

**ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ
ΔΟΜΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ
ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ**

Της Μαρίας Πολυχροπούλου

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία που υποβάλλεται
στο καθηγητικό σώμα για την μερική εκπλήρωση των υποχρεώσεων
απόκτησης του μεταπτυχιακού τίτλου του Μεταπτυχιακού Προγράμματος
«Οργάνωση και Διοίκηση Αθλητικών Οργανισμών και Επιχειρήσεων» του Τμήματος
Οργάνωσης και Διαχείρισης του Παν/μίου Πελοποννήσου στην κατεύθυνση
«Οργάνωση και Διαχείριση Αθλητισμού για Άτομα με Αναπηρίες».

ΣΠΑΡΤΗ

2021

Εγκεκριμένο από το Καθηγητικό σώμα:

1ος Επιβλέπων: Αθανάσιος Στρίγκας, Αναπλ. Καθηγητής

2ος Μέλος: Ανδρέας Παπαδόπουλος, ΕΕΠ

3ος Μέλος: Ευθαλία Χατζηγιάννη, Αναπλ. Καθηγήτρια

Υπεύθυνη Δήλωση

Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις που προβλέπονται από τις διατάξεις του άρθρου 18 (Λόγοι και διαδικασία διαγραφής από το ΠΜΣ) 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: .../.../2021

Η Δηλούσα

Μαρία Πολυχρονοπούλου

Copyright © Μαρία Πολυχροπούλου, 2021

Με επιφύλαξη κάθε δικαιώματος. All rights reserved.

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

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Μαρία Πολυχρονοπούλου: Αξιολόγηση της Εργασιακής Ικανοποίησης Εργαζομένων σε Δομές Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Ατόμων με Αναπηρίες (Με την Επίβλεψη του κ. Αθανάσιου Στρίγκα, Αναπλ. Καθηγητή)

Ο σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να αξιολογήσει την Εργασιακή Ικανοποίηση (ΕΙ) των εργαζομένων σε δομές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης Ατόμων με Αναπηρίες (ΑμεΑ). Ειδικότερα, διερευνήθηκαν πιθανές σχέσεις μεταξύ της ΕΙ ως εξαρτημένης μεταβλητής και των ανεξάρτητων μεταβλητών που αφορούσαν σε δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων. Το δείγμα αποτελεί δείγμα ευκολίας από σχετικές εκπαιδευτικές δομές στις οποίες η ερευνήτρια έχει πρόσβαση, λόγω εργασίας στο χώρο επί σειρά ετών. Διανεμήθηκαν 200 ερωτηματολόγια από τα οποία επεστράφησαν τα 172 και συμπληρώθηκαν εκτός εργασίας από τους συμμετέχοντες. Τα ερωτηματολόγια αποτελούνταν, από μία συνοδευτική επιστολή που ανέφεραν τα στοιχεία της ερευνήτριας, το σκοπό της έρευνας, τον προαιρετικό χαρακτήρα της συμμετοχής, την ανωνυμία και την προστασία των απαντήσεων και τη χρήση τους από το Πανεπιστήμιο μόνο για ερευνητικούς σκοπούς, από ένα δημογραφικό ερωτηματολόγιο που περιελάμβανε ερωτήσεις για το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την ύπαρξη παιδιών, τα χρόνια εργασίας, την ειδικότητα, τη σχέση εργασίας και το επίπεδο σπουδών, που χρησιμοποιήθηκαν ως ανεξάρτητες μεταβλητές και το Ερωτηματολόγιο *Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης* (ΚΕΙ) (Koustelios & Bagiatis, 1997; Koustelios, 1991), το οποίο έχει ελεγχθεί στην Ελλάδα και είναι αξιόπιστο (Koustelios & Kousteliou, 1998). Το συγκεκριμένο ερευνητικό εργαλείο αποτελείται από 24 ερωτήματα βαθμολογούμενα σε μία 5βάθμια κλίμακα τύπου Likert, από 1 = *Διαφωνώ απόλυτα* έως 5 = *Συμφωνώ απόλυτα*. Το ερωτηματολόγιο μελετά την ΕΙ στις έξι της διαστάσεις όπου με πέντε ερωτήσεις τις *συνθήκες εργασίας*, με τέσσερις τον *μισθό*, με τρεις την *προαγωγή*, με τέσσερις τη *φύση της δουλειάς*, με τέσσερις τον *άμεσο προϊστάμενο* και με τέσσερις τον *οργανισμό ως σύνολο*. Για την επεξεργασία των δεδομένων και την εξαγωγή στατιστικών αποτελεσμάτων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* (IBM SPSS Statistics, Version 26.0. Armonk, NY). Τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης έδειξαν ότι οι στις γυναίκες καθοριστικοί παράγοντες διαμόρφωσης της εργασιακής ικανοποίησης φαίνεται να είναι η Δουλειά, ο Άμεσος Προϊστάμενος και ο Οργανισμός ως σύνολο, υπάρχει μία αρνητική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και τη συνολική Εργασιακής Ικανοποίησης, των Συνθηκών Εργασίας, του Άμεσου Προϊστάμενου και του Οργανισμού ως σύνολο, η Δουλειά αποτελεί παράγοντα διαμόρφωσης της ικανοποίησης για τους εγγάμους, αντίστοιχα ο Μισθός για τους Ωρομίσθιους, σημαντική επίδραση στην διαμόρφωση των

επιπέδων της ικανοποίησης παίζουν οι Συνθήκες Εργασίας και οι Προαγωγές μεταξύ των διαφορετικών ειδικοτήτων, ο Μισθός διαμορφώνει την ικανοποίηση στα διαφορετικά επίπεδα εκπαίδευσης και τα έτη εργασίας συσχετίζονται αρνητικά με την υποκλίμακα του Οργανισμού ως σύνολο. Συνίσταται περαιτέρω έρευνα με προοπτικό σχεδιασμό για πιο ακριβή και έγκυρα αποτελέσματα.

Λέξεις κλειδιά: Εργασιακή Ικανοποίηση, Κίνητρα, Εκπαίδευση ΑμεΑ

ABSTRACT

Maria Polychronopoulou: Evaluation of Employees Satisfaction in Vocational Education and Training Structures for Persons with Disabilities

(Under the supervision Mr Athanasios Strigas, Associate Professor)

The purpose of this study was to assess the Job Satisfaction (JS) of employees in vocational and training education structures for People with Disabilities (PWD). In particular, possible relationships between JS as a dependent variable and the independent variables related to demographic characteristics of the participants were investigated. The sample is of convenience from relevant educational structures to which the researcher has access, due to work in the field for a number of years. 200 questionnaires were distributed, of which 172 were returned completed by the participants. The questionnaires consisted of a cover letter stating the researcher's details, the purpose of the research, the voluntary nature of the participation, the anonymity and protection of the answers and their use by the University only for research purposes, a demographic questionnaire included questions on gender, age, marital status, childbearing age, years of work, specialization, employment relationship and level of education, used as independent variables and the Employees Satisfaction Inventory (ESI) (Koustelios & Bagiatis, 1997; Koustelios, 1991), which has been tested in Greece and is reliable (Koustelios & Kousteliou, 1998). This research tool consists of 24 questions graded on a 5-point Likert scale, from 1 = Strongly disagree to 5 = Strongly agree. The questionnaire studies the JS in its six dimensions where with five questions the working conditions, with four the salary, with three the promotion, with four the nature of the work, with four the direct supervisor and with four the organization as a whole. The Statistical Package for Social Sciences (SPSS) (IBM SPSS Statistics, Version 26.0. Armonk, NY) used to process the data and export statistical results. The results of the statistical analysis showed that the determinants in the formation of job satisfaction in women seem to be Job, the Direct Supervisor and the Organization as a whole, there is a negative correlation between age and overall Employment Satisfaction, Working Conditions, Direct Supervisor and the Organization as a whole, Job is a factor in shaping satisfaction for married people, respectively Salary for hourly wage earners, Employment Conditions play an important role in shaping levels of satisfaction and Promotions between different specialties, Salary shapes accordingly at different levels of education and years of work are negatively correlated with the sub-scale of the Organization as a whole. Further research with prospective design is recommended for more accurate and valid results.

Keywords: *Job Satisfaction, Incentives, Disability Education*

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Με την περάτωση της διπλωματικής εργασίας μου θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον καθηγητή μου κ. Αθανάσιο Στρίγκα για την εμπιστοσύνη που μου έδειξε καθ' όλη τη διάρκεια της εκπόνησης της παρούσης καθώς και για τις χρήσιμες γνώσεις και συμβουλές του οι οποίες βοήθησαν σημαντικά το έργο μου.

Επίσης, ευχαριστώ θερμά όλους τους καθηγητές του ΠΜΣ "Οργάνωση και Διαχείριση Αθλητισμού για Άτομα με Αναπηρίες" για την θετική ενέργεια και την προθυμία τους καθ' όλη τη διάρκεια των δύο αυτών ετών.

Ιδιαίτερα ευχαριστώ τον σύζυγό μου, Γιάννη Λουμάκη για την ουσιαστική και διαρκή υποστήριξη του.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	iv
ABSTRACT	vi
ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	vii
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	viii
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	x
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ.....	xii
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ	xiii
I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
Θεωρητική Βάση του υπό διερεύνηση θέματος της εργασίας	1
Προσδιορισμός και οριοθέτηση του προβλήματος	2
Σκοπός της έρευνας	2
Ερευνητικές υποθέσεις	3
Μηδενικές υποθέσεις.....	3
Εναλλακτικές υποθέσεις.....	4
Οριοθετήσεις- Περιορισμοί.....	4
Ορισμοί όρων	5
II. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ	7
Η Εργασιακή Ικανοποίηση.....	7
Προσδιορισμός και ορισμοί της έννοιας της Εργασιακής Ικανοποίησης (ΕΙ).....	7
Θεωρίες προσέγγισης και ερμηνείας της έννοιας της ΕΙ.....	10
Θεωρητικά μοντέλα της εργασιακής ικανοποίησης	13
Ερευνητικά εργαλεία για τη αξιολόγηση της εργασιακής ικανοποίησης.....	15
Παράγοντες επίδρασης στην ΕΙ.....	16
Συνέπειες της αρνητικής ΕΙ.....	21
Η Εκπαίδευση των Ατόμων με Αναπηρίες	22

Άτομα με Αναπηρίες και Εκπαιδευτική πολιτική στην Ελλάδα	22
Δομές παροχής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης για ΑμεΑ	23
III. ΜΕΘΟΔΟΣ	25
Δείγμα	25
Μέσα συλλογής δεδομένων	25
Διαδικασία συλλογής δεδομένων	26
Στατιστική ανάλυση	27
IV. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	28
Χαρακτηριστικά του δείγματος	28
Έλεγχος καταλληλότητας για παραγοντική ανάλυση	30
Επιβεβαιωτική Παραγοντική Ανάλυση του Ερωτηματολογίου Εργασιακής Ικανοποίησης	30
Έλεγχος Εγκυρότητας και Αξιοπιστίας του Ερωτηματολογίου Εργασιακής Ικανοποίησης	33
Αποτελέσματα Ελέγχου Στατιστικών Υποθέσεων	35
Αποτελέσματα Αναλύσεων Σχετικά με τις Μεταβλητές της Οικογενειακής Κατάστασης, του Είδους της Σχέσης Εργασίας και της Ειδικότητας	40
Αποτελέσματα Αναλύσεων Σχετικά με τις Μεταβλητές της Ηλικίας και των Ετών στην Ίδια Θέση Εργασίας	47
V. ΣΥΖΗΤΗΣΗ	50
VI. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	55
VII. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	58
Ξενόγλωσση	58
Ελληνική	68
VIII. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	70

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1. Κατανομή των Συμμετεχόντων ως προς τη Μεταβλητή του Φύλου	25
Πίνακας 2. Ηλικία και Έτη Εργασίας των Εργαζομένων	28
Πίνακας 3. Κατανομή των Συμμετεχόντων ως προς την Οικογενειακή Κατάσταση.....	28
Πίνακας 4. Κατανομή των Συμμετεχόντων ως προς την Ύπαρξη Παιδιών στην Οικογένεια	28
Πίνακας 5. Κατανομή των Συμμετεχόντων ως προς το Είδος Σχέσης Εργασίας.....	29
Πίνακας 6. Κατανομή των Συμμετεχόντων ως προς την Ειδικότητα.....	29
Πίνακας 7. Κατανομή των Συμμετεχόντων ως προς τα Επίπεδα Εκπαίδευσης	30
Πίνακας 8. Έλεγχος Καταλληλότητας και Σφαιρικότητας του Δείγματος KMO and Bartlett's Test.....	30
Πίνακας 9. Παράγοντες, Ιδιοτιμές και Ποσοστό ερμηνείας του Μοντέλου.....	30
Πίνακας 10. Φορτίσεις Ερωτημάτων πριν την Περιστροφή.....	31
Πίνακας 11. Πίνακας Φορτίσεων Ερωτημάτων μετά την Περιστροφή.....	32
Πίνακας 12. Αξιοπιστία Υποκλίμακας Συνθηκών Εργασίας	33
Πίνακας 13. Αξιοπιστία Υποκλίμακας Μισθός	33
Πίνακας 14. Αξιοπιστία Υποκλίμακας Προαγωγών.....	33
Πίνακας 15. Αξιοπιστία Υποκλίμακας Δουλειάς	34
Πίνακας 16. Αξιοπιστία Υποκλίμακας Άμεσος Προϊστάμενος.....	34
Πίνακας 17. Αξιοπιστία Υποκλίμακας Οργανισμού	34
Πίνακας 18. Συσχετίσεις μεταξύ της συνολικής ικανοποίησης και των υποκλιμάκων της	35
Πίνακας 19. Μέσοι Όροι και Τυπικές αποκλίσεις του Φύλου σε σχέση με την εξαρτημένη μεταβλητή και τις διαστάσεις της	36
Πίνακας 20. Μέσοι όροι και Τυπικές αποκλίσεις της μεταβλητής των Παιδιών σε σχέση με την εξαρτημένη μεταβλητή και τις διαστάσεις της.....	37
Πίνακας 21. Μέσοι όροι και Τυπικές αποκλίσεις της μεταβλητής της Εκπαίδευσης σε σχέση με την εξαρτημένη μεταβλητή και τις διαστάσεις της.....	39
Πίνακας 22. Μέσοι Όροι και Τυπικές Αποκλίσεις της Ανεξάρτητης Μεταβλητής της Ηλικίας, της Συνολικής Ικανοποίησης και των Υποκλιμάκων της	48
Πίνακας 23. Συσχετίσεις Μεταξύ της Ανεξάρτητης Μεταβλητής της Ηλικίας, της Συνολικής Ικανοποίησης και των υποκλιμάκων της	48

Πίνακας 24. Μέσοι Όροι και Τυπικές Αποκλίσεις της Ανεξάρτητης Μεταβλητής των Ετών Εργασίας στην ίδια Θέση, της Συνολικής Ικανοποίησης και των Υποκλιμάκων της	49
Πίνακας 25. Συσχετίσεις Μεταξύ της Ανεξάρτητης Μεταβλητής των Ετών, της Συνολικής Ικανοποίησης και των υποκλιμάκων της	49

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

Σχήμα 1. Το μοντέλο των Lawler, E. E., & Porter, L. W. (1967) για την Εργασιακή Ικανοποίηση.....	14
Σχήμα 2. Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990).....	14
Σχήμα 3. Christen, M., Iyer, G., & Soberman, D. (2006).....	15
Σχήμα 4. Φορτίσεις Παραγόντων και Ιδιοτιμές στο Scree Plot.....	31

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

ΑμεΑ: Άτομα με Αναπηρίες

ΚΔΑΠ: Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών

ΚΔΑΠμεΑ: Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών με Αναπηρίες

ΚΔΗΦ: Κέντρα Δημέρευσης και Ημερήσιας Φροντίδας

ΣΥΔ: Στέγες Υποστηριζόμενης Διαβίωσης

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Θεωρητική Βάση του υπό διερεύνηση θέματος της εργασίας

Στις πρώτες δεκαετίες του 20^{ου} αιώνα γεννήθηκε το ερευνητικό ενδιαφέρον για την Εργασιακή Ικανοποίηση (EI) (Hutton, 2013). Ειδικότερα η σύνδεση της EI με την απόδοση των εργαζομένων κατέστησε την EI το επίκεντρο του ερευνητικού ενδιαφέροντος με αποτέλεσμα να γίνει το πιο δημοφιλές προς διερεύνηση θέμα από τους επιστήμονες της διοίκησης, της οργανωσιακής συμπεριφοράς και των κοινωνικών επιστημών (Chalghaf, Azaiez, & Elarbi, 2012; Yucel & Bektas, 2012).

Η έννοια της EI ως η πιο διερευνημένη στο εργασιακό πεδίο, έχει και αντίστοιχα πολλές θεωρητικές προσεγγίσεις και οπτικές ερμηνείας των αποτελεσμάτων των ερευνών, των διαφορετικών μεθόδων και ερευνητικών εργαλείων, αλλά και της προσπάθειας της απόδοσης ενός όσο το δυνατόν περισσότερο περιεκτικού ορισμού. Υπάρχει πληθώρα ορισμών που είτε αποδίδονται με απλοϊκό τρόπο ως στάση των ατόμων απέναντι στην εργασία των ατόμων (Hellriegel, Slocum, & Woodman, 1998; Ivancevich & Matteson, 1990), είτε ως συναίσθημα που δημιουργείται στον εργαζόμενο από την εργασία του αυτή καθαυτή (Robbins, 1998), είτε το ευχάριστο συναίσθημα που δημιουργείται στον εργαζόμενο όταν η εργασία του καλύπτει τις υλικές, τις ηθικές και τις ψυχολογικές ανάγκες του (Chelladurai, 1999; Dawis & Lofquist, 1984; Wagner & Hollenbeck, 1992).

Η σύγχρονη διεθνής βιβλιογραφία έχει λάβει ιδιαίτερη έκταση και βάθος πάνω στο συγκεκριμένο αντικείμενο, μελετώντας πολλές και ιδιαίτερες πτυχές που επηρεάζουν την EI. Ειδικότερα στο πεδίο της ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης εμφανίζεται ιδιαίτερο ερευνητικό ενδιαφέρον σχετιζόμενο με διάφορους παράγοντες που συσχετίζονται με την EI και τα αποτελέσματα ή τις επιπτώσεις της στους εργαζόμενους του κλάδου (Casteel, 2018; Dülker, & Terzi, 2020; Newton, Hunter-Johnson, & Niu, 2020; bin Nordin, Mustafa, & Razzaq, 2019; Toropova, Myrberg, & Johansson, 2021). Το αντίστοιχα εκτεταμένο ερευνητικό ενδιαφέρον υπάρχει και στην Ελλάδα σχετικά με την EI και την ειδική αγωγή και εκπαίδευση (Anastasiou, & Garametsi, 2021; Anastasiou, & Belios, 2020; Platsidou, 2010; Platsidou, & Agaliotis, 2008; Trichas, & Avdimiotis, 2020).

Παρότι το ερευνητικό ενδιαφέρον είναι αρκετά εκτεταμένο όσον αφορά στη σχέση μεταξύ EI και ειδικής αγωγής, η έρευνα που σχετίζεται με την EI και τις συγκεκριμένες δομές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ΑμεΑ δεν έχει ακόμα διερευνηθεί. Η

συγκεκριμένη διαφορά που έγκειται στη διερεύνηση της ΕΙ στις συγκεκριμένες εκπαιδευτικές δομές, αποτελεί και την πρωτοτυπία της έρευνας.

Προσδιορισμός και οριοθέτηση του προβλήματος

Κατά καιρούς έχει διερευνηθεί η εργασιακή ικανοποίηση σε εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής σε διαφορετικές εκπαιδευτικές βαθμίδες και για διαφορετικούς παράγοντες που πιθανά την επηρεάζουν (Καρκατζούνης, 2018; Κολοβού, 2016; Λουβερδή, 2019; Πετρίδου, 2014). Ωστόσο, στο επίπεδο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, όπου οι σκοποί της εκπαίδευσης και οι επιμέρους στόχοι της διαφοροποιούνται, διαφοροποιούνται επίσης τόσο οι ανάγκες των εκπαιδευομένων όσο και των εκπαιδευτών. Ειδικότερα, οι αυξημένες απαιτήσεις τόσο σε γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες από τη μία μεριά του προσωπικού, όσο και οι ανάγκες σε υποδομές, πόρους και διαχείριση και διοίκηση του προσωπικού, συνθέτουν ένα ιδιαίτερο οργανωσιακό πλαίσιο μέσα στο οποίο έχει μεγάλη σημαντικότητα η διερεύνηση της ΕΙ, μιας και ικανοποιημένοι εκπαιδευτές σημαίνει και πιο αποδοτικοί. Συνεπώς, η υψηλότερη απόδοση των εκπαιδευτών θα σημαίνει και την επίτευξη των στόχων των δομών που αναφέρονται στην ολοκληρωμένη και σφαιρική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση των ΑμεΑ, που με τη σειρά της θα τα οδηγήσει στην κοινωνική ένταξη και στην κατά το δυνατόν αυτονομία τους.

Το κίνητρο για τη διερεύνηση του συγκεκριμένου ζητήματος της ΕΙ εντός των συγκεκριμένων εκπαιδευτικών δομών, αποτελεί προσωπικό ενδιαφέρον της ερευνήτριας καθώς και η ίδια αποτελεί μέρος του προσωπικού αντίστοιχων εκπαιδευτικών δομών επί σειρά ετών. Η εκ των έσω γνώση του συστήματος λειτουργίας και η συναναστροφή με το υπόλοιπο προσωπικό των δομών οδήγησε το ερευνητικό της ενδιαφέρον στη διερεύνηση του παράγοντα της ΕΙ. Ο συγκεκριμένος παράγοντας έτυχε του ενδιαφέροντος της όταν εστίασε το ενδιαφέρον της σε διάφορες συζητήσεις με συναδέλφους για θέματα, που όπως αργότερα και μέσω της μελέτης της ανακάλυψε ότι αφορούσαν παράγοντες που συνθέτουν την έννοια της ΕΙ.

Σκοπός της έρευνας

Ο κύριος σκοπός της εν λόγω έρευνας ήταν να καταγράψει και να αξιολογήσει τα επίπεδα της Εργασιακής Ικανοποίησης (ΕΙ) σε εργαζόμενους σε δομές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ΑμεΑ. Ως δευτερεύοντες στόχοι τέθηκαν οι επιμέρους αξιολογήσεις τόσο των συνισταμένων της ΕΙ, όσο και η διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ των

ανεξάρτητων μεταβλητών, όπως αυτές προσδιορίστηκαν κατά τον ερευνητικό σχεδιασμό, τόσο με τη συνολική EI, όσο και με τα στοιχεία που την απαρτίζουν ξεχωριστά.

Ερευνητικές υποθέσεις

Οι ερευνητικές υποθέσεις που παρατίθενται, αναφέρονται στα αναμενόμενα αποτελέσματα. Τα συγκεκριμένα αποτελέσματα εννοούνται ως αναμενόμενα μετά από την ενδελεχή μελέτη της βιβλιογραφίας, όπου η ερευνήτρια διαπίστωσε ότι για τα αντίστοιχα ερευνητικά ερωτήματα, υπήρχαν αντίστοιχες απαντήσεις, στις πλειοψηφία των οποίων οι απαντήσεις δεν ήταν καθολικά αποδεκτές από την ερευνητική κοινότητα, αλλά τα αποτελέσματα εμφάνιζαν διαφορές και σε αρκετές περιπτώσεις αντιθέσεις.

Οι συγκεκριμένες ερευνητικές υποθέσεις προέκυψαν από τη μελέτη σε σχέση με τις ανεξάρτητες μεταβλητές των οποίων ο ρόλος ως προς την EI μελετάται στην παρούσα μελέτη. Κατ' αυτήν την έννοια οι ερευνητικές υποθέσεις διαμορφώθηκαν ως εξής:

- α) Αναμένεται να βρεθούν διαφορές μεταξύ των δύο φύλων ως προς την EI.
- β) Αναμένεται να βρεθούν διαφορές λόγω διαφορετικής ηλικίας ως προς την EI.
- γ) Αναμένεται να βρεθούν διαφορές λόγω διαφορετικής οικογενειακής κατάστασης ως προς την EI.
- δ) Αναμένεται να βρεθούν διαφορές μεταξύ αυτών που έχουν παιδιά/ά κι αυτών που δεν έχουν ως προς την EI.
- ε) Αναμένεται να βρεθούν διαφορές μεταξύ των διαφορετικών συμβάσεων εργασίας κάτω από τις οποίες εργάζονται ως προς την EI.
- στ) Αναμένεται να υπάρχουν διαφορές μεταξύ των διαφορετικών ειδικοτήτων ως προς την EI.
- ζ) Αναμένεται να υπάρχουν διαφορές μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων εκπαίδευσης ως προς την EI.
- η) Αναμένεται να υπάρχουν διαφορές μεταξύ των διαφορετικών ετών εργασίας ως προς την EI.

Μηδενικές υποθέσεις

H₀1: Δεν θα υπάρχει διαφορά μεταξύ των μέσων όρων της μεταβλητής του φύλου ως προς την EI.

H₀2: Δεν θα υπάρχει διαφορά μεταξύ των διαφορετικών ηλικιακών ομάδων ως προς την EI.

H₀₃: Δεν θα υπάρχει διαφορά μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων της μεταβλητή της οικογενειακής κατάστασης ως προς την EI.

H₀₄: Δεν θα υπάρχει διαφορά μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων της μεταβλητή της της ύπαρξης παιδιού στην οικογένεια ως προς την EI.

H₀₅: Δεν θα υπάρχει διαφορά μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων της μεταβλητής του είδους της εργασίας ως προς την EI.

H₀₆: Δεν θα υπάρχει διαφορά μεταξύ των διαφορετικών ειδικοτήτων ως προς την EI.

H₀₇: Δεν θα υπάρχει διαφορά μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων εκπαίδευσης ως προς την EI.

H₀₈: Δεν θα υπάρχει διαφορά της μεταβλητής των ετών εργασίας ως προς την EI.

Εναλλακτικές υποθέσεις

H_{ε1}: Θα υπάρχει διαφορά μεταξύ των μέσων όρων της μεταβλητής του φύλου ως προς την EI.

H_{ε2}: Θα υπάρχει διαφορά μεταξύ των διαφορετικών ηλικιακών ομάδων ως προς το ΣΕΕ.

H_{ε3}: Θα υπάρχει διαφορά μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων της μεταβλητή της οικογενειακής κατάστασης ως προς την EI.

H_{ε4}: Θα υπάρχει διαφορά μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων της μεταβλητή της της ύπαρξης παιδιού στην οικογένεια ως προς την EI.

H_{ε5}: Θα υπάρχει διαφορά μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων της μεταβλητής του είδους της εργασίας ως προς την EI.

H_{ε6}: Θα υπάρχει διαφορά μεταξύ των διαφορετικών ειδικοτήτων ως προς την EI.

H_{ε7}: Θα υπάρχει διαφορά μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων εκπαίδευσης ως προς την EI.

H_{ε8}: Θα υπάρχει διαφορά της μεταβλητής των ετών εργασίας ως προς την EI.

