

**Η ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ ΚΑΙ Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ
ΔΑΣΚΑΛΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΠΑΡΑΔΟΣΙΑΚΩΝ ΧΩΡΩΝ**

της
Μαρίας Βουτσινά

Μεταπτυχιακή διατριβή που υποβάλλεται στο καθηγητικό σώμα για τη μερική
εκπλήρωση των υποχρεώσεων απόκτησης του μεταπτυχιακού τίτλου του
Διατμηματικού Μεταπτυχιακού Προγράμματος «Άσκηση και Ποιότητα Ζωής» των
Τμημάτων Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού του Δημοκρίτειου Παν/μίου
Θράκης και του Παν/μίου Θεσσαλίας στην κατεύθυνση «Φυσική Δραστηριότητα και
Αθλητική Αναψυχή»

Κομοτηνή

2013

Εγκεκριμένο από το Καθηγητικό σώμα:

1^{ος} Επιβλέπων : Κουθούρης Χαρίλαος, Αναπληρωτής Καθηγητής

2^{ος} Επιβλέπων : Γουλιμάρης Δημήτρης, Αναπληρωτής Καθηγητής

3^{ος} Επιβλέπων : Ματσούκα Ουρανία, Επίκουρος Καθηγήτρια

13445 | 1

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Μαρία Βουτσινά: Η παρακίνηση και η επαγγελματική ικανοποίηση των δασκάλων ελληνικών παραδοσιακών χορών.

(Με την επίβλεψη του κ.Χαρίλαου Κουθούρη, Αναπληρωτή Καθηγητή)

Βασικός στόχος της εργασίας αυτής ήταν η διερεύνηση της σχέσης που διαμορφώνεται μεταξύ της παρακίνησης και της επαγγελματικής ικανοποίησης των δασκάλων ελληνικών παραδοσιακών χορών. Στην έρευνα συμμετείχαν 150 δάσκαλοι ελληνικών παραδοσιακών χορών που απασχολούνταν σε πολιτιστικούς φορείς, σχολές χορού, γυμναστήρια. Για την αξιολόγηση της παρακίνησης χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα της παρακίνησης των εργαζομένων, «The Blais Work Motivation Inventory» (Blais, Briere, Lachance, Riddle & Valerand, 1993) τροποποιημένη από τον Χριστοδουλίδη (2004), ενώ για την αξιολόγηση της επαγγελματικής ικανοποίησης χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα ικανοποίησης εργαζομένων E.S.I. (Koustelios & Bagiatis 1997). Η εγκυρότητα και η αξιοπιστία των κλιμάκων ελέγχθηκε επιτυχώς. Τα αποτελέσματα της έρευνας υποστήριξαν ότι οι δάσκαλοι χορού ήταν σε μεγάλο βαθμό ικανοποιημένοι από την δουλειά τους, ενώ επίσης βιώνουν αρκετά το αίσθημα της παρακίνησης για την εργασία τους. Οι αναλύσεις t-test και οι αναλύσεις διακύμανσης αναφορικά όλων των υπό-κλιμάκων παρακίνησης και ικανοποίησης, δεν ανέδειξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σχεδόν σε όλες τις υποομάδες δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος. Τέλος, η ανάλυση διακύμανσης ανέδειξε πως ο βαθμός παρακίνησης σχετίστηκε στατιστικά σημαντικά με τον βαθμό της επαγγελματικής ικανοποίησης. Πιο συγκεκριμένα, αναδείχθηκαν υψηλά θετικές συσχετίσεις ανάμεσα στις αυτό – καθοριζόμενες υποκλίμακες παρακίνησης και τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, και σε κάποιο βαθμό αρνητικές συσχετίσεις ανάμεσα στις μη αυτό – καθοριζόμενες υποκλίμακες παρακίνησης και στην ικανοποίηση. Τα ευρήματα της έρευνας, αποδεικνύουν την ανάγκη ύπαρξης ευνοϊκών συνθηκών και σχέσεων ανάμεσα στους δασκάλους και στο περιβάλλον εργασίας τους ,για την επιτυχή έκβαση των επαγγελματικών στόχων των δασκάλων αλλά και των φορέων απασχόλησής τους.

Λέξεις κλειδιά: αυτό-καθορισμός, εργασιακό περιβάλλον, αναψυχή

ABSTRACT

Maria Voutsina: Motivation and job satisfaction of Greek traditional dances teacher's

(Under the supervision of Mr Charilaos Kouthouris, Associate Professor)

The main purpose of this thesis is to investigate the levels of inducement and job satisfaction regarding the teachers of traditional Greek dancing. In the research 150 teachers of traditional Greek dancing participated. In order to evaluate the inducement of the teachers, the «Blais Work Motivation Inventory» was used (Blais, Briere, Lachance, Riddle & Valerand, 1993), as modified by Christodoulidis (2004), while for the evaluation of job satisfaction the E.S.I. instrument was used (Koustelios & Bagiatis 1997). The reliability and validity of the instruments was verified. According to the research that was carried out and the results of the analysis that followed, it was obvious that the dancing teachers are quite satisfied from their job, while they feel induced with several different ways. The t – tests and the one – way Anova analyses regarding all factors of inducement and job satisfaction did not lead to any statistically important differences with respect to almost all subgroups of demographic characteristics of the participants. Finally, according to the analysis' findings there is a strong relationship between the levels of inducement and the levels of job satisfaction. More specifically, it was shown that there are positive correlations between the self – defined forms of inducement and the levels of job satisfaction, as well as some negative correlations between the non self – defined forms of inducement and the levels of job satisfaction, as expected. In general, this research's findings verify the need for good relationships between the teachers and for the proper environment in order for both the teachers and the schools to be able to satisfy their targets.

Key words: self-determination, working environment ,recreation

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	i
ABSTRACT.....	ii
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ	vi
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	vii
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ.....	viii
EΙΣΑΓΩΓΗ	1
Σημασία της έρευνας.....	6
Σκοπός.....	6
Λειτουργικοί ορισμοί.....	6
Περιορισμοί.....	7
Ερευνητικές υποθέσεις.....	8
Στατιστικές υποθέσεις.....	8
II. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ.....	10
Εσωτερική - Εξωτερική Παρακίνηση.....	10
Θεωρία του Αυτό-καθορισμού.....	11
Εννοιολογικός προσδιορισμός της επαγγελματικής ικανοποίησης	17
Σχετικές θεωρίες	17
Εργαλεία μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης	19
Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση.....	23
Παρακίνηση και επαγγελματική ικανοποίηση.....	24
III. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	26
Δείγμα	26
Όργανα μέτρησης.....	26
1η ενότητα ερωτηματολογίου: Δημογραφικά στοιχεία	27
2η ενότητα ερωτηματολογίου: Εκτίμηση παρακίνησης εργαζομένων	27
3η ενότητα ερωτηματολογίου: Εκτίμηση ικανοποίησης εργαζομένων	28

Διαδικασία μέτρησης.....	28
Στατιστική ανάλυση.....	28
IV. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	30
Στοιχεία περιγραφικής στατιστικής	30
Υποκλίμακες παρακίνησης των δασκάλων ελληνικών χωρών.....	32
Υποκλίμακες ικανοποίησης των δασκάλων ελληνικών χωρών.....	34
Σχέση υποκλιμάκων ικανοποίησης και αυτό – καθοριζόμενων αυτόνομων υποκλιμάκων παρακίνησης.....	36
Σχέση υποκλιμάκων ικανοποίησης και μη αυτό – καθοριζόμενων αυτόνομων υποκλιμάκων παρακίνησης.....	37
Αποτελέσματα των συσχετίσεων ανάμεσα στις υποκλίμακες της επαγγελματικής ικανοποίησης και στις μη αυτό-καθοριζόμενες αυτόνομες υποκλίμακες παρακίνησης (πίνακας 13).	37
Διαφορές των υποκλιμάκων ικανοποίησης από τις υποομάδες του φύλου.....	38
Διαφορές των υποκλιμάκων παρακίνησης από τις υποομάδες του φύλου.....	39
Διαφορές των υποκλιμάκων ικανοποίησης από τις υποομάδες των χρόνων εμπειρίας.....	40
Διαφορές των υποκλιμάκων παρακίνησης από τις υποομάδες των χρόνων εμπειρίας	41
Διαφορές των υποκλιμάκων ικανοποίησης από τις υποομάδες της ηλικίας.....	43
Διαφορές των υποκλιμάκων παρακίνησης από τις υποομάδες της ηλικίας.....	44
Διαφορές των υποκλιμάκων ικανοποίησης από τις υποομάδες της εκπαίδευσης ..	45
Διαφορές των υποκλιμάκων παρακίνησης από τις υποομάδες της εκπαίδευσης ..	45
V. ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....	47
Δημογραφικά στοιχεία	47
Υποκλίμακες παρακίνησης	47
Υποκλίμακες επαγγελματικής ικανοποίησης.....	48
VI. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	55

VII. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	58
VIII. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	67

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

Σχήμα 1. Το φάσμα του αυτό-καθορισμού.....	15
---	----

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1. Κατανομή δείγματος με βάση την περιοχή	30
Πίνακας 2. Κατανομή δείγματος με βάση το επίπεδο κατάρτισης στους χορούς.....	30
Πίνακας 3. Κατανομή δείγματος με βάση την εκπαίδευση	31
Πίνακας 4. Κατανομή δείγματος με βάση την οικογενειακή κατάσταση.....	31
Πίνακας 5. Κατανομή δείγματος με βάση το φύλο.....	31
Πίνακας 6. Έτη εργασίας στο αντικείμενο.....	32
Πίνακας 7. Ηλικία δείγματος	32
Πίνακας 8. Αυτό – καθοριζόμενες αυτόνομες υποκλίμακες παρακίνησης.....	33
Πίνακας 9. Μη αυτό – καθοριζόμενες αυτόνομες υποκλίμακες παρακίνησης.....	34
Πίνακας 10. Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης	34
Πίνακας 11. Ανάλυση αξιοπιστίας παραγόντων ικανοποίησης.....	35
Πίνακας 12. Ανάλυση αξιοπιστίας για παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης.....	35
Πίνακας 13. Συσχέτιση αυτοκαθοριζόμενων αυτόνομων υποκλιμάκων παρακίνησης με τις υποκλίμακες της επαγγελματικήςικανοποίησης.....	36
Πίνακας 14. Συσχέτιση μη αυτοκαθοριζόμενων αυτόνομων υποκλιμάκων παρακίνησης με τις υποκλίμακες της επαγγελματικής ικανοποίησης...37	37
Πίνακας 15. Έλεγχος διαφορών των υποκλιμάκων της εργασιακής ικανοποίησης από τις υποομάδες του φύλου.....	38
Πίνακας 16. Έλεγχος διαφορών αυτοκαθοριζόμενων αυτόνομων υποκλιμάκων παρακίνησης από τις υποομάδες του φύλου.....	39
Πίνακας 17. Έλεγχος διαφορών μη αυτοκαθοριζόμενων αυτόνομων υποκλιμάκων παρακίνησης από τις υποομάδες του φύλου.....	39
Πίνακας 18. Έλεγχος διαφορών των υποκλιμάκων της εργασιακής ικανοποίησης από τις υποομάδες των ετών εμπειρίας.....	40
Πίνακας 19. Έλεγχος διαφορών αυτοκαθοριζόμενων αυτόνομων υποκλιμάκων παρακίνησης από τις υποομάδες των ετών εμπειρίας.....	40
Πίνακας 20. Έλεγχος διαφορών μη αυτοκαθοριζόμενων αυτόνομων υποκλιμάκων παρακίνησης από τις υποομάδες των ετών εμπειρίας.....	41
Πίνακας 21. Έλεγχος διαφορών των υποκλιμάκων της εργασιακής ικανοποίησης από τις υποομάδες της ηλικίας.....	41

Πίνακας 22. Έλεγχος διαφορών αυτοκαθοριζόμενων αυτόνομων υποκλιμάκων παρακίνησης από τις υποομάδες της ηλικίας.....	42
Πίνακας 23. Έλεγχος διαφορών μη αυτοκαθοριζόμενων αυτόνομων υποκλιμάκων παρακίνησης από τις υποομάδες της ηλικίας.....	42
Πίνακας 24. Έλεγχος διαφορών των υποκλιμάκων της εργασιακής ικανοποίησης από τις υποομάδες της εκπαίδευσης.....	43
Πίνακας 25. Έλεγχος διαφορών αυτοκαθοριζόμενων αυτόνομων υποκλιμάκων παρακίνησης από τις υποομάδες της εκπαίδευσης.....	43
Πίνακας 26. Έλεγχος διαφορών μη αυτοκαθοριζόμενων αυτόνομων υποκλιμάκων παρακίνησης από τις υποομάδες της εκπαίδευσης.....	44

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

ΚΦΑ	Καθηγητής Φυσικής Αγωγής
ΜΟ	Μέσος Όρος
ΤΑ	Τυπική Απόκλιση
ΑΕΙ	Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα
ΤΕΙ	Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα

Η ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ ΚΑΙ Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΔΑΣΚΑΛΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΠΑΡΑΔΟΣΙΑΚΩΝ ΧΟΡΩΝ

Η λαϊκός παραδοσιακός χορός είναι ένα από τα σημαντικότερα στοιχεία της πολιτισμικής συνέχειας και παράδοσης του ελληνικού λαού. Η διδασκαλία του ελληνικού παραδοσιακού χορού στα σύγχρονα ελληνικά δεδομένα στοχεύει κυρίως στην εκμάθηση και διεξάγεται στα χορευτικά συγκροτήματα των πολιτιστικών συλλόγων, πολιτιστικούς οργανισμούς, σε σχολές χορού, γυμναστήρια. Τα τελευταία χρόνια έχει διαπιστωθεί από τους μελετητές μια αύξηση των ατόμων που συμμετέχουν στις δραστηριότητες των συλλόγων ελληνικών παραδοσιακών χορών (Filippou, Goulimaris, Baxevanos & Genti, 2010) με συμπέρασμα ότι ο ελληνικός παραδοσιακός χορός αποτελεί μια ελκυστική φυσική δραστηριότητα με ψυχαγωγικό χαρακτήρα.

Μέσα από εκπαιδευτικές και ψυχαγωγικές δραστηριότητες που αποσκοπούν στη διάσωση και διατήρηση της μουσικοχορευτικής παράδοσης, οι πολιτιστικοί σύλλογοι αποτελούν δυναμικούς πόλους έλξης ατόμων με διαφορετική ηλικία και κοινωνική προέλευση. Τα χορευτικά συγκροτήματα αποτελούν μια οργανωμένη μορφή φυσικής δραστηριότητας που περιλαμβάνει ομαδικές χορευτικές δραστηριότητες. Τα άτομα που συμμετέχουν σε τέτοιες δραστηριότητες επιδιώκουν ανάπτυξη κοινωνικών συναναστροφών, διασκέδαση και βελτίωση της ψυχολογικής τους διάθεσης καθιστώντας τον ελληνικό παραδοσιακό χορό, μια δραστηριότητα αναψυχής (Γεντή, 2008). Ο ελληνικός παραδοσιακός χορός ψυχαγωγεί και συμβάλλει στην κοινωνικοποίηση των ατόμων αναπτύσσοντας παράλληλα αντιληπτικές και κινητικές δεξιότητες (Δήμας, 2004). Για παρόμοιους λόγους μπορεί κάποιος να διδαχθεί ελληνικούς παραδοσιακούς χορούς και άλλα είδη χορού, σε κάποια σχολή χορού ή πολιτιστικό οργανισμό (στους δήμους), αλλά ο σκοπός λειτουργίας και η φιλοσοφία κάθε φορέα εκμάθησης είναι διαφορετικά. Αυτό σημαίνει ότι οι πολιτιστικοί σύλλογοι και οι δημοτικοί πολιτιστικοί οργανισμοί λειτουργούν με σκοπό τη διατήρηση και διάδοση του ελληνικού παραδοσιακών χορών, χωρίς κερδοσκοπικό χαρακτήρα, ενώ οι σχολές χορού και οι ιδιωτικοί οργανισμοί έχουν

εμπορικό σκοπό και κερδοσκοπικό χαρακτήρα. Ουσιαστικά όμως ο κοινός στόχος τους είναι οι αύξηση της προσέλευσης των συμμετεχόντων που επιτυγχάνεται κυρίως από τις ικανότητες των δασκάλων.

Οι χοροδιδάσκαλοι θα πρέπει να διαθέτουν εκτός από γνώσεις ,κινητικές επιδεξιότητες, εκπαιδευτικές και επικοινωνιακές ικανότητες .Η αποτελεσματικότητα και η αποδοτικότητα της διδασκαλίας εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τις διδακτικές γνώσεις του δασκάλου και από την ικανότητά του να χρησιμοποιεί διάφορες διδακτικές μεθόδους (Δήμας, 2004) Ενώ οι απαιτήσεις για τη διδασκαλία του ελληνικού παραδοσιακού χορού είναι αυξημένες(μεταδοτικότητα, επιδεξιότητα και ικανότητα προσέλευσης μαθητών,) έχει παρατηρηθεί και εμπειρική αντιμετώπιση του χορού δηλαδή η διδασκαλία εντοπίζεται κυρίως στα τεχνικά χαρακτηριστικά του χορού,(κινητική φόρμα, κινητικό μοτίβο) υποβαθμίζοντας τις άλλες του διαστάσεις(λειτουργικότητα ,συμβολισμός, ύφος) (Λυκεσάς, 2002). Το πρόβλημα στη διδασκαλία του χορού εντοπίζεται κυρίως στην έλλειψη μοντέλου διδασκαλίας του ελληνικού παραδοσιακού χορού ευρέως αποδεκτού και προσαρμοσμένου στις ιδιαιτερότητες του αντικειμένου αλλά και των συμμετεχόντων (ηλικία, φύλο) (Λυκεσάς, 2002).

Ο συνδυασμός όλων αυτών των παραγόντων(αυξημένες απαιτήσεις διδασκαλίας και έλλειψη ενιαίου διδακτικού προγράμματος), καθιστά αρκετά δύσκολο το έργο των δασκάλων ελληνικού παραδοσιακού χορού. Επιπλέον η ιδιαιτερότητα της φύσης του χορού(τέχνη που εξελίχθηκε σε επιστήμη) αιτιολογούν σε μεγάλο βαθμό το πολυσύνθετο ρόλο που πρέπει να έχει ο δάσκαλος ελληνικών παραδοσιακών χορών. Ενώ οι απαιτήσεις για τη διδασκαλία του χορού είναι αυξημένες εξαιτίας της ιδιαίτερης φυσιγνωμίας του χορού δεν έχει διερευνηθεί αρκετά η επαγγελματική ικανοποίηση και παρακίνηση των δασκάλων ελληνικού παραδοσιακού χορού. Η διερεύνηση των ψυχικών αποθεμάτων των δασκάλων ελληνικών παραδοσιακών χορών θα συμπληρώσει τις προσπάθειες τους για βελτίωση της διδασκαλίας και των συνθηκών εργασίας τους.

Η θεωρία του αυτό-καθορισμού βρίσκεται σε σύγχρονα πλαίσια και μπορεί να δώσει τις βάσεις για μια σε βάθος μελέτη της παρακίνησης των δασκάλων ελληνικών παραδοσιακών χορών. Σύμφωνα με τη θεωρία του αυτό-καθορισμού, μια συμπεριφορά μπορεί να είναι είτε εσωτερικά, είτε εξωτερικά, είτε καθόλου παρακινήμενη ενώ στο χαμηλότερο επίπεδο της κλίμακας του αυτό-καθορισμού

βρίσκεται η έλλειψη παρακίνησης και στο υψηλότερο επίπεδο η εσωτερική παρακίνηση (Deci & Ryan, 1985; 1991). Σύμφωνα με τους Deci και Ryan (1985) η παρακίνηση του ατόμου έχει πολυδιάστατη δομή και παρουσιάζει μια συνέχεια ανάλογα με το βαθμό του αυτό-καθορισμού από την εσωτερική έως την εξωτερική παρακίνηση και τη μη παρακίνηση.

Η εσωτερική παρακίνηση βρίσκεται στην αρχή του φάσματος της θεωρίας του αυτό-καθορισμού και αφορά αυτόνομες, υψηλά αυτό-καθοριζόμενες συμπεριφορές (Deci & Ryan, 1985). Σύμφωνα με έρευνες (Vallerand et al., 1993) η εσωτερική παρακίνηση ταξινομείται σε τρεις κατηγορίες: α) την εσωτερική παρακίνηση για γνώση, όπου το άτομο δραστηριοποιείται για την απόκτηση γνώσεων β) την εσωτερική παρακίνηση για επίτευξη όπου το άτομο δραστηριοποιείται για να πετύχει κάποιο στόχο γ) την εσωτερική παρακίνηση για αισθητική διέγερση όπου το άτομο δραστηριοποιείται με σκοπό την αισθητηριακή απόλαυση (π.χ. ευχαρίστηση). Ακολουθεί η εξωτερική παρακίνηση που περιλαμβάνει κάποιες συμπεριφορές (αναγνωρίσιμη ρύθμιση, εσωτερική πίεση, εξωτερική ρύθμιση) περισσότερο, λιγότερο ή καθόλου αυτό-καθοριζόμενες. Η αναγνωρίσιμη ρύθμιση αναφέρεται σε σχετικά αυτό-καθοριζόμενες συμπεριφορές (εξωτερικής παρακίνησης) που συμβαίνουν όταν τα άτομα συμμετέχουν σε δραστηριότητες για κάποιο συγκεκριμένο σκοπό. Η εσωτερική πίεση αφορά συμπεριφορές (εξωτερικής παρακίνησης) μη αυτό-καθοριζόμενες που συμβαίνουν όταν το άτομο αξιολογεί την δραστηριότητα κάτω από εξωτερικές πιέσεις (Deci & Ryan, 1991).

Η εξωτερική ρύθμιση αφορά συμπεριφορές που καθορίζονται από εξωτερικούς παράγοντες όπως υλικές αμοιβές, τιμωρίες, απειλές κ.α. (Deci & Ryan, 1985). Στο χαμηλότερο επίπεδο του φάσματος του αυτό-καθορισμού βρίσκεται η έλλειψη παρακίνησης όπου τα άτομα δεν παρακινούνται ούτε εσωτερικά ούτε εξωτερικά για να δραστηριοποιηθούν (Deci & Ryan, 1985). Η θεωρία του αυτό-καθορισμού (Deci & Ryan, 1991) μελετά τα κίνητρα των ανθρώπινων λειτουργιών, προσπαθώντας κυρίως να απαντήσει στο ερώτημα γιατί τα άτομα συμμετέχουν σε μια δραστηριότητα. . Οι αυτό-καθοριζόμενες μορφές παρακίνησης σχετίζονται με θετικά αποτελέσματα όπως το αυξημένο ενδιαφέρον, η ευχαρίστηση και η προσπάθεια για μια δραστηριότητα (Ryan & Connell, 1989) καθώς και για ποιότητα στη μάθηση (Grolnick & Ryan, 1987). Αντίθετα οι μη αυτό-καθοριζόμενες μορφές παρακίνησης

συνδέονται με αρνητικά αποτελέσματα όπως χαμηλό ενδιαφέρον και αδράνεια (Ryan & Connell, 1989).

Αν ληφθεί υπόψη ότι η εσωτερική παρακίνηση αφορά θετικά συναισθήματα, σύμφωνα με έρευνα (Lease, 1998), η θετική συναισθηματική κατάσταση που βιώνει ο εργαζόμενος συνδέεται άμεσα με την ικανοποίηση των εργαζομένων απ' τη δουλειά τους. Οι θετικές και οι αρνητικές στάσεις που έχει το άτομο για την εργασία του ορίζεται ως επαγγελματική ικανοποίηση (Baron, 1986) και συνδέεται άμεσα με σημαντικές πτυχές της εργασίας όπως η παραγωγικότητα, η μείωση λαθών στο χώρο της εργασίας, ο αριθμός των απουσιών και η πρόθεση των εργαζομένων να εγκαταλείψουν το χώρο εργασίας τους (Baron, 1986; Κάντας, 1993).

