

Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΣΕ
ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΙΣ ΥΠΟΛΟΙΠΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ Α'ΘΜΙΑΣ
ΚΑΙ Β'ΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΤΟΥ
Χρήστου Αντωνίου

Μεταπτυχιακή Διατριβή που υποβάλλεται στο καθηγητικό σώμα για τη μερική ολοκλήρωση των απαιτήσεων για την απόκτηση του μεταπτυχιακού τίτλου του Διατμηματικού Μεταπτυχιακού Προγράμματος «Άσκηση και Ποιότητα Ζωής» των Τμημάτων Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού, του Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης και του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας στην κατεύθυνση «Φυσική Δραστηριότητα και Αθλητική Αναψυχή».

Κομοτηνή

2006

Εγκεκριμένο από το Καθηγητικό σώμα:

1^{ος} Επιβλέπων: Κουρτέσης Θωμάς, Επίκουρος Καθηγητής

2ος Επιβλέπων: Κουστέλιος Αθανάσιος, Αναπληρωτής Καθηγητής

3ος Επιβλέπων: Παπαιϊωάννου Αθανάσιος, Αναπληρωτής Καθηγητής



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗΣ & ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ
ΕΙΔΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΗ «ΓΚΡΙΖΑ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ»

Αριθ. Εισ.: 5109/1
Ημερ. Εισ.: 28/11/2006
Δωρεά:
Ταξιθετικός Κωδικός: Δ
796.069
ANT



© 2006
Χρήστου Αντωνίου
ALL RIGHTS RESERVED

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Χρήστος Αντωνίου: Η επαγγελματική ικανοποίηση των καθηγητών φυσικής αγωγής σε σχέση με τις υπόλοιπες ειδικότητες των εκπαιδευτικών Α΄Θμιας & Β΄Θμιας εκπαίδευσης.

(Υπό την επίβλεψη του Επίκουρου Καθηγητή κ. Κουρτέση Θωμά)

Ο σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν να εξερευνήσει την επαγγελματική ικανοποίηση καθηγητών φυσικής αγωγής (Φ.Α.) σε σχέση με εκπαιδευτικούς άλλων ειδικοτήτων των δύο πρώτων βαθμίδων της εκπαίδευσης. Στην έρευνα πήραν μέρος 410 εκπαιδευτικοί, 190 άνδρες και 220 γυναίκες, από τους οποίους 134 ήταν καθηγητές/τριες Φ.Α., 162 δάσκαλοι/ες και 114 καθηγητές/τριες άλλων ειδικοτήτων ενός νομού της Κεντρικής Μακεδονίας. Για την αξιολόγηση χρησιμοποιήθηκε το «Employee Satisfaction Inventory» (Koustelios & Bagiatis, 1997) το οποίο περιλαμβάνει τους εξής παράγοντες: «συνθήκες εργασίας», «προαγωγή», «φύση της εργασίας», «μισθός», «οργανισμός ως ολότητα» και «προϊστάμενος». Από τα αποτελέσματα προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των τριών ομάδων των εκπαιδευτικών όσον αφορά τους παράγοντες «μισθός» και «οργανισμός», με τους/τις καθηγητές/τριες Φ.Α. να δείχνουν πιο ικανοποιημένοι/νες, ενώ δεν βρέθηκαν σημαντικές διαφορές όσον αφορά τους υπόλοιπους παράγοντες. Επιπλέον, δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους παράγοντες της έρευνας όσον αφορά τη μεταβλητή «φύλο». Συμπερασματικά, οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα έδειξαν να είναι αρκετά ικανοποιημένοι από τη φύση της εργασίας αλλά και τους προϊσταμένους τους ενώ φάνηκαν να είναι ικανοποιημένοι και από τις συνθήκες κάτω από τις οποίες εργάζονται. Τέλος, ενώ η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών όσον αφορά το μισθό και τις προοπτικές προαγωγής ήταν μάλλον χαμηλή, οι καθηγητές/τριες Φ.Α. φάνηκαν περισσότερο ικανοποιημένοι/νες από τους άλλους συναδέλφους τους.

Λέξεις κλειδιά:

ικανοποίηση, καθηγητές/τριες, δάσκαλοι/λες, γυμναστές/τριες, εκπαίδευση.

ABSTRACT

Christos Antoniou: The physical education teachers job satisfaction in comparison with the rest specialty teachers.

(Under the supervision Assistant Professor of Kourtesis Thomas)

The purpose of the current study was to investigate job satisfaction of physical education teachers compared to educators of other specializations in elementary and secondary school setting. Participants were 410 teachers, 190 males and 220 females. More specifically, 134 were physical education teachers, 162 primary school teachers and 114 secondary school specialists. The Employee Satisfaction Inventory (E.S.I., Koustelios & Bagiatis, 1997) was used to assess the participants' job satisfaction. E.S.I. includes the following factors: "job conditions", "promotion", "work", "salary", "organization" and "supervisor". The results revealed statistical significant differences among the three groups in the factors "salary" and "organization", with the physical educators being more satisfied. Furthermore, no significant differences were found regarding the factors "job conditions", "promotion", "work" and "supervisor". Finally, no significant differences emerged with regard to "sex". Conclusively, the participants appeared to be well satisfied with the nature of their job as well as their supervisors. In addition to that, they seemed to be satisfied regarding the conditions under which the work. Finally, physical educators appeared to be significantly more satisfied compared to their colleagues regarding salary and promotion opportunities, despite the fact that the general satisfaction was rather low.

Key-words:

satisfaction, primary and second education teachers, P.E. teachers specialists, education.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Ευχαριστώ τον Επίκουρο Καθηγητή Θωμά Κουρτέση για τη συμπαράστασή του, και την πολύτιμη βοήθεια που μου προσέφερε.

Ευχαριστώ τον Αναπληρωτή Καθηγητή Αθανάσιο Κουστέλιο που μου παρείχε το ερωτηματολόγιο της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Ευχαριστώ επίσης τον Αναπληρωτή Καθηγητή Αθανάσιο Παπαϊωάννου για τη βοήθεια του.

Ευχαριστώ το μεταπτυχιακό φοιτητή Γεώργιο Γιργωλά για τη βοήθεια του στις στατιστικές αναλύσεις.

Ευχαριστώ επίσης τον Βλάση Γκουζκούρη & Ιορδάνη Κυραιλίδη για την βοήθεια τους στην φιλολογική επιμέλεια του κειμένου.

Ευχαριστώ τέλος τη σύζυγο μου Θάλεια για την αμέριστη συμπαράσταση και υπομονή της σε όλη τη διάρκεια του μεταπτυχιακού.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	i
ABSTRACT.....	ii
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	iii
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	iv
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	vi
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ.....	vii
I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
Σκοπός.....	4
Σημασία της έρευνας.....	4
Μηδενικές υποθέσεις.....	5
Οριοθετήσεις.....	6
Περιορισμοί της έρευνας.....	6
Θεωρητικοί και λειτουργικοί ορισμοί	6
II. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ.....	8
Επαγγελματική ικανοποίηση και κουλτούρα οργανισμών.....	8
Παραγωγικότητα και επαγγελματική ικανοποίηση.....	10
Κλίμακες μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης.....	11
Επαγγελματική ικανοποίηση ως ανεξάρτητη και εξαρτημένη μεταβλητή....	13
Επαγγελματική ικανοποίηση Ελλήνων εκπαιδευτικών.....	14
Επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών Άλλων χωρών.....	19
Επαγγελματική ικανοποίηση των Ακαδημαϊκών.....	22
Η επαγγελματική ικανοποίηση των επαγγελματιών Υγείας.....	26
III. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	29
Συμμετέχοντες.....	29
Όργανο αξιολόγησης.....	29

Διαδικασίες.....	30
Σχεδιασμός-Στατιστική Ανάλυση.....	30
IV. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	31
Σύνθεση Δείγματος.....	41
Στοιχεία Περιγραφικής Στατιστικής.....	32
Συσχετίσεις.....	32
Στατιστικές Διαφορές Κ.Φ.Α Α΄/θμιας και Β΄/θμιας.....	33
Στατιστικές Διαφορές Ανδρών-Γυναικών	33
Στατιστικές Διαφορές Υπολοίπων Ειδικοτήτων.....	33
V. ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....	36
VI. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	39
VII. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	40
VIII. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	41
IX. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	43

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1. Σύγκριση των πλευρών της επαγγελματικής ικανοποίησης.....	13
Πίνακας 2. Δημογραφικά-κοινωνικά χαρακτηριστικά του δείγματος.....	31
Πίνακας 3. Στοιχεία περιγραφικής στατιστικής.....	32
Πίνακας 4. Συσχετίσεις μεταβλητών.....	33
Πίνακας 5. T-test Καθηγητών Φυσικής Αγωγής Α΄θμιας & Β΄θμιας.....	34
Πίνακας 6. T-test ανδρών & γυναικών.....	34
Πίνακας 7. T-test υπολοίπων ειδικοτήτων Α΄θμιας Β΄θμιας.....	34

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

Σχήμα 1. Το μοντέλο ικανοποίησης του Lawer(1973).....	2
Σχήμα 2. Το μοντέλο επαγγελματικής ικανοποίησης και παραγωγικότητας των Porter & Lawer.....	11

Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΙΣ ΥΠΟΛΟΙΠΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ Α΄ΘΜΙΑΣ & Β΄ΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί μία από τις πιο δημοφιλείς περιοχές έρευνας της εργασιακής ψυχολογίας. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να υπάρχει ένα πλήθος ερευνών για την επαγγελματική ικανοποίηση.

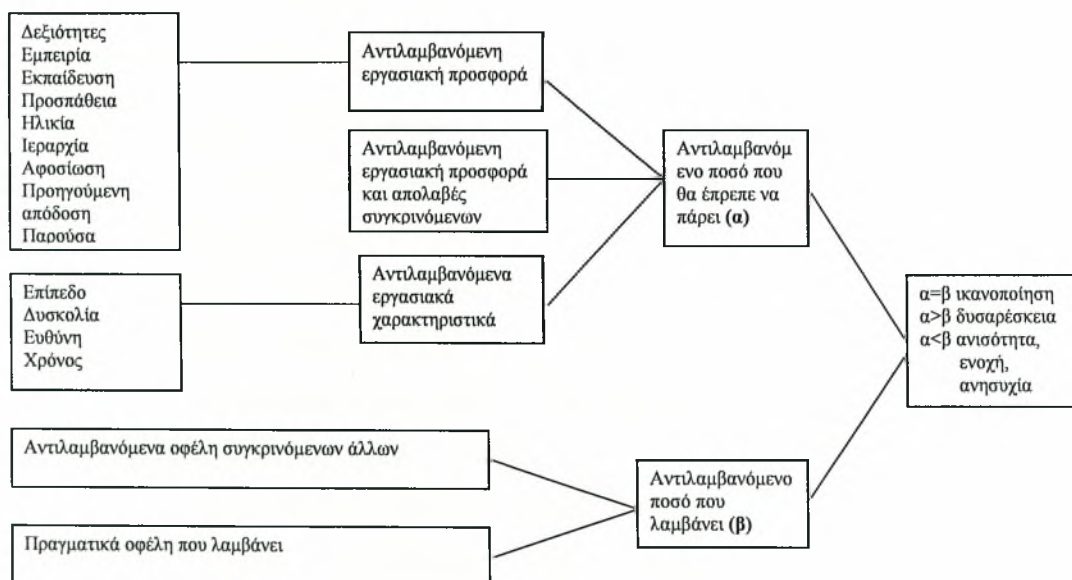
Η ικανοποίηση αυτή καθαυτή μπορεί να θεωρηθεί ως τελικός στόχος, αφού η ευτυχία αποτελεί στόχο στη ζωή του κάθε ανθρώπου και φυσικά η επαγγελματική ικανοποίηση επηρεάζει σημαντικά πολλές λειτουργίες της καθημερινής μας ζωής (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001). Το επαγγελματικό άγχος εκδηλώνεται με διάφορους τρόπους στον χώρο εργασίας, όπως είναι η υπερένταση, η ευερεθιστικότητα και η αδυναμία συγκέντρωσης. Ως προς τα αίτια γένεσης του άγχους είναι πλέον γνωστό ότι δεν υπάρχουν «αγχώδεις» άνθρωποι αλλά αγχογόνες καταστάσεις. Με άλλα λόγια οι άνθρωποι αισθάνονται φόβο και ανησυχία όχι τυχαία, γιατί έτσι είναι φτιαγμένοι, αλλά γιατί υπάρχει το ανάλογο ερέθισμα (Χατζηπαντελή, 1999).

Η επαγγελματική ικανοποίηση έχει άμεση σχέση με την ψυχική υγεία των εργαζομένων, με το ενδιαφέρον των επιχειρήσεων για υψηλή αποδοτικότητα των εργαζομένων και τέλος με το ενδιαφέρον των ίδιων των επιχειρήσεων για σταθερό, μόνιμο και ικανοποιημένο προσωπικό. Το ίδιο θα πρέπει να ισχύει και σε δημόσιους οργανισμούς και επιχειρήσεις στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Η επαγγελματική ικανοποίηση πρέπει επομένως να απασχολεί τη διοίκηση, όχι μόνο για τις συνέπειες που έχει το άγχος στην απόδοση των υπαλλήλων, αλλά γιατί η διασφάλιση της υγείας και της ποιότητας της εργασιακής ζωής αποτελεί κοινωνική ευθύνη. Πολλές φορές η αναντιστοιχία η οποία υπάρχει ανάμεσα στις ικανότητες του εργαζομένου και τις απαιτήσεις της θέσεως εργασίας μπορεί να εμφανίσει προβλήματα στον εργασιακό χώρο (Χατζηπαντελή, 1999).

Ένας από τους χαρακτηριστικούς εκφραστές της σύνδεσης της επαγγελματικής ικανοποίησης με τα κίνητρα της εργασίας ήταν ο Herzberg (1968) ο οποίος

διέκρινε δύο διαφορετικά είδη παραγόντων που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση: τα κίνητρα και τους παράγοντες υγιεινής (Chellandurai,1999). Η θετική στάση προς την εργασία, που οδηγεί στην επαγγελματική ικανοποίηση, συνδέεται με στοιχεία που έχουν σχέση με το περιεχόμενο της εργασίας: επίτευξη, αναγνώριση, υπευθυνότητα, δυνατότητα προαγωγής, φύση της εργασίας. Από την άλλη, η αρνητική στάση που οδηγεί στη δυσαρέσκεια, συνδέεται με το περιεχόμενο πλαίσιο: διοίκηση, εποπτεία, εργασιακές συνθήκες. Η θεωρία του Herzberg (1968), δέχτηκε πολλές κριτικές κυρίως όσον αφορά την μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε. Υπήρξαν αντιρρήσεις για μεθόδους και συμπεράσματα που στηρίζονται σε μνημονικές ανακλήσεις παρελθόντων γεγονότων, οι οποίες έχουν αποδειχτεί ότι είναι επιλεκτικές και υπόκεινται σε διαστρεβλώσεις. Σε μεροληπτικές διαστρεβλώσεις υπόκεινται και οι ερμηνείες που δίνουν οι άνθρωποι για την αποτυχία και την επιτυχία συγκεκριμένων συμπεριφορών τους.

Μία άλλη σημαντική θεωρία είναι η «discrepancy theory» η οποία βασίζεται στην σύγκριση ανάμεσα στο τι «παίρνει» κάποιος από την δουλειά του και του τι θα «ήθελε να παίρνει». Το μέγεθος της διαφοράς αυτής σχετίζεται με το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης. Σε αυτήν την άποψη στηρίζονται οι περισσότερες θεωρίες για την επαγγελματική ικανοποίηση (Chellandurai,1999).



Σχήμα1:Το μοντέλο ικανοποίησης του Lawler (1973)

Εάν μία εργασία ικανοποιεί αρκετές από τις ανάγκες οι οποίες είναι σημαντικές για ένα άτομο, τότε η εργασία μπορεί να θεωρηθεί πηγή ικανοποίησης για το άτομο. Πολλές φορές, εάν οι ικανότητες του υπαλλήλου είναι μεγαλύτερες από τις απαιτήσεις της θέσης, το αποτέλεσμα είναι η ανία αλλά και η ανησυχία για τη σκοπιμότητα παραμονής στη θέση. Στην αντίθετη περίπτωση δημιουργείται άγχος και έντονο αίσθημα ανεπάρκειας (Χατζηπαντελή, 1999).