Οριοθετήσεις- Περιορισμοί

Όπως κάθε ερευνητική προσπάθεια έτσι και η παρούσα έχει κάποιες οριοθετήσεις και κάποιους περιορισμούς. Τα συγκεκριμένα στοιχεία προκύπτουν είτε από επιλογές της ίδιας της ερευνήτριας, είτε λόγω του σχεδιασμού, είτε λόγω των διαδικασιών που ακολουθήθηκαν. Αρχικά το δείγμα είναι δείγμα ευκολίας, καθώς η παρούσα έρευνα γίνεται σε οικείο εργασιακό περιβάλλον για την ερευνήτρια αφού και η ίδια εργάζεται σε αντίστοιχες δομές και η

προσέγγιση των συμμετεχόντων έγινε σε προσωπικό επίπεδο για να ζητηθεί η βοήθειά τους στη συλλογή των ερωτηματολογίων. Επίσης, η πρόσβαση στις συγκεκριμένες δομές δεν έγινε στη βάση κάποιου δειγματοληπτικού σχεδιασμού, αλλά βάση ευκολίας πρόσβασης. Γι' αυτόν τον λόγο οι δομές δεν είναι αντιπροσωπευτικές σε δείγμα ούτε για το νομό Αττικής, ούτε γενικότερα για τον Ελλαδικό χώρο.

Ένας ακόμα περιορισμός είναι η διερεύνηση της εξαρτημένης μεταβλητής σε σχέση μόνο με κοινωνικούς και δημογραφικούς παράγοντες και όχι σε σχέση με οργανωτικούς και ψυχολογικούς όπως αυτοί ορίζονται από τη βιβλιογραφία. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη διερεύνηση της ΕΙ μόνο από μία διάσταση και την εξαγωγή των συμπερασμάτων μόνο σε μία προοπτική ερμηνείας των συγκεκριμένων αποτελεσμάτων.

Τέλος, η αδυναμία ελέγχου της ειλικρίνειας των απαντήσεων, ώθησε την ερευνήτρια να δεχτεί ότι αυτό ισχύει *a priori* για τη συγκεκριμένη έρευνα. Όλα τα παραπάνω περιορίζουν τη γενίκευση των συμπερασμάτων μόνο στους συμμετέχοντες, χωρίς ωστόσο να μειώνουν την αξία της ερευνητικής προσπάθειας και των ερευνητικών συμπερασμάτων, ως μία εναρκτήρια προσπάθεια στο συγκεκριμένο εργασιακό κλάδο.

Ορισμοί όρων

Στην πορεία της έρευνας της εργασιακής ικανοποίησης, έχουν κατά καιρούς αποδοθεί πολλοί και διαφορετικοί ορισμοί με σκοπό να οριοθετήσουν τη συγκεκριμένη έννοια. Οι ερευνητές του πεδίου, ξεκινώντας από διαφορετική θεωρητική βάση, προσπαθούν να ερμηνεύσουν τα αποτελέσματα ερευνών και να τα γενικεύσουν, με απώτερο σκοπό να δημιουργήσουν ένα ευρέως αποδεκτό από την ερευνητική κοινότητα μοντέλο, με συγκεκριμένες συνισταμένες που αποτελούν την έννοια και βάση αυτού να την ορίσουν. Ωστόσο, λόγω της πληθώρας των θεωρητικών υποβάθρων με την οποία προσεγγίζεται ερευνητικά η έννοια, αντίστοιχα πολλοί είναι και οι αποδοθέντες ορισμοί. Ως αποτέλεσμα των προαναφερθέντων είναι η μη ύπαρξη ενός κοινώς αποδεκτού ορισμού.

Οι ορισμοί της ΕΙ μπορεί να είναι απλοϊκοί στην πρώτη τους ανάγνωση αναφερόμενοι στο πως αισθάνεται ο εργαζόμενος για τη δουλειά του (Chughati & Perveen, 2013) ή πόσο ο εργαζόμενος απολαμβάνει την εργασία του (Saeed, Mussawar, Lodhi, Iqbal, Nayab, & Yaseen, 2013) και μπορεί να αποκτήσουν ένα αυξημένο επίπεδο πολυπλοκότητας όταν αναφέρονται στα συναισθήματα που γεννιούνται στον εργαζόμενο για τον εργασιακό του χώρο (Sypniewska, 2014).

Σύμφωνα με τον Lock (1976) «...η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια ευχάριστη η θετική συναισθηματική κατάσταση από την αποτίμηση κάποιου σχετικά με την εργασία του και ειδικότερα από συγκεκριμένες εμπειρίες σε σχέση με αυτήν».

II. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

Η Εργασιακή Ικανοποίηση

Προσδιορισμός και ορισμοί της έννοιας της Εργασιακής Ικανοποίησης (ΕΙ)

Οι ανθρώπινοι πόροι αποτελούν τον πιο σημαντικό παράγοντα μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού, που ως ανθρώπινο κεφάλαιο συνεχώς βελτιούμενο μπορεί να δημιουργήσει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Συνεπώς προτεραιότητα της επιχείρησης και μία από τις βασικές αξίες που πρέπει να έχει είναι να μεριμνά για την ικανοποίηση του προσωπικού της (Green, Huang, Wen, & Zhou, 2019). Η δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος θα δημιουργηθεί καθώς οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι εμφανίζουν πιο πολλά κίνητρα για την εργασία τους, είναι πιο παραγωγικοί και πιο πιστοί στην επιχείρηση, στοιχεία που βελτιώνουν τη συνολική απόδοσή της (Edmans, 2012). Ωστόσο, τι ακριβώς είναι η Εργασιακή Ικανοποίηση που αποτελεί έναν τόσο σημαντικό παράγοντα επιτυχίας για την επιχείρηση και ευτυχίας για τους εργαζόμενους;

Για να υλοποιηθεί μία προσέγγιση της εργασιακής ικανοποίησης, θα πρέπει να προσδιοριστεί η έννοια της εργασίας. Η έννοια της εργασίας τυγχάνει διαφορετικών ορισμών ανάλογα με την επιστημονική οπτική από την οποία μελετάται. Με βάση τις αρχές της οικονομικής θεωρίας, η εργασία ορίζεται ως οι φυσικές ή διανοητικές δεξιότητες που προσφέρει κάποιο άτομο στην αγορά εργασίας με σκοπό τη χρήση τους για την παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών με αντίστοιχη ανταμοιβή. Αντίστοιχα με βάση μία κοινωνιολογική ή ψυχολογική οπτική η εργασία αποτελεί το μέσο για αυτοολοκλήρωση, αναγνώριση και κατάκτηση μιας κοινωνικής θέσης. Εκτός όμως από τη συναισθηματική και σχεσιακή ερμηνεία της εργασίας από τις δυο προαναφερθείσες επιστήμες, διαμορφώνει τις συνθήκες διαβίωσης, αναπτύσσει και βελτιώνει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του ατόμου, ενώ παράλληλα καθορίζει και συγκεκριμένους κοινωνικούς ρόλους. Τα θετικά συναισθήματα που προκύπτουν από την εργασία, αναφέρονται σε διάφορες πτυχές της ανθρώπινης ύπαρξης. Ως εκ τούτου, η ικανοποίηση, όπως αυτή προκύπτει από την εργασία, επηρεάζει τα διάφορα επίπεδα της ζωής του ατόμου και ενώ παράλληλα προσδιορίζεται μία πολυπαραγοντική έννοια (Wyrwa & Kaźmierczyk, 2020).

Η έννοια της ΕΙ αποτελεί ένα αγαπημένο ερευνητικό πεδίο, με την μεγαλύτερη σε έκταση ερευνητική δραστηριότητα και μελέτη επί του αντικειμένου, για τους επιστήμονες και

τους ερευνητές της οργανωσιακής συμπεριφοράς και των κοινωνικών επιστημών (Chalghaf, Azaiez, & Elarbi, 2012; Yucel & Bektas, 2012). Όσο όμως ενδιαφέρουσα είναι η διερεύνησή της, άλλο τόσο δύσκολο είναι να προσδιοριστεί και να οριστεί επακριβώς. Αυτό συμβαίνει λόγω του πολυσχιδούς χαρακτήρα και της πολυπλοκότητας της ίδιας της έννοιας (Volkwein & Parmley, 2000). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, από τη μία να υπάρχουν διαφορετικές θεωρητικές προσεγγίσεις ανάλογα με την οπτική γωνία από την οποία την προσεγγίζει ο εκάστοτε ερευνητής, ενώ από την άλλη υπάρχει μία πληθώρα ορισμών χωρίς να υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός από το σύνολο ή τουλάχιστον από την πλειοψηφία της ερευνητικής κοινότητας.

Σε γενικές γραμμές η παγκόσμια βιβλιογραφία που αναφέρεται στη θεμελιώδη έννοια της εργασιακής ικανοποίησης, αναφέρεται στην περιγραφή των εργασιακών συμπεριφορών των εργαζομένων και που οδήγησε εδώ και περίπου έναν αιώνα στη σταδιακή προσέγγιση και στην εξέλιξη της προσπάθειας ορισμού της συγκεκριμένη έννοιας. Η πορεία της εξέλιξης της προσπάθειας ορισμού ακολουθεί τη γραμμή από την μονοδιάστατη προοπτική στην πολυπαραγοντική και από την πλευρά της γνωστικής διαδικασίας από μία γενική θεώρηση σε εξειδικευμένα γνωστικά πεδία. Αυτό σημαίνει ότι ορισμένοι επιστήμονες θεωρούν την έννοια ως μία ενιαία και αδιαίρετη δομή για την οποία ο εργαζόμενος έχει μία συνολική αντίληψη, ενώ από την άλλη άλλοι ερευνητές του πεδίου θεωρούν ότι αποτελείται από διαφορετικά συστατικά, όπου με βάση την αξιολόγηση καθενός ξεχωριστά, διαμορφώνουν οι εργαζόμενοι την αντίληψή τους για την ικανοποίησή τους ή μη.

Η προσπάθεια των επιστημόνων του πεδίου ακολουθεί δύο διαδρομές στην προσπάθεια για τον ορισμό της έννοιας, είτε θεωρώντας την από την οπτική της συναισθηματικής κατάστασης, είτε προσεγγίζοντάς την ως μία γνωστική διαδικασία (Organ & Near, 1985). Από τη σκοπιά της συναισθηματικής προοπτικής σχετίζεται με μια θετική συναισθηματική αξιολόγηση, ενώ από τη πλευρά της γνωστικής προσέγγισης αποτελεί μία λογική αξιολόγηση των εργασιακών παραγόντων, των συνθηκών, των ευκαιριών και των παραγόμενων προϊόντων (Moorman, 1993). Με βάση την προσέγγιση της έννοιας ως γνωστική διαδικασία, γίνεται κατανοητή ως μία ψυχολογική διαδικασία αναγνώρισης, που περιλαμβάνει τη συνείδηση, την αντίληψη, την αιτιολόγηση, την κρίση και άλλους σχετικούς παράγοντες.

Η πρώτη καταγεγραμμένη αναφορά γίνεται από τους Fisher και Hanna (1931) σε μία εργασία μιας σειράς μελετών που σχετίζονται με την ικανοποίηση, όπου ορίζουν την έννοια ως παράγωγο μιας μη κανονιστικής τάσης της διάθεσης των εργαζομένων. Λίγο αργότερα και συγκεκριμένα το 1935 ο Hoprock δηλώνει πως η ικανοποίηση αντιπροσωπεύει τα θετικά ή τα αρνητικά συναισθήματα που αναπτύσσει ο εργαζόμενος απέναντι στην εργασία του, καθώς

νιώθει ικανοποιημένος ή όχι έναντι ενός συνόλου γνωστικών, ψυχολογικών και περιβαλλοντικών εργασιακών παραγόντων. Το συγκεκριμένο αίσθημα που βιώνει ο εργαζόμενος αντανακλά είτε το συναίσθημα του εργαζόμενου στην εργασία, είτε τα υποκειμενικά συναισθήματά του για το εργασιακό του περιβάλλον. Συμπερασματικά ο Herzberg ορίζει την έννοια ως μία υποκειμενική αξιολόγηση σε ψυχολογικό και φυσικό επίπεδο επάνω στην εργασία και στο εργασιακό του περιβάλλον.

Κινούμενος στην ίδια θεωρητική βάση και ο Vroom, (1964), θεωρεί ότι η ικανοποίηση του εργαζομένου καθορίζεται συναισθηματικά σε σχέση με την εργασία που επιτελεί. Στα αποτελέσματα των ερευνών του έδειξε ότι η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται με επτά παράγοντες που είναι η αποζημίωση, ο προϊστάμενος, οι συνάδελφοι, το εργασιακό περιβάλλον, το περιεχόμενο της εργασίας, η προαγωγή και ο οργανισμός ως σύνολο (Vroom, 1962). Από τα παραπάνω συμπεραίνεται εύκολα ότι ένας ικανοποιημένος από την εργασία του εργαζόμενος αναπτύσσει μία θετική στάση έναντι της εργασία του και το αντίστροφο (Armstrong, 2006).

Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί θεμελιώδη έννοια που περιλαμβάνει τόσο τα χαρακτηριστικά της ίδιας της εργασίας όσο και τα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος. Με βάση τα προαναφερθέντα χαρακτηριστικά αποδίδεται ο λειτουργικός ορισμός της έννοιας ως η συναισθηματική κατάσταση που διαμορφώνεται σε σχέση με πέντε παράγοντες που αναφέρονται ως ο προϊστάμενος, η εργασία, οι συνάδελφοι, η αποζημίωση-απολαβές και οι ευκαιρίες για προαγωγή (Churchill, Ford, & Walker, 1974). Επίσης αναφέρεται και ως επίδραση που διαμορφώνει μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση, η οποία συνεχώς επαναξιολογείται, εξελίσσεται και βελτιώνεται σε σχέση με την εμπειρία που αντλεί ο εργαζόμενος από την ίδια του τη δουλειά (Locke, 1976). Αντίστοιχα ορίζεται και ως αξιολόγηση των παρόντων εργασιακών συνθηκών ή των επιπτώσεων που προκύπτουν ως αποτέλεσμα της εκτέλεσης της εργασίας (Schneider & Snyder, 1975). Η EI έχει επίσης χαρακτηριστεί ως συναισθηματική αντίδραση του εργαζόμενου απέναντι στην εργασία του ως αποτέλεσμα της σύγκρισης των πραγματικών αποτελεσμάτων με τα αναμενόμενα αποτελέσματα και με τις προσδοκίες του που πηγάζουν από την εργασία του (Cranny, Smith, & Stone, 1992; Mason, & Griffin, 2002; Wright, 2006) ή ως στάση που αναφέρεται στην εργασία και σε όλες τις επιμέρους πτυχές της και στην αξιολόγησή της με τη μορφή της ικανοποίησης ή της δυσαρέσκειας (Bruggemann, Groskurth, & Ulich, 1975).

Έχει επίσης αναφερθεί και ως η αντίληψη που δημιουργείται στον εργαζόμενο από τα αποτελέσματα της εργασιακής του συνειδητοποίησης σε σχέση με τις φυσικές και ψυχολογικές ανάγκες του (Aziri, 2011). Κατ' αυτήν την έννοια αποκτά μία μορφή προσωπικής κρίσης του

κατά πόσο είναι φιλικό το εργασιακό περιβάλλον (Motowidlo, 1996). Με βάση τον προσωπικό χαρακτήρα της κρίσης του εργαζόμενου, ορίστηκε ως μία εσωτερική κατάσταση που αντανακλά είτε μία συναισθηματική είτε μία γνωστική κατάσταση που διαμορφώνει το επίπεδο αρέσκειας ή δυσαρέσκειας του εργαζόμενου έναντι της εργασίας του (Brief, 1998) ή ως τα θετικά συναισθήματα που δημιουργούνται στον εργαζόμενο από την εργασία του, με βάση την αξιολόγηση των χαρακτηριστικών της (Robbins & Judge, 2013). Στην εξέλιξη της προσπάθειας ορισμού, εισήλθε και ο παράγοντας της μέτρησης της ικανοποίησης, όπου ως μία μετρήσιμη προσωπική κρίση σχετικά με τους εργασιακούς παράγοντες, αξιολογώντας το βαθμό της ικανοποίησης του εργαζόμενου από αυτούς έγινε αποδεκτό ότι πρόκειται για εργασιακή συμπεριφορά (Harrison, Newman, & Roth, 2006; Weiss, 2002).

Θεωρίες προσέγγισης και ερμηνείας της έννοιας της EI

Μία σειρά από θεωρητικές προσεγγίσεις είναι αυτές που χρησιμοποιούνται με σκοπό να ερμηνευθούν τα όποια αποτελέσματα ερευνητικών αποτελεσμάτων που σχετίζονται με τη εργασιακή ικανοποίηση. Οι συγκεκριμένες θεωρίες αναφέρονται, εξηγούν και αναλύουν την λειτουργία των κινήτρων στο εργασιακό περιβάλλον και παρουσιάζουν τους παράγοντες που συμβάλλουν είτε στην ικανοποίηση είτε στη δυσαρέσκεια του εργαζόμενου.

Για να μπορέσει να πραγματοποιηθεί μια τέτοια παρουσίαση, θα πρέπει αρχικά να οριστεί το τί ακριβώς είναι τα κίνητρα. Η έννοια των κινήτρων όπως και άλλες θεωρητικές έννοιες, έχουν ένα ρευστό χαρακτήρα. Η προσέγγισή τους γίνεται από πολλές διαφορετικές σκοπιές και από πολλά διαφορετικά επιστημονικά πεδία. Γι' αυτό το λόγο και δεν υπάρχει καθολικά αποδεκτός ορισμός από την ερευνητική κοινότητα, ενώ παράλληλα, ο δυναμικός χαρακτήρας της παράγει συνεχώς νέες προοπτικές έρευνας και νέους ορισμούς. Το κίνητρο αποτελεί την κινητήρια δύναμη του ατόμου να δρα ή να αναπτύξει μία τάση προς μία συγκεκριμένη συμπεριφορά (Kast & Rosenzweig, 1985). Από την από τη μεριά της ικανοποίησης τω ανθρώπινων αναγκών τα κίνητρα μπορούν να προσεγγιστούν ως οι δυνάμεις που σπρώχνουν και προωθούν τους ανθρώπους να ικανοποιήσουν βασικές ανάγκες και θέλω τους (Yorks, 1976). Το είδος και η έκταση των αναγκών που θεωρεί ο άνθρωπος ότι πρέπει να ικανοποιήσει ως βασικές ανάγκες καθορίζουν και το ποιες και πόσες αμοιβές τον ικανοποιούν ως εργαζόμενο.

Η πρώτη και πιο γνωστή θεωρία προσέγγισης της εργασιακής ικανοποίησης είναι αυτή της Ιεράρχησης των Αναγκών του Maslow (1943). Αποτελεί την πρώτη και την ευρέως γνωστή θεωρία κινήτρων, που αναπτύχθηκε μεταξύ των δεκαετιών '40-'50. Στη συγκεκριμένη

θεωρία ο Maslow θεωρεί ότι ο άνθρωπος είναι από τη φύση του καλός και διαθέτει μία εσωτερική παρόρμηση για συνεχή βελτίωση και ανάλογη με τις δυνατότητες το ανάπτυξη. Το σύστημα ιεράρχησης των αναγκών είναι το κοινός χρησιμοποιούμενο σχήμα για την κατάταξη των κατηγοριοποίηση των ανθρώπινων κινήτρων (Maslow, 1954). Η παρουσίαση της συγκεκριμένης θεωρίας γίνεται με ένα σχήμα πυραμίδας με πέντε επίπεδα, όπου στο κατώτερο μέρος της πυραμίδας που είναι και ευρύτερο είναι οι βασικές και πρώτες ανάγκες οι οποίες πρέπει να ικανοποιηθούν. Μόλις αυτές ικανοποιηθούν πλήρως και δεν προφέρουν πλέον ικανοποίηση από την περαιτέρω κάλυψή τους, τότε οι ανάγκες του επόμενου υψηλότερου επιπέδου γίνονται κίνητρο με την ανάγκη τους προς κάλυψη. Στο κατώτερο επίπεδο βρίσκονται οι φυσιολογικές ανάγκες στις οποίες περιλαμβάνονται η πείνα, η δίψα, η το σεξ, η στέγη και οποιαδήποτε σωματική ανάγκη. Στο δεύτερο επίπεδο περιλαμβάνονται η ανάγκες της ασφάλειας και τις προστασίας από οποιαδήποτε φυσική η συναισθηματική βλάβη. Στο τρίτο επίπεδο είναι οι κοινωνικές ανάγκες όπως η στοργή, το αίσθημα του «ανήκειν», η αποδοχή και η φιλία. Το τέταρτο επίπεδο περιλαμβάνει την εκτίμηση, κάποιους εσωτερικούς ατομικούς παράγοντες όπως ο αυτοσεβασμός, η αυτονομία και τα επιτεύγματα, και κάποιους εσωτερικούς όπως η κοινωνική θέση, η αναγνώριση και η προσοχή. Τέλος, στο πέμπτο και υψηλότερο επίπεδο, αναφέρεται στην αυτοπραγμάτωση όπου το άτομο οδηγείται στην αυτοολοκλήρωση όπου επιτυγχάνει στο μέγιστο δυνατό επίπεδο των δυνατοτήτων του και περιλαμβάνει την προσωπική ανάπτυξη, την επίτευξη των στόχων του και την αυτοεκπλήρωση. Το επίπεδο της φιλοδοξίας ενός ατόμου σχετίζεται στενά στην ιεραρχία των αναγκών και οι στάσεις του καθορίζουν τη μοναδική προσωπική του διαδρομή για την ικανοποίηση των αναγκών του.

Η δεύτερη θεωρία που σχετίζεται με τα κίνητρα και την κάλυψη των αναγκών του ατόμου και η οποία χρησιμοποιείται για την ερμηνεία της εργασιακής ικανοποίησης είναι αυτή του Alderfer (1969). Στη συγκεκριμένη θεωρία καθορίζονται τρεις ξεχωριστές τάξεις αναγκών: αυτές της ύπαρξης, της σχετικότητας και της ανάπτυξης. Αν και σχίζεται με την ιεραρχία του Maslow, ωστόσο διακρίνει την κατάταξη ως κατηγορίες με μεγαλύτερο εύρος απ' ότι η ιεραρχία του πρώτου. Στις ανάγκες ύπαρξης, που αντιστοιχούν στα δύο κατώτερα επίπεδα του Maslow, (φυσιολογικές και ασφάλειας) βρίσκονται όλες οι ανάγκες που ικανοποιούνται με υλικά αγαθά, περιλαμβάνουν δηλαδή όλες τις φυσικές και φυσιολογικές ανάγκες ασφάλειας. Όσον αφορά στην κατηγορία των σχεσιακών αναγκών, αυτές αντιστοιχούν στο τρίτο επίπεδο των αναγκών του Maslow σχετικά με την ικανοποίηση κοινωνικών αναγκών και των εξωτερικών παραγόντων των αναγκών για εκτίμηση. Πιο συγκεκριμένα αναφέρονται στην ικανοποίηση των αναγκών για σύναψη σχέσεων, όπως το

ανήκει το άτομο σε κάποια οικογένεια, σε κάποια ομάδα συναδέλφων ή ανωτέρων, στο να ικανοποιήσει αισθήματα αγάπης, το αίσθημα του «ανήκειν», καθώς και στην επίτευξη της φήμης, της δόξας και της αναγνώρισης από το κοινό. Τέλος, οι ανάγκες ανάπτυξης περιλαμβάνουν τις ανάγκες της αυτοπραγμάτωσης και των εσωτερικών συστατικών των αναγκών εκτίμησης. Αναφέρεται στις ανάγκες για προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη.

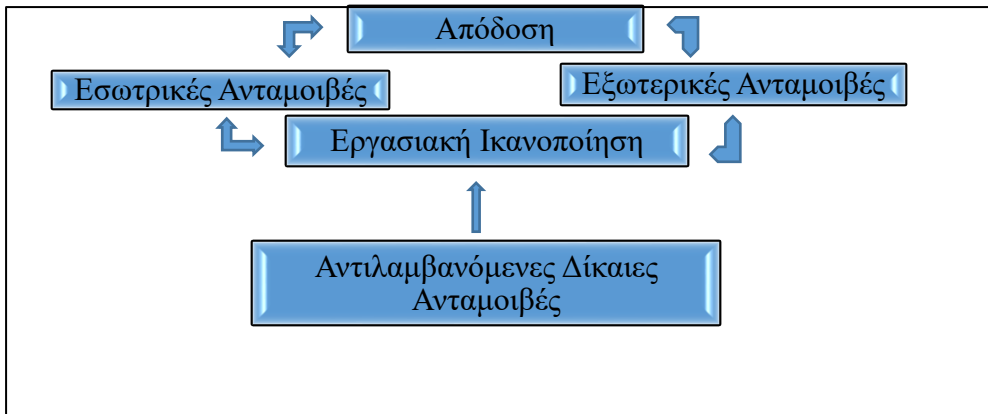
Η τρίτη θεωρία που σχετίζεται με την ικανοποίηση είναι η Θεωρία των Κινήτρων και της Υγιεινής του Herzberg (1968-1987). Η συγκεκριμένη θεωρία αναφέρεται και ως θεωρία των δύο παραγόντων και εστιάζει στους παράγοντες παρακίνησης που είναι σχετικοί με την εκπλήρωση της εργασίας. Η συγκεκριμένη θεωρία διαχωρίζει τους παράγοντες σε δυο κατηγορίες. Από την μια είναι αυτοί που λειτουργούν ως κίνητρα και προκαλούν την εργασιακή ικανοποίηση και υπάρχουν και κάποιοι άλλοι παράγοντες που καλούνται παράγοντες υγιεινής και προκαλούν δυσαρέσκεια. Ο ίδιος ο Herzberg σε μια φιλοσοφική προσέγγιση της έννοιας δήλωσε ότι το αντίθετο της ικανοποίησης δεν είναι η δυσαρέσκεια αλλά μάλλον η μη ικανοποίηση. Οι παράγοντες κινήτρων σχετίζονται με την επίτευξη των εργασιακών στόχων, την αναγνώριση, την ίδια την εργασία, την προαγωγή και την εξέλιξη του ατόμου. Αντίστοιχα οι παράγοντες υγιεινής περιλαμβάνουν την πολιτική της επιχείρησης, την επίβλεψη, τις εργασιακές συνθήκες, το κύρος της εργασίας και τον μισθό. (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959). Καθώς οι παράγοντες υγιεινής δεν μπορούν να λειτουργήσουν ως κίνητρα, όταν χρησιμοποιούνται με αυτόν το σκοπό, προκαλούν αρνητική επίδραση. Όταν η διαχείριση εστιάζεται στη χρήση των συγκεκριμένων παραγόντων, ενώ παράλληλα παραμελεί τη χρήση των παραγόντων των κινήτρων δημιουργούν αρνητικές προϋποθέσεις για την ανάπτυξη ενός εργατικού δυναμικού με κίνητρα. Η αποτελεσματική διοίκηση πρέπει να αντιλαμβάνεται τι είναι αυτό που λειτουργεί ως κίνητρο για τους εργαζόμενους ώστε να είναι αποδοτικοί και με ποιον τρόπο πρέπει να ικανοποιούν τις ανάγκες των εργαζομένων. Καθώς τα κίνητρα κατευθύνουν και εντείνουν την ανθρώπινη συμπεριφορά, τα άτομα τείνουν να έχουν υψηλά κίνητρα όταν πιστεύουν ότι η συμπεριφορά τους συνδέεται άμεσα με συγκεκριμένες ανταμοιβές (Herzberg, 1976).

