



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΗΝ «ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ»



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Εργασιακό πάθος και Επαγγελματική Ικανοποίηση
Εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Κουτσογιάννη Πασχαλιά
Εκπαιδευτικός

ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: ΠΑΠΑΘΑΝΑΣΙΟΥ ΙΩΑΝΝΑ

ΜΕΛΟΣ ΤΡΙΜΕΛΟΥΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ: ΦΡΑΔΕΛΟΣ ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ

ΜΕΛΟΣ ΤΡΙΜΕΛΟΥΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ: ΚΑΣΤΑΝΙΔΟΥ ΣΟΦΙΑ

Λάρισα, 2020



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΗΝ «ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ»



Primary school teachers' working passion and job satisfaction.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

<u>ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....</u>	<u>4</u>
<u>ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....</u>	<u>5</u>
<u>ABSTRACT.....</u>	<u>6</u>
<u>ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....</u>	<u>7</u>
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ.....</u>	<u>9</u>
1.1 Ορισμός εργασιακής ικανοποίησης.....	9
1.2 Ικανοποίηση εργασίας και εκπαιδευτικές επιπτώσεις.....	11
1.2.1 Ιεραρχία της θεωρίας των αναγκών.....	12
1.2.2 Θεωρία δυο συντελεστών Herzberg.....	15
1.2.3 Θεωρία προσδοκίων.....	18
1.2.4 Θεωρία της δικαιοσύνης του Άνταμς.....	20
1.2.5 Θεωρία της αξίας του Locke.....	20
1.3 Σημασία της εργασιακής ικανοποίησης.....	21
1.4 Δέσμευση των εκπαιδευτικών.....	22
1.5 Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης.....	24
1.6 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.....	25
1.6.1 Εξωγενείς παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης.....	26
1.6.2 Ενδογενείς παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης.....	29
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΑΘΟΣ ΣΕ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ</u> <u>ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ.....</u>	<u>32</u>
2.1 Έννοια του πάθους.....	32
2.2 Παθιασμένος δάσκαλος.....	33
2.3 Ο ρόλος του πάθους στη διδασκαλία.....	33
2.4 Δυναδικό μοντέλο του πάθους.....	36
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΑΘΟΣ.....</u>	<u>39</u>

3.1 Πάθος και εργασιακή ικανοποίηση στους δασκάλους.....	39
3.2 Κίνητρα-Εργασιακή ικανοποίηση-Εργασιακό πάθος.....	41
3.3 Σύνδεση κινήτρων εργασιακού πάθους ,εργασιακής ικανοποίησης.....	42
3.4 Αρμονικό πάθος και η σχέση του με την ευημερία των δασκάλων.....	43
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ.....</u>	<u>45</u>
4.1 Σκοπός της παρούσας έρευνας.....	45
4.2 Μεθοδολογία.....	45
4.2.1 Επιλογή του δείγματος.....	45
4.2.2 Εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν.....	45
4.2.3 Περιγραφή των ερωτηματολογίων.....	46
4.2.4 Στατιστική μεθοδολογία.....	47
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5:ΣΥΖΗΤΗΣΗ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....</u>	<u>63</u>
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....</u>	<u>65</u>
<u>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....</u>	<u>66</u>
<u>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....</u>	<u>78</u>

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Πριν την παρουσίαση της διπλωματικής μου διατριβής θα ήθελα να ευχαριστήσω την Καθηγήτρια Παπαθανασίου Ιωάννα για την συνεργασία και πολύτιμη βοήθειά της για την εκπόνηση της πτυχιακής εργασίας, καθώς επίσης τους συναδέλφους εκπαιδευτικούς που δέχτηκαν να απαντήσουν τα ερωτηματολόγια και να βοηθήσουν στην διεκπεραίωση της παρούσας έρευνας.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Εισαγωγή: Η διδασκαλία είναι μια σύνθετη διαδικασία που απαιτεί έντονη αφοσίωση. Το πάθος είναι απαραίτητο στο χώρο της διδασκαλίας. Οι παθιασμένοι δάσκαλοι έχουν θετικό αντίκτυπο στους μαθητές τους.

Σκοπός: Η αξιολόγηση της επαγγελματικής ικανοποίησης και η διερεύνηση της σχέσης της με το εργασιακό πάθος σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, όπως και η συσχέτιση των δημογραφικών με την επαγγελματική ικανοποίηση και το εργασιακό πάθος.

Μεθοδολογία: Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 122 εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης αστικών, ημιαστικών και αγροτικών περιοχών της επικράτειας. Η μέθοδος που ακολουθήθηκε ήταν η τυχαία δειγματοληψία. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε από 01-11-19 έως 01-12-19. Τα εργαλεία της έρευνας ήταν το ερωτηματολόγιο μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης, EmployeeSatisfactionInventory και το ερωτηματολόγιο διερεύνησης του εργασιακού πάθους LesPassionsdel' Ame. Η επεξεργασία των στοιχείων έγινε με το στατιστικό λογισμικό SPSS19.

Αποτελέσματα: Η πλειοψηφία του δείγματος ήταν γυναίκες. Οι περισσότεροι ερωτηθέντες ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα 31-40 και ήταν έγγαμοι. Μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών κατέχουν 55 εκπαιδευτικοί. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών είχαν έτη προϋπηρεσίας 11-15 έτη και 1.001€-1.200€ μηνιαίο εισόδημα. Επίσης, 95 από τους ερωτηθέντες είναι μόνιμοι. Το δείγμα δήλωσε μέτρια ικανοποίηση σχετικά με: συνθήκες εργασίας (13,39±2,49), μισθό (12,43 ±2,58), ίδια δουλειά (12,27±1,43), άμεσο προϊστάμενο (11,06±1,80) και οργανισμό ως ολότητα (11,47±2,12), ενώ χαμηλή ήταν η ικανοποίηση σχετικά με τις προαγωγές (8,26±1,77). Οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι νιώθουν υψηλό αρμονικό πάθος (30,96±5,80), υψηλά κριτήρια πάθους (25,69±5,45) και χαμηλό παθιασμένο πάθος (17,93±6,67). Στατιστικά σημαντική διαφορά βρέθηκε μεταξύ της ικανοποίησης και της οικογενειακής κατάστασης (p=0.002), του αριθμού των παιδιών (p=0.035) και του μηνιαίου εισοδήματος (p=0.031). Επιπλέον, τα άτομα που είναι μόνιμοι δάσκαλοι δήλωσαν χαμηλότερη ικανοποίηση από τον μισθό (p=0.028). Όσο αυξάνει η ικανοποίηση από τον οργανισμό ως ολότητα, αυξάνει και το αρμονικό πάθος των δασκάλων (p=0,007).

Συμπεράσματα: Οι εκπαιδευτικοί δήλωσαν μέτρια ικανοποίηση από την εργασία τους και υψηλό πάθος για αυτή.

Λέξεις κλειδιά: Επαγγελματική ικανοποίηση, εργασιακό πάθος, πρωτοβάθμια εκπαίδευση

ABSTRACT

Introduction: Teaching is a complex process that requires a high level of teacher's devotion. Passion is a necessity for the teaching profession. It is true, that passionate teachers have a positive impact on their students.

Dissertation Object: To assess job satisfaction and define its relationship to working passion of Primary Schools' teachers. Furthermore, this dissertation aims to correlate the demographic characteristics of the research participants with job satisfaction and working passion.

Methodology: The research was conducted based on a sample of 122 teachers working in urban and rural primary schools in Greece. The method adopted for this research was random sampling. The data aggregation lasted from the 1st of November 2019 until the 1st of December 2019. The research is based on the two following questionnaires: "Employee Satisfaction inventory", to measure job satisfaction and "Les Passions de l'Âme" to measure working passion. The data processing was carried out using the statistical software SPSS19.

Results: The majority of the sample is women. Most of the participants belong to the age group 31-40 years old being married. An important percentage of the sample, 55 respondents, hold a postgraduate degree. The majority of the teachers have worked from 11 to 15 years in the education field and are paid with 1.001€ to 1.200€/per month. In addition to this, 95 of the participants work on a permanent basis. The research found average satisfaction concerning working conditions (13,39±2,49), salary (12,43 ±2,58), job object (12,27±1,43), principal (11,06±1,80) and organizational culture (11,47±2,12). On the other hand satisfaction concerning promotions is low (8,26±1,77). The participants' answers showed that they feel high harmonic passion (30,96±5,80) and high passion criteria(25,69±5,45). Contrary to that, their answers revealed low obsessive passion (17,93±6,67). Comparing job satisfaction to family status (p=0.002), number of children (p=0.035) and salary (p=0.031) the research showed statistically significant differences among them. Furthermore, permanent working teachers stated lower satisfaction for their salary (p=0.028). The research concluded that satisfaction from the school organization increases relatively to the teachers' harmonic passion (p=0,007).

Conclusions: Teachers stated average satisfaction from their job, but high passion levels for it.

Keywords: Job satisfaction, working passion, Primary School

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το πάθος έχει θεωρηθεί «απαραίτητο για κάθε καλή διδασκαλία» (Day, 2004), επειδή είναι μια κινητήρια δύναμη που θα μπορούσε να ευνοήσει την ευημερία των εκπαιδευτικών και να επηρεάσει τα κίνητρα των μαθητών και τα επιτεύγματά τους (Moe, 2016). Ωστόσο, η έρευνα που έχει αφιερωθεί για να εξεταστεί το πάθος για τη διδασκαλία είναι περιορισμένη (Ferneetal., 2014, Lavigneetal., 2014; Trepanieretal., 2013).

Οι Carbonneauetal. (2008) εξέτασαν την ικανοποίηση από την εργασία, τη θετική συμπεριφορά των μαθητών και την εξάντληση των καθηγητών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και βρήκαν ότι το πάθος σχετίζεται θετικά με την ικανοποίηση από την εργασία και αρνητικά με την εξάντληση. Οι Trepanieretal. (2013) διαπίστωσαν ότι στους δασκάλους το πάθος μεσολάβησε εν μέρει τις σχέσεις μεταξύ ζήτησης / πόρων εργασίας και εξάντλησης / εργασίας. Οι Lavigneetal. (2014) διαπίστωσαν ότι το αρμονικό πάθος οδήγησε σε θετικές αξιολογήσεις της υποστήριξης εργασίας και του ελέγχου, ενώ το παθιασμένο πάθος οδήγησε στην αντίληψη της υπερφόρτωσης της εργασίας σε καθηγητές πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, γυμνασίου και εκπαίδευσης ενηλίκων.

Όλες αυτές οι μελέτες επικεντρώθηκαν κυρίως σε παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία: ικανοποίηση από την εργασία, πόροι εργασίας, υποστήριξη εργασίας και αυτονομία εργασίας, δείχνοντας ότι το πάθος είναι ένας προστατευτικός παράγοντας, επειδή βελτιώνει την ευημερία και μειώνει το εργασιακό άγχος και την εξάντληση (Skaalvik&Skaalvik, 2009). Ωστόσο, αξίζει να μελετηθούν σχέσεις με άλλες πτυχές που σχετίζονται με την ευημερία και τη διδασκαλία των εκπαιδευτικών.

Η πρώτη πτυχή είναι η επίδραση είτε θετική (π.χ. ενδιαφέρον, ενθουσιασμός) είτε αρνητική (π.χ. θυμός, θλίψη) που έχει κεντρικό ρόλο στη διαμόρφωση της προσαρμογής των εκπαιδευτικών στις σχολικές προκλήσεις και η οποία αποτελεί βασικό συστατικό της ευημερίας. Η δεύτερη πτυχή είναι η χρήση των διαδικασιών διδασκαλίας των εκπαιδευτικών που σχετίζονται με την παρακίνηση των μαθητών. Οι Moeetal., (2010) έχουν δείξει θετικές σχέσεις μεταξύ αυτής της μεταβλητής και ορισμένων δεικτών ευημερίας όπως θετική επίδραση, ικανοποίηση από την εργασία και αυτο-αποτελεσματικότητα. Η τρίτη πτυχή είναι η υποκειμενική ευτυχία και η αυτοαξιολόγηση σε σύγκριση με άλλους ανθρώπους, η οποία είναι μια κεντρική πτυχή της ευημερίας. Η τέταρτη πτυχή είναι η αυτο-αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών που ορίζεται ως η κατάσταση εμπιστοσύνης στο να είναι σε θέση κάποιος να διδάξει, να διαχειριστεί την τάξη, να υποστηρίξει τις ανάγκες των μαθητών και να τους βοηθήσει να μάθουν, να επιτύχουν και να τους παρακινήσει. Η τέταρτη πτυχή είναι μια από τις σημαντικότερες πηγές κινήτρου και δέσμευσης σε όλες τις πτυχές της διδασκαλίας.

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η αξιολόγηση της επαγγελματικής ικανοποίησης, καθώς και η διερεύνηση της σχέσης της με το εργασιακό πάθος σε πληθυσμό εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, όπως επίσης και η συσχέτιση των δημογραφικών με την επαγγελματική ικανοποίηση και το εργασιακό πάθος.

Η παρούσα διπλωματική αποτελείται από δυο κύριες ενότητες. Στην πρώτη ενότητα παρουσιάζεται η βιβλιογραφική ανασκόπηση του θέματος και στην δεύτερη ενότητα παρατίθενται τα αποτελέσματα της έρευνας. Ειδικότερα:

Στο κεφάλαιο 1 παρουσιάζεται η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και συγκεκριμένα η ικανοποίηση εργασίας και εκπαιδευτικές επιπτώσεις, η σημασία της εργασιακής ικανοποίησης, η δέσμευση των εκπαιδευτικών και οι παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης.

Στο κεφάλαιο 2 περιγράφεται το εργασιακό πάθος σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και ειδικότερα η έννοια του πάθους, ο παθιασμένος δάσκαλος, ο ρόλος του πάθους στη διδασκαλία, το δυαδικό μοντέλο του πάθους όπως το αρμονικό πάθος και το εμμονικό πάθος.

Στο κεφάλαιο 3 αναφέρεται η εργασιακή ικανοποίηση σε σχέση με το εργασιακό πάθος, όπου πραγματοποιείται σύνδεση του πάθους και της εργασιακής ικανοποίησης στους δασκάλους, τα κίνητρα της εργασιακής ικανοποίησης και του εργασιακού πάθους και το αρμονικό πάθος και η σχέση του με την ευημερία των δασκάλων.

Στο κεφάλαιο 4 παρατίθεται ο σκοπός και μεθοδολογία της έρευνας, όπου αναφέρονται τα ερευνητικά ερωτήματα και αναλύεται η δειγματοληψία, η συλλογή των δεδομένων, το δείγμα, το ερωτηματολόγιο της παρούσας έρευνας και οι στατιστικές αναλύσεις που χρησιμοποιήθηκαν.

Στο κεφάλαιο 5 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας και συγκεκριμένα τα κοινωνικο-δημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών, η περιγραφική στατιστική των ερωτήσεων, οι συσχετίσεις των ερωτήσεων με τα κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά και τα εργασιακά χαρακτηριστικά.

Η εργασία ολοκληρώνεται με την συζήτηση των αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας και γίνεται σύγκριση με τα αποτελέσματα άλλων ελληνικών και ξένων ερευνών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

1.1. Ορισμός Εργασιακής Ικανοποίησης

Παρά την ευρεία χρήση της ικανοποίησης από την εργασία στην επιστημονική έρευνα, καθώς και στην καθημερινή ζωή, δεν υπάρχει ακόμη γενική συμφωνία σχετικά με τον ορισμό αυτής. Επομένως, προτού να μπορέσει να δοθεί ένας ορισμός για ικανοποίηση από την εργασία, πρέπει να θεωρηθεί η φύση και η σπουδαιότητα της εργασίας ως καθολική ανθρώπινη δραστηριότητα από διαφορετικούς συγγραφείς οι οποίοι παρουσιάζουν διαφορετικές προσεγγίσεις για τον καθορισμό της ικανοποίησης από την εργασία. Οι συνηθέστεροι ορισμοί σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία παρουσιάζονται ακολούθως:

Ο Anderson (2001) ορίζει την ικανοποίηση από την εργασία ως μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την εκτίμηση της εργασίας ή της εργασιακής εμπειρίας. Ο Anderson (2001) επισημαίνει ότι ο ορισμός ενσωματώνει τόσο τη γνωστική (αξιολόγηση) όσο και επηρεάζει την συναισθηματική κατάσταση έτσι, ο Άντερσον υποθέτει ότι η ικανοποίηση από την εργασία προκύπτει από την αλληλεπίδραση της γνώσης, και επηρεάζει ή θέτει διαφορετικά, σκέψεις και συναισθήματα.

Ο Robbins (2005) συμφωνεί με τον Anderson (2001) ορίζοντας την ικανοποίηση από την εργασία ως μια συλλογή συναισθημάτων που ένα άτομο που εργάζεται. Ένα άτομο με υψηλό επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία έχει θετικά συναισθήματα προς την εργασία, ενώ ένα άτομο που δεν είναι ικανοποιημένο από την εργασία του έχει αρνητικά συναισθήματα προς το σκοπό αυτό. Έτσι, η ικανοποίηση από την εργασία είναι αποτέλεσμα της συνολικής αντίδρασης προς μια θέση εργασίας.

Η ικανοποίηση από την εργασία παρατηρείται από την άποψη της απόκλισης ανάμεσα σε αυτό που αναμένει κανείς και σε αυτό που πράγματι παίρνει στο περιβάλλον εργασίας. Οι Hewstone και Stroebe (2001) ορίζουν την ικανοποίηση από την εργασία ως μια αποτελεσματική αντίδραση σε μια εργασία που προκύπτει από τη σύγκριση των πραγματικών αποτελεσμάτων με εκείνα που είναι επιθυμητά. Από αυτή την άποψη, οι επιδόσεις στο χώρο εργασίας απαιτούν να ικανοποιούνται οι προσδοκίες και οι φιλοδοξίες του ατόμου όσον αφορά την ανταμοιβή και την ικανοποίηση. Εάν ικανοποιηθούν αυτές οι ανάγκες, οι εργαζόμενοι θα είναι ικανοποιημένοι με το αποτέλεσμα της εργασίας και η μεγαλύτερη ικανοποίηση γενικά θα παρακινήσει τους εργαζόμενους να εκτελούν καλύτερα τα καθήκοντά τους, με αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικότητας του οργανισμού.

Ο Saiyadain (2007), ορίζει την ικανοποίηση ως την τελική κατάσταση του αισθήματος, το συναίσθημα που βιώνεται μετά από μια εργασία. Αυτό το συναίσθημα θα μπορούσε να είναι αρνητικό ή θετικό ανάλογα με το αποτέλεσμα του καθήκοντος που έχει αναληφθεί. Παρομοίως, η ικανοποίηση

από την εργασία είναι η συλλογή συναισθημάτων και πεποιθήσεων που έχουν οι άνθρωποι για την τρέχουσα δουλειά τους. Τα επίπεδα βαθμού ικανοποίησης από την εργασία του ατόμου μπορούν να κυμανθούν από την μεγάλη ικανοποίηση έως την ακραία δυσαρέσκεια. Οι άνθρωποι μπορούν επίσης να έχουν συμπεριφορές σχετικά με διάφορες πτυχές της δουλειάς τους, όπως το είδος της δουλειάς τους, τους συναδέλφους τους, τους υφισταμένους και την αμοιβή τους (George και Jones 2008)

Ο Darboe (2003) προσδιόρισε την ικανοποίηση από την εργασία ως το βαθμό στον οποίο ένα μέλος του προσωπικού έχει ευνοϊκά ή θετικά συναισθήματα για την εργασία ή το εργασιακό περιβάλλον, ενώ οι Faragher και συν. (2005) πρόσθεσαν και μια άλλη διάσταση, αναφέροντας και την θετική συναισθηματική αντίδραση και στάση που έχουν τα άτομα στην εργασία τους.

Η ικανοποίηση από την εργασία σημαίνει ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση αίσθησης που προκύπτει από την απόδοση της εργασίας (Simatwa, 2011). Οι εργαζόμενοι λειτουργούν σε διαφορετικά επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία. Οι εργαζόμενοι που έχουν υψηλό επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία συνειδητοποιούν τον χρόνο, την ενέργεια και τις προσπάθειές τους να εργαστούν, με αποτέλεσμα την υψηλή παραγωγικότητα (Scott, 2004).

Ομοίως, ο Schmidt (2007) παρατήρησε ότι η ικανοποίηση από την εργασία αναφέρεται στην κατανόηση του ατόμου για το βαθμό ελκυστικότητας μιας εργασίας, αν μετρηθούν τόσο τα θετικά όσο και τα αρνητικά αποτελέσματα. Είναι μια συναισθηματική αντίδραση σε μια δουλειά που προκύπτει από τη σύγκριση των πραγματικών αποτελεσμάτων με εκείνα που είναι επιθυμητά, αναμενόμενα ή άξιζαν (Okpara, 2006).

Η ικανοποίηση από την εργασία είναι η αίσθηση του εργαζόμενου για επιτυχία στη δουλειά του. Θεωρείται γενικά ότι συνδέεται άμεσα με την παραγωγικότητα, καθώς και με την προσωπική ευημερία. Η ικανοποίηση από την εργασία συνεπάγεται την πραγματοποίηση μιας δουλειάς που απολαμβάνει κάποιος, κάνει καλά και ανταμείβεται για τις προσπάθειές του. Η ικανοποίηση από την εργασία συνεπάγεται περαιτέρω ενθουσιασμό και ευτυχία με το έργο του. Η ικανοποίηση από την εργασία είναι το βασικό συστατικό που οδηγεί στην αναγνώριση, το εισόδημα, την προώθηση και την επίτευξη άλλων στόχων που οδηγούν σε μια αίσθηση εκπλήρωσης (Kaliski, 2007). Η ικανοποίηση από την εργασία μπορεί επίσης να οριστεί ως ο βαθμός στον οποίο ένας εργαζόμενος ικανοποιείται τις ανταμοιβές που αποκομίζει από τη δουλειά του, ιδιαίτερα όσον αφορά τα ενδογενή κίνητρα (Statt, 2004).

Επιπρόσθετα, η ικανοποίηση από την εργασία έχει συναισθηματικά, γνωστικά και συμπεριφορικά στοιχεία (Bernstein και Nash, 2008). Η συναισθηματική συνιστώσα αναφέρεται σε συναισθήματα σχετικά με την εργασία, όπως η πλήξη, το άγχος ή ο ενθουσιασμός. Η γνωστική συνιστώσα της ικανοποίησης από την εργασία αναφέρεται σε πεποιθήσεις σχετικά με τη δουλειά κάποιου. Τέλος, η

συνιστώσα συμπεριφοράς συμπεριλαμβάνει τις ενέργειες των ανθρώπων σε σχέση με το έργο τους, οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν την καθυστέρηση την προσβολή από την εργασία τους (Bernstein και Nash, 2008).

Υπάρχουν δύο τύποι ικανοποίησης από την εργασία που βασίζονται στο επίπεδο των συναισθημάτων των εργαζομένων όσον αφορά τη δουλειά τους. Ο πρώτος τύπος και πιο μελετημένη είναι η παγκόσμια ικανοποίηση από την εργασία, η οποία αναφέρεται στα γενικά συναισθήματα των εργαζομένων για τη δουλειά τους (π.χ., "Γενικά, αγαπώ τη δουλειά μου") (Mueller και Kim, 2008). Ο δεύτερος τύπος είναι η ικανοποίηση από την πλευρά της εργασίας, η οποία αναφέρεται σε συναισθήματα σχετικά με συγκεκριμένες πτυχές της εργασίας, όπως ο μισθός, τα οφέλη και η ποιότητα των σχέσεων με τους συναδέλφους κάποιου (π.χ. "Γενικά, αγαπώ τη δουλειά μου, αλλά το πρόγραμμά μου είναι δύσκολο να το διαχειριστεί") (Mueller και Kim, 2008). Η ικανοποίηση από την εργασία του δασκάλου είναι η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών κατά τη διδασκαλία και η αντιληπτή σχέση μεταξύ των επιθυμιών και της προσφοράς σε έναν δάσκαλο (Zembylas και Papanastasiou 2004).

Η ικανοποίηση από την εργασία είναι μια πολύπλοκη μεταβλητή και επηρεάζεται από τους παράγοντες κατάστασης της εργασίας καθώς και από τα χαρακτηριστικά διάθεσης του ατόμου (Sharma και Bajrai 2011). Είναι μια πολύπλοκη και πολύπλευρη έννοια που μπορεί να σημαίνει διαφορετικά πράγματα σε διαφορετικούς ανθρώπους. Η ικανοποίηση από την εργασία συνδέεται συνήθως με κίνητρα, αλλά η φύση αυτής της σχέσης δεν είναι ξεκάθαρη (Mullins, 2005).

1.2. Ικανοποίηση εργασίας και εκπαιδευτικές επιπτώσεις

Ο Green (2000), στην ανασκόπηση του, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι υπάρχουν τρία θεωρητικά πλαίσια ικανοποίησης από την εργασία, δηλαδή α) θεωρίες περιεχομένου ή αναγκών, β) θεωρίες διαδικασίας και γ) μοντέλα κατάστασης ικανοποίησης από την εργασία.

Οι θεωρίες περιεχομένου ή αναγκών επικεντρώνονται κυρίως στον εντοπισμό των ειδικών αναγκών (π.χ. τρόφιμα, καταφύγια, αέρα και ανάπαυση) ή αξίες (σεβασμός, αναγνώριση και επίτευγμα). Σύμφωνα με τους Amos και συν. (2008), οι ανάγκες ή οι θεωρίες περιεχομένου επικεντρώνονται στους μεμονωμένους παράγοντες μέσα σε κάθε άτομο που ξεκινούν, καθοδηγούν, διατηρούν ή σταματούν τη συμπεριφορά. Οι ανάγκες των ερευνητών προσπαθούν να καθορίσουν τις ιδιαίτερες ανάγκες που πρέπει να ικανοποιηθούν ή τις αξίες που πρέπει να επιτευχθούν, ώστε ένα άτομο να είναι ικανοποιημένο με τη δουλειά του.

Οι θεωρίες της διαδικασίας (Adams 1965, Vroom 1964) εξηγούν τις διαδικασίες για τον τρόπο με τον οποίο η συμπεριφορά ξεκινά, κατευθύνεται, διατηρείται και σταματάει (Amos, et al., 2008). Οι θεωρίες της διαδικασίας δίνουν έμφαση στις διαδικασίες διανοητικής σκέψης για τον προσδιορισμό των κινήτρων και της ικανοποίησης των εργαζομένων (Oloolube, 2006). Αφορούν τις αντιλήψεις των ατόμων για το εργασιακό τους περιβάλλον, καθώς και με τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα ερμηνεύουν και κατανοούν τα γεγονότα (Armstrong, 2006). Οι θεωρίες της διαδικασίας προσπαθούν να προσδιορίσουν τις σχέσεις μεταξύ μεταβλητών όπως οι αξίες, οι ανάγκες και οι προσδοκίες, οι οποίες αποτελούν κίνητρο και ικανοποίηση από την εργασία. Οι θεωρητικοί της διαδικασίας, σύμφωνα με τον Green (2000), υποστηρίζουν ότι η συνολική ικανοποίηση από την εργασία εξαρτάται από την αλληλεπίδραση μεταξύ προσδοκιών, αξιών και αναγκών.

Το τρίτο θεωρητικό πλαίσιο ικανοποίησης από την εργασία, τα μοντέλα κατάστασης (Glassman και συν. 1992), υποθέτουν ότι η αλληλεπίδραση μεταβλητών όπως τα χαρακτηριστικά της εργασίας, επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία (Hoy και Miskel, 1996). Σύμφωνα με τους Glassman και συν. (1992), η ικανοποίηση από την εργασία εξαρτάται από δύο παράγοντες, συγκεκριμένα τα χαρακτηριστικά της κατάστασης και τα περιστατικά. Οι εργαζόμενοι που θέλουν να συμμετάσχουν σε οργανώσεις προσπαθούν να αξιολογούν τα χαρακτηριστικά της κατάστασης (π.χ. αμοιβή, συνθήκες εργασίας και ευκαιρίες προώθησης) πριν από την αποδοχή μιας εργασίας. Από την άλλη πλευρά, τα περιστασιακά εμφανίζονται μετά την αποδοχή της εργασίας από τα άτομα. Τα περιστατικά μπορεί να είναι θετικά ή αρνητικά (Glassman και συν. 1992). Παραδείγματα θετικών περιστατικών περιλαμβάνουν η λήψη θετικών παρατηρήσεων για την καλή δουλειά, ο σεβασμός των εργαζομένων, η παροχή διακοπών για καφέ και τσάι και η παροχή ανταμοιβών με τη μορφή επαίνων. Τα αρνητικά περιστατικά περιλαμβάνουν αγενείς παρατηρήσεις από τους συναδέλφους, προσβολή υπαλλήλων μπροστά σε άλλους συναδέλφους τους ή μη παροχή απαντήσεων όταν χρειάζεται βοήθεια. Σύμφωνα με τους Glassman και συν. (1992), άτομα που βρίσκονται στον ίδιο οργανισμό και έχουν παρόμοιες θέσεις εργασίας, αμοιβές και συνθήκες εργασίας μπορεί να έχουν διαφορετικά επίπεδα ικανοποίησης λόγω των διαφορών στα περιστατικά. Σύμφωνα με τη θεωρία των μοντέλων κατάστασης, η συνολική ικανοποίηση από την εργασία μπορεί καλύτερα να προβλεφθεί τόσο από τα χαρακτηριστικά όσο και από τα περιστατικά, από ό, τι από έναν παράγοντα και μόνο.

1.2.1. Ιεραρχία της θεωρίας των αναγκών

Ο Abraham Maslow (1954), ένας πολύ γνωστός ερευνητής στον τομέα της ψυχολογίας και της ψυχολογίας της εργασίας, πιστεύει ότι στην προσπάθεια τους τα άτομα να εκπληρώσουν τις ανάγκες τους, συμπεριφέρονται και εκθέτονται με ένα συγκεκριμένο τρόπο. Το ανθρώπινο άτομο ικανοποιείται μόνο όταν εκπληρωθούν οι ανάγκες του. Η θεωρία του έχει τρεις υποθέσεις, δηλαδή α)

οι ανθρώπινες ανάγκες δεν τελειώνουν ποτέ, β) όταν μια ανάγκη εκπληρωθεί, ξεκινάει η διαδικασία της εκπλήρωσής για την επόμενη σε ιεραρχία ανάγκη και γ) τέλος οι ανθρώπινες ανάγκες μπορούν να χωριστούν σε διάφορα επίπεδα ανάλογα με τη σημασία.

Σύμφωνα με τους Schermerhon και συν. (2004), το ιεραρχικό μοντέλο των ανθρώπινων αναγκών του Abraham H. Maslow μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τον εντοπισμό των παραγόντων που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία. Η ιεραρχία των αναγκών προσδιορίζει πέντε διαφορετικά επίπεδα ατομικών αναγκών. Αυτές περιλαμβάνουν τις ανάγκες φυσιολογίας, ασφάλειας, κοινωνικής, εκτίμησης και αυτοσυντήρησης.

Οι φυσιολογικές ανάγκες σύμφωνα με τους Schermerhon και συν. (2004) αντιπροσωπεύουν τις πιο βασικές από τις ανθρώπινες ανάγκες που είναι οι βασικές βιολογικές ανάγκες. Αυτές περιλαμβάνουν τα τρόφιμα, το νερό, τα καταφύγια και τα είδη ένδυσης. Σύμφωνα με τη θεωρία του Maslow, οι άνθρωποι θα ήθελαν πρώτα να εκπληρώσουν αυτές τις ανάγκες πριν προχωρήσουν στο επόμενο επίπεδο αναγκών.

