

**Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ ΦΥΣΙΚΗΣ
ΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ ΣΤΗΝ ΠΟΛΗ ΤΗΣ
ΤΡΙΠΟΛΗΣ**

Της Μαρίας Χαρμαντά

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία που υποβάλλεται
στο καθηγητικό σώμα για τη μερική εκπλήρωση των υποχρεώσεων
απόκτησης του μεταπτυχιακού τίτλου του Μεταπτυχιακού Προγράμματος
«Οργάνωση και Διοίκηση Αθλητικών Οργανισμών και Επιχειρήσεων» του Τμήματος
Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού του Παν/μίου Πελοποννήσου

Σπάρτη

Ιούνιος 2017

Εγκεκριμένο από το Καθηγητικό Σώμα:

1^{ος} Επιβλέπων: Αθανάσιος Κριεμάδης Καθηγητής Τ.Ο.Δ.Α

2^{ος} Επιβλέπων: Αντώνης Τραυλός Καθηγητής Τ.Ο.Δ.Α

3^{ος} Επιβλέπων: Μάριος Παπαλουκάς Αναπλ. Καθηγητής Τ.Ο.Δ.Α

Υπεύθυνη Δήλωση

Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις που προβλέπονται από τις διατάξεις του άρθρου 14 της παραγράφου 2 (Διαγραφές Μεταπτυχιακών Φοιτητών) του Κανονισμού Λειτουργίας Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών, δηλώνω υπεύθυνα ότι για τη συγγραφή της Μεταπτυχιακής Διπλωματικής μου Εργασίας(ΜΔΕ) δεν χρησιμοποίησα ολόκληρο ή μέρος έργου άλλου δημιουργού ή τις ιδέες και αντιλήψεις άλλου δημιουργού χωρίς να γίνεται αναφορά στην πηγή προέλευσης (βιβλίο, άρθρο από εφημερίδα ή περιοδικό, ιστοσελίδα κλπ.).

Ημερομηνία: 25/06/2017

Η Δηλούσα
Χαρμαντά Μαρία

(Υπογραφή)

Copyright © Μαρία Χαρμαντά, 2017

Με επιφύλαξη κάθε δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου του Τμήματος Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Μαρία Χαρμαντά: Η Επαγγελματική Ικανοποίηση των Καθηγητών Φυσικής Αγωγής
στο Δημόσιο και Ιδιωτικό Τομέα στην πόλη της Τρίπολης
(Με την επίβλεψη του καθηγητή Κου Αθανασίου Κριεμάδη)

Σκοπός της εργασίας αυτής ήταν να διερευνήσει τον βαθμό της επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην πόλη της Τρίπολης, είτε σε σχολείο είτε σε συλλόγους είτε σε ιδιωτικά γυμναστήρια. Για το σκοπό αυτό πραγματοποιήθηκε μια έρευνα ex-posto facto διαφορών σε ένα δείγμα 120 καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται ως γυμναστές στην πόλη της Τρίπολης σε σχολεία, συλλόγους και γυμναστήρια με μια κλίμακα καταγραφής της *Επαγγελματικής Ικανοποίησης*. Για τη στατιστική ανάλυση χρησιμοποιήθηκε η πολυμεταβλητή ανάλυση διακύμανσης-MANOVA. Τα αποτελέσματα σχετικά με τον βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην πόλη της Τρίπολης είχαν γενικά θετικό πρόσημο, ειδικότερα όμως οι εργαζόμενοι στην δημόσια εκπαίδευση είχαν χαμηλότερο βαθμό ικανοποίησης σε σχέση με τους συναδέλφους τους σε συλλόγους και γυμναστήρια, ενώ η σύγκριση μεταξύ των εργαζομένων σε συλλόγους και γυμναστήρια έδειξε πως υψηλότερο βαθμό ικανοποίησης είχαν οι δεύτεροι. Τέλος, δεν εντοπίστηκαν διαφορές ως προς το φύλο και το μορφωτικό επίπεδο. Τα ευρήματα αυτά ήταν σύμφωνα με αντίστοιχες μελέτες τόσο στο εσωτερικό όσο και στο εξωτερικό.

Λέξεις Κλειδιά: *Επαγγελματική ικανοποίηση, καθηγητές φυσικής αγωγής, δημόσια εκπαίδευση, αθλητικοί σύλλογοι, ιδιωτικά γυμναστήρια*

ABSTRACT

Maria Harmanta: Job satisfaction of teachers of physical education in public and private sector in the city of Tripoli

(With the supervision of Dr Thanos Kriemadis Professor)

The purpose of this work was to investigate the degree of professional satisfaction of physical education teachers working in the city of Tripoli, either at school or in clubs or in private gyms. For this purpose, an ex-posto facto dispute study was carried out on a sample of 120 physical education teachers working as trainers in the city of Tripoli in schools, sport clubs and gyms with a *Job Satisfaction Record* scale. A Multivariate Analysis of Variance –MANOVA was used for the statistical analysis. The results regarding to the degree of job satisfaction of physical education teachers working in the city of Tripoli generally had a positive sign, but in particular the employees in public education were less satisfied than their colleagues in sport clubs and gyms, while the comparison between the employees in sport clubs and gyms showed that the level of satisfaction was higher in gyms. Finally, there were no differences in gender and educational level. These findings were compatible with corresponding studies both at domestic and abroad.

Key words: *Job satisfaction, teachers of physical education, public school, clubs, gyms*

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Ολοκληρώνοντας τη μεταπτυχιακή μου διατριβή θα ήθελα να ευχαριστήσω:

Τους καθηγητές που συμμετείχαν στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα «Οργάνωση και Διαχείριση Αθλητικών Οργανισμών και Επιχειρήσεων», με αφορμή το οποίο και γράφτηκε η παρούσα διπλωματική διατριβή και ιδιαίτερα τους κ.κ. καθηγητές Αθανάσιο Κριεμάδη, Αντώνιο Τραυλό και Μάριο Παπαλουκά, που απαρτίζουν την παρούσα επιτροπή, για τις γνώσεις, τις ανεκτίμητες συμβουλές και την υποστήριξή τους κατά τη διάρκεια της συγγραφής της παρούσας εργασίας.

Όλους τους συναδέλφους μου στον Δήμο της Τρίπολης που συμμετείχαν πρόθυμα στην έρευνα και συνέβαλλαν καθοριστικά στην επιτυχή ολοκλήρωσή της.

Τέλος, σε προσωπικό επίπεδο, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον σύζυγό μου και όλη μου την οικογένεια για την υπομονή και την συμπαράσταση που έδειξαν τόσο καθ' όλο το διάστημα της παρακολούθησης του μεταπτυχιακού προγράμματος, όσο και κατά τη διάρκεια της συγγραφής αυτής της μελέτης.

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1. Πίνακας διπλής εισόδου για το φύλο και την ηλικία των συμμετεχόντων στην έρευνα.....	30
Πίνακας 2. Πίνακας διπλής εισόδου για το φύλο και το εργασιακό χώρο των συμμετεχόντων στην έρευνα	31
Πίνακας 3. Απόλυτες και σχετικές συχνότητες των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα ανά ερώτηση.....	32
Πίνακας 4. Ο δείκτης Cronbach α στην διάσταση της ικανοποίησης από τις εργασιακές συνθήκες αν κάποια ερώτηση αφαιρεθεί.....	34
Πίνακας 5. Ο δείκτης Cronbach α στην διάσταση της ικανοποίησης από το μισθό συνθήκες αν κάποια ερώτηση αφαιρεθεί.....	35
Πίνακας 6. Ο δείκτης Cronbach α στην διάσταση της ικανοποίησης από την δυνατότητα προαγωγής αν κάποια ερώτηση αφαιρεθεί.....	35
Πίνακας 7. Ο δείκτης Cronbach α στην διάσταση της ικανοποίησης από την φύση της εργασίας αν κάποια ερώτηση αφαιρεθεί	35
Πίνακας 8. Ο δείκτης Cronbach α στην διάσταση της ικανοποίησης από τον προϊστάμενο αν κάποια ερώτηση αφαιρεθεί.....	36
Πίνακας 9. Ο δείκτης Cronbach α στην διάσταση της ικανοποίησης από τον οργανισμό αν κάποια ερώτηση αφαιρεθεί.....	36
Πίνακας 10. Ο δείκτης Cronbach α στο συνολικό ερωτηματολόγιο αν κάποια ερώτηση αφαιρεθεί.....	36
Πίνακας 11. Η μέση τιμή και τυπική απόκλιση για όλων των διαστάσεων της ικανοποίησης στο σύνολο του δείγματος.....	38
Πίνακας 12. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για κάθε εξαρτημένη μεταβλητή σε σχέση με τον εργασιακό χώρο (Σχολείο προς Σύλλογο και Γυμναστήρια)	40
Πίνακας 13. Η μέση τιμή και τυπική απόκλιση για όλων των διαστάσεων της ικανοποίησης ανά εργασιακό χώρο (σχολεία προς σύλλογο και γυμναστήρια)	41

Πίνακας 14. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για κάθε εξαρτημένη μεταβλητή σε σχέση με τον εργασιακό χώρο (Αθλητικοί χώροι προς Γυμναστήρια)	42
Πίνακας 15. Η μέση τιμή και τυπική απόκλιση για όλων των διαστάσεων της ικανοποίησης ανά εργασιακό χώρο (Αθλητικούς χώρους προς Γυμναστήρια)	43
Πίνακας 16. Η μέση τιμή και τυπική απόκλιση για όλων των διαστάσεων της ικανοποίησης ανά εργασιακό χώρο (πρωτοβάθμια με δευτεροβάθμια).....	45
Πίνακας 17. Η μέση τιμή και τυπική απόκλιση για όλες τις διαστάσεις της ικανοποίησης ανά φύλο.....	46
Πίνακας 18. Η μέση τιμή και τυπική απόκλιση για όλες τις διαστάσεις της ικανοποίησης ως προς το μορφωτικό επίπεδο.....	47
Πίνακας 19. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για κάθε εξαρτημένη μεταβλητή σε σχέση με την ηλικία.....	48
Πίνακας 20. Η μέση τιμή και τυπική απόκλιση για όλες τις διαστάσεις της ικανοποίησης ανά ηλικία.....	49
Πίνακας 21. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για κάθε εξαρτημένη μεταβλητή σε σχέση με την επαγγελματική εμπειρία	51
Πίνακας 22. Η μέση τιμή και τυπική απόκλιση για όλες τις διαστάσεις της ικανοποίησης και της συνολικής ανά επαγγελματική εμπειρία	52

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

Σχήμα 1: Μέση τιμή των εξαρτημένων μεταβλητών συνθήκες, μισθός, δυνατότητα προαγωγής, φύση εργασίας, προϊστάμενος και οργανισμός, ανάλογα με τον εργασιακό χώρο (Σχολείο προς Σύλλογο και Γυμναστήρια).....	41
Σχήμα 2: Μέση τιμή των εξαρτημένων μεταβλητών συνθήκες, μισθός, δυνατότητα προαγωγής, φύση εργασίας, προϊστάμενος και οργανισμός, ανάλογα με τον εργασιακό χώρο (Αθλητικούς χώρους προς Γυμναστήρια)	44
Σχήμα 3: Μέση τιμή των εξαρτημένων μεταβλητών συνθήκες, μισθός, δυνατότητα προαγωγής, φύση εργασίας, προϊστάμενος και οργανισμός, ανάλογα με ηλικία.....	509
Σχήμα 4: Μέση τιμή των εξαρτημένων μεταβλητών συνθήκες, μισθός, δυνατότητα προαγωγής, φύση εργασίας, προϊστάμενος και οργανισμός, ανάλογα με επαγγελματική εμπειρία	532

Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	iv
ABSTRACT	v
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	vi
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	vii
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	4
Θεωρητικό Υπόβαθρο	4
Διατύπωση προβλήματος	5
Σκοπός της έρευνας.....	6
Ερευνητικά ερωτήματα και ερευνητικές υποθέσεις	6
Σημαντικότητα.....	9
Εννοιολογικοί και Λειτουργικοί ορισμοί.....	9
Οριοθετήσεις.....	10
Περιορισμοί.....	10
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	11
Ερευνητική στρατηγική	11
Δείγμα.....	11
Μέσα συλλογής δεδομένων	11
Διαδικασία συλλογής δεδομένων.....	12
Σχεδιασμός έρευνας.....	12
Στατιστική ανάλυση	12
Δεοντολογικά ζητήματα	13
ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ.....	14
Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης	14
Θεωρίες για την επαγγελματική ικανοποίηση	17
Κλίμακες για την αποτίμηση της επαγγελματικής ικανοποίησης	21
Έρευνες για την επαγγελματική ικανοποίηση καθηγητών φυσικής αγωγής	24

Έρευνες για την επαγγελματική ικανοποίηση στο χώρο του αθλητισμού.....	26
ΕΥΡΗΜΑΤΑ.....	30
Δημογραφικά στοιχεία.....	30
Περιγραφική στατιστική.....	32
Επαγωγική στατιστική ανάλυση	38
1 ^η ερευνητική υπόθεση.....	38
2 ^η ερευνητική υπόθεση.....	39
3 ^η ερευνητική υπόθεση.....	42
4 ^η ερευνητική υπόθεση.....	45
5 ^η ερευνητική υπόθεση.....	46
6 ^η ερευνητική υπόθεση.....	47
7 ^η ερευνητική υπόθεση.....	48
8 ^η ερευνητική υπόθεση.....	51
ΣΥΖΗΤΗΣΗ	54
1η ερευνητική υπόθεση	54
2η ερευνητική υπόθεση	55
3 ^η ερευνητική υπόθεση.....	56
4 ^η ερευνητική υπόθεση.....	57
5 ^η ερευνητική υπόθεση.....	58
6 ^η ερευνητική υπόθεση.....	59
7η ερευνητική υπόθεση	60
8η ερευνητική υπόθεση	61
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	63
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	65
Προτάσεις αύξησης του βαθμού επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής ως προς τις παραμέτρους: δυνατότητα προαγωγής και αποδοχές	65

Προτάσεις περαιτέρω έρευνας.....	67
Βιβλιογραφία	68
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	78

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Θεωρητικό Υπόβαθρο

Η ικανοποίηση είναι ένα συναίσθημα ευχαρίστησης που νοιώθει κάποιος που έχει καλύψει μια ανάγκη του (Robbins, 1998, σελ. 170). Ειδικότερα ως επαγγελματική ικανοποίηση ορίζεται «μια γενική στάση σχετικά με την εργασία» (Hellriegel, Slocum, & Woodman, 1998, σελ. 53) ή «μια συγκεκριμένη στάση που έχουν τα άτομα σχετικά με την εργασία τους» (Ivancevich & Matteson, 1990, σελ. 81) ή «ένα ευχάριστο συναίσθημα που προκύπτει από την αντίληψη που έχει κάποιος για την εργασία του και επιτρέπει στον εργαζόμενο να εκπληρώσει τις εργασιακές του υποχρεώσεις» (Wagner & Hollenbeck, 1992, σελ. 244), ή «η εκτίμηση του εργαζομένου ότι μία συγκεκριμένη εργασία ικανοποιεί τις ανάγκες, τις αξίες και τις προσδοκίες του (Dawis & Lofquist, 1984) ή τέλος «μια ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την αποτίμηση του τρόπου με τον οποίο η εργασιακή κατάσταση συναντά τις ανάγκες, τις αξίες, και τις επιθυμίες του ατόμου» (Ghelladurai, 1999).

Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι ένα θέμα για το οποίο η έρευνα έχει ξεκινήσει από τις αρχές του 1920 (Hutton, 2013) και άρχισε να συνδέεται με την επαγγελματική απόδοση από τις αρχές του 1930 (Komhausser&Sharp, 1932 όπως αναφ. Κορμικάρη, 2012; Roethlisberger&Dickson, 1939 όπως αναφ. Κορμικάρη, 2012; Lawler&Porter, 1967όπως αναφ. Hutton, 2013). Στην ουσία είναι το θέμα που έχει διερευνηθεί περισσότερο από οποιοδήποτε άλλο στο πλαίσιο του μάνατζμεντ και της οργανωσιακής συμπεριφοράς (Chalghaf, Azaiez, &Elarbi, 2012).

Η μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης στο διεθνή χώρο του αθλητισμού και των σπορ είναι εκτεταμένη (π.χ. Dixon & Pastore, 2003; Snyder, 1990; Yusof, 1998) ενώ παράλληλα εμφανίζεται και στον ελληνικό χώρο (π.χ. Αργυράκης, Κουστέλιος, Διγγελίδης, & Χρόνη, 2005; Δράκου, 2006; Δράκου, Χαραχούσου, Καμπίτση, & Τζέτζης, 2008; Δράκου, Καμπίτσης, Χαραχούσου, & Γλυνιά, 2004). Πολλές μελέτες αφορούν τους καθηγητές φυσικής αγωγής στην εκπαίδευση (π.χ. Αντωνίου, 2006; Ζουρνατζή, Τσιγγίλης, Κουστέλιος, & Πιντζοπούλου, 2006;

Koustelios, Theodorakis, & Goulimaridis, 2004) μέσα σε ένα ευρύτερο πλαίσιο ερευνών των καθηγητών στον ελλαδικό χώρο (π.χ. Γραμματικού, 2010; Ερωτοκρίτου, 1996; Koustelios, 2001; Koustelios, & Kousteliou, 1998; Μακρή-Μποτσάκη, & Ματσαγγούρας, 2003; Μπρούζος, 2002). Υπάρχουν ακόμη και έρευνες με τους καθηγητές φυσικής αγωγής που ασχολούνται στο χώρο του πολιτισμού (Γουλιμάρης, & Γεντή, 2010; Γουλιμάρης, Θεοδωράκης, & Κουστέλιος, 2003).

Παρότι όμως η επαγγελματική ικανοποίηση είναι ένα ζήτημα εκτενώς διερευνημένο, εξακολουθεί να έχει ενδιαφέρον. Καταρχήν, η επαγγελματική ικανοποίηση έχει άμεση σχέση με την ψυχική υγεία των εργαζομένων και με την αποδοτικότητά τους. Αυτό βέβαια δεν ισχύει όχι μόνο για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα αλλά και στον δημόσιο. Για έναν δημόσιο ή ιδιωτικό οργανισμό, το ποιοι εργαζόμενοι και σε ποιους τομείς είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους λειτουργεί ως αντανάκλαση της ίδιας της λειτουργίας του αλλά και ως μέσο εντοπισμού των προβλημάτων που αντιμετωπίζει (Spector, 1997 όπως αναφ. Κορμικιάρη, 2012). Συνεπώς η περαιτέρω διερεύνηση του ζητήματος δεν είναι κάτι ανώφελο.

Διατύπωση προβλήματος

Στην πόλη της Τρίπολης ζει και εργάζεται ένας μεγάλος αριθμός καθηγητών φυσικής αγωγής, είτε στα σχολεία είτε σε άλλους χώρους όπως αθλητικούς συλλόγους ή ιδιωτικά γυμναστήρια. Η επαγγελματική τους ικανοποίηση έχει μέχρι σήμερα διερευνηθεί αλλά μόνο όσον αφορά τους εργαζόμενους σε σχολεία (Γρηγορίου 2009). Με άλλα λόγια, δεν έχουν διερευνηθεί πιθανές διαφορές στο βαθμό αυτής της ικανοποίησης σε σχέση με τους διαφορετικούς εργασιακούς χώρους (σχολείο, σύλλογος, ιδιωτικό γυμναστήριο). Άλλωστε οι διαφορές της επαγγελματικής ικανοποίησης μεταξύ των εργαζομένων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα έχουν επισημανθεί εδώ και χρόνια (Santis, & Durst, 1996).

Επίσης, παρότι έχουν διερευνηθεί πιθανές διαφορές στο βαθμό της ικανοποίησης σε σχέση με τα ατομικά ή και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους (φύλο, ηλικία, απολαβές κ.ά.) αυτό έχει γίνει μόνο για τους εργαζόμενους γυμναστές στο σχολείο. Οι διαφορές της επαγγελματικής ικανοποίησης αναλόγως των προσωπικών και δημογραφικών χαρακτηριστικών (π.χ. Bender & Heywood, 2006;

Clark, 1997) και των ευρύτερων κοινωνικών παραγόντων (Shajahan&Shajahan, 2004:116) έχουν επίσης επισημανθεί.

Ο αριθμός των απασχολούμενων καθηγητών φυσικής αγωγής στον Δήμο είναι τέτοιος που επιτρέπει αυτή την έρευνα. Επιπλέον η πρόσβαση σε αυτούς δεν θεωρείται προβληματική.

Το ζήτημα της επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής εντάσσεται στα προσωπικά ενδιαφέροντα της ερευνήτριας που ζει και εργάζεται στην Τρίπολη ως καθηγήτρια σε σχολείο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και βιώνει αρκετές φορές συναισθήματα απαξίωσης σε σχέση με την ειδικότητά της. Θεωρώντας λοιπόν ότι αυτά τα συναισθήματα τα συμερίζονται και άλλοι συναδέλφοί της, πιστεύει ότι η έρευνα θα συνδράμει στην κατανόησή τους. Με βάση αυτή την προσέγγιση εικάζεται ότι η έρευνα θα έχει πρακτική αξία, αν όχι για τους διαμορφωτές της πολιτικής στην εκπαίδευση ή τους συλλόγους, τουλάχιστον για τους ίδιους τους εργαζόμενους. Παράλληλα, προσδοκάται η εργασία να επιβεβαιώσει ή να διαψεύσει τα ευρήματα και τα συμπεράσματα άλλων συναφών ερευνών. Κάτι τέτοιο προσδίδει και θεωρητική αξία στην εργασία.

Σκοπός της έρευνας

Σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν να διερευνήσει τον βαθμό της επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην πόλη της Τρίπολης, είτε σε σχολείο είτε σε συλλόγους είτε σε ιδιωτικά γυμναστήρια.

Πρόκειται για μια μελέτη που συνδυάζει την έρευνα επισκόπησης (survey research) με την έρευνα των εκ των υστέρων διαφορών.

Ερευνητικά ερωτήματα και ερευνητικές υποθέσεις

Στην βάση των παραπάνω, τα κύρια ερευνητικά ερωτήματα της εργασίας ήταν τα κάτωθι:

1. Ποιος ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην πόλη της Τρίπολης σε σχολεία, συλλόγους και ιδιωτικά γυμναστήρια.
2. Υπάρχει διαφορά στον βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην πόλη της Τρίπολης ως προς τους τρεις διαφορετικούς εργασιακούς χώρους.

3. Υπάρχει διαφορά στον βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται σε σχολεία στην πόλη της Τρίπολης σε σχέση με το αν εργάζονται στην πρωτοβάθμια ή στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση.
4. Υπάρχει διαφορά στον βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην πόλη της Τρίπολης ως προς α) το φύλο, β) την ηλικία γ) το μορφωτικό επίπεδο και δ) την εργασιακή εμπειρία.
5. Ποια η σχέση του βαθμού επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην πόλη της Τρίπολης με τα χρόνια υπηρεσίας.

Οι ερευνητικές υποθέσεις είναι οι παρακάτω και στηρίζονται στις εξής συλλογιστικές. Οι καθηγητές φυσικής αγωγής είναι άτομα που έχουν επενδύσει στην εκπαίδευσή τους (χρόνια και χρήμα). Εικάζεται ότι η πραγματοποίηση μιας τέτοιας επένδυσης μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνο στην βάση της αρέσκειας. Συνεπώς στην βάση της παραπάνω συλλογιστικής η ερευνητική υπόθεση είναι:

1. Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην πόλη της Τρίπολης σε σχολεία, συλλόγους και ιδιωτικά γυμναστήρια θα έχει τουλάχιστον θετικό πρόσημο.

Οι καθηγητές φυσικής αγωγής που εργάζονται στο σχολείο απολαμβάνουν συνήθως μονιμότητα. Συνεπώς στην βάση της παραπάνω συλλογιστικής η ερευνητική υπόθεση είναι:

2. Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην πόλη της Τρίπολης σε σχολεία, είναι υψηλότερος του βαθμού επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται σε συλλόγους και γυμναστήρια.