Οι περισσότερες έρευνες κατά το παρελθόν προσπάθησαν να προσεγγίσουν το φαινόμενο της επαγγελματικής ικανοποίησης με διαφορετικό τρόπο, όμως συμφωνούν μεταξύ τους στην άποψη ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μία πολυδιάστατη έννοια (Καντάς,1996; Koustelios, 2001a; Koustelios, 2001b; Κουστέλιος,1996; Koustelios & Kousteliou 1998; Koustelios & Bagiatis,1997; Mwamwenda,1998; Mwamwenda et al.,1997; Pastore,1993; Wallace et al., 1995). Οι παραπάνω έρευνες είχαν σχέση με εκπαιδευτικούς αλλά και με επαγγέλματα υγείας. Οι παρακάτω έρευνες πραγματοποιήθηκαν σε αθλητικούς οργανισμούς, σε αθλητικούς διευθυντές και σε προπονητές ομαδικών αθλημάτων (π.χ Chelladurai, 1997; Chelladurai et al.,1995; Parks et al.,1994; Pastore,1993; Wallace et al.,1995).

Η επαγγελματική ικανοποίηση έδωσε ένα μεγάλο αριθμό εννοιών (Baltzer et al., 1989; Dawis & Lofquist,1984; Locke, 1984; McClelland, 1961; Porter & Lawler, 1968; Rice et al., 1989; Vroom, 1964) για το τι τελικά θεωρείται στις μέρες μας επαγγελματική ικανοποίηση και πώς τη βιώνει ο εργαζόμενος. Πιο συγκεκριμένα:

Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι συνάρτηση του βαθμού ικανοποίησης μιας ανάγκης μέσα στην εργασία (McClelland, 1961). Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι συνάρτηση όσων το άτομο πιστεύει ότι αποκομίζει από την εργασία του και του βαθμού που τα αποτελέσματα αυτά είναι όντως επιθυμητά ή ανεπιθύμητα για το άτομο (Vroom, 1964). Η επαγγελματική ικανοποίηση όχι μόνο αποτελεί προϊόν της επίδοσης και της παρακίνησης για επίδοση αλλά και του προσδιοριστικού παράγοντα αυτών (Porter & Lawler, 1968). Είναι μία θετική απόκριση προς το συγκεκριμένο έργο που πηγάζει από την εκτίμηση ότι αυτό παρέχει εκπλήρωση των εργασιακών αξιών του ατόμου (Locke, 1984). Είναι μία ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση, η οποία είναι αποτέλεσμα από την εκτίμηση του εργαζομένου ότι μία συγκεκριμένη εργασία ικανοποιεί τις ανάγκες, τις αξίες και τις προσδοκίες του (Dawis & Lofquist, 1984). Καθορίζεται ως ένα βαθμό από τη

διαφορά η οποία είναι αποτέλεσμα της σύγκρισης ανάμεσα στην παρούσα εργασιακή εμπειρία σε σχέση με κάποια ατομικά στάνταρ σύγκρισης (Rice et. al., 1989). Είναι τα συναισθήματα τα οποία έχει ο εργαζόμενος/η για τη δουλειά του σε σχέση με τις προηγούμενες εμπειρίες και τις τωρινές προσδοκίες (Baltzer et al., 1989).

Σήμερα είναι γενικά αποδεκτό ότι η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί συνολική και ενιαία στάση η οποία αποτελείται από διαφορετικά επιμέρους στοιχεία. Η πλέον επικρατούσα άποψη είναι ότι η επαγγελματική ικανοποίηση πρέπει να θεωρηθεί ως στάση απέναντι στη συγκεκριμένη εργασία. Οι παραπάνω ορισμοί αναφέρονται διεξοδικά στον Chellandurai (1999).

Η παρούσα εργασία αποτελεί την πρώτη προσπάθεια να καταγραφεί στο συγκεκριμένο Νομό το επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης των δασκάλων, των καθηγητών φυσικής αγωγής και των υπολοίπων ειδικοτήτων των καθηγητών. Ανάλογες έρευνες έχουν γίνει και σε άλλες περιοχές στον ελλαδικό χώρο όπου επίσης χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο (E.S.I) Employee Satisfaction Inventory (Koustelios & Bagiatis, 1997; Koustelios, 1991).

Σκοπός

Ο σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να διαπιστώσει το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών φυσικής Α΄/θμιας και Β΄/θμιας εκπαίδευσης σε σχέση με τις υπόλοιπες ειδικότητες των εκπαιδευτικών (δάσκαλοι/ες και καθηγητές/τριες άλλων ειδικοτήτων) Α΄/θμιας και Β΄/θμιας εκπαίδευσης μέσα από την ανάλυση των μεταβλητών της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Σημασία της έρευνας

Έχοντας υπόψη μας την σημασία της εκπαιδευτικής διαδικασίας για τους μαθητές-τριες, το σχολικό περιβάλλον στο οποίο θα πρέπει να πραγματώνεται η εκπαιδευτική διαδικασία, αλλά και τα «εργαλεία», οι καθηγητές δηλαδή που συμμετέχουν σε αυτήν την διαδικασία, αποφασίσαμε να ερευνήσουμε ένα από τα παραπάνω κομμάτια. Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών αποτελεί σημαντικό κομμάτι της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Κατά καιρούς πραγματοποιήθηκαν έρευνες με εκπαιδευτικούς τόσο από την Α΄/θμια όσο και από την Β΄/θμια εκπαίδευση, κυρίως όμως ως ανεξάρτητες έρευνες. Ακόμα

πραγματοποιήθηκαν έρευνες και για τους καθηγητές φυσικής αγωγής αλλά χωρίς να στοχεύουν στην επαγγελματική ικανοποίηση του Έλληνα- εκπαιδευτικού καθηγητή φυσικής αγωγής.

Η σημασία της έρευνας συνίσταται στο ότι θα συγκρίνουμε εκπαιδευτικούς της φυσικής αγωγής Α΄θμιας και Β΄θμιας ταυτόχρονα από μία περιοχή, θα συγκρίνουμε τους εκπαιδευτικούς της Α΄θμιας και Β΄θμιας σε σχέση με μία ειδικότητα, και τέλος τον καθηγητή-τρια φυσικής αγωγής Α΄θμιας και Β΄θμιας. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε ένα Νομό της Κεντρικής Μακεδονίας από όπου μπορούμε να βγάλουμε ασφαλή συμπεράσματα για την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών του συγκεκριμένου Νομού χωρίς αυτό να σημαίνει ότι θα μπορέσουμε να τα γενικεύσουμε. Μπορεί όμως να αποτελέσει έναυσμα και για άλλους ερευνητές ώστε να ασχοληθούν με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και σε άλλες περιοχές της Ελλάδας.

Μηδενικές Υποθέσεις

- Δεν διαφοροποιούνται ως προς τις συνθήκες εργασίας οι καθηγητές φυσικής αγωγής Α΄θμιας και Β΄θμιας Εκπαίδευσης .
- Δεν διαφοροποιούνται ως προς τον μισθό οι καθηγητές φυσικής αγωγής Α΄θμιας και Β΄θμιας Εκπαίδευσης .
- Δεν διαφοροποιούνται ως προς την προαγωγή οι καθηγητές φυσικής αγωγής Α΄θμιας και Β΄θμιας Εκπαίδευσης .
- Δεν διαφοροποιούνται ως προς τη φύση της εργασίας οι καθηγητές φυσικής αγωγής Α΄θμιας και Β΄θμιας Εκπαίδευσης .
- Δεν διαφοροποιούνται ως προς το προϊστάμενο οι καθηγητές φυσικής αγωγής Α΄θμιας και Β΄θμιας Εκπαίδευσης .
- Δεν διαφοροποιούνται ως προς τον οργανισμό ως ολότητα οι καθηγητές φυσικής αγωγής Α΄θμιας και Β΄θμιας Εκπαίδευσης .
- Δεν διαφοροποιούνται ως προς τις συνθήκες εργασίας οι υπόλοιπες ειδικότητες των εκπαιδευτικών Α΄θμιας και Β΄θμιας Εκπαίδευσης .
- Δεν διαφοροποιούνται ως προς τον μισθό οι υπόλοιπες ειδικότητες των εκπαιδευτικών Α΄θμιας και Β΄θμιας Εκπαίδευσης .

- Δεν διαφοροποιούνται ως προς την προαγωγή οι υπόλοιπες ειδικότητες των εκπαιδευτικών Α΄θμιας και Β΄θμιας Εκπαίδευσης .
- Δεν διαφοροποιούνται ως προς τη φύση της εργασίας οι υπόλοιπες ειδικότητες των εκπαιδευτικών Α΄θμιας και Β΄θμιας Εκπαίδευσης
- Δεν διαφοροποιούνται ως προς το προϊστάμενο οι υπόλοιπες ειδικότητες των εκπαιδευτικών Α΄θμιας και Β΄θμιας Εκπαίδευσης .
- Δεν διαφοροποιούνται ως προς τον οργανισμό ως ολότητα οι υπόλοιπες ειδικότητες των εκπαιδευτικών Α΄θμιας και Β΄θμιας Εκπαίδευσης .

Οριοθετήσεις

- Ο τόπος που πραγματοποιήθηκε η έρευνα ήταν ο Νομός Πιερίας.
- Οι συμμετέχοντες ήταν εκπαιδευτικοί της Α΄θμιας και Β΄θμιας του Νομού Πιερίας.
- Το επίπεδο σημαντικότητας ορίστηκε στο $p < 0,05$.
- Με βάση τα παραπάνω η γενίκευση μπορεί να γίνει μόνο για τον πληθυσμό των εκπαιδευτικών του Νομού Πιερίας.

Περιορισμοί της έρευνας

- Η ειλικρίνεια των συμμετεχόντων στην συμπλήρωση των ερωτηματολογίων δεν μπορεί να ελεγχθεί.
- Η θνησιμότητα του δείγματος ήταν οι εξής: Από τα 538 ερωτηματολόγια που μοιράστηκαν δεν επιστράφηκαν για διάφορους λόγους τα 128 ποσοστό (34.8%) το οποίο αφορούσε εκπαιδευτικούς και των δύο βαθμίδων.

Θεωρητικοί και λειτουργικοί ορισμοί

Επειδή στην παρούσα έρευνα αναφέρεται η επαγγελματική ικανοποίηση αλλά και οι παράγοντες της είναι απαραίτητο να δοθούν οι ακόλουθοι ορισμοί:

- Επαγγελματική ικανοποίηση (θ.ο) είναι μία ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση, η οποία είναι αποτέλεσμα από την εκτίμηση του εργαζομένου ότι μία συγκεκριμένη εργασία ικανοποιεί τις ανάγκες, τις αξίες και τις προσδοκίες του (Dawis και Lofquist, 1984).
- Επαγγελματική ικανοποίηση (λ.ο) θεωρείται η στάση απέναντι στη συγκεκριμένη εργασία.



- Οι «συνθήκες εργασίας» (λ.ο) είναι ο χώρος και οι συνθήκες της εργασίας του εργαζόμενου.
- Ο «μισθός» (λ.ο) είναι η προσφορά και η αξία του εργαζόμενου.
- Η «προαγωγή» (λ.ο) είναι οι ευκαιρίες και οι προοπτικές που έχει ο εργαζόμενος μέσα από την εργασία του.
- Η «φύση της εργασίας» (λ.ο) καλείται ο χαρακτήρας της εργασίας, αν δηλαδή είναι αξιόλογη ή μονότονη για τον εργαζόμενο.
- Ο «προϊστάμενος» (λ.ο) είναι κατά πόσο κατανοεί, υποστηρίζει και βοηθάει στα προβλήματα των εργαζομένων του.
- Ο «οργανισμός ως ολότητα» (λ.ο) είναι κατά πόσο υπηρεσία προσφέρει ίση μεταχείριση και αξιοκρατία στον εργαζόμενο της.

ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

Επαγγελματική Ικανοποίηση & Κουλτούρα Οργανισμών

Η κουλτούρα των οργανισμών έγινε δημοφιλής τη δεκαετία του 1980. Η οργανωσιακή κουλτούρα ως τρόπος προσέγγισης ήρθε να αντικαταστήσει μία παλαιότερη αντίληψη που βασιζόταν στη δομή και στη στρατηγική του οργανισμού, δίνοντας έμφαση στις αξίες και στα πιστεύω των μελών του οργανισμού. Έτσι, κατά την προσπάθεια ταξινόμησης των οργανισμών σύμφωνα με τον τύπο της οργανωσιακής κουλτούρας, η τελευταία χωρίστηκε σε δύο τύπους: την κουλτούρα ισχύος και την κουλτούρα του ρόλου. Αργότερα προστέθηκε και ένας τρίτος τύπος, η κουλτούρα επίτευξης. Στην κουλτούρα ισχύος υπάρχει μία κεντρική πηγή επιρροής και εξουσίας. Τέτοια είδη οργανισμών είναι κάποιες εμπορικές και οικονομικές εταιρείες. Το να δουλεύει κανείς σε έναν τέτοιο οργανισμό σημαίνει ότι προβλέπει σωστά τι προσδοκούν από αυτόν αυτοί που έχουν την εξουσία και εκτελεί ανάλογα. Εάν προβλέψεις σωστά, αυτό μπορεί να σημαίνει έναν ευτυχισμένο και ικανοποιημένο εργαζόμενο ενώ στην αντίθετη περίπτωση αν προβλέψεις λάθος αυτό μπορεί να οδηγήσει σε έντονη δυσαρέσκεια. Στην κουλτούρα του ρόλου οι οργανισμοί είναι ένα σύνολο από ρόλους. Οι ρόλοι ή αλλιώς οι θέσεις στον οργανισμό, είναι υπεράνω των ατόμων που τις καλύπτουν. Το προσωπικό θεωρείται αποδοτικό απλά και μόνο όταν εκτελεί αυτό που περιγράφει ο ρόλος του (Κουστέλιος,1996). Μάλιστα ο (Weber,1947) ανέπτυξε την θεωρία των δομών εξουσίας και περιέγραψε τις δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα σε έναν οργανισμό με βάση τις σχέσεις εξουσίας. Η ιδεώδης μορφή γραφειοκρατίας είναι αυτή που αποτελείται από λειτουργικά συνδεδεμένες και ιεραρχικά διατεταγμένες υπηρεσίες. Μάλιστα ο παραπάνω τύπος εξουσίας έχει πολλά κοινά χαρακτηριστικά με τον «ιδανικό τύπο» γραφειοκρατίας (Κουστέλιος,1996; Κέφης, 1998). Τα μονοπώλια και τα ολιγοπώλια είναι χαρακτηριστικά παραδείγματα οργανισμών που λειτουργούν κάτω από αυτήν την κουλτούρα. Τα πλεονεκτήματα της είναι η πρόβλεψη και η

σταθερότητα ενώ το μειονέκτημα της είναι η έμφυτη αδράνεια η οποία δεν συμβαδίζει με τον κόσμο των αλλαγών των οποίων ζούμε. Τέλος, έχουμε και την κουλτούρα επίτευξης η οποία χρησιμοποιεί με τον καλύτερο τρόπο τα πλεονεκτήματα τα οποία προέρχονται από τη συλλογική προσπάθεια. Χαρακτηριστικά είδη τέτοιων οργανισμών είναι οι διάφορες ερευνητικές ομάδες (Κουστέλιος, 1996).

Ένας πολύ σημαντικός οργανισμός είναι και το σχολείο, όμως η ύπαρξη κεντρικού ελέγχου έχει ως αποτέλεσμα την καθυστέρηση και την έλλειψη ευελιξίας σε σημαντικά θέματα τα οποία άπτονται άμεσης αντιμετώπισης. Αντιλαμβανόμαστε ότι για να λειτουργήσει ένας οργανισμός χρειάζεται ευελιξία και προσαρμοστικότητα στα νέα δεδομένα και κυρίως αποφάσεις άμεσες. Πολλές φορές η ανακολουθία λόγων και έργων αποτελεί εμπόδιο στην έγκαιρη πραγματοποίηση σημαντικών πραγμάτων στο σχολικό οργανισμό. Ο οργανισμός που λέγεται σχολείο αποτελεί μία σημαντική ασφαλιστική δικλείδα για το μέλλον κάθε χώρας και κυρίως για τις βάσεις τις οποίες θα πρέπει να αποκτήσουν οι μαθητές/τριες μέσα από το σχολείο. Έρευνες στην Ελλάδα για την κουλτούρα του σχολείου ως οργανισμού δεν έχουν γίνει και καλό θα ήταν, μελλοντικές έρευνες, να εστιαστούν στο να καταδείξουν τον τύπο κουλτούρας τον οποίο έχει το σχολείο. Γνωρίζοντας τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα ενός οργανισμού, θα μπορέσουμε να έχουμε καλύτερους τρόπους αντιμετώπισης των διαφόρων προβλημάτων τους, άμεσα και γρήγορα.