Οι ανάγκες ασφάλειας περιλαμβάνουν την ανάγκη για ασφάλεια, προστασία και σταθερότητα στις φυσικές και διαπροσωπικές εκδηλώσεις της καθημερινής ζωής. Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, οι άνθρωποι θέλουν να αισθάνονται ασφαλείς και απαλλαγμένοι από φόβο. Από αυτή την άποψη, χρειάζονται σταθερότητα, δομή και τάξη. Στο χώρο εργασίας, η ασφάλεια της εργασίας και τα περιθώρια κέρδους, μαζί με ένα περιβάλλον χωρίς βία, καλύπτουν αυτές τις ανάγκες. Η θεωρία επαναλαμβάνει ότι τα άτομα θα θέλουν να ικανοποιήσουν τις ανάγκες ασφαλείας μόνο εάν ικανοποιηθούν οι βασικές βιολογικές ανάγκες τους.

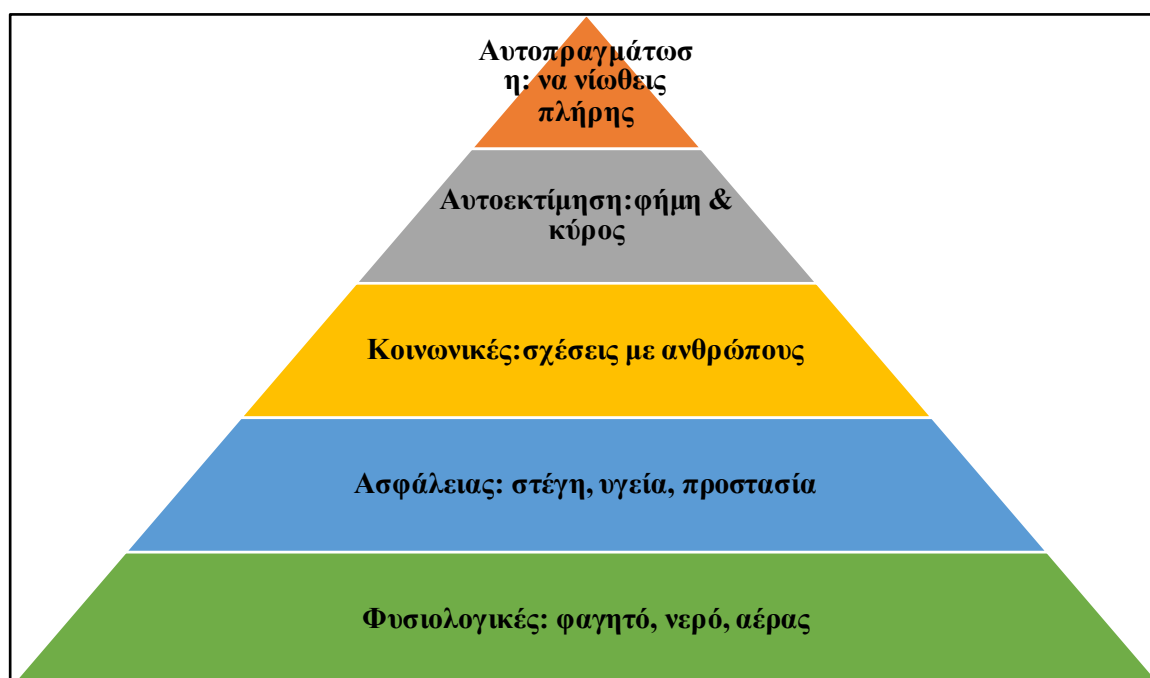
Οι κοινωνικές ανάγκες συνεπάγονται την ανάγκη για αγάπη, στοργή, αίσθηση ότι ανήκουν σε σχέσεις με κάποιους άλλους. Ο Daft (1997) εξήγησε επίσης αυτή την ανάγκη γράφοντας ότι περιλαμβάνει την ανάγκη για φίλους, οικογένεια και για κοινωνική αποδοχή και στοργή από τους συνομηλίκους. Στο χώρο εργασίας, αυτή η ανάγκη ικανοποιείται από τη συμμετοχή σε ομάδες εργασίας με καλές σχέσεις μεταξύ συναδέλφων και μεταξύ εργαζομένων και διευθυντικών στελεχών.

Σύμφωνα με τον Robbins (2005), οι ανάγκες εκτίμησης περιλαμβάνουν την ανάγκη για αναγνώριση και κύρος. Οι άνθρωποι θέλουν την εκτίμηση των άλλων και θέλουν να θεωρηθούν χρήσιμοι, ικανοί και σημαντικοί. Οι άνθρωποι επιθυμούν επίσης την αυτοεκτίμηση και χρειάζονται μια καλή εικόνα του εαυτού τους. Στο χώρο εργασίας, η αυξημένη ευθύνη, η υψηλή θέση και η αναγνώριση των συνεισφορών ικανοποιούν αυτές τις ανάγκες.

Η αυτορρύθμιση είναι το υψηλότερο επίπεδο κινήτρων σύμφωνα με την ιεραρχία των αναγκών του Maslow. Αυτό συνεπάγεται ότι οι άνθρωποι προσπαθούν να εκμεταλλευτούν πλήρως τις δυνατότητές τους, προκειμένου να γίνουν περισσότερο ικανοί από αυτό που να είναι, επιδιώκοντας να επιτύχουν

την αυτοπεποίθησή τους. Στο χώρο εργασίας, οι άνθρωποι ικανοποιούν αυτή την ανάγκη, όντας δημιουργικοί, λαμβάνοντας εκπαίδευση ή αποδεχόμενοι εργασιακές προκλήσεις (Daft, 1997). Η ιεραρχία των αναγκών του Maslow παρουσιάζεται στο παρακάτω διάγραμμα.

Διάγραμμα 1: Η ιεραρχία των αναγκών του Maslow



Πηγή: Rue και Byars (2000)

Η ιεραρχία του Maslow για την ανάγκη παρουσιάζει την αντίληψη ότι οι άνθρωποι ικανοποιούν τις ανάγκες τους σε μια συγκεκριμένη σειρά από κάτω προς τα πάνω και είναι παρακινημένοι να ικανοποιήσουν τις χαμηλότερες ανάγκες προτού προσπαθήσουν να ικανοποιήσουν τις υψηλότερες ανάγκες. Μόλις ικανοποιηθεί η μια ανάγκη, δεν αποτελεί πλέον ισχυρό κίνητρο. Μόνο αφού οι φυσιολογικές ανάγκες και οι ανάγκες ασφάλειας ικανοποιηθούν, ξεκινάει η διαδικασία για την εκπλήρωση των υπόλοιπων αναγκών στα υψηλότερα επίπεδα (Bateman και Snell, 2009). Οι Schermerhorn και συν. (2004) προσθέτουν ότι ο Maslow υποθέτει ότι ορισμένες ανάγκες είναι πιο σημαντικές από άλλες και πρέπει να ικανοποιηθούν πριν από άλλες ανάγκες. Η θεωρία αναφέρει ότι τα άτομα αντιμετωπίζουν μια ιεραρχία των αναγκών, από το χαμηλότερο επίπεδο έως το υψηλότερο επίπεδο ψυχολογικών αναγκών. Κάποιος πρέπει να ικανοποιήσει τις τρέχουσες ανάγκες πριν φτάσει στο επόμενο επίπεδο των αναγκών. Για παράδειγμα, οι φυσιολογικές ανάγκες πρέπει να ικανοποιηθούν πριν να μπορέσουν να εκπληρωθούν οι ανάγκες ασφάλειας. Έτσι, η θεωρία υποθέτει ότι η εκπλήρωση κάθε επιπέδου ανάγκης υποδηλώνει πρώτα την ικανοποίηση.

Χρησιμοποιώντας τη θεωρία του Maslow, οι διαχειριστές μπορούν να παρακινήσουν και να εξασφαλίσουν την ικανοποίηση από την εργασία των υπαλλήλων τους, εξασφαλίζοντας ότι ικανοποιούνται τα επιμέρους επίπεδα ανάγκης. Η ικανοποίηση τέτοιων αναγκών μπορεί να γίνει με την παροχή κατάλληλων ανταμοιβών. Για παράδειγμα, οι διαχειριστές μπορούν να ικανοποιήσουν τις φυσιολογικές ανάγκες του εργαζόμενου μέσω παροχής καταλύματος και κυλικείου προσωπικού. Παρομοίως, οι ανάγκες ασφάλειας των εργαζομένων μπορούν να ικανοποιηθούν εξασφαλίζοντας ότι οι μισθοί, οι συνταξιοδοτικές πρόσδοδοι και διάφορα ιατρικά οφέλη παρέχονται στους εργαζόμενους. Για τις κοινωνικές ανάγκες, οι διαχειριστές μπορούν να εξασφαλίσουν την ικανοποίηση από την εργασία, ενθαρρύνοντας την κοινωνική αλληλεπίδραση μεταξύ των εργαζομένων. Οι διαχειριστές μπορούν να σχεδιάσουν θέσεις απασχόλησης με διάφορες προκλήσεις, να μεταβιβάσουν την ευθύνη και να ενθαρρύνουν τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, προκειμένου να ικανοποιήσουν τις ανάγκες αυτοεκτίμησης των εργαζομένων. Οι ανάγκες για αυτοπραγμάτωση μπορούν να ικανοποιηθούν μέσω της παροχής κατάρτισης, παροχής προκλήσεων και ενθάρρυνσης της δημιουργικότητας. Οι διαχειριστές μπορούν επίσης να διατηρήσουν την ικανοποίηση από την εργασία των υπαλλήλων τους, διασφαλίζοντας ότι ικανοποιούνται συνεχώς οι ανάγκες τους.

Ο Maslow προχώρησε περισσότερο και εξήγησε ότι οι άνθρωποι θα επιδιώκουν πρώτα να ικανοποιήσουν τις φυσιολογικές (βασικές) ανάγκες. Η ύπαρξη ενός αυτόματου μηχανισμού που υπάρχει στο άτομο το οδηγεί έτσι ώστε μόλις οι φυσιολογικές ανάγκες ικανοποιηθούν, οι ανάγκες ασφάλειας παρουσιάζονται αυτομάτως και μόλις ικανοποιηθούν οι ανάγκες ασφάλειας, τότε ξεκινάει η εκπλήρωση του επόμενου επιπέδου αναγκών μέχρι να φτάσουν στο επίπεδο της αυτοπραγμάτωσης.

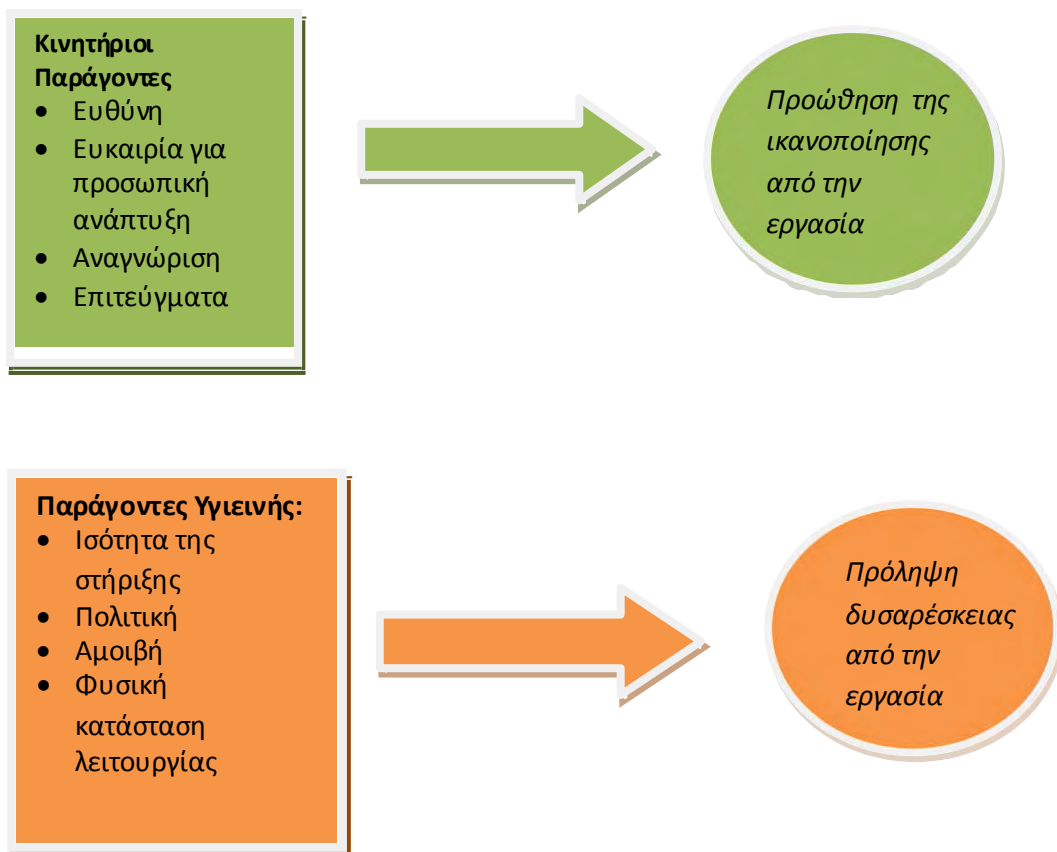
1.2.2. Θεωρία δύο συντελεστών Herzberg

Η θεωρία δυο παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης και των κινήτρων του Herzberg (1959) έχει χρησιμοποιηθεί ευρέως. Σύμφωνα με τους Hewstone και Stroebe (2001) η θεωρία των δύο συντελεστών του Herzberg αναφέρει ότι η ικανοποίηση και η δυσαρέσκεια οδηγούνται από διάφορους παράγοντες. Η ικανοποίηση επηρεάζεται από τους κινητήριοι παράγοντες, ενώ η δυσαρέσκεια επηρεάζεται από παράγοντες υγιεινής. Οι κινητήριοι παράγοντες είναι εκείνες οι πτυχές της δουλειάς που κάνουν τους ανθρώπους να θέλουν να αποδίδουν καλά και να τους παρέχουν ικανοποίηση. Για παράδειγμα, την επίτευξη, την προσωπική ανάπτυξη, την αναγνώριση και την ίδια την ευθύνη. Οι κινητήριοι παράγοντες θεωρούνται ότι είναι ενδογενείς στην εργασία, καθώς τα άτομα μπορεί να έχουν κάποιο βαθμό ελέγχου πάνω τους. Οι παράγοντες υγιεινής περιλαμβάνουν πτυχές της εργασίας που είναι εξωγενείς για το άτομο, όπως η αμοιβή, οι πολιτικές, οι εποπτικές πρακτικές και άλλες συνθήκες εργασίας. Σύμφωνα με τη θεωρία δύο παραγόντων οι παράγοντες υγιεινής είναι τα μη

καθήκοντα χαρακτηριστικά της εργασίας που δημιουργούν δυσαρέσκεια. Αναφέρονται επίσης ως εξωγενείς παράγοντες επειδή το άτομο δεν έχει τον έλεγχο πάνω τους.

Οι Herzberg και συν. (1959) επεσήμαναν ότι το αντίθετο της δυσαρέσκειας δεν είναι η ικανοποίηση αλλά καμία δυσαρέσκεια. Εφαρμόζοντας αυτές τις έννοιες στην εκπαίδευση, για παράδειγμα, αν η βελτίωση του σχολείου εξαρτάται ουσιαστικά από τη βελτίωση της διδασκαλίας, οι τρόποι αύξησης του κινήτρου και των ικανοτήτων των εκπαιδευτικών πρέπει να είναι οι βασικές διεργασίες πάνω στις οποίες θα καταβληθούν προσπάθειες για την αποτελεσματικότερη εστίαση των σχολείων (Naylor 1999). Επιπλέον, τα ιδιαίτερα κίνητρα και οι ανάγκες ικανοποιημένων εκπαιδευτικών μπορούν να δημιουργήσουν ένα καλό κοινωνικό, ψυχολογικό και φυσικό κλίμα στην τάξη. Οι εκπαιδευτικοί φαίνονται ικανοί να ενσωματώσουν επαγγελματικές γνώσεις (παιδαγωγική), διαπροσωπικές γνώσεις (ανθρώπινες σχέσεις) και ενδοπροσωπικές γνώσεις (ηθική και αντανακλαστική ικανότητα) όταν είναι ικανοποιημένοι με τη δουλειά. Η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg παρουσιάζεται στο ακόλουθο διάγραμμα.

Διάγραμμα 2: Η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg



Πηγή: Greenberg και Baron (1993)

Οι κινητήριои ή οι ενδογενείς (ικανοποιητικοί) παράγοντες σχετίζονται με την πραγματική απόδοση του έργου ή το περιεχόμενο της εργασίας. Τα κίνητρα είναι εσωτερικοί παράγοντες εργασίας που παροτρύνουν τους εργαζόμενους να επιδιώξουν καλύτερα επιτεύγματα και να οδηγήσουν σε ικανοποίηση από την εργασία και υψηλότερα κίνητρα (Balkin και συν. 2003). Αυτοί είναι οι παράγοντες που επηρεάζουν τις αντιλήψεις ή τα συναισθήματα των εργαζομένων για τον εαυτό τους και το έργο τους και τους παροτρύνουν να δουλέψουν σκληρότερα ή καλύτερα.

Οι Akyeampong και Bennell (2007) δηλώνουν ότι τα ενδογενή κίνητρα όπως η ευθύνη, η προκλητική φύση μιας εργασίας και το επίτευγμα είναι κίνητρα που προέρχονται από ένα άτομο. Η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg έχει συνδεθεί με αυτή της ιεραρχίας της θεωρίας των αναγκών της Maslow. Η θεωρία υποδηλώνει ότι οι ανάγκες υψηλότερου επιπέδου του Maslow είναι παρόμοιες με τους παράγοντες ικανοποίησης του Herzberg, και οι ανάγκες του Maslow για το κατώτερο επίπεδο είναι παρόμοιες με τους παράγοντες υγιεινής του Herzberg (Ellsworth και συν. 2008). Σύμφωνα με τους Herzberg και συν. (1959), οι κινητήριои παράγοντες είναι εσωτερικοί παράγοντες που συνδέονται με τις ανάγκες υψηλότερης τάξης και περιλαμβάνουν την ευκαιρία να επιτύχουν τα άτομα στην εργασία, την αναγνώριση της επιτυχίας, τις προκλήσεις στην εργασία και τις επιλογές ανάπτυξης, την ευθύνη στην εργασία, και το ενδιαφέρον της εργασίας (Amos και συν. 2008). Η παρουσία ενδογενών παραγόντων ή κινήτρων οδηγεί σε ικανοποίηση από την εργασία, αλλά η απουσία τους δεν θα οδηγήσει σε δυσaréσκεια εργασίας (Pepachione και συν. 2008).

Στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού προσωπικού, οι ενδογενείς παράγοντες παίζουn σημαντικό ρόλο στην παρακίνηση των ατόμων να ενταχθούν στο επάγγελμα (Jyoti & Shama, 2009). Εάν θέλουμε οι άνθρωποι να ενθαρρυνθούν, να ικανοποιηθούν και να κινητοποιηθούν για τη δουλειά τους, οι Herzberg, και συν. (1959), προτείνει ότι πρέπει να δοθεί έμφαση σε παράγοντες που σχετίζονται με τη φύση του έργου ή με αποτελέσματα που προέρχονται άμεσα από το έργο, όπως η ίδια η δουλειά, για προσωπική ανάπτυξη, αναγνώριση, υπευθυνότητα και επίτευγμα. Έτσι, η ικανοποίηση είναι μακροχρόνια και, ως εκ τούτου, επιτρέπει στους εκπαιδευτικούς να διατηρήσουν τα κίνητρά τους για μεγάλο χρονικό διάστημα.

Ο Herzberg χρησιμοποιεί τον όρο υγιεινή για τους εξωγενείς παράγοντες που συνδέονται με τις ανάγκες κατώτερης τάξης και περιλαμβάνει την οργανωτική πολιτική και τη διοίκηση, την εποπτεία, τις διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους, τις συνθήκες εργασίας, την κατάσταση, την ασφάλεια της εργασίας και τον μισθό (Amos και συν. 2008, Ellsworth και συν. 2008). Τα εξωτερικά χαρακτηριστικά της εργασίας απεικονίζουν τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την εκτέλεση της εργασίας και ασχολούνται με το πλαίσιο ή το περιβάλλον στο οποίο πρέπει να εκτελεστεί η εργασία (Furnham, 2005).

Όσον αφορά τους εκπαιδευτικούς, ένας δάσκαλος που αισθάνεται ότι ο μισθός του δεν επαρκεί, αυτό δεν σημαίνει ότι στην περίπτωση βελτίωσης του μισθού του απαιτητάς θα είναι ικανοποιημένος από αυτή. Ομοίως, όταν οι εκπαιδευτικοί αντιλαμβάνονται ότι οι συνθήκες εργασίας τους (παράγοντες υγιεινής) είναι καλές, καταργούνται οι λόγοι για τη δυσαρέσκεια εργασίας (Furnham 2005).

Ο Mitchell (2001) υποστηρίζει ότι η θεωρία του Herzberg έχει συμβάλει σημαντικά στη θεωρία των κινήτρων. Αναφέρει περαιτέρω ότι η θεωρία του Herzberg επεκτείνει τις ιδέες του Maslow και τις καθιστά πιο εφαρμόσιμες στον εργασιακό χώρο. Η θεωρία επικέντρωσε την προσοχή της στη σημασία των παραγόντων με επίκεντρο τη δουλειά στο κίνητρο των εργαζομένων. Επιπλέον, ο Mitchell (2001) υποστηρίζει ότι η θεωρία του Herzberg προκάλεσε αυξανόμενο ενδιαφέρον για τον εμπλουτισμό της εργασίας και την αναδιάρθρωση της εργασίας.

1.2.3 Θεωρία προσδοκιών

Η θεωρία της προσδοκίας διατυπώθηκε για πρώτη φορά από τον Vroom (1964) (Armstrong, 2006, Mullins, 2005). Αυτή η θεωρία δηλώνει ότι τα άτομα έχουν διαφορετικά σύνολα στόχων (αποτελέσματα) και μπορούν να παρακινηθούν εάν έχουν ορισμένες προσδοκίες. Από τις προηγούμενες εμπειρίες τους, οι εργαζόμενοι τείνουν να αναπτύσσουν προσδοκίες σχετικά με το επίπεδο της απόδοσης της εργασίας τους. Οι εργαζόμενοι αναπτύσσουν επίσης προσδοκίες όσον αφορά τα αποτελέσματα που σχετίζονται με την απόδοση. Τείνουν να προτιμούν ορισμένα αποτελέσματα έναντι άλλων. Στη συνέχεια σκέφτονται τι πρέπει να κάνουν για να επιβραβευθούν και τι σημαίνει για αυτούς η ανταμοιβή (Aswathappa, 2005).

Στην θεωρία των προσδοκιών, η προσπάθεια προκύπτει από την απόδοση, τα κίνητρα και τα αποτελέσματα. Η θεωρία υποδηλώνει ότι τα κίνητρα που οδηγούν στην ικανοποίηση από την εργασία είναι συνάρτηση της αντιλαμβανόμενης σχέσης μεταξύ της προσπάθειας και της απόδοσης ενός ατόμου και των αποτελεσμάτων που συνδέονται με την απόδοση της εργασίας (Vroom, 1964). Η μεγαλύτερη προσπάθεια ήταν η βελτίωση της απόδοσης της εργασίας. Ένα υψηλό επίπεδο απόδοσης, με τη σειρά του, θα φέρει μια καλή ανταμοιβή (αποτέλεσμα). Όταν οι τρεις μεταβλητές (προσπάθεια, απόδοση και αποτέλεσμα) είναι υψηλές, αναμένουμε ότι τα κίνητρα και η ικανοποίηση είναι υψηλά. Ωστόσο, μόνο η προσπάθεια δεν θα οδηγήσει απαιτητάς σε υψηλή απόδοση. Υπάρχουν και άλλες μεταβλητές που εμποδίζουν μια εξαιρετική απόδοση, όπως η προσωπικότητα, η γνώση, οι δεξιότητες, οι ικανότητες και η εμπειρία του ατόμου ή οι αντιλήψεις του επιβλέποντος. Τα άτομα που δεν διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα ή δεν διαθέτουν δεξιότητες και εμπειρία, δεν θα είναι αποτελεσματικά στην απόδοσή τους, αλλά με μεγαλύτερη προσπάθεια.

Η Θεωρία προσδοκιών του Vroom αναφέρεται ως Valence ή η θεωρία Valence – Instrumentality-Expectancy (VIE).

Valence x Expectancy x Instrumentality= Motivation

Το Valence(αξία)είναι το συναίσθημα που έχουν οι άνθρωποι σχετικά με συγκεκριμένα αποτελέσματα. Πρόκειται για την αναμενόμενη ικανοποίηση από τα αναμενόμενα αποτελέσματα (Mullins, 2005). Αυτό το αίσθημα συγκεκριμένων αποτελεσμάτων μπορεί να είναι θετικό ή αρνητικό. Εάν το αποτέλεσμα είναι θετικό, τότε τα άτομα θα καταβάλουν περισσότερες προσπάθειες για βελτιωμένη απόδοση.

Το Expectancy (προσδοκία) είναι ο βαθμός βεβαιότητας που έχουν οι άνθρωποι ότι η επιλογή μιας συγκεκριμένης εναλλακτικής λύσης θα οδηγήσει πράγματι σε ένα επιθυμητό αποτέλεσμα (Miner 2005). Τα άτομα επιλέγουν μια συγκεκριμένη εναλλακτική πράξη με βάση τη μεγιστοποίηση των επιθυμητών αποτελεσμάτων. Είναι η δύναμη της πίστης ενός ατόμου για το αν μια συγκεκριμένη απόδοση εργασίας μπορεί να επιτευχθεί ή όχι. Με απλά λόγια, είναι μια σχέση δράσης-αποτελέσματος (Vroom, 1964). Αυτή η σχέση εκφράζεται με όρους πιθανοτήτων. Μία τιμή μηδέν δείχνει ότι η πιθανότητα ότι μια ενέργεια θα ακολουθηθεί από ένα αποτέλεσμα είναι μηδενική, πράγμα που σημαίνει ότι η δράση και το αποτέλεσμα δεν σχετίζονται. Μια τιμή ένα δείχνει ότι η πιθανότητα ότι η δράση θα ακολουθηθεί από ένα αποτέλεσμα είναι υψηλή, δείχνοντας ότι η δράση και το αποτέλεσμα έχουν υψηλές σχέσεις. Έτσι, όσο μεγαλύτερη είναι η προσδοκία των ατόμων ότι θα λάβουν τις ανταμοιβές που εκτιμούν στην εργασία τους (π.χ. ευκαιρίες για μάθηση και ανάπτυξη δεξιοτήτων, αξιοπρεπή αμοιβή, σεβασμό των συναδέλφων τους), τόσο μεγαλύτερη είναι η πιθανότητα ότι θα βιώσουν υψηλό επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία (Linz, 2003).

Το Instrumentality (ανταμοιβή) είναι η πεποίθηση που έχει ο εργαζόμενος ότι η παραπάνω προσπάθεια που κατέβαλε θα γίνει αντιληπτή από την διοίκηση και θα ανταμειφθεί με ελκυστικές ανταμοιβές (Armstrong, 2006). Είναι μια σχέση αποτελέσματος-αποτελέσματος. Είναι μια πεποίθηση για την πιθανότητα του πρώτου αποτελέσματος, την εξαιρετική απόδοση της εργασίας, την επίτευξη του δεύτερου αποτελέσματος και τέλος την ανταμοιβή (Amos και συν. 2008). Το Instrumentality είναι η πεποίθηση του ατόμου ότι η απόδοσή του θα έχει ως αποτέλεσμα τα επιθυμητά αποτελέσματα.

Η βασική αρχή της Θεωρίας Προσδοκιών είναι η κατανόηση των στόχων ενός ατόμου και η σχέση μεταξύ προσπάθειας και απόδοσης, απόδοσης και ανταμοιβής, καθώς και η ανταμοιβή και η ικανοποίηση του στόχου του ατόμου. Οι άνθρωποι έχουν κίνητρα για να εργαστούν προς την επίτευξη ενός στόχου εάν πιστεύουν ότι οι προσπάθειές τους θα αποδώσουν θετικά αποτελέσματα (άριστη απόδοση), η οποία ακολουθείται από ανταμοιβή ή αποτέλεσμα που αποτιμώνται (σθένος), καθιστώντας την προσπάθεια δαπανηρή.

1.2.4 Θεωρία της Δικαιοσύνης του Adams

Η θεωρία του Adams (1963) εξηγεί ότι τα άτομα έχουν την τάση να συγκρίνουν και να αντιπαραβάλλουν μεταξύ της εισροών και των εκροών της εργασίας. Πράγμα που σημαίνει ότι συγκρίνουν το φόρτο εργασίας και τον αριθμό των ωρών που εργάζονται με τα οφέλη του μισθού. Κατά κανόνα από την μια πλευρά τα άτομα τείνουν να συγκρίνουν τους συναδέλφους τους με τους οποίους θεωρούν ότι ανήκουν σε κάποια κατηγορία και από την άλλη πλευρά νιώθουν ικανοποίηση από την εργασία όταν ο λόγος μεταξύ εισροών και εκροών είναι ίσος.

Η βασική ιδέα της θεωρία της δικαιοσύνης του Adam είναι η ισορροπία μεταξύ της υπηρεσίας που παρέχουν και του οφέλους που κερδίζουν οι εργαζόμενοι. Ασχολείται κυρίως με τη σύγκριση και την αντίθεση του φόρτου και των ωφελειών των εργαζομένων. Οι εκπαιδευτικοί θεωρούν τους μισθούς τους δίκαιους, εάν οι μισθοί θεωρούνται ίσοι με τους μισθούς των εργαζομένων σε άλλους οργανισμούς. Οι θεωρίες προβλέπουν ότι η ικανοποίηση από την εργασία προέρχεται τόσο από τις μεταβλητές προσωπικότητας, όσο και από την κατάσταση που εξαρτάται από τη δικαιοσύνη του οφέλους.

1.2.5. Η Θεωρία της Αξίας του Locke

Η θεωρία υποθέτει ότι η συμπεριφορά είναι αποτέλεσμα των συνειδητών στόχων και προθέσεων των ατόμων (Griffin και Moorhead, 2010). Σύμφωνα με τον Locke, όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι οι στόχοι που θέτουν για τους ίδιους ή καθορίζονται από τους διαχειριστές, εκπληρώνονται και επιτυγχάνονται, η δέσμευσή τους και η παραγωγικότητά τους θα αυξηθούν. Αυτό θα μπορούσε να οδηγήσει σε ικανοποίηση από την εργασία (Badenhorst και συν. 2008).

Η επίτευξη του επιδιωκόμενου στόχου δημιουργεί μια ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση (που ονομάζεται ικανοποίηση από την εργασία) από την πλευρά του ατόμου. Η υπέρβαση των καθορισμένων στόχων αυξάνει την ικανοποίηση (Latham και Locke, 2002). Σύμφωνα με τους Latham και Locke (2002), όσο περισσότερη επιτυχία επιτυγχάνει ένας υπάλληλος, τόσο μεγαλύτερη είναι η ικανοποίηση από την εργασία του. Ο Locke (1969) έδειξε επίσης ότι η δυσαρέσκεια της εργασίας είναι συνάρτηση του μεγέθους της αντίληψης που παρατηρείται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής απόδοσης (Miner, 2005).

Διαφορετικές μεταβλητές επηρεάζουν την επίτευξη επιδόσεων που στοχεύουν σε ένα στόχο. Αυτές οι μεταβλητές περιλαμβάνουν την προσπάθεια, την οργανωτική υποστήριξη, τις ατομικές ικανότητες και τα προσωπικά χαρακτηριστικά (Griffin και Moorhead, 2010). Σε μια μελέτη σχετικά με τον καθορισμό των στόχων, οι Hansson και συν. (2011) ανέφεραν ότι η παροχή οργανωτικής υποστήριξης (μέσω εποπτικού φορέα) και η συμμετοχή των εργαζομένων στον καθορισμό των στόχων επηρέασαν θετικά την ικανοποίηση από την εργασία. Οι Hansson και συν. (2011) δήλωσε

επίσης ότι οι εργαζόμενοι που ανταμείβονται για τις βελτιωμένες επιδόσεις, όταν υπάρχει ανατροφοδότηση και αναγνώριση, υποστήριξη από τους διαχειριστές τους και χαμηλό επίπεδο σύγκρουσης στόχων και άγχους έχουν βρεθεί ότι σχετίζονται θετικά με την ικανοποίηση από την εργασία.

