

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ»**

**Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΤΗΣ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΤΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ
ΕΝΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΑΧΑΪΑΣ.**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΚΟΥΤΕΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΚΟΥΣΤΕΛΙΟΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ

**ΛΑΡΙΣΑ
ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟ ΕΤΟΣ: 2019– 2020**

«Δηλώνω υπεύθυνα ότι η συγκεκριμένη μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία για τη λήψη του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών του ΠΜΣ Πλήρους Φοίτησης του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας : «Διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων» έχει συγγραφεί από εμένα προσωπικά και δεν έχει υποβληθεί ούτε έχει εγκριθεί στο πλαίσιο κάποιου άλλου μεταπτυχιακού ή προπτυχιακού τίτλου σπουδών, στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό. Η εργασία αυτή έχοντας εκπονηθεί από εμένα, αντιπροσωπεύει τις προσωπικές μου απόψεις επί του θέματος και το κείμενο είναι γραμμένο με τα δικά μου λόγια και δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής από τρίτες πηγές. Οι πηγές στις οποίες ανέτρεξα για την εκπόνηση της συγκεκριμένης διπλωματικής αναφέρονται στο σύνολό τους, δίνοντας πλήρεις αναφορές στους συγγραφείς, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο».

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η εκπόνηση της παρούσας διπλωματικής διατριβής έγινε στο πλαίσιο του μεταπτυχιακού προγράμματος «Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων» του Γενικού Τμήματος του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας.

Η επιλογή της διερεύνησης της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών στην περιοχή της Αχαΐας, έγινε γιατί υπηρετώ ως εκπαιδευτικός 11 χρόνια σε Γυμνάσιο της επαρχίας Καλαβρύτων- δύο εξ αυτών ως διευθυντής. Αγαπώ την περιοχή και χρόνο με το χρόνο παρατηρώ σημαντικές διαφοροποιήσεις στη λειτουργία των σχολείων, ειδικά των απομακρυσμένων περιοχών, οι οποίες αφορούν πρώτιστα τους εκπαιδευτικούς και ακολούθως τους μαθητές αυτών των σχολείων.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους με υποστήριξαν είτε σε ψυχολογικό επίπεδο, είτε με τις πράξεις τους να ολοκληρώσω τη διδακτορική μου διατριβή. Ευχαριστώ θερμά τον Επιβλέποντα Καθηγητή Αθανάσιο Κουστέλιο, για τις εποικοδομητικές παρεμβάσεις του, την συνδρομή του στο ξεπέρασμα των δυσκολιών, την καθοδήγηση και την επικουρία του στην υλοποίηση της διατριβής.

Θα ήθελα επίσης να εκφράσω τις ευχαριστίες μου, στους εκπαιδευτικούς που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο της έρευνας. Χωρίς την εμπιστοσύνη των οποίων, η ολοκλήρωση της έρευνας δεν θα ήταν δυνατή.

Τέλος, θα ήθελα ευχαριστήσω την οικογένειά μου- τη Μαρία, τον Ορφέα και την μικρή Δάφνη- για το χρόνο που μου έδωσαν να εργασθώ, και τους γονείς μου για την ουσιαστική στήριξη τους.

ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΧΗ:

ΛΕΞΕΙΣ – ΚΛΕΙΔΙΑ

Επαγγελματική ικανοποίηση, Κίνητρα, Συνθήκες εργασίας, Ευκαιρίες ανάπτυξης, Στάσεις απέναντι στους επιβλέποντες, Φύση εργασίας, Ηθικές αξίες, Ανεξαρτησία, Αναγνώριση. Job Satisfaction, Motivation, Working conditions, Development opportunities, Attitudes toward supervisors, Nature of work, Moral values, Independence, Recognition.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	iii
ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΧΗ:.....	iii
ΛΕΞΕΙΣ – ΚΛΕΙΔΙΑ	iii
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	iv
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ.....	v
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	v
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	1
Abstract	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^ο : ΕΙΣΑΓΩΓΗ – ΕΠΙΤΕΛΙΚΗ ΣΥΝΟΨΗ	2
1.1. ΣΥΝΑΦΕΙΑ ΜΕ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ.....	2
1.2. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ.....	4
1.3. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ	5
1.4. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	7
1.5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^ο : ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ.....	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^ο : ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ.....	12
3.1 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ.....	12
3.2 ΘΕΩΡΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ.....	13
3.2.1. Η θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών, του Maslow (1954).....	14
3.2.2. Η θεωρία (E.R.G.) υποκίνησης του Alderfer (1972).....	16
3.2.3. Η θεωρία X και Y του Mc-Gregor (1960)	17
3.2.4. Η θεωρία των κινήτρων επίτευξης του Mc-Clelland (1953).....	18
3.2.5. Η θεωρία των δύο παραγόντων ή υποκίνησης - συντήρησης F. Herzberg (1959)	19
3.2.6. Η θεωρία της ισότητας- δικαιοσύνης του Adams (1965)	20
3.2.7. Η θεωρία των Προσδοκιών, του V. Vroom (1964)	21
3.2.8. Το υπόδειγμα της προσδοκίας των Porter και Lawler (1967).....	23
3.2.9. Το μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας των Hackman & Oldham (1976)	24
3.3 ΜΕΤΡΗΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ	24
3.4 ΕΡΕΥΝΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ.....	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ^ο : ΕΡΕΥΝΑ ΠΕΔΙΟΥ	29
4.1. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	29
4.2 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	29

4.3 ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ.....	30
4.4 ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	30
4.5 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ	30
4.6 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	31
4.6.1. Ανάλυση δημογραφικών χαρακτηριστικών	31
4.6.2. Δείκτες αξιοπιστίας	33
4.6.3. Περιγραφική ανάλυση	33
4.6.4. Επαγωγική ανάλυση	34
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ^ο : ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ (CONCLUSIONS) – ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ (LIMITATIONS) – ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ (FUTURE RESEARCH).....	34
5.1 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ (CONCLUSIONS)	34
5.2 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ (LIMITATIONS)	36
5.3 ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ (FUTURE RESEARCH)	37
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	37
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	37
ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	39
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	43

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

Σχήμα 3.1 Η πυραμίδα αναγκών του Maslow	16
Σχήμα 3.2 Η θεωρία της Δικαιοσύνης του Adams	20
Σχήμα 3.3 Το υπόδειγμα της προσδοκίας των Porter και Lawler.....	23
Σχήμα 4.1 Ηλικιακή κατανομή.....	31
Σχήμα 4.2 Φύλο.....	32
Σχήμα 4.3 Περιοχή σχολείου.....	32

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 4.1 Δείκτης αξιοπιστίας Cronbach α.....	33
---	----

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν: α) η διερεύνηση του επιπέδου επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και β) η διερεύνηση τυχόν διαφοροποιήσεων του επιπέδου επαγγελματικής ικανοποίησης αναφορικά με τις δημογραφικές μεταβλητές του φύλου, της ηλικίας και της γεωγραφικής θέσης του σχολείου (αστικές, ημιαστικές, αγροτικές περιοχές).

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε από 13 Οκτωβρίου έως 18 Νοεμβρίου 2019, με τη συμμετοχή 100 εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του Νομού Αχαΐας. Η διασπορά του δείγματος σε σχολικές μονάδες όλου του Νομού εξασφάλισε δυνατότητα ανάλυσης και σύγκρισης των δεδομένων μεταξύ εκπαιδευτικών που υπηρετούν σε σχολικές μονάδες αστικών, ημιαστικών και περιοχών της υπαίθρου. Οι συμμετέχοντες συμπλήρωσαν το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής Ικανοποίησης Εργαζομένων - ESI (Employee Satisfaction Inventory) του Koustelios (1991) και Koustelios και Bagiatis (1997), το οποίο αποτελείται από 24 προτάσεις κλειστού τύπου, πενταβάθμιας κλίμακας Likert από το 1 «διαφωνώ απόλυτα» ως το 5 «συμφωνώ απόλυτα». Το ερωτηματολόγιο αξιολογούσε πέντε παράγοντες: «συνθήκες εργασίας», «μισθός», «προαγωγή», «φύση της εργασίας», «προϊστάμενος» και «οργανισμός ως ολότητα».

Η εσωτερική συνοχή (α-Cronbach) του ερωτηματολογίου για τους έξι παράγοντες κυμάνθηκε μεταξύ 0,68 και 0,89. Οι εκπαιδευτικοί εμφανίστηκαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους παράγοντες που διαμορφώνονται εντός των σχολικών μονάδων, όπως τη φύση της εργασίας, τις συνθήκες εργασίας και τον διευθυντή της σχολικής μονάδας. Λιγότερο ικανοποιημένοι φάνηκε ότι ήταν από τους παράγοντες που καθορίζονται από την κεντρική διοίκηση, δηλαδή το Υπουργείου Παιδείας και την Κυβέρνηση, όπως την πολιτική του οργανισμού, τις οικονομικές απολαβές και το σύστημα προαγωγών. Δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην ικανοποίηση μεταξύ ηλικιακών ομάδων και γεωγραφικής περιοχής του σχολείου. Τέλος, οι άντρες φάνηκε να έχουν μεγαλύτερη ικανοποίηση σε σχέση με τις γυναίκες από τις απολαβές τους.

Abstract

The purpose of this study was: a) to investigate the level of teachers' job satisfaction and b) to investigate any differences in the levels of job satisfaction with regard to demographic

variables of gender, age and geographical location of school (urban, semi-urban, rural areas).

The survey was conducted from October 13th to November 18th 2019, with the participation of 100 secondary education teachers in the Prefecture of Achaia. The distribution of the sample to school units throughout the Prefecture provided the opportunity to analyze and compare data between teachers serving school units in urban, semi-urban and rural areas. Participants completed the Employee Satisfaction Inventory (ESI) of Koustelios (1991) and Koustelios and Bagiatis (1997), which consists of 24 closed-ended, 5-point Likert-type proposals ranging from 1 "strongly disagree" to 5 "strongly agree".

The purpose of the questionnaire was to measure six factors that measure job satisfaction. These factors were 'working conditions', 'salary', 'promotion', 'nature of work', 'Immediate supervisor' and 'organization as a whole'.

The internal consistency (α -Cronbach) of the questionnaire for the six factors ranged from 0.68 to 0.89. Teachers were more satisfied with the factors reported mainly within school units, such as the nature of their work, working conditions and the school unit manager. Less satisfied they appeared to be among the factors identified by the central administration, the Ministry of Education and the Government, such as organization policy, financial remuneration and the promotion system. There were no statistically significant differences in satisfaction between age groups and school geographical area. Finally, men appeared to be more satisfied than women of their salary.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο : ΕΙΣΑΓΩΓΗ – ΕΠΙΤΕΛΙΚΗ ΣΥΝΟΨΗ

1.1. ΣΥΝΑΦΕΙΑ ΜΕ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ

Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών εκφράζεται διαμέσου των απόψεών τους σχετικά με το επίπεδο της διδασκαλίας, το μισθό, τις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης καθώς επίσης και των σχέσεών τους με τους άλλους εκπαιδευτικούς και τον διευθυντή της σχολικής μονάδας (Koustelios, 2001· Zembylas & Papanastasiou, 2004). Πολλές έρευνες συνδέουν την επαγγελματική ικανοποίηση με τα κίνητρα και τις αξίες των εργαζομένων καθώς και με συγκεκριμένες πτυχές των καθηκόντων τους (Koustelios, Theodorakis & Goulimaris, 2004).

Η εκπαιδευτική διαδικασία σήμερα καθορίζεται σε σημαντικό βαθμό εκτός της σχολικής μονάδας, εξαιτίας της έλλειψης διοικητικής αυτονομίας του σχολείου, καθώς το ελληνικό

εκπαιδευτικό σύστημα χαρακτηρίζεται από έντονο σγκεντρωτισμό. Όμως η διαμόρφωσή της γίνεται εντός των σχολικών μονάδων μέσω της αλληλεπίδρασης μεταξύ των ατόμων που συγκροτούν την εκπαιδευτική κοινότητα και της κουλτούρας της σχολικής μονάδας (Πυργιωτάκης, 1992· Rhodes, Nevill & Allan, 2004). Η έντονη αντίφαση μεταξύ του ιεραρχικά δομημένου διοικητικού μηχανισμού από τη μια και της ισότιμης συμμετοχής και δημοκρατίας από την άλλη - που αποτελεί προϋπόθεση στο σύγχρονο σχολείο (Κατσαρός, 2008) - δημιουργεί εμπόδια στην αποδοτικότητα της σχολικής μονάδας καθώς και στην ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Η αντιμετώπιση αυτής της αντίφασης αποτελεί στοίχημα για την αποτελεσματική διοίκηση. Συνεπώς η επίτευξη υψηλού επιπέδου επαγγελματικής ικανοποίησης προϋποθέτει ένα ευχάριστο περιβάλλον διδασκαλίας, καλές συναδελφικές σχέσεις καθώς και σαφείς ρόλους μεταξύ των εργαζόμενων.

Η κάθε σχολική μονάδα διαθέτει μια σειρά ιδιαίτερων χαρακτηριστικών όπως η ποιότητα του φυσικού περιβάλλοντος, οι διαμορφωμένες σχέσεις μεταξύ των συμμετεχόντων σε αυτή (κοινωνικό περιβάλλον) και η ποιότητα του μαθησιακού περιβάλλοντος, που διαμορφώνουν το «σχολικό κλίμα ή την σχολική κουλτούρα» της μονάδας. Το φυσικό περιβάλλον μιας σχολικής μονάδας περιλαμβάνει τα κτίρια (αίθουσες, εργαστήρια, χώρους διαλλείματος), τον εξοπλισμό (εποπτικά μέσα, όργανα), τα μέσα διδασκαλίας και άλλες πηγές μάθησης, το φωτισμό και τα συστήματα θέρμανσης και ψύξης του κτιρίου. Το κοινωνικό περιβάλλον αναφέρεται στις σχέσεις εκπαιδευτικών-μαθητών, των μαθητών μεταξύ τους καθώς και στις ατομικές και ομαδικές δραστηριότητες των μαθητών. Τέλος, οι ενέργειες των εκπαιδευτικών και των μαθητών κατά την εκπαιδευτική διαδικασία και η αλληλεπίδραση μέσα στην τάξη, όπως ο προγραμματισμός του μαθήματος, η ανάθεση ατομικών και ομαδικών εργασιών κατά τη διδακτική ώρα, η συμμετοχή και συνεργασία των μαθητών, η αξιολόγηση και ανατροφοδότηση τους, διαμορφώνουν το μαθησιακό περιβάλλον (Καρατάσιος & Καραμήτρου, 2008). Η θετική αλληλεπίδραση αυτών των χαρακτηριστικών βοηθά στη δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης και αποδοχής, τη διασφάλιση της συμμετοχής όλων βάσει των δυνατοτήτων και των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών τους, την προαγωγή της συνεργασίας, την ανάπτυξη αισθήματος ικανοποίησης και τελικά την εύρυθμη λειτουργία της σχολικής μονάδας (Καρατάσιος & Καραμήτρου, 2008).

Το σχολικό κλίμα, καθώς και η επαγγελματική ικανοποίηση διαμορφώνονται ουσιαστικά από το στυλ ηγεσίας και τον τρόπο επικοινωνίας του διευθυντή με τους εκπαιδευτικούς (Bolger, 2004· Saiti, 2007). Όσο πιο δημοκρατικός είναι ο διευθυντής της σχολικής

μονάδας και όσο περισσότερο εμπλέκει τους εκπαιδευτικούς στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, τόσο ενισχύει την αυτοεκτίμηση τους καθώς και την ικανοποίηση τους από την εργασία τους (Πασιαρδής, 2014). Έτσι η συμπεριφορά, οι αξίες και οι στάσεις του διευθυντή αποτελούν σημαντικούς παράγοντες διαμόρφωσης του επιπέδου επαγγελματικής ικανοποίησης. Επίσης η ικανότητα του διευθυντή τόσο στην επίλυση διοικητικών θεμάτων (οργάνωση, διαχείριση συγκρούσεων), όσο και στην δημιουργία συνεργατικού κλίματος και παροχής εμπιστοσύνης στους εκπαιδευτικούς βοηθά στην βελτίωση του επιπέδου ικανοποίησης τους (Κολέρδα, 2015). Τέλος η εμπλοκή των εκπαιδευτικών στην διαδικασία λήψης αποφάσεων, εκτός από την βελτίωση της ικανοποίησης των ίδιων, αποφέρει σημαντικά οφέλη και στην ίδια τη σχολική μονάδα βελτιώνοντας την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα της (Hofman, Hofman & Guldemond, 2002).

Συνοψίζοντας, τόσο η επαγγελματική ικανοποίηση όσο και η διαμόρφωση θετικού κλίματος στις σχολικές μονάδες, έχει υψηλό βαθμό συσχέτισης με την διοίκηση και το στυλ ηγεσίας του εκάστοτε διευθυντή. Μάλιστα οι εκπαιδευτικοί φαίνεται να συγκλίνουν στη άποψη πως τα χαρακτηριστικά του ηγέτη- διευθυντή παίζουν σημαντικότερο ρόλο από την οργάνωση της σχολικής μονάδας (Menon, Eliophotou & Saitis, 2006).