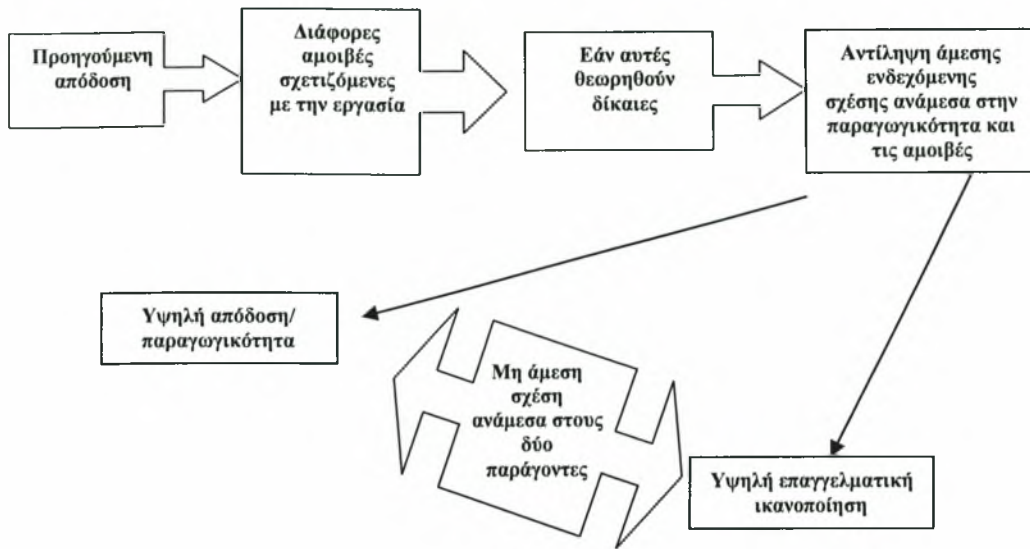
Έρευνα η οποία πραγματοποιήθηκε σε μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς στον Καναδά έδειξε μία υψηλή ικανοποίηση των εργαζομένων της γιατί ο οργανισμός τους έδινε την δυνατότητα να διασκεδάσουν δουλεύοντας με αρμονία αλλά να υπάρχει και μία διαδραστικότητα στο περιβάλλον εργασίας τους. Ακόμη, η συνύπαρξη εργαζομένων που πληρώνονταν και εθελοντών ήταν αρμονική γιατί από κοινού σχεδίαζαν και εφαρμόζαν το πρόγραμμα και τις υπηρεσίες για να βοηθήσουν τους πελάτες τους και/ή να εμπλουτίσουν τις ζωές τους. Η κουλτούρα του οργανισμού φαίνεται ότι έπαιξε σημαντικό ρόλο τόσο στην ικανοποίηση των εργαζομένων οι οποίοι παρέμεναν για μεγάλο χρονικό διάστημα στη συγκεκριμένη δουλειά αλλά και στην ικανοποίηση των πελατών από το υψηλό επίπεδο των υπηρεσιών το οποίο παρείχαν (Wallace & Weese, 1995).

Παραγωγικότητα & Επαγγελματική Ικανοποίηση

Η παραγωγικότητα είναι η σχέση ανάμεσα στην προσπάθεια που καταβάλλεται και στο αποτέλεσμα που επιτεύχθηκε. Πιο απλά, είναι το σύνολο των αγαθών και των υπηρεσιών που παράγει μία επιχείρηση ή ένας οργανισμός σε δεδομένο χρονικό διάστημα. Η αύξηση της παραγωγικότητας στη δημόσια διοίκηση, στην πράξη, καθίσταται πιο δυσχερής από ότι στον ιδιωτικό τομέα, γιατί η μέτρηση των παραμέτρων (ποσοτικά & ποιοτικά) είναι πάρα πολύ δύσκολη υπόθεση, λόγω της ποικιλομορφίας των φορέων της κρατικής διοίκησης, της διαφορετικής αποστολής που ανατίθεται στον καθένα αλλά και της διαφορετικότητας των σκοπών και στόχων που πρέπει να επιτευχθούν. Η ποικιλομορφία και οι διαφοροποιήσεις δυσχεραίνουν την καθιέρωση ομοιόμορφων κριτηρίων για τη μέτρηση των παραμέτρων αυτών (Κέφης, 1998).

Συχνά υποθέτουμε ότι ο ικανοποιημένος εργαζόμενος είναι και πιο παραγωγικός. Ερευνητικά αποτελέσματα έχουν δείξει ότι η παραγωγικότητα δε σχετίζεται με την ικανοποίηση από την εργασία, άρα ένας ικανοποιημένος εργαζόμενος δεν είναι απαραίτητα και παραγωγικός. Φυσικά, αν μία εργασία ικανοποιεί αρκετές ανάγκες οι οποίες είναι σημαντικές για ένα άτομο, τότε η εργασία μπορεί να θεωρηθεί πηγή ικανοποίησης για το άτομο. Η αποστέρηση αναγκών οδηγεί σε κατάσταση έντασης και δυσαρέσκεια. Είναι πιθανό η επιτυχής απόδοση στη δουλειά να οδηγεί σε ικανοποίηση. Στη συνέχεια, η ικανοποίηση επιδρά στην παραγωγικότητα με έμμεσο τρόπο δημιουργώντας στο άτομο αίσθημα αφοσίωσης στον οργανισμό και τους στόχους του. Σε πολλές περιπτώσεις η αποδοτικότητα και ο ρυθμός εργασίας ενός ατόμου έχει άμεση σχέση με την αποδοτικότητα και τον ρυθμό εργασίας άλλων εργαζομένων. Ένα άτομο το οποίο έχει ισχυρή ανάγκη για επίτευξη θα είναι ικανοποιημένο από μία «προκλητική εργασία», αντίθετα ένα άτομο με χαμηλή ανάγκη για επίτευξη δεν θα είναι ικανοποιημένο από την ίδια «προκλητική εργασία». Μπορεί δύο διαφορετικά άτομα να έχουν διαφορετικές ανάγκες τις οποίες ικανοποιεί η ίδια εργασία.

Παρακάτω βλέπουμε το μοντέλο των Porter και Lawler το οποίο μας δείχνει ότι δεν υπάρχει άμεση σχέση στους δύο παράγοντες, την παραγωγικότητα και την επαγγελματική ικανοποίηση. Φυσικά, όπως αναφέραμε και παραπάνω, η ικανοποίηση επιδρά στην παραγωγικότητα με έμμεσο τρόπο, δημιουργώντας ένα αίσθημα αφοσίωσης στον εργαζόμενο.



Σχήμα 2: Το μοντέλο των Porter & Lawler: Η επαγγελματική ικανοποίηση και η παραγωγικότητα δεν έχουν άμεση σχέση.

Κλίμακες Μέτρησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης

Είναι πολύ σημαντικό οι έρευνες να στηρίζονται σε κατάλληλα όργανα μέτρησης τα οποία έχουν το ανάλογο κύρος και την αξιοπιστία να μετρήσουν στην προκειμένη περίπτωση την επαγγελματική ικανοποίηση. Οι πιο γνωστές κλίμακες είναι το (M.S.Q)Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss, Dawis, England & Lofquist,1967), το Job Descriptive Index (Smith, Kendal &Hullin,1969) και το Employee Satisfaction Inventory (Koustelios & Bagiatis, 1996; Koustelios, 1991).

Τώρα όσον αφορά την πρώτη κλίμακα μέτρησης, το Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss, Dawis, England & Lofquist,1967), το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε με 100 στοιχεία τα οποία μετρούσαν 20 διαφορετικές πλευρές της εργασίας. Οι ερωτηθέντες θα έπρεπε να απαντήσουν για το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης σε μία κλίμακα πέντε βαθμίδων, η οποία άρχιζε από το «πολύ δυσαρεστημένη» και έφτανε μέχρι το «πολύ ικανοποιημένη».

Δεύτερη επίσης σημαντική κλίμακα μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης η οποία χρησιμοποιήθηκε σε πολλές έρευνες, είναι το Job Descriptive Index (Smith, Kendal & Hullin, 1969).Το παραπάνω ερωτηματολόγιο μετράει πέντε όψεις τη εργασίας οι οποίες είναι, η ίδια η εργασία, ο μισθός, η προαγωγή, η συνεργασία με τους συναδέλφους και ο προϊστάμενος συν την ικανοποίηση από την εργασία. Το Job Descriptive Index περιλαμβάνει 72 στοιχεία (λέξεις ή φράσεις), τα οποία

μετράνε τις πέντε παραπάνω όψεις (εργασία 18, μισθός 9, προαγωγή 9, προϊστάμενος 18, συνεργασία 18). Άξιο αναφοράς είναι το πώς γίνεται το «σκοράρισμα» στο συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο. Έτσι αν ο ερωτηθείς απαντήσει με «Yes» παίρνει τρεις βαθμούς, αν απαντήσει με «No» δεν παίρνει βαθμό και αν απαντήσει με «?» παίρνει έναν βαθμό (Chellandurai , 1999)

Η τελευταία κλίμακα μέτρησης είναι το Employee Satisfaction Inventory (Koustelios & Bagiatis, 1997; Koustelios, 1991). Αρχικά συγκεντρώθηκαν μέσα από συνεντεύξεις με Έλληνες εργαζόμενους 130 στοιχεία. Μετά από μία πρώτη επεξεργασία από τέσσερις κριτές, κρατήθηκαν 83 στοιχεία τα οποία περιλάμβαναν έξι επιμέρους ενότητες: συνθήκες εργασίας 12, προϊστάμενος 24, μισθός 12, οργανισμός ως ολότητα 12, προαγωγή 9 και η ίδια η εργασία 17. Τελικώς απορρίφθηκαν και κάποια άλλα στοιχεία, γιατί απέτυχαν να πιάσουν τα απαιτούμενα κριτήρια και φτάσαμε στα 24 τελικά στοιχεία των έξι επιμέρους ενοτήτων. Τα 24 αυτά στοιχεία-προτάσεις στις έξι υποενότητες που αναφέραμε πιο πάνω είναι: εργασιακές συνθήκες(5), μισθός(4), προαγωγή(3), φύση της εργασίας(4), προϊστάμενος(4), οργανισμός ως ολότητα(4). Χρησιμοποιήθηκε η πενταβάθμια κλίμακα για το σκοράρισμα η οποία άρχιζε από το «συμφωνώ απόλυτα» (1) μέχρι το «διαφωνώ απόλυτα» (5). Το Employee Satisfaction Inventory (Koustelios & Bagiatis, 1997; Koustelios, 1991) δημιουργήθηκε για να καλύψει τις ερευνητικές ανάγκες στους Έλληνες εργαζόμενους και μάλιστα μπορεί κάλλιστα να «δουλέψει» με αξιοπιστία και εγκυρότητα σε όλους όσους θέλουν να πραγματοποιήσουν έρευνα σε ελληνικούς πληθυσμούς εργαζομένων (Koustelios & Bagiatis, 1997). Το Employee Satisfaction Inventory (Koustelios & Bagiatis, 1997; Koustelios, 1991) χρησιμοποιήθηκε για να διαπιστώσει το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης σε εκπαιδευτικούς Α΄/Θμιας και Β΄/Θμιας σε ένα Νομό της Κεντρικής Μακεδονίας το οποίο μάλιστα έχει χρησιμοποιηθεί σε πολλές έρευνες για Έλληνες εκπαιδευτικούς (Koustelios et al., 2004; Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001a; Koustelios, 2001b; Koustelios & Kousteliou, 1998 ; Koustelios & Bagiatis, 1997).

Πίνακας 1. Σύγκριση των πλευρών της επαγγελματικής ικανοποίησης

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ						
M. S. Q	Επίτευγμα	Ευμάρεια	Θέση	Αλτρουϊσμός	Ασφάλεια	Αυτονομία
J. D. I	Εργασία	Μισθός	Προαγωγή	Προϊστάμενος	Άνθρωποι στην δουλειά	Η εργασία γενικά
E. S. I	Συνθήκες εργασίας	Μισθός	Προαγωγή	Προϊστάμενος	Φύση της εργασίας	Οργανισμός ως ολότητα

Τα όργανα μέτρησης (ερωτηματολόγια) τα οποία αναφέραμε παραπάνω θα πρέπει να έχουν κάποια χαρακτηριστικά για να μπορούν να λειτουργήσουν καλά. Έτσι, θα πρέπει να είναι εύκολα στη διαχείριση τους και στο συμπλήρωμα, να είναι εύκολα στο σκοράρισμα, θα πρέπει να έχουν εφαρμογή σε όλες τις εργασίες όλων των οργανισμών, να μετρούν αυτό το οποίο υποτίθεται πως μετρούν, να είναι χρήσιμα στην ανίχνευση προβλημάτων (επιλογή λύσεων και εκτίμηση αλλαγών) και φυσικά να περιλαμβάνουν όλες τις βασικές πλευρές της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Η Επαγγελματική Ικανοποίηση ως Ανεξάρτητη ή Εξαρτημένη Μεταβλητή

Η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να εξεταστεί ανάλογα με την έρευνα ως ανεξάρτητη μεταβλητή και ως εξαρτημένη μεταβλητή. Αν εξεταστεί ως ανεξάρτητη μεταβλητή, τότε θεωρείται ως αίτιο ή καθοριστικός παράγοντας. Σε αυτή την περίπτωση οι κυριότερες επιπτώσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης στη συμπεριφορά του ανθρώπου στο χώρο εργασίας του είναι η αποδοτικότητα στην εργασία του, οι απουσίες και η κινητικότητα του προσωπικού (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001). Σε όλα τα παραπάνω μπορεί να προστεθούν, η μείωση της ενεργητικότητας, η μετάθεση ευθυνών, η επιφανειακή αντιμετώπιση των προβλημάτων και των θεμάτων εργασίας, η μείωση ενδιαφέροντος για τη δουλειά και η εμφάνιση προβλημάτων λόγου (Χατζηπαντελή, 1999). Αν τώρα η επαγγελματική ικανοποίηση εξεταστεί ως εξαρτημένη μεταβλητή, τότε είναι αποτέλεσμα παραγόντων που επικρατούν στο χώρο εργασίας και έχουν σχέση με

το χώρο εργασίας όπως είναι οι συνθήκες, ο μισθός και το περιεχόμενο αυτής (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001). Για αυτό οι θέσεις εργασίας πρέπει να είναι σχεδιασμένες με προσοχή, οι ρόλοι να μην έχουν ασάφειες και αντιφάσεις, οι εργαζόμενοι να τοποθετούνται έτσι ώστε να υπάρχει αντιστοιχία της θέσης τους με τις ικανότητες τους, να υπάρχει η σχετική αυτονομία και φυσικά να υπάρχει σύστημα διαχείρισης της απόδοσης (Χατζηπαντελή, 1999).

Επαγγελματική Ικανοποίηση Ελλήνων Εκπαιδευτικών

Είναι γεγονός ότι η εργασία διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην ζωή, αφού καταλαμβάνει τον περισσότερο χρόνο από οποιαδήποτε άλλη δραστηριότητα και εξασφαλίζει την οικονομική βάση για τον τρόπο ζωής μας. Επομένως η έκταση σχετικά με την ικανοποίηση που λαμβάνουν οι άνθρωποι από την εργασία τους, δηλαδή η επαγγελματική ικανοποίηση, δικαιολογημένα έχει αποτελέσει «κλειδί» ερευνητικής περιοχής για πολλούς ειδικούς (Κουστέλιος και συν., 2001; Κουστέλιος και συν., 1997). Στην Ελλάδα έχουν γίνει έρευνες σε Έλληνες εκπαιδευτικούς αλλά όχι σε ευρεία έκταση. Παρακάτω θα παραθέσουμε τις σημαντικότερες έρευνες οι οποίες έγιναν σε πληθυσμούς Ελλήνων εκπαιδευτικών Α΄/θμιας & Β΄/θμιας εκπαίδευσης .

