



ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ: ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΗΓΕΣΙΑ»

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

**ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΝΟΗΜΑ ΖΩΗΣ ΤΩΝ
ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΣΕ ΔΗΜΟΣΙΑ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΑ ΣΧΟΛΕΙΑ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

του

ΜΠΑΚΑΛΗ ΑΛΚΙΒΙΑΔΗ

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του
μεταπτυχιακού διπλώματος στις

**ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ:
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΗΓΕΣΙΑ**

Φεβρουάριος, 2024

© ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ, 2024

Η παρούσα Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία (Μ.Δ.Ε.), η οποία εκπονήθηκε στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών: *Επιστήμες της Αγωγής και της Διά Βίου Μάθησης: Εκπαιδευτική Διοίκηση και Ηγεσία* 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 τον συγγραφέα και το Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, όπου εκπονήθηκε η Μ.Δ.Ε. καθώς και τον Επιβλέποντα Καθηγητή και την Επιτροπή Αξιολόγησης.



ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ: ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΗΓΕΣΙΑ»

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΝΟΗΜΑ ΖΩΗΣ ΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΣΕ ΔΗΜΟΣΙΑ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΑ ΣΧΟΛΕΙΑ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

του

ΜΠΑΚΑΛΗ ΑΛΚΙΒΙΑΔΗ

Τριμελής Συμβουλευτική Επιτροπή

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Παπαβασιλείου Ιωάννα, Καθηγήτρια, Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Μέλη: Καπαχτσή Βενετία, Διδάκτορας, Επιστημονική Συνεργάτιδα Πανεπιστημίου Μακεδονίας

Μαλέτσκος Αθανάσιος, Επιστημονικός Συνεργάτης Πανεπιστημίου Μακεδονίας, Συντονιστής Εκπαιδευτικού Έργου

Φεβρουάριος, 2024

Πρόλογος

Η παρούσα έρευνα εκπονήθηκε στο πλαίσιο της μεταπτυχιακής διπλωματικής εργασίας του μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών Επιστήμες της Αγωγής και της Δια Βίου Μάθησης: Εκπαιδευτική Διοίκηση και Ηγεσία, που υποστηρίζει το τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Μακεδονίας. Πρόκειται για μια μελέτη, η οποία έχει ως στόχο τη διερεύνηση του επιπέδου επαγγελματικής ανθεκτικότητας και νοήματος ζωής που παρουσιάζουν οι διευθυντές/τριες της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Επιπρόσθετα, εντοπίζεται η σχέση ανάμεσα στις δύο αυτές έννοιες και εξετάζεται η συσχέτισή τους με δημογραφικούς παράγοντες, και ιδιαίτερα η διαφοροποίηση των επιπέδων αυτών με βάση τον τύπο του σχολείου διοίκησης, δηλαδή εάν πρόκειται για ένα δημόσιο ή για ένα ιδιωτικό σχολείο πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Τέλος, εξετάζεται η ύπαρξης προβλεπτικής σχέσης μεταξύ της επαγγελματικής ανθεκτικότητας και του νοήματος ζωής και των δημογραφικών παραγόντων.

Ολοκληρώνοντας τη διπλωματική μου εργασία, θα ήθελα να εκφράσω τις ιδιαίτερες ευχαριστίες μου προς την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου, κα Ιωάννα Παπαβασιλείου, η οποία δέχτηκε να εποπτεύσει την προσπάθειά μου και να με καθοδηγήσει για την επίτευξή της, δείχνοντας ιδιαίτερη κατανόηση και υποστήριξη.

Στήριγμα της προσπάθειας αυτής αποτελούν οι γονείς μου και ο αδελφός μου, οι οποίοι πίστευαν σε εμένα από την πρώτη στιγμή, αλλά και τα άτομα που ήταν δίπλα μου και έδειξαν υπομονή και συμπράσταση κατά τη διαδικασία εκπόνησης της εργασίας. Τέλος, ευχαριστώ θερμά τους διευθυντές και τις διευθύντριες που συμμετείχαν εθελοντικά στην έρευνα αυτή, συμπληρώνοντας το ερωτηματολόγιο και παρέχοντας τη συμβολή τους για την εξαγωγή συμπερασμάτων και την υλοποίηση της έρευνας.

Περίληψη

Η σχολική ηγεσία απαιτεί σωματική, συναισθηματική και πνευματική ενέργεια. Το νόημα της ζωής είναι ένας σημαντικός παράγοντας για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής και της απόδοσης ενός ατόμου και ως αίσθηση σκοπού ή συνοχής, αναστέλλει την ψυχολογική δυσφορία που σχετίζεται με την αβεβαιότητα. Οι σημερινοί διευθυντές σχολείων αντιμετωπίζουν διάφορα αναφερόμενα προβλήματα και οι ανθεκτικοί διευθυντές εστιάζουν σε ένα όραμα, δίνουν προσοχή στους κοινούς στόχους και βλέπουν τα εμπόδια ως προβλήματα που μπορούν να λυθούν. Έτσι, καθίστανται ανθεκτικοί διανοητικά, συναισθηματικά, κοινωνικά, ηθικά και σωματικά.

Η παρούσα ποσοτική μελέτη ερευνά την επαγγελματική ανθεκτικότητα και το νόημα ζωής των διευθυντών/τριών. Η επισκόπηση της βιβλιογραφίας έδειξε ότι δεν υπάρχει άλλη έρευνα που να συνδυάζει τις δύο αυτές έννοιες και να μελετάται εις βάθος η αλληλεπίδραση των μεταβλητών αυτών για τους διευθυντές. Πιο συγκεκριμένα, στόχος της έρευνας ήταν η διερεύνηση της ύπαρξης σχέσης ανάμεσα στην επαγγελματική ανθεκτικότητα και το νόημα ζωής των διευθυντών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Επιπλέον, εξετάστηκε αν οι μεταβλητές αυτές επηρεάζονται από δημογραφικούς παράγοντες, αν υπάρχει διαφοροποίηση ανάμεσα στα δημόσια και ιδιωτικά σχολεία, καθώς και ποιοι είναι οι προβλεπτικοί δείκτες των μεταβλητών αυτών. Χορηγήθηκε το ερωτηματολόγιο Career Resilience που διερευνά την επαγγελματική ανθεκτικότητα και αναπτύχθηκε από την Kodama (2015) και το ερωτηματολόγιο νοήματος ζωής The Meaning in Life Questionnaire-MLQ των Steger, Frazier, Oishi & Kaler (2006). Το δείγμα αποτέλεσαν 116 εκπαιδευτικοί ηγέτες πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης τόσο των δημόσιων, όσο και των ιδιωτικών σχολείων.

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως κατά μέσο όρο οι διευθυντές έχουν μέτρια προς υψηλά επίπεδα νοήματος ζωής και ανθεκτικότητας, είτε διοικούν δημόσια είτε ιδιωτικά σχολεία. Επίσης, από τους δημογραφικούς παράγοντες μόνο η ηλικία διαδραματίζει ρόλο στη διαμόρφωση της αισιοδοξίας για το μέλλον, ενώ δεν παρατηρούνται επιδράσεις του δημόσιου και ιδιωτικού σχολείου. Τέλος, προέκυψε στατιστικά σημαντική θετική σχέση ανάμεσα στα επίπεδα νοήματος ζωής στους διευθυντές και την επαγγελματική τους ανθεκτικότητα και τις επιμέρους διαστάσεις της ικανότητας αντιμετώπισης των προβλημάτων, τις κοινωνικές δεξιότητες και το ενδιαφέρον για νέα πράγματα. Μάλιστα, προβλεπτικός δείκτης του νοήματος ζωής

βρέθηκε η ηλικία και η προϋπηρεσία των διευθυντών, ενώ η ηλικία φαίνεται να προβλέπει αρνητικά την αισιοδοξία για το μέλλον των διευθυντών/τριών.

Λέξεις -κλειδιά: Διευθυντές, εκπαιδευτικοί, επαγγελματική ανθεκτικότητα, νόημα ζωής

Abstract

School leadership requires physical, emotional and spiritual energy. Meaning in life is an important factor in improving a person's quality of life and performance, and as a sense of purpose or coherence, it inhibits the psychological distress associated with uncertainty. Today's school leaders face a variety of emerging problems, and resilient leaders focus on a vision, pay attention to common goals, and see obstacles as problems that can be solved. Thus, they become mentally, emotionally, socially, morally and physically resilient.

This quantitative study investigates the professional resilience and meaning in life of educational leaders. The literature review showed that there is no other research that combines these two concepts and studying in depth the interaction of these variables for school principals. More specifically, the aim of the study was to investigate the existence of a relationship between professional resilience and the meaning of life of primary school principals. In addition, it examined whether these variables are influenced by demographic factors, whether there is a differentiation between public and private schools, and what are the predictors of these variables. The questionnaire Career Resilience investigating professional resilience and developed by Kodama (2015) and the Meaning in Life Questionnaire (MLQ) by Steger, Frazier, Oishi & Kaler (2006), were administered. The sample was 116 primary education leaders of public and private schools.

The results of the survey showed that, on average, school principals have moderate to high levels of meaning in life and resilience, whether they run public or private schools. Also, of the demographic factors, only age plays a role in shaping career resilience and specifically optimism for the future, while no effects of public and private schooling are observed. Finally, a statistically significant positive relationship emerged between the levels of meaning in life in school principals and their professional resilience and the individual dimensions of problem-solving ability, social skills and interest in new things. In fact, age and years of experience of the principals were found to be predictors of meaningfulness of life, while age seems to negatively predict school principal's optimism about the future.

Keywords: School principals, teachers, professional resilience, meaning of life

Πίνακας περιεχομένων

Εισαγωγή	13
ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	17
Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΩΣ ΗΓΕΤΗΣ.....	17
1.1 Η έννοια της ηγεσίας	17
1.2 Η σχολική ηγεσία.....	18
1.3 Τα χαρακτηριστικά του διευθυντή ως ηγέτη.....	19
1.4 Ο ρόλος του διευθυντή ως ηγέτη	21
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	24
Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ	24
2.1 Επαγγελματική ανθεκτικότητα: Εννοιολογική αποσαφήνιση	24
2.1.1 Η έννοια της ανθεκτικότητας	24
2.1.2 Η έννοια της επαγγελματικής ανθεκτικότητας.....	26
2.2 Μοντέλα και θεωρίες επαγγελματικής ανθεκτικότητας	28
2.2.1 Θεωρία των κινήτρων του London.....	28
2.2.2 Θεωρία της δέσμευσης της σταδιοδρομίας	29
2.2.3 Το μοντέλο της γνωστικής και συναισθηματικής προσέγγισης για την προσωπικότητα των Mischel & Shoda.....	29
2.2.4 Κοινωνικοοικολογικό μοντέλο της οικοσυστημικής προσέγγισης του Bronfenbrenner.....	30
2.2.5 Το μοντέλο διαχείρισης του άγχους της Kumpfer	31
2.2.6 Το αντισταθμιστικό μοντέλο.....	32
2.3 Επαγγελματική ανθεκτικότητα στην εκπαιδευτική ηγεσία.....	32
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	37
ΤΟ ΝΟΗΜΑ ΖΩΗΣ	37
3.1 Νόημα ζωής: Εννοιολογική αποσαφήνιση	37

3.2	Μοντέλα και θεωρίες νοήματος ζωής	39
3.2.1	Θεωρία της αυτοπραγμάτωσης και ιεράρχησης αναγκών	40
3.2.2	Θεωρία της αυτό-υπέρβασης	41
3.2.3	Θεωρία της αυτοδιάθεσης	42
3.2.4	Υπερφυσικές θεωρίες	43
3.2.5	Νατουραλιστικές θεωρίες	44
3.3	Νόημα ζωής και εκπαιδευτικοί	45
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4		47
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΝΟΗΜΑ ΖΩΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ		47
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ		58
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5		59
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ		59
5.1	Σκοπός και στόχοι της έρευνας	59
5.2	Ερευνητικά ερωτήματα	60
5.3	Μέθοδος	60
5.3.1	Δείγμα	60
5.4	Ερευνητικό εργαλείο	64
5.4.1	Ερωτηματολόγιο για τα δημογραφικά στοιχεία	64
5.4.2	Κλίμακα επαγγελματικής ανθεκτικότητας - Career Resilience	64
5.4.3	Κλίμακα νοήματος ζωής - The Meaning in Life Questionnaire-MLQ	65
5.5	Διαδικασία	66
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6		68
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ		68
6.1	Παραγοντικές αναλύσεις ερωτηματολογίων της έρευνας	68
6.1.1	Παραγοντική ανάλυση ερωτηματολογίου Career Resilience	68
6.1.2	Παραγοντική ανάλυση ερωτηματολογίου MLQ-The Meaning in Life Questionnaire	69

6.2 Έλεγχος αξιοπιστίας των κλιμάκων της έρευνας	70
6.3 Επίπεδα επαγγελματικής ανθεκτικότητας διευθυντών/τριων.....	74
6.4 Επίπεδα αισθήματος νοήματος ζωής διευθυντών/τριων	75
6.5 Επιδράσεις των δημογραφικών στοιχείων στην επαγγελματική ανθεκτικότητα και το νόημα ζωής των διευθυντών/τριών	76
6.5.1. Επίδραση του φύλου στην επαγγελματική ανθεκτικότητα και την αίσθηση νοήματος ζωής των διευθυντών/τριών	76
6.5.2. Επίδραση της ηλικίας στην επαγγελματική ανθεκτικότητα και την αίσθηση νοήματος ζωής των διευθυντών/τριών	78
6.5.3. Επίδραση του σχολείου διοίκησης (δημόσιο-ιδιωτικό) στην επαγγελματική ανθεκτικότητα και την αίσθηση νοήματος ζωής των διευθυντών/τριών.....	80
6.5.4. Επίδραση του είδους του σχολείου στην επαγγελματική ανθεκτικότητα και την αίσθηση νοήματος ζωής των διευθυντών/τριών	82
6.5.5 Επιδράσεις της προϋπηρεσίας στην επαγγελματική ανθεκτικότητα και την αίσθηση νοήματος ζωής των διευθυντών/τριών.....	84
6.6 Συσχετίσεις ανάμεσα στην επαγγελματική ανθεκτικότητα και την αίσθηση νοήματος ζωής των διευθυντών/τριών	86
6.7 Μοντέλο πρόβλεψης προκειμένου να βρεθεί ποιες μεταβλητές προβλέπουν την επαγγελματική ανθεκτικότητα και την αίσθηση του νοήματος ζωής των διευθυντών/τριών.....	88
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7	90
ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	90
7.1 Το επίπεδο επαγγελματικής ανθεκτικότητας των διευθυντών	90
7.2 Το επίπεδο αίσθησης νοήματος ζωής των διευθυντών	92
7.3 Τα δημογραφικά δεδομένα ως παράγοντες πρόβλεψης της επαγγελματικής ανθεκτικότητας και νοήματος ζωής των εκπαιδευτικών ηγετών.....	94
7.3.1 Διαφοροποίηση ανάμεσα στα δημόσια και ιδιωτικά σχολεία	97
7.4 Συσχέτιση επαγγελματικής ανθεκτικότητας και νοήματος ζωής των εκπαιδευτικών ηγετών δημόσιων και ιδιωτικών σχολείων	98
7.5 Εφαρμογές της έρευνας – Περιορισμοί - Προτάσεις.....	102

Επίλογος	104
Βιβλιογραφικές αναφορές	107
Παράρτημα	123

Κατάλογος πινάκων και διαγραμμάτων

Πίνακας 1: Δημογραφικά στοιχεία συμμετεχόντων	61
Πίνακας 2: Μέτρηση αξιοπιστίας των κλιμάκων μέσω του Cronbach's α	71
Πίνακας 3: Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις της επαγγελματικής ανθεκτικότητας ..	74
Πίνακας 4: Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις του αισθήματος νοήματος ζωής.....	75
Πίνακας 5: Διαφοροποιήσεις στις μεταβλητές της έρευνας ανάλογα με το φύλο των διευθυντών/τριών.....	76
Πίνακας 6: Συσχετίσεις της ηλικίας των συμμετεχόντων με τις μεταβλητές της έρευνας	78
Πίνακας 7: Διαφοροποιήσεις στις μεταβλητές της έρευνας ανάλογα με το σχολείο διοίκησης	80
Πίνακας 8: Διαφοροποιήσεις στις μεταβλητές της έρευνας ανάλογα με το είδος του σχολείου.....	82
Πίνακας 9: Διαφοροποιήσεις στις μεταβλητές της έρευνας ανάλογα με την προϋπηρεσία των διευθυντών/τριών.....	84
Πίνακας 10: Συσχετίσεις ανάμεσα στην αίσθηση νοήματος ζωής και την επαγγελματική	86
Πίνακας 11: Ανάλυση παλινδρόμησης με ανεξάρτητες μεταβλητές το φύλο, την ηλικία, το σχολείο διοίκησης, το είδος του σχολείου και την προϋπηρεσία των διευθυντών και εξαρτημένες την επαγγελματική ανθεκτικότητα και την αίσθηση νοήματος ζωής των διευθυντών/τριών.....	88
Πίνακας 12: Φύλο συμμετεχόντων.....	123
Πίνακας 13: Βαθμίδα διοίκησης συμμετεχόντων.....	123
Πίνακας 14: Τύπος σχολείου διοίκησης των συμμετεχόντων	123
Πίνακας 15: Προϋπηρεσία των διευθυντών/διευθυντριών ή προϊσταμένων	124

Διάγραμμα 1: Φύλο συμμετεχόντων	62
Διάγραμμα 2: Ηλικία συμμετεχόντων	62
Διάγραμμα 3: Σχολείο διοίκησης	63
Διάγραμμα 4: Είδος σχολείου διοίκησης.....	63
Διάγραμμα 5: Προϋπηρεσία διευθυντών/ντριών.....	63

Εισαγωγή

Το θέμα της ηγεσίας βρίσκεται ψηλά στην ατζέντα των οργανισμών, καθώς διαδραματίζει σπουδαίο ρόλο για τη διασφάλιση της οργάνωσης και ανάπτυξης ενός οργανισμού. Πρόκειται για μια έννοια, η οποία γίνεται ιδιαίτερα γνωστή τα τελευταία χρόνια στο ευρύ κοινό. Η ηγεσία θεωρείται ένας βασικός παράγοντας για την οργανωτική αποτελεσματικότητα, ενώ το ενδιαφέρον για την εκπαιδευτική ηγεσία έχει αυξηθεί τις τελευταίες δεκαετίες. Αυτό οφείλεται σε διάφορους λόγους, που συχνά σχετίζονται με αλλαγές στο εκπαιδευτικό σύστημα, όπως η ανάπτυξη της σχολικής διαχείρισης σε πολλές χώρες τις τελευταίες δύο δεκαετίες, η οποία είχε ως αποτέλεσμα μεγαλύτερη επιρροή για το σχολείο και, ως εκ τούτου, μεγαλύτερο ρόλο για τον διευθυντή του σχολείου, καθώς οι εξουσίες και οι αρμοδιότητες έχουν εκχωρηθεί ή ακόμη και μεταβιβαστεί από το εθνικό, περιφερειακό ή τοπικό επίπεδο στο σχολείο. Αυτό οδήγησε αναπόφευκτα σε αύξηση της σημασίας του διευθυντή του σχολείου και του ατομικού του ρόλου και, επιπροσθέτως, σε μεγαλύτερο ενδιαφέρον για την ηγεσία ως βασικό παράγοντα για την αποτελεσματικότητα και τη βελτίωση του σχολείου.

Η επαγγελματική ανθεκτικότητα θεωρείται ένας κρίσιμος παράγοντας που επηρεάζει την επαγγελματική πορεία των εκπαιδευτικών, μέσω της οποίας οι εκπαιδευτικοί μπορούν να ανταπεξέλθουν σε μια απαιτητική διδασκαλία, να θέσουν υλοποιήσιμους διδακτικούς στόχους και να εφαρμόσουν κατάλληλες εκπαιδευτικές στρατηγικές, ώστε οι μαθητές τους να κατακτήσουν την μάθηση. Η επαγγελματική ανθεκτικότητα είναι η ικανότητα διατήρησης της προσωπικής ευημερίας του ανθρώπου όταν του συμβαίνουν αγχωτικές καταστάσεις και διάφορες αντίξοες συνθήκες, τις οποίες καλείται να αντιμετωπίσει τόσο στην προσωπική του ζωή όσο και στο επάγγελμά του (McCann et al., 2013 στο Παπαϊωάννου, 2019). Υπάρχει πλήθος ερευνών που μελετούν την ψυχική ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών και των διευθυντών των σχολείων, ενώ οι έρευνες εκείνες που ερευνούν την επαγγελματική τους ανθεκτικότητα φαίνεται πως είναι λιγότερες.

Από την άλλη πλευρά, οι άνθρωποι αντιλαμβάνονται ότι η ζωή τους έχει νόημα, όταν μπορούν να κατανοήσουν και να εξηγήσουν τις εμπειρίες που έχουν βιώσει στη ζωή τους (Proulx, Markman, & Lindberg, 2013). Το νόημα της ζωής έχει σχέση με τη θετική ψυχολογία, η οποία παράγει ερωτήσεις που περιλαμβάνουν την ευτυχία, την καθημερινότητα και μια θετική προσέγγιση σε καταστάσεις που απασχολούν κάποιον

(Wong, 2010). Πρόκειται για έναν προστατευτικό παράγοντα με τον οποίο επιτυγχάνεται η ψυχική ανθεκτικότητα και συνέπειά της είναι η αύξηση της εκπαιδευτικής αποτελεσματικότητας ως προς τον επαγγελματικό ρόλο των ατόμων. Τα τελευταία χρόνια τίθεται η ανάγκη όσο ποτέ να ασχοληθούμε με την ευημερία των εργαζομένων, καθώς διάφορες προκλήσεις και προβλήματα που αντιμετωπίζουν στον εργασιακό χώρο, εμφανίζουν ζητήματα ψυχικής ευχαρίστησης, τα οποία συνδέονται με την ίδια τη ζωή. Διάφορες έρευνες έχουν ασχοληθεί με τη ψυχική ευημερία, η οποία σχετίζεται με ένα λειτουργικό άτομο και παρουσιάζεται ως ουσιαστική ευχαρίστηση ή ως διαφορετικούς μεταβλητές ευεξίας, σαν την αυτοπραγμάτωση και τη ζωτικότητα (Ryan & Deci, 2017).

Ωστόσο, δεν υπάρχουν έρευνες που να σχετίζουν την επαγγελματική ανθεκτικότητα των διευθυντών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης με το νόημα ζωής τους και ιδιαίτερα με βάση τη διοίκηση σε ένα δημόσιο ή σε ένα ιδιωτικό σχολείο. Η παρούσα εργασία θα προσπαθήσει να διερευνήσει το συγκεκριμένο ζήτημα και να ανιχνεύσει τα επίπεδα των δύο παραπάνω μεταβλητών, όπως και να τις εξετάσει με βάση διάφορους δημογραφικούς παράγοντες όπως είναι το σχολείο διοίκησης, δηλαδή εάν πρόκειται για δημόσιο ή ιδιωτικό σχολείο πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η διάρθρωση της μελέτης αυτής έχει ως εξής: στο πρώτο μέρος περιγράφεται το θεωρητικό πλαίσιο και ακολούθως παρουσιάζεται η ερευνητική προσέγγιση.

Στο πρώτο κεφάλαιο της εργασίας αναλύεται ο ρόλος του διευθυντή ως ηγέτη. Πιο συγκεκριμένα, αναλύεται η έννοια της ηγεσίας, μελετάται ο ορισμός και οι διαστάσεις της σχολικής ηγεσίας και καταγράφονται τα χαρακτηριστικά του ηγέτη και κυρίως του διευθυντή, ως ηγέτης της σχολικής μονάδας. Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύεται η επαγγελματική ανθεκτικότητα. Ειδικότερα, δίνεται η έννοια της ανθεκτικότητας και της επαγγελματικής ανθεκτικότητας, μελετώνται τα χαρακτηριστικά που συνδέονται με την επαγγελματική ανθεκτικότητα και ερευνάται πώς η σχολική ηγεσία χαρακτηρίζεται ως ανθεκτική. Στο τρίτο κεφάλαιο αναλύεται το νόημα ζωής. Συγκεκριμένα, αναφέρεται η έννοια του νοήματος ζωής και ερευνάται η σχέση που έχει το νόημα ζωής με τους εκπαιδευτικούς, τους διευθυντές και την ανθεκτικότητα. Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί και σχετίζονται με τις μεταβλητές της μελέτης μας, δηλαδή το νόημα ζωής και την επαγγελματική ανθεκτικότητα. Στο πέμπτο κεφάλαιο αναφέρεται η μεθοδολογία της έρευνας, στο έκτο κεφάλαιο γίνεται ανάλυση των δεδομένων και παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας, ενώ στο έβδομο κεφάλαιο πραγματοποιείται σύγκριση των αποτελεσμάτων με

άλλες έρευνες και καταγράφονται οι περιορισμοί της έρευνας και οι προτάσεις. Τέλος περιγράφονται τα συμπεράσματα της παρούσας μελέτης.

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΩΣ ΗΓΕΤΗΣ

1.1 Η έννοια της ηγεσίας

Υπάρχουν πολλοί τρόποι θεώρησης της ηγεσίας και πολλές ερμηνείες του νοήματός της, παρά το γεγονός ότι δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ηγεσία και τα ζητήματά της απασχολούν τους ανθρώπους από την αρχαιότητα. Μερικές φορές, ο όρος της ηγεσίας συγχωνεύεται με τη διοίκηση. Αρκετοί ερευνητές, ωστόσο, σημειώνουν ότι η διοίκηση περιλαμβάνει στοιχεία που αφορούν την οργάνωση και λιγότερο την ενθάρρυνση και δέσμευση των ανθρώπων που εργάζονται για αυτούς (Chalikias et al., 2014).

Η ηγεσία μπορεί να ερμηνευθεί με απλούς όρους, όπως η ικανότητα να κάνει τους άλλους να ακολουθήσουν ένα σχέδιο ή να κάνει τους ανθρώπους να κάνουν πράγματα πρόθυμα, δηλαδή είναι η χρήση εξουσίας στη λήψη αποφάσεων. Μπορεί να ασκηθεί ως ιδιότητα θέσης ή λόγω προσωπικής γνώσης ή σοφίας. Η ηγεσία μπορεί να βασίζεται σε μια λειτουργία της προσωπικότητας ή μπορεί να θεωρηθεί ως κατηγορία συμπεριφοράς. Δύναται επίσης να εξεταστεί από την άποψη του ρόλου των ηγετών και της ικανότητάς τους να επιτύχουν αποτελεσματική απόδοση από τους άλλους. Η ηγεσία μπορεί επίσης να συζητηθεί με όρους μιας μορφής πειθούς ή σχέσης εξουσίας (Mullins, 2010).

Η έννοια της ηγεσίας γίνεται αντιληπτή και προωθείται με διαφορετικούς τρόπους. Ο Mullis (2010) τονίζει ότι η ηγεσία είναι η ηθική και πνευματική ικανότητα να οραματίζεται και να εργάζεται για το καλύτερο τόσο για την εταιρεία όσο και για τους υπαλλήλους της. Πρόκειται για μια έννοια, η οποία μελετάται τα τελευταία χρόνια και χαρακτηρίζεται από την πολυπλοκότητά της (Koech & Namusonge, 2012· Silva, 2016). Οι Tannenbaum, Washler & Massarick (in Yan et al., 2018) θεωρούν την ηγεσία ως μια διαδικασία κοινωνικής επιρροής στην οποία ο ηγέτης επιδιώκει την εθελοντική συμμετοχή των υφισταμένων ως ανταμοιβή για την επίτευξη των τιθέμενων στόχων. Η ηγεσία είναι μια αμοιβαία δράση μεταξύ ανθρώπων που εκδηλώνεται σε συγκεκριμένες περιστάσεις μέσω της διαδικασίας επικοινωνίας και επικεντρώνεται στην επιλογή ενός συγκεκριμένου στόχου ή στόχων.

Ο Silva (2016) υποστήριξε ότι η ηγεσία είναι η διαδικασία της αλληλεπίδρασης που συμβαίνει όταν, σε ένα δεδομένο πλαίσιο, μερικοί άνθρωποι αποδέχονται κάποιον ως ηγέτη τους για την επίτευξη κοινών στόχων. Ο Σαΐτης (2008) επεσήμανε ότι η εφαρμογή της ηγεσίας εξαρτάται από τα χαρακτηριστικά του ηγέτη. Τέλος, οι Shega & Tarekegne (2018) δήλωσαν ότι η ηγεσία έχει ουσιαστικό ρόλο στη σχολική αποτελεσματικότητα και διαχέεται μέσω του καθορισμού στόχων και της επίτευξης.

1.2 Η σχολική ηγεσία

Ο Bush (2008) αναφέρει πως αλλαγές στις λέξεις που χρησιμοποιούνταν για τον ορισμό της σχολικής ηγεσίας, καθώς από «εκπαιδευτική διοίκηση» μετατράπηκε σε «εκπαιδευτική διαχείριση» και τελικά «εκπαιδευτική ηγεσία» είναι καθαρά σημασιολογικές και αντικατοπτρίζουν ουσιαστικές αλλαγές στη φύση του πεδίου. Επίσης, ο Yukl (2013) υποστηρίζει ότι ο ορισμός της ηγεσίας είναι αυθαίρετος και πολύ υποκειμενικός. Βέβαια, οι Bush & Glover (2012) αναφέρουν πως «η ηγεσία είναι μια διαδικασία επιρροής που οδηγεί στην επίτευξη των επιθυμητών σκοπών. Οι επιτυχημένοι σχολικοί ηγέτες αναπτύσσουν ένα όραμα για τα σχολεία τους με βάση τις προσωπικές και επαγγελματικές τους αξίες. Αρθρώνουν αυτό το όραμα σε κάθε ευκαιρία και επηρεάζουν το προσωπικό τους και άλλους ενδιαφερόμενους, με απώτερο σκοπό να μοιραστούν το όραμα. Μάλιστα, η φιλοσοφία, οι δομές και οι δραστηριότητες του σχολείου προσανατολίζονται προς την επίτευξη αυτού του κοινού οράματος» (Bush & Glover, 2012, 5). Από τα παραπάνω διαπιστώνουμε πως η σχολική ηγεσία διακρίνεται από τις εξής τρεις διαστάσεις: α) την επιρροή, β) τις αξίες και γ) το όραμα.

Αναφορικά με την σχολική ηγεσία ως επιρροή, ο Yukl (2013) σημειώνει ότι οι περισσότεροι ορισμοί της ηγεσίας αντικατοπτρίζουν την υπόθεση πως περιλαμβάνει μια διαδικασία κοινωνικής επιρροής κατά την οποία ασκείται σκόπιμη επιρροή από ένα άτομο ή από μία ομάδα, πάνω σε άλλους ανθρώπους ή σε ομάδες για τη δομή δραστηριοτήτων και σχέσεων σε μια ομάδα ή οργανισμό. Ακολουθως, ο Bush (2008) αναφέρεται σε τρεις βασικές πτυχές του ορισμού της σχολικής ηγεσίας: η πρώτη πτυχή παρουσιάζει ως κεντρική έννοια την επιρροή και όχι την εξουσία. Και οι δύο είναι διαστάσεις εξουσίας, αλλά η εξουσία τείνει να βρίσκεται σε επίσημες θέσεις, όπως ο διευθυντής, ενώ η επιρροή θα μπορούσε να ασκηθεί

από οποιονδήποτε στο σχολείο. Η ηγεσία είναι ανεξάρτητη από την εξουσία θέσης, ενώ η διοίκηση συνδέεται άμεσα με αυτήν.

Η δεύτερη πτυχή του ορισμού της σχολικής ηγεσίας σχετίζεται με το ότι η διαδικασία είναι σκόπιμη. Το πρόσωπο που επιδιώκει να ασκήσει επιρροή το κάνει για να επιτύχει ορισμένους σκοπούς. Τέλος, υπογραμμίζεται πως η επιρροή μπορεί να ασκηθεί τόσο από ομάδες όσο και από άτομα. Αυτή η έννοια παρέχει υποστήριξη για την έννοια της κατανεμημένης ηγεσίας και για δομές όπως οι ανώτερες ηγετικές ομάδες. Η κατανεμημένη ηγεσία απεικονίζεται ως μια ρευστή διαδικασία, που ενδεχομένως προέρχεται από οποιοδήποτε μέρος του σχολείου, ανεξάρτητα από επίσημες διευθυντικές θέσεις.

Τέλος, σχετικά με την σχολική ηγεσία ως αξία, ο Bush (2008) υποστηρίζει ότι οι κυρίαρχες αξίες είναι αυτές της κυβέρνησης και προσθέτει ότι αυτές μπορεί να επιβληθούν στους διευθυντές σχολείων. Βέβαια, οι Thoonen et al. (2011) αναφέρονται στις δυσμενείς επιπτώσεις του οράματος, οι οποίες προκύπτουν όταν οι διευθυντές δεν εμπλέκουν τους εκπαιδευτικούς στη διαδικασία οικοδόμησης οράματος. Η διατύπωση ενός σαφούς οράματος έχει τη δυνατότητα ανάπτυξης του σχολείου.

1.3 Τα χαρακτηριστικά του διευθυντή ως ηγέτη

Η λέξη ηγέτης και ηγεσία προέρχεται από το ρήμα ηγέομαι, ηγούμαι, που σημαίνει καθοδηγώ, οδηγώ, είμαι αρχηγός, επικεφαλής, διευθύνω και δείχνει την ικανότητα του ηγέτη να διοικεί. Έτσι, η ηγεσία είναι η δύναμη του να διοικεί κάποιος, να επηρεάζει ή να επιδρά στην ομάδα ή στους υφισταμένους του. Ο προσανατολισμός αυτός συνδέει την ηγεσία ως καθοδηγητική τέχνη με την ηθική, αλλά και ως τέχνη επηρεασμού με τη ρητορική (Τριαντάρη, 2020). Η ηγεσία σήμερα συνδέεται όλο και περισσότερο όχι με τη διοίκηση και τον έλεγχο, αλλά με την έννοια της ομαδικής εργασίας, της συνύπαρξης με άλλους ανθρώπους, της έμπνευσης και της δημιουργίας ενός οράματος με το οποίο οι άλλοι μπορούν να ταυτιστούν. Σύμφωνα με τους Σκουλά (1983) και Zaleznik (1989), οι ηγετικές ικανότητες μπορούν να αποκτηθούν μέσω της εκπαιδευτικής κατάρτισης ή εναπόκεινται σε ένα έμφυτο χάρισμα (όπ. αναφ. στο Κιρκιγιάννη, 2014).

Ο εκπαιδευτικός ηγέτης θα πρέπει να διακατέχεται από ενσυναίσθηση, που θα τον οδηγήσει στο να βοηθάει τους άλλους να ανακαλύψουν εκείνα τα κίνητρα της συμπεριφοράς τους, τα οποία πρώτος ο ίδιος έχει αναζητήσει μέσα από την ικανοποίηση των αναγκών του.

Ανακαλύπτει και ιεραρχεί τις αξίες του και καθίσταται καθοδηγητής των ανθρώπων. Διακρίνεται για την εκπαίδευση του νου του και της ψυχή του. Η σοφία χαρακτηρίζει την προσωπικότητά του και αναδεικνύει τη γνώση και την παιδεία του. Έτσι, παρουσιάζεται ο σοφός ηγέτης, που με την επιλογή, τη φρόνηση, τη δικαιοσύνη και την πρακτική γνώση, προσπαθεί να διαχειριστεί τη σύγχρονη αβεβαιότητα, πολυπλοκότητα και κρίση (Τριαντάρη, 2020). Συγκεκριμένα, διακρίνονται δύο ευρείες αντιλήψεις για τον ρόλο που διαδραματίζουν οι ηγέτες. Αρχικά, παρακινούν τα μέλη της ομάδας τους και παράλληλα σχεδιάζουν οργανωτικά πλαίσια για να επιτρέψουν στα μέλη αυτά να λειτουργούν αποτελεσματικά (Mullins, 2010).

Κάθε αποτελεσματικός διευθυντής πρέπει να έχει ισχυρές διαπροσωπικές δεξιότητες, να συνεργάζεται αποτελεσματικά με άλλους για να επιτύχουν κοινούς στόχους (Spiro, 2013), να εμπνέει εμπιστοσύνη, να ενθαρρύνει την επικοινωνία (Kearney, Kelsey & Herrington, 2013), να αφιερώνει χρόνο για να ακούσει τις σκέψεις και τις ιδέες των άλλων, να χρησιμοποιεί αποτελεσματικές δεξιότητες για την αντιμετώπιση αναφυόμενων προβλημάτων, να δαπανά τον πολύτιμο χρόνο του για να υποστηρίξει τους εκπαιδευτικούς (Freeman & Randolph, 2013). Καθώς η ηγεσία αφορά μια ηθική πράξη και υιοθετεί το χάρισμα ενός ανθρώπου, ένας καλός και άριστος σχολικός ηγέτης χρειάζεται την ηθική που κατευθύνει στην ορθή συμπεριφορά και τη δύναμη της επιρροής, που προϋποθέτει την πειστική δεινότητα. Και τα δύο αυτά γνωρίσματα είναι κύρια χαρακτηριστικά και αρετές του εκπαιδευτικού ηγέτη (Τριαντάρη, 2020).

Επιπρόσθετα, η ακρόαση και η επικοινωνία είναι δύο βασικά συστατικά που βοηθούν τον αποτελεσματικό ηγέτη να ενθαρρύνει τη συνεργασία (Mendels & Mitgang, 2013). Η συνεργασία και η συμβολή του προσωπικού μεταφράζονται σε έναν δημοκρατικό τρόπο επίλυσης προβλημάτων. Στην περίπτωση που ένας διευθυντής μοιράζεται την ηγεσία, αξιοποιεί τη γνώση και τη σοφία όλου του προσωπικού (Spiro, 2013). Συνεπώς, η ενθάρρυνση της συνεργασίας, η ανταλλαγή αποφάσεων και η ανάπτυξη του ηγετικού δυναμικού των άλλων είναι στρατηγικές που χρησιμοποιούν αποτελεσματικοί σχολικοί ηγέτες.

1.4 Ο ρόλος του διευθυντή ως ηγέτη

Ο διευθυντής μιας σχολικής μονάδας εκτελεί πολλά καθήκοντα και έχει πολλές ευθύνες για την ομαλή και τη σωστή λειτουργία του. Μεταξύ των καθηκόντων του διευθυντή του σχολικού οργανισμού, συμπεριλαμβάνεται η δημιουργία αποστολής και οράματος, οι επιπτώσεις της εκάστοτε πολιτικής, ο προϋπολογισμός, η λειτουργία και η διαχείριση, η σύνδεση με την κοινότητα, η επικοινωνία και η συνεχής επαγγελματική ανάπτυξη για τους εκπαιδευτικούς και το προσωπικό. Ο πρωταρχικός ρόλος του διευθυντή έγκειται στο να διευκολύνει τη διδασκαλία και τη μάθηση. Ο διευθυντής οδηγεί τη διδασκαλία-μάθηση ως εκπαιδευτικός ηγέτης. Έτσι, η εκπαιδευτική ηγεσία διακρίνεται ως ο πιο ζωτικός ρόλος ενός σχολικού ηγέτη και η σημασία της έχει αυξηθεί κατακόρυφα, θέτοντάς την ως την κατευθυντήρια αρχή της ηγεσίας στην εκπαίδευση μέσα στα τελευταία είκοσι έως τριάντα χρόνια (Boyce & Bowers, 2018· Gurley et al., 2015· Salo, Nylund & Stjernström, 2015).

Ως ηγέτης, η συμβολή του διευθυντή στη σχολική οργάνωση αφορά την ανάπτυξη ενός οράματος και στοχεύει να παρακινήσει τους εκπαιδευτικούς και το προσωπικό προς την επίτευξη της μάθησης. Σύμφωνα με τους Loeb & Hornig (2010), η παραδοσιακή εκπαιδευτική ηγεσία ήταν μια ισχυρή κατευθυντήρια αρχή που επικεντρώνονταν στο πρόγραμμα σπουδών και τη διδασκαλία. Πλέον, ο ρόλος και οι αρμοδιότητες του διευθυντή του σχολικού οργανισμού έχουν αλλάξει σημαντικά. Σύμφωνα με τον Thessin (2019) ο διευθυντής του σχολείου δεν επικεντρώνεται μόνο στη διδασκαλία μέσα στην τάξη. Αντίθετα, διευκολύνει τη διδασκαλία-μάθηση ως εκπαιδευτικός ηγέτης, φέρει μια πιο εξελιγμένη άποψη της επαγγελματικής ανάπτυξης και λαμβάνει αποφάσεις βάσει δεδομένων για τη διδασκαλία-μάθηση. Η εκπαιδευτική ηγεσία σημαίνει την παροχή κινήτρων στους εκπαιδευτικούς να διδάξουν και να δημιουργήσουν μια ασφαλή συνθήκη διδασκαλίας-μάθησης στο σχολείο. Οι Loeb & Hornig (2010) διεξήγαγαν μια μελέτη σχετικά με την εκπαιδευτική ηγεσία και διαπίστωσαν ότι τα σχολεία παρουσιάζουν αύξηση των ακαδημαϊκών επιτευγμάτων όταν έχουν ισχυρή εκπαιδευτική ηγεσία. Οι παραπάνω ερευνητές σχολιάζουν επίσης ότι ως αποτελεσματικός εκπαιδευτικός ηγέτης, ο διευθυντής στο σχολείο, υποστηρίζει τους εκπαιδευτικούς. Έτσι, ο ρόλος του διευθυντή στην εκπαιδευτική ηγεσία είναι κρίσιμος για ένα σχολείο. Αυτός ο ηγετικός ρόλος μέσα στο σχολείο δεν είναι ούτε νέος ούτε απλός. Αντιθέτως είναι πολυδιάστατος, εξελίσσεται μέρα με τη μέρα και δεν περιορίζεται στον διευθυντή του οργανισμού.