Αν τα άτομα, όπως οι εκπαιδευτικοί, αισθάνονται ότι είναι σε θέση να αναπτυχθούν και να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις της εργασίας τους επιτυγχάνοντας στόχους που είναι σημαντικοί για αυτούς, αναπτύσσουν μια αίσθηση επιτυχίας στον εργασιακό χώρο (Latham και Locke, 2006). Αυτό οδηγεί σε ικανοποίηση από την εργασία.

Η θεωρία της αξίας του Lock (1976) εξηγεί ότι η εργασία σχετίζεται με τον αγώνα ανάμεσα στο αποτέλεσμα της εργασίας και την προσδοκία που επιθυμεί το άτομο. Η αξία της ικανοποίησης από την εργασία αυξάνεται όταν ο αγώνας είναι πιο κοντά στο επιθυμητό αποτέλεσμα, αλλά δεν είναι αναγκαστικά οι βασικές ανάγκες όταν πρόκειται για το αποτέλεσμα που οι άνθρωποι εκτιμούν όπως εξηγείται από τη θεωρία του Herzberg. Μπορεί να είναι οτιδήποτε σχετίζεται με τη δουλειά που επιθυμεί το άτομο. Η διαδρομή προς αυτή τη μέθοδο είναι η φαινομενική διαφορά μεταξύ του αποτελέσματος της εργασίας και της επιθυμίας από την εργασία, όταν υπάρχει μεγάλο χάσμα μεταξύ των δυο, τότε επέρχεται και μεγαλύτερη δυσαρέσκεια.

1.3 Σημασία της εργασιακής ικανοποίησης

Η ικανοποίηση από την εργασία είναι μία από τις σημαντικότερες στάσεις των εργαζομένων. Αντικατοπτρίζοντας τη συσχέτιση μεταξύ του τι θέλουν οι εργαζόμενοι από την εργασία τους και τι οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι λαμβάνουν (Wright and Kim 2004), μετριέται ως μια συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την εκτίμηση της εργασιακής εμπειρίας ενός ατόμου. Έτσι, η ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να ενισχύσει τις ατομικές και οργανωτικές επιδόσεις με την αύξηση της κινητικότητας και της οργανωτικής συμπεριφοράς των πολιτών και με τη μείωση του κόστους που σχετίζεται με τις αρνητικές οργανωτικές συμπεριφορές όπως ο κύκλος εργασιών, η εξάντληση, η απόθεια και οι απουσίες (Harrison και συν. 2006, Wright και Davis 2003, Wright και Kim 2004). Επιπλέον, η ικανοποίηση από την εργασία είναι ένα σημαντικό στοιχείο της ψυχικής υγείας των εργαζομένων και της συνολικής ευημερίας. Ο αντίκτυπος της ικανοποίησης από την εργασία στην ευτυχία και την ευημερία είναι αναμφισβήτητος. Όπως υποστήριξε ο Smith (2007), μια δουλειά δεν είναι μόνο μια κύρια πηγή εισοδήματος, αλλά και ένας σημαντικός τομέας ζωής. Η εργασία καταλαμβάνει ένα μεγάλο μέρος της ημέρας κάθε εργαζόμενου, αποτελεί την κύρια πηγή κοινωνικών συναναστροφών, βοηθά στον προσδιορισμό του ατόμου και επηρεάζει τόσο την σωματική όσο και την ψυχική υγεία του. Λόγω του κεντρικού ρόλου της εργασίας στις ζωές πολλών

ανθρώπων, η ικανοποίηση από τη δουλειά ενός ατόμου είναι ένα σημαντικό στοιχείο στη γενική ευημερία.

Ο Shann (1998) υποστηρίζει ότι η ικανοποίηση από την εργασία συμβάλλει στη διατήρηση των εκπαιδευτικών και τους κάνει να δεσμευτούν για τη δουλειά τους και μέσω αυτού καθιστά τα σχολεία τους πολύ αποτελεσματικά. Με άλλα λόγια, η ικανοποίηση από την εργασία συμβάλλει στη βελτίωση της διδασκαλίας, της εκπαίδευσης των μαθητών και της δέσμευσης των εκπαιδευτικών.

1.4 Δέσμευση των εκπαιδευτικών

Η δέσμευση ορίζεται ως ένα υψηλό επίπεδο αφοσίωσης σε έναν οργανισμό (Crosswell, 2006). Η δέσμευση του δασκάλου είναι ο συναισθηματικός δεσμός μεταξύ του δασκάλου και του σχολείου. Μπορεί επίσης να οδηγήσει σε κίνητρο για εργασία. Η δέσμευση είναι η στάση ενός ατόμου, συμπεριλαμβανομένης της επιρροής, της πίστης και της προδιάθεσης συμπεριφοράς προς το έργο του (Cohen, 2003). Η δέσμευση ως στάση αντικατοπτρίζει τα συναισθήματα όπως αφοσίωση, ταυτοποίηση και πίστη στον οργανισμό. Οι Meyer και συν. (1994) έδειξαν ότι η δέσμευση ως συμπεριφορά είναι εμφανής όταν τα αφοσιωμένα άτομα θεσπίζουν συγκεκριμένη συμπεριφορά λόγω της πεποίθησης ότι είναι ηθικά ορθή και όχι προσωπικά ευεργετική.

Από την άποψη της κινητοποίησης, η οργανωτική δέσμευση είναι μια κατάσταση της ύπαρξης στην οποία τα οργανωτικά μέλη δεσμεύονται από τις ενέργειες και τις πεποιθήσεις τους που στηρίζουν τις δραστηριότητές τους και τη δική τους συμμετοχή στην οργάνωση. Ο Pareek (2004) χαρακτήρισε την οργανωτική δέσμευση ως την αίσθηση ενός ατόμου σχετικά τη συνέχιση της σχέσης του με την οργάνωση, την αποδοχή των αξιών και των στόχων του οργανισμού και την προθυμία να βοηθήσει την οργάνωση να επιτύχει αυτούς τους στόχους και αξίες. Έτσι, η οργανωτική δέσμευση είναι ένας δεσμός που έχει ο εργαζόμενος με την οργάνωσή του. Η δέσμευση των εκπαιδευτικών είναι ένα από τα σημαντικότερα επαγγελματικά χαρακτηριστικά που επηρεάζουν την επιτυχία ενός εκπαιδευτικού (Cresswell 2006).

Ένα μοντέλο τριών συνιστωσών που προτάθηκε από τους Meyer και Allen (1991) έχει συνέπειες για τη συνεχή συμμετοχή του ατόμου στην οργάνωση. Οι τρεις συνιστώσες είναι: Συναισθηματική δέσμευση, Δέσμευση συνέχειας και Νομοθετική δέσμευση.

Συναισθηματική δέσμευση

Η συναισθηματική δέσμευση αναφέρεται στη συναισθηματική αφοσίωση, την αναγνώριση και τη συμμετοχή στην οργάνωση. Οι εργαζόμενοι με έντονη συναισθηματική δέσμευση συνεχίζουν να εργάζονται στον οργανισμό επειδή θέλουν να το κάνουν. Τα μέλη παραμένουν στην οργάνωση επειδή

θεωρούν ότι η προσωπική τους σχέση εργασίας είναι σύμφωνη με τους στόχους και τις αξίες του οργανισμού (Beck & Wilson, 2000). Οι Meyer και Allen (1997) ανέφεραν ότι η συναισθηματική δέσμευση επηρεάζεται από παράγοντες όπως η πρόκληση θέσεων εργασίας, η σαφήνεια του ρόλου, η σαφήνεια του στόχου και η δυσκολία στόχου, η δεκτικότητα από τη διοίκηση, η συνοχή μεταξύ των συναδέλφων, η ισότητα, η προσωπική σημασία, η ανατροφοδότηση, η συμμετοχή και η αξιοπιστία.

Η συναισθηματική επαγγελματική δέσμευση στην εκπαίδευση αναφέρεται στη συναισθηματική σύνδεση, αναγνώριση και συμμετοχή στο εκπαιδευτικό επάγγελμα και στους στόχους του σχετικά με: την παρακίνηση του καθηγητή να ταυτιστεί και την φιλοδοξία να μην εγκαταλείψει το επάγγελμα για τις επιθυμίες του καθενός, να διδάσκουν αλτρουιστικά και να συμβάλλουν στην επιτυχία του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού και να επιδιώκουν να κάνουν ιδιαίτερες θυσίες πέρα από τις τακτικές δυνατότητες και να ανέχονται δύσκολες καταστάσεις (Bagraim, 2003, Ware και Kitsantas, 2007).

Δέσμευση συνέχειας

Η δέσμευση συνέχειας αναφέρεται στην ευαισθητοποίηση σχετικά με το κόστος που συνδέεται με την έξοδο από την οργάνωση. Οι εργαζόμενοι των οποίων ο πρωταρχικός δεσμός με τον οργανισμό βασίζεται στη δέσμευση συνέχειας παραμένουν επειδή πρέπει να το κάνουν. Η δέσμευση συνέχειας μπορεί να θεωρηθεί ως μια οργανική προσκόλληση στον οργανισμό, όπου η σχέση του ατόμου με τον οργανισμό βασίζεται στην αξιολόγηση των οικονομικών ωφελειών που αποκτήθηκαν (Beck και Wilson, 2000).

Η δέσμευση συνέχειας στην εκπαίδευση αναφέρεται στη δέσμευση που βασίζεται στα οφέλη και το κόστος που σχετίζονται με τη παραμονή στο επάγγελμα (Nazari & Emami, 2012). Είναι ο βαθμός στον οποίο τα άτομα πιστεύουν ότι πρέπει να παραμείνουν στο επάγγελμα του διδακτικού προσωπικού λόγω έλλειψης εναλλακτικών λύσεων ή πιθανών διαταραχών που προκύπτουν από την εγκατάλειψη της εργασίας τους (Ware και Kitsantas, 2007). Είναι οι οικονομικές πιέσεις που κάνουν τους επαγγελματίες να παραμείνουν στις αξίες τους (Maheshwari και συν. 2007). Οι δάσκαλοι με συνεχιζόμενη επαγγελματική δέσμευση παραμένουν στο επάγγελμα του διδακτικού προσωπικού επειδή η αποχώρηση από το επάγγελμα έχει υψηλό κόστος για αυτούς.

Νομοθετική δέσμευση

Η νομοθετική δέσμευση αντικατοπτρίζει την αίσθηση της υποχρέωσης για συνέχιση της απασχόλησης. Οι εργαζόμενοι με υψηλό βαθμό ή επίπεδο νομοθετικής δέσμευσης πιστεύουν ότι θα πρέπει να παραμείνουν στην οργάνωση (Meyer and Allen (1997). Οι εσωτερικές νομοθετικές πεποιθήσεις του καθήκοντος που υποχρεώνουν τα άτομα να παραμείνουν την ιδιότητα του μέλους στην οργάνωση.

Η νομοθετική επαγγελματική δέσμευση στην εκπαίδευση αναφέρεται στα συναισθήματα της ηθικής ευθύνης των ανθρώπων να παραμείνουν στο επάγγελμα (Meyer και Allen, 1991, Bagraim, 2003, Ware και Kitsantas, 2007). Είναι το αίσθημα της υποχρέωσης του επαγγελματία προς το επάγγελμα να υποστηρίζει την αξία (Maheshwari και συν. 2007). Η υιοθέτηση των στόχων και αξιών του σχολείου αποτελεί τη βάση για τη δέσμευση των εκπαιδευτικών στο σχολείο. Ο Cohen (2003) την δέσμευση θεωρούσε ως στάση ενός ατόμου, που περιλαμβάνει την επιρροή, την πεποίθηση και τη συμπεριφορική πρόθεση προς το έργο του. Πολλές μεταβλητές μπορούν να καθορίσουν το επίπεδο δέσμευσης του εκπαιδευτικού στο σχολείο. Αυτό περιλαμβάνει την αλληλεπίδραση μεταξύ εκπαιδευτικών, τη σχέση μεταξύ δασκάλου και μαθητή/φοιτητή, την ποιότητα της εργασίας των εκπαιδευτικών και του εργασιακού περιβάλλοντος (Celcer, 2000).

1.5. Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης

Η ικανοποίηση από την εργασία είναι ένα πολυδιάστατο φαινόμενο και επομένως υποστηρίζεται ότι διάφοροι μελετητές αναγνωρίζουν διαφορετικούς παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης.

Σύμφωνα με τον Ellickson και Logsdon, (2001), η ύπαρξη επαρκών εργαλείων εργασίας, κεφαλαίων και ευκαιριών διδασκαλίας και εύλογου φόρτου εργασίας επηρεάζουν σημαντικά την εργασιακή ικανοποίηση ενός εργαζομένου. Άλλοι μελετητές προσδιορίζουν την ικανοποίηση από την εργασία ως προς την πηγή της στάσης απέναντι στο έργο, τις σχέσεις με τους υπαλλήλους των μελών, την εποπτεία, τη στρατηγική και την υποστήριξη της επιχείρησης, τον μισθό, την προαγωγή και την πρόοδό τους (Shah και Jalees, 2004). Ο Luthans (2005) δήλωσε ότι η εργασία, η αμοιβή, η προαγωγή, η εποπτεία και οι συνεργάτες είναι οι κύριοι καθοριστικοί παράγοντες της ικανοποίησης από την εργασία. Η ικανοποίηση από την εργασία σχετίζεται με διάφορες στάσεις συμπεριλαμβάνοντας συμπεριφορές σχετικά με τα χαρακτηριστικά της εργασίας, την αποζημίωση και τα οφέλη, το καθεστώς, την κοινωνική ασφάλιση, τις ευκαιρίες προόδου, τις τεχνολογικές προκλήσεις και το σεβασμό (Tella και συν. 2007).

Σύμφωνα με την Kreitner και Kinicki (1998), υπάρχουν πέντε κυρίαρχα μοντέλα ικανοποίησης από την εργασία που προσδιορίζουν τις αιτίες της. Αυτά είναι η πλήρωση των αναγκών, η διαφορά, η επίτευξη αξιών, η ισότητα και τα χαρακτηριστικές / γενετικές συνιστώσες, τα οποία περιγράφονται παρακάτω:

Ανάγκη εκπλήρωσης: Ο Kreitner και Kinicki (1998) υποδηλώνει ότι η ικανοποίηση εξαρτάται από το βαθμό στον οποίο τα χαρακτηριστικά μιας εργασίας επιτρέπουν σε έναν εργαζόμενο να εκπληρώσει τις ανάγκες του.

Διαφορά: η ικανοποίηση είναι αποτέλεσμα ικανοποιημένων προσδοκιών. Η συνήθης προσδοκία είναι η διαφορά μεταξύ του τι προσδοκεί κάποιος από τη δουλειά, όπως οι αμοιβές και οι ευκαιρίες

προώθησης και αυτό που πραγματικά λαμβάνει (Kreitner και Kinicki, 1998). Σημειώνεται επίσης ότι όταν οι προσδοκίες είναι μεγαλύτερες από ό, τι λαμβάνεται, ένας υπάλληλος θα είναι δυσαρεστημένος. Οι θεωρίες που εστιάζουν στις ανάγκες και τις αξίες των εργαζομένων περιλαμβάνουν τη θεωρία των αναγκών του Maslow, τη θεωρία ERG (Existence, Relatedness and Growth) του Clayton Alderfer, τη θεωρία δύο παραγόντων και τη θεωρία των αναγκών του McClelland (Aamodt, 2004, Robbins και συν. 2003).

Επίτευξη αξιών: Είναι ο βαθμός στον οποίο μια εργασία επιτρέπει την εκπλήρωση των εργασιακών αξιών κάποιου (Kreitner & Kinicki, 1998). Ο Locke (1976) υποστήριξε ότι «οι ατομικές αξίες θα καθορίζουν τι ικανοποιεί το άτομο από την εργασία». Οι εργαζόμενοι σε οργανώσεις κατέχουν διαφορετικά συστήματα αξιών, επομένως με βάση αυτή τη θεωρία, τα επίπεδα ικανοποίησης τους θα διαφέρουν επίσης. Επιπλέον, αυτή η θεωρία προβλέπει ότι οι διαφορές μεταξύ του επιθυμητού και του λαμβανόμενου δεν είναι ικανοποιητικές παρά μόνο αν η εργασία είναι σημαντική για το άτομο (Anderson και συν. 2001).

Ισότητα: Αυτή η θεωρία προτείνει ότι το επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία που βιώνουν τα άτομα σχετίζεται με το πόσο δίκαια αντιλαμβάνονται ότι αντιμετωπίζονται σε σχέση με άλλους. Οι εργαζόμενοι που βρίσκονται σε άδικες καταστάσεις θα βιώσουν δυσαρέσκεια και συναισθηματική ένταση που θα τους παρακινήσει να μειώσουν την παραγωγικότητά τους (Spector, 2000).

Χαρακτηριστικές / γενετικές συνιστώσες: η θεωρία αυτή προσπαθεί να εξηγήσει γιατί ορισμένοι συνεργάτες φαίνονται ικανοποιημένοι σε μια ποικιλία συνθηκών εργασίας και γιατί άλλοι πάντοτε φαίνονται δυσαρεστημένοι.

1.6 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Σύμφωνα με τον De Witte και Buitendach (2005), η ικανοποίηση από την εργασία είναι μια σύνθετη δομή και επηρεάζεται από παράγοντες του περιβάλλοντος εργασίας καθώς και χαρακτηριστικά διάθεσης ενός ατόμου. Αυτοί οι παράγοντες είναι διατεταγμένοι σύμφωνα με δύο διαστάσεις, δηλαδή εξωγενείς και ενδογενείς παράγοντες.

Οι εξωγενείς παράγοντες περιλαμβάνουν πτυχές όπως η αμοιβή, οι ευκαιρίες προώθησης, οι συνεργάτες και η εποπτεία. Οι ενδογενείς παράγοντες περιλαμβάνουν την προσωπικότητα, την εκπαίδευση, τη νοημοσύνη και τις ικανότητες, την ηλικία και την οικογενειακή κατάσταση (Mullins, 1999). Σημειώνεται ότι οι εξωγενείς και ενδογενείς παράγοντες συχνά συνεργάζονται για να επηρεάσουν την ικανοποίηση από την εργασία (Spector, 1997).

1.6.1 Εξωγενείς παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης

Οι εξωγενείς πηγές ικανοποίησης από την εργασία καθορίζονται από συνθήκες που είναι πέρα από τον έλεγχο του εργαζομένου. Θα συζητηθούν οι ακόλουθοι παράγοντες: οργανωτική πολιτική και διοίκηση, μισθός, ευκαιρίες προώθησης, εποπτεία, εργασιακή σχέση, συνθήκες εργασίας, ασφάλεια εργασίας, καταστάσεις και θέματα δικαιοσύνης.

Οργανωτική πολιτική και η διοίκηση

Η οργανωτική πολιτική και η διοίκηση έχουν σχέση με την αποτελεσματικότητα της οργάνωσης καθώς και των επιδόσεων των εργαζομένων. Όπως αναφέρθηκε από τον Bennell και Akyeampong (2007), η έλλειψη σαφών κανόνων τείνει να δημιουργήσει συγκρούσεις, κενό ισχύος και αλληλεπικαλύψεις και διπλές προσπάθειες. Επομένως, η πολιτική και η διοίκηση της διοργάνωσης επικεντρώνονται στα αισθήματα σχετικά με την επάρκεια ή την ανεπάρκεια της διαχείρισης του οργανισμού. Αυτό περιλαμβάνει την παρουσία καλών / κακών επικοινωνιών, την έλλειψη εξουσιοδότησης, πολιτικών, διαδικασιών και κανόνων.

Μισθός

Ο μισθός είναι μια μορφή περιοδικής πληρωμής από εργοδότη σε εργαζόμενο, η οποία είναι συγκεκριμένη σε σύμβαση εργασίας (Sharma και Bajrai, 2011). Επιπλέον, το κίνητρο είναι κάτι που προκαλεί μια συγκεκριμένη πορεία δράσης. Όταν προσφέρονται κίνητρα για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων, ο εργαζόμενος είναι πιθανό να δαπανήσει περισσότερη ενέργεια και προσπάθεια στη δουλειά και στη συνέχεια το κίνητρο θα δοθεί στον εργαζόμενο ως ανταμοιβή όταν επιτευχθεί ο στόχος (Ahuja και Shukla, 2007). Τα κίνητρα είναι χρήσιμοι μηχανισμοί για να προκαλέσουν θετική στάση και να παρακινήσουν τους εργαζόμενους. Ο Robbins (2003) ορίζει την αμοιβή ως το ποσό της αποζημίωσης που ελήφθη για μια συγκεκριμένη εργασία. Η ύπαρξη οικονομικής ανταμοιβής και αναγνώρισης έχει βρεθεί ότι έχει σημαντική επίδραση στους εργαζόμενους της γνώσης. Σύμφωνα με τον Boggie (2005), η ανισότητα όσον αφορά την έλλειψη αναγνώρισης και την κακή αμοιβή συχνά συμβάλλουν στη μη δέσμευση των εργαζομένων.

Ευκαιρίες Προώθησης

Οι Kreitner και Kinicki (2001) δηλώνει ότι η θετική σχέση μεταξύ προώθησης και ικανοποίησης από την εργασία εξαρτάται από την αντίληψη της ισότητας των εργαζομένων. Ωστόσο, ο Crockcroft (2001) επισημαίνει ότι η αντιληπτή ισότητα της προώθησης δεν είναι ο μόνος παράγοντας που έχει θετικό αντίκτυπο στην ικανοποίηση από την εργασία. Είναι πιθανόν ο εργαζόμενος να είναι ικανοποιημένος από την πολιτική προώθησης της εταιρείας, αλλά να μην είναι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες προώθησης. Όλοι οι εργαζόμενοι δεν επιθυμούν να προωθηθούν. Επομένως, τα ατομικά πρότυπα

προώθησης εξαρτώνται κυρίως από τις προσωπικές και επαγγελματικές φιλοδοξίες του εργαζομένου. Είναι επίσης πιθανό οι εργαζόμενοι να αντιληφθούν την πολιτική προώθησης μιας οργάνωσης ως άδικο, αλλά επειδή δεν επιθυμούν να προωθηθούν, θα εξακολουθούν να ικανοποιούνται (Cockroft, 2001).

Εποπτεία

Είναι ένας τρόπος για την τόνωση, την καθοδήγηση, τη βελτίωση, την ανανέωση, την ενθάρρυνση και την επίβλεψη ορισμένων ομάδων με την ελπίδα να επιδιωχθεί η συνεργασία τους, ώστε οι επιβλέποντες να είναι επιτυχείς στην εποπτεία τους (Ogunsaju, 1983). Η εποπτεία απαιτεί την ικανότητα ή την τεχνική ικανότητα του επιβλέποντος. Αυτό περιλαμβάνει την προθυμία του επιβλέποντος να διδάξει ή να μεταβιβάσει εξουσία, δικαιοσύνη και γνώσεις εργασίας. Η εποπτεία στο σχολείο είναι μια ζωτικής σημασίας διαδικασία και είναι ο συνδυασμός δραστηριοτήτων που ασχολούνται με τη διδασκαλία και τη βελτίωση της διδασκαλίας στο σχολείο. Η ικανότητα του εποπτικού φορέα να παρέχει συναισθηματική, τεχνική υποστήριξη και καθοδήγηση με καθήκοντα που σχετίζονται με την εργασία αποτελεί βασικό ρόλο που σχετίζεται με την ικανοποίηση από την εργασία (Robbins 2003). Οι υπεύθυνοι εποπτείας με υψηλή συμπεριφορά σχέσεων επηρεάζουν σημαντικά την ικανοποίηση από την εργασία (Graham και Messner, 1998).

Εργασιακή Σχέση

Σε κάθε οργάνωση, πολύ λίγα πράγματα μπορούν να επιτευχθούν μόνα τους. Συνήθως, η εργασία γίνεται σε ομάδες ή μέσω συνεργατών με συναδέλφους, προμηθευτές και πελάτες. Οι εργαζόμενοι αποτελούν μέρος ενός δικτύου σχέσεων μέσα και μεταξύ πολλών ατόμων και οργανισμών (Sargent και Hannum, 2005). Αυτές οι σχέσεις πρέπει να αναπτυχθούν γρήγορα και παραγωγικά ώστε να επιτρέψουν την υψηλή εμπιστοσύνη και τη δημιουργική συνεργασία.

Επομένως, η σχέση εργασίας είναι οι σχέσεις μεταξύ του εργαζομένου και των ανωτέρων του, των υφισταμένων και των συναδέλφων του. Αυτό περιλαμβάνει τόσο τις αλληλεπιδράσεις που σχετίζονται με την εργασία όσο και τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις μέσα στο περιβάλλον εργασίας. Προκειμένου να οικοδομηθούν αποτελεσματικές σχέσεις εργασίας, οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι σε θέση να αλληλεπιδρούν με τους άλλους με θετικό και παραγωγικό τρόπο. Η οικοδόμηση σχέσεων εργασίας προσφέρει στα άτομα μια πλούσια ποικιλία εργαλείων και διαδικασιών για την πρόληψη, τη διαχείριση και επίλυση των συγκρούσεων εργασίας και την οικοδόμηση ισχυρής και διαρκούς συμφωνίας (Barnes και Conti Associates, 2009). Η ύπαρξη φιλικών και υποστηρικτικών συναδέλφων οδηγεί σε αυξημένη ικανοποίηση από την εργασία που χρησιμεύει ως πηγή υποστήριξης, άνεση, συμβουλές και βοήθεια στον κάθε εργαζόμενο. Τα άτομα που αντιλαμβάνονται ότι έχουν καλύτερες

διαπροσωπικές φιλίες με τους συναδέλφους τους και τον άμεσο επιβλέποντα, οδηγούνται υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία (Oshagbemi, 2001).

Συνθήκες εργασίας

Οι συνθήκες εργασίας είναι οι παράγοντες που αφορούν το φυσικό περιβάλλον της εργασίας: ποσότητα εργασίας, εγκαταστάσεις για εργασία, φως, εργαλεία, θερμοκρασία, χώρος, εξαιρισμός και γενική εμφάνιση του χώρου εργασίας. Εάν οι συνθήκες εργασίας ενός ιδρύματος / οργανισμού είναι ευνοϊκές, η απόδοσή θα βελτιωθεί σημαντικά (Leithwood, 2006). Οι συνθήκες εργασίας είναι ευνοϊκές όταν η διοίκηση παρέχει στους εργαζομένους της ένα ασφαλές και υγιές περιβάλλον. Επιπλέον, η διαθεσιμότητα των απαραίτητων εξοπλισμών και άλλων υποδομών είναι εκείνη που μπορεί να μειώσει την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων καθώς και της οργάνωσης. Ως εκ τούτου, οι διευθυντές των οργανώσεων κατέβαλαν προσπάθειες για να καταστήσουν τις συνθήκες εργασίας ασφαλείς, υγιεινές, επαρκώς επιπλωμένες και ελκυστικές για να χρησιμοποιήσουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τη δημιουργικότητα των εργαζομένων με στόχο ένα αποτελεσματικό, ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στον οργανισμό. Οι συνθήκες εργασίας επηρεάζουν αισθητά την ικανοποίηση από την εργασία, επειδή οι εργαζόμενοι προτιμούν το φυσικό περιβάλλον που είναι ασφαλές, καθαρό και άνετο για την εργασία τους (Robbins, 2005).

Ασφάλεια θέσεων εργασίας

Είναι η διασφάλιση ή η εμπιστοσύνη των εργαζομένων ότι θα διατηρήσουν την τρέχουσα δουλειά τους. Οι εργαζόμενοι με υψηλό επίπεδο ασφάλειας στην εργασία έχουν χαμηλή πιθανότητα να χάσουν τη δουλειά τους στο εγγύς μέλλον. Ορισμένοι επαγγελματίες ή ευκαιρίες απασχόλησης έχουν εγγενώς καλύτερη εργασιακή ασφάλεια από άλλες. Η ασφάλεια της εργασίας αφορά την αντίληψη ενός ατόμου για τον εαυτό του, την κατάσταση και τις δυνατότητες. Υπάρχουν ορισμένοι εξωτερικοί παράγοντες που επηρεάζουν την ασφάλεια της εργασίας μας. Η ατομική μας ασφάλεια στην εργασία επηρεάζεται περισσότερο από προσωπικούς παράγοντες, όπως η εκπαίδευση, η εμπειρία, η ικανότητα που έχουμε αναπτύξει, οι επιδόσεις και οι ικανότητές (Simon, 2011). Όταν το άτομο έχει ένα υψηλό επίπεδο ασφάλειας στην εργασία, θα επικεντρώνεται στην προσπάθειά της εργασίας πιο αποτελεσματικά από ότι ένας υπάλληλος που βρίσκεται σε συνεχή φόβο να χάσει τη δουλειά του. Η ασφάλεια εργασίας έχει σημαντική επίδραση στη συνολική απόδοση ατόμων, ομάδων καθώς και οργανισμών.

Κατάσταση εργασίας

Είναι η θέση ενός ατόμου σε σχέση με άλλο ή άλλα, ειδικά όσον αφορά την κοινωνική ή επαγγελματική ικανότητα. Είναι τα σημάδια, τα σύμβολα ή όλα όσα συμβαίνουν με τη διατήρηση μιας θέσης εντός της οργάνωσης.

Θέματα Δικαιοσύνης

Ένας παράγοντας που σχετίζεται με την ικανοποίηση από την εργασία είναι ο βαθμός στον οποίο οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι αντιμετωπίζονται δίκαια και η σχέση μεταξύ αντιλήψεων της δικαιοσύνης και ικανοποίησης από την εργασία είναι πολύ ισχυρή, επομένως οι εργοδότες πρέπει να είναι ανοιχτοί σχετικά με τον τρόπο λήψης αποφάσεων και να παρέχουν ανατροφοδότηση στους υπαλλήλους οι οποίοι μπορεί να μην είναι ικανοποιημένοι με ορισμένες σημαντικές αποφάσεις (Aamodt, 2004). Όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι οι αποφάσεις λαμβάνονται με δίκαιο τρόπο, είναι πιθανό να εκφράσουν την ικανοποίησή τους για τη δουλειά τους (Robbins2005).

1.6.2 Ενδογενείς παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης

Οι ενδογενείς παράγοντες σχετίζονται με τις «ψυχολογικές» ανταμοιβές όπως: την ευκαιρία να χρησιμοποιήσουν την ικανότητα του ατόμου, την αίσθηση πρόκλησης και επίτευξης στόχων, την εκτίμηση, την θετική αναγνώριση και την αντιμετώπιση με φροντίδα. Τα ψυχολογικά οφέλη είναι εκείνα που μπορούν συνήθως να καθοριστούν από τις ενέργειες και τη συμπεριφορά των μεμονωμένων διαχειριστών. Αναφέρονται επίσης στα κίνητρα που οδηγούνται από το ενδιαφέρον ή την απόλαυση στο ίδιο το καθήκον (Kondalkar, 2007). Η ενδογενής ικανοποίηση βασίζεται στην απόλαυση μιας δραστηριότητας παρά στην εργασία προς μια εξωτερική ανταμοιβή. Αποτιμώνται θετικά τα αποτελέσματα της εργασίας που λαμβάνει το άτομο άμεσα ως αποτέλεσμα της επίδοσης του. Δεν απαιτούν τη συμμετοχή άλλου προσώπου ή πηγών (Schermerhorn και συν. 2011). Σχετικά με αυτό, ο Herzberg πιστεύει ότι οι άνθρωποι ενεργοποιούνται και παρακινούνται από θέσεις εργασίας υψηλής περιεκτικότητας που είναι πλούσιες σε ενδογενή ανταμοιβή. Αυτοί οι ενδογενείς παράγοντες προέκυψαν από:

Επίτευγμα

Περιλαμβάνει την προσωπική ικανοποίηση για την ολοκλήρωση μιας εργασίας, την επίλυση προβλημάτων και το αποτέλεσμα των προσπαθειών ενός ατόμου ή των δυνατοτήτων του ατόμου να αντιμετωπίσει οποιουδήποτε είδους πρόβλημα που σχετίζεται με την εργασία, δηλαδή την ικανότητα να κάνει την εργασία αποτελεσματικά.