Οι καθηγητές φυσικής αγωγής που εργάζονται στους συλλόγους και στα γυμναστήρια δεν απολαμβάνουν συνήθως του ίδιου εργασιακού πλαισίου. Τα ιδιωτικά γυμναστήρια ανήκουν στον ιδιωτικό κερδοσκοπικό τομέα της οικονομίας ενώ οι σύλλογοι στον ιδιωτικό μη κερδοσκοπικό. Ο πρώτος έχει συνήθως περισσότερες απαιτήσεις από τους υπαλλήλους τους και αυτό μπορεί να δημιουργήσει απarέσκεια. Συνεπώς στην βάση της παραπάνω συλλογιστικής η ερευνητική υπόθεση είναι:

3. Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται σε συλλόγους είναι υψηλότερος από τον αντίστοιχο των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται σε γυμναστήρια.

Το εργασιακό πλαίσιο των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στο σχολείο είναι σε γενικές γραμμές το ίδιο (με εξαίρεση μόνο στο ωράριο εργασίας), ανεξαρτήτως του αν αυτοί εργάζονται στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Συνεπώς στην βάση της παραπάνω συλλογιστικής η ερευνητική υπόθεση είναι:

4. Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση δεν διαφέρει από τον αντίστοιχο των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην δευτεροβάθμια.

Το εργασιακό πλαίσιο των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στον Δήμο Τρίπολης δεν διαφοροποιείται αναλόγως του φύλου τους. Συνεπώς στην βάση της παραπάνω συλλογιστικής η ερευνητική υπόθεση είναι:

5. Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην πόλη της Τρίπολης δεν διαφέρει αναλόγως του φύλου.

Οι καθηγητές φυσικής αγωγής που έχουν επενδύσει σε επιπλέον εκπαίδευση πάνω στον τομέα τους, είναι αναμενόμενο να νιώθουν μεγαλύτερη ευχαρίστηση από το επάγγελμά τους. Συνεπώς στην βάση της παραπάνω συλλογιστικής η ερευνητική υπόθεση είναι:

6. Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην πόλη της Τρίπολης σε σχολεία, συλλόγους και ιδιωτικά γυμναστήρια και έχουν μεταπτυχιακό ή διδακτορικό θα είναι υψηλότερος του αντίστοιχου όσων δεν έχουν.

Οι νεότεροι καθηγητές φυσικής αγωγής συνήθως έχουν μεγαλύτερο κέφι για δουλειά. Συνεπώς στην βάση της παραπάνω συλλογιστικής η ερευνητική υπόθεση είναι:

7. Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην πόλη της Τρίπολης σε σχολεία, συλλόγους και ιδιωτικά γυμναστήρια και είναι νέοι θα είναι υψηλότερος του αντίστοιχου όσων είναι μεγαλύτεροι σε ηλικία.

Όσοι καθηγητές φυσικής αγωγής είναι νεοεισερχόμενοι στον εργασιακό χώρο συνήθως έχουν μεγαλύτερο κέφι για δουλειά. Συνεπώς στην βάση της παραπάνω συλλογιστικής η ερευνητική υπόθεση είναι:

8. Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην πόλη της Τρίπολης σε σχολεία, συλλόγους και ιδιωτικά γυμναστήρια εξαρτάται από τα χρόνια υπηρεσίας τους και μάλιστα η σχέση αυτή είναι ανάλογη.

Σημαντικότητα

Η παρούσα εργασία δεν είναι μοναδική σε ότι αφορά τη θεματολογία της έρευνας, και υπάρχει μία ακόμη αντίστοιχη στο πεδίο της εφαρμογής της. Συγκεκριμένα υπάρχει μία αντίστοιχη που μελετά την επαγγελματική ικανοποίηση των γυμναστών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στους Νομούς Αργολίδας, Αρκαδίας και Λακωνίας (Γρηγορίου 2009). Με άλλα λόγια υπάρχουν συναφείς ή παρόμοιες έρευνες, παρόλα αυτά η παρούσα εισάγει και το στοιχείο της σύγκρισης της επαγγελματικής ικανοποίησης και των γυμναστών που ασχολούνται σε αθλητικούς συλλόγους και σε γυμναστήρια. Συνεπώς η σημαντικότητά της τεκμηριώνεται και στη βάση της επικαιροποίησης των αποτελεσμάτων της προηγούμενης σχετικής με αυτήν έρευνα. Παράλληλα οι επωφελούμενοι από αυτήν είναι οι διαμορφωτές πολιτικής αλλά και της διοίκησης στο χώρο της φυσικής αγωγής στην περιοχή. Η ανάλυση των στοιχείων που αφορούν τον βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στον Δήμο Τρίπολης ως προς διάφορους άλλους παράγοντες θα τους επιτρέψει να αναπτύξουν καλύτερο και πιο στοχευμένο μάνατζμεντ στον τομέα αυτό.

Η παρούσα εργασία θα συμβάλλει όμως και σε θεωρητικό επίπεδο. Συγκεκριμένα, τα ευρήματα της έρευνας θα αντιπαρατεθούν και θα συζητηθούν με τα αντίστοιχα συναφή. Επίσης, η εργασία θα προσφέρει συμπεράσματα που θα μπορούν να προσαρμοστούν ή και να αντιπροσωπεύσουν ακόμα και άλλες πόλεις με ίδια ή παρόμοια χαρακτηριστικά.

Εννοιολογικοί και Λειτουργικοί ορισμοί

Οι Dawis και Lofquist, (1984) εκλαμβάνουν την επαγγελματική ικανοποίηση ως μια συναισθηματική κατάσταση, η οποία είναι αποτέλεσμα της εκτίμησης του

εργαζομένου πως η εργασία ικανοποιεί τις ανάγκες του, τις αξίες και τις προσδοκίες του. Οι Hellriegel, Slocum, και Woodman, (1998, σελ. 53) την προσεγγίζουν ως «μια γενική στάση σχετικά με την εργασία». Στο πλαίσιο λοιπόν της παρούσας έρευνας η επαγγελματική ικανοποίηση ορίζεται ως μια γενική στάση σχετικά με την εργασία που αναφέρεται α) στις συνθήκες, β) στο μισθό, γ) στην προαγωγή, δ) στη φύση της εργασίας, ε) στον προϊστάμενο και στ) στον οργανισμό ως ολότητα. Στην βάση αυτή ο λειτουργικός ορισμός της επαγγελματικής ικανοποίησης στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας είναι η από μεριάς του εργαζόμενου αξιολόγηση α) του χώρου και των συνθηκών της εργασίας, β) του μισθού του, γ) των ευκαιριών και των προοπτικών που έχει μέσα από την εργασία του, δ) του χαρακτήρα της εργασίας του, ε) του κατά πόσο η προϊσταμένη αρχή κατανοεί, υποστηρίζει και βοηθάει στην επίλυση των προβλημάτων του και στ) του κατά πόσο η υπηρεσία προσφέρει ίση μεταχείριση και αν υπάρχει αξιοκρατία στο χώρο.

Ως καθηγητής φυσικής αγωγής ορίστηκε εννοιολογικά και λειτουργικά ο κάθε απόφοιτος ΤΕΦΑΑ της χώρας ή της αλλοδαπής.

Οριοθετήσεις

- Ο τόπος που πραγματοποιήθηκε η έρευνα ήταν ο Δήμος της Τρίπολης.
- Οι συμμετέχοντες ήταν ενεργοί στο επάγγελμα καθηγητές φυσικής αγωγής.
- Οι συμμετέχοντες μπορούσαν να ασκούν το συγκεκριμένο επάγγελμα ως πρώτο ή δεύτερο.
- Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων έγινε στον ελεύθερο χρόνο των συμμετεχόντων.
- Η γενίκευση μπορεί να γίνει μόνο για τον πληθυσμό των καθηγητών φυσικής αγωγής του Δήμου της Τρίπολης
- Το επίπεδο σημαντικότητας ορίστηκε στο $p < 0,5$.

Περιορισμοί

- Η ειλικρίνεια των συμμετεχόντων στην συμπλήρωση των ερωτηματολογίων δεν μπορούσε να ελεγχθεί.
- Η έρευνα έγινε με ένα ερωτηματολόγιο αυτό-αναφοράς.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Ερευνητική στρατηγική

Η ερευνητική στρατηγική της παρούσας έρευνας ήταν αυτή της ποσοτικού τύπου εμπειρικής έρευνας. Ειδικότερα είναι ένας συνδυασμός δημοσκόπησης και ex-posto facto διαφορών (Παρασκευόπουλος, 1993).

Δείγμα

Ο πληθυσμός στόχος της εργασίας αυτής ήταν οι εργαζόμενοι καθηγητές φυσικής αγωγής στην πόλη της Τρίπολης σε σχολεία, συλλόγους και ιδιωτικά γυμναστήρια. Για τις ανάγκες της έρευνας σχεδιάστηκε να υπάρξει ένα δείγμα τουλάχιστον εκατόν είκοσι (120) καθηγητών φυσικής αγωγής ή σαράντα (40) από κάθε μία κατηγορία. Η μέθοδος της δειγματοληψίας συμμετεχόντων ήταν απροσδιόριστης πιθανότητας επιλογής (non-probability sampling) (Battaglia, 2008).

Μέσα συλλογής δεδομένων

Για τις ανάγκες της έρευνας χρησιμοποιήθηκε ένα γραπτό ερωτηματολόγιο που χωριζόταν σε τρία μέρη. Στο πρώτο μέρος υπήρχε μια επιστολή ενημέρωσης και συγκατάθεσης. Το δεύτερο περιείχε την κλίμακα Καταγραφής Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Koustelios, 1991; Koustelios & Bagiatis, 1997) και το τρίτο αποτελούνταν από όλες τις δημογραφικού τύπου ερωτήσεις. Η συγκεκριμένη κλίμακα αναπτύχθηκε στη βάση της θεωρίας των Smith et al, (1969), που προσβέει την πολυδιάστατη φύση της επαγγελματικής ικανοποίησης και περιλαμβάνει 24 ερωτήσεις τύπου Likert σε πενταβάθμια κλίμακα (1 = διαφωνώ πολύ έως 5 = συμφωνώ πολύ) και αναλύεται σε έξι διαστάσεις. Την ικανοποίηση από α) τις συνθήκες που περιλαμβάνει 5 ερωτήσεις, β) το μισθό που περιλαμβάνει 4 ερωτήσεις, γ) την προαγωγή που περιλαμβάνει 3 ερωτήσεις, δ) τη φύση της εργασίας που περιλαμβάνει 4 ερωτήσεις, ε) τον προϊστάμενο που περιλαμβάνει 4 ερωτήσεις και στ) τον οργανισμό ως ολότητα που περιλαμβάνει 4 ερωτήσεις. Ειδικότερα οι ερωτήσεις 1 έως και 5 αφορούν τις συνθήκες, οι ερωτήσεις 6 έως και 9 το μισθό, οι ερωτήσεις 10 έως και 12 αφορούν τη δυνατότητα προαγωγής, οι ερωτήσεις 13 έως και 16 αφορούν

τη φύση της εργασίας, οι ερωτήσεις 17 έως και 20 αφορούν τον προϊστάμενο και οι ερωτήσεις 21 έως και 24 αφορούν τον οργανισμό. Για κάθε μία διάσταση εξάγεται μία μέση τιμή εφόσον όμως έχουν αντιστραφεί τα ερωτήματα 3,4,5,7,9,12,15,16,19,20,23,24.

Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Τα ερωτηματολόγια δόθηκαν τον Φεβρουάριο και Μάρτιο 2017, από την ίδια την ερευνήτρια στο χώρο εργασίας των συμμετεχόντων στην έρευνα. Η διαχείριση των συμμετεχόντων στην έρευνα ήταν σύμφωνη με τα κριτήρια της ερευνητικής δεοντολογίας και δεν δόθηκε σε αυτούς κάποιο κίνητρο συμμετοχής από την ερευνήτρια, παρά μόνο οι ευχαριστίες της. Οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν εγγράφως (με το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου), αλλά και προφορικά, ότι το ερωτηματολόγιο ήταν ανώνυμο, οι πληροφορίες εμπιστευτικές, τα αποτελέσματα της έρευνας θα χρησιμοποιούνταν αποκλειστικά για τους ερευνητικούς στόχους της συγκεκριμένης έρευνας και εφόσον αυτοί το επιθυμούσαν θα μπορούσαν να ενημερωθούν και για τα πορίσματά της.

Σχεδιασμός έρευνας

Στην παρούσα έρευνα εξαρτημένη μεταβλητή ήταν η επαγγελματική ικανοποίηση και ανεξάρτητες ήταν: α) το φύλο (δίτιμη κατηγορική μεταβλητή), β) η ηλικία (τετράτιμη κατηγορική μεταβλητή), γ) εργασιακοί χώροι (τρίτιμη κατηγορική μεταβλητή), δ) εκπαιδευτική βαθμίδα στην οποία εργάζεται ο καθηγητής φυσικής αγωγής (δίτιμη κατηγορική μεταβλητή), ε) το μορφωτικό επίπεδο (τρίτιμη κατηγορική μεταβλητή), στ) τα χρόνια υπηρεσίας, (μεταβλητή λόγου), ζ) το επίπεδο αμοιβών (πεντάτιμη κατηγορική μεταβλητή), η) το επίπεδο της διοικητικής ιεραρχίας που κατέχουν (δίτιμη κατηγορική μεταβλητή). Οι στατιστικές αναλύσεις αφορούσαν και περιγραφική και συμπερασματική στατιστική.

Στατιστική ανάλυση

Για τη στατιστική ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν:

1. Οι στατιστικοί δείκτες περιγραφικής στατιστικής, όπως ο μέσος όρος (M) και η τυπική απόκλιση (SD) για την αξιολόγηση όλων των εξεταζόμενων μεταβλητών.

2. Για την διερεύνηση των διαφορών της μέσης τιμής του βαθμού επαγγελματικής ικανοποίησης ως προς α) τους εργασιακούς χώρους, β) την ηλικία γ) το φύλο δ) το μορφωτικό επίπεδο και την ε) εργασιακή εμπειρία χρησιμοποιήθηκε η πολυμεταβλητή ανάλυση διακύμανσης κατά ένα παράγοντα (Multivariate Analysis of Variance –MANOVA).
3. Σε περίπτωση στατιστικής σημαντικότητας του κριτηρίου Wilks's λ, έγιναν οι απαιτούμενες μονομεταβλητές Αναλύσεις Διακύμανσης (Univariate Analysis of Variance - ANOVA) για κάθε εξαρτημένη μεταβλητή.
4. Για τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών έγιναν μετά-ANOVA αναλύσεις (post hoc) με τη μέθοδο Bonferroni. Το κριτήριο Partial eta squared (η^2) υπολογίστηκε για όλες τις πολυμεταβλητές και μονομεταβλητές αναλύσεις διακύμανσης.
5. Για την διερεύνηση της ομογένειας του δείγματος χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος χ^2 .
6. Για την διερεύνηση της αξιοπιστίας των ερωτηματολογίων χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης Cronbach α .

Το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας τέθηκε στο .05 και όλες οι στατιστικές αναλύσεις έγιναν με το στατιστικό πρόγραμμα SPSS.

Δεοντολογικά ζητήματα

Το ερωτηματολόγιο ήταν ανώνυμο και συμπληρώθηκε εθελοντικά από τους συμμετέχοντες καθηγητές φυσικής αγωγής. Τα δεδομένα της έρευνας χρησιμοποιήθηκαν με τέτοιο τρόπο που διασφάλισε την πλήρη ανωνυμία των ερωτηθέντων.

ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης

Η εργασία διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη ζωή του ανθρώπου από τη στιγμή που αυτή αποτελεί μεγάλο μέρος του χρόνου του, αφορά την προσπάθεια που καταβάλει για να καλύψει τις βασικές ανάγκες του, τον επηρεάζει άμεσα καθώς καθορίζει την οικονομική και κοινωνική θέση του και τέλος του προσφέρει διάφορα άλλα οφέλη, καθώς και ικανοποίηση (Γραμματικού, 2010). Για τον Maslow (1995) η εργασία είναι ένας παράγοντας που προσφέρει σταθερότητα στη ζωή του ανθρώπου και μπορεί να τον οδηγήσει στην αυτοπραγμάτωσή του.

Στην βιβλιογραφία δεν συναντάμε μία κοινή άποψη και ένα κοινό ορισμό της έννοιας της επαγγελματικής ικανοποίησης. Αρκετοί είναι οι ερευνητές που αναφερόμενοι στον ορισμό της επαγγελματικής ικανοποίησης επισήμαναν ότι αυτή συνιστά μια σύνθετη έννοια (Τσουνής & Σαράφης 2016; Μπρούζος, 2004) που έχει αποτελέσει σημαντικό πεδίο μελέτης της οργανωτικής Ψυχολογίας. Ας δούμε όμως μερικούς από αυτούς έτσι όπως εμφανίζονται ιστορικά.

Το 1935 ο Horpock την όριζε ως ένα συναίσθημα που αποτελεί ένα συνδυασμό ψυχολογικών, φυσιολογικών και περιβαλλοντικών παραγόντων (Horpock, 1935σελ. 47 όπως αναφ. στο Aziri, 2011). Σύμφωνα με τον κλασικό ορισμό του Allport(1954 όπως αναφ. στο Καντάς 1998) η επαγγελματική ικανοποίηση θεωρήθηκε ως στάση απέναντι στη συγκεκριμένη εργασία.

Πολύ αργότερα ο Vroom, (1964) την αντιμετώπισε ως ένα συναισθηματικό προσανατολισμό προς συγκεκριμένους εργασιακούς ρόλους. Δέκα χρόνια αργότερα οι Churchill, Ford, και Walker (1974) όπως αναφέρεται στον Çelik, (2011) την ορίζουν ως συναίσθημα ευχαρίστησης, από όλα τα χαρακτηριστικά που αποτελούν τη φύση της εργασίας αλλά και από το περιβάλλον της. Σύμφωνα με το Locke(1976) η επαγγελματική ικανοποίηση περιλαμβάνει α) τις αξίες που έχει ή θέλει ένα άτομο, β) την αντίληψη που το άτομο αυτό έχει σχετικά με το πόσο η επιχείρηση στην οποία εργάζεται ικανοποιεί αυτές τις αξίες και γ) και τη σχετική σημασία που έχουν αυτές οι αξίες για το συγκεκριμένο άτομο.

Για τους Dawis και Lofquist (1984) η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια αποτίμηση ή αλλιώς μια εκτίμηση που κάνει ο εργαζόμενος για την δουλειά του και από αυτήν αποφαίνεται το κατά πόσο η συγκεκριμένη εργασία ικανοποιεί τις ανάγκες, τις αξίες και τις προσδοκίες του. Για τους Ivancevich και Matteson, (1990, σελ. 81) είναι μια συγκεκριμένη στάση που έχουν τα άτομα σχετικά με την εργασία τους, ενώ οι Wagner και Hollenbeck, (1992, σελ. 244), προσεγγίζουν την επαγγελματική ικανοποίηση ως ένα ευχάριστο συναίσθημα που προκύπτει από την αντίληψη που έχει κάποιος για την εργασία του και που αυτό με τη σειρά του επιτρέπει στον εργαζόμενο να εκπληρώσει τις εργασιακές του υποχρεώσεις.

Ο Spector την προσεγγίζει ως μία συναισθηματική απόκριση του εργαζόμενου απέναντι σε διάφορα στοιχεία που απαρτίζουν την εργασία του (Spector, 1997, σελ. 99 όπως αναφ. στο Aziri, 2011). Για τον Robbins (1998, σελ. 170) η ικανοποίηση είναι ένα συναίσθημα ευχαρίστησης, που νοιώθει κάποιος που έχει καλύψει μια ανάγκη του, ενώ για τους Hellriegel, Slocum, και Woodman είναι μια γενική στάση σχετικά με την εργασία (Hellriegel, Slocum, & Woodman, 1998, σελ. 53). Για τον Ghelladurai (1999) είναι μια ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την αποτίμηση του τρόπου με τον οποίο η εργασιακή κατάσταση συναντά τις ανάγκες, τις αξίες, και τις επιθυμίες του κάθε ατόμου. Τέλος για την Fisher(2000) η επαγγελματική ικανοποίηση είναι συμπεριφορά και ως τέτοια κρίνεται και αφορά είτε συναισθήματα είτε κρίσεις και τοποθετήσεις.

Στην βάση της άποψης της Fisher(2000) θα μπορούσε λοιπόν να ρωτήσει κάποιος, αυτά τα συναισθήματα ή οι κρίσεις-τοποθετήσεις σε τι αναφέρονται. Οι περισσότεροι ερευνητές συμφωνούν και μιλούν για συναισθήματα ή κρίσεις επαγγελματικής ικανοποίησης από α) την εταιρεία και την διοίκηση, β) τους προϊσταμένους, γ) τους συναδέλφους, δ) την αμοιβή, ε) τις συνθήκες της εργασίας, στ) το αντικείμενο ή την φύση της εργασίας, ζ) την δυνατότητα προαγωγής και η) το στάτους της εργασίας (Νικολαΐδου, 2010).

Ολοκληρώνοντας πρέπει να επισημανθεί ότι, παρά τους πολλούς και κάποιες φορές διαφορετικούς ορισμούς, όλοι οι ερευνητές θεωρούν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι κάτι το αυτονόητο και ένας αυστηρός εννοιολογικός ορισμός δεν είναι απαραίτητος. (Ματσαγγούρας & Μακρή-Μπότσαρη, 2003).

Θεωρίες για την επαγγελματική ικανοποίηση

Η πρώτη θεωρία που προσπάθησε να ερμηνεύσει την επαγγελματική ικανοποίηση ήταν αυτή του Maslow (1995). Ο Abraham Maslow ξεκινάει από την θέση ότι ο άνθρωπος χαρακτηρίζεται από την τάση για ανάπτυξη και αυτοπραγμάτωση. Η ανάπτυξη συντελείται συνεχώς στην ζωή ενός ανθρώπου και είναι μία δυναμική κατάσταση, ενώ η αυτοπραγμάτωση είναι ένας μακρινός στόχος. Τι είναι όμως αυτό που παρακινεί τον άνθρωπο για την αυτοπραγμάτωση; Σύμφωνα με τον Maslow, μόνον οι ανάγκες που δεν έχουν ικανοποιηθεί είναι παράγοντες παρακίνησης. Αυτό σημαίνει, ότι μόνον αν κάποιος πεινάει θα αγοράσει τροφή ή θα καλλιεργήσει για να την αποκτήσει. Οι ανάγκες των ανθρώπων είναι πολλές, αλλά υπάρχει μια φυσική σειρά με την οποία οι άνθρωποι τις αντιλαμβάνονται και συνεπώς παρακινούνται από αυτές, σε διαδοχικές σειρές. Με άλλα λόγια, ο άνθρωπος αντιλαμβάνεται μια ανάγκη εφόσον έχει ικανοποιήσει μια άλλη που βρίσκεται σε προηγούμενη σειρά. Στην πρώτη ιεραρχική σειρά αναγκών βρίσκονται οι σωματικές ανάγκες. Εφόσον ικανοποιηθούν αυτές αναδύεται η ανάγκη της ασφάλειας. Στην επόμενη σειρά βρίσκεται η ανάγκη ατόμου να ανήκει σε μια ομάδα και στην τελευταία σειρά η αυτοπραγμάτωση. Η αυτοπραγμάτωση αποτελεί την υψηλότερη ιεραρχική ανάγκη προς ικανοποίηση και μπορεί να ικανοποιηθεί μόνο εφόσον έχουν ικανοποιηθεί όλες οι προηγούμενες. Βέβαια, ο Maslow δεν πίστευε ότι η κάθε ανάγκη πρέπει να ικανοποιηθεί πλήρως πριν ο άνθρωπος προχωρήσει στην επόμενη. Αντίθετα, πίστευε ότι μια ανάγκη θα πρέπει να ικανοποιηθεί έστω και σε έναν ελάχιστο βαθμό πριν ασχοληθεί το άτομο με το ανώτερο επίπεδο αναγκών.

Το ερώτημα που γεννάται ευλόγως, είναι το ποια ανάγκη καλύπτει η εργασία και η κάλυψη της μπορεί να προσφέρει ικανοποίηση. Και αυτό γιατί με μια πρώτη ματιά η εργασία μπορεί να καλύψει και τις ανάγκες για τροφή, για ασφάλεια, για κοινωνική συναναστροφή και αποδοχή αλλά και για αυτοπραγμάτωση. Σύμφωνα όμως με τις περισσότερες εμπειρικές έρευνες για το θέμα, η εργασία καλύπτει κυρίως αυτή την ανάγκη της αυτοπραγμάτωσης (Παρασκευόπουλος, 1998).

