



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΠΑΤΡΩΝ  
UNIVERSITY OF PATRAS

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και  
Διοίκησης Επιχειρήσεων  
Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης &  
Τεχνολογίας

Διεύθυνση: Μεγάλου Αλεξάνδρου 1, 263 34  
ΠΑΤΡΑ

Τηλ.: 2610 962870, 2610 962868

website: [manedu.upatras.gr](http://manedu.upatras.gr), email:  
[manedu@upatras.gr](mailto:manedu@upatras.gr)

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ  
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ  
EDUCATION MANAGEMENT



**Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας**  
**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών**  
**«Διοίκηση Εκπαίδευσης / Education Management»**

**Διπλωματική Εργασία**

**«Η Διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών  
πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του νομού Αχαΐας»**

Συγγραφέας : Σκουργιά Αργυρή

Επιτροπή Επίβλεψης Διπλωματικής Εργασίας

|  |  |
|--|--|
| Επιβλέπων Καθηγητής<br>Δρ. Μητρόπουλος Ιωάννης |  |
| Α΄ Συν-Επιβλέπων<br>Δρ. Παναγιωτόπουλος Γ.     | Β΄ Συν-Επιβλέπων<br>Δρ. Καρανικόλα Ζωή |

Πάτρα, 22-01- 2022

Υπεύθυνη Δήλωση Συγγραφέα :

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

Πανεπιστήμιο Πατρών, 2019

Η παρούσα Εργασία καθώς και τα αποτελέσματα αυτής, αποτελούν συνιδιοκτησία του Πανεπιστημίου Πατρών και του φοιτητή, ο καθένας από τους οποίους έχει το δικαίωμα ανεξάρτητης χρήσης, αναπαραγωγής και αναδιανομής τους (στο σύνολο ή τμηματικά) για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, σε κάθε περίπτωση αναφέροντας τον τίτλο και το συγγραφέα της Εργασίας καθώς και το όνομα του Πανεπιστημίου Πατρών όπου εκπονήθηκε.

*« Ευχαριστίες »*

*Με την παρούσα διπλωματική ολοκληρώνεται το ταξίδι μου και η μεγάλη προσπάθεια μου ως μεταπτυχιακή φοιτήτρια στο πρόγραμμα Διοίκηση της Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Πατρών και εκπληρώνεται ένα όραμα ετών.*

*Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά όλους τους καθηγητές που πλαισίωσαν το μεταπτυχιακό πρόγραμμα για την άριστη συνεργασία που είχαμε κατά τη διάρκεια των σπουδών αλλά και στη διεύρυνση των πολύτιμων γνώσεων που μου προσέφεραν. Θερμά ευχαριστώ και τους επιβλέποντες καθηγητές μου, κύριο Μητρόπουλο Ιωάννη, κύριο Παναγιωτόπουλο Γεώργιο και κυρία Καρανικόλα Ζωή για την βοήθειά και τη στήριξή τους σε αυτή την ιδιαίτερα πιεστική περίοδο.*

*Επιπλέον ευχαριστώ τους συμφοιτητές μου οι οποίοι μου προσέφεραν ηθική υποστήριξη σε όλη τη διάρκεια του μεταπτυχιακού.*

*Τέλος, ένα πολύ μεγάλο ευχαριστώ αξίζει στο σύζυγό μου Θοδωρή ο οποίος μου προσέφερε ουσιαστική στήριξη και με παρότρυνε να συνεχίσω όταν εγώ νόμιζα ότι δε θα τα καταφέρω. Χωρίς τη στήριξή του δε θα εκπλήρωνα ποτέ το όνειρο του μεταπτυχιακού. Αφιερώνω σε αυτόν, τον γιο μας Βασίλη και στο νέο μέλος της οικογένειας που έρχεται την μεγάλη μου αυτή προσπάθεια.*

## Περιεχόμενα

|  |    |
|--|----|
| Ευχαριστίες.....   | 3  |
| Περίληψη.....  | 7  |
| Abstract.....  | 8  |
| Εισαγωγή.....  | 9  |
| Κεφάλαιο 1.....  | 12 |
| 1.Βιβλιογραφική Ανασκόπηση.....  | 12 |
| 1.1 Εισαγωγή στην έννοια.....  | 12 |
| 1.2 Η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης.....  | 12 |
| 2. Θεωρίες εργασιακής ικανοποίησης.....  | 14 |
| 2.1 Γενικά.....  | 14 |
| 2.1.1 Θεωρία Ιεράρχησης Ανθρωπίνων Αναγκών του Maslow.....   | 15 |
| 2.1.2 Θεωρία 2 παραγόντων του Herzberg.....  | 16 |
| 2.1.3 Θεωρία Erg του Alderfer.....   | 16 |
| 2.1.4 Θεωρία ρύθμισης στόχων του Locke.....  | 17 |
| 2.1.5 Θεωρία Προσδοκιών Vroom.....   | 17 |
| 2.1.6 Θεωρία ισότητας Adams.....   | 18 |
| 3. Η σημασία της εργασιακής ικανοποίησης στη ζωή του ατόμου και οι<br>παράγοντες που την επηρεάζουν..... | 18 |
| 3.1 Γενικά.....  | 18 |
| 3.2 Ο ρόλος του εκπαιδευτικού.....   | 21 |
| 3.3 Η σημασία της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών.....   | 22 |

|   |    |
|---|----|
| 3.4 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.....                              | 24 |
| 3.5 Η συμβολή του σχολικού κλίματος στην εργασιακή ικανοποίηση.....   | 25 |
| 3.6 Ο ρόλος του διευθυντή στη δημιουργία θετικού κλίματος στη σχολική Μονάδα.....                           | 26 |
| 4. Μέτρηση εργασιακής ικανοποίησης.....   | 27 |
| 5. Έρευνες σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα..... | 29 |
| 6. Έρευνες εργασιακής ικανοποίησης στην Ελλάδα με το ερωτηματολόγιο του Spector.....                        | 33 |
| Κεφάλαιο 2.....   | 34 |
| 2. Μεθοδολογία έρευνας.....   | 34 |
| 2.1 Σκοπός-Επιμέρους στόχοι-Ερευνητικά ερωτήματα.....   | 34 |
| 2.2 Πληθυσμός και δείγμα της έρευνας.....   | 35 |
| 2.3 Ζητήματα δεοντολογίας.....  | 36 |
| 2.4 Ερευνητικό εργαλείο-Δομή ερωτηματολογίου.....   | 37 |
| 2.5 Περιορισμοί της έρευνας.....  | 39 |
| 2.6 Διαδικασία ανάλυσης.....  | 40 |
| 2.7 Στατιστική ανάλυση.....   | 41 |
| 2.8 Κωδικοποίηση.....   | 42 |
| Κεφάλαιο 3.....   | 43 |
| 3.Αποτελέσματα Έρευνας.....   | 43 |
| 3.1 Δείκτης αξιοπιστίας Cronbach.....   | 43 |

|  |    |
|--|----|
| 3.2 Δημογραφικά χαρακτηριστικά.....                                    | 45 |
| 3.2.1 Φύλο.....  | 45 |
| 3.2.2 Ηλικία.....  | 45 |
| 3.2.3 Οικογενειακή κατάσταση.....                                      | 46 |
| 3.2.4 Επίπεδο σπουδών.....   | 47 |
| 3.2.5 Σχέση εργασίας.....  | 48 |
| 3.2.6 Έτη υπηρεσίας.....   | 49 |
| 3.2.7 Ειδικότητα.....  | 49 |
| 3.2.8 Περιοχή σχολείου.....  | 50 |
| 3.3 Η εργασιακή ικανοποίηση ως προς τις 9 διαστάσεις της εργασίας..... | 51 |
| 3.4 Η συνολική εργασιακή ικανοποίηση.....                              | 54 |
| 3.5 Έλεγχος συσχετίσεων.....   | 54 |
| 3.6 Ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης.....                               | 56 |
| Σύνοψη και συζήτηση αποτελεσμάτων-Σύγκριση με συναφείς έρευνες.....    | 64 |
| Προτάσεις για μελλοντική έρευνα.....                                   | 69 |
| Επίλογος.....  | 71 |
| Βιβλιογραφία.....  | 72 |
| Ξενόγλωσση.....  | 72 |
| Ελληνική.....  | 79 |
| Παράρτημα.....   | 83 |

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών αποτελεί ένα ζήτημα εξαιρετικά σημαντικό καθώς επηρεάζει άμεσα τόσο το διδακτικό έργο του εκπαιδευτικού, όσο και τη γενικότερη μαθησιακή διδασκαλία. Πληθώρα ερευνητών τα τελευταία χρόνια αναδεικνύουν τη σημαντικότητά και διερευνούν όλους εκείνους τους παράγοντες-ενδογενείς και εξωγενείς- που την επηρεάζουν θετικά και αρνητικά. Ευρύ ωστόσο παραμένει το πεδίο περεταίρω ερευνών καθώς ο τομέας της εκπαίδευσης συνεχώς υφίσταται κοινωνικές, πολιτικές, οικονομικές μεταβολές.

Σκοπός της παρούσας έρευνας αποτελεί η διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του νομού Αχαΐας. Τα δεδομένα συγκεντρώθηκαν με τη χρήση του ερωτηματολογίου του P.Spector Job Satisfaction Survey (JSS). Το δείγμα αποτέλεσαν 86 εκπαιδευτικοί, οι οποίοι κλήθηκαν να απαντήσουν σε σταθμισμένο ερωτηματολόγιο σχετικά με το επίπεδο εργασιακής τους ικανοποίησης βάση εννέα διαστάσεων που μελετώνται.

Μέσω της στατιστικής ανάλυσης των δεδομένων προέκυψε το συμπέρασμα πως οι εκπαιδευτικοί του νομού Αχαΐας είναι αρκετά ικανοποιημένοι από το επάγγελμα που ασκούν και πως οι κυριότεροι παράγοντες που οδηγούν σε προσωπική ευημερία αποτελεί πρωτίστως η ίδια η φύση της εργασίας τους και η αγάπη που αντλούν από αυτή, η σχέση που έχουν με τον διευθυντή του σχολείου και τους συναδέλφους τους, τα έτη προϋπηρεσίας και τις ενδεχόμενες ανταμοιβές που λαμβάνουν. Αντίθετα, παράγοντες με χαμηλότερο επίπεδο ικανοποίησης είναι εκείνοι που σχετίζονται με την αμοιβή τους, των πρόσθετων παροχών αλλά και των αργών ρυθμών προαγωγών. Βρέθηκε επιπλέον, πως η μεγάλη ηλικία επηρεάζει αρνητικά την εργασιακή ικανοποίηση σε σχέση με άλλους δημογραφικούς παράγοντες που έχουν ουδέτερη επίδραση. Τέλος, εξετάστηκε η πιθανή διαφορά στον βαθμό της εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ μονίμων και αναπληρωτών εκπαιδευτικών, χωρίς ωστόσο να προκύπτει κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά.

**Λέξεις κλειδιά:** εργασιακή ικανοποίηση, δυσαρέσκεια, εκπαίδευση, ποσοτική έρευνα

## **Abstract**

Job satisfaction among teachers is a very important issue, as it has a direct impact not only on their teaching assignments but on the general teaching procedure as well. Over the past years, several researchers have pointed out its significance and are looking into the factors – both internal and external – having either positive or negative influence over it. However, the scope of further research remains wide, as the field of education is constantly subject to social, political, economic changes.

The aim of the present survey is to investigate the job satisfaction of primary education teachers of the prefecture of Achaia. Data Were Collected By the questionnaire of P. Spector Job Satisfaction Survey (JSS). The sample consisted of 86 teachers, who were asked to answer a standardized questionnaire regarding the level of their job satisfaction based on nine dimensions being studied.

Through the statistical analysis of the data it was concluded that the majority of teachers of the prefecture of Achaia are quite satisfied with their occupation and the main factors resulting in their personal well-being are primarily the nature of their occupation itself and the love deriving from it, as well as the relationship with the school director and their colleagues, the years of previous work experience and the potential rewards they receive. On The Contrary, factors responsible for lower satisfaction levels are factors relating to their salary, additional benefits and the slow pace of promotions. Furthermore, it was found that old age is another factor having a negative impact on the job satisfaction as compared with other demographic factors having a neutral impact. Lastly, the potential difference between permanent and substitute teachers in regard to the level of their job satisfaction was also examined, without any significant statistical difference emerging.

**Key-words:** job satisfaction, dissatisfaction, education, quantitative research



## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Έναν από τους πιο σπουδαίους δείκτες ανάπτυξης σε μια κοινωνία αποτελεί το εκπαιδευτικό σύστημα κάθε χώρας. Αποτελείται από εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό το οποίο λειτουργεί ως κινητήριος δύναμη για την παροχή όχι μόνο γνώσης και μάθησης αλλά και ενός γενικότερου πλαισίου αλλαγών στη κοινωνία διαμορφώνοντας προσωπικότητες με κριτική σκέψη που θα λειτουργήσουν ως μελλοντικοί πυλώνες στη κοινωνία και γιατί όχι πιθανοί ηγέτες που θα οδηγήσουν το έθνος μπροστά (Jyoti & Sharma,2009).

Για τους ανωτέρω λόγους γίνεται φανερό , όπως και στο σύνολο των οργανισμών άλλωστε, πως στο πεδίο της εκπαίδευσης στο οποίο το ανθρώπινο δυναμικό δεν μηχανικά, η απόδοση στην εργασία καθώς και τα συναισθήματα που φέρουν αποτελούν κορυφαία προτεραιότητα.

Ο Bolin (2007) συνδέει τη ποιοτική μάθηση και εκπαίδευση με τις γνώσεις, τις δεξιότητες στη διδασκαλία αλλά και το ακμαίο ηθικό των εκπαιδευτικών. Η εργασιακή ικανοποίηση είναι ένας όρος επίκαιρος που έχει εμφανιστεί στο προσκήνιο τις τελευταίες δεκαετίες προκαλώντας το ενδιαφέρον Ελλήνων και ξένων ερευνητών. Είναι φυσιολογικό ένας ικανοποιημένος υπάλληλος από την εργασία του να αισθάνεται πιο ευχάριστα γεγονός που τον καθιστά αυτομάτως περισσότερο αποδοτικό στον εργασιακό του χώρο.

Στον ευαίσθητο και ιδιαίτερο τομέα της εκπαίδευσης η ανάγκη για ικανοποιημένους, ευτυχείς και αποδοτικούς εκπαιδευτικούς αναντίρρητα είναι μεγαλύτερη από κάθε άλλο τομέα καθώς η εργασιακή τους ικανοποίηση φέρει αντίκτυπο στην εκπαίδευση και στη κοινωνία γενικότερα.

Η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών συνοδεύεται από ένα ντόμινο θετικών εξελίξεων καθώς πέραν της αυξημένης απόδοσης συνεισφέρει στην πλήρη αφοσίωση του έργου τους η οποία με τη σειρά της οδηγεί τις σχολικές μονάδες σε ευημερία από τις υπηρεσίες των οποίων επωφελούνται οι μαθητές , οι γονείς και κατ' επέκτασιν ολόκληρη η κοινωνία (Ofoegbu, 2004).

Βεβαίως, μιλώντας για ανθρώπινο δυναμικό καθοριστικό παράγοντα κατέχει ο ανθρώπινος παράγοντας και τα συναισθήματα και χαρακτηριστικά που φέρει ο καθένας. Έτσι λοιπόν, η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια έννοια πολυδιάστατη που απαιτεί προσεκτική προσέγγιση καθώς σύμφωνα με τους ερευνητές, επηρεάζεται από την προσωπικότητα του κάθε

ανθρώπου, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, τις αξίες, τις προτιμήσεις, τα θέλω, τις ανάγκες και το όραμα του κάθε ατόμου.

Στην αντίπερα όχθη, ένας εκπαιδευτικός που δεν αισθάνεται ικανοποιημένος διακατέχεται από πληθώρα αρνητικών συναισθημάτων τα οποία σαφώς έχουν αντίκτυπο στον εργασιακό του χώρο αλλά και στην παραγωγικότητά του. Τέτοια συναισθήματα όπως η απογοήτευση, το άγχος, η εξουθένωση ο θυμός και η γενικότερη δυσαρέσκεια από την εργασία ελλοχεύουν τον κίνδυνο της κακής ποιότητας στη διδασκαλία με ότι αυτό συνεπάγεται. Επιπλέον, σύμφωνα με τους Badenhurst, George & Louw (2008) αυτή η δυσαρέσκεια γενικεύεται και με σειρά αρνητικών συμπεριφορών όπως είναι οι συχνές απουσίες από την εργασία, οι εντάσεις στις σχολικές μονάδες και μια γενικότερη ψυχολογική παραίτηση από την εργασία η οποία εκτελείται μηχανικά.

Ο Green (2000) υιοθετεί τρία θεωρητικά πλαίσια κατανόησης της ικανοποίησης στον εργασιακό χώρο τα οποία αναφέρονται στο βιβλιογραφικό κομμάτι της παρούσας εργασίας: τη θεωρία των βασικών αναγκών, τη θεωρία των εργασιών καθώς και τα διάφορα μοντέλα κατάστασης ικανοποίησης από την εργασία.

Σε όλα τα παραπάνω φυσικά βασικές προϋποθέσεις εργασιακής ικανοποίησης σύμφωνα πάντα με έρευνες αποτελεί ο ελκυστικός και δίκαιος μισθός, το υγιές εργασιακό περιβάλλον (Luthans, 2005), η επικοινωνία με τους συναδέλφους, το υποστηρικτικό περιβάλλον καθώς και η ίδια η φύση της εργασίας (Marks, 1994).

Η βιβλιογραφία για το θέμα της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών συγκεκριμένα είναι αρκετά πλούσια με ικανοποιητικό αριθμό ερευνών. Παρατηρώντας τες όμως διαπιστώνεται πως τα ευρήματα και τα συμπεράσματα της κάθε έρευνας δεν είναι πάντα κοινά, αλλά πολλές φορές αντικρουόμενα γεγονός που καθιστά το συγκεκριμένο θέμα ιδιαίτερα ενδιαφέρον και πολλές φορές απρόβλεπτο. Έτσι λοιπόν άλλες έρευνες αποδίδουν την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών στην επιρροή των δημογραφικών στοιχείων, άλλες σε διαφορετικούς παράγοντες που αναλύονται στη παρούσα εργασία ενώ υπάρχει ακόμα ελεύθερο πεδίο και για επιπλέον μεταβλητές όπως π.χ το άγχος κ.α. Επομένως, προέκυψε η ανάγκη της διερεύνησης της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, ώστε να επανελεγχθεί τι πραγματικά ισχύει για την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών με την πιθανότητα να προστεθούν και επιπλέον επιστημονικά ευρήματα που ίσως προκύψουν.

Η έρευνα που πραγματοποιήθηκε αφορά στους εκπαιδευτικούς του νομού Αχαΐας συγκεκριμένα και βασίζεται σε ποσοτική μεθοδολογία με βασικό εργαλείο συλλογής

δεδομένων το έγκυρο σταθμισμένο ερωτηματολόγιο εργασιακής ικανοποίησης JSS του P.Spector.

Η εργασία αποτελείται από 4 κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται βιβλιογραφική ανασκόπηση των εννοιών που σχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίηση καθώς επίσης και παρουσίαση διαφόρων βασικών θεωριών γύρω από αυτή. Το δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζει διάφορες σχετικές έρευνες που έγιναν στη χώρα μας για την εργασιακή ικανοποίηση, τα αποτελέσματα που προέκυψαν καθώς και για ποιο λόγο επιλέχθηκε το ερωτηματολόγιο του P.Spector. Στο τρίτο κεφάλαιο αναλύεται εκτενώς η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε, τα ερευνητικά ερωτήματα, το δείγμα και η δεοντολογία. Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάστηκαν με τη βοήθεια πινάκων και ιστογραμμάτων τα αποτελέσματα της έρευνας όπως αυτά προέκυψαν μέσω της βοήθειας του SPSS. Τέλος, ακολουθεί συζήτηση στην οποία παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας σε αντιπαράθεση με αποτελέσματα συναφών ερευνών καθώς και προτάσεις για περαιτέρω έρευνα και βελτίωση. Η εργασία ολοκληρώνεται με τη παρουσίαση της βιβλιογραφίας και του παραρτήματος.

# **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1.**

## **1. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ**

### **1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΕΝΝΟΙΑ**

Η σημερινή εποχή χαρακτηρίζεται από συνεχείς και ταχύτατες εξελίξεις και μεταβολές σε όλους τους τομείς της ζωής του ανθρώπου σε διεθνές αλλά και τοπικό επίπεδο. Έτσι λοιπόν όσο το εργασιακό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό περιβάλλον αλλάζει και μεταβάλλεται διαρκώς οι απαιτήσεις στον ανθρώπινο παράγοντα είναι μεγαλύτερες από ποτέ. Το εργατικό δυναμικό ανέκαθεν διαδραμάτιζε και θα συνεχίσει να διαδραματίζει πρωταρχικό ρόλο στην επιτυχή-ή μη- λειτουργία των οργανισμών, εταιρειών, επιχειρήσεων και γενικότερα στην αγορά εργασίας. Αρκετοί λοιπόν υποστηρίζουν πως βασική προτεραιότητα ενός επιτυχημένου οργανισμού ή μιας κερδοφόρου επιχείρησης είναι και οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι από την εργασία που προσφέρουν ( Culibrketal., 2018).

Γίνεται φανερό από τα παραπάνω πως η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης η οποία εισήχθη τις τελευταίες δεκαετίες απασχολεί τους ερευνητές καθώς υπάρχει πλούσια διεθνής βιβλιογραφία γύρω από αυτή. Πολλές είναι οι προσπάθειες προκειμένου να διατυπωθεί ένας ευρέως κοινός αποδεκτός ορισμός για την έννοια της εργασιακής ικανοποίησης . Πρόκειται για μια έννοια πολυπαραγοντική και πολυδιάστατη που λόγω της φύσης της δεν μπορεί να αποδοθεί μονομερώς. ( Μακρή- Μπότσαρη & Ματσαγγούρας, 2003). Κοινό εδάφιο ωστόσο των περισσότερων ερευνητών αποτελεί η παραδοχή πως η εργασιακή ικανοποίηση συνίσταται από πολλά επιμέρους στοιχεία, (Koustelios, 2001 ; Μακρή- Μπότσαρη & Ματσαγγούρας, 2003 ; Μορούζος, 2004) με πρωταγωνιστικό ρόλο τη γενικότερη ικανοποίηση και ευχαρίστηση από την εργασία ( Perie et. al., 1997).

### **1.2 Η ΈΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ**

Επιχειρώντας μια ιστορική αναδρομή στον όρο παρατηρείται πως η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης άλλοτε σχετίζεται με τη φύση της εργασίας, άλλοτε με τα κίνητρα που δίνονται στον εργαζόμενο αλλά και με τα προσωπικά χαρακτηριστικά του κάθε ατόμου.

Από του πρώτους ερευνητές που προσέγγισαν τον όρο, οι Horrock και Spiegler(1938) αναγνωρίζουν την επιρροή εξωγενών παραγόντων, ωστόσο δίνουν έμφαση στη συναισθηματική κατάσταση που βιώνει ο εργαζόμενος, θετική ή μη, συνδυάζοντας έτσι ψυχολογικούς και περιβαλλοντικούς παράγοντες που καθορίζουν την ικανοποίηση του ανθρώπου από την εργασία του ( Aziri, 2011).

Αργότερα , ο Schaffer (1953) σχετίζει την εργασιακή ικανοποίηση με τις προσδοκίες που έχει το άτομο για τις ανάγκες που επιθυμεί να καλύψει δια μέσου της εργασίας του . Επίσης, δίνεται έμφαση στον τρόπο αυτοαξιολόγησης του ατόμου και στην επίτευξη ή μη των επιδιωκόμενων στόχων του ( Shabbiretal, 2014). Σε προσωπικούς παράγοντες όπως η στάση απέναντι στην εργασία ( Allport, 1954) αλλά και η ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση που αντλεί κάποιος και οι εργασιακές εμπειρίες που προκύπτουν από την εκτίμηση της εργασίας ( Locke, 1969, 1976) βασίζονται οι θεωρίες τους και άλλοι ερευνητές. Ο Vroom (1964), ορίζει την εργασιακή ικανοποίηση «ως μια θετική συναισθηματική αντίδραση του ατόμου απέναντι στην εργασία του» ενώ ο Schultz (1982) προσθέτει τον όρο της αυτοπραγμάτωσης “μέσω της οποίας επιτυγχάνεται η εργασιακή ικανοποίηση”

Σύμφωνα με του παραπάνω ερευνητές, είναι φανερό πως παράγοντες επιρροής στη σωστή διατύπωση του όρου, διαδραματίζουν τα γενετικά χαρακτηριστικά του κάθε ατόμου, το προσωπικό του προφίλ, οι εσωτερικές εκφράσεις και επιθυμίες του, οι προσωπικές προσδοκίες ( Shiyani, 2019) αλλά και η ιδιοσυγκρασία και διάθεση του καθενός ξεχωριστά (House et al, 1996). ). Σημαντικό ρόλο κατέχει και το συναίσθημα που βιώνει κανείς μετά το πέρας της εργασίας χαρακτηρίζοντας το ως ευτυχές ή το αντίστροφο (Saiyadain, 2007).

Με βάση νεότερες προσεγγίσεις, η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται τόσο από τη φύση της εργασίας κα τις προκλήσεις που παρέχει ( Graham & Weiner, 1996), το βαθμό που ελκύει τους ανθρώπους ( Schmidt, 2007), τα κίνητρα που προσφέρει ( Scott, Cox & Dinham, 1997) αλλά και την απόδοση τους στην εργασία. Τα επίπεδα εργασιακής απόδοσης είναι άμεσα συνδεδεμένα με την εργασιακή ικανοποίηση ( Simatwa, 2011) καθώς τα άτομα που αισθάνονται ικανοποιημένα από την εργασία τους τείνουν να είναι περισσότερο παραγωγικά και αποδοτικά ( George & Jones, 2005) θεωρία που βρίσκει άκρως αντίθετο τον Staw (1986).

Επομένως, η εργασιακή ικανοποίηση έχει δύο διαστάσεις. Η πρώτη αφορά στο συναισθηματικό στοιχείο που απορρέει από την εργασία είτε αυτά είναι θετικά (χαρά, ενθουσιασμός κ.α) είτε αρνητικά (πλήξη, άγχος κ.α) (Bernstein & Nash, 2008). Η δεύτερη σχετίζεται με τις ανθρώπινες ενέργειες στο χώρο εργασίας (Bernstein & Nash, 2008), καθώς και τις απολαβές που λαμβάνουν από αυτή, οικονομικές και ηθικές ( Akhtara, Hashmib &

Naqvic, 2010) και οι επιμέρους σχέσεις με συναδέλφους αλλά και τυχόν πρόσθετες παροχές (μπόνους, προαγωγές) (Mueller & Kim, 2008).

Γίνεται αντιληπτό από τα παραπάνω πως η ικανοποίηση από την εργασία είναι όντως μια πολύπλευρη και πολυσύνθετη έννοια που για κάθε άνθρωπο είναι διαφορετική, καθώς τα κριτήρια που τον καθιστούν ευτυχή είναι διαφορετικά και πρέπει ο όρος να προσεγγίζεται με μεγάλη προσοχή καθώς πρόκειται για φαινόμενο υποκειμενικό και πολλές φορές με ψυχολογικές προεκτάσεις που περιλαμβάνει πολλά επιμέρους στοιχεία.

## **2. ΘΕΩΡΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ**

### **2.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Η ικανοποίηση που αντλεί ο κάθε άνθρωπος ξεχωριστά είναι μια πολυσύνθετη μεταβλητή η οποία επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες σχετικούς με τη φύση της ίδιας της εργασίας αλλά και με τα προσωπικά χαρακτηριστικά του κάθε ανθρώπου που είναι για τον καθένα μοναδικά και ξεχωριστά (Sharma & Ghosh, 2006).

Παρακάτω ακολουθούν οι βασικότερες θεωρίες αναγκών του ανθρώπου που έχουν αναπτυχθεί διαχρονικά με σκοπό τη διερεύνηση όλων αυτών των παραγόντων που αναφέρθηκαν στην ποιότητα και το βαθμό της εργασιακής ικανοποίησης. Συνήθως ταξινομούνται σύμφωνα με τη φύση τους ή τη χρονολογική τους ρύθμιση ( Saifuddinetal., 2012).

