

**ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕΤΑΞΥ ΜΟΝΙΜΩΝ ΚΑΙ
ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

Του Μυλωνά Ι. Γεωργίου

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία που υποβάλλεται
στο καθηγητικό σώμα για τη μερική εκπλήρωση των υποχρεώσεων
απόκτησης του μεταπτυχιακού τίτλου του Μεταπτυχιακού Προγράμματος «Οργάνωση και
Διοίκηση Αθλητικών Οργανισμών και Επιχειρήσεων» του Τμήματος Οργάνωσης και
Διαχείρισης Αθλητισμού της Σχολής Επιστημών Ανθρώπινης Κίνησης και Ποιότητας Ζωής του
Πανεπιστημίου Πελοποννήσου στην κατεύθυνση «Οργάνωση & Διοίκηση Αθλητικών
Οργανισμών & Επιχειρήσεων»

**Σπάρτη
2018**

Εγκεκριμένο από το Καθηγητικό σώμα:

- 1^{ος} Επιβλέπων: Τραυλός Αντώνιος, Καθηγητής Τ.Ο.Δ.Α
2^{ος} Επιβλέπων: Κριεμάδης Αθανάσιος, Καθηγητής Τ.Ο.Δ.Α
3^{ος} Επιβλέπων: Δημητρόπουλος Παναγιώτης, Ε.Ε.Π. Τ.Ο.Δ.Α

Υπεύθυνη Δήλωση

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

Ημερομηνία:

Ο Δηλών

Μυλωνάς Γεώργιος

(Υπογραφή)

Copyright © Μολωνάς Γεώργιος, 2018

Με επιφύλαξη κάθε δικαιώματος. All rights reserved. Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου του Τμήματος Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Μυλωνάς Γεώργιος: Εργασιακή ικανοποίηση μόνιμων και αναπληρωτών εκπαιδευτικών στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση
(Με την επίβλεψη του κ. Αντώνιου Τραυλού, Καθηγητή)

Οι εκπαιδευτικοί αποτελούν τους κυριότερους πόρους για έναν εκπαιδευτικό οργανισμό. Επομένως, θεωρείται σκόπιμο, για την επίτευξη των επιθυμητών στόχων, όλοι οι οργανισμοί να δίνουν προτεραιότητα στη δημιουργία ευνοϊκού κλίματος και την αύξηση της ικανοποίησής τους. Η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών είναι εξαιρετικά σημαντική, καθώς επηρεάζει τόσο το έργο των εκπαιδευτικών, όσο και τη μαθησιακή διαδικασία που συντελείται από τους μαθητές. Αρκετές έρευνες έχουν διεξαχθεί στο πεδίο διερεύνησης των παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Ωστόσο, υπάρχει ακόμα χώρος σε αυτό το πεδίο, εξαιτίας της δυναμικής φύσης της εκπαίδευσης, αλλά και των συνεχών και ραγδαίων αλλαγών που συντελούνται σε κοινωνικό, ιστορικό, πολιτικό και οικονομικό πλαίσιο. Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης μόνιμων και αναπληρωτών εκπαιδευτικών στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση στην περίοδο της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα. Τα δεδομένα συγκεντρώθηκαν με τη χρήση του ερωτηματολογίου Employee Satisfaction Inventory (ESI) των Koustelios (1991) και Koustelios και Bagiatis (1997). Το δείγμα αποτελείται από 240 εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του Ν. Λάρισας και του Ν. Βοιωτίας, οι οποίοι κλήθηκαν να απαντήσουν σε ένα ερωτηματολόγιο σχετικά με το επίπεδο της εργασιακής τους ικανοποίησης στη βάση συγκεκριμένων παραγόντων. Μέσα από τη στατιστική ανάλυση προέκυψε ότι οι παράγοντες με την υψηλότερη ικανοποίηση είναι οι παράγοντες που σχετίζονται με τον προϊστάμενο, τη φύση της εργασίας και τις συνθήκες της εργασίας. Αντίθετα, παράγοντες με το χαμηλότερο επίπεδο ικανοποίησης είναι εκείνοι που σχετίζονται με την προαγωγή και με το μισθό. Βρέθηκε, επιπλέον, ότι η ηλικία, η κατοχή διευθυντικής θέσης, η ειδικότητα, τα έτη προϋπηρεσίας και η σχέση εργασίας αποτελούν σημαντικούς προσδιοριστικούς παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, σε αντίθεση με το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση. Τέλος, βρέθηκε ότι οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί διέπονται από χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από ότι οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί.

Λέξεις-κλειδιά: εργασιακή ικανοποίηση, εκπαίδευση, σχέση εργασίας

ABSTRACT

Mylonas Georgios: Job satisfaction of permanent and substitute teachers in Primary Education

(Under the supervision of Dr. Antonios Travlos, Professor)

Teachers are the main resources for an educational organization. Therefore, for the achievement of the desired goals, it seems crucial that all organizations give priority to the creation of a favorable climate and the increase of teachers' job satisfaction. Teachers' job satisfaction is extremely important as it affects both the performance of the teachers and the students' learning process. Several studies have been conducted on the factors that affect teachers' job satisfaction. However, there is still room in this field, not only because of the dynamic nature of education but also due to the constant and rapid changes that take place in the wider social, historical, political and economic context. The purpose of this study is to investigate the job satisfaction levels among permanent and substitute teachers in Primary Education during the economic crisis in Greece. The data was collected using the Employee Satisfaction Inventory of Koustelios (1991) and Koustelios and Bagiatis (1997). The sample consists of 240 teachers who serve in elementary education in Larissa and Viotia prefectures, Greece. They were asked to complete a questionnaire regarding the level of their job satisfaction based on specific factors. The statistical analysis showed that the factors with the highest satisfaction levels are those related to the principal, the nature of the job and the working conditions. On the contrary, the factors with the lower satisfaction levels are those related to promotion and salary. It has also been found that the age, the possession of managerial position, the specialty, the years of service, and the employment status are important determinants of teachers' job satisfaction, compared to the gender and the marital status. Finally, it was found that substitute teachers are characterised by lower levels of job satisfaction compared to permanent teachers.

Keywords: job satisfaction, education, employment status

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	4
ABSTRACT.....	5
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ.....	6
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	8
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	9
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ.....	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι	12
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	12
1.1 Προσδιορισμός του προβλήματος.....	12
1.2 Σκοπός – Ερευνητικό Ενδιαφέρον	13
1.3 Ερευνητικές υποθέσεις.....	15
1.4 Περιορισμοί της έρευνας.....	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ.....	16
2. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ.....	16
2.1 Εννοιολογικός προσδιορισμός της εργασιακής ικανοποίησης.....	16
2.2 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση και σημασία της	17
2.3 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών	21
2.4 Σημασία της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών.....	27
2.5 Έρευνες για την εργασιακή ικανοποίηση με το ESI	28
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ.....	33
3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	33
3.1 Δείγμα	33
3.2 Ερευνητικό Εργαλείο	34
3.3 Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων	35
3.4 Στατιστική Ανάλυση	35
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙV	37
4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	37
4.1 Σχέση Εργασίας Εκπαιδευτικών	38
4.2 Προϋπηρεσία Εκπαιδευτικών.....	40
4.3 Ηλικία των Εκπαιδευτικών	42
4.4 Δάσκαλοι και Ειδικότητες Εκπαιδευτικών	44
4.5 Θέση Ευθύνης Εκπαιδευτικών	46
4.6 Φύλο Εκπαιδευτικών.....	48
4.7 Οικογενειακή Κατάσταση Εκπαιδευτικών.....	49

ΚΕΦΑΛΑΙΟ V.....	51
5. ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....	51
ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI.....	57
6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	57
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	60
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	72

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η παρούσα εργασία είναι αποτέλεσμα εκτενούς αναζήτησης και έρευνας. Θα ήθελα να απευθύνω θερμές ευχαριστίες στον Καθηγητή μου κ. Τραυλό Αντώνιο, για την καθοδήγηση και την άμεση και ουσιαστική βοήθεια που μου παρείχε κατά τη διάρκεια της εκπόνησης αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας.

Ευχαριστώ επίσης και τον κ. Κριεμάδη Αθανάσιο και τον κ. Δημητρόπουλο Παναγιώτη που με τίμησαν με τη συμμετοχή τους στην τριμελή επιτροπή μου.

Αισθάνομαι ιδιαίτερη ανάγκη να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές του τμήματος μου για την αμέριστη υποστήριξη που μας έδωσαν, χωρίς την οποία η εργασία αυτή δε θα ήταν δυνατή.

Τέλος, δε μπορώ να μην αναφερθώ στην οικογένεια μου και ιδιαίτερα στη σύντροφο μου που ήταν δίπλα μου σε κάθε μου βήμα.

Χρωστάω σε όλους ένα μεγάλο ευχαριστώ!

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας	Τίτλος	Σελ.
1	Συχνότητες των συμμετεχόντων για κάθε επίπεδο των ανεξάρτητων μεταβλητών	36
2	Μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, Συνθήκες, Μισθός, Προαγωγές, Επάγγελμα, Προϊστάμενος, και Οργανισμός ολοκλήρου του δείγματος	37
3	Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για κάθε εξαρτημένη μεταβλητή ανάλογα με τη σχέση εργασίας (Μόνιμος, Αναπληρωτής)	38
4	Μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, Συνθήκες, Μισθός, Προαγωγές, Επάγγελμα, Προϊστάμενος, και Οργανισμός ανάλογα με τη Σχέση Εργασίας	38
5	Μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, Συνθήκες, Μισθός, Προαγωγές, Επάγγελμα, Προϊστάμενος, και Οργανισμός ανάλογα με τα χρόνια προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών (0-8, 9-15, 16-25, 26-38)	40
6	Συσχέτιση μεταξύ των επιμέρους τομέων της ικανοποίησης και της συνολικής επίδρασης της γυμναστικής στην εργασιακή απόδοση των εργαζομένων	40
7	Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για κάθε εξαρτημένη μεταβλητή ανάλογα με την ηλικία των εκπαιδευτικών (20-30, 31-40, 41-50, 51-65)	42
8	Μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, Συνθήκες, Μισθός, Προαγωγές, Επάγγελμα, Προϊστάμενος, και Οργανισμός ανάλογα με την ηλικία των εκπαιδευτικών (20-30, 31-40, 41-50, 51-65)	42
9	Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για κάθε εξαρτημένη μεταβλητή ανάλογα με την ειδικότητα των εκπαιδευτικών (ΠΕ 70 και Ειδικότητες)	44
10	Μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, Συνθήκες, Μισθός, Προαγωγές, Επάγγελμα, Προϊστάμενος, και Οργανισμός ανάλογα με την ειδικότητα των εκπαιδευτικών (ΠΕ 70 και Ειδικότητες)	44
11	Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για κάθε εξαρτημένη μεταβλητή ανάλογα με θέση ευθύνης των εκπαιδευτικών (Διευθυντές, Διδάσκοντες)	46
12	Μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, Συνθήκες, Μισθός, Προαγωγές, Επάγγελμα, Προϊστάμενος, και Οργανισμός ανάλογα με θέση ευθύνης των εκπαιδευτικών (Διευθυντές, Διδάσκοντες)	46
13	Μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, Συνθήκες, Μισθός, Προαγωγές, Επάγγελμα,	47

14	Προϊστάμενος, και Οργανισμός ανάλογα με το φύλο Μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, Συνθήκες, Μισθός, Προαγωγές, Επάγγελμα, Προϊστάμενος, και Οργανισμός ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών	48
----	--	----

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

Σχήμα	Τίτλος	Σελ.
1	Μέσες τιμές (Μ) και τυπικές αποκλίσεις (ΤΑ) των εξαρτημένων μεταβλητών, Συνθήκες, Μισθός, Προαγωγές, Επάγγελμα, Προϊστάμενος, και Οργανισμός για όλους του εκπαιδευτικούς	37
2	Μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, Συνθήκες, Μισθός, Προαγωγές, Επάγγελμα, Προϊστάμενος, και Οργανισμός ανάλογα με τη Σχέση Εργασίας	39
3	Μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, Συνθήκες, Μισθός, Προαγωγές, Επάγγελμα, Προϊστάμενος, και Οργανισμός ανάλογα με τα χρόνια προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών (0-8, 9-15, 16-25, 26-38)	41
4	Μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, Συνθήκες, Μισθός, Προαγωγές, Επάγγελμα, Προϊστάμενος, και Οργανισμός ανάλογα με την ηλικία των εκπαιδευτικών (20-30, 31-40, 41-50, 51-65)	43
5	Μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, Συνθήκες, Μισθός, Προαγωγές, Επάγγελμα, Προϊστάμενος, και Οργανισμός ανάλογα με την ειδικότητα των εκπαιδευτικών (ΠΕ 70 και Ειδικότητες)	45
6	Μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, Συνθήκες, Μισθός, Προαγωγές, Επάγγελμα, Προϊστάμενος, και Οργανισμός ανάλογα με θέση ευθύνης των εκπαιδευτικών (Διευθυντές, Διδάσκοντες)	47
7	Μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, Συνθήκες, Μισθός, Προαγωγές, Επάγγελμα, Προϊστάμενος, και Οργανισμός ανάλογα με το φύλο των εκπαιδευτικών	48
8	Μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, Συνθήκες, Μισθός, Προαγωγές, Επάγγελμα, Προϊστάμενος, και Οργανισμός ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών	49

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 Προσδιορισμός του προβλήματος

Ως εργασιακή ικανοποίηση ενός ατόμου ορίζεται ο βαθμός κατά τον οποίο ένα άτομο αισθάνεται ότι είναι ικανό να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις που καλείται να εκπληρώσει σε ένα επάγγελμα (Evans, 1997). Κατά τη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών έχουν διεξαχθεί αρκετές έρευνες οι οποίες εστίασαν στη σχέση που υπάρχει ανάμεσα στο άγχος των εκπαιδευτικών, την εργασιακή τους ικανοποίηση και την αποτελεσματική διδασκαλία (Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2007; Wilson, 2002).

Οι έρευνες έδειξαν ότι η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών είναι εξαιρετικά σημαντική, καθώς επηρεάζει τόσο το έργο τους όσο και τη μαθησιακή διαδικασία που συντελείται από τους μαθητές (Chamundeswari, 2013; Chang, 2009). Έχει παρατηρηθεί ότι οι εκπαιδευτικοί με υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης παρουσιάζουν χαμηλότερο επίπεδο εργασιακού άγχους (Δαβράζος, 2006) και επαγγελματικής εξουθένωσης (Μπόρου και συν., 2010; Zembylas & Papanastasiou, 2004), υψηλή οργανωσιακή δέσμευση (Claes & Van de Ven, 2008) και μείωση της πρόθεσής τους για αποχώρηση από τον οργανισμό (Agarwal, Angst, & Magni, 2010; Saari & Judge, 2004; Zembylas & Papanastasiou, 2004), αυξημένη αποδοτικότητα, αυξημένη παραγωγικότητα και περισσότερο θετικά επιτεύγματα (Caprara, Barbaranelli, Steca, & Malone, 2006; Saari & Judge, 2004), καθώς και υψηλό επίπεδο αυτο-αποτελεσματικότητας (Ross, Hogaboam-Gray, & Hannay, 2001). Έχουν, επίσης, εξεταστεί παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, όπως η υποστήριξη που παρέχει η διεύθυνση της σχολικής μονάδας, ιδίως στους νεοδιοριζόμενους εκπαιδευτικούς (Slattery, Selvarajan, & Anderson, 2008), η αποσαφήνιση του ρόλου των εκπαιδευτικών (Αργυράκης, Κουστέλιος, Διγγελίδης, & Χρόνη, 2005; Παπαδόπουλος, 2013), η παροχή ανατροφοδότησης από τον διευθυντή (Srikanth & Jomon, 2013), οι συνθήκες εργασίας (Bogler & Nir, 2012), οι διαπροσωπικές σχέσεις εντός της σχολικής μονάδας (Darmody & Smyth, 2011; Drago, Wooden, & Sloan, 1992; Ladyshevsky, 2010), η συνεχής συμβουλευτική και καθοδήγηση από τον διευθυντή (Ladyshevsky, 2010; Longenecker & Neubert, 2005), καθώς και η επάρκεια των υλικών και του προσωπικού (Bogler & Nir, 2012; Darmody & Smyth, 2011).

Η εκπαίδευση, σε διεθνές επίπεδο, συμβάλλει σημαντικά στην ανάπτυξη του ατόμου, με την προϋπόθεση, ωστόσο, οι προσπάθειες ανάπτυξης να στηρίζονται σε ένα υψηλό επίπεδο γνώσεων, ικανοτήτων και προσόντων. Είναι, επομένως, σημαντικό οι εκπαιδευτικοί να διέπονται από υψηλό επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης, ούτως ώστε να έχουν υψηλή εργασιακή επίδοση. Σε αυτό το πλαίσιο, οι σχολικοί οργανισμοί θα πρέπει να δίνουν προτεραιότητα στην αύξηση του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησής τους. Το εκπαιδευτικό έργο, όμως, δυσχεραίνεται εξαιτίας πολλών εξωτερικών και εσωτερικών παραγόντων με αποτέλεσμα οι εκπαιδευτικοί, κάποιες φορές, να αισθάνονται εξουθένωση (Παπαδοπούλου, 2005) και να απαιτούνται περαιτέρω προσπάθειες διερεύνησης των παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή τους ικανοποίηση.

1.2 Σκοπός – Ερευνητικό Ενδιαφέρον

Η βιβλιογραφική ανασκόπηση έχει δείξει ότι η εργασιακή ικανοποίηση έχει μελετηθεί κυρίως στους ακαδημαϊκούς, στους εκπαιδευτικούς, στους τραπεζικούς υπαλλήλους, στους νοσηλευτές και σε ορισμένους εργαζόμενους του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα (Σιατήρας, 2017). Ωστόσο, δεν έχουν βρεθεί αρκετά στοιχεία που να αναφέρονται στην εργασιακή ικανοποίηση και στους παράγοντες που την επηρεάζουν όσον αφορά τους μόνιμους εκπαιδευτικούς και τους αναπληρωτές, κάνοντας έτσι εμφανή την ανάγκη για περαιτέρω έρευνα. Το κενό αυτό επιχειρεί να συμπληρώσει η παρούσα μελέτη η οποία εστιάζει στους μόνιμους και στους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Η σημαντικότητα αυτής της μελέτης απορρέει από διάφορους λόγους. Πρώτον, ο εκπαιδευτικός διαδραματίζει σημαντικό έργο και επηρεάζει άμεσα τη μαθησιακή διαδικασία, γεγονός που συνδέεται περισσότερο με τον τεράστιο ρόλο της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς αυτή αποτελεί τη βάση του εκπαιδευτικού συστήματος (Shabbir, Wei, Nabi, Zaheer, & Khan, 2014). Δεύτερον, το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα εδώ και δεκαετίες αναλώνεται σε συζητήσεις σχετικά με τους μόνιμους και αναπληρωτές εκπαιδευτικούς, αλλά δεν έχει γίνει μέχρι τώρα μία σχετική έρευνα. Τρίτον, τα αποτελέσματα από μία τέτοια μελέτη θα μπορούσαν να συμβάλλουν στην εξεύρεση λύσεων για την αύξηση του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών.

Κύριος σκοπός της παρούσας μελέτης είναι ο προσδιορισμός και η διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης των μόνιμων και αναπληρωτών εκπαιδευτικών στην

πρωτοβάθμια εκπαίδευση κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα. Πιο αναλυτικά οι επιμέρους στόχοι της παρούσας μελέτης διαμορφώνονται ως εξής: α) να διευκρινιστεί ποιοι παράγοντες επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, β) να διευκρινιστεί αν το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης διαφέρει ανάμεσα στους μόνιμους και αναπληρωτές εκπαιδευτικούς, και γ) να διευκρινιστεί αν τα δημογραφικά στοιχεία των εκπαιδευτικών επιδρούν στο επίπεδο της εργασιακής τους ικανοποίησης.

Στο πρώτο κεφάλαιο της παρούσας μελέτης παρουσιάζεται ο προσδιορισμός του προβλήματος, το ερευνητικό ενδιαφέρον που παρουσιάζει η μελέτη, ο σκοπός της, οι περιορισμοί της έρευνας και οι ερευνητικές υποθέσεις.

Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζεται μια βιβλιογραφική ανασκόπηση. Αρχικά επιδιώκεται η εννοιολογική αποσαφήνιση του όρου «εργασιακή ικανοποίηση». Αναφέρονται οι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση και εξετάζεται η σημασία της τόσο σε τομείς του εργασιακού περιβάλλοντος όσο και στην καθημερινή ζωή του ατόμου. Στη συνέχεια γίνεται μια αναφορά στους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και τη σημασία της για το εκπαιδευτικό περιβάλλον. Στο τέλος αυτού του κεφαλαίου γίνεται μια συνοπτική αναφορά στις έρευνες που έγιναν για την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και οι οποίες ως μεθοδολογικό εργαλείο χρησιμοποίησαν το ερωτηματολόγιο Employee Satisfaction Inventory (ESI) των Koustelios (1991), και Koustelios και Bagiatis (1997).

Το τρίτο κεφάλαιο αναφέρεται στη μεθοδολογική προσέγγιση της μελέτης. Αρχικά περιγράφεται το δείγμα και ο τρόπος με τον οποίο επιλέχθηκε, στη συνέχεια περιγράφεται το ερευνητικό εργαλείο συλλογής των δεδομένων και η διαδικασία συλλογής τους και, τέλος, παρουσιάζεται η στατιστική τους ανάλυση.

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της μελέτης. Πιο συγκεκριμένα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που συγκεντρώθηκαν και διερευνούν την εργασιακή ικανοποίηση ως προς τη σχέση εργασίας των εκπαιδευτικών, την προϋπηρεσία τους, την ηλικία τους, την ειδικότητά τους, τη θέση ευθύνης που κατέχουν, το φύλο τους και την οικογενειακή τους κατάσταση.

Στο πέμπτο κεφάλαιο γίνεται μια συζήτηση με βάση τα αποτελέσματα που προέκυψαν απ' την παρούσα μελέτη ενώ παράλληλα επιχειρείται αυτά να συγκριθούν και με τα αποτελέσματα άλλων ερευνών οι οποίες διεξήχθησαν στο παρελθόν.

Τέλος, στο έκτο κεφάλαιο, ακολουθούν συνοπτικά τα συμπεράσματα που προκύπτουν απ' τη μελέτη και παρουσιάζονται προτάσεις για μελλοντικές έρευνες οι

οποίες θα εστιάσουν στην εργασιακή ικανοποίηση των μόνιμων και των αναπληρωτών εκπαιδευτικών, σε μια αρκετά μεγαλύτερη κλίμακα.

1.3 Ερευνητικές υποθέσεις

Στην παρούσα μελέτη διαμορφώνονται οι ακόλουθες κύριες ερευνητικές υποθέσεις:

H_a1: Αναμένεται ότι οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί θα διέπονται από χαμηλότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης σε σύγκριση με τους μόνιμους εκπαιδευτικούς.

H_a2: Αναμένεται ότι οι εκπαιδευτικοί με περισσότερα έτη προϋπηρεσίας θα διέπονται από χαμηλότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης.

H_a3: Αναμένεται ότι οι εκπαιδευτικοί με ανώτερο επίπεδο σπουδών θα διέπονται από χαμηλότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης.