Η δεύτερη θεωρία είναι του Αμερικανού ψυχολόγου Alderfer (1969 όπως αναφ. στο Δημητρακοπούλου, 2015) που είναι μια τροποποίηση της θεωρίας

αναγκών του Maslow. Ο Alderfer περιόρισε τις πέντε κατηγορίες των αναγκών του Maslow σε τρεις. Συγκεκριμένα στις ανάγκες ύπαρξης, στις ανάγκες σχέσεων με το κοινωνικό περιβάλλον, και στις ανάγκες ανάπτυξης. Η θεωρία αυτή ονομάστηκε ERG από τα αρχικά των τριών αγγλικών λέξεων που περιγράφουν τις τρεις κατηγορίες αναγκών (Existence – Relatedness – Growth).

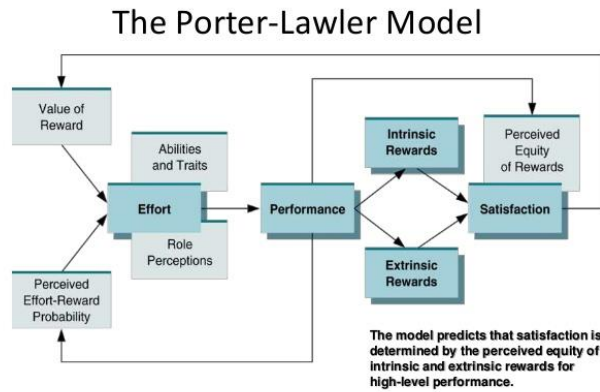
Η τρίτη θεωρία είναι του Mc Clelland ((1961 όπως αναφ. στο Θεοδώρου, 2014) που μίλησε για τις κατηγορίες αναγκών-κινήτρων. Την ανάγκη για κοινωνικές σχέσεις, την ανάγκη για δύναμη και επιρροή και την ανάγκη για επιτεύγματα. Η εργασιακή ικανοποίηση επιτυγχάνεται όταν ικανοποιούνται η ανάγκη για δύναμη και η ανάγκη για επιτεύγματα.

Η τέταρτη θεωρία ήταν αυτή του Frederick Herzberg (1987 όπως αναφ. στο Δημητρακοπούλου 2015) που ήταν ευρέως αποδεκτή στο χώρο της Διοίκησης, από τα μέσα της δεκαετίας του 1960 έως και τις αρχές της δεκαετίας του 1980. Ο Herzberg διεξήγαγε έρευνα σε 200 περίπου μηχανικούς και λογιστές με ανοικτή συνέντευξη ρωτώντας τους: «Σκέψου μία περίοδο που αισθάνθηκες εξαιρετικά ευχαριστημένος ή εξαιρετικά δυσαρεστημένος για τη δουλειά σου, είτε την παρούσα είτε την προηγούμενη. Αυτή η περίοδος μπορεί να ήταν μεγάλη ή μικρή. Εξήγησέ μας: τί συνέβη τότε;» (Δημητρακοπούλου, 2015). Με βάση την ερμηνεία των ευρημάτων του κατέληξε στη θεωρία των δύο παραγόντων γνωστή ως θεωρία του Herzberg. Η θεωρία πρεσβεύει ότι υπάρχουν εγγενείς παράγοντες που σχετίζονται με την ικανοποίηση και εξωγενείς που σχετίζονται με την δυσαρέσκεια. Στους εγγενείς παράγοντες συγκαταλέγονται η φύση της εργασίας, η αναγνώριση του έργου του εργαζόμενου η δυνατότητα προαγωγής κ.ά. Στους εξωγενείς παράγοντες που αποκαλούνται και παράγοντες υγιεινής η συντήρησης συγκαταλέγονται οι συνθήκες της εργασίας, η χρηματική αμοιβή, η διοίκηση κ.α. Θα μπορούσε κάποιος να προσεγγίσει τη θεωρία του Herzberg ως μια επέκταση της θεωρίας του Maslow μιας και ο Herzberg προσπάθησε να καταδείξει τους παράγοντες που ικανοποιούν τις ανάγκες που περιέγραψε ο Maslow, μέσα στο εργασιακό περιβάλλον (Δημητρακοπούλου 2015).

Η πέμπτη θεωρία είναι των προσδοκιών του Vroom (1964). Ο Vroom υποστηρίζει ότι «η προθυμία ενός ατόμου να προβεί σε μία ενέργεια εξαρτάται από τρεις παράγοντες: α. την αξία που έχει για το άτομο, κάθε ένα από τα πιθανά

αποτελέσματα της ενέργειας, β. την αντίληψή του για την πιθανότητα που έχει η συγκεκριμένη ενέργεια να οδηγήσει σε ένα ορισμένο αποτέλεσμα και γ. την προσδοκία του, ότι καταβάλλοντας προσπάθεια θα εκτελέσει επιτυχώς την ενέργεια» (Χατζηπαντελή, 1999). Ο παράγων (α) αποτελεί την ελκυστικότητα, ο παράγων (β) την συντελεστικότητα και ο παράγων (γ) την προσδοκία. Στη βάση αυτή, η επαγγελματική ικανοποίηση του εργαζόμενου είναι συνάρτηση της προσδοκίας που έχει για το κατά πόσο η εργασία θα έχει κάποια επιθυμητά για αυτόν αποτελέσματα. Η θεωρία αυτή ήταν χρήσιμη γιατί συνδέοντας την παρακίνηση με τις ανταμοιβές ανέδειξε την αναγκαιότητα της σύνδεσης των αμοιβών με την απόδοση των εργαζομένων (Παπαλέξης & Μπουραντάς, 2003).

Η έκτη θεωρία αποτελεί επέκταση της θεωρίας των προσδοκιών του Vroom από τους Porter και Lawler (1968, όπως αναφ στους Maycock & Salawudeen, 2014) με την πρόσθεση παραγόντων που εξηγούν βαθύτερα την διαδικασία της παρακίνησης. Σύμφωνα με το υπόδειγμα (εικόνα 1), οι προσπάθειες που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι καθορίζονται: α. από την αξία που έχουν για αυτούς οι προσφερόμενες ανταμοιβές (*value of rewards*) και β. από την αντίληψή τους για την πιθανότητα λήψης αυτών των ανταμοιβών (*perceived effort-reward probability*). Η προσπάθεια οδηγεί στην εργασιακή απόδοση (*effort*), η οποία με την σειρά της καθορίζεται από την ικανότητα και τα χαρακτηριστικά του εργαζόμενου (*abilities and traits*) και ii) την αντίληψη που έχει ο εργαζόμενος για τον ρόλο του (*Role perceptions*). Η υψηλή απόδοση οδηγεί σε ανταμοιβές που μπορεί να είναι είτε εσωτερικές (*intrinsic rewards*), είτε εξωτερικές (*extrinsic rewards*). Οι εργαζόμενοι αισθάνονται ικανοποιημένοι (*Satisfaction*) από τις ανταμοιβές μόνο όταν τις θεωρούν δίκαιες (*Perceived equity of rewards*). Ο βαθμός ικανοποίησης που θα αισθανθεί ο εργαζόμενος θα επηρεάσει στο μέλλον την αξία που θα έχουν για αυτόν οι παρεχόμενες ανταμοιβές.



Εικόνα 1: Το Υπόδειγμα των Porter και Lawler

Η έβδομη θεωρία είναι των Hackman & Oldham (1976 όπως αναφ. στο Νικολαΐδου, 2010) που προσδιόρισαν πέντε κύρια χαρακτηριστικά μιας «θέσης εργασίας» που αφορούν την παρακίνηση και την ικανοποίηση των υπαλλήλων. Τον βαθμό που η θέση εργασίας απαιτεί διαφορετικές δεξιότητες, τον βαθμό που η θέση εργασίας περιλαμβάνει την ολοκλήρωση ενός συνολικού, αναγνωρίσιμου έργου, τον βαθμό στον οποίο η θέση εργασίας έχει κάποιο αντίκτυπο σε άλλους ανθρώπους, τον βαθμό στον οποίο η θέση εργασίας επιτρέπει στους εργαζόμενους να έχουν δικαίωμα επιλογής και τον βαθμό στον οποίο η ίδια η εργασία παρέχει στους εργαζόμενους πληροφορίες για την απόδοσή τους. Όσο μεγαλύτερος είναι ο βαθμός αυτών των χαρακτηριστικών, τόσο μεγαλύτερη ικανοποίηση των εργαζομένων.

Την όγδοη θεωρία την διατύπωσε ο Adams (1965). Ξεκινώντας από την θέση ότι «οι άνθρωποι επιθυμούν να υπάρχει δικαιοσύνη στις σχέσεις συναλλαγής που έχουν με άλλους ανθρώπους ή με οργανώσεις» (Χατζηπαντελή 1999), υποστηρίζει ότι οι εργαζόμενοι ακολουθούν στην δουλειά τους κανόνες δικαιοσύνης Adams (1963). Σύμφωνα με την θεωρία της ισότητας, το άτομο εκτιμά το επίπεδο της προσπάθειας που καταβάλλει σε μία εργασία σε σχέση με την ανταμοιβή που λαμβάνει αλλά και ταυτόχρονα την συγκρίνει με άλλα άτομα που εκτελούν παρόμοια εργασία ή με την ανταμοιβή που λάμβανε όταν εκτελούσε σχετικές με αυτήν εργασίες στο παρελθόν (Χυτήρης, 2001).

Η ένατη θεωρία είναι αυτή της στοχοθέτησης του Locke (1976 όπως αναφ. στους Τσουνής & Σαράφης, 2016) που συνδέει την επαγγελματική ικανοποίηση με τους εργασιακούς στόχους του ατόμου, προσεγγίζοντας τους σε συνάρτηση με την

τελική τους επίτευξη, το βαθμό δυσκολίας τους, την υποστήριξη από τον οργανισμό, τις ικανότητές του και τις αμοιβές που λαμβάνει από την εργασία του.

Τέλος η δέκατη θεωρία είναι η διπολική θεωρία του Douglas Mc Gregor (1960 όπως αναφ. στους Τσουνής & Σαράφης, 2016). Ο Mc Gregor ξεκίνησε από την παρατήρηση ότι υπάρχουν δύο διαφορετικοί τρόποι θεώρησης της εργασίας από τον ίδιο τον εργαζόμενο. Η κλασική θέαση, που θέλει τους εργαζόμενους να νιώθουν ασφάλεια μόνο όταν αποφεύγουν να αναλαμβάνουν ευθύνες και την σύγχρονη, που θέλει του εργαζόμενους να χαρακτηρίζονται από την ανάγκη αυτονομίας και δημιουργικότητας. Η επαγγελματική λοιπόν ικανοποίηση συνδέεται με τον βαθμό που το επαγγελματικό περιβάλλον δίνει στους εργαζόμενους την δυνατότητα αυτονομίας και δημιουργικότητας. Η παρούσα έρευνα στηρίζεται στην θεωρία του Frederick Herzberg.

Κλίμακες για την αποτίμηση της επαγγελματικής ικανοποίησης

Η μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης μπορεί να γίνει με διάφορους τρόπους, όπως συνεντεύξεις ή ερωτηματολόγια. Ένας ειδικός τύπος ερωτηματολογίων είναι οι κλίμακες. Οι κλίμακες συμπληρώνονται είτε από τον ίδιο τον ερωτώμενο, είτε από έναν συνεντευκτή. Κάθε κλίμακα έχει δύο βασικές ιδιότητες της: την αξιοπιστία (reliability) και την εγκυρότητα (validity). Ως εγκυρότητα ορίζεται ο βαθμός που η κλίμακα μετρά αυτό που αναφέρεται ότι μετρά (Cronbach, 1984) και ως αξιοπιστία ο βαθμός της σταθερότητας της (Cohen, Swerdlik, & Phillips, 1996). Υπάρχουν δύο διαφορετικές προσεγγίσεις στον τρόπο μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης. Η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να θεωρηθεί ως ένα γενικό συναίσθημα σχετικά με την εργασία ή ως ένας συνδυασμός στάσεων απέναντι στις διαφορετικές διαστάσεις της εργασίας (Spector, 1997). Οι κυριότερες κλίμακες μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης που εντοπίστηκαν στην διεθνή βιβλιογραφία παρουσιάζονται παρακάτω.

Στην πρώτη προσέγγιση ανήκει η κλίμακα φέρει το όνομα Job in General Scale και είναι των Ironson και συν. (1989) που θεωρούν ότι η συνολική ικανοποίηση δεν είναι αποτέλεσμα της άθροισης των επιμέρους παραγόντων ικανοποίησης αλλά συναισθημάτων. Για το λόγο αυτό ανέπτυξαν μια κλίμακα με δεκαοχτώ (18)

ερωτήματα, με επιθετικούς προσδιορισμούς, δίνοντας την δυνατότητα απάντησης με «Ναι», «Όχι» ή «Δεν είμαι σίγουρος». Στην δεύτερη προσέγγιση ανήκουν οι παρακάτω κλίμακες.

Η Smith και οι συνεργάτες της (Smith, Kendall & Hulin, 1969) ανέπτυξαν μια κλίμακα μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης γνωστή ως Job Descriptive Index (JDI) που περιλαμβάνει 72 ερωτήματα διαρθρωμένα σε πέντε υπο-κλίμακες. Την φύση της εργασίας, το μισθό, τις δυνατότητες προαγωγής, την επίβλεψη και τη σχέση με τους συναδέλφους. Κάθε ερώτημα αναφέρεται είτε σε ένα επίθετο, είτε σε μία σύντομη φράση η οποία περιγράφει την εργασία και έχει μια απάντηση τύπου Likert, τριών βαθμίδων που συνίστανται στο «Ναι», στο «Δεν είμαι σίγουρος-η», και στο «Όχι». Πολλοί ερευνητές (π.χ. Buffum & Konick, 1982), έχουν επισημάνει ότι τα ερωτήματα της κλίμακας δεν μπορούν να εφαρμοστούν σε όλες τις εργασιακές ομάδες, κάτι βέβαια που ισχύει για όλα τα εργαλεία μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Μία γνωστή και ιδιαίτερα χρησιμοποιημένη κλίμακα γνωστή με το όνομα Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) (Weiss, Dawis, Lofquist, & England, 1967). Πρόκειται για μία κλίμακα αξιολόγησης που διερευνά το κατά πόσο οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι ή δυσαρεστημένοι από την εργασία τους. Παρουσιάζεται σε δύο εκδοχές, μία μεγάλη εκδοχή με 100 ερωτήσεις και μία πιο σύντομη με 20 ερωτήσεις. Και οι δύο εκδοχές έχουν ερωτήματα που διερευνούν γύρω στους 20 τομείς της εργασιακής ικανοποίησης.

Μια άλλη κλίμακα που φέρει το όνομα Job Satisfaction Survey αναπτύχθηκε από τον Spector Paul, στο πανεπιστήμιο της Νότιας Φλόριντας το 1985. Η κλίμακα αυτή περιλαμβάνει τριάντα έξι ερωτήματα, διαρθρωμένα σε εννέα διαστάσεις των τεσσάρων ερωτημάτων η κάθε μία. Συγκεκριμένα οι διαστάσεις είναι: 1) οι αποδοχές/αμοιβές, 2) οι πρόσθετες παροχές, 3) οι ευκαιρίες εξέλιξης, 4) οι πιθανές ανταμοιβές, 5) το αντικείμενο της εργασίας, 6) οι συνάδελφοι, 7) η επίβλεψη, 8) η επικοινωνία και 9) οι λειτουργικές συνθήκες, καθώς και οι διαδικασίες και οι διάφοροι κανονισμοί.

Μια άλλη κλίμακα που φέρει το όνομα Job in General Scale είναι των Ironson και συν. (1989) που θεωρούν, ότι η συνολική ικανοποίηση δεν είναι αποτέλεσμα της άθροισης των επιμέρους παραγόντων ικανοποίησης αλλά συναισθημάτων. Για το λόγο αυτό ανέπτυξαν μια κλίμακα με δεκαοχτώ (18) ερωτήματα, με επιθετικούς

προσδιορισμούς, δίνοντας την δυνατότητα απάντησης με «Ναι», «Όχι» ή «Δεν είμαι σίγουρος».

Η επόμενη κλίμακα φέρει το όνομα Job Satisfaction και διαμορφώθηκε από τους War, Cook και Wall(1979) για την μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης. Η κλίμακα περιλαμβάνει 15 ερωτήματα, που μετρούν τέσσερις χαρακτηριστικές πηγές της επαγγελματικής ικανοποίησης: (1) τον άμεσο προϊστάμενο, (2) τις συνθήκες εργασίας-μισθό, (3) τους συνεργάτες, και (4) τις ευκαιρίες για προαγωγή, επίσης και αυτή σε επταβάθμια κλίμακα.

Ο Horrock το 1935 ανέπτυξε μια αθροιστική κλίμακα συμπεριλαμβάνοντας τέσσερις (4) διαστάσεις σχετιζόμενες με τους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης. Η μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης γίνεται με το άθροισμα των απαντήσεων κάθε ερώτησης, δίνοντας σε κάθε μια από αυτές την ίδια βαρύτητα και διαμορφώνοντας ένα σκορ από το τέσσερα (4) έως το δεκαοκτώ (18). Η κλίμακα είναι επταβάθμια και περιλαμβάνει διαφορετικές απαντήσεις σε κάθε ερώτηση. Τέλος μια τελευταία κλίμακα είναι η Pay Satisfaction Questionnaire PSQ (Judge & Welbourne, 1994). Πρόκειται για μια τετραδιάστατη κλίμακα δέκα οκτώ (18) ερωτημάτων.

Για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας χρησιμοποιήθηκε μια παραλλαγή της κλίμακας των Smith et all, (1969) από τους Κουστέλιο και Μπαγιάτη (Koustelios, 1991; Koustelios & Bagiatis, 1997). Η συγκεκριμένη κλίμακα αναλύεται σε έξι διαστάσεις και περιλαμβάνει 24 ερωτήσεις τύπου Likert. Συγκεκριμένα περιλαμβάνει τις διαστάσεις της ικανοποίησης από α) τις συνθήκες που περιλαμβάνει 5 ερωτήσεις, β) το μισθό που περιλαμβάνει 4 ερωτήσεις, γ) την προαγωγή που περιλαμβάνει 3 ερωτήσεις, δ) τη φύση της εργασίας που περιλαμβάνει 4 ερωτήσεις, ε) τον προϊστάμενο που περιλαμβάνει 4 ερωτήσεις και στ) τον οργανισμό ως ολότητα που περιλαμβάνει 4 ερωτήσεις.

Έρευνες για την επαγγελματική ικανοποίηση καθηγητών φυσικής αγωγής

Η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζόμενων καθηγητών ή δασκάλων στην εκπαίδευση είναι ένα θέμα που έχει απασχολήσει τους ερευνητές μιας και αναφέρεται στην συναισθηματική σχέση που έχουν οι δάσκαλοι και καθηγητές με τον εκπαιδευτικό τους ρόλο (Zembylas & Papanastasiou 2006). Περισσότερες δε έρευνες, δείχνουν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών σχετίζεται με ενδογενή κίνητρα όπως η αγάπη για την διδασκαλία και η επαγγελματική δυσαρέσκεια από εξωγενή κίνητρα όπως ο μισθός, ο φόρτος εργασίας και η αντιμετώπιση από την κοινωνία (Eliophotou-Menon, Papanastasiou & Zembylas, 2008). Οι Spear, Gould και Lee (2000) υποστηρίζουν μάλιστα, ότι η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών επιτυγχάνεται όταν υπάρχει πνευματική πρόκληση, αυτονομία, καλές σχέσεις με τους συναδέλφους τους. Στο ίδιο πνεύμα οι Rhodes, Nevill και Allan (2004) επισημάνουν την ύπαρξη ικανοποίησης λόγω των καλών σχέσεων μεταξύ των συναδέλφων, της εργασίας για την επίτευξη κοινών στόχων, την δυνατότητα ανταλλαγής εμπειριών μεταξύ συναδέλφων και τη συνολική προσπάθεια για την επίτευξη αποτελεσματικής γνώσης.

Στην Ελλάδα οι έρευνες ξεκινούν από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 (Φρειδερίκου & Φολερού – Τσερούλη, 1991). Μερικά χαρακτηριστικά και συναφή με την παρούσα εργασία στοιχεία είναι τα εξής: Το 1998 η Δημητροπούλου επισημαίνει ότι η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών οφείλεται από την φύση του επαγγέλματος και την αίσθηση προσφοράς, ενώ η δυσαρέσκεια από την χαμηλή αμοιβή. Η Μακρή – Μπότσαρη και Ματσαγγούρας (2003) έδειξαν ως στοιχείο ικανοποίησης την αναγνώριση από τους μαθητές και τους γονείς, αλλά και από τους συναδέλφους, ενώ ο Μπρούζος (2003, 2004) έδειξε ως στοιχεία ικανοποίησης τη φύση του επαγγέλματος, τη διδακτική και παιδαγωγική αποτελεσματικότητα, τους συναδέλφους, τους μαθητές και τους γονείς. Αντίθετα ως στοιχεία δυσαρέσκειας, τις δυνατότητες επαγγελματικής προαγωγής και τις αποδοχές. Ο Ξωχέλλης το 2005 έδειξε και ως στοιχείο ικανοποίησης τα έτη υπηρεσίας. Κάτι που ερμηνεύτηκε και από τον ερευνητή ως ικανοποίηση που προέρχεται από απόκτηση εμπειριών, αρμοδιοτήτων, αλλά και των αντίστοιχων απολαβών. Στην έρευνα της Παπαναούμ

(2003) οι άνδρες με μεγάλη εργασιακή εμπειρία παρουσίαζαν μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης.

Σε ότι αφορά την ικανοποίηση των καθηγητών Φυσικής Αγωγής στην Ελλάδα, η έρευνα που διεξήγαγε ο Κουστελίος (2005) κατέδειξε ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας τους και την επίβλεψη και δυσαρέσκεια από τις δυνατότητες προαγωγής, το μισθό και τις συνθήκες εργασίας. Τα ευρήματα της έρευνας έδειξαν παράλληλα μια διαφοροποίηση ως προς το φύλο, την ηλικία και την προϋπηρεσία σε ορισμένες όψεις της επαγγελματικής ικανοποίησης. Αργότερα τα ευρήματα αυτά εμπλουτίστηκαν από άλλες έρευνες που έδειξαν ότι οι κακές σχέσεις και οι συγκρούσεις με τους συναδέλφους οδηγούν σε δυσαρέσκεια (Belias&Koustelios, 2014; Αμαραντίδου, 2010).

Το 2005 στο πλαίσιο της διδακτορικής του διατριβής ο Τσιγγιλής, μελέτησε δύο μοντέλα στο χώρο της εκπαίδευσης, με σκοπό να εξετάσει το ρυθμιστικό ρόλο της αυτό-αποτελεσματικότητας. Στο πλαίσιο, αυτό μοίρασε σε 595 καθηγητές φυσικής αγωγής της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης μεταξύ των άλλων και το ερωτηματολόγιο των Κουστέλιο και Μπαγιάτη (1997). Παρόλα αυτά επειδή η συγκεκριμένη έρευνα είχε ως στόχο να προσδιορίσει το κατά πόσο η επαγγελματική ικανοποίηση είναι προβλεπτικός παράγοντας της αυτό-αποτελεσματικότητας, δεν ήταν μια τυπική έρευνα επισκόπησης (surveyresearch) και συνεπώς δεν περιλάμβανε χρήσιμα για την παρούσα εργασία στοιχεία.

Οι Ζουρνατζή, Τσιγγίλης, Κουστέλιος και Πιντζοπούλου, (2006) διερεύνησαν τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης Ελλήνων καθηγητών φυσικής αγωγής που απασχολούνται με μόνιμη σχέση εργασίας στη δημόσια εκπαίδευση και ειδικότερα τις διαφορές μεταξύ της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η έρευνα έδειξε ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας και τον προϊστάμενο, ενώ δυσαρέσκεια από τον οργανισμό και τις αποδοχές. Επίσης τα ευρήματα έδειξαν ότι οι καθηγητές φυσικής αγωγής στην πρωτοβάθμια ένοιωθαν μεγαλύτερη ικανοποίηση από τους συναδέλφους τους στην δευτεροβάθμια σε σχέση με τις αποδοχές και τον οργανισμό. Αντίθετα, οι καθηγητές φυσικής αγωγής της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ένοιωθαν περισσότερη ικανοποίηση από τους συναδέλφους τους της πρωτοβάθμιας, σε σχέση με τις συνθήκες της εργασίας, την φύση της εργασίας καθώς επίσης και με τον προϊστάμενο.