Αξίζει να σημειωθεί πως οι θεωρίες χωρίζονται σε δύο κατηγορίες . Η πρώτη κατηγορία περιλαμβάνει τις θεωρίες περιεχομένου όπου εντοπίζονται οι παράγοντες εκείνοι που οδηγούν στην εργασιακή ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια κ δηλώνουν πως η ικανοποίηση τελικώς επιτυγχάνεται μόνο όταν οι ανθρώπινες ανάγκες ικανοποιούνται από τη δουλειά. Σε αυτή τη κατηγορία ανήκουν η Θεωρία Ιεράρχησης Ανθρωπίνων Αναγκών του Maslow, η Θεωρία Δύο Παραγόντων του Herzberg, η Θεωρία ERG του Alderfer . Η δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνει τις θεωρίες διεργασιών οι οποίες δίνουν βάση στις ατομικές προσδοκίες, κατά πόσο αυτές εκπληρώνονται και ολοκληρώνονται μέσω της εργασίας καθώς και ποιες μεταβλητές συμβάλουν και καθορίζουν αυτή την ολοκλήρωση. Εδώ ανήκουν η Θεωρία Ρύθμισης Στόχων του Locke, η Θεωρία Προσδοκιών του Vroom, η Θεωρία Ισότητας του Adams και άλλες.

Υπάρχουν επιπλέον θεωρίες που σχετίζονται με τα κίνητρα. Αρκετές από τις θεωρίες σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση βασίζονται στις θεωρίες κινήτρων γεγονός που υποδηλώνει τη στενή σχέση των παραπάνω δύο ομάδων θεωριών με τα κίνητρα (Steers, Mowday, & Shapiro, 2004). Οι ανωτέρω θεωρίες αναλύονται στα υποκεφάλαια που ακολουθούν.

### **2.1.1 ΘΕΩΡΙΑ ΙΕΡΑΡΧΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΟΥ MASLOW**

Ο Maslow το 1964 ανέπτυξε τη θεωρία η οποία ιεραρχεί και ταξινομεί τις ανάγκες του ανθρώπου οι οποίες ακολουθούν το σύστημα ιεράρχησης που λαμβάνει τη μορφή μιας πυραμίδας. Στη βάση της βρίσκονται οι βιολογικές ανάγκες που κρατούν τον άνθρωπο στη ζωή. Αυτές απαραίτητως πρέπει να ικανοποιηθούν ώστε προχωρώντας σε ανώτερο επίπεδο να επιδιώξει τη διαδοχική ικανοποίηση αναγκών υψηλότερων επιπέδων και ανεβαίνοντας προς την κορυφή συναντούμε την ανάγκη για αυτοπραγμάτωση, η οποία προϋποθέτει να έχουν προηγουμένως ικανοποιηθεί οι ανάγκες χαμηλότερων επιπέδων ιεραρχίας.

Ομοίως ιεραρχούνται και οι εργασιακές ανάγκες των ατόμων. Στη βάση της πυραμίδας βρίσκονται βασικές και θεμελιώδεις ανάγκες επιβίωσης όπως ο μισθός, οι συνθήκες εργασίας. Στο επόμενο στάδιο βρίσκονται επιπλέον παροχές όπως η ασφάλεια, η επαγγελματική σταθερότητα, η συνταξιοδοτική κάλυψη κλπ. ενώ ακολουθούν κάποιες κοινωνικές ανάγκες που αφορούν συνεργατικότητα, αποδοχή, σεβασμό και αποδοχή με αντίστοιχη αντανάκλαση στην εργασία όπως προαγωγή, μπόνους, αύξηση μισθού. Στο τελευταίο επίπεδο βρίσκεται πάλι η ανάγκη για αυτοπραγμάτωση που συνεπάγεται επαγγελματική ολοκλήρωση. Συνοψίζοντας λοιπόν, ο Maslow θεωρεί πως «ο βαθμός εργασιακής ικανοποίησης του ατόμου εξαρτάται από το επίπεδο αναγκών που ικανοποιούνται δια μέσω της εργασίας του» με μέγιστο στόχο την αυτοπραγμάτωση που οδηγεί στην ολοκλήρωση του ατόμου και εν τέλει στην εργασιακή ικανοποίηση (Makarov, 1982; Ololube, 2006; Πετρίλη, 2007).

## **2.1.2 ΘΕΩΡΙΑ ΔΥΟ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΤΟΥ HERZBERG**

Το 1959 ο Herzberg ανέπτυξε μια εντελώς διαφορετική θεωρία σύμφωνα με την οποία ο άνθρωπος ικανοποιείται ή αντίστοιχα δυσαρεστείται από την εργασία του εξαιτίας διαφόρων παραγόντων οι οποίοι τον επηρεάζουν. Όπως είναι φανερό και από τον τίτλο της θεωρίας του εν λόγω παράγοντες χωρίζονται σε δύο βασικές κατηγορίες : τους παράγοντες Παρακίνησης (motivations), στους οποίους- όπως υποδηλώνει και η ονομασία τους- που εξηγούν την εργασιακή ικανοποίηση και είναι ενδογενείς. Συγκεκριμένα αναφέρεται σε παράγοντες όπως η επίτευξη, η καθολική αναγνώριση, η προαγωγή, η υπευθυνότητα καθώς και η φύση της εργασίας (Aziri, 2011 ; Tietjen & Myers, 1998). Η δεύτερη ομάδα περιλαμβάνει τους Παράγοντες Υγιεινής (hygiene factors), οι οποίοι αφορούν ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον (Oloolube, 2006 ; Πλατσίδου & Ταρασιάδου, 2010) και είναι εξωγενείς. Τέτοιοι παράγοντες είναι οι συνθήκες εργασίας, η φύση της εποπτείας από τους ανώτερους, οι διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, οι οικονομικές απολαβές από την εργασία, η θέση που κατέχει ο κάθε εργαζόμενος όπως και η πολιτική που ακολουθεί η κάθε επιχείρηση (Aziri, 2011).

Οι παραπάνω παράγοντες λοιπόν διαδραματίζουν καταλυτικό ρόλο καθώς είτε ωθούν στην εργασιακή ικανοποίηση το άτομο, είτε αποτελούν τροχοπέδη οδηγώντας τελικά στην εργασιακή δυσαρέσκεια. Επομένως, είναι πολύ σημαντικό κατά τον Herzberg να υπάρχει αρμονία και ισορροπία μεταξύ των δύο παραγοντικών ομάδων ώστε να επέλθει ολοκλήρωση της προσωπικότητας του ατόμου και συνεπώς επαγγελματική εξέλιξη και ευημερία (Σαϊτης, 2007).

## **2.1.3 ΘΕΩΡΙΑ ERG ΤΟΥ ALDERFER**

Η συγκεκριμένη θεωρία αποτελεί μια εξέλιξη της θεωρίας αναγκών του Maslow, σύμφωνα με την οποία απαραίτητη προϋπόθεση για εργασιακή ικανοποίηση είναι η εξασφάλιση τριών κατηγοριών αναγκών δια μέσου της εργασίας. Η πρώτη κατηγορία περιλαμβάνει τις βιολογικές ανάγκες (Existence) όπως είναι ο μισθός, τα επιδόματα, το υγιές εργασιακό περιβάλλον. Η δεύτερη ομάδα αφορά τις Σχέσεις (Relatedness) συνεργασίας που αναπτύσσονται μεταξύ των συναδέλφων και των προϊσταμένων και εξασφαλίζουν αποδοχή, σεβασμό κ.α και τέλος στις ανάγκες Ανάπτυξης (Growth) όπου προσφέρουν στο εργαζόμενο



ευκαιρίες εξέλιξης, επαγγελματικής ανέλιξης οδηγώντας τον επιτυχώς σε νέες προοπτικές και ενδιαφέροντα.

#### **2.1.4 ΘΕΩΡΙΑ ΡΥΘΜΙΣΗΣ ΣΤΟΧΩΝ ΤΟΥ LOCKE**

Σύμφωνα με τον Locke, ο κάθε άνθρωπος έχει διαφορετικές αξίες και κοινές βιολογικές ανάγκες. Οι αξίες είναι αυτές που εν τέλει παρακινούν τον άνθρωπο του δίνουν κίνητρο και τον παρακινούν ώστε να θέτει στόχους. Συνεπώς, εφόσον διαφορετικές είναι οι αξίες του κάθε ανθρώπου, διαφορετικοί θα είναι και οι παράγοντες που καθορίζουν την εργασιακή του ικανοποίηση (Tietjen & Myers, 1998 ; Culibrketal, 2018). Πρότεινε λοιπόν μια σειρά θετικών παραγόντων που επηρεάζουν το επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία : καλές συνθήκες εργασίας, δίκαιη και ισάξια χρηματική ανταμοιβή μεταξύ των εργαζομένων αλλά πάντα αντάξια των προσπαθειών τους, συμμετοχή των εργαζόμενων στη λήψη αποφάσεων και στην ανάληψη πρωτοβουλιών, καλές σχέσεις εργασίας μεταξύ συναδέλφων, υποστηρικτικοί προϊστάμενοι και τέλος σαφείς και ξεκάθαρους ρεαλιστικούς στόχους.

#### **2.1.5 ΘΕΩΡΙΑ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ VROOM**

Ιδιαίτερη βαρύτητα απέδωσε ο Vroom (1964) στις προσδοκίες που έχει ο κάθε άνθρωπος από την εργασία του, οι οποίες τον παρακινούν σε συγκεκριμένες ενέργειες ανάλογα με το επιθυμητό αποτέλεσμα που επιδιώκει. Όλα τα άτομα «επιλέγουν οτιδήποτε θα τους προσδώσει ανταποδοτικό αποτέλεσμα ή θα υπάρξει αποφυγή του λιγότερου επιθυμητού αποτελέσματος»( Χυτήρης, 2013). Συγκεκριμένα, οι παράγοντες που συντελούν στην εργασιακή ικανοποίηση είναι : η σχέση προσπάθειας- επίδοσης καθώς ο εργαζόμενος πιστεύει πως καταβάλλοντας συγκεκριμένη προσπάθεια θα επέλθει και συγκεκριμένο επίπεδο εργασιακής επίδοσης-απόδοσης, η σχέση επίδοσης- αμοιβής, καθώς μια επιθυμητή απόδοση στο χώρο εργασίας είναι ισοζύγιο επιθυμητής οικονομικής απολαβής και τέλος η ελκυστικότητα της αμοιβής καθώς αποτελεί σημαντική μεταβλητή που θέτει υψηλούς προσωπικούς στόχους που θα καλύψουν τις ξεχωριστές προσωπικές ανάγκες του κάθε

ανθρώπου. Αξίζει να σημειωθεί πως η εν λόγω θεωρία σε εμπειρικό επίπεδο δε στηρίχθηκε ικανοποιητικά σε μετέπειτα έρευνες (Νικολαΐδου, 2010 & Τσερέμογλου, 2014).

### **2.1.6 ΘΕΩΡΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ADAMS**

Ο Adams (1963) ως κύριος θεμελιωτής και υποστηρικτής της θεωρίας της Ισότητας, πρεσβεύει πως το παραγόμενο έργο που προσφέρει κάθε εργαζόμενος στη δουλειά του, όπως επίσης και οι απολαβές από αυτό πρέπει να είναι ισότιμες με την αντίστοιχη εργασία και αμοιβή άλλων συναδέλφων σε αντίστοιχους οργανισμούς και επιχειρήσεις (Robbins, 2005). Προτείνει λοιπόν ένα ισότιμο σύστημα στον εργασιακό χώρο, δίκαιο, με σκοπό την εξάλειψη της εργασιακής εκμετάλλευσης και των ανισοτήτων τόσο σε επίπεδο άσκησης καθηκόντων όσο και οικονομικών απολαβών. Συνεπώς, το ισοζύγιο ισότητας θα οδηγήσει σε εργασιακή ικανοποίηση, ενώ αντίστοιχα η ανισότητα σε δυσaréσκεια.

## **3. Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΤΗ ΖΩΗ ΤΟΥ ΑΤΟΜΟΥ ΚΑΙ ΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΤΗΝ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ**

### **3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Σύμφωνα με θεωρίες παλαιότερων δεκαετιών αλλά και πιο σύγχρονων προσεγγίσεων, οι παράγοντες που επηρεάζουν σημαντικά και καθορίζουν το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης ή δυσaréσκειας είναι ενδογενείς ή εξωγενείς (Ο' Driscoll & Randall, 1999 ;Martin & Schinke, 1998; Makovec, 2018) και αναφέρονται σε προσωπικά χαρακτηριστικά ή εργασιακούς παράγοντες αντίστοιχα (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001). Σύμφωνα με τον Spector όταν οι δύο αυτοί παράγοντες συνυπάρχουν αρμονικά τότε επιτυγχάνεται και υψηλό επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία.

Ο Robbins (1998) ξεχωρίζει ως του πιο σημαντικούς παράγοντες τις χρηματικές απολαβές, τη φύση της εργασίας, το περιβάλλον και τη σχέση μεταξύ συναδέλφων. Οι Luthans (2005) και Aziri (2011) προσθέτουν στα παραπάνω τις ευκαιρίες για προαγωγή και τη σχέση με τους προϊσταμένους. Σύμφωνα με τους Rue & Byars (2003) επιπλέον σημαντικοί παράγοντες αποτελούν το ειλικρινές ενδιαφέρον των μάνατζερ ή προϊσταμένων για τους υπαλλήλους τους, οι αξίες που πρεσβεύει ο ίδιος ο οργανισμός ή επιχείρηση καθώς και οι ξεκάθαροι στόχοι που θέτει.

Συγκεκριμένα, οι επαγγελματικοί χώροι είναι άρρηκτα συνδεδεμένοι με εργασιακή ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια. Σύμφωνα με τους Ukil & Ullah (2016) ένας δυσμενής επαγγελματικός χώρος συνεπάγεται με άγχος, φόβο, έλλειψη συμμετοχής του εργαζομένου σε σημαντικές αποφάσεις, ανασφάλεια, κακές διαπροσωπικές σχέσεις, υπερφόρτωση εργασίας και γενικότερη έλλειψη διάθεσης. Αντίθετα, ένας «καλός» και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον με υγιείς σχέσεις, ανταγωνιστικούς μισθούς, λογικό φόρτο εργασίας και υγιείς σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων ανοίγει το δρόμο για εργασιακή ευημερία (Aslan, 2017). Επιπλέον παράγοντες που σχετίζονται με το εργασιακό περιβάλλον είναι το ευέλικτο ωράριο, οι συχνές μετακινήσεις εκτός του χώρου εργασίας, οι υπερωρίες αλλά και η ανεπαρκής εκπαίδευση των υπαλλήλων.

Σύμφωνα με τον Koustelios (2001) και όπως έχει ήδη αναφερθεί τα ατομικά χαρακτηριστικά δρουν καθοριστικά στην εργασιακή ικανοποίηση και συγκεκριμένα το φύλο, η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο και οι προσωπικές αντιλήψεις. Σύμφωνα με τον Karur (2018) οι δεξιότητες και αυξημένες γνώσεις που διαθέτει κάποιος έχει ως φυσικό επακόλουθο την αποτελεσματική διαχείριση των καθηκόντων του στον εργασιακό χώρο ενώ αντίθετα η απουσία τους οδηγεί σε εργασιακή δυσαρέσκεια. Ως προς την ηλικία, μελέτες έχουν δείξει πως μπορεί να επηρεάσει την εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων καθώς τις περισσότερες φορές τα άτομα με μεγαλύτερη ηλικία θέτουν ρεαλιστικότερους στόχους, διαθέτουν αυξημένη εργασιακή εμπειρία με συνακόλουθη αύξηση αποδοχών (Clark et.al., 1996). Βρέθηκε επίσης πως τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης είναι χαμηλότερα στην ηλικία κάτω των 30 ετών (Clark, 1996). Όσον αφορά το φύλο, υποστηρίζεται βάση ερευνών πως οι γυναίκες τείνουν να έχουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης έναντι των ανδρών (Bender, Donohue & Heywood, 2005 ; Sloane & Williams, 2000), θεωρία με την οποία όμως δε συμβαδίζει ο Spector (2000). Το γυναικείο φύλο έχει ως ισχυρότερους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης τις διαπροσωπικές σχέσεις με συναδέλφους και προϊσταμένους καθώς προτιμά ένα πιο φιλικό περιβάλλον εργασίας ενώ στο ανδρικό φύλο ιδιαίτερη σημασία λαμβάνουν οι ευκαιρίες

ανέλιξης (Γαλανάκης, 2012) και το περιβάλλον που προτιμούν να εργάζονται τείνει να είναι πιο «σκληρό» και ανταγωνιστικό (Belias & Koustelios, 2014).

Τέλος, δεν μπορούμε να μην αναφερθούμε σε έναν βασικό ακόμα παράγοντα ο οποίος είναι τα ατομικά χαρακτηριστικά που καθορίζουν τη στάση του ατόμου σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής του. Τα πιο καθοριστικά είναι το άγχος ή νευρωτισμός, η διάθεση που έχει ο καθένας, η ευσυνειδησία και η ικανότητα να είναι ευχάριστος στους γύρω του (Costa & McCrae, 1992). Σύμφωνα με τον Jex (2002) το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης σχετίζεται και επηρεάζεται από την διάθεση των άλλων υπαλλήλων στο χώρο εργασίας. Εάν λοιπόν οι εργαζόμενοι αντιληφθούν πως και οι συνάδελφοί τους είναι ικανοποιημένοι και «θετικοί», τότε και οι ίδιοι θα επηρεαστούν αυτόματα. Επίσης τα υποκειμενικά συναισθήματα των εργαζόμενων επηρεάζουν θετικά ή αρνητικά την ίδια τους τη στάση στην εργασία (Taber & Taylor, 1990). Μελέτες έχουν δείξει πως ένας ακόμα σημαντικός παράγοντας είναι και το χρονικό διάστημα που παραμένει ο εργαζόμενος στη θέση που υπηρετεί (Riza, Ganzach & Liu, 2016). Συγκεκριμένα, ένας δυσαρεστημένος υπάλληλος θα αποχωρήσει από την εργασία του ενώ αντιθέτως, η μακροχρόνια θητεία κάποιου σε μια συγκεκριμένη θέση αρκετές φορές συνεπάγεται με υψηλότερες αμοιβές και καλύτερες προοπτικές, παράγοντες που συντελούν στην εργασιακή ικανοποίηση.

Όπως γίνεται εύκολα αντιληπτό από τα προηγούμενα, η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί δύσκολο, σύνθετο και πολυπαραγοντικό φαινόμενο μέγιστης όμως σημασίας στη ζωή του ενήλικου ανθρώπου. Οι συνέπειες της αντανακλούν όχι μόνο στη καθημερινή ζωή του ανθρώπου αλλά και γενικότερα στο εύρος ολόκληρης της κοινωνίας καθώς οι άνθρωποι είναι αυτοί που τη καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό. Αυτό συμβαίνει διότι οι επιπτώσεις της επηρεάζουν και τον εργαζόμενό αλλά και τον εργοδότη και κατ'επέκταση την ευρύτερη κοινωνική ευημερία. Η εργασιακή ικανοποίηση σε μεγάλο βαθμό καθιστά τον άνθρωπο ευτυχή, ικανοποιημένο από τη ζωή (Tasios & Giannouli, 2017), αισιόδοξο για το μέλλον, λειτουργικό χωρίς άγχος, αλλά και περισσότερο αποδοτικό και αποτελεσματικό στην εργασία του (Robbins & Judge, 2011). Αξίζει βέβαια να σημειωθεί πως δε συμφωνούν όλοι οι ερευνητές με τη παραπάνω άποψη περί ικανοποίησης και αντίστοιχης απόδοσης (Βακόλα & Νικολάου, 2012). Οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις έχουν ως σημαντική παράμετρο και στοχεύουν στην εργασιακή ικανοποίηση των υπαλλήλων τους καθώς αυτοί αποτελούν κινητήριο δύναμη στην μετέπειτα εξέλιξή τους και μακροχρόνια ευημερία τους. Επιπλέον, η εργασιακή ικανοποίηση ή αντίστοιχα δυσαρέσκεια αποτελεί και έναν αρκετά ασφαλή δείκτη αξιολόγησης προκειμένου

η εταιρία να συνεχίσει ή να αλλάξει αντίστοιχα πρακτικές που ακολουθεί κατά καιρούς (Spector, 1997).

Φαίνεται λοιπόν πως η εργασιακή ικανοποίηση δικαίως τα τελευταία χρόνια βρίσκεται στο επίκεντρο των ερευνητών. Ανεξαρτήτως της φύσης των παραγόντων και των μεταβλητών που την επηρεάζουν άμεσα ή έμμεσα, θεωρείται κοινώς αποδεκτό πως η ικανοποίηση από την εργασία, η συνακόλουθη ικανοποίηση από τη ζωή και η επιτυχία των οργανισμών είναι σχέσεις αμφίδρομες και αλληλένδετες (Spector, 2008 ; Tasios & Giannouli, 2017). Όσο λοιπόν το άτομο ικανοποιείται από την εργασία του τόσο ικανοποιείται και σε άλλους τομείς της ζωής του και το αντίστροφο (Βακόλα & Νικολάου, 2012).

Η εργασία εκτός των άλλων, προσφέρει ευκαιρίες προσωπικής ανάπτυξης, πνευματικής εξέλιξης, ολοκληρώνει την προσωπικότητα του ανθρώπου και εκπληρώνει τις προσδοκίες του οδηγώντας στην αυτοπραγμάτωση (Johns, 1995). Όταν δε, το επάγγελμα ενός ανθρώπου έχει αντίκτυπο στη κοινωνία και στα μέλη της με τα οφέλη που της προσφέρει, τότε γίνεται φανερό πόσο σημαντικό είναι το άτομο να είναι ευχαριστημένο με την εργασία που ασκεί ώστε να μπορεί να αποδώσει στο μέγιστο το λειτούργημά του. Ένα τέτοιο χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί και το επάγγελμα του εκπαιδευτικού που θα παρουσιαστεί στο κεφάλαιο που ακολουθεί.

### **3.2 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ**

Δεδομένου πως η ανάπτυξη, η εξέλιξη και η πρόοδος μιας κοινωνίας εξαρτώνται κατά κύριο λόγο από την παρεχόμενη εκπαίδευση υψηλής ποιότητας γίνεται αντιληπτό πως οι εκπαιδευτικοί επιτελούν έργο υψηλής κοινωνικής ευθύνης. Το πολυσύνθετο έργο τους περιλαμβάνει μια σειρά από καθήκοντα στα οποία συμπεριλαμβάνεται η διδασκαλία, η εκπαίδευση και η διαπαιδαγώγηση των μαθητών τα οποία καθορίζονται και μέσα στο ειδικό καθηκοντολόγιο που ισχύει.

Οι εκπαιδευτικοί πέραν του παιδαγωγικού τους ρόλου και έργου είναι παράλληλα και δημόσιοι υπάλληλοι και λειτουργοί. Υπάγονται στο ΥΠ.Ε.Π.Θ και λειτουργούν υπό την αιγίδα του, έχουν συγκεκριμένα καθήκοντα και αρμοδιότητες τα οποία καθορίζονται με τον Ν.3528/2007 (ΦΕΚ 26Α/9-2-07).

Πιο συγκεκριμένα, όπως ορίζει η νομιμότητα των υπηρεσιακών ενεργειών, ο υπάλληλος-εκπαιδευτικός είναι υπεύθυνος για την εκτέλεση των καθηκόντων του, καθώς και για τη συνεπή και έγκαιρη προσέλευσή του στην εργασία του και στο εργασιακό του ωράριο. Έχει χρέος να υπακούει στους νόμους, τις εγκυκλίους και τις διαταγές του προϊσταμένου του χωρίς υπαίτια καθυστέρηση.

Βασικό όργανο για την εύρυθμη και δημοκρατικότερη λειτουργία μιας σχολικής μονάδας αποτελεί ο Σύλλογος Διδασκόντων στον οποίο προεδρεύει ο διευθυντής και λαμβάνονται συλλογικές αποφάσεις. Αποτελείται από όλους τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε μια σχολική μονάδα με οποιαδήποτε σχέση εργασίας (μόνιμοι, αναπληρωτές, ωρομίσθιοι) (Σαΐτης Χ. , Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης-Θεωρία και Πράξη, 2005). Αποτελεί το μαζικό όργανο λήψης αποφάσεων για μια σειρά θεμάτων τα οποία περιλαμβάνουν οτιδήποτε έχει σχέση με την εκάστοτε σχολική μονάδα.

Ο σύγχρονος πλέον ρόλος του εκπαιδευτικού είναι πολυδιάστατος, πολυσύνθετος και πολλαπλός. Οι αλλαγές που συμβαίνουν στη κοινωνία παγκοσμίως κάνουν τον ρόλο του να διαφοροποιείται και να αναδιαμορφώνεται με τη πάροδο των δεκαετιών. Έτσι λοιπόν, τις παλαιότερες δεκαετίες ο δάσκαλος έφερε τα χαρακτηριστικά του «αυταρχικού» και «παντογνώστη». Πλέον, οι νέες αντιλήψεις τον θέλουν αρωγό, καταρτισμένο, με παιδαγωγικές αντιλήψεις, με αγάπη για τα παιδιά και το έργο του γενικότερα (Παπάς, 1994). Με τον παιδαγωγικό του ρόλο, όχι μόνο μορφώνει και μεταλαμπαδεύει γνώσεις στους μαθητές αλλά επιδρά και στη ψυχοσύνθεση και προσωπικότητά τους. Καθοδηγεί, συμβουλεύει, εμπνέει, καλλιεργεί ηθικές αξίες και στάσεις (Βαρδιάμπαση & Βρυωνίδης, 2017).

Κατά συνέπεια, ο πολυεπίπεδος ρόλος του εκπαιδευτικού και η αγάπη που αντλεί από το λειτούργημά του και την προσφορά στη κοινωνία μπορεί να μεγιστοποιηθεί σε συνδυασμό με την εργασιακή ικανοποίηση.

### **3.3 Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ**

Η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια πολύ σημαντική μεταβλητή η οποία επηρεάζεται από προσωπικούς παράγοντες αλλά και από την ίδια τη φύση της εργασίας. Όταν αναφερόμαστε στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού γίνεται αμέσως αντιληπτό πως πρόκειται για

ένα ιδιαίτερος σημαντικό και «ευαίσθητο» επάγγελμα το οποίο όχι μόνο αποσκοπεί στη μετάδοση γνώσεων και απόκτηση της μάθησης αλλά διαπλάθει ανθρώπινους χαρακτήρες και διαμορφώνει καθοριστικά μελλοντικές προσωπικότητες.

Δεδομένου πως ο εκπαιδευτικός με το έργο και την προσωπικότητά του είναι το κεντρικό στοιχείο του εκπαιδευτικού συστήματος η ικανοποίηση από την εργασία του είναι ζωτικής σημασίας για την ίδια την εκπαίδευση και κατά συνέπεια για ολόκληρη τη κοινωνία (Chamundeswari, 2013 ; Shann, 1998).

Η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών «απορρέει από τη σχέση που έχει δημιουργήσει ο ίδιος με το επάγγελμά του», αλλά και από αυτό που ο ίδιος επιθυμεί να προσφέρει μέσω της διδασκαλίας του (Shabbiretal., 2014).

Είναι κοινώς αποδεκτό βάση της βιβλιογραφίας πως ένας ευτυχισμένος και ικανοποιημένος εργαζόμενος αρκετές φορές είναι πιο παραγωγικός και αποδοτικός στην εργασία του. Αντιστοίχως, στη περίπτωση των εκπαιδευτικών, η εργασιακή ικανοποίηση αντανακλάται στη θετική αλληλεπίδραση με τους μαθητές του. Τα υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης οδηγούν σε υψηλότερη παραγωγικότητα τους εκπαιδευτικούς ενισχύοντας την ποιότητα του παραγόμενου εκπαιδευτικού του έργου (Chamundeswari, 2013 ; Chang, 2009), με τις υψηλές μαθητικές σχολικές επιδόσεις. Συνεπώς δημιουργείται ένας κύκλος όπου η ικανοποίηση του εκπαιδευτικού αποτελεί δείκτη επιτυχημένων σχολικών επιδόσεων οι οποίες με τη σειρά τους γίνονται κινητήριοι δύναμη για περαιτέρω ικανοποίηση του ίδιου του εκπαιδευτικού από την εργασία του.

Επιπλέον σημαντικοί παράμετροι της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών εκτός των παραπάνω είναι και ο περιορισμένος αριθμός απουσιών από την εργασία τους, ο χαμηλός δείκτης κινητικότητας στα σχολεία, η βελτίωση της συμπεριφοράς μεταξύ των συναδέλφων, η χαμηλή πρόθεση για αποχώρηση ή αλλαγή εργασίας αλλά και ο μειωμένος αριθμός ατυχημάτων ( Αργυράκης, 2005 ; Gupta & Sasidhar, 2010 ; Oreg & Berson, 2011).

