

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση και τον
Χρηματοοικονομικό Σχεδιασμό για στελέχη του Δημοσίου και
Ιδιωτικού Τομέα**

Executive MBA in Financial Planning



Μεταπτυχιακή Διατριβή

**Η σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εργασιακής
ικανοποίησης και η επίδραση της πανδημίας του Covid-19: η
περίπτωση των εκπαιδευτικών**

Αντωνοπούλου Βασιλική

Επιβλέπων Καθηγητής: Καθηγητής Στέφανος Γιακουμάτος

Διατριβή υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής του
Πανεπιστημίου Πελοποννήσου. Η παρούσα διατριβή αποτελεί μέρος των
απαιτήσεων για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος στη Διοίκηση και
τον Χρηματοοικονομικό Σχεδιασμό για στελέχη του Δημοσίου και Ιδιωτικού Τομέα

Καλαμάτα, Μάρτιος, 2023

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση και τον
Χρηματοοικονομικό Σχεδιασμό για στελέχη του Δημοσίου και
Ιδιωτικού Τομέα**

Executive MBA in Financial Planning



Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή

**Γιακουμάτος Στέφανος (Επιβλέπων)
Καθηγητής, Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής, Πανεπιστήμιο
Πελοποννήσου**

Αγοράκη Μαρία Ελένη

**Επίκουρος καθηγήτρια, Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής,
Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου**

Νικολόπουλος Σωτήριος

**Επίκουρος καθηγητής, Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής,
Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου**

UNIVERSITY OF PELOPONNESE
DEPARTMENT OF ACCOUNTING & FINANCE

**Postgraduate Master Program in Management and
Financial Planning for executives of the Public and Private
Sector**

Executive MBA in Financial Planning



Master Thesis

**The relationship between emotional intelligence and job satisfaction
and the impact of Covid-19 pandemic: the case of teachers**

Antonopoulou Vasiliki

Supervising Professor: Stefanos Giakoumatos

Thesis submitted to the Department of Accounting & Finance of the University of Peloponnese. This dissertation is part of the requirements for obtaining the Master's Degree in Management and Financial Planning for executives of the Public and Private Sector

Kalamata, March 2023

UNIVERSITY OF PELOPONNESE
DEPARTMENT OF ACCOUNTING & FINANCE

**Postgraduate Master Program in Management and Financial Planning
for executives of the Public and Private Sector**

Executive MBA in Financial Planning



Thesis Committee

Giakoumatos Stefanos

Professor, Department of Accounting and Finance, University of Peloponnese

Agoraki Maria Eleni

**Assistant professor, Department of Accounting and Finance, University of
Peloponnese**

Nikolopoulos Sotirios

**Assistant professor, Department of Accounting and Finance, University of
Peloponnese**

Η Αντωνοπούλου Βασιλική

δηλώνω υπεύθυνα ότι:

- 1)** Είμαι ο κάτοχος των πνευματικών δικαιωμάτων της πρωτότυπης αυτής εργασίας και από όσο γνωρίζω η εργασία μου δε συκοφαντεί πρόσωπα, ούτε προσβάλλει τα πνευματικά δικαιώματα τρίτων.

- 2)** Αποδέχομαι ότι το Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής μπορεί, χωρίς να αλλάξει το περιεχόμενο της εργασίας μου, να τη διαθέσει σε ηλεκτρονική μορφή μέσα από τη ψηφιακή Βιβλιοθήκη του Ιδρύματος, να την αντιγράψει σε οποιοδήποτε μέσο ή/και σε οποιοδήποτε μορφότυπο καθώς και να κρατά περισσότερα από ένα αντίγραφα για λόγους συντήρησης και ασφάλειας.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η ολοκλήρωση της μεταπτυχιακής αυτής εργασίας θα ήταν αδύνατη χωρίς την πολύτιμη επιστημονική και συμβουλευτική υποστήριξη του επιβλέποντα καθηγητή μου, κ.. Στέφανου Γιακουμάτου.

Θέλω να ευχαριστήσω θερμά την οικογένειά μου για την συμπαράσταση, την υποστήριξη και κατανόηση που μου προσέφερε καθ' όλη τη διάρκεια των μεταπτυχιακών μου σπουδών. Τέλος, ευχαριστώ ιδιαίτερα τον σύζυγό μου, γιατί υπήρξε για μένα ανεκτίμητο στήριγμα.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ | viii |
| 2. Η ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ 4 | |
| 2.1 Η έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης..... | 4 |
| 2.2 Οι διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης..... | 6 |
| 2.3 Προγενέστερες σχετικές έρευνες επί της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών 10 | |
| 3. Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ | 13 |
| 3.1 Η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης..... | 13 |
| 3.2 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση | 14 |
| 3.3 Προγενέστερες σχετικές έρευνες επί της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών . | 17 |
| 4. Η ΣΧΕΣΗ ΤΗΣ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ | 21 |
| 5. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ | 26 |
| 5.1 Ερευνητικά ερωτήματα | 26 |
| 5.2 Μεθοδολογική προσέγγιση | 27 |
| 5.3 Ερευνητικό εργαλείο | 29 |
| 5.4 Διαδικασία συλλογής δεδομένων | 30 |
| 5.5 Προφίλ δείγματος..... | 31 |
| 5.6 Διαδικασία ανάλυσης δεδομένων..... | 35 |
| 6. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΝΑΛΥΣΗΣ..... | 37 |
| 6.1 Αποτελέσματα ανάλυσης αξιοπιστίας..... | 37 |
| 6.2 Αποτελέσματα περιγραφικών χαρακτηριστικών..... | 38 |
| 6.3 Αποτελέσματα ανάλυσης συσχέτισης | 43 |
| 6.4 Αποτελέσματα ελέγχων Mann-Whitney U & Kruskal-Wallis..... | 45 |
| 7. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ | 49 |
| 7.1 Συζήτηση αποτελεσμάτων | 49 |
| 7.2 Πρακτικές προεκτάσεις της εργασίας | 53 |
| 7.3 Περιορισμοί και προτάσεις για περαιτέρω έρευνα | 54 |
| ΑΝΑΦΟΡΕΣ | 56 |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α' – ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ | 64 |

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Κύριος σκοπός της εργασίας ήταν να μελετήσει τη σχέση που υφίσταται μεταξύ των επιπέδων συναισθηματικής νοημοσύνης και εργασιακής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών και το βαθμό, στον οποίον η προαναφερόμενη σχέση επηρεάστηκε από την πανδημία του Covid-19. Επιμέρους στόχοι της εργασίας ήταν: (i) η διερεύνηση των επιπέδων συναισθηματικής νοημοσύνης και εργασιακής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών και της επίδρασης της πανδημίας του Covid-19 σε αυτά και (ii) η διερεύνηση του βαθμού, στον οποίον το δημογραφικό και εργασιακό προφίλ των Ελλήνων εκπαιδευτικών επηρεάζει τα επίπεδα της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εργασιακής ικανοποίησής τους. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας που διενεργήθηκε προέκυψε ότι ο βαθμός της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εργασιακής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών είναι μέσος προς υψηλός και επηρεάστηκε σημαντικά από την πανδημία του Covid-19, καθώς παρουσίασε μείωση. Επιπλέον, προέκυψε ότι το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών δεν επηρεάζεται από κανένα χαρακτηριστικό του δημογραφικού κι εργασιακού προφίλ τους, ενώ το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης τους επηρεάζεται μόνο από το χαρακτηριστικό των ετών προϋπηρεσίας. Τέλος, το επίπεδο της συναισθηματικής τους νοημοσύνης επηρεάζει με στατιστικά σημαντικό και θετικό τρόπο το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησής τους, συμβάλλοντας στην αύξησή του. Ωστόσο, κατά τη διάρκεια της πανδημίας, η αύξηση του επιπέδου της συναισθηματικής νοημοσύνης οδήγούσε σε μικρότερη αύξηση του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης, συγκριτικά με την περίοδο προ της πανδημίας του Covid-19.

Λέξεις – κλειδιά: συναισθηματική νοημοσύνη, εργασιακή ικανοποίηση, εκπαιδευτικοί, Covid-19

ABSTRACT

The main purpose of the thesis was to study the relationship between the level of emotional intelligence and the level of job satisfaction, in the case of Greek teachers, along with the extent to which the above-mentioned relationship was affected by the Covid-19 pandemic. Further, the thesis aimed at investigating: (i) the levels of emotional intelligence and job satisfaction of Greek teachers and the impact of Covid-19 pandemic on them and (ii) the extent to which Greek teachers' demographic and job profile affects their level of emotional intelligence and job satisfaction. The results of the quantitative research that was conducted, showed that the level of Greek teachers' emotional intelligence and job satisfaction is medium to high, and it is significantly affected by the pandemic, given that during the pandemic both levels were reduced. Further, it occurred that the level of Greek teachers' job satisfaction is not significantly affected by any characteristic of their demographic and job profile, whereas their level of emotional intelligence is significantly affected only by their years of professional experience. Finally, it occurred that Greek teachers' level of emotional intelligence affects significantly and positively their level of job satisfaction, contributing to its increase. However, during the pandemic, the increase of the level of emotional intelligence was leading to a smaller increase of the level of job satisfaction, compared to the period before the Covid-19 pandemic.

Key-words: emotional intelligence, job satisfaction, teachers, Covid-19

ΛΙΣΤΑ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Σχήμα 1 - Κατανομή δείγματος ως προς το φύλο | 31 |
| Σχήμα 2 - Κατανομή δείγματος ως προς την ηλικία | 32 |
| Σχήμα 3 - Κατανομή δείγματος ως προς το εκπαιδευτικό υπόβαθρο | 33 |
| Σχήμα 4 - Κατανομή δείγματος ως προς την οικογενειακή κατάσταση | 33 |
| Σχήμα 5 - Κατανομή δείγματος ως προς το καθεστώς εργασίας | 34 |
| Σχήμα 6 - Κατανομή δείγματος ως προς τα έτη προϋπηρεσίας στον κλάδο της εκπαίδευσης | 35 |
| Σχήμα 7 – Ιστόγραμμα για τη μεταβλητή της συναισθηματικής νοημοσύνης πριν την πανδημία του Covid-19..... | 40 |
| Σχήμα 8 - Ιστόγραμμα για τη μεταβλητή της συναισθηματικής νοημοσύνης κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19 | 41 |
| Σχήμα 9 - Ιστόγραμμα για τη μεταβλητή της εργασιακής ικανοποίησης πριν την πανδημία του Covid-19..... | 41 |
| Σχήμα 10 - Ιστόγραμμα για τη μεταβλητή της εργασιακής ικανοποίησης κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19 | 41 |

ΛΙΣΤΑ ΠΙΝΑΚΩΝ

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Πίνακας 1 - Διαστάσεις και υποδιαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης..... | 8 |
| Πίνακας 2 - Αποτελέσματα ανάλυσης αξιοπιστίας..... | 37 |
| Πίνακας 3 - Περιγραφικά χαρακτηριστικά μεταβλητών..... | 39 |
| Πίνακας 4 - Αποτελέσματα ελέγχου t-test για την επίδραση της πανδημίας στις βασικές μεταβλητές | 43 |
| Πίνακας 5 - Αποτελέσματα ανάλυσης συσχέτισης μεταξύ των κύριων μεταβλητών..... | 44 |
| Πίνακας 6 - Αποτελέσματα ανάλυσης συσχέτισης μεταξύ των επί μέρους μεταβλητών..... | 44 |
| Πίνακας 7 - Αποτελέσματα ελέγχου Mann-Whitney U για το χαρακτηριστικό του φύλου..... | 45 |
| Πίνακας 8 - Αποτελέσματα ελέγχου Kruskal-Wallis για το χαρακτηριστικό της ηλικίας..... | 46 |
| Πίνακας 9 - Αποτελέσματα ελέγχου Kruskal-Wallis για το χαρακτηριστικό του εκπαιδευτικού υποβάθρου..... | 46 |
| Πίνακας 10 - Αποτελέσματα ελέγχου Kruskal-Wallis για το χαρακτηριστικό της οικογενειακής κατάστασης..... | 46 |
| Πίνακας 11 - Αποτελέσματα ελέγχου Mann-Whitney U για το χαρακτηριστικό του καθεστώτος εργασίας..... | 46 |
| Πίνακας 12 - Αποτελέσματα ελέγχου Kruskal-Wallis για το χαρακτηριστικό το χαρακτηριστικό των ετών προϋπηρεσίας..... | 47 |
| Πίνακας 13 - Αποτελέσματα ελέγχου ερευνητικών υποθέσεων..... | 48 |
| Πίνακας 14 - Σύνδεση αποτελεσμάτων με τη βιβλιογραφία..... | 52 |

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού παρουσιάζει αρκετές προκλήσεις και συνεχείς μεταβολές, αναγκάζοντας τους εκπαιδευτικούς να είναι συνεχώς απασχολημένοι, να αισθάνονται συχνά εξαντλημένοι, δυσαρεστημένοι και δυστυχείς και να αναλαμβάνουν καθήκοντα, τα οποία δεν προορίζονται για αυτούς (Syed Salim *et al.*, 2012). Επιπλέον, η απόδοση και η εξέλιξη των μαθητών σχετίζεται συνήθως με την ικανότητα των εκπαιδευτικών να διδάσκουν και να λειτουργούν αποτελεσματικά, με αποτέλεσμα η ευημερία των εκπαιδευτικών και η ικανότητά τους να διαχειρίζονται αποτελεσματικά το άγχος και να αντιμετωπίζουν τις οποιεσδήποτε προκλήσεις, να διασφαλίζει θετικές επιδράσεις στη μάθηση και την απόδοση των μαθητών (Syed Salim *et al.*, 2012).

Η πνευματική νοημοσύνη (IQ) δε διασφαλίζει την ευημερία. Στην πραγματικότητα, χωρίς τη συναισθηματική νοημοσύνη (EQ), ο άνθρωπος μπορεί να εκπαιδευτεί άριστα, μπορεί να αναπτύξει αναλυτικό τρόπο σκέψης και να έχει απεριόριστο απόθεμα ιδεών, ωστόσο δε θα καταστεί ποτέ ικανός ηγέτης (Goleman, 2001). Λαμβάνοντας υπόψη το παραπάνω, καθώς το επάγγελμα του εκπαιδευτικού περιλαμβάνει μεταξύ άλλων, τη διδασκαλία, την ανατροφή και την ηγεσία, θεωρείται ότι η συναισθηματική νοημοσύνη είναι πολύ σημαντικό στοιχείο για τη διασφάλιση της αποδοτικότητας και της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών (Syed Salim *et al.*, 2012). Οι Zeidner *et al.* (2004) υποστηρίζουν ότι ο πλέον ευρέως αποδεκτός επιστημονικός ορισμός της έννοιας της συναισθηματικής νοημοσύνης είναι ο ορισμός που διατυπώθηκε από τους Salovey and Meyer (1990). Σύμφωνα με αυτόν, η συναισθηματική νοημοσύνη αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να παρακολουθεί τα δικά του συναισθήματα και τα συναισθήματα των άλλων, να τα διαχωρίζει και να χρησιμοποιεί αυτή την πληροφορία για να καθοδηγήσει τις σκέψεις και τις πράξεις του (Salovey and Meyer, 1990). Επιπλέον, οι Meyer and Salovey (1997) εξηγούν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη περιγράφει την ικανότητα των ατόμων να αντιλαμβάνονται και να εκφράζουν τα συναισθήματά τους, να αφομοιώνουν τα συναισθήματα στις σκέψεις τους, να κατανοούν και να ερμηνεύουν τα συναισθήματα και να ελέγχουν τα συναισθήματα των ίδιων και άλλων. Σε κάθε περίπτωση, υποστηρίζεται ότι ο κάθε άνθρωπος έχει διαφορετικές ικανότητες διαχείρισης των συναισθημάτων (Mayer *et al.*, 2000; Mayer and Geher, 1996; Mayer and Salovey, 1993, Salovey and Mayer, 1990). Αυτή η ικανότητα είναι ο παράγοντας που καθορίζει το επίπεδο της πνευματικής ωριμότητας, της συναισθηματικής ευημερίας και της προσωπικής ανάπτυξης του ατόμου (Syed Salim *et al.*, 2012).

Κατά συνέπεια, τα άτομα που έχουν την ικανότητα να χρησιμοποιούν τις συναισθηματικές διαστάσεις των ίδιων και των άλλων και να ελέγχουν την ικανοποίησή τους θεωρούνται ότι κατέχουν υψηλά επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης (Syed Salim *et al.*, 2012). Η εργασιακή ικανοποίηση είναι μία θετική στάση που έχει ο εργαζόμενος απέναντι στην εργασία του (Furnham, 1997). Το εργασιακό περιβάλλον (Moriarty *et al.*, 2001) και οι σχέσεις των εκπαιδευτικών με την ηγεσία του εκάστοτε εκπαιδευτικού ιδρύματος (Menon and Christou, 2002) αποτελούν σημαντικές πηγές εργασιακής ικανοποίησης για τους εκπαιδευτικούς. Άλλοι παράγοντες που είναι εξίσου σημαντικοί είναι οι σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους συναδέλφους και τους μαθητές τους, οι ευκαιρίες συμμετοχής τους στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, οι εργασιακές συνθήκες, η σχολική κουλτούρα, η υπευθυνότητα, η επικοινωνία, η λήψη ανατροφοδότησης και η φύση της εργασίας τους (Scott and Dinham, 2003).

Στο πλαίσιο της διεθνούς βιβλιογραφίας, αρκετοί συγγραφείς ασχολήθηκαν με τη μελέτη της σχέσης μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εργασιακής ικανοποίησης στην περίπτωση των εκπαιδευτικών και επαγγελματιών άλλων κλάδων. Ειδικότερα, τα αποτελέσματα έρευνας που διεξήγαγε ο Bar-On (1997) έδειξαν ότι υφίσταται μία θετική σχέση μεταξύ ενός συνδυασμού των διαστάσεων της συναισθηματικής νοημοσύνης (ενδοπροσωπικές σχέσεις, διαπροσωπικές σχέσεις, αυτό-προσαρμοστικότητα και διαχείριση άγχους) με το συνολικό συναίσθημα εργασιακής ικανοποίησης. Αργότερα, η Platsidou (2010) εντόπισε αφενός την ύπαρξη αρνητικής σχέσης μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εξουθένωσης, αφετέρου την ύπαρξη θετικής σχέσης μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εργασιακής ικανοποίησης, ευρήματα που επιβεβαιώνουν τα συμπεράσματα των Guleryuz *et al.* (2008) αναφορικά με τη θετική συσχέτιση μεταξύ συναισθηματικής νοημοσύνης και εργασιακής ικανοποίησης. Οι εκπαιδευτικοί που χαρακτηρίζονται από υψηλά επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης είναι περισσότερο πιθανό να χαρακτηρίζονται και από υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης (Wong *et al.*, 2010). Από την άλλη πλευρά, συγγραφείς όπως οι Donaldson-Feilder and Bond (2004), δεν εντόπισαν στα πλαίσια της έρευνάς τους συσχέτιση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εργασιακής ικανοποίησης.

Λαμβάνοντας υπόψη τα διαφορετικά συμπεράσματα, στα οποία καταλήγει η διεθνής βιβλιογραφία αναφορικά με τη σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εργασιακής ικανοποίησης, η παρούσα εργασία επιδιώκει να μελετήσει τη σχέση μεταξύ των προαναφερόμενων μεταβλητών, στην περίπτωση των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα. Ειδικότερα, η εργασία επιδιώκει να εξετάσει το βαθμό στον οποίον το επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης των Ελλήνων εκπαιδευτικών επηρεάζει το επίπεδο της εργασιακής τους ικανοποίησης. Περαιτέρω στόχοι της εργασίας είναι: (i) η διερεύνηση

του βαθμού στον οποίον η πανδημία του Covid-19 επηρέασε τη σχέση μεταξύ συναισθηματικής νοημοσύνης και εργασιακής ικανοποίησης στην περίπτωση των Ελλήνων εκπαιδευτικών, (ii) η διερεύνηση του βαθμού συναισθηματικής νοημοσύνης και του βαθμού εργασιακής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών και (iii) η διερεύνηση του βαθμού στον οποίον το δημογραφικό προφίλ των Ελλήνων εκπαιδευτικών επηρεάζει με σημαντικό τρόπο τη σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εργασιακής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών.

Η σπουδαιότητα της εργασίας έγκειται σε δύο σημεία. Αρχικά, η εργασία συμβάλλει στον περαιτέρω εμπλουτισμό της διεθνούς βιβλιογραφίας αναφορικά με την επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, η οποία παρουσιάζει αντικρουόμενα συμπεράσματα. Όμοια, συμβάλλει και στον περαιτέρω εμπλουτισμό της αντίστοιχης Ελληνικής βιβλιογραφίας, η οποία είναι σχετικά περιορισμένη. Παράλληλα, τα αποτελέσματα της ανάλυσης που πραγματοποιείται στα πλαίσια της εργασίας, συμβάλλουν στην εξαγωγή συμπερασμάτων ενδιαφερόντων και χρήσιμων τόσο για τα διοικητικά στελέχη των εκπαιδευτικών μονάδων της χώρας όσο και για τους υπεύθυνους χάραξης της εκπαιδευτικής πολιτικής σε αυτήν. Συγκεκριμένα, λαμβάνοντας πάντοτε υπόψη την επίδραση του επιπέδου συναισθηματικής νοημοσύνης τους και της πανδημίας του Covid-19, η αξιοποίηση των αποτελεσμάτων της εργασίας επιτρέπει την ανάπτυξη και υλοποίηση δράσεων που αποσκοπούν στην αύξηση των επιπέδων της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και κατ' επέκταση στην αύξηση των επιπέδων αποδοτικότητάς τους.

Το δεύτερο κεφάλαιο της εργασίας παρουσιάζει την έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης και των διαστάσεων αυτής κι εξετάζει τα αποτελέσματα προγενέστερων ερευνών που μελέτησαν το ζήτημα της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών. Αντίστοιχα, το τρίτο κεφάλαιο της εργασίας παρουσιάζει την έννοια της εργασιακής ικανοποίησης και των παραγόντων που την επηρεάζουν κι εξετάζει τα αποτελέσματα προγενέστερων ερευνών που μελέτησαν το ζήτημα της εργασιακής ικανοποίησης στην περίπτωση των εκπαιδευτικών. Στο τέταρτο κεφάλαιο της εργασίας πραγματοποιείται ανασκόπηση της διεθνούς βιβλιογραφίας σχετικά με τη σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εργασιακής ικανοποίησης, τόσο σε γενικό επίπεδο, όσο και σε επίπεδο εκπαιδευτικών. Το πέμπτο κεφάλαιο της εργασίας παρουσιάζει τη μεθοδολογική προσέγγιση που υιοθετήθηκε για τους σκοπούς της εργασίας, περιγράφοντας το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε, τη διαδικασία συλλογής των δεδομένων, το δείγμα της έρευνας και τη διαδικασία ανάλυσης των δεδομένων. Στο έκτο κεφάλαιο παρουσιάζονται αναλυτικά τα αποτελέσματα της έρευνας, ενώ στο έβδομο κεφάλαιο πραγματοποιείται μία σύνοψη των συμπερασμάτων της εργασίας και σύνδεσή αυτών με τα συμπεράσματα προγενέστερων σχετικών μελετών, περιγράφονται οι

θεωρητικές και πρακτικές προεκτάσεις της έρευνας, αναφέρονται οι περιορισμοί αυτής και διατυπώνονται προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.

2. Η ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

2.1 Η έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης

Στο άρθρο τους, μέσω του οποίου εισήγαγαν στην ακαδημαϊκή βιβλιογραφία την έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης, οι Salovey and Mayer (1990) ορίζουν την τελευταία ως το υποσύνολο της κοινωνικής νοημοσύνης, το οποίο περιλαμβάνει την ικανότητα του ατόμου να παρακολουθεί τα δικά του συναισθήματα και τα συναισθήματα των άλλων, να τα διαχωρίζει και να χρησιμοποιεί αυτή την πληροφορία για να καθοδηγήσει τις σκέψεις και τις πράξεις του. Αργότερα, οι ίδιοι συγγραφείς αναθεώρησαν κι επέκτειναν τον ορισμό της συναισθηματικής νοημοσύνης, προτείνοντας ότι αυτή περιλαμβάνει την ικανότητα αντίληψης των συναισθημάτων, την ικανότητα πρόσβασης σε κι ανάπτυξης συναισθημάτων με σκοπό την υποβοήθηση της σκέψης, την ικανότητα της κατανόησης των συναισθημάτων και της συναισθηματικής γνώσης και της ικανότητας αντανακλαστικής ρύθμισης των συναισθημάτων με σκοπό την προώθηση της συναισθηματικής και της πνευματικής ανάπτυξης (Mayer and Salovey, 1997). Σε μία περισσότερο πρόσφατη αναθεώρησή τους, οι Mayer *et al.* (2008) όρισαν εκ νέου την έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης ως την ικανότητα διεξαγωγής ακριβούς συλλογιστικής αναφορικά με τα συναισθήματα και την ικανότητα χρήσης των συναισθημάτων και της συναισθηματικής γνώσης προκειμένου να ενισχυθεί η σκέψη. Όλοι οι προαναφερόμενοι ορισμοί συμβάλλουν στη δόμηση της έννοιας της συναισθηματικής νοημοσύνης ως ένα σύνολο ικανοτήτων που αφορούν στα συναισθήματα και τη συναισθηματική πληροφορία.