H_a4: Αναμένεται ότι οι άνδρες θα διέπονται από χαμηλότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης σε σύγκριση με τις γυναίκες

1.4 Περιορισμοί της έρευνας

Στην παρούσα έρευνα υπάρχουν δύο κύριοι περιορισμοί. Ο πρώτος αφορά το γεγονός ότι το δείγμα της έρευνας προέρχεται μόνο από τους νομούς Λάρισας και Βοιωτίας και επομένως δεν είναι δυνατή η γενίκευση των αποτελεσμάτων της έρευνας. Ο δεύτερος περιορισμός αφορά το γεγονός ότι η έρευνα αυτή διεξήχθη μόνο με τη χρήση της ποσοτικής μεθόδου, μέσω ερωτηματολογίου, και δεν χρησιμοποιήθηκε η μικτή μέθοδος προσέγγισης. Κατά συνέπεια, τα αποτελέσματα δεν υπόκεινται στον κανόνα της τριγωνοποίησης, κάτι το οποίο θα οδηγούσε σε πιο ακριβή και αξιόπιστα συμπεράσματα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ

2. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

2.1 Εννοιολογικός προσδιορισμός της εργασιακής ικανοποίησης

Κατά τη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών έχουν γίνει αρκετές προσπάθειες ώστε να διατυπωθεί ένας ευρέως αποδεκτός ορισμός ο οποίος θα προσδιορίζει με σαφήνεια και θα κάνει πλήρως κατανοητή την έννοια της εργασιακής ικανοποίησης. Ωστόσο, η μελέτη της διεθνούς βιβλιογραφίας δείχνει ότι δεν υφίσταται ένας καθολικά αποδεκτός ορισμός (Δημητρόπουλος, 1998; Πυργιωτάκης, 1992), αφού η εργασιακή ικανοποίηση είναι πολυδιάστατη εννοιολογικά και αποτελείται από πολλά επιμέρους στοιχεία και πολλές διαφορετικές πλευρές (Cross, 1973; Μακρή-Μπότσαρη & Ματσαγγούρας, 2003; Rice, McFarlin, & Bennet, 1991), παρόλο που οι ερευνητές αποδέχονται την ύπαρξη μιας σφαιρικής ικανοποίησης από την εργασία (Perie, Baker, & Whitener, 1997). Η εργασιακή ικανοποίηση *«ποικίλλει και εξαρτάται άμεσα από το βαθμό κατά τον οποίο οι ανάγκες του ατόμου που μπορούν να ικανοποιηθούν από την εργασία του πραγματικά ικανοποιούνται σε αυτή»* (Schaffer, 1953, σ. 3, όπως αναφέρεται στον Παπαδόπουλος, 2013).

Σε γενικές γραμμές, η εργασιακή ικανοποίηση αναφέρεται στη στάση που προκύπτει από την αξιολόγηση της εργασίας η οποία μπορεί να στηρίζεται ως επί το πλείστον στην επιτυχία ή την αποτυχία ενός ατόμου, στην επίτευξη των επιμέρους στόχων που συνδέονται με την εργασία του, στην αντιλαμβανόμενη συμβολή της εργασίας στους στόχους αυτούς (Shabbir et al., 2014), καθώς και στις *«συναισθηματικές επιδράσεις του ατόμου σε ένα τομέα της εργασίας του»* (Smith, Kendall, & Hullin, 1969, σ. 6, όπως αναφέρεται στον Παπαδόπουλος, 2013). Αναφέρεται επίσης στο συναίσθημα του εργαζόμενου που δίνει ιδιαίτερη σημασία σε κάθε στοιχείο της εργασίας όπως η επικοινωνία στον εργασιακό χώρο, η ασφάλεια, η ανταμοιβή, η ευκαιρία για ανταμοιβή και οι συνθήκες της εργασίας (Spector, 1997).

Ο Baron (1976, σ. 172) ορίζει την εργασιακή ικανοποίηση ως *«τις θετικές και αρνητικές στάσεις που έχει το άτομο για την εργασία του»*. Ο Locke (1976, σ. 1300) αναφέρει ότι η εργασιακή ικανοποίηση *«είναι μια ευχάριστη και θετική ψυχολογική κατάσταση που είναι αποτέλεσμα της ευχαρίστησης από την εργασία κάποιου ή την εργασιακή εμπειρία»*, αλλά και ο Brief (1998) την ορίζει ως την εσωτερική κατάσταση την οποία βιώνει ο εργαζόμενος και η οποία εξωτερικεύεται και εκδηλώνεται ως ευχαρίστηση ή δυσφορία που απορρέει απ' την εμπειρία της εργασίας. Άλλοι ερευνητές

ορίζουν την εργασιακή ικανοποίηση ως «το αποτέλεσμα της αξιολόγησης που κάνει το άτομο για το βαθμό που το εργασιακό του περιβάλλον καλύπτει τις ανάγκες του» (Dawis & Lofquist, 1984, σ. 32) και ως «τον συναισθηματικό προσανατολισμό του εργαζομένου ως προς το εργασιακό του ρόλο στον οργανισμό» (Lease, 1998, σ. 3).

Η εργασιακή ικανοποίηση αναπτύσσεται όταν υπάρχει σχέση ανάμεσα στις πραγματικές απαιτήσεις της εργασίας και τις προσδοκίες που έχει ο εργαζόμενος από αυτή (Bush & Middlewood, 2005) καθώς και τις αμοιβές που αυτός λαμβάνει (Akhtara, Hashmib, & Naqvic, 2010). Υποστηρίζεται πως απορρέει από τη συνεισφορά του εργαζομένου στον οργανισμό στον οποίο εργάζεται και την πρόσθετη αξία από τη θέση εργασίας του και τις δραστηριότητές του (Oshagbemi, 2003).

Όσον αφορά στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, οι Papanastasiou και Zembylas (2004) επισημαίνουν ότι σχετίζεται με τη συναισθηματική σχέση που αναπτύσσει ο εκπαιδευτικός με τον διδακτικό του ρόλο και αναδύεται από τον σαφή διαχωρισμό ανάμεσα στο τι προσδοκά από το επάγγελμά του και στο τι συνειδητοποιεί και διαπιστώνει ότι αυτό πράγματι του προσφέρει. Ωστόσο, η Evans (1998) θεωρεί ότι δεν υπάρχει σαφής διάκριση ανάμεσα στις έννοιες «ικανοποιητικό» και «που ικανοποιεί», αναφέρει πως αυτό δημιουργεί προβλήματα εγκυρότητας και προτείνει αναδιατύπωση του όρου «επαγγελματική ικανοποίηση» σε σχέση με τις συνιστώσες «επαγγελματική ολοκλήρωση» και «επαγγελματική απόλαυση». Τέλος, σύμφωνα με τον Chamundeswari (2013) η ικανοποίηση ενός ατόμου από την εργασία του μπορεί να θεωρηθεί ως δείκτης της συναισθηματικής του ευημερίας ή της ψυχικής του υγείας.

2.2 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση και σημασία της

Η εργασιακή ικανοποίηση, όπως ήδη προαναφέρθηκε, απορρέει από το πώς ένας εργαζόμενος αντιλαμβάνεται την εργασία του και τις διάφορες πτυχές της. Η προσέγγιση αυτή χρησιμοποιείται για να προσδιορίσει ποια στοιχεία της εργασίας παράγουν ικανοποίηση και ποια δυσαρέσκεια.

Οι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις μεγάλες κατηγορίες: α) τους παράγοντες που σχετίζονται με το εργασιακό περιβάλλον, β) τους παράγοντες που σχετίζονται με συγκεκριμένες διαστάσεις της εργασίας, και γ) τους παράγοντες που σχετίζονται με τους συναδέλφους (Koustelios, 2001).

Σε θεωρητικό επίπεδο, η εργασιακή ικανοποίηση συνδέεται με τα κίνητρα της εργασίας, καθώς και με τις στάσεις, τις αξίες και τις υποκειμενικές αντιλήψεις των

ατόμων για την εργασία την οποία ασκούν και γι' αυτό υποστηρίζεται πως δεν αποτελεί μία σταθερή διαδικασία (Κάντας, 1993). Συνδέεται, επίσης, και με το σύνολο των προσωπικών προσδοκιών που έχει ο κάθε εργαζόμενος και τον βαθμό στον οποίο αυτές ικανοποιούνται στον εργασιακό του χώρο (Wapous, 1976).

Οι πιο σημαντικοί παράγοντες που συμβάλλουν στην εργασιακή ικανοποίηση περιλαμβάνουν τη διανοητικά προκλητική εργασία, τη δίκαιη ανταμοιβή, τις υποστηρικτικές συνθήκες εργασίας και την υποστήριξη από τους συναδέλφους (Chamundeswari, 2013), τη φύση του επαγγέλματος (Weiss & Cropanzano, 1996), τις ευκαιρίες που προσφέρονται στον εργαζόμενο για προαγωγή (Hulin & Smith, 1965, όπως αναφέρεται στον Σιατήρας, 2017; Smith, 1992), τον προϊστάμενο (May-Chiun & Ramayah, 2011) αλλά και την υποστήριξη που λαμβάνει ο εργαζόμενος από το κοινωνικό σύνολο γενικότερα και η οποία εμπεριέχει στοιχεία συμπάθειας και φροντίδας (Αντωνίου, 2009). Σημαντικό ρόλο στα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης παίζει και η σύγκρουση και η ασάφεια ρόλων στο εργασιακό περιβάλλον (Koustelios, Theodorakis, & Goulimaris, 2004).

Υπάρχουν, επίσης, αντικειμενικές πηγές ικανοποίησης οι οποίες συμπεριλαμβάνουν τις μισθολογικές απολαβές, τις ώρες απασχόλησης και την ποιότητα του φυσικού περιβάλλοντος εργασίας. Σ' αυτές μπορούν, επιπλέον, να ενταχθούν και οι περισσότερο αφηρημένοι και υποκειμενικοί παράγοντες, όπως ο έπαινος για κάποιο επίτευγμα ή η ανάθεση νέων αρμοδιοτήτων (Rani & Neeraja, 2014).

Ο Locke (1976), θεωρεί τους παρακάτω παράγοντες ως σημαντικούς στη διαμόρφωση της θετικής επαγγελματικής ικανοποίησης:

- Η εργασία δεν θα πρέπει να είναι κουραστική και ανιαρή, αλλά αντίθετα να αποτελεί μία πρόκληση για τον εργαζόμενο.
- Η εργασία θα πρέπει να συνοδεύεται από αντίστοιχη χρηματική και μη αμοιβή, αλλά και αίσθημα δικαιοσύνης απέναντι στους εργαζομένους από μέρους των οργανισμών.
- Ο εργαζόμενος θα πρέπει να λαμβάνει θετική ενίσχυση για το έργο που έχει φέρει αποτελεσματικά εις πέρας, είτε λεκτικά, είτε με διάφορες αμοιβές (μη χρηματικές).
- Θα πρέπει να υπάρχουν καλές συνθήκες εργασίας που αφορούν στο περιβάλλον εντός του οποίου διεξάγεται η εργασία.

- Θα πρέπει να παρέχεται στους εργαζόμενους εποπτεία που να χαρακτηρίζεται από ενδιαφέρον και βοήθεια κατά την εκτέλεση των εργασιών τους.
- Θα πρέπει να υπάρχουν καλές διαπροσωπικές σχέσεις.
- Η πολιτική του οργανισμού θα πρέπει να είναι αποτελεσματική ως προς την παροχή βοήθειας στους εργαζομένους.
- Θα πρέπει ο εργαζόμενος να μη νιώθει ανασφάλεια από την εργασία του.
- Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να λαμβάνουν μέρος στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.
- Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να αισθάνονται ότι έχουν αυτονομία όσον αφορά σε πτυχές της εργασίας τους και ότι έχουν συγκεκριμένες ευθύνες, και
- Θα πρέπει να υπάρχει σαφήνεια ρόλων και καθηκόντων και να γνωρίζει ο εργαζόμενος τι αναμένεται από εκείνον.

Επιπλέον, η απουσία στενής επιτήρησης και αυστηρής εποπτείας καθώς και ο μεγάλος βαθμός συμμετοχής του εργαζομένου στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων στον εργασιακό χώρο συνδέονται θετικά με τα υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης (Levi, 1967, στον Αμαραντίδου, 2010; Warr, 2005). Σημαντικό είναι, επίσης, να αναφερθεί ότι θετική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση του ατόμου έχει και η ισορροπία ανάμεσα στην οικογενειακή και την επαγγελματική του ζωή (Dixon & Sagas, 2007).

Οι Montoro-Rodriguez και Small (2006) αναφέρονται στη σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και των απαιτήσεων από τη θέση εργασίας και θεωρούν πως οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ότι δεν έχουν τις απαραίτητες γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της θέσης εργασίας διέπονται από χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Ωστόσο, υπάρχουν και έρευνες που έδειξαν ότι και οι εργαζόμενοι με υψηλό μορφωτικό επίπεδο παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με τους εργαζομένους που έχουν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο (Ασπιώτη, 2013; Clark, 1996; Clark & Oswald, 1996; Schultz & Schultz, 1994).

Βρέθηκε, επίσης, ότι τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης είναι χαμηλότερα στους εργαζόμενους με μικρότερη ηλικία και κυρίως σε όσους είναι κοντά στην ηλικία των 30 ετών (Clark, 1996) ενώ τόσο σε μια έρευνα που διεξήχθη από τους Blanchflower και Oswald (1999) και συμπεριλάμβανε τις ΗΠΑ, αρκετές χώρες της Ευρώπης καθώς και την Ελλάδα, όσο και σε άλλες έρευνες (Greenberg & Baron, 2000;

Spector, 2000) φάνηκε ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι είχαν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Ωστόσο, αυτό δεν ισχύει για τους εργαζόμενους που ασκούν χειρωνακτικά επαγγέλματα οι οποίοι σε μεγαλύτερη ηλικία έχουν χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση σε σχέση με τους εργαζόμενους σε γραφεία ή με τους εργαζόμενους στις πωλήσεις, που κι αυτοί με τη σειρά τους είναι λιγότερο ικανοποιημένοι σε σχέση με όσους ασκούν επαγγέλματα διοίκησης ή ανώτερα επιστημονικά επαγγέλματα (Greenberg & Baron, 2000).

Υποστηρίζεται, επιπλέον, ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με τους άνδρες (Bender, Donohue, & Heywood, 2005; Sloane & Williams, 2000). Σε αντίθεση όμως μ' αυτόν τον ισχυρισμό, ο Chiu (1998) σε μια έρευνά του σε δικηγόρους, συμπέρανε ότι οι γυναίκες ήταν λιγότερο ικανοποιημένες σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους κι αυτό οφείλονταν στο ότι οι γυναίκες είχαν λιγότερες ευκαιρίες για εξέλιξη στην καριέρα τους. Οι έρευνες δείχνουν επίσης ότι οι γυναίκες που προέρχονται από μειονότητες τείνουν να είναι λιγότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους, κυρίως επειδή συνήθως κάνουν δουλειές χαμηλότερου επιπέδου ή επειδή είναι σε εργασιακές θέσεις που δεν τους παρέχουν δυνατότητες εξέλιξης (Greenberg & Baron, 2000). Παρ' όλα αυτά, ο Spector (2000) ισχυρίζεται ότι οι περισσότερες έρευνες δείχνουν πως οι διαφορές ανάμεσα στις γυναίκες και στους άνδρες αναφορικά με την εργασιακή ικανοποίηση είναι ελάχιστες, αν όχι ανύπαρκτες.

Ένας άλλος παράγοντας που επιδρά αρνητικά στην εργασιακή ικανοποίηση είναι η ασάφεια ρόλου, η οποία σχετίζεται με την αβεβαιότητα που βιώνει ο εργαζόμενος όταν δεν ξέρει ποιες είναι οι απαιτήσεις της δουλειάς του κι όταν δεν ξέρει τι αναμένουν οι εργοδότες του απ' αυτόν (Baron, 1986; Lee & Schuler, 1982).

Οι έρευνες έχουν, επίσης, δείξει ότι οι εργαζόμενοι με σχέση προσωρινής εργασίας παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με τους μόνιμους υπαλλήλους (Wilkin, 2012). Επιπλέον, οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου είναι λιγότερο ικανοποιημένοι σε σχέση με όσους εργάζονται με σχέση προσωρινής εργασίας (Dawson, Veliziotis, & Hopkins, 2014). Σε αντίθεση όμως μ' αυτές τις έρευνες, οι Nestor και Leary (2000) σε μια έρευνά τους κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι εργαζόμενοι που δεν ήταν μόνιμοι εμφάνιζαν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με τους μόνιμους εργαζομένους.

Έχει αποδειχθεί πως όταν τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης είναι υψηλά τότε η απόδοση και η παραγωγικότητα αυξάνεται ενώ το αντίθετο συμβαίνει όταν τα επίπεδα της ικανοποίησης είναι χαμηλά (Βακόλα & Νικολάου, 2012). Έχει επίσης δειχθεί ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι πιο ισχυρή αναφορικά με την παραγωγικότητα όταν τα άτομα είναι σε διευθυντικές και διοικητικές θέσεις, όταν είναι ελεύθεροι επαγγελματίες, καθώς και όταν η εργασία τους χαρακτηρίζεται από πολυπλοκότητα (Warr, 2005).

Οι εργαζόμενοι με υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης δεν απουσιάζουν συχνά από την εργασία τους, έχουν λιγότερα εργατικά ατυχήματα (Kahn, 1973; Kreitner & Kinicki, 1995) είναι πιο δεκτικοί στην εκπαίδευση για την ανάληψη των νέων τους καθηκόντων και κάνουν λιγότερα παράπονα (Luthans, 1995). Τα υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης επηρεάζουν θετικά την οργανωσιακή δέσμευση (Organ & Ryan, 1995), όπου η έννοια «οργανωσιακή δέσμευση» αναφέρεται στη συναισθηματική δέσμευση του εργαζομένου και στην ταύτισή του με τον οργανισμό (Allen & Meyer, 1990).

Η εργασιακή ικανοποίηση θεωρείται ως προγνωστικός παράγοντας της επαγγελματικής εξουθένωσης και όσο χαμηλότερη είναι η ικανοποίηση τόσο πιο πολύ αυξάνεται η πιθανότητα για επαγγελματική εξουθένωση (Αραμπατζή, 2009; Koustelios & Tsigilis, 2005; Tsigilis, Zachopoulou, & Grammatikopoulos, 2006) για την εξάντληση δηλαδή του ατόμου και την επακόλουθη αναποτελεσματικότητά του (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Η εργασιακή ικανοποίηση συνδέεται, επίσης, με την προσωπική και με τη γενικότερη ικανοποίηση από τη ζωή του ατόμου (Saari & Judge, 2004), θεωρείται ως καθοριστικός παράγοντας της οικογενειακής και κοινωνικής κατάστασης του καθώς και της ψυχικής του υγείας, ενώ παράλληλα επηρεάζει και τα άτομα του άμεσου περιβάλλοντός του (Γρέβιας, 1993; Δημητρόπουλος, 1998; Κάντας, 1993). Επιπλέον, επειδή όπως προαναφέρθηκε βελτιώνει γενικά την ποιότητα ζωής του ατόμου, συνδέεται αρνητικά με αυξημένο στρες και καρδιακές παθήσεις (Kreitner & Kinicki, 1995).

2.3 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών

Ο όρος «εργασιακή ικανοποίηση» των εκπαιδευτικών αναφέρεται στη συναισθηματική σχέση που αναπτύσσει ο εκπαιδευτικός με τον εκπαιδευτικό του ρόλο (Zembylas & Papanastasiou, 2006). Η Massari (2015) σε μια έρευνά της κατατάσσει

τους παράγοντες που συνδέονται με την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σε τρεις κατηγορίες:

1. Το μικρο-δομικό επίπεδο (micro-structural), στο οποίο εντάσσονται οι ενέργειες και τα χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού: το άγχος που συνοδεύει το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, ο διαθέσιμος χρόνος για την οικογενειακή του ζωή, το πώς η οικογένειά τους αξιολογεί τον ρόλο και το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, το επίπεδο ευθυνών, καθώς και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του (φύλο, ηλικία, έτη προϋπηρεσίας).
2. Το μεσο-δομικό επίπεδο (meso-structural), στο οποίο εντάσσονται τα χαρακτηριστικά της σχολικής μονάδας, της διοίκησης, καθώς και τα επαγγελματικά και προσωπικά χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού:
 - i. χαρακτηριστικά του εργασιακού χώρου (πίεση χρόνου, πολλές εργασίες που πρέπει να διεκπεραιώσουν οι εκπαιδευτικοί),
 - ii. επαγγελματικά χαρακτηριστικά (διαφορετικά είδη ρόλων και αρμοδιοτήτων),
 - iii. οργανωσιακά χαρακτηριστικά (σύγκρουση εργασιών, σύγκρουση ρόλου, μη ξεκάθαρος ρόλος, συμμετοχή στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και αυτονομία στην εργασία τους, κλίμα της τάξης και συμπεριφορά των μαθητών, υποστήριξη και καθοδήγηση από το διευθυντή, σχέσεις με γονείς),
 - iv. δημογραφικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία, γνώσεις και ικανότητες), και
 - v. χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών (έλεγχος, αυτοπεποίθηση).
3. Το μακρο-δομικό επίπεδο (macro-structural), το οποίο περιλαμβάνει παράγοντες που σχετίζονται με το εκπαιδευτικό επίπεδο και τις πολιτικές σε περιφερειακό, εθνικό ή διεθνές επίπεδο, κυρίως τις οικονομικές ανταμοιβές στους εκπαιδευτικούς.

Η Αθανασούλα-Ρέππα (2008) αναφέρει ως κυριότερους παράγοντες που επιδρούν στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών α) την προσωπικότητα, την εμπειρία και το φύλο, β) την κοινωνικότητα των εκπαιδευτικών, δηλαδή το κατά πόσο μπορούν να δημιουργήσουν εύκολα διαπροσωπικές σχέσεις, γ) το περιβάλλον στο οποίο εργάζονται (π.χ. φόρτος εργασίας, ευκαιρίες προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης), και δ) τη σχολική κουλτούρα.

Οι Yezzi και Lester (2000) σε μια έρευνά τους βρήκαν ότι η επίτευξη των στόχων είναι ένας από τους πιο σημαντικούς παράγοντες για την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών ενώ οι Rasku και Kinnunen (2003) θεωρούν ότι η χαμηλή ικανοποίηση από την εργασία είναι αποτέλεσμα των εργασιακών απαιτήσεων και του ελέγχου.