Η τέταρτη θεωρία παρακίνησης ανήκει στον McClelland (McClelland & Johnson, 1984) και είναι γνωστή ως της ανάγκης για επίτευξη, των δεσμών και της εξουσίας. Χτίζοντας πάνω στη θεωρία του Maslow, περιέγραψε τα τρία προαναφερθέντα κίνητρα για το άτομο. Επίσης κατηγοριοποίησε τις ανάγκες και για επίτευξη, δεσμούς και εξουσία. Η ειδοποιός διαφορά της συγκεκριμένης θεωρίας σε σχέση με αυτές των Maslow και Alderfer είναι ότι εστιάζεται περισσότερο στη δημιουργία και την ανάπτυξη αναγκών παρά στην ικανοποίηση ήδη υπάρχοντων όπως οι δύο προηγούμενες θεωρίες. Τα κίνητρα όπως παρουσιάζονται στη

θεωρία αυτή θεωρούνται ως πολιτιστικό παράγωγο και ως αποτέλεσμα της εμπειρίας που έχει αποκτήσει το άτομο από τη ζωή. Η επίτευξη ερμηνεύεται ως η ανάγκη το του ατόμου να ικανοποιήσει την επιθυμία του για ανεξάρτητη κυριαρχία επί αντικειμένων, ιδεών, ακόμα και άλλων ατόμων και να αυξήσει την αυτοεκτίμηση του ατόμου μέσω της άσκησης των ιδιαίτερων ταλέντων του. Το κίνητρο των δεσμών σχετίζεται με την ανάγκη για αγάπη, το αίσθημα του «ανήκειν» και τη σχέση με άλλα άτομα. Αναφέρει την ανάγκη του ατόμου να συνάψει φιλίες, να ανήκει σε κοινωνικές ομάδες, να αρέσει και να είναι δημοφιλής. Το κίνητρο της εξουσίας αναφέρεται στην ανάγκη να ασκεί έλεγχο πάνω στην εργασία του ή την εργασία των άλλων. Τα άτομα που κινητοποιούνται λόγω εξουσίας, νιώθουν μια δυνατή επιθυμία να ηγηθούν και να επιτύχουν σε οποιαδήποτε ιδέα τους, αυξάνοντας παράλληλα την κοινωνική τους θέση και το γόητρό τους, ελέγχοντας και επηρεάζοντας άλλα άτομα.

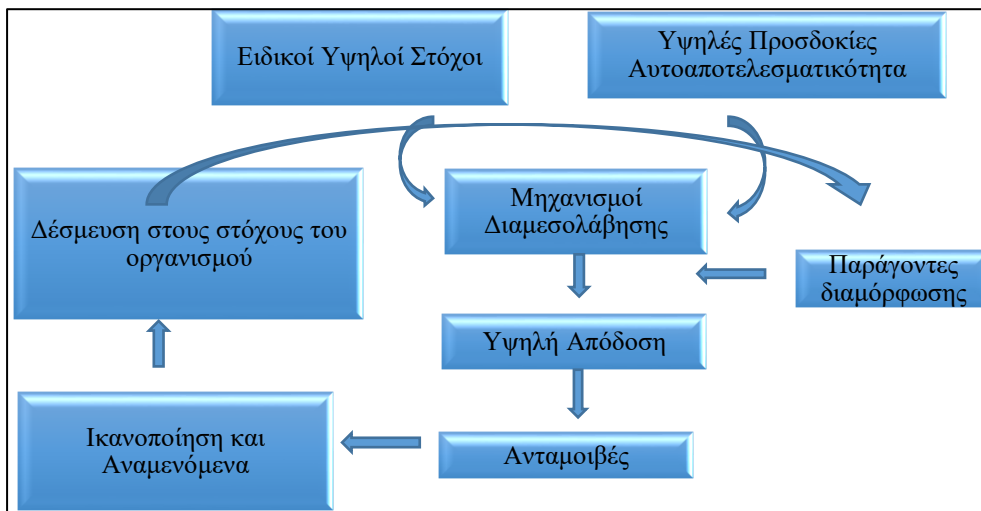
Θεωρητικά μοντέλα της εργασιακής ικανοποίησης

Κατά καιρούς έχουν προταθεί διάφορα θεωρητικά μοντέλα για την εργασιακή ικανοποίηση, τα οποία προσπαθούν να καθορίσουν τη σχέση μεταξύ των διάφορων παραγόντων και των κινήτρων που συμβάλουν στην ικανοποίηση των εργαζομένων. Το 1967 οι Lawler και Porter παρουσίασαν το μοντέλο τους σχετικά με τους παράγοντες που συμβάλουν στη διαμόρφωση της ικανοποίησης. Παρουσίασαν ένα μοντέλο στο οποίο τα βασικά κίνητρα που διαμορφώνουν την ικανοποίηση είναι οι εξωτερικές και οι εσωτερικές ανταμοιβές. Όχι πάντα με άμεσο, αλλά κυρίως με έμμεσο τρόπο, αποτελούν τους καθοριστικούς παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης. Στο συγκεκριμένο νέο μοντέλο δεν γίνεται άμεση σύνδεση των ανταμοιβών με την ικανοποίηση εξαιτίας των πεποιθήσεων των εργαζομένων σχετικά με το επίπεδο των ανταμοιβών που αντιλαμβάνονται οι ίδιοι ότι αξίζουν.



Σχήμα 1. Το μοντέλο των Lawler, E. E., & Porter, L. W. (1967) για την Εργασιακή Ικανοποίηση

Το 1990 οι Locke και Latham παρουσίασαν ένα διαφοροποιημένο μοντέλο της εργασιακής ικανοποίησης. Ξεκινώντας από την υπόθεση ότι οι σκοποί καθορίζονται στα ανώτερα επίπεδα και οι υψηλές προσδοκίες για επίτευξη των στόχων αποτελούν επίτευγμα και επιτυχία στην ολοκλήρωση των έργων. Κατά αυτήν την έννοια η επιτυχία της ολοκλήρωσης του έργου είναι η γενεσιουργός αιτία της εργασιακής ικανοποίησης.



Σχήμα 2. Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990).

Τέλος το 2006 οι Christen, Iyer και Soberman παρουσίασαν ένα μοντέλο της εργασιακής ικανοποίησης το οποίο αποτελείτο από του εργασιακούς παράγοντες, της αντίληψη για τους ρόλους, την απόδοση στην εργασία και τη συνολική απόδοση του οργανισμού καθώς και τις σχέσεις που συνδέουν τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά.



Σχήμα 3. Christen, M., Iyer, G., & Soberman, D. (2006).

Ερευνητικά εργαλεία για τη αξιολόγηση της εργασιακής ικανοποίησης

Είναι σχετικά δύσκολη η κατασκευή ενός ερευνητικού εργαλείου αξιολόγησης μίας έννοιας, κι αυτό λόγω της άυλης υπόστασής της. Ωστόσο, μια σειρά από ερευνητικά εργαλεία – ερωτηματολόγια έχουν δημιουργηθεί κατά καιρούς για να αξιολογήσουν τα επίπεδα τη εργασιακής ικανοποίησης, πάντα σε σχέση με διάφορα μοντέλα, θεωρητικές προσεγγίσεις και παράγοντες. Από τα πιο σημαντικά και διαδεδομένα είναι το Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) με τις αντίστοιχες εκδόσεις το 1967 και 1977 (Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1967). Και στις δύο εκδόσεις οι απαντήσεις δίνονται σε πενταβάθμια κλίμακα τύπου Likert από το *πολύ ικανοποιημένος* στο *πολύ δυσαρεστημένος*. Η συγκεκριμένη κλίμακα διερευνά τους παράγοντες των συναδέλφων, των επιτευγμάτων, της δραστηριότητας, της προαγωγής, της εξουσίας, των πολιτικών του οργανισμού, των αποζημιώσεων, των ηθικών αξιών, της ανεξαρτησίας, της ασφάλειας, της κοινωνικής παροχής, της κοινωνικής θέσης, της αναγνώρισης, της ευθύνης, της επίβλεψης και ανθρώπινων σχέσεων, της τεχνικής επίβλεψης, της ποικιλίας και των εργασιακών συνθηκών.

Ένα άλλο πολύ διαδεδομένο ερευνητικό εργαλείο που αξιολογεί τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης είναι το Job Descriptive Index (JDI) (Smith, Kendall, & Hulin, 1969). Αποτελείται από 72 ερωτήματα που περιγράφουν πέντε παράγοντες: το μισθό, την εργασία, την επίβλεψη, την προαγωγή και τους συναδέλφους και οι απαντήσεις δίνονται σε *Ναι, Όχι* και (;). Το συγκεκριμένο ερευνητικό εργαλείο είναι αρκετά δημοφιλές και πολλές

έρευνες το χρησιμοποιούν για να αξιολογήσουν την εργασιακή ικανοποίηση (Bowling, Hendricks, & Wagner, 2008; Lake, Gopalkrishnan, Sliter, & Withrow, 2015).

Το 1975 οι Hackman και Oldham δημιουργούν ένα νέο ερευνητικό εργαλείο με σκοπό να διερευνήσουν την επίδραση των χαρακτηριστικών της εργασίας στα άτομα. Το συγκεκριμένο εργαλείο μετράει τόσο τη συνολική ικανοποίηση όσο και την ικανοποίηση στα επιμέρους χαρακτηριστικά. Τα χαρακτηριστικά που χρησιμοποιεί για την αξιολόγηση είναι πέντε και αναφέρονται στην ποικιλία των δεξιοτήτων, στην ταυτότητα των καθηκόντων, στη σχετικότητα των καθηκόντων, στην αυτονομία και στην εργασιακή ανατροφοδότηση, με απώτερο σκοπό τον επανασχεδιασμό της εργασίας για την αύξηση των κινήτρων των εργαζομένων. Η μέτρηση γίνεται σε μία επταβάθμια κλίμακα τύπου Likert από το *εξαιρετικά ικανοποιημένος* μέχρι το *εξαιρετικά δυσαρεστημένος*. Αρκετές έρευνες έχουν χρησιμοποιήσει το συγκεκριμένο ερευνητικό εργαλείο για την αξιολόγηση της ικανοποίησης (Bhuiyan, & Mengue, 2002).

Το 1985 ο Spector δημιούργησε το Job Satisfaction Survey (JSS για την αξιολόγηση της εργασιακής ικανοποίησης στο χώρο της παροχής υπηρεσιών, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα (Spector, 1994). Το συγκεκριμένο ερευνητικό εργαλείο αποτελείται από 36 ερωτήματα που μελετούν εννέα παράγοντες και έχει ως σκοπό να καταγράψει τις στάσεις των εργαζομένων έναντι των εργασιακών παραγόντων και της ίδιας της εργασίας. Οι παράγοντες τους οποίους διερευνά είναι η προαγωγή, ο μισθός, τα περιθώρια, η επίβλεψη, οι ενδεχόμενες ανταμοιβές όπως η εκτίμηση και η αναγνώριση, οι συνεργάτες, η φύση της εργασίας, η επικοινωνία και οι συνθήκες εργασίας. Οι απαντήσεις δίνονται σε μια εξαβάθμια κλίμακα τύπου Likert από το *διαφωνώ απόλυτα* έως το *συμφωνώ απόλυτα*. Σύμφωνα με το Spector (1997) το συγκεκριμένο εργαλείο είναι αρκετά δημοφιλές, εύκολα τροποποιήσιμο και με καλά τεκμηριωμένη αξιοπιστία και εγκυρότητα.

Παράγοντες επίδρασης στην EI

Οι ερευνητές του πεδίου έχουν καταλήξει ότι υπάρχουν συγκεκριμένοι εργασιακοί παράγοντες που συμβάλλουν στη διαμόρφωση των επιπέδων ικανοποίησης. Οι συγκεκριμένοι παράγοντες χωρίζονται σε δύο μεγάλες κατηγορίες τους εξωτερικούς και τους εσωτερικούς (Buitendach & De Witte, 2005). Οι εξωτερικοί αναφέρονται σε αυτούς που αν και αποτελούν μέρος του εργασιακού περιβάλλοντος δεν ελέγχονται από τον ίδιο τον εργαζόμενο και σε αυτούς περιλαμβάνονται η ίδια η εργασία, τα χαρακτηριστικά της εργασίας όπου μεταξύ άλλων συγκαταλέγονται ή φύση, ο τύπος και ο σκοπός του περιεχομένου της εργασίας, η

ατμόσφαιρα και η εργασιακή κουλτούρα του εργασιακού περιβάλλοντος, η ποιότητα του συστήματος διαχείρισης όπως αυτό καθορίζεται από την ικανότητα ή μη του συστήματος διοίκησης, ο φόρτος εργασίας, τα επίπεδα στρες, οι μισθολογικές απολαβές και οι ανταμοιβές, οι ευκαιρίες προαγωγών, οι συνθήκες εργασίας, οι προϊστάμενοι και οι συναδέλφοι και ειδικότερα η ποιότητα των διαπροσωπικών σχέσεων, οι δεξιότητες των συναδέλφων και των προϊσταμένων και οι δίκαιες και ισότιμες αποδοχές μεταξύ των εργαζομένων, οι κατάλληλες παροχές στην υλικοτεχνική υποδομή του εργασιακού περιβάλλοντος, η επικάλυψη και η σύγκρουση των ρόλων, καθώς και η επικρατούσα κατάσταση στην αγορά εργασίας (Carvalho, Castro, Silva, & Carvalho, 2018; Janićijević, Nikčević, & Vasić, 2018; Juchnowicz, 2014). Αντίθετα, οι εσωτερικοί παράγοντες ελέγχονται και ρυθμίζονται από το ίδιο το άτομο και αναφέρονται σε αισθήματα ολοκλήρωσης και επιτυχίας, προόδου, αναγνώρισης, υπευθυνότητας καθώς και στην ικανοποίηση που αντλούν τα άτομα από τη χρήση των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων του ατόμου. Τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά ικανοποιούν υψηλότερα διαβαθμισμένες ανάγκες και δείχνουν να είναι θετικώς συσχετιζόμενα με την εργασιακή ικανοποίηση (Robbin, Odendaal, & Roodt, 2003).

Επίσης ένας άλλος διαχωρισμός λαμβάνει χώρα μεταξύ αντικειμενικών (κατάστασης) και υποκειμενικών (ατομικών) παραγόντων (Arekar, Jain, Desphande, & Sherin, 2016; Yang & Wang, 2013). Οι αντικειμενικοί παράγοντες διαμορφώνονται από την επιχείρηση και είναι σε άμεση σχέση με το εργασιακό περιβάλλον, το περιεχόμενο εργασία που σχετίζεται με τις εσωτερικές αμοιβές-ανταμοιβές και τις εργασιακές συνθήκες που σχετίζονται ευθέως με τις εξωτερικές ανταμοιβές. Οι εσωτερικές ανταμοιβές είναι αυτές που δημιουργούν αισθήματα ικανοποίησης και ευχαρίστησης στον εργαζόμενο και μεταξύ άλλων περιλαμβάνουν την ταύτιση των εργασιακών απαιτήσεων με τα ενδιαφέροντα του εργαζομένου, την ποικιλομορφία του περιεχομένου εργασίας, την ικανότητα για πλήρη χρήση των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων για τη διεκπεραίωση της εργασίας, την αυτονομία κατά την εκτέλεση της εργασίας και το κύρος που απολαμβάνει ο εργαζόμενος εξαιτίας του επαγγέλματος που ασκεί. Αντίστοιχα οι εξωτερικές ανταμοιβές περιλαμβάνουν τη σταθερότητα στην εργασία, τις αποδοχές, τις ευκαιρίες εξέλιξης της καριέρας, τις πιθανότητες προαγωγής, και τις διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους (Nair, 2010; Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe, & Locke, 2006).

Άλλες μεταβλητές που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση είναι αυτές της προσωπικότητας. Στα ιδιαίτερα αυτά χαρακτηριστικά μεταξύ άλλων συμπεριλαμβάνονται το απόθεμα εμπειρίας και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της φύσης του ατόμου, στοιχεία που αποτελούν σημαντικό συστατικό στη διαμόρφωση της ικανοποίησης. Το στοιχείο της

εμπειρίας συνεχώς εμπλουτίζεται και συσσωρεύεται μέσω των ετών εργασίας, της συχνότητας αλλαγής εργασίας, της φύσης της καριέρας και του σταδίου ανάπτυξης. Αποτελέσματα εμπειρικών ερευνών έχουν δείξει ότι εργαζόμενοι που έχουν αλλάξει πολλές φορές εργασία, αλλά και πολλές εργασίες τείνουν να είναι πιο ικανοποιημένοι από αυτούς που έχουν μακροχρόνια πιο σταθερές θέσεις εργασίας και λιγότερες αλλαγές εργασίας, κάτι που αποδεικνύει ότι η ποικιλία της ατομικής επαγγελματικής εμπειρίας συμβάλλει στην αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης (Egan, Yang, & Bartlett, 2004).

Μεταξύ άλλων παραγόντων, το ερευνητικό ενδιαφέρον είναι έντονο για πολλούς κοινωνικούς και δημογραφικούς παράγοντες. Ανάμεσα σε αυτούς οι πιο σημαντικοί θεωρούνται το φύλο, η ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης, η οικογενειακή κατάσταση, η ύπαρξη παιδιών, η ειδικότητα, το είδος της σχέσης εργασίας, τα χρόνια εργασίας και τα χρόνια εργασίας στη συγκεκριμένη θέση εργασίας.

Το φύλο αποτελεί ίσως την πιο δημοφιλή ανεξάρτητη μεταβλητή στο συγκεκριμένο πεδίο της έρευνας και σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση (Luo, 2016; Lup, 2017). Τα αποτελέσματα της σχέσης του φύλου με την ικανοποίηση και με τα χαρακτηριστικά που τη συνιστούν δείχνουν διαφοροποιημένα και προς διαφορετικές κατευθύνσεις. Κάποια από τα ερευνητικά αποτελέσματα δείχνουν ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από τους άνδρες (Clark, 1997; Clark & Oswald, 1996; Hauret & Williams, 2017; Hodson, 1989; Sánchez-Sánchez & Fernández Puente, 2019). Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί ότι παρόλο που κάποιες από τις παρατιθέμενες βιβλιογραφικές αναφορές είναι αρκετά παλιές και ίσως θεωρούνται ξεπερασμένες, εντούτοις η επιλογή τους έχει γίνει σκόπιμα. Αυτό γιατί είναι οι πρώτες αναφορές που δίνουν κάποιες σημαντικές ερμηνείες στους λόγους που τα αποτελέσματα των ερευνών δείχνουν πιο ικανοποιημένες τις γυναίκες από τους άνδρες. Οι συγκεκριμένες ερμηνεύτηκες προσεγγίσεις αναφέρουν ως πιθανούς παράγοντες της διαφοράς μεταξύ ανδρών γυναικών υπέρ των δεύτερων να είναι τρεις διαφορετικές υποθέσεις. Η πρώτη αναφέρεται στις διαφορετικές εργασιακές αξίες μεταξύ ανδρών και γυναικών ή στη διαφορετική ιεράρχηση ίδιων εργασιακών αξιών μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς και στα υψηλότερα επίπεδα κοινωνικοποίησης που επιτυγχάνουν οι γυναίκες στον εργασιακό τους χώρο, παράλληλα με την ικανότητά τους να μην εκφράζουν δυσαρέσκεια αλλά να αποδέχονται τις αρχές των ανδρών, αποδεικνύοντας τον πολυπαραγοντικό χαρακτήρα της έννοιας που διαμορφώνουν τα υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης στις γυναίκες (Aguilar & Vlosky, 2010). Η δεύτερη αναφέρεται ως η υψηλότερη στην κλίμακα ιεράρχησης του ενδιαφέροντος των γυναικών για τις δουλειές του σπιτιού σε σχέση με την εργασία τους, καθώς και στη ευχέρειά τους να επιλέξουν εκείνες εάν θα αποδεχθούν ή όχι μία εργασία, με αποτέλεσμα να διαλέγουν

αυτές που τους είναι πιο βολικές στο να διατηρήσουν την ισορροπία μεταξύ εργασίας – οικογένειας και επομένως να είναι πιο ικανοποιημένες (Bender, Donohue, & Heywood, 2005). Η τρίτη αναφέρεται στις χαμηλότερες εργασιακές προσδοκίες που έχουν οι γυναίκες ή η σύγκριση της ικανοποίησής τους με αυτή άλλων γυναικών και όχι με αυτή των ανδρών και γι' αυτό παρουσιάζουν τόσο υψηλά επίπεδα ικανοποίησης. Η τρίτη και τελευταία υπόθεση αποτελεί ακόμα και σήμερα μια υπόθεση ιδιαίτερου προς διερεύνηση ενδιαφέροντος, καθώς τις τελευταίες δεκαετίες συντελείται μία όλο και μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό ενώ παράλληλα, ενισχύεται και η πρακτική της ενίσχυσης της ισότητας των φύλων και της μη διάκρισης στην εργασία με την προσπάθεια για προσλήψεις σε ίσα ποσοστά (Donohue & Heywood, 2004; Kaiser, 2007). Επίσης, άλλες έρευνες δείχνουν αποτελέσματα που δεν υπάρχουν στατιστικώς σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων όσον αφορά στην εργασιακή ικανοποίηση (Helbing, 2017; Zheng et al., 2017). Σχετικά πρόσφατα αποτελέσματα δείχνουν ότι υπάρχει μια διαφορά στην εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ των δύο φύλων αλλά στατιστικά σημαντική εμφανίζεται μόνο σε μερικές χώρες που ίσως να οφείλεται σε εργασιακά χαρακτηριστικά ή στο εργασιακό κλίμα και την αντίστοιχη κουλτούρα (Hauret & Williams, 2017).

Η ηλικία αποτελεί έναν παράγοντα που διερευνάται με μεγάλη συχνότητα σε σχέση με τα αντιλαμβανόμενα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, αλλά τα αποτελέσματα των εμπειρικών ερευνών δεν δείχνουν προς μία σαφή κατεύθυνση. Πιο συγκεκριμένα μία σειρά ερευνών δείχνουν στα αποτελέσματά τους ότι υπάρχει μία θετική και σχετικά γραμμική συσχέτιση, με την εργασιακή ικανοποίηση να αυξάνεται αναλογικά με την ηλικία, ανεξαρτήτως φύλου (Anastasiou & Belios, 2020; Hajdukova, Klementova, & Klementova, 2015; Zheng et al., 2017), με τους νεότερους εργαζόμενους να εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, κάτι που αποδίδεται στις δυσκολίες που αρχικά αντιμετωπίζουν οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας, σε σχέση με την εκπλήρωση των εργασιακών τους επιθυσιών, οι οποίες όμως λόγω συνθηκών δεν ευδοχώθηκαν ή τα διαφορετικά του ενδιαφέροντος τους εργασιακά καθήκοντα ή τα χαμηλά επίπεδα πρόκλησης που αντιμετωπίζουν στην εργασία τους. Αυτό συμβαίνει γιατί οι νεοεισερχόμενοι στην εργασία εκτελούν αρχικά απλές εργασίες που απαιτούν χαμηλά επίπεδα ικανοτήτων, δεξιοτήτων και εμπειρίας, σε αντίθεση με τους παλαιότερους εργαζόμενους που αντιλαμβάνονται τις δεξιότητες που έχουν αποκτήσει και τη συσσωρευμένη εμπειρία των χρόνων εργασίας ως πιο ουσιαστικές για την επίτευξη του εργασιακού αποτελέσματος, ενώ παράλληλα μέσα από αυτό το σκεπτικό ανυψώνει και το αίσθημα ικανοποίησής τους (Andrade & Westover, 2018).

Το επίπεδο σπουδών έχει χαρακτηριστεί ως παράγοντας διαμόρφωσης της εργασιακής ικανοποίησης. Μια σειρά ερευνητικών αποτελεσμάτων δείχνει μία γραμμική θετική συσχέτιση μεταξύ των επιπέδων εκπαίδευσης και των επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης (Froese, Peltokorpi, Varma, & Hitotsuyanagi-Hansel, 2019; Partelow, Seara, Pollnac, & Ruiz, 2020). Υπάρχουν όμως και αποτελέσματα που παρουσιάζουν μία αρνητική συσχέτιση μεταξύ των παραγόντων καθώς όσο αυξάνονται τα επίπεδα της εκπαίδευσης μειώνονται τα επίπεδα της ικανοποίησης (Helbing, 2017; Mwakasangula & Mwita, 2020; Zheng et al., 2017).

Η οικογενειακή κατάσταση αποτελεί έναν ακόμα δημοφιλή παράγοντα διερεύνησης σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση. Έρευνες έχουν δείξει πως η οικογενειακή κατάσταση αποτελεί παράγοντα επίδρασης και πρόβλεψης της εργασιακής ικανοποίησης (Brown, Pitt-Catsouphes, McNamara, & Besen, 2014; Wright & Bonett, 2007). Ωστόσο, όπως και σε άλλα ερευνητικά αποτελέσματα, έτσι και σε σχέση με αυτόν τον παράγοντα, δεν υπάρχει σύμπτωση. Κάποια από τα ερευνητικά αποτελέσματα δείχνουν ότι οι έγγαμοι εμφανίζουν στατιστικά σημαντικώς χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από τους άγαμους (Gaziloglu & Tansel, 2006). Αντιθέτως, μία σειρά και πάλι ερευνητικών αποτελεσμάτων έδειξαν ότι οι έγγαμοι εργαζόμενοι εμφάνιζαν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης (Gedif, Sisay, Alebel, & Belay, 2018; Saner & Eyüroğlu, 2013). Διαφορές όμως φαίνεται να υπάρχουν και μεταξύ διαφορετικών τύπων οικογενειακής κατάστασης. Από αποτελέσματα ερευνών φαίνεται πως οι άγαμοι είναι πιο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σχέση τόσο με τους εγγάμους όσο και τους διαζευγμένους (Fitzmaurice, 2012). Σε διαβάθμιση της ανεξάρτητης μεταβλητής της οικογενειακής κατάστασης σε τέσσερα επίπεδα (έγγαμος, άγαμος, διαζευγμένος, χήρος) τα υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης παρουσίασαν οι έγγαμοι, ακολουθούμενοι από τους χήρους, αμέσως μετά τους διαζευγμένους και τελευταίους τους άγαμους (Kemunto, Raburu, & Bosire, 2018). Τέλος, υπάρχουν και ερευνητικά αποτελέσματα που δείχνουν ότι η μεταβλητή της οικογενειακής κατάστασης δεν ασκεί επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση (Schooley, Hikmet, Tarcana, & Yorgancioglu, 2016; Tarcana, Hikmet, Schooley, Top, & Tarcana, 2017).