Αναγνώριση - Ανταμοιβή

Στο πλαίσιο της διαχείρισης των ανθρώπων, το σύστημα ανταμοιβής και αναγνώρισης υπογραμμίζει ένα βασικό χαρακτηριστικό της εργασιακής σχέσης. Σύμφωνα με τους Bratton και Gold (2007), η ανταμοιβή αναφέρεται σε όλες τις οικονομικές, μη οικονομικές και ψυχολογικές πληρωμές που δίνει ένας οργανισμός στους υπαλλήλους του σε αντάλλαγμα για το έργο που επιτελούν. Δείχνει εκτίμηση

για τις προσπάθειες των εργαζομένων και τη θετική συμβολή τους και ταυτόχρονα ενισχύει και ενθαρρύνει παρόμοια μελλοντική συμπεριφορά. Η αναγνώριση πραγματοποιείται μόνο αφού έχει συμβεί η συμπεριφορά. Εάν το σύστημα αναγνώρισης μπορεί να είναι σαφές και ισότιμο από την άποψη των μελών του προσωπικού, διευκολύνει την αποτελεσματική επίτευξη προσωπικών και οργανωτικών στόχων με μεγάλο ενδιαφέρον. Προς αυτή την κατεύθυνση, ο Ahuja και Shukla (2007) περιγράφει ότι τα καλά κίνητρα εξαρτώνται από την σωστή αναλογία των ανταμοιβών και των αναγνωρίσεων μεταξύ των ατόμων σε διαφορετικό χρόνο.

Προσκλήσεις στην εργασία

Είναι η φύση των καθηκόντων που πρέπει να πραγματοποιηθούν στην εργασία. Το σχέδιο εργασίας είναι η διαδικασία μέσω της οποίας οι διευθυντές σχεδιάζουν και καθορίζουν τις εργασίες. Ο καλύτερος σχεδιασμός θέσεων εργασίας είναι πάντα αυτός που ανταποκρίνεται στις οργανωτικές απαιτήσεις για υψηλή απόδοση, προσφέρει καλή προσαρμογή στις ατομικές δεξιότητες και ανάγκες και παρέχει αξιόλογες ευκαιρίες για ικανοποίηση από την εργασία (Schermerhorn και συν. 2011). Γενικά, είναι το πραγματικό περιεχόμενο της εργασίας και η θετική ή αρνητική επίδρασή της στον υπάλληλο όπως για παράδειγμα ενδιαφέρουσα ή βαρετή, ρουτίνας, δημιουργική ή γοητευτική, υπερβολικά εύκολη ή υπερβολικά δύσκολη, απαιτητική ή μη.

Ευθύνη

Σημαίνει την ευθύνη του ατόμου στην εργασία και την ικανοποίηση που απορρέει από αυτό όσον αφορά τη λήψη αποφάσεων και την επίβλεψη. Αυτό περιλαμβάνει τόσο την ευθύνη όσο και την εξουσία σε σχέση με την εργασία. Η ευθύνη αφορά τον έλεγχο του υπαλλήλου πάνω στη δουλειά του ή την ανάληψη ευθύνης για το έργο άλλων. Τα κενά μεταξύ ευθύνης και εξουσίας εξετάζονται στο πλαίσιο της πολιτικής της εταιρείας και του παράγοντα διοίκησης.

Πρόοδος

Η πραγματική αλλαγή στην ανοδική κατάσταση εντός του οργανισμού ως αποτέλεσμα της απόδοσης. Οι αυξανόμενες αλλαγές ευκαιρίας χωρίς αύξηση της κατάστασης θεωρούνται υπεύθυνες. Το Πρόγραμμα Προώθησης Δασκάλων (Teacher Advancement Program) αντιβαίνει σε πολλά από τα παραδοσιακά μειονεκτήματα που πλήττουν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού: αναποτελεσματική επαγγελματική εξέλιξη, έλλειψη επαγγελματικής εξέλιξης, μη υποστηριζόμενες απαιτήσεις λογοδοσίας και χαμηλή αποζημίωση. Το Πρόγραμμα Προώθησης Δασκάλων παρέχει μια ολοκληρωμένη λύση σε αυτές τις προκλήσεις μέσω της αλλαγής της διάρθρωσης του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού στα σχολεία διατηρώντας παράλληλα την ουσία του επαγγέλματος. Το Πρόγραμμα Προώθησης Δασκάλων αποτελεί μια ολόκληρη μεταρρύθμιση του σχολείου που αποσκοπεί στην παροχή κινήτρων, ανάπτυξης και διατήρησης εκπαιδευτικών υψηλής ποιότητας για την αύξηση του

επίπεδου των μαθητών. Επομένως, τα ενδογενή κίνητρα αυξάνουν την ικανοποίηση από την εργασία των ατόμων καθώς και την διαπραγματευτική δύναμη του οργανισμού.

Ανάπτυξη και Κατάρτιση

Ορίζεται ως η οργανωμένη δραστηριότητα που αποσκοπεί στην παροχή πληροφοριών ή οδηγιών για τη βελτίωση της απόδοσης του παραλήπτη ή για να τον βοηθήσει να αποκτήσει ένα απαιτούμενο επίπεδο γνώσεων ή δεξιοτήτων (Saeed και Asghar, 2012). Ο Armstrong περιγράφει την κατάρτιση ως την τυπική και συστηματική τροποποίηση της συμπεριφοράς μέσω της μάθησης που συμβαίνει ως αποτέλεσμα της εκπαίδευσης, της ανάπτυξης και της προγραμματισμένης εμπειρίας (Armstrong, 2006). Επιπλέον, η ανάπτυξη προσωπικού αφορά στην ανάπτυξη υποστηρικτικού, τεχνικού και επαγγελματικού προσωπικού σε οργανισμούς, όπου το προσωπικό αυτό αποτελεί μεγάλο μέρος των απασχολουμένων (Collin, 2001).

Οι μελετητές πιστεύουν ότι οι αναπτυξιακές δραστηριότητες βοηθούν ένα άτομο να συμβάλει θετικά στις οργανώσεις. Η κατάρτιση συμβάλλει στην ορθή χρήση των πόρων, που βοηθά τους υπαλλήλους να επιτύχουν τόσο οργανωτικούς όσο και προσωπικούς στόχους. Οι Saeed και Asghar (2012) αναφέρουν ότι η κατάρτιση και η ανάπτυξη βελτιώνουν το επίπεδο κινήτρων και ικανοποίησης των εργαζομένων, αυξάνουν τις δεξιότητές τους και τις γνώσεις τους, αλλά επίσης επεκτείνουν το πνεύμα και τη συνολική προσωπικότητα του υπαλλήλου. Ως εκ τούτου, η κατάρτιση είναι ένας παράγοντας κινήτρων που ενισχύει τη γνώση του υπαλλήλου προς την εργασία. Με τη βοήθεια της κατάρτισης οι εργαζόμενοι γίνονται καταρτισμένοι στις δουλειές τους και μπορούν να δώσουν καλύτερα αποτελέσματα. Έτσι, ένας οργανισμός θα πρέπει να προσδιορίσει την ανάγκη κατάρτισης των εργαζομένων και να προσπαθήσει να εκτελέσει το πρόγραμμα, συνεργαζόμενος με τους απαραίτητους ενδιαφερόμενους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΑΘΟΣ ΣΕ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Η διδασκαλία είναι μια σύνθετη και απαιτητική σταδιοδρομία που προϋποθέτει έντονη αφοσίωση. Οι καθημερινές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι δάσκαλοι περιλαμβάνουν το άγχος (Wilhelm και συν. 2000), την ανεπαρκή υποστήριξη από τη σχολική διοίκηση, τα προβλήματα μαθητικής πειθαρχίας και τα χαμηλά ημερομίσθια (Ingersoll, 2001). Κάθε χρόνο, οι σκληρές αυτές συνθήκες κάνουν διάφορους δασκάλους να επιλέξουν να εγκαταλείψουν το επάγγελμα, πράγμα που σημαίνει ότι όσοι παραμένουν δεσμευμένοι στη θέση τους πρέπει να αισθάνονται μια βαθιά και γνήσια αγάπη για την δουλειά τους (Elliott και Crosswell, 2001). Αυτό είναι σύμφωνο με την αξίωση του Day (2004) ότι το πάθος είναι απαραίτητο για τη διδασκαλία. Αν και η ιδέα ότι οι παθιασμένοι δάσκαλοι έχουν θετικό αντίκτυπο στους μαθητές τους είναι ευρέως αποδεκτό (Day, 2004, Fried, 1995, Patrick και συν. 2000), οι θέσεις ποικίλλουν σημαντικά όσον αφορά την ποιότητα των προσωπικών αποτελεσμάτων το πάθος τους. Από τη μια πλευρά, μερικοί συγγραφείς ισχυρίζονται ότι το πάθος στο χώρο εργασίας είναι το αντίδοτο στην εξουθένωση επειδή χαρακτηρίζει τους ανθρώπους που συνεχώς ενεργοποιούνται και αναζωογονούνται από το έργο τους (Dlugos και Friedlander, 2001, Grosch και Olsen, 1994, Selder και Paustian, 1989). Από την άλλη πλευρά, άλλοι θεωρούν ότι το πάθος είναι μια από τις αιτίες της εξάντλησης επειδή οδηγεί τους ανθρώπους να ασχολούνται με υπερβολική ένταση σε μια σφαίρα της ζωής τους και να παραμελούν άλλους τομείς αυτής (Coulehan, 2002, Freudenberg, 1985, Marcil, 1991). Επίσης, αν και το υψηλό επίπεδο δέσμευσης που απαιτείται από το διδακτικό επάγγελμα αποτελεί πηγή ικανοποίησης για πολλούς εκπαιδευτικούς, άλλοι βρίσκουν τις απαιτήσεις ως μεγάλη επιβάρυνση (Day, 2004, Elliott και Crosswell, 2001) και αναφέρουν ότι η διδασκαλία είναι "υπερβολικά απορροφητική" και "καταλαμβάνει πάρα πολύ [τη ζωή τους]" (Nias, 1989).

2.1. Έννοια του πάθους

Το πάθος έχει τη δυνατότητα να μεταδίδει και να δημιουργεί δράση. Το πάθος δημιουργεί κίνητρο, αναζητώντας το νέο και την προθυμία του να μάθει κάποιος. Το πάθος απλά δείχνει μια έντονη τάση και προθυμία, περνώντας χρόνο και ενέργεια σε μια δραστηριότητα που κάποιου του αρέσει ή πιστεύει ότι είναι σημαντική (Carbonneau και συν. 2008). Το να είσαι παθιασμένος σχετίζεται στενά με τη μάθηση και να βιώνεις νέες ιδέες. Σύμφωνα με τον Day (2004), το πάθος ταυτίζεται με την ελπίδα, την αφοσίωση, τη φροντίδα και τον ενθουσιασμό, τα βασικά χαρακτηριστικά της αποτελεσματικής διδασκαλίας. Το πάθος είναι ένας σημαντικός παράγοντας για να εμπνεύσει τους εκπαιδευτικούς και να τους παρακινήσει.

2.2. Παθιασμένος δάσκαλος

Ο Fried (2001) περιγράφει έναν παθιασμένο δάσκαλο ως κάποιον που είναι ερωτευμένος με τον τομέα της γνώσης, βαθιά ενθουσιασμένος για τις ιδέες που αλλάζουν τον κόσμο μας και ενδιαφέρεται πολύ για τα δυναμικά και τα διλήμματα των νέων που έρχονται καθημερινά στην τάξη. Ομοίως, οι Zehm και Kottler (1993) ορίζουν τους παθιασμένους δασκάλους ως εκείνους που αγαπούν τη δουλειά που κάνουν. Το πάθος είναι απαραίτητο για την ποιότητα και την αποτελεσματική μάθηση. Είναι ένας παράγοντας που αυξάνει την απόδοση των εκπαιδευτικών και τους ενθαρρύνει για περισσότερη επιτυχία των μαθητών. Οι παθιασμένοι δάσκαλοι δεσμεύονται να δημιουργήσουν ένα αποτελεσματικό μαθησιακό περιβάλλον και να αυξήσουν το μαθησιακό δυναμικό των μαθητών. Το πάθος συμβάλλει στη δημιουργικότητα, έτσι οι παθιασμένοι δάσκαλοι έχουν περισσότερες δεξιότητες σκέψης και μπορούν εύκολα να παράγουν νέες ιδέες. Οι παθιασμένοι δάσκαλοι δεσμεύονται στα σχολεία στα οποία εργάζονται και ένα καλό εκπαιδευτικό επίτευγμα είναι ένα καλό αποτέλεσμα αυτής της δέσμευσης. Σύμφωνα με τον Olson (2003), όταν ανακαλύπτουμε τα πάθη μας για τη διδασκαλία και τη μάθηση και τα μοιραζόμαστε με άλλους, οι πόρτες είναι ανοιχτές και όλα γίνονται δυνατά.

2.3. Ο ρόλος του πάθους στη διδασκαλία

Το πάθος, το οποίο βασίζεται στη δέσμευση, βρίσκεται στην καρδιά της αποτελεσματικής διδασκαλίας. Ο Day (2004) αναφέρει ότι, πάθος δεν είναι μια επιλογή, αλλά μια αναγκαιότητα για μια τριτοβάθμια εκπαίδευση. Το πάθος δημιουργεί κίνητρα, επομένως ενθαρρύνει τους δασκάλους να ενεργούν (Vallerand, 2007). Για το λόγο αυτό, οι παθιασμένοι δάσκαλοι μπορούν να δημιουργήσουν ενθουσιασμό που επηρεάζει τη μάθηση. Ο Hargreaves (1997), υπογραμμίζοντας τη σχέση μεταξύ μάθησης και εκπαίδευσης, υποστηρίζει ότι όλες οι παιδαγωγικές προσεγγίσεις αποτυγχάνουν εκτός αν δημιουργηθεί πάθος στην τάξη. Οι παθιασμένοι δάσκαλοι επιθυμούν τη δουλειά τους και γνωρίζουν την επίδραση του πάθους στην επιτυχία των μαθητών. Η επίδραση του πάθους για μάθηση και διδασκαλία είναι αναμφισβήτητη, γι' αυτό και οι παθιασμένοι δάσκαλοι προσπαθούν πάντοτε να αυξήσουν τα επιτεύγματα των μαθητών. Ο Hansen (2001) ορίζει τους παθιασμένους δασκάλους ως ανθρώπους που πιστεύουν αληθινά ότι η διδασκαλία τους ενεργοποιεί σε σύγκριση με εκείνους που έχασαν την πίστη και κατέβαλαν λιγότερες προσπάθειες στις δουλειές τους. Ένας ενθουσιώδης δάσκαλος μπορεί να ενθαρρύνει τους μαθητές και να τους μετατρέψει σε παθιασμένα άτομα για να επιτύχουν καλύτερα αποτελέσματα. Ο Fink (2003) δηλώνει ότι όταν οι μαθητές αποδίδουν την απαραίτητη σημασία σε κάτι, γίνονται πιο ενεργητικοί και πρόθυμοι να μάθουν.

Ένα από τα πιο σημαντικά στοιχεία στην ανάπτυξη του πάθους στη διδασκαλία είναι η αφοσίωση των δασκάλων στους μαθητές και στη μάθηση τους. Οι παθιασμένοι δάσκαλοι δεσμεύονται έντονα για το

έργο τους και μπορούν να εμπνεύσουν τους μαθητές τους και να ξυπνήσουν την επιθυμία τους να μάθουν. Ο Fox (1964) δηλώνει ότι η δύναμη ενός επαγγέλματος μετριέται από τη δέσμευση εκείνων που το κάνουν και συνεχίζει να λέει ότι είναι το ίδιο με τη διδασκαλία. Η Fox τονίζει ότι το πάθος είναι ένα χαρακτηριστικό των εκπαιδευτικών και ότι έχει θετικό αντίκτυπο στην επίτευξη των μαθητών. Οι Kushman (1992) και Rosenholtz (1989) βρήκαν μια σύνδεση μεταξύ της δέσμευσης των εκπαιδευτικών και των επιτευγμάτων των μαθητών. Ο Fgied (2001) υποστηρίζει αυτή την ιδέα λέγοντας ότι υπάρχει σχέση μεταξύ παθιασμένης διδασκαλίας και ποιοτικής εκπαίδευσης και εξηγεί τους λόγους με τον ακόλουθο τρόπο:

- αν οι μαθητές γνωρίζουν ότι ο δάσκαλος έχει υψηλό επίπεδο ενδιαφέροντος για το θέμα που διδάσκει και θέτει υψηλό επίπεδο σε αυτούς, οι μαθητές θα γίνουν πιο αποτελεσματικοί. Σε αυτό το σημείο, η διδασκαλία δεν είναι πλέον δουλειά που γίνεται με βία, αλλά μετατρέπεται σε έμπνευση για τους μαθητές.
- ακόμη και εάν δημιουργηθεί περιβάλλον συσκέψεων μάθησης στην τάξη, δημιουργείται μια σχέση μεταξύ του δασκάλου και του μαθητή.
- οι μαθητές θα έχουν λιγότερα κίνητρα να μάθουν αν δεν ξέρουν πώς να εφαρμόζουν αυτό που μαθαίνουν στη ζωή τους.

Οι παθιασμένοι δάσκαλοι γνωρίζουν ότι είναι ευθύνη τους να ενθαρρύνουν τους μαθητές και πάντα ενδιαφέρονται για την ανάπτυξή τους. Οι παθιασμένοι δάσκαλοι εργάζονται με ενθουσιασμό, αυξάνουν συνεχώς την αφοσίωση και τη δέσμευσή τους και πιστεύουν στη σημασία της δουλειάς τους. Ο Thapan (1986) υποστηρίζει ότι η αφοσίωση στη διδασκαλία επηρεάζει τη συμπεριφορά, τις νοοτροπίες, τις αντιλήψεις και τις επιδόσεις των εκπαιδευτικών. Οι παθιασμένοι δάσκαλοι πάντοτε αναζητούν και προσπαθούν να αυξήσουν τις δεξιότητές τους, καθώς αυτοί οι παράγοντες είναι απαραίτητοι για τη συνεχή διδασκαλία.

Το πρώτο χαρακτηριστικό των παθιασμένων δασκάλων είναι ότι μοιράζονται τα δυνατά τους σημεία, τη γνώση και την αγάπη τους με τους μαθητές τους. Δημιουργούν διαφορετικές συνθήκες μάθησης στον τομέα τους για να καθοδηγούν τους μαθητές τους. Ως δεύτερο χαρακτηριστικό, οι παθιασμένοι εκπαιδευτικοί αποδέχονται τους εαυτούς τους ως μέρος της μαθησιακής διαδικασίας και μεταδίδουν αυτό το πάθος στους μαθητές τους. Μπορούν να παρακινήσουν τους μαθητές που έχουν λιγότερη εμπειρία και έχουν λιγότερα κίνητρα.

Σύμφωνα με τον Hansene (1995), η διδασκαλία για έναν παθιασμένο δάσκαλο είναι:

- να γνωρίζει τι δεν γνωρίζουν οι μαθητές του από προηγούμενες τάξεις
- να μαθαίνει τι δεν μπορούσαν να κάνουν πριν
- να αποκτήσουν στάσεις που δεν είχαν πριν

- να πιστέψουν αυτό που δεν πίστευαν πριν

Το πάθος είναι μια αίσθηση ότι το μυαλό επηρεάζεται έντονα. Το πάθος είναι καθοδηγητικό κίνητρο που πηγάζει από τη συναισθηματική δύναμη. Μέσα από το πάθος μπορούμε να φτάσουμε στους στόχους. Οι παθιασμένοι δάσκαλοι δεν είναι αυτοί που είναι πρόθυμοι μόνο να σχεδιάσουν το επόμενο μάθημα. Ασχολούνται πάντοτε με τη διδασκαλία, κοιτάζοντάς την από διαφορετικές εστίες. ORest (1986) δηλώνει ότι οι παθιασμένοι δάσκαλοι είναι αυτοί που προσπαθούν συνεχώς να αναπτύσσονται, να εξερευνούν, να ενθαρρύνουν το περιβάλλον, να αντανακλούν αυτό που γνωρίζουν, να κάνουν σχέδια, να θέτουν στόχους και να αναλαμβάνουν κινδύνους και ευθύνη.

Οι παθιασμένοι δάσκαλοι μπορούν να κάνουν τη διαφορά στις ζωές και τα επιτεύγματα των μαθητών. Οι παθιασμένοι δάσκαλοι έχουν επίγνωση του ποιοι είναι, τι γνωρίζουν (γνώση πεδίου) και πώς διδάσκουν (πεποιθήσεις, στάσεις, προσωπικές και επαγγελματικές αξίες). Ο Rowe (2003) υποστηρίζει ότι η ποιότητα των εκπαιδευτικών αποτελεί βασική μεταβλητή στην εμπειρία των μαθητών και στο σχολικό επίτευγμα. Ο Konstantipolos (2006) υποδεικνύει ότι η αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών είναι μεγαλύτερη από την αποτελεσματικότητα του σχολείου στην επίτευξη των μαθητών. Ο παθιασμένος δάσκαλος βρίσκεται πάντα στην προσπάθεια επαγγελματικής ανάπτυξης, επειδή στοχεύει συνεχώς στην επιτυχία των μαθητών. Ο Fried (2001) τονίζει ότι το πάθος αποβλέπει σε τρεις θέσεις στη διδασκαλία:

- οι δάσκαλοι δεσμεύονται στην επιστήμη τους
- οι δάσκαλοι είναι παθιασμένοι με τα γεγονότα που συμβαίνουν στον κόσμο
- οι δάσκαλοι είναι αφοσιωμένοι στους φοιτητές

Σύμφωνα με τον Fried(2004), το πάθος δεν είναι ένα προσωπικό χαρακτηριστικό που βρίσκεται σε μερικούς ανθρώπους και δεν βρίσκεται σε άλλους, το πάθος είναι ανιχνεύσιμο, διδακτικό και αναπαραγωγικό. Το πάθος αυξάνεται ή μειώνεται ανάλογα με την προσωπική και την κοινωνική του κατάσταση. Πέντε βασικές ιδιότητες που βλέπουν οι παθιασμένοι δάσκαλοι είναι (Day, 2009):

- τεχνικές και προσωπικές δεξιότητες, βαθιά γνώση και ενσυναίσθηση με τους μαθητές
- οι καλοί δάσκαλοι δίνουν σημασία στους μαθητές και βλέπουν τους μαθητές ως σημαντικό μέρος της δουλειάς τους και φροντίζουν για την επιτυχία τους
- αντικατοπτρίζουν τα εκπαιδευτικά ιδανικά και τις πεποιθήσεις τους, καθώς είναι κρίσιμα ως κίνητρα
- οι δάσκαλοι κατανοούν τα συναισθήματα των γύρω τους. Η καλή εκμάθηση απαιτεί τη χρήση καλής γνώσης μαζί με συναισθήματα
- το να είσαι αποτελεσματικός δάσκαλος απαιτεί ελπίδα. Όταν αντιμετωπίζουν δυσκολίες, πρέπει να είναι σε θέση να βρουν λύσεις.

Ο Fried (2001) απαριθμεί 10 βασικά χαρακτηριστικά των παθιασμένων δασκάλων ως εξής:

- θέλουν να συνεργαστούν με νέους ανθρώπους, νέες γνώσεις και ιδέες
- δίνουν σημασία στους μαθητές
- συνειδητοποιούν θέματα παγκόσμιων υποθέσεων και τα αντανακλούν αποτελεσματικά
- εργάζονται σοβαρά και έχουν πνεύμα
- μπορούν να ανεχθούν τις κακές συμπεριφορές των μαθητών και ταυτόχρονα είναι πολύ ευαίσθητοι στις καλές συμπεριφορές που πρέπει να αποκτήσουν οι μαθητές
- αποφεύγουν να επικρίνουν ιδέες και να προσπαθούν να δημιουργήσουν αμοιβαίο σεβασμό
- αναλαμβάνουν κινδύνους και όπως όλοι οι άνθρωποι μπορούν να κάνουν λάθη, αλλά μαθαίνουν από αυτά τα λάθη
- προσπαθούν να δημιουργήσουν ένα αποτελεσματικό μαθησιακό περιβάλλον όπου οι μαθητές μαθαίνουν από τα δικά τους λάθη
- παίρνουν σοβαρά τη δουλειά τους και εκφράζουν ξεκάθαρα τις ιδέες και τις πεποιθήσεις τους
- τέλος, η έλλειψη γνώσης και ικανότητας των μαθητών δεν αποτελεί δικαιολογία για να μειωθεί η αγάπη τους για αυτούς.

Το πάθος είναι ένας σημαντικός παράγοντας που μπορεί να συμβάλει στην επίτευξη των μαθητών. Οι παθιασμένοι δάσκαλοι, οι οποίοι δεσμεύονται ένθερμα για την εργασία τους, μπορούν να κάνουν θετική διαφορά στην επίτευξη των μαθητών. Εκτός από το γεγονός ότι είναι ένα παρακινητικό παράγοντα, το πάθος μπορεί να επηρεάσει θετικά τη διδασκαλία δημιουργώντας ενθουσιασμό και δράση.

2.4. Δυαδικό Μοντέλο του Πάθους

Οι Vallerand και συν. (2003) ορίζουν το πάθος ως μια ισχυρή επιθυμία προς μια δραστηριότητα (π.χ. δουλειά κάποιου) που σε κάποιον αρέσει (ή και αγαπά) και βρίσκει σημαντική και στην οποία κάποιος επενδύει χρόνο και ενέργεια. Η αναπαράσταση μιας δραστηριότητας που αρέσει και στην οποία κάποιος ασχολείται σε τακτική βάση θα ενσωματωθεί στην ταυτότητα αυτού του προσώπου στο βαθμό που η δραστηριότητα είναι πολύτιμη, οδηγώντας έτσι σε πάθος για αυτή τη δραστηριότητα. (Aron και συν. 1992, Csikszentmihalyi και συν. 1993). Μια τέτοια παθιασμένη δραστηριότητα είναι τόσο αυτο-καθοριστική ώστε αντιπροσωπεύει ένα κεντρικό χαρακτηριστικό της ταυτότητάς του. Για παράδειγμα, όσοι έχουν πάθος για διδασκαλία δεν λένε μόνο ότι διδάσκουν, αλλά ότι είναι δάσκαλοι.

Το μοντέλο πάθους διακρίνει δύο τύπους πάθους: α) το αρμονικό και β) το εμμονικό πάθος. Υπάρχουν δύο διαφορετικές διεργασίες με τις οποίες μια δραστηριότητα μπορεί να ενσωματωθεί στην ταυτότητα κάποιου, καθένα από τις οποίες οδηγεί σε ένα συγκεκριμένο είδος πάθους.

Αρμονικό πάθος

Το αρμονικό πάθος προέρχεται από μια αυτόνομη εσωτερικοποίηση της δραστηριότητας στην ταυτότητα κάποιου (Deci και Ryan, 2000, Vallerand, 1997). Μια τέτοια εσωτερικοποίηση συμβαίνει όταν ένα άτομο δέχεται ελεύθερα μια δραστηριότητα τόσο σημαντική για αυτόν ή αυτήν. Δεν υπάρχουν τυχόν απρόβλεπτα γεγονότα στην παθιασμένη δραστηριότητα, έτσι ώστε η εμπλοκή της δραστηριότητας να εγκριθεί προσωπικά. Η αυτόνομη εσωτερικευση προέρχεται από μια εγγενή τάση του εαυτού (Deci και Ryan, 1985, 2000, 2002, Ryan και Deci, 2003) και παράγει μια κινητήρια δύναμη για να συμμετάσχει στη δραστηριότητα πρόθυμα το άτομο (Vallerand και συν. 1997). Τα άτομα δεν αισθάνονται μια ανεξέλεγκτη ώθηση να ασχοληθούν με την παθιασμένη δραστηριότητα, αλλά μάλλον το κάνουν ελεύθερα. Έτσι, όταν πρόκειται για αρμονικό πάθος, η συμπεριφορά μπορεί να θεωρηθεί ευέλικτη: οι άνθρωποι είναι σε θέση να αποφασίσουν πότε να μην συμμετάσχουν στη δραστηριότητα. Για παράδειγμα, ένας δάσκαλος με αρμονικό πάθος για διδασκαλία στον οποίο δίνεται η ευκαιρία να δώσει μάθημα σε μεσημεριανό γεύμα μπορεί να αποφασίσει να αρνηθεί την προσφορά επειδή ένα τέτοιο καθήκον θα μειώσει το χρόνο που θα πρέπει να αφιερωθεί στη χαλάρωση, την αναζωογόνηση και την κοινωνικοποίηση με συναδέλφους. Η έντονα παθιασμένη δραστηριότητα (π.χ. διδασκαλία) μπορεί να θεωρηθεί ότι καλύπτει ένα σημαντικό αλλά όχι υπερβολικό χώρο στην ταυτότητα του ατόμου και είναι σε αρμονία με άλλες πτυχές της ζωής του ατόμου (Vallerand και συν. 2003). Αυτό θα πρέπει να οδηγήσει τα άτομα με αρμονικό πάθος να είναι σε θέση να επικεντρωθούν πλήρως στο έργο και να βιώσουν θετικά αποτελέσματα κατά τη διάρκεια της δέσμευσης της δραστηριότητας (π.χ. θετική επίδραση και ροή) και μετά από την εμπλοκή της δραστηριότητας (π.χ. ικανοποίηση ή καμία ενοχή). Επιπλέον, όταν εμποδίζονται να συμμετάσχουν στην παθιασμένη τους δραστηριότητα, θα πρέπει να είναι σε θέση να επικεντρώσουν την προσοχή και την ενέργεια τους σε άλλα καθήκοντα, χωρίς να ανακατεύουν συνεχώς για την παθιασμένη δραστηριότητα.

Εμμονικό πάθος

Αντίθετα, το εμμονικό πάθος προκύπτει από μια ελεγχόμενη εσωτερικοποίηση (Deci και Ryan, 2000) της δραστηριότητας στην ταυτότητα κάποιου. Μια τέτοια εσωτερικευση προέρχεται από ενδοπροσωπική ή διαπροσωπική πίεση, είτε επειδή ορισμένες ασυνέπειες συνδέονται με τη δραστηριότητα, όπως αισθήματα κοινωνικής αποδοχής ή αυτοεκτίμησης ή επειδή η αίσθηση του ενθουσιασμού που προέρχεται από την εμπλοκή της δραστηριότητας καθίσταται ανεξέλεγκτη. Για παράδειγμα, παρόλο που ένας δάσκαλος απολαμβάνει πραγματικά το επάγγελμά του, μπορεί να

βιώσει μια εσωτερική επιθυμία να διδάξει γιατί είναι η μόνη δραστηριότητα που μπορεί να του επιτρέψει να διατηρήσει μια αίσθηση αυτοπεποίθησης. Σε μια τέτοια περίπτωση, η διδασκαλία δεν είναι πλέον μια πραγματικά βολική επιλογή, αλλά μάλλον μια δραστηριότητα που το άτομο αυτό αισθάνεται ότι πρέπει να κάνει (π.χ. να νιώθει σαν ένα άξιο άτομο). Οι άνθρωποι με πάθος ελέγχονται από τη δραστηριότητά τους, και είναι σαν να μην μπορούν να βοηθήσουν αλλά δεσμεύονται σε αυτό. Επειδή η δραστηριότητα εξέρχεται από τον έλεγχό της, μπορεί να καταλάβει δυσανάλογο χώρο στη ζωή ενός ατόμου. Αυτό μπορεί να οδηγήσει κάποιον να παραμελήσει άλλους τομείς της ζωής (π.χ. οικογένεια, φίλους και αναψυχή), με αποτέλεσμα τη σύγκρουση. Για παράδειγμα ένας δάσκαλος με ένα πάθος για διδασκαλία μπορεί να συμφωνήσει να συμμετάσχει σε μια επιτροπή που διοργανώνει σχολικές δραστηριότητες - πέραν της τακτικής της ταξικής αποστολής - αν και τέτοια πρόσθετα καθήκοντα θα τον επιβάρυναν και θα έρχονταν σε σύγκρουση με τις οικογενειακές δραστηριότητες. Ενώ ο δάσκαλος παρακολουθεί τις συνεδριάσεις της επιτροπής, ίσως να είναι ανήσυχος λόγω του ότι θα έπρεπε να είναι στο σπίτι με τον/την σύζυγό και τα παιδιά. Επομένως, θα μπορούσε να δυσκολευτεί να επικεντρωθεί στην αποστολή και ίσως να μην έχει θετική επίδραση σε αυτό που κάνει. Ίσως να αισθανθεί ενοχή. Έτσι, λόγω της ελεγχόμενης φύσης, προτείνεται ότι το πάθος μπορεί τελικά να οδηγήσει σε λιγότερο προσαρμοστικά αποτελέσματα. Παρόλο που ορισμένα πλεονεκτήματα (π.χ. βελτιωμένες δεξιότητες διδασκαλίας) μπορεί να προκύψουν από αυτό το είδος παθιασμένης εμπλοκής, το ίδιο ισχύει και για τα μειονεκτήματα (π.χ. προσωπικά και οικογενειακά προβλήματα και εξάντληση) (Carbonneau και συν. 2008).