Οι έρευνες δείχνουν ότι η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών επηρεάζεται και από τα δημογραφικά τους στοιχεία. Στοιχεία όπως, το φύλο (Αθανασούλα - Ρέππα, 2008), η ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης, το εισόδημα, καθώς και τα έτη προϋπηρεσίας επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (Rani & Neeraja, 2014). Αρκετές έρευνες αναφέρουν ότι, συνήθως, είναι οι γυναίκες εκείνες που χαρακτηρίζονται από υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης (Bedeian, Ferris, & Kacmar, 1992; Ma & MacMillan, 1999; Mwamwenda, 1998), ενώ άλλες έρευνες υποστηρίζουν το αντίθετο επιχειρηματολογώντας ότι αυτό συμβαίνει εξαιτίας των λιγότερων ετών απασχόλησής τους ως εκπαιδευτικοί και συνεπώς επισημαίνεται, παράλληλα, πως τα χρόνια υπηρεσίας επηρεάζουν το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών (Crossman & Harris, 2006; Massari, 2015; Tran, 2015). Σε μια έρευνα που διεξήχθη στην Ιρλανδία σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (Darmody & Smyth, 2011), βρέθηκε ότι οι γυναίκες, καθώς και οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης με πολύ λίγα ή πάρα πολλά έτη προϋπηρεσίας, διέπονται από υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ενώ σε μια άλλη έρευνα στο Ηνωμένο Βασίλειο που αφορούσε καθηγητές πανεπιστημίου βρέθηκε ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν ελαφρώς πιο υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους (Hickson & Oshagbemi, 1999). Παρομοίως, στη μελέτη των Getahun, Tefera, και Burichew (2016) οι γυναίκες διέπονται από υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, αλλά η ηλικία και ο χρόνος προϋπηρεσίας δεν έχει κάποιο αντίκτυπο στην ικανοποίησή τους από την εργασία τους.

Σε μια έρευνα που διεξήχθη από τους Leung, Siu, και Spector (2000) βρέθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί που είναι παντρεμένοι είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σύγκριση με τους ανύπαντρους συναδέλφους τους.

Όπως ήδη αναφέρθηκε, το επίπεδο ικανοποίησης των εκπαιδευτικών επηρεάζεται από το επίπεδο εκπαίδευσης και τα έτη προϋπηρεσίας. Το επίπεδο σπουδών δεν έχει διερευνηθεί στους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, αλλά οι Peigo, Agut, και Grau (2010) σε έρευνά τους σε διάφορους εργαζομένους, βρήκαν ότι εργαζόμενοι με υψηλό επίπεδο σπουδών, έχουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία

τους. Το ίδιο συμβαίνει και με τον παράγοντα «καθεστώς εργασίας» για τον οποίο δεν έχουν διεξαχθεί έρευνες. Όμως, δεδομένου ότι η μη μόνιμη θέση εργασίας σχετίζεται με ανασφάλεια από την εργασία, κυρίως σε επίπεδο μισθολογικό, αλλά και δικαιωμάτων, αναμένεται ότι οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί θα έχουν πιο χαμηλό επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία τους σε σύγκριση με τους μόνιμους εκπαιδευτικούς (Beckmann, Cornelissen, & Schauenberg, 2009; Mazaheri, 2010; Dawson & Veliziotis, 2013).

Οι εκπαιδευτικοί που μόλις έχουν διοριστεί, καθώς και οι εκπαιδευτικοί με πολλά έτη προϋπηρεσίας, παρουσιάζουν υψηλότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης (Darmody & Smyth, 2011), ενώ σύμφωνα με τον Bashayreh (2009) η εμπειρία από την εργασία οδηγεί τους εργαζόμενους σε ευεξία και εργασιακή ικανοποίηση. Υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης έχουν και οι εκπαιδευτικοί που κατέχουν διευθυντικές θέσεις (Bishay, 1996; Scott, Cox, & Dinham, 1999). Σε μια έρευνα όμως του Hill (1994) βρέθηκε ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί που κατέχουν κάποια διευθυντική θέση παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με τις γυναίκες συναδέλφους τους. Ωστόσο, η συσχέτιση της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών με την εμπειρία έχει δημιουργήσει στους ερευνητές αντιφατικές γνώμες και αποτελέσματα (Burns & Machin, 2013). Ενώ αρκετές μελέτες θεωρούν ότι η εμπειρία και η ικανοποίηση δεν σχετίζονται (De Nobile & McCormick, 2008), αρκετά μεγάλο ποσοστό ερευνητών θεωρούν ότι η σχέση μεταξύ αυτών των δύο μεταβλητών είναι θετική (Klassen & Chiou, 2010). Αιτία της θετικής σχέσης είναι η δυνατότητα των παλαιότερων εκπαιδευτικών να διαμορφώνουν περισσότερο αποτελεσματικά τα μαθησιακά περιβάλλοντα και να ανταπεξέρχονται στις αρνητικές συμπεριφορές (Καβούρη, 1998).

Άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών είναι οι υποδομές, η μισθολογική κλίμακα, τα ωράρια εργασίας, η αναγνώριση των υπερβολικών εργασιών, ο αριθμός των μαθητών, το μέγεθος της τάξης, η συμπεριφορά των μαθητών, η έλλειψη περιθωρίων πρωτοβουλίας, η αρνητική στάση από την κοινωνία και τα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας, η ευαισθητοποίηση και η νοοτροπία των γονέων καθώς και η κοινωνικο-οικονομική κατάσταση των γονέων (Chamundeswari, 2013; Thomson, Mc Namara, & Hoyle, 1997; Zembylas & Papanastasiou, 2004). Η υψηλή απόδοση των μαθητών αυξάνει την εργασιακή ικανοποίηση (Παπαδόπουλος, 2013) ενώ οι χαμηλές απολαβές των εκπαιδευτικών σε πολλά εκπαιδευτικά συστήματα, οι μειωμένες ευκαιρίες προαγωγής, η φύση της

εργασίας, αλλά και το καθεστώς εποπτείας, αποτελούν παράγοντες που σχετίζονται με μειωμένα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης (Getahun et al., 2016).

Ο Παπαδόπουλος (2013) τονίζει πως οι απαιτήσεις της θέσης εργασίας, αλλά και η συμβουλευτική από μέρους του διευθυντή στους εκπαιδευτικούς στο πλαίσιο της καθημερινής λειτουργίας των σχολικών οργανισμών επηρεάζουν το επίπεδο ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από την εργασία τους. Επισημαίνει, επίσης, πως στην περίπτωση της ευθείας και άμεσης σχέσης μεταξύ των απαιτήσεων της εργασίας των εκπαιδευτικών και των προσδοκιών αυτών, όπως αυτό αντανακλάται στο ρόλο τους, επιτυγχάνεται υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση. Κατά συνέπεια, η αποσαφήνιση του ρόλου των εκπαιδευτικών, δηλαδή οι σαφείς αρμοδιότητές τους και τα σαφή τους καθήκοντα, αποτελεί σημαντικό παράγοντα της ικανοποίησής τους από την εργασία τους (Αργυράκης και συν., 2005; Ellinger, Hamlin, & Beattie, 2008). Σ' αυτό μπορεί να συμβάλει ο διευθυντής της σχολικής μονάδας, ιδίως στην περίπτωση των νεοεισερχόμενων στον χώρο της εκπαίδευσης, ή των νεοδιοριζόμενων στη συγκεκριμένη σχολική μονάδα (Slattery et al., 2008). Όμως, εκτός από τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς, αρκετοί ερευνητές αναφέρονται στο γεγονός ότι η ύπαρξη καθοδήγησης από μέρους του διευθυντή ενός οργανισμού καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής πορείας των εκπαιδευτικών επιδρά θετικά στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, αυξάνοντας την οργανωσιακή τους δέσμευση και μειώνοντας την πρόθεση αποχώρησής τους από τη σχολική μονάδα (Kim, 2014; Yukl, 2010; Wells & Peachey, 2011). Αυτό οφείλεται στο γεγονός πως η παροχή συμβουλών και καθοδήγησης από τον διευθυντή μπορεί να βοηθήσει τους εκπαιδευτικούς να προσδιορίσουν τομείς που χρειάζονται βελτίωση, να προσδιορίσουν τα δυνατά τους σημεία και να τα αναπτύξουν περαιτέρω, να τους υποκινήσει ώστε να βελτιωθούν και να εργάζονται περισσότερο, να συμβάλλει στην επίλυση προβλημάτων, να συνεισφέρει στη διαχείριση του άγχους και τέλος να οδηγήσει στην αλλαγή της συμπεριφοράς τους προς την κατεύθυνση του αναστοχασμού, της υπευθυνότητας και της αυξημένης παραγωγικότητας (Ladyshevsky, 2010; Longenecker & Neubert, 2005). Επίσης, υποστηρίζεται πως η καθοδήγηση από τον διευθυντή, σε συνδυασμό με την αποσαφήνιση του ρόλου των εκπαιδευτικών, ασκεί θετική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση των τελευταίων μέσα από την παροχή ανατροφοδότησης από τον διευθυντή (Srikanth & Jomon, 2013).

Ένας ακόμη παράγοντας με θετική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών είναι και η ύπαρξη καλών διαπροσωπικών και συνεργατικών σχέσεων

μεταξύ των εμπλεκομένων στη σχολική μονάδα (Darmody & Smyth, 2011; Lemieux-Charles & MacGuire, 2006; Oshagbemi, 2003; Paulsel, McCroskey, & Richmond, 2006;). Οι αμοιβαία επωφελείς σχέσεις, το καλό και θετικό σχολικό κλίμα, αλλά και η ύπαρξη σεβασμού και εμπιστοσύνης οδηγούν στην ενθάρρυνση της μάθησης και της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών, καθώς και στην ενθάρρυνση ανάληψης πρωτοβουλιών και εισαγωγής καινοτομιών και συνεπώς και σε αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση και απόδοση (Longenecker & Neubert, 2005; Ladyshevsky, 2010). Σε παρόμοιο πλαίσιο, τονίζεται ότι η έλλειψη συγκρούσεων εντός του οργανισμού (Rosales, Labrague, & Rosales, 2013) και ιδίως η έλλειψη συγκρούσεων μεταξύ εκπαιδευτικών και διευθυντών οδηγούν σε υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης (Gupta & Sasidhar, 2010). Επίσης, η καλή συμπεριφορά από μέρους των μαθητών οδηγεί σε υψηλότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης (Darmody & Smyth, 2011).

Σε περίπτωση όμως που οι εργαζόμενοι δεν είναι ευχαριστημένοι με το καθεστώς επαγγελματικής τους ανάπτυξης, οι έρευνες υποστηρίζουν πως είναι πολύ πιθανό να διέπονται από αυξημένη πρόθεση αποχώρησης από τον οργανισμό. Για παράδειγμα, εάν δεν υπάρχουν προγράμματα που να οδηγούν στην επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών τότε οι εκπαιδευτικοί θεωρούν πως ο σχολικός οργανισμός δεν επενδύει σε εκείνους, με αποτέλεσμα να διέπονται από χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης (Lankau & Scandura, 2002; Park, 2007; Ravari, Vanaki, Houmann, & Kazemnejad, 2009).

Διάφορες έρευνες που έχουν γίνει στον ελληνικό χώρο σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς και σε εκπαιδευτικούς φυσικής αγωγής, έχουν δείξει ότι παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με τη φύση της εργασίας τους, τον προϊστάμενο, τις συνθήκες εργασίας και τον οργανισμό. Παράγοντες που, επίσης, φάνηκαν ότι αυξάνουν την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών βρέθηκαν να είναι η προσωπική ικανοποίηση από την προσφορά, η ανεξαρτησία που προσφέρει το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, ο αριθμός των αργιών και των διακοπών κατά τη διάρκεια του σχολικού έτους (Κατσιγιάννη, 2006) καθώς και η ομαδικότητα στην εργασία και η συμμετοχή σε καινοτόμα προγράμματα (Αντωνιάδη, 2013). Χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης βρέθηκαν να σχετίζονται με το μισθό και τις προαγωγές (Γρηγορίου, Τραυλός, Κουστέλιος, Κριεμάδης, & Γιαννόπουλος, 2011; Κατσιγιάννη, 2006; Koustelios, 2001; Koustelios et al., 2004; Tsigilis et al., 2006).

Ωστόσο, στην Ελλάδα, παρατηρήθηκε ένας σημαντικός αντίκτυπος της αλλαγής του μοντέλου των εργασιακών σχέσεων μετά το 2009 που αφορά στην ελαστικοποίηση των όρων και κυρίως των μορφών εργασίας. Η χρηματοοικονομική κρίση του 2007 (Baran, Kantan, & Yaslioglu, 2009; Silla, Gracia, Manas, & Peiro, 2010) σε συνδυασμό με τη μείωση των κονδυλίων για την παιδεία και την αναδιάρθρωση του δημοσίου τομέα, οδήγησε στην αναδιάρθρωση της εργασιακής νομοθεσίας, με αποτέλεσμα τη μείωση του αριθμού των μόνιμων εκπαιδευτικών και την πρόσληψη αναπληρωτών. Όμως, το καθεστώς εργασίας επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Όπως επισημαίνει η Kalleberg (2000), οι εργαζόμενοι που δεν έχουν μία μόνιμη θέση εργασίας διέπονται από υψηλά επίπεδα ανασφάλειας σχετικά με το εργασιακό τους μέλλον και αισθάνονται πως βρίσκονται σε περισσότερο μειονεκτική θέση σε σχέση με εκείνους που διαθέτουν μία μόνιμη θέση εργασίας. Συνεπώς, η αβεβαιότητα αναφορικά με την εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των εργαζομένων και η έλλειψη μόνιμης θέσης εργασίας αποτελούν παράγοντες που συνδέονται στενά με την εργασιακή τους ανασφάλεια και οδηγούν σε χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης (Beckmann, et al., 2009; Dawson & Veliziotis, 2013; Ito & Brotheridge, 2007; Mazaheri, 2010), η οποία εν συνεχεία συνδέεται με την ευημερία των εργαζομένων (De Cuyper, De Witte, Van Emmerik, 2011).

2.4 Σημασία της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών

Η μελέτη της ικανοποίησης από την εργασία έχει μια μακρά ιστορία, που χρονολογείται από το 1919, καθώς έχει ευρέως μελετηθεί και συζητηθεί σε διάφορους τομείς, όπως της οργανωτικής και κοινωνικής ψυχολογίας, της διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων, αλλά και της εκπαίδευσης. Βασικός άξονας αυτών των μελετών ήταν η διαπίστωση ότι τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης διαφέρουν ανάμεσα στα άτομα, καθώς και το ότι η διαφορετική φύση των θέσεων εργασίας οδηγεί σε αυτές τις διαφορές. Κατά συνέπεια, η εργασιακή ικανοποίηση από μέρους των εκπαιδευτικών απορρέει από τη σχέση που έχει δημιουργήσει ο εκπαιδευτικός με το επάγγελμά του, καθώς και από τη διαφορά που υπάρχει ανάμεσα σε αυτό που επιθυμεί από τη διδασκαλία και αυτό που αντιλαμβάνεται ότι του προσφέρεται (Shabbir et al., 2014).

Η διαδικασία της εκπαίδευσης θα μπορούσε να απλοποιηθεί ως μία σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ του εκπαιδευτικού και των μαθητών. Το γεγονός αυτό υπογραμμίζει τον ρόλο του εκπαιδευτικού στη μάθηση και την εκπαίδευση. Ο εκπαιδευτικός διαδραματίζει έναν άμεσο και καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση μίας

θετικής συμπεριφοράς από τους μαθητές προς την εκπαίδευση και η επίδραση του στην επιτυχία των μαθητών έχει αποδειχθεί ότι είναι μεγαλύτερη από ότι άλλοι παράγοντες, όπως για παράδειγμα το μέγεθος της τάξης, το σχολείο, και η κοινωνικο-οικονομική κατάσταση των μαθητών. Για τον λόγο αυτό η εργασιακή ικανοποίηση του εκπαιδευτικού αποτελεί σημαντικό παράγοντα που επηρεάζει τις σχολικές επιδόσεις των μαθητών και όταν τα επίπεδά της είναι υψηλά τότε βελτιώνονται και τα επιτεύγματα των μαθητών (Spear, Gould, & Lee, 2000; Wright & Custer, 1998). Δεδομένου ότι ο εκπαιδευτικός είναι το κεντρικό στοιχείο του εκπαιδευτικού συστήματος και φέρει διάφορες σημαντικές ευθύνες (Getahun et al., 2016), ενώ παράλληλα αποτελεί ένα πρότυπο για τους μαθητές, η ικανοποίηση από την εργασία και εν τέλει η απόδοση του είναι ζωτικής σημασίας στον τομέα της εκπαίδευσης και της εκπαιδευτικής μεταρρύθμισης (Chamundeswari, 2013; Shann, 1998). Οι έρευνες έχουν δείξει ότι το υψηλό επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης συνδέεται με την αποδοτική διδασκαλία, το χαμηλό αριθμό απουσιών από την εργασία, με χαμηλό δείκτη κινητικότητας εργαζομένων, με τη βελτίωση της συμπεριφοράς των εργαζομένων, με μειωμένο αριθμό εργατικών ατυχημάτων, με χαμηλή πρόθεση των εργαζομένων για αποχώρηση από την εργασία καθώς και με την αυξημένη αποδοτικότητά τους (Αργυράκης και συν., 2005; Gupta & Sasidhar, 2010; Oreg & Berson, 2011). Στην περίπτωση των εκπαιδευτικών αυτό σημαίνει πως τα υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης οδηγούν σε υψηλότερη παραγωγικότητα τους εκπαιδευτικούς, κάτι το οποίο ενισχύει τόσο την ποσότητα και την ποιότητα του παραγόμενου εκπαιδευτικού έργου, όσο και τη μαθησιακή διαδικασία από μέρους των μαθητών (Chamundeswari, 2013; Chang, 2009).

2.5 Έρευνες για την εργασιακή ικανοποίηση με το ESI

Για τον προσδιορισμό του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών καθώς και των παραγόντων που την επηρεάζουν έχουν διεξαχθεί αρκετές έρευνες οι οποίες χρησιμοποιούν ως μεθοδολογικό εργαλείο το ερωτηματολόγιο Employee Satisfaction Inventory (ESI) των Koustelios (1991) και Koustelios and Bagiatis (1997), το οποίο περιγράφεται αναλυτικά στο κεφάλαιο III. Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα κάποιων ερευνών που διεξήχθησαν στην Ελλάδα και οι οποίες χρησιμοποίησαν το ESI.

Η μελέτη του Κάβουρα (2002) εστίασε στους εκπαιδευτικούς Φυσικής Αγωγής και έδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ως πιο σημαντικούς παράγοντες που

επηρεάζουν την εργασιακή τους ικανοποίηση το «μισθό και τις οικονομικές αποδοχές». Οι εκπαιδευτικοί εμφανίζονται αρκετά δυσαρεστημένοι από τις συνθήκες στον εργασιακό τους χώρο αλλά και από το πώς βλέπουν τον προϊστάμενό τους και εκφράζουν συγκρατημένη ευχαρίστηση και ικανοποίηση σχετικά με τη φύση της δουλειάς τους αλλά και με τον οργανισμό ως σύνολο.

Ο Τσιγγίλης (2005) στην έρευνα που έκανε για να διερευνήσει την εργασιακή ικανοποίηση σε εκπαιδευτικούς Φυσικής Αγωγής βρήκε ότι οι εκπαιδευτικοί είναι αρκετά ικανοποιημένοι από τη φύση της εργασίας τους και τον προϊστάμενό τους αλλά παρουσιάζουν χαμηλότερο βαθμό ικανοποίησης όσον αφορά τις αμοιβές τους.

Σε μια άλλη έρευνα των Ζουρνατζή, Τσιγγίλης, Κουστέλιος, και Πιντζοπούλου (2006) τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί Φυσικής Αγωγής παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης στους παράγοντες «*φύση της ίδιας της εργασίας*» και τον «*άμεσο προϊστάμενο*» και χαμηλότερα στους παράγοντες «*συνθήκες εργασίας*», «*οργανισμό*» και «*οικονομικές αποδοχές*». Ελαφρώς υψηλότερη ικανοποίηση παρατηρείται και στους εκπαιδευτικούς Φυσικής Αγωγής που υπηρετούν στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση σε σχέση με εκείνους που υπηρετούν στη Δευτεροβάθμια ως προς τους παράγοντες «*αποδοχές*» και «*οργανισμός ως σύνολο*» ενώ αντίθετα πιο ικανοποιημένοι εμφανίζονται οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ως προς τους παράγοντες «*συνθήκες εργασίας*» και «*φύση εργασίας*». Οι ερευνητές καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι ο η εικόνα την οποία σχηματίζει ο εκπαιδευτικός για την εργασία του και για το σχολείο στο οποίο υπηρετεί, σχετίζεται κατά πολύ με τον άμεσο προϊστάμενο και ότι οι εκπαιδευτικοί Φυσικής Αγωγής εμφανίζονται σε γενικές γραμμές ικανοποιημένοι γιατί θεωρούν το αντικείμενο τους ιδιαίτερα ενδιαφέρον και προκλητικό σε σχέση με άλλα επαγγέλματα.

Στην έρευνα των Ταρασιάδου και Πλατσίδου (2009) στην οποία διερευνήθηκε η επαγγελματική ικανοποίηση των νηπιαγωγών που εργάζονται στο δημόσιο τομέα, βρέθηκαν τα ακόλουθα αποτελέσματα: Οι νηπιαγωγοί ήταν πολύ ικανοποιημένοι/νες από την ίδια τη δουλειά, από τη φύση της δουλειάς τους και από τον προϊστάμενο της υπηρεσίας, αρκετά ικανοποιημένες από τις συνθήκες εργασίας και μέτρια ικανοποιημένες από την υπηρεσία ως ολότητα. Ωστόσο, βρέθηκαν χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ως προς τις οικονομικές τους αποδοχές και τις προοπτικές για προαγωγή. Οι ερευνήτριες εξηγούν πως τα πολύ υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των νηπιαγωγών ως προς τον παράγοντα «*προϊστάμενος*» σχετίζονται με το γεγονός ότι οι επαφές τους μ' αυτόν δεν είναι συχνές καθώς και με το γεγονός ότι

στην ελληνική πραγματικότητα ο ρόλος του προϊσταμένου υπηρεσίας στο εκπαιδευτικό σύστημα είναι διοικητικός και όχι ηγετικός και επομένως η αξιολόγηση των νηπιαγωγών και η παραμονή τους στην εργασία τους δεν εξαρτάται από αυτόν. Βρέθηκε, επίσης, ότι οι μεγαλύτερης ηλικίας νηπιαγωγοί παρουσίαζαν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ως προς το επάγγελμά τους αλλά όχι ως προς το μισθό τους σε σύγκριση με τις νεότερες συναδέλφους τους. Ως προς την υπηρεσία πιο ικανοποιημένες ήταν οι πιο νέες και οι πιο ηλικιωμένες νηπιαγωγοί σε αντίθεση με τις συναδέλφους τους στην ενδιάμεση ηλικιακή ομάδα. Οι απόφοιτες της Παιδαγωγικής Ακαδημίας παρουσίασαν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης σε σύγκριση με όσες είχαν περισσότερα εκπαιδευτικά προσόντα όπως για παράδειγμα μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο σπουδών. Επιπλέον, φάνηκε ότι οι άγαμες ήταν περισσότερο ικανοποιημένες από τη φύση της δουλειάς τους σε σύγκριση με τις έγγαμες συναδέλφους τους αλλά λιγότερο ικανοποιημένες από τις οικονομικές αποδοχές και τις ευκαιρίες που είχαν για προαγωγή.