Η ύπαρξη παιδιών στην οικογένεια αποτελεί μία μεταβλητή που δεν χρησιμοποιείται πολύ συχνά. Ωστόσο τα αποτελέσματά της παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τους ερευνητές του πεδίου. Μία σειρά από ερευνητικά αποτελέσματα δείχνει ότι η ύπαρξη παιδιών σχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίηση, καθώς οι εργαζόμενοι που έχουν παιδιά δείχνουν να έχουν στατιστικά σημαντικά υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με αυτούς που δεν έχουν παιδιά (Appelbaum, Lee, Amendola, Dodson, & Kaplan, 2019). Άλλες πάλι έρευνες δείχνουν να μην υπάρχει διαφορά στα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης

μεταξύ των εχόντων και των μη εχόντων παιδιά (Barros Garrido, 2018). Τέλος υπάρχουν και έρευνες που δείχνουν ότι αυτοί που έχουν παιδιά έχουν χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από αυτούς που δεν έχουν (Garwal, Satish, Paul, & David, 2020).

Το είδος της σχέσης εργασίας ως παράγοντας διαμόρφωσης της εργασιακής ικανοποίησης παρουσιάζει διαφορές. Ο προσωρινός, ο ορισμένου χρόνου και ο μη σταθερός χαρακτήρας της εργασιακής σχέσης που διαμορφώνεται μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη, έχει παρουσιαστεί ως παράγοντας κινδύνου πρόκλησης στρες, χαμηλών επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης, κακής διάθεσης και χαμηλής παραγωγικότητας (Bloom, Alexander, & Nuchols, 1997; Head, Middleton, & Zeigler, 2019; Kachi, Inoue, & Toyokawa, 2010). Κάποια αποτελέσματα δείχνουν ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ μερικώς και πλήρως απασχολούμενων (Zheng et al., 2017).

Τα χρόνια εργασίας αποτελούν παράγοντα που συσσωρεύει την εμπειρία και προκαλεί διάφορα θετικά συναισθήματα. Ωστόσο, υπάρχουν αποτελέσματα που δείχνουν ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ χρόνων εργασίας και των επιπέδων της εργασιακής ικανοποίησης (Zheng et al., 2017).

Συνέπειες της αρνητικής EI

Η εργασιακή ικανοποίηση προκαλεί μια σειρά από επιδράσεις σε διάφορους παράγοντες του οργανωσιακού περιβάλλοντος. Μεταξύ αυτών επιδρά στην παραγωγικότητα του εργαζόμενου, στην πιστότητά του, στη απουσία του. Αρκετά αποτελέσματα ερευνών δείχνουν μια θετική συσχέτιση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και παραγωγικότητας (Luckyardi, & Syaroni, 2020; Smith, Davis, Malone, & Owens-Jackson, 2020) και της γενικότερη απόδοσης του εργαζόμενου (Davar & RanjuBala, 2012; Cullen, Edwards, Casper, & Gue, 2014; Bakotić; 2016). Ωστόσο, όταν η εργασιακή ικανοποίηση δεν είναι σε υψηλά επίπεδα και υπάρχει δυσαρέσκεια στους εργαζόμενους τότε εμφανίζονται αρνητικές στάσεις και συμπεριφορές. Μεταξύ αυτών είναι η κατά συνήθεια απουσία από την εργασία (Mayfield, Mayfield, & Ma, 2020; Schaumberg & Flynn, 2017), η τάση για αποχώρησης των εργαζομένων από την εργασία (Shepherd, Ployhart, & Kautz, 2020; Stamolampros, Korfiatis, Chalvatzis, & Buhalis, 2019), και η διαταραχή της σχέσης μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και ικανοποίησης από τη ζωή του εργαζόμενου (Unanue, Gómez, Cortez, Oyanedel, & Mendiburo-Seguel, 2017).

Η Εκπαίδευση των Ατόμων με Αναπηρίες

Άτομα με Αναπηρίες και Εκπαιδευτική πολιτική στην Ελλάδα

Η πορεία της εκπαίδευσης των ΑμεΑ στην Ελλάδα μετράει πάνω από 100 χρόνια ιστορίας. Στις αρχές του 20^{ου} αιώνα η ιδιωτική πρωτοβουλία συστήνει τα πρώτα εκπαιδευτικά ιδρύματα ΑμεΑ. Πιο συγκεκριμένα το 1906 ιδρύεται ο Οίκος Τυφλών για την εκπαίδευση και την περίθαλψη τυφλών παιδιών ηλικίας 7-18 ετών. Το 1908 ιδρύεται φιλανθρωπικό ίδρυμα για άτομα με προβλήματα ακοής, που ξεκινά τη λειτουργία του το 1937. Την ίδια χρονιά η Ελληνική Εταιρεία Προστασίας και Αποκατάστασης Αναπήρων Παίδων (ΕΛΕΠΑΑΠ), η οποία λειτούργησε και το «Ειδικόν Σχολείον Αναπήρων Παίδων» για παιδιά με κινητικά προβλήματα. Επίσης την ίδια χρονιά ιδρύεται το «Ειδικόν Σχολείον Ανωμάτων και Καθυστερημένων Παίδων» που μετονομάζεται αργότερα σε «Πρότυπο Ειδικό Σχολείο Αθηνών».

Μετά το πρώτο μισό το 20^{ου} αιώνα, το ενδιαφέρον για την εκπαίδευση των ΑμεΑ εντείνεται και εκτός από την ιδιωτική πρωτοβουλία, αρχίζει να γίνεται αισθητή και η κρατική μέριμνα, θεσμοθετώντας και επίσημα σε μεγαλύτερο βαθμό την εκπαίδευση των ΑμεΑ, όπου εκτός από τα άτομα με νοητική αναπηρία συμπεριλαμβάνει και τα άτομα με ψυχικές διαταραχές. Το 1962 ιδρύεται το Στουπάθειον Κέντρον Θεραπευτικής Αγωγής, το 1964 το Ίδρυμα Προστασίας Απροσάρμοστων Παίδων η Θεοτόκος και το 1971 το Σικιαρίδειον Ίδρυμα Απροσάρμοστων Παίδων. Σε κάποια από αυτά τα ιδρύματα εκτός από τη βασική εκπαίδευση παρέχονταν και επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Τη διετία '72-'73 ιδρύθηκαν περί τα 40 δημοτικά σχολεία σε όλη την Ελληνική επικράτεια. Το 1975 η ΕΛΕΠΑΑΠ ιδρύει ειδικό δημοτικό και γυμνάσιο και το 1979 ιδρύεται το Κέντρο Εκπαιδύσεως και Αποκαταστάσεως Τυφλών. Από τη δεκαετία του '80 ξεκινάει ο θεσμός των ειδικών τάξεων για παιδιά με μαθησιακές δυσκολίες και προβλήματα συμπεριφοράς, ενώ την ίδια περίοδο ιδρύεται η Σχολή Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης με σκοπό την επαγγελματική κατάρτιση κάτι που κάνει και το ίδρυμα Παμμακάριστος. Με την παλινόσταση της δημοκρατίας το 1974 κατοχυρώνεται συνταγματικά το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην εκπαίδευση όλων των βαθμίδων. Το 1981 ψηφίζεται νόμος από το Ελληνικό Κοινοβούλιο ο οποίος ορίζει τον όρο αποκλίνοντα άτομα, ορίζει τις κατηγορίες των ατόμων αυτών, ορίζει τη δημόσια και την ιδιωτική ειδική και ειδική επαγγελματική εκπαίδευση, ορίζει τις εκπαιδευτικές δομές, την υποχρεωτική εκπαίδευση των ατόμων, τις εντάσσει στο ΥΠΕΠΘ, ορίζει τους εκπαιδευτικούς και τις

ειδικεύσεις του καθώς και την επιμόρφωση τους και προωθεί την επαγγελματική ένταξη των συγκεκριμένων εκπαιδευομένων.

Με βάση το νόμο 3699, ΦΕΚ 199/2-10-2008 προβλέπεται ότι *«Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση (ΕΑΕ) είναι το σύνολο των παρεχόμενων εκπαιδευτικών υπηρεσιών στους μαθητές με αναπηρία και διαπιστωμένες ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες ή στους μαθητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Η πολιτεία δεσμεύεται να κατοχυρώνει και να αναβαθμίζει διαρκώς τον υποχρεωτικό χαρακτήρα της ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης ως αναπόσπαστο μέρος της υποχρεωτικής και δωρεάν δημόσιας παιδείας και να μεριμνά για την παροχή δωρεάν δημόσιας ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης στους αναπήρους όλων των ηλικιών και για όλα τα στάδια και τις εκπαιδευτικές βαθμίδες».*

Δομές παροχής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης για ΑμεΑ

Εκτός από τις βασικές εκπαιδευτικές μονάδες του νηπιαγωγείου, του δημοτικού, του γυμνασίου και του λυκείου τα ΑμεΑ μπορούν να συμμετέχουν στη δευτεροβάθμια επαγγελματική εκπαίδευση σε ειδικά επαγγελματικά γυμνάσια, ειδικά επαγγελματικά λύκεια και στα Εργαστήρια Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΕΕΚ) (Σούλης, 2016). Εκτός από τις προαναφερθείσες δομές επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης υπάρχουν επίσης τα Κέντρα Δημέρευσης Ημερήσιας Φροντίδας για ΑμεΑ-ΚΔΗΦ, οι Στέγες Υποστηριζόμενης Διαβίωσης- ΣΥΔ και τα Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Ατόμων με Αναπηρία - (Κ.Δ.Α.Π.με.Α.).

Τα Κέντρα Δημέρευσης Ημερήσιας Φροντίδας για ΑμεΑ- ΚΔΗΦ με βάση το νόμο 4554/2018 είναι *«...φορείς ίδρυσης, λειτουργίας και μεταβίβασης Κέντρων Δημέρευσης Ημερήσιας Φροντίδας για άτομα με αναπηρία, κατά τα οριζόμενα στο π.δ. 395/1993 (Α 166) δύναται να είναι, εκτός από φυσικά ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου και νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, εποπτευόμενα από το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.»* και μπορεί να είναι δημόσια ή ιδιωτικά. Περιλαμβάνουν διαφορετικά είδη κέντρων αποθεραπείας και αποκατάστασης όπως αυτά ορίζονται από τον ίδιο νόμο. Μεταξύ αυτών είναι τα κέντρα κλειστής νοσηλείας, που παρέχουν υπηρεσίες κλειστής νοσηλείας και υγείας σε χρόνιους ασθενείς με μόνιμη διαμονή εντός των κέντρων, τα κέντρα ημερήσιας νοσηλείας με υπηρεσίες υγείας και αποκατάστασης αλλά χωρίς διαμονή και τις ελάχιστες μονάδες ιατρικής αποκατάστασης που παρέχουν υπηρεσίες υγείας και αποκατάστασης για την ολοκλήρωση του προγράμματος αποθεραπείας τους. Τα ΚΔΗΦ παρέχουν υπηρεσίες δημιουργικής απασχόλησης και κοινωνικοποίησης των ΑμεΑ μέσω της

υλοποίησης προγραμμάτων φυσικής δραστηριότητας, ψυχαγωγίας και πολιτισμού. Τα προγράμματα διαρκούν οκτώ ώρες και είναι είτε πρωινά είτε απογευματινά.

Οι ΣΥΔ ιδρύονται και λειτουργούν στη βάση της ΚΥΑ 2007. Οι υπηρεσίες που παρέχονται αφορούν στην ψυχοκοινωνική αποκατάσταση χωρίς ιδρυματική νοσηλεία, υπεράσπιση των δικαιωμάτων των ατόμων και προάγουν την ανεξάρτητη και αξιοπρεπή διαβίωση των ατόμων μέσω της ένταξή τους στο κοινωνικό περιβάλλον. Οι στόχοι των προγραμμάτων που εφαρμόζονται στις συγκεκριμένες δομές είναι η ανάπτυξη δεξιοτήτων αυτόνομης διαβίωσης και αυτοεξυπηρέτησης, καθώς και κοινωνικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων.

Τα Κ.Δ.Α.Π.με.Α. αποτελούν δομές που λειτουργούν στο πλαίσιο των δημοτικών οργανισμών ή κοινοφελών επιχειρήσεων και σκοπός τους είναι η δημιουργική απασχόληση παιδιών με νοητική ή κινητική αναπηρία. Ως στόχους έχουν την προετοιμασία των ατόμων για επανένταξή τους στην κοινωνική ζωή και την εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των γονέων τους. Καθώς η χρηματοδότηση τους προέρχεται από δημοτικούς πόρους και κονδύλια ευρωπαϊκών χρηματοδοτικών προγραμμάτων και εφόσον επιτρέπεται από το άρθρο 9 του Ν.4018/2011, έχει αυξηθεί το ενδιαφέρον της ιδιωτικής πρωτοβουλίας για την ίδρυση αντίστοιχων ιδιωτικών δομών.

III. ΜΕΘΟΔΟΣ

Δείγμα

Το δείγμα αποτέλεσαν 172 εργαζόμενοι/ες σε Κ.Δ.Η.Φ και Σ.Υ.Δ. με 52 άνδρες (30,2%) και 120 γυναίκες (69,8%) (Πίνακας 1).

Πίνακας 1. Κατανομή των Συμμετεχόντων ως προς τη Μεταβλητή του Φύλου

Φύλο	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)
Ανδρας	52	30,2
Γυναίκα	120	69,8
Σύνολο	172	100

Μέσα συλλογής δεδομένων

Η συγκεκριμένη έρευνα υλοποιήθηκε μέσω της δημιουργίας ενός ερωτηματολογίου αποτελούμενο από τρία μέρη. Στο μέρος συντάχθηκε συνοδευτική επιστολή που ανέφερε τα στοιχεία του πανεπιστημίου, της σχολής και του τμήματος, τα πλήρη στοιχεία της ερευνήτριας και για επικοινωνία, ενώ περιέγραφε το σκοπό της έρευνας, βεβαίωνε για την ανωνυμία των απαντήσεων και τη μη χρήση προσωπικών δεδομένων των συμμετεχόντων, για τη χρήση των δεδομένων μόνο για επιστημονικούς σκοπούς από την επιστημονική κοινότητα και για τον προαιρετικό χαρακτήρα της συμμετοχής, η οποία γινόταν αυτομάτως αποδεκτή εάν το άτομο συμμετείχε στην έρευνα απαντώντας το ερωτηματολόγιο (Παράρτημα Α).

Το δεύτερο μέρος περιελάμβανε το ερωτηματολόγιο με τις κοινωνικές και δημογραφικές μεταβλητές ως ανεξάρτητες μεταβλητές. Οι συγκεκριμένες αφορούσαν στο Φύλο (2 επίπεδα), στην Ηλικία, στην Οικογενειακή Κατάσταση (4 επίπεδα), στην Ύπαρξη Παιδιών στην οικογένεια (2 επίπεδα), στο Είδος της Σχέσης Εργασίας (3 επίπεδα), στην Ειδικότητες που απασχολούνται στις συγκεκριμένες δομές (14 επίπεδα;) και στο Επίπεδο Εκπαίδευσης (2 επίπεδα) (Παράρτημα 2).

Στο τρίτο μέρος χρησιμοποιήθηκε ως ερευνητικό εργαλείο το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Εργασιακής Ικανοποίησης - *Employee Satisfaction Inventory (ESI)* όπως αυτό έχει σταθμιστεί και έχει χρησιμοποιηθεί στην ελληνική γλώσσα από τους Koustelios & Bagiatis, (1997) και Koustelios (1991). Το συγκεκριμένο ερευνητικό εργαλείο χρησιμοποιείται για την αξιολόγηση της εργασιακής ικανοποίησης μέσω των έξι διαστάσεων που την

αποτελούν και τα αντίστοιχα ερωτήματα για κάθε διάσταση. Οι αναφερόμενες διαστάσεις είναι η Φύση της Εργασίας (4 ερωτήματα), ο Μισθός (4 ερωτήματα), οι Προαγωγές (3 ερωτήματα), ο Άμεσος Προϊστάμενος (4 ερωτήματα), οι Εργασιακές Συνθήκες (5 ερωτήματα) και ο Οργανισμός ως Ολότητα (4 ερωτήματα). Για την αξιολόγηση χρησιμοποιείται μία 5-βάθμια κλίμακα Likert, όπου το 1 = Διαφωνώ απόλυτα και το 5 = Συμφωνώ απόλυτα. Στο συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο υπάρχει αντιστροφή στη βαθμολόγηση των ερωτήσεων 3, 4, 5, 8, 9, 10, 12, 15, 16, 19, 20, 23 και 24, όπου υψηλότερες τιμές δηλώνουν αντίστοιχα υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης.

Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Μετά από ενδελεχή μελέτη της διεθνούς και εγχώριας βιβλιογραφίας, η ερευνήτρια αποφάνθηκε ότι το ιδανικό ερευνητικό εργαλείο για τη διεξαγωγή της έρευνας ήταν το ESI των Koustelios και Bagiatis (1997) και Koustelios (1991). Επικοινωνήσε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου με τον καθηγητή του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας κ. Κουστέλιο του εξήγησε ποια είναι και τι ακριβώς προτίθεται να κάνει και ζήτησε την άδειά του για τη χρήση του ερευνητικού εργαλείου. Ο κ. Κουστέλιος απάντησε θετικά στο αίτημα της ερευνήτριας και στο απαντητικό ηλεκτρονικό μήνυμα παρείχε και χρήσιμες οδηγίες για τη βαθμολόγηση του ερευνητικού εργαλείου.

Η ερευνήτρια συνέταξε ένα σύνολο 200 ερωτηματολογίων που συμπεριελάμβαναν τα τρία προαναφερθέντα μέρη. Κατόπιν, επικοινωνήσε με συναδέλφους της στις συγκεκριμένες δομές με σκοπό να κανονίσει κατ' ιδίαν συναντήσεις για να παραδώσει τα ερωτηματολόγια ιδιοχείρως.

Κατά την παράδοση των ερωτηματολογίων, ενημέρωνε εκ νέου και προφορικά για τον σκοπό της έρευνας, τη διαδικασία συμπλήρωσης και το χρόνο που απαιτούνταν καθώς και για το χρόνο που έπρεπε τα συμπληρωμένα ερωτηματολόγια να επιστραφούν, που τον έθεσε στις δύο εβδομάδες. Ζήτησε από τους υποψήφιους συμμετέχοντες να συμπληρώσουν τα ερωτηματολόγια στο σπίτι τους με ησυχία και χωρίς τη συμμετοχή και τη συνδρομή άλλων ατόμων, έτσι ώστε να μην επηρεάζονται από το περιβάλλον εργασίας σε καμία περίπτωση και σε περίπτωση που είχαν κάποια ερώτηση ή αντιμετώπιζαν κάποια δυσκολία στη συμπλήρωση να επικοινωνούσαν μαζί της. Τέλος, τόνιζε για μία ακόμα φορά τον προαιρετικό χαρακτήρα της συμμετοχής, την ανωνυμία και το απόρρητο των απαντήσεων και τη χρήση των δεδομένων μόνο για ερευνητικούς – επιστημονικούς σκοπούς.

Πέραν του χρόνου των δύο εβδομάδων που έθεσε η ερευνήτρια ως χρονικό όριο για τη συλλογή των συμπληρωμένων ερωτηματολογίων και σε περίπτωση που δεν υπήρχε επιστροφή μετά τήξη του χρονικού ορίου, έκανε μία τηλεφωνική επαφή και έδινε μία ακόμα εβδομάδα περιθώριο για την τελική συλλογή. Στις περιπτώσεις που δεν κατάφερε να τα συλλέξει, χαρακτήριζε τα ερωτηματολόγια μη επιστραμμένα.

Λόγω των έκτακτων μέτρων για τον περιορισμό της διασποράς του κορονοϊού, η διανομή και η συλλογή των ερωτηματολογίων είχε μία αρκετά μεγάλη διάρκεια, καθώς ξεκίνησε το Δεκέμβριο του 2020 και ολοκληρώθηκε προς το τέλος Απριλίου του 2021. Από τα 200 ερωτηματολόγια που μοιράστηκαν επεστράφησαν τα 172.

Στατιστική ανάλυση

Αρχικά πραγματοποιήθηκε περιγραφική στατιστική ανάλυση για την περιγραφή των χαρακτηριστικών του δείγματος. Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε παραγοντική επιβεβαιωτική ανάλυση του ερωτηματολογίου ESI ενώ αξιολογήθηκε η εσωτερική του εγκυρότητα και η αξιοπιστία χρησιμοποιώντας τον δείκτη Cronbach's alpha, τόσο για τις υποκλίμακες του ερωτηματολογίου όσο και για το σύνολό του. Στη συνέχεια έγινε έλεγχος σφαιρικότητας του δείγματος για να ελεγχθεί εάν είναι κατάλληλο για ανάλυση και έλεγχος κανονικότητας της κατανομής των συνεχών μεταβλητών του ερωτηματολογίου και της ισότητας των διασπορών. Με βάση τα παραπάνω επιλέχθηκαν τα στατιστικά κριτήρια με τα οποία θα γινόταν ο έλεγχος των μηδενικών υποθέσεων που τέθηκαν εξ αρχής. Χρησιμοποιήθηκαν *t-test* ανεξαρτήτων δειγμάτων για τη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ των μεταβλητών του φύλου και της ύπαρξης παιδιών ή όχι στην οικογένεια και στα επίπεδα εκπαίδευσης σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση. Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε έλεγχος για την επιλογή του κατάλληλου στατιστικού κριτηρίου για τη διερεύνηση πιθανών σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών της οικογενειακής κατάστασης, του είδους της σχέσης εργασίας, των ειδικοτήτων, αλλά λόγω πολλαπλών παραβιάσεων των προϋποθέσεων για τη χρήση του στατιστικού κριτηρίου της Απλής Ανάλυση Διακύμανσης (ANOVA) με κατά ζεύγη ελέγχους *post-hoc*, επιλέχθηκε το μη παραμετρικό κριτήριο *Kruskal-Wallis H test* για τον έλεγχο της πιθανής ύπαρξης στατιστικά σημαντικών διαφορών και το *Mann-Whitney U test* για τις συγκρίσεις κατά ζεύγη όπου εμφανίστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές. Τέλος, χρησιμοποιήθηκε για τον έλεγχο των συσχετίσεων μεταξύ των ανεξαρτήτων μεταβλητών της ηλικίας και των ετών στη εργασίας και των ετών στη συγκεκριμένη θέση εργασίας επιλέχθηκε το στατιστικό κριτήριο με τον δείκτη *r* του Pearson.

IV. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Χαρακτηριστικά του δείγματος

Ο μέσος όρος ηλικίας των εργαζομένων ήταν $M.O. = 39,23$ έτη ($T.A. = 7,88$), η ελάχιστη ηλικία ήταν τα 24 έτη και η μέγιστη τα 62, ενώ ο μέσος όρος των ετών εργασίας στην παρούσα θέση ήταν $M.O. = 10,02$ έτη, με ελάχιστο χρόνο εργασίας το ένα έτος και μέγιστο χρόνο εργασίας τα 35 έτη ($T.A. = 6,63$) (Πίνακας 2).

Πίνακας 2. Ηλικία και Έτη Εργασίας των Εργαζομένων

	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	T.A.	Διασπορά
Ηλικία	24	62	39,23	7,875	62,016
Έτη	1	35	10,02	6,630	43,959

Σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων 97 ήταν έγγαμοι (56,4%), 58 ήταν άγαμοι/ες (33,7%), 9 ήταν διαζευγμένοι/ες (8,7%) και δύο άτομα ήταν σε χηρεία (1,2%) (Πίνακας 3).

Πίνακας 3. Κατανομή των Συμμετεχόντων ως προς την Οικογενειακή Κατάσταση

Οικογενειακή Κατάσταση	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)
Έγγαμος/η	97	56,4
Άγαμος/η	58	33,7
Διαζευγμένος/η	15	8,7
Χήρος/α	2	1,2
Σύνολο	172	100,0

Σχετικά με την ύπαρξη παιδιών στην οικογένεια 86 άτομα δήλωσαν γονείς (50%), ενώ 86 δήλωσαν ότι δεν έχουν παιδιά (50%) (Πίνακας 4).

Πίνακας 4. Κατανομή των Συμμετεχόντων ως προς την Ύπαρξη Παιδιών στην Οικογένεια

Παιδιά	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)
Ναι	86	50,0

Όχι	86	50,0
Σύνολο	172	100

Όσον αφορά στο είδος της σύμβασης εργασίας 43 εργαζόμενοι/ες ήταν μερικής απασχόλησης (25%), 120 ήταν πλήρους απασχόλησης (69,8%), ενώ 9 ήταν ωρομίσθιοι (5,2%) (Πίνακας 5).

Πίνακας 5. Κατανομή των Συμμετεχόντων ως προς το Είδος Σχέσης Εργασίας

Είδος Απασχόλησης	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)
Μερική Απασχόληση	43	25,0
Πλήρης Απασχόληση	120	69,8
Ωρομίσθιο	9	5,2
Σύνολο	172	100

Σχετικά με τις ειδικότητες 20 ήταν Ψυχολόγοι (11,6%), 36 ήταν Εργοθεραπευτές (20,9%), οι 31 ήταν Καθηγητές/τριες Φυσικής Αγωγής (18%), 10 ήταν Κοινωνικοί Λειτουργοί (5,8%), 11 ήταν Μουσικοθεραπευτές (6,4%), 12 ήταν Λογοθεραπευτές (7%), 15 ήταν Νοσηλευτές (8,7%), 2 ήταν Φυσικοθεραπευτές (1,2%), 17 ήταν Φροντιστές (9,9%) και 18 ήταν Ειδικοί Παιδαγωγοί (10,5%) (Πίνακας 6).

Πίνακας 6. Κατανομή των Συμμετεχόντων ως προς την Ειδικότητα

Ειδικότητα	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)
Ψυχολόγος	20	11,6
Εργοθεραπευτής	36	20,9
Γυμναστής	31	18,0
Κοινωνικός Λειτουργός	10	5,8
Μουσικοθεραπευτής	11	6,4
Λογοθεραπευτής	12	7,0
Νοσηλευτής	15	8,7
Φυσικοθεραπευτής	2	1,2
Φροντιστής	17	9,9
Ειδικός Παιδαγωγός	18	10,5
Σύνολο	172	100

Από το σύνολο των εργαζομένων οι 152 (88,4%) ήταν Πανεπιστημιακής – Τεχνολογικής και άνω εκπαίδευσης ενώ μόνο 20 (11,6%), ήταν έως δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Πίνακας 7).

Πίνακας 7. Κατανομή των Συμμετεχόντων ως προς τα Επίπεδα Εκπαίδευσης

Επίπεδο Σπουδών	Απόλυτη	Σχετική
	Συχνότητα	Συχνότητα (%)
Έως Δευτεροβάθμια	20	11,6
ΑΕΙ/ΤΕΙ & άνω	152	88,4
Σύνολο	172	100

Έλεγχος καταλληλότητας για παραγοντική ανάλυση

Ο πρώτος έλεγχος που πραγματοποιήθηκε ήταν αυτός του δείγματος σχετικά με την καταλληλότητα και τη σφαιρικότητα του δείγματος. Τα αποτελέσματα του ελέγχου έδειξαν ότι ο δείκτης σφαιρικότητας του δείγματος ήταν σε ικανοποιητικό επίπεδο ($KMO = .704$, $Bartlett's Test of Sphericity = 2422,599$, $p < .001$) (Πίνακας 8).