Πέραν των ορισμών που διατύπωσαν οι Mayer and Salovey, κατά τις τελευταίες δεκαετίες προέκυψαν διαφορετικοί τρόποι προσδιορισμού της έννοιας της συναισθηματικής νοημοσύνης, οι οποίοι μπορούν συνοπτικά να παρουσιαστούν μέσω τριών μοντέλων συναισθηματικής νοημοσύνης: (i) το μοντέλο των ικανοτήτων, (ii) το μοντέλο των χαρακτηριστικών και (iii) το μικτό μοντέλο. Σύμφωνα με το μοντέλο των ικανοτήτων, το οποίο αναπτύχθηκε από τους Mayer and Salovey, η συναισθηματική νοημοσύνη συνιστά μία μορφή εσωτερικής ευφυΐας, η οποία αποτελείται από διαφορετικές ικανότητες που επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίον, οι άνθρωποι κατανοούν και διαχειρίζονται τόσο τα δικά τους συναισθήματα όσο και τα συναισθήματα των άλλων. Οι εν λόγω δεξιότητες επεξεργασίας συναισθημάτων περιλαμβάνουν τις εξής (Petrides and Furnham, 2001;

Mayer and Salovey, 1997): (i) αντίληψη, αξιολόγηση και έκφραση των συναισθημάτων, (ii) συναισθηματική διευκόλυνση της σκέψης, (iii) κατανόηση και ανάλυση των συναισθημάτων και (iv) αντανακλαστική ρύθμιση των συναισθημάτων.

Το μοντέλο των χαρακτηριστικών αναπτύχθηκε από τους Petrides and Furnham (2001), σε συνέχεια του μοντέλου των ικανοτήτων και ορίζει τη συναισθηματική νοημοσύνη ως ένα χαρακτηριστικό. Ειδικότερα, την ορίζει ως ένα μοτίβο συμπεριφοράς, το οποίο διατηρείται με την πάροδο του χρόνου (σε αντίθεση με την ικανότητα, η οποία αυξάνεται με την πάροδο του χρόνου και την εκπαίδευση) και το οποίο σχετίζεται με τάσεις διάθεσης, με χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και με πεποιθήσεις σχετικά με την αυτό-αποτελεσματικότητα. Σύμφωνα με το μοντέλο των χαρακτηριστικών, η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελείται από 15 διαστάσεις προσωπικότητας, οι οποίες ομαδοποιούνται σε τέσσερις παράγοντες (Petrides, 2009): (i) την ευημερία, (ii) τον αυτοέλεγχο, (iii) τη συναισθηματικότητα και (iv) την κοινωνικότητα.

Το τρίτο μοντέλο συναισθηματικής νοημοσύνης είναι το μικτό μοντέλο, το οποίο περιλαμβάνει δύο ευρείες κατηγορίες, στα πλαίσια των οποίων η συναισθηματική νοημοσύνη αντιμετωπίζεται ως ένας συνδυασμός χαρακτηριστικών, ικανοτήτων και δεξιοτήτων. Σύμφωνα με την πρώτη κατηγορία, η οποία αναπτύχθηκε από τον Bar-On (1997), η συναισθηματική νοημοσύνη είναι ένα σύνολο μη γνωστικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων που επηρεάζουν την ικανότητα του ατόμου να επιτυγχάνει κατά την αντιμετώπιση των απαιτήσεων και των πιέσεων του περιβάλλοντος. Σε αυτήν την περίπτωση, η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελείται από τα εξής πέντε βασικά χαρακτηριστικά: (i) ενδοπροσωπικές δεξιότητες, (ii) διαπροσωπικές δεξιότητες, (iii) δεξιότητες προσαρμογής, (iv) δεξιότητες διαχείρισης άγχους και (v) γενική διάθεση. Η δεύτερη κατηγορία προτάθηκε από τον Goleman (1995) και περιγράφει τη συναισθηματική νοημοσύνη ως ένα μικτό μοντέλο που μοιράζεται συγκεκριμένες πτυχές του μοντέλου του Bar-On. Ειδικότερα, στα πλαίσια της δεύτερης κατηγορίας, η συναισθηματική νοημοσύνη περιλαμβάνει τα στοιχεία της αναγνώρισης των συναισθημάτων του ατόμου, της διαχείρισης των συναισθημάτων, της αυτό-υποκίνησης, της αναγνώρισης των συναισθημάτων των άλλων και της διαχείρισης των σχέσεων. Πρόκειται για συναισθηματικές και κοινωνικές δεξιότητες που συμβάλλουν στην απόδοση των διοικητικών στελεχών και στην ηγεσία.

Σήμερα, η σπουδαιότητα της συναισθηματικής νοημοσύνης αναγνωρίζεται σε διάφορους κλάδους της διεθνούς βιβλιογραφίας, με ιδιαίτερη έμφαση στον εργασιακό χώρο. Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι σε επαγγέλματα, τα οποία απαιτούν τη συνεργασία με ανθρώπους, το σύνδρομο της εξάντλησης είναι ιδιαίτερα σύνηθες. Πρόκειται για ένα σύνδρομο, το οποίο εκφράζεται μέσω της αύξησης της

συναισθηματικής εξάντλησης κι αδιαφορίας καθώς και μέσω μείωσης της επαγγελματικής αποδοτικότητας (Maslach and Jackson, 1981). Μάλιστα, πολυάριθμες μελέτες δείχνουν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να συμβάλλει στην αλλαγή των στάσεων και των συμπεριφορών των ανθρώπων σε επαγγέλματα που περιλαμβάνουν συναισθηματικές απαιτήσεις, μέσω της αύξησης της εργασιακής ικανοποίησης και της μείωσης του εργασιακού άγχους (Sanchez-Gomez and Bresó, 2020; Wen *et al.*, 2019; Miao *et al.*, 2017a; Miao *et al.*, 2017b). Παράλληλα, εντοπίζεται ότι συγκεκριμένες ψυχολογικές μεταβλητές, συμπεριλαμβανομένων της συναισθηματικής νοημοσύνης και της κοινωνικής δεξιότητας, σχετίζονται με μικρότερο βαθμό ψυχολογικού άγχους, ενώ η ανάπτυξη συναισθηματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων μπορεί να εξυπηρετήσει την ανάπτυξη της ευελιξίας, η οποία λειτουργεί προστατευτικά έναντι του ψυχολογικού άγχους (Bunce *et al.*, 2019).

2.2 Οι διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης

Στα πλαίσια της διεθνούς βιβλιογραφίας, διάφοροι συγγραφείς αναφέρονται σε διαφορετικές διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης. Ειδικότερα, ο Ahmed (2015) αναφέρθηκε στις διαστάσεις της αυτογνωσίας, της υποκίνησης, της αυτο-ρύθμισης, της κοινωνικής ευαισθητοποίησης και των κοινωνικών δεξιοτήτων, ενώ πιο πρόσφατα, σε αντίστοιχο πλαίσιο, οι Alam and Ahmad (2018) αναφέρθηκαν στις διαστάσεις της αυτογνωσίας, της αυτό-ρύθμισης, της υποκίνησης, της ενσυναίσθησης και των κοινωνικών δεξιοτήτων. Παράλληλα, στα πλαίσια της δικής τους έρευνας, οι Long *et al.* (2016) ανέπτυξαν ένα εννοιολογικό πλαίσιο της συναισθηματικής νοημοσύνης βασιζόμενοι στις διαστάσεις: (i) της συναισθηματικής αυτογνωσίας, (ii) της συναισθηματικής έκφρασης, (iii) της χρήσης των συναισθημάτων, (iv) της κατανόησης των συναισθημάτων, (v) της συναισθηματικής αυτοδιαχείρισης και (vi) της συναισθηματικής διαχείρισης των άλλων.

Από την άλλη πλευρά, χωρίς να διαφοροποιείται ιδιαίτερα από τους προαναφερόμενους συγγραφείς, ο Serrat (2017) εντοπίζει πέντε διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης, τις οποίες ομαδοποιεί σε δύο ευρείες κατηγορίες. Ειδικότερα, η κατηγορία των προσωπικών ικανοτήτων περιλαμβάνει τις διαστάσεις της αυτογνωσίας, της αυτό-ρύθμισης και της αυτό-υποκίνησης, ενώ η κατηγορία των κοινωνικών ικανοτήτων περιλαμβάνει τις διαστάσεις της κοινωνικής ευαισθητοποίησης και των κοινωνικών δεξιοτήτων. Περαιτέρω, ο Serrat (2017) διακρίνει επιμέρους υποδιαστάσεις σε κάθε μία από τις παραπάνω πέντε διαστάσεις συναισθηματικής νοημοσύνης. Αναλυτικά, η διάσταση της αυτογνωσίας περιλαμβάνει τις υποδιαστάσεις της συναισθηματικής επίγνωσης, της ακριβούς αυτό-αξιολόγησης και της αυτοπεποίθησης. Η συναισθηματική επίγνωση αφορά στην αναγνώριση των συναισθημάτων του ατόμου και των επιπτώσεων αυτών, η ακριβής αυτό-αξιολόγηση αφορά στη

γνώση των δυνάμεων και των ορίων του ατόμου, ενώ η αυτοπεποίθηση αφορά στη βεβαιότητα αναφορικά με την αξία και τις ικανότητες του ατόμου. Όσον αφορά στη διάσταση της αυτορύθμισης, αυτή περιλαμβάνει τις εξής πέντε υποδιαστάσεις: (i) αυτοέλεγχος, (ii) αξιοπιστία, (iii) ευσυνειδησία, (iv) προσαρμοστικότητα και (v) καινοτομία. Η υποδιάσταση του αυτοελέγχου αναφέρεται στη διαχείριση διασπαστικών συναισθημάτων και παρορμήσεων, ενώ η υποδιάσταση της αξιοπιστίας αναφέρεται στη διατήρηση προτύπων ειλικρίνειας και ακεραιότητας. Παράλληλα, η υποδιάσταση της ευσυνειδησίας αναφέρεται στην ανάληψη της ευθύνης για την προσωπική απόδοση του ατόμου, ενώ η υποδιάσταση της προσαρμοστικότητας αφορά στην ευελιξία διαχείρισης της αλλαγής. Τέλος, η υποδιάσταση της καινοτομίας αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να είναι ανοικτό σε νέες ιδέες και νέες πληροφορίες. Η τρίτη διάσταση της αυτό-υποκίνησης περιλαμβάνει τέσσερις υποδιαστάσεις. Η υποδιάσταση της αναζήτησης των επιτευγμάτων αναφέρεται στην προσπάθεια του ατόμου να βελτιώσει ή να επιτύχει πρότυπα αριστείας. Η υποδιάσταση της δέσμευσης αναφέρεται στην ευθυγράμμιση των στόχων του ατόμου με τους στόχους μίας ομάδας ή ενός οργανισμού, ενώ η υποδιάσταση της πρωτοβουλίας αναφέρεται στην ετοιμότητα του ατόμου να δράσει κατά την παρουσίαση ευκαιριών. Η τελευταία υποδιάσταση της διάστασης της αυτό-υποκίνησης είναι η υποδιάσταση της αισιοδοξίας, η οποία αναφέρεται στην επιμονή του ατόμου να κυνηγήσει τους στόχους του παρά τα οποιαδήποτε εμπόδια. Η τέταρτη διάσταση της κοινωνικής ευαισθητοποίησης αποτελείται από πέντε υποδιαστάσεις: (i) την υποδιάσταση της ενσυναίσθησης, η οποία αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να αισθάνεται τα συναισθήματα των άλλων και να ενδιαφέρεται ενεργά για τις ανησυχίες τους, (ii) την υποδιάσταση του προσανατολισμού στην υπηρεσία, η οποία αναφέρεται στην ικανότητα πρόβλεψης, αναγνώρισης και ικανοποίησης των αναγκών των πελατών, (iii) την υποδιάσταση της ανάπτυξης των άλλων, η οποία αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να αισθάνεται τι χρειάζονται οι άλλοι για να αναπτυχθούν και να ενισχύσουν τις ικανότητές τους, (iv) την υποδιάσταση της μόχλευσης της διαφορετικότητας, η οποία αφορά στην καλλιέργεια ευκαιριών μέσω διαφορετικών ανθρώπων και (v) την υποδιάσταση της πολιτικής συνείδησης, η οποία αφορά στην αναγνώριση των συναισθηματικών ρευμάτων και των σχέσεων εξουσίας μίας ομάδας. Η τελευταία διάσταση των κοινωνικών δεξιοτήτων περιλαμβάνει, σύμφωνα με το Serrat (2017), οκτώ υποδιαστάσεις: (i) την επιρροή, δηλαδή τη χρήση αποτελεσματικών τακτικών πειθούς, (ii) την επικοινωνία, δηλαδή την αποστολή σαφών και πειστικών μηνυμάτων, (iii) την ηγεσία, δηλαδή την έμπνευση και την καθοδήγηση ομάδων και ανθρώπων, (iv) τον καταλύτη αλλαγής, δηλαδή την έναρξη ή διαχείριση αλλαγών, (v) τη διαχείριση συγκρούσεων, δηλαδή τη διαπραγμάτευση και την επίλυση διαφορών, (vi) την ανάπτυξη δεσμών, δηλαδή την καλλιέργεια οργανικών σχέσεων, (vii) τη

συνεργασία, δηλαδή την εργασία με άλλους με σκοπό την επίτευξη κοινών στόχων και (viii) τις ομαδικές ικανότητες, δηλαδή την ανάπτυξη ομαδικών συνεργειών κατά την επίτευξη συλλογικών στόχων.

Συνολικά, ο Serrat (2017) επισημαίνει ότι οι πέντε βασικές διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης σχετίζονται με τη γνώση και τη διαχείριση των ιδίων συναισθημάτων του ατόμου, την υποκίνηση του ατόμου, την αναγνώριση και την κατανόηση των συναισθημάτων άλλων ανθρώπων και τη διαχείριση σχέσεων. Ο πίνακας που ακολουθεί, παρουσιάζει συγκεντρωτικά τις διαστάσεις και τις υποδιαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης, όπως τις διακρίνει ο Serrat (2017).

Πίνακας 1 - Διαστάσεις και υποδιαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης

| Διάσταση / υποδιαστάσεις | Χαρακτηριστικά |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Αυτογνωσία | |
| Συναισθηματική επίγνωση | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Αναγνώριση ιδίων συναισθημάτων και της αιτίας τους ▪ Εντοπισμός των δεσμών μεταξύ των συναισθημάτων και των σκέψεων, πράξεων και λεγόμενων ▪ Αναγνώριση της επιρροής των συναισθημάτων στην απόδοση ▪ Καθοδηγητική επίδραση των αξιών και στόχων |
| Ακριβής αυτό-αξιολόγηση | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Αναγνώριση των δυνάμεων και αδυναμιών του ατόμου ▪ Αντανakλαστική μάθηση μέσω της εμπειρίας ▪ Αποδοχή ανατροφοδότησης, νέων προοπτικών, συνεχούς μάθησης και αυτό-ανάπτυξης ▪ Επίδειξη αίσθησης του χιούμορ |
| Αυτοπεποίθηση | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Αυτό-επιβεβαίωση και παρουσία ατόμου ▪ Υποστήριξη μη δημοφιλών απόψεων ▪ Αποφασιστικότητα και ικανότητα λήψης υγιών αποφάσεων παρά τις αβεβαιότητες και τις πιέσεις |
| Αυτό-ρύθμιση | |
| Αυτοέλεγχος | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Διαχείριση παρορμητικών συναισθημάτων και στενόχωρων συναισθημάτων ▪ Καθαρή σκέψη και συγκέντρωση υπό πίεση |
| Αξιοπιστία | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ηθική δράση ▪ Ανάπτυξη εμπιστοσύνης μέσω της αξιοπιστίας και της αυθεντικότητας ▪ Παραδοχή ιδίων λαθών και αντιμετώπιση ανήθικων πράξεων άλλων ▪ Λήψη σκληρών αποφάσεων, ακόμη και εάν είναι μη δημοφιλείς |
| Ευσυνειδησία | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Τήρηση δεσμεύσεων και υποσχέσεων ▪ Υπευθυνότητα ως προς την επίτευξη στόχων ▪ Οργάνωση και προσοχή στην εργασία |
| Προσαρμοστικότητα | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ομαλή διαχείριση πολλαπλών απαιτήσεων, αλλαγής προτεραιοτήτων και ταχέων μεταβολών ▪ Προσαρμογή των απαντήσεων και των τακτικών στις ρευστές συνθήκες ▪ Ευελιξία ως προς τον τρόπο αντιμετώπισης των γεγονότων |
| Καινοτομία | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Αναζήτηση φρέσκων ιδεών μέσω ενός μεγάλου εύρους πηγών ▪ Ανεύρεση πρωτότυπων λύσεων σε προβλήματα ▪ Ανάπτυξη νέων ιδεών ▪ Φρέσκες οπτικές ως προς τον τρόπο σκέψης |
| Αυτό-υποκίνηση | |
| Αναζήτηση επιτευγμάτων | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Προσανατολισμός στα αποτελέσματα ▪ Υψηλοί στόχοι και ανάληψη κινδύνου ▪ Αναζήτηση πληροφορίας για τον περιορισμό της αβεβαιότητας ▪ Εκμάθηση τρόπων βελτίωσης της απόδοσης |
| Δέσμευση | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Προσωπικές ή ομαδικές θυσίες για τους ευρύτερους οργανωσιακούς στόχους |

| | |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Αναζήτηση αίσθησης σκοπού στο πλαίσιο της ευρύτερης αποστολής ▪ Χρήση των βασικών αξιών της ομάδας κατά τη λήψη αποφάσεων ▪ Αναζήτηση ευκαιριών για την ικανοποίηση της αποστολής της ομάδας |
| Πρωτοβουλία | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ετοιμότητα αξιολόγησης ευκαιριών ▪ Επίτευξη στόχων πέραν των όσων αναμένονται από το άτομο ▪ Παραβίαση κανόνων όπου απαιτείται, με σκοπό την ολοκλήρωση της εργασίας ▪ Κινητοποίηση άλλων μέσω προσπαθειών |
| Αισιοδοξία | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Επιμονή στην αναζήτηση στόχων, παρά τα εμπόδια ▪ Δράση λόγω της ελπίδας επιτυχίας κι όχι του φόβου αποτυχίας |
| Κοινωνική ευαισθητοποίηση | |
| Ενσυναίσθηση | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Προσοχή στα συναισθηματικά στοιχεία ▪ Επίδειξη συναισθηματικότητας και κατανόηση των οπτικών των άλλων ▪ Παροχή βοήθειας βάσει της κατανόησης των αναγκών και των συναισθημάτων των άλλων |
| Προσανατολισμός στην υπηρεσία | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Κατανόηση των αναγκών των πελατών ▪ Αναζήτηση τρόπων αύξησης της ικανοποίησης των πελατών ▪ Παροχή κατάλληλης βοήθειας |
| Ανάπτυξη άλλων | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Αναγνώριση κι επιβράβευση των επιτευγμάτων των άλλων ▪ Παροχή χρήσιμης ανατροφοδότησης κι εντοπισμός των αναγκών των ανθρώπων για εξέλιξη ▪ Καθοδήγηση ως προς την ανάπτυξη των ικανοτήτων των άλλων |
| Μόχλευση διαφορετικότητας | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Σεβασμός ως προς τους ανθρώπους διαφορετικού υποβάθρου ▪ Κατανόηση των διαφορετικών απόψεων και ευαισθητοποίηση έναντι των διαφορών των διαφόρων ομάδων ▪ Αντιμετώπιση της διαφορετικότητας ως ευκαιρίας |
| Πολιτική συνείδηση | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Εντοπισμός σημαντικών κοινωνικών δικτύων ▪ Κατανόηση των δυνάμεων που διαμορφώνουν απόψεις και δράσεις ▪ Κατανόηση καταστάσεων και οργανωτικών κι εξωτερικών πραγματικοτήτων |
| Κοινωνικές δεξιότητες | |
| Επιρροή | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ικανότητα πειστικότητας ▪ Χρήση περίπλοκων στρατηγικών, όπως η έμμεση επιρροή |
| Επικοινωνία | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Άμεση αντιμετώπιση δύσκολων ζητημάτων ▪ Αμοιβαία κατανόηση και κοινή χρήση πληροφοριών ▪ Ενθάρρυνση ανοικτής επικοινωνίας |
| Ηγεσία | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Πρόκληση ενθουσιασμού για ένα κοινό όραμα και μία κοινή αποστολή ▪ Καθοδήγηση της απόδοσης των άλλων |
| Καταλύτης αλλαγής | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Αναγνώριση της ανάγκης για αλλαγή και απομάκρυνση εμποδίων ▪ Ενθάρρυνση αλλαγής και υποκίνηση άλλων στην επίτευξη της αλλαγής ▪ Παρουσίαση της αλλαγής που αναμένεται από τους άλλους |
| Διαχείριση συγκρούσεων | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Διαχείριση δύσκολων ανθρώπων και καταστάσεων με διπλωματία και τακτ ▪ Εντοπισμός πιθανών συγκρούσεων ▪ Ενθάρρυνση διαλόγου και ανοικτής συζήτησης |
| Ανάπτυξη δεσμών | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Καλλιέργεια και διατήρηση εκτενών ανεπίσημων δικτύων ▪ Αναζήτηση αμοιβαία επωφελών σχέσεων ▪ Ανάπτυξη και διατήρηση προσωπικών φιλιών μεταξύ συναδέλφων |
| Συνεργασία | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Εστίαση στην εργασία με έμφαση στις σχέσεις ▪ Συνεργασία, κοινά πλάνα, κοινές πληροφορίες και πόροι ▪ Προώθηση ενός φιλικού και συνεργατικού κλίματος |
| Ομαδικές ικανότητες | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ενθάρρυνση χαρακτηριστικών της ομάδας, όπως ο σεβασμός, η βοήθεια και η συνεργασία ▪ Προσέλκυση όλων των μελών σε ενεργή και ενθουσιώδη συμμετοχή ▪ Ανάπτυξη της ταυτότητας της ομάδας και της δέσμευσης αυτής ▪ Προστασία της ομάδας και της φήμης της. |

(Πηγή: Serrat, 2017)

2.3 Προγενέστερες σχετικές έρευνες επί της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών

Η συναισθηματική νοημοσύνη των εκπαιδευτικών έχει αποτελέσει αντικείμενο μελέτης διαφόρων συγγραφέων, οι οποίοι την εξέτασαν σε σχέση με διαφορετικές κάθε φορά μεταβλητές. Ειδικότερα, ο Wang (2022) παρατήρησε ότι η διεθνής έρευνα αναφορικά με τον τρόπο, με τον οποίον τα συναισθήματα των εκπαιδευτικών επηρεάζουν τα αποτελέσματα και την απόδοση των μαθητών, είναι περιορισμένη. Ως εκ τούτου, προχώρησε στη διεξαγωγή έρευνας προκειμένου να διερευνήσει τη συσχέτιση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών και των ακαδημαϊκών επιτευγμάτων των μαθητών και των πιθανών μηχανισμών που διατηρούν την εν λόγω σχέση. Το δείγμα της έρευνάς του αποτέλεσαν 365 κινέζοι εκπαιδευτικοί, οι οποίοι απασχολούνταν σε 25 δημόσια σχολεία μέσης εκπαίδευσης, ενώ τα ακαδημαϊκά επιτεύγματα των μαθητών αξιολογήθηκαν μέσω των σχολικών βαθμών της προηγούμενης σχολικής περιόδου. Τα αποτελέσματα της έρευνας του Wang (2022) έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί που χαρακτηρίζονται από υψηλότερο βαθμό αυτό-αποτελεσματικότητας, ασκούν ισχυρότερη θετική επίδραση στη σχέση μεταξύ της εργασιακής δέσμευσης των εκπαιδευτικών και των ακαδημαϊκών επιτευγμάτων των μαθητών, σε σύγκριση με τους εκπαιδευτικούς που χαρακτηρίζονται από χαμηλότερο βαθμό αυτό-αποτελεσματικότητας.