Οι Κουστέλιος και Κουστέλιου (2001), ερεύνησαν την επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση. Πιο συγκεκριμένα το δείγμα αποτέλεσαν 100 εκπαιδευτικοί οι οποίοι εργάζονταν σε 10 σχολεία της Θεσσαλονίκης (εκ των οποίων τα 5 στην Ανατολική Θεσσαλονίκη και τα 5 στην Δυτική Θεσσαλονίκη). Η παραπάνω δειγματοληψία έγινε τυχαία και τα ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν από εκπαιδευτικούς τόσο της Α΄/θμιας (σε ποσοστό 56%) όσο και της Β΄/θμιας (σε ποσοστό 44%). Το 38% του δείγματος ήταν άνδρες και το 62% ήταν γυναίκες, ενώ οι ηλικίες τους κυμαίνονταν από 28 ως 59 χρονών. Η υπηρεσία των εκπαιδευτικών κυμαινόταν από 1 ως 30 χρόνια. Για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης χρησιμοποιήθηκε το ESI (Koustelios & Bagiatis, 1997; Koustelios, 1991) ενώ για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης χρησιμοποιήθηκε το MBI (Maslach & Jackson, 1986). Όσον αφορά τους δείκτες αξιοπιστίας των πλευρών της επαγγελματικής ικανοποίησης στην συγκεκριμένη έρευνα βρέθηκε ότι ήταν σε ικανοποιητικό

επίπεδο. Έτσι, με 0.71 αξιολογήθηκε «η ίδια η δουλειά», με 0.67 «ο μισθός», με 0.67 «η προαγωγή», με 0.82 «ο προϊστάμενος», με 0.80 «οι συνθήκες εργασίας», με 0.62 «ο οργανισμός ως ολότητα». Στην έρευνα των Κουστέλιου και Κουστέλιου (2001) βρέθηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στην αποπροσωποποίηση και στις πλευρές της επαγγελματικής ικανοποίησης (η ίδια η δουλειά, ο προϊστάμενος, ο οργανισμός ως ολότητα). Επίσης βρέθηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στη συναισθηματική εξάντληση και στις πλευρές της επαγγελματικής ικανοποίησης (η ίδια η δουλειά, ο προϊστάμενος). Τέλος βρέθηκε σημαντική συσχέτιση στην έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων και στις πλευρές της επαγγελματικής ικανοποίησης (η ίδια η δουλειά και ο οργανισμός ως ολότητα).

Στην παραπάνω έρευνα οι διάφορες πλευρές της επαγγελματικής ικανοποίησης δεν προέβλεψαν σε ικανοποιητικό βαθμό την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Οι ερευνητές πρότειναν να εμπλουτιστούν οι προβλεπτικοί παράγοντες και με άλλες μεταβλητές που αφορούν ατομικά και οργανωτικά χαρακτηριστικά όπως η σύγκρουση ρόλων, η ασάφεια ρόλων, η αυτονομία στο χώρο εργασίας και ο αριθμός μαθητών ανά τάξη, η πραγματοποίηση ερευνών με μεγαλύτερο δείγμα όπως επίσης και η διαχρονική έρευνα.

Τη σχέση των προσωπικών χαρακτηριστικών και της εργασιακής ικανοποίησης ερεύνησε ο Κουστέλιος (2001a). Σκοπός της έρευνάς του ήταν να εξετάσει το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης σε δείγμα Ελλήνων δασκάλων και το βαθμό στον οποίο προσωπικά χαρακτηριστικά όπως το γένος, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο μόρφωσης, η εργασιακή εμπειρία κ.α. επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίησή τους. Οι περισσότερες έρευνες υποστηρίζουν ότι η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες οι οποίοι κατηγοριοποιούνται σε τρεις κύριες κατηγορίες. Η πρώτη περιλαμβάνει παράγοντες που σχετίζονται με το εργασιακό περιβάλλον, η δεύτερη, παράγοντες σχετικά με συγκεκριμένες πλευρές του επαγγέλματος και η τρίτη κατηγορία περιλαμβάνει παράγοντες που συνδέονται με τα χαρακτηριστικά των ατόμων (Baron, 1986).

Το δείγμα στην συγκεκριμένη έρευνα αποτέλεσαν 354 δάσκαλοι, ηλικίας 28-59 ετών από 40 σχολεία (20 πρωτοβάθμιας και 20 δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης) της Θεσσαλονίκης. Ο μέσος όρος της εργασιακής τους εμπειρίας ήταν 12,5 χρόνια και



οι περισσότεροι (81,3%) ήταν μόνιμοι, ενώ μόνο το 18,7% ήταν μερικής απασχόλησης. Ο μέσος όρος των ωρών διδασκαλίας τους ήταν 21,2 ώρες την εβδομάδα. Για να μετρηθεί η εργασιακή ικανοποίηση χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο Employee Satisfaction Inventory (Koustelios & Bagiatis, 1997; Koustelios, 1991). Ο δείκτης αξιοπιστίας για τις πλευρές της επαγγελματικής ικανοποίησης ήταν: 0.75 για «την ίδια τη δουλειά», 0.71 για «μισθό», 0.70 για «προαγωγή», 0.81 για «προϊστάμενο», 0.79 για «συνθήκες εργασίας», 0.70 για «τον οργανισμό ως ολότητα» που κρίνεται ικανοποιητικός. Από τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας σύμφωνα με τον Koustelios (2001a) βρέθηκε ότι οι Έλληνες δάσκαλοι – καθηγητές πιστεύουν ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι στενά συνδεδεμένη με τη φύση του επαγγέλματος και την επίβλεψη ενώ αντίθετα είναι λιγότερο ικανοποιημένοι με το μισθό και τις ευκαιρίες προαγωγής. Βρέθηκε επίσης ότι οι γυναίκες ήταν περισσότερο ικανοποιημένες από τις συνθήκες εργασίας σε σύγκριση με τους άνδρες. Αυτό δικαιολογείται και από το γεγονός ότι οι Έλληνες δάσκαλοι από το νόμο έχουν τη δυνατότητα να εργάζονται σε σχολεία κοντά στο σπίτι τους. Η εργασιακή επίσης εμπειρία ήταν ένας σημαντικός παράγοντας της ικανοποίησης αναφορικά με την επίβλεψη και την προαγωγή. Όσο δηλαδή αυξανόταν η εμπειρία τόσο αυξανόταν και η ικανοποίηση αναφορικά με την επίβλεψη και την προαγωγή. Οι δάσκαλοι επίσης στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας ενώ οι καθηγητές στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση από την επίβλεψη και τις ευκαιρίες προαγωγής. Η οικογενειακή κατάσταση των δασκάλων, στην έρευνα αυτή, δεν βρέθηκε να επηρεάζει την ικανοποίηση. Ο Koustelios (2001a) κατέληξε υποστηρίζοντας ότι δεν υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στους πολιτισμούς και στις χώρες όταν αναφερόμαστε στην επαγγελματική ικανοποίηση η οποία έχει διεθνή ισχύ. Θα πρέπει επίσης όπως τόνισε να δοθεί βάση στις μελλοντικές μελέτες, στις οργανωσιακές μεταβλητές για να εξηγηθεί πιο διεξοδικά η εργασιακή ικανοποίηση στους Έλληνες δασκάλους.

Ο Koustelios (2001b), σε μία άλλη έρευνα που πραγματοποίησε, εξέτασε διάφορους παράγοντες του οργανισμού ως προσδιοριστικούς για την εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Μέσα από ένα δείγμα 602 εκπαιδευτικών, συγκεντρώθηκαν 120 ερωτηματολόγια όπου χρησιμοποιήθηκαν τελικά τα 100. Στην έρευνα χρησιμοποιήθηκαν το ερωτηματολόγιο MBI (Maslach & Jackson, 1986), το ESI (Koustelios & Bagiatis, 1997; Koustelios, 1991) και το ερωτηματολόγιο των (Rizzo,

House & Lirtzman, 1970) όπου έκανε λόγο για τον ρόλο ασάφειας και τον ρόλο σύγκρουσης. Ο δείκτης αξιοπιστίας για τις πλευρές της επαγγελματικής ικανοποίησης ήταν 0.69 για «ίδια δουλειά», 0.66 για «μισθό», 0.66 για «προαγωγή», 0.81 για «προϊστάμενο», 0.79 για «συνθήκες εργασίας», 0.62 για «οργανισμό ως ολότητα» και κρίνεται ικανοποιητικός συγκρινόμενος με τις παραπάνω έρευνες όπου πραγματοποιήθηκαν σε ανάλογους πληθυσμούς. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το στρες δεν παίζει σημαντικό ρόλο στην εξουθένωση των εκπαιδευτικών, αντιθέτως οι πλευρές της επαγγελματικής ικανοποίησης είτε μεμονωμένα είτε μαζί εμφανίζονται ως σημαντικοί παράγοντες πρόβλεψης της εξουθένωσης. Πιο συγκεκριμένα η πλευρά της επαγγελματικής ικανοποίησης για την «ίδια δουλειά» αποτελεί σημαντικό παράγοντα πρόβλεψης για την αποπροσωποποίηση και συναισθηματική εξουθένωση, ενώ η ικανοποίηση από την πλευρά της «προαγωγής» & «την ίδια δουλειά» αποτελεί σημαντικό παράγοντα πρόβλεψης για τα προσωπικά επιτεύγματα. Με την ίδια άποψη συμφωνούν και παλιότερες έρευνες των (Sarros & Sarros, 1987) σε Αυστραλούς εκπαιδευτικούς ότι οι πλευρές της επαγγελματικής ικανοποίησης παίζουν σημαντικό ρόλο στην πρόβλεψη της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών.

Σε έρευνα την οποία πραγματοποίησαν οι Koustelios και Kousteliou (1998), μετρήθηκε η επαγγελματική ικανοποίηση σε σχέση με τον ρόλο ασάφειας και τον ρόλο σύγκρουσης σε δείγμα Ελλήνων εκπαιδευτικών. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε εκπαιδευτικούς και των δύο βαθμίδων (Α΄/θμια & Β΄/θμια) στην περιοχή της Θεσσαλονίκης. Τα ερωτηματολόγια τα οποία χρησιμοποιήθηκαν ήταν το ESI (Koustelios & Bagiatis, 1997; Koustelios, 1991) της επαγγελματικής ικανοποίησης και για τον ρόλο ασάφειας και τον ρόλο σύγκρουσης των (Rizzo, House & Lirtzman, 1970). Τα αποτελέσματα έδειξαν μία αρνητική συσχέτιση μεταξύ του ρόλου σύγκρουσης και της επαγγελματικής ικανοποίησης στην κατεύθυνση του «προϊσταμένου», των «συνθηκών εργασίας», του «οργανισμού ως ολότητα». Ο ρόλος σύγκρουσης και ο ρόλος ασάφειας συγκρινόμενος με άλλα επαγγέλματα στις Ηνωμένες Πολιτείες φάνηκε ότι ήταν σχετικά χαμηλά. Είναι ξεκάθαρο ότι υπάρχει μία αντίστροφη συσχέτιση μεταξύ του ρόλου ασάφειας και του ρόλου σύγκρουσης με την επαγγελματική ικανοποίηση. Έτσι, οι εκπαιδευτικοί ήταν ικανοποιημένοι από την δουλειά τους και από τον προϊστάμενο τους, αλλά απογοητευμένοι από τον μισθό τους και τις ευκαιρίες προαγωγής. Οι Koustelios

και Koustelious (1998), καταλήγουν στο ότι, οι απαιτήσεις των καιρών, οι ραγδαίες αλλαγές στο περιβάλλον της εκπαίδευσης και η ανικανότητα των εκπαιδευτικών να προσαρμοστούν στις αλλαγές μπορεί να αποτελέσει την βάση για να παρατηρηθούν ο ρόλος σύγκρουσης και ο ρόλος ασάφειας .

Σε πρόσφατη έρευνα των Koustelios et al., (2004), εξέτασαν την επαγγελματική ικανοποίηση, τον ρόλο ασάφειας και τον ρόλο σύγκρουσης των καθηγητών φυσικής αγωγής όπου εργάζονταν σε «προγράμματα για όλους» της Γ.Γ.Α. (Γενικής Γραμματείας Αθλητισμού). Δόθηκαν 80 ερωτηματολόγια από τα οποία συμπληρώθηκαν τα 61, εκ των οποίων τα 15 συμπληρώθηκαν από άνδρες και τα 46 από γυναίκες. Ο μέσος όρος ηλικίας ήταν 32.7, από 25 ως 39 ετών. Τα όργανα τα οποία χρησιμοποιήθηκαν ήταν των (Rizzo, House & Lirtzman, 1970) για τον ρόλο ασάφειας και τον ρόλο σύγκρουσης και το ESI (Koustelios & Bagiatis, 1997; Koustelios, 1991). Ο δείκτης αξιοπιστίας για τις πλευρές της επαγγελματικής ικανοποίησης ήταν 0.88 για «ίδια δουλειά», 0.81 για «μισθό», 0.68 για «προαγωγή», 0.87 για «προϊστάμενο», 0.81 για «συνθήκες εργασίας», 0.77 για «οργανισμό ως ολότητα» και κρίνεται ικανοποιητικός. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι καθηγητές φυσικής αγωγής ήταν ικανοποιημένοι με τις συνθήκες εργασίας, με τον οργανισμό ως ολότητα, με τον προϊστάμενο και με την ίδια δουλειά ενώ ήταν μη ικανοποιημένοι με τον μισθό αλλά και με τις ευκαιρίες προαγωγής. Οι Koustelios et al., (2004), αναφέρουν ότι η μη ικανοποίηση των καθηγητών φυσικής αγωγής από τον μισθό οφείλεται μάλλον στην ιδιαίτερη φύση και σχέση εργασίας την οποία είχαν με την Γ.Γ.Α (Γενική Γραμματεία Αθλητισμού) και πιο συγκεκριμένα ότι προσλαμβάνονταν για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, πληρώνονταν με την ώρα, καθυστερημένα και είχαν σχετικά χαμηλό μισθό. Ακόμα από την έρευνα συμπεραίνεται ότι ο ρόλος σύγκρουσης και ο ρόλος ασάφειας είχαν σχέση με συγκεκριμένες πλευρές της επαγγελματικής ικανοποίησης (ίδια δουλειά και προϊστάμενο). Το επίπεδο του ρόλου ασάφειας στους καθηγητές φυσικής αγωγής ήταν υψηλό και σε σύγκριση με άλλες έρευνες σε κατηγορίες επαγγελματιών στην Αμερική ήταν υψηλότερο. Ακόμα ο ρόλος σύγκρουσης στην έρευνα αναφέρεται ως συγκρατημένος και είναι ίδιος με έρευνες οι οποίες πραγματοποιήθηκαν στην Αμερική. Οι Koustelios και Koustelious (1998), σε έρευνα την οποία πραγματοποίησαν σε Έλληνες εκπαιδευτικούς αναφέρουν χαμηλό επίπεδο του ρόλου σύγκρουσης και του ρόλου ασάφειας .

Επαγγελματική Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών Άλλων Χωρών

Για να καλύψουμε όσο γίνεται περισσότερο τις διάφορες πλευρές της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών παρακάτω θα παραθέσουμε έρευνες οι οποίες έγιναν σε άλλες χώρες και είχαν ως αντικείμενο έρευνας το επίπεδο ικανοποίησης του εκπαιδευτικού από την Α΄/θμια ως και την Β΄/θμια βαθμίδα εκπαίδευσης.

Ο Bishay (1996), στην έρευνα του, ασχολήθηκε με την επαγγελματική ικανοποίηση και την παρακίνηση των εκπαιδευτικών. Μοιράστηκαν 120 ερωτηματολόγια από τα οποία μόνο τα 51 επιστράφηκαν συμπληρωμένα. Πιο συγκεκριμένα οι γυναίκες αντιπροσώπευαν το 43.1% και οι άνδρες το 56.9%. Το παραπάνω δείγμα θα λέγαμε ότι ήταν μικρό για να μπορέσουμε να εξάγουμε ασφαλή συμπεράσματα απλά μπορούμε να δούμε ποια τάση επικρατούσε. Ως όργανα μέτρησης χρησιμοποιήθηκαν το «conventional survey» και το E.S.M το οποίο δημιουργήθηκε στο πανεπιστήμιο του Chicago. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι ένας σημαντικός παράγοντας ο οποίος έχει αντίκτυπο στην επαγγελματική ικανοποίηση είναι η «επαγγελματική ευθύνη». Οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι είχαν υψηλό αίσθημα επαγγελματικής ευθύνης (διευθυντές, υπεύθυνοι δραστηριοτήτων κ.λπ), είχαν σημαντικά υψηλό επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης. Καταγράφηκε επίσης ότι οι γυναίκες είχαν χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση σε σχέση με τους άνδρες, ενώ κάποιες άλλες έρευνες κατέγραψαν το αντίθετο (Egbule, 2003; Oshagbemi, 2003). Το παραπάνω ίσως εξηγείται από το γεγονός ότι η γυναίκα η οποία έχει υψηλή υπευθυνότητα στο σπίτι, μπορεί να εμφανίσει μειωμένο επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης, αφού έχει να αντιμετωπίσει διπλή πίεση, δουλειά και σπίτι. Ακόμα φαίνεται ότι η αύξηση των υπηρεσιών έχει σχέση με την ικανοποίηση στον μισθό, με το υψηλό επίπεδο αυτοεκτίμησης, με τον σεβασμό για το επάγγελμα του εκπαιδευτικού και την μείωση του στρες. Οι εκπαιδευτικοί, φαίνεται ότι η διδασκαλεία είναι η διασκέδαση τους περισσότερο από ότι άλλες δραστηριότητες. Ο ερευνητής καταλήγει ότι η ικανοποίηση έχει να κάνει περισσότερο με τους προσωπικούς παράγοντες. Έτσι, η επιρροή του περιβαλλοντικών παραγόντων, μάλλον αποκλείεται.