Πίνακας 8. Έλεγχος Καταλληλότητας και Σφαιρικότητας του Δείγματος KMO and $Bartlett's Test$

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,704
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2422,599
	df	276
	Sig.	,000

Επιβεβαιωτική Παραγοντική Ανάλυση του Ερωτηματολογίου Εργασιακής Ικανοποίησης

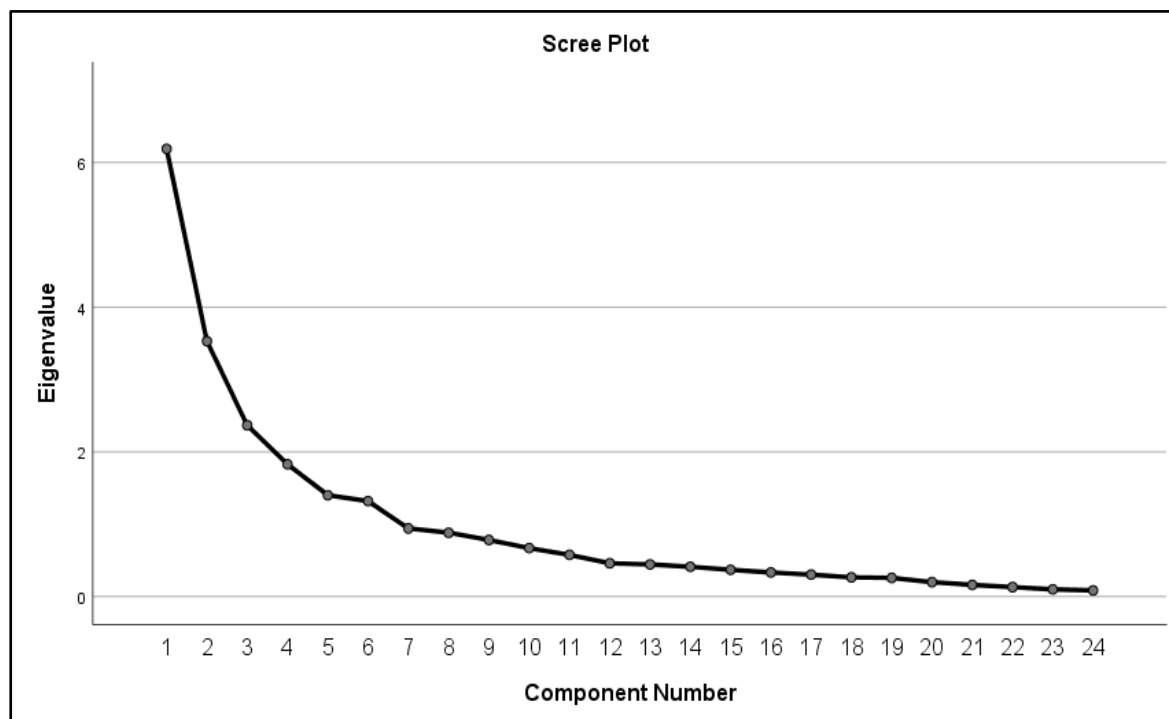
Για να διαπιστωθεί η δομική εγκυρότητα του ερωτηματολογίου, πραγματοποιήθηκε επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση με την μέθοδο της Ανάλυσης των Κυρίων Συνιστωσών (*Principal Component Analysis*) και με την Ορθογώνια Περιστροφή τους (*Varimax with Kaiser Normalization*). Οι έξι παράγοντες που προέκυψαν με βάση τις ιδιοτιμές επεξηγούν το 69.31% της διασποράς του ερωτηματολογίου (Πίνακας 9, 10, 11) και παρουσιάζονται και σχηματικά (Σχήμα 1).

Πίνακας 9. Παράγοντες, Ιδιοτιμές και Ποσοστό ερμηνείας του Μοντέλου

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared		
	Total	%		Total	%		Total	%	
		Variance	Cumulative %		Variance	Cumulative %		Variance	Cumulative %
1	6,188	25,785	25,785	6,188	25,785	25,785	4,225	17,606	17,606

2	3,530	14,709	40,494	3,530	14,709	40,494	3,529	14,706	32,312
3	2,367	9,864	50,358	2,367	9,864	50,358	3,397	14,154	46,466
4	1,828	7,618	57,975	1,828	7,618	57,975	2,004	8,348	54,815
5	1,401	5,837	63,812	1,401	5,837	63,812	1,890	7,876	62,691
6	1,319	5,495	69,307	1,319	5,495	69,307	1,588	6,616	69,307

Extraction Method: Principal Component Analysis.



Σχήμα 4. Φορτίσεις Παραγόντων και Ιδιοτιμές στο Scree Plot

Πίνακας 10. Φορτίσεις Ερωτημάτων πριν την Περιστροφή

	Component					
	1	2	3	4	5	6
I21	,788	-,012	,119	-,136	,151	-,052
I18	,766	-,015	-,271	-,324	,075	-,020
I22	,751	-,051	-,056	,039	,100	-,035
I23	,705	-,198	-,383	-,276	,204	,188
I8	,692	-,141	,326	,292	-,262	-,018
I6	,644	-,345	,053	,158	-,209	,266
I24	,611	-,150	-,360	-,206	,174	,206
I9	,588	-,395	,043	,198	-,418	-,041
I17	,572	,363	-,340	-,317	-,074	-,092
I10	,561	-,333	-,198	,452	,276	,165
I7	,533	-,218	,105	,468	-,258	-,121
I20	,506	,069	,034	-,409	-,430	-,258
I19	,486	,420	-,185	-,313	-,144	-,239
I12	,352	,262	-,311	,277	,092	-,101

I13	-,131	,779	,065	-,181	-,042	,177
I2	,181	,755	,168	,026	-,007	-,070
I14	,146	,751	,069	,155	-,079	,307
I1	,395	,628	-,090	,325	,046	,033
I3	,230	,553	,154	,297	-,291	-,183
I15	,323	-,028	,737	-,143	,029	,365
I16	,355	,102	,636	-,271	,077	,503
I5	,279	-,074	,582	-,038	,250	-,520
I11	,194	,418	-,181	,468	,406	,071
I4	,378	-,001	,452	-,050	,558	-,391

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 6 components extracted.

Πίνακας 11. Πίνακας Φορτίσεων Ερωτημάτων μετά την Περιστροφή

	Component					
	1	2	3	4	5	6
I23	,884	-,126	,162	,062	-,034	-,087
I18	,837	,061	,187	,026	,106	,143
I24	,769	-,080	,146	,053	-,075	-,113
I17	,673	,379	,002	-,106	-,009	,284
I21	,605	,128	,330	,229	,364	,046
I22	,579	,130	,415	,061	,225	-,061
I19	,502	,424	-,005	-,112	,109	,408
I14	,011	,784	-,071	,230	-,188	-,073
I1	,199	,757	,140	-,056	,031	-,180
I2	,019	,756	-,128	,101	,158	,114
I3	-,132	,682	,256	-,063	,089	,169
I13	-,054	,648	-,438	,192	-,143	,145
I12	,294	,379	,173	-,290	,027	-,198
I9	,223	-,128	,788	,028	-,021	,175
I7	,069	,082	,782	-,058	,121	-,044
I8	,163	,153	,778	,238	,204	,070
I6	,361	-,099	,674	,262	-,098	-,051
I16	,146	,125	,057	,903	,123	,033
I15	-,003	,041	,200	,840	,231	,042
I4	,178	,035	,018	,164	,860	-,124
I5	-,050	-,017	,160	,136	,831	,136
I20	,385	,115	,246	,041	,100	,668
I11	,133	,513	,003	-,156	,094	-,566
I10	,406	-,086	,532	-,052	,058	-,558

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 11 iterations.

Έλεγχος Εγκυρότητας και Αξιοπιστίας του Ερωτηματολογίου Εργασιακής Ικανοποίησης

Για την αξιολόγηση του ερωτηματολογίου της Εργασιακής Ικανοποίησης πραγματοποιήθηκε έλεγχος των επιμέρους συνιστωσών με βάση το στατιστικό κριτήριο Cronbach's Alpha. Η αξιολόγηση πραγματοποιήθηκε με βάση το συγκεκριμένο κριτήριο εάν το εκάστοτε ερώτημα διαγραφεί.

Σχετικά με την αξιοπιστία της υποκλίμακας των Συνθηκών Εργασίας ελέγχθηκε η δομική της εγκυρότητα με τον δείκτη Cronbach's Alpha για κάθε ερώτημα εάν αυτό διαγραφεί (Πίνακας 12).

Πίνακας 12. Αξιοπιστία Υποκλίμακας Συνθηκών Εργασίας

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I1	14,64	8,150	,419	,552
I2	14,09	7,963	,487	,520
I3	14,42	7,765	,374	,576
I4	13,99	8,006	,324	,604
I5	13,58	9,040	,312	,601

Σχετικά με την αξιοπιστία της υποκλίμακας του Μισθού ελέγχθηκε η δομική της εγκυρότητα με τον δείκτη Cronbach's Alpha για κάθε ερώτημα εάν αυτό διαγραφεί (Πίνακας 13).

Πίνακας 13. Αξιοπιστία Υποκλίμακας Μισθός

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I6	8,00	8,749	,640	,777
I7	7,58	8,993	,568	,809
I8	7,37	7,650	,700	,749
I9	8,16	8,628	,677	,761

Σχετικά με την αξιοπιστία της υποκλίμακας των Προαγωγών ελέγχθηκε η δομική της εγκυρότητα με τον δείκτη Cronbach's Alpha για κάθε ερώτημα εάν αυτό διαγραφεί (Πίνακας 14).

Πίνακας 14. Αξιοπιστία Υποκλίμακας Προαγωγών

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
--	----------------------------	--------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

I10	5,12	3,277	,401	,428
I11	4,70	2,820	,386	,449
I12	5,08	3,345	,343	,510

Σχετικά με την αξιοπιστία της υποκλίμακας της Δουλειάς ελέγχθηκε η δομική της εγκυρότητα με τον δείκτη Cronbach's Alpha για κάθε ερώτημα εάν αυτό διαγραφεί (Πίνακας 15).

Πίνακας 15. Αξιοπιστία Υποκλίμακας Δουλειάς

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I13	11,84	5,248	,301	,636
I14	12,18	4,932	,375	,588
I15	12,30	4,236	,410	,570
I16	11,89	4,333	,590	,439

Σχετικά με την αξιοπιστία της υποκλίμακας του Άμεσου Προϊστάμενου ελέγχθηκε η δομική της εγκυρότητα με τον δείκτη Cronbach's Alpha για κάθε ερώτημα εάν αυτό διαγραφεί (Πίνακας 16).

Πίνακας 16. Αξιοπιστία Υποκλίμακας Άμεσος Προϊστάμενος

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I17	11,60	6,265	,683	,711
I18	11,74	6,569	,620	,745
I19	11,12	7,196	,580	,763
I20	10,94	7,856	,577	,768

Σχετικά με την αξιοπιστία της υποκλίμακας του Οργανισμού ως σύνολο ελέγχθηκε η δομική της εγκυρότητα με τον δείκτη Cronbach's Alpha για κάθε ερώτημα εάν αυτό διαγραφεί (Πίνακας 17).

Πίνακας 17. Αξιοπιστία Υποκλίμακας Οργανισμού

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I21	8,94	7,728	,613	,806
I22	8,99	8,380	,625	,801
I23	9,13	7,087	,763	,735
I24	8,98	7,351	,642	,794

Για τον έλεγχο των συσχετίσεων μεταξύ των συνιστωσών του ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκε στατιστική ανάλυση με το στατιστικό κριτήριο r του Pearson. Οι συσχετίσεις μεταξύ των συνιστωσών παρουσιάζονται στον Πίνακα 18.

Πίνακας 18. Συσχετίσεις μεταξύ της συνολικής ικανοποίησης και των υποκλιμάκων της

		ΣΙ	ΣΕ	Μ	Π	Δ	ΑΠ	Ο
ΣΙ	Pearson Correlation	1	,598**	,685**	,590**	,420**	,728**	,782**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N		172	172	172	172	172	172
ΣΕ	Pearson Correlation		1	,215**	,266**	,426**	,315**	,240**
	Sig. (2-tailed)			,005	,000	,000	,000	,002
	N			172	172	172	172	172
Μ	Pearson Correlation			1	,308**	,071	,330**	,535**
	Sig. (2-tailed)				,000	,352	,000	,000
	N				172	172	172	172
Π	Pearson Correlation				1	,038	,265**	,359**
	Sig. (2-tailed)					,621	,000	,000
	N					172	172	172
Δ	Pearson Correlation					1	,190*	,093
	Sig. (2-tailed)						,012	,223
	N						172	172
ΑΠ	Pearson Correlation						1	,626**
	Sig. (2-tailed)							,000
	N							172

Αποτελέσματα Ελέγχου Στατιστικών Υποθέσεων

Για τον έλεγχο των υποθέσεων που σχετίζονταν με τα επίπεδα της ανεξάρτητης μεταβλητής του Φύλου (ΑΝΔΡΑΣ-ΓΥΝΑΙΚΑ) και της ανεξάρτητης μεταβλητής της Εργασιακής Ικανοποίησης καθώς και των επιμέρους συνιστωσών της (Συνθήκες Εργασίας, Μισθός, Προαγωγές, Δουλειές, Άμεσος Προϊστάμενος και Οργανισμός) πραγματοποιήθηκαν έλεγχοι χρησιμοποιώντας το στατιστικό κριτήριο t -test ανεξαρτήτων δειγμάτων, ώστε να διαπιστωθεί η πιθανή ύπαρξη στατιστικά σημαντικών διαφορών των Μέσων Όρων των επιπέδων της ανεξάρτητης μεταβλητής ως τις προαναφερθείσες εξαρτημένες. Η ομάδα των ανδρών ($N = 52$) συσχετίστηκε με την ΣΙ $M.O. = 3.09$ ($T.A. = .53$) συγκριτικά με την ομάδα των γυναικών ($N = 120$) παρουσίασε υψηλότερη συσχέτιση $M.O. = 3.30$ ($T.A. = .51$).

Αντίστοιχα για τις ΣΕ οι άνδρες παρουσίασαν ελαφρώς υψηλότερη συσχέτιση $M.O. = 3.55$ ($T.A. = .65$) από τις γυναίκες $M.O. = 3.53$ ($T.A. = .70$) για τον Μ οι άνδρες $M.O. = 2.50$ ($T.A. = .72$) χαμηλότερα από τις γυναίκες $M.O. = 2.64$ ($T.A. = 1.03$), για τις Π οι άνδρες $M.O. = 2.43$ ($T.A. = .73$) χαμηλότερα από τις γυναίκες $M.O. = 2.51$ ($T.A. = .73$), για τις Δ οι άνδρες $M.O. = 3.80$ ($T.A. = .72$) χαμηλότερα από τις γυναίκες $M.O. = 4.11$ ($T.A. = .65$), για τον ΑΠ οι άνδρες $M.O. = 3.51$ ($T.A. = .91$) χαμηλότερα από τις γυναίκες $M.O. = 3.90$ ($T.A. = .80$) και για τον Ο οι άνδρες $M.O. = 2.76$ ($T.A. = .82$) χαμηλότερα από τις γυναίκες $M.O. = 3.11$ ($T.A. = .91$) (Πίνακας 19).

Πίνακας 19. Μέσοι Όροι και Τυπικές αποκλίσεις του Φύλου σε σχέση με την εξαρτημένη μεταβλητή και τις διαστάσεις της

	ΦΥΛΟ	N	M.O.	T.A.	Std. Error Mean
Συνολική Ικανοποίηση	ΑΝΔΡΑΣ	52	3,0913	,53014	,07352
	ΓΥΝΑΙΚΑ	120	3,2989	,50893	,04646
Συνθήκες Εργασίας	ΑΝΔΡΑΣ	52	3,5462	,64488	,08943
	ΓΥΝΑΙΚΑ	120	3,5317	,70269	,06415
Μισθός	ΑΝΔΡΑΣ	52	2,4952	,71656	,09937
	ΓΥΝΑΙΚΑ	120	2,6354	1,02741	,09379
Προαγωγές	ΑΝΔΡΑΣ	52	2,4295	,72712	,10083
	ΓΥΝΑΙΚΑ	120	2,5056	,83681	,07639
Δουλειές	ΑΝΔΡΑΣ	52	3,8029	,71971	,09981
	ΓΥΝΑΙΚΑ	120	4,1104	,64479	,05886
Άμεσος Προϊστάμενος	ΑΝΔΡΑΣ	52	3,5096	,91416	,12677
	ΓΥΝΑΙΚΑ	120	3,9021	,79870	,07291
Οργανισμός	ΑΝΔΡΑΣ	52	2,7644	,81862	,11352
	ΓΥΝΑΙΚΑ	120	3,1083	,91137	,08320

Για τον έλεγχο της στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών μεταξύ των $M.O.$ των επιπέδων του φύλου μέσω της υλοποίησης του t -test ανεξαρτήτων δειγμάτων, ελέγχθηκε η κανονικότητα της κατανομής των διακυμάνσεων των δύο ομάδων μέσω του στατιστικού κριτηρίου του Levene's F test για κάθε μία από τις ανεξάρτητες μεταβλητές. Από τους επιμέρους ελέγχους διαπιστώθηκε ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων του Φύλου σε σχέση με την ΕΙ ($F_{(170)} = .55, p = .46, t_{(170)} = -2.43, p = .016$), ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων του Φύλου σε σχέση με τις ΣΕ ($F_{(170)} = .76, p = .39, t_{(170)} = .13, p = .90$), ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων του Φύλου σε σχέση με τον Μ ($F_{(170)} =$

8.90, $p = .003$, $t_{(136,063)} = -1.03$, $p = .37$), ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων του Φύλου σε σχέση με τις Π ($F_{(170)} = .39$, $p = .53$, $t_{(2,170)} = -.57$, $p = .57$), ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων του Φύλου σε σχέση με τη Δ ($F_{(170)} = 2.08$, $p = .15$, $t_{(170)} = -2.77$, $p = .006$), ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων του Φύλου σε σχέση με τον ΑΠ ($F_{(170)} = 1.97$, $p = .16$, $t_{(170)} = -2.83$, $p = .005$) και τέλος ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων του Φύλου σε σχέση με τον Ο ($F_{(170)} = .24$, $p = .63$, $t_{(170)} = -2.34$, $p = .02$).

Για τον έλεγχο των υποθέσεων που σχετίζονται με τα επίπεδα της ανεξάρτητης μεταβλητής της ύπαρξης Παιδιών (ΝΑΙ-ΟΧΙ) και της ανεξάρτητης μεταβλητής της *Εργασιακής Ικανοποίησης* καθώς και των επιμέρους συνιστωσών της (*Συνθήκες Εργασίας, Μισθός, Προαγωγές, Δουλειές, Άμεσος Προϊστάμενος και Οργανισμός*) πραγματοποιήθηκαν έλεγχοι χρησιμοποιώντας το στατιστικό κριτήριο *t-test* ανεξαρτήτων δειγμάτων, ώστε να διαπιστωθεί η πιθανή ύπαρξη στατιστικά σημαντικών διαφορών των Μέσων όρων των επιπέδων της ανεξάρτητης μεταβλητής ως τις προαναφερθείσες εξαρτημένες. Η ομάδα των εχόντων παιδιά (N = 86) συσχετίστηκε με την ΣΙ *M.O.* = 3.22 (*T.A.* = .51) συγκριτικά με την ομάδα των μη εχόντων παιδιά (N = 68) παρουσίασε χαμηλότερη συσχέτιση *M.O.* = 3.25 (*T.A.* = .54). Αντίστοιχα για τις ΣΕ οι έχοντες παρουσίασαν ελαφρώς χαμηλότερη συσχέτιση *M.O.* = 3.45 (*T.A.* = .74) από τους μη έχοντες *M.O.* = 3.62 (*T.A.* = .62) για τον Μ οι έχοντες *M.O.* = 2.61 (*T.A.* = .93) υψηλότερα από τους μη έχοντες *M.O.* = 2.58 (*T.A.* = .96), για τις Π οι έχοντες *M.O.* = 2.47 (*T.A.* = .83) χαμηλότερα από τους μη έχοντες *M.O.* = 2.51 (*T.A.* = .73), για τις Δ οι έχοντες *M.O.* = 4.11 (*T.A.* = .77) υψηλότερα από τους μη έχοντες *M.O.* = 3.92 (*T.A.* = .57), για τον ΑΠ οι έχοντες *M.O.* = 3.74 (*T.A.* = .90) χαμηλότερα από τους μη έχοντες *M.O.* = 3.82 (*T.A.* = .81) και για τον Ο οι έχοντες *M.O.* = 2.94 (*T.A.* = .82) χαμηλότερα από τους μη έχοντες *M.O.* = 3.07 (*T.A.* = .97) (Πίνακας 20).

Πίνακας 20. Μέσοι όροι και Τυπικές αποκλίσεις της μεταβλητής των Παιδιών σε σχέση με την εξαρτημένη μεταβλητή και τις διαστάσεις της

	ΠΑΙΔΙΑ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Συνολική Ικανοποίηση	ΝΑΙ	86	3,2193	,51023	,05502
	ΟΧΙ	86	3,2529	,53734	,05794
Συνθήκες Εργασίας	ΝΑΙ	86	3,4488	,73688	,07946
	ΟΧΙ	86	3,6233	,61848	,06669
Μισθός	ΝΑΙ	86	2,6047	,92947	,10023
	ΟΧΙ	86	2,5814	,96440	,10399
Προαγωγές	ΝΑΙ	86	2,4690	,82822	,08931

	OXI	86	2,4961	,78340	,08448
Δουλειές	NAI	86	4,1105	,76946	,08297
	OXI	86	3,9244	,56889	,06134
Άμεσος Προϊστάμενος	NAI	86	3,7442	,89851	,09689
	OXI	86	3,8227	,80610	,08692
Οργανισμός	NAI	86	2,9390	,81973	,08839
	OXI	86	3,0698	,96684	,10426

Για τον έλεγχο της στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών μεταξύ των *M.O.* των επιπέδων των Παιδιών μέσω της υλοποίησης του *t-test* ανεξαρτήτων δειγμάτων, ελέγχθηκε η κανονικότητα της κατανομής των διακυμάνσεων των δύο ομάδων μέσω του στατιστικού κριτηρίου του Levene's *F test* για κάθε μία από τις ανεξάρτητες μεταβλητές. Από τους επιμέρους ελέγχους διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων των Παιδιών σε σχέση με την ΕΙ ($F_{(170)} = .58, p = .45, t_{(170)} = -.42, p = .68$), ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων των Παιδιών σε σχέση με τις ΣΕ ($F_{(170)} = 5.38, p = .22, t_{(165,038)} = -1.68, p = .095$), ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων των Παιδιών σε σχέση με τον Μ ($F_{(170)} = .62, p = .43, t_{(170)} = .16, p = .87$), ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων των Παιδιών σε σχέση με τις Π ($F_{(170)} = .63, p = .43, t_{(170)} = -.22, p = .83$), ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων των Παιδιών σε σχέση με τη Δ ($F_{(170)} = 3.32, p = .07, t_{(170)} = 1.80, p = .07$), ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων των Παιδιών σε σχέση με τον ΑΠ ($F_{(170)} = 1.82, p = .18, t_{(170)} = -.60, p = .55$) και τέλος ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων των Παιδιών σε σχέση με τον Ο ($F_{(170)} = 3.35, p = .06, t_{(170)} = -.96, p = .34$).

Για τον έλεγχο των υποθέσεων που σχετίζονταν με τα επίπεδα της ανεξάρτητης μεταβλητής του *Επιπέδου Σπουδών* (Έως δευτεροβάθμια – Τριτοβάθμια και άνω) και της ανεξάρτητης μεταβλητής της *Εργασιακής Ικανοποίησης* καθώς και των επιμέρους συνιστωσών της (Συνθήκες Εργασίας, Μισθός, Προαγωγές, Δουλειές, Άμεσος Προϊστάμενος και Οργανισμός) πραγματοποιήθηκαν έλεγχοι χρησιμοποιώντας το στατιστικό κριτήριο *t-test* ανεξαρτήτων δειγμάτων, ώστε να διαπιστωθεί η πιθανή ύπαρξη στατιστικά σημαντικών διαφορών των Μέσων όρων των επιπέδων της ανεξάρτητης μεταβλητής ως τις προαναφερθείσες εξαρτημένες. Η ομάδα Έως δευτεροβάθμια (N = 20) συσχετίστηκε με την ΣΙ *M.O.* = 3.13 (*T.A.* = .75) συγκριτικά με την ομάδα Τριτοβάθμια και άνω (N = 172) παρουσίασε χαμηλότερη συσχέτιση *M.O.* = 3.25 (*T.A.* = .47). Αντίστοιχα για τις ΣΕ η ομάδα

Έως δευτεροβάθμια παρουσίασε ελαφρώς χαμηλότερη συσχέτιση $M.O. = 3.51$ ($T.A. = .93$) από την ομάδα Τριτοβάθμια και άνω $M.O. = 3.54$ ($T.A. = .65$), για τον Μ η ομάδα Έως δευτεροβάθμια $M.O. = 2.15$ ($T.A. = 1.04$) υψηλότερα από την ομάδα Τριτοβάθμια και άνω $M.O. = 2.65$ ($T.A. = .92$), για τις Π η ομάδα Έως δευτεροβάθμια $M.O. = 2.67$ ($T.A. = 1.15$) χαμηλότερα από την ομάδα Τριτοβάθμια και άνω $M.O. = 2.46$ ($T.A. = .75$), για τις Δ η ομάδα Έως δευτεροβάθμια $M.O. = 3.85$ ($T.A. = .93$) υψηλότερα από την ομάδα Τριτοβάθμια και άνω $M.O. = 4.03$ ($T.A. = .66$), για τον ΑΠ η ομάδα Έως δευτεροβάθμια $M.O. = 3.53$ ($T.A. = 1.12$) χαμηλότερα από την ομάδα Τριτοβάθμια και άνω $M.O. = 3.82$ ($T.A. = .81$) και για τον Ο η ομάδα Έως δευτεροβάθμια $M.O. = 3$ ($T.A. = .99$) χαμηλότερα από την ομάδα Τριτοβάθμια και άνω $M.O. = 3$ ($T.A. = .89$) (Πίνακας 21).