Τέλος η Γρηγορίου (2009) διερεύνησε την επαγγελματική ικανοποίηση των καθηγητών φυσικής αγωγής στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση στους νομούς Αργολίδας, Αρκαδίας και Λακωνίας. Χρησιμοποίησε δύο ερωτηματολόγια α) το ερωτηματολόγιο Employee Satisfaction Inventory (ESI) το οποίο δημιουργήθηκε από τους Κουστελιος, (1991) και Κουστελιος & Bagiatis, (1997) και β) το ερωτηματολόγιο Teachers' Sense of Efficacy Scale (Tschannen-Moran & Woolfolk-Hoy, 2001 όπως αναφ. στο Γρηγορίου, 2009). Συνέλεξε 229 ερωτηματολόγια και τα κυριότερα συμπεράσματά της ήταν ότι: α) αυτοί που υπηρετούν στην Δευτεροβάθμια και συμπληρώνουν το ωράριό τους στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους ως προς τον παράγοντα φύση του επαγγέλματος, β) οι κάτω των 35 ετών θεωρούν ότι εργάζονται σε συνθήκες που τους ικανοποιούν λιγότερο και γ) οι εκπαιδευτικοί που έχουν επιπλέον σπουδές είναι λιγότερο εργασιακά ικανοποιημένοι (ως προς τους παράγοντες, ευκαιρίες και εργασιακές συνθήκες).

Έρευνες για την επαγγελματική ικανοποίηση στο χώρο του αθλητισμού

Από την βιβλιογραφική επισκόπηση εντοπίστηκαν αρκετές έρευνες στην Ελλάδα, αλλά αξιοποιήθηκαν μόνο αυτές στις οποίες υπήρξε πρόσβαση στο πλήρες κείμενο. Ειδικότερα, στον ελληνικό χώρο οι έρευνες που εντοπίστηκαν ήταν με χρονολογική σειρά οι παρακάτω:

Το 2003 οι Γουλιμάρης, Θεοδωράκης και Κουστέλιος διερεύνησαν την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζόμενων σε πολιτισμικούς οργανισμούς και βρήκαν ότι αυτοί ήταν ικανοποιημένοι από την φύση της εργασίας και τον προϊστάμενό τους, αλλά όχι από τον μισθό τους. Την ίδια χρονιά οι Συμεωνίδου, Καμπίτση και Χαραχούσου (2003), διερεύνησαν τον βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης των προπονητών ατομικών και ομαδικών αθλημάτων. Σε ένα δείγμα 145 Ελλήνων προπονητών οκτώ διαφορετικών αθλημάτων, μοίρασαν την κλίμακα των Κουστέλιο και Μπαγιάτη (1997), προσθέτοντας όμως δύο ακόμη παράγοντες, αυτούς της εξουσίας και της σταθερότητας της δουλειάς. Με βάση τα ευρήματα τους, ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης του συνόλου των προπονητών ήταν χαμηλός και δεν υπήρχε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων σε κανέναν παράγοντα. Επίσης, οι προπονητές δεν ήταν ικανοποιημένοι από το μισθό

τους, τις συνθήκες εργασίας τους, από τον προϊστάμενό τους, ούτε από το χώρο εργασίας τους.

Η Γλυνιά το 2005 στο πλαίσιο της διδακτορική της διατριβής, μελέτησε την επαγγελματική ικανοποίηση των στελεχών άθλησης και ψυχαγωγίας σε ξενοδοχειακές μονάδες πανελλαδικά και ειδικότερα την παρακίνηση των animateur. Μελέτησε την ικανοποίηση από την εργασία τους, τον μισθό τους, την επίβλεψή τους, τις δυνατότητες προαγωγής τους, τους συνεργάτες τους, τους προϊσταμένους τους και γενικότερα την ίδια την φύση της εργασίας τους. Τα ευρήματα της έρευνας της έδειξαν πως η ικανοποίηση από την ζωή και την εργασία, καθώς και αυτή της πρόθεσης για αποχώρηση, καθώς και η παρακίνηση των animateur διαφέρει από τους εργαζόμενους στους διάφορους άλλους επαγγελματικούς χώρους.

Οι Αργυράκης, Κουστέλιος, Διγγελίδης και Χρόνη (2005) εξετάζοντας τα επίπεδα της επαγγελματικής ικανοποίησης, της ασάφειας και της σύγκρουσης των ρόλων των εργαζομένων της ολυμπιακής εγκατάστασης του κωπηλατοδρομίου του Σχοινιά σε ένα δείγμα 100 εργαζομένων, έδειξαν ότι υπήρχε μια ικανοποίηση από τον προϊστάμενο, τη φύση της εργασίας, τις συνθήκες εργασίας και το μισθό, όμως στον αντίποδα, οι εργαζόμενοι ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι από τον οργανισμό και εντελώς δυσαρεστημένοι από τις ευκαιρίες προαγωγής.

Το 2006, στο πλαίσιο της μεταπτυχιακή της διατριβής η Ρίζου διερεύνησε την επαγγελματική ικανοποίηση των Ελλήνων ναυαγοσωστών. Σε ένα δείγμα 285 ναυαγοσώστων μοίρασε ένα σύνθετο εργαλείο που αποτελούνταν από το Abridged Job Descriptive Index και αφορούσε την ικανοποίηση από την ίδια την εργασία, το μισθό, τις δυνατότητες εξέλιξης, την επίβλεψη από τον προϊστάμενο και τους συνεργάτες, καθώς επίσης και το Job In General για την ικανοποίηση από την εργασία γενικά, με μια κλίμακα για την πρόβλεψη της αποχώρησης από την εργασία. Από τα ευρήματα προέκυψε, ότι οι γυναίκες ήταν περισσότερο ικανοποιημένες από τους άνδρες όσον αφορά την συμπεριφορά των προϊσταμένων. Επιπλέον, αυτές που βρίσκονταν σε μικρότερη ηλικία (18-25) φάνηκαν περισσότερο ικανοποιημένες από τον μισθό και τις δυνατότητες εξέλιξης σε σχέση με τις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες.

Οι Γουλμάρης και Γεντή (2010) διερεύνησαν τη συσχέτιση της επαγγελματικής ικανοποίησης και της επαγγελματικής ασφάλειας που βιώνει το προσωπικό των πολιτιστικών συλλόγων που διδάσκει παραδοσιακούς χορούς. Σε ένα δείγμα 99 ατόμων μοίρασε το ερωτηματολόγιο των Κουστέλιο και Μπαγιάτη (1997)

και το Minnesota satisfaction questionnaire των Weiss, Davis, England και Lofquist, (1967). Η ανάλυση συσχέτισης που έκαναν, έδειξε θετική σχέση μεταξύ της επαγγελματικής ασφάλειας και της επαγγελματικής ικανοποίησης. Κανένα άλλο εύρημα δεν παρέθεσαν οι ερευνητές στην εργασία τους.

Αργότερα, το 2013, στο πλαίσιο της μεταπτυχιακής της διατριβής η Κορμικιάρη διερεύνησε το επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης, τη σύγκρουση ρόλων και την ασάφεια των ρόλων των διοικητικών στελεχών σε δημόσιους αθλητικούς φορείς, καθώς επίσης και την σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και στη σύγκρουση και ασάφεια ρόλων που βιώνουν τα διοικητικά στελέχη σε δημόσιους αθλητικούς φορείς. Στο πλαίσιο της έρευνας χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα E.S.I. των Κουστέλιο και Μπαγιάτη (1997). Από τα ευρήματα φάνηκε ότι οι εργαζόμενοι είναι σχετικά ικανοποιημένοι από τον προϊστάμενό τους, από την ίδια τους την εργασία, καθώς και από τις συνθήκες εργασίας. Λιγότερο ικανοποιημένοι εμφανίζονται να είναι από τον μισθό, από τον οργανισμό ως μια ολότητα και ακόμη λιγότερο από τις ευκαιρίες για προαγωγή.

Το 2013 επίσης, στο πλαίσιο της μεταπτυχιακής της διατριβής η Βουτσινά διερεύνησε την σχέση μεταξύ της παρακίνησης και της επαγγελματικής ικανοποίησης των δασκάλων ελληνικών παραδοσιακών χορών. Στην έρευνα συμμετείχαν 150 δάσκαλοι ελληνικών παραδοσιακών χορών που απασχολούνταν σε πολιτιστικούς φορείς, σχολές χορού, γυμναστήρια. Για τις ανάγκες της έρευνας χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα της παρακίνησης των εργαζομένων The Blais Work Motivation Inventory των Blais, Briere, Lachance, Riddle και Valerand, (1993) και η κλίμακα ικανοποίησης εργαζομένων E.S.I. των Κουστέλιο και Μπαγιάτη (1997). Οι αναλύσεις δεν ανέδειξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σχεδόν σε καμία από τις υποομάδες δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος.

Από την βιβλιογραφική επισκόπηση εντοπίστηκαν αρκετές έρευνες στο εξωτερικό, αλλά αξιοποιήθηκαν μόνο δύο στις οποίες υπήρξε πρόσβαση στο πλήρες κείμενο. Συγκεκριμένα το 2003 οι Raedeke, Warren, και Granzky's (2002) διερεύνησαν την επαγγελματική ικανοποίηση των προπονητών της κολύμβησης και βρήκαν ότι αυτοί ήταν πιο πολύ ικανοποιημένοι από ενδογενείς παράγοντες όπως η φύση της εργασίας και η πρόκληση της ανάδειξης πετυχημένων αθλητών. Την ίδια χρονιά οι Chelladurai και Ogasawara (2003) διερεύνησαν την επαγγελματική ικανοποίηση Ιαπώνων και Αμερικανών προπονητών κολλεγίων με το Coaching

Satisfaction Questionnaire (CSQ), που μετρούσε 11 διαστάσεις της ικανοποίησης. Συγκεκριμένα ικανοποίηση από προϊσταμένους, φύση δουλειάς, αυτονομία, υλικοτεχνική υποδομή, μέσα μαζικής ενημέρωσης, υποστήριξη, μισθό, απόδοση ομάδας, όγκος εργασίας, συναδέλφους και ασφάλεια. Με βάση τα ευρήματά τους ο μεγαλύτερος βαθμός ικανοποίησης προήλθε από ενδογενή στοιχεία (π.χ. φύση δουλειάς, αυτονομία) και μικρότερο βαθμό ικανοποίησης από μισθό, υποστήριξη, μέσα μαζικής ενημέρωσης υλικοτεχνική υποδομή και προϊσταμένους.

ΕΥΡΗΜΑΤΑ

Δημογραφικά στοιχεία

Στην έρευνα συμμετείχαν πενήντα πέντε (55) άνδρες ή ποσοστό 45,8% και εξήντα πέντε (65) γυναίκες ή ποσοστό 54,2%. Από αυτούς και αυτές, τριάντα επτά (37) ή ποσοστό 30,8% ήταν έως 30 ετών, είκοσι τέσσερις ή ποσοστό 20% ήταν από 31 έως 40 ετών, σαράντα ένα (41) ή ποσοστό 34,2% ήταν από 41 έως 50 ετών και δέκα οχτώ (18) ή ποσοστό 15% ήταν άνω των 51 ετών. Ο έλεγχος ομογένειας χ^2 ήταν μη στατιστικά σημαντικός $\chi^2 = (3, N = 120) = 3.547, p=.315$ (πίνακας 1) δείχνοντας ομογένεια μεταξύ των ανδρών και γυναικών ως προς την ηλικία.

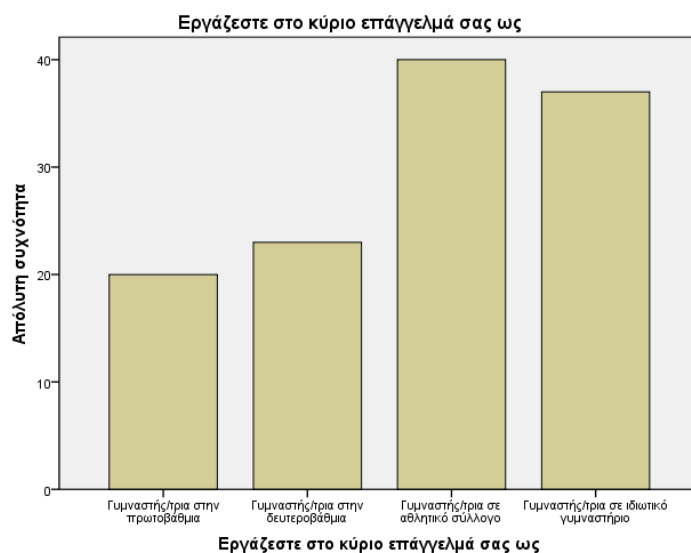
Πίνακας 1: Πίνακας διπλής εισόδου για το φύλο και την ηλικία των συμμετεχόντων στην έρευνα

			Έως 30 ετών	31 έως 40 ετών	41 έως 50 ετών	51 ετών και άνω
Φύλο	Ανδρες	Παρατηρούμενες	15	13	16	11
		Αναμενόμενες	17,0	11,0	18,8	8,3
	Γυναίκες	Παρατηρούμενες	22	11	25	7
		Αναμενόμενες	20,0	13,0	22,2	9,8
Σύνολο		Παρατηρούμενες	37	24	41	18
		Αναμενόμενες	37,0	24,0	41,0	18,0

Στο σύνολο των συμμετεχόντων στην έρευνα είκοσι (20) ή ποσοστό 16,7% εργάζονταν ως γυμναστές και γυμνάστριες στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, είκοσι τρεις (23) ή ποσοστό 19,2% εργάζονταν ως γυμναστές και γυμνάστριες στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, σαράντα (40) ή ποσοστό 33,3% εργάζονταν ως γυμναστές και γυμνάστριες σε αθλητικό σύλλογο και τριάντα επτά (37) ή ποσοστό 30,8% εργάζονταν ως γυμναστές και γυμνάστριες σε ιδιωτικά γυμναστήρια (σχήμα 1). Ο έλεγχος ομογένειας χ^2 ήταν μη στατιστικά σημαντικός $\chi^2 = (3, N = 120) = 1.191, p=.755$ (πίνακας 2) δείχνοντας ομογένεια μεταξύ των ανδρών και γυναικών ως προς τον εργασιακό χώρο.

Πίνακας 2: Πίνακας διπλής εισόδου για το φύλο και το εργασιακό χώρο των συμμετεχόντων στην έρευνα

			Στην αβάθμια	Στην ββάθμια	Σε αθλητικό σύλλογο	Σε ιδιωτικό γυμναστήριο
Φύλο	Άνδρες	Παρατηρούμενες	11	10	19	15
		Αναμενόμενες	9,2	10,5	18,3	17,0
	Γυναίκες	Παρατηρούμενες	9	13	21	22
		Αναμενόμενες	10,8	12,5	21,7	20,0
Σύνολο		Παρατηρούμενες	20	23	40	37
		Αναμενόμενες	20,0	23,0	40,0	37,0



Εικόνα 2: Ραβδόγραμμα των απόλυτων συχνοτήτων των επαγγελμάτων των συμμετεχόντων στην έρευνα

Στο σύνολο των συμμετεχόντων στην έρευνα τριάντα επτά (37) ή ποσοστό 30,8% είχαν εμπειρία έως 5 έτη, τριάντα εννέα (39) ή ποσοστό 32,5% είχαν εμπειρία από 6 έως 15 έτη, σαράντα ένας (41) ή ποσοστό 34,2% είχαν εμπειρία από 16 έως 30 έτη και τρεις (3) ή ποσοστό 2,5% είχαν εμπειρία άνω των 31 ετών. Τέλος βασικό πτυχίο κατείχαν εκατόν δύο (102) ή ποσοστό 85%, μεταπτυχιακό κατείχαν δέκα επτά (17) ή ποσοστό 14,2% και ένας (1) κατείχε διδακτορικό.

Περιγραφική στατιστική

Στον πίνακα 3 παρουσιάζονται οι απόλυτες και σχετικές συχνότητες των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα ανά ερώτηση.

Πίνακας 3: Απόλυτες και σχετικές συχνότητες των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα ανά ερώτηση

Ερώτηση	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος/η	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα	Σύνολο
Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ	9 7,5%	27 22,5%	36 30%	37 30,8%	11 9,2%	120 100%
Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος	1 0,8%	9 7,5%	12 10%	73 60,8%	25 20,8%	120 100%
Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία μου	36 30%	45 37,5%	16 13,3%	16 13,3%	7 5,8%	120 100%
Ο εξαρισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου	41 34,2%	41 34,2%	13 10,8%	19 15,8%	6 5%	120 100%
Ο φωτισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου	43 35,8%	41 34,2%	11 9,2%	22 18,3%	3 2,5%	120 100%
Πληρώνομαι όσο πρέπει για τη δουλειά που προσφέρω	24 20%	39 32,5%	24 20%	24 20%	9 7,5%	120 100%
Αισθάνομαι ανασφάλεια με τέτοιο μισθό	15 12,5%	22 18,3%	23 19,2%	40 33,3%	20 16,7%	120 100%
Ίσα-ίσα που μπορώ και επιβιώνω μ' αυτό το μισθό	10 8,3%	25 20,8%	25 20,8%	44 36,7%	16 13,3%	120 100%
Πληρώνομαι λιγότερο από ότι αξίζω	9 7,5%	21 17,5%	28 23,3%	32 26,7%	30 25%	120 100%

Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή	27 22,5%	42 35%	39 32,5%	10 8,3%	2 1,7%	120 100%
Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή	16 13,3%	22 18,3%	41 34,2%	27 22,5%	14 11,7%	120 100%
Οι προοπτικές για προαγωγή είναι πολύ περιορισμένες	4 3,3%	15 12,5%	29 24,2%	52 43,3%	20 16,7%	120 100%
Η δουλειά μου είναι αξιόλογη	1 0,8%	2 1,7%	8 6,7%	71 59,2%	38 31,7%	120 100%
Η δουλειά μου με ικανοποιεί		3 2,5%	13 10,8%	54 45%	50 41,7%	120 100%
Η δουλειά μου είναι μονότονη	37 30,8%	36 30%	27 22,5%	15 12,5%	5 4,2%	120 100%
Η δουλειά μου είναι βαρετή	50 41,7%	59 49,2%	6 5%	3 2,5%	2 1,7%	120 100%
Ο προϊστάμενος μου με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι	3 2,5%	11 9,2%	20 16,7%	50 41,7%	36 30%	120 100%
Ο προϊστάμενος μου κατανοεί τα προβλήματά μου	2 1,7%	14 11,7%	25 20,8%	49 40,8%	30 25%	120 100%
Ο προϊστάμενος μου είναι αγενής	59 49,2%	37 30,8%	13 10,8%	8 6,7%	3 2,5%	120 100%
Ο προϊστάμενος μου είναι ενοχλητικός	69 57,5%	27 22,5%	10 8,3%	13 10,8%	1 0,8%	120 100%
Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζομένους της	7	17	36	35	25	120

	5,8%	14,2%	30%	29,2%	20,8%	100%
Είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω δουλέψει ποτέ	10 8,3%	21 17,5%	50 41,7%	19 15,8%	20 16,7%	120 100%
Υπάρχει ευνοιοκρατία (έλλειψη αξιοκρατίας) στην υπηρεσία	28 23,3%	36 30%	28 23,3%	24 20%	4 3,3%	120 100%
Η υπηρεσία κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους της	26 21,7%	31 25,8%	29 24,2%	30 25%	4 3,3%	120 100%

Για την αποτίμηση της αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης Cronbach α αφού πρώτα αντιστράφηκε η κωδικοποίηση των ερωτήσεων 3,4 και 5. Για τη διάσταση του ικανοποίησης από τις εργασιακές συνθήκες ο δείκτης ήταν .74 και σε κανένα ερώτημα δεν παρουσιάστηκε δείκτης υψηλότερος σε περίπτωση αφαίρεσής του (πίνακας 4).

Πίνακας 4. Ο δείκτης Cronbach α στην διάσταση της ικανοποίησης από τις εργασιακές συνθήκες αν κάποια ερώτηση αφαιρεθεί

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ερώτηση 1	15.2500	9.987	.563	.667
Ερώτηση 2	14.4333	11.542	.507	.697
Ερώτηση 3	14.6417	9.795	.515	.685
Ερώτηση 4	14.6000	9.805	.494	.694
Ερώτηση 5	14.5417	10.284	.450	.711

Για την μελέτη της αξιοπιστίας της διάστασης της ικανοποίησης από τον μισθό αντιστράφηκε η κωδικοποίηση των ερωτήσεων 7,8 και 9. Ο δείκτης Cronbach α ήταν .83 και σε κανένα ερώτημα δεν παρουσιάστηκε δείκτης υψηλότερος σε περίπτωση αφαίρεσής του (πίνακας 5).

Πίνακας 5.Ο δείκτης Cronbach α στην διάσταση της ικανοποίησης από το μισθό συνθήκες αν κάποια ερώτηση αφαιρεθεί

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ερώτηση 6	8.0667	9.743	.629	.794
Ερώτηση 7	7.9250	9.549	.613	.802
Ερώτηση 8	7.9500	10.199	.593	.809
Ερώτηση 9	8.1333	8.688	.788	.719

Για την μελέτη της αξιοπιστίας της διάστασης της ικανοποίησης από την δυνατότητα προαγωγής αντιστράφηκε η κωδικοποίηση της ερώτησης 12. Ο δείκτης Cronbach α ήταν .76 και σε κανένα ερώτημα δεν παρουσιάστηκε δείκτης υψηλότερος σε περίπτωση αφαίρεσής του (πίνακας 6).

Πίνακας 6.Ο δείκτης Cronbach α στην διάσταση της ικανοποίησης από την δυνατότητα προαγωγής αν κάποια ερώτηση αφαιρεθεί

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ερώτηση 10	5.4333	3.458	.683	.579
Ερώτηση 11	4.7417	3.101	.558	.725
Ερώτηση 12	5.3250	3.700	.543	.724

Για την μελέτη της αξιοπιστίας της διάστασης της ικανοποίησης από τη φύση της εργασίας αντιστράφηκε η κωδικοποίηση των ερωτήσεων 15 και 16. Ο δείκτης Cronbach α ήταν .79 και σε κανένα ερώτημα δεν παρουσιάστηκε δείκτης υψηλότερος σε περίπτωση αφαίρεσής του (πίνακας 7).

Πίνακας 7.Ο δείκτης Cronbach α στην διάσταση της ικανοποίησης από την φύση της εργασίας αν κάποια ερώτηση αφαιρεθεί

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ερώτηση 13	12.2333	5.038	.596	.741
Ερώτηση 14	12.1667	4.695	.661	.708
Ερώτηση 15	12.7167	3.465	.606	.761
Ερώτηση 16	12.1583	4.655	.603	.730

Για την μελέτη της αξιοπιστίας της διάστασης της ικανοποίησης από τον προϊστάμενο αντιστράφηκε η κωδικοποίηση των ερωτήσεων 19 και 20. Ο δείκτης

Cronbach α ήταν .84 και σε κανένα ερώτημα δεν παρουσιάστηκε δείκτης υψηλότερος σε περίπτωση αφαίρεσής του (πίνακας 8).

Πίνακας 8. Ο δείκτης Cronbach α στην διάσταση της ικανοποίησης από τον προϊστάμενο αν κάποια ερώτηση αφαιρεθεί

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ερώτηση 17	12.1833	6.958	.667	.808
Ερώτηση 18	12.3000	6.867	.702	.793
Ερώτηση 19	11.8833	7.028	.642	.819
Ερώτηση 20	11.8083	6.644	.710	.790

Για την μελέτη της αξιοπιστίας της διάστασης της ικανοποίησης από τον οργανισμό αντιστράφηκε η κωδικοποίηση των ερωτήσεων 23 και 24. Ο δείκτης Cronbach α ήταν .85 και σε κανένα ερώτημα δεν παρουσιάστηκε δείκτης υψηλότερος σε περίπτωση αφαίρεσής του (πίνακας 9).