Νωρίτερα, οι Abiodullah *et al.* (2020) επιδίωξαν να προβλέψουν το επίπεδο συμμετοχής των εκπαιδευτικών στη σχολική τάξη, μέσω της συναισθηματικής δέσμευσης αυτών, στην περίπτωση των εκπαιδευτικών σε δημόσια σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Για τους σκοπούς της εργασίας τους, οι συγγραφείς διεξήγαγαν ποσοτική έρευνα, συλλέγοντας δεδομένα από ένα δείγμα 320 εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που απασχολούνταν σε σχολεία της ευρύτερης περιοχής της Λαχόρης στο Πακιστάν. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας τους, το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα, ήταν μέσο, με την πλειοψηφία, ωστόσο, των εκπαιδευτικών να επιτυγχάνει την αποτελεσματική συμμετοχή των μαθητών στη σχολική τάξη. Παράλληλα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί του δείγματος χαρακτηρίζονται από μέσο επίπεδο σύνδεσης με το σχολικό κλίμα, τους συναδέλφους τους και τους μαθητές, ενώ διατυπώθηκε η πρόταση πρόσληψης από την κυβέρνηση, εκπαιδευτικών με υψηλότερο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης προκειμένου να βελτιωθεί η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη σχολική τάξη.

Στη δική τους εργασία, οι Merida-Lopez *et al.* (2019) χρησιμοποίησαν τις εργασιακές απαιτήσεις-πόρους και τις θεωρίες της συναισθηματικής νοημοσύνης για να ελέγξουν ένα διαμεσολαβητικό

μοντέλο που ερμηνεύει την εργασιακή δέσμευση, μέσω δύο ανεξάρτητων δειγμάτων εκπαιδευτικών. Οι συγγραφείς διατύπωσαν την ερευνητική υπόθεση ότι η συναισθηματική νοημοσύνη ρυθμίζει την επίδραση των συναισθηματικών απαιτήσεων στην εργασιακή δέσμευση, μέσω του αυτό-εκτιμώμενου άγχους. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 351 εκπαιδευτικοί που απασχολούνταν στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και 344 εκπαιδευτικοί που απασχολούνταν στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, η συναισθηματική νοημοσύνη δε μετριάζει τη σχέση μεταξύ των συναισθηματικών απαιτήσεων και του αυτό-εκτιμώμενου άγχους, ωστόσο ρυθμίζει τη σχέση μεταξύ του αυτό-εκτιμώμενου άγχους και της εργασιακής δέσμευσης στην περίπτωση και των δύο δειγμάτων εκπαιδευτικών. Επιπλέον, τα ευρήματα της έρευνας των Merida-Lopez *et al.* (2019) ορίζουν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη έχει συγκεκριμένη ρυθμιστική επίδραση, η οποία επηρεάζει τα διαπροσωπικές και τις ενδοπροσωπικές διαδικασίες.

Σε διαφορετικό πλαίσιο, οι Merida-Lopez and Extremera (2017) εστίασαν στη μελέτη της σχέσης μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εξάντλησης των εκπαιδευτικών, εντοπίζοντας ότι η τελευταία λαμβάνει μεν αυξημένη προσοχή στο εκπαιδευτικό περιβάλλον, ωστόσο η θεωρητική ποικιλομορφία καθιστά δύσκολη τη σύνοψη αυτής της σχέσης. Εντοπίζοντας και μελετώντας 13 σχετικά άρθρα από τις βάσεις δεδομένων Medline, Psycinfo και Scopus, οι συγγραφείς κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι υφίστανται αρνητικές συσχετίσεις μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και των διαστάσεων της εξάντλησης. Παράλληλα, οι Asrar-ul-Haq *et al.* (2017) διεξήγαγαν έρευνα προκειμένου να μελετήσουν την επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών στην εργασιακή τους απόδοση, στην περίπτωση του εκπαιδευτικού κλάδου του Πακιστάν. Το δείγμα της έρευνάς τους, αποτέλεσαν 166 εκπαιδευτικοί, οι οποίοι απασχολούνταν σε πανεπιστημιακά ιδρύματα της περιοχής Punjab του Πακιστάν, ενώ το εννοιολογικό πλαίσιο της έρευνας στηρίχθηκε στη θεωρία της συναισθηματικής νοημοσύνης που ανέπτυξαν οι Salovey and Mayer. Τα αποτελέσματα της έρευνας των Asrar-ul-Haq *et al.* (2017) έδειξαν όταν η συναισθηματική νοημοσύνη των εκπαιδευτικών ασκεί σημαντική επίδραση στην εργασιακή απόδοσή τους, με τις επιμέρους διαστάσεις της αυτογνωσίας, της αυτοπεποίθησης, της επίτευξης, της ανάπτυξης άλλων και της διαχείρισης συγκρούσεων να επηρεάζουν σημαντικά και θετικά την εργασιακή απόδοση των εκπαιδευτικών.

Τέλος, αντίστοιχα με τους Merida-Lopez and Extremera (2017), οι Pishghadam and Sahebjam (2013) μελέτησαν τη σχέση μεταξύ της προσωπικότητας και της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών και της εργασιακής εξάντλησης αυτών κι επιδίωξαν να προβλέψουν το επίπεδο εξάντλησης 147 εκπαιδευτικών στην πόλη Mashhad του Ιράν. Για τους σκοπούς της έρευνάς τους,

χρησιμοποίησαν τις εξής κλίμακες: (i) την κλίμακα εξάντλησης Maslach, (ii) την κλίμακα πέντε παραγόντων NEO και (iii) την κλίμακα συναισθηματικής νοημοσύνης Emotional Quotient (EQ-I). Τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την ανάλυση των δεδομένων τους υπέδειξαν ότι υφίσταται μία στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ των τύπων προσωπικότητας, της συναισθηματικής νοημοσύνης και των τριών διαστάσεων της εργασιακής εξάντλησης. Επιπλέον, προέκυψε ότι οι καλύτεροι προβλεπτικοί παράγοντες της συναισθηματικής εξάντλησης είναι ο νευρωτισμός και η εξωστρέφεια, οι καλύτεροι προβλεπτικοί παράγοντες της αποπροσωποποίησης είναι η ενδοπροσωπική κλίμακα συναισθηματικής νοημοσύνης και η αποδοχή και οι καλύτεροι προβλεπτικοί παράγοντες της προσωπικής ολοκλήρωσης είναι η διαπροσωπική κλίμακα και η ευσυνειδησία.

3. Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

3.1 Η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης

Η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης είναι ιδιαίτερα δημοφιλής, ειδικότερα μεταξύ των κλάδων της βιομηχανικής και οργανωσιακής ψυχολογίας, με αποτέλεσμα πολυάριθμοι ερευνητές και επαγγελματίες να έχουν διατυπώσει το δικό τους ορισμό επί αυτής. Ένας από τους πλέον δημοφιλείς ορισμούς, είναι αυτός που διατυπώθηκε από το Vroom (1964), σύμφωνα με τον οποίον η εργασιακή ικανοποίηση είναι ένας προσανατολισμός των συναισθημάτων που αναπτύσσουν οι εργαζόμενοι έναντι του εργασιακού ρόλου τους. Όπως εξηγεί ο Vroom (1964), η εργασιακή ικανοποίηση συνιστά απαραίτητο στοιχείο προκειμένου οι εργαζόμενοι να υποκινηθούν και να ενθαρρυνθούν να επιτύχουν καλύτερη εργασιακή απόδοση. Νωρίτερα, ο Herzberg (1935) υπέδειξε ότι η εργασιακή ικανοποίηση υποδηλώνει την πνευματική, φυσική και περιβαλλοντική ικανοποίηση των εργαζομένων.

Ο Nagu (2018) εξηγεί ότι οι ακαδημαϊκοί ορισμοί της εργασιακής ικανοποίησης μπορούν να διακριθούν σε τρεις κατηγορίες: (i) τους ολοκληρωμένους ορισμούς, (ii) τους διαφορικούς ορισμούς και (iii) τις θεωρίες δομής αναφοράς. Οι ολοκληρωμένοι ορισμοί δίνουν έμφαση στη στάση των εργαζομένων έναντι του περιβάλλοντος και ειδικότερα στην πνευματική αλλαγή για την ατομική εργασιακή ικανοποίηση του υπαλλήλου (Fogarty, 1995; Robbins *et al.*, 1994; Locke, 1976). Από την άλλη πλευρά, οι διαφορικοί ορισμοί δίνουν έμφαση στην εργασιακή ικανοποίηση και στη διαφορά μεταξύ των πραγματικής ανταμοιβής που αξίζει ο εργαζόμενος και της ανταμοιβής που ο ίδιος προσδοκά. Όσο μεγαλύτερη είναι η προαναφερόμενη διαφορά μεταξύ της πραγματικής ανταμοιβής και της αναμενόμενης, τόσο μικρότερος είναι ο βαθμός της εργασιακής ικανοποίησης του εκάστοτε εργαζομένου (Hodson, 2002; Smith *et al.*, 1969). Τέλος, οι θεωρίες δομής αναφοράς δίνουν έμφαση στο γεγονός ότι τα αντικειμενικά χαρακτηριστικά των οργανισμών ή των θέσεων εργασίας είναι οι βασικοί παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή στάση και συμπεριφορά των εργαζομένων, ωστόσο η υποκειμενική ευαισθησία και η ερμηνεία που αποδίδουν οι εργαζόμενοι στα εν λόγω αντικειμενικά χαρακτηριστικά, επίσης, επηρεάζονται από τις αυτό-αναφορικές δομές των μεμονωμένων υπαλλήλων (Homans, 1961; Morse, 1953).

Σε κάθε περίπτωση, διαπιστώνεται ότι δεν υφίσταται ένας κοινός αποδεκτός ορισμός της έννοιας της εργασιακής ικανοποίησης (Nagu, 2018). Ο Young (1984) περιέγραψε την εργασιακή ικανοποίηση ως τη συναισθηματική αντίδραση των εργαζομένων απέναντι στην εργασία τους. Περαιτέρω, εξήγησε ότι η εργασιακή ικανοποίηση επιφέρει προεκτάσεις (Young, 1984): (i) για τον εργαζόμενο, οι οποίες

σχετίζονται με τη φυσική και πνευματική υγεία του, (ii) για τον οργανισμό, οι οποίες σχετίζονται με την αποδοχή της εργασίας του εργαζομένου και την καλή απόδοσή του και (iii) για την κοινωνία, οι οποίες σχετίζονται με την ποιότητα της ζωής. Στα πλαίσια του δικού τους ορισμού, οι Lofquist and Dawis (1969) περιγράφουν την εργασιακή ικανοποίηση ως την ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την αξιολόγηση του βαθμού στον οποίον το εργασιακό περιβάλλον ικανοποιεί τις απαιτήσεις του εργαζομένου.

Παράλληλα, οι Solly and Hohenshil (1986) ανέφεραν ότι η εργασιακή ικανοποίηση αφορά στη στάση που διατηρούν οι εργαζόμενοι απέναντι στην εργασία τους και η οποία αποτελείται από ένα γενικό ή καθολικό παράγοντα ικανοποίησης καθώς και από ένα σύνολο συγκεκριμένων παραγόντων που σχετίζονται με πηγές ενδυνάμωσης της εργασίας. Πιο πρόσφατα, ο Arnold (2007), σύμφωνα με τους Hajdukova *et al.* (2015), αναφέρθηκε στην εργασιακή ικανοποίηση ως ένα δείκτη της ψυχολογικής ευημερίας ή της πνευματικής υγείας του ατόμου, ενώ οι Pauknerova *et al.* (2006), σύμφωνα με τους Hajdukova *et al.* (2015), υπέθεσαν ότι το κατάλληλο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης ενθαρρύνει και υποκινεί τους εργαζομένους να αποδώσουν καλύτερα, ενώ αποτελεί προϋπόθεση για την αποτελεσματική χρήση της εργασίας. Οι Awang *et al.* (2010) περιγράφουν την εργασιακή ικανοποίηση ως ένα συναίσθημα σχετικά με την καριέρα του εκάστοτε εργαζομένου ή σχετικά με συγκεκριμένες πτυχές της εργασίας τους, οι οποίες επηρεάζουν την παραγωγικότητα και την απόδοση του οργανισμού. Αντίστοιχα, για το Chamundeswari (2013), η εργασιακή ικανοποίηση αφορά στα συναισθήματα των εργαζομένων για την εργασία τους και για τους Umaru and Ombugus (2017), συνιστά μία ψυχολογική ανταπόκριση σε μία εργασιακή κατάσταση.

3.2 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα των σχετικών μελετών της διεθνούς βιβλιογραφίας, οι παράγοντες που συμβάλλουν στη διαμόρφωση του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης ποικίλλουν. Στα πλαίσια της δικής τους εργασίας, οι Rue and Byars (2003) αναφέρθηκαν στους εξής παράγοντες: (i) το ενδιαφέρον των διοικητικών στελεχών για τους εργαζομένους του οργανισμού, (ii) το σχεδιασμό της εκάστοτε θέσης εργασίας, (iii) την ανταμοιβή, (iv) τις εργασιακές συνθήκες, (v) τις κοινωνικές σχέσεις, (vi) τις αντιλαμβανόμενες μακροπρόθεσμες ευκαιρίες, (vii) τις αντιλαμβανόμενες ευκαιρίες σε άλλη θέση εργασίας και (viii) τα επίπεδα φιλοδοξίας και την ανάγκη για επιτυχία. Παράλληλα, ο Molla (2015) εντόπισε ότι η θετική ανατροφοδότηση, η αναγνώριση στην εργασία, η δίκαιη ανταμοιβή και τα λοιπά οφέλη, η συμμετοχή των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και οι ευχάριστες εργασιακές συνθήκες συμπεριλαμβάνονται μεταξύ των παραγόντων που μπορούν να

συμβάλλουν στην αύξηση του επιπέδου εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων. Από την άλλη πλευρά, παράγοντες, όπως οι συγκρούσεις με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους, η στέρηση δίκαιης αμοιβής και ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης, η έλλειψη αναγνώρισης και η αποξένωση εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, επηρεάζουν αρνητικά το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης (Molla, 2015).

Πιο πρόσφατα, οι Hee *et al.* (2018), οι οποίοι, επίσης, μελέτησαν τους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των υπαλλήλων, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η βελτίωση των εργασιακών συνθηκών, η εκπαίδευση στο πλαίσιο της εργασίας, η εξέλιξη και η καλλιέργεια της δεξιότητας της ηγεσίας στους εργαζομένους, συνιστούν παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση που αισθάνονται οι εργαζόμενοι στο χώρο εργασίας τους. Επιπλέον, οι συγγραφείς επισημαίνουν ότι η διατήρηση του φόρτου εργασίας σε φυσιολογικά επίπεδα, η διατήρηση ενός καλού επιπέδου επικοινωνίας εντός του οργανισμού και η ανταμοιβή των εργαζομένων σύμφωνα με τα δεδομένα της εργασίας τους και της αγοράς, συμπεριλαμβάνονται μεταξύ των παραγόντων που μπορούν να ενισχύσουν περαιτέρω το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων (Hee *et al.*, 2018). Αρκετοί συγγραφείς (Mahfood *et al.*, 2013; Lambert and Paoline, 2008) αναφέρονται, επίσης, στο εργασιακό άγχος ως έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες που επηρεάζουν με αρνητικό τρόπο τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων. Ειδικότερα, στο πλαίσιο της έρευνας που διεξήγαγε, ο Branham (2005) εντόπισε ότι 25% με 50% των εργαζομένων δεν είναι σε θέση να δουλέψουν ικανοποιητικά λόγω του εργασιακού άγχους που βιώνουν, γεγονός το οποίο επηρεάζει αρνητικά την εργασιακή τους ικανοποίηση, η οποία, με τη σειρά της, οδηγεί σε χαμηλά επίπεδα παραγωγικότητας και σε υψηλό ρυθμό αποχώρησης των εργαζομένων από τον εκάστοτε οργανισμό. Οι Mahfood *et al.* (2013) αναφέρουν ότι τα υψηλά επίπεδα εργασιακού άγχους μπορεί να προέρχονται από υψηλό φόρτο εργασίας, επιπλέον ευθύνες και περιορισμένο ελεύθερο χρόνο, ενώ ο Gregory (2011), σύμφωνα με τους Hee *et al.* (2018) περιγράφει ότι το εργασιακό άγχος μπορεί να αυξηθεί σε περιπτώσεις κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι προσπαθούν να αποφύγουν προβληματικές καταστάσεις.

Πιο πρόσφατα, οι Hee *et al.* (2020) μελέτησαν τους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση του ακαδημαϊκού προσωπικού. Συμβαδίζοντας με τα ευρήματα προγενέστερων σχετικών ερευνών, οι συγγραφείς κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η αμοιβή και τα οφέλη, το εργασιακό περιβάλλον, η ηγεσία της ανώτατης διοίκησης και ο φόρτος εργασίας είναι παράγοντες που επηρεάζουν με σημαντικό τρόπο τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης, με την ηγεσία της ανώτατης διοίκησης να ασκεί την ισχυρότερη, μεταξύ όλων, επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση.

Αντίστοιχα ήταν τα ευρήματα των You *et al.*, (2017), οι οποίοι υποστήριξαν ότι το στυλ ηγεσίας που υιοθετείται από την ανώτατη διοίκηση των πανεπιστημιακών ιδρυμάτων επηρεάζει σημαντικά την εργασιακή ικανοποίηση των υπαλλήλων αυτών των ιδρυμάτων. Όπως εξήγησαν, η παροχή θετικής ανατροφοδότησης από την ανώτατη διοίκηση του εκάστοτε ιδρύματος, επιδρά θετικά στα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης του προσωπικού του ιδρύματος (You *et al.*, 2017). Όμοια, στην περίπτωση της αμοιβής, οι Dulebohn and Werling (2007) και ο Shah (2012) επιβεβαιώνουν ότι ο μισθός των εργαζομένων και τα λοιπά οφέλη αυτών σχετίζονται με σημαντικό τρόπο με τα επίπεδα της εργασιακής τους ικανοποίησης. Μάλιστα, ο Linh (2018) εντόπισε ότι πλέον του μισθού και των επιδομάτων, οι περιθωριακές παροχές, επίσης, επηρεάζουν το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων.

Οι Koorella and Perumal (2019) διαχώρισαν τους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση σε τρεις κατηγορίες: (i) τους προσωπικούς παράγοντες, (ii) τους παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία και (iii) τους παράγοντες που ελέγχονται από τη διοίκηση του εκάστοτε οργανισμού. Όσον αφορά στους προσωπικούς παράγοντες, οι συγγραφείς αναφέρθηκαν στο φύλο και την ηλικία του εργαζομένου, στο εκπαιδευτικό υπόβαθρό του και στο χρονικό διάστημα που βρίσκεται στη συγκεκριμένη εργασία. Όπως εξηγούν, υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης παρατηρούνται στις γυναίκες εργαζόμενες, στους εργαζομένους με χαμηλό εκπαιδευτικό υπόβαθρο και στους εργαζομένους που βρίσκονται στην εκάστοτε θέση εργασίας για μικρό χρονικό διάστημα (Koorella and Perumal, 2019). Ως προς τους παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία, οι Koorella and Perumal (2019) εντόπισαν ότι σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται ο τύπος της εργασίας, οι δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση της εργασίας, η επαγγελματική κατάσταση και οι ευθύνες που συνοδεύουν την εκάστοτε θέση εργασίας. Τέλος, στους παράγοντες που σχετίζονται με τη διοίκηση συμπεριλαμβάνονται οι αμοιβές και τα λοιπά οφέλη, οι εργασιακές συνθήκες, η εργασιακή ασφάλεια και οι ευκαιρίες για προαγωγή (Koorella and Perumal, 2019).

Τέλος, οι Munir and Rahman (2016) μελέτησαν τους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των νοσοκόμων, οι οποίοι απασχολούνται σε ιδιωτικά νοσοκομεία της Μαλαισίας. Οι συγγραφείς εξέτασαν την επίδραση που ασκείται στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από τους εξής τέσσερις παράγοντες: (i) οφέλη, (ii) υποστήριξη από τους συναδέλφους, (iii) υποστήριξη από τη διοίκηση και (iv) εργασιακές συνθήκες, οι οποίες υποστηρίζουν την επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων. Τα ευρήματα της έρευνάς τους έδειξαν ότι και οι τέσσερις προαναφερόμενοι παράγοντες επηρεάζουν με σημαντικό τρόπο τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των νοσοκόμων,

συμβάλλοντας στην αύξηση της επιθυμίας των εργαζομένων να παραμείνουν στην εργασία τους και να δεσμευτούν απέναντι στον εργοδότη τους (Munir and Rahman, 2016).

3.3 Προγενέστερες σχετικές έρευνες επί της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών

Λαμβάνοντας υπόψη το σημαντικό ρόλο που διαδραματίζουν οι εκπαιδευτικοί στη διαδικασία εκμάθησης και στα ακαδημαϊκά επιτεύγματα των μαθητών, η ακαδημαϊκή κοινότητα έχει ασχοληθεί ενεργά με το ζήτημα της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Σε αυτό το πλαίσιο, οι Ker *et al.* (2022) διεξήγαγαν έρευνα προκειμένου να διερευνήσουν την επίδραση που ασκούν οι παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος και τα προσωπικά χαρακτηριστικά στα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Συλλέγοντας κι αναλύοντας δεδομένα από ένα δείγμα Αμερικανών εκπαιδευτικών, οι Ker *et al.* (2022) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η εργασιακή ικανοποίηση που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί επηρεάζεται, κατά κύριο λόγο, από το περιβάλλον, στο οποίο εργάζονται και από τις ευκαιρίες της επαγγελματικής τους εξέλιξης. Αντίθετα, δεν εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ των επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και του εκπαιδευτικού υποβάθρου τους.

Στη δική τους εργασία, οι Okzan and Akgenc (2022) μελέτησαν τους παράγοντες που σχετίζονται με τους εκπαιδευτικούς, με τους σχολικούς διευθυντές και το ίδιο το σχολείο, οι οποίοι επηρεάζουν τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Το δείγμα της έρευνάς τους αποτέλεσαν 196 σχολικοί διευθυντές και 3.952 εκπαιδευτικοί, οι οποίοι απασχολούνται σε εκπαιδευτικά ιδρύματα της Τουρκίας. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης των Okzan and Akgenc (2022) έδειξαν ότι η ηλικία και το φύλο των εκπαιδευτικών, οι προτιμήσεις τους όσον αφορά στην καριέρα τους και η συμμετοχή τους σε δραστηριότητες επαγγελματικής εξέλιξης, η τοποθεσία του σχολείου, στο οποίο εργάζονται και ο τύπος του σχολείου (δημόσιο ή ιδιωτικό) καθώς και το φύλο του σχολικού διευθυντή, συνιστούν παράγοντες, οι οποίοι επηρεάζουν σημαντικά τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Αντίθετα, προέκυψε ότι παράγοντες, όπως η επαγγελματική εμπειρία του εκπαιδευτικού, η ύπαρξη αλλοδαπών μαθητών στη σχολική τάξη κάθε εκπαιδευτικού, η ηλικία και η επαγγελματική εμπειρία του σχολικού διευθυντή, δεν επηρεάζουν με σημαντικό τρόπο τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών.

Οι Sadeghi *et al.* (2021) επιδίωξαν μέσω της έρευνάς τους, να μελετήσουν τη σχέση μεταξύ καθηγητών Αγγλικών και λοιπών καθηγητών και της διδακτικής αποδοτικότητάς τους. Επιπλέον, μελέτησαν τη σχέση μεταξύ του δημογραφικού προφίλ των εκπαιδευτικών, όπως αυτό εκφράζεται

μέσω της διδακτικής τους εμπειρίας και του φύλου τους και των επιπέδων της εργασιακής ικανοποίησής τους. Τα αποτελέσματα της έρευνάς τους, η οποία διεξήχθη μεταξύ ενός δείγματος 173 Ιρανών εκπαιδευτικών, έδειξαν ότι υφίσταται μία στατιστικά σημαντική και θετική σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και της εργασιακής απόδοσής τους, η οποία ισχύει τόσο στην περίπτωση των καθηγητών Αγγλικών, όσο και στην περίπτωση των υπόλοιπων καθηγητών.

Σε διαφορετικό πλαίσιο, οι Buonomo *et al.* (2020) εξέτασαν το βαθμό στον οποίον, οι συλλογικές πεποιθήσεις και τα συναισθήματα έναντι του επαγγελματικού ρόλου του εκπαιδευτικού μπορούν να ερμηνεύσουν την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, επιπλέον και πέρα του ρόλου της αυτό-αποτελεσματικότητας και των συναισθημάτων απέναντι στους μαθητές. Η έρευνα των Buonomo *et al.* (2020) διεξήχθη μεταξύ 266 Ιταλών εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Τα αποτελέσματα αυτής έδειξαν ότι η συλλογική αποτελεσματικότητα και η ηδονική ισορροπία που σχετίζονται με τον επαγγελματικό ρόλο των εκπαιδευτικών, ασκούν μία μοναδική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση, ερμηνεύοντας σχεδόν το 30% της διακύμανσής της.

