



SOUTH-WEST  
UNIVERSITY  
"NEOFIT RILSKI"



PHILOSOPHY  
FACULTY  
BLAGOEVGRAD



❖ DEPARTMENT OF PSYCHOLOGY ❖

**МАРИЯ –САРА КУМУЦУ**

## **АВТОРЕФЕРАТ**

на дисертационен труд на тема:

***„ВЛИЯНИЕ НА СТРЕСА И УДОВЛЕТВОРЕНОСТТА ОТ  
РАБОТАТА ВЪРХУ РАЗВИТИЕТО НА „БЪРНАУТ  
СИНДРОМ” ПРИ УЧИТЕЛИ ОТ УЧИЛИЩА В  
РЕПУБЛИКА ГЪРЦИЯ”***

за придобиване на образователна и научна степен „доктор” Област на висше образование: 3. Социални, стопански и правни науки, Професионално направление: 3.2 Психология, Направление: „Педагогическа и възрастова психология”

**Научен ръководител: доц.д-р Русанка Манчева**

Благоевград, 2024г

*Дисертационният труд е обсъден и предложен за защита на заседание на катедра „Психология” към философски факултет на ЮЗУ „Неофит Рилски” – Благоевград.*

*В съдържанието си дисертационният труд включва увод, три глави (теоретична част, разкриваща разбиранията на различни автори за професионалния стрес и неговите ефекти върху личността на учителите, удовлетвореността от работата, като педагогически феномен и връзката му с бърнаут синдрома в труда на учителя. Втора глава представя методологията на проведеното психологическо изследване и трета глава, предлагаща анализ на резултатите от изследването), дискусия, изводи, приложения и научни приноси.*

*Текстът на дисертационния труд е в обем от 233 страници, които включват 9 диаграми и 23 таблици. Използваната литература обхваща 448 заглавия на английски и 125 на гръцки език.*

*Защитата на дисертационния труд ще се проведе на 31.10.2024 г. от 13.30. ч., зала 1412, Първи корпус на ЮЗУ „Неофит Рилски” – Благоевград, пред научно жури.*

*Материалите за защита са на разположение в канцеларията на катедра "Психология", стая 1349*

## **ВЪВЕДЕНИЕ**

Темата на дисертацията е посветена на интересна и актуална тема за влиянието на професионалния стрес и удовлетвореността от работата върху работещите учители в Република Гърция. Логично е да се предполага, че те са важни условия за развитие на бърнаут синдром.

В дисертацията са представени съвременните разбирания на различни автори за професионалния стрес при учителите. Обхватът му до голяма степен определя субективното усещане, на всеки от тях, за личностна и професионална удовлетвореност. Обосновава се идеята, че тяхната изразеност повлиява капацитета му за справяне с предизвикателствата на педагогическата дейност. Развитието на бърнаут синдрома възпрепятства това. Проведеното изследване е насочено към търсене на връзката между стреса на работното място, удовлетвореността от работата и възможността за развитие на бърнаут синдром във времето.

Явлението стрес на работното място има различни аспекти на анализ. През призмата на учителския труд се разкриват няколко основни източници, повлияващи проявите му: проблеми с поведението или ученето при учениците (Varnava-Scura, 1996); времеви натиск, свързан с училищната програма, ниска професионална успеваемост; незадоволителни условия на труд и ниски заплати.

Много изследователи доказват, че степента на удовлетвореност от професията е определящ фактор за развитието на пълноценното социално и семейно функциониране на всеки човек, но също така и за нивото на психичното му здраве. В този смисъл учителят с ниски нива на удовлетворение от работата си също е предразположен към прегаряне. Последното го обезсърчава и демотивира, което възпрепятства развитието на креативността в неговите ученици (Мое, Pazzaglia & Ronconi, 2010). Една от най-важните причини за емоционално прегаряне на учителите е развитието на негативни взаимоотношения с учениците, както и общият лош климат, преобладаващи в училищната класна стая (Chang, 2009). Доказано е, че преподавателският опит има положителен ефект върху удовлетвореността от работата на учителите (Wang et al., 2018). Той е важен фактор, свързан с усещането за професионална значимост, демонстрирана чрез социалните взаимоотношения.

В научната литература „синдромът на бърнаут“ е феномен, който е изследван повече от четиридесет години (Maslach & Leiter, 2017) и засяга всички професионални сфери. Той засяга както емоционално, така и физически и психологически всеки учител. До голяма степен се свързва с преобладаващите условия на труд (Sari, 2004), липсата на подкрепа от администрацията и бюрокрацията (Billingsley, 2002), повишените изисквания към ролята на учителя в специалното образование и отношенията с родителите (Kourkoutas et al., 2015) Те са значими фактори за изтощението на учителите.

Като психични феномени емоционалното прегаряне и удовлетвореността от работата на гръцките учители, по общо и

специално образование, също засяга техния професионален и личен живот. Те имат пряко и съществено въздействие върху самите учители, върху получателите на техните услуги, каквито са учениците и оценката им за тяхната ефективност в образователната система. Целта на дисертацията е да изследва обхватът на стреса на работното място и неговата изразеност чрез факторите на средата при учителите в различните образователни степени (основно и средно образование). В съдържанието и влизат три самостоятелно съществуващи глави. *1-ва глава (Теоретична част)* включва представяне на различни научни подходи в изучаването на феномена стрес и проявите му в работна среда, както и анализ на понятието удовлетвореност от работата и проявата му на работното място с акценти върху образователната система. *2-ра глава (Методология на проведеното психологическо изследване)* акцентира върху целта и задачите на изследването, научните хипотези, извадката изследвани лица, методите за събиране и обработка на изследователските данни. *3-та глава (Резултати от проведеното изследване)* предлага резултатите от измерването на стреса на работното място, удовлетвореността от работата и синдрома на прегаряне при гръцки учители. Доказано е наличието на връзки между тях. Следва поставяне на дискусия в контекста на получените резултати.

## ГЛАВА 1: ТЕОРЕТИЧНА ЧАСТ

1

.

1

**Стресът в работата.** Изследването на стреса на работното място най-често се свързва с понятието тревожност. Тя е неприятно и недефинирано чувство, свързано с множество физически реакции и обикновено се характеризира като състояние на прекомерно безпокойство или дискомфорт и страх (Eysenck, 1997). Тревожните разстройства са най-честата група психиатрични разстройства и 25% от хората поне веднъж са отговаряли на критериите за тях. Те имат високи индивидуални и обществени разходи, тъй като са склонни да бъдат хронични и причиняват толкова увреждания, колкото и физическите разстройства. Освен това работното място е един от основните фактори, причиняващи стрес и той се създава, когато изискванията на работната среда надхвърлят способностите, които индивидите притежават, за да ги изпълняват. Световната здравна организация (СЗО) дефинира стреса на работното място, като „реакцията, която хората могат да имат, когато са изправени пред работни изисквания или натиск, за които нямат познания или умения, Това води до трудности при справянето с работата им“ (Leka et al., 2003, p. 1). Общият елемент на повечето дефиниции включва **1.1.1 Теоретични подходи към обяснението на работния стрес** обосноваване на напрежението, което лицето изпитва на работното си място за определен период от време (Saridi et al., 2016).

За тълкуването и анализа на стреса на работното място са разработени много теоретични модели, които улесняват разбирането на начина, по който той засяга служителите. Някои от най-важните от тях са: Синдром на общата адаптация (GAS); Търсене на работа - контрол - Модел на поддръжка; Транзакционен модел на стреса; Модел на Купър и Маршал за стреса на работното място; Усилие - модел на дисбаланс на възнаграждението (ERI); Изисквания за работа - Модел на ресурсите (JD-R) и Теория за съответствието между човека и средата.

**1.1.2 Фактори за възникване на стреса в работата.** Повечето от факторите, които допринасят за появата на стрес на работното място, се свързват с условията на работен натиск, несигурност, прекомерни изисквания, съчетани с неспособността на индивида да реагира според своя когнитивен произход и набор от умения, както и способността на ръководителя да контролира или подкрепя служителите. (WHO, 2003). Наред с това се имат предвид както индивидуалните фактори, така и факторите на околната среда, които допринасят за развитието на това явление (Stefanidou et al., 2010). Според учените е установено от изследвания, че някои измерения на личността на служителя са положително свързани с появата на стрес на работното място. Индивидите, които са конкурентни, амбициозни, търсят социален напредък, професионално признание и техният характер е раздразнителен, са по-склонни да развият стрес на работното място (Kantas, 1995).

**Причините за възникване на работния стрес.** Някои от най-

важните причини за стрес на работното място, според Triperina (2002) са: лоши междуличностни отношения между колегите и липса на подкрепа от висшето ръководство; прекомерна натовареност на персонала; изключване на служителите от вземането на решения. Балансът между професионалния и личния живот е ключов елемент за намаляване на стреса на работното място.

**1.1.4 Ефекти от работния стрес.** Стресът на работното място е вреден фактор по отношение на физическото и психическо здраве на хората, качеството им на живот, благосъстоянието и професионалната им кариера или поведение. При индивидите благоприятстващи появата на психосоматични разстройства, лесно се развива депресивна симптоматика или други психични прояви. Развива се повишена консумация на алкохол, цигари и лекарствени вещества (Dawkins, Depp & Seltzer, 1985). В друго проучване (Vakola & Nikolaou, 2005) се установява, че стресът на работното място е свързан с липсата на мотивация, трудови злополуки, намалена производителност в работата, намалено удовлетворение от нея, проблемна комуникация, вътрешнопрофесионални конфликти и негативно отношение към организацията или промените на работното място. В подобна работна среда излагането на работниците на продължителен и силен стрес в дългосрочен план може да причини сериозни сърдечни заболявания, артериална хипертония, язви на стомашно-чревната система, рак и коронарна болест на сърцето (Tennant, 2001). Освен това има връзка между стресиращите работни фактори и проблемите с психичното здраве (Giannouleas, 2001). Също така стресираният работник взема лоши



решения и има лоши отношения с другите хора в екипа си, а намалената производителност, грешките, лошото качество на работата и отсъствията са очевидни признаци на стрес на работното място. Следователно, стресът засяга не само здравето на работниците, но и организациите и качеството на предлагания продукт. Така доволеният служител е основно условие за ефективната работа на една организация.

1

.

1

.

5

**Управление на работния стрес.** Някои примери, които се отнасят до управлението на стреса на работното място, са аеробни упражнения, релаксация, хипноза, системна десенсибилизация, психотерапия и когнитивна преквалификация (Baum, Herberman & Cohen, 1995). В много проучвания, проведени върху бизнес мениджъри, които страдат от стрес е установено, че физическите упражнения са свързани с намаляване процента на заболяването и че този защитен ефект е независим от устойчивостта на стреса като личностна черта (Kobasa, Maddi & Pucseti, 1982). Освен това прогресивната мускулна релаксация, медитацията и техни вариации се използват като техники за релаксация, за които се съобщава, че намаляват не само мускулното напрежение, но също така сърдечната честота и кръвното налягане (English & Baker, 1983).

**Фактори за възникване на професионален стрес при учителите.**

Според редица изследователи учителите са изложени на стресови ситуации за дълго време и са доведени до емоционално или физическо изтощение (Brown & Nagel, 2004). В литературата са

работното място при тях, като: прекомерно натоварване, неяснота на ролята, отговорност на позицията, новост на ролята, несигурност на работата, организационна култура, която е създадена от лидерския стил на организацията, или различни важни събития, случили се в живота на учителя. Дефинират се няколко водещи причини: проблеми в поведението на учениците, но също и проблеми, произтичащи от тяхното нежелание да учат; времеви натиск, изпитван от учителите за завършване на училищния материал, съчетан с ниски училищни резултати на учениците (Kyriakou & Sutcliffe, 1979); лоши условия на труд.

1

.

1

.

7

*Данни от изследване за стреса на работното място на учителите.* Межкултурно проучване, проведено в Канада и Швеция, показва, че учителите и в двете страни са изпитали високи нива на професионален стрес - 28% от канадските и 39% от шведските учители (Brenner & Bartell, 1984). Изследване във Великобритания доказва, че 20% от учителите са подложени на високи нива на стрес (Dunham, 1983), докато съответният процент в Америка е 56% (Travers & Cooper, 1996). Що се отнася до гръцката реалност, Кугиасоу (1998) установява, че има силен проблем със стреса сред гръцките учители, който варира както от среда до среда, така и по отношение на причините, които го създават. Също така, в проучването на Алексопулос (1990), по отношение на учителите в средното училище, се съобщава, че 12% от тях намират професията си за твърде стресираща, докато 41% я смятат за много стресираща и

Проучване, проведено от Lazuras (2006) в Гърция, установи, че сред стресовите фактори, докладвани от учителите по специално образование като ограничаващи тяхното представяне, са фактори, свързани с организационните аспекти на работата, като организационна структура, липса на информация за това какво и как трябва да правят, недостатъчен надзор и инспекция и липса на сътрудничество между колегите. Второто, направено от Platsidou и Agaliotis (2008), установява, че хетерогенността на класовете, дейностите от дневната програма, изпълнението на учебния план, оценяването на учениците със специални нужди и сътрудничеството с други научни органи, с родителите и с колеги са най-стресиращите фактори за учителите по специално образование.

1

.

1

.

8

***Връзка между работния стрес и бърнаут синдрома.*** Високото нивото на професионален стрес може да предизвика състояние, описано като „емоционално прегаряне“. Освен това стресът и прегарянето са набор от фактори, които пряко влияят върху отпадането на учителите от образователната система и работния процес, свързан с обучение на ученици със специални педагогически нужди. Wu и др. (2007) в своето изследване установява, че емоционалното прегаряне е свързано със стреса на работното място и ресурсите за справяне с него. Резултатите показват, че чрез намаляване на стреса на работното място и укрепване на личните ресурси за справяне с него, се подобрява качеството на живот. Zhong и др. (2009) от изследване, проведено с университетски

на стреса на работното място и че той играе важна, посредническа роля във връзката между оценката на работното място и физическото и психическо здраве на учителите. Според Maher (1983), прегарянето е резултат от хроничен и нерационално управляван стрес, който хората изпитват, опитвайки се да отговорят задоволително на повече от една роля (Antoniou & Dalla, 2008). Според Guglielmi & Tatrow (1998) и Vandenberghe и Huberman (1999), бърнаут синдрома може да настъпи при учители, които не са успели да се справят успешно със стреса за дълго време (Kyriacou, 2001). Billingsley (2002) също съобщават за това, че стресът на работното място е ясно свързан с прегарянето на учителите и изтощението.