Πίνακας 9. Ο δείκτης Cronbach α στην διάσταση της ικανοποίησης από τον οργανισμό αν κάποια ερώτηση αφαιρεθεί

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ερώτηση 21	10.0250	9.100	.606	.836
Ερώτηση 22	10.3250	8.826	.650	.818
Ερώτηση 23	9.9750	8.579	.693	.799
Ερώτηση 24	10.1000	8.007	.783	.759

Τέλος η συνολική κλίμακα παρουσίασε δείκτης εσωτερικής συνέπειας Cronbach α = .90 και σε κανένα ερώτημα δεν παρουσιάστηκε δείκτης υψηλότερος σε περίπτωση αφαίρεσής του (πίνακας 10).

Πίνακας 10. Ο δείκτης Cronbach α στο συνολικό ερωτηματολόγιο αν κάποια ερώτηση αφαιρεθεί

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ερώτηση 1	79,6500	178,868	,566	,887
Ερώτηση 2	78,8333	184,106	,527	,889
Ερώτηση 3	79,0417	184,023	,345	,893
Ερώτηση 4	79,0000	183,462	,353	,893
Ερώτηση 5	78,9417	182,593	,397	,891

Ερώτηση 6	80,1417	174,123	,651	,884
Ερώτηση 7	80,0000	183,345	,336	,893
Ερώτηση 8	80,0250	179,201	,509	,888
Ερώτηση 9	80,2083	176,250	,568	,887
Ερώτηση 10	80,4500	186,233	,357	,892
Ερώτηση 11	79,7583	184,823	,321	,893
Ερώτηση 12	80,3417	180,529	,551	,888
Ερώτηση 13	78,5750	189,843	,326	,892
Ερώτηση 14	78,5083	186,471	,469	,890
Ερώτηση 15	79,0583	182,761	,401	,891
Ερώτηση 16	78,5000	186,555	,428	,890
Ερώτηση 17	78,8917	181,963	,492	,889
Ερώτηση 18	79,0083	181,134	,531	,888
Ερώτηση 19	78,5917	183,874	,417	,891
Ερώτηση 20	78,5167	180,420	,533	,888
Ερώτηση 21	79,3167	177,143	,597	,886
Ερώτηση 22	79,6167	173,650	,715	,883
Ερώτηση 23	79,2667	176,668	,608	,886
Ερώτηση 24	79,3917	176,223	,610	,886

Επαγωγική στατιστική ανάλυση

1^η ερευνητική υπόθεση

Η πρώτη ερευνητική υπόθεση αφορούσε το αν ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην πόλη της Τρίπολης σε σχολεία, συλλόγους και ιδιωτικά γυμναστήρια θα έχει τουλάχιστον θετικό πρόσημο. Με το δεδομένο ότι η κλίμακα ήταν πενταβάθμια με το 5 να εκφράζει υψηλό βαθμό ικανοποίησης, το 3 ουδέτερο και το 1 μη ικανοποίηση, στο σύνολο του δείγματος η μέση τιμή της ικανοποίησης ανά διάσταση και συνολικά εμφανίζεται στον πίνακα 11. Βλέπουμε λοιπόν μια γενική ικανοποίηση αλλά και μη ικανοποίηση από το μισθό και τη δυνατότητα προαγωγής.

Πίνακας 11. Η μέση τιμή και τυπική απόκλιση για όλων των διαστάσεων της ικανοποίησης στο σύνολο του δείγματος

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>S.D</i>
Ικανοποίηση από τις συνθήκες	120	3.67	.78
Ικανοποίηση από το μισθό	120	2.67	1.00
Ικανοποίηση από τη δυνατότητα προαγωγής	120	2.58	.873
Ικανοποίηση από τη φύση της δουλειάς	120	4.11	.68
Ικανοποίηση από τον προϊστάμενο	120	4.02	.85
Ικανοποίηση από τον οργανισμό	120	3.37	.96

2^η ερευνητική υπόθεση

Η δεύτερη ερευνητική υπόθεση αφορούσε το αν ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται σε σχολεία της πόλης της Τρίπολης, είναι υψηλότερος του βαθμού επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται σε συλλόγους και γυμναστήρια. Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς(MANOVA) ανάλογα με τον εργασιακό χώρο (Σχολείο προς Σύλλογο και Γυμναστήρια) στο σύνολο των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης (συνθήκες, μισθός, δυνατότητα προαγωγής, φύση εργασίας, προϊστάμενος και οργανισμός) παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .702$, $F_{(6, 113)} = 7.998$, $p = .000$ partial $\eta^2 = .298$). Τα αποτελέσματα των μονομεταβλητών ANOVA παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα ($p \leq .05$) για τον εργασιακό χώρο (Σχολείο προς Σύλλογο και Γυμναστήρια) στις εξαρτημένες μεταβλητές, συνθήκες, μισθός, δυνατότητα προαγωγής και οργανισμός ($F_{(1, 118)} = 5.21$, $p = .024$, partial $\eta^2 = .42$, $F_{(1, 118)} = 33.34$, $p = .000$, partial $\eta^2 = .220$, $F_{(1, 118)} = 20.92$, $p = .000$ partial $\eta^2 = .151$ και, $F_{(1, 118)} = 7.18$, $p = .008$ partial $\eta^2 = .057$ αντίστοιχα).

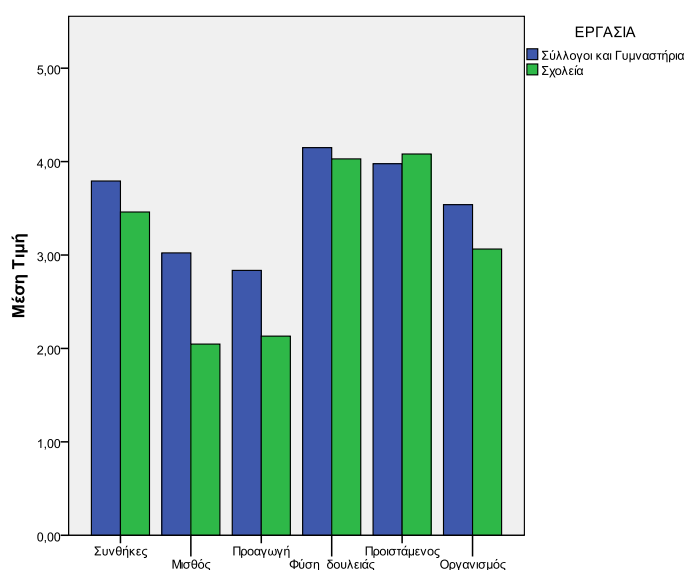
Πίνακας 12.Περίληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για κάθε εξαρτημένη μεταβλητή σε σχέση με τον εργασιακό χώρο (Σχολείο προς Σύλλογο και Γυμναστήρια)

Πηγή διασποράς	Εξαρτημένες μεταβλητές	Άθροισμα τετραγώνων	df	Μέσα τετράγωνα	F	P
Εργασία(Σχολείο προς Σύλλογο και Γυμναστήρια)	Συνθήκες	3.037	1	3.037	5.21	.024
	Μισθός	26.295	1	26.295	33.34	.000
	Προαγωγή	13.664	1	13.664	20.92	.000
	Φύση δουλειάς	.399	1	.399	.86	.355
	Προϊστάμενος	.299	1	.299	.41	.523
	Οργανισμός	6.226	1	6.226	7.18	.008
Σφάλμα	Συνθήκες	68.718	118	.582		
	Μισθός	93.055	118	.789		
	Προαγωγή	77.058	118	.653		
	Φύση δουλειάς	54.684	118	.463		
	Προϊστάμενος	86.113	118	.730		
	Οργανισμός	102.270	118	.867		
Σύνολο	Συνθήκες	1690.960	120			
	Μισθός	976.688	120			
	Προαγωγή	891.556	120			
	Φύση δουλειάς	2078.438	120			
	Προϊστάμενος	2020.438	120			
	Οργανισμός	1470.313	120			

Η Bonferroni μετά-ANOVA ανάλυση για πολλαπλές συγκρίσεις της στατιστικά σημαντικής διαφοράς στις διαστάσεις, συνθήκες, μισθός, δυνατότητα προαγωγής, και οργανισμός, οφείλονται στις υψηλότερες τιμές των εργαζόμενων σε συλλόγους και γυμναστήρια ($M = 3.70, SD = .73, M = 3.02, SD = 1.01, M = 2.84, SD = .77, M = 3.54, SD = .87$) από τις αντίστοιχες των εργαζόμενων στο σχολείο ($M = 3.46, SD = .83, M = 2.05, SD = .60, M = 2.13, SD = .88, M = 3.06, SD = 1.03$). Οι πηγές διασποράς, τα μέσα τετράγωνα, οι βαθμοί ελευθερίας, το κριτήριο F και το επίπεδο σημαντικότητας παρουσιάζονται στον Πίνακα 12. Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, συνθήκες, μισθός, δυνατότητα προαγωγής, φύση εργασίας, προϊστάμενος και οργανισμός, ανάλογα με τον εργασιακό χώρο (Σχολείο με Σύλλογο και Γυμναστήρια) παρουσιάζονται στον Πίνακα 13 και απεικονίζονται στο σχήμα 1.

Πίνακας 13. Η μέση τιμή και τυπική απόκλιση για όλων των διαστάσεων της ικανοποίησης ανά εργασιακό χώρο (σχολεία προς σύλλογο και γυμναστήρια)

	Απασχολούμενοι στο	N	M	SD
Ικανοποίηση από τις συνθήκες	Σχολείο	43	3.46	.83
	Σύλλογο ή Γυμναστήρια	77	3.79	.73
Ικανοποίηση από το μισθό	Σχολείο	43	2.05	.60
	Σύλλογο ή Γυμναστήρια	77	3.02	1.01
Ικανοποίηση από τη δυνατότητα προαγωγής	Σχολείο	43	2.13	.88
	Σύλλογο ή Γυμναστήρια	77	2.84	.77
Ικανοποίηση από τη φύση της δουλειάς	Σχολείο	43	4.03	.81
	Σύλλογο ή Γυμναστήρια	77	4.15	.60
Ικανοποίηση από τον προϊστάμενο	Σχολείο	43	4.08	.95
	Σύλλογο ή Γυμναστήρια	77	3.98	.80
Ικανοποίηση από τον οργανισμό	Σχολείο	43	3.06	1.03
	Σύλλογο ή Γυμναστήρια	77	3.54	.87



Σχήμα 1: Μέση τιμή των εξαρτημένων μεταβλητών συνθήκες, μισθός, δυνατότητα προαγωγής, φύση εργασίας, προϊστάμενος και οργανισμός, ανάλογα με τον εργασιακό χώρο (Σχολείο προς Σύλλογο και Γυμναστήρια)

3^η ερευνητική υπόθεση

Η τρίτη ερευνητική υπόθεση αφορούσε το αν ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται σε συλλόγους είναι υψηλότερος από τον αντίστοιχο των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται σε γυμναστήρια. Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς (MANOVA) ανάλογα με τον εργασιακό χώρο (Αθλητικοί χώροι προς Γυμναστήρια) στο σύνολο των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης (συνθήκες, μισθός, δυνατότητα προαγωγής, φύση εργασίας, προϊστάμενος και οργανισμός) παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .701$, $F_{(6, 70)} = 4.972$, $p = .000$ partial $\eta^2 = .299$). Τα αποτελέσματα των μονομεταβλητών ANOVA παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα ($p \leq .05$) για τον εργασιακό χώρο (Αθλητικοί χώροι προς Γυμναστήρια) στην εξαρτημένη μεταβλητή συνθήκες ($F_{(1, 75)} = 16.150$, $p = .000$ partial $\eta^2 = .177$).

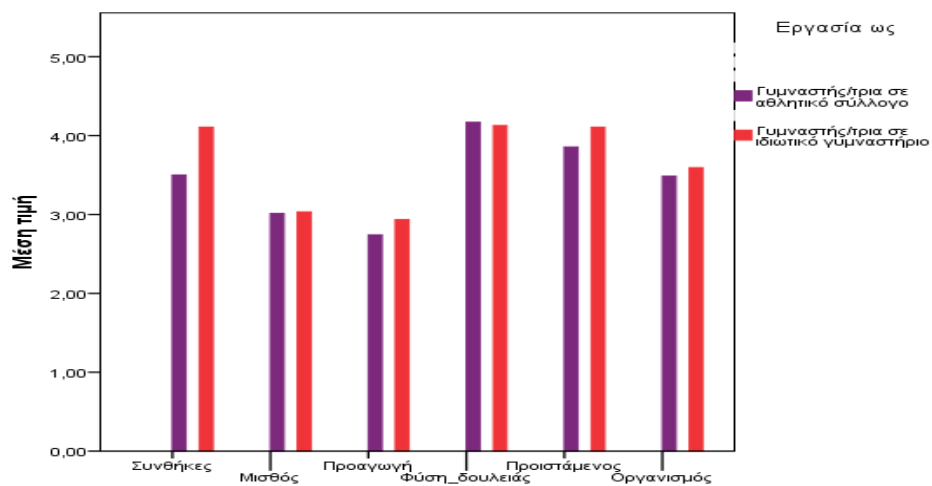
Πίνακας 14. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για κάθε εξαρτημένη μεταβλητή σε σχέση με τον εργασιακό χώρο (Αθλητικοί χώροι προς Γυμναστήρια)

Πηγή διασποράς	Εξαρτημένες μεταβλητές	Άθροισμα τετραγώνων	df	Μέσα τετράγωνα	F	P
Εργασία(Αθλητικοί χώροι προς Γυμναστήρια)	Συνθήκες	7.108	1	7.108	16.150	.000
	Μισθός	.009	1	.009	.008	.927
	Προαγωγή	.733	1	.733	1.254	.266
	Φύση δουλειάς	.031	1	.031	.086	.770
	Προϊστάμενος	1.219	1	1.219	1.933	.169
	Οργανισμός	.220	1	.220	.288	.593
Σφάλμα	Συνθήκες	33.008	75	.440		
	Μισθός	78.014	75	1.040		
	Προαγωγή	43.850	75	.585		
	Φύση δουλειάς	27.376	75	.365		
	Προϊστάμενος	47.304	75	.631		
	Οργανισμός	57.413	75	.766		
Σύνολο	Συνθήκες	1147.440	77			
	Μισθός	781.563	77			
	Προαγωγή	663.667	77			
	Φύση δουλειάς	1353.125	77			
	Προϊστάμενος	1266.563	77			
	Οργανισμός	1022.000	77			

Η Bonferroni μετά-ANOVA ανάλυση για πολλαπλές συγκρίσεις της στατιστικά σημαντικής διαφοράς στη διάσταση συνθήκες, οφείλονται στις υψηλότερες τιμές των εργαζόμενων σε γυμναστήρια ($M = 4.10, SD = .78$) από τις αντίστοιχες των εργαζόμενων σε αθλητικούς χώρους ($M = 3.50, SD = .51$). Οι πηγές διασποράς, τα μέσα τετράγωνα, οι βαθμοί ελευθερίας, το κριτήριο F και το επίπεδο σημαντικότητας παρουσιάζονται στον Πίνακα 14. Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, συνθήκες, μισθός, δυνατότητα προαγωγής, φύση εργασίας, προϊστάμενος και οργανισμός, ανάλογα με τον εργασιακό χώρο (Αθλητικοί χώροι προς Γυμναστήρια) παρουσιάζονται στον Πίνακα 15 και απεικονίζονται στο σχήμα 2.

Πίνακας 15. Η μέση τιμή και τυπική απόκλιση για όλων των διαστάσεων της ικανοποίησης ανά εργασιακό χώρο (Αθλητικούς χώρους προς Γυμναστήρια)

	Απασχολούμενοι στο	N	M	SD
Ικανοποίηση από τις συνθήκες	Αθλητικοί χώροι	40	3.50	.78
	Γυμναστήρια	37	4.10	.51
Ικανοποίηση από το μισθό	Αθλητικοί χώροι	40	3.01	1.00
	Γυμναστήρια	37	3.03	1.04
Ικανοποίηση από τη δυνατότητα προαγωγής	Αθλητικοί χώροι	40	2.74	.66
	Γυμναστήρια	37	2.94	.86
Ικανοποίηση από τη φύση της δουλειάς	Αθλητικοί χώροι	40	4.17	.59
	Γυμναστήρια	37	4.13	.61
Ικανοποίηση από τον προϊστάμενο	Αθλητικοί χώροι	40	3.86	.84
	Γυμναστήρια	37	4.11	.74
Ικανοποίηση από τον οργανισμό	Αθλητικοί χώροι	40	3.49	.89
	Γυμναστήρια	37	3.59	.86



Σχήμα 2: Μέση τιμή των εξαρτημένων μεταβλητών συνθήκες, μισθός, δυνατότητα προαγωγής, φύση εργασίας, προϊστάμενος και οργανισμός, ανάλογα με τον εργασιακό χώρο (Αθλητικούς χώρους προς Γυμναστήρια)

4^η ερευνητική υπόθεση

Η τέταρτη ερευνητική υπόθεση αφορούσε το αν ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση διαφέρει από τον αντίστοιχο των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην δευτεροβάθμια. Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς (MANOVA) ανάλογα με τον εργασιακό χώρο (Πρωτοβάθμια προς Δευτεροβάθμια) στο σύνολο των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης (συνθήκες, μισθός, δυνατότητα προαγωγής, φύση εργασίας, προϊστάμενος και οργανισμός) δεν παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .746$, $F_{(6, 36)} = 2.046$, $p = .085$ partial $\eta^2 = .177$). Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, συνθήκες, μισθός, δυνατότητα προαγωγής, φύση εργασίας, προϊστάμενος και οργανισμός, ανάλογα με τον εργασιακό χώρο (Πρωτοβάθμια προς Δευτεροβάθμια) παρουσιάζονται στον Πίνακα 16.

Πίνακας 16. Η μέση τιμή και τυπική απόκλιση για όλων των διαστάσεων της ικανοποίησης ανά εργασιακό χώρο (πρωτοβάθμια με δευτεροβάθμια)

	Απασχολούμενοι στο	N	M	SD
Ικανοποίηση από τις συνθήκες	Πρωτοβάθμια	20	3.23	.79
	Δευτεροβάθμια	23	3.66	.82
Ικανοποίηση από το μισθό	Πρωτοβάθμια	20	1.93	.59
	Δευτεροβάθμια	23	2.2	.60
Ικανοποίηση από τη δυνατότητα προαγωγής	Πρωτοβάθμια	20	1.75	.79
	Δευτεροβάθμια	23	2.46	.83
Ικανοποίηση από τη φύση της δουλειάς	Πρωτοβάθμια	20	4.00	.89
	Δευτεροβάθμια	23	4.05	.75
Ικανοποίηση από τον προϊστάμενο	Πρωτοβάθμια	20	4.19	1.08
	Δευτεροβάθμια	23	3.99	.82
Ικανοποίηση από τον οργανισμό	Πρωτοβάθμια	20	3.11	1.10
	Δευτεροβάθμια	23	3.02	.98

5^η ερευνητική υπόθεση

Η πέμπτη ερευνητική υπόθεση αφορούσε το αν ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών διαφέρει ως προς το φύλο. Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς(MANOVA) ανάλογα με το φύλο στο σύνολο των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης (συνθήκες, μισθός, δυνατότητα προαγωγής, φύση εργασίας, προϊστάμενος και οργανισμός) δεν παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .953$, $F_{(6, 113)} = .921$, $p = .483$ partial $\eta^2 = .047$). Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, συνθήκες, μισθός, δυνατότητα προαγωγής, φύση εργασίας, προϊστάμενος και οργανισμός, ανάλογα με το φύλο παρουσιάζονται στον Πίνακα 17.

Πίνακας 17. Η μέση τιμή και τυπική απόκλιση για όλες τις διαστάσεις της ικανοποίησης ανά φύλο

	Απασχολούμενοι	N	M	SD
Ικανοποίηση από τις συνθήκες	Άνδρες	55	3.65	.63
	Γυναίκες	65	3.69	.88
Ικανοποίηση από το μισθό	Άνδρες	55	2.57	.85
	Γυναίκες	65	2.76	1.11
Ικανοποίηση από τη δυνατότητα προαγωγής	Άνδρες	55	2.55	.82
	Γυναίκες	65	2.61	.92
Ικανοποίηση από τη φύση της δουλειάς	Άνδρες	55	4.00	.72
	Γυναίκες	65	4.20	.64
Ικανοποίηση από τον προϊστάμενο	Άνδρες	55	3.85	.86
	Γυναίκες	65	4.14	.83
Ικανοποίηση από τον οργανισμό	Άνδρες	55	3.20	.95
	Γυναίκες	65	3.50	.95

6^η ερευνητική υπόθεση

Η έκτη ερευνητική υπόθεση αφορούσε το αν ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής διαφέρει ως προς το μορφωτικό επίπεδο. Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς(MANOVA) ανάλογα με το φύλο στο σύνολο των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης (συνθήκες, μισθός, δυνατότητα προαγωγής, φύση εργασίας, προϊστάμενος και οργανισμός) δεν παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .936$, $F_{(6, 113)} = 1.214$, $p = .304$ partial $\eta^2 = .061$). Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, συνθήκες, μισθός, δυνατότητα προαγωγής, φύση εργασίας, προϊστάμενος και οργανισμός, ανάλογα με το φύλο παρουσιάζονται στον Πίνακα 18.

Πίνακας 18. Η μέση τιμή και τυπική απόκλιση για όλες τις διαστάσεις της ικανοποίησης ως προς το μορφωτικό επίπεδο

	Απασχολούμενοι	N	M	SD
Ικανοποίηση από τις συνθήκες	Βασικό πτυχ.	102	3.65	.79
	Μεταπτυχιακό	18	3,81	.69
Ικανοποίηση από το μισθό	Βασικό πτυχ.	102	2.67	1.01
	Μεταπτυχιακό	18	2.71	.98
Ικανοποίηση από τη δυνατότητα προαγωγής	Βασικό πτυχ.	102	2.59	.83
	Μεταπτυχιακό	18	2.56	1.11
Ικανοποίηση από τη φύση της δουλειάς	Βασικό πτυχ.	102	4.11	.66
	Μεταπτυχιακό	18	4.07	.79
Ικανοποίηση από τον προϊστάμενο	Βασικό πτυχ.	102	3.99	.87
	Μεταπτυχιακό	18	4.18	.74
Ικανοποίηση από τον οργανισμό	Βασικό πτυχ.	102	3.31	.91
	Μεταπτυχιακό	18	3.72	1.12
Συνολική ικανοποίηση	Βασικό πτυχ.	102	3.38	.58
	Μεταπτυχιακό	18	3.51	.63

7^η ερευνητική υπόθεση

Η έβδομη ερευνητική υπόθεση αφορούσε το αν ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής διαφέρει ως προς την ηλικία. Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς(MANOVA) ανάλογα με την ηλικία στο σύνολο των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης (συνθήκες, μισθός, δυνατότητα προαγωγής, φύση εργασίας, προϊστάμενος και οργανισμός) παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .713$, $F_{(6, 111)} = 2.223$, $p = .003$ partial $\eta^2 = .107$). Τα αποτελέσματα των μονομεταβλητών ANOVA παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα ($p \leq .05$)για την ηλικία στις εξαρτημένες μεταβλητές, συνθήκες και μισθός, ($F_{(3, 116)} = 2.831$, $p = .041$, partial $\eta^2 = .068$, $F_{(3, 116)} = 5.437$, $p = .002$, partial $\eta^2 = .123$ αντίστοιχα).