Αναγνωρίζοντας ότι η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών συμβάλλει στην ευημερία των εκπαιδευτικών και των μαθητών, στη συνολική συνοχή της σχολικής μονάδας και στην ενδυνάμωση της κατάστασης του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού, οι Togorova *et al.* (2020) μελέτησαν τις σχέσεις που υφίστανται μεταξύ των επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και αφενός των εργασιακών συνθηκών στο σχολείο, αφετέρου των χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών στην περίπτωση των καθηγητών μαθηματικών, στην περίπτωση Σουηδών εκπαιδευτικών. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνάς τους, υφίσταται συσχέτιση μεταξύ των εργασιακών συνθηκών στο σχολείο και των επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Ειδικότερα, ο φόρτος εργασίας των εκπαιδευτικών, η συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών και οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών αναφορικά με την πειθαρχία των μαθητών στο σχολείο, αποτελούν παράγοντες που σχετίζονται στενά με την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Όσον αφορά στα χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών, προέκυψε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί, οι εκπαιδευτικοί που χαρακτηρίζονται από υψηλότερο βαθμό έκθεσης στην επαγγελματική εξέλιξη και οι περισσότερο αποτελεσματικοί εκπαιδευτικοί τείνουν να παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης (Togorova *et al.*, 2020).

Οι Baluyos *et al.* (2019) εστίασαν στον καθορισμό της σχέσης μεταξύ των επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και της εργασιακής απόδοσής αυτών, στην περίπτωση εκπαιδευτικών στις Φιλιππίνες. Συγκεκριμένα, διεξήγαγαν έρευνα μεταξύ 104 σχολικών διευθυντών

και 313 εκπαιδευτικών που απασχολούνταν σε σχολεία των Φιλιππίνων κατά το σχολικό έτος 2018-2019. Αναλύοντας τα δεδομένα που συγκέντρωσαν μέσω της διανομής δομημένου ερωτηματολογίου, οι Baluyos *et al.* (2019) εντόπισαν ότι οι εκπαιδευτικοί είναι ιδιαίτερα ικανοποιημένοι από την εργασία τους και η εργασιακή απόδοσή τους ήταν, επίσης, ιδιαίτερα ικανοποιητική. Επιπλέον, προέκυψε ότι η ικανοποίηση που αντλούν οι εκπαιδευτικοί από την επίβλεψη των σχολικών διευθυντών και την εργασιακή ασφάλεια επηρεάζει αρνητικά την εργασιακή τους απόδοση.

Νωρίτερα, ο Msuya (2016) μελέτησε το ρόλο που διαδραματίζουν εξωτερικοί παράγοντες (παράγοντες υγιεινής) και κοινωνικο-δημογραφικοί παράγοντες στον καθορισμό των επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που απασχολούνται σε δημόσια σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της Τανζανίας. Ως προς τους δημογραφικούς παράγοντες, μελετήθηκαν η ηλικία και το φύλο των εκπαιδευτικών, η οικογενειακή τους κατάσταση και η επαγγελματική τους εμπειρία. Τα αποτελέσματα της έρευνας του Msuya (2016) έδειξαν ότι τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ των εκπαιδευτικών που απασχολούνται σε δημόσια σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, δεν είναι ομοιογενή και ότι οι κοινωνικο-οικονομικοί και δημογραφικοί παράγοντες συμβάλλουν σημαντικά στα κυμαινόμενα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης. Ειδικότερα, προέκυψε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί και οι νέοι εκπαιδευτικοί (έως 40 ετών), χαρακτηρίζονται από υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Αντίστοιχα, ο Masath (2015) μελέτησε αφενός το ζήτημα της εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην περιοχή Musoma της Τανζανίας, αφετέρου την πρόθεση των εκπαιδευτικών να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους, σύμφωνα με την ηλικιακή ομάδα στην οποία ανήκουν. Αναλύοντας δεδομένα από 340 εκπαιδευτικούς, ο Masath (2015) κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι εκπαιδευτικοί ηλικίας 25 έως 40 ετών, χαρακτηρίζονται από χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης και υψηλότερη πρόθεση εγκατάλειψης του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού, σε σύγκριση με τους συναδέλφους τους που ανήκουν στην ηλικιακή κατηγορία των 40 ετών και άνω. Επιπλέον, προέκυψε ότι η έλλειψη ελευθερίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, η μη αξιοποίηση των δεξιοτήτων τους και η μη σωστή συνεργασία με τους συναδέλφους τους, είναι παράγοντες που συμβάλλουν στην εργασιακή δυσαρέσκεια των εκπαιδευτικών.

Τέλος, ο Demirtas (2010) διερεύνησε τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και εντόπισε ότι αυτά είναι ιδιαίτερα υψηλά. Ωστόσο, εντόπισε σημαντικές διαφορές ως προς την ηλικία των εκπαιδευτικών. Ειδικότερα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί ηλικίας 36 έως 40 ετών χαρακτηρίζονται από τα υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, ενώ οι εκπαιδευτικοί ηλικίας άνω των 40 ετών χαρακτηρίζονται από τα χαμηλότερα

επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Αντίθετα, δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης, ως προς τα έτη επαγγελματικής εμπειρίας των εκπαιδευτικών (Demirtas, 2010).

4. Η ΣΧΕΣΗ ΤΗΣ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Η πλειοψηφία των ερευνητών που μελέτησαν τη σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εργασιακής ικανοποίησης στην περίπτωση των εκπαιδευτικών, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι αυτή υφίσταται και είναι στατιστικά σημαντική. Πρόσφατα, οι Varma and Singh (2022) μελέτησαν την επίδραση του φύλου και της συναισθηματικής νοημοσύνης στα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, οι οποίοι απασχολούνται σε σχολεία της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην ευρύτερη περιοχή του Μουμπάι στην Ινδία. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν συνολικά 300 εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, εκ των οποίων οι 150 ήταν γυναίκες και οι υπόλοιποι 150 ήταν άνδρες. Η ανάλυση των δεδομένων που συγκεντρώθηκαν μέσω δομημένων ερωτηματολογίων, έδειξε ότι υφίσταται μία στατιστικά σημαντική και θετική συσχέτιση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εργασιακής ικανοποίησης. Ειδικότερα, προέκυψε ότι η συναισθηματική διαχείριση και η συναισθηματική ωριμότητα είναι σημαντικοί προβλεπτικοί παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης. Από την άλλη πλευρά, προέκυψε ότι το φύλο των εκπαιδευτικών δε σχετίζεται με στατιστικά σημαντικό τρόπο με το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης, ωστόσο παρατηρήθηκε σημαντική διαφορά μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης των ανδρών εκπαιδευτικών και της αντίστοιχης εργασιακής ικανοποίησης των γυναικών εκπαιδευτικών (Varma and Singh, 2022).

Όμοια, οι Naeem *et al.* (2021) διεξήγαγαν έρευνα προκειμένου να μελετήσουν την επίδραση που ασκεί η συναισθηματική νοημοσύνη των εκπαιδευτικών στο επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης που βιώνουν, χωρίς ωστόσο να λαμβάνεται υπόψη η πιθανή επιρροή του φύλου των εκπαιδευτικών ή άλλων στοιχείων του δημογραφικού προφίλ τους. Η έρευνα των Naeem *et al.* (2021) πραγματοποιήθηκε μεταξύ εκπαιδευτικών, οι οποίοι απασχολούνταν σε κολλέγια και πανεπιστήμια της περιοχής Καραάτσι, της Ινδίας. Συγκεκριμένα, διανεμήθηκαν ερωτηματολόγια σε 250 εκπαιδευτικούς, ενώ επιστράφηκαν συμπληρωμένα 235 εξ αυτών. Οι ερευνητικές υποθέσεις που εξέτασαν οι συγγραφείς ήταν οι εξής: (i) η συναισθηματική νοημοσύνη των εκπαιδευτικών ασκεί σημαντική επίδραση στα επίπεδα της εργασιακής τους ικανοποίησης, (ii) η σχολική κουλτούρα ασκεί σημαντική επίδραση στα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και (iii) η δέσμευση των εκπαιδευτικών ασκεί σημαντική επίδραση στα επίπεδα της εργασιακής τους ικανοποίησης. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης οδήγησαν στο συμπέρασμα ότι υφίσταται μία στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών και των

επιπέδων της εργασιακής τους ικανοποίησης, ωστόσο δεν προέκυψε ότι η σχολική κουλτούρα και η δέσμευση των εκπαιδευτικών επηρεάζουν σημαντικά τα επίπεδα της εργασιακής τους ικανοποίησης (Naeem *et al.*, 2021).

Οι Chaturvedi *et al.* (2017) παρατήρησαν ότι, αφενός η συναισθηματική νοημοσύνη επηρεάζει σε σημαντικό βαθμό την απόδοση οποιουδήποτε εργαζομένου, αφετέρου οι εκπαιδευτικοί κατέχουν μία καίρια θέση στο εκπαιδευτικό σύστημα, με αποτέλεσμα τα επίπεδα της εργασιακής τους ικανοποίησης να συνιστούν ένα ιδιαίτερα σημαντικό ζήτημα. Ως εκ τούτου, αποφάσισαν να μελετήσουν τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης του εκπαιδευτικού προσωπικού σε σχολές διοίκησης, σε σχέση με τα επίπεδα της συναισθηματικής τους νοημοσύνης. Για τους σκοπούς της έρευνάς τους, οι Chaturvedi *et al.* (2017) συνέλεξαν δεδομένα, μέσω της διανομής δομημένου ερωτηματολογίου, από 300 εκπαιδευτικούς, οι οποίοι απασχολούνταν σε 24 εκπαιδευτικά ιδρύματα της Ινδίας. Τα ευρήματά τους έδειξαν ότι τα επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών ήταν υψηλά, ανεξάρτητα από το φύλο τους, ενώ τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησής τους ήταν υψηλότερα στην περίπτωση των γυναικών εκπαιδευτικών. Επιπλέον, προέκυψε ότι υφίσταται μία στατιστικά σημαντική και θετική συσχέτιση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, καθώς οι εκπαιδευτικοί που χαρακτηρίζονταν από υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης, χαρακτηρίζονταν και από υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης σε σύγκριση με τους εκπαιδευτικούς με χαμηλότερα επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης (Chaturvedi *et al.*, 2017).

Αντίστοιχα, οι Kassim *et al.* (2016) αποφάσισαν να μελετήσουν τη σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εργασιακής ικανοποίησης στην περίπτωση των λεκτόρων, οι οποίοι απασχολούνται στα πανεπιστήμια της επαρχίας Kano της Νιγηρίας. Αφορμή της έρευνας αποτέλεσε η διαπίστωση των συγγραφέων ότι το εκπαιδευτικό σύστημα ή το επάγγελμα του λέκτορα συμπεριλαμβάνονται μεταξύ αυτών στα οποία οι εργαζόμενοι μπορούν να αποκομίσουν σημαντικά πλεονεκτήματα λόγω της γνώσης της συναισθηματικής νοημοσύνης, η οποία προκύπτει ως αποτέλεσμα της επαναλαμβανόμενης ανθρώπινης αλληλεπίδρασης μεταξύ των εισηγητών και των φοιτητών. Το δείγμα της έρευνας των Kassim *et al.* (2016) αποτέλεσαν 335 λέκτορες, ενώ τα δεδομένα, τα οποία συλλέχθηκαν μέσω της διανομής δομημένων ερωτηματολογίων, αναλύθηκαν μέσω πολλαπλών γραμμικών παλινδρομήσεων. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης έδειξαν ότι υφίσταται μία στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της χρήσης των συναισθημάτων και της ρύθμισης των συναισθημάτων και της εργασιακής ικανοποίησης των εισηγητών. Αντίθετα, δεν προέκυψε

στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της συναισθηματικής αυτό-αξιολόγησης ή άλλων συναισθηματικών αξιολογήσεων.

Η σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εργασιακής ικανοποίησης στην περίπτωση των εκπαιδευτικών αποτέλεσε αντικείμενο έρευνας και για του Long *et al.* (2016). Ειδικότερα, οι συγγραφείς εξέτασαν τις εξής διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης: (i) συναισθηματική αυτογνωσία, (ii) συναισθηματική έκφραση, (iii) χρήση συναισθημάτων, (iv) κατανόηση συναισθημάτων, (v) συναισθηματική αυτοδιαχείριση και (vi) συναισθηματική διαχείριση των άλλων. Για τους σκοπούς της έρευνάς τους, οι Long *et al.* (2016) διατύπωσαν δύο ερευνητικές υποθέσεις, τις οποίες εξέτασαν μέσω της ανάλυσης συσχέτισης Pearson και της ανάλυσης γραμμικής παλινδρόμησης. Η πρώτη ερευνητική υπόθεση αφορούσε στην ύπαρξη στατιστικά σημαντικής σχέσης μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εργασιακής ικανοποίησης και η δεύτερη ερευνητική υπόθεση αφορούσε στην ύπαρξη στατιστικά σημαντικής σχέσης μεταξύ των υπό εξέταση υπο-διαστάσεων της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη των εκπαιδευτικών επηρεάζει με σημαντικό και θετικό τρόπο τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησής τους. Ωστόσο, όσον αφορά στις υπό εξέταση υπο-διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης, προέκυψε ότι μόνο η συναισθηματική αυτογνωσία και η συναισθηματική διαχείριση των άλλων επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση στην περίπτωση των εκπαιδευτικών (Long *et al.*, 2016).

Στη δική του έρευνα, ο Ahmed (2015) διερεύνησε αφενός τη σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε πανεπιστημιακά ιδρύματα και των επιπέδων της εργασιακής ικανοποίησής τους, αφετέρου το ρόλο που διαδραματίζει το δημογραφικό προφίλ των εν λόγω εκπαιδευτικών, ειδικότερα τα χαρακτηριστικά της ηλικίας, του φύλου, της εργασιακής εμπειρίας και της εξειδίκευσης, στον καθορισμό του επιπέδου της συναισθηματικής νοημοσύνης τους και στις αντιλήψεις τους σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση. Ο Ahmed (2015) συγκέντρωσε δεδομένα από συνολικά 100 πανεπιστημιακούς καθηγητές (50 άνδρες καθηγητές και 50 γυναίκες καθηγήτριες), οι οποίοι απασχολούνταν σε δύο ιδιωτικά και δύο δημόσια πανεπιστήμια της περιοχής Islamabad του Πακιστάν. Το κυριότερο εύρημα της μελέτης του αφορούσε στην ύπαρξη στατιστικά σημαντικής και θετικής συσχέτισης μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, τόσο των δημόσιων όσο και των ιδιωτικών πανεπιστημίων. Περαιτέρω, προέκυψε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί χαρακτηρίζονταν από υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους, ενώ οι άνδρες εκπαιδευτικοί χαρακτηρίζονταν από υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης σε σύγκριση με

τις γυναίκες συναδέλφους τους. Αντίστοιχα, προέκυψε ότι οι μεγαλύτεροι ηλικιακά εκπαιδευτικοί χαρακτηρίζονταν από υψηλότερα επίπεδα τόσο συναισθηματικής νοημοσύνης, όσο και εργασιακής ικανοποίησης. Ως προς τη θέση εργασίας, οι λέκτορες εμφάνισαν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης, ενώ οι καθηγητές υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Τέλος, οι εκπαιδευτικοί με μικρότερη εργασιακή εμπειρία χαρακτηρίστηκαν από υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης, όταν οι συνάδελφοί τους με μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία χαρακτηρίστηκαν από υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης (Ahmed, 2015).

Νωρίτερα, ο Anari (2012) επιχείρησε να διερευνήσει τη σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εργασιακής ικανοποίησης, τη σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της οργανωσιακής δέσμευσης και τη σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της οργανωσιακής δέσμευσης στην περίπτωση των καθηγητών Αγγλικών, οι οποίοι απασχολούνται σε λύκεια. Εκτός των παραπάνω, ο Anari (2012) μελέτησε το ρόλο του φύλου και της ηλικίας των εκπαιδευτικών ως προς τα επίπεδα της συναισθηματικής νοημοσύνης, της εργασιακής ικανοποίησης και της οργανωσιακής δέσμευσης των εκπαιδευτικών. Για τους σκοπούς της έρευνάς του, ο συγγραφέας συνέλλεξε δεδομένα μέσω ενός δείγματος τυχαίας δειγματοληψίας. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης των δεδομένων του έδειξαν ότι υφίσταται μία στατιστικά σημαντική και θετική σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών και των επιπέδων της εργασιακής ικανοποίησής τους, καθώς και μεταξύ αφενός της συναισθηματικής νοημοσύνης και της οργανωσιακής δέσμευσης, αφετέρου μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της οργανωσιακής δέσμευσης. Περαιτέρω, δεν εντοπίστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης και οργανωσιακής δέσμευσης των καθηγητών Αγγλικών, βάσει του φύλου και της ηλικίας τους. Ωστόσο, εντοπίστηκαν διαφορές ως προς το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης των καθηγητών Αγγλικών, οι οποίες οφείλονταν στο φύλο τους, με τις γυναίκες εκπαιδευτικούς να παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης (Anari, 2012).

Τέλος, αντίστοιχα ήταν τα συμπεράσματα, στα οποία κατέληξαν οι Salim *et al.* (2012) όσον αφορά στη θετική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και των επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Το δείγμα της έρευνάς τους αποτέλεσαν 1200 εκπαιδευτικοί, οι οποίοι απασχολούνταν σε 60 σχολικές μονάδες πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της Μαλαισίας. Πέραν της σχέσης μεταξύ των δύο προαναφερόμενων μεταβλητών, οι Salim *et al.* (2012) μελέτησαν το ρόλο που διαδραματίζει το φύλο στην προαναφερόμενη σχέση και κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι το φύλο των εκπαιδευτικών δεν

επιρεάζει σημαντικά τη σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και των επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης τους.

5. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

5.1 Ερευνητικά ερωτήματα

Λαμβάνοντας υπόψη το σκοπό της εργασίας και την ανάλυση που προηγήθηκε αναφορικά με τη σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, τα ερευνητικά ερωτήματα της εργασίας διατυπώνονται ως εξής:

1. Ποιος είναι ο βαθμός της συναισθηματικής νοημοσύνης των Ελλήνων εκπαιδευτικών και πώς αυτός επηρεάστηκε από την πανδημία του Covid-19;
2. Ποιο είναι το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών και πώς αυτό επηρεάστηκε από την πανδημία του Covid-19;
3. Υφίσταται στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του δημογραφικού προφίλ των Ελλήνων εκπαιδευτικών και του επιπέδου της συναισθηματικής τους νοημοσύνης;
4. Υφίσταται στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του δημογραφικού προφίλ των Ελλήνων εκπαιδευτικών και του επιπέδου της εργασιακής τους ικανοποίησης;
5. Υφίσταται στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του επιπέδου της συναισθηματικής νοημοσύνης και του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών;
6. Σε τι βαθμό, η πανδημία του Covid-19 επηρέασε τη σχέση που υφίσταται, εάν υφίσταται, μεταξύ του επιπέδου της συναισθηματικής νοημοσύνης και του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών;

Παράλληλα, οι ερευνητικές υποθέσεις της εργασίας και οι εναλλακτικές υποθέσεις αυτών διατυπώνονται ως εξής:

H1₀: Υφίσταται στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του επιπέδου της συναισθηματικής νοημοσύνης και του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών.

H1₁: Δεν υφίσταται στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του επιπέδου της συναισθηματικής νοημοσύνης και του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών.

H2₀: Η πανδημία του Covid-19 επηρέασε τη σχέση που υφίσταται, εάν υφίσταται, μεταξύ του επιπέδου της συναισθηματικής νοημοσύνης και του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών.

H2₁: Η πανδημία του Covid-19 δεν επηρέασε τη σχέση που υφίσταται, εάν υφίσταται, μεταξύ του επιπέδου της συναισθηματικής νοημοσύνης και του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών.

H3₀: Η πανδημία του Covid-19 επηρέασε το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης των Ελλήνων εκπαιδευτικών.

H3₁: Η πανδημία του Covid-19 δεν επηρέασε το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης των Ελλήνων εκπαιδευτικών.

H4₀: Η πανδημία του Covid-19 επηρέασε το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών.

H4₁: Η πανδημία του Covid-19 δεν επηρέασε το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών.

H5₀: Το δημογραφικό προφίλ των Ελλήνων εκπαιδευτικών επηρεάζει σημαντικά το επίπεδο της συναισθηματικής τους νοημοσύνης.

H5₁: Το δημογραφικό προφίλ των Ελλήνων εκπαιδευτικών δεν επηρεάζει σημαντικά το επίπεδο της συναισθηματικής τους νοημοσύνης.

H6₀: Το δημογραφικό προφίλ των Ελλήνων εκπαιδευτικών επηρεάζει σημαντικά το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησής τους.

H6₁: Το δημογραφικό προφίλ των Ελλήνων εκπαιδευτικών δεν επηρεάζει σημαντικά το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησής τους.

5.2 Μεθοδολογική προσέγγιση

Σύμφωνα με τους Saunders *et al.* (2009), εντοπίζονται τρεις τύποι έρευνας. Πρόκειται για την περιγραφική έρευνα, την εξερευνητική και την επεξηγηματική έρευνα, κάθε μία από τις οποίες χρησιμοποιείται για συγκεκριμένο σκοπό, πάντοτε βάσει των ερευνητικών στόχων του εκάστοτε συγγραφέα. Ειδικότερα, όταν ο ερευνητής επιδιώκει να περιγράψει μία κατάσταση, ένα πρόβλημα ή ένα φαινόμενο με έναν περισσότερο επίσημο τρόπο, με σκοπό να συλλέξει βασικές πληροφορίες για την εν λόγω κατάσταση ή πρόβλημα ή φαινόμενο, η περιγραφική έρευνα θεωρείται η πλέον κατάλληλη. Ο δεύτερος τύπος έρευνας, η εξερευνητική, υιοθετείται κατά κύριο λόγο όταν ο ερευνητής επιδιώκει να απαντήσει σε ερωτήσεις αναφορικά με ένα σχετικά νέο φαινόμενο, σε πρώιμο στάδιο της έρευνας και θεωρείται ότι αποτελεί το επόμενο στάδιο της περιγραφικής έρευνας.

Αντίθετα, ο τρίτος τύπος έρευνας, η επεξηγηματική, θεωρείται καταλληλότερη για περιπτώσεις κατά τις οποίες ο ερευνητής επιδιώκει να εξετάσει τόσο την αιτία όσο και το είδος της σχέσης μεταξύ δύο πτυχών μίας κατάστασης ή ενός φαινομένου (Saunders *et al.*, 2009).

Πέραν του κατάλληλου τύπου έρευνας, απαιτείται και η επιλογή της κατάλληλης μεθοδολογικής προσέγγισης. Ο Peirce (1960) κατηγοριοποιεί τις μεθοδολογικές προσεγγίσεις σε τρεις κατηγορίες ή τρία διαφορετικά στυλ συλλογιστικής: (i) την επαγωγική συλλογιστική, (ii) την αφαιρετική συλλογιστική και (iii) την απαγωγική συλλογιστική. Η επαγωγική συλλογιστική βασίζεται σε μία απλή παρατήρηση ή ένα μοτίβο απλών παρατηρήσεων και αποτελεσμάτων εμπειρικών δεδομένων και αφορά στη μετάβαση από μία ειδική έννοια σε μία γενική έννοια, ενώ ο σκοπός της είναι να αποδώσει μία ικανοποιητική εμπειρική βάση που αφορά στο σύνολο του πληθυσμού στις ερευνητικές υποθέσεις. Από την άλλη πλευρά, η αφαιρετική προσέγγιση χρησιμοποιείται όταν ο ερευνητής μετακινείται από το γενικό προς το ειδικό και αποσκοπεί στην αξιολόγηση των ερευνητικών υποθέσεων βάσει υφιστάμενης θεωρίας (Peirce, 1960). Τέλος, η απαγωγική μεθοδολογική προσέγγιση χρησιμοποιείται όταν η συλλογιστική του ερευνητή μετακινείται από μία συγκεκριμένη έννοια σε άλλη συγκεκριμένη έννοια ή από μη ολοκληρωμένες παρατηρήσεις σε μία καλύτερη πρόβλεψη. Συνήθως, Η απαγωγική συλλογιστική θεωρείται η καταλληλότερη μέθοδος όταν αναπτύσσονται νέες ιδέες ή υποθέσεις, μέσω της εξέτασης ενός αριθμού πραγματικών υποθέσεων (Peirce, 1960).