***1.1.9. Връзка между демографските фактори, стреса на работното място и бърнаут синдрома.*** Проведените изследвания показват разнопосочност на получените резултати. Payne & Furnham (1987) и Leontari, Kyridis & Gialamas (2000) откриват, че жените учители, както и учителите с по-малък опит и по-ниска квалификация са подложени на повече стрес от останалите си колеги. Antoniou, Polychroni & Vlachakis (2006), Hui & Chan (1996), Papastylianou (1997), Kantas (2001) заключават, че жените учители изпитват по-интензивен стрес на работното място, свързан с трудностите с които се сблъскват ежедневно в класната стая, намалената мотивация и интерес към работата. Освен това жените показват по-високи нива на емоционално изтощение в сравнение с техните колеги мъже (Mouzoura, 2005; Polychronopoulos, 2008; Comerchero, 2008; Chang, 2009). От друга страна в проучванията на Alexopoulos (1990), Fontana и Abouserie (1993) и Solman и Fled (1991) не са открити такива

разлики. Leontari, Kyridis & Gialamas (2000) доказват, че по отношение на възрастта, семейното положение, годините професионален опит и образователното ниво не са открити статистически значими корелации между мъжете и жените учители. Освен това не семейните показват по-високи нива на прегаряне, а новите учители показват по-високи нива на деперсонализация и емоционално изтощение в сравнение с всички други възрастови групи (Polychroni & Antoniou, 2006). Vassilopoulos (2012) подкрепя в своето изследване, че демографските данни, които показват статистически значима връзка с прегарянето, са възрастта, годините стаж и семейното положение, докато резултатите от изследването са противоречиви по отношение на фактора „пол“. Дори младите и самотни учители са по-податливи на прегаряне (Mearns & Cain, 2003). Автори като Leontari, Kyridis and Gialamas (2000) в своето изследване доказват, че променливи, като възраст, семейно положение, трудов стаж и ниво на образование, не влияят особено на нивата на стрес на работното място при учителите.

1

.

1

.

1

0

***Изследване на стреса на работното място на учителите в средните училища в Гърция и в чужбина.*** Изследването на Papadopoulos и Stamopoulos (2011) установява, че учителската професия е изключително стресираща и стресът на работното място на учителите не се влияе от пола, сектора на работата, вида на училището, възрастта, трудовия стаж и техните квалификации.

средните училища, показват, че учителите изпитват ниски нива на стрес на работното място. Що се отнася до пола, мъжете учители имат по-високи нива на стрес от жените учители. Изследванията на Bowen (2016), които изследват източниците на стрес на частните учители в средното образование, разкриват три категории източници на стрес: преподаване, работни взаимоотношения и организационни проблеми. Резултатите от изследването на Shkembí et al. (2015), който изследва стреса на работното място в началното и средното училище, показва, че стресът на работното място е значително предсказан от мястото на пребиваване и нивото на образование, но не и от възрастта, пола, семейното положение или трудовия опит.

Резултатите от изследването на Kourmoussi & Alexopoulos (2016) показват, че жените и по-младите учители съобщават за значително по-високи нива на стрес. Учителите в средното образование демонстрират повече стрес от тези в основното образование. Изследването на Karavana et al. (2011) показват, че учителите по специално образование съобщават за по-високи нива на удовлетворение от работата и по-ниски нива на стрес и прегаряне на работното място в сравнение с учителите по общо образование. Изследването на Stagia и Iordanidis (2014) показва, че финансовите проблеми увеличават работния стрес на учителите, а по отношение на тяхното прегаряне на работното място изследването показва ниски нива. И накрая, изследването на Davrazos (2015) показва, че основните стресови фактори за учителите са недостатъчната заплата, липсата на специалисти в училищата (психолози, социални работници), както и

ниското социално признание на тяхната професия. По отношение на пола, вида на училището, годините педагогически опит не са свързани с появата на синдрома на прегаряне.

1

.

1

.

1

1

***Начини за справяне с работния стрес на учителите.*** Blase (1982) определя техники за управление на стреса на някои учители, като „ресурси за справяне“. Тези ресурси се разделят на вътрешни и външни, като вътрешните ресурси са свързани с личните променливи, докато външните с подкрепата, която учителят може да получи от други хора. Smith и Bourk (1992) предлагат три стратегии които намаляват източниците им на стрес на работното място: регламентиране на изискванията в работата, наличие на процедури за оценяване и изясняване на образователните цели; развитие на консултантски услуги по теми, които ги интересуват и вълнуват; отчитане нуждите на учителите и възможността за колективно и демократично вземане на решения (Marhalala, 2014). Kyriacou (2001) предлага две стратегии, които всеки учител може да използва: различните техники трябва да бъдат насочени към източниците, които създават стреса и използване на умствени и физически техники за това. Tsiakiros и Pasiardis (2002) установяват, че учителите се справят със стреса си, като създават приятелски отношения и отношения на сътрудничество с колегите, правят своевременно и отговорно планиране на образователния процес, опитват се да имат добри отношения с родителите и се опитват да намират положителни

Процесът на консултиране преминава през три етапа: етап на разследване, етап на прозрение и етап на действие (Malikiosi-Loizou, 2001). Справянето и управлението на стреса на работното място зависи от социалната подкрепа, семейната среда, възрастта и пола (Hatzichristou, 2004).

## **1.2. Удовлетворение от работата**

*1.2.1 Удовлетвореността от работата.* Изследванията в педагогическата психология доказват, че професионалната ефективност на учителите е движеща сила за подобряване на образователния процес (Grammatikou, 2017) Самите учители са и ролеви модели, които влияят на учениците във формирането на тяхната личност (Cetin, 2006). Също така, учителите с ниски нива на удовлетворение от работата е вероятно да развият негативни взаимоотношения с учениците и колегите си (Allodi & Fischbein, 2012). Разликите по пол относно удовлетвореността от работата се наблюдават от различни изследователи (Wang et al., 2018), докато има и проучвания, които не намират този фактор за толкова важен ефект върху удовлетвореността на учителите (Wang et al., 2018). В ниските си нива той създава пречки пред качеството на образователните системи (Durdukoca, 2018).

1

.

2

.

2

*Дефиниции за удовлетвореността от работата.* Една от най-разпространените дефиниции е тази на Locke (1976), който характеризира удовлетворението от работата като положителна



изпълнени. Автори като Byars и Rue (2000) определят удовлетворението от работата като „общото отношение, което служителят има към работата си“. Davis and Newstrom (1989) го определят като съвкупност от положителни и отрицателни чувства на служителите към тяхната работа, които се влияят от различни фактори. Според Gordon (1993) служителят изпитва чувство на удовлетворение от работата си, когато тя му предлагат форми за постигане на лични ценности. Според Thierry (1998), когато се говори за удовлетворение от работата, се има в предвид нужда, която е удовлетворена, мотивация, която е превишена и цел, която е постигната. За Weiss (2002) удовлетворението от работата не е просто емоционална реакция, а цялостно отношение, произтичащо от преценката на индивида. Всички автори се обединяват около разбирането, че удовлетвореността от работата е свързана с чувствата, преживяванията и оценките за личностна значимост на учителите.

### ***1.2.3 Фактори, определящи удовлетвореността от работата.***

Удовлетвореността от работата се променя всеки път, когато се променя някакъв фактор на работното място и зависи от фактори, които могат да бъдат свързани със самия индивид, обществото или други външни фактори. Най-важни фактори, свързани с едно и също лице са: пол, възраст, ниво на образование, професионален опит и личност на служителя (Tsounis & Sarafis, 2015). Към индивидуалните фактори, които определят удовлетворението от работата, има ендогенни и екзогенни фактори. Ендогенните фактори включват всичко, което се отнася до съдържанието на работата и е свързано с уменията, които учителят притежава, екзогенните с работните задачи

и това как служителите се чувстват в своята професия (Koutouzis, 1999). Друг важен фактор, който определя удовлетворението от работата е свободата на избор, служителите да могат да вземат решения, да поемат инициатива и да не се страхуват от това. Други фактори са условията на работното място (шум, осветление, чистота), заплата, подарък или бонус, работно време, повишения, сигурност, лидерство. (Koutouzis, 1999).

#### ***1.2.4 Фактори, влияещи върху удовлетвореността от работата***

***на учителите.*** В изследване на Gkolia и Koustelios (2014), пет са факторите, свързани с удовлетворението от работата на учителите: ролята на директора на училището, любовта и интереса, междуличностните отношения с колегите, който учителите показват към своята професия, естеството на работата и условията, които преобладават на работното място. Те могат да повлияят положително или отрицателно по отношение на удовлетворението от работата. Проучване на Wang et al. (2018), разделя факторите, влияещи върху удовлетвореността на учителите в три категории: поведение и дисциплина на учениците, характеристиките на училищното звено, разпределено лидерство и индивидуални характеристики (пол, образователен опит и др.). Други проучвания (Gkolia, 2014; Tsounis & Sarafis, 2016) установяват, че факторите, които влияят върху удовлетвореността от работата, се класифицират на ендогенни (напр. използване и развитие на умения, инициатива при вземане на решения, отговорност) и екзогенни (напр. условия на труд, заплата, взаимоотношения между членовете на общността). Според Gkolia и

Koustelios (2014) основните фактори за удовлетвореността от работата на учителите са:

- Престиж: Според Ingersoll и Collins (2018) в областта на образованието, поставянето на акцент върху повишаването на професионализма на учителите води до предоставяне на допълнителни стимули за тяхното удовлетворение, надграждане в училище и развитие на ученето.

- Естество на работата: Повече от учителите, участвали в изследването на Skaalvik и Skaalvik (2015), твърдят, че предаването на знания е свързано с тяхното удовлетворение.

- Връзки със студентите: Взаимоотношенията, които учителите развиват с учениците в няколко проучвания, изглеждат важен и определящ фактор за удовлетворение или неудовлетвореност от работата, когато тази връзка представлява пропуски или проблеми (Sotiriou & Iordanidis, 2015).

- Връзки с колегите: Значението на развитието на взаимоотношения на сътрудничество с колегите е сред определящите фактори за удовлетвореността на учителите (Saiti & Papadopoulos, 2015), което в някои случаи се смята дори за по-важно от отношенията, които учителите развиват с учениците (Shen et al., 2012).

- Връзка с мениджъра: Според резултатите от повечето проучвания ролята на директора на училищното звено се приема сериозно за удовлетвореността на учителите (Suchyadi, 2018). Също така, според резултатите от проучване на Lopes и Oliveira (2020)

факторът лидерство не може да бъде свързан с удовлетворението от работата.

- **Заплата:** В повечето проучвания заплата като фактор за удовлетворение има тенденция да води повече до неудовлетвореност, според резултатите в гръцката и международната литература (Durdukoca, 2018; Saiti & Papadopoulos, 2015).

- **Условия на работа:** Повече от гръцките учители изглежда са недоволни от училищните съоръжения и логистичното оборудване и въпреки че поставят този фактор сред най-важните за тяхната удовлетвореност от работата и представянето, те се обявяват за по-малко удовлетворени (Anastasiou & Papakonstantinou, 2014).

1

.

2

.

5

### ***Теории и модели за измерване удовлетвореността от работата.***

Теориите, свързани с обяснение на удовлетвореността от работата най-често се свързват с мотивацията за нейното изпълнение. Те се разделят на две категории: онтологични и механични теории. Първите се фокусират върху съдържанието и вида на мотивацията, а вторите подчертават условията на труд и поведения, които се свързват с работата (Cole, 2002).

***Онтологични теории.*** Тези теории възникват през 60 години и са свързани с нуждите, които човек има, с мотивации, свързани с естеството на работата или нейната среда и дори с категориите хора. Към тях се отнасят: йерархията на потребностите на Маслоу, теорията на Алдерфър, Здравословната мотивация на Херцберг, мотивацията за постижения на МакКлеланд. X и Y на Макгрегър и

Чрез тях може да се направи връзката избор на работа, активност в нея и оценка за значимостта и за личността.

1

.

2

.

7

**Механистични теории.** Те пряко се отнасят до стимулите и ефектите на работната среда, които са свързани с процеса на мотивация на работника. Такива теории са: теорията за паритета на Адамс, теорията за очакванията на Врум, теория за целеполагането на Лок, теория за самоефективността на Бандура и теорията за подсилване на Скинър.

**Връзка между удовлетворението от работата на учителите и училищното ръководство.** Характеристиките на училищното ръководство, които функционират като детерминанти на практикуваната форма на лидерство, играят катализираща роля в удовлетворението от работата на учителите (Olcum & Titrek, 2015). В същото време училищното ръководство е това, което формира условията, които преобладават в училищното звено, което определя директорът, за да функционира като лидер, не трябва да се климата, който преобладава в организацията. И колкото по-ограничава само до познаването и прилагането на закони и положителен е климатът, и колкото повече сътрудничество, правилници, а трябва да предлага своята визия, да формира силна училищна култура и положителен климат в училище, стремейки се взаимодествие и подкрепя търсят учителите, толкова по-висока е удовлетвореността от работата им (Gkolia, Belias & Koustelios, 2014). Но постоянен и систематичен начин тя да се подобрява (Mripita, 2012). За да може директорът да е мениджър, да функционира като

ефективен лидер, е важно, както Belias and Koustelios (2014) посочват, да култивира подходяща организационна култура, която трябва да се основава на споделени ценности, цели и ориентации, тъй като организационната култура определя поведението и нагласите, възприети от останалите членове на образователната организация.

Удовлетворението от работата се влияе от практикуваната форма на лидерство. Изследването на Bushra и неговите колеги (2011) подчертава, че директорът - мениджър, който проявява уважение към служителите, уважава и оценява тяхната стойност може да създаде работна среда, в която преобладават условия, благоприятстващи удовлетворението от работата. От констатацията, която произтича от проучването на Asmundson и Martinsen (2015), лидерските характеристики, свързани със специфични стилове на лидерство, влияят и определят нивата на удовлетворение от работата на служителите. Резултати от изследването на Belias и Koustelios (2014) показват, че директорът, който възприема характеристиките на трансформационното лидерство, действа като пример, който трябва да бъде следван от образователния персонал, насърчава и укрепва сътрудничеството между тях, така че съвместно преследваните цели може да бъде постигнат.