1.2. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

Πλήθος ερευνών διεξάγονται τα τελευταία χρόνια έχοντας ως ζητούμενο τη διερεύνηση του επιπέδου της επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων. Με σκοπό τη βελτίωση της παρεχόμενης εκπαίδευσης, τις τελευταίες δεκαετίες διερευνώνται συστηματικά οι παράγοντες που διαφοροποιούν το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης, του επαγγελματικού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών - συστατικών στοιχείων της επαγγελματικής ζωής - καθώς επίσης και η σχέση αυτών των παραγόντων με το επίπεδο της παρεχόμενης εκπαίδευσης.

Σημαντικός παράγοντας για την έκβαση της εκπαιδευτικής διαδικασίας είναι οι εκπαιδευτικοί. Το επαγγελματικό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών συνδέονται με την εμφάνιση προβλημάτων υγείας καθώς και με την υποβάθμιση της ποιότητας της διδασκαλίας. Η υποκειμενική αίσθηση ευεξίας καθορίζει το επίπεδο ικανοποίησης στην εργασία, με επιμέρους χαρακτηριστικά τη συναισθηματική δέσμευση στην αποστολή της εργασίας, το εργασιακό όραμα και τη δικαίωση του ατόμου για την επιλογή να εργασθεί ως δάσκαλος. Παράγοντες διαφοροποίησης της ικανοποίησης

είναι επίσης εκείνοι που συνδέονται με τη φύση της εργασίας, το στυλ ηγεσίας, την υποστήριξη κ.α. (Βαρδιάμπαση & Βρυωνίδης, 2017).

Σύμφωνα με την Χατζηπαντελή (1999), ο εργαζόμενος αισθάνεται ικανοποίηση όταν η εργασία του ικανοποιεί ορισμένες βασικές ανάγκες του. Οι απαιτήσεις της εργασίας του θεωρούνται σημαντικές επίσης, καθώς εάν τις θεωρεί μεγαλύτερες από τις ικανότητες του κυριαρχείται από αισθήματα ανεπάρκειας και άγχους, ενώ όταν θεωρεί τις δυνατότητες του μεγαλύτερες από τις απαιτήσεις της θέσης του αισθάνεται ανία.

Οι αλλαγές που έχουν συντελεστεί τα τελευταία χρόνια αναφορικά με τις μεταθέσεις και τους διορισμούς στην δημόσια εκπαίδευση έχουν διαφοροποιήσει μία σειρά δημογραφικών μεταβλητών σχετικών με το εκπαιδευτικό προσωπικό. Η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, οι προσδοκίες επαγγελματικής εξέλιξης κ.α. έχουν διαφοροποιηθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια για τους εκπαιδευτικούς.

Με βάση όσα προαναφέρθηκαν τα ερευνητικά ερωτήματα που η παρούσα εργασία εξετάζει είναι τα ακόλουθα:

α) Ποιό είναι το επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών Β/θμιας εκπαίδευσης του Ν. Αχαΐας;

β) Υπάρχει διαφοροποίηση του επιπέδου επαγγελματικής ικανοποίησης μεταξύ των εκπαιδευτικών αναφορικά με τις δημογραφικές μεταβλητές του φύλου, της ηλικίας και της γεωγραφικής θέσης της σχολικής μονάδας;

1.3. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Η απόδοση των ατόμων στην εργασία τους αλλά και η ποιότητα των κοινωνικών τους σχέσεων, έχει άμεση σχέση με την ποιότητα της επαγγελματικής ζωής τους. Επιστήμες όπως η Κοινωνιολογία της Εργασίας και η Διοίκηση Επιχειρήσεων μελετούν συστηματικά την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων, αφού θεωρούν ότι επηρεάζει την απόδοση και την παραγωγικότητα τους (Δημητρόπουλος, 1998· Κάντας, 1998). Το επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης καθορίζει σε μεγάλο βαθμό την κοινωνική και οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων και επηρεάζει την ψυχική υγεία των ίδιων αλλά και των οικείων τους (Γρέβιας, 1993· Δημητρόπουλος, 1998· Κάντας, 1998).

Σύμφωνα με τη Χατζηπαντελή (1999), ο εργαζόμενος αποκομίζει ικανοποίηση από την εργασία του, όταν μέσω αυτής ικανοποιούνται σημαντικές ανάγκες του. Από την άλλη το επίπεδο των απαιτήσεων της εργασίας δύναται να οδηγήσει το άτομο σε αίσθημα ανίας ή ακόμα και σε αδυναμία συγκέντρωσης, υπερένταση κ.α.

Το επίπεδο ικανοποίησης των εκπαιδευτικών επηρεάζει τη σχέση τους με τους μαθητές και κατά συνέπεια το εκπαιδευτικό έργο. Επίσης επιδρά στην ψυχική τους υγεία, αλλά και στην ψυχική υγεία των οικείων τους. Ο δημόσιος τομέας οφείλει να ενδιαφέρεται για την ικανοποίηση του προσωπικού του αφενός στην κατεύθυνση επίτευξης υψηλής αποδοτικότητας, αφετέρου λόγω της κοινωνικής ευθύνης που έχει για την εξασφάλιση υψηλής ποιότητας εργασιακής ζωής και διασφάλισης της υγείας των εργαζομένων (Χατζηπαντελή, 1999).

Σύμφωνα με τον Κουστέλιο (2001), εμπειρικές έρευνες δείχνουν ότι παράμετροι διαμόρφωσης της επαγγελματικής ικανοποίησης μπορούν να καταδείξουν έγκαιρα την συναισθηματική εξάντληση και την αποδόμηση της προσωπικότητας.

Πλήθος ορισμών έχουν δοθεί για την επαγγελματική ικανοποίηση, ωστόσο οι Κουστέλιος & Κουστέλιου (2001) έδωσαν ένα σύντομο και περιεκτικό ορισμό, ο οποίος ορίζει την επαγγελματική ικανοποίηση ως το αποτέλεσμα της σύνθεσης των στάσεων των εργαζόμενων σχετικά με την εργασία τους (θετικών ή αρνητικών) ή όψεων αυτής. Κατά τον Locke (1976), η θετική συναισθηματική ανταπόκριση του ατόμου έναντι της εργασίας του, σε συνάρτηση με το επίπεδο εκπλήρωσης των επαγγελματικών του αξιών διαμορφώνει το επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης. Η ικανοποίηση των αναγκών, των προσδοκιών και των αξιών του ατόμου μέσα από την εργασία του βοηθούν στη διαμόρφωση θετικών στάσεων απέναντι σε αυτή και συνεπάγονται υψηλό επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης (Dawis & Lofquist, 1984).

Η θεωρητική βάση πάνω στην οποία μπορεί να μελετηθεί η εργασιακή ικανοποίηση είναι οι θεωρίες των κινήτρων οι οποίες χωρίζονται σε δύο κατηγορίες, τις οντολογικές και τις μηχανιστικές ή θεωρίες της διεργασίας (Cole, 2002).

Οι οντολογικές θεωρίες δίνουν έμφαση στο περιεχόμενο και το είδος των κινήτρων, την ιεράρχησή τους από το άτομο και τους τρόπους που χρησιμοποιεί προκειμένου να τις ικανοποιήσει. Εξετάζουν κυρίως τις παραμέτρους που μπορούν να παρακινήσουν τους ανθρώπους. Η θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών του Maslow, η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg, η θεωρία υποκίνησης του Alderfer, η θεωρία X και Y του Mc Gregor καθώς και η θεωρία των κινήτρων επίτευξης του Mc Clelland είναι από τις δημοφιλέστερες οντολογικές θεωρίες .

Οι θεωρίες της διεργασίας επικεντρώνονται στις συνθήκες εργασίας και στις συμπεριφορές που οδηγούν στην τόνωση της ικανοποίησης. Αναλύουν τις μεταβλητές που επιδρούν πάνω στην παρακίνηση, καθώς και τη σχέση μεταξύ των αυτών των μεταβλητών.

Από τις πλέον σημαντικές μηχανιστικές θεωρίες είναι οι θεωρίες των V. Vroom, J. S.Adams, Porter & Lawler, Hackman & Oldham (Χυτήρης, 2001).

1.4. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Κύριο ζητούμενο της ερευνητικής μελέτης ήταν η ανεύρεση του επιπέδου επαγγελματικής ικανοποίησης που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί της Β'θμιας εκπαίδευσης του Νομού Αχαΐας, καθώς επίσης και πιθανών διαφοροποιήσεων του επιπέδου επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών σχετικά με τις δημογραφικές μεταβλητές του φύλου, της ηλικίας και της γεωγραφικής θέσης του σχολείου.

Οι ερευνητικές υποθέσεις που τέθηκαν αρχικά από τον ερευνητή ήταν, πως οι εκπαιδευτικοί στην περιοχή της Αχαΐας βιώνουν υψηλό επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης, καθώς και ότι θα υπάρχει διαφοροποίηση του επιπέδου ικανοποίησης ανάλογα με το φύλο, την ηλικία και τη περιοχή στην οποία βρίσκεται το σχολείο.

Η μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης, έγινε με το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής Ικανοποίησης Εργαζομένων - ESI (Employee Satisfaction Inventory) του Koustelios (1991) και Koustelios και Bagiatis (1997). Το E.S.I. αποτελείται από 24 προτάσεις κλειστού τύπου, πενταβάθμιας κλίμακας Likert από το 1 «διαφωνώ απόλυτα» ως το 5 «συμφωνώ απόλυτα» μέσω των οποίων αξιολογούνται έξι, συναφείς με την ικανοποίηση των εργαζομένων, παράγοντες: οι συνθήκες εργασίας, ο μισθός, η προαγωγή, η φύση της εργασίας, ο προϊστάμενος και ο οργανισμός ως ολότητα.

Η επιλογή του ερωτηματολογίου έγινε διότι το συγκεκριμένο εργαλείο διαθέτει ορισμένα πλεονεκτήματα που κρίθηκαν σημαντικά για την παρούσα έρευνα. Συγκεκριμένα το ESI αναπτύχθηκε στην Ελλάδα και έχει δοκιμαστεί σε αρκετές έρευνες αποδεικνύοντας την εγκυρότητα και την αξιοπιστία του (Koustelios & Bagiatis, 1997· Koustelios & Kousteliou, 1998). Επίσης είναι η απλό κατά τη συμπλήρωσή του και προϋποθέτει ελάχιστο χρόνο για να συμπληρωθεί, είναι ανώνυμο έτσι ώστε ο ερωτώμενος να εκφράσει τις απόψεις του χωρίς φόβο αποκάλυψης της ταυτότητας του και όλα τα παραπάνω βοηθούν στη συλλογή μεγάλου αριθμού ερωτηματολογίων σε σύντομο χρονικό διάστημα.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε σχολικές μονάδες του Νομού Αχαΐας, στο διάστημα από 13 Οκτωβρίου έως 18 Νοεμβρίου 2019, με δείγμα 100 εκπαιδευτικούς που υπηρετούσαν σε σχολικές μονάδες με διασπορά σε όλο το Νομό, οι οποίοι συμμετείχαν εθελοντικά. Πριν ξεκινήσει η έρευνα ζητήθηκε και αποκτήθηκε άδεια για τη διεξαγωγή της από τον προϊστάμενο της Διεύθυνσης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Αχαΐας.

Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε (Google docs) και μοιράστηκε (email) ηλεκτρονικά στις σχολικές μονάδες του Ν. Αχαΐας ζητώντας από τους διευθυντές να το προωθήσουν στους εκπαιδευτικούς. Οι διευθυντές των σχολικών μονάδων ενημερώθηκαν και τηλεφωνικά για την έρευνα και τους ζητήθηκε να προωθήσουν το ερωτηματολόγιο στους εκπαιδευτικούς. Στην ηλεκτρονική φόρμα δίδονταν οδηγίες για την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου και αναφέρονταν ότι ήταν ανώνυμο. Η συλλογή των ερωτηματολογίων ολοκληρώθηκε σε έναν μήνα περίπου, αυτόματα μέσω της εφαρμογής Google docs.

Η ανάλυση των δεδομένων έγινε με το στατιστικό πακέτο SPSS (Statistical Package for Social Sciences, έκδοση 23).

Κατά την εξαγωγή των αποτελεσμάτων υλοποιήθηκαν στατιστικές αναλύσεις περιγραφικής και επαγωγικής στατιστικής. Μελετήθηκαν οι απόψεις των εκπαιδευτικών ως προς την ικανοποίηση τους από την εργασία τους μέσω περιγραφικών στατιστικών, έγινε μετασχηματισμός δεδομένων για δημιουργία νέων μεταβλητών, ανάλυση συχνοτήτων, συσχετίσεις μεταξύ των έξι παραγόντων που αξιολογεί το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής Ικανοποίησης Εργαζομένων-ESI. Επίσης μέσω t-test και ANOVA ελέγχθηκαν οι διαφορές στο επίπεδο ικανοποίησης μεταξύ πληθυσμιακών ομάδων που καθορίζονταν από το φύλο, την ηλικία και την περιοχή σχολείου.

1.5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Ένα γενικό συμπέρασμα της έρευνας, καταδεικνύει ότι η πλειονότητα των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν αισθάνονται ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους.

Μεγαλύτερη ικανοποίηση αντλούν από τον παράγοντα «φύση της εργασίας», καθώς θεωρούν την εργασία τους ενδιαφέρουσα και το αποτέλεσμα της ικανοποιητικό. Θετικά εκφράζονται επίσης και για τις «συνθήκες εργασίας» και τον «προϊστάμενο». Οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ασφαλείς στο χώρο εργασίας τους, επίσης αρκετά ικανοποιημένοι από την υποστήριξη και την επίβλεψη του διευθυντή.

Χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης βρέθηκαν στους παράγοντες ικανοποίησης που λειτουργούν εκτός των σχολικών μονάδων. Η πολιτική του οργανισμού προσφέρει μικρότερη ικανοποίηση στους εκπαιδευτικούς, που στην πλειονότητά τους τη θεωρούν άδικη και αναξιοκρατική και πιστεύουν πως δεν υπάρχουν σημαντικές προοπτικές εξέλιξης της καριέρα τους. Σχετικά με το μισθό, δηλώνουν απογοητευμένοι, αποτέλεσμα αναμενόμενο σε μία περίοδο οικονομικής κρίσης. Σημαντικό στοιχείο σχετικά με αυτό τον παράγοντα είναι η μικρότερη ικανοποίηση των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους.

Συνοψίζοντας, από την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας γίνεται εμφανές πως οι εκπαιδευτικοί είναι προσηλωμένοι στο εκπαιδευτικό τους έργο, το θεωρούν σημαντικό και από εκεί αντλούν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση. Οι σχέσεις με τους άλλους εκπαιδευτικούς και τον διευθυντή και ο χώρος του σχολείου εν γένει, αποτελούν κομβικά σημεία στον καθορισμό του επιπέδου ικανοποίησης. Από την άλλη, παράγοντες όπως ο μισθός, οι ευκαιρίες εξέλιξης και η πολιτική του οργανισμού, φαίνεται να μετριάζουν την ικανοποίησή τους.

Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών συνιστά σημαντικό παράγοντα για την παροχή υψηλού επιπέδου εκπαίδευσης. Αυτό που φαίνεται να ζητούν οι εκπαιδευτικοί είναι ένα αξιοκρατικό σύστημα προαγωγών, μέσω του οποίου θα αναγνωρίζεται η προσφορά και την εμπειρία τους. Η αύξηση της παρακίνησης και η τόνωση της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών φαίνεται πως εξαρτάται από την αναγνώριση της προσφοράς τους, κυρίως σε ηθικό (προαγωγή) και δευτερευόντως σε υλικό (μισθός) επίπεδο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο: ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ

Η έντονη επιστημονική και τεχνολογική πρόοδος, η παγκοσμιοποίηση καθώς και η οικονομική και κοινωνική κρίση έχουν επηρεάσει και την εκπαίδευση. Οι μεγάλες αλλαγές που έχουν επέλθει και συνεχίζουν να συμβαίνουν στη σύγχρονη κοινωνία φέρουν σημαντικές διαφοροποιήσεις και στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού (Τερζής, 1993). Αίτημα των σύγχρονων κοινωνιών αποτελεί η παροχή εκπαίδευσης υψηλής ποιότητας αλλά και προετοιμασίας των μαθητών για έναν κόσμο πολυπολιτισμικό και τεχνολογικό. Σε ένα τέτοιο περιβάλλον ο ρόλος του εκπαιδευτικού είναι σημαντικός (Ματσαγγούρας, 1998).

"Η επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού αναφέρεται στα συναισθήματα που αυτός έχει ως προς τον διδακτικό του ρόλο και αναφαίνεται μέσα από τη σύγκριση μεταξύ εκείνου που επιθυμεί να λάβει από το επάγγελμά του και εκείνου που τελικά αυτό του προσφέρει" (Ταρασιάδου & Πλατσίδου, 2009, σ.149). Εσωτερικοί και εξωτερικοί παράγοντες επηρεάζουν το επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης. Οι συνθήκες εργασίας, τα οικονομικά δεδομένα, το ωράριο, οι διαπροσωπικές σχέσεις, το επίπεδο αυτονομίας κατά την άσκηση της εργασίας τους αποτελούν τους εξωτερικούς παράγοντες, ενώ οι εσωτερικοί αναφέρονται σε ζητήματα όπως στην ελευθερία επιλογής του τρόπου διεκπεραίωσης της εργασίας, της αξιοποίησης των δεξιοτήτων τους κ.α. (Parvin & Kabir, 2011).