Παράλληλα, βάσει του τύπου των δεδομένων, η έρευνα διακρίνεται περαιτέρω σε ποσοτική και ποιοτική. Η ποσοτική έρευνα επικεντρώνεται στη συλλογή και την ανάλυση δεδομένων σε αριθμητική μορφή και συνήθως χρησιμοποιείται για τον έλεγχο ερευνητικών υποθέσεων. Σε αυτήν την περίπτωση, τα δεδομένα συλλέγονται μέσω της διανομής δομημένων ερωτηματολογίων ή μέσω βάσεων δεδομένων. Επιπλέον, η ποσοτική έρευνα επικεντρώνεται συνήθως στη μελέτη μεγάλου όγκου δεδομένων, τα οποία αναλύονται μέσω της χρήσης λογισμικού στατιστικής ανάλυσης. Αντίθετα, η ποιοτική έρευνα δίνει έμφαση στο λόγο για τον οποίον συμβαίνουν κάποια πράγματα με τον τρόπο που συμβαίνουν. Η ποιοτική έρευνα συνήθως χρησιμοποιεί μη αριθμητικά ή μη ποσοτικοποιησιμα δεδομένα, τα οποία συλλέγονται μέσω ενός εύρους ερευνητικών στρατηγικών, συμπεριλαμβανομένων προσωπικών συνεντεύξεων και ανάλυσης εγγράφων (Saunders *et al.*, 2009).

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να εξετάσει αφενός το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εργασιακής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών, αφετέρου τη σχέση που υφίσταται, εάν υφίσταται, μεταξύ των δύο μεταβλητών. Ως εκ τούτου, θεωρείται ότι οι πλέον

κατάλληλοι τύποι έρευνας είναι η περιγραφική, η οποία χρησιμοποιείται για την παροχή βασικών πληροφοριών για τους Έλληνες εκπαιδευτικούς και η επεξηγηματική, η οποία χρησιμοποιείται για την παροχή πληροφοριών αναφορικά με τη σχέση μεταξύ των δύο μεταβλητών. Ως προς το είδος μεθοδολογικής προσέγγισης, επιλέγεται η αφαιρετική προσέγγιση, δεδομένου ότι επιδιώκεται η αποδοχή ή απόρριψη μίας γενικής θεωρίας που αφορά στη σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εργασιακής ικανοποίησης και η ποσοτική έρευνα, καθώς για τους σκοπούς της εργασίας συλλέχθηκαν ποσοτικά δεδομένα μέσω της διανομής δομημένου ερωτηματολογίου.

5.3 Ερευνητικό εργαλείο

Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε μέσω της χρήσης δομημένου ερωτηματολογίου, το οποίο περιλάμβανε συνολικά 112 ερωτήσεις, ομαδοποιημένες σε τρεις ενότητες: (i) μία ενότητα ερωτήσεων που εξέταζαν τη συναισθηματική νοημοσύνη των Ελλήνων εκπαιδευτικών, (ii) μία ενότητα ερωτήσεων που εξέταζαν την εργασιακή ικανοποίηση των Ελλήνων εκπαιδευτικών και (iii) μία ενότητα ερωτήσεων που εξέταζαν το δημογραφικό προφίλ των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Ειδικότερα, η πρώτη ενότητα περιλάμβανε συνολικά 66 ερωτήσεις, οι οποίες εξέταζαν το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης των συμμετεχόντων. Για να διασφαλιστεί η εγκυρότητα και η αξιοπιστία του ερευνητικού εργαλείου, κατά συνέπεια και η εγκυρότητα και αξιοπιστία των αποτελεσμάτων της εργασίας, οι ερωτήσεις της συγκεκριμένης ενότητας προήλθαν από το ερωτηματολόγιο που ανέπτυξαν οι Schutte *et al.* (1998) με σκοπό να αξιολογήσουν τη συναισθηματική νοημοσύνη. Δεδομένου ότι ένας από τους στόχους της παρούσας εργασίας είναι να εξετάσει το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης των Ελλήνων εκπαιδευτικών, τόσο πριν όσο και κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19, οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου των Schutte *et al.* (1998) εμφανίζονται δύο φορές έκαστη, στο παρόν ερωτηματολόγιο, με διαφορετική διατύπωση ώστε η πρώτη ερώτηση να αφορά την περίοδο προ της πανδημίας και η δεύτερη ερώτηση να αφορά την περίοδο κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Οι απαντήσεις στις ερωτήσεις αυτής της ενότητας ήταν διατυπωμένες με τη μορφή κλίμακας Likert πέντε βαθμίδων, όπου η βαθμίδα 1 αντιστοιχούσε στην απάντηση «διαφωνώ απόλυτα» και η βαθμίδα 5 αντιστοιχούσε στην απάντηση «συμφωνώ απόλυτα». Οι ενδιάμεσες βαθμίδες αντιστοιχούσαν στις εξής απαντήσεις: (i) 2 – διαφωνώ, (ii) 3 – ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ και (iii) 4 – συμφωνώ.

Αντίστοιχα, η δεύτερη ενότητα του ερωτηματολογίου, περιλάμβανε συνολικά 40 ερωτήσεις, οι οποίες εξέταζαν το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης των συμμετεχόντων. Για να διασφαλιστεί η

εγκυρότητα και η αξιοπιστία του ερευνητικού εργαλείου, κατά συνέπεια και η εγκυρότητα και αξιοπιστία των αποτελεσμάτων της εργασίας, οι ερωτήσεις της συγκεκριμένης ενότητας προήλθαν από το Minnesota Satisfaction Questionnaire. Δεδομένου ότι ένας από τους στόχους της παρούσας εργασίας είναι να εξετάσει το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών, τόσο πριν όσο και κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19, οι ερωτήσεις του Minnesota Satisfaction Questionnaire εμφανίζονται δύο φορές έκαστη, στο παρόν ερωτηματολόγιο, με διαφορετική διατύπωση ώστε η πρώτη ερώτηση να αφορά την περίοδο προ της πανδημίας και η δεύτερη ερώτηση να αφορά την περίοδο κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Οι απαντήσεις στις ερωτήσεις αυτής της ενότητας ήταν διατυπωμένες με τη μορφή κλίμακας Likert πέντε βαθμίδων, όπου η βαθμίδα 1 αντιστοιχούσε στην απάντηση «δε με ικανοποιεί καθόλου» και η βαθμίδα 5 αντιστοιχούσε στην απάντηση «με ικανοποιεί απόλυτα». Οι ενδιάμεσες βαθμίδες αντιστοιχούσαν στις εξής απαντήσεις: (i) 2 – δε με ικανοποιεί, (ii) 3 – ούτε με δυσαρεστεί, ούτε με ικανοποιεί και (iii) 4 – με ικανοποιεί.

Τέλος, η τρίτη ενότητα του ερωτηματολογίου περιλάμβανε συνολικά έξι ερωτήσεις, οι οποίες εξέταζαν το δημογραφικό προφίλ των ερωτώμενων. Οι τέσσερις από τις έξι ερωτήσεις αφορούσαν σε προσωπικά χαρακτηριστικά του ερωτώμενου, ενώ οι δύο από τις έξι ερωτήσεις αφορούσαν σε χαρακτηριστικά του εργασιακού καθεστώτος των ερωτώμενων. Οι απαντήσεις στις ερωτήσεις αυτής της ενότητας ήταν διατυπωμένες με τη μορφή πολλαπλών επιλογών. Το ερωτηματολόγιο παρουσιάζεται αναλυτικά στο Παράρτημα Α' της εργασίας.

5.4 Διαδικασία συλλογής δεδομένων

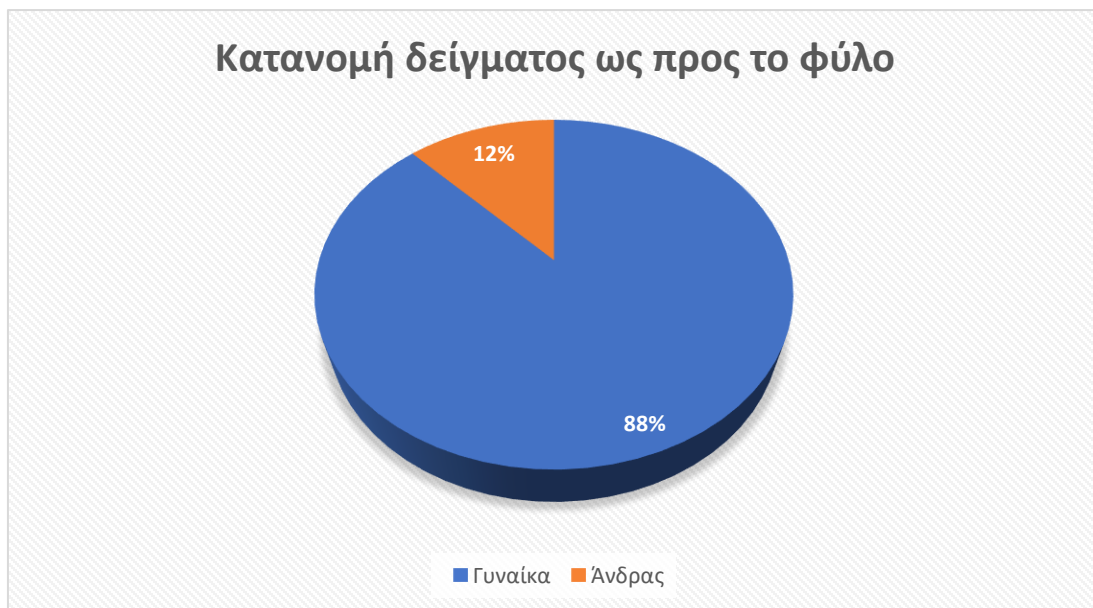
Η διαδικασία συλλογής δεδομένων διήρκεσε συνολικά επτά εβδομάδες, από τις 28/11/2022 έως τις 16/01/2023 και περιλάμβανε δύο φάσεις. Η πρώτη φάση διήρκεσε συνολικά μία εβδομάδα και αφορούσε στη διεξαγωγή πιλοτικού ελέγχου, η οποία περιλάμβανε τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου από πέντε εκπαιδευτικούς, οι οποίοι στη συνέχεια, εξαιρέθηκαν από την έρευνα. Σκοπός του πιλοτικού ελέγχου ήταν να διαπιστωθεί αφενός ο χρόνος που απαιτούνταν για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, αφετέρου ο βαθμός στον οποίον οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου ήταν διατυπωμένες με σαφή τρόπο και μπορούσαν να γίνουν εύκολα κατανοητές.

Με την ολοκλήρωση της πρώτης φάσης συλλογής των δεδομένων και εφόσον ελήφθησαν υπόψη οι παρατηρήσεις των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στον πιλοτικό έλεγχο, ξεκίνησε η δεύτερη φάση συλλογής των δεδομένων. Αυτή περιλάμβανε την ανάρτηση του ερωτηματολογίου στην ηλεκτρονική

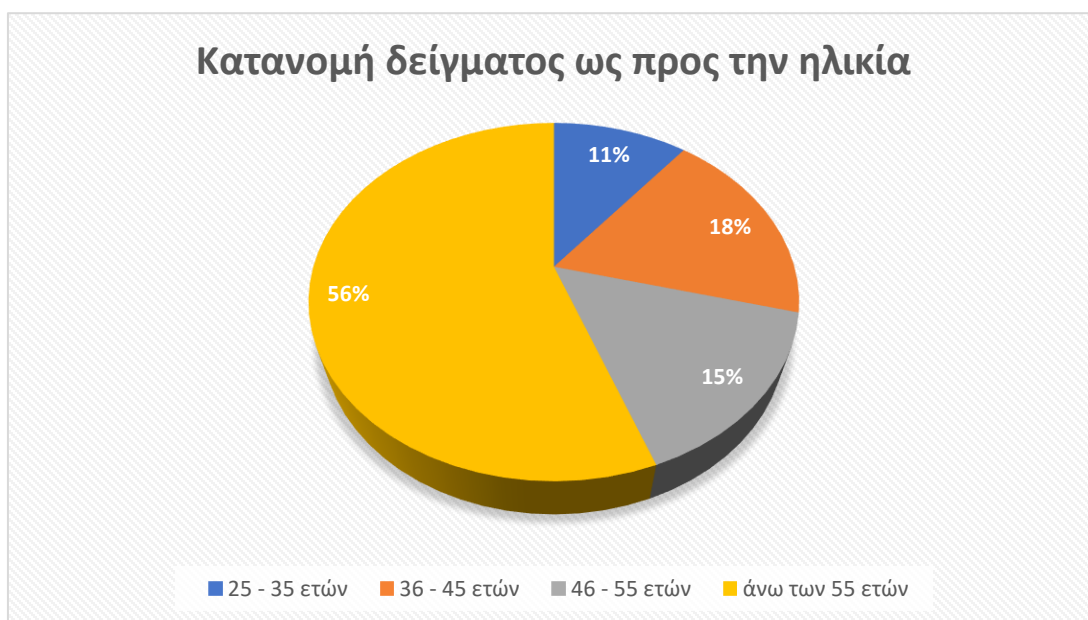
πλατφόρμα Google Forms και στη διανομή του ερωτηματολογίου μέσω μηνύματος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και μέσω ανάρτησης του σχετικού συνδέσμου στα προφίλ των μέσων κοινωνικής δικτύωσης της ερευνήτριας. Την αποστολή του ερωτηματολογίου συνόδευε επιστολή, η οποία ενημέρωνε τους υποψήφιους συμμετέχοντες αναφορικά με το σκοπό διεξαγωγής της έρευνας, τον τρόπο διατήρησης κι επεξεργασίας των δεδομένων, την τήρηση της ανωνυμίας τους και τη δυνατότητά τους να σταματήσουν τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, οποιαδήποτε στιγμή το επιθυμούν.

5.5 Προφίλ δείγματος

Στην έρευνα συμμετείχαν 91 εκπαιδευτικοί, οι οποίοι απασχολούνται σε Ελληνικά εκπαιδευτικά ιδρύματα. Την πλειοψηφία του δείγματος (87,9%) αποτέλεσαν γυναίκες εκπαιδευτικοί, ενώ οι άνδρες συνάδελφοί τους ανήλθαν σε μόλις 12,1% του δείγματος. Όσον αφορά στην ηλικία των συμμετεχόντων στην έρευνα, το 39,6% αυτών δήλωσαν ότι ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα των 36 έως 45 ετών, ενώ το 33,0% αυτών δήλωσαν ότι ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα των 46 έως 55 ετών. Οι εκπαιδευτικοί ηλικίας 25 έως 35 ετών αποτελούσαν το 23,1% του δείγματος, ενώ το υπόλοιπο 4,4% του δείγματος αντιπροσώπευαν εκπαιδευτικοί ηλικίας μεγαλύτερης των 55 ετών. Τα σχήματα που ακολουθούν, παρουσιάζουν την κατανομή του δείγματος ως προς τα χαρακτηριστικά του φύλου και της ηλικίας.



Σχήμα 1 - Κατανομή δείγματος ως προς το φύλο



Σχήμα 2 - Κατανομή δείγματος ως προς την ηλικία

Ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα, η πλειοψηφία του δείγματος (65,9%) δήλωσαν ότι είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, ενώ ακολουθούσαν οι εκπαιδευτικοί που δήλωσαν απόφοιτοι ΑΕΙ, οι οποίοι ανήλθαν σε 28 συμμετέχοντες, αντιπροσωπεύοντας το 30,8% του δείγματος. Παράλληλα, οι εκπαιδευτικοί που δήλωσαν κάτοχοι διδακτορικού τίτλου σπουδών ήταν αισθητά λιγότεροι, αντιπροσωπεύοντας μόλις το 3,3% του δείγματος. Σε επίπεδο οικογενειακής κατάστασης, το 54,9% του δείγματος της έρευνας δήλωσαν έγγαμοι με παιδιά, ενώ ακολουθούσαν οι εκπαιδευτικοί που δήλωσαν άγαμοι χωρίς παιδιά, οι οποίοι αντιπροσώπευαν το 31,9% του δείγματος. Το υπόλοιπο 13,2% του δείγματος αποτελούνταν από τους έγγαμους εκπαιδευτικούς χωρίς παιδιά (ποσοστό 11% του δείγματος) και από τους άγαμους εκπαιδευτικούς με παιδιά (ποσοστό 2,2% του δείγματος). Τα Σχήματα 3 και 4 παρακάτω, παρουσιάζουν την κατανομή του δείγματος ως προς το εκπαιδευτικό υπόβαθρο και την οικογενειακή κατάσταση.



Σχήμα 3 - Κατανομή δείγματος ως προς το εκπαιδευτικό υπόβαθρο



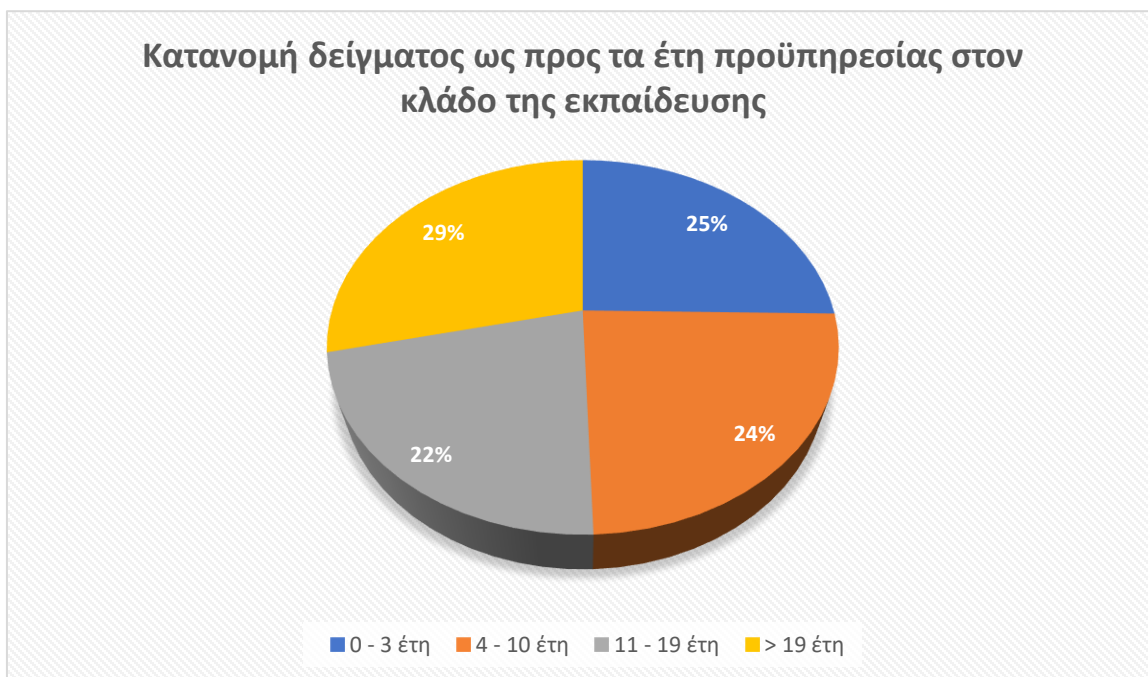
Σχήμα 4 - Κατανομή δείγματος ως προς την οικογενειακή κατάσταση

Όσον αφορά στο εργασιακό προφίλ των ερωτώμενων, το 52,7% των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα, δήλωσαν ότι απασχολούνται ως μόνιμοι εκπαιδευτικοί, ενώ το υπόλοιπο 47,3% δήλωσαν ότι απασχολούνται ως συμβασιούχοι. Τέλος, ως προς τα έτη προϋπηρεσίας στον κλάδο της εκπαίδευσης, 26 εκπαιδευτικοί δήλωσαν ότι διαθέτουν προϋπηρεσία μεγαλύτερη των 19 ετών (28,6% του δείγματος) και 23 εκπαιδευτικοί δήλωσαν ότι διαθέτουν προϋπηρεσία μικρότερη των τριών ετών

(25,3% του δείγματος). Οι υπόλοιποι 42 εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα, δήλωσαν ότι διαθέτουν είτε από τέσσερα έως δέκα έτη προϋπηρεσίας στον κλάδο της εκπαίδευσης, αντιπροσωπεύοντας το 24,2% του δείγματος, είτε 11 έως 19 έτη προϋπηρεσίας στον κλάδο της εκπαίδευσης, αντιπροσωπεύοντας το 22% του δείγματος. Η κατανομή του δείγματος ως προς το καθεστώς εργασίας και τα έτη προϋπηρεσίας στον κλάδο της εκπαίδευσης παρουσιάζεται στα σχήματα που ακολουθούν.



Σχήμα 5 - Κατανομή δείγματος ως προς το καθεστώς εργασίας



Σχήμα 6 - Κατανομή δείγματος ως προς τα έτη προϋπηρεσίας στον κλάδο της εκπαίδευσης

5.6 Διαδικασία ανάλυσης δεδομένων

Η επεξεργασία των δεδομένων που συλλέχθηκαν, πραγματοποιήθηκε μέσω του λογισμικού SPSS v26. Αρχικά, διενεργήθηκε έλεγχος αξιοπιστίας, μέσω του δείκτη Cronbach's Alpha, προκειμένου να εκτιμηθεί ο βαθμός εσωτερικής συνοχής του ερωτηματολογίου, δηλαδή ο βαθμός στον οποίον οι ερωτήσεις κάθε ενότητας του ερωτηματολογίου μετρούσαν την ίδια έννοια. Ο δείκτης Cronbach's Alpha λαμβάνει τιμές μεταξύ των τιμών 0 και 1. Όταν η τιμή του δείκτη είναι υψηλότερη της τιμής 0,7, η αξιοπιστία του ερευνητικού εργαλείου θεωρείται υψηλή.

Στη συνέχεια, πραγματοποιήθηκε ανάλυση των περιγραφικών στατιστικών, τα οποία παρέχουν μία περίληψη των δεδομένων και περιλαμβάνουν το μέσο όρο, την τυπική απόκλιση και το τυπικό σφάλμα του μέσου, το εύρος καθώς και τις ελάχιστες και μέγιστες τιμές των παρατηρήσεων.

Για τη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ του επιπέδου συναισθηματικής νοημοσύνης και του επιπέδου εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, πραγματοποιήθηκε, ανάλυση συσχέτισης και ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης. Η ανάλυση συσχέτισης αποσκοπούσε στον έλεγχο του βαθμού, στον οποίον τηρούνται οι προϋποθέσεις γραμμικότητας που απαιτεί η ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης. Ως προς την τελευταία, αυτή αποσκοπούσε στον εντοπισμό της ύπαρξης ή μη στατιστικά σημαντικής σχέσης μεταξύ των δύο υπό εξέταση μεταβλητών και στη φύση και την ένταση της σχέσης αυτής.

Τέλος, για τη διερεύνηση του βαθμού στον οποίον τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό, το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης τους και το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησής τους, πραγματοποιήθηκαν οι έλεγχοι Kruskal-Wallis και Mann-Whitney U, οι οποίοι εξετάζουν τις διαφορές μεταξύ δύο ή περισσότερων ομάδων του γενικού πληθυσμού. Ο έλεγχος Mann-Whitney U χρησιμοποιείται στην περίπτωση δύο διαφορετικών ομάδων (π.χ. στην περίπτωση του φύλου), ενώ ο έλεγχος Kruskal-Wallis χρησιμοποιείται στην περίπτωση περισσότερων από δύο διαφορετικών ομάδων (π.χ. στην περίπτωση της ηλικίας).

6. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΝΑΛΥΣΗΣ

6.1 Αποτελέσματα ανάλυσης αξιοπιστίας

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ανάλυσης αξιοπιστίας, το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή των δεδομένων, χαρακτηρίζεται από υψηλό βαθμό εσωτερικής συνοχής. Μάλιστα, ο υψηλός βαθμός εσωτερικής συνοχής χαρακτηρίζει τόσο το σύνολο του ερωτηματολογίου, όσο και τις επιμέρους ενότητες αυτού. Ειδικότερα, ο έλεγχος αξιοπιστίας πραγματοποιήθηκε: (i) για το σύνολο των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου, (ii) για τις ερωτήσεις της πρώτης ενότητας του ερωτηματολογίου, οι οποίες εξέταζαν τη συναισθηματική νοημοσύνη των εκπαιδευτικών. Σε αυτήν την περίπτωση, πραγματοποιήθηκε έλεγχος αξιοπιστίας αφενός για τις ερωτήσεις που εξέταζαν τη συναισθηματική νοημοσύνη των εκπαιδευτικών πριν την πανδημία του Covid-19, αφετέρου για τις ερωτήσεις που εξέταζαν τη συναισθηματική νοημοσύνη των εκπαιδευτικών κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19 και (iii) για τις ερωτήσεις της δεύτερης ενότητας του ερωτηματολογίου, οι οποίες εξέταζαν το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Σε αυτήν την περίπτωση, πραγματοποιήθηκε έλεγχος αξιοπιστίας αφενός για τις ερωτήσεις που εξέταζαν το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών πριν την πανδημία του Covid-19, αφετέρου για τις ερωτήσεις που εξέταζαν το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19. Σε όλες τις προαναφερόμενες περιπτώσεις, ο δείκτης Cronbach's Alpha έλαβε τιμές υψηλότερες της τιμής 0,7. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης αξιοπιστίας παρουσιάζονται αναλυτικά στον πίνακα που ακολουθεί.