Στην έρευνα της Γρηγορίου (2009), στην οποία συμμετείχαν εκπαιδευτικοί Φυσικής Αγωγής σε τρεις νομούς της Πελοποννήσου, φάνηκε ότι εκείνοι που έχουν ηλικία μικρότερη των 35 ετών παρουσιάζουν χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας σε σύγκριση με τους εκπαιδευτικούς των υπόλοιπων ηλικιακών ομάδων. Επίσης, οι εκπαιδευτικοί με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης, όπως εκείνοι που έχουν δεύτερο πτυχίο, μεταπτυχιακό ή διδακτορικό, παρουσίασαν χαμηλότερη ικανοποίηση ως προς τις εργασιακές συνθήκες και τις παρεχόμενες ευκαιρίες για εξέλιξη σε σύγκριση με τους συναδέλφους τους που είναι μόνο απόφοιτοι των σχολών Φυσικής Αγωγής και δεν έχουν κάποια περαιτέρω μετεκπαίδευση. Ως προς το φύλο δεν διαπιστώθηκε κάποια διαφοροποίηση ανάμεσα στις γυναίκες και στους άνδρες συναδέλφους τους. Τα αποτελέσματα έδειξαν, επίσης, ότι οι εκπαιδευτικοί που ήταν μόνιμοι είχαν υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση ως προς το μισθό και τις εργασιακές συνθήκες σε σύγκριση με τους αναπληρωτές συναδέλφους τους. Στην έρευνα το γεγονός αυτό αιτιολογείται με το επιχείρημα ότι το εκπαιδευτικό έργο των αναπληρωτών χαρακτηρίζεται από μια περιοδικότητα η οποία δεν τους παρέχει ασφάλεια και σταθερότητα όσον αφορά στις συνθήκες εργασίας και τα σχολεία στα οποία θα υπηρετήσουν. Σημαντικό είναι και το γεγονός ότι οι εκπαιδευτικοί Φυσικής Αγωγής που υπηρετούν κατά κύριο λόγο στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση αλλά διδάσκουν κάποιες ώρες και στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση εμφανίστηκαν πιο ικανοποιημένοι από εκείνους που υπηρετούν μόνο στην

πρωτοβάθμια ή μόνο στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ενώ δεν υπήρξε διαφορά ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς που υπηρετούν μόνο στην πρωτοβάθμια ή μόνο στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Η Αμαραντίδου (2010) στην έρευνά της που διεξήχθη σε εκπαιδευτικούς Φυσικής Αγωγής Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κατέληξε στο συμπέρασμα ότι σε γενικές γραμμές οι εκπαιδευτικοί είναι ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους και εκφράζουν ένα υψηλό αίσθημα προσωπικής επίτευξης, είναι αρκετά ικανοποιημένοι από τη φύση της εργασίας τους, τις συνθήκες της εργασίας τους και από τον προϊστάμενό τους, λιγότερο ικανοποιημένοι από τον οργανισμό ως σύνολο και πολύ λιγότερο από το μισθό τους. Η ερευνήτρια επισημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί Φυσικής Αγωγής ενδεχομένως να εμφανίζονται σε γενικές γραμμές ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους γιατί θεωρούν τους εαυτούς τους τυχερούς για το γεγονός ότι έχουν βρει δουλειά και είναι ευχαριστημένοι από το ωράριό τους, το ύψος των αποδοχών τους και την ελευθερία άσκησης του διδακτικού και παιδαγωγικού τους έργου, όταν στην αγορά εργασίας, ακόμη και στο χώρο της εκπαίδευσης, οι συνθήκες αναφορικά με την εύρεση και εξασφάλιση εργασίας, τους μισθούς και το ωράριο εργασίας, είναι εξαιρετικά δύσκολες.

Σε μια άλλη έρευνα που είχε ως στόχο της τη διερεύνηση της παρακίνησης και της εργασιακής ικανοποίησης των δασκάλων ελληνικών παραδοσιακών χωρών (Βουτσινά, 2013) φάνηκε ότι σε γενικές γραμμές οι συμμετέχοντες είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους, ενώ δεν υπήρξε σημαντική διαφοροποίηση της εργασιακής ικανοποίησης στις ηλικιακές ομάδες των εκπαιδευτικών. Βρέθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί είναι σε υψηλό βαθμό ικανοποιημένοι από τη φύση της εργασίας τους, τις συνθήκες της εργασίας τους, τον προϊστάμενό τους και τον συνολικό φορέα της εργασίας τους, αλλά είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από τις παρεχόμενες ευκαιρίες για προαγωγή και από τις οικονομικές τους απολαβές.

Παρόμοια με τις προηγούμενες έρευνες είναι και τα αποτελέσματα της έρευνας του Παπαγιαννάκου (2013) στην οποία συμμετείχαν εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών βρέθηκαν υψηλά ως προς τη φύση και τις συνθήκες της εργασίας τους και χαμηλά ως προς τον μισθό τους. Σ' αυτή την έρευνα όμως παρατηρήθηκε ότι οι πιο νέοι εκπαιδευτικοί ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από τη φύση της εργασίας τους σε σύγκριση με τους μεγαλύτερους συναδέλφους τους αλλά λιγότερο ικανοποιημένοι σχετικά με τις παρεχόμενες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ

3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Σύμφωνα με τους Cohen και Manion (1994), ο όρος «μεθοδολογία» αναφέρεται στο συνολικό φάσμα των προσεγγίσεων που χρησιμοποιεί ο ερευνητής με σκοπό να συγκεντρώσει τα δεδομένα τα οποία θα αξιοποιηθούν ως βάση συμπερασμάτων και ερμηνείας, εξήγησης και πρόβλεψης. Για την παρούσα μελέτη χρησιμοποιήθηκε η ποσοτική μέθοδος έρευνας, με τη βοήθεια ερωτηματολογίου ως μεθοδολογικό εργαλείο, το οποίο μοιράστηκε και συμπληρώθηκε από ένα δείγμα εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Στην ποσοτική μέθοδο ο ερευνητής δεν εμπλέκεται προσωπικά, σε αντίθεση με την ποιοτική έρευνα όπου μετέχει σε όλη τη διαδικασία και ασκεί επίδραση (Creswell, 2011). Τα ερευνητικά ερωτήματα παραμένουν σταθερά σε όλη τη διάρκεια της μελέτης σε αντιδιαστολή με την ποιοτική όπου το ερευνητικό σχέδιο ενδέχεται να αλλάξει κατεύθυνση (Robson, 2007). Επιπλέον, στην ποσοτική προσέγγιση περιγράφονται και συγκρίνονται μεταβλητές, διατυπώνονται προβλέψεις, με βάση προηγούμενες έρευνες, επιμερίζεται το φαινόμενο και δεν επιζητούνται ευρήματα όπως στην ποιοτική έρευνα αλλά στατιστικά δεδομένα μετρήσιμα αφού απαντώνται συγκεκριμένα ερωτήματα (Creswell, 2011).

3.1 Δείγμα

Στην παρούσα έρευνα, το δείγμα προέκυψε μέσα από τη μέθοδο της βολικής δειγματοληψίας, βάσει της οποίας επιλέχθηκαν 240 εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του Ν. Λάρισας και του Ν. Βοιωτίας, κατά τη διάρκεια του ακαδημαϊκού έτους 2016 – 2017. Η συγκεκριμένη μέθοδος επιλέχθηκε λόγω της ευκολότερης πρόσβασης στους εκπαιδευτικούς αυτών των νομών και συνεπώς, μπορούσε να εξασφαλιστεί η συμμετοχή ενός μεγάλου δείγματος ερωτηθέντων για την ολοκλήρωση της έρευνας.

Από τους 240 εκπαιδευτικούς που επιλέχθηκαν, έλαβαν μέρος στην έρευνα οι 237 δηλαδή ένα ποσοστό ανταπόκρισης 98,75%. Πριν διανεμηθούν τα ερωτηματολόγια στους εκπαιδευτικούς, ζητήθηκε άδεια εισόδου στις σχολικές μονάδες από τον αρμόδιο διευθυντή της κάθε μονάδας.

Από τους συμμετέχοντες εκπαιδευτικούς οι 85 ήταν άνδρες και οι 151 γυναίκες, ενώ ο μέσος όρος ηλικίας των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών ήταν 41,78 έτη. Οι 148 εκπαιδευτικοί ήταν έγγαμοι ενώ οι 83 ήταν άγαμοι. Όσον αφορά στις σπουδές τους οι

186 ήταν ΠΕ70 και οι 49 με άλλες ειδικότητες. Απ' τους συμμετέχοντες οι 164 εκπαιδευτικοί ήταν μόνιμοι ενώ οι υπόλοιποι 73 ήταν αναπληρωτές με μέσο όρο προϋπηρεσίας στην εκπαίδευση τα 17,24 έτη. Είκοσι-επτά απ' αυτούς κατείχαν διευθυντική θέση και οι 210 ήταν διδάσκοντες.

Πρέπει, ωστόσο, να σημειωθεί ότι υπήρξαν και περιπτώσεις που στα ερωτηματολόγια δεν συμπληρώθηκαν όλα τα δημογραφικά στοιχεία.

Η συμμετοχή στην έρευνα ήταν εθελοντική. Για να εξασφαλιστεί η μεγαλύτερη συμμετοχή και η αξιοπιστία των απαντήσεων, οι συμμετέχοντες διαβεβαιώθηκαν ότι η ταυτότητά τους θα παραμείνει ανώνυμη, ότι οι πληροφορίες που θα συγκεντρωθούν είναι απόλυτα εμπιστευτικές και ότι οι απαντήσεις τους θα χρησιμοποιηθούν μόνο για ερευνητικούς σκοπούς.

3.2 Ερευνητικό Εργαλείο

Για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο Employee Satisfaction Inventory (ESI – Καταγραφή Εργασιακής Ικανοποίησης) των Koustelios (1991) και Koustelios και Bagiatis (1997) το οποίο αποτελείται από 24 ερωτήσεις που μετρούν τις έξι ακόλουθες διαστάσεις: (1) Συνθήκες εργασίας (εφεξής για συντομία *Συνθήκες*). Αξιολογείται με πέντε ερωτήσεις (βλ. Ερωτήσεις 1 – 5, π.χ., «ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος»). (2) Μισθός. Αξιολογείται με τέσσερις ερωτήσεις (βλ. Ερωτήσεις 6 – 9, π.χ., «πληρώνομαι όσο πρέπει για τη δουλειά που προσφέρω»). (3) Ανέλιξη στη διοικητική ιεραρχία ή προαγωγές (εφεξής για συντομία *Προαγωγές*). Αξιολογείται με τρεις ερωτήσεις (βλ. Ερωτήσεις 10 – 12, π.χ., «Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή»). (4) Το επάγγελμα ή ίδια η δουλειά (εφεξής για συντομία *Επάγγελμα*). Αξιολογείται με τέσσερις ερωτήσεις (βλ. Ερωτήσεις 13 – 16, π.χ., «η δουλειά μου με ικανοποιεί»). (5) Καθοδήγηση ή άμεσος προϊστάμενος (εφεξής για συντομία *Προϊστάμενος*). Αξιολογείται με τέσσερις ερωτήσεις (βλ. Ερωτήσεις 17 – 20, π.χ., «ο προϊστάμενος μου είναι αγενής»), και (6) Η οργάνωση συνολικά ή οργανισμός ως ολότητα (εφεξής για συντομία *Οργανισμός*). Αξιολογείται με τέσσερις ερωτήσεις (βλ. Ερωτήσεις 21 – 24, π.χ., «Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζομένους της»).

Οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν απάντησαν σε όλες τις προτάσεις σύμφωνα με την 5/βάθμια κλίμακα Likert (1 = διαφωνώ απόλυτα έως 5 = συμφωνώ απόλυτα). Οι έξι διαστάσεις – παράγοντες υπολογίσθηκαν σύμφωνα με τα ευρήματα και τις

επισημάνσεις των Koustelios και Bagiatis (1997). Το ερωτηματολόγιο ESI βρίσκεται στο Παράρτημα Α.

Προγενέστερες έρευνες οι οποίες διερεύνησαν την εργασιακή ικανοποίηση σε δημόσιους λειτουργούς (Koustelios, 1991; Koustelios & Bagiatis, 1997), καθώς και εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Koustelios & Kousteliou, 1998; Koustelios, 2001) και χρησιμοποίησαν το ESI, επικυρώνουν την εσωτερική εγκυρότητα και τη δομική αξιοπιστία του ESI. Σύμφωνα με τους Koustelios και Bagiatis (1997), οι δείκτες προσαρμογής του μοντέλου είναι σε ικανοποιητικό επίπεδο ($\chi^2_{(232)}=583.917$, CFI = 0.845) και οι δείκτες εσωτερικής συνέπειας του ESI Cronbach's α για τους παράγοντες του ερωτηματολογίου κυμάνθηκαν σε ικανοποιητικά επίπεδα (εύρος α .62 έως .92). Στην παρούσα έρευνα, ο δείκτης εσωτερικής συνοχής Cronbach's α για όλες τις προτάσεις του ερωτηματολογίου ήταν .83. Καμία στατιστικώς σημαντική βελτίωση δεν προέκυψε στην περίπτωση που αφαιρούσαμε κάποιο κριτήριο (Cronbach's α if item deleted) (Nunnally & Bernstein, 1994).

3.3 Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων

Η έρευνα διεξήχθη κατά το ακαδημαϊκό έτος 2016 – 2017. Αναλυτικότερα, μετά τη διατύπωση των ερευνητικών ερωτημάτων της έρευνας, επιλέχθηκαν τα ερευνητικά εργαλεία και στη συνέχεια επιλέχθηκε το τελικό ερωτηματολόγιο στο οποίο συμπεριλήφθηκαν οι ερωτήσεις που αφορούν στα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος. Στο εισαγωγικό μέρος του ερωτηματολογίου δίνονταν οι απαραίτητες πληροφορίες για τη χρήση του και τη συμπλήρωσή του (Παράρτημα Α).

Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε σε έντυπη μορφή σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Οι συμμετέχοντες συμπλήρωσαν μόνοι τους το ερωτηματολόγιο. Η συμμετοχή ήταν εθελοντική και η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου έγινε στο χώρο του σχολείου, κατόπιν άδειας του διευθυντή της κάθε σχολικής μονάδας, μετά από την επίσκεψη του ερευνητή. Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων ήταν ανώνυμη ενώ οι συμμετέχοντες πριν συμπληρώσουν τα ερωτηματολόγια ενημερώθηκαν για το σκοπό της έρευνας και διαβεβαιώθηκαν για την τήρηση της ανωνυμίας. Συγκεντρώθηκαν, συνολικά, 237 ερωτηματολόγια.

3.4 Στατιστική Ανάλυση

Για τη στατιστική ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκαν απλές πολυμεταβλητές αναλύσεις διασποράς (Multivariate Analysis of Variance –

MANOVA) για τη *Σχέση Εργασίας*, την *Προϋπηρεσία*, την *Ηλικία*, την *Ειδικότητα*, τη *Θέση Ευθύνης*, το *Φύλο*, και την *Οικογενειακή Κατάσταση* ως προς το σύνολο των εξαρτημένων μεταβλητών (διαστάσεις) του ESI (*Συνθήκες*, *Μισθός*, *Προαγωγές*, *Επάγγελμα*, *Προϊστάμενος*, *Οργανισμός*). Η στατιστική ανάλυση των δεδομένων έγινε με το στατιστικό πακέτο IBM SPSS 23.0. Για την περαιτέρω ανάλυση των στατιστικά σημαντικών μονομεταβλητών αναλύσεων διασποράς (posthoc [μετά – ANOVA ανάλυση]) και τον εντοπισμό των στατιστικά σημαντικών διαφορών χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος Bonferroni (Meyers, Gamst, & Guarino, 2006). Το επίπεδο της στατιστικής σημαντικότητας τοποθετήθηκε στο επίπεδο $p \leq .05$ για όλες τις στατιστικές αναλύσεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Στην έρευνα συμμετείχαν 237 άτομα ηλικίας ($M = 41.78$, $TA = 10.19$) με 17.24 χρόνια ($TA = 9.94$) προϋπηρεσίας στην εκπαίδευση. Ο τρόπος κατανομής τους στα επίπεδα των ανεξάρτητων μεταβλητών ήταν επαρκής και πληρούσε τις προϋποθέσεις της κανονικότητας και της ομοιογένειας της μεταβλητότητας. Ο αριθμός των ατόμων (συχνότητες) για το κάθε επίπεδο των ανεξάρτητων μεταβλητών (*Σχέση Εργασίας, Προϋπηρεσία, Ηλικία, Ειδικότητα, Θέση Ευθύνης, Φύλο, Οικογενειακή Κατάσταση*) παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.1. Ο μικρότερος αριθμός του μεγέθους N του δείγματος σε ορισμένες από τις ανεξάρτητες μεταβλητές του δείγματος οφείλεται στη μη συμπλήρωση των αντίστοιχων δημογραφικών στοιχείων (missing values) κατά τη διάρκεια συλλογής των ερωτηματολογίων.

Πίνακας 4.1. Συχνότητες των συμμετεχόντων για κάθε επίπεδο των ανεξάρτητων μεταβλητών.

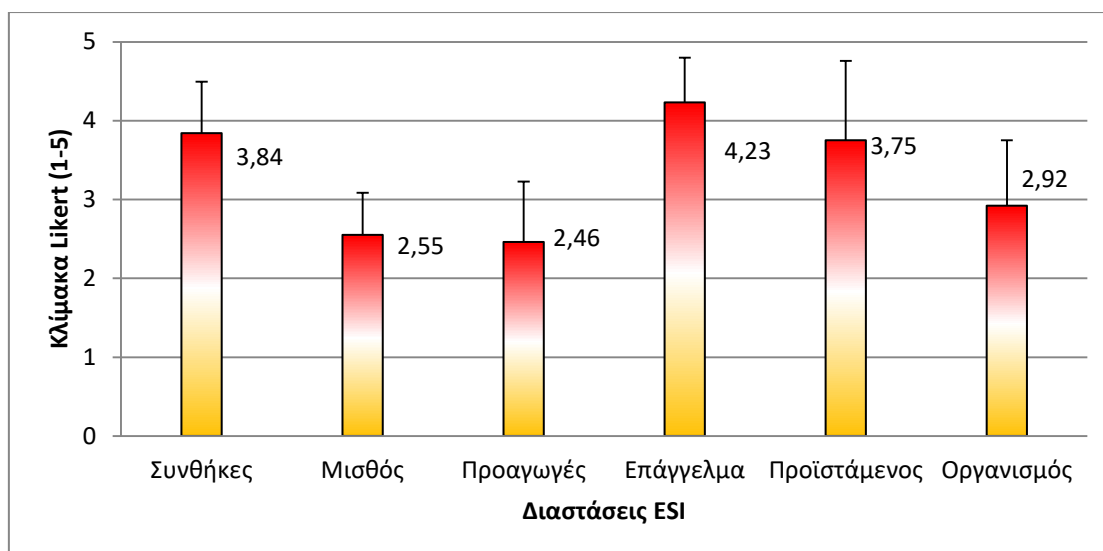
α/α	Ανεξάρτητη μεταβλητή		n	N
1	<i>Σχέση Εργασίας</i>	Μόνιμος	164	237
		Αναπληρωτής	73	
2	<i>Προϋπηρεσία</i>	0-8 έτη	59	236
		9-15 έτη	61	
		16-25 έτη	49	
		26-38 έτη	67	
3	<i>Ηλικία</i>	20-30 έτη	44	229
		31-40 έτη	63	
		41-50 έτη	56	
		51-65 έτη	66	
4	<i>Ειδικότητες</i>	ΠΕ 70	186	235
		Ειδικότητες	49	
5	<i>Θέση Ευθύνης</i>	Διευθυντής	27	237
		Διδάσκοντες	210	
6	<i>Φύλο</i>	Άνδρες	85	236
		Γυναίκες	151	
7	<i>Οικογενειακή Κατάσταση</i>	Άγαμος	83	231
		Έγγαμος	148	

Σε ότι αφορά στη γενική εικόνα του δείγματος αναφορικά με τις 6 διαστάσεις του ερωτηματολογίου (*Συνθήκες, Μισθός, Προαγωγές, Επάγγελμα, Προϊστάμενος, Οργανισμός*), τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί είναι

ικανοποιημένοι από το *Επάγγελμα* ($M = 4.23, TA = .57$), τις *Συνθήκες Εργασίας* ($M = 3.84, TA = .66$), και τον *Προϊστάμενο* ($M = 3.75, TA = 1.01$), μερικώς ικανοποιημένοι για τον *Οργανισμό* ($M = 2.92, TA = .83$), ενώ εκφράζουν τη δυσαρέσκειά τους για το *Μισθό* ($M = 2.55, TA = .54$) και τις *Προαγωγές* ($M = 2.46, TA = .79$). Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.2 και απεικονίζονται στο Σχήμα 4.1.

Πίνακας 4.2. Μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, *Συνθήκες, Μισθός, Προαγωγές, Επάγγελμα, Προϊστάμενος, και Οργανισμός* ολοκλήρου του δείγματος ($N = 237$).

Παράγοντες του ESI					
<i>Συνθήκες</i>	<i>Μισθός</i>	<i>Προαγωγές</i>	<i>Επάγγελμα</i>	<i>Προϊστάμενος</i>	<i>Οργανισμός</i>
3.84±.66	2.55±.54	2.46±.79	4.23±.57	3.75±1.01	2.92±.83



Σχήμα 4.1. Μέσες τιμές (M) και τυπικές αποκλίσεις (TA) των εξαρτημένων μεταβλητών, *Συνθήκες, Μισθός, Προαγωγές, Επάγγελμα, Προϊστάμενος, και Οργανισμός* για όλους τους εκπαιδευτικούς.

4.1 Σχέση Εργασίας Εκπαιδευτικών

Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς (MANOVA) για τη Σχέση Εργασίας (μόνιμος ή αναπληρωτής) στο σύνολο των παραγόντων του ESI (*Συνθήκες, Μισθός, Προαγωγές, Επάγγελμα, Προϊστάμενος, και Οργανισμός*)

παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .924$, $F_{6, 230} = 3.16$, $p = .005$). Τα αποτελέσματα των μονομεταβλητών αναλύσεων διασποράς παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα ($p \leq .05$) για τις εξαρτημένες μεταβλητές *Μισθός* ($F_{1, 235} = 3.87$, $p = .050$), *Προαγωγές* ($F_{1, 235} = 6.89$, $p = .009$), *Προϊστάμενος* ($F_{1, 235} = 5.12$, $p = .025$), και *Οργανισμός* ($F_{1, 235} = 4.90$, $p = .028$). Οι πηγές διασποράς, τα μέσα τετράγωνα, οι βαθμοί ελευθερίας, το κριτήριο F και το επίπεδο σημαντικότητας παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.3.