1

1

3

## **Бърнаут синдром**

.

1

*Историческа обстановка, определения и подходи за тълкуване на понятието.* Проблемът за емоционалното прегаряне е обект на научен интерес през последните 20-30 години. Както дефинирането,

състояние на физическо, емоционално и психическо изтощение на лицето, от което е трудно да се възстанови (Nakanen & Bakker, 2017). Първите, които обосновават понятието са Maslach, Jackson and Leiter (1996), които го определят като психологически синдром и емоционално изтощение, деперсонализация и намалена работна ефективност, които могат да възникнат между хора, конкуриращи се за позиция (Mearns & Cain, 2003). Също така, феноменът на прегарянето се е трансформирал от специализирана професионална опасност в широко разпространена опасност (Hoffarth, 2016). Всъщност всяка наука за човека дава собствена интерпретация на понятието, като всички научни школи и направления са единни в оценката на негативното му влияние за живота и дейността на човека. Затова и тълкуването на етапите в развитието ми и поведението на личността в тях са многоаспектни.

***Прегаряне, работен стрес и фактори, които причиняват бърнаут синдрома.*** Pines и Keinan (2005) вярват, че прегарянето на работното място е една от най-важните последици от работния стрес и се дължи на отрицателните ефекти на хроничния работен стрес върху здравето, както и психосоциални фактори. Проблемът с професионалния стрес е много често срещан, засяга всички хора и зависи от опита на индивида и как той се справя с него. Пайнс (2002) съобщава, че някои фактори, които причиняват прегаряне на учителите, са затруднения при работа с деца с дефицит на вниманието, некомпетентни директори, липса на подкрепа в случаи на работа с ученици със специални нужди, ниски заплати, текучество в педагогическата

професия, социален натиск, възискателност от страна на родители и прекомерна бюрокрация. Основните причини, които причиняват прегарянето са и отношението от неадаптираните ученици, насилието в училище, апатията на учениците и лошата връзка между учителя и ученика. Основните фактори, които причиняват синдрома на прегаряне при учителите са: 1- индивидуални фактори (пол, възраст, трудов стаж, семейно положение, образователно ниво, демографски характеристики и междуличностни и вътрешноиндивидуални фактори), които допринасят за появата на прегаряне“(Antoniou & Dalla, 2009). Някои изследователи подчертават, че при създаване на прегарянето има особено значение на начина, по който служителят се справя с трудните и стресиращите условия, мотивациите, които го тласкат да работи в конкретната среда на терен и личните му очаквания (Basiouri, 2007). 2 - фактори на образователната среда (работна среда и взаимоотношения, които се развиват в нея, работно натоварване, неяснота и конфликт на роли, ниски заплати, особености на всяко работно място). Към тях се отнасят и отношенията, които се развиват с колегите педагози, ученици, родители на ученици и училищни директори.

### ***1.3.3.Работен стрес и прегаряне в общообразователните училища.***

Според Stagias и Iordanidis (2014) стресът, който изпитват учителите, се определя като набор от неприятни и негативни емоции (гняв, тъга, депресия), породени от тяхната хуманитарна професия (Pappas, 2006). Повишеният стрес води до намалена личностна ефективност, което



от своя страна повлиява по-лошото представяне на учениците (Pappas, 2006). Освен това Kantas (2001) заявява, че стресът в образователната среда може също да е причина за проблеми от психосоматично естество, които стимулират фиксация на емоционално ниво, но също така и проблеми, свързани с психосоматични заболявания.

Синдромът на емоционално прегаряне е естествен резултат от високите нива на педагогическия стрес, водещи до изтощение (Kougiacou, 1987). Международни проучвания сред учители в начални и средни училища посочват, че те се чувстват изтощени, със значителни последици върху представянето на техните преподавателски способности и върху академичния курс на техните ученици (Blandford & Grundy, 2000). В международно сравнително изследване на Kantas и Vassiliaki (1997) с учители се установява, че гръцките учители са по-малко изтощени от колегите си в други европейски страни. Двата автори Papaiani и Reppa (2008) установяват, че прегарянето на учителите, работещи в общообразователните училища е в по-ниски нива в сравнение с прегарянето на учителите, работещи в специалното образование в Република Гърция. Koustelios и Tsigilis (2005) доказват, че основните фактори, отговорни за появата на прегаряне при общообразователните учители, са естеството на тяхната работа, управлението на училищното звено, взаимоотношенията между колегите и общите условия, които преобладават в училищната среда. В изследването на Tsigilis, Zachopoulou и Grammatikopoulos (2006) се доказва, че удовлетворението от работата на учителите в публичния

сектор, причинено от условията и естеството на самата работа, е отрицателно свързано с прегарянето. Съответно, в случая с частния сектор, удовлетворението от работата, получено от учителите в резултат на естеството на работата им, но също и от подкрепата от директора, намалява появата на бърнаут синдрома.

1

.

3

.

4

**Основни измерения, лечение и последствия от „бърнаут синдрома“ при учителите.** Изследванията на бърнаут синдрома свързват неговата поява с дългосрочното излагане на учителите на стресови ситуации (Kokkinos, 2006). Етапите през които се развива включват емоционално изтощение, деперсонализация и ограничени лични постижения. В допълнение към фактора време, появата на синдрома на емоционално прегаряне при учителите е свързана с взаимодействието на допълнителни екологично-организационни и индивидуални фактори (Farber, 1991). Преодоляването и стресоустойчивостта като: избягване на конфликти с учители, справянето като процес, включват подробно изучаване на причините ученици и родители; провеждане на отпускащи упражнения; и факторите за развитието на синдрома в педагогическата среда предприемане на активни действия за справяне с възникналите проблеми; контрол над емоциите; увеличение на субективното време за саморефлексия; водене на здравословен начин на живот; свободно изразяване на мнение, правилно планиране и определяне на професионалните приоритети. Последствията за учителите са

преждевременно пенсиониране, промяна на работното място, ниско ниво на самочувствие, влошаване на лични отношения с колегите. (Howard & Johnson, 2004). Siu (1995) обобщава няколко ефекта от прегарянето върху учителите: психологическо изтощение, психологически дисфункционален стрес, ниско удовлетворение от работата, високи нива на негативен стрес и емоционални, поведенчески и психични проблеми.

**1.3.5 Работен стрес и прегаряне на учителите по специално образование.** Проучвания на изследователи от различни страни (Antoniou, Polychroni & Walters, 2000; Lecavalier, Leone & Wiltz, 2006; Nelson, Maculan, Roberts & Ohlund, 2001) изтъкват условията на работа на учителите по специално образование като източници на силен стрес и прегаряне. Ghani, Ahmad и Ibrahim (2014) смятат, че стресът при учителите по специално образование е резултат от следните ключови фактори: неподходящо поведение на учениците, натоварване, ограничено налично време и ресурси, слабо признание за техните специални усилия и лоши междуличностни отношения. Високите нива на работен стрес водят до професионална неудовлетвореност, прегаряне и в крайна сметка карат учителите да напуснат напълно професията или да отидат в общообразователни училища (Lazuras, 2006). Schwab, Iwanicki и Pierson (1983) съобщават, че колкото по-голяма е степента на неяснота, толкова по-голяма е ролята на стреса и прегарянето при учителите по специално образование. Резултатите от изследването на Zabel и Zabel (1983) показват, че възрастта и

педагогическият стаж при тези учители са предиктори за по-ниски нива на прегаряне (Banks & Necco, 1990). За разлика от него Christodoulou и колеги (2014), доказват, че учителите по специално образование са по-склонни да изпитат прегаряне, с негативен ефект, върху себе си, своите ученици и образователната система като цяло.

1

.

3

.

6

*Причини и фактори, свързани със синдрома на бърнаут при учителите от специалните училища.* Biglan и колеги (2013) откриват три променливи, свързани със синдрома на прегаряне на учителите по специално образование: избягване на преживявания, съзнателно осъзнаване и ценен живот. Други проучвания дават доказателства в подкрепа на връзката между прегарянето и фактори в класната стая: възраст на учениците, категория специално образование на учениците, състав на специалното образование и модел на обслужването им. В доклади на учителите се описва повишената им натовареност и липсата на ресурси, свързани с ефектите на емоционалното изтощение (Ventura et al., 2015). При тях натовареността е голяма и при срещите с родителите и възможността за извършване на извънкласни активности (Yao et al., 2015). Степента, в която се търси удовлетворение от работата включва пет аспекта: безопасност, общителност, признателност, автономност и самореализация (Brunsting et al., 2014). Както конфликтът на ролите, така и неяснотата им допринасят за повишеното емоционално изтощение. То се свързва и с възрастта, пола, опита и обучението и

***Удовлетворението от работата на учителите по специално образование и тяхното сътрудничество с професионалистите по психично здраве.*** Нуждата от помощ на учителите от специалните училища е следствие от връзката на развит бърнаут синдром с удовлетвореността от работата. (Platsidou & Agalotis, 2008). Педагогът, работещ с подобен вид ученици се отличава освен с висок професионализъм и с постоянната необходимост от контакти с родителите на учениците и специалистите (лекари, дефектолози, логопеди, олигофренопедагози) които работят с тях. Те поставят като потребност и сътрудничеството с психолози (възрастови, когнитивни, училищни, клинични и дори юридически психолози) (Farrell et al., 2005). Това синхронизира с потенциала за успешно изпълнение на професионалните задължения и разрешаване на междуличностните проблеми между учениците.

1

.

3

.

8

***Работен стрес и прегаряне на учителите по специално образование, докато обучават деца със специални образователни потребности.*** Най-честите трудности, с които се сблъскват учителите в училищата за деца със специални образователни потребности (ASD), е ограничената им способност да обръщат внимание на случващото се и да се концентрират, когато са заедно с други деца (Charisopoulos, 2019). Според Coman и колеги (2013), учителите с високи нива на образование (магистри, доктори) чувстват по-редки или по-леки нива на изтощение от работата си с ученици, които са в обхвата на разстройството от аутистичния

учителски стрес и прегаряне са причина за включване на деца с ASD във общообразователни училища. Отделени в самостоятелно училище те демонстрират повишени трудности за демонстриране на адекватни стратегии за справяне с професионалния стрес. И в масовото училище проблемните зони не са малко. Ако дете с РАС посещава клас с деца с нормално развитие, за учителя е трудно да му обърне специално внимание, тъй като е необходимо постоянно да се съобразява с останалата част от класа. Успешен опит за преодоляване на подобна ситуация е наличието на асистент в класната стая. В изследване на MacKenzie и колеги (2010) се установява, че трудът на учителите по специално образование се съпътства много често с отрицателни емоции и чувства (чувство на неудовлетвореност, изолация и гняв). При тях по-силно се развива чувствителността, състраданието и страстта към работата. Проучването показва, че факторите, допринасящи за развитието на бърнаут са типът увреждане на учениците, липсата на обучение, липсата на адекватна логистична инфраструктура и сътрудничество със специални образователни институции, работното натоварване, ролевите конфликти, сътрудничеството с родителите и поведението на учениците с увреждания или със СОП (Hatzipanteli, 2016).

1

.

3

.

9

*Статистика за гръцкото специално образование Прегаряне на учителите в средното специално образование.* Данните от проведено изследването в Гърция показват, че процентът на хората с увреждания, които са завършили най-ниското средно образование

сърцераздиращи за хората с увреждания във висшето образование, само 1 на 10 (12,3%) (Botsari & Fountali, 2018). Освен това Гърция заема 11-та позиция сред европейските страни, а населението на хората с увреждания, отпаднали от училище, надвишава общото население със скорост, която възлиза на 211%. Повечето от учителите, работещи в средното специално образование и обучение (SSET), са по заместване и имат различни стажове. Всяка година на територията на Гърция, с присъствие в 1, 2 или 3 училища през учебната година има най-много педагози. Те са подложени на емоционален и управленски натиск, създаден от несигурността на работата им. Това е причината те често да не успяват да се посветят на преподавателската си работа, да инвестират в работата си или да осъзнаят, че това, което правят, има смисъл и е важно за по-широкото общество. В това начинание заместващите учители се оказват особено склонни към развитие на симптоми на умора, физическо и емоционално изтощение. Те са повече предразположени към стрес и професионално прегаряне.

1

.

3

.

1

0

***Връзка между бърнаута и удовлетвореността от работата при учители от специалните училища.***Изследване на Антониу, Polychroni и Walters (2000) дава информация за това, че гръцките учители по специално образование изпитват умерени до високи нива на стрес. При измерването на етапите на развитие на бърнаута се отчитат ниски нива на лични постижения, умерено до силно

отсъствие на високи нива на прегаряне в нито едно от трите му измерения. Също така, изследването на Tsigra (2017) върху учителите по специално образование показва, че те страдат от синдром на прегаряне в процент, вариращ от 10 до 20% в зависимост от размера на всяко от трите измерения (емоционално изтощение, деперсонализация, лични постижения). Това не определя еднопосочността на удовлетвореността от работата. Учителите възприемат положително работата си, дори и да изпитват умерено изтощение в ежедневието си (емоционално изтощение и изтощение в личния живот). Работейки с деца със специални образователни потребности те са принудени да поддържат чувството си за лични постижения, като не се отнасят към учениците с увреждания по начин, определен от деперсонализацията им (Lavian, 2012).

1

.

3

.

1

1

***Резултати от изследването на прегарянето и работния стрес на гръцките учители, докато работят в специално средно образование.*** Изследване на Skarlatos (2019) върху учители в средното специално образование показва, че те изпитват по-високи нива на прегаряне в сравнение с други проучвания, проведени сред гръцки учители в основно или средно общообразователно училище (Koustelios & Kousteliou, 2001). Това се отнася и за учители в началното специално образование (Platsidou & Agaliotis, 2008). Резултатите за гръцките педагози със статут на заместващи учители по специално образование, въпреки несигурността на работата,



оценка на техния труд в гръцката образователна система. Друга причина за нивата на работен стрес и прегаряне, докладвани от Skarlatos (2019) за учителите по специално образование, е съществената липса на ясна оперативна рамка както в интеграционните отдели, така и в паралелната подкрепа. Липсата на ясни регламенти на труда е причина гръцките учители да споделят по-висока оценка за самоефективност от колегите си в общото образование (Tournaki & Podell, 2005) и в специалното образование в други страни (Allinder, 1994). Освен това младите учители отчитат по-висока самоефективност, което се променя с годините педагогическа активност. Опитът засилва професионалното разочарование и е мотиватор за напускане на професията (Lee, Patterson & Vega, 2011).