Τέλος, είναι πράγματι αποδεκτό πως ένα ικανοποιημένο άτομο από την εργασία του νιώθει πληρέστερο και ολοκληρωμένο. Ο ικανοποιημένος εκπαιδευτικός νιώθει δικαιωμένος για την επιλογή του επαγγέλματός του με αποτέλεσμα την αύξηση της συναισθηματικής και επαγγελματικής δέσμευσης στο έργο του και στους στόχους που έχει θέσει (Koustelios, 2001 ; Παρούτης, 2005).

Εν κατακλείδι, ο ικανοποιημένος εκπαιδευτικός συμβάλλει στην αποτελεσματικότητα και ευημερία του σχολείου (Ololude, 2006) και αθροιστικά στην αναβάθμιση του εκπαιδευτικού συστήματος (Μακρή-Μπότσαρη & Ματσαγούρας, 2003; Saiti, 2007).

### 3.4 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Τα υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών έχουν θετικό αντίκτυπο στην αναβάθμιση του εκπαιδευτικού έργου και στην εύρυθμη λειτουργία των σχολικών μονάδων. Πληθώρα εξωγενών και ενδογενών παραγόντων ωστόσο επηρεάζουν καθοριστικά –θετικά ή αρνητικά- την εργασιακή ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια των εκπαιδευτικών.

Σύμφωνα με τους Klassen&Chiu (2010), το υπερβολικό άγχος, η επαγγελματική εξουθένωση και οι συνεχείς προστριβές μεταξύ συναδέλφων στις σχολικές μονάδες αποτελούν ανασταλτικούς παράγοντες στην εργασιακή ευημερία.

Κατά τη Saiti (2007) βασικότεροι παράγοντες επιρροής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών αποτελούν το κλίμα στη σχολική μονάδα και ο ρόλος του διευθυντή, οι πιθανότητες προαγωγής των εκπαιδευτικών και τυχόν πρόσθετες ανταμοιβές- παροχές, οι οικονομικές απολαβές- αυξήσεις, οι στόχοι της κάθε σχολική μονάδας, η θετική συνεργασία μεταξύ των συναδέλφων και η αλληλοϋποστήριξη, οι προσωπικές επιδόσεις του κάθε εκπαιδευτικού και το πώς αντιλαμβάνεται ο ίδιος την εργασία του.

Σύμφωνα με την Αθανασούλα-Ρέππα (2008) η προσωπικότητα του εκπαιδευτικού, τα δημογραφικά στοιχεία (φύλο, ηλικία, έτη υπηρεσίας, εισόδημα) η κοινωνικότητα και το σχολικό περιβάλλον αποτελούν βασικούς παράγοντες που επιδρούν στην εργασιακή ικανοποίηση, ενώ οι Yezzi και Lester (2000) προτάσσουν ως βασικότερο παράγοντα την επίτευξη των στόχων και τις εργασιακές απαιτήσεις ( Rasku & Kinnunen, 2003).

Ένας άλλος πολύ σημαντικός παράγοντας που συνδέεται με την εργασιακή ικανοποίηση είναι και η «σχέση εργασίας» που κατέχει. Η μη μόνιμη θέση εργασίας και οι συνεχείς μετακινήσεις των αναπληρωτών εκπαιδευτικών συνοδεύονται από αίσθημα ανασφάλειας, αβεβαιότητας αλλά και αδικίας σε σχέση με τους μόνιμους εκπαιδευτικούς οι οποίοι σύμφωνα με έρευνες έχουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης χάρη στην ασφάλεια που τους προσφέρει η θέση εργασίας τους και τα εργασιακά τους δικαιώματα (άδειες, μισθολογική εξέλιξη) (Beckmann, Cornelissen & Schauenberg, 2009 ; Mazaheri, 2010 ; Dawson & Veliziotis, 2013).

Επιπλέον σημαντικοί παράγοντες είναι το μέγεθος της τάξης καθώς ένας μεγάλος αριθμός συνοδεύεται πολλές φορές από άγχος και εξουθένωση, το εργασιακό ωράριο, η



συμπεριφορά των μαθητών, η αναγνώριση του έργου τους, οι σχέσεις με τους γονείς καθώς και η κοινωνική-οικονομική τους κατάσταση, η τυχόν επικριτική στάση της κοινωνίας αλλά και η έλλειψη περιθωρίων πρωτοβουλίας ( Chamundeswari, 2013 ; Thomson, McNamara & Hoyle, 1997 ; Zemfylas & Papanastasiou, 2006).

Η υψηλή απόδοση των μαθητών κατά τον Παπαδόπουλο (2013) αυξάνει την εργασιακή ικανοποίηση ενώ αντίστοιχα η χαμηλή αποθαρρύνει τον εκπαιδευτικό. Επιπλέον, ο Παπαδόπουλος κάνει ιδιαίτερη μνεία στο ρόλο του διευθυντή της σχολικής μονάδας και κατά πόσο έχει εκτελεστικό ή καθοδηγητικό ρόλο και τι είδους εξουσία ασκεί μέσω των αποφάσεων που λαμβάνει. Σημαντικός είναι και ο ρόλος των εκπαιδευτικών με τους στόχους και τα σαφή καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί (Αργυράκης, 2005).

Τέλος, επιπλέον παράγοντες αποτελούν η προσωπική ικανοποίηση από την προσφορά, ο ευνοϊκός αριθμός των αργιών και των διακοπών που συνοδεύει το επάγγελμα (Κατσιγιάννη, 2006), η συμμετοχή σε καινοτόμα εκπαιδευτικά προγράμματα (Αντωνιάδη, 2013) αλλά και ο μη ικανοποιητικός μισθός και οι μειωμένες ευκαιρίες για προαγωγή (Γρηγορίου, Τραυλός, Κουστέλιος, Κριεμάδης & Γιαννόπουλος, 2011 ; Κατσιγιάννη, 2006 ; Koustelios 2001 ; Koustelios et.al., 2004 ; Tsigilis et.al., 2006) αλλά και το σχολικό κλίμα που αναλύεται παρακάτω.

### **3.5 Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥ ΣΧΟΛΙΚΟΥ ΚΛΙΜΑΤΟΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ**

Η έννοια και η σημαντικότητα του σχολικού κλίματος έχει διερευνηθεί από τους ερευνητές με διάφορες προσεγγίσεις. Σύμφωνα με τον Πασιαρδή (2001) τα χαρακτηριστικά που φέρει το σχολικό κλίμα είναι αυτό που εν τέλει το κάνει να ξεχωρίζει από άλλες σχολικές μονάδες, ενώ οι Sergioyanni και Starratt (1993) το όρισαν σαν τη γενικότερη ατμόσφαιρα που επικρατεί μέσα σε αυτό η οποία σαφώς επηρεάζεται από τη προσωπικότητα και τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών και τέλος οι Halpin και Groft (1963) το κοινωνικό – μορφωτικό επίπεδο μαθητών και γονέων αλλά και από τη προσωπικότητα του διευθυντή και το όραμα του. Με βάση λοιπόν τη παραπάνω θεωρία η προσωπικότητα του σχολικού οργανισμού αποτελεί το οικοδόμημα του σχολικού κλίματος (Hoy & Miskel , 1996).

Από τα παραπάνω γίνεται σαφές πως το σχολικό κλίμα είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με τα πρόσωπα που το απαρτίζουν και φυσικά η Ηγεσία αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι αυτής της διαδικασίας (Κάντας, 1993). Γενικώς, μια θετική ατμόσφαιρα μέσα στη σχολική μονάδα έχει θετικό αντίκτυπο τόσο στους στόχους που έχουν τεθεί όσο και στους ίδιους τους εκπαιδευτικούς και στη ψυχική τους διάθεση (Stephen, 1994). Η συναδελφικότητα και η συνεργασία ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς και στον διευθυντή του σχολείου αποτελεί παράγοντα υψίστης σημασίας καθώς αισθάνονται ηθική ικανοποίηση, νιώθουν πως υπάρχει αμοιβαία εμπιστοσύνη στο πολυσύνθετο έργο τους αλλά και αναγνώριση των προσπαθειών τους (Sergiovanni & Starratt, 1993).

Σε αντίθετη περίπτωση, η δυσμενής ατμόσφαιρα που μπορεί να οφείλεται στο αρνητικό κλίμα που διαμορφώνει ο ηγέτης της σχολικής μονάδας φέρνει και τα αντίστοιχα αρνητικά χαρακτηριστικά με τις όποιες συνέπειές τους (αποφυγή εργασίας, δυσαρέσκεια, ψυχολογικά προβλήματα εξαιτίας του έντονου άγχους) (Παιδαγωγική Ψυχολογική Εγκυκλοπαίδεια Λεξικό, 1991). Επιπλέον, υπάρχει αντίκτυπος αρνητικός και στην αντίστοιχη σχολική μονάδα καθώς ελαχιστοποιείται η απόδοση της σύμφωνα με τον Σαΐτη (2012). Εν κατακλείδι όλα τα παραπάνω μαρτυρούν τη σύνδεση του υγιούς σχολικού κλίματος με την επίδοση και απόδοση των εκπαιδευτικών καθώς η στάση του ηγέτη δημιουργεί θετικές ή αρνητικές προϋποθέσεις.

### **3.6 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ ΣΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΘΕΤΙΚΟΥ ΚΛΙΜΑΤΟΣ ΣΤΗ ΣΧΟΛΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ**

Ο Διευθυντής σε μια σχολική μονάδα πρωταρχικά θέτει τους στόχους και διαχειρίζεται το Ανθρώπινο Δυναμικό. Ο ίδιος πρέπει να αποτελεί το υγιές πρότυπο μίμησης δείχνοντας με το παράδειγμά του τον τρόπο λειτουργίας. Ο Πασιαρδής (2004) μιλά για συνεργασία με τους εκπαιδευτικούς και μεταλαμπάδευση του οράματος για την πραγματοποίηση των στόχων. Ο Σαΐτης (2008), αναφέρεται στο Διευθυντή και τονίζει πως αν είναι ικανός να δημιουργήσει κατάλληλο κλίμα, τότε μπορεί να επηρεάσει τα κίνητρα και τις επιδόσεις των εκπαιδευτικών.

Στη δημιουργία ευνοϊκού κλίματος συμβάλει η διάθεση του Διευθυντή για συνεργασία με τους εκπαιδευτικούς, ζητώντας τους να συμμετέχουν στο κοινό όραμα σαν να είναι δικό τους, να προωθούν καινοτόμες ιδέες και δράσεις να συναποφασίζουν για τη χάραξη κοινής σχολικής πολιτικής (MacBeath, 2005). Η προσωπικότητα, η σχέση συνεργασίας, η εμπιστοσύνη, το κοινό όραμα είναι τα βασικά στοιχεία που πρέπει να διακρίνουν έναν

αποτελεσματικό Σχολικό Ηγέτη. Στη σημερινή ελληνική πραγματικότητα, υπάρχει μια παράμετρος που αποσπά το Διευθυντή από τον επιθυμητό ρόλο του. Σε αυτήν ο Διευθυντής καταναλώνει πολλές εργατοώρες στη διεκπεραίωση ζητημάτων που άπτονται της διοίκησης χωρίς γραμματειακή υποστήριξη, επικοινωνεί συνεχώς με τους εκπαιδευτικούς, μαθητές και γονείς και εργάζεται πολλές ώρες, με γρήγορους ρυθμούς, σε ένα περιβάλλον κατακερματισμένης εργασίας, στον οποίο ο χρόνος συγκέντρωσης είναι εξαιρετικά μικρός (Hoy & Miskel, 2013).

#### **4. ΜΕΤΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ**

Η μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης είναι ένα άκρως επίκαιρο θέμα που τα τελευταία χρόνια ιδιαίτερα βρίσκεται στο επίκεντρο των ερευνών. Για το λόγο αυτό, αρκετά είναι τα ερωτηματολόγια που έχουν κατασκευαστεί με τη πάροδο των ετών και που θα παρουσιαστούν στο κεφάλαιο αυτό.

Παρόλο που σε κάποιες περιπτώσεις χρησιμοποιείται και η μέθοδος της συνέντευξης , προτιμάται η μέθοδος του ερωτηματολογίου καθώς μελετάται από τον ερευνητή μεγαλύτερο δείγμα με χαμηλό κόστος και σύντομες και σαφείς απαντήσεις που αναλύονται και ποσοτικοποιούνται ευκολότερα.

Ορισμένα από τα πιο δημοφιλή ερωτηματολόγια που χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης με κύρος και αξιοπιστία είναι τα ακόλουθα (Παπαπαναγιώτου, 2015; Ηλιοφώτου κ.α, 2014) : JDI (Job Descriptive Index) των Smith, Kendal & Hulin, το ερωτηματολόγιο MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire) των Weiss, Dawis, England & Lofquist, το JDS (Job Diagnostic Survey) των Hackman & Oldham, το ESI (Employee Satisfaction Inventory) του Μπαγιάτη και Κουστέλιου και τέλος το JSS (Job Satisfaction Survey) του Paul Spector που θα χρησιμοποιηθεί στη παρούσα έρευνα.

Σύμφωνα με το JDI αξιολογούνται μέσω 72 ερωτήσεων πέντε διαστάσεις που αφορούν την εργασία, τον μισθό, τις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων- προϊσταμένων και συναδέλφων καθώς και τις ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης (Spector, 1997).

Το MSQ είναι ένα πιο εκτενές εργαλείο που λαμβάνει υπόψη είκοσι διαστάσεις μέσω 100 ερωτήσεων στη διευρυμένη του μορφή και 20 ερωτήσεων στη μικρότερη εκδοχή του. Οι

κυριότερες διαστάσεις που μετρώνται αφορούν την επίτευξη, την εξουσία, τις αμοιβές, την αξιοποίηση των ικανοτήτων, τη δημιουργία, την ανεξαρτησία, τις ηθικές αξίες, την υπευθυνότητα, την ανάληψη πρωτοβουλιών κ.α (Weiss et. al., 1996).

Το 1975 δημιουργήθηκε το JDS με σκοπό τη μελέτη των επιπτώσεων της εργασίας στην ανθρώπινη ψυχολογία. Μέσω 23 ερωτήσεων διερευνώνται πέντε διαστάσεις που αφορούν «τη ποικιλία δεξιοτήτων, τη ταυτότητα και σπουδαιότητα του παραγόμενου έργου, την αυτονομία και τέλος την ανατροφοδότηση» ( Hockman & Oldham, 1975 όπως αναφ. στην Μπάτιου, 2009).

Το 1985 ο Paul Spector δημοσιεύει στο επιστημονικό περιοδικό American Journal of Community Psychology το γνωστό ερωτηματολόγιο JSS. Αποτελείται από 36 ερωτήσεις και μελετά εννέα διαστάσεις: τον μισθό, την επαγγελματική εξέλιξη, την αναγνώριση, τη σχέση με τον προϊστάμενο και τους συναδέλφους, την ίδια τη φύση της εργασίας, την επικοινωνία μεταξύ συναδέλφων και τέλος τα προνόμια (Spector, 1985).

Το 1997 δημιουργείται στη χώρα μας το ESI από τους Κουστέλιος Α και Μπαγιάτης Κ. το οποίο μελετά έξι διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης μέσω 24 ερωτήσεων. Συγκεκριμένα διερευνώνται οι συνθήκες εργασίας, ο μισθός, η φύση της εργασίας, η σχέση με τον προϊστάμενο και γενικώς ο οργανισμός ως σύνολο.

Σε όλα τα παραπάνω εργαλεία χρησιμοποιείται η κλίμακα Likert σε διαφορετική διαβάθμιση εκτός του JDI στο οποίο χρησιμοποιείται η ερώτηση «ναι», «όχι», «ερωτηματικό» με αντίστοιχη βαθμολογία.

Χαρακτηριστικό ωστόσο παραμένει το γεγονός πως παρόλη την επάρκεια των ερωτηματολογίων μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης , υπάρχουν έρευνες οι οποίες τα χαρακτηρίζουν ως ασυνεπή , αντιφατικά, ελλιπή ως προς τους αρνητικούς παράγοντες που προκαλούν εργασιακή δυσαρέσκεια , καθώς δεν υφίσταται κοινή και ενιαία μέθοδος μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης και των διαστάσεων που την απαρτίζουν (O'Connor, Peters & Gordon, 1978). Οι Saane, Sluiter, Verbeek & Frings-Dresen (2003) καταλήγουν έπειτα από έρευνες πως ελάχιστα ερωτηματολόγια είναι έγκυρα και αξιόπιστα συγχρόνως.

## **5. ΕΡΕΥΝΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

Προκειμένου να κατανοηθούν πλήρως οι παράγοντες που διαμορφώνουν ουσιαστικά την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, είναι πολύ σημαντικό να γίνει μια παρουσίαση και μελέτη αντίστοιχων ερευνών που έχουν πραγματοποιηθεί τόσο στη χώρα μας, όσο και στον διεθνή χώρο. Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται με χρονολογική σειρά ορισμένες από τις πιο σημαντικές έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί τις τρεις τελευταίες δεκαετίες.

Ξεκινώντας από το 2001, ο Koustelios πραγματοποίησε στη Βόρειο Ελλάδα έρευνα με τη συμμετοχή 354 δασκάλων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης χρησιμοποιώντας ως βασικό ερευνητικό εργαλείο το Employee Satisfaction Inventory των Koustelios (1991) και Koustelios & Bagiotis (1997). Τα κυριότερα αποτελέσματα της έρευνας ανέδειξαν υψηλή συσχέτιση της εργασιακή ικανοποίησης με την ίδια τη φύση της εργασίας πρωτίστως, αλλά και με την επίβλεψη και τη σχέση με τον προϊστάμενο. Επιπλέον, το φύλο έδειξε να επηρεάζεται από τις συνθήκες εργασίας με τις γυναίκες να επηρεάζονται περισσότερο από αυτές και να τον θεωρούν σημαντικό παράγοντα εργασιακής ικανοποίησης ενώ και εργασιακή εμπειρία αποτελεί σημαντική ,μεταβλητή στην αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης. Από την άλλη μεριά οι οικονομικές απολαβές και οι αργοί ρυθμοί επαγγελματικής ανέλιξης στον κλάδο αναδείχθηκαν ως παράγοντες εργασιακής δυσαρέσκειας. Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο της εν λόγω έρευνας αποτελεί το γεγονός πως ενώ σε διεθνείς έρευνες οι πολιτισμικές διαφορές των λαών επηρεάζουν σημαντικά την εργασιακή ικανοποίηση, στη χώρα μας δεν φάνηκε να συμβαίνει κάτι τέτοιο βάσει πάντα της συγκεκριμένης έρευνας.

Δύο χρόνια αργότερα, το 2003, οι Μακρή-Μπότσαρη και Ματσαγγούρας διεξάγουν τη δική τους έρευνα με τη συμμετοχή 276 εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης εξετάζοντας παράλληλα και την εγκυρότητα δύο αυτοσχέδιων ερωτηματολογίων που ερευνούν τους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση. Τα αποτελέσματα της έρευνάς τους αναδεικνύουν την υψηλή συσχέτιση της εργασιακής ικανοποίησης με την αναγνώριση του έργου τους από τον προϊστάμενο, τους συναδέλφους, τους γονείς και τους μαθητές τους. Οι συνθήκες εργασίας και η αξιοκρατία στο χώρο τους φάνηκε να αποτελούν παράγοντες εργασιακής δυσαρέσκειας από τους δασκάλους.

Ο Μπρούζος διεξάγει δύο έρευνες το 2002 και το 2004 με στη συμμετοχή 337 δασκάλων της Βορειοδυτικής Ελλάδας. Στη πρώτη μελετά την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών σχετικά με ορισμένες πτυχές του επαγγέλματος και πιο συγκεκριμένα τις σχέσεις μεταξύ

εκπαιδευτικών και γονέων , μαθητών, προϊσταμένων και συναδέλφων καθώς και τις συνθήκες εργασίας, τις δυνατότητες για προαγωγή και την οργάνωση της σχολικής μονάδας. Η δεύτερη έρευνα (2004) έδειξε πως οι παράγοντες που συμβάλλουν σε υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης είναι ενδογενείς (η φύση της εργασίας, οι σχέσεις μεταξύ συναδέλφων, τα μαθησιακά αποτελέσματα) ενώ αντιθέτως ο χαμηλός μισθός και οι αργές δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης συνοδεύονται με δυσάρεστα συναισθήματα. Αξίζει να σημειωθεί πως στη συγκεκριμένη έρευνα αναδείχθηκαν δυο επιπλέον αρνητικοί παράγοντες που δεν έχουν διατυπωθεί σε ανάλογες έρευνες, αυτή του χαμηλού κύρους του εκπαιδευτικού στη κοινωνία και των ανεπαρκών συνδικαλιστικών οργανώσεων που εκπροσωπούν το κλάδο.

Το 2007 η Saiti πραγματοποιεί έρευνα με μεγαλύτερο δείγμα δασκάλων (880) από 13 νομούς της χώρας με τη χρήση του ερευνητικού εργαλείου Job Satisfaction Survey (JSS). Τα αποτελέσματα της έρευνας εμφανίζουν ως βασικούς παράγοντες το ρόλο του διευθυντή της σχολικής μονάδας, το σχολικό κλίμα και τις σχέσεις συνεργασίας μεταξύ των συναδέλφων, την αναγνώριση των προσπαθειών τους στο λειτούργημα που υπηρετούν αλλά και κάποια επιπλέον προνόμια που συνοδεύουν το δημόσιο τομέα όπως το ευέλικτο ωράριο, το μεγάλο διάστημα των διακοπών, οι αργίες κ.α. Αντιθέτως, η γραφειοκρατία και ο συγκεντρωτισμός του Ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος αποτελούν παράγοντες αρνητικούς μειώνοντας την επαγγελματική ικανοποίηση.

Το 2010 οι Πλατσίδου και Ταρασιάδου διενεργούν έρευνα συγκεκριμένα σε νηπιαγωγούς του δημόσιου τομέα. Μελετούν τη συσχέτιση της εργασιακής ικανοποίησης με παράγοντες που αφορούν δημογραφικά στοιχεία (φύλο, ηλικία, εμπειρία κ.α), καθώς και τα κίνητρα που δίνονται για να ωθήσουν τους νηπιαγωγούς σε επαγγελματική εξέλιξη (επιμορφώσεις, σεμινάρια κ.α). Τα αποτελέσματα μαρτυρούν υψηλότατο βαθμό συσχέτισης της εργασιακής ικανοποίησης με το κίνητρο της προσωπικής ανάπτυξης που αρκετές φορές οδηγεί και σε επαγγελματική εξέλιξη, το προσωπικό και εργασιακό ενδιαφέρον που μαρτυρά την αγάπη για το επάγγελμα που ασκούν και την αναγνώριση της εργασίας που προσφέρουν και την ανατροφοδότηση που λαμβάνουν προκειμένου να εξελιχθούν και να βελτιωθούν. Σημαντικό αποτελεί επίσης το γεγονός πως και η θέση που κατέχουν συνδράμει στα επίπεδα ικανοποίησης με τους νηπιαγωγούς που κατέχουν διευθυντικές θέσεις να είναι πιο ικανοποιημένοι από την εργασία τους αφού μπορούν να δρουν αυτοβούλως και να λαμβάνουν οι ίδιοι πρωτοβουλίες και σημαντικές αποφάσεις.

Η Γραμματικού την ίδια πάλι περίοδο (2016) με δείγμα 208 δασκάλων της Διεύθυνσης Αθηνών διερευνά δέκα βασικές κατηγορίες εργασιακής ικανοποίησης που

αφορούν τις σχέσεις γονέων και μαθητών με δασκάλους, σχέσεις μεταξύ συναδέλφων, το ευρύτερο σχολικό κλίμα και τη διοίκηση σχολικής μονάδας αλλά και τεχνικά θέματα που αφορούν τη σχολική μονάδα (υλικοτεχνική υποδομή, κτιριακά θέματα). Σε γενικές γραμμές η έρευνα έδειξε ικανοποιημένους τους εκπαιδευτικούς από τη φύση της εργασίας τους και την αγάπη που αντλούν από το επάγγελμά του όμως θέματα που αφορούν κτιριακές υποδομές, ελλειπείς επιμορφώσεις και παρεχόμενα εκπαιδευτικά μέσα καθώς και χαμηλή συμμετοχή με εκπαιδευτικούς φορείς και εκπαιδευτικά προγράμματα, φάνηκε να τους απασχολούν αρνητικά.

Αντίστοιχα το 2011 η έρευνα της Χατζηδημητρίου σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης της Θεσσαλονίκης φανερώνει τη σημαντικότητα της ποιοτικής εκπαίδευσης με την ανάληψη πρωτοβουλιών, τη συμμετοχή σε σεμινάρια και επιμορφώσεις αλλά και τη διδασκαλία σε άνετες κτιριακές υποδομές ως βασικούς παράγοντες επίτευξης υψηλής εργασιακής ικανοποίησης. Σε αυτά προσθέτει και έναν μισθό ικανό να καλύπτει τις βασικές και περεταίρω ανάγκες των δασκάλων. Συνοπτικά, η γενικότερη ποιοτική αναβάθμιση της εκπαίδευσης συνδράμει θετικά στο γενικότερο αίσθημα των δασκάλων.

Το 2013 ο Παπαδόπουλος διεξάγει νέα έρευνα στην Αθήνα μελετώντας δύο διαστάσεις που ίσως σχετίζονται με υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης και αφορούν τον ενδοσχολικό παράγοντα της οργανωσιακής εμπειρίας και τον ατομικό προσωπικό παράγοντα της αποτελεσματικότητας του κάθε ατόμου. Τα αποτελέσματα της έρευνας έχουν ως βασικό συμπέρασμα πως η επικοινωνία αυξάνει την εργασιακή ικανοποίηση καθώς «ενισχύεται η μάθηση και η καινοτομία, βελτιώνεται η προσαρμογή του ατόμου στο εργασιακό περιβάλλον και βελτιώνονται οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων και της διεύθυνσης» (Σαίτης & Σαίτη, 2012 ; όπως αναφ. στο Παπαδόπουλος, 2013). Επιπλέον, όσον αφορά τον παράγοντα της αποτελεσματικότητας, η έρευνα φανερώνει υψηλή συσχέτιση με την εργασιακή ικανοποίηση καθώς οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται περισσότερο αποδοτικοί και αποτελεσματικοί, έχουν καλύτερες σχέσεις με τους μαθητές και τους γονείς και εργάζονται με λιγότερο άγχος (Skaalvik & Skaalvik, 2010).

Σε έρευνα που πραγματοποίησε ο Μυλωνάς το 2018 συμμετείχαν μόνιμοι και αναπληρωτές εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης των νομών Λαρίσης και Βοιωτίας. Και σε αυτή την έρευνα αναδείχθηκαν βασικοί παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης αυτοί που αφορούν τόσο τη φύση της εργασίας όσο και τη σχέση με το προϊστάμενο και τους συναδέλφους. Επιπλέον, ο μισθός και οι μειωμένες δυνατότητες προαγωγής και σε αυτή την έρευνα αντίστοιχα αποτελούν αρνητικούς παράγοντες. Η αβεβαιότητα που συνοδεύει τους αναπληρωτές τους οδηγεί σε υψηλότερα επίπεδα εργασιακής δυσαρέσκειας έναντι των

μόνιμων εκπαιδευτικών. Τέλος, παράγοντες υψηλής συσχέτισης με την εργασιακή ικανοποίηση αποτελούν η ηλικία, η θέση που κατέχει ο κάθε εκπαιδευτικός (διευθυντής, υποδιευθυντής, δάσκαλος), η ειδικότητα, η προϋπηρεσία που διαθέτει αλλά όχι η οικογενειακή κατάσταση και το φύλο όπως παρατηρήθηκε σε αντίστοιχη έρευνα.

Νεότερη έρευνα της Τσερεγκούνη (2019) που πραγματοποιήθηκε στα σχολεία πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του νομού Αχαΐας, ανέδειξε ως παράγοντα δυσαρέσκειας για μια ακόμη φορά τον μισθό και τις χαμηλές ευκαιρίες προαγωγής. Ως παράγοντες ικανοποίησης ορίζεται η φύση της εργασίας και η αγάπη που συνοδεύει το λειτούργημα τους και ακολούθως οι σχέσεις μεταξύ συναδέλφων, η εποπτεία από τον διευθυντή και η επικοινωνία. Χαρακτηριστικό είναι τέλος, η ουδέτερη στάση απέναντι στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης καθώς βάση των αποτελεσμάτων της έρευνας, δεν αισθάνονται ούτε πλήρως ικανοποιημένοι αλλά ούτε και απόλυτα δυσαρεστημένοι από το επάγγελμα που ασκούν.

Όσον αφορά έρευνες του εξωτερικού και σε αυτές παρατηρείται ποικιλία συμπερασμάτων καθώς οι παράγοντες επιρροής διαφοροποιούνται. Συγκεκριμένα, το 1993 οι Reyes και Poudet σε έρευνα που διεξήγαγαν στις ΗΠΑ, υποστήριξαν πως ο βασικότερος παράγοντας εργασιακής ικανοποίησης είναι οι διαπροσωπικές σχέσεις και το κλίμα υποστήριξης μεταξύ των συναδέλφων μιας σχολικής μονάδας.