Η εκπαιδευτική διαδικασία σήμερα διεξάγεται μέσα σε πλαίσια και χώρους σαφώς καθορισμένα από τους νόμους και τις διατάξεις της πολιτείας. Όμως διαμορφώνεται μέσα στις σχολικές μονάδες από την αλληλεπίδραση μεταξύ των εκπαιδευτικών, των εκπαιδευτικών και των μαθητών, τις συνθήκες και την κουλτούρα της κάθε σχολικής μονάδας που μπορεί να βοηθούν ή να δυσχεραίνουν το διδακτικό έργο του εκπαιδευτικού (Πυργιωτάκης, 1992· Rhodes, Nevill & Allan, 2004). Επομένως το ευχάριστο περιβάλλον διδασκαλίας, οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών και η σαφήνεια των ρόλων είναι καταλυτικοί παράγοντες για τη διαμόρφωση του επιπέδου ικανοποίησης των εκπαιδευτικών.

Σύμφωνα με τη Μυλωνά (2005) η εργασιακή ικανοποίηση είναι συνάρτηση των κινήτρων, των αξιών και των στάσεων των εργαζομένων. Με βάση αυτές τις παραμέτρους έχουν αναπτυχθεί και διατυπωθεί πολλές θεωρίες που βοηθούν στην μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης. Κεντρικό ρόλο για την μέτρηση της, έχει η υποκειμενική άποψη του ατόμου σχετικά με τα οφέλη που αποκτά από την εργασία του.

Οι συνθήκες που επικρατούν στις σχολικές μονάδες μπορούν να επηρεάσουν θετικά την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Το επίπεδο αυτονομίας τους επίσης έχει διαπιστωθεί πως όσο μεγαλύτερο είναι τόσο μεγαλύτερη είναι και η ικανοποίηση που αισθάνονται. Ανάλογη είναι και η σχέση μεταξύ του επιπέδου γονικής υποστήριξης σε κάθε σχολική μονάδα και της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών (Perie & Baker, 1997).

Η ικανοποίηση από την εργασία έχει σχέση με την προσωπική και την οικογενειακή ζωή και κατ'επέκταση με την υγεία των εργαζομένων, και ενδεχομένως κάτω από ειδικές συνθήκες να μπορεί να τις επηρεάσει (Balzer et al., 1990). Με δεδομένη τη στενή σχέση της απασχόλησης με την ψυχική υγεία, η ψυχολογική σχέση των εκπαιδευτικών με το επάγγελμά τους έχει άμεσες συνέπειες στη σχέση τους με τους μαθητές, άρα και με το παραγόμενο εκπαιδευτικό έργο, καθώς επίσης και στην ψυχική υγεία τόσο των ίδιων, όσο και των οικείων τους. Συνεπώς η μελέτη του θέματος αφορά στην εκπαιδευτική πραγματικότητα και στο επίπεδο απόδοσης του εκπαιδευτικού συστήματος (Κάντας, 1998· Δημητρόπουλος, 1998).

Επομένως για τη βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου είναι ανάγκη να λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες των εκπαιδευτικών καθώς και οι παράγοντες που μειώνουν την αποδοτικότητα ή βοηθούν προς την κατεύθυνση της βελτίωσης του εκπαιδευτικού έργου (Δημητρόπουλος, 1998· Πυργιωτάκης, 1992· Rhodes et al., 2004).

Στη σύγχρονη εποχή οι άνθρωποι αντιμετωπίζουν αυξημένη πίεση τόσο στην εργασία τους, όσο και κατά την ικανοποίηση των αναγκών τους με αποτέλεσμα να έχουν αυξημένο στρες. Με δεδομένο πως το εκπαιδευτικό επάγγελμα, είναι ένα ανθρωπιστικό επάγγελμα, γίνεται εύκολα αντιληπτό πως εξ αντικειμένου οι εκπαιδευτικοί καλούνται να διαχειριστούν υψηλά επίπεδα άγχους. Η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί ίσως το πιο σημαντικό παράγοντα καταπολέμησης του επαγγελματικού άγχους καθώς το υψηλό επίπεδο ικανοποίησης σχετίζεται με χαμηλό επίπεδο επαγγελματικού άγχους (Davis & Wilson, 2000). Έρευνες έχουν επισημάνει πως η σχέση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και επαγγελματικού άγχους έχει αρνητική συσχέτιση (De Nobile & McCormic, 2005) καθώς και ότι υψηλά επίπεδα επαγγελματικού στρες συναντώνται σε εκπαιδευτικούς που δηλώνουν δυσαρεστημένοι από την εργασία τους (Otto, 1986).

Την τελευταία δεκαετία οι διορισμοί εκπαιδευτικών στη δημόσια εκπαίδευση (Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια) έχουν σχεδόν μηδενιστεί με αποτέλεσμα τον περιορισμό των μεταθέσεων. Το γεγονός αυτό έχει οδηγήσει στην δημιουργία δύο κατηγοριών εκπαιδευτικών, εκείνους που εργάζονται σε αστικά κέντρα, κοντά στις οικογένειες τους και σε εκείνους που υπηρετούν σε απομακρυσμένες σχολικές μονάδες σε δυσπρόσιτες περιοχές και είναι αναγκασμένοι να διαμένουν μακριά από τις οικογένειες τους ή να μετακινούνται καθημερινά σε επικίνδυνο οδικό δίκτυο για αρκετά χρόνια, έχοντας επιπλέον να διαχειριστούν και το αυξημένο κόστος διαμονής ή μετακίνησης.

Το φαινόμενο του περιορισμού των μεταθέσεων στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση είναι σχετικά νέο, συνεπώς δεν έχει διερευνηθεί πως έχει επηρεάσει την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών κυρίως εκείνων που έχουν εγκλωβιστεί σε θέσεις εργασίας μακριά από τον τόπο κατοικίας των ίδιων και των οικογενειών τους.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να διερευνηθεί: α) το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του Ν. Αχαΐας β) καθώς επίσης και η διερεύνηση πιθανών διαφοροποιήσεων του επιπέδου επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών σχετικά με τις δημογραφικές μεταβλητές του φύλου, της ηλικίας και της γεωγραφικής θέσης του σχολείου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

3.1 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Η ποιότητα της επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων αποτελεί αντικείμενο ερευνών σε διάφορους επιστημονικούς κλάδους καθώς επηρεάζει τον εργαζόμενο ως προς την απόδοση του στο χώρο εργασίας αλλά και στις κοινωνικές σχέσεις του. Συστατικά στοιχεία της ποιότητας επαγγελματικής ζωής είναι οι έννοιες της επαγγελματικής ικανοποίησης, του επαγγελματικού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Όταν μία εργασία ικανοποιεί ένα πλήθος αναγκών που θεωρούνται σημαντικές για τον εργαζόμενο, τότε ο εργαζόμενος αντλεί ικανοποίηση από την εργασία του. Εάν ο εργαζόμενος θεωρεί χαμηλότερες των ικανοτήτων του τις απαιτήσεις της θέσης του, διακατέχεται από αίσθημα ανίας καθώς επίσης και σκέψεις εγκατάλειψης της θέσης του. Εάν ισχύει το αντίθετο θεωρεί πως είναι ανεπαρκής για την συγκεκριμένη θέση με φυσικό επακόλουθο το έντονο άγχος (Χατζηπαντελή, 1999).

Το επαγγελματικό άγχος είναι γνωστό πλέον πως δεν έχει να κάνει με την προσωπικότητα των ανθρώπων αλλά με διάφορα ερεθίσματα που το προκαλούν. Δηλαδή ψυχολογικές καταστάσεις όπως αδυναμία συγκέντρωσης, υπερένταση κ.α. εμφανίζονται στους εργαζομένους σαν αποτέλεσμα ανάλογων ερεθισμάτων (Χατζηπαντελή, 1999).

Η ικανοποίηση του εργαζόμενου από το επάγγελμα του ή το εργασιακό περιβάλλον παίζει αποφασιστικό ρόλο στον καθορισμό της κοινωνικής και της οικογενειακής κατάστασής του καθώς και της ψυχικής υγείας του ίδιου και των οικείων του (Γρέβιας, 1993· Δημητρόπουλος, 1998· Κάντας, 1998). Έτσι επιστήμες όπως η Διοίκηση Επιχειρήσεων και η Κοινωνιολογία της Εργασίας μελετούν συστηματικά την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων, αφού θεωρούν ότι επηρεάζει την απόδοση και την παραγωγικότητα τους (Δημητρόπουλος, 1998· Κάντας, 1998). Η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται με τη στάση του εργαζόμενου απέναντι στην εργασία του, η οποία διαμορφώνεται από την αντίληψή του, σχετικά με τα οφέλη που αποκομίζει συγκρινόμενα με αυτά που θεωρεί ότι έπρεπε να έχει (Granny, Smith & Stone, 1992).

Η επαγγελματική ικανοποίηση αφορά επίσης επιχειρήσεις που ενδιαφέρονται για ικανοποιημένο προσωπικό με υψηλή αποδοτικότητα στην εργασία του, παράμετρος που οφείλει να απασχολεί και τον δημόσιο τομέα, όχι μόνο για την επίτευξη υψηλής αποδοτικότητας αλλά και γιατί η υψηλή ποιότητα εργασιακής ζωής και η διασφάλιση της υγείας των εργαζομένων αποτελεί κοινωνική ευθύνη (Χατζηπαντελή, 1999). Σύμφωνα με εμπειρικές έρευνες ορισμένες παράμετροι της επαγγελματικής ικανοποίησης μπορούν να

καταδείξουν έγκαιρα την συναισθηματική εξάντληση και την αφαίρεση της προσωπικότητας στην εργασία (Koustelios, 2001).

Ένας σύντομος και περιεκτικός ορισμός, ορίζει την επαγγελματική ικανοποίηση ως το αποτέλεσμα της σύνθεσης των στάσεων των εργαζόμενων σχετικά με την εργασία τους (θετικών ή αρνητικών) ή όψεων αυτής. (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001). Ο Locke (1976), θεωρεί την επαγγελματική ικανοποίηση ως αποτέλεσμα της έκφρασης θετικών συναισθημάτων των εργαζόμενων έναντι της εργασίας τους, σε συνάρτηση με το επίπεδο εκπλήρωσης των επαγγελματικών τους αξιών ενώ η Holland (1996), θεωρεί ότι όσο περισσότερο συμπίπτει η προσωπικότητα ενός ατόμου με το περιβάλλον στο οποίο εργάζεται ανάλογη είναι και η ικανοποίηση που αντλεί από την εργασία του και το αντίστροφο.

Οι παραπάνω ορισμοί, ανεξάρτητα από τις διαφοροποιήσεις τους, συγκλίνουν στην θεώρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης ως την θετική στάση ενός εργαζόμενου έναντι της εργασία του. Επιπλέον αναδεικνύουν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση σαν έννοια προκύπτει από ένα σύνολο επιμέρους στάσεων, αντιλήψεων και προσδοκιών του εργαζόμενου γύρω από τις διαφορετικές όψεις της εργασίας του. Όταν το άτομο αντιλαμβάνεται πως η εργασία του καλύπτει τις ανάγκες, επιβεβαιώνει τις προσδοκίες και ανταποκρίνεται στις αξίες του, αισθάνεται ευχάριστα και έχει υψηλό επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης (Dawis & Lofquist, 1984).

3.2 ΘΕΩΡΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Η συμπεριφορά του ανθρώπου είναι αποτέλεσμα συγκερασμού πολλών παραγόντων. Παράγοντες όπως το κοινωνικό περιβάλλον, οι φιλοδοξίες, η παιδεία, το πλήθος και το είδος των αναγκών διαφοροποιούν τη συμπεριφορά των ανθρώπων. Αναμφισβήτητα όμως όλες αυτές οι παρακινητικές δυνάμεις κινητοποιούν το άτομο για να συμπεριφερθεί με συγκεκριμένο τρόπο προκειμένου τις ικανοποιήσει (Χυτήρης, 2001).

Η επαγγελματική ικανοποίηση διακρίνεται σε εσωγενή και εξωγενή (Warr, 2005). Η εσωγενής ικανοποίηση διαμορφώνεται από ζητήματα όπως η αξιοποίηση δεξιοτήτων, η ελευθερία επιλογών στον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας, ο βαθμός υπευθυνότητας, η σαφήνεια ρόλων στο εργασιακό περιβάλλον κ.α. Η εξωγενής επαγγελματική ικανοποίηση διαμορφώνεται από τις συνθήκες εργασίας, το ωράριο εργασίας, το μισθό, την ασφάλεια, τον έλεγχο από τους ανώτερους, τις διαπροσωπικές σχέσεις κ.α. Άλλοι παράγοντες που επιδρούν στη διαμόρφωση του επιπέδου επαγγελματικής ικανοποίησης σχετίζονται με την προσωπικότητα του ατόμου δηλαδή με το φύλο, την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο κ.α.

Απαραίτητο εργαλείο για την μελέτη, σε θεωρητικό επίπεδο, της εργασιακής ικανοποίησης αποτελούν οι θεωρίες που έχουν αναπτυχθεί γύρω από τα κίνητρα της συμπεριφοράς των ατόμων. Κατά την θεώρηση του Cole (2002), οι θεωρίες των κινήτρων μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε δύο κατηγορίες. Η πρώτη αφορά στις οντολογικές θεωρίες, με έμφαση στο περιεχόμενο και το είδος των κινήτρων και η δεύτερη στις μηχανιστικές ή θεωρίες της διεργασίας, οι οποίες εστιάζουν στις συνθήκες εργασίας και τις συμπεριφορές που ενισχύουν την ικανοποίηση από την εργασία και περαιτέρω την απόδοση των εργαζομένων.

Οι οντολογικές θεωρίες ερευνούν τις ανάγκες του ατόμου, την ιεράρχησή τους από αυτό και τους τρόπους που χρησιμοποιεί προκειμένου να τις ικανοποιήσει. Το ερώτημα στο οποίο προσπαθούν να απαντήσουν αυτές οι θεωρίες είναι ποιά είναι εκείνα τα στοιχεία που μπορούν να παρακινήσουν τους ανθρώπους. Από τις πλέον δημοφιλείς θεωρίες αυτής της κατηγορίας είναι η θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών του Maslow, η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg, η θεωρία υποκίνησης του Alderfer, η θεωρία X και Y του Mc-Gregor καθώς και η θεωρία των κινήτρων επίτευξης του Mc-Clelland.

Οι θεωρίες της δεύτερης κατηγορίας επικεντρώνονται στη διαδικασία της παρακίνησης, δίνοντας έμφαση στις συνθήκες που οδηγούν στην τόνωση της ικανοποίησης. Ερευνούν τις μεταβλητές που επηρεάζουν την παρακίνηση, καθώς και τη σχέση μεταξύ των αυτών των μεταβλητών. Ανάλογες θεωρίες διατύπωσαν οι V. Vroom, J. S. Adams, Porter & Lawler, Hackman & Oldham (Χυτήρης, 2001).

3.2.1. Η θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών, του Maslow (1954)

Ο Maslow δημοσίευσε την θεωρία ιεράρχησης των αναγκών στο βιβλίο του «Θεωρία των ανθρώπινων κινήτρων» (A Theory of Human Motivation) (Maslow, 1943). Με αυτή τη θεωρία ο Maslow υποστηρίζει πως οι ανάγκες των ατόμων είναι εκείνες που τους παρακινούν και τις κατατάσσει σε πέντε κατηγορίες:

- **Φυσιολογικές ανάγκες** ή ανάγκες επιβίωσης. Εκείνες δηλαδή που πρέπει να ικανοποιηθούν πρώτες έτσι ώστε να παραμείνουμε ζωντανοί (τροφή, νερό, οξυγόνο, ένδυση κ.α.).
- **Ανάγκες ασφάλειας** ή σιγουριάς. Εκείνες που γεννώνται λόγω του αισθήματος αυτοσυντήρησης και της ανάγκης του ανθρώπου για ασφάλεια και σιγουριά (μας προστατεύουν από περιβαλλοντικούς κινδύνους και προσφέρουν σιγουριά για το μέλλον όπως η κατοικία, μόνιμη εργασία, εξασφάλιση ικανοποίησης των φυσιολογικών αναγκών στο μέλλον κ.α.).

