

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Διερεύνηση της σχέσης μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης, ικανοποίησης από τη ζωή και ποιότητας ζωής. Μελέτη σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας γενικής και ειδικής αγωγής.

Δημητρίου Μαριάννα

Επιβλέπων Καθηγητής: Σταυρόπουλος Βασίλειος
Επιτροπή Αξιολόγησης: Σαραφίδου Γιασεμή- Όλγα
Γκόβαρης Χρήστος

ΒΟΛΟΣ 2022

Υπεύθυνη Δήλωση

Η Δημητρίου Μαριάννα, γνωρίζοντας τις συνέπειες της λογοκλοπής, δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία με τίτλο « Διερεύνηση της σχέσης μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης, ικανοποίησης από τη ζωή και ποιότητας ζωής. Μελέτη σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας γενικής και ειδικής αγωγής.» αποτελεί προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας και όλες οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει έχουν δηλωθεί κατάλληλα στις βιβλιογραφικές παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή / και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή.

Η Δηλούσα

Δημητρίου Μαριάννα

Περίληψη

Εισαγωγή: Η ικανοποίηση από τη ζωή και η ποιότητα ζωής είναι δύο έννοιες στενά συνδεδεμένες και σχετίζονται σημαντικά με την ευημερία του ατόμου. Στην περίπτωση των εκπαιδευτικών, τόσο ειδικής, όσο και γενικής αγωγής, τις σχέσεις μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης, της ικανοποίησης από τη ζωή και της ποιότητας ζωής δεν είναι εκτενώς μελετημένες

Σκοπός: Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν η μελέτη της ποιότητας ζωής της ικανοποίησης από την ζωή και της επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών ειδικής και γενικής αγωγής. Επίσης διερευνήθηκε η επίδραση του δημογραφικού και επαγγελματικού προφίλ στην ικανοποίηση από την ζωή, στην ποιότητα ζωής και στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών γενικής και ειδικής αγωγής. Ακόμη, μελετήθηκε αν ποιότητα ζωής και η ικανοποίηση από την ζωή αποτελούν προβλεπτικούς παράγοντες για την επαγγελματική τους ικανοποίηση.

Μεθοδολογία: Διεξήχθη μία ποσοτική έρευνα, χρησιμοποιώντας τα έγκυρα και αξιόπιστα ερωτηματολόγια “The Satisfaction with Life Scale” και “Teacher Job Satisfaction Scale”. Το δείγμα αποτελούταν από εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (γενικής και ειδικής) Ελληνικών Δημόσιων Δημοτικών σχολείων. Ο έλεγχος υποθέσεων πραγματοποιήθηκε μέσω των στατιστικών ελέγχων independent samples t-test, ANOVA, Pearson, χ^2 και multiple linear regression. Τηρήθηκαν τα απαραίτητα ηθικά ζητήματα.

Αποτελέσματα: Η ποιότητα ζωής βαθμολογήθηκε σχετικά υψηλά (M.O.=4,85) όπως και η ικανοποίηση από την ζωή (M.O.=5,09), υψηλότερα όμως η επαγγελματική ικανοποίηση (M.O.=5,59). Η επαγγελματική ικανοποίηση επηρεάστηκε από την σχολική μονάδα ($p=0,005$) και η ικανοποίηση από την ζωή από την οικογενειακή κατάσταση ($p<0,001$). Η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίστηκε με την ικανοποίηση από την ζωή και την ποιότητα ζωής ($p<0,01$). Η ποιότητα ζωής αναδείχτηκε προβλεπτικός παράγοντας ($p=0,001$) της επαγγελματικής ικανοποίησης για τους εκπαιδευτικούς γενικής αγωγής. Η ικανοποίηση από την ζωή αναδείχτηκε προβλεπτικός παράγοντας ($p<0,001$) της επαγγελματικής ικανοποίησης για τους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής.

Συμπεράσματα: Οι εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης Δημοτικών σχολείων στην Ελλάδα δήλωσαν αρκετά ικανοποιημένοι από την ζωή τους και από την ποιότητα ζωής και πολύ ικανοποιημένοι από την επαγγελματική τους κατάσταση. Υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης παρατηρήθηκε στους εκπαιδευτικούς γενικής αγωγής. Στο σύνολο των εκπαιδευτικών, μεγαλύτερη ικανοποίηση από την ζωή παρατηρήθηκε σε όσους βρίσκονται σε έγγαμη οικογενειακή κατάσταση. Εκπαιδευτικοί με μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση παρουσίασαν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την ζωή και καλύτερη ποιότητα ζωής. Εκπαιδευτικοί γενικής αγωγής με καλύτερη ποιότητα ζωής εμφάνισαν υψηλότερη επαγγελματική ικανοποίηση. Εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής με μεγαλύτερη ικανοποίηση από την ζωή εμφάνισαν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση.

Λέξεις κλειδιά: Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση, Γενική-Ειδική Αγωγή, Επαγγελματική Ικανοποίηση, Ικανοποίηση από την Ζωή, Ποιότητα Ζωής.

Abstract

Introduction: Life satisfaction and quality of life are two closely related concepts and are significantly related to the well-being of the individual. In the case of teachers, both special and general education, the relationship between job satisfaction, life satisfaction and quality of life is not extensively studied.

Aim: The aim of this study was to study the quality of life, life satisfaction and job satisfaction of special and general education teachers. The effect of demographic and professional profile on life satisfaction, quality of life and job satisfaction of general and special education teachers was also investigated. Furthermore, it was studied whether quality of life and life satisfaction are predictive factors for their job satisfaction.

Methodology: A quantitative survey was conducted using the valid and reliable questionnaires "The Satisfaction with Life Scale" and "Teacher Job Satisfaction Scale". The sample consisted of primary school teachers (general and special) of Greek Public Primary Schools. The hypothesis was performed through the statistical tests of independent samples t-test, ANOVA, Pearson, χ^2 and multiple linear regression at a significance level of 5%. The necessary ethical issues were observed.

Results: Quality of life was rated relatively high ($M= 4.85$) as well as life satisfaction ($m= 5.09$), but job satisfaction was rated higher ($M=5.59$). Job satisfaction was affected by school unit ($p=0.005$) and life satisfaction by marital status ($p<0.001$). Job satisfaction was associated with life satisfaction and quality of life ($p<0.01$). Quality of life emerged as a predictor ($p = 0.001$) of job satisfaction for general education teachers. Life satisfaction emerged as a predictor ($p <0.001$) of job satisfaction for special education teachers.

Conclusions: Primary school teachers in Greece stated they were quite satisfied with their life and quality of life and very satisfied with their job condition. Higher levels of job satisfaction were observed in general education teachers. In the whole sample, higher life satisfaction was observed in those who were married. Teachers with higher job satisfaction showed greater life satisfaction and better quality of life. General education teachers with better quality of life presented higher job

satisfaction. Special education teachers with higher life satisfaction indicated higher job satisfaction.

Keywords: Primary Education, General-Special Education, Job Satisfaction, Life Satisfaction, Quality of Life.

Ευχαριστίες

Με την ολοκλήρωση αυτής της διπλωματικής εργασίας, θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου σε όλους όσους συνέβαλλαν στην εκπόνησή της.

Αρχικά ευχαριστώ θερμά τον επιβλέπων καθηγητή, κύριο Βασίλειο Σταυρόπουλο για την υποστήριξη και την εμπιστοσύνη που μου έδειξε από την αρχή της συνεργασίας μας. Το επιστημονικό του υπόβαθρο σε συνδυασμό με το ενδιαφέρον του και την καθοδήγησή του γύρω από το συγκεκριμένο θέμα ήταν καθοριστικής σημασίας για την υλοποίηση της διπλωματικής εργασίας μου.

Επιπρόσθετα θα ήθελα να ευχαριστήσω ολόψυχα την οικογένειά μου, για τη στήριξή τους σε όλη της διάρκεια της φοίτησής μου στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα.

Περιεχόμενα

Περίληψη	iii
Abstract	v
Ευχαριστίες	vii
Περιεχόμενα	viii
Κατάλογος Πινάκων	x
Κατάλογος Γραφημάτων	xii
1 Εισαγωγή.....	1
2 Βιβλιογραφική Ανασκόπηση	2
3 Επαγγελματική ικανοποίηση.....	6
3.1 Ορισμός της επαγγελματικής ικανοποίησης	6
3.2 Θεωρητικά μοντέλα της επαγγελματικής ικανοποίησης.....	8
3.3 Επαγγελματική ικανοποίηση στους εκπαιδευτικούς.....	10
3.4 Επαγγελματική ικανοποίηση στην ειδική αγωγή	11
3.5 Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση.....	12
3.6 Σύνδεση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και ικανοποίησης από τη ζωή	13
4 Ικανοποίηση από τη ζωή.....	16
4.1 Ικανοποίηση από τη ζωή στους εκπαιδευτικούς	17
4.2 Ικανοποίηση από τη ζωή και ποιότητα ζωής.....	18
5 Ποιότητα ζωής	19
5.1 Ποιότητα ζωής στους εκπαιδευτικούς.....	20
6 Η παρούσα έρευνα	22
6.1 Αναγκαιότητα της έρευνας.....	23
7 Μεθοδολογία.....	24
7.1 Σκοπός-ερευνητικά ερωτήματα.....	24
7.2 Σημασία έρευνας	24

7.3	Σχεδιασμός έρευνας	25
7.4	Πληθυσμός-Δείγμα.....	26
7.4.1	Δημογραφικά στοιχεία	26
7.5	Μετρήσεις.....	33
7.6	Στατιστική ανάλυση	34
7.7	Ηθικά Ζητήματα.....	35
8	Αποτελέσματα.....	36
8.1	Περιγραφική Στατιστική	36
8.1.1	Ικανοποίηση	36
8.1.2	Ποιότητα ζωής	37
8.1.3	Επαγγελματική ικανοποίηση.....	38
8.2	Επαγωγική Στατιστική	39
8.2.1	1 ^ο ερευνητικό ερώτημα	39
8.2.2	Σύγκριση εκπαιδευτικών Γενικών και Ειδικών σχολείων ως προς τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά	40
8.2.3	2 ^ο ερευνητικό ερώτημα	46
8.2.4	3 ^ο ερευνητικό ερώτημα	54
8.2.5	4 ^ο ερευνητικό ερώτημα	55
9	Συμπεράσματα	57
9.1	Συζήτηση	57
9.2	Περιορισμοί-Προτάσεις.....	58
9.3	Σύνοψη	59
10	Βιβλιογραφία.....	60
10.1	Ελληνόγλωσση	60
10.2	Ξενόγλωσση.....	60
11	Παράρτημα.....	75

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1: Δημογραφικά στοιχεία (ποιοτικά)	28
Πίνακας 2: Δημογραφικά στοιχεία (ποσοτικά)	31
Πίνακας 3: Ικανοποίηση από την ζωή	36
Πίνακας 4: Ποιότητα ζωής.....	37
Πίνακας 5: Επαγγελματική ικανοποίηση	39
Πίνακας 6: Έλεγχοι independent samples t-test των παραγόντων ως προς τη σχολική μονάδα.....	40
Πίνακας 7: «Επαγγελματική ικανοποίηση»* Σχολική μονάδα, independent samples t-test	40
Πίνακας 8: Έλεγχοι independent samples t-test και χ^2 των δημογραφικών στοιχείων ως προς τη σχολική μονάδα.....	41
Πίνακας 9: «Ηλικία»* Σχολική μονάδα, independent samples t-test.....	41
Πίνακας 10: «Χρόνια υπηρεσίας»* Σχολική μονάδα, independent samples t-test	42
Πίνακας 11: «Οργανικότητα Σχολείου»* Σχολική μονάδα, independent samples t-test	43
Πίνακας 12: Σχολική μονάδα*«Περιοχή σχολείου», χ^2	44
Πίνακας 13: «Ειδικότητα» * Σχολική μονάδα, χ^2	45
Πίνακας 14: Αποτελέσματα συσχετίσεων Pearson των παραγόντων ως προς την ηλικία (περίπτωση γενικού δημοτικού σχολείου).....	46
Πίνακας 15: Αποτελέσματα συσχετίσεων Pearson των παραγόντων ως προς τα χρόνια υπηρεσίας (περίπτωση γενικού δημοτικού σχολείου)	46
Πίνακας 16: Αποτελέσματα συσχετίσεων Pearson των παραγόντων ως προς την οργανικότητα του γενικού δημοτικού σχολείου	47
Πίνακας 17: Έλεγχοι independent samples t-test των παραγόντων ως προς την ειδικότητα εκπαιδευτικών σε γενικά δημοτικά σχολεία.....	47
Πίνακας 18: Αποτελέσματα του ελέγχου ANOVA των παραγόντων ως προς την περιοχή του γενικού δημοτικού σχολείου	48
Πίνακας 19: Αποτελέσματα συσχετίσεων Pearson των παραγόντων ως προς την ηλικία (περίπτωση ειδικού δημοτικού σχολείου)	48
Πίνακας 20: Αποτελέσματα συσχετίσεων Pearson των παραγόντων ως προς τα χρόνια υπηρεσίας (περίπτωση ειδικού δημοτικού σχολείου).....	49
Πίνακας 21: Αποτελέσματα συσχετίσεων Pearson των παραγόντων ως προς την οργανικότητα ειδικού δημοτικού σχολείου	49

Πίνακας 22: Έλεγχοι independent samples t-test των παραγόντων ως προς την ειδικότητα εκπαιδευτικών σε ειδικά δημοτικά σχολεία	50
Πίνακας 23: Αποτελέσματα του ελέγχου ANOVA των παραγόντων ως προς την περιοχή του ειδικού δημοτικού σχολείου	50
Πίνακας 24: Αποτελέσματα συσχετίσεων Pearson των παραγόντων ως προς τον αριθμό παιδιών....	51
Πίνακας 25: Αποτελέσματα συσχετίσεων Pearson των παραγόντων ως προς τα χρόνια υπηρεσίας στο τωρινό σχολείο	51
Πίνακας 26: Έλεγχοι independent samples t-test των παραγόντων ως προς το φύλο.....	51
Πίνακας 27: Αποτελέσματα του ελέγχου independent samples t-test των παραγόντων ως προς την οικογενειακή κατάσταση.....	52
Πίνακας 28: «Ικανοποίηση από τη ζωή»* Οικογενειακή κατάσταση, independent samples t-test	52
Πίνακας 29: Αποτελέσματα του ελέγχου ANOVA των παραγόντων ως προς την περιφέρεια σχολείου	53
Πίνακας 30: Συσχετίσεις Pearson των παραγόντων για εκπαιδευτικούς που υπηρετούν σε γενικό δημοτικό σχολείο	54
Πίνακας 31: Συσχετίσεις Pearson των παραγόντων για εκπαιδευτικούς που υπηρετούν σε ειδικό δημοτικό σχολείο	55
Πίνακας 32: Αποτελέσματα πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την «Επαγγελματική ικανοποίηση» στους εκπαιδευτικούς γενικής αγωγής	55
Πίνακας 33: Αποτελέσματα πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την «Επαγγελματική ικανοποίηση» στους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής.....	56

Κατάλογος Γραφημάτων

Γράφημα 1:Φύλο.....	29
Γράφημα 2:Οικογενειακή Κατάσταση.....	29
Γράφημα 3: Αριθμός Παιδιών.....	29
Γράφημα 4: Ειδικότητα	30
Γράφημα 5:Σχολική Μονάδα	30
Γράφημα 6:Περιοχή Σχολείου	30
Γράφημα 7:Περιφέρεια Σχολείου	31
Γράφημα 8:Ηλικία	32
Γράφημα 9:Χρόνια Υπηρεσίας	32
Γράφημα 10:Χρόνια υπηρεσίας στο τωρινό σχολείο.....	32
Γράφημα 11:Οργανικότητα σχολείου	33
Γράφημα 12:Ικανοποίηση.....	36
Γράφημα 13:Ποιότητα ζωής	38
Γράφημα 14:Επαγγελματική Ικανοποίηση	39
Γράφημα 15:Errorbar "Επαγγελματική Ικανοποίηση"* Σχολική μονάδα.....	40
Γράφημα 16: Errorbar "Ηλικία"* Σχολική μονάδα.....	42
Γράφημα 17:Errorbar "Χρόνια υπηρεσίας"*Σχολική Μονάδα.....	42
Γράφημα 18:Errorbar "Οργανικότητα Σχολείου"* Σχολική μονάδα	43
Γράφημα 19:Σχολική Μονάδα *"Περιοχή σχολείου"	44
Γράφημα 20:"Ειδικότητα" * Σχολική Μονάδα	45
Γράφημα 21:Errorbar "Ικανοποίηση από τη ζωή" * Οικογενειακή κατάσταση	53

1 Εισαγωγή

Το εκπαιδευτικό σύστημα αποτελεί μία θεμελιώδης αρχή για κάθε αναπτυσσόμενη χώρα, προκειμένου αυτό να μπορέσει να αναπτυχθεί και να ευημερήσει στον κοινωνικό, διανοητικό και οικονομικό τομέα. Σε αυτό, οι αποτελεσματικοί εκπαιδευτικοί μπορούν να συμβάλουν σημαντικά διατηρώντας την αξία της εκπαιδευτικής διαδικασίας και ολοκληρώνοντας το εκπαιδευτικό σύστημα. Ένα τέτοιο εκπαιδευτικό σύστημα με υψηλές απαιτήσεις έχει καταστήσει το επάγγελμα του εκπαιδευτικού μία πρόκληση καθώς αναμένεται από αυτούς να παρουσιάζουν υψηλή απόδοση. Έτσι, λοιπόν, προκειμένου να επιτευχθούν τα παραπάνω, τα σχολεία χρειάζονται εκπαιδευτικούς με κίνητρα και αφοσίωση, οι οποίοι είναι δεσμευμένοι στο έργο τους και είναι σε θέση να εκτελέσουν τα καθήκοντά τους σε υψηλό επίπεδο. Με βάση τα παραπάνω, γίνεται φανερό ότι αν ο στόχος είναι η ενίσχυση της εκπαιδευτικής διαδικασίας, τότε οι εκπαιδευτικοί και οι πρακτικές διδασκαλίας καλό είναι να βελτιωθούν, καθώς η επιτυχία κάθε εκπαιδευτικής διαδικασίας εξαρτάται σημαντικά από την απόδοση και την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών. Για το σκοπό αυτό, θεωρείται απαραίτητο οι εκπαιδευτικοί να είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους και να έχουν κίνητρο για αυτήν (Gupta & Gehlawat, 2013).

2 Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

Οι ανταμοιβές εργασίας που εξαρτώνται από τις εργασιακές αξίες του ατόμου αναφέρονται στα εγγενή και εξωτερικά οφέλη που οι εργαζόμενοι λαμβάνουν από τη δουλειά τους (Herzberg, 1966 · Mortimer, 1979). Οι εργασιακές αξίες αναφέρονται σε αυτό που ο εργαζόμενος θέλει, επιθυμεί ή επιδιώκει να φτάσει μέσω της εργασίας του. Όσο μεγαλύτερη είναι η συνέπεια μεταξύ των ανταμοιβών εργασίας και των εργασιακών αξιών, τόσο μεγαλύτερη είναι η ικανοποίηση από την εργασία. Όσο μεγαλύτερη είναι η αντιληπτή διαφορά τόσο μικρότερη είναι η ικανοποίηση. Υπό αυτή την έννοια, η εργασιακή ικανοποίηση αντιπροσωπεύεται ως προσαρμογή ατόμου-περιβάλλοντος. Επιπλέον, η ανταμοιβή εργασίας είναι ένας συγκεκριμένος καθοριστικός παράγοντας για τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση που είναι απλώς συνάρτηση της σημασίας μιας δεδομένης ανταμοιβής για τον εργαζόμενο και η αντίληψη του εργαζομένου για το ποσό που έλαβε (Mottaz, 1987).

Η ικανοποίηση από τη ζωή είναι μια γνωστική αξιολόγηση που εξαρτάται ιδιαίτερα από τις κοινωνικές συγκρίσεις με άλλες σημαντικές ομάδες αναφοράς καθώς και τις επιθυμίες, τις προσδοκίες και τις ελπίδες του ατόμου. Συνδέεται και με στοιχεία όπως εργασία, γάμος, εισόδημα, οικογένεια, δραστηριότητες αναψυχής (Selim, 2007). Ορισμένοι κοινωνικοί επιστήμονες έχουν εξετάσει τη σχέση μεταξύ της ικανοποίησης από συγκεκριμένους τομείς και της ικανοποίησης από τη ζωή ως σύνολο (Veenhoven 1996).

Υπάρχουν διάφορες μελέτες σχετικά με τη σχέση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και ικανοποίησης από τη ζωή (Keser, 2005· Lent & Brown, 2006· Perrone et al, 2007). Σε ορισμένες από αυτές τις εργασίες που γίνονται σε διάφορους κλάδους των επιχειρήσεων, προσδιορίζεται μια θετική σχέση μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία και τη ζωή (Keser 2005 · Mazerolle et al, 2008). Οι ερευνητές δήλωσαν ότι οι εργαζόμενοι που είναι ικανοποιημένοι με τους μισθούς, που λαμβάνουν ψυχολογική υποστήριξη και έχουν την ευκαιρία να συμμετέχουν σε κοινωνικές δραστηριότητες και όσοι έχουν τη δική τους επιλογή εργασίας μπορούν να επιτύχουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης εργασίας και ζωής ικανοποίηση. Από την άλλη πλευρά, οι Lee και Martin (1991), δήλωσαν ότι λόγω των χαμηλών μισθών τους, της ανικανότητας να εργαστούν στο πλαίσιο των γνώσεων και των δεξιοτήτων τους, μειώνεται η ικανοποίηση από τη ζωή στους εργαζόμενους.

Η ικανοποίηση από την εργασία έχει λάβει μεγάλη προσοχή τον περασμένο αιώνα (Wanous & Lawler, 1972). Ο πιο κοινός ορισμός δόθηκε από τον Locke (1976), ο οποίος την όρισε ως προς τη θετική εκτίμηση για την εργασία, η οποία δημιουργεί μια θετική συναισθηματική κατάσταση, που σημαίνει ότι οι εργασιακές αξίες πληρούνται. Σε ένα μεταγενέστερο άρθρο, οι Henne και Locke (1985) ανέπτυξαν αναλυτικά τη φύση της εργασιακής ικανοποίησης, παρουσιάζοντάς την σε σχέση με την ίδια την εργασία, η οποία πρέπει να είναι προσωπικά ενδιαφέρουσα και σημαντική, επιτυχημένη και ικανή να δημιουργήσει επιτεύγματα, πρόοδο, ανάπτυξη, υπευθυνότητα, αυτονομία, σαφήνεια ρόλων, συμφωνία ρόλων, (έλλειψη σύγκρουσης ρόλων), ανατροφοδότηση σχετικά με την απόδοση, και έλλειψη σωματικής καταπόνησης. Όπως πρότειναν οι Ho και Au (2006), στη διδασκαλία, η εργασιακή ικανοποίηση είναι η σχέση μεταξύ του τι θέλει ένας δάσκαλος από το επάγγελμα και του τι αντιλαμβάνεται ο δάσκαλος ως δοτικό ή συνεπαγόμενο, με αποτέλεσμα ένα προϊόν που πηγάζει από στάσεις και συναισθηματικές απαντήσεις.

Οι Toropova et al (2020), διατυπώνουν μια σειρά σημαντικών ισχυρισμών υποστηρίζοντας ότι, στην περίπτωση της εργασιακής ικανοποίησης, υπήρξαν σημαντικά ευρήματα που δείχνουν σημαντική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και παραγόντων, όπως οι συνθήκες εργασίας, η συλλογικότητα, ο φόρτος εργασίας και συμπεριφορά των μαθητών. Το φύλο σχετίζεται επίσης με την εργασιακή ικανοποίηση, καθώς οι γυναίκες εκπαιδευτικοί έχουν μεγαλύτερη αυτο-αποτελεσματικότητα, ασχολούνται περισσότερο με την επαγγελματική ανάπτυξη και με αυτόν τον τρόπο έχουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία, ενώ οι άνδρες τείνουν να εστιάζουν περισσότερο στη συλλογικότητα/συνεργασία. Στην ίδια εργασία αναφέρεται ότι οι δάσκαλοι με χαμηλότερη αυτό-αποτελεσματικότητα τείνουν να έχουν περισσότερα ζητήματα με την πειθαρχία και τη συμπεριφορά των μαθητών.

Το ευρύτερο πλαίσιο δείχνει ότι τα σχολεία όπου υπάρχει υψηλότερη υποστήριξη ηγεσίας/διοίκησης, όπου γίνεται σεβαστή η πειθαρχία των μαθητών και όπου οι εκπαιδευτικοί έχουν υψηλότερα επίπεδα λήψης αποφάσεων και αυτονομία τείνουν να έχουν καλύτερη διατήρηση εκπαιδευτικών (Toropova et al, 2020). Από την ίδια προοπτική, οι Ploresanu et al (2021) προτείνουν ότι η ικανοποίηση από την εργασία αποτελείται από χαρακτηριστικά προσωπικότητας και συμπεριφορά, εγγενείς και εξωγενείς αξίες, εργασιακή κατάσταση, ικανοποίηση από τη ζωή και κοινωνική

επιρροή, γεγονός που το καθιστά όλο και περισσότερο δύσκολο να μελετηθεί, καθώς οι δάσκαλοι αλληλεπιδρούν μεταξύ τους, προσαρμόζονται σε διάφορες εργασιακές συνθήκες και εξελίσσονται στην καριέρα τους μέσω αναπτυξιακών προγραμμάτων.

Στο πλαίσιο αυτό, είναι σημαντικό να γίνει διάκριση μεταξύ δύο διαστάσεων των παραγόντων που αποτελούν εργασιακή ικανοποίηση, συγκεκριμένα, εξωτερικές και εγγενείς διαστάσεις. Οι εγγενείς παράγοντες της ικανοποίησης από την εργασία αναφέρονται σε επίτευγμα, αναγνώριση, υπευθυνότητα, πρόοδο, ανάπτυξη και την ίδια την εργασία. Οι εξωγενείς παράγοντες αναφέρονται στην επίβλεψη, τις συνθήκες εργασίας, τους συναδέλφους, την αμοιβή, τις πολιτικές, τις διαδικασίες, και την κατάσταση στην προσωπική ζωή (Karamanis et al, 2019).

Η ποιότητα της ζωής είναι εμφανώς δύσκολο να προσδιοριστεί και δεν υπάρχει συναίνεση σχετικά με την κατασκευή της έννοιας και το πώς θα πρέπει να ορίζεται. Αναγνωρίζοντας ότι τόσο η ποιότητα ζωής όσο και η ευημερία θεωρούνται ως υποκειμενικές έννοιες, εξετάζονται σε σχέση με τις κοινωνικές ανισότητες και τους σχετικούς οικονομικούς παράγοντες, και μπορούν να θεωρηθούν ως ταυτόσημες. Σε αυτό το υποκειμενικό επίπεδο, οι διαστάσεις της ευτυχίας και της ικανοποίησης από τη ζωή είναι επίσης σημαντικές. Παρά τις δυσκολίες, έχει προταθεί ότι θα μπορούσε να χωριστεί σε αντικειμενική ευημερία (μετρήσιμα στοιχεία: οικονομικοί πόροι, πολιτικές περιστάσεις, σωματικές συνθήκες υγείας, αριθμός κοινωνικών σχέσεων, αλφαριθμητισμός) και σε υποκειμενική ευημερία (υποκειμενικές εμπειρίες: ευτυχία, συναισθήματα, δέσμευση, σκοπός, ικανοποίηση από τη ζωή, ποιότητα κοινωνικών σχέσεων, ικανότητα, επίτευγμα) (Forgeard et al, 2011). Όπως και η υγεία δεν είναι απλώς η απουσία ασθένειας ή αναπηρίας, η ποιότητα ζωής είναι μέρος της υγείας (Cai et al, 2021).