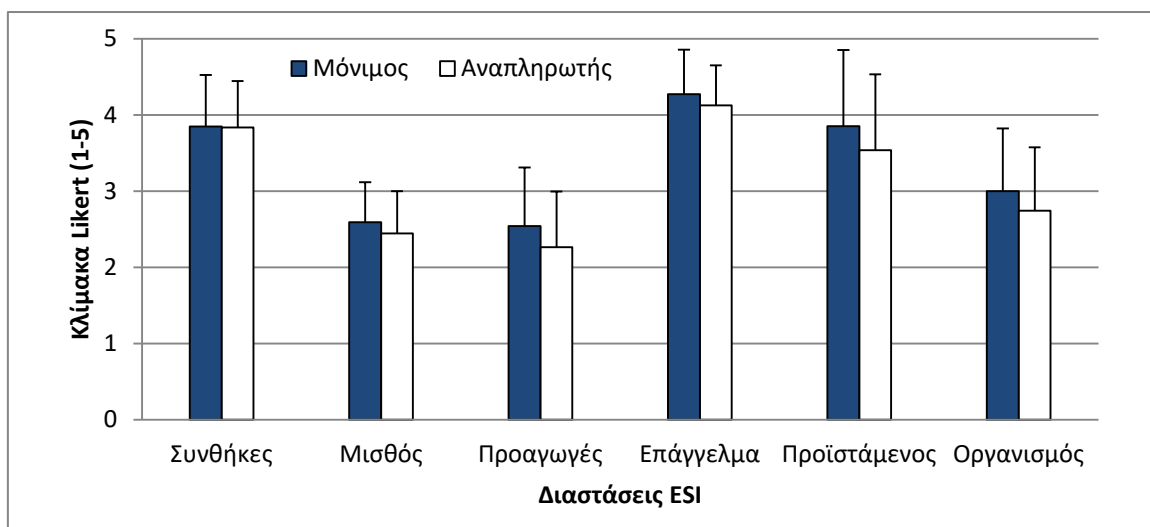
Πίνακας 4.3. Περίληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για κάθε εξαρτημένη μεταβλητή ανάλογα με τη σχέση εργασίας (Μόνιμος, Αναπληρωτής).

Πηγή Διασποράς	Εξαρτημένες μεταβλητές	Άθροισμα Τετραγώνων	df	Μέσα Τετράγωνα	F	p
Σχέση Εργασίας	Συνθήκες	.009	1	.009	.022	.883
	Μισθός	1.103	1	1.103	3.874	.050*
	Προαγωγές	3.940	1	3.940	6.858	.009*
	Επάγγελμα	1.114	1	1.114	3.472	.064
	Προϊστάμενος	5.106	1	5.106	5.122	.025*
	Οργανισμός	3.335	1	3.335	4.900	.028*
Σφάλμα	Συνθήκες	101.103	235	.430		
	Μισθός	66.925	235	.285		
	Προαγωγές	135.008	235	.575		
	Επάγγελμα	75.391	235	.321		
	Προϊστάμενος	234.236	235	.997		
	Οργανισμός	159.928	235	.681		
Σύνολο	Συνθήκες	101.113	236			
	Μισθός	68.028	236			
	Προαγωγές	138.948	236			
	Επάγγελμα	76.505	236			
	Προϊστάμενος	239.341	236			
	Οργανισμός	163.263	236			

Πίνακας 4.4. Μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, *Συνθήκες*, *Μισθός*, *Προαγωγές*, *Επάγγελμα*, *Προϊστάμενος*, και *Οργανισμός* ανάλογα με τη Σχέση Εργασίας.

Σχέση Εργασίας	N	Παράγοντες του ESI					
		Συνθήκες	Μισθός	Προαγωγές	Επάγγελμα	Προϊστάμενος	Οργανισμός
Μόνιμος	164	3.85±.68	2.59±.53	2.54±.77	4.27±.58	3.85±.99	3.00±.82
Αναπλ/της	73	3.83±.61	2.45±.55	2.26±.73	4.12±.53	3.53±1.00	2.74±.83
Σύνολο	237	3.84±.66	2.55±.54	2.46±.77	4.23±.57	3.75±1.01	2.92±.83

Οι στατιστικά σημαντικές διαφορές στους παράγοντες *Μισθός*, *Προαγωγές*, *Προϊστάμενος*, και *Οργανισμός*, οφείλονται στις υψηλότερες τιμές των Μόνιμων σε σχέση με τους Αναπληρωτές εκπαιδευτικούς. Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, *Συνθήκες*, *Μισθός*, *Προαγωγές*, *Επάγγελμα*, *Προϊστάμενος*, και *Οργανισμός*, ανάλογα με τη Σχέση Εργασίας (Μόνιμος, Αναπληρωτής) παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.4. και απεικονίζονται στο Σχήμα 4.2.



Σχήμα 4.2. Μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, *Συνθήκες*, *Μισθός*, *Προαγωγές*, *Επάγγελμα*, *Προϊστάμενος*, και *Οργανισμός* ανάλογα με τη Σχέση Εργασίας.

4.2 Προϋπηρεσία Εκπαιδευτικών

Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς (MANOVA) στο σύνολο των παραγόντων του ESI (*Συνθήκες*, *Μισθός*, *Προαγωγές*, *Επάγγελμα*, *Προϊστάμενος*, και *Οργανισμός*) ανάλογα με τα χρόνια προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών (0-8, 9-15, 16-25, 26-38) παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .853$, $F_{18, 643} = 2.06$, $p = .006$). Τα αποτελέσματα των μονομεταβλητών αναλύσεων διασποράς παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα ($p \leq .05$) για τις εξαρτημένες μεταβλητές *Μισθός* ($F_{3, 232} = 3.71$, $p = .012$) και *Προαγωγές* ($F_{3, 232} = 3.45$, $p = .017$). Οι πηγές διασποράς, τα μέσα τετράγωνα, οι βαθμοί ελευθερίας, το κριτήριο F και το επίπεδο σημαντικότητας παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.5.

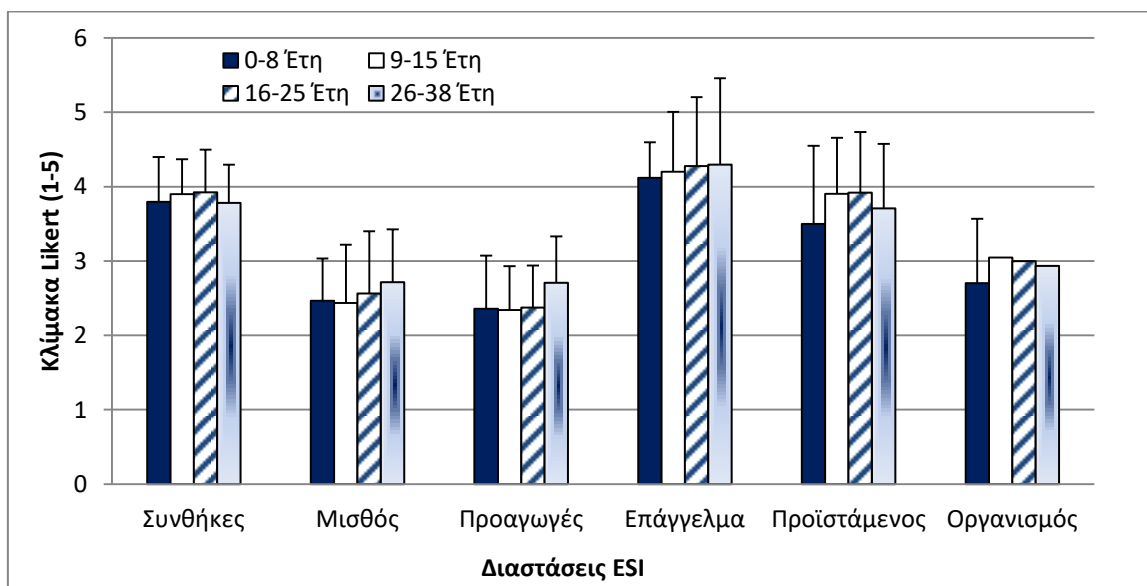
Πίνακας 4.5. Περίληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για κάθε εξαρτημένη μεταβλητή ανάλογα με τα χρόνια προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών (0-8, 9-15, 16-25, 26-38).

Πηγή Διασποράς	Εξαρτημένες μεταβλητές	Άθροισμα Τετραγώνων	df	Μέσα Τετράγωνα	F	p
Προϋπηρεσία Εκπ/κων	Συνθήκες	.893	3	.298	.694	.557
	Μισθός	3.099	3	1.033	3.708	.012*
	Προαγωγές	5.964	3	1.988	3.469	.017*
	Επάγγελμα	1.170	3	.390	1.210	.307
	Προϊστάμενος	6.675	3	2.225	2.224	.086
	Οργανισμός	4.068	3	1.356	1.978	.118
Σφάλμα	Συνθήκες	99.507	232	.429		
	Μισθός	64.629	232	.279		
	Προαγωγές	132.969	232	.573		
	Επάγγελμα	74.735	232	.322		
	Προϊστάμενος	232.108	232	1.000		
	Οργανισμός	159.086	232	.686		
Σύνολο	Συνθήκες	100.400	235			
	Μισθός	67.727	235			
	Προαγωγές	138.933	235			
	Επάγγελμα	75.905	235			
	Προϊστάμενος	238.783	235			
	Οργανισμός	163.154	235			

Πίνακας 4.6. Μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, *Συνθήκες*, *Μισθός*, *Προαγωγές*, *Επάγγελμα*, *Προϊστάμενος*, και *Οργανισμός* ανάλογα με τα χρόνια προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών (0-8, 9-15, 16-25, 26-38).

		Παράγοντες του ESI					
Προϋπ/σία	N	Συνθήκες	Μισθός	Προαγωγές	Επάγγελμα	Προϊστάμενος	Οργανισμός
0-8	59	3.80±.60	2.47±.57	2.36±.71	4.12±.48	3.50±1.04	2.70±.87
9-15	61	3.90±.59	2.43±.47	2.34±.78	4.20±.59	3.90±.81	3.05±.75
16-25	49	3.93±.65	2.57±.57	2.38±.83	4.28±.56	3.92±.92	3.00±.81
26-38	67	3.78±.76	2.72±.51	2.71±.71	4.30±.62	3.71±1.16	2.94±.87
Σύνολο	236	3.84±.65	2.55±.54	2.46±.77	4.22±.57	3.75±1.01	2.92±.83

Η Bonferroni μετά-ANOVA ανάλυση για τους παράγοντες *Μισθός* και *Προαγωγές* έδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί με 26 - 38 έτη προϋπηρεσίας ($M = 2.72$, $TA = .51$; $M = 2.71$, $TA = .71$, αντίστοιχα) ήταν στατιστικά σημαντικά περισσότερο ικανοποιημένοι μόνο από τους εκπαιδευτικούς που είχαν 9 - 15 έτη προϋπηρεσίας ($M = 2.43$, $TA = .47$; $M = 2.34$, $TA = .78$, αντίστοιχα). Στις υπόλοιπες αντιπαραθέσεις ζευγών δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($p > .05$). Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, *Συνθήκες*, *Μισθός*, *Προαγωγές*, *Επάγγελμα*, *Προϊστάμενος*, και *Οργανισμός*, ανάλογα με την Προϋπηρεσία των εκπαιδευτικών (0-8, 9-15, 16-25, 26-38) παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.6 και απεικονίζονται στο Σχήμα 4.3.



Σχήμα 4.3. Μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, *Συνθήκες*, *Μισθός*, *Προαγωγές*, *Επάγγελμα*, *Προϊστάμενος*, και *Οργανισμός*, ανάλογα με τα χρόνια προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών (0-8, 9-15, 16-25, 26-38).

4.3 Ηλικία των Εκπαιδευτικών

Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς (MANOVA) στο σύνολο των παραγόντων του ESI (*Συνθήκες*, *Μισθός*, *Προαγωγές*, *Επάγγελμα*, *Προϊστάμενος*, και *Οργανισμός*) ανάλογα με την ηλικία των εκπαιδευτικών (20-30, 31-40, 41-50, 51-65) παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .870$, $F_{18, 623} = 1.75$, $p = .028$). Τα αποτελέσματα των μονομεταβλητών αναλύσεων διασποράς παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα ($p \leq .05$) μόνο για την εξαρτημένη μεταβλητή

Προαγωγές ($F_{3, 225} = 4.59, p = .004$). Οι πηγές διασποράς, τα μέσα τετράγωνα, οι βαθμοί ελευθερίας, το κριτήριο F και το επίπεδο σημαντικότητας παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.7.

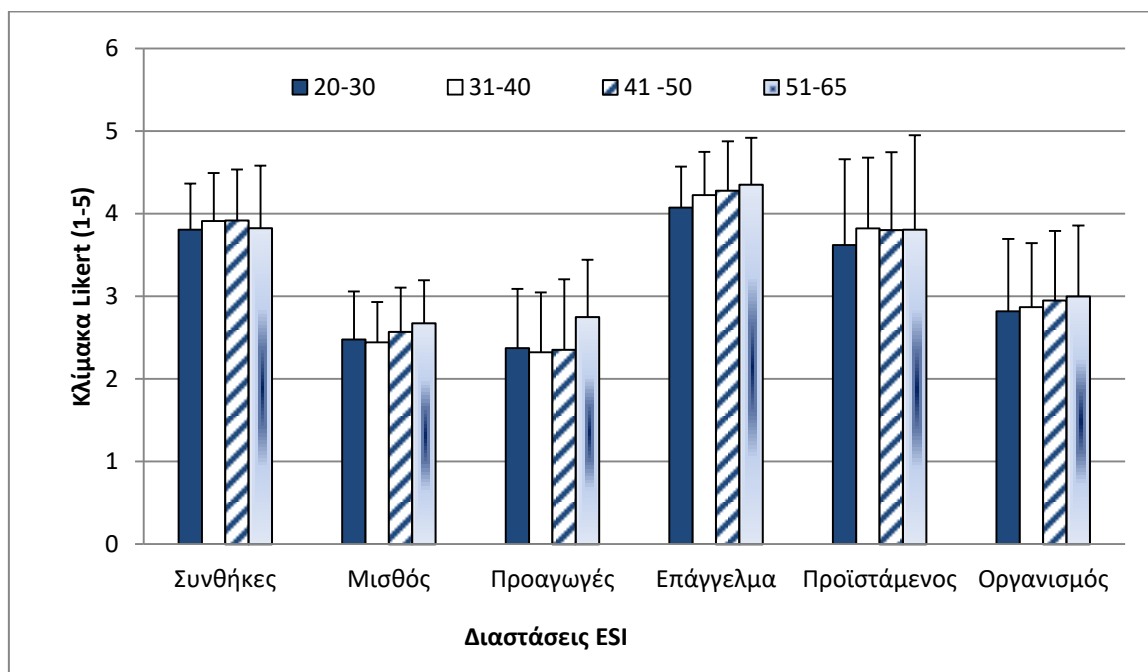
Πίνακας 4.7. Περίληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για κάθε εξαρτημένη μεταβλητή ανάλογα με την ηλικία των εκπαιδευτικών (20-30, 31-40, 41-50, 51-65).

Πηγή Διασποράς	Εξαρτημένες μεταβλητές	Άθροισμα Τετραγώνων	df	Μέσα Τετράγωνα	F	p
Ηλικία Εκπ/κών	Συνθήκες	.553	3	.184	.448	.719
	Μισθός	2.031	3	.677	2.426	.066
	Προαγωγές	7.743	3	2.581	4.593	.004*
	Επάγγελμα	2.122	3	.707	2.342	.074
	Προϊστάμενος	1.308	3	.436	.435	.728
	Οργανισμός	1.089	3	.363	.521	.668
Σφάλμα	Συνθήκες	92.543	225	.411		
	Μισθός	62.777	225	.279		
	Προαγωγές	126.448	225	.562		
	Επάγγελμα	67.938	225	.302		
	Προϊστάμενος	225.523	225	1.002		
	Οργανισμός	156.892	225	.697		
Σύνολο	Συνθήκες	93.096	228			
	Μισθός	64.808	228			
	Προαγωγές	134.191	228			
	Επάγγελμα	70.060	228			
	Προϊστάμενος	226.831	228			
	Οργανισμός	157.982	228			

Πίνακας 4.8. Μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, *Συνθήκες, Μισθός, Προαγωγές, Επάγγελμα, Προϊστάμενος, και Οργανισμός* ανάλογα με την ηλικία των εκπαιδευτικών (20-30, 31-40, 41-50, 51-65).

		Παράγοντες του ESI					
Ηλικία	N	Συνθήκες	Μισθός	Προαγωγές	Επάγγελμα	Προϊστάμενος	Οργανισμός
20-30	44	3.80±.56	2.48±.58	2.37±.72	4.07±.50	3.62±1.04	2.82±.88
31-40	63	3.91±.58	2.44±.49	2.32±.73	4.22±.52	3.82±.86	2.87±.78
41-50	56	3.92±.62	2.57±.53	2.35±.85	4.28±.60	3.80±.94	2.85±.84
51-65	66	3.83±.76	2.67±.52	2.75±.69	4.35±.57	3.81±1.14	3.00±.86
Σύνολο	229	3.87±.64	2.55±.53	2.46±.77	4.25±.55	3.77±1.00	2.92±.83

Η Bonferroni μετά-ANOVA ανάλυση για τον παράγοντα *Προαγωγές* έδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί με ηλικία πάνω από 51 έτη ($M = 2.75$, $TA = .69$) ήταν στατιστικά σημαντικά περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εκπαιδευτικούς με ηλικία 31-40 έτη ($M = 2.31$, $TA = .73$) και 41 – 50 έτη ($M = 2.35$, $TA = .85$). Στις υπόλοιπες αντιπαραθέσεις ζευγών δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($p > .05$). Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, *Συνθήκες*, *Μισθός*, *Προαγωγές*, *Επάγγελμα*, *Προϊστάμενος*, και *Οργανισμός*, ανάλογα με την ηλικία των εκπαιδευτικών (20-30, 31-40, 41-50, 51-65) παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.8. και απεικονίζονται στο Σχήμα 4.4.



Σχήμα 4.4. Μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, *Συνθήκες*, *Μισθός*, *Προαγωγές*, *Επάγγελμα*, *Προϊστάμενος*, και *Οργανισμός* ανάλογα με την ηλικία των εκπαιδευτικών (20-30, 31-40, 41-50, 51-65).

4.4 Δάσκαλοι και Ειδικότητες Εκπαιδευτικών

Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς (MANOVA) στο σύνολο των παραγόντων του ESI (*Συνθήκες*, *Μισθός*, *Προαγωγές*, *Επάγγελμα*, *Προϊστάμενος*, και *Οργανισμός*) ανάλογα με την ειδικότητα των εκπαιδευτικών (Δάσκαλοι, Ειδικότητες) παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .931$, $F_{6, 228} = 2.83$, $p = .011$). Τα αποτελέσματα των μονομεταβλητών αναλύσεων διασποράς

παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα ($p \leq .05$) για τις εξαρτημένες μεταβλητές *Μισθός* ($F_{1, 233} = 9.82, p = .002$) και *Οργανισμός* ($F_{1, 233} = 7.00, p = .009$). Οι πηγές διασποράς, τα μέσα τετράγωνα, οι βαθμοί ελευθερίας, το κριτήριο F και το επίπεδο σημαντικότητας παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.9.

Πίνακας 4.9. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για κάθε εξαρτημένη μεταβλητή ανάλογα με την ειδικότητα των εκπαιδευτικών (ΠΕ 70 και Ειδικότητες).

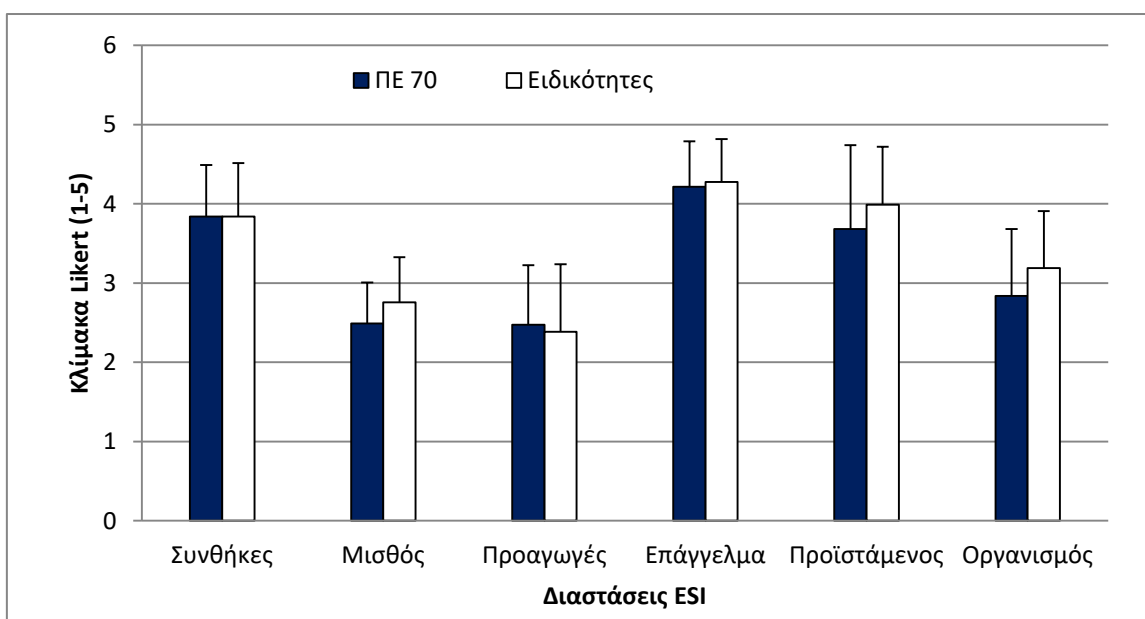
Πηγή Διασποράς	Εξαρτημένες μεταβλητές	Άθροισμα Τετραγώνων	df	Μέσα Τετράγωνα	F	p
Ειδικότητα Εκπ/κών	Συνθήκες	.000	1	.000	.000	.986
	Μισθός	2.741	1	2.741	9.820	.002*
	Προαγωγές	.317	1	.317	.533	.466
	Επάγγελμα	.140	1	.140	.436	.510
	Προϊστάμενος	3.687	1	3.687	3.678	.056
	Οργανισμός	4.709	1	4.709	7.003	.009*
Σφάλμα	Συνθήκες	100.493	233	.431		
	Μισθός	65.040	233	.279		
	Προαγωγές	138.601	233	.595		
	Επάγγελμα	74.813	233	.321		
	Προϊστάμενος	233.530	233	1.002		
	Οργανισμός	156.685	233	.672		
Σύνολο	Συνθήκες	100.493	234			
	Μισθός	67.781	234			
	Προαγωγές	138.918	234			
	Επάγγελμα	74.953	234			
	Προϊστάμενος	237.216	234			
	Οργανισμός	161.394	234			

Πίνακας 4.10. Μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, *Συνθήκες*, *Μισθός*, *Προαγωγές*, *Επάγγελμα*, *Προϊστάμενος*, και *Οργανισμός* ανάλογα με την ειδικότητα των εκπαιδευτικών (ΠΕ 70 και Ειδικότητες).

Ειδικότητα	N	Παράγοντες του ESI					
		Συνθήκες	Μισθός	Προαγωγές	Επάγγελμα	Προϊστάμενος	Οργανισμός
ΠΕ 70	186	3.84±.65	2.45±.52	2.48±.75	4.22±.57	3.68±1.06	2.84±.84
Ειδικότητες	49	3.84±.67	2.76±.57	2.39±.85	4.28±.54	3.99±.73	3.19±.72
Σύνολο	235	3.84±.66	2.55±.54	2.46±.77	4.23±.57	3.75±1.01	2.91±.83

Η στατιστική σημαντικότητα στους παράγοντες *Μισθός* και *Οργανισμός* οφείλεται στο ότι οι ειδικότητες ($M = 2.76, TA = .57$; $M = 3.19, TA = .72$, αντίστοιχα)

ήταν στατιστικά σημαντικά περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εκπαιδευτικούς ΠΕ70 ($M = 2.45$, $TA = .52$; $M = 2.84$, $TA = .84$, αντίστοιχα). Στις υπόλοιπες αντιπαραθέσεις ζευγών δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($p > .05$). Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, *Συνθήκες*, *Μισθός*, *Προαγωγές*, *Επάγγελμα*, *Προϊστάμενος*, και *Οργανισμός* των Εκπαιδευτικών ΠΕ70 και των Ειδικοτήτων παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.10. και απεικονίζονται στο Σχήμα 4.5.