Η επαγγελματική ικανοποίηση θεωρείται ως ο πιο σημαντικός τομέας της οργανωσιακής συμπεριφοράς και έχει ερευνηθεί αρκετά γιατί θεωρείται ιδιαίτερα σημαντικός τόσο από οικονομικής όσο και από ανθρωπιστικής αλλά και ηθικής πλευράς (Chelladurai, 1999). Οι Granny, Smith και Stone (1992) εκτιμούν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση σε όλες της τις διαστάσεις έχει αποτελέσει θέμα για πάνω από 5000 δημοσιευμένα άρθρα και διατριβές. Η αιτία της εμμονής στην έρευνα για την επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται με το ότι οι θετικές ή οι αρνητικές στάσεις απέναντι στην εργασία μπορούν να έχουν ισχυρές επιδράσεις σε πολλές μορφές της οργανωσιακής συμπεριφοράς.

Η ικανοποίηση από το εργασιακό περιβάλλον επηρεάζει την ποιότητα και την υπηρεσία που παρέχεται (Chang & Chelladurai, 1997). Η παροχή υπηρεσιών υψηλής ποιότητας προς τους εξωτερικούς πελάτες (αθλητές) που είναι και το ζητούμενο στον αθλητισμό-αναψυχή, έχει άμεση σχέση με το λεγόμενο εσωτερικό μάρκετινγκ όπου οι εργαζόμενοι (προπονητές) υποστηρίζονται από άλλα άτομα (διοίκηση) για να μπορέσουν να ανταποκριθούν στο ρόλο τους (Heskett, Sasser & Schesinger, 1994). Άρα ο πολιτιστικός οργανισμός, σύλλογος, σωματείο, πρέπει να δίνει έμφαση όχι μόνο στις ανάγκες των χορευτών αλλά και στις ανάγκες των χοροδιδασκάλων που θα εξασφαλίσουν ποιότητα στο μάθημα (Δράκου, Καμπίτσης, Χαραχούσου & Γλυνιά, 2004). Επιπλέον σε πρόσφατες έρευνες φαίνεται ότι οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι είναι και εσωτερικά παρακινημένοι (Eskildsen, Kristensen & Westlund, 2002; Hall, Stacey, Browsers, Asley, & Martin, 2010; Σαλονικίδης, Δράκου & Κουκουρή, 2007).

Στον ελλαδικό χώρο σημαντικός αριθμός ερευνών έχει γίνει για να εξετασθεί η επαγγελματική ικανοποίηση στο χώρο του αθλητισμού και της αναψυχής (Αργυράκης, Κουστέλιος, Διγγελίδης & Χρόνη, 2005; Ζουρνατζή, Τσιγγίλης, Κουστέλιος, & Πιντζοπούλου, 2006). Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε εργαζόμενους πολιτιστικών οργανισμών βρέθηκε ότι οι εργαζόμενοι ήταν δυσαρεστημένοι από το μισθό τους, ενώ αντίθετα ήταν αρκετά ικανοποιημένοι από τον «προϊστάμενο» τους και από την φύση της εργασίας τους (Γουλιμάρης, Θεοδωράκης & Κουστέλιος, 2003). Σε έρευνα των Rokka, Kouli, Mavridis και Kosta (2009) διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτές αεροβικού χορού είναι ικανοποιημένοι από τους εσωτερικούς παράγοντες της εργασίας τους ενώ δεν συμβαίνει το ίδιο για τους εξωτερικούς παράγοντες. Στην μελέτη που πραγματοποιήθηκε σε προσωπικό πολιτιστικών συλλόγων που δραστηριοποιούνταν στους παραδοσιακούς χορούς, βρέθηκε ότι όσο αυξάνεται η ικανοποίηση από το «μισθό», την «προαγωγή», τον «προϊστάμενο» και τον σύλλογο, τόσο αυξάνεται και η αίσθηση της επαγγελματικής ασφάλειας (Γουλιμάρης & Γεντή, 2010).

Ο αυτό - καθορισμός φαίνεται να συσχετίζεται με πολλούς παράγοντες που επηρεάζουν τη συμπεριφορά και με τις γνωστικές διεργασίες που τους χαρακτηρίζουν όπως την επαγγελματική ικανοποίηση, την αυτό-αποτελεσματικότητα κ.α. Έρευνες έχουν αποδείξει ότι ο υψηλός βαθμός αυτό-καθορισμού είναι συνδεδεμένος με μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση, χαμηλότερη συναισθηματική εξουθένωση και μειωμένες προθέσεις παραίτησης (Vallerand, 2002; Χριστοδουλίδης, Παπαϊωάννου, Χατζηευστρατιάδης & Δούκα, 2003). Επιπλέον η ικανοποίηση απ' την εργασία είναι μεγαλύτερη όσο μεγαλύτερος είναι ο αυτό-καθορισμός (Deci & Ryan, 2004; Χριστοδουλίδης, 2004). Ένα από τα βασικά συμπεράσματα της έρευνας των Gange και Deci (2005) όπου συμμετείχαν και καθηγητές φυσικής αγωγής είναι ότι όσο μεγαλύτερος ήταν ο αυτό-καθορισμός των εκπαιδευτικών, τόσο μεγαλύτερη ήταν η ικανοποίησή τους απ' τη δουλειά και η ενασχόλησή τους με δραστηριότητες εκτός ωραρίου για τη βελτίωσή τους.

Η σχέση των διαφόρων μορφών παρακίνησης με την επαγγελματική ικανοποίηση σύμφωνα με βιβλιογραφικές πηγές δείχνουν ότι οι υψηλά αυτό-καθοριζόμενες μορφές παρακίνησης είναι συνδεδεμένες με θετικά αποτελέσματα (Canrinusa, Lorenza, Beijaradb, Buitinka & Hofmana, 2011; Ntoumanis, 2005; Vallerand, Palletier & Koestner, 2008).

Σημασία της έρευνας

Οι δάσκαλοι, με αντίπαλο τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης, για να μπορέσουν να ανταποκριθούν στο δύσκολο έργο τους θα πρέπει να έχουν υψηλά ποσοστά παρακίνησης τα οποία κατά ένα μέρος θα αντλήσουν απ' την φύση της ίδιας της εργασίας τους, από τις συνθήκες εργασίας τους αλλά και από τα εσωτερικά αποθέματα τους. Έτσι δημιουργείται η ανάγκη διερεύνησης ψυχολογικών παραγόντων για να διαπιστωθεί αν και κατά πόσο οι δάσκαλοι παραδοσιακού χορού παρακινούνται και ικανοποιούνται τελικά απ' την εργασία τους, με σκοπό την μεγιστοποίηση της αποτελεσματικότητάς τους στην διαδικασία της διδασκαλίας. Επιπλέον οι «εργοδότες» των δασκάλων ελληνικών παραδοσιακών χορών θα πληροφορηθούν για τα στοιχεία που πρέπει να βελτιώσουν ως προς τις συνθήκες, αμοιβές, συμπεριφορά για να βοηθήσουν τους δασκάλους στο εξαιρετικά δύσκολο έργο τους αλλά και γενικότερα για αναβαθμίσουν τις παρεχόμενες υπηρεσίες του συλλόγου, οργανισμού, σχολή χορού, γυμναστήριο.

Σκοπός

Ο κύριος σκοπός της έρευνας είναι η μελέτη της παρακίνησης και της επαγγελματικής ικανοποίησης στους δασκάλους ελληνικού παραδοσιακού χορού. Επιπλέον θα εξετασθεί αν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά αποτελούν παράγοντα διαφοροποίησης της παρακίνησης και της επαγγελματικής ικανοποίησης των δασκάλων ελληνικού παραδοσιακού χορού.

Λειτουργικοί ορισμοί

Παρακίνηση (motivation). Δυνάμεις που δρουν είτε εξωτερικά είτε εσωτερικά του ανθρώπου και ενεργοποιούν συμπεριφορές (Θεοδωράκης, & Χασάνδρα, 2004).

Εσωτερική Παρακίνηση (intrinsic motivation). Ως εσωτερική παρακίνηση ορίζεται η κινητοποίηση του ατόμου να δράσει προς μία κατεύθυνση η οποία πηγάζει αποκλειστικά από εσωτερικές ανάγκες. Τέτοιου είδους ανάγκες μπορεί να είναι η χαρά και η ευχαρίστηση του συμμετέχοντα σε μία δραστηριότητα, η επιτυχία και η αίσθηση της ικανότητας στη συγκεκριμένη δραστηριότητα (Deci & Ryan, 2004).

Εσωτερική Παρακίνηση για Γνώση. Το άτομο συμμετέχει σε μια δραστηριότητα με σκοπό να βιώσει ευχάριστα συναισθήματα από την κατάκτηση νέας γνώσης και εξερεύνηση για κάτι καινούργιο. (Vallerand et al., 1993)

Εσωτερική Παρακίνηση για Επίτευξη. Το άτομο συμμετέχει σε κάποια δραστηριότητα για να βιώσει ευχαρίστηση από την επίτευξη ενός έργου (Vallerand et al., 1993).

Εσωτερική Παρακίνηση για Αισθητική Διέγερση. Το άτομο συμμετέχει σε δραστηριότητα για να νιώσει συναισθήματα, χαρά και ενθουσιασμό (Vallerand et al., 1993).

Εξωτερική Παρακίνηση (extrinsic motivation). Όταν η συμπεριφορά εκτελείται για να επιτευχθεί κάποιο αποτέλεσμα ή για να κερδισθεί κάποια εξωτερική αμοιβή (Παπαϊωάννου, Θεοδωράκης & Γούδας, 2003).

Αναγνωρίσιμη Ρύθμιση. Αποτελεί μορφή εξωτερικής παρακίνησης και αφορά συμπεριφορές που συμβαίνουν όταν το άτομο αποφασίζει να συμμετέχει σε κάποια δραστηριότητα για κάποιο στόχο που έχει θέσει και όχι απαραίτητα για να νιώσει ευχάριστα συναισθήματα (Deci & Ryan, 2004).

Εσωτερική Πίεση. Αποτελεί μορφή εξωτερικής παρακίνησης και αφορά συμπεριφορές που εκδηλώνονται όταν το άτομο εκτιμά τη συμμετοχή του σε μια δραστηριότητα κάτω από εξωτερικές πιέσεις (κανόνες, όρους κ.α.) (Ryan, 1982).

Εξωτερική Ρύθμιση. Αποτελεί μορφή εξωτερικής παρακίνησης και αφορά συμπεριφορές που συμβαίνουν κάτω από την επιρροή εξωτερικών παραγόντων (υλικές αμοιβές, τιμωρίες κ.α.), (Deci & Ryan, 1985).

Έλλειψη Παρακίνησης (amotivation). Όταν το άτομο δεν βρίσκει λόγο για να αναπτύξει μια συμπεριφορά (Deci & Ryan, 1985).

Επαγγελματική Ικανοποίηση (Job satisfaction). Οι θετικές και οι αρνητικές στάσεις που έχει το άτομο για την εργασία του (Baron, 1986).

Περιορισμοί

Τα δεδομένα βασίζονται στην ειλικρίνεια των ερωτώμενων την συγκεκριμένη στιγμή της δειγματοληψίας. Τα αποτελέσματα αφορούν συγκεκριμένες περιοχές της ελληνικής επικράτειας των Ιονίων νήσων και της Δυτικής Μακεδονίας όπου και διεξήχθη η έρευνα.

Ερευνητικές υποθέσεις

Η παρακίνηση συσχετίζεται με την επαγγελματική ικανοποίηση των δασκάλων ελληνικού παραδοσιακού χορού.

Τα δημογραφικά στοιχεία αποτελούν παράγοντα διαφοροποίησης των εννοιών της παρακίνησης και της επαγγελματικής ικανοποίησης .

Στατιστικές υποθέσεις

α) Θα υπάρξει θετική συσχέτιση ανάμεσα στις μεταβλητές των αυτό-καθοριζόμενων αυτόνομων υποκλιμάκων παρακίνησης (εσωτερική παρακίνηση για ευχαρίστηση, για επίτευξη ,για γνώση και αναγνωρίσιμη ρύθμιση) και στις μεταβλητές των υποκλιμάκων της επαγγελματικής ικανοποίησης (μισθός, φύση της εργασίας, προαγωγή στην εργασία, προϊστάμενος, συνολικά ο φορέας εργασίας, συνθήκες εργασίας).

β) Θα υπάρξει αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στις μεταβλητές των μη αυτό-καθοριζόμενων αυτόνομων υποκλιμάκων παρακίνησης (εσωτερική παρακίνηση για ευχαρίστηση, για επίτευξη ,για γνώση και αναγνωρίσιμη ρύθμιση) και στις μεταβλητές των υποκλιμάκων της επαγγελματικής ικανοποίησης (μισθός, φύση της εργασίας, προαγωγή στην εργασία, προϊστάμενος, συνολικά ο φορέας εργασίας, συνθήκες εργασίας).

γ) Θα υπάρξουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ της κάθε υποκλίμακας της επαγγελματικής ικανοποίησης (μισθός, φύση της εργασίας, προαγωγή στην εργασία, προϊστάμενος, συνολικά ο φορέας εργασίας, συνθήκες εργασίας) και των υποομάδων του φύλου των δασκάλων ελληνικών παραδοσιακών χορών.

δ) Θα υπάρξουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ της κάθε υποκλίμακας της παρακίνησης(εσωτερική παρακίνηση για ευχαρίστηση, για επίτευξη ,για γνώση, αναγνωρίσιμη ρύθμιση, μη παρακίνηση, εξωτερική ρύθμιση, εσωτερική πίεση) και των υποομάδων του φύλου δασκάλων ελληνικών παραδοσιακών χορών.

ε) Θα υπάρξουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ της κάθε υποκλίμακας της επαγγελματικής ικανοποίησης (μισθός, φύση της εργασίας, προαγωγή στην εργασία, προϊστάμενος, συνολικά ο φορέας εργασίας, συνθήκες εργασίας) και των υποομάδων της εμπειρίας (κάτω από 10 έτη,10-20 έτη, πάνω από 20 έτη) των δασκάλων ελληνικών παραδοσιακών χορών.

στ) Θα υπάρξουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ της κάθε υποκλίμακας της παρακίνησης(εσωτερική παρακίνηση για ευχαρίστηση, για επίτευξη ,για γνώση, αναγνωρίσιμη ρύθμιση, μη παρακίνηση, εξωτερική ρύθμιση, εσωτερική πίεση) και των υποομάδων της εμπειρίας (κάτω από 10 έτη,10-20 έτη, πάνω από 20 έτη) των δασκάλων ελληνικών παραδοσιακών χωρών.

η) Θα υπάρξουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ της κάθε υποκλίμακας της επαγγελματικής ικανοποίησης (μισθός, φύση της εργασίας, προαγωγή στην εργασία, προϊστάμενος, συνολικά ο φορέας εργασίας, συνθήκες εργασίας) και των υποομάδων της ηλικίας (18-30 ετών,31-40 ετών,41-50 ετών,51-60 ετών,60 ετών και άνω) των δασκάλων ελληνικών παραδοσιακών χωρών.

θ) Θα υπάρξουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ της κάθε υποκλίμακας της παρακίνησης(εσωτερική παρακίνηση για ευχαρίστηση, για επίτευξη ,για γνώση, αναγνωρίσιμη ρύθμιση, μη παρακίνηση, εξωτερική ρύθμιση, εσωτερική πίεση) και των υποομάδων της ηλικίας (18-30 ετών,31-40 ετών,41-50 ετών,51-60 ετών,60 ετών και άνω) των δασκάλων ελληνικών παραδοσιακών χωρών.

ι) Θα υπάρξουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ της κάθε υποκλίμακας της επαγγελματικής ικανοποίησης (μισθός, φύση της εργασίας, προαγωγή στην εργασία, προϊστάμενος, συνολικά ο φορέας εργασίας, συνθήκες εργασίας) και των υποομάδων της εκπαίδευσης (δημοτικό, γυμνάσιο, λύκειο, Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι., μεταπτυχιακό, διδακτορικό) των δασκάλων ελληνικών παραδοσιακών χωρών.

κ) Θα υπάρξουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ της κάθε υποκλίμακας της παρακίνησης(εσωτερική παρακίνηση για ευχαρίστηση, για επίτευξη ,για γνώση, αναγνωρίσιμη ρύθμιση, μη παρακίνηση, εξωτερική ρύθμιση, εσωτερική πίεση) και των υποομάδων της εκπαίδευσης (δημοτικό, γυμνάσιο, λύκειο, Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι., μεταπτυχιακό, διδακτορικό) των δασκάλων ελληνικών παραδοσιακών χωρών.

II. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

Ο όρος της παρακίνησης στην εκπαιδευτική διαδικασία έγινε προσφιλές θέμα μελέτης τις τελευταίες δεκαετίες του 20^{ου} αιώνα και μελετήθηκε διεξοδικά από την σκοπιά της ψυχολογίας, των παιδαγωγικών, της επικοινωνίας της αγωγής και τα αποτελέσματά της εκχωρήθηκαν στις σύγχρονες τάσεις της διδακτικής εφαρμογής. Σαν παρακίνηση μπορεί να οριστεί η κατεύθυνση και η ένταση με την οποία εκδηλώνεται μια συμπεριφορά (Weinberg & Gould, 1995). Η κατεύθυνση δηλώνει την προσέγγιση ή αποφυγή της συμπεριφοράς, την συνέχιση ή εγκατάλειψή της και η ένταση εκφράζει το μέγεθος με το οποίο εκδηλώνεται. Η παρακίνηση αναφέρεται στο τι ενεργοποιεί και κατευθύνει την ανθρώπινη συμπεριφορά και στο πως αυτή η συμπεριφορά μπορεί να διατηρηθεί.

Εσωτερική - Εξωτερική παρακίνηση

Ο Deci (1975) διαχώρισε τους παράγοντες που παρακινούν τα άτομα σε «εσωτερικούς» και «εξωτερικούς». Η εσωτερικά παρακινούμενη συμπεριφορά ωθείται από την έμφυτη ανάγκη του ανθρώπου να αισθάνεται ικανός και αυτόνομος στο περιβάλλον. Όταν το άτομο αντιλαμβάνεται μεγαλύτερη αυτονομία και ικανότητα χειρισμού του περιβάλλοντός του, η παρακίνηση αυξάνεται σε συνάρτηση με το βαθμό ελκυστικότητας της δραστηριότητάς του (Deci & Ryan, 1985) ενώ εκλείπει εντελώς σε περίπτωση πίεσης ή εξαναγκασμού (Deci & Ryan, 2000). Για παράδειγμα, τα άτομα που ασκούνται στον ελεύθερο χρόνο τους είναι εσωτερικά παρακινούμενα όταν βιώνουν το αίσθημα της ευχαρίστησης και της χαράς, το αίσθημα της ελευθερίας και της χαλαρότητας και την ίδια στιγμή καθόλου πίεση (Vallerand, 1997).

Η εξωτερική παρακίνηση αφορά κυρίως εξωτερικούς παράγοντες που ωθούν τα άτομα στην υιοθέτηση μιας συμπεριφοράς. Η εξωτερική παρακίνηση προέρχεται από εξωτερικές πηγές δηλαδή από άλλα άτομα μέσω θετικής ή αρνητικής ενίσχυσης όπως ο έπαινος, δημόσια αναγνώριση, έπαθλα, χρηματικά ποσά κ.λπ.

Θεωρία του Αυτό-καθορισμού

Σε μια προσπάθεια βελτίωσης της κατανόησης του περιεχομένου της παρακίνησης, οι Deci και Ryan (1985) ανέπτυξαν τη Θεωρία του Αυτό-καθορισμού (Self-Determination Theory). Ουσιαστικά πρόκειται για μια μετεξέλιξη και μετονομασία της Θεωρίας της Γνωστικής αξιολόγησης (Deci & Ryan, 1985). Σύμφωνα με τη θεωρία της γνωστικής αξιολόγησης (cognitive evaluation theory), γεγονότα που προάγουν τις αντιλήψεις της ικανότητας του ατόμου αναμένεται να αυξήσουν την εσωτερική του παρακίνηση, ενώ γεγονότα που περιορίζουν τις αντιλήψεις αυτές μειώνουν την εσωτερική παρακίνηση. Η έλλειψη παρακίνησης είναι αποτέλεσμα της αντίληψης του ατόμου για απουσία ικανοτήτων του. Αντιθέτως, όταν τα άτομα αισθάνονται ικανά και αυτό-καθοριζόμενα σε αλληλεπίδραση με το περιβάλλον η εσωτερική παρακίνηση μεγιστοποιείται. Η θεωρία του αυτό-καθορισμού (self-determination theory), η οποία αποτελεί την εξέλιξη της προηγούμενης θεωρίας, αφορά συμπεριφορές εσωτερικής-εξωτερικής παρακίνησης (Deci & Ryan, 1985).

Η εκδήλωση εσωτερικά παρακινούμενης συμπεριφοράς σχετίζεται με την ικανοποίηση των εξής βασικών ψυχολογικών αναγκών: α) της ανάγκης για επάρκεια ικανότητας, όπου αφορά την πρόθεση των ατόμων να ελέγχουν τα αποτελέσματα της συμπεριφοράς τους και να απολαμβάνουν εμπειρίες αποτελεσματικότητας, β) της ανάγκης για αυτονομία, που αφορά την επιθυμία των ατόμων να είναι υπαίτιοι για τις πράξεις τους και να μπορούν να τις καθορίζουν, γ) της ανάγκης για κοινωνικές σχέσεις, δηλαδή της πρόθεσης των ατόμων για επίτευξη αρμονικών σχέσεων στο περιβάλλον τους. Παρ' ότι η αυτονομία και η επάρκεια βρέθηκαν να είναι οι πιο ισχυρές παράμετροι της εσωτερικής παρακίνησης, η θεωρία και η έρευνα έδειξε ότι και οι κοινωνικές σχέσεις παίζουν ένα σημαντικό ρόλο, αν και λιγότερο κεντρικό (Deci & Ryan, 2000). Η εκπλήρωση αυτών των αναγκών οδηγεί σύμφωνα με την θεωρία του αυτό-καθορισμού στην ενίσχυση της εσωτερικής παρακίνησης ενώ όταν κάποια από αυτές τις ανάγκες καταπιέζεται, η εσωτερική παρακίνηση εξασθενεί.

Η θεωρία του αυτό-καθορισμού ουσιαστικά επικεντρώνεται στο κατά πόσο η παρακίνηση για δραστηριότητα προέρχεται από το εσωτερικό του ατόμου και από την προσωπική του επιθυμία για δράση. Η πολυδιάστατη δομή της παρακίνησης επηρεάζεται από το μέγεθος του αυτό-καθορισμού και εκδηλώνει μια συνέχεια από

την εσωτερική έως την εξωτερική παρακίνηση και τη μη παρακίνηση, (Deci & Ryan, 1985). Υπάρχει δηλαδή μια συνέχεια, από την εσωτερική παρακίνηση που προέρχεται από ένα περιβάλλον υψηλού αυτό-καθαρισμού, προς τη μη παρακίνηση με ένα συνεχώς μειούμενο περιβάλλον αυτό-καθαρισμού, και αντίστροφα. Επομένως τα άτομα παρακινούνται είτε εσωτερικά είτε εξωτερικά.