- **Κοινωνικές ανάγκες** δηλαδή την ανάγκη να ανήκουμε σε μια κοινωνική ομάδα, να γινόμαστε αποδεκτοί, να αναπτύσσουμε δεσμούς φιλίας και συντροφικότητας, να αισθανόμαστε αποδεκτοί και αγαπητοί .
- **Ανάγκες εκτίμησης και αναγνώρισης**, δηλαδή την επιθυμία να μας σέβονται και να μας εκτιμούν, καθώς επίσης και τις ανάγκες για αυτοεκτίμηση, ελευθερία και ανεξαρτησία καθώς και φήμη, κύρος, επιτυχία.
- **Ανάγκες αυτοπραγμάτωσης ή ολοκλήρωσης**, δηλαδή η ανάγκη να αναπτυχθεί πλήρως η προσωπικότητα του ατόμου και οι ικανότητές του, τα οράματα και οι προσδοκίες του (Χατζηπαντελή, 1999· Maslow, 1970).

Κατά τον Maslow οι παραπάνω κατηγορίες αναγκών ιεραρχούνται σε μία πυραμίδα, στην οποία προτεραιότητα ικανοποίησης έχουν οι ανάγκες που βρίσκονται χαμηλά (φυσιολογικές ανάγκες) και στη συνέχεια προχωράμε στην διαδοχική ικανοποίηση αυτών που βρίσκονται ψηλότερα στην πυραμίδα. Εάν κάποια ανάγκη δεν ικανοποιηθεί δεν είναι δυνατή η μετάβαση σε ανώτερο επίπεδο (Κωσταρίδου-Ευκλείδη, 1999), αφού το άτομο δεν θα αισθανθεί την επιθυμία ικανοποίησης αναγκών του ανώτερου επιπέδου. Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία όταν μία ανάγκη δεν ικανοποιείται τότε είναι ικανή να παρακινήσει το άτομο, μόλις ικανοποιηθεί επαρκώς χάνει την παρακινητική της δύναμη.

Ο Maslow εισήγαγε και τον όρο «Μετακίνητρο» (Metamotivation) θέλοντας να περιγράψει τα άτομα που επιδιώκουν συνεχώς να ικανοποιήσουν εκτός από τις βασικές τους ανάγκες, τις ανάγκες που βρίσκονται στην κορυφή της πυραμίδας και αποσκοπούν στην αυτοβελτίωσή τους. Τέτοιοι άνθρωποι κατά τον Maslow κινητοποιούνται από ανάγκες ύπαρξης (Being Needs) ενώ σε άλλους οι ανάγκες έλλειψης (D-Needs), όπως αυτές που βρίσκονται κοντά στη βάση της πυραμίδας, αποτελούν σημαντικότερο στοιχείο παρακίνησης (Maslow, 1943).



Σχήμα 3.1 Η πυραμίδα αναγκών του Maslow

(Πηγή: <https://sciencearchives.wordpress.com>)

3.2.2. Η θεωρία (E.R.G.) υποκίνησης του Alderfer (1972)

Η θεωρία υποκίνησης του Alderfer εδράζεται πάνω στην θεωρία του Maslow, έχοντας όμως σημαντικές διαφορές. Ο Alderfer μείωσε τις κατηγορίες αναγκών από πέντε σε τρεις οι οποίες αντιπροσωπεύουν τα τρία επίπεδα αναγκών του ανθρώπου.

Τις ανάγκες :

- **ύπαρξης (Existence)** δηλαδή οι βιολογικές-φυσιολογικές και εκείνες της ασφάλειας κατά τον Maslow
- **κοινωνικών σχέσεων (Relatedness)** που περιλαμβάνουν τις βασικές κοινωνικές ανάγκες της θεωρίας του Maslow
- **ανάπτυξης (Growth)** οι οποίες ταυτίζονται με τα δύο ανώτερα επίπεδα αναγκών του Maslow, δηλαδή τις ανάγκες αυτοεκτίμησης και αυτοπραγμάτωσης (Χυτήρης, 2001).

Ο μικρότερος αριθμός κατηγοριών στην θεωρία του Alderfer παρέχει στην καθεμιά μεγαλύτερη εννοιολογική ευρύτητα. Παράλληλα μειώνει την αυστηρή ιεράρχησή τους, θεωρώντας πως είναι δυνατή η επιδίωξη ικανοποίησης αναγκών από ένα υψηλότερο επίπεδο ακόμη κι αν δεν έχουν πληρωθεί ανάγκες του προηγούμενου. Απορρίπτει την διαδοχική προς τα επάνω ικανοποίηση των αναγκών θεωρώντας πιθανό ενδεχόμενο το άτομο να οδηγηθεί σε οπισθοδρόμηση, δηλαδή στην ικανοποίηση αναγκών ενός κατώτερου επιπέδου, μετά από συνεχείς αποτυχίες ικανοποίησης των αναγκών ενός ανώτερου επιπέδου (Κάντας, 1998· Χυτήρης, 2001).

Η θεωρία του Alderfer όπως και αυτή του Maslow δεν φαίνεται να επιβεβαιώνονται σε μεγάλο βαθμό εμπειρικά. Σημαντική αδυναμία των δύο θεωριών αναδεικνύεται η ταύτιση κινήτρων - αναγκών καθώς και το ότι οι ανάγκες και η ιεράρχησή τους διαφέρουν από άτομο σε άτομο ενώ και η νοητική τους επεξεργασία δηλαδή το πόσο σπουδαία θεωρείται μία ανάγκη είναι επίσης υποκειμενική υπόθεση (Arnolds & Boshoff, 2002).

3.2.3. Η θεωρία X και Y του Mc-Gregor (1960)

Σύμφωνα με τη θεωρία του Mc-Gregor υπάρχουν δύο βασικές κατηγορίες άσκησης ηγεσίας, το αυταρχικό και το δημοκρατικό στυλ ηγεσίας. Ο ηγέτης κάνει κάποιες υποθέσεις για τους υφιστάμενούς του, τις οποίες ο Mc-Gregor χώρισε σε δύο ομάδες την πρώτη την ονόμασε X και τη δεύτερη Y, και αυτές οι υποθέσεις καθορίζουν το είδος των σχέσεων που θα έχουν (ηγέτης - υφιστάμενοι) μεταξύ τους (Χυτήρης, 2001).

Η θεωρία X βασίζεται στην πρώτη ομάδα υποθέσεων. Σύμφωνα με αυτή ο άνθρωπος απεχθάνεται την εργασία και δεν επιθυμεί να προσπαθήσει προκειμένου να επιτύχει τους στόχους ενός οργανισμού. Έτσι η μόνη επιλογή που υπάρχει προκειμένου να εργαστεί είναι να πιεστεί από τον προϊστάμενο του, μέσω απειλών και τιμωριών, δηλαδή ουσιαστικά μέσω εξαναγκασμού. Στην περίπτωση αυτή το στυλ ηγεσίας που απαιτείται είναι το αυταρχικό, στο οποίο ο ηγέτης αποφασίζει, καθοδηγεί και ελέγχει μόνος του όλη τη διαδικασία της παραγωγής και δεν δείχνει καμία εμπιστοσύνη στους υφιστάμενους του, τους οποίους θεωρεί ανεύθυνους και ανώριμους. Η θεωρία αυτή αποτελεί τη βάση πάνω στην οποία δομούνται συγκεντρωτικά συστήματα οργάνωσης που χρησιμοποιούν τον φόβο σαν το ισχυρότερο κίνητρο και κατά συνέπεια λειτουργούν άλλοτε με ανταμοιβές (bonus) και άλλοτε με κυρώσεις (Πετρίδου, 2001).

Η θεωρία Y υποστηρίζει ότι ο άνθρωπος αποδίδει καλύτερα σε συνθήκες μεγαλύτερης ελευθερίας, είναι δημιουργικός, αναλαμβάνει πρωτοβουλίες, διαθέτει αυτοέλεγχο και μπορεί να αντιμετωπίσει τα προβλήματα που παρουσιάζονται στην εργασία του. Συνεπώς η παρακίνηση λειτουργεί σε όλα τα επίπεδα αναγκών. Το στυλ ηγεσίας που απαιτείται σε αυτό το ενδεχόμενο είναι το δημοκρατικό, με βασικές επιδιώξεις την συμμετοχή των εργαζομένων στην διαδικασία λήψης αποφάσεων, την ανάπτυξη της δημιουργικότητας, την ενθάρρυνση ανάληψης πρωτοβουλιών και την δημιουργία κλίματος συνεργασίας και καλών διαπροσωπικών σχέσεων (Πετρίδου, 2001).

Με βάση τα παραπάνω τα διοικητικά στελέχη που ενστερνίζονται τις υποθέσεις της θεωρίας X, ασκούν μια περισσότερο αυταρχική διοίκηση, με ασφυκτική επιτήρηση και απόλυτο έλεγχο, ενώ όσοι αποδέχονται την θεωρία Y ενθαρρύνουν την αυτενέργεια και τη

δημιουργικότητα των εργαζομένων, επιθυμούν και ενθαρρύνουν τη συμμετοχή τους στην διαδικασία λήψης αποφάσεων και ευνοούν τη δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης.

Ο Mc-Gregor θεωρούσε πως οι περισσότεροι άνθρωποι έχουν την δυνατότητα να συμπεριφερθούν με τρόπο υπεύθυνο και με ωριμότητα. Υποστήριζε πως ακόμη και στις περιπτώσεις που κάποιοι εργαζόμενοι φαίνεται να εντάσσονται στην θεωρία X, με τις κατάλληλες παρεμβάσεις και την παροχή κινήτρων που αφορούν στο σύνολο των επιπέδων αναγκών, μπορούν να αποκτήσουν τα χαρακτηριστικά όσων εντάσσονται στην θεωρία Y (Πετρίδου, 2001).

3.2.4. Η θεωρία των κινήτρων επίτευξης του Mc-Clelland (1953)

Σύμφωνα με τη θεωρία του Mc-Clelland τρία είναι τα βασικά κίνητρα που μπορούν να υποκινήσουν ένα άτομο. Τα κίνητρα για επίτευξη προκαθορισμένων στόχων, για αποδοχή και δημιουργία κοινωνικών δεσμών και για άσκηση εξουσίας. Όλοι επιθυμούν να τις καλύψουν αλλά ο καθένας δίνει διαφορετικό βάρος σε καθεμία (Mc-Clelland & Liberman, 1949· Montana & Charnov, 2011).

Για να μπορέσουμε να υποκινήσουμε το κάθε άτομο, υποστηρίζει ο Mc-Clelland, θα πρέπει να κατανοήσουμε με σαφήνεια τον τρόπο ιεράρχησης αυτών των αναγκών. Οι διαφορετική βαρύτητα που δίνει ο καθένας στις τρεις αυτές βασικές ανάγκες προκύπτει από τις εμπειρίες του. Με άλλα λόγια πρόκειται για επίκτητες ανάγκες, που με το κατάλληλο μείγμα παροχής κινήτρων, μπορούν να αυξήσουν την απόδοση του ατόμου στην εργασία του.

Τα άτομα που διαθέτουν υψηλό κίνητρο επίτευξης, επιδιώκουν την υπεροχή και τους αρέσει να θέτουν στόχους προκλητικούς και ταυτόχρονα ρεαλιστικούς. Έτσι ικανοποιούνται από τη μία επιτυγχάνοντας δύσκολους στόχους και από την άλλη γνωρίζοντας πως η επιτυχία οφείλεται στην προσπάθεια και στην αξία τους και όχι στην τύχη. Τέτοια άτομα αρέσκονται στο να εργάζονται μόνα τους σε σύνθετες και απαιτητικές εργασίες και επιθυμούν να λαμβάνουν συχνή ανατροφοδότηση για να ελέγχουν την πρόοδο της δουλειάς.

Σε όσους η ανάγκη για δημιουργία δεσμών και αποδοχή υπερισχύει, η συνεργασία και οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις μπορούν να τους ωθήσουν σε αύξηση της απόδοσης τους. Στην περίπτωση ενός μάνατζερ όμως, αυτή η ανάγκη για αποδοχή μπορεί να αποβεί αρνητική για τα συμφέροντα του οργανισμού καθώς είναι πιθανό να δίνουν μεγαλύτερη βαρύτητα στην δημοτικότητα τους παρά στο παραγόμενο αποτέλεσμα.

Τέλος τα άτομα που ιεραρχούν σαν σημαντικότερη την ανάγκη άσκησης εξουσίας, αποδίδουν καλύτερα σε διευθυντικές θέσεις. Η επιρροή και ο έλεγχος στους άλλους επιτυγχάνεται πιο αποτελεσματικά από εκείνα τα στελέχη που κινητοποιούνται από την ανάγκη για θεσμική εξουσία, δηλαδή κατευθύνουν την ομάδα με κύριο σκοπό την επίτευξη ενός στόχου. Αντίθετα όταν η ανάγκη για προσωπική δύναμη υπερισχύει, τότε ο κύριος στόχος φαίνεται να είναι απλώς η άσκηση επιρροής στους άλλους με συνέπεια την μείωση της αποτελεσματικότητας της ηγεσίας (Montana & Charnov, 2011).

3.2.5. Η θεωρία των δύο παραγόντων ή υποκίνησης - συντήρησης F. Herzberg (1959)

Η θεωρία των δύο παραγόντων ή υποκίνησης - συντήρησης αναπτύχθηκε από τον F. Herzberg ο οποίος χρησιμοποίησε τα συμπεράσματα μιας εμπειρικής έρευνας που διεξήγαγε σχετικά με τις στάσεις των εργαζομένων απέναντι στην εργασία.

Ξεκινώντας την σκέψη του από τη θεωρία του Maslow διατύπωσε τη δική του ολοκληρωμένη θεωρία κινήτρων η οποία εδράζεται πάνω στην έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης (Stanton, 1982).

Ο Herzberg πήρε 200 συνεντεύξεις από Λογιστές και Μηχανικούς που εργάζονταν σε επιχειρήσεις βαριάς βιομηχανίας (Χυτήρης, 2001). Οι εργαζόμενοι έπρεπε να απαντήσουν σε δύο ερωτήσεις:

- α) Ποιά είναι εκείνα τα στοιχεία που τους ευχαριστούν στην εργασία τους και
- β) ποιά εκείνα που τους δυσαρεστούν.

Η ανάλυση των δεδομένων οδήγησε τον Herzberg στο συμπέρασμα πως υπάρχουν δύο συναφείς με την επαγγελματική ικανοποίηση κατηγορίες κινήτρων. Στην πρώτη ανήκουν εκείνα που σχετίζονται με την φύση της εργασίας και αποτελούν τους παράγοντες υποκίνησης (motivators) που μπορούν να υποκινήσουν θετικά τους εργαζόμενους (επίτευξη, αναγνώριση, φύση της εργασίας, υπευθυνότητα, επαγγελματική ανάπτυξη,). Στη δεύτερη τα αντικίνητρα που είναι σχετικά με το περιβάλλον εργασίας και αποτελούν παράγοντες συντήρησης (dissatisfiers), δηλαδή δεν είναι δυνατό να λειτουργήσουν παρακινητικά για τους εργαζόμενους αλλά η απουσία τους είναι πιθανό να οδηγήσει σε δυσαρέσκεια (διοίκηση και πολιτική του οργανισμού, επίβλεψη, συνθήκες εργασίας, διαπροσωπικές σχέσεις, αμοιβή, κύρος, ασφάλεια εργασίας).

Οι παράγοντες παρακίνησης του Herzberg ικανοποιούν τα επίπεδα που βρίσκονται υψηλότερα στην πυραμίδα του Maslow. Οι εργαζόμενοι δηλαδή επιδιώκουν την ψυχολογική τους ανάπτυξη ικανοποιώντας τις ανάγκες εκτίμησης και αυτοπραγμάτωσης-ολοκλήρωσης. Οι παράγοντες διατήρησης ικανοποιούν τις κατώτερες βαθμίδες της

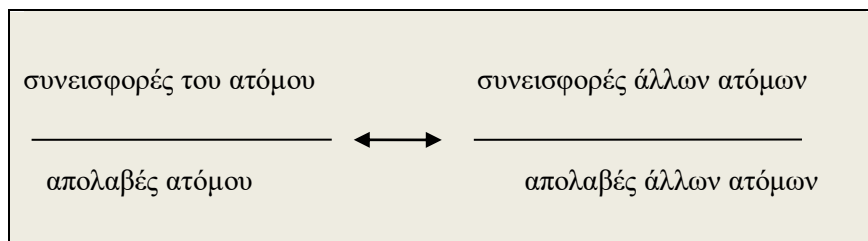
πυραμίδας, δηλαδή τις φυσιολογικές ανάγκες, τις ανάγκες ασφάλειας και τις κοινωνικές ανάγκες. Ουσιαστικά οι εργαζόμενοι επιδιώκουν να διατηρήσουν την θέση εργασίας και το μισθό τους, να αποφύγουν αυθαίρετες αποφάσεις της διοίκησης και να εξασφαλίσουν την συμμετοχή τους σε κοινωνικές ομάδες (Χυτήρης, 2001).

Η θεωρία του Herzberg έχει δεχθεί κριτική για σειρά μεθοδολογικών προβλημάτων. Κυρίως εξαιτίας της- σε ένα βαθμό- αποτυχίας της να συνυπολογίσει τη σημασία των ατομικών χαρακτηριστικών στη διαμόρφωση των στάσεων και των αντιλήψεων των εργαζομένων. Επίσης ο διαχωρισμός μεταξύ της ικανοποίησης και της παρακίνησης θεωρείται αρκετά αυστηρός καθώς αμφότεροι οι παράγοντες υποκίνησης και συντήρησης δύναται να οδηγήσουν τόσο σε αισθήματα ικανοποίησης όσο και σε αισθήματα μη ικανοποίησης, καθώς επίσης καθένας παράγοντας μπορεί ταυτόχρονα να έχει το διπλό ρόλο κίνητρου και αντικίνητρου (Rollinson, 2008).