Σχήμα 4.5. Μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, *Συνθήκες*, *Μισθός*, *Προαγωγές*, *Επάγγελμα*, *Προϊστάμενος*, και *Οργανισμός* ανάλογα με την ειδικότητα των εκπαιδευτικών (ΠΕ 70 και Ειδικότητες).

4.5 Θέση Ευθύνης Εκπαιδευτικών

Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς (MANOVA) στο σύνολο των παραγόντων του ESI (*Συνθήκες*, *Μισθός*, *Προαγωγές*, *Επάγγελμα*, *Προϊστάμενος*, και *Οργανισμός*) ανάλογα με τη θέση ευθύνης των εκπαιδευτικών (Διευθυντές, Διδάσκοντες) παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .864$, $F_{6, 230} = 6.02$, $p < .001$). Τα αποτελέσματα των μονομεταβλητών αναλύσεων διασποράς παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα ($p \leq .05$) για τις εξαρτημένες μεταβλητές *Συνθήκες* ($F_{1, 235} = 20.90$, $p < .001$), *Προαγωγές* ($F_{1, 235} = 14.03$, $p < .001$) και *Επάγγελμα*

($F_{1, 235} = 4.91, p = .028$). Οι πηγές διασποράς, τα μέσα τετράγωνα, οι βαθμοί ελευθερίας, το κριτήριο F και το επίπεδο σημαντικότητας παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.11.

Πίνακας 4.11. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για κάθε εξαρτημένη μεταβλητή ανάλογα με τη θέση ευθύνης των εκπαιδευτικών (Διευθυντές, Διδάσκοντες).

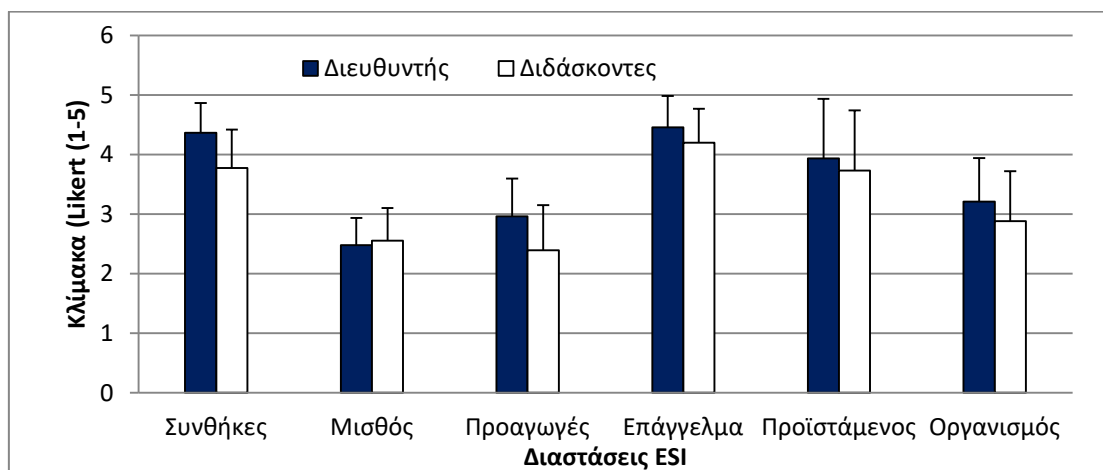
Πηγή Διασποράς	Εξαρτημένες μεταβλητές	Άθροισμα Τετραγώνων	df	Μέσα Τετράγωνα	F	p
Θέση Ευθύνης Εκπ/κών	Συνθήκες	8.257	1	8.257	20.896	.000*
	Μισθός	.133	1	.133	.459	.499
	Προαγωγές	7.829	1	7.829	14.031	.000*
	Επάγγελμα	1.565	1	1.565	4.906	.028*
	Προϊστάμενος	.998	1	.998	.984	.322
	Οργανισμός	2.586	1	2.586	3.782	.053
Σφάλμα	Συνθήκες	92.856	235	.395		
	Μισθός	67.896	235	.289		
	Προαγωγές	131.119	235	.558		
	Επάγγελμα	74.940	235	.319		
	Προϊστάμενος	238.344	235	1.014		
	Οργανισμός	160.677	235	.684		
Σύνολο	Συνθήκες	101.113	236			
	Μισθός	68.028	236			
	Προαγωγές	138.948	236			
	Επάγγελμα	76.505	236			
	Προϊστάμενος	239.341	236			
	Οργανισμός	163.263	236			

Πίνακας 4.12. Μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, *Συνθήκες, Μισθός, Προαγωγές, Επάγγελμα, Προϊστάμενος, και Οργανισμός* ανάλογα με τη θέση ευθύνης των εκπαιδευτικών (Διευθυντές, Διδάσκοντες).

Θέση Ευθύνης	N	Παράγοντες του ESI					
		Συνθήκες	Μισθός	Προαγωγές	Επάγγελμα	Προϊστάμενος	Οργανισμός
Διευθυντές	27	4.36±.50	2.48±.45	2.96±.64	4.45±.53	3.94±1.00	3.21±.73
Διδάσκοντες	210	3.78±.64	2.56±.575	2.39±.76	4.20±.57	3.73±1.01	2.88±.84
Σύνολο	237	3.84±.66	2.55±.54	2.46±.77	4.23±.57	3.75±1.01	2.92±.83

Η στατιστική σημαντικότητα στους παράγοντες *Συνθήκες, Προαγωγές, και Επάγγελμα* οφείλεται στις στατιστικά σημαντικά μεγαλύτερες τιμές ικανοποίησης των Διευθυντών ($M = 4.36, TA = .50$; $M = 2.96, TA = .64$; $M = 4.45, TA = .53$, αντίστοιχα)

σε σχέση με τους υπόλοιπους διδάσκοντες ($M = 3.78$, $TA = .64$; $M = 2.39$, $TA = .76$; $M = 4.20$, $TA = .57$, αντίστοιχα). Στις υπόλοιπες αντιπαραθέσεις ζευγών δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($p > .05$). Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, *Συνθήκες*, *Μισθός*, *Προαγωγές*, *Επάγγελμα*, *Προϊστάμενος*, και *Οργανισμός* των Εκπαιδευτικών ΠΕ 70 και των Ειδικοτήτων παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.12 και απεικονίζονται στο Σχήμα 4.6.



Σχήμα 4.6. Μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, *Συνθήκες*, *Μισθός*, *Προαγωγές*, *Επάγγελμα*, *Προϊστάμενος*, και *Οργανισμός* ανάλογα με τη θέση ευθύνης των εκπαιδευτικών (Διευθυντές, Διδάσκοντες).

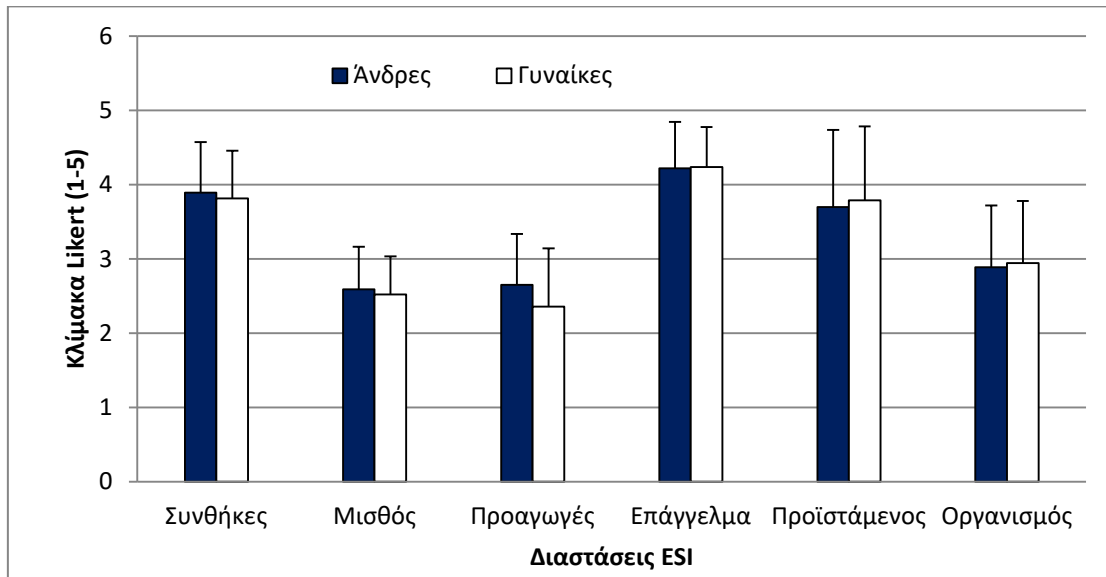
4.6 Φύλο Εκπαιδευτικών

Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς (MANOVA) στο σύνολο των παραγόντων του ESI (*Συνθήκες*, *Μισθός*, *Προαγωγές*, *Επάγγελμα*, *Προϊστάμενος*, και *Οργανισμός*) ανάλογα με το φύλο των εκπαιδευτικών δεν παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .952$, $F_{6, 229} = 1.94$, $p = .076$). Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, *Συνθήκες*, *Μισθός*, *Προαγωγές*, *Επάγγελμα*, *Προϊστάμενος*, και *Οργανισμός*, ανάλογα με το φύλο των εκπαιδευτικών παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.13 και απεικονίζονται στο Σχήμα 4.7.

Πίνακας 4.13. Μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, *Συνθήκες*, *Μισθός*, *Προαγωγές*, *Επάγγελμα*, *Προϊστάμενος*, και *Οργανισμός* ανάλογα με το φύλο.

Παράγοντες του ESI

Φύλο	N	Συνθήκες	Μισθός	Προαγωγές	Επάγγελμα	Προϊστάμενος	Οργανισμός
Άνδρες	85	3.89±.68	2.59±.57	2.65±.68	4.22±.63	3.70±1.04	2.89±.83
Γυναίκες	151	3.81±.64	2.52±.51	2.36±.79	4.23±.54	3.79±.99	2.94±.84
Σύνολο	236	3.84±.66	2.55±.54	2.46±.76	4.23±.57	3.76±1.01	2.92±.83



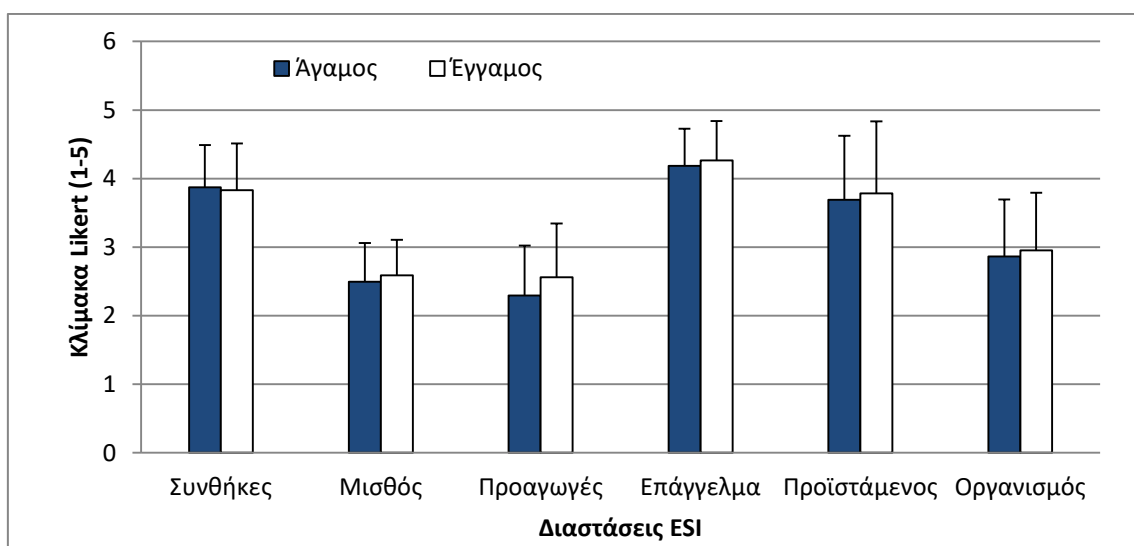
Σχήμα 4.7. Μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, *Συνθήκες*, *Μισθός*, *Προαγωγές*, *Επάγγελμα*, *Προϊστάμενος*, και *Οργανισμός* ανάλογα με το φύλο των εκπαιδευτικών.

4.7 Οικογενειακή Κατάσταση Εκπαιδευτικών

Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς (MANOVA) στο σύνολο των παραγόντων του ESI (*Συνθήκες*, *Μισθός*, *Προαγωγές*, *Επάγγελμα*, *Προϊστάμενος*, και *Οργανισμός*) ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών (Εγγαμος, Άγαμος) δεν παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .954$, $F_{6, 224} = 1.81$, $p = .097$). Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, *Συνθήκες*, *Μισθός*, *Προαγωγές*, *Επάγγελμα*, *Προϊστάμενος*, και *Οργανισμός*, ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.14 και απεικονίζονται στο Σχήμα 4.8.

Πίνακας 4.14. Μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, *Συνθήκες*, *Μισθός*, *Προαγωγές*, *Επάγγελμα*, *Προϊστάμενος*, και *Οργανισμός* ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών.

		Παράγοντες του ESI					
Οικογενειακή Κατάσταση	N	Συνθήκες	Μισθός	Προαγωγές	Επάγγελμα	Προϊστάμενος	Οργανισμός
Άγαμος	83	3.88±.61	2.50±.56	2.29±.73	4.19±.54	3.69±.94	2.86±.83
Έγγαμος	148	3.83±.68	2.59±.52	2.56±.78	4.27±.57	3.78±1.05	2.95±.84
Σύνολο	231	3.85±.65	2.55±.53	2.47±.77	4.24±.56	3.75±1.01	2.92±.84



Σχήμα 4.8. Μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές, *Συνθήκες*, *Μισθός*, *Προαγωγές*, *Επάγγελμα*, *Προϊστάμενος*, και *Οργανισμός* ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ V

5. ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Κύριος σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν η διερεύνηση των επιπέδων της εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ μονίμων και αναπληρωτών εκπαιδευτικών που υπηρετούν στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα, να εντοπίσει τους παράγοντες που την επηρεάζουν και να επιχειρήσει να διευκρινίσει αν τα δημογραφικά στοιχεία των εκπαιδευτικών επηρεάζουν την εργασιακή τους ικανοποίηση.

Στην έρευνα συμμετείχαν 237 εκπαιδευτικοί με μέσο όρο ηλικίας τα 41,78 έτη, απ' τους οποίους οι 85 ήταν άνδρες και οι 151 ήταν γυναίκες, οι 83 άγαμοι και οι 148 έγγαμοι. Ο μέσος όρος προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων στην εκπαίδευση ήταν 17,24 έτη, οι 186 ήταν ΠΕ70 και οι 49 ήταν με άλλες ειδικότητες. Απ' τους συμμετέχοντες οι 164 ήταν μόνιμοι, οι 73 υπηρετούσαν ως αναπληρωτές, οι 27 ήταν διευθυντές και οι 210 διδάσκοντες.

Από την επεξεργασία των δεδομένων προκύπτει ότι οι εκπαιδευτικοί ολοκλήρου του δείγματος, δηλαδή και οι μόνιμοι και οι αναπληρωτές, είχαν υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ως προς το *Επάγγελμα*, τις *Συνθήκες Εργασίας* και τον *Προϊστάμενο*, ήταν μερικώς ικανοποιημένοι από τον *Οργανισμό*, ενώ εξέφρασαν δυσαρέσκεια ως προς το *Μισθό* και τις *Προαγωγές*.

Το ότι οι εκπαιδευτικοί εμφανίζονται ικανοποιημένοι από το *Επάγγελμα* και τις *Συνθήκες Εργασίας* σημαίνει ότι σε ένα μεγάλο βαθμό θεωρούν πως η εργασία τους είναι αξιόλογη, τους ικανοποιεί, δεν είναι βαρετή, και τους κάνει να αισθάνονται ένα υψηλό αίσθημα προσωπικής επίτευξης. Τα υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ως προς τον παράγοντα *Προϊστάμενος* μπορεί να αιτιολογηθούν απ' το γεγονός ότι οι εκπαιδευτικοί δεν έχουν συχνή επαφή μαζί του και ότι ο ρόλος του είναι περισσότερο διοικητικός και λιγότερο ηγετικός (Ταρασιάδου & Πλατσίδου, 2009). Το γεγονός ότι παρουσιάζουν έντονη δυσαρέσκεια ως προς τις οικονομικές τους απολαβές και χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ως προς τον *Μισθό* και τις *Προαγωγές* ενδεχομένως να συνδέεται με το γεγονός ότι η έρευνα έλαβε χώρα κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα, εξαιτίας της οποίας έχουν γίνει αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις, μείωση των κονδυλίων για την παιδεία και περικοπές στους μισθούς των εκπαιδευτικών. Παράλληλα, η δυσαρέσκεια τους μπορεί να οφείλεται και στις γενικότερες ραγδαίες κοινωνικοοικονομικές αλλαγές που συνέβησαν και συμβαίνουν

στην Ελλάδα καθώς και στη γενικότερη οικονομική δυσπραγία κατά τη διερχόμενη περίοδο της οικονομικής κρίσης και των επιπτώσεων που αυτή έχει σ' όλα, γενικότερα, τα επαγγέλματα.

Τα υψηλά επίπεδα ικανοποίησης που βρέθηκαν στην παρούσα έρευνα ως προς τους παράγοντες *Επάγγελμα*, *Συνθήκες εργασίας* και *Προϊστάμενος* συνάδουν με τα όσα αναφέρουν στα πορίσματα των ερευνών τους οι Αμαραντίδου (2010), Βουτσινά (2013), Παπαγιαννάκου (2013), Παπαδόπουλος (2013), Slattery et al., (2008), Ταρασιάδου και Πλατσίδου (2009), Τσιγγίλης (2005), και Τσιγγίλης και συν. (2006). Επιπλέον, κι άλλοι ερευνητές (Kim, 2014; Ladyshevsky, 2010; Longenecker & Neubert, 2005; Massari, 2015; May-Chiun & Ramaya, 2011; Srikanth & Jomon, 2013; Yukl, 2010; Wells & Peachey, 2011) έχουν αναφερθεί στη σημασία του υποστηρικτικού ρόλου από μέρους του διευθυντή ως παράγοντα που οδηγεί σε υψηλή εργασιακή ικανοποίηση. Αντίθετα όμως είναι τα αποτελέσματα που παρουσίασε ο Κάβουρας (2002) σύμφωνα με τα οποία οι εκπαιδευτικοί Φυσικής Αγωγής εκφράζουν τη δυσαρέσκειά τους για τον προϊστάμενο τους.

Το γεγονός ότι στην παρούσα εργασία φαίνεται πως ο *Μισθός* δεν ικανοποιεί τους εκπαιδευτικούς και επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό αρνητικά την εργασιακή τους ικανοποίηση συνάδει με τα όσα υποστηρίζουν και τα δεδομένα άλλων ερευνών (Akhtara et al., 2010; Αμαραντίδου, 2010; Chamundeswari, 2013; Getahun et al., 2016; Rani & Neeraja, 2014; Ταρασιάδου & Πλατσίδου, 2009; Τσιγγίλης, 2005) ότι η ανταμοιβή και το γενικότερο περιβάλλον εργασίας αποτελούν τους πιο σημαντικούς προσδιοριστικούς παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης. Το ίδιο έχει βρεθεί και στην έρευνα του Κάβουρα (2002), αλλά, ωστόσο, βρέθηκε πως οι εκπαιδευτικοί Φυσικής Αγωγής που συμμετείχαν στην έρευνα διέπονται από υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης από ότι βρέθηκε στην παρούσα έρευνα. Ότι οι μειωμένοι μισθοί και οι μειωμένες ευκαιρίες *προαγωγής* αποτελούν παράγοντες που οδηγούν σε χαμηλό επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης έχει βρεθεί, επίσης, και στις έρευνες των Getahun et al. (2016) και Smith (1992), ενώ αναφέρονται και σε ένα πλήθος άλλων ερευνών (Αθανασούλα – Ρέππα, 2008; Βουτσινά, 2013; Κατσιγιάννη, 2006; Koustelios, 2001; Koustelios et al., 2004; Παπαγιαννάκου, 2013; Tsigilis et al., 2006).

Όσον αφορά τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ των μόνιμων και των αναπληρωτών εκπαιδευτικών, η ανάλυση των δεδομένων έδειξε σημαντικές διαφορές στους παράγοντες *Μισθός*, *Προαγωγές*, *Προϊστάμενος*, και *Οργανισμός*, οι οποίες οφείλονται στις υψηλότερες τιμές που παρουσίασαν οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί σε

σύγκριση με τους αναπληρωτές. Πιο συγκεκριμένα, όλοι οι συμμετέχοντες παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ως προς τους παράγοντες *Επάγγελμα*, *Συνθήκες* και *Προϊστάμενος*, αλλά οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν υψηλότερες τιμές στο *Επάγγελμα* και στον *Προϊστάμενο* σε σύγκριση με τους αναπληρωτές συναδέλφους τους ενώ δεν υπάρχει διαφορά ως προς τις *Συνθήκες*. Αρκετά ικανοποιημένοι εμφανίζονται να είναι και απ' τον παράγοντα *Οργανισμός* με τους μόνιμους να παρουσιάζονται ελαφρώς πιο ικανοποιημένοι απ' τους αναπληρωτές. Χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης παρουσιάζουν ως προς τους παράγοντες *Μισθός* και *Προαγωγές* όπου πάλι όμως οι μόνιμοι εμφανίζονται πιο ικανοποιημένοι από τους αναπληρωτές.

Παρά το γεγονός ότι δεν έχουν διεξαχθεί αρκετές έρευνες στο πλαίσιο της επίδρασης της σχέσεως εργασίας στην εργασιακή ικανοποίηση, τονίζεται πως η ανασφάλεια που συνδέεται με την έλλειψη μόνιμης εργασίας έχει αρνητικό αντίκτυπο στην εργασιακή ικανοποίηση των αναπληρωτών εκπαιδευτικών (Beckmann et al., 2009; Dawson & Veliziotis, 2013; Ito & Brotheridge, 2007; Kalleberg, 2000; Mazaheri, 2010). Τα αποτελέσματα της παρούσας εργασίας μπορούν να εξηγηθούν από το γεγονός ότι οι αναπληρωτές διέπονται από υψηλά επίπεδα ανασφάλειας, κυρίως σε επίπεδο μισθολογικό αλλά και αβεβαιότητας όσον αφορά τα δικαιώματά τους, την εξέλιξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας και το εργασιακό τους μέλλον, εξαιτίας της σύντομης απασχόλησής τους και της μη σταθερής εργασιακής τους σχέσης στις σχολικές μονάδες στις οποίες υπηρετούν.