Υπάρχουν όμως και άτομα τα οποία βιώνουν έλλειψη παρακίνησης. Για παράδειγμα, ένα άτομο που ασχολείται με μια δραστηριότητα, επειδή απλώς τον ευχαριστεί, θεωρείται ότι είναι εσωτερικά παρακινούμενο. Αντίθετα, όταν ένα άτομο ασχολείται με μια δραστηριότητα για την αμοιβή ή τον έπαινο, θεωρείται εξωτερικά παρακινούμενο. Τα μη παρακινούμενα άτομα δεν παρακινούνται ούτε εσωτερικά ούτε εξωτερικά, επειδή νιώθουν ότι δεν είναι ικανά να ασκήσουν έλεγχο στις καταστάσεις.

Η εσωτερική παρακίνηση αφορά την τη συμπεριφορά που εκδηλώνει ένα άτομο για ευχαρίστηση και απόλαυση χωρίς να επηρεάζεται από εξωτερικές ανταμοιβές ή περιορισμούς. Αν και αρχικά θεωρήθηκε σαν μονοδιάστατη έννοια η εσωτερική παρακίνηση, πρόσφατες μελέτες (Pelletier, Fortier, Vallerand, Tuson, Briere & Blais, 1995) διαχώρισαν την εσωτερική παρακίνηση σε ανεξάρτητες μορφές και ο Vallerand (1997) διέκρινε τρία είδη εσωτερικής παρακίνησης:

α) εσωτερική παρακίνηση για μάθηση, που εκδηλώνεται όταν κάποιος δραστηριοποιείται από εσωτερική παρόρμηση για μάθηση ή ανακάλυψη κάτι καινούργιου. Για παράδειγμα, μάθηση ενός νέου χειρισμού της μπάλας στο μπάσκετ.

β) εσωτερική παρακίνηση για επίτευξη, που εκδηλώνεται όταν ένα άτομο ολοκληρώνει ή φέρνει σε πέρας μια προσπάθεια για να αισθανθεί ευχαρίστηση και απόλαυση μέσα από αυτό. Για παράδειγμα, η ολοκλήρωση μιας παρτίδας σκάκι.

γ) εσωτερική παρακίνηση για αισθητική διέγερση, που εκδηλώνεται όταν τα άτομα δραστηριοποιούνται για να βιώσουν συναισθήματα, χαράς, απόλαυσης και έντονες συγκινήσεις. Για παράδειγμα συμμετοχή σε μια δύσκολη ανάβαση με μια ορειβατική ομάδα.

Σύμφωνα με τις τελευταίες μελέτες (Pelletier, Fortier, Vallerand, Tuson, Briere & Blais, 1995) έχει βρεθεί υψηλός συσχετισμός ανάμεσα στα τρία αυτά είδη της εσωτερικής παρακίνησης.

Η εσωτερική παρακίνηση ουσιαστικά αφορά συμπεριφορές αυτό-καθοριζόμενες που εξαρτώνται από την εσωτερική παρόρμηση των ατόμων ενώ η εξωτερική παρακίνηση αφορά συμπεριφορές που εξαρτώνται κυρίως από εξωτερικούς παράγοντες ,με λιγότερο ή καθόλου συμμετοχή αυτό - καθορισμού.

Η εξωτερική παρακίνηση αφορά ένα μεγάλο αριθμό ποικίλων συμπεριφορών και έχει εξετασθεί με διαφορετικές παραμέτρους .Αρχικά θεωρήθηκε ότι αναφέρεται σε συμπεριφορές που ερμηνεύονται από έλλειψη αυτό-καθορισμού με αποτέλεσμα να μπορούν να υποκινηθούν μόνο από εξωτερικές πηγές. Έπειτα οι Deci και Ryan (1985) διέκριναν διαφορετικούς τύπους εξωτερικής παρακίνησης κάποιοι από τους οποίους αυτό-καθορίζονται και μπορούν να ερμηνευτούν μέσω της αυτορρύθμισης. Διαχώρισαν την εξωτερική παρακίνηση σε τέσσερις τύπους που τοποθετούνται σε μια συνέχεια αυτό-καθορισμού, από τα χαμηλότερα στα υψηλότερα επίπεδα όπου:

α) Η εξωτερική ρύθμιση (external regulation) αφορά συμπεριφορές μη αυτόνομες, που ρυθμίζονται από ανταμοιβές ή εξωτερικές πιέσεις. Τα άτομα συμπεριφέρονται ανάλογα ώστε να επιτύχουν ένα επιθυμητό αποτέλεσμα όπως επιβράβευση ή αποφυγή μιας απειλούμενης τιμωρίας (Deci & Ryan, 2000). Για παράδειγμα ένας μαθητής προσπαθεί στο μάθημα για να πάρει καλό βαθμό.

β) Η εσωτερική πίεση αφορά συμπεριφορές που εκδηλώνονται εξαιτίας εσωτερικών λόγων με πηγή ελέγχου το εσωτερικό των ατόμων. Η συμπεριφορά ενισχύεται και ελέγχεται από εσωτερικές πιέσεις όπως άγχος, ένταση, ενοχές (Ryan, 1982). Για παράδειγμα η ενασχόληση με τον αθλητισμό που έχει σαν στόχο την βελτίωση του βάρους ενός ατόμου.

γ) Η αναγνωρίσιμη ρύθμιση αφορά σχετικά αυτό-καθοριζόμενες μορφές που εκδηλώνονται όταν τα άτομα εκτελούν μια δραστηριότητα που αναγνωρίζουν τα οφέλη και τις αξίες που προκύπτουν από αυτή. Η συμμετοχή γίνεται αυτόνομα χωρίς απαραίτητα να την απολαμβάνουν για παράδειγμα η συμμετοχή ενός ατόμου στις αθλητικές δραστηριότητες για να βελτιώσει την σωματική και ψυχική του υγεία.

δ) Η ολοκληρωμένη ρύθμιση είναι η πιο αυτό-καθοριζόμενη μορφή ρύθμισης της εξωτερικά παρακινούμενης συμπεριφοράς. Η συμπεριφορά ταυτίζεται με το άτομο και εκφράζει την προσωπικότητά του, γιατί το άτομο επιλέγει μια συμπεριφορά εξαιτίας της σημαντικότητάς της για την επίτευξη των στόχων του

(Ryan & Deci, 2000). Για παράδειγμα ασκείται κάποιος καθημερινά επειδή το θεωρεί σημαντικό και πρόθυμα συμμετέχει στις ανάλογες δραστηριότητες.

Εκτός από την εσωτερική και την εξωτερικά παρακίνηση οι ερευνητές (Deci & Ryan, 2000) αναφέρουν μια ακόμη έννοια της παρακίνησης την έλλειψη παρακίνησης (amotivation) με σκοπό την εμπειριστατωμένη μελέτη της ανθρώπινης συμπεριφοράς. Η έλλειψη παρακίνησης αναφέρεται σε συμπεριφορές που δεν παρακινούνται ούτε εσωτερικά αλλά ούτε και εξωτερικά και δεν υπάρχει πρόθεση δραστηριοποίησης εξαιτίας κάποιας αίσθησης ανικανότητας των ατόμων (Deci & Ryan, 1985). Ο Vallerand (1997) προτείνει τη διάκριση της έλλειψης παρακίνησης σε τέσσερις υποκατηγορίες:

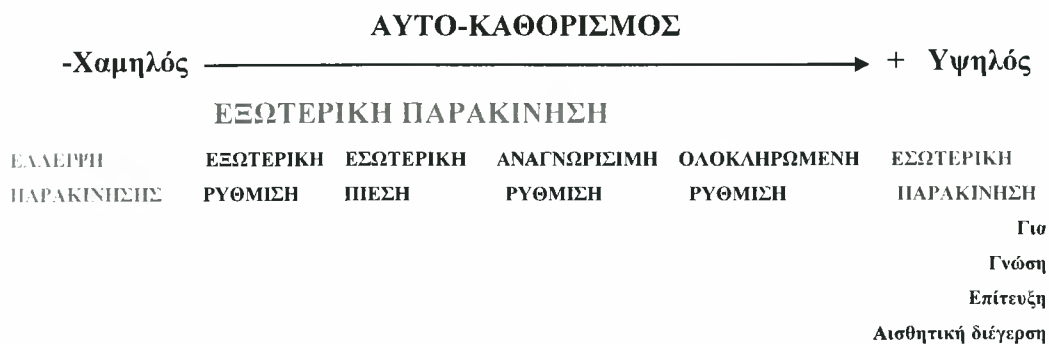
α) έλλειψη παρακίνησης εξαιτίας της αντίληψης για μειωμένη ικανότητα

β) έλλειψη παρακίνησης εξαιτίας της αίσθησης ότι η προτεινόμενη στρατηγική δεν θα αποφέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα.

γ) έλλειψη παρακίνησης εξαιτίας της αντίληψης του ατόμου ότι απαιτείται μεγάλη προσπάθεια για την επίτευξη του στόχου και δεν επιθυμεί το άτομο να καταβάλλει αυτή την προσπάθεια.

δ) έλλειψη παρακίνησης εξαιτίας της αντίληψης του ατόμου ότι η προσπάθεια που πρέπει να καταβάλλει είναι σε ασυνέπεια με το μέγεθος της δραστηριότητας που πρέπει να ολοκληρωθεί.

Μια άλλη έρευνα (Legault, Green - Demers & Pelletier, 2006) προτείνει ένα διαφορετικό διαχωρισμό της έλλειψης παρακίνησης. Η πρώτη υποκατηγορία προέρχεται επίσης από αντίληψη για μειωμένη ικανότητα όπως και η προηγούμενη. Η δεύτερη υποκατηγορία αλλάζει και αφορά την αντίληψη που έχει το άτομο για τα χαρακτηριστικά της δραστηριότητας ενώ η τρίτη υποκατηγορία παραμένει ίδια με την προηγούμενη διάκριση. Η τέταρτη υποκατηγορία είναι διαφορετική από τον προηγούμενο διαχωρισμό και σχετίζεται με την αίσθηση που έχει το άτομο για την αξία της δραστηριότητας και την επίδραση από την σημαντικότητά της.



Σχήμα 1. Το φάσμα του αυτό-καθορισμού (Χριστοδουλίδης 2004)

Αυτό - καθορισμός και εκπαιδευτικοί

Εξετάζοντας τις μελέτες που σχετίζονται με την παρακίνηση με αφετηρία την θεωρία του αυτό-καθορισμού, το συμπέρασμα που εξάγεται είναι ότι η εσωτερική παρακίνηση των εκπαιδευτικών αποτελεί την κινητήρια δύναμη για ολοκλήρωση και επιτυχία στην διδασκαλία. Αναλυτικότερα οι εκπαιδευτικοί όσο περισσότερο εσωτερικά παρακινημένοι είναι πιο πιθανό να αναπτύξουν την αυτονομία των μαθητών τους οδηγώντας τους έτσι στην αύξηση της εσωτερικής τους παρακίνησης (Pelletier, Seguin – Levesque & Legault, 2002). Από την ίδια μελέτη προκύπτει ότι όσο περισσότερη «πίεση» αισθάνονται οι εκπαιδευτικοί, είτε από συναδέλφους είτε από μαθητές, τόσο χαμηλότερος είναι ο αυτό - καθορισμός τους αναφορικά με την διδασκαλία. Επιπλέον το μέγεθος του αυτό - καθορισμού βρέθηκε να επηρεάζει και άλλους ψυχολογικούς παράγοντες όπως την ικανοποίηση και την αυτό - αποτελεσματικότητα.

Όσο αυξάνεται ο βαθμός του αυτό-καθορισμού τόσο μεγαλύτερη βρέθηκε να είναι η ικανοποίηση από την εργασία και η αυτό - αποτελεσματικότητά των εκπαιδευτικών και των καθηγητών ΦΑ που συμμετείχαν στην έρευνα (Χριστοδουλίδης, 2004). Επιπλέον στην έρευνα των Roth, Assor, Kanat-Mayom, και Kaplan, (2007) βρέθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί που εμφάνιζαν περισσότερο αυτό-καθοριζόμενες μορφές παρακίνησης στην διδασκαλία τους παρουσίαζαν ανάπτυξη στην αίσθηση της προσωπικής τους επίτευξης και μειωμένη αίσθηση συναισθηματικής εξουθένωσης.

Πολλές μελέτες υποστηρίζουν με τα ευρήματά τους την προσπάθεια των καθηγητών για ανάπτυξη αυτονομίας των μαθητών ως μέσο βελτίωσης των σχέσεων μαθητών – καθηγητών με αποτέλεσμα τη συνολική βελτίωση της διδασκαλίας (Roth et al, 2007; Taylor, Ntoumanis, & Standage, 2008). Πιο αναλυτικά, στην έρευνα των Taylor, Doumanis και Standage (2008) βρέθηκε ότι οι ΚΦΑ με υψηλό αυτό-καθορισμό προσπαθούν πιο πολύ συγκριτικά με καθηγητές με χαμηλό αυτό - καθορισμό. Η προσπάθεια αυτή συνοψίζεται στην ένδειξη κατανόησης προς στους μαθητές, στην παροχή υποστήριξης και βοήθειας αλλά και στην παροχή λογικών εξηγήσεων με σκοπό την αιτιολόγηση του περιεχομένου του προγράμματος διδασκαλίας.

Οι εκπαιδευτικοί που εμφανίζουν περισσότερο αυτό-καθοριζόμενες μορφές παρακίνησης στην εκπαιδευτική διαδικασία παρουσιάζουν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση στην εφαρμογή του εθνικού αναλυτικού προγράμματος και δείχνουν περισσότερο ικανοποιημένοι από την παρακολούθηση επιμορφωτικών σεμιναρίων (Wang & Liu, 2008). Τα θετικά αποτελέσματα από τον αυξημένο βαθμό αυτό-καθορισμού στην συμπεριφορά των ΚΦΑ αφορούν την μεγαλύτερη ικανοποίηση τους από τη φύση της εργασίας τους, την αυτό-αποτελεσματικότητα ,τις στάσεις και τις προθέσεις τους, σε συνάρτηση με την εφαρμογή των αναλυτικών προγραμμάτων διδασκαλίας (Γοροζίδης, 2009).

Το μέγεθος και οι διαστάσεις του αυτό - καθορισμού στην συμπεριφορά των εκπαιδευτικών φαίνεται να επηρεάζουν πολλούς ψυχολογικούς παράγοντες όπως αυτό - αποτελεσματικότητα, ικανοποίηση, στάσεις, προθέσεις, κ.α. Η άντληση πληροφοριών μέσα από διαρκή μελέτη είναι αρκετά σημαντική και φαίνεται να αποτελεί τη βάση για την βελτίωση της συνολικής εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Εννοιολογικός προσδιορισμός της επαγγελματικής ικανοποίησης

Σύμφωνα με τον Locke (1976) πρόκειται για μια ευχάριστη και θετική συναισθηματική κατάσταση που βιώνει το άτομο μέσα από τις διάφορες πλευρές μιας δραστηριότητας ή μιας εργασίας. Ο Gerhart (1987) έδωσε ένα ορισμό της ικανοποίησης σύμφωνα με τον οποίο η ικανοποίηση από τη δουλειά αποτελεί μια λειτουργία του «τι θέλει κάποιος από τη δουλειά του και του τι αντιλαμβάνεται ότι του προσφέρει». Ο Kohler (1988) προσδιορίζει την έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης ως πολυδιάστατη θεωρώντας ότι αντιπροσωπεύει την συνολική στάση και τα συναισθήματα ενός ατόμου απέναντι σε κάποιες πτυχές της εργασίας του. Οι αρχικές έρευνες για την ικανοποίηση από την εργασία βασίστηκαν στην υπόθεση ότι οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι θα ήταν περισσότερο παρακινημένοι να επιτελέσουν αποτελεσματικά τα καθήκοντα της δουλειάς τους (Iardi, Leone, Kasser & Ryan, 1993). Οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι μάλιστα συχνά ξεπερνούν τα όρια των καθηκόντων τους για να βοηθήσουν τη λειτουργικότητα μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού (Avery, Abraham, Bouchard, & Segal, 1989). Ένας άλλος ορισμός θεωρεί την επαγγελματική ικανοποίηση ως τη συναισθηματική ανταπόκριση του ατόμου στις φυσικές και κοινωνικές συνθήκες της εργασίας του (Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hum, & Osborn, 1998). Οι Greenberg και Baron (1997) στην μελέτη τους την αναφέρουν ως την άποψη των ατόμων για την εργασία τους που συμπεριλαμβάνει τις γνωστικές και συναισθηματικές τους αξιολογήσεις σχετικά με την εργασία τους. Η επαγγελματική ικανοποίηση σύμφωνα με τον Gordon (1999) είναι αποτέλεσμα της ικανοποίησης των προσωπικών προσδοκιών, αξιών και κριτηρίων των ατόμων, ενώ η επαγγελματική δυσαρέσκεια των ατόμων οφείλεται στην αντίληψη των εργαζομένων ότι η εργασία τους κωλύει την προσωπική τους επιτυχία. Από όλους τους ορισμούς της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι εμφανές ότι η ικανοποίηση από την εργασία είναι παράγοντας βελτιστοποίησης της απόδοσης στην εργασία.

Σχετικές θεωρίες

Για την εκτενή διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης χρησιμοποιήθηκαν ανά διαστήματα και από διάφορους ερευνητές αρκετά θεωρητικά πλάνα. Ανάμεσά τους η θεωρία των δυο παραγόντων (two factor theory) του Herzberg (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959). Αυτή η θεωρία τοποθετήθηκε στις θεωρίες περιεχομένου και αφορά την ικανοποίηση και την μη ικανοποίηση από

την εργασία. Τα δύο αυτά είδη ικανοποίησης προκαλούνται από δύο κατηγορίες παραγόντων, τα κίνητρα (υπευθυνότητα, αναγνώριση, προαγωγή, επίτευξη, εσωτερικές πτυχές της εργασίας) και τα μέτρα (επιτήρηση, το μισθό, το περιβάλλον εργασίας, την πολιτική της εταιρείας ή του οργανισμού και τις σχέσεις με τους συναδέλφους). Η θεωρία αυτή θεμελιώνεται από την ενίσχυση των κινήτρων και με βάση αυτά, ερμηνεύει την οργάνωση και το σχεδιασμό της εργασίας

Η θεωρία της προσδοκίας (expectancy theory) του Vroom (1964), ανήκει στις θεωρίες διαδικασίας και σχετίζεται με τους παράγοντες που καθορίζουν την πρόθεση συμπεριφοράς ενός ατόμου ως προς την προσπάθεια που πρόκειται να καταβάλλει στην δουλειά του με σκοπό τη βελτίωση της απόδοσης του οργανισμού στον οποίο εργάζεται. Οι παράγοντες αυτοί αφορούν τις αντιλήψεις του ατόμου ως προς τα οφέλη που αποκομίζει από την εργασία του όπως πληρωμή, αναγνώριση κ.α., ως προς το αν η προσπάθεια που καταβάλλει είναι ικανή για να επιτύχει αύξηση της απόδοσης, αλλά και αν επιθυμεί να επιτύχει βελτίωση του επιπέδου απόδοσής του στην εργασία του. Σύμφωνα με τη θεωρία ικανοποίησης βασιζόμενη στις ανάγκες (McClelland, 1985) η επαγγελματική ικανοποίηση εξαρτάται από το μέγεθος ικανοποίησης των αναγκών μέσα στην εργασία. Η ικανοποίηση επιτυγχάνεται μέσα από την ικανοποίηση αρκετών και σημαντικών αναγκών για το άτομο μέσα στην εργασία του.

Η θεωρία των χαρακτηριστικών της δουλειάς (job characteristics theory) που ανέπτυξαν οι Hackman και Oldham (1980) υποστήριξε ότι η ικανοποίηση από τη δουλειά είναι μεγαλύτερη όταν αυτή περιλαμβάνει πέντε βασικά χαρακτηριστικά: προσωπικό νόημα, ποικιλία, ανατροφοδότηση, υπευθυνότητα, αυτονομία. Οι ερευνητές προέβλεψαν ότι όσο περισσότερο επικρατούν τα παραπάνω χαρακτηριστικά στην εργασία των ατόμων, τόσο περισσότερη θα είναι η ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους. Οι νεότερες θεωρίες της κοινωνικό - γνωστικής ψυχολογίας για την παρακίνηση των εργαζομένων συνέβαλαν στη διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία. Η θεωρία των «Πτυχών της επαγγελματικής ικανοποίησης» (Smith, Kendall & Hulin 1987) μελετά την εργασία ως μια πολυδιάστατη έννοια, που περιλαμβάνει επιμέρους στοιχεία (ρόλους, υποχρεώσεις, ανταμοιβές, σχέσεις) που συνδέονται μεταξύ τους, με αποτέλεσμα να υπάρχουν διαφορετικά είδη ικανοποίησης, ανάλογα προς τις διαφορετικές διαστάσεις της εργασίας.

Η επαγγελματική ικανοποίηση δεν είναι ένας αυστηρός όρος αλλά δομείται και διαμορφώνεται κάτω από το πρίσμα πολλών και διαφορετικών παραγόντων. Η θεωρία του αυτό - καθορισμού των Deci και Ryan (1985) τεκμηριώνει ότι τα άτομα όσο περισσότερο αντιλαμβάνονται ικανότητα, αίσθηση αυτονομίας και κοινωνικές σχέσεις με άλλους τόσο αυξάνεται και το επίπεδο παρακίνησής τους καθώς και τα ευχάριστα συναισθήματα που βιώνουν από τη ζωή . Αν ένα περιβάλλον εργασίας παρείχε αυτά τα βασικά στοιχεία, τότε η θεωρία θα πρόβλεπε ότι ένα άτομο που εργάζονταν σε ένα τέτοιο περιβάλλον θα ήταν περισσότερο πιθανό να αισθανθεί μεγαλύτερη ευχαρίστηση και να ψυχαγωγηθεί με τα καθήκοντα της δουλειάς και να αισθανθεί μεγαλύτερη ικανοποίηση από ην εργασία. Με βάση τη θεωρία της εσωτερικής - εξωτερικής παρακίνησης η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται θετικά με την εσωτερική παρακίνηση γιατί τα άτομα που είναι εσωτερικά παρακινημένα ενεργοποιούνται εξαιτίας της χαράς και των ευχάριστων συναισθημάτων που πηγάζουν μέσα από την ίδια την δραστηριότητα σε αντίθεση με τα εξωτερικά παρακινούμενα άτομα που ενεργοποιούνται εξαιτίας μιας εξωτερικής πηγής (χρήματα, έπαινος κ.α.).