3.2.6. Η θεωρία της ισότητας- δικαιοσύνης του Adams (1965)

Σύμφωνα με τη θεωρία της ισότητας του Adams, η επαγγελματική ικανοποίηση εξαρτάται από την αντίληψη των εργαζομένων σχετικά με την ισότητα και τη δικαιοσύνη με τις οποίες αντιμετωπίζονται στο χώρο εργασίας. Ο εργαζόμενος αρχικά εξετάζει τη σχέση μεταξύ των εισροών, δηλαδή αυτών που ο ίδιος προσφέρει, και των εκροών, δηλαδή όσων αποκομίζει από την εργασία του και κατόπιν συγκρίνει αν οι απολαβές του ανταποκρίνονται στην προσπάθεια που κατέβαλε. Στην κατηγορία των εισροών περιλαμβάνονται η απόδοση του εργαζομένου (ποιοτική και ποσοτική), οι δεξιότητες, η εμπειρία, τα τυπικά προσόντα, ο χρόνος εργασίας. Οι εκροές αφορούν στο μισθό, στις ηθικές αμοιβές, στις προοπτικές καριέρας, στην αναγνώριση. Μέσω της σύγκρισης ο εργαζόμενος μπορεί να νιώσει δικαιωμένος (ότι λαμβάνει ανάλογα με όσα προσφέρει), ή αδικημένος (ότι προσφέρει περισσότερα από όσα λαμβάνει).

Ο Adams υποστηρίζει πως ο εργαζόμενος προχώρα και σε άλλη μία σύγκριση. Συγκρίνει όσα ο ίδιος συνεισφέρει και όσα αποκομίζει με όσα άλλοι εργαζόμενοι συνεισφέρουν και αποκομίζουν, είτε μέσα στην ίδια επιχείρηση, είτε σε άλλες επιχειρήσεις.



Σχήμα 3.2 Η θεωρία της Δικαιοσύνης του Adams

(Πηγή: Μπουραντάς, Μάνατζμεντ, 2002, σ.272)

Εάν μετά τη σύγκριση νιώσει πως αδικείται δύναται να αντιδράσει ως εξής:

1. Να μειώσει την προσπάθεια που καταβάλλει (τρόπος αντίδρασης: εσωτερικός/ φυσικός)
2. Να αναθεωρήσει προς το καλύτερο την άποψη του σχετικά με την αξία των δικών του απολαβών σε σχέση με τις απολαβές των άλλων (τρόπος αντίδρασης: εσωτερικός/ ψυχολογικός)
3. Να διαπραγματευτούν τις απολαβές τους ή ακόμη και να παραιτηθούν (τρόπος αντίδρασης: εξωτερικός/ φυσικός)
4. Να συγκρίνει τον εαυτό του με κάποιον άλλο εργαζόμενο (τρόπος αντίδρασης: εξωτερικός/ ψυχολογικός)

Εάν μετά τη σύγκριση αισθανθεί πως έχει ευνοηθεί περισσότερο από όσο προσφέρει τότε οι πιθανές αντιδράσεις του μπορεί να είναι οι ακόλουθες:

1. Να καταβάλλει μεγαλύτερη προσπάθεια ώστε να ανταποκριθεί στις αμοιβές που λαμβάνει (τρόπος αντίδρασης: εσωτερικός/ φυσικός)
2. Να αναθεωρήσει ως υπερεκτιμημένη την άποψη του σχετικά με τις απολαβές του (τρόπος αντίδρασης: εσωτερικός/ ψυχολογικός)
3. Να συμπαρασταθεί και να ενισχύσει τον εργαζόμενο με το οποίο συνέκρινε τον εαυτό του να διεκδικήσει περισσότερες απολαβές (τρόπος αντίδρασης: εξωτερικός/ φυσικός)
4. Να επιλέξει για σύγκριση ένα άλλο άτομο ή μία άλλη εργασία (τρόπος αντίδρασης: εξωτερικός/ ψυχολογικός)

Αξίζει να σημειωθεί εδώ, πως η θεωρία του Adams δείχνει προβληματική σχετικά με τις πιθανές αντιδράσεις σε περίπτωση μεγαλύτερων αμοιβών. Μία τέτοια ευνοϊκή για τον εργαζόμενο εκδοχή μάλλον δεν μπορεί να οδηγήσει σε συμπεριφορικές αλλαγές (Κάντας, 1998).

3.2.7. Η θεωρία των Προσδοκιών, του V. Vroom (1964)

Το 1964 ο Vroom εισάγει στον τομέα της οργανωσιακής ψυχολογίας τη θεωρία του, μέσω της έκδοσης του βιβλίου του «Work and Motivation». Οι κύριες επιρροές του έργου του προέρχονται από τους ψυχολόγους Kurt Lewin και Edward Tolman οι οποίοι ισχυρίζονταν πως η αλληλεπίδραση του καθενός με το περιβάλλον του καθορίζει την συμπεριφορά του.

Κατά τον Vroom (1995) προσδιοριστικοί παράγοντες του επιπέδου ικανοποίησης είναι η φύση της εργασίας από τη μία, όσο και οι προσδοκίες που έχει το άτομο για το αντικείμενο της εργασίας του. Μέσω της θεωρίας των προσδοκιών αποπειράται να εξηγήσει το μηχανισμό μέσω του οποίου τα άτομα επιλέγουν μία από τις εναλλακτικές λύσεις με σκοπό τη μεγιστοποίηση του ατομικού τους οφέλους. Η θεωρία των προσδοκιών επιχειρεί τη σύνδεση των κινήτρων με την επαγγελματική ικανοποίηση καθώς και με την παρακίνηση (motivation) των εργαζομένων (Vroom, 1995).

Ο Vroom υποστηρίζει ότι το άτομο ενεργεί λαμβάνοντας υπόψη του τρεις παράγοντες.

α) Το σθένος (valence), αναφέρεται στην προτίμηση που έχει το άτομο σε ένα αποτέλεσμα με βάση την ικανοποίηση που αναμένει να λάβει από αυτό. Το αν θα επιτευχθεί το αποτέλεσμα, καθώς και το επίπεδο ικανοποίησης που προβλέφθηκε αναμένεται να επιβεβαιωθούν ή να διαψευσθούν στο μέλλον αφού η εκτίμηση και των δύο έγινε υποκειμενικά.

β) Η συντελεστικότητα ή λειτουργικότητα (instrumentality), σχετίζεται με την επιλογή από την πλευρά του εργαζόμενου εκείνης της εναλλακτικής λύσης στην εργασία του, που θεωρεί πως θα τον οδηγήσει στην επίτευξη άλλων στόχων όπως οι εκπλήρωση των φιλοδοξιών του (σύνδεση μέσου και στόχου).

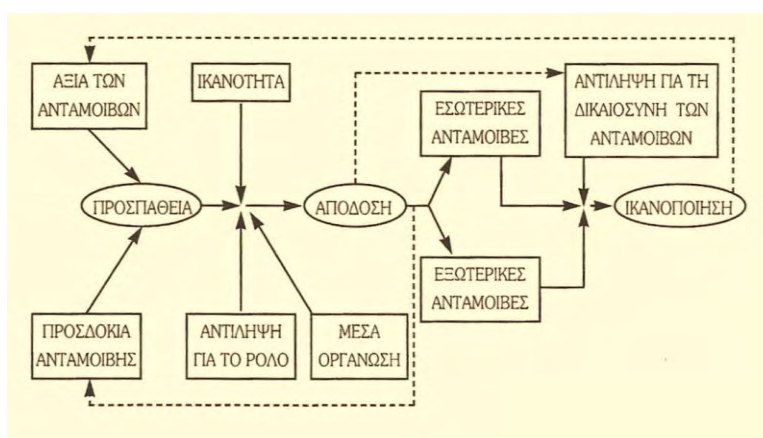
γ) Η προσδοκία (expectancy), σχετίζεται με την πρόβλεψη των πιθανών εμποδίων που μπορεί να επηρεάσουν την εκτέλεση του έργου και την επιλογή της καταλληλότερης ενέργειας για την εκπλήρωση του στόχου. Παράγοντες που μπορεί να επηρεάσουν την προσδοκία είναι η αυτοεκτίμηση, η αίσθηση αυτό-αποτελεσματικότητας, η εμπειρία, η πληροφόρηση, οι συνάδελφοι κ.α. (Vroom, 1995).

Το γινόμενο των τριών αυτών παραγόντων εκφράζει την κινητήρια δύναμη δράσης του ατόμου σύμφωνα με τον Vroom. Συνεπώς εάν οποιοσδήποτε των τριών παραγόντων έχει τιμή μηδέν και η παρακίνηση για δράση θα είναι μηδενική. Η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να προσδιοριστεί μέσω του μοντέλου του σθένους, δηλαδή του γινομένου σθένους και συντελεστικότητας. Το μοντέλο της προσπάθειας, δηλαδή το γινόμενο σθένους και προσδοκίας, μπορεί να προσδιορίσει τον παράγοντα της παρακίνησης.

Η θεωρία των προσδοκιών είναι αρκετά δημοφιλής, ωστόσο η εμπειρική της εφαρμογή θεωρείται σχετικά δύσκολη. Τέλος η εφαρμογή της παρουσιάζει καλύτερα αποτελέσματα όταν διερευνάται η παρακίνηση από ότι η επαγγελματική ικανοποίηση (Κάντας, 1998).

3.2.8. Το υπόδειγμα της προσδοκίας των Porter και Lawler (1967)

Το υπόδειγμα της προσδοκίας των Porter και Lawler (Porter και Lawler, 1967 όπ. αναφ. στο Χατζηπαντελή, 1999) αποτελεί μία σημαντική τροποποίηση της θεωρίας των προσδοκιών του Vroom. Το μοντέλο που ανέπτυξαν χαρακτηρίζεται από μεγαλύτερη πολυπλοκότητα σε σχέση με εκείνο του Vroom, καθώς εισάγει καινούριες έννοιες αποσκοπώντας σε μία πιο ολοκληρωμένη ερμηνεία του φαινομένου της παρακίνησης. Κομβική σημασία στην θεωρία τους έχει επίσης η άποψη πως η ικανοποίηση έπεται της απόδοσης, σε αντίθεση με προγενέστερες θεωρίες που υποστηρίζουν πως είναι προαπαιτούμενο της απόδοσης.



Σχήμα 3.3 Το υπόδειγμα της προσδοκίας των Porter και Lawler

(Πηγή: Χατζηπαντελή, 1999)

Ξεκινώντας από την θεωρία των προσδοκιών, αποδέχονται πως η προσπάθεια που καταβάλλεται από τους εργαζόμενους είναι συνάρτηση της αξίας που έχουν οι ανταμοιβές που προσφέρονται και της πιθανότητας, που πιστεύουν πως έχουν, να λάβουν τελικά αυτές τις ανταμοιβές. Το αποτέλεσμα της προσπάθειας, δηλαδή η απόδοση των εργαζομένων, είναι συνάρτηση των ικανοτήτων που αυτοί έχουν, των αντιλήψεων για το ρόλο τους, των διαθέσιμων μέσων και της οργάνωσης της εργασίας.

Στη συνέχεια η υψηλή απόδοση οδηγεί σε δύο ειδών ανταμοιβές, τις εσωτερικές δηλαδή εκείνες που πληρώνουν τις ανώτερες ανάγκες του ατόμου και τις εξωτερικές, όπως τα χρήματα, η προαγωγή και άλλες παροχές. Εφόσον το άτομο θεωρεί δίκαιες τις ανταμοιβές που λαμβάνει, θα αισθανθεί ικανοποιημένο από την εργασία του. Η αξία των μελλοντικών ανταμοιβών θα είναι αποτέλεσμα του επιπέδου επαγγελματικής ικανοποίησης (Porter & Lawler, 1967 όπ. αναφ. στο Χατζηπαντελή, 1999).

3.2.9. Το μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας των Hackman & Oldham (1976)

Το μοντέλο των Hackman & Oldham διαμορφώθηκε έχοντας σαν βάση τη θεωρία δύο παραγόντων του Herzberg. Πρόκειται για μία ενδιαφέρουσα προσέγγιση της επαγγελματικής ικανοποίησης και της παρακίνησης, καθώς υποστηρίζει πως τρεις ψυχολογικές καταστάσεις οδηγούν στην ενίσχυση των αποτελεσμάτων της εργασίας και της ικανοποίησης των εργαζομένων. Η πρώτη αναφέρεται στην αίσθηση του εργαζόμενου πως η εργασία του έχει νόημα και αξία, η δεύτερη στο επίπεδο της υπευθυνότητας που ο εργαζόμενος αισθάνεται σχετικά με το αποτέλεσμα της εργασίας και η τρίτη αναφέρεται στην αντίληψη σε σταθερή βάση της αποτελεσματικότητας του στην εργασία (Hackman & Oldham, 1976· Judge, 2002).

Πέντε αντικειμενικά χαρακτηριστικά της εργασίας μπορούν να βοηθήσουν στην αύξηση της εσωτερικής υποκίνησης του ατόμου. Τα χαρακτηριστικά αυτά είναι:

- η ποικιλία δεξιοτήτων
- η ταυτότητα έργου
- η σπουδαιότητα του έργου

τα οποία βοηθούν το άτομο στην αντίληψη πως η εργασία του έχει νόημα

- η αυτονομία

που κάνει το άτομο να αισθάνεται υπεύθυνο για το αποτέλεσμα της εργασίας

- και η ανατροφοδότηση

που βοηθά στην αντίληψη του βαθμού αποτελεσματικότητας της εργασίας (Hackman & Oldham, 1976· Judge, 2002).

Το μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας αποτελεί ένα εργαλείο προκειμένου να αναλυθεί, να ανασχεδιαστεί και να εμπλουτιστεί η εργασία, με τέτοιες παρεμβάσεις που μπορούν να οδηγήσουν στην αύξηση των κινήτρων και της επαγγελματικής ικανοποίησης. Το μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας θεωρείται αρκετά αξιόπιστο αλλά όχι όπως θεώρησαν αρχικά οι Hackman & Oldham (Hackman & Oldham, 1976 όπ. αναφ. στο Κάντας, 1998).

3.3 ΜΕΤΡΗΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Η επαγγελματική ικανοποίηση συνιστά ένα ερευνητικό πεδίο της οργανωτικής-εργασιακής ψυχολογίας που έχει συγκεντρώσει και συγκεντρώνει το ενδιαφέρον πολλών μελετητών, καθώς συνδέεται με πολλές πλευρές λειτουργίας και αποτελεσματικότητας

οργανισμών και ατόμων. Για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης προτιμώνται κυρίως ερωτηματολόγια και σπανιότερα συνεντεύξεις.

Ερωτηματολόγια έχουν αναπτυχθεί από αρκετούς ερευνητές τόσο στο εξωτερικό όσο και στην Ελλάδα. Τα πιο αξιόπιστα και έγκυρα ερωτηματολόγια (Γκόλια & Κουστέλιος, 2014), σύμφωνα με την βιβλιογραφία είναι:

- το **Job Descriptive Index (JDI)** (Smith, Kendall & Hulin, 1969), η κλίμακα του οποίου περιλαμβάνει πέντε παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης. Την εργασία, το μισθό, τις δυνατότητες προαγωγής, την επίβλεψη και τους συναδέλφους. Περιέχει συνολικά 72 ερωτήματα σε τριβάθμια κλίμακα Likert (Ναι, Δεν είμαι σίγουρος-η, Όχι).
- το **Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)** (Weiss, Dawis, England & Lofquist, 1967), το οποίο παρέχεται σε μία αναλυτικότερη και μία σύντομη εκδοχή. Η αναλυτική εκδοχή περιέχει 100 ερωτήσεις, ενώ η σύντομη 20 οι οποίες μετρούν 20 διαφορετικές παραμέτρους της εργασίας. Το ερωτηματολόγιο δίνει τη δυνατότητα απάντησης μεταξύ πέντε επιλογών (πενταβάθμια κλίμακα Likert) από το πολύ δυσαρεστημένος-η έως το πολύ ικανοποιημένος-η.
- το **Employee Satisfaction Inventory (ESI)** (Koustelios & Bagiatis, 1997· Koustelios, 1991), το οποίο φαίνεται πως βασίζεται στην θεωρητική δουλειά των Smith et al. (1969), όπως επίσης και των Weiss et al. (1967), και αναπτύχθηκε στη Ελλάδα. Περιλαμβάνει 24 ερωτήσεις πενταβάθμιας κλίμακας Likert από το Διαφωνώ απόλυτα (1) έως το Συμφωνώ απόλυτα (5), που αξιολογούν έξι παράγοντες της εργασίας. Τις συνθήκες εργασίας, το μισθό, την προαγωγή, την φύση της εργασίας, τον προϊστάμενο και τον οργανισμό σαν σύνολο.