Το αρμονικό πάθος συνδέεται θετικά με τη ροή και τα θετικά συναισθήματα που βιώνουν κατά τη διάρκεια της διδασκαλίας, ενώ το εμμονικό πάθος συνδέεται και με θετικά και με αρνητικά συναισθήματα (π.χ. ντροπή) μετά τη δέσμευση της διδασκαλίας και όταν εμποδίζεται να ασκεί τη δραστηριότητα εντελώς.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΑΘΟΣ

Ένα θεωρητικό μοντέλο που συνδέεται με τη θετική ψυχολογία και το οποίο επιδιώκει να εξηγήσει τα αποτελέσματα της ευημερίας από την εμπλοκή στην διδασκαλία σε συγκεκριμένες δραστηριότητες, είναι το δυαδικό μοντέλο πάθους όπως αναφέρθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο (Vallerand και συν. 2015). Το μοντέλο υποδηλώνει ότι υπάρχουν δύο μορφές πάθους για τις αξιολογούμενες δραστηριότητες: το αρμονικό πάθος και το εμμονικό πάθος. Έχουν διεξαχθεί αρκετές μελέτες σχετικά με το πάθος και τα αποτελέσματα που σχετίζονται με την εργασία (Kurland και Hasson-Gilad, 2015), αλλά λίγα είναι ακόμα γνωστά όσον αφορά το πώς το πάθος επηρεάζει συγκεκριμένα την ικανοποίηση από την εργασία. Η προώθηση της γνώσης στον τομέα αυτό θα μπορούσε να εξηγήσει γιατί μερικοί άνθρωποι είναι πιο ικανοποιημένοι από την εργασία από άλλους. Επιπλέον, μια τέτοια έρευνα είναι απαραίτητη για τον εντοπισμό των ψυχολογικών διαδικασιών που μεσολαβούν στις επιδράσεις του πάθους και στην ικανοποίηση από την εργασία (Moe2016).

3.1. Πάθος και εργασιακή ικανοποίηση στους δασκάλους

Το μοντέλο του πάθους έχει μελετηθεί ως επί το πλείστον σε σχέση με τις αθλητικές και ψυχαγωγικές δραστηριότητες, αλλά το μοντέλο προσφέρεται επίσης σε ένα εργασιακό πλαίσιο (Kurland και Hasson-Gilad, 2015). Ενώ οι δύο τύποι πάθους εμφανίζονται να μοιράζονται κάποιες ομοιότητες με άλλες έννοιες που σχετίζονται με την εργασία, όπως η εργασιοθεραπεία (Spence και Robbins, 1992) και η οργανωτική δέσμευση, μια μελέτη από τους Houllfort και συν. (2011) διαπίστωσε ότι το αρμονικό πάθος προέβλεψε τα ίδια αποτελέσματα πέρα από τις διαφορετικές διαστάσεις του εργασιακού και του οργανωτικού δεσμού. Τα ευρήματα δείχνουν ότι το μοντέλο του πάθους είναι μια πολύτιμη προσθήκη στην εργασιακή εμπλοκή καθώς μπορεί να διερευνηθεί εμπειρικά. Επιπλέον, το πάθος στην διδασκαλία εμφανίζεται πιο ιδιαίτερο, καθώς καλύπτει ταυτόχρονα θετικές και αρνητικές πτυχές που σχετίζονται με την εργασία.

Τα σχολεία και οι διοικητικοί υπάλληλοι ασχολούνται όλο και περισσότερο με την εργασιακή ικανοποίηση και την εξουθένωση των εκπαιδευτικών, δύο κύρια θέματα που διαδραματίζουν κείμενο ρόλο όσον αφορά τις προθέσεις των εκπαιδευτικών να παραμείνουν δεσμευμένοι (ή όχι) στη δουλειά τους (Kover και Hogge2017). Παρόλο που καμία εμπειρική μελέτη δεν έβλεπε άμεσα τη σχέση μεταξύ πάθους για διδασκαλία και επαγγελματικών αποτελεσμάτων, η έρευνα για το πάθος σε άλλους τομείς έχει σαφώς υποδείξει ότι το αρμονικό και εμμονικό πάθος πρέπει να συνδέονται διαφορετικά με την ικανοποίηση και την εξάντληση στη διδασκαλία. Πράγματι, σε προηγούμενες μελέτες, το αρμονικό πάθος έχει αποδειχθεί ότι οδηγεί σε μια σειρά προσαρμοστικών αποτελεσμάτων, συμπεριλαμβανομένης της ενισχυμένης υποκειμενικής ευεξίας και ζωτικότητας (Rousseau και

Vallerand, 2002, 2008, Vallerand και συν. 2006, 2007, 2008), τη μειωμένη κατάθλιψη και το άγχος, τις θετικές συναισθηματικές εμπειρίες στην εργασία και τα θετικά συναισθήματα κατά τη διάρκεια και μετά την εμπλοκή στην παθιασμένη δραστηριότητα. Αντιστρόφως, το εμμονικό πάθος έχει συσχετιστεί με κακές προσαρμογές όπως η μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση (Vallerand και Houllfort, 2003) και τα αρνητικά συναισθήματα κατά τη διάρκεια και μετά τη δέσμευση στην παθιασμένη δραστηριότητα (Vallerand και συν. 2003).

Πολλά έχουν γραφτεί για το δυναμικό του πάθους στη διδασκαλία και για την παραγωγή μαθησιακών ωφελειών (Day, 2004). Το αρμονικό πάθος θα πρέπει να οδηγήσει σε θετικά μαθησιακά αποτελέσματα, καθώς ο ενθουσιασμός, αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό του πάθους, έχει αποδειχθεί ότι προάγει τη ζωτικότητα των μαθητών (Moe 2016).

Οι Carbonneau και συν. (2008) διεξήγαγαν μια μελέτη του πάθους μεταξύ των δασκάλων, όπου το πάθος και τα διαφορετικά αποτελέσματα εργασίας μετρήθηκαν δύο φορές σε μια περίοδο τριών μηνών. Οι συγγραφείς διαπίστωσαν ότι το αρμονικό πάθος συσχετίζεται θετικά με την ικανοποίηση της θέσης εργασίας τρεις μήνες αργότερα, ενώ το εμμονικό πάθος και η επαγγελματική απόλαυση ήταν ανεξάρτητα. Επίσης, οι ερευνητές διερεύνησαν την αιτιώδη κατεύθυνση ανάμεσα στο πάθος και την ικανοποίηση από την εργασία. Το αρμονικό πάθος πρόβλεπε ικανοποίηση από την εργασία, ενώ η ικανοποίηση από την εργασία δεν προέβλεπε ούτε αρμονικό ούτε εμμονικό πάθος. Συγκεκριμένα, οι Lavigne και συν. (2010) διεξήγαγαν μια διαχρονική και μια συγχρονική μελέτη των επιπτώσεων του πάθους σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση. Τα αποτελέσματα από τις δύο μελέτες έδειξαν ότι το αρμονικό πάθος σχετίζεται με τα υψηλότερα επίπεδα εμπειριών, τα οποία φαινόταν να προστατεύουν από την εμπειρία των συμπτωμάτων επαγγελματικής εξουθένωσης. Σε μια πρόσφατη μελέτη του Houllfort και συν. (2014), το εμμονικό πάθος σχετίζεται θετικά με τις προθέσεις του κύκλου εργασιών, ενώ το αρμονικό πάθος σχετίζεται αρνητικά. Τα ευρήματα αποτελούν ένα γενικό πρότυπο, στο οποίο υπήρχε αρμονικό και εμμονικό πάθος τα οποία συνδέονται με διαφορετικά αποτελέσματα. Για παράδειγμα, μελέτες έχουν δείξει ότι το αρμονικό πάθος σχετίζεται με τα θετικά συναισθήματα κατά τη διάρκεια και μετά την ενεργό συμμετοχή σε μια διδασκαλία (Mageau και Vallerand, 2007, Vallerand και συν. 2007, Wang και συν. 2008, Vallerand και συν. 2003, 2006) και με αρνητική υποκειμενική ευημερία. Η τελευταία μορφή πάθους έχει επίσης σχέση με τα αρνητικά συναισθήματα όταν το άτομο εμποδίζεται από την άσκηση σε παθιασμένη δραστηριότητα.

Όπως προκύπτει από τις παραπάνω μελέτες, η ύπαρξη ενός παθιασμένου ενδιαφέροντος για μια εργασία δεν εγγυάται από μόνη της ότι το άτομο θα βιώσει θετικά συναισθηματικά αποτελέσματα στην εργασία. Η αυξημένη γνώση των παραγόντων μέσω των οποίων το πάθος αυξάνει ή περιορίζει την ικανοποίηση από την εργασία θα μπορούσε να βοηθήσει τους εργοδότες στις προσπάθειές τους να αυξήσουν τα κίνητρα και τις επιδόσεις των εργαζομένων.

3.2. Κίνητρα - Εργασιακή Ικανοποίηση – Εργασιακό Πάθος

Ο Keith Davis και ο William B. Werther (Wibowo, 2013) ανέφεραν την αποζημίωση και απόδοση ως σύνδεση με το σύστημα παροχής κινήτρων, προτείνοντας ανταμοιβή για έναν υπάλληλο για το πραγματικό αποτέλεσμα που επιφέρει και όχι για τις ώρες εργασίας του. Ενώ ο Hani T. Handoko (Sutrisno, 2010) υποστηρίζει ότι τα κίνητρα είναι μια πρόκληση που προσφέρεται στους εργαζόμενους έτσι ώστε να μπορούν να λειτουργούν σύμφωνα ή υψηλότερα από τα πρότυπα που έχουν οριστεί. Ο William B. Werther και ο Keith Davis (Sutrisno, 2010) υποστηρίζουν ότι το σύστημα κινήτρων συνδέει την απόδοση εργασίας των εργαζομένων ως συγκεκριμένο αποτέλεσμα με την αποζημίωση όχι μόνο για όσους εργάστηκαν για μεγάλο χρονικό διάστημα, αλλά και για τους τακτικούς εργαζόμενους. Ο Harsono (2004) πιστεύει ότι τα κίνητρα είναι ένα σύστημα αποζημίωσης όπου το ποσό που δίνεται εξαρτάται από τα επιτευχθέντα αποτελέσματα, πράγμα που σημαίνει ότι τα κίνητρα που δίδονται στους εργαζόμενους αποσκοπούν στην επίτευξη καλύτερων αποτελεσμάτων. Ο Justine T. Sirait (2005) υποστηρίζει ότι τα κίνητρα που παρέχονται εξαρτώνται από την επίδοση ή την απόδοση των εργαζομένων, ενώ οι μισθοί που δίδονται από την εταιρεία είναι υποχρεωτικοί. Προτείνεται να παρέχονται κίνητρα για την ενθάρρυνση των εργαζομένων που είναι πιο επιμελείς στην εργασία τους και συνήθως παρέχονται σε εργαζόμενους των οποίων τα επιτεύγματα ή η παραγωγικότητα μπορούν εύκολα να μετρηθούν.

Πάθος Εργασίας

Ο Hasibuan(2008) επισημαίνει ότι το πάθος στην εργασία είναι η επιθυμία και η σοβαρότητα ενός ατόμου να διεκπεραιώσει καλά το έργο του και να πειθαρχηθεί για την επίτευξη της μέγιστης παραγωγικότητας. Έτσι, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι το πάθος εργασίας είναι η συμπεριφορά των εκπαιδευτικών που λειτουργούν σε καλύτερες συνθήκες οι οποίες αντικατοπτρίζουν μια κατάσταση όπου το σχολείο μπορεί να επιτύχει τους στόχους του. Το υψηλό επίπεδο πάθους εργασίας είναι μια θετική αντίδραση ή με άλλα λόγια, επιφέρει ένα καλύτερο αποτελέσματα. Το πάθος εργασίας επηρεάζει τη διδασκαλία του σχολείου, καθιστώντας το να απαιτεί εργαζόμενους που έχουν υψηλό επίπεδο πάθους εργασίας. Το πάθος εργασίας είναι η επιθυμία και η σοβαρότητα ενός ατόμου να δουλεύει αποτελεσματικά και να πειθαρχεί στην επίτευξη του μέγιστου επιτεύγματος εργασίας.

Ικανοποίηση εργασίας

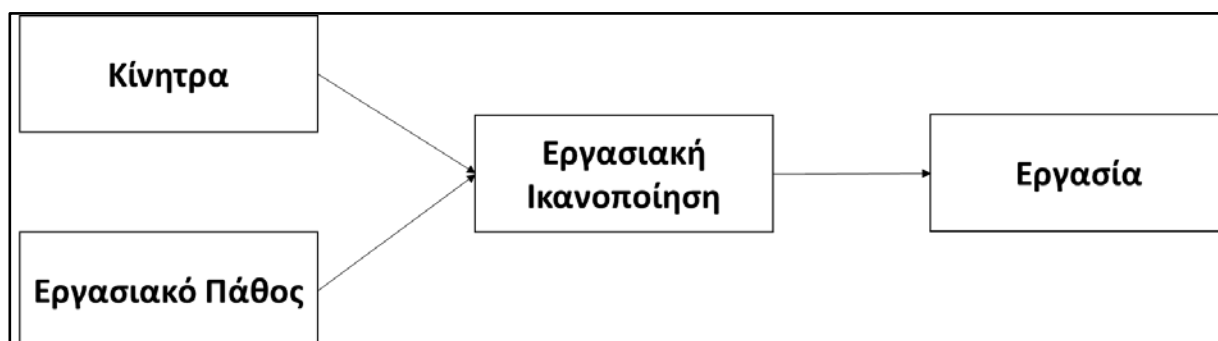
Ο Robbins (Wibowo, 2013) ορίζει την ικανοποίηση από την εργασία ως μια γενική στάση απέναντι στο έργο κάποιου που δείχνει μια διαφορά μεταξύ του αριθμού των ανταμοιβών που έλαβαν οι εργαζόμενοι και του ποσού που πιστεύουν ότι αξίζουν να λάβουν. Ένα παρόμοιο επιχειρήμα δηλώνει ο Gibson (Wibowo, 2013) που αναφέρει ότι η ικανοποίηση από την εργασία είναι η στάση των εργαζομένων απέναντι στο έργο. Οι Kreitner και Kinicki (Wibowo, 2013) επισημαίνουν ότι η

ικανοποίηση από την εργασία είναι μια συναισθηματική απάντηση σε διάφορες πτυχές του έργου κάποιου. Αυτός ο ορισμός δείχνει ότι η ικανοποίηση από την εργασία δεν είναι μια ενιαία έννοια. Ένα άτομο μπορεί να είναι σχετικά ικανοποιημένο με μια πτυχή της εργασίας και δεν είναι ικανοποιημένο με μία ή περισσότερες άλλες πτυχές. Ο Handoko (Sutrisno, 2013) υποστηρίζει ότι η ικανοποίηση από την εργασία είναι μια ευχάριστη ή δυσάρεστη συναισθηματική κατάσταση για τους εργαζόμενους όταν αντιλαμβάνονται τη δουλειά τους. Η ικανοποίηση από την εργασία αντανακλά τα συναισθήματα ενός ατόμου απέναντι στο έργο του.

3.3. Σύνδεση κινήτρων, εργασιακού πάθους, εργασιακής ικανοποίησης

Με βάση τους παραπάνω ορισμούς, οι Djatmiko και συν. (2018) προτείνουν ένα εννοιολογικό πλαίσιο για το πώς συνδέονται τα κίνητρα, το εργασιακό πάθος, η εργασιακή ικανοποίηση και τελικά πώς επηρεάζουν την διδασκαλία (Διάγραμμα 3).

Διάγραμμα 3: Σύνδεση εργασιακού πάθους, κινήτρων και εργασιακής ικανοποίησης στους δασκάλους



Πηγή: Djatmiko και συν. (2018)

Βάσει των αποτελεσμάτων της ανάλυσης των Djatmiko και συν. (2018) αποδείχθηκαν τα ακόλουθα:

- υπάρχει μια άμεση αλλά μη σημαντική επίδραση μεταξύ των μεταβλητών των κινήτρων στην ικανοποίηση θέσης εργασίας του εκπαιδευτικού.
- υπάρχει μια άμεση αλλά όχι σημαντική επίδραση μεταξύ της μεταβλητής του πάθους εργασίας στην ικανοποίηση από την εργασία του εκπαιδευτικού.
- υπάρχει άμεση και σημαντική επίδραση μεταξύ των μεταβλητών ικανοποίησης από την εργασία όσον αφορά την επίδοση των εκπαιδευτικών.
- υπάρχει άμεση αλλά μη σημαντική επίδραση μεταξύ των μεταβλητών των κινήτρων στην επίδοση εργασίας των εκπαιδευτικών

- υπάρχει άμεση και σημαντική επίδραση μεταξύ των μεταβλητών του πάθους εργασίας και της εργασίας των εκπαιδευτικών επιτευγμάτων.
- υπάρχει έμμεση επίδραση των κινήτρων στο επίτευγμα της εργασίας μέσω ικανοποίησης από την εργασία
- δεν υπάρχει έμμεση επίδραση του πάθους εργασίας στο επίτευγμα της εργασίας μέσω ικανοποίησης από την εργασία.

Συνοπτικά, το πάθος φαίνεται να είναι μια σημαντική ιδέα που πρέπει να εξεταστεί στην διδασκαλία επειδή το επάγγελμα του εκπαιδευτικού απαιτεί από τους δασκάλους να επενδύουν χρόνο, ενέργεια και καρδιά στη διδασκαλία τους (Day, 2004). Το πάθος δεν είναι μόνο αυτό που προσελκύει και διατηρεί τους δασκάλους στο επάγγελμα, είναι επίσης αυτό που τους κάνει να αναζητούν συνεχώς πιο αποτελεσματικούς τρόπους προσέγγισης των μαθητών τους. Έτσι, το πάθος δεν είναι επιλογή. Είναι απαραίτητο για τη διδασκαλία υψηλής ποιότητας (Day, 2004). Αν και αρκετοί συγγραφείς έχουν τονίσει τη σημασία του πάθους στο επάγγελμα του διδακτικού προσωπικού (Day, 2004, Elliott και Crosswell, 2001), δεν έχει ακόμη αποτελέσει αντικείμενο εκτεταμένης εμπειρικής έρευνας. Η επιστημονική μελέτη του πάθους στον τομέα της διδασκαλίας είναι ιδιαίτερα σημαντική διότι έχουν προταθεί παράδοξες αντιλήψεις πάθους στην εκπαιδευτική βιβλιογραφία. Έτσι, φαίνεται ότι "το πάθος μπορεί να οδηγήσει σε ενισχυμένη όραση, αλλά μπορεί επίσης να περιορίσει το ευρύτερο όραμα και να οδηγήσει στη στενή αναζήτηση μιας παθιασμένης πεποίθησης σε βάρος άλλων πραγμάτων"(Day, 2004).

3.4. Αρμονικό πάθος και η σχέση του με την ευημερία των δασκάλων

Υπάρχει ένα αυξανόμενο ενδιαφέρον για την ευημερία των εκπαιδευτικών που συσχετίζεται με το εργασιακό πάθος. Η ευημερία βρέθηκε να σχετίζεται με την δέσμευση (Parker και συν. 2012) και με την επιπλέον εργασία (Kurland και Hasson-Gilad, 2015), τη μείωση της επαγγελματικής εξουθένωσης (Skaalvik και Skaalvik, 2010), και την ενίσχυση της ρύθμισης συναισθημάτων των εκπαιδευτικών (Cheung και Lun, 2015, Taxer και Frenzel, 2015), επιφέροντας θετικά αποτελέσματα τόσο για τους εκπαιδευτικούς όσο και για τους μαθητές τους (Tennant και συν. 2015). Ενώ ορισμένες μεταβλητές με βάση τα συμφοραζόμενα μπορούν να διαδραματίσουν κάποιο ρόλο (Mansfield και συν. 2012), τα αποτελέσματα από έρευνες μεγάλης κλίμακας όπως η Διεθνής Έρευνα Διδασκαλίας και Μάθησης (OECD, 2014) υποδηλώνουν ότι έχουν σημασία κυρίως οι ψυχολογικοί ατομικοί παράγοντες. Μεταξύ αυτών, πρόσφατα, οι Renshaw, Long και Cook (2015) τόνισαν τη σημασία των θετικών δεικτών της ευημερίας των εκπαιδευτικών που επικεντρώνονται στην ευτυχία, την ανάπτυξη και την υγεία,

ακολουθώντας μια θετική ψυχολογική προοπτική. Η πλειοψηφία των μελετών ερευνούν την ικανοποίηση από την εργασία (Mattern και Bauer 2014, Yildirim 2015). Επιπλέον, ορισμένες μελέτες (Chan 2013) διαπίστωσαν ότι επίσης κάποια συναισθηματικά και γνωστικά πλεονεκτήματα όπως η ελπίδα, η ευγνωμοσύνη και η συγχώρεση σχετίζονται με διαστάσεις της υποκειμενικής ευημερίας.

Σημαντικό στην ευημερία των εκπαιδευτικών έχει αποδειχθεί το αρμονικό πάθος που αποτελεί μια κινητήρια δύναμη που συνδέεται με πολλές θετικές πτυχές και θα ενδυναμώσει τους εκπαιδευτικούς και θα προωθήσει την ευημερία τους. Το δυαδικό μοντέλο πάθους έχει μελετήσει μια σειρά πληθυσμών και καταστάσεων ζωής, όπως αθλήματα, τζόγος και επιτυχημένη γήρανση, αποδεικνύοντας ότι το αρμονικό πάθος και όχι το παθιασμένο πάθος ή η έλλειψη πάθους ευνοεί την ευημερία, τη θετική επίδραση και την υποκειμενική ζωτικότητα τόσο μεταξύ των δύο φύλων των δασκάλων όσο και στις διάφορες ηλικιακές ομάδες (Moe 2016).

Η ασχολία με την παθιασμένη δραστηριότητα και η συμμετοχή σε μια δραστηριότητα από άτομα με αρμονικό πάθος έχει θετική επίδραση, ικανοποίηση από την ζωή, υποκειμενική ζωτικότητα και μειωμένη κατάθλιψη και ανησυχία. Αντίθετα, το παθιασμένο πάθος οδηγεί σε κίνδυνο, που σημαίνει έλλειψη σχέσεων με θετικούς δείκτες και θετικές σχέσεις με κατάθλιψη και άγχος (Philippe και συν. 2010). Επιπλέον, το αρμονικό πάθος έχει αποδειχθεί ότι συνδέεται με την εμπειρία της ροής κατά τη διάρκεια της δραστηριότητας, ενώ το παθιασμένο πάθος σχετίζεται με την μειωμένη ευημερία, καθώς το άτομο συμμετέχει σε μια διαφορετική δραστηριότητα, η οποία εμποδίζει τη ροή της εμπειρίας που θα επηρεάσει αρνητικά την ευημερία (Carpentier και συν. 2012). Επιπλέον, το παθιασμένο πάθος οδηγεί σε μια εσωτερική πίεση για εκτέλεση της δραστηριότητας και μια άκαμπτη επιμονή που αποτρέπουν περαιτέρω την εμπειρία της ευεξίας (Moe 2016).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

4.1 Σκοπός της παρούσας έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η αξιολόγηση της επαγγελματικής ικανοποίησης, καθώς και η διερεύνηση της σχέσης της με το εργασιακό πάθος σε πληθυσμό εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, όπως επίσης και η συσχέτιση των δημογραφικών με την επαγγελματική ικανοποίηση και το εργασιακό πάθος.

Ερευνητικά ερωτήματα

1. Ποιος είναι ο βαθμός της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης;
2. Ποια είναι τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση;
3. Ποιος είναι ο βαθμός εργασιακού πάθους των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης;
4. Ποια είναι τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών που πιθανόν σχετίζονται με το εργασιακό πάθος;
5. Υπάρχει σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και το εργασιακό πάθος;

4.2 Μεθοδολογία

4.2.1 Επιλογή του δείγματος

Για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας επιλέχθηκαν εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης αστικών, ημιαστικών καθώς και αγροτικών περιοχών της επικράτειας.

Για την επιλογή του δείγματος ακολουθήθηκε η μέθοδος τυχαίας δειγματοληψίας: κάθε μέλος του πληθυσμού έχει ίση πιθανότητα να επιλεγθεί. Στην παρούσα έρευνα πήραν μέρος 122 εκπαιδευτικοί. Στους συμμετέχοντες στην έρευνα μοιράστηκαν ερωτηματολόγια τα οποία συμπληρώθηκαν ανώνυμα. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε από 01-11-19 έως 01-12-19.

4.2.2 Εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν

Για την επίτευξη της έρευνας χρησιμοποιήθηκαν τα εξής ερευνητικά εργαλεία:

1. Ένα αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο για τα δημογραφικά στοιχεία των εκπαιδευτικών.
2. Το ερωτηματολόγιο μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης, EmployeeSatisfactionInventory (ESI) (Koustelios&Bagiatis, 1997, Koustelios, 1991).
3. Το ερωτηματολόγιο διερεύνησης του εργασιακού πάθους (Vallerand, R. J. etal. (2003) ‘^ me : On Obsessive and Harmonious Passion Les Passions de l ’ A’, 85(4), pp. 756–767. doi: 10.1037/0022-3514.85.4.756).

4.2.3 Περιγραφή των ερωτηματολογίων

- Ερωτηματολόγιο δημογραφικών στοιχείων των εκπαιδευτικών

Το ερωτηματολόγιο αυτό, συμπληρώθηκε από τους εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην έρευνα με σκοπό να διερευνηθούν τα δημογραφικά τους στοιχεία.

- Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ικανοποίησης (EmployeeSatisfactionInventory)

Για την μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών χρησιμοποιήθηκε το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Koustelios&Bagiatis, 1997, Koustelios, 1991). Το συγκεκριμένο επιλέχθηκε διότι εξετάζει την επαγγελματική ικανοποίηση ως πολυδιάστατη έννοια και έχει ελεγχθεί ως προς την αξιοπιστία του σε εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα (Koustelios&Kousteliou 1998). Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 24 προτάσεις οι οποίες μετρούν την ικανοποίηση μέσα από έξι διαφορετικούς παράγοντες: α) τις συνθήκες εργασίας, β) το μισθό, γ) τις προαγωγές, δ) την ίδια τη δουλειά, ε) τον άμεσο προϊστάμενο, ζ) τον οργανισμό ως ολότητα

- Ερωτηματολόγιο εργασιακού πάθους (Employee obsessive and harmonious passion)

Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε από τους Vallerand, R. J. etal. και αποτελείται από 17 ερωτήματα εξετάζοντας τα δύο είδη πάθους: το αρμονικό και το εμμονικό. Για κάθε είδος πάθους υπάρχει μια υποκλίμακα, η οποία αποτελείται από 6 παράγοντες οι οποίοι βαθμολογούνται με αριθμητική κλίμακα από 1-7. Επιπλέον, υπάρχουν άλλοι 5 παράγοντες, οι οποίοι καταδεικνύουν την παρουσία του πάθους στο άτομο.

4.2.4 Στατιστική Μεθοδολογία

Η επεξεργασία των στοιχείων έγινε με το στατιστικό λογισμικό IBMSPSSStatistics forWindows 19. Το επίπεδο σημαντικότητας της έρευνας τέθηκε σε 0,05.

A) Στατιστική επεξεργασία

Παρουσίαση περιγραφικών αποτελεσμάτων με τη μορφή ποσοστιαίων κατανομών, μέσων τιμών και τυπικών αποκλίσεων. Σύγκριση με βάση τις ποσοστιαίες κατανομές και τις μέσες τιμές μεταξύ των χαρακτηριστικών του δείγματος και των απαντήσεων των ερωτηματολογίων.

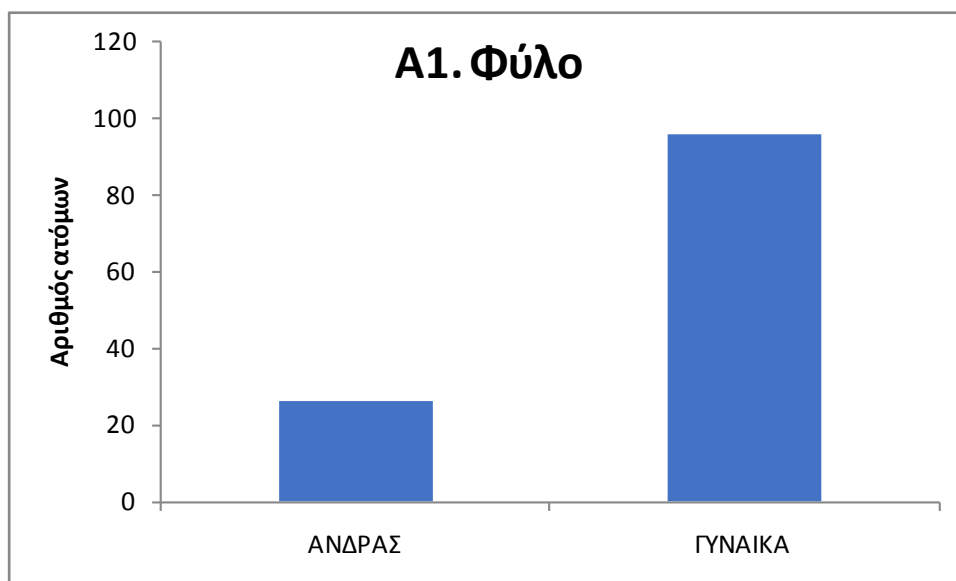
B) Έλεγχοι Υποθέσεων

Στοχεύοντας στη σημαντικότητα των αποτελεσμάτων πραγματοποιήθηκαν έλεγχοι ανεξαρτησίας με μη παραμετρικά τεστ καθώς τα δεδομένα δεν ακολουθούσαν την κανονική κατανομή, σύμφωνα με τον έλεγχο κανονικότητας του Kolmogorov–Smirnov. Συγκεκριμένα, για μεταβλητές δίτιμες εφαρμόστηκε το Mann–WhitneyUτεστ και για μεταβλητές με 3 και άνω τιμές το τεστ Kruskal–Wallis.