Πίνακας 2 - Αποτελέσματα ανάλυσης αξιοπιστίας

| Ερωτήσεις | Cronbach's Alpha | Αριθμός ερωτήσεων |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------|
| Ερωτήσεις συναισθηματικής νοημοσύνης πριν την πανδημία του Covid-19 | 0,963 > 0,7 | 33 |
| Ερωτήσεις συναισθηματικής νοημοσύνης κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19 | 0,951 > 0,7 | 33 |
| Ερωτήσεις εργασιακής ικανοποίησης πριν την πανδημία του Covid-19 | 0,921 > 0,7 | 20 |
| Ερωτήσεις εργασιακής ικανοποίησης κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19 | 0,892 > 0,7 | 20 |
| Σύνολο ερωτήσεων ερωτηματολογίου | 0,977 > 0,7 | 106 |

6.2 Αποτελέσματα περιγραφικών χαρακτηριστικών

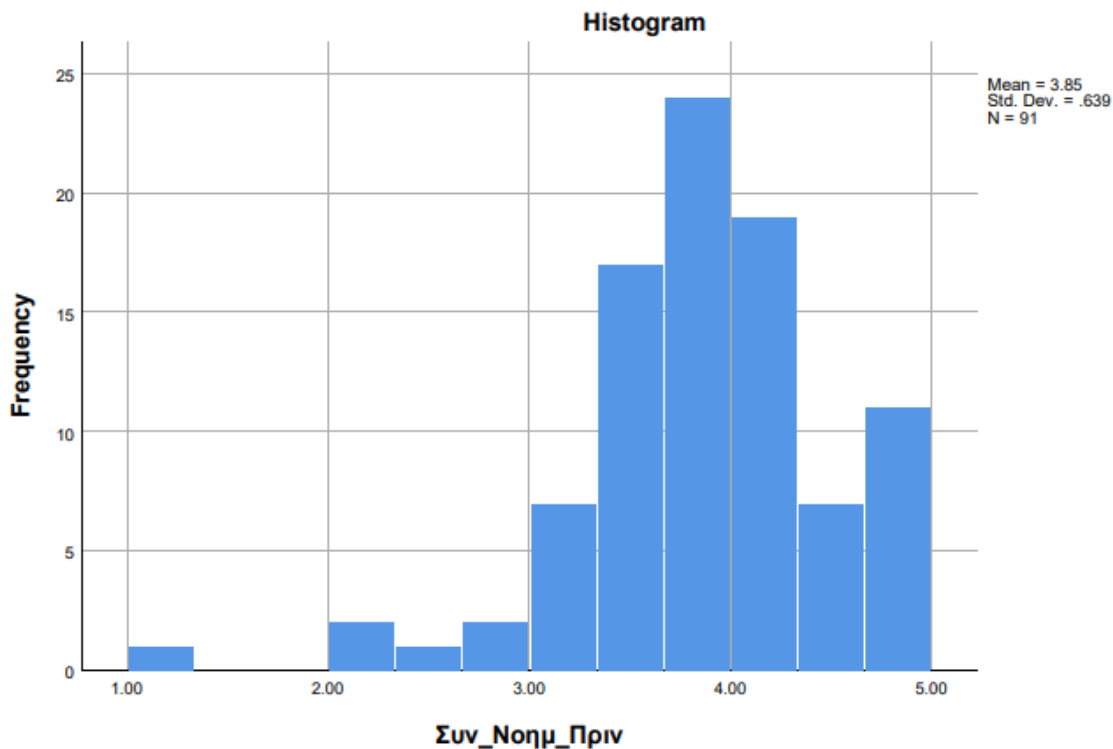
Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει τα περιγραφικά χαρακτηριστικά των τεσσάρων υπό εξέταση μεταβλητών: (i) το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών πριν την πανδημία του Covid-19, (ii) το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19, (iii) το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών πριν την πανδημία του Covid-19 και (iv) το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19.

Από τις τιμές του πίνακα παρατηρείται ότι οι εκπαιδευτικοί που απασχολούνται σε Ελληνικά εκπαιδευτικά ιδρύματα χαρακτηρίζονται από μέσο προς υψηλό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης (αριθμητικός μέσος = 3,6502) καθώς και από μέσο προς υψηλό επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης (αριθμητικός μέσος = 3,6607). Επιπλέον, παρατηρείται η πανδημία του Covid-19 επηρέασε σημαντικά τόσο το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών όσο και το επίπεδο της εργασιακής τους ικανοποίησης, καθώς και τα δύο μειώθηκαν κατά τη διάρκεια της. Μάλιστα, από τα αποτελέσματα του ελέγχου t-test, τα οποία παρουσιάζονται στον Πίνακα 4, προέκυψε ότι η επίδραση της πανδημίας στα επίπεδα της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εργασιακής ικανοποίησης ήταν στατιστικά σημαντική. Αναλυτικά, πριν την πανδημία του Covid-19, το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών ήταν μάλλον υψηλό (αριθμητικός μέσος = 3,8452), ενώ κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19, το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών ήταν μέσο προς υψηλό (αριθμητικός μέσος =

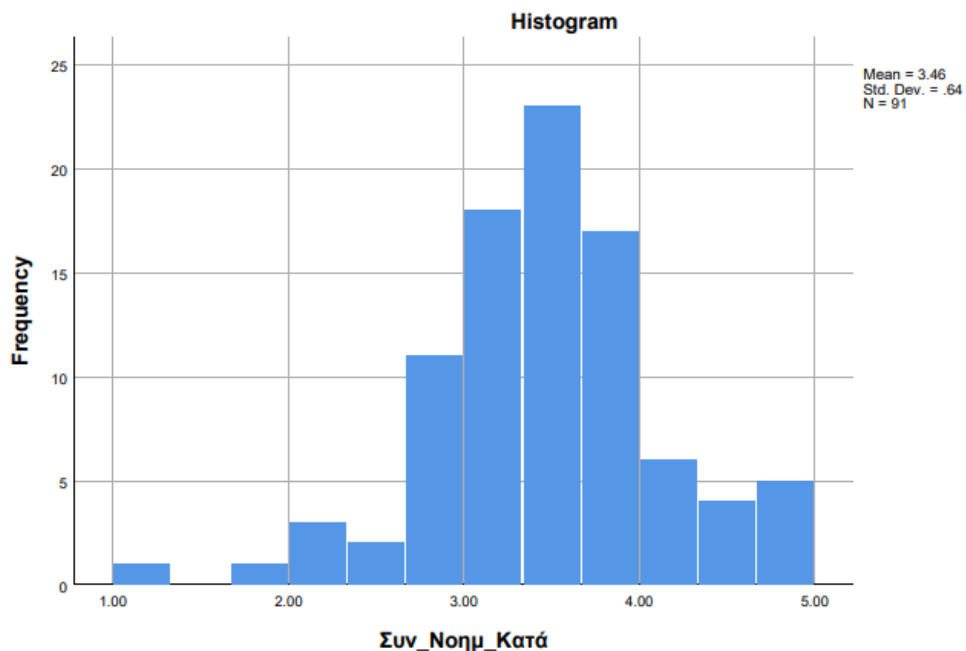
Πίνακας 3 - Περιγραφικά χαρακτηριστικά μεταβλητών

| Μεταβλητές | Αριθμητικός μέσος | Διακύμανση | Τυπική απόκλιση | Τυπικό σφάλμα | Ελάχιστη τιμή | Μέγιστη τιμή | Εύρος |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------|-----------------|---------------|---------------|--------------|-------|
| Συναισθηματική νοημοσύνη πριν την πανδημία του Covid-19 | 3,8452 | 0,408 | 0,63906 | 0,06699 | 1,06 | 4,97 | 3,91 |
| Συναισθηματική νοημοσύνη κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19 | 3,4552 | 0,410 | 0,64026 | 0,06712 | 1,12 | 4,97 | 3,85 |
| Συναισθηματική νοημοσύνη πριν και κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19 | 3,6502 | 0,445 | 0,66718 | 0,04945 | 1,06 | 4,97 | 3,91 |
| Εργασιακή ικανοποίηση πριν την πανδημία του Covid-19 | 3,8423 | 0,365 | 0,60433 | 0,06335 | 1,10 | 5,00 | 3,90 |
| Εργασιακή ικανοποίηση κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19 | 3,4791 | 0,383 | 0,61914 | 0,06490 | 1,35 | 4,95 | 3,60 |
| Εργασιακή ικανοποίηση πριν και κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19 | 3,6607 | 0,405 | 0,63669 | 0,04719 | 1,10 | 5,00 | 3,90 |

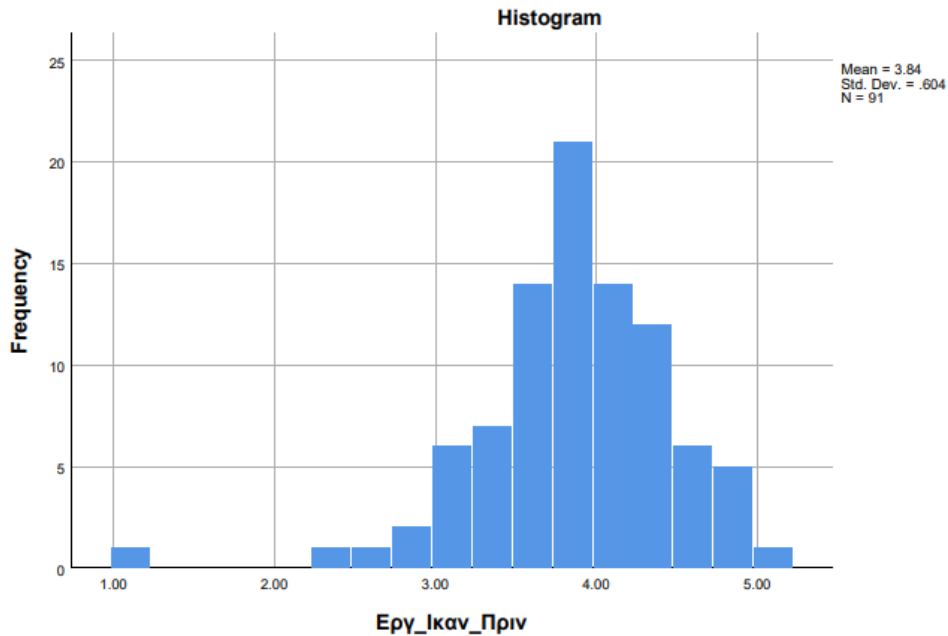
3,4552). Όμοια, πριν την πανδημία του Covid-19, το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών ήταν μάλλον υψηλό (αριθμητικός μέσος = 3,8423), ενώ κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19, το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών ήταν μέσο προς υψηλό (αριθμητικός μέσος = 3,4791). Τα σχήματα που ακολουθούν, παρουσιάζουν την κατανομή των δεδομένων για κάθε μία από τις υπό εξέταση μεταβλητές, με τη μορφή ραβδογραμμάτων.



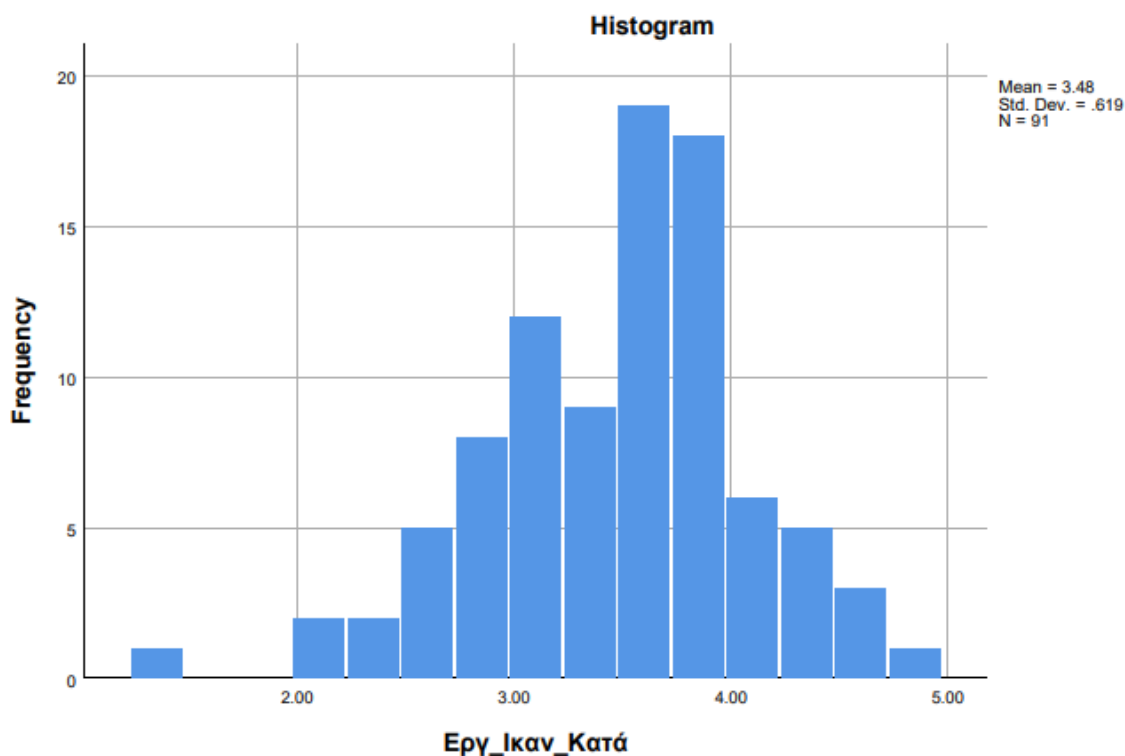
Σχήμα 7 – Ιστόγραμμα για τη μεταβλητή της συναισθηματικής νοημοσύνης πριν την πανδημία του Covid-19



Σχήμα 8 - Ιστόγραμμα για τη μεταβλητή της συναισθηματικής νοημοσύνης κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19



Σχήμα 9 - Ιστόγραμμα για τη μεταβλητή της εργασιακής ικανοποίησης πριν την πανδημία του Covid-19



Σχήμα 10 - Ιστόγραμμα για τη μεταβλητή της εργασιακής ικανοποίησης κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19

Όσον αφορά στους υπόλοιπους δείκτες των περιγραφικών στατιστικών, προκύπτει ότι η απόκλιση μεταξύ των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα δεν ήταν μεγάλη, ενώ λαμβάνοντας υπόψη τις ελάχιστες και τις μέγιστες τιμές για κάθε μεταβλητή, εξάγεται το συμπέρασμα ότι για το σύνολο των μεταβλητών, οι συμμετέχοντες στην έρευνα έχουν επιλέξει όλες τις διαθέσιμες απαντήσεις, από την Απάντηση 1 = Διαφωνώ Απόλυτα / Απάντηση 1 = Δε με ικανοποιεί καθόλου έως την Απάντηση 5 = Συμφωνώ Απόλυτα / Απάντηση 5 = Με ικανοποιεί απόλυτα.

Πίνακας 4 - Αποτελέσματα ελέγχου t-test για την επίδραση της πανδημίας στις βασικές μεταβλητές

| Μεταβλητές | | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for quality of Means | | | |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------|-------|-----------------------------|---------|-----------------|-----------------|
| | | F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference |
| Συναισθηματική νοημοσύνη | Equal variances assumed | 0,039 | 0,843 | 4,112 | 180 | 0,000 | 0,38994 |
| | Equal variances not assumed | | | 4,112 | 179,999 | 0,000 | 0,38994 |
| Εργασιακή ικανοποίηση | Equal variances assumed | 0,794 | 0,374 | 4,004 | 180 | 0,000 | 0,36319 |
| | Equal variances not assumed | | | 4,004 | 179,895 | 0,000 | 0,36319 |

6.3 Αποτελέσματα ανάλυσης συσχέτισης

Η ανάλυση συσχέτισης πραγματοποιήθηκε προκειμένου: (i) να διαπιστωθεί τι είδους συσχέτιση υφίσταται, εφόσον υφίσταται, μεταξύ των επιμέρους μεταβλητών της εργασίας, δηλαδή του επιπέδου συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών πριν και κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19 και του επιπέδου εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών πριν και κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19 και (ii) να διαπιστωθεί τι είδους συσχέτιση υφίσταται, εφόσον υφίσταται, μεταξύ των κύριων μεταβλητών της εργασίας, δηλαδή του επιπέδου συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών και του επιπέδου εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Από τα αποτελέσματα της ανάλυσης συσχέτισης (παρουσιάζονται αναλυτικά στον πίνακα 5 που ακολουθεί), η οποία εξέταζε τη συσχέτιση μεταξύ των κύριων μεταβλητών της εργασίας, προέκυψε ότι υφίσταται μία στατιστικά σημαντική και θετική σχέση και μεταξύ αυτών. Επιπλέον, προέκυψε ότι η συσχέτιση μεταξύ του επιπέδου συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών και του επιπέδου εργασιακής ικανοποίησής τους είναι μάλλον υψηλή, δεδομένου ότι ο συντελεστής Pearson Correlation έλαβε την τιμή 0,756.

Όμοια, από την ανάλυση συσχέτισης (παρουσιάζονται αναλυτικά στον πίνακα 6 που ακολουθεί), η οποία εξέταζε τη συσχέτιση μεταξύ των επιμέρους μεταβλητών της εργασίας, προέκυψε ότι

υφίσταται στατιστικά σημαντική και θετική συσχέτιση μεταξύ όλων των υπό εξέταση μεταβλητών. Περαιτέρω, προέκυψε ότι η ισχυρότερη συσχέτιση υφίσταται μεταξύ των μεταβλητών του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών πριν την πανδημία του Covid-19 και του επιπέδου της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών πριν την πανδημία του Covid-19. Αντίθετα, προέκυψε ότι η ασθενέστερη συσχέτιση υφίσταται μεταξύ των μεταβλητών του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών πριν την πανδημία του Covid-19 και του επιπέδου της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19.

Πίνακας 5 - Αποτελέσματα ανάλυσης συσχέτισης μεταξύ των κύριων μεταβλητών

| Pearson Correlation | Συναισθηματική νοημοσύνη | Εργασιακή ικανοποίηση |
|---------------------------------|---------------------------------|------------------------------|
| Συναισθηματική νοημοσύνη | 1 | - |
| Εργασιακή ικανοποίηση | 0,756** | 1 |

(* = p-value < 0.05, ** = p-value < 0.01)

Πίνακας 6 - Αποτελέσματα ανάλυσης συσχέτισης μεταξύ των επί μέρους μεταβλητών

| Pearson Correlation | Συναισθηματική νοημοσύνη πριν την πανδημία του Covid-19 | Συναισθηματική νοημοσύνη κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19 | Εργασιακή ικανοποίηση πριν την πανδημία του Covid-19 |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Συναισθηματική νοημοσύνη κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19 | 0,716** | 1 | - |
| Εργασιακή ικανοποίηση πριν την πανδημία του Covid-19 | 0,799** | 0,530** | 1 |
| Εργασιακή ικανοποίηση κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19 | 0,533** | 0,671** | 0,668** |

(* = p-value < 0.05, ** = p-value < 0.01)

6.4 Αποτελέσματα ελέγχων Mann-Whitney U & Kruskal-Wallis

Τα αποτελέσματα των ελέγχων Mann-Whitney U και Kruskal-Wallis έδειξαν ότι το σύνολο των υπό εξέταση χαρακτηριστικών του δημογραφικού κι εργασιακού προφίλ των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα, δεν επηρεάζουν με στατιστικά σημαντικό τρόπο ούτε το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών αλλά ούτε και το επίπεδο της εργασιακής τους ικανοποίησης. Μάλιστα, οι έλεγχοι διενεργήθηκαν επί των επί μέρους μεταβλητών της εργασίας, δηλαδή του επιπέδου συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών πριν και κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19 και του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών πριν και κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19. Εξαιρέση αποτέλεσε το χαρακτηριστικό των ετών προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών, το οποίο προέκυψε ότι επηρεάζει με σημαντικό τρόπο το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19.

Αναλυτικά, οι πίνακες που ακολουθούν, παρουσιάζουν τα αποτελέσματα των ελέγχων Mann-Whitney και Kruskal-Wallis για τα χαρακτηριστικά του φύλου, της ηλικίας, του εκπαιδευτικού επιπέδου, της οικογενειακής κατάστασης και του καθεστώτος εργασίας, τα οποία προέκυψε ότι δεν επηρεάζουν με σημαντικό τρόπο το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών και το επίπεδο της εργασιακής τους ικανοποίησης.

Πίνακας 7 - Αποτελέσματα ελέγχου Mann-Whitney U για το χαρακτηριστικό του φύλου

| | Συναισθηματική νοημοσύνη πριν την πανδημία | Συναισθηματική νοημοσύνη κατά τη διάρκεια της πανδημίας | Εργασιακή ικανοποίηση πριν την πανδημία | Εργασιακή ικανοποίηση κατά τη διάρκεια της πανδημίας |
|-------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Mann-Whitney U | 330,500 | 341,500 | 430,000 | 347,000 |
| Wilcoxon W | 396,500 | 407,500 | 496,000 | 413,000 |
| Z | -1,334 | -1,200 | -0,122 | -1,133 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0,182 | 0,230 | 0,903 | 0,257 |

Πίνακας 8 - Αποτελέσματα ελέγχου Kruskal-Wallis για το χαρακτηριστικό της ηλικίας

| | Συναισθηματική νοημοσύνη πριν την πανδημία | Συναισθηματική νοημοσύνη κατά τη διάρκεια της πανδημίας | Εργασιακή ικανοποίηση πριν την πανδημία | Εργασιακή ικανοποίηση κατά τη διάρκεια της πανδημίας |
|-------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Kruskal-Wallis H | 5,379 | 4,044 | 4,427 | 4,458 |
| df | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Asymp. Sig. | 0,146 | 0,257 | 0,219 | 0,216 |

Πίνακας 9 - Αποτελέσματα ελέγχου Kruskal-Wallis για το χαρακτηριστικό του εκπαιδευτικού υποβάθρου

| | Συναισθηματική νοημοσύνη πριν την πανδημία | Συναισθηματική νοημοσύνη κατά τη διάρκεια της πανδημίας | Εργασιακή ικανοποίηση πριν την πανδημία | Εργασιακή ικανοποίηση κατά τη διάρκεια της πανδημίας |
|-------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Kruskal-Wallis H | 2,792 | 0,765 | 4,380 | 0,241 |
| df | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Asymp. Sig. | 0,248 | 0,682 | 0,112 | 0,887 |

Πίνακας 10 - Αποτελέσματα ελέγχου Kruskal-Wallis για το χαρακτηριστικό της οικογενειακής κατάστασης

| | Συναισθηματική νοημοσύνη πριν την πανδημία | Συναισθηματική νοημοσύνη κατά τη διάρκεια της πανδημίας | Εργασιακή ικανοποίηση πριν την πανδημία | Εργασιακή ικανοποίηση κατά τη διάρκεια της πανδημίας |
|-------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Kruskal-Wallis H | 5,086 | 5,889 | 4,186 | 3,483 |
| df | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Asymp. Sig. | 0,166 | 0,117 | 0,242 | 0,323 |

Πίνακας 11 - Αποτελέσματα ελέγχου Mann-Whitney U για το χαρακτηριστικό του καθεστώτος εργασίας

| | Συναισθηματική νοημοσύνη πριν την πανδημία | Συναισθηματική νοημοσύνη κατά τη διάρκεια της πανδημίας | Εργασιακή ικανοποίηση πριν την πανδημία | Εργασιακή ικανοποίηση κατά τη διάρκεια της πανδημίας |
|-------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Mann-Whitney U | 800,000 | 875,000 | 857,000 | 853,500 |
| Wilcoxon W | 1746,000 | 1821,000 | 1803,000 | 1799,500 |
| Z | -1,845 | -1,248 | -1,392 | -1,420 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0,065 | 0,212 | 0,164 | 0,156 |

Τέλος, ο Πίνακας 12 παρακάτω, παρουσιάζει τα αποτελέσματα της ανάλυσης Kruskal-Wallis για το χαρακτηριστικό των ετών προϋπηρεσίας, το οποίο προέκυψε ότι επηρεάζει με στατιστικά σημαντικό τρόπο το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19. Αναλυτικά, παρατηρώντας τους μέσους όρους του επιπέδου συναισθηματικής νοημοσύνης ανά ηλικιακή ομάδα, προκύπτει ότι κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19, οι εκπαιδευτικοί με περισσότερα από 20 έτη προϋπηρεσίας χαρακτηρίζονταν από υψηλότερο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης σε σύγκριση με τους συναδέλφους τους, με τους εκπαιδευτικούς με 11 έως 19 έτη προϋπηρεσίας να χαρακτηρίζονται από το χαμηλότερο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης μεταξύ των συναδέλφων τους.