Αντιθέτως, ο Evans σε έρευνές του το 1997 και το 1998 στη Μεγάλη Βρετανία σχετίζει την εργασιακή ικανοποίηση με την ηγετική συμπεριφορά και το είδος ηγεσίας που ασκεί ο προϊστάμενος- διευθυντής του σχολείου, έρευνα με την οποία συμφωνεί και ο Bass (1990).

Τέλος, σε νεότερη έρευνα η Chambers το 2010 σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης της Βόρειας Καρολίνα συσχέτισε την εργασιακή ικανοποίηση με την εμπειρία και τα χρόνια προϋπηρεσίας ενώ βρέθηκε αρκετά ικανοποιητικός βαθμός ικανοποίησης από την εργασία τους.

Βάση της βιβλιογραφικής ανασκόπησης υπάρχουν περαιτέρω αξιολογικές έρευνες που διερευνούν τους παράγοντες που σχετίζονται με τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης όπου κάθε μια έχει το δικό της ξεχωριστό ενδιαφέρον. Για μια ακόμη φορά τα αποτελέσματα όλων συνηγορούν πως πρόκειται για θέμα πολυπαραγοντικό με μεγάλη σημασία τόσο στο κλάδο της εκπαίδευσης όσο και σε όλους τους ευρύτερους τομείς της κοινωνικής ζωής του ανθρώπου.



## 6. ΕΡΕΥΝΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΜΕ ΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΤΟΥ SPECTOR

Πολλές έρευνες γύρω από το θέμα της εργασιακής ικανοποίησης και την επίδραση ενδογενών και εξωγενών παραγόντων έχουν πραγματοποιηθεί τα τελευταία χρόνια στη χώρα μας. Οι έρευνες αυτές αφορούν τόσο τον ευρύτερο δημόσιο τομέα όσο και τον ιδιωτικό. Κοινό εδάφιο σε όλες που θα παρουσιαστούν είναι η μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης σε συνάρτηση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση κ.α) αλλά και με βάση τον μισθό, τις δυνατότητες προαγωγής, τις σχέσεις με τους ανωτέρους και τους συναδέλφους, την επαγγελματική ασφάλεια, τις συνθήκες λειτουργίας στη συνολική εργασιακή ικανοποίηση. Επιπλέον, σε όλες τις έρευνες χρησιμοποιήθηκε με επιτυχία το ευρέως γνωστό ερωτηματολόγιο μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης του P.Spector (JSS) το οποίο μελετά τις εννέα πτυχές που σχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίηση.

Συγκεκριμένα, τον Ιούλιο του 2016 η Ξενίδου Δέσποινα σε διδακτορική διατριβή της χρησιμοποιώντας το εν λόγω εργαλείο μέτρησης την ικανοποίηση του ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού στο ΕΣΥ συμπεραίνοντας πως μισθολογικά ζητήματα, ελλειπείς πρόσθετες παροχές καθώς και θέματα διαφάνειας στον εργασιακό χώρο οδηγούν το προσωπικό σε χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση. Παρόμοιες έρευνες πραγματοποιήθηκαν και στους μαιευτήρες, γιατρούς, νοσηλευτές, διοικητικούς διαφόρων μεγάλων νοσοκομειακών μονάδων, δημόσιων και ιδιωτικών.

Μια άλλη σχετική έρευνα με το ερωτηματολόγιο του P.Spector που διεξήχθη τον Σεπτέμβριο του 2020 από την ερευνήτρια Μηλαγεωργίου Σταυρούλα αφορά στο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης των εργαζόμενων στις Εταιρίες Σταθερών Συγκοινωνιών Αττικής (Μετρό, Τραμ, Ησαπ). Τα αποτελέσματα φανέρωσαν υψηλή συσχέτιση μεταξύ της ικανοποίησης από την εκπαίδευση στον εργασιακό χώρο και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης. Επιπλέον, υπάρχει αρκετά υψηλό επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης στους συγκεκριμένους υπαλλήλους συνεισφέροντας στην υιοθέτηση θετικών συμπεριφορών στο εργασιακό περιβάλλον.

Ποικίλες έρευνες έχουν πραγματοποιηθεί την τελευταία δεκαετία με τις αλλαγές που έχει επιφέρει η οικονομική κρίση στο προσωπικό διαφόρων Υπουργείων διερευνώντας την εργασιακή ικανοποίηση του προσωπικού ιδίως με την εφαρμογή νέων μεταρρυθμίσεων όπως μειώσεις μισθών, κινητικότητα του προσωπικού, νέο σύστημα αξιολόγησης. Ενδεικτικά, μια σχετική έρευνα που εκτίμησε την ικανοποίηση των υπαλλήλων του

Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Αλληλεγγύης πραγματοποιήθηκε τον Μάρτιο του 2019 από την ερευνήτρια Φοραδούλα Νίκη.

Βάση των παραπάνω ερευνών γίνεται αντιληπτό πως το εργαλείο του P.Sector έχει χρησιμοποιηθεί σε δεκάδες έρευνες που καλύπτουν τεράστιο φάσμα εργαζομένων σε διάφορους τομείς. Επιπλέον, η βιβλιογραφία που το συνοδεύει χρησιμοποιείται αρκετά χρόνια με αδιαμφισβήτητη ισχύ. Η επιλογή του στην εργασία που παρουσιάζεται πραγματοποιήθηκε έπειτα από ενδελεχή μελέτη και αφού καθορίστηκαν οι πληροφορίες που πρέπει να συλλεχθούν με βάση την διεθνή και ελληνική βιβλιογραφία. Πρόκειται για ένα εργαλείο επίκαιρο, κατανοητό, με μεγάλη ποικιλία δεδομένων, ομοιομορφία ερωτήσεων καλύπτοντας πολλές διαστάσεις της κλίμακας που μετράται αλλά και αρκετά σύντομο χωρίς να κουράζει τους ερωτηθέντες. Η βιβλιογραφία έχει δείξει πως τα αποτελέσματα αντίστοιχων ερευνών είναι αληθή, έγκυρα και αξιόπιστα και αυτό επαληθεύεται και από το συντελεστή αξιοπιστίας Cronbachs  $\alpha$  ο οποίος παρουσιάζεται παρακάτω.

Τέλος, η επιλογή του ερωτηματολογίου του Spector πληρεί δύο βασικές προϋποθέσεις σύμφωνα με τον Ζαμπετάκη (2007) : α) την εγκυρότητα του περιεχομένου σύμφωνα με την οποία η κλίμακα μέτρησης του όντως μετρά την έννοια για τη οποία κατασκευάστηκε και στην έρευνά μας την εργασιακή ικανοποίηση και β) την εγκυρότητα της εννοιολογικής κατασκευής, βάση της οποίας το ερωτηματολόγιο συγκλίνει και συμφωνεί με μετρήσεις ιδίων ή αντίστοιχων χαρακτηριστικών μέσω πάντα βιβλιογραφικής έρευνας.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2**

### **2. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

#### **2.1 ΣΚΟΠΟΣ-ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΣΤΟΧΟΙ-ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ**

Ο σκοπός της εκάστοτε έρευνας αποτελεί τη βάση της καθώς ορίζει την έναρξη και τη λήξη της. Σχετίζεται με τη στοχοθεσία κάθε έρευνας, θέτει τα ερευνητικά ερωτήματα, διερευνά προβληματικές καταστάσεις και μέσω των αποτελεσμάτων που διεξάγονται θέτει νέες προτάσεις. Επομένως, ο σκοπός της έρευνας κρίνεται αναγκαίο να είναι σαφής, ρεαλιστικός και αναλυτικά διατυπωμένος ώστε να είναι κατανοητός από ερευνητές και αναγνώστες.

Από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση που προηγήθηκε είναι εμφανές πως η εργασιακή ικανοποίηση είναι ένα θέμα επίκαιρο και λόγω της πολυπλοκότητάς του απασχολεί τους ερευνητές τα τελευταία χρόνια αρκετά έντονα. Η σπουδαιότητα της παρούσας μελέτης είναι ακόμα πιο έντονη αφού γίνεται αναφορά σε έναν ιδιαίτερο εργασιακό κλάδο, αυτό των εκπαιδευτικών. Οι εκπαιδευτικοί, στη παρούσα μελέτη πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, διαδραματίζουν σημαντικό έργο που συνδέεται άμεσα με τη μαθησιακή διαδικασία. Συνεπώς, η εξέταση του βαθμού εργασιακής ικανοποίησης που βιώνουν και η μέτρησή της αποτελεί το βασικό στόχο της συγκεκριμένης έρευνας. Επιπλέον, μέσω των αποτελεσμάτων της έρευνας γίνεται προσπάθεια για να διαμορφωθούν νέες προτάσεις που πιθανόν να οδηγήσουν στη βελτίωση της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών με απώτερο σκοπό την ποιοτική αναβάθμιση του εκπαιδευτικού έργου που είναι και το ζητούμενο στις σύγχρονες κοινωνίες.

Συγκεκριμένα, τα ερευνητικά ερωτήματα και οι επιμέρους στόχοι είναι τα εξής:

- Ποιος είναι ο βαθμός εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του νομού Αχαΐας;
- Τι ρόλο έχουν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών και πως διαφοροποιείται η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών με βάση αυτά (φύλο, ηλικία, οικογ.κατάσταση, σχέση εργασίας, ειδικότητα, έτη προϋπηρεσίας, μορφωτικό επίπεδο, περιοχή που βρίσκεται το σχολείο).
- Πώς σχετίζεται η εργασιακή ικανοποίηση και σε ποιο βαθμό με τις εννέα διαστάσεις της εργασίας.

## **2.2 ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΚΑΙ ΔΕΙΓΜΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

Η παρούσα έρευνα διεξήχθη τον Νοέμβριο του 2021. Προκειμένου να καταγραφούν και να μετρηθούν οι παράγοντες που σχετίζονται και επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης χρησιμοποιήθηκε το σταθμισμένο ερωτηματολόγιο εργασιακής ικανοποίησης (JSS) του Paul Spector το οποίο διαμοιράστηκε και απαντήθηκε ανώνυμα από δείγμα 86 εκπαιδευτικών διαφόρων σχολικών μονάδων του νομού Αχαΐας (αστικές, ημιαστικές, αγροτικές περιοχές).

Η επιλογή του δείγματος πραγματοποιήθηκε στρατηγικά ώστε το δείγμα να είναι αντιπροσωπευτικό και επιπλέον τα δημογραφικά στοιχεία να είναι ομοιόμορφα και ομαλά κατανεμημένα ανάμεσα στους ερωτηθέντες. Για το λόγο αυτό εκτελέστηκε τυχαία

δειγματοληψία και δειγματοληψία συστάδων (ειδικότητα, φύλο, ηλικία). Στη συνέχεια, βάση των ομάδων, πραγματοποιήθηκε τυχαία δειγματοληψία η οποία οδήγησε στο τυχαίο τελικό δείγμα (Babbie, 2011).

Το δείγμα αποτέλεσαν νηπιαγωγοί, δάσκαλοι και εκπαιδευτικοί ειδικοτήτων οι οποίοι υπηρετούν στη πρωινή ζώνη και στο ολοήμερο σχολείο της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης γενικής αγωγής ανεξαρτήτως σχέσεως εργασίας (μόνιμοι, αναπληρωτές, ωρομίσθιοι). Οι συγκεκριμένοι εκπαιδευτικοί παρέλαβαν τα ερωτηματολόγια ηλεκτρονικά στα προσωπικά τους emails ή στο ηλεκτρονικό ταχυδρομείο της σχολικής μονάδας που υπηρετούν με google form.

Η χρονική διάρκεια συμπλήρωσης του ήταν δέκα λεπτά. Η συμμετοχή στην έρευνα ήταν εθελοντική και προκειμένου να εξασφαλιστεί μεγαλύτερη συμμετοχή και αξιοπιστία, οι συμμετέχοντες στην έρευνα ενημερώθηκαν από την ερευνήτρια στο εισαγωγικό σημείωμα του ερωτηματολογίου πως η ταυτότητά τους παραμένει ανώνυμη και οι απαντήσεις τους είναι απόλυτα εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν μόνο για το σκοπό της παρούσας έρευνας. Οι πληροφορίες που συλλέχθηκαν κωδικοποιήθηκαν και αναλύθηκαν με τη βοήθεια ηλεκτρονικού υπολογιστή με το στατιστικό πρόγραμμα SPSS, ενώ η καταγραφή των δεδομένων της έρευνας και η αναγωγή των αποτελεσμάτων τους σε πίνακες δημιουργήθηκαν ώστε να γίνει πιο κατανοητό και ευκρινές το αποτέλεσμα.

## **2.3 ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ**

Όσον αφορά στα ζητήματα δεοντολογίας, κρίνεται απαραίτητη σύμφωνα με το Ι.Ε.Π (2015) η διασφάλιση της ανωνυμίας των συμμετεχόντων στην έρευνα και η προστασία των ευαίσθητων προσωπικών τους δεδομένων σύμφωνα με την κείμενη πάντα νομοθεσία (Ν. 2472/1997, περί προστασίας του Ατόμου από την Επεξεργασία Προσωπικών Δεδομένων). Συνεπώς, κάθε ερωτηματολόγιο περιλάμβανε ένα αρχικό εισαγωγικό σημείωμα το οποίο ενημέρωνε και διασαφήνιζε πλήρως στους ερωτώμενους το σκοπό της έρευνας. Επιπλέον, διασαφήνιζε πως θα τηρηθούν οι αρχές της εμπιστευτικότητας, της ανωνυμίας και του απορρήτου των προσωπικών δεδομένων τους σύμφωνα με τη δεοντολογία διεξαγωγής ερευνών. Τέλος, η πρόσβαση στις σχολικές μονάδες λόγω Κορωναιού και των πρόσθετων μέτρων προστασίας που έχουν ληφθεί δεν ήταν εφικτή και για το λόγο αυτό ενημερώθηκαν οι διευθυντές των σχολικών μονάδων μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και ζητήθηκε η έγκρισή τους στο διαμοιρασμό των ερωτηματολογίων από αυτούς.

## 2.4 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ-ΔΟΜΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

Το είδος της έρευνας που χρησιμοποιήθηκε στη παρούσα εργασία είναι ποσοτική. Ο Cicourel χαρακτηρίζει την ποσοτική έρευνα ως περισσότερο επεξηγηματική και η κατασκευή ενός ερωτηματολογίου απαιτεί ακρίβεια, σωστό χειρισμό της γλώσσας καθώς και σωστό σχεδιασμό στη διανομή και επιστροφή των ερωτηματολογίων (ό.α. Bell, 2005). Επιπλέον, η επιλογή του ερωτηματολογίου έγινε πρωτίστως διότι «χρησιμοποιείται ευρέως στις κοινωνικές επιστήμες για ερευνητικούς, περιγραφικούς και ερμηνευτικούς σκοπούς» και αποτελεί οικονομικό μέσο συλλογής δεδομένων. Εξυπηρετεί παράλληλα τον ερευνητή στη συλλογή ενός σημαντικού μέρους του πληθυσμού που είναι δύσκολο να παρατηρηθεί άμεσα (Babbie, 2011 & Javeau, 2000) σε σύντομο χρονικό διάστημα με γρήγορη, εύκολη και αξιόπιστη μέθοδο συλλογής δεδομένων (Robson, 2010).

Ως μεθοδολογικό εργαλείο στη παρούσα έρευνα επιλέχθηκε το ερωτηματολόγιο μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης «Job Satisfaction Survey» (JSS), το οποίο αναπτύχθηκε το 1985 από τον καθηγητή του Πανεπιστημίου της Νότιας Φλόριντα, Paul E. Spector μεταφρασμένο στην ελληνική γλώσσα. Το εργαλείο αυτό έχει εξεταστεί από το δημιουργό του για την αξιοπιστία και την εγκυρότητά του επιτυχώς. Παράλληλα, έχει μεταφραστεί και στα Ελληνικά, έχει σταθμιστεί με επιτυχία και θεωρείται έγκυρο και αξιόπιστο για Ελληνικό πληθυσμό (Tsounis & Sarafis, 2018).

Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο αποτελείται από δύο μέρη. Το πρώτο μέρος περιλαμβάνει τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, επιπλέον σπουδές, υπηρεσιακή κατάσταση, προϋπηρεσία, τύπος σχολείου, κλάδος) και το δεύτερο περιλαμβάνει 36 κλειστού τύπου ερωτήσεις μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης οι οποίες εξετάζουν εννέα διαστάσεις και κάθε διάσταση περιλαμβάνει τέσσερις ερωτήσεις σύμφωνα με τον πίνακα που ακολουθεί. Ο ερωτώμενος καλείται να απαντήσει στις ερωτήσεις του δεύτερου μέρους με τη χρήση της 6/θαθμης κλίμακας Likert, στην οποία καλείται να δηλώσει τον βαθμό με τον οποίο συμφωνεί ή διαφωνεί (1= Διαφωνώ απόλυτα- 6= Συμφωνώ απόλυτα) (Creswell, 2011).

Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου δεν ξεπερνούσε τα 10 λεπτά με απλές και κατανοητές ερωτήσεις ώστε να μπορούν να απαντηθούν γρήγορα και εύκολα όπως αντίστοιχα εύκολα να πραγματοποιηθεί και η στατιστική επεξεργασία των απαντήσεων (Βάμβουκας, 2010).

Πίνακας 1. Οι εννέα πτυχές ή κατηγορίες του JSS

| ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ               | A/A<br>ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ    | ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ   |
|--------------------------|---------------------|---|
| 1. ΑΜΟΙΒΕΣ               | 1<br>10<br>19<br>28 | -Πιστεύω ότι αμείβομαι ικανοποιητικά από την εργασία μου.<br>-Οι αυξήσεις μισθού είναι λίγες και σπάνιες.<br>-Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου αισθάνομαι ότι δεν εκτιμάται η εργασία μου.<br>-Αισθάνομαι ικανοποιημένος/η από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου προσφέρονται.   |
| 2.ΠΡΟΑΓΩΓΗ               | 2<br>11<br>20<br>33 | -Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες προαγωγής στη δουλειά μου.<br>-Αυτοί που εργάζονται σωστά έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής.<br>-Το προσωπικό του σχολείου στο οποίο εργάζομαι προάγεται τόσο γρήγορα, όσο γίνεται και σε άλλες δουλειές.<br>-Είμαι ικανοποιημένος/η από τις ευκαιρίες που μου παρέχονται για προαγωγή.  |
| 3.ΕΠΟΠΤΕΙΑ-ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ     | 3<br>12<br>21<br>30 | -Ο/Η Δ/ντης/ντριά μου είναι πολύ ικανός/η στη δουλειά του/της.<br>-Ο/Η Δ/ντης/ντριά μου είναι άδικος/η μαζί μου.<br>- Ο/Η Δ/ντης/ντριά μου ενδιαφέρεται ελάχιστα για τα συναισθήματα των υφισταμένων του.<br>- Συμπαθώ τον/την Δ/νη/ντριά μου.  |
| 4.ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ      | 4<br>13<br>22<br>29 | -Δεν είμαι ικανοποιημένος/η από τις πρόσθετες παροχές (ασφαλιστική κάλυψη, άδειες, συνταξιοδοτικές προοπτικές) που μου προσφέρει η εργασία μου.<br>-Οι πρόσθετες παροχές, πέραν του μισθού, είναι αντίστοιχα καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί.<br>-Το πακέτο πρόσθετων παροχών, πέραν του μισθού, είναι δίκαιο.<br>-Υπάρχουν πρόσθετες παροχές, πέραν του μισθού, που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δε συμβαίνει. |
| 5.ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΕΣ ΑΝΤΑΜΟΙΒΕΣ | 5<br>14<br>23<br>32 | -Όταν κάνω τη δουλειά μου τυγχάνω της αναγνώρισης που θα έπρεπε.<br>-Πιστεύω ότι η δουλειά που κάνω δεν εκτιμάται.<br>-Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για όσους εργάζονται στο σχολείο.<br>-Θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου δεν ανταμείβονται όπως θα έπρεπε.   |

|                           |    |  |
|---------------------------|----|--|
| 6.ΣΥΝΘΗΚΕΣ<br>ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ | 6  | -Πολλοί από τους κανονισμούς και τις διαδικασίες καθιστούν τη διεκπεραίωση μιας σωστής δουλειάς δύσκολη. |
|                           | 15 | -Οι προσπάθειες για να κάνω σωστά την εργασία μου σπάνια εμποδίζονται από την γραφειοκρατία.             |
|                           | 23 | -Έχω περισσότερο φόρτο εργασίας από όσο θα έπρεπε.   |
|                           | 31 | -Κάνω περισσότερη από όσο θα έπρεπε γραφική εργασία.   |
| 7.ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ              | 7  | -Βρίσκω ευχάριστους τους ανθρώπους μαζί με τους οποίους δουλεύω.   |
|                           | 16 | -Θεωρώ ότι πρέπει να δουλεύω πιο σκληρά εξαιτίας της ανεπάρκειας των συναδέλφων μου.                     |
|                           | 25 | -Περνάω καλά με τους συναδέλφους μου.  |
|                           | 34 | -Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και συγκρούσεις στο σχολείο μου.  |
| 8.ΦΥΣΗ<br>ΕΡΓΑΣΙΑΣ        | 8  | -Μερικές φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα.  |
|                           | 17 | -Μου αρέσουν αυτά που κάνω στην εργασία μου.   |
|                           | 27 | -Αισθάνομαι περήφανος/η για την εργασία μου.   |
|                           | 35 | -Η εργασία μου είναι ευχάριστη.  |
| 9. ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ            | 9  | -Η επικοινωνία φαίνεται να είναι καλή μέσα στο σχολείο.  |
|                           | 18 | -Οι στόχοι του σχολείου στο οποίο εργάζομαι δεν είναι ξεκάθαροι.   |
|                           | 26 | -Συχνά αισθάνομαι ότι δε γνωρίζω τι συμβαίνει στο σχολείο μου.   |
|                           | 36 | -Οι εργασίες ανατίθενται χωρίς να εξηγούνται πλήρως.   |

## 2.5 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στη παρούσα έρευνα βασικό περιορισμό αποτελεί το γεγονός πως η έρευνα διεξήχθη μέσα στα πλαίσια του νομού Αχαΐας επομένως δεν είναι δυνατόν να γενικευθούν τα εξαγόμενα αποτελέσματα στο γενικότερο εκπαιδευτικό πληθυσμό. Κατά συνέπεια, προτείνεται σε μελλοντική έρευνα το δείγμα των εκπαιδευτικών να προέρχεται από όλες τις γεωγραφικές περιοχές της Ελλάδας ώστε να εξασφαλιστεί μεγαλύτερο δείγμα που θα οδηγήσει σε πιο γενικευμένα και αξιόπιστα συμπεράσματα.

Ακόμη, μια μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να διερευνήσει πιθανές διαφοροποιήσεις στο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αλλά και μεταξύ εκπαιδευτικών που εργάζονται στην ιδιωτική ή

δημόσια εκπαίδευση. Με αυτή την έρευνα πιθανόν να προκύπταν επιπλέον παράγοντες που επηρεάζουν το βαθμό της εργασιακής ικανοποίησης.

Σχετικά με το ερευνητικό εργαλείο, αν και αξιόπιστο, θα μπορούσε να γίνει συνδυασμός ποσοτικής και ποιοτικής μεθοδολογίας με τη χρήση συνεντεύξεων ώστε να αποτυπωθεί εις βάθος η εικόνα των εκπαιδευτικών και τα εξαγόμενα αποτελέσματα να χαρακτηρίζονται από υψηλή εγκυρότητα και αξιοπιστία. Φυσικά αυτή η μεικτή προτεινόμενη έρευνα είναι ιδιαίτερα χρονοβόρα και δεν προσφέρεται στην συγκεκριμένη χρονική περίοδο λόγω της πανδημίας.

Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο που αξίζει να επισημανθεί είναι η δύσκολη οικονομικά περίοδος που διανύουμε σε συνδυασμό με την πανδημία του Κορωνοϊού οι οποίες επηρεάζουν την ψυχολογία των ανθρώπων. Οι έντονες συναισθηματικά καταστάσεις του κάθε ατόμου ίσως επηρεάζουν τις απαντήσεις που δίνουν. Θα ήταν χρήσιμο λοιπόν, έπειτα από την εφαρμογή της τηλεκπαίδευσης να πραγματοποιηθεί έρευνα που θα επικεντρώνεται στη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών υπό συνθήκες εξ αποστάσεως εκπαίδευσης μέσω νέων πλατφορμών.

Όλες οι παραπάνω προτάσεις και περιορισμοί αποσκοπούν στην ανάγκη για νέες έρευνες με απώτερο σκοπό τη δημιουργία νέων στρατηγικών ώστε να ενισχυθεί ο τομέας της εκπαίδευσης μέσω ικανοποιημένων από την εργασία τους εκπαιδευτικών με πλήρη δέσμευση στο έργο τους.

## **2.6 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΛΥΣΗΣ**

Η διαδικασία της παρούσα έρευνας που διεξήχθη μεθοδικά αφορά στα παρακάτω στάδια.

-Αρχικά, αποσαφηνίζεται και διατυπώνεται ο σκοπός και οι επιμέρους στόχοι της έρευνας, οι οποίοι με τη σειρά τους οδηγούν και στη διατύπωση των ερευνητικών ερωτημάτων.

-Έπειτα, αναζητείται το κατάλληλο ερευνητικό εργαλείο το οποίο εκτός από αξιόπιστο καλείται να απαντήσει και να καλύψει πλήρως τα ερευνητικά ερωτήματα που τίθενται.

-Εν συνεχεία, πραγματοποιείται διανομή του ερωτηματολογίου στο τυχαίο δείγμα των συμμετεχόντων από το οποίο προκύπτει και το τελικό δείγμα με τα χαρακτηριστικά που περιγράφονται σε παραπάνω ενότητα.



-Με την επιτυχή ολοκλήρωση της συμπλήρωσης ενός ικανοποιητικού αριθμού ερωτηματολογίων πραγματοποιείται η συλλογή των δεδομένων, η αποκωδικοποίηση τους και η ανάλυση των απαντήσεων ώστε να δοθούν οι απαντήσεις και να διεξαχθούν τα τελικά συμπεράσματα της έρευνας.

-Τέλος, γίνεται σύγκριση με συναφείς έρευνες και παρατίθενται προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

## 2.7 ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

Μετά τη συλλογή των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε έλεγχος για την πληρότητα και την ορθότητα των απαντήσεων. Ακολούθησε η δημιουργία βάσης δεδομένων στο στατιστικό λογισμικό SPSS προκειμένου να εισαχθούν οι κωδικοποιημένες πληροφορίες των ερωτηματολογίων αφού προηγουμένως έχουν καταγραφεί στο excel. Κάθε γραμμή της βάσης δεδομένων περιλαμβάνει όλες τις απαντήσεις ενός εργαζομένου, ενώ κάθε στήλη της περιλαμβάνει τις απαντήσεις όλων των ερωτηθέντων του δείγματος σε μια ερώτηση του ερωτηματολογίου.

Οι μεταβλητές στην παρούσα έρευνα είναι εννέα (αμοιβές, εποπτεία –διεύθυνση, πρόσθετες παροχές, ενδεχόμενες ανταμοιβές, συνθήκες λειτουργίας, συνάδελφοι, φύση εργασίας, επικοινωνία) και ανάλογα με τη φύση τους κατηγοριοποιούνται αρχικά σε ανεξάρτητες και εξαρτημένες. Επιπλέον μεταβλητές αποτελούν και τα δημογραφικά στοιχεία (ηλικία, φύλο, έτη υπηρεσίας, οικογενειακή κατάσταση, επίπεδο σπουδών, ειδικότητα, σχέση εργασίας).

Οι κατηγορικές μεταβλητές τις οποίες αποτελούν τα δημογραφικά στοιχεία παρουσιάζονται με τα κλασσικά εργαλεία περιγραφικής στατιστικής (γραφήματα πίτας, ραβδογράμματα ποσοστών). Ακολούθως, για κάθε μια μεταβλητή που χαρακτηρίζεται αριθμητική αναλύθηκε αντίστοιχα με τα εργαλεία περιγραφικής στατιστικής (μέσος όρος, τυπική απόκλιση, αριθμός παρατηρήσεων, μέγιστη-ελάχιστη τιμή).

Οι ερωτήσεις που σχετίζονται με τις διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης χαρακτηρίζονται ιεραρχικές και αντιστοίχως αναλύονται με τα αναφερόμενα εργαλεία περιγραφικής στατιστικής.