Πίνακας 21. Μέσοι όροι και Τυπικές αποκλίσεις της μεταβλητής της Εκπαίδευσης σε σχέση με την εξαρτημένη μεταβλητή και τις διαστάσεις της

	ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΠΟΥΔΩΝ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Συνολική Ικανοποίηση	ΕΩΣ	20	3,1336	,75210	,16817
	ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΑΕΙ/ΤΕΙ & ΑΝΩ	152	3,2496	,48647	,03946
Συνθήκες Εργασίας	ΕΩΣ	20	3,5100	,92560	,20697
	ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΑΕΙ/ΤΕΙ & ΑΝΩ	152	3,5395	,64942	,05267
Μισθός	ΕΩΣ	20	2,1500	1,03682	,23184
	ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΑΕΙ/ΤΕΙ & ΑΝΩ	152	2,6513	,91942	,07457
Προαγωγές	ΕΩΣ	20	2,6667	1,14453	,25592
	ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΑΕΙ/ΤΕΙ & ΑΝΩ	152	2,4583	,74960	,06080
Δουλειές	ΕΩΣ	20	3,9500	,82955	,18549
	ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΑΕΙ/ΤΕΙ & ΑΝΩ	152	4,0263	,66185	,05368
Άμεσος Προϊστάμενος	ΕΩΣ	20	3,5250	1,11479	,24928
	ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΑΕΙ/ΤΕΙ & ΑΝΩ	152	3,8174	,80969	,06567
Οργανισμός	ΕΩΣ	20	3,0000	,99008	,22139
	ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΑΕΙ/ΤΕΙ & ΑΝΩ	152	3,0049	,88656	,07191

Για τον έλεγχο της στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών μεταξύ των $M.O.$ των επιπέδων της Εκπαίδευσης μέσω της υλοποίησης του t -test ανεξαρτήτων δειγμάτων,

ελέγχθηκε η κανονικότητα της κατανομής των διακυμάνσεων των δύο ομάδων μέσω του στατιστικού κριτηρίου του Levene's F test για κάθε μία από τις ανεξάρτητες μεταβλητές. Από τους επιμέρους ελέγχους διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων της Εκπαίδευσης σε σχέση με την ΕΙ ($F_{(170)} = 10.87, p = .001, t_{(21,141)} = -.67, p = .51$), ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων της Εκπαίδευσης σε σχέση με τις ΣΕ ($F_{(170)} = 5.12, p = .025, t_{(21,530)} = -.14, p = .89$), ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων της Εκπαίδευσης σε σχέση με τον Μ ($F_{(170)} = 1.15, p = .29, t_{(170)} = -2.26, p = .025$), ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων της Εκπαίδευσης σε σχέση με τις Π ($F_{(170)} = 11.13, p = .001, t_{(21,197)} = .79, p = .44$), ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων της Εκπαίδευσης σε σχέση με τη Δ ($F_{(170)} = 1.60, p = .21, t_{(170)} = -4.70, p = .64$), ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων της Εκπαίδευσης σε σχέση με τον ΑΠ ($F_{(170)} = .56, p = .46, t_{(170)} = -1.45, p = .15$) και τέλος ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων της Εκπαίδευσης σε σχέση με τον Ο ($F_{(170)} = .27, p = .61, t_{(170)} = -.23, p = .98$).

Αποτελέσματα Αναλύσεων Σχετικά με τις Μεταβλητές της Οικογενειακής Κατάστασης, του Είδους της Σχέσης Εργασίας και της Ειδικότητας

Όπως προαναφέρθηκε στην παρούσα παρουσίαση των αποτελεσμάτων ου αφορούσαν τις ανεξάρτητες μεταβλητές της Οικογενειακής Κατάστασης, του Είδους της Σχέσης Εργασίας και της Ειδικότητας, χρησιμοποιήθηκε το μη παραμετρικό στατιστικό κριτήριο *Kruskal-Wallis H* και σε περίπτωση εμφάνισης στατιστικά σημαντικών διαφορών εφαρμόστηκε επιμέρους έλεγχος ανά ζεύγη ώστε να διαπιστωθεί μεταξύ ποιων επιπέδων των μεταβλητών υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές, με βάση το στατιστικό κριτήριο *Mann-Whitney U*.

Τα αποτελέσματα που αφορούσαν στην ανεξάρτητη μεταβλητή της Οικογενειακής Κατάστασης έδειξαν ότι δεν υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στη Συνολική Ικανοποίηση ($\Delta\mu = 3.26$), $H_{(3)}, \chi^2 = .878, p = .21$, στις Συνθήκες Εργασίας ($\Delta\mu = 3.60$), $H_{(3)}, \chi^2 = 5.80, p = .122$, στον Μισθό ($\Delta\mu = 2.63$), $H_{(3)}, \chi^2 = .539, p = .91$, στις Προαγωγές ($\Delta\mu = 2.33$), $H_{(3)}, \chi^2 = 3.29, p = .349$, στον Άμεσο Προϊστάμενο ($\Delta\mu = 4.00$), $H_{(3)}, \chi^2 = 2.36, p = .50$ και στον Οργανισμό ($\Delta\mu = 3.00$), $H_{(3)}, \chi^2 = 5.38, p = .146$, ενώ παρουσίασε στατιστικά σημαντική διαφορά στην υποκλίμακα της Δουλειάς ($\Delta\mu = 4.00$), $H_{(3)}, \chi^2 = 26.365, p = .000$. Κατά τον επιμέρους έλεγχο των κατά ζεύγη διαφορών με το στατιστικό κριτήριο *Mann-Whitney U* στην υποκλίμακα της δουλειάς τα αποτελέσματα έδειξαν ότι, μεταξύ των έγγαμων και των άγαμων

παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τη Δουλειά $U = 1642$, $z = -4.383$, $p = .000$ με μία επίδραση $r = -.35$, μεταξύ των έγγαμων και των διαζευγμένων παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τη Δουλειά $U = 375$, $z = -3.047$, $p = .002$ με μία επίδραση $r = -.29$, ενώ δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των έγγαμων και των χήρων $U = 25$, $z = -1.817$, $p = .069$, μεταξύ των αγάμων και των διαζευγμένων $U = 315$, $z = -1.658$, $p = .097$ και μεταξύ των αγάμων και των χήρων $U = 30$, $z = -1.174$, $p = .241$.

Όσον αφορά στην ανεξάρτητη μεταβλητή του Είδους της Σχέσης Απασχόλησης, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στη Συνολική Ικανοποίηση ($\Delta\mu = 3.26$), $H_{(3)}$, $\chi^2 = 4.636$, $p = .098$, στις Συνθήκες Εργασίας ($\Delta\mu = 3.60$), $H_{(3)}$, $\chi^2 = .311$, $p = .856$, στις Προαγωγές ($\Delta\mu = 2.33$), $H_{(3)}$, $\chi^2 = 2.486$, $p = .288$, στη Δουλειά ($\Delta\mu = 4$), $H_{(3)}$, $\chi^2 = 5.12$, $p = .077$ και στον Άμεσο Προϊστάμενο ($\Delta\mu = 4$), $H_{(3)}$, $\chi^2 = 2.988$, $p = .224$, ενώ παρουσίασε στατιστικά σημαντικές διαφορές στις υποκλίμακες του Μισθού ($\Delta\mu = 12.63$), $H_{(3)}$, $\chi^2 = 17.242$, $p = .000$ και οριακά του Οργανισμού ($\Delta\mu = 3$), $H_{(3)}$, $\chi^2 = 5.336$, $p = .042$.

Κατά τον επιμέρους έλεγχο των κατά ζεύγη διαφορών με το στατιστικό κριτήριο Mann-Whitney U στην υποκλίμακα του Μισθού τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των επιπέδων της Μερικής και της Πλήρους Απασχόλησης $U = 2166.50$, $z = -1.57$, $p = .118$, ενώ υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές τόσο μεταξύ των επιπέδων της Μερικής και της Ωρομίσθιας Απασχόλησης $U = 55.50$, $z = -3.362$, $p = .001$ με μία επίδραση $r = -.47$, όσο και μεταξύ της Πλήρους και της Ωρομίσθιας Απασχόλησης $U = 118.50$, $z = -3.915$, $p = .000$ με μία επίδραση $r = -.54$. Αντίστοιχα, για τον κατά ζεύγη έλεγχο του Οργανισμού με το Είδος της Απασχόλησης διαπιστώθηκε ότι σε καμία από τις συγκρίσεις ανά ζεύγη δεν βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά.

Τέλος, σχετικά με την ανεξάρτητη μεταβλητή της Ειδικότητας, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στη Συνολική Ικανοποίηση ($\Delta\mu = 3.26$), $H_{(3)}$, $\chi^2 = 11.269$, $p = .258$, στον Μισθό ($\Delta\mu = 2.63$), $H_{(3)}$, $\chi^2 = 11.001$, $p = .276$ στον Άμεσο Προϊστάμενο ($\Delta\mu = 4$), $H_{(3)}$, $\chi^2 = 13.578$, $p = .134$ και στον Οργανισμό ($\Delta\mu = 3$), $H_{(3)}$, $\chi^2 = 4.430$, $p = .881$, ενώ παρουσίασε στατιστικά σημαντικές διαφορές στις υποκλίμακες των Συνθηκών Εργασίας ($\Delta\mu = 3.60$), $H_{(3)}$, $\chi^2 = 27.556$, $p = .001$, των Προαγωγών ($\Delta\mu = 2.33$), $H_{(3)}$, $\chi^2 = 35.356$, $p = .000$ και της Δουλειάς ($\Delta\mu = 4$), $H_{(3)}$, $\chi^2 = 23.851$, $p = .005$.

Κατά τον επιμέρους έλεγχο των κατά ζεύγη διαφορών με το στατιστικό κριτήριο Mann-Whitney U σε σχέση με την Ειδικότητα, στις υποκλίμακες των Συνθηκών Εργασίας και των Προαγωγών δεν υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ψυχολόγων και των εργοθεραπευτών $U = 321.50$, $z = -.664$, $p = .507$, $U = 341$, $z = -.330$, $p = .741$ αντίστοιχα, ενώ

υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο ειδικοτήτων ως προς την υποκλίμακα της Δουλειάς $U = 244$, $z = -2.071$, $p = .038$ με μία επίδραση $r = -0.28$.

Μεταξύ των ψυχολόγων και των γυμναστών δεν παρατηρήθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 306.50$, $z = -.068$, $p = .946$, των Προαγωγών $U = 263.50$, $z = -.909$, $p = .363$ και της Δουλειάς $U = 292$, $z = -.353$, $p = .724$.

Μεταξύ των ψυχολόγων και των κοινωνικών λειτουργών δεν παρατηρήθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 79.50$, $z = -.914$, $p = .361$, των Προαγωγών $U = 65$, $z = -1.579$, $p = .114$ και της Δουλειάς $U = 70$, $z = -1.384$, $p = .166$.

Μεταξύ των ψυχολόγων και των μουσικοθεραπευτών παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 50$, $z = -2.511$, $p = .012$, με μία επίδραση $r = -.45$ ενώ δεν παρουσιάστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων ως προς τις Προαγωγές $U = 76.00$, $z = -1.431$, $p = .153$ και τη Δουλειά $U = 106$, $z = -.172$, $p = .864$.

Μεταξύ των ψυχολόγων και των λογοθεραπευτών παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 65.50$, $z = -2.173$, $p = .030$, με μία επίδραση $r = -.38$ και τις Προαγωγές $U = 53.50$, $z = -2.662$, $p = .008$, με μία επίδραση $r = -.47$, ενώ δεν παρουσιάστηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο επίπεδων σε σχέση με τη Δουλειά $U = 82$, $z = -1.539$, $p = .124$.

Μεταξύ των ψυχολόγων και των νοσηλευτών δεν παρατηρήθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 123$, $z = -.913$, $p = .361$, των Προαγωγών $U = 129$, $z = -.720$, $p = .471$ και της Δουλειάς $U = 116$, $z = -1.163$, $p = .245$.

Μεταξύ των ψυχολόγων και των φυσικοθεραπευτών δεν παρατηρήθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 14$, $z = -.705$, $p = .481$, των Προαγωγών $U = 18$, $z = -.242$, $p = .809$ και της Δουλειάς $U = 8$, $z = -1.449$, $p = .147$.

Μεταξύ των ψυχολόγων και των φροντιστών δεν παρατηρήθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 114$, $z = -1.729$, $p = .084$, των Προαγωγών $U = 161$, $z = -.280$, $p = .780$ και της Δουλειάς $U = 141$, $z = -.904$, $p = .366$.

Μεταξύ των ψυχολόγων και των ειδικών παιδαγωγών παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 93$, $z = -2.583$, $p = .01$, με μία επίδραση $r = -.42$, με τις Προαγωγές $U = 63.50$, $z = -3.466$, $p = .001$, με μία επίδραση $r = -.56$ και με τη Δουλειά $U = 88$, $z = -2.757$, $p = .006$, με μία επίδραση $r = -.44$.

Μεταξύ των εργοθεραπευτών και των γυμναστών δεν παρατηρήθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 517.50$, $z = -.514$, $p = .607$, των

Προαγωγών $U = 450.50$, $z = -1.366$, $p = .172$ και της Δουλειάς $U = 432.50$, $z = -1.601$, $p = .109$.

Μεταξύ των εργοθεραπευτών και των κοινωνικών λειτουργών δεν παρατηρήθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 143.50$, $z = -.979$, $p = .328$, των Προαγωγών $U = 1124$, $z = -1.516$, $p = .129$, ενώ παρουσιάστηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο επιπέδων σε σχέση με τη Δουλειά $U = 71$, $z = -2.975$, $p = .003$ με μία επίδραση $r = -.44$.

Μεταξύ των εργοθεραπευτών και των μουσικοθεραπευτών δεν παρατηρήθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τις Προαγωγές $U = 128.50$, $z = -1.773$, $p = .076$, και τη Δουλειά $U = 149.50$, $z = -1.246$, $p = .213$, ενώ παρουσιάστηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο επιπέδων σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 120$, $z = -1.980$, $p = .048$, με μία επίδραση $r = -.29$.

Μεταξύ των εργοθεραπευτών και των λογοθεραπευτών παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 122.50$, $z = -2.251$, $p = .024$, με μία επίδραση $r = -.33$ με τις Προαγωγές $U = 94$, $z = -2.943$, $p = .003$ με μία επίδραση $r = -.43$ και με τη Δουλειά $U = 78.50$, $z = -3.338$, $p = .001$ με μία επίδραση $r = -.48$.

Μεταξύ των εργοθεραπευτών και των νοσηλευτών δεν παρατηρήθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 204$, $z = -1.374$, $p = .170$, των Προαγωγών $U = 250$, $z = -.421$, $p = .673$ και της Δουλειάς $U = 285.50$, $z = -.243$, $p = .808$.

Μεταξύ των εργοθεραπευτών και των φυσικοθεραπευτών δεν παρατηρήθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 35$, $z = -.066$, $p = .947$, των Προαγωγών $U = 34$, $z = -.133$, $p = .922$, ενώ παρουσιάστηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο επιπέδων σε σχέση με τη Δουλειά $U = 5$, $z = -2.084$, $p = .037$ με μία επίδραση $r = -.34$.

Μεταξύ των εργοθεραπευτών και των φροντιστών δεν παρατηρήθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 206$, $z = -1.917$, $p = .055$, των Προαγωγών $U = 299.50$, $z = -.127$, $p = .899$ και της Δουλειάς $U = 264.50$, $z = -.805$, $p = .421$.

Μεταξύ των εργοθεραπευτών και των ειδικών παιδαγωγών παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 204$, $z = -2.218$, $p = .027$, με μία επίδραση $r = -.30$ και των Προαγωγών $U = 108$, $z = -4.003$, $p = .000$, με μία επίδραση $r = -.55$, ενώ δεν παρουσιάστηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο επιπέδων σε σχέση με τη Δουλειά $U = 243$, $z = -1.512$, $p = .131$.

Μεταξύ των γυμναστών και των κοινωνικών λειτουργών δεν παρατηρήθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 105.50$, $z = -1.514$, $p = .130$, των Προαγωγών $U = 133.50$, $z = -.659$, $p = .510$ και της Δουλειάς $U = 106$, $z = -1.506$, $p = .132$.

Μεταξύ των γυμναστών και των μουσικοθεραπευτών δεν παρατηρήθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τις Προαγωγές $U = 170$, $z = -.015$, $p = .988$ και τη Δουλειά $U = 166$, $z = -.130$, $p = .897$, ενώ παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο επιπέδων στις Συνθήκες Εργασίας $U = 93.50$, $z = -2.224$, $p = .026$, με μία επίδραση $r = -.34$.

Μεταξύ των γυμναστών και των λογοθεραπευτών παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 114$, $z = -1.968$, $p = .049$, με μία επίδραση $r = -.30$ και των Προαγωγών $U = 101.50$, $z = -2.306$, $p = .021$, με μία επίδραση $r = -.35$, ενώ δεν παρουσιάστηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο επιπέδων σε σχέση με τη Δουλειά $U = 133$, $z = -1.463$, $p = .144$.

Μεταξύ των γυμναστών και των νοσηλευτών δεν παρατηρήθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 194.50$, $z = -.901$, $p = .367$, των Προαγωγών $U = 172.50$, $z = -1.423$, $p = .155$ και της Δουλειάς $U = 207.50$, $z = -.593$, $p = .553$.

Μεταξύ των γυμναστών και των φυσικοθεραπευτών δεν παρατηρήθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 31$, $z = .000$, $p = 1.000$, των Προαγωγών $U = 17$, $z = -1.068$, $p = .286$ και της Δουλειάς $U = 10$, $z = -1.601$, $p = .109$.

Μεταξύ των γυμναστών και των φροντιστών δεν παρατηρήθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τις Προαγωγές $U = 214.50$, $z = -1.072$, $p = .284$ και τη Δουλειά $U = 229$, $z = -.758$, $p = .449$, ενώ παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο επιπέδων στις Συνθήκες Εργασίας $U = 150.50$, $z = -2.453$, $p = .014$, με μία επίδραση $r = -.35$.

Μεταξύ των γυμναστών και των ειδικών παιδαγωγών παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 150.50$, $z = -2.691$, $p = .007$, με μία επίδραση $r = -.38$, τις Προαγωγές $U = 124.50$, $z = -3.246$, $p = .001$, με μία επίδραση $r = -.46$ και της Δουλειάς $U = 179.50$, $z = -2.079$, $p = .038$ με μία επίδραση $r = -.30$.

Μεταξύ των κοινωνικών λειτουργών και των μουσικοθεραπευτών δεν παρατηρήθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 42$, $z = -.926$, $p = .354$, των Προαγωγών $U = 54$, $z = -.072$, $p = .943$ και της Δουλειάς $U = 41$, $z = -1.007$, $p = .314$.

Μεταξύ των κοινωνικών λειτουργών και των λογοθεραπευτών δεν παρατηρήθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 41.50$, $z = -1.234$, $p = .217$, των Προαγωγών $U = 32.50$, $z = -1.862$, $p = .063$ και της Δουλειάς $U = 57$, $z = -.215$, $p = .829$.

Μεταξύ των κοινωνικών λειτουργών και των νοσηλευτών δεν παρατηρήθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 44$, $z = -1.732$, $p = .083$, των Προαγωγών $U = 40$, $z = -1.969$, $p = .050$ και της Δουλειάς $U = 46$, $z = -1.633$, $p = .102$.

Μεταξύ των κοινωνικών λειτουργών και των φυσικοθεραπευτών δεν παρατηρήθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 6$, $z = -.876$, $p = .381$, των Προαγωγών $U = 4$, $z = -1.339$, $p = .181$ και της Δουλειάς $U = 4$, $z = -1.322$, $p = .186$.

Μεταξύ των κοινωνικών λειτουργών και των φροντιστών δεν παρατηρήθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 77$, $z = -.405$, $p = .685$, των Προαγωγών $U = 53$, $z = -1.634$, $p = .102$, ενώ παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο ομάδων σε σχέση με τη Δουλειά $U = 37$, $z = -2.504$, $p = .012$ με μία επίδραση $r = -.48$.

Μεταξύ των κοινωνικών λειτουργών και των ειδικών παιδαγωγών δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 69.50$, $z = -1.013$, $p = .311$, αλλά παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο ομάδων ως προς τις Προαγωγές $U = 47.50$, $z = -2.066$, $p = .039$ με μία επίδραση $r = -.39$ και της Δουλειάς $U = 37$, $z = -2.587$, $p = .010$ με μία επίδραση $r = -.49$.

Μεταξύ των μουσικοθεραπευτών και των λογοθεραπευτών παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 17$, $z = -3.054$, $p = .002$, με μία επίδραση $r = -.64$, αλλά δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο ομάδων ως προς τις Προαγωγές $U = 37.50$, $z = -1.802$, $p = .072$ και της Δουλειάς $U = 49.50$, $z = -1.055$, $p = .291$.

Μεταξύ των μουσικοθεραπευτών και των νοσηλευτών παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 29$, $z = -2.803$, $p = .005$, με μία επίδραση $r = -.55$, αλλά δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο ομάδων ως προς τις Προαγωγές $U = 55.50$, $z = -1.431$, $p = .153$ και της Δουλειάς $U = 70$, $z = -.655$, $p = .513$.

Μεταξύ των μουσικοθεραπευτών και των φυσιοθεραπευτών δεν παρατηρήθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 7$, $z = -.819$, $p = .413$,

και τη Δουλειά $U = 6$, $z = -1.002$, $p = .316$, ενώ παρουσιάζει στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των δυο ομάδων ως προς τις Προαγωγές $U = 1$, $z = -2.102$, $p = .036$ με μία επίδραση $r = -.58$.

Μεταξύ των μουσικοθεραπευτών και των φροντιστών δεν παρατηρήθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 89.50$, $z = -.189$, $p = .850$, των Προαγωγών $U = 73$, $z = -3.996$ $p = .319$ και της Δουλειάς $U = 79.50$, $z = -.681$, $p = .496$.

Μεταξύ των μουσικοθεραπευτών και των ειδικών παιδαγωγών δεν παρατηρήθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 85.50$, $z = -.619$, $p = .536$, και της Δουλειάς $U = 62.50$, $z = -1.698$, $p = .090$, ενώ παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο ομάδων ως προς τις Προαγωγές $U = 28.50$, $z = -3.239$ $p = .001$ με μία επίδραση $r = -.60$.

Μεταξύ των λογοθεραπευτών και των νοσηλευτών δεν παρατηρήθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 64$, $z = -1.284$, $p = .199$, και της Δουλειάς $U = 65$, $z = -1.253$, $p = .210$, ενώ παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο ομάδων ως προς τις Προαγωγές $U = 24.50$, $z = -3.248$ $p = .001$ με μία επίδραση $r = -.63$.

Μεταξύ των λογοθεραπευτών και των φυσιοθεραπευτών δεν παρατηρήθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 4$, $z = -1.518$, $p = .129$, και τις Προαγωγές $U = 3$, $z = -1.755$ $p = .079$ ενώ παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο ομάδων ως προς τη Δουλειά $U = .000$, $z = -2.404$, $p = .016$, με μία επίδραση $r = -.64$.

Μεταξύ των λογοθεραπευτών και των φροντιστών δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 40$, $z = -2.766$, $p = .006$, των Προαγωγών $U = 32$, $z = -3.141$, $p = .002$, και της Δουλειάς $U = 34.50$, $z = -3.198$, $p = .$

Μεταξύ των λογοθεραπευτών και των ειδικών παιδαγωγών δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε σχέση με τις Προαγωγές $U = 98.50$, $z = -.409$, $p = .682$, αλλά παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο ομάδων σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 34.50$, $z = -3.155$, $p = .002$ με μία επίδραση $r = -.58$ και τη Δουλειά $U = 48$, $z = -2.589$, $p = .01$ με μία επίδραση $r = -.47$.

Μεταξύ των νοσηλευτών και των φυσικοθεραπευτών δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 10$, $z = -.755$, $p = .450$, των Προαγωγών $U = 15$, $z = .000$, $p = 1.000$, και της Δουλειάς $U = 4$, $z = -1.701$, $p = .089$.

Μεταξύ των νοσηλευτών και των φροντιστών δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε σχέση με τις Προαγωγές $U = 119, z = -.330, p = .741$ και της Δουλειάς $U = 127, z = -.019, p = .985$, ενώ παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ομάδων ως προς τις Συνθήκες Εργασίας $U = 57.50, z = -2.661, p = .008$ με μία επίδραση $r = -.47$.

Μεταξύ των νοσηλευτών και των ειδικών παιδαγωγών παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 48, z = -3.198, p = .001$, με μία επίδραση $r = -.56$ και με τις Προαγωγές $U = 31, z = -3.817, p = .000$, με μία επίδραση $r = -.66$, ενώ δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων ως προς τη Δουλειά $U = 106, z = -1.062, p = .288$.

Μεταξύ των φυσικοθεραπευτών και των φροντιστών δεν παρατηρήθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 9, z = -1.073, p = .283$, και τις Προαγωγές $U = 14, z = -.409, p = .683$, ενώ παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο ομάδων ως προς τη Δουλειά $U = 2, z = -2.111, p = .035$, με μία επίδραση $r = -.37$.

Μεταξύ των φυσικοθεραπευτών και των ειδικών παιδαγωγών δεν παρατηρήθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 12, z = -.780, p = .435$, και τη Δουλειά $U = 7, z = -1.438, p = .150$, ενώ παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο ομάδων ως προς τις Προαγωγές $U = .000, z = -2.309, p = .021$, με μία επίδραση $r = -.52$.

Μεταξύ των φροντιστών και των ειδικών παιδαγωγών δεν παρατηρήθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας $U = 140, z = -.434, p = .664$, και τη Δουλειά $U = 108.50, z = -1.493, p = .135$, ενώ παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο ομάδων ως προς τις Προαγωγές $U = 37, z = -3.894, p = .000$, με μία επίδραση $r = -.66$.

Αποτελέσματα Αναλύσεων Σχετικά με τις Μεταβλητές της Ηλικίας και των Ετών στην Ίδια Θέση Εργασίας

Για τον έλεγχο πιθανής συσχέτισης μεταξύ της ανεξάρτητης μεταβλητή της Ηλικίας ($M.O. = 39.23, T.A. = 7.88$) και της εξαρτημένης μεταβλητή της της Εργασιακής Ικανοποίησης ($M.O. = 3.24, T.A. = .52$) και των επιμέρους συνιστωσών της, Συνθήκες Εργασίας ($M.O. = 3.54, T.A. = .68$), Μισθός ($M.O. = 2.59, T.A. = .94$), Προαγωγές ($M.O. = 2.48, T.A. = .80$), Δουλειές ($M.O. = 4.02, T.A. = .68$), Άμεσος Προϊστάμενος ($M.O. = 3.78, T.A. = .85$) και

Οργανισμός ως σύνολο ($M.O. = 3.00$, $T.A. = .90$), πραγματοποιήθηκε ανάλυση συσχέτισης με χρήση του στατιστικού κριτηρίου r του Pearson (Πίνακας 22).

Πίνακας 22. Μέσοι Όροι και Τυπικές Αποκλίσεις της Ανεξάρτητης Μεταβλητής της Ηλικίας, της Συνολικής Ικανοποίησης και των Υποκλιμάκων της

	Mean	Std. Deviation	N
ΗΛΙΚΙΑ	39,23	7,875	172
Συνολική Ικανοποίηση	3,2361	,52270	172
Συνθήκες Εργασίας	3,5360	,68389	172
Μισθός	2,5930	,94439	172
Προαγωγές	2,4826	,80388	172
Δουλειές	4,0174	,68108	172
Άμεσος Προϊστάμενος	3,7834	,85197	172
Οργανισμός	3,0044	,89609	172

Τα αποτελέσματα της ανάλυσης έδειξαν ότι η Ηλικία παρουσιάζει μία στατιστικά σημαντική μικρή αρνητική συσχέτιση σε σχέση με την Εργασιακή Ικανοποίηση ($r = -.222$, $p = .003$), μία στατιστικά σημαντική μικρή αρνητική συσχέτιση σε σχέση με τις Συνθήκες Εργασίας ($r = -.257$, $p < .001$), μία στατιστικά σημαντική μικρή αρνητική συσχέτιση σε σχέση με τον Άμεσο Προϊστάμενο ($r = -.169$, $p < .027$) και μία στατιστικά σημαντική μικρή αρνητική συσχέτιση σε σχέση με τον Οργανισμό ως σύνολο ($r = -.159$, $p = .037$). Σχετικά με το Μισθό ($r = -.059$, $p = .444$), τις Προαγωγές ($r = -.127$, $p = .097$) και τις Δουλειές ($r = -.114$, $p = .138$), δεν παρατηρήθηκε καμία στατιστικά σημαντική συσχέτιση (Πίνακας 23).