Στον τομέα της εκπαίδευσης, η υποκειμενική ευημερία εξετάζεται πιο συχνά (McCallum, 2021). Θεωρώντας το γεγονός ότι η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε σε ένα πλαίσιο δυτικού τρόπου ζωής, όπου η ποιότητα ζωής περιστρέφεται γύρω από τα ατομικά επιτεύγματα και την αυτοεκτίμηση, ο ορισμός των Acton και Glasgow (2015), περιγράφει την ευημερία στους εκπαιδευτικούς ως «ατομική αίσθηση προσωπικής επαγγελματικής ολοκλήρωσης, ικανοποίησης, σκοπιμότητας και ευτυχίας, κατασκευασμένη σε μια διαδικασία συνεργασίας με συναδέλφους και μαθητές». Στην ουσία, αυτός δεν είναι σταθερός ορισμός της ευημερίας. Αντίθετα, πρέπει να θεωρείται ότι εξαρτάται από σχέσεις, συγκεκριμένες καταστάσεις,

παραγωγικότητα και ικανότητα και προθυμία για δέσμευση σε διάφορες εμπειρίες ζωής (McCallum & Price, 2010).

Λαμβάνοντας υπόψη τους ορισμούς που παρέχονται για τους εκπαιδευτικούς και την επαγγελματική ευημερία και εργασιακή ικανοποίηση που εφαρμόζονται στη διδασκαλία, η επαγγελματική ευημερία περιλαμβάνει την ικανοποίηση από την εργασία και η γενική ποιότητα ζωής η οποία περιστρέφεται περισσότερο γύρω από γνωστικούς και συναισθηματικούς παράγοντες, σε συνδυασμό με την εργασιακή ικανοποίηση. Αν και στοιχεία όπως η ευτυχία και η σκοπιμότητα κάνουν την ευημερία διαφορετική από την ικανοποίηση από την εργασία, η οποία είναι πιο ρεαλιστική, και περιστρέφεται γύρω από την άμεση ανταλλαγή μεταξύ των δεξιοτήτων και της εκτίμησής τους, και των αποτελεσμάτων στον χώρο εργασίας, η συνολική ποιότητα ζωής δεν μπορεί να μην συμπεριλαμβάνει στοιχεία όπως η ικανοποίηση από την εργασία και την ικανοποίηση από τη ζωή.

Τέλος είναι απαραίτητο να αναφερθεί πως ο αριθμός των ερευνών που μελετούν τη σχέση της ικανοποίησης από τη ζωή και την επαγγελματική ικανοποίηση συγκριτικά σε ειδική και γενική αγωγή είναι πολύ περιορισμένος.

3 Επαγγελματική ικανοποίηση

3.1 Ορισμός της επαγγελματικής ικανοποίησης

Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης αποτελεί μία πολυπαραγοντική έννοια που μπορεί να μελετηθεί χρησιμοποιώντας μία ποικιλία θεωρητικών προσεγγίσεων και πλαισίων. Μία εκτενής αναζήτηση του όρου δείχνει ότι υπάρχουν πολλοί σχετικοί αλλά και διαφορετικοί ορισμοί. Έτσι, φαίνεται να μην υπάρχει ένας συνεκτικός ορισμός, καθώς οι διαφορετικοί θεωρητικοί ή ερευνητές προσεγγίζουν το θέμα από διαφορετικές προοπτικές ανάλογα τη φύση και το πλαίσιο της έρευνας. Για παράδειγμα, η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να προσεγγιστεί από την οπτική της ψυχολογίας ή της κοινωνιολογίας, όπως και από την οπτική των εκπαιδευτικών επιστημών και του management (Hongying, 2007). Επιπρόσθετα, φαίνεται να υπάρχουν μερικές άλλες εκδοχές του όρου «επαγγελματική ικανοποίηση» που χρησιμοποιούνται εναλλακτικά στις έρευνες όπως στάσεις για την εργασία, ικανοποίηση από το εργασιακό πλαίσιο, ηθικό των εργαζομένων, κάτι που μπορεί να εξηγήει το γιατί δεν υπάρχει ένας ενιαίος ορισμός (Vroom, 1964). Ως εκ τούτου, έχουν διατυπωθεί διαφορετικοί ορισμοί της έννοιας.

Όντως, τις τελευταίες δεκαετίες, έχουν γίνει πολλές προσπάθειες ορισμού της έννοιας «επαγγελματική ικανοποίηση» (Giese & Cote, 2000· Okaro, Eze, & Ohagwu, 2010). Πιο αναλυτικά, ο Anderson (2001) ορίζει την επαγγελματική ικανοποίηση ως μία ευχάριστη ή θετικά συναισθηματική κατάσταση που απορρέει από την γνωστική εκτίμηση του ατόμου για την εργασία του ή για τις εργασιακές του εμπειρίες. Ακόμη, ο Anderson (2001) υποστηρίζει ότι ο ορισμός περιλαμβάνει τόσο γνωστικούς όσο και συναισθηματικούς παράγοντες, ενώ υποθέτει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης μεταξύ του γνωστικού και συναισθηματικού τομέα ή με άλλα λόγια μεταξύ των σκέψεων και των συναισθημάτων. Αναλόγως, και ο Robbins (2005) εμπλουτίζει τον παραπάνω ορισμό, ορίζοντας την επαγγελματική ικανοποίηση ως μία συλλογή από συναισθήματα που έχει το άτομο για την εργασία του, ενώ προτείνει ότι ένα άτομο με υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης κατέχει θετικά συναισθήματα προς την εργασία του ενώ ένα άτομο που δεν είναι ικανοποιημένο από την εργασία του κατέχει αρνητικά συναισθήματα για την εργασία του. Επομένως, η επαγγελματική ικανοποίηση είναι το αποτέλεσμα της συνολικής αντίδρασης του ατόμου προς την εργασία του.

Μία άλλη οπτική προτείνει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση γίνεται κατανοητή υπό το πρίσμα της ασυμφωνίας που υπάρχει ανάμεσα σε αυτό που προσδοκά κάποιος από την εργασία του και από αυτό που τελικά λαμβάνει από το εργασιακό του περιβάλλον. Ειδικότερα, οι Hewstone & Stroebe (2001) ορίζουν την επαγγελματική ικανοποίηση ως μία συναισθηματική αντίδραση προς την εργασία η οποία προκύπτει από τη σύγκριση των υφιστάμενων αποτελεσμάτων με τα επιθυμητά. Από την άλλη, ένας από τους πιο συχνά χρησιμοποιούμενους ορισμούς, έχει προταθεί από τον Locke (1976), ο οποίος υποστηρίζει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μία ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την εκτίμηση του επαγγέλματος ενός ατόμου ή από την εκτίμηση μίας επαγγελματικής του εμπειρίας. Σύμφωνα με τον Locke (1969), τρεις πτυχές είναι αυτές που καθορίζουν την επαγγελματική ικανοποίηση ενός ατόμου. Αυτές είναι οι αντιλήψεις που έχει κάποιος για τις πτυχές του επαγγέλματος και της εργασίας του, οι ρητές αλλά και άρρητες αξίες που περιβάλλουν τη δουλειά του και οι αποκλίσεις μεταξύ των προαναφερθέντων αντιλήψεων και αξιών. Το μέγεθος αυτής της διαφοράς μεταξύ των παραπάνω είναι σημαντικό, μαζί με την αξία που αποδίδει το άτομο στην αντιλαμβανόμενη διαφορά (Locke, 1969). Ένας άλλος ορισμός που έχει προταθεί αναφέρεται στην επαγγελματική ικανοποίηση ως μία συναισθηματική αντίδραση στην εργασία που προκύπτει από τη σύγκριση ανάμεσα σε αυτά που λαμβάνει το άτομο από την εργασία σου και σε αυτά που προσδοκά (Cranny, Smith, & Stone, 1992). Άλλος ορισμός που έχει διατυπωθεί αναφέρει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μία στάση που διαμορφώνεται από τη θετική ή αρνητική αξιολογική κρίση που κάνει κάποιος για τη δουλειά ή για κάποια συνθήκη της δουλειάς του (Weiss, 2002). Υπό το ίδιο πρίσμα, οι Judge, Hulin, & Dalal (2009) όρισαν την επαγγελματική ικανοποίηση ως μία πολυδιάστατη ψυχολογική απόκριση ενός ατόμου για την εργασία του. Αυτή η απόκριση απαρτίζεται από γνωστικούς και συναισθηματικούς παράγοντες. Τον ορισμό αυτό επέκτεινε ο Judge και συνεργάτες (2009) προτείνοντας ότι η επαγγελματική ικανοποίηση αναφέρεται σε μία εσωτερική αξιολόγηση της ευνοϊκότητας της εργασίας του. Αυτές οι αξιολογικές κρίσεις εμφανίζονται με συναισθηματικές αντιδράσεις που είναι είτε εξωτερικές (λεκτικά εκφρασμένες) είτε εσωτερικές (βιώνονται από το άτομο).

Άλλοι ορισμοί που έχουν προταθεί θεωρούν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση παρουσιάζει μία μεταβλητή που αξιολογεί την στάση ενός ατόμου για την εργασία του

και περιλαμβάνει διαφορετικές πτυχές του επαγγέλματος (Spector, 1997), ενώ άλλοι θεωρητικοί προτείνουν ότι μπορεί να ιδωθεί ως το αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης του υπαλλήλου και των αντιλήψεων του για το εργασιακό του περιβάλλον (Carriere & Bourque, 2009· Rehman et al., 2013). Επιπρόσθετα, ερευνητές έχουν ορίσει την επαγγελματική ικανοποίηση ως μία θετική συναισθηματική κατάσταση (Inandi et al., 2013), και ως τον θετικό αντίκτυπο που έχουν στο άτομο οι εμπειρίες που σχετίζονται με την εργασία (Filiz, 2014), ενώ άλλοι πρότειναν ότι η έννοια ορίζεται ως οι αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με το επάγγελμα τους (Yilmaz, & Altinkurt, & Kesim, 2014). Σύμφωνα με τους Griffin, Hogan & Lambert (2010), η επαγγελματική ικανοποίηση αναφέρεται στα υποκειμενικά συναισθήματα ενός ατόμου για την εργασία του και το πόσο ικανοποιημένος είναι από αυτήν. Με άλλα λόγια, η επαγγελματική ικανοποίηση αντιπροσωπεύει τον βαθμό στον οποίο οι άνθρωποι είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους (Ganai & Ali, 2013· Muchinsky, 2000). Άλλοι θεωρητικοί περιγράφουν την επαγγελματική ικανοποίηση ως μία συναισθηματική αντίδραση των ατόμων σχετικά με τη δουλειά τους και το εργασιακό τους περιβάλλον (Cranny, Smith & Stone, 1992). Γενικά, φαίνεται πως οι ερευνητές του τομέα της οργανωτικής ψυχολογίας συμφωνούν στο ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μία θετική κατάσταση ικανοποίησης από την εργασία κάποιου ατόμου λόγω των θετικών αντιλήψεων του για τις ποικίλες πτυχές της εργασίας του.

Παρά τις διαφορετικές προοπτικές των ερευνητών ή την εναλλακτική χρήση παρόμοιων λέξεων, οι ποικίλοι ορισμοί που έχουν διατυπωθεί τονίζουν το ρόλο της γνωστικής αξιολόγησης καθώς και των συναισθηματικών παραγόντων στη διαμόρφωση των στάσεων των εργαζομένων και συνεπώς στην έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης. Παράλληλα, μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης περιλαμβάνει τις διάφορες πτυχές των ψυχολογικών τάσεων των ατόμων και τις περιβαλλοντικές συνθήκες στις οποίες εργάζονται, ενώ φαίνεται πως όλα αυτά μπορούν να συμβάλουν στην ευχαρίστηση που αντλεί κάποιος από την εργασία του ή να επηρεάσουν θετικά τα συναισθήματα του προς την εργασία του.

3.2 Θεωρητικά μοντέλα της επαγγελματικής ικανοποίησης

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης μπορεί να μελετηθεί υπό το πρίσμα διαφορετικών θεωρητικών προσεγγίσεων. Αυτό

έγινε φανερό καθώς η βιβλιογραφική ανασκόπηση έδειξε ότι υπάρχουν τρία θεωρητικά πλαίσια για την επαγγελματική ικανοποίηση, τα οποία είναι τα εξής: 1. Θεωρίες περιεχομένου, 2. Διαδικαστικές θεωρίες και 3. Καταστασιακά μοντέλα της επαγγελματική ικανοποίησης (Green, 2000). Πιο συγκεκριμένα, στις θεωρίες περιεχομένου συγκαταλέγονται, για παράδειγμα, η θεωρία των κινήτρων του Maslow (1954) και η θεωρία της υποκίνησης του Herzberg (1966) και η κεντρική εστίαση τους είναι στην αναγνώριση συγκεκριμένων αναγκών (π.χ. τροφή, στέγη, αέρα, ξεκούραση). Σύμφωνα με τους Amos, Pearson, Ristaw & Ristaw (2008), οι θεωρίες περιεχομένου επικεντρώνονται στους μεμονωμένους παράγοντες κάθε ατόμου οι οποίοι ξεκινούν, καθοδηγούν, διατηρούν ή σταματούν μία συμπεριφορά. Έτσι, οι θεωρητικοί των παραπάνω θεωριών προσπαθούν να ορίσουν τις συγκεκριμένες ανάγκες που πρέπει να ικανοποιηθούν, ή τις αξίες που πρέπει να επιτευχθούν, για να είναι ένα άτομο ικανοποιημένο με τη δουλειά του. Από την άλλη, οι διαδικαστικές θεωρίες όπως η θεωρία της προσδοκίας του Vroom (1964) και η θεωρία της ισότητας του Adams (1965), προσπαθούν να εξηγήσουν τις διαδικασίες του πως μία συμπεριφορά ξεκινάει, καθοδηγείται, διατηρείται και σταματάει (Amos, et al., 2008). Οι διαδικαστικές θεωρίες δίνουν έμφαση στις διανοητικές διεργασίες της σκέψης που καθορίζουν τα κίνητρα και την ικανοποίηση των εργαζομένων (Oloolube, 2006), ενώ ενδιαφέρονται για τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα αντιλαμβάνονται το εργασιακό τους περιβάλλον και τους τρόπους αντίληψης και κατανόησης των εργασιακών τους εμπειριών (Armstrong, 2006). Οι διαδικαστικές θεωρίες προσπαθούν να εντοπίσουν τις σχέσεις μεταξύ μεταβλητών, όπως αξίες, ανάγκες και προσδοκίες, που συνθέτουν τα κίνητρα και την εργασιακή ικανοποίηση. Σύμφωνα με τον Green (2000), οι θεωρητικοί των διαδικαστικών θεωριών υποστηρίζουν ότι η συνολική ικανοποίηση από την εργασία καθορίζεται από την αλληλεπίδραση μεταξύ προσδοκιών, αξιών, και αναγκών. Το τρίτο θεωρητικό πλαίσιο, περιλαμβάνει τις καταστασιακές θεωρίες όπως τη θεωρία των καταστάσεων των Quarstein, Mcabee & Glassman (1992), και υποθέτουν ότι η αλληλεπίδραση μεταβλητών όπως τα χαρακτηριστικά της εργασίας (π.χ., η φύση της εργασίας), τα οργανωτικά χαρακτηριστικά (η υποδομή του οργανισμού, η ηγεσία, τα κριτήρια προαγωγής και οι εγκαταστάσεις) και τα ατομικά χαρακτηριστικά (π.χ. φύλο, ηλικία και εκπαίδευση) επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση (Hoy & Miskel, 1996).

3.3 Επαγγελματική ικανοποίηση στους εκπαιδευτικούς

Στο εκπαιδευτικό πλαίσιο, σύμφωνα με τον Lawler (1973), η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με τον ρόλο που επιτελούν οι εκπαιδευτικοί στα σχολεία. Πιο συγκεκριμένα, προτείνει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μία θετική σχέση μεταξύ της επιθυμίας των εκπαιδευτικών να διδάξουν και του τι προσδοκούν από το ρόλο τους, κάτι που αξιολογείται μέσα από τις αντιλήψεις τους. Αυτό υποστηρίζεται και από τους Ho & Au (2006), οι οποίοι προτείνουν ότι η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών είναι ένας συνδυασμός του τι χρειάζονται από την επαγγελματική τους καριέρα και τι πραγματικά κερδίζουν από αυτήν. Ακόμη, έχει προταθεί ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών μπορεί να οριστεί ως η στάση ενός εκπαιδευτικού προς τους/τις μαθητές/τριες του και το σχολείο του ή η ικανοποίηση / δυσαρέσκεια των εκπαιδευτικών από την εργασία τους (Yavuz, 2018). Παράλληλα, σύμφωνα με τους Zamblyas & Papanastasiou (2004), η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών είναι βασικά η ικανοποίηση τους κατά τη διδασκαλία και η σχέση μεταξύ των απαιτήσεων της εργασίας των εκπαιδευτικών και των επιθυμιών τους.

Όσον αφορά τα επίπεδα της επαγγελματικής ικανοποίησης, έχουν διεξαχθεί ποικίλες έρευνες που μελετούν αυτό το θέμα. Πιο αναλυτικά, στον ελληνικό χώρο, μία έρευνα που μελέτησε την επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση έδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί ήταν ικανοποιημένοι σε γενικές γραμμές από τις διάφορες πτυχές του επαγγέλματος τους (Γραμματικού, 2017). Παρόμοια αποτελέσματα είχε και άλλη έρευνα (Ξαφάκος, και συν., 2020) που βρήκε ότι οι εκπαιδευτικοί ήταν σχετικά ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Αντίστοιχα, μία άλλη μελέτη στην Ελλάδα (Saiti & Papadopoulos, 2015) που διερεύνησε την επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σε σχέση με τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά βρήκε ότι οι εκπαιδευτικοί είναι σχετικά ικανοποιημένοι από το επάγγελμα τους. Παρομοίως, μία σχετική έρευνα (Zamblyas & Papanastasiou, 2004) που διεξήχθη στην Κύπρο, μία χώρα με κοινά χαρακτηριστικά με την Ελλάδα, έδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί που ήταν ικανοποιημένοι με τις συνθήκες εργασίας τους παρουσίαζαν αυξημένα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης. Μία άλλη έρευνα (Koustelios, 2005) που μελέτησε την επαγγελματική ικανοποίηση καθηγητών Φυσικής Αγωγής έδειξε ότι οι καθηγητές ήταν ικανοποιημένοι από το επάγγελμα τους, ενώ σε αυτή την έρευνα υπήρχαν διαφοροποιήσεις σε κάποιες πτυχές

της επαγγελματικής ικανοποίησης όσον αφορά το φύλο, την ηλικιακή ομάδα και τα χρόνια εμπειρίας. Αναλόγως, και άλλη έρευνα (Ζουρνατζή και συν., 2006) σε καθηγητές Φυσικής Αγωγής, έδειξε ότι εκπαιδευτικοί παρουσίασαν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης για αρκετές πτυχές της εργασίας τους. Στο διεθνή χώρο, μία έρευνα (Demirtas, 2010) που μελέτησε τα επίπεδα της επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης έδειξε ότι τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών ήταν υψηλά, και ότι η ηλικιακή ομάδα 36 – 40 ετών είχε τα υψηλότερα επίπεδα. Επίσης, μία ακόμη έρευνα (Erdem, İlgan, & Uçar, 2014) που μελέτησε την ικανότητα οργάνωσης σε σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης βρήκε ότι οι εκπαιδευτικοί ήταν ικανοποιημένοι με την εργασία τους. Επιπρόσθετα, άλλες έρευνες (Gemelou, 2010· Ioannou, 2011· Karavas, 2010· Stigka, 2008) που μελέτησαν την επαγγελματική ικανοποίηση καθηγητών αγγλικών βρήκαν ότι σε γενικές γραμμές οι καθηγητές αγγλικών είναι ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους. Πιο συγκεκριμένα, η Gemelou (2010) βρήκε ότι οι καθηγήτριες αγγλικών με μεταπτυχιακό και λίγα χρόνια διδακτικής εμπειρίας είχαν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης, ενώ ο Karavas (2010) έδειξε ότι οι γυναίκες καθηγήτριες αγγλικών ήταν λιγότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους.

3.4 Επαγγελματική ικανοποίηση στην ειδική αγωγή

Η βιβλιογραφική ανασκόπηση έδειξε ότι η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι εξίσου σημαντική και στον τομέα της ειδικής αγωγής. Το να είναι κανείς εκπαιδευτικός ειδικής αγωγής απαιτεί βαθιά υπομονή και συμπόνια για τα παιδιά που έχουν ειδικές ανάγκες, καθώς χρειάζονται ιδιαίτερη φροντίδα, προσοχή, ειδικά σχεδιασμένη διδασκαλία και ειδικό πρόγραμμα σπουδών που να ταιριάζει με τις μοναδικές τους ανάγκες. Παράλληλα, η βιβλιογραφία δείχνει ότι οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής βρίσκονται σε μεγαλύτερο κίνδυνο για να αναπτύξουν χρόνιο στρες, χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση και χαμηλή απόδοση (Emery & Vandenberg, 2010). Πράγματι, αυτό φαίνεται να επιβεβαιώνεται και από μία σχετική έρευνα (Stempien & Loeb, 2002) που κατέληξε στο ότι οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής ήταν πιο δυσαρεστημένοι συγκριτικά με τους εκπαιδευτικούς γενικής αγωγής, ενώ αυτό φάνηκε να ισχύει περισσότερο για τις νεαρές γυναίκες εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής. Ωστόσο, άλλες σχετικές έρευνες παρουσιάζουν αντικρουόμενα αποτελέσματα. Σύμφωνα με μία έρευνα (Platsidou & Agaliotis, 2008) που μελέτησε τη σχέση μεταξύ

της επαγγελματικής εξουθένωσης και της επαγγελματικής ικανοποίησης σε εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, βρήκε ότι οι εκπαιδευτικοί ανέφεραν σχετικά υψηλή ικανοποίηση από την εργασία τους σε σχέση με διάφορους παράγοντες όπως η διεύθυνση του σχολείου, ο οργανισμός και οι συνθήκες εργασίας. Ανάλογα αποτελέσματα είχε και μία έρευνα (Τσέλιου, 2008) που μελέτησε το στρες, την επαγγελματική ικανοποίηση και την επαγγελματική εξουθένωση ανάμεσα σε εκπαιδευτικούς γενικής και ειδικής αγωγής, βρήκε ότι οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής συγκριτικά με τους εκπαιδευτικούς γενικής αγωγής είχαν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης. Αντίστοιχα, άλλη έρευνα (Strydom, Nortjé, Beukes, et al., 2012) που μελέτησε τα επίπεδα της επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής βρήκε ότι οι συμμετέχοντες ανέφεραν μέτρια επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης. Ωστόσο, μία άλλη έρευνα που μελέτησε τις σχέσεις μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης, της ικανοποίησης από τη ζωή και την ποιότητα ζωής των εκπαιδευτικών βρήκε ότι οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής είχαν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης.

3.5 Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση

Μέσα από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, γίνεται ξεκάθαρο ότι υπάρχουν ποικίλοι παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση, ενώ η ποικιλομορφία αυτών των παραγόντων αντικατοπτρίζει την πολύπλοκη φύση της έννοιας. Έτσι, πλήθος ερευνών έχουν επιδιώξει να καθορίσουν ποιοι παράγοντες συμβάλλουν στην επαγγελματική ικανοποίηση. Σύμφωνα με τον Furnham (2005) οι παράγοντες που φαίνεται να προτείνονται από τις περισσότερες έρευνες μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε τρεις κύριες ομάδες: 1. Οργανωτικοί, πολιτικοί και διαδικαστικοί παράγοντες, όπως ανταμοιβές, εποπτεία, λήψη αποφάσεων και πρακτικές· 2. Παράγοντες που αφορούν συγκεκριμένες πτυχές της εργασίας, όπως ο φόρτος εργασίας, η αυτονομία και το φυσικό περιβάλλον εργασίας και 3. Προσωπικά χαρακτηριστικά, όπως η αυτοεκτίμηση και η συνολική ικανοποίηση από τη ζωή. Εναλλακτικά, ο Mullins (2008) προσδιορίζει πέντε ομάδες παραγόντων που φαίνεται να επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση. Αυτοί είναι: 1. Επιμέρους παράγοντες, όπως ο χαρακτήρας, η εκπαίδευση, τα προσόντα, η ηλικία και η οικογενειακή κατάσταση· 2. Κοινωνικοί παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων σχέσεων με συναδέλφους, ομαδική εργασία και δυνατότητες επικοινωνίας· 3. Παράγοντες που σχετίζονται με τον πολιτισμό, όπως συστήματα αξιών και

πεποιθήσεις: 4. Οργανωτικοί παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων των συνθηκών εργασίας, των συστημάτων διαχείρισης και τη φύσης της εργασίας και 5. Περιβαλλοντικοί παράγοντες, όπως οικονομικές, κοινωνικές, πολιτικές και τεχνικές επιρροές.

Ειδικότερα, στο εκπαιδευτικό πλαίσιο, συγκεκριμένοι ερευνητές έχουν προσπαθήσει να προσδιορίσουν τους παράγοντες που καθορίζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών (Crossman & Harris, 2006· Mau, Ellsworth, & Hawley, 2008). Αυτοί πρότειναν τρεις ομάδες παραγόντων: 1. Περιβαλλοντικοί παράγοντες, όπως οι συνάδελφοι, η ίδια η εργασία και το στυλ ηγεσίας· 2. Ψυχολογικοί παράγοντες όπως η προσωπικότητα και η στάση προς την εργασία και 3. Προσωπικές μεταβλητές, συμπεριλαμβανομένης της ηλικίας και του φύλου.

Όλα τα παραπάνω φαίνεται να υποστηρίζονται από επιπλέον ερευνητικά δεδομένα καθώς έρευνες έχουν βρει ότι, για παράδειγμα, το φύλο παίζει σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών με τις γυναίκες να αναφέρουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης σε σύγκριση με τους άνδρες (Liu & Ramsey, 2008). Παρόμοια αποτελέσματα είχε και άλλη έρευνα (Crossman & Harris, 2006) που έδειξε ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί είχαν υψηλότερη επαγγελματική ικανοποίηση σε σύγκριση με τις γυναίκες εκπαιδευτικούς. Αντιθέτως, άλλες έρευνες (Klecker, 1997· Koustelios, 2001) έχουν υποστηρίξει ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί είναι πιο ικανοποιημένες από την εργασία τους σε σύγκριση με τους άνδρες, ενώ υπάρχουν και ερευνητικά δεδομένα (Menon-Eliophotou & Athanasoula-Reppa, 2011· Gesinde, Abiodun & Adejumo, 2012) που δείχνουν ότι δεν υπάρχουν διαφορές φύλου σε σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Σε σχέση με άλλους παράγοντες, μερικές έρευνες πρότειναν ότι οι εκπαιδευτικοί με υψηλότερο ακαδημαϊκό επίπεδο ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους (Koustelios, 2001· Shen, Leslie, Spybrook, & Ma, 2012).