Επιπλέον, πραγματοποιήθηκε έλεγχος γραμμικής συσχέτισης Pearson των μεταβλητών της εργασιακής ικανοποίησης προκειμένου να διαπιστωθεί αν υπάρχει οποιαδήποτε συσχέτιση μεταξύ τους με τιμές από -1 (απόλυτη αρνητική συσχέτιση) έως +1 (απόλυτη θετική συσχέτιση).

Για τη διερεύνησης της αξιοπιστίας των κλιμάκων της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης αλλά και για κάθε μια διάσταση ξεχωριστά πραγματοποιήθηκε έλεγχος αξιοπιστίας Cronbachs Alfa με τιμή άνω του 0,6 να υποδεικνύει αξιοπιστία.

Τέλος, το κυριότερο βήμα ήταν ο έλεγχος γραμμικής παλινδρόμησης ώστε να διαπιστωθεί ποια είναι η σχέση της εξαρτημένης μεταβλητής που είναι η φύση της εργασίας (διάσταση 8) με τις υπόλοιπες οχτώ ανεξάρτητες μεταβλητές της έρευνας αλλά και με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά αλλά και τα επίπεδα στατιστικής σημαντικότητας με θετική ή αρνητική συσχέτιση. Για όλους τους ελέγχους χρησιμοποιήθηκε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας  $\alpha=0,05$ .

Όλα τα παραπάνω παρουσιάζονται αναλυτικά στη πορεία της έρευνας με πίνακες και επεξηγήσεις.

## 2.8 ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

Το ερωτηματολόγιο του Spector αποτελείται από 36 ερωτήσεις προτάσεις. Οι προτάσεις αυτές σύμφωνα με τη κλίμακα Likert έχουν μια σταδιακή διαβάθμιση από το 1 έως το 6 και φανερώνουν τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ή της εργασιακής δυσαρέσκειας αντίστοιχα.

Υπάρχουν ωστόσο πέραν των θετικών διατυπωμένων ερωτήσεων και ένας μεγάλος αριθμός αρνητικά διατυπωμένων ερωτημάτων. Προκειμένου να γίνει σωστή επεξεργασία των ερωτημάτων στις συγκεκριμένες ερωτήσεις κατά την αποκωδικοποίησή τους και σύμφωνα πάντα με τις αρχικές οδηγίες του ερευνητή, κρίθηκε αναγκαία η αντιστροφή της βαθμολογίας τους. Συγκεκριμένα, οι προτάσεις που φέρουν αρνητική χροιά είναι οι : 2,4,6,8,10,12,14,16,18,19,21,23,24,26,29,31,32,34,36. Επομένως, η αντιστροφή της βαθμολογίας σημαίνει αντικατάσταση του 1 με το 6, το 2 με το 5 και αντίστροφα. Το 1 σε όλες τις προτάσεις υποδηλώνει εργασιακή δυσαρέσκεια ενώ το 6 εργασιακή ικανοποίηση.

Οι ερωτήσεις είναι ομαδοποιημένες σε τετράδες. Κάθε τετράδα καλύπτει κάθε μια από τις εννέα διαστάσεις εργασιακής ικανοποίησης του Spector. Το επόμενο βήμα στην

αποκωδικοποίηση του ερωτηματολογίου αφορά το σύνολο της βαθμολόγησης των τεσσάρων απαντήσεων της κάθε διάστασης. Συγκεκριμένα, η ελάχιστη τιμή κάθε διάστασης είναι το 4 και η μέγιστη το 20. Τιμές από 4 έως 10 υποδηλώνουν εργασιακή δυσαρέσκεια, από 10 έως 13 εργασιακή ουδετερότητα και τιμές από 14 έως 20 εργασιακή ικανοποίηση.

Αντίστοιχα, πραγματοποιείται άθροισμα των 36 ερωτήσεων στο σύνολό τους με τιμές να κυμαίνονται από 36 έως 180. Συγκεκριμένα, οι τιμές από 36 έως 93 φανερώνουν δυσαρέσκεια, από 94 έως 122 ουδετερότητα και τέλος από 123 έως 180 ικανοποίηση.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3**

### **3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

#### **3.1 ΔΕΙΚΤΗΣ ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ CRONBACH**

Προκειμένου να γίνει διερεύνηση της αξιοπιστίας του εργαλείου JSS που χρησιμοποιήθηκε στη παρούσα έρευνα για να μετρήσουμε την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, εφαρμόστηκε ο δείκτης Cronbachs A. Μέσω του συγκεκριμένου δείκτη, γίνεται υπολογισμός της εσωτερικής συνοχής των ερωτήσεων της κλίμακας της εργασιακής ικανοποίησης. Εφόσον τα αποτελέσματα είναι ικανοποιητικά και μέσα στα καθορισμένα όρια, η κλίμακα θεωρείται αξιόπιστη και κατά συνέπεια και τα αποτελέσματα που διεξάγονται από την έρευνα θεωρούνται και αυτά έγκυρα και αξιόπιστα.

Αξίζει να σημειωθεί πως ο δείκτης Cronbach λαμβάνει τιμές από -1 έως 1. Εάν οι τιμές είναι κοντά στη μονάδα τότε οι ερωτήσεις του εργαλείου θεωρούνται αξιόπιστες. Οι αποδεκτές τιμές για υψηλά επίπεδα αξιοπιστίας θεωρούνται αυτές που είναι άνω του 0,7 (Cronbach, 1951).

Ο παρακάτω πίνακας (πίνακας 2) παρουσιάζει τα αποτελέσματα του δείκτη Cronbachs a στην παρούσα έρευνα τόσο για κάθε έναν από τους εννέα παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης που διερευνάται, όσο και στο σύνολο της εργασιακής ικανοποίησης.

Πίνακας 2. Δείκτης Cronbach για κάθε διάσταση

| ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ                      | ΔΕΙΚΤΗΣ α     |
|---------------------------------|---------------|
| Αμοιβές                         | 0,7316        |
| Προαγωγή                        | 0,5982        |
| Εποπτεία-Διεύθυνση              | 0,8260        |
| Πρόσθετες παροχές               | 0,5262        |
| Ενδεχόμενες ανταμοιβές          | 0,7009        |
| Συνθήκες λειτουργίας            | 0,4799        |
| Συνάδελφοι                      | 0,7117        |
| Φύση της εργασίας               | 0,7659        |
| Επικοινωνία                     | 0,7774        |
| <b>ΣΥΝΟΛΙΚΗ<br/>ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ</b> | <b>0,7794</b> |

Από τα παραπάνω δεδομένα είναι φανερό πως ο δείκτης αξιοπιστίας α είναι ικανοποιητικός σχεδόν σε όλες τις κατηγορίες της εργασιακής ικανοποίησης όσο και στο σύνολο της (0,7794) γεγονός που καθιστά την έρευνα αξιόπιστη.

Όπως φαίνεται και από τον πίνακα που ακολουθεί βρίσκεται σε αρκετά ικανοποιητικά επίπεδα σε σχέση με τον γενικό δείκτη του Spector (0.91)

Πίνακας 3. Δείκτης Cronbach's συνολικής εργασιακής ικανοποίησης

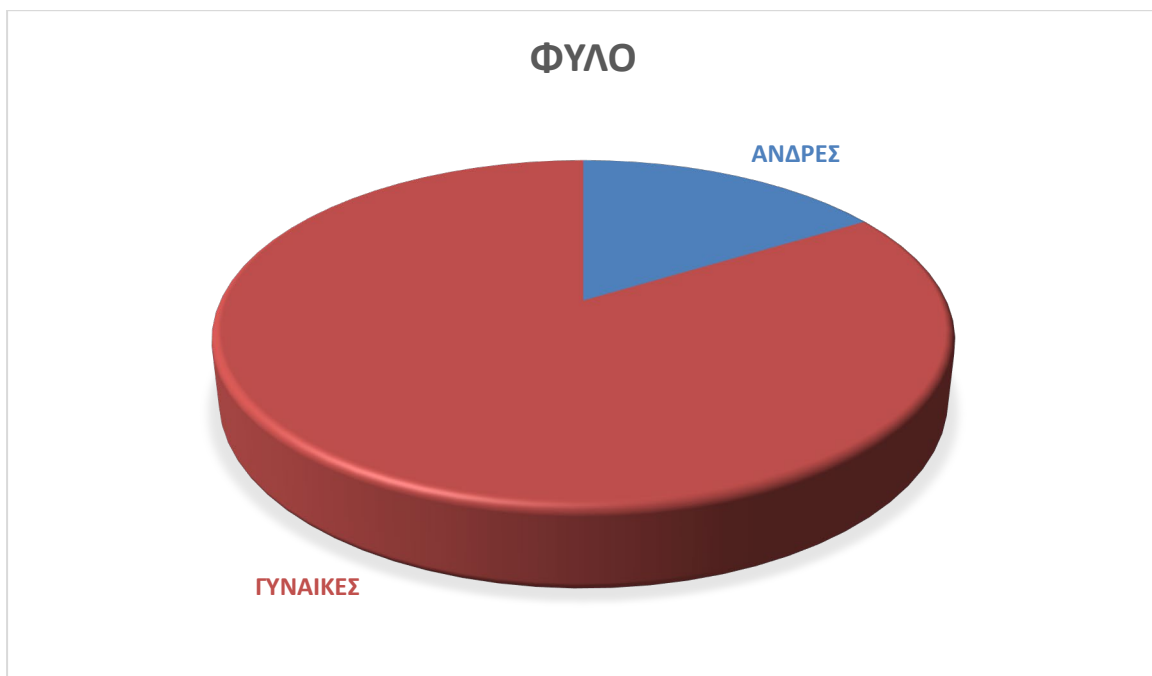
| Συνολική<br>εργασιακή<br>ικανοποίηση | Cronbach's Alpha έρευνας | Cronbach's Alpha Spector |
|--------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                                      | 0,779                    | 0.91                     |

## 3.2 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

### 3.2.1 ΦΥΛΟ

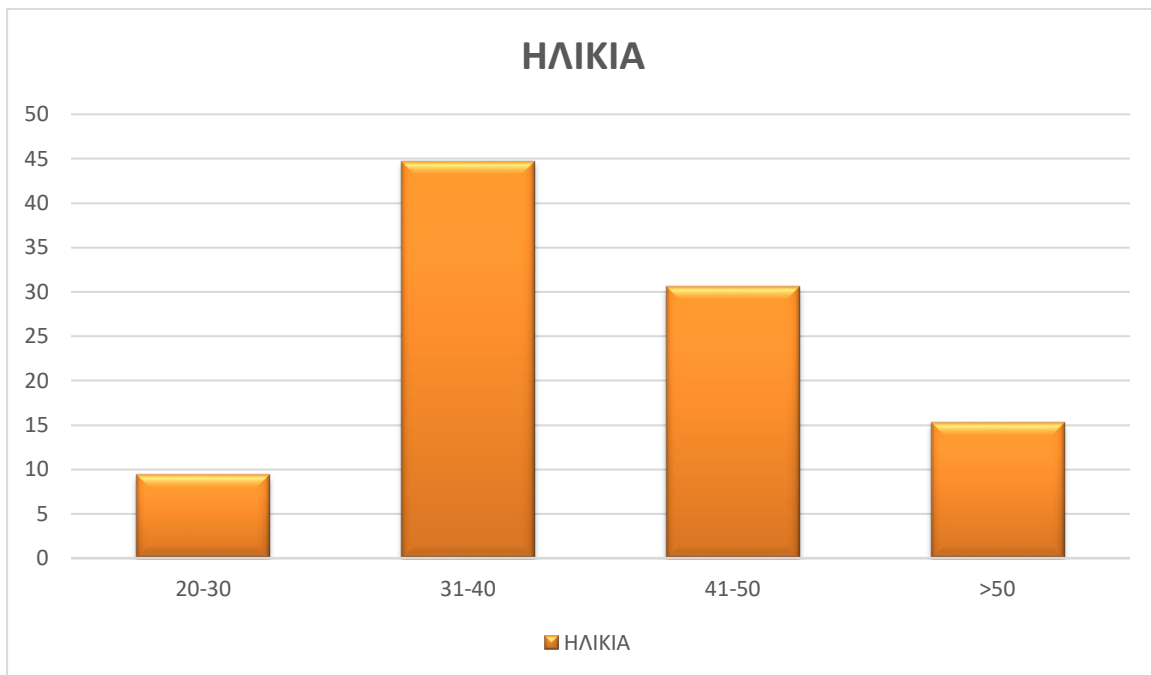
Η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος αποτελείται από γυναίκες. Συγκεκριμένα, στην έρευνα συμμετείχαν 72 γυναίκες, ποσοστό 83,7% και 14 άνδρες, ποσοστό 16,3%.

Η μεγάλη διαφορά αυτή ενισχύει την άποψη πως το επάγγελμα του εκπαιδευτικού κατά κύριο λόγο είναι περισσότερο κατάλληλο και προτιμάται από το γυναικείο φύλο.



### 3.2.2 ΗΛΙΚΙΑ

Το μεγαλύτερο ποσοστό ( 44,7%) ανήκει στην ηλικιακή ομάδα των 31-40 ετών. Ακολουθεί η ηλικιακή ομάδα των 41-50 ετών (30,6%) και στη συνέχεια οι εκπαιδευτικοί ηλικίας άνω των 50 ετών (15,3%). Τέλος, ένα μικρό ποσοστό (9,4%) ανήκει στην ομάδα 20-30 ετών, γεγονός που μαρτυρά την απουσία διορισμών τα τελευταία χρόνια αλλά και τη μείωση του αριθμού των αναπληρωτών λόγω κυρίως της οικονομικής κρίσης και των περικοπών που έχει υποστεί το εκπαιδευτικό μας σύστημα.



### 3.2.3 ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

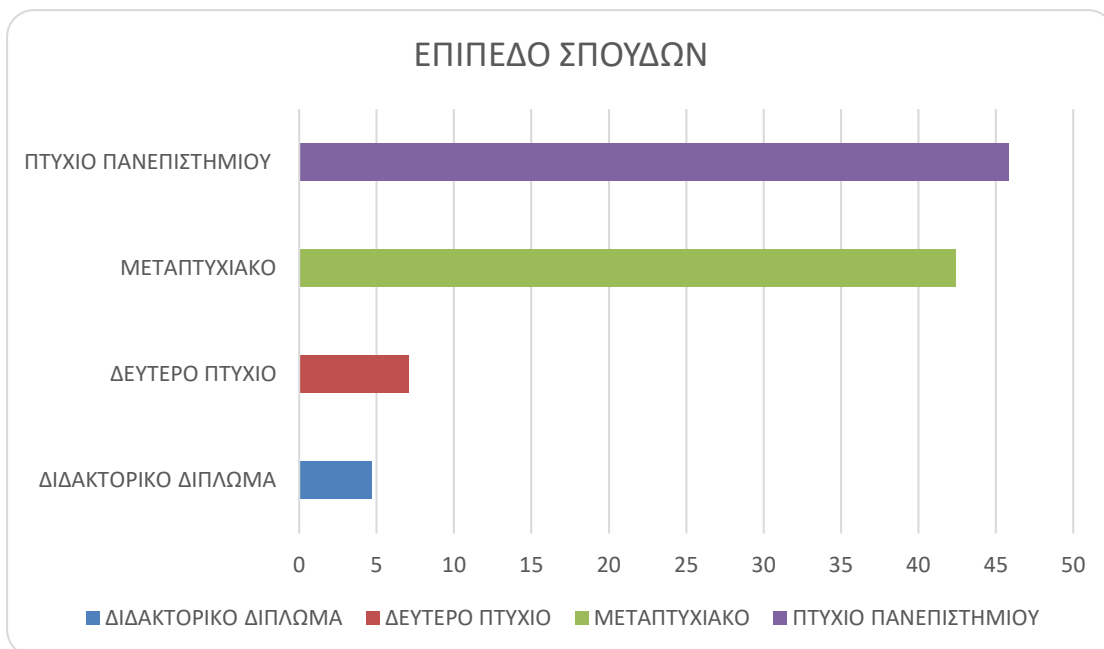
Από τα μέλη του αρχικού μας δείγματος το μεγαλύτερο ποσοστό των εκπαιδευτικών είναι έγγαμοι, 62,8%, ένα μικρότερο ποσοστό, 27,9%, παραμένουν άγαμοι, ενώ μόλις το 9,3% είναι διαζευγμένοι. Επιπλέον, η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών έχει δύο παιδιά, 49,3%, ένα παιδί το 21,7% και κανένα το 18,8%.

Χαρακτηριστικό είναι πως στη συγκεκριμένη ερώτηση ο αριθμός των απαντήσεων ήταν μειωμένος με 69 απαντήσεις.



#### 3.2.4 ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΠΟΥΔΩΝ

Όσον αφορά το επίπεδο σπουδών ένα μεγάλο ποσοστό του δείγματος εκτός από το πτυχίου του πανεπιστημίου κατέχει μεταπτυχιακό δίπλωμα (42,4%). Ένα μικρότερο ποσοστό έχει αποκτήσει δεύτερο πτυχίο (7,1%) ή διδακτορικό δίπλωμα (4,7%). Τα αποτελέσματα μαρτυρούν την επιθυμία των εκπαιδευτικών για διαρκή μόρφωση, εξέλιξη αλλά και αγάπη για το λειτούργημά τους, στοιχεία πολύ θετικά και ενθαρρυντικά.



### 3.2.5 ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

64 εκπαιδευτικοί του δείγματός μας είναι μόνιμοι (74,1%) και 22 αναπληρωτές εκπαιδευτικοί (25,9%).

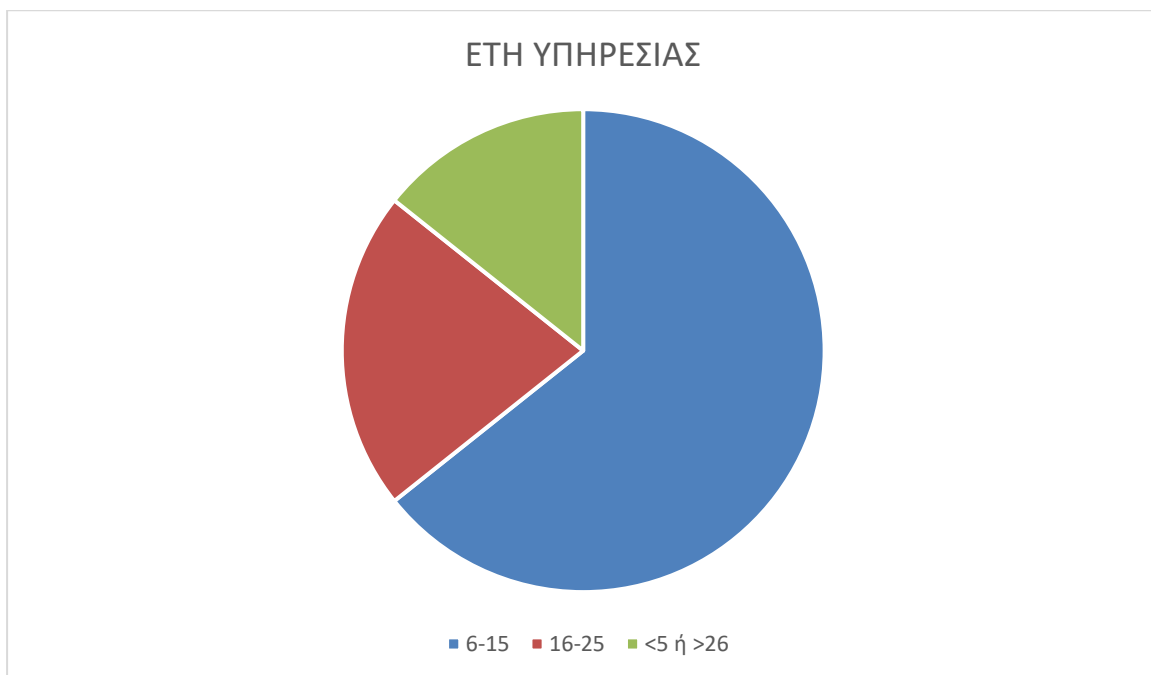




### 3.2.6 ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

Οι μισοί εκπαιδευτικοί του δείγματος διαθέτουν προϋπηρεσία 6-15 ετών. Ακολουθούν οι έχοντες μεγαλύτερη προϋπηρεσία (21,4%) με 16-25 έτη και ακολουθούν με ίδιο ποσοστό 14,3% οι εκπαιδευτικοί που τα έτη προϋπηρεσίας τους είναι λίγα (έως 5) και πάρα πολλά (άνω των 26).

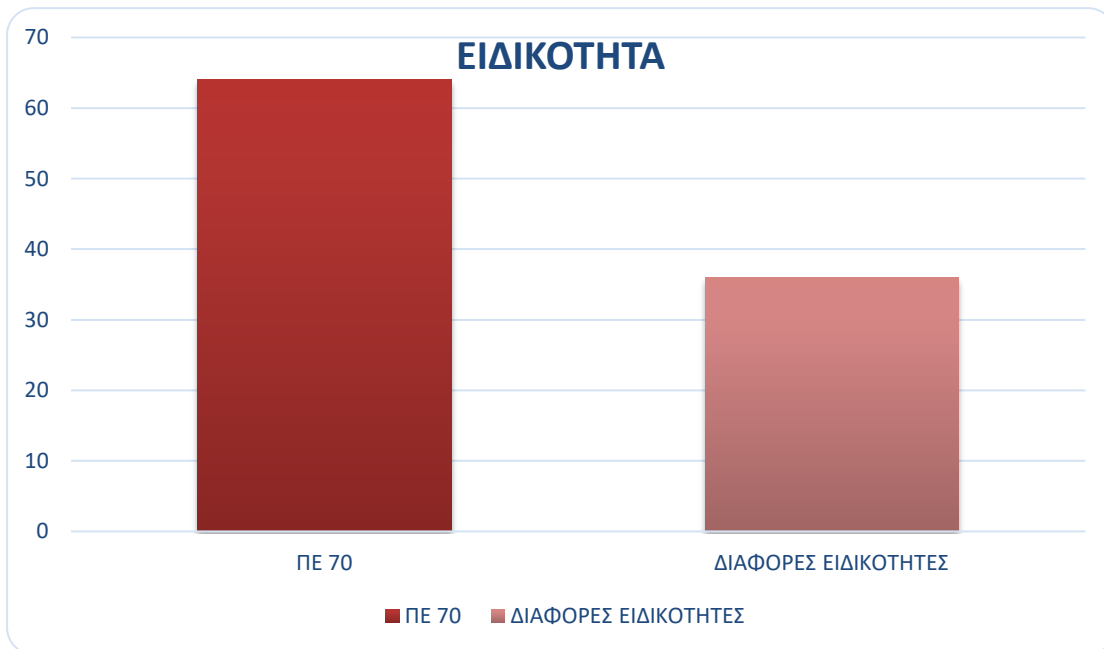
Τα δύο τελευταία αποτελέσματα μαρτυρούν την απουσία νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών στα σχολεία πιθανόν για οικονομικούς λόγους, αλλά και τα πολλά έτη υπηρεσίας μαρτυρούν πως οι εκπαιδευτικοί παραμένουν για πολλά χρόνια στην εργασία τους και δεν συνταξιοδοτούνται νωρίς πάλι για κυρίως οικονομικούς λόγους.



### 3.2.7 ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ

Η πλειοψηφία του δείγματος αποτελείται από 55 δασκάλους ειδικότητας ΠΕ70 με ποσοστό 64%. Το υπόλοιπο ποσοστό αποτελείται από 31 εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων που εργάζονται στη πρωτοβάθμια εκπαίδευση (εικαστικοί, μουσικοί, θεατρολόγοι, γυμναστές, εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής, εκπαιδευτικοί ξένων γλωσσών, πληροφορικοί) και νηπιαγωγούς.

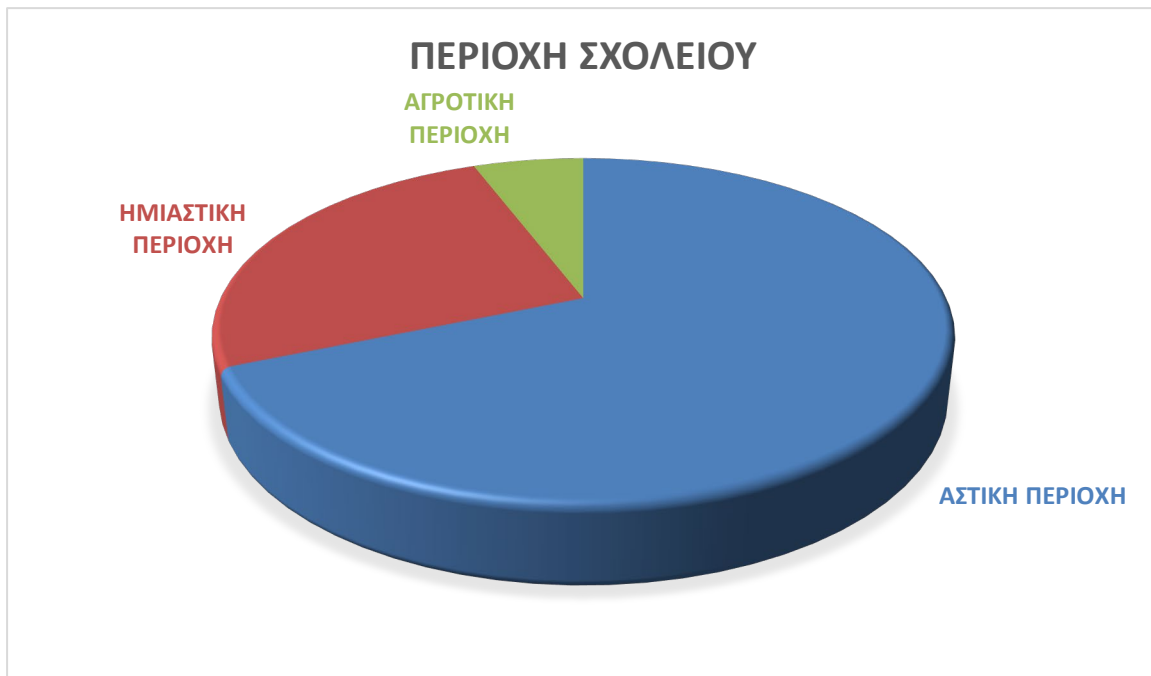
Αυτό το αποτέλεσμα είναι αναμενόμενο καθώς στα περισσότερα σχολεία υπάρχουν περισσότεροι δάσκαλοι και λιγότερες ειδικότητες που αναλαμβάνουν σχεδόν όλες τις τάξεις του δημοτικού σχολείου.



### 3.2.8 ΠΕΡΙΟΧΗ ΣΧΟΛΕΙΟΥ

Το σχολείο στο οποίο εργάζονται 59 εκπαιδευτικοί βρίσκεται σε αστική περιοχή (68,8%). 22 εκπαιδευτικοί εργάζονται σε ημιαστική περιοχή (25,6%) και μόλις 5 εκπαιδευτικοί εργάζονται εκτός πόλεων σε αγροτική περιοχή (5,8%).

Τα αποτελέσματα αυτά δεν είναι ενθαρρυντικά για τα σχολεία των αγροτικών περιοχών καθώς είτε κλείνουν λόγω της υπογεννητικότητας, της αστικοποίησης και ερήμωσης της υπαίθρου, είτε γίνονται συγχωνεύσεις σχολικών μονάδων με τη δημιουργία ενός σχολείου σε ένα κεφαλοχώρι και κλείσιμο σχολείων στα τριγύρω χωριά.



### 3.3 Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΙΣ ΕΝΝΕΑ ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στους δύο παρακάτω πίνακες (πίνακας 4, πίνακας 5) παρουσιάζονται τα περιγραφικά στατιστικά των μεταβλητών. Ο πίνακας 3 αφορά στα δημογραφικά στατιστικά των μεταβλητών ενώ ο πίνακας 4 στις εννέα μεταβλητές της εργασιακής ικανοποίησης.

Για κάθε μια μεταβλητή παρουσιάζεται ο αριθμός των παρατηρήσεων (obs.), οι μέσοι όροι (Mean), η τυπική απόκλιση (Std. Dev.) καθώς και η μέγιστη και ελάχιστη τιμή που λαμβάνει κάθε μεταβλητή της έρευνας.

Πίνακας 4. Στατιστική ανάλυση για τα δημογραφικά στοιχεία

| ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ      | Obs | Mean     | Std. Dev. | Min | Max |
|----------------|-----|----------|-----------|-----|-----|
| Φύλο           | 86  | 1.847059 | .3620669  | 1   | 2   |
| Ηλικία         | 86  | 2.511905 | .8711445  | 1   | 4   |
| Οικ.Κατάσταση  | 69  | 1.470588 | .6652646  | 1   | 3   |
| Επίπεδο Σπουδ. | 86  | 3.285714 | .8441354  | 1   | 4   |
| Σχ. Εργασίας   | 86  | 1.738095 | .4423118  | 1   | 2   |
| Έτη υπηρεσίας  | 86  | 2.216867 | .9505864  | 1   | 4   |
| Ειδικότητα     | 86  | 1.682927 | .4681998  | 1   | 3   |
| Περιοχή σχ.    | 86  | 2.2      | .5300494  | 1   | 3   |

Από τα δεδομένα του πίνακα 3 παρατηρούμε πως τις μεγαλύτερες μέσες τιμές συγκεντρώνουν οι μεταβλητές *Ειδικότητα* ( 16.60976), *Επίπεδο Σπουδών* (3.2857214) και *Ηλικία* (2.511905).