Εργαλεία μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης

Για τη διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης έχουν χρησιμοποιηθεί οι τεχνικές της συνέντευξης ,τα κρίσιμα συμβάντα (critical incidents) και το ερωτηματολόγιο που είναι το πιο γνωστό και διαδεδομένο. Έχει διαπιστωθεί ερευνητικά η ύπαρξη 46 διαφορετικών ερωτηματολογίων που εμπεριέχουν 249 διαστάσεις για τη διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης (Cook, Herworth, Wall & Warr, 1981). Ένα πολύ χρησιμοποιημένο ερωτηματολόγιο είναι το Job Diagnostic Survey (JDS) που κατασκευάστηκε από τους Hackman και Oldham (1975).Οι υποκλίμακες που μετρά είναι, η ανάπτυξη (π.χ. « πόσο ικανοποιημένος είστε από την προσωπική καλλιέργεια και ανάπτυξη που κερδίζεται κάνοντας τη δουλειά σας;»), ο μισθός (π.χ. «πόσο ικανοποιημένος είστε από το ύψος του μισθού και τις αποζημιώσεις που παίρνετε;»), η ασφάλεια (π.χ. «πόσο ικανοποιημένος είστε από την ασφάλεια που σας παρέχει το επάγγελμά σας;»), η κοινωνική διάσταση (π.χ. «πόσο ικανοποιημένος είστε από τα άτομα με τα οποία εργάζεστε και συναναστρέφεστε στην εργασία σας;»), η επίβλεψη (π.χ. «πόσο ικανοποιημένος είστε από το σεβασμό και τη δίκαιη μεταχείριση που έχετε από το αφεντικό σας;») και η γενική ικανοποίηση (π.χ. «κατά πόσο θεωρείται ότι οι περισσότεροι άνθρωποι στη

δουλειά αυτή είναι πολύ ικανοποιημένοι με την εργασία τους;») οι απαντήσεις στις ερωτήσεις δίνονται σε επταβάθμια κλίμακα (από το 1 = εντελώς δυσαρεστημένοι έως το 7 = εντελώς ευχαριστημένοι). Η εγκυρότητα και η αξιοπιστία του συγκεκριμένου οργάνου έχουν ελεγχθεί σε έρευνες και είναι ικανοποιητικές. Το JDS ασχολείται με συγκεκριμένες πτυχές της ικανοποίησης κοινές για όλα τα επαγγέλματα που μπορούν να εξετασθούν με αυτό το εργαλείο. Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε 700 καθηγητές πανεπιστημίων και κολλεγίων στη Μαλαισία (Juhdi,2009) εξετάστηκε η σχέση ανάμεσα στα τέσσερα χαρακτηριστικά γνωρίσματα(παιδαγωγικά ,διοίκηση, διδακτικό υλικό και σχεδιασμός του μαθήματος) αποτελεσματικότητας των καθηγητών και στην επαγγελματική τους ικανοποίηση. Τα αποτελέσματα παρουσίασαν θετική σχέση της επαγγελματικής ικανοποίησης με τα γνωρίσματα αποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών επιβεβαιώνοντας προηγούμενες έρευνες (Barnabe & Burns, 1994; Hackman & Oldham, 1980; Iiacqua & Schumacher, 1995; McKeachie, 1997;Oshagbemi, 2000; Rosser, 2005; Tepstra&Honoree,2004; Winter & Sarros, 2002) σύμφωνα με τα δεδομένα της μελέτης (Juhdi,2009).

Ένα άλλο επίσης πολύ χρησιμοποιημένο και διαδεδομένο όργανο είναι το Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Το ερωτηματολόγιο αυτό (Dawis & Lofquist, 1984) στηρίζεται σε θεωρίες ικανοποίησης βασιζόμενες στις ανάγκες. Υπάρχουν δύο εκδοχές του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου, η μια είναι η εκτεταμένη που αποτελείται από 100 ερωτήσεις που μετρούν 20 διαφορετικές πλευρές του επαγγέλματος που συνδέονται με 20 διαφορετικές ανάγκες σχετικές με τη δουλειά(π.χ. ηθικές αξίες, ανεξαρτησία, εταιρική πολιτική και δημιουργικότητα). Χρησιμοποιείται πενταβάθμια κλίμακα για τις απαντήσεις (από το 1 = καθόλου ικανοποιημένος, έως το 5 = απόλυτα ικανοποιημένος. Η σύντομη μορφή του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει 20 ερωτήσεις μια για κάθε πτυχή του επαγγέλματος. Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε 618 προπονητές αθλητικών ιδρυμάτων στην Αμερική (Yusof,2002), διερευνήθηκε η αντίληψη της μετασχηματικής συμπεριφοράς της ηγεσίας καθώς και η επαγγελματική ικανοποίηση. Για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης χρησιμοποιήθηκε το MSQ.Από τα αποτελέσματα της έρευνας βρέθηκε υψηλή συσχέτιση ανάμεσα στην θετική αντίληψη για τη μετασχηματική συμπεριφορά της ηγεσία και την επαγγελματική ικανοποίηση των προπονητών.

Το εργαλείο αυτό μετράει τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης: την εσωτερική ικανοποίηση, την εξωτερική ικανοποίηση και την

γενική ικανοποίηση. Παρόλο που φτιάχτηκε για τη μέτρηση της επαγγελματική ικανοποίησης μπορεί να αποδώσει περισσότερες πληροφορίες γύρω από τις απόψεις των εργαζομένων σχετικά με κάποιες ικανοποιητικές πλευρές της εργασίας τους. Το όργανο αυτό έχει χρησιμοποιηθεί αρκετά και θεωρείται χρήσιμο γιατί παρέχει πληροφορίες για τις ανάγκες των εργαζομένων στους τομείς της επαγγελματικής επιμόρφωσης και για την εσωτερική παρακίνηση των εργαζομένων.

Το Job Satisfaction Survey (JSS) του Spector (1985) αποτελείται από εννέα παράγοντες, μισθό (π.χ. «αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες που έχω για να αυξήσω το μισθό μου»), προαγωγές (π.χ. «αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες που έχω για προαγωγή»), επίβλεψη (π.χ. «ο προϊστάμενός μου είναι ικανός στη δουλειά του»), συναδέλφους (π.χ. «περνάω καλά με τους συναδέλφους μου»), την φύση της εργασίας (π.χ. «αισθάνομαι περήφανος για της εργασία μου»), τη λειτουργία του οργανισμού (π.χ. «πολλές από τις τακτικές και τα στάνταρτ του συλλόγου δυσκολεύουν κάποιον να κάνει καλά τη δουλειά του»), τα επιδόματα (π.χ. «τα επιδόματα που παίρνουμε είναι το ίδιο καλά όπως και σε άλλους οργανισμούς»), την αναγνώριση (π.χ. «δεν αισθάνομαι να ανταμείβονται οι προσπάθειές μου όσο θα έπρεπε»), την επικοινωνία (π.χ. «οι στόχοι του συλλόγου αυτού δεν μου φαίνονται ξεκάθαροι») και από 36 ερωτήσεις όπου οι απαντήσεις δίνονται σε εξαβάθμια κλίμακα (1 = διαφωνώ εντελώς, έως 6 = συμφωνώ απολύτως). Ο έλεγχος εγκυρότητας και αξιοπιστίας είναι καλός για αυτό το όργανο και αυτό έχει διαπιστωθεί μέσα από μελέτες. Σε έρευνα που έγινε σε πανεπιστημιακούς, διοικητικούς υπαλλήλους, δραστηριοτήτων αναψυχής στην Αμερική (Kaltenbaugh, 2008) για τη διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης χρησιμοποιήθηκε το JSS. Η φύση της εργασίας και ο παράγοντας της επίβλεψης παρουσίασαν τις υψηλότερες τιμές ανάμεσα στους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης που μετρήθηκαν. Από τα ευρήματα επιπλέον φάνηκε, ότι οι τιμές των παραγόντων της επίβλεψης και της φύσης της εργασίας, αυξάνονται ανάλογα με την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων.

Το Job Descriptive Index (JDI) των Smith και συν., (1987) έχει χρησιμοποιηθεί πάρα πολύ και για πολλά διαφορετικά δείγματα. Η δομή του βασίζεται στην θεωρία των Smith, Kentall και Hulin (1969) και μετρά την επαγγελματική ικανοποίηση αξιολογώντας πέντε βασικές πλευρές της εργασίας που εμπεριέχονται ως παράγοντες στη δομή του ερωτηματολογίου. Οι παράγοντες αυτοί

είναι: η εργασία (π.χ. «η εργασία μου είναι ικανοποιητική»), ο μισθός (π.χ. «ο μισθός μου είναι μικρότερος από αυτό που αξίζω»), οι προαγωγές (π.χ. «το σύστημα των προαγωγών είναι άδικο»), η επίβλεψη (π.χ. «δεν υπάρχει αρκετή επίβλεψη»), οι συνάδελφοι (π.χ. «οι συνάδελφοί μου είναι υπεύθυνα άτομα»). Το JDI αποτελείται από 72 ερωτήσεις και καλύπτει πέντε διαφορετικές προβληματικές περιοχές σε έναν οργανισμό. Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε (Pastore, 1993) για τη διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης σε προπονητές (καλαθοσφαίρισης, αντισφαίρισης, πετοσφαίρισης και softball) που εργάζονταν σε κολέγια, με τη χρήση του JDI, βρέθηκε ότι οι γυναίκες προπονήτριες ήταν περισσότερο ικανοποιημένες ως προς το μισθό, προαγωγές και επίβλεψη σε σχέση με τους άνδρες. Επιπλέον οι προπονητές καλαθοσφαίρισης ήταν οι πιο ικανοποιημένοι από το μισθό τους και από τις ευκαιρίες που έδινε το επάγγελμά τους για προαγωγή-εξέλιξη. Οι προπονητές του softball φάνηκαν οι περισσότερο ικανοποιημένοι από το ίδιο το επάγγελμα του προπονητή. Οι προπονητές αντισφαίρισης βρέθηκαν οι πιο ικανοποιημένοι από τους συναδέλφους τους, ενώ οι προπονητές πετοσφαίρισης ήταν οι πιο ικανοποιημένοι από την επίβλεψη. Θεωρείται από τα πιο δημοφιλή εργαλεία μέτρησης και έχει χρησιμοποιηθεί πάρα πολύ σε διάφορες μετρήσεις σε διαφορετικούς οργανισμούς αλλά και οι παράγοντες που μετρά συναντώνται σε όλα τα όργανα μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Κατά καιρούς έχουν χρησιμοποιηθεί τα παραπάνω όργανα μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης σε διάφορους τομείς επαγγελμάτων και με μεγάλη συχνότητα. Ένα ακόμη πολύ διαδεδομένο όργανο μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι το ESI (Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης). Το όργανο αυτό (Koustelios & Bagiatas, 1997) είναι βασισμένο σε θεωρίες που υποστηρίζουν την πολυδιάστατη δομή της επαγγελματικής ικανοποίησης (Weiss, Dawis, England & Lofquist, 1967). Η μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης γίνεται μέσα από την εξέταση έξι παραγόντων (οι τέσσερις είναι κοινί με το JDI) σχετικών με την εργασία: τη «φύση της εργασίας» (4 ερωτήσεις σχετικές π.χ. «το επάγγελμα μου αξίζει τον κόπο»), το μισθό (4 ερωτήσεις σχετικές π.χ. «πληρώνομαι όσο μου αξίζει»), την προαγωγή (3 ερωτήσεις σχετικές, π.χ. οι ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία μου είναι καλές»), τον προϊστάμενο (4 ερωτήσεις σχετικές, π.χ. «ο προϊστάμενός μου είναι αγενής»), τις συνθήκες εργασίας (5 ερωτήσεις σχετικές, π.χ. «οι συνθήκες εργασίας είναι ευχάριστες») και για το οργανισμό (4 ερωτήσεις σχετικές, π.χ. «ο οργανισμός νοιάζεται για τους

εργαζόμενους του»). Οι απαντήσεις δίνονται σε πενταβάθμια κλίμακα όπου 1 = συμφωνώ απόλυτα, έως το 5=διαφωνώ απόλυτα. Το ESI χρησιμοποιεί τέσσερις από τους πέντε παράγοντες του JDI και έχει συμπεριλάβει δύο επιπλέον. Ο παράγοντας που δεν περιλαμβάνει είναι «η σχέση με τους συναδέλφους», που συμπεριλαμβάνουν τα περισσότερα όργανα του είδους του, ενώ περιλαμβάνει «τις συνθήκες εργασίας» και τον παράγοντα «οργανισμός».

Σε έρευνα των Κουστέλιος και Κουστέλιου (1998) που έγινε στην εκπαίδευση, στον ελλαδικό χώρο, χρησιμοποιήθηκε το ESI για να διερευνηθούν οι σχέσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης, της σύγκρουσης ρόλων και της ασάφειας ρόλων. Από τα ευρήματα φάνηκε μια αντιστροφή στη σχέση επαγγελματικής ικανοποίησης και σύγκρουσης ρόλων καθώς και στη σχέση επαγγελματικής ικανοποίησης και ασάφειας ρόλων. Στην έρευνα των Συμεωνίδου, Καμπίτση και Χαραχούσου, (2003) για τη διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των προπονητών ατομικών και ομαδικών αθλημάτων που διεξάχθηκε σε 145 έλληνες προπονητές (8 διαφορετικών αθλημάτων) προστέθηκαν άλλοι δυο παράγοντες στο ερωτηματολόγιο, η εξουσία και η σταθερότητα της εργασίας. Τα σημαντικότερα από τα ευρήματά της έρευνας ήταν: το χαμηλό μέγεθος της επαγγελματικής ικανοποίησης του συνόλου των ερωτηθέντων, οι προπονητές βρέθηκαν ικανοποιημένοι από την εξουσία τους πάνω στη δουλειά τους, από τον προϊστάμενό τους και από το χώρο εργασίας τους, οι προπονητές βρέθηκαν δυσαρεστημένοι από το μισθό τους τις συνθήκες εργασίας τους αλλά και από την αστάθεια του επαγγέλματός τους, καμιά στατιστικά σημαντική διαφορά δεν διαπιστώθηκε, ανάμεσα στα δύο φύλα σε όλους τους παράγοντες. Η μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης σε συνάρτηση με άλλους ψυχολογικούς παράγοντες όπως ή παρακίνηση, εξουθένωση, ασφάλεια κ.α. είναι η πολυδιάστατη βάση στην πυραμίδα της παραγωγικότητας.

Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση

Η επαγγελματική παρακίνηση και η επαγγελματική ικανοποίηση είναι δύο έννοιες που σχετίζονται θετικά όπως έχει αποδειχθεί από μελέτες. Η επαγγελματική παρακίνηση που ορίζεται σαν την επιθυμία του ατόμου να καταβάλλει προσπάθεια για την επιτυχία των στόχων κάποιου οργανισμού προκύπτει από την προσδοκία του ατόμου ότι αυτή η προσπάθεια θα ικανοποιήσει κάποιες από τις προσωπικές ανάγκες του ατόμου (Robbins, 1984). Επιπλέον η παρακίνηση σύμφωνα με τον Li (1993) επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση αλλά και σύμφωνα με πιο πρόσφατες

έρευνες οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι φαίνεται να είναι και εσωτερικά παρακινημένοι (Eskildsen, Kristensen & Westlund, 2002).

Ένας άλλος παράγοντας που μελετήθηκε αρκετά τις τελευταίες δεκαετίες και φαίνεται να επηρεάζει αρκετά την επαγγελματική ικανοποίηση είναι ο παράγοντας «επαγγελματική ασφάλεια». Σύμφωνα με σημαντικό αριθμό μελετών υπάρχει αυξημένη συσχέτιση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και την επαγγελματική ασφάλεια (Amarantidou, Mantis & Koustelios, 2009; Barnett & Brernnam, 1995; Koustelios, Kouli & Theodorakis, 2003; Lambert, 1991). Την ύπαρξη θετικής συσχέτισης επισημαίνουν στην έρευνα τους οι Koustelios και συν., (2003) σε εκπαιδευτές φυσικής κατάστασης και οι Amarantidou και συν., (2009) στην έρευνα τους σε καθηγητές φυσικής αγωγής. Σε έρευνα που διεξήχθη σε εργαζόμενους σε πολιτιστικούς συλλόγους (Γουλιμάρης & Γεντή, 2010) βρέθηκε θετική συσχέτιση ανάμεσα στην επαγγελματική ασφάλεια και σε ορισμένους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης. Αρνητική συσχέτιση διαπιστώνεται ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και την συναισθηματική εξουθένωση και την αποπροσωποποίηση των εργαζομένων, από τα ευρήματα μελετών. Συγκεκριμένα στην έρευνά τους οι Maslach και Schaufeli (1993) έδειξαν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είχε αρνητική σχέση με την συναισθηματική εξουθένωση και την αποπροσωποποίηση των εργαζομένων. Αντίστοιχα ήταν και τα ευρήματα και των Koustelios (2001b), Koustelios και Tsiggilis (2005) με εκπαιδευτικούς και καθηγητές φυσικής αγωγής αντίστοιχα, που έδειξαν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είχε αρνητική σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση και την αποπροσωποποίηση των εργαζομένων.

Αρνητική σχέση έχει βρεθεί και ανάμεσα στους όρους της επαγγελματικής ικανοποίησης και τη σύγκρουσης και ασάφειας ρόλων (Δράκου, Καμπίτση, Χαραχούσου & Γλυνιά, 2004).

Παρακίνηση και επαγγελματική ικανοποίηση

Στον Ελλαδικό χώρο υπάρχει σημαντικός αριθμός μελετών σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στο χώρο της φυσικής αγωγής, του αθλητισμού και της αναψυχής. Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε απασχολούμενους σε πολιτιστικούς φορείς βρέθηκε ότι ήταν ικανοποιημένοι από τον «προϊστάμενο» και την «φύση της εργασίας τους και δυσαρεστημένοι από τον

«μισθό» (Γουλιμάρης, Θεοδωράκης & Κουστέλιος, 2003). Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών (ανάμεσα τους και καθηγητές φυσικής αγωγής) που διερευνήθηκε από τον Χριστοδουλίδη (2004) φάνηκε να σχετίζεται θετικά με την εσωτερική παρακίνηση και αρνητικά βρέθηκε να συσχετίζεται με την ασάφεια ρόλου και τη σύγκρουση ρόλων σε καθηγητές ΦΑ (Koustelios, Theodorakis & Goulimaris, 2004). Αντίστοιχα ήταν τα ευρήματα της έρευνας των Αργυράκη, Κουστέλιου, Διγγελίδη και Χρόνη (2005) για τους εργαζόμενους στην Ο.Ε.ΟΑ. «Αθήνα 2004». Ικανοποιημένοι από την εργασία τους φάνηκαν οι καθηγητές ΦΑ της πρωτοβάθμιας - δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε έρευνα των Ζουρνατζή, Τσιγγίλη, Κουστέλιο και Πιντζοπούλου (2006) καθώς και στην μελέτη του Γοροζίδη (2009) οι καθηγητές ΦΑ βρέθηκαν να είναι αρκετά ικανοποιημένοι από το αντικείμενο της δουλειάς τους αλλά δυσαρεστημένοι σε σχέση με το μισθό τους. Στην ίδια έρευνα βρέθηκε επιπλέον υψηλή συσχέτιση ανάμεσα στην ικανοποίηση από την φύση της εργασίας των καθηγητών ΦΑ και την εσωτερική παρακίνησή τους επιβεβαιώνοντας τα ευρήματα παλαιότερων ερευνών (Eskildsen, Kristensen & Westlund, 2002; Χριστοδουλίδης, 2004).

III. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Δείγμα

Η επιλογή του δείγματος για την συμπλήρωση των ερωτηματολογίων στην έρευνα ήταν τυχαία. Το δείγμα προήλθε από τα Ιόνια νησιά και τη δυτική Μακεδονία και αποτελείται από δασκάλους ελληνικού παραδοσιακού χορού που απασχολούνταν σε πολιτιστικούς συλλόγους, πολιτιστικούς οργανισμούς μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, συλλόγους γονέων και κηδεμόνων, σχολές χορού και γυμναστήρια. Απαραίτητη προϋπόθεση ήταν οι συμμετέχοντες στην έρευνα να εκτελούν συστηματική διδασκαλία (τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα) των ελληνικών παραδοσιακών χορών.

Συνολικά συγκεντρώθηκαν 150 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια από δασκάλους, ελληνικού παραδοσιακού χορού. Από τους συμμετέχοντες, οι 81 ήταν γυναίκες και οι 69 άνδρες, με μέση τιμή ηλικίας τα 38 έτη περίπου. Η χαμηλότερη ηλικία που βρέθηκε στο δείγμα ήταν τα 22 έτη και η υψηλότερη τα 67 έτη.

Τα γενικά δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος, που χρησιμοποιήθηκαν σαν ανεξάρτητες μεταβλητές, πέραν του φύλου και της ηλικίας, είναι η οικογενειακή κατάσταση, η εκπαίδευση γενικότερα και ειδικότερα ως προς το αντικείμενο διδασκαλίας ελληνικών παραδοσιακών χορών καθώς και τα χρόνια εμπειρίας.

Όργανα μέτρησης

Στην παρούσα εργασία, το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε είναι το ερωτηματολόγιο. Ένα ερωτηματολόγιο αποτελείται από μια δομημένη σειρά ερωτήσεων που αποσκοπούν στην κατάρτιση γεγονότων και των απόψεων των ερωτηθέντων μέσω της καταγραφής των δεδομένων.

Πιο συγκεκριμένα, για την πραγματοποίηση των σκοπών της έρευνας χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο το οποίο αποτελείται από τρεις επιμέρους ενότητες. Η πρώτη περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με ατομικά στοιχεία των ερωτηθέντων, η δεύτερη αφορά στην εκτίμηση της παρακίνησης των εργαζομένων και η τρίτη στην αποτύπωση του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων.

1η ενότητα ερωτηματολογίου: Δημογραφικά στοιχεία

Το συνολικό ερωτηματολόγιο της εργασίας αυτής ξεκινά μια σειρά ερωτήσεων που έχουν ως στόχο την συγκέντρωση των δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Σε αυτό το πλαίσιο, οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να δηλώσουν το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή τους κατάσταση, αλλά και την περιοχή όπου διδάσκουν, την μόρφωσή τους, και τέλος το επίπεδο κατάρτισής τους και το επίπεδο ενασχόλησης με τους ελληνικούς παραδοσιακούς χορούς. Οι μεταβλητές αυτού του τμήματος του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκαν σαν ανεξάρτητες μεταβλητές στην έρευνα.

2η ενότητα ερωτηματολογίου: Εκτίμηση παρακίνησης εργαζομένων

Η ενότητα αυτή βασίστηκε στην κλίμακα μέτρησης της παρακίνησης των εργαζομένων (The Blais Work Motivation Inventory) των Blais, Briere, Lachance, Riddle και Valerand, (1993) όπως αυτή τροποποιήθηκε από τον Χριστοδουλίδη (2004). Η εγκυρότητα και η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου έχει επιβεβαιωθεί στον ελλαδικό χώρο, σε καθηγητές Φ.Α. (Χριστοδουλίδης & Παπαϊωάννου 2002; 2004).

Το ερωτηματολόγιο αυτό αποτελείται από 35 ερωτήσεις κάτω από την γενική ερώτηση «τί σας ωθεί να κάνετε αυτή τη δουλειά;» που αντιστοιχούν σε 5 παράγοντες:

α) «Εσωτερική Παρακίνηση» (12 θέματα):

1. Για γνώση (4 θέματα π.χ. Λόγω της ευχάριστης εμπειρίας του να μαθαίνω καινούργια πράγματα σε αυτή τη δουλειά).

2. Για επίτευξη (4 θέματα π.χ. Για την αίσθηση της επίτευξης που νιώθω).

3. Για αισθητική απόλαυση (4 θέματα π.χ. Για τις ανεπανάληπτες στιγμές χαράς που μου δίνει αυτή η δουλειά).

β) «Αναγνωρίσιμη Ρύθμιση» (4 θέματα π.χ. γιατί είναι η δουλειά που διάλεξα και που προτιμώ για να έχω μια συγκεκριμένη ποιότητα ζωής).

γ) «Εσωτερική πίεση» (3 θέματα π.χ. γιατί η δουλειά μου είναι η ζωή μου και δεν θέλω να αποτύχω).

δ) «Εξωτερική Ρύθμιση» (6 θέματα π.χ. γιατί μου επιτρέπει να βγάλω λεφτά).

ε) «Μη Παρακίνηση» (10 θέματα π.χ. δεν ξέρω οι συνθήκες εργασίας μας είναι μη ρεαλιστικές).