Ο ηγέτης της σχολικής μονάδας αναπτύσσει σαφώς διατυπωμένους στόχους που εξασφαλίζουν την επιτυχία όλων των μαθητών που φοιτούν στο σχολείο (Mendels & Mitgang, 2013). Οι στόχοι κοινοποιούνται με σαφήνεια σε όλους τους μαθητές και το προσωπικό και βοηθούν στην ανάπτυξη ενός κοινού οράματος μεταξύ ηγεσίας και προσωπικού (Klar & Brewer 2013). Οι στόχοι αυτοί διασφαλίζουν ότι όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη γνωρίζουν τις προσδοκίες και τον ρόλο τους στην επίτευξη αυτών των φιλοδοξιών. Μόλις τεθεί ένα σαφές όραμα και οι σχολικοί στόχοι έχουν διατυπωθεί με σαφήνεια, ο διευθυντής μπορεί στη συνέχεια να αφιερώσει χρόνο σε διάφορα καθήκοντα που σχετίζονται με τη διδασκαλία.

Οι αποτελεσματικοί ηγέτες γνωρίζουν τη διαφορά μεταξύ σωστού και λάθους και βασίζονται στις αποφάσεις τους σε αυτό που είναι σωστό και όχι σε αυτό που είναι εύκολο. Το θάρρος, η πεποίθηση και οι αρχές διέπουν την προσωπικότητά ενός σχολικού ηγέτη (Day, 2014). Ακόμη, ο αποτελεσματικός σχολικός ηγέτης γνωρίζει τον εαυτό του, ενεργεί υπό το πρίσμα του συνόλου των αξιών του, έχει υψηλό βαθμό αυτοαποτελεσματικότητας και βαθιά αίσθηση δέσμευσης και ευθύνης. Ξοδεύει χρόνο δίνοντας έμφαση στη βελτίωση και εκπαίδευση του προσωπικού του, αναπτύσσοντας έναν κατάλληλο και αξιόλογο εκπαιδευτικό προγραμματισμό. Αυτές οι δύο δράσεις διαδραματίζουν σπουδαίο ρόλο σχετικά με τη βελτίωση της μάθησης των μαθητών (Grissom et al., 2013). Επιπρόσθετα, λαμβάνει συνεχώς υπόψη τις βέλτιστες πρακτικές, ενώ καθοδηγεί και ενθαρρύνει το διδακτικό προσωπικό να υιοθετήσει αυτές τις τεχνικές μάθησης μέσα στην τάξη. Η ανάληψη κινδύνων και η δοκιμή κάτι νέου είναι κοινή για τον εκπαιδευτικό ηγέτη (Kearney, Kelsey, & Herrington, 2013). Επιπρόσθετα, οι διευθυντές των σχολείων έχουν σαφή κατανόηση των προτεραιοτήτων τους και αξιολογούν τον χρόνο τους για να επικεντρωθούν στη διδασκαλία. Η ενασχόληση με τη διδασκαλία περιλαμβάνει ανθρώπινους πόρους και συνεργασία με ανθρώπους, όπως είναι το διδακτικό προσωπικό, οι μαθητές και η κοινότητα.

Επίσης, ένας αποτελεσματικός ηγέτης παρέχει αυτονομία στους εκπαιδευτικούς (Lin, 2012), γεγονός που οδηγεί τους εκπαιδευτικούς να γίνουν όλο και πιο αποτελεσματικοί, ενώ διαθέτει τον εαυτό του για κριτική, γνωρίζοντας ότι δεν είναι αλάνθαστος. Ο σχηματισμός μιας κουλτούρας σεβασμού, συνεργασίας και προόδου μέσα σε ένα σχολείο είναι σημαντικός για τον αποτελεσματικό διευθυντή (Spiro, 2013). Ένα ασφαλές μέρος είναι αυτό που χρειάζονται οι μαθητές για να αναπτύξουν τις δυνατότητές τους. Επιπλέον, οι θετικές σχέσεις καλλιεργούνται και ενθαρρύνονται μέσα στο σχολείο (Lin, 2012).

Οι διευθυντές γνωρίζουν ότι η μάθηση δεν μπορεί να συμβεί χωρίς τις απαιτούμενες προσωπικές σχέσεις και φροντίζουν να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στη σχέση εκπαιδευτικού-μαθητή (Hall & Simeral, 2008· Lin, 2012), η οποία είναι εξίσου σημαντική με τη σχέση εκπαιδευτικού-διευθυντή. Μέσα σε ένα σχολείο, οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ασφαλείς και πολύτιμοι υπό την προστασία ενός αποτελεσματικού διευθυντή (Spiro, 2013). Οι καλοί διευθυντές προσπαθούν να επανασχεδιάσουν τον οργανισμό μέσω της οικοδόμησης σχέσεων με τις οικογένειες και της σύνδεσης του σχολείου με την κοινότητα (Klar & Brewer, 2013). Μάλιστα, η απόκτηση της υποστήριξης της κοινότητας απαιτεί επικοινωνία που γίνεται με δημιουργικό τρόπο.

Ένας τέτοιος ρόλος δε μπορεί να μην έρχεται αντιμέτωπος με εμπόδια και δυσκολίες, καθώς πολυάριθμες μελέτες έχουν αναδείξει διάφορες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι διευθυντές στους σχολικούς οργανισμούς. Ο Bayar (2016) τονίζει έλλειψη ενδιαφέροντος, λόγω δυσκολιών, όπως η αρνητική στάση των οικογενειών απέναντι στο σχολείο, οι μαθητές από το εξωτερικό, οι στάσεις και οι συμπεριφορές των εκπαιδευτικών προς τους διευθυντές και η αύξηση των ανεπιθύμητων συμπεριφορών μέσα στην τάξη και το σχολείο γενικότερα. Επιπρόσθετα, ο Ng (2015) προσθέτει στις προκλήσεις την προσαρμογή τους σε ένα νέο περιβάλλον και την προσπάθεια ικανοποίησης των προσδοκιών των άλλων. Ακόμη, σύμφωνα με τη μελέτη των Preston, Jakubiec, & Kooymans (2013), οι διευθυντές, αντιμετωπίζουν ως προκλήσεις την έλλειψη επαγγελματικής ανάπτυξης και πόρων και τις διακρίσεις λόγω φύλου. Τέλος, η μελέτη του Wise (2015) φέρνει στο προσκήνιο τις επιπτώσεις της φτώχειας, τις αυξανόμενες πιέσεις στις επιδόσεις των μαθητών, ενώ εκείνη των De Jong, Grundmeyer, & Yankey (2017) την προβληματική ισορροπία ανάμεσα στην εργασία και τη ζωή και την έλλειψη υποστήριξης. Ως αποτέλεσμα, όλες αυτές οι προκλήσεις έχουν δείξει ότι η σχολική ηγεσία συνεπάγεται την εργασία σε ένα εξαιρετικά περίπλοκο περιβάλλον. Οι επιτυχημένοι διευθυντές σχολείων είναι εκείνοι που αντιλαμβάνονται το περίπλοκο περιβάλλον και ανταποκρίνονται στις προκλήσεις σε αυτό το περιβάλλον με σύνεση, αποφασιστικότητα και αποτελεσματικότητα.

Συμπερασματικά, η σχολική ηγεσία θεωρείται ζωτικής σημασίας για όλες τις φάσεις της διαδικασίας ανάπτυξης του σχολείου και θεωρείται υπεύθυνη για τη διατήρηση του σχολείου στο σύνολό του και για τον επαρκή συντονισμό των επιμέρους δραστηριοτήτων κατά τη διάρκεια των διαδικασιών βελτίωσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ

2.1 Επαγγελματική ανθεκτικότητα: Εννοιολογική αποσαφήνιση

2.1.1 Η έννοια της ανθεκτικότητας

Η Αμερικανική Ψυχολογική Εταιρεία (American Psychological Association, 2010) ορίζει την ανθεκτικότητα ως τη διαδικασία και το αποτέλεσμα της καλής προσαρμογής απέναντι στις αντιξοότητες, το τραύμα, την τραγωδία, τις απειλές ή ακόμα και τις σημαντικές πηγές άγχους. Έτσι, έχει τη διανοητική, συναισθηματική και συμπεριφορική ευελιξία και ικανότητα προσαρμογής τόσο στις εσωτερικές όσο και στις εξωτερικές απαιτήσεις. Ενώ αυτός ο ορισμός είναι χρήσιμος, δεν αντικατοπτρίζει την πολύπλοκη φύση της ανθεκτικότητας (Southwick, Douglas-Palumberi, & Pietrzak, 2014) και δεν υπάρχει συναίνεση σχετικά με έναν λειτουργικό ορισμό καθώς αναδύεται το ερώτημα πώς μερικοί άνθρωποι αντέχουν τις αντιξοότητες χωρίς να αναπτύσσουν αρνητικά αποτελέσματα σωματικής ή ψυχικής υγείας.

Ένας στενός ορισμός θεωρεί την ανθεκτικότητα ως ένα προσωπικό χαρακτηριστικό που λειτουργεί μετά από τραυματικές εμπειρίες ή τραγωδίες (American Psychological Association-APA, 2014). Η πρώιμη έρευνα σχετικά με την ανθεκτικότητα πλεονεκτήματα, όπως η πνευματική λειτουργία που βοήθησε τους ανθρώπους να επιβιώσουν από τις αντιξοότητες. Με την πάροδο του χρόνου, οι τύποι των αντιξοοτήτων διευρύνθηκαν για να συμπεριλάβουν αρνητικά γεγονότα καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής, στατιστικά συνδεδεμένα με δυσκολίες προσαρμογής ή επακόλουθες ψυχικές διαταραχές. Αυτά τα γεγονότα περιλάμβαναν τη ελλιπή γονική μέριμνα, φτώχεια, έλλειψη στέγης, τραυματικά γεγονότα, φυσικές καταστροφές, βία, πόλεμο και σωματική ασθένεια.

Στη συνέχεια οι ερευνητές επικεντρώθηκαν στη συμβολή των συστημάτων, όπως οικογένεια, υπηρεσίες, ομάδες και κοινότητες, για να βοηθήσουν τους ανθρώπους να αντιμετωπίσουν τις αντιξοότητες. Κατά συνέπεια, ο ορισμός των παρεμβάσεων ανθεκτικότητας επεκτάθηκε για να προστατέψει τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες σε πολλαπλά επίπεδα επιρροής-κουλτούρας, κοινότητας, οικογένειας και ατόμου (Cicchetti,

2010). Άλλοι ερευνητές όρισαν την ανθεκτικότητα ακόμη ευρύτερα ως τους προστατευτικούς παράγοντες και τις διαδικασίες ή τους μηχανισμούς που συμβάλλουν σε ένα καλό αποτέλεσμα, παρά τις εμπειρίες με στρεσογόνους παράγοντες (Λακιώτη, 2011) ή μια διαδραστική έννοια που αναφέρεται στη σχετική αντίσταση στους περιβαλλοντικούς κινδύνους ή στην υπέρβαση του στρες ή των αντιξοοτήτων (Gnanaprakash, 2013) ή ένα πολυδιάστατο χαρακτηριστικό που ποικίλλει ανάλογα με το πλαίσιο, τον χρόνο, την ηλικία, το φύλο και την πολιτιστική προέλευση, καθώς και εντός ενός ατόμου που υπόκειται σε διαφορετικές συνθήκες ζωής (Henderson & Milstein, 2008).

Σύμφωνα με τους Gu & Day (2013) η ανθεκτικότητα μπορεί να θεωρηθεί ως μια σχετική, εξελισσόμενη και δυναμική κοινωνική κατασκευή που επιδιώκει την προσαρμογή και τη θετική ανάπτυξη των ατόμων ενόψει δύσκολων συνθηκών. Στην πραγματικότητα, η ανθεκτικότητα πιθανότατα υπάρχει σε ένα συνεχές που μπορεί να υπάρχει σε διαφορετικούς βαθμούς σε πολλούς τομείς της ζωής (Pietrzak & Southwick, 2011). Ένα άτομο που προσαρμόζεται καλά στο άγχος σε ένα χώρο εργασίας ή σε ένα ακαδημαϊκό περιβάλλον, μπορεί να αποτύχει να προσαρμοστεί καλά στην προσωπική του ζωή ή στις σχέσεις του. έτσι, οι καθοριστικοί παράγοντες της ανθεκτικότητας περιλαμβάνουν μια σειρά βιολογικών, ψυχολογικών, κοινωνικών και πολιτιστικών παραγόντων που αλληλεπιδρούν μεταξύ τους για να καθορίσουν πώς ανταποκρίνεται κανείς σε αγχωτικές εμπειρίες. Ο Bonanno (2012) ορίζει την ανθεκτικότητα ως μια σταθερή τροχιά υγιούς λειτουργίας μετά από ένα εξαιρετικά δυσμενές συμβάν. Αυτή η τροχιά ανθεκτικότητας είναι πολύ συνηθισμένη και δεν είναι απλώς η απουσία ψυχοπαθολογίας και είναι διαφορετική από άλλα πρότυπα αντίδρασης σε δυνητικά τραυματικά γεγονότα, μερικά από τα οποία δεν είναι ούτε παθολογικά ούτε ανθεκτικά. Τέλος, στη μελέτη των Barto, Lambert & Brott (2015) η γνώση, δηλαδή τα εσωτερικευμένα προσωπικά χαρακτηριστικά αισιοδοξίας, αυτο-αποτελεσματικότητας και προσαρμοστικότητας αναφέρονται ως προσωπική ανθεκτικότητα.

Αυτοί οι ορισμοί αναγνωρίζουν από κοινού δύο σημεία: α) διάφοροι παράγοντες και συστήματα συμβάλλουν ως μια διαδραστική δυναμική διαδικασία που αυξάνει την ανθεκτικότητα σε σχέση με τις αντιξοότητες και β) η ανθεκτικότητα μπορεί να πραγματοποιείται σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο. Κατά συνέπεια, υπάρχουν πολλαπλές πηγές και οδοί προς την ανθεκτικότητα, οι οποίες συχνά αλληλεπιδρούν, συμπεριλαμβανομένων βιολογικών, ψυχολογικών χαρακτηριστικών και χαρακτηριστικών διάθεσης, κοινωνικής υποστήριξης και άλλων χαρακτηριστικών των κοινωνικών συστημάτων (οικογένεια, σχολείο, φίλοι και κοινότητα) (Dimakos & Papakonstantinou, 2012). Έτσι, πολλοί ερευνητές

πιστεύουν ότι η ανθεκτικότητα είναι ένας συνδυασμός προστατευτικών παραγόντων, δηλαδή, προσωπικά χαρακτηριστικά και σχέσεις και περιοχών ευπάθειας, δηλαδή, ικανότητα αυτορρύθμισης μέσω αντιξοοτήτων (Λακιώτη, 2011· Motti-Stefanidi et al., 2008).

Η ανθεκτικότητα μπορεί να αλλάξει με την πάροδο του χρόνου και είναι αποτέλεσμα μίας δυναμικής διαδικασίας η οποία μεταβάλλεται ανάλογα με τις εκάστοτε συνθήκες (Reyes & Elias, 2011). Επιπλέον, η ανταπόκριση του ατόμου στο άγχος και το τραύμα λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο αλληλεπιδράσεων με άλλα ανθρώπινα όντα, διαθέσιμους πόρους, συγκεκριμένους πολιτισμούς και θρησκείες, οργανισμούς, κοινότητες και κοινωνίες (Sherrieb, Norris & Galea, 2010). Κάθε ένα από αυτά τα πλαίσια μπορεί να είναι περισσότερο ή λιγότερο ανθεκτικό από μόνο του και, ως εκ τούτου, περισσότερο ή λιγότερο ικανό να υποστηρίξει το άτομο.

2.1.2 Η έννοια της επαγγελματικής ανθεκτικότητας

Οι Van Vuuren & Fourie (2000) όρισαν την επαγγελματική ανθεκτικότητα ως τον συνδυασμό αυτοδυναμίας και δεκτικότητας στην αλλαγή. Από τη δεκαετία του 1990, σημειώθηκε αύξηση των ακαδημαϊκών δημοσιεύσεων γύρω από αυτό το θέμα και παρουσιάστηκε η ιδέα πως η επαγγελματική ανθεκτικότητα θα μπορούσε να αναπτυχθεί και ότι οι οργανισμοί οφείλουν να βοηθήσουν στην ανάπτυξή της. Όμως, οι ερευνητές δεν έχουν καταλήξει σε έναν κοινό ορισμό, διότι ορισμένοι μελετητές την ορίζουν ως την ικανότητα των ατόμων να ανακάμψουν από αποτυχίες που σχετίζονται με το επάγγελμά τους, αγνοώντας το πλήθος των περιβαλλοντικών παραγόντων που συμβάλλουν στην ανάκαμψη κάθε ατόμου από διαταραχές που αντιμετωπίζουν κατά την επαγγελματική σταδιοδρομία τους (Abu-Tineh, 2011). Εξάλλου, η ικανότητα κάποιου να ανακάμψει από αγχωτικές διαταραχές δεν είναι ένα σταθερό προσωπικό χαρακτηριστικό (Caza & Milton, 2012). Επιπροσθέτως, κάποιοι ερευνητές την έχουν ορίσει ως ένα σύνθετο, δυναμικό και πολυδιάστατο φαινόμενο και ως μια διαδικασία ανάπτυξης που πραγματοποιείται με την πάροδο του χρόνου, μέσω αλληλεπιδράσεων μεταξύ του ατόμου και του περιβάλλοντος (Mansfield et al., 2012), ενώ οι Caza & Milton (2012) την περιέγραψαν ως αναπτυξιακή τροχιά. Τα πλεονεκτήματα της θεώρησης της επαγγελματικής ανθεκτικότητας ως διαδικασίας είναι ότι λαμβάνει υπόψη τους διαφορετικούς μηχανισμούς που μπορούν ενδεχομένως να επηρεάσουν τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα αντιμετωπίζουν διαταραχές και αλλαγές σταδιοδρομίας.

Καθώς η επαγγελματική ανθεκτικότητα χαρακτηρίστηκε ως ένα σύνθετο φαινόμενο, αυτή περιλαμβάνει μια αλληλεπίδραση μεταξύ των χαρακτηριστικών του ατόμου και του πλαισίου, επειδή τα άτομα μερικές φορές αντιμετωπίζουν αλλαγές, αντιξοότητες ή και διαταραχές, οι οποίες μπορεί να είναι αναμενόμενες ή απρόβλεπτες (Gu & Day, 2013). Παρομοίως, η έννοια του χρόνου είναι σημαντική στη μελέτη της επαγγελματικής ανθεκτικότητας, καθώς η επαγγελματική σταδιοδρομία είναι η εξελισσόμενη ακολουθία της εργασιακής εμπειρίας ενός ατόμου με την πάροδο του χρόνου. Λαμβάνοντας υπόψη αυτά τα στοιχεία, η επαγγελματική ανθεκτικότητα ορίζεται ως μια αναπτυξιακή διαδικασία εμμονής, προσαρμογής ή και άνησης στην επαγγελματική σταδιοδρομία κάποιου παρά τις προκλήσεις, τα μεταβαλλόμενα γεγονότα και τις διαταραχές με την πάροδο του χρόνου. Αυτός ο ορισμός περιλαμβάνει τρία στοιχεία της επαγγελματικής ανθεκτικότητας: α) η επαγγελματική ανθεκτικότητα δεν είναι ένα μεμονωμένο γεγονός, αλλά είναι μια διαδικασία που εκτυλίσσεται κατά τη διάρκεια της καριέρας ενός ατόμου, β) είναι αναπτυξιακή και επομένως αποτελεί θετική προσαρμογή και γ) αναγνωρίζει ότι οι αποτυχίες στην καριέρα των ανθρώπων μπορεί να συμβούν λόγω προκλήσεων και διαταραχών τόσο στην επαγγελματική όσο και στην προσωπική σφαίρα της ζωής τους.

Οι ορισμοί που διατυπώθηκαν παραπάνω αναγνωρίζουν από κοινού δύο σημεία: α) διάφοροι παράγοντες και συστήματα συμβάλλουν ως μια διαδραστική δυναμική διαδικασία που αυξάνει την ανθεκτικότητα σε σχέση με τις αντιξοότητες και β) η ανθεκτικότητα μπορεί να διαθέτει συγκεκριμένο πλαίσιο και χρόνο και μπορεί να μην υπάρχει σε όλους τους τομείς της ζωής. Κατά συνέπεια, διακρίνονται πολλαπλές πηγές και οδοί προς την ανθεκτικότητα, οι οποίες συχνά αλληλεπιδρούν, συμπεριλαμβανομένων βιολογικών, ψυχολογικών χαρακτηριστικών και χαρακτηριστικών διάθεσης, κοινωνικής υποστήριξης και άλλων στοιχείων των κοινωνικών συστημάτων, όπως είναι η οικογένεια, το σχολείο, οι φίλοι και η κοινότητα (Dimakos & Papakonstantinou, 2012).

Στη μελέτη των Barto, Lambert & Brott (2015) η γνώση, δηλαδή τα εσωτερικευμένα προσωπικά χαρακτηριστικά αισιοδοξίας, αυτο-αποτελεσματικότητας και προσαρμοστικότητας αναφέρονται ως προσωπική ανθεκτικότητα. Η συγγένεια, δηλαδή, η κοινωνική και σχεσιακή εμπειρία σχετικά με την εμπιστοσύνη, την υποστήριξη, την άνεση και την ανοχή, αναφέρονται ως σχεσιακή ανθεκτικότητα και η συναισθηματική αντιδραστικότητα, δηλαδή, το επίπεδο ευαισθησίας, ανάκαμψης και εξασθένισης της αυτορρύθμισης ως απάντηση σε ανεπιθύμητα γεγονότα ή περιστάσεις, αναφέρονται ως συναισθηματική ευπάθεια.

Ένα άτομο που προσαρμόζεται καλά στο άγχος σε έναν χώρο εργασίας ή σε ένα ακαδημαϊκό περιβάλλον, μπορεί να αποτύχει να προσαρμοστεί καλά στην προσωπική του ζωή ή στις σχέσεις του. Ακολούθως, οι καθοριστικοί παράγοντες της ανθεκτικότητας περιλαμβάνουν μια σειρά βιολογικών, ψυχολογικών, κοινωνικών και πολιτιστικών παραγόντων που αλληλεπιδρούν μεταξύ τους για να καθορίσουν πώς ανταποκρίνεται κανείς σε αγχωτικές εμπειρίες. Η ανταπόκριση του ατόμου στο άγχος και το τραύμα λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο αλληλεπιδράσεων με άλλα ανθρώπινα όντα, διαθέσιμους πόρους, συγκεκριμένους πολιτισμούς και θρησκείες, οργανισμούς, κοινότητες και κοινωνίες (Sherrieb, Norris & Galea, 2010). Κάθε ένα από αυτά τα πλαίσια μπορεί να είναι περισσότερο ή λιγότερο ανθεκτικό από μόνο του και, ως εκ τούτου, περισσότερο ή λιγότερο ικανό να υποστηρίξει το άτομο.

2.2 Μοντέλα και θεωρίες επαγγελματικής ανθεκτικότητας

Υπάρχουν πολλά μοντέλα τα οποία περιγράφουν τις διαδικασίες της επαγγελματικής ανθεκτικότητας του ανθρώπου και όχι μόνο των εκπαιδευτικών. Τα μοντέλα αυτά θα αναλυθούν στη συνέχεια.

2.2.1 Θεωρία των κινήτρων του London

Η έννοια της επαγγελματικής ανθεκτικότητας εμφανίστηκε για πρώτη φορά στη θεωρία των κινήτρων του London (1983), ο οποίος την προσδιόρισε ως έναν από τους τρεις τομείς που περιλαμβάνουν κίνητρα σταδιοδρομίας, με τους άλλους δύο να είναι η ταυτότητα σταδιοδρομίας και η διορατικότητα σταδιοδρομίας. Ο London περιέγραψε την επαγγελματική ανθεκτικότητα ως την ψυχολογική διαδικασία κατά τη διαχείριση δυσμενών καταστάσεων και διέκρινε τρεις υποτομείς της επαγγελματικής ανθεκτικότητας: α) την αυτο-αποτελεσματικότητα, β) την ανάληψη κινδύνου και γ) την εξάρτηση. Τα άτομα με υψηλή αυτο-αποτελεσματικότητα, διακρίνονται από την προθυμία να αναλάβουν κινδύνους και λιγότερη εξάρτηση, ιδιαίτερα όσον αφορά την ανάγκη έγκρισης, ενώ είναι πιθανό να είναι ανθεκτικά στην εξέλιξη της επαγγελματικής τους πορείας.

2.2.2 Θεωρία της δέσμευσης της σταδιοδρομίας

Μετά τη θεωρία των κινήτρων, αναπτύχθηκε η θεωρία της δέσμευσης της σταδιοδρομίας, ενώ άλλη έρευνα επικεντρώθηκε στην ανάπτυξη κλιμάκων για τη μέτρηση των κινήτρων σταδιοδρομίας, οι οποίες περιελάμβαναν μια κλίμακα επαγγελματικής ανθεκτικότητας (Noe, Noe & Bachhuber, 1990). Διεξήχθησαν αρκετές μελέτες, από τις οποίες θα υπογραμμίζαμε πως το πιο σημαντικό εύρημα σχετικά με την επαγγελματική ανθεκτικότητα ήταν ότι έτεινε να αυξάνεται καθώς οι εργαζόμενοι αποκτούσαν περισσότερη εμπειρία (London, 1983· Noe, Noe & Bachhuber, 1990). Αυτές οι πρώτες μελέτες δεν επικεντρώθηκαν αποκλειστικά στην επαγγελματική ανθεκτικότητα, αλλά αυτή μάλλον αντιμετωπίστηκε ως μια διάσταση ευρύτερων δομών σταδιοδρομίας. Ταυτόχρονα, όμως, οι ειδικοί και επαγγελματίες άρχισαν να διερευνούν αυτή την έννοια, ιδιαίτερα ως απάντηση στη συρρίκνωση και την αναδιάρθρωση των οργανισμών που χαρακτήρισαν τα τέλη της δεκαετίας του 1980 και τις αρχές της δεκαετίας του 1990. Ως εκ τούτου, η επαγγελματική ανθεκτικότητα έγινε η προτιμώμενη έννοια στη μεταγενέστερη βιβλιογραφία.

2.2.3 Το μοντέλο της γνωστικής και συναισθηματικής προσέγγισης για την προσωπικότητα των Mischel & Shoda

Το 1995 προτάθηκε από τους Mischel & Shoda (1995) το μοντέλο της γνωστικής και συναισθηματικής προσέγγισης για την προσωπικότητα, για να εξηγήσει τις διαδικασίες που εξηγούν γιατί και πώς η συμπεριφορά των ανθρώπων ποικίλλει σταθερά μεταξύ των καταστάσεων. Η κεντρική ιδέα του μοντέλου αυτού της προσωπικότητας είναι η αναγνώριση ότι η ενδο-ατομική μεταβλητότητα στη συμπεριφορά μεταξύ των καταστάσεων μπορεί να είναι σταθερή. Το μοντέλο δίνει έμφαση στο ρόλο των καταστάσεων όπως ορίζονται από την άποψη των ειδικών για κάθε άτομο ψυχολογικών αναπαραστάσεων που προκαλούν (δηλαδή, ψυχολογικά χαρακτηριστικά) και όχι από την άποψη των αντικειμενικών, ορατών χαρακτηριστικών τους ως ρυθμίσεων (δηλαδή, ονομαστικών καταστάσεων) (Ayduk & Gyurak (2008).

Υπάρχουν διάφοροι λόγοι για την εστίαση στις γνωστικές πτυχές της ανθεκτικότητας. Οι εκτελεστικές λειτουργίες, ο εκτελεστικός ή γνωστικός έλεγχος, αναφέρονται σε μια ομάδα νοητικών διεργασιών από πάνω προς τα κάτω που αποτελούνται από ανασταλτικό έλεγχο,

μνήμη εργασίας και γνωστική ευελιξία και υποστηρίζονται σε μεγάλο βαθμό από τον προμετωπιαίο φλοιό (Diamond, 2014). Αυτές οι εκτελεστικές λειτουργίες επιτρέπουν στον άνθρωπο να παραμείνει συγκεντρωμένος, να αποφύγει την απόσπαση της προσοχής και διευκολύνει την ικανότητα ευέλικτης προσαρμογής στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις και περιστάσεις. Αυτές οι εκτελεστικές λειτουργίες είναι δυσανάλογα μειωμένες όταν οι άνθρωποι είναι αγχωμένοι ή σε καταστάσεις υψηλής ανήσυχης διάθεσης (Liston, Mc Ewen & Casey, 2009).

Το μοντέλο της γνωστικής και συναισθηματικής προσέγγισης για την προσωπικότητα θεωρείται ότι λειτουργεί ως ένα συνδετικό σύστημα, μέσα στο οποίο, τα ψυχολογικά χαρακτηριστικά των καταστάσεων ενεργοποιούν πρώτα μια συγκεκριμένη γνωστική-συναισθηματική μονάδα. Αυτή η αρχική ενεργοποίηση στη συνέχεια εξαπλώνεται σε άλλες γνωστικές-συναισθηματικές μονάδες, μέσω των σταθερών συνδέσμων ενεργοποίησης (διεγερτικών ή ανασταλτικών), που χαρακτηρίζουν το σύστημα. Αυτές οι γνωστικές-συναισθηματικές μονάδες στη συνέχεια καθορίζουν τις συμπεριφορικές αντιδράσεις που δημιουργούνται, ως απάντηση στα εισερχόμενα ερεθίσματα. Οι συμπεριφορικές αντιδράσεις σε καταστάσεις, με τη σειρά τους, επηρεάζουν το περιβάλλον του ατόμου σε έναν κύκλο ανατροφοδότησης, καθιστώντας το άτομο ενεργό συμμετέχοντα στην αλληλεπίδραση με τον κοινωνικό του περίβολο (Ayduk & Gyurak, 2008).

2.2.4 Κοινωνικοοικολογικό μοντέλο της οικοσυστημικής προσέγγισης του Bronfenbrenner

Το 1977 προτάθηκε από τον Bronfenbrenner το κοινωνικοοικολογικό μοντέλο της οικοσυστημικής προσέγγισης, το οποίο γίνεται κατανοητό μέσα σε ένα κοινωνικο-οικολογικό πλαίσιο που λαμβάνει υπόψη τις αλληλένδετες επιρροές της οικογένειας, των συνομηλίκων, της κοινότητας και της κοινωνίας, στη συμπεριφορά του ατόμου (Jamison et al., 2006). Το μοντέλο αυτό υιοθετεί μια συστημική προσέγγιση στην ανάλυση και περιγράφει την πολυπλοκότητα, την αλληλεξάρτηση και την ολότητα των συστατικών ενός σύνθετου προσαρμοστικού συστήματος και όχι μόνο ένα συγκεκριμένο συστατικού ξεχωριστά από το σύστημα, μέσα στο οποίο είναι ενσωματωμένο. Μεταξύ του αναπτυσσόμενου ατόμου και του περιβάλλοντός του που διαρκώς μεταβάλλεται υφίσταται μία δυναμική ισορροπία με τη βοήθεια συνεχούς και αμοιβαίας ανατροφοδότησης των δύο μερών. Οποιοσδήποτε μεταβολές

συμβαίνουν έχουν αμφίδρομο χαρακτήρα, καθώς αλλαγές στο περιβάλλον προκαλούν αυτόματα αλλαγές στο άτομο, ενώ παράλληλα αλλαγές που συντελούνται στο άτομο μπορούν να προκαλέσουν αλλαγές στο περιβάλλον του, σε μία εναλλαγή σχέσεων που διαρκεί δια βίου. Έτσι, το αναπτυσσόμενο άτομο δεν θα πρέπει να εξετάζεται αποκομμένο από το πλαίσιο μέσα στο οποίο εντάσσεται, αλλά θα πρέπει να δίνεται έμφαση στις διεργασίες που αναπτύσσονται μεταξύ του ατόμου και του συστήματος στο οποίο ανήκει (Πολύζος, 2012).

2.2.5 Το μοντέλο διαχείρισης του άγχους της Kumpfer

Η Kumpfer το 1999 ανέπτυξε το μοντέλο διαχείρισης του άγχους, επειδή η έννοια της ανθεκτικότητας δεν ήταν σαφώς καθορισμένη, γεγονός που την οδήγησε στο να αναπτύξει το πλαίσιο ανθεκτικότητας για να συνδυάσει τις διαφορετικές έννοιες και ορισμούς. Τόνισε το νόημα των διαδικασιών που προάγουν την ανθεκτικότητα και ισχυρίστηκε ότι ένας εσωτερικός παράγοντας ανθεκτικότητας από μόνος του δεν οδηγεί σε ανθεκτικότητα, αλλά μόνο οι διαδικασίες αλληλεπιδράσεων και διαφορετικοί παράγοντες σε συνδυασμό μεταξύ τους μπορούν να ενισχύσουν την ανθεκτικότητα. Το πλαίσιο ανθεκτικότητάς της περιλαμβάνει έξι βασικές έννοιες της ανθεκτικότητας σύμφωνα με την Kumpfer (1999).

1) Στρεσογόνοι παράγοντες: η διαδικασία ανθεκτικότητας ενεργοποιείται από εισερχόμενα ερεθίσματα και η ομοιόσταση στο άτομο διαταράσσεται καθώς βρίσκεται πια σε ανισορροπία ή διακόπτεται στην ατομική ή οργανωτική μονάδα, όπως παράδειγμα η οικογένεια, ομάδα, κοινότητα. Αυτό μπορεί να γίνει αντιληπτό ως στρεσογόνος παράγοντας ή ως πρόκληση. Σύμφωνα με την Kumpfer, η ουσία της ανθεκτικότητας είναι η αντίληψη του εισερχόμενου ερεθίσματος ως πρόκληση.

2) Περιβαλλοντικό πλαίσιο: οι προστατευτικοί παράγοντες και οι παράγοντες κινδύνου στο περιβάλλον επηρεάζουν την ανάπτυξη του ατόμου και ποικίλλουν ανάλογα με την ηλικία και τους πολιτιστικούς παράγοντες. Το περιβάλλον μπορεί να αμβλύνει τις αρνητικές επιπτώσεις του οξέος και χρόνιου στρες.

3) Η συναλλακτική διαδικασία ατόμου-περιβάλλοντος περιλαμβάνει τις παθητικές ή ενεργητικές προσπάθειες του ατόμου ή της φροντίδας άλλων για τη δημιουργία ενός υγιέστερου περιβάλλοντος. «Οι περισσότεροι νέοι δεν έχουν την επιλογή να εγκαταλείψουν ένα αρνητικό περιβάλλον ή μια γειτονιά. Οι ανθεκτικοί νέοι που ζουν σε κοινότητες με υψηλά επίπεδα ναρκωτικών και εγκληματικότητας αναζητούν τρόπους μείωσης των

περιβαλλοντικών παραγόντων κινδύνου αναζητώντας τα προκοινωνικά στοιχεία στο περιβάλλον τους».

4) Οι εσωτερικοί παράγοντες ανθεκτικότητας περιλαμβάνουν ικανότητες (γνωστικές, συναισθηματικές, σωματικές, συμπεριφορικές και πνευματικές) που είναι απαραίτητες για τον έλεγχο αναπτυξιακών καθηκόντων ή άλλων προκλήσεων.

5) Οι διαδικασίες ανθεκτικότητας είναι διαδικασίες συναλλαγής μεταξύ των παραγόντων ανθεκτικότητας του ατόμου και του αναπτυξιακού αποτελέσματος (ανθεκτική ή δυσπροσαρμοστική επανένταξη).

Η Kumpfer (1999) διαφοροποιεί τέσσερα επίπεδα προσαρμογής: α) ανθεκτική επανένταξη ή υψηλότερη κατάσταση ανθεκτικότητας και ισχύος, β) ομοιοστατική επανένταξη, ή η ίδια κατάσταση πριν από τον στρεσογόνο παράγοντα, γ) δυσπροσαρμοστική επανένταξη ή χαμηλότερη κατάσταση επανένταξης και δ) δυσλειτουργική επανένταξη ή σημαντική μείωση της θετικής επανένταξης.

2.2.6 Το αντισταθμιστικό μοντέλο

Στο αντισταθμιστικό μοντέλο οι προστατευτικοί παράγοντες αμβλύνουν την επίδραση των παραγόντων κινδύνου με το να ασκούν ένα αντίθετο αποτέλεσμα σε σχέση με τους παράγοντες κινδύνου στο αποτέλεσμα της προσαρμογής. Αυτή είναι μία άμεση επίδραση, ανεξάρτητη από τους παράγοντες κινδύνου και σε αντίθετη κατεύθυνση με την επίδραση των παραγόντων κινδύνου. Στο μοντέλο αυτό εξετάζονται οι άμεσες ή κύριες επιδράσεις των προωθητικών παραγόντων και των παραγόντων κινδύνου στην προσαρμογή του ατόμου (Αγορίτσα, 2018).

2.3 Επαγγελματική ανθεκτικότητα στην εκπαιδευτική ηγεσία

Σήμερα τα σχολεία αντιμετωπίζουν διάφορες δυσχέρειες και πολυδιάστατους παράγοντες, όπως οι γρήγορες και απροσδόκητες αλλαγές στο πλαίσιο των σχολικών πολιτικών και εφαρμογών, τα εσωτερικά και άλλα εξωτερικά εμπόδια και οι μη ιδανικές καταστάσεις όπως η έλλειψη πόρων, το αρνητικό σχολικό κλίμα, τα λιγότερα κίνητρα, οι οργανωτικές συγκρούσεις, τα πολιτιστικά θέματα, η αποπροσωποποίηση ή η αντίσταση στην

αλλαγή. Όλα αυτά τα εμπόδια τείνουν να παράγουν σοβαρό οργανωτικό άγχος. Ένα από τα προηγούμενα ζητήματα στην εκπαιδευτική πολιτική ήταν η σχολική ηγεσία στον κόσμο. Ειδικότερα, η προσοχή στην αυτονομία του σχολείου και στα διεθνή μαθησιακά αποτελέσματα φέρνει τη σχολική ηγεσία στην ατζέντα των εκπαιδευτικών φορέων και πολιτικών σχετικά με τη βελτίωση του σχολείου. Η σχολική ηγεσία διαδραματίζει επίσης καίριο ρόλο στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας και της ισότητας της σχολικής εκπαίδευσης. Ωστόσο, πολλοί διευθυντές θεωρούν ότι αντιμετωπίζουν μεγάλο φόρτο εργασίας στις χώρες του ΟΟΣΑ (OECD, 2008).

Η σχολική ηγεσία απαιτεί σωματική, συναισθηματική και πνευματική ενέργεια. (West-Burnham, 2009). Φαίνεται πως η σχολική ηγεσία απαιτεί σήμερα από τον ηγέτη να εργάζεται όχι μόνο μέσα στο σχολείο, αλλά και έξω από αυτό. Για τους διευθυντές, αυτό κρίνεται δύο φορές δυσκολότερο, διότι επεκτείνει τον ρόλο τους από την εκπλήρωση της πολιτικής στην άσκηση ηγεσίας στο σχολείο, αλλά και έξω από αυτό. Επιπροσθέτως, κατά τη διάρκεια της διαδικασίας της εκπαιδευτικής μεταρρύθμισης, οι διευθυντές έχουν έναν διαμεσολαβητικό ρόλο, ο οποίος διαφαίνεται ως μια άλλη πρόκληση για αυτούς και πρέπει να διαθέτουν μία ιδιαίτερη και σοβαρή στάση μεταξύ των απαιτήσεων μιας εθνικής μεταρρυθμιστικής πολιτικής και των αντιλήψεων και προσδοκιών των εκπαιδευτικών (Shaked & Schechter, 2017).

Η ανθεκτικότητα στο πλαίσιο της εκπαίδευσης έχει μελετηθεί από διάφορες προσεγγίσεις. Οι Day & Quing, (2015) αξιολόγησαν την ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε δύσκολες περιστάσεις και διαπίστωσαν ότι δεν είναι ούτε έμφυτη αλλά ούτε και σταθερή και είναι κάτι πολύ περισσότερο από μια ικανότητα επιβίωσης και ευημερίας σε εξαιρετικά αντίξοες συνθήκες. Όμως, θεωρήθηκε ότι συνδέεται στενά με την καθημερινή ικανότητα των εκπαιδευτικών να διατηρούν τους τιθέμενους εκπαιδευτικούς τους σκοπούς και να διαχειρίζονται επιτυχώς τις αναπόφευκτες αβεβαιότητες. Η ικανότητά τους να είναι ανθεκτικοί κυμάνθηκε ως αποτέλεσμα των επιρροών του προσωπικού, του σχεσιακού και οργανωτικού πλαισίου, στο οποίο εργάζονταν. Οι Sardar & Galdames, (2017) την ανέλυσαν ως έναν υποστηρικτικό παράγοντα στο στυλ της διαχείρισης και ηγεσίας ενός διευθυντή σχολείου.

Είναι ευρέως αποδεκτό ότι η ανάπτυξη ηγεσίας είναι συνώνυμη με την ανάπτυξη του ηγέτη ως ανθρώπου (West-Burnham, 2009). Έτσι, η ανθεκτικότητα στο σχολικό πλαίσιο είναι μια στάση που καλλιεργείται από τα προσωπικά χαρακτηριστικά που αποτελούν τον πυρήνα της ύπαρξης κάποιου και την αλληλεπίδρασή του με το περιβάλλον. Κατά συνέπεια, ένας

διευθυντής που ασκεί ανθεκτική ηγεσία «γνωρίζει» (γνωστική), «κάνει» (συμπεριφορική) και «είναι» (συναισθηματική). Ένας ανθεκτικός διευθυντής γνωρίζει το σχολείο εσωτερικά, τα δυνατά του σημεία, τις αδυναμίες, την ταυτότητα, τους σκοπούς και τους στόχους του. Γνωρίζει επίσης το πλαίσιο του σχολείου του και αναπτύσσει δίκαια, συναφή και αποτελεσματικά μέτρα για την αντιμετώπισή του. Έτσι, ένας ανθεκτικός ηγέτης αποτελεί την ταυτότητα του ηγέτη ως ηγέτη.