Αντιθέτως, χαμηλές μέσες τιμές συγκεντρώνουν οι μεταβλητές του *Φύλου* (1.847059), της *Οικογενειακής κατάστασης* (1.470588) και της *Σχέσης εργασίας* (1.738095).

Πίνακας 5. Στατιστικά στοιχεία για τις μεταβλητές των εννέα διαστάσεων

| ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ        | Obs | Mean     | Std. Dev. | Min  | Max  |
|------------------|-----|----------|-----------|------|------|
| Αμοιβές          | 86  | 3.427711 | .9479842  | 1    | 5.25 |
| Προαγωγή         | 86  | 2.326471 | .8246784  | 1    | 4    |
| Εποπτεία         | 86  | 4.431548 | .9743326  | 1.5  | 5.75 |
| Πρόσθ.παροχές    | 86  | 2.144578 | .8134919  | 1    | 4.25 |
| Ενδεχ.Ανταμοιβές | 86  | 3.050595 | .9448495  | 1    | 5.25 |
| Συνθήκες λειτ.   | 86  | 2.832353 | .7937519  | 1.25 | 5    |
| Συνάδελφοι       | 86  | 4.482143 | .8658391  | 2.75 | 6    |

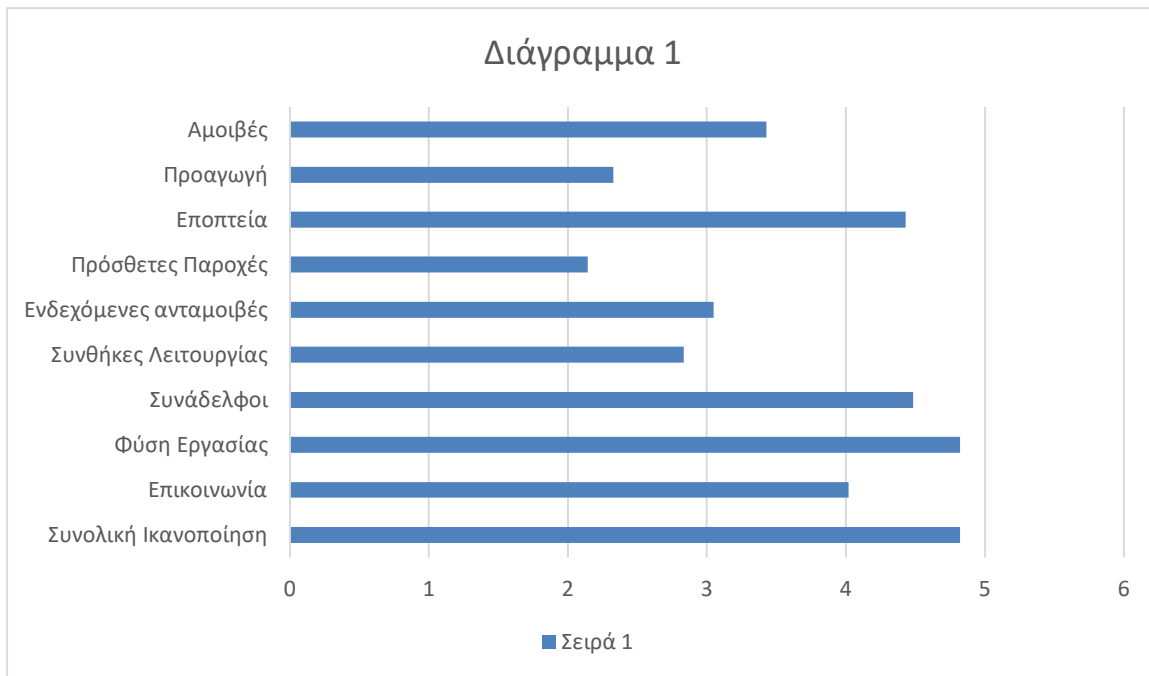
|               |    |          |          |      |   |
|---------------|----|----------|----------|------|---|
| Φύση εργασίας | 86 | 4.823529 | .8307909 | 2.25 | 6 |
| Επικοινωνία   | 86 | 4.021084 | 1.038295 | 1    | 6 |

Από τα δεδομένα του πίνακα 4 παρατηρείται πως τη μεγαλύτερη μέση τιμή συγκεντρώνει η μεταβλητή *Εποπτεία* (4.431), οι *Συναδέλφοι* (4.4821), η *Φύση της εργασίας* (4.823) καθώς και η *Επικοινωνία* (4.021).

Αντίστοιχα, χαμηλότερες μέσες τιμές συγκεντρώνουν οι μεταβλητές της *Προαγωγής* (2.326), των *Πρόσθετων παροχών* (2.144) και των *Συνθηκών λειτουργίας* (2.832).

Εξετάζοντας λοιπόν τους παραπάνω πίνακες όλων των διαστάσεων της ικανοποίησης του δείγματος καθίσταται εμφανές πως οι ερωτηθέντες εκπαιδευτικοί είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από την ίδια τη φύση της εργασίας τους (Μ.Τ.=4.823, Τ.Α.=0.830), τις σχέσεις με τους συναδέλφους τους (Μ.Τ.=4.482, Τ.Α.=0.865), την εποπτεία που ασκείται από τη διεύθυνση του σχολείου που υπηρετούν (Μ.Τ.=4.431, Τ.Α.=0.974) καθώς επίσης και από την επικοινωνία που υπάρχει ανάμεσα στα μέλη της σχολικής μονάδας (Μ.Τ.=4.021, Τ.Α.=1.038). Ακολουθούν οι χρηματικές αμοιβές που λαμβάνουν (Μ.Τ.=3.427, Τ.Α.=0.947) και οι ενδεχόμενες ανταμοιβές (Μ.Τ.=3.050, Τ.Α.=0,944) και τέλος έπονται οι ευκαιρίες για προαγωγή (Μ.Τ.=2.326, Τ.Α.=0.824), οι συνθήκες λειτουργίας (Μ.Τ.=2.832, Τ.Α.=0.793 και οι πρόσθετες παροχές (Μ.Τ.=2.144, Τ.Α.=0.813).

Στο διάγραμμα 1 που ακολουθεί παρουσιάζονται αναλυτικά οι μέσοι όροι των εννέα διαστάσεων της εργασιακής ικανοποίησης καθώς και το σύνολο της εργασιακής ικανοποίησης.



### 3.4 ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Η συνολική εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών προκύπτει από τη διάσταση 8 που αφορά τη *φύση της εργασίας* και περιλαμβάνει 4 σχετικές ερωτήσεις. Από το σκορ αυτών των ερωτήσεων προκύπτει πως η συνολική εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών ανέρχεται σε 4.823 μονάδες, αριθμός που φανερώνει έναν αρκετά ικανοποιητικό βαθμό ικανοποίησης από την εργασία.

### 3.5 ΈΛΕΓΧΟΣ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΩΝ

Βάση των δεδομένων που συλλέχθηκαν, διερευνήθηκε η συσχέτιση των μεταβλητών της εργασιακής ικανοποίησης με τον συντελεστή Pearson προκειμένου να εξεταστεί η σχέση μεταξύ των μεταβλητών καθώς και η επίδραση μεταξύ εξαρτημένων και ανεξάρτητων μεταβλητών.

Οι τιμές άνω του 0.75 φανερώνουν σημαντική συσχέτιση, οι τιμές μεταξύ του 0.5-0.75 φανερώνουν μέτρια συσχέτιση ενώ τέλος οι τιμές κάτω του 0.5 υποδηλώνουν χαμηλή και αδύναμη συσχέτιση.

*Πίνακας 7. Πίνακας συσχετίσεων όλων των προς μελέτη παραγόντων της έρευνας*

| <b>Μεταβλητές</b>        | 1      | 2       | 3      | 4       | 5      | 6      | 7      | 8      | 9     |
|--------------------------|--------|---------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 1.Αμοιβές                | 1.0000 |         |        |         |        |        |        |        |       |
| 2.Προαγωγή               | 0.5303 | 1.0000  |        |         |        |        |        |        |       |
| 3.Εποπτεία               | 0.2236 | -0.1105 | 1.000  |         |        |        |        |        |       |
| 4.Πρόσθετες παροχές      | 0.6289 | 0.6215  | 0.0386 | 1.000   |        |        |        |        |       |
| 5.Ενδεχόμενες ανταμοιβές | 0.6145 | 0.2298  | 0.4166 | 0.3493  | 1.000  |        |        |        |       |
| 6.Συνθήκες λειτουργίας   | 0.3247 | 0.2606  | 0.2761 | 0.3828  | 0.5667 | 1.000  |        |        |       |
| 7.Συνάδελφοι             | 0.1894 | -0.1906 | 0.6083 | -0.0835 | 0.3719 | 0.1232 | 1.000  |        |       |
| 8.Φύση εργασίας          | 0.1782 | -0.1211 | 0.3915 | -0.0606 | 0.3851 | 0.2151 | 0.2709 | 1.000  |       |
| 9.Επικοινωνία            | 0.1858 | 0.0207  | 0.7533 | -0.0244 | 0.3348 | 0.2009 | 0.6509 | 0.3225 | 1.000 |

Εξετάζοντας τον πίνακα των συσχετίσεων των μεταβλητών προκύπτει πως η συνολική εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών επηρεάζεται μερικώς από τους επιμέρους παράγοντες ενώ η πλειοψηφία των διαστάσεων σχετίζεται θετικά.Επιπλέον, φαίνεται πως δεν υπάρχει υψηλή συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών που διερευνώνται επομένως χαρακτηρίζονται ως ανεξάρτητες και μετρούν διαφορετικές διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης.

Άξιο αναφοράς είναι ότι η *επικοινωνία* και η *εποπτεία* από το διευθυντή του σχολείου επηρεάζουν σημαντικά το βαθμό εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Ακολουθούν οι *αμοιβές* που λαμβάνουν όπως επίσης και οι *πρόσθετες παροχές*.

Πιο συγκεκριμένα, αναφορικά με τους μελετώμενους παράγοντες, διαφαίνεται πως προκύπτει θετική και υψηλή συσχέτιση μεταξύ της *επικοινωνίας* και της *εποπτείας* (0.75). Οι *αμοιβές* παρουσιάζουν μια μέτρια θετική συσχέτιση με τις *πρόσθετες παροχές* (0.62) και τις *ενδεχόμενες ανταμοιβές* (0.61).

Επιπρόσθετα, καθίσταται εμφανές ότι υπάρχει αρνητική και χαμηλή συσχέτιση όπως ήταν και αναμενόμενο μεταξύ των μεταβλητών της *προαγωγής* και των *συναδέλφων* (-0.19).

### **3.6 ΑΝΑΛΥΣΗ ΓΡΑΜΜΙΚΗΣ ΠΑΛΙΝΔΡΟΜΗΣΗΣ**

Για την επαλήθευση των παραπάνω υποθέσεων αναλύθηκαν οι μεταβλητές με την εφαρμογή της ανάλυσης απλής γραμμικής παλινδρόμησης. Επιπλέον, με τη διενέργεια της παλινδρόμησης θα ελεγχθεί ποια είναι η σχέση της εξαρτημένης μεταβλητής που είναι η εργασιακή ικανοποίηση (var 8- φύση εργασίας) με τις υπόλοιπες 8 εξαρτημένες μεταβλητές (αμοιβές, προαγωγή, εποπτεία-διεύθυνση, πρόσθετες παροχές, ενδεχόμενες ανταμοιβές, συνθήκες λειτουργίας, συνάδελφοι, επικοινωνία) καθώς και με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία, έτη υπηρεσίας, οικογενειακή κατάσταση, σχέση εργασίας, επίπεδο σπουδών, ειδικότητα, περιοχή σχολείου) τα οποία και αυτά χαρακτηρίζονται ως ανεξάρτητες μεταβλητές.

Στον πίνακα 8 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της παλινδρόμησης με τις μεταβλητές των δημογραφικών χαρακτηριστικών. Στον πίνακα 9 παρουσιάζονται αντίστοιχα τα αποτελέσματα της παλινδρόμησης με τις μεταβλητές των οκτώ διαστάσεων της εργασιακής ικανοποίησης. Στη συνέχεια (πίνακας 10) παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της παλινδρόμησης που πραγματοποιήθηκε για το σύνολο των ανεξάρτητων μεταβλητών (δημογραφικά-8 διαστάσεις εργασιακής ικανοποίησης) πάντα σε σχέση με την εξαρτημένη μεταβλητή που είναι η διάσταση 8-φύση της εργασίας. Τέλος, προκειμένου να απαντηθεί το τελευταίο ερευνητικό ερώτημα που αφορά την πιθανή διαφορά στον βαθμό εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ μόνιμων και αναπληρωτών εκπαιδευτικών πραγματοποιήθηκε νέα παλινδρόμηση (πίνακας 11).



Στην απλή γραμμική παλινδρόμηση συνηθίζεται να εμφανίζεται η εξίσωση παλινδρόμησης με έναν συντελεστή κλίσης  $\beta$  και μια τεταμένη.

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e$$

Η παραπάνω εξίσωση εκφράζει το υπόδειγμα της απλής γραμμικής παλινδρόμησης που αντιπροσωπεύει μια ευθεία γραμμή. Η κλίση της γραμμής  $\beta_1$  εκφράζει την αναμενόμενη μεταβολή της  $Y$  ανά μία μεταβολή της  $X$ . Επιπλέον, αξιολογείται η υπόθεση ότι η πρόβλεψη είναι σημαντική ή τυχαία ανάλογα με την τιμή του  $p$ . Αν  $p < 0.05$  τότε θεωρείται σημαντική, αλλιώς κρίνεται τυχαία (Ρούσσος & Ευσταθίου, 2008).

*Πίνακας 8. Αποτελέσματα παλινδρόμησης για τις μεταβλητές των δημογραφικών στοιχείων*

| <b>Εργασιακή ικανοποίηση</b> | Coefficient         | T     | P>t   |
|------------------------------|---------------------|-------|-------|
| Φύλο                         | -0.229<br>(0.256)   | -0.89 | 0.375 |
| Ηλικία                       | -0.391**<br>(0.153) | -2.56 | 0.013 |
| Οικ. κατάσταση               | 0.112<br>(0.135)    | 0.83  | 0.409 |
| Επίπεδο σπουδών              | -0.037<br>(0.118)   | -0.32 | 0.751 |
| Σχέση εργασίας               | 0.181<br>(0.271)    | 0.67  | 0.507 |

|                      |                   |           |        |
|----------------------|-------------------|-----------|--------|
| Έτη υπηρεσίας        | 0.212*<br>(0.117) | 1.80      | 0.075  |
| Ειδικότητα           | -0.003<br>(0.011) | -0.27     | 0.786  |
| Περιοχή σχ.          | 0.005<br>(0.172)  | 0.03      | 0.977  |
| Αριθμός παρατηρήσεων | 85                | R-squared | 0.1418 |

Σύμφωνα με τα παραπάνω στοιχεία του πίνακα γραμμικής παλινδρόμησης, οι πιο σημαντικοί δημογραφικοί παράγοντες που επηρεάζουν τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και είναι στατιστικά σημαντικοί είναι η ηλικία τους καθώς και τα χρόνια προϋπηρεσίας. Συγκεκριμένα, η ηλικία των εκπαιδευτικών φαίνεται να επηρεάζει αρνητικά την εργασιακή ικανοποίηση καθώς σύμφωνα με την έρευνα όσο αυξάνεται η ηλικία των εκπαιδευτικών η ικανοποίηση από την εργασία φαίνεται φθίνει (-0.39).

Αντιθέτως, τα έτη υπηρεσίας φαίνονται να επηρεάζουν σημαντικά και θετικά την ικανοποίηση καθώς όσο αυξάνεται η προϋπηρεσία (0.2), αυξάνεται και η ικανοποίηση στον εργασιακό χώρο.

*Πίνακας 9. Αποτελέσματα παλινδρόμησης για τις μεταβλητές των εννέα διαστάσεων της εργασιακής ικανοποίησης*

| Εργασιακή ικανοποίηση | Coefficient      | T    | P>t   |
|-----------------------|------------------|------|-------|
| Αμοιβές               | 0.122<br>(0.149) | 0.82 | 0.415 |

|                       |                   |           |        |
|-----------------------|-------------------|-----------|--------|
| Προαγωγή              | -0.168<br>(0.154) | -1.09     | 0.279  |
| Εποπτεία-Διεύθυνση    | 0.165<br>(0.146)  | 1.13      | 0.263  |
| Πρόσθετες παροχές     | -0.191<br>(0.162) | -1.18     | 0.243  |
| Ενδεχόμενα ανταμοιβές | 0.256*<br>(0.142) | 1.80      | 0.076  |
| Συνθήκες λειτουργ.    | 0.056<br>(0.139)  | 0.41      | 0.685  |
| Συνάδελφοι            | -0.101<br>(0.142) | -0.72     | 0.477  |
| Επικοινωνία           | 0.086<br>(0.141)  | 0.61      | 0.542  |
| Αριθμός παρατηρήσεων  | 85                | R-squared | 0.2627 |

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του παραπάνω πίνακα, παρατηρείται πως από τις οκτώ διαστάσεις εργασιακής ικανοποίησης διαφαίνεται πως οι ενδεχόμενες ανταμοιβές είναι στατιστικά σημαντικές (0.256) καθώς προκύπτει πως όσο αυτές αυξάνονται, αυξάνεται ταυτόχρονα και το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης.

Πίνακας 10. Αποτελέσματα ταυτόχρονης παλινδρόμησης όλων των μεταβλητών της έρευνας.

| Εργασιακή ικανοποίηση | Coefficient        | t     | P>t   |
|-----------------------|--------------------|-------|-------|
| Φύλο                  | -0.363<br>(0.270)  | -1.34 | 0.185 |
| Ηλικία                | -0.253<br>(0.165)  | -1.53 | 0.131 |
| Οικογ.κατάσταση       | -0.003<br>(0.135)  | -0.03 | 0.978 |
| Επίπεδο σπουδών       | -0.023<br>(0.118)  | -0.20 | 0.843 |
| Σχέση εργασίας        | 0.221<br>(0.289)   | 0.77  | 0.447 |
| Έτη υπηρεσίας         | 0.008<br>(0.122)   | 0.07  | 0.945 |
| Ειδικότητα            | -0.006<br>(0.011)  | -0.53 | 0.598 |
| Περιοχή σχολείου      | 0.091<br>(0.175)   | 0.52  | 0.606 |
| Αμοιβές               | 0.074<br>(0.155)   | 0.48  | 0.632 |
| Προαγωγή              | -0.151<br>(0.171)  | -0.89 | 0.379 |
| Εποπτεία-διεύθυνση    | 0.136<br>(0.166)   | 0.82  | 0.415 |
| Πρόσθετες παροχές     | -0.221<br>(0.170)  | -1.30 | 0.200 |
| Ενδεχ. ανταμοιβές     | 0.323**<br>(0.157) | 2.06  | 0.044 |

|                      |                   |           |        |
|----------------------|-------------------|-----------|--------|
| Συνθήκες λειτ.       | 0.104<br>(0.140)  | 0.75      | 0.458  |
| Συνάδελφοι           | -0.151<br>(0.151) | -1.00     | 0.322  |
| Επικοινωνία          | 0.120<br>(0.156)  | 0.77      | 0.446  |
| Αριθμός παρατηρήσεων | 85                | R-squared | 0.3729 |

Τέλος, στον τελευταίο πίνακα γραμμικής παλινδρόμησης ο οποίος περιλαμβάνει πλέον όλες τις μεταβλητές της έρευνας (δημογραφικά στοιχεία, οχτώ διαστάσεις εργασιακής ικανοποίησης), φαίνονται πως πάλι οι ενδεχόμενες ανταμοιβές είναι στατιστικά σημαντικές σε μεγαλύτερο πλέον βαθμό, καθώς όσο αυτές αυξάνονται (0.323), τόσο μεγαλώνουν και τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης.

*Πίνακας 11. Αποτελέσματα γραμμικής παλινδρόμησης για τη σχέση των αναπληρωτών εκπαιδευτικών με τις μεταβλητές των διαστάσεων εργασιακής ικανοποίησης.*

| <b>Αναπληρωτές- εργασιακή ικανοποίηση</b> | <b>Coefficient</b> |
|---|--------------------|
| Αμοιβές                                   | 0.011<br>(0.261)   |
| Προαγωγή                                  | -0.261<br>(0.458)  |
| Εποπτεία- Διεύθυνση                       | 0.111<br>(0.418)   |
| Πρόσθετες παροχές                         | 0.016<br>(0.308)   |

|                             |                  |
|-----------------------------|------------------|
| Ενδεχόμενες ανταμοιβές      | 0.006<br>(0.328) |
| Συνθήκες λειτουργίας        | 0.249<br>(0.280) |
| Συνάδελφοι                  | 0.441<br>(0.479) |
| Επικοινωνία                 | 0.041<br>(0.230) |
| <b>Αριθμός παρατηρήσεων</b> | <b>22</b>        |
| R-squared                   | 0.539            |

Στον παραπάνω πίνακα φαίνεται πως δεν υπάρχει κάποια μεταβλητή που να είναι στατιστικά σημαντική και να επηρεάζει τους αναπληρωτές ως προς τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης.

Σημαντικός παράγοντας ο οποίος πιθανόν να επηρεάζει τα αποτελέσματα στο συγκεκριμένο πεδίο της έρευνας αποτελεί ο μικρός αριθμός του δείγματός μας (22 αναπληρωτές), καθώς η πλειοψηφία των ερωτηθέντων αποτελείται από μόνιμους εκπαιδευτικούς.

Παρόλα αυτά, βάση των δεδομένων, φαίνεται πως η έλλειψη προαγωγών (-0261) φέρει μια αρνητική τάση στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των αναπληρωτών εκπαιδευτικών.

*Πίνακας 12.Αποτελέσματα γραμμικής παλινδρόμησης για τη σχέση των μόνιμων εκπαιδευτικών με τις μεταβλητές των διαστάσεων εργασιακής ικανοποίησης.*

| <b>Μόνιμοι-Εργασιακή ικανοποίηση</b> | <b>Coefficient</b> |
|--------------------------------------|--------------------|
| Αμοιβές                              | 0.140<br>(0.215)   |
| Προαγωγή                             | -0.027<br>(0.212)  |

|                             |                   |
|-----------------------------|-------------------|
| Εποπτεία- Διεύθυνση         | 0.191<br>(0.187)  |
| Πρόσθετες παροχές           | -0.296<br>(0.232) |
| Ενδεχόμενες ανταμοιβές      | 0.171<br>(0.191)  |
| Συνθήκες λειτουργίας        | 0.055<br>(0.188)  |
| Συναδέλφои                  | -0.238<br>(0.180) |
| Επικοινωνία                 | 0.176<br>(0.204)  |
| <b>Αριθμός παρατηρήσεων</b> | 56                |
| R-squared                   | 0.220             |

Βάση των δεδομένων που συλλέχθηκαν από τον παραπάνω πίνακα δεν προκύπτει κάποια μεταβλητή που να είναι στατιστικά σημαντική. Ωστόσο, τείνει να υπάρχει μια αρνητική σχέση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και πρόσθετων παροχών (-0.296) και κακής σχέσης μεταξύ συναδέλφων (-0.238).

Τα παραπάνω στατιστικά αποτελέσματα αναλύονται ενδελεχώς στο κεφάλαιο που ακολουθεί στο οποίο γίνεται και αναλυτική σύγκριση με συναφείς έρευνες.

## ΣΥΝΟΨΗ ΚΑΙ ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ- ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΜΕ ΣΥΝΑΦΕΙΣ ΕΡΕΥΝΕΣ

Στο παρόν κεφάλαιο συνοψίζονται όλα τα αποτελέσματα που προέκυψαν στα πλαίσια της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

Αρχικά, μέσω της βιβλιογραφικής ανασκόπησης αναλύθηκε ο όρος της εργασιακής ικανοποίησης ο οποίος προσεγγίζεται από τους διάφορους ερευνητές ως πολυδιάστατος και πολυπαραγοντικός. Για το λόγο αυτό, μέσω πάντοτε της βιβλιογραφίας, οι έρευνες οδήγησαν στο συμπέρασμα πως η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται από μια σειρά ενδογενών και εξωγενών παραγόντων αλλά και δημογραφικών χαρακτηριστικών. Αξιοσημείωτο και ενδιαφέρον ωστόσο αποτελεί το γεγονός πως όπως παρουσιάζεται και στη πορεία της εργασίας, τα αποτελέσματα των ερευνών δεν συγκλίνουν αλλά αρκετές φορές παρουσιάζουν αντιφατικά συμπεράσματα.

Η παρούσα έρευνα έλαβε χώρα τον μήνα Νοέμβρη σε δείγμα 85 εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του νομού Αχαΐας βασιζόμενη στο διεθνές ερωτηματολόγιο του ερευνητή P.Spector, Job Satisfaction Survey (JSS). Σκοπός της έρευνας αποτέλεσε η εύρεση του βαθμού εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών του νομού Αχαΐας καθώς και η πιθανή επιρροή του από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων. Επιπλέον, σε ποιο βαθμό οι μεταβλητές των εννέα διαστάσεων επηρεάζουν το βαθμό εργασιακής ικανοποίησης. Συνοπτικά, αναφορικά με τους συμμετέχοντες στην έρευνα, το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος αποτέλεσαν έγγαμες (63%) γυναίκες (84%) με μέση ηλικία τα 31-40 έτη (45%). Το επίπεδο σπουδών είναι ιδιαίτερα υψηλό καθώς η πλειοψηφία κατέχει ένα μεταπτυχιακό δίπλωμα (43%). Επιπλέον, το δείγμα αποτελείται κυρίως από μόνιμο προσωπικό (74,1%) κυρίως δασκάλων ΠΕ70 (64%) με αρκετά χρόνια υπηρεσίας στην εκπαίδευση (6-25 χρόνια) οι οποίοι εργάζονται κυρίως σε σχολεία της πόλης τους (69%).

Βάση των δημογραφικών χαρακτηριστικών προέκυψαν τα εξής παρακάτω συμπεράσματα από τη παρούσα έρευνα :

Αναφορικά με το φύλο, δε φαίνεται να επηρεάζει τον βαθμό εργασιακής ικανοποίησης καθώς άνδρες και γυναίκες παρουσιάζουν παρόμοια επίπεδα ικανοποίησης, εύρημα με το οποίο



συμφωνεί και η έρευνα των Panagopoulos, Anastasiou & Goloni (2014), στην οποία επίσης δεν παρατηρήθηκαν διαφορές στο βαθμό εργασιακής ικανοποίησης ως προς το φύλο. Επιπλέον, και η έρευνα του Spector το 2000 δεν έδειξε διαφοροποίηση ανάμεσα στην ικανοποίηση και τα δύο φύλα. Ομοίως και η Γρηγορίου σε έρευνά της το 2000 παρουσιάζουν συσχέτιση μεταξύ των δύο μελετώμενων μεταβλητών.

Εν αντιθέσει, πληθώρα ερευνών φέρουν αντίθετα αποτελέσματα, με τους Sharmav & Jyoti σε δική τους έρευνα το 2009, αλλά και του Oloolube το 2006, να παρουσιάζουν σημαντικές διαφοροποιήσεις στην εργασιακή ικανοποίηση των δύο φύλων με τις γυναίκες να είναι περισσότερο ικανοποιημένες. Παρόμοια ευρήματα διεξάγουν και οι έρευνες των Saiti & Papadopoulos (2015) ; Αθανασούλα και Ρέππα (2008) ; Darmody & Smyth (2011). Τέλος, υπάρχουν έρευνες οι οποίες παρουσιάζουν διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση των δύο φύλων σε διάφορα άλλα επαγγέλματα με το γυναικείο φύλο πάλι να παρουσιάζει μεγαλύτερο βαθμό εργασιακής ικανοποίησης (Benderetal., 2005 ; Sloan & Williams, 2000).