Ανάλυση των αποτελεσμάτων

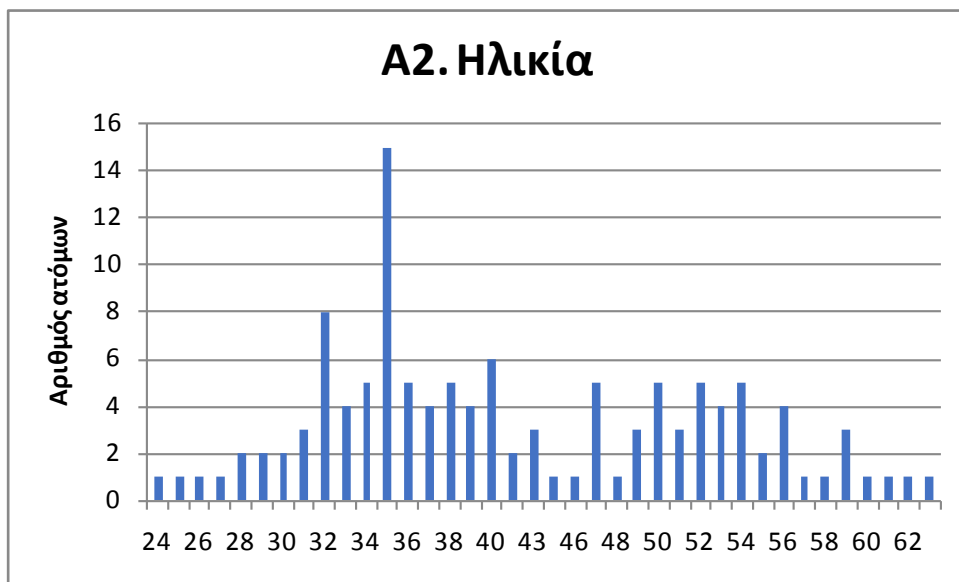
A. Δημογραφικά στοιχεία

Ο πληθυσμός του δείγματος είναι 122 εκπαιδευτικοί στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση εκ των οποίων οι 26 είναι άντρες και οι 96 γυναίκες (διάγραμμα 1).



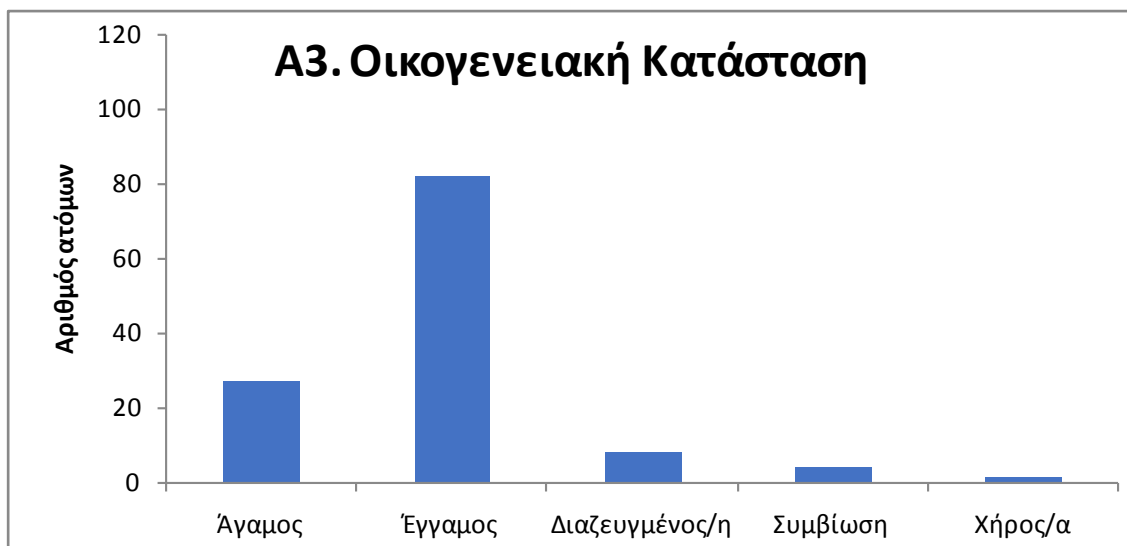
Διάγραμμα 1 : Ανάλυση δείγματος ως προς το φύλο

Το εύρος κυμαίνεται από 24 έως 68 έτη και η διάμεση τιμή είναι 44 έτη. Η επικρατούσα τιμή είναι η ηλικία των 35 ετών, όπου απάντησαν 15 εκπαιδευτικοί. Πιο συγκεκριμένα παρατηρώντας το διάγραμμα 2, συμπεραίνουμε ότι οι περισσότεροι ερωτηθέντες βρίσκονται στην ηλικιακή ομάδα 31-40, όπου απάντησαν συνολικά 55 άτομα. Στις ηλικίες κάτω των 30 ετών απάντησαν 10 άτομα, ενώ στις ηλικίες 41-50 απάντησαν 22 άτομα. Στην ηλικιακή ομάδα 51-60 απάντησαν συνολικά 33 άτομα. Τέλος άνω των 61 απάντησαν 4 άτομα (διάγραμμα 2).



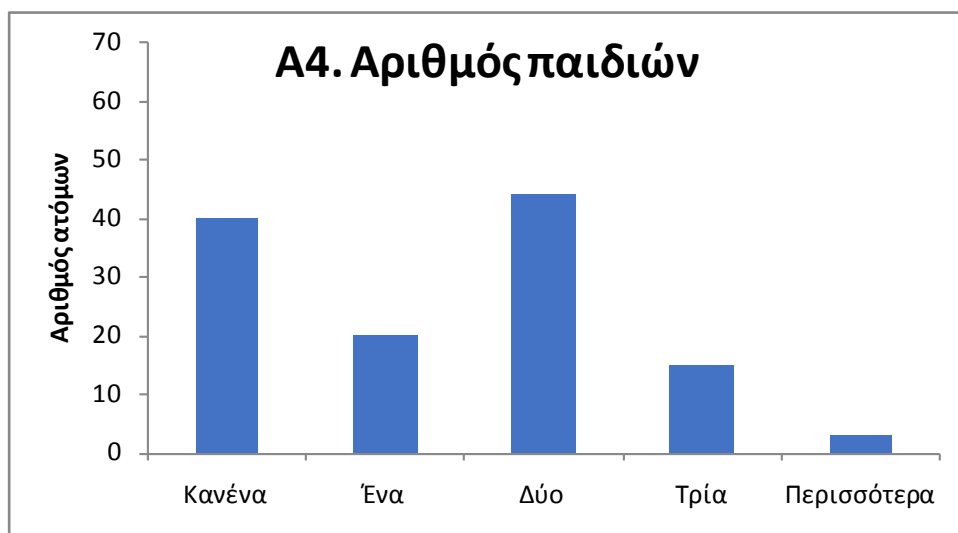
Διάγραμμα 2: Ανάλυση ηλικιακής κατανομής δείγματος

Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση του δείγματος, οι έγγαμοι είναι 82, οι άγαμοι 27 και οι διαζευγμένοι 8 άτομα. Τέλος, 4 εκπαιδευτικοί από τον πληθυσμό του δείγματος συμβιών και 1 είναι χήρος/χήρα (διάγραμμα 3).



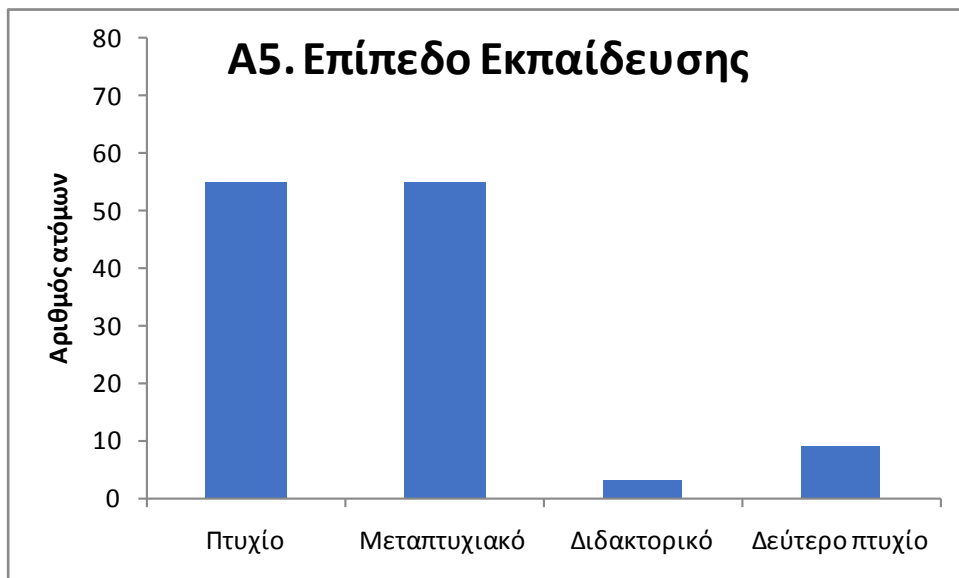
Διάγραμμα 3: Οικογενειακή κατάσταση

Οι εκπαιδευτικοί ερωτήθηκαν σχετικά με τον αριθμό των παιδιών. Όπως συμπεραίνουμε από το διάγραμμα 4, σημαντικός αριθμός εκπαιδευτικών, 40 συνολικά, είναι άτεκνοι. Από το δείγμα ένα παιδί έχουν 20 ερωτηθέντες, ενώ 44 από αυτούς έχουν 2 παιδιά. Τέλος, 3 ή περισσότερα παιδιά έχουν 18 από τους ερωτηθέντες (διάγραμμα 4).



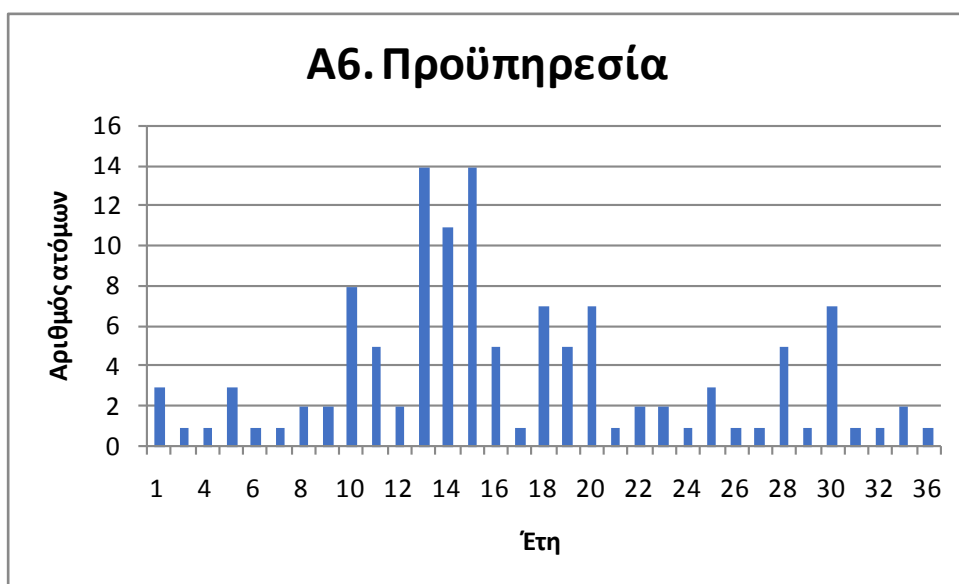
Διάγραμμα 4: Αριθμός παιδιών

Όσον αφορά στο επίπεδο εκπαίδευσης, 55 εκπαιδευτικοί κατέχουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών. Σύμφωνα με το διάγραμμα 5, 3 από τους ερωτηθέντες έχουν ολοκληρώσει διδακτορική διατριβή και 9 από αυτούς έχουν δεύτερο πτυχίο (διάγραμμα 5).



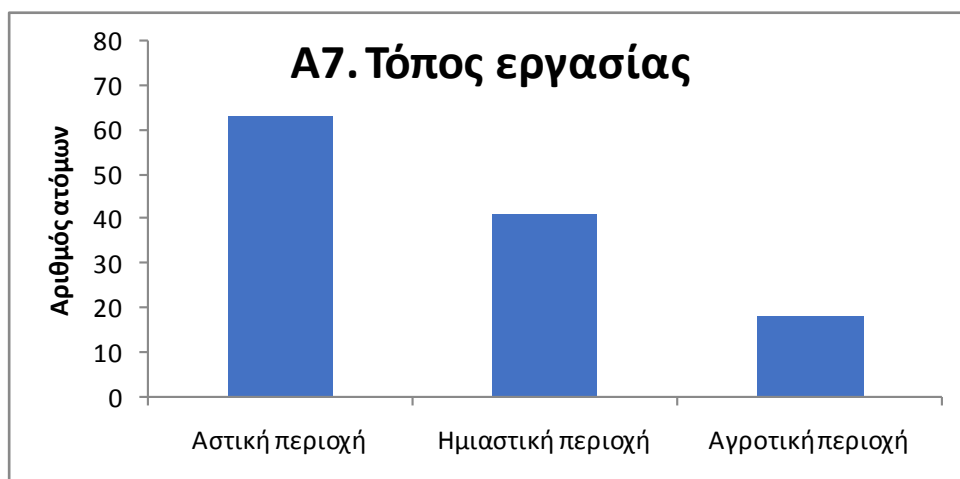
Διάγραμμα 5: Επίπεδο εκπαίδευσης

Σχετικά με την προϋπηρεσία των ερωτηθέντων, σύμφωνα με το διάγραμμα 6, παρατηρούμε ότι υπάρχουν εκπαιδευτικοί με 1 έτος προϋπηρεσίας έως και 36 έτη. Ο υψηλότερος αριθμός απαντήσεων, συναντάται στα 13 και 15 έτη (14 και 14 άτομα αντίστοιχα). Πιο συγκεκριμένα, 8 εκπαιδευτικοί έχουν προϋπηρεσία 1-5 έτη, 14 εκπαιδευτικοί έχουν προϋπηρεσία 6-10 έτη, 46 εκπαιδευτικοί έχουν προϋπηρεσία 11-15 έτη, 25 εκπαιδευτικοί έχουν προϋπηρεσία 16-20 έτη, 9 εκπαιδευτικοί έχουν προϋπηρεσία 21-25 έτη, 15 εκπαιδευτικοί έχουν προϋπηρεσία 26-30 έτη και τέλος 5 εκπαιδευτικοί έχουν προϋπηρεσία 31-36 έτη (διάγραμμα 6).



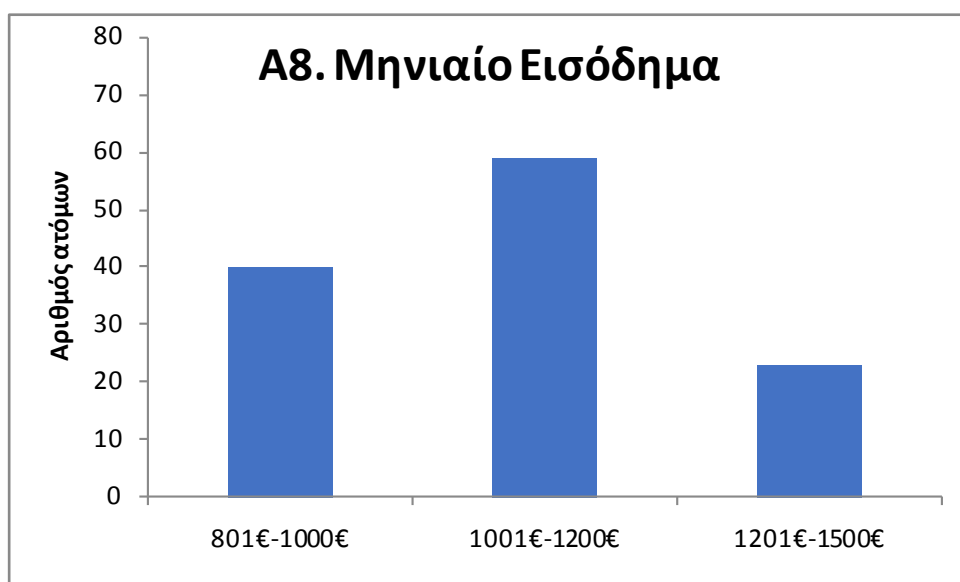
Διάγραμμα 6: Προϋπηρεσία

Ο τόπος εργασίας κατηγοριοποιήθηκε σε αστική περιοχή, σε ημιαστική και σε αγροτική. Από τους ερωτηθέντες, οι 63 εργάζονται σε αστική περιοχή, οι 41 εργάζονται σε ημιαστική περιοχή και οι 18 σε αγροτική περιοχή (διάγραμμα 7).



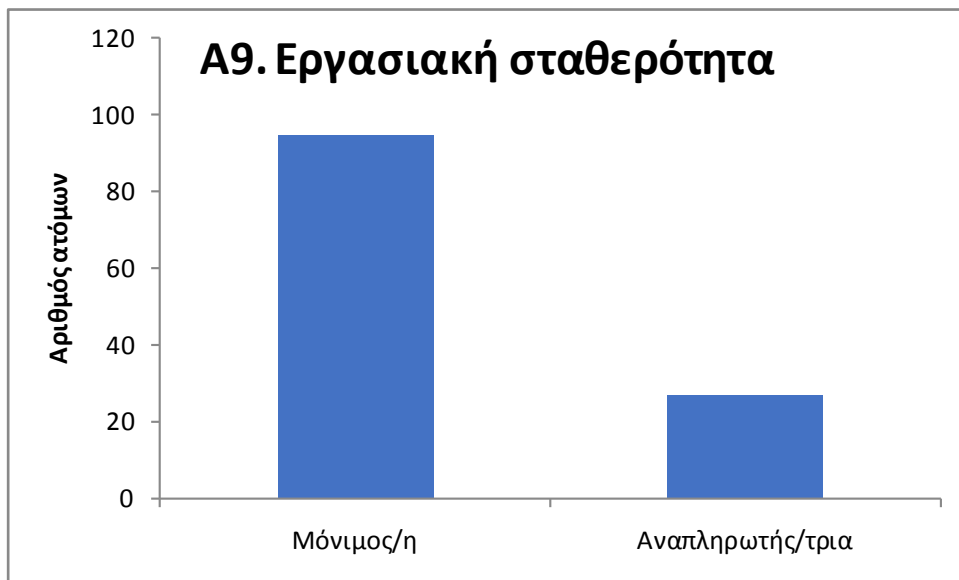
Διάγραμμα 7 :Τόπος εργασίας

Το μηνιαίο εισόδημα κατηγοριοποιήθηκε σε 801€-1.000€, σε 1.001€-1.200€, σε 1.201€-1.500€. Από τους ερωτηθέντες, οι 40 έχουν μηνιαίο εισόδημα 801€-1.000€, οι 59 έχουν 1.001€-1.200€ και οι 23 έχουν 1.201€-1.500€ (Διάγραμμα 8).



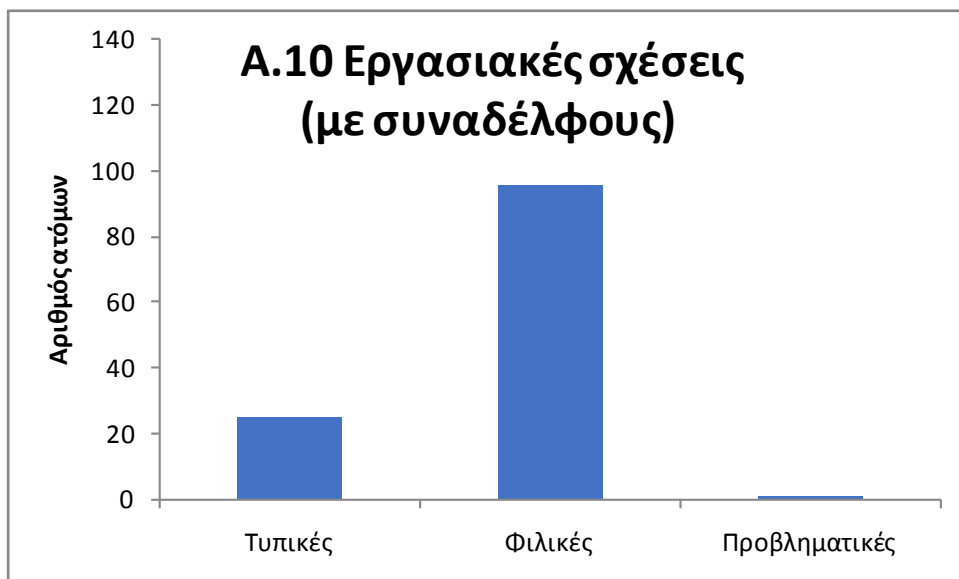
Διάγραμμα 8: Μηνιαίο εισόδημα

Παρατηρώντας το διάγραμμα 9, βρίσκουμε ότι σχετικά με την εργασιακή σταθερότητα, 95 από τους ερωτηθέντες είναι μόνιμοι, ενώ οι υπόλοιποι 27 είναι αναπληρωτές (διάγραμμα 9).



Διάγραμμα 9: Εργασιακή σταθερότητα

Στον τομέα των εργασιακών σχέσεων με τους συναδέλφους, 25 από τους ερωτηθέντες έχουν τυπικές σχέσεις, 96 διατηρούν φιλικές σχέσεις και 1 εκπαιδευτικός προβληματικές (διάγραμμα 10).



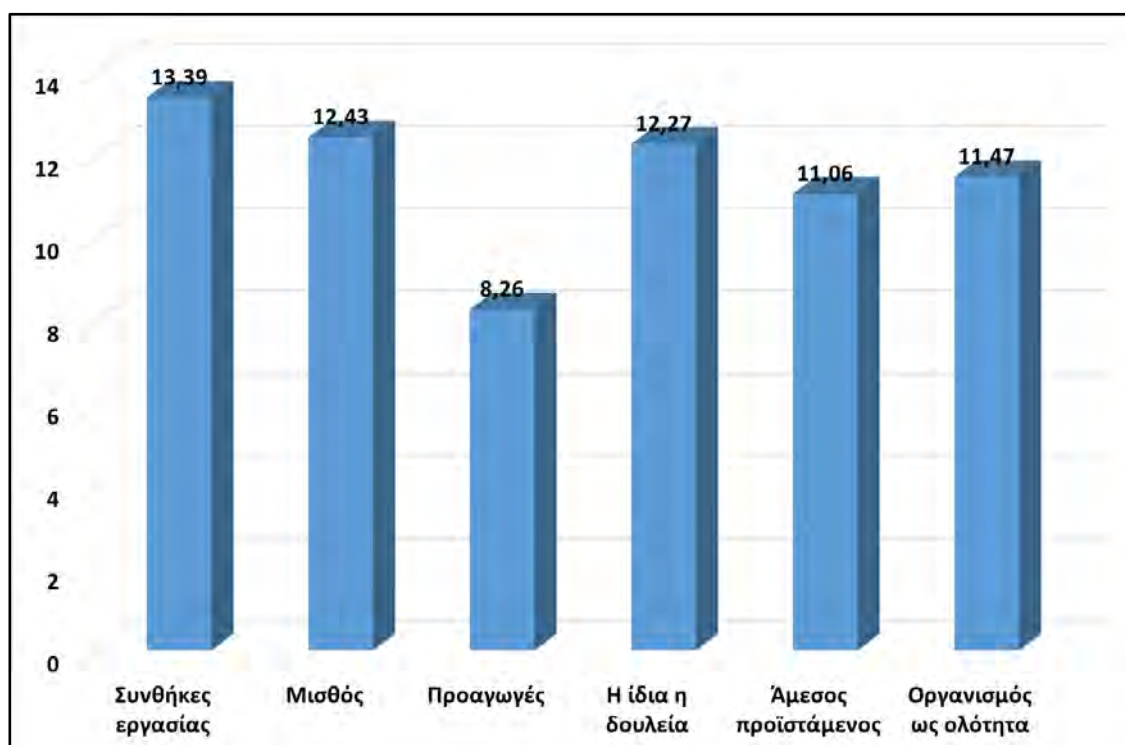
Διάγραμμα 10: Εργασιακές σχέσεις.

Περιγραφική Ανάλυση παραγόντων Εργασιακής Ικανοποίησης

Το δείγμα της έρευνας δήλωσε μέτρια ικανοποίηση σχετικά με τις συνθήκες εργασίας (13,39±2,49), τον μισθό (12,43 ±2,58), την ίδια την δουλειά (12,27±1,43), τον άμεσο προϊστάμενο (11,06±1,80) και τον οργανισμό ως ολότητα (11,47±2,12), ενώ χαμηλή ήταν η ικανοποίηση του σχετικά με τις προαγωγές (8,26±1,77).

Πίνακας 1. Περιγραφική Ανάλυση παραγόντων Εργασιακής Ικανοποίησης

	N	Ελάχιστη τιμή	Μέγιστη τιμή	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Συνθήκες εργασίας	122	9,00	20,00	13,39	2,49
Μισθός	122	4,00	17,00	12,43	2,58
Προαγωγές	122	3,00	15,00	8,26	1,77
Η ίδια η δουλειά	122	9,00	16,00	12,27	1,43
Άμεσος προϊστάμενος	122	4,00	16,00	11,06	1,80
Οργανισμός ως ολότητα	122	6,00	16,00	11,47	2,12



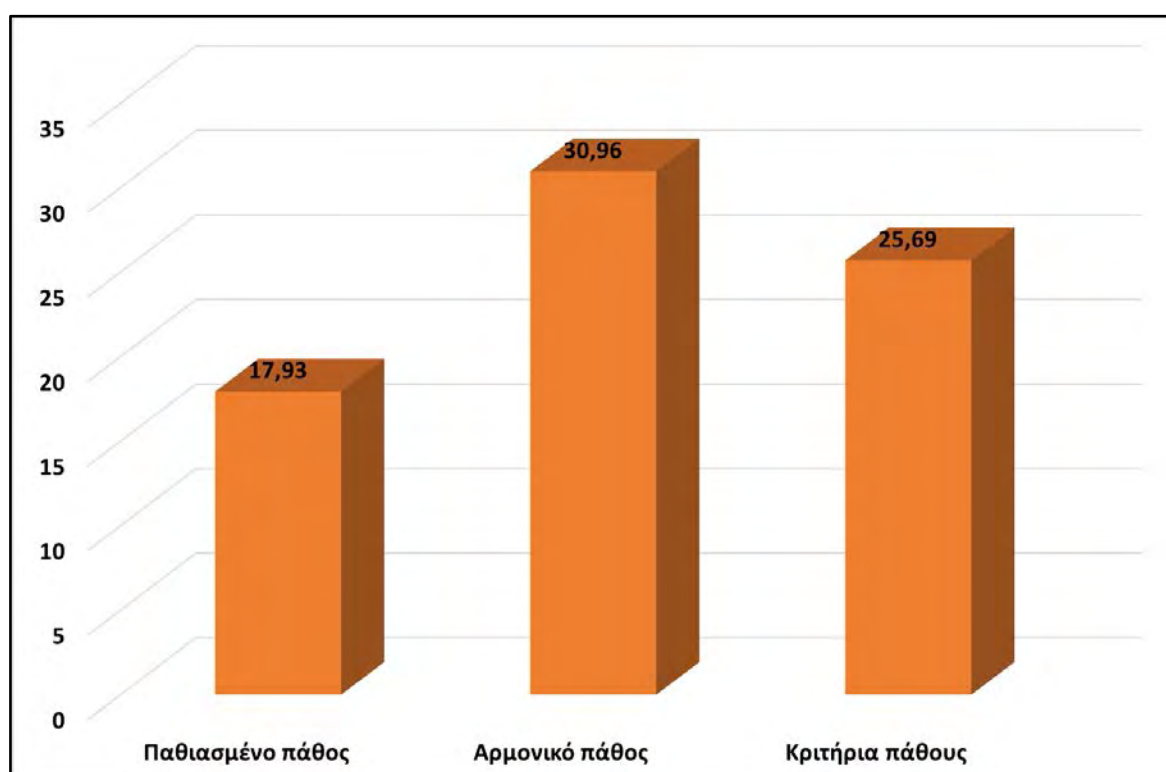
Διάγραμμα 11. Περιγραφική Ανάλυση παραγόντων Εργασιακής Ικανοποίησης

Περιγραφική Ανάλυση παραγόντων Πάθους

Οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι νιώθουν υψηλό αρμονικό πάθος ($30,96 \pm 5,80$), υψηλά κριτήρια πάθους ($25,69 \pm 5,45$) και νιώθουν χαμηλό παθιασμένο πάθος ($17,93 \pm 6,67$).

Πίνακας 2. Περιγραφική Ανάλυση παραγόντων Πάθους

	N	Ελάχιστη τιμή	Μέγιστη τιμή	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Παθιασμένο πάθος	122	6,00	38,00	17,93	6,67
Αρμονικό πάθος	122	13,00	42,00	30,96	5,80
Κριτήρια πάθους	122	9,00	35,00	25,69	5,45



Διάγραμμα 12. Περιγραφική Ανάλυση παραγόντων Πάθους

Συσχετίσεις Δημογραφικών με παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης

Στατιστικά σημαντική διαφορά βρέθηκε μεταξύ της ικανοποίησης από την ίδια την εργασία και της οικογενειακής κατάστασης των συμμετεχόντων (p value=0.002). Ειδικότερα, η στατιστικά σημαντική διαφορά στην ικανοποίηση εντοπίστηκε μεταξύ διαζευγμένων και άγαμων, όπου οι διαζευγμένοι

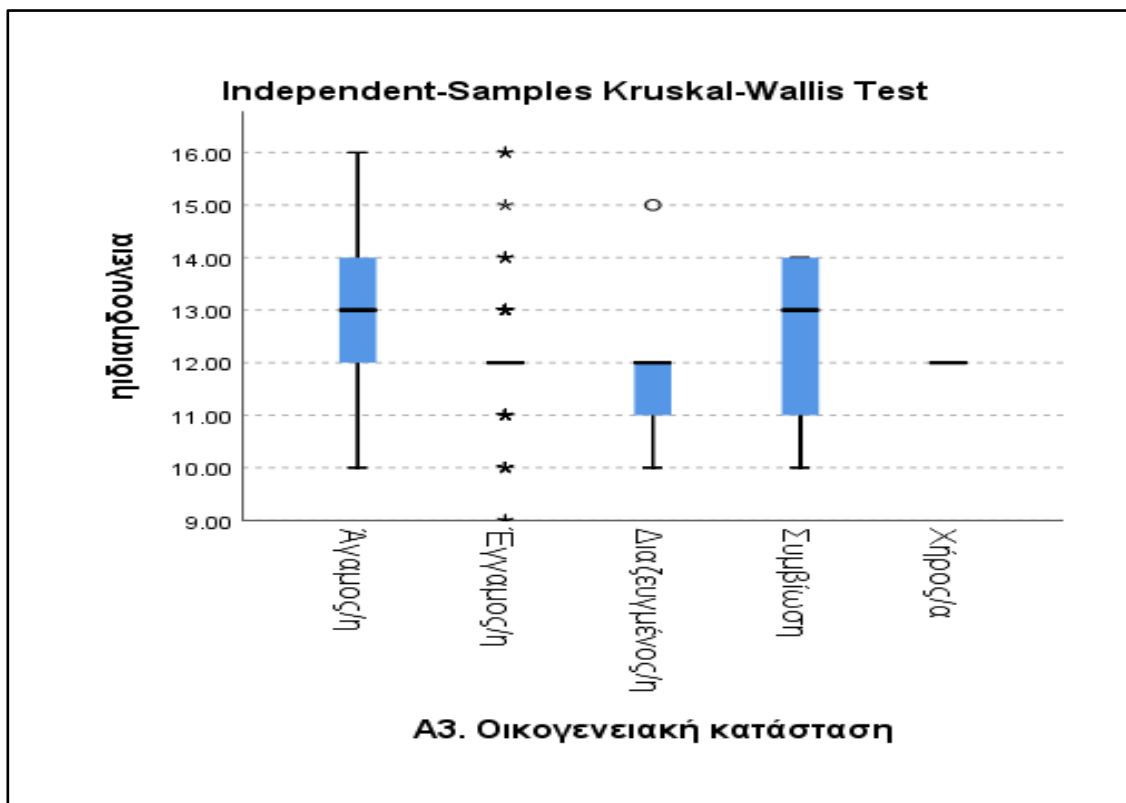
δήλωσαν χαμηλότερη ικανοποίηση σε σύγκριση με τους άγαμους (p value=0.026). Επίσης, στατιστικά σημαντική διαφορά στην ικανοποίηση βρέθηκε μεταξύ των έγγαμων και άγαμων, όπου οι άγαμοι δήλωσαν υψηλότερη ικανοποίηση από τον παράγοντα η ίδια η δουλειά (p value=0.001)

Πίνακας 3. Σύγκριση παράγοντα «η ίδια η δουλειά» με οικογενειακή κατάσταση

Οικογενειακή κατάσταση	Μέση τιμή	Αριθμός	Τυπική απόκλιση	P value
Άγαμος/η	13,00	27	1,78	0,022
Διαζευγμένος/η	11,88	8	1,55	
Έγγαμος/η	12,06	82	1,20	
Συμβίωση	12,50	4	1,91	
Χήρος/α	12,00	1	.	