3.6 Σύνδεση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και ικανοποίησης από τη ζωή

Όπως φάνηκε και παραπάνω, ο τομέας της οργανωτικής ψυχολογίας έχει ασχοληθεί σε μεγάλο βαθμό στο να κατανοήσει ποιοι παράγοντες είναι υπεύθυνοι για την επαγγελματική ικανοποίηση, ενώ έχουν αναπτυχθεί και διάφορα θεωρητικά μοντέλα προκειμένου να εξηγήσουν την επαγγελματική ικανοποίηση (Fritzsche &

Parrish, 2005). Κάθε ένα από αυτά τα μοντέλα παρουσιάζει διαφορετικές ομάδες παραγόντων. Ωστόσο, τα πιο πρόσφατα βιβλιογραφικά δεδομένα, υποστηρίζουν συνεκτικά μοντέλα που βασίζονται στην υπόθεση ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι πιο πιθανό να στηρίζεται στην αλληλεπίδραση μεταξύ πολλαπλών παραγόντων (Lent & Brown 2008). Έτσι, λοιπόν, σύμφωνα με το κοινωνικογνωστικό μοντέλο των Lent & Brown (2008), η επαγγελματική ικανοποίηση προβλέπεται από την αλληλεπίδραση έξι παραγόντων: 1. Προσωπικά χαρακτηριστικά, 2. Συμμετοχή σε στοχοκατευθυνόμενες δραστηριότητες, 3. Εργασιακή αυτό-αποτελεσματικότητα, 4. Αντιλαμβανόμενες εργασιακές συνθήκες, 5. Περιβαλλοντική υποστήριξη και 6. Συνολική ικανοποίηση από τη ζωή. Ειδικότερα, διάφοροι θεωρητικοί έχουν υπογραμμίσει από καιρό την εννοιολογική σύνδεση μεταξύ της εργασιακής και της συνολικής ικανοποίησης από τη ζωή (Judge & Locke, 1993). Πράγματι, η εργασία είναι ένα σημαντικό μέρος της ζωής για τους περισσότερους ενήλικες και τα όρια μεταξύ της εργασίας και των άλλων τομέων της ζωής είναι συχνά διαπερατά. Αυτό μοιάζει λογικό καθώς στις σύγχρονες κοινωνίες υπάρχει μία στενή σύνδεση ανάμεσα στην εργασιακή ζωή και σε άλλους τομείς της ζωής των ατόμων (Lent & Brown, 2006).

Πράγματι, αυτό φαίνεται να υποστηρίζει και η βιβλιογραφία, καθώς πλήθος ερευνών έχουν παρουσιάσει ότι υπάρχει σημαντική συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και της ικανοποίησης από τη ζωή (Bonebright, Clay & Ankenman, 2000· Keser, 2005· Lent & Brown, 2006· Perrone, Webb & Jackson, 2007). Παράλληλα, ένα συνεχές θεωρητικό ερώτημα έχει να κάνει με το κατά πόσο η επαγγελματική ικανοποίηση οδηγεί στην συνολική ικανοποίηση από τη ζωή ή το αντίθετο, δηλαδή το να είναι κανείς ικανοποιημένος με τη ζωή του σε όλους του άλλους τομείς να τον κάνει ικανοποιημένο και με την εργασία του. Τα διαθέσιμα ερευνητικά δεδομένα από συγχρονικές έρευνες προσφέρουν υποστήριξη ως προς και τις δύο κατευθύνσεις (Heller et al., 2005). Πιο συγκεκριμένα, υπάρχουν έρευνες που υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί έναν από τους πιο σημαντικούς προβλεπτικούς παράγοντες για την ικανοποίηση από τη ζωή (Naz, 2015· Demirel, 2014; Mishra, Nielsen, Smyth & Newma 2014), ενώ, από την άλλη, υπάρχουν δεδομένα από διαχρονικές έρευνες που προτείνουν ότι η ικανοποίηση από τη ζωή είναι αυτή που φαίνεται να προβλέπει καλύτερα την επαγγελματική ικανοποίηση (Judge & Watanabe, 1993).

Ειδικότερα, όσον αφορά τους εκπαιδευτικούς, η βιβλιογραφία επιβεβαιώνει τις παραπάνω υποθέσεις καθώς πλήθος ερευνών έχουν υποστηρίξει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών σχετίζεται σημαντικά με την ικανοποίηση τους από τη ζωή (Demirel, 2014· Sarpkaya & Kirdök, 2019· Aydintan & Κορ, 2016). Με άλλα λόγια, η εργασιακή ζωή και η ιδιωτική ζωή των εκπαιδευτικών φαίνεται να αλληλοεπιδρούν μεταξύ τους, κάτι που σημαίνει ότι τα άτομα που είναι ικανοποιημένα στη ζωή τους έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να είναι ικανοποιημένα και με την εργασία τους (Çapri & Güler, 2016), αλλά και το αντίστροφο.

4 Ικανοποίηση από τη ζωή

Η ικανοποίηση από τη ζωή είναι ένας από τους βασικότερους παράγοντες προκειμένου κάποιος να θεωρείται ευτυχισμένος. Πιο αναλυτικά, η ικανοποίηση από τη ζωή αποτελεί την γνωστική πτυχή της υποκειμενικής ευημερίας ενός ατόμου και τις γνωστικές εκτιμήσεις του ατόμου που σχετίζονται με τη ζωή του (Diener, 1984). Ειδικότερα, η ικανοποίηση από τη ζωή ορίζεται ως η αξιολόγηση που κάνουν οι άνθρωποι για τη ζωή τους και τους επιμέρους τομείς της (Diener & Ryan, 2009· Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999), ενώ άλλοι ερευνητές έχουν προτείνει ότι η ικανοποίηση από τη ζωή είναι περισσότερο μία γνωστική διαδικασία αξιολόγησης που βασίζεται στα υποκειμενικά - προσωπικά κριτήρια του ατόμου, και όχι σε εξωτερικά, και δεν αποτελεί αντανάκλαση των πραγματικών γεγονότων και συνθηκών αλλά αντανάκλα τη γνωστική εκτίμηση που κάνει το άτομο για τα γεγονότα και τις συνθήκες ζωής, εκτιμώντας σφαιρικά την ποιότητα της ζωής του (Shin & Johnson, 1978). Αυτή η γνωστική εκτίμηση προκύπτει από τον υπολογισμό του κατά πόσο οι συνθήκες διαβίωσης του ατόμου ανταποκρίνονται στις προσδοκίες του για την ζωή του. Σύμφωνα με τον παραπάνω ορισμό, οι Pavot & Diener (2008) υποστήριξαν ότι η ικανοποίηση από τη ζωή φαίνεται να είναι περισσότερο μία συνειδητή γνωστική εκτίμηση της ποιότητας της.

Παράλληλα αρκετοί ακόμα έχουν προσπαθήσει να ορίσουν την ικανοποίηση από τη ζωή ως έννοια. Χαρακτηριστικά, ο Veenhoven (1996), υποστήριξε ότι η ατομική ευημερία καθορίζεται άμεσα από την σωματική και ψυχική υγεία, το ίδιο και η ικανοποίηση από τη ζωή, ενώ σύμφωνα με τον Cummins (1996) το πόσο ικανοποιημένοι είναι οι άνθρωποι από τη ζωή τους, στο σύνολό τους, σχετίζεται με το πόσο ικανοποιημένοι είναι στα διακριτά της μέρη. Σημαντικό ρόλο διαδραματίζει και η βαρύτητα με την οποία κάθε άτομο αντιμετωπίζει επιμέρους τομείς (Gilman & Huebner, 2000). Ένας επιπλέον προτεινόμενος ορισμός της ικανοποίησης από τη ζωή θεωρείται και η υποκειμενική κρίση του κάθε ατόμου αναφορικά με το επίπεδο στο οποίο ο καθένας ολοκληρώνει τους στόχους του, πληρώνει τις ανάγκες και τις επιθυμίες του (Frisch, 1998). Μέσα από έναν τέτοιο ορισμό γίνεται φανερή η ευμετάβλητη φύση της έννοιας αυτής, καθώς η ίδια δείχνει να μεταβάλλεται σύμφωνα με τους εκάστοτε ατομικούς και περιβαλλοντικούς παράγοντες. Επιπρόσθετα, κάποιοι άλλοι ερευνητές (Choi et al., 2019) πιστεύουν ότι η ικανοποίηση από τη ζωή είναι μία έννοια ευρεία, η οποία σχετίζεται με πολλαπλές καταστάσεις, όπως για παράδειγμα η

προσαρμογή, ο ελεύθερος χρόνος, η ευτυχία, η υγεία, η καθημερινότητα και η ποιότητα της ζωής.

4.1 Ικανοποίηση από τη ζωή στους εκπαιδευτικούς

Γενικότερα, η βιβλιογραφία έχει ασχοληθεί με το ζήτημα της ικανοποίησης από τη ζωή των εκπαιδευτικών. Για παράδειγμα, σύμφωνα με τους Anvaroğlu, Deniz, & Kahraman (2005, όπως αναφέρεται στο Çevik, 2017), υπάρχει μία θετική σχέση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και της ικανοποίησης από τη ζωή για τους εκπαιδευτικούς. Επιπρόσθετα, η ικανοποίηση από τη ζωή για τους εκπαιδευτικούς είναι πολύ σημαντική, καθώς οι εκπαιδευτικοί παίζουν πολύ ουσιαστικό ρόλο στη συνολική επίτευξη των εκπαιδευτικών στόχων ενός έθνους. Συγχρόνως, οι εκπαιδευτικοί που διακρίνονται από υψηλή ποιότητα σε σχέση με τη δουλειά τους αποτελούν το πιο σημαντικό προσόν των σχολείων (Hanushek, 2011). Αναμένονται πολλά από αυτούς όσον αφορά την αποτελεσματική εφαρμογή όλων των πτυχών της εκπαίδευσης για τα παιδιά μιας κοινωνίας. Έτσι, λοιπόν, εφόσον οι εκπαιδευτικοί κατέχουν βασικό ρόλο για τον εκπαιδευτικό τομέα, το θέμα της ικανοποίησής τους ή της δυσαρέσκειας τους από τη ζωή είναι υψίστης σημασίας (Kaur, 2017). Αυτό οφείλεται, προφανώς, στο ότι η κατάσταση της ζωής τους μπορεί να έχει αρνητικό ή θετικό αντίκτυπο στη ζωή των μαθητών που διδάσκουν (Shyim & Korb, 2016). Ειδικότερα, ένας εκπαιδευτικός που είναι δυσαρεστημένος με τη ζωή του είναι πιθανό να επηρεάσει αρνητικά τη ζωή των μαθητών του, ενώ φαίνεται να ισχύει και το αντίστροφο για έναν εκπαιδευτικό που είναι ικανοποιημένος με τη ζωή του. Γίνεται φανερό ότι η ικανοποίηση από τη ζωή για τους εκπαιδευτικούς είναι πολύ σημαντική γιατί επηρεάζει το πόσο καλά αποδίδουν στην καριέρα τους. Όλα τα παραπάνω, φαίνεται να υποστηρίζουν και σχετικές έρευνες. Σύμφωνα με την Umme (1999), η ικανοποίηση από τη ζωή είναι πολύ σημαντική για την επαγγελματική απόδοση καθώς οι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να εκτελούν τα καθήκοντα τους πιο αποτελεσματικά όταν είναι ικανοποιημένοι με τη ζωή τους. Κατ' επέκταση, οι εργαζόμενοι που είναι ευχαριστημένοι και ικανοποιημένοι με τη ζωή τους τείνουν να είναι πιο χρήσιμοι και παραγωγικοί για τους εργοδότες τους (Umme, 1999), σε αντίθεση με τους εργαζομένους που δεν είναι ικανοποιημένοι με τη ζωή τους. Γίνεται φανερό ότι η ικανοποίηση από τη ζωή για τους εκπαιδευτικούς είναι πολύ σημαντική γιατί επηρεάζει το πόσο καλά αποδίδουν στην καριέρα τους.

Ωστόσο, παρά τη σημαντικότητα της ικανοποίησης από τη ζωή για τους εκπαιδευτικούς, οι περισσότερες έρευνες δείχνουν ότι οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί δεν είναι τόσο ικανοποιημένοι από τη ζωή τους. Πιο αναλυτικά, σύμφωνα με μία έρευνα (Dagli & Baysal, 2017) που μελέτησε τα επίπεδα της ικανοποίησης από τη ζωή εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης παρουσίασε ότι τα επίπεδα τους κυμαίνονταν σε μέτρια επίπεδα. Παρόμοια αποτελέσματα είχε και μία ακόμη έρευνα (Demirel, 2014) που διερεύνησε τη σχέση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και της ικανοποίησης από τη ζωή εκπαιδευτικών η οποία βρήκε ότι οι εκπαιδευτικοί ανέφεραν μέτρια επίπεδα ικανοποίησης από τη ζωή, ενώ οι γυναίκες είχαν υψηλότερα επίπεδα. Από την άλλη, μία σχετική έρευνα (Olçar, Rijavec, & Golub, 2019) που μελέτησε την ικανοποίηση από τη ζωή εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σε σχέση με άλλους παράγοντες βρήκε ότι οι εκπαιδευτικοί ήταν σε γενικές γραμμές ικανοποιημένοι από τη ζωή τους. Παρόμοια αποτελέσματα είχε και έρευνα στην Ελλάδα (Ξαφάκος και συν., 2020) που μελέτησε τις σχέσεις μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης, της ικανοποίησης από τη ζωή και της ποιότητας ζωής εκπαιδευτικών και βρήκε ότι ένας στους τρεις εκπαιδευτικούς ήταν ικανοποιημένος με την ζωή του.

4.2 Ικανοποίηση από τη ζωή και ποιότητα ζωής

Πέρα από την έννοια της ικανοποίησης από τη ζωή, η βιβλιογραφία δείχνει ότι υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση, όπως η ποιότητα της ζωής. Πράγματι, ερευνητικά δεδομένα δείχνουν ότι η ποιότητα ζωής συσχετίζεται με την επαγγελματική ικανοποίηση των ατόμων (Evans et al., 1993· Cimete, Gencalp, & Keskin, 2003). Συγχρόνως, η ανασκόπηση της βιβλιογραφίας παρουσιάζει ότι η ικανοποίηση από τη ζωή και η ποιότητα ζωής είναι δύο έννοιες που συνδέονται σε μεγάλο βαθμό με την ευημερία του ατόμου (Wimmelmann et al., 2020), κάτι που διαφαίνεται και από το γεγονός ότι οι δύο αυτοί όροι συχνά χρησιμοποιούνται εναλλάξ στις σχετικές έρευνες (Cooke et al., 1996). Συγχρόνως, έχει φανεί ότι και οι δύο έννοιες σχετίζονται με κοινωνικούς, δημογραφικούς και άλλους παράγοντες (Cerci & Dumludag, 2019).

5 Ποιότητα ζωής

Ο όρος «ποιότητα ζωής» χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο προκειμένου να περιγράψει την επίδραση της ευημερίας του ατόμου που προέρχεται από τα υλικά αγαθά (Massam, 2002). Λόγω της οικονομικής ευημερίας και του βελτιωμένου βιοτικού επιπέδου κατά το τέλος του πολέμου, παρατηρήθηκε μεγάλο ενδιαφέρον για την έννοια της ποιότητας της ζωής στο γενικό πληθυσμό, σε κοινωνικό αλλά και σε ατομικό επίπεδο. Έτσι, αρχικά, αυτό το οικονομικό μοντέλο της ποιότητας ζωής σχετιζόταν μόνο με τα υλικά αγαθά χωρίς προσοχή στην υποκειμενική ευημερία των ατόμων (Cummins, Lau, & Stokes, 2004).

Μέχρι και τη δεκαετία του 1960, η αποκλειστική αυτή εστίαση στην πτυχή των υλικών ατομικών αγαθών αμφισβητήθηκε και η έννοια της ποιότητας ζωής επεκτάθηκε σε διάφορα ζητήματα όπως η οικογένεια, η υγεία και η στέγαση. Έτσι, η έννοια της ποιότητας της ζωής έγινε κατανοητή ως ένα σύνολο «κοινωνικών δεικτών», οι οποίοι αποτελούν τον δείκτη ευημερίας του γενικού πληθυσμού (Diener & Suh, 1997· Rapley, 2003). Μάλιστα, από τη δεκαετία του 1970 και έπειτα, έχει δοθεί μεγάλη ερευνητική εστίαση στην ποιότητα ζωής στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης και κλινικής πρακτικής, ειδικά για ασθενείς με χρόνιες παθήσεις (Moons, Budts, & De Geest, 2006). Πλέον όμως η προσοχή δεν εστιάζει μόνο στο πως η ζωή των ατόμων που πάσχουν από ασθένειες θα μπορούσε να παραταθεί, αλλά και στο πως θα μπορούσε να βελτιωθεί η αίσθηση ευεξίας τους, συμπεριλαμβανομένης της εστίασης σε πτυχές που δεν αφορούν την ασθένεια τους (Katschnig, 2006). Η ποιότητα ζωής ως έννοια ειδικότερα στον ιατρικό τομέα απλοποιείται προκειμένου να περιγράψει την κατάσταση υγείας του ατόμου και είναι άμεσα σχετιζόμενη με την υγεία της ποιότητας ζωής. Δυστυχώς, η έννοια της σχετιζόμενης με την υγεία ποιότητα ζωής, πολλές φορές χρησιμοποιείται ως συνώνυμο της ποιότητας της ζωής (Cummins, Lau, & Stokes, 2004). Αν και οι δύο αυτές έννοιες χρησιμοποιούνται εναλλάξ στις διάφορες έρευνες, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι δεν είναι ταυτόσημες.

Η ποιότητα ζωής ως ευρεία έννοια καλύπτει όλες τις πτυχές της ζωής. Οι πολλοί ορισμοί που δίνονται για την ποιότητα ζωής δυσχεραίνουν τη μέτρησή της στις έρευνες. Αρχικά αντιπροσωπεύει έναν συνδυασμό της συναισθηματικής, της σωματικής, της κοινωνικής και της εργασιακής ευημερίας του ατόμου (Michalak et al., 2005). Ωστόσο, ένας πιο ολοκληρωμένος ορισμός που έχει δοθεί, είναι ότι η

ποιότητα ζωής, ολιστικά, αντιπροσωπεύει την ικανοποίηση του ατόμου, τη λειτουργικότητα του και την πρόσβαση που έχει εκείνος σε πόρους σε μία ευρεία γκάμα τομέων στη ζωή, όπως ο σωματικός, ο ψυχολογικός, ο περιβαλλοντικός και ο κοινωνικός (Morton et al., 2017a). Αυτός ο ορισμός σχετίζεται αρκετά και με τον ορισμό που έχει δώσει ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας στην έννοια της ποιότητας της ζωής.

Το 1995, ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας όρισε την ποιότητα ζωής ως μία έννοια με πολλαπλές διαστάσεις, που περιλαμβάνει την σωματική, συναισθηματική, κοινωνική και πνευματική ευημερία, ενώ πιο συγκεκριμένα την περιέγραψε ως «η αντίληψη του ατόμου για τη θέση του στη ζωή στο πλαίσιο του πολιτισμού και του συστήματος αξιών μέσα στο οποίο ζει και σε σχέση με τους στόχους του, τις προσδοκίες του, τα πρότυπα και τις ανησυχίες του» (WHOQOL Group, 1995). Επιπροσθέτως, ο ΠΟΥ υποστήριξε ότι υπάρχουν πέντε τομείς της ποιότητας ζωής οι οποίοι είναι οι παρακάτω: 1. Σωματικός τομέας – αυτός ο τομέας αξιολογεί τα σωματικά προβλήματα όπως για παράδειγμα τον πόνο ή τις διαταραχές ύπνου, 2. Ψυχολογικός τομέας – ο οποίος αξιολογεί την αυτό-αντίληψη και τη γνωστική ικανότητα, 3. Κοινωνικός τομέας – που αξιολογεί την κοινωνική ζωή του ατόμου, τις προσωπικές του σχέσεις, την κοινωνική υποστήριξη, την οικογενειακή αποδοχή και την κοινωνική αλληλεπίδραση, 4. Περιβαλλοντικός τομέας – που αξιολογεί τις συνθήκες διαβίωσης, την ατομική ασφάλεια και την πρόσβαση σε ιατρική περίθαλψη και 5. Πνευματικός τομέας – ο οποίος αξιολογεί την ατομική πίστη, την πίστη του ανθρώπου στο Θεό. Γίνεται αντιληπτό λοιπόν ότι η ποιότητα ζωής αναφέρεται στην αντίληψη του ατόμου για την σωματική, συναισθηματική και κοινωνική του κατάσταση (Dickerson et al., 2011· Jing et al., 2018). Έτσι σύμφωνα με αυτόν τον ορισμό, η ποιότητα ζωής είναι ξεκάθαρα μια υποκειμενική εμπειρία και ένα καλό επίπεδο ποιότητας ζωής εξαρτάται άμεσα από τον τρόπο με τον οποίο το άτομο αντιλαμβάνεται το αν το ίδιο έχει φτάσει στο επίπεδο ικανοποίησής του σε διαφορετικούς τομείς.

5.1 Ποιότητα ζωής στους εκπαιδευτικούς

Οι έρευνες οι οποίες έχουν ως στόχο την ανάδειξη της ποιότητας ζωής των εκπαιδευτικών είναι περιορισμένες. Οι λιγότερες αυτές έρευνες για το συγκεκριμένο θέμα έχουν αναδείξει σχετικά χαμηλά επίπεδα ποιότητας ζωής εκπαιδευτικών.

Αναλυτικότερα, σύμφωνα με τους (Yang, et al., 2009) οι οποίοι έχουν μελετήσει την ποιότητα ζωής των εκπαιδευτικών συσχετιστικά με το εργασιακό τους άγχος, η ποιότητα ζωής των εκπαιδευτικών κυμαίνονταν σε χαμηλά επίπεδα συγκριτικά με τον γενικό πληθυσμό, ενώ το άγχος τους για την εργασία ήταν πιο υψηλό συγκριτικά με ένα δείγμα ιατρών. Επιπλέον, στην ίδια έρευνα βρέθηκε ότι η ποιότητα ζωής των γυναικών εκπαιδευτικών ήταν χαμηλότερη συγκριτικά με τους άνδρες συναδέλφους, κάτι που δείχνει να γίνεται εντονότερο με την πάροδο των χρόνων. Τα παραπάνω, επιβεβαιώνονται και από άλλη σχετική έρευνα (Hong, Zhijian, Baohua, 2003), η οποία κατέληξε στο ότι οι εκπαιδευτικοί που ανέφεραν χαμηλή ποιότητα ζωής και πιο μικρό προσδόκιμο ζωής, το αποδίδουνσε υψηλό εργασιακό άγχος. Παρόμοια αποτελέσματα είχε ακόμη μια έρευνα (Dabiran, et al., 2018) στην οποία βρέθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί, σε σύγκριση με τον γενικό πληθυσμό, είχαν σημαντικά πιο χαμηλά επίπεδα ποιότητας ζωής σε όλους τους τομείς. Ωστόσο, αντίθετα με τις παραπάνω έρευνες, μία σχετική έρευνα (Júnior, Tavares, et al., 2015) σε εκπαιδευτικούς απέδειξε ότι τα επίπεδα της ποιότητας ζωής των εκπαιδευτικών του δείγματος κυμαίνονταν σε μέτρια προς υψηλά επίπεδα. Παρόμοια αποτελέσματα είχε ακόμη μία έρευνα (Ξαφάκος και συν., 2020) σε ελληνικό εκπαιδευτικό επίπεδο κατά την οποία βρέθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί έχουν σχετικά καλά επίπεδα ποιότητας ζωής.

6 Η παρούσα έρευνα

Μέσα από την παραπάνω βιβλιογραφική ανασκόπηση, γίνεται φανερό ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών είναι ένα θέμα που έχει λάβει μεγάλη ερευνητική προσοχή. Πλήθος ερευνών έχουν ασχοληθεί με το να μελετήσουν την έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης τόσο σε εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (Saiti & Papadopoulos, 2015) όσο και σε εκπαιδευτικούς Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Lal Kumar, 2016), και σε εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής (Stemprien & Loeb, 2002). Η πλειονότητα των ερευνητικών δεδομένων δείχνει ότι οι εκπαιδευτικοί γενικής αγωγής είναι σε γενικές γραμμές ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους, ενώ οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής φαίνεται να είναι λιγότερο ικανοποιημένοι. Συγχρόνως, μέσα από τη βιβλιογραφία, αναδείχθηκε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται στενά με την ικανοποίηση από τη ζωή για τους εκπαιδευτικούς (Demirel, 2014), κάτι που υποστηρίζεται και από το θεωρητικό μοντέλο των Lent & Brown (2008). Παράλληλα, φαίνεται να υπάρχει μία σύνδεση ανάμεσα στην ικανοποίηση από τη ζωή και την ποιότητα ζωής (Anand & Arora, 2009), ενώ παρουσιάζεται και ένα αυξανόμενο ενδιαφέρον για τη μελέτη της ποιότητας ζωής για τους εκπαιδευτικούς. Η ικανοποίηση από τη ζωή φαίνεται να αποτελεί μία υποκειμενική και γνωστική αξιολόγηση της ποιότητας της ζωής αποτελώντας έτσι παράγοντες κλειδιά για την ευημερία των ατόμων (Anand & Arora, 2009· Paschali & Tsitsas, 2010). Παρότι τα ερευνητικά δεδομένα είναι περιορισμένα, γίνεται φανερό, από τις λίγες έρευνες, ότι η ποιότητα ζωής των εκπαιδευτικών κυμαίνεται σε χαμηλά επίπεδα.

Γίνεται φανερό πως η ικανοποίηση από τη ζωή και η ποιότητα ζωής είναι δύο έννοιες στενά συνδεδεμένες και σχετίζονται σημαντικά με την ευημερία του ατόμου. Ωστόσο, λίγες έρευνες έχουν γίνει που να μελετούν τη σύνδεση αυτών των παραγόντων για τους εκπαιδευτικούς. Σε αντίθεση με τις έρευνες για την επαγγελματική ικανοποίηση που είναι πάρα πολλές, για την ικανοποίηση από τη ζωή και, ειδικότερα, για την ποιότητα ζωής των εκπαιδευτικών οι έρευνες είναι λιγοστές. Ακόμη περισσότερο, φαίνεται να είναι πολύ περιορισμένες και οι έρευνες που μελετούν τον συνδυασμό και των τριών παραγόντων, δηλαδή που να μελετούν τις σχέσεις μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης, της ικανοποίησης από τη ζωή και της ποιότητας ζωής για τους εκπαιδευτικούς (Ξαφάκος και συν., 2020).