Πίνακας 23. Συσχετίσεις Μεταξύ της Ανεξάρτητης Μεταβλητής της Ηλικίας, της Συνολικής Ικανοποίησης και των υποκλιμάκων της

	ΗΛΙΚΙΑ	EI	ΣΕ	M	Π	Δ	ΑΠ	Ο
ΗΛΙΚΙΑ Pearson Correlation	1	-,222**	-,257**	-,059	-,127	-,114	-,169*	-,159*
Sig. (2-tailed)		,003	,001	,444	,097	,138	,027	,037
N	172	172	172	172	172	172	172	172

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Για τον έλεγχο πιθανής συσχέτισης μεταξύ της ανεξάρτητης μεταβλητή των Ετών εργασία στην ίδια θέση ($M.O. = 10.02$, $T.A. = 6.63$) και της εξαρτημένης μεταβλητή της Εργασιακής Ικανοποίησης ($M.O. = 3.24$, $T.A. = .52$) και των επιμέρους συνιστωσών της, Συνθήκες Εργασίας ($M.O. = 3.54$, $T.A. = .68$), Μισθός ($M.O. = 2.59$, $T.A. = .94$), Προαγωγές ($M.O. = 2.48$, $T.A. = .80$), Δουλειές ($M.O. = 4.02$, $T.A. = .68$), Άμεσος Προϊστάμενος ($M.O. = 3.78$, $T.A. = .85$) και Οργανισμός ως σύνολο ($M.O. = 3.00$, $T.A. = .90$), πραγματοποιήθηκε

ανάλυση συσχέτισης με χρήση του στατιστικού κριτηρίου r του Pearson (Πίνακας 24).

Πίνακας 24. Μέσοι Όροι και Τυπικές Αποκλίσεις της Ανεξάρτητης Μεταβλητής των Ετών Εργασίας στην ίδια Θέση, της Συνολικής Ικανοποίησης και των Υποκλιμάκων της

	Mean	Std. Deviation	N
ΕΤΗ	10,02	6,630	172
Συνολική Ικανοποίηση	3,2361	,52270	172
Συνθήκες Εργασίας	3,5360	,68389	172
Μισθός	2,5930	,94439	172
Προαγωγές	2,4826	,80388	172
Δουλειές	4,0174	,68108	172
Άμεσος Προϊστάμενος	3,7834	,85197	172
Οργανισμός	3,0044	,89609	172

Τα αποτελέσματα της ανάλυσης έδειξαν ότι τα Έτη εργασίας στην ίδια θέση παρουσιάζουν μία στατιστικά σημαντική μικρή αρνητική συσχέτιση σε σχέση με τον Οργανισμό ως σύνολο ($r = -.154, p = .044$). Αντιθέτως δεν παρουσιάζεται καμία στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την Εργασιακή Ικανοποίηση ($r = -.044, p = .563$), με τις Συνθήκες Εργασίας ($r = -.073, p = .34$), με τον Άμεσο Προϊστάμενο ($r = -.009, p < .91$), με το Μισθό ($r = .015, p = .844$), με τις Προαγωγές ($r = .004, p = .963$ και με τις Δουλειές ($r = .057, p = .461$) (Πίνακας 25).

Πίνακας 25. Συσχετίσεις Μεταξύ της Ανεξάρτητης Μεταβλητής των Ετών, της Συνολικής Ικανοποίησης και των υποκλιμάκων της

	ΕΤΗ	ΣΙ	ΣΕ	Μ	Π	Δ	ΑΠ	Ο
ΕΤΗ Pearson Correlation	1	-,044	-,073	,015	,004	,057	-,009	-,154*
Sig. (2-tailed)		,563	,339	,844	,963	,461	,910	,044
N	172	172	172	172	172	172	172	172

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

V. ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Σκοπός της παρούσας ερευνητικής προσπάθειας ήταν να καταγράψει και να αξιολογήσει τα επίπεδα της Εργασιακής Ικανοποίησης (ΕΙ) σε εργαζόμενους σε δομές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ΑμεΑ και πιο συγκεκριμένα στα ΚΔΗΦ και στις ΣΥΔ. Ως δευτερεύοντες στόχοι τέθηκαν οι επιμέρους αξιολογήσεις τόσο των συνισταμένων της ΕΙ, όσο και η διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ των ανεξάρτητων μεταβλητών, όπως αυτές προσδιορίστηκαν κατά τον ερευνητικό σχεδιασμό, τόσο με τη συνολική ΕΙ, όσο και με τα στοιχεία που την απαρτίζουν ξεχωριστά.

Αρχικά, τα αποτελέσματα της παραγοντικής ανάλυσης επιβεβαίωσαν το μοντέλο των έξι παραγόντων που συνιστούν την κλίμακα της Εργασιακής Ικανοποίησης όπως αυτό παρουσιάζεται από τους Κουστελιός και Βαγιατίς (1997) και Κουστελιός (1991). Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι η φόρτιση των ερωτημάτων ήταν διαφορετική από την αρχική δομή του ερωτηματολογίου όπως αυτή παρουσιάζεται από τους προαναφερθέντες στην ελληνική του έκδοση. Πιο συγκεκριμένα ο πρώτος παράγοντας αποτελούνταν από τις Ι23, Ι18, Ι24, Ι17, Ι21, Ι22 και Ι19. Αυτό σημαίνει ότι τρεις ερωτήσεις από τον παράγοντα Άμεσος Προϊστάμενος φορτίζουν μαζί με τον παράγοντα Οργανισμός ως σύνολο. Σχετικά με τον δεύτερο παράγοντα όπως αυτός διαμορφώνεται κατά την παραγοντική ανάλυση, ο συγκεκριμένος αποτελείται από τις Ι14, Ι1, Ι2, Ι3, Ι13 και Ι12. Στη συγκεκριμένη περίπτωση τα πράγματα είναι ακόμα πιο πολύπλοκα καθώς ο συγκεκριμένος παράγοντας αποτελείται από ερωτήματα που περιλαμβάνονται σε τρεις διαφορετικές υποκλίμακες του ερωτηματολογίου, τρία από τις Συνθήκες Εργασίας, ένα από τις Προαγωγές και δύο Από τη Δουλειά. Ο τρίτος παράγοντας που προκύπτει είναι ξεκάθαρα ο παράγοντας Μισθός όπως και στο αρχικό ερωτηματολόγιο, αποτελούμενος από τις Ι9, Ι7, Ι8 και Ι6. Ο τέταρτος παράγοντας όπως προέκυψε αποτελείται μόνο από δύο ερωτήματα, Ι16 και Ι15, που αντιστοιχούν σε δύο ερωτήματα της υποκλίμακας Δουλειά. Ο πέμπτος παράγοντας αποτελείται από τις Ι4 και Ι5 ερωτήσεις που αποτελούν τα δύο τελευταία ερωτήματα της υποκλίμακας Συνθήκες Εργασίας. Ο έκτος και τελευταίος παράγοντας αποτελείται από τρία ερωτήματα, Ι10, Ι11 και Ι20, που αποτελούν, τα μεν δύο πρώτα ερωτήματα της υποκλίμακας των Προαγωγών ενώ το τελευταίο της υποκλίμακας του Άμεσου Προϊστάμενου.

Σχετικά με την πρώτη μηδενική υπόθεση που αφορούσε στις πιθανές διαφορές μεταξύ των επιπέδων της ανεξάρτητης μεταβλητής του φύλου και της εξαρτημένης μεταβλητής και

των υποκλιμάκων της, η μηδενική υπόθεση γίνεται αποδεκτή για το σύνολο της Εργασιακής Ικανοποίησης, τις Συνθήκες Εργασίας, τον Μισθό και τις Προαγωγές, ενώ αντίθετα απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση και υιοθετείται η εναλλακτική στις υποκλίμακες της Δουλειάς, του Άμεσου Προϊστάμενου και του Οργανισμού ως σύνολο. Και οι τρεις τελευταίες υποκλίμακες φαίνεται ότι στις γυναίκες καθορίζουν την εργασιακή τους ικανοποίηση, σε στατιστικά σημαντικά υψηλότερα επίπεδα από τους άνδρες. Οι συγκεκριμένες υποκλίμακες και οι πιθανές διαφορές που εμφανίζονται πιθανόν μεταξύ ανδρών και γυναικών, ίσως να οφείλονται στο ότι τα δύο φύλα παρουσιάζουν διαφορετικές αντιλήψεις, οι οποίες διαμορφώνουν την εργασιακή ικανοποίηση, σχετικά με την εργασιακή κουλτούρα και κάποια από τα συστατικά της στοιχεία όπως η αριστεία και η απόδοση, η επικοινωνία και ομαδική εργασία (Helms & Stern, 2001). Στα συγκεκριμένα αποτελέσματα παρουσιάζεται μία ιδιαιτερότητα. Παλαιότερα ευρήματα ερευνών δείχνουν ότι οι άνδρες παρουσιάζονταν να αντλούν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από χαρακτηριστικά της εργασίας όπως ο μισθός, οι προαγωγές και η συμπεριφορά του προϊστάμενου τους σε σχέση με της γυναίκες που η ικανοποίησή τους διαμορφωνόταν από τις εργασιακές συνθήκες και τους συναδέλφους τους (Okpara, 2006; Okpara, Squillace, & Erondu, 2005). Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας δείχνουν ότι εκτός από την εργασιακή κουλτούρα, οι γυναίκες εμφανίζουν κοινά στοιχεία με τα ευρήματα των παλαιότερων ερευνών και μεταβλητές όπως ο Άμεσος Προϊστάμενος εμφανίζονται ως παράγοντες διαμόρφωσης της εργασιακής τους ικανοποίησης όπως συνέβαινε παλαιότερα μόνο για τους άνδρες.

Όσον αφορά στη δεύτερη μηδενική υπόθεση που αφορούσε στην υπόθεση της μη ύπαρξης συσχέτισης μεταξύ της ανεξάρτητης μεταβλητής της ηλικίας και της εξαρτημένης μεταβλητής της εργασιακής ικανοποίησης και των υποκλιμάκων της, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η ηλικία δεν επηρεάζει τον Μισθό, τις Προαγωγές και τη Δουλειά, όπου και γίνεται αποδεκτή η μηδενική υπόθεση. Ωστόσο, στην Εργασιακή Ικανοποίηση στο σύνολό της, στις Συνθήκες Εργασίας, στον Άμεσο Προϊστάμενο και στον Οργανισμό ως σύνολο, παρουσιάζονται στατιστικά σημαντικές αρνητικές συσχετίσεις, αν και όχι ιδιαίτερα μεγάλες στο βαθμό τους.

Η τρίτη μηδενική υπόθεση αφορούσε στην μη ύπαρξη στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ των επιπέδων της ανεξάρτητης μεταβλητής της οικογενειακής κατάστασης και της εξαρτημένης της εργασιακής ικανοποίησης και των υποκλιμάκων της. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η μόνη στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ζευγαριών κατά τη σύγκρισή τους, βρέθηκε μεταξύ εγγάμων και αγάμων και εγγάμων και διαζευγμένων ως προς την υποκλίμακα της Δουλειάς, όπου και απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση. Σε όλες τις άλλες

συγκρίσεις μεταξύ των υποκλιμάκων και των επιπέδων της ανεξάρτητης μεταβλητής δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές, οπότε γίνεται δεκτή η μηδενική υπόθεση για τις συγκεκριμένες συγκρίσεις.

Τα αποτελέσματα για την τέταρτη μηδενική υπόθεση σχετικά με την ανεξάρτητη μεταβλητή της ύπαρξης παιδιού στην οικογένεια και την εργασιακή ικανοποίηση και τις υποκλίμακες της έδειξαν ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των εργαζομένων που έχουν και των εργαζομένων που δεν έχουν παιδιά. Συνεπώς γίνεται καθολικά αποδεκτή η μηδενική υπόθεση.

Στην πέμπτη μηδενική υπόθεση διερευνήθηκε η επίδραση του είδους της εργασιακής σχέσης και των επιπέδων ως ανεξάρτητη μεταβλητή, σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση και τις επιμέρους υποκλίμακες της. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπήρξε μία στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της ωρομίσθιας εργασίας και των άλλων δύο επιπέδων, με μία μέτρια προς υψηλή επίδραση της υποκλίμακας του Μισθού. Η ερμηνεία είναι απλή, καθώς ο παράγοντας μισθός ως μεταβλητή διαμόρφωσης της εργασιακής ικανοποίησης, δεν είναι ίδιος στην ωρομίσθια εργασία και διαφέρει σημαντικά με την πλήρη ή τη μερική απασχόληση, καθώς δεν είναι ούτε ίδιος ως απόλυτο νούμερο, ούτε συνδέεται με τα επιπλέον ευεργετήματα με τα οποία συνδέεται είτε η μερική είτε η πλήρης απασχόληση. Σε όλες τις υπόλοιπες συγκρίσεις γίνεται αποδεκτή η μηδενική υπόθεση.

Σε σχέση με την έκτη ερευνητική υπόθεση που αφορούσε πιθανές διαφορές μεταξύ των διαφορετικών ειδικοτήτων εργαζομένων ως ανεξάρτητη μεταβλητή και την εργασιακή ικανοποίηση και τα αντίστοιχα επίπεδά της ως εξαρτημένη μεταβλητή, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι παρατηρήθηκαν αρκετές στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των διαφορετικών ζευγών ελέγχων σε σχέση με τις ειδικότητες και τις υποκλίμακες της εργασιακής ικανοποίησης. Πιο συγκεκριμένα η ειδικότητα του ψυχολόγου σχετίζεται αρνητικά ως προς αυτήν του εργοθεραπευτή σε σχέση με την υποκλίμακα της Δουλειάς, μία μέτρια προς ισχυρή αρνητική συσχέτιση με την ειδικότητα των μουσικοθεραπευτών ως προς τις Συνθήκες Εργασίας, με τους λογοθεραπευτές με μία μέτρια αρνητική συσχέτιση ως προς τις Συνθήκες Εργασίας και μια μέτρια προς ισχυρή ως προς τις Προαγωγές, ενώ παρουσίασαν μέτριες προς ισχυρές αρνητικές συσχετίσεις με την ομάδα των ειδικών παιδαγωγών ως προς τις Συνθήκες Εργασίας, τις Προαγωγές και τη Δουλειά. Οι ομάδα των εργοθεραπευτών παρουσίασε μία μέτρια προς ισχυρή αρνητική συσχέτιση με την ομάδα των κοινωνικών λειτουργών ως την υποκλίμακα της Δουλειάς και μία Χαμηλή προς μέτρια αρνητική συσχέτιση με την ομάδα των μουσικοθεραπευτών ως προς τις Συνθήκες Εργασίας. Η ομάδα των γυμναστών παρουσίασε χαμηλή προς μέτρια αρνητική συσχέτιση ως προς την ομάδα των μουσικοθεραπευτών σε

σχέση με την υποκλίμακα των Συνθηκών Εργασίας, χαμηλή προς μέτρια αρνητική επίδραση με την ομάδα των λογοθεραπευτών ως προς τις Συνθήκες Εργασίας και τις Προαγωγές, με την ομάδα των φροντιστών χαμηλή προς μέτρια αρνητική επίδραση ως προς την υποκλίμακα των Συνθηκών Εργασίας και με την ομάδα των ειδικών παιδαγωγών μέτρια προς υψηλή αρνητική επίδραση ως προς τις υποκλίμακες των Συνθηκών Εργασίας, των Προαγωγών και της Δουλειάς. Η ομάδα των κοινωνικών λειτουργών παρουσίασε μέτρια προς ισχυρή αρνητική επίδραση σε σχέση με την ομάδα των φροντιστών ως προς τη μεταβλητή της Δουλειάς και σε σχέση με την ομάδα των ειδικών παιδαγωγών μέτρια προς ισχυρή αρνητική επίδραση ως προς τις υποκλίμακες των Προαγωγών και της δουλειάς. Αντίστοιχα η ομάδα των μουσικοθεραπευτών παρουσίασε σε σχέση με την ομάδα των λογοθεραπευτών ισχυρή αρνητική επίδραση ως προς την υποκλίμακα των Συνθηκών Εργασίας, ως προς την ομάδα των νοσηλευτών ισχυρή αρνητική επίδραση ως προς την υποκλίμακα των Συνθηκών Εργασίας, ως προς την ομάδα των φυσιοθεραπευτών ισχυρή αρνητική επίδραση ως προς τις Προαγωγές και ως προς την ομάδα των ειδικών παιδαγωγών ισχυρή αρνητική επίδραση ως προς τις Προαγωγές. Η ομάδα των λογοθεραπευτών παρουσίασε σε σχέση με την ομάδα των νοσηλευτών ισχυρή αρνητική επίδραση ως προς τις Προαγωγές, σε σχέση με την ομάδα των φυσιοθεραπευτών ισχυρή αρνητική επίδραση ως προς τη Δουλειά και σε σχέση με την ομάδα των ειδικών παιδαγωγών ισχυρή αρνητική συσχέτιση ως προς τις Συνθήκες Εργασίας και τη Δουλειά. Η ομάδα των νοσηλευτών παρουσίασε σε σχέση με την ομάδα των φροντιστών μέτρια προς ισχυρή αρνητική επίδραση ως προς τις Συνθήκες εργασίας και σε σχέση με την ομάδα των ειδικών παιδαγωγών ισχυρή αρνητική επίδραση ως προς τις Προαγωγές. Η ομάδα των φυσιοθεραπευτών παρουσίασε σε σχέση με τις ομάδες των φροντιστών και των ειδικών παιδαγωγών μέτρια προς ισχυρή αρνητική επίδραση ως προς τις Προαγωγές. Τέλος, η ομάδα των φροντιστών σε σχέση με την ομάδα των ειδικών παιδαγωγών παρουσίασε ισχυρή αρνητική επίδραση ως προς τις προαγωγές.

Η έβδομη μηδενική υπόθεση αναφέρεται στις πιθανές διαφορές που ίσως υπάρξουν μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων της ανεξάρτητης μεταβλητής της εκπαίδευσης και της εξαρτημένης της εργασιακής ικανοποίησης με τα αντίστοιχα επίπεδά της. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η μόνη στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο επιπέδων της εκπαίδευσης, παρουσιάστηκε στην υποκλίμακα του Μισθού, όπου οι εργαζόμενοι με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης είχαν και υψηλότερο μέσο όρο Μισθού.

Τέλος, η όγδοη και τελευταία μηδενική υπόθεση που αναφερόταν στη σχέση μεταξύ των ετών εργασίας στην ίδια δομή ως ανεξάρτητη μεταβλητή και της εξαρτημένης μεταβλητής

με τις αντίστοιχες υποκλίμακες της έδειξε ότι υπάρχει μία μικρή αρνητική συσχέτιση μεταξύ των ετών εργασίας και της υποκλίμακας του Οργανισμού ως σύνολο.

VI. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η παρούσα μελέτη βασίστηκε στο προσωπικό ενδιαφέρον της ερευνήτριας για τον χώρο εργασίας της για πάνω από μια εικοσαετία. Η ερευνητική προσπάθεια αποσκοπούσε στο να διερευνηθεί η εργασιακή ικανοποίηση στο συγκεκριμένο εργασιακό πεδίο. Ωστόσο, κατά την πορεία και με την πρόοδο της έρευνας και της στατιστικής ανάλυσης προέκυψαν και άλλα ζητήματα τα οποία αξίζει να υπογραμμισθούν και να γίνουν εφαλτήριο για περαιτέρω έρευνα.

Αρχικά, το ερευνητικό εργαλείο το οποίο χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα, παρουσίασε κάποιες ιδιαιτερότητες ως προς τη δομή του, όπως αυτή προέκυψε από την παραγοντική ανάλυση που πραγματοποιήθηκε. Αρκετά ερωτήματα διαφορετικών υποκλιμάκων φόρτιζαν μαζί με άλλα. Ιδιαίτερα το γεγονός ότι υποερωτήματα της υποκλίμακας Άμεσος Προϊστάμενος φόρτιζαν μαζί με ερωτήματα άλλων υποκλιμάκων, αξίζει ιδιαίτερης διερεύνησης. Ίσως αυτό να σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι συνδέουν άμεσα τον Άμεσο Προϊστάμενο με έννοιες όπως το σύνολο του Οργανισμού ή τις Προαγωγές. Επίσης, αξίζει να γίνει μία επιπλέον διερεύνηση της δομής του ερωτηματολογίου με μικρότερο αριθμό ερωτημάτων, καθώς υπάρχει πιθανότητα μία μικρότερη έκδοση του ερωτηματολογίου, να είναι πιο εύκολα κατανοητή, ενώ παράλληλα να λειτουργεί ικανοποιητικά ως ερευνητικό εργαλείο μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης.

Μία άλλη παρατήρηση σχετικά με το ποια χαρακτηριστικά ασκούν επίδραση στη διαμόρφωση της εργασιακής ικανοποίησης, δείχνει ως τα πιο συχνά εμφανιζόμενα στις αναλύσεις κατά τις συγκρίσεις μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων των ανεξάρτητων μεταβλητών, να είναι οι Συνθήκες Εργασίας, ο Μισθός και οι Προαγωγές, με πολλά από αυτά τα χαρακτηριστικά να έχουν ιδιαίτερος ισχυρή επίδραση. Επίσης, η διαμόρφωση της εργασιακής ικανοποίησης στις γυναίκες γίνεται μεταξύ άλλων και με βάση χαρακτηριστικά που παλαιότερα θεωρούνταν αποκλειστικότητα των ανδρών. Αυτό συνιστά μία σημαντική αλλαγή που σχετίζεται με την ισότητα των φύλων στο χώρο εργασίας.

Όπως όλες οι ερευνητικές προσπάθειες, έτσι και η παρούσα έρευνα έχει και κάποιους σημαντικούς περιορισμούς. Αρχικά, ο τύπος της έρευνας, όπου ως μία εμπειρική διαστρωματική μελέτη παρατήρησης, υπόκειται στη φύση του συγκεκριμένου σχεδιασμού και καταγράφει τις απαντήσεις των συμμετεχόντων σε ένα και μόνο χρονικό σημείο. Επίσης, η επιλογή του δείγματος ως δείγμα ευκολίας από τη μία και ο γεωγραφικός περιορισμός της δειγματοληψίας από την άλλη αποτελούν παράγοντες που δεν επιτρέπουν τη γενίκευση των

αποτελεσμάτων. Τέλος, η πιθανότητα να υπάρχουν προκατειλημμένες απαντήσεις είναι υπαρκτή, καθώς μπορεί οι συμμετέχοντες να έδωσαν απαντήσεις που να είναι γενικώς επιθυμητές ή στις ερωτήσεις που οι συμμετέχοντες θεώρησαν ευαίσθητες να έδωσαν ουδέτερες ή διαφορετικές από αυτές που πίστευαν.

Οι ίδιοι οι περιορισμοί της έρευνας αποτελούν παράλληλα και ευκαιρίες για περαιτέρω έρευνα στο συγκεκριμένο εργασιακό πεδίο. Έρευνα η οποία θα δώσει αποτελέσματα που θα μπορούν να ερμηνεύσουν πιθανά και τους λόγους για τις σχέσεις μεταξύ εξαρτημένων και ανεξάρτητων μεταβλητών. Μία τέτοια προσπάθεια θα μπορούσε να υλοποιηθεί στην προοπτική ενός μακροχρόνιου σχεδιασμού μιας προοπτικής μελέτης στον ίδιο εργασιακό χώρο. Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτές του κλάδου στο συγκεκριμένο επίπεδο, θα μπορούσαν εθελοντικά να συμμετέχουν σε μία επαναλαμβανόμενη έρευνα ανά τακτά χρονικά διαστήματα και με επιπλέον των δημογραφικών ανεξάρτητες μεταβλητές όπως πχ. οργανωσιακές. Μία τέτοια ερευνητική προσπάθεια θα αποδώσει πιο σφαιρικά αποτελέσματα σε σχέση με το πολυπαραγοντικό φαινόμενο της εργασιακής ικανοποίησης. Επίσης, ένας καλύτερος σχεδιασμός από άποψη δειγματοληψίας θα μπορούσε να γενικεύσει τα αποτελέσματα στον κλάδο.

Όπως προαναφέρθηκε, η παρούσα ερευνητική προσπάθεια, αποτελεί προϊόν έμπνευσης και δημιουργίας της ερευνήτριας, η όποια μέσα από την πορεία της τόσων ετών στην εκπαιδευτική διαδικασία ΑμεΑ και παρατηρώντας τόσο τον ίδιο της τον εαυτό αλλά και τους συναδέλφους της, είδε την αναδιαμόρφωση των προσδοκιών, των εργασιακών αξιών και των αντίστοιχων προτεραιοτήτων και την αναδιάρθρωσή τους με το πέρασμα του χρόνου. Παράλληλα με αυτές τις αλλαγές, είδε και την εργασιακή της ικανοποίηση αλλά και τα κίνητρά της να διαμορφώνονται αντίστοιχα. Έχοντας δουλέψει τόσο στην τυπική εκπαιδευτική διαδικασία επί σειρά ετών, αλλά και με αντίστοιχη εργασιακή εμπειρία με τα ΑμεΑ, παρατήρησε την ύπαρξη αρκετών και σημαντικών διαφορών με βάση την θετική ή την αρνητική προσωπική εκτίμηση σε σχέση με την εκπαιδευτική δραστηριότητα μεταξύ των διαφορετικών κατηγοριών εκπαιδευόμενων. Αρκετές έρευνες στον ελλαδικό χώρο παρουσιάζουν κάποιες συγκρίσεις μεταξύ εκπαιδευτικών της γενικής παιδείας και της εκπαίδευσης των ΑμεΑ στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Ωστόσο, δεν υπάρχει αντίστοιχο προηγούμενο για το επίπεδο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης των ΑμεΑ. Τέλος, μία προτεινόμενη έρευνα που θα έδινε αποτελέσματα και ιδιαιτέρως χρήσιμα συμπεράσματα πρωτογενή, θα ήταν ένας κατάλληλος ερευνητικός σχεδιασμός μίας ποιοτικής έρευνας με συνεντεύξεις από εκπαιδευτικούς που έχουν εργαστεί και στις δύο διαφορετικές εκπαιδευτικές κοινότητες, όπου θα μπορούσαν να παρουσιάσουν

άμεσα τις διαφορές μεταξύ γενικής και ειδικής αγωγής σε οποιουδήποτε παράγοντες θα επιλέγονταν προς διερεύνηση. Παράλληλα θα μπορούσε να ερμηνεύσει το γιατί συμβαίνουν κάποιες αλλαγές και να οδηγήσει στην ανακάλυψη πιθανών αιτιών. Κάτι τέτοιο θα οδηγούσε στη διαμόρφωση ενός χάρτη δράσης, για τη διατήρηση της ικανοποίησης των εργαζομένων του συγκεκριμένου κλάδου και την πρόληψη ή τη διάγνωση σε πρώιμα στάδια της μειωμένης εργασιακής ικανοποίησης και την αντίστοιχη αντιμετώπισή της.