Πίνακας 4. Σύγκριση οικογενειακής κατάστασης και ικανοποίηση από την ίδια τη δουλειά

Pairwise Comparisons of A3. Οικογενειακή κατάσταση					
Sample 1-Sample 2	TestStatistic	Std. Error	Std. TestStatistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
Διαζευγμένος/η-Χήρος/α	-3.063	35.400	-.087	.931	1.000
Διαζευγμένος/η-Έγγαμος/η	6.343	12.362	.513	.608	1.000
Διαζευγμένος/η-Συμβίωση	-19.813	20.438	-.969	.332	1.000
Διαζευγμένος/η-Άγαμος/η	29.933	13.435	2.228	.026	.259
Χήρος/α-Έγγαμος/η	3.280	33.578	.098	.922	1.000
Χήρος/α-Συμβίωση	16.750	37.315	.449	.654	1.000
Χήρος/α-Άγαμος/η	26.870	33.988	.791	.429	1.000
Έγγαμος/η-Συμβίωση	-13.470	17.090	-.788	.431	1.000
Έγγαμος/η-Άγαμος/η	23.590	7.405	3.185	.001	.014
Συμβίωση-Άγαμος/η	10.120	17.881	.566	.571	1.000
Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.					
Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is .05.					
a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.					



Διάγραμμα 13. Σύγκριση παράγοντα «η ίδια η δουλειά» με οικογενειακή κατάσταση

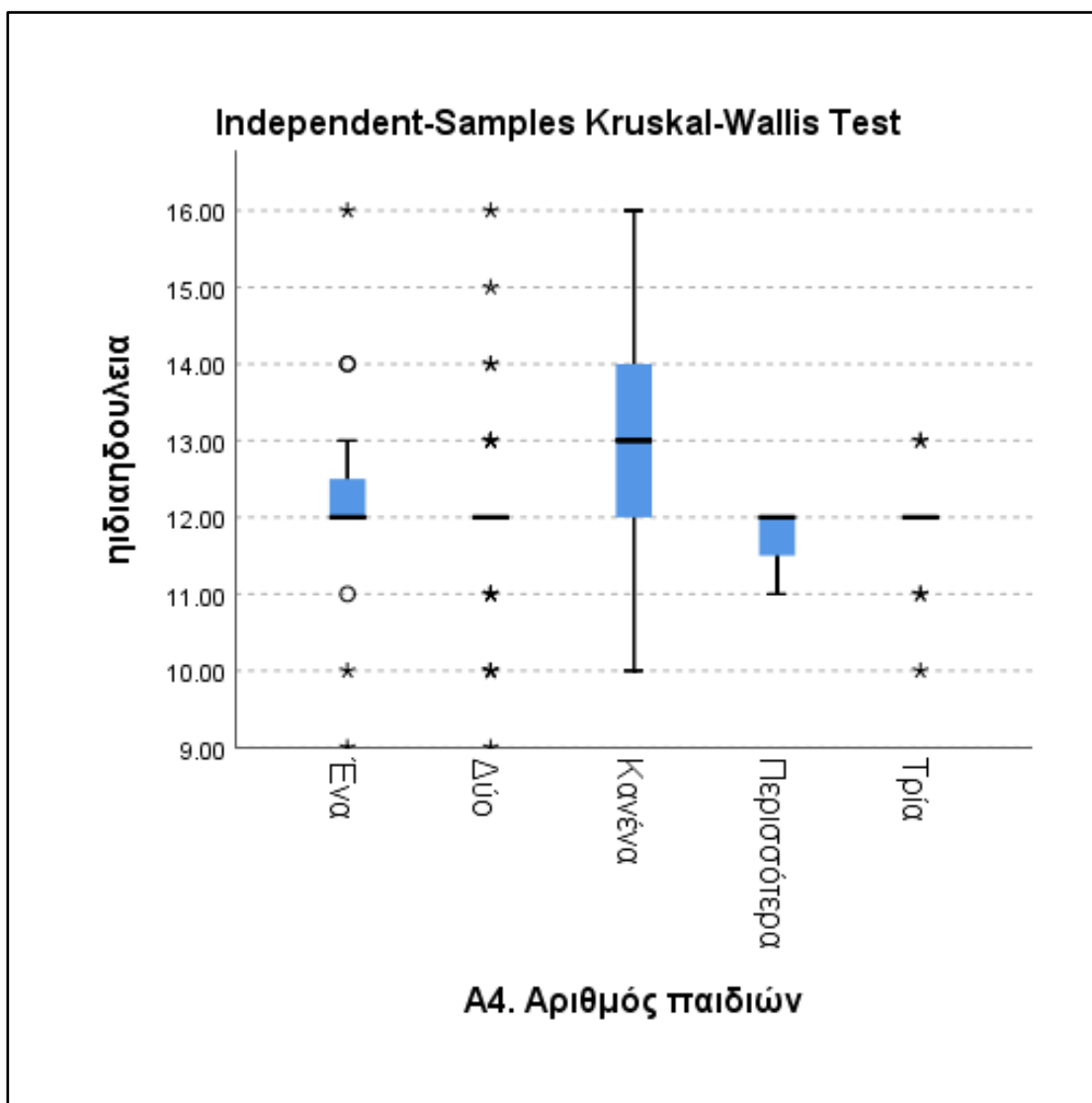
Επίσης, στατιστικά σημαντική διαφορά βρέθηκε μεταξύ της ικανοποίησης από την ίδια την εργασία και του αριθμού των παιδιών των συμμετεχόντων (p value=0.035). Ειδικότερα, η στατιστικά σημαντική διαφορά στην ικανοποίηση εντοπίστηκε μεταξύ των ατόμων με τρία παιδιά και κανένα παιδί (p value=0.018), όπου τα άτομα χωρίς παιδιά δήλωσαν υψηλότερη ικανοποίηση από την ίδια την δουλειά. Επίσης, διαφορά βρέθηκε μεταξύ των ατόμων με δυο παιδιά και κανένα παιδί (p value=0.009), όπου τα άτομα χωρίς παιδιά δήλωσαν υψηλότερη ικανοποίηση από την ίδια την δουλειά.

Πίνακας 5. Σύγκριση παράγοντα «η ίδια η δουλειά» με αριθμό παιδιών

Αριθμός παιδιών	Μέση τιμή	Αριθμός	Τυπική απόκλιση	P value
Κανένα	12,75	40	1,72	0.035
Ένα	12,20	20	1,44	
Δύο	12,05	44	1,26	
Τρία	11,87	15	0,74	
Περισσότερα	11,67	3	0,58	

Πίνακας 6. Σύγκριση αριθμού παιδιών και ικανοποίηση από την ίδια τη δουλειά

Pairwise Comparisons of A4. Αριθμός παιδιών					
Sample 1- Sample 2	TestStatistic	Std. Error	Std. TestStatistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
Περισσότερα- Τρία	-8.900	21.109	-.422	.673	1.000
Περισσότερα- Δύο	13.701	19.915	.688	.491	1.000
Περισσότερα- Ένα	17.492	20.664	.846	.397	1.000
Περισσότερα- Κανένα	32.829	19.979	1.643	.100	1.000
Τρία-Δύο	4.801	9.979	.481	.630	1.000
Τρία-Ένα	8.592	11.400	.754	.451	1.000
Τρία-Κανένα	23.929	10.105	2.368	.018	.179
Δύο-Ένα	3.791	9.001	.421	.674	1.000
Δύο-Κανένα	-19.128	7.291	-2.623	.009	.087
Ένα-Κανένα	-15.338	9.140	-1.678	.093	.933
<p>Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.</p> <p>Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is .05.</p>					
<p>a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.</p>					



Διάγραμμα 14. Σύγκριση παράγοντα «η ίδια η δουλειά» με αριθμό παιδιών

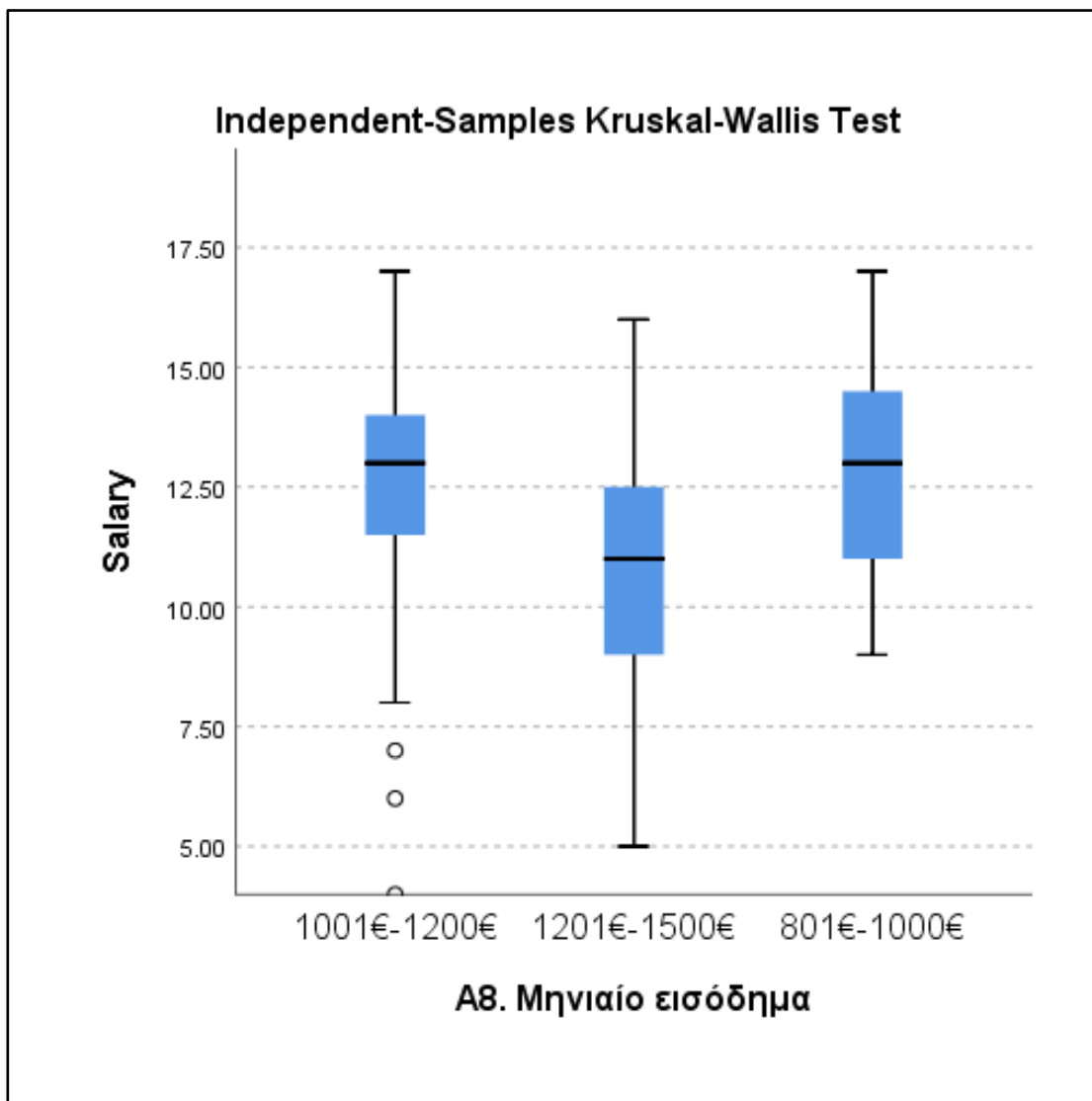
Η ικανοποίηση από τον παράγοντα μισθό έχει στατιστικά σημαντική διαφορά με το μηνιαίο εισόδημα που δήλωσαν οι συμμετέχοντες (p value = 0.031). Ειδικότερα, η διαφορά βρέθηκε μεταξύ των ατόμων με μηνιαίο εισόδημα 1201€-1500€ και αυτών με 801€-1000€ (p value = 0.025), όπου τα άτομα με χαμηλότερο μηνιαίο εισόδημα δήλωσαν υψηλότερη ικανοποίηση από τον παράγοντα μισθός. Επίσης, διαφορά βρέθηκε μεταξύ των ατόμων με μηνιαίο εισόδημα 1201€-1500€ και εκείνων με 1001€-1200€ (p value = 0.011), όπου τα άτομα με χαμηλότερο μηνιαίο εισόδημα δήλωσαν υψηλότερη ικανοποίηση από τον παράγοντα μισθός.

Πίνακας 7. Σύγκριση παράγοντα «μισθός» με μηνιαίο εισόδημα

Μηνιαίο εισόδημα	Μέση τιμή	Αριθμός	Τυπική απόκλιση	P value
801€1000€	12,80	40,00	2,20	0.031
1001€1200€	12,68	59,00	2,60	
1201€1500€	11,13	23,00	2,83	

Πίνακας 8. Σύγκριση μηνιαίου εισοδήματος και ικανοποίηση από τον μισθό

Pairwise Comparisons of A8. Μηνιαίοεισόδημα					
Sample 1-Sample 2	TestStatistic	Std. Error	Std. TestStatistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
1201€1500€801€1000€	-20.635	9.176	-2.249	.025	.074
1201€1500€1001€1200€	21.882	8.620	2.539	.011	.033
801€1000€1001€1200€	1.246	7.182	.174	.862	1.000
Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.					
Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is .05.					
a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.					

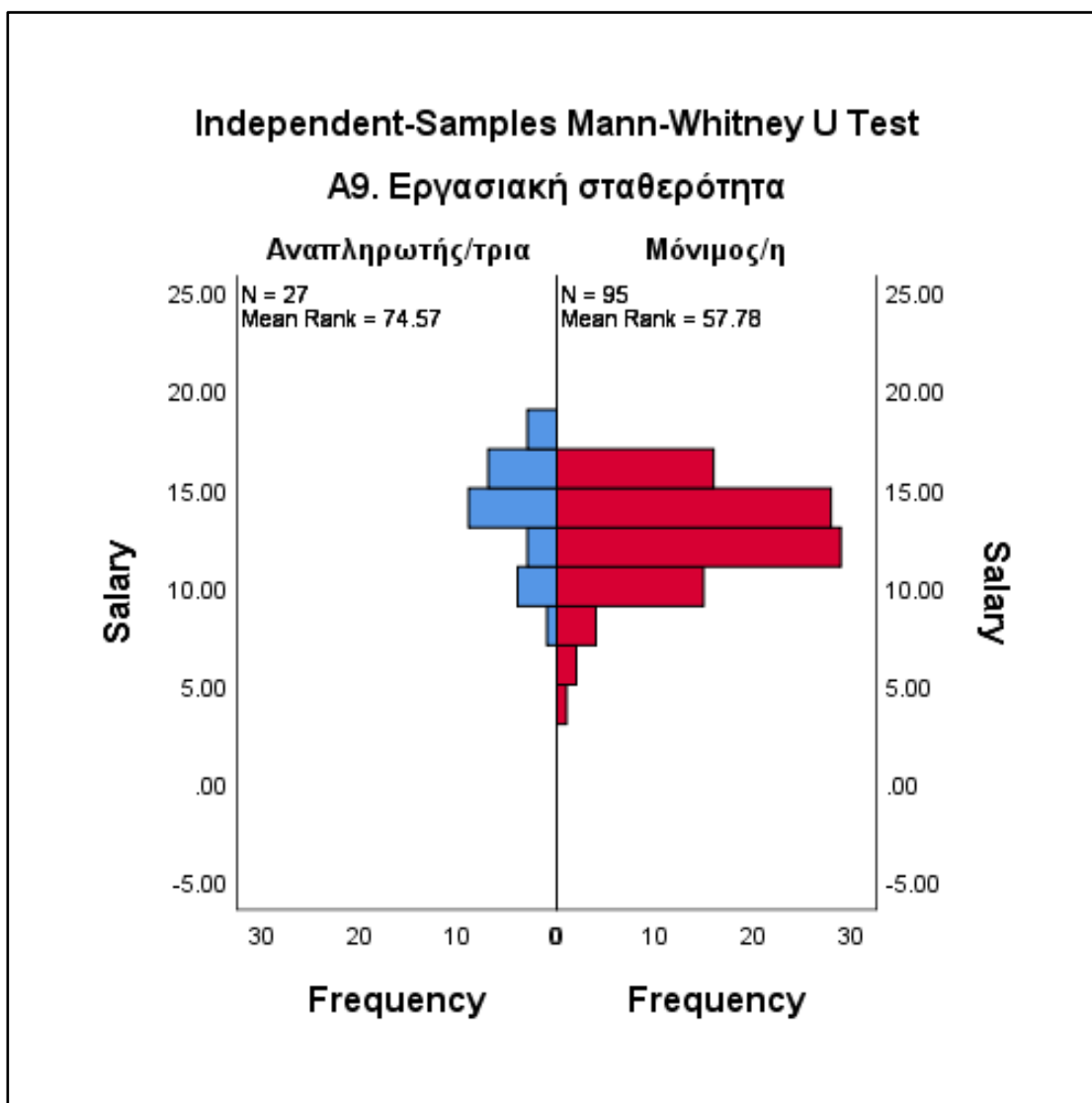


Διάγραμμα 15. Σύγκριση παράγοντα «μισθός» με μηνιαίο εισόδημα

Η εργασιακή σταθερότητα απέδειξε στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς την ικανοποίηση από τον παράγοντα μισθό. Τα άτομα που είναι μόνιμοι δάσκαλοι δήλωσαν χαμηλότερη ικανοποίηση από τον παράγοντα μισθό, σε σύγκριση με τους αναπληρωτές δασκάλους (pvalue= 0.028).

Πίνακας 9. Σύγκριση παράγοντα «μισθός» με εργασιακή σταθερότητα

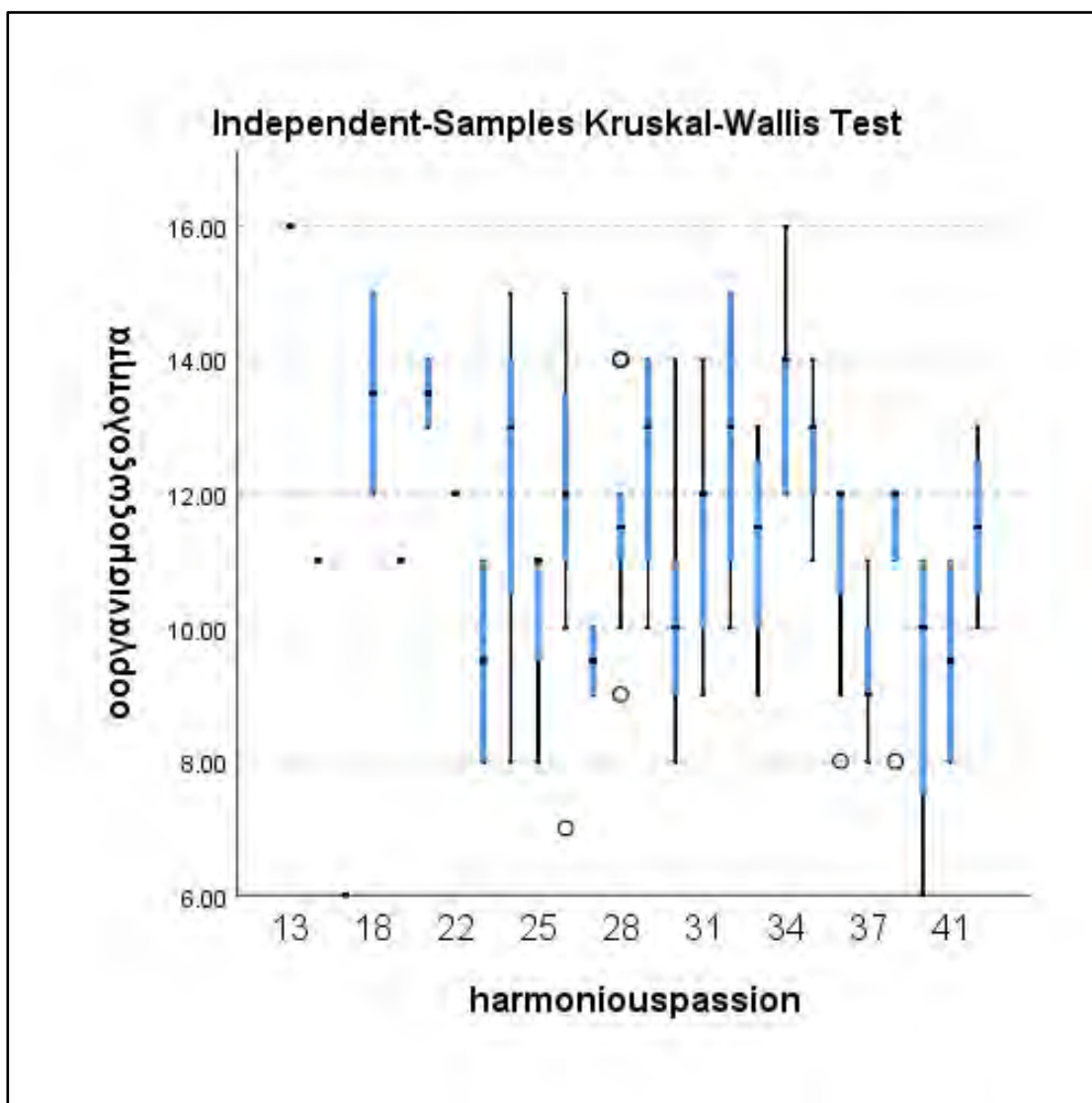
Εργασιακή σταθερότητα	Μέση τιμή	Αριθμός	Τοπική απόκλιση	P value
Αναπληρωτής/τρια	13,37	27,00	2,60	0,028
Μόνιμος/η	12,16	95,00	2,52	



Διάγραμμα 4. Σύγκριση παράγοντα «μισθός» με εργασιακή σταθερότητα.

Συσχετίσεις παραγόντων εργασιακής ικανοποίησης και πάθους

Συσχέτιση βρέθηκε μεταξύ του αρμονικού πάθους και του οργανισμού ως ολότητα (pvalue =0,007). Όσο αυξάνει η ικανοποίηση από τον οργανισμό ως ολότητα, αυξάνει και το αρμονικό πάθος των δασκάλων.



Διάγραμμα 5. Συσχέτιση οργανισμού ως ολόγητα με αρμονικό πάθος

5.ΣΥΖΗΤΗΣΗ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η παρούσα διπλωματική είχε σαν στόχο τη διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης και του εργασιακού πάθους σε εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα, τη μεταξύ τους σχέση, καθώς επίσης και ποιες συσχετίσεις προκύπτουν βάσει των δημογραφικών χαρακτηριστικών. Συνολικά το δείγμα μελέτης αποτελούνταν από $n=122$ εκπαιδευτικούς δημοσίων σχολείων από την επικράτεια. Η πλειοψηφία του δείγματος ήταν γυναίκες. Οι περισσότεροι ερωτηθέντες βρίσκονται στην ηλικιακή ομάδα 31-40 και οι 82 από αυτούς είναι έγγαμοι. Ένας σημαντικός αριθμός από αυτούς είναι άτεκνοι. Μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών κατέχουν 55 εκπαιδευτικοί.

Αναφορικά με τη διερεύνηση αλληλεπίδρασης των δημογραφικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών με την κλίμακα της επαγγελματικής ικανοποίησης, προέκυψε ότι οι μόνιμοι δάσκαλοι έχουν χαμηλή ικανοποίηση από τον παράγοντα μισθό σε σύγκριση με τους αναπληρωτές. Επιπλέον, οι εκπαιδευτικοί χωρίς παιδιά έχουν υψηλότερη ικανοποίηση από την ίδια την εργασία σε σχέση με εκείνους που έχουν παιδιά. Προέκυψε συσχέτιση με την ικανοποίηση από την ίδια την εργασία σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση. Οι άγαμοι δήλωσαν υψηλότερη ικανοποίηση και από τους έγγαμους αλλά και από τους διαζευγμένους. Η χαμηλότερη ικανοποίηση παρατηρήθηκε στους διαζευγμένους. Στον παράγοντα των προαγωγών, παρατηρείται χαμηλή ικανοποίηση σχεδόν από όλους τους ερωτηθέντες που έλαβαν μέρος στην έρευνα. Το μηνιαίο εισόδημα έχει αντίστροφη σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση, αφού παρατηρήσαμε πως η επαγγελματική ικανοποίηση φθίνει με την άνοδο του. Μια τέτοια σχέση υποδηλώνει πως η αύξηση του μισθού με την πάροδο των ετών στο εκπαιδευτικό σύστημα δεν συμβαδίζει με την προσδοκία αύξησης του μισθού, αφού εκπαιδευτικοί με πολλά χρόνια υπηρεσίας δεν αμείβονται επαρκώς στη χώρα μας. Διερευνώντας την κλίμακα του πάθους στην εργασία, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί έχουν υψηλό αρμονικό πάθος, υψηλά κριτήρια πάθους και χαμηλό εμμονικό πάθος. Επιπροσθέτως, παρατηρήθηκε πως όσο αυξανόταν η ικανοποίηση από τον οργανισμό ως ολότητα, τόσο αυξανόταν και το αρμονικό πάθος.

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας μπορούμε να πούμε ότι συμφωνούν με έρευνες που ήδη έχουν γίνει. Τα ερευνητικά αποτελέσματα έρχονται σε συμφωνία με τη βιβλιογραφία.

Σε έρευνα του Μητράκα (2017), η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών πιστεύουν πως έχουν περιορισμένες προοπτικές προαγωγής. Επιπλέον, όσον αφορά τον παράγοντα του μισθού, οι περισσότεροι δηλώνουν ανασφάλεια και θεωρούν πως δεν αμείβονται σε σχέση με αυτό που προσφέρουν. Το μεγαλύτερο ποσοστό σε αυτήν την έρευνα δήλωσαν ικανοποιημένοι από την εργασία τους.

Το 2008 οι Carbonneau και συν. σε μελέτη που διεξήγαγαν σε δασκάλους, διαπίστωσαν πως το αρμονικό πάθος σχετίζεται θετικά με την ικανοποίηση από τη θέση της εργασίας, σε αντίθεση με το εμμονικό πάθος και την επαγγελματική ικανοποίηση που ήταν ανεξάρτητα.

Ο Μπρούζος (2004) σε έρευνα που διεξήγαγε για την επαγγελματική ικανοποίηση των δασκάλων στην Ελλάδα, διαπίστωσε ότι οι δάσκαλοι είναι κατά κύριο λόγο ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους. Οι δάσκαλοι δεν είναι ικανοποιημένοι σε πιο ειδικές πτυχές του επαγγέλματος όπως το κοινωνικό κύρος του και οι δυνατότητες προαγωγής. Ακόμη χαμηλότερη ικανοποίηση δήλωσαν από τις αποδοχές και τα συνδικαλιστικά όργανα του κλάδου. Η έρευνα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι Έλληνες δάσκαλοι είναι αρκετά ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους, παρόλο που δηλώνουν δυσαρεστημένοι από εξωγενείς παράγοντες που δεν επηρεάζουν τη γενική επαγγελματική ικανοποίηση.

Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία, είναι ευρέως αποδεκτό πως τα άτομα που έχουν εμμονή, με τη δουλειά τους παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης και υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (Burke & Fiksenbaum, 2009`Carbonneau κ.ά., 2008` Trepanier κ.ά., 2014). Το αρμονικό πάθος οδηγεί σε πιο ευνοϊκά αποτελέσματα, ενώ το εμμονικό οδηγεί σε περισσότερα αρνητικά αποτελέσματα (Vallerand & Houliort., 2003).

Σε έρευνα της Πετρίδου (2014), οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης σε σχέση με τους άγαμους και τους διαζευγμένους. Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας, διαφοροποιούνται από τα δικά μας εφόσον στην παρούσα έρευνα οι άγαμοι εκπαιδευτικοί παρουσίασαν υψηλότερη ικανοποίηση από την εργασία τους σε σχέση με τους διαζευγμένους και τους άγαμους.

Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας συμβάλλουν στον εμπλουτισμό της ήδη υπάρχουσας βιβλιογραφίας και ανοίγουν το δρόμο για μελλοντική έρευνα στον εκπαιδευτικό κλάδο της Ελλάδας.

6.ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Η παρούσα έρευνα αφορούσε μόνο σε δασκάλους δημοσίων σχολείων της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης της επικράτειας. Εάν είχαν συμμετάσχει και δάσκαλοι από ιδιωτικά σχολεία ή εάν η έρευνα είχε απευθυνθεί μόνο σε δασκάλους ιδιωτικών σχολείων τα αποτελέσματα θα διαφοροποιούνταν κάτι το οποίο θα παρουσίαζε εξαιρετικό ερευνητικό ενδιαφέρον.

Μια επιπλέον πρόκληση που δημιουργείται από την παρούσα έρευνα, είναι να διενεργηθεί απαράλλαχτη ως προς το περιεχόμενο και τα εργαλεία της με μόνη διαφορά τον αριθμό των συμμετεχόντων σε αυτή με σκοπό να μελετηθεί πιθανή ύπαρξη περισσότερων συσχετίσεων.

Ενδιαφέρον θα παρουσίαζε μια έρευνα ανά γεωγραφικό διαμέρισμα ή ανά νομό της επικράτειας με σκοπό να συγκριθούν τα αποτελέσματα μεταξύ τους και να εξαχθούν συμπεράσματα για την επαγγελματική ικανοποίηση και το εργασιακό πάθος για κάθε περιοχή.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενογλώσση

- Aamodt, M.G. (2004). *Applied Industrial/Organizational Psychology. (4th edition)*. USAThompson/Wadsworth.
- Adams, JS. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5):422-436.
- Ahuja, K. K. & Shukla, B. (2007). *Human resource management*. India: Kalyani publishers.
- Akyeampong, K. & Bennell, P. (2007). *Teacher motivation in Sub-Saharan Africa and South Asia*. Brighton, UK: Department of International Development.
- Amos, TL., Pearson, NJ., Ristaw, A. & Ristaw, L. (2008). *Human resource management*. (3rded.). Cape Town: Juta & Co.
- Anderson, N. (2001). *Organizational Psychology*. London: Sage Publishers.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice, (10 Edition)* London, Kogan Page Publishing, p. 264.
- Aswathappa, K. (2005). *Human resource and personnel management*. (4th ed.). New Delhi: McGraw-Hill Company.
- Badenhorst, G., George, E. & Louw, D. (2008). Job satisfaction among urban secondary school teachers in Namibia. *South African Journal of Education*, 28:135-154.
- Bagram, J. J. (2003). The dimensionality of professional commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(2), 6 -9.
<http://www.sajip.co.za/index.php/sajip/article/viewFile/104/100>
- Balkin, DB., Cardy, RL. & Gomez-Mejia, LR. (2003). *Maintaining human resources*. (3rd ed.). New Delhi: Prentice Hall.
- Bateman, T.S, and Snell, S.A. (2009). *management leading and collaborating in the competitive world*. (8th ed.). New York: McGraw- Hill Co.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497-529.
- Beck, N.M. & Wilson, J.H. (2000). Development of affective organizational commitment: A cross-sequential examination of change with tenure. *Journal of Vocational Behavior*. 56, 114-136.