Πίνακας 19.Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για κάθε εξαρτημένη μεταβλητή σε σχέση με την ηλικία

Πηγή διασποράς	Εξαρτημένες μεταβλητές	Άθροισμα τετραγώνων	df	Μέσα τετράγωνα	F	P
Ηλικία	Συνθήκες	4.896	3	1.632	2.831	.041
	Μισθός	14.714	3	4.905	5.437	.002
	Προαγωγή	3.541	3	1.180	1.571	.200
	Φύση δουλειάς	1.201	3	.400	.862	.463
	Προϊστάμενος	4.212	3	1.404	1.981	.121
	Οργανισμός	5.740	3	1.913	2.160	.097
Σφάλμα	Συνθήκες	66.859	116	.576		
	Μισθός	104.636	116	.902		
	Προαγωγή	87.181	116	.752		
	Φύση δουλειάς	53.882	116	.464		
	Προϊστάμενος	82.200	116	.709		
	Οργανισμός	102.755	116	.886		
Σύνολο	Συνθήκες	1690.960	120			
	Μισθός	976.688	120			
	Προαγωγή	891.556	120			
	Φύση δουλειάς	2078.438	120			
	Προϊστάμενος	2020.438	120			
	Οργανισμός	1470.313	120			

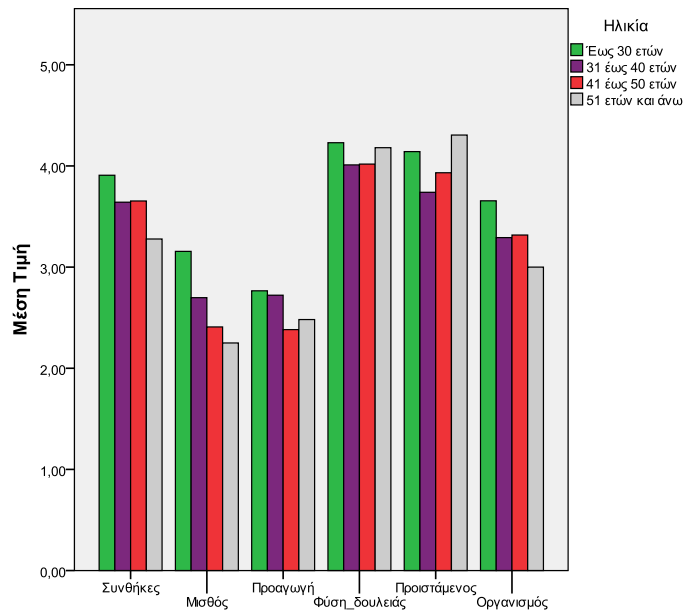
Η Bonferroni μετά-ANOVA ανάλυση για πολλαπλές συγκρίσεις της στατιστικά σημαντικής διαφοράς στη διάσταση συνθήκες, οφείλονται στις υψηλότερες τιμές των εργαζόμενων με ηλικία έως 30 ετών ($M = 3.91$, $SD = .64$) από την αντίστοιχη των

εργαζόμενων με ηλικία άνω των 51 ετών ($M = 3.28$, $SD = .77$), ενώ στη διάσταση του μισθού οφείλονται στις υψηλότερες τιμές των εργαζόμενων με ηλικία έως 30 ετών ($M = 3.15$, $SD = .89$) από τις αντίστοιχες των εργαζόμενων με ηλικία α) 41 έως 50 ετών ($M = 2.41$, $SD = 1.10$) και β) άνω των 51 ετών ($M = 2.25$, $SD = .66$). Οι πηγές διασποράς, τα μέσα τετράγωνα, οι βαθμοί ελευθερίας, το κριτήριο F και το επίπεδο σημαντικότητας παρουσιάζονται στον Πίνακα 14. Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, συνθήκες, μισθός, δυνατότητα προαγωγής, φύση εργασίας, προϊστάμενος και οργανισμός, ανάλογα με την ηλικία παρουσιάζονται στον Πίνακα 20 και απεικονίζονται στο σχήμα 3.

Πίνακας 20. Η μέση τιμή και τυπική απόκλιση για όλες τις διαστάσεις της ικανοποίησης ανά ηλικία

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Συνθήκες	Έως 30 ετών	37	3.91	.64
	31 έως 40 ετών	24	3.64	.84
	41 έως 50 ετών	41	3.65	.81
	51 ετών και άνω	18	3.28	.77
Μισθός	Έως 30 ετών	37	3.15	.89
	31 έως 40 ετών	24	2.70	.93
	41 έως 50 ετών	41	2.41	1.10
	51 ετών και άνω	18	2.25	.66
Προαγωγή	Έως 30 ετών	37	2.77	.81
	31 έως 40 ετών	24	2.72	.63
	41 έως 50 ετών	41	2.38	1.05
	51 ετών και άνω	18	2.48	.78
Φύση δουλειάς	Έως 30 ετών	37	4.23	.57
	31 έως 40 ετών	24	4.01	.69
	41 έως 50 ετών	41	4.02	.74
	51 ετών και άνω	18	4.18	.73
Προϊστάμενος	Έως 30 ετών	37	4.14	.76
	31 έως 40 ετών	24	3.74	.83
	41 έως 50 ετών	41	3.93	.94
	51 ετών και άνω	18	4.31	.77
Οργανισμός	Έως 30 ετών	37	3.66	.87
	31 έως 40 ετών	24	3.29	.86
	41 έως 50 ετών	41	3.32	1.10
	51 ετών και άνω	18	3.00	.80
Συνολική	Έως 30 ετών	37	3.64	.57

Ικανοποίηση	31 έως 40 ετών	24	3.35	.53
	41 έως 50 ετών	41	3.29	.60
	51 ετών και άνω	18	3.25	.48



Σχήμα 3: Μέση τιμή των εξαρτημένων μεταβλητών συνθήκες, μισθός, δυνατότητα προαγωγής, φύση εργασίας, προϊστάμενος και οργανισμός, ανάλογα με ηλικία

8^η ερευνητική υπόθεση

Η όγδοη ερευνητική υπόθεση αφορούσε το αν ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής διαφέρει ως προς την επαγγελματική εμπειρία. Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς(MANOVA) ανάλογα με την επαγγελματική εμπειρία στο σύνολο των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης (συνθήκες, μισθός, δυνατότητα προαγωγής, φύση εργασίας, προϊστάμενος και οργανισμός) παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .748$, $F_{(6, 112)} = 2.916$, $p = .001$ partial $\eta^2 = .135$). Τα αποτελέσματα των μονομεταβλητών ANOVA παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα ($p \leq .05$) για την επαγγελματική εμπειρία στις εξαρτημένες μεταβλητές, συνθήκες μισθός, και οργανισμός ($F_{(2, 117)} = 6.713$, $p = .002$, partial $\eta^2 = .103$, $F_{(2, 117)} = 9.550$, $p = .000$, partial $\eta^2 = .140$, $F_{(2, 117)} = 9.404$, $p = .000$, partial $\eta^2 = .138$ αντίστοιχα).

Πίνακας 21. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για κάθε εξαρτημένη μεταβλητή σε σχέση με την επαγγελματική εμπειρία

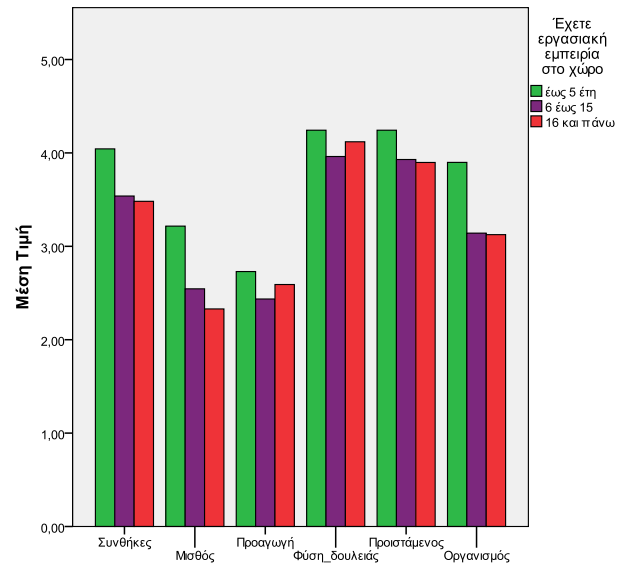
Πηγή διασποράς	Εξαρτημένες μεταβλητές	Άθροισμα τετραγώνων	df	Μέσα τετράγωνα	F	P
Επαγγελματική εμπειρία	Συνθήκες	7.386	2	3.693	6.713	.002
	Μισθός	16.749	2	8.374	9.550	.000
	Προαγωγή	1.643	2	.822	1.079	.343
	Φύση δουλειάς	1.519	2	.759	1.659	.195
	Προϊστάμενος	2.818	2	1.409	1.972	.144
	Οργανισμός	15.026	2	7.513	9.404	.000
Σφάλμα	Συνθήκες	64.369	117	.550		
	Μισθός	102.601	117	.877		
	Προαγωγή	89.079	117	.761		
	Φύση δουλειάς	53.564	117	.458		
	Προϊστάμενος	83.594	117	.714		
	Οργανισμός	93.469	117	.799		
Σύνολο	Συνθήκες	1690.960	120			
	Μισθός	976.688	120			
	Προαγωγή	891.556	120			
	Φύση δουλειάς	2078.438	120			
	Προϊστάμενος	2020.438	120			
	Οργανισμός	1470.313	120			

Η Bonferroni μετά-ANOVA ανάλυση για πολλαπλές συγκρίσεις της στατιστικά σημαντικής διαφοράς στη διάσταση συνθήκες, οφείλονται στις υψηλότερες τιμές των εργαζόμενων με εμπειρία 5έτη ($M = 4.04$, $SD = .53$) από την αντίστοιχη των εργαζόμενων με εμπειρία άνω των 16 ετών ($M = 3.48$, $SD = .82$,) στη διάσταση του

μισθού , οφείλονται στις υψηλότερες τιμές των εργαζόμενων με εμπειρία 5 έτη ($M = 3.22, SD = .93$) με τις αντίστοιχες των εργαζόμενων με εμπειρία α) 6 έως 15 έτη ($M = 2.54, SD = .90$) και β) άνω των 16 ($M = 2.33, SD = .97$) ενώ στη διάσταση του οργανισμού οφείλονται στις υψηλότερες τιμές των εργαζόμενων με εμπειρία 5 έτη ($M = 3.90, SD = .74$) με τις αντίστοιχες των εργαζόμενων με εμπειρία α) 6 έως 15 έτη ($M = 3.14, SD = .93$) και β) άνω των 16 ($M = 3.12, SD = .98$). Οι πηγές διασποράς, τα μέσα τετράγωνα, οι βαθμοί ελευθερίας, το κριτήριο F και το επίπεδο σημαντικότητας παρουσιάζονται στον Πίνακα 14. Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, συνθήκες, μισθός, δυνατότητα προαγωγής, φύση εργασίας, προϊστάμενος και οργανισμός, ανάλογα με την ηλικία παρουσιάζονται στον Πίνακα 22 και απεικονίζονται στο σχήμα 4.

Πίνακας 22. Η μέση τιμή και τυπική απόκλιση για όλες τις διαστάσεις της ικανοποίησης και της συνολικής ανά επαγγελματική εμπειρία

		M	SD	N
Συνθήκες	έως 5 έτη	4.04	.53	37
	6 έως 15	3.54	.82	39
	16 και άνω	3.48	.82	44
Μισθός	έως 5 έτη	3.22	.93	37
	6 έως 15	2.54	.90	39
	16 και άνω	2.33	.97	44
Προαγωγή	έως 5 έτη	2.73	.89	37
	6 έως 15	2.44	.80	39
	16 και άνω	2.59	.92	44
Φύση δουλειάς	έως 5 έτη	4.24	.55	37
	6 έως 15	3.96	.76	39
	16 και άνω	4.12	.69	44
Προϊστάμενος	έως 5 έτη	4,24	,676	37
	6 έως 15	3,93	,88	39
	16 και άνω	3,90	,93	44
Οργανισμός	έως 5 έτη	3.90	.74	37
	6 έως 15	3.14	.93	39
	16 και άνω	3.12	.98	44



Σχήμα 4: Μέση τιμή των εξαρτημένων μεταβλητών συνθήκες, μισθός, δυνατότητα προαγωγής, φύση εργασίας, προϊστάμενος και οργανισμός, ανάλογα με επαγγελματική εμπειρία

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

1η ερευνητική υπόθεση

Σε ότι αφορά την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων σε σχολεία, συλλόγους και γυμναστήρια η έρευνα έδειξε ότι αυτή είχε θετικό πρόσημο, καθώς φαίνεται ότι το σύνολο του πληθυσμού που εξετάστηκε είναι σε γενικές γραμμές ευχαριστημένο από τις συνθήκες και τη φύση της δουλειάς, καθώς επίσης και από τους προϊσταμένους και τους αντίστοιχους οργανισμούς. Δυσχέρειες όμως φαίνεται να υπάρχουν στους τομείς της μισθοδοσίας και της δυνατότητας προαγωγής.

Τα αποτελέσματα αυτά, αν όχι απολύτως αναμενόμενα, ήταν σίγουρα προβλέψιμα. Με δεδομένο ότι, λόγω της οικονομικής κρίσης, τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα οι μισθοί στον δημόσιο τομέα δέχονται αλλεπάλληλες και διαρκείς περικοπές, ενώ ταυτόχρονα πολλοί ελεύθεροι επαγγελματίες επιβαρύνονται με επιπλέον φορολόγηση, η οικονομική ανεπάρκεια και η δυσαρέσκεια των εργαζομένων στο θέμα της μισθοδοσίας είναι φυσικές συνέπειες του δυσμενούς αυτού κλίματος. Εξάλλου, ακόμα και οι προοπτικές για την επαγγελματική ανοδική πορεία είναι μηδαμινές, αφού οι θέσεις εργασίας ολοένα και μειώνονται ενώ παράλληλα δεν είναι, συνήθως, διαθέσιμοι οι οικονομικοί πόροι που απαιτούνται για να αμειφθεί δίκαια ο εργαζόμενος, ανάλογα με την ποσότητα και την ποιότητα της εργασίας που προσφέρει.

Η ικανοποίηση από τις συνθήκες είναι αναμενόμενη αφού στην Ελλάδα και ειδικότερα στην Τρίπολη, τα γυμναστήρια και τα περισσότερα σχολεία είναι νεόδμητες κατασκευές, που διαθέτουν σύγχρονες παροχές και προσφέρουν πολυάριθμες διευκολύνσεις στους εργαζόμενους. Αυτοί με τη σειρά τους, είναι ευχαριστημένοι από τη φύση της δουλειάς τους, γεγονός που υποδηλώνει πως η επαγγελματική τους επιλογή ήταν συνειδητή, βασισμένη στην αγάπη για τον αθλητισμό. Τα θετικά αποτελέσματα σχετικά με την ικανοποίηση από τους προϊσταμένους και τους αντίστοιχους οργανισμούς δείχνουν ότι τόσο οι διαπροσωπικές όσο και οι επαγγελματικές σχέσεις στον εργασιακό χώρο είναι υγιείς και ισορροπημένες σ' ένα περιβάλλον σχετικά φιλικό και ευχάριστο. Συμπερασματικά η εργασιακή ικανοποίηση στον επαγγελματικό τομέα έχει θετικό πρόσημο, παρόλο που υπάρχουν δυσχέρειες σε ορισμένους τομείς, όπως αυτοί της

μισθοδοσίας και των δυνατοτήτων προαγωγής. Την ύπαρξη ανάλογης ικανοποίησης έχουν δείξει και οι έρευνες των Eliophotou-Menon, Papanastasiou και Zembylas, (2008), Δημητροπούλου (1988), Μπρούζος (2003, 2004) Κουstelios (2005) και Γρηγορίου (2009). Οι έρευνες όλων των παραπάνω παρουσιάζουν παρομοίως ικανοποίηση στον τομέα της φύσης της εργασίας και δυσαρέσκεια σε αυτούς της μισθοδοσίας και της δυνατότητας προαγωγής.

2η ερευνητική υπόθεση

Με δεδομένο ότι οι πτυχιούχοι γυμναστές στην πλειοψηφία τους πασχίζουν για την απόκτηση μιας θέσης στο δημόσιο, πως εξηγείται η μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση αυτών που εργάζονται σε γυμναστήρια και συλλόγους σε σχέση με εκείνους που δουλεύουν στο χώρο του σχολείου; Όσον αφορά στις εργασιακές συνθήκες, η μεγαλύτερη ικανοποίηση των απασχολούμενων σε γυμναστήρια και συλλόγους είναι προβλέψιμη, αφού εργάζονται σε χώρους ιδιωτικούς, συνήθως νεόδμητους, που δέχονται καθημερινή φροντίδα και διαρκή συντήρηση, σε αντίθεση με τα δημόσια σχολεία που μερικές φορές είναι χώροι παραμελημένοι και ακόμη και αν είναι καινούριες κατασκευές δέχονται πολλούς βανδαλισμούς και καταστροφές από μαθητές και όχι μόνο. Μέσα από τα ευρήματα της έρευνας βλέπουμε ότι οι πρώτοι είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τις αποδοχές τους. Αυτό ίσως οφείλεται στην οικονομική και επαγγελματική αστάθεια των καιρών, η οποία τους ωθεί να αρκεστούν και να συμβιβαστούν με το μισθό που παίρνουν, προκειμένου να κρατήσουν την εργασία τους. Από την άλλη η δυσαρέσκεια των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα μάλλον οφείλεται και εξηγείται στις συνεχείς περικοπές των μισθών τους αλλά και από τις μεγάλες προσδοκίες που είχαν οι ίδιοι από το διορισμό τους στο δημόσιο. Μεγαλύτερη είναι η ικανοποίηση στα γυμναστήρια και στους συλλόγους σχετικά με τη δυνατότητα προαγωγής και με τη φύση της εργασίας, αφού εκεί υπάρχουν περισσότερες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη, καθώς δίνεται η δυνατότητα στον εργαζόμενο να ασχοληθεί εκτεταμένα με το αντικείμενο του, να εμβαθύνει και γιατί όχι να πειραματιστεί σε αυτό, σε αντίθεση με τα σχολικό χώρο, στον οποίο πρέπει να ακολουθείται αυστηρά ένα αναλυτικό πρόγραμμα και δεν υπάρχουν περιθώρια αυτόβουλης δράσης του γυμναστή, με αποτέλεσμα η δουλειά του να μετατρέπεται σε μια κουραστική συνήθεια, σε ρουτίνα. Η ικανοποίηση από τον προϊστάμενο στο σχολείο είναι

μεγαλύτερη, αφού συνήθως στον ιδιωτικό τομέα υπάρχει αυστηρότερη επίβλεψη της εργασίας και της απόδοσης. Τέλος η ικανοποίηση από τους οργανισμούς είναι μικρότερη στα σχολεία αφού εκεί η ειδικότητα του γυμναστή πολλές φορές υποτιμάται και θεωρείται κατώτερη. Δυστυχώς όμως, δεν εντοπίστηκαν αντίστοιχες έρευνες στον τομέα αυτό από την ερευνήτρια, έρευνες των οποίων η σύγκριση θα οδηγούσε στην περαιτέρω συζήτηση και την κατάληξη τεκμηριωμένων συμπερασμάτων. Συνεπώς το ερώτημα χρήζει επιπλέον μελέτης.

3^η ερευνητική υπόθεση

Σε ότι αφορά τη σύγκριση της επαγγελματικής ικανοποίησης μεταξύ των εργαζομένων σε ιδιωτικά γυμναστήρια και σε συλλόγους, μπορούν να επισημανθούν τα εξής: Παρόλο που ήδη από την προηγούμενη ερευνητική υπόθεση φάνηκε πως και στους δύο αυτούς εργασιακούς χώρους οι γυμναστές είναι γενικά ευχαριστημένοι, στη συνέχεια η σύγκριση μεταξύ αυτών των δύο δείχνει πως υπερτερούν σε ικανοποίηση αυτοί που εργάζονται στα γυμναστήρια. Το σχετικό με τις συνθήκες προβάδισμα των ιδιωτικών γυμναστηρίων είναι ερμηνεύσιμο, αφού κατά κόρον πρόκειται για ιδιόκτητους χώρους, μοντέρνους, άνετους και εξοπλισμένους με υπερσύγχρονα και πολυάριθμα μηχανήματα και όργανα γυμναστικής. Αντίθετα οι αθλητικοί χώροι που φιλοξενούν τους διάφορους συλλόγους είναι συνήθως δημόσιοι, πολλές φορές παραμελημένοι, χωρίς κατάλληλη υλικοτεχνική υποδομή, σε τέτοιο σημείο που συχνά να αναφερόμαστε στην μερική ή και παντελή έλλειψη ηχομόνωσης, στέγασης ή και θέρμανσης.

Όσον αφορά τον μισθό, οι υπάλληλοι των γυμναστηρίων είναι περισσότερο ευχαριστημένοι, γιατί τα άτομα που επιλέγουν αυτόν τον τρόπο εκγύμνασης συνήθως διαθέτουν περισσότερα χρήματα απ' ότι αυτοί που ασκούνται σε διάφορους αθλητικούς συλλόγους. Συνεπώς, με ανάλογο τρόπο, υψηλότεροι είναι και οι μισθοί εκείνων που εργάζονται σε γυμναστήρια.

Στους τομείς της ικανοποίησης από τις δυνατότητες προαγωγής, τους προϊσταμένους και τους οργανισμούς, υπερτερούν και πάλι οι εργαζόμενοι σε γυμναστήρια. Η σχέση προϊστάμενου-εργοδότη και εργαζόμενου στα γυμναστήρια είναι προσωπική και άμεση, διότι ο πρώτος, μέσω της επαγγελματικής ικανοποίησης του δεύτερου μπορεί ευκολότερα να επιτύχει την γενική ικανοποίηση του πελάτη. Εν αντιθέσει, οι σύλλογοι μπορεί να ανήκουν σε ευρύτερους δημόσιους φορείς, άρα και

οι σχέσεις με τους εργοδότες με τη σειρά τους είναι απρόσωπες και μερικές φορές ανύπαρκτες.

Ωστόσο, οι εργαζόμενοι στους συλλόγους είναι πιο ευχαριστημένοι από τη φύση της δουλειάς τους, γιατί έχουν την ευκαιρία να ασχοληθούν με κλασικά και όχι μόνο αθλήματα, με διάφορα παιχνίδια πάνω στη γυμναστική, να καλλιεργήσουν το ομαδοσυνεργατικό πνεύμα και το κλίμα της υγιούς άμιλλας και του συναγωνισμού, αντίθετα με τους εργαζόμενους στα γυμναστήρια, οι οποίοι ασχολούνται με επαναλαμβανόμενες απλές ή μη ασκήσεις ρουτίνας που στοχεύουν μόνο στην εκγύμναση του σώματος και όχι στην αποκόμιση πνευματικών ωφελειών μέσω του αθλητικού ιδεώδους. Η έρευνα που εντοπίστηκε σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση των καθηγητών φυσικής αγωγής σε συλλόγους, ήταν αυτή των Γουλιμάρη Θεοδωράκη και Κουστέλιο (2003), οι οποίοι και βρήκαν ότι οι εργαζόμενοι ήταν ικανοποιημένοι από την φύση της εργασίας και τον προϊστάμενο τους αλλά όχι από τον μισθό τους. Αντίστοιχες έρευνες για τα ιδιωτικά γυμναστήρια δεν υπάρχουν, άρα δεν μπορεί να επιτευχθεί και σύγκριση αναλόγων πορισμάτων με αυτών της ερευνήτριας.

4^η ερευνητική υπόθεση

Προχωρώντας στον χώρο της εκπαίδευσης και του σχολείου, έγινε σύγκριση ανάμεσα σε αυτούς που εργάζονται στην πρωτοβάθμια και σε εκείνους που εργάζονται στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Τα ευρήματα έδειξαν πως δεν υπάρχουν ανάμεσά τους σημαντικές διαφορές όσον αφορά την ικανοποίησή τους σε όλους τους επιμέρους τομείς της εργασίας τους. Αυτά δεν συμβαδίζουν με τα ευρήματα της Γρηγορίου (2009), η οποία είχε εντοπίσει ιδιαίτερες διαφορές στους περισσότερους παράγοντες. Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση είχαν παρουσιάσει μεγαλύτερη ικανοποίηση ως προς τη φύση της εργασίας, τις αποδοχές και τις δυνατότητες προαγωγής, ενώ οι αντίστοιχοι συνάδερφοί τους στην πρωτοβάθμια ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας και τον προϊστάμενο. Οι διαφορές των πορισμάτων, εκτιμάται από την ερευνήτρια της παρούσης εργασίας πως μπορεί να οφείλονται στο χρονικό διάστημα που έχει μεσολαβήσει μεταξύ των δύο ερευνών, καθώς επίσης και στις αλλαγές που έχουν συντελεστεί σε πολιτικό, νομοθετικό, οικονομικό, κοινωνικό, αλλά και τεχνολογικό επίπεδο.