## ГЛАВА 2: МЕТОДОЛОГИЯ НА ПРОВЕДЕНОТО ПСИХОЛОГИЧЕСКО ИЗСЛЕДВАНЕ

### 2

Основната цел на това изследване е да се изследват факторите за стреса и удовлетворението от работата и как те влияят върху ~~Целта на изследването~~ прегаряне при гръцките учители по специално образование. Работните цели са свързани с изследване на нивата на прегаряне, обхвата на работния стрес, цялостното удовлетворение от работата и нейните индивидуални измерения и накрая дали и до каква степен определени демографски и социални

фактори влияят върху тях. От горното възникват 4 изследователски въпроса, които са обект на изследователски търсения и анализ.

1. Как стресът и удовлетворението от работата влияят върху прегарянето на гръцките учители по специално образование?

2. Какви са нивата на прегаряне и индивидуалните измерения сред учителите по специално образование?

3. Какво е нивото на свързания с работата стрес и удовлетворение от работата сред учителите по специално образование?

4. Какви са демографските фактори, които влияят на нивата на прегаряне, стрес и удовлетворение от работата сред учителите по специално образование?

2

.

1

.

1

**Организационни задачи.** Организационните задачи на тази докторска дисертация са насочени към методологията на теоретичните анализи на литературата по изследваната проблематика и подготовката за провеждане на психологично изследване. Те включват проучване на подходящи библиографски източници по темата на докторската дисертация, изучаване на инструменти за измерване на прегарянето, стреса и удовлетворението от работата, претегляне на тези инструменти за прилагането им към изследваната популация, проучване дали тези инструменти могат да бъдат свързани помежду си.

**Изследователски задачи.** Изследователските задачи се свързват със съставянето на единен въпросник който да включва доказани в

съгласуваност на измерваните променливи и да се установи наличието или отсъствието на корелационни статистически значими връзки между тях.

2

.

2

**Изследователски хипотези.** На базата на поставените цели и задачи повдигнахме изследователските хипотези. **Основната хипотеза на това проучване предполага, че стресът и удовлетворението от работата са свързани върху развитието на синдрома на бърнаут при учителите в средното образование.** За целите на изследването на основните данни от изследването повдигнахме следните хипотези:

*H4. Удовлетворението от работата сред тях се влияе от техния пол.*

*H5. Възрастта на учителите влияе върху удовлетвореността от работата им.*

*H6. Продължителността на професионалната работа влияе върху удовлетвореността от работата.*

*H7. Възрастта е предиктор за развитието на бърнаут.*

*H8. Полът е фактор, който развива бърнаут.*

*H8. Дейността на учителите влияе върху развитието на бърнаут.*

*H9. Съществува обратна връзка между стреса и удовлетворението от работата.*

*H10. Съществува правопрпорционална връзка между стреса и синдрома на прегаряне.*

*XII. Съществува правопропорционална връзка между удовлетворението от работата и прегарянето.*

2

.

3

**Изследвани лица.** Изследването се отнася изключително за гръцки специални учители - постоянни, заместващи или почасови работници в основното и средното образование. Също така, избраният метод на извадка беше „удобна извадка“ и беше направен опит да се попълнят възможно най-много въпросници, за да се намали степента на ътклонение. Общ брой на изследваните лица е 368 учители (282 жени, 86 мъже). Всички демографски фактори са включени в изследването като променливи.

**Методи за събиране на изследователски данни.** Проучването е проведено от април 2023 г. до юни 2023 г. основно чрез приложението „Google Forms“. Участието е доброволно и в началото на въпросника има информационен текст. Въпросникът е единен. Всички въпроси са оценени по скалите на Likert и включват следните 4 раздела: а) Демографски характеристики (5 въпроса), б) Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) за измерване на прегарянето (16 въпроса), с) Измерване на работния стрес (JSM) за оценка на стреса, свързан с работата (16 въпроса), и д) Въпросник за удовлетвореността на Минесота (MSQ) за измерване на удовлетвореността на служителите (20 въпроса).

**Методи за обработка на получените резултати.** Първоначално е използвана описателна статистика представена чрез таблици или диаграми с абсолютни и относителни честоти на получените стойности. След това се прилага тест за измерване на независимостта с тестовата процедура хи-квадрат, за изследване пропорционалността

на извадката и всякакви ефекти между демографските характеристики. За въпросниците OLBI, JSM и MSQ е приложена процедура за анализ на надеждността. Корелационният анализ също е приложен за установяване на корелациите между измеренията на въпросниците и регресионен анализ, когато това е необходимо за определяне значимостта на всяка променлива спрямо друга. Всички статистически процедури са реализирани със статистическата програма IBM SPSS Statistics - Ver. 25 за Windows и нивото на статистическа значимост е зададено на 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

**2.6. Етични проблеми.** При провеждането на изследването и анализа на резултатите са спазени всички морално етични норми. Съблюдава се общият регламент за защита на данните (GDPR), който описва теми относно събирането, съхранението и управлението на лични данни, както и въпроси, свързани с обективност, социална отговорност, честност, анонимност, зачитане на интелектуалната собственост, поверителност и недискриминация.

## ГЛАВА 3: РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОВЕДЕНОТО ИЗСЛЕДВАНЕ

### 3

В таблица 3.1 по-долу се представя обхвата на извадката изследвани лица: 368 участващи в изследването, 282 (76,6%) са жени, 165 Демографски характеристики 31-40 години, 82,9% притежават магистърска степен и 4,9% докторска степен, 59,8 % са женени, а 53,8% имат трудов стаж от 1-10 години.

**Таблица 3.1.** *Разпределение по демографските характеристики*

|                          | N   | %    |
|--------------------------|-----|------|
| Sex                      |     |      |
| Man                      | 86  | 23,4 |
| Woman                    | 282 | 76,6 |
| Age (years)              |     |      |
| 21 - 30                  | 22  | 6,0  |
| 31 - 40                  | 165 | 44,8 |
| 41 - 50                  | 141 | 38,3 |
| 51 - 60                  | 40  | 10,9 |
| Education Level          |     |      |
| University               | 26  | 7,1  |
| University of Technology | 19  | 5,2  |
| MSc                      | 305 | 82,9 |
| PhD                      | 18  | 4,9  |
| Marital Status           |     |      |
| Unmarried                | 133 | 36,1 |
| Married                  | 220 | 59,8 |
| Divorced                 | 15  | 4,1  |
| Work Experience (years)  |     |      |
| 1 - 10                   | 198 | 53,8 |
| 11 - 20                  | 140 | 38,0 |
| 21 - 30                  | 22  | 6,0  |
| 30 or more               | 8   | 2,2  |

Приложената процедура “Хи-квадрат тест” показва, че възрастта на учителите не е значим фактор в получените резултати. Освен това възрастта не зависи от пола, трудовия стаж и семейното положение получените резултати. Нивото на образование се различава

статистически значимо по отношение на пола на изследваните лица

### . Резултати от измерването на стреса

Изследвайки променливите на въпросника за измерване на стреса на работното място (JSM) по отношение на демографските характеристики в Таблица 3.2 по-долу, може да се види, че само променливата „Възраст“ не влияе върху резултатите за стреса ( $p > 0,05$ ). Полът, годините педагогически опит, вида работна позиция, са значими фактори за преживяването на стресови ситуации в работата на учителите, работещи в специалните училища.

**Таблица 3.2.** Сравнения на JSM по демографски характеристики

|                                | N   | Mean | SD   | p-value          |
|--------------------------------|-----|------|------|------------------|
| <b>Sex</b>                     |     |      |      | <b>0,024</b>     |
| Man                            | 86  | 2,73 | 0,98 |                  |
| Woman                          | 282 | 2,95 | 0,64 |                  |
| <b>Age (years)</b>             |     |      |      | 0,051            |
| 21 - 30                        | 22  | 3,19 | 0,53 |                  |
| 31 - 40                        | 165 | 2,86 | 0,80 |                  |
| 41 - 50                        | 141 | 2,89 | 0,58 |                  |
| 51 - 60                        | 40  | 2,95 | 1,00 |                  |
| <b>Education Level</b>         |     |      |      | <b>&lt;0,001</b> |
| University                     | 26  | 2,46 | 1,21 |                  |
| University of Technology       | 19  | 2,45 | 0,74 |                  |
| MSc                            | 305 | 2,94 | 0,65 |                  |
| PhD                            | 18  | 3,37 | 0,82 |                  |
| <b>Marital Status</b>          |     |      |      | <b>0,004</b>     |
| Unmarried                      | 133 | 3,00 | 0,73 |                  |
| Married                        | 220 | 2,81 | 0,74 |                  |
| Divorced                       | 15  | 3,40 | 0,61 |                  |
| <b>Work Experience (years)</b> |     |      |      | <b>0,001</b>     |
| 1 - 10                         | 198 | 2,92 | 0,68 |                  |
| 11 - 20                        | 140 | 2,97 | 0,69 |                  |
| 21 - 30                        | 22  | 2,73 | 1,17 |                  |
| 30 or more                     | 8   | 1,72 | 0,50 |                  |

Изследването доказва, че жените учители имат статистически значимо по-висока степен на стрес от мъжете ( $p < 0,05$ ), Притежатели на докторски степени най-висока степен на стрес, омъжените изследвани лица имат най-ниско ниво на стрес, а тези, които работят 30 или повече години, имат най-нисък резултат за стрес. Това показва, че стресът пряко се повлиява от пола, образователния ценз, семейното положение и педагогическия стаж.

### 3.3. Резултати от измерването на удовлетворението от работата

От изследването с въпросника за удовлетвореност от работата на Минесота (MSQ), по отношение на демографските характеристики на участниците, се установяват статистически значими различия единствено по отношение на годините педагогически стаж.

**Таблица 3.3.** Сравнения на резултатите за удовлетвореността от работата (за цялата извадка)

|                          | N   | Mean | SD   | p-value |
|--------------------------|-----|------|------|---------|
| Sex                      |     |      |      | 0,535   |
| Man                      | 86  | 3,26 | 1,03 |         |
| Woman                    | 282 | 3,25 | 0,72 |         |
| Age (years)              |     |      |      | 0,035   |
| 21 - 30                  | 22  | 3,32 | 0,97 |         |
| 31 - 40                  | 165 | 3,25 | 0,79 |         |
| 41 - 50                  | 141 | 3,33 | 0,79 |         |
| 51 - 60                  | 40  | 2,94 | 0,74 |         |
| Education Level          |     |      |      | 0,335   |
| University               | 26  | 2,92 | 1,25 |         |
| University of Technology | 19  | 3,11 | 1,20 |         |
| MSc                      | 305 | 3,28 | 0,74 |         |
| PhD                      | 18  | 3,39 | 0,37 |         |
| Marital Status           |     |      |      | 0,032   |
| Unmarried                | 133 | 3,14 | 0,84 |         |
| Married                  | 220 | 3,35 | 0,75 |         |
| Divorced                 | 15  | 2,87 | 0,95 |         |
| Work Experience (years)  |     |      |      | 0,004   |
| 1 - 10                   | 198 | 3,35 | 0,81 |         |
| 11 - 20                  | 140 | 3,15 | 0,74 |         |
| 21 - 30                  | 22  | 3,39 | 0,86 |         |
| 30 or more               | 8   | 2,25 | 0,80 |         |



Полът, семейното положение и трудовият стаж са променливите, които не влияят върху удовлетвореността от работата ( $p < 0,05$ ) по резултатите от измерението с въпросника MSQ. Що се отнася до възрастта, най-нисък резултат имат учителите по специално образование на възраст 51-60 години, а разведените учители по специално образование имат най-нисък резултат по отношение на семейното положение. Резултатите показват, че изследваните лица с трудов стаж от 30 или повече години имат най-нисък резултат в общото измерение на удовлетвореността от работата си. С годините работа, учителите, работещи с деца със специфични образователни потребности изпитват все по-малко положителни емоции, оценяват получената морална и финансова подкрепа като недостатъчна, което намалява усещането им за професионална значимост.

### **3.4. Резултати от измерването на бурнаут синдрома**

За целите на проучването е използван въпросник за измерване на Олденбургски опит за прегаряне (OLBI). Той включва диагностика на два компонента на емоционалното прегаряне; „изтощение“ и „отказ“, които са анализирани в 2-те таблици по-долу. Резултатите от първоначалните ефекти по променливата изтощение (Таблица 3.4), по отношение на демографските характеристики, показват, че полът, семейното положение и трудовият опит не влияят върху степента му ( $p > 0,05$ ) на изразеност. Емоционалното изтощение в работата на учителите в специалните училища не се влияе от тези фактори. Той е в обхвата на професионалните им задължения. Това не се отнася за възрастта и нивото на образование. Наличието на статистически

значима разлика показва, че възрастта е фактор, детерминиращ промените в емоционалния капацитет на учителите (от естеството на работа с деца с интелектуални дефицити) По-младите учители (възраст от 21 до 30 години), както и тези с най-високата образователна степен влагат повече усилия в работата си с учениците. Затова при тях изтощението е най-високо.