Ο Mwamwenda (1998), στην έρευνα του ήθελε να εξετάσει σε ποιο βαθμό, τα χρόνια της εκπαιδευτικής εμπειρίας, είχαν σχέση με την αναφερόμενη επαγγελματική ικανοποίηση στις ομάδες ανδρών και των γυναικών αντίστοιχα. Οι

συμμετέχοντες ήταν από 30 σχολεία της Transkei στην Νότια Αφρική. Ο αριθμός των συμμετεχόντων ήταν 123, οι οποίοι χωρίστηκαν σε δύο ομάδες ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας. Πιο συγκεκριμένα, οι δύο ομάδες περιλάμβαναν αυτούς που είχαν μέχρι 8 χρόνια υπηρεσίας και αυτούς που είχαν πάνω από 8 χρόνια υπηρεσίας. Τα αποτελέσματα από την έρευνα αυτή, έδειξαν ότι οι Αφρικανοί εκπαιδευτικοί με μεγάλη εκπαιδευτική εμπειρία, είχαν περισσότερο επαγγελματική ικανοποίηση από ότι οι εκπαιδευτικοί με επαγγελματική εμπειρία μικρότερη των 8 χρόνων. Έτσι, οι εκπαιδευτικοί με μακρά επαγγελματική εμπειρία αλλά και υψηλή ικανοποίηση φαίνεται ότι ήταν σε θέση να μπορέσουν να ρυθμίζουν το περιβάλλον εργασίας, όπως επίσης γνώριζαν τι περίμεναν από αυτούς οι άνθρωποι, οι διευθυντές, οι γονείς και η κοινωνία εν γένει. Ίσως ακόμα οι ικανότητες των εκπαιδευτικών να βελτιώνονται με την πάροδο των χρόνων. Οι Αφρικανοί εκπαιδευτικοί δεν φοβούνται να μην χάσουν την δουλειά τους, γεγονός στο οποίο φαίνεται να καταλήγουν και άλλες έρευνες που έγιναν στην Γερμανία και στην Μάλτα (Lissman & Gigerich, 1990; Farrugia, 1986) και οι οποίες είχαν σχέση με την εργασιακή ασφάλεια. Οι Αφρικανοί εκπαιδευτικοί δεν ανησυχούσαν μήπως χάσουν την δουλειά τους γιατί υπήρχε μεγάλη απαίτηση σε εκπαιδευτικούς, το επάγγελμα του εκπαιδευτικού ήταν σχεδόν άγνωστο και η απομάκρυνση του εκπαιδευτικού από τα καθήκοντα του γίνονταν σε εξαιρετικές περιπτώσεις. Φαίνεται οι εκπαιδευτικοί απολάμβαναν την διδασκαλία τους, ίσως επειδή ένιωθαν ασφάλεια στην καριέρα τους.

Οι Mwamwenda et al., (1997), προσπάθησαν να διαπιστώσουν σε τι βαθμό, οι εκπαιδευτικοί της Β΄/θμιας εκπαίδευσης στην Transkei είχαν στρες. Στην έρευνα συμμετείχαν 134 εκπαιδευτικοί (68 γυναίκες, ποσοστό 51.0% και 66 άνδρες, ποσοστό 49.0%). Οι πλειοψηφία των συμμετεχόντων ήταν βοηθοί καθηγητών, επικεφαλές των τμημάτων, αναπληρωτές διευθυντές και διευθυντές. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν υπάρχει σημαντική διαφορά στον μέσο όρο στρες μεταξύ γυναικών και ανδρών. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών με εμπειρία βρισκονταν στο μέσο όρο του στρες και μόνο πολύ λίγοι βρέθηκαν με υψηλή κατάταξη. Τα παραπάνω αποτελέσματα είναι αντιφατικά με την υπόλοιπη βιβλιογραφία καθώς το επάγγελμα του εκπαιδευτικού αναφέρεται ως στρεσογόνο (Dua, 1994; Hodge et al., 1994; Marais, 1992), κάτι που δεν συμβαίνει στην παρούσα έρευνα και πιο συγκεκριμένα στους εκπαιδευτικούς της Transkei. Οι ερευνητές καταλήγουν ότι είναι ευτυχές το γεγονός ότι οι συγκεκριμένοι

εκπαιδευτικοί έχουν χαμηλό στρες με αποτέλεσμα να μην το έχουν στη δουλειά τους, γιατί το στρες μπορεί να δημιουργήσει μη φιλικό εργασιακό περιβάλλον και έτσι οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να ξοδεύουν χρόνο για να το αντιμετωπίσουν με αποτέλεσμα να κοστίζει τόσο στους εκπαιδευτικούς όσο και στα σχολεία.

Να θυμίσουμε ότι το ερωτηματολόγιο E.S.I των Koustelios και Bagiatis (1997) και Koustelios (1991), το οποίο χρησιμοποιήσαμε για την έρευνα μας περιλάμβανε μία σημαντική μεταβλητή η οποία ήταν ο προϊστάμενος. Έτσι, παρακάτω θα μιλήσουμε για το πώς βλέπουν οι εκπαιδευτικοί τον προϊστάμενο τους.

Οι Pashiardis et al., (1999), εξέτασαν την προοπτική των εκπαιδευτικών της Α΄θμιας εκπαίδευσης σε σχέση με τον άμεσο προϊστάμενο τους(διευθυντή σχολείου), αλλά και το στυλ ηγεσίας το οποίο είχαν. Στην έρευνα συμμετείχαν 115 εκπαιδευτικοί της Α΄θμιας εκπαίδευσης της Κύπρου οι οποίοι εθελοντικά απάντησαν στις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν ήταν γυναίκες σε ποσοστό 68.0% ενώ οι άνδρες ήταν σε ποσοστό 32.0%. Ακόμα το 80.0% ήταν ηλικίας 24 με 39 ενώ το υπόλοιπο ποσοστό ήταν πάνω από 39 χρονών. Να σημειώσουμε επίσης ότι στο ερωτηματολόγιο συμμετείχαν εκπαιδευτικοί οι οποίοι ήταν στο σχολείο τουλάχιστον 4 χρόνια με αποτέλεσμα να έχουν άποψη για τον προϊστάμενο τους. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι γενικά οι εκπαιδευτικοί είχαν μία θετική άποψη για τον προϊστάμενο τους, αλλά υπήρχαν περιοχές οι οποίες ήθελαν βελτίωση όπως η προσωπική διαχείριση, η επαγγελματική τους ανάπτυξη και η βελτίωση τους. Η γραφειοκρατία και ο κεντρικός συγκεντρωτισμός του εκπαιδευτικού συστήματος στην Κύπρο έχει αποδειχτεί άκαρπος και αδύναμος και πρέπει να εγκαταλειφθεί και μέχρι αυτό να λάβει χώρα οι προϊστάμενοι θα συνεχίσουν να μη αξιοποιούν τις δυνατότητες και τα ταλέντα τους (Pashiardis et al., 1999). Μάλιστα υπάρχουν εκπαιδευτικοί οι οποίοι έχουν περάσει τα 50 και περιμένουν υπομονετικά για προαγωγή. Μάλιστα, καταλήγουν οι ερευνητές ότι θα πρέπει οι προϊστάμενοι - διευθυντές να εκπαιδευτούν και να προετοιμαστούν ανάλογα με τα σημεία των καιρών.

Η Pashiardi (2000), προσπάθησε να εξετάσει την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και διευθυντών της Α΄θμιας και Β΄θμιας εκπαίδευσης της Κύπρου μέσα από τέσσερις παραμέτρους, την επικοινωνία, την συνεργασία, τη διάρθρωση του οργανισμού και τους μαθητές. Στάλθηκαν 1534 ερωτηματολόγια τόσο στην

Β΄θμια όσο και στην Α΄θμια εκπαίδευση και επιστράφηκαν 765 συμπληρωμένα. Το ποσοστό για την Α΄θμια ήταν 40.0% και σύμφωνα με τα λεγόμενα της ερευνήτριας δεν μπορούμε να γενικεύσουμε τα συμπεράσματα μας σε αντίθεση με την Β΄θμια όπου το ποσοστό ήταν 60.0%. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι στην παράμετρο της επικοινωνίας, τόσο στην Α΄θμια όσο και στην Β΄θμια εκπαίδευση, ανέμεναν από τον προϊστάμενο να πάρει πρωτοβουλία και να τους συστήσει κατά την είσοδο τους στο σχολικό περιβάλλον στους άλλους συναδέλφους, με αποτέλεσμα να μην ήταν ικανοποιημένοι. Όσο αφορά την παράμετρο της συνεργασίας μεταξύ των συναδέλφων και στα δύο επίπεδα εκπαίδευσης, το ιδανικό θα ήταν, οι εκπαιδευτικοί να παρουσιάζουν αλλά και να μοιράζονται τις ιδέες διδασκαλίας. Βασιζόμενοι στα αποτελέσματα, φαίνεται ότι έχουν λίγες ευκαιρίες να μοιραστούν ιδέες με τους συναδέλφους του - ίσως η ατμόσφαιρα του σχολείου είναι έντονα ανταγωνιστική - αλλά και δεν υπάρχει το κίνητρο το οποίο θα παρακινήσει τους εκπαιδευτικούς. Στην παράμετρο διάρθρωση του οργανισμού φαίνεται να είναι απογοητευμένοι, πιο συγκεκριμένα, από την εκπαιδευτική διοίκηση αλλά και από την διαδικασία αξιολόγησης η οποία είναι προβληματική.

Τέλος, στην παράμετρο μαθητές/τριες, όλοι οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί στην έρευνα, απάντησαν ότι η ποιότητα της εκπαίδευσης δεν είναι καλή, ότι δεν βοηθάει τους μαθητές να αναπτύξουν τις δεξιότητες τους και ότι οι σχολικές δραστηριότητες δεν υποστηρίζουν τους στόχους του εκπαιδευτικού συστήματος.

Επαγγελματική Ικανοποίηση Των Ακαδημαϊκών

Ο Egbule (2003), πραγματοποίησε έρευνα σε πανεπιστήμια και πιο συγκεκριμένα αναφέρθηκε στους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης των ακαδημαϊκών στην Νιγηρία. Τα πανεπιστήμια στην Νιγηρία ήταν 42 και χωρίζονται σε τρεις μεγάλες κατηγορίες, τα ομοσπονδιακά «Federal» τα οποία είναι 25 σε αριθμό, τα κρατικά «State» τα οποία είναι 14 και τα ιδιωτικά «Private» τα οποία είναι 3. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα ήταν 1142 ακαδημαϊκοί, οι οποίοι συμπλήρωσαν ερωτηματολόγιο 196 αντικειμένων χωρισμένο σε 12 κατηγορίες (μισθός, αναγνώριση, ευκαιρίες για προαγωγή, εργασιακή ασφάλεια, στυλ ηγεσίας, εργασιακό περιβάλλον, προγράμματα εκπαίδευσης προσωπικού, υπευθυνότητα στην δουλειά, ακαδημαϊκή ελευθερία, επίβλεψη, διαπροσωπικές σχέσεις και αυτονομία πανεπιστημίου). Τα ευρήματα από την έρευνα έδειξαν μία βελτίωση του επιπέδου της επαγγελματικής ικανοποίησης στους λέκτορες των Νιγηριανών

πανεπιστημίων. Πιο συγκεκριμένα τα ομοσπονδιακά πανεπιστήμια είχαν υψηλότερο μέσο όρο επαγγελματικής ικανοποίησης σε σχέση με τα κρατικά, τα οποία είχαν υψηλότερο μέσο όρο επαγγελματικής ικανοποίησης από τα ιδιωτικά. Πάντως οι λέκτορες των ομοσπονδιακών και κρατικών πανεπιστημίων ήταν απογοητευμένοι από με την μη αυτονομία των πανεπιστημίων και ότι αυτός ο παράγοντας ήταν πολύ σημαντικός για αυτούς. Σε αντίθεση οι λέκτορες των ιδιωτικών πανεπιστημίων ήταν απογοητευμένοι από τον μισθό, την εργασιακή ασφάλεια και τα προγράμματα εκπαίδευσης του προσωπικού. Να σημειώσουμε ότι τα ιδιωτικά πανεπιστήμια ήταν τόσο καινούργια, που η πρώτη «φουρνιά» φοιτητών μέχρι την δημοσίευση του άρθρου δεν είχε ακόμη αποφοιτήσει. Επίσης, η έρευνα έδειξε, ότι οι άνδρες ακαδημαϊκοί ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι επαγγελματικά από τις αντίστοιχες γυναίκες ακαδημαϊκούς. Τους άνδρες λέκτορες θα πρέπει να τους ενθαρρύνουν να παραμείνουν στην δουλειά, να τους δώσουν κίνητρα όπως δημιουργία εκπαιδευτικών σεμιναρίων, συμμετοχή σε συνέδρια και συμμετοχή σε προγράμματα ανταλλαγής στο εξωτερικό. Τέλος, το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης των ακαδημαϊκών φαίνεται να επηρεάζεται σημαντικά από την κοινωνική θέση και το φύλο των ακαδημαϊκών.

Ο Oshagbemi (2003), μίλησε για την σχέση της ηλικίας, γενιάς, θέσης, την έκταση των υπηρεσιών και την επαγγελματική ικανοποίηση. Μοιράστηκαν 1102 ερωτηματολόγια σε ακαδημαϊκούς στο Ηνωμένο Βασίλειο και επιστράφηκαν 554, ποσοστό 50.3%, σημαντικό για την αξιοπιστία της έρευνας. Το όργανο το οποίο χρησιμοποιήθηκε ήταν το J.D.I (Smith et al., 1969,1975,1985). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το η έκταση των υπηρεσιών και η κατάταξη του ακαδημαϊκού προσωπικού αποτελούν σημαντικούς παράγοντες για το επίπεδο της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης. Ακόμα φαίνεται να υπάρχει δυνατή και θετική συσχέτιση μεταξύ της ακαδημαϊκής κατάταξης και της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης. Ένα άλλο σημαντικό συμπέρασμα από την εργασία ήταν ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ ηλικίας και συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης. Αυτό σημαίνει ότι ανεξαρτήτου κατάταξης του ακαδημαϊκού προσωπικού, υπάρχει επίδραση στην επαγγελματική ικανοποίηση των καθηγητών πανεπιστημίου (Oshagbemi, 2003). Οι ακαδημαϊκοί που βρίσκονται υψηλά στην κατάταξη, ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι με την εργασία τους. Αυτό δεν σημαίνει ότι το κύριο αίτιο της ικανοποίησης ήταν η κατοχή υψηλής θέσης στην ακαδημαϊκή κοινότητα. Τέλος, φαίνεται στην έρευνα ότι οι γυναίκες ακαδημαϊκοί ήταν περισσότερο

ικανοποιημένες επαγγελματικά από τους άνδρες ακαδημαϊκούς και σε αυτό συμφωνούν και άλλες έρευνες (Egbule, 2003).