Κατά καιρούς έχουν χρησιμοποιηθεί διάφορα ερωτηματολόγια, συμπεριλαμβανομένων και των παραπάνω, για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών τα οποία όμως εμφανίζουν κάποια μεθοδολογικά προβλήματα. Το κυριότερο πρόβλημα, είναι ότι η ανάπτυξη και ο έλεγχος εγκυρότητας και αξιοπιστίας πολλών ερωτηματολογίων έγινε σε χώρες που διαθέτουν αποκεντρωτικό εκπαιδευτικό σύστημα, Η.Π.Α., Καναδάς κ.α., έτσι διαστάσεις όπως ο μισθός ή η προαγωγή δεν ανταποκρίνονται στο συγκεντρωτικό ελληνικό σύστημα. Ένα άλλο πρόβλημα είναι ο μεγάλος αριθμός των ερωτήσεων, που κάνει τη συμπλήρωσή τους αρκετά χρονοβόρα (Γκόλια & Κουστέλιος, 2014).

Ένα ερωτηματολόγιο μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών το οποίο αναπτύχθηκε στην Ελλάδα με βάση το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα είναι το Teacher's Satisfaction Inventory (TSI) (Γκόλια & Κουστέλιος, 2014). Το ερωτηματολόγιο αξιολογεί 5 παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης, τον διευθυντή, τους συναδέλφους, τη φύση της εργασίας, τους μαθητές και τις εργασιακές συνθήκες. Στο συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο παραλείπονται οι παράγοντες μισθός, προαγωγή και αξιολόγηση καθώς δεν φαίνεται να μετρούν στην διαμόρφωση του επιπέδου εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, δεδομένου ότι οι παράγοντες αξιολόγηση και προαγωγή δεν λειτουργούν στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα και ο μισθός είναι σταθερός και ανάλογος με τα έτη προϋπηρεσίας.

3.4 ΕΡΕΥΝΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Η επαγγελματική ικανοποίηση συνιστά μια περιοχή έρευνας της οργανωτικής- εργασιακής ψυχολογίας που έχει συγκεντρώσει και συγκεντρώνει το ενδιαφέρον πολλών μελετητών, καθώς συνδέεται με πολλές πλευρές λειτουργίας και αποτελεσματικότητας οργανισμών και ατόμων. Ισχυρές οικονομικά χώρες καθώς και μεγάλοι υπερεθνικοί οργανισμοί, όπως η Ευρωπαϊκή Ένωση αναζητώντας τρόπους για βελτίωση της παραγωγικότητας και της οργάνωσης της εργασίας, του παραγόμενου προϊόντος, της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων ώθησαν την επιστημονική έρευνα στη διερεύνηση εννοιών όπως η επαγγελματική ικανοποίηση και η επαγγελματική εξουθένωση (Alexander & Hegarty, 2000· Milner, 2001).

Το επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης του εργαζόμενου μπορεί να επηρεάσει την παραμονή του ή όχι στην εργασία του, την αυτοεικόνα και την αυτοπεποίθηση του, την σωματική και ψυχική του υγεία και τελικά την ικανοποίησή του από τη ζωή. Ως ανεξάρτητη μεταβλητή η επαγγελματική ικανοποίηση, δηλαδή όταν προσδιορίζει και διαμορφώνει άλλες μεταβλητές, η εστίαση του ενδιαφέροντος στρέφεται στα θέματα της απόδοσης και παραγωγικότητας στο χώρο εργασίας όπως επίσης και σε θέματα κινητικότητας και απουσιών από την εργασία (Κάντας, 1998).

Σε πληθώρα ερευνών της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων έχουν μελετηθεί κυρίως υπάλληλοι γραφείου, διοικητικά στελέχη εταιριών καθώς και χειρώνακτες εργάτες (Koustelios, 1991). Ο χώρος της εκπαίδευσης αποτελεί τα τελευταία χρόνια πεδίο διεξαγωγής αντίστοιχων ερευνών λόγω της συνειδητοποίησης του ιδιαίτερου ρόλου που καλούνται να διαδραματίσουν οι εκπαιδευτικοί στο σύγχρονο κόσμο (Koustelios, 2001· 2005). Μέσω αυτών των ερευνών αναδεικνύεται το πόσο σημαντική

για την κοινωνία είναι η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και πόσο μεγάλη είναι η επιρροή του επιπέδου ικανοποίησης στο παραγόμενο έργο των σχολείων (Zigarreli,1996).

Ειδικότερα η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών επιδρά στην ακαδημαϊκή επίδοση και την συμπεριφορά των μαθητών, στο επίπεδο και την αποτελεσματικότητα της διοίκησης του σχολείου καθώς και στην ποιότητα της διδασκαλίας (Ostroff, 1992). Έρευνες εξέτασαν ως εξαρτημένη μεταβλητή το επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, δηλαδή ως αποτέλεσμα διαφόρων δημογραφικών μεταβλητών που αναφέρονται είτε στο εργασιακό περιβάλλον είτε στο περιεχόμενο της εργασίας. Οι ερευνητές ανακάλυψαν θετική συσχέτιση μεταξύ των χρόνων διδακτικής εμπειρίας και των εσωτερικών ανταμοιβών ως αποτέλεσμα της σπουδαιότητας που αποδίδονταν από τους εκπαιδευτικούς στην επαφή τους με τους μαθητές (Plihal,1982). Μια άλλη δημογραφική μεταβλητή που εξετάστηκε ήταν η γεωγραφική θέση του σχολείου. Διαπιστώθηκε πως όσοι εκπαιδευτικοί υπηρετούσαν σε πόλεις ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι (Ruhl-Smith, 1991), από τους συναδέλφους τους που υπηρετούσαν σε σχολεία της υπαίθρου (Haughey & Murphy, 1984).

Μία σημαντική παρατήρηση που προκύπτει κατά την ανασκόπηση ερευνών για την επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών είναι η σύγκληση των αποτελεσμάτων τους αναφορικά με τις παραμέτρους που οδηγούν σε ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια. Η φύση του επαγγέλματος καθώς και οι κοινωνικές σχέσεις που δημιουργούνται μέσα σε αυτό αποτελούν τις κύριες πηγές άντλησης ικανοποίησης, ενώ οι οικονομικές απολαβές και προαγωγή συνδέονται περισσότερο με την επαγγελματική δυσαρέσκεια.

Ο Κάντας (1992) σε έρευνα με δείγμα 269 εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κατέδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί είχαν υψηλό επίπεδο ικανοποίησης από τη φύση της εργασίας και τις κοινωνικές σχέσεις που δημιουργούν λόγω του επαγγέλματος, ενώ κύριες πηγές δυσαρέσκειας ήταν ο μισθός και οι ευκαιρίες προαγωγής.

Ο Κουστέλιος (2001) σε έρευνα σε 40 δημόσια σχολεία (20 πρωτοβάθμιας και 20 δευτεροβάθμιας) και σε δείγμα 354 δασκάλων και καθηγητών, διαπίστωσε πως η ικανοποίηση τους αντλούνταν κυρίως από την φύση της εργασίας και την εποπτεία και λιγότερο από τις εργασιακές συνθήκες. Πηγές δυσαρέσκειας αντίθετα ήταν ο μισθός και οι δυνατότητες προαγωγής. Επίσης διαπιστώθηκε πως οι γυναίκες εξέφρασαν μεγαλύτερη ικανοποίηση έναντι των αντρών συναδέλφων τους, καθώς και ότι τα έτη υπηρεσίας είχαν

σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση του επιπέδου ικανοποίησης σε σχέση με την επίβλεψη και την προαγωγή.

Σε έρευνα για την ικανοποίηση των δασκάλων (Καΐλα , Ανδρεαδάκης & Ξανθάκου,1997) διαπιστώθηκε πως οι δάσκαλοι αντλούσαν ικανοποίηση από την προσφορά τους ως λειτουργοί, την καθημερινή σχέση με τους μαθητές και την προδιάθεση τους για το επάγγελμα.

Άλλη μία δημογραφική μεταβλητή που εξετάστηκε σε έρευνα για την ικανοποίηση και τη δυσαρέσκεια των εκπαιδευτικών, των Stemprien & Loeb (2002) ήταν το είδος του σχολείου στο οποίο υπηρετούν. Το δείγμα αποτελούνταν από εκπαιδευτικούς που υπηρετούσαν σε σχολεία Γενικής και Ειδικής αγωγής. Τα αποτελέσματα της έρευνας κατέδειξαν πως οι εκπαιδευτικοί της Γενικής αγωγής είχαν υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης από εκείνους της Ειδικής αγωγής καθώς βίωναν λιγότερη πίεση και μεγαλύτερη αίσθηση επιτυχίας των στόχων τους μέσα στην τάξη.

Οι Koustelios και Tsigilis (2005), σε έρευνα για την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών Φυσικής Αγωγής, διαπίστωσαν πως ήταν ευχαριστημένοι με την εποπτεία και τις συνθήκες εργασίας αλλά δυσαρεστημένοι από τον μισθό και τον οργανισμό σαν σύνολο. Επίσης διαπιστώθηκε υψηλό επίπεδο αρνητική συσχέτιση της επαγγελματικής ικανοποίησης με την εξουθένωση, τη συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση, ενώ θετική συσχέτιση διαπιστώθηκε μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και της προσωπικής επίτευξης. Επιπρόσθετα οι παράγοντες εσωγενούς ικανοποίησης ήταν περισσότερο συσχετισμένοι με την εξουθένωση, σε αντίθεση με τους παράγοντες εξωγενούς ικανοποίησης που δεν είχαν καθόλου ή ελάχιστη συσχέτιση.

Όπως φαίνεται και από άλλες έρευνες (Schaufeli & Enzman,1998· Ulriksen,1996) η εσωτερική παρακίνηση έχει θετική συσχέτιση με την ικανοποίηση, εντείνει το ενδιαφέρον, βελτιώνει την απόδοση, ενισχύει τη δημιουργικότητα και βοηθά στην τόνωση της αυτοπεποίθησης και του αυτοσεβασμού (Amabile et al., 1994·Ryan & Deci,2000).

Οι παράγοντες εξωγενούς ικανοποίησης όπως οι οικονομικές απολαβές, το ωράριο, το μοντέλο ηγεσίας δεν διαπιστώνεται να επηρεάζουν σημαντικά την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών (Perie & Baker,1997), η απουσία τους όμως συσχετίζεται με υψηλά επίπεδα δυσαρέσκειας (Johnson & Johnson,1999).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο : ΕΡΕΥΝΑ ΠΕΔΙΟΥ

Στο κεφάλαιο αυτό αναλύονται, ο σκοπός της έρευνας, η ακολουθούμενη μεθοδολογία καθώς και ποιό ήταν το δείγμα της έρευνας. Εν συνεχεία παρουσιάζεται η διαδικασία που ακολουθήθηκε κατά την διεξαγωγή της έρευνας αλλά και κατά την ανάλυση των αποτελεσμάτων. Τέλος παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας.

4.1. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν η καταγραφή του επίπεδου επαγγελματικής ικανοποίησης που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του Ν. Αχαΐας καθώς επίσης και η διερεύνηση πιθανών διαφοροποιήσεων του επιπέδου επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών σχετικά με τις δημογραφικές μεταβλητές του φύλου, της ηλικίας και της γεωγραφικής θέσης του σχολείου.

4.2 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης χρησιμοποιήθηκε το Ερωτηματολόγιο της Επαγγελματικής Ικανοποίησης Employee Satisfaction Inventory (Koustelios, 1991· Koustelios & Bagiatis, 1997). Το E.S.I. περιέχει 24 προτάσεις κλειστού τύπου, πενταβάθμιας κλίμακας Likert από το 1 «διαφωνώ απόλυτα» ως το 5 «συμφωνώ απόλυτα». Οι έξι αξιολογούμενοι παράγοντες είναι οι ακόλουθοι:

- α) οι «συνθήκες εργασίας» (π.χ. οι συνθήκες εργασίας ήταν οι καλύτερες που είχα ποτέ, 5 προτάσεις)
- β) ο «μισθός» (π.χ. πληρώνομαι όσο πρέπει για την δουλειά που προσφέρω, 4 προτάσεις)
- γ) η «προαγωγή» (π.χ. υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή, 3 προτάσεις)
- δ) η «φύση της εργασίας» (π.χ. η δουλειά μου είναι αξιόλογη, 4 προτάσεις)
- ε) ο «προϊστάμενος» (π.χ. ο προϊστάμενος μου με υποστηρίζει όταν το χρειάζομαι, 4 προτάσεις) και
- στ) ο «οργανισμός ως ολότητα» (π.χ. η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζομένους της, 4 προτάσεις).

Το ερωτηματολόγιο ESI επιλέχθηκε επειδή πρόκειται για εργαλείο που αναπτύχθηκε στην Ελλάδα και έχει δοκιμαστεί σε πάρα πολλά επαγγέλματα (δημόσιοι υπάλληλοι, εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης) αποδεικνύοντας την εγκυρότητα και την αξιοπιστία του (Koustelios & Bagiatis, 1997· Koustelios & Kousteliou, 1998).

4.3 ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ

Στην έρευνα συμμετείχαν 100 εκπαιδευτικοί Β'θμιας εκπαίδευσης του Νομού Αχαΐας. Το δείγμα προέρχονταν από σχολεία όλων των περιοχών του Νομού, έτσι ώστε να υπάρχει δυνατότητα ανάλυσης και σύγκρισης των δεδομένων μεταξύ εκπαιδευτικών που υπηρετούν σε σχολεία αστικών, ημιαστικών και αγροτικών περιοχών. Παρακάτω παρουσιάζονται πιο αναλυτικά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά της έρευνας. Όλοι οι συμμετέχοντες συμμετείχαν εθελοντικά.

4.4 ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε σχολικές μονάδες του Νομού Αχαΐας, στο διάστημα από 13 Οκτωβρίου έως 18 Νοεμβρίου 2019. Αρχικά ζητήθηκε και αποκτήθηκε άδεια από τον προϊστάμενο της ΔΔΕ Αχαΐας για τη διεξαγωγή της έρευνας στα σχολεία.

Το ερωτηματολόγιο που επιλέχθηκε ήταν αυτοσυμπληρούμενο με κλειστού τύπου ερωτήσεις στοχεύοντας στη συλλογή ποσοτικών δεδομένων. Πλεονεκτήματά του είναι 1) η απλή χρήση του 2) η ανωνυμία του, έτσι ώστε να αίρει ενδεχόμενες αμφιβολίες και φόβους των ερωτώμενων για την αποκάλυψη της ταυτότητάς τους 3) η συλλογή πλήθους ερωτηματολογίων σε μικρό χρονικό διάστημα και 4) απαιτείται ελάχιστος χρόνος για να συμπληρωθεί.

Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε με την εφαρμογή Google docs και μέσω ηλεκτρονικού μηνύματος προωθήθηκε στις σχολικές μονάδες του Ν. Αχαΐας ζητώντας από τους διευθυντές να το προωθήσουν στους εκπαιδευτικούς. Ακολούθησε τηλεφωνική επικοινωνία με τους διευθυντές των σχολικών μονάδων για καλύτερη πληροφόρηση τους σχετικά με την έρευνα. Στο επάνω μέρος της ηλεκτρονικής φόρμας υπήρχαν σαφείς οδηγίες σχετικά με την συμπλήρωσή της και τονίζονταν πως το ερωτηματολόγιο ήταν ανώνυμο. Η συλλογή των ερωτηματολογίων γινόταν αυτόματα από την εφαρμογή Google docs. Το χρονικό περιθώριο συμπλήρωσής του ερωτηματολογίου ήταν ένας μήνας.

4.5 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Μία πρώτη ανάλυση των αποτελεσμάτων έγινε αυτόματα από την εφαρμογή Google docs. Ακολούθως, έγινε εισαγωγή των δεδομένων στο στατιστικό πακέτο SPSS (Statistical Package for Social Sciences, έκδοση 23) για περαιτέρω ανάλυση μέσω περιγραφικής και επαγωγικής στατιστικής.

Κατά την εξαγωγή των αποτελεσμάτων υλοποιήθηκαν στατιστικές αναλύσεις που περιλαμβάνουν: περιγραφική στατιστική, επίσης μέσω t-test και ANOVA συγκρίθηκαν οι

μέσες τιμές των παραπάνω έξι παραγόντων σε σχέση με το φύλο, την ηλικία και την περιοχή εργασίας.