**Таблица 3.4.** *Резултати за скалата „изтощение“ по демографски показатели*

|                          | N   | Mean | SD   | p-value |
|--------------------------|-----|------|------|---------|
| Sex                      |     |      |      | 0,504   |
| Man                      | 86  | 2,37 | 0,60 |         |
| Woman                    | 282 | 2,38 | 0,44 |         |
| Age (years)              |     |      |      | 0,002   |
| 21 - 30                  | 22  | 2,64 | 0,44 |         |
| 31 - 40                  | 165 | 2,31 | 0,49 |         |
| 41 - 50                  | 141 | 2,43 | 0,51 |         |
| 51 - 60                  | 40  | 2,32 | 0,24 |         |
| Education Level          |     |      |      | 0,002   |
| University               | 26  | 2,48 | 0,79 |         |
| University of Technology | 19  | 2,37 | 0,59 |         |
| MSc                      | 305 | 2,34 | 0,40 |         |
| PhD                      | 18  | 2,95 | 0,65 |         |
| Marital Status           |     |      |      | 0,103   |
| Unmarried                | 133 | 2,43 | 0,49 |         |
| Married                  | 220 | 2,34 | 0,48 |         |
| Divorced                 | 15  | 2,56 | 0,29 |         |
| Work Experience (years)  |     |      |      | 0,137   |
| 1 - 10                   | 198 | 2,44 | 0,45 |         |
| 11 - 20                  | 140 | 2,33 | 0,50 |         |
| 21 - 30                  | 22  | 2,14 | 0,52 |         |
| 30 or more               | 8   | 2,38 | 0,40 |         |

Резултатите за втората измервана променлива „отказ“ или неангажираност (Таблица 3.5) показват статистически значима разлика по възраст и образователна степен. Установява се, че семейното положение и трудовият опит не повлияват ефектите на отказ от професионалните ангажименти. Неангажираността, като форма за преживяване на емоционално прегаряне се влияе от пола,

нивото на образование и семейното положение, според резултатите по-долу ( $p < 0,05$ ). По-конкретно, учителите на възраст 21-30 години имат по-висока степен на неангажираност от останалите, притежателите на докторска степен имат по-висок резултат по това измерение, женените учители имат среден резултат от 2,27, докато неженените и разведените учители имат среден резултат 2,43. Това потвърждава идеята, че емоционалното изтощение и отказа от професионална активност са най-интензивни в началото на професионалната кариера на учителите.

**Таблица 3.5** *Резултати за скалата „отказ“ по демографски показатели*

|                          | N   | Mean | SD   | p-value |
|--------------------------|-----|------|------|---------|
| Sex                      |     |      |      | 0,460   |
| Man                      | 86  | 2,32 | 0,45 |         |
| Woman                    | 282 | 2,34 | 0,43 |         |
| Age (years)              |     |      |      | 0,021   |
| 21 - 30                  | 22  | 2,51 | 0,34 |         |
| 31 - 40                  | 165 | 2,29 | 0,40 |         |
| 41 - 50                  | 141 | 2,38 | 0,47 |         |
| 51 - 60                  | 40  | 2,26 | 0,48 |         |
| Education Level          |     |      |      | 0,025   |
| University               | 26  | 2,45 | 0,64 |         |
| University of Technology | 19  | 2,46 | 0,32 |         |
| MSc                      | 305 | 2,30 | 0,40 |         |
| PhD                      | 18  | 2,69 | 0,56 |         |
| Marital Status           |     |      |      | 0,004   |
| Unmarried                | 133 | 2,43 | 0,41 |         |
| Married                  | 220 | 2,27 | 0,45 |         |
| Divorced                 | 15  | 2,43 | 0,29 |         |
| Work Experience (years)  |     |      |      | 0,067   |
| 1 - 10                   | 198 | 2,31 | 0,46 |         |
| 11 - 20                  | 140 | 2,37 | 0,39 |         |
| 21 - 30                  | 22  | 2,27 | 0,50 |         |
| 30 or more               | 8   | 2,63 | 0,40 |         |

## **Резултати от взаимодействието между стреса, удовлетвореността от работата и синдрома на прегаряне**

От прилагането на процедурата корелационния анализ се установява, че почти всички измерения на въпросниците, използвани в това изследване, имат висока степен на корелация помежду си (Таблица с общия резултат на JSM и отрицателна корелация с общия резултат на MSQ и неговите индивидуални измерения. Измерението за разединяване на OLBI има ниска степен на корелация с JSM. Също така общият резултат на JSM е отрицателно свързан с вътрешните, външните и общите измерения съответно.

**Таблица 3.6.** *Корелационен анализ между променливите от OLBI, JSM и MSQ въпросници*

---

---

---

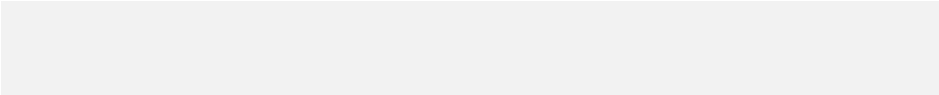
\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 3

От прилагането на регресионния анализ спрямо получените резултати се установява, че ефектът от стреса, оценен с JSM ~~Резултати за връзката между стресния синдром на прегаряне~~ на прегаряне като цяло до степен 1,034 (95% CI 0,603 – 1,465). Той също така има статистически значим ефект върху двете измерения на прегарянето до степен от 0,347 (95% CI 0,290 0,403) в дименсията „изтощение“ и 0,174 (95% CI 0,116 0,232) в дименсията „отказ“.

**Table 3.7.** *Regression analysis between dimension of OLBI and JSM questionnaires*

---

|   | Unstandardized<br>B | Standardized<br>B |
|---|---------------------|-------------------|
| <hr/>   |                     |                   |
|  |                     |                   |

---

DV: Dependent Variable, IV: Independent Variable

### 3

.

От приложения регресионен анализ между измеренията на ~~Резултати за връзката между удовлетворението от работата и~~ ~~удовлетворението от прегаряне~~ работата и синдрома на прегаряне се

наблюдава, че всички измерения на удовлетвореността от работата имат статистически значим ефект върху синдрома на прегаряне, по всички отделните измерения. По-конкретно, степента на ефект върху Burnout е -0,221 (95% CI - 0,502 0,945) от вътрешното измерение, -1,180 (95% CI -1,823 -0,538) от външното измерение и -0,219 (95% CI -0,228 0,866) на общото измерение.

По отношение на степента на влияние на измеренията на удовлетвореността от работата се наблюдават следните резултати, доказващи, че промяната в дименсията „изтощение“ се влияе от -0,172 (95% CI -0,260 -0,085) от вътрешното измерение, -0,101 (95% CI -0,179 -0,023) от външното измерение и -0,204 (95% CI -0,27 -0,138) от общото измерение. Това показва, че както личностните оценки за удовлетвореността от работата, така и външните фактори повлияват дименсията на емоционалното изтощение -0,152 (95% CI -0,234 -0,07) за вътрешното удовлетворение и външното измерение до степен -0,231 (95% CI -0,303 -0,158) за факторите на външното удовлетворение.

**Таблица 3.8.** Регресионен анализ между резултатите от OLBI и MSQ въпросници

|  | Unstandardized | Standardized |
|--|----------------|--------------|
|  | B              | B            |
|  |                |              |
|  |                |              |
|  |                |              |
|  |                |              |
|  |                |              |

---

---

Доказаната статистически значима връзка между ефектите от синдрома на прегаряне и вътрешното и външното удовлетворение от работата показва, че последното влияе върху развитието на синдрома на прегаряне при изследваните учители по специално образование.

Като цяло може да се заключи, че доказаните статистически значими връзки между трите измерени дименсии: стрес, удовлетвореност от работата и синдром на прегаряне е индикатор за тяхното взаимно влияние. Това дава възможност да се потвърди основната хипотеза, според която синдромът на прегаряне сред гръцките учители се влияе от стреса и удовлетворението от работата.

### **ОБОБЩЕНИЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ**

Обобщението на резултатите се прави на основата на получените резултати и поставените изследователски въпроси. По отношение на първия изследователски въпрос, който е „как стресът и

удовлетворението от работата влияят върху прегарянето на учителите по специално образование в Гърция“, се установи, че има връзка между факторите стрес и удовлетвореност от работата и тя повлиява елементите на емоционално прегаряне при учителите по специално образование.

По отношение на втория изследователски въпрос „Какви са нивата на прегаряне и индивидуалните измерения сред учителите по специално образование в Гърция“, оценявайки нивата на прегаряне на извадката се определят като високи. За това се вземат предвид нивата на прегаряне по скалата OLB1, (както е дефинирано от тъй като средният резултат на измерението „изчерпване“ (2,38) е по-голям от средната стойност от 2,25 (граничен резултат). По същия начин, степента на неангажираност е висока, тъй като средният резултат на измерението „дезангажираност“ (2,33) е по-висок от средната стойност от 2,1 (граничен резултат).

По отношение на третия изследователски въпрос „Какво е нивото на свързания с работата стрес и удовлетворението от работата сред учителите по специално образование в Гърция“ беше установено, че нивото на стрес в цялата извадка е 2,90, което е по-високо от средната стойност (2, 5) от скалата, което означава, че учителите по специално образование се характеризират с наличен стрес. В същото време бяха открити високи стойности в нивата на измеренията на удовлетвореността от работата както във вътрешното измерение (3,47), така и във външното измерение (2,89), а също и в



общото измерение (3,25), което означава, че те се чувстват доста доволни от работата им, тъй като всички стойности са над средната стойност (2,5) от скалата.

В заключение, по отношение на третия изследователски въпрос „Кои са демографските фактори, които влияят върху нивата на прегаряне, стрес и удовлетвореност от работата сред учителите по специално образование в Гърция“ се установяват различни резултати. Първоначално беше установено, че полът не разграничава нивата на прегаряне, въпреки че влияе върху стреса и удовлетворението от работата, където мъжете съобщават за статистически значим по-малък стрес и повече удовлетворение от жените. След изследване на възрастта на учителите по специално образование се установени, че има постепенно намаляване на прегарянето при по-възрастните учители. Същата тенденция се наблюдава и при стреса, където възрастните учители демонстрират по-ниски нивана стрес от по-младите, но без статистически значима разлика. Доказва се, че измеренията на удовлетвореността от работата спрямо възрастта има статистически значим ефект само върху „общото“ измерение. Нивото на образование е променлива, която не влияе на удовлетвореността от работата, но значително разграничава измеренията на прегарянето и стреса. По-конкретно, учителите по специално образование с най-високо ниво на образование декларират статистически значими по-високи нива в измеренията прегаряне и стрес. Що се отнася до семейното положение, беше установено, че женените имат статистически значимо по-ниски нива на неангажираност, стрес на

работното място и по-високи нива на вътрешно и общо удовлетворение от работата. И накрая, беше установено, че променливият трудов опит засяга всички измерения на удовлетвореността от работата, като по-младите учители декларираат по-малко удовлетворение от по-възрастните соларни учители. Също така бяха открити статистически значими разлики в измеренията на изтощението и неангажираността на прегарянето, както и стреса, където по-възрастните учители съобщават за по-ниски нива от по-младите.

*Така получените резултати дават основание да се направи заключението, че основната хипотеза намира своето потвърждение. Доказва се, че стресът и удовлетворението от работата влияят върху развитието на синдрома на прегаряне при учителите по специално образование. Демографските фактори имат различна степен на изразеност в този процес.*

**ДИСКУСИЯ И ОГРАНИЧЕНИЯ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО**

Целта на тази дисертационна работа е да се оценят нивата на стрес и прегаряне, както и удовлетвореността на учителите по специално образование в Гърция. Също така се изследва дали тези нива се влияят от демографски фактори и как те са свързани както с появата на прегаряне при професионалистите, така и с нивата на стрес.

Данните разкриват, че учителите съобщават за високи нива на прегаряне, вероятно като следствие от интензивно психологическо и физическо напрежение. Измерението на неангажираността показва, че научният персонал се дистанцира от работата си като цяло, от предмета на работа или съдържанието на работата. Характерни са високите оценки в твърденията „Това е единствената работа, която мога да си представя“, „С течение на времето интересът към този вид работа може да отслабне“ и „Чувствам се все по-фиксиран в работата си“. Има други проучвания, които подкрепят тези резултати, че заетостта в професии, свързани с човешките услуги, като образование, здравеопазване и социална работа, е свързана с психически дистрес (Bernotaite & Malinauskiene, 2017). Работното натоварване, стресът на работното място, ролевите конфликти и организационните промени влияят върху появата на бърнаут. По отношение на демографските характеристики като пол, възраст, семейно положение, ниво на образование и трудов опит са фактори, които влияят върху променливостта на нивата на прегаряне (Zarei et al., 2019).

По отношение на демографските характеристики на учителския състав и връзката им с чувството за професионално прегаряне, полът на учителите по специално образование не изглежда значим диференциращ фактор по отношение на измеренията на изтощението и неангажираността на въпросника OLBI, противно на предишни проучвания които отчитат или по-високи резултати при жените в сравнение с мъжете (Leontari, Kyridis и Gialamas, 2000).

В тази дисертация се доказва, че факторите възраст и образователно ниво на учителите по специално образование влияят върху диференцирането на прегарянето както в измерението на изтощението, така и в измерението на откъсването от въпросника OLBI. Също така статистически значима е диференциацията на Disengagement по отношение на семейното положение. Възможно обяснение за връзката между възрастта и прегарянето на научния персонал е фактът, че са публикувани проучвания, които показват, че по-възрастните работници с повече трудов стаж са склонни да изпитват по-ниски нива на прегаряне, отколкото по-младите работници (Demerouti et al. al., 2002).

По отношение на фактора образователно ниво и неговата положителна връзка с прегарянето, проучванията показват, че по-високото ниво на образование е свързано с по-високи отговорности и по-голям стрес. Освен това високообразованите работници имат по-високи очаквания и са по-разочаровани, ако не бъдат изпълнени (Maslach et al., 2001).

Мъжете учители декларират статистически значимо по-ниска степен на стрес от жените. Също така учители с по-висока формална квалификация, като докторанти и магистърски степени, декларират статистически значимо по-високи нива на професионален стрес. Женените учители по специално образование се характеризират с по-малко стрес от несемейните и разведените. Особено разведените хора имат най-високи нива на стрес. Тези открития са в съгласие с други изследвания, които показват, че женените учители показват по-малко професионален стрес от несемейните (Vourda, 2011), докато изследването на Petridou (2014) установява, че разведените хора показват по-голям стрес от останалите си колеги.

И накрая, точно както възрастта, трудовият опит също открива отрицателна корелация с нивата на стрес. Колкото повече години опит имат учителите, толкова по-малко нива на стрес съобщават. Констатацията е в съответствие с други изследвания, при които годините на служба влияят на стреса на учителите и че по-младите учители с опит показват по-високи нива на стрес (Embich, 2001; Kokkinos & Davazoglou, 2009), докато по-опитните учители показват по-ниски нива (Fogarty et al., 1999).

