μπορεί να έχει κάθε επαγγελματικό περιβάλλον, τις προσδοκίες που μπορεί να έχει ο προϊστάμενος από τους εργαζόμενους αλλά και την ψυχολογική κατάσταση και ετοιμότητα των ίδιων των συμμετεχόντων/ουσων.

### **Ερώτημα 12**

Όπως αναφέρουν οι Kyriacou (2001) και Ingersoll&Strong (2011), η ψυχολογική στήριξη στον εκπαιδευτικό χώρο είναι σημαντική για την ευεξία των εκπαιδευτικών και την αποτελεσματικότητα τους ως εκπαιδευτικού προσωπικού. Ειδικότερα, πολλοί εκπαιδευτικοί έρχονται αντιμέτωποι με ζητήματα όπως υπερφόρτωση εργασίας, δυσκολίες με την τάξη ή την επικοινωνία με τους

μαθητές/τριες και άλλες προκλήσεις που μπορεί να επηρεάσουν την ψυχολογική τους ευημερία. Είναι λοιπόν πολύ σημαντικό για την προσωπική του υγεία και ευημερία να έχουν κάπου να απευθυνθούν. Τα παραπάνω δεδομένα επιβεβαιώνει και η παρούσα έρευνα, καθώς οι συμμετέχοντες/ουσες στην ερώτηση για το αν χρειάζονται άτομα στον χώρο εργασίας που να τους τονώνουν ψυχολογικά απάντησαν στην πλειοψηφία τους θετικά. Το δεδομένο αυτό, όπως έχει αναφερθεί και πιο πάνω, δείχνει την έλλειψη συναισθηματικής υποστήριξης από την εκπαιδευτική ηγεσία. Ειδικότερα, οι διευθυντές πιθανώς να αναλώνονται και να επικεντρώνονται πάρα πολύ στην επίλυση των γραφειοκρατικών ζητημάτων που προκύπτουν σε μία σχολική μονάδα, καθώς μόνο αυτό το κομμάτι της δουλειάς τους αξιολογείται. Με αυτόν τον τρόπο, αφήνουν σε δεύτερη μοίρα τη στήριξη και ενίσχυση του εκπαιδευτικού προσωπικού αλλά και τη δημιουργία του κατάλληλου πλαισίου για να απευθυνθούν.

### **Ερώτημα 13**

Σύμφωνα με την Συγκιρίδου (2019) όπως αναφέρεται στον Rahim (2002), Ο χειρισμός και η αντιμετώπιση γενικότερα της σύγκρουσης δεν συνοδεύεται πάντα από την υπεκφυγή, την ελαχιστοποίηση ή και το τέλος της, αλλά εσωκλείει πλάνο στρατηγικής και μελλοντικής προοπτικής προκειμένου να μειωθούν τα σφάλματα και να ευοδωθούν οι σωστές λειτουργίες με σκοπό την ενδυνάμωση της μάθησης και της αποτελεσματικότητας του οργανισμού. Ο σωστός και ωφέλιμος χειρισμός της διαμάχης σχετίζεται με τον συγκερασμό των προσωπικών προσδοκιών με τις επιταγές του χαρακτήρα και του στόχου του οργανισμού. Οι διαμάχες χωρίς λύσεις δημιουργούν αντιθέσεις και “στρατόπεδα” στον εργασιακό χώρο με αποτέλεσμα την μειωμένη δημιουργικότητα και παραγωγικότητα αλλά και την κακή συνεργασία των εργαζόμενων. Τα παραπάνω επιβεβαιώνουν και οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν την συγκεκριμένη έρευνα, καθώς στην πλειοψηφία τους απάντησαν θετικά στην επίλυση συγκρούσεων είτε γιατί μπορεί η μη επίλυση να έχει αντίκτυπο στην απόδοση στην εργασία, είτε γιατί μπορεί η προστριβή να επαναληφθεί στο μέλλον. Ορισμένοι από τους συμμετέχοντες/ουσες συμφώνησαν με την επίλυση συγκρούσεων υπό προϋποθέσεις. Το δεδομένο αυτό μπορεί να σημαίνει ότι, οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι το θέμα της επίλυσης μιας σύγκρουσης είναι κάτι που πρέπει να διαχειριστεί και να κατευθύνει η διοίκηση ενός εκπαιδευτικού οργανισμού. Το γεγονός αυτό δείχνει πόσο ανάγκη, ίσως έχουν, οι εκπαιδευτικοί από σωστή καθοδήγηση και στήριξη στον χώρο εργασίας τους.