Οι συνθήκες εργασίας έχουν εμφανώς βελτιωθεί τα τελευταία χρόνια, αφού οι κτιριακές εγκαταστάσεις και των δυο βαθμίδων είτε ανακαινίστηκαν, είτε κατασκευάστηκαν από την αρχή πρόσφατα. Στην πόλη της Τρίπολης, το ποσοστό των καινούριων κτιρίων ανέρχεται στο 70%, ενώ και τα υπόλοιπα βρίσκονται σε πολύ καλή κατάσταση, διαθέτοντας δικά τους γυμναστήρια, ή όπου αυτό δεν είναι εφικτό για διάφορους λόγους, υπάρχουν ειδικά διαμορφωμένες αίθουσες πολλαπλών χρήσεων που χρησιμοποιούνται και σαν χώροι άθλησης όταν οι καιρικές συνθήκες δεν επιτρέπουν την προαύλιο γύμναση.

Με δεδομένη την αγάπη των εκπαιδευτικών για τη δουλειά τους και την ενσυνείδητη επιλογή αυτής, η ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας είναι αναμενόμενη. Κάθε βαθμίδα έχει τα αρνητικά και τα θετικά της, κάθε παιδί ξεχωριστά έχει τις ιδιαιτερότητες του και καθένα από αυτά θέλει τον κατάλληλο χειρισμό, είτε αυτό είναι στο δημοτικό, είτε στο λύκειο.

Σε ότι αφορά τις χρηματικές αποδοχές και την δυνατότητα προαγωγής, οι εκπαιδευτικοί και των δύο βαθμίδων της εκπαίδευσης απολαμβάνουν του ίδιου θεσμικού πλαισίου, με ότι θετικό ή αρνητικό αυτό συνεπάγεται. Οι θέσεις ευθύνης επανδρώνονται ισάριθμα, με κριτήρια που αφορούν τον ίδιο τον εργαζόμενο και τις ικανότητές του, χωρίς να υπάρχει αντίστοιχη διάκριση ή ποσόστωση. Η ικανοποίηση από τον προϊστάμενο ή τον οργανισμό σύμφωνα με τη γνώμη της ερευνήτριας εξαρτάται από το ίδιο το άτομο και τις ιδιαιτερότητές του και ποικίλει ανάλογα τον χαρακτήρα, την ιδιοσυγκρασία και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του κάθε εργαζόμενου και του κάθε εργοδότη.

Τέλος αντίστοιχα ευρήματα δεν υπάρχουν στην ούτε έρευνα των Ζουρνατζή, Τσιγγίλης, Κουστέλιος και Πιντζοπούλου (2006), αφού εκεί εντοπίζεται η ικανοποίηση των εργαζομένων της πρωτοβάθμιας στους τομείς της μισθοδοσίας και του οργανισμού και της δευτεροβάθμιας σε αυτούς των συνθηκών εργασίας και του προϊσταμένου. Σημεία σύγκλισης μεταξύ των πορισμάτων των δύο ερευνών παρατηρούνται όσον αφορά την πρωτοβάθμια στην ικανοποίηση από τον οργανισμό, ενώ στην δευτεροβάθμια η κοινή ικανοποίηση σχετίζεται με τη φύση της εργασίας.

5^η ερευνητική υπόθεση

Δεν είναι σπάνιο το φαινόμενο των διακρίσεων και των ανισοτήτων ανάμεσα στα δύο φύλα στον επαγγελματικό χώρο (Καραμμεσίνη & Ιωακειμόγλου,

2003). Σύμφωνα με την έρευνά μας όμως, δεν συμβαίνει το ίδιο στον τομέα του αθλητισμού, αφού τα επίπεδα της ικανοποίησης των ανδρών και των γυναικών είναι σχεδόν όμοια. Γενικά παρατηρούμε πως τόσο στον τομέα της μισθοδοσίας όσο και στις δυνατότητες προαγωγής, οι γυμναστές και των δύο φύλων είναι εξίσου ευχαριστημένοι. Όσον αφορά το δημόσιο τομέα, είναι γνωστό σε όλους πως δεν υπάρχει στα παραπάνω διαχωρισμός ανάμεσα στα δύο φύλα. Αλλά και στον ιδιωτικό τομέα, στους αθλητικούς συλλόγους και στα γυμναστήρια, έχουν εξαλειφθεί οι αντιλήψεις που θέλουν τον άντρα ικανότερο προπονητή και την γυναίκα να βρίσκεται σε υποδεέστερη θέση. Η συμμετοχή ανδρών και γυναικών είναι, - με ελάχιστες εξαιρέσεις-, στα περισσότερα αθλήματα και είδη γυμναστικής, η ίδια., καθώς έχει αναγνωριστεί η ισοτιμία των δυνατοτήτων και των δύο φύλων στον χώρο τόσο του αθλητισμού για όλους, όσο και του πρωταθλητισμού και έχουν εκτιμηθεί οι ιδιαιτερότητες και ικανότητες του καθενός ξεχωριστά. Συνεπώς, υπάρχει υψηλή ικανοποίηση από τη φύση της δουλειάς, καθώς κανένας δεν αποκλείεται, λόγω του φύλου του, από κανένα είδος αθλητισμού και από καμία δραστηριότητα.

Η ικανοποίηση από τις συνθήκες είναι η ίδια, αφού άντρες και γυναίκες εργάζονται στους ίδιους, κοινούς πολλές φορές χώρους, χωρίς κάποιος από τους δύο να απολαμβάνει επιπλέον προνόμια. Ανισότητες και μεγάλες αποκλίσεις δεν παρουσιάζονται ούτε στην ικανοποίηση από τους προϊσταμένους και τους οργανισμούς εφόσον έχουν πλέον κατοχυρωθεί και συνταγματικά τα δικαιώματα της γυναίκας, οπότε αυτή δεν δέχεται εκμετάλλευση όσον αφορά την εργασία της από τους προϊστάμενους της, ούτε αντιμετωπίζεται ως κατώτερη και άβουλη, ή όπως παρατηρούνταν παλαιότερα εκμεταλλεύσιμη από τους οργανισμούς. Αντίστοιχα ευρήματα εντοπίστηκαν στο πλαίσιο της μεταπτυχιακής διατριβής της Ρίζου (2006) αλλά και της Γρηγορίου (2009).

6^η ερευνητική υπόθεση

Όχι μόνο μεταξύ των δύο διαφορετικών φύλων αλλά και μεταξύ των διαφορετικών μορφωτικών προφίλ (βασικό πτυχίο - μεταπτυχιακό) δεν εμφανίζονται σημαντικές διαφορές όσον αφορά την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων. Η ικανοποίηση από τη μισθοδοσία και από τις δυνατότητες προαγωγής είναι χαμηλές και από τις δύο πλευρές, ενώ σε όλους τους υπόλοιπους τομείς, και οι μεν και οι δε, φαίνονται εξίσου ευχαριστημένοι.

Η ισότιμη δυσαρέσκεια και ικανοποίηση, αντίστοιχα, των ατόμων και των δύο μορφωτικών προφίλ πυροδότησε την έναρξη ενός προβληματισμού στην ερευνήτρια. Υπάρχουν δύο περιπτώσεις. Είτε το ελληνικό εργασιακό σύστημα λειτουργεί αξιοκρατικά και προωθεί εκείνους που έχουν περισσότερα γνωστικά εφόδια, χωρίς όμως να υπονομεύει τους υπόλοιπους, με μόνη εξαίρεση τις χαμηλές χρηματικές απολαβές, που είναι σίγουρα αποτέλεσμα της έντονης οικονομικής κρίσης των τελευταίων ετών, είτε οι δύο κατηγορίες εργαζόμενων αντιμετωπίζονται με τον ίδιο ακριβώς τρόπο, χωρίς να παραχωρούνται επιπλέον προνόμια σε εκείνους που έχουν περισσότερα προσόντα, όμως η κατάσταση αυτή είναι αναμενόμενη από τους ίδιους, λόγω της χρόνιας δυσλειτουργίας του ελληνικού κράτους, με αποτέλεσμα να έχουν χαμηλές προσδοκίες και επιδιώξεις και να συμβιβάζονται με τα άκρως απαραίτητα που η εργασία τους μπορεί να τους παρέχει. Δυστυχώς όμως, δεν εντοπίστηκαν έρευνες στον τομέα αυτό για να βοηθήσουν την περαιτέρω συζήτηση και την κατάληξη σε ένα εμπειριστατωμένο συμπέρασμα. Συνεπώς το ερώτημα χρήζει επιπλέον μελέτης.

7η ερευνητική υπόθεση

Επηρεάζεται η επαγγελματική ικανοποίηση των καθηγητών φυσικής αγωγής από την χρονολογική τους ηλικία; Σύμφωνα με την συγκεκριμένη έρευνα κάτι τέτοιο συμβαίνει ως ένα βαθμό. Τα άτομα του δείγματός μας με ηλικία μικρότερη των τριάντα ετών είναι περισσότερο ικανοποιημένα στις διαστάσεις συνθήκες και μισθός από τους μεγαλύτερους σε ηλικία, με εμφανέστερη την διαφορά όταν αυτά συγκρίνονται με τα άτομα που έχουν ηλικία μεγαλύτερη των πενήντα ετών.

Η σχέση αυτή θεωρείται φυσιολογική και αναμενόμενη αν λάβουμε υπόψη μας τις ιδιαιτερότητες των μικρότερων ηλικιών. Οι συνθήκες εργασίας δεν είναι πάντα απαραίτητο να είναι οι ιδανικές για αυτούς, καθώς λόγω του νεαρού της ηλικίας τους είναι πιο ευέλικτοι και ευπροσάρμοστοι, λογικά με λιγότερες εμπειρίες και με ελάχιστα δεδομένα σύγκρισης.

Στην τόσο ρευστή οικονομική κατάσταση που ζούμε, αρκούνται με λιγότερες οικονομικές απολαβές, καθώς συγκρίνουν τους εαυτούς τους με τους άνεργους συνομηλικούς τους ή με τους με πολύ περισσότερες ανάγκες και υποχρεώσεις μεγαλύτερους από αυτούς.

Οι σχέσεις τους με τους προϊστάμενους τους είναι πολύ πιο διαλλακτικές έως και υποχωρητικές, αν συγκριθούν με τους μεγαλύτερους συναδέλφους τους, ευελπιστώντας σε ένα καλύτερο εργασιακό μέλλον, σε μια αύξηση μισθού ή σε μια ενδεχόμενη προαγωγή.

Ποιος μπορεί να απαγορεύσει σε έναν νέο να κάνει σχέδια για το μέλλον, να ονειρευτεί; Ποιος μπορεί να του στερήσει το δικαίωμα να προσπαθήσει να αλλάξει τον κόσμο, να αφήσει το δικό του στίγμα σε ότι και αν κάνει; Δεν έχει νιώσει τις δυσκολίες και τις πιθανές απογοητεύσεις που έχει βιώσει κάποιος μεγαλύτερος και είναι έτοιμος να πειραματιστεί και να επιχειρήσει, προσπαθήσει να αλλάξει το κατεστημένο και να γκρεμίσει κάθε τι που για αυτόν αποτελεί στερεότυπο. Αντίστοιχα ευρήματα εντοπίστηκαν και στην Ρίζου (2006). Ανάλογα και σε αυτή την μεταπτυχιακή διατριβή οι μικρότερες ηλικίες (18-25) φάνηκαν περισσότερο ικανοποιημένες από τον μισθό και τις δυνατότητες εξέλιξης σε σχέση με τις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες. Αντίθετα, στην έρευνά της η Γρηγορίου (2009) εντόπισε μικρότερο βαθμό ικανοποίησης στις ηλικίες κάτω των 35 χρόνων.

8η ερευνητική υπόθεση

Θα μπορούσε εύλογα κάποιος να ισχυριστεί πως το ερευνητικό αυτό ερώτημα αποτελεί συνέχεια και συμπλήρωμα του αμέσως προηγούμενου, αφού στις περισσότερες των περιπτώσεων η ηλικία συμπορεύεται με την εργασιακή εμπειρία.

Πράγματι, παρατηρούμε πως τα άτομα με εργασιακή εμπειρία μικρότερη των πέντε χρόνων παρουσιάζουν μεγαλύτερο βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης σε σχέση με τα άτομα με μεγαλύτερη εμπειρία στις διαστάσεις συνθήκες, μισθός και οργανισμός.

Τα άτομα με την περισσότερη προϋπηρεσία έχουν κατά κανόνα μείζονες οικογενειακές υποχρεώσεις, οι οποίες συνάμα απαιτούν και ανάλογες οικονομικές απολαβές. Έχοντας επενδύσει στην εργασία τους πολύ χρόνο και κόπο θεωρούν πως δεν έχουν ανταμειφτεί ανάλογα. Βρέθηκαν ίσως πολλές φορές αντιμέτωποι με άδικες κατά την γνώμη τους κρίσεις και προαγωγές και αυτό είχε σαν αποτέλεσμα να απογοητευθούν από το σύστημα αξιολόγησης και αξιοκρατίας που επικρατούσε. Έτσι οργανισμοί και προϊστάμενοι χάνουν το κύρος τους ως θεσμοί.

Οι απαιτήσεις σχετικά με τις συνθήκες και το εργασιακό περιβάλλον αυξάνονται λόγω τόσο των ανάλογων γνώσεων και εμπειριών που έχουν αποκτηθεί πάνω σε αυτόν τον τομέα, όσο και των καθαρά βιολογικών αναγκών που είναι αποτέλεσμα της μεγαλύτερης ηλικίας. Είναι φυσιολογικό άλλωστε όσο μεγαλώνει ένας εργαζόμενος ηλικιακά αλλά και από μεριάς εμπειρίας να αποζητά καλύτερες και πιο άνετες συνθήκες εργασίας. Αντίστοιχα ευρήματα δεν εντοπίστηκαν στις έρευνες των Παπαναούμ (2003) και Ξωχέλλη (2005), αφού και οι δύο έδειξαν πως οι εκπαιδευτικοί με μεγάλη εργασιακή εμπειρία παρουσίαζαν μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης, κάτι που ερμηνεύτηκε από την ερευνήτρια ως ικανοποίηση που προέρχεται από απόκτηση εμπειριών, αρμοδιοτήτων και απολαβών. Η διαφορά αυτή δικαιολογείται από την χρονική απόσταση μεταξύ των ερευνών, αφού οι συνθήκες στη χώρα μας τόσο σε οικονομικό, όσο και σε κοινωνικοπολιτικό επίπεδο έχουν μεταβληθεί δραματικά τα χρόνια αυτά που μεσολάβησαν.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στην παρούσα έρευνα τέθηκαν οι παρακάτω ερευνητικές υποθέσεις:

1. Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην πόλη της Τρίπολης σε σχολεία, συλλόγους και ιδιωτικά γυμναστήρια έχει θετικό πρόσημο.
2. Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην πόλη της Τρίπολης σε σχολεία, είναι υψηλότερος του βαθμού επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται σε συλλόγους και γυμναστήρια.
3. Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται σε συλλόγους είναι υψηλότερος από τον αντίστοιχο των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται σε γυμναστήρια.
4. Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση δεν διαφέρει από τον αντίστοιχο των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην δευτεροβάθμια.
5. Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην πόλη της Τρίπολης δεν διαφέρει αναλόγως του φύλου.
6. Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην πόλη της Τρίπολης σε σχολεία, συλλόγους και ιδιωτικά γυμναστήρια και έχουν μεταπτυχιακό ή διδακτορικό θα είναι υψηλότερος του αντίστοιχου όσων δεν έχουν.
7. Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην πόλη της Τρίπολης σε σχολεία, συλλόγους και ιδιωτικά γυμναστήρια και είναι νέοι θα είναι υψηλότερος του αντίστοιχου όσων δεν είναι νέοι.
8. Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην πόλη της Τρίπολης σε σχολεία, συλλόγους και ιδιωτικά γυμναστήρια θα είναι μεγαλύτερος αναλογικά με τα χρόνια υπηρεσίας.

Με βάση τα ευρήματα της έρευνας:

1. Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην πόλη της Τρίπολης σε σχολεία, συλλόγους και ιδιωτικά γυμναστήρια ήταν θετικός ως προς τις συνθήκες, τη φύση της δουλειάς, τον προϊστάμενο, τον οργανισμό και την συνολική ικανοποίηση και αρνητικός ως προς τον μισθό και την δυνατότητα προαγωγής.
2. Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται σε συλλόγους δεν ήταν υψηλότερος από τον αντίστοιχο των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται σε γυμναστήρια. Αντίθετα ήταν χαμηλότερος στις διαστάσεις συνθήκες, μισθός, δυνατότητα προαγωγής και οργανισμός. Συνεπώς η υπόθεση δεν επαληθεύτηκε.
3. Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται σε συλλόγους δεν ήταν υψηλότερος από τον αντίστοιχο των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται σε γυμναστήρια. Αντίθετα ήταν χαμηλότερο στη διάσταση συνθήκες και δεν διέφερε στις υπόλοιπες. Συνεπώς η υπόθεση δεν επαληθεύτηκε.
4. Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση δεν διέφερε από τον αντίστοιχο των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην δευτεροβάθμια. Συνεπώς η υπόθεση επαληθεύτηκε.
5. Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην πόλη της Τρίπολης δεν διέφερε αναλόγως του φύλου. Συνεπώς η υπόθεση επαληθεύτηκε.
6. Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην πόλη της Τρίπολης σε σχολεία, συλλόγους και ιδιωτικά γυμναστήρια και έχουν μεταπτυχιακό ή διδακτορικό δεν ήταν ούτε υψηλότερος ούτε χαμηλότερος του αντίστοιχου όσων δεν έχουν. Συνεπώς η υπόθεση δεν επαληθεύτηκε.
7. Με βάση τα ευρήματα ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην πόλη της Τρίπολης σε σχολεία, συλλόγους και ιδιωτικά γυμναστήρια και είναι νέοι ήταν υψηλότερος του αντίστοιχου όσων δεν είναι νέοι στις διαστάσεις συνθήκες και μισθός. Συνεπώς η υπόθεση επαληθεύτηκε μόνο ως προς αυτές τις δύο διαστάσεις.

8. Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται στην πόλη της Τρίπολης σε σχολεία, συλλόγους και ιδιωτικά γυμναστήρια δεν ήταν μεγαλύτερος αναλογικά με τα χρόνια υπηρεσίας με τα χρόνια υπηρεσίας. Συγκεκριμένα υπήρξαν στατιστικώς σημαντικές διαφορές στις συνθήκες μισθός, και οργανισμός με τους έχοντες όμως μικρότερη εμπειρία να έχουν μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης. Επειδή η υπόθεση προέβλεπε αντίστροφη σχέση από αυτή που έδειξαν τα ευρήματα, αυτή δεν επαληθεύτηκε.

Η παρούσα εργασία στηρίχθηκε σε συγκεκριμένες προϋποθέσεις και είχε συγκεκριμένους περιορισμούς. Στην βάση αυτών αλλά και της συζήτησης που έγινε αναφορικά με τα ευρήματα προκύπτουν και προτάσεις για περαιτέρω έρευνα που αναπτύσσονται στην επόμενη ενότητα.

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Προτάσεις αύξησης του βαθμού επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής ως προς τις παραμέτρους: δυνατότητα προαγωγής και αποδοχές

Καθώς η έρευνά μας απέδειξε ότι η ικανοποίηση των καθηγητών φυσικής αγωγής που εργάζονται τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό χώρο είναι μειωμένη, αγγίζοντας κατά περίπτωση τα όρια της δυσαρέσκειας στους τομείς των αμοιβών και της δυνατότητας της προαγωγής, κρίνεται αναγκαία η λήψη μέτρων και η εφαρμογή καινοτομιών που θα συμβάλλουν στην ελαχιστοποίηση του παραπάνω φαινομένου.

Με δεδομένο ότι οι έννοιες της προαγωγής και της αμοιβής είναι αλληλοεξαρτώμενες και αλληλοσυμπληρούμενες, η μεταβολή δηλαδή της μίας επηρεάζει συνήθως και την κατάσταση της άλλης, πρέπει αυτές να αντιμετωπίζονται από τον οργανισμό όχι ως δύο αυτόνομα μεγέθη, αλλά ως μία ολότητα.

Ωστόσο είναι φανερό πως ο τρόπος αντιμετώπισης παρουσιάζει πολλές και σημαντικές διαφορές ανάμεσα στους δύο ερευνούμενους τομείς.

Στον δημόσιο τομέα, οι δυνατότητες παρέμβασης είναι ελάχιστες έως μηδαμινές, αφού υπάρχει συγκεκριμένο νομοθετικό πλαίσιο αξιολόγησης και

προαγωγών των εργαζομένων και ανωτέρων στελεχών του. Αντίστοιχα, δεδομένης της οικονομικής κρίσης που επικρατεί τα τελευταία χρόνια στη χώρα μας, η παροχή πρόσθετων αποδοχών στον δημόσιο τομέα είναι σχεδόν αδύνατη. Η αδυναμία αυτή μπορεί να αντισταθμιστεί όμως από την παροχή άλλων εναλλακτικών προνομίων ή διευκολύνσεων. Η συναισθηματική ενίσχυση μέσω της λεκτικής επιβράβευσης, οι επιστολές αναγνώρισης καθώς και η προτεραιότητα σχετικά με τη συμμετοχή των εργαζομένων σε εκπαιδευτικά προγράμματα ή εκπαιδευτικά συνέδρια, θα μπορούσαν κατά κάποιο τρόπο να αντικαταστήσουν την επιπρόσθετη χρηματική αμοιβή.

Αντίθετα στον ιδιωτικό τομέα τα περιθώρια παρέμβασης είναι πιο διευρυμένα και ευέλικτα.

Η διαμόρφωση της προαγωγής στους αθλητικούς συλλόγους, οι οποίοι χαίρουν και ενός ιδιαίτερου καθεστώτος, μπορεί να συντελεστεί με τη δημιουργία επιπέδων προπονητών, οι οποίοι ανάλογα με τις αποδόσεις και τις ικανότητές τους θα εντάσσονται είτε σε υψηλότερα είτε σε χαμηλότερα ιεραρχικά προπονητικά «στρώματα», λαμβάνοντας και τις αντίστοιχες με αυτά αποδοχές.

Τα γυμναστήρια, ως ιδιωτικές επιχειρήσεις-εταιρείες μπορούν να επιβραβεύσουν την αποδοτικότητα των γυμναστών εργαζομένων τους με περισσότερους τρόπους. Όσον αφορά στον τομέα της προαγωγής, αυτή μπορεί να έχει διάφορες μορφές, όπως την εξέλιξη ενός απλού ωρομίσθιου εργαζόμενου σε εργαζόμενο πλήρους απασχόλησης, σε υπεύθυνο γυμναστηρίου έως και σε μετόχου της συγκεκριμένης επιχείρηση εάν αυτό βέβαια προβλέπεται από το καταστατικό της.

Στον τομέα των αποδοχών, η ιδιωτική επιχείρηση δύναται να προσφέρει επιπλέον ανταμοιβές με τη μορφή παροχών. Κάποιες από αυτές μπορεί να είναι η συμμετοχή των εργαζομένων, όπως και στον δημόσιο τομέα, σε επιμορφωτικά ή επαγγελματικά σεμινάρια, ημερίδες ή συνέδρια, ιδιαίτερες ασφαλιστικές καλύψεις πέραν των απαιτούμενων, παροχή υλικών αγαθών όπως παραχώρηση αυτοκινήτου, κατοικίας, εκπαιδευτικών κουπονιών σε είδη ένδυσης, υπόδησης, πρώτης ανάγκης, αθλητικού εξοπλισμού, αλλά και δυνατότητα χρήσης των υπηρεσιών του γυμναστηρίου από τα μέλη της οικογένειας του εργαζομένου σε ιδιαίτερα χαμηλές τιμές. Η διευκόλυνση των εργαζομένων με ειδικές άδειες ως «bonus» αυξημένης αποδοτικότητας, αποτελεί επίσης έναν εναλλακτικό τρόπο επιπλέον ανταμοιβής.

Το γεγονός ότι ασχοληθήκαμε με τη βελτίωση των τομέων προαγωγής και αμοιβής, δεν αναιρεί την ανάγκη διερεύνησης και των υπόλοιπων παραμέτρων ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής που εξετάστηκαν στην έρευνά μας και τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή φαίνονται να έχουν θετικό πρόσημο, αφού με μια ανάλογη έρευνα σε μεταγενέστερο χρόνο ενδέχεται να προκύψουν διαφορετικά αποτελέσματα. Ο τομέας άλλωστε της μελέτης της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι ιδιαίτερα σημαντικός, αφού αποτελεί έναν από τους κύριους παράγοντες, ίσως τον πιο καθοριστικό, για την εύρυθμη λειτουργία κάθε οργανισμού, σωματείου ή επιχείρησης.