Ο Oshagbemi (2001), μελέτησε την εργασιακή ικανοποίηση ακαδημαϊκών (καθηγητών πανεπιστημίου) και τον βαθμό στον οποίο αντλούν ικανοποίηση από τη συμπεριφορά των μάνατζερ «γραμμής» των οποίων η υπευθυνότητα είναι να διευκολύνουν το διδακτικό έργο και την ανάπτυξη των ακαδημαϊκών. Το άρθρο αυτό εξετάζει εάν η ηλικία, το γένος, ο βαθμός, η διάρκεια των υπηρεσιών ή άλλα χαρακτηριστικά των εργαζομένων επηρεάζουν το επίπεδο της ικανοποίησης που αυτοί βιώνουν με τη συμπεριφορά ή την επίβλεψη των δικών τους μάνατζερ. Η επίβλεψη (εποπτεία) είναι ένα σημαντικό στοιχείο που επηρεάζει σημαντικά την ικανοποίηση ή την δυσαρέσκεια των εργαζομένων. Ωστόσο δεν υπάρχουν πολλές έρευνες που να έχουν επικεντρωθεί στην ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια από την επίβλεψη των μάνατζερ «γραμμής». Το δείγμα για την έρευνα αποτέλεσαν ακαδημαϊκοί από τη Μεγάλη Βρετανία. Διανεμήθηκαν 1102 ερωτηματολόγια σε ακαδημαϊκούς από 23 πανεπιστήμια κι επιστράφηκαν 566 απαντημένα. Για να μετρηθεί η εργασιακή ικανοποίηση, το ερωτηματολόγιο περιείχε μια ελαφρώς τροποποιημένη φόρμα από το Job Descriptive Index (Smith et al., 1969) και κάποιες δημογραφικές ερωτήσεις. Οι περισσότεροι ερωτηθέντες ανήκαν στη βαθμίδα του λέκτορα, η διάρκεια υπηρεσίας τους στο συγκεκριμένο πανεπιστήμιο ήταν 0-5 χρόνια (28,5%) και η επικρατούσα ακαδημαϊκή περιοχή αφορούσε τις φυσικές επιστήμες και τα μαθηματικά (23,9%). Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι περίπου οι μισοί καθηγητές (52,4%) πανεπιστημίου ήταν ικανοποιημένοι από τη συμπεριφορά και την εποπτεία των μάνατζερ «γραμμής» ενώ το 1/3 από αυτούς ήταν δυσαρεστημένοι. Το 13% των ακαδημαϊκών δήλωσε αδιάφορο για το συγκεκριμένο θέμα. Μικρό ποσοστό των ακαδημαϊκών ήταν αυτό που δήλωσε απόλυτα δυσαρεστημένο από τη συμπεριφορά και την επίβλεψη των μάνατζερ. Από μια ανάλυση που έγινε βρέθηκε ότι οι συγκεκριμένοι πίστευαν ότι υπάρχει έλλειψη συντονισμού στη γενικότερη διαχείριση των καταστάσεων, ανεπαρκής και μη αποτελεσματική διαχείριση, υπερβολική γραφειοκρατία και αδιαφορία. Αναφορικά με την ηλικία παρατηρήθηκε ότι όσο πιο μεγάλος είναι ο ακαδημαϊκός τόσο αντλεί περισσότερη ικανοποίηση από τη συμπεριφορά των μάνατζερ. Από την άλλη πλευρά όσο περισσότερο χρόνο έχει εργαστεί στην ανώτατη εκπαίδευση τόσο λιγότερη ικανοποίηση έχει από τους μάνατζερ. Ο (Oshagbemi, 2001) υποστηρίζει ότι αυτό συμβαίνει διότι οι ακαδημαϊκοί που



εργάζονται για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, ίσως να είχαν συνεργαστεί με πιο αποτελεσματικούς μάνατζερ στο παρελθόν ή διότι οι τωρινοί μάνατζερ εξασκούνται σε φόρμες ελέγχου οι οποίες συνεχώς εξελίσσονται και είναι διαφορετικές από αυτές που οι ακαδημαϊκοί συνήθιζαν να έχουν στο παρελθόν.

Επίσης, οι ακαδημαϊκοί που βρίσκονταν σε υψηλή βαθμίδα, παρουσίαζαν έλλειψη ενδιαφέροντος για την συμπεριφορά αυτών που τους «ήλεγχαν» γιατί πίστευαν ότι δεν τους επηρεάζει πολύ. Η χρονική διάρκεια εργασίας, η βαθμίδα και το γένος δεν σχετίζονται από μόνα τους με την ικανοποίηση ή την δυσαρέσκεια των ακαδημαϊκών. Αυτό που εξηγεί τη γενική ικανοποίηση / δυσαρέσκεια τους από τη συμπεριφορά και την εποπτεία των μάνατζερ είναι η ηλικία μαζί με την διάρκεια εργασίας. Ο Oshagbemi (2001) καταλήγοντας τονίζει ότι για να αυξηθεί ο βαθμός ικανοποίησης των ακαδημαϊκών από τη συμπεριφορά και εποπτεία των μάνατζερ «γραμμής» και να μειωθεί ο αριθμός των δυσαρεστημένων θα πρέπει να εφαρμοστούν στρατηγικές διαχείρισης και εξάσκησης για τους μάνατζερ, όπως η οργάνωση προγραμμάτων δεξιοτήτων μάνατζμεντ από τα πανεπιστήμια. Τέλος, κρίνονται απαραίτητες περαιτέρω έρευνες σχετικά με την εξέταση και μελέτη και άλλων παραγόντων που μπορούν να επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση υπό την επίβλεψη και τη συμπεριφορά των μάνατζερ «γραμμής».

Οι Sloane και συν., (2001), πραγματοποίησαν έρευνα για την επαγγελματική ικανοποίηση των ακαδημαϊκών σε πέντε πανεπιστήμια της Σκωτίας. Μοιράστηκαν 900 ερωτηματολόγια εκ των οποίων επιστράφηκαν το 30%,(οι ερευνητές θεώρησαν υψηλό το ποσοστό συμμετοχής για μία τέτοια έρευνα). Ως ακαδημαϊκό προσωπικό θεώρησαν τους καθηγητές, τους λέκτορες, τους ερευνητές και τους βοηθούς. Χαρακτηριστικά είναι τα ποσοστά των ανδρών και των γυναικών, όπου το 22% των ανδρών είχαν θέση καθηγητή ενώ το ποσοστό των γυναικών ήταν μόλις 2.5%, το 23,4% των ανδρών είχαν συμβόλαια μικρής διάρκειας ενώ το ποσοστό των γυναικών ξεπερνούσε το 60%. Τέλος, το 30.5% των ανδρών ήταν κάτω των 36 χρονών ενώ οι γυναίκες 61%. Η έρευνα εστιάστηκε σε δύο κύριες ηλικιακές κατηγορίες, τους ακαδημαϊκούς κάτω των 36 χρονών και τους ακαδημαϊκούς οι οποίοι ήταν πάνω από 36 χρονών. Ακόμα άξιο λόγου είναι ότι και οι άνδρες και οι γυναίκες κάτω των 36 χρονών θεωρούσαν το μισθό χαμηλό. Το γεγονός αυτό εξηγεί γιατί η επαγγελματική ικανοποίηση στον μισθό έρχεται καθώς αυξάνουν τα χρόνια υπηρεσίας. Ένας ακόμα σημαντικός λόγος ήταν και τα μικρής διάρκειας συμβόλαια τα οποία είχαν (γυναίκες-άνδρες >36χρονών), με

αποτελεσμα το χαμηλό επίπεδο επαγγελματικής ασφάλειας. Οι περιορισμένες δυνατότητες για ευκαιρίες προαγωγής ήταν ένα ακόμα σημαντικό θέμα το οποίο είχε αρνητική επίδραση στην επαγγελματική ικανοποίηση. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι άνδρες κάτω των 36χρονών ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι με την δουλειά τους σε σχέση με τις γυναίκες, ενώ οι γυναίκες πάνω των 36χρονών ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι στην δουλειά τους από τους αντίστοιχους άνδρες. Οι Sloane και συν., (2001) αναφέρουν ότι σημαντικό ρόλο παίζει το εργασιακό περιβάλλον και ότι μελλοντικές έρευνες και σε άλλα επαγγέλματα θα ήταν σωστό να πραγματοποιηθούν .

Ο Oshagbemi (1997), ασχολήθηκε σε μία παλιότερη έρευνα του με την ικανοποίηση και την μη ικανοποίηση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Οι συμμετέχοντες ήταν καθηγητές από 23 πανεπιστήμια του Ηνωμένου Βασιλείου, πιο συγκεκριμένα η επιλογή των πανεπιστημίων περιλάμβανε όλες τις γεωγραφικές περιοχές. Έτσι, οι συμμετέχοντες-καθηγητές στην έρευνα ήταν 556, ποσοστό το οποίο αντιπροσώπευε το 51.4% του ακαδημαϊκού προσωπικού των πανεπιστημίων. Απάντησαν σε οκτώ στοιχεία τα οποία ήταν περίπου ίδια με το J.D.I, (Smith, 1969), αλλά βασίστηκε στα ευρήματα εργασιών πάνω στην επαγγελματική ικανοποίηση των Giles και Field (1978), Kulik και συν. (1980), Loher και Noe (1985); Oshagbemi (1996, 1995) και Scarpello και Campell (1983). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι ένας μεμονωμένος παράγοντας μπορεί να υπάρχει και στις δύο καταστάσεις, δηλαδή στην ικανοποίηση αλλά και στην μη ικανοποίηση. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα ήταν το στοιχείο «φύση της εργασίας» η οποία περιλαμβάνει την έρευνα και την διδασκαλία και φαίνεται από τα αποτελέσματα ότι μπορεί να είναι τόσο ικανοποιημένοι από την δουλειά τους αλλά συνάμα και δυσαρεστημένοι από αυτήν. Άρα ο ίδιος παράγοντας μπορεί να συνεισφέρει τόσο στην επαγγελματική ικανοποίηση όσο και στην μη ικανοποίηση. Έτσι, η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg (1968) η οποία λέει «οι παράγοντες οι οποίοι οδηγούν σε επαγγελματική ικανοποίηση είναι διαφορετικοί & ξεχωριστοί σε σχέση με αυτούς τους οποίους οδηγούν σε επαγγελματική δυσαρέσκεια», φαίνεται στην συγκεκριμένη περίπτωση να μην ισχύει. Αυτό σημαίνει ότι η γενική επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να έρθει αν οι εργαζόμενοι συγκεντρωθούν και εξετάσουν ταυτόχρονα την κατάσταση, τόσο των γεγονότων, όσο και των χαρακτηριστικών και δεν επικεντρωθούν σε ένα μεμονωμένο παράγοντα-στοιχείο.

Η Επαγγελματική Ικανοποίηση Των Επαγγελματιών Υγείας

Οι Bhana και Haffejee (1996) ερεύνησαν τη σχέση μεταξύ της εξουθένωσης, της επαγγελματικής ικανοποίησης και της δυναμικής των ρόλων σε κοινωνικές λειτουργούς από τη Ν. Αφρική που φρόντιζαν παιδιά. Η Maslach (1982) περιέγραψε την ψυχολογική εξουθένωση ως ένα σύνδρομο που έχει ως συνέπεια τη συναισθηματική εξάντληση και τη ελάττωση των «πηγών» συναισθημάτων, την αδιαφορία που χαρακτηρίζεται από αύξηση των αρνητικών και κυνικών στάσεων προς τους πελάτες και τέλος τη δημιουργία αισθήματος ανικανότητας να ανταποκριθεί ο εργαζόμενος στις ανάγκες του πελάτη και να ικανοποιήσει απαραίτητα στοιχεία για την εκπλήρωση των εργασιακών του καθηκόντων. Η ψυχολογική εξουθένωση έχει άμεσα σχέση με τη χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση και την αύξηση στις συγκρούσεις ρόλων. Το δείγμα αποτέλεσαν 29 γυναίκες κοινωνικές λειτουργοί που φρόντιζαν παιδιά και οι οποίες ήταν από 23-56 ετών και εργάζονταν στην περιοχή του Durban. Η προϋπηρεσία τους στη συγκεκριμένη εργασία ήταν κατά μέσο όρο 4 χρόνια (από 6 μήνες έως 9 χρόνια). Η εξουθένωση μετρήθηκε με το ερωτηματολόγιο M.B.I.(Maslach & Jackson, 1986), η επαγγελματική ικανοποίηση μετρήθηκε με το ερωτηματολόγιο Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weis, Dawis, England & Lofquist, 1965) και η δυναμική των ρόλων με κλίμακες που αναπτύχθηκαν από τους Rizzo, House και Lirtzman (1970). Από τα αποτελέσματα διαπιστώθηκε ότι οι κοινωνικές λειτουργοί είχαν γενικά καλές σχέσεις με τους ανώτερους τους. Αναφορικά με την συναισθηματική εξουθένωση, το 62% τη βίωνε με μέτρια συχνότητα και το 14% με υψηλή. Η εξουθένωση σε σχέση με την αντίληψη για τις προσωπικές ικανότητες ήταν χαμηλή, οι εργαζόμενες δηλαδή σε αυτή την έρευνα αισθάνονταν θετικά για τις ικανότητες και τα προσόντα τους. Αυτό δικαιολογείται όπως αναφέρουν οι Bhana & Haffejee (1996) λόγω των καλών σχέσεων των εργαζομένων με τους ανώτερους τους. Ωστόσο το 86% δήλωσε μέτρια συχνότητα και ένταση αναφορικά με την «αδιαφορία» που έδειχναν ως προς τους πελάτες (αρνητική στάση, χωρίς ευαισθησία). Παρατηρήθηκε επίσης ότι όσες δεν δήλωσαν ικανοποιημένες από την εργασία τους ή είχαν υψηλά ποσοστά στις συγκρούσεις ρόλων, βίωναν ένα αίσθημα αβεβαιότητας και συναισθηματικής εξουθένωσης. Καταλήγοντας οι ερευνητές τονίζουν ότι το δείγμα τους ήταν μικρό και απαιτείται μια περαιτέρω έρευνα του θέματος.

Ο Καντάς (1996), ερευνήσε την εξουθένωση εργαζομένων σε επαγγέλματα υγείας. Πιο συγκεκριμένα, στο ερωτηματολόγιο της επαγγελματικής εξουθένωσης το οποίο περιλαμβάνει τρεις κλίμακες παρουσίασαν ικανοποιητικούς δείκτες αξιοπιστίας και διακριτική εγκυρότητα, όταν συσχετίστηκαν με μία μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης στο ίδιο δείγμα. Το δείγμα το αποτέλεσαν 420 άτομα από διάφορα επαγγέλματα υγείας όπως γιατροί, κοινωνικοί λειτουργοί, εργοθεραπευτές, νοσηλευτές αλλά και εκπαιδευτικοί Α΄/θμιας και Β΄/θμιας. Στα επαγγέλματα υγείας η αντιπροσώπηση ήταν στην πλειοψηφία γυναίκες ενώ στους εκπαιδευτικούς ήταν σχεδόν σε ίση αντιπροσώπηση. Για την μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης χρησιμοποιήθηκε το O.S.I (Occupational Stress Indicator) των Cooper, Sloan και Williams (1988), ενώ για την επαγγελματική εξουθένωση χρησιμοποιήθηκε το M.B.I (Maslach & Jackson, 1986). Η μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης ήταν εντελώς ανεξάρτητη από τις τρεις μετρήσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης και αποσκοπούσε στο να ελεγχθεί η εγκυρότητα της έννοιας της εξουθένωσης. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση εμφανίζει δείκτη συνάφειας με την αποπροσωποποίηση, με την συναισθηματική εξάντληση και με την προσωπική επίτευξη. Έτσι, οι δείκτες αυτοί δεν είναι αρκετά υψηλοί για να θέτουν υπό αμφισβήτηση την εγκυρότητα αλλά ούτε και αρκετά χαμηλοί για να υπάρχει κάποια επικάλυψη. Κατά συνέπεια μπορούμε να υποθέσουμε ότι υπάρχει μία άμεση σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση και δεν αποκλείεται να ισχύσει και η αντίστροφη σχέση, δηλαδή, η επαγγελματική εξουθένωση να οδηγεί σε μειωμένη επαγγελματική ικανοποίηση. Επίσης, η επαγγελματική ικανοποίηση και η επαγγελματική εξουθένωση, μπορεί να είναι και τα δύο αποτέλεσμα κακών εργασιακών συνθηκών (Maslach , Mosier & Skitta , 1988).

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Συμμετέχοντες

Στην έρευνα συμμετείχαν 410 εκπαιδευτικοί Α΄θμιας (N=212, 51.7%) και Β΄θμιας (N=198, 48.3%) εκπαίδευσης . Δόθηκαν ερωτηματολόγια στους εκπαιδευτικούς οι οποίοι έτυχε να βρίσκονται στο σχολείο την ώρα κατά την οποία βρίσκονταν και ο ερευνητής. Η ηλικία των συμμετεχόντων στην έρευνα κυμάνθηκε από (23 ως 63) ετών. Οι Κ.Φ.Α ήταν (N=134), οι δάσκαλοι/ες ήταν (N=162) και οι καθηγητές άλλων ειδικοτήτων (N=114). Τέλος, 220 ήταν γυναίκες (53.7%) και 190 άνδρες (46.3%). Στον Πίνακα 1 αναφέρονται τα περιγραφικά στατιστικά του δείγματος.

Όλοι οι συμμετέχοντες συμμετείχαν εθελοντικά, ενώ αρνήθηκαν για διάφορους λόγους να συμμετέχουν στην έρευνα 73 άτομα. Επίσης, από τα ερωτηματολόγια που μοιράστηκαν, 17 δε συμπληρώθηκαν πλήρως με αποτέλεσμα να μη μπορούν να χρησιμοποιηθούν στην έρευνα και 38 δεν επιστράφηκαν στους ερευνητές. Συνολικά, από τα 538 ερωτηματολόγια που μοιράστηκαν, «χάθηκαν» για διάφορους λόγους τα 128, δίνοντας ένα ποσοστό επιστροφής ερωτηματολογίων 76,2% (N=410) για τους εκπαιδευτικούς και των δύο βαθμίδων.