6.1 Αναγκαιότητα της έρευνας

Η μεταβαλλόμενη φύση της εργασίας των εκπαιδευτικών και ο τρόπος με τον οποίο ρυθμίζεται και διαχειρίζεται εντός του εικοστού πρώτου αιώνα παίζει σημαντικό ρόλο στην ικανοποίηση από την εργασία. Επιπλέον, η γνωστική και συναισθηματική προσπάθεια που απαιτείται για τις σωματικές, ψυχολογικές, κοινωνικές και οργανωτικές πτυχές της διδασκαλίας μπορεί να επηρεάσει τη συνολική ποιότητα ζωής και ως αποτέλεσμα την ικανοποίηση από τη ζωή. Γι' αυτό κρίνεται αναγκαία η μελέτη της ποιότητας ζωής της ικανοποίησης από την ζωή και της επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών ειδικής και γενικής αγωγής.

7 Μεθοδολογία

7.1 Σκοπός-ερευνητικά ερωτήματα

Σκοπός της έρευνας είναι να διερευνηθούν οι απόψεις των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης όσον αφορά την επαγγελματική τους ικανοποίηση, την ικανοποίηση από τη ζωή και την ποιότητα ζωής τους καθώς και της μεταξύ τους σχέσης. Τα ερευνητικά ερωτήματα είναι τα παρακάτω:

1) Ποιες διαφορές εντοπίζονται στην ικανοποίηση από την ζωή, στην ποιότητα ζωής και στην επαγγελματική ικανοποίηση μεταξύ εκπαιδευτικών που υπηρετούν σε γενικό και ειδικό δημοτικό σχολείο;

2) Ποια η επίδραση του δημογραφικού προφίλ στην επαγγελματική ικανοποίηση και στην ποιότητα ζωής των εκπαιδευτικών, ανάλογα με το αν υπηρετούν σε γενικό ή ειδικό δημοτικό σχολείο;

3) Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης, της ικανοποίησης από τη ζωή και της ποιότητας ζωής των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που εργάζονται σε ειδικά και γενικά δημοτικά σχολεία;

4) Η ικανοποίηση από τη ζωή και η ποιότητα ζωής αποτελούν προβλεπτικούς παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης σε εκπαιδευτικούς ειδικής και γενικής αγωγής;

7.2 Σημασία έρευνας

Τις τελευταίες δεκαετίες έχει διερευνηθεί συστηματικά η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, ειδικά σε χώρες του εξωτερικού, τόσο στην Πρωτοβάθμια όσο και στη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Eliophotou-Menon et al., 2008). Σε συνέχεια των ερευνών αυτών έχει προχωρήσει και η χώρα μας με διάφορες εμπειρικές μελέτες (Saiti, 2007; Βαρδιάμπαση & Βρυωνίδης, 2017). Μάλιστα έχει βρεθεί πως η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών είναι καθοριστικός παράγοντας για την αποδοτικότητα τόσο του ίδιου όσο και των ατόμων του άμεσου περιβάλλοντός του (Κάντας, 1998; Δημητρόπουλος, 1998).

Σε ένα περιβάλλον το οποίο διαρκώς μεταβάλλεται, το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι διαρκώς μετέωρο. Ο σύγχρονος εκπαιδευτικός καλείται να ανταπεξέλθει σε όλο και περισσότερο δύσκολες συνθήκες, ιδιαίτερα κατά την

τελευταία περίοδο της τηλεκπαίδευσης. Η καθημερινότητα των εκπαιδευτικών αλλάζει με γρήγορους ρυθμούς και απαιτεί ευελιξία και αποτελεσματικότητα. Ο ρόλος του γίνεται πιο απαιτητικός αφού καλείται πέραν της εκπαιδευτικής διαδικασίας να επιμορφωθεί στις νέες τεχνολογίες, να ενσωματώσει στη διδασκαλία του νέες τεχνικές, να διαχειριστεί επαρκώς το μαθητικό δυναμικό και το οικογενειακό υπόβαθρο κάθε μαθητή του (Pillay, Goddard & Wilss, 2005).

Ιδιαίτερα στη χώρα μας οι εκπαιδευτικοί καλούνται να προσαρμοστούν κάθε φορά σε νέα δεδομένα καθώς οι εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις διαδέχονται η μία την άλλη. Οι εργασιακές συνθήκες αλλάζουν μέρα με τη μέρα, ενώ οι ίδιοι προσπαθούν να κρατήσουν τις ισορροπίες στο εργασιακό τους περιβάλλον. Οι δυσκολίες του επαγγέλματος τους εξουθενώνουν με αποτέλεσμα να επηρεάζεται και η ποιότητα ζωής τους.

7.3 Σχεδιασμός έρευνας

Διεξήχθη μία συγκριτική/ συσχετιστική επισκόπηση, πρωτογενής με χρήση ερωτηματολογίων κλίμακας Likert. Οι έννοιες της επαγγελματικής ικανοποίησης, της ποιότητας ζωής και της ικανοποίησης από την ζωή είναι μετρήσιμες, συνεπώς η ποσοτική έρευνα θεωρήθηκε ο κατάλληλος σχεδιασμός (Σταλίκας & Κυριάζος, 2019). Επιπλέον, η ποσοτική έρευνα διεξήχθη καθώς σύμφωνα με τα ερευνητικά ερωτήματα απαιτείται η διερεύνηση της αλληλοεπίδρασης των μεταβλητών του δημογραφικού και επαγγελματικού προφίλ με την ικανοποίηση από την ζωή, την ποιότητα ζωής και την επαγγελματική ικανοποίηση καθώς και η εύρεση των προβλεπτικών παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης. Γενικότερα η ποσοτική έρευνα χρησιμοποιεί στατιστικές τεχνικές σε αριθμητικά δεδομένα και αναδεικνύει συσχετίσεις μεταβλητών αλλά και προβλεπτικούς παράγοντες (Hayes, 2013). Οι επαγωγικές προσεγγίσεις των ποσοτικών ερευνών έχουν το μεγάλο πλεονέκτημα της δυνατότητας γενίκευσης των συμπερασμάτων για τον πληθυσμό της μελέτης (Fowler, 2014). Η πρωτογενής έρευνα θεωρείται απαραίτητη για την απευθείας εξαγωγή των απόψεων των συμμετεχόντων (Cohen, Manion & Morrison, 2007). Η έρευνα θεωρείται οιονεί πειραματική καθώς δεν επιτεύχθηκε η πλήρης εξομοίωση των ομάδων ως προς τα χαρακτηριστικά του δημογραφικού και επαγγελματικού προφίλ (McLeod, 2017).

7.4 Πληθυσμός-Δείγμα

Πληθυσμός της έρευνας θεωρείται το σύνολο των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης Γενικής και Ειδικής Αγωγής που διδάσκουν σε Ελληνικά δημόσια Δημοτικά σχολεία. Στην έρευνα συμμετείχαν 203 εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που διδάσκουν σε ελληνικά δημόσια Δημοτικά σχολεία εκ των οποίων οι 96 είναι καθηγητές γενικής και οι 107 καθηγητές ειδικής αγωγής. Η πλειοψηφία του δείγματος αποτελούταν από γυναίκες, με μέση ηλικία τα 37 έτη, έγγαμες άτομα σε συμβίωση με σύμφωνο συμβίωσης. Οι μισοί περίπου εκπαιδευτικοί ανέφεραν ότι δεν έχουν παιδιά. Περισσότεροι από τους μισούς υπηρετούν σε αστική περιοχή και ένα 30% σε ημιαστική περιοχή. Οι εκπαιδευτικοί ανέφεραν κατά μέσο όρο 11-12 χρόνια υπηρεσίας, εκ των οποίων περίπου τα 3 έτη αφορούν το τωρινό τους σχολείο, μέσης οργανικότητας 7 θέσεων. Αναφορικά με την περιφέρεια του σχολείου το 40% κατανέμεται σχεδόν ισόποσα σε Αττική και Θεσσαλία, ενώ άλλο ένα 20% σε Κεντρική Μακεδονία και Κρήτη. Από τη διαδικασία εξαιρέθηκαν οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται στα Τμήματα Ένταξης των Δημοτικών Σχολείων καθώς και οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται στο Εξατομικευμένο Πρόγραμμα της Παράλληλης Στήριξης. Για την επιλογή του δείγματος ακολουθήθηκε η δειγματοληψία ευκολίας, όπου επιλέχθηκαν Ειδικά Δημοτικά Σχολεία στα οποία είχε πρόσβαση η ερευνήτρια (Creswell, 2013). Όσον αφορά τα σχολεία Γενικής Αγωγής, το ερωτηματολόγιο εστάλη μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στους διευθυντές σχολείων ανά περιφέρεια και εκείνοι με τη σειρά τους το προώθησαν στους εκπαιδευτικούς των σχολείων τους. Επίσης το ερωτηματολόγιο αναρτήθηκε σε ομάδες εκπαιδευτικών γενικής εκπαίδευσης στο διαδίκτυο, με χρήση της εφαρμογής google forms.

7.4.1 Δημογραφικά στοιχεία

Στον Πίνακα 1 (και τα Γραφήματα 1-7) παρουσιάζονται τα δημογραφικά ποιοτικά στοιχεία των ερωτηθέντων. Όσον αφορά το φύλο, το 74,4% (N=151) αποτελείται από γυναίκες, ενώ το 25,6% (N=52) από άνδρες.

Σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση, το 61,6% (N=125) είναι έγγαμοι ή με σύμφωνο συμβίωσης, το 35,5% (N=72) άγαμοι και το 3,0% (N=6) διαζευγμένοι. Το 53,2% (N=108) ανέφερε ότι δεν έχει κανένα παιδί, το 21,7% (N=44) ανέφερε 2, το

19,7% (N=40) δήλωσε πως έχει 1, το 3,4% (N=7) 3 παιδιά, το 1,5% (N=3) 4 παιδιά και το 0,5% (N=1) ανέφερε 5 παιδιά.

Στη συνέχεια, αναφορικά με την ειδικότητα, το 46,3% (N=94) είναι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής, το 38,4% (N=78) εκπαιδευτικοί γενικής αγωγής, το 8,9% (N=18) εκπαιδευτικοί με ειδικότητα στη γενική αγωγή, ενώ το 6,4% (N=13) εκπαιδευτικοί με ειδικότητα στην ειδική αγωγή.

Αναφορικά με την σχολική μονάδα, το 52,7% (N=107) εργάζονται σε ειδικό δημοτικό σχολείο και το υπόλοιπο 47,3% (N=96) σε δημοτικό σχολείο. Επίσης, το 56,2% (N=114) των συμμετεχόντων υπηρετεί σε σχολείο που βρίσκεται σε αστική περιοχή, το 31,5% (N=64) σε ημιαστική και το 12,3% (N=25) σε αγροτική.

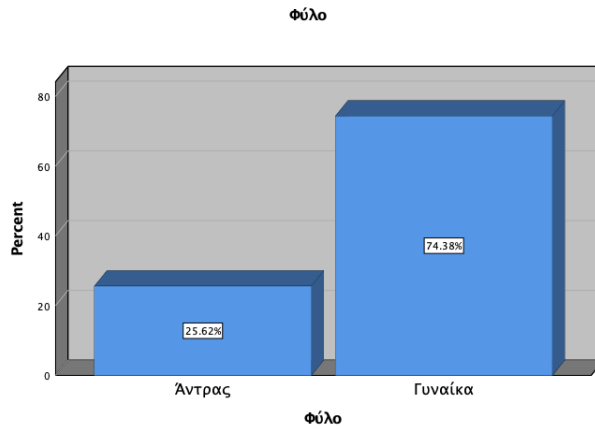
Τέλος, όσον αφορά την περιφέρεια του σχολείου, το 21,2% (N=43) βρίσκεται στην Αττική, το 20,7% (N=42) στη Θεσσαλία, το 10,3% (N=21) Κεντρική Μακεδονία, το 9,9% (N=20) Κρήτη, το 7,9% (N=16) Στερεά Ελλάδα, το 6,4% (N=13) Ανατολική Μακεδονία και Θράκη, το 6,4% (N=13) Δυτική Ελλάδα, το 3,9% (N=8) Πελοπόννησο, το 3,4% (N=7) Νότιο Αιγαίο, το 3,0% (N=6) Δυτική Μακεδονία, το 3,0% (N=6) Ιόνια Νησιά, το 2,5% (N=5) Ήπειρο, ενώ το 1,5% (N=3) Βόρειο Αιγαίο.

Πίνακας 1: Δημογραφικά στοιχεία (ποιοτικά)

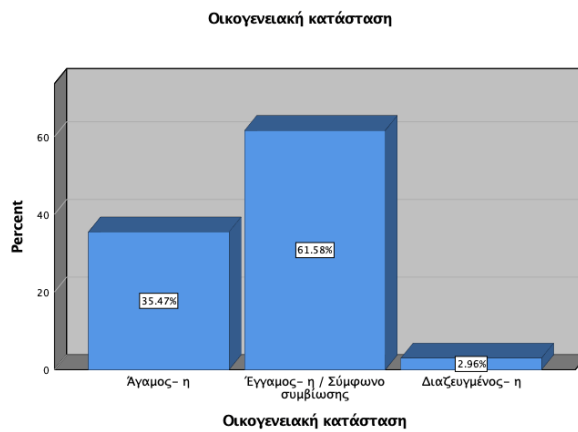
Στοιχείο	Κατηγορία	N	f%
Φύλο	Άντρας	52	25,6
	Γυναίκα	151	74,4
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος- η	72	35,5
	Έγγαμος- η / Σύμφωνο συμβίωσης	125	61,6
	Διαζευγμένος- η	6	3,0
Αριθμός παιδιών	0	108	53,2
	1	40	19,7
	2	44	21,7
	3	7	3,4
	4	3	1,5
	5	1	0,5
Ειδικότητα	Εκπαιδευτικός Γενικής Αγωγής	78	38,4
	Εκπαιδευτικός Ειδικής Αγωγής	94	46,3
	Εκπαιδευτικός Ειδικότητας στη Γενική Αγωγή	18	8,9
	Εκπαιδευτικός Ειδικότητας στην Ειδική Αγωγή	13	6,4
Σχολική μονάδα	Δημοτικό Σχολείο	96	47,3
	Ειδικό Δημοτικό Σχολείο	107	52,7
Περιοχή σχολείου	Αστική	114	56,2
	Ημιαστική	64	31,5
	Αγροτική	25	12,3
Περιφέρεια σχολείου	Ανατολική Μακεδονία και Θράκη	13	6,4
	Κεντρική Μακεδονία	21	10,3
	Δυτική Μακεδονία	6	3,0
	Ήπειρος	5	2,5
	Θεσσαλία	42	20,7
	Ιόνια Νησιά	6	3,0
	Δυτική Ελλάδα	13	6,4
	Στερεά Ελλάδα	16	7,9
	Αττική	43	21,2
	Πελοπόννησος	8	3,9
	Βόρειο Αιγαίο	3	1,5
Νότιο Αιγαίο	7	3,4	
Κρήτη	20	9,9	

N: Συχνότητα

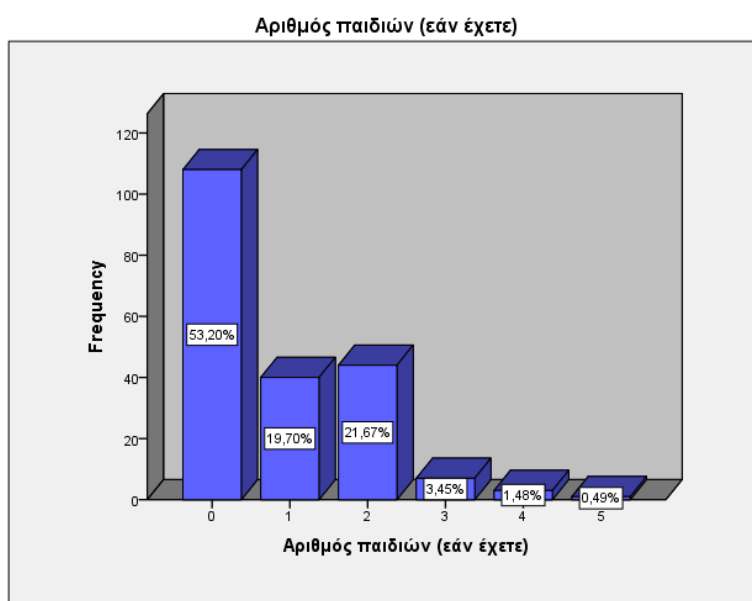
f %: Σχετική συχνότητα %



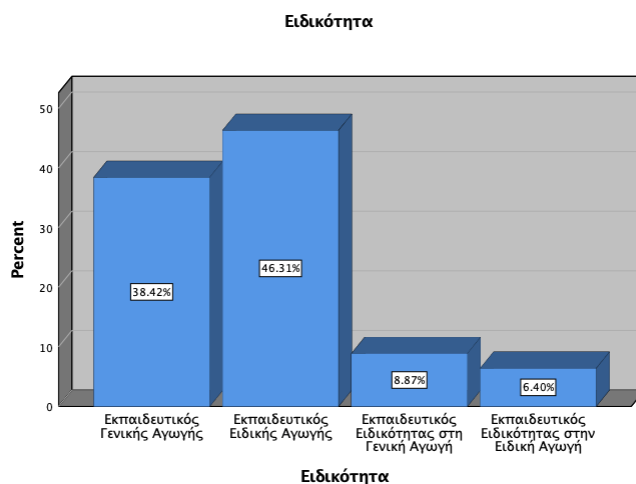
Γράφημα 1: Φύλο



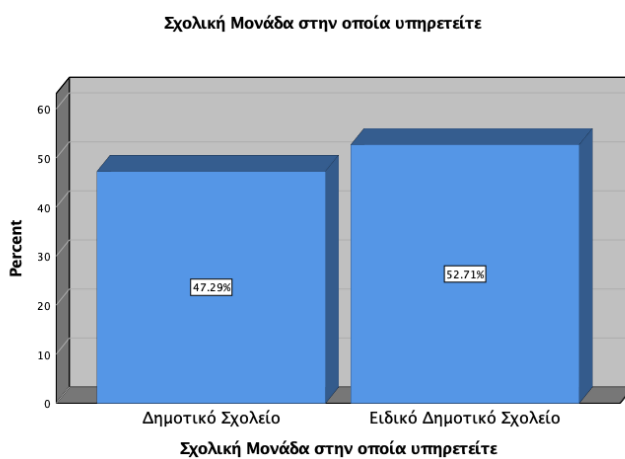
Γράφημα 2: Οικογενειακή Κατάσταση



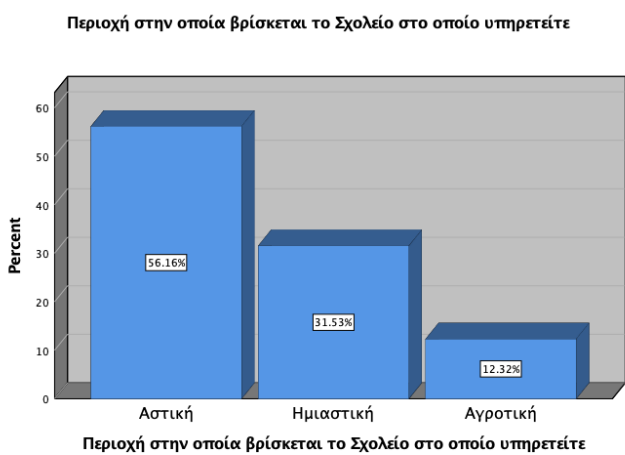
Γράφημα 3: Αριθμός Παιδιών



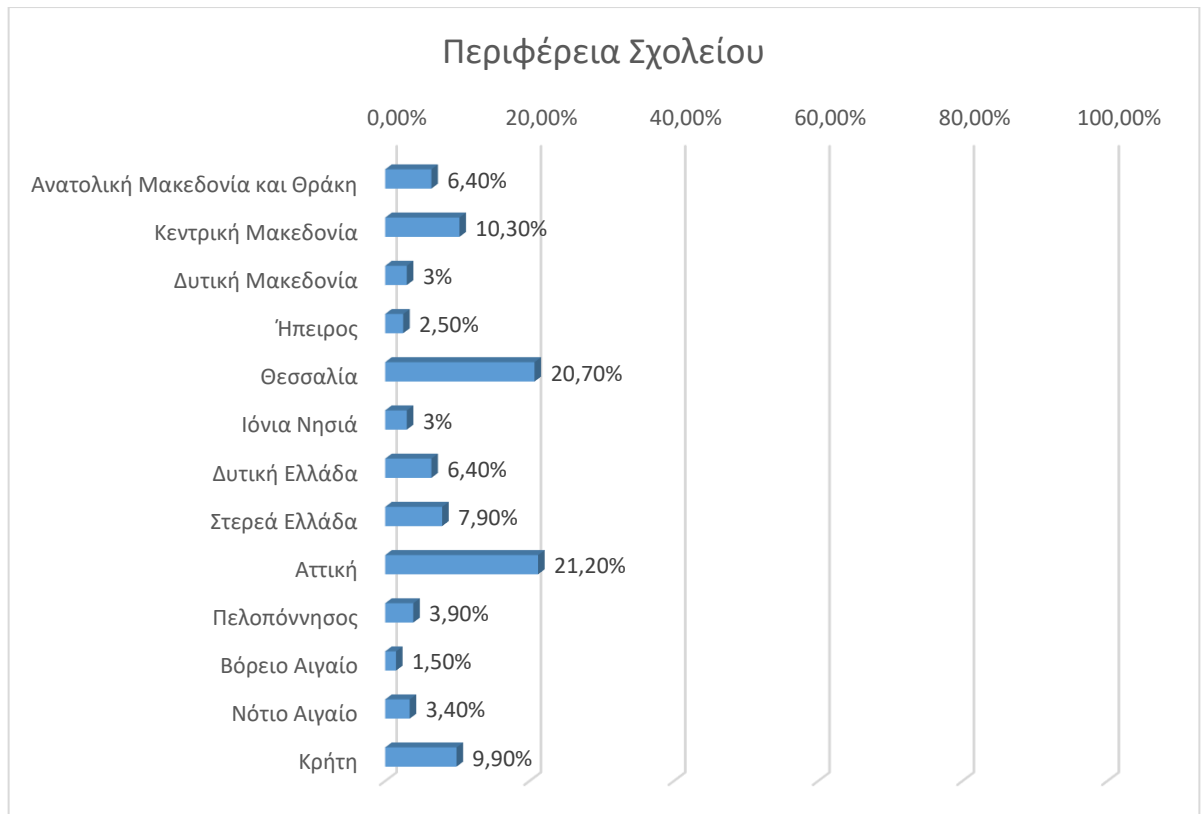
Γράφημα 4: Ειδικότητα



Γράφημα 5: Σχολική Μονάδα



Γράφημα 6: Περιοχή Σχολείου

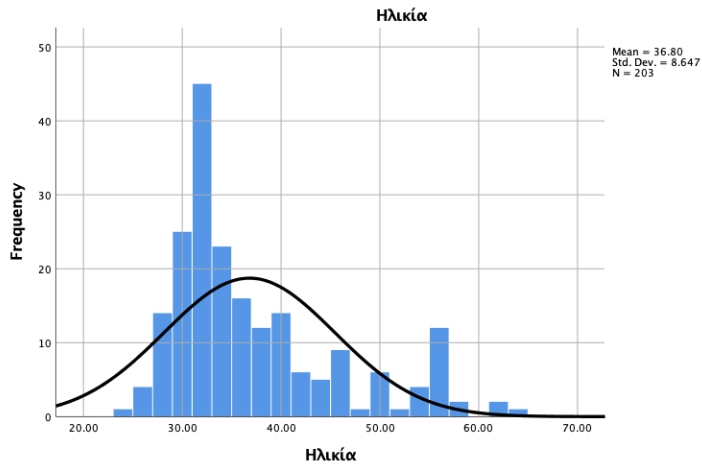


Γράφημα 7: Περιφέρεια Σχολείου

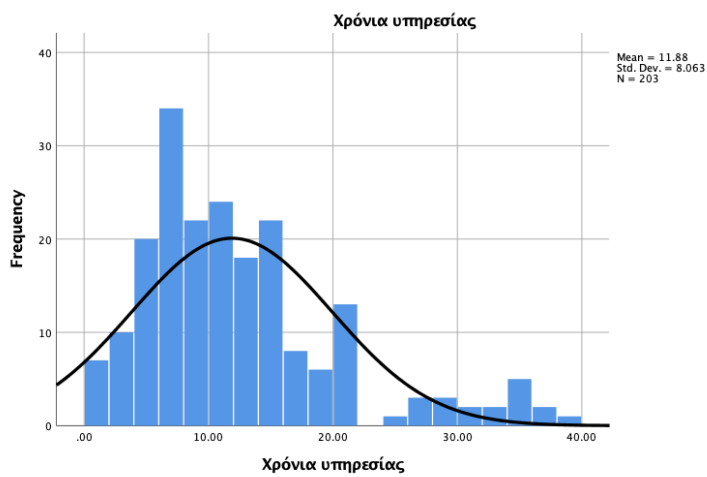
Στον Πίνακα 2 (και τα Γραφήματα 8-11) παρουσιάζονται τα δημογραφικά ποσοτικά στοιχεία, τα οποία είναι η ηλικία, ο αριθμός παιδιών, τα χρόνια υπηρεσίας συνολικά στην εκπαίδευση και ξεχωριστά για το τωρινό σχολείο καθώς και η οργανικότητα του σχολείου. Από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι οι ερωτηθέντες είναι από 36 έως 37 ετών κατά μέσο όρο (Μ.Ο.= 36,80±8,65), διδάσκουν συνολικά από 11 έως 12 έτη κατά μέσο όρο (Μ.Ο.= 11,88±8,06) εκ των οποίων τα σχεδόν τα 3 (Μ.Ο.= 3,34±4,22) έτη αντιστοιχούν στο τωρινό σχολείο που υπηρετούν, ενώ η οργανικότητα του σχολείου αφορά 6^θεσιο έως 7^θεσιο σχολείο (Μ.Ο.= 6,92±3,32).