Οι απαντήσεις δίνονται σε επταβάθμια κλίμακα Likert (1 = δεν ανταποκρίνεται καθόλου, 7 = ανταποκρίνεται ακριβώς).

3η ενότητα ερωτηματολογίου: Εκτίμηση ικανοποίησης εργαζομένων

Η τρίτη ενότητα του ερωτηματολογίου της παρούσης έρευνας συμπεριέλαβε την κλίμακα ικανοποίησης εργαζομένων (E.S.I. Koustelios & Bagiatis 1997) η οποία αποτελείται από 6 υπό-κλίμακες. Η αξιοπιστία και η εγκυρότητά του φαίνεται να έχουν επιβεβαιωθεί σε προηγούμενες έρευνες (Koustelios, 2001; Koutselios & Bagiatis, 1997; Koustelios & Kousteliou, 1998; Koustelios & Tsigilis, 2005).

Το ερωτηματολόγιο αυτό αξιολογεί την ικανοποίηση του προσωπικού εξετάζοντας 6 διαφορετικές υποκλίμακες της εργασίας με συνολικά 24 θέματα:

α) Ο παράγοντας «φύση της εργασίας» (4 θέματα π.χ. η δουλειά μου είναι αξιόλογη).

β) Ο παράγοντας «μισθός» (4 θέματα π.χ. πληρώνομαι λιγότερο απ' ότι αξίζω).

γ) Ο παράγοντας «προαγωγή» (3 θέματα π.χ. οι προοπτικές μου για προαγωγή-εξέλιξη είναι περιορισμένες).

δ) Ο παράγοντας «προϊστάμενος» (4 θέματα π.χ. ο προϊστάμενός μου είναι αγενής).

ε) Ο παράγοντας «συνθήκες εργασίας» (5 θέματα π.χ. οι συνθήκες εργασίας μου είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ).

στ) Ο παράγοντας «συνολικά ο φορέας εκμάθησης παραδοσιακού χορού» (4 θέματα π.χ. είναι ο καλύτερος σύλλογος που έχω δουλέψει ποτέ).

Οι απαντήσεις δίνονται σε πενταβάθμια κλίμακα Likert (1 = συμφωνώ απόλυτα, 5 = διαφωνώ απόλυτα).

Διαδικασία μέτρησης

Η έρευνα που πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια της παρούσης εργασίας, έλαβε χώρα αποκλειστικά σε χώρους συστηματικής διδασκαλίας του ελληνικού

παραδοσιακού χορού, όπως παραδείγματος χάριν δημοτικά σχολεία, γυμναστήρια, αίθουσες χορού .

Στο αρχικό στάδιο της διαδικασίας, πραγματοποιήθηκε σε κάθε περίπτωση μια σύντομη ενημέρωση στους δασκάλους που επρόκειτο να συμμετέχουν στην έρευνα, σχετικά με το σκοπό και τη διαδικασία της έρευνας. Επιπλέον, διασφαλιζόταν στους δασκάλους ότι το ερωτηματολόγιο συμπληρώνεται ανώνυμα και πάντα μόνο με δική τους επιθυμία.

Στο τελικό στάδιο τα ερωτηματολόγια μοιράζονταν στους δασκάλους, οι οποίοι το συμπλήρωναν εκείνη τη στιγμή και το επέστρεφαν στον ερευνητή. Κατά τη διάρκεια της συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου, παρέχονταν διευκρινίσεις όταν αυτό κρινόταν αναγκαίο.

Στατιστική ανάλυση

Η ανάλυση των δεδομένων που συγκεντρώθηκαν μέσω των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του στατιστικού πακέτου SPSS 16.0 (Statistical Package for Social Sciences).

Πιο συγκεκριμένα, πραγματοποιήθηκαν αναλύσεις περιγραφικής στατιστικής και η σχετική συχνότητα (%), και δημιουργήθηκαν πίνακες συχνοτήτων για τα κοινωνικό - δημογραφικά στοιχεία και τις απαντήσεις των συμμετεχόντων σε όλα τα τμήματα του ερωτηματολογίου. Η εσωτερική συνοχή (αξιοπιστία) των παραγόντων των ερωτηματολογίων έγινε με τον υπολογισμό του συντελεστή α του Cronbach. Για την εξέταση των γραμμικών σχέσεων των μεταβλητών χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής Pearson. Επιπλέον, χρησιμοποιήθηκαν αναλύσεις όπως το t - test και το one - way Anova test για την εκτίμηση των διαφορών, των διάφορων μεταβλητών ή / και ομάδων.

IV. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Στοιχεία περιγραφικής στατιστικής

Στην πρώτη ενότητα, παρουσιάζονται τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων στην έρευνα. Όπως φαίνεται από τον πίνακα 1, το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων, προήλθε από τη δυτική Μακεδονία, και ένα μικρότερο ποσοστό από τα Ιόνια νησιά.

Πίνακας 1. Κατανομή δείγματος με βάση την περιοχή

	Συχνότητα	%
Ιόνια νησιά	49	32,7
Δυτική Μακεδονία	101	67,3

Αντίστοιχα, οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες, βρέθηκαν να έχουν εμπειρική κατάρτιση, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό διδάσκει ελληνικούς παραδοσιακούς χορούς, έχοντας εκπαιδευτεί στην ειδικότητα ελληνικών παραδοσιακών χορών των Τ.Ε.Φ.Α.Α. (πίνακας 2).

Σχετικά με την εκπαίδευση, το μεγαλύτερο μέρος των συμμετεχόντων στην έρευνα (άνω του 60%) ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ ή ΤΕΙ, ενώ ένα μικρό μέρος, ήταν απόφοιτοι λυκείου. Το μικρότερα σύνολα των ερωτηθέντων ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος (πίνακας 3).

Πίνακας 2. Κατανομή δείγματος με βάση το επίπεδο κατάρτισης στους χορούς

	Συχνότητα	%
Ειδικότητα ΤΕΦΑΑ	60	39,7
Εμπειρικά	82	54,9
Άλλο	8	5,3

Πίνακας 3. Κατανομή δείγματος με βάση την εκπαίδευση

	Συχνότητα	%
Δημοτικό	9	5,9
Γυμνάσιο	12	7,9
Λύκειο	30	19,9
ΤΕΙ / ΑΕΙ	91	60,9
Μεταπτυχιακό	7	4,6
Διδακτορικό	1	0,6

Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων ήταν έγγαμοι, ενώ ένα μικρό ποσοστό ήταν διαζευγμένοι (πίνακας 4). Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, όπως παρουσιάζονται στον πίνακα 4, η συμμετοχή των γυναικών ήταν λίγο μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών .

Πίνακας 4. Κατανομή δείγματος με βάση την οικογενειακή κατάσταση

	Συχνότητα	%
Άγαμος	60	39,7
Έγγαμος	82	54,9
Διαζευγμένος	8	5,3

Πίνακας 5. Κατανομή δείγματος με βάση το φύλο

	Συχνότητα	%
Γυναίκες	81	54.0
Άνδρες	69	46.0

Σχετικά με τα χρόνια εργασίας στο αντικείμενο, ο Μ.Ο. σε έτη για την απασχόληση των συμμετεχόντων στη διδασκαλία παραδοσιακών χορών, ήταν περισσότερο από δέκα χρόνια. . Ελάχιστη τιμή που βρέθηκε είναι το 1 έτος και μέγιστη τα 36 έτη. Τα αποτελέσματα αυτά συνοψίζονται στον πίνακα 6 .

Πίνακας 6. Έτη εργασίας στο αντικείμενο

	Συχνότητα	%
<10	84	56,0
11-20	50	33,3
>20	16	10,7

Τέλος, η κατηγοριοποίηση του δείγματος με βάση την ηλικία, συνοψίζεται στον πίνακα 7. Όπως φαίνεται από τον πίνακα 7, το δείγμα σε μεγάλο βαθμό ισοκατανέμεται στις ηλικιακές ομάδες. Τα άτομα που συμμετείχαν στη έρευνα ήταν κυρίως ηλικίας 18-30 ετών, με μικρή σχετικά διαφορά απ' τις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες.

Πίνακας 7. Ηλικία δείγματος

	Συχνότητα	%
18 - 30	48	32.0
31 - 40	40	26.7
41 - 50	44	29.3
51 - 60	15	10.0
> 60	3	2.0

Υποκλίμακες παρακίνησης των δασκάλων ελληνικών χωρών.

Από το άθροισμα του σκορ των θεμάτων σε κάθε παράγοντα διαιρούμενο δια του αριθμού των ερωτήσεων του παράγοντα δημιουργήθηκαν νέες μεταβλητές που αντιπροσωπεύουν τις υποκλίμακες παρακίνησης καθώς και τους παράγοντες ικανοποίησης από την εργασία. Για την διερεύνηση των αποτελεσμάτων, τονίζεται πως οι παράγοντες αυτοί μετρήθηκαν με μια επταβάθμια κλίμακα, με την μεγαλύτερη τιμή να εκφράζει και μεγαλύτερη ισχύ του κάθε παράγοντα.

Αρχικά, συνοψίζονται τα αποτελέσματα αναφορικά με τις αυτό – καθοριζόμενες αυτόνομες υποκλίμακες παρακίνησης, δηλαδή την αναγνωρίσιμη ρύθμιση, την εσωτερική παρακίνηση για ευχαρίστηση, την εσωτερική παρακίνηση για γνώση και την εσωτερική παρακίνηση για επίτευξη.

Όπως φαίνεται από τον πίνακα 8 , η αναγνωρίσιμη ρύθμιση βρέθηκε με τη μικρότερη μέση τιμή από τις υπόλοιπες αυτό-καθοριζόμενες υποκλίμακες παρακίνησης.

Η εσωτερική παρακίνηση για γνώση και η παρακίνηση για επίτευξη είναι οι αμέσως επόμενες .Η αυτό – καθοριζόμενη αυτόνομη υποκλίμακα παρακίνησης με την μεγαλύτερη μέση τιμή ήταν η εσωτερική παρακίνηση για ευχαρίστηση. Ουσιαστικά οι διαφορές ανάμεσα στους Μ.Ο., των πιο αυτό-καθοριζόμενων υποκλιμάκων παρακίνησης ήταν μικρές.

Πίνακας 8. Αυτό – καθοριζόμενες αυτόνομες υποκλίμακες παρακίνησης

	M.O.	T.A.
Αναγνωρίσιμη ρύθμιση	5.1	1.3
Εσωτερική παρακίνηση για ευχαρίστηση	5.6	1.2
Εσωτερική παρακίνηση για γνώση	5.4	1.2
Εσωτερική παρακίνηση για επίτευξη	5.4	1.1

Οι μη αυτό – καθοριζόμενες αυτόνομες υποκλίμακες παρακίνησης, που εξετάστηκαν στην έρευνα, ήταν η εξωτερική ρύθμιση, η μη παρακίνηση και η εσωτερική πίεση. Θα πρέπει αρχικά να τονιστεί ότι έγινε re – coding στις τιμές των κλιμάκων και θεμάτων της εξωτερικής παρακίνησης, και σε κάθε περίπτωση προέκυψε μια επταβάθμια κλίμακα, με την μεγαλύτερη τιμή να εκφράζει και μεγαλύτερη ισχύ του κάθε παράγοντα.

Όπως φαίνεται στον πίνακα 9 , η έλλειψη παρακίνησης ήταν η υποκλίμακα με την χαμηλότερη μέση τιμή. Ακολούθησε η υποκλίμακα της εξωτερικής ρύθμισης, ενώ τη μεγαλύτερη τιμή εμφάνισε η υποκλίμακα της εσωτερικής πίεσης.

Επιπλέον, πρέπει να επισημανθεί ότι συγκρίνοντας τους μέσους όρους ανάμεσα στις αυτό-καθοριζόμενες και μη αυτό-καθοριζόμενες υποκλίμακες παρακίνησης, οι αυτό-καθοριζόμενες υποκλίμακες παρακίνησης παρουσίασαν μεγαλύτερες τιμές, με

αυτή της εσωτερικής παρακίνησης για ευχαρίστηση , να φαίνεται περισσότερο υψηλή .

Πίνακας 9. Μη αυτό – καθοριζόμενες αυτόνομες υποκλίμακες

	M.O.	T.A.
Εξωτερική ρύθμιση	3.3	1.3
Μη παρακίνηση	2.5	1.1
Εσωτερική πίεση	4.6	1.5

Υποκλίμακες ικανοποίησης των δασκάλων ελληνικών χωρών.

Σε αυτή την ενότητα εξετάστηκε ο βαθμός ικανοποίησης των εκπαιδευτικών χορού από την εργασία τους. Συνολικά έξι υποκλίμακες εξετάστηκαν: Οι συνθήκες εργασίας, ο μισθός, οι δυνατότητες προαγωγής, η φύση της εργασίας, ο προϊστάμενος και ο συνολικός φορέας εργασίας.

Όπως φαίνεται από τον πίνακα 10, οι εργαζόμενοι βρέθηκαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τη «φύση» της εργασίας τους. Οι υποκλίμακες που αφορούσαν τον προϊστάμενο, τις συνθήκες εργασίας και συνολικά το φορέας εργασίας βρέθηκαν υψηλά στις προτιμήσεις του δείγματος της έρευνας. Στο χαμηλότερο επίπεδο του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων ήταν οι δυνατότητες προαγωγής και ο μισθός τους. Αξιοσημείωτο είναι ότι οι τιμές που βρέθηκαν για τους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης ήταν αρκετά χαμηλές.

Πίνακας 10. Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης

	M.O.	TA.
Συνθήκες εργασίας	3.8	.74
Μισθός	3.0	.87
Δυνατότητες προαγωγής	3.1	.79
Φύση της εργασίας	4.2	.68
Προϊστάμενος	3.9	.79
Συνολικός φορέας εργασίας	3.6	.74

Αναλύσεις αξιοπιστίας

Η μέτρηση αξιοπιστίας των ευρημάτων της έρευνας πραγματοποιήθηκε με τον υπολογισμό των τιμών του συντελεστή Cronbach α για κάθε υποκλίμακα

ξεχωριστά. Όπως φαίνεται από τον πίνακα 11, για κάθε υποκλίμακα παρακίνησης ο συντελεστής είχε τιμές πάνω από 0.6, ($\alpha > .60$) κάτι που επιβεβαίωσε την αξιοπιστία των δεδομένων που συγκεντρώθηκαν, ενώ το ίδιο ισχύει και για τις υποκλίμακες εργασιακής ικανοποίησης, όπως φαίνεται από τον πίνακα 12.

Πίνακας 11. Ανάλυση αξιοπιστίας για υποκλίμακες παρακίνησης

	Παράγοντες	α Cronbach
1	Εξωτερική ρύθμιση	.78
2	Αναγνωρίσιμη ρύθμιση	.69
3	Μη παρακίνηση	.85
4	Εσωτερική παρακίνηση για ευχαρίστηση	.83
5	Εσωτερική παρακίνηση για γνώση	.80
6	Εσωτερική παρακίνηση για επίτευξη	.75
7	Εσωτερική πίεση	.66

Πίνακας 12. Ανάλυση αξιοπιστίας για υποκλίμακες εργασιακής ικανοποίησης

	Παράγοντες	α Cronbach
1	Συνθήκες εργασίας	.78
2	Μισθός	.89
3	Δυνατότητες προαγωγής	.73
4	Φύση της εργασίας	.66
5	Προϊστάμενος	.83
6	Συνολικός φορέας εργασίας	.91

Σχέση υποκλιμάκων ικανοποίησης και αυτό – καθοριζόμενων αυτόνομων υποκλιμάκων παρακίνησης

Σε αυτήν την ενότητα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της διερεύνησης της συσχέτισης ανάμεσα στις υποκλίμακες της ικανοποίησης και στις αυτοκαθοριζόμενες αυτόνομες υποκλίμακες της παρακίνησης.

Αναφορικά με τις αυτό – καθοριζόμενες αυτόνομες υποκλίμακες παρακίνησης (πίνακα 13), φαίνεται να ίσχυσαν τα εξής:

Η αναγνωρίσιμη ρύθμιση σχετίστηκε στατιστικά σημαντικά με τις συνθήκες εργασίας (θετική συσχέτιση, Pearson's $r = 0.215$, $p = 0.008$), και με τη φύση της εργασίας (θετική συσχέτιση, Pearson's $r = 0.388$, $p = 0.000$).

Αντίστοιχα, η εσωτερική παρακίνηση για ευχαρίστηση σχετίστηκε στατιστικά σημαντικά με τις συνθήκες εργασίας (θετική συσχέτιση, Pearson's $r = 0.429$, $p = 0.000$), με τις δυνατότητες προαγωγής (θετική συσχέτιση, Pearson's $r = 0.197$, $p = 0.015$), με τη φύση της εργασίας (θετική συσχέτιση, Pearson's $r = 0.563$, $p = 0.000$), με τον προϊστάμενο (θετική συσχέτιση, Pearson's $r = 0.221$, $p = 0.006$) και με τον συνολικό φορέα εργασίας (θετική συσχέτιση, Pearson's $r = 0.181$, $p = 0.026$).

Επίσης, από τον πίνακα 13 φαίνεται ότι η εσωτερική παρακίνηση για γνώση σχετίστηκε στατιστικά σημαντικά με τις συνθήκες εργασίας (θετική συσχέτιση, Pearson's $r = 0.382$, $p = 0.000$), με τη φύση της εργασίας (θετική συσχέτιση, Pearson's $r = 0.489$, $p = 0.000$), με τον προϊστάμενο (θετική συσχέτιση, Pearson's $r = 0.244$, $p = 0.000$) και με τον συνολικό φορέα εργασίας (θετική συσχέτιση, Pearson's $r = 0.165$, $p = 0.043$).

Η εσωτερική παρακίνηση για επίτευξη σχετίστηκε στατιστικά σημαντικά με τις συνθήκες εργασίας (θετική συσχέτιση, Pearson's $r = 0.429$, $p = 0.000$), με τη φύση της εργασίας (θετική συσχέτιση, Pearson's $r = 0.498$, $p = 0.000$), και με τον προϊστάμενο (θετική συσχέτιση, Pearson's $r = 0.139$, $p = 0.020$).

Πίνακας 13. Συσχέτιση αυτοκαθοριζόμενων αυτόνομων υποκλιμάκων παρακίνησης με τις υποκλίμακες της επαγγελματικής ικανοποίησης

	Αναγνωρίσιμη ρύθμιση	Εσωτερική παρακίνηση για ευχαρίστηση	Εσωτερική παρακίνηση για γνώση	Εσωτερική παρακίνηση για επίτευξη
1 Συνθήκες εργασίας	.215*	.429*	.382*	.429*
2 Μισθός	-.007	.103	.036	.073
3 Δυνατότητες προαγωγής	.045	.197*	.158	.118
4 Φύση της εργασίας	.388*	.563*	.489*	.498*
5 Προϊστάμενος	.110	.221*	.244*	.190*
6 Συνολικός φορέας εργασίας	.110	.181*	.165*	.139

*= Συσχέτιση σημαντική σε επίπεδο 0.05

Σχέση υποκλιμάκων ικανοποίησης και μη αυτό – καθοριζόμενων αυτόνομων υποκλιμάκων παρακίνησης

Αποτελέσματα των συσχετίσεων ανάμεσα στις υποκλίμακες της επαγγελματικής ικανοποίησης και στις μη αυτό-καθοριζόμενες αυτόνομες υποκλίμακες παρακίνησης (πίνακας 14).

Καταρχήν, η εξωτερική ρύθμιση σχετίστηκε στατιστικά σημαντικά με τη φύση της εργασίας (αρνητική συσχέτιση, Pearson's $r = -0.164$, $p = 0.044$).

Επιπλέον, φαίνεται από τον πίνακα ότι η μη παρακίνηση σχετίστηκε στατιστικά σημαντικά με όλους τους παράγοντες. Πιο συγκεκριμένα, σχετίστηκε με τις συνθήκες εργασίας (αρνητική συσχέτιση, Pearson's $r = -0.380$, $p = 0.000$), με τον μισθό (αρνητική συσχέτιση, Pearson's $r = -0.240$, $p = 0.003$), με τις δυνατότητες προαγωγής (αρνητική συσχέτιση, Pearson's $r = -0.218$, $p = 0.007$), με τη φύση της εργασίας (αρνητική συσχέτιση, Pearson's $r = -0.470$, $p = 0.000$), με τον προϊστάμενο (αρνητική συσχέτιση, Pearson's $r = -0.286$, $p = 0.000$) και με τον συνολικό φορέα εργασίας (αρνητική συσχέτιση, Pearson's $r = -0.413$, $p = 0.000$).

Η εσωτερική πίεση σχετίστηκε στατιστικά σημαντικά με τη φύση της εργασίας (αρνητική συσχέτιση, Pearson's $r = 0.228$, $p = 0.005$).

Πίνακας 14. Συσχέτιση μη αυτοκαθοριζόμενων αυτόνομων υποκλιμάκων παρακίνησης με τις υποκλίμακες της επαγγελματικής ικανοποίησης

	Εξωτερική ρύθμιση	Μη παρακίνηση	Εσωτερική πίεση
1 Συνθήκες εργασίας	-.080	-.380*	.056
2 Μισθός	-.070	-.240*	.003
3 Δυνατότητες προαγωγής	.037	-.218*	.132
4 Φύση της εργασίας	-.164*	-.470*	.228*
5 Προϊστάμενος	-.047	-.286*	.108
6 Συνολικός φορέας εργασίας	-.112	-.413*	.052

*= Συσχέτιση σημαντική σε επίπεδο 0.05

Διαφορές των υποκλιμάκων ικανοποίησης από τις υποομάδες του φύλου.

Για τις υποκλίμακες της ικανοποίησης από την εργασία, έγινε t – test και παρατηρώντας τα δεδομένα από τον πίνακα 15 φαίνεται ότι καμιά υποκλίμακα της ικανοποίησης δεν διαφοροποιήθηκε στατιστικά σημαντικά από τις υποομάδες του φύλου.

Πίνακας 15. Έλεγχος διαφορών των υποκλιμάκων της εργασιακής ικανοποίησης από τις υποομάδες του φύλου

	t	df	p
1. Συνθήκες εργασίας	0.21	1	.886
2. Μισθός	.336	1	.563
3. Δυνατότητες προαγωγής	1.50	1	.221
4. Φύση της εργασίας	.038	1	.846
5. Προϊστάμενος	1.03	1	.311
6. Συνολικός φορέας εργασίας	.822	1	.366

*= Συσχέτιση σημαντική σε επίπεδο 0.05

Διαφορές των υποκλιμάκων παρακίνησης από τις υποομάδες του φύλου.

Ξεκινώντας με τις αυτό – καθοριζόμενες αυτόνομες υποκλίμακες παρακίνησης, σύμφωνα με τον πίνακα 16 που παρουσιάζει τα αποτελέσματα του t - test, οι υποομάδες απ' το φύλο αποτέλεσαν παράγοντα διαφοροποίησης μόνο της υποκλίμακας της εσωτερικής παρακίνησης για γνώση ($t_{(1)}=4,09$) ($p = 0.045$). Επιπλέον, στον ίδιο πίνακα φαίνεται πως για τις γυναίκες η υποκλίμακα αυτή πήρε σαφώς μεγαλύτερη τιμή από ότι για τους άνδρες. Για τις υπόλοιπες υποκλίμακες, δεν υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση από τις υποομάδες του φύλου.

Πίνακας 16. Έλεγχος διαφορών αυτοκαθοριζόμενων αυτόνομων υποκλιμάκων παρακίνησης από τις υποομάδες του φύλου.