Όργανο Αξιολόγησης

Το όργανο μέτρησης που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα ήταν το Ερωτηματολόγιο της Επαγγελματικής Ικανοποίησης Employee Satisfaction Inventory (Koustelios & Bagiatzis, 1997) το οποίο αποτελείται από 24 προτάσεις κλειστού τύπου, 5βάθμιας κλίμακας Likert από το 1 «διαφωνώ απόλυτα» ως το 5 «συμφωνώ απόλυτα». Πιο συγκεκριμένα αξιολογεί και καταμετρά έξι παράγοντες: α) τις «συνθήκες εργασίας» (π.χ. οι συνθήκες εργασίας ήταν οι καλύτερες που είχα ποτέ, 5 προτάσεις), β) το «μισθό» (π.χ. πληρώνομαι όσο πρέπει για την δουλειά που προσφέρω, 4 προτάσεις), γ) την «προαγωγή» (π.χ. υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή, 3 προτάσεις), δ) τη «φύση της εργασίας» (π.χ. η δουλειά μου είναι αξιόλογη, 4 προτάσεις), ε) τον «προϊστάμενο» (π.χ. ο προϊστάμενος μου

με υποστηρίζει όταν το χρειάζομαι, 4 προτάσεις) και στ) τον «οργανισμό ως ολότητα» (π.χ. η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζομένους της, 4 προτάσεις). Το Employee Satisfaction Inventory έχει χρησιμοποιηθεί σε έρευνες στον Ελληνικό χώρο και όπως φάνηκε οι δείκτες εγκυρότητας και αξιοπιστίας κρίθηκαν ως ικανοποιητικοί (Koustelios, 2001α; 2001β; Κουστέλιος και συν., 2001; Koustelios et al., 2004). Στην έρευνα μας η εσωτερική συνοχή του E.S.I. (cronbach α) για τους έξι παράγοντες ήταν: 0.69 για τις «συνθήκες εργασίας», 0.75 για το «μισθό», 0.55 για την «προαγωγή», 0.75 για τη «φύση της εργασίας», 0.84 για τον «προϊστάμενο» και 0.78 για τον «οργανισμό ως ολότητα» και κρίνεται ικανοποιητική αν εξαιρέσουμε τον παράγοντα «προαγωγή».

Παραθέτουμε κάποιες από τις έρευνες οι οποίες πραγματοποιήθηκαν σε ελληνικούς πληθυσμούς εργαζομένων χρησιμοποιώντας ως όργανο μέτρησης το ερωτηματολόγιο της επαγγελματικής ικανοποίησης Employee Satisfaction Inventory των (Koustelios & Bagiatis, 1997) και είναι οι εξής: (Koustelios et al., 2004; Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001; Koustelios, 2001a ; Koustelios & Κουστέλιου, 1998) οι οποίες πραγματοποιήθηκαν σε Έλληνες εκπαιδευτικούς.

Διαδικασίες

Αρχικά ζητήθηκε και αποκτήθηκε άδεια των αντίστοιχων προϊσταμένων της Α΄/θμιας και της Β΄/θμιας εκπαίδευσης του Νομού ώστε να επιτραπεί η διεξαγωγή της έρευνας στα σχολεία. Κατόπιν ο ερευνητής ενημέρωνε τον διευθυντή του κάθε σχολείου και ζητούσε να τον παρουσιάσει, κατά τη διάρκεια του διαλείμματος, στους εκπαιδευτικούς του σχολείου. Μετά από ενημέρωση και διευκρινήσεις ο ερευνητής μοίραζε τα ερωτηματολόγια για συμπλήρωση. Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων γινόταν παρουσία του ερευνητή. Η συμμετοχή ήταν εθελοντική και τα ερωτηματολόγια ανώνυμα.

Σχεδιασμός-Στατιστική ανάλυση

Οι στατιστικές αναλύσεις που χρησιμοποιήθηκαν για την εξαγωγή των αποτελεσμάτων περιλαμβάνουν: περιγραφικά στατιστικών, ανάλυση συχνοτήτων, συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών συνθήκες εργασίας, μισθό, προαγωγή, φύση της εργασίας, προϊστάμενο και οργανισμό ως ολότητα, διαπραγμάτευσης,

παρακίνησης, πίστης, ποιότητας και ικανοποίησης. Ακόμη χρήση μεθόδων κατάδειξης διαφορών μεταξύ πληθυσμιακών ομάδων με την χρήση: t-test και ANOVA.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Τα αποτελέσματα εξήχθησαν μέσω α) περιγραφικών στατιστικών, β) μετασχηματισμό δεδομένων για τη δημιουργία των νέων μεταβλητών, γ) διαδικασία υπολογισμού συσχετίσεων, δ) χρησιμοποίηση του t-test και της ANOVA για τη σύγκριση μέσων τιμών ανεξαρτήτων ομάδων.

Σύνθεση Δείγματος

Στον Πίνακα 2 παραθέτονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος. Η ανάλυση συχνοτήτων έδειξε πως το 46,3% ήταν άντρες, ενώ το 86,1% παντρεμένοι. Όσο αφορά το μορφωτικό επίπεδο, το 97,6% ήταν πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, όσο αφορά δε την εργασιακή τους κατάσταση, το 86,8% ήταν μόνιμα διορισμένοι εκπαιδευτικοί. Στον πίνακα 3 παραθέτονται το ποσοστό συμμετοχής των εκπαιδευτικών όπου στην Α΄/θμια είχαμε 51,7% και στην Β΄/θμια εκπαίδευση 48,3%.

Πίνακας 2. Δημογραφικά-κοινωνικά χαρακτηριστικά του δείγματος

Φύλο & Βαθμίδα εκπαίδευσης	%	Οικογενειακή Κατάσταση	%	Θέση Υπηρετήσης	%	Επαγγελματική κατάσταση	%	Τίτλος Σπουδών	%
Άντρες	46.3	Παντρεμένος/η	86.1	Δημοτικό	50,2	Μόνιμος	86,8	Π.Ε	97,6
Γυναίκες	53.7	Ανύπαντρος/η	10.7	Γυμνάσιο	32,2	Αναπληρωτής	12,7	Τ.Ε	0
		Διαζευγμένος	1.7	Λύκειο	8,8	Ωρομίσθιος	0,5	Msc	2,0
Α΄/θμια	51.7	Χήρος/α	1.5	Δ. Θέση *	8,8			Phd	0,5
Β΄/θμια	48.3								

* Διοικητική θέση περιλαμβάνει Α΄/θμια και Β΄/θμια Εκπαίδευση

Στοιχεία περιγραφικής στατιστικής των μεταβλητών της έρευνας

Χρησιμοποιήθηκε η διαδικασία μετασχηματισμού των αρνητικών απαντήσεων σε θετικές (Recode). Οι συνθήκες εργασίας προκύπτουν από τον υπολογισμό των μέσων τιμών των 5 θεμάτων αυτής, που αναφέρονται στην παρουσίαση του ερωτηματολογίου. Η ίδια διαδικασία ακολουθήθηκε και για τον υπολογισμό των υπολοίπων μεταβλητών όπως παρουσιάζονται στο ερωτηματολόγιο. Επίσης στα θέματα των έξι μεταβλητών έγινε αντιστροφή τιμών (1→5, 2→4, ...κ.ο.κ). Στον Πίνακα 3 εμφανίζονται τα περιγραφικά στατιστικά των μεταβλητών που εξετάζονται στην έρευνα όπως επίσης και ο δείκτης αξιοπιστίας για κάθε μία από τις μεταβλητές.

Πίνακας 3. Στοιχεία περιγραφικής στατιστικής των μεταβλητών της έρευνας

Μεταβλητές	Mean	SD	min	max	Cronbach's a	items
Συνθήκες Εργασίας	3,8	0,72	1,40	5,00	0.69	5
Μισθός	2,5	0,93	1,00	5,00	0.75	4
Προαγωγή	2,4	0,81	1,00	5,00	0.55	3
Φύση Της Εργασίας	4,3	0,61	1,75	5,00	0.75	4
Προϊστάμενος	4,3	0,65	1,00	5,00	0.84	4
Οργανισμός Ως Ολότητα	3,2	0,81	1,00	5,00	0.78	4

Συσχετίσεις μεταβλητών

Η διαδικασία εξαγωγής συσχετίσεων ανέδειξε τις παρακάτω συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών: θετική συσχέτιση παρουσιάζεται μεταξύ των συνθηκών εργασίας και του προϊσταμένου ($r = 0.230$, $df = 410$, $p < .01$), των συνθηκών εργασίας με τον οργανισμό ($r = 0.309$, $df = 410$, $p < .01$), των συνθηκών εργασίας με την προαγωγή ($r = 0.146$, $df = 410$, $p < .01$), των συνθηκών με την εργασία ($r = 0.247$, $df = 410$, $p < .01$), των συνθηκών εργασίας με τον μισθό ($r = 0.123$, $df = 410$, $p < .05$) Πίνακας 4.

Πίνακας 4. Συσχετίσεις μεταβλητών

	1.	2.	3.	4.	5.	6.
Συνθήκες εργασίας						
Προϊστάμενος	0,230**					
Μισθός	0,123*	0,018				
Οργανισμός ως ολότητα	0,309**	0,378**	0,269**			
Προαγωγή	0,146**	0,152**	0,273**	0,284**		
Εργασία	0,247**	0,266**	-0,041	0,215**	0,177**	

** $p < 0,01$ * $p < 0,05$

Στατιστικές διαφορές μεταξύ καθηγητών φυσικής αγωγής Α΄θμιας & Β΄θμιας στις μεταβλητές τις έρευνας

Η ανάλυση t-test μεταξύ των καθηγητών φυσικής αγωγής Α΄θμιας & Β΄θμιας, έδειξε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά για καθεμιά από τις παρακάτω μεταβλητές: συνθήκες εργασίας, προϊστάμενος, μισθός, οργανισμός, προαγωγή και εργασία (Πίνακας 5).

Στατιστικές διαφορές μεταξύ Ανδρών Γυναικών στις μεταβλητές τις έρευνας

Η ανάλυση t-test μεταξύ ανδρών – γυναικών εκπαιδευτικών, έδειξε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά για καθεμιά από τις παρακάτω μεταβλητές: συνθήκες εργασίας, προϊστάμενος, μισθός, οργανισμός, προαγωγή και εργασία (Πίνακας 6).

Στατιστικές διαφορές μεταξύ υπολοίπων ειδικοτήτων Α΄θμιας & Β΄θμιας

Η ανάλυση t-test μεταξύ υπολοίπων ειδικοτήτων Α΄θμιας και Β΄θμιας εκπαίδευσης, έδειξε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά για καθεμιά από

τις παρακάτω μεταβλητές: συνθήκες εργασίας, προϊστάμενος, μισθός, οργανισμός, προαγωγή και εργασία (Πίνακας 7).

Πίνακας 5. T-test μεταξύ Καθηγητών Φυσικής Αγωγής Α΄/θμιας & Β΄/θμιας

Μεταβλητές	T	df	p
Συνθήκες Εργασίας	0,370	132	0,051
Προϊστάμενος	-1,478	132	0,199
Μισθός	0,455	132	0,650
Οργανισμός ως ολότητα	1,731	132	0,086
Προαγωγή	0,170	132	0,865
Εργασία	0,494	132	0,622

Πίνακας 6. T-test μεταξύ των ανδρών & γυναικών

Μεταβλητές	T	df	p
Συνθήκες Εργασίας	0,589	408	0,556
Προϊστάμενος	2,878	408	0,004
Μισθός	0,849	408	0,396
Οργανισμός ως ολότητα	1,337	408	0,182
Προαγωγή	1,272	408	0,204
Εργασία	2,413	408	0,016

Πίνακας 7. T-test μεταξύ των υπολοίπων ειδικοτήτων Α΄/θμιας Β΄/θμιας.

Μεταβλητές	T	df	P
Συνθήκες Εργασίας	-0,735	274	0,463
Προϊστάμενος	-0,136	274	0,892
Μισθός	1,107	274	0,269
Οργανισμός ως ολότητα	1,560	274	0,120
Προαγωγή	0,659	274	0,510
Εργασία	0,819	274	0,414

Από την ανάλυση της διακύμανσης, φάνηκε ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των μέσων όρων του «μισθού» με τις ομάδες «γυμναστών/τριών», «καθηγητών/τριών», «δασκάλων» ($F_{(2,407)} = 12.54, p < .01$). Η Post Hoc Scheffe ανάλυση έδειξε ότι οι «γυμναστές/τριες» (M.O = 2.85 ± 1.00), εμφανίζουν μεγαλύτερο ποσοστό ικανοποίησης στο επίπεδο του μισθού σε σχέση με τους «δασκάλους/ες» (M.O = $2.47 \pm .82$) και τους «καθηγητές/τριες» (M.O = $2.29, \pm .91$).

Στατιστικά σημαντικές διαφορές εμφανίστηκαν επίσης μεταξύ των μέσων όρων του «οργανισμού» με τις ομάδες «γυμναστή/τρια», «καθηγητή/τρια», «δάσκαλο/α» ($F_{(2,407)} = 4.27, p < .05$). Η περαιτέρω ανάλυση με το τεστ Scheffe έδειξε πως ο/η «γυμναστής/τρια» (M.O = $3.37, \pm .79$) εμφανίζουν μεγαλύτερο ποσοστό ικανοποίησης στο επίπεδο του «οργανισμού» σε σχέση με τον «καθηγητή/τρια» (M.O = $3.07 \pm .79$) ενώ η ομάδα «δάσκαλος/α» δε διαφέρει σημαντικά με την ομάδα «γυμναστής/τρια».

Τέλος, στατιστικά σημαντικές διαφορές βρέθηκαν μεταξύ των μέσων όρων του «προϊσταμένου» με τις ομάδες «γυμναστή/τρια», «καθηγητή/τρια», «δάσκαλο/α» ($F_{(2,407)} = 3.12, p < .05$). Η Post Hoc Scheffe ανάλυση δεν έδειξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ομάδων. Ωστόσο υπάρχουν τάσεις διαφοράς ($p = .073$), μεταξύ των ομάδων «γυμναστή/τρια» (M.O = $4.50, \pm .69$) και του «καθηγητή/τρια» (M.O = $4.28, \pm .64$).

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Η έρευνα κατέδειξε πως οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα ήταν αρκετά ικανοποιημένοι από τη φύση της εργασίας αλλά και τους προϊσταμένους τους, ενώ φάνηκαν να είναι ικανοποιημένοι και από τις συνθήκες κάτω από τις οποίες εργάζονται. Επιπλέον, φάνηκε πως οι καθηγητές/τριες φυσικής αγωγής ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους τους, αναφορικά με τις παραμέτρους «μισθός» και «οργανισμός ως ολότητα».

Σε έρευνες που πραγματοποίησαν οι Egbule (2003), Koustelios και συν., (2004), Koustelios (2001a), Koustelios και συν. (1998), Sloane και Ward (2001), διαπιστώθηκε ότι οι δάσκαλοι και οι καθηγητές δεν ήταν ικανοποιημένοι από τις ευκαιρίες προαγωγής. Πιο συγκεκριμένα οι Koustelios (2001a), Koustelios και Kousteliou (1998), ανέφεραν πως μόνο η αυξανόμενη εργασιακή εμπειρία μπορεί να επιφέρει εργασιακή ικανοποίηση. Ακόμα οι Egbule (2003), Koustelios και συν., (2004) και Sloane και Ward (2001) διαπίστωσαν ότι η έλλειψη επαγγελματικής ασφάλειας, είναι σημαντικός παράγοντας μη επαγγελματικής ικανοποίησης. Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας φαίνεται να συμφωνούν με τις παραπάνω διαπιστώσεις.

Σε έρευνά του, ο Koustelios (2001b) βρήκε ότι οι δάσκαλοι, ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας και μάλλον είχε να κάνει με το περιβάλλον εργασίας, σε σχέση με τους καθηγητές. Οι Koustelios και συν. (2004) διαπίστωσαν ότι οι καθηγητές φυσικής αγωγής ήταν ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας, γεγονός το οποίο φαίνεται να οφείλεται στην ιδιαίτερη σχέση με τους μαθητές αλλά και τη φύση της εργασίας. Στο ίδιο συμπέρασμα κατέληξε και η παρούσα έρευνα.