Σχετικά με την ηλικία των εκπαιδευτικών, αυτή φαίνεται βάση των ευρημάτων της έρευνας να επηρεάζει αρνητικά τον βαθμό εργασιακής ικανοποίησης καθώς όσο αυτή αυξάνεται τόσο η ικανοποίηση από την εργασία μειώνεται. Αυτό το συγκεκριμένο εύρημα είναι ιδιαίτερος αποθαρρυντικό, καθώς το εκπαιδευτικό προσωπικό των ελληνικών σχολείων είναι ιδιαίτερα γερασμένο σε σχέση με αυτό άλλων ευρωπαϊκών χωρών μιας και τα τελευταία χρόνια οι διορισμοί έχουν μειωθεί δραματικά και τα όρια ηλικίας για συνταξιοδότηση έχουν ανέβει κατακόρυφα λόγω της οικονομικής κρίσης. Ομοίως, οι έρευνες των Oloolube (2006) ; Αθανασούλα- Ρέππα (2008) ; Ranif & Neeraja (2014) καταλήγουν στο συμπέρασμα πως υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της ηλικίας των εκπαιδευτικών και της εργασιακής ικανοποίησης. Η πλειοψηφία των ερευνών ωστόσο φέρει τα ακριβώς αντίθετα αποτελέσματα με τον Spector (2007) και με μελέτες των Clarketal. (1996) να υποστηρίζουν δεν υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών όπως στη παρούσα έρευνα , αλλά αντιθέτως όσο τα χρόνια περνούν, τόσο η εργασιακή ικανοποίηση αυξάνεται είτε γιατί έχουν κατασταλάξει στο επάγγελμα που κάνουν και νιώθουν σιγουριά, είτε γιατί αισθάνονται αίσθημα ολοκλήρωσης των προσδοκιών τους σε σχέση με τους νεότερους συναδέλφους τους και έχουν υψηλότερο ηθικό. Σε όμοια λογική κινείται και η έρευνα των Anastasiou & Goloni (2014) και Saiti & Papadopoulos (2015).

Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση των ερωτηθέντων (έγγαμοι- άγαμοι), αυτή δε φάνηκε να επηρεάζει το βαθμό εργασιακής ικανοποίησης καθώς δεν προέκυψαν από την ανάλυση της ‘έρευνας στατιστικά ευρήματα, ομοίως και για τον αριθμό των παιδιών κάθε

οικογένειας. Σε πλήρη αντίθεση, οι έρευνες των Παπαοικονόμου (2017), των Leungetal. (2000) και των Ταρασιάδου και Πλατσίδου (2009) υιοθετούν το σημαντικό βαθμό επιρροής του οικογενειακού παράγοντα στην ικανοποίηση που αντλείται από την εργασία με τους έγγαμους εκπαιδευτικούς να εμφανίζονται περισσότερο ικανοποιημένοι σε σχέση με τους άγαμους ή διαζευγμένους συναδέλφους τους. Επιπλέον, και σε έρευνα των Demirel & Erdamar (2009) ο μικρός αριθμός των τέκνων (1-2) συνδέεται με μεγαλύτερα ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που έχουν περισσότερα (3-5) πιθανόν λόγω των αυξημένων κοινωνικών- οικονομικών υποχρεώσεων αλλά και σωματικής- συναισθηματικής κόπωσης. Η παρούσα έρευνα δεν επιβεβαιώνει τα ευρήματα αυτά.

Το *επίπεδο σπουδών* των συμμετεχόντων είναι ένα δημογραφικό στοιχείο που εξετάστηκε στην έρευνα. Αναφορικά λοιπόν με αυτό, ούτε το συγκεκριμένο στοιχείο φάνηκε να επηρεάζει το βαθμό εργασιακής ικανοποίησης των ερωτηθέντων. Άξιο λόγου ωστόσο αποτελεί το υψηλό μορφωτικό τους επίπεδο με ένα μεγάλο ποσοστό να κατέχει μεταπτυχιακό δίπλωμα σπουδών, στοιχείο ενθαρρυντικό και αισιόδοξο που υποδηλώνει την ανάγκη και επιθυμία του κλάδου για δια βίου μάθηση. Ομοίως, στην έρευνα των Saiti & Papadopoulos (2015) δεν εμφανίζονται αντίθετα με την παρούσα έρευνα αποτελέσματα. Αντιθέτως, στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ του μορφωτικού επιπέδου και του βαθμού εργασιακής ικανοποίησης έδειξαν τα αποτελέσματα άλλων ερευνητών (Sharma & Jyoti, 2009).

Παράλληλα εξετάστηκε και η *σχέση εργασίας* (μόνιμοι- αναπληρωτές) με τον βαθμό εργασιακής ικανοποίησης καθώς σύμφωνα με τη βιβλιογραφία η μονιμότητα προσφέρει στους εκπαιδευτικούς ασφάλεια σε αντίθεση με τους αναπληρωτές συναδέλφους τους οι οποίοι διακατέχονται από εργασιακή και οικονομική ανασφάλεια και επομένως επηρεάζει και τον βαθμό της ικανοποίησης από την εργασία. Κάτι τέτοιο όμως δεν επιβεβαιώνεται στη παρούσα εργασία ίσως λόγω του μικρού δείγματος των ερωτηθέντων αναπληρωτών που έλαβαν μέρος στην έρευνα. Το μοναδικό πιθανό εύρημα που συνδέει τους αναπληρωτές με το αίσθημα της δυσαρέσκειας από την εργασία τους, αποτελεί η απουσία επαγγελματικής εξέλιξης και προαγωγών στην εκπαιδευτική τους πορεία. Ως επαγγελματική εξέλιξη μπορεί να θεωρηθεί και ο μόνιμος διορισμός καθώς τη τελευταία δεκαετία με την απουσία μόνιμων διορισμών η θητεία τους ως αναπληρωτές είναι πολυετής. Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει και η έρευνα των Nestor & Leary (2000). Αντιθέτως, έρευνες των Beckmann et. al., (2009) ; Γρηγορίου (2009) ; Dawson & Veliziotis (2013); Πατσαλάκη και Παπουτσάκη (2016) θέλουν τους μόνιμους εκπαιδευτικούς να διακατέχονται από υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης λόγω της

επαγγελματικής σταθερότητας και των προνομίων που τους προσφέρει η μονιμότητα (άδειες, μισθός).

Τα *έτη υπηρεσίας* στην παρούσα έρευνα παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον, καθώς βρέθηκε θετική συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών. Όσο η προϋπηρεσία των εκπαιδευτικών αυξάνεται, αυξάνεται ταυτόχρονα και η ικανοποίηση τους από την εργασία λόγω της αυτοπεποίθησης που νιώθουν, της εμπειρίας που κατέχουν και του αισθήματος σιγουριάς που βιώνουν, εύρημα με το οποίο συντάσσεται και η έρευνα των Sharma & Jyoti (2009). Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγουν και οι Gupta & Gehlawat (2013) οι οποίοι υποστηρίζουν τη συσχέτιση αυτή με αντίθετα ωστόσο ευρήματα, τους έμπειρους δηλαδή εκπαιδευτικούς να είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους λόγω της εργασιακής πίεσης που υφίστανται, των μη προοπτικών επαγγελματικής εξέλιξης και καριέρας (McKenna, 2001) και των χαμηλών αποδοχών. Τέλος, και οι Klassen & Chiu (2010) βρήκαν θετική συσχέτιση μεταξύ εμπειρίας και προϋπηρεσίας τόσο στους νεοδιοριζόμενους εκπαιδευτικούς που διέπονται από το αίσθημα του ενθουσιασμού το οποίο συνοδεύεται από μεγάλες προσδοκίες για το νέο τους επάγγελμα, όσο και για τους έχοντες μεγάλη προϋπηρεσία. Αντίθετα ακριβώς ευρήματα φέρουν οι έρευνες των DeNobile & McCormick (2008) και των Getahunetal., (2016) με τη συσχέτιση των δύο μεταβλητών.

Η *ειδικότητα* δε βρέθηκε να συνδέεται σημαντικά με τον βαθμό εργασιακής ικανοποίησης στην παρούσα έρευνα, σε αντίθεση με άλλες έρευνες (Montoro- Rodriguez & Small, 2006) οι οποίες θέλουν τους εκπαιδευτικούς των ειδικοτήτων να αισθάνονται περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σχέση με τους δασκάλους οι οποίοι αποτελούν τον βασικό κορμό των σχολικών μονάδων της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Το συγκεκριμένο ερευνητικό εύρημα πιθανόν να οφείλεται και στην επιπλέον εξειδίκευση που λαμβάνουν σε έναν μόνο τομέα οι εκπαιδευτικοί των ειδικοτήτων.

Τέλος, και η *περιοχή* που βρίσκεται η σχολική μονάδα δεν παρουσίασε συσχέτιση με το βαθμό εργασιακής ικανοποίησης στη παρούσα έρευνα. Πιθανόν, σημαντικό ρόλο στο εύρημα αυτό κατέχει το υψηλό ποσοστό εργασίας των ερωτηθέντων σε αστική περιοχή (69%).

Εκτός από την επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών των ερωτηθέντων, στη παρούσα εργασία εξετάστηκε και η επίδραση των εννέα διαστάσεων της εργασιακής ικανοποίησης που αφορά τις αμοιβές, τις πιθανότητες προαγωγής, την εποπτεία- διεύθυνση, τις πρόσθετες παροχές, τις ενδεχόμενες ανταμοιβές, τις συνθήκες λειτουργίας, τις σχέσεις με τους συναδέλφους, την επικοινωνία και τέλος την ίδια τη φύση της εργασίας και τα συναισθήματα

που αντλούν οι εκπαιδευτικοί από αυτή, η οποία αποτελεί σε κάποια σημεία της έρευνας μας τη βασική εξαρτημένη μεταβλητή.

Τη μεγαλύτερη μέση τιμή συγκέντρωσε η φύση της εργασίας των εκπαιδευτικών. Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν πως ο παράγοντας εκείνος που προσφέρει υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης είναι η ίδια η φύση της εργασίας τους καθώς η αγάπη για το λειτούργημα που έχουν επιλέξει είναι και η κινητήριο δύναμή τους που τους κάνει να αισθάνονται ένα αίσθημα υψηλής επίτευξης. Αξιοσημείωτο είναι πως στο συμπέρασμα αυτό συγκλίνουν και τα αποτελέσματα των περισσότερων ερευνητών (Koustelios, 2001 ; Saiti, 2007 ; Μπούζος, 2004).

Επιπλέον, οι ενδεχόμενες ανταμοιβές περιλαμβάνουν όλες τις ηθικές επιβραβεύσεις και την ηθική αναγνώριση του έργου του εκπαιδευτικού οι οποίες σε συνδυασμό με επιπλέον κίνητρα- οικονομικά και μη- δύναται να αυξήσουν στο μέγιστο βαθμό την ικανοποίηση από την εργασία. Στο ίδιο αποτέλεσμα καταλήγει και η έρευνα της Κεφαλίδου (2015) σε αντίθεση με αντίστοιχες έρευνες των Μπάτιου (2009) και Παπαπαναγιώτου, οι οποίες παρατηρούν δυσαρέσκεια μεταξύ των δύο προς μελέτη παραγόντων.

Έναν άλλον σημαντικό παράγοντα ο οποίος βρέθηκε βάση των δεδομένων της έρευνας να σχετίζεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί η επικοινωνία και η διάσταση της εποπτείας- διεύθυνσης, καθώς ο υποστηρικτικός ρόλος του διευθυντή της σχολικής μονάδας αποτελεί βασικό παράγοντα ικανοποίησης από την εργασία. Ο ρόλος του είναι κυρίως διοικητικός και λιγότερο επεμβατικός ή ηγετικός (Ταρασιάδου και Πλατσίδου, 2009). Με τα συγκεκριμένα ευρήματα συμφωνούν και αρκετές έρευνες σε Ελλάδα και εξωτερικό (Koustelios, 2001; Koustelios & Tsigilis, 2005 ; Evans, 1998 ; Ma & MacMillan, 1999). Αντίθετη έρευνα διεξάγει ο Κάβουρας (2002), σύμφωνα με την οποία εκπαιδευτικοί εκφράζουν δυσαρέσκεια για τον προϊστάμενό τους.

Παρόλο που οι αμοιβές θεωρούνται βάση της βιβλιογραφίας ως σημαντικότερος παράγοντας που φέρει εργασιακή ικανοποίηση, στη παρούσα έρευνα δεν επαληθεύτηκε η συγκεκριμένη πρόβλεψη, καθώς σύμφωνα με τα αποτελέσματα φαίνεται να σχετίζεται μέτρια με την ικανοποίηση. Μια πιθανή εξήγηση οφείλεται στο γεγονός πως οι εκπαιδευτικοί γνωρίζουν εξ αρχής τις οικονομικές απολαβές που θα έχουν κατά τη διάρκεια των ετών που θα εργάζονται καθώς αυτές είναι συγκεκριμένες και δεν διαθέτουν υψηλές προσδοκίες. Επιπλέον, η ουδέτερη αυτή στάση πιθανόν να εξηγείται και από τη γενικότερη οικονομική κατάσταση στην Ελλάδα τη τελευταία δεκαετία. Παρόλα αυτά, πληθώρα ερευνών φανερώνουν πως οι αμοιβές των εκπαιδευτικών συνοδεύονται με δυσαρέσκεια από την εργασία και δεν είναι

λίγες οι φορές που ταυτίζονται με οικονομική δυσπραγία (Getahun et.al., 2016 ; Smith, 1992 ; Αθανασούλα- Ρέππα, 2008 ; Βουτσινά, 2013 ; Κατσιγιάννη, 2006).

Τέλος, και οι πρόσθετες παροχές αποτελούν μέτριο παράγοντα εργασιακής ικανοποίησης, ερευνητικό εύρημα με το οποίο συμφωνεί και η έρευνα της Κεφαλίδου (2015).

Οι πρόσθετες παροχές σχετίζονται με τις επιπλέον παροχές που προσφέρονται, πέραν του μισθού (άδειες, ασφαλιστική κάλυψη) και καθορίζονται από το κράτος.

Όσον αφορά τους μόνιμους εκπαιδευτικούς, παρόλο που δε βρέθηκε σημαντικό στατιστικά εύρημα που να διαφοροποιεί ιδιαίτερα τον βαθμό εργασιακής τους ικανοποίησης σε σχέση με τους αναπληρωτές συναδέλφους τους, φαίνεται πως η απουσία αρμονικών σχέσεων με τους συναδέλφους τους προκαλεί εργασιακή δυσαρέσκεια.

Αναφορικά με το σύνολο της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών του νομού Αχαΐας που συμμετέχουν στην εν λόγω έρευνα, αυτή βρέθηκε να είναι αρκετά ικανοποιητική. Πληθώρα ερευνών γύρω από το συγκεκριμένο θέμα έρχεται να επιβεβαιώσει (Δημητρόπουλος, 1998 ; Koustelios, 2001) αλλά και να διαψεύσει το συγκεκριμένο εύρημα (Κουστέλιος και Κουστέλιου, 2001). Επιπροσθέτως, έρευνες των Dinham & Skott (2002) σε ευρωπαϊκές και όχι μόνο χώρες, αποδίδουν τη χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση στον εργασιακό άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση. Άξιο λόγου είναι και το γεγονός πως νεότερες έρευνες εισάγουν επιπλέον παράγοντες που οδηγούν σε χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση όπως η αξιολόγηση και η αύξηση του ωραρίου (Κάμτσινα και Λόλη, 2016).

## **ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ**

Έπειτα από την ολοκλήρωση της συζήτησης και της σύγκρισης με συναφείς έρευνες, έπονται προτάσεις με σκοπό την πιθανή βελτίωση προβληματικών πεδίων στο χώρο της εκπαίδευσης που εντοπίστηκαν από την έρευνα και στις οποίες είναι ωφέλιμο να εστιάσουν πιθανές μελλοντικές έρευνες.

Βασικό σκοπό αποτελεί η βελτίωση στο μέγιστο βαθμό του επιπέδου εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών με κάθε δυνατό τρόπο ώστε να εξασφαλίζεται η ψυχική τους ευημερία που θα οδηγήσει σε αποδοτικότερη διδασκαλία.

Για το λόγω αυτό οι βελτιωτικές ενέργειες που προτείνονται από την παρούσα έρευνα και σχετίζονται με τις διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης αφορούν τα παρακάτω :

Η *εποπτεία-διεύθυνση* που σύμφωνα με τη παρούσα έρευνα επηρεάζει σημαντικά τον βαθμό εργασιακής ικανοποίησης δύναται να φτάσει σε άριστα επίπεδα όταν όλοι οι διευθυντές των σχολικών μονάδων αναλάβουν υποστηρικτικό και καθοδηγητικό ρόλο, δρουν μέσα στα πλαίσια ενός δημοκρατικού σχολείου που σέβεται τον εκπαιδευτικό, αφουγκράζεται τις ανάγκες του και του επιτρέπει να αναλάβει πρωτοβουλίες. Επιπλέον, «οι διευθυντές πρέπει να δημιουργούν τις κατάλληλες προϋποθέσεις για θετικό κλίμα μέσω του οποίου κάθε εκπαιδευτικός μεγιστοποιεί την απόδοσή του» (Τζωρτζάκης και Τζωρτζάκη, 2002).

Όσον αφορά τη διάσταση *συνάδελφοι* αυτή σχετίζεται και με την *επικοινωνία* και μπορεί σαφώς να βελτιωθεί με τη συμβολή του διευθυντή, ο οποίος πρέπει να προωθήσει το συλλογικό και συνεργατικό κλίμα, να είναι δίκαιος. Επιπλέον, ωφέλιμο είναι να συγκαλεί συχνές συναντήσεις με το σύνολο του εκπαιδευτικού προσωπικού ώστε να ακούγονται όλες οι απόψεις και να αμβλύνονται τυχόν διαφορές και εντάσεις. Ακόμη, στις εκπαιδευτικές συναντήσεις πρέπει να γίνεται ορθός προγραμματισμός, καταμερισμός εργασιών, να διευκρινίζεται κάθε είδους δράση του σχολείου από κοινού με τη συμμετοχή όλων των εκπαιδευτικών ώστε να υπάρχει εκτός από σύσφιξη των μεταξύ τους σχέσεων, αποφυγή παρεξηγήσεων και παρερμηνειών.

Σχετικά με τις *ενδεχόμενες αμοιβές*, θα ήταν ωφέλιμο η διοίκηση του σχολείου σε συνεργασία με τις περιφερειακές διευθύνσεις εκπαίδευσης εμπράκτως να ανταμείβει τους εκπαιδευτικούς, όχι μόνο με έπαινο αλλά και με επιπλέον ενέργειες όπως π.χ χορήγηση έκτακτης ανάγκης όταν αυτή ζητηθεί (Σαίτη, 2007).

Αναφορικά με την *αμοιβή* και τις *πρόσθετες παροχές* η ίδια η πολιτεία πρέπει να μεριμνήσει με πιθανές αυξήσεις που θα αποτελούσαν και κίνητρο σημαντικό για επιπλέον εκπαιδευτικές δράσεις, με την επαναφορά των δώρων που έχουν περικοπεί τα τελευταία χρόνια λόγω της οικονομικής κρίσης αλλά και με αλλαγή στο νομοθετικό πλαίσιο του συνταξιοδοτικού καθώς τα τελευταία χρόνια τα όρια συνταξιοδότησης έχουν αυξηθεί.

Το ζήτημα της *εμπειρίας* μπορεί να βελτιωθεί με οργάνωση περισσότερων σεμιναρίων, ημερίδων αλλά και δωρεάν μεταπτυχιακών για τους εκπαιδευτικούς, καθώς έχει αποδειχθεί βάση στατιστικών η επιθυμία και η ανάγκη των εκπαιδευτικών για δια βίου μάθηση. Σημαντικές είναι και υποδειγματικές διδασκαλίες που μπορούν να οργανωθούν από εκπαιδευτικούς με πολλά έτη υπηρεσίας στους νεότερους συναδέλφους τους. Επιπλέον, θα μπορούσε κατά αυτό το τρόπο να δοθούν περισσότερες ευκαιρίες και κίνητρα επαγγελματικής ανάπτυξης οι οποίες θα μπορούσαν να συνδυαστούν με ενδεχόμενες ανταμοιβές (π.χ οικονομικά μόνους).

Και στις προαγωγές όμως το νομοθετικό πλαίσιο είναι δύσκαμπτο και οι ρυθμοί προαγωγής αργοί. Οι προαγωγές είναι ελάχιστες και δεν είναι λίγες οι φορές που δεν χαρακτηρίζονται από αξιοκρατικά κριτήρια.

Σχετικά με τις συνθήκες λειτουργίας, οι άρτια στελεχωμένες σχολικές μονάδες και το παρεχόμενο εκπαιδευτικό υλικό είναι παράγοντες που κατέχουν μερίδιο στο βαθμό εργασιακής ικανοποίησης καθώς εξασφαλίζουν συνθήκες ασφάλειας για μαθητές και εκπαιδευτικούς

Επομένως, κρίνεται σημαντικό να εξασφαλιστούν κονδύλια για την εκπαίδευση τα οποία δυστυχώς τα τελευταία χρόνια λόγω της οικονομικής κρίσης έχουν υποστεί περικοπές.

Τέλος, το Ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα παρουσιάζει παθογένειες, χαρακτηρίζεται ως συγκεντρωτικό και γραφειοκρατικό. Κατά συνέπεια, αν δεν υπάρξει καθολική αλλαγή της νοοτροπίας από το σύνολο των κρατικών φορέων πάντα θα υπάρχει δυσαρέσκεια και τα προβλήματα θα διαιωνίζονται. Για το λόγο αυτό κρίνεται αναγκαίο να υπάρξει μεγαλύτερη αυτονομία των σχολικών μονάδων για τον προγραμματισμό και τις συνθήκες λειτουργίας τους.

## **ΕΠΙΛΟΓΟΣ**

Με την ολοκλήρωση της παρούσας εργασίας αξίζει να τονιστεί πως τα αποτελέσματα της είναι συνεπή με τη βιβλιογραφία και επιβεβαιώνονται από ένα μεγάλο μέρος άλλων αντίστοιχων ερευνητικών μελετών.

Συμπερασματικά, ενθαρρυντικό στοιχείο αποτελεί η γενικότερη ικανοποίηση των εκπαιδευτικών μας από την εργασία τους, χωρίς ωστόσο να παραλείπονται οι παράγοντες που την αυξάνουν ή την υποδαυλίζουν.

Σε κάθε περίπτωση, ο βαθμός ικανοποίησης ή δυσαρέσκειας των εκπαιδευτικών παραμένει ένα θέμα επίκαιρο, οξύ και σημαντικό καθώς ο ρόλος του εκπαιδευτικού συνδέεται άμεσα με την ανάπτυξη των παιδιών και κατά συνέπεια με το μέλλον ολόκληρης της κοινωνίας.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

Adams, J. S. (1963). *Towards an understanding of inequity*. The Journal of Abnormal and Social Psychology, 67(5), 422-436.

Akhtara, S. N., Hashmib, M. A., & Naqvic, S. I. (2010). A comparative study of job satisfaction in public and private school teachers at secondary level. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2(1), 4222 – 4228.

Allport, G.W. (1954). *The Nature of Prejudice*. Cambridge, M.A: Perseus Book

Aslan, I. (2017). *Measuring Job Satisfaction, Performance Criteria And Job Life Quality: Bingol City Banking Case*. Journal of Business & Management (COES&RJ-JBM), vol. 5(4), pages 167-187.

Aziri, B. (2011). *Job Satisfaction: A Literature Review*. Management Research and Practice. Volume 3, Issue 4, pp. 77-86.

Babbie, E. (2011). *Εισαγωγή στην κοινωνική έρευνα*. Αθήνα: Κριτική

Badenhorst, G., George, E. & Louw, D. (2008). *Job satisfaction among urban secondary school teachers in Namibia*. South African Journal of Education, 28, 135-154.

Bass, B. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership* (3rd ed.). New York : The Free Press.

Beckmann, M., Cornelissen, T., & Schauenberg, B. (2009). *Fixed-term employment, work organization and job satisfaction: Evidence from German individual-level data*.

Belias, D. & Koustelios, A. (2014). *Organizational Culture and Job Satisfaction: A Review*. International Review of Management and Marketing Vol. 4, No. 2, pp.132-149.

Bell, J. (2005). *Doing your Research Project : A Guide for First-Time Researchers in Education, Health and Social Science* (4<sup>th</sup> ed.). Berkshire : Open University Press.

Bender, K. A., Donohue, S. M., & Heywood, S. J. (2005). *Job satisfaction and gender segregation*. Oxford Economic Papers, 57(3), 479 – 496.

Bolin, F. (2007). A study of teacher job satisfaction and factors that influence it. *Chinese Educational Society*, 40(5),47-64.

Chamundeswari, S. (2013). *Job Satisfaction and Performance of School Teachers*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 3(5), 420 – 428.



- Chambers, B. (2010). Job satisfaction among elementary school teachers. (Unpublished doctoral dissertation). The University of North Carolina at Chapel Hill, North Carolina, USA.
- Chang, M. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review*, 21(3), 193 – 218.
- Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, 61(3), 359 – 381.
- Creswell, J. W. (2011). *Η Έρευνα στην Εκπαίδευση. Σχεδιασμός, Διεξαγωγή και Αξιολόγηση της Ποσοτικής και Ποιοτικής Έρευνας*. Αθήνα: Έλλην.
- Culibrk J. Delic, M. Mitrovic, S. Culibrk, D. (2018). *Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement*. *Frontiers in Psychology*. Volume 9. article 132.
- Dawson, C., & Veliziotis, M. (2013). Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being. *Economics Working Papers Series*, 1309.
- Demirel, H., & Erdamar, G. K. (2009). Examining the relationship between job satisfaction and family ties of Turkish primary school teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 2211-2217.
- DeNobile, J. J., & McCormick, J. (2008). Job Satisfaction of Catholic Primary School Staff: A Study of Biographical Differences. *International Journal of Educational Management*, 22(2), 135 – 150.
- Dinham, 7., Skott, C. (1997) Modeling Teacher Satisfaction : Findings from 892 Teaching Staff at Ellsworth, J. (2000). *Surviving Change: A survey of Educational Change models*, 1-296. ERIC
- Evans L. (1998). *Teacher morale, job satisfaction and motivation*. London, Paul Chapman
- Evans L. (1997). Understanding teacher morale and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education* 13 (8) 831-845.
- George, A.A., Hall, G.E. & Stiegelbauer, S.M. (2006). *Measuring Implementation in schools : The stages of concern questionnaire*. Austin, TX : SEDL
- George, J. M., Jones, G. R., & Sharbrough, W. C. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Getahun, T., Tefera, B. F., & Burichew, A. H. (2016). Teacher's Job Satisfaction and Its Relationship With Organizational Commitment In Ethiopian Primary Schools: Focus On Primary Schools Of Bonga Town. *European Scientific Journal*, 12(13), 380 – 401.
- Graham, S., & Weiner, B. (1996). *Theories and principles of motivation*. *Handbook of educational psychology*, 4, 63-84.

- Green, J. (2000). *A study of job satisfaction of community college chairpersons*. Unpublished doctoral thesis. Blacksburg, VA: Virginia Polytechnique Institute and State University.
- Gupta, J. M., & Gehlawat, M. (2013). Job Satisfaction and work motivation of secondary school teachers in relation to some demographic variables: A comparative study. *Educationia Confab*, 2(1), 10-19.
- Gupta, J. M., & Sasidhar, B. (2010). Managing Conflicts in Organizations: A Communicative Approach. *AIMS International Journal of Management*, 4(3), 177 – 190.
- Hackman, P. & Oldham, P. (1975). *Development of the job diagnostic survey*. *Journal of Applied psychology* 60 (2), 159-170.
- Hackman, R. & Oldham, G. (1974). *The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects*. Technical Report No. 4. Department of Administrative Sciences. Yale University.
- Halpin, A., & Groft, D. (1963). *The organization climate of schools*. Chicago: Midwest Administration Center of the university of Chicago .
- Hoppock, R. & Spiegler, S. (1938). *Job Satisfaction: Researches of 1935-1937*. *Occupations: The Vocational Guidance Journal*. Vol. 16, Issue 7, p. 636-643.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York : Harper and Brothers.
- House, R. J., Shane, S. A., & Herold, D. M. (1996). *Rumors of the death of dispositional research are vastly exaggerated*. *Academy of management review*, 21(1), 203-224.
- Hoy, K. & Miskel, G. (2013). *Educational administration: Theory, research and practice* (9th ed.). New York: McGraw – Hill.
- Javeau, C. (2000) *Η έρευνα με ερωτηματολόγιο*, Τυπωθήτω- Γ. Δαρδανός.
- Jex S.M., (2002) *Organizational Psychology: A scientist-practitioner approach*, New York, John Wiley & Sons Inc.
- Jones M. R. (ed.) (1995), *Nebraska symposium on motivation*, Lincoln: University of Nebraska Press
- Jyoti, J. & Sharma, R.D. (2006). *Job satisfaction among school teachers*. *IIMB Management Review*, 18(4), 349-363.
- Kapur, R. (2018). *Factors Influencing Job Satisfaction*. Journal. University of New Delhi.

Klassen, R. & Chiu, M. M. (2010). *Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress*. *Journal of Educational Psychology*. Vol. 102, No. 3, pp. 741–756.