Ο Reeves (2004) στο σημαντικό έργο του για την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών ηγετών ανέπτυξε έναν πίνακα για τους τομείς απόδοσης ηγεσίας που αξιολογεί αποτελεσματικότερα την απόδοση των ηγετών και παρέχει πιο αποτελεσματική ανατροφοδότηση, την οποία οι διευθυντές θα μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν για να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους. Ειδικότερα, ο Reeves έθεσε την ηγετική διάσταση της ανθεκτικότητας ως το κύριο χαρακτηριστικό του για την αξιολόγηση των ηγετών. Περιέγραψε την ανθεκτικότητα ως την αντίδραση που έχει κανείς στην απογοήτευση και την αποτυχία, την προθυμία να παραδεχτεί το λάθος του και να μάθει από αυτό, να χειριστεί εποικοδομητικά τις διαφωνίες με την ηγεσία και τις πολιτικές αποφάσεις, να χειριστεί εποικοδομητικά τη διαφωνία από τους υφισταμένους του και να καταβάλει σαφείς προσπάθειες για τη βελτίωση των τομέων απόδοσης με βάση την προηγούμενη αξιολόγηση. Μέσα στο προτεινόμενο πλαίσιο των διαστάσεων ηγεσίας, υπογράμμισε την ανάγκη να αξιολογούνται οι ηγέτες ως υποδειγματικοί, ικανοί, προοδευτικοί ή μη ανταποκρινόμενοι στα πρότυπα. Περιέγραψε περαιτέρω ρητά αυτές τις διαστάσεις σε συμπεριφορικά, παρατηρήσιμα πρότυπα απόδοσης που περιγράφουν σαφώς το πιθανό εύρος απόδοσης. Καθώς προέκυψε η έννοια της ανθεκτικότητας και η ανάδυσή της ως δομής για την πλαισίωση της αξιολόγησης προσωπικών δεξιοτήτων, η ανάγκη για εργαλεία αξιολόγησης διευθυντών, εκπαιδευτικών και μαθητών στις δεξιότητές τους ανθεκτικότητας έχει γίνει πλέον αναγκαία.

Οι σημερινοί διευθυντές σχολείων που αντιμετωπίζουν επιτυχώς τα αναφερόμενα προβλήματα φαίνεται να είναι ανθεκτικοί διανοητικά, συναισθηματικά, κοινωνικά, ηθικά και σωματικά. Μπορούν να ασκούν κριτική και μετασχηματιστική ηγεσία προσαρμόζοντας τις λειτουργίες τους στο εκπαιδευτικό πλαίσιο, ενώ προσεγγίζουν τις προκλήσεις ως ευκαιρία ανάπτυξης και βελτίωσης (Sammons et al., 2014). Οι ανθεκτικοί διευθυντές σχολείων εστιάζουν σε ένα όραμα, δίνουν προσοχή στους κοινούς στόχους και βλέπουν τα εμπόδια ως προβλήματα που μπορούν να λυθούν. Σε σχολεία με προκλήσεις, αναπτύσσεται μια ανθεκτική σχολική κουλτούρα μέσω ανθεκτικής ηγεσίας, η οποία επιτρέπει τον μετασχηματισμό. Αυτό το στυλ ηγεσίας απαιτεί ομάδες διαχείρισης που δημιουργούν υψηλές

προσδοκίες, δημιουργούν θετικά περιβάλλοντα μάθησης και οικοδομούν μια υποστηρικτική κοινωνική κοινότητα και ισχυρές και ισχυρές σχέσεις με συνομηλίκους (Douglass, 2017). Για να προβεί στη βελτίωση του σχολικού κλίματος, ένας ανθεκτικός διευθυντής επικεντρώνεται στο όραμα που έχει για το σχολείο, παρά το γεγονός ότι αντιμετωπίζει τις συγκρούσεις, το αρνητικό κλίμα, την έλλειψη κινήτρων μεταξύ των ανθρώπων και των μαθητών. Τέλος, αντιμετωπίζοντας απροσδόκητα εμπόδια και αναζητώντας έναν τρόπο για τα χρόνια ζητήματα, θα πρέπει να είναι ανοιχτός για να δεχτεί νέες ιδέες, που θα συμβάλουν στη δημιουργία καινούριων προοπτικών. Ωστόσο, η ανθεκτική ηγεσία δεν εγγυάται ότι όλα τα προβλήματα μπορούν να ξεπεραστούν μονομερώς για να επιτευχθεί ένα σχολείο με αξιοπρεπή, δίκαια και ισορροπημένα αποτελέσματα. Η ανθεκτική ηγεσία βοηθά τους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων να αντιμετωπίσουν πολύπλοκες πραγματικότητες με πιο προσαρμοσμένο, σχετικό και επιτυχημένο τρόπο (Hairon & Tan, 2017).

Η Coutu (2002) προσδιορίζει τρία βασικά χαρακτηριστικά των ανθεκτικών ατόμων, που είναι απαραίτητα σε ένα σχολικό πλαίσιο. Καταρχάς αποδέχονται την πραγματικότητα και βλέπουν μια κρίση, μία πρόκληση ή μια αποτυχία και δεν αρνούνται πόσο δύσκολη είναι μια κατάσταση. Ωστόσο, είναι ρεαλιστικοί και πιστεύουν ότι τα πράγματα μπορούν να έχουν θετική τροπή. Αυτό δεν αποτελεί μια αισιόδοξη ή μια ψεύτικη ελπίδα ότι όλα θα πάνε καλά ό,τι κι αν συμβεί, αλλά μια βαθιά πίστη ότι τα πράγματα θα γίνουν καλύτερα και ότι θα αντέξουν την κρίση ή την πρόκληση. Αυτό προέρχεται από την αυτοπεποίθησή τους, η οποία τους ωθεί στο να προχωρούν, παρά τις δύσκολες συνθήκες που αντιμετωπίζουν. Αυτή η σθεναρή αποδοχή της πραγματικότητας είναι θεμελιώδης για την κατανόηση της ανθεκτικής ηγεσίας.

Κατά δεύτερον τα ανθεκτικά άτομα έχουν σαφή αίσθηση σκοπού και νοήματος (Coutu, 2002). Οι ανθεκτικοί σχολικοί ηγέτες πιστεύουν ότι υπηρετούν κάτι μεγαλύτερο και κάτι που διαμορφώνεται πέρα από τον εαυτό τους. Αυτό τους δίνει τη δυνατότητα να υπομείνουν κακουχίες επειδή υπάρχει ένας ευγενής σκοπός στη ζωή τους και δύναται να ανακαλύψουν το νόημα πέρα από την πρόκληση ή την κρίση. Για τους ανθεκτικούς ηγέτες, οι δυσκολίες τους δίνουν σημαντικά μαθήματα και μέσω αυτών αποκτούν εμπειρίες. Οι συγκεκριμένοι ηγέτες μαθαίνουν πολύτιμες δεξιότητες ζωής και αναπτύσσουν εποικοδομητικές στάσεις και μεθόδους αντιμετώπισης. Αναφέρουν ότι αυτές οι δυσκολίες αποσαφηνίζουν και εμβαθύνουν τις βασικές αρχές τους. Αυτή η αίσθηση του νοήματος επιτρέπει στα ανθεκτικά άτομα να ενεργούν με βάση το θάρρος των πεποιθήσεών τους και να αναλαμβάνουν αποφασιστική δράση σε διφορούμενες και αβέβαιες καταστάσεις. Είναι

σαφείς σχετικά με το ποιοι είναι και τι πρέπει να κάνουν. Η ζωή τους γίνεται μια αναζήτηση νοήματος μέσα από όλη την αγωνία και τις αντιξοότητες. Με πολλούς τρόπους, οι δύσκολες προκλήσεις γίνονται εξευγενιστικές και βοηθούν στη διαμόρφωση του πυρήνα του ατόμου, και ακόμη βοηθούν στον καθορισμό του ποιοι πραγματικά είναι.

Τέλος, οι συγκεκριμένοι ηγέτες έχουν μια παράξενη ικανότητα να αυτοσχεδιάζουν. Οι ανθεκτικοί ηγέτες αρκούνται σε ό,τι είναι διαθέσιμο. Έχουν αυτό που ο Γάλλος ανθρωπολόγος Claude Levi-Straus ονόμασε *bricolage*, ένα είδος εφευρετικότητας και αυτοσχεδιασμού, όπου οι άνθρωποι χρησιμοποιούν οποιαδήποτε εργαλεία και πόρους που είναι διαθέσιμοι (Coutu, 2002). Οι άνθρωποι που διακρίνονται από το *bricolage* δεν παραπονιούνται για αυτό που δεν έχουν, αλλά χρησιμοποιούν τη δημιουργικότητά τους για να λύσουν προβλήματα και να αναλάβουν κινδύνους, αντιμετωπίζοντας προκλήσεις με μη συμβατικούς τρόπους. Επιπροσθέτως, οι ανθεκτικοί άνθρωποι διαθέτουν πνευματική περιέργεια. Όταν συναντούν εμπόδια στην πορεία της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, είναι σε θέση να εξερευνήσουν δυνατότητες. Συνειδητοποιούν ότι σπάνια υπάρχουν συνταγές ή φόρμουλες για πραγματικές προκλήσεις και προβλήματα. Δεν αρνούνται τις προκλήσεις, δεν κατακλύζονται από αυτές, αλλά επικεντρώνονται σε αυτό που πρέπει να επιτύχουν. Έχοντας ξεκάθαρα κατά νου τους στόχους τους, κάνουν ό,τι είναι απαραίτητο για να ξεπεράσουν τις δύσκολες στιγμές που αντιμετωπίζουν.

Συμπερασματικά, η ανθεκτική ηγεσία απαιτεί την κατάκτηση ενός συνόλου προσωπικών, συναισθηματικών, επαγγελματικών και επικοινωνιακών ικανοτήτων που διευκολύνουν την ανάπτυξη αυτού του είδους ηγεσίας. Με τη σειρά τους, αυτές οι ικανότητες αποτελούνται από παράγοντες ανθεκτικότητας που οδηγούν σε δράση για την ανάπτυξη ανθεκτικής ηγεσίας μέσα σε ένα σχολείο (Olmo-Extremera, Townsend & Segovia, 2022).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΤΟ ΝΟΗΜΑ ΖΩΗΣ

3.1 Νόημα ζωής: Εννοιολογική αποσαφήνιση

Προσπαθώντας να οριστεί η έννοια του νοήματος ζωής, διακρίνεται ένα ασαφές πλαίσιο (Heintzelman & King, 2014· Leontiev, 2013). Ο Wong αναφέρει τέσσερα ξεχωριστά συστατικά του νοήματος (2012) και έξι διαφορετικά ερωτήματα που συνδέονται με το υπαρξιακό νόημα (2010). Ωστόσο, υπάρχει μεγαλύτερη συναίνεση γύρω από τον ορισμό του νοήματος στη ζωή ως έναν βαθμό στον οποίο οι άνθρωποι κατανοούν, αντιλαμβάνονται ή βλέπουν τη σημασία στη ζωή τους, συνοδευόμενη από το επίπεδο στο οποίο αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους να έχει σκοπό, αποστολή ή πρωταρχικό στόχο στη ζωή (Steger, 2009). Αυτό που πραγματικά εκφράζει αυτός ο ορισμός είναι ότι ο τρόπος με τον οποίο οι κοινωνικοί επιστήμονες μελετούν το νόημα της ζωής επικεντρώνεται στην ικανότητα των ανθρώπων να κατανοούν τις εμπειρίες της ζωής τους και να αισθάνονται την ώθηση και το κίνητρο κάποιου μεγάλου, πρωταρχικού σκοπού ή αποστολής ζωής.

Η ιδέα ότι το νόημα είναι μη φυσική σύνδεση που παρέχει οργάνωση, αποτελεί μια κεντρική υπόθεση που διέπει το νόημα της ζωής (Hooker, Masters, & Park, 2018). Ο σκοπός συνδέει μελλοντικά γεγονότα με παρόντα και προηγούμενα. Η συνέχεια είναι ένας βαθμός στον οποίο διαφορετικές στιγμές ή γεγονότα στη ζωή κάποιου είναι συνεπή μεταξύ τους. Ακόμα, η νοσταλγία εμπλουτίζει το παρόν συνδέοντάς το με διάφορα αξιολογικά γεγονότα του παρελθόντος (Sedikides & Wildschut, 2018).

Οι περισσότεροι ερευνητές αναφέρουν ότι το νόημα της ζωής περιλαμβάνει σκοπό και η ζωή γενικά και συγκεκριμένα γεγονότα ή δραστηριότητες, αντλούν νόημα με το να συνδέονται με υψηλότερους ή και μελλοντικούς στόχους. Ο Frankl (1985) πρότεινε ότι το νόημα της ζωής προάγει την ανθεκτικότητα έναντι τραυματικών γεγονότων και το εξίσωσε με τον σκοπό. Το βιβλίο του Man's Search for Meaning απεικονίζει τον κρίσιμο ρόλο του νοήματος της ζωής στην ψυχολογική και σωματική ευεξία των κρατουμένων στα ναζιστικά στρατόπεδα συγκέντρωσης. Ορισμένες ερμηνείες του νοήματος της ζωής αφορούν την ύπαρξη της ανθρώπινης ζωής γενικά, μερικές αφορούν τη ζωή του ατόμου που θέτει την ερώτηση και άλλες σχετίζονται με την ύπαρξη στο σύνολό της. Το σημαντικότερο δεδομένο

είναι πως ορισμένες ερωτήσεις στον κατάλογο που χρησιμοποιήθηκε είναι περιγραφικές και επεξηγηματικές, αν και άλλες είναι κανονιστικές. Τα τελευταία χρόνια έχει χρησιμοποιηθεί συγκεκριμένος ορισμός του νοήματος της ζωής, ο οποίος συμπεριλαμβάνει μια γνωστική συνιστώσα, κατανόηση της ζωής και μια κινητήρια συνιστώσα, επιδίωξη σκοπού. Κατά συνέπεια, οι πρόσφατες θεωρητικές ανασκοπήσεις δείχνουν ότι το νόημα της ζωής αποτελείται από σκοπό, αίσθημα ότι η ζωή κάποιου παρακινείται από πολύτιμους στόχους, συνοχή και κατανόηση, αίσθημα ότι η ζωή κάποιου έχει νόημα και σημασία και πεποίθηση πως η ζωή κάποιου έχει σημασία στη μεγάλη εικόνα (George & Park, 2013· Martela & Steger, 2016). Το νόημα ζωής συνδέεται με μια θετική αντίληψη και προσέγγιση του κόσμου, καθώς και με έναν αισιόδοξο προσανατολισμό προς το μέλλον (Steger et al., 2008).

Μερικοί ερευνητές προσπάθησαν να συμπεριλάβουν στο νόημα της ζωής ένα άλλο συστατικό, αυτό της σημασίας (Grouden, 2014), η οποία περιλαμβάνεται στις περισσότερες ιδέες του νοήματος της ζωής, μερικές φορές ρητά και μερικές φορές σιωπηρά (Kruglanski et al., 2018). Οι George & Park (2013) αποκαλούν αυτό το στοιχείο σημαντικό και το χρησιμοποιούν για να υποδηλώσουν ότι η ζωή κάποιου πρέπει να φαίνεται ότι έχει κάποια αξία για να έχει νόημα. Με άλλα λόγια, μια ζωή με νόημα πρέπει να θεωρείται ότι έχει σημασία. Ομοίως και ο Steger (2012) όρισε ότι το νόημα της ζωής περιλαμβάνει αναγκαστικά τους ανθρώπους που αισθάνονται ότι η ζωή τους έχει σημασία, βγάζουν νόημα στη ζωή τους και καθορίζουν έναν ευρύτερο σκοπό για τη ζωή τους. Εν κατακλείδι, το νόημα στη ζωή συλλαμβάνει την ανθρώπινη ικανότητα να κατανοήσει τη ζωή, να επιδιώξει σκοπό και να ζήσει μια ζωή που αξίζει και είναι σημαντική.

Πολλές μελέτες έχουν δείξει ότι η εμπειρία του νοήματος στη ζωή συμβάλλει σημαντικά στην ευημερία και την υγεία (Heintzelman & King, 2014· Steger, 2012), επειδή εκείνοι που αισθάνονται ότι η ζωή τους είναι πιο ουσιαστική θα πρέπει να είναι πιο πιθανό να φροντίσουν τον εαυτό τους (Steger et al., 2015) και έχει συνδεθεί με μικρότερο πόνο, τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά (Steger 2012). Επιπροσθέτως, η έρευνα δείχνει ότι οι άνθρωποι που αναφέρουν μεγαλύτερο νόημα στη ζωή είναι καλύτεροι σύντροφοι, γείτονες και πολίτες και τα άτομα αυτά αισθάνονται πιο κοντά και περισσότερο συνδεδεμένα με άλλους (Steger et al., 2008). Η οικογένεια φαίνεται να είναι μια ιδιαίτερα σημαντική πηγή σύνδεσης (Delle Fave et al., 2013) και τόσο η αντιληπτή οικογενειακή συνοχή όσο και η οικογενειακή ικανοποίηση σχετίζονται θετικά με το νόημα της ζωής (Lightsey & Sweeney, 2008). Στην πραγματικότητα, αρκετές από τις θεωρίες της ανθρώπινης ευημερίας θεωρούν ότι το νόημα της ζωής είναι ένας θεμελιώδης ακρογωνιαίος λίθος της ευτυχίας και της

καλύτερης ζωής που μπορούν να επιτύχουν οι άνθρωποι (Pezirkianidis et al., 2016b). Επιπλέον, όσοι χαρακτηρίζονται από υψηλό νόημα ζωής, έχουν καλύτερες διατροφικές συνήθειες (Piko & Brassai, 2009) και ασκούν σε μεγαλύτερο βαθμό σωματική δραστηριότητα (Brassai, Piko & Steger, 2015). Ειδικότερα, μια μεγάλη μελέτη ενός αντιπροσωπευτικού δείγματος Αμερικανών ηλικιωμένων ενηλίκων έδειξε ότι εκείνα τα άτομα με υψηλότερο νόημα και σκοπό ήταν πιο πιθανό να συμμετάσχουν σε συνιστώμενες προληπτικές υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης, όπως η λήψη χοληστερόλης ή μαστογραφικών εξετάσεων (Kim, Strecher & Ryff, 2014).

Λιγότερα είναι γνωστά για τη σχέση μεταξύ του νοήματος της ζωής και των επαναλαμβανόμενων και παρεμβατικών αρνητικών σκέψεων, που συνοδεύουν τα αποτρεπτικά γεγονότα. Η επαναλαμβανόμενη αρνητική σκέψη αντιπροσωπεύει μια σημαντική μεταβλητή που σχετίζεται με τη δυσφορία για διάφορους λόγους, μειώνοντας έτσι την απόδοση σε άλλες εργασίες επίλυσης προβλημάτων και τη συμβολή της στην ανάπτυξη και στη διατήρηση πολλών ψυχολογικών διαταραχών (Ehring & Watkins, 2008).

Στον αντίποδα, το νόημα της ζωής συνδέεται με συχνότερες και έντονες εμπειρίες θετικών συναισθημάτων και ζωτικότητας (Steger et al., 2008· Steger et al., 2015). Το να νιώθεις καλύτερα κάνει την απόλαυση της ζωής ευκολότερη και το νόημα ζωής σχετίζεται με ένα ευρύ φάσμα δεικτών ευτυχίας και θετικής προσαρμογής στη ζωή σε πολλές χώρες σε όλο τον κόσμο (Steger et al., 2008). Έτσι, όταν οι άνθρωποι αισθάνονται ότι η ζωή τους είναι πιο ουσιαστική, νιώθουν επίσης περισσότερο ικανοποιημένοι με τη ζωή τους (Steger et al., 2006· Steger et al., 2008).

3.2 Μοντέλα και θεωρίες νοήματος ζωής

Στη βιβλιογραφία έχει υποστηριχθεί ότι η μεγαλύτερη συναίνεση για τον ορισμό του νοήματος έχει επικεντρωθεί σε δύο διαστάσεις: α) τη συνοχή ή την κατανόηση και β) την αίσθηση της ζωής και του σκοπού ή τους βασικούς στόχους και φιλοδοξίες κάποιου για τη ζωή (Steger et al., 2006). Άλλες μελέτες έχουν υπαινιχθεί ένα τρισδιάστατο μοντέλο νοήματος (Heintzelman & King, 2014). Αυτό αντικατοπτρίζεται, λόγω χάρη, στο συμπέρασμα των King et al. (2006) σχετικά με τους διαφορετικούς τρόπους με τους οποίους έχει γίνει κατανοητό το νόημα της ζωής. Έτσι, σύμφωνα με τους King et al. (2006), οι ζωές μπορούν να βιωθούν ως σημαντικές όταν τα άτομα αισθάνονται: α) ότι έχουν σημασία πέρα από το

ασήμαντο ή το στιγμιαίο, β) ότι έχουν σκοπό ή γ) ότι έχουν συνοχή που υπερβαίνει το χάος. Έτσι, φαίνεται να κινούμαστε προς την κατανόηση του νοήματος στη ζωή ως έχοντας τρεις πτυχές: α) η ζωή κάποιου έχει αξία και σημασία, β) ένα άτομο έχει έναν ευρύτερο σκοπό στη ζωή και γ) η ζωή του είναι συνεκτική και έχει νόημα (Heintzelman & King, 2014· Steger, 2012). Ωστόσο, παρόλο που οι μελετητές έχουν επισημάνει αυτή τη διάκριση, μέχρι στιγμής τα χαρακτηριστικά και οι διαφορές μεταξύ αυτών των τριών πτυχών του νοήματος της ζωής δεν έχουν αναπτυχθεί σωστά. Μολονότι ορισμένες πρόσφατες έρευνες εξέτασαν ένα ή δύο από αυτά τα τρία στοιχεία ξεχωριστά (George & Park, 2013· Heintzelman, Trent, & King, 2013), καμία έρευνα μέχρι σήμερα δεν έχει εξετάσει σωστά και τις τρεις προτεινόμενες πτυχές του νοήματος στη ζωή ταυτόχρονα.

3.2.1 Θεωρία της αυτοπραγμάτωσης και ιεράρχησης αναγκών

Η θεωρία της αυτοπραγμάτωσης και της ιεράρχησης των αναγκών του Maslow έχει επίσης εφαρμοστεί συχνά στη βιβλιογραφία νοημάτων, με την πρόταση ότι μόλις ικανοποιηθούν οι βασικές, φυσιολογικές ανάγκες, μπορούν να αναζητηθούν υψηλότερες ανάγκες όπως η εύρεση νοήματος (Kaur, 2013). Σύμφωνα με τον Maslow, η ιεραρχία ξεκινά με τις φυσιολογικές ανάγκες του ανθρώπου, όπως η ασφάλεια, ο σεβασμός και καταλήγει στην αυτοπραγμάτωση, που είναι η υψηλότερη ανάγκη κάποιου. Αυτή η αυτοπραγμάτωση είναι η μέγιστη αξιοποίηση των ταλέντων και των δυνατοτήτων κάποιου για την εκπλήρωση των αναγκών του. Επιπλέον, αυτή η διαδικασία οδηγεί στην ανακάλυψη της ταυτότητας και στην ανάπτυξη των ανθρώπινων δυνατοτήτων. Επομένως, είναι η ικανότητα ενός ατόμου να γίνει ό, τι επιθυμεί με βάση τις δυνατότητές του. Ο Maslow ακόμα ανέφερε ότι η αυτοπραγμάτωση είναι σε συσχέτιση με τους καθολικούς παράγοντες που είναι: α) η ικανότητα κάποιου να βλέπει τη ζωή καθαρά, απλά και αντικειμενικά, β) η ικανότητα των ανθρώπων να εκτελούν τις λειτουργίες, τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις τους προς την εργασία με μεγάλο αίσθημα ευθύνης και γ) η ψυχολογική ανεξαρτησία που είναι η ικανότητα λήψης αποφάσεων που δεν δεσμεύεται από την κοινή γνώμη.

3.2.2 Θεωρία της αυτο-υπέρβασης

Η θεωρία της αυτο-υπέρβασης δημιουργήθηκε όταν ο Maslow παρατήρησε ορισμένους ανθρώπους με πλήρη κριτήρια αυτοπραγμάτωσης. Τα αποτελέσματα της παρατήρησης έδειξαν ότι τα άτομα με αυτοπραγμάτωση είχαν υψηλότερες ανάγκες και αξίες σε σύγκριση με εκείνα που απέτυχαν να ολοκληρώσουν τα στάδια. Οι ανάγκες και οι αξίες είναι μορφές ενθάρρυνσης προκειμένου οι άνθρωποι να συνδεθούν με μια ανώτερη δύναμη πέρα από τον εαυτό τους, καθώς και να βοηθήσουν τους συνανθρώπους τους να συνειδητοποιήσουν και να αναπτύξουν τις δυνατότητές τους. Αυτή η κινητήρια κατάσταση έγινε ο αντιπροσωπευτικός ορισμός της έννοιας της αυτο-υπέρβασης. Η αυτο-υπέρβαση είναι μια προϋπόθεση που απαιτείται για το νόημα της ζωής (Schneel, 2010), είναι μια θεμελιώδης ή υπαρξιακή προσδοκία που απαιτείται από τους ανθρώπους για να ανακαλύψουν νόημα στη ζωή (Snow, 2018).

Η θεωρία των Reker και Wong (1988) περιελάμβανε κινητήριες και γνωστικές πτυχές, με την προσθήκη μιας συναισθηματικής συνιστώσας. Η γνωστική συνιστώσα του μοντέλου συλλαμβάνει τους τρόπους με τους οποίους τα άτομα επιδιώκουν να κατανοήσουν και να αντιληφθούν ανθρώπους και καταστάσεις. Το κινητήριο στοιχείο είναι το μοναδικό πλαίσιο ζωής ενός ατόμου που αντικατοπτρίζει αξίες και στόχους, ενώ η συναισθηματική πτυχή είναι το αίσθημα της εκπλήρωσης που προέρχεται από την επίτευξη του στόχου.

Ο Baumeister (1991) πρότεινε μια κινητήρια θεωρία που υποστήριζε ότι τέσσερις συγκεκριμένες ανάγκες για νόημα, ο σκοπός, η αποτελεσματικότητα, η αξία - αιτιολόγηση και η αυτοεκτίμηση, δρουν ως καταλύτες για την αναζήτηση νοήματος. Όταν ικανοποιούνται αυτές οι ανάγκες, τα άτομα ικανοποιούνται, ωστόσο ορισμένα γεγονότα της ζωής μπορεί να απειλήσουν ένα ή περισσότερα από τα νοήματα και σε ορισμένες περιπτώσεις αυτές οι τέσσερις διαφορετικές ανάγκες μπορεί να συγκρούονται μεταξύ τους. Επεκτείνοντας αυτή την ιδέα, το Μοντέλο Συντήρησης Νοήματος τονίζει ότι η διατήρηση είναι το πιο θεμελιώδες κοινωνικό κίνητρο του ανθρώπου. Το νόημα των παραβιάσεων προκαλεί μια αποτρεπτική διέγερση και η ανακούφιση αυτού του συναισθήματος παρέχει δύναμη στη διατήρηση του νοήματος που παρακινεί τις προσπάθειες αποζημίωσης για την αποκατάσταση του συστήματος νοήματος (Zuo et al., 2016).

3.2.3 Θεωρία της αυτοδιάθεσης

Η θεωρία αυτοδιάθεσης των Ryan και Deci (2017) είναι μια θεωρία των ανθρώπινων κινήτρων και της ευημερίας που προσφέρει ένα σχέδιο για την κατανόηση της κινητήριας βάσης της προσωπικότητας και της κοινωνικής συμπεριφοράς και της σχέσης των βασικών ψυχολογικών αναγκών με την ευημερία, την ψυχολογική άνθηση και το νόημα ζωής. Αποκλίνοντας από τις περισσότερες ιστορικές και σύγχρονες προσεγγίσεις στα ανθρώπινα κίνητρα που έχουν αντιμετωπίσει το κίνητρο ως ενιαία έννοια, δηλαδή, κάποιος έχει περισσότερο ή λιγότερο κίνητρο, η θεωρία αυτή έχει επικεντρωθεί σε ποικίλες μορφές κινήτρων, από αυτόνομο σε ελεγχόμενο κίνητρο, για να προβλέψει αποτελέσματα όπως η απόδοση, η δέσμευση, η ζωτικότητα και η ψυχολογική υγεία. Η θεωρία ειδικότερα διακρίνει μεταξύ αυτόνομων και ελεγχόμενων κινήτρων. Το να είναι ο άνθρωπος αυτόνομος περιλαμβάνει το να είναι ενεργός με πλήρη αίσθηση βούλησης, υποστήριξης και επιλογής, ενώ το να ελέγχεται περιλαμβάνει το να αισθάνεται εξωτερικά πιεσμένος ή υποχρεωμένος να συμπεριφέρεται, είτε με την υπόσχεση μιας ενδεχόμενης ανταμοιβής, είτε με το φόβο της τιμωρίας, την εμπλοκή του εγώ ή άλλους εξωτερικούς παράγοντες. Σύμφωνα με τους Ryan και Deci, (2017), οι άνθρωποι έχουν αυτόνομα κίνητρα, είτε από εγγενή κίνητρα είτε από καλά εσωτερικευμένες και συνεπώς αυτόνομες μορφές εξωγενών κινήτρων. Έτσι, εμφανίζουν υψηλότερο ενδιαφέρον, ενθουσιασμό, ζωτικότητα και εμπιστοσύνη, με αποτέλεσμα καλύτερη απόδοση, δημιουργικότητα, επιμονή και συνολική ευημερία.

Η θεωρία αυτοδιάθεσης υποθέτει επίσης ότι υπάρχουν βασικές ψυχολογικές ανάγκες που πρέπει να ικανοποιηθούν παγκοσμίως για να βιώσουν οι άνθρωποι συνεχή ανάπτυξη, ακεραιότητα και ευεξία, δηλαδή ανάγκες για ικανότητα, αυτονομία και συγγένεια. Αν και υπάρχει ένας τεράστιος αριθμός ανθρώπινων επιθυμιών, στόχων και προτιμήσεων, η αυτονομία, η ικανότητα και η συγγένεια ξεχωρίζουν ως βασικά συστατικά για αυτά τα αποτελέσματα. Τα κοινωνικά περιβάλλοντα που υποστηρίζουν την ικανοποίηση αυτών των ψυχολογικών αναγκών προωθούν τις ικανότητες αυτορρύθμισης και κοινωνικών σχέσεων και ευημερίας, ενώ εκείνα που εμποδίζουν την ικανοποίηση αυτών των αναγκών οδηγούν σε ένα ευρύ φάσμα πιο φτωχών ατομικών και διαπροσωπικών αποτελεσμάτων (Ryan & Deci, 2017).

3.2.4 Υπερφυσικές θεωρίες

Τις τελευταίες δεκαετίες, το νόημα της ζωής έχει λάβει τεράστια προσοχή από τρεις επιστημονικές ομάδες, δηλαδή την ψυχολογία, τη λογοθεραπεία και την ψυχική υγεία (Newman, Nezlek & Trrash, 2018· Steger et al., 2013). Αν και έχει αναγνωριστεί η σημασία του νοήματος της ζωής από τους επιστήμονες, δεν υπάρχει μια κοινή αποδοχή ενός ορισμού (Steger et al., 2008). Αυτό συμβαίνει γιατί η έννοια του νοήματος της ζωής συνδέεται με ένα σύνολο θεωριών που είναι ανόμοιες στην προσέγγισή τους για το πώς μπορεί να αναπτυχθεί το νόημα. Επομένως, οι υπερφυσικές θεωρίες είναι εκείνες που αντλούν το νόημα της ζωής από τον Θεό, από την ψυχή ή και από τα δύο. Για παράδειγμα, σύμφωνα με τη «θεωρία του σκοπού», αυτό που δίνει νόημα στη ζωή είναι να ενεργεί σύμφωνα με τον σκοπό του Θεού για αυτή τη ζωή (Metz, 2002). Μια άλλη υπερφυσική θεωρία είναι η «θεωρία του απείρου» του Robert Nozick, που υποστηρίζει ότι η ζωή μπορεί να έχει νόημα μόνο εάν συνδέεται με ένα άπειρο ον, επειδή μόνο ένα άπειρο ον μπορεί να έχει νόημα από μόνο του (Metz, 2002). Επιπροσθέτως, ορισμένες υπερφυσικές θεωρίες τονίζουν τη σημασία της ύπαρξης αθάνατης ψυχής.

Η παρουσία νοήματος βιώνεται όταν τα άτομα αισθάνονται ότι η ζωή τους έχει σκοπό και σημασία και η αναζήτηση νοήματος είναι το σύνολο των διαφόρων προσπαθειών που χρησιμοποιούνται για την ενίσχυση του υπάρχοντος νοήματος, καθώς και οι προσπάθειες να ανακαλυφθεί περαιτέρω νόημα. Αυτή η θεωρία δύο μερών ευθυγραμμίζεται με την εννοιολόγηση του νοήματος των King και Hicks (2009), η οποία επικεντρώνεται στην απλή ανίχνευση του νοήματος σε διάφορες εμπειρίες έναντι της προσπάθειας κατασκευής του νοήματος, μερικές φορές μετά από δύσκολες εμπειρίες όταν διακυβεύεται η αίσθηση του νοήματος ενός ατόμου

Σύμφωνα με τους George & Park (2016) και τους Hirsh, Mar & Peterson (2012), το νόημα ζωής, ως αίσθηση σκοπού ή συνοχής αναστέλλει την ψυχολογική δυσφορία που σχετίζεται με την αβεβαιότητα. Αυτή η προοπτική οδηγεί στο γεγονός ότι η αποτρεπτική διέγερση από παραβιάσεις νοήματος προκαλεί κίνητρα για την ανάκτηση του νοήματος, προκειμένου να μειωθεί η οδυνηρή κατάσταση (Proulx, Inzlicht & Harmon-Jones, 2012). Επομένως, υπάρχουν ενδείξεις ότι οι παραβιάσεις νοήματος οδηγούν σε ψυχολογική δυσφορία που προκαλεί προσπάθειες αποκατάστασης αυτού του νοήματος και ότι η επαναλαμβανόμενη αρνητική σκέψη εμφανίζεται ως ένα παράδειγμα δυσπροσαρμοστικής αποκατάστασης νοήματος (Nolen-Hoeksema, Wisco & Lyubormirsky, 2008). Το παραπάνω

μοντέλο υποδηλώνει ότι το ισχυρό νόημα της ζωής θα πρέπει να προάγει την ψυχολογική ανθεκτικότητα μέσω της αναστολής της αβεβαιότητας και της συνακόλουθης δυσφορίας.

3.2.5 Νατουραλιστικές θεωρίες

Οι υποκειμενικές νατουραλιστικές θεωρίες υποστηρίζουν ότι το νόημα της ζωής ενός ατόμου συνίσταται στην υποκειμενική στάση του απέναντι στη ζωή, όπως ο καθορισμός των δικών του σκοπών και η ακολούθηση αυτών, η αγάπη για κάτι ή κάποιον και η συμμετοχή σε δημιουργικές δραστηριότητες (Metz, 2002). Οι αντικειμενικές νατουραλιστικές θεωρίες δηλώνουν ότι ένα μη-υπερφυσικό αντικειμενικό και ανεξάρτητο από το μυαλό συστατικό είναι απαραίτητο για τη νοηματοδότηση της έννοιας. Για παράδειγμα, η Susan Wolf (2015) υποστηρίζει ότι αν μια δραστηριότητα δεν είναι αντικειμενικά πολύτιμη, δεν μπορεί να κάνει τη ζωή πιο ουσιαστική. Συνεπώς, το νόημα προκύπτει όταν η υποκειμενική έλξη συναντά την αντικειμενική ελκυστικότητα. Η παραπάνω θεωρία έρχεται να προστεθεί σε μια άλλη αντικειμενική νατουραλιστική άποψη, η οποία υποστηρίζει πως οι αντικειμενικά ηθικά καλές πράξεις κάνουν τη ζωή να έχει νόημα (Metz, 2002).

Υπάρχουν διάφορες θεωρίες που επεξεργάζονται τη γενική ιδέα ότι το νόημα της ζωής πρέπει να προάγει την ανθεκτικότητα. Για παράδειγμα, μια ισχυρή αίσθηση του νοήματος της ζωής μπορεί να σχετικοποιήσει μια συγκεκριμένη παραβίαση των πεποιθήσεων και των στόχων των ατόμων, καθιστώντας αυτή την παραβίαση λιγότερο αποτρεπτική. Από αυτή την προοπτική, το άτομο μπορεί να υψωθεί «πάνω από τα βάσανα της στιγμής» (Frankl, 1985). Η ικανότητα να ξεπεράσει ο άνθρωπος την οξεία δυσφορία μπορεί να οφείλεται στην αφηρημένη φύση των αξιών και των στόχων που σχετίζονται με το νόημα της ζωής, προκαλώντας έναν υψηλού επιπέδου ερμηνευτικό τρόπο επεξεργασίας πληροφοριών, καθώς αυτή η επεξεργασία υψηλού επιπέδου έχει αποδειχθεί ότι μειώνει τον αποτρεπτικό αντίκτυπο των παραβιάσεων των πεποιθήσεων και των στόχων (De Dreu et al., 2009). Συμπερασματικά, μετά από την παραβίαση νοήματος της ζωής η τάση του ανθρώπου να ασχολείται με αναδρομικές σκέψεις μπορεί να ξεπεραστεί από ερεθίσματα που σχετίζονται με το νόημα της ζωής, τα οποία χρησιμεύουν ως εναλλακτική εστίαση για πρόθυμη απορρόφηση (Mc Gregor et al., 2010). Με αυτόν τον τρόπο, το νόημα της ζωής μπορεί να οδηγήσει σε λιγότερο επαναλαμβανόμενες αρνητικές σκέψεις τόσο μέσω άμεσων επιδράσεων, δηλαδή, παρέχοντας

μια άλλη πηγή απορρόφησης προσοχής, όσο και μέσω έμμεσων επιδράσεων, δηλαδή, μειώνοντας την ψυχολογική δυσφορία που προκαλεί επαναλαμβανόμενες αρνητικές σκέψεις.

3.3 Νόημα ζωής και εκπαιδευτικοί

Η μέτρηση του νοήματος στη ζωή είναι διαφορετική από το ένα άτομο στο άλλο (Newman & Nezlek, 2019), επειδή επηρεάζεται από πολλά πράγματα, τόσο θετικές όσο και αρνητικές εμπειρίες (Vohs, Aaker, & Catapano, 2019). Οι εκπαιδευτικοί με υψηλότερο νόημα ζωής έχουν καλύτερες επιδόσεις. Αυτό τονίζουν οι Heintzelman et al. (2013), αναφέροντας ότι οι άνθρωποι που βλέπουν τη ζωή τους ως χρήσιμη είναι καλύτεροι από πολλές απόψεις σε σύγκριση με εκείνους που δεν εκτιμούν τη δική τους. Το νόημα της ζωής είναι ένας σημαντικός παράγοντας για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής και της απόδοσης ενός ατόμου. Για τους εκπαιδευτικούς, το νόημα στη ζωή μπορεί να συμβάλει στην αύξηση του επαγγελματισμού της διδασκαλίας και στην ποιότητα της διδασκαλίας τους (Suyatno et al., 2020). Ο Maree (2019) στην έρευνά του αναφέρει ότι η ικανότητα των εκπαιδευτικών να ανακαλύψουν το νόημα και τον σκοπό της ζωής τους έχει γίνει επείγουσα ανάγκη στη μαθησιακή διαδικασία μέσα στο σχολείο.

Ο Lee (2015) δήλωσε ότι το νόημα ζωής στην εργασία είναι σημαντικό, ενισχύεται από τη γνωστική αλλαγή του ατόμου, έχει θετικό αντίκτυπο στην προσωπική εμπειρία των συναδέλφων και των θεσμών και βελτιώνει την ποιότητα ζωής του. Επίσης, προσδιόρισε τέσσερις δείκτες ως το κρίσιμο χαρακτηριστικό για την άσκηση ενός σημαντικού επαγγέλματος: α) βιώνοντας ένα θετικό συναίσθημα στο χώρο εργασίας, β) δίνοντας νόημα στην εργασία, γ) ο καθορισμός ουσιαστικών σκοπών και στόχων· και δ) η αντίληψη της δουλειάς ως μέρος μιας ζωής που συμβάλλει σε μια ουσιαστική ύπαρξη. Με άλλα λόγια, η διαδικασία εύρεσης του νοήματος στη ζωή μπορεί να βελτιώσει την αφοσίωση, τη δέσμευση και την εκτίμηση των εκπαιδευτικών στην απόδοσή τους. Σύμφωνα με τους Cohen και Cairns (2012), τα άτομα με υψηλό επίπεδο νοήματος ζωής τείνουν να αποφεύγουν τις επιπτώσεις των αρνητικών συναισθημάτων όπως το στρες, το άγχος και η κατάθλιψη. Επίσης, το νόημα ζωής ενισχύεται από παράγοντες όπως η αποτελεσματική εμπειρία (Heintzelman & King, 2014). Σύμφωνα με τους Wong και Wong, (2012) η υποκειμενική εμπειρία του ατόμου χαρακτηρίζεται από τρεις πτυχές. Αρχικώς, απαιτεί μια αίσθηση σκοπού, αυτό απλά σημαίνει ότι η ζωή και οι δραστηριότητες κάποιου πρέπει να κατευθύνονται προς σημαντικούς

στόχους. Έπειτα, περιλαμβάνει την πεποίθηση ότι η ύπαρξη κάποιου έχει αξίες και υπονοεί ότι η ζωή έχει συνοχή και πληρότητα.

Η έρευνα σχετικά με την ηγεσία των εκπαιδευτικών έχει αυξηθεί τις τελευταίες δύο δεκαετίες (Daniëls, Hondeghem & Dochy, 2019) και είναι ένας δείκτης που δείχνει την ικανότητά τους. Οι παράγοντες που διαμορφώνουν την ηγεσία των εκπαιδευτικών είναι η εστίαση στην επίτευξη και τη σχέση με τους μαθητές, η έναρξη και η ανάληψη κινδύνων, η εμπιστοσύνη, η συνεργασία και η παραδοσιακή ηγεσία. Σύμφωνα με τους Zugelder et al., (2018), οι εκπαιδευτικοί με καλές ηγετικές επιδόσεις έχουν καλή ικανότητα, το οποίο σημαίνει ότι καλούνται να βελτιώσουν την ποιότητά τους. Οι εκπαιδευτικοί οφείλουν να έχουν ποικίλες ικανότητες και γνώσεις, μια εκ των οποίων είναι και η ηγεσία, που τους επιτρέπει να αντιληφθούν και κατανοήσουν τις ανάγκες των ενδιαφερομένων και να συμμετάσχουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Καθώς το νόημα ζωής είναι ένας από τους παράγοντες που τείνουν να επηρεάζουν την ποιότητα της απόδοσης κάποιου, γίνεται αντιληπτό ότι οι εκπαιδευτικοί, οι οποίοι θεωρούν τη ζωή τους πολύ σημαντική είναι καλύτεροι με διάφορους τρόπους, σε σύγκριση με τους ομολόγους τους (Heintzelman et al., 2013). Επίσης, όσοι θεωρούν ότι η ζωή τους έχει νόημα, προσαρμόζονται καλύτερα στην εργασία τους, έχουν υψηλότερα επίπεδα αισιοδοξίας (Steger et al., 2009), έχουν χαμηλότερες ψυχολογικές διαταραχές και βραδύτερη γνωστική εξασθένηση που σχετίζεται με την ηλικία (Boyle et al., 2010).