	Άνδρες		Γυναίκες		t	p
	M.O	T.A	M.O.	T.A.		
1.Αναγνωρίσιμη ρύθμιση	4.98	1.01	5.26	1.05	1.60	.207
2.Εσωτερική παρακίνηση για ευχαρίστηση	5.55	.97	5.71	1.11	.660	.418
3.Εσωτερική παρακίνηση για γνώση	5.21	1.21	5.62	1.40	4.09*	.045
4.Εσωτερική παρακίνηση για επίτευξη	5.36	1.27	5.47	1.53	.316	.575

*= Συσχέτιση σημαντική σε επίπεδο 0.05

Συνεχίζοντας με τις μη αυτό– καθοριζόμενες αυτόνομες υποκλίμακες παρακίνησης, στα ευρήματα του t – test που παρουσιάζονται στον πίνακα 17, παρατηρείται ότι μόνο η εσωτερική πίεση διαφοροποιήθηκε στατιστικά σημαντικά από τις υποομάδες του φύλου ($t_{(1)}=4,09$) ($p = 0.045$). Μάλιστα, από τον ίδιο πίνακα φαίνεται πως για τις γυναίκες η υποκλίμακα αυτή πήρε σαφώς μεγαλύτερη τιμή από

ότι για τους άνδρες. Για τις υπόλοιπες υποκλίμακες, δεν υπήρξε στατιστικά σημαντική επίδραση από τις υποομάδες του φύλου.

Πίνακας 17. Έλεγχος διαφορών μη αυτοκαθοριζόμενων αυτόνομων υποκλιμάκων παρακίνησης από τις υποομάδες του φύλου

	Άνδρες		Γυναίκες		t	p
	M.O	T.A	M.O.	T.A.		
1. Εξωτερική ρύθμιση	3.28	1.01	3.33	1.05	1.60	.207
2. Μη παρακίνηση	2.62	.97	2.41	1.11	.660	.418
3. Εσωτερική πίεση	4.98	1.21	4.32	1.40	4.09*	.045

*= Συσχέτιση σημαντική σε επίπεδο 0.05

Διαφορές των υποκλιμάκων ικανοποίησης από τις υποομάδες των χρόνων εμπειρίας

Αναφορικά με τα χρόνια εμπειρίας στους χορούς, έγινε έλεγχος διαφοροποίησης των υποκλιμάκων επαγγελματικής ικανοποίησης από τις υποομάδες των χρόνων εμπειρίας των συμμετεχόντων στην έρευνα. Είναι εμφανές από τον πίνακα 18, ότι σύμφωνα με τα αποτελέσματα του one way Anova test δεν υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση για καμιά από τις υπό εξέταση υποκλίμακες ικανοποίησης από τις υποομάδες των ετών εμπειρία.

Πίνακας 18. Έλεγχος διαφορών των υποκλιμάκων της εργασιακής ικανοποίησης από τις υποομάδες των ετών εμπειρίας

	F	df	p
1. Συνθήκες εργασίας	1.331	2	.306
2. Μισθός	1.544	2	.216
3. Δυνατότητες προαγωγής	.775	2	.612
4. Φύση της εργασίας	.488	2	.583
5. Προϊστάμενος	.210	2	.771
6. Συνολικός φορέας εργασίας	.401	2	.632

*= Συσχέτιση σημαντική σε επίπεδο 0.05

Διαφορές των υποκλιμάκων παρακίνησης από τις υποομάδες των χρόνων εμπειρίας

Η αναγνωρίσιμη ρύθμιση ήταν η υποκλίμακα που διαφοροποιήθηκε στατιστικά σημαντικά από τις υποομάδες των ετών εμπειρίας, όπως βρέθηκε από τα δεδομένα της ανάλυσης διακύμανσης one way Anova , ($F_{(1)}=4,92$) $p = (0.017)$. Επιπρόσθετα ,(πίνακας 19) είναι εμφανές ότι για όσους είχαν λιγότερη προϋπηρεσία η υποκλίμακα της αναγνωρίσιμης ρύθμισης έλαβε σαφώς μεγαλύτερη τιμή από ότι για αυτούς με περισσότερα έτη. Για να διερευνηθούν περαιτέρω οι διαφορές, έγινε post – hoc ανάλυση με τη χρήση του test Bonferroni. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ανάλυσης, στατιστικά σημαντικές διαφορές παρατηρήθηκαν ανάμεσα σε αυτούς που είχαν εμπειρία μικρότερη των 10 ετών και σε αυτούς που είχαν εμπειρία από 10 ως 20 έτη ($p<.05$) καθώς και ανάμεσα σε αυτούς που είχαν εμπειρία μικρότερη των 10 ετών και σε αυτούς που είχαν εμπειρία πάνω από 20 έτη ($p<.05$).

Για καμιά από τις υπόλοιπες αυτό-καθοριζόμενες αυτόνομες υποκλίμακες της παρακίνησης, δεν βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση από τις υποομάδες των ετών εμπειρίας στο αντικείμενο διδασκαλίας των ελληνικών παραδοσιακών χορών.

Πίνακας 19. Έλεγχος διαφορών αυτοκαθοριζόμενων αυτόνομων υποκλιμάκων παρακίνησης από τις υποομάδες των ετών εμπειρίας

	< 10 έτη		10 – 20 έτη		> 20 έτη		t	p
	M.O	T.A	M.O.	T.A.	M.O.	T.A.		
1. Αναγνωρίσιμη ρύθμιση	5.64	1.11	4.71	1.02	4.84	1.21	4.92*	.017
2. Εσωτερική παρακίνηση για ευχαρίστηση	5.43	1.25	5.44	1.23	5.97	.97	.821	.413
3. Εσωτερική παρακίνηση για γνώση	5.46	1.06	5.41	1.16	5.44	.92	.128	.676
4. Εσωτερική παρακίνηση για επίτευξη	5.61	1.36	5.32	1.67	5.61	1.21	1.10	.323

*= Συσχέτιση σημαντική σε επίπεδο 0.05

Αντίστοιχα για τις μη αυτό – καθοριζόμενες αυτόνομες υποκλίμακες παρακίνησης, φαίνεται από τον πίνακα 20 ότι μόνο η εξωτερική ρύθμιση διαφοροποιήθηκε στατιστικά σημαντικά, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ανάλυσης διακύμανσης one way Anova ($(F_{(1)}=6,19)$ ($p = 0.031$)), από τις υποομάδες των ετών εμπειρίας στο αντικείμενο. Επιπλέον, από τον ίδιο πίνακα φαίνεται πως για όσους έχουν λιγότερα έτη εργασίας στη διδασκαλία των ελληνικών παραδοσιακών χορών η υποκλίμακα αυτή πήρε σαφώς μεγαλύτερη τιμή από ότι για αυτούς που εργάζονταν περισσότερα χρόνια. Για να διερευνηθούν περαιτέρω οι διαφορές, έγινε post – hoc ανάλυση με τη χρήση του test Bonferroni. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα

της ανάλυσης, στατιστικά σημαντικές διαφορές παρατηρήθηκαν ανάμεσα σε αυτούς που είχαν εμπειρία μικρότερη των 10 ετών και σε αυτούς που είχαν εμπειρία από 10 ως 20 έτη ($p < .05$) καθώς και ανάμεσα σε αυτούς που είχαν εμπειρία μικρότερη των 10 ετών και σε αυτούς που είχαν εμπειρία πάνω από 20 έτη ($p < .05$).

Για τις υπόλοιπες μη αυτό-καθοριζόμενες αυτόνομες υποκλίμακες της παρακίνησης δεν υπήρξε καμία στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση από τις υποομάδες των χρόνων εμπειρίας στο αντικείμενο των ελληνικών παραδοσιακών χορών.

Πίνακας 20. Έλεγχος διαφορών μη αυτοκαθοριζόμενων αυτόνομων υποκλιμάκων παρακίνησης από τις υποομάδες των ετών εμπειρίας

	< 10 έτη		10 – 20 έτη		> 20 έτη		t	p
	M.O.	T.A.	M.O.	T.A.	M.O.	T.A.		
1. Εξωτερική ρύθμιση	3.56	1.10	2.89	1.11	2.61	.92	6.19*	.031
2. Μη παρακίνηση	2.48	1.01	2.41	1.03	1.77	.93	2.32	.092
3. Εσωτερική πίεση	4.79	1.28	4.36	1.12	4.37	.91	2.11	.077

*= Συσχέτιση σημαντική σε επίπεδο 0.05

Διαφορές των υποκλιμάκων ικανοποίησης από τις υποομάδες της ηλικίας.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του πίνακα 21, καμία από τις υποκλίμακες της επαγγελματικής ικανοποίησης δεν διαφοροποιήθηκε στατιστικά σημαντικά από τις υποομάδες που αφορούσαν την ηλικία των συμμετεχόντων στην παρούσα έρευνα σύμφωνα με τα δεδομένα που προέκυψαν από την ανάλυση διακύμανσης one way Anova .

Πίνακας 21. Έλεγχος διαφορών των υποκλιμάκων της εργασιακής ικανοποίησης από τις υποομάδες της ηλικίας

	F	df	p
1. Συνθήκες εργασίας	1.31	1	.097
2. Μισθός	.878	1	.121
3. Δυνατότητες προαγωγής	.438	1	.298
4. Φύση της εργασίας	1.205	1	.213

5. Προϊστάμενος	.871	1	.113
6. Συνολικός φορέας εργασίας	.428	1	.296

*= Συσχέτιση σημαντική σε επίπεδο 0.05

Διαφορές των υποκλιμάκων παρακίνησης από τις υποομάδες της ηλικίας

Αντίστοιχα για τις αυτό-καθοριζόμενες αυτόνομες υποκλίμακες παρακίνησης, δεν βρέθηκε, καμία στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση, από τις υποομάδες της ηλικίας των συμμετεχόντων όπως διαφαίνεται από τα ευρήματα της ανάλυσης διακύμανσης one way Anova (πίνακας 22).

Πίνακας 22. Έλεγχος διαφορών αυτοκαθοριζόμενων αυτόνομων υποκλιμάκων παρακίνησης από τις υποομάδες της ηλικίας

	F	df	p
1. Αναγνωρίσιμη ρύθμιση	2.32	1	.065
2. Εσωτερική παρακίνηση για ευχαρίστηση	.871	1	.113
3. Εσωτερική παρακίνηση για γνώση	.428	1	.296
4. Εσωτερική παρακίνηση για επίτευξη	1.20	1	.213

*= Συσχέτιση σημαντική σε επίπεδο 0.05

Επίσης, καμία από τις μη αυτό – καθοριζόμενες αυτόνομες υποκλίμακες παρακίνησης, όπως φαίνεται από τον πίνακα 23, δεν διαφοροποιήθηκε στατιστικά σημαντικά από τις υποομάδες της ηλικίας των ερωτηθέντων στην έρευνα σύμφωνα με τα ευρήματα από την ανάλυση διακύμανσης one way Anova.

Πίνακας 23. Έλεγχος διαφορών μη αυτοκαθοριζόμενων αυτόνομων υποκλιμάκων παρακίνησης από τις υποομάδες της ηλικίας

	F	df	p
1. Εξωτερική ρύθμιση	2.29	1	.067
2. Μη παρακίνηση	.922	1	.108
3. Εσωτερική πίεση	.551	1	.234

*= Συσχέτιση σημαντική σε επίπεδο 0.05

Διαφορές των υποκλιμάκων ικανοποίησης από τις υποομάδες της εκπαίδευσης

Οι υποκλίμακες της επαγγελματικής ικανοποίησης δεν διαφοροποιήθηκαν στατιστικά σημαντικά από τις υποομάδες της εκπαίδευσης του δείγματος που συμμετείχε στην ερευνητική διαδικασία (πίνακας 23) όπως βρέθηκε από την ανάλυση διακύμανσης one way Anova. Εδώ πρέπει να επισημανθεί ότι οι υποομάδες της εκπαίδευσης αφορούσαν τη γενικότερη εκπαίδευση των συμμετεχόντων δασκάλων ελληνικών παραδοσιακών χωρών (δημοτικό, γυμνάσιο, λύκειο, Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι., μεταπτυχιακό, διδακτορικό) και όχι την κατάρτιση τους ως προς το αντικείμενο των ελληνικών παραδοσιακών χωρών.

Πίνακας 24. Έλεγχος διαφορών των υποκλιμάκων της εργασιακής ικανοποίησης από τις υποομάδες της εκπαίδευσης

	F	df	p
1. Συνθήκες εργασίας	.686	5	.635
2. Μισθός	1.143	5	.340
3. Δυνατότητες προαγωγής	.257	5	.936
4. Φύση της εργασίας	.403	5	.846
5. Προϊστάμενος	.421	5	.834
6. Συνολικός φορέας εργασίας	.614	5	.689

*= Συσχέτιση σημαντική σε επίπεδο 0.05

Διαφορές των υποκλιμάκων παρακίνησης από τις υποομάδες της εκπαίδευσης

Οι υποομάδες της εκπαίδευσης δεν φάνηκε να διαφοροποίησαν στατιστικά σημαντικά καμιά από τις αυτό-καθοριζόμενες αυτόνομες υποκλίμακες της παρακίνησης, (πίνακας 24) όπως προέκυψε από τις μετρήσεις της ανάλυσης διακύμανσης one way Anova .

Πίνακας 25. Έλεγχος διαφορών αυτοκαθοριζόμενων αυτόνομων υποκλιμάκων παρακίνησης από τις υποομάδες της εκπαίδευσης

	F	df	p
1. Αναγνωρίσιμη ρύθμιση	1.54	5	.179
2. Εσωτερική παρακίνηση για ευχαρίστηση	.553	5	.735

3.	Εσωτερική παρακίνηση για γνώση	.456	5	.808
4.	Εσωτερική παρακίνηση για επίτευξη	.505	5	.772

*= Συσχέτιση σημαντική σε επίπεδο 0.05

Αντίστοιχα, για καμία από τις μη αυτό-καθοριζόμενες ,αυτόνομες υποκλίμακες παρακίνησης δεν βρέθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση από τις υποομάδες της εκπαίδευση όπως βρέθηκε από τα δεδομένα της ανάλυσης διακύμανσης one way Anova (πίνακας 26).

Πίνακας 26. Έλεγχος διαφορών μη αυτοκαθοριζόμενων αυτόνομων υποκλιμάκων παρακίνησης από τις υποομάδες της εκπαίδευσης

	F	df	p
1. Εξωτερική ρύθμιση	1.97	5	.086
2. Μη παρακίνηση	.432	5	.826
3. Εσωτερική πίεση	.539	5	.746

*= Συσχέτιση σημαντική σε επίπεδο 0.05

V. ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Ο βασικός στόχος αυτής της έρευνας ήταν η μελέτη της παρακίνησης και της επαγγελματικής ικανοποίησης στους δασκάλους ελληνικού παραδοσιακού χορού. Σε αυτό το πλαίσιο, η παρούσα έρευνα επιπρόσθετα εξέτασε, αν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά συντέλεσαν ως παράγοντας διαφοροποίησης της παρακίνησης και της επαγγελματικής ικανοποίησης των δασκάλων ελληνικού παραδοσιακού χορού.

Δημογραφικά στοιχεία

Στην έρευνα συμμετείχαν 150 δάσκαλοι χορού, άνω των 18 ετών με ελαφρώς περισσότερες τις γυναίκες. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε δύο μεγάλες ελληνικές περιφέρειες, η μία ήταν αυτή των Ιονίων νήσων και η άλλη της δυτικής Μακεδονίας. Το μεγαλύτερο ποσοστό δασκάλων προήλθε από τη δυτική Μακεδονία επειδή η περιφέρεια αυτή είναι μεγαλύτερη πληθυσμιακά από αυτήν των Ιονίων νήσων. Οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες (άνω του 60%) παρουσίασαν ένα αξιόλογο επίπεδο μόρφωσης μιας και ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, αν και οι περισσότεροι από αυτούς φάνηκε να γνώριζαν το αντικείμενο του χορού εμπειρικά. Η απουσία ενός ευρέως αποδεκτού μοντέλου διδασκαλίας, συναποτελούμενο από προγραμματισμό και επιστημονική μεθοδικότητα, επιτρέπει την ύπαρξη εμπειρικής διδασκαλίας – αντιμετώπισης του αντικειμένου του χορού (Λυκεσάς, 2002). Οι περισσότεροι ερωτηθέντες ήταν έγγαμοι, με Μ.Ο. ηλικίας τα 38 έτη περίπου και με μια αρκετά μεγάλη προϋπηρεσία (Μ.Ο.=11 έτη, περίπου) στη διδασκαλία του αντικειμένου των ελληνικών παραδοσιακών χορών προσδίδοντας μια βαρύτητα στη εγκυρότητα και στη σημασία των αποτελεσμάτων της έρευνας αυτής.

Υποκλίμακες παρακίνησης

Ουσιαστικά, βασικός στόχος της εργασίας ήταν να αποτυπώσει το κατά πόσο οι δάσκαλοι, ελληνικών παραδοσιακών χορών νιώθουν ότι λαμβάνουν τα απαραίτητα ερεθίσματα παρακίνησης στον χώρο εργασίας τους και κατά πόσο νιώθουν ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Σε αυτό το πλαίσιο, οι υποκλίμακες παρακίνησης με βάση τη θεωρία του αυτό-καθορισμού (Deci & Ryan, 1985) διαχωρίστηκαν σε αυτό – καθοριζόμενες (δηλαδή την αναγνωρίσιμη ρύθμιση, την

εσωτερική παρακίνηση για ευχαρίστηση, την εσωτερική παρακίνηση για γνώση και την εσωτερική παρακίνηση για επίτευξη) και μη αυτό – καθοριζόμενες (δηλαδή την εξωτερική ρύθμιση, την μη παρακίνηση, και την εσωτερική πίεση).

Αναφορικά με τις αυτό – καθοριζόμενες υποκλίμακες, όλες εμφάνισαν αρκετά υψηλές τιμές, κάτι που σημαίνει ότι οι δάσκαλοι θεωρούν πως παρακινούνται σε σχετικά μεγάλο βαθμό από την εργασία τους γενικότερα. Συγκεκριμένα η εσωτερική παρακίνηση για αισθητική διέγερση που πηγάζει από θετικά συναισθήματα, χαράς και ευχαρίστησης φάνηκε να έχει τη μεγαλύτερη τιμή (Μ.Ο.=5,6). Η αναγνωρίσιμη ρύθμιση είναι η υποκλίμακα παρακίνησης με την μικρότερη τιμή (Μ.Ο.=5,1), πράγμα που δείχνει, ότι δάσκαλοι εκτελούν συνειδητά τα εκπαιδευτικά καθήκοντά τους απολαμβάνοντας μάλιστα το ρόλο τους.

Αντίθετα, οι μη αυτό – καθοριζόμενες αυτόνομες υποκλίμακες παρακίνησης παρουσίασαν αισθητά χαμηλότερες τιμές όπως φάνηκε από την ανάλυση. Η πλέον χαμηλή υποκλίμακα παρακίνησης ήταν αυτή της μη – παρακίνησης (Μ.Ο.=2,5), αποδεικνύοντας ισχυρή αυτοπεποίθηση των δασκάλων και αντίληψη υψηλής αξίας του αντικειμένου διδασκαλίας τους. Η εξωτερική ρύθμιση που αφορά συμπεριφορές μη αυτόνομες που ρυθμίζονται από εξωτερικούς παράγοντες όπως την ανταμοιβή βρέθηκε χαμηλή (Μ.Ο.= 3,3), άρα οι δάσκαλοι ασκούν το επάγγελμά τους κατά κύριο λόγο χωρίς να επηρεάζονται από εξωτερικές πιέσεις ή ανταμοιβές. Την υψηλότερη τιμή (Μ.Ο.=4,6) από αυτές τις υποκλίμακες την εμφάνισε η εσωτερική πίεση, δηλαδή το δείγμα έδειξε ότι είχε μια σχετικά αυξημένη πίεση για επιτυχία στην συγκεκριμένη δουλειά, στη προσπάθεια μιας θετικής ανταπόκρισης τους ως προς στα πολυσύνθετα καθήκοντα αυτής της εργασίας. Άλλωστε σε παλαιότερη έρευνα (Δήμας,2004) επιβεβαιώθηκε η ότι οι δάσκαλοι ελληνικών παραδοσιακών χορών πρέπει να διαθέτουν γνώσεις και υψηλές ικανότητες διδασκαλίας για την επίτευξη αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας στο έργο τους.

Υποκλίμακες επαγγελματικής ικανοποίησης

Σύμφωνα με τα ευρήματα των αναλύσεων για τις υποκλίμακες της εργασιακής ικανοποίησης, οι συμμετέχοντες στην έρευνα φάνηκαν να είναι σε μεγάλο βαθμό ικανοποιημένοι από τις διάφορες πτυχές της εργασίας τους. Πιο συγκεκριμένα, ο παράγοντας που άφησε περισσότερο ικανοποιημένους τους ερωτηθέντες είναι η φύση της εργασίας τους (Μ.Ο.=4,2), κάτι αναμενόμενο δεδομένου ότι αναφερόμαστε σε

δασκάλους χορού, αλλά φαίνεται να έχει επιβεβαιωθεί και σε παλαιότερη έρευνα (Γουλιμάρης et al,2003) . Σημαντικό είναι πως φάνηκε να υπάρχει ιδιαίτερη ικανοποίηση από την σχέση τους με τον προϊστάμενό τους (Μ.Ο.=3,9), ενώ σε μεγάλο βαθμό βρέθηκαν ικανοποιημένοι και από τις συνθήκες εργασίας (Μ.Ο.=3,8) τους αλλά και από τον συνολικό φορέα εργασίας (Μ.Ο.=3,6). Παρόλα αυτά, αξίζει να σημειωθεί πως η ικανοποίηση ήταν εμφανώς μικρότερη τόσο για τις δυνατότητες προαγωγής (Μ.Ο.=3,1) που έχουν, όσο και για τον μισθό τους (Μ.Ο.=3,0). Η αντίληψη χαμηλής ικανοποίησης από το μισθό των δασκάλων ελληνικών παραδοσιακών χορών αντιστοιχεί σε ευρήματα παλαιότερης έρευνας που έγινε σε προσωπικό πολιτιστικών συλλόγων (Γουλιμάρης et al,2003).Γενικότερα, ήταν σαφές πως η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους κυμάνθηκε σε αρκετά υψηλά επίπεδα.

Υπόθεση 1^η: Θα υπάρξει θετική συσχέτιση ανάμεσα στις αυτό-καθοριζόμενες αυτόνομες υποκλίμακες των παρακίνησης (εσωτερική παρακίνηση για ευχαρίστηση, για επίτευξη ,για γνώση και αναγνωρίσιμη ρύθμιση) και στις υποκλίμακες της επαγγελματικής ικανοποίησης (μισθός, φύση της εργασίας, προαγωγή στην εργασία, προϊστάμενος, συνολικά ο φορέας εργασίας, συνθήκες εργασίας).Σύμφωνα με την υπόθεση αυτή, θα έπρεπε να βρεθεί θετική συσχέτιση ανάμεσα στις αυτό - καθοριζόμενες αυτόνομες υποκλίμακες παρακίνησης (εσωτερική παρακίνηση για ευχαρίστηση, για επίτευξη, για γνώση και αναγνωρίσιμη ρύθμιση) και στους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης (μισθός, φύση της εργασίας, προαγωγή στην εργασία, προϊστάμενος, συνολικά ο φορέας εργασίας, συνθήκες εργασίας).Η θετική συσχέτιση ανάμεσα στις αυτό-καθοριζόμενες μορφές παρακίνησης και στους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης έχει επιβεβαιωθεί και σε παλαιότερες έρευνες (Gagne & Deci, 2005; Γοροζίδης,2009; Wang &Liu ,2008; Χριστοδουλίδης, 2004).