Πίνακας 12 - Αποτελέσματα ελέγχου Kruskal-Wallis για το χαρακτηριστικό το χαρακτηριστικό των ετών προϋπηρεσίας

| | Συναισθηματική νοημοσύνη πριν την πανδημία | Συναισθηματική νοημοσύνη κατά τη διάρκεια της πανδημίας | Εργασιακή ικανοποίηση πριν την πανδημία | Εργασιακή ικανοποίηση κατά τη διάρκεια της πανδημίας |
|-------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Kruskal-Wallis H | 4,383 | 8,627 | 3,781 | 7,010 |
| df | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Asymp. Sig. | 0,223 | 0,035 | 0,286 | 0,072 |

6.5 Έλεγχος ερευνητικών υποθέσεων

Ο πίνακας που ακολουθεί, παρουσιάζει συγκεντρωτικά τα αποτελέσματα του ελέγχου των ερευνητικών υποθέσεων, σύμφωνα με τα αποτελέσματα των αναλύσεων που πραγματοποιήθηκαν στα πλαίσια της εργασίας. Ειδικότερα, προέκυψε ότι γίνονται δεκτές όλες οι ερευνητικές υποθέσεις, ενώ απορρίπτονται οι εναλλακτικές υποθέσεις, με εξαίρεση την ερευνητική υπόθεση, η οποία εξετάζει την επίδραση του δημογραφικού προφίλ των εκπαιδευτικών, στο επίπεδο της εργασιακής τους ικανοποίησης.

Πίνακας 13 - Αποτελέσματα ελέγχου ερευνητικών υποθέσεων

| Ερευνητική υπόθεση | Αποτέλεσμα |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| <i>H1₀: Υφίσταται στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του επιπέδου της συναισθηματικής νοημοσύνης και του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών.</i> | Δεκτή |
| <i>H1₁: Δεν υφίσταται στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του επιπέδου της συναισθηματικής νοημοσύνης και του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών.</i> | Απορριφθείσα |
| <i>H2₀: Η πανδημία του Covid-19 επηρέασε τη σχέση που υφίσταται, εάν υφίσταται, μεταξύ του επιπέδου της συναισθηματικής νοημοσύνης και του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών.</i> | Δεκτή |
| <i>H2₁: Η πανδημία του Covid-19 δεν επηρέασε τη σχέση που υφίσταται, εάν υφίσταται, μεταξύ του επιπέδου της συναισθηματικής νοημοσύνης και του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών.</i> | Απορριφθείσα |
| <i>H3₀: Η πανδημία του Covid-19 επηρέασε το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης των Ελλήνων εκπαιδευτικών.</i> | Δεκτή |
| <i>H3₁: Η πανδημία του Covid-19 δεν επηρέασε το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης των Ελλήνων εκπαιδευτικών.</i> | Απορριφθείσα |
| <i>H4₀: Η πανδημία του Covid-19 επηρέασε το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών.</i> | Δεκτή |
| <i>H4₁: Η πανδημία του Covid-19 δεν επηρέασε το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών.</i> | Απορριφθείσα |
| <i>H5₀: Το δημογραφικό προφίλ των Ελλήνων εκπαιδευτικών επηρεάζει σημαντικά το επίπεδο της συναισθηματικής τους νοημοσύνης.</i> | Απορριφθείσα |
| <i>H5₁: Το δημογραφικό προφίλ των Ελλήνων εκπαιδευτικών δεν επηρεάζει σημαντικά το επίπεδο της συναισθηματικής τους νοημοσύνης.</i> | Δεκτή |
| <i>H6₀: Το δημογραφικό προφίλ των Ελλήνων εκπαιδευτικών επηρεάζει σημαντικά το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησής τους.</i> | Δεκτή |
| <i>H6₁: Το δημογραφικό προφίλ των Ελλήνων εκπαιδευτικών δεν επηρεάζει σημαντικά το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησής τους.</i> | Απορριφθείσα |

7. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

7.1 Συζήτηση αποτελεσμάτων

Κύριος σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν να μελετήσει τη σχέση που υφίσταται μεταξύ του επιπέδου συναισθηματικής νοημοσύνης και του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών και το βαθμό, στον οποίον η προαναφερόμενη σχέση επηρεάστηκε από την πανδημία του Covid-19. Επιμέρους στόχοι της εργασίας ήταν: (i) η διερεύνηση του επιπέδου της συναισθηματικής νοημοσύνης και του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών (ii) η διερεύνηση του βαθμού στον οποίον η πανδημία του Covid-19 επηρέασε τα επίπεδα της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εργασιακής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών και (iii) η διερεύνηση του βαθμού, στον οποίον το δημογραφικό και εργασιακό προφίλ των Ελλήνων εκπαιδευτικών επηρεάζει τα επίπεδα της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εργασιακής ικανοποίησής τους. Τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας που διενεργήθηκε στα πλαίσια της εργασίας, οδήγησαν αφενός στην εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων αναφορικά με τη σχέση μεταξύ του επιπέδου της συναισθηματικής νοημοσύνης και του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών, αφετέρου στην απάντηση του συνόλου των ερευνητικών ερωτημάτων της εργασίας.

Αναλυτικά, το πρώτο ερευνητικό ερώτημα της εργασίας εξέταζε το βαθμό της συναισθηματικής νοημοσύνης των Ελλήνων εκπαιδευτικών και τον τρόπο με τον οποίον αυτός επηρεάστηκε από την πανδημία του Covid-19. Από τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα, προέκυψε ότι ο βαθμός της συναισθηματικής νοημοσύνης των Ελλήνων εκπαιδευτικών είναι μέσος προς υψηλός και ότι επηρεάστηκε σημαντικά από την πανδημία του Covid-19. Μάλιστα, προέκυψε ότι η επίδραση της πανδημίας ήταν αρνητική, δεδομένου ότι το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης των Ελλήνων εκπαιδευτικών πριν την πανδημία ήταν μάλλον υψηλό, ενώ κατά τη διάρκεια της πανδημίας χαρακτηρίστηκε ως μέσο προς υψηλό. Αντίστοιχα ήταν τα αποτελέσματα και στην περίπτωση του δεύτερου ερευνητικού ερωτήματος, το οποίο εξέταζε το βαθμό της εργασιακής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών και τον τρόπο με τον οποίον αυτός επηρεάστηκε από την πανδημία του Covid-19. Σύμφωνα με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα, το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών είναι μέσο προς υψηλό και επηρεάστηκε σημαντικά από την πανδημία του Covid-19. Όπως προέκυψε, πριν την πανδημία, το επίπεδο της εργασιακής τους ικανοποίησης είναι

μάλλον υψηλό, ενώ κατά τη διάρκεια της πανδημίας μειώθηκε, καθώς χαρακτηρίστηκε μέσο προς υψηλό.

Παράλληλα, το τρίτο και τέταρτο ερευνητικό ερώτημα της εργασίας εξέταζαν το βαθμό στον οποίον το δημογραφικό κι εργασιακό προφίλ των Ελλήνων εκπαιδευτικών επηρεάζουν με σημαντικό τρόπο τόσο το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης τους, όσο και το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησής τους. Από τα αποτελέσματα της έρευνας προέκυψε ότι το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης των Ελλήνων εκπαιδευτικών δεν επηρεάζεται από κανένα χαρακτηριστικό του δημογραφικού κι εργασιακού προφίλ τους, με εξαίρεση το χαρακτηριστικό των ετών προϋπηρεσίας. Ειδικότερα, προέκυψε ότι το χαρακτηριστικό των ετών προϋπηρεσίας επηρέασε με σημαντικό τρόπο το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών κατά τη διάρκεια της πανδημίας, με τους εκπαιδευτικούς με περισσότερα από 20 έτη προϋπηρεσίας να χαρακτηρίζονται από το υψηλότερο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης συγκριτικά με τους υπόλοιπους συναδέλφους τους και τους εκπαιδευτικούς με 11 έως 19 έτη προϋπηρεσίας να χαρακτηρίζονται από το χαμηλότερο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης συγκριτικά με τους υπόλοιπους συναδέλφους τους. Στην περίπτωση του επιπέδου εργασιακής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών, τα αποτελέσματα διαφοροποιήθηκαν ελαφρώς καθώς προέκυψε ότι κανένα από τα υπό εξέταση χαρακτηριστικά του δημογραφικού κι εργασιακού προφίλ τους (συμπεριλαμβανομένου του χαρακτηριστικού των ετών προϋπηρεσίας), δεν επηρεάζει σημαντικά το επίπεδο της εργασιακής τους ικανοποίησης, τόσο πριν, όσο και κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19.

Τέλος, το έκτο κι έβδομο ερευνητικό ερώτημα της εργασίας εξέταζαν το βαθμό στον οποίον υφίσταται στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του επιπέδου της συναισθηματικής νοημοσύνης και του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών καθώς και το βαθμό, στον οποίον η πανδημία του Covid-19 επηρέασε την προαναφερόμενη σχέση. Σύμφωνα με τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών που αποτέλεσαν το δείγμα της έρευνας, το επίπεδο της συναισθηματικής τους νοημοσύνης επηρεάζει με στατιστικά σημαντικό τρόπο το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησής τους. Μάλιστα, όπως προέκυψε, η αύξηση του επιπέδου συναισθηματικής νοημοσύνης των Ελλήνων εκπαιδευτικών επηρεάζει θετικά το επίπεδο της εργασιακής τους ικανοποίησης, συμβάλλοντας στην αύξησή του. Επιπλέον, η πανδημία του Covid-19 επηρέασε την παραπάνω σχέση, όσον αφορά στην έντασή της. Αναλυτικά, τόσο πριν όσο και κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid-19, το επίπεδο της συναισθηματικής

νοημοσύνης των εκπαιδευτικών επηρέαζε με σημαντικό και θετικό τρόπο το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησής τους. Ωστόσο, κατά τη διάρκεια της πανδημίας, η ένταση της επίδρασης του επιπέδου συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών στο επίπεδο της εργασιακής τους ικανοποίησης μειώθηκε, με αποτέλεσμα κατά τη διάρκεια της πανδημίας, η αύξηση του επιπέδου της συναισθηματικής νοημοσύνης να οδηγεί σε μικρότερη αύξηση του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης, συγκριτικά με την περίοδο προ της πανδημίας του Covid-19.

Τα αποτελέσματα της εργασίας επιβεβαιώνουν πλήρως τα αποτελέσματα προγενέστερων σχετικών μελετών της διεθνούς βιβλιογραφίας, όσον αφορά στη σχέση μεταξύ του επιπέδου της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών και του επιπέδου της εργασιακής τους ικανοποίησης. Ειδικότερα, η στατιστικά σημαντική και θετική σχέση που προέκυψε μεταξύ των δύο μεταβλητών, ενισχύει περαιτέρω τα συμπεράσματα των Varma and Singh (2022), Naeem *et al.* (2021), Chaturvedi *et al.* (2017), Long *et al.* (2016), Kassim *et al.* (2016), Ahmed (2015), Anari (2012) και Salim *et al.* (2012), οι οποίοι εντόπισαν στο σύνολό τους, ότι η αύξηση του επιπέδου της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών συμβάλλει στην αύξηση του επιπέδου της εργασιακής τους ικανοποίησης. Από την άλλη πλευρά, τα αποτελέσματα της εργασίας αναφορικά με την επίδραση του δημογραφικού κι εργασιακού προφίλ των εκπαιδευτικών στο επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εργασιακής τους ικανοποίησης, επιβεβαιώνουν εν μέρει μόνο τα αποτελέσματα προγενέστερων σχετικών μελετών. Αναλυτικά, τα αποτελέσματα της εργασίας επιβεβαιώνουν τα αποτελέσματα των Varma and Singh (2022) ως προς τη μη επίδραση του φύλου στο επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης, έρχονται, όμως σε αντίθεση με τα αποτελέσματα των ίδιων ερευνητών, ως προς την επίδραση του φύλου στο επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης, δεδομένου ότι οι τελευταίοι εντόπισαν την ύπαρξη στατιστικά σημαντικής σχέσης μεταξύ του φύλου του εκπαιδευτικού και του επιπέδου εργασιακής ικανοποίησής του/της. Όμοια, η παρούσα εργασία απορρίπτει τα αποτελέσματα του Ahmed (2015), δεδομένου ότι αυτός εντόπισε σημαντική σχέση: (i) μεταξύ των χαρακτηριστικών του φύλου και της ηλικίας από τη μία πλευρά και των επιπέδων συναισθηματικής νοημοσύνης κι εργασιακής ικανοποίησης από την άλλη πλευρά και (ii) μεταξύ του χαρακτηριστικού της εργασιακής εμπειρίας και του επιπέδου εργασιακής ικανοποίησης. Όσον αφορά στη σχέση μεταξύ του χαρακτηριστικού της εργασιακής εμπειρίας και του επιπέδου συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών, τόσο η παρούσα εργασία, όσο και ο Ahmed (2015) εντοπίζουν την ύπαρξη στατιστικά σημαντικής συσχέτισης, ωστόσο ο Ahmed (2015), σε αντίθεση με τα αποτελέσματα της εργασίας, κατέληξε στο

συμπέρασμα ότι οι εκπαιδευτικοί με μικρότερη εργασιακή εμπειρία χαρακτηρίζονται από υψηλότερο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης. Στο ίδιο πλαίσιο, η εργασία επιβεβαιώνει τα αποτελέσματα του Anari (2012) ως προς τη μη ύπαρξη στατιστικά σημαντικής σχέσης μεταξύ των χαρακτηριστικών του φύλου και της ηλικίας και του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης, απορρίπτει όμως τα αποτελέσματα του ίδιου συγγραφέα ως προς τη σχέση μεταξύ του χαρακτηριστικού του φύλου και του επιπέδου συναισθηματικής νοημοσύνης, καθώς, σε αντίθεση με τον Anari (2012), δεν εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική επίδραση του χαρακτηριστικού του φύλου στο επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Τέλος, τα αποτελέσματα των Salim *et al.* (2012) επιβεβαιώνονται και ως προς τη σχέση του χαρακτηριστικού του φύλου και των δύο υπό εξέταση μεταβλητών, δεδομένου ότι ούτε η παρούσα εργασία, ούτε η έρευνα των Salim *et al.* (2012) εντόπισαν στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ τους.

Ο πίνακας που ακολουθεί, παρουσιάζει συνοπτικά τη σύνδεση των αποτελεσμάτων της εργασίας με τα αποτελέσματα προγενέστερων σχετικών μελετών της διεθνούς βιβλιογραφίας.

Πίνακας 14 - Σύνδεση αποτελεσμάτων με τη βιβλιογραφία

| ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΝΟΝΤΑΙ | ΑΠΟΡΡΙΠΤΟΝΤΑΙ |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| Σχέση μεταξύ συναισθηματικής νοημοσύνης κι εργασιακής ικανοποίησης | |
| Varma and Singh (2022) | |
| Naeem et al. (2021) | |
| Chaturvedi et al. (2017) | |
| Kassim et al. (2016) | |
| Long et al. (2016) | |
| Ahmed (2015) | |
| Anari (2012) | |
| Salim et al. (2012) | |
| Σχέση μεταξύ δημογραφικού προφίλ και μεταβλητών | |
| Varma and Singh (2022) | Varma and Singh (2022) |
| Ahmed (2015) | Ahmd (2015) |
| Anari (2012) | Anari (2012) |
| Salim et al. (2012) | |

7.2 Πρακτικές προεκτάσεις της εργασίας

Οι πρακτικές προεκτάσεις της εργασίας πηγάζουν από τα αποτελέσματα της έρευνας που διενεργήθηκε και ειδικότερα από τα αποτελέσματα που αφορούν: (i) στο επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, (ii) στην επίδραση των χαρακτηριστικών του δημογραφικού κι εργασιακού προφίλ των εκπαιδευτικών στα επίπεδα της συναισθηματικής νοημοσύνης κι εργασιακής ικανοποίησής τους και (iii) στη σχέση μεταξύ του επιπέδου συναισθηματικής νοημοσύνης και του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών.

Αναλυτικά, η πρώτη πρακτική προέκταση της εργασίας πηγάζει από το γεγονός ότι, σύμφωνα με τις απόψεις των Ελλήνων εκπαιδευτικών, τόσο το επίπεδο της συναισθηματικής τους νοημοσύνης, όσο και το επίπεδο της εργασιακής τους ικανοποίησης, χαρακτηρίζεται ως μέσο προς υψηλό. Σύμφωνα με τα ευρήματα της σχετικής διεθνούς βιβλιογραφίας, η αύξηση του επιπέδου εργασιακής ικανοποίησης συμβάλλει στην αύξηση της αποδοτικότητας των εκπαιδευτικών και κατ' επέκταση στην αύξηση της απόδοσης της εκάστοτε σχολικής μονάδας. Επιπλέον, σύμφωνα με τα ευρήματα της παρούσας εργασίας, η αύξηση του επιπέδου της συναισθηματικής νοημοσύνης συμβάλλει στην αύξηση του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, γεγονός από το οποίο πηγάζει μία ακόμη πρακτική προέκταση της εργασίας. Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, οι σχολικοί διευθυντές και οι υπεύθυνοι χάραξης της εκπαιδευτικής πολιτικής στη χώρα μπορούν να προχωρήσουν στην ανάπτυξη δράσεων, οι οποίες αφενός θα συμβάλλουν στην ενίσχυση της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών και κατ' επέκταση στην αύξηση του βαθμού εργασιακής ικανοποίησής τους, αφετέρου θα συμβάλλουν απ' ευθείας στην αύξηση του βαθμού εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, με απώτερο στόχο τη βελτίωση της απόδοσης των σχολικών μονάδων.

Μία ακόμη πρακτική προέκταση της εργασίας προέρχεται από το γεγονός ότι τα στοιχεία του δημογραφικού κι εργασιακού προφίλ των εκπαιδευτικών δεν επηρεάζουν σημαντικά το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης τους και το επίπεδο της εργασιακής τους εκπαίδευσης. Ως εκ τούτου, οι οποιεσδήποτε δράσεις αναπτυχθούν με σκοπό την αύξηση των προαναφερόμενων επιπέδων, δε χρειάζεται να λαμβάνουν υπόψη τους τις διαφορές μεταξύ των εκπαιδευτικών ως προς τα δημογραφικά κι εργασιακά χαρακτηριστικά τους.

Τέλος, με δεδομένο ότι η πανδημία του Covid-19 προέκυψε ότι μετρίασε τη θετική επίδραση του επιπέδου συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών στο επίπεδο της εργασιακής τους ικανοποίησης, οι σχολικοί διευθυντές και οι υπεύθυνοι χάραξης της εθνικής εκπαιδευτικής πολιτικής μπορούν να διερευνήσουν το βαθμό στον οποίον, με τη λήξη της πανδημίας, η σχέση μεταξύ των δύο μεταβλητών επανήλθε στα προ της πανδημίας επίπεδα. Με αυτόν τον τρόπο, θα καταστεί δυνατή η αναθεώρηση μέτρων τα οποία αναπτύχθηκαν κατά τη διάρκεια της πανδημίας με σκοπό να εξυπηρετήσουν την παροχή των εκπαιδευτικών υπηρεσιών και τα οποία πιθανώς εξακολούθησαν να βρίσκονται σε ισχύ ακόμη και μετά το πέρας της πανδημίας.

7.3 Περιορισμοί και προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Ο κυριότερος περιορισμός της εργασίας αφορούσε στους περιορισμένους πόρους και στον περιορισμένο χρόνο εκπόνησης της εργασίας και διεξαγωγής της έρευνας και είχε ως αποτέλεσμα τα εξής:

- Το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών να αξιολογηθεί μόνο από τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς κι όχι και από τρίτα μέρη, όπως οι σχολικοί διευθυντές. Ως εκ τούτου, προτείνεται η διεξαγωγή περαιτέρω σχετικής έρευνας, η οποία θα λαμβάνει υπόψη της και τις απόψεις των σχολικών διευθυντών αναφορικά με το βαθμό συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών, προκειμένου να διαπιστωθεί εάν αυτές διαφέρουν από τις αντίστοιχες απόψεις των εκπαιδευτικών, οδηγώντας σε διαφορετικά συμπεράσματα αναφορικά με τη σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών.
- Τα επίπεδα της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών να αξιολογηθούν μόνο πριν και κατά τη διάρκεια της πανδημίας και όχι μετά την πανδημία του Covid-19. Ως εκ τούτου, προτείνεται η διεξαγωγή περαιτέρω σχετικής έρευνας, στο πλαίσιο της οποίας θα αξιολογούνται ο βαθμός συναισθηματικής νοημοσύνης και εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών μετά το τέλος της πανδημίας, προκειμένου να διαπιστωθεί εάν αυτός επανήλθε στα προ της πανδημίας επίπεδα ή όχι. Με αυτόν τον τρόπο θα καταστεί δυνατή η διαπίστωση του βαθμού στον οποίον μέτρα εκπαίδευσης, τα οποία τέθηκαν σε ισχύ κατά τη διάρκεια της πανδημίας, όπως για παράδειγμα η εξ' αποστάσεως εκπαίδευση και τα οποία εξακολουθούν να

βρίσκονται σε ισχύ και μετά το πέρας αυτής, συμβάλλουν στη μείωση του επιπέδου συναισθηματικής νοημοσύνης και εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών.

- Το μέγεθος του δείγματος των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα να είναι σχετικά μικρό. Ο αριθμός των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα ήταν ικανοποιητικός ώστε να διασφαλίσει την αξιοπιστία των δεδομένων και κατ' επέκταση την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων της εργασίας. Ωστόσο, προτείνεται η διεξαγωγή περαιτέρω σχετικής έρευνας μεταξύ μεγαλύτερου αριθμού εκπαιδευτικών, προκειμένου να είναι περισσότερο ασφαλής η γενίκευση των αποτελεσμάτων της εργασίας στον ευρύτερο πληθυσμό.

ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Abiodullah, M., Sameen, D. and Aslam, M. (2020). Emotional intelligence as a predictor of teacher engagement in classroom. *Bulleting of Education and Research*, 42(1), pp.127-140.
- Ahmed, H. (2015). Emotional intelligence and job satisfaction among university teachers. *International Journal of Educational Studies*, 2(2), pp. 95-100.
- Alam, A. and Ahmad, M. (2018). The role of teachers' emotional intelligence in enhancing student achievement. *Journal of Asia Business Studies*, 12(1), pp.31-43.
- Anari, N. (2012). Teachers: emotional intelligence, job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Workplace Learning*, 24(4), pp.256-269.
- Asrar-ul-Haq, M., Anwar, S. and Hassan, M. (2017). Impact of emotional intelligence on teacher's performance in higher education institutions of Pakistan. [online], available at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2314721016300214> [Accessed 14 December 2022].
- Awang, Z., Ahmad, J. and Zin, N. (2010). Modelling job satisfaction and work commitment among lecturers: A case of UiTM Kelantan. *Proceedings of the Regional Conference on Statistical Sciences*, pp.241-255.
- Baluyos, G., Rivera, H. and Baluyos, E. (2019). Teachers' job satisfaction and work performance. [online], available at: <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=94433> [Accessed 17 December 2022].
- Bar-On, R. (1997). The emotional quotient inventory (EQ-i): Technical Manual. Multi Health Systems, Toronto, Canada.
- Branham, L. (2005). *The 7 Hidden Reasons Employees Leave*. (eds.), New York: AMACOM.
- Bunce, L., Lonsdale, A., King, N., Childs, J. and Bennie, R. (2019). Emotional intelligence and self-determined behavior reduce psychological distress: interactions with resilience in social work students in the UK. *The British Journal of Social Work*, 49(8), pp.2092-2111.

Buonomo, I., Fiorilli, C. and Benevene, P. (2020). Unravelling teacher job satisfaction: the contribution of collective efficacy and emotions towards professional role. [online], available at: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7037006/> [Accessed 17 December 2022].

Chamundeswari, S. (2013). Job satisfaction and performance of school teachers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(5), pp.420-428.

Chaturvedi, V., Mishra, P. and Yadav, D. (2017). Investigating the relationship between emotional intelligence and resulting job satisfaction among faculty fraternity in selected colleges in NCR. *Amity Journal of Management Research*, 2(1), pp.20-36.

Demirtas, Z. (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 9, pp.1069-1073.

Donaldson-Feilder, E. and Bond, F. (2004). The relative importance of psychological acceptance and emotional intelligence to workplace well-being. *British Journal of Guidance Counselling*, 32, pp.187-203.

Dulebohn, J. and Werling, S. (2007). Compensation research past, present and future. *Human Resource Management Review*, 7(2), pp.191-207.

Fogarty, J. (1995). Questioning the assumed homogeneity of the behavioral environment of accounting firms: some exploratory empirical evidence. *The British Accounting Review*, 27, pp.45-59.

Furnham, A. (1997). *The Psychology of Behavior at Work*. (eds), Psychology Press. Hove, UK.

Goleman, D. (2001). What Makes a Leader. In: *Creative Management*, Henry, J. (Ed.), Sage Publications, London.

Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. (eds.), Bantam, NY, USA.

Hajdukova, A., Klementova, J. and Klementova Jr., J. (2015). The job satisfaction as a regulator of the working behavior. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 190, pp.471-476.

Hee, O., Shi, C., Kowang, T., Fei, G. and Ping, L. (2020). Factors influencing job satisfaction among academic staffs. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(2), pp.285-291.