Η αυτοπραγμάτωση και αυτό-υπέρβαση έχουν αντίκτυπο στο νόημα ζωής των εκπαιδευτικών (Suyatno et al., 2020) και είναι μια υποκατηγορία της προσωπικής ανάπτυξης, της αρμονίας και της ευημερίας των ανθρώπων (Fave et al., 2013). Οι παράγοντες που την χαρακτηρίζουν είναι οι σχέσεις, η μακροζωία, η εργασία και η προσωπική ευημερία, ενώ η υπηρεσία, η πίστη και η υλικότητα είναι παράγοντες με μικρότερη επίδραση από ότι η αυτοπραγμάτωση (Suyatno et al., 2020). Η αυτο-υπέρβαση είναι το επίπεδο ανάγκης ενός ατόμου και ξεπερνά την αυτοπραγμάτωση. Είναι επίσης η αίσθηση της συγγένειας ενός ατόμου σύμφωνα με το υπερβατικό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΝΟΗΜΑ ΖΩΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

Στόχος της παρούσας εργασίας είναι να διερευνήσει τα επίπεδα τόσο της αίσθησης του νοήματος ζωής όσο και της επαγγελματικής ανθεκτικότητας των διευθυντών Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης δημόσιων και ιδιωτικών σχολείων και την επίδραση των δημογραφικών παραγόντων σε αυτές τις δύο μεταβλητές. Από τη βιβλιογραφική επισκόπηση που πραγματοποιήθηκε διαπιστώθηκε ότι υπάρχουν πολύ λίγες έρευνες που να μελετάνε αυτές τις δύο μεταβλητές και τη μεταξύ τους σχέση, ενώ καμία έρευνα δεν έχει πραγματοποιηθεί για τη σύγκριση ανάμεσα στα δημόσια και ιδιωτικά σχολεία. Για τον λόγο αυτό κρίθηκε αναγκαίο στο κεφάλαιο αυτό να παρατεθούν και έρευνες που μελετάνε τις δύο αυτές μεταβλητές σε δείγμα εκπαιδευτικών και όχι μόνο διευθυντών σχολείου, καθώς οι διευθυντές είναι και αυτοί εκπαιδευτικοί, με συγκεκριμένους ρόλους και αρμοδιότητες.

Η μελέτη της Σαμανδάρα (2023) διερεύνησε τα επίπεδα νοήματος ζωής, των θετικών συναισθημάτων και της αυτοαποτελεσματικότητας που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, τη σχέση του νοήματος ζωής και των θετικών συναισθημάτων με την αυτοαποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών καθώς και την επίδραση που ασκούν οι δύο πρώτες μεταβλητές στην τρίτη. Το δείγμα της έρευνας αποτελούνταν από 199 Έλληνες εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί διαθέτουν μέτρια προς υψηλά επίπεδα τόσο νοήματος ζωής και θετικών συναισθημάτων όσο και αυτοαποτελεσματικότητας. Ακόμη, εντοπίστηκε πως το νόημα ζωής αλλά και τα θετικά συναισθήματα έχουν σημαντική θετική συσχέτιση με τα επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας. Τέλος, βρέθηκε πως τόσο το νόημα ζωής όσο και τα θετικά συναισθήματα μπορούν να προβλέψουν αλλά σε μικρό ποσοστό την αυτοαποτελεσματικότητα.

Η έρευνα των Chao et al., (2023), διερεύνησε πώς οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με την ποιότητα της σχολικής ηγεσίας, το νόημα της ζωής που σχετίζεται με την εργασία και την αισιοδοξία εξήγησαν την ψυχολογική ευημερία. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 509 νηπιαγωγοί του Χονγκ Κονγκ της Κίνας. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί που είχαν καλύτερες αντιλήψεις σχετικά με την ποιότητα της

σχολικής ηγεσίας βρήκαν περισσότερο νόημα που σχετίζεται με την εργασία στη ζωή και ήταν υψηλότεροι στην αισιοδοξία, ενώ το νόημα που σχετίζεται με την εργασία στη ζωή εξήγησε θετικά την αισιοδοξία. Έτσι, μόνο η αισιοδοξία μεσολάβησε από τις αντιλήψεις σχετικά με την ποιότητα της σχολικής ηγεσίας και την ψυχολογική ευημερία.

Η έρευνα της Κόλλια (2022) είχε ως σκοπό τη διερεύνηση της επίδρασης της πνευματικότητας και του νοήματος της ζωής στην ψυχική ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα. Το δείγμα της έρευνας αποτελούνταν από 209 εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Από τα αποτελέσματα της έρευνας διαπιστώθηκε ότι όλες οι επιμέρους διαστάσεις της ψυχικής ανθεκτικότητας (επαγγελματική, κινητήρια, κοινωνική και συναισθηματική) μπορούν να προβλεφθούν θετικά από τη διάσταση της παρουσίας νοήματος ζωής. Επίσης διαπιστώθηκε ότι το φύλο σχετίζεται με την επαγγελματική και τη συναισθηματική διάσταση της ψυχικής ανθεκτικότητας, ενώ ο τομέας εργασίας φάνηκε να συνδέεται με όλες τις διαστάσεις της ψυχικής ανθεκτικότητας, εκτός από την κινητήρια διάσταση. Τέλος, με βάση τα ευρήματα αναδείχθηκε ότι η πνευματικότητα δεν σχετίζεται σημαντικά και δεν μπορεί να προβλέψει την ψυχική ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών.

Η έρευνα των Platsidou & Daniilidou, (2021) διερεύνησε πώς τα επίπεδα νοήματος ζωής των εκπαιδευτικών σχετίζονται με την ανθεκτικότητά τους. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 299 εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης δημόσιων σχολείων ενώ το ερευνητικό εργαλείο ήταν το ερωτηματολόγιο Νοήματος στη Ζωή και η κλίμακα Ανθεκτικότητας Εκπαιδευτικών. Διαπιστώθηκε ότι η παρουσία νοήματος ζωής είχε μεσαίου μεγέθους θετικές συσχετίσεις με τους παράγοντες ανθεκτικότητας, ενώ η αναζήτηση νοήματος είχε χαμηλές συσχετίσεις με την κοινωνική ανθεκτικότητα και την επαγγελματική ανθεκτικότητα και καμία συσχέτιση με τη συναισθηματική ανθεκτικότητα.

Η έρευνα της Σιούρλα, (2018) είχε ως σκοπό τη μελέτη του ρόλου της πνευματικής ευεξίας και του νοήματος ζωής στην ψυχική ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών και η επίδραση των δημογραφικών παραγόντων σε αυτές τις μεταβλητές, ενώ το δείγμα της έρευνας αποτελούνταν από 195 εκπαιδευτικούς. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι υπάρχουν λίγες επιδράσεις της ηλικίας και της προϋπηρεσίας στο νόημα ζωής, λίγες επιδράσεις της οικογενειακής κατάστασης μόνο στην επαγγελματική και κινητήρια διάσταση και στη συναισθηματική διάσταση της ψυχικής ανθεκτικότητας, μικρή επίδραση του φύλο μόνο στη συναισθηματική διάσταση και μικρή επίδραση της εργασιακής σχέσης μόνο στην αναζήτηση νοήματος ζωής και στη συναισθηματική διάσταση. Επίσης διαπιστώθηκε ότι η παρουσία νοήματος ζωής προβλέπει θετικά όλες τις διαστάσεις της ψυχικής ανθεκτικότητας,

ενώ η αναζήτηση νοήματος ζωής δεν προβλέπει καμία διάσταση. Η υπαρξιακή ευεξία προβλέπει αρνητικά μόνο τη συναισθηματική διάσταση της ψυχικής ανθεκτικότητας ενώ η θρησκευτική ευεξία δεν προβλέπει καμία διάσταση.

Η μελέτη του Μιλή (2015) διερευνάει την πιθανή σχέση της βίωσης θετικών συναισθημάτων, της ψυχικής ανθεκτικότητας και της θετικής νοηματοδότησης στη ζωή των εκπαιδευτικών και της επίδρασης που αυτά μπορούν να ασκήσουν στην αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης και του άγχους. Το δείγμα της έρευνας αποτελούνταν από 108 εκπαιδευτικούς γενικής και ειδικής εκπαίδευσης της Δυτικής Ελλάδας. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι το υποκειμενικό αίσθημα ευτυχίας και γενικότερα τα θετικά συναισθήματα δρουν ως προστατευτικοί παράγοντες σε περιπτώσεις χρόνιου άγχους. Η αίσθηση σκοπού και νοήματος στη ζωή εμφανίζεται ως ένας από τους πιο σημαντικούς προστατευτικούς παράγοντες που ενισχύουν την ανθεκτικότητα ενός ατόμου. Οι συναισθηματικές και διανοητικές απαιτήσεις και ευθύνες στις οποίες οι εκπαιδευτικοί είναι εκτεθειμένοι σε βάθος χρόνου συνεπάγονται πολύ έντονο άγχος και δυσαρέσκεια με αποτέλεσμα συχνά την εκ μέρους τους απαξίωση του νοήματος ζωής. Η βίωση θετικών συναισθημάτων αυξάνει καθοριστικά την ανθεκτικότητα των ατόμων και η αύξηση αυτή οδηγεί σε ικανοποίηση από τη ζωή.

Η έρευνα των Damasio, Pimenteira de Melo & da Silva (2013) αποσκοπούσε να αξιολογήσει τα επίπεδα νοήματος στη ζωή, της ψυχολογικής ευεξίας και της ποιότητας ζωής (ΠΣΔ) των εκπαιδευτικών και να παρατηρήσει σε ποιο βαθμό το νόημα ζωής θα μπορούσε να λειτουργήσει ως συντονιστική μεταβλητή. Το δείγμα της έρευνας αποτελούνταν από 517 εκπαιδευτικούς δημόσιων και ιδιωτικών σχολείων των πόλεων Campina, Grande και Paraíba της Βραζιλίας. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι ένα σημαντικό μέρος των εκπαιδευτικών είχε αρνητικούς δείκτες νοήματος ζωής, ψυχολογικής ευεξίας και ποιότητας ζωής. Επαγωγικές αναλύσεις έδειξαν το νόημα ζωής ως προγνωστική μεταβλητή τόσο της ψυχολογικής ευεξίας όσο και της ποιότητας ζωής. Η ανάλυση μετριοπάθειας της ψυχολογικής ευεξίας και της ποιότητας ζωής έδειξαν διακριτές συσχετίσεις για άτομα με υψηλά και χαμηλά επίπεδα νοήματος ζωής.

Επίσης, η έρευνα της Μήττα (2018) είχε ως σκοπό την εξέταση της ψυχικής ανθεκτικότητας των εκπαιδευτικών και την επαγγελματική τους ικανοποίηση από τον διευθυντή της σχολικής μονάδας. Επίσης, διερευνώνται σε δείγμα 146 εκπαιδευτικών όλων των βαθμίδων της εκπαίδευσης οι παράγοντες ψυχικής ανθεκτικότητας που μπορούν να προβλέψουν την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από τον διευθυντή του σχολείου. Τα

αποτελέσματα έδειξαν πως δε σχετίζεται η ψυχική ανθεκτικότητα με την επαγγελματική ικανοποίηση από τον διευθυντή, όπως το ότι η επαγγελματική ψυχική ανθεκτικότητα επηρεάζεται από την ηλικία των εκπαιδευτικών.

Επιπλέον, η έρευνα της Γεωργοπούλου (2022) διερεύνησε σε 120 εκπαιδευτικούς της Ελλάδας τη συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την ψυχική ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και τη συσχέτιση των μεταβλητών αυτών με συνιστώσες της επαγγελματικής ευημερίας. Τα ευρήματα φανερώνουν πως οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε δημόσια σχολεία ήταν περισσότερο ψυχικά ανθεκτικοί, ενώ η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζεται με την ψυχική ανθεκτικότητα.

Η μελέτη του Ιωσηφίδη (2023) πραγματοποιήθηκε σε 172 εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και είχε ως σκοπό τη διερεύνηση του νοήματος ζωής και της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών. Από τα αποτελέσματα της έρευνας φάνηκε πως υφίσταται σημαντική σχέση ανάμεσα στις δύο μεταβλητές, ενώ η παρουσία νοήματος στη ζωή εμφανίζεται ως προβλεπτικός δείκτης των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Επιπρόσθετα, έχουν πραγματοποιηθεί αρκετές μελέτες στη χώρα μας και στο διεθνή πλαίσιο, που ερευνούν ξεχωριστά τις δύο αυτές έννοιες, της επαγγελματικής ανθεκτικότητας και του νοήματος της ζωής στους εκπαιδευτικούς. Αρχικά, παρατίθενται οι έρευνα που αφορούν την ανθεκτικότητα και κυρίως την επαγγελματική ανθεκτικότητα των διευθυντών και των εκπαιδευτικών των σχολείων της πρωτοβάθμιας, αλλά και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε ορισμένες περιπτώσεις. Οι μελέτες της Παπαϊωάννου (2019) και των Papaioannou, Papavassiliou-Alexiou & Moutiaga (2022) είχαν ως σκοπό τη διερεύνηση των επιπέδων επαγγελματικής ανθεκτικότητας και αυτοαποτελεσματικότητας των διευθυντών των σχολικών μονάδων Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ το δείγμα αποτελούνταν από 165 διευθυντές δημοσίων σχολείων όλης της περιοχής της Κεντρικής Μακεδονίας. Τα αποτελέσματα των ερευνών έδειξαν ότι οι διευθυντές έχουν υψηλά επίπεδα ανθεκτικότητας σταδιοδρομίας και πολύ υψηλά επίπεδα αυτο-αποτελεσματικότητας. Οι παράγοντες που διαμορφώνουν την επαγγελματική τους ανθεκτικότητα είναι οι δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, οι κοινωνικές δεξιότητες, το ενδιαφέρον για καινοτομία και η αισιοδοξία για το μέλλον. Στη διαμόρφωση αυτής της επαγγελματικής τους ανθεκτικότητας παίζουν ρόλο οι δημογραφικοί παράγοντες, όπως η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, η θέση υπηρετήσης, τα χρόνια προϋπηρεσίας, οι γνώσεις των ξένων γλωσσών, οι γνώσεις ΤΠΕ και η επιμόρφωση που έχουν λάβει.

Η έρευνα των Papazis, Avramidis & Bacoroulou (2022) διερεύνησε το επίπεδο ανθεκτικότητας των εκπαιδευτικών κατά τη διάρκεια της πανδημίας και τη σύνδεσή του με τις στάσεις απέναντι στην επείγουσα εξ αποστάσεως διδασκαλία και το αντιληπτό άγχος. Το δείγμα της έρευνας αποτελούνταν από 1415 εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης από την Κεντρική Ελλάδα. Από τα αποτελέσματα διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί βρέθηκαν να έχουν ουδέτερη στάση απέναντι στην επείγουσα εξ αποστάσεως διδασκαλία, μέτρια επίπεδα ανθεκτικότητας και παρουσίασαν ελαφρώς αυξημένα επίπεδα άγχους. Οι δομές που εξετάστηκαν επηρεάστηκαν σε μεγάλο βαθμό από ορισμένα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών. Οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών για την ανθεκτικότητα προέβλεπαν τη στάση τους απέναντι στην επείγουσα εξ αποστάσεως διδασκαλία και τα επίπεδα άγχους κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Η μελέτη επιβεβαίωσε τη σημασία της διατήρησης επαρκών επιπέδων ανθεκτικότητας για την αντιμετώπιση δυσμενών συνθηκών και έχει προσφέρει σαφείς κατευθύνσεις σχετικά με το ποιες ομάδες εκπαιδευτικών χρειάζονται περισσότερο συμβουλευτική και επαγγελματική υποστήριξη, ώστε να ενισχυθεί η ανθεκτικότητά τους.

Η μελέτη της Ραφτοπούλου (2022) είχε ως σκοπό τη διερεύνηση της ψυχικής ανθεκτικότητας και του άγχους των στελεχών εκπαίδευσης (διευθυντών/τριων και υποδιευθυντών/τριών) σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης Ειδικής Αγωγής ως προς την αυτοαποτελεσματικότητά τους. Το δείγμα της έρευνας αποτελούνταν από 70 διευθυντές/ντριες, προϊστάμενοι/νες. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως οι διευθυντές/τριες και υποδιευθυντές/τριες που έχουν υψηλά επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας, δείχνουν να είναι πιο αποτελεσματικοί στη διαχείριση των σχολικών μονάδων. Αντίθετα τα στελέχη που βιώνουν περισσότερο άγχος δείχνουν να είναι λιγότερο αποτελεσματικοί απέναντι στις προκλήσεις.

Η μελέτη της Παππά (2021) διερεύνησε τους παράγοντες της προσωπικότητας, της επαγγελματικής εξουθένωσης και της ψυχικής ανθεκτικότητας των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, γενικής και ειδικής αγωγής, κατά την περίοδο της πανδημίας COVID – 19, βάσει κάποιων δημογραφικών, όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, ο τύπος σχολείου, ο τρόπος διδασκαλίας, η ειδικότητα, το εργασιακό καθεστώς και η προϋπηρεσία. Το δείγμα αποτέλεσαν 271 εκπαιδευτικοί γενικής και ειδικής αγωγής Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που εργάζονταν σε διάφορες περιοχές της Ελλάδας. Από τα αποτελέσματα της έρευνας, μεταξύ των άλλων, διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί διαθέτουν

υψηλά επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας, ενώ όσον αφορά την ψυχική ανθεκτικότητα και τα δημογραφικά στοιχεία, δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές.

Η μελέτη των Olmo-Extremera, Townsend & Segovia, (2022), είχε ως στόχο να αναλύσει το πώς οι διευθυντές τριών αμφισβητούμενων σχολείων Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης άσκησαν ανθεκτική ηγεσία. Για το σκοπό αυτό, εφαρμόστηκε μια ποιοτική μεθοδολογία που περιλαμβάνει μελέτες περιπτώσεων και βιογραφικές-αφηγηματικές συνεντεύξεις. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι διευθυντές είχαν μια ισχυρή ταυτότητα ως ανθεκτικοί ηγέτες και είχαν αναπτύξει την ικανότητα να μετατρέπουν τις αντιξοότητες σε ευκαιρίες. Έτσι, μπορούσαν να προωθούν την ανάπτυξη και τη βελτίωση της σχολικής τους μονάδας με συνέπεια αυτά να είναι αποτελεσματικά.

Η έρευνα των Beauchamp et al., (2021) αποσκοπούσε να διερευνήσει τους τρόπους με τους οποίους οι διευθυντές σχολείων, Πρωτοβάθμιας, Δευτεροβάθμιας και ειδικής αγωγής, τεσσάρων αποκεντρωμένων εθνών του Ηνωμένου Βασιλείου, ως βασικοί παράγοντες που προσαρμόζουν την παροχή σε συγκεκριμένα πλαίσια και ρυθμίσεις, μεταφράζουν, μεσολαβούν και θεσπίζουν πολιτική ανταποκρινόμενοι στις τοπικές ανάγκες και ευκαιρίες που δημιουργήθηκαν στην αρχή της πανδημίας COVID-19. Διαπιστώθηκε ότι οι ερωτηθέντες διευθυντές αντιμετώπισαν τις πολλαπλές δυσκολίες και τις ασάφειες της κατάστασης της πανδημίας με ανθεκτικότητα που βασίστηκε σε μεγάλο βαθμό στα πλεονεκτήματα των προϋπαρχουσών δομών και ομάδων. Έπρεπε να παρέχουν αποτελεσματική συναισθηματική και ηθική ηγεσία σε αχαρτογράφητα και ταχέως μεταβαλλόμενα εδάφη. Μίλησαν πολύ εύγλωττα για το πώς ανέπτυξαν ρεαλιστικές, ευέλικτες και προσωπικά καθησυχαστικές προσεγγίσεις στην επικοινωνία με τους γονείς, το προσωπικό, τους μαθητές και μια σειρά εξωτερικών φορέων, οι οποίοι αντιμετώπιζαν επίσης έκτακτες περιστάσεις με ποικίλους βαθμούς ανθεκτικότητας. Το έγγραφο καταλήγει στην κατανόηση των βασικών στοιχείων της ηγεσίας και της διαχείρισης των διευθυντών, τόσο εντός όσο και εκτός σχολείου, στα πρώτα στάδια της κοινωνικής κρίσης.

Η μελέτη της Δανιηλίδου (2018) αποσκοπούσε να διερευνήσει την ψυχική ανθεκτικότητα Ελλήνων εκπαιδευτικών γενικής και ειδικής αγωγής και να αναδείξει τους παράγοντες κινδύνου και προστασίας στην Ελλάδα, η οποία διάνυε περίοδο οικονομικής κρίσης. Το δείγμα της έρευνας αποτελούνταν από 636 εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Τα αποτελέσματα της έρευνας ανέδειξαν τους παράγοντες προστασίας και κινδύνου της ψυχικής ανθεκτικότητας με βάση τις κλίμακες που χρησιμοποιήθηκαν. Επίσης

διαπιστώθηκε ότι η ψυχική ανθεκτικότητα διαμεσολαβεί στη σχέση της αυτοαποτελεσματικότητας με την επαγγελματική εξουθένωση και το στρες.

Επιπρόσθετα, η έρευνα της Δουδούκα (2020) πραγματοποιήθηκε σε 139 διευθυντές εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης με στόχο της διερεύνηση της ύπαρξης ψυχικής ανθεκτικότητας, όπως και της διάστασης της επαγγελματικής ανθεκτικότητας μεταξύ των εκπαιδευτικών γενικής και ειδικής αγωγής και πιθανής συσχέτισης με δημογραφικά χαρακτηριστικά. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως η επαγγελματική ψυχική ανθεκτικότητα των διευθυντών βρίσκονταν σε χαμηλά επίπεδα. Επίσης, το φύλο, η ηλικία, τα χρόνια προϋπηρεσίας των διευθυντών και ο τύπος της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης επηρέασαν τις απαντήσεις των ερωτώμενων.

Ακόμα, η έρευνα των Day & Gu (2013), η οποία πραγματοποιήθηκε σε βάθος τετραετίας είχε ως σκοπό τη μελέτη των διαφοροποιήσεων στην εργασία και τη ζωή των εκπαιδευτικών στην Αγγλία. Τα ευρήματα της έρευνας έδειξαν πως η ανθεκτικότητά τους ήταν σε συνάρτηση με τα προσωπικά και οργανωτικά πλαίσια της εργασίας τους. Επίσης, φάνηκε πως οι εκπαιδευτικοί μικρότερης ηλικία είχαν μεγαλύτερη ανθεκτικότητα από εκείνους που βρίσκονταν σε μεγαλύτερη ηλικιακή ομάδα.

Η μελέτη των Reed & Blaine (2018) ασχολείται με τις γυναίκες ηγέτες, περιγράφει τον κύκλο ανθεκτικότητας που βιώνουν όλοι οι ηγέτες όταν υπάρχουν αντιξοότητες και αναλύονται πέντε φάσεις του κύκλου ανθεκτικότητας: κανονικές συνθήκες, φάση επιδείνωσης, φάση προσαρμογής, φάση ανάκτησης και φάση ανάπτυξης. Στη συνέχεια, το έγγραφο παρακολουθεί την ανάπτυξη των αναθεωρημένων δεδομένων του Προφίλ Ανθεκτικότητας Ηγέτη (LRP) που συγκρίνουν και αντιπαραβάλλουν την ανθεκτικότητα των ηγετών ανά φύλο και ηλικία. Το δείγμα της έρευνας αποτελούνταν από 277 συμμετέχοντες. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι η ανθεκτικότητα αυξάνεται αξιόπιστα με την ηλικία. Οι συμμετέχοντες στην ηλικιακή ομάδα 60+, σε σύγκριση με όλες τις άλλες ηλικιακές ομάδες μαζί, είχαν σημαντικά υψηλότερες βαθμολογίες ανθεκτικότητας. Στην ηλικιακή ομάδα 20-29 ετών, οι άνδρες είχαν σημαντικά υψηλότερη ανθεκτικότητα από τις γυναίκες. Δεν υπήρχαν αξιόπιστες διαφορές μεταξύ των φύλων όσον αφορά την ανθεκτικότητα στις άλλες ηλικιακές κατηγορίες.

Η μελέτη των Sardar & Galdames, (2017), επικεντρώθηκε στη σχέση μεταξύ της ηγεσίας και της ανθεκτικότητας, με τη χρήση της ποιοτικής μεθόδου. Οι ερευνητές πραγματοποίησαν ημιδομημένες συνεντεύξεις για να διερευνηθεί αυτή η σχέση σε βάθος. Τα

αποτελέσματα έδειξαν ότι όταν οι διευθυντές αισθάνονται ότι υποστηρίζονται από την καθοδήγηση, αντιλαμβάνονται βελτίωση στην απόδοσή τους και υψηλότερα επίπεδα ανθεκτικότητας. Η υποστήριξη με τη μορφή καθοδήγησης ή η ύπαρξη οποιουδήποτε ανώτερου μέντορα προσδιορίστηκαν ως οι κρίσιμες πηγές υποστήριξης, καθώς οι διευθυντές ήταν σε θέση να οικοδομήσουν πρακτικές αυτοαξιολόγησης, να μοιραστούν ιδέες και να επανεξετάσουν στόχους και οράματα.

Η μελέτη της Steward (2014) αποσκοπούσε στο να δείξει τις πολύπλοκες σχέσεις που στηρίζουν την συναισθηματική ανθεκτικότητα των διευθυντών σχολείων, καθώς αυτοί αντιμετωπίζουν την πρόκληση να διαχειριστούν τον αντίκτυπο των εξωτερικών αλλαγών και να υποστηρίξουν την ανθεκτικότητα των άλλων, ενώ συχνά δίνουν ελάχιστη προσοχή στη δική τους. Πραγματοποιήθηκαν έξι ημιδομημένες συνεντεύξεις με διευθυντές σχολείων και μια ανασκόπηση της βιβλιογραφίας. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι πεποιθήσεις που έχουν οι διευθυντές για τον εαυτό τους και τις απαιτήσεις και τις ανταμοιβές της διεύθυνσης επηρεάζουν τη συμπεριφορά τους. Επίσης, διαπιστώθηκε ότι ο βαθμός στον οποίο η συμπεριφορά των ηγετών υποστηρίζει ή υπονομεύει τη συναισθηματική τους ανθεκτικότητα εξαρτάται από την ικανότητά τους να κάνουν και να ενεργούν βάσει επιλογών, που συμβάλλουν θετικά στους μακροπρόθεσμους στόχους τους.

Η μελέτη της Lazaridou (2014) διερεύνησε τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και την ανθεκτικότητα των διευθυντών ελληνικών σχολείων και τις διαφορές που σχετίζονται με το φύλο, την ηλικία και τα έτη υπηρεσίας στην τρέχουσα ηγετική θέση, όπως επίσης και τις σχέσεις μεταξύ των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας και των δυνατοτήτων ανθεκτικότητας. Το δείγμα της έρευνας αποτελούνταν από 105 διευθυντές σχολείων της περιφερειακής διοικητικής μονάδας Μαγνησίας στην κεντρική Ελλάδα. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι διευθυντές απεικόνισαν τους εαυτούς τους ως έχοντες υψηλά επίπεδα δεκτικότητας στην εμπειρία, καθώς και ευσυνειδησίας, ευχαρίστησης και εξωστρέφειας. Θεωρούσαν επίσης τους εαυτούς τους χαμηλούς στον νευρωτισμό, τη διάσταση της προσωπικότητας που ισοδυναμεί με συναισθηματική σταθερότητα, ηρεμία, αυτοπεποίθηση, ασφάλεια και ετοιμότητα. Επίσης, διαπιστώθηκε ότι όλες οι μετρούμενες διαστάσεις της ανθεκτικότητας διαφέρουν σημαντικά ανάλογα με το φύλο των συμμετεχόντων, με τους άνδρες διευθυντές να παρουσιάζουν κάπως υψηλότερες βαθμολογίες από τις γυναίκες διευθυντές σε όλες τις διαστάσεις.

Αναφορικά με τις έρευνες που διερευνούν τη μεταβλητή του νοήματος ζωής των διευθυντών ή των εκπαιδευτικών των σχολείων, παρατίθενται αυτές που σχετίζονται με τις δικές μας μεταβλητές. Η έρευνα των Suyatno et al., (2022) είχε ως στόχο τη μέτρηση δύο εσωτερικών παραγόντων, του νοήματος ζωής και της ηγεσίας των εκπαιδευτικών, που επηρεάζουν τον επαγγελματισμό των εκπαιδευτικών. Το δείγμα της έρευνας αποτελούνταν από 150 εκπαιδευτικούς Γυμνασίου του Balikpapan, του Ανατολικού Καλιμαντάν της Ινδονησίας. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το νόημα ζωής επηρέασε θετικά τον επαγγελματισμό των εκπαιδευτικών και την ηγεσία των εκπαιδευτικών. Επίσης, η ηγεσία των εκπαιδευτικών επηρεάζει θετικά τον επαγγελματισμό των εκπαιδευτικών. Εκτός αυτού, το νόημα ζωής μέσω της ηγεσίας των εκπαιδευτικών συμβάλλει στον επαγγελματισμό των εκπαιδευτικών. .

Επιπρόσθετα, στην έρευνα της Burleson (2022) εφαρμόστηκε η θεωρία διάρκειας ζωής του Super για να εξετάσει την αλληλεπίδραση μεταξύ της τάσης των εκπαιδευτικών να αναζητούν νόημα στη ζωή και της νοηματοδότησης που αποδίδεται στον εργασιακό τους ρόλο, στην πρόβλεψη αποτελεσμάτων σχετικών με τη σταδιοδρομία ενόψει δύσκολων περιστάσεων κατά τη διάρκεια ενός εξαμήνου. Προτάθηκε ένα μοντέλο στο οποίο η τάση αναζήτησης νοήματος στη ζωή οδήγησε σε καλύτερα αποτελέσματα εργασίας και σταδιοδρομίας, ένα αποτέλεσμα που μετριάστηκε από την ουσιαστική εργασία. Το δείγμα της έρευνας ήταν 617 εκπαιδευτικοί. Από τα αποτελέσματα διαπιστώθηκε ότι οι αλληλεπιδραστικές επιδράσεις μεταξύ της τάσης για αναζήτηση νοήματος ζωής και της ουσιαστικής εργασίας βρέθηκαν για εγγενή κίνητρα εργασίας και προθέσεις επαγγελματικής εναλλαγής. Σε εργασία με χαμηλό νόημα, εκείνοι με υψηλότερη τάση να αναζητούν νόημα στη ζωή είχαν υψηλότερα εγγενή κίνητρα εργασίας από εκείνους με χαμηλή τάση να αναζητούν νόημα. Στην εργασία με υψηλό νόημα, εκείνοι με υψηλότερη τάση να αναζητούν νόημα στη ζωή είχαν υψηλότερες προθέσεις επαγγελματικής εναλλαγής από εκείνους με χαμηλή τάση να αναζητούν νόημα.

Η έρευνα της Τριανταφυλλίδου (2021) αποσκοπούσε στο να διερευνήσει το νόημα ζωής, το νόημα στην εργασία και το άγχος των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας γενικής και ειδικής εκπαίδευσης και πώς αυτά μπορούν να επηρεάσουν τις αντιλήψεις τους για το ρόλο τους εν μέσω πανδημίας. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 156 εκπαιδευτικοί. Από τα αποτελέσματα της έρευνας διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί βιώνουν υψηλά επίπεδα παρουσίας και αναζήτησης νοήματος στη ζωή, υψηλά επίπεδα νοήματος στην εργασία και μέτρια προς υψηλά επίπεδα προσωπικού άγχους και άγχους λόγω πανδημίας. Επίσης

διαπιστώθηκε ότι η ηλικία σχετίζεται με την παρουσία νοήματος στη ζωή και τις αντιλήψεις για το ρόλο τους εν μέσω πανδημίας, τα έτη εμπειρίας με την παρουσία νοήματος στη ζωή, η αναζήτηση νοήματος στη ζωή με την οικογενειακή κατάσταση και το άγχος κατά τη διάρκεια της πανδημίας με τον τομέα εκπαίδευσης.

Η έρευνα των Suyatno et al., (2020) στόχευε να διερευνήσει τα διάφορα μοντέλα που επηρεάζουν το νόημα ζωής των εκπαιδευτικών. Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 100 εκπαιδευτικούς του East Kalimantan της Ινδονησίας. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι η αυτοπραγμάτωση και η αυτο-υπέρβαση είναι κρίσιμοι παράγοντες που έχουν αντίκτυπο στο νόημα ζωής των εκπαιδευτικών.

Η μελέτη του Li (2018) είχε ως σκοπό να εξετάσει τη σχέση μεταξύ νοήματος στη ζωή, ψυχολογικού κεφαλαίου και ευημερίας μεταξύ πανεπιστημιακών εκπαιδευτικών. Το δείγμα της έρευνας αποτελούνταν από 412 πανεπιστημιακούς εκπαιδευτικούς της Κίνας ενώ το ερευνητικό εργαλείο ήταν το ερωτηματολόγιο Νοήματος στη Ζωή, το ερωτηματολόγιο Ψυχολογικού Κεφαλαίου και η Κλίμακα Ψυχολογικής Ευημερίας. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι το ψυχολογικό κεφάλαιο των πανεπιστημιακών εκπαιδευτικών προέβλεψε θετικά το νόημά τους στη ζωή με την πάροδο του χρόνου, αλλά όχι το αντίστροφο. Το νόημα της ζωής και το ψυχολογικό κεφάλαιο προέβλεψαν θετικά την ευημερία με την πάροδο του χρόνου. Επιπλέον, το νόημα της ζωής μεσολάβησε εν μέρει στην επίδραση του ψυχολογικού κεφαλαίου στην ευημερία μεταξύ των πανεπιστημιακών δασκάλων με την πάροδο του χρόνου.

Η έρευνα των Liang et al., (2017) αποσκοπούσε να αναλύσει τη σχέση μεταξύ της πνευματικότητας του χώρου εργασίας των εκπαιδευτικών, της αίσθησης του νοήματος στη ζωή και της ψυχολογικής ευημερίας. Το δείγμα της έρευνας αποτελούνταν από 610 εκπαιδευτικούς. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί τείνουν να έχουν μεγαλύτερη αίσθηση ψυχολογικής ευεξίας από ό, τι οι γυναίκες. Επίσης διαπιστώθηκε ότι όσο μεγαλύτερη είναι η αίσθηση ότι κάποιος έχει νόημα εργασίας, η αίσθηση της κοινότητας και η αίσθηση της οργανωτικής ταύτισης, τόσο μεγαλύτερη θα είναι η αίσθηση της ψυχολογικής ευημερίας. Τέλος διαπιστώθηκε ότι η αίσθηση των εκπαιδευτικών ότι έχουν ή ζούνε μια ζωή με νόημα επηρεάζει και μπορεί να εξηγήσει την αίσθηση της ψυχολογικής τους ευημερίας. Γενικότερα, όσο μεγαλύτερη είναι η ελευθερία της βούλησης, η θέληση για νόημα και η θετική αίσθηση του νοήματος της ζωής τους, τόσο μεγαλύτερη είναι η ψυχολογική τους ευημερία.

Η έρευνα των Tas & Iskender (2017) είχε ως σκοπό να εξετάσει το νόημα της ζωής, την ικανοποίηση από τη ζωή, την αυτο-ιδέα και τον τόπο ελέγχου μεταξύ των εκπαιδευτικών της Κωνσταντινούπολης. Το δείγμα της έρευνας αποτελούνταν από 363 εκπαιδευτικούς που εργάζονταν σε διάφορες περιοχές της Κωνσταντινούπολης. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι υπάρχει μια θετική σχέση μεταξύ του βιωμένου νοήματος στη ζωή και της ικανοποίησης από τη ζωή και την αυτο-ιδέα, ενώ βρέθηκε μια αρνητική σχέση μεταξύ του βιωμένου νοήματος στη ζωή και του τόπου ελέγχου. Το αναμενόμενο νόημα στη ζωή, η ικανοποίηση από τη ζωή και ο τόπος ελέγχου βρέθηκαν να διαφέρουν ανάλογα με το φύλο. Προσδιορίστηκε επίσης ότι το αναμενόμενο νόημα στη ζωή και η αυτο-ιδέα διέφεραν ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση.

Η έρευνα των Pezirkianidis et al., (2016b) στόχευε να επικυρώσει το Ερωτηματολόγιο Νοήματος στη Ζωή (MLQ) σε δείγμα 6287 Ελλήνων ενηλίκων και εξέταζε τη σχέση μεταξύ θετικών και αρνητικών συναισθημάτων, νοήματος ζωής, κατάθλιψης και άγχους των συμμετεχόντων, όπως και τη συσχέτιση του φύλου στις μεταβλητές και την προγνωστική σχέση αυτών. Τα αποτελέσματα έδειξαν συνολικά ότι το νόημα ζωής έχει αρνητική σχέση με τα αρνητικά συναισθήματα ενώ συσχετίζεται θετικά με τα θετικά συναισθήματα. Επίσης, το φύλο διαφοροποιείται σχετικά με την αναζήτηση νοήματος ζωής, καθώς οι γυναίκες συγκέντρωναν υψηλότερα ποσοστά.

Από την παραπάνω παράθεση των ερευνητικών μελετών διαπιστώνεται ότι δεν υπάρχουν εμπειρικές μελέτες που να διερευνούν την επίδραση που έχει η επαγγελματική ανθεκτικότητα και το νόημα ζωής στους διευθυντές της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης των δημόσιων και ιδιωτικών σχολείων. Έτσι, η παρούσα μελέτη αποσκοπεί στο να καλύψει αυτό το ερευνητικό κενό και να εμπλουτίσει την υπάρχουσα βιβλιογραφία στον τομέα της εκπαιδευτικής ηγεσίας.

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

5.1 Σκοπός και στόχοι της έρευνας

Τα τελευταία χρόνια φαίνεται να γίνεται ιδιαίτερη μνεία στην έννοια της επαγγελματικής ανθεκτικότητας των εκπαιδευτικών ηγετών, ενώ και η έννοια του νοήματος ζωής δείχνει να κερδίζει σημαντικό χώρο στον τομέα της έρευνας. Αρκετές έρευνες στον διεθνή και ελληνικό χώρο εξετάζουν τις έννοιες αυτές σε σχέση με διάφορους δημογραφικούς παράγοντες και μεταβλητές, ωστόσο καμία έρευνα μέχρι στιγμής δεν έχει μελετήσει και τις δύο αυτές έννοιες μαζί. Επιπρόσθετα, διαπιστώθηκε από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας πως δεν έχει μελετηθεί κάποια από αυτές τις έννοιες για την ύπαρξη διαφοροποίησης ή συσχέτισης μεταξύ των διευθυντών στα δημόσια και ιδιωτικά σχολεία.

Συνεπώς, σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η διερεύνηση των επιπέδων αίσθησης νοήματος ζωής και επαγγελματικής ανθεκτικότητας διευθυντών Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, η εξέταση της επίδρασης των δημογραφικών παραγόντων σε αυτές και ο εντοπισμός της μεταξύ τους σχέσης.

Ειδικότερα, η μελέτη συμπεριλαμβάνει επί μέρους στόχους, όπως:

α) Η ανάλυση των διαστάσεων της επαγγελματικής ανθεκτικότητας και του νοήματος ζωής των διευθυντών σχολείων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, αλλά και η διερεύνηση και καταγραφή των επιπέδων επαγγελματικής ανθεκτικότητας των διευθυντών/διευθυντριών και προϊσταμένων των παιδικών σταθμών, νηπιαγωγείων και δημοτικών σχολείων, τα οποία θα αναδείξουν σημαντικά στοιχεία αναφορικά με την αποτελεσματικότητά τους στα καθήκοντα που τους αναλογούν.

β) Η διερεύνηση της επίδρασης σημαντικών δημογραφικών παραγόντων, όπως είναι το φύλο, η ηλικία, η προϋπηρεσία και το είδος του σχολείου (παιδικός σταθμός, νηπιαγωγείο και δημοτικό σχολείο) στην απόδοση της επαγγελματικής ανθεκτικότητας των διευθυντών και του νοήματος ζωής τους. Ειδικότερα, διερευνάται η επίδραση του σχολείου διοίκησης των διευθυντών/τριών και η διαφοροποίηση ανάμεσα στα δημόσια και ιδιωτικά σχολεία πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

γ) Επίσης, πρόκειται να εξαχθούν σημαντικά συμπεράσματα για την αλληλεπίδραση της επαγγελματικής ανθεκτικότητας των διευθυντών και του νοήματος ζωής, τα οποία μπορούν να χρησιμοποιηθούν με σκοπό τη διαμόρφωση ενός καλύτερου και πιο οργανωμένου ρόλου και αρμοδιοτήτων.