- Bennell, P. & Akyeampong, K. (2007). *Teacher motivation in Sub-Saharan Africa and South Asia*. London: Department for International Development
- Bernstein, D. A., & Nash, P. W. (2008). *Essentials of psychology* (4th ed.). Boston: CengageLearning.
- Boggie, T. (2005). Unhappy employees [Electronic version]. *Credit Union Management*, 28(4), 34-37.
- Bratton, J. & Gold, J. (2007). *Human resource management theory and practice*. New York: Palgrave.
- Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2009). Work motivations, work outcomes, and health: Passion versus addiction. *Journal of Business Ethics*, 84(2), pp. 257–263. doi: 10.1007/s10551-008-9697-0 *Motivation and Emotion*, 38(3), pp. 353-366. doi: 10.1007/s11031-013-9384-z
- Carbonneau, N., Vallerand, R. J., Fernet, C., & Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal outcomes. *Journal of educational psychology*, 100(4), 977.
- Carbonneau, N., Vallerand, R., Fernet, C., Guay, F. (2008). The Role of Passion for Teaching in Intrapersonal and Interpersonal Outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 100(4), 977-987.
- Carpentier, J., Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2012). Ruminations and flow: Why do people with a more harmonious passion experience higher well-being? *Journal of Happiness Studies*, 13, 501e518.
- Celep, C. (2000). Teachers' Organizational Commitment In Educational Organizations. Trakya University. Edirne, TURKEY. *National Forum of Teacher Education Journal*, 1 (10E), (3). ERIC NO:ED452179.
- Chan, D. W. (2013). Subjective well-being of Hong Kong Chinese teachers: The contribution of gratitude, forgiveness, and the orientations to happiness. *Teaching and Teacher Education*, 32, 22e30.
- Cheung, F., & Lun, V. M. C. (2015). Emotional labor and occupational well-being: A latent profile analytic approach. *Journal of Individual Differences*, 36, 30e37.
- Cockcroft, J. (2001). Job satisfaction and organizational commitment: An empirical investigation in the Free State branches of a service organization. *Unpublished honours thesis, University of the Free State, Free State*.
- Cohen, A. (2003). *Multiple commitments in the workplace: An integrative approach*. Mahwah, NJ: Erlbaum.

- Collin, A. (2001). *Human resource management: A contemporary approach*. (3rd Ed.). UK: Pearson Education Limited
- Coulehan, J. L. (2002). Being a physician: The physician's power. In M. B. Mengel, W. L. Holleman, & S. A. Fields (Eds.), *Fundamentals of clinical practice* (2nd ed., pp. 73–97). New York: Kluwer Academic/Plenum.
- Crosswell, L. (2006). *Understanding Teacher Commitment in Times of Change*. Doctoral Thesis.
- Csikszentmihalyi, M., Rathunde, K., & Whalen, S. (1993). *Talented teenagers: The roots of success & failure*. New York: Cambridge University Press.
- Daft, R. L. (1997). *Management*. Orlando, Florida: Harcourt Brace.
- Darboe, K. (2003). An empirical study of the social correlates of job satisfaction among plant science graduates of a Midwestern University. *Lanham, MD: University Press of America*.
- Day, C. (2004). *A Passion for Teaching*. London: Routledge Falmer.
- De Witte, H., & Buitendach, J. H. (2005). Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organisational commitment of maintenance workers in a parastatal. *South African Journal of Business Management*, 36(2), 27-37.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and the “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227–268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Djatmiko, N. (2018). The Effect Of Incentives, Work Passion And Job Satisfaction On Vocational Secondary School (SMK) Teacher Work Achievement In The City Of Medan, Indonesia. *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research (IJBESAR)*, 11(3), 7-15.
- Dlugos, R. F., & Friedlander, M. L. (2001). Passionately committed psychotherapists: A qualitative study of their experience. *Professional Psychology: Research and Practice*, 32, 298–304
- Ellickson MC, Logsdon K (2001). *Determinants of job satisfaction of Municipal Government employees*. *State and Local government Review*. 33(3):173-184.

- Elliott, B., & Crosswell, L. (2001). *Commitment to teaching: Australian perspectives on the interplays of the professional and the personal in teachers' lives*. Paper presented at the International Symposium on Teacher Commitment at the European Conference on Educational Research, Lille, France.
- Ellsworth, R., Hawley, D. & Mau, WJ. (2008). Job satisfaction and career persistence of beginning teachers. *International Journal of Educational Management*, 22(1):48-61.
- Faragher E, Cass M, Copper C (2005). *The relationship between job satisfaction and health: a meta analysis*. *Occup. Environ med*, 62, 105-112.
- Fink, L.D. (2003). *Creating Significant Learning Experiences*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Fore, C., Martin, C., & Bender, W. (2002). Teacher burnout in special education: The causes and the recommended solutions. *High School Journal*, 86, 36–45.
- Fox, R. (1964). The “Committed” Teacher. *Educational leadership*.
- Freudenberger, H. J. (1985). Impaired clinicians: Coping with burnout. In P. A. Keller (Ed.), *Innovations in clinical practice: A source book 3*. Sarasota, FL: Professional Resource Exchange
- Fried, R. (2001). *The Passionate Teacher: A Practical Guide*. Boston: Beacon Press.
- Fried, R. L. (1995). *The passionate teacher: A practical guide*. Boston: Beacon Press
- Furnham, A. (2005). *The psychology of behaviour at work: the individual in the organisation*. (2nd ed.). New York: Taylor and Francis.
- George, J.M. and Jones, G.R. (2008). *Understanding and Managing Organizational behavior*, Fifth Edition, New Jersey, Pearson/Prentice Hall, p. 78
- Glassman, M., McAfee, RB. & Quarstein, VA. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*, 45(8):859-874.
- Green, J. (2000). *A study of job satisfaction of community college chairpersons*. Unpublished doctoral thesis. Blacksburg, VA: Virginia Polytechnique Institute and State University.
- Greenberg, J., Baron, R. A., & Grover, R. A. (1993). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*.
- Griffin, RW. & Moorhead, G. (2010). *Organisational behaviour: managing people and organizations*. (9th ed.). South-Western, USA: Cengage Learning.

- Grosch, W. N., & Olsen, D. C. (1994). *When helping starts to hurt: A new look at burnout among psychotherapists*. New York: W. W. Norton.
- Hansen, D.T. (1995). *The Call to Teach*. New York: Teachers College Press.
- Hansen, D.T. (2001). *Exploring the Moral Heart of Teaching: Toward a Teacher's Creed*. New York: Teachers College Press.
- Hansson, M., Hasanen, L. & Hellgren, J. (2011). Goal setting and plant closure: when bad things turn good. *Economic and Industrial Democracy*, 32(1):135-156.
- Hargreaves, A. (1997). *Rethinking educational change with heart and mind*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Harrison, D. A., D. Newman, and P. L. Roth. (2006). How important are job attitudes? Meta analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal* 49:305–25.
- Hasibuan, Malayu. (2008). *Human resource management*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Herzberg, F., Maunser, B. & Snyderman, B.(1959). *The Motivation to Work*. New Jersey: Transaction Publishers.
- Hewstone, R. & Stroebe, B. (2001). *Social Psychology*. Victoria: Blackwell Publishing House.
- Houliort, N., Vallerand, R. J., Lavigne, G. L., Koestner, R., Forest, J., Benabou, C., & Crevier- Braud, L. (2011). On the role of passion for work in psychological well-being. (Icole Nationale d' Administration Publique, Montrial, Qubec, Canada.
- Hoy, WK. & Miskel, CE. (1996). *Educational administration: theory, research, and practice*. (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38, 499–534.
- Jyoti, J. & Sharma, RD. (2006). Job satisfaction among school teachers. *IIMB Management Review*, 18(4):349-363.
- Kaliski, B.S. (2007). *Encyclopedia of Business and Finance*, Second edition, Thompson Gale, Detroit, p. 446.
- Kondalkar, V. G. (2007). *Organizational behavior*. India: New Age International (P) Lid
- Konstantipolas, S. (2006). Trends of School Effects on Student Achievement: Evidence from NLS:72, HSB:82 and NELS:92. *Teachers College Record*, 108(12), 2550-2581.

- Kover, P. X., & Hogge, E. S. (2017, October). Engaging with primary schools: Supporting the delivery of the new curriculum in evolution and inheritance. In *Seminars in cell & developmental biology* (Vol. 70, pp. 65-72). Academic Press.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (1998). *Organizational behavior*: (4th Edition). New York: Mc Graw-Hill Inc.
- Kurland, H., & Hasson-Gilad, D. R. (2015). Organizational learning and extra effort: The mediating effect of job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 49, 56-67.
- Kushman, J. (1992). The organizational dynamics of teacher workplace commitment: a study of urban elementary and middle schools. *Educational Administration Quarterly*, 28(1), 5-42.
- Latham, G.P. & Locke, E.A. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 59(7):705-717.
- Lavigne, G. L., Forest, J., & Crevier-Braud, L. (2012). Passion at work and burnout: A two-study test of the mediating role of flow experiences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(4), 518-546.
- Leithwood, K. (2006). *Teacher working conditions that matter: Evidence for Change*. Toronto: University Avenue. Elementary Teachers' Federation of Ontario
- Linz, S.J. (2003). Job satisfaction among Russian workers. *International Journal of Manpower*, 24(6):626-652.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.
- Luthans, F. (1998). *Organisational behavior*. (8th ed.). India: McGraw-Hill.
- Mageau, G.A., & Vallerand, R. J. (2007). The moderating effect of passion on the relation between activity engagement and positive affect. *Motivation and Emotion*, 31, 312-321.
- Maheshwari, S., Bhat, R., & A. (2007). Implications of human resource practices and other structural factors on commitment of public medical professionals. India.
- Mansfield, C. F., Beltman, S., Price, A., & McConney, A. (2012). "Don't sweat the small stuff": Understanding teacher resilience at the chalkface. *Teaching and Teacher Education*, 28, 357-367.
- Marcil, M. (1991). *Stress et burnout*. Montré'al: ACSM.

- Mattern, J., & Bauer, J. (2014). Does teachers' cognitive self-regulation increase their occupational well-being? the structure and role of self-regulation in the teaching context. *Teaching and Teacher Education*, 43, 58-68
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Miner, J.B. (2005). *Organisational behaviour. Essential theories of motivation and leadership*. New York: ME. Sharpe, Inc.
- Mitchell, B. C. (2001). *Motivation among rural entrepreneurs: in rural South Africa*. Retrieved from www.unisa.ac.za. Accessed on 10 September 2009
- Moe, A. (2016). Harmonious passion and its relationship with teacher well-being. *Teaching and Teacher Education*, 59, 431-437.
- Mueller, C. W., & Kim, S. W. (2008). The contented female worker: Still a paradox?. In K. A. Hegtvedt and J. Clay-Warner (Eds.), *Justice: Advances in group processes volume 25(pp.117-150)*. Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited.
- Mullins, L.J. (1999). *Management and organizational behavior: (5th ed.)*. Great Britain: Pitman Publishing
- Naylor, J. (1999). *Management*. Harlow: Prentice hall.
- Nazari, K. & Emami, M. (2012). Analysis of relation between organizational commitment and professional commitment. *Elixir Human Res. Mgmt*. 51 (2012) 10661-10664.
- Nias, J. (1989). *Primary teachers talking: A study of teaching and work*. London: Routledge.
- OECD. (2014). *Talis 2013 results: An international perspective on teaching and learning*. OECD Publishing
- Ogunsaju, S. (1983). *Educational supervision: Perspectives and practices in Nigeria* Ile- Ife: University of Ife Press Ltd. Graham, M.W., & Messner, P.E. (1998). Principals and job satisfaction [Electronic Version]. *The International Journal of Educational Management*, 12(5), 196-202.
- Okpara, J.O. (2006). Gender and the relationship between perceived fairness in pay, promotion, and job satisfaction in a sub-Saharan African economy. *Women in Management Review*, 21(3):224-240.
- Ololube, NP. (2006). Teacher job satisfaction and motivation for school effectiveness: an assessment.
- Olson, D.L. (2003). Principles, Impracticality, and Passion. *Phi Delta Kappan*, 85(4): 307-309

- Oshagbemi, T. (2001). How satisfied are academics with the behaviour/supervision of their line managers? *The International Journal of Educational Management*, 15(6) 283-291.
- Parker, P. D., Martin, A. J., Colmar, S., & Liem, G. A. (2012). Teachers' workplace wellbeing: Exploring a process model of goal orientation, coping behavior, engagement, and burnout. *Teaching and Teacher Education*, 28, 503e513
- Patrick, B. C., Hisley, J., Kempler, T., & College, G. (2000). "What's everybody so excited about?: The effects of teacher enthusiasm on student intrinsic motivation and vitality. *Journal of Experimental Education*, 68, 217–236.
- Perrachione, BA., Petersen, GJ. & Rosser, VJ. (2008). Why do they stay? Elementary teachers' perceptions of job satisfaction and retention. *The Professional Educator*, 32(2):25-41
- Philippe, F. L., Vallerand, R. J., Houliort, N., Lavigne, G., & Donahue, E. G. (2010). Passion for an activity and quality of interpersonal relationships: The mediating role of emotions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98, 917e932.
- Renshaw, T. L., Long, A. C. J., & Cook, C. R. (2015). Assessing teachers' positive psychological functioning at work: Development and validation of the teachers subjective wellbeing questionnaire. *School Psychology Quarterly*, 30, 289e306.
- Rest, J. (1986). *Moral Development: Advances in Research and Theory*. New York: Praeger.
- Robbins S .P (2003). *Organizational behaviour concepts, controversies, application*. 8th ed, Publisher: Prentice-hall International. New Jersey, USA.
- Robbins, S. P. (2005). *Essentials of Organisational Behavior*. New Jersey: Pearson
- Robbins, S.P., Odendaal, A., & Roodt, G. (2003). *Organisational behavior*: (9th ed.). Cape Town: Prentice-Hall International
- Rosenholtz, S.J. (1989). *Teachers' Workplace: The Social Organization of Schools*. White Plains, NY: Longman.
- Rousseau, F. L., & Vallerand, R. J. (2008). An examination of the relationship between passion and subjective well-being in older adults. *International Journal of Aging and Human Development*, 66, 195–211.
- Rousseau, F. L., Vallerand, R. J., Ratelle, C. F., Mageau, G. A., & Provencher, P. J. (2002). Passion and gambling: On the validation of the Gambling Passion Scale (GPS). *Journal of Gambling Studies*, 18, 45– 66.

- Rowe, K. (2003). The Importance of Teacher Quality as a Key Determinant of Students' Experiences and outcomes of Schooling. Background paper to keynote address presented at the ACER Research Conference 2003, 19-21 October 2003. Retrieved from: <http://www.acer.edu.au/documents/>
- Rue, L. W and Byars, L. L. (2000). *Management Skills and Application*. (9th ed.). New York: McGraw-Hill Companies.p.117
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2003). On assimilating identities to the self: A self-determination theory perspective on internalization and integrity within cultures. In M. R. Leary & J. P. Tangney (Eds.), *Handbook of self and identity* (pp. 255–273). New York: Guilford Press.
- Saeed, M. M. & Asghar, M. A. (2012). Examining the relationship between training, motivation and employees job performance: The moderating role of person job fit. *Journal of basic and applied scientific research Vol.2 (12)12177-12183*
- Saiyadain, M (2007), Human Resource Management, New Delhi, Tata McGraw Hill.
- Sargent, T. and Hannum, E. (2005). *Keeping teachers' happy: Job satisfaction among primary school teachers' in rural northwest China*. University of Pennsylvania. GansuSurvey of Children and Families Papers.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N. & Uhl-Bien, M. (2011). *Organizational behavior*. (11th ed.). Asia: John Wiley & Sons, inc.
- Schmidt, SW. (2007). The relationship between satisfaction with workplace training and overall job satisfaction. *Human Resource Development Quarterly, 18(4):481-498*.
- Scott, M. (2004). Perceptions of Fundamental Job Characteristics and their level of Job Satisfaction. Mississippi State University Extension Service Agents: *Unpublished MastersThesis State University*.
- Selder, F. E., & Paustian, A. (1989). Burnout: Absence of vision. *Loss, Grief and Care, 3*, 73–93.
- Shah, S., & Jalees, T. (2004). An analysis of job satisfaction level of faculty members at the University Of Sindh Karachi Pakistan. Shaheed Zulfiqar Ali Bahutto Institute of science and technology. *Journal of Independent studies and Research (JISR) PAKISTAN. 2(1):26-30*.
- Shann, M. H. (1998). Professional commitment and satisfaction amongteachers in urban middle schools. *Journal of Educational Research, 9*, 67–73.

- Sharma, J. P. & Bajpai, N. (2011). Salary satisfaction as an antecedent of job satisfaction: Development of a regression model to determine the linearity between salaries satisfaction and job satisfaction in a public and a private organization. *European journal of social science, Vol.18, number 3*.
- Simatwa EMW (2011). Job Satisfaction and Dissatisfaction among Teachers in Kenya. *Kenya Journal of Education Planning Economics and Management. Vol.3 (3) 114-123 (ISSN;2074-5400)*.
- Simon (2011). What is job security and does it really exist? Retrieved from www.simonstapleton.com/wordpress/2011/02/12/what-is-job-security-and-does-it-really-exist
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2009). Does school context matter ? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education, 25*, 518-524.
- Smith, T. (2007). *Job Satisfaction in America: Trends and Socio-Demographic Correlates*. Chicago: NORC.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction. *American Journal of Community Psychology, 13 (6)*, 693-711.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment, 58*, 160-178.
- Statt, D. (2004). *The Dictionary of Business Management: Third edition*, Routledge Publishing, Detroit, p. 78.
- Sutrisno, Edy, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Taxer, J. L., & Frenzel, A. C. (2015). Facets of teachers' emotional lives: A quantitative investigation of teachers' genuine, faked, and hidden emotions. *Teaching and Teacher Education, 49*, 78-88.
- Tella A., Ayeni CO., & Popoola SO (2007). *Work Motivation, job satisfaction and organizational commitment: Library personnel in Academic and Research Libraries in OYO State Nigeria*.
- Tennant, J. E., Demaray, M. K., Malecki, C. K., Terry, M. N., Clary, M., & Elzinga, N. (2015). Students' ratings of teacher support and academic and social-emotional well-being. *School Psychology Quarterly, 30(4)*, 494-512.

- Thapan, M. (1986). Forms of Discourse: A Typology of Teachers and Commitment. *British Journal of Sociology and Education*, 7(4): 415-431.
- Trepanier S. G., Fernet C., Austin S., Forest J., & Vallerand, R. J. (2014). Linking job demands and resources to burnout and work engagement: Does passion underlie these differential relationships?
- Vallerand, R. J. (2007). On the psychology of passion: In search of what makes life most worth living. Presidential Address at the 68th Canadian Annual Psychological Association Convention in Ottawa, Ontario. doi: 10.10370708.5591.49.1.1
- Vallerand, R. J. (2015). *The psychology of passion: A dualistic model*. New York: Oxford University Press.
- Vallerand, R. J., & Houliort, N. (2003). Passion at work: Toward a new conceptualization. In D. Skarlicki, S. Gilliland, & D. Steiner (Eds.), *Social issues in management* (pp. 175–204). Greenwich, CT: InformationAge.
- Vallerand, R. J., Fortier, M. S., & Guay, F. (1997). Self-determination and persistence in a real-life setting: Toward a motivational model of high school dropout. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 1161–1176.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Wang, C. K. J., Khoo, A., Liu, W. C., & Divaharan, S. (2008). Passion and intrinsic motivation in digital gaming. *CyberPsychology & Behavior*, 11, 39-45.
- Ware, H., & Kitsantas, A. (2007). Teachers and collective efficacy beliefs as predictors of professional commitment. *Journal of Educational Research*, 100(5), 303-310.
- Wibowo, 2013, *Manajemen Prestasi*, PT RajagrafindoPersada, Jakarta. Wibowo, Agung, 2012, *Aplikasi SPSS*, Tiga Sekawan, Jogjakarta.
- Wilhelm, K., Dewhurst-Savellis, J., & Parker, G. (2000). Teacher stress? An analysis of why teachers leave and why they stay. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 6, 291–304.
- Wright, B., and S. Kim. (2004). Participation's influence on job satisfaction: The importance of job characteristics. *Review of Public Personnel Administration* 24 (1): 18–40.
- Yildirim, K. (2015). Testing the main determinants of teachers' professional wellbeing by using a mixed method. *Teacher Development: An International Journal of Teachers' Professional Development*, 19, 59e78.

Zehm, S. J., & Kottler, J. A. (1993). *On Being a Teacher: The Human Dimension*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Zembylas, M., & Papanastasiou, E. (2004). Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42, 357–374.

Ελληνόγλωσση

Μητράκας Α.(2017). Η επίδραση της επαγγελματικής ικανοποίησης στην ψυχική υγεία των διδασκόντων σε σχολεία πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

Μπρούζος Α.,(2004),Ικανοποίηση των Δασκάλων από το Επάγγελμα τους. Στο Χατζηδήμου Δ.,Ταρατόρη Ε.,Κουγιουρούκη Μ, & Στραβάκου Π. , Πρακτικά 4^{ου} Πανελληνίου Συνεδρίου της Παιδ/κης Εταιρείας Ελλάδος, Θεσσαλονίκη: Αδελφών Κυριακίδη.

Πετρίδου Γ.(2014).Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης γενικής και ειδικής αγωγής.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΠΑΘΟΥΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Αξιότιμοι συνάδελφοι,

Το παρόν ερωτηματολόγιο αποτελεί τμήμα της διπλωματικής μου εργασίας, η οποία εκπονείται στα πλαίσια ολοκλήρωσης των σπουδών μου στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών «Ψυχική Υγεία» του Τμήματος Νοσηλευτικής της Σχολής Επαγγελματίων Υγείας και Πρόνοιας του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας, με επιβλέπουσα καθηγήτρια τη **Δρ. Ιωάννα Παπαθανασίου**. Θέμα της διπλωματικής μου εργασίας είναι η αξιολόγηση της επαγγελματικής ικανοποίησης και του εργασιακού πάθους των εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Ζητώ την εθελοντική συμμετοχή σας σε αυτή τη μελέτη, απαντώντας στο ερωτηματολόγιο αυτό. Θα τηρηθεί η ανωνυμία και οι απαντήσεις σας είναι εμπιστευτικές. Η συμμετοχή σας θα συμβάλει στην επιτυχία αυτής της μελέτης. Σας ζητώ να απαντήσετε σύμφωνα με τις πεποιθήσεις σας. Είναι πολύ σημαντικό να απαντήσετε σε **όλες** τις ερωτήσεις.

Σας ευχαριστώ για τη συνεργασία.

Με τιμή
Αίνα Κουτσογιάννη, Δασκάλα ΠΕ

ΟΔΗΓΙΕΣ: Βάλτε σε κύκλο την απάντηση που σας αντιπροσωπεύει ή συμπληρώστε ανάλογα.

ΜΕΡΟΣ Α: Δημογραφικά στοιχεία

A1	Φύλο	1. Άνδρας
		2. Γυναίκα
A2	Ηλικία	
A3	Οικογενειακή κατάσταση	1. Άγαμος/η
		2. Έγγαμος/η
		3. Διαζευγμένος/η
		4. Συμβίωση
		5. Χήρος/α
A4	Αριθμός παιδιών	0. Κανένα
		1. Ένα
		2. Δύο
		3. Τρία
		4. Περισσότερα
A5	Επίπεδο Εκπαίδευσης	1. Μεταπτυχιακό
		2. Διδακτορικό
		3. Δεύτερο Πτυχίο
A6	Προϋπηρεσία	
A7	Τόπος εργασίας	1. Αστική περιοχή
		2. Ημιαστική περιοχή
		3. Αγροτική περιοχή
A8	Σε ποια κατηγορία αντιστοιχεί το μηνιαίο εισόδημά σας	2. 801€ - 1000€
		3. 1001€ - 1200€
		4. 1201€ - 1500€
A9	Εργασιακή Σταθερότητα	1. Μόνιμος/η
		2. Αναπληρωτής/τρια
A10	Εργασιακές σχέσεις (με συναδέλφους)	1. Τυπικές
		2. Φιλικές
		3. Προβληματικές

ΜΕΡΟΣ Β: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

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

ΟΔΗΓΙΕΣ

Στο παρακάτω ερωτηματολόγιο υπάρχουν κάποιες προτάσεις, οι οποίες αφορούν στην εργασία σας.

Παρακαλώ διαβάστε με προσοχή το παρακάτω ερωτηματολόγιο και απαντήστε με τη μεγαλύτερη δυνατή **ειλικρίνεια**, τοποθετώντας ένα **κύκλο** στην απάντηση που σας εκφράζει. Η απαντήσείς σας θα δίνονται σύμφωνα με μια πεντάβαθμη κλίμακα (1= Διαφωνώ Απόλυτα, 5= Συμφωνώ Απόλυτα).

Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Αυτό που ζητάμε από εσάς είναι η **προσωπική σας άποψη**.

Μην σκέφτεστε πολύ για κάθε πρόταση. Απαντήστε **αυθόρμητα**.

Το ερωτηματολόγιο είναι **ανώνυμο** και οι απαντήσείς σας θα είναι **απόλυτα εμπιστευτικές**.

Παρακαλώ είναι εξαιρετικά σημαντικό να **απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις**

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

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

		Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
B1	Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ	1	2	3	4	5
B2	Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος	1	2	3	4	5
		Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
B3	Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία μου	1	2	3	4	5
B4	Ο εξαιρισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου	1	2	3	4	5
B5	Ο φωτισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου	1	2	3	4	5
B6	Πληρώνομαι όσο πρέπει για τη δουλειά που προσφέρω	1	2	3	4	5
B7	Αισθάνομαι ανασφάλεια με τέτοιο μισθό	1	2	3	4	5
B8	Ίσα-ίσα που μπορώ και επιβιώνω μ' αυτό το μισθό	1	2	3	4	5

B9	Πληρώνομαι λιγότερο από ότι αξίζω	1	2	3	4	5
B10	Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή	1	2	3	4	5
B11	Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή	1	2	3	4	5
B12	Οι προοπτικές για προαγωγή είναι πολύ περιορισμένες	1	2	3	4	5
B13	Η δουλειά μου είναι αξιόλογη	1	2	3	4	5
B14	Η δουλειά μου με ικανοποιεί	1	3	3	4	5
B15	Η δουλειά μου είναι μονότονη (ρουτίνα)	1	2	3	4	5
B16	Η δουλειά μου είναι βαρετή	1	2	3	4	5
B17	Ο προϊστάμενος μου με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι	1	2	3	4	5
B18	Ο προϊστάμενος μου κατανοεί τα προβλήματά μου	1	2	3	4	5
B19	Ο προϊστάμενος μου είναι αγενής	1	2	3	4	5
B20	Ο προϊστάμενος μου είναι ενοχλητικός	1	2	3	4	5
B21	Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζομένους της	1	2	3	4	5
B22	Είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω δουλέψει ποτέ	1	2	3	4	5
B23	Υπάρχει ευνοιοκρατία (έλλειψη αξιοκρατίας) στην υπηρεσία	1	2	3	4	5
B24	Η υπηρεσία κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους της	1	2	3	4	5

**ΜΕΡΟΣ Γ: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΤΟΥ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΑΘΟΥΣ**

**Vallerand, R. J. et al. (2003) ‘^ me : On Obsessive and Harmonious Passion Les
Passions
de l’ A’, 85(4), pp. 756–767. doi: 10.1037/0022-
3514.85.4.756.**

Αυτή η κλίμακα εξετάζει τα δύο είδη πάθους: το αρμονικό και το εμμονικό. Για κάθε είδος πάθους υπάρχει μια υποκλίμακα, η οποία αποτελείται από 6 παράγοντες οι οποίοι βαθμολογούνται με αριθμητική κλίμακα από 1-7. Επιπλέον, υπάρχουν άλλοι 5 παράγοντες, οι οποίοι καταδεικνύουν την παρουσία του πάθους στο άτομο. Το ερωτηματολόγιο αποτελείται συνολικά από 17 προτάσεις.

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

1	2	3	4	5	6	7
Διαφωνώ απόλυτα	Συμφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελαφρώς	Συμφωνώ μέτρια	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ ισχυρά	Συμφωνώ απόλυτα

		Διαφωνώ απόλυτα	Συμφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελαφρώς	Συμφωνώ μέτρια	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ ισχυρά	Συμφωνώ απόλυτα
Γ1	Η διδασκαλία είναι σε πλήρη αρμονία με τις υπόλοιπες δραστηριότητες της ζωής μου	1	2	3	4	5	6	7
Γ2	Έχω δυσκολία να ελέγξω την θέληση μου για διδασκαλία	1	2	3	4	5	6	7
Γ3	Ανακαλύπτω νέα πράγματα μέσω της διδασκαλίας που με κάνουν να την εκτιμώ περισσότερο	1	2	3	4	5	6	7
Γ4	Έχω σχεδόν εμμονή με τη διδασκαλία	1	2	3	4	5	6	7
Γ5	Η διδασκαλία είναι η αντανάκλαση	1	2	3	4	5	6	7

	των προσωπικών μου αξιών							
Γ6	Η διδασκαλία με βοηθά να ζω μια ποικιλία εμπειριών	1	2	3	4	5	6	7
Γ7	Η διδασκαλία είναι η μοναδική ασχολία που μου δημιουργεί ενδιαφέρον	1	2	3	4	5	6	7
Γ8	Η διδασκαλία είναι αρκετά καλά ενσωματωμένη στη ζωή μου	1	2	3	4	5	6	7
Γ9	Αν μπορούσα θα είχα την διδασκαλία σαν τη μοναδική μου ασχολία	1	2	3	4	5	6	7
Γ10	Η διδασκαλία βρίσκεται σε αρμονία με τις πτυχές του εαυτού μου	1	2	3	4	5	6	7
Γ11	Η διδασκαλία είναι σε τέτοιο βαθμό εκπληκτική που μερικές φορές χάνω τον έλεγχο της	1	2	3	4	5	6	7
Γ12	Πιστεύω ότι η διαδικασία της διδασκαλίας με ελέγχει	1	2	3	4	5	6	7
Γ13	Δαπανώ αρκετό χρόνο στην διδασκαλία	1	2	3	4	5	6	7
Γ14	Μου αρέσει η διδασκαλία	1	2	3	4	5	6	7
		Διαφωνώ απόλυτα	Συμφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελαφρώς	Συμφωνώ μέτρια	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ ισχυρά	Συμφωνώ απόλυτα
Γ15	Η διδασκαλία είναι σημαντική για εμένα	1	2	3	4	5	6	7
Γ16	Η διδασκαλία με παθιάζει	1	2	3	4	5	6	7
Γ17	Η διδασκαλία είναι κομμάτι του	1	2	3	4	5	6	7

εαυτού μου								
------------	--	--	--	--	--	--	--	--

ΑΔΕΙΕΣ ΧΡΗΣΗΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΩΝ



Re: Χορήγηση άδειας χρήσης για κλί



Αθανάσιος Κουστέλιος

Εμένα

5/11/2019, 9:27 π.μ.

1 συνημμένο

κ. Κουτσογιάννη καλημέρα,
 σας στέλνω το ερωτηματολόγιο που μου
 ζητήσατε καθώς και κάποιες πληροφορίες
 που ίσως σας φανούν χρήσιμες.

Παράγοντες:

Items 1-5 = συνθήκες εργασίας

6-9= μισθός

10-12= προαγωγές

13-16=Η ίδια η δουλειά

17-20= άμεσος προϊστάμενος

21-24= Ο οργανισμός ως ολότητα

Reverse coding (items):

3,4,5,7,9,12,15,16,19,20,23,24.

References

Koustelios, A. (1991). The relationships of



Re: SPN Profile Message: licen...

Hi Lina,

I grant you the rights to use the Passion Scale in your research. You can download it from our website. You will only need to change the word "activity" by what the specific activity people would be passionate about in your case, namely "Teaching". I've also attached a 2016 chapter on passion in education which may be of help.

Good luck with your research,
Robert J. Vallerand, Ph.D., FRSC
Chaire de Recherche du Canada/Canada
Research Chair-1
in Motivational Processes and Optimal
Functioning

Professeur de Psychologie Sociale
Professor of Social Psychology and Director
Laboratoire de Recherche sur le
Comportement Social
Département de Psychologie
Université du Québec à Montréal
Local SU-4325
(514) 987-4836