Όπως έδειξαν τα αποτελέσματα της έρευνας, καταγράφηκαν θετικές συσχετίσεις των αυτόνομων αυτό – καθοριζόμενων υποκλιμάκων παρακίνησης ιδιαίτερα με τις συνθήκες και τη φύση της εργασίας. Αυτό επισημαίνει ότι όσο υψηλότερος είναι ο αυτό-καθορισμός των δασκάλων τόσο περισσότερο απολαμβάνουν θετικά συναισθήματα ικανοποίησης από τη φύση της δουλειάς τους (Γοροζίδης,2009; Χριστοδουλίδης, 2004) αλλά και από το εργασιακό περιβάλλον τους. Αντίστοιχα αποτελέσματα βρέθηκαν και σχετικά με άλλους παράγοντες

ικανοποίησης, όπως η σχέση με τον προϊστάμενο και η ικανοποίηση από τον συνολικό φορέα εργασίας. Ο μισθός και οι δυνατότητες προαγωγής αντίθετα δεν φάνηκε να παρουσιάζουν σημαντικές συσχετίσεις, κάτι μάλλον αναμενόμενο δεδομένου ότι είναι και οι παράγοντες στους οποίους σημειώθηκαν τα χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από τους εργαζομένους. Η χαμηλή συσχέτιση της εσωτερικής παρακίνησης με το μισθό επιβεβαιώνει τα ευρήματα παλαιότερων ερευνών (Γοροζίδης, 2009; Ζουρνατζή et al, 2006) για τη δυσαρέσκεια των εκπαιδευτικών από τις οικονομικές απολαβές τους.

Υπόθεση 2^η: Θα υπάρξει αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στις μεταβλητές των μη αυτό-καθοριζόμενων αυτόνομων υποκλιμάκων παρακίνησης(μη παρακίνηση, εξωτερική ρύθμιση, εσωτερική πίεση) και στις μεταβλητές των υποκλιμάκων της επαγγελματικής ικανοποίησης(μισθός, φύση της εργασίας, προαγωγή στην εργασία, προϊστάμενος, συνολικά ο φορέας εργασίας, συνθήκες εργασίας). Κατά την 2^η ερευνητική υπόθεση, θα έπρεπε να υπάρξει αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στις μη αυτό - καθοριζόμενες υποκλίμακες παρακίνησης (μη παρακίνηση, εξωτερική ρύθμιση, εσωτερική πίεση) και στους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης (μισθός, φύση της εργασίας, προαγωγή στην εργασία, προϊστάμενος, συνολικά ο φορέας εργασίας, συνθήκες εργασίας). Η αρνητική σχέση ανάμεσα στις μη αυτό-καθοριζόμενες μορφές παρακίνησης και στην επαγγελματική ικανοποίηση επιβεβαιώνεται και σε παλαιότερες έρευνες(Gagne & Deci, 2005; Γοροζίδης, 2009; Wang & Liu ,2008; Χριστοδουλίδης ,2004).

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ανάλυσης, σε γενικές γραμμές η υπόθεση αυτή επιβεβαιώθηκε . Συγκεκριμένα, βρέθηκαν αρνητικές συσχετίσεις ανάμεσα σε όλες τις υποκλίμακες της επαγγελματικής ικανοποίησης και την έλλειψη παρακίνησης που σημαίνει ότι οι δάσκαλοι ελληνικών παραδοσιακών χωρών βιώνουν θετικά συναισθήματα κατά την άσκηση της εργασίας τους χωρίς την επίδραση εξωτερικών παραγόντων όπως ο μισθός ή κάποια επιβράβευση. Αντίθετα, για τις υποκλίμακες της εσωτερική πίεσης και της εξωτερικής ρύθμισης η μόνη στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση που καταγράφηκε ήταν αυτή με τη φύση της εργασίας. Δηλαδή οι δάσκαλοι επιτελούν το έργο τους εξαιτίας της ευχαρίστησης που απολαμβάνουν από τη φύση της εργασίας τους και όχι από την επίδραση εξωτερικών (μισθός, επιβράβευση)ή εσωτερικών (εσωτερικό άγχος) εξαναγκασμών.

Υπόθεση 3: Θα υπάρξουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ της κάθε υποκλίμακας της επαγγελματικής ικανοποίησης και των ατόμων διαφορετικού φύλου των δασκάλων ελληνικών παραδοσιακών χωρών. Σύμφωνα με αυτήν την υπόθεση, θα εντοπισθούν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης οφειλόμενες στο φύλο των δασκάλων ελληνικού παραδοσιακού χορού.

Από την ανάλυση, δεν βρέθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά στις υποκλίμακες της επαγγελματικής ικανοποίησης, κάτι που δείχνει πως οι άντρες και οι γυναίκες εμφανίζουν τον ίδιο βαθμό ικανοποίησης από την εργασία τους. Σε άλλη έρευνα (Συμεωνίδης et al, 2003) που αφορούσε προπονητές ατομικών και ομαδικών αθλημάτων αντίστοιχα δεν βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης προερχόμενες από το φύλο των προπονητών.

Με βάση τα παραπάνω, η αρχική υπόθεση δεν επιβεβαιώθηκε, γιατί δεν εντοπίστηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά στις υποκλίμακες της παρακίνησης, προερχόμενη από τις υποομάδες του φύλου του δείγματος.

Υπόθεση 4^η: Θα υπάρξουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ της κάθε υποκλίμακας της παρακίνησης και των ατόμων διαφορετικού φύλου των δασκάλων ελληνικών παραδοσιακών χωρών. Σύμφωνα με αυτήν την υπόθεση, θα έπρεπε να καταγραφούν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις υποκλίμακες της παρακίνησης οφειλόμενες στο φύλο των δασκάλων ελληνικού παραδοσιακού χορού.

Όπως έδειξαν τα αποτελέσματα της έρευνας, σε πολύ λίγες περιπτώσεις το φύλο φάνηκε να αποτελεί σημαντικό διαχωριστικό παράγοντα. Πιο συγκεκριμένα, αναφορικά με τις μορφές παρακίνησης, το φύλο οδηγεί σε στατιστικά σημαντικές διαφορές μόνο στην εσωτερική παρακίνηση για τη γνώση και την εσωτερική πίεση. Και στις δύο περιπτώσεις, οι τιμές ήταν μεγαλύτερες για τις γυναίκες, κάτι που δείχνει ότι οι γυναίκες νιώθουν σε μεγαλύτερο βαθμό το αίσθημα της παρακίνησης όταν αυτό προέρχεται από την παρόρμηση για μάθηση και από την αίσθηση εσωτερικών πιέσεων κατά την άσκηση της δουλειάς τους. Παρόλα αυτά, για καμία άλλη μορφή παρακίνησης δεν βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα.

Με βάση τα παραπάνω, δεν επιβεβαιώθηκε η υπόθεση σύμφωνα με την οποία το φύλο έπρεπε να οδηγήσει σε στατιστικά σημαντικές διαφορές για τις εξαρτημένες μεταβλητές της έρευνας.

Υπόθεση 5η: Θα υπάρξουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ της κάθε υποκλίμακας της επαγγελματικής ικανοποίησης και των υποομάδων της εμπειρίας των δασκάλων ελληνικών παραδοσιακών χορών. Για την επιβεβαίωση της υπόθεσης αυτής, αναμενόταν να σημειωθούν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τις υποκλίμακες της επαγγελματικής ικανοποίησης οφειλόμενες στην εμπειρία των δασκάλων ελληνικού παραδοσιακού χορού.

Όπως φάνηκε από την ανάλυση που προηγήθηκε η αρχική υπόθεση δεν επιβεβαιώθηκε, γιατί οι υποομάδες των ετών υπηρεσίας των δασκάλων ελληνικού παραδοσιακού χορού δεν οδήγησαν σε στατιστικά σημαντικές διαφορές για καμία από τις υποκλίμακες της εργασιακής ικανοποίησης. Οι εκπαιδευτικοί εμφάνισαν τον ίδιο βαθμό ικανοποίησης από την εργασία τους ανεξάρτητα από τα χρόνια εμπειρίας τους.

Υπόθεση 6^η: Θα υπάρξουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ της κάθε υποκλίμακας της παρακίνησης και των υποομάδων της εμπειρίας των δασκάλων ελληνικών παραδοσιακών χορών. Κατά την υπόθεση αυτή, αναμενόταν να εντοπισθούν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις υποκλίμακες της παρακίνησης οφειλόμενες στην εμπειρία των δασκάλων ελληνικού παραδοσιακού χορού.

Κατά την μέτρηση, αναφορικά με τις μορφές της παρακίνησης, η εμπειρία των δασκάλων ελληνικού παραδοσιακού χορού δεν οδήγησε γενικότερα σε στατιστικά σημαντικές διαφορές, εκτός από μία περίπτωση που αφορούσε την υποκλίμακα της αναγνωρίσιμης ρύθμισης. Πιο συγκεκριμένα, οι δάσκαλοι με μεγαλύτερη εμπειρία στην διδασκαλία ελληνικών παραδοσιακών χορών παρουσίασαν μικρότερη επίδραση από εξωτερικούς συντελεστές όπως αυτόν της αμοιβής ή των πιέσεων από εξωτερικούς παράγοντες. Η προέκταση αυτού του αποτελέσματος σχετίζεται με την αυτονομία που νιώθουν οι χοροδιδάσκαλοι που διαθέτουν μεγάλη εμπειρία στον χώρο της διδασκαλίας του ελληνικού παραδοσιακού χορού, όπου τους επιτρέπει να επιτελούν το έργο τους με τη μεγαλύτερη δυνατή προσπάθεια και χωρίς επιρροές από εξωτερικές πιέσεις ή εξαναγκασμούς. Η αίσθηση της αυτονομίας αυξάνει τις πιθανότητες για αυτό-αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών σύμφωνα με τα

ευρήματα προηγούμενης μελέτης (Γοροζίδης,2009).Η αρχική υπόθεση δεν επιβεβαιώθηκε εφόσον δεν βρέθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά αναφορικά με τις υπόλοιπες υποκλίμακες της παρακίνησης, κάτι που δείχνει πως οι εκπαιδευτικοί εμφάνισαν το ίδιο επίπεδο παρακίνησης ανεξάρτητα από τα χρόνια εμπειρίας τους.

Υπόθεση 7^η: Θα υπάρξουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ της κάθε υποκλίμακας της επαγγελματικής ικανοποίησης και των υποομάδων της ηλικίας των δασκάλων ελληνικών παραδοσιακών χωρών.Τα αποτελέσματα της ανάλυσης έδειξαν πως οι υποομάδες της ηλικίας δεν διαφοροποίησαν στατιστικά σημαντικά καμία από τις εξεταζόμενες υποκλίμακες της εργασιακής ικανοποίησης. Με βάση τα αποτελέσματα, η αρχική υπόθεση δεν επιβεβαιώθηκε εφόσον η ηλικία δεν οδήγησε σε στατιστικά σημαντικές διαφορές καμία από τις υποκλίμακες της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Υπόθεση 8^η: Θα υπάρξουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ της κάθε υποκλίμακας της παρακίνησης και των υποομάδων της ηλικίας των δασκάλων ελληνικών παραδοσιακών χωρών.Από τις μετρήσεις που έγιναν βρέθηκε ότι οι υποομάδες της ηλικίας δεν επηρέασαν στατιστικά σημαντικά καμία από τις υποκλίμακες της παρακίνησης. Σύμφωνα με αυτό το αποτέλεσμα η αρχική υπόθεση δεν επιβεβαιώθηκε , δηλαδή η ηλικία δεν αποτέλεσε διαχωριστικό παράγοντα για καμία μορφή παρακίνησης.

Υπόθεση 9^η: Θα υπάρξουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ της κάθε υποκλίμακας της επαγγελματικής ικανοποίησης και των υποομάδων της εκπαίδευσης των δασκάλων ελληνικών παραδοσιακών χωρών. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης έδειξαν πως οι υποομάδες της εκπαίδευσης δεν διαφοροποίησαν στατιστικά σημαντικά καμία από τις υποκλίμακες της επαγγελματικής ικανοποίησης. Η αρχική υπόθεση και σε αυτή την περίπτωση δεν επιβεβαιώνεται, άρα η εκπαίδευση δεν αποτέλεσε παράγοντα διαφοροποίησης της επαγγελματικής ικανοποίησης των δασκάλων ελληνικών παραδοσιακών χωρών.

Υπόθεση 10^η: Θα υπάρξουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ της κάθε υποκλίμακας της παρακίνησης και των υποομάδων της εκπαίδευσης των δασκάλων ελληνικών παραδοσιακών χωρών.Σύμφωνα με τις μετρήσεις που έγιναν, βρέθηκε ότι οι υποκλίμακες της παρακίνησης των δασκάλων ελληνικών παραδοσιακών χωρών, δεν διαφοροποιήθηκαν στατιστικά σημαντικά από καμία από τις υποομάδες της

εκπαίδευσης. Άρα δεν επιβεβαιώθηκε η αρχική υπόθεση ότι δηλαδή η εκπαίδευση θα αποτελούσε παράγοντα διαφοροποίησης των μορφών παρακίνησης στους δασκάλους ελληνικών παραδοσιακών χωρών.

VI. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Οι δάσκαλοι αποτελούν μια ειδική κατηγορία εργαζομένων, οι οποίοι επιτελούν ένα ιδιαίτερα σημαντικό έργο στα πλαίσια της εύρυθμης λειτουργίας της κοινωνίας. Όπως λοιπόν για κάθε εργαζόμενο, έτσι και για αυτούς οι έννοιες αφενός της παρακίνησης για την εργασία τους και αφετέρου της εργασιακής ικανοποίησης, είναι ιδιαίτερα σημαντικές και χρίζουν έρευνας εις βάθος. Ειδικά δε την σημερινή εποχή, με αντίπαλο τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης, για να μπορέσουν να ανταποκριθούν στο δύσκολο έργο τους θα πρέπει να έχουν υψηλά ποσοστά παρακίνησης τα οποία κατά ένα μέρος θα αντλήσουν απ' την φύση της ίδιας της εργασίας τους, από τις συνθήκες εργασίας τους αλλά και από τα εσωτερικά αποθέματα τους. Σε αυτό το πλαίσιο, ήταν απαραίτητο να διερευνηθούν όλοι αυτοί οι ψυχολογικοί παράγοντες για να διαπιστωθεί αν και κατά πόσο οι δάσκαλοι παραδοσιακού χορού παρακινούνται και ικανοποιούνται τελικά απ' την εργασία τους, με σκοπό την μεγιστοποίηση της αποτελεσματικότητάς τους στην διαδικασία της διδασκαλίας.

Ουσιαστικά, ο κύριος στόχος της εργασίας αυτής ήταν η διερεύνηση της παρακίνησης και της επαγγελματικής ικανοποίησης στους δασκάλους ελληνικού παραδοσιακού χορού. Όπως φάνηκε από την έρευνα και την παρουσίαση των αποτελεσμάτων της ανάλυσης που ακολούθησε, αρχικά επιβεβαιώθηκε ότι οι καθηγητές χορού είναι σε μεγάλο βαθμό ικανοποιημένοι από την δουλειά τους, και νιώθουν αρκετά υψηλό το αίσθημα της παρακίνησης για την εργασία τους. Τα ευρήματα αυτά βρίσκονται σε αντιστοιχία με άλλες μελέτες (Γοροζίδης, 2009; Χριστοδουλίδης, 2004) στον ελληνικό χώρο, οι οποίες όμως διερεύνησαν τη σχέση της παρακίνησης και της επαγγελματικής ικανοποίησης σε εκπαιδευτικούς και σε Κ.Φ.Α.. Η παρούσα έρευνα στόχευσε συγκεκριμένα σε δασκάλους ελληνικών παραδοσιακών χορών, προσπαθώντας να διερευνήσει τους εσωτερικούς-εξωτερικούς ψυχολογικούς παράγοντες, που μπορούν να επηρεάσουν την επιτυχία του δύσκολου έργου τους.

Από την άλλη μεριά, ήταν σαφές από την ανάλυση ότι η παρακίνηση και η εργασιακή ικανοποίηση των δασκάλων δεν διαφοροποιείται παρά ελάχιστα από τα βασικά δημογραφικά στοιχεία των δασκάλων, δηλαδή το φύλο, την ηλικία, το

μορφωτικό επίπεδο και τα χρόνια διδακτικής εμπειρίας τους. Με αυτό το αποτέλεσμα διαφαίνεται ότι οι θετικές καταστάσεις ή τα προβλήματα που βιώνουν οι συγκεκριμένοι εκπαιδευτικοί είναι κοινά για όλους και ανεξάρτητα από τις ατομικές διαφορές του καθενός.

Τέλος, η ανάλυση έδειξε πως τα επίπεδα παρακίνησης σχετίζονται σημαντικά με τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Πιο συγκεκριμένα, φάνηκαν καθαρά θετικές συσχετίσεις ανάμεσα στις αυτό - καθοριζόμενες υποκλίμακες παρακίνησης και τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, και αρνητικές συσχετίσεις ανάμεσα στις μη αυτό - καθοριζόμενες υποκλίμακες παρακίνησης και την ικανοποίηση, σύμφωνα με τις αρχικές υποθέσεις στις οποίες βασίστηκε η έρευνα και αντιστοιχούν και σε ευρήματα παλαιότερων ερευνών σε εκπαιδευτικούς γενικότερα (Γοροζίδης, 2009; Wang & Liu, 2008; Χριστοδουλίδης, 2004).

Λαμβάνοντας υπόψη ότι τα τελευταία χρόνια υπάρχει αθρόα προσέλευση ατόμων για εκμάθηση ελληνικών παραδοσιακών χορών (Filippou et al, 2010), τα αποτελέσματα της έρευνας είναι ιδιαίτερα χρήσιμα, και μπορούν να ληφθούν υπόψη με στόχο την μεγιστοποίηση της αποτελεσματικότητας των δασκάλων χορού και της βελτίωσης της διδασκαλίας γενικότερα. Οι επιστημονικοί ιθύνοντες του αντικειμένου του χορού θα πρέπει να επικεντρωθούν στη δημιουργία συγκεκριμένων προγραμμάτων και επιστημονικά δομημένων μοντέλων διδασκαλίας ώστε να ενισχύσουν τα ψυχολογικά κίνητρα των νεοεισερχόμενων στο επάγγελμα και να συμβάλλουν ουσιαστικά στην αύξηση της αυτό-αποτελεσματικότητας των δασκάλων ελληνικού παραδοσιακού χορού. Επιπλέον, με βάση τα αποτελέσματα αυτά, οι «εργοδότες» των δασκάλων ελληνικών παραδοσιακών χορών μπορούν να συγκεντρώσουν ιδιαίτερα ενδιαφέροντα στοιχεία τα οποία πρέπει να ληφθούν υπόψη για να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας των δασκάλων, τις αμοιβές και τη συμπεριφορά με σκοπό να βοηθήσουν τους δασκάλους στο εξαιρετικά δύσκολο έργο τους αλλά και γενικότερα για αναβαθμίσουν τις παρεχόμενες υπηρεσίες του συλλόγου, οργανισμού, σχολή χορού, γυμναστήριο. Εξάλλου, ήταν σαφές από τα αποτελέσματα πως τα χαμηλότερα ποσοστά ικανοποίησης εμφανίζονται αναφορικά με τους μισθούς και τις δυνατότητες εξέλιξης στον χώρο εργασίας ευρήματα που επιβεβαίωσαν παλαιότερη έρευνα (Γουλιμάρης et al, 2003) στο χώρο των δασκάλων χορού. Με δεδομένο το ότι η εργασιακή ικανοποίηση και η παρακίνηση συνδέονται άμεσα, πρέπει να είναι στόχος του κάθε υπεύθυνου να κάνει προσπάθειες για την

ενίσχυση των συγκεκριμένων τομέων, ώστε να ενισχυθεί αντίστοιχα όσο το δυνατόν περισσότερο και το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης των δασκάλων.

Μελλοντικές έρευνες με μεγαλύτερο δείγμα και με εξέταση πιο πολλών παραγόντων ,στους δασκάλους ελληνικών παραδοσιακών χωρών, θα βοηθήσουν στη συνολική προσπάθεια βελτίωσης του έργου τους.

V. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Amarantidou, S., Mantis, K., & Koustelios, A., (2009). Relation of job security and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *International Journal of Physical Education*, 1, 20-23.
- Αργυράκης, Π., Κουστέλιος, Α., Διγγελίδης, Ν. & Χρόνη, Σ., (2005). Σύγκρουση ρόλων, ασάφεια ρόλων και επαγγελματική ικανοποίηση σε δείγμα εργαζομένων στην ΟΕΟΑ «ΑΘΗΝΑ 2004». *Επιστημονικό Περιοδικό Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 2(1), 2-14.
- Avery, R., Abraham, L., Bouchard, T., & Segal, N., (1989). Job satisfaction: Environment and genetic components. *Journal of Applied Psychology*, 74, 187-192.
- Blais, M.R., Briere, N.M., Lachance, L., Riddle, A.S. & Vallerand, R.J., (1993). L' inventaire de motivation au travail de Blais (The Blais Work Motivation Inventory). *Revue Quebecoise de Psychologie*, 14, 185-215.
- Barnett, R. C., & Brennan, R.T., (1995). The Relationship between job experiences and psychological distress: A structural equation analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 16 (3), 259-76.
- Baron, R.A., (1986). *Behavior in organizations*. Newton, MA: Allyn and Bacon.
- Canrinusa, E., T., Lorenza, M., H., Beijgaard, D., Buitinka, J. & Hofmana, A., (2011). Profiling teachers' sense of professional identity. *Educational Studies*, 37 (5) , 593-608.
- Chang, K. & Chelladurai, P., (1997). Determinants of quality in fitness/health services: A systems approach in I. Davis & E. Wolstencroft (Eds). *Proceedings of the 5th Congress of the European Associations for sport management*. United Kingdom: University of Glasgow.
- Γεντή, Μ., (2008). *Η επίδραση παρεμβατικών προγραμμάτων ελληνικών παραδοσιακών χορών και αερόβιας γυμναστικής στην κάρδιο-αναπνευστική*

αντοχή και ψυχική διάθεση ενηλίκων γυναικών. Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή Διατριβή, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, Κομοτηνή.

Chelladurai, P., (1999). *Human Resource Management in Sport and Recreation*. Champaign, Illinois: Human kinetics.

Christodoulidis, T., Papaioannou, A. & Digelidis, N., (2001). Motivational Climate and Attitudes Towards Exercise in Greek Senior High School: A Year-Long Intervention.. *European Journal of Sport Science*, 1,(4).

Cook, J. D., Hepworth, S. J., Wall, T. D., & Warr, P. B., (1981). *Experience of work: A compendium and review of 249 measures and their use*. New York: Academic Press.

Γοροζίδης, Γ., (2009). *Η παρακίνηση και η Αυτό-αποτελεσματικότητα Καθηγητών Φυσικής Αγωγής, Γυμνασίων στην εφαρμογή των Νέων Αναλυτικών Προγραμμάτων Φυσικής Αγωγής*. Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή διατριβή, ΤΕΦΦΑ Τρικάλων .

Γουλιμάρης, Δ. & Γεντή, Μ., (2010). Επαγγελματική Ασφάλεια και επαγγελματική ικανοποίηση . Η Περίπτωση των Ελληνικών παραδοσιακών χωρών. *Επιστημονικό Περιοδικό Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής* , 7,(2), 38-50.