5.2 Ερευνητικά ερωτήματα

Για να διερευνηθεί ο σκοπός της μελέτης αυτής, τα ερευνητικά ερωτήματα που πρέπει να εξεταστούν είναι τα εξής:

- 1) Ποιο είναι το επίπεδο αίσθησης επαγγελματικής ανθεκτικότητας και νοήματος ζωής των διευθυντών σε σχολεία πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης;
- 2) Πώς επιδρούν οι δημογραφικοί παράγοντες και το είδος σχολείου υπηρετήσης (δημόσιο-ιδιωτικό) στην επαγγελματική ανθεκτικότητα και στην αίσθηση νοήματος ζωής των διευθυντών;
- 3) Σχετίζεται η επαγγελματική ανθεκτικότητα με το νόημα της ζωής των διευθυντών δημόσιων και ιδιωτικών σχολείων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης;

5.3 Μέθοδος

5.3.1 Δείγμα

Τον πληθυσμό της έρευνας αποτελούν οι διευθυντές των σχολείων της ελληνικής επικράτειας. Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 116 διευθυντές ή διευθύντριες και προϊσταμένους ή προϊσταμένες της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης από όλη την Ελλάδα, οι οποίοι απασχολούνται σε ιδιωτικά και δημόσια σχολεία (N=116). Η δειγματοληψία που πραγματοποιήθηκε ήταν η βολική δειγματοληψία, καθώς οικονομικότερη και πιο γρήγορη μέθοδος συλλογής δεδομένων, ενώ παρουσιάζει το μειονέκτημα της δυσκολίας να γενικευτούν τα αποτελέσματα της έρευνας, καθώς δεν μπορεί να διαπιστωθεί πως το δείγμα κρίνεται αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού (Κυριαζή, 2000). Αναφορικά με το φύλο του δείγματος, διαπιστώνουμε πως το μεγαλύτερο ποσοστό το αποτελούσαν οι γυναίκες με 74

άτομα (63,8%) και το υπόλοιπο οι άντρες με 42 άτομα (36,2%). Επίσης, μπορούμε να παρατηρήσουμε από τον πίνακα 1 πως οι 66 συμμετέχοντες ήταν διευθυντές σε δημόσια σχολεία (56,9%), ενώ οι 50 σε ιδιωτικά σχολεία (43,1%).

Ακόμα, από το σύνολο των συμμετεχόντων, οι 6 ήταν διευθυντές σε παιδικούς σταθμούς (5,4%), οι 15 ήταν διευθυντές σε νηπιαγωγείο (13,4%) και οι 91 ήταν διευθυντές σε δημοτικό σχολείο (81,3%), ενώ 4 ερωτηματολόγια εμφάνισαν ελλείψεις στις τιμές της μεταβλητής του είδους του σχολείου στο οποίο διοικούν οι διευθυντές/τριες. Ως προς την προϋπηρεσία τους, οι 49 διευθυντές είχαν από 0-5 έτη (42,2%), οι 42 είχαν από 6-15 έτη (36,2%) και οι 23 είχαν περισσότερα από 15 έτη (19,8%), ενώ και οι τιμές της συγκεκριμένης μεταβλητής παρουσίασαν ελλείψεις σε 2 ερωτηματολόγια σε σχέση με τον χρόνο υπηρεσίας των διευθυντών/τριών. Επιπρόσθετα, σε κάποιες δηλώσεις που αφορούν την επαγγελματική ανθεκτικότητα, παρουσιάζονται 3 ελλείψεις στα ερωτηματολόγια, ωστόσο θεωρήθηκε πως δεν επηρεάζουν την εξαγωγή των αποτελεσμάτων και τα συμπεράσματα της έρευνας.

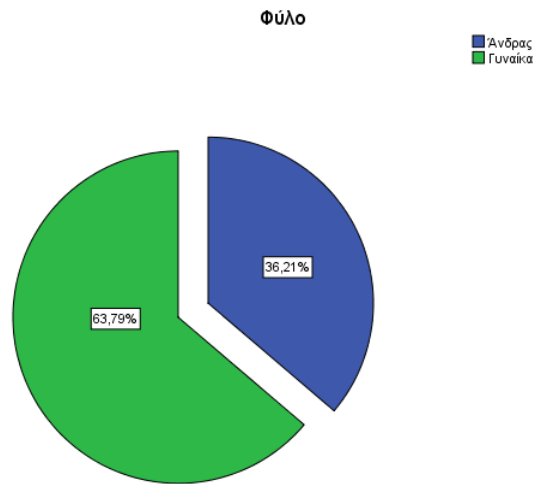
Όσον αφορά την ηλικία, διαπιστώνουμε από τον πίνακα 1 και το διάγραμμα 2 πως η μέση ηλικία των συμμετεχόντων στην έρευνα ήταν τα 47 έτη (Mean=47,03) (T.A=10,37). Τέλος, η μέγιστη ηλικία ήταν τα 64 έτη (Max=64) και η ελάχιστη ήταν τα 25 έτη (Min=12).

Πίνακας 1: Δημογραφικά στοιχεία συμμετεχόντων

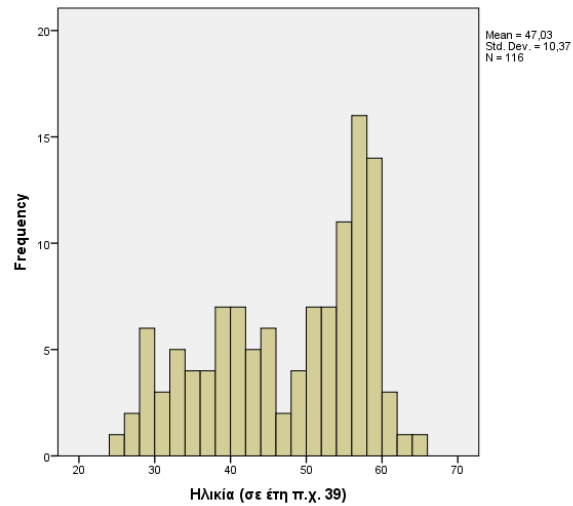
		<i>Συχνότητες (N=116)</i>	<i>Ποσοστά (%)</i>
Φύλο	Άνδρας	42	36,2%
	Γυναίκα	74	63,8%
Ηλικία	M.O. = 47,03 T. A = 10,37		
Σχολείο διοίκησης	Δημόσιο σχολείο	66	56,9%
	Ιδιωτικό σχολείο	50	43,1%
Είδος Σχολείου	Παιδικός σταθμός	6	5,4%
	Νηπιαγωγείο	15	13,4%
	Δημοτικό σχολείο	91	81,3%

Προϋπηρεσία

0-5 έτη	49	42,2%
6-15 έτη	42	36,2%
>16 έτη	23	19,8%

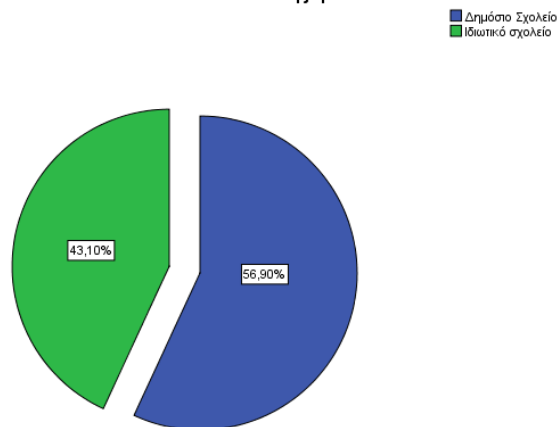


Διάγραμμα 1: Φύλο συμμετεχόντων



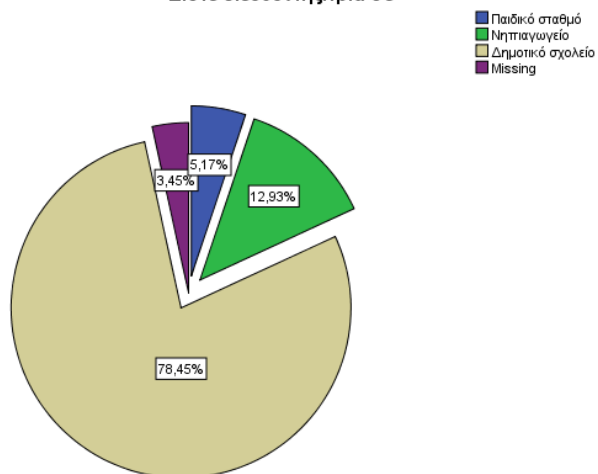
Διάγραμμα 2: Ηλικία συμμετεχόντων

Είστε διευθυντές/τρια σε



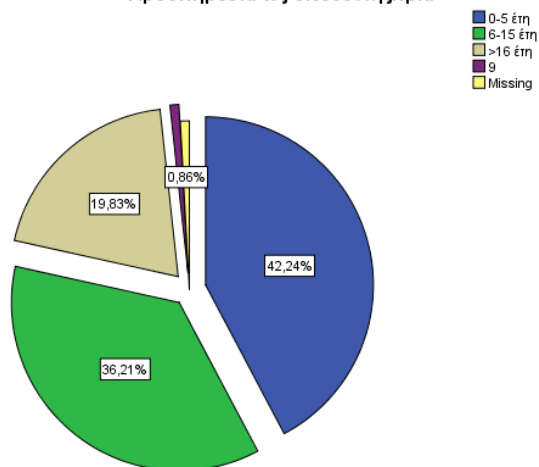
Διάγραμμα 3: Σχολείο διοίκησης

Είστε διευθυντές/τρια σε



Διάγραμμα 4: Είδος σχολείου διοίκησης

Προϋπηρεσία ως διευθυντές/τρια



Διάγραμμα 5: Προϋπηρεσία διευθυντών/ντριών

5.4 Ερευνητικό εργαλείο

Το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε σε αυτή την έρευνα αποτελείται από την συνένωση τριών επιμέρους ερωτηματολογίων με σκοπό να αντληθούν τα κατάλληλα δεδομένα από τους συμμετέχοντες, τα οποία θα επιτρέψουν την εξαγωγή αξιόπιστων και έγκυρων συμπερασμάτων σχετικά με τα ερευνητικά ερωτήματα. Το πρώτο περιλαμβάνει ερωτήσεις δημογραφικών στοιχείων, το δεύτερο διερευνά την επαγγελματική ανθεκτικότητα των διευθυντών/διευθυντριών και προϊσταμένων και το τρίτο εξετάζει το επίπεδο του νοήματος ζωής των συμμετεχόντων στην έρευνα.

5.4.1 Ερωτηματολόγιο για τα δημογραφικά στοιχεία

Αρχικά, σχεδιάστηκε ένα ερωτηματολόγιο, το οποίο αφορούσε τα δημογραφικά και εργασιακά στοιχεία των διευθυντών/διευθυντριών και προϊσταμένων της έρευνας. Το ερωτηματολόγιο αυτό περιλαμβάνει ερωτήσεις που αναφέρονται στο φύλο, την ηλικία και την προϋπηρεσία των συμμετεχόντων, αλλά και τα χαρακτηριστικά του σχολείου, δηλαδή αν πρόκειται για δημόσιο ή ιδιωτικό σχολείο και το είδος του σχολείου, συμπεριλαμβανομένου του παιδικού σταθμού, του νηπιαγωγείου και του δημοτικού σχολείου.

5.4.2 Κλίμακα επαγγελματικής ανθεκτικότητας - Career Resilience

Στο δεύτερο μέρος, που διερευνά την επαγγελματική ανθεκτικότητα, χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα Career Resilience 34 στοιχείων επαγγελματικής ανθεκτικότητας της Makiko Kodama (2015), η οποία μεταφράστηκε στα ελληνικά και σταθμίστηκε στα ελληνικά δεδομένα από την Αλεξάνδρα Παπαϊωάννου (2019). Πρόκειται για μια κλίμακα, η οποία σχεδιάστηκε με σκοπό τον εντοπισμό των παραγόντων που ευθύνονται για τα επίπεδα επαγγελματικής ανθεκτικότητας των εργαζομένων, και απώτερο στόχο τη βελτίωση της επαγγελματικής τους ανάπτυξης. Όπως αναφέρει η Kodama, διαφαίνονται πέντε παράγοντες που διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο για την ανάπτυξη της επαγγελματικής ανθεκτικότητας των εργαζομένων. Σημαντικό ρόλο, λοιπόν, έχει η ικανότητα να αντιμετωπίζουν αλλαγές και προβλήματα, οι διάφορες κοινωνικές δεξιότητες που διαθέτουν, η διάθεση για στροφή προς

την καινοτομία και το μέλλον και η διάθεση για υποστήριξη των άλλων μελών του οργανισμού.

Η κλίμακα αποτελείται συνολικά από 34 δηλώσεις, που κατανομούνται σε πέντε (5) επιμέρους υποκλίμακες, οι οποίες βασίζονται στους πέντε παράγοντες που διαπίστωσε η Kodama: α) την ικανότητα αντιμετώπισης προβλημάτων και αλλαγών (13 στοιχεία) (π.χ., «μπορείτε να αντιμετωπίσετε ευέλικτα τις αλλαγές γύρω σας;»), β) τις κοινωνικές δεξιότητες, (9 στοιχεία) (π.χ., «είστε καλοί στο να κάνετε φίλους με άλλους;») γ) το ενδιαφέρον για την καινοτομία (6 στοιχεία) (π.χ., «σας αρέσουν τα νέα και νέα πράγματα») δ) την αισιοδοξία για το μέλλον (4 στοιχεία) (π.χ., «είσαι αισιόδοξος για το μέλλον σου;») και ε) την προθυμία για παροχή βοήθειας στους άλλους, (2 στοιχεία) (π.χ., «είστε συνήθως ευγενικοί με τους άλλους;»). Οι συμμετέχοντες απάντησαν στις παραπάνω δηλώσεις χρησιμοποιώντας μια κλίμακα 4 βαθμών, που κυμαινόταν από «πολύ» (4) έως «καθόλου» (1).

5.4.3 Κλίμακα νοήματος ζωής - The Meaning in Life Questionnaire-MLQ

Στο τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου, που διερευνά το νόημα ζωής, χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο Νοήματος Ζωής (The Meaning in Life Questionnaire-MLQ), που σχεδίασαν οι Steger, Frazier, Oishi & Kaler (2006). Το εργαλείο αυτό μεταφράστηκε και σταθμίστηκε για τον ελληνικό πληθυσμό από τους Pezirkianidis et al. (2016). Συγκεκριμένα, έχει ως στόχο τη μέτρηση των επιπέδων νοήματος ζωής που έχουν ή αναζητούν οι διευθυντές/διευθύντριες και οι προϊστάμενοι/προϊσταμένες των σχολείων που έλαβαν μέρος στην έρευνα. Πρόκειται για μια κλίμακα, η οποία δεν είναι μακροσκελή, ενώ οι παράγοντες της εμφανίζουν σταθερή δομή.

Ειδικότερα, η κλίμακα αποτελείται συνολικά από 10 ερωτήσεις που μετρούν δύο διαστάσεις του νοήματος της ζωής. Το πρώτο στοιχείο αφορά την παρουσία νοήματος και περιέχεται στις ερωτήσεις 1, 4, 5, 6, & 9, όπου εφαρμόζεται αντίστροφη βαθμολόγηση, καθώς πρόκειται για μια ερώτηση που έχει διατυπωθεί αντίστροφα, ενώ γενικότερα το στοιχείο εξετάζει πόσο οι ερωτηθέντες αισθάνονται ότι έχει νόημα η ζωή τους. Το δεύτερο έχει σχέση με την αναζήτηση νοήματος ζωής, περιλαμβάνεται στις ερωτήσεις 2, 3, 7, 8, & 10 και αξιολογεί πώς πολλοί ερωτηθέντες προσπαθούν να βρουν νόημα και κατανόηση στη ζωή τους. Οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να απαντήσουν για κάθε στοιχείο σε μια κλίμακα τύπου Likert 7 βαθμών που κυμαίνεται από 1=Απολύτως αληθές έως 7=Απολύτως αναληθές.

5.5 Διαδικασία

Η διάρκεια διεξαγωγής της έρευνας ήταν από 27 Μαρτίου έως 15 Απριλίου 2023. Επιλέχθηκε η ποσοτική έρευνα με σκοπό την μέτρηση με ακρίβεια και ανάλυση με αξιοπιστία των εννοιών της επαγγελματικής ανθεκτικότητας και του νοήματος ζωής των εκπαιδευτικών ηγετών. Χρησιμοποιήθηκαν ερωτηματολόγια, που χαρακτηρίζονται από αντικειμενικότητα και τα οποία ήταν σταθμισμένα στον ελληνικό πληθυσμό για μεγαλύτερη αξιοπιστία και την εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων. Η σύνταξη του ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκε στην πλατφόρμα της Google και το πρόγραμμα Google Forms, ώστε αυτό να κοινοποιηθεί γρήγορα και διαδικτυακά, καθώς για την κοινοποίησή του χρησιμοποιήθηκε το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο. Αρχικά, εφαρμόστηκε πιλοτική έρευνα του ερωτηματολογίου σε δέκα (10) διευθυντές/διευθύντριες ή προϊσταμένους/προϊσταμένες, για να ελεγχθεί η καταλληλότητα του ερωτηματολογίου. Ο χρόνος που απαιτούνταν για τη συμπλήρωσή του ήταν περίπου 10 λεπτά, ενώ η συμμετοχή στην έρευνα ήταν προαιρετική. Στην αρχή του ερωτηματολογίου παρουσιάζονταν ένα κείμενο, όπου καταγράφονταν ο σκοπός για τον οποίο πραγματοποιούνταν η έρευνα και το ονοματεπώνυμο του ερευνητή. Επίσης, δόθηκαν οι απαραίτητες διασφαλίσεις για τους κανόνες δεοντολογίας της έρευνας, όπως ότι είναι απαραίτητη η συγκατάθεση των συμμετεχόντων, ότι θα τηρούνταν η ανωνυμία τους, ενώ ενημερώθηκαν πως η συμμετοχή ήταν προαιρετική. Η συμμετοχή του δείγματος στη διαδικασία συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου κρίνεται ως ικανοποιητική, ενώ συνολικά συμπληρώθηκαν 116 ερωτηματολόγια.

Για την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό Πακέτο SPSS 21.0. Ειδικότερα, πραγματοποιήθηκαν περιγραφικές αναλύσεις, συσχετίσεις απλής γραμμικής συσχέτισης Pearson r , συγκρίσεις μέσω όρων με το στατιστικό κριτήριο T-test, αναλύσεις διακύμανσης ANOVA και ανάλυση παλινδρόμησης με Stepwise.

Αρχικά, εφαρμόστηκε ο έλεγχος αξιοπιστίας των κλιμάκων που χρησιμοποιήθηκαν κατά τη συγκεκριμένη μελέτη με τον δείκτη συνάφειας Cronbach's α . Επίσης, πραγματοποιήθηκαν περιγραφικές αναλύσεις για την παρουσίαση των δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων, όπως το φύλο, η ηλικία, τα χαρακτηριστικά του σχολείου, το είδος του σχολείου και η προϋπηρεσία των διευθυντών/διευθυντριών ή προϊσταμένων. Ακόμη, εφαρμόστηκαν περιγραφικές αναλύσεις για την παρουσίαση των στατιστικών δεικτών της επαγγελματικής ανθεκτικότητας, αλλά και του νοήματος ζωής των διευθυντών/τριών. Επιπρόσθετα, πραγματοποιήθηκαν συσχετίσεις απλής γραμμικής

συσχέτισης Pearson r μεταξύ όλων των μεταβλητών της έρευνας, δηλαδή της επαγγελματικής ανθεκτικότητας και του νοήματος ζωής των συμμετεχόντων και τη διερεύνηση των επιδράσεων της ηλικίας στις εξεταζόμενες μεταβλητές. Επίσης, υλοποιήθηκαν συγκρίσεις μέσω όρων με το στατιστικό κριτήριο T-test, με σκοπό την εξέταση στατιστικών διαφοροποιήσεων στις μεταβλητές της έρευνας ανάλογα με το σχολείο διοίκησης, δηλαδή το δημόσιο ή ιδιωτικό και το φύλο των διευθυντών/διευθυντριών. Ακόμα, πραγματοποιήθηκαν αναλύσεις διακύμανσης ANOVA, για να μπορέσουν να εξεταστούν οι διαφοροποιήσεις στις μεταβλητές της έρευνας, ανάλογα με την προϋπηρεσία των διευθυντών/διευθυντριών. Τέλος, πραγματοποιήθηκε στατιστική ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης με Stepwise για τη διερεύνηση της ύπαρξης προβλεπτικότητας στις εξεταζόμενες μεταβλητές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

6.1 Παραγοντικές αναλύσεις ερωτηματολογίων της έρευνας

6.1.1 Παραγοντική ανάλυση ερωτηματολογίου Career Resilience

Αναφορικά με την κλίμακα Career Resilience που χρησιμοποιήθηκε στο ερωτηματολόγιο της έρευνάς μας, δεν πραγματοποιήσαμε παραγοντική ανάλυση, καθώς το ερωτηματολόγιο έχει σταθμιστεί στα ελληνικά από την Παπαϊωάννου (2019) και θεωρήθηκε περιττό να πραγματοποιηθεί εκ νέου η παραγοντική ανάλυση σε ελληνικό πληθυσμό. Ειδικότερα, κατά τη στάθμιση της κλίμακας στα ελληνικά δεδομένα από την Παπαϊωάννου (2019), πραγματοποιήθηκε παραγοντική ανάλυση από την ερευνήτρια και βρέθηκαν εξίσου πέντε παράγοντες που ευθύνονται για τα επίπεδα της επαγγελματικής ανθεκτικότητας, ενώ η αξιοπιστία της κλίμακας ήταν πολύ καλή. Η συγκεκριμένη παραγοντική ανάλυση συμφωνεί με το πρωτότυπο ερωτηματολόγιο της Makiko Kodama με τίτλο Career Resilience (2015), όπου και εκεί υπήρχαν πέντε παράγοντες. Συνολικά οι παράγοντες που προέκυψαν επεξηγούν το μεγαλύτερο μέρος της συνολικής διακύμανσης (56,45%). Βέβαια, η δομή της κλίμακας φαίνεται να είναι διαφορετική σε σχέση με την πρωτότυπη κλίμακα της κατασκευάστριάς, καθώς ορισμένοι παράγοντες κάνουν υποχρεωτική την ανακατανομή των δηλώσεων. Παρόλα αυτά, οι τελικοί παράγοντες της κλίμακας έχουν την ίδια ονομασία με εκείνους της αρχικής κλίμακας, διότι οι διαφοροποιήσεις μεταξύ των δηλώσεων δεν επηρεάζει τους ίδιους τους παράγοντες.

Ειδικότερα, ο πρώτος παράγοντας της κλίμακας έχει την ονομασία «ικανότητα αντιμετώπισης προβλημάτων» και εμφανίζει εννιά (9) ερωτήσεις αντί για δεκατρείς (13), καθώς ορισμένες παραλείπονται και δηλώνει την ικανότητα αντιμετώπισης προβλημάτων που καταδεικνύουν οι ανθεκτικοί ηγέτες, με φορτίσεις 0,46 έως 0,77. Ο δεύτερος παράγοντας έχει την ονομασία «κοινωνικές δεξιότητες» και έχει ίδιο αριθμό δηλώσεων με την αρχική κλίμακα, με φορτίσεις 0,39 έως 0,89. Ο τρίτος παράγοντας έχει τίτλο «ενδιαφέρον για την καινοτομία» και έχει μια περισσότερη δήλωση από την αρχική μορφή, η οποία δεν αλλοιώνει τις υπόλοιπες δηλώσεις με φορτίσεις 0,39 έως 0,89. Ο επόμενος παράγοντας έχει την ονομασία «αισιοδοξία

για το μέλλον» και στον οποίο παραλείπεται μια δήλωση σε σχέση με τον αρχικό, με φορτίσεις 0,74 έως 0,78. Ο πέμπτος παράγοντας έχει μια περισσότερη δήλωση σε σχέση με τον αρχικό και δημιουργεί τον τίτλο «δεξιότητες ανθεκτικότητας στην εργασία» με φορτίσεις δηλώσεων 0,53 έως 0,72.

6.1.2 Παραγοντική ανάλυση ερωτηματολογίου MLQ-The Meaning in Life Questionnaire

Το ερωτηματολόγιο που μελετάει το νόημα ζωής είναι εκείνο που κατασκευάστηκε από τους Steger et al. (2006) και μεταφράστηκε από τους Pezirkianidis et al. (2016) για χρήση στον ελληνικό πληθυσμό. Συνεπώς, αποφασίσαμε να μην πραγματοποιήσουμε εκ νέου την παραγοντική ανάλυση της κλίμακας, καθώς έχει διενεργηθεί από μελετητές στον ελληνικό πληθυσμό και θεωρήθηκε περιττή η εφαρμογή της ξανά. Πραγματοποιήθηκε, λοιπόν, διερευνητική ανάλυση παραγόντων από τους Pezirkianidis et al. (2016) που εφάρμοσαν τη στάθμιση του εργαλείου στο ελληνικό πλαίσιο, με σκοπό την εξαγωγή των τελικών συμπερασμάτων και τη σύγκριση με την αρχική κλίμακα. Όπως κατέδειξε η παραγοντική ανάλυση και το κριτήριο Kaiser, το οποίο εμφάνιζε ιδιοτιμές πιο μεγάλες από το 1, στην τελική κλίμακα υπάρχουν δύο παράγοντες, οι οποίοι εξηγούν το μεγαλύτερο μέρος της συνολικής διακύμανσης της μεταβλητής (62,06%). Οι τελικοί παράγοντες της κλίμακας συμφωνούν με τους παράγοντες της αρχικής κλίμακας και έχουν την ίδια ονομασία με εκείνους, διότι δεν υφίστανται διαφοροποιήσεις μεταξύ των δηλώσεων.

Συγκεκριμένα, ο πρώτος παράγοντας της κλίμακας έχει τίτλο «παρουσία νοήματος ζωής» και συμπεριλαμβάνει πέντε (5) δηλώσεις, όπως και στην πρωτότυπη κλίμακα, χωρίς ουσιαστικές αλλαγές, οι οποίες έχουν φορτίσεις από 0,55 έως 0,79. Επιπρόσθετα, ο δεύτερος παράγοντας έχει την ονομασία «αναζήτηση νοήματος ζωής» και ακολουθούν εξίσου πέντε (5) δηλώσεις, οι οποίες δεν παρουσιάζουν διαφορές με εκείνες της πρωτότυπης κλίμακας και εμφανίζουν φορτίσεις από 0,63 έως 0,76. Συμπερασματικά, δεν εμφανίζονται διπλές φορτίσεις και η ανάλυση παραγόντων που πραγματοποιήθηκε έρχεται σε επιβεβαίωση με την παραγοντική δομή της αρχικής κλίμακας.

6.2 Έλεγχος αξιοπιστίας των κλιμάκων της έρευνας

Η κλίμακα Career Resilience 34 στοιχείων επαγγελματικής ανθεκτικότητας αναπτύχθηκε και επιβεβαιώθηκε για εγκυρότητα και αξιοπιστία από την Makiko Kodama (2015), ενώ μεταφράστηκε από την Αλεξάνδρα Παπαϊωάννου (2019) και χρησιμοποιήθηκε σε ελληνικό πληθυσμό, με σκοπό την εξέταση και επιβεβαίωση της εγκυρότητας και αξιοπιστίας του, καθώς ο ελληνικός πληθυσμός παρουσιάζει σημαντικές διαφορές από εκείνον της Ιαπωνίας. Η συνολική αξιοπιστία της κλίμακας που εφαρμόστηκε από την Παπαϊωάννου (2019) θεωρήθηκε πολύ καλή, διότι ο βαθμός Cronbach's α ήταν $\alpha=0,91$. Κατά τον έλεγχο εσωτερικής αξιοπιστίας των παραγόντων της κλίμακας, παρατηρήθηκε επίσης υψηλός βαθμός αξιοπιστίας. Συγκεκριμένα, για την υποκλίμακα «ικανότητας αντιμετώπισης προβλημάτων και αλλαγών» βρέθηκε ότι ήταν $\alpha=0,831$, για την υποκλίμακα «κοινωνικών δεξιοτήτων» παρατηρήθηκε $\alpha=0,845$, $\alpha=0,891$ για την υποκλίμακα του «ενδιαφέροντος για την καινοτομία», $\alpha=0,912$ για την υποκλίμακα της «αισιοδοξίας για το μέλλον» και $\alpha=0,429$ για την υποκλίμακα «δεξιότητες ανθεκτικότητας στην εργασία», βαθμός που βρίσκεται κάτω από το συνιστώμενο όριο της εσωτερικής αξιοπιστίας και συνεπώς απορρίπτεται.

Το ερωτηματολόγιο Νοήματος Ζωής (The Meaning in Life Questionnaire-MLQ), που σχεδίασαν οι Steger, Frazier, Oishi & Kaler (2006), εμφανίζει καλά ποσοστά συγκλίνουσας εγκυρότητας (0,33) και πολύ καλή αξιοπιστία, καθώς ο δείκτης Cronbach's α ήταν $\alpha=0,82$ για την υποκλίμακα της ύπαρξης νοήματος ζωής και $\alpha=0,87$ για την υποκλίμακα της αναζήτησης νοήματος ζωής. Όπως προαναφέρθηκε, το συγκεκριμένο εργαλείο σταθμίστηκε στα ελληνικά δεδομένα από τους Pezirkianidis et al. (2016). Κατά τη στάθμιση του εργαλείου στον ελληνικό πληθυσμό διαπιστώθηκε καλή αξιοπιστία, καθώς ο δείκτης Cronbach's α ήταν συνολικά για το ερωτηματολόγιο $\alpha=0,76$, για την πρώτη υποκλίμακα «παρουσία νοήματος ζωής» $\alpha=0,83$ και για την υποκλίμακα «αναζήτηση νοήματος ζωής» $\alpha=0,82$.

Στην έρευνα που πραγματοποιήσαμε εμείς σχετικά με το νόημα ζωής και την επαγγελματική ανθεκτικότητα των διευθυντών/τριών στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, ελέγχθηκε αρχικά η εσωτερική αξιοπιστία των ερευνητικών εργαλείων που χρησιμοποιήθηκαν κατά τη διαδικασία της ερευνητικής διαδικασίας, χρησιμοποιώντας τον δείκτη Cronbach α . Στόχος ήταν να εμφανιστούν τιμές μεγαλύτερες από το 0.70, ώστε να διασφαλιστεί η αξιοπιστία των κλιμάκων και εν συνεχεία των αποτελεσμάτων της έρευνας. Συνεπώς, εφαρμόστηκαν στη συγκεκριμένη μελέτη έλεγχοι εσωτερικής συνέπειας των κλιμάκων των

εργαλείων, όπως και των υποκλιμάκων αυτών. Ο έλεγχος αξιοπιστίας Cronbach's α βρέθηκε ως $\alpha=0,868$ για τη συνολική κλίμακα της επαγγελματικής ανθεκτικότητας, $\alpha=0,749$ για την υποκλίμακα της «ικανότητας αντιμετώπισης προβλημάτων και αλλαγών», $\alpha=0,779$ για την υποκλίμακα των «κοινωνικών σχέσεων», $\alpha=0,797$ για την υποκλίμακα του «ενδιαφέροντος για την καινοτομία», $\alpha=0,630$ για την υποκλίμακα της «αισιοδοξίας για το μέλλον» και $\alpha=0,675$ για την υποκλίμακα «προθυμίας για παροχή βοήθειας στους άλλους». Η τελευταία υποκλίμακα φαίνεται πως παρουσιάζει στην έρευνά μας καλή εσωτερική αξιοπιστία, επομένως διατηρήθηκε στο ερωτηματολόγιο. Επιπρόσθετα, ικανοποιητικός βρέθηκε ο έλεγχος αξιοπιστίας Cronbach's α στην έρευνά μας, καθώς αναφέρεται ως $\alpha=0,738$ για τη συνολική κλίμακα, $\alpha=0,72$ για την υποκλίμακα της «παρουσίας νοήματος» και $\alpha=0,819$ για την υποκλίμακα της «αναζήτησης νοήματος». Ως αποτέλεσμα, οι δείκτες εσωτερικής συνέπειας βρίσκονταν σε ικανοποιητικά επίπεδα.

Πίνακας 2: Μέτρηση αξιοπιστίας των κλιμάκων μέσω του Cronbach's α

- **Δείκτες αξιοπιστίας της κλίμακας νοήματος ζωής**

**Ανάλυση εσωτερικής
συνοχής κλίμακας**

Κριτήριο Cronbach	Αριθμός στοιχείων
,738	10

- **Υποκλίμακα-αναζήτησης νοήματος**

**Ανάλυση εσωτερικής
συνοχής υποκλίμακας**

Κριτήριο Cronbach	Αριθμός στοιχείων
,819	5

- **Υποκλίμακα-παρουσία νοήματος**

**Ανάλυση εσωτερικής
συνοχής υποκλίμακας**

Κριτήριο Cronbach	Αριθμός στοιχείων
,720	5

- *Δείκτης αξιοπιστίας για την κλίμακα της επαγγελματικής ανθεκτικότητας*

**Ανάλυση εσωτερικής
συνοχής κλίμακας**

Κριτήριο Cronbach	Αριθμός στοιχείων
,868	34

- *Δείκτης αξιοπιστίας της ικανότητας αντιμετώπισης προβλημάτων και αλλαγών*

**Ανάλυση εσωτερικής
συνοχής υποκλίμακας**

Κριτήριο Cronbach	Αριθμός στοιχείων
,749	13

- *Δείκτης αξιοπιστίας της υποκλίμακας των κοινωνικών σχέσεων*

**Ανάλυση εσωτερικής
συνοχής υποκλίμακας**

Κριτήριο Cronbach	Αριθμός στοιχείων
,779	9

- *Δείκτης αξιοπιστίας της υποκλίμακας του ενδιαφέροντος για την καινοτομία*

**Ανάλυση εσωτερικής
συνοχής υποκλίμακας**

Κριτήριο Cronbach	Αριθμός στοιχείων
,797	6

- *Δείκτης αξιοπιστίας της υποκλίμακας της αισιοδοξίας για το μέλλον*

**Ανάλυση εσωτερικής
συνοχής υποκλίμακας**

Κριτήριο Cronbach	Αριθμός στοιχείων
,675	2

- Δείκτης αξιοπιστίας της υποκλίμακας της προθυμίας για παροχή βοήθειας στους άλλους.

**Ανάλυση εσωτερικής
συνοχής υποκλίμακας**

Κριτήριο Cronbach	Αριθμός στοιχείων
,630	4

6.3 Επίπεδα επαγγελματικής ανθεκτικότητας διευθυντών/τριών

Ο πρώτος στόχος της έρευνας αφορούσε την ανάλυση και διερεύνηση της επαγγελματικής ανθεκτικότητας των διευθυντών/τριών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Συνεπώς, εφαρμόστηκε περιγραφική ανάλυση, προκειμένου να παρουσιαστούν οι στατιστικοί δείκτες της επαγγελματικής ανθεκτικότητας των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Πίνακας 3: Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις της επαγγελματικής ανθεκτικότητας

	<i>N</i>	<i>M.O</i>	<i>Μεγ</i>	<i>Ελάχ.</i>	<i>T.A</i>	<i>Εύρος</i>
<i>Επαγγελματική ανθεκτικότητα_Συν</i>	116	2,90	3,53	2,15	,29	1,38
<i>Ικανότητα αντιμετώπισης των προβλημάτων και των αλλαγών</i>	116	2,76	3,46	1,77	,33	1,69
<i>Κοινωνικές δεξιότητες</i>	116	2,93	3,78	1,33	,41	2,44
<i>Ενδιαφέρον για την καινοτομία</i>	116	3,25	4,00	1,67	,50	2,33
<i>Αισιοδοξία για το μέλλον</i>	116	2,50	3,75	1,25	,49	2,50
<i>Προθυμία για βοήθεια στους άλλους</i>	116	3,52	4,00	2,00	,45	2,00

Στον πίνακα 3 παρουσιάζονται οι μέσοι όροι, οι τυπικές αποκλίσεις και το εύρος της μεταβλητής της έρευνας επαγγελματική ανθεκτικότητα και των υποκατηγοριών της συνολικά. Ως προς τα επίπεδα επαγγελματικής ανθεκτικότητας, βρέθηκαν να είναι μέτρια προς υψηλά στο σύνολο των διευθυντών/τριών (Mean=2,90 T.A=,29). Ειδικότερα, προκύπτει πως υπάρχει μέτρια προς υψηλή ικανότητα αντιμετώπισης των προβλημάτων και των αλλαγών (Mean=2,76 T.A=,33), μέτριες προς υψηλές κοινωνικές δεξιότητες (Mean=2,93 T.A=,41), μέτριο προς υψηλό ενδιαφέρον για την καινοτομία (Mean=3,25 T.A=,50), μέτρια αισιοδοξία για το μέλλον (Mean=2,50 T.A=,49) και τέλος, υψηλή προθυμία για παροχή βοήθειας σε άλλα άτομα (Mean=3,52 T.=,45).

6.4 Επίπεδα αισθήματος νοήματος ζωής διευθυντών/τριων

Ακολούθως, στόχος της έρευνας ήταν η διερεύνηση του νοήματος ζωής των συμμετεχόντων και συνεπώς διενεργήθηκε περιγραφική ανάλυση, όπου εξετάζεται το επίπεδο αίσθησης νοήματος ζωής των διευθυντών στα σχολεία πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και παρουσιάζονται οι στατιστικοί δείκτες της μεταβλητής.

Πίνακας 4: Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις του αισθήματος νοήματος ζωής

	<i>N</i>	<i>M.O</i>	<i>Μεγ</i>	<i>Ελάχ.</i>	<i>T.A</i>	<i>Εύρος</i>
<i>Αίσθημα Νοήματος Ζωής_Συν</i>	116	5,81	7,90	2,70	,96	5,20
<i>Ύπαρξη Νοήματος</i>	116	6,01	7,80	3,00	1,07	4,80
<i>Αναζήτηση Νοήματος</i>	116	5,62	8,00	1,00	1,48	7,00

Στον πίνακα 4, παρουσιάζονται, αρχικά, οι μέσοι όροι, οι τυπικές αποκλίσεις και το εύρος της πρώτης μεταβλητής της έρευνας, δηλαδή του νοήματος ζωής και των υποκατηγοριών της, της ύπαρξης νοήματος και της αναζήτησης νοήματος. Από τα αποτελέσματα προκύπτει πως κατά μέσο όρο οι διευθυντές έχουν μέτρια προς υψηλά επίπεδα νοήματος ζωής (Mean=5,81 T.A=,96). Ειδικότερα, υψηλά ήταν τα επίπεδα στην υποκλίμακα της ύπαρξης νοήματος (Mean=6,01 T.A=1,07) και μέτρια προς υψηλά τα επίπεδα της αναζήτησης νοήματος (Mean=5,62 T.A=1,48).

6.5 Επίδρασεις των δημογραφικών στοιχείων στην επαγγελματική ανθεκτικότητα και το νόημα ζωής των διευθυντών/τριών

6.5.1. Επίδραση του φύλου στην επαγγελματική ανθεκτικότητα και την αίσθηση νοήματος ζωής των διευθυντών/τριών

Ο δεύτερος ερευνητικός στόχος σχετίζεται με την επίδραση των δημογραφικών παραγόντων στην επαγγελματική ανθεκτικότητα και την αίσθηση νοήματος ζωής των διευθυντών/τριών. Αρχικά, πραγματοποιήθηκαν πολλά T-test ανεξάρτητων δειγματικών μέσων όρων για την εξέταση στατιστικών διαφοροποιήσεων του φύλου με τις μεταβλητές της έρευνας.

Πίνακας 5: Διαφοροποιήσεις στις μεταβλητές της έρευνας ανάλογα με το φύλο των διευθυντών/τριών

	Φύλο	N	M.O	T.A	F	df	Sig.
1. Αίσθημα Νοήματος Ζωής_Συν	Άνδρας	41	59,3 9	10,61	1,00	113,00	,719
	Γυναίκα	74	56,4 7	9,11			
2. Ύπαρξη Νοήματος	Άνδρας	41	30,6 2	5,45	,18	113,00	,824
	Γυναίκα	74	29,2 9	5,33			
3. Αναζήτηση Νοήματος	Άνδρας	41	28,7 7	8,00	,10	113,00	,530
	Γυναίκα	74	27,1 8	7,12			
4. Επαγγελματική ανθεκτικότητα_Συν	Άνδρας	41	98,7 4	8,16	4,96	113,00	,844
	Γυναίκα	74	98,4 3	10,65			
5. Ικανότητα αντιμετώπισης των προβλημάτων και των αλλαγών	Άνδρας	41	36,0 3	3,73	2,69	113,00	,947
	Γυναίκα	74	35,5 3	4,61			
6. Κοινωνικές δεξιότητες	Άνδρας	42	26,3 2	3,90	,02	114,00	,559

	Γυναίκα	74	26,3 6	3,53		
7. Ενδιαφέρον για την καινοτομία	Άνδρας	41	19,4 7	2,61	1,27	113,00,616
	Γυναίκα	74	19,4 1	3,23		
8. Αισιοδοξία για το μέλλον	Άνδρας	42	9,89	2,27	2,98	114,00,971
	Γυναίκα	74	10,1 6	1,74		
9. Προθυμία για βοήθεια στους άλλους	Άνδρας	42	7,03	,85	1,77	114,00,246
	Γυναίκα	74	7,04	,93		

Με βάση το πίνακα 5 δεν προκύπτουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στους διευθυντές και τις διευθύντριες ανάλογα με το φύλο τους ως προς το επίπεδο νοήματος της ζωής τους ($F= 1,00$ $df=113$ $Sig=0,719$) και τις επιμέρους υποκλίμακες της ύπαρξης ($F= 0,18$ $df=113$ $Sig=0,824$) και αναζήτησης νοήματος ($F= 0,10$ $df=113$ $Sig=0,530$). Άρα, προκύπτει πως οι διευθυντές/τριες έχουν περίπου ίδια επίπεδα νοήματος ζωής ανεξάρτητα από το φύλο τους.

Επίσης δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στο επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης στους διευθυντές/τριες ανάλογα με το φύλο τους ($F= 4,96$ $df=113$ $Sig=0,844$). Ειδικότερα, δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην ικανότητα αντιμετώπισης των προβλημάτων ($F= 2,69$ $df=113$ $Sig=0,947$), στις κοινωνικές δεξιότητες ($F= 0,02$ $df=114$ $Sig=0,559$), στο ενδιαφέρον για την καινοτομία ($F= 1,27$ $df=113$ $Sig=6,16$), στην αισιοδοξία για το μέλλον ($F= 2,98$ $df=114$ $Sig=0,971$) και την προθυμία για παροχή βοήθειας σε άλλα άτομα ($F= 1,77$ $df=114$ $Sig=2,46$). Φαίνεται, λοιπόν, πως το φύλο των διευθυντών/τριών δεν επιδρά σημαντικά στη διαμόρφωση των επιπέδων της επαγγελματικής ανθεκτικότητας.