**Ограничения на изследването.** Въпреки че резултатите от това проучване установиха, че всички въпросници, използвани в тази дисертация, са надеждни и нашата извадка е задоволителна, ние не сме в състояние да намалим резултатите до конкретни категории учители по специално образование, като длъжност или трудово правоотношение. Специализирането на резултатите в различни

категории би помогнало да се предприемат действия за ограничаване на Burnout. Бъдещите изследователски усилия могат да се съсредоточат върху стратифицирана извадка по отношение на основните и средните училища и пропорционалното географско покритие на страната. Въпреки че анализът на надеждността установи висока степен на алфа индекса, е полезно да се повтори изследването в извадка със същите характеристики, за да се изследва стабилността на връзките между стреса и удовлетворението от работата с измеренията на прегарянето.

Като се има предвид, че изследванията върху синдрома на прегаряне в момента са в начален стадий в република Гурция, в сравнение с изследванията върху други конструкции на стрес и удовлетворение от работата, се предлага те да се разширят до по-големи размери на извадката и да се специализират в изследване на разпространението в отделни категории образователни институции.

**ПРИНОСИ**

Научните приноси, на това изследване, са насочени към психолого-педагогическата теория и практика, отнасящи се не само до гръцката образователна система.

1. Теоретично е обосновано, чрез анализ на литературни източници, че съществува връзка между стреса, удовлетвореността от работата и синдрома на прегаряне сред учителите, работещи в различни образователни системи. Това завършва сравнението за тяхното присъствие в гръцкия образователен контекст.

2. За целите на изследването е разработен авторски психологически въпросник, чрез който се търси връзка между измерваните променливи. Използвани са доказани в практиката въпросници, чиято надеждност е установена за настоящото изследване. Той включва демографските характеристики на изследваните лица, които засилват значимостта на получените резултати.

3. Проведеното изследване идентифицира значението на два фактора, допринасящи за развитието на бърнаут сред учителите – стрес на работното място и удовлетворение от работата. Те могат да бъдат определени като рискови фактори за емоционално прегаряне в учителската професия.

4. Получените резултати дават основание да се направят изводи за значението не само на училищната среда, но и на пола, възрастта и продължителността на работа в училище, като фактори за стреса,

удовлетворението от работата и развитието на синдрома на прегаряне сред гръцките учители

5. Получените резултати са научна основа за разработване на образователни програми за формиране на умения у учителите за преодоляване на професионалния стрес. В допълнение, познаването на факторите, влияещи върху неудовлетвореността от работата, е гаранция за формулиране на превантивни програми за работа с учителите за повишаване на тяхната удовлетвореност.

6. Резултатите от проведеното изследване дават основание да се разработят програми, както на регионално, така и на национално ниво, за ограничаване на обхвата на изразяване на синдрома на емоционално прегаряне сред гръцките учители, въз основа на познаването на доказаните два фактора, влияещи върху неговото развитие.



## ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМАТА НА ДИСЕРТАЦИЯТА

**Koumoutsou, M.S.** (2022). School special education and training unit staff: The relationship of burnout to individual physical status. *Journal of Psychology, Volume 13, Issue 2, pp. 314-325, Online ISSN 2683-0426.*

**Koumoutsou, M.S.** (2023). Special education teachers in secondary education: the effect of burnout in their lives (socio-professional). *Doctoral School and 7-th Doctoral Scientific Session (14 - 15.12.2023) (in press)*

**Koumoutsou, M.S.** (2024). Effect of stress and job satisfaction on the development of "burnout syndrome" in schoolteachers in the Republic of Greece, *Yearbook of Psychology, Volume 15 Issue 2 Page 244 Online ISSN 2683-0426*



SOUTH-WEST  
UNIVERSITY  
"NEOFIT RILSKI"



PHILOSOPHY  
FACULTY  
BLAGOEVGRAD



❖ DEPARTMENT OF PSYCHOLOGY ❖

MARIA –SARA KOUMOUTSOU

## ABSTRACT

on a dissertation on:

***“Influence of Stress and Job Satisfaction on the  
Development of the ‘Burnout Syndrome’ in  
Teachers from Schools in the Republic of  
Greece”***

for acquiring of educational and scientific degree “Doctor” area of high  
education: 3. Social, Economic and Legal Sciences, Professional field:  
3.2 Psychology, Field: “Educational and Age Psychology”

**Research supervisor: Assoc. Prof. Rusanka Mancheva, PhD**

Blagoevgrad, 2024

*The dissertation was discussed and proposed for defense at a*

*m*

*e*  
*In its content, the dissertation work includes an introduction, three chapters (a theoretical part revealing the understandings of various authors about professional stress and its effects on the personality of teachers, job satisfaction as a pedagogical phenomenon and its relationship with the burnout syndrome in the work of a teacher. The second chapter presents the methodology of the conducted psychological research and the third chapter offers an analysis of the research results), discussion, conclusions, applications and scientific contributions.*

*t*  
*The text of the dissertation is in a volume of 233 pages, which include 9 figures and 23 tables. The cited literature covers 448 titles in English and 125 titles in Greek.*

*D*

*e*

*p*

*a*

*r*

*t*

*m*

*e*

*n*

*t*

*o*

*h*

*e*  
*Defense materials are available in the office of the Department of Psychology, room 1349*

*d*

|                     |
|---------------------|
| <b>INTRODUCTION</b> |
|---------------------|

*f*

*h*

*o*

*t*

*e*

*g*

*o*

The topic of the dissertation is dedicated to an interesting and current topic about the influence of professional stress and job satisfaction on working teachers in the Republic of Greece. It is logical to assume that they are important conditions for the development of burnout syndrome.

The dissertation presents the modern understandings of various authors about professional stress among teachers. Its scope largely determines the subjective feeling, of each of them, of personal and professional satisfaction. The idea is substantiated that their expression affects his capacity to deal with the challenges of pedagogical activity. The conducted research is aimed at finding the relationship between workplace stress, job satisfaction and the possibility of developing burnout syndrome over time.

The phenomenon of workplace stress has different aspects of analysis. Through the prism of the teacher's work, several main sources

i

n Many researchers prove that the degree of satisfaction with the profession is a determining factor for the development of the full social

h

n

d

n

£

â

m

g

l

y

t

sense of professional significance demonstrated through social relationships.

In the scientific literature, "burnout syndrome" is a phenomenon

t  
h  
a  
t

h

a As mental phenomena, the emotional burnout and job satisfaction of Greek general and special education teachers also affect their professional and personal lives. They have a direct and significant impact on the teachers themselves, on the recipients of their services, such as

s  
e  
n  
d  
s  
n  
t  
d  
j  
e  
d  
n  
f  
o  
r  
h

## CHAPTER 1: THEORETICAL PART

1

.

1

S

t

r

e

s

s

a

n

d

J

o

### ***1.1.1 Theoretical approaches to the explanation of work stress***

For the interpretation and analysis of job stress, many theoretical models have been developed, which make it easier to understand the way in which this affects employees. Some of the most important of them are:

6

e

### ***1.1.2 Factors of Occurrence of Job Stress***

s

The study of workplace stress is most often associated with the concept of anxiety. She is an unpleasant and undefined feeling associated with multiple physical reactions and is usually characterized as a state of

Most of the factors that contribute to the appearance of job stress converge in the conditions of work pressure, insecurity, excessive demands, combined with the individual's inability to respond according to his cognitive background and skill set, as well as the ability to control or support employees, constitute the most general framework of factors that trigger job stress (WHO, 2003). Along with the above, both individual and environmental factors should be considered, which contribute to the development of this phenomenon (Stefanidou et al., 2010). Individuals who are competitive, ambitious, seek social advancement, professional recognition, and their character is irritable, are more likely to develop job stress (Kantas, 1995).

*T*

*h*

*e*

*c*

**4.1.4. Effects of work stress.** Workplace stress is a harmful factor in terms of people's physical and mental health, quality of life, well-being and professional career or behaviours. In individuals favoring the appearance of psychosomatic disorders, depressive symptoms or other mental manifestations easily develop. Increased consumption of alcohol, cigarettes, and drugs develops (Dawkins, Depp & Seltzer, 1985). Another study (Vakola & Nikolaou, 2005) found that workplace stress was associated with lack of motivation, occupational accidents, reduced work productivity, reduced job satisfaction, problematic communication, intraprofessional conflicts, and negative attitudes toward the organization

*o*

*r*

*k*

or change, at the workplace. In such a work environment, exposure of workers to prolonged and severe stress in the long term can cause serious heart disease, arterial hypertension, gastrointestinal ulcers, cancer and coronary heart disease (Tennant, 2001). Additionally, there is a link between work stressors and mental health problems (Giannouleas, 2001). In addition, a stressed worker makes poor decisions and has poor relationships with other people on their team, and reduced productivity, mistakes, poor quality work and absenteeism are obvious signs of workplace stress. Therefore, stress affects not only the health of workers, but also organizations and the quality of the product offered. Thus, a satisfied employee is a basic condition for the effective work of an organization.

*I*

.

*I*

.

*5*

*M*

*a*

*n*

*a*

*g*

*e*

#### ***1.6. Factors for the occurrence of professional stress among teachers.***

According to a number of researchers, teachers are exposed to stressful situations for a long time and are brought to emotional or physical

*t*

*o*



exhaustion (Brown & Nagel, 2004). Various factors have been found in the literature that contribute to the occurrence of workplace stress in them, such as: excessive workload, role ambiguity, position responsibility, role novelty, job insecurity, organizational culture that is created by the leadership style of the organization, or various important events that occurred in the teacher's life. Several leading causes are defined: problems in the students' behavior, but also problems arising from their reluctance to learn; time pressures experienced by teachers to complete school material combined with low school performance of students (Kyriakou & Sutcliffe, 1979); poor working conditions.

*I*

.

*I*

.

A study conducted by Lazuras (2006) in Greece found that among the stressors reported by Special Education teachers as limiting their performance were factors related to organizational aspects of the job, such as organizational structure, lack of information about what and how they should do, insufficient supervision and inspection, and lack of cooperation between colleagues. The second one done by Platsidou and Agaliotis (2008) found that the heterogeneity of classes, the activities of the daily program, the implementation of the syllabus, the assessment of students with special needs and the collaboration with other scientific bodies, with parents and with colleagues, were the most stressful factors for special education teachers.

*i*

*t*

*d*

.

rationally managed stress that people experience in trying to respond satisfactorily to more than one role (Antoniou & Dalla, 2008). According to Guglielmi & Tatrow (1998) and Vandenberghe and Huberman (1999), burnout syndrome can occur in teachers who have not been able to successfully deal with stress for a long time (Kyriacou, 2001). Billingsley (2002) also reports that job stress is clearly related to teacher burnout and attrition.

### ***1.1.9. Relationship between demographic factors, workplace stress and***

*b*

*y*

*r*

*η*

*δ*

*γ*

*β*

*R*

*J*

*e*

*δ*

***Ways to Deal with Teachers' Job Stress.*** Blase (1982) identified some regulation of the work requirements, the evaluation procedures, and clarification of educational objectives; developing the advisory services on topics that interest and concern them; consideration of the needs of teachers and possibility of collective and democratic decision-making (Maphalala, 2014). Kyriacou (2001) suggests two strategies, which each teacher can use: the various techniques must be addressed to the sources that create it and use of mental and physical techniques. Tsiakiros and Pasiardis (2002) found that teachers cope with their stress by creating friendly and cooperative relationships with colleagues, making timely and responsible planning of the educational process, trying to have good

Loizou, 2001). The counseling process goes through three stages: the investigation stage, the insight stage and the action stage (Malikiosi-Loizou, 2001). Coping and managing stress at work depends on social support, family environment, age and gender (Hatzichristou, 2004).

## **1.2 Job Satisfaction**

*1*

*1*

*2*

*2*

*1*

*2*

*1*

***D***

***e***

***f***

***b***

***d***

***H***

***u***

***t***

**1.2.4 Factors Affecting Teachers' Job Satisfaction.** In research by Gkolia and Koustelios (2014), five are the factors related to teachers' job satisfaction. The role of the school principal, interpersonal relationships with colleagues, love, and interest that teachers show for their profession, the nature of the work, and the conditions that prevail in the workplace can work positively or negatively in terms of job satisfaction. A study by

***p***

***i***

***e***

Wang et al. (2018), divides the factors affecting teacher satisfaction into three categories: students' behaviors and discipline, the characteristics of the school unit, distributed leadership, and individual characteristics (gender, education experience, etc.). Other studies (Gkolia, 2014; Tsounis & Sarafis, 2016) found out that the factors which influence job satisfaction are classified into endogenous (e.g., utilization and development of skills, initiative in making decisions, responsibility) and exogenous (e.g., working conditions, salary, relationships between community members). According to Gkolia and Koustelios (2014) the main factors of teachers' job satisfaction are:

- **Prestige:** According to Ingersoll and Collins (2018) in the field of education, putting emphasis on making teachers more professional leads to the provision of additional incentives for their satisfaction, school upgrading and learning development.
- **Nature of work:** More of the teachers who participated in the research by Skaalvik and Skaalvik (2015) argued that the transfer of knowledge is related to their satisfaction.
- **Relations with the students:** The relationships that teachers develop with students in several studies appear to be an important and determining factor of satisfaction or dissatisfaction with work, when this relationship presents gaps or problems (Sotiriou & Iordanidis, 2015).
- **Relations with the colleagues:** The importance of developing collaborative relationships with colleagues is among the determinants of teacher satisfaction (Saiti & Papadopoulos, 2015), which in some cases is

considered even more important than the relationship teachers develop with students (Shen et al., 2012).

- Relation with the manager: According to the results of most studies, the role played by the principal of the school unit is taken seriously for teacher satisfaction (Suchyadi, 2018). In addition, according to the results of a study by Lopes and Oliveira (2020) the factor of leadership could not be related to job satisfaction.

- Salary: In most studies, the salary as a factor of satisfaction tends to lead more to dissatisfaction, according to the results in the Greek and international literature (Durdukoca, 2018; Saiti & Papadopoulos, 2015).

- Working conditions: More of the Greek teachers seem to be dissatisfied with school facilities and logistical equipment, and although they place this factor among the most important for their job satisfaction and performance, they declare them-selves less satisfied (Anastasiou & Papakonstantinou, 2014).