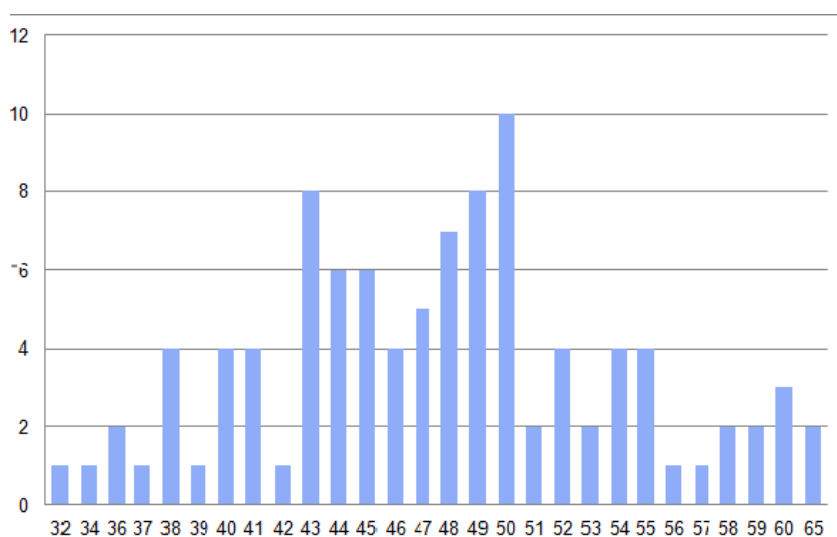
4.6 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Παρακάτω παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα. Οι συμμετέχοντες έδωσαν απαντήσεις σε 24 προτάσεις κλειστού τύπου που αξιολογούν συνολικά τους εξής 6 παράγοντες: συνθήκες εργασίας, μισθό, προαγωγή, φύση της εργασίας, προϊστάμενο και οργανισμό ως ολότητα. Επίσης απάντησαν σε 10 ερωτήσεις καταγραφής δημογραφικών χαρακτηριστικών. Αρχικά αναλύονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά της έρευνας και ακολουθούν η περιγραφική και η επαγωγική ανάλυση.

4.6.1. Ανάλυση δημογραφικών χαρακτηριστικών

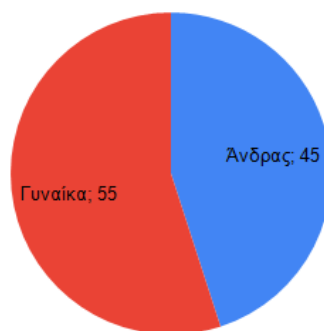
Όσον αφορά στα δημογραφικά χαρακτηριστικά της έρευνας, μέσω της ανάλυσης συχνοτήτων προκύπτουν τα εξής:

Στο παρακάτω σχήμα παρατηρείται ότι η ελάχιστη ηλικία των συμμετεχόντων στην έρευνα είναι τα 32 έτη και η μέγιστη τα 65 έτη, καθώς και ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες είναι μεταξύ 43 και 50 ετών. Ο μέσος όρος ηλικίας είναι 47,78 έτη και η τυπική απόκλιση 6,601. (Σχήμα 4.1).



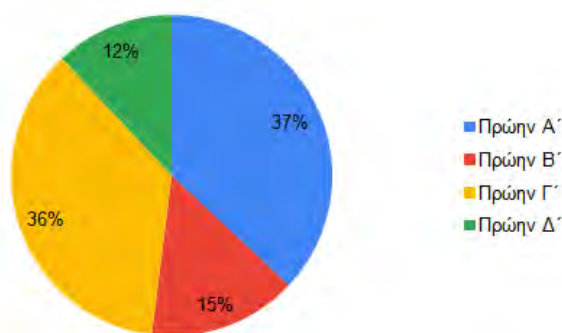
Σχήμα 4.1 Ηλικιακή κατανομή

Συμμετείχαν στην έρευνα 55 γυναίκες, λίγο περισσότερες (55%) σε σχέση με τους 45 άνδρες (45%) που έλαβαν μέρος (Σχήμα 4.2).



Σχήμα 4.2 Φύλο

Επίσης 37 εκπαιδευτικοί που απάντησαν υπηρετούν σε σχολικές μονάδες της Πάτρας (πρώην Α΄ περιοχή, ποσοστό 37%), 36 σε σχολεία της επαρχίας Καλαβρύτων (πρώην Γ΄ περιοχή, ποσοστό 36%), 15 σε περιοχές γύρω από την Πάτρα (πρώην Β΄ περιοχή, ποσοστό 15%) και 12 στο Αίγιο και σε κοντινές σ' αυτό περιοχές (πρώην Δ΄ περιοχή, ποσοστό 12%) (Σχήμα 4.2).



Σχήμα 4.3 Περιοχή σχολείου

Από τους εκπαιδευτικούς που ολοκλήρωσαν τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου 72 ήταν παντρεμένοι-ες (72%), 15 ελεύθεροι-ες (15%), 12 διαζευγμένοι-ες (12%) και τέλος, 1 χήρος-α (1%). 79 εκπαιδευτικοί απάντησαν πως έχουν παιδιά (79%), 23 εξ αυτών από 1 έως 2 (82%). Μόνιμοι ήταν οι 85 εκπαιδευτικοί (85%), ενώ 15 ήταν αναπληρωτές (15%). Αναφορικά με το επίπεδο σπουδών των συμμετεχόντων, 51 εκπαιδευτικοί είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών (51%), 7 διδακτορικού (7%), 3 είναι κάτοχοι δεύτερου

πτυχίου (3%) και 39 κάτοχοι του βασικού πτυχίου (39%), ενώ η προϋπηρεσία τους κυμάνθηκε μεταξύ 3 και 30 ετών.

4.6.2. Δείκτες αξιοπιστίας

Οι δείκτες εγκυρότητας και αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου Employee Satisfaction Inventory κρίθηκαν ως ικανοποιητικοί κατά τη χρησιμοποίηση του σε έρευνες που έχουν γίνει στην Ελλάδα (Koustelios, 2001α· 2001β· Κουστέλιος και συν., 2001· Koustelios et al., 2004). Στην παρούσα έρευνα οι δείκτες (α Cronbach) του E.S.I. για τους έξι παράγοντες ήταν: συνθήκες εργασίας: 0.68, μισθός: 0.81, προαγωγή: 0.70, φύση της εργασίας: 0.83, προϊστάμενος: 0.89 και οργανισμός ως ολότητα: 0.75. Ως εκ τούτου η εσωτερική συνοχή του ερωτηματολογίου κρίνεται ικανοποιητική (Πίνακας 4.1).

4.6.3. Περιγραφική ανάλυση

Οι τιμές των έξι παραγόντων (Συνθήκες εργασίας, Μισθός, Προαγωγή, Φύση της εργασίας, Προϊστάμενος, Οργανισμός ως ολότητα) είναι αποτέλεσμα της σύνθεσης των μέσων τιμών των προτάσεων που τους συνθέτουν. Στον πίνακα 4.1 παρουσιάζονται τα περιγραφικά στατιστικά των έξι παραγόντων που ερευνώνται καθώς και οι δείκτες αξιοπιστίας για κάθε παράγοντα.

	Αρ. Προτάσεων	Ελαχ.	Μέγ.	Μ.Ο.	Τ.Α.	Cronbach's α
Συνθήκες Εργασίας	5	1,60	5,00	3,28	0,75	0,68
Μισθός	4	1,00	5,00	2,13	0,91	0,81
Προαγωγή	3	1,00	5,00	2,13	0,87	0,70
Φύση της Εργασίας	4	1,25	5,00	4,01	0,79	0,83
Προϊστάμενος	4	1,00	5,00	3,61	1,00	0,89
Οργανισμός ως ολότητα	4	1,00	4,75	2,44	0,79	0,75

Πίνακας 4.1 Δείκτης αξιοπιστίας Cronbach α

Από τα αποτελέσματα που αποτυπώνονται στον παραπάνω πίνακα, φαίνεται ότι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν δηλώνουν αρκετά ικανοποιημένοι από τη φύση της εργασίας τους, ενώ δηλώνουν χαμηλή ικανοποίηση για τον μισθό, τις ευκαιρίες

προαγωγής και τον οργανισμό ως ολότητα, τέλος για τις συνθήκες εργασίας και τον προϊστάμενο τείνουν προς το μέσο της κλίμακας και την επιλογή ικανοποιημένος-η.

4.6.4. Επαγωγική ανάλυση

Από την ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) μεταξύ τριών ηλικιακών ομάδων (ικανοποίηση- ηλικία) (τρία ηλικιακά group: 1= 32-40 (14), 2= 41-49 (48), 3= 50-65 (39)) δεν βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές για καθέναν από τους έξι παράγοντες ($p>.05$). Ομοίως και για τη μεταβλητή «περιοχή εργασίας» (ικανοποίηση- work area) (τέσσερα group περιοχών: 1= Α΄ περιοχή (37), 2= Β΄ περιοχή (15), 3= Γ΄ περιοχή (36), 4= Δ΄ περιοχή (12)), από την ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) δεν βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την ικανοποίηση των συμμετεχόντων από τους παράγοντες: «συνθήκες εργασίας, μισθός, προαγωγή, φύση της εργασίας, προϊστάμενος, οργανισμός ως ολότητα» ($p>.05$). Όσον αφορά την ικανοποίηση ως προς την μεταβλητή φύλο (ικανοποίηση- φύλο), η ανάλυση t- test έδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες μόνο στην ικανοποίηση από τον παράγοντα «μισθός» ($t=2,16$, $p<.05$) με τους άνδρες να δηλώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από ότι οι γυναίκες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ (CONCLUSIONS) – ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ (LIMITATIONS) – ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ (FUTURE RESEARCH)

5.1 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ (CONCLUSIONS)

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας μετά από την στατιστική επεξεργασία των δεδομένων, κατέδειξαν ότι η πλειονότητα των εκπαιδευτικών γενικά είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους.

Ιδιαίτερα ικανοποιημένοι εμφανίστηκαν από τη φύση της εργασίας τους καθώς οι περισσότεροι θεωρούν το επάγγελμά τους αξιόλογο και το αποτέλεσμα της εργασίας τους ικανοποιητικό. Επίσης θεωρούν πως η εργασία τους δεν χαρακτηρίζεται από μονοτονία αλλά είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα. Από τις απαντήσεις τους σχετικά με τη φύση της εργασίας φαίνεται πως διατηρούν υψηλό κίνητρο στην εργασία τους και επιδιώκουν την ψυχολογική τους ανάπτυξη ικανοποιώντας τις ανάγκες εκτίμησης και αυτοπραγμάτωσης- ολοκλήρωσης (Χυτήρης, 2001). Θεωρώντας σημαντικό το εκπαιδευτικό τους έργο κινητοποιούνται ακόμη περισσότερο βελτιώνοντας ταυτόχρονα και το επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης.

Σχετικά ικανοποιημένοι φαίνεται να είναι και από τις συνθήκες εργασίας και τον προϊστάμενο, δύο παράγοντες εξωγενούς ικανοποίησης και ταυτόχρονα προσδιοριστικούς της δυσαρέσκειας από την εργασία. Οι συνθήκες εργασίας αποτελούν σημαντικό παράγοντα διαμόρφωσης της ικανοποίησης καθώς ένας ευχάριστος, ασφαλής και υγιεινός χώρος εργασίας βελτιώνει την συναισθηματική κατάσταση και την απόδοση των εργαζομένων. Η διοικητική οργάνωση του σχολείου καθώς και το στυλ διοίκησης του διευθυντή, προσδιορίζουν σε σημαντικό βαθμό το σχολικό κλίμα το οποίο επηρεάζει το επίπεδο ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ασφαλείς, καθώς δηλώνουν ικανοποιημένοι από την υποστήριξη, την κατανόηση, την επίβλεψη και την ευγένεια του διευθυντή, σε επαγγελματικό και προσωπικό επίπεδο, ικανοποιώντας έτσι τις κοινωνικές τους ανάγκες και τις ανάγκες ασφάλειας.

Μικρότερη ικανοποίηση έδειξαν να έχουν οι αξιολογήσεις των εκπαιδευτικών αναφορικά με τον παράγοντα «οργανισμός ως ολότητα». Οι εκπαιδευτικοί εμφανίζονται ελάχιστα ικανοποιημένοι από την πολιτική του οργανισμού σε ζητήματα δικαιοσύνης και ισότητας, καθώς θεωρούν πως η υπηρεσία κάνει διακρίσεις και εντός αυτής υπάρχει ευνοιοκρατία. Ακόμη μικρότερη ικανοποίηση καταγράφεται στην αξιολόγηση των παραγόντων «προαγωγή» και «μισθός». Οι συμμετέχοντες θεωρούν πως οι προοπτικές εξέλιξης είναι περιορισμένες και επιπλέον, πως τα προσόντα και η εμπειρία δεν παίζουν σπουδαίο ρόλο στην καριέρα τους. Αναφορικά με το μισθό, κυρίαρχο είναι το αίσθημα αδικίας (εισροές-εκροές) και ανασφάλειας. Επίσης, αρκετοί δηλώνουν πως επιβιώνουν οριακά με το μισθό τους. Ο μισθός αποτελεί έναν σημαντικό παράγοντα διαφοροποίησης μεταξύ ανδρών και γυναικών με τους άνδρες να είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τις γυναίκες.

Είναι εμφανές πως οι εκπαιδευτικοί δεν αισθάνονται δικαιωμένοι από τη σύγκριση όσων προσφέρουν με την εργασία τους στην υπηρεσία και όσων αποκομίζουν από αυτή. Ο παράγοντας «οργανισμός ως ολότητα» ωθεί προς τα κάτω το επίπεδο ικανοποίησης συνεπικουρούμενος από τους παράγοντες «μισθός» και «προαγωγή». Παράλληλα όμως εμφανίζονται ικανοποιημένοι σε σημαντικούς παράγοντες ικανοποίησης, όπως η φύση της εργασίας, ο προϊστάμενος και οι συνθήκες εργασίας. Το σχολείο και οι παράγοντες ικανοποίησης που λειτουργούν εντός του (συνθήκες εργασίας, προϊστάμενος, φύση της εργασίας), φαίνεται να βοηθούν σημαντικά στην διαμόρφωση ενός ικανοποιητικού επιπέδου επαγγελματικής ικανοποίησης.

Αν η παράμετρος του μισθού σε περίοδο οικονομικής κρίσης είναι αναμενόμενο να προκαλεί δυσαρέσκεια και παράλληλα δεν εξαρτάται αποκλειστικά από τον οργανισμό, η

παράμετρος που καθορίζει τις προοπτικές εξέλιξης των εκπαιδευτικών, καθώς και εκείνη της πολιτικής του οργανισμού απέναντι στους εργαζομένους και τις ανάγκες τους, πρέπει να απασχολήσουν σοβαρά τον οργανισμό. Στα ζητήματα δικαιοσύνης και αξιοκρατίας δεν εμπλέκονται παράγοντες εκτός του οργανισμού. Απαραίτητες προϋποθέσεις για την αποτελεσματική λειτουργία του σύγχρονου σχολείου, αποτελούν η αξιοκρατία, η δημοκρατία, και οι ισότητες των ευκαιριών ανάπτυξης και εξέλιξης μαθητών και εκπαιδευτικών.

5.2 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ (LIMITATIONS)

Η παρούσα έρευνα μελέτησε το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης, καθώς και τις αποκλίσεις του επιπέδου επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών σε σχέση με το φύλο, την ηλικία και την γεωγραφική θέση του σχολείου.

Η έρευνα εστίασε την προσοχή της στους εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του Νομού Αχαΐας. Ως εκ τούτου τα αποτελέσματά της δεν μπορούν να γενικευθούν στους εκπαιδευτικούς άλλων περιοχών, ούτε φυσικά σε ολόκληρη την Ελλάδα, αν και είναι πιθανό κάποια από τα αποτελέσματά της να ισχύουν και αλλού. Ενδεικτικά, θα μπορούσε να υποτεθεί πως τα αποτελέσματα σε σχέση με παράγοντες όπως ο «μισθός», ο «οργανισμός ως ολότητα» ή η «προαγωγή», θα μπορούσαν να ισχύουν και για άλλες περιοχές, δεδομένου πως, στα πλαίσια ενός συγκεντρωτικού εκπαιδευτικού συστήματος όπως το ελληνικό, είναι κοινά για όλους τους εκπαιδευτικούς. Από την άλλη η διασπορά του δείγματος εντός του Νομού της Αχαΐας (αστικές, ημιαστικές, αγροτικές περιοχές), εξασφαλίζει ένα βαθμό αντιπροσωπευτικότητας σε σχέση με τις ιδιαίτερες ανάγκες και απαιτήσεις των σχολικών μονάδων.

Μία άλλη σημαντική παράμετρος, ήταν ότι το ερωτηματολόγιο δόθηκε στους εκπαιδευτικούς στην αρχή του σχολικού έτους, όπου δεν υπάρχει συσσωρευμένη κούραση. Πιθανόν εάν επαναλαμβάνονταν η έρευνα σε διαφορετική χρονική στιγμή (στο τέλος του σχολικού έτους) τα αποτελέσματα να ήταν διαφορετικά. Επιπλέον πρέπει να επισημανθεί, ότι η έρευνα, περιορίστηκε στην μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης, παραλείποντας το επαγγελματικό άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση, που θα μπορούσαν να δώσουν πληρέστερη εικόνα για το επίπεδο επαγγελματικής ζωής των εκπαιδευτικών.

Για όλους τους παραπάνω λόγους εκφράζεται η επιφύλαξη για οποιαδήποτε γενίκευση των συμπερασμάτων της έρευνας.