6.5.2. Επίδραση της ηλικίας στην επαγγελματική ανθεκτικότητα και την αίσθηση νοήματος ζωής των διευθυντών/τριών

Ακολούθως, εφαρμόζεται απλή γραμμική συσχέτιση Pearson r , με σκοπό την εξέταση ύπαρξης σχέσης ανάμεσα στην ηλικία, την επαγγελματική ανθεκτικότητα και το νόημα ζωής των διευθυντών/τριών.

Πίνακας 6: Συσχετίσεις της ηλικίας των συμμετεχόντων με τις μεταβλητές της έρευνας

	Ηλικία	Νόημα ζωής	Ύπαρξη Νοήματος Αναζήτηση Νοήματος	Επαγγελματική ανθεκτικότητα	Ικανότητα Αντιμετώπισης Προβλημάτων και αλλαγών Κοινωνικές δεξιότητες	Ενδιαφέρον για την καινοτομία	Αισιοδοξία για το μέλλον	Προθυμία για βοήθεια στους άλλους	
1. Ηλικία									
2. Νόημα Ζωής_Συν	,146								
3. Ύπαρξη Νοήματος	,178	,643							
4. Αναζήτηση Νοήματος	,062	,834	,114						
5. Επαγγελματική ανθεκτικότητα_Συν	,035	,304	,429	,086					
6. Ικανότητα αντιμετώπισης των προβλημάτων και των αλλαγών	,077	,218	,351	,030	,783				
7. Κοινωνικές δεξιότητες	-,018	,255	,241	,157	,700	,277			
8. Ενδιαφέρον για την καινοτομία	,150	,245	,387	,039	,764	,496	,344		
9. Αισιοδοξία για το μέλλον	- ,210*	,139	,221	,022	,599	,373	,340	,338	
10. Προθυμία για βοήθεια στους άλλους	,025	,110	,239	-,030	,439	,153	,336	,463	,069

Από τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στον παραπάνω πίνακα 6, διαπιστώνουμε ότι δεν προκύπτει στατιστικά σημαντική θετική σχέση ανάμεσα στην ηλικία των διευθυντών/τριών με την αίσθηση νοήματος ζωής ($r=.146$ $p=0.119$) και τις διαστάσεις της, την

ύπαρξη νοήματος ($r=.178$ $p=0.058$) και την αναζήτηση νοήματος ($r=.062$ $p=0.513$). Συνεπώς, οι διευθυντές έχουν περίπου ίδια επίπεδα νοήματος ζωής ανεξαρτήτως της ηλικίας τους.

Επίσης δεν προκύπτει στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στην ηλικία των συμμετεχόντων και την επαγγελματική τους ανθεκτικότητα ($r=.035$ $p=0.709$) και τις επιμέρους διαστάσεις της ικανότητας αντιμετώπισης των προβλημάτων ($r=.077$ $p=0.416$), τις κοινωνικές δεξιότητες ($r=-.018$ $p=0.844$), το ενδιαφέρον για καινοτομία ($r=.150$ $p=.109$) και την προθυμία για βοήθεια στους άλλους ($r=.025$ $p=.791$). Παρατηρούμε πως η ηλικία δεν επηρεάζει τα επίπεδα των παραπάνω υποκλιμάκων της επαγγελματικής ανθεκτικότητας.

Από την άλλη προέκυψε στατιστικά σημαντικά αρνητική σχέση ανάμεσα στην ηλικία των διευθυντών/τριών με την αισιοδοξία για το μέλλον ($r=-.210$ $p=.024$). Με άλλα λόγια, όσο αυξάνεται η ηλικία των διευθυντών/τριών μειώνεται η αισιοδοξία τους για το μέλλον.

6.5.3. Επίδραση του σχολείου διοίκησης (δημόσιο-ιδιωτικό) στην επαγγελματική ανθεκτικότητα και την αίσθηση νοήματος ζωής των διευθυντών/τριών

Ύστερα, πραγματοποιήθηκαν έλεγχοι ανεξάρτητων δειγματικών μέσων όρων T-test, προκειμένου να διερευνηθούν αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις μεταβλητές της έρευνας ανάμεσα στους διευθυντές των δημόσιων και ιδιωτικών σχολείων. Πρόκειται για έναν επιμέρους στόχο της έρευνας, ο οποίος διερευνούσε την επίδραση του δημόσιου ή του ιδιωτικού σχολείου στη διαμόρφωση των επιπέδων επαγγελματικής ανθεκτικότητας και της αίσθησης νοήματος ζωής των διευθυντών και των προϊσταμένων στα σχολεία πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Πίνακας 7: Διαφοροποιήσεις στις μεταβλητές της έρευνας ανάλογα με το σχολείο διοίκησης

(Δημόσιο ή Ιδιωτικό)

	Είστε διευθυντής/τρια σε	N	M.O	T.A	F	df	Sig.
1. Αίσθημα Νοήματος Ζωής_Συν	Δημόσιο Σχολείο	66,00	58,59	10,03	,04	113,00	,11
	Ιδιωτικό σχολείο	49,00	57,91	8,89			
2. Ύπαρξη Νοήματος	Δημόσιο Σχολείο	66,00	29,90	5,10	,79	113,00	,19
	Ιδιωτικό σχολείο	49,00	30,14	5,63			
3. Αναζήτηση Νοήματος	Δημόσιο Σχολείο	66,00	28,68	7,85	,84	113,00	,26
	Ιδιωτικό σχολείο	49,00	27,77	6,77			
4. Επαγγελματική ανθεκτικότητα_Συν	Δημόσιο Σχολείο	66,00	98,37	9,98	,00	113,00	,87
	Ιδιωτικό σχολείο	49,00	98,74	9,65			
5. Ικανότητα αντιμετώπισης των προβλημάτων και των αλλαγών	Δημόσιο Σχολείο	66,00	35,85	3,89	,83	113,00	,54
	Ιδιωτικό σχολείο	49,00	35,80	4,81			
6. Κοινωνικές δεξιότητες	Δημόσιο Σχολείο	66,00	26,07	3,92	,82	114,00	,95
	Ιδιωτικό σχολείο	50,00	26,49	3,31			
7. Ενδιαφέρον για την καινοτομία	Δημόσιο Σχολείο	66,00	19,63	3,07	,63	113,00	,91
	Ιδιωτικό σχολείο	49,00	19,34	2,96			
8. Αισιοδοξία για το μέλλον	Δημόσιο Σχολείο	66,00	10,00	2,03	,37	114,00	,47
	Ιδιωτικό σχολείο	50,00	10,01	1,82			
9. Προθυμία για βοήθεια στους άλλους	Δημόσιο Σχολείο	66,00	6,90	,96	3,36	114,00	,95
	Ιδιωτικό σχολείο	50,00	7,11	,83			

Με βάση τον πίνακα 7 δεν προκύπτουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στο επίπεδο νοήματος ζωής των διευθυντών των δημοσίων και των ιδιωτικών σχολείων ($F= 0,04$ $df=113$ $Sig=0,11$), όπως και στις επιμέρους υποκλίμακες της ύπαρξης ($F= 0,79$ $df=113$ $Sig=0,19$) και αναζήτησης νοήματος ζωής ($F= 0,84$ $df=113$ $Sig=0,26$). Άρα, προκύπτει πως οι διευθυντές και οι προϊστάμενοι των σχολείων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, έχουν περίπου ίδια επίπεδα νοήματος ζωής είτε διοικούν ένα δημόσιο, είτε ένα ιδιωτικό σχολείο.

Επίσης δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στο επίπεδο επαγγελματικής ανθεκτικότητας στους εκπαιδευτικούς των δημοσίων και των ιδιωτικών σχολείων ($F= 0,00$ $df=113$ $Sig=0,87$). Ειδικότερα, δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην ικανότητα αντιμετώπισης των προβλημάτων ($F= 0,83$ $df=113$ $Sig=0,54$), στις κοινωνικές δεξιότητες ($F= 0,82$ $df=113$ $Sig=0,95$), στο ενδιαφέρον για την καινοτομία ($F= 0,63$ $df=113$ $Sig=0,91$), στην αισιοδοξία για το μέλλον ($F= 0,37$ $df=113$ $Sig=0,47$) και την προθυμία για παροχή βοήθειας σε άλλα άτομα ($F= 3,36$ $df=113$ $Sig=0,95$). Από τα παραπάνω διαφαίνεται πως οι διευθυντές που διοικούν σε δημόσια σχολεία πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης έχουν περίπου τα ίδια επίπεδα επαγγελματικής ανθεκτικότητας με τους διευθυντές και τους προϊσταμένους που διοικούν σε ιδιωτικά σχολεία της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Θα μπορούσαμε να συμπεράνουμε πως τα επίπεδα αισθήματος νοήματος ζωής και επαγγελματικής ανθεκτικότητας των διευθυντών και προϊσταμένων δεν επηρεάζονται από το εάν αυτοί διοικούν σε ένα δημόσιο ή σε ένα ιδιωτικό σχολείο. Συνεπώς, δεν εμφανίζονται ξεχωριστές σημαντικές διαφορές ανάμεσα σε αυτά τα δύο είδη σχολείων, αναδεικνύοντας την ανάγκη διερεύνησης άλλων δημογραφικών παραγόντων.

6.5.4. Επίδραση του είδους του σχολείου στην επαγγελματική ανθεκτικότητα και την αίσθηση νοήματος ζωής των διευθυντών/τριών

Στη συνέχεια εφαρμόστηκε η ανάλυση διακύμανσης ANOVA, για να διερευνηθεί η ύπαρξη τυχόν διαφοροποιήσεων ανάμεσα στην επαγγελματική ανθεκτικότητα και το νόημα ζωής των διευθυντών και τα διαφορετικά είδη του σχολείου.

Πίνακας 8: Διαφοροποιήσεις στις μεταβλητές της έρευνας ανάλογα με το είδος του σχολείου

		N	Mean	Std. Deviation	F	Sig
Αίσθημα Νοήματος Ζωής_Συν	Παιδικό σταθμό	6	58,00	6,07	,065	,937
	Νηπιαγωγείο	15	57,20	11,14		
	Δημοτικό σχολείο	90	58,19	9,77		
Ύπαρξη Νοήματος	Παιδικό σταθμό	6	29,50	3,21	,228	,797
	Νηπιαγωγείο	15	30,87	4,60		
	Δημοτικό σχολείο	90	29,90	5,70		
Αναζήτηση Νοήματος	Παιδικό σταθμό	6	28,50	5,09	,445	,642
	Νηπιαγωγείο	15	26,33	9,22		
	Δημοτικό σχολείο	90	28,29	7,35		
Επαγγελματική ανθεκτικότητα_Συν	Παιδικό σταθμό	6	99,17	9,45	,040	,961
	Νηπιαγωγείο	15	99,33	7,61		
	Δημοτικό σχολείο	90	98,61	10,28		
Ικανότητα αντιμετώπισης των προβλημάτων και των αλλαγών	Παιδικό σταθμό	6	36,17	4,71	,086	,918
	Νηπιαγωγείο	15	35,47	2,95		
	Δημοτικό σχολείο	90	35,89	4,26		
Κοινωνικές δεξιότητες	Παιδικό σταθμό	6	27,00	3,52	,241	,786
	Νηπιαγωγείο	15	25,87	3,72		
	Δημοτικό σχολείο	91	26,45	3,73		
Ενδιαφέρον για την καινοτομία	Παιδικό σταθμό	6	18,50	3,27	,819	,443
	Νηπιαγωγείο	15	20,27	2,43		
	Δημοτικό σχολείο	90	19,44	3,11		
Αισιοδοξία για το μέλλον	Παιδικό σταθμό	6	10,00	2,00	1,029	,361
	Νηπιαγωγείο	15	10,67	1,40		
	Δημοτικό σχολείο	91	9,88	2,04		
Προθυμία για βοήθεια στους άλλους	Παιδικό σταθμό	6	7,50	,55	,913	,405
	Νηπιαγωγείο	15	7,07	,88		
	Δημοτικό σχολείο	91	6,99	,92		

Με βάση το πίνακα 8, δεν προκύπτουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στους διευθυντές και τις διευθύντριες ανάλογα με τη βαθμίδα του σχολείου ως προς το επίπεδο νοήματος τα ζωής τους ($F= 0,065$ $df=113$ $Sig=0,937$) και τις επιμέρους υποκλίμακες της ύπαρξης ($F= 2,28$ $df=113$ $Sig=0,797$) και αναζήτησης νοήματος ($F= 4,45$ $df=113$ $Sig=0,642$). Άρα, προκύπτει πως οι διευθυντές/τριες έχουν περίπου ίδια επίπεδα νοήματος ζωής ανεξάρτητα από το εάν διοικούν σε παιδικό σταθμό, νηπιαγωγείο ή δημοτικό σχολείο.

Επίσης δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στο επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης στους διευθυντές/τριες ανάλογα με το είδος του σχολείου στο οποίο διοικούν ($F=0,040$ $df=113$ $Sig=0,961$). Ειδικότερα, δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην ικανότητα αντιμετώπισης των προβλημάτων ($F= 0,086$ $df=113$ $Sig=0,918$), στις κοινωνικές δεξιότητες ($F= 2,41$ $df=114$ $Sig=0,796$), στο ενδιαφέρον για την καινοτομία ($F= 0,819$ $df=113$ $Sig=0,443$), στην αισιοδοξία για το μέλλον ($F= 1,02$ $df=114$ $Sig=0,361$) και την προθυμία για παροχή βοήθειας σε άλλα άτομα ($F= 0,913$ $df=114$ $Sig=0,405$). Διαφαίνεται, λοιπόν, πως οι διευθυντές και προϊστάμενοι έχουν περίπου ίδια επίπεδα επαγγελματικής ανθεκτικότητας εάν διοικούν σε έναν παιδικό σταθμό, σε ένα νηπιαγωγείο ή σε ένα δημοτικό σχολείο.

6.5.5 Επιδράσεις της προϋπηρεσίας στην επαγγελματική ανθεκτικότητα και την αίσθηση νοήματος ζωής των διευθυντών/τριών

Τέλος, πραγματοποιήθηκαν αναλύσεις διακύμανσης ANOVA, για να μπορέσουν να εξεταστούν οι διαφοροποιήσεις ανάμεσα στην επαγγελματική ανθεκτικότητα και το νόημα ζωής των διευθυντών/τριών, ανάλογα με την προϋπηρεσία που είχαν.

Πίνακας 9: Διαφοροποιήσεις στις μεταβλητές της έρευνας ανάλογα με την προϋπηρεσία των διευθυντών/τριών

		N	Mean	Std. Deviation	F	Sig
Νόημα Ζωής_Συν	0-5 έτη	48	56,04	9,01	2,93	,057
	6-15 έτη	42	58,48	10,88		
	>16 έτη	23	61,87	7,88		
	Total	113	58,13	9,72		
Ύπαρξη Νοήματος	0-5 έτη	48	29,25	5,21	1,00	,371
	6-15 έτη	42	30,45	5,75		
	>16 έτη	23	31,00	5,10		
	Total	113	30,05	5,40		
Αναζήτηση Νοήματος	0-5 έτη	48	26,79	6,68	2,36	,99
	6-15 έτη	42	28,02	8,78		
	>16 έτη	23	30,87	5,87		
	Total	113	28,08	7,49		
Επαγγελματική ανθεκτικότητα_Συν	0-5 έτη	48	98,73	8,03	,263	,769
	6-15 έτη	42	97,98	11,27		
	>16 έτη	23	99,83	10,53		
	Total	113	98,67	9,78		
Ικανότητα αντιμετώπισης των προβλημάτων και των αλλαγών	0-5 έτη	48	35,33	3,79	,68	,508
	6-15 έτη	42	36,17	4,34		
	>16 έτη	23	36,35	4,18		
	Total	113	35,85	4,07		
Κοινωνικές δεξιότητες	0-5 έτη	49	26,71	3,19	2,87	,061
	6-15 έτη	42	25,38	4,31		
	>16 έτη	23	27,48	3,01		
	Total	114	26,38	3,67		
Ενδιαφέρον για την καινοτομία	0-5 έτη	48	19,27	2,82	,26	,768
	6-15 έτη	42	19,71	3,25		
	>16 έτη	23	19,30	3,20		

	Total	113	19,44	3,04		
Αισιοδοξία για το μέλλον	0-5 έτη	49	10,41	1,80	1,91	,152
	6-15 έτη	42	9,79	2,08		
	>16 έτη	23	9,57	1,97		
	Total	114	10,01	1,96		
Προθυμία για βοήθεια στους άλλους	0-5 έτη	49	7,06	,80	,42	,653
	6-15 έτη	42	6,93	1,05		
	>16 έτη	23	7,13	,87		
	Total	114	7,03	,91		

Με βάση το πίνακα 9, δεν προκύπτουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στους/στις διευθυντές/τριες ανάλογα με τη προϋπηρεσία τους ως προς το επίπεδο νοήματος τα ζωής τους ($F= 2,93$ $df=112$ $Sig=0,057$) και τις επιμέρους υποκλίμακες της ύπαρξης ($F= 1,00$ $df=112$ $Sig=0,371$) και αναζήτησης νοήματος ($F= 2,36$ $df=112$ $Sig=0,99$). Άρα, προκύπτει πως οι διευθυντές/τριες έχουν περίπου ίδια επίπεδα νοήματος ζωής ανεξάρτητα από την προϋπηρεσία τους.

Επίσης, δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στο επίπεδο επαγγελματικής ανθεκτικότητας στους διευθυντές/τριες ανάλογα με τη προϋπηρεσία τους ($F= 0,263$ $df=112$ $Sig=0,769$). Ειδικότερα, δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην ικανότητα αντιμετώπισης των προβλημάτων και των αλλαγών ($F= 0,68$ $df=112$ $Sig=0,508$), στις κοινωνικές δεξιότητες ($F= 2,87$ $df=113$ $Sig=0,061$), στο ενδιαφέρον για την καινοτομία ($F= 0,26$ $df=112$ $Sig=0,768$), στην αισιοδοξία για το μέλλον ($F= 1,91$ $df=113$ $Sig=0,152$) και την προθυμία για παροχή βοήθειας σε άλλα άτομα ($F= 0,42$ $df=113$ $Sig=0,653$). Διαφαίνεται, λοιπόν, πως οι διευθυντές και οι προϊστάμενοι παρουσιάζουν περίπου τα ίδια επίπεδα επαγγελματικής ανθεκτικότητας ανεξάρτητα από την προϋπηρεσία που έχουν.

6.6 Συσχετίσεις ανάμεσα στην επαγγελματική ανθεκτικότητα και την αίσθηση νοήματος ζωής των διευθυντών/τριών

Τρίτος ερευνητικός στόχος της έρευνας αποτελεί η διερεύνηση της συσχέτισης μεταξύ της επαγγελματικής ανθεκτικότητας και του νοήματος ζωής των διευθυντών/τριών των δημοσίων και ιδιωτικών σχολείων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Πίνακας 10: Συσχετίσεις ανάμεσα στην αίσθηση νοήματος ζωής και την επαγγελματική ανθεκτικότητα των διευθυντών/τριών

	<i>Νόημα Ζωής_Συν</i>	<i>Υπαρξη Νοήματος</i>	<i>Αναζήτηση Νοήματος</i>	<i>Επαγγελματική ανθεκτικότητα_Συν</i>	<i>Ικανότητα αντιμετώπισης των προβλημάτων και των αλλαγών</i>	<i>Κοινωνικές δεξιότητες</i>	<i>Ενδιαφέρον για την καινοτομία</i>	<i>Αισιοδοξία για το μέλλον</i>	<i>Προθυμία για βοήθεια στους άλλους</i>
1. Νόημα Ζωής_Συν	,643**	,834**	,304**	,218*	,255**	,245**	,139	,110	
2. Υπαρξη Νοήματος		,114	,429**	,351**	,241**	,387**	,221*	,239**	
3. Αναζήτηση Νοήματος			,086	,030	,157	,039	,022	-,030	
4. Επαγγελματική ανθεκτικότητα_Συν				,783**	,700**	,764**	,599**	,439**	
5. Ικανότητα αντιμετώπισης των προβλημάτων και των αλλαγών					,277**	,496**	,373**	,153	
6. Κοινωνικές δεξιότητες						,344**	,340**	,336**	
7. Ενδιαφέρον για την καινοτομία							,338**	,463**	
8. Αισιοδοξία για το μέλλον								,069	
9. Προθυμία για βοήθεια στους άλλους									

Από τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στον παραπάνω πίνακα 10, διαπιστώνουμε ότι προκύπτει στατιστικά σημαντική θετική σχέση ανάμεσα στα επίπεδα νοήματος ζωής των διευθυντών και την επαγγελματική τους ανθεκτικότητα ($r=.304$ $p=0.001$). και τις επιμέρους διαστάσεις της ικανότητας αντιμετώπισης των προβλημάτων ($r=.218$ $p=0.019$) τις κοινωνικές δεξιότητες ($r=.255$ $p=0.006$) και το ενδιαφέρον για την καινοτομία ($r=.245$ $p>.008$).

Ως προς τις επιμέρους διαστάσεις της ύπαρξης και αναζήτησης νοήματος προέκυψαν τα εξής: Η ύπαρξη νοήματος σχετίστηκε στατιστικά σημαντικά θετικά με την επαγγελματική τους ανθεκτικότητα ($r=.429$ $p=0.000$) και τις επιμέρους διαστάσεις της, όπως είναι η ικανότητα αντιμετώπισης των προβλημάτων ($r=.351$ $p=0.000$), οι κοινωνικές δεξιότητες ($r=.241$ $p=0.010$), ενδιαφέρον για νέα πράγματα ($r=.387$ $p=0.00$), η αισιοδοξία για το μέλλον ($r=.221$ $p=0.018$) και η προθυμία για παροχή βοήθειας σε άλλα άτομα ($r=.239$ $p>.010$). Από την άλλη η υποκλίμακα της αναζήτησης νοήματος δεν σχετίστηκε στατιστικά σημαντικά με καμία υποκλίμακα της επαγγελματικής ανθεκτικότητας.

Με βάση τα παραπάνω, προκύπτει πως οι εκπαιδευτικοί ηγέτες της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που διοικούν δημόσια ή ιδιωτικά σχολεία και παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα νοήματος ζωής έχουν και υψηλή επαγγελματική ανθεκτικότητα και συγκεκριμένα υψηλές ικανότητες αντιμετώπισης των προβλημάτων, υψηλές κοινωνικές δεξιότητες, μεγάλο ενδιαφέρον για νέα πράγματα, υψηλή αισιοδοξία για το μέλλον και μεγάλη προθυμία για παροχή βοήθειας σε άλλα άτομα.

6.7 Μοντέλο πρόβλεψης προκειμένου να βρεθεί ποιες μεταβλητές προβλέπουν την επαγγελματική ανθεκτικότητα και την αίσθηση του νοήματος ζωής των διευθυντών/τριών

Για να εξακριβωθεί η προβλεπτική σχέση των ανεξάρτητων μεταβλητών με τις εξαρτημένες μεταβλητές της έρευνάς μας, πραγματοποιήθηκε ανάλυση της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με ανεξάρτητες μεταβλητές το φύλο, την ηλικία, το σχολείο διοίκησης, το είδος του σχολείου και την προϋπηρεσία των διευθυντών και εξαρτημένες την επαγγελματική ανθεκτικότητα και την αίσθηση νοήματος ζωής των διευθυντών/τριών.

Πίνακας 11: Ανάλυση παλινδρόμησης με ανεξάρτητες μεταβλητές το φύλο, την ηλικία, το σχολείο διοίκησης, το είδος του σχολείου και την προϋπηρεσία των διευθυντών και εξαρτημένες την επαγγελματική ανθεκτικότητα και την αίσθηση νοήματος ζωής των διευθυντών/τριών.

Μοντέλο πρόβλεψης		R	R ²	F	df	p
ΝόημαΖωής_Συν	Προϋπηρεσία	.22	.049	5,63	113	.019
Ύπαρξη νοήματος	Ηλικία	.19	.03	2,03	113	.045
Αναζήτηση νοήματος	Προϋπηρεσία	.19	.036	4,12	113	.045
Αισιοδοξία για το μέλλον	Ηλικία	.20	.04	-2.17	113	.032

Μοντέλο πρόβλεψης		B	Coeffic.	t	p
ΝόημαΖωής_Συν	(Constant)	53,034		23.06	.000
	Προϋπηρεσία	2.80	.221	2.37	.019
Ύπαρξη νοήματος	(Constant)	25,285		10.62	.000
	Ηλικία	,100	.191	2,03	.045
Αναζήτηση νοήματος	(Constant)	24,70		13.86	.000
	Προϋπηρεσία	1.86	.191	2,031	.045
Αισιοδοξία για το μέλλον	(Constant)	11,817		13,76	.000
	Ηλικία	-,039	-.203	-2.17	.032

Στον πίνακα 11 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα από τις αναλύσεις παλινδρόμησης Stepwise με εξαρτημένες μεταβλητές την αίσθηση νοήματος ζωής και τις διαστάσεις του και της επαγγελματικής ανθεκτικότητας συμπεριλαμβανομένων των διαστάσεών της. Ανεξάρτητες μεταβλητές στις αναλύσεις ήταν το φύλο των διευθυντών/τριών, η ηλικία, η προϋπηρεσία τους, το σχολείο διοίκησης και τα χαρακτηριστικά του σχολείου. Με βάση τα αποτελέσματα, η προϋπηρεσία των διευθυντών/τριών προβλέπει θετικά την αίσθηση του νοήματος της ζωής ($\beta = 2.80$ $t = 2.37$, $p=.019$). Με άλλα λόγια, όσο μεγαλύτερη είναι η προϋπηρεσία των διευθυντών/τριών τόσο μεγαλύτερο θα είναι και το αίσθημα νοήματος της ζωής τους. Επίσης, η προϋπηρεσία προβλέπει θετικά την αναζήτηση νοήματος ζωής των διευθυντών/τριών ($\beta = 1.86$ $t = 2.031$, $p=.045$). Με άλλα λόγια, όσο μεγαλύτερη είναι η προϋπηρεσία των διευθυντών/τριών τόσο αυξάνεται και η τάση τους να αναζητούν το νόημα της ζωής τους.

Επιπρόσθετα, προέκυψε πως και η ηλικία προβλέπει θετικά την ύπαρξη νοήματος ζωής ($\beta =,100$ $t = 2.03$, $p=.045$). Με άλλα λόγια, όσο αυξάνεται η ηλικία των διευθυντών/τριών τόσο αυξάνεται και το υπάρχων αίσθημα νοήματος της ζωής τους. Τέλος, η ηλικία προέβλεπε αρνητικά την αισιοδοξία για το μέλλον ($\beta = -.039$ $t = -2,17$, $p=.032$). Με άλλα λόγια, όσο αυξάνεται η ηλικία των διευθυντών/τριών τόσο μειώνεται η αισιοδοξία για το μέλλον τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σκοπός της συγκεκριμένης μελέτης είναι η εξέταση της επαγγελματικής ανθεκτικότητας και του νοήματος ζωής των διευθυντών/τριών και η διερεύνηση της μεταξύ τους σχέσης. Ειδικότεροι στόχοι της μελέτης ήταν η διερεύνηση του επιπέδου επαγγελματικής ανθεκτικότητας των διευθυντών των σχολείων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, όπως και του αισθήματος νοήματος ζωής τους. Επιμέρους στόχος ήταν επίσης η διερεύνηση της επίδρασης δημογραφικών παραγόντων των ατόμων στην επαγγελματική ανθεκτικότητα και το νόημα ζωής τους. Ειδικότερα, διερευνήθηκε η επίδραση του φύλου, της ηλικίας και της προϋπηρεσίας των διευθυντών, όπως και το είδος του σχολείου στο οποίο διοικούν, δηλαδή εάν πρόκειται για παιδικό σταθμό, νηπιαγωγείο ή δημοτικό, στις εξεταζόμενες μεταβλητές. Εκτός των παραπάνω, ιδιαίτερος στόχος της έρευνας αποτελούσε η εξέταση της επίδρασης του δημόσιου ή ιδιωτικού σχολείου διοίκησης στην αίσθηση νοήματος ζωής και την επαγγελματική ανθεκτικότητα των διευθυντών. Τέλος, ως ειδικός στόχος αναφέρεται η σύνδεση, αλληλεπίδραση και προβλεπτική ισχύ της επαγγελματικής ανθεκτικότητας και νοήματος ζωής των διευθυντών/τριών.

7.1 Το επίπεδο επαγγελματικής ανθεκτικότητας των διευθυντών

Ο πρώτος στόχος της μελέτης αφορούσε τη διερεύνηση του επιπέδου της επαγγελματικής ανθεκτικότητας και την αποτίμηση της αίσθησης νοήματος ζωής των διευθυντών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Σχετικά με το επίπεδο επαγγελματικής ανθεκτικότητας διαπιστώθηκε ότι οι διευθυντές/τριες και προϊστάμενοι/προϊσταμένες έχουν μέτρια προς υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ανθεκτικότητας, είτε διοικούν σε δημόσια είτε σε ιδιωτικά σχολεία. Επειδή οι απαντήσεις τους εμφανίζουν αποκλίσεις, παραθέτουμε τους παράγοντες της επαγγελματικής ανθεκτικότητας ξεχωριστά. Ειδικότερα προκύπτει πως υπάρχει μέτρια προς υψηλή ικανότητα αντιμετώπισης των προβλημάτων και των αλλαγών, μέτριες προς υψηλές κοινωνικές δεξιότητες, μέτριο ενδιαφέρον για καινοτομία, μέτρια αισιοδοξία για το μέλλον και υψηλή προθυμία για παροχή βοήθειας σε άλλα άτομα. Η παραπάνω διαπίστωση μας κάνει να συμπεράνουμε πως το σύνολο των διευθυντών των σχολείων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης εμφανίζουν υψηλή επαγγελματική ανθεκτικότητα, άρα είναι δεκτικοί στην

αλλαγή, μπορούν να ανακάμψουν ύστερα από ατυχίες και αποτυχίες που προκαλούνται στο επαγγελματικό πλαίσιο και μπορούν να αναπτυχθούν μέσω της αλληλεπίδρασης με άλλα άτομα και πλαίσια. Οι διευθυντές είναι δεκτικοί στην αλλαγή, μπορούν να ανακάμψουν ύστερα από αποτυχίες και να αναπτυχθούν, έχοντας συγκεκριμένους στόχους μέσα σε μια σχολική κουλτούρα με όραμα, η οποία επιτρέπει την ανάπτυξη της επαγγελματικής τους απόδοσης και τη βελτίωση του ίδιου του σχολείου.

Διαφαίνεται, λοιπόν, πως η διοίκηση σε ένα δημόσιο και σε ένα ιδιωτικό σχολείο δημιουργεί τις ίδιες αντιξοότητες και προκλήσεις, συνεπώς και τις ίδιες προϋποθέσεις για τη διαμόρφωση της επαγγελματικής ανθεκτικότητας των διευθυντών. Οι ιδιαιτερότητες που υπάρχουν στα διαφορετικά αυτά περιβάλλοντα και ο ρόλος που έχουν οι διευθυντές που διοικούν σε αυτούς τους σχολικούς οργανισμούς δε φαίνεται να διαφοροποιείται, ή στην περίπτωση που αυτό συμβαίνει, τότε δεν είναι σημαντική αυτή η διαφοροποίηση, ώστε να επηρεάζει σημαντικά την επαγγελματική τους ανθεκτικότητα. Κατά συνέπεια, το σύνολο των διευθυντών έχουν διαμορφώσει ένα όραμα και έναν σκοπό για το σχολείο τους και έχουν δημιουργήσει μια ανθεκτική σχολική κουλτούρα. Σε ένα ρεαλιστικό πλαίσιο, χρησιμοποιούν τον αυτοσχεδιασμό και την αντίδραση με αυτοπεποίθηση για να ξεπεράσουν τα εμπόδια που δημιουργούνται τόσο σε δημόσιο όσο και σε ιδιωτικό επίπεδο.

Τα ευρήματα αυτά συμφωνούν με τις έρευνες των Papaioannou, Papavassiliou-Alexiou & Moutiaga (2022), της Παπαϊωάννου (2019), των Olmo-Extremera, Townsend & Segovia, (2022), των Sardar & Galdames (2017) και των Beauchamp et al., (2021), στις οποίες διαπιστώθηκε ότι οι διευθυντές/ντριες έχουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ανθεκτικότητας.

Όμως, σε αντίθετο πόρισμα κατέληξε η έρευνα των Papazis, Avramidis & Bacoroulou (2022), όπου διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί έχουν μέτρια επίπεδα ανθεκτικότητας. Αξίζει να αναφερθεί πως η έρευνα αυτή πραγματοποιήθηκε ανάμεσα σε εκπαιδευτικούς και όχι διευθυντές. Στην περίπτωση που οι συμμετέχοντες ήταν διευθυντές θα μπορούσε να υπήρχε διαφορετικό αποτέλεσμα, καθώς οι έρευνες της Σαμανδάρα (2023) και της Παππά (2021), με συμμετέχοντες εκπαιδευτικούς, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι διευθυντές/ντριες έχουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ανθεκτικότητας.

Επίσης και η έρευνα της Ραφτοπούλου (2022) κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι διευθυντές/ντριες που έχουν υψηλά επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας είναι πιο αποτελεσματικοί στο να διαχειρίζονται τις σχολικές μονάδες, αλλά όσοι δεν είναι ανθεκτικοί και έχουν περισσότερο άγχος είναι λιγότερο αποτελεσματικοί. Αυτή η διαφοροποίηση του

αποτελέσματος είναι πιθανόν να συμβαίνει γιατί το δείγμα αφορά τους εκπαιδευτικούς ηγέτες σε σχολεία ειδικής αγωγής και τα ερευνητικά εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν, η κλίμακα Προστατευτικών Παραγόντων για εκπαιδευτικούς των Δανηλίδου και Πλατσίδου (2022), το ερωτηματολόγιο των Tschanen-Moran και Gareis (2004) και ένα ερωτηματολόγιο το οποίο συντάχθηκε από την ερευνήτρια σε συνεργασία με την επιβλέπουσα καθηγήτρια για την διερεύνηση των επίπεδων άγχους των στελεχών σχολικών μονάδων ειδικής αγωγής, είναι διαφορετικά από τα ερευνητικά εργαλεία της παρούσας έρευνας.

Επίσης, σε αντίθετο αποτέλεσμα κατέληξε και η έρευνα της Δουδούκα (2020), όπου διαπιστώθηκε ότι οι διευθυντές του δείγματος διαθέτουν σε ικανοποιητικό βαθμό και τις τέσσερις συνιστώσες της ψυχικής ανθεκτικότητας, α) επαγγελματική ψυχική ανθεκτικότητα, β) συναισθηματική και ψυχική ανθεκτικότητα, γ) κοινωνική ψυχική ανθεκτικότητα και δ) κίνητρα, είναι δηλαδή ανθεκτικοί. Η διαφοροποίηση αυτή οφείλεται στη χρήση διαφορετικού ερευνητικού εργαλείου και συγκεκριμένα στη χρήση της Πολυδιάστατης Κλίμακας Ψυχικής Ανθεκτικότητας εκπαιδευτικών, όπως αυτό μεταφράστηκε στην διδακτορική διατριβή της Δανηλίδου (2018) και στο διαφορετικό δείγμα, καθώς δεν γίνεται διάκριση εάν το δείγμα είναι ηγέτες εκπαιδευτικοί δημόσιων ή ιδιωτικών σχολείων.

7.2 Το επίπεδο αίσθησης νοήματος ζωής των διευθυντών

Σε συνέχεια του πρώτου στόχου της μελέτης εξετάστηκε η αίσθηση νοήματος ζωής των διευθυντών/τριών και προϊσταμένων της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Αναφορικά, λοιπόν, με το επίπεδο αίσθησης νοήματος ζωής διαπιστώθηκε ότι κατά μέσο όρο οι διευθυντές/ντριες, προϊστάμενοι και προϊσταμένες έχουν μέτρια προς υψηλά επίπεδα νοήματος ζωής, είτε διοικούν δημόσια είτε ιδιωτικά σχολεία. Υψηλά ήταν και τα επίπεδα στις δύο επιμέρους υποκλίμακες της ύπαρξης νοήματος και της αναζήτησης νοήματος τόσο στα δημόσια όσο και στα ιδιωτικά σχολεία. Από τα παραπάνω στοιχεία συμπεραίνουμε πως οι διευθυντές και προϊστάμενοι των σχολείων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης έχουν υψηλό νόημα ζωής και συνεπώς καλύτερη ποιότητα ζωής και καλύτερη προσωπική και επαγγελματική απόδοση. Μέσω των θετικών συναισθημάτων και της θετικής αντίληψης, καταφέρνουν να διαμορφώσουν μια καλύτερη ποιότητα ζωής, η οποία θα επηρεάζει σημαντικά και την επαγγελματική τους απόδοση. Επιπλέον, ένα υψηλό νόημα ζωής μπορεί να σχετίζεται με αποτελεσματικότερη εμπειρία και δράση, καθώς οι διευθυντές εστιάζουν σε θέματα που είναι σημαντικά, όπως η

ενίσχυση της εμπιστοσύνης και ανάπτυξη συνεργασίας με τα μέλη της ομάδας και η επίτευξη στόχων του ίδιου του οργανισμού.

Όπως παραπάνω, και στη συγκεκριμένη μεταβλητή, δε φαίνεται να παρουσιάζονται διαφοροποιήσεις των επιπέδων της αίσθησης νοήματος ζωής των διευθυντών που διοικούν σε δημόσια σχολεία, με εκείνους που διοικούν σε ιδιωτικά σχολεία της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Υφίσταται, λοιπόν, η τάση των διευθυντών να αναζητούν και να βρίσκουν το νόημα στη ζωή τους ανεξαρτήτως του σχολικού περιβάλλοντος και τις ιδιαιτερότητες που έχει ένα δημόσιο ή ιδιωτικό σχολείο. Κατά συνέπεια, το σύνολο των διευθυντών χαρακτηρίζονται από θετικά συναισθήματα και αντίληψη, όπως και υψηλά επίπεδα αισιοδοξίας. Επίσης, προσπαθούν να αποφύγουν τα αρνητικά συναισθήματα, τα οποία μπορεί να εμφανίζονται κατά το επαγγελματικό πλαίσιο σε ένα ιδιωτικό ή δημόσιο σχολείο. Έτσι, αυξάνεται η προσωπική τους ευημερία και η ποιότητα του επαγγελματισμού τους στον οργανισμό που διοικούν.

Με αυτό το εύρημα συμφωνεί η έρευνα της Σαμανδάρα (2023) στην οποία διαπιστώθηκε πως οι εκπαιδευτικοί διαθέτουν μέτρια προς υψηλά επίπεδα νοήματος ζωής και των Platsidou & Daniilidou, (2021), όπου διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί διαθέτουν μέτρια προς υψηλά επίπεδα τόσο νοήματος ζωής και θετικών συναισθημάτων όσο και αυτοαποτελεσματικότητας. Αντίθετα, στις έρευνες των Τριανταφυλλίδου (2021) και Ιωσηφίδη (2023) διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί διαθέτουν υψηλά επίπεδα νοήματος ζωής. Ακόμη, η έρευνα της Lazaridou (2014) βρήκε πως οι διευθυντές των ελληνικών σχολείων είχαν υψηλά επίπεδα ευχαρίστησης, αλλά χαμηλά επίπεδα ηρεμίας και συναισθηματικής σταθερότητας.

Ωστόσο όλες οι προαναφερθείσες έρευνες έχουν πραγματοποιηθεί με συμμετέχοντες εκπαιδευτικούς και όχι διευθυντές/τριες δημόσιων ή ιδιωτικών σχολείων. Από την βιβλιογραφική επισκόπηση διαπιστώθηκε ότι οι έρευνες με συμμετέχοντες διευθυντές/ντριες δεν ερευνούν το επίπεδο αίσθησης νοήματος ζωής αλλά τη συσχέτισή του με άλλους παράγοντες. Το κενό αυτό έρχεται να καλύψει η παρούσα έρευνα.

7.3 Τα δημογραφικά δεδομένα ως παράγοντες πρόβλεψης της επαγγελματικής ανθεκτικότητας και νοήματος ζωής των εκπαιδευτικών ηγετών

Ο δεύτερος στόχος της έρευνας αφορούσε τη συσχέτιση των δημογραφικών παραγόντων με την επαγγελματική ανθεκτικότητα και το νόημα ζωής των διευθυντών/τριών. Συγκεκριμένα, εξετάστηκε η επίδραση που ενδέχεται να έχει το φύλο, η ηλικία και η προϋπηρεσία των διευθυντών και προϊσταμένων των σχολείων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, όπως και το είδος του σχολείου. Έτσι, λοιπόν, μελετήθηκε η διαφοροποίηση της επαγγελματικής ανθεκτικότητας και του νοήματος ζωής των διευθυντών ανάλογα με το εάν διοικούν σε έναν παιδικό σταθμό, σε ένα νηπιαγωγείο ή σε ένα δημοτικό σχολείο, αλλά ουσιαστικότερα, η διαφοροποίηση μεταξύ της διοίκησης σε ένα δημόσιο και σε ένα ιδιωτικό σχολείο.

Όσον αφορά το συγκεκριμένο ερευνητικό ερώτημα δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στα επίπεδα νοήματος των εκπαιδευτικών και στην επαγγελματική τους ανθεκτικότητα ανάλογα με το φύλο τους, την ιδιότητα του σχολείου, το είδος του σχολείου και τη προϋπηρεσία τους. Ωστόσο, προέκυψε σημαντικά αρνητική σχέση ανάμεσα στην ηλικία και το νόημα ζωής των εκπαιδευτικών. Το εύρημα αυτό συμφωνεί με τη μελέτη των Παραϊοαννου, Παραβασσιλιου-Alexiou & Moutiaga (2022), όπου διαπιστώθηκε ότι οι δημογραφικοί παράγοντες διαδραματίζουν ρόλο στη διαμόρφωση της ανθεκτικότητας της σταδιοδρομίας. Συνεπώς, η διαφοροποίηση των σχολείων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σε δημόσια και ιδιωτικά δε διαδραματίζει από μόνη της ουσιαστικό ρόλο στη διαμόρφωση συγκεκριμένων επιπέδων επαγγελματικής ανθεκτικότητας και νοήματος ζωής στους διευθυντές των σχολείων αυτών. Συμπεραίνουμε και εδώ πως τόσο στα δημόσια σχολεία, όσο και στα ιδιωτικά τα επίπεδα επαγγελματικής ανθεκτικότητας και νοήματος ζωής κινούνται στα ίδια πλαίσια και δεν μεταβάλλονται με βάση τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά του σχολείου.