Πίνακας 2: Δημογραφικά στοιχεία (ποσοτικά)

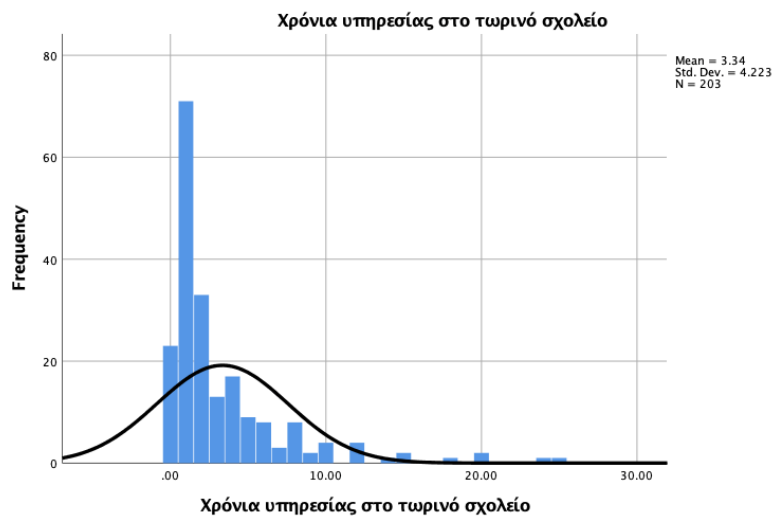
Στοιχείο	Ελάχιστη	Μέγιστη	Μ.Ο.	Τ.Α.
Ηλικία	24	63	36,80	8,65
Χρόνια υπηρεσίας	1	38	11,88	8,06
Χρόνια υπηρεσίας στο τωρινό σχολείο	0	25	3,34	4,22
Οργανικότητα σχολείου	1	15	6,92	3,32



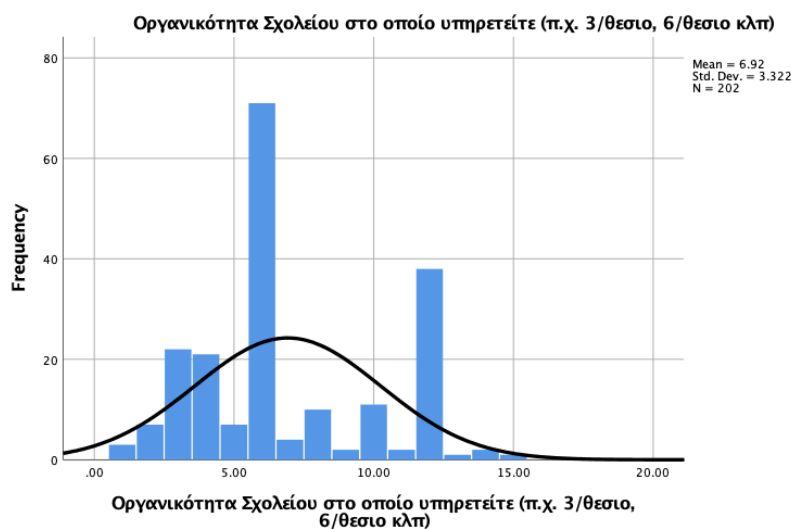
Γράφημα 8: Ηλικία



Γράφημα 9: Χρόνια Υπηρεσίας



Γράφημα 10: Χρόνια υπηρεσίας στο τωρινό σχολείο



Γράφημα 11: Οργανικότητα σχολείου

7.5 Μετρήσεις

Για την διεξαγωγή της παρούσας έρευνας χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο 33 ερωτήσεων το οποίο χωρίστηκε σε 4 ενότητες. Η 1^η ενότητα αναφέρεται στο δημογραφικό και επαγγελματικό προφίλ των εκπαιδευτικών και περιλαμβάνει 11 ερωτήσεις σχετικά με το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, τον αριθμό παιδιών, τα χρόνια υπηρεσίας γενικά αλλά και στο τωρινό σχολείο υπηρεσίας, την σχολική μονάδα (γενική, ειδική), την οργανικότητα του σχολείου, την περιοχή και την περιφέρεια υπηρεσίας.

Στην 2^η ενότητα, την μέτρηση της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών χρησιμοποιήθηκαν 5 ερωτήσεις από την κλίμακα “The Satisfaction with Life Scale” των Diener et al. (1985). Οι ερωτηθέντες δηλώνουν τον βαθμό συμφωνίας τους μέσω επταβάθμιας κλίμακας (1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ λίγο, 3= Διαφωνώ, 4= Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ, 5= Συμφωνώ λίγο, 6=Συμφωνώ, 7=Συμφωνώ απόλυτα) σε ερωτήσεις σχετικές με την ικανοποίηση από την ζωή όπως π.χ. «Οι συνθήκες της ζωής μου είναι εξαιρετικές». Η κλίμακα εμφάνισε υψηλή αξιοπιστία με την τιμή του Cronbach Alpha να είναι $\alpha=0,862$.

Στην 3^η ενότητα, η ποιότητα ζωής μετρήθηκε με 11 ερωτήσεις της κλίμακας “The Satisfaction with Life Scale” των Diener et al. (1985). Οι ερωτηθέντες δηλώνουν τον βαθμό συμφωνίας τους μέσω επταβάθμιας κλίμακας (1=Διαφωνώ απόλυτα,

2=Διαφωνώ λίγο, 3= Διαφωνώ, 4= Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ, 5= Συμφωνώ λίγο, 6=Συμφωνώ, 7=Συμφωνώ απόλυτα), σε ερωτήσεις σχετικές με την ποιότητα ζωής όπως π.χ. «Έχω χρόνο να ασχοληθώ με τα ενδιαφέροντά μου». Η κλίμακα εμφάνισε υψηλή αξιοπιστία με την τιμή του Cronbach Alpha να είναι $\alpha=0,865$.

Στην 4^η ενότητα η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών μετρήθηκε με 6 ερωτήσεις της κλίμακας “Teacher Job Satisfaction Scale” των Mullis et al. (2016). Οι ερωτηθέντες δηλώνουν τον βαθμό συμφωνίας τους μέσω επταβάθμιας κλίμακας (1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ λίγο, 3= Διαφωνώ, 4= Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ, 5= Συμφωνώ λίγο, 6=Συμφωνώ, 7=Συμφωνώ απόλυτα) σε ερωτήσεις σχετικές με την επαγγελματική ικανοποίηση όπως π.χ. «Νιώθω γεμάτος/η από τη δουλειά μου». Η κλίμακα εμφάνισε υψηλή αξιοπιστία με την τιμή του Cronbach Alpha να είναι $\alpha=0,920$

Η αξιοπιστία των παραγόντων θεωρείται ικανοποιητική καθώς οι τιμές άνω του 0,7, οι οποίες αναδεικνύουν σταθερότητα μετρήσεων, υπό την έννοια ότι παρόμοιες ερωτήσεις απαντήθηκαν παρόμοια παρουσιάζοντας μία σημαντική συνάφεια (Γαλάνης, 2012).

7.6 Στατιστική ανάλυση

Η στατιστική ανάλυση πραγματοποιήθηκε στο στατιστικό πρόγραμμα IBM SPSS 24. Η κωδικοποίηση των δεδομένων έγινε στο Microsoft Office Excel 2016. Οι κατηγορικές μεταβλητές του δημογραφικού και επαγγελματικού προφίλ παρουσιάστηκαν με συχνότητες και ποσοστά ενώ οι ποσοτικές με μέση τιμή, τυπική απόκλιση, ελάχιστη και μέγιστη τιμή. Οι μεταβλητές της επαγγελματικής ικανοποίησης, της ποιότητας ζωής και της ικανοποίησης από την ζωή παρουσιάστηκαν με μέση τιμή και τυπική απόκλιση. Η επαγωγική στατιστική πραγματοποιήθηκε σε στάθμη σημαντικότητας 5% για τους παράγοντες της έρευνας οι οποίοι προέκυψαν με μέση τιμή των αντίστοιχων ερωτήσεων. Για σύγκριση μέσων τιμών 2 ανεξάρτητων δειγμάτων χρησιμοποιήθηκε ο παραμετρικός έλεγχος independent samples t-test ενώ για σύγκριση μέσων τιμών 3 ή περισσότερων ανεξάρτητων δειγμάτων ο παραμετρικός έλεγχος ANOVA με Post hoc analysis LSD για ισότητα διακυμάνσεων. Για έλεγχο εξάρτησης της μεταβλητής της σχολικής μονάδας με τις υπόλοιπες δημογραφικές κατηγορικές μεταβλητές χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2 . Για έλεγχο συσχέτισης των παραγόντων της επαγγελματικής

ικανοποίησης, της ικανοποίησης από την ζωή και της ποιότητας ζωής χρησιμοποιήθηκε ο παραμετρικός συντελεστής συσχέτισης Pearson. Για εύρεση των προβλεπτικών παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης χρησιμοποιήθηκε πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την επαγγελματική ικανοποίηση και ανεξάρτητες την ποιότητα ζωής και την ικανοποίηση από την ζωή (Field, 2017).

7.7 Ηθικά Ζητήματα

Η έρευνα ξεκίνησε κατόπιν έγκρισης της από τον Ιδρυματικό Πανεπιστημιακό Φορέα της ερευνήτριας. Οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν ενημερώθηκαν για τον σκοπό της έρευνας και ότι οι απαντήσεις τους θα χρησιμοποιηθούν μόνο για ερευνητικούς λόγους. Τονίστηκε η προστασία των προσωπικών δεδομένων, το δικαίωμα αποχώρησης και η εθελοντική συμμετοχή με την συγκατάθεση των συμμετεχόντων. Τέλος, η ερευνήτρια γνωστοποίησε τα προσωπικά της στοιχεία σε περίπτωση που οι εκπαιδευτικοί ήθελαν να επικοινωνήσουν για οποιοδήποτε λόγο. Γενικότερα τηρήθηκαν τα απαραίτητα ηθικά ζητήματα που διέπουν μία επιστημονική έρευνα (BPS, 2014).

8 Αποτελέσματα

8.1 Περιγραφική Στατιστική

8.1.1 Ικανοποίηση

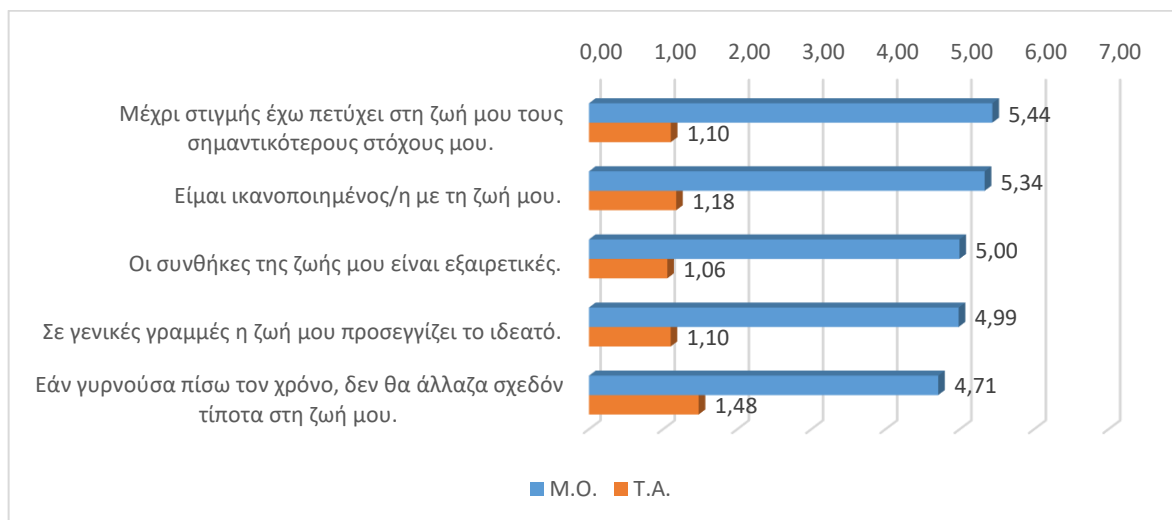
Από τον Πίνακα 3 (και το Γράφημα 12) προκύπτει ότι οι ερωτηθέντες τοποθετούνται μεταξύ του «συμφωνώ λίγο» και «συμφωνώ» σχετικά με το αν μέχρι στιγμής έχουν πετύχει στη ζωή τους τους σημαντικότερους στόχους τους (Μ.Ο.= 5,44±1,10).

Ακόμη, συμφωνούν λίγο ότι είναι ικανοποιημένοι με τη ζωή τους (Μ.Ο.= 5,34±1,18), ότι οι συνθήκες της ζωής τους είναι εξαιρετικές (Μ.Ο.= 5,00± 1,06), ότι σε γενικές γραμμές η ζωή τους προσεγγίζει το ιδεατό (Μ.Ο.= 4,99±1,10) και ότι εάν γυρνούσαν πίσω τον χρόνο, δεν θα άλλαζαν σχεδόν τίποτα στη ζωή τους (Μ.Ο.= 4,71±1,48).

Γενικότερα οι εκπαιδευτικοί συμφώνησαν ελαφρώς ότι είναι ικανοποιημένοι από την ζωή τους (Μ.Ο.=5,09 ± 0,96)

Πίνακας 3: Ικανοποίηση από την ζωή

Πρόταση	Μ.Ο.	Τ.Α.
Μέχρι στιγμής έχω πετύχει στη ζωή μου τους σημαντικότερους στόχους μου	5,44	1,10
Είμαι ικανοποιημένος/η με τη ζωή μου	5,34	1,18
Οι συνθήκες της ζωής μου είναι εξαιρετικές	5,00	1,06
Σε γενικές γραμμές η ζωή μου προσεγγίζει το ιδεατό	4,99	1,10
Εάν γυρνούσα πίσω τον χρόνο, δεν θα άλλαζα σχεδόν τίποτα στη ζωή μου	4,71	1,48
Ικανοποίηση από την ζωή	5,09	0,96



Γράφημα 12: Ικανοποίηση

8.1.2 Ποιότητα ζωής

Από τον Πίνακα 4 (και το Γράφημα 13) προκύπτει ότι οι συμμετέχοντες συμφωνούν ότι είναι καλά στην υγεία τους (M.O.= 6,03±0,87). Ακόμη, οι απαντήσεις τους τοποθετήθηκαν μεταξύ του «συμφωνώ λίγο» και «συμφωνάω» σχετικά με το αν σε γενικές γραμμές η ποιότητα ζωής τους είναι πολύ καλή (M.O.= 5,49± 1,06).

Στη συνέχεια, συμφωνούν λίγο ότι περνούν αρκετό χρόνο με την οικογένειά τους (M.O.=5,18±1,41), ότι έχουν πολλούς φίλους (M.O.= 5,05± 1,37), ότι η οικονομική τους κατάσταση είναι καλή (M.O.= 4,74±1,30), ότι έχουν χρόνο να ασχοληθούν με τα ενδιαφέροντά τους (M.O.= 4,63± 1,36) και ότι βασικό τους μέλημα είναι να ξεκουράζονται σωματικά και πνευματικά (M.O.=4,63±1,33).

Επίσης, τείνουν να συμφωνήσουν λίγο ότι κοιμούνται αρκετά (M.O.= 4,57±1,34) καθώς και ότι αφιερώνουν χρόνο για τον εαυτό τους (M.O.= 4,48±1,35).

Τέλος, οι ερωτηθέντες ούτε διαφωνούν, ούτε συμφωνούν σχετικά με το αν περνούν αρκετό χρόνο με τους φίλους τους (M.O.=4,34±1,35) και αν έχουν χρόνο για να ξεκουραστούν σωματικά και πνευματικά (M.O.=4,31±1,41).

Γενικότερα οι εκπαιδευτικοί συμφώνησαν ελαφρώς ότι έχουν καλή ποιότητα ζωής (M.O.=4,86 ± 0,85).

Πίνακας 4: Ποιότητα ζωής

Πρόταση	M.O.	T.A.
Είμαι καλά στην υγεία μου	6,03	0,87
Σε γενικές γραμμές η ποιότητα ζωής μου είναι πολύ καλή	5,49	1,06
Περνώ αρκετό χρόνο με την οικογένειά μου	5,18	1,41
Έχω πολλούς φίλους	5,05	1,37
Η οικονομική μου κατάσταση είναι καλή	4,74	1,30
Έχω χρόνο να ασχοληθώ με τα ενδιαφέροντά μου	4,63	1,36
Βασικό μου μέλημα είναι να ξεκουράζομαι σωματικά και πνευματικά	4,63	1,33
Κοιμάμαι αρκετά	4,57	1,34
Αφιερώνω χρόνο για τον εαυτό μου	4,48	1,35
Περνώ αρκετό χρόνο με τους φίλους μου	4,34	1,35
Έχω χρόνο για να ξεκουραστώ σωματικά και πνευματικά	4,31	1,41
Ποιότητα ζωής	4,86	0,85



Γράφημα 13: Ποιότητα ζωής

8.1.3 Επαγγελματική ικανοποίηση

Από τον Πίνακα 5 (και το Γράφημα 14) προκύπτει ότι οι συμμετέχοντες συμφωνούν ότι είναι περήφανοι με αυτό που κάνουν (M.O.= 6,07±1,01), ότι η δουλειά τους τους εμπνέει (M.O.=5,73±1,20) και ότι είναι ικανοποιημένοι από το διδακτικό και εκπαιδευτικό τους έργο (M.O.= 5,64±1,03).

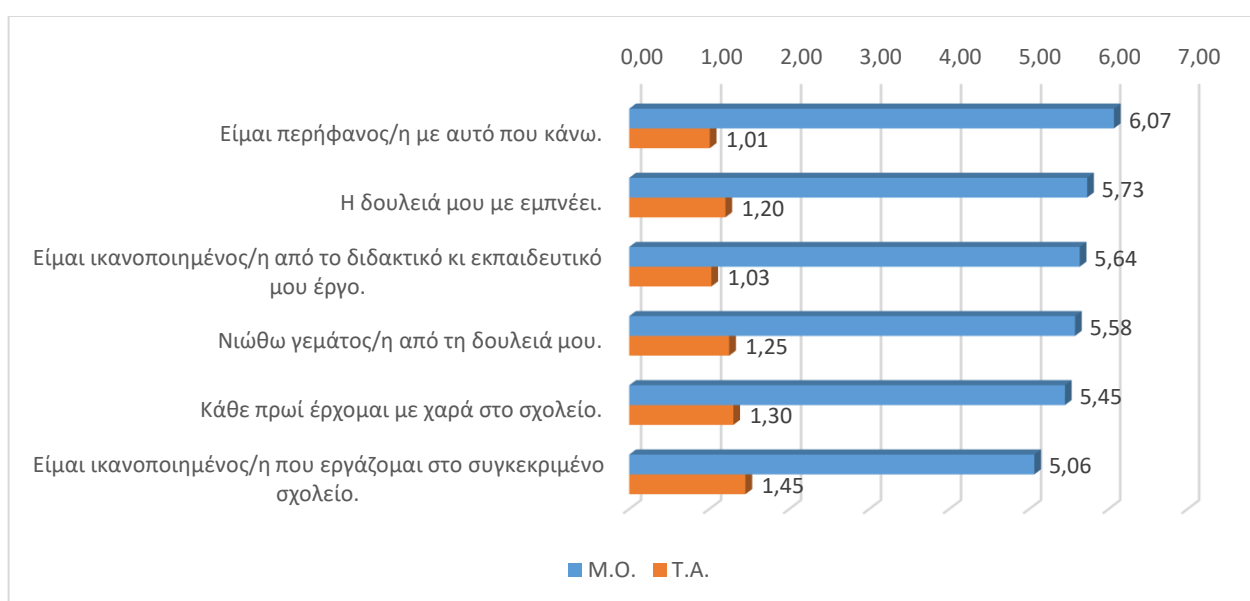
Ακόμη, οι απαντήσεις τους τοποθετήθηκαν μεταξύ του «συμφωνώ λίγο» και «συμφωνώ» σχετικά με το αν νιώθουν γεμάτοι από τη δουλειά τους (M.O.= 5,58± 1,25) καθώς και αν κάθε πρωί πάνε με χαρά στο σχολείο (M.O.= 5,45± 1,30).

Τέλος, συμφωνούν λίγο ότι είναι ικανοποιημένοι που εργάζονται στο συγκεκριμένο σχολείο (M.O.= 5,06± 1,45).

Γενικότερα οι εκπαιδευτικοί συμφώνησαν ότι είναι ικανοποιημένοι από την επαγγελματική τους κατάσταση (M.O.=5,59 ± 1,03).

Πίνακας 5: Επαγγελματική ικανοποίηση

Πρόταση	Μ.Ο.	Τ.Α.
Είμαι περήφανος/η με αυτό που κάνω	6,07	1,01
Η δουλειά μου με εμπνέει	5,73	1,20
Είμαι ικανοποιημένος/η από το διδακτικό και εκπαιδευτικό μου έργο	5,64	1,03
Νιώθω γεμάτος/η από τη δουλειά μου	5,58	1,25
Κάθε πρωί έρχομαι με χαρά στο σχολείο	5,45	1,30
Είμαι ικανοποιημένος/η που εργάζομαι στο συγκεκριμένο σχολείο	5,06	1,45
Επαγγελματική ικανοποίηση	5,59	1,03



Γράφημα 14: Επαγγελματική Ικανοποίηση

8.2 Επαγωγική Στατιστική

8.2.1 1^ο ερευνητικό ερώτημα

Ποιες διαφορές εντοπίζονται στην ικανοποίηση από την ζωή, στην ποιότητα ζωής και στην επαγγελματική ικανοποίηση μεταξύ εκπαιδευτικών που υπηρετούν σε γενικό και ειδικό δημοτικό σχολείο;

Στον Πίνακα 6 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των ελέγχων independent samples t-test των παραγόντων ως προς τη σχολική μονάδα, όπου εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση των μέσων τιμών με τον παράγοντα «Επαγγελματική ικανοποίηση» ($t(187,720) = 2,857, p=0,005 < 0,05$).

Πίνακας 6: Έλεγχοι independent samples t-test των παραγόντων ως προς τη σχολική μονάδα

Παράγοντες	t	df	p-value
Ικανοποίηση από τη ζωή	0,016	199,136	0,987
Ποιότητα ζωής	0,603	201	0,547
Επαγγελματική ικανοποίηση	2,857	187,720	0,005**

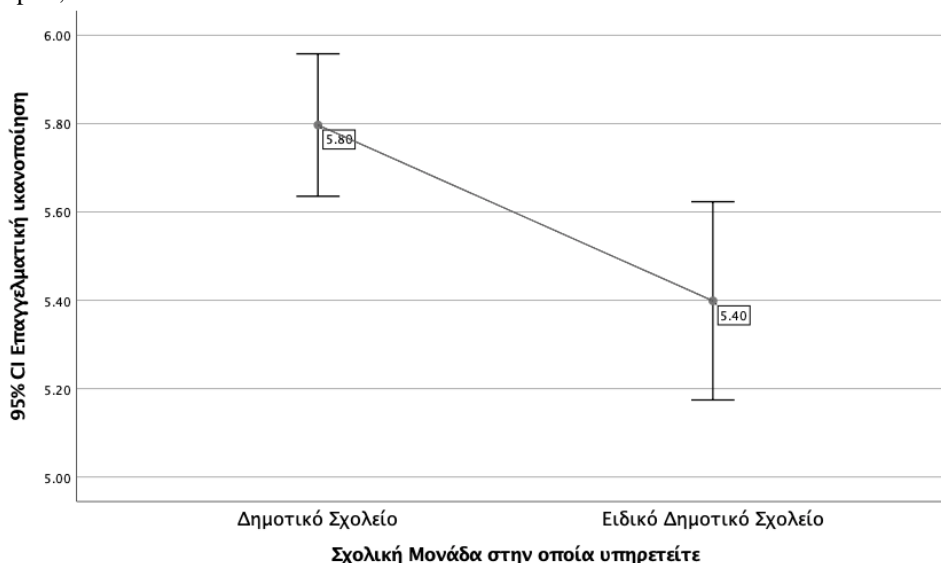
**p<0,01

Από τον Πίνακα 7 (Γράφημα 15) προκύπτει ότι στον παράγοντα «Επαγγελματική ικανοποίηση» ο μέσος όρος των ατόμων που υπηρετούν σε γενικό δημοτικό σχολείο (M.O.=5,80) είναι στατιστικά μεγαλύτερος ($t(187,720) = 2,857$, $p=0,005<0,05$) από τον αντίστοιχο εκείνων που υπηρετούν σε ειδικό δημοτικό σχολείο (M.O.=5,40).

Πίνακας 7: «Επαγγελματική ικανοποίηση»* Σχολική μονάδα, independent samples t-test

Παράγοντας	Σχολική μονάδα	N	M.O.	t (187,720)	p
Επαγγελματική ικανοποίηση	Δημοτικό Σχολείο	96	5,80	2,857	0,005**
	Ειδικό Δημοτικό Σχολείο	107	5,40		

**p<0,01



Γράφημα 15: Errorbar "Επαγγελματική Ικανοποίηση" * Σχολική μονάδα

8.2.2 Σύγκριση εκπαιδευτικών Γενικών και Ειδικών σχολείων ως προς τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά

Στον Πίνακα 8 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των ελέγχων independent samples t-test και χ^2 των δημογραφικών στοιχείων ως προς τη σχολική μονάδα, όπου εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση των μέσων τιμών με: «Ηλικία»

($t(183,812) = 2,940, p=0,004<0,05$), «Χρόνια υπηρεσίας» ($t(172,389) = 2,437, p=0,016<0,05$), «Οργανικότητα Σχολείου στο οποίο υπηρετείτε» ($t(187,240) = 4,234, p<0,001$) και στατιστικά σημαντική εξάρτηση με «Περιοχή σχολείου» ($\chi^2 (2) = 15,819, p<0,001$) και με την «Ειδικότητα» ($\chi^2 (3) = 203,000, p<0,001$).

Πίνακας 8: Έλεγχοι independent samples t-test και χ^2 των δημογραφικών στοιχείων ως προς τη σχολική μονάδα

Δημογραφικά στοιχεία	Στατιστικό	df	p-value
Ηλικία	$t=2,940$	183,812	0,004**
Αριθμός παιδιών (εάν έχετε)	$t=1,845$	201	0,067
Χρόνια υπηρεσίας	$t=2,437$	172,389	0,016*
Χρόνια υπηρεσίας στο τωρινό σχολείο που υπηρετείτε	$t=0,661$	201	0,509
Οργανικότητα Σχολείου στο οποίο υπηρετείτε	$t=4,234$	187,240	<0,001***
Φύλο	$\chi^2=0,602$	1	0,438
Οικογενειακή κατάσταση	$\chi^2= 2,149$	2	0,341
Περιοχή σχολείου	$\chi^2= 15,819$	2	<0,001***
Περιφέρεια σχολείου*	$\chi^2= 7,486$	10	0,679
Ειδικότητα	$\chi^2= 203,000$	3	<0,001***

*Λόγω μικρού πληθυσμού δείγματος ομαδοποιήθηκαν οι κατηγορίες: «Κεντρική Μακεδονία/ Δυτική Μακεδονία», «Βόρειο Αιγαίο/ Νότιο Αιγαίο»

* $p<0,05$

** $p<0,01$

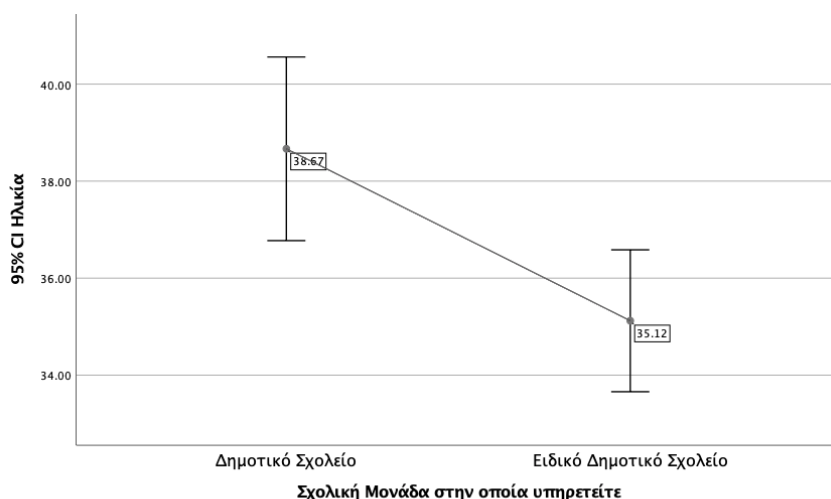
*** $p<0,001$

Από τον Πίνακα 9 (Γράφημα 16) προκύπτει ότι η μέση ηλικία των δασκάλων που υπηρετούν σε γενικό δημοτικό σχολείο (M.O.= 38,67) είναι στατιστικά μεγαλύτερη ($t(183,812) = 2,940, p=0,004<0,05$) από τον αντίστοιχη εκείνων που υπηρετούν σε ειδικό δημοτικό σχολείο (M.O.= 35,12).