5.3 ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ (FUTURE RESEARCH)

Μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να μελετήσουν την επαγγελματική ικανοποίηση διαχρονικά, μετρώντας σε διαφορετικά χρονικά σημεία του σχολικού έτους την ικανοποίηση, μέθοδος που πιθανόν να εξαγάγει ακριβέστερα αποτελέσματα. Ακόμη θα μπορούσε να επεκταθεί η έρευνα και στη διερεύνηση του επαγγελματικού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης προχωρώντας σε συγκρίσεις μεταξύ δημογραφικών μεταβλητών όπως τα έτη υπηρεσίας, οι γεωγραφική περιοχή της σχολικής μονάδας κ.α.

Προτείνεται επίσης η επέκταση της παρούσας μελέτης σε μεγαλύτερο και αντιπροσωπευτικότερο δείγμα, με διερεύνηση περισσότερων μεταβλητών που θα εξετάζουν και θα αναλύουν στοιχεία που προκύπτουν από τη νέα πραγματικότητα στο δημόσιο σχολείο, όπως η αύξηση του διδακτικού ωραρίου, η αύξηση του μέσου όρου ηλικίας των εκπαιδευτικών, η διεύρυνση των διδακτικών αντικειμένων πολλών ειδικοτήτων με την αλλαγή των δεύτερων και τρίτων αναθέσεων μαθημάτων, ο περιορισμός των μεταθέσεων κ.α.

Ακόμη θα μπορούσε να μελετηθεί η επιρροή των εφαρμοζόμενων πολιτικών της κεντρικής διοίκησης, σε τομείς όπως η επαγγελματική εξέλιξη, η συγκεντρωτική διοίκηση των σχολικών μονάδων, η μονόδρομη ιεραρχική επικοινωνία, στην διαμόρφωση του επιπέδου ικανοποίησης, άγχους και δυσαρέσκειας των εκπαιδευτικών.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Βαρδιάμπαση, Ζ-Π. & Βρυωνίδης, Μ. (2017). Επαγγελματική ικανοποίηση για ένα υγιές, ποιοτικό και αποτελεσματικό σχολείο. *Επιστήμες της Αγωγής*, 2, 21-41.
- Γκόλια, Α. & Κουστέλιος, Α. (2014). Ανάπτυξη Ερωτηματολογίου για τη Μέτρηση της Επαγγελματικής Ικανοποίησης Εκπαιδευτικών (Teacher's Satisfaction Inventory-(TSI)). *Επιστήμες Αγωγής*, 2(3-2014).
- Γρέβιας, Δ. (1993). Κοινωνικές Αξίες, Εργασία και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. *Πρακτικά του Διεθνούς Συνεδρίου της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.* 263-285.
- Δημητρόπουλος, Ε. (1998). *Οι εκπαιδευτικοί και το επάγγελμά τους. Συμβολή στην ανάπτυξη μιας επαγγελματικής ψυχολογίας του Έλληνα εκπαιδευτικού*. Αθήνα: Γρηγόρη.
- Καΐλα, Μ. Ανδρεαδάκης, Ν. Ξανθάκου, Γ. (1997). *Η σχολική αποτυχία από την οικογένεια του σχολείου στο σχολείο της οικογένειας. (δ έκδοση)*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

- Κάντας, Α. (1992). Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. *Νέα Παιδεία*,(1)30-43.
- Κάντας, Α. (1998). *Οργανωτική- Βιομηχανική Ψυχολογία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Καρατάσιος, Γ. & Καραμήτρου, Α. (2008). Η διαμόρφωση θετικού κλίματος ως παράγοντας ποιότητας της εκπαιδευτικής μονάδας, *Εκπαίδευση και ποιότητα στο Ελληνικό σχολείο, Εισηγήσεις διημερίδων, Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. ΙΙ,Γ'Κ.Π.Σ.*
- Κατσαρός, Ι, (2008). *Οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης*, Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Αθήνα 2008.
- Κολέρδα, Σ. (2015). Σχέσεις Συνάφειας Ανάμεσα στα Χαρακτηριστικά Γνωρίσματα του Διευθυντή και της Ικανοποίησης που Νιώθουν οι Εκπαιδευτικοί από την Εργασία τους. Στο Γ. Παπαδάτος, Σ. Πολυχρονοπούλου, Α. Μπαστέα (Επιμ.) *5ο Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης, 19-22 Ιουνίου 2015* (σφ. 653-661). Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης.
- Κουστέλιος,Α. & Κουστέλιου, Ι. (2001). Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση. *Ψυχολογία*,8(1), 30-39.
- Κωσταρίδου-Ευκλείδη, Α.(1999). *Ψυχολογία Κινήτρων*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Ματσαγγούρας, Η. (1998). *Στρατηγικές διδασκαλίας* . Αθήνα: Gutenberg.
- Montana, J.P. & Charnov, H.B., (2011). *Μάνατζμεντ*. Αθήνα: Κλειδάριθμος.
- Μπουραντάς, Δ., (2002). *Μάνατζμεντ. Θεωρητικό Υπόβαθρο, Σύγχρονες Πρακτικές*. Αθήνα: Γ. Μπένου.
- Μυλωνά, Ζ. Δ. (2005). *Διευθυντής και αποτελεσματική σχολική μονάδα – Απόψεις και στάσεις Διευθυντών και Εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης*. Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη.
- Πασιαρδής, Π. (2014). *Εκπαιδευτική ηγεσία: Από την περίοδο της ευμενούς αδιαφορίας στη σύγχρονη εποχή*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Πετρίδου, Ε. (2001). *Διοίκηση Μάνατζμεντ. Μια εισαγωγική προσέγγιση*. Θεσσαλονίκη: Ζυγός.
- Πυργιωτάκης, Ε. (1992). *Έλληνες δάσκαλοι: Εμπειρική προσέγγιση των συνθηκών εργασίας τους*. Αθήνα: Γρηγόρης.
- Ταρασιάδου, Α. & Πλατσίδου, Μ. (2009). Επαγγελματική Ικανοποίηση των Νηπιαγωγών: Ατομικές Διαφορές και Προβλεπτικοί Παράγοντες. *Επιστήμες Αγωγής*, 4, 141-154.
- Τερζής,Ν. (1993). *Εκπαιδευτική πολιτική και εκπαιδευτική μεταρρύθμιση*. Θεσ/νίκη: Κυριακίδης.

- Χατζηπαντελή, Π. (1999). *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Χυτήρης, Λ. (2001). *Οργανωσιακή Συμπεριφορά. Η ανθρώπινη Συμπεριφορά σε Οργανισμούς και Επιχειρήσεις*. Αθήνα: Interbooks.
- Χυτήρης, Λ. (2001). *Διοίκηση ανθρώπινων πόρων*. Αθήνα: Interbooks

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Alexander, M. & Hegarty, J. (2000). Measuring staff burnout in a community home. *British Journal of Developmental Disabilities*, (46), 51-62.
- Amabile, T.M., Hill, K.G., Hennessey, B.A. & Tighe, E.M. (1994). The Work Preference Inventory: Assessing Intrinsic and Extrinsic Motivational Orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66 (5), 950-967.
- Arnolds, C.A., & Boshoff, C. (2002). Compensation, esteem valence and job performance: an empirical assessment of Alderfer's ERG theory, *International Journal of Human Resource Management*, 13(4), 697-719.
- Balzer, W.K., Smith, P.C., Kravitch, D.A., Lovell, S.E., Paul, K.B., Reilly, B.A., & Reilly, C.E. (1990). *User's manual for the Job Descriptive Index (JDI) and the Job in General (JIG) scales*. Bowling Green, OH, Bowling Green State University
- Bogler, R. (2004). Future trends in the development of schools and their implications on the professional development of teachers. In S. Guri-Rosenblit (Ed.), *Teachers in a Changing World: Trends and Challenges (pp.159-175)*. Tel-Aviv: The Open University, in Hebrew.
- Cole, G. (2002). *Personnel and Human Resource Management*. (5nd Ed). London: Thomson Learning.
- Davis, J., & Wilson, S.M., (2000). Principals' Efforts to Empower Teachers: Effects on Teacher Motivation and Stress. *The Cleaning House*, 73(6), 349-353.
- Dawis, R.V. & Lofquist, L.H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. Minneapolis: University of Minnesota.
- De Nobile, J.J. & McCormick, J. (2005). Job Satisfaction and Occupational Stress in Catholic Primary Schools. *Leading & Managing*, 13, 31-48.
- Granny, C., Smith, P. & Stone, E. (1992). *Job satisfaction: advances in research and application*. Lexington, MA: Lexington Books.

- Hackman, J. R. & Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250–279.
- Haughey, M. L.0 & Murphy, P. J. (1984). Are rural teachers satisfied with the quality of their work life. *Education*, 104, 56 – 66.
- Hofman, R.H., Hofman, W.H.A. & Guldemond, H. (2002). School governance, culture and student achievement. *International Journal of Leadership in Education*, 5(3), 249-272
- Holland, J.L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51(4), 397-406.
- Johnson,W.L. & Johnson,A.M. (1999). World class school in the 21st century *NASSP Bullrtin* [Online], 53(606), 26-32.
- Judge, T. (2002). Understanding the Dynamic Relationship among Personality, Mood and Job Satisfaction. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 1119-1137.
- Koustelios, A. (2001a). Personal Characteristics and Job Satisfaction of Greek Teachers. *International Journal of Educational Management*. 15(7), 354–358.
- Koustelios, A. (2001b). Organizational factors as predictors of teachers burnout. *Psychological Reports*. 88, 627-634.
- Koustelios, A. (1991). *The Relationships of Organizational Cultures and Job Satisfaction in Three Selected Industries in Greece*. Unpublished doctoral dissertation. University of Manchester, Manchester.
- Koustelios, A. & Bagiatis, K. (1997). The Employee Satisfaction Inventory (ESI): Development of a Scale to Measure Satisfaction of Greek Employees. *Educational and Psychological Measurements*. 57(3), 469-476.
- Koustelios, A., Theodorakis, N. & Goulimaris, D. (2004). Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *International Journal of Educational Management*, 18(2), 87-92.
- Koustelios, A. & Kousteliou, I. (1998). Relations among measures of job satisfaction,role conflict and role ambiguity for a sample of Greek teachers. *Psychological Reports* 82 (1), 131-136.
- Koustelios, A. & Tsigilis, N. (2005). The relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: a multivariate approach. *European Physical Education Revie.*, 11(2), 189-203.

- Koustelios, A. (2005). Physical education Teachers in Greece: Are they satisfied?. *International Journal of Physical Education*, 42(2), 85 – 90.
- Locke, E.A. (1976). The nature and consequences of job satisfaction. In M.D. Dunnette (ed) *Handbook of industrial and organizational psychology (pp.1297-1343)*. Chicago: Rand McNally Inc.
- Menon Eliophotou, M., & Saitis, C. (2006). The satisfaction of pre-service and in-service teachers with primary school organization: Evidence from Greece. *Educational Management, Administration & Leadership*, 34(3), 345-363.
- Milner, H.R. (2001). *A qualitative investigation of teachers' planning and efficacy for student engagement*. Unpublished Dissertation. The Ohio State University, Columbus.
- Maslow, A.H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review* 50(4):370-396.
- Maslow, A.H.(1970). *Motivation and Personality, (3rd edition)* 1970, Harper Collins Publishers.
- McClelland, D.C. & Liberman, A.M. (1949). The effect of need for achievement of recognition of need-related words. *Journal of Personality*, 18(2), 236-251.
- Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes and performance: An organizational level analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77, 963–974.
- Otto, R., (1986). *Teachers under Stress: Health Hazards in a work-role and Models of Response*. Melbourne: Hill of Content.
- Parvin, M.M. & Kabir, M.M.N. (2011). Factors Affecting Employee Job Satisfaction of Pharmaceutical Sector. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1 (9), 113-123.
- Perie, M. & Baker, D. (2019). *Job Satisfaction among America's Teachers: Effects of Workplace Conditions, Background Characteristics, and Teacher Compensation*. Ανακτήθηκε 24, Αυγούστου, 2019, από <https://eric.ed.gov/?id=ED412181>
- Plihal, J. (1982). Intrinsic rewards of teaching. *Dissertation Abstracts International*, 43 (11A), 3572.
- Rhodes, C., Nevill, A. & Allan, J. (2004). Valuing and supporting teachers: A survey of teacher satisfaction, Dissatisfaction morale and retention within an English local Education Authority. *Research in Education*, 71, 74-87.
- Rollinson, D. (2008). *Organisational behaviour and analysis: An integrated approach*, Essex, United Kingdom : Pearson Education Limited.

- Ruhl-Smith, C. D. (1991). *Teacher attitudes toward students: Implications for job satisfaction in a sample of elementary teachers from suburban schools*. Unpublished doctoral dissertation. Miami University, Miami.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). Self-determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Saiti, A. (2007). Main factors of job satisfaction among primary school educators: factor analysis of the Greek reality. *Management in Education*, 21(2), 23-27.
- Schaufeli, W. & Enzmann, D. (1998). *The burn out companion to study and practice*. A critical analysis. London: Taylor & Francis.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Oxford, England: Rand McNally.
- Stanton, E. (1982). *Ρεαλιστικό μάνατζμεντ: Κλειδί για την υψηλή παραγωγικότητα*. (5η έκδοση). Θεσσαλονίκη: Συνεταιριστικές εκδόσεις.
- Stempien, L. R. & Loeb, R. C. (2002). Differences in Job Satisfaction between General Education and Special Education Teachers: Implications for Retention. *Remedial and Special Education*, 23, 258-267
- Ulriksen, J.J. (1996). *Perceptions of Secondary School Teachers and Principals Concerning Factors Related to Job Satisfaction and Job Dissatisfaction*. Unpublished doctoral dissertation. University of Southern California, California.
- Vroom, V. H. (1995). *Work and motivation*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Warr, P. (2005). Work well being and mental Health. In Barling J., Kelloway K. & Frone, M. (Eds), *Handbook of work stress* (pp.547-574). New York: Sage.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V. England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Zembylas, M. & Papanastasiou, E. (2004) Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42(3): 357-374.
- Zigarreli, M. A. (1996). An empirical test of conclusions from effective schools research. *The Journal of Educational Research*, 90(2), 103–109.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ερωτηματολόγιο επαγγελματικής ικανοποίησης

Η επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της περιφερειακής ενότητας της Αχαΐας.

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. Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Αυτό που ζητάμε από εσάς είναι η προσωπική σας άποψη. Μην σκέφτεστε πολύ για κάθε πρόταση. Απαντήστε αυθόρμητα. Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και οι απαντήσεις σας θα είναι απόλυτα εμπιστευτικές. Παρακαλώ είναι εξαιρετικά σημαντικό να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις.

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. Σημειώστε την απάντηση που σας εκφράζει.

1

2

3

4

5

Διαφωνώ απόλυτα Διαφωνώ Δεν είμαι σίγουρος Συμφωνώ Συμφωνώ απόλυτα

Επαγγελματική ικανοποίηση

1. **1. Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ**
2. **2. Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος**
3. **3. Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία μου**
4. **4. Ο εξαερισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου**
5. **5. Ο φωτισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου**
6. **6. Πληρώνομαι όσο πρέπει για τη δουλειά που προσφέρω**
7. **7. Αισθάνομαι ανασφάλεια με τέτοιο μισθό**

8. 8. Ίσα-ίσα που μπορώ και επιβιώνω μ' αυτό το μισθό
9. 9. Πληρώνομαι λιγότερο από ότι αξίζω
10. 10. Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή
11. 11. Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή
12. 12. Οι προοπτικές για προαγωγή είναι πολύ περιορισμένες
13. 13. Η δουλειά μου είναι αξιόλογη
14. 14. Η δουλειά μου με ικανοποιεί
15. 15. Η δουλειά μου είναι μονότονη (ρουτίνα)
16. 16. Η δουλειά μου είναι βαρετή
17. 17. Ο προϊστάμενος μου με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι
18. 18. Ο προϊστάμενος μου κατανοεί τα προβλήματά μου
19. 19. Ο προϊστάμενος μου είναι αγενής
20. 20. Ο προϊστάμενος μου είναι ενοχλητικός
21. 21. Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζομένους της
22. 22. Είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω δουλέψει ποτέ
23. 23. Υπάρχει ευνοιοκρατία (έλλειψη αξιοκρατίας) στην υπηρεσία
24. 24. Η υπηρεσία κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους της

Δημογραφικά χαρακτηριστικά

25. **Φύλο**

Άνδρας Γυναίκα

26. **Ηλικία**

27. **Οικογενειακή κατάσταση**

Ελεύθερος/η Παντρεμένος/η Διαζευγμένος/η Χήρος/α

28. **Έχετε παιδιά.**

Ναι Όχι

29. **Αν έχετε παιδιά, πόσα**

30. **Ποια είναι η ειδικότητά σας**

31. **Σχέση εργασίας**

Μόνιμος/η Αναπληρωτής/τρια

32. **Είστε κάτοχος τίτλου**

Δεύτερου πτυχίου Μεταπτυχιακού τίτλου Διδακτορικού Τίποτε από τα παραπάνω

33. **Πόσα χρόνια συνολικής υπηρεσίας έχετε ως εκπαιδευτικός**

34. **Σε ποια περιοχή βρίσκεται το σχολείο σας**

Πρώην Α' Πρώην Β' Πρώην Γ' Πρώην Δ'