Koustelios, O. & Tsigilis, N. (2005). *The relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: A multivariate approach*. *European Physical Education Review* 11 (2) 189-203.

Koustelios, A., Theodorakis, N., & Goulimaris, D. (2004). *Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece*. *International Journal of Educational Management*, 18(2), 87 – 92.

Koustelios, A. D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *The International Journal of Educational Management*, 15(7), 354–358.

Koustelios, A. & Bagiatis, K. (1997). The employee satisfaction inventory (ESI): development of a scale to measure satisfaction of Greek employees. *Educational Psychology Measure*, 57(3), 469 – 476.

Leung, T., Siu, O., & Spector, E. (2000). Faculty stressors, job satisfaction and psychological distress among university teachers in Hong Kong: the role of locus of control. *International Journal of management*, 7, 121 – 138.

Locke E. (1976). *The nature of causes of job satisfaction*, in M.D. Dunette (ed), *Handbook of industrial and organizational Psychology* 1297-1349, Chicago – Rand MC Nally.

Locke E. (1969). *What is job satisfaction* *organizational Behavior and Human Performance*, 4. 309-336.

Luthans, F. (2005). *Organizational behavior*. (10th ed). New York: McGraw-Hill

Macarov, D. (1982). *The work personality: A neglected element in research*. *International journal of Manpower* 3 (4) 2-8.

MacBeath, J. (2005). *School Leadership & Management*. Leadership as distributed: a matter of practice, 349-366.

Makovec, D. (2018). *The teacher's role and professional development*. *International Journal of Cognitive Research in Science Engineering and Education*. Vol. 6 (2). pp. 33-45.

Marks, S. (1994). *Intimacy in the public realm: The case of co-workers*. USA: Social Forces Co.

Maslow A. (1970), *Motivation and Personality*, 2nd ed., New York, Harper and Row.

Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological review*, 50(4), 370-396.

- Ma X, & McMillan, R.B. (1999). *Influences of workplace conditions on teachers job satisfaction*. The journal of educational Research, 93 (1) 39-47.
- Mazaheri, M. A. (2010). *Comparison of Temporary And Permanent Workers' Job Satisfaction and Mental Health in Isfahan Steel Company*. Advances in Industrial Engineering and Management, 3(1), 89 – 94.
- Mc Kenna, E. F. (2001), *Business psychology and organizational behaviour: a student's handbook*, 3rd edition, New York, Psychology Press.
- Montoro-Rodriguez, J., & Small, J. A. (2006). The Role of Conflict Resolution Styles on Nursing Staff Morale, Burnout, and Job Satisfaction in Long-Term Care. *Journal of Aging and Health*, 18(3), 385 – 406.
- Mueller, C.W. and Kim, S.W., 2008. *The contented female worker: Still a paradox In Justice* (pp. 117-149). Emerald Group Publishing Limited.
- Nestor, P. I., & Leary, P. (2000). The relationship between tenure and non-tenure track status of Extension faculty and job satisfaction. *Journal of Extension*, 38(4), 8 – 13.
- Ofoegbu, FI. (2004). Teacher motivation: a factor for classroom effectiveness and school improvement in Nigeria. *College Student Journal*, 38(1), 81-89.
- Ololube, N. P. (2006). "Teachers Job Satisfaction and Motivation for School Effectiveness: An Assessment," Essays in Education: Vol. 18 , Article 9.
- Oreg, S., & Berson, Y. (2011). *Leadership and employees' reactions to change: the role of leaders' personal attributes and transformational leadership style*. Personnel Psychology, 64, 627 – 659.
- Panagopoulos, N., Anastasiou, S., & Goloni, V. (2014). Professional burnout and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *Journal of Scientific Research & Reports*, 3(3), 1710-1721.
- Perie, M., Baker, D.& Whitener, S. (1997). Job Satisfaction among Americas Teach-ers : Effects of Workplace Conditions, Backround Characteristics, and Teacher Com-pensation. Office of Educational Research and Improvement, US Department of Educa-tion. Washington, DC: National Center for Educational Statistics.
- Rani, B. S., & Neeraja, P. (2014). Job satisfaction of primary school teachers. *International Journal in Management and Social Science*, 2(1), 76 – 84.
- Rasku, A., & Kinnunen, U. (2003). Job Conditions and Wellness among Finnish Upper Secondary School Teachers. *Psychology and Health*, 18(4), 441 – 456.

- Reyes, P. & Pounder, D. G. (1993). Organizational orientation in public and private elementary schools. *Journal of Educational Research*, 87 (2), 86-93.
- Riza, S. D., Ganzach, Y., & Liu, Y. (2016). *Time and job satisfaction: A longitudinal study of the differential roles of age and tenure*. *Journal of Management*.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior*. (11th ed). New Jersey: Prentice hall.
- Robson, C. (2007). *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου*. Αθήνα: Gutenberg.
- Saif, S. K., Nawaz, A., Jan, F. A., & Khan, M. I. (2012). Synthesizing the theories of job satisfaction across the cultural/attitudinal dimensions. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 3(9), 1382-1396.
- Saiti, A., & Papadopoulos, Y. (2015). School teachers' job satisfaction and personal characteristics: A quantitative research study in Greece. *International Journal of Educational Management*, 29(1), 73-97.
- Saiti, A. (2007). *Main factors of job satisfaction among primary school educators: Factor analysis of the Greek reality*. *Management in Education*, 21 (2) 28-32.
- Saiyadain, M (2007), *Human Resource Management*. New Delhi, Tata McGraw Hill.
- Schaffer, R. H. (1953). Job satisfaction as related to need satisfaction in work. *Psychological Monographs: General and Applied*, 67(14), 1 – 29.
- Sharma, M. & Ghosh, A. (2006), “*Perception of Organizational Climate and Job Satisfaction in Nursing Staff Personnel*”, *Indian Journal of Social Work*, 67(3): 263-74.
- Schmidt, S. W. (2007). *The relationship between satisfaction with workplace training and overall job satisfaction*. *Human Resource Development Quarterly*, 18(4), 481–498.
- Scott, C., Cox, S., & Dinham, S. (1999). *The occupational motivation, satisfaction and health of English school teachers*. *Educational Psychology*, 19(3), 287 – 308.
- Schultz, P. (1982). *Psychology and industry today: an introduction to industrial and organizational psychology* (3rd ed.). New York: Mc Millan.827-846.
- Sergiovanni, T., & Starratt, R. (1993). *Suprevison: a Redefinition*. Singapore: McGraw-Hill.
- Shabbir, M., Wei, S., Nabi, G., Zaheer, A. N., & Khan, H. (2014). *Job satisfaction status of public primary school teachers: a case of Pakistan administrative Kashmir*. *European Journal of Educational Sciences*, 1(4), 56 – 71.
- Shann, M. H. (1998). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. *Journal of Educational Research*, 92(2), 67 – 73.

Sharma, M. & Ghosh, A. (2006), “*Perception of Organizational Climate and Job Satisfaction in Nursing Staff Personnel*”, Indian Journal of Social Work, 67(3): 263-74.

Shiyani, V. (2019). *Job Satisfaction: Meaning, Definition, Importance, Factors, Effects and Theories*. Article on Business Management Ideas.

Simatwa, E. M. W. (2011). *Job satisfaction and dissatisfaction among teachers in Kenya*. Kenya Journal of Education Planning Economics and Management, 3(3) pp. 114-123.

Sloane, P. & Williams, H. (2000). *Job satisfaction, comparison earnings and gender*, Labour, 14, 473-501

Spector, P. E. (2008). *Industrial and organizational psychology*. Hoboken, NJ: Wiley Research and Practice. 7th Edition. pp. 184-279

Spector, L. (2000). *Industrial and organizational psychology*. New York: John Wiley & Sons.

Spector, P. E. (1997). “*Job Satisfaction. Application, Assessment, Causes and Consequences*” Sage Publications. pp. 1-12.

Spector, P. (1985). *Measurement of human service staff satisfaction*. Development of the job satisfaction survey. American journal of community psychology, 13 (3), 693-713.

Staw, B. M., & Ross, J. (1985). *Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes*. Journal of Applied psychology, 70(3), 469-480.

Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). *The future of work motivation theory*. Academy of Management review, 29(3), 379-387.

Stephen, S. (1994). *Leadership for School Culture*. ERIC Digest(91), σ. 6.

Tabar T. & Taylor E. (1990). *A Review and evaluation of the psychometric properties of the job diagnostic survey*.

Tasios, Th. & Giannouli, V. (2017). *Job Descriptive Index (JDI): Reliability and validity study in Greece*. Archives of Assessment Psychology, Vol. 7, No. 1, (31-61). U.S.A

Thomson, D. P., Mc Namara, J. F., & Hoyle, J. R. (1997). Job satisfaction in educational organizations: A synthesis of research findings. *Educational Administration Quarterly*, 33, 7 – 37.

Tietjen, M. A. & Myers, R. M. (1998) “*Motivation and Job Satisfaction*”, Management Decision, Volume 36, Issue 4, pp. 226-231. MCB University Press

Tsigilis, N., Zachopoulou, E., & Grammatikopoulos, V. (2006). Job satisfaction and burnout among Greek early educators: A comparison between public and private sector employees. *Educational Research and Review*, 1(8), 256 – 261.

Tsounis, A., & Sarafis, P. (2018). *Validity and reliability of the Greek translation of the Job Satisfaction Survey (JSS)*. *BMC psychology*, 6(1), 27-33.

Vroom, V. H (1964). *Work and Motivation*. New York. John Wiley.

Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). *Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes, and consequences of affective experiences at work*. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1 – 74.

Yezzi, J. A., & Lester, D. (2000). Job Satisfaction in Teachers. *Psychological Reports*, 87(3), 776.

Zemfylas, M. & Papanastasiou, E. (2006). *Sources of teacher job – satisfaction and dissatisfaction in Cyprus*. *A journal of comparative education* 36 (2) 229-247.

## ΕΛΛΗΝΙΚΗ

Αθανασούλα-Ρέππα, Α. (2008). *Εκπαιδευτική Διοίκηση και Οργανωσιακή Συμπεριφορά*. Αθήνα: Έλλην.

Αντωνιάδη, Κ. (2013). *Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης*. Μεταπτυχιακή εργασία. Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου, Κύπρος

Βακόλα, Ν. & Νικολάου Ι. (2012). *Οργανωσιακή ψυχολογία και συμπεριφορά*. Αθήνα, εκδόσεις Rosili.

Βάμβουκας, Μ.Ι. (2010). *Εισαγωγή στην ψυχοπαιδαγωγική έρευνα και μεθοδολογία*. Αθήνα: Γρηγόρη

Βαρδιάμπαση, Ζ. Π. & Βρυωνίδης, Μ. (2017). *Επαγγελματική Ικανοποίηση για ένα Υγιές, Ποιοτικό και Αποτελεσματικό Σχολείο*. *Επιστήμες Αγωγής*. Τεύχ. 2, σελ. 21-41.

Βουτσινά, Μ. (2013). *Η παρακίνηση και η επαγγελματική ικανοποίηση των δασκάλων ελληνικών παραδοσιακών χορών*. Μεταπτυχιακή διατριβή. Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης και Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

Γαλανάκης, Μ. (2012). *Εργασιακή ψυχολογία*, Αθήνα, εκδ. Σταμούλη.

Γραμματικού, Κ. (2016). *Επαγγελματική Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών Α/Θμιας Εκπαίδευσης ως προς τις συνθήκες εργασίας*. *Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη, Καινοτομία και Οικονομία*, 1, 152-162.

Γρηγορίου, Ι., Τραυλός Α., Κουστέλιος, Α., Κριεμάδης, Α., & Γιαννόπουλος, Γ. (2011). *Οι ψυχολογικοί παράγοντες που μεγιστοποιούν την εργασιακή ικανοποίηση των καθηγητών*

Φυσικής Αγωγής των νομών Αργολίδας, Αρκαδίας και Λακωνίας. Παρουσίαση στο *Επιστημονικό Συνέδριο «Έρευνα και Εφαρμογές στην Αθλητική Επιστήμη»*. Αθήνα, 6 – 8 Μαΐου.

Γρηγορίου, Ι. (2009). *Οι ψυχολογικοί παράγοντες που μεγιστοποιούν την εργασιακή ικανοποίηση των καθηγητών φυσικής αγωγής των νομών Αργολίδας, Αρκαδίας και Λακωνίας*. Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία. Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου

Δημητρόπουλος, Ε (1998). *Οι εκπαιδευτικοί και το επάγγελμά τους. Συμβολή στην ανάπτυξη μιας επαγγελματικής ψυχολογίας του Έλληνα εκπαιδευτικού*, Αθήνα, εκδόσεις: Γρηγόρη

Ηλιοφώτου, Μ. , Γεωργίου Μ., Σωκράτους Μιχ. (2014). *Επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών*, Αθήνα, εκδόσεις Ίων.

Ι.Ε.Π, (2015). *Προδιαγραφές υποβολής αίτησης για άδεια διεξαγωγής έρευνας σε σχολεία Α/βαθμιας και Β/θμιας εκπαίδευσης ή άλλες δομές αρμοδιότητας του Υ.ΠΟ.ΠΑΙΘ*. Πράξη υπ.αριθ. 01/07-01-2015 του Δ.Σ. του Ι.Ε.Π.

Κάβουρας, Ι. (2002). *Επαγγελματική Ικανοποίηση Καθηγητών Φυσικής Αγωγής*. Διπλωματική εργασία. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

Κάμτσιας, Σ., & Λώλης, Θ. (2016). *Βιώνουν οι Έλληνες εκπαιδευτικοί την επαγγελματική εξουθένωση; Ο ρόλος των δημογραφικών χαρακτηριστικών και των καθημερινών στρεσογόνων ερεθισμάτων*. *Επιστημονική επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*, σς. 41-48

Κατσιγιάννη, Β. (2006). *Η επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης*. Μεταπτυχιακή εργασία. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Κεφαλίδου Φωτ. (2015). *Η ενδυνάμωση παράγοντας επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών ειδικοτήτων της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης*. Μεταπτυχιακή Εργασία. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας. Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης

Κουστέλιος Α. & Κουστέλιος Ι (2001). *Η επαγγελματική ικανοποίηση και η επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση*, Ψυχολογία 1. 30-39.

Μακρή-Μπότσαρη, Ε. & Ματσαγγούρας, (2003). *Η Δομή της επαγγελματικής αυτοαντίληψης και της επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών Α/θμιας Εκπαίδευσης*. Πρακτικά 3ου Πανελληνίου Συνεδρίου της Παιδ/ικής Εταιρείας Ελλάδος.

Μπάτιου Βασ. (2009). *Η επαγγελματική ικανοποίηση και η εφαρμογή της βάσει της θεωρίας Υγιεινής και παρακίνησης του Fr. Herzberg. Το παράδειγμα του Δημοσίου Τομέα – ΙΚΑ – ΟΑΕΔ – ΣΕΕ*, Διπλωματική Εργασία – Πανεπιστήμιο Μακεδονίας – Τμήμα Εκπαίδευσης και Κοινωνικής Πολιτικής.

Μπρούζος, Α. (2004). *Ικανοποίηση των δασκάλων από το επάγγελμά τους*. Πρακτικά 4<sup>ου</sup> Πανελληνίου Συνεδρίου. Παιδαγωγική Εταιρεία Ελλάδας. Εκδόσεις : Αδελφοί Κυριακίδη.



Μπρούζος, Α. (2002). *Η επαγγελματική ικανοποίηση Ελλήνων δασκάλων*. Στο Καψάλης, Δ., & Κατσίκης, Ν., «Πανελλήνιο Συνέδριο: Σχολική Γνώση και Διδασκαλία στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση». Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων. Τόμος Α', σελ. 127-140.

Παπαδόπουλος, Θ. Ι. (2013). *Εργασιακή ικανοποίηση, οργανωσιακή επικοινωνία και η αυτό – αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών: Μια ποσοτική μελέτη στους εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης*. ΕΣΔΟ Oral, Λάρισα, 8-10 Ιουνίου 2013. σελ. 134-154.

Παπαϊκονόμου, Α. Δ. (2017). Η επαγγελματική ικανοποίηση (job satisfaction) του εκπαιδευτικού ως παράγοντας συγκρότησης του εαυτού: εμπειρική προσέγγιση. *Επιστημονικό Εκπαιδευτικό Περιοδικό «εκπ@ιδευτικός κύκλος»*, 5(1), 143-157.

Παπαπαναγιώτου Ελένη (2015). *Η εργασιακή ικανοποίηση των μαιών – μαιευτών του Γ.Ν.Α. Αλεξάνδρα – Μεταπτυχιακή εργασία*, Πανεπιστήμιο Πειραιώς –Τμήμα οικονομικής επιστήμης.

Παρούτης, Σ. (2005) *Ικανοποίηση από την εργασία: Αναγκαιότητα ή πολυτέλεια;* Πρακτικά 1ου Συνεδρίου Διοικητικών Επιστημόνων «Διοικητική Θεωρία και Πράξη: Διοίκηση και Κοινωνία», Πανεπιστήμιο Αθηνών, 6-7 Οκτωβρίου 2005.

Πασιαρδή, Γ. (2001). *Το σχολικό κλίμα: θεωρητική ανάλυση και εμπειρική διερεύνηση των βασικών παραμέτρων του*. Αθήνα: Τυπωθήτω.

Πασιαρδής, Π. (2004). *Εκπαιδευτική ηγεσία - Από την περίοδο της ευμενούς αδιαφορίας στη σύγχρονη εποχή*. Αθήνα: Μεταίχμιο

Πατσάλης, Χ., & Παπουτσάκη, Κ.(2016). Επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης στο παράδειγμα των εκπαιδευτικών της 9ης Περιφέρειας Σ.Σ. Π.Ε. Αττικής. *Επιστημονικό Βήμα*, 14, 249-261.

Πετρίλη, Σ. (2007). *Έρευνα επίδρασης μιας σειράς εσωτερικών και έξωτερικών παραγόντων στο αίσθημα εργασιακής ικανοποίησης υπαλλήλων ιδιωτικών εταιρειών*. Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία. Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.

Πλατσίδου, Μ. & Ταρασιάδου, Α. (2010). *Τα κίνητρα επαγγελματικής εξέλιξης των νηπιαγωγών και η επίδρασή τους στην επαγγελματική τους ικανοποίηση*. Παιδαγωγική επιθεώρηση, 49. σελ 145-160.

Σαΐτης, Χ. (2012). *Οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.

Σαΐτης, Χ. (2005). *Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης-Θεωρία και Πράξη* (4η εκδ.). Αθήνα: Αυτοέκδοση.

Τζωρτζάκης Κ. & Τζωρτζάκης Αλ (2002). *Οργάνωση και Διοίκηση επιχειρήσεων*. Αθήνα, εκδ. Rosili.

Χατζηδημητρίου, Χ. (2011). *Ποιότητα στην Εκπαίδευση και ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους*. Διπλωματική εργασία. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Χυτήρης, Λ. Σ. (2013). *Οργανωσιακή συμπεριφορά. Η ανθρώπινη συμπεριφορά σε οργανισμούς και επιχειρήσεις*. Αθήνα: ΦΑΙΔΙΜΟΣ.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

## Ερωτηματολόγιο Μεταπτυχιακής Διπλωματικής εργασίας με τίτλο : << Η Εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του Νομού Αχαΐας>>

Αγαπητοί/ες συνάδελφοι,

Το παρακάτω ερωτηματολόγιο συνιστά μέρος της έρευνας η οποία διενεργείται στο πλαίσιο εκπόνησης της μεταπτυχιακής Διπλωματικής εργασίας μου με τίτλο :<< Η Εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του Νομού Αχαΐας>> για την ολοκλήρωση του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών <<Διοίκηση της Εκπαίδευσης>> του Πανεπιστημίου Πατρών.

Το ερωτηματολόγιο απευθύνεται σε εκπαιδευτικούς όλων των ειδικοτήτων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης με κάθε σχέση εργασίας (Μόνιμοι, Αναπληρωτές, Ωρομίσθιοι) και αποσκοπεί στην καταγραφή του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης που λαμβάνουν οι Εκπαιδευτικοί.

Θα σας παρακαλούσα να συμμετάσχετε στην έρευνα συμπληρώνοντας το ακόλουθο ερωτηματολόγιο.

Οι απαντήσεις σας θα είναι ανώνυμες, εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν για το σκοπό της παρούσας έρευνας.

Σας ευχαριστώ για το χρόνο και την συμβολή σας στην έρευνα.

Με εκτίμηση,

Σκουργιά Ηρώ

### \* Απαιτείται

Μέρος Α: Δημογραφικά  
Χαρακτηριστικά  
Εκπαιδευτικών

Οδηγίες: Παρακαλώ επιλέξτε το στοιχείο που σας αντιπροσωπεύει από τις παρακάτω κατηγορίες

#### 1. Φύλο \*

*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

Άνδρας

Γυναίκα

## 2. Ηλικία

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- 20-30
- 31-40
- 41-50
- Άνω των 51

## 3. Οικογενειακή Κατάσταση

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Άγαμος/η
- Έγγαμος/η
- Διαζευγμένος/η
- Χήρος/α

## 4. Αριθμός παιδιών

---

## 5. Επίπεδο Σπουδών (επιλέξτε το Ανώτερο)

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Πτυχίο Πανεπιστημίου
- Δεύτερο Πτυχίο
- Μεταπτυχιακό Δίπλωμα
- Διδακτορικό Δίπλωμα

## 6. Θέση και σχέση εργασίας

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Μόνιμος/η
- Αναπληρωτής/τρια
- Ωρομίσθιος/α

## 7. Έτη Υπηρεσίας

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Έως 5
- 6-15
- 16-25
- Άνω των 26

## 8. Ειδικότητα ΠΕ

---

## 9. Το σχολείο σας είναι:

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Σε αστική περιοχή
- Σε ημιαστική περιοχή
- Σε αγροτική περιοχή

Μέρος Β:  
Ερωτηματολόγιο  
Εργασιακής  
Ικανοποίησης  
JSS Paul E.  
Spector

Σας παρακαλούμε αφιερώστε λίγο από το χρόνο σας για να συμπληρώσετε το παρακάτω ερωτηματολόγιο. Ζητείται από εσάς να διαβάσετε προσεκτικά την κάθε πρόταση και στη συνέχεια να επιλέξετε κατά πόσο συμφωνείτε (1 = Διαφωνώ απόλυτα - 6 = Συμφωνώ απόλυτα).

10. 1. Πιστεύω ότι αμείβομαι ικανοποιητικά για την εργασία μου.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

|                 | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |                 |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Συμφωνώ απόλυτα |

11. 2. Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες προαγωγής στη δουλειά μου.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

|                 | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |                 |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Συμφωνώ απόλυτα |

12. 3. Ο/Η Διευθυντής/τρια είναι πολύ ικανός/η στη δουλειά του/της.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

|                 | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |                 |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Συμφωνώ απόλυτα |

13. 4. Δεν είμαι ικανοποιημένος/η από τις πρόσθετες παροχές (ασφαλιστική κάλυψη, άδειες μετ' αποδοχών, συνταξιοδοτικές προοπτικές) που μου προσφέρει η εργασία μου.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

|                 | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |                 |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Συμφωνώ απόλυτα |

14. 5. Όταν κάνω την δουλειά μου τυγχάνω της αναγνώρισης που θα έπρεπε.

*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ απόλυτα       Συμφωνώ απόλυτα

15. 6. Πολλοί από τους κανονισμούς και τις διαδικασίες, καθιστούν την διεκπεραίωση μιας σωστής δουλειάς δύσκολη.

*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ απόλυτα       Συμφωνώ απόλυτα

16. 7. Βρίσκω ευχάριστους τους ανθρώπους μαζί με τους οποίους δουλεύω.

*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ απόλυτα       Συμφωνώ απόλυτα

17. 8. Μερικές φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα.

*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ απόλυτα       Συμφωνώ απόλυτα



18. 9. Η επικοινωνία φαίνεται να είναι καλή μέσα στο σχολείο.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ απόλυτα       Συμφωνώ απόλυτα

19. 10. Οι αυξήσεις μισθού είναι πολύ λίγες και σπάνιες.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ απόλυτα       Συμφωνώ απόλυτα

20. 11. Αυτοί που εργάζονται σωστά έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ απόλυτα       Συμφωνώ απόλυτα

21. 12. Ο/Η Διευθυντής/τρια είναι άδικος/η μαζί μου.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ απόλυτα       Συμφωνώ απόλυτα

22. 13. Οι πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί.

*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

|                 | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |                 |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Συμφωνώ απόλυτα |

23. 14. Πιστεύω ότι η δουλειά που κάνω δεν εκτιμάται.

*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

|                 | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |                 |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Συμφωνώ απόλυτα |

24. 15. Οι προσπάθειες για να κάνω σωστά την δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από την γραφειοκρατία.

*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

|                 | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |                 |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Συμφωνώ απόλυτα |

25. 16. Θεωρώ ότι πρέπει να δουλεύω πιο σκληρά εξαιτίας της ανεπάρκειας των συναδέλφων μου.

*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

|                 | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |                 |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Συμφωνώ απόλυτα |

26. 17. Μου αρέσουν αυτά που κάνω στην εργασία μου.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ απόλυτα       Συμφωνώ απόλυτα

27. 18. Οι στόχοι του σχολείου στο οποίο εργάζομαι δεν είναι ξεκάθαροι.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ απόλυτα       Συμφωνώ απόλυτα

28. 19. Όταν σκέπτομαι την αμοιβή μου, αισθάνομαι ότι δεν εκτιμάται η εργασία μου στο σχολείο.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ απόλυτα       Συμφωνώ απόλυτα

29. 20. Το προσωπικό στο σχολείο στο οποίο εργάζομαι προάγεται τόσο γρήγορα όσο γίνεται και σε άλλες δουλειές.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ απόλυτα       Συμφωνώ απόλυτα

30. 21. Ο/Η Διευθυντής/τρια ενδιαφέρεται ελάχιστα για τα συναισθήματα των υφισταμένων του.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

|                 |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                 |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
|                 | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |                 |
| Διαφωνώ απόλυτα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Συμφωνώ απόλυτα |

31. 22. Το πακέτο πρόσθετων παροχών πέραν του μισθού που έχουμε είναι δίκαιο.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

|                 |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                 |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
|                 | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |                 |
| Διαφωνώ απόλυτα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Συμφωνώ απόλυτα |

32. 23. Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για όσους εργάζονται στο σχολείο.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

|                 |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                 |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
|                 | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |                 |
| Διαφωνώ απόλυτα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Συμφωνώ απόλυτα |

33. 24. Έχω περισσότερο φόρτο εργασίας απ' ό τι θα έπρεπε.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

|                 |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                 |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
|                 | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |                 |
| Διαφωνώ απόλυτα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Συμφωνώ απόλυτα |

34. 25. Περνάω καλά με τους συναδέλφους μου.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ απόλυτα       Συμφωνώ απόλυτα

35. 26. Συχνά αισθάνομαι ότι δε γνωρίζω τι συμβαίνει στο σχολείο μου.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ απόλυτα       Συμφωνώ απόλυτα

36. 27. Αισθάνομαι υπερήφανος/η για τη δουλειά που κάνω.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ απόλυτα       Συμφωνώ απόλυτα

37. 28. Αισθάνομαι ικανοποιημένος/η από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Διαφωνώ απόλυτα       Συμφωνώ απόλυτα

38. 29. Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

|                 | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |                 |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Συμφωνώ απόλυτα |

39. 30. Συμπαθώ τον/την Διευθυντή/τρια μου.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

|                 | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |                 |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Συμφωνώ απόλυτα |

40. 31. Κάνω περισσότερη από ότι θα έπρεπε γραφική εργασία.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

|                 | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |                 |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Συμφωνώ απόλυτα |

41. 32. Θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου δεν ανταμείβονται όπως θα έπρεπε.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

|                 | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |                 |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Συμφωνώ απόλυτα |

42. 33. Είμαι ικανοποιημένος/η από τις ευκαιρίες που μου παρέχονται για προαγωγή.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

|                 |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                 |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
|                 | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |                 |
| Διαφωνώ απόλυτα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Συμφωνώ απόλυτα |

43. 34. Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και συγκρούσεις στο σχολείο.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

|                 |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                 |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
|                 | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |                 |
| Διαφωνώ απόλυτα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Συμφωνώ απόλυτα |

44. 35. Η εργασία μου είναι ευχάριστη.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

|                 |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                 |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
|                 | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |                 |
| Διαφωνώ απόλυτα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Συμφωνώ απόλυτα |

45. 36. Οι εργασίες ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

|                 |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                 |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
|                 | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     |                 |
| Διαφωνώ απόλυτα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Συμφωνώ απόλυτα |

Αυτό το περιεχόμενο δεν έχει δημιουργηθεί και δεν έχει εγκριθεί από την Google.