Πίνακας 9: «Ηλικία»* Σχολική μονάδα, independent samples t-test

Δημογραφικό στοιχείο	Σχολική μονάδα	N	M.O.	t (183,812)	p
Ηλικία	Δημοτικό Σχολείο	96	38,67	2,940	0,004**
	Ειδικό Δημοτικό Σχολείο	107	35,12		

** $p<0,01$



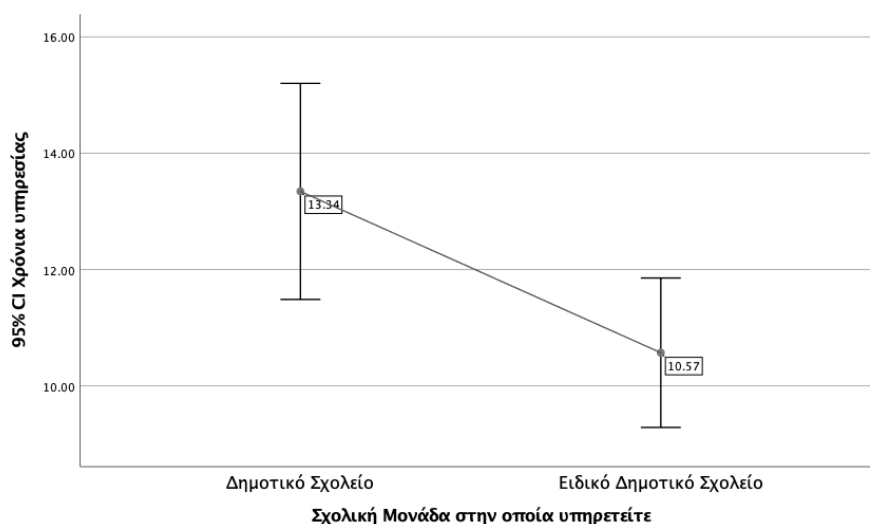
Γράφημα 16: Errorbar "Ηλικία"* Σχολική μονάδα

Από τον Πίνακα 10 (Γράφημα 17) προκύπτει ότι η μέση προϋπηρεσία των δασκάλων που υπηρετούν σε γενικό δημοτικό σχολείο (M.O.=13,34) είναι στατιστικά μεγαλύτερη ($t(172,389) = 2,437, p=0,016 < 0,05$) από τον αντίστοιχη εκείνων που υπηρετούν σε ειδικό δημοτικό σχολείο (M.O.= 10,57).

Πίνακας 10: «Χρόνια υπηρεσίας»* Σχολική μονάδα, independent samples t-test

Δημογραφικό στοιχείο	Σχολική μονάδα	N	M.O.	t (172,389)	p
Χρόνια υπηρεσίας	Δημοτικό Σχολείο	96	13,34	2,437	0,016*
	Ειδικό Δημοτικό Σχολείο	107	10,57		

**p<0,05



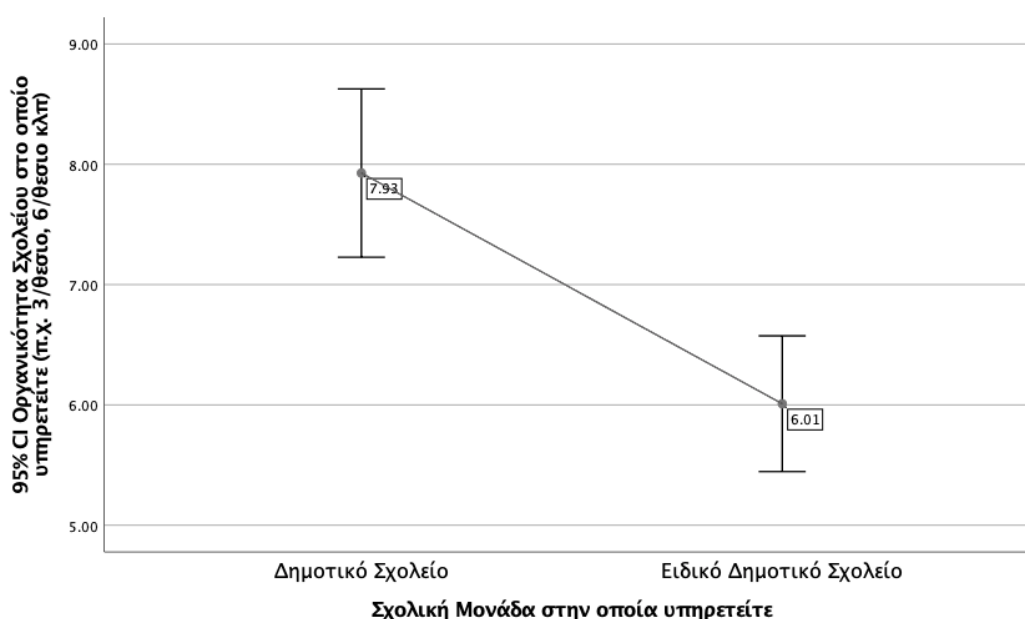
Γράφημα 17: Errorbar "Χρόνια υπηρεσίας"* Σχολική Μονάδα

Από τον Πίνακα 11 (Γράφημα 18) προκύπτει ότι η μέση οργανικότητα των δασκάλων που υπηρετούν σε γενικό δημοτικό σχολείο (Μ.Ο.= 7,93) είναι στατιστικά μεγαλύτερη ($t(187,240) = 4,234, p < 0,001$) από τον αντίστοιχη εκείνων που υπηρετούν σε ειδικό δημοτικό σχολείο (Μ.Ο.= 6,01).

Πίνακας 11: «Οργανικότητα Σχολείου»* Σχολική μονάδα, independent samples t-test

Δημογραφικό στοιχείο	Σχολική μονάδα	N	M.O.	t (187,240)	p
Οργανικότητα Σχολείου	Δημοτικό Σχολείο	96	7,93	4,234	<0,001***
	Ειδικό Δημοτικό Σχολείο	107	6,01		

*** $p < 0,001$



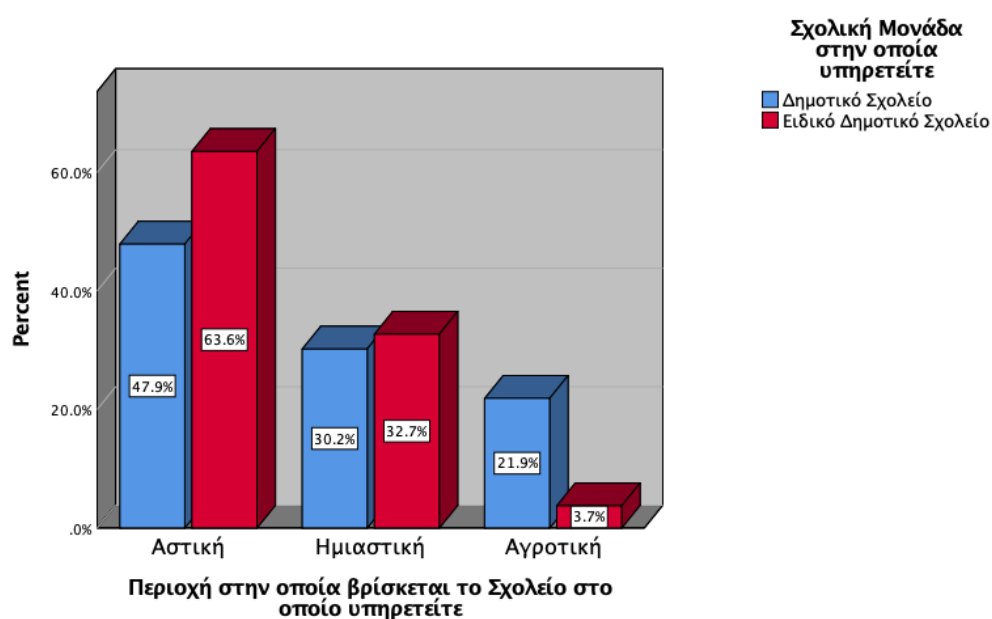
Γράφημα 18: Errorbar "Οργανικότητα Σχολείου"* Σχολική μονάδα

Από τον Πίνακα 12 (Γράφημα 19) προκύπτει ότι στο δημογραφικό στοιχείο «Περιοχή σχολείου», ενώ το συνολικό ποσοστό των ατόμων που το σχολείο στο οποίο υπηρετούν βρίσκεται σε αστική περιοχή είναι 56,2%, αυτό αυξάνεται στο 63,6% όταν πρόκειται για άτομα που υπηρετούν σε ειδικό δημοτικό σχολείο και μειώνεται στο 47,9% για άτομα που υπηρετούν σε γενικό δημοτικό σχολείο. Παράλληλα, ενώ το συνολικό ποσοστό των ατόμων που το σχολείο στο οποίο υπηρετούν βρίσκεται σε αγροτική περιοχή είναι 12,3%, αυτό αυξάνεται στο 21,9% όταν πρόκειται για άτομα που υπηρετούν σε γενικό δημοτικό σχολείο και μειώνεται στο 3,7% για άτομα που υπηρετούν σε ειδικό δημοτικό σχολείο.

Πίνακας 12: Σχολική μονάδα* «Περιοχή σχολείου», χ^2

			Περιοχή σχολείου		
			Αστική	Ημιαστική	Αγροτική
Σχολική Μονάδα	Δημοτικό Σχολείο	N	46	29	21
		%	47,9%	30,2%	21,9%
	Ειδικό Δημοτικό Σχολείο	N	68	35	4
		%	63,6%	32,7%	3,7%
	Σύνολο	N	114	64	25
		%	56,2%	31,5%	12,3%

**p<0,001



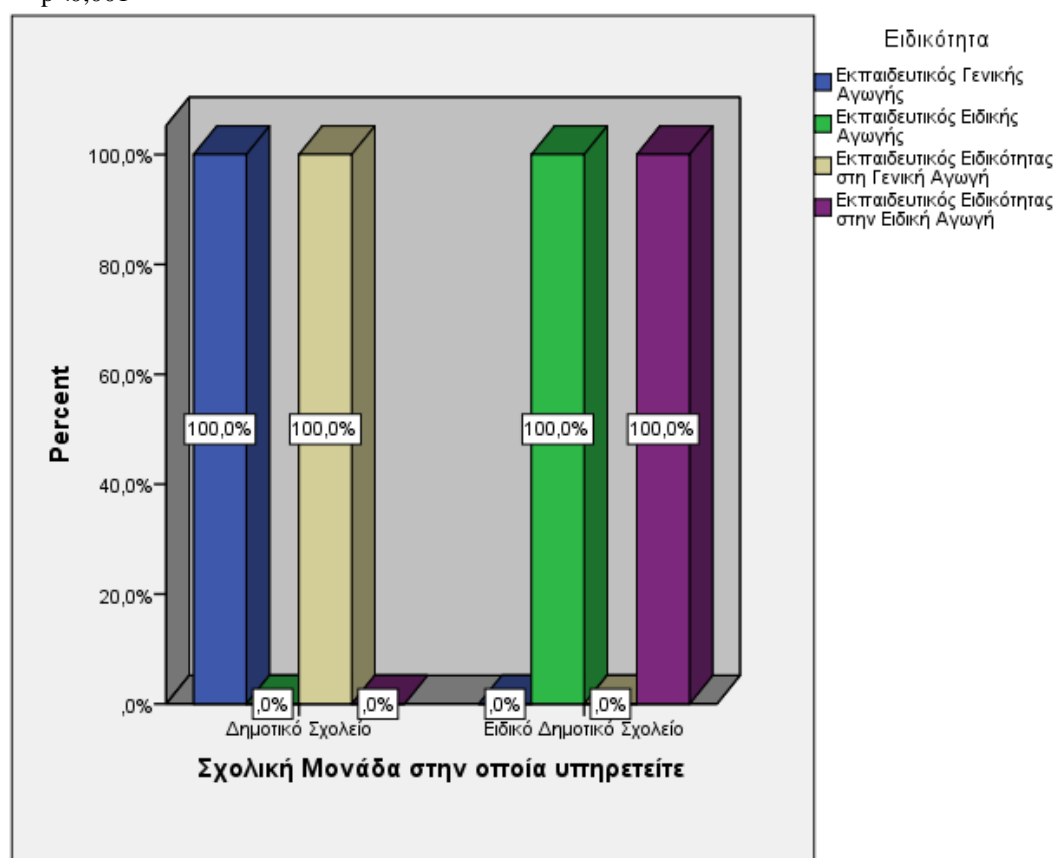
Γράφημα 19: Σχολική Μονάδα * "Περιοχή σχολείου"

Στον Πίνακα 13 (Γράφημα 20) φαίνεται το προφανές, ότι δηλαδή οι εκπαιδευτικοί γενικής αγωγής και ειδικότητας στην γενική αγωγή βρίσκονται σε δημοτικό σχολείο ενώ οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής και ειδικότητας στην ειδική αγωγή σε ειδικό.

Πίνακας 13: «Ειδικότητα» * Σχολική μονάδα, χ^2

		Σχολική Μονάδα στην οποία υπηρετείτε	
		Δημοτικό Σχολείο	Ειδικό Δημοτικό Σχολείο
$\chi^2 (3) = 203,000, p < 0,001^{***}$	Ειδικότητα		
	Εκπαιδευτικός Γενικής Αγωγής	N 78 % 100,0%	0 0,0%
	Εκπαιδευτικός Ειδικής Αγωγής	N 0 % 0,0%	94 100,0%
	Εκπαιδευτικός Ειδικότητας στη Γενική Αγωγή	N 18 % 100,0%	0 0,0%
	Εκπαιδευτικός Ειδικότητας στην Ειδική Αγωγή	N 0 % 0,0%	13 100,0%
	Σύνολο	N 96 % 47,3%	107 52,7%

***p<0,001



Γράφημα 20: "Ειδικότητα" * Σχολική Μονάδα

8.2.3 2^ο ερευνητικό ερώτημα

Ποια η επίδραση του δημογραφικού προφίλ στην επαγγελματική ικανοποίηση και στην ποιότητα ζωής των εκπαιδευτικών, ανάλογα με το αν υπηρετούν σε γενικό ή ειδικό δημοτικό σχολείο;

Α) Εκπαιδευτικοί που υπηρετούν σε γενικό δημοτικό σχολείο

Ηλικία

Στον Πίνακα 14 συγκεντρώνονται τα αποτελέσματα των συσχετίσεων Pearson των παραγόντων ως προς την ηλικία, όπου δεν εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τους παράγοντες ($p \geq 0,243$).

Πίνακας 14: Αποτελέσματα συσχετίσεων Pearson των παραγόντων ως προς την ηλικία (περίπτωση γενικού δημοτικού σχολείου)

Παράγοντες	Ηλικία
Ικανοποίηση από τη ζωή	$r(96) = 0,006, p = 0,853$
Ποιότητα ζωής	$r(96) = -0,120, p = 0,243$
Επαγγελματική ικανοποίηση	$r(96) = 0,034, p = 0,746$

Χρόνια υπηρεσίας

Στον Πίνακα 15 συγκεντρώνονται τα αποτελέσματα των συσχετίσεων Pearson των παραγόντων ως προς τα χρόνια υπηρεσίας, όπου δεν εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τους παράγοντες ($p \geq 0,249$).

Πίνακας 15: Αποτελέσματα συσχετίσεων Pearson των παραγόντων ως προς τα χρόνια υπηρεσίας (περίπτωση γενικού δημοτικού σχολείου)

Παράγοντες	Χρόνια υπηρεσίας
Ικανοποίηση από τη ζωή	$r(96) = 0,115, p = 0,264$
Ποιότητα ζωής	$r(96) = -0,119, p = 0,249$
Επαγγελματική ικανοποίηση	$r(96) = -0,017, p = 0,867$

Οργανικότητα Σχολείου

Στον Πίνακα 16 συγκεντρώνονται τα αποτελέσματα των συσχετίσεων Pearson των παραγόντων ως προς την οργανικότητα του σχολείου γενικού δημοτικού σχολείου, όπου δεν εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τους παράγοντες ($p \geq 0,249$).

Πίνακας 16: Αποτελέσματα συσχετίσεων Pearson των παραγόντων ως προς την οργανικότητα του γενικού δημοτικού σχολείου

Παράγοντες	Οργανικότητα σχολείου
Ικανοποίηση από τη ζωή	$r(96) = 0,161, p = 0,117$
Ποιότητα ζωής	$r(96) = -0,026, p = 0,803$
Επαγγελματική ικανοποίηση	$r(96) = 0,008, p = 0,939$

Ειδικότητα

Στον Πίνακα 17 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των ελέγχων independent samples t-test των παραγόντων ως προς την ειδικότητα εκπαιδευτικών σε γενικά δημοτικά σχολεία, όπου δεν εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση των μέσων τιμών με τους παράγοντες ($p \geq 0,171$).

Πίνακας 17: Έλεγχοι independent samples t-test των παραγόντων ως προς την ειδικότητα εκπαιδευτικών σε γενικά δημοτικά σχολεία

Παράγοντες	t	df	p-value
Ικανοποίηση από τη ζωή	0,297	94	0,767
Ποιότητα ζωής	0,146	94	0,884
Επαγγελματική ικανοποίηση	1,379	94	0,171

Περιοχή σχολείου

Στον Πίνακα 18 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του ελέγχου ANOVA των παραγόντων ως προς την περιοχή του γενικού δημοτικού σχολείου, όπου δεν

εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση των μέσων τιμών με τους παράγοντες ($p \geq 0,069$)

Πίνακας 18: Αποτελέσματα του ελέγχου ANOVA των παραγόντων ως προς την περιοχή του γενικού δημοτικού σχολείου

Παράγοντες	F (2,93)	p-value
Ικανοποίηση από τη ζωή	2,005	0,140
Ποιότητα ζωής	1,753	0,179
Επαγγελματική ικανοποίηση	2,752	0,069

Β) Εκπαιδευτικοί που υπηρετούν σε ειδικό δημοτικό σχολείο

Ηλικία

Στον Πίνακα 19 συγκεντρώνονται τα αποτελέσματα των συσχετίσεων Pearson των παραγόντων ως προς την ηλικία, όπου δεν εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τους παράγοντες ($p \geq 0,110$).

Πίνακας 19: Αποτελέσματα συσχετίσεων Pearson των παραγόντων ως προς την ηλικία (περίπτωση ειδικού δημοτικού σχολείου)

Παράγοντες	Ηλικία
Ικανοποίηση από τη ζωή	$r (107) = -0,108, p = 0,269$
Ποιότητα ζωής	$r (107) = -0,155, p = 0,110$
Επαγγελματική ικανοποίηση	$r (107) = 0,007, p = 0,944$

Χρόνια υπηρεσίας

Στον Πίνακα 20 συγκεντρώνονται τα αποτελέσματα των συσχετίσεων Pearson των παραγόντων ως προς τα χρόνια υπηρεσίας, όπου δεν εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τους παράγοντες ($p \geq 0,160$).

Πίνακας 20: Αποτελέσματα συσχετίσεων Pearson των παραγόντων ως προς τα χρόνια υπηρεσίας (περίπτωση ειδικού δημοτικού σχολείου)

Παράγοντες	Χρόνια υπηρεσίας
Ικανοποίηση από τη ζωή	$r(107) = -0,064, p=0,514$
Ποιότητα ζωής	$r(107) = -0,128, p=0,187$
Επαγγελματική ικανοποίηση	$r(107) = 0,137, p=0,160$

Οργανικότητα Σχολείου

Στον Πίνακα 21 συγκεντρώνονται τα αποτελέσματα των συσχετίσεων Pearson των παραγόντων ως προς την οργανικότητα ειδικού δημοτικού σχολείου, όπου δεν εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τους παράγοντες ($p \geq 0,341$).

Πίνακας 21: Αποτελέσματα συσχετίσεων Pearson των παραγόντων ως προς την οργανικότητα ειδικού δημοτικού σχολείου

Παράγοντες	Οργανικότητα σχολείου
Ικανοποίηση από τη ζωή	$r(106) = -0,093, p=0,341$
Ποιότητα ζωής	$r(106) = -0,059, p=0,547$
Επαγγελματική ικανοποίηση	$r(106) = -0,043, p=0,662$

Ειδικότητα

Στον Πίνακα 22 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των ελέγχων independent samples t-test των παραγόντων ως προς την ειδικότητα εκπαιδευτικών σε ειδικά δημοτικά σχολεία, όπου δεν εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση των μέσων τιμών με τους παράγοντες ($p \geq 0,058$).

Πίνακας 22: Έλεγχοι independent samples t-test των παραγόντων ως προς την ειδικότητα εκπαιδευτικών σε ειδικά δημοτικά σχολεία

Παράγοντες	t	df	p-value
Ικανοποίηση από τη ζωή	0,119	105	0,905
Ποιότητα ζωής	-1,917	105	0,058
Επαγγελματική ικανοποίηση	0,424	105	0,673

Περιοχή σχολείου

Στον Πίνακα 23 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του ελέγχου ANOVA των παραγόντων ως προς την περιοχή του ειδικού δημοτικού σχολείου, όπου δεν εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση των μέσων τιμών με τους παράγοντες ($p \geq 0,064$).

Πίνακας 23: Αποτελέσματα του ελέγχου ANOVA των παραγόντων ως προς την περιοχή του ειδικού δημοτικού σχολείου

Παράγοντες	F (2,104)	p-value
Ικανοποίηση από τη ζωή	2,822	0,064
Ποιότητα ζωής	0,502	0,607
Επαγγελματική ικανοποίηση	1,438	0,242

Γ) Συνολικό δείγμα εκπαιδευτικών

Αριθμός παιδιών

Στον Πίνακα 24 συγκεντρώνονται τα αποτελέσματα των συσχετίσεων Pearson των παραγόντων ως προς τον αριθμό παιδιών, όπου δεν εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τους παράγοντες ($p \geq 0,108$).

Πίνακας 24: Αποτελέσματα συσχετίσεων Pearson των παραγόντων ως προς τον αριθμό παιδιών

Παράγοντες	Αριθμός παιδιών
Ικανοποίηση από τη ζωή	$r(203) = 0,113, p = 0,108$
Ποιότητα ζωής	$r(203) = -0,103, p = 0,142$
Επαγγελματική ικανοποίηση	$r(203) = 0,032, p = 0,650$

Χρόνια υπηρεσίας στο τωρινό σχολείο

Στον Πίνακα 25 συγκεντρώνονται τα αποτελέσματα των συσχετίσεων Pearson των παραγόντων ως προς τα χρόνια υπηρεσίας στο τωρινό σχολείο, όπου δεν εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τους παράγοντες ($p \geq 0,249$).

Πίνακας 25: Αποτελέσματα συσχετίσεων Pearson των παραγόντων ως προς τα χρόνια υπηρεσίας στο τωρινό σχολείο

Παράγοντες	Χρόνια υπηρεσίας στο τωρινό σχολείο
Ικανοποίηση από τη ζωή	$r(203) = -0,067, p = 0,339$
Ποιότητα ζωής	$r(203) = -0,081, p = 0,249$
Επαγγελματική ικανοποίηση	$r(203) = 0,059, p = 0,400$

Φύλο

Στον Πίνακα 26 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των ελέγχων independent samples t-test των παραγόντων ως προς το φύλο, όπου δεν εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση των μέσων τιμών με τους παράγοντες ($p \geq 0,347$).

Πίνακας 26: Έλεγχοι independent samples t-test των παραγόντων ως προς το φύλο

Παράγοντες	t	df	p-value
Ικανοποίηση από τη ζωή	-0,841	201	0,401
Ποιότητα ζωής	-0,722	201	0,471
Επαγγελματική ικανοποίηση	-0,942	201	0,347

Οικογενειακή κατάσταση

Στον Πίνακα 27 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του ελέγχου independent samples t-test των παραγόντων ως προς την οικογενειακή κατάσταση, όπου εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση των μέσων τιμών με τον παράγοντα «Ικανοποίηση από τη ζωή» ($t(195)=-3,598, p<0,001$).

Πίνακας 27: Αποτελέσματα του ελέγχου independent samples t-test των παραγόντων ως προς την οικογενειακή κατάσταση

Παράγοντες	t	df	p-value
Ικανοποίηση από τη ζωή	-3,598	195	<0,001***
Ποιότητα ζωής	-0,328	195	0,743
Επαγγελματική ικανοποίηση	-1,464	195	0,145

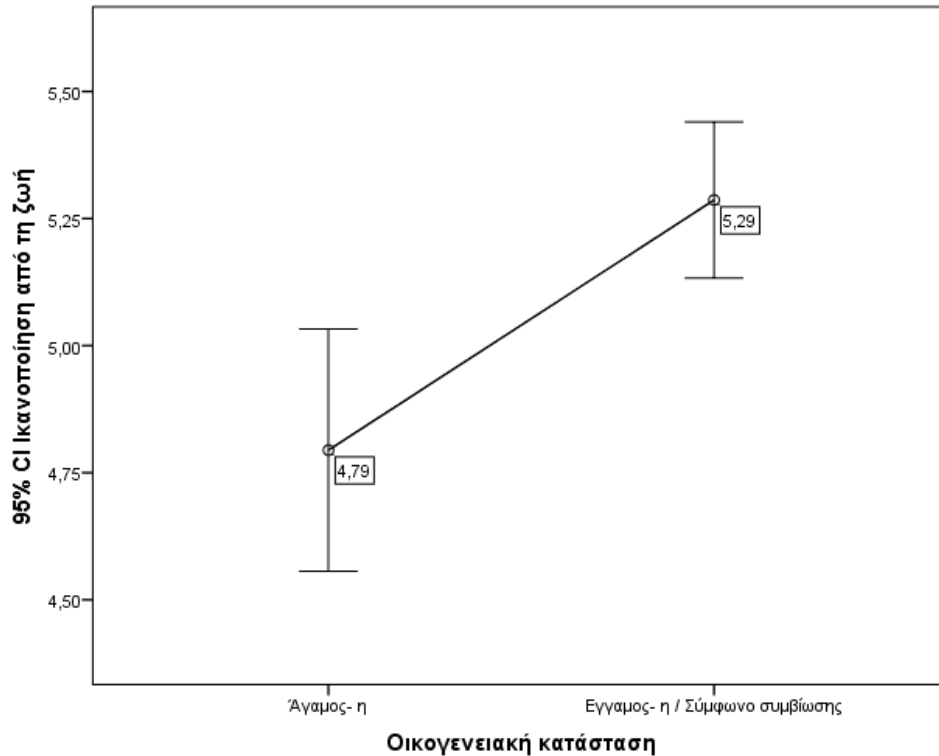
*** $p<0,001$

Από τον Πίνακα 28, (Γράφημα 21) προκύπτει ότι στον παράγοντα «Ικανοποίηση από τη ζωή» ο μέσος όρος των ατόμων που είναι έγγαμοι ή με σύμφωνο συμβίωσης (Μ.Ο.= 5,29) είναι στατιστικά μεγαλύτερος ($p<0,001$) από τον αντίστοιχο εκείνων που είναι άγαμοι (Μ.Ο.=4,79).