Εξετάζοντας ενδελεχώς τα δημογραφικά δεδομένα και αναφορικά με το φύλο των συμμετεχόντων, δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στο επίπεδο επαγγελματικής ανθεκτικότητας στους/στις διευθυντές/τριες ανάλογα με το φύλο τους. Ειδικότερα, δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην ικανότητα αντιμετώπισης των προβλημάτων, στις κοινωνικές δεξιότητες, στο ενδιαφέρον για καινοτομία, στην αισιοδοξία για το μέλλον και την προθυμία για παροχή βοήθειας σε άλλα άτομα.

Σε αντίθετο συμπέρασμα κατέληξε η έρευνα της Lazaridou (2014) και της Δουδούκα (2020), όπου διαπιστώθηκε ότι οι άντρες διευθυντές έχουν υψηλότερες βαθμολογίες από τις γυναίκες διευθύντριες σε όλες τις διαστάσεις της ανθεκτικότητας. Επίσης και η έρευνα της Κόλλια (2022) διαπίστωσε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί έχουν χαμηλότερα επίπεδα στην επαγγελματική και συναισθηματική διάσταση της ανθεκτικότητας σε σχέση με τους άντρες συναδέλφους τους. Η έρευνα των Reed & Blaine (2018), κατέληξε σε διαφορετικό συμπέρασμα, καθώς οι άντρες ηλικιακής ομάδας 20-29 ετών είχαν σημαντικά υψηλότερη ανθεκτικότητα από τις γυναίκες. Όμως, δεν υπήρχαν διαφορές ανάμεσα στο φύλο των συμμετεχόντων όσον αφορά την ανθεκτικότητα στις άλλες ηλικιακές κατηγορίες.

Επιπρόσθετα, διαπιστώθηκε ότι οι διευθυντές/ντριες, προϊστάμενοι και προϊσταμένες έχουν περίπου ίδια επίπεδα νοήματος ζωής ανεξάρτητα από το φύλο τους, καθώς δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ του φύλου των διευθυντών και το επίπεδο νοήματος ζωής και των επιμέρους υποκλιμάκων του. Αντιθέτως, στην έρευνα των Tas & Iskender (2017) διαφαίνεται η επίδραση του φύλου στο αναμενόμενο νόημα από τη ζωή των εκπαιδευτικών και την ικανοποίηση από τη ζωή τους. Ακόμα, η μελέτη των Pezirkianidis et al. (2016b) αναφέρει την επίδραση του φύλου στην αναζήτηση νοήματος ζωής, όπου φαίνεται πως οι γυναίκες αναζητούσαν περισσότερο το νόημα της ζωής τους σε σχέση με τους άντρες συμμετέχοντες.

Αναφορικά με τον δημογραφικό παράγοντα ηλικία, δεν προκύπτει στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στην ηλικία των συμμετεχόντων και τη γενική επαγγελματική τους ανθεκτικότητα, όπως και τις επιμέρους διαστάσεις της ικανότητας αντιμετώπισης των προβλημάτων, τις κοινωνικές δεξιότητες, το ενδιαφέρον για καινοτομίες και την προθυμία για βοήθεια στους άλλους. Αντιθέτως, προέκυψε στατιστικά σημαντική αρνητική σχέση ανάμεσα στην ηλικία των διευθυντών/τριων με την αισιοδοξία για το μέλλον. Έτσι συμπεραίνουμε, πως όσο αυξάνεται η ηλικία των διευθυντών/τριών μειώνεται η αισιοδοξία τους για το μέλλον.

Στο ίδιο συμπέρασμα κατέληξαν οι έρευνες της Κόλλια (2022) και της Σιούρλα (2018), όπου διαπιστώθηκε ότι η ηλικία δε σχετίζεται σημαντικά με την ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών. Σε διαφορετικό αποτέλεσμα κατέληξε η έρευνα της Παπαϊωάννου (2019) και των Papaioannou, Papavassiliou-Alexiou & Moutiaga (2022), οι οποίοι ανέφεραν πως η ηλικία επηρεάζει σημαντικά τη γενική επαγγελματική ανθεκτικότητα των διευθυντών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Με την παραπάνω δήλωση συμφωνεί η έρευνα της Μήττα, η οποία συμπέρανε πως η ηλικία των εκπαιδευτικών επηρεάζει την επαγγελματική ψυχική τους ανθεκτικότητα, όπως και η έρευνα των Reed & Blaine (2018), όπου διαπιστώθηκε ότι όσο η ηλικία των

εκπαιδευτικών αυξάνεται, τόσο αυξάνεται και η ανθεκτικότητά τους. Έτσι, οι συμμετέχοντες που ήταν 60 χρονών και άνω έχουν σημαντικά υψηλότερες βαθμολογίες ανθεκτικότητας από τους συμμετέχοντες που ήταν μικρότερης ηλικίας. Στο ίδιο συμπέρασμα κατέληξε και η έρευνα της Δουδούκα (2020) όπου οι εκπαιδευτικοί ηλικιακής ομάδας 51-60 ετών είχαν μεγαλύτερη ανθεκτικότητα από εκπαιδευτικούς μικρότερης ηλικιακής ομάδας. Όμως, σε αντίθετο αποτέλεσμα κατέληξε η έρευνα των Day & Gu (2013), όπου διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί που βρίσκονται σε μικρότερη ηλικιακή ομάδα διαθέτουν μεγαλύτερη ανθεκτικότητα από τους πιο ηλικιωμένους εκπαιδευτικούς.

Επίσης δεν προέκυψε στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στην ηλικία των συμμετεχόντων και στις υποκλίμακες της μεταβλητής νοήματος ζωής. Βέβαια, η έρευνα της Σιούρλα (2018) φαίνεται να καταλήγει σε μικρή επίδραση της ηλικίας στο νόημα ζωής των εκπαιδευτικών, καθώς παρατηρήθηκε χαμηλή θετική συσχέτιση ανάμεσα στην ηλικία και την υποκλίμακα της ύπαρξης του νοήματος της ζωής, δείχνοντας πως όσο αυξάνεται η ηλικία των εκπαιδευτικών, τόσο περισσότερο νιώθουν παρουσία νοήματος στη ζωή τους. Ακόμη, η έρευνα της Τριανταφυλλίδου (2021) διαπιστώνει πως η ηλικία σχετίζεται με την παρουσία νοήματος της ζωής των εκπαιδευτικών, τις αντιλήψεις που έχουν για τη ζωή τους και τον ρόλο τους στον σχολικό οργανισμό.

Αναφορικά με την προϋπηρεσία, δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στο επίπεδο επαγγελματικής ανθεκτικότητας των διευθυντών/τριών ανάλογα με τη προϋπηρεσία τους. Ειδικότερα, δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην ικανότητα αντιμετώπισης των προβλημάτων και των αλλαγών, στις κοινωνικές δεξιότητες, στο ενδιαφέρον για καινοτομία, στην αισιοδοξία για το μέλλον και την προθυμία για παροχή βοήθειας σε άλλα άτομα. Στο ίδιο συμπέρασμα κατέληξε η έρευνα της Σιούρλα (2018) όπου η προϋπηρεσία δεν θεωρείται παράγοντας που επηρεάζει την ψυχική ανθεκτικότητα. Σε αντίθετο συμπέρασμα κατέληξε η έρευνα της Δουδούκα (2020), στην οποία διαπιστώθηκε πως οι εκπαιδευτικοί με προϋπηρεσία 34-40 χρόνια έχουν υψηλότερα ποσοστά ανθεκτικότητας από τους άλλους εκπαιδευτικούς με λιγότερη προϋπηρεσία.

Όσον αφορά τη μεταβλητή του νοήματος ζωής δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των διευθυντών ανάλογα την προϋπηρεσία τους ως προς το επίπεδο νοήματος ζωής, την υποκλίμακα ύπαρξης νοήματος και αναζήτησης νοήματος ζωής. Συνεπώς, προκύπτει πως οι διευθυντές/τριες, προϊστάμενοι και προϊσταμένες έχουν περίπου ίδια επίπεδα νοήματος ζωής ανεξάρτητα από την προϋπηρεσία τους. Στον αντίποδα, η έρευνα της Σιούρλα (2018) διαπιστώνει μικρή επίδραση του παράγοντα της προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών στο νόημα

της ζωής, καθώς παρατηρείται χαμηλή θετική συσχέτιση ανάμεσα στην προϋπηρεσία και την υποκλίμακα της ύπαρξης νοήματος ζωής. Συνεπώς, όσο αυξάνονται τα χρόνια προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών, τόσο περισσότερο νιώθουν παρουσία νοήματος στη ζωή τους. Τέλος, η έρευνα της Τριανταφυλλίδου (2021) υπογραμμίζει τη σημασία της εμπειρίας των εκπαιδευτικών για την αύξηση της αναζήτησης νοήματος ζωής.

7.3.1 Διαφοροποίηση ανάμεσα στα δημόσια και ιδιωτικά σχολεία

Όσον αφορά το σχολείο που διοικούν οι συμμετέχοντες της έρευνας, δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στο επίπεδο επαγγελματικής ανθεκτικότητας των διευθυντών των δημοσίων και των ιδιωτικών σχολείων. Ειδικότερα δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην ικανότητα αντιμετώπισης των προβλημάτων, στις κοινωνικές δεξιότητες, στο ενδιαφέρον για καινοτομία, στην αισιοδοξία για το μέλλον και την προθυμία για παροχή βοήθειας σε άλλα άτομα. Επίσης, δεν πρόεκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των διευθυντών/τριών ανάλογα με το είδος του σχολείου που διοικούσαν, δηλαδή εάν πρόκειται για παιδικό σταθμό, νηπιαγωγείο ή δημοτικό σχολείο και το επίπεδο επαγγελματικής τους ικανοποίησης. Σε αντίθετο συμπέρασμα κατέληξε η έρευνα της Κόλλια (2022) όπου οι εκπαιδευτικοί του ιδιωτικού τομέα είχαν υψηλότερα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας από τους εκπαιδευτικούς που εργάζονταν στο δημόσιο τομέα. Επίσης, σε έρευνα που έχει διερευνήσει την ψυχική ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών και τη διαφοροποίηση με βάση τον τύπο του σχολείου (δημόσιο-ιδιωτικό), φάνηκε πως οι εκπαιδευτικοί που εργάζονταν σε δημόσια σχολεία ήταν περισσότερο ψυχικά ανθεκτικοί από εκείνους που εργάζονταν σε ιδιωτικά σχολεία (Γεωργοπούλου, 2022).

Επιπρόσθετα, διαπιστώθηκε ότι οι διευθυντές/ντριες, προϊστάμενοι και προϊσταμένες έχουν περίπου ίδια επίπεδα νοήματος ζωής είτε διοικούν ένα δημόσιο, είτε ένα ιδιωτικό σχολείο, καθώς δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ του σχολείου διοίκησης των διευθυντών και της κλίμακας του νοήματος ζωής. Στο ίδιο πλαίσιο φαίνεται πως δεν προκύπτουν σημαντικά στατιστικές διαφορές μεταξύ του είδους του σχολείου που διοικούν οι διευθυντές, δηλαδή του παιδικού σταθμού, του νηπιαγωγείου και του δημοτικού σχολείου και του αισθήματος νοήματος ζωής τους. Παρατηρούμε πως το σχολείο διοίκησης δε δημιουργεί τις προϋποθέσεις εκείνες για την ανάπτυξη ή για τη μείωση της αίσθησης ύπαρξης νοήματος ζωής και την αναζήτησή του από το προσωπικό τους, τους εκπαιδευτικούς και τους διευθυντές.

Ανάμεσα σε ένα δημόσιο και ιδιωτικό σχολείο ενδέχεται να υφίστανται αρκετές διαφορές, οι οποίες ανθίστανται με βάση θετικά και αρνητικά χαρακτηριστικά. Ένα δημόσιο σχολείο χαρακτηρίζεται συνήθως από μια δυνατή σχολική κουλτούρα, που εμπνέει τη δικαιοσύνη και την ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων. Στα αρνητικά του περιλαμβάνονται οι ελλείψεις στην υλικοτεχνική υποδομή, τις ελλείψεις στο εκπαιδευτικό προσωπικό και τις υπερβολικές απαιτήσεις, διαμορφώνοντας πολλαπλούς ρόλους για εκπαιδευτικούς και διευθυντές, επηρεάζοντας σημαντικά το διδακτικό και διοικητικό τους έργο. Το ιδιωτικό σχολείο από την άλλη χαρακτηρίζεται από μεγαλύτερη οργάνωση και προγραμματισμό, το οποίο υποστηρίζει την ανάπτυξη περισσότερων δραστηριοτήτων. Εδώ οι υποδομές είναι σε συνήθως σε σωστά επίπεδα, ωστόσο δεν κυριαρχεί η απόλυτη αντικειμενικότητα και αξιοκρατία, ενώ η παρέμβαση στο έργο των εκπαιδευτικών μπορεί να υφίστανται σε μεγαλύτερο βαθμό. Τα παραπάνω στοιχεία επηρεάζουν σημαντικά τους ρόλους και το έργο των διευθυντών, ωστόσο δε φαίνεται να επιδρούν στην ύπαρξη και αναζήτηση νοήματος ζωής και τη διαμόρφωση της επαγγελματικής τους ανθεκτικότητας.

7.4 Συσχέτιση επαγγελματικής ανθεκτικότητας και νοήματος ζωής των εκπαιδευτικών ηγετών δημόσιων και ιδιωτικών σχολείων

Ο τρίτος στόχος της παρούσας μελέτης ήταν η συσχέτιση, η αλληλεπίδραση και η προβλεπτική ισχύ της επαγγελματικής ανθεκτικότητας και του νοήματος ζωής των διευθυντών/τριών. Αναφορικά, λοιπόν, με τη συσχέτιση των δύο μεταβλητών προέκυψε στατιστικά σημαντική θετική σχέση ανάμεσα στα επίπεδα νοήματος ζωής στους διευθυντές και προϊσταμένους και την επαγγελματική τους ανθεκτικότητα και τις επιμέρους διαστάσεις της ικανότητας αντιμετώπισης των προβλημάτων, τις κοινωνικές δεξιότητες και το ενδιαφέρον για καινοτομία. Ειδικότερα, από τις επιμέρους διαστάσεις της μεταβλητής η ύπαρξη νοήματος των διευθυντών συσχετίστηκε στατιστικά σημαντικά θετικά με την επαγγελματική τους ανθεκτικότητα και τις επιμέρους διαστάσεις της, την ικανότητα αντιμετώπισης των προβλημάτων, τις κοινωνικές δεξιότητες, το ενδιαφέρον για καινοτομία, την αισιοδοξία για το μέλλον και την προθυμία για παροχή βοήθειας σε άλλα άτομα. Από την άλλη η υποκλίμακα της αναζήτησης νοήματος δεν συσχετίστηκε στατιστικά σημαντικά με καμία υποκλίμακα της επαγγελματικής ανθεκτικότητας.

Έτσι, προκύπτει πως οι εκπαιδευτικοί ηγέτες της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που διοικούν σε δημόσια ή ιδιωτικά σχολεία και παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα νοήματος ζωής έχουν και υψηλή επαγγελματική ανθεκτικότητα και συγκεκριμένα υψηλές ικανότητες αντιμετώπισης των προβλημάτων, υψηλές κοινωνικές δεξιότητες, μεγάλο ενδιαφέρον για καινοτομία, υψηλή αισιοδοξία για το μέλλον και μεγάλη προθυμία για παροχή βοήθειας σε άλλα άτομα. Το συγκεκριμένο εύρημα εξηγεί την αίσθηση της ψυχολογικής ευημερίας των διευθυντών και την αντιμετώπιση των απαιτήσεων και των προκλήσεων που υφίστανται σε έναν σχολικό οργανισμό, προκειμένου να αναπτυχθεί η ανθεκτικότητά τους.

Στο ίδιο συμπέρασμα κατέληξαν οι έρευνες της Κόλλια (2022) και Σιούρλα (2018), όπου όλες οι διαστάσεις της ψυχικής ανθεκτικότητας προβλέφθηκαν θετικά από το νόημα ζωής. Επίσης, η έρευνα των Chao et al., (2023), διαπίστωσε ότι οι εκπαιδευτικοί έχουν υψηλότερη αισιοδοξία, κάτι που συνδέεται σημαντικά με το νόημα της ζωής και την ποιότητα της σχολικής ηγεσίας. Επίσης, συμφωνεί και με την έρευνα του Μιλή (2015), όπου διαπιστώθηκε ότι το αίσθημα νοήματος ζωής είναι σημαντικός προστατευτικός παράγοντας της ανθεκτικότητας. Συνεπώς, περισσότερα θετικά συναισθήματα καθορίζουν σημαντικά την ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών και οδηγούν σε μεγαλύτερη ικανοποίησή τους από τη ζωή. Η έρευνα της Γεωργοπούλου (2022), όπου συμμετείχαν 120 εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης δημόσιων και ιδιωτικών σχολείων, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η ψυχική ανθεκτικότητά τους είναι σε μέτριο προς υψηλό βαθμό, αλλά όσοι εργάζονται σε δημόσια σχολεία αισθάνονται περισσότερο ψυχικά ανθεκτικοί από όσους εργάζονται σε ιδιωτικά. Επιπρόσθετα, η έρευνα των Platsidou & Daniilidou (2021) συμπέρανε πως η υποκλίμακα παρουσία νοήματος ζωής έχει μεσαίου μεγέθους συσχέτιση με την ανθεκτικότητα, ενώ η υποκλίμακα αναζήτηση νοήματος ζωής έχει χαμηλή συσχέτιση ή καμία συσχέτιση με τις υποκλίμακες της ανθεκτικότητας.

Το εύρημα της έρευνάς μας έρχεται σε αντίθεση με το αποτέλεσμα τις έρευνας της Σαμανδάρρα (2023), όπου συμμετείχαν 199 Έλληνες εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης δημόσιων σχολείων, και διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί διαθέτουν μέτρια προς υψηλά επίπεδα τόσο νοήματος ζωής όσο και αυτοαποτελεσματικότητας, όπως επίσης πως το νόημα ζωής και τα θετικά συναισθήματα έχουν σημαντική θετική συσχέτιση με τα επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας.

Επίσης και η έρευνα των Damasio, Pimenteira de Melo & daSilva (2013) διαπίστωσε ότι οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί έχουν αρνητικούς δείκτες νοήματος ζωής που επηρεάζει την ψυχολογική ευεξία και την ποιότητα ζωής. Συνεπώς το νόημα ζωής θεωρείται προβλεπτικός

δείκτης της ψυχολογικής ευεξίας και ποιότητας ζωής των εκπαιδευτικών. Στην έρευνα της Ουζούνη (2019), η οποία όμως πραγματοποιήθηκε σε δείγμα 106 διευθυντών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης δημόσιων σχολείων, διαπιστώθηκε πως αυτοί έχουν αρκετά υψηλά επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας. Στην έρευνα της Μήττα (2018), που διερευνούσε μεταξύ των άλλων και τους παράγοντες της ψυχικής ανθεκτικότητας που μπορούν να προβλέψουν την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, συμμετείχαν 146 εν ενεργεία εκπαιδευτικοί δημοσίων σχολείων όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης και διαπιστώθηκε ότι τα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας ήταν υψηλά. Τέλος, η έρευνα του Ιωσηφίδη (2023) κατέληξε στο ότι μόνο η ύπαρξη νοήματος στη ζωή εμφανίζεται ως αρνητικός προβλεπτικός δείκτης των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης. Συνεπώς, ένα άτομο που αισθάνεται ότι έχει νόημα η ζωή του παρουσιάζει περιορισμένη συναισθηματική εξάντληση, κάτι το οποίο δημιουργεί σημαντικά συμπεράσματα για την επίδραση του νοήματος ζωής στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών.

Σύμφωνα με το μοντέλο πρόβλεψης της έρευνας, η προϋπηρεσία των διευθυντών προβλέπει θετικά την αίσθηση νοήματος ζωής, αλλά και την αναζήτηση νοήματος ζωής. Αυτό σημαίνει πως όσο αυξάνεται η προϋπηρεσία των διευθυντών/τριών και προϊσταμένων, τόσο θα αυξάνεται η αίσθηση νοήματος ζωής, αλλά και η τάση να αναζητούν το νόημα της ζωής τους. Η γνώση, εμπειρία και σφαιρική κατανόηση των καταστάσεων ίσως οδηγεί στην ύπαρξη νοήματος στη ζωή, αλλά και στη τάση για αναζήτησή του. Επίσης, βρέθηκε πως η ηλικία προβλέπει θετικά την ύπαρξη νοήματος ζωής και αρνητικά την αισιοδοξία για το μέλλον ως προς την επαγγελματική ανθεκτικότητα. Από τα παραπάνω, διαφαίνεται πως όσο αυξάνεται η ηλικία των διευθυντών/τριών και προϊσταμένων των σχολείων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, τόσο θα αυξάνεται το αίσθημα νοήματος ζωής τους και θα μειώνεται η αισιοδοξία για το μέλλον τους. Είναι πιθανό οι διευθυντές με το πέρασμα των χρόνων και την εμπειρία να οριοθετούν το νόημα στη ζωής τους, ενώ οι προκλήσεις και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν μειώνουν την αισιοδοξία τους για το μέλλον.

Φαίνεται πως η διοίκηση ενός δημόσιου σχολείου δεν επιδρά σημαντικότερα στο νόημα ζωής των διευθυντών και στην επαγγελματική τους ανθεκτικότητα σε σχέση με τη διοίκηση ενός ιδιωτικού σχολείου πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Συνεπώς, δεν μπορεί να δημιουργηθεί ένα προβλεπτικός δείκτης με βάση το σχολείο διοίκησης και τα επίπεδα νοήματος ζωής ή επαγγελματικής ανθεκτικότητας που ενδέχεται να έχουν οι διευθυντές των σχολείων.

Όσον αφορά τους προβλεπτικούς δείκτες δεν υπάρχουν πολλά στοιχεία από άλλες έρευνες. Αξίζει να αναφερθεί βέβαια η έρευνα της Δανηλίδου (2018), η οποία τονίζει πως η ψυχική ανθεκτικότητα διαδραματίζει διαμεσολαβητικό ρόλο ανάμεσα στην επαγγελματική

εξουθένωση και την αυτοαποελεσματικότητα. Επίσης, η έρευνα των Suyatno et al. (2022) υπογραμμίζει πως το νόημα της ζωής επηρεάζει θετικά την ηγεσία των εκπαιδευτικών και το επαγγελματικό τους πλαίσιο. Το παραπάνω εύρημα σχετίζεται εν μέρει με την έρευνά μας, η οποία προσεγγίζει το ζήτημα της επίδρασης του νοήματος ζωής στην ανθεκτικότητα των διευθυντών.

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με την έρευνα της Σαμανδάρ (2023) τόσο το νόημα ζωής όσο και τα θετικά συναισθήματα μπορούν να προβλέψουν, αλλά σε μικρό ποσοστό την αυτοαποτελεσματικότητα. Ιδιαίτερα, η παρουσία του νοήματος ζωής φάνηκε να επιδρά προβλεπτικά σε περισσότερες υποκλίμακες της αυτοαποτελεσματικότητας, σε σύγκριση με τις άλλες μεταβλητές. Από τα πορίσματα της έρευνας γίνεται αντιληπτός ο ρόλος που διαδραματίζει κυρίως η παρουσία νοήματος ζωής, αλλά και τα θετικά συναισθήματα στην ενίσχυση των επιπέδων της αυτοαποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών.

Ακόμα, η έρευνα της Burleson (2022) αναφέρει πως η αναζήτηση νοήματος ζωής των εκπαιδευτικών συνδέεται με τη νοηματοδότηση του εργασιακού ρόλου μέσω των κινήτρων εργασίας, καθώς οι εκπαιδευτικοί που αναζητούσαν το νόημα της ζωής τους είχαν και μεγαλύτερες προθέσεις επαγγελματικής εναλλαγής. Επίσης, οι Suyatno et al. (2020) υπογραμμίζουν τη σημασία της αυτοπραγμάτωσης και της αυτό-υπέρβασης για τη διαμόρφωση του νοήματος ζωής των εκπαιδευτικών. Από την άλλη η έρευνα του Li (2018) σε πανεπιστημιακούς εκπαιδευτικούς έδειξε πως το ψυχολογικό τους κεφάλαιο προβλέπει θετικά το νόημα της ζωής αλλά δε συμβαίνει το ίδιο στην αντίστροφη περίπτωση. Επίσης, η έρευνα των Pezirkianidis et al. (2016b) υπογραμμίζει πως υψηλά επίπεδα βίωσης θετικών συναισθημάτων μπορούν να προβλέψουν σημαντικά την αναζήτηση νοήματος στη ζωή, αναδεικνύοντας την πολύπλοκη σχέση μεταξύ των διαστάσεων του νοήματος ζωής και της ευημερίας.

Οι απαιτήσεις και οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι διευθυντές των σχολείων, όπως και τα εμπόδια που προκύπτουν σχετικά με τη διαχείριση του αντίκτυπου των εξωτερικών αλλαγών και τη συνεισφορά στην ανάπτυξη της ανθεκτικότητας των άλλων, επηρεάζουν σημαντικά τη συμπεριφορά των εκπαιδευτικών και των διευθυντών. Συνεπώς, επηρεάζεται η συναισθηματική τους ανθεκτικότητα η οποία υποστηρίζεται ή υπονομεύεται από τη συμπεριφορά τους και την ικανότητά τους να ενεργούν, όπως φαίνεται από τα αποτελέσματα της έρευνας της Steward (2014). Μάλιστα, όπως αναφέρουν οι Liang et al. (2017) η αίσθηση των εκπαιδευτικών πως η ζωή τους έχει νόημα εξηγεί την αίσθηση της ψυχολογικής τους ευημερίας. Τα άτομα εκείνα που έχουν έναν συγκεκριμένο σκοπό στη ζωή τους ή βρίσκονται στο στάδιο αναζήτησής τους είναι περισσότερο αισιόδοξα, έχουν θετικότερα συναισθήματα και

κατά συνέπεια έχουν καλύτερη ποιότητα ζωής, ενώ η ψυχολογική τους ευημερία επηρεάζει εξίσου την επαγγελματική ευημερία, όπως και τον επαγγελματισμό των εκπαιδευτικών και των διευθυντών.

7.5 Εφαρμογές της έρευνας – Περιορισμοί - Προτάσεις

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας θεωρούνται χρήσιμα για την εκπαιδευτική κοινότητα, καθώς η ύπαρξη υψηλού αισθήματος νοήματος ζωής μπορεί να διαμορφώσει υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ανθεκτικότητας στους διευθυντές των σχολείων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Συνεπώς, η ενθάρρυνση αναζήτησης και εύρεσης του νοήματος ζωής των εκπαιδευτικών και των διευθυντών μπορεί να οδηγήσει σε επαγγελματικά ανθεκτικούς εκπαιδευτικούς και ηγέτες, κάτι το οποίο θα επηρεάσει θετικά τόσο την ψυχολογική τους ευημερία, όσο και την επαγγελματική τους πορεία. Διάφορα επιμορφωτικά προγράμματα και προγράμματα συμβουλευτικής των εκπαιδευτικών και των διευθυντών στα ελληνικά σχολεία μπορούν να επιφέρουν θετικά αποτελέσματα στο έργο τους κατά τη μαθησιακή διαδικασία και την οργάνωση και διαχείριση του σχολικού οργανισμού. Βέβαια, η συσχέτιση ανάμεσα στις μεταβλητές νόημα της ζωής και επαγγελματική ανθεκτικότητα δεν υφίσταται για όλες τις υποκλίμακες της επαγγελματικής ανθεκτικότητας, καθώς προκύπτει θετική σχέση μόνο ανάμεσα στο νόημα ζωής των διευθυντών και τις διαστάσεις της ικανότητας αντιμετώπισης προβλημάτων, τις κοινωνικές δεξιότητες και το ενδιαφέρον για καινούρια πράγματα. Ως εκ τούτου, η εφαρμογή προγραμμάτων συμβουλευτικής και υποστήριξης θα πρέπει να γίνει σταδιακά, με γνώμονα την ανάπτυξη του αισθήματος ύπαρξης και αναζήτησης νοήματος στη ζωή των εκπαιδευτικών και των διευθυντών, σε ένα αποτελεσματικό πλαίσιο. Συμπερασματικά, έρχεται στο προσκήνιο ο σχεδιασμός στρατηγικών στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση για την ανάπτυξη της επαγγελματικής ανθεκτικότητας και του νοήματος ζωής των εκπαιδευτικών και των διευθυντών με στόχο καλύτερη ποιότητα ζωής των ίδιων, αύξηση επαγγελματισμού και ποιότητας διδασκαλίας και διοίκησης και αποτελεσματικούς σχολικούς οργανισμούς.

Ο κύριος περιορισμός της παρούσας έρευνας θεωρείται το δείγμα της, καθώς αποτελούνταν μόνο από τους διευθυντές/τριες και προϊστάμενους/μένες της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Επιπρόσθετα, το δείγμα της έρευνας ήταν σχετικά μικρό, καθώς οι συμμετέχοντες ανέρχονταν στους εκατόν δεκαέξι (116) και περιορίζονταν σε συγκεκριμένους νομούς της Ελλάδας, καθώς χρησιμοποιήθηκε η βολική δειγματοληψία για τη συλλογή των

δεδομένων. Ως εκ τούτου μπορεί να επηρεαστεί η αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος, ενώ η γενίκευση των αποτελεσμάτων θεωρείται δύσκολη. Μία πρόταση είναι η έρευνα αυτή να πραγματοποιηθεί σε περισσότερες νομούς και περιφέρειες της Ελλάδας, ώστε τα αποτελέσματα ενός μεγαλύτερου δείγματος να είναι γενικευμένα. Ακόμα, αξίζει να αναφερθεί πως δεν υπήρχε στην έρευνα αντιπροσωπευτικός αριθμός σχολείων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης από κάθε κατηγορία. Συνεπώς, η ύπαρξη άνισων κελιών δημιουργεί αποτελέσματα τα οποία δε μπορούν να γενικευτούν και δεν είναι αντιπροσωπευτικά (Κυριαζή, 2000). Για τον λόγο αυτό η πραγματοποίηση έρευνας με βάση το είδος του σχολείου που διοικούν οι διευθυντές, ώστε να υπάρχει ομοιογένεια μεταξύ αυτών, θα μπορούσε να δημιουργήσει περισσότερο αντιπροσωπευτικά αποτελέσματα.

Μία επιπρόσθετη δυσκολία είναι ότι η μελέτη αυτή εξετάζει δύο έννοιες, την επαγγελματική ανθεκτικότητα και το νοήμα ζωής των εκπαιδευτικών ηγετών, όπου η κάθε μία από αυτές περιέχει πολλές υποέννοιες. Έτσι, υπάρχει κίνδυνος να μην έχουν μελετηθεί διεξοδικά κάποιες από τις σημαντικές υποέννοιες των μεταβλητών αυτών. Μία πρόταση για την αντιμετώπιση του περιορισμού αυτού είναι να πραγματοποιηθεί στο μέλλον, σε μεγαλύτερο δείγμα μια έρευνα ποσοτική και ποιοτική, ούτως ώστε να μελετηθούν καλύτερα οι δύο αυτές έννοιες, με γνώμονα τη μελέτη των υποεννοιών που συμπεριλαμβάνουν. Θα γίνει, λοιπόν, έλεγχος της επίδρασης και άλλων ατομικών χαρακτηριστικών στην υπό διερεύνηση σχέση. Με τον τρόπο αυτόν θα αναδειχθούν περισσότερα ερευνητικά δεδομένα και θα συμπράξουν στην υποστήριξη του έργου των εκπαιδευτικών και των διευθυντών.

Επίσης, επειδή η έρευνα αυτή δεν έχει πραγματοποιηθεί ξανά στον ελλαδικό χώρο, θα ήταν ενδιαφέρον στα επόμενα χρόνια να επαναληφθεί, για να συγκριθούν τα αποτελέσματα και να εξαχθούν πολύτιμα αποτελέσματα. Επίσης, θα μπορούσε αυτή η έρευνα να γίνει αφορμή μελέτης και σχεδιασμού στρατηγικών για την ανάπτυξη της επαγγελματικής ανθεκτικότητας και του νοήματος ζωής των εκπαιδευτικών ηγετών, ώστε να υφίστανται επιτυχημένοι και αποτελεσματικοί σχολικοί οργανισμοί.

Επίλογος

Ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα που απασχολεί την παγκόσμια κοινότητα είναι η εκπαίδευση, η οποία είναι υπεύθυνη για τη διαμόρφωση χαρακτήρων και προσωπικοτήτων, ατόμων που θα βγουν στην κοινωνία. Υπεύθυνος για την αλλαγή αυτή και μετασχηματιστής της κοινωνικής πραγματικότητας θεωρείται ο εκπαιδευτικός, ο ρόλος του οποίου διαμορφώνεται και αυξάνεται με βάση τα νέα κοινωνικά δεδομένα και τις κοινωνικές λειτουργίες του σχολείου.

Τα τελευταία χρόνια τίθεται το ζήτημα της ηγεσίας σε έναν σχολικό οργανισμό, καθώς μια επιτυχημένη ηγεσία θεωρείται κρίσιμο στοιχείο για ένα αποτελεσματικό σχολείο, που θα μεσολαβεί στη βελτίωση των μαθητών και την ανάπτυξη του ίδιου του σχολείου. Ένας σχολικός ηγέτης έχει ως προτεραιότητα την οργάνωση του σχολικού οργανισμού, τη δημιουργία στόχων και οράματος για αυτόν τον οργανισμό και την παρακίνηση των εκπαιδευτικών για να επιτευχθούν οι στόχοι αυτοί. Η σχολική ηγεσία δεν ήταν ποτέ εύκολη και οι σημερινοί εκπαιδευτικοί ηγέτες αντιμετωπίζουν ποικίλες δυσκολίες και προκλήσεις, οι οποίες δημιουργούν εμπόδια για την ανάπτυξη της ψυχικής και επαγγελματικής τους ανθεκτικότητας. Η επαγγελματική ανθεκτικότητα καθορίζει σημαντικά τις επαγγελματικές επιλογές και κατά συνέπεια τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας του σχολικού οργανισμού. Τίθεται στο προσκήνιο η ανάγκη να αναπτυχθούν υψηλά επίπεδα συναισθηματικής, κοινωνικής και επαγγελματικής ανθεκτικότητας των εκπαιδευτικών ηγετών, με σκοπό τον σωστό χειρισμό των καταστάσεων και τη βελτίωση των τομέων απόδοσης. Συνεπώς, ένας ανθεκτικός ηγέτης, εστιάζει σε συγκεκριμένο όραμα, καταρτίζει συγκεκριμένους στόχους και αντικαθιστά τα διάφορα εμπόδια που εμφανίζονται με προκλήσεις.

Το νόημα της ζωής σχετίζεται με μια σειρά από σημαντικά θετικά αποτελέσματα και αφορά μια κατάσταση που δημιουργείται από καθημερινές εμπειρίες, οι οποίες συχνά συνδέονται στενά με τον χώρο εργασίας και την εμπειρία της εργασίας. Ανεξάρτητα από το αν οι άνθρωποι αναμένουν από την εργασία τους να τους δώσει νόημα, η εργασία αναπόφευκτα περιλαμβάνει μια ποικιλία καταστάσεων που μπορούν να εμποδίσουν ή να προωθήσουν το νόημα στη ζωή. Η ύπαρξη νοήματος ζωής επιδρά θετικά στη βελτίωση της ποιότητας ζωής και κατά συνέπεια της αποδοτικότητας και της αυτοαποτελεσματικότητας του ατόμου. Επιπροσθέτως, η διαμόρφωση νοήματος ζωής ενός διευθυντή, ενισχύει τον επαγγελματισμό του και έχει αντίκτυπο στα υπόλοιπα μέλη του οργανισμού και στο ίδιο το σχολικό συγκρότημα.

Η επαγγελματική ανθεκτικότητα συνδέεται άμεσα με το νόημα ζωής των εκπαιδευτικών, καθώς η έλλειψη του νοήματος ζωής οδηγεί σε ψυχολογική δυσφορία, αρνητικές σκέψεις και μια δυσπροσαρμοστική κατάσταση, η οποία επεμβαίνει στο επαγγελματικό πλαίσιο, και δυσχεραίνει την επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού και του διευθυντή. Από την έρευνα που διεξήχθη σε 116 διευθυντές πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης δημόσιων και ιδιωτικών σχολείων διαπιστώθηκε πως οι διευθυντές της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που διοικούν δημόσια ή ιδιωτικά σχολεία και παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα νοήματος ζωής έχουν και υψηλή επαγγελματική ανθεκτικότητα και συγκεκριμένα υψηλές ικανότητες αντιμετώπισης των προβλημάτων, υψηλές κοινωνικές δεξιότητες, μεγάλο ενδιαφέρον για καινοτομία, έντονη αισιοδοξία για το μέλλον και μεγάλη προθυμία για παροχή βοήθειας σε άλλα άτομα. Πρόκειται για μια πρωτότυπη έρευνα, η οποία σκοπεύει να ανιχνεύσει εάν η αίσθηση νοήματος ζωής των διευθυντών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα, μπορεί να συσχετιστεί με την επαγγελματική τους ανθεκτικότητα. Μάλιστα, η συσχέτιση αυτή πραγματοποιείται με βάση τον τύπο του σχολείου που διοικούν οι διευθυντές, δηλαδή εάν πρόκειται για δημόσιο ή ιδιωτικό σχολείο. Τα ευρήματα της έρευνας έδειξαν πως η συγκεκριμένη διάκριση δε διαδραματίζει σπουδαίο ρόλο για την επίδραση του νοήματος ζωής και της επαγγελματικής ανθεκτικότητας των διευθυντών. Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και οι διαφοροποιήσεις των δύο αυτών διαφορετικών πλαισίων δεν είναι τόσο σημαντικά για να επηρεαστεί η επαγγελματική ανθεκτικότητα των διευθυντών. Ακόμα, δε δημιουργούν τις προϋποθέσεις για την ανάπτυξη διαφορετικών επιπέδων νοήματος ζωής και εν τέλει ποιότητας ζωής. Από τους υπόλοιπους δημογραφικούς παράγοντες, μόνο η ηλικία φαίνεται να επηρεάζει αρνητικά την αισιοδοξία που έχουν οι διευθυντές για το μέλλον, το οποίο ενδέχεται να προκύπτει από τις αντιξοότητες και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν σε βάθος χρόνου.

Συμπερασματικά, ο ρόλος των εκπαιδευτικών καθίσταται αδιαμφισβήτητα σημαντικός, ενώ η σχολική ηγεσία μόνο εύκολη δεν πρέπει να θεωρείται, καθώς αφορά μια διαδικασία πολύπλοκη και πολυδιάστατη. Για μια επιτυχημένη σχολική ηγεσία είναι σημαντικό να προάγονται δύο σημαντικοί παράγοντες, η επαγγελματική ανθεκτικότητα και το νόημα ζωής. Ο σχεδιασμός και η εφαρμογή προγραμμάτων συμβουλευτικής με απώτερο στόχο την ανάδειξη του σκοπού και του νοήματος στη ζωή θα μπορούσε να επιδράσει θετικά στην ψυχική υγεία των εκπαιδευτικών και των διευθυντών, συνάμα με τη βελτίωση της αποτελεσματικότητάς τους στον σχολικό οργανισμό. Έτσι, η σχεδίαση στρατηγικών θα επιφέρει την ανάπτυξη της επαγγελματικής ανθεκτικότητας, εν μέσω προκλήσεων και αντιδράσεων. Μέσω της καινοτομίας, του σκοπού της ζωής, της εμφάνισης κινήτρων και της αντίληψης των εμποδίων

ως προκλήσεων, ο σχολικός ηγέτης μπορεί να ενισχύει το όραμα για τη βελτίωση της σχολικής μονάδας και την αποτελεσματικότητά της.

Βιβλιογραφικές αναφορές

- Abu-Tineh, A. M. (2011). Exploring the relationship between organizational learning and career resilience among faculty members at Qatar University. *International Journal of Educational Management*, 25(6), 635-650.10.1108/09513541111159095
- Αγορίτσα, Μ. (2018). Πώς η ψυχική ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών επηρεάζει την επαγγελματική τους ικανοποίηση από τον Διευθυντή της σχολικής μονάδας; Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- American Psychological Association. (2014). *The road to resilience*. Washington, DC: American Psychological Association. Available at <http://www.apa.org/>
- American Psychological Association (2010). *Resilience and recovery after war: Refugee children and families in the United States*. American Psychological Association. Available at https://academicworks.cuny.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1418&context=cc_pubs
- Ayduk, O., & Gyurak, A. (2008). Applying the cognitive-affective processing systems approach to conceptualizing rejection sensitivity. *Social Personal Psychology Compass*, 1(5), 2016–2033. doi: 10.1111/j.1751-9004.2008.00143.x
- Barto, H., Lambert, S., & Brott, P. (2015). Career adaptability, resiliency and perceived obstacles to career development of adolescent mothers. *The Professional Counselor*, 5(1), 53-66. 10.15241/hb.5.1.53
- Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of life*. Guilford.
- Bayar, A. (2016). Challenges facing principals in the first year at their schools. *Universal Journal of Educational Research*, 4(1), 192-199. Doi:10.13189/ujer.2016.040124
- Beauchamp, G., Hulme, M., Clarke, L., Hamilton, L., & Harvey, J. A. (2021). “People miss people”: A study of school leadership and management in the four nations of the United Kingdom in the early stage of the COVID-19 pandemic. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(3), 375–392. doi:10.1177/1741143220987841

- Bonanno, G. A. (2012). Uses and abuses of the resilience construct: Loss, trauma, and health-related adversities. *Social Science and Medicine*, 74, 753–756. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2011.11.022>
- Boyce, J., & Bowers, A.J. (2018). Towards an evolving conceptualization of instructional leadership as leadership for learning. *Journal of educational administration* 56(2),161-182. Doi:<https://doi.org/10.1108/JEA-06-2016-0064>
- Boyle, P. A., Buchman, A. S., Barnes, L. L., & Bennett, D. A. (2010). Effect of a purpose in life on risk of incident Alzheimer disease and mild cognitive impairment in community-dwelling older persons. *Archives of General Psychiatry*, 67(3), 304–310. doi: 10.1001/archgenpsychiatry.2009.208.
- Brassai, L., Piko, B. F., & Steger, M. F. (2012). Existential attitudes and eastern European adolescents' problem and health behaviors: Highlighting the role of the search for meaning in life. *Psychological Record*, 62, 719–734. Available at <http://www.michaelfsteger.com/wp-content/uploads/2012/12/Brassai-Piko-Steger-TPR-2012.pdf>
- Brassai, L., Piko, B. F., & Steger, M. F. (2011). Meaning in Life: Is It a Protective Factor for Adolescents' Psychological Health? *International Journal of Behavioral Medicine*, 18(1), 44–51. Doi:10.1007/s12529-010-9089-6
- Burleson, S.D. (2022). *What is the meaning in this? Teachers' propensity to search for meaning in life during COVID-19 and the role of meaningful work*. Old Dominion University
- Bush, T. (2008). From management to leadership: Semantic or meaningful change? *Educational Management, Administration and Leadership*, 36(2), 271–288. 10.1177/1741143207087777.
- Bush, T., & Glover, D. (2012). Distributed leadership in action: Leading high performing leadership teams in english schools. *School Leadership & Management*, 32(1), 21–36.10.1080/13632434.2011.642354
- Caza, B. B., & Milton, L. P. (2012). Resilience at work: Building capability in the face of adversity. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.). *The Oxford Handbook of Positive Scholarship*, (pp. 895-908). Oxford University Press.