Τα αποτελέσματα συνάδουν με τα αποτελέσματα άλλων ερευνών που έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι με σχέση προσωρινής εργασίας ή με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου είναι λιγότερο ικανοποιημένοι σε σχέση με τους μόνιμους εργαζόμενους (Beckmann et al., 2009; Γρηγορίου, 2009; Dawson & Veliziotis, 2013; Dawson et al., 2014; Ito & Brotheridge, 2007; Kalleberg, 2000; Mazaheri, 2010; Wilkin, 2012). Αντίθετα αποτελέσματα όμως έδειξε η έρευνα των Nestor και Leary (2000).

Απ' τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας συνάγεται ότι ανεξάρτητα από τα έτη προϋπηρεσίας τους οι εκπαιδευτικοί είχαν υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης στους παράγοντες *Επάγγελμα*, *Συνθήκες* και *Προϊστάμενος*, ήταν μερικώς ικανοποιημένοι ως προς τον *Οργανισμό*, ενώ χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης παρατηρήθηκαν στους παράγοντες *Μισθός* και *Προαγωγές* όπου όμως παρατηρήθηκε πως οι εκπαιδευτικοί με 26 – 38 έτη προϋπηρεσίας ήταν εμφανώς πιο ικανοποιημένοι αλλά μόνο σε σχέση μ' αυτούς που είχαν 9 – 15 έτη προϋπηρεσίας.

Αυτό φαίνεται να συμβαίνει επειδή οι εκπαιδευτικοί με περισσότερα έτη προϋπηρεσίας έχουν καλύτερες οικονομικές απολαβές σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους τους. Απ' την άλλη, και οι νεοδιοριζόμενοι εκπαιδευτικοί παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι ίσως επειδή είναι πιο ενθουσιασμένοι που έχουν βρει δουλειά αφού στην περίοδο της οικονομικής κρίσης που διέρχεται η Ελλάδα είναι εξαιρετικά δύσκολη τόσο η εύρεση όσο και η εξασφάλιση εργασίας.

Στα ίδια συμπεράσματα με την παρούσα έρευνα είχαν καταλήξει και άλλες έρευνες που είχαν διεξαχθεί στο παρελθόν (Αθανασούλα – Ρέππα, 2008; Bashayreh, 2009; Burns & Machin, 2013; Darmody & Smyth, 2011; Klassen & Chiou, 2010; Rani & Neeraja, 2014) και βρήκαν πως τα έτη προϋπηρεσίας και η εμπειρία των εκπαιδευτικών επηρεάζουν το επίπεδο της εργασιακής τους ικανοποίησης. Τα αποτελέσματα συνάδουν επίσης και με τα ευρήματα ερευνών σύμφωνα με τα οποία η σχέση μεταξύ των ετών προϋπηρεσίας και εργασιακής ικανοποίησης είναι θετική (Klassen & Chiou, 2010) και ότι οι νεοδιοριζόμενοι εκπαιδευτικοί και οι εκπαιδευτικοί με πολλά έτη προϋπηρεσίας παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης (Bashayreh, 2009; Darmody & Smyth, 2011). Ωστόσο, σε αντίθεση με τις προηγούμενες έρευνες, στην έρευνα των Getahun et al. (2016) δε βρέθηκε ο χρόνος προϋπηρεσίας να επηρεάζει το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, ενώ και οι De Nobile & McCormick (2008) θεωρούν πως η εμπειρία και η ικανοποίηση δεν σχετίζονται.

Η ηλικία φάνηκε να παίζει κάποιο ρόλο στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών μόνο ως προς τον παράγοντα *Προαγωγές* καθώς σύμφωνα με τα αποτελέσματα οι εκπαιδευτικοί με ηλικία πάνω από 51 ετών ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι σε σύγκριση με τους εκπαιδευτικούς με ηλικία από 31 έως 50 ετών. Δεν παρατηρήθηκαν όμως διαφορές μεταξύ των ηλικιακών ομάδων ως προς τους παράγοντες *Επάγγελμα, Συνθήκες, Προϊστάμενος, Οργανισμός και Μισθός*.

Το γεγονός ότι τα πιο ηλικιωμένα άτομα εμφανίζονται με υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με τους νεαρότερους συναδέλφους τους ενδεχομένως να οφείλεται στο γεγονός ότι έχουν ήδη προαχθεί ή ότι προβλέπουν πως λόγω της προϋπηρεσίας τους και της συνεπαγόμενης εμπειρίας τους έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες για μια προαγωγή. Απ' την άλλη, τα άτομα μικρότερης ηλικίας έχουν μεγαλύτερες προσδοκίες που μπορεί όμως να αντιλαμβάνονται ότι αυτές δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα, κι έτσι παρουσιάζουν χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση.

Τα αποτελέσματα συνάδουν με άλλες έρευνες που αναφέρουν ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης (Blanchflower & Oswald, 1996; Greenberg & Baron, 2000; Γρηγορίου, 2009; Γρηγορίου και συν., 2011; Spector, 2000), αν και αναφέρονται γενικότερα και όχι ως προς ένα συγκεκριμένο παράγοντα όπως οι προαγωγές. Επιπλέον, και η Αθανασούλα – Ρέππα (2008) αλλά και οι Rani και Neeraja (2014) αναφέρουν πως η ηλικία αποτελεί παράγοντα που επηρεάζει το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, σε αντίθεση με την έρευνα των Getahun et al. (2016) που δε βρήκε κάποια συσχέτιση μεταξύ των ηλικιακών ομάδων και της εργασιακής ικανοποίησης, αλλά και την έρευνα της Βουτσινά (2013) που διερεύνησε την εργασιακή ικανοποίηση σε εκπαιδευτικούς ελληνικών παραδοσιακών χωρών.

Όσον αφορά τους εκπαιδευτικούς ΠΕ70 και εκείνους που είχαν κάποια ειδικότητα, παρατηρήθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί των ειδικοτήτων ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εκπαιδευτικούς ΠΕ70 ως προς τους παράγοντες *Μισθός* και *Οργανισμός*, ενώ στους υπόλοιπους παράγοντες δεν παρατηρήθηκαν σημαντικές διαφορές.

Τα αποτελέσματα αυτά συνάδουν με τα επιχειρήματα των Montoro-Rodriguez και Small (2006) που υποστηρίζουν ότι είναι πιο ικανοποιημένοι οι εργαζόμενοι που έχουν περισσότερες γνώσεις και καλύτερη εξειδίκευση, ενώ έρχονται σε αντίθεση με άλλες έρευνες (Ασπιώτη, 2013; Clark, 1996; Clark & Oswald, 1996; Peiro et al., 2010; Schultz & Schultz, 1994) που υποστηρίζουν ότι οι εργαζόμενοι με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο και εξειδίκευση παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης εξαιτίας του γεγονότος ότι οι προσδοκίες και οι απαιτήσεις τους είναι μεγαλύτερες.

Υψηλά επίπεδα ικανοποίησης παρουσίασαν και οι διευθυντές σε σύγκριση με τους διδάσκοντες, ως προς τους παράγοντες *Συνθήκες*, *Προαγωγές*, και *Επάγγελμα*. Τα αποτελέσματα συνάδουν με τα αποτελέσματα άλλων ερευνών που έδειξαν ότι το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης είναι υψηλότερο στους εκπαιδευτικούς που έχουν διευθυντικές θέσεις (Bishay, 1996; Scott et al., 1999).

Στην παρούσα έρευνα το φύλο δεν βρέθηκε να επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών σε κανέναν από τους παράγοντες που εξετάστηκαν παρόλο που αναμενόταν ότι οι γυναίκες θα παρουσίαζαν υψηλότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης. Τα αποτελέσματα αυτά συμφωνούν με τους ισχυρισμούς του Spector (2000) ότι είτε δεν υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες, είτε αυτές οι διαφορές είναι ελάχιστες. Καμία διαφοροποίηση ανάμεσα στα δύο φύλα

δεν διαπιστώθηκε και στην έρευνα της Γρηγορίου (2009). Όμως, δεν συμφωνούν με τα αποτελέσματα άλλων ερευνητών (Αθανασούλα – Ρέππα, 2008; Darmody & Smyth, 2011; Getahun et al., 2016; Mwamwenda, 1998; Tran, 2015) που βρήκαν πως το φύλο επηρεάζει το επίπεδο της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από την εργασία τους και ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί χαρακτηρίζονται από υψηλότερο βαθμό ικανοποίησης (Ferris & Kacmar, 1992; Hickson & Oshagbemi, 1999; Ma & MacMillan, 1999; Mwamwenda, 1998). Αξίζει, επίσης, στο σημείο αυτό να αναφερθεί ότι και ο Hill (1994) βρήκε πως οι γυναίκες εκπαιδευτικοί που κατέχουν διευθυντική θέση είναι πιο ικανοποιημένες σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους που κατέχουν διευθυντική θέση. Τα αποτελέσματα δε συμφωνούν επίσης με τα αποτελέσματα ερευνών που έχουν γίνει σε αρκετά άλλα επαγγέλματα και έχουν δείξει ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με τους άνδρες (Bender et al., 2005; Sloane & Williams, 2000) σε αντίθεση όμως με μια έρευνα του Chiu (1998) σε δικηγόρους και των Greenberg και Baron (2000) σε μειονότητες, όπου φάνηκε ότι οι γυναίκες ήταν αυτές που ήταν λιγότερο ικανοποιημένες.

Τέλος, ούτε η οικογενειακή κατάσταση βρέθηκε να επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών στην παρούσα έρευνα, σε αντίθεση με τα αποτελέσματα της έρευνας των Leung et al. (2000) οι οποίοι βρήκαν ότι οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί τείνουν να είναι πιο ικανοποιημένοι σε σύγκριση με τους άγαμους συναδέλφους τους και με τα αποτελέσματα της έρευνας των Ταρασιάδου και Πλατσίδου (2009) που βρήκαν ότι οι άγαμες νηπιαγωγοί είχαν υψηλότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης ως προς τη φύση της εργασίας τους σε σύγκριση με τις έγγαμες αλλά χαμηλότερα επίπεδα ως προς τις οικονομικές αποδοχές τους και τις ευκαιρίες για προαγωγή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI

6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Όπως ήδη αναφέρθηκε στα προηγούμενα κεφάλαια, κύριος σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν να διερευνηθεί ο βαθμός της εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ των μόνιμων και των αναπληρωτών εκπαιδευτικών στην Ελλάδα σε μια περίοδο που η χώρα μαστίζεται από την οικονομική κρίση. Για τη συγκέντρωση των δεδομένων, την παρουσίαση και την ανάλυση τους χρησιμοποιήθηκε η ποσοτική μέθοδος έρευνας με τη βοήθεια του ερωτηματολογίου ESI των Koustelios (1991) και Koustelios & Bagiatis (1997).

Αρχικά, μέσω της βιβλιογραφικής ανασκόπησης διευκρινίστηκε ο όρος «εργασιακή ικανοποίηση» και εντοπίστηκαν οι παράγοντες που την επηρεάζουν με έμφαση στις έρευνες που αναφέρονται στους εκπαιδευτικούς ώστε να είναι ευκολότερη η σύγκριση μεταξύ των αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας και των αποτελεσμάτων άλλων ερευνών.

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί είναι αρκετά ικανοποιημένοι από το *Επάγγελμα*, τις *Συνθήκες Εργασίας* και τον *Προϊστάμενο* αλλά όχι από τον *Μισθό* και τις *Προαγωγές*. Οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί είχαν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από τους αναπληρωτές ως προς τους παράγοντες *Μισθός*, *Προαγωγές*, *Προϊστάμενος*, και *Οργανισμός*, όπως ακριβώς αναμένονταν κι όταν τέθηκε η αντίστοιχη ερευνητική υπόθεση. Οι εκπαιδευτικοί με περισσότερα έτη προϋπηρεσίας ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι, ως προς τον *Μισθό* και τις *Προαγωγές*, μόνο σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που είχαν από 9 έως 15 έτη προϋπηρεσίας. Όσον αφορά στην ηλικία, οι μεγαλύτερης ηλικίας εκπαιδευτικοί ήταν πιο ικανοποιημένοι απ' τους εκπαιδευτικούς που ανήκαν στις ηλικίες από 31 έως 50 ετών ως προς τον παράγοντα *Προαγωγές*, αλλά όχι απ' αυτούς που ήταν μικρότερης ηλικίας, ενώ οι εκπαιδευτικοί με ειδικότητες ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι, ως προς τον *Μισθό* και τον *Οργανισμό*, απ' ότι οι συνάδελφοι τους ΠΕ70. Οι Διευθυντές παρουσίασαν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ως προς τους παράγοντες *Συνθήκες*, *Προαγωγές* και *Επάγγελμα*, σε σύγκριση με του διδάσκοντες. Τέλος, σε αντίθεση με ότι αναμένονταν, δεν παρουσιάστηκε καμία διαφορά ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες, αλλά ούτε και ανάμεσα στους έγγαμους και άγαμους εκπαιδευτικούς.

Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι η παρούσα έρευνα διέπεται από ορισμένους περιορισμούς. Πιο συγκεκριμένα, το δείγμα αποτελείται μόνο από εκπαιδευτικούς

πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του Ν. Λάρισας και του Ν. Βοιωτίας και επομένως, τα ευρήματα αυτής της έρευνας δεν μπορούν να γενικευθούν στον ευρύτερο πληθυσμό. Κατά συνέπεια, προτείνεται στο μέλλον να διεξαχθεί μία περαιτέρω έρευνα σε ένα δείγμα εκπαιδευτικών που θα προέρχεται από όλες τις γεωγραφικές περιοχές της Ελλάδας. Μία τέτοια έρευνα θα μπορούσε να οδηγήσει στην εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με το αν η περιοχή στην οποία λειτουργεί το σχολείο εντός του οποίου υπηρετούν οι ερωτηθέντες επηρεάζει το επίπεδο ικανοποίησής τους. Για παράδειγμα, ενδεχομένως οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν σε σχολικές μονάδες σε νησιώτικες περιοχές να διέπονται από χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, εξαιτίας περισσότερων ελλείψεων, όπως σε εκπαιδευτικό προσωπικό και εξοπλισμό.

Μία μελλοντική έρευνα θα μπορούσε, επίσης, να εξετάσει τυχόν διαφοροποιήσεις στο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ή ακόμα και μεταξύ δημόσιων και ιδιωτικών εκπαιδευτικών μονάδων. Μια έρευνα που θα εμπεριείχε ένα δείγμα από εκπαιδευτικούς που θα προέρχονται από όλους τους τύπους εκπαιδευτικών οργανισμών (δημόσιους και ιδιωτικούς) και όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης (πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμια) θα ήταν περισσότερο ολοκληρωμένη, καθώς θα οδηγούσε στη διερεύνηση της επίδρασης και άλλων παραγόντων στο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών.

Σε αυτό το πλαίσιο, σε μία μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί ένα ερωτηματολόγιο το οποίο θα περιείχε και παράγοντες που σχετίζονται με άλλες διαστάσεις που έχουν βρεθεί ότι επηρεάζουν το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, όπως είναι οι διαπροσωπικές σχέσεις, οι γνώσεις και οι δεξιότητές τους, οι απαιτήσεις του επαγγέλματός τους, η συμπεριφορά των μαθητών στην τάξη, παράγοντες που σχετίζονται με τη διαχείριση της τάξης, καθώς και η επικοινωνία και οι συγκρούσεις εντός των σχολικών οργανισμών. Κατά συνέπεια, μέσα από τη χρησιμοποίηση ενός τέτοιου εργαλείου θα μπορούσε να διερευνηθεί και η επίδραση άλλων παραγόντων.

Αναφορικά με το ερευνητικό εργαλείο, θα πρέπει να αναφερθεί πως το ερωτηματολόγιο, στο πλαίσιο της ποσοτικής μεθοδολογίας, δεν μπορεί να αποτυπώσει μία εις βάθος εικόνα των απόψεων των εκπαιδευτικών σχετικά με τους παράγοντες που επιδρούν στην εργασιακή τους ικανοποίηση. Ως εκ τούτου, μία μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να κάνει χρήση τόσο της ποσοτικής, όσο και της ποιοτικής μεθόδου, προκειμένου, μέσα από την τριγωνοποίηση των δεδομένων που προσφέρει η μικτή μέθοδος, να παραχθούν περισσότερο αξιόπιστα και έγκυρα αποτελέσματα.

Τέλος, θα πρέπει να τονιστεί ότι η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών θα πρέπει να επιδιώκεται και να διασφαλίζεται με κάθε δυνατό τρόπο αφού αποτελεί ένα πολύ σημαντικό παράγοντα που συμβάλει θετικά τόσο στην επίτευξη των προσωπικών στόχων και στην ψυχική και κοινωνική ευημερία των εκπαιδευτικών όσο και στην αποδοτική διδασκαλία και στη βελτίωση των επιτευγμάτων των μαθητών.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αθανασούλα-Ρέππα, Α. (2008). *Εκπαιδευτική Διοίκηση και Οργανωσιακή Συμπεριφορά*. Αθήνα: Έλλην.
- Αμαραντίδου, Σ. (2010). *Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών: μια διαχρονική μελέτη*. Διδακτορική διατριβή. Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης.
- Αντωνιάδη, Κ. (2013). *Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης*. Μεταπτυχιακή εργασία. Ανοιχτό Πανεπιστήμιο Κύπρου, Κύπρος.
- Αραμπατζή, Ζ. (2009). *Απόψεις και στάσεις των εκπαιδευτικών των Σχολείων Δεύτερης Ευκαιρίας για τη συμβολή της Διεύθυνσης στην επαγγελματική τους ικανοποίηση*. Διπλωματική εργασία. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.
- Αργυράκης, Π., Κουστέλιος, Α., Διγγελίδης, Ν., & Χρόνη, Σ. (2005). Σύγκρουση ρόλων, ασάφεια ρόλων και επαγγελματική ικανοποίηση σε δείγμα εργαζομένων στην ΟΕΟΑ «ΑΘΗΝΑ 2004». *Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 2(1), 2 – 14.
- Ασπιώτη, Β. (2013). *Εργασιακές σχέσεις και εργασιακή ικανοποίηση: Η περίπτωση του ΟΤΕ*. Μεταπτυχιακή εργασία. Πανεπιστήμιο Πατρών.
- Agarwal, R., Angst, C. M., & Magni, M. (2010). The performance effects of coaching: a multilevel analysis using hierarchical linear modeling. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(10), 2110 – 2134.
- Akhtara, S. N., Hashmib, M. A., & Naqvic, S. I. (2010). A comparative study of job satisfaction in public and private school teachers at secondary level. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2(1), 4222 – 4228.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1 – 18.
- Antoniou, S. (2009). Unhealthy relationships at work and emerging ethical issues. In Antoniou, S., Cooper, C., Chrousos, G., Spieibeger, C., & Eysenck, M. (Eds). *Handbook of managerial behavior and occupational health*. Northampton, MA, USAQ Edward Elgar.
- Βακόλα, Μ., & Νικολάου, Ι. (2012). *Οργανωσιακή Ψυχολογία & Συμπεριφορά*. Αθήνα: Rosili.

- Βουτσινά, Μ. (2013). *Η παρακίνηση και η επαγγελματική ικανοποίηση των δασκάλων ελληνικών παραδοσιακών χωρών*. Μεταπτυχιακή διατριβή. Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης και Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.
- Baran, M., Kantan, P., & Yaslioglu, M. (2009). An empirical research on the relationship between job insecurity and employee health & safety. *Ege Akademik Makis*, 9(3), 969 – 976.
- Baron, R. A. (1986). *Behavior in organizations*. Newton, MA: Allyn and Bacon.
- Bashayreh, A. M. K. (2009). *Organizational culture and job satisfaction: a case of academic staffs at universiti Utara Malaysia (UUM)*. Master Thesis, Universiti Utara Malaysia.
- Beckmann, M., Cornelissen, T., & Schauenberg, B. (2009). *Fixed-term employment, work organization and job satisfaction: Evidence from German individual-level data*. Ανακτήθηκε από: <https://ideas.repec.org/p/bsl/wpaper/2009-09.html>
- Bedeian, A. G., Ferris, G. R., & Kacmar, K. M. (1992). Age, tenure, and job satisfaction: a tale of two perspectives. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 33 – 48.
- Bender, K. A., Donohue, S. M., & Heywood, S. J. (2005). Job satisfaction and gender segregation. *Oxford Economic Papers*, 57(3), 479 – 496.
- Bishay, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: a study employing the experience sampling method. *Journal of Undergraduate Science*, 3, 147 – 154.
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (1999). Well-being, insecurity and the decline of American job satisfaction. *NBER working paper*, 7487.
- Bogler, R. & Nir, A. E. (2012). The importance of teachers' perceived organizational support to job satisfaction: What's empowerment got to do with it? *Journal of Educational Administration*, 50(3), 287 – 306.
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Burns, R. A., & Machin, M. A. (2013). Employee and workplace well-being: a multi-level analysis of teacher personality and organizational climate in Norwegian teachers from rural, urban and city schools. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 57(3), 309 – 324.
- Bush, T., & Middlewood, D. (2005). *Leading and Managing people in education*. London: Sage.
- Γρέβιας, Δ. (1993). Κοινωνικές Αξίες, Εργασία και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. *Πρακτικά του Διεθνούς Συνεδρίου της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.*

- Γρηγορίου, Ι. (2009). *Οι ψυχολογικοί παράγοντες που μεγιστοποιούν την εργασιακή ικανοποίηση των καθηγητών φυσικής αγωγής των νομών Αργολίδας, Αρκαδίας και Λακωνίας*. Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία. Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.
- Γρηγορίου, Ι., Τραυλός Α., Κουστέλιος, Α., Κριεμάδης, Α., & Γιαννόπουλος, Γ. (2011). Οι ψυχολογικοί παράγοντες που μεγιστοποιούν την εργασιακή ικανοποίηση των καθηγητών Φυσικής Αγωγής των νομών Αργολίδας, Αρκαδίας και Λακωνίας. Παρουσίαση στο *Επιστημονικό Συνέδριο «Έρευνα και Εφαρμογές στην Αθλητική Επιστήμη»*. Αθήνα, 6 – 8 Μαΐου (Περίληψη, σελ. 76).
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology, 44*, 473 – 490.
- Chamundeswari, S. (2013). Job Satisfaction and Performance of School Teachers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 3*(5), 420 – 428.
- Chang, M. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review, 21*(3), 193 – 218.
- Chiu, C. (1998). Do professional women have lower job satisfaction than professional men? Lawyers as a case study. *Sex Roles, 38*(7/8), 521 – 537.
- Claes, R., & Van de Ven, B. (2008). Determinants of older and younger workers' job satisfaction and organizational commitment in the contrasting labour markets of Belgium and Sweden. *Ageing and Society, 28*, 1093 – 1112.
- Clark, A. E. (1996). Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations, 34*(2), 189 – 217.
- Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics, 61*(3), 359 – 381.
- Cohen, L., & Manion, L. (1994). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Creswell, J. W. (2011). *Η Έρευνα στην Εκπαίδευση. Σχεδιασμός, Διεξαγωγή και Αξιολόγηση της Ποσοτικής και Ποιοτικής Έρευνας*. Αθήνα: Έλλην.
- Cross, D. (1973). The worker opinion survey: A measure of shop-floor satisfaction. *Occupation Psychology, 47*, 193 – 208.
- Crossman, A., & Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management, Administration and Leadership, 34*(1), 29 – 46.