Πίνακας 28: «Ικανοποίηση από τη ζωή»* Οικογενειακή κατάσταση, independent samples t-test

Παράγοντες	Οικογενειακή κατάσταση	N	M.O.	t (95)	p
Ικανοποίηση από τη ζωή	Άγαμος- η	72	4,79	-3,598	<0,001***
	Έγγαμος- η / Σύμφωνο συμβίωσης	125	5,29		

*** $p<0,001$



Γράφημα 21: Errorbar "Ικανοποίηση από τη ζωή" * Οικογενειακή κατάσταση

Περιφέρεια σχολείου

Στον Πίνακα 29 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του ελέγχου ANOVA των παραγόντων ως προς την περιφέρεια σχολείου, όπου δεν εντοπίστηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση των μέσων τιμών με τους παράγοντες ($p \geq 0,110$).

Πίνακας 29: Αποτελέσματα του ελέγχου ANOVA των παραγόντων ως προς την περιφέρεια σχολείου

Παράγοντες	F (10,192)	p-value
Ικανοποίηση από τη ζωή	1,596	0,110
Ποιότητα ζωής	0,806	0,623
Επαγγελματική ικανοποίηση	0,406	0,943

8.2.4 3^ο ερευνητικό ερώτημα

Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης, της ικανοποίησης από τη ζωή και της ποιότητας ζωής των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που εργάζονται σε ειδικά και γενικά δημοτικά σχολεία;

A) Εκπαιδευτικοί που υπηρετούν σε γενικό δημοτικό σχολείο

Στον Πίνακα 30 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των συσχετίσεων Pearson των παραγόντων για εκπαιδευτικούς που υπηρετούν σε γενικό δημοτικό σχολείο.

Η «Ικανοποίηση από τη ζωή» συσχετίστηκε θετικά με τους παράγοντες:

- «Ποιότητα ζωής» ($r(96) = 0,599, p < 0,01$)
- «Επαγγελματική ικανοποίηση» ($r(96) = 0,408, p < 0,01$).

Η «Ποιότητα ζωής» συσχετίστηκε θετικά με την «Επαγγελματική ικανοποίηση» ($r(96) = 0,500, p < 0,01$).

Πίνακας 30: Συσχετίσεις Pearson των παραγόντων για εκπαιδευτικούς που υπηρετούν σε γενικό δημοτικό σχολείο

Παράγοντες	1	2	3
1. Ικανοποίηση από τη ζωή	1,000		
2. Ποιότητα ζωής	,599**	1,000	
3. Επαγγελματική ικανοποίηση	,408**	,500**	1,000

** $p < 0,01$

B) Εκπαιδευτικοί που υπηρετούν σε ειδικό δημοτικό σχολείο

Στον Πίνακα 31 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των συσχετίσεων Pearson των παραγόντων για εκπαιδευτικούς που υπηρετούν σε ειδικό δημοτικό σχολείο.

Η «Ικανοποίηση από τη ζωή» συσχετίστηκε θετικά με τους παράγοντες:

- «Ποιότητα ζωής» ($r(107) = 0,580, p < 0,01$)
- «Επαγγελματική ικανοποίηση» ($r(107) = 0,483, p < 0,01$).

Η «Ποιότητα ζωής» συσχετίστηκε θετικά με την «Επαγγελματική ικανοποίηση» ($r(107) = 0,402, p < 0,01$).

Πίνακας 31: Συσχετίσεις Pearson των παραγόντων για εκπαιδευτικούς που υπηρετούν σε ειδικό δημοτικό σχολείο

Παράγοντες	1	2	3
1. Ικανοποίηση από τη ζωή	1,000		
2. Ποιότητα ζωής	,580**	1,000	
3. Επαγγελματική ικανοποίηση	,483**	,402**	1,000

**p<0,01

8.2.5 4^ο ερευνητικό ερώτημα

Η ικανοποίηση από τη ζωή και η ποιότητα ζωής αποτελούν προβλεπτικούς παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης σε εκπαιδευτικούς ειδικής και γενικής αγωγής;

Α) Εκπαιδευτικοί που υπηρετούν σε γενικό δημοτικό σχολείο

Ο Πίνακας 32 παρουσιάζει τα αποτελέσματα της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την «Επαγγελματική ικανοποίηση» και ανεξάρτητες τους παράγοντες για την ποιότητα ζωής των εκπαιδευτικών γενικής αγωγής. Παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική επίδραση των ανεξάρτητων μεταβλητών στην εξαρτημένη ($F(2,93)= 17,093$, $p<0,001$) με καλό βαθμό προσαρμογής ($AdjR^2=0,253>0,250$). Συγκεκριμένα, στατιστικά σημαντική θεωρήθηκε η επίδραση της ανεξάρτητης μεταβλητής «Ποιότητα ζωής» ($Beta=0,399$, $t=3,602$, $p=0,001$). Το φαινόμενο της πολυσυγγραμμικότητας δεν παρατηρήθηκε ($VIF=1,560$).

Πίνακας 32: Αποτελέσματα πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την «Επαγγελματική ικανοποίηση» στους εκπαιδευτικούς γενικής αγωγής

Εξαρτημένη μεταβλητή	R	R ²	AdjR ²	F (2,93)	p-value
Επαγγελματική ικανοποίηση	0,518	0,269	0,253	17,093	<0,001***
Ανεξάρτητες μεταβλητές	B	Beta	t	p	VIF
Σταθερά	3,288	-	7,482	<0,001***	-
Ικανοποίηση από τη ζωή	0,141	0,169	1,529	0,130	1,560
Ποιότητα ζωής	0,366	0,399	3,602	0,001**	1,560

p<0,01**

p<0,001***

Β) Εκπαιδευτικοί που υπηρετούν σε ειδικό δημοτικό σχολείο

Ο Πίνακας 33 παρουσιάζει τα αποτελέσματα της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την «Επαγγελματική ικανοποίηση» και ανεξάρτητες τους παράγοντες για την ποιότητα ζωής των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής. Παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική επίδραση των ανεξάρτητων μεταβλητών στην εξαρτημένη ($F(2,104)= 17,840$, $p<0,001$) με χαμηλό βαθμό προσαρμογής ($AdjR^2=0,241<0,250$). Συγκεκριμένα, στατιστικά σημαντική θεωρήθηκε η επίδραση της ανεξάρτητης μεταβλητής «Ικανοποίηση από τη ζωή» ($Beta=0,376$, $t=3,625$, $p<0,001$). Το φαινόμενο της πολυσυγγραμμικότητας δεν παρατηρήθηκε ($VIF=1,507$).

Πίνακας 33: Αποτελέσματα πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την «Επαγγελματική ικανοποίηση» στους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής

Εξαρτημένη μεταβλητή	R	R ²	AdjR ²	F (2,104)	p-value
Επαγγελματική ικανοποίηση	0,505	0,255	0,241	17,840	<0,001***
Ανεξάρτητες μεταβλητές	B	Beta	t	p	VIF
Σταθερά	1,821	-	2,889	0,005	-
Ικανοποίηση από τη ζωή	0,456	0,376	3,625	<0,001***	1,507
Ποιότητα ζωής	0,260	0,183	1,767	0,080	1,507

p<0,001***

9 Συμπεράσματα

9.1 Συζήτηση

Αρχικά, μελετήθηκε η ικανοποίηση από τη ζωή από όπου προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί είναι αρκετά ικανοποιημένοι. Συγκεκριμένα, συμφώνησαν ότι έχουν πετύχει στη ζωή τους τους σημαντικότερους στόχους τους, ότι είναι ικανοποιημένοι από αυτήν, ότι οι συνθήκες της ζωής τους είναι εξαιρετικές, ότι σε γενικές γραμμές η ζωή τους προσεγγίζει το ιδεατό. Αντίστοιχα οι (Olčar, Rijavec, & Golub, 2019) στην έρευνά τους σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, αναφέρουν ότι οι εκπαιδευτικοί, σε γενικές γραμμές δηλώνουν ικανοποίηση από τη ζωή τους. Όμως προγενέστερη μελέτη των Dagli & Baysal, (2017), επίσης σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, αναφέρει μέτρια επίπεδα ικανοποίησης στη ζωή των εκπαιδευτικών. Γενικότερα, εξάγεται το συμπέρασμα ότι παρατηρούνται μέτρια προς υψηλά επίπεδα ικανοποίησης από την ζωή σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Έπειτα, την ποιότητα ζωής τους φάνηκε να την αξιολογούν ως αρκετά καλή. Οι εκπαιδευτικοί συμφώνησαν ότι είναι καλά στην υγεία τους, ότι η ποιότητα ζωής τους είναι πολύ καλή, ότι περνούν αρκετό χρόνο με την οικογένειά τους και ότι έχουν πολλούς φίλους. Αν και οι σχετικές έρευνες αναφέρουν χαμηλή ποιότητα ζωής στους εκπαιδευτικούς (Hong et al, 2003· Dabiran et al, 2018), η έρευνα των Júnior et al. (2017), αναφέρει επίπεδα ζωής μεταξύ των εκπαιδευτικών που κυμαίνονται σε μέτρια προς υψηλά επίπεδα.

Από τη θεωρητική πλευρά, οι σύγχρονες θεωρίες για την ευημερία και την άνθηση είναι πολυδιάστατης φύσης και οποιαδήποτε σύνθετη μέτρηση συσκοτίζει την πολυδιάσταση τόσο των θεωριών όσο και των ίδιων των μέτρων. Πρακτικά, μια μεμονωμένη μέτρηση ευημερίας παρέχει ελάχιστες πληροφορίες. Εάν η ευημερία είναι χαμηλή, μπορούμε να κάνουμε διάφορες γενικές παρεμβάσεις, οι οποίες συχνά επικεντρώνονται στην οικοδόμηση προσωρινών θετικών συναισθημάτων και στη μείωση των αρνητικών συναισθημάτων. Αντίθετα, τα μη εργασιακά αποτελέσματα όπως η σωματική υγεία και η ικανοποίηση από τη ζωή επηρεάστηκαν περισσότερο από τα θετικά συναισθήματα παρά από τη δέσμευση και τις σχέσεις με τους συναδέλφους (Kern et al, 2014).

Ακόμη οι εκπαιδευτικοί ανέφεραν ότι είναι αρκετά έως πολύ ικανοποιημένοι με τα επαγγελματικά τους ζώη, παράγοντας ο οποίος βαθμολογήθηκε υψηλότερα από τους υπόλοιπους. Συγκεκριμένα, συμφώνησαν ότι είναι περήφανοι με αυτό που κάνουν, ότι η δουλειά τους τους εμπνέει και ότι είναι ικανοποιημένοι από το διδακτικό και εκπαιδευτικό τους έργο. Παράλληλα, δήλωσαν ότι νιώθουν γεμάτοι από τη δουλειά τους, χαρούμενοι και ικανοποιημένοι που εργάζονται στο συγκεκριμένο σχολείο. Αυτό έρχεται σε συμφωνία με τις έρευνες των Saiti και Papadopoulos (2015), σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, και του Lal Kumar (2016) σε εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Και στις τρεις παραπάνω έρευνες οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ικανοποιημένοι από την επαγγελματική τους ζώη, με την μικρότερη ικανοποίηση να τη δηλώνουν οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής.

9.2 Περιορισμοί-Προτάσεις

Η μέθοδος της βολικής δειγματοληψίας δυσχεραίνει την γενίκευση των αποτελεσμάτων της μελέτης. Τα συμπεράσματα είναι γενικεύσιμα κυρίως για γυναίκες εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που διδάσκουν σε Ελληνικά δημόσια Δημοτικά σχολεία αστικών ή ημιαστικών περιοχών, μέσης οργανικότητας 7 θέσεων, των περιφερειών Αττικής, Θεσσαλίας, Κεντρικής Μακεδονίας και Κρήτης. Επιπλέον οι εκπαιδευτικοί της έρευνας έχουν μέση ηλικία 37 ετών, με 11-12 χρόνια υπηρεσίας γενικά και 3 στη τωρινή σχολική μονάδα και βρίσκονται σε έγγαμη οικογενειακή κατάσταση ή σε κατάσταση συμφώνου συμβίωσης. Το μικρό μέγεθος του δείγματος αποτελεί έναν ακόμη περιορισμό καθώς η ισχύς των αποτελεσμάτων είναι μειωμένη. Επιπλέον, η έρευνα δεν είναι πειραματική καθώς οι 2 ομάδες των εκπαιδευτικών γενικής και ειδικής αγωγής δεν είναι πλήρως εξομοιωμένες ως προς τα δημογραφικά και επαγγελματικά τους χαρακτηριστικά. Οι εκπαιδευτικοί των ειδικών δημοτικών σχολείων ήταν μικρότερης ηλικίας, με λιγότερα χρόνια υπηρεσίας, εργάζονται σε σχολεία μικρότερης οργανικότητας, τα οποία βρίσκονται συχνότερα σε αστική περιοχή.

Προτείνεται μελλοντική έρευνα με μεγαλύτερο δείγμα, σύμφωνα με το μέγεθος του πληθυσμού (Creswell, 2013) αλλά και σύμφωνα με την ισχύ των αναλύσεων που θα πραγματοποιηθούν (Cohen, 1988). Επίσης, προτείνεται η μέθοδος συλλογής των δεδομένων να είναι η στρωματοποιημένη και να πραγματοποιηθεί

εξομοίωση των 2 ομάδων των εκπαιδευτικών γενικής και ειδικής αγωγής στα δημογραφικά και επαγγελματικά τους χαρακτηριστικά. Έχοντας 2 παρόμοιες ομάδες, η μόνη διαφορά των 2 δειγμάτων θα είναι η σχολική μονάδα διδασκαλίας (γενικής ή ειδικής) οπότε οι προκύπτουσες διαφορές στις μέσες τιμές ή στις συσχετιζόμενες μεταβλητές στα 2 δείγματα θα οφείλονται καθαρά στην διαφορετικότητα της σχολικής μονάδας και όχι σε εξωγενείς παράγοντες (McLeod, 2017).

9.3 Σύνοψη

Οι εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης Δημοτικών σχολείων στην Ελλάδα δήλωσαν αρκετά ικανοποιημένοι από την ζωή τους και από την ποιότητα ζωής και πολύ ικανοποιημένοι από την επαγγελματική τους κατάσταση. Υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης παρατηρήθηκαν στους εκπαιδευτικούς γενικής αγωγής. Στο σύνολο των εκπαιδευτικών, μεγαλύτερη ικανοποίηση από την ζωή παρατηρήθηκε σε όσους βρίσκονται σε έγγαμη οικογενειακή κατάσταση. Εκπαιδευτικοί με μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση παρουσίασαν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την ζωή και καλύτερη ποιότητα ζωής. Εκπαιδευτικοί γενικής αγωγής με καλύτερη ποιότητα ζωής εμφάνισαν υψηλότερη επαγγελματική ικανοποίηση. Εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής με μεγαλύτερη ικανοποίηση από την ζωή εμφάνισαν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση.

10 Βιβλιογραφία

10.1 Ελληνόγλωσση

Βαρδιάμπαση, Ζ. Π., & Βρυωνίδης, Μ. (2017). Επαγγελματική ικανοποίηση για ένα υγιές, ποιοτικό και αποτελεσματικό σχολείο. *Επιστήμες Αγωγής*, 2, 21-36. Ανακτήθηκε από: <https://www.researchgate.net/publication/317951012>

Γαλάνης (2012). Εγκυρότητα και αξιοπιστία των ερωτηματολογίων στις επιδημιολογικές μελέτες. *Εφαρμοσμένη Ιατρική Έρευνα*.

Γεμελού, Δ. (2010) Τα Κίνητρα των Εκπαιδευτικών Αγγλικής Γλώσσας Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. *Exploring EFL Teachers' Motivation in Greek State Primary and Secondary Schools. Research Papers in Language Teaching and Learning*, 1(1).

Γραμματικού, Κ. Σ. (2017). Επαγγελματική Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών Α/θμιας Εκπαίδευσης ως προς τις συνθήκες εργασίας. *Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη, Καινοτομία και Οικονομία*, 1, 152-162.

Ζουρνατζή, Ε., Τσιγγίλης, Ν., Κουστέλιος, Α. & Πιντζοπούλου, Ε. (2006) 'Επαγγελματική ικανοποίηση καθηγητών φυσικής αγωγής Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης'. *Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 3(2), 18-28.

Κάντας Α. (1998) *Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία*. Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα.

Ξαφάκος, Ε., Βάσιου, Κ., Σταυρόπουλος, Β., Καλδή, Σ., Τζίκα, Β., & Σταυριανουδάκη, Α. (2020). Ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από τη ζωή τους: η σχέση της με την ποιότητα της ζωής τους και την ικανοποίηση από την εργασία τους. *Εκπαίδευση & Επιστήμες, Ειδική Έκδοση (Special issue)*, SI-1, 8-15.

Σταλίκας, Α. & Κυριάζος, Θ. (2019). *Μεθοδολογίας έρευνας και στατιστική*. Εκδόσεις: Τόπος.

Τσέλιου, Π. (2008). Σύγκριση ψυχολογικών παραγόντων (στρες, επαγγελματική ικανοποίηση, επαγγελματική εξουθένωση) σε εκπαιδευτικούς κανονικών και ειδικών σχολείων. *Μεταπτυχιακή διατριβή*.

10.2 Ξενόγλωσση

Acton, R., & Glasgow, P. (2015). Teacher wellbeing in neoliberal contexts: A review of the literature. *Australian Journal of Teacher Education*, 40(8).

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In *Advances in experimental social psychology*, *Academic Press*, 2, 267-299.
- Akhtar, S. N., Hashmi, M. A., & Naqvi, S. I. H. (2010). A comparative study of job satisfaction in public and private school teachers at secondary level. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 4222-4228.
- Akomolafe, M. J., & Olatomide, O. O. (2013). Job satisfaction and emotional intelligence as predictors of organizational commitment of secondary school teachers. *Ife Psychologia: An International Journal*, 21(2), 65-74.
- Al-Hussami M, (2008). A Study of Nurses' Job Satisfaction: The Relationship to Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Transactional Leadership, Transformational Leadership, and Level of Education. *Euro. J. Sci. Res.*, 22 (2), 286-295.
- Amos, TL., Pearson, NJ., Ristaw, A. & Ristaw, L. (2008). *Human resource management. (3rd ed.)*. Cape Town: Juta & Co.
- Anand, M., & Arora, D. (2009). Burnout, life satisfaction and quality of life among executives of multinational companies. *Journal of the Indian Academy of applied Psychology*, 35(1), 159-164.
- Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K., & Viswesvaran, C. (Eds.). (2001). *Handbook of industrial, work & organizational psychology: Volume 1: Personnel psychology*. Sage.
- Armstrong, M. (2006) *A Handbook of Human Resource Management Practice. 10th Edition*, Kogan Page Publishing, London.
- Aronson, K. R., Laurenceau, J.-P., Sieveking, N., & Bellet, W. (2005). Job Satisfaction as a Function of Job Level. *Administration and Policy in Mental Health*, 32(3), 285–291.
- Aydintan, B., & Koç, H. (2016). The relationship between job satisfaction and life satisfaction: an empirical study on teachers. *International Journal of Business and Social Science*, 7(10), 72-80.
- Blömeke, S., Houang, R. T., Hsieh, F. J., & Wang, T. Y. (2017). *Effects of Job Motives, Teacher Knowledge and School Context on Beginning Teachers' Commitment to Stay in the Profession: A Longitudinal Study in Germany, Taiwan and the United States*. Routledge.

- Bonebright, C. A., Clay, D. L., & Ankenmann, R. D. (2000). The Relationship of Workaholism with Work-Life Conflict, Life Satisfaction, and Purpose in Life. *Journal of Counseling Psychology, 47*, 469-477.
- Briner, R. & Dewberry, C. (2007). *Staff wellbeing is key to school success: A research study into the links between staff*. Worklife Support. Available at: file:///C:/Users/USER/Downloads/BirkbeckWBPerfSummaryFinal[1].pdf.
- British Psychological Society. (2014). *BPS Code of Human Research Ethics* (2nd ed.). <https://www.bps.org.uk/news-and-policy/bps-code-human-research-ethics-2nd-edition-2014>.
- Butt, R. & Retallick, J. (2002). Professional well-being and learning: A study of administrator-teacher workplace relationships. *The Journal of Educational Enquiry, 3*(1), pp. 17-34.
- Cai, T., Verze, P., & Bjerklund Johansen, T.E. (2021). The Quality of Life Definition: Where Are We Going? *Uro Journal of Urology, 1*, pp. 14-22.
- Çapri, B., & Güler, M. (2016). The examination of career and couple burnout among nurses with different life satisfaction. *International Journal of Eurasia Social Sciences, 7*(25), 55-69.
- Carriere, J., & Bourque, C. (2009). The effects of organizational communication on job satisfaction and organizational commitment in a land ambulance service and the mediating role of communication satisfaction. *Career Development International*.
- Cerci, P. A., & Dumludag, D. (2019). Life Satisfaction and Job Satisfaction among University Faculty: The Impact of Working Conditions, Academic Performance and Relative Income. *Social Indicators Research, 144*, 785–806.
- Çevik, G. B. (2017). The Roles of Life Satisfaction, Teaching Efficacy, and Self-Esteem in Predicting Teachers' Job Satisfaction. *Universal Journal of Educational Research, 5*(3), 338-346.
- Choi, I., Choi, H., Lim, J., Jung, S., Kim, J., & Kim, J. (2019). Predictors of life satisfaction among multicultural African families in South Korea. *Journal of Psychology in Africa, 29*(1), 7-12.
- Cimete, G., Gencalp, N. S., & Keskin, G. (2003). Quality of life and job satisfaction of nurses. *Journal of nursing care quality, 18*(2), 151-158.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

- Cohen L., Manion L. & Morrison K. (2007). *Research Methods in Education*. New York: Routledge Falmer.
- Cooke, R. G., Robb, J. C., Young, L. T., & Joffe, R. T. (1996). Well-being and functioning in patients with bipolar disorder assessed using the MOS 20-ITEM short form (SF-20). *Journal of Affective Disorders*, 39(2), 93-97
- Cranny, C.J., Smith, P.C. and Stone, E. (1992) *Job Satisfaction: How People Feel about Their Jobs*. Lexington Books, Lexington.
- Crawford, J. D. (2017). *Teacher job satisfaction as related to student performance on state-mandated testing* (Doctoral dissertation). Lindenwood University.
- Creswell, J.W. (2013) *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 4th Edition, SAGE Publications, Inc., London.
- Crossman, A., & Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration & Leadership*, 34(1), 29-46.
- Cummins, R. A. (1996). The Domains of Life Satisfaction: An Attempt to Order Chaos. *Social Indicators Research*, 38(3), 303-328.
- Cummins, R. A., Lau, A., & Stokes, M. (2004). HRQoL and subjective wellbeing: Noncomplementary forms of outcome measurement. *Expert Review of Pharmacoeconomics & Outcomes Research*, 4(4), 413-420.
- Dabiran, S., Khajehnasiri, F., Varzdar, F., Beheshti, M. H. (2018). Assessment of Quality of Life of the Teachers in Girl's High School Compared to General Population in Iran. *Annals of Medical Health Sciences Research*, 8, 170-173
- Dagli, A., & Baysal, N. (2017). Investigating Teachers' Life Satisfaction. *Universal Journal of Educational Research*, 5(7), 1250-1256.
- De Jesus, S. N., & Lens, W. (2005). An Integrated Model for the Study of Teacher Motivation. *Applied Psychology: An International Review*, 54(1), 119-134.
- De Nobile, J. J., & McCormick, J. (2008). Organizational communication and job satisfaction in Australian Catholic primary schools. *Educational Management Administration & Leadership*, 36(1), 101-122.
- Demirel, H. (2014). An investigation of the relationship between job and life satisfaction among teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 4925-4931.
- Demirtas, Z. (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 9, 1069-1073.

- Dickerson, F., Wohlheiter, K., Medoff, D., Fang, L., Kreyenbuhl, J., Goldberg, R., Brown, C., & Dixon, L. (2011). Predictors of quality of life in type 2 diabetes patients with schizophrenia, major mood disorder, and without mental illness. *Quality of life research: an international journal of quality of life aspects of treatment, care and rehabilitation*, 20(9), 1419–1425.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391–406.
- Diener, E., & Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40(1-2), 189–216.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Dupré, K. E., & Day, A. L. (2007). The effects of supportive management and job quality on the turnover intentions and health of military personnel. *Human Resource Management*, 46(2), 185–201.
- Eliophotou Menon, M. & Athanasoula-Reppa, A. (2011) Job satisfaction among secondary school teachers: the role of gender and experience. *School Leadership & Management*, 31(5), 435-450.
- Eliophotou-Menon, M., Papanastasiou, E. & Zempylas, M. (2008). Examining the relationship of job satisfaction to teacher and organizational variables: evidence from Cyprus. *Journal of the Commonwealth Council for Educational Administration & Management*, 36(3), 75-86.
- Ellickson, M. C., & Logsdon, K. (2002). Determinants of Job Satisfaction of Municipal Government Employees. *Public Personnel Management*, 31(3), 343–358.
- Emery, D. W., & Vandenberg, B. (2010). Special Education Teacher Burnout and ACT. *International journal of special education*, 25(3), 119-131.
- Erdem, M., İlğan, A., & Uçar, H. İ. (2014). Relationship between Learning Organization and Job Satisfaction of Primary School Teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 6(1).

- Evans, D. R., Pellizzari, J. R., Culbert, B. J., & Metzen, M. E. (1993). Personality, marital and occupational factors associated with quality of life. *Journal of clinical psychology*, 49(4), 477-485.
- Evans, L. (1997). Understanding teacher morale and job satisfaction. *Teaching and teacher education*, 13(8), 831-845.
- Field, A. (2017). *Discovering Statistics Using IBM SPSS (5th edition)*. Sage Publications Ltd.
- Filiz, Z. (2014) An Analysis of the Levels of Job Satisfaction and Life Satisfaction of the Academic Staff. *Social Indicators Research*, 116, 793-808.
- Floyd J Fowler, Jr. (2014). *Survey Research Methods*. BOSTON: Sage Publications
- Forgeard, M.J., Jayawickreme, E., Kern, M.L., & Seligman, M.E. (2011). Doing the right thing: Measuring wellbeing for public policy. *International Journal of Wellbeing*, 1, pp. 79-106.
- Frisch, M.B. (1998), Quality of Life Therapy and Assessment in Health Care. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 5, 19-40.
- Fritzsche, B. A., & Parrish, T. J. (2005). Theories and research on job satisfaction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 180-202.
- Furnham, A. (2005). *The psychology of behaviour at work: the individual in the organization. 2nd edition*. New York: Psychology press.
- Ganai, M. Y., & Ali, S. (2013). Job satisfaction of higher secondary school teachers in relation to their seniority and stream of education. *Merit Research Journal of Education and Review*, 1(1), 6-10.
- García-Bernal, J., Gargallo-Castel, A., Marzo-Navarro, M., & Rivera-Torres, P. (2005). Job satisfaction: empirical evidence of gender differences. *Women in management review*.
- Gautam, M., Mandal, K., & Dalal, R. S. (2006). Job satisfaction of faculty members of veterinary sciences: an analysis. *Age*, 36(5.91), 0-92.
- Gesinde, Abiodun & Adejumo, G.. (2012). Job Satisfaction Status Of Primary School Teachers In Ota, Nigeria. *European Journal of Educational Studies* 4(1).
- Giese, J. L., & Cote, J. A. (2000). Defining consumer satisfaction. *Academy of marketing science review*, 1(1), 1-22.
- Gilman, R., & Huebner, S. (2003). A review of life satisfaction research with children and adolescents. *School Psychology Quarterly*, 18(2), 192–205.