VII. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενογλώσση

- Aguilar, F. X., & Vlosky, R. P. (2010). Gender differences in determinants of job satisfaction among cooperative extension workers in the United States. *Applied Economics Letters*, 17(2), 175-179.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142–175.
- Anastasiou, S., & Belios, E. (2020). Effect of Age on Job Satisfaction and Emotional Exhaustion of Primary School Teachers in Greece. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(2), 644-655.
- Anastasiou, S., & Garametsi, V. (2021). Perceived leadership style and job satisfaction of teachers in public and private schools. *International Journal of Management in Education*, 15(1), 58-77.
- Andrade, M. S., & Westover, J. H. (2018, December). Generational differences in work quality characteristics and job satisfaction. In *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*. Emerald Publishing Limited.
- Appelbaum, N. P., Lee, N., Amendola, M., Dodson, K., & Kaplan, B. (2019). Surgical resident burnout and job satisfaction: the role of workplace climate and perceived support. *Journal of Surgical Research*, 234, 20-25.
- Arekar, K., Jain, R., Desphande, B., & Sherin, P. (2016). Relationship between Individual and Structural Determinants on Job Satisfaction—Analysis of Employee Turnover in the Indian Context. *The Journal of Developing Areas*, 50(6), 387-398.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Management Research & Practice*, 3(4).
- Bakotić, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organizational performance. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 29(1), 118-130.

- Barros Garrido, M. L. (2018). *The effect of family-friendly policies on job satisfaction*. Master Thesis. Universitat de les Illes Balears.
- Bender, K. A., Donohue, S. M., & Heywood, J. S. (2005). Job satisfaction and gender segregation. *Oxford economic papers*, 57(3), 479-496.
- Bhuian, S. N., & Mengue, B. (2002). An extension and evaluation of job characteristics, organizational commitment and job satisfaction in an expatriate, guest worker, sales setting. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 22(1), 1-11.
- Bin Nordin, M. N., Mustafa, M. Z. B., & Razzaq, A. R. B. A. (2019). The Practice of Headmasters' Leadership and Its Effect on Job Satisfaction of Special Education Integration Program (PPKI) Teachers in Johor, Malaysia. *Universal Journal of Educational Research*, 7(9), 2008-2014.
- Bloom, J. R., Alexander, J. A., & Nuchols, B. A. (1997). Nurse staffing patterns and hospital efficiency in the United States. *Social Science & Medicine*, 44(2), 147-155.
- Bowling, N. A., Hendricks, E. A., & Wagner, S. H. (2008). Positive and negative affectivity and facet satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 23, 115-125.
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations (Vol. 9)*. Sage.
- Brown, M., Pitt-Catsouphes, M., McNamara, T. K., & Besen, E. (2014). Returning to the workforce after retiring: A job demands, job control, social support perspective on job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(22), 3113-3133.
- Bruggemann, A., Groskurth, P., & Ulich, E. (1975). Arbeitszufriedenheit [Work satisfaction]. *Bern, Switzerland: Hans Huber*.
- Buitendach, J. H., & De Witte, H. (2005). Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organizational commitment of maintenance workers in a parastatal. *South African Journal of Business Management*, 36(2), 27-37.
- Carvalho, C. R. S. P., Castro, M. A. R., Silva, L. P., & Carvalho, L. O. P. (2018). The relationship between organizational culture, organizational commitment and job satisfaction. *Rebrae*, 11(2), 201-215.

- Casteel, C. L. (2018). *The relationship between certification type and burnout, perceived support, job satisfaction, and life satisfaction in special education teachers* (Doctoral dissertation, Texas A&M University-Commerce).
- Chalghaf, N., Azaiez, F., & Elarbi, B. (2012). Job Satisfaction and its Triggers among Tunisian High Institutes of Sport and Physical Education Teachers. *International Journal of Science and Research* 3(7), 1723-1728.
- Chelladurai, P. (1999). *Human resource management in sport and recreation*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Christen, M., Iyer, G., & Soberman, D. (2006). Job satisfaction, job performance, and effort: A reexamination using agency theory. *Journal of marketing*, 70(1), 137-150.
- Chughati, F. D., & Perveen, U. (2013). A study of teachers workload and job satisfaction
- Churchill Jr, G. A., Ford, N. M., & Walker Jr, O. C. (1974). Measuring the job satisfaction of industrial salesmen. *Journal of Marketing Research*, 11(3), 254-260.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?. *Labour Economics*, 4(4), 341-372.
- Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, 61(3), 359-381.
- Cranny, C.J., Smith, P.C., & Stone, E.F. (1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. New York: Lexington.
- Cullen, K. L., Edwards, B. D., Casper, W. C., & Gue, K. R. (2014). Employees' adaptability and perceptions of change-related uncertainty: Implications for perceived organizational support, job satisfaction, and performance. *Journal of Business and Psychology*, 29(2), 269-280.
- Davar, S. C., & RanjuBala. (2012). Relationship between job satisfaction & job performance: A meta-analysis. *Indian journal of industrial relations*, 290-305.
- Dawis, R.V., & Lofquist, L.H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Donohue, S. M., & Heywood, J. S. (2004). Job satisfaction and gender: an expanded specification from the NLSY. *International Journal of Manpower*, 25(2), 211-234.

- Dülker, A. P., & Terzi, A. R. (2020). Correlation Between Special Education Teachers' Teaching Motivation and Job Satisfaction. *Advances in Social Science Research*, 204.
- Edmans, A. (2012). The link between job satisfaction and firm value, with implications for corporate social responsibility. *Academy of Management Perspectives*, 26(4), 1-19.
- Egan, T. M., Yang, B., & Bartlett, K. R. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, 15(3), 279-301.
- Fisher, V. E., & Hanna, J. V. (1931). *The dissatisfied worker*.
- Fitzmaurice, C. (2012). *Job satisfaction in Ireland: an investigation into the influence of self-esteem, generalized self-efficacy and affect*. Dublin Business School.
- Fremont, K. & Rosenzweig, J. (1979). *Organization and Management. A Systems and Contingency Approach. 3rd edition*. Auckland: McGraw-Hill.
- Froese, F. J., Peltokorpi, V., Varma, A., & Hitotsuyanagi-Hansel, A. (2019). Merit-based rewards, job satisfaction and voluntary turnover: moderating effects of employee demographic characteristics. *British Journal of Management*, 30(3), 610-623.
- Garwal, D., Satish, Y., Paul, M., & David, A. (2020). A Preliminary Study of Job Satisfaction among Women Employees in Banking Sector of Delhi NCR, Sonapat of Haryana, India. *International Journal of Management*, 11(10).
- Gazioglu, S., & Tansel, A. (2006). Job satisfaction in Britain: individual and job related factors. *Applied economics*, 38(10), 1163-1171.
- Gedif, G., Sisay, Y., Alebel, A., & Belay, Y. A. (2018). Level of job satisfaction and associated factors among health care professionals working at University of Gondar Referral Hospital, Northwest Ethiopia: a cross-sectional study. *BMC research notes*, 11(1), 1-7.
- Green, T. C., Huang, R., Wen, Q., & Zhou, D. (2019). Crowdsourced employer reviews and stock returns. *Journal of Financial Economics*, 134(1), 236-251.
- Hajdukova, A., Klementova, J., & Klementova Jr, J. (2015). The job satisfaction as a regulator of the working behaviour. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 190, 471-476.
- Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. L. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management journal*, 49(2), 305-325.

- Hauret, L., & Williams, D. R. (2017). Cross-national analysis of gender differences in job satisfaction. *Industrial relations: A Journal of Economy and Society*, 56(2), 203-235.
- Hauret, L., & Williams, D. R. (2017). Cross-national analysis of gender differences in job satisfaction. *Industrial relations: A journal of Economy and Society*, 56(2), 203-235.
- Head, B., Middleton, A., & Zeigler, C. (2019). Work satisfaction among hospice and palliative nurses. *Journal of Hospice & Palliative Nursing*, 21(5), E1-E11.
- Helbing, E. (2017). An Investigation of Job Satisfaction among Nurses in the Emergency Department. *ABNF Journal*, 28(4).
- Helms, M. M., & Stern, R. (2001). Exploring the factors that influence employees' perceptions of their organisation's culture. *Journal of Management in Medicine*.
- Hellriegel, D., Slocum Jr., J., & Woodman, R. (1995). *Organizational Behavior*, (7th ed.). West Publishing Company
- Herzberg, F. (1968). *One more time: How do you motivate employees* (Vol. 65). Boston, MA: Harvard Business Review.
- Herzberg, F., B. Mausner, & B. Snyderman (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley
- Herzberg, F. (1987), "One more time: how do you motivate employees?", *Harvard Business Review*, Vol. 65 No. 5, pp. 109-20, including a retrospective commentary (originally published in 1968).
- Hodson, R. (1989). Gender differences in job satisfaction: Why aren't women more dissatisfied?. *The Sociological Quarterly*, 30(3), 385-399.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper and Brothers.
- Hutton, M. (2013). *Examining Job Satisfaction and Career Motivating Factors of Female Sport Media Professionals*. Unpublished Master Thesis. Tennessee: University of Tennessee.
- IBM Corp. Released 2019. IBM SPSS Statistics for Windows, Version 26.0. Armonk, NY: IBM Corp
- in public and private schools at secondary level in Lahore City Pakistan. *Asian*
- Ivancevich, J., & Matteson, M. (1990). *Organizational behavior and Management*. Boston: McGraw-Hill.

- Janićijević, N., Nikčević, G., & Vasić, V. (2018). The influence of organizational culture on job satisfaction. *Economic Annals*, 63(219), 83-114.
- Journal of Social Sciences & Humanities*, 2(1), 202-214.
- Juchnowicz, M. (2014). Satysfakcja zawodowa pracowników — kreator kapitału ludzkiego [Professional Satisfaction of Employees — Creator of Human Capital], Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne (in Polish).
- Kachi, Y., Inoue, K., & Toyokawa, S. (2010). Associations between contractual status, part-time work, and intent to leave among professional caregivers for older people: results of a national cross-sectional survey in Japan. *International journal of nursing studies*, 47(8), 1028-1036.
- Kaiser, L. C. (2007). Gender-job satisfaction differences across Europe: An indicator for labour market modernization. *International Journal of Manpower*, 28(1), 75-94.
- Kemunto, M. E., Raburu, P. A., & Bosire, J. N. (2018). Is marital status a predictor of job satisfaction of public secondary school teachers?. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 8(3): 51-58.
- Koustelios, A. & Bagiatis, K. (1997). The employee satisfaction inventory (ESI): development of a scale to measure satisfaction of Greek employees. *Educational and Psychological Measurement*, 57, 469-76.
- Koustelios, A. & Kousteliou, I. (1998). Relations among measures of job satisfaction, role conflict and role ambiguity for a sample of Greek teachers. *Psychological Reports*, 82, 131-6.
- Koustelios, A. (1991). *The relationships of organizational cultures and job satisfaction in three selected industries in Greece*. Unpublished doctoral dissertation, University of Manchester, Manchester.
- Lake, C. J., Gopalkrishnan, P., Sliter, M. T., & Withrow, S. (2015). *The Job Descriptive Index: Newly Updated and Available for Download*. Available at: [CrossRef].
- Lawler, E. E., & Porter, L. W. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial*
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice Hall, Inc.
- Luckyardi, S., & Syaroni, D. A. W. (2020). Assessment of Lecturer Satisfaction, Working Quality and Productivity Toward Learning Management System. In *International Conference on Business, Economic, Social Science, and Humanities–Economics, Business and Management Track (ICOBEST-EBM 2019)* (pp. 56-61). Atlantis Press.
- Luo, Y. (2016). Gender and job satisfaction in urban China: The role of individual, family, and job characteristics. *Social Indicators Research*, *125*(1), 289-309.
- Lup, D. (2017). Becoming a manager increases men's job satisfaction, but not women's. *Harvard Business Review [Digital Articles]*, 2-5.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, *50*(4), 370-396.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper, New York.
- Mason, C. M., & Griffin, M. A. (2002). Group task satisfaction: Applying the construct of job satisfaction to groups. *Small Group Research*, *33*(3), 271-312.
- Mayfield, M., Mayfield, J., & Ma, K. Q. (2020). Innovation matters: creative environment, absenteeism, and job satisfaction. *Journal of Organizational Change Management*.
- McClelland, D. C., & Johnson, E. W. (1984). *Learning to achieve*. Glenview, Illinois: Scotti. Foresman & Co.
- Moorman, R. H. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior. *Human relations*, *46*(6), 759-776.
- Motowidlo, S. J. (1996). Orientation toward the job and organization: A theory of individual differences in job satisfaction. In KR Murphy (Ed.), *Individual differences and behavior in organizations* (pp. 175-208).
- Mwakasangula, E., & Mwita, K. M. (2020). Relationship between Occupational Stress and Job Satisfaction among Teachers in Tanzanian Public Primary Schools. *Journal of Cooperative and Business Studies (JCBS)*, *5*(1).
- Nair, P. K. (2010). *A path analysis of relationships among job stress, job satisfaction, motivation to transfer, and transfer of learning: Perceptions of occupational safety and*

- health administration outreach trainers* (Doctoral dissertation, Texas A & M University).
- Newton, N., Hunter-Johnson, Y., & Niu, Y. (2020). Exploring the Influence of Job Satisfaction Upon the Retention of Bahamian Special Educators. *Journal of Education*, 0022057420943179.
- Okpara, J. O. (2006). The relationship of personal characteristics and job satisfaction: A study of Nigerian managers in the oil industry. *The Journal of American Academy of Business*, 10(1), 50.
- Okpara, J. O., Squillace, M., & Erondy, E. A. (2005). Gender differences and job satisfaction: a study of university teachers in the United States. *Women in management Review*, 20(3), 177-190.
- Organ, D. W., & Near, J. P. (1985). Cognition vs affect in measures of job satisfaction. *International Journal of Psychology*, 20(2), 241-253.
- Partelow, S., Seara, T., Pollnac, R. B., & Ruiz, V. (2020). Job satisfaction in small-scale fisheries: Comparing differences between Costa Rica, Puerto Rico and the Dominican Republic. *Marine Policy*, 117, 1039-49.
- Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N., & Locke, E. A. (2006). Erratum: Core self-evaluations in Japan: Relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior*, 27(1), 109.
- Platsidou, M. (2010). Trait emotional intelligence of Greek special education teachers in relation to burnout and job satisfaction. *School Psychology International*, 31(1), 60-76.
- Platsidou, M., & Agaliotis, I. (2008). Burnout, job satisfaction and instructional assignment-related sources of stress in Greek special education teachers. *International Journal of Disability, Development and Education*, 55(1), 61-76.
- Relations*, 7, 20–28
- Robbin, S. P., Odendaal, A., & Roodt, G. (2003). *Organizational Behaviour: Global and Southern African Perspective*. Cape Town: Pearson Education South Africa.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behaviour*, 15th ed., Boston: Person.
- Robbins, S.P. (1998). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

- Saeed, R., Mussawar, S., Lodhi, R. N., Iqbal, A., Nayab, H. H., & Yaseen, S. (2013). Factors affecting the performance of employees at work place in the banking sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, *17*(9), 1200-1208.
- Sánchez-Sánchez, N., & Fernández Puente, A. C. (2019). Is Women's Job Satisfaction Higher than Men's? Self-Selection, Expectations or Utility Function. *Acta Oeconomica*, *69*(2), 161-189.
- Saner, T., & Eyüpoğlu, Ş. Z. (2013). The gender-marital status job satisfaction relationship of academics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *106*, 2817-2821.
- Schaumberg, R. L., & Flynn, F. J. (2017). Clarifying the link between job satisfaction and absenteeism: The role of guilt proneness. *Journal of Applied Psychology*, *102*(6), 982.
- Schneider, B., & Snyder, R. A. (1975). Some relationships between job satisfaction and organization climate. *Journal of Applied Psychology*, *60*(3), 318.
- Schooley, B., Hikmet, N., Tarcan, M., & Yorgancioglu, G. (2016). Comparing burnout across emergency physicians, nurses, technicians, and health information technicians working for the same organization. *Medicine*, *95*(10).
- Shepherd, W. J., Ployhart, R. E., & Kautz, J. (2020). The neglected role of collective customer perceptions in shaping collective employee satisfaction, service climate, voluntary turnover, and involuntary turnover: A cautionary note. *Journal of Applied Psychology*.
- Smith, K., Davis, M., Malone, C. F., & Owens-Jackson, L. A. (2020). Faculty That Look Like Me: An Examination of HBCU Accounting Faculty Motivation and Job Satisfaction. Available at SSRN 3744399.
- Smith, P. C., Kendall, L., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Spector, P. (1994). *Job satisfaction survey*. Tampa, FL: University of South Florida
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, *13*, 693- 713.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Stamolampros, P., Korfiatis, N., Chalvatzis, K., & Buhalis, D. (2019). Job satisfaction and employee turnover determinants in high contact services: Insights from Employees' Online reviews. *Tourism Management*, 75, 130-147.
- Sypniewska, B. A. (2014). Evaluation of factors influencing job satisfaction. *Contemporary Economics*, 8(1), 57-72.
- Tarcan, M., Hikmet, N., Schooley, B., Top, M., & Tarcan, G. Y. (2017). An analysis of the relationship between burnout, socio-demographic and workplace factors and job satisfaction among emergency department health professionals. *Applied nursing research*, 34, 40-47.
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational review*, 73(1), 71-97.
- Trichas, P. C., & Avdimiotis, S. (2020). Leadership styles in special education. *Journal of Contemporary Education Theory & Research (JCETR)*, 4(1), 3-7.
- Unanue, W., Gómez, M. E., Cortez, D., Oyanedel, J. C., & Mendiburo-Seguel, A. (2017). Revisiting the link between job satisfaction and life satisfaction: The role of basic psychological needs. *Frontiers in psychology*, 8, 680.
- Volkwein, J. F., & Parmley, K. (2000). Comparing administrative satisfaction in public and private universities. *Research in Higher Education*, 41(1), 95-116.
- Vroom, V. H. (1962). Egoinvolvement, job satisfaction, and job performance. *Personnel psychology*.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.
- Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R., (1992). *Management of Organizational Behavior*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis, MN: University of Minnesota, Industrial Relation Center.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human resource management review*, 12(2), 173-194.

- Wright, T. A. (2006). The emergence of job satisfaction in organizational behavior: A historical overview of the dawn of job attitude research. *Journal of Management History*.
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141-160.
- Wyrwa, J. & Kaźmierczyk, J. (2020). Conceptualizing job satisfaction and its determinants: A systematic literature review. *Journal of Economic Sociology*, 21(5).
- Yang, X., & Wang, W. (2013). Exploring the determinants of job satisfaction of civil servants in Beijing, China. *Public Personnel Management*, 42(4), 566-587.
- York, L. (1976). *A radical approach to job enrichment*. New York: Amacom.
- Yucel, I., & Bektas, C. (2012). Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in Turkey: Younger is better? *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 46, 1598-1608.
- Zheng, Z., Gangaram, P., Xie, H., Chua, S., Ong, S. B. C., & Koh, S. E. (2017). Job satisfaction and resilience in psychiatric nurses: A study at the Institute of Mental Health, Singapore. *International Journal of Mental Health Nursing*, 26(6), 612-619.

Ελληνική

- Καρκατζούνης, Λ. (2018). Οι επαγγελματικές προσδοκίες, το επαγγελματικό άγχος και η επαγγελματική ικανοποίηση του ΕΕΠ, του ΕΒΠ και των εκπαιδευτικών στις μονάδες ΕΑΕ.
- Κολοβού, Σ. (2016). Μορφές ηγεσίας και επαγγελματική ικανοποίηση στην ειδική αγωγή και εκπαίδευση: Οι απόψεις του προσωπικού των ΚΕ.ΔΔΥ.
- Λουβερδή, Σ. (2019). Διερευνώντας την σχέση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης, ενσυναίσθησης και επαγγελματικής εξουθένωσης: Μια έρευνα σε επαγγελματίες ειδικής αγωγής.
- Ν. 4554/2018 Ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις - Αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας - Ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων - Επιτροπεία ασυνόδευτων ανηλίκων και άλλες διατάξεις. ΦΕΚ 130/18.7.2018.
- Ν.4018/2011 Αναδιάρθρωση του συστήματος αδειοδότησης για τη διαμονή αλλοδαπών στη χώρα υπό όρους αυξημένης ασφάλειας. ΦΕΚ 215/α/30.09.2011.

π.δ. 395/1993 Όροι, προϋποθέσεις και διαδικασία για την ίδρυση, λειτουργία και μεταβίβαση Κέντρων Αποθεραπείας και Αποκατάστασης από φυσικά ή Ν.Π.Ι.Δ. ΦΕΚ 166/Α/28-9-1993.

Πετρίδου, Γ. (2014). *Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γενικής και Ειδικής Αγωγής.*

Σούλης, Σ. Γ. (2016). *Εκπαίδευση και αναπηρία.*

VIII. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΚΙΝΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΖΩΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΘΛΗΤΙΚΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΓΙΑ ΆΤΟΜΑ ΜΕ
ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ (ΑΜΕΑ)

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ : ΚΥΠΡΑΙΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ

Ονομάζομαι Μαρία Πολυχρονοπούλου. Είμαι μεταπτυχιακή φοιτήτρια στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου στο Τμήμα Οργάνωσης & Διαχείρισης Αθλητισμού, στο πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών με τίτλο *Οργάνωση Και Διαχείριση Αθλητικών Δραστηριοτήτων Για Άτομα Με Αναπηρίες (ΑμεΑ)*. Επίσης, είμαι εργαζόμενη σε δομές εκπαίδευσης ΑμεΑ για πάνω από 20 χρόνια. Η παρούσα έρευνα αποτελεί μέρος της εκπλήρωσης των υποχρεώσεών μου για την ολοκλήρωση του μεταπτυχιακού μου προγράμματος σπουδών.

Σκοπός της έρευνάς μου είναι να διερευνήσουμε το βαθμό Ικανοποίησης των εργαζομένων σε δομές εκπαίδευσης ΑμεΑ. Επίσης, θα διερευνηθούν πιθανές σχέσεις μεταξύ των κοινωνικών και δημογραφικών μεταβλητών και της ΕΙ.

Για τη διερεύνηση των συγκεκριμένων ερευνητικών ερωτημάτων, θα ήθελα να ζητήσω τη δική σας βοήθεια, μέσω της συμμετοχής σας. Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων που ακολουθούν, θα αποτελέσει το σημαντικότερο παράγοντα για την εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων για τον κλάδο των εργαζομένων σε εκπαιδευτικές δομές για ΑμεΑ. Αξίζει να σημειωθεί ότι η συμμετοχή είναι προαιρετική, οι απαντήσεις είναι ανώνυμες και εμπιστευτικές και η χρήση τους θα γίνει μόνο για τους ερευνητικούς σκοπούς του Πανεπιστημίου. Η συμμετοχή σας σημαίνει και αυτόματη συναίνεση. Τα αποτελέσματα θα δημοσιευτούν, ενώ μπορείτε να έχετε οποιαδήποτε πιθανή ενημέρωση για αυτά σε όλες τις φάσεις της έρευνας.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συμμετοχή και την πολύτιμη βοήθειά σας.

Υπεύθυνη εργασίας: Μαρία Πολυχρονοπούλου, Μεταπτυχιακή φοιτήτρια
ΤΟΔΑ/ΠΑΠΕ Τηλ.: 6972854313

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Φύλο: Άνδρας Γυναίκα

Ηλικία _____

Οικογενειακή Κατάσταση: Παντρεμένος/η/συζώ Άγαμος/η Διαζευγμένος/η

Χήρος/α

Παιδιά Ναι _____ Όχι _____

Είδος Απασχόλησης: Μερική Απασχόληση Πλήρης Απασχόληση

Ωρομίσθιος

Ειδικότητα:

Επίπεδο Σπουδών Έως και Β' βάθμια ΑΕΙ-ΤΕΙ και άνω

Έτη εργασίας στη συγκεκριμένη δομή _____

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

1 **2** **3** **4** **5**
Διαφωνώ απόλυτα **Διαφωνώ** **Δεν είμαι σίγουρος** **Συμφωνώ** **Συμφωνώ**
απόλυτα

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 εξαερισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου	1	2	3	4	5
5. Ο φωτισμός δεν είναι επαρκής στο 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

Σας ευχαριστούμε πολύ για τη συμμετοχή σας!!!

----- Forwarded message -----

Από: Athanasios KOUSTELIOS <akoustel@uth.gr>

Date: Παρ, 18 Δεκ 2020, 16:13

Subject: Re: Χρήση ερωτηματολογίου.

To: MARIA polychmaria@gmail.com

κ. Πολυχρονοπούλου καλησπέρα,

έχετε την άδειά μου να χρησιμοποιήσετε το ESI. Σας στέλνω το ερωτηματολόγιο και κάποιες πληροφορίες που ίσως σας φανούν χρήσιμες.

Παράγοντες:

Items 1-5 = συνθήκες εργασίας

6-9= μισθός

10-12= προαγωγές

13-16=Η ίδια η δουλειά

17-20= άμεσος προϊστάμενος

21-24= Ο οργανισμός ως ολότητα

Reverse coding (items): 3,4,5,7,9,12,15,16,19,20,23,24.

References

Koustelios, A. (1991). The relationships of organizational cultures and job satisfaction in three selected industries in Greece.

Unpublished Doctoral Dissertation, University of Manchester, UK.

Koustelios, A., & Bagiatis, K. (1997). The employee satisfaction inventory: Development of a scale to measure satisfaction of Greek employees. *Educational and Psychological Measurement*, 57, (3), 469-476.

Να είστε καλά.

Αθανάσιος Κουστέλιος

Quoting MARIA <polychmaria@gmail.com>:

> Καλημέρα σας,

> ονομάζομαι Πολυχρονοπούλου Μαρία και είμαι μεταπτυχιακή φοιτήτρια στο

> Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου στο τμήμα " Οργάνωσης και Διοίκησης Αθλητικών

> Δραστηριοτήτων για ΑΜΕΑ".

>

> Θα ήθελα να ζητήσω την άδεια σας προκειμένου να κάνω χρήση του

- > ερωτηματολογίου σας για την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στην
- > ειδική αγωγή ESI (Koustelios & Bagiatis,1997; Koustelios, 1991).
- >
- > Αν είστε σύμφωνος , όποτε έχετε χρόνο , στείλτε μου το ερωτηματολόγιο καθώς
- > και την μέτρηση του.
- >
- > Θα το χρησιμοποιήσω στα πλαίσια της διπλωματικής εργασίας μου ,με
- > επιβλέποντα καθηγητή τον Κο Κυπραίό Γεώργιο.
- >
- > Ευχαριστώ θερμά.
- >
- > Εύχομαι υγεία και καλές γιορτές!!!!!!
- >
- > Πολυχρονοπούλου Μαρία
- > Καθηγήτρια Φυσικής Αγωγής
- > polychmaria@gmail.com
- > 6972854313