Γουλιμάρης, Δ., Θεοδωράκης, Ν., & Κουστέλιος, Α., (2003). Επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων σε πολιτιστικούς οργανισμούς. *Φυσική Αγωγή , Αθλητισμός, Υγεία*, 14-15, 89-98.

Dawis, R.V. & Lofquist, L.H., (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Deci, E., (1975). *Intrinsic motivation*. New York: Plenum.

Deci, E.L., & Ryan, R., (2004). Overview of self determination theory: An organismic dialectical perspective. In Deci & Ryan (Eds), *Handbook of self determination research* (pp. 3-33). Rochester, NY: University of Rochester Press.

Deci, E., & Ryan, R., (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.

- Deci, E.L., & Ryan, R. (1991). A motivational approach to self integration in personality. In R.A. Dienstbier (Ed), *Nebraska Symposium on Motivation: Perspectives on motivation*, (pp.237-288). Lincoln: University of Nebraska.
- Deci, E.L., & Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Δήμας, Η. (2004). *Λαϊκή Μουσικοχορευτική Παράδοση. Χορευτικές συνήθειες των φοιτητών-τριών, της Ελλάδας*. Β' έκδοση. Αθήνα : Ελληνικά Γράμματα .
- Digelidis, N., Papaioannou, A., & Christodoulidis, T., (2003) .A one-year intervention in 7th grade physical education classes aiming to change motivational climate and attitudes towards exercise. *Psychology of Sport and Exercise*, 4 , 195–210.
- Δράκου, Α., Καμπίτσης, Χ., Χαραχούσου, Υ., & Γλυνιά, Ε., (2004). Επαγγελματική Ικανοποίηση των Προπονητών Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας. *Επιστημονικό Περιοδικό Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 1(2), 2-24.
- Eskildsen, J.K., Kristensen, K. & Westlund, A.H., (2002). Work Motivation and Job satisfaction in the Nordic Countries. *Employee Relations*, 26(2), 122-36.
- Fillipou, F., Goulimaris, D., Baxevanos, S., & Genti, M., (2010). Adult attendance in Greek traditional dancing classes. *Exercise and Quality of Life*, 2(1), 15-28.
- Ζουρνατζή, Ε., Τσιγγίλης, Ν., Κουστέλιος, Α., & Πιντζοπούλου, Ε., (2006). Επαγγελματική Ικανοποίηση καθηγητών Φυσικής Αγωγής Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. *Επιστημονικό Περιοδικό Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 3(2), 18-28.
- Gagne, M. & Deci, E.L., (2005). Self determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.
- Gerhart, B., (1987). How important are dispositional factors as determinants of job satisfaction? Implications for job design and other personnel programs. *Journal of Applied Psychology*, 64, 366-373.
- Gordon, J.R., (1999). *Organizational Behavior :A Diagnostic Approach*. 6th edition. New Jersey :Prentice-Hall Inc.
- Granny, C., Smith, P. & Stone, C., (1992). *Job Satisfaction: advances in research and application*. Lexington, M.A. : Lexington Books.

- Greenberg, J. & Baron, R.A., (1997). *Behavior in organizations: understanding the human side of work*. Canada : Prentice-Hall.
- Grolnick, W.S. & Ryan, R.M., (1987). Autonomy in children' s learning: An experimental and individual difference investigation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 890-898.
- Hackman, J. & Oldham, G., (1980). *Work Redesign*, Reading, Mass : Addison-Wesley.
- Hackman, J. & Oldham, G., (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hall, Stacey, A., Browers, Asley, G., & Martin, C., (2010). An exploratory study of job satisfaction levels of association (ncaa) division i-a institutions. *International journal of Sport Management Recreation & tourism*, 1 (6), 1-17.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B.B., (1959). *The motivation to work*. Wiley, New York.
- Heskett, J.L. Sasser, W.E. & Schlesinger, M., (1994). *The Service Profit Chain: how leading companies link profit and growth to loyalty, satisfaction and value?* The Free Press, New York.
- Θεοδωράκης, Γ., & Χασάνδρα, Μ., (2004). *Προγράμματα Αγωγής Υγείας και Άσκησης στα σχολεία*. Πανεπιστημιακές Σημειώσεις. Τ.Ε.Φ.Α.Α., Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.
- Ilardi, B.C., Leone, D., Kasser, T., & Ryan, R.M., (1993). Employee and supervisor ratings of motivation: Main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting. *Journal of Applied Psychology*. w.w.w.onlinelibrary.wiley.com
- Juhdi, N., & Ahmad Zohdi, (2009). Job satisfaction and teaching role attributes of instructors in higher learning institutions of Malaysia. *Unitar E-Journal*. w.w.w.ejournal.unitar.edu
- Κάντας, Α., (1993). *Οργανωτική-βιομηχανική ψυχολογία (Μέρος 3ο)*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

- Kaltenbaugh, L.P., (2008). *A study on job satisfaction among campus recreation administrators at four year public and private institutions*. Unpublished doctoral Dissertation, University of Akron. USA.
- Kohler, L., (1988), Job satisfaction and corporate business managers: An organizational behavior approach to sport management. *Journal of Sport Management*, 2, 100-105.
- Koustelios, A., (2005). Physical education Teachers in Greece; Are they satisfied? *International Journal of Physical Education*, 42(2), 85-90.
- Koustelios, A., (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *International Journal of Educational Management*, 15 (7), 354-358.
- Koustelios, A., (2001b). Organizational factors as predictors of teachers' burnout. *Psychological 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, 469-476.
- Koustelios, A., & Tsigilis, N., (2005). 'Relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: A multivariate approach. *European Physical Education Review*, 11, 189-203.
- Koustelios, A., Theodorakis, N., & Goulimaris, D., (2004). Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *The International Journal of Educational Management*, 18(2), 87-92.
- Κουστέλιος, Α. & Κουστέλιου, Ι., (2001). Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση. *Ψυχολογία*, 8(1), 30-39.
- Koustelios, A. & Kousteliou, I., (1998). Relations among measures of job satisfaction, role conflict and role ambiguity for a sample of Greek teachers. *Psychological Reports*, 82, 131-136.
- Koustelios, A., Kouli, O., & Theodorakis, N., (2003). Job security and job satisfaction among Greek fitness instructors. *Perceptual & Motor Skills*, 97, 192-194.

- Lambert, S.J., (1991). The combined effects of job and family characteristics on job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation of men and women workers. *Journal of Organizational Behavior*, 12 (4), 341-563.
- Lease,S., (1998). Annual review,1993-1997: work attitudes and outcome. *Journal of Vocational Behavior*,53,154-183.
- Legault, L., Green-Demers, I. & Pelletier, L.G., (2006). Why do high school students lack motivation in the classroom? Toward an understanding of academic amotivation and the role of social support. *Journal of Educational Psychology*, 98(3), 567-582.
- Li, M., (1993). Job satisfaction and performance of coaches of the spare time sports schools in China. *Journal of Sport Management*, 7, 132-140.
- Locke, E., (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. Dunnette (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349) Chicago: Rand McNally.
- Λυκεσάς,Γ.,(2002). *Η εκπαίδευση του Παραδοσιακού χορού στο αναλυτικό πρόγραμμα της Δημοτικής εκπαίδευσης και η εφαρμογή του στην πράξη*. Αδημοσίευτη διδακτορική διατριβή ,Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Τ.Ε.Φ.Α.Α.
- Maslach, C., & Schaufeli, W.B., (1993). Historical and Conceptual Development of Burnout .In W. Schaufeli, C. Maslach and T.Marek (Eds) *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*(pp.1-16). Philadelphia: Taylor and Francis .
- McClelland, D.C., (1985). *Human motivation*. Glenview, I: Scott, Foresman.
- Ntoumanis, N., (2005). A prospective study of participation in optional school physical education using a self determination theory frame work. *Journal of Educational Psychology*,3, 444-453.
- Παπαϊωάννου,Α., Θεοδωράκης, Γ.& Γούδα,Μ., (2003). *Για μια καλύτερη Φυσική Αγωγή*. Εκδόσεις Χριστοδουλίδη.
- Pastore, D.L., (1993). Job satisfaction and female college coaches. *Physical Educator*,50, 216-221.

- Pelletier, L.G., Fortier, M.S., Vallerand, R.J., Tuson, K.M., Briere, N.M., & Blais, M.R. (1995). Toward a new measure of intrinsic motivation and amotivation in sports: The Sport Motivation Scale (SMS). *Journal of sport and exercise Psychology*, 17, 35-53.
- Pelletier, L., Seguin-Levesque, C., & Legault, L., (2002). Pressure from above and pressure from below as determinants of teachers' motivation and teaching behaviors. *Journal of Educational Psychology*, 94, 186-196.
- Reeve, J., & Jang, H., (2006). What teachers say and do to support students' autonomy during a learning activity. *Journal of Educational Psychology*, 98, 209-218.
- Robbins, S.P., (1984). *Management: concepts and practices*. Englewood Cliffs, NJ, Prentice – Hall.
- Rokkas, S., Kouli, O., Mavridis, G. & Kosta, G., (2009). Job satisfaction among dance aerobic instructors. *The Cyprus Journal of Sciences*, 7, 65-72.
- Roth, G., Assor, A., Kanat-Maymon, Y., & Kaplan, H., (2007). Autonomous Motivation for Teaching : How Self-Determined Teaching May Lead to Self Determined Learning . *Journal Of Educational Psychology*, 99(4), 761-774.
- Ryan, R.M., (1982). Control and information in the intrapersonal sphere: An extension of cognitive evaluation theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 13, 450-460.
- Ryan, R.M. & Connell, J.P., (1989). Perceived locus of causality and internalization: Examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 749-761.
- Σαλονικίδης, Κ., Δράκου, Α. & Κουκουρή, Κ., (2007). Η Επίδραση του Φύλου, της Ηλικίας και της Προϋπηρεσίας στην Επαγγελματική Ικανοποίηση των Προπονητών / τριών Αντισφαίρισης *Επιστημονικό Περιοδικό Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 4(1), 18-35.
- Smith, P. C., Balzer, W., Brannick, M., Chia, W., Eggleston, S., Gibson, W., Johnson, B., Josephson, H., Paul, K., Reilly, C., & Whalen, M., (1987). The revised JDI: A facelift for an old friend. *The Industrial – Organisational Psychologist*, 24, 31-33.

- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. C., (1987). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Rand McNally, Chicago, IL., Usa.
- Smith, P.C., Kendall, L.M., & Hulin, C.C., (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Rand McNally, Chicago, IL, Usa.
- Spector, P.E., (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 16, 693-713.
- Συμεωνίδου, Σ., Καμπίτσης, Χ. & Χαραχούσου, Υ., (2003). Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των προπονητών/τριών ατομικών και ομαδικών αθλημάτων. *Γυναίκα και Άθληση*, Τόμος ΙΙ, τεύχος 1, 50-61.
- Taylor, I.M., Ntoumanis, N., & Standage, M .,(2008). A Self-Determination Theory Approach to Understanding the Antecedents of Teachers' Motivational Strategies in physical Education. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 30, 75-94.
- Yusof, A., (2002). Transformational Leadership Behaviors of Athletic Directors and Their Effects on Coaches' Job Satisfaction. *University Press Putra Malaysia* , 10(1), 1-8.
- Vallerand, R.J., (1997). *Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation*. *Advances in Experimental Social Psychology*. Academic Press.
- Vallerand,R.J., Pelletier,L.G, Blais,M.R., Brie're, N.M., Sene'cal,C.& Vallie'ries,E.F.,(1993).On the assessment of intrinsic, extrinsic and amotivation in education: Evidence on the concurrent and construct validity of the Academic Motivation Scale. *Educational and Psychological Measurement*,53, 159-172.
- Vallerand,R.J., Pelletier,L.G. & Koestner,R.,(2008).Reflections on Self-Determination Theory. *Canadian Psychology*,49(3),257-262.
- Vroom, V.H., (1964). *Work and motivation*. Wiley, New York, Usa.
- Wang, C.K.J., & Liu, W.C., (2008). Teachers' motivation to teach national education in Singapore: a Self-determination theory approach. *Asia Pacific Journal of Education*,28(4), 395-410.

- Weinberg, R.S. & Gould, D., (1995). *Foundations of Sport and Exercise Psychology. Human Kinetics*, Champaign, Illinois, Usa.
- Weiss, D., Dawis, R., England, G., & Lofquist, L.J., (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: Industrial Relations Center, University of Minnesota, Work Adjustment Project.
- Wood, J., Wallace, J., & Zeffane R., Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N.,(1998). *Organisational behavior: An Asia-Pacific perspective*. Jacaranda: Wiley Ltd.
- Χριστοδουλίδης, Τ., (2004). *Στόχοι επίτευξης, αντίληψη καθήκοντος και παρακίνηση καθηγητών φυσικής αγωγής και άλλων ειδικοτήτων*. Αδημοσίευτη Διδακτορική Διατριβή Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης ,Τ.Ε.Φ.Α.Α.
- Χριστοδουλίδης,Τ. & Παπαϊωάννου,Α.,(2004). Ερωτηματολόγιο εσωτερικής-εξωτερικής παρακίνησης εργαζομένων. *Πρακτικά 3ου Διεθνούς Συνεδρίου Αθλητικής Ψυχολογίας. Τρίκαλα*, Τ.Ε.Φ.Α.Α. & Ε.Ε.Α.Θ., Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.
- Χριστοδουλίδης, Τ.& Παπαϊωάννου,Α., (2002). Εσωτερική παρακίνηση και εκτός διδασκαλίας δραστηριότητες καθηγητών Φ.Α. και δασκάλων. *7ο Πανελλήνιο Συνέδριο Αθλητικής Ψυχολογίας της Εταιρείας Αθλητικής Ψυχολογίας*. Θεσσαλονίκη, ΤΕΦΑΑ-Α.Π.Θ.
- Χριστοδουλίδης Τ., Παπαϊωάννου Α., Χατζηευστρατιάδης Ε., & Δούκα Ι., (2003). Εσωτερική-εξωτερική παρακίνηση εκπαιδευτικών και ικανοποίηση με το αντικείμενο της δουλειάς. *1ο Συνέδριο της Ψυχολογικής Εταιρείας Βορείου Ελλάδας*. Βόλος.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 : ΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ



Παρακάτω υπάρχουν μια σειρά από ερωτήσεις που θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για την εκπόνηση μεταπτυχιακής έρευνας. Διαβάστε προσεκτικά την κάθε πρόταση και προσπαθήστε να δώσετε την πρώτη αυθόρμητη απάντηση που σας έρχεται στο μυαλό με απόλυτη ειλικρίνεια. Τα ερωτηματολόγια είναι ανώνυμα και δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις.

Φύλο: Άνδρας Γυναίκα

Ηλικία.....

Οικογενειακή κατάσταση: Άγαμος/η , Έγγαμος/η , Διαζευγμένος/η

Περιοχή που διδάσκετε : Ιόνια νησιά , Δυτική Μακεδονία

Εκπαίδευση: Δημοτικό , Γυμνάσιο , Λύκειο , ΤΕΙ /ΑΕΙ , Μεταπτυχιακό , Διδακτορικό

Χρόνια εργασίας στο αντικείμενο των ελληνικών παραδοσιακών χορών.....

Επίπεδο Κατάρτισης στους Ελληνικούς Παραδοσιακούς Χορούς:

Ειδικότητα Τ.Ε.Φ.Α.Α. Από εμπειρία Άλλο.....

Η ενασχόλησή σας με τους παραδοσιακούς χορούς είναι: κύριο επάγγελμα , δευτερεύον επάγγελμα , δεν είναι επάγγελμα

Αν δεν είναι επάγγελμα ,τι είναι ;
.....

Παρακαλώ σημειώστε για κάθε ένα από τα παρακάτω θέματα, σε ποιο βαθμό ανταποκρίνονται ως λόγος για τον οποίο κάνετε αυτή τη συγκεκριμένη δουλειά

Δεν ανταποκρίνεται καθόλου	Ανταποκρίνεται μέτρια			Ανταποκρίνεται ακριβώς		
1	2	3	4	5	6	7

<u>Γιατί κάνετε αυτή τη δουλειά:</u>	1	2	3	4	5	6	7
Για τις κοινωνικές παροχές που παρέχει αυτή η δουλειά (περίθαλψη, ασφαλιστικά ταμεία κλπ.)							
Γιατί είναι η δουλειά που διάλεξα και που προτιμώ, για να έχω μια συγκεκριμένη ποιότητα ζωής.							
Δεν ξέρω, έχω την εντύπωση ότι δεν έχω αυτά που χρειάζονται για να κάνω αυτή τη δουλειά καλά.							
Για τις ανεπανάληπτες στιγμές χαράς που μου δίνει αυτή η δουλειά.							
Λόγω της ευχάριστης εμπειρίας του να μαθαίνω							

καινούργια πράγματα σ' αυτή τη δουλειά.							
Γιατί μου επιτρέπει να βγάλω λεφτά	1	2	3	4	5	6	7
Για τα ωραία συναισθήματα που νιώθω σ' αυτή τη δουλειά.	1	2	3	4	5	6	7
Δεν ξέρω, δεν τα καταφέρνω καλά με τα σημαντικά καθήκοντα αυτής της δουλειάς.	1	2	3	4	5	6	7
Για την αίσθηση της επίτευξης που νιώθω κάνοντας τη δουλειά μου με ένα προσωπικό και μοναδικό τρόπο.	1	2	3	4	5	6	7
Δεν ξέρω, το επίπεδο των απαιτήσεων για την απόδοση που επιβάλλεται να έχουμε, είναι πολύ υψηλό.	1	2	3	4	5	6	7
Για την ευχαρίστηση που βιώνω από τη διεύρυνση των γνώσεών μου σε διάφορα ενδιαφέροντα θέματα.	1	2	3	4	5	6	7
Για την πληρωμή.	1	2	3	4	5	6	7
Δεν ξέρω, πολλές φορές νοιώθω ανήμπορος γι' αυτή τη δουλειά	1	2	3	4	5	6	7
Γιατί προσωπικά αισθάνομαι ότι πραγματικά θα όφειλα να είμαι καλός σ' αυτή τη δουλειά και θα ένοιωθα πολύ ατυχής διαφορετικά.	1	2	3	4	5	6	7
Γιατί διάφορες πλευρές αυτής της δουλειάς διεγείρουν την περιέργειά μου.	1	2	3	4	5	6	7
Για την ευχαρίστηση που νοιώθω όταν ανταποκρίνομαι στις ενδιαφέρουσες προκλήσεις της δουλειάς μου	1	2	3	4	5	6	7
Δεν ξέρω, την ώρα που δουλεύω υπάρχουν στιγμές που νοιώθω να τα έχω πραγματικά χαμένα	1	2	3	4	5	6	7
Γιατί αυτή η δουλειά παρέχει ασφάλεια	1	2	3	4	5	6	7
Γιατί περνώ πραγματικά ευχάριστα σ' αυτή τη δουλειά	1	2	3	4	5	6	7
Γιατί αυτή τη δουλειά τη διάλεξα, επειδή μου δίνει τη δυνατότητα να επιτυγχάνω μερικούς σημαντικούς στόχους, ενώ την ίδια στιγμή μου επιτρέπει να ασχολούμαι και με τις άλλες πλευρές της ζωής μου.	1	2	3	4	5	6	7
Γιατί συχνά μαθαίνω ενδιαφέροντα πράγματα κάνοντας αυτή τη δουλειά.	1	2	3	4	5	6	7
Δεν ξέρω, μου λείπουν σημαντικές ικανότητες που είναι αναγκαίες για να ανταποκριθώ στα καθήκοντα αυτής της δουλειάς.	1	2	3	4	5	6	7
Για τη χαρά που αισθάνομαι κάνοντας ενδιαφέρουσες εργασίες, σαν μέρος αυτής της δουλειάς.	1	2	3	4	5	6	7
Δεν ξέρω, περιμένουν πάρα πολλά από μας.	1	2	3	4	5	6	7
Γιατί η δουλειά μου είναι η ζωή μου και δεν θέλω να αποτύχω.	1	2	3	4	5	6	7

Γιατί πραγματικά θέλω να επιτύχω σ' αυτή τη δουλειά και διαφορετικά θα ντρεπόμουν.	1	2	3	4	5	6	7
Γιατί είναι ο τύπος της δουλειάς που διάλεξα ότι με εκφράζει ως τρόπος ζωής.	1	2	3	4	5	6	7
Δεν ξέρω, πολλές φορές παρακαλώ μέσα μου κάποιος να με βοηθήσει	1	2	3	4	5	6	7
Για την πρόκληση να προσπαθώ σε δύσκολα πράγματα.	1	2	3	4	5	6	7
Δεν ξέρω, οι συνθήκες εργασίας μας είναι πολύ δύσκολες.	1	2	3	4	5	6	7
Γιατί θέλω να είμαι ένας «νικητής» κι όχι αποτυχημένος/η	1	2	3	4	5	6	7
Για την ευχαρίστηση της δημιουργίας που προσφέρει η δουλειά μου.	1	2	3	4	5	6	7
Γιατί είναι η δουλειά που διάλεξα και προτιμώ, αφού με βοηθάει να ολοκληρώνομαι ως άτομο.	1	2	3	4	5	6	7
Δεν ξέρω, οι συνθήκες εργασίας μας είναι μη ρεαλιστικές.	1	2	3	4	5	6	7
Για την κοινωνική καταξίωση του επαγγέλματός μου	1	2	3	4	5	6	7

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

Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι Σίγουρος	Συμφώνω	Συμφωνώ Απόλυτα
1	2	3	4	5

Οι συνθήκες εργασίας μου είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ	1	2	3	4	5
Ο χώρος εργασίας μου είναι ευχάριστος	1	2	3	4	5
Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία μου	1	2	3	4	5
Ο εξαιρισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου	1	2	3	4	5
Ο φωτισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου	1	2	3	4	5
Πληρώνομαι όσο πρέπει για τη δουλειά που προσφέρω	1	2	3	4	5
Αισθάνομαι ανασφάλεια με τέτοιες αποδοχές	1	2	3	4	5

Ίσα-ίσα που μπορώ και επιβιώνω με αυτές τις αποδοχές.	1	2	3	4	5
Πληρώνομαι λιγότερο απ' ότι αξίζω	1	2	3	4	5
Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή-εξέλιξη	1	2	3	4	5
Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή-εξέλιξη	1	2	3	4	5
Οι προοπτικές μου για προαγωγή-εξέλιξη είναι πολύ περιορισμένες	1	2	3	4	5
Η δουλειά μου είναι αξιόλογη	1	2	3	4	5
Η δουλειά μου με ικανοποιεί	1	2	3	4	5
Η δουλειά μου είναι μονότονη (ρουτίνα)	1	2	3	4	5
Η δουλειά μου είναι βαρετή	1	2	3	4	5
Ο προϊστάμενός μου με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι	1	2	3	4	5
Ο προϊστάμενος κατανοεί τα προβλήματά μου	1	2	3	4	5
Ο προϊστάμενός μου είναι αγενής	1	2	3	4	5
Ο προϊστάμενός μου είναι ενοχλητικός.	1	2	3	4	5
Ο σύλλογος κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζόμενους του	1	2	3	4	5
Είναι ο καλύτερος σύλλογος που έχω δουλέψει ποτέ	1	2	3	4	5
Υπάρχει έλλειψη αξιοκρατίας στο φορέα που δουλεύω	1	2	3	4	5
Ο σύλλογος φροντίζει για τους εργαζόμενους του.	1	2	3	4	5

ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ ΘΕΡΜΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΟΛΥΤΙΜΗ ΒΟΗΘΕΙΑ

ΣΑΣ ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΟ ΧΡΟΝΟ ΠΟΥ ΔΙΑΘΕΣΑΤΕ!