- Green, J. (2000). *Job satisfaction of community college chairpersons*. Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker-Gail, K. A., & Baker, D. N. (2010). Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37(2), 239–255.
- Gupta, M., & Gehlawat, M. (2013). Job satisfaction and work motivation of secondary school teachers in relation to some demographic variables: a comparative study. *Educationia Confab*, 2(1), 10-19.
- Hanushek, Eric A., 2011. "The economic value of higher teacher quality," *Economics of Education Review*, Elsevier, 30(3), 466-479,
- Hastings, R. & Bham, M. (2003). The relationship between student behaviour patterns and teacher burnout. *School Psychology International*, 24(1), pp. 115-127.
- Hayes, Andrew F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. New York, NY: The Guilford Press.
- Heller, D., & Watson, D. (2005). The dynamic spillover of satisfaction between work and marriage: the role of time and mood. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1273.
- Henne, D. & Locke, E.A. (1985). Job dissatisfaction: What are the consequence. *International Journal of Psychology*, 20(2), pp. 221-240.
- Herzberg, F. I. (1966). *Work and the Nature of Man*.
- Hewstone, M., & Stroebe, W. (Eds.). (2001). *Introduction to social psychology: A European perspective (3rd ed.)*. Blackwell Publishing.
- Ho, C. L., & Au, W. T. (2006). Teaching satisfaction scale: Measuring job satisfaction of teachers. *Educational and Psychological Measurement*, 66(1), 172-185.
- Hong S, Zhijian J, Baohua M. (2003). Research on life-span of the population of intellectuals in Harbin Chinese. *Chin J Hosp Stat*, 10, 16–8.
- Hongying, S. (2007). Literature review of teacher job satisfaction. *Chinese Education & Society*, 40(5), 11-16.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (1996). *Educational Administration: Theory, Research and Practice, 5th edn*. New York: McGraw-Hill
- Hurren, B. L. (2006). The effects of principals' humor on teachers' job satisfaction. *Educational studies*, 32(4), 373-385.

- Inandi, Y., & Buyukozkan, A. S. (2013). The Effect of Organizational Citizenship Behaviours of Primary School Teachers on Their Burnout. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 13(3), 1545-1550.
- Ioannou, E. (2011) *The motivation of efl state school teachers for further development*. Unpublished MA Dissertation. HOU University, Patras.
- Jing, X., Chen, J., Dong, Y., Han, D., Zhao, H., Wang, X., ... & Ma, J. (2018). Related factors of quality of life of type 2 diabetes patients: a systematic review and meta-analysis. *Health and quality of life outcomes*, 16(1), 1-14.
- Judge, T. A., & Locke, E. A. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 475–490.
- Judge, T.A., Hulin, C.L. & Dalal, R.S. 2009. 'Job satisfaction and job affect'. In: Kozlowski, S.W.J. (ed.). *Oxford handbook of industrial and organizational psychology*. New York, NY: Oxford University Press.
- Júnior, R.J., Tavares, D.D., Gomes, Á.K., Oliveira, R.A., & Marins, J.C. (2017). Level Of Physical Activity In Basic Education Teachers Evaluated By Two Instruments. *Journal of physical education*, 28.
- Karamanis, K., Arnis, N., & Pappa, P. (2019). Impact of working environment on job satisfaction: Evidence from Greek Public Sector. *Theoritikak and Empirical Researches in Urban Management*, 14(3).
- Karavas, E. (2010). How satisfied are Greek EFL teachers with their work?: Investigating the motivation and job satisfaction levels of Greek EFL teachers. *Porta Linguarum*, 14, 59–78.
- Katschnig, H. (2006). How useful is the concept of quality of life in psychiatry? In Katschnig, H., Freeman, H., & Sartorius, N. (Eds.), *Quality of Life in Mental Disorders (2nd Ed.)* (pp. 3– 17). West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Kaur, R. (2017). A Descriptive Study to Assess the Level of Stress, Social Support and Life Satisfaction among Parents of Children with Autism Spectrum Disorder at Selected Centres in Delhi. *International Journal of Nursing Education*, 9(2), 172-177.
- Kemunto, M.E., Adhiambo, R.P., & Joseph, B. (2018). Is Marital Status a Predictor of Job Satisfaction of Public Secondary School Teachers? *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 8(3), pp. 51-58.

- Kern, M.L., Waters, L.E., Adler, A., & White, M.A. (2014). Assessing Employee Wellbeing in Schools Using a Multifaceted Approach: Associations with Physical Health, Life Satisfaction, and Professional Thriving. *Psychology*, 5, pp. 500-513.
- Keser, A. (2005). The Relationship between Job and Life Satisfaction in Automobile Sector Employees in Bursa -Turkey. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*. 7.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2011). The occupational commitment and intention to quit of practicing and pre-service teachers: Influence of self-efficacy, job stress, and teaching context. *Contemporary Educational Psychology*, 36(2), 114-129.
- Klecker, B. (1997). *Male Elementary School Teachers' Ratings of Job Satisfaction by Years of Teaching Experience*.
- Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2008). Teachers' occupational well-being and quality of instruction: The important role of self-regulatory patterns. *Journal of Educational Psychology*, 100(3), 702–715.
- Koustelios, A. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *The international Journal of Educational Management*, 15(7), 354-358.
- Koustelios, A. (2005) Physical education teachers' in Greece: Are they satisfied? *International Journal of Physical Education*, 42(2), 85-90.
- Kunter, M., Klusmann, U., Baumert, J., Richter, D., Voss, T., & Hachfeld, A. (2013). Professional competence of teachers: effects on instructional quality and student development. *Journal of educational psychology*, 105(3), 805.
- Lal Kumar, A. C. (2016). Life Satisfaction of Higher Secondary School Teachers. *International Journal of Interdisciplinary Research in Arts and Humanities*, 1(1), 43-46.
- Lawler, E. E. (1973). *Motivation in work organisations*. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Lee, R.T., & Martin, J.E. (1991). Internal and external referents as predictors of pay satisfaction among employees in a two-tier wage setting. *Journal of Occupational Psychology*, 64(1), pp. 57-66.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of vocational behavior*, 69(2), 236-247.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 6-21.

- Liu, X. S., & Ramsey, J. (2008). Teachers' job satisfaction: Analyses of the teacher follow-up survey in the United States for 2000-2001. *Teaching and Teacher Education*, 24(5), 1173–1184.
- Locke, E.A. (1976) The Nature and Causes of Job Satisfaction. In: Dunnette, M.D., Ed., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 1297-1343.
- Massam, B.H., (2002). Quality of life: public planning and private living. *Progress in Planning*, 58, 141–227.
- Mau, W. C. J., Ellsworth, R., & Hawley, D. (2008). Job satisfaction and career persistence of beginning teachers. *International Journal of Educational Management*.
- Mazerolle, S., Bruening, J.E., Casa, D., & Burton, L.J. (2008). Work-Family Conflict, Part II: Job and Life Satisfaction in National Collegiate Athletic Association Division I-A Certified Athletic Trainers. *Journal of Athletic Training*, 43(5), pp. 513-22.
- McCallum, F. & Price, D. (2010). Well teachers, well students. *The Journal of Student Wellbeing*, 4(1).
- McCallum, F. (2021). Teacher and Staff Wellbeing: Understanding the Experiences of School Staff. In M. L. Kern, & M. L. Wehmeyer, *The Palgrave Handbook of Positive Education*. Cham, Switzerland: Palgrave Macmillan.
- McLeod, S. A., (2017). *Experimental design*. Simply Psychology.
- Mhozya, C. M. (2007). The Extent to Which Incentives Influence Primary School Teachers Job Satisfaction in Botswana. *The Social Sciences*, 2(4), 412-418.
- Michalak, E. E., Yatham, L. N., & Lam, R. W. (2005). Quality of life in bipolar disorder: a review of the literature. *Health and quality of life outcomes*, 3, 72.
- Mishra, V., Nielsen, I., Smyth, R., Newman, A. (2014). *The Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship Revisited: Using the Lewbel Estimation Technique to Estimate Causal Effects Using Cross-Sectional Data*.
- Monyatsi, P. P. (2012). The level of job satisfaction of teachers in Botswana. *European Journal of Educational Studies*, 4(2), 219-232.
- Moons, P., Budts, W., & De Geest, S. (2006). Critique on the conceptualization of quality of life: A review and evaluation of different conceptual approaches. *International Journal of Nursing Studies*, 43(7), 891–901.
- Mortimer, J.T. (1979). *Changing attitudes toward work: highlights of the literature. Work in American institutional studies in productivity*. New York: Pergamon.

- Morton, E., Michalak, E. E., & Murray, G. (2017). What does quality of life refer to in bipolar disorders research? A systematic review of the construct's definition, usage and measurement. *Journal of affective disorders*, 212, 128–137.
- Mottaz, C.J. . (1987). Analysis of the relationship between work satisfaction and organizational commitment. *The Sociological Quarterly*, 28 (4), pp. 541-558.
- Muchinsky, P. M. (2000). Emotions in the Workplace: The Neglect of Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), 801–805.
- Mullins, L. J. (2008). *Essentials of organisational behaviour*. Pearson Education.
- Naz, S. (2015). Relationship of life satisfaction and job satisfaction among Pakistani army soldiers. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 7-25.
- Nguni, S., Slegers, P., & Denessen, E. (2006) Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 145-177.
- Okaro, A. O., Eze, C. U., & Ohagwu, C. C. (2010). Survey of job satisfaction among Nigerian radiographers in South-Eastern Nigeria. *European Journal of scientific research*, 39(3), 448-456.
- Olčar, D., Rijavec, M., & Golub, T. L. (2019). Primary school teachers' life satisfaction: The role of life goals, basic psychological needs and flow at work. *Current Psychology*, 38(2), 320-329.
- Ololube, N. (2006). *Teachers Job Satisfaction and Motivation for School Effectiveness and Assessment* (pp. 60-87). University of Helsinki, Organizational Culture and Climate, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Oplatka, I., & Mimon, R. (2008). Women principals' conceptions of job satisfaction and dissatisfaction: an alternative view? *International Journal of Leadership in Education*, 11(2), 135-153.
- Otube, N.W. (2004). *Job motivation of teachers educating learners with special needs in four provinces in Kenya*. Unpublished doctoral dissertation, University of Hamburg.
- Oyewobi, L. O., Suleiman, B., & Muhammad-Jamil, A. (2012). Job satisfaction and job commitment: A study of quantity surveyors in Nigerian Public Service. *International Journal of Business and Management*, 7(5), 179.
- Paschali, A., & Tsitsas, G. (2010). Stress and life satisfaction among university students-a pilot study. *Annals of General Psychiatry*, 9(1).

- Pavot, W., & Diener, E. (2008). The Satisfaction with Life Scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137–152.
- Perrachione, B. A., Rosser, V. J., & Petersen, G. J. (2008). Why Do They Stay? Elementary Teachers' Perceptions of Job Satisfaction and Retention. *Professional Educator*, 32(2), n2.
- Perrone, K. M., Webb, L. K., & Jackson, Z. V. (2007). Relationships between parental attachment, work and family roles, and life satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 55(3), 237-248.
- Pillay, H. K., Goddard, R., & Wilss, L. A. (2005). Well-being, burnout and competence: Implications for teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 30(2), 22-33.
- Platsidou, M., & Agaliotis, I. (2008). Burnout, job satisfaction and instructional assignment-related sources of stress in Greek special education teachers. *International journal of disability, development and education*, 55(1), 61-76.
- Plopeanu, A-P., Homocianu, D., Bostan, I., Voda, A-I., & Florea, N. (2021). Sustainable careers: Reliability of job satisfaction predictors for employees aged 50+. Evidence from Romanian development regions. *Sustainability*, 13(15).
- Popoola, S. O. (2005). Psychological Work Climate, Job Satisfaction and Perceived Work Performance Among Registry Personnel in the Nigerian Federal Civil Service. *ASCON J. Manage.* 26(1 & 2), 47-59.
- Quarstein, V.A., McAfee, R.B., & Glassman, M. (1992). The Situational Occurrences Theory of Job Satisfaction. *Human Relations*, 45, 859 - 873.
- Rapley, M. (2003). *Quality of life research: A critical introduction*. London: Sage Publications.
- Rasheed, M. I., Aslam, H. D., & Sarwar, S. (2010). Motivational issues for teachers in higher education: A critical case of IUB. *Journal of management research*, 2(2), 1.
- Rehman, K., Rehman, Z., Saif, N., Khan, A. S., Nawaz, A., & Rehman, S. (2013). Impacts of job satisfaction on organizational commitment: a theoretical model for academicians in HEI of developing countries like Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 3(1), 80-89.
- Rhodes, C., Nevill, A., & Allan, J. (2004). Valuing and supporting teachers: A survey of teacher satisfaction, dissatisfaction, morale and retention in an English local education authority. *Research in education*, 71(1), 67-80.

- Robbins, S. P. (2005). *Essential of Organisational Behaviour, 8th Edn.* New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2012). *Essentials of organizational behavior.*
- Ross, S., Romer, N. & Horner, R. (2012). Teacher well-being and the implementation of school-wide positive behaviour interventions and supports. *Journal of Positive Behaviour Interventions, 14(2)*, pp. 118-128.
- Saiti A. (2007). Main factors of job satisfaction among primary school educators: factor analysis of the Greek reality. *Management in Education, 21 (2)*, 28-32.
- Saiti, A., & Papadopoulos, Y. (2015). School teachers' job satisfaction and personal characteristics: A quantitative research study in Greece. *International Journal of Educational Management.*
- Sarpkaya, A., & Kirdök, O. (2019). The Mediating Role of Self-Esteem in Understanding Relationship between Teachers' Job Satisfaction and Life Satisfaction. *Acta Didactica Napocensia, 12(1)*, 213-223.
- Scott, C. & Dinham, S. (2003). The development of scales to measure teachers and school executive occupational satisfaction. *Journal of Educational Administration, 41(1)*, pp. 74-86.
- Selim, S. (2007). Life satisfaction and happiness in Turkey. *Social Indicators Research, 88(3)*, pp. 531-562.
- Shen, J., Leslie, J. M., Spybrook, J. K., & Ma, X. (2012). Are principal background and school processes related to teacher job satisfaction? A multilevel study using schools and staffing survey 2003-04. *American Educational Research Journal, 49(2)*, 200-230.
- Shin, D. C., Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research, 5*, 475-492.
- Shyim, E. C. & Korb, K. A. (2016). Factors Contributing to the Life Satisfaction of Secondary School Teachers in Jos North LGA. *Journal of Educational Foundations, 6*, 27-36.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and teacher education, 27(6)*, 1029-1038.
- Sledge, S., Miles, A. K. & Coppage, S. (2008) What role does culture play? A look at motivation and job satisfaction among hotel workers in Brazil. *The International Journal of Human Resource Management, 19(9)*, 1667-1682.

- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.
- 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*(5), 258–267.
- Stigka, P. (2008) *Teacher satisfaction and motivation in the Greek EFL context*. Unpublished MA Dissertation, HOU University, Patras.
- Strydom, L., Nortjé, N., Beukes, R., Esterhuyse, K., & Van der Westhuizen, J. (2012). Job satisfaction amongst teachers at special needs schools. *South African Journal of Education, 32*(3), 267-278.
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2020). Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review, 73*(8).
- Umme, K. (1999). A factor analytic study of job involvement of secondary school teachers in Bangalore city. *Experiments in Education, 28*(9), 159-163.
- Usop, A. M., Askandar, D. K., Langguyuan-Kadtong, M., & Usop, D. A. S. O. (2013). Work performance and job satisfaction among teachers. *International journal of humanities and social science, 3*(5), 245-252.
- Veenhoven, R. (1996). The study of life satisfaction. In W. E. Saris, R. Veenhoven, A. C. Scherpenzeel, & B. Bunting (Eds.), *A comparative study of satisfaction with life in Europe*. Budapest: University Press.
- Viac, C., & Fraser, P. (2020). Teacher's Well-Being: A Framework for Data Collection and Analysis. OECD. Available at: [https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=EDU/WK P\(2020\)1&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=EDU/WK P(2020)1&docLanguage=En).
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Wanous, J.P. & Lawler, E.E. (1972). Measurement and meaning of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 56*(2), pp. 95-105.
- Warr, P., & Clapperton, G. (2010). *The joy of work? Jobs, happiness, and you*. Routledge.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review, 12*(2), 173–194.
- Westfall Jr, R. E. (2012). *An Analysis of Person-Job Fit, Job Satisfaction, and Student Academic Performance*. ProQuest LLC, Ed.D. Dissertation, Tarleton State University.

- Whoqol Group. (1995). The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. *Social science & medicine*, 41(10), 1403-1409.
- Wimmelmann, C. L., Mortensen, E. L., Hegelund, E. R., Folker, A. P., Strizzi, J. M., Dammeyer, J., & Flensburg-Madsen, T. (2020). Associations of personality traits with quality of life and satisfaction with life in a longitudinal study with up to 29-year follow-up. *Personality and Individual Differences*, 156.
- Yang, X., Ge, C., Hu, B., Chi, T., & Wang, L. (2009). Relationship between quality of life and occupational stress among teachers. *Public health*, 123(11), 750–755.
- Yavuz, M. (2018). Examination of the Job Satisfaction of Teachers Working with Individuals in Need of Special Education with Regard to Certain Variables. *Journal of Education and Training Studies*, 6(7), 73.
- Yilmaz, K., Altinkurt, Y., & Kesim, E. (2014). The relationship between school climate and the workaholism tendencies of teachers. *The Anthropologist*, 18(2), 277-288.
- Zembylas, M. and Papanastasiou, E. (2004) Job Satisfaction among School Teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42, 357-374.

11 Παράρτημα

Ερωτηματολόγιο Διπλωματικής Εργασίας στα πλαίσια του ΠΜΣ "Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης"

Αγαπητοί/ές συνάδελφοι/ συναδέλφισσες,

Το παρόν ερωτηματολόγιο αποστέλλεται για την διενέργεια έρευνας στο πλαίσιο εκπόνησης της Μεταπτυχιακής Διπλωματικής Εργασίας με θέμα "Διερεύνηση της σχέσης μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης, ικανοποίησης από τη ζωή και ποιότητας ζωής". Η μελέτη αφορά εκπαιδευτικούς α/θμιας γενικής και ειδικής αγωγής. Σκοπός της έρευνας είναι να διερευνηθούν οι απόψεις των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας γενικής και ειδικής αγωγής αναφορικά με την επαγγελματική τους ικανοποίηση, την ικανοποίηση από τη ζωή τους και την ποιότητα της ζωής τους.

Το ερωτηματολόγιο απευθύνεται αποκλειστικά σε εκπαιδευτικούς ΠΕ70 και ΠΕ71 που υπηρετούν σε Ειδικά Δημοτικά Σχολεία σε εκπαιδευτικούς τάξεων (ΠΕ70) Δημοτικών Σχολείων γενικής εκπαίδευσης, καθώς και σε εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων που υπηρετούν σε Δημοτικά Σχολεία και Ειδικά Δημοτικά Σχολεία.

Το ερωτηματολόγιο ΔΕΝ απευθύνεται σε εκπαιδευτικούς των Τμημάτων Ένταξης και Παράλληλης Στήριξης που υπηρετούν σε Δημοτικά Σχολεία γενικής εκπαίδευσης, καθώς και σε μέλη του Ειδικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού (ΕΕΠ) ή Ειδικού Βοηθητικού Προσωπικού (ΕΒΠ) που υπηρετούν σε Ειδικά Δημοτικά Σχολεία ή Δημοτικά Σχολεία γενικής εκπαίδευσης.

Η συμμετοχή σε αυτή την έρευνα είναι προαιρετική. Για τη συμπλήρωσή του θα χρειαστείτε περίπου 10 λεπτά. Οι απαντήσεις είναι ανώνυμες και απόλυτα εμπιστευτικές. Η ειλικρίνεια στις απαντήσεις σας είναι πολύ σημαντική για την ακρίβεια των αποτελεσμάτων.

Αν έχετε να διατυπώσετε παρατηρήσεις σχετικά με το ερωτηματολόγιο, μπορείτε να επικοινωνήσετε μαζί μου στην ηλεκτρονική διεύθυνση: dimitrioumarianna1@yahoo.gr

Σας ευχαριστώ πολύ και εκ των προτέρων για το χρόνο που θα διαθέσετε προκειμένου να συμπληρώσετε το παρακάτω ερωτηματολόγιο.

Με τιμή

Μαριάννα Δημητρίου Εκπαιδευτικός ΠΕ70 και ΠΕ71

Φοιτήτρια ΠΜΣ "Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης" Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

Α' Μέρος

Δημογραφικά στοιχεία:

1. Φύλο

- Άντρας
- Γυναίκα

2. Ηλικία

3. Οικογενειακή κατάσταση

- Άγαμος-η
- Έγγαμος-η/ Σύμφωνο συμβίωσης
- Διαζευγμένος-η
- Χήρος-α

4. Αριθμός παιδιών (εάν έχετε)

5. Χρόνια υπηρεσίας

6. Χρόνια υπηρεσίας στο Σχολείο στο οποίο υπηρετείτε

7. Ειδικότητα (Υπενθυμίζεται ότι το ερωτηματολόγιο δεν απευθύνεται σε εκπαιδευτικούς Τμημάτων Ένταξης και Παράλληλης Στήριξης καθώς και σε μέλη ΕΕΠ και ΕΒΠ)

- Εκπαιδευτικός Γενικής Αγωγής κλ. ΠΕ70
- Εκπαιδευτικός Ειδικής Αγωγής κλ. ΠΕ70 ή ΠΕ71
- Εκπαιδευτικός Ειδικότητας στη Γενική Αγωγή
- Εκπαιδευτικός Ειδικότητας στην Ειδική Αγωγή

8. Σχολική Μονάδα στην οποία υπηρετείτε

- Δημοτικό Σχολείο
- Ειδικό Δημοτικό Σχολείο

9. Οργανικότητα Σχολείου στο οποίο υπηρετείτε (πχ. 3/θεσιο, 6θεσιο κλπ)

10. Περιοχή στην οποία βρίσκεται το Σχολείο στο οποίο υπηρετείτε

- Αστική
- Ημιαστική
- Αγροτική

11. Περιφέρεια στην οποία ανήκει το Σχολείο που υπηρετείτε

- Ανατολική Μακεδονία και Θράκη
- Κεντρική Μακεδονία
- Δυτική Μακεδονία
- Ήπειρος
- Θεσσαλία
- Ιόνια Νησιά
- Δυτική Ελλάδα
- Στερεά Ελλάδα
- Αττική
- Πελοπόννησος
- Βόρειο Αιγαίο
- Νότιο Αιγαίο
- Κρήτη

Β' Μέρος– Ικανοποίηση από τη ζωή

Παρακαλώ σημειώστε σε ποιο βαθμό συμφωνείτε με τις παρακάτω δηλώσεις κυκλώνοντας τον κατάλληλο αριθμό (1/Διαφωνώ απόλυτα, 2/Διαφωνώ, 3/Διαφωνώ ελάχιστα, 4/Ούτε Διαφωνώ, Ούτε Συμφωνώ, 5/Συμφωνώ ελάχιστα, 6/Συμφωνώ, 7/Συμφωνώ απόλυτα)

12. Σε γενικές γραμμές η ζωή μου προσεγγίζει το ιδεατό.

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

13. Οι συνθήκες της ζωής μου είναι εξαιρετικές.

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

14. Είμαι ικανοποιημένος/η με τη ζωή μου.

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

15. Μέχρι στιγμής έχω πετύχει στη ζωή μου τους σημαντικότερους στόχους μου.

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

16. Εάν γυρνούσα πίσω τον χρόνο, δεν θα άλλαζα σχεδόν τίποτα στη ζωή μου.

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

Γ' Μέρος- Ποιότητα ζωής

Παρακαλώ σημειώστε σε ποιο βαθμό συμφωνείτε με τις παρακάτω δηλώσεις κυκλώνοντας τον κατάλληλο αριθμό (1/Διαφωνώ απόλυτα, 2/Διαφωνώ, 3/Διαφωνώ ελάχιστα, 4/Ούτε Διαφωνώ, Ούτε Συμφωνώ, 5/Συμφωνώ ελάχιστα, 6/Συμφωνώ, 7/Συμφωνώ απόλυτα)

17. Σε γενικές γραμμές η ποιότητα ζωής μου είναι πολύ καλή.

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

18. Έχω πολλούς φίλους.

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

19. Περνώ αρκετό χρόνο με τους φίλους μου.

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

20. Είμαι καλά στην υγεία μου.

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

21. Έχω χρόνο να ασχοληθώ με τα ενδιαφέροντά μου.

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

22. Περνώ αρκετό χρόνο με την οικογένειά μου.

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

23. Η οικονομική μου κατάσταση είναι καλή.

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

24. Έχω χρόνο να ξεκουραστώ σωματικά και πνευματικά.

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

25. Βασικό μου μέλημα είναι να ξεκουράζομαι σωματικά και πνευματικά.

1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

26. Αφιερώνω χρόνο για τον εαυτό μου.

1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

27. Κοιμάμαι αρκετά.

1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

Δ' Μέρος- Επαγγελματική Ικανοποίηση

Παρακαλώ σημειώστε σε ποιο βαθμό συμφωνείτε με τις παρακάτω δηλώσεις κυκλώνοντας τον κατάλληλο αριθμό (1/Διαφωνώ απόλυτα, 2/Διαφωνώ, 3/Διαφωνώ ελάχιστα, 4/Ούτε Διαφωνώ, Ούτε Συμφωνώ, 5/Συμφωνώ ελάχιστα, 6/Συμφωνώ, 7/Συμφωνώ απόλυτα)

28. Είμαι ικανοποιημένος/η που εργάζομαι στο συγκεκριμένο σχολείο.

1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

29. Η δουλειά μου με εμπνέει.

1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

30. Είμαι περήφανος/η με αυτό που κάνω.

1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

31. Είμαι ικανοποιημένος/η από το διδακτικό κι εκπαιδευτικό μου έργο.

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

32. Νιώθω γεμάτος/η από τη δουλειά μου.

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

33. Κάθε πρωί έρχομαι με χαρά στο σχολείο.

	1	2	3	4	5	6	7	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

Σας ευχαριστώ θερμά για τη συμμετοχή σας στην έρευνα.