*1*

*.*

*2*

*.*

*5*

*1*

*T*

*B*

*e*

*6*

*Ø*

*n*

*e*

*ø*

Oldham's theory of job characteristics. Through them, the connection can be made between the choice of work, activity in it and assessment of the significance and personality.

**1.2.7. Mechanistic theories.** They directly relate to the incentives and

e

f

f

**l**

(Olcum & Titrek, 2015). At the same time, the school leadership is the one that shapes the conditions that prevail within the school unit, which determine the climate that prevails within the organization and the nature

positive the climate and the more cooperation, interaction and support

**R**

e

**h**

**a**

**h**

**s**

**v**

**n**

**S**

The type of leadership practiced influences Job satisfaction. Research by Bushra and his colleagues (2011) emphasizes that a director-manager who shows respect for employees, respects and appreciates their value can create a work environment in which conditions conducive to job satisfaction prevail. From the finding that emerged from Asmundson and

**M**

**h**

**h**

1

1

The problem of emotional burnout has been the subject of scientific research for the past 20-30 years. Both its definition and study are intensive in the scope of medicine, psychology and all social sciences. It presents as a state of physical, emotional and mental exhaustion of the person from which it is difficult to recover (Hakanen & Bakker, 2017). The first to substantiate the concept were Maslach, Jackson and Leiter (1996), who defined it as a psychological syndrome and emotional exhaustion, depersonalization and reduced work efficiency that can occur between people competing for a position (Mearns & Cain, 2003). Also, the phenomenon of burnout has transformed from a specialized occupational hazard to a widespread hazard (Hoffarth, 2016). In fact, every human science gives its own interpretation of the concept, and all scientific schools and directions are united in their assessment of its negative influence on human life and activity. Therefore, the interpretation of the stages in my development and the behavior of the person in them are multifaceted.

### ***B3.2 Historical setting, definitions and approaches to interpretation of***

*t*

*b*

*k*

*g*

*e*

*o*

*n*

*n*

*d*

children with attention deficit and other difficulties, incompetent managers, lack of support in cases of students with special needs, low wages, involuntary teacher movements, social pressure, demanding parents, and excessive bureaucracy. The main reasons that cause burnout to teachers is the handling of maladapted students, school violence, apathy of students and the poor teacher/student relationship. The main factors

w

h

i

c

h

c

a

u

s

e

Y

h

S

*1.3.4. Main dimensions treatment and consequences of the "burnout*

**b**

*General Education Teachers' Work Stress and Burnout.* According to

*n*

*n*

*p*

*o*

*m*



**1.3.5 Special Education Teachers' Work Stress and Burnout.** Studies by researchers from different countries (Antoniou, Polychroni & Walters, 2000; Lecavalier, Leone & Wiltz, 2006; Nelson, Maculan, Roberts & Ohlund, 2001), highlighted working conditions experienced by special education teachers as sources of high stress and burnout. Ghani, Ahmad and Ibrahim (2014) believe that stress in special education teachers is the result of the following key factors: inappropriate behavior of students, workload, limited available time and resources, low recognition of their special efforts, and bad interpersonal relationships. High levels of work stress in special education teachers result in occupational dissatisfaction, burnout and eventually lead teachers to leave the profession completely or go to general education schools (Lazuras, 2006). Schwab, Iwanicki, and Pierson (1983) reported that the greater the degree of ambiguity, the greater the role of stress and burnout in special education teachers. The results of Zabel and Zabel's (1983) study indicated that age and teaching experience among these teachers were predictors of lower levels of burnout (Banks & Necco, 1990). In contrast, Christodoulou and colleagues (2014) demonstrate that special education teachers are more likely to experience burnout with negative effects on themselves, their

### **1.3.6 Causes and Factors Associated with Special Education Teachers'**

**B**

**d**

**e**

**n**

**b**

**n**

**t**

service model. Teacher reports describe increased workload and lack of resources associated with the effects of emotional exhaustion (Ventura et al., 2015). For them, the workload is also high in meetings with parents and the opportunity to perform extracurricular activities (Yao et al., 2015). The degree to which job satisfaction is sought includes five aspects: safety, sociability, appreciation, autonomy, and self-actualization (Brunsting et al., 2014). Both role conflict and role ambiguity contribute to increased emotional exhaustion. It is also associated with age, gender, experience and education, and place of residence (Elibiary et al., 2017).

### *1.3.7 Special Education Teachers' Job Satisfaction and Their C*

### *1.3.8 Work stress and burnout of special education teachers while*

*l*

*l*

*e*

*a*

*b*

*s*

*h*

*r*

*b*

*a*

*t*

*s*

*t*

*e*

*o*

*c*

*n*

*h*

*o*

*i*

*n*

*Statistics for the Greek Special Education – Teachers' Burnout in*

managerial pressures created by the insecurity of their jobs. This is why they often fail to commit to their teaching work, invest in their work, or realize that what they do is meaningful and important to the wider society. In this endeavor, substitute teachers are particularly prone to developing symptoms of fatigue, physical and emotional exhaustion. They are more prone to stress and professional burnout.

*1*

*.*

*3*

*.*

*1*

*0*

*.*

*R*

*e*

*l*

*a*

*t*

*i*

*o*

*n*

*s*

*1.3.11 Research Findings on Greek Teachers' Burnout and Work Stress,*

*i*

*w*

*R*

*i*

*b*

*e*

special education teachers showed that they experienced higher levels of burnout compared to other studies conducted among Greek primary or secondary general school teachers (Koustelios & Kousteliou, 2001). This also applies to primary special education teachers (Platsidou & Agaliotis, 2008). Results for Greek special education substitute teachers, despite job insecurity, show lower levels of stress and anxiety compared to their foreign counterparts. This is explained by the unclear criteria for evaluating their work in the Greek education system. Another reason for the levels of job stress and burnout reported by Skarlatos (2019) for special education teachers is the significant lack of a clear operational framework in both integration departments and parallel support. The lack of clear work regulations is the reason why Greek teachers share a higher self-efficacy rating than their colleagues in general education (Tournaki & Podell, 2005) and in special education in other countries (Allinder, 1994). In addition, young teachers report higher self-efficacy, which changes with years of teaching activity. The experience increases professional frustration and is a motivator for leaving the profession (Lee, Patterson & Vega, 2011).

## **CHAPTER 2: METHODOLOGY OF THE CONDUCTED PSYCHOLOGICAL RESEARCH**

2

.

1

*A*

*i*

*m*

satisfaction factors and how it affects the development of burnout syndrome on Greek special education teachers.

Individual objectives are the investigation of the levels of burnout, work-related stress, the overall job satisfaction, and its individual dimensions, and finally, whether and to what extent certain demographic and social factors influence their burnout and job satisfaction. From the above arise 4 research questions, as follows:

1. How do stress and job satisfaction affect Greek special education teachers' burnout?
2. What are the levels of burnout and the individual dimensions among special education teachers?
3. What is the level of work-related stress and job satisfaction among special education teachers?
4. What are the demographic factors that affect the levels of burnout, stress, and job satisfaction among special education teachers?

*2*

*.*

*1*

*.*

*1*

*O*

*r*

*g*

***2.1.2. Research tasks.*** The research tasks are related to the creation of a unified questionnaire that includes psychological questionnaires proven in practice, to examine the internal consistency of the measured variables and

*z*

*a*

*t*

to establish the presence or absence of correlational statistically significant relationships between them.

**2.2. Research hypotheses.** Based on the set goals and tasks, we raised the research hypotheses. **The main hypothesis of this study suggests that stress and job satisfaction influence the development of burnout syndrome in Greek special education teachers.** To facilitate the main hypothesis, 12 supporting ones were raised.

*X1. Stress among these teachers is influenced by their gender.*

*X2. Age is a predictor of stress for special education teachers.*

*X3. Years of professional experience affect their stress.*

*X4. Job satisfaction among them is influenced by their gender.*

*X5. Teachers' age affects their job satisfaction.*

*X6. Duration of professional work affects job satisfaction.*

*X7. Age is a predictor of the development of burnout.*

*X8. Gender is a factor that develops burnout.*

*X8. The activity of teachers affects the development of burnout.*

*X9. There is an inverse relationship between stress and job satisfaction.*

*X10. There is a directly proportional relationship between stress and burnout syndrome.*

*X11. There is a directly proportional relationship between job satisfaction and burnout.*

2

.

3

R

e

s

e

“convenience sampling” and an attempt was made to complete as many questionnaires as possible in order to reduce the degree of bias. The total number of persons examined was 368 teachers (282 women, 86 men). All demographic factors were included in the study as variables.

**2**

**.**

**4**

**M**

**e**

**t**

**h**

**o**

**d**

**s**

**2**

**f**

**6**

**r**

**M**

**€**

**b**

**h**

**b**

**d**

**s**

**t**

**f**

**u**

**g**

**2.6. Ethical problems.** During the conduct of the research and the analysis of the results, all moral and ethical norms were observed. The General Data Protection Regulation (GDPR) is followed, which describes topics regarding the collection, storage and management of personal data, as well as issues related to objectivity, social responsibility, honesty, anonymity, and respect for intellectual property, confidentiality and non-discrimination.

## CHAPTER 3: RESULTS OF THE CONDUCTED RESEARCH

### 3

In the Table 3.1 below we can observe that: From the 368 participants 111 special teachers, 282 (76.6%) were women, 165 teachers (44.8%) were **Demographic Characteristics** hold a MSc and 4.9% a PhD, 59.8% were married, and 53.8% had work experience from 1-10 years.

**Table 3.1.** *Distribution of demographic characteristics*



|                          | N   | %    |
|--------------------------|-----|------|
| Sex                      |     |      |
| Man                      | 86  | 23,4 |
| Woman                    | 282 | 76,6 |
| Age (years)              |     |      |
| 21 - 30                  | 22  | 6,0  |
| 31 - 40                  | 165 | 44,8 |
| 41 - 50                  | 141 | 38,3 |
| 51 - 60                  | 40  | 10,9 |
| Education Level          |     |      |
| University               | 26  | 7,1  |
| University of Technology | 19  | 5,2  |
| MSc                      | 305 | 82,9 |
| PhD                      | 18  | 4,9  |
| Marital Status           |     |      |
| Unmarried                | 133 | 36,1 |
| Married                  | 220 | 59,8 |
| Divorced                 | 15  | 4,1  |
| Work Experience (years)  |     |      |
| 1 - 10                   | 198 | 53,8 |
| 11 - 20                  | 140 | 38,0 |
| 21 - 30                  | 22  | 6,0  |
| 30 or more               | 8   | 2,2  |

The applied procedure "Chi-square test" shows that the age of the teachers is not a significant factor in the obtained results. In addition, age was not independent of gender, work experience and marital status ( $p>0.05$ ). These variables did not significantly influence the results obtained. The level of education differs statistically significantly in relation to the gender of the examined persons ( $p<0.05$ ).

### 3

Examining the variables of the Job Stress Measurement Questionnaire (JSM) in relation to the demographic characteristics in Table 3.2 below, it can be seen that only the variable "Age" does not affect the stress scores ( $p>0.05$ ). Gender, years of teaching experience, type of work position are

### Stress Measurement Results

significant factors for the experience of stressful situations in the work of teachers working in special schools.

**Table 3.2.** Comparisons of JSM by demographic characteristics

|                                | N   | Mean | SD   | p-value          |
|--------------------------------|-----|------|------|------------------|
| <b>Sex</b>                     |     |      |      | <b>0,024</b>     |
| Man                            | 86  | 2,73 | 0,98 |                  |
| Woman                          | 282 | 2,95 | 0,64 |                  |
| <b>Age (years)</b>             |     |      |      | 0,051            |
| 21 - 30                        | 22  | 3,19 | 0,53 |                  |
| 31 - 40                        | 165 | 2,86 | 0,80 |                  |
| 41 - 50                        | 141 | 2,89 | 0,58 |                  |
| 51 - 60                        | 40  | 2,95 | 1,00 |                  |
| <b>Education Level</b>         |     |      |      | <b>&lt;0,001</b> |
| University                     | 26  | 2,46 | 1,21 |                  |
| University of Technology       | 19  | 2,45 | 0,74 |                  |
| MSc                            | 305 | 2,94 | 0,65 |                  |
| PhD                            | 18  | 3,37 | 0,82 |                  |
| <b>Marital Status</b>          |     |      |      | <b>0,004</b>     |
| Unmarried                      | 133 | 3,00 | 0,73 |                  |
| Married                        | 220 | 2,81 | 0,74 |                  |
| Divorced                       | 15  | 3,40 | 0,61 |                  |
| <b>Work Experience (years)</b> |     |      |      | <b>0,001</b>     |
| 1 - 10                         | 198 | 2,92 | 0,68 |                  |
| 11 - 20                        | 140 | 2,97 | 0,69 |                  |
| 21 - 30                        | 22  | 2,73 | 1,17 |                  |
| 30 or more                     | 8   | 1,72 | 0,50 |                  |

The study proves that female teachers have a statistically significantly higher level of stress than men ( $p < 0.05$ ), Holders of doctoral degrees have the highest level of stress, married subjects have the lowest level of stress, and those who who have been working for 30 years or more have the lowest stress score. This shows that stress is directly influenced by gender, educational qualifications, marital status and teaching experience.

### 3.3 Job Satisfaction Measurement Results

From the investigation of Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), in terms of participants' demographic characteristics, have been found the following (Table 3.3):

**T**

| <b>a</b>                 |     |      |      |         |
|--------------------------|-----|------|------|---------|
|                          | N   | Mean | SD   | p-value |
| Sex                      |     |      |      | 0,535   |
| Man                      | 86  | 3,26 | 1,03 |         |
| Woman                    | 282 | 3,25 | 0,72 |         |
| Age (years)              |     |      |      | 0,035   |
| 21 - 30                  | 22  | 3,32 | 0,97 |         |
| 31 - 40                  | 165 | 3,25 | 0,79 |         |
| 41 - 50                  | 141 | 3,33 | 0,79 |         |
| 51 - 60                  | 40  | 2,94 | 0,74 |         |
| Education Level          |     |      |      | 0,335   |
| University               | 26  | 2,92 | 1,25 |         |
| University of Technology | 19  | 3,11 | 1,20 |         |
| MSc                      | 305 | 3,28 | 0,74 |         |
| PhD                      | 18  | 3,39 | 0,37 |         |
| Marital Status           |     |      |      | 0,032   |
| Unmarried                | 133 | 3,14 | 0,84 |         |
| Married                  | 220 | 3,35 | 0,75 |         |
| Divorced                 | 15  | 2,87 | 0,95 |         |
| Work Experience (years)  |     |      |      | 0,004   |
| 1 - 10                   | 198 | 3,35 | 0,81 |         |
| 11 - 20                  | 140 | 3,15 | 0,74 |         |
| 21 - 30                  | 22  | 3,39 | 0,86 |         |
| 30 or more               | 8   | 2,25 | 0,80 |         |

Gender, marital status and work experience were the variables that did not influence job satisfaction ( $p < 0.05$ ) on the dimension scores with the MSQ questionnaire. In terms of age, special education teachers aged 51-60 had the lowest score, and divorced special education teachers had the lowest score in terms of marital status. The results show that the respondents with 30 or more years of work experience have the lowest score in the general dimension of job satisfaction. Over the years of work, teachers working with children with special educational needs experience less and less

positive emotions, evaluate the received moral and financial support as insufficient, which reduces their sense of professional significance.