Ο Mwamwenda (1998) στην έρευνά του βρήκε ότι οι Αφρικανοί εκπαιδευτικοί απολάμβαναν τη δουλειά τους πιθανά γιατί ένιωθαν ασφάλεια για την καριέρα τους και γιατί υπήρχε ζήτηση για εκπαιδευτικούς. Αντίθετα στα αποτελέσματα των ερευνών των Egbule (2003) και Sloane και Ward (2001) φάνηκε να κυριαρχεί η

επαγγελματική ανασφάλεια των εκπαιδευτικών λόγω της συμβασιακής τους εργασιακής σχέσης, με αποτέλεσμα τη χαμηλή επαγγελματική τους ικανοποίηση. Τα παραπάνω δε φαίνεται να συμφωνούν με τα στοιχεία αυτής της έρευνας, όπου διαπιστώθηκε ότι και οι τρεις ομάδες των εκπαιδευτικών ήταν ικανοποιημένες από την εργασία τους.

Οι Wallace και Weese (1995), σε παλιότερη έρευνά τους διαπίστωσαν ότι οι εργαζόμενοι σε μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς είχαν υψηλή ικανοποίηση από τη δουλειά τους. Επίσης, σε έρευνα οι Koustelios (2001b), Koustelios και Kousteliou (1998) διαπίστωσαν ότι η εργασιακή ικανοποίηση ήταν στενά συνδεδεμένη με τη φύση του επαγγέλματος. Ο Oshagbemi (2003) ανέφερε ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ ηλικίας των εκπαιδευτικών και επαγγελματικής ικανοποίησης από την εργασία τους, δηλαδή όσο αυξανόταν η ηλικία τόσο αυξανόταν και η ικανοποίηση από τη δουλειά.

Όσον αφορά στον παράγοντα «προϊστάμενος», βρέθηκε ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων γυμναστών/τριων, καθηγητών/τριων και δασκάλων. Όμως το τελικό συμπέρασμα είναι ότι και οι τρεις ομάδες δείχνουν να είναι ικανοποιημένοι από τον «προϊστάμενό» τους. Ανάλογες έρευνες (Koustelios et al., 2004; Koustelios & Kousteliou, 1998; Pashiardis & Ogrhanou, 1999) δείχνουν να συμφωνούν με τα παραπάνω ευρήματα και μάλλον ο κύριος λόγος ήταν ότι δεν υπήρχε άμεση ή έμμεση παρέμβαση από τον προϊστάμενο στο έργο τους. Σε άλλη έρευνα, η Pashiardi (2000) δε συμφωνεί με την παραπάνω άποψη και πιστεύει ότι η έλλειψη παρακίνησης των εκπαιδευτικών, η προβληματική εκπαιδευτική διοίκηση και διαδικασία αξιολόγησης, είναι σημαντικά προβλήματα τα οποία υπάρχουν.

Σε παλιότερες έρευνες σε σχέση με την αντίληψη των εργαζομένων για τον «οργανισμό», βρέθηκε ότι η κουλτούρα του «οργανισμού» έπαιξε σημαντικό ρόλο στην ικανοποίηση των εργαζομένων (Wallace & Weese, 1995). Ακόμη, οι Ogrhanou (1999) και Pashiardis (1999) διατύπωσαν ότι ο κεντρικός συγκεντρωτισμός του εκπαιδευτικού συστήματος δεν ευνοεί τον «οργανισμό» που λέγεται σχολείο και έχει αποδειχτεί άκαρπος και αδύναμος να ακολουθήσει τις εξελίξεις. Σε μετέπειτα έρευνα η Pashiardi (2000) βρήκε ότι οι εκπαιδευτικοί στην Κύπρο ήταν απογοητευμένοι από τον «οργανισμό» είτε αυτό λέγεται σχολείο είτε υπουργείο παιδείας. Στην παρούσα πραγματικότητα, υπάρχει στατιστικά

σημαντική διαφορά μεταξύ του βαθμού ικανοποίησης από τον «οργανισμό», ανάμεσα στις ομάδες «καθηγητής/τρια φυσικής αγωγής», «καθηγητής/τρια άλλης ειδικότητας» και «δάσκαλος/α». Πιο συγκεκριμένα βρέθηκε να υπάρχει μεγαλύτερο ποσοστό ικανοποίησης των γυμναστών/τριων από τον «οργανισμό» σε σχέση με τους καθηγητές/τριες.

Όσον αφορά το «μισθό» προγενέστερες έρευνες (Egbule, 2003; Koustelios et al., 2004; Koustelios 2001; Koustelios & Kousteliou, 1998; Sloane & Ward 2001), κατέγραψαν τη χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από το μισθό τους. Οι λόγοι κυρίως ήταν η φύση και σχέση της εργασίας (συμβασιακή σχέση) και η αίσθηση της αντιστοιχίας μεταξύ προσφερόμενης εργασίας και μισθού. Στην παρούσα έρευνα βρέθηκε ότι οι γυμναστές/τριες εμφανίζουν μεγαλύτερη ικανοποίηση σε σχέση με τις ομάδες των δασκάλων και των καθηγητών/τριών λοιπών ειδικοτήτων όσον αφορά το «μισθό».

Τέλος, όσον αφορά στην επαγγελματική ικανοποίηση των δύο φύλων, οι Egbule (2003), Koustelios (2001b) και Oshagbemi (2003), ανέφεραν ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί ήταν περισσότερο ικανοποιημένες σε σχέση με τους άνδρες, σε αντίθεση με τον Bishay (1996) που υποστήριξε πως η διπλή πίεση «σπίτι» και «δουλειά» της γυναίκας εμφανίζει μειωμένο επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης. Όπως προέκυψε από τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, δε βρέθηκε να υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των γυναικών και ανδρών εκπαιδευτικών.

Συμπερασματικά, φαίνεται ότι οι καθηγητές/τριες φυσικής αγωγής ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από το «μισθό» τους και τον «οργανισμό» σε σχέση με τους δασκάλους/ες και τους καθηγητές/τριες λοιπών ειδικοτήτων, ενώ στις υπόλοιπες μεταβλητές δεν υπήρχαν σημαντικές διαφορές. Η επίγνωση του επιπέδου ικανοποίησης των εκπαιδευτικών μπορεί να βοηθήσει ώστε να βελτιωθεί γενικότερα το περιβάλλον εκπαίδευσης τόσο για τους εκπαιδευτικούς όσο και για τους μαθητές. Μελλοντικές έρευνες θα πρέπει να εστιάσουν στα αίτια που προκαλούν τη χαμηλή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και να εξεταστεί η σχέση τους με τον τύπο του οργανισμού.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Με βάση τους προαναφερθέντες περιορισμούς της έρευνας, τα κυριότερα συμπεράσματα είναι τα παρακάτω:

- Δεν υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ των καθηγητών φυσικής αγωγής Α΄/θμιας & Β΄/θμιας για καθεμιά από τις παρακάτω μεταβλητές: «συνθήκες εργασίας», «προϊστάμενος», «μισθός», «οργανισμός», «προαγωγή» και «εργασία».
- Δεν υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ των υπολοίπων ειδικοτήτων Α΄/θμιας και Β΄/θμιας εκπαίδευσης για καθεμιά από τις παρακάτω μεταβλητές: «συνθήκες εργασίας», «προϊστάμενος», «μισθός», «οργανισμός», «προαγωγή» και «εργασία».
- Δεν υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών – γυναικών εκπαιδευτικών για καθεμιά από τις παρακάτω μεταβλητές: «συνθήκες εργασίας», «προϊστάμενος», «μισθός», «οργανισμός», «προαγωγή» και «εργασία».
- Βρέθηκε ότι οι «γυμναστές/τριες» εμφανίζουν μεγαλύτερο ποσοστό ικανοποίησης στο επίπεδο του «μισθού» σε σχέση με τους «δάσκαλους/ες».
- Βρέθηκε ότι οι «γυμναστές/τριες» εμφανίζουν μεγαλύτερο ποσοστό ικανοποίησης στο επίπεδο του «μισθού» σε σχέση με τους «καθηγητές/τριες».
- Βρέθηκε ότι οι «γυμναστές/τριες» εμφανίζουν μεγαλύτερο ποσοστό ικανοποίησης στο επίπεδο του «οργανισμού» σε σχέση με τους «καθηγητές/τριες».
- Βρέθηκε ότι οι «γυμναστές/τριες» εμφανίζουν ίδιο επίπεδο ικανοποίησης στο επίπεδο του «οργανισμού» σε σχέση με τους «δάσκαλους/ες».

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Η εργασιακή ικανοποίηση θα πρέπει ήδη να αποτελέσει σημαντικό κεφάλαιο τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τις διοικήσεις είτε βρίσκονται στο δημόσιο είτε στον ιδιωτικό τομέα. Μελλοντικές έρευνες της επαγγελματικής ικανοποίησης καλό θα ήταν να εστιαστούν σε :

- Πανελλαδική έρευνα της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών τόσο της Α΄/θμιας όσο και της Β΄/θμιας εκπαίδευσης.
- Σύγκριση των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης σε Πανελλαδικό επίπεδο της Α΄/θμιας και Β΄/θμιας εκπαίδευσης.
- Σύγκριση του βαθμού της επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών των Γυμνασίων και των Λυκείων της Β΄/θμιας εκπαίδευσης.
- Σύγκριση του βαθμού της επαγγελματικής ικανοποίησης των δασκάλων και νηπιαγωγών της Α΄/θμιας εκπαίδευσης.
- Έρευνα για το στυλ ηγεσίας που επικρατεί στο δημόσιο σχολείο και πως επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.
- Έρευνα για την κουλτούρα του δημόσιου σχολείου και πως αυτή επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.
- Τέλος, να συγκριθεί το επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών της νησιωτικής Ελλάδας σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς της ηπειρωτικής Ελλάδας τόσο στην Α΄/θμια όσο και στην Β΄/θμια εκπαίδευση.



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Bhana, A. & Haffejee, N. (1996). Relation among measures of burnout, job satisfaction and role dynamics for a sample of South African child – care social workers. *Psychological Reports* ,79 , 431-434.
- Bishay, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction : A study employing the experience sampling method. *Journal Undergrad Sciences* , 3, 147-154.
- Chellandurai, P. (1999). *Human Resource Management in Sport and Recreation*. Champaign, Illinois: Human Kinetics Publiser.
- Chellandurai, P. & Riemer, H.A. (1995). Leadership and satisfaction in Athletics. *Journal of Sport and Exercise Phychology*, 17, 276-293.
- Chellandurai, P. & Riemer, H.A. (1997). A classification of facets of athlete Satisfaction. *Journal of Sport Management*, 11, 133-159.
- Egbule, P. (2003). Factors related to job satisfaction of academic staff in Nigerian universities . *Journal of Further and Higher Education* , 27,2, 157-166.
- Καντάς, Α. (1996). Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και στους εργαζόμενους σε επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας . *Ψυχολογία* , 3 ,2 , 71- 85.
- Κέφης, Β. (1998). *Το Μάνατζμεντ Των Δημοσίων Επιχειρήσεων Και Οργανισμών*. Αθήνα:Interbrooks.
- Κουστέλιος, Α. (1996) . Η επίδραση της οργανωσιακής κουλτούρας στην ικανοποίηση από την εργασία. *Ψυχολογία* ,3 ,2, 60-70.
- Koustelios, A. (2001a). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *The International Journal of Educational Management* ,15 , 7, 354-358.
- Koustelios, A. (2001b). Organizational factors as predictors of teachers burnout. *Phychological Reports* , 88, 627-634.
- Koustelios, A. & Bagiatis, K. (1997). The employee satisfaction inventory (ESI): Development of a scale to measure satisfaction of Greek employees. *Educational and Psychological Measurement*, 57,3, 469-476.
- Κουστέλιος, Α. & Κουστέλιου, Ι. (2001) . Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση. *Ψυχολογία* , 8 , 1 , 30-39.

- Koustelios, A., Theodorakis, K. & Goulimaris, D. (2004). Role ambiguity , role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *The International Journal of Educational Management* , 18 , 2 , 87-92.
- Mwamwenda, T. (1998). Teaching experience , job security , and job satisfaction among secondary school teachers in South Africa. *Psychological Reports* , 82 , 139-142.
- Mwamwenda, T., Monyooe, L. & Glencross, M. (1997). Stress of secondary school teachers in Transkei, South Africa. *Psychological Reports* , 80, 379-382.
- Oshagbemi, T. (1997). Job satisfaction and dissatisfaction in higher education. *Education + Training* , 39 ,9, 354-359.
- Oshagbemi, T (2001). How satisfied are academics with the behavior /supervision of their line managers . *The International Journal of Educational Management* , 15, 6, 283-291.
- Oshagbemi, T. (2003). Personal correlates of job satisfaction : empirical evidence from UK universities. *International Journal of Social Economics*, 30, 12, 1210-1232.
- Parks, J.B. & Parra, L.F (1994). Job satisfaction of sport management Alummaeli. *Journal of Sport Management*, 8 , 49-56.
- Pashiardi, G. (2000). School climate in elementary and secondary schools : views of Cypriot principals and teachers. *The International Journal of Educational Management*, 14,5 , 224-237.
- Pashiardis, P. & Orphanou, S. (1999). An insight into elementary principalship in Cyprus : the teachers' perspective. *The International Journal of Educational Management*, 13 ,5, 241-251.
- Pastore, D.L (1993). Job satisfaction and female college coaches. *The physical Educator*, 50,4, 216-221.
- Sloane, P. & Ward, M. (2001). Cohort effects and job satisfaction of academics. *Applied Economics Letters* ,8, 787-791.
- Wallace, M. & Weese, J. (1995). Leadership, Organizational Culture and Job Satisfaction in Canadian YMCA Organizations. *Journal of Sport Management* , 9 , 182-193.
- Χατζηπαντελή, Π. (1999). *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού*. Αθήνα:Μεταίχμιο.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΟΔΗΓΙΕΣ

Στο παρακάτω ερωτηματολόγιο υπάρχουν κάποιες προτάσεις, οι οποίες αφορούν στην εργασία σας. Παρακαλώ διαβάστε με προσοχή το παρακάτω ερωτηματολόγιο και απαντήστε με τη μεγαλύτερη δυνατή ειλικρίνεια, τοποθετώντας ένα κύκλο στην απάντηση που σας εκφράζει. Η απαντήσεις σας θα δίνονται σύμφωνα με μια πενταβάθμια κλίμακα (1= Διαφωνώ Απόλυτα, 5= Συμφωνώ Απόλυτα).

Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Αυτό που ζητάμε από εσάς είναι η προσωπική σας άποψη. Μην σκέφτεστε πολύ για κάθε πρόταση. Απαντήστε αυθόρμητα.

Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και οι απαντήσεις σας θα είναι απόλυτα εμπιστευτικές.

Παρακαλώ είναι εξαιρετικά σημαντικό να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις

<< Επαγγελματική ικανοποίηση των καθηγητών φυσικής αγωγής σε σχέση με τις άλλες ειδικότητες των εκπαιδευτικών Α΄/θμιας και Β΄/θμιας εκπαίδευσης >>

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

ΝΟΜΟΣ ΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ.....(ΣΧΟΛΙΚΟ ΕΤΟΣ 2004/2005)

Α΄/θμια

Β΄/θμια

ΘΕΣΗ ΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ(ΤΗΝ ΣΤΙΓΜΗ ΤΗΣ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗΣ)

ΔΗΜΟΤΙΚΟ ΓΥΜΝΑΣΙΟ ΛΥΚΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΘΕΣΗ

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

ΑΝΔΡΑΣ ΓΥΝΑΙΚΑ ΗΛΙΚΙΑ

ΠΑΝΤΡΕΜΕΝΟΣ/Η ΑΝΥΠΑΝΤΡΟΣ/Η ΔΙΑΖΕΥΜΕΝΟΣ/Η

ΧΗΡΟΣ/Α

ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΙΔΙΩΝ

ΜΟΝΙΜΟΣ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟΣ

ΓΥΜΝΑΣΤΗΣ/ ΤΡΙΑ ΔΑΣΚΑΛΟΣ/ΛΑ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ/ΤΡΙΑ

(ΟΝΟΜΑΣΕ ΤΗΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ).....

ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ (ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΩΣ)

ΤΙΤΛΟΣ ΣΠΟΥΔΩΝ(ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΤΟΝ ΑΝΩΤΕΡΟ ΠΟΥ ΚΑΤΕΧΕΤΕ)

Τ.Ε Π.Ε ΜΑΣΤΕΡ ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ

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

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

	1	2	3	4	5
1. Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ	1	2	3	4	5
2. Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος	1	2	3	4	5
3. Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία μου	1	2	3	4	5
4. Ο εξαρισμός 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