- Δαβράζος, Γ. (2006). *Διερεύνηση πηγών στρες και συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης σε εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης*. Ανακτήθηκε από: <http://neospaidagogos.gr/periodiko/writers/pdfs6/04davrazos.pdf>
- Δημητρόπουλος, Ε. (1998). *Οι εκπαιδευτικοί και το επάγγελμά τους. Συμβολή στην ανάπτυξη μιας επαγγελματικής ψυχολογίας του Έλληνα εκπαιδευτικού*. Αθήνα: Γρηγόρη.
- Darmody, M., & Smyth, E. (2011). *Job Satisfaction and Occupational Stress among Primary School Teachers and School Principals in Ireland*. Ανακτήθηκε από: <http://www.teachingcouncil.ie/en/Publications/Research/Documents/Job-Satisfaction-and-Occupational-Stress-among-Primary-School-Teachers-and-School-Principals-in-Ireland.pdf>
- Dawis, R., & Lofquist, L. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minnesota: University Minnesota Press.
- Dawson, C., Veliziotis, M., & Hopkins, B. (2014). Temporary employment, job satisfaction and subjective wellbeing. *Economic and Industrial Democracy*, 38(1), 69 – 98.
- Dawson, C., & Veliziotis, M. (2013). Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being. *Economics Working Papers Series*, 1309. Ανακτήθηκε από: <https://core.ac.uk/download/pdf/42017052.pdf>
- De Cuyper, N., De Witte, H., Van Emmerik, H. (2011). Temporary employment. Costs and benefits for (the careers of) employees and organizations. *Career Development International*, 16(2), 104 – 113.
- De Nobile, J. J., & McCormick, J. (2008). Job Satisfaction of Catholic Primary School Staff: A Study of Biographical Differences. *International Journal of Educational Management*, 22(2), 135 – 150.
- Dixon, M. A., & Sagas, M. (2007). The Relationship between organizational support, work-family conflict, and the job-life satisfaction of university coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 78(3), 236 – 247.
- Drago, R., Wooden, M. & Sloan, J. (1992). *Productive Relations? Australian Industrial Relations and Workplace Performance*. Sydney: Allen and Unwin.
- Ellinger, A. D., Hamlin, R. G., & Beattie, R. S. (2008). Behavioural indicators of ineffective managerial coaching. A cross-national study. *Journal of European Industrial Training*, 32(4), 240 – 257.

- Evans, L. (1998). *Teacher morale, job satisfaction and motivation*. London: Paul Chapman.
- Evans, L. (1997). Understanding teacher morale and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 13, 831 – 845.
- Ζουρνατζή, Ε., Τσιγγίλης, Ν., Κουστέλιος, Α., & Πιντζοπούλου, Ε. (2006). Επαγγελματική ικανοποίηση καθηγητών φυσικής αγωγής πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. *Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 3(2), 18 – 28.
- Getahun, T., Tefera, B. F., & Burichew, A. H. (2016). Teacher's Job Satisfaction and Its Relationship With Organizational Commitment In Ethiopian Primary Schools: Focus On Primary Schools Of Bonga Town. *European Scientific Journal*, 12(13), 380 – 401.
- Greenberg, J., & Baron, A. (2000). *Behavior in organizations*. 7th end. N. J.: Prentice Hall.
- Gupta, J. M., & Sasidhar, B. (2010). Managing Conflicts in Organizations: A Communicative Approach. *AIMS International Journal of Management*, 4(3), 177 – 190.
- Hickson, C., & Oshagbemi, T. (1999). The effect of age on the satisfaction of academics with teaching and research. *International Journal of Social Economics*, 26(4), 537 – 544.
- Hill, T. (1994). Primary head teachers: their job satisfaction and future career aspirations. *Educational Research*, 36(3), 223 – 235.
- Hulin, C. L., & Smith, P. C. (1965). A linear model of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 49(3), 209 – 216. Στο Σιατήρας, Β. (2017). *Εργασιακή Ικανοποίηση των Στελεχών του Ελληνικού Στρατού*. Διπλωματική εργασία. Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.
- Ito, J. K., & Brotheridge, C. M. (2007). Exploring the predictors and consequences of job insecurity's components. *Journal of Managerial Psychology*, 22(1), 40 – 64.
- Κάβουρας, Ι. (2002). *Επαγγελματική Ικανοποίηση Καθηγητών Φυσικής Αγωγής*. Διπλωματική εργασία. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.
- Καβούρη, Π. (1998). Το σχολικό κλίμα στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση: Ένας σημαντικός παράγοντας της αξιολόγησης και αποτελεσματικότητας της σχολικής μονάδας. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 27, 181 – 202.
- Κάντας, Α. (1993). *Οργανωτική-βιομηχανική ψυχολογία*. Μέρος 1^ο. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

- Κατσιγιάννη, Β. (2006). *Η επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης*. Μεταπτυχιακή εργασία. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Kahn, R. L. (1973). The Work Module: A Tonic for Lunchpail Lassitude. *Psychology Today*, 6, 35 – 40.
- Kalleberg, A. L. (2000). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1 – 22.
- Kim, S. (2014). Assessing the influence of managerial coaching on employee outcomes. *Human Resource Development Quarterly*, 25(1), 59 -85.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741.
- Koustelios, A. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *The International Journal of Educational Management*, 15, 354 – 358.
- Koustelios, A. (2001). Organizational factors as predictors of teachers' burnout. *Psychological Reports*, 88, 627 – 634.
- Koustelios, A. (1991). *The relationships of organizational cultures and job satisfaction in three selected industries in Greece*. Unpublished Doctoral dissertation. University of Manchester. Manchester.
- Koustelios, A., & Tsigilis, N. (2005). The relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: a multivariate approach. *European Physical Education Review*, 11(2), 189 – 203.
- Koustelios, A., Theodorakis, N., & Goulmaris, D. (2004). Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *International Journal of Educational Management*, 18(2), 87 – 92.
- Koustelios, A., & Kousteliou, I. (1998). Job satisfaction and job burnout in the education. *Psychology*, 8(1), 30 – 39.
- Koustelios, A., & Bagiatis, K. (1997). The employee satisfaction inventory (ESI): development of a scale to measure satisfaction of Greek employees. *Educational Psychology Measure*, 57(3), 469 – 476.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (1995). *Organizational Behavior*. Irwin.
- Ladyshewsky, R. K. (2010). The manager as coach as a driver of organizational development. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(4), 292 – 306.

- Lankau, M. J., & Scandura, T. A. (2002). An investigation of personal learning in mentoring relationships: Content, antecedents, and consequences. *The Academy of Management Journal*, 45(4), 779 – 790.
- Lease, S. (1998). Annual review, 1993 – 1997: work attitudes and outcomes. *Journal of Vocational Behaviour*, 53, 154 – 183.
- Lee, C., & Schuler, R. S. (1982). A constructive replication and extension of a role and expectancy perception model of participation in decision making. *Journal of Occupational Psychology*, 55, 109 – 118.
- Lemieux-Charles, L., & MacGuire, W. L. (2006). What Do We Know about Health Care Team Effectiveness? A Review of the Literature. *Medical Care Research and Review*, 63(3), 263 – 300.
- Leung, T., Siu, O., & Spector, E. (2000). Faculty stressors, job satisfaction and psychological distress among university teachers in Hong Kong: the role of locus of control. *International Journal of management*, 7, 121 – 138.
- Levi, L. (1967). *Stress: sources, management and Prevention*. New York: Liveright Publishing Corp.
- Στο Αμαραντίδου, Σ. (2010). *Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών: μια διαχρονική μελέτη*. Διδακτορική διατριβή. Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης και Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In Dunnette, M. D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago, IL: Rand McNally, pp. 1297 – 1349.
- Longenecker, C. O., & Neubert, M. J. (2005). The practices of effective managerial coaches. *Business Horizons*, 48, 493 – 500.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Μακρή-Μπότσαρη, Ε. & Μαρσαγγούρας, Η. (2003). Δομή της επαγγελματικής αυτοαντίληψης και της επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών Α/θμιας Εκπαίδευσης. *Πρακτικά 3^ο Πανελληνίου Συνεδρίου της Παιδ/ικής Εταιρείας Ελλάδος*.
- Μπόρου, Α., Βόσνιακ, Γ., Υφαντής, Α., Τηνιακού, Ι., Μαχαιράς, Ν., Τσικλιτάρα, Α., Παπαδημητρίου, Β., Σαπουντζή-Κρέπια, Δ., & Μουζάς, Ο. (2010). Επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στις υπηρεσίες υγείας. Η ειδική περίπτωση των νοσηλευτών. *Ιατρικά Χρονικά Βορειοδυτικής Ελλάδος*, 6(1), 39 – 46.

- Ma, X., & MacMillan, R. (1999). Influences of Workplace Conditions on Teacher's Job Satisfaction. *Journal of Educational Research*, 93(I), 39 – 47.
- Massari, G. A. (2015). Key factors of preschool and primary school teachers job satisfaction. *Ped Acta*, 5(1), 27 – 40.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397 – 422.
- May-Chiun, L., & Ramayah, T. (2011). Mentoring and job satisfaction in Malaysian SMEs. *Journal of Management Development*, 30(4), 427 – 440.
- Mazaheri, M. A. (2010). Comparison of Temporary And Permanent Workers' Job Satisfaction and Mental Health in Isfahan Steel Company. *Advances in Industrial Engineering and Management*, 3(1), 89 – 94.
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (2006). *Applied Multivariate Research: Design and Interpretation*. London: Sage.
- Montoro-Rodriguez, J., & Small, J. A. (2006). The Role of Conflict Resolution Styles on Nursing Staff Morale, Burnout, and Job Satisfaction in Long-Term Care. *Journal of Aging and Health*, 18(3), 385 – 406.
- Mwamwenda, T. S. (1998). Teaching Experience, Job Security, and Job Satisfaction among Secondary School Teachers in South Africa. *Psychological Reports*, 82(1), 139 – 142.
- Nestor, P. I., & Leary, P. (2000). The relationship between tenure and non-tenure track status of Extension faculty and job satisfaction. *Journal of Extension*, 38(4), 8 – 13.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGrawHill.
- Oshagbemi, T. (2003). Personal correlates of job satisfaction: empirical evidence from UK universities. *International Journal of Social Economics*, 30(12), 1210 – 1232.
- Oreg, S., & Berson, Y. (2011). Leadership and employees' reactions to change: the role of leaders' personal attributes and transformational leadership style. *Personnel Psychology*, 64, 627 – 659.
- Organ, D., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizen behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775 – 802.

- Παπαγιαννάκος, Α. (2013). *Αυτό-αποτελεσματικότητα, επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση σε δασκάλους πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης*. Μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία. Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.
- Παπαδόπουλος, Θ. Ι. (2013). Εργασιακή ικανοποίηση, οργανωσιακή επικοινωνία και η αυτό-αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών: Μια ποσοτική μελέτη στους εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *ΕΣΔΟ Oral*, Λάρισα 8 – 10 Ιουνίου 2013, 134 – 154.
- Παπαδοπούλου, Ε. (2005). *Η επίδραση της επιθυμίας για κοινωνική αποδοχή στην επαγγελματική εξουθένωση καθηγητών φυσικής αγωγής ιδιωτικών γυμναστηρίων*. Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.
- Πυργιωτάκης, Ε. (1992). *Έλληνες δάσκαλοι: εμπειρική προσέγγιση των συνθηκών εργασίας τους*. Αθήνα: Γρηγόρης.
- Papanastasiou, E. & Zembylas, M. (2004). Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42, 357 – 374.
- Park, S. (2007). *Relationships Among Managerial Coaching in Organizations and the Outcomes of personal learning, organizational commitment, and turnover intention*. PhD Thesis, University of Minnesota.
- Paulsel, M. L., McCroskey, J. C., & Richmond, V. P. (2006). Perceptions of Health Care Professionals' Credibility as a Predictor of Patients' Satisfaction with their Medical Care and Physician. *Communication Research Reports*, 23(2), 69 – 76.
- Peiro, J. M., Agut, S., & Grau, S. (2010). The Relationship Between Overeducation and Job Satisfaction Among Young Spanish Workers: The Role of Salary, Contract of Employment, and Work Experience. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(3), 666 – 689.
- Perie, M., Baker, P., & Whitener, S. (1997). *Job satisfaction among America's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation*. Washington, DC: U.S. Department of Education, Office of Educational Research and Improvement, National Center for Education Statistics.
- Rani, B. S., & Neeraja, P. (2014). Job satisfaction of primary school teachers. *International Journal in Management and Social Science*, 2(1), 76 – 84.
- Rasku, A., & Kinnunen, U. (2003). Job Conditions and Wellness among Finnish Upper Secondary School Teachers. *Psychology and Health*, 18(4), 441 – 456.
- Ravari, A., Vanaki, Z., Houmann, H., & Kazemnejad, A. (2009). Spiritual Job Satisfaction in an Iranian Nursing Context. *Nursing Ethics*, 16(1), 19 – 30.

- Rice, R., McFarlin, D., & Bennet, D. (1991). Facet importance and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 1*(1), 419 – 431.
- Robson, C. (2007). *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου*. Αθήνα: Gutenberg.
- Rosales, R. A., Labrague, L. J., & Rosales, G. L. (2013). Nurse's job satisfaction and burnout: Is there a connection? *International Journal of Advanced Nursing Studies, 2*(1), 1 – 10.
- Ross, J. A., Hogaboam-Gray, A., & Hannay, L. (2001). Effects of teacher efficacy on computer skills and computer cognitions of Canadian students in Grades K-3. *Elementary School Journal, 102*, 141 – 156.
- Σιατήρας, Β. (2017). *Εργασιακή Ικανοποίηση των Στελεχών του Ελληνικού Στρατού*. Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management, 43*(4), 395 – 407.
- Schaffer, R. H. (1953). Job satisfaction as related to need satisfaction in work. *Psychological Monographs: General and Applied, 67*(14), 1 – 29.
- Schultz, P., & Schultz, E. (1994). *Psychology and Work today*. New York: Mac Millan.
- Scott, C., Cox, S., & Dinham, S. (1999). The occupational motivation, satisfaction and health of English school teachers. *Educational Psychology, 19*(3), 287 – 308.
- Shabbir, M., Wei, S., Nabi, G., Zaheer, A. N., & Khan, H. (2014). Job satisfaction status of public primary school teachers: a case of Pakistan administrative Kashmir. *European Journal of Educational Sciences, 1*(4), 56 – 71.
- Shann, M. H. (1998). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. *Journal of Educational Research, 92*(2), 67 – 73.
- Silla, I., Gracia, F., Manas, M. A., & Peiro, J. (2010). Job insecurity and employees' attitudes: the moderating role of fairness. *International Journal of Manpower, 31*(4), 449 – 465.
- Slattery, J. P., Selvarajan, T. T., & Anderson, J. E. (2008). The influences of new employee development practices upon role stressors and work-related attitudes of temporary employees. *The International Journal of Human Resource Management, 19*(12), 2268 – 2293.
- Sloane, P. J., & Williams, H. (2000). Job satisfaction, comparison earnings and gender. *Labour, 14*(3), 475 – 502.
- Smith, P. C. (1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. New York: Lexington Books.

- Smith, P., Kendall, L., & Hullin, C. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand-McNally. Στο Παπαδόπουλος, Θ. Ι. (2013). Εργασιακή ικανοποίηση, οργανωσιακή επικοινωνία και η αυτό-αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών: Μια ποσοτική μελέτη στους εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *ΕΣΔΟ Oral*, Λάρισα 8 – 10 Ιουνίου 2013, 134 – 154.
- Spear, M., Gould, K., & Lee, B. (2000). *Who would be a Teacher? A Review of Factors Motivating and Demotivating Prospective and Practicing Teachers*. Slough: NFER.
- Spector, L. (2000). *Industrial and organizational psychology*. New York: John Wiley & Sons.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Applications, assessment, causes and consequences*. London: SAGE.
- Srikanth, P. B., & Jomon, M. G. (2013). Role ambiguity and role performance effectiveness: Moderating the effect of feedback seeking behaviour. *Asian Academy of Management Journal*, 18, 105 – 127.
- Ταρασιάδου, Α., & Πλατσίδου, Μ. (2009). Επαγγελματική ικανοποίηση των νηπιαγωγών: Ατομικές διαφορές και προβλεπτικοί παράγοντες. *Επιστήμες Αγωγής*, 4, 141 – 153.
- Τσιγγίλης, Ν. (2005). *Το μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας και ο ρόλος της αυτό-αποτελεσματικότητας σε καθηγητές φυσικής αγωγής*. Διδακτορική διατριβή. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.
- Thomson, D. P., Mc Namara, J. F., & Hoyle, J. R. (1997). Job satisfaction in educational organizations: A synthesis of research findings. *Educational Administration Quarterly*, 33, 7 – 37.
- Tran, V. D. (2015). Effects of Gender on Teachers' perceptions of School Environment, Teaching Efficacy, Stress and Job Satisfaction. *International Journal of Higher Education*, 4(4), 147 – 157.
- Tschannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2007). The differential antecedents of self-efficacy beliefs of novice and experienced teachers. *Teaching and Teacher Education*, 23, 944 – 956.
- Tsigilis, N., Zachopoulou, E., & Grammatikopoulos, V. (2006). Job satisfaction and burnout among Greek early educators: A comparison between public and private sector employees. *Educational Research and Review*, 1(8), 256 – 261.

- Wanous, P. J. (1976). Organizational entry: from naïve expectations to realistic beliefs. *Journal of Applied Psychology, 61*(1), 22 – 29.
- Warr, P. (2007). *Work happiness and unhappiness*. N. J.: Lawrence Erlbaum.
- Warr, P. (2005). *Work, well being and mental Health*. In Barling J., Kelloway, K., & Frone, M. (Eds). *Handbook of Work Stress*. New York: Sage.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes, and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior, 18*, 1 – 74.
- Wells, J. E., & Peachey, J. W. (2011). Turnover intentions. *Team Performance Management: An International Journal, 17*(1/2), 23 -40.
- Wilkin, C. L. (2012). I can't get no job satisfaction: Meta-analysis comparing permanent and contingent workers. *Journal of Organizational Behavior, 34*(1), 47 – 64.
- Wilson, V. (2002). *Feeling the strain: An overview of the literature on teachers' stress* (SCRE Research Rep. No. 109). Glasgow, Scotland: Scottish Council for Research in Education.
- Wright, M., & Custer, R. (1998). Why the Enjoy Teaching: the Motivation of Outstanding Technology Teachers'. *Journal of Technology Education, 9*(2), 134 – 146.
- Yezzi, J. A., & Lester, D. (2000). Job Satisfaction in Teachers. *Psychological Reports, 87*(3), 776.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations*. New York: Pearson.
- Zembylas, M., & Papanastasiou, E. (2006). Sources of teacher job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus. *A journal of comparative education, 36*(2), 229 – 247.
- Zembylas, M., & Papanastasiou, E. (2004). Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration, 42*(3), 357 – 374.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΚΙΝΗΣΗΣ & ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΖΩΗΣ
Τμήμα Οργάνωσης & Διαχείρισης Αθλητισμού
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

ΟΔΗΓΙΕΣ

- Στο παρακάτω ερωτηματολόγιο υπάρχουν κάποιες προτάσεις, οι οποίες αφορούν την εργασία σας.
- Παρακαλώ διαβάστε με προσοχή το παρακάτω ερωτηματολόγιο και απαντήστε με τη μεγαλύτερη δυνατή **ειλικρίνεια**.
- Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Αυτό που ζητάμε από εσάς είναι η **προσωπική σας άποψη**.
- Μην σκέφτεστε πολύ για κάθε πρόταση. Απαντήστε **αυθόρμητα**.
- Το ερωτηματολόγιο είναι **ανώνυμο** κι οι απαντήσεις σας θα είναι **απόλυτα εμπιστευτικές**.
- Παρακαλώ είναι εξαιρετικά σημαντικό να **απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις**.

Πληροφορίες

Επιβλέπων Καθηγητής
Τραυλός Αντώνης (Ph.D.)
Αναπληρωτής Καθηγητής
Πανεπιστήμιο Πελ/σου.
Τηλ.: 27310 89672 _6970420772
e-mail: atravlos@uop.gr

Μεταπτυχιακός φοιτητής
Γεώργιος Μυλωνάς,
ΑΜ: 6062201501050
Τηλ., 6948572064
e-mail: giorgosmilonas1@gmail.com

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ

1. **Φύλο:** Άνδρας Γυναίκα
2. **Ηλικία:**
3. **Οικογενειακή κατάσταση:** Ελεύθερος/η Παντρεμένος/η
4. **Σχέση εργασίας:** Μόνιμος Αναπληρωτής
5. **Ποια είναι η ειδικότητά σας;**.....
6. **Κατέχετε κάποια διευθυντική θέση στην εκπαίδευση;**.....
7. **Πόσα χρόνια προϋπηρεσίας έχετε στην εκπαίδευση;**.....

Παρακάτω υπάρχει μια σειρά από προτάσεις με τις οποίες θέλουμε να δηλώσετε κατά πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε. Κάθε αριθμός αντιστοιχεί σε άλλη απάντηση. Η επεξήγηση για την αντιστοιχία αυτή δίνεται παρακάτω. Κυκλώστε την απάντηση που σας εκφράζει.

1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Δεν είμαι σίγουρος/η	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
-------------------------	--------------	------------------------------	--------------	-------------------------

		1	2	3	4	5
1.	Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ	1	2	3	4	5
2.	Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος	1	2	3	4	5
3.	Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία μου	1	2	3	4	5
4.	Ο εξαερσμός δεν είναι επαρκής στον χώρο της δουλειάς μου	1	2	3	4	5
5.	Ο φωτισμός δεν είναι επαρκής στον χώρο της δουλειάς μου	1	2	3	4	5
6.	Πληρώνομαι όσο πρέπει για τη δουλειά που προσφέρω	1	2	3	4	5
7.	Αισθάνομαι ανασφάλεια με τέτοιο μισθό	1	2	3	4	5
8.	Ίσα-ίσα που μπορώ και επιβιώνω μ' αυτό το μισθό	1	2	3	4	5
9.	Πληρώνομαι λιγότερο από ότι αξίζω	1	2	3	4	5
10.	Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή	1	2	3	4	5
11.	Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή	1	2	3	4	5
12.	Οι προοπτικές για προαγωγή είναι πολύ περιορισμένες	1	2	3	4	5
13.	Η δουλειά μου είναι αξιόλογη	1	2	3	4	5
14.	Η δουλειά μου με ικανοποιεί	1	2	3	4	5
15.	Η δουλειά μου είναι μονότονη (ρουτίνα)	1	2	3	4	5
16.	Η δουλειά μου είναι βαρετή	1	2	3	4	5
17.	Ο προϊστάμενος μου με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι	1	2	3	4	5
18.	Ο προϊστάμενος μου κατανοεί τα προβλήματά μου	1	2	3	4	5
19.	Ο προϊστάμενος μου είναι αγενής	1	2	3	4	5
20.	Ο προϊστάμενος μου είναι ενοχλητικός	1	2	3	4	5
21.	Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζομένους της	1	2	3	4	5
22.	Είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω δουλέψει ποτέ	1	2	3	4	5
23.	Υπάρχει ευνοιοκρατία (έλλειψη αξιοκρατίας) στην υπηρεσία	1	2	3	4	5
24.	Η υπηρεσία κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους της	1	2	3	4	5

© Αθανάσιος Κουστέλιος