Hee, O., Yan, L., Rizal, A., Kowang, T. and Fei, G. (2018). Factors influencing employee job satisfaction: a conceptual analysis. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(6), pp.331-340.

Hodson, R. (2002). Management citizenship behavior and its consequences. *Work and Occupations*, 29(1), pp.64-96.

Homans, G. (1961). *Social Behavior: Its Elementary Forms*. (eds), New York: Harcourt, Brace & World.

Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. (eds), Harper and Brothers, New York.

Kassim, S., Bambale, A. and Jakada, B. (2016). Emotional intelligence and job satisfaction among lecturers of universities in Kano State: empirical evidence. *Journal of Education and Practice*, 7(10), pp.53-59.

Ker, H., Lee, Y. and Ho, S. (2022). The impact of work environment and teacher attributes on teacher job satisfaction. *Educational Process*, 11(1), pp.28-39.

Koorella, G. and Perumal, R. (2019). A study on factors affecting employee job satisfaction. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, 6(1), pp.848-854.

Lambert, E. and Paoline, C. (2008). The influence of individual, job and organizational characteristics on correctional staff job stress, job satisfaction and organizational commitment. *Criminal Justice Review*, 33(4), pp.541-564.

Linh, L. (2018). Researching on factors affecting job satisfaction of lecturers in Universities of Ho Chi Minh City, Vietnam. *American Journal of Educational Research*, 6(7), pp.1056-1062.

Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp.1297-1343). Chicago, IL: Rand McNally.

Lofquist, L. and Dawis, R. (1969). *Adjustment to Work*. (eds.), New York: Appleton-Century-Crofts.

Long, C., Yaacob, M. and Chuen, T. (2016). The impact of emotional intelligence on job satisfaction among teachers. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 3(8), pp. 544-552.

Mahfood, V., Pollock, W. and Longmire, D. (2013). Leave it at the gate: job stress and satisfaction in correctional staff. *Criminal Justice Studies: A Critical Journal of Crime, Law and Society*, 26(3), pp.308-325.

Masath, F. (2015). Teacher job satisfaction and intention to leave the profession: does age matter? *Journal of Education, Humanities and Sciences*, 4(2), [online], available at: <https://jehs.bongotech.info/index.php/jehs/article/view/4> [Accessed 17 December 2022].

Maslach, C. and Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), pp.99-113.

Mayer, J., Caruso, D. and Salovey, P. (2000). Selecting a measure of emotional intelligence: the case of ability scales meets traditional standards for an intelligence. In: *The Handbook of Emotional Intelligence*, Bar-On, R. and J. Parker (Eds.). Jossey-Bass, San Francisco, pp.320-342.

Mayer, J. and Geher, G. (1996). Emotional intelligence and the identification of emotion. *Intelligence*, 22, pp.89-113.

Mayer, J., Roberts, R. and Barsade, S. (2008). Human abilities: emotional intelligence. *Annual Review of Psychology*, 59(1), pp.507-536.

Mayer, J. and Salovey, P. (1997). What is Emotional Intelligence. In: *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators*. Salovey, P. and D. Sluyter (Eds.). Basic Books, New York, pp.3-31.

Menon, M. and Christou, C. (2002). Perceptions of future and current teachers on the organization of elementary schools: A dissonance approach to the investigation of job satisfaction. *Educational Research*, 44(1), pp.97-110.

Merida-Lopez, S., Bakker, A. and Extremera, N. (2019). How does emotional intelligence help teachers to stay engaged? Cross-validation of a moderated mediation model. [online], available at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886919302788> [Accessed 14 December 2022].

Merida-Lopez, S. and Extremera, N. (2017). Emotional intelligence and teacher burnout: a systematic review. [online], available at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0883035517304214> [Accessed 14 December 2022].

- Miao, C., Humphrey R. and Qian, S. (2017). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2), pp.177-202.
- Miao, C., Humphrey, R. and Qian, S. (2017). A meta-analysis of emotional intelligence effects on job satisfaction mediated by job resources and a test of moderators. *Personality and Individual Differences*, 116(1), pp.281-288.
- Molla, I. (2015). Ensuring job satisfaction for managing people at work. *Global Disclosure of Economics and Business*, 4(2), pp.155-166.
- Moriarty, V., Edmonds, S., Blatchford, P. and Martin, C. (2001). Teaching young children: perceived satisfaction and stress. *Educational Research*, 43(1), pp.33-46.
- Morse, N. (1953). *Satisfactions In the White-Collar Job*. (eds.), Survey Research Center, Institute F.
- Msuya, O. (2016). Exploring levels of job satisfaction among teachers in public secondary schools in Tanzania. *International Journal of Educational Administration and Policy Issues*, 8(2), pp.9-16.
- Munir, R. and Rahman, R. (2016). Determining dimensions of job satisfaction using factor analysis. *Procedia Economics and Finance*, 37, pp.488-496.
- Naeem, M., Ullah, A., Habib, A., Fatima, K. and Kumari, N. (2021). Teachers' emotional intelligence and its impact on teachers' job satisfaction. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(4), pp.6152-6166.
- Naru, R. (2018). Job satisfaction – conceptual issues. *International Journal of Creative Research Thoughts*, 6(4), pp. 20-25.
- Ozkan, U. and Akgenc, E. (2022). Teacher's job satisfaction: multilevel analyses of teacher, school and principal effects. *Forum for International Research in Education*, 7(3), pp.1-23.
- Peirce, C. (1960). *Collected Papers II, Elements of Logic*. (eds), Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Petrides, K. (2009). *Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue). Technical Manual*. London Psychometric Laboratory. London, UK.

- Petrides, K. and Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality*, 15(6), pp.425-448.
- Pishghadam, R. and Sahebjam, S. (2012). Personality and emotional intelligence in teacher burnout. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(1), pp.227-236.
- Platsidou, M. (2010). Trait emotional intelligence of Greek special education teachers in relation to burnout and job satisfaction. *School Psychology International*, 31, pp.60-76.
- Robbins, S., Water-Marsh, T., Cacioppe, R. and Millet, B. (1994). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications*. (eds.), Sydney: Prentice Hall.
- Rue, L. and Byars, L. (2003). *Management, Skills and Application*. (10th eds), McGraw-Hill/Irwin, New York.
- Sadeghi, K., Ghaderi, F. and Abdollahpour, Z. (2021). Self-reported teaching effectiveness and job satisfaction among teachers: the role of subject matter and other demographic variables. [online], available at: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8188051/> [Accessed 17 December 2022].
- Salim, S., Nasir, R., Arip, M. and Mustafa, M. (2012). The role of emotional intelligence on job satisfaction among school teachers. *The Social Sciences*, 7(1), pp.125-129.
- Salovey, P. and Mayer, J. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), pp.185-211.
- Sanchez-Gomez, M. and Bresó, E. (2020). In pursuit of work performance: testing the contribution of emotional intelligence and burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), [online], available at: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/15/5373> [Accessed 5 December 2022].
- Saunders, M., Lewis, P., and Thornhill, A. (2009). *Research methods for business students*. (5th ed.), Harlow, UK: Pearson Education.
- Scott, C. and Dinham, S. (2003). The development of scales to measure teacher and school executive occupational satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 41, pp.74-86.

- Serrat, O. (2017). Understanding and developing emotional intelligence. [online], available at: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-10-0983-9_37#Fn5 [Accessed 15 December 2022].
- Shah, M. (2012). Job satisfaction and motivation of teachers of public educational institutions. *International Journal of Business and Social Science*, 3(8), pp.271-282.
- Smith, P., Kendall, L. and Hulin, C. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. (eds.), Chicago: Rand McNally.
- Solly, D. and Hohenshil, T. (1986). Job satisfaction of school psychologists in a primarily rural state. *School Psychology Review*, 15(1), pp.119-126.
- Syed Salim, S., Nasir, R., Mohamed Arip, M. and Bazlan Mustafa, M. (2012). The role of emotional intelligence on job satisfaction among schoolteachers. *The Social Sciences*, 7(1), pp.125-129.
- Toropova, A., Myrberg, E. and Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), pp.71-97.
- Umaru, R. and Ombugus, D. (2017). Determinants of job satisfaction of colleges of education lecturers: A study of Nasarawa State College of Education. *Akwanga*, 2(1), pp.8-13.
- Varma, R. and Singh, R. (2022). To study the effect of gender and emotional intelligence on job satisfaction of the primary school teachers of Mumbai region. *Journal of Positive School Psychology*, 6(2), pp.2594-2602.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. (eds.), John Wiley and Sons, New York.
- Wang, L. (2022). Exploring the relationship between teacher emotional intelligence, work engagement, teacher self-efficacy and student academic achievement: a moderated mediation model. [online], available at: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.810559/full> [Accessed 14 December 2022].
- Wen, J., Huang, S. and Hou, P. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 81, pp.120-130.

Wong, C., Wong, P. and Peng, K. (2010). Effect of middle-level leader and teacher emotional intelligence on schoolteachers' job satisfaction: The case of Hong Kong. *Educational Management Administration and Leadership*, 38(1), pp.74-86.

You, S., Kim, A. and Lim, S. (2017). Job satisfaction among secondary teachers in Korea: Effects of teachers' sense of efficacy and school culture. *Educational Management Administration and Leadership*, 45(2), pp.284-297.

Young, P. (1984). An examination of job satisfaction for female and male public school superintendents. *Planning and Changing*, 15(2), pp.114-124.

Zeidner, M., Matthews, G. and Roberts, R. (2004). Emotional intelligence in the workplace: A critical review. *Applied Psychology*, 53, pp.371-399.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α' – ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΕΝΟΤΗΤΑ Α: ΔΗΛΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΗ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΙΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ ΤΟΥ COVID-19

(Παρακαλώ, σε κάθε δήλωση, επιλέξτε τον αριθμό που αντιπροσωπεύει καλύτερα την απάντησή σας)

| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|---------|-------------------------------------|---------|--------------------|
| 1 | Πριν την πανδημία του Covid-19, γνώριζα πότε έπρεπε να μιλάω για τα προσωπικά μου προβλήματα σε άλλους. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, γνώριζα πότε έπρεπε να μιλάω για τα προσωπικά μου προβλήματα σε άλλους. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Πριν την πανδημία του Covid-19, όταν αντιμετώπιζα εμπόδια, θυμόμουν στιγμές κατά τις οποίες αντιμετώπισα αντίστοιχα εμπόδια και τα ξεπερνούσα. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, όταν αντιμετώπιζα εμπόδια, θυμόμουν στιγμές κατά τις οποίες αντιμετώπισα αντίστοιχα εμπόδια και τα ξεπερνούσα. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Πριν την πανδημία του Covid-19, προσδοκούσα ότι θα αποδίδω καλά στα περισσότερα πράγματα με τα οποία καταπιάνομαι. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, προσδοκούσα ότι θα αποδίδω καλά στα περισσότερα πράγματα με τα οποία καταπιάνομαι. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Πριν την πανδημία του Covid-19, οι άλλοι άνθρωποι με εμπιστεύονταν εύκολα. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, οι άλλοι άνθρωποι με εμπιστεύονταν εύκολα. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 9 | Πριν την πανδημία του Covid-19, μου ήταν εύκολο να κατανοήσω τα μη λεκτικά μηνύματα άλλων ανθρώπων. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, μου ήταν εύκολο να κατανοήσω τα μη λεκτικά μηνύματα άλλων ανθρώπων. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Πριν την πανδημία του Covid-19, κάποια σημαντικά γεγονότα στη ζωή μου με οδήγησαν να επαναξιολογήσω τι είναι και τι δεν είναι σημαντικό. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, κάποια σημαντικά γεγονότα στη ζωή μου με οδήγησαν να επαναξιολογήσω τι είναι και τι δεν είναι σημαντικό. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Πριν την πανδημία του Covid-19, όταν άλλαξε η διάθεσή μου, έβλεπα νέες ευκαιρίες. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, όταν άλλαξε η διάθεσή μου, έβλεπα νέες ευκαιρίες. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Πριν την πανδημία του Covid-19, τα συναισθήματα ήταν ένα από τα πράγματα για τα οποία άξιζε να ζεις. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, τα συναισθήματα ήταν ένα από τα πράγματα για τα οποία άξιζε να ζεις. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Πριν την πανδημία του Covid-19, αντιλαμβανόμουν τα συναισθήματά μου καθώς τα βίωνα. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, αντιλαμβανόμουν τα συναισθήματά μου καθώς τα βίωνα. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | Πριν την πανδημία του Covid-19, προσδοκούσα ότι θα συμβούν καλά πράγματα. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, προσδοκούσα ότι θα συμβούν καλά πράγματα. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 21 | Πριν την πανδημία του Covid-19, μου άρεσε να μοιράζομαι τα συναισθήματα μου με άλλους. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, μου άρεσε να μοιράζομαι τα συναισθήματα μου με άλλους. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | Πριν την πανδημία του Covid-19, όταν βίωνα ένα θετικό συναίσθημα, ήξερα πώς να το κάνω να διαρκέσει. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, όταν βίωνα ένα θετικό συναίσθημα, ήξερα πώς να το κάνω να διαρκέσει. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | Πριν την πανδημία του Covid-19, οργάνωνα εκδηλώσεις που οι άλλοι απολάμβαναν. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, οργάνωνα εκδηλώσεις που οι άλλοι απολάμβαναν. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27 | Πριν την πανδημία του Covid-19, αναζητούσα δραστηριότητες που με έκαναν χαρούμενο. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, αναζητούσα δραστηριότητες που με έκαναν χαρούμενο. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29 | Πριν την πανδημία του Covid-19, γνώριζα τα μη λεκτικά μηνύματα που έστελνα στους άλλους. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, γνώριζα τα μη λεκτικά μηνύματα που έστελνα στους άλλους. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31 | Πριν την πανδημία του Covid-19, παρουσίαζα τον εαυτό μου με τέτοιον τρόπο ώστε να δίνω καλή εντύπωση στους άλλους. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, παρουσίαζα τον εαυτό μου με τέτοιον τρόπο ώστε να δίνω καλή εντύπωση στους άλλους. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 33 | Πριν την πανδημία του Covid-19, όταν ήμουν σε καλή διάθεση, η επίλυση προβλημάτων μου φαινόταν εύκολη. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, όταν ήμουν σε καλή διάθεση, η επίλυση προβλημάτων μου φαινόταν εύκολη. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35 | Πριν την πανδημία του Covid-19, αναγνώριζα τα συναισθήματα που βίωναν οι άλλοι, κοιτάζοντας τις εκφράσεις του προσώπου τους. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, αναγνώριζα τα συναισθήματα που βίωναν οι άλλοι, κοιτάζοντας τις εκφράσεις του προσώπου τους. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 37 | Πριν την πανδημία του Covid-19, γνώριζα γιατί αλλάζουν τα συναισθήματά μου. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, γνώριζα γιατί αλλάζουν τα συναισθήματά μου. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39 | Πριν την πανδημία του Covid-19, όταν ήμουν σε καλή διάθεση, μπορούσα να βρίσκω νέες ιδέες. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, όταν ήμουν σε καλή διάθεση, μπορούσα να βρίσκω νέες ιδέες. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 41 | Πριν την πανδημία του Covid-19, έλεγα τα συναισθήματά μου. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 42 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, έλεγα τα συναισθήματά μου. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 43 | Πριν την πανδημία του Covid-19, αναγνώριζα εύκολα τα συναισθήματά μου όταν τα βίωνα. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 44 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, αναγνώριζα εύκολα τα συναισθήματά μου όταν τα βίωνα. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 45 | Πριν την πανδημία του Covid-19, έδινα κίνητρο στον εαυτό μου, σκεπτόμενος-η ένα | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| | καλό αποτέλεσμα της εργασίας που έχω αναλάβει. | | | | | |
| 46 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, έδινα κίνητρο στον εαυτό μου, σκεπτόμενος-η ένα καλό αποτέλεσμα της εργασίας που έχω αναλάβει. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 47 | Πριν την πανδημία του Covid-19, επαινούσα τους άλλους, όταν έκαναν κάτι καλά. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 48 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, επαινούσα τους άλλους, όταν έκαναν κάτι καλά. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 49 | Πριν την πανδημία του Covid-19, αντιλαμβανόμουν τα μη λεκτικά μηνύματα που έστελναν οι άλλοι. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 50 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, αντιλαμβανόμουν τα μη λεκτικά μηνύματα που έστελναν οι άλλοι. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 51 | Πριν την πανδημία του Covid-19, όταν κάποιος μου εξιστορούσε ένα σημαντικό γεγονός της ζωής του/της, ένιωθα σα να το είχα βιώσει ο/η ίδιος-α. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 52 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, όταν κάποιος μου εξιστορούσε ένα σημαντικό γεγονός της ζωής του/της, ένιωθα σα να το είχα βιώσει ο/η ίδιος-α. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 53 | Πριν την πανδημία του Covid-19, όταν ένιωθα αλλαγή στα συναισθήματά μου, είχα την τάση να έχω νέες ιδέες. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 54 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, όταν ένιωθα αλλαγή στα συναισθήματά μου, είχα την τάση να έχω νέες ιδέες. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 55 | Πριν την πανδημία του Covid-19, όταν αντιμετώπιζα μία πρόκληση, δεν τα παρατούσα ποτέ φοβούμενος-η ότι θα αποτύχω. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 56 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, όταν αντιμετώπιζα μία πρόκληση, δεν τα παρατούσα ποτέ φοβούμενος-η ότι θα αποτύχω. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 57 | Πριν την πανδημία του Covid-19, γνώριζα τι αισθάνονται οι άλλοι, απλά κοιτώντας τους. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 58 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, γνώριζα τι αισθάνονται οι άλλοι, απλά κοιτώντας τους. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 59 | Πριν την πανδημία του Covid-19, βοηθούσα τους άλλους να αισθανθούν καλύτερα. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 60 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, βοηθούσα τους άλλους να αισθανθούν καλύτερα. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 61 | Πριν την πανδημία του Covid-19, προσπαθούσα να έχω καλή διάθεση ώστε να αντιμετωπίσω διάφορα εμπόδια. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 62 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, προσπαθούσα να έχω καλή διάθεση ώστε να αντιμετωπίσω διάφορα εμπόδια. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 63 | Πριν την πανδημία του Covid-19, μπορούσα να καταλάβω πώς αισθάνονταν οι άλλοι, ακούγοντας τον τόνο της φωνής τους. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 64 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, μπορούσα να καταλάβω πώς αισθάνονταν οι άλλοι, ακούγοντας τον τόνο της φωνής τους. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 65 | Πριν την πανδημία του Covid-19, δεν ήταν δύσκολο για εμένα να καταλάβω γιατί οι άλλοι αισθάνονταν όπως αισθάνονταν. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 66 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, δεν ήταν δύσκολο για εμένα να καταλάβω γιατί οι άλλοι αισθάνονταν όπως αισθάνονταν. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ΕΝΟΤΗΤΑ Β: ΔΗΛΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΙΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ ΤΟΥ COVID-19

(Παρακαλώ, σε κάθε δήλωση, επιλέξτε τον αριθμό που αντιπροσωπεύει καλύτερα την απάντησή σας)

| | | Δε με ικανοποιού σε καθόλου | Δε με ικανοποιού σε | Ούτε με ικανοποιού σε, ούτε δε με ικανοποιού σε | Με ικανοποιού σε | Με ικανοποιού σε απόλυτα |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------|----------------------------------------------------------------|------------------------|-----------------------------------|
| 67 | Πριν την πανδημία του Covid-19, η δυνατότητα να μη μένω άνεργος-η | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 68 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, η δυνατότητα να μη μένω άνεργος-η | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 69 | Πριν την πανδημία του Covid-19, η δυνατότητα να είμαι ανεξάρτητος-η | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 70 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, η δυνατότητα να είμαι ανεξάρτητος-η | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 71 | Πριν την πανδημία του Covid-19, η ευκαιρία να έχω ποικιλία δραστηριοτήτων | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 72 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, η ευκαιρία να έχω ποικιλία δραστηριοτήτων | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 73 | Πριν την πανδημία του Covid-19, η ευκαιρία να είμαι «κάποιος-α» στο χώρο εργασίας μου | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 74 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, η ευκαιρία να είμαι «κάποιος-α» στο χώρο εργασίας μου | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 75 | Πριν την πανδημία του Covid-19, ο τρόπος, με τον οποίον μου συμπεριφέρονταν οι προϊστάμενοί μου | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 76 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, ο τρόπος, με τον οποίον μου συμπεριφέρονταν οι προϊστάμενοί μου | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 77 | Πριν την πανδημία του Covid-19, η ικανότητα του προϊσταμένου μου να παίρνει αποφάσεις | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 78 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, η ικανότητα του προϊσταμένου μου να παίρνει αποφάσεις | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 79 | Πριν την πανδημία του Covid-19, η δυνατότητα να κάνω πράγματα σύμφωνα με τη συνείδησή μου | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 80 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, η δυνατότητα να κάνω πράγματα σύμφωνα με τη συνείδησή μου | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 81 | Πριν την πανδημία του Covid-19, η δυνατότητα να έχω σταθερή απασχόληση | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 82 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, η δυνατότητα να έχω σταθερή απασχόληση | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 83 | Πριν την πανδημία του Covid-19, η ευκαιρία να κάνω πράγματα για άλλους ανθρώπους | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 84 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, η ευκαιρία να κάνω πράγματα για άλλους ανθρώπους | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 85 | Πριν την πανδημία του Covid-19, η ευκαιρία να καθοδηγώ άλλους ανθρώπους | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 86 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, η ευκαιρία να καθοδηγώ άλλους ανθρώπους | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 87 | Πριν την πανδημία του Covid-19, η ευκαιρία να χρησιμοποιώ τα προσόντα μου | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 88 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, η ευκαιρία να χρησιμοποιώ τα προσόντα μου | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 89 | Πριν την πανδημία του Covid-19, ο τρόπος με τον οποίο ασκούσε την πολιτική του το σχολείο μου | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 90 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, ο τρόπος με τον οποίο ασκούσε την πολιτική του το σχολείο μου | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 91 | Πριν την πανδημία του Covid-19, ο μισθός μου αναλογικά με τη δουλειά που κάνω | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 92 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, ο μισθός μου αναλογικά με τη δουλειά που κάνω | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 93 | Πριν την πανδημία του Covid-19, οι ευκαιρίες για προαγωγή ή ανέλιξη | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 94 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, οι ευκαιρίες για προαγωγή ή ανέλιξη | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 95 | Πριν την πανδημία του Covid-19, η ελευθερία να χρησιμοποιώ τη δική μου κρίση | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 96 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, η ελευθερία να χρησιμοποιώ τη δική μου κρίση | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 97 | Πριν την πανδημία του Covid-19, η ευκαιρία να εφαρμόζω δικές μου μεθόδους/ιδέες | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 98 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, η ευκαιρία να εφαρμόζω δικές μου μεθόδους/ιδέες | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 99 | Πριν την πανδημία του Covid-19, οι εργασιακές συνθήκες | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 100 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, οι εργασιακές συνθήκες | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 101 | Πριν την πανδημία του Covid-19, οι σχέσεις των συναδέλφων μεταξύ τους | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 102 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, οι σχέσεις των συναδέλφων μεταξύ τους | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 103 | Πριν την πανδημία του Covid-19, η αναγνώριση που μου έδιναν | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 104 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, η αναγνώριση που μου έδιναν | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 105 | Πριν την πανδημία του Covid-19, το αίσθημα ολοκλήρωσης που εισέπραττα | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 106 | Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, το αίσθημα ολοκλήρωσης που εισέπραττα | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

(Παρακαλώ συμπληρώστε τα παρακάτω στοιχεία. Βάλτε ένα (✓) στο αντίστοιχο τετραγωνάκι.)

ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

| | | |
|---------------------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 107 | Φύλο | <input type="checkbox"/> Άνδρας <input type="checkbox"/> Γυναίκα |
| 108 | Ηλικία | <input type="checkbox"/> 25 – 35 <input type="checkbox"/> 36 – 45 <input type="checkbox"/> 46 – 55 <input type="checkbox"/> 56+ |
| 109 | Επίπεδο εκπαίδευσης | <input type="checkbox"/> Απόφοιτος/η Α.Ε.Ι. <input type="checkbox"/> Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου <input type="checkbox"/> Κάτοχος Διδακτορικού Τίτλου |
| 110 | Οικογενειακή κατάσταση | <input type="checkbox"/> Άγαμος/η, χωρίς παιδιά <input type="checkbox"/> Άγαμος/η, με παιδιά <input type="checkbox"/> Έγγαμος/η, χωρίς παιδιά <input type="checkbox"/> Έγγαμος/η, με παιδιά |
| ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ | | |
| 111 | Το καθεστώς εργασίας σας | <input type="checkbox"/> Μόνιμος/η <input type="checkbox"/> Συμβασιούχος/α |
| 112 | Χρόνος προϋπηρεσίας στον κλάδο της εκπαίδευσης | <input type="checkbox"/> 0 – 3 χρόνια <input type="checkbox"/> 4 – 10 χρόνια <input type="checkbox"/> 11 – 19 χρόνια <input type="checkbox"/> 20 χρόνια και άνω |