## Ερώτημα 14

Όπως αναφέρουν οι Brackett, Rivers και Salovey (2011), το εργασιακό άγχος και η συναισθηματική νοημοσύνη έχουν αρνητική σχέση μεταξύ τους. Ειδικότερα, όσο υψηλότερο είναι το εργασιακό άγχος ενός εκπαιδευτικού, τόσο χαμηλότερη είναι η συναισθηματική νοημοσύνη του. Ακόμα, οι εκπαιδευτικοί με υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα εργασιακού άγχους. Αυτό υποδηλώνει ότι η ικανότητα να αναγνωρίζουν και να διαχειρίζονται τα συναισθήματα τους μπορεί να βοηθήσει τους εκπαιδευτικούς να αντιμετωπίζουν το άγχος που σχετίζεται με την εργασία τους. Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να συμβάλει στη μείωση του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών. Συνεκδοχικά με τα παραπάνω, η παρούσα έρευνα επιβεβαιώνει τη βιβλιογραφία καθώς οι περισσότεροι εκ των συμμετεχόντων/ουσών επιβεβαίωσαν πως η αυξημένη συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να είναι βοηθητική στην αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους. Παρόλα αυτά, υπήρχαν συμμετέχοντες/ουσες που διαφωνούσαν καθώς και άλλοι που υποστήριξαν το αντίθετο, ότι δηλαδή όσο περισσότερη είναι η συναισθηματική νοημοσύνη τόσο περισσότερο και το εργασιακό άγχος. Το δεδομένο αυτό μπορεί να προκύπτει από το ότι ορισμένοι εκπαιδευτικοί έχουν συνδέσει στο μυαλό τους την συναισθηματική νοημοσύνη με συναισθηματική ευαισθησία. Ακόμα ίσως η καλή αντίληψη των συναισθημάτων του άλλου να λογίζεται ως βάρος για την ψυχολογία αυτού. Σε κάθε περίπτωση φαίνεται πως η ενημέρωση για τη συναισθηματική νοημοσύνη και τη λειτουργία της είναι ακόμα σε πρώιμο στάδιο καθώς μέχρι σήμερα δεν αποτελούσε ζητούμενο για έναν εκπαιδευτικό.

## 5.3 Προτάσεις

Η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε με ένα μικρό αριθμό δείγματος και λόγω αυτού τα ευρήματά της είναι δύσκολο να γενικευτούν. Θα ήταν χρήσιμο να γίνει μια νέα έρευνα με μεγαλύτερο αριθμό δείγματος, για να μπορούν να γενικευτούν τα αποτελέσματα με μεγαλύτερη αξιοπιστία. Τέλος, σε μεγαλύτερη έρευνα θα μπορούσε το δείγμα να παρουσιάζει μεγαλύτερη ποικιλομορφία τόσο γεωγραφικά όσο και από άποψη ηλικιακής και επαγγελματικής βαθμίδας. Επιπρόσθετα, τα ευρήματα της παρούσας έρευνας μπορούν να αξιοποιηθούν ως έναυσμα για μια μελλοντική ποσοτική έρευνα η οποία θα είναι ακόμα πιο αξιόπιστη.

Επιπλέον, το θέμα της παρούσας έρευνας επικεντρώνεται στη συναισθηματική νοημοσύνη και το εργασιακό άγχος χωρίς να εξετάζει λεπτομερώς και άλλους παράγοντες που σχετίζονται με τις δύο



αυτές έννοιες. Συνεπώς, μια ακόμα πρόταση για μελλοντική έρευνα θα ήταν η δυνατότητα συναισθηματικής έκφρασης στον εργασιακό χώρο και το κατά πόσο σχετίζεται με το εργασιακό άγχος.

Ακόμα, μέσα από την βιβλιογραφική έρευνα αλλά και τη διαδικασία των συνεντεύξεων, φάνηκε η μεγάλη επιρροή που έχει ο προϊστάμενος και η εκπαιδευτική ηγεσία γενικότερα στην ευζωία και την ύπαρξη ή μη εργασιακού άγχους στους εκπαιδευτικούς. Το δεδομένο αυτό θα μπορούσε να αποτελεί εξίσου αφετηρία για μελλοντική έρευνα.

Επιπλέον, έγινε σαφές πως το εργασιακό περιβάλλον επηρεάζει αρκετά τα επίπεδα εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών. Τα νέα δεδομένα που έφερε η πανδημία του covid-19 δημιούργησαν ένα νέο εργασιακό περιβάλλον και αποτελούν εξίσου σοβαρούς παράγοντες επιρροής για το εργασιακό άγχος. Κατά συνέπεια, τα νέα δεδομένα αυτά θα μπορούσαν να αποτελέσουν αφετηρία για περαιτέρω έρευνα.

Μια άλλη πρόταση για μελλοντική έρευνα είναι η εξέταση των παραγόντων εργασιακού άγχους που απορρέουν από το επάγγελμα του/της εκπαιδευτικού όπως αυτό είναι δομημένο στην Ελλάδα. Ειδικότερα, οι εκπαιδευτικοί έρχονται αντιμέτωποι με συνεχείς μεταθέσεις καθώς και με την εργασιακή σύμβαση των αναπληρωτών και όλα αυτά με το δεδομένο του χαμηλού μισθού. Ακόμα, όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, πολλές φορές είναι περίπλοκες καθώς αντιμετωπίζουν πολυάριθμα και πολυπολιτισμικά τμήματα και καλούνται να έχουν μια ομαλή συνεργασία και επικοινωνία με τους γονείς χωρίς την κατάλληλη κρατική υποστήριξη και ενημέρωση. Όλα αυτά αποτελούν χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού επαγγέλματος στην Ελλάδα και θα μπορούσαν να ερευνηθούν περαιτέρω.

## **Βιβλιογραφία**

Αναστασίου, Α. (2014). Ικανότητες απόδοσης των ηγετών εκπαίδευσης στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση στην Ελλάδα και συσχετίσή τους με χαρακτηριστικές παραμέτρους. (Διδακτορική διατριβή, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας).

[https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/16183/1/AnastasiouAdamos\\_PhD2014.pdf](https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/16183/1/AnastasiouAdamos_PhD2014.pdf)

Antoniou, A. S., Polychroni, F., & Vlachakis, A. N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 682-690.

Βαγγελάτου, Α. (2022). Η συναισθηματική νοημοσύνη των εκπαιδευτικών και η επίδραση της στην απόδοση των μαθητών. (Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Πατρών).

Bajpai, P., & Singh, V. (2019). The relationship between stress and job dissatisfaction among engineering college teachers: Emotional intelligence as a coping strategy. *International Journal of Research in Social Sciences*, 8(2), 175-184.

Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., de Jongh, B., & Stansfeld, S. (2016). Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: a qualitative study. *BJPsych bulletin*, 40(6), 318-325.

Burman, R., & Goswami, T. G. (2018). A systematic literature review of work stress. *International Journal of Management Studies*, 3(9), 112-132.

Brackett, M. A., Rivers, S. E., & Salovey, P. (2011). Emotional intelligence: Implications for personal, social, academic, and workplace success. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(1), 88-103.

Brinkman, S. (2008). Interviewing. In L. Given, *The Sage Encyclopedia of Qualitative Research Methods* (pp. 470-472). Sage.

Chang, M. L. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review*, 21(3), 193-218.

Chechi, K. V. (2012). Emotional intelligence and teaching. *International Journal of Research in Economics & Social Sciences*, 297-304.

Clarke, S., & Cooper, C. (2004). *Managing the risk of workplace stress: Health and safety hazards*. routledge.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2008). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. (Σ.Κυρανάκης, Μ. Μαυράκη, Χ. Μητσοπούλου, Π. Μπιθάρα, & Μ. Φιλοπούλου, Μεταφρ.) Αθήνα: Μεταίχμιο.

Creswell, J. W., & Creswell, J. (2018). *Research design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (Fifth ed.). Thousand Oaks, CA: Sagepublications.

Δίκης, Ν. (2013). *Εργασιακό άγχος και επαγγελματική εξουθένωση ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού στον χώρο της ιδιωτικής υγείας στην Ελλάδα*.

Ζακυνθινού, Α. (2021). *Ηγεσία και δυναμική της ομάδας στους οργανισμούς υγείας και κοινωνικής φροντίδας*.

Donald, I., Taylor, P., Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., & Robertson, S. (2005). Work environments, stress, and productivity: An examination using ASSET. *International Journal of Stress Management*, 12(4), 409.

Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2005). Perceived emotional intelligence and life satisfaction: Predictive and incremental validity using the Trait Meta-Mood Scale. *Personality and Individual Differences*, 39(5), 937-948

Goleman, D. (2011). *Η συναισθηματική νοημοσύνη στο χώρο της εργασίας*. Πεδίο.

Gowing, M. K. (2001). Measurement of individual emotional competence. The emotionally intelligent workplace: How to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations, 83-131.

Glendon, A. I., Thompson, B. M., &Myors, B. (2007). Advances in organisational psychology. Australian Academic Press.

Grandey, A. A. (2000). Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95-110.

Iacolino, C., Cervellione, B., Isgrò, R., Lombardo, E. M. C., Ferracane, G., Barattucci, M., &Ramaci, T. (2023). The Role of Emotional Intelligence and Metacognition in Teachers' Stress during Pandemic Remote Working: A Moderated Mediation Model. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(1), 81-95.

Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational Research*, 81(2), 201-233.

Ιωσηφίδης, Θ. (2008). Ποιοτικές μέθοδοι έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες. Αθήνα: Κριτική.

Καραμητόπουλος, Θ. (2015). Ο ρόλος και το έργο των σχολικών συμβούλων στο πλαίσιο του προεδρικού διατάγματος 152/2013 για την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών.

Karasek R. & Theorell T. (1992). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction Of Working Life*. Basic Books, Revised ed. edition

Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27-35.

Janovics, J., & Christiansen, N. D. (2001, April). Emotional intelligence in the workplace. In 16th Annual Conference of the Society of Industrial and Organizational Psychology, San Diego, CA.

Joshith, V. P. (2012). Emotional Intelligence as a Tool for Innovative Teaching. *Journal on Educational Psychology*, 5(4), 54-60.

JP, S. Kumar., & Ravi A., Usha R.,(2022). How emotional intelligence (EI) helps employees to stabilize in their workplace. Do EI matters?.

Leifer, R. (2008). *Vinegar into Honey: Seven Steps to Understanding and Transforming Anger, Aggression, and Violence*. New York: Snow Lion Publications

Lima D., Spahi J., & Shala V. (2022). The Management of Emotional Intelligence in The Workplace Impact on Improving Employee Performance.

Μαλισσόβα, Δ. (2019). Η Συναισθηματική νοημοσύνη και η ενσυναίσθηση ως προβλεπτικοί παράγοντες του εργασιακού στρες των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Malik, M. A., Singh, S. P., Jyoti, J., & Pattanaik, F. (2022). Work stress, health and wellbeing: evidence from the older adults labor market in India. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1), 1-8.

Μουράτη, Ε. (2021). Συναισθηματική Νοημοσύνη και Επαγγελματική Εξουθένωση Διευθυντών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Μπεκιάρη, Δ. (2022). Το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σε δημόσια σχολεία του νομού Θεσσαλονίκης την εποχή της οικονομικής κρίσης: Επίδραση στην επαγγελματική και προσωπική ζωή.

Nema, G., Nagar, D., & Mandhanya, Y. (2010). A study on the causes of work related stress among the college teachers. *Pacific Business Review International*, 3(2), 1-7.

Νταναβάρα, Α. (2022). Η εργασιακή ευημερία των εκπαιδευτικών προσχολικής αγωγής σε σχέση με τους παράγοντες άγχους και την επαγγελματική τους εξουθένωση. Μια μελέτη σε αναπληρωτές και μόνιμους νηπιαγωγούς.

Παπάζογλου, Δ. (2022). Συναισθηματική Νοημοσύνη και Εκπαιδευτική Ηγεσία.

Platsidou, M., & Agaliotis, I. (2008). Burnout, job satisfaction and instructional assignment-related sources of stress in Greek special education teachers. *International journal of disability, development and education*, 55(1), 61-76.

Πλατσίδου, Μ. (2010). Η συναισθηματική νοημοσύνη: θεωρητικά μοντέλα, τρόποι μέτρησης και εφαρμογές στην εκπαίδευση και την εργασία.

Rahim, A., & Bonoma, T. V. (1979). Managing organizational conflict: A model for diagnosis and intervention. *Psychological reports*, 44(3\_suppl), 1323-1344.

Ross, R.R., & Altmaier, E.M. (1994) *Interventions in occupational stress. A hand-book for counselling for stress at work.* London: Sage Publications

Schutz, P. A., Hong, J. Y., Cross, D. I., & Osbon, J. N. (2006). Teacher emotions and emotion regulation: An introduction. *Educational Psychologist*, 41(2), 99-105.

Στάχτιαρης, Γ. (2022). Η επίδραση της Αξιολόγησης του Εκπαιδευτικού Έργου του Σχολείου στο Εργασιακό Άγχος των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Συγκριδίου, Ε. (2019). Σχέση συναισθηματικής νοημοσύνης και τρόπων διαχείρισης συγκρούσεων από τους/τις διευθυντές/ριες στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση: η επίδραση του φύλου.

Totterdell, P., Holman, D., Hukin, A., & Wall, T. D. (2004). Emotional regulation in work settings: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(4), 265-276.

Τσανάκα, Α. Σ. (2016). Η επαγγελματική ικανοποίηση και το εργασιακό άγχος των νηπιαγωγών του Βόλου και των προαστίων: μια πρώτη διερευνητική προσέγγιση (Master's thesis)

Wong, C. S., Wong, P. M., & Peng, K. Z. (2010). Effect of middle-level leader and teacher emotional intelligence on school teachers' job satisfaction: The case of Hong Kong. *Educational Management Administration & Leadership*, 38 (1), 59-70.

## Παράρτημα

### Παράρτημα 1 Ερωτήσεις συνέντευξης

#### A. Προσέγγιση εργασιακού άγχους

1. Πως προσδιορίζεται κατά την γνώμη σας η έννοια εργασιακό άγχος;
2. Ποιες είναι οι πρώτες σκέψεις που κάνετε όταν ακούτε την φράση “εκδήλωση συναισθημάτων στον εργασιακό χώρο”;
3. Ποιοι παράγοντες πιστεύετε ότι επηρεάζουν το ποσοστό άγχους στην εργασία;
4. Πιστεύετε ότι μπορείτε να έχετε ελεύθερη έκφραση συναισθημάτων (π.χ. άγχος, πίεση κτλ.) στον χώρο εργασίας;

#### B. Προσέγγιση συναισθηματικής νοημοσύνης

1. Πως προσδιορίζεται κατά την γνώμη σας η έννοια Συναισθηματική Νοημοσύνη;
2. Θεωρείτε ότι η Συναισθηματική Νοημοσύνη σε έναν άνθρωπο μπορεί να βελτιωθεί;
3. Ποιους τομείς της ζωής ενός ανθρώπου πιστεύετε ότι επηρεάζει η Συναισθηματική Νοημοσύνη;
4. Πιστεύετε πως είναι απαραίτητη η Συναισθηματική Νοημοσύνη για την διατήρηση μιας καλής ισορροπίας μεταξύ των συναισθημάτων και της σταθερότητας στον χώρο εργασίας;
5. Σε ποιους τομείς θεωρείτε ότι βοηθάει η Συναισθηματική Νοημοσύνη σαν ικανότητα έναν/μία εκπαιδευτικό;

#### Γ. Σχέση συναισθηματικής νοημοσύνης και εργασιακού άγχους

1. Είστε σε θέση να καταλάβετε εύκολα πότε και αν τα συναισθήματά σας επηρεάζουν την απόδοσή σας;
2. Αν ναι, θεωρείτε ότι μπορείτε να το εκφράσετε;
3. Χρειάζεστε άτομα στον χώρο εργασίας σας που σας τονώνουν ψυχολογικά;
4. Θεωρείτε ότι είναι αναγκαίο να επιλυθεί μια σύγκρουση στον εργασιακό χώρο ή να παραμεριστεί προκειμένου να αποφευχθούν οι τριβές;
5. Πιστεύετε ότι η ανεπτυγμένη συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να οδηγήσει στην αποτελεσματική αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους;



## Παράρτημα 2 Παράδειγμα συνέντευξης

Φύλο: Άντρας

Ηλικία: 44

Σε ποια εκπαιδευτική βαθμίδα εργάζεστε; *Τριτοβάθμια (ανώτατη εκπαιδευτική βαθμίδα)*

Ειδικότερα εργάζεσθε ως: *Διδάσκων Χωρικής Ανάλυσης και Γεωγραφικών Συστημάτων Πληροφοριών*

Χρόνια υπηρεσίας: 14

### A. Προσέγγιση εργασιακού άγχους

1. Πως προσδιορίζεται κατά την γνώμη σας η έννοια εργασιακό άγχος;

*«Η πίεση που ασκείται σε ένα άτομο μέσα στο εργασιακό περιβάλλον στην προσπάθεια να ανταποκριθεί στις προσδοκίες των υπολοίπων ατόμων, να αντιμετωπίζει καταστάσεις και να αναλαμβάνει ευθύνες.»*

2. Ποιες είναι οι πρώτες σκέψεις που κάνετε όταν ακούτε την φράση “εκδήλωση συναισθημάτων στον εργασιακό χώρο”;

*«Οι αυθόρμητες αντιδράσεις στη καθημερινότητα μεταξύ των εργαζομένων, οι οποίες μπορεί να είναι είτε θετικές είτε αρνητικές και προκαλούνται από τις καταστάσεις που πρέπει να αντιμετωπιστούν. Για παράδειγμα η εκρηκτική συμπεριφορά κάποιου σε μια έντονη διαφωνία ή η επιβράβευση σε μια θετική εξέλιξη μια υπόθεσης.»*

3. Ποιοι παράγοντες πιστεύετε ότι επηρεάζουν το ποσοστό άγχους στην εργασία;

*«Οι υπερβολικές ευθύνες, η πιθανότητα απόρριψης, οι διαφωνίες, η αποτυχία διεκπεραίωσης μιας υπόθεσης, η ανταπόκριση στις προσδοκίες των άλλων.»*

4. Πιστεύετε ότι μπορείτε να έχετε ελεύθερη έκφραση συναισθημάτων (π.χ. άγχος, πίεση κτλ.) στον χώρο εργασίας;

*«Πιστεύω ότι θα πρέπει να υπάρχει ένας εσωτερικός έλεγχος και να περιορίζουμε τα συναισθήματα μέχρι το σημείο που αυτά δεν θα προκαλέσουν δυσάρεστες καταστάσεις είτε σε εμάς είτε στους υπόλοιπους που βρίσκονται στον ίδιο εργασιακό χώρο καθημερινά με εμάς. Αν και στις μέρες μας είναι ίσως λίγο δύσκολο πιστεύω ότι η ισορροπία είναι σημαντική.»*

## B. Προσέγγιση συναισθηματικής νοημοσύνης

1. Πως προσδιορίζεται κατά την γνώμη σας η έννοια Συναισθηματική Νοημοσύνη;

*«Η ικανότητα κάποιου ατόμου να αντιλαμβάνεται - αναγνωρίζει τα συναισθήματα των υπολοίπων.»*

2. Θεωρείτε ότι η Συναισθηματική Νοημοσύνη σε έναν άνθρωπο μπορεί να βελτιωθεί;

*«Πιστεύω ότι η βελτίωση μπορεί να επιτευχθεί και είναι αποτέλεσμα εμπειριών και διαχείρισης των συναισθημάτων, που έχει σχέση και με την ηλικία του κάθε ατόμου, αλλά και την επιθυμία του να το πετύχει.»*

3. Ποιους τομείς της ζωής ενός ανθρώπου πιστεύετε ότι επηρεάζει η Συναισθηματική Νοημοσύνη;

*«Κάθε τομέα της ζωής του τόσο στο εργασιακό περιβάλλον όσο και στην προσωπική του ζωή και τις καθημερινές του συνήθειες και απολαύσεις.»*

4. Πιστεύετε πως είναι απαραίτητη η Συναισθηματική Νοημοσύνη για την διατήρηση μιας καλής ισορροπίας μεταξύ των συναισθημάτων και της σταθερότητας στον χώρο εργασίας;

*«Ναι θεωρώ ότι η Συναισθηματική Νοημοσύνη μπορεί να βοηθήσει στη διατήρηση μιας καλής ισορροπίας.»*

5. Σε ποιους τομείς θεωρείτε ότι βοηθάει η Συναισθηματική Νοημοσύνη σαν ικανότητα έναν/μία εκπαιδευτικό;

*«Στις σχέσεις με τους συναδέλφους και με τους εκπαιδευόμενους.*

*Στη καλύτερη αντίληψη των συμπεριφορών τους.*

*Στη αποδοτικότερη εκπαίδευση η οποία θα προέλθει με την οργανωτικότητα και μεθοδικότητα.*

*Στη κατανόηση των αναγκών και των απαιτήσεων συναδέλφων και εκπαιδευόμενων.*

*Στη μείωση του άγχους.*

*Στην ιεράρχηση και επίτευξη των στόχων.»*

## Γ. Σχέση συναισθηματικής νοημοσύνης και εργασιακού άγχους

1. Είστε σε θέση να καταλάβετε εύκολα πότε και αν τα συναισθήματά σας επηρεάζουν την απόδοσή σας;

*«Ναι, τις περισσότερες φορές.»*

2. Αν ναι, θεωρείτε ότι μπορείτε να το εκφράσετε;

*«Εξαρτάται από το αν τα συναισθήματα θα επηρεάσουν θετικά ή αρνητικά την απόδοσή μου.»*

3. Χρειάζεστε άτομα στον χώρο εργασίας σας που σας τονώνουν ψυχολογικά;

*«Όχι απαραίτητα, αλλά υπάρχει μερικές φορές η ανάγκη να αναγνωρίζεται η προσπάθεια.»*

4. Θεωρείτε ότι είναι αναγκαίο να επιλυθεί μια σύγκρουση στον εργασιακό χώρο ή να παραμεριστεί προκειμένου να αποφευχθούν οι τριβές;

*«Εξαρτάται από τα άτομα, το χαρακτήρα τους, αλλά και τις θέσεις που κατέχουν ιεραρχικά στον εργασιακό χώρο. Πιστεύω ότι η αλήθεια είναι κάπου στη μέση. Άλλες φορές πρέπει να αντιμετωπίζεται και άλλες φορές να αποφεύγεται.»*

5. Πιστεύετε ότι η ανεπτυγμένη συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να οδηγήσει στην αποτελεσματική αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους;

*«Ναι το πιστεύω.»*