- Γεωργοπούλου, Γ. (2022). *Η σχέση επαγγελματικής εξουθένωσης και ψυχικής ανθεκτικότητας των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και η συσχέτιση με τις διαστάσεις της επαγγελματικής ευημερίας*. Πανεπιστήμιο Πειραιά.
- Chalikias, M., Kyriakopoulos, G., Skordoulis, M., & Koniordos, M. (2014). *Knowledge management for business processes: Employees' recruitment and human resources' selection: A combined literature review and a case study*, (pp 505–520). Knowledge-Based Software Engineering.
- Chao, C.N.G., Cheung, A.C.-K., Lau, E., & Leung, A.N.M. (2023). Teachers' perceptions on quality of school leadership and psychological well-Being: The mediating roles of work-related meaning in life and optimism in Hong Kong kindergarten teachers. *Applied Research in Quality of Life*, 18, 1249–1268.
- Cicchetti, D. (2010). Resilience under conditions of extreme stress: A multilevel perspective. *World Psychiatry*, 9(3), 145-154. <https://doi.org/10.1002/j.2051-5545.2010.tb00297.x>
- Cohen, K., & Cairns, D. (2012). Is searching for meaning in life associated with reduced subjective well-being? Confirmation and possible moderators. *Journal of Happiness Studies*, 13(2), 313–331. Doi: 10.1007/s10902-011-9265-7
- Coutu, D. L. (2002). How Resilience Works. *Harvard Business Review*, 80, 46-55.
- Damasio, B., F., Pimenteira de Melo, R.L., & da Silva, J.P. (2013). Meaning in life, psychological well-being and quality of life in teachers. *Paideia*, 23(54), 73-82. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/1982-4327235420130>
- Daniëls, E., Hondeghem, A., & Dochy, F. (2019). A review on leadership and leadership development in educational settings. *Educational Research Review*, 27, 110–125. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2019.02.003>
- Δανιηλίδου, Α. (2018). *Η διερεύνηση της ψυχικής ανθεκτικότητας των Ελλήνων εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας γενικής και ειδικής εκπαίδευσης. Παράγοντες προστασίας και κινδύνου και στρατηγικές ενίσχυσης στην Ελλάδα της οικονομικής κρίσης*. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Day, C. (2014). Resilient principals in challenging schools: The courage and costs of conviction. *Teachers & Teaching*, 20(5), 638-654. doi:10.1080/13540602.2014.937959

- Day, C., & Gu, Q. (2013). Challenges to teacher resilience: Conditions count. *British Educational Research Journal*, 39(1), 22–44. <https://doi.org/10.1080/01411926.2011.623152>
- De Dreu, C. K. W., Giacomantonio, M., Shalvi, S., & Sligte, D. (2009). Getting stuck or stepping back: Effects of obstacles and construal level in the negotiation of creative solutions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45(3), 542–548. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2009.01.001>
- De Jong, D., Grundmeyer, T., & Yankey, J. (2017). Identifying and addressing themes of job dissatisfaction for secondary principals. *School Leadership & Management*, 1-18. Doi:10.1080/13632434.2017.1338253
- Delle Fave, A., Pozzo, M., Bassi, M., & Cetin, I. (2013). A longitudinal study on motherhood and well-being: Developmental and clinical implications. *TerapiaPsicologica*, 31, 21–33. Doi:10.4067/S0718-48082013000100003
- Diamond, A. (2014). Executive Functions. *Annual Review of Psychology*, 64, 135–168. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143750>
- Dimakos, I., & Papakonstantinou, A. (2012). Providing psychological and counselling services to Roma students: A preliminary report for a three-year longitudinal project. In P. Cunningham, & N. Fretwell, *Creating communities: Local, national and global*, pp.94-103. CiCe.
- Δουδούκα, Κ. (2020). *Η επίδραση της ψυχικής ανθεκτικότητας στη διαχείριση του έργου των διευθυντών σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης*. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.
- Douglass, A. L. (2017). *Leading for change in early care and education: Cultivating leadership from within*. Teachers College Press.
- Ehring, T., & Watkins, E. R. (2008). Repetitive negative thinking as a transdiagnostic process. *International Journal of Cognitive Therapy*, 1(3), 192–205. <https://doi.org/10.1521/ijct.2008.1.3.192>
- Fave, A. D., Brdar, I., Wissing, M. P., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). Sources and motives for personal meaning in adulthood. *The Journal of Positive Psychology*, 8(6), 517–529. DOI:10.1080/17439760.2013.830761
- Frankl, V. E. (1985). *Man's search for meaning*. New York, NY: Simon & Schuster.

- Freeman, G. G., & Randolph, I. (2013). Leadership strategies for maintaining success in a rural school district. *International Journal for Leadership In Learning*, 1(1), 7-11. Available at <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1033193.pdf>
- George, L. S., & Park, C. L. (2013). Are meaning and purpose distinct? An examination of correlates and predictors. *The Journal of Positive Psychology*, 8, 365–375. Doi:<https://doi.org/10.1080/17439760.2013.805801>
- Gnanaprakash, C. (2013). Spirituality and Resilience among Post-Graduate University Students. *Journal of Health Management*, 15(3), 383-396. <https://doi.org/10.1177/097206341349204>
- Grissom, J. A., & Loeb, S. (2011). Triangulating principal effectiveness: How perspectives of parents, teachers, and assistant principals identify the central importance of managerial skills. *American Educational Research Journal*, 48(5), 1091-1123. <https://doi.org/10.3102/000283121140266>
- Gruden, M.E. (2014). *Why meaning does in fact matter: an exploration of meaning in life and its impact on well-being*. Victoria University of Wellington
- Gu, Q., & Day, C. (2013). Challenges to teacher resilience: Conditions Count. *British Educational Research Journal*, 39, 22-44. <https://doi.org/10.1080/01411926.2011.623152>
- Gurley, D.K., Anast-May, L., O’Neal, M., Lee, H.T., & Shoes, M. (2015). Instructional leadership behaviors in principals who attended an assistant principals academy: Self reports and teacher perceptions. *Planning and Changing*, 46(1-2), 127-157.
- Hairon, S., & Tan, C. (2017). Professional learning communities in Singapore and Shanghai: Implications for teacher collaboration. *Compare Journal of Comparative and International Education*, 47(1), 1–14. <https://doi.org/10.1080/03057925.2016.1153408>
- Hall, P., & Simeral, A., (2008). *Building teachers' capacity for success: A collaborative approach for coaches and school leaders*. Association for Supervision and Curriculum Development.
- Heintzelman, S. J., & King, L. A. (2014). Life is pretty meaningful. *American Psychologist*, 69, 561–574. <https://doi.org/10.1037/a0035049>

- Heintzelman, S. J., Trent, J., & King, L. A. (2013). Encounters with objective coherence and the experience of meaning in life. *Psychological Science, 24*, 991–998. <https://doi.org/10.1177/0956797612465878>
- Henderson, N., & Milstein, M. M. (2008). *Σχολεία που προάγουν την ψυχική ανθεκτικότητα: Πώς μπορεί να γίνει πραγματικότητα για τους μαθητές και τους εκπαιδευτικούς* (μτφ. Χ. Χατζηχρήστου). Τυπωθήτω.
- Hirsh, J. B., Mar, R. A., & Peterson, J. B. (2012). Psychological entropy: A framework for understanding uncertainty-related anxiety. *Psychological Review, 119*(2), 304–320. <https://doi.org/10.1037/a0026767>
- Hooker, S. A., Masters, K. S., & Park, C. L. (2018). A meaningful life is a healthy life: A conceptual model linking meaning and meaning salience to health. *Review of General Psychology, 22*, 11–24. <http://dx.doi.org/10.1037/gpr0000115>
- Ιωσηφίδης, Α. (2023). *Το νόημα στη ζωή και η θρησκευτικότητα ως προβλεπτικοί παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών*. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Jamison, D. T., Breman, J. G., Measham, A. R., et al. (2006). *Disease Control Priorities in Developing Countries* (2nd eds). DC, The World Bank & Oxford University Pres.
- Kaur, A. (2013). Maslow's need hierarchy theory: applications and criticisms. *Global Journal of Management and Business Studies, 3*(10), 1061-1064. Available at https://www.academia.edu/36405504/Maslows_Need_Hierarchy_Theory_Applications_and_Criticisms
- Kearney, W., Kelsey, C., & Herrington, D. (2013). Mindful leaders in highly effective schools: A mixed-method application of Hoy's M-Scale. *Educational Management Administration & Leadership, 41*(3), 316-335. <https://doi.org/10.1177/174114321247480>
- King, J. A., & Hicks, L. A. (2009). Detecting and constructing meaning in life events. *The Journal of Positive Psychology, 4*(5), 317–330. doi:10.1080/17439760902992316
- Kim, E. S., Strecher, V. J., & Ryff, C. D. (2014). Purpose in life and use of preventive health care services. *Proceedings of the National Academy of Sciences, 111*(46), 16331–16336. [10.1073/pnas.1414826111](https://doi.org/10.1073/pnas.1414826111)
- King, L. A., Hicks, J. A., Krull, J. L., & Del Gaiso, A. K. (2006). Positive affect and the experience of meaning in life. *Journal of Personality and Social Psychology, 90*, 179–196. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.1.179>

- Κιρκιγιάννη, Φ. (2014). Ο αποτελεσματικός διευθυντής του σχολείου. *Τα Εκπαιδευτικά*, 99(100), 96-113.
- Klar, H. W., & Brewer, C. A. (2013). Successful leadership in high-needs schools: An examination of core leadership practices enacted in challenging contexts. *Educational Administration Quarterly*, 49(5), 768-808. doi:10.1177/0013161X13482577
- Kodama, M. (2015). Constructs of career resilience and development of a scale for their assessment. *The Japanese Journal of Psychology*, 86, 150-159. DOI.org/10.4992/jjpsy.86.14204
- Koehn, P. M., & Namusonge, G. S. (2012). The effect of leadership styles on organizational performance at state corporations in Kenya. *International Journal of Business and Commerce*, 2(1).
- Κόλλια, Α.-Α. (2022). *Η ψυχική ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών και η σχέση της με την πνευματικότητα και το νόημα της ζωής*. Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο.
- Kruglanski, A., Jasko, K., Webber, D., Chernikova, M., & Molinario, E. (2018). The making of violent extremists. *Review of General Psychology*, 22, 107–120. <http://dx.doi.org/10.1037/gpr0000144>
- Kumpfer, C. (1999). Factors and Processes Contributing to Resilience. The Resilience Framework. In Glantz, M. D., & Johnson, J. L. (Eds.). *Resilience and Development: Positive Life Adaptations*. Kluwer, 179–224.
- Κυριαζή, Ν. (2000). *Η κοινωνιολογική έρευνα: Κριτική επισκόπηση των μεθόδων και των τεχνικών*, Β΄ έκδοση. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Λακιώτη, Α. (2011). Η έννοια της ψυχικής ανθεκτικότητας. Στο Α., Σταλίκας, & Π., Μυτσκιδου, (επιμ.). *Εισαγωγή στη Θετική Ψυχολογία*. Τόπος.
- Lazaridou A., & Beka A. (2015). Personality and resilience characteristics of Greek primary school principals. *Educational Management Administration & Leadership*, 43(5), 772–791. 10.1177/1741143214535746
- Lee, S. (2015). A concept analysis of “Meaning in work” and its implications for nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 71(10), 2258–2267. <https://doi.org/10.1111/jan.12695>

- Leontiev, D. A. (2013). Personal meaning: A challenge for psychology. *The Journal of Positive Psychology, 8*, 459–470. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.830767>
- Li, Y. (2018). Building well-being among university teachers: the roles of psychological capital and meaning in life. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 1*–9. doi:10.1080/1359432x.2018.1496909
- Liang, J., Peng, L.-X., Zhao, J.S., & Wu, H.-T. (2017). Relationship among workplace spirituality, meaning in life, and psychological well-being of teachers. *Journal of Educational Research, 5*(6), 1008-1013. Doi: 10.13189/ujer.2017.050613
- Lightsey, O., & Sweeney, J. (2008). Meaning in life, emotion oriented coping, generalized self-efficacy, and family cohesion as predictors of family satisfaction among mothers of children with disabilities. *Family Journal, 16*, 212–221. doi:10.1177/1066480708317503
- Lin, M. (2012). Cultivating an environment that contributes to teaching and learning in schools: High school principals' actions. *Peabody Journal of Education, 87*(2), 200-215. 10.1080/0161956X.2012.664467
- Liston, C., McEwen, B. S., & Casey, B. J. (2009). Psychosocial stress reversibly disrupts prefrontal processing and attentional control. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America, 106*(3), 912–917. <http://dx.doi.org/10.1073/pnas.0807041106>
- Loeb, S., & Horng, E. (2010). New thinking about instructional leadership. *Phi Delta Kappan, 92*(3), 66-69. <https://doi.org/10.1177/0031721710092003>
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review, 8*, 620–630. 10.5465/AMR.1983.4284664.
- Mansfield, C. F., Beltman, S., Price, A., & McConney, A. (2012). Don't sweat the small stuff: Understanding teacher resilience at the chalkface. *Teaching and Teacher Education, 28*(3), 357-367. 10.1016/j.tate.2011.11.001
- Maree, J. G. (2019). Self-and career construction counseling for a gifted young woman in search of meaning and purpose. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 19*(2), 217–237. Doi: 10.1007/s10775-018-9377-2
- Martela, F., & Steger, M. F. (2016). The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose, and significance. *Journal of Positive Psychology, 11*(5), 531–545. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1137623>

- McGregor, I., Nash, K., Mann, N., & Phills, C. E. (2010). Anxious uncertainty and reactive approach motivation (RAM). *Journal of Personality and Social Psychology*, 99(1), 133–147. <https://doi.org/10.1037/a0019701>
- Mendels, P., & Mitgang, L. D. (2013). Creating strong principals. *Educational Leadership*, 70(7), 22-29. Available at <https://www.wallacefoundation.org/knowledge-center/Documents/Educational-Leadership-Creating-Strong-Principals.pdf>
- Metz, T. (2002). Recent work on the meaning of life. *Ethics*, 112(4), 781-814.
- Μήττα, Α. (2018). *Πώς η ψυχική ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών επηρεάζει την επαγγελματική τους ικανοποίηση από τον διευθυντή της σχολικής μονάδας*; Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Μιλής, Π.Ν. (2015). *Η βίωση θετικών συναισθημάτων, το νόημα ζωής και η ψυχική ανθεκτικότητα ως προστατευτικοί παράγοντες στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών*. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.
- Mischel, W., & Shoda, Y. (1995). A cognitive-affective system theory of personality: Reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure. *Psychological Review*, 102(2), 246–268. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.102.2.246>
- Motti-Stefanidi, F., Pavlopoulos, V., Obradović, J., Dalla, M., Takis, N., Papathanassiou, A., & Masten, A. S. (2008). Immigration as a risk factor for adolescent adaptation in Greek urban schools. *European Journal of Developmental Psychology*, 5(2), 235–261. <https://doi.org/10.1080/17405620701556417>
- Μπουραντάς, Κ. Δ. (2017). *Ηγεσία*. Παπαδόπουλος.
- Mullins, J.L. (2010). *Management & organizational behaviour*. (9th ed.). England: Pearson Education Limited. Available at <http://www.mim.ac.mw/books/Management%20&%20Organisational%20Behaviour,%209th%20edition.pdf>
- Newman, D.B., & Nezlek, J. B. (2019). Private self-consciousness in daily life: Relationships between rumination and reflection and well-being and meaning in daily life. *Personality and Individual Differences*, 136(2016), 184–189. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.06.039>

- Newman, D. B., Nezlek, J. B., & Trrash, T. M. (2018). The dynamics of searching for meaning and presence of meaning in daily life. *Journal of Personality*, 86(3), 368–379. Doi: 10.1111/jopy.12321
- Ng, P. T. (2015). Aspiring principals' perception of the challenges of beginning principals and the support that they need. *Asia Pacific Journal of Education*, 35(3), 366-376. Doi:10.1080/02188791.2015.1056594
- Noe, R. A., Noe, A. W., & Bachhuber, J. A. (1990). An investigation of the correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 37(3), 340-356.10.1016/0001-8791(90)90049-8
- Nolen-Hoeksema, S., Wisco, B. E., & Lyubormirsky, S. (2008). Rethinking rumination. *Perspectives on Psychological Science*, 3(5), 400–424. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6924.2008.00088.x>
- OECD. (2008). *Improving school leadership, volume 1: Policy and practice*. Available at <https://www.oecd.org/edu/school/44374889.pdf>
- Olmo-Extremera, M., Townsend, A., & Segovia, J.D. (2022). Resilient leadership in principals: Case studies of challenged schools in Spain. *International Journal of Leadership in Education* 25(3),1-20. 10.1080/13603124.2022.2052758
- Ουζούνη, Ε. (2019). *Η εργασιακή ικανοποίηση και η σχέση της με την ικανοποίηση από τη ζωή ατόμων με οπτική αναπηρία*. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Paige, H. (2012). Perceptions of Leadership: An Examination of College Students' Understandings of the Concept of Leadership. *Journal of Leadership Education*, 11(2), 26-51. Available at https://journalofleadershiped.org/wp-content/uploads/2019/02/11_2_Haber.pdf
- Παππά, Α. (2021). *Προσωπικότητα, ψυχική ανθεκτικότητα και επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης γενικής και ειδικής αγωγής κατά την περίοδο της πανδημίας COVID-19*. ΕΚΠΑ.
- Παπαϊωάννου, Α. (2019). *Η επαγγελματική ανθεκτικότητα και η αυτοαποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών ηγετών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης*. Διπλωματική. Θεσσαλονίκη, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Papaioannou, A., Papavassiliou-Alexiou, I., & Moutiaga, S. (2022). Career resilience and self-efficacy of Greek primary school leaders in times of socioeconomic crisis. *International*

Journal of Educational Management, 36(2), 164-178. <https://doi.org/10.1108/IJEM-01-2021-0024>

- Papazis, F., Avramidis, E., & Bacopoulou, F. (2022). Greek teachers' resilience levels during the COVID-19 pandemic lockdown and its association with attitudes towards emergency remote teaching and perceived stress. *Psychology in the Schools*, 1-8. doi: 10.1002/pits.22709
- Pezirkianidis, Chr., Galanakis, M., Karakasidou, Ir., & Stalikas, An. (2016a). Validation of the Meaning in Life Questionnaire (MLQ) in a Greek Sample. *Psychology*, 17, 1518-1530. 10.4236/psyc.2016.713148
- Pezirkianidis, C., Stalikas, A., Efstathiou, E., & Karakasidou, E. (2016b). The relationship between meaning in life, emotions and psychological illness: the moderating role of the effects of the economic crisis. *The European Journal of Counselling Psychology*, 4(1), 77-100. Doi: 10.5964/ejcop.v4i1.75
- Pietrzak, R. H., & Southwick, S. M. (2011). Psychological resilience in OEF-OIF Veterans: Application of a novel classification approach and examination of demographic and psychosocial correlates. *Journal of Affect Disorders*, 133(3), 560–568.
- Piko, B. F., & Brassai, L. (2009). The role of individual and familial protective factors in adolescents' diet control. *Journal of Health Psychology*, 14, 810–819. <https://doi.org/10.1177/1359105309338971>
- Platsidou, M., & Daniilidou, A. (2021). Meaning in Life and Resilience among Teachers. *Journal of Positive School Psychology*, 5(2), 97-109. doi:10.47602/jpsp.v5i2.259
- Πολύζος, Γ. (2012). Σχέσεις οικογένειας και σχολείου: Αντιλήψεις των μεταναστών γονέων για την εμπλοκή τους στην υποστήριξη της βασικής εκπαίδευσης των παιδιών και διαπολιτισμικήτοιμότητα των εκπαιδευτικών της Α/θμιας Εκπαίδευσης. Παπεπιστήμιο Θεσσαλίας.
- Preston, J. P., Jakubiec, B. A., & Kooymans, R. (2013). Common challenges faced by rural principals: A review of the literature. *The Rural Educator*, 35(1). <https://doi.org/10.35608/ruraled.v35i1.355>
- Proulx, T., Inzlicht, M., & Harmon-Jones, E. (2012). Understanding all inconsistency compensation as a palliative response to violated expectations. *Trends in Cognitive Sciences*, 16(5), 285–291. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2012.04.002>

- Ραφτοποπούλου, Α. (2022). *Η επίδραση της ψυχικής ανθεκτικότητας και του άγχους των στελεχών εκπαίδευσης σχολικών μονάδων ειδικής αγωγής στην αυτοαποτελεσματικότητά τους*. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Reed, D.E., & Blaine, B. (2018). Resilient educational leaders in turbulent times: applying the leader resilience profile. *Periferia, 10*(2), 119-134.
- Reker, G.T., & Wong, P.T.P. (1988). Aging as an individual process: Toward a theory of personal meaning. In J.E. Birren, & V.L. Bengtson, *Emergent theories of aging*. Chapter 11, Springer Publishing Company, pp. 214-246.
- Reyes, J. A., & Elias, M. J. (2011). Fostering social-emotional resilience among Latino youth. *Psychology in the Schools, 48*(7), 723-737. <https://doi.org/10.1002/pits.20580>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publishing.
- Σαΐτης, Χ. (2008). *Οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης*(5η έκδ.). Αθήνα:ΕκδόσειςΣαΐτης.
- Salo, P., Nylund, J., & Stjernström, E. (2015). On the practice architectures of instructional leadership. *Educational Management Administration and Leadership, 43*(4):490-506. <https://doi.org/10.1177/174114321452301>
- Sammons, P., Susila, D., Day, C., & Gu, q. (2014). Using mixed methods to investigate school improvement and the role of leadership: An example of a longitudinal study in England. *Journal of Education Administration, 52*(5), 565-589. doi:10.1108/JEA-10-2013-0121
- Sardar, H., & Galdames, S. (2017). School leaders' resilience: Does coaching help in supporting headteachers and deputies? *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice, 11*(1), 1–14. <https://doi.org/10.1080/17521882.2017.1292536>
- Schnell, T. (2010). Existential indifference: Another quality of meaning in life. *Journal of Humanistic Psychology, 50*(3), 351–373. <https://doi.org/10.1177/0022167809360259>
- Sedikides, C., & Wildschut, T. (2018). Finding meaning in nostalgia. *Review of General Psychology, 22*, 48 – 61. <http://dx.doi.org/10.1037/gpr0000109>
- Shaked, H., & Schechter, C. (2017). School principals as mediating agents in education reforms. *School Leadership & Management, 37*(1-2), 19-37. DOI:10.1080/13632434.2016.1209182

- Shega, S., &Tarekegne, W. M. (2018). The practice of secondary schools principals in curriculum implementation in east harereghe zone. *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(2), 13-28. DOI:10.15345/iojes.2018.02.002
- Sherrieb, K., Norris, F. H., & Galea, S. (2010). Measuring capacities for community resilience. *Social Indicators Research*, 99(2), 227–247. <https://doi.org/10.1007/s11205-010-9576-9>
- Silva, A. (2016). What is leader-ship? *Journal of Business Studies Quarterly*, 8(1), 1-5.
- Σιούβλα, Ε.(2018). *Η επίδραση της πνευματικής ευεξίας και του νοήματος της ζωής στην ψυχική ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών*. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Snow, N. E. (2018). Fundamental hope, meaning, and self-transcendence. In *Self-Transcendence and Virtue*, pp.39–61. Doi: 10.4324/9780429469572-3
- Southwick, S. M., Douglas-Palumberi, H., &Pietrzak, R. H. (2014). Resilience. In: Friedman M. J. Resick, P. A. Keane, T. M. (2ndeds).*Handbook of PTSD: Science and Practice*. Guilford Press, pp. 590–606.
- Spiro, J. D. (2013). Effective principals in action. *Phi Delta Kappan*, 94(8), 27-31. DOI:10.1177/003172171309400807
- Steger, M. F. (2009). Meaning in life. In Lopez, S. J. (Ed.), *Oxford Handbook of Positive Psychology* (2ndeds.) (pp. 679–687). Oxford University Press. Available at https://books.google.gr/books?hl=el&lr=&id=NWF-AwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=W9enhXH4uk&sig=6wbl18FsN6f-ZQrTGH7gK4vd9CI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Steger, M. F.(2012).Experiencing meaning in life: Optimal functioning at the nexus of spirituality, psychopathology, and well-being. InWong,P. T. P.(Ed.),*The Human Quest for Meaning*(2nd eds.) (pp.165–184).Routledge.
- Steger, M. F., Fitch-Martin, A., Donnelly, J., & Rickard, K. M. (2015). Meaning in life and health: Proactive health orientation links meaning in life to health variables among American undergraduates. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 16(3), 583–597. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9523-6>
- Steger, M. F., Shim, Y., Rush, B. R., Brueske, L. A., Shin, J. Y., & Merriman, L. A. (2013). The mind’s eye: A photographic method for understanding meaning in people’s lives.*The Journal of Positive Psychology*, 8(6), 530–542. Doi:10.1080/17439760.2013.830760

- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology, 53*, 80–93. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.80>
- Steger, M. F., Kashdan, T. B., Sullivan, B. A., & Lorentz, D. (2008). Understanding the search for meaning in life: Personality, cognitive style, and the dynamic between seeking and experiencing meaning. *Journal of Personality, 76*, 199–228. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2007.00484.x>
- Steward, J. (2014). Sustaining emotional resilience for school leadership. *School Leadership & Management, 34*(1), 52–68. <http://dx.doi.org/10.1080/13632434.2013.849686>
- Suyatno, S., Pambudi, D. I., Amurdawati, G., Wantini, W., & Ningrum, M. V. R. (2020). Factors affecting the meaning in life of teachers. *Pedagogika, 139*(3), 52-72. <https://doi.org/10.15823/p.2020.139.3>
- Suyatno, Wantini, Sholina, I.P., Tasman, H., Yulia, R., & Fifi, N. (2022). The influence of meaning in life and teacher leadership on teacher professionalism through structural equation model. *International Journal of Instruction, 15*(3), 1308-1470.
- Tas, I., & Iskender, M. (2017). An Examination of meaning in life, satisfaction with life, self-concept and locus of control among teachers. *Journal of Education and Training Studies, 6*(1), 21-31. <https://doi.org/10.11114/jets.v6i1.2773>
- Thessin, R.A. (2019). Establishing productive principal/principal supervisor partnerships for instructional leadership. *Journal of Educational Administration, 57*(2), 463-483. <https://doi.org/10.1108/JEA-09-2018-0184>
- Thoonen, E., Slegers, P., Oort, F., Thea, T.D., Peetsma, T., Femke, P., & Geijssel, P. (2011). How to Improve Teaching Practices: The Role of Teacher Motivation, Organizational Factors and Leadership Practices. *Educational Administration Quarterly, 47*(3), 496–536. [10.1177/0013161X11400185](https://doi.org/10.1177/0013161X11400185).
- Τριαντάρη, Σ. (2020). *Ηγεσία –Θεωρίες ηγεσίας*. Κ. & Μ. Σταμούλης.
- Τριανταφυλλίδου, Α. (2021). *Οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών για τον παιδαγωγικό τους ρόλο υπό τις συνθήκες της πανδημίας Covid-19: Διερεύνηση των επιδράσεων του νοήματος στη ζωή, του νοήματος στην εργασία και του άγχους*. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

- Yongzhan, L. (2018). Building well-being among university teachers: the roles of psychological capital and meaning in life. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 594-602. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1496909>
- Vohs, K. D., Aaker, J. L., & Catapano, R. (2019). It's not going to be that fun: negative experiences can add meaning to life. *Current Opinion in Psychology*, 26, 11–14. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2018.04.014>
- West-Burnham, J. (2009). *Rethinking educational leadership*. London: Continuum International.
- Wise, D. (2015). Emerging challenges facing school principals. *Education Leadership Review*, 16(2), 103-115. Available at <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1105451.pdf>
- Wolf, S. (2015). The meanings of lives. In: *The Variety of Values: Essays on Morality, Meaning, and Love*. Oxford University Press, p.p. 89-106.
- Wong, P. T. P. (2010). What is existential positive psychology? *International Journal of Existential Psychology and Psychotherapy*, 3(1), 1–10.
- Wong, P. T. P. (2012). Toward a dual-systems model of what makes life worth living. In P. T. P. Wong (2nd eds.). *The human quest for meaning: Theories, research, and application*. Routledg. p.p. 3–22.
- Wong, P. T. P., & Wong, L. C. J. (2012). A meaning-centered approach to building youth resilience. In P. T. P. Wong (2nd eds.), *The human quest for meaning: theories, research, and applications*. Routledge. pp.585–617.
- Yan, X., Mulholland, G., Turner, J., & Simpson, E. (2018). The role of guanxi on chinese leadership innovation —The pilot study on the electric motor sector. *Open Journal of Social Sciences*, 6(3). 10.4236/jss.2018.63023
- Yongzhan, L. (2018). Building well-being among university teachers: the roles of psychological capital and meaning in life. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 594-602. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1496909>
- Yukl, G. A. (2013). *Leadership in organizations* (8nd eds.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall. Available at <http://www.mim.ac.mw/books/Leadership%20in%20Organizations%20by%20Gary%20Yukl.pdf.No1fvHJjqGHg1RgmjuyjD0oYNhx7MNeo>

Zuo, S., Huang, N., Wang, F., & Cai, P. (2016). Meaning maintenance model: The development of theory and research challenges. *Advances in Psychological Science*, 24(1), 101-110.
Doi: 10.3724/SP.J.1042.2016.00101

Παράρτημα

Πίνακας 12: Φύλο συμμετεχόντων

		Φύλο			
		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Ανδρας	42	36,2	36,2	36,2
	Γυναίκα	74	63,8	63,8	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

Πίνακας 13: Βαθμίδα διοίκησης συμμετεχόντων

		Είστε διευθυντής/τρια σε			
		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Δημόσιο Σχολείο	66	56,9	56,9	56,9
	Ιδιωτικό σχολείο	50	43,1	43,1	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

Πίνακας 14: Τύπος σχολείου διοίκησης των συμμετεχόντων

		Είστε διευθυντής/τρια σε			
		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	Παιδικό σταθμό	6	5,2	5,4	5,4
	Νηπιαγωγείο	15	12,9	13,4	18,8
	Δημοτικό σχολείο	91	78,4	81,3	100,0
	Total	112	96,6	100,0	
Missing	9	4	3,4		
Total		116	100,0		

Πίνακας 15: Προϋπηρεσία των διευθυντών/διευθυντριών ή προϊσταμένων

		Προϋπηρεσία ως διευθυντής/τρια			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 έτη	49	42,2	42,6	42,6
	6-10 έτη	29	25,0	25,2	67,8
	11-15 έτη	13	11,2	11,3	79,1
	16-20 έτη	18	15,5	15,7	94,8
	>21 έτη	6	5,2	5,2	100,0
Total		115	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		116	100,0		

Επιστολή προς τους συμμετέχοντες στην έρευνα

Αγαπητέ διευθυντή ή προϊστάμενε/Αγαπητή διευθύντρια ή προϊσταμένη,

Ονομάζομαι Μπακάλης Αλκιβιάδης και είμαι εκπαιδευτικός πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Στα πλαίσια της παράλληλης ειδίκευσής μου στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών «Επιστήμες της Αγωγής και της Δια Βίου Μάθησης: Εκπαιδευτική Διοίκηση και Ηγεσία» του τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Μακεδονίας, εκπονώ ερευνητική μελέτη με τίτλο: **«Η Επαγγελματική ανθεκτικότητα και το νόημα ζωής των εκπαιδευτικών ηγετών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στα Δημόσια και Ιδιωτικά σχολεία»**

Σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας είναι να διερευνήσει τα επίπεδα νοήματος ζωής και επαγγελματικής ανθεκτικότητας και εκπαιδευτικών ηγετών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης σε δημόσια και ιδιωτικά σχολεία, να εντοπίσει τη μεταξύ τους σχέση και να εξετάσει εάν συσχετίζονται οι δύο αυτές έννοιες με δημογραφικούς παράγοντες του δείγματος.

Ως εκ τούτου, ζητώ τη συνδρομή σας στην υλοποίηση της εν λόγω μελέτης και σας ζητώ να αφιερώσετε λίγο από τον χρόνο σας για να συμπληρώσετε το παρακάτω ερωτηματολόγιο. **Σας ενημερώνω ότι δε χρειάζεται να δηλώσετε το ονοματεπώνυμό σας κατά τη συμπλήρωσή του, ενώ δεσμεύομαι προσωπικά ότι τα αποτελέσματα θα αξιοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς της μελέτης.** Η συμμετοχή σας είναι πολύτιμη.

Για οποιαδήποτε πληροφορία ή διευκρίνιση, μπορείτε να επικοινωνήσετε με τον ερευνητή στο παρακάτω email.

Μπακάλης Αλκιβιάδης

e-mail: 11121030@uom.edu.gr

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων!

Ερωτηματολόγιο

Παρακαλώ, συμπληρώστε τις ερωτήσεις που ακολουθούν, οι οποίες έχουν σχέση με τα δημογραφικά και επαγγελματικά στοιχεία.

1. Φύλο:

Άνδρας

Γυναίκα

2. Ηλικία (σε έτη π.χ. 39)

.....

3. Είστε διευθυντής/τρια σε

Δημόσιο σχολείο

Ιδιωτικό σχολείο

4. Είστε διευθυντής/τρια σε

Παιδικό σταθμό

Νηπιαγωγείο

Δημοτικό σχολείο

5. Προϋπηρεσία ως διευθυντής/τρια

0-5 έτη

6-10 έτη

11-15 έτη

16-20 έτη

>21 έτη

Οι παρακάτω ερωτήσεις σχετίζονται με τις αντιλήψεις σας για την επαγγελματική σας ανθεκτικότητα στο πλαίσιο του ρόλου σας ως διευθυντής/τρια ή προϊστάμενος/μένη. Παρακαλώ, χρησιμοποιείστε την ακόλουθη κλίμακα, από το 1 έως το 4, για να βαθμολογήσετε τον εαυτό σας στις επόμενες ερωτήσεις:

1	2	3	4
Καθόλου	Λίγο	Πολύ	Πάρα πολύ

6. Μπορείτε να προσαρμοστείτε στις περιβαλλοντικές αλλαγές.	1	2	3	4
7. Μπορείτε να αντιμετωπίσετε με ευελιξία τις αλλαγές γύρω σας.	1	2	3	4
8. Ακόμη και αν έχετε προβλήματα στην εργασία, μπορείτε να τα ξεπεράσετε με τον δικό σας τρόπο.	1	2	3	4
9. Μπορείτε να αντιμετωπίσετε θετικά τις δυσκολίες.	1	2	3	4
10. Μπορείτε να δεχτείτε αλλαγές στους οργανισμούς και τις θέσεις εργασίας.	1	2	3	4
11. Μπορείτε να αναζητήσετε βοήθεια από τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους σας όταν αντιμετωπίζετε προβλήματα στον χώρο εργασίας σας.	1	2	3	4
12. Δεν είστε διστακτικοί όταν συνεργάζεστε με νέους συναδέλφους και προϊσταμένους.	1	2	3	4
13. Μπορείτε να αναλάβετε εργασία για την οποία δεν είστε σίγουροι ότι θα αντεπεξέλθετε.	1	2	3	4
14. Όταν εργάζεστε, εξετάζετε προσεκτικά τους καλύτερους δυνατούς τρόπους, εκ των προτέρων.	1	2	3	4
15. Έχετε την αίσθηση ότι γενικά όλα θα πάνε καλά.	1	2	3	4
16. Προτιμάτε στόχους πιο δύσκολα επιτεύξιμους από άλλους πιο εύκολους.	1	2	3	4

17. Όταν αντιμετωπίζετε προβλήματα, δεν μελαγχολείτε, αλλά σκέφτεστε άλλους τρόπους επίλυσής τους.	1	2	3	4
18. Όταν αντιμετωπίζετε δυσκολίες στην εργασία, είναι δύσκολο να συνεχίσετε να εργάζεστε.	1	2	3	4
19. Είστε καλοί στο να κάνετε τους άλλους να γελούν.	1	2	3	4
20. Είστε καλοί στο να μιλάτε με διασκεδαστικό τρόπο.	1	2	3	4
21. Είστε κακοί στο να κάνετε αστεία.	1	2	3	4
22. Είστε καλοί στο να κάνετε φίλους.	1	2	3	4
23. Διαθέτετε την ικανότητα της ενσυναίσθησης.	1	2	3	4
24. Μπορείτε να εκφράζετε τα αισθήματά σας με ειλικρίνεια στους άλλους.	1	2	3	4
25. Είστε κοινωνικοί και έχετε ένα πλατύ κύκλο φίλων.	1	2	3	4
26. Συμβουλευέστε τους άλλους όταν έχετε ανησυχίες.	1	2	3	4
27. Προσπαθείτε να συνδέεστε με άτομα που ασκούν επιρροή στον οργανισμό για την περίπτωση που τους χρειάζεστε.	1	2	3	4
28. Σας αρέσουν νέα και καινοτόμα πράγματα.	1	2	3	4
29. Συχνά θέλετε να αποκτάτε περισσότερες γνώσεις.	1	2	3	4
30. Έχετε έντονο ενδιαφέρον για διάφορα πράγματα.	1	2	3	4
31. Σας αρέσει να δοκιμάζετε διάφορα πράγματα.	1	2	3	4
32. Έχετε το κίνητρο να μαθαίνετε νέα πράγματα.	1	2	3	4
33. Προσπαθείτε να ολοκληρώσετε την εργασία σας μόνοι σας.	1	2	3	4
34. Είστε αισιόδοξοι για το μέλλον σας.	1	2	3	4

35. Πιστεύετε ότι έχετε ένα λαμπρό μέλλον.	1	2	3	4
36. Πιστεύετε ότι κάτι καλό θα συμβεί στο μέλλον.	1	2	3	4
37. Νομίζετε ότι δεν έχετε τίποτα για να αισθάνεστε περήφανος.	1	2	3	4
38. Είστε συμπονετικοί με τους ανθρώπους.	1	2	3	4
39. Είστε συνήθως ευγενικοί με τους άλλους.	1	2	3	4

Αφιερώστε λίγο από τον χρόνο σας για να σκεφτείτε τι σας κάνει να νιώθετε ότι η ζωή και η ύπαρξή σας είναι σπουδαία και σημαντική για εσάς. Παρακαλώ, απαντήστε στις παρακάτω περιγραφές όσο μπορείτε με ακρίβεια και ειλικρίνεια και να θυμάστε ότι οι απαντήσεις είναι υποκειμενικές για τον καθένα και δεν υπάρχει σωστό και λάθος.

Σημειώστε την απάντησή σας, από το 1 έως το 7, με βάση την ακόλουθη διαβάθμιση:

1	2	3	4	5	6	7
Απόλυτα αναληθές	Πολύ αναληθές	Λίγο αναληθές	Δε μπορώ να πω αληθές ή αναληθές	Αρκετά αληθές	Πολύ αληθές	Απόλυτα αληθές

40. Κατανοώ το νόημα της ζωής μου.	1	2	3	4	5	6	7
41. Αναζητώ κάτι που θα δώσει νόημα στη ζωή μου.	1	2	3	4	5	6	7
42. Πάντα αναζητώ τον σκοπό της ζωής μου.	1	2	3	4	5	6	7
43. Γνωρίζω ακριβώς ποιος είναι ο σκοπός της ζωής μου.	1	2	3	4	5	6	7

44. Αντιλαμβάνομαι επαρκώς τι είναι σημαντικό για τη ζωή μου. 1 2 3 4 5 6 7

45. Έχω ανακαλύψει έναν ικανοποιητικό σκοπό της ζωής μου. 1 2 3 4 5 6 7

46. Πάντα αναζητώ αυτό που κάνει τη ζωή μου σημαντική. 1 2 3 4 5 6 7

47. Αναζητώ έναν απώτερο σκοπό για τη ζωή μου. 1 2 3 4 5 6 7

48. Η ζωή μου δεν έχει κάποιον ξεκάθαρο σκοπό. 1 2 3 4 5 6 7

49. Αναζητώ το νόημα της ζωής μου. 1 2 3 4 5 6 7

Σας ευχαριστώ θερμά!

Δηλώνω ρητά ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 1599/1986 και τα άρθρα 2,4,6 παρ. 3 του Ν. 1256/1982, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής εργασίας και δεν προσβάλλει κάθε μορφής πνευματικά δικαιώματα τρίτων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις βιβλιογραφικές αναφορές και μόνον.