### 3

The Oldenburg Burnout Experience (OLBI) questionnaire was used for the purpose of the study. It includes the diagnosis of two components of **Burnout Syndrome Measurement and Results** which are analyzed in the 2 tables below. The results of the initial effects on the variable exhaustion (Table 3.4), in terms of demographic characteristics, show that gender, marital status and work experience do not influence its degree ( $p>0.05$ ) of expression. Emotional exhaustion in the work of teachers in special schools is not affected by these factors. It is within the scope of their professional duties. This does not apply to age and level of education. The presence of a statistically significant difference indicates that age is a factor determining changes in the emotional capacity of teachers (from the nature of working with children with intellectual deficits) Younger teachers (aged 21 to 30 years), as well as those with the highest degree put more effort into their work with students. Therefore, their exhaustion is the highest.

**Table 3.4.** *Exhaustion scale „scores“ by demographics*

|                          | N   | Mean | SD   | p-value |
|--------------------------|-----|------|------|---------|
| Sex                      |     |      |      | 0,504   |
| Man                      | 86  | 2,37 | 0,60 |         |
| Woman                    | 282 | 2,38 | 0,44 |         |
| Age (years)              |     |      |      | 0,002   |
| 21 - 30                  | 22  | 2,64 | 0,44 |         |
| 31 - 40                  | 165 | 2,31 | 0,49 |         |
| 41 - 50                  | 141 | 2,43 | 0,51 |         |
| 51 - 60                  | 40  | 2,32 | 0,24 |         |
| Education Level          |     |      |      | 0,002   |
| University               | 26  | 2,48 | 0,79 |         |
| University of Technology | 19  | 2,37 | 0,59 |         |
| MSc                      | 305 | 2,34 | 0,40 |         |
| PhD                      | 18  | 2,95 | 0,65 |         |
| Marital Status           |     |      |      | 0,103   |
| Unmarried                | 133 | 2,43 | 0,49 |         |
| Married                  | 220 | 2,34 | 0,48 |         |
| Divorced                 | 15  | 2,56 | 0,29 |         |
| Work Experience (years)  |     |      |      | 0,137   |
| 1 - 10                   | 198 | 2,44 | 0,45 |         |
| 11 - 20                  | 140 | 2,33 | 0,50 |         |
| 21 - 30                  | 22  | 2,14 | 0,52 |         |
| 30 or more               | 8   | 2,38 | 0,40 |         |

The results for the second variable measured, "refusal" or non-engagement (Table 3.5), show a statistically significant difference by age and educational level. Marital status and work experience were found not to influence the effects of disengagement. Disengagement as a form of experiencing emotional burnout is influenced by gender, level of education and marital status, according to the results below ( $p < 0.05$ ). Specifically, teachers aged 21-30 have a higher degree of disengagement than others, PhD holders score higher on this dimension, married teachers have a mean score of 2.27, while single and divorced teachers have mean

score 2.43. This confirms the idea that emotional exhaustion and withdrawal from professional activity are most intense at the beginning of teachers' professional careers.

**Table 3.5** Results for the 'refusal' scale by demographics

|                          | N   | Mean | SD   | p-value |
|--------------------------|-----|------|------|---------|
| Sex                      |     |      |      | 0,460   |
| Man                      | 86  | 2,32 | 0,45 |         |
| Woman                    | 282 | 2,34 | 0,43 |         |
| Age (years)              |     |      |      | 0,021   |
| 21 - 30                  | 22  | 2,51 | 0,34 |         |
| 31 - 40                  | 165 | 2,29 | 0,40 |         |
| 41 - 50                  | 141 | 2,38 | 0,47 |         |
| 51 - 60                  | 40  | 2,26 | 0,48 |         |
| Education Level          |     |      |      | 0,025   |
| University               | 26  | 2,45 | 0,64 |         |
| University of Technology | 19  | 2,46 | 0,32 |         |
| MSc                      | 305 | 2,30 | 0,40 |         |
| PhD                      | 18  | 2,69 | 0,56 |         |
| Marital Status           |     |      |      | 0,004   |
| Unmarried                | 133 | 2,43 | 0,41 |         |
| Married                  | 220 | 2,27 | 0,45 |         |
| Divorced                 | 15  | 2,43 | 0,29 |         |
| Work Experience (years)  |     |      |      | 0,067   |
| 1 - 10                   | 198 | 2,31 | 0,46 |         |
| 11 - 20                  | 140 | 2,37 | 0,39 |         |
| 21 - 30                  | 22  | 2,27 | 0,50 |         |
| 30 or more               | 8   | 2,63 | 0,40 |         |

### 3

From the application of the correlation analysis procedure, it is found that almost all dimensions of the questionnaires used in this study have a high degree of correlation with each other (Table 3.6.). The OLBI burnout dimension had a positive correlation with the JSM total score and a negative correlation with the MSQ total score and its individual dimensions. The OLBI disengagement dimension had a low correlation

with the JSM. Also, the JSM total score was negatively correlated with the internal, external, and general dimensions, respectively.

**Table 3.6.** *Correlation analysis between variables from OLBI, JSM and MSQ questionnaires*

---

---

---

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 3

From the application of the regression analysis, it is found in the following results that the effect of stress evaluated with the JSM **Results on the Relationship between Stress and Burnout Syndrome** overall to a degree of 1.034 (95% CI 0.603 – 1.465). It also has a statistically significant effect on both dimensions of Burnout to a degree

of 0.347 (95% CI 0.290 0.403) in the Exhaustion dimension and 0.174 (95% CI. 0.116 0.232) in the Disengagement dimension.

**Table 3.7.** *Regression analysis between dimension of OLBI and JSM questionnaires*

|                    | Unstandardized<br>B | Standardized<br>B |
|--------------------|---------------------|-------------------|
| [Redacted content] |                     |                   |

DV: Dependent Variable, IV: Independent Variable

The results show that the existing relationship between stress and the s

t

a

7

**Results on the Relationship between Job Satisfaction and Burnout Syndrome**

From the applied regression analysis between the dimensions of job satisfaction and Burnout Syndrome, it was observed that all dimensions of job satisfaction had a statistically significant effect on burnout syndrome, on all individual dimensions. Specifically, the effect size on Burnout was  $\beta$  0.221 (95% CI - 0.502 0.945) on the internal dimension, -1.180 (95% CI  $\beta$  1.823 -0.538) on the external dimension, and -0.219 (95% CI -0.228 0.866) on the common dimension.

t

h

e

b



Regarding the degree of influence of the dimensions of job satisfaction, the following results are observed, proving that the change in the dimension "exhaustion" is influenced by -0.172 (95% CI -0.260 -0.085) of the internal dimension, -0.101 (95% CI -0.179 -0.023) from the external dimension and -0.204 (95% CI -0.27 -0.138) from the general dimension. This shows that both personal ratings of job satisfaction and extrinsic factors influence the dimensions of emotional exhaustion -0.152 (95% CI -0.234 -0.07) for intrinsic satisfaction and the extrinsic dimension to the extent of -0.231 (95% CI -0.303 -0.158) for extrinsic satisfaction factors.

**T**  
**a**

|  | Unstandardized | Standardized |
|--|----------------|--------------|
|  | B              | B            |
|  |                |              |
|  |                |              |
|  |                |              |
|  |                |              |

DV: Dependent Variable, IV: Independent Variable

The proven statistically significant relationship between the effects of the burnout syndrome and internal and external job satisfaction show that the latter affects the development of the burnout syndrome in the studied special education teachers.

In general, it can be concluded that the proven statistically significant relationships between the three measured dimensions: stress, job satisfaction and burnout syndrome is an indicator of their mutual influence. This makes it possible to confirm the main hypothesis, according to which the burnout syndrome among Greek teachers is influenced by stress and job satisfaction.

### **SUMMARY OF RESULTS**

The summary of results is made based on the results obtained and the research questions raised. With regard to the first research question which was "how do stress and job satisfaction affect the burnout of special education teachers in Greece", it was found that there is an effect of stress and job satisfaction on the occurrence of burnout in special education teachers.

Regarding the second research question "What are the levels of burnout and the individual dimensions among special education teachers in Greece", evaluating the levels of burnout of the sample considering the burnout levels of the OLBI scale as defined by Peterson et al. (2008), the sample's degree of exhaustion was high, as the mean score of the "Exhaustion" dimension (2.38) was greater than the mean value of 2.25 (cut-off score). Similarly, the degree of disengagement was high, as the

mean score of the "Disengagement" dimension (2.33) was greater than the mean value of 2.1 (cut-off score).

Concerning the third research question "What is the level of work-related stress and the job satisfaction among special education teachers in Greece" it was found that the level of stress in the entire sample was 2.90 which is higher than the average value (2,5) of the scale, which means that special education teachers are characterized by stress. At the same time, high values were found in the levels of the dimensions of job satisfaction both in the intrinsic dimension (3.47) and in the extrinsic dimension (2.89) and also in the General dimension (3.25), which means that they feel quite satisfied with their work them as all values are above the average value (2.5) of the scale.

Concluding, with regard to the third research question "What are the demographic factors that affect the levels of burnout, stress, and job satisfaction among special education teachers in Greece" it was initially established that gender does not differentiate the levels of burnout even though it affects stress and job satisfaction, where men report statistically significantly less stress and more satisfaction than women. After investigating the age of special education teachers, it was found that there is a gradual decrease in burnout in older teachers. The same picture is presented in stress, where the elderly declared lower levels than the younger ones, but without a statistically significant difference. Ultimately, in the dimensions of job satisfaction, age has a statistically significant effect only on the "general" dimension. The level of education is a variable that does not affect job satisfaction but significantly differentiates the

dimensions of burnout and stress. Specifically, the special education teachers with the highest level of education declare statistically significant higher levels in the dimensions of burnout and stress. As for marital status, it was found that the married have statistically significant lower levels of disengagement, job stress and higher levels of intrinsic and general job satisfaction. Finally, the variable work experience, was found to affect all dimensions of job satisfaction, with younger teachers declaring less satisfaction than older solar teachers. Also, statistically significant differences were found in the exhaustion and disengagement dimensions of burnout, as well as stress, where older teachers report lower levels than younger ones.

With reference to the research hypotheses, the results of the previous statistical analysis confirmed the basic hypothesis that stress and job satisfaction influence the development of burnout syndrome in special education teachers

## **DISCUSSION AND LIMITATIONS OF THE STUDY**

The aim of this dissertation work is to assess the levels of stress and burnout as well as the satisfaction of special education teachers in Greece.

The data revealed that teachers reported high levels of burnout, possibly as a result of intense psychological and physical strain. The dimension of disengagement indicates that scientific staff distance themselves from their work in general, from the subject of work or the content of work. High scores in the statements "This is the only job I can imagine", "Over time, interest in this type of work may wane" and "I feel more and more fixed in my job" are characteristic. There are other studies that support these results that employment in human service occupations such as education, health care, and social work is associated with psychological distress (Bernotaite & Malinauskiene, 2017). Workload, workplace stress, role conflicts and organizational changes influence the occurrence of burnout. Regarding demographic characteristics such as gender, age, marital status, level of education and work experience are factors that influence the variability of burnout levels (Zarei et al., 2019).

## CONTRIBUTIONS

The scientific contributions of this research are aimed at psychological and pedagogical theory and practice, relating not only to the Greek education system.

1. It is theoretically substantiated, through the analysis of literary sources, that there is a relationship between stress, job satisfaction and burnout syndrome among teachers working in different educational systems. This completes the comparison for their presence in the Greek educational context.

2. For the purposes of the research, an author's psychological questionnaire was developed, through which a relationship between the measured variables is sought. Questionnaires proven in practice were used, and their reliability was established for the present study. It includes the demographic characteristics of the examined persons, which strengthen the significance of the obtained results.

3. The conducted research identified the importance of two factors contributing to the development of burnout among teachers - workplace stress and job satisfaction. They can be defined as risk factors for emotional burnout in the teaching profession.

4. The obtained results give reason to draw conclusions about the importance not only of the school environment, but also of gender, age and length of work at school, as factors for stress, job satisfaction and the development of burnout syndrome among Greek teachers

5. The obtained results are a scientific basis for the development of educational programs for the formation of skills in teachers to overcome professional stress. In addition, knowledge of the factors influencing job dissatisfaction is a guarantee for the formulation of preventive programs to work with teachers on increasing their satisfaction.

6. The results of the conducted research give reason to develop programs, both at the regional and national level, to limit the scope of expression of the emotional burnout syndrome among Greek teachers, based on the knowledge of the proven two factors influencing its development.

## PUBLICATIONS ON THE THEME OF THE DISSERTATION

***Koumoutsou, M.S.*** (2022). School special education and training unit staff: The relationship of burnout to individual physical status. *Journal of Psychology, Volume 13, Issue 2, pp. 314-325, Online ISSN 2683-0426.*

***Koumoutsou, M.S.*** (2023). Special education teachers in secondary education: the effect of burnout in their lives (socio-professional). *Doctoral School and 7th Doctoral Scientific Session (14 - 15.12.2023) (in press)*

***Koumoutsou, M.S.*** (2024). Effect of stress and job satisfaction on the development of "burnout syndrome" in school teachers in the Republic of Greece. *Yearbook of Psychology, Volume 15 Issue 2 Page 244 Online ISSN 2683-0426*