Προτάσεις περαιτέρω έρευνας

- Η πραγματοποίηση της παρούσας έρευνας με διαφορετικά εργαλεία ποσοτικού τύπου μέτρησης της ικανοποίησης.
- Η πραγματοποίηση της παρούσας έρευνας με ποιοτικού τύπου εργαλεία συλλογής και ανάλυσης δεδομένων.
- Διερεύνηση των προβλεπτικών παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής αγωγής στην περιοχή.
- Διερεύνηση των παραγόντων της επαγγελματικής εξουθένωσης των καθηγητών φυσικής αγωγής στην περιοχή.

Βιβλιογραφία

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and social Psychology*, 67(4), 422 – 436.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in a social exchange. In L. Berkowitz (edit). *Advantages in Experimental Social Psychology*. (pp 267- 299). New York: Academic Press.
- Allport, G.W.(1954). The Historical Background of Modern Social Psychology. In G. Lindzey, ed. *Handbook of social psychology*. Cambridge, Mass: Addison-Wesley, 45.
- Aziri B. (2011). Job Satisfaction: A literature review. *Management research and practice* 3(4), 77-86
- Battaglia, M. P. (2008). Nonprobability sampling. In *Encyclopedia of Survey Research Methods*, (pp. 523–526). New York: Sage.
- Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Leadership and Job Satisfaction – A review. *European Scientific Journal*, 10(8), 24-46
- Bender, K. & Heywood, J. (2006). Job satisfaction of the highly educated: The role of gender, academic, tenure and earnings. *Scottish Journal of Political Economy*, 53, 253-279.
- Blais, M.R., Briere, N. M., Lachance, L., Riddle, A.S., & Vallerand, R.J., (1993). L' inventaire de motivation au travail de Blais (The Blais Work Motivation Inventory). *Revue Quebecoise de Psychologie*, 14, 185-215.
- Buffum, W.E., & Konick, A. (1982). Employees' job satisfaction, residents' functioning, and treatment progress in psychiatric institutions. *Health and Social Work*, 7, 320-327.
- Çelik, M. (2011). A theoretical approach to job satisfaction. *Polish Journal of Management Studies*, 4. Retrieved from: <http://www.pjms.zim.pcz.pl/PDF/PJMS4/A%20THEORETICAL%20APPROACH%20TO%20THE%20JOB%20SATISFACTION.pdf>

- Chalghaf, N., Azaiez, F., & Elarbi, B. (2012). Job Satisfaction and its Triggers among Tunisian High Institutes of Sport and Physical Education Teachers. *International Journal of Science and Research* 3(7), 1723-1728
- Chelladurai, P. (1999). *Human resource management in sport and recreation*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Chelladurai, P., & Ogasawara, E. (2003). Satisfaction and commitment of American and Japanese collegiate coaches. *Journal of Sport Management*, 17, 62–73.
- Churchill, G. A., Ford, N. M., Walker, O. C., (1974) Measuring The Job Satisfaction of Industrial Salesmen, *Journal of Marketing Research*. 11(3).
- Clark, A. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy in work? *Labour Economics*, 4, 341-372.
- Cohen, B. J., Swerdlik, M. E., & Phillips, S. M (1996). *Psychological testing and assessment: an introduction to tests and measurement* 3rd Edition. Mountain View, CA: Mayfield Pul Co.
- Cronbach, L. J. (1984). *Essentials of psychological testing* 4th Edition. New York: Harper & Row.
- Dawis, R.V., & Lofquist, L.H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Dixon, M. A., & Pastore, D. L. (2003). An Empirical investigation of the satisfaction, commitment, and performance of NCAA Division III coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 74(Supplement), 85.
- Eliophotou-Menon, M., Papanastasiou, E., & Zembylas, M. (2008) Examining the relationship of job satisfaction and organizational variables: evidence from Cyprus. *Journal of Commonwealth Council for Educational Administration and Management*, 36(3), 75-86.
- Fisher, C. D. 2000. Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organizational Behavior*, 21: 185-202.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.

- Hellriegel, D., Slocum Jr., J., & Woodman, R. (1995). *Organizational Behavior*, (7th ed.). West Publishing Company
- Hellriegel, D., Slocum, J., & Woodman, R. (1998). *Organizational behavior*. Cincinnati, OH: Southwestern College Publishing.
- Herzberg, Fr. (1987). One More Time: How Do You Motivate Employees?. *Harvard Business Review*, 65 (5).
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*, New York: Harper and Brothers.
- Hutton, M. (2013). *Examining Job Satisfaction and Career Motivating Factors of Female Sport Media Professionals*. Unpublished Master Thesis. Tennessee: University of Tennessee.
- Ironson, G.H., Smith, P.C., Brannick, M.T., Gibson, W.M., & Paul, K.B. (1989). Construction of a Job in General Scale: a comparison of global, composite, and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, 74, 193–200. Retrieved from:
<http://www.jwalkonline.org/docs/Grad%20Classes/Survey/articles/psychclimate/job%20in%20general%20scale.pdf>
- Ivancevich, J., & Matteson, M. (1990). *Organizational behavior and Management*. Boston: McGraw-Hill.
- Judge, T. A., & Welbourne, T. M. (1993). *Dimensionality of the pay satisfaction questionnaire: A confirmatory factor analytic investigation* (CAHRS Working Paper #93-09). Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies. Retrieved from:
<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/264>
- Kilili, R., & Bozdağlar, H. (2013). Comparing job satisfaction among managers and employees: An empirical evidence leisure sector in North Cyprus. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(2).
- Komhauser, A.W., & Sharp, A.A. (1932). Employee attitudes; Suggestions from a study in a factory. *Personnel Journal*, 10, 393-404.

- Koustelios, A. & Kousteliou, I. (1998). Relations among measures of job satisfaction, role conflict and role ambiguity for a sample of Greek teachers. *Psychological Reports*, 82, 131-6.
- Koustelios, A. (1991). *The relationships of organizational cultures and job satisfaction in three selected industries in Greece*. (Unpublished Doctoral Dissertation). University of Manchester, Manchester.
- Koustelios, A. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *The International Journal of Educational Management*, 15, 354-8.
- Koustelios, A. (2005). Physical education teachers' in Greece: Are they satisfied? *International Journal of Physical Education*, 42(2), 85-90.
- Koustelios, A., & Bagiatis, K. (1997). The employee satisfaction inventory (ESI): Development of a scale to measure satisfaction of Greek employees. *Educational and Psychological Measurement*, 57, 469-76.
- Koustelios, A., Theodorakis, N., & Goulimaris, D. (2004). Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *The International Journal of Educational Management*, 18, 87-92.
- Lawler, E. E., & Porter, L. W. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relations*, 7(1), 20-28.
- Locke E.A. (1976) The nature and consequences of job satisfaction. Published in M.D. Dunnette (ed) *Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally Inc: Chicago. pp.1297-1349.
- Locke, E. A. (1976). The nature and the causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. New Jersey: Prentice Hall.
- Maslow, A. H. (1981). *Ψυχολογία της Υπαρξής*. Αθήνα: Εκδ. Δίοδος.
- Maycock, E., & Salawudeen, I. (2014). A Critical Examination of Premier Bank's Reward Strategy and Its Impact on Employees Perception of Equity. *The International Journal Of Business & Management*, 2(11). Retrieved from: <http://www.theijbm.com/wp-content/uploads/2014/11/13.-BM1411-025.pdf>
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.

- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Dorsey Press and Richard D. Irwin
- Raedeke, T., Warren, A., & Granzyk, T. (2002). Coaching commitment and turnover: A comparison of current and former coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 73, 72–86
- Rhodes, C., Nevill, A., & Allan, J. (2004). Valuing and supporting teachers: A survey of teacher satisfaction, dissatisfaction, morale and retention in an English local education authority. *Research in Education*, 71(1), 67-80
- Robbins, S.P. (1998). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Roethlisberger, F.J., & Dickson, W.J. (1939). *Management and the worker*. Cambridge, MA: Harvard University Press. Shartle, C.I.
- Santis, V., & Durst, S. (1996). Comparing Job Satisfaction among Public- and Private-Sector Employees. *The American Review of Public Administration* September 26(3), 327-343.
- Shajahan, D. S., & Shajahan, L. (2004) *Organization behavior*. New Age International Publications.
- Smith, P.C., Kendall, L.M., & Hulin, C.C. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Snyder, C. (1990). The effects of leader behavior and organizational climate on intercollegiate coaches' job satisfaction. *Journal of Sport Management*, 4, 59–70.
- Spear, M., Gould, K., & Lee, B. (2000). *Who would be a Teacher? A Review of Factors Motivating and Demotivating Prospective and Practicing Teachers*. Slough: NFER.
- Spector, P. E. (1985). *Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey*. Florida: Plenum Publishing Corporation.
- Retrieved from:
<http://link.springer.com/article/10.1007%2F00929796#page-1>

- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*, New York: John Wiley and Sons.
- Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R., (1992). *Management of Organizational Behavior*, Englewood Cliffs, NJ:Prentice-Hall.
- Wagner, J., & Hollenbeck, J. (1992). *Management of organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Warr P., Cook J.,& Wall T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.
- Weiss, D., Davis, R., England, G., & Lofquist, L. (1967). *Manual for the Minnesotasatisfaction questionnaire*. University of Minnesota, Minnesota.
- Yusof, A. (1998). The relationship between transformational leadership behaviors of athletic directors and coaches' job satisfaction. *Physical Educator*, 55, 170–176.
- Zembylas, M.,& Papanastasiou E. (2006). Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *JournalofEducationalAdministration* 42(3), 357-374.
- Αμαραντίδου, Σ. (2010). *Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών: Μια διαχρονική μελέτη*. Αδημοσίευτη Διδακτορική Διατριβή. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.
- Αντωνίου, Χ. (2006). *Η επαγγελματική ικανοποίηση των καθηγητών φυσικής αγωγής σε σχέση με τις υπόλοιπες ειδικότητες των εκπαιδευτικών Α'/Θμιας και Β'/Θμιας εκπαίδευσης*. Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή Διατριβή. Κομοτηνή: Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης.
- Αργυράκης, Π., Κουστέλιος, Α., Διγγελίδης, Ν.,& Χρόνη, Σ. (2005). Σύγκρουση ρόλων, ασάφεια ρόλων και επαγγελματική ικανοποίηση σε δείγμα εργαζομένων στην ΟΕΟΑ «ΑΘΗΝΑ 2004». *Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 2(1), 2-14.
- Βουτσινά, Μ. (2013). *Η παρακίνηση και η επαγγελματική ικανοποίηση των δασκάλων παραδοσιακών χορών*. Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή Διατριβή. Πανεπιστήμιο Θράκης και Θεσσαλίας, Κομοτηνή.

- Γλυνιά, Ε. (2005). *Μελέτη χαρακτηριστικών και εργασιακή συμπεριφορά στελεχών άθλησης και ψυχαγωγίας στα ξενοδοχεία διακοπών*. Αδημοσίευτη Διδακτορική Διατριβή. Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, Κομοτηνή.
- Γουλιμάρης, Δ., & Γεντή, Μ. (2010). Επαγγελματική Ασφάλεια και επαγγελματική ικανοποίηση. Η Περίπτωση των Ελληνικών παραδοσιακών χορών. *Επιστημονικό Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 7,(2),38-50.
- Γουλιμάρης, Δ., Θεοδωράκης, Ν., & Κουστέλιος, Α. (2003). Επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων σε πολιτιστικούς οργανισμούς. *Φυσική Αγωγή, Αθλητισμός, Υγεία*, 14-15, 89-98.
- Γραμματικού, Κ. (2010). *Επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ως προς τις συνθήκες εργασίας*. (Διπλωματική εργασία). Αθήνα: Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο.
- Γραμματικού, Κ. (2010). *Επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ως προς τις συνθήκες εργασίας*. Διπλωματική εργασία. Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο. Αθήνα.
- Γρηγορίου, Ι. (2009). *Οι ψυχολογικοί παράγοντες που μεγιστοποιούν την εργασιακή ικανοποίηση των καθηγητών φυσικής αγωγής των Νομών Αρκαδίας, Αργολίδας και Λακωνίας*. Αδημοσίευτη μεταπτυχιακή διατριβή. Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου ΤΟΔΑ.
- Δημητρακοπούλου, Ι. (2015). *Θεωρίες παρακίνησης ανθρώπινου δυναμικού και εφαρμογή τους στο χώρο της υγείας*. Αδημοσίευτη μεταπτυχιακή διατριβή. Πανεπιστήμιο Πειραιώς. Retrieved from: http://dione.lib.unipi.gr/xmlui/bitstream/handle/unipi/8772/Dimitrakopoulou_Ioanna.pdf?sequence=1
- Δράκου, Α., Καμπίτσης, Χ., Χαραχούσου, Υ., & Γλυνιά, Ε. (2004). Επαγγελματική Ικανοποίηση των Προπονητών Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας. *Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχή*, 1(2), 2-24.
- Δράκου, Α. (2006). *Η Επαγγελματική Ικανοποίηση των Προπονητών/ριών στην Ελλάδα*. Αδημοσίευτη διδακτορική διατριβή. Κομοτηνή: Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης.

- Δράκου, Α., Χαραχούσου, Υ., Καμπίτση, Ν., & Τζέτζης, Γ. (2008). Διαφορές στην επαγγελματική ικανοποίηση μεταξύ προπονητών διαφορετικών αθλημάτων στην Ελλάδα. *Αναζητήσεις στη Φυσική Αγωγή & τον Αθλητισμό* 6(1), 97 - 110.
- Ερωτοκρίτου, Μ. (1996). Επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και κυπριακή εκπαίδευση. *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, 89, 55-56.
- Ζουρνατζή, Ε., Τσιγγίλης, Ν., Κουστέλιος, Α., & Πιντζοπούλου, Ε. (2006). Επαγγελματική ικανοποίηση καθηγητών φυσικής αγωγής πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. *Διοίκηση Αθλητισμού & Αναψυχής*, 3(2), 18-28.
- Θεοδώρου, Χρ. (2014). Επιδρά το προφίλ παρακίνησης του διευθυντή στην αποτελεσματική άσκηση σχολικής ηγεσίας; *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών-Επιστημονικών Θεμάτων*, 3, 109-135. Προσπελάστηκε στις 10/04/2017 από: http://erkyna.gr/e_docs/periodiko/dimosieyseis/ekpaideytika/t03-10.pdf
- Καντάς, Α. (1998). *Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα
- Καραμμεσίνη Μ., & Ιωακειμόγλου Η. (2003). *Προσδιοριστικοί Παράγοντες του Μισθολογικού Χάσματος μεταξύ Ανδρών και Γυναικών*. Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας.
- Κορμικιάρη, Σ. (2012). *Επαγγελματική Ικανοποίηση, ασάφεια ρόλων, σύγκρουση ρόλων εργαζομένων σε δημόσιους αθλητικούς φορείς*. Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή Διατριβή. Τρίκαλα: Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.
- Μακρή-Μποτσάκη, Ε., & Ματσαγγούρας, Η. (2003). Δομή της επαγγελματικής αυτοαντίληψης και της επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών Α/θμιας εκπαίδευσης. *Πρακτικά 3ου Πανελληνίου Συνεδρίου «Ελληνική Παιδαγωγική & Εκπαιδευτική Έρευνα»*. (Αθήνα, 2002).
- Ματσαγγούρας, Η., & Μακρή-Μπότσαρη, Ε. (2003). Επαγγελματική ικανοποίηση και αυτοεκτίμηση εκπαιδευτικών: Εννοιολογική οριοθέτηση, σπουδαιότητα και παράγοντες πρόβλεψης. *Κίνητρο*, 5, 157-172.
- Μπρούζος, Α. (2002). Η Επαγγελματική ικανοποίηση Ελλήνων δασκάλων. Στο: Καψάλης Δ. & Κατσίκης Ν., *Σχολική γνώση και Διδασκαλία στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση*. Ιωάννινα: Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων.

- Μπρούζος, Α. (2004). Ικανοποίηση των δασκάλων από το επάγγελμά τους. Στο: Δ. Χατζηδήμου, Ε. Ταρατόρη, Μ. Κουγιουρούκη, Π. Στραβάκου, *Πρακτικά 4^ο Πανελληνίου Συνεδρίου Παιδαγωγικής Εταιρίας Ελλάδος*. Θεσσαλονίκη: Εκδοτικός Οίκος Αδελφών Κυριακίδη, σελ: 201- 210
- Νικολαΐδου Α. (2010). *Παράγοντες ικανοποίησης εργαζομένων στις επιχειρήσεις τροφίμων και γεωργίας*. Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή Διατριβή. Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Ξωχέλλης, Π. (2005). *Ο εκπαιδευτικός στο σύγχρονο κόσμο*. Αθήνα: Τυπωθήτω – Γιώργος Δαρδανός.
- Παπαλεξανδρή, Ν., & Μπουραντάς, Δ. (2003). *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*. Αθήνα: Εκδόσεις Γ. Μένου.
- Παπαναούμ, Ζ. (2003). *Το Επάγγελμα του Εκπαιδευτικού*. Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Παρασκευόπουλος, Ι. (1993). *Μεθοδολογία επιστημονικής έρευνας*, Αθήνα: Ιδιωτική Έκδοση.
- Παρασκευόπουλος, Ι. Ν. (1998). *Ψυχολογία: Διάγνωση πρόγνωση και θεραπεία ψυχικών διαταραχών*. Αθήνα: Αυτοέκδοση
- Ρίζου, Ε. (2006). *Η επαγγελματική ικανοποίηση των ναυαγοσωστών και το προφίλ του επαγγέλματος στην Ελλάδα*. Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή Διατριβή. Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Θεσσαλονίκη.
- Συμεωνίδου, Σ., Καμπίτσης, Χ. & Χαραχούσου, Υ. (2003). Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των προπονητών/τριών ατομικών και ομαδικών αθλημάτων. *Γυναίκα και Άθληση*, 2(1), 50-61.
- Τσιγγίλης, Ν. (2005). *Το μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας και ο ρόλος της αυτό-αποτελεσματικότητας σε καθηγητές φυσικής αγωγής*. Αδημοσίευτη Διδακτορική Διατριβή. Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.
- Τσουνής Α., & Σαράφης Π. (2016). Η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων σε οργανισμούς αντιμετώπισης της τοξικοεξάρτησης. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 33(2):180-188. Retrieved from: <http://www.mednet.gr/archives/2016-2/pdf/180.pdf>

- Φρειδερίκου, Α., & Φολερού-Τσερούλη, Φ. (1991). *Οι δάσκαλοι του δημοτικού σχολείου*. Αθήνα: Έψιλον.
- Χατζηπαντελή, Π. (1999). *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού: στελέχωση, παρακίνηση, αμοιβές, διαχείριση της υπαλληλικής σχέσης, εργασιακό κλίμα*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Χυτήρης Λ. (2001). *Οργανωσιακή Συμπεριφορά: Η Ανθρώπινη Συμπεριφορά σε Οργανισμούς και επιχειρήσεις*. Αθήνα: Εκδ. Interbooks.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ερωτηματολόγιο επαγγελματικής ικανοποίησης

Αγαπητές/οί συναδέλφισσες/οι,

Στο πλαίσιο της εκπόνησης της μεταπτυχιακής μου διατριβής στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, πραγματοποιώ εμπειρική έρευνα αναφορικά με την επαγγελματική ικανοποίηση των καθηγητών φυσικής αγωγής από το επάγγελμά τους. Η βοήθεια σας στην ολοκλήρωση της έρευνας είναι αποφασιστική και συνίσταται στην συμπλήρωση του παρακάτω ερωτηματολογίου. Η συμμετοχή σας είναι ανώνυμη και τα δεδομένα που θα συλλεχθούν θα αξιοποιηθούν αποκλειστικά για τους παραπάνω σκοπούς και τη σύνταξη των εκθέσεων αξιολόγησης που προβλέπεται για το έργο αυτό.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συνεργασία σας,

Με εκτίμηση,

Μαρία Χαρμαντά

Παρακαλώ απαντήστε σε όλες τις ερωτήσεις σημειώνοντας με ένα Νστην απάντηση που σας εκφράζει

(1: Διαφωνώ απόλυτα 2: Διαφωνώ 3: Δεν είμαι σίγουρος 4: Συμφωνώ 5: Συμφωνώ απόλυτα).

- | | | | | | | | | | | |
|--|--------------------------|---|--------------------------|---|--------------------------|---|--------------------------|---|--------------------------|---|
| 1.Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ | <input type="checkbox"/> | 1 | <input type="checkbox"/> | 2 | <input type="checkbox"/> | 3 | <input type="checkbox"/> | 4 | <input type="checkbox"/> | 5 |
| 2.Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος | <input type="checkbox"/> | 1 | <input type="checkbox"/> | 2 | <input type="checkbox"/> | 3 | <input type="checkbox"/> | 4 | <input type="checkbox"/> | 5 |
| 3.Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία μου | <input type="checkbox"/> | 1 | <input type="checkbox"/> | 2 | <input type="checkbox"/> | 3 | <input type="checkbox"/> | 4 | <input type="checkbox"/> | 5 |
| 4.Ο εξαρισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου | <input type="checkbox"/> | 1 | <input type="checkbox"/> | 2 | <input type="checkbox"/> | 3 | <input type="checkbox"/> | 4 | <input type="checkbox"/> | 5 |
| 5.Ο φωτισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου | <input type="checkbox"/> | 1 | <input type="checkbox"/> | 2 | <input type="checkbox"/> | 3 | <input type="checkbox"/> | 4 | <input type="checkbox"/> | 5 |
| 6.Πληρώνομαι όσο πρέπει για τη δουλειά που προσφέρω | <input type="checkbox"/> | 1 | <input type="checkbox"/> | 2 | <input type="checkbox"/> | 3 | <input type="checkbox"/> | 4 | <input type="checkbox"/> | 5 |
| 7.Αισθάνομαι ανασφάλεια με τέτοιο μισθό | <input type="checkbox"/> | 1 | <input type="checkbox"/> | 2 | <input type="checkbox"/> | 3 | <input type="checkbox"/> | 4 | <input type="checkbox"/> | 5 |

8. Ίσα-ίσα που μπορώ και επιβιώνω μ' αυτό το μισθό 1 2 3 4 5
9. Πληρώνομαι λιγότερο από ότι αξίζω 1 2 3 4 5
10. Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή 1 2 3 4 5
11. Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή 1 2 3 4 5
12. Οι προοπτικές για προαγωγή είναι πολύ περιορισμένες 1 2 3 4 5
13. Η δουλειά μου είναι αξιόλογη 1 2 3 4 5
14. Η δουλειά μου με ικανοποιεί 1 2 3 4 5
15. Η δουλειά μου είναι μονότονη (ρουτίνα) 1 2 3 4 5
16. Η δουλειά μου είναι βαρετή 1 2 3 4 5
17. Ο προϊστάμενός μου με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι 1 2 3 4 5
18. Ο προϊστάμενός μου κατανοεί τα προβλήματά μου 1 2 3 4 5
19. Ο προϊστάμενός μου είναι αγενής 1 2 3 4 5
20. Ο προϊστάμενός μου είναι ενοχλητικός 1 2 3 4 5
21. Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζομένους της 1 2 3 4 5
22. Είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω δουλέψει ποτέ 1 2 3 4 5

23. Υπάρχει ευνοιοκρατία (έλλειψη αξιοκρατίας) στην υπηρεσία

<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	---

24. Η υπηρεσία κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους της

<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	---

25. Φύλο

Άνδρας
 1

Γυναίκα
 2

26. Ηλικία

Έως 30 ετών
 1

31 έως 40
 2

41 έως 50
 3

51 και άνω
 4

27. Εργάζεστε στο κύριο επάγγελμά σας ως...

Γυμναστής/στρια
στην
πρωτοβάθμια
 1

Γυμναστής/στρια
στην
δευτεροβάθμια
 2

Γυμναστής/στρια
σε αθλητικούς
συλλόγους
 3

Γυμναστής/στρια
σε ιδιωτικά
γυμναστήρια
 4

28. Έχετε εργασιακή εμπειρία στο χώρο...

έως 5 έτη
 1

6 έως 15 έτη
 2

16 έως 30 έτη
 3

άνω των 31
 4

29. Μορφωτικό προφίλ

Βασικό πτυχίο
 1

Μεταπτυχιακό
 2

Διδακτορικό
 3

ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΠΟΛΥ