

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΣΧΟΛΗ
ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ –
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΗΓΕΣΙΑ**

Διπλωματική εργασία

**Εργασιακή ικανοποίηση εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και
Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: η επιρροή των δημογραφικών
χαρακτηριστικών**

της
Φουτσιτζόγλου Ιωάννας

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Τσακιρίδου Ελένη, Καθηγήτρια Π.Δ.Μ.

Εξεταστές:

1. Ρετάλη Άννα Καρολίνα, Επίκουρη Καθηγήτρια Π.Δ.Μ.
2. Ιορδανίδης Γεώργιος, Καθηγητής Π.Δ.Μ.

Φλώρινα, 2021

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Νιώθω την ανάγκη να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου Τσακιρίδου Ελένη για την άμεση και ουσιαστική ανταπόκρισή της σε όλη την πορεία εκπόνησης της παρούσας διπλωματικής. Η άριστη επιστημονική της κατάρτιση και ο υπέροχος και υποστηρικτικός της χαρακτήρας έχουν κερδίσει την αμέριστη εκτίμηση και το θαυμασμό μου.

Θα ήθελα επίσης να ευχαριστήσω τα παιδιά μου Ιάσονα-Γεώργιο, Σοφία, Φωτεινή και Δημήτρη-Ονούφριο που αποτελούν την κινητήρια δύναμη μου και συνάμα τη μεγαλύτερη ευτυχία και επιτυχία στη ζωή μου.

Copyright © Φουτσιτζόγλου Ιωάννα, 2021.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν στη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και μόνο.

Όνοματεπώνυμο: Φουτσιτζόγλου Ιωάννα

A.E.M.: 983

Ηλεκτρονική διεύθυνση: jfoutsitzoglou@gmail.com

Έτος εισαγωγής: 2019

Τίτλος διπλωματικής εργασίας: Εργασιακή ικανοποίηση εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: η επιρροή των δημογραφικών χαρακτηριστικών

Δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής, είναι προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας, η βιβλιογραφία και οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει, έχουν δηλωθεί κατάλληλα με 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. Επισημαίνεται πως η συγκεκριμένη επιλογή βοηθά στον περιορισμό της λογοκλοπής διασφαλίζοντας έτσι τη συγγραφέα.

Ημερομηνία, 17- 01 - 2021

Η δηλούσα

Φουτσιτζόγλου Ιωάννα

Πίνακας περιεχομένων

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	ii
Λίστα εικόνων	viii
Λίστα Πινάκων	ix
Λίστα γραφημάτων	xi
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	xii
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	7
1.1 Η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης	7
1.2 Ορισμοί της εργασιακής ικανοποίησης	10
1.3 Θεωρίες εργασιακής ικανοποίησης	11
1.3.1 Θεωρία του Maslow	14
1.3.2 Η θεωρία του Herzberg	16
1.3.3 Η θεωρία της ισότητας	17
1.3.4 Θεωρία σχεδιασμού εργασίας	17
1.3.5 Η θεωρία του Vroom	18
1.4 Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης	18
1.4.1 Χαρακτηριστικά εργασίας	19
1.4.2 Επεξεργασία κοινωνικών πληροφοριών (οργανωτικά χαρακτηριστικά)	20
1.4.3 Διάθεση (χαρακτηριστικά των εργαζομένων)	20
1.5 Μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης	21
1.5.1 Job Descriptive Index (JDI)	21
1.5.2 Index of Job Satisfaction	22
1.5.3 Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)	22
1.5.4 Η πρόταση του Churchill	23
1.5.5 Generic Job Satisfaction Scale	23
1.5.6 Job Satisfaction Survey (JSS)	24
1.5.7 Άλλα εργαλεία	26
2 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΕΡΕΥΝΕΣ ΜΕ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ	28

2.1	Δημογραφικά χαρακτηριστικά.....	28
3	ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	36
3.1	Σκοπός	36
3.2	Επιμέρους στόχοι.....	37
3.3	Ερευνητικά ερωτήματα.....	37
3.4	Μέθοδος	37
3.5	Σύντομη παρουσίαση ερευνητικού εργαλείου	39
3.6	Δείγμα και δειγματοληψία	40
3.7	Διαδικασία έρευνας.....	41
3.8	Διαδικασία ανάλυσης.....	42
3.9	Δεοντολογία.....	42
4	ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	44
4.1	Δημογραφικά χαρακτηριστικά.....	44
4.2	Αξιοπιστία εργαλείου JSS.....	51
4.3	Επίπεδα ικανοποίησης.....	52
4.4	Επιρροή δημογραφικών χαρακτηριστικών.....	54
4.4.1	Επιρροή φύλου.....	56
4.4.2	Επιρροή ηλικίας.....	57
4.4.3	Επιρροή μορφωτικού επιπέδου.....	58
4.4.4	Επιρροή ετών προϋπηρεσίας.....	59
4.4.5	Επιρροή οικογενειακής κατάστασης.....	60
4.4.6	Επιρροή αριθμού τέκνων.....	61
4.4.7	Επιρροή θέσης.....	62
4.4.8	Επιρροή βαθμίδας.....	63
4.4.9	Επιρροή σχέσης εργασίας.....	64
4.4.10	Επιρροή αριθμού σχολείων.....	65
4.4.11	Χρόνος μετάβασης στο σχολείο	66
	ΣΥΖΗΤΗΣΗ	68
	ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ.....	75
	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ	77

Ξενόγλωσσες.....	77
Ελληνόγλωσσες.....	86
Διαδίκτυο.....	87
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	88
Ερωτηματολόγιο	88

Λίστα εικόνων

Εικόνα 1: Ιεραρχία αναγκών Maslow. Πηγή: psychologynow.gr (2015).....	15
---	----

Λίστα Πινάκων

Πίνακας 1: Κατανομή ειδικοτήτων.....	46
Πίνακας 2: Αποτελέσματα δείκτη α του Cronbach]	52
Πίνακας 3: Περιγραφικά στοιχεία κλίμακας JSS	53
Πίνακας 4: Πίνακας στοιχείων κεντρικής τάσης και διασποράς για τη μεταβλητή της γενικής ικανοποίησης.....	53
Πίνακας 5: Αποτελέσματα ελέγχου Shapiro-Wilk για τα δεδομένα των δημογραφικών μεταβλητών.....	55
Πίνακας 6: Εργασιακή ικανοποίηση ανά φύλο	56
Πίνακας 7: Αποτελέσματα κριτηρίου t ανεξάρτητων δειγμάτων για την ικανοποίηση ανά φύλο	57
Πίνακας 8: Εργασιακή ικανοποίηση ανά ηλικία	57
Πίνακας 9: Αποτελέσματα ελέγχου Levene για την ομοιογένεια των διακυμάνσεων	58
Πίνακας 10: Αποτελέσματα ANOVA για την ικανοποίηση ανά ηλικία	58
Πίνακας 11: Εργασιακή ικανοποίηση ανά μορφωτικό επίπεδο.....	58
Πίνακας 12: Αποτελέσματα ελέγχου Levene για την ομοιογένεια των διακυμάνσεων	59
Πίνακας 13: Αποτελέσματα ANOVA για την ικανοποίηση ανά μορφωτικό επίπεδο	59
Πίνακας 14: Εργασιακή ικανοποίηση ανά έτη προϋπηρεσίας.....	59
Πίνακας 15: Αποτελέσματα ελέγχου Levene για την ομοιογένεια των διακυμάνσεων	60
Πίνακας 16: Αποτελέσματα ANOVA για την ικανοποίηση ανά έτη προϋπηρεσίας.....	60
Πίνακας 17: Εργασιακή ικανοποίηση ανά οικογενειακή κατάσταση	60
Πίνακας 18: Αποτελέσματα ελέγχου Levene για την ομοιογένεια των διακυμάνσεων	61
Πίνακας 19: Αποτελέσματα ANOVA για την ικανοποίηση ανά οικογενειακή κατάσταση ...	61
Πίνακας 20: Εργασιακή ικανοποίηση ανά αριθμό τέκνων.....	61
Πίνακας 21: Αποτελέσματα ελέγχου Levene για την ομοιογένεια των διακυμάνσεων	62
Πίνακας 22: Αποτελέσματα ANOVA για την ικανοποίηση ανά αριθμό τέκνων.....	62
Πίνακας 23: Εργασιακή ικανοποίηση ανά θέση.....	62

Πίνακας 24: Αποτελέσματα ελέγχου Levene για την ομοιογένεια των διακυμάνσεων	63
Πίνακας 25: Αποτελέσματα ANOVA για την ικανοποίηση ανά θέση.....	63
Πίνακας 26: Εργασιακή ικανοποίηση ανά βαθμίδα	63
Πίνακας 27: Αποτελέσματα κριτηρίου t ανεξάρτητων δειγμάτων για την ικανοποίηση ανά βαθμίδα	64
Πίνακας 28: Εργασιακή ικανοποίηση ανά σχέση εργασίας	64
Πίνακας 29: Αποτελέσματα ελέγχου Levene για την ομοιογένεια των διακυμάνσεων	65
Πίνακας 30: Αποτελέσματα ANOVA για την ικανοποίηση ανά σχέση εργασίας	65
Πίνακας 31: Εργασιακή ικανοποίηση ανά αριθμό σχολείων εργασίας.....	65
Πίνακας 32: Αποτελέσματα ελέγχου Levene για την ομοιογένεια των διακυμάνσεων	66
Πίνακας 33: Αποτελέσματα ANOVA για την ικανοποίηση ανά αριθμό σχολείων εργασίας.....	66
Πίνακας 34: Εργασιακή ικανοποίηση ανά χρόνο μετάβασης στο σχολείο	66
Πίνακας 35: Αποτελέσματα ελέγχου Levene για την ομοιογένεια των διακυμάνσεων	67
Πίνακας 36: Αποτελέσματα ANOVA για την ικανοποίηση ανά χρόνο μετάβασης στο σχολείο	67

Λίστα γραφημάτων

Γράφημα 1: Κατανομή φύλου.....	44
Γράφημα 2: Κατανομή ηλικίας	45
Γράφημα 3: Κατανομή μορφωτικού επιπέδου.....	45
Γράφημα 4: Κατανομή ετών προϋπηρεσίας	47
Γράφημα 5: Κατανομή οικογενειακής κατάστασης.....	48
Γράφημα 6: Κατανομή αριθμού τέκνων	48
Γράφημα 7: Κατανομή θέσης	49
Γράφημα 8: Κατανομή βαθμίδας εκπαίδευσης διδασκαλίας.....	49
Γράφημα 9: Κατανομή σχέσης εργασίας.....	50
Γράφημα 10: Κατανομή αριθμού σχολίων διδασκαλίας	50
Γράφημα 11: Κατανομή χρόνου μετάβασης από τη μόνιμη κατοικία στο σχολείο	51
Γράφημα 12: Ιστόγραμμα κατανομής της μεταβλητής της εργασιακής ικανοποίησης	54

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία σχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί μια πολυδιάστατη έννοια που εκφράζει μια διαφορετική πραγματικότητα για κάθε άτομο. Ωστόσο, δεν υπάρχει ένας καθολικά αποδεκτός ορισμός και στη βιβλιογραφία εντοπίζονται πολλές θεωρίες γύρω από την έννοια αυτή. Παράλληλα, παρατηρείται ότι η εργασιακή ικανοποίηση και συγκεκριμένα σε εκπαιδευτικούς επηρεάζεται από μια σειρά παραγόντων όπως τα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Παρ' όλα αυτά, τα ευρήματα σχετικά με την επιρροή των δημογραφικών χαρακτηριστικών στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών δεν οδηγούν σε ένα κοινό συμπέρασμα. Για το λόγο αυτό, εκτελέστηκε ποσοτική έρευνα με τη χρήση ερωτηματολογίου για τη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης, το οποίο βασίστηκε στο εργαλείο job Satisfaction Survey – JSS. Ο στόχος της έρευνας ήταν να διερευνηθεί η επιρροή των δημογραφικών χαρακτηριστικών στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Για το δείγμα της έρευνας, χρησιμοποιήθηκε τυχαία αλλά και δειγματοληψία συστάδων έτσι ώστε να προκύψουν όμοια κατανομημένες ομάδες στο δείγμα, ως προς συγκεκριμένα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 200 εκπαιδευτικοί και η ανάλυση των αποτελεσμάτων έγινε με το SPSS 25. Το JSS αποδείχθηκε αξιόπιστο εργαλείο μέσω ελέγχου εσωτερικής συνοχής και η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών κυμάνθηκε σε μέτρια κυρίως επίπεδα. Για την επιρροή των δημογραφικών χαρακτηριστικών δεν παρουσιάστηκαν στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα σε καμία περίπτωση παρόλο που σε προηγούμενες έρευνες η επιρροή έχει βρεθεί στατιστικά σημαντική. Τέλος, προτείνεται να αυξηθούν τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, να διερευνηθούν άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση και να γίνει ποιοτική έρευνα έτσι ώστε να διερευνηθούν οι λόγοι που η εργασιακή ικανοποίηση κινείται σε μέτρια επίπεδα.

Λέξεις κλειδιά: εργασιακή ικανοποίηση, JSS, εκπαιδευτικοί, Πρωτοβάθμια, Δευτεροβάθμια, δημογραφικά χαρακτηριστικά.

ABSTRACT

The present thesis is related to the job satisfaction of Primary and Secondary education teachers. Job satisfaction is a multidimensional concept that expresses a different reality for each person. However, there is no universally accepted definition and many theories are found in the literature around this concept. At the same time, it is observed that job satisfaction and specifically in teachers is influenced by a number of factors such as demographic characteristics. Nevertheless, the findings on the influence of demographic characteristics on teachers' job satisfaction do not lead to a common conclusion. For this reason, a quantitative survey was conducted using a questionnaire to measure job satisfaction, which was based on the job Satisfaction Survey - JSS tool. The aim of the research was to investigate the influence of demographic characteristics on teachers' job satisfaction. For the research sample, random but also cluster sampling was used so that uniformly distributed groups were obtained in the sample, in terms of specific demographic characteristics. A total of 200 teachers participated in the research and the analysis of the results was executed via SPSS 25. JSS proved to be a reliable tool through internal consistency test and the job satisfaction of teachers was mainly moderate. For the influence of demographic characteristics, no statistically significant results were presented in any case, although in previous surveys the influence has been found to be statistically significant. Finally, it is proposed to increase the levels of job satisfaction of teachers, to investigate other factors that affect job satisfaction and to conduct quality research so as to investigate the reasons why job satisfaction is moderate.

Keywords: job satisfaction, JSS, teachers, Primary, Secondary, demographic characteristics.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εκπαίδευση αναγνωρίζεται ευρέως ως ένας δείκτης ανάπτυξης. Ένας από τους βασικούς σκοπούς της εκπαίδευσης, είναι να δημιουργήσει εκπαιδευμένο ανθρώπινο δυναμικό, το οποίο μπορεί να ξεπεράσει τα αναπτυξιακά εμπόδια μιας χώρας. Για να επιτευχθεί αυτό, πρέπει να υπάρχει ικανοποιημένο εργατικό δυναμικό στον τομέα. Οι εργαζόμενοι που έχουν υψηλό επίπεδο ικανοποίησης από τη δουλειά δεσμεύουν το χρόνο, την ενέργεια και τις προσπάθειές τους για εργασία και οδηγούνται σε υψηλή παραγωγικότητα (Scott, 2004).

Όπως αναφέρει ο Koustelios (2001), η εργασιακή ικανοποίηση είναι ένα ενδιαφέρον πεδίο για πολλούς ερευνητές. Λόγω της καλύτερης απόδοσης που εκδηλώνουν οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι, αποτελεί κορυφαία προτεραιότητα όλων των οργανισμών να επιτύχουν τους επιθυμητούς στόχους, αυξάνοντας την ικανοποίησή των εργαζομένων. Κατά συνέπεια, ο Armstrong (2006) σχετίζει την εργασιακή ικανοποίηση με τις στάσεις και τα συναισθήματα που έχουν οι άνθρωποι για τις δουλειές τους. Για τον Armstrong, οι θετικές ή ευνοϊκές στάσεις για την εργασία και το εργασιακό περιβάλλον, υποδηλώνουν ικανοποίηση από την εργασία και το αντίστροφο.

Η συμβολή των εκπαιδευτικών στην καλή λειτουργία των σχολικών οργανισμών είναι αναντίρρητα καταλυτική. Η παροχή ενός εκπαιδευτικού συστήματος υψηλής ποιότητας εξαρτάται από υψηλής ποιότητας εκπαιδευτικούς. Το ακμαίο ηθικό των εκπαιδευτικών, οι γνώσεις και οι εξειδικευμένες δεξιότητες διδασκαλίας των εκπαιδευτικών (παιδαγωγική κατάρτιση) είναι κεντρικές για την ποιοτική διδασκαλία και μάθηση (Bolin, 2007).

Ο Majasan (1995) όρισε ως εκπαιδευτικό, εκείνον που διδάσκει (ειδικά σε νέους), δημιουργεί, εκπαιδεύει και καθοδηγεί τους μαθητές σε μια υγιή ανάπτυξη και σταθερή ενήλικη ζωή. Η δουλειά του εκπαιδευτικού υπερβαίνει τη διδασκαλία σε μια τάξη, καθοδηγώντας τους νέους σε παραγωγικούς παιδαγωγικούς δρόμους, παρακινώντας τους να αναπτύξουν ένα ισορροπημένο χαρακτήρα. Ένας εκπαιδευτικός μπορεί να θεωρηθεί κάποιος του οποίου το επάγγελμα περιλαμβάνει τη διδασκαλία, την καθοδήγηση, τον αντίκτυπο στη γνώση και τις καινοτομίες και καθοδηγεί τους μαθητές να περάσουν από τη διαδικασία μάθησης. Ο εκπαιδευτικός είναι ο επαγγελματίας της τάξης, αυτός που μεταφράζει την εκπαιδευτική φιλοσοφία και τους στόχους της σε γνώσεις και δεξιότητες. Κατά τη διάρκεια της επίσημης διδασκαλίας, οι εκπαιδευτικοί διευκολύνουν τη διαδικασία της μάθησης προς τους μαθητές στην τάξη (Ofoegbu, 2004). Για το λόγο αυτό, ένα από τα σημαντικά κλειδιά για την παροχή

εκπαίδευσης στα σχολεία είναι οι εκπαιδευτικοί. Ως εκ τούτου, οι εκπαιδευτικοί κατέχουν την πιο σημαντική θέση στην επιρροή της κοινωνικής και οικονομικής ανάπτυξης των μαθητών.

Η ποιότητα των εκπαιδευτικών, η δέσμευσή τους, η ικανοποίηση και το κίνητρο είναι καθοριστικοί παράγοντες για τους μαθητές, σε σχέση με το πόσο τελικά αυτοί θα επωφεληθούν από το εκπαιδευτικό σύστημα. Οι εκπαιδευτικοί, επίσης, λειτουργούν ως πρότυπα, καθώς αποτελούν τους πυλώνες της κοινωνίας που βοηθούν τους μαθητές, όχι μόνο να μεγαλώσουν, αλλά και να είναι οι πιθανοί ηγέτες της επόμενης γενιάς, και να οδηγήσουν το έθνος τους μπροστά (Jyoti & Sharma, 2009).

Η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών έχει αντίκτυπο στην εκπαίδευση γενικότερα. Αυτό σημαίνει ότι όταν οι εκπαιδευτικοί είναι ευχαριστημένοι, είναι επίσης αφοσιωμένοι και το γεγονός αυτό τους βοηθά να προσφέρουν το μέγιστο των δυνατοτήτων τους στα σχολεία, έτσι ώστε οι μαθητές, οι γονείς και η κοινωνία να μπορούν να επωφεληθούν από τις υπηρεσίες τους (Ofoegbu, 2004).

Οι εκπαιδευτικοί, όπως άλλωστε όλοι οι εργαζόμενοι, έχουν ηθική υποχρέωση να κοπιάζουν για την πρόοδο και την ανάπτυξη της χώρας τους. Στο δρόμο αυτό, δύνανται να είναι επαγγελματικά αποτελεσματικοί και ικανοποιημένοι στη δουλειά τους. Όπως δείχνουν οι Jaiyeoba και Jibril (2008), οι ικανοποιημένοι και παρακινημένοι εκπαιδευτικοί είναι σημαντικοί για οποιοδήποτε εκπαιδευτικό σύστημα. Η επιτυχία ή η αποτυχία του εκπαιδευτικού συστήματος εξαρτάται κυρίως από ικανοποιημένους εκπαιδευτικούς, αλλά και από ικανοποιημένους διευθυντές και διαχειριστές σχολείων. Οι εκπαιδευτικοί, ειδικά, περνούν πολύ χρόνο με τους μαθητές τους στην τάξη, και ως εκ τούτου έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην επίδοση των μαθητών (Jyoti & Sharma, 2009).

Η διαθεσιμότητα ικανών εκπαιδευτικών με τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις είναι ένας βασικός παράγοντας για την παροχή ποιοτικής εκπαίδευσης. Ωστόσο, η έλλειψη εργασιακής ικανοποίησης μπορεί να επηρεάσει την παραγωγικότητα των εκπαιδευτικών ακόμη και εκείνων που είναι καλά καταρτισμένοι και έχουν υψηλή εξειδίκευση, άμεσα ή έμμεσα μέσω της εξάντλησης, της απουσίας, της απάθειας – στοιχεία τα οποία μπορούν να οδηγήσουν μέχρι και σε αποχώρηση από την εργασία.

Υποστηρίζοντας αυτήν την ιδέα ο Lusser (1990) υποδεικνύει ότι η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να συμβάλει ουσιαστικά στην αποτελεσματικότητα ενός οργανισμού. Συνεισφέρει στην παραγωγική δραστηριότητα με τη μορφή προϊόντων και υπηρεσιών υψηλής ποσότητας και ποιότητας. Κατά συνέπεια, ο Shann (2001) περιγράφει ότι η ικανοποίηση των

εκπαιδευτικών έχει αποδειχθεί ότι είναι ένας προγνωστικός παράγοντας της διατήρησης των εκπαιδευτικών, καθορίζει τη δέσμευση των εκπαιδευτικών και με τη σειρά του, συμβάλλει στην αποτελεσματικότητα του σχολείου.

Σαφώς, η αφοσίωση και η αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών εξαρτώνται από το κίνητρο, το ηθικό και την ικανοποίηση από την εργασία τους. Αυτό συνεπάγεται ότι η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και η δέσμευσή τους, είναι ένα σημαντικό φαινόμενο για τους εκπαιδευτικούς ανεξαρτήτως βαθμίδας εκπαίδευσης, τους εργοδότες και τους μαθητές τους γενικά. Για την επιτυχία οποιουδήποτε οργανισμού, οι δεσμευμένοι και ικανοποιημένοι ανθρώπινοι πόροι θεωρούνται ως τα πιο σημαντικά στοιχεία ενός οργανισμού.

Σε αντίθεση με αυτό, οι εκπαιδευτικοί με λιγότερη ικανοποίηση στη δουλειά τους αντανakλούν την απογοήτευση στο εργασιακό περιβάλλον. Η απογοήτευσή τους θα εκδηλωθεί μέσω διαφορετικών συνθηκών. Όσον αφορά την ποιότητα της εκπαίδευσης, οι Jyoti και Sharma (2009) δηλώνουν πως οι προβληματικές συνθήκες εκπαίδευσης αποθαρρύνουν τις προσπάθειες να χρησιμοποιηθεί η εκπαίδευση ως αποτελεσματική συσκευή για οικονομική ανάπτυξη και γενικότερη ανάπτυξη σε αυτήν την εποχή της επιταχυνόμενης παγκοσμιοποίησης.

Οι μη αφοσιωμένοι, δυσαρεστημένοι εργαζόμενοι αποτελούν τον μεγαλύτερο κίνδυνο για τους οργανισμούς, καθώς οδηγούν σε απουσία εμπλουτισμού του εκπαιδευτικού προγράμματος και αδυναμία εκπλήρωσης των σχολικών στόχων. Οι Badenhorst, George και Louw (2008), σημειώνουν πως η έλλειψη εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, οδηγεί σε συχνή απουσία των καθηγητών από το σχολείο, σε επιθετική συμπεριφορά προς τους συναδέλφους και τους μαθητές, σε πρόωρες εξόδους από το επάγγελμα και σε ψυχολογική απόσυρση από την εργασία. Όλα αυτά τα αρνητικά αποτελέσματα οδηγούν σε κακή ποιότητα διδασκαλίας.

Άλλες μελέτες έδειξαν ότι η έλλειψη ικανοποίησης από την εργασία συχνά συνοδεύεται από άσχημα συναισθήματα όπως απελπισία, θυμό, δυσαρέσκεια και ματαιότητα (Pinder, 2008). Έτσι, η έλλειψη ικανοποίησης από την εργασία έχει σοβαρές συνέπειες για τον εκπαιδευτικό, καθώς και για το εκπαιδευτικό σύστημα στο οποίο απασχολείται. Επιπλέον, φαίνεται ότι ένας από τους πρωταρχικούς παράγοντες που εμποδίζουν την επίτευξη των εκπαιδευτικών στόχων των μαθητών, είναι η έλλειψη εμπειρών και αφοσιωμένων εκπαιδευτικών σε σχολεία τόσο σε επαρκή ποιότητα όσο και σε ποσότητα. Η έλλειψη επαγγελματικής εξειδίκευσης και κατάρτισης των εκπαιδευτικών στα σχολικά συστήματα

διδασκαλίας, είναι τα κύρια εκπαιδευτικά προβλήματα σήμερα στα σχολεία που επηρεάζουν τα επιτεύγματα των μαθητών (Hargreaves, 2004).

Οι ευκαιρίες των εκπαιδευτικών για προαγωγή είναι επίσης πιθανό να επηρεάσουν την εργασιακή ικανοποίηση. Υποστηρίζοντας αυτό, ο Robbins (2005) επισημαίνει ότι οι ευκαιρίες προώθησης παρέχουν προσωπική ανάπτυξη, αυξημένη ευθύνη και οδηγούν σε μεγαλύτερα κοινωνικά επίπεδα. Αντίθετα, οι περιορισμένες ή οι ελλείψεις ευκαιρίες εκπαιδευτικών για προαγωγή, επηρεάζουν αρνητικά τα εκπαιδευτικά αποτελέσματα.

Σύμφωνα με τον Luthans (2005), ο μισθός όχι μόνο βοηθά τους ανθρώπους στην επίτευξη των βασικών τους αναγκών, αλλά συμβάλλει επίσης στην ικανοποίηση των υψηλότερων επιπέδων των αναγκών των ανθρώπων. Οικονομικά και άλλα είδη δίκαιων κινήτρων ενθαρρύνουν την ικανοποίηση από τους εκπαιδευτικούς. Σύμφωνα με τους Boone και Kuntz (1992), η προσφορά δίκαιης και εύλογης μισθοδοσίας στους εργαζομένους, η οποία σχετίζεται με την συνεισφορά του εργαζομένου στον οργανισμό, θα πρέπει να είναι ο κύριος στόχος οποιουδήποτε συστήματος μισθοδοσίας.

Στην κατηγορία της μισθοδοσίας περιλαμβάνονται στοιχεία όπως τα συστήματα ιατρικής βοήθειας, τα συνταξιοδοτικά συστήματα, τα μπόνους, η άδεια μετ' αποδοχών και τα επιδόματα ταξιδιού. Γενικά, τα σχολεία δεν θα λειτουργούν ομαλά και δεν θα μπορούν να επιτύχουν τους στόχους τους, εάν οι εκπαιδευτικοί δεν είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους.

Είναι προφανές ότι σκοπός οποιουδήποτε εκπαιδευτικού συστήματος είναι η προετοιμασία επιδέξιων πολιτών που θα συνδράμουν στην πολιτική, κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη της χώρας. Ο σκοπός αυτός επιτυγχάνεται όταν τα συστατικά των εκπαιδευτικών συστημάτων είναι σε καλή κατάσταση. Μεταξύ πολλών στοιχείων του εκπαιδευτικού συστήματος, η βιώσιμη, λειτουργική και παραγωγική διατήρηση ικανοποιημένης, αφοσιωμένης και κινητοποιημένης διδακτικής δύναμης στο σύστημα είναι ζωτικής σημασίας. Εάν οι εκπαιδευτικοί δεν είναι ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους, το ηθικό τους θα είναι σε παρακμή ενώ παράλληλα προκαλείται μεγάλη ζημιά στην εξειδικευμένη παροχή γνώσεων στους μαθητές (Naylor, 1999).

Ο Green (2000) πρότεινε τρία θεωρητικά πλαίσια για την κατανόηση της ικανοποίησης στο χώρο εργασίας: θεωρίες περιεχομένου ή αναγκών, θεωρίες διεργασιών και μοντέλα κατάστασης ικανοποίησης από την εργασία. Όλα αυτά τα πλαίσια μπορεί να είναι χρήσιμα σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό για την κατανόηση της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Για την επίτευξη υψηλότερου επιπέδου εργασιακής ικανοποίησης,

καταβλήθηκαν προσπάθειες για να ξεπεραστούν οι ελκυστικές συνθήκες εργασίας και να ενισχυθεί μεταξύ των εκπαιδευτικών η εκπλήρωση αυτών των αναγκών που σχετίζονται με την ίδια την εργασία, όπως η αναγνώριση, η ευθύνη και το επίτευγμα.

Σύμφωνα με τον Luthans (2005), εάν οι άνθρωποι εργάζονται σε ένα σωστό, φιλικό περιβάλλον, θα ήταν ευκολότερο να έρθουν στη δουλειά. Εάν συμβεί το αντίθετο, είναι δύσκολο να εκτελέσουν τις αρμοδιότητες της εργασίας. Όταν δεν ικανοποιούνται οι ανάγκες ενός ατόμου, τότε αυτό μπορεί να επηρεαστεί ψυχολογικά, ηθικά και οικονομικά. Σε σχέση με αυτήν την ιδέα, το κοινωνικό πλαίσιο της εργασίας είναι επίσης πιθανό να έχει σημαντικό αντίκτυπο στη συμπεριφορά και το ηθικό των εργαζομένων (Marks, 1994). Εάν το ηθικό των εκπαιδευτικών επηρεάζεται αρνητικά, δεν είναι εύκολο να αναμένει κανείς τη βέλτιστη αφοσίωση στο επάγγελμά τους. Όπως ανέφεραν Ware και Kitsantas (2007), οι εκπαιδευτικοί είναι οι πιο σημαντικοί πόροι που διατίθενται μέσα στο σχολείο, επομένως η υποστήριξη για τους αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την επιτυχή πορεία του οργανισμού.

Από τη μελέτη της βιβλιογραφίας προέκυψε ένα ικανοποιητικό σύνολο ερευνών που αφορούν την εργασιακή ικανοποίηση εκπαιδευτικών. Πολλές έρευνες σχετίζονται καθαρά με την εργασιακή ικανοποίηση, άλλες σχετίζονται με την επιρροή παραγόντων στην εργασιακή ικανοποίηση, άλλες αφορούν αποκλειστικά την επιρροή των δημογραφικών χαρακτηριστικών στην εργασιακή ικανοποίηση εκπαιδευτικών, ενώ άλλες εισάγουν και επιπλέον μεταβλητές όπως το άγχος και το στρες. Σε όλες τις εργασίες, ωστόσο, τα ευρήματα και τα αντίστοιχα συμπεράσματα δεν ακολουθούν μια κοινή πορεία και σε πολλές περιπτώσεις τα συμπεράσματα που εξάγονται είναι αντιφατικά. Επομένως, προέκυψε η ανάγκη της διερεύνησης της εργασιακής ικανοποίησης εκπαιδευτικών τόσο Πρωτοβάθμιας όσο και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, έτσι ώστε να επανελεγχθεί το τι ισχύει τελικά για την εργασιακή ικανοποίηση εκπαιδευτικών.

Επίσης, προκειμένου να γίνει η έρευνα πιο συγκεκριμένη και επειδή σε πολλές περιπτώσεις ερευνών συναντώνται διαφωνίες, αποφασίστηκε η διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών να γίνει με γνώμονα τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά και κυρίως το κατά πόσο επηρεάζουν αυτά τα επίπεδα της ικανοποίησής τους.

Επομένως, ο σκοπός της έρευνας αυτής είναι πρώτα η διερεύνηση της επιρροής των δημογραφικών χαρακτηριστικών στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και έπειτα η γενικότερη διερεύνηση του επιπέδου της επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών. Ο λόγος που ο σκοπός της έρευνας αποφασίστηκε να είναι αυτός, είναι κυρίως εξαιτίας του ότι

ενώ υπάρχουν πολλές έρευνες πάνω στο θέμα αυτό, δεν φτάνουν σε ίδια, αλλά σε αντίθετα συμπεράσματα. Ένας επιπλέον λόγος, ήταν ότι οι διαφωνίες αυτές αποτελούν μια ευκαιρία να προστεθούν επιπλέον ευρήματα που θα υποστηρίξουν τη μία ή την άλλη πλευρά. Για το λόγο αυτό, η έρευνα, όπως θα φανεί και στο αντίστοιχο κεφάλαιο έγινε με ιδιαίτερη προσοχή έτσι ώστε να προκύψουν αξιόλογα, αξιόπιστα και έγκυρα συμπεράσματα.

Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα αφορά εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και βασίζεται σε ποσοτική μεθοδολογία όπως οι περισσότερες σχετικές έρευνες. Βασικό εργαλείο συλλογής δεδομένων ήταν το ερωτηματολόγιο το οποίο βασίστηκε στο ήδη σταθμισμένο και έγκυρο ερωτηματολόγιο «Job Satisfaction Survey - JSS».

Η εργασία χωρίζεται σε 4 βασικά κεφάλαια. Το κεφάλαιο 1 αφορά την έννοια της εργασιακής ικανοποίησης, τους ορισμούς της, ορισμένους παράγοντες που σχετίζονται με αυτή, τις θεωρίες που έχουν εισάγει θεωρητικοί στο παρελθόν γι' αυτή και τρόπους – εργαλεία μέτρησής της. Το κεφάλαιο 2 είναι αφιερωμένο σε έρευνες που αφορούν την ικανοποίηση εκπαιδευτικών, στο οποίο παρουσιάζονται ορισμένα στοιχεία μεθοδολογίας, συνοδευόμενα με τα αποτελέσματα των ερευνών. Το κεφάλαιο 3 σχετίζεται με τη μεθοδολογία της έρευνας και αναπτύσσει όλα τα στοιχεία της έρευνας όπως τα ερευνητικά ερωτήματα, το δείγμα, η δειγματοληψία, η δεοντολογία και η διαδικασία εξαγωγής. Το κεφάλαιο 4 αφορά τα αποτελέσματα που προέκυψαν από τη στατιστικά ανάλυση των απαντήσεων των υποκειμένων της έρευνας.

Τέλος, η διπλωματική κλείνει με το τμήμα της συζήτησης στο οποίο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας σε σχέση με το σκοπό της και αντιπαρατίθενται παράλληλα με αποτελέσματα παρόμοιων ερευνών. Έπειτα, ακολουθεί το τμήμα των προτάσεων προς βελτίωση, οι βιβλιογραφικές αναφορές και το παράρτημα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1:

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης και δίνονται στοιχεία που σχετίζονται με αυτή, όπως ορισμοί, έννοιες, θεωρίες, συσχετίσεις και εργαλεία μέτρησης της.

1.1 Η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης

Ο Locke (1969, 1976) δηλώνει ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση, που προκύπτει από την εκτίμηση της εργασίας ή της εργασιακής εμπειρίας. Αυτό συνεπάγεται ότι, οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι έχουν θετική στάση απέναντι στην εργασία τους, γεγονός που οδηγεί σε υψηλό επίπεδο απόδοσης, ενώ οι δυσαρεστημένοι εργαζόμενοι έχουν αρνητική στάση απέναντι στην εργασία, γεγονός που οδηγεί σε χαμηλότερο επίπεδο απόδοσης.

Η εργασιακή ικανοποίηση εξηγεί απλώς τη στάση των εργαζομένων απέναντι στην εργασία τους. Με άλλα λόγια, περιγράφει το επίπεδο ευτυχίας των εργαζομένων με βάση την εκπλήρωση των επιθυμιών και των αναγκών τους από αυτή. Ως εκ τούτου, η εργασιακή ικανοποίηση είναι τα ευχάριστα συναισθήματα που προκύπτουν από την αντίληψη των εργαζομένων για την επίτευξη του επιπέδου επιθυμίας των αναγκών τους. Η εργασιακή ικανοποίηση ως άυλη μεταβλητή θα μπορούσε να εκφραστεί ή να παρατηρηθεί μέσω συναισθηματικών κυρίως στοιχείων. Με άλλα λόγια, εξαρτάται από την εσωτερική έκφραση και τη στάση κάθε μεμονωμένου ανθρώπου σε σχέση με μια συγκεκριμένη εργασία. Για παράδειγμα, η ικανοποίηση των εργαζομένων είναι υψηλή εάν η εργασία παρέχει τις αναμενόμενες ψυχολογικές ή σωματικές ανάγκες. Ωστόσο, η ικανοποίηση λέγεται ότι είναι χαμηλή εάν η εργασία δεν ικανοποιεί τις ψυχολογικές ή σωματικές ανάγκες του κάθε ανθρώπου (Cook, 2008).

Η εργασιακή ικανοποίηση θεωρείται, επίσης, ότι από τη φύση της είναι μια έννοια που δε μπορεί να διερευνηθεί και να κατανοηθεί πλήρως (Staw & Rose, 1985). Ωστόσο, ανακαλύφθηκε από μια πιο αφηρημένη σκοπιά, ότι η αξιολόγηση των προσωπικών χαρακτηριστικών μπορεί να δώσει σαφή ένδειξη στην πρόβλεψη της εργασιακής ικανοποίησης. Η οπτική αυτή εξετάζει, πώς τα προσωπικά χαρακτηριστικά μπορούν να επηρεάσουν το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης, ενώ παράλληλα το ατομικό γενετικό προφίλ λαμβάνεται ως παράγοντας επιρροής. Οι Arvey et al. (1989) διεξήγαγαν μια μελέτη

για να υποστηρίξουν την επιρροή του γενετικού υλικού στην εργασιακή ικανοποίηση, στη μελέτη τους για δίδυμα αδέρφια που δεν μεγάλωσαν μαζί. Οι ερευνητές κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι πανομοιότυπα δίδυμα που μεγάλωσαν ακόμη και σε απόσταση μεταξύ τους, ή όχι, στο ίδιο περιβάλλον τείνουν να έχουν παρόμοιο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης. Αυτό αποδίδεται στο γενετικό τους προφίλ. Επιπλέον, υπάρχουν στοιχεία από τους House et al. (1996) που δείχνουν ότι η διαφορά στο επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων μπορεί εν μέρει να εντοπιστεί σε διαφορές στη διάθεση ή την ιδιοσυγκρασία του κάθε ανθρώπου.

Ο Lim (2008) υποστηρίζει ότι η εργασιακή ικανοποίηση παίζει σημαντικό ρόλο τόσο στα προσωπικά ενδιαφέροντα όσο και στην επιτυχία μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού και ως εκ τούτου, η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης θεωρείται σημαντικό να μελετηθεί για πολλαπλούς λόγους. Αναγνωρίζοντας το ρόλο των στοιχείων που σχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίηση, οι ειδικοί πιστεύουν ότι η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να επηρεάσει τόσο τη συμπεριφορά στην εργασία, αλλά και την παραγωγικότητα. Ως εκ τούτου, όντως αξίζει να μελετηθεί (George & Jones, 2008). Κάτι τέτοιο, είναι σύμφωνο με την πεποίθηση ότι οι πιο ευτυχείς εργαζόμενοι είναι πιο παραγωγικοί, παρόλο που ο Staw (1986) δε συμφωνεί με αυτόν τον ισχυρισμό.

Παράλληλα, η εργασιακή ικανοποίηση συμβάλλει σε σημαντικό βαθμό στους οργανισμούς σε μια σειρά στοιχείων. Τα μεγαλύτερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ενθαρρύνουν την παραγωγικότητα και έχουν εγγενή ανθρωπιστική αξία (Smith et al., 1969). Επιπλέον, η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζει άμεσα το επίπεδο δέσμευσης και παρουσίας των εργαζομένων στο χώρο εργασίας (Alamdard et al., 2012; Hardy et al., 2003). Εκτός αυτού, η εργασιακή ικανοποίηση διασφαλίζει ότι οι αντιπαραγωγικές εργασιακές συμπεριφορές ελαχιστοποιούνται (DalaI, 2005). Ακόμα, η εργασιακή ικανοποίηση είναι τόσο σημαντική που η απουσία της δημιουργεί λήθαργο και μειώνει το επίπεδο δέσμευσης των εργαζομένων (López et al., 2010).

Επιπλέον, οι Organ και Ryan (1995) διαπίστωσαν ότι η εργασιακή ικανοποίηση ενισχύει τις οργανωτικές συμπεριφορές του εργαζόμενου. Επιπλέον, βελτιώνει το επίπεδο διατήρησης των εργαζομένων στην εργασία και αποφεύγει το κόστος πρόσληψης νέων υπαλλήλων (Murray, 1999). Ομοίως, οι Gazioğlu και Tansel (2002) υποστηρίζουν ότι το ποσοστό κύκλου εργασιών των εργαζομένων επηρεάζεται από το επίπεδο ικανοποίησης τους στο χώρο εργασίας. Η δυσαρέσκεια, άλλωστε, δυσχεραίνει την πρόοδο των επιχειρήσεων μέσω της αύξησης του κόστους πρόσληψης, επιλογής και κατάρτισης υπαλλήλων (Padilla-Velez, 1993).

Στη βιβλιογραφία, οι ερευνητές έχουν χωρίσει την εργασιακή ικανοποίηση σε δύο κύριες κατηγορίες: τη γενική ικανοποίηση και την ικανοποίηση που βασίζεται σε πτυχές της εργασίας. Η γενική ικανοποίηση, αναφέρεται στη συνολική ικανοποίηση και ορίζεται ως μια συνολική αξιολόγηση της εργασίας. Η ικανοποίηση που βασίζεται σε πτυχές της εργασίας, με άλλα λόγια, η ικανοποίηση από πλευράς εργασίας, ορίζεται ως αξιολόγηση διαφόρων πτυχών της εργασίας (Eker, et al., 2007). Οι Saari και Ludge (2005) συνέδεσαν την εργασιακή ικανοποίηση με τη συνολική στάση των εργαζομένων απέναντι στην εργασία. Ωστόσο, ορισμένες άλλες μελέτες αντικατοπτρίζουν τις αξιολογήσεις των εργαζομένων σε κάθε συγκεκριμένη πτυχή της εργασίας τους, γεγονός που διαφέρει από την αξιολόγηση μιας γενικής μορφής εργασιακής ικανοποίησης (Zhu, 2013).

Οι Graham & Weiner (1996) δηλώνουν ότι η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται από τη φύση της ίδιας της εργασίας, η οποία συνδυάζεται με διάφορες προκλήσεις της εργασίας, όπως η αυτονομία, η ποικιλία δεξιοτήτων και το πεδίο εργασίας. Έτσι, η ίδια η φύση της εργασίας βρίσκεται σε υψηλές θέσεις για τους ερευνητές προκειμένου να κατανοήσουν τι κάνει τους ανθρώπους να είναι ικανοποιημένοι με τις δουλειές τους (Sedem, 2012).

Η ικανοποίηση των εργαζομένων είναι μια πολυδιάστατη έννοια που εμπλέκει μέσα της την επίβλεψη στην εργασία, την ίδια την εργασία, τις αμοιβές και τους όρους, την αξιολόγηση, τις πρακτικές προώθησης και τους συναδέλφους (Hackman & Oldman, 1980). Πολλοί δημόσιοι οργανισμοί έχουν συνειδητοποιήσει τη σημασία της εργασιακής ικανοποίησης και, παρόλα αυτά, υπάρχουν ακόμη πολύ λίγα παραδείγματα για τη συστηματική αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος. Προκειμένου να αυξηθεί η εργασιακή ικανοποίηση στα δημόσια ιδρύματα, οι στόχοι πρέπει να μετρούνται και να παρακολουθούνται περιοδικά (Tomozevic et.al, 2013).

Επιπλέον, η εργασιακή ικανοποίηση μερικές φορές μπορεί να συγχέεται με τα κίνητρα, αλλά η εργασιακή ικανοποίηση δεν μπορεί να υποκαταστήσει τα κίνητρα (Scott, Cox, & Dinham, 1999). Ωστόσο, υπάρχει μια προφανής σχέση μεταξύ αυτών των δύο εννοιών και έχει αποδειχθεί ότι εργαζόμενοι με υψηλά κίνητρα βιώνουν μεγάλη ικανοποίηση (Chughati & Perveen, 2013).

Συμπερασματικά, η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια έννοια, η οποία επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες και συνδέεται με πολλές διαστάσεις. Εκ πρώτης όψεως, η εργασιακή ικανοποίηση θεωρείται αφηρημένη έννοια, ωστόσο, συνδέεται πραγματικά με κάθε πτυχή της επαγγελματικής ζωής. Παράλληλα, καθορίζει το συντονισμό των εργαζομένων στους οργανισμούς. Η εργασιακή ικανοποίηση δεν μπορεί να διαχωριστεί από την έννοια της

εργασίας, επειδή σχετίζεται με τις ανθρώπινες συνθήκες και, όπως προαναφέρθηκε, αντικατοπτρίζει όλες τις σημαντικές αντιλήψεις σχετικά τι θέλει το άτομο και τη σημασία αυτού που θέλει, και αυτό που αντιλαμβάνεται ότι παίρνει.

1.2 Ορισμοί της εργασιακής ικανοποίησης

Δεν υπάρχει καθολικά αποδεκτός ορισμός της εργασιακής ικανοποίησης, αλλά υπάρχουν πολλοί ορισμοί του όρου αυτού στη βιβλιογραφία. Ο λόγος είναι ότι η εργασιακή ικανοποίηση σημαίνει διαφορετικά πράγματα σε διαφορετικούς ανθρώπους, καθώς οι άνθρωποι επηρεάζονται από διάφορους παράγοντες, όπως προσωπικά χαρακτηριστικά, ανάγκες, αξίες, συναισθήματα και προσδοκίες. Επίσης, διαφέρει από οργανισμό σε οργανισμό, καθώς η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται με παράγοντες όπως το εργασιακό περιβάλλον, τα χαρακτηριστικά της εργασίας, οι ευκαιρίες για τους εργαζομένους (Harputlu, 2014).

Πολλοί ερευνητές προσπάθησαν με διαφορετικούς τρόπους να εξηγήσουν την έννοια της εργασιακής ικανοποίησης. Ο Locke (1969, 1976) δηλώνει ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την εκτίμηση της εργασίας ή της εργασιακής εμπειρίας. Ο Spector (1997) ορίζει την εργασιακή ικανοποίηση ως ένα βαθμό στον οποίο οι άνθρωποι αγαπούν ή δεν αγαπούν τη δουλειά τους. Άλλοι συγγραφείς ορίζουν την εργασιακή ικανοποίηση ως τη στάση που έχουν οι άνθρωποι απέναντι στη δουλειά τους (Ivancervich et al., 2005). Σε αυτή την κατεύθυνση, ο Mankoe (2002) δηλώνει ότι, η εργασιακή ικανοποίηση είναι ένα σύνολο συναισθημάτων που έχουν οι εργαζόμενοι για τη δουλειά τους.

Παράλληλα, οι Smith, Kendall και Hulin (1969), θεώρησαν την εργασιακή ικανοποίηση ως συναισθήματα ή συναισθηματικές απαντήσεις στις όψεις μιας κατάστασης (στο χώρο εργασίας). Αυτός ο ορισμός της εργασιακής ικανοποίησης, είναι μια συναισθηματική αντίδραση των εργαζομένων σε σχέση με τις πτυχές της εργασίας και της απόκρισης που βιώνουν στο χώρο εργασίας. Περιγράφει δηλαδή, πόσο ευχαριστημένοι είναι οι εργαζόμενοι με τις πτυχές της εργασίας τους. Αυτό υποδηλώνει σε κάποιο βαθμό ότι, ένας ικανοποιημένος εργαζόμενος είναι αυτός που είναι ικανοποιημένος με τις πτυχές της εργασίας του.

Ομοίως, ο Locke (1976) υποστηρίζει ότι η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να θεωρηθεί ως μια κατάσταση ευτυχίας που προκύπτει από την αξιολόγηση της εργασίας ή των εμπειριών κάποιου. Αυτή η ιδέα λαμβάνει υπόψη τόσο την επίδραση (συναίσθημα) όσο και τη γνώση (σκέψη). Η γνωστική πτυχή λαμβάνει υπόψη τις απόψεις και τις πεποιθήσεις της εργασίας,

ενώ το συναισθηματικό στοιχείο από την άλλη πλευρά, αποτελείται από απόψεις και συναισθήματα σχετικά με την εργασία (Cook, 2008).

Επιπλέον, ένας υπάλληλος μπορεί να αλλάξει την αντίληψή του με βάση τις εμπειρίες του, έτσι ώστε η αντίληψη του εργαζομένου για τον οργανισμό να εξελίσσεται με την πάροδο του χρόνου. Επομένως, η απόδοση και η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτώνται από την αντίληψη των εργαζομένων. Επιπλέον, ο Spector (1997) υποδεικνύει ότι τα δεδομένα εργασιακής ικανοποίησης, είναι χρήσιμα για την αξιολόγηση της συναισθηματικής ευεξίας και της ψυχικής ικανότητας των εργαζομένων και έτσι ο οργανισμός μπορεί να χρησιμοποιήσει τις πληροφορίες αυτές για να βελτιώσει τη δομή του. Σύμφωνα με τους Brunetto και Wharton (2002), η εργασιακή ικανοποίηση αναφέρεται στον βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι αποκτούν απόλαυση από τις προσπάθειές τους στο χώρο εργασίας τους. Επιπλέον, αναπτύσσεται ένα επίπεδο εμπιστοσύνης μεταξύ του υπαλλήλου και του οργανισμού, που ενθαρρύνει τους υπαλλήλους να συμπεριφέρονται συνεργατικά εντός του οργανισμού (Jones & George, 1998).

Σύμφωνα με τον Spector (1997), οι περισσότερες μελέτες εντοπίζουν τουλάχιστον δύο κατηγορίες παραγόντων που σχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίηση: περιβαλλοντικούς παράγοντες, που σχετίζονται με την ίδια την εργασία ή το εργασιακό περιβάλλον, και τα προσωπικά χαρακτηριστικά, που σχετίζονται με μεμονωμένα χαρακτηριστικά των εργαζομένων αλλά και προσωπικές πεποιθήσεις (Ellickson, 2002).

Εν ολίγοις, η εργασιακή ικανοποίηση ορίζεται ως ένας βαθμός στον οποίο οι άνθρωποι αγαπούν ή δεν αγαπούν τη δουλειά τους, πράγμα που υποδηλώνει εάν οι εργαζόμενοι είναι ευχαριστημένοι και ικανοποιημένοι στην εκπλήρωση των επιθυμιών και των αναγκών τους στην εργασία.

1.3 Θεωρίες εργασιακής ικανοποίησης

Η εργασιακή ικανοποίηση ορίζεται στη βιβλιογραφία από διάφορους ερευνητές σύμφωνα με τις δικές τους λειτουργικές συνθήκες. Αυτό το μέρος του κεφαλαίου σκοπεύει να δώσει μια επισήμανση των κύριων θεωριών και να δώσει μια ευρεία προοπτική των κύριων εξελίξεων στην εργασιακή ικανοποίηση τις τελευταίες δεκαετίες.

Υπάρχουν διάφορες θεωρίες που προσπαθούν να εξηγήσουν την εργασιακή ικανοποίηση στη βιβλιογραφία. Μεταξύ αυτών των θεωριών, οι περισσότερες χωρίζονται σε δύο κατηγορίες: θεωρίες περιεχομένου και θεωρίες διεργασιών. Οι θεωρίες περιεχομένου

εντοπίζουν παράγοντες που οδηγούν στην εργασιακή ικανοποίηση ή τη δυσαρέσκεια και υποδηλώνουν ότι η εργασιακή ικανοποίηση γίνεται πραγματικότητα όταν οι ανάγκες των εργαζομένων για ανάπτυξη ικανοποιούνται από τη δουλειά τους. Οι θεωρίες διεργασιών προσπαθούν να περιγράψουν την αλληλεπίδραση μεταξύ μεταβλητών και εργασιακής ικανοποίησης και να εξηγήσουν την εργασιακή ικανοποίηση εξετάζοντας πόσο καλά η εργασία ανταποκρίνεται στις προσδοκίες και τις αξίες κάποιου.

Κάθε μία από τις δύο θεωρητικές ομάδες έχει διερευνηθεί από πολλούς ερευνητές. Στις θεωρίες περιεχομένου ανήκει η θεωρία ιεραρχίας των αναγκών του Maslow, η θεωρία ERG του Alderfer, η θεωρία του Herzberg (δύο παραγόντων), η θεωρία της ανάγκης του McClelland. Στις θεωρίες διεργασιών ανήκει η θεωρία προσδοκίας του Vroom, η θεωρία ρύθμισης στόχων του Locke, η θεωρία της ιδιότητας του Adams και άλλες. Μερικές από τις θεωρίες σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση βασίζονται στις θεωρίες κινήτρων και, μερικές από αυτές μπορούν να θεωρηθούν ως θεωρίες εργασιακής ικανοποίησης. Επομένως, τόσο οι δύο ομάδες θεωριών εργασιακής ικανοποίησης όσο και τα κίνητρα σχετίζονται στενά μεταξύ τους (Steers, Mowday, & Shapiro, 2004). Πριν αναπτυχθεί το κύριο περιεχόμενο και οι θεωρίες που έχουν αναπτυχθεί για την εργασιακή ικανοποίηση, αναφέρονται μερικές από τις εξελίξεις στη βιβλιογραφία στο επόμενο μέρος.

Οι θεωρίες της εργασιακής ικανοποίησης ξεκινούν από τον Taylor (1911). Οι Frederick, Taylor, Frank Gilbreth και Gantt πρότειναν μοντέλα κινήτρων μισθών για να παρακινήσουν τους ανθρώπους στην εργασία (Luthans, 1995). Σύμφωνα με αυτήν την ιδέα, οι άνθρωποι θα μπορούσαν να παρακινηθούν μόνο με χρήματα.

Παράλληλα, ο Taylor άρχισε να μελετά τους υπαλλήλους και τα καθήκοντά τους για την ανάπτυξη καλύτερων μέσων για την εργασία και τους εργαζόμενους. Ορίζει, λοιπόν, μια νέα και διαφορετική έννοια που σχετίζεται με το άτομο, η οποία εξαρτάται από τη βιομηχανική κοινωνία και τις οργανωτικές δομές. Αυτή η νέα ιδέα αφορούσε το κίνητρο, την ικανοποίηση, την ευτυχία και τη δέσμευση του ατόμου, στοιχεία τα οποία έχουν στρατηγική σημασία για την ανάπτυξη οργανώσεων και βιομηχανικών κοινωνιών.

Σύμφωνα με τη θεωρία του Taylor, οι κινήσεις κάθε εργαζομένου πρέπει να υπολογιστούν για να αποτρέψουν άχρηστες κινήσεις με σκοπό την εξοικονόμηση χρόνου. Θα πρέπει, παράλληλα, να παρέχεται ένα σύστημα άμεσων ανταμοιβών προκειμένου να διατηρούνται τα κίνητρα των εργαζομένων. Σύμφωνα με τον ίδιο, πρέπει να δοθούν ορισμένα ειδικά κίνητρα, όπως η παροχή της ελπίδας για γρήγορες προαγωγές ή αύξηση των μισθών, και ανταμοιβές

που οδηγούν σε καλύτερες συνθήκες εργασίας. Ως αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να εργαστούν σκληρά για τη μεγιστοποίηση της παραγωγικότητας, χάρη στην επιστημονική διαχείριση (Atasoy, 2004).

Ο Mayo ήταν ο πρώτος επιστήμονας που πραγματοποίησε πειράματα και έδειξε ότι οι εργαζόμενοι δεν ενδιαφέρονται μόνο για τα χρήματα αλλά και για τις κοινωνικές τους ανάγκες που ικανοποιούνται στην εργασία. Μελέτησε την πιθανή επίδραση μεταβαλλόμενων παραγόντων στα επίπεδα παραγωγικότητας των εργαζομένων. Τέτοιοι παράγοντες ήταν ο φωτισμός και οι συνθήκες εργασίας, δημιουργώντας μια εξαιρετική βάση για μελλοντικές μελέτες που διερευνούν άλλους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση. Επιπλέον, ο Mayo κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται καλύτερα από την καλύτερη επικοινωνία μεταξύ των διευθυντών και των εργαζομένων (Bruce & Nyland, 2011).

Για την προσέγγιση του Taylor, δεν αρκεί να διερευνηθούν οι διαδικασίες εργασιακής ικανοποίησης, καθώς οι ανθρώπινοι παράγοντες και τα ανθρώπινα συναισθήματα δεν είναι σημαντικά. Οι εργαζόμενοι αντιπαθούν επίσης την προσέγγιση του Taylor, καθώς είναι υπεύθυνοι μόνο για μια σειρά επαναλαμβανόμενων εργασιών που εκτελούν, γεγονός προκαλεί ορισμένες αντιδράσεις και οδηγεί σε δυσαρεστημένους εργαζόμενους στους οργανισμούς. Τα επόμενα χρόνια, η θεωρία του Taylor επαναπροσδιορίστηκε (Atasoy, 2004).

Μετά την επιστημονική διαχείριση, αναπτύχθηκε μια νέα προσέγγιση, που σχετίζεται με τις θεωρίες των κοινωνικο-τεχνικών συστημάτων και του σχεδιασμού εργασίας από τον Louis Davis από το Ινστιτούτο Tavistock στο Λονδίνο γύρω στο 1950. Η δεύτερη βιομηχανική επανάσταση ξεκίνησε με την πρόοδο στην τεχνολογία των πληροφοριών. Στόχος του Davis ήταν να οικοδομήσει μια ισορροπία και μια σχέση μεταξύ ανθρώπων και τεχνολογίας. Ασχολήθηκε με αυτόνομες ομάδες, οι οποίες συνεργάζονταν για να ολοκληρώσουν το έργο τους (Levine, Taylor, & Davis, 1984).

Οι Weihrich και Koontz (1999) εξηγώντας την ιστορία της διερεύνησης της εργασιακής ικανοποίησης υποστηρίζουν ότι, η συζήτηση για την εργασιακή ικανοποίηση ξεκίνησε με τη θεωρία της ιεραρχίας των αναγκών του Maslow (1943), αλλά η όλη ιστορία για το φαινόμενο της εργασιακής ικανοποίησης προέρχεται όπως αναφέρεται πιο πάνω από τον Frederick Winslow Taylor (1911) που θεωρεί τον άνθρωπο ως οικονομικό και ότι το χρήμα θεωρείται ότι είναι ο μεγαλύτερος λόγος εργασιακής ικανοποίησης. Ωστόσο, αυτή η ιδέα επικρίθηκε από μελέτες που δημοσιεύθηκαν αργότερα και αφορούσαν τη φύση του ανθρώπου. Μάλιστα

υποστηρίχθηκε ότι εκτός από τα χρήματα, υπάρχουν και άλλα σημαντικά στοιχεία που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση, όπως η προσωπική ηθική, οι θετικές αλληλεπιδράσεις, η κατανόηση της διαχείρισης του μεμονωμένου υπαλλήλου και η συμπεριφορά της ομάδας (Terkel, 1972).

Μελέτες δείχνουν ότι ορισμένες συνθήκες μπορούν είτε να επιφέρουν εργασιακή ικανοποίηση, είτε δυσαρέσκεια, ενώ παράλληλα εντοπίζεται μια αύξηση στις έρευνες σχετικά με τις θεωρίες της εργασιακής ικανοποίησης, οι οποίες προτείνουν ότι οι θεωρίες ταξινομούνται συνήθως σύμφωνα με τη φύση τους ή τη χρονολογική τους ρύθμιση (Saifuddin et al., 2012).

Σύμφωνα με αυτό το επιχείρημα, οι Shajahan και Shajahan (2004) σημείωσαν ότι υπάρχουν θεωρίες με βάση το περιεχόμενο όπως η ιεραρχία αναγκών του Maslow, η θεωρία δύο παραγόντων του Herzberg, η θεωρία X και Y, η θεωρία του Alderfer (ERG) και η θεωρία του McClelland. Ομοίως, υπάρχουν θεωρίες με βάση τις διεργασίες, όπως η θεωρία Τροποποίησης της Συμπεριφοράς, η Θεωρία Γνωστικής Αξιολόγησης, η Θεωρία Ρύθμισης Στόχου, η Θεωρία Ενίσχυσης, η Θεωρία Προσδοκίας και η Θεωρία Κεφαλαίων. Ορισμένες από τις θεωρίες αυτές περιγράφονται στις επόμενες παραγράφους.

1.3.1 Θεωρία του Maslow

Η ιεραρχία των αναγκών του Maslow (1943) που αποτυπώνεται στην επόμενη εικόνα (Εικόνα 1), λέγεται ότι είναι η πιο εκτεταμένη θεωρία κινήτρων και ικανοποίησης (Wehrlich & Koontz, 1999). Η θεωρία του Maslow (1943) με βάση την ανθρωπιστική ψυχολογία και τις κλινικές πρακτικές αποκάλυψε ότι, οι απαιτήσεις κινήτρου / ικανοποίησης ενός ατόμου θα μπορούσαν να διευθετηθούν σε επίπεδα ή ιεραρχική σειρά, και να διαχωριστούν σε φυσικές ανάγκες (βιολογικές), ανάγκες ασφάλειας, κοινωνικές ανάγκες, ανάγκες εκτίμησης – επίτευξης – αναγνώρισης και ανάγκες αυτοπραγμάτωσης (Maslow, 1943). Η θεωρία του Maslow αναφέρει ότι όταν ένα επίπεδο αυτών των αναγκών πληρείται ή ικανοποιείται, δεν παρακινεί πλέον. Επομένως, το επόμενο υψηλότερο επίπεδο ανάγκης πρέπει να χρησιμοποιηθεί για να εμπνεύσει το άτομο, έτσι ώστε να αισθάνεται ικανοποιημένος (Luthans, 2005). Ωστόσο, οι ανάγκες επηρεάζονται τόσο από το βάρος που το άτομο προσδίδει σε αυτές όσο και από το επίπεδο στο οποίο ένα άτομο θέλει να καλύψει αυτές τις ανάγκες (Karimi, 2007).



Εικόνα 1: Ιεραρχία αναγκών Maslow. Πηγή: psychologynow.gr (2015)

Οι πέντε βασικές κατηγορίες της ιεραρχίας του Maslow έχουν ως εξής:

- ◇ Φυσιολογικές ή βασικές ανάγκες: Αυτό είναι το πρώτο επίπεδο αναγκών στο μοντέλο ιεραρχίας αναγκών του Maslow. Σε αυτό το επίπεδο ιεραρχίας, οι ανάγκες αυτές είναι απαραίτητες για να παραμείνουν ζωντανοί οι εργαζόμενοι. Οι βιολογικές ή βασικές ανάγκες αποτελούνται από την τροφή, το νερό, το καταφύγιο, τη ζεστασιά, τον ύπνο και άλλους παράγοντες απαραίτητους για την επιβίωση.
- ◇ Ανάγκες ασφάλειας: Αυτές είναι οι ανάγκες στο δεύτερο επίπεδο της ιεραρχίας, οι οποίες περιλαμβάνουν την αυτοπροστασία, το φυσικό περιβάλλον, το νόμο, τα όρια, την αποφυγή βλάβης, τη σταθερότητα, την ελευθερία από συναισθηματική αγωνία και την πρόβλεψη για το μέλλον.
- ◇ Κοινωνικές ανάγκες: Αυτό είναι το τρίτο επίπεδο αναγκών που ένας εργαζόμενος θα ήθελε να επιτύχει. Αυτές οι ανάγκες είναι οι φιλίες, η συντροφικότητα και η ομαδοποίηση ανθρώπων για διάφορες δραστηριότητες, η στοργή, η αγάπη, η οικογένεια, οι σχέσεις και η ομάδα εργασίας. Οι κοινωνικές ανάγκες αναφέρονται γενικά σε σχέση με τις επιθυμίες για φιλία και αγάπη.
- ◇ Ανάγκες εκτίμησης – επίτευξης – αναγνώρισης: Το τέταρτο επίπεδο αναγκών αποτελείται από την αυτοεκτίμηση, το κατόρθωμα, την κυριαρχία, την

ανεξαρτησία, το κύρος και τη διαχειριστική ευθύνη, την κατοχή, την εξουσία και τη λήψη σεβασμού από άλλους υπαλλήλους. Αυτοί οι τύποι αναγκών μπορούν να αντιμετωπιστούν στην επαγγελματική και κοινωνική ζωή.

◇ **Ανάγκες αυτό-ολοκλήρωσης:** Πρόκειται για το πέμπτο και το υψηλότερο επίπεδο αναγκών, που είναι η πραγματοποίηση προσωπικών στόχων, η αναζήτηση προσωπικής ανάπτυξης και εμπειριών, η αυτοπραγμάτωση και η προσωπική ανάπτυξη. Αυτά τα είδη αναγκών αντιπροσωπεύουν την πλήρη αξιοποίηση των δυνατοτήτων, την ανάπτυξη του εαυτού και τη δημιουργικότητά στο εργασιακό περιβάλλον (Gerçeker, 1998).

Η θεωρία συμβάλλει σημαντικά στη σύγχρονη επιχειρηματική ζωή σχετικά με τα κίνητρα και παρέχει τρόπους στους οργανισμούς να παρακινήσουν τους υπαλλήλους τους από την άποψη ότι οι κινητροδοτημένοι εργαζόμενοι αναμένεται να είναι πιο ικανοποιημένοι. Χάρη στη θεμελιώδη προσέγγιση αυτής της θεωρίας, ένας οργανισμός προσφέρει διαφορετικά κίνητρα στους εργαζόμενους προκειμένου να ικανοποιήσει τις ανάγκες τους και να προχωρήσει στην ιεραρχία (Luthans, 1995).

Αυτή η θεωρία έχει αποκτήσει μεγάλη αποδοχή λόγω της σαφήνειας και της δομής της. Ωστόσο, πολλές έρευνες επέκριναν τη θεωρία. Το πιο έντονο σημείο κριτικής σχετίζεται με την υπόθεσή της: αφού ικανοποιηθεί πλήρως ένα χαμηλότερο επίπεδο ανάγκης, ένας εργαζόμενος έχει το κίνητρο να ικανοποιήσει την επόμενη ανάγκη στην ιεραρχία. Στην πραγματική ζωή, φαίνεται ότι μπορούν να ικανοποιηθούν ταυτόχρονα διάφορες κατηγορίες αναγκών και ορισμένες συμπεριφορές μπορούν να στοχεύουν σε υψηλότερες ανάγκες, ενώ οι χαμηλότερες δεν έχουν ικανοποιηθεί ακόμη.

Σύμφωνα με τους Twenge και Campbell (1992), βέβαια, η ιεράρχηση αναγκών του Maslow υποτιμά τις ανάγκες των ανθρώπων και τις απλοποιεί ομαδοποιώντας σε πέντε τάξεις και, σύμφωνα με αυτήν την ιεραρχία των αναγκών, η δυσαρέσκεια για μια ανάγκη δεν μπορεί να εξηγηθεί.

1.3.2 Η θεωρία του Herzberg

Η θεωρία του Herzberg λέγεται ότι είναι το πιο λειτουργικό μοντέλο για τη μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης και έχει χρησιμοποιηθεί ως θεωρητικό πλαίσιο για την αξιολόγηση της εργασιακής ικανοποίησης των αστυνομικών (Getahun et al., 2007; Kim, 2005). Η θεωρία δύο παραγόντων υποδηλώνει ότι υπάρχουν δύο λόγοι που θα μπορούσαν να ικανοποιήσουν ή

να μην ικανοποιήσουν τους εργαζομένους κατά την εκτέλεση των ευθυνών τους. Πιο συγκεκριμένα, οι παράγοντες αυτοί είναι της ικανοποίησης εργασίας ή της παρακίνησης και της δυσαρέσκειας από την εργασία. Οι παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης είναι πτυχές της εργασίας που διεγείρουν την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων και περιλαμβάνουν πλευρές της εργασίας όπως η αναγνώριση, η επίτευξη, η ευθύνη, η πρόοδος και η ίδια η εργασία. Εναλλακτικά, οι παράγοντες δυσαρέσκειας στην εργασία θεωρούνται οι παράγοντες στο περιβάλλον που δεν είναι απαραίτητα κίνητρα, αλλά η απουσία τους στο χώρο εργασίας προκαλεί δυσαρέσκεια (Herzberg et al., 1959). Ωστόσο, αυτή η θεωρία έχει δεχτεί πολλές κριτικές για το περιεχόμενό της, σε σχέση με τα κίνητρα καθώς αγνοεί τις ατομικές διαφορές και ισχυρίζεται ότι ο κάθε εργαζόμενος ξεχωριστά θα ανταποκριθεί με τον ίδιο τρόπο στις αλλαγές στους παράγοντες παρακίνησης (Karimi, 2007).

1.3.3 Η θεωρία της ισότητας

Σύμφωνα με τους Yusof και Shamsuri (2006), η θεωρία της ισότητας έχει μελετηθεί εκτενώς εδώ και δεκαετίες με τη λογική της κατανομής της δικαιοσύνης. Ο υποστηρικτής αυτής της θεωρίας, ο οποίος είναι ο Adams (1963), προτείνει στους εργαζόμενους να εξετάσουν τη συμβολή τους (αυτό που προσφέρουν σε μια δουλειά) σε σχέση με την έκβασή τους (τι λαμβάνουν από μια δουλειά) και να προσπαθήσουν να αξιολογήσουν αυτήν την αναλογία, με την αναλογία εισροών-αποτελεσμάτων τους συναδέλφους τους σε άλλους οργανισμούς ή σε άλλες επιχειρήσεις. Η κατάσταση στην οποία υφίσταται ως έννοια η δικαιοσύνη στους εργαζομένους ισχύει, αν αυτοί συνειδητοποιήσουν ότι η αναλογία τους είναι ισοδύναμη με εκείνη των συναδέλφων τους σε άλλους οργανισμούς (Robbins, 2005). Ομοίως, υπάρχει ανισότητα εάν η αναλογία αυτή δεν υφίσταται. Η ισότητα δημιουργεί ικανοποίηση μεταξύ των εργαζομένων, ενώ η ανισότητα οδηγεί σε δυσαρέσκεια. Οι Durant et al. (2006) διαπίστωσαν και πρόσθεσαν σε αυτή την ιδέα, ότι η ικανοποίηση των εργαζομένων αυξάνεται με ανταμοιβές μόνο όταν αυτές οι ανταμοιβές αποτιμώνται δίκαια και φαίνονται ότι είναι αμερόληπτες.

1.3.4 Θεωρία σχεδιασμού εργασίας

Αυτή η θεωρία υποδηλώνει ότι οι πτυχές της εργασίας ενός υπαλλήλου θα δείξουν το επίπεδο της ευθύνης του στον οργανισμό. Σύμφωνα με τους Moynihan και Pandey (2007), η διαφάνεια στην εργασία προκαλεί μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση καθώς η σαφήνεια της εργασίας δημιουργεί τους εργαζομένους αυτούς που είναι πιο ικανοποιημένοι με την εργασία τους, είναι αφοσιωμένοι στην εργασία αυτή και για την οποία ενδιαφέρονται πραγματικά. Η

θεωρία σχεδιασμού εργασίας βασίζεται σε πέντε χαρακτηριστικά μιας εργασίας όπως η ποικιλία δεξιοτήτων, η ταυτότητα εργασίας, η σημαντικότητα της εργασίας και η αυτονομία της εργασίας. Τα δύο τελευταία χαρακτηριστικά δρουν ως παράγοντες που επηρεάζουν την αντίληψη του ατόμου για το πόσο σημαντική είναι η εργασία του και τελικά επηρεάζει το επίπεδο ικανοποίησης. Η αυτονομία αντιπροσωπεύει το επίπεδο άσκησης αυτοέλεγχου και δηλώνει ότι όσο πιο ανεξάρτητος αισθάνεται ένας εργαζόμενος, τόσο περισσότερες ευθύνες αναλαμβάνει.

1.3.5 Η θεωρία του Vroom

Ο Vroom (1964) υποδηλώνει ότι τα κίνητρα των ανθρώπων να εργαστούν για να πραγματοποιήσουν τα όνειρά τους, εξαρτώνται από τις υποθέσεις ότι ο στόχος τους είναι άξιος να υλοποιηθεί και είναι σίγουροι ότι αυτό που κάνουν θα τους βοηθήσει να επιτύχουν τους στόχους τους. Η θεωρία βασίζεται σε τρεις μεταβλητές, συγκεκριμένα, το πόσο επιθυμεί κάποιος ανταμοιβές (Valance), την προσδοκία (Expectancy) και κατανόηση (Instrumentality).

Η μεταβλητή Valance αναφέρεται στη δύναμη της προτίμησης των ατόμων για συγκεκριμένες ανταμοιβές. Η μεταβλητή Expectancy εξετάζει την πιθανότητα ότι μια συγκεκριμένη προσπάθεια θα παράγει ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα. Έτσι, επιπλέον προσπάθεια, θα οδηγήσει σε αύξηση της απόδοσης. Η μεταβλητή Instrumentality από την άλλη πλευρά, είναι ο βαθμός στον οποίο το αποτέλεσμα που θα φέρει ο εργαζόμενος θα προκαλέσει τους ανώτερους να προσφέρουν ανταμοιβές οι οποίες με τη σειρά τους θα ενεργοποιήσουν τον εργαζόμενο για επιπλέον προσπάθεια.

Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι θα μπορούσαν να παρακινηθούν προς την ανώτερη απόδοση για να κερδίσουν μια προαγωγή. Ομοίως, ο Newstrom (2007) εξηγεί ότι η ικανοποίηση είναι αποτέλεσμα τριών παραγόντων, συμπεριλαμβανομένου του πόσο η ανταμοιβή είναι επιθυμητή (Valance), της εκτίμησης της πιθανότητας ότι η προσπάθεια θα οδηγήσει σε επιτυχή απόδοση (Expectancy) και της εκτίμησης ότι η απόδοση θα έχει ως αποτέλεσμα τη λήψη ανταμοιβής (Instrumentality). Ως εκ τούτου, προκύπτει η σχέση $\text{Ικανοποίηση} / \text{Κίνητρο} = \text{Valance} \times \text{Expectancy} \times \text{Instrumentality}$.

1.4 Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης

Οι άνθρωποι συνήθως τείνουν να εξετάζουν την εκτίμησή τους για τις εργασιακές εμπειρίες από την πλευρά του αν τους αρέσουν ή αν δεν τους αρέσουν και αναπτύσσουν συναισθήματα ικανοποίησης ή δυσαρέσκειας σε σχέση με την εργασία τους και τον οργανισμό στο σύνολό

του. Πολλοί παράγοντες εξηγούν το πόσο ευνοϊκά ένα άτομο αξιολογεί την εργασία του και ιδίως τη στάση ενός ατόμου απέναντι στην εργασία του. Στη βιβλιογραφία, έχει εντοπιστεί μια σειρά μεταβλητών που φαίνεται να συμβάλλουν είτε στην εργασιακή ικανοποίηση είτε στην οργανωτική δέσμευση. Σύμφωνα με τον Jex (2002), οι ερευνητές έχουν εξετάσει τρεις προσεγγίσεις για να εξηγήσουν την εξέλιξη της εργασιακής ικανοποίησης, δηλαδή τα χαρακτηριστικά της εργασίας, την επεξεργασία κοινωνικών πληροφοριών (οργανωτικά χαρακτηριστικά) και τη διάθεση (χαρακτηριστικά των εργαζομένων).

1.4.1 Χαρακτηριστικά εργασίας

Η προσέγγιση των χαρακτηριστικών εργασίας προϋποθέτει ότι η φύση της εργασίας του ατόμου ή τα χαρακτηριστικά του οργανισμού είναι ο κυρίαρχος καθοριστικός παράγοντας της εργασιακής ικανοποίησης (Jex, 2002). Σύμφωνα με τους Hackman και Oldham (1980), τα χαρακτηριστικά της εργασίας είναι μια πτυχή που προκαλεί αύξηση του επιπέδου των κινήτρων, της ικανοποίησης και της απόδοσης. Προτείνουν πέντε χαρακτηριστικά μιας εργασίας τα οποία είναι κοινά σε όλες τις θέσεις εργασίας, όπως η ποικιλία δεξιοτήτων, η σημαντικότητα της εργασίας, η σημασία της εργασίας, η αυτονομία και η ανατροφοδότηση. Παράλληλα, ορίζουν τέσσερις προσωπικούς παράγοντες, όπως τα εσωτερικά κίνητρα εργασίας, η ικανοποίηση ανάπτυξης, η γενική ικανοποίηση και η αποτελεσματικότητα της εργασίας. Αυτά τα χαρακτηριστικά της εργασίας έχουν συγχωνευτεί μαζί με την πιο κοινή πτυχή της αξιολόγησης εργασιακής ικανοποίησης, η οποία περιλαμβάνει τις ευκαιρίες προώθησης, την εποπτεία, την ίδια την εργασία και τις σχέσεις συναδέλφων.

Ένας γενικός κανόνας στη μελέτη της επιρροής των χαρακτηριστικών της εργασίας στην εργασιακή ικανοποίηση είναι ότι το άτομο αξιολογεί την εργασιακή ικανοποίηση συγκρίνοντας τις παροχές που λαμβάνουν επί του παρόντος από τη δουλειά του με αυτές που πιστεύει ότι πρέπει να λάβει. Επομένως, η ικανοποίηση θα επιτευχθεί εάν η προσδοκία του ατόμου από τη δουλειά ικανοποιείται. Αντίθετα, δημιουργείται δυσαρέσκεια εάν οι προσδοκίες υπερβαίνουν κατά πολύ αυτό που λαμβάνει. Η διακύμανση στην ικανοποίηση είναι αποτέλεσμα ατομικών διαφορών και επιπέδων προσδοκίας. Συνεπώς, σύμφωνα με αυτό, τα άτομα θα συγκρίνουν πτυχή μιας εργασίας - όπως το επίπεδο δεξιοτήτων, οι ευκαιρίες προώθησης, η προϋπηρεσία, η επίβλεψη, η αναγνώριση εργασίας, οι μισθοί και τα κίνητρα, η αυτονομία, η φύση εργασίας κ.λπ. - με τον καθορισμό του επιπέδου ικανοποίησής τους σε έναν οργανισμό.

1.4.2 Επεξεργασία κοινωνικών πληροφοριών (οργανωτικά χαρακτηριστικά)

Ο Jex (2002) δηλώνει ότι το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης ενός υπαλλήλου καθορίζεται από τη σχέση του με άλλους συναδέλφους. Όταν όλα τα πράγματα είναι ισότιμα, εάν οι εργαζόμενοι αντιληφθούν ότι οι συνάδελφοί τους είναι θετικοί και ικανοποιημένοι, τότε και οι ίδιοι θα επηρεαστούν αυτόματα. Ωστόσο, εάν οι συνάδελφοί τους είναι αρνητικοί και δυσαρεστημένοι, τότε είναι πιθανό να γίνουν και οι ίδιοι δυσαρεστημένοι.

Οι Jex και Spector (1989) απέδειξαν ότι οι κοινωνικές πληροφορίες έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην εργασιακή ικανοποίηση και στους οργανισμούς. Πιστεύουν ότι οι εργαζόμενοι που έρχονται για πρώτη φορά σε ένα οργανισμό θα μπορούσαν να καταστραφούν ηθικά κατά τη διάρκεια της διαδικασίας κοινωνικοποίησης στο χώρο εργασίας. Αυτό γιατί είναι πιθανό να μολυνθούν εάν τοποθετηθούν γύρω από δυσαρεστημένους υπαλλήλους.

Στο έργο του Aamodt (2009), οι Weiss και Cropanzano (1996) διεξήγαγαν μια μελέτη όπου οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να δουν ένα εκπαιδευτικό βίντεο στη γραμμή συναρμολόγησης ενός οργανισμού, όπου οι συμμετέχοντες είτε έδωσαν θετική, είτε αρνητική γνώμη σχετικά με την εργασία τους. Στη συνέχεια, όσοι είδαν το βίντεο, είχαν την ευκαιρία να εκτελέσουν την ίδια δουλειά. Η μελέτη παρατήρησε ότι οι συμμετέχοντες που είχαν την ευκαιρία να παρακολουθήσουν τη θετικές γνώμες των υπαλλήλων, απόλαυσαν την εκτέλεση του καθήκοντος περισσότερο σε σχέση με τους ομολόγους τους, που είδαν τα βίντεο με τις αρνητικές γνώμες. Γενικά, η έρευνα σχετικά με τη θεωρία επεξεργασίας κοινωνικών πληροφοριών υποστηρίζει ότι το κοινωνικό περιβάλλον επηρεάζει τη συμπεριφορά και τη διάθεση των εργαζομένων (Aamodt, 2009).

1.4.3 Διάθεση (χαρακτηριστικά των εργαζομένων)

Η έρευνα στο χώρο της εργασιακής ικανοποίησης έχει δείξει ότι η ικανοποίηση σε κάποιο βαθμό βασίζεται και στη διάθεση (Judge & Larsen, 2001). Τα χαρακτηριστικά της εργασίας υποδηλώνουν ότι ορισμένοι άνθρωποι τείνουν να είναι ικανοποιημένοι ή δυσαρεστημένοι με την εργασία τους, ανεξάρτητα από τη φύση της ή το οργανωτικό περιβάλλον. Και πάλι, μερικοί άνθρωποι είναι γενετικά θετικοί στη διάθεση, ενώ άλλοι είναι εγγενώς αρνητικοί στη διάθεση.

Για παράδειγμα, οι Arvey et al. (1989) όπως ήδη αναφέρθηκε πιο πάνω, διεξήγαγαν μια μελέτη για να υποστηρίξουν την επιρροή του γενετικού προφίλ στην εργασιακή ικανοποίηση. Κατέληξαν, λοιπόν, στο συμπέρασμα ότι πανομοιότυπα δίδυμα που μεγάλωσαν ακόμη και σε

απόσταση μεταξύ τους ή όχι στο ίδιο περιβάλλον τείνουν να έχουν παρόμοιο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης. Αυτό αποδίδεται στο γενετικό τους προφίλ.

Εκτός από τις παραπάνω τρεις προσεγγίσεις, οι Lamond και Spector (2000), δήλωσαν με βεβαιότητα ότι διαφορετικές πτυχές της εργασίας όπως οι αμοιβές (Taylor & Vest 1992), η εποπτεία (McNeese-Smith 1996), η προώθηση (Mlaik et al., 2012) η επιβράβευση (Drago et al., 1992), τα περιθώρια παροχών (Bergmann et al. 1994), η διαδικασία λειτουργίας (Bogg & Cooper, 1995), η φύση της εργασίας (DeSantis & Dust, 1996) και οι συνεργάτες (Liu et al., 2012) επηρεάζουν το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων.

1.5 Μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης

Για τη σωστή μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης, πρέπει να κατανοηθεί πλήρως η αντίληψη για να αποφασιστεί τελικά ποιοι άμεσοι παράγοντες θα μετρηθούν. Λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι αφενός δεν υπάρχει καθολικά αποδεκτός ορισμός της εργασιακής ικανοποίησης (Coverdale, 1979) και αφετέρου πως δεν υπάρχει αποκλειστικά αποδεκτή θεωρία για την παροχή λεπτομερειών πάνω στο θέμα, δεν προκαλεί έκπληξη το γεγονός ότι δεν υπάρχει μόνο ένας τρόπος μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης που να είναι και βέλτιστος (Wanous & Lawler, 1972). Οι πιο θεμελιώδεις μορφές μέτρησης μπορεί να περιλαμβάνουν μια συνέντευξη, μια παρατήρηση στο χώρο εργασίας, ενώ άλλοι ερευνητές προτιμούν μετρήσεις που εισχωρούν σε βάθος στο θέμα (Spector, 1997). Παρακάτω ακολουθούν ορισμένες μορφές μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης όπως το Job Descriptive Index (JDI), το Job Satisfaction Survey (JSS) και το Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) που βασίζονται σε μορφές ερωτηματολογίων.

1.5.1 Job Descriptive Index (JDI)

Οι Smith, Kendall και Hulin (1969) δημιούργησαν το Job Descriptive Index που είναι ένα από τα πιο ευρέως χρησιμοποιούμενα εργαλεία για τη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης τα τελευταία χρόνια. Μεγάλο ποσοστό των άρθρων που διατίθενται σε επιστημονικά περιοδικά που σχετίζονται με το management χρησιμοποιούν το εργαλείο Job Descriptive Index για τη μέτρηση του επιπέδου εργασιακής ικανοποίησης. Για το εργαλείο οι O'Reilly και Robert (1973) δηλώνουν ότι το Job Descriptive Index (JDI) είναι ερευνητικό όργανο και διαγνωστικός δείκτης που χρησιμοποιείται ευρέως σε επιχειρήσεις και σε κυβερνήσεις και η ισχύς του είναι επίσης σημαντική. Το Job Descriptive Index επιδιώκει να μετρήσει την ικανοποίηση των εργαζομένων σε σχέση με τη δουλειά τους σε πέντε διαστάσεις, δηλαδή την παρούσα εργασία, την παρούσα αμοιβή, την επίβλεψη, τις ευκαιρίες για προαγωγή και τους συναδέλφους.

Βασίζεται σε 72 ερωτήσεις κλειστού τύπου, στις οποίες οι απαντήσεις είναι «συμφωνώ», «διαφωνώ» και «δε μπορώ να αποφασίσω».

1.5.2 Index of Job Satisfaction

Το εργαλείο Index of Job Satisfaction έχει δημιουργηθεί από τους Brayfield και Rothe (1951). Οι ερωτήσεις που απαρτίζουν το εργαλείο είναι συνολικά 19. Από αυτές, οι 10 ερωτήσεις έχουν διατυπωθεί σε αντίθετη κατεύθυνση (αρνητική κατεύθυνση δηλαδή) με σκοπό την ενίσχυση της εγκυρότητας. Οι ερωτήσεις βασίζονται σε κλίμακα Likert 5 βαθμών που ξεκινά από το διαφωνώ απόλυτα (1) και καταλήγει στο συμφωνώ απόλυτα (5). Οι απαντήσεις κωδικοποιούνται σε αριθμητικά δεδομένα από οποία προκύπτει μια συνολική βαθμολογία. Η βαθμολογία αυτή αντιστοιχεί στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Με βάση την κλίμακα Likert, τα μικρά σκορ σχετίζονται με μεγάλα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ενώ, αντίθετα τα μεγάλα σκορ σχετίζονται με μικρά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης.

Βασικές έννοιες των Brayfield και Rothe (1951) όταν δημιούργησαν το εργαλείο αυτό ήταν:

- Η γενική μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης, η οποία δε σχετίζεται άμεσα με παράγοντες που την επηρεάζουν
- Η εφαρμογή σε ποικιλία εργασιών έτσι ώστε υπάλληλοι με πολλά και διαφορετικά επαγγέλματα να μπορούν να το χρησιμοποιήσουν για να μετρήσουν τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης
- Η ευαισθησία στη μέτρηση της ικανοποίησης, δηλαδή να μην επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από μη ειλικρινείς απαντήσεις
- Η αξιοπιστία
- Η εγκυρότητα
- Η εύκολη συμπλήρωση που δεν απαιτεί χρόνο από τους εργαζόμενους, αλλά και ούτε από τους ερευνητές για να διαμορφώσουν την τελική βαθμολογία

1.5.3 Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)

Το εργαλείο Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) αναπτύχθηκε από τους Weiss, Dawis, England και Lofquist (1996). Το εργαλείο χρησιμοποιεί τη μέτρηση συγκεκριμένων πτυχών της ικανοποίησης ενός εργαζομένου με την εργασία του και δίνει λεπτομέρειες σχετικά με την ικανοποιητική πτυχή μιας εργασίας και όχι μια γενικότερα ευρεία μέτρηση εργασιακής ικανοποίησης. Σύμφωνα με την Hirschfeld (2000), το εργαλείο Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) έχει χρησιμοποιηθεί εκτενώς στη διερεύνηση των επαγγελματικών

αναγκών των πελατών στην παροχή συμβουλών για την παρακολούθηση μελετών και στη δημιουργία πληροφοριών σχετικά με τους παράγοντες που ενισχύουν τις θέσεις εργασίας.

1.5.4 Η πρόταση του Churchill

Αντίθετα με το εργαλείο Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), η πρόταση του Churchill (1979) δεν αντιλαμβάνεται την εργασιακή ικανοποίηση ως μια μεταβλητή αλλά ως μια έννοια που σχετίζεται και επηρεάζεται από μια σειρά παραγόντων. Οι παράγοντες αυτοί είναι εφτά και αναφέρονται ως:

1. Γενική ικανοποίηση από την εργασία
2. Ικανοποίηση από τους συναδέλφους
3. Ικανοποίηση από την επίβλεψη
4. Ικανοποίηση από την εταιρεία ή τον οργανισμό
5. Ικανοποίηση από τις αποδοχές
6. Ικανοποίηση από τις δυνατότητες προαγωγής
7. Ικανοποίηση από τους πελάτες

Ο πρώτος παράγοντας περιλαμβάνει 12 ερωτήσεις, ο δεύτερος 12, ο τρίτος 16, ο τέταρτος 21, ο πέμπτος 11, ο έκτος 8 και ο έβδομος 15. Συνολικά, το εργαλείο, λοιπόν, βασίζεται σε 95 ερωτήσεις οι οποίες στηρίζονται σε κλίμακα Likert 5 βαθμών. Η εγκυρότητα του εργαλείου ενισχύθηκε από την προσθήκη αντίστροφων ερωτήσεων. Η κλίμακα Likert ξεκινά από το συμφωνώ απόλυτα (1) και καταλήγει στο διαφωνώ απόλυτα (5). Οι απαντήσεις κωδικοποιούνται σε αριθμητικά δεδομένα, από τα οποία προκύπτει μια βαθμολογία που αντιστοιχεί σε κάθε ένα από τους 7 παράγοντες ξεχωριστά. Στο εργαλείο αυτό, οι υψηλές βαθμολογίες αντιστοιχούν σε υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης και οι χαμηλές βαθμολογίες αντιστοιχούν σε χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης (Churchill, 1979).

1.5.5 Generic Job Satisfaction Scale

Το εργαλείο Generic Job Satisfaction Scale προτάθηκε από τους Macdonald και MacIntyre (1997). Για τη δημιουργία του εργαλείου οι ερευνητές βασίστηκαν σε 44 ερωτήσεις συνολικά. Οι ερωτήσεις αφορούσαν μια σειρά παραγόντων που σύμφωνα με τη βιβλιογραφία σχετίζονταν άμεσα με την εργασιακή ικανοποίηση. Για τη δημιουργία του εργαλείου σχεδιάστηκε και υλοποιήθηκε μια έρευνα που βασίστηκε σε 885 υπαλλήλους.

Για την επιλογή των ερωτήσεων που τελικά εντάχθηκαν στο εργαλείο, εκτελέστηκε παραγοντική ανάλυση. Μέσα από τα αποτελέσματα της παραγοντικής ανάλυσης προέκυψε

πως μόνο 10 ερωτήσεις μπορούν να σχετιστούν με ένα παράγοντα. Οι 10 αυτές ερωτήσεις παράλληλα, εμφάνισαν υψηλά επίπεδα εσωτερικής αξιοπιστίας και έτσι μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν στην τελική μορφή του εργαλείου.

Έτσι, προτάθηκε προς χρήση το εργαλείο Generic Job Satisfaction Scale το οποίο βασίστηκε σε μόνο 10 ερωτήσεις, οι οποίες στηρίζονταν σε κλίμακα Likert 5 βαθμών. Η κλίμακα ξεκινούσε από το διαφωνώ απόλυτα (1) και κατέληγε στο συμφωνώ απόλυτα (5). Οι απαντήσεις κωδικοποιούνταν και από την κωδικοποίηση προέκυπτε μια συνολική βαθμολογία.

Η βαθμολογία, μάλιστα, χωρίστηκε σε ορισμένες βαθμίδες που αντιστοιχούσαν στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Βαθμολογίες από το 42 έως το 50 αντιστοιχούνταν σε πολύ υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, βαθμολογίες από το 39 έως το 41 αντιστοιχούνταν σε υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, βαθμολογίες από το 32 έως το 38 αντιστοιχούνταν σε μέτρια επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, βαθμολογίες από το 27 έως το 31 αντιστοιχούνταν σε χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης και βαθμολογίες από το 10 έως το 26 αντιστοιχούνταν σε πολύ χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης.

1.5.6 Job Satisfaction Survey (JSS)

Το εργαλείο Job Satisfaction Survey (JSS) αποτελείται από τριάντα έξι ερωτήσεις, κάθε μια από τις οποίες σχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίηση. Η συμφωνία με μια ερώτηση υποδηλώνει είτε μια θετική είτε μια αρνητική στάση σχετικά με την εργασία, επειδή οι μισές ερωτήσεις έχουν θετική διατύπωση και οι άλλες μισές έχουν αρνητική διατύπωση (αντίστροφες ερωτήσεις).

Οι 36 ερωτήσεις εξετάζουν τη στάση απέναντι σε εννέα διαφορετικές πτυχές της εργασίας. Αυτές οι πτυχές, τις οποίες ο Spector καλεί ως διαστάσεις, αναφέρονται:

- Στις παροχές: συμπεριλαμβανομένης της σύνταξης, της ιατρικής κάλυψης, της ετήσιας άδειας και των αδειών με αποδοχές.
- Στην επικοινωνία: η μετάδοση ή ανταλλαγή σκέψεων, απόψεων ή γενικά πληροφοριών μέσω ομιλίας ή γραφής.
- Στις ενδεχόμενες ανταμοιβές: εκτίμηση και αναγνώριση, συμπεριλαμβανομένου του επαίνου για την ικανοποίηση, της πίστης για την καλή δουλειά και της κριτικής.
- Στους συνεργάτες: συμπεριλαμβανομένης της ικανότητάς των συνεργατών, της βοήθειας και της φιλικότητάς τους.

- Στις λειτουργικές διαδικασίες: συμπεριλαμβανομένων των κανόνων, των διαδικασιών και της γραφειοκρατίας του οργανισμού.
- Στην πληρωμή: συμπεριλαμβανομένου του ποσού, της δικαιοσύνης στην πληρωμή και του τρόπου πληρωμής.
- Στις προαγωγές: συμπεριλαμβανομένων των ευκαιριών, της δικαιοσύνης και της βάσης για προαγωγή.
- Στην επίβλεψη: συμπεριλαμβανομένου του εποπτικού στυλ και της επιρροής αυτού, των τεχνικών και ανθρώπινων σχέσεων και των διοικητικών δεξιοτήτων.
- Στην εργασία: συμπεριλαμβανομένου του εγγενούς ενδιαφέροντος, της ποικιλίας, της ευκαιρίας για μάθηση, της δυσκολίας, του όγκου, των ευκαιριών για επιτυχία και του ελέγχου του ρυθμού και των μεθόδων.

Αυτές οι εννέα διαστάσεις εργασίας χωρίζονται σε εννέα υποκατηγορίες. Κάθε υποκατηγορία αποτελείται από τέσσερα στοιχεία, δύο θετικά, δύο αρνητικά.

Κάθε στοιχείο μετράται σε κλίμακα βαθμολογίας Likert με έξι επιλογές απόκρισης: (1) διαφωνώ πάρα πολύ, (2) διαφωνώ μέτρια, (3) διαφωνώ ελαφρώς, (4) συμφωνώ ελαφρώς, (5) συμφωνώ μέτρια, και (6) συμφωνώ πάρα πολύ. Η τιμή κάθε αντικειμένου κυμαίνεται από 1 έως 6 βαθμούς. Η βαθμολογία 6 σε θετικά διατυπωμένα στοιχεία δείχνει υψηλή ικανοποίηση. Οι απαντήσεις των ερωτήσεων με αρνητική διατύπωση αντιστρέφονται έτσι ώστε το 1 να ισούται με 6, το 2 να ισούται με 5 και ούτω καθεξής.

Κατά συνέπεια, η έντονη διαφωνία για τις ερωτήσεις με αρνητική διατύπωση βαθμολογείται ως 6 και αντικατοπτρίζει την υψηλή ικανοποίηση μετά την αντιστροφή της βαθμολογίας. Η βαθμολογία κάθε πτυχής αποτελείται από το άθροισμα των βαθμολογιών των τεσσάρων αντικειμένων για εύρος από 4 (χαμηλή ικανοποίηση) έως 24 (υψηλή ικανοποίηση).

Το εργαλείο Job Satisfaction Survey (JSS) παρέχει μια ποσοτικοποιημένη αξιολόγηση εννέα προσδιορισμένων διαστάσεων εργασίας, επιτρέποντας έτσι τη διερεύνηση αυτών των πτυχών μιας εργασίας όπου ένας εργαζόμενος είναι ικανοποιημένος ή όχι από αυτές. Το εργαλείο Job Satisfaction Survey (JSS) παρέχει επίσης μια συνολική βαθμολογία ικανοποίησης που είναι το άθροισμα και των τριάντα έξι βαθμολογιών των ερωτήσεων που κυμαίνονται από 36 (χαμηλή ικανοποίηση) έως 216 (υψηλή ικανοποίηση) (Spector, 1985).

Μελετώντας τη βιβλιογραφία, μπορεί κανείς να εντοπίσει πολλές μελέτες που αφορούν την εγκυρότητα και την αξιοπιστία του εργαλείου. Η μελέτη των Gholami, Fesharaki, Talebiyan,

Aghamiri και Mohammadian (2012) έδειξε πως μέσω της παραγοντικής ανάλυσης, εντοπίζονται όντως 9 παράγοντες ανάμεσα στις 36 ερωτήσεις και άρα επιβεβαιώθηκαν οι διαστάσεις που πρότεινε ο Spector. Η αξιοπιστία του εργαλείου επιβεβαιώθηκε μέσω της εσωτερικής συνοχής των ερωτήσεων. Για το σκοπό αυτό χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος Cronbach's Alpha που επέστρεψε την τιμή 0,86 οδηγώντας σε υψηλά επίπεδα εσωτερικής αξιοπιστίας.

Αξιόλογο είναι το γεγονός πως το εργαλείο Job Satisfaction Survey (JSS) έχει σταθμιστεί πρόσφατα στην Ελλάδα και σε δείγμα Ελλήνων. Το ερωτηματολόγιο μεταφράστηκε στα Ελληνικά και υπάρχει διαθέσιμο προς κάθε χρήση (πλην εμπορικής) στο διαδίκτυο (Tsoupiis & Sarafis, 2018). Το δείγμα πάνω στο οποίο βασίστηκε η στάθμιση και ο έλεγχος του εργαλείου στα Ελληνικά αποτελούνταν από 239 υπαλλήλους οι οποίοι είχαν και διαφορετικές ειδικότητες.

Η παραγοντική ανάλυση που έγινε, όπως και στην προηγούμενη έρευνα, έδειξε πως όντως οι 36 ερωτήσεις διανέμονται σε 9 διαφορετικούς παράγοντες. Επίσης, εκτελέστηκε και παλινδρόμηση στα δεδομένα των παραγόντων και βρέθηκε πως η επιρροή των επιμέρους παραγόντων στην εργασιακή ικανοποίηση είναι υψηλή αφού οι παράγοντες εξηγούν το 61 έως το 90% της συνολικής διακύμανσης της εργασιακής ικανοποίησης.

Παράλληλα, για την αξιοπιστία του εργαλείου εκτελέστηκε ο έλεγχος Cronbach's Alpha. Το αποτέλεσμα του ελέγχου ήταν ικανοποιητικό αφού για το σύνολο των ερωτήσεων η τιμή έφτασε το 0,87 – γεγονός που έδειξε υψηλή εσωτερική αξιοπιστία. Ωστόσο, ο έλεγχος που έγινε στις επιμέρους διαστάσεις έδειξε ότι για την κλίμακα των λειτουργικών διαδικασιών η τιμή ήταν μόλις 0,48, τιμή που δεν είναι αρκετά ικανοποιητική. Οι υπόλοιπες τιμές του ελέγχου για τις υπόλοιπες διαστάσεις κυμάνθηκαν από το 0,62 έως το 0,87. Παρόλα αυτά, οι συγγραφείς δηλώνουν ότι το εργαλείο Job Satisfaction Survey (JSS) είναι ένα έγκυρο και αξιόπιστο μέσο για να μετρηθεί η εργασιακή ικανοποίηση εργαζόμενων στην Ελλάδα.

1.5.7 Άλλα εργαλεία

Εκτός από τα βασικά εργαλεία που εντοπίστηκα κατά την αναζήτηση στη βιβλιογραφία, παρατίθενται ορισμένα ακόμα τα οποία δεν είναι τόσο ευρέως χρησιμοποιημένα όσο τα άλλα.

Για παράδειγμα, οι Warr, Cook και Wall (1979) δημιούργησαν και αυτοί μια κλίμακα που μετρά την εργασιακή ικανοποίηση υπαλλήλων, για την οποία κλίμακα, εξετάστηκε και επιβεβαιώθηκε η λειτουργία της στη Βρετανία και σε Βρετανούς υπαλλήλους ως δείγμα. Η

κλίμακα αυτή βασίζεται σε ένα μικρό σύνολο 16 ερωτήσεων. Οι ερωτήσεις χωρίζονται σε τρία τμήματα. Το πρώτο τμήμα αφορά την εσωτερική διάσταση της εργασιακής ικανοποίησης και αποτελείται από 7 ερωτήσεις. Το δεύτερο τμήμα αφορά την εξωτερική διάσταση της εργασιακής ικανοποίησης και αποτελείται από 8 ερωτήσεις. Το τρίτο και τελευταίο τμήμα αφορά τη γενικότερη εργασιακή ικανοποίηση και αποτελείται από 1 ερώτηση.

Όλες οι ερωτήσεις του εργαλείου βασίζονται σε κλίμακα Likert 7 βαθμών με το 1 να αντιστοιχείται σε καθόλου ικανοποίηση και το 7 σε πολύ υψηλά επίπεδα ικανοποίησης. Αντίστοιχα, χαμηλά σκορ στο εργαλείο αντιστοιχούνται σε χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης και υψηλά σκορ αντιστοιχούνται σε υψηλά επίπεδα ικανοποίησης.

Αξιόλογο είναι πως η κλίμακα εργασιακής ικανοποίησης των Warr, Cook και Wall (1979) έχει αποτελέσει τη βάση για τη δημιουργία άλλων, όμοιων κλιμάκων. Για παράδειγμα, η κλίμακα αυτή αποτέλεσε τη βάση για μια κλίμακα που αφορά αυτοαπασχολούμενους γιατρούς. Η παραλλαγή της κλίμακας έγινε κυρίως για να εκφράζουν περισσότερο οι ερωτήσεις τα χαρακτηριστικά των αυτοαπασχολούμενων γιατρών και όχι μόνο.

Έτσι, οι παραλλαγές της αρχικής κλίμακας περιλαμβάνουν ένα εργαλείο που βασίστηκε σε 8 ερωτήσεις και δημιουργήθηκε από τους O'Sullivan, Keane και Murphy (2005) για να αξιολογήσει την εργασιακή ικανοποίηση γιατρών γενικής ιατρικής από την Ιρλανδία. Επίσης, οι παραλλαγές περιλαμβάνουν ένα ακόμα εργαλείο που βασίστηκε σε 8 ερωτήσεις και δημιουργήθηκε από τον Grant (2004) ο οποίος ασχολήθηκε με την εργασιακή ικανοποίηση σε γιατρούς από την Νέα Ζηλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Τέλος, οι παραλλαγές περιλαμβάνουν και ένα ακόμα εργαλείο που βασίστηκε σε 10 ερωτήσεις και δημιουργήθηκε από τους Bettes, Chalas, Coleman και Schulkin (2004) οι οποίοι ασχολήθηκαν με την εργασιακή ικανοποίηση σε μαιευτήρες και γυναικολόγους στην Αμερική.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2:

ΕΡΕΥΝΕΣ ΜΕ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

2.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Με μια εκτεταμένη αναζήτηση στη βιβλιογραφία, μπορεί κανείς να εντοπίσει μια σειρά ερευνών που αφορούν την επιρροή των δημογραφικών χαρακτηριστικών στην εργασιακή ικανοποίηση εκπαιδευτικών και έχουν διεξαχθεί τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό.

Για παράδειγμα, στην έρευνα των Sharma και Jyoti (2009) συμμετείχαν 150 εκπαιδευτικοί. Η έρευνα ήταν ποσοτική με χρήση ερωτηματολογίου που βασίζεται σε 72 ερωτήσεις και οι οποίες απαντώνται μέσω μιας 5βαθμη κλίμακα Likert. Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα μετρούσε: τη συνολική ικανοποίηση, την ικανοποίηση από την επίβλεψη, την ικανοποίηση από τους συναδέλφους, την ικανοποίηση από το μισθό, την ικανοποίηση από τις ευκαιρίες ανέλιξης και την ικανοποίηση από την ίδια την εργασία και ονομαζόταν Job Descriptive Index (JDI).

Στην έρευνα βρέθηκε η συσχέτιση της ηλικίας με την επαγγελματική ικανοποίηση αλλά όχι με γραμμικό τρόπο. Δηλαδή, η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μικρότερη σε ηλικίες 20-25 και μέγιστη σε ηλικίες 56-60 ετών. Μετά τα 20-25 έτη, το επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία αυξάνεται και παραμένει σχεδόν σταθερό έως τα 45 έτη και στη συνέχεια μειώνεται κατά τη διάρκεια 46-50 ετών. Μετά από αυτό το σημείο, η επαγγελματική ικανοποίηση αρχίζει και πάλι να αυξάνεται και φτάνει στο μέγιστο στα 56-60 έτη. Έτσι, αποδείχθηκε ότι το επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης ποικίλλει για διαφορετικές ηλικιακές ομάδες και είναι μέγιστο κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών εργασίας.

Το επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης βρέθηκε ότι επηρεάζεται και από την εμπειρία. Η εργασιακή ικανοποίηση στα 1-5 έτη εμπειρίας είναι μεγαλύτερη και στη συνέχεια αρχίζει να μειώνεται και είναι ελάχιστη κατά στα 16-20 έτη εμπειρίας. Στα επόμενα χρόνια αρχίζει να αυξάνεται και μεγιστοποιείται στα 21-25 και 31-35 έτη εμπειρίας.

Το επίπεδο ικανοποίησης παρατηρήθηκε ακόμα πως αυξάνεται με την αύξηση του επιπέδου εκπαίδευσης. Οι κάτοχοι ανώτερων τίτλων είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από αυτούς που κατέχουν κατώτερους τίτλους.

Μεταξύ των δημογραφικών μεταβλητών, το φύλο αποδείχθηκε ότι επηρεάζει και αυτό την επαγγελματική ικανοποίηση. Αναλυτικότερα, βρέθηκε ότι οι γυναίκες είναι περισσότερο ικανοποιημένες από τους άνδρες.

Τέλος, αποδείχθηκε ότι η οικογενειακή κατάσταση επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση. Πιο συγκεκριμένα, αποδείχθηκε ότι οι παντρεμένοι εκπαιδευτικοί είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τους/τις ελεύθερους/ες εκπαιδευτικούς.

Παράλληλα, αξίζει να γίνει αναφορά στην έρευνα των Yucel και Bektas (2012) στην οποία συμμετείχαν 147 εκπαιδευτικοί. Η έρευνα, όπως και η προηγούμενη ήταν ποσοτική με ερωτηματολόγιο. Για τη μέτρηση της ικανοποίησης χρησιμοποιήθηκε εργαλείο που βασίζεται σε 36 ερωτήσεις που απαντώνται σε μια δβαθμη κλίμακα Likert. Το ερωτηματολόγιο αυτό μετρούσε: τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση, την ικανοποίηση από το μισθό, από την προαγωγή, από την εποπτεία, από τα περιθώρια ενδεχόμενων ανταμοιβών, από τις συνθήκες, από τους συναδέλφους, από τη φύση εργασίας και από την επικοινωνία και ονομαζόταν Job Satisfaction Survey (JSS). Πληροφορίες σχετικά με το εργαλείο περιγράφονται αναλυτικά σε προηγούμενο κεφάλαιο.

Στην ανάλυση εντάχθηκε και η οργανωτική δέσμευση και αποδείχθηκε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση αλλά και η δέσμευση σχετίζονται με την ηλικία. Μάλιστα, βρέθηκε ότι η ικανοποίηση ξεκινάει σε χαμηλότερα επίπεδα σε μικρές ηλικίες και καταλήγει σε μεγαλύτερα επίπεδα σε μεγαλύτερες ηλικίες.

Σε αντίθετα αποτελέσματα έφτασε η έρευνα του Naderi Anari (2012). Αναλυτικότερα, στην έρευνα συμμετείχαν 84 εκπαιδευτικοί. Η έρευνα ήταν και πάλι ποσοτική με τη χρήση ερωτηματολογίου. Για τη μέτρηση της ικανοποίησης χρησιμοποιήθηκε και πάλι το εργαλείο Job Satisfaction Survey (JSS).

Ανάμεσα στους στόχους της έρευνας ήταν και η διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στην ηλικία και την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Από τα αποτελέσματα της ανάλυσης προέκυψε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση δεν είναι διαφορετική στατιστικά σημαντικά ανάμεσα σε διαφορετικές ηλικίες.

Σε όμοια συμπεράσματα με τις πρώτες δύο έρευνες έφτασε η έρευνα του Lobule (2006). Στην έρευνα συμμετείχαν 680 εκπαιδευτικοί. Η έρευνα ήταν ποσοτική με ερωτηματολόγιο. Για τη μέτρηση της ικανοποίησης χρησιμοποιήθηκε το εργαλείο «Teachers' job Satisfaction and Motivation Questionnaire (TEJOSAMOQ)». Το εργαλείο περιείχε 3 ενότητες. Η ενότητα

1 αφορούσε τα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Οι ενότητες «B1 και B2», από την άλλη πλευρά, αναζητούσαν πιθανές μεταβλητές ικανοποίησης από την εργασία αλλά και δυσαρέσκειας μέσω 12 ερωτήσεων. Οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να ταξινομήσουν ορισμένα πιθανά στοιχεία σε πηγές ικανοποίησης και κίνητρα που σχετίζονται με τη δουλειά από τα πιο σημαντικά. Η ενότητα «B2» περιείχε 17 ερωτήσεις που σχετίζονταν με την ικανοποίηση και τη δυσαρέσκεια και βασίστηκε σε 4βαθμη κλίμακα Likert.

Ανάμεσα στα ερευνητικά ερωτήματα ήταν και η διερεύνηση της σχέσης του φύλου, της ηλικίας και της θέσης. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπήρχαν σημαντικές διαφορές στη γνώμη των ερωτηθέντων με βάση το φύλο τους. Αναλυτικότερα, βρέθηκε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί απέκτησαν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία από τους άνδρες. Ομοίως, υπήρχε μια υψηλή στατιστική διαφορά μεταξύ της διαφοροποίησης ηλικίας των εκπαιδευτικών και της ικανοποίησης από την εργασία τους. Οι εκπαιδευτικοί ηλικίας 20-30 και 51 ετών και άνω έδειξαν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία από εκείνες των ηλικιών 31-40 και 41-50. Τέλος, κατέστη προφανές ότι οι διευθυντές είναι περισσότερο ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς.

Άξια αναφοράς είναι και η έρευνα των Akhtar, Hashmi και Naqvi (2010) στην οποία εντάχθηκε και η δομή των σχολείων (ιδιωτικό ή δημόσιο σχολείο) ως παράγοντας επιρροής της εργασιακής ικανοποίησης εκπαιδευτικών. Πιο συγκεκριμένα, στην έρευνα συμμετείχαν 150 εκπαιδευτικοί. Η προσπάθεια των ερευνητών βασίστηκε ποσοτική έρευνα με ερωτηματολόγιο. Για τη μέτρηση της ικανοποίησης το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε από τον ερευνητή επικυρώθηκε από τον επόπτη του. Το ερωτηματολόγιο περιείχε από 25 ερωτήσεις και οι απαντήσεις βασιζόνταν σε 5βαθμη κλίμακα Likert. Μέσω των ερωτήσεων μετρούνταν: η συνολική ικανοποίηση, η ικανοποίηση από το μισθό, η ικανοποίηση από τη σχέση με τους συναδέλφους, η ικανοποίηση από τον επόπτη, η ικανοποίηση από τη συμπεριφορά, η ικανοποίηση από το φόρτο εργασίας και η ικανοποίηση από την ασφάλεια της εργασίας.

Το αποτέλεσμα έδειξαν ότι οι άνδρες ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι από τις γυναίκες. Το ίδιο ίσχυσε και για τους εκπαιδευτικούς με εμπειρία 0-5 έτη. Τα αποτελέσματα έδειξαν επίσης ότι οι γυναίκες που είχαν πτυχίο ΑΕΙ ήταν πιο ικανοποιημένες με τις δουλειές τους από τους άνδρες που ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου. Τέλος, αποδείχθηκε ότι δεν υπήρχε σημαντική διαφορά μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης μεταξύ των εκπαιδευτικών σε δημόσια και ιδιωτικά σχολεία.

Σε μια διαφορετική προσπάθεια έρευνας κατέφυγε ο Demirdag (2015) ο οποίος βασίστηκε σε δείγμα 208 εκπαιδευτικών για να παράγει τα αντίστοιχα αποτελέσματα. Η έρευνα ήταν ποσοτική με ερωτηματολόγιο. Ο σκοπός αυτής της μελέτης ήταν να διερευνήσει τη σχέση μεταξύ της αυτο-αποτελεσματικότητας και της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Τα δεδομένα συλλέχθηκαν από την κλίμακα Teachers' Sense of Efficacy Scale (TSES) και από την κλίμακα Job Satisfaction Survey (JSS).

Το TSES περιλάμβανε 24 στοιχεία με τρεις υποκλίμακες, συμπεριλαμβανομένης της αποτελεσματικότητας στη συμμετοχή των μαθητών, της αποτελεσματικότητας στις εκπαιδευτικές στρατηγικές και της αποτελεσματικότητας στη διαχείριση της τάξης. Το JSS έχει αναλυθεί και πιο πάνω.

Τα αποτελέσματα της μελέτης έδειξαν μη σημαντική και αρνητική συσχέτιση μεταξύ της αυτο-αποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών και της ικανοποίησης από την εργασία. Γενικότερα οι εκπαιδευτικοί ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους ανωτέρους (επιθεωρητές – επιβλέποντες) και λιγότερο ικανοποιημένοι από τις συνθήκες λειτουργίας. Ωστόσο, τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης στο δείγμα κινήθηκαν σε επίπεδα άνω του μετρίου.

Μια ενδιαφέρουσα οπτική υιοθέτησαν οι Crossman και Harris (2006) στην έρευνά τους. Στην έρευνα συμμετείχαν 233 εκπαιδευτικοί. Το εγχείρημα αποτέλεσε ποσοτική έρευνα με ερωτηματολόγιο.

Ο στόχος αυτής της έρευνας ήταν να διερευνήσει την επαγγελματική ικανοποίηση μεταξύ των εκπαιδευτικών και να ανακαλύψει εάν ο «τύπος» του σχολείου όπως ορίζεται από την ιδιοκτησία, τη χρηματοδότηση ή τη θρησκευτική σχέση, έχει κάποια επίδραση στην ικανοποίηση από την εργασία των εκπαιδευτικών. Παράλληλα στόχος ήταν η διερεύνηση της επιρροής της ηλικίας, του φύλου και της προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών στην επαγγελματική ικανοποίηση. Το ερωτηματολόγιο βασίστηκε στο εργαλείο JSS που έχει αναλυθεί και χρησιμοποιηθεί από προηγούμενες έρευνες.

Τα αποτελέσματα έδειξαν μια σημαντική διαφορά στη συνολική βαθμολογία επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών ανά τύπο σχολείου. Οι εκπαιδευτικοί σε ανεξάρτητα και ιδιωτικά σχολεία παρουσίασαν τα υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης, ενώ εκείνοι στα δημόσια σχολεία παρουσίασαν το χαμηλότερο. Παράλληλα, δε βρέθηκε σημαντική διαφορά στην ικανοποίηση όταν τα δεδομένα αναλύθηκαν ανά ηλικία, φύλο και διάρκεια υπηρεσίας.

Μια από τις έρευνες με τα μεγαλύτερα δείγματα ήταν αυτή των (Gupta & Gehlawat, 2013). Στην έρευνα αυτή, συμμετείχαν 400 εκπαιδευτικοί. Η έρευνα ήταν και πάλι ποσοτική με ερωτηματολόγιο ως το βασικό εργαλείο συλλογής δεδομένων.

Η έρευνα είχε στόχο τη διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης και των κινήτρων των εκπαιδευτικών σε σχέση με ορισμένες δημογραφικές μεταβλητές. Αυτές ήταν φύλο, ο τύπος σχολείου, η διδακτική εμπειρία και τα προσόντα. Το ερωτηματολόγιο συλλογής δεδομένων βασίστηκε στο εργαλείο JSS που έχει αναλυθεί και έχει χρησιμοποιηθεί από προηγούμενες έρευνες και στο Employees Motivation Schedule (EMS).

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δε βρέθηκε σημαντική διαφορά στην εργασιακή ικανοποίηση και ούτε στα κίνητρα των ανδρών και γυναικών εκπαιδευτικών. Ωστόσο, υπήρχαν σημαντικές διαφορές μεταξύ των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε δημόσια και ιδιωτικά σχολεία. Μάλιστα, βρέθηκε πως οι εκπαιδευτικοί σε ιδιωτικά σχολεία ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εκπαιδευτικούς σε δημόσια σχολεία. Παράλληλα, οι πιο έμπειροι εκπαιδευτικοί βρέθηκε όταν ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι από τους εκπαιδευτικούς με μικρότερη εμπειρία. Τέλος, τα προσόντα δεν επηρέασαν σημαντικά την επαγγελματική ικανοποίηση.

Μια ακόμα έρευνα με μεγαλύτερο δείγμα σε σχέση με τις περισσότερες που έχουν ήδη αναφερθεί στην παρούσα εργασία και είναι άξια αναφοράς είναι αυτή των Solangi, Qaisrani και Mughal (2015). Στην έρευνα αυτή συμμετείχαν 343 εκπαιδευτικοί. Αποτέλεσε ποσοτική έρευνα με χρήση ερωτηματολογίου για τη συλλογή δεδομένων. Χρησιμοποιήθηκε και πάλι το JSS για να μετρηθεί η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Τα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας ήταν η διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και οι παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση.

Από τα αποτελέσματα βρέθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τις προοπτικές εξέλιξης σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Επίσης, βρέθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί ήταν μέτρια ικανοποιημένοι από τις διαδικασίες λειτουργίας της εργασίας. Αντίθετα, τα επίπεδα ικανοποίησης ήταν υψηλά στην περίπτωση του μισθού και των παροχών όπως είναι οι διακοπές.

Σε Ελληνικά δεδομένα και δείγμα Ελλήνων εκπαιδευτικών κινήθηκε η έρευνα των Saiti και Paradoroulos (2015). Η έρευνα βασίστηκε σε δείγμα 360 εκπαιδευτικών και ήταν ακόμη μια ποσοτική έρευνα που βασίστηκε σε ερωτηματολόγιο. Χρησιμοποιήθηκε και πάλι το JSS ως εργαλείο συλλογής δεδομένων. Σκοπός της έρευνας ήταν η διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και η διερεύνηση της επιρροής των δημογραφικών χαρακτηριστικών στα επίπεδα της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί σχετίστηκαν με επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης άνω του μετρίου. Η επιρροή των δημογραφικών χαρακτηριστικών στην συνολική επαγγελματική ικανοποίηση δε βρέθηκε να είναι στατιστικά σημαντική. Οι εκπαιδευτικοί έδειξαν τα υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης στη διοίκηση, τους συναδέλφους και τη φύση εργασίας. Τα χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης φάνηκαν στο μισθό τα οφέλη και τις ανταμοιβές.

Η ηλικία των εκπαιδευτικών σχετίστηκε σημαντικά με την ικανοποίηση ως προς τη διοίκηση, τις ανταμοιβές, τους συναδέλφους και τη φύση της εργασίας. Επίσης, το φύλο βρέθηκε πως σχετίζεται με την ικανοποίηση ως προς την προαγωγή και τους συναδέλφους.

Συνεχίζοντας σε εγχώριες έρευνες, αξίζει να γίνει αναφορά στο έργο των Panagopoulos, Anastasiou και Goloni (2014). Στην έρευνα συμμετείχαν 132 εκπαιδευτικοί. Αποτέλεσε ποσοτική έρευνα με ερωτηματολόγιο. Χρησιμοποιήθηκε και πάλι το JSS ως εργαλείο συλλογής δεδομένων. Παράλληλα χρησιμοποιήθηκε και το Maslach's Burnout Inventory (MBI). Σκοπός της έρευνας ήταν η αξιολόγηση του άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών.

Η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών κυμάνθηκε σε μέτρια επίπεδα και σχετίστηκε στατιστικά σημαντικά με αρνητική σχέση με το άγχος. Ωστόσο, δεν εντοπίστηκαν σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ ικανοποίησης και δημογραφικών χαρακτηριστικών. Η ικανοποίηση βρέθηκε υψηλότερη ως προς τις συνθήκες εργασίας, την φύση τη δουλειά και τους συναδέλφους. Αντίθετα, Η ικανοποίηση βρέθηκε χαμηλότερη ως προς το μισθό και τις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης.

Επίσης, ο Kroupis κ. α. (2017) εκτέλεσε πρόσφατα μια έρευνα σε εκπαιδευτικούς που ήταν όπως και η προηγούμενες ποσοτική και περιείχε και τη μεταβλητή του άγχους όπως η έρευνα των Anastasiou και Goloni (2014). Στην έρευνα των Kroupis κ. α. (2017), συμμετείχαν 282 εκπαιδευτικοί. Η έρευνα ήταν ποσοτική έρευνα με ερωτηματολόγιο. Η μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης έγινε μέσω του εργαλείου «The Employee Satisfaction

Inventory». Παράλληλα χρησιμοποιήθηκε και το Maslach's Burnout Inventory (MBI). Σκοπός της έρευνας ήταν η διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης και του άγχους των εκπαιδευτικών, η σχέση μεταξύ αυτών και η σχέση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά.

Η σχέση μεταξύ άγχους και ικανοποίησης αποδείχθηκε αρνητική. Οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε ιδιωτικά σχολεία, βρέθηκε πως είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε δημόσια σχολεία. Τέλος, βρέθηκε πως οι εκπαιδευτικοί Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εκπαιδευτικούς στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση.

Μια έρευνα πάλι σε Έλληνες εκπαιδευτικούς ήταν και αυτή των σχολικών συμβούλων Πατσάλη και Παπουτσάκη (2016) η οποία δημοσιεύθηκε στο Πανελλήνιο Συνέδριο της Πανελληνίας Ένωσης Σχολικών Συμβούλων που είχε θέμα «Προοπτικές για ένα σύγχρονο & δημοκρατικό σχολείο».

Η έρευνα βασίστηκε όπως όλες οι υπόλοιπες σε ποσοτική μεθοδολογία και ερωτηματολόγιο. Το ερωτηματολόγιο συγκεκριμένα αποτέλεσε συνδυασμό του εργαλείου Minnesota Satisfaction Questionnaire που έχει αναφερθεί και πιο πάνω και του εργαλείου Teacher Job Satisfaction. Το δείγμα αφορούσε κυρίως σχολικούς συμβούλους οι οποίοι έφτασαν τους 101 και εργάζονταν της Π.Ε. Αττικής. Στόχος της έρευνας ήταν η διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που απασχολούνται σε δομές Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Οι βασικοί στόχοι της έρευνας ήταν να αποτυπωθεί η συνολική εργασιακή ικανοποίηση των συμβούλων – εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και να παραχθούν δεδομένα σχετικά με συσχετίσεις παραγόντων που αφορούν την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Παράλληλα, αναλύθηκαν συγκεκριμένα δημογραφικά χαρακτηριστικά ως προς την επιρροή τους στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Τα χαρακτηριστικά αυτά ήταν το φύλο, τα χρόνια υπηρεσίας, το καθεστώς απασχόλησης και άλλα.

Ως προς τα αποτελέσματα της έρευνας, αρχικά αποδείχθηκε ότι το σύνολο των μόνιμων εκπαιδευτικών που κατέχουν από 1 έως 10 χρόνια υπηρεσίας (λίγα δηλαδή) εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από το σύνολο των εκπαιδευτικών που κατέχουν περισσότερα χρόνια υπηρεσίας κυρίως σε παράγοντες που σχετίζονται με το καθεστώς απασχόλησης, τα κίνητρα και τις απαιτήσεις της εργασίας. Παράλληλα, αποδείχθηκε πως οι εκπαιδευτικοί δεν είναι ιδιαίτερα ικανοποιημένοι από το βαθμό στον οποίο αναγνωρίζονται οι προσπάθειές τους.

Επίσης, αποδείχθηκε πως το σύνολο των μόνιμων και των αναπληρωτών εκπαιδευτικών είναι στατιστικά σημαντικά περισσότερο ικανοποιημένοι από όσους έχουν μεταταχθεί από τη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση σε παράγοντες όπως οι συνθήκες εργασίας, οι σχέσεις μεταξύ συναδέλφων εντός της σχολικής δομής, στην υποστήριξη από τους ανώτερους αλλά και στις προοπτικές ανέλιξης. Αξιόλογο είναι επίσης, πως οι εκπαιδευτικοί ειδικοτήτων που έχουν μεταταχθεί από τη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση είναι μέτρια ικανοποιημένοι από την εργασία τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3:

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στο κεφάλαιο αυτό αναπτύσσονται όλα τα στοιχεία που αφορούν τη μεθοδολογία της έρευνας που εκτελέστηκε στα πλαίσια της παρούσας εργασίας. Στην έκταση του κεφαλαίου αυτού εντάσσονται οι παράγραφοι του σκοπού, των επιμέρους στόχων, των ερευνητικών ερωτημάτων, του δείγματος, της μεθόδου, της ανάλυσης αλλά και της δεοντολογίας της έρευνας.

3.1 Σκοπός

Ο σκοπός μιας έρευνας είναι ιδιαίτερα σημαντικό στοιχείο καθώς σχετίζεται τόσο με την έναρξη αλλά και το επίσημο τέλος της. Επιπλέον, συνήθως σχετίζεται με τη λύση που προτείνεται για ένα πρόβλημα, τη διερεύνηση ενός φαινομένου, την παροχή νέων ερευνητικών δεδομένων, τη διασταύρωση δεδομένων αυτών μεταξύ ερευνών αλλά και την περιγραφή μιας κατάστασης. Σε κάθε περίπτωση, βέβαια, ο σκοπός κάθε έρευνας είναι και αυτός ο παράγοντας που δίνει κατεύθυνση σε μια έρευνα οδηγώντας τη σε μια συγκεκριμένη πτυχή ενός θέματος

Αξίζει να σημειωθεί πως η έννοια του σκοπού αποτελεί μια πολλαπλή πραγματικότητα καθώς συνδέεται με πολλές άλλες έννοιες, τεχνικές, μέσα και διαδικασίες που εντάσσονται στα πλαίσια μιας έρευνας. Επομένως, αποτελεί τη βάση κάθε έρευνας αλλά και το βασικό λόγο που διεξάγεται. Σε ένα σκοπό, οι ερευνητές εντάσσουν συνήθως μια σειρά από μεταβλητές (ενδεχομένως η μεταβλητή να είναι και μία) για τις οποίες εξετάζεται μια σχέση ανάμεσά τους, η τάση που επικρατεί σε αυτές, τα επίπεδα που αντιστοιχούν σε αυτές ή διερευνάται η σημασία τους (Τσιπλητάρης & Μπάμπαλης, 2011).

Αξίζει να σημειωθεί στο σημείο αυτό, πως ο σκοπός της έρευνας θα πρέπει να είναι αναλυτικά διατυπωμένος αλλά και εκφρασμένος κατάλληλα έτσι ώστε να μπορεί να γίνει αντιληπτός τόσο από εξειδικευμένους αναγνώστες και ερευνητές, όσο και από απλούς αναγνώστες οι οποίοι ενδιαφέρονται για το θέμα της έρευνας. Την ίδια στιγμή, ο σκοπός της έρευνας θα πρέπει να παρέχει όλα τα απαραίτητα στοιχεία στους ερευνητές, έτσι ώστε να μπορεί να επαναληφθεί σε δεύτερο χρόνο (Αναστασιάδου, 2012).

Ο βασικός σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Επιπλέον, βασική επιδίωξη θα είναι και η διερεύνηση της επιρροής των δημογραφικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης αυτών.

3.2 Επιμέρους στόχοι

Μέσω του σκοπού της έρευνας που διατυπώθηκε στην προηγούμενη παράγραφο, προκύπτουν οι παρακάτω επιμέρους στόχοι:

- ◇ Διερεύνηση των επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.
- ◇ Διερεύνηση των επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ως προς τις παροχές, την επικοινωνία, τις ενδεχόμενες ανταμοιβές, τους συνεργάτες, τις λειτουργικές διαδικασίες, την πληρωμή, τις προαγωγές, την επίβλεψη και την εργασία.
- ◇ Διερεύνηση της επιρροής των δημογραφικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών.

3.3 Ερευνητικά ερωτήματα

Έπειτα από την διατύπωση των ερευνητικών στόχων, οι οποίοι προέκυψαν από το βασικό σκοπό της εργασίας, προέκυψαν τα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας. Αυτά είναι:

- Ποιο είναι το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης;
- Ποιο είναι το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ως προς τις παροχές, την επικοινωνία, τις ενδεχόμενες ανταμοιβές, τους συνεργάτες, τις λειτουργικές διαδικασίες, την πληρωμή, τις προαγωγές, την επίβλεψη και την εργασία;
- Ποια δημογραφικά χαρακτηριστικά επηρεάζουν τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης;

3.4 Μέθοδος

Οι βασικές μέθοδοι έρευνας που μπορεί να εντοπίσει κανείς στη βιβλιογραφία είναι η ποσοτική και η ποιοτική. Ωστόσο, υπάρχει και η μικτή μέθοδος έρευνας που περιλαμβάνει στοιχεία τόσο της ποσοτικής όσο και της ποιοτικής μεθοδολογίας. Αρχικά, αξίζει να σημειωθεί πως οι ποσοτικές έρευνες έχουν κύριο στόχο να διερευνήσουν καθολικά δεδομένα και τάσεις στα δείγματα, τα οποία δεδομένα είναι τόσο πολλά αλλά και αφορούν μετρήσιμες μεταβλητές. Οι διευρυμένες ποσότητες δεδομένων χρησιμοποιούνται για να εξαχθούν αποτελέσματα που θα μπορούν να εφαρμοστούν στο γενικό πληθυσμό και όχι απαραίτητα να διερευνηθούν πολύ

ειδικά θέματα. Παράλληλα, πολλές φορές αναζητούνται ανάμεσα στα δεδομένα σχέσεις και οι ερευνητές – με βάση τη θεωρία – διατυπώνουν ερευνητικές υποθέσεις.

Τα δεδομένα των ποσοτικών ερευνών είναι ποσοτικά και έτσι βασίζονται σε αριθμούς. Επομένως, οι ποσοτικές έρευνες εμπλέκουν μέσα τους μεταβλητές, οι οποίες σχετίζονται με έννοιες οι οποίες μπορούν να εκφραστούν μέσα από αριθμητικά δεδομένα. Αυτό αποτελεί σχεδόν μονόδρομο για τους ερευνητές, αφού οι ποσοτικές έρευνες είναι στενά συνδεδεμένες με τις στατιστικές αναλύσεις οι οποίες λειτουργούν αποκλειστικά με αριθμούς. Επιπλέον, τα ερευνητικά σχέδια των ποσοτικών ερευνών εξαιτίας της φύσης των δεδομένων δεν είναι ευέλικτα, δεν επιδέχονται αλλαγές εύκολα και για το λόγο αυτό οι ερευνητές πρέπει να οργανώσουν τα σημαντικότερα στοιχεία της έρευνας πριν ακόμα αυτή ξεκινήσει. Τέλος, οι ποσοτικές έρευνες αποσκοπούν στην παροχή δεδομένων που δίνουν απαντήσεις σε ερευνητικά ερωτήματα και τα αποτελέσματα συνήθως μπορούν να φέρουν συμπεράσματα τα οποία μπορούν να ερμηνευθούν γενικά και όχι μόνο στα πλαίσια του δείγματος της εργασίας. Αξίζει, βέβαια, να σημειωθεί πως για να γίνει η γενίκευση αυτή των συμπερασμάτων πρέπει το ερευνητικό σχέδιο να χαρακτηρίζεται από εγκυρότητα, αξιοπιστία, αντιπροσωπευτικότητα, αντικειμενικότητα και ηθική (Τσιώλης, 2013).

Διατηρώντας μια άλλη προσέγγιση, οι ποιοτικές έρευνες εξετάζουν τα δεδομένα και τα φαινόμενα (κυρίως κοινωνικά) ως κάτι πολυδιάστατο το οποίο ενδεχομένως να αποτελεί και μια διαφορετική πραγματικότητα από άνθρωπο σε άνθρωπο. Έτσι, οι ποιοτικές έρευνες δεν εστιάζουν στο γενικό, αλλά στο ειδικό και στις πραγματικότητες αυτές που αντιλαμβάνεται κάθε μέλος που συμμετέχει στην έρευνα. Η ανάλυση, έτσι, δεν αφορά τάσεις αλλά ειδικές πτυχές ενός θέματος οι οποίες χρίζουν ερμηνείας σε βάθος. Η εστίαση έτσι, αφορά την άποψη του κάθε ατόμου σε ένα θέμα και την οπτική γωνία μέσα από την οποία αντιλαμβάνεται το θέμα που εξετάζεται.

Επομένως, μια βασική διαφορά ανάμεσα στις ποσοτικές και τις ποιοτικές έρευνες είναι ότι οι πρώτες προσπαθούν να εξετάσουν δεδομένα που συνήθως είναι αρκετά έτσι ώστε να οδηγήσουν σε γενικά συμπεράσματα τα οποία μπορούν να εφαρμοστούν σε άτομα έξω από το δείγμα των ερευνών. Αντίθετα, οι ποιοτικές έρευνες στοχεύουν στην ανάλυση σε βάθος και σε συμπεράσματα που αφορούν συγκεκριμένα θέματα όπου κάθε άποψη εξετάζεται μεμονωμένα.

Από τα παραπάνω προκύπτει λοιπόν, πως οι ποιοτικές έρευνες δεν αποσκοπούν σε απάντηση υποθέσεων που έχουν αυστηρά τεθεί πριν την έναρξη της έρευνας αλλά αποσκοπούν στην ανακάλυψη ειδικών πτυχών ενός θέματος και μάλιστα σε στενή συνήθως επαφή με τα

υποκείμενα της έρευνας. Επομένως, το ερευνητικό σχέδιο μιας ποιοτικής έρευνας είναι περισσότερο ευέλικτο από αυτό μιας ποσοτικής. Αυτό συμβαίνει, γιατί τα δεδομένα που δίνουν τα υποκείμενα πολλές φορές προκαλούν αλλαγές στην κατεύθυνση της έρευνας.

Σημαντικό επίσης, είναι το γεγονός πως στις ποιοτικές έρευνες υπάρχει η δυνατότητα καταγραφής συναισθημάτων, σκέψεων και αντιδράσεων τόσο των ερευνητών όσο και των υποκειμένων – δεδομένα που μπορούν να δώσουν επιπλέον διαστάσεις στην ανάλυση και που συνήθως απουσιάζουν από τις ποσοτικές έρευνες (Τσιώλης, 2014).

Λαμβάνοντας υπόψιν τα παραπάνω, επιλέχθηκε η ποσοτική μέθοδος για να χρησιμοποιηθεί στην παρούσα έρευνα. Η απόφαση αυτή λήφθηκε εξαιτίας του γεγονότος ότι αναζητούνται τα επίπεδα της υπό εξέταση έννοιας και οι βασικές μεταβλητές που εξετάζονται είναι μετρήσιμες και μπορούν να βασιστούν σε αριθμητικά δεδομένα. Επιπλέον, εξετάζεται η σχέση μεταξύ μεταβλητών, γεγονός που όπως ήδη ειπώθηκε αφορά κυρίως τις ποσοτικές έρευνες.

3.5 Σύντομη παρουσίαση ερευνητικού εργαλείου

Για να συλλεχθούν τα απαραίτητα δεδομένα της έρευνας χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο, όπως συμβαίνει στις περισσότερες περιπτώσεις ποσοτικών ερευνών. Το ερωτηματολόγιο επιλέχθηκε στην έρευνα γιατί:

- Είναι εύκολο να δημιουργηθεί και δεν απαιτεί μεγάλο κόστος για να υλοποιηθεί και να διανεμηθεί στο δείγμα.
- Είναι εύκολο να διανεμηθεί σε υποκείμενα που βρίσκονται σε απόσταση από την περιοχή που βρίσκονται οι ερευνητές.
- Δε χρειάζεται τα υποκείμενα της έρευνας να αφιερώσουν πολύ χρόνο για να απαντήσουν στις ερωτήσεις που περιέχει.
- Οι ερωτήσεις που περιέχει μπορεί να είναι τόσο κλειστού όσο και ανοιχτού τύπου.
- Οι ερευνητές δεν απαιτείται να παρακολουθούν τη διαδικασία συμπλήρωσής του από τα υποκείμενα.
- Μπορεί να υποστηρίξει πολλά και διαφορετικά δεδομένα.
- Εξασφαλίζεται η ιδιωτικότητα των δεδομένων του δείγματος (Τσιώλης, 2014).

Το ερωτηματολόγιο της έρευνας αποτελούνταν από τρία βασικά μέρη. Το πρώτο είχε το ρόλο της ενημέρωσης των συμμετεχόντων για την έρευνα, το σκοπό της αλλά και την

προστασία των προσωπικών δεδομένων τους. Το δεύτερο μέρος είχε σκοπό την εξαγωγή των βασικών δημογραφικών στοιχείων των εκπαιδευτικών όπως το φύλο, η βαθμίδα εκπαίδευσης και η ηλικία. Τέλος, το τρίτο και βασικό μέρος του ερωτηματολογίου είχε σκοπό τον υπολογισμό των επιπέδων της εργασιακής ικανοποίησης των συμμετεχόντων. Η υλοποίηση του ερωτηματολογίου έγινε ολοκληρωτικά ηλεκτρονικά μέσω της υπηρεσίας Google Forms. Η διανομή και συλλογή δεδομένων έγινε επίσης ηλεκτρονικά μέσω της κοινοποίησης του ηλεκτρονικού συνδέσμου του ερωτηματολογίου.

Για τη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης δε δημιουργήθηκαν αυτοσχέδιες ερωτήσεις. Το τμήμα αυτό του ερωτηματολογίου βασίστηκε σε έτοιμο, ήδη δημοσιευμένο και μεταφρασμένο εργαλείο που δημιουργήθηκε αποκλειστικά για τη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης. Ο λόγος για το Job Satisfaction Survey (JSS) που έχει προταθεί αρχικά από τον Spector (1985). Το JSS αποτελείται από 36 ερωτήσεις που βασίζονται σε 6βαθμη κλίμακα Likert και οδηγούν στο σκορ εργασιακής ικανοποίησης που κυμαίνεται από 36 έως 216. Το εργαλείο αυτό έχει εξεταστεί από το δημιουργό του για την αξιοπιστία και την εγκυρότητά του επιτυχώς. Παράλληλα, έχει μεταφραστεί και στα Ελληνικά, έχει σταθμιστεί με επιτυχία και θεωρείται έγκυρο και αξιόπιστο για Ελληνικό πληθυσμό (Tsounis & Sarafis, 2018).

Επίσης, το JSS περιέχει εννέα επιμέρους παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης, οι οποίοι αφορούν τις παροχές, την επικοινωνία, τις ενδεχόμενες ανταμοιβές, τους συνεργάτες, τις λειτουργικές διαδικασίες, την πληρωμή, τις προαγωγές, την επίβλεψη και τη φύση της εργασίας.

3.6 Δείγμα και δειγματοληψία

Σχετικά με το δείγμα της έρευνας, από τον τίτλο αυτής, μπορεί να καταλάβει κανείς πως το δείγμα διαμορφώθηκε αποκλειστικά από εκπαιδευτικούς τόσο Πρωτοβάθμιας, όσο και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Παρόλα αυτά, για να διεξαχθεί η έρευνα, ήταν απαραίτητη η δειγματοληψία έτσι ώστε να μην εξεταστεί ολόκληρος ο πληθυσμός στον οποίο αφορά η έρευνα αλλά μόνο ένα τμήμα αυτού. Η επιλογή του δείγματος έγινε στρατηγικά έτσι ώστε αφενός το δείγμα να θεωρείται αντιπροσωπευτικό και αφετέρου τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος να είναι ομαλά κατανομημένα ανάμεσα στους συμμετέχοντες.

Για να επιλεγεί τελικά το δείγμα εκτελέστηκε τόσο τυχαία δειγματοληψία όσο και δειγματοληψία συστάδων. Αναλυτικά, η επιλογή έγινε με βάση ορισμένα χαρακτηριστικά - συστάδες τα οποία ήταν η βαθμίδα εκπαίδευσης, το φύλο και η ηλικία. Στη συνέχεια, με βάση

της ομάδες που δημιουργήθηκαν από τα χαρακτηριστικά αυτά, έγινε τυχαία δειγματοληψία που οδήγησε στο τελικό δείγμα (Babbie, 2011).

Τελικά, το δείγμα συγκροτήθηκε από 200 εκπαιδευτικούς με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά:

1) 100 εκπαιδευτικοί από Πρωτοβάθμια βαθμίδα εκπαίδευσης και 100 από Δευτεροβάθμια

2) 100 άντρες και 100 γυναίκες

3) Αναφορικά με την ηλικία:

- έως 30 ετών: 20 συμμετέχοντες (10 εκπαιδευτικοί από Πρωτοβάθμια βαθμίδα εκπαίδευσης και 10 από Δευτεροβάθμια)

- 31-40 ετών: 40 συμμετέχοντες (20 εκπαιδευτικοί από Πρωτοβάθμια βαθμίδα εκπαίδευσης και 20 από Δευτεροβάθμια)

- 41-50 ετών: 60 συμμετέχοντες (30 εκπαιδευτικοί από Πρωτοβάθμια βαθμίδα εκπαίδευσης και 30 από Δευτεροβάθμια)

- 51-60 ετών: 50 συμμετέχοντες (25 εκπαιδευτικοί από Πρωτοβάθμια βαθμίδα εκπαίδευσης και 25 από Δευτεροβάθμια)

- 60 ετών και πάνω: 30 συμμετέχοντες (15 εκπαιδευτικοί από Πρωτοβάθμια βαθμίδα εκπαίδευσης και 15 από Δευτεροβάθμια).

3.7 Διαδικασία έρευνας

Το πρώτο βήμα κατά τη διαδικασία της έρευνας ήταν η διατύπωση των ερευνητικών ερωτημάτων που προέκυψαν μέσω των επιμέρους στόχων και του σκοπού της έρευνας. Αφού διατυπώθηκαν τα ερωτήματα, στη συνέχεια αναζητήθηκε το καταλληλότερο εργαλείο για να τα καλύψει. Τα ερευνητικά ερωτήματα όπως και το ερωτηματολόγιο στη συνέχεια εγκρίθηκαν από την επόπτη της παρούσας εργασίας, η οποία ενέκρινε αλλά και επέβλεψε όλη τη διαδικασία της έρευνας. Έπειτα, διανεμήθηκε στο δείγμα το ερωτηματολόγιο προς συμπλήρωση σε τυχαίο δείγμα εκπαιδευτικών. Μετά την ολοκλήρωση της διανομής του ερωτηματολογίου και της συλλογής των δεδομένων, συστάθηκε το τελικό δείγμα με τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά που περιγράφονται στην σχετική παράγραφο πιο πάνω. Η επιτυχής ολοκλήρωση της διαδικασίας της σύστασης του δείγματος και της συλλογής των αντίστοιχων δεδομένων σήμανε την εκκίνηση της διαδικασίας της ανάλυσης των απαντήσεων.

3.8 Διαδικασία ανάλυσης

Για την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε η εφαρμογή για υπολογιστές Statistical Package for the Social Sciences – SPSS (έκδοση 25). Αφού συλλέχθηκαν τα απαραίτητα δεδομένα για την ανάλυση, στη συνέχεια κωδικοποιήθηκαν για να μπορούν να αναλυθούν από την εφαρμογή. Οι απαντήσεις των υποκειμένων μετατράπηκαν σε αριθμούς και οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου έγιναν μεταβλητές. Από τις απαντήσεις των 36 ερωτήσεων της εργασιακής ικανοποίησης προέκυψε το άθροισμα αυτών αντιστοιχήθηκε στο σκορ εργασιακής ικανοποίησης. Από το σκορ προέκυψαν τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Η ίδια λογική επικράτησε και για τους επιμέρους παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης.

Για την επιρροή των δημογραφικών χαρακτηριστικών στην εργασιακή ικανοποίηση προτιμήθηκε η χρήση επαγωγικών ελέγχων. Επίσης, ελέγχθηκε και η εσωτερική αξιοπιστία του εργαλείου JSS για λόγους αξιοπιστίας της έρευνας. Σε όλες τις περιπτώσεις των ελέγχων που εκτελέστηκαν, ο βαθμός σημαντικότητας ήταν το 0,05.

3.9 Δεοντολογία

Στα πλαίσια διεξαγωγής μιας έρευνας με τα βασικά δεοντολογικά στοιχεία, θα πρέπει να εφαρμόζονται τα παρακάτω μέτρα:

- Τα υποκείμενα θα πρέπει είναι ασφαλή σε όλη την ερευνητική διαδικασία και δε θα πρέπει υποστούν κάποια σωματική ή ψυχολογική βλάβη.
- Τα δεδομένα των υποκειμένων πρέπει να είναι ασφαλή και να χρησιμοποιούνται μόνο για την εξαγωγή των αποτελεσμάτων της έρευνας.
- Η ενημέρωση των υποκειμένων για τα στοιχεία της έρευνας πρέπει να είναι ειλικρινής χωρίς καμία πρόθεση παραπλάνησης.
- Τα υποκείμενα πρέπει να συμμετάσχουν εθελοντικά στην έρευνα.
- Πρέπει να χρησιμοποιηθούν τα κατάλληλα μέσα για να αναλυθούν σωστά οι απαντήσεις των υποκειμένων.
- Η ανάλυση των απαντήσεων θα προκύψει από τις απαντήσεις των υποκειμένων οι οποίες δε θα είναι παραποιημένες (Oldendick, 2012).

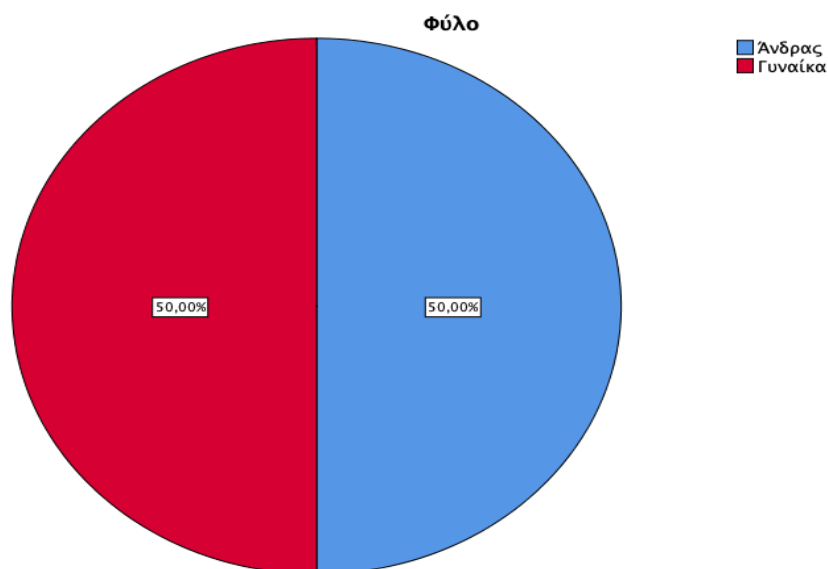
Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, οι εκπαιδευτικοί του δείγματος κλήθηκαν απλώς να απαντήσουν σε ένα ερωτηματολόγιο – γεγονός που δεν προκαλεί σωματικά ή ψυχικά προβλήματα. Επίσης, πριν τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, το δείγμα ενημερωνόταν από το αντίστοιχο εισαγωγικό τμήμα στο ερωτηματολόγιο για τα δικαιώματά του (εθελοντική συμμετοχή, προστασία δεδομένων). Στο ίδιο πλαίσιο τηρήθηκε ο κανονισμός της ΕΕ 2016/679 περί προσωπικών δεδομένων. Οι απαντήσεις του δείγματος χρησιμοποιήθηκαν αποκλειστικά στα πλαίσια της παρούσας έρευνας και για να εξαχθούν τα αντίστοιχα συμπεράσματα. Η ανάλυση των απαντήσεων βασίστηκε στις κατάλληλες στατιστικές μεθόδους έτσι ώστε να προκύψουν πληρέστερα αποτελέσματα. Τέλος, τα αποτελέσματα βασίζονται στις αυτούσιες απαντήσεις του δείγματος και δεν έχουν υποστεί επεξεργασία ή παραποίηση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4:

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

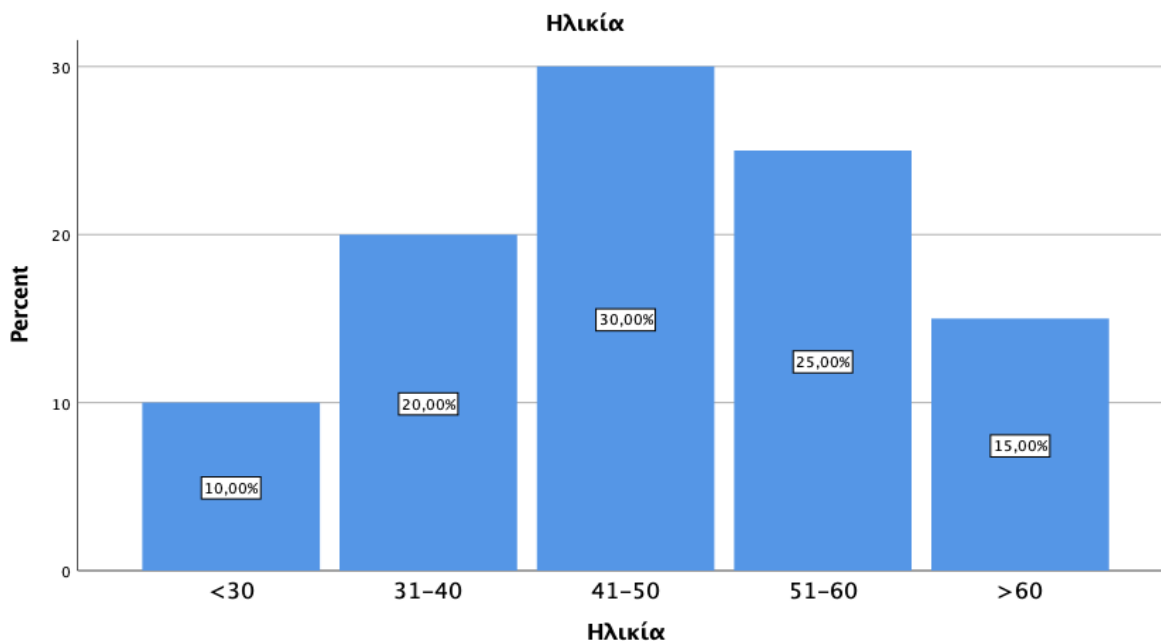
4.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Αρχικά, τα αποτελέσματα παρουσιάζουν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος. Στην έρευνα συμμετείχαν 200 εκπαιδευτικοί, εκ των οποίων 100 άντρες (ποσοστό 50%) και 100 γυναίκες (ποσοστό 50%). Από το επόμενο διάγραμμα είναι προφανές πως το δείγμα είναι χωρισμένο εξ ημισείας σε άνδρες και γυναίκες. Ωστόσο, αυτό ήταν αναμενόμενο αφού χρησιμοποιήθηκε δειγματοληψία συστάδων και ήταν ζητούμενο το δείγμα να αποτελείται από 50% γυναίκες ($n = 100$) και 50% άνδρες ($n = 100$).



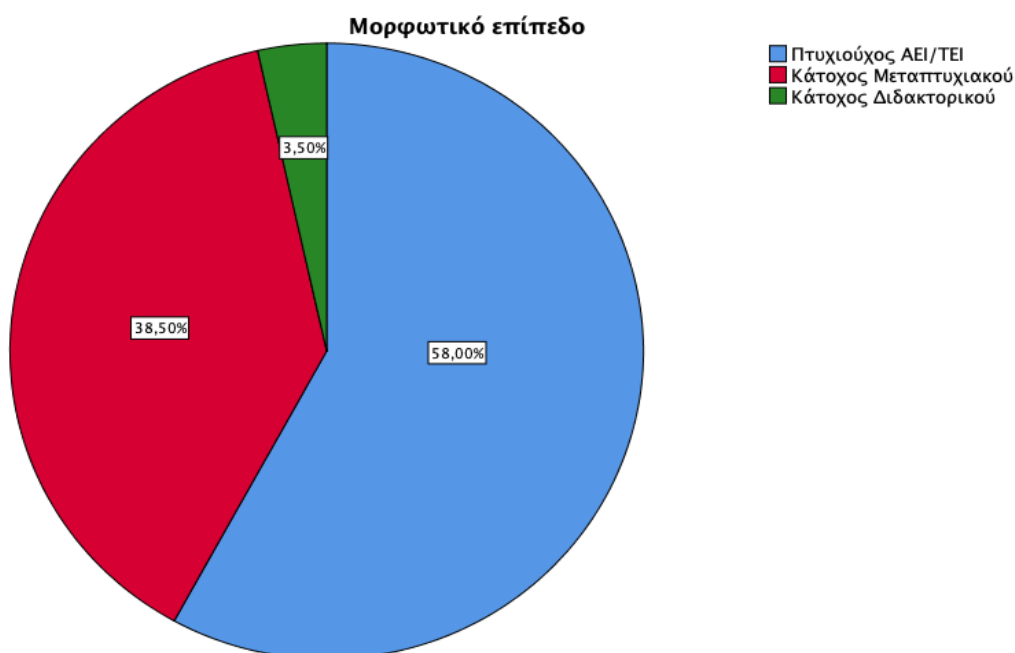
Γράφημα 1: Κατανομή φύλου

Ως προς την ηλικία του δείγματος και πάλι τα αποτελέσματα είναι αναμενόμενα και παρουσιάζονται στο επόμενο γράφημα. Αναλυτικότερα παρατηρούμε ότι από τους 200 εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην έρευνα, είχαν ηλικία 41-50 ετών 60 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 30%) που ήταν και οι περισσότεροι, 51-60 ετών ήταν 50 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 25%), στην ηλικιακή ομάδα 31-40 ετών ήταν 40 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 20%), άνω των 60 ετών ήταν 30 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 15%), ενώ κάτω των 30 ετών ήταν 20 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 10%).



Γράφημα 2: Κατανομή ηλικίας

Στο επόμενο γράφημα παρουσιάζεται η κατανομή του μορφωτικού επιπέδου στο δείγμα των εκπαιδευτικών. Αναφορικά με το μορφωτικό επίπεδο παρατηρούμε ότι από τους 200 εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην έρευνα, απόφοιτοι της Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι 116 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 58%) που είναι και οι περισσότεροι, κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών είναι 77 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 38,5%), ενώ κάτοχοι Διδακτορικό διπλώματος είναι μόλις 7 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 3,5%).



Γράφημα 3: Κατανομή μορφωτικού επιπέδου

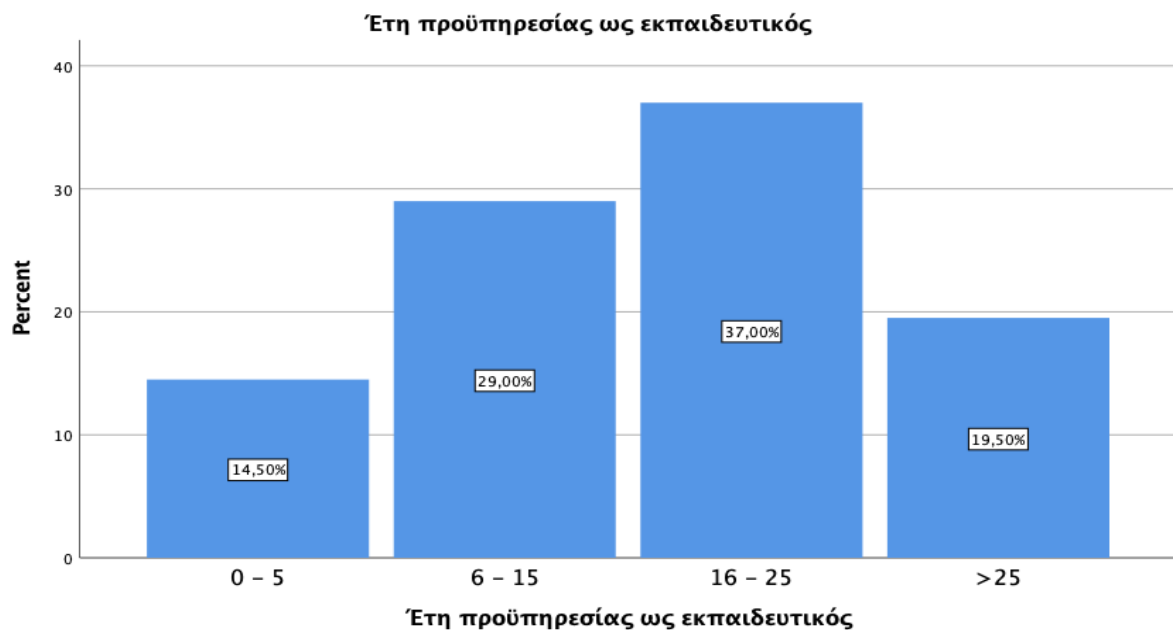
Στη συνέχεια, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης για την ειδικότητα των εκπαιδευτικών. Οι ειδικότητες όπως και οι συχνότητες και οι σχετικές συχνότητες αυτών παρουσιάζονται στον επόμενο πίνακα. Από τους 200 εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην έρευνα, στην ειδικότητα ΠΕ70 (Δάσκαλοι) ανήκουν 41 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 20,5%) που είναι και οι περισσότεροι, στην ειδικότητα ΠΕ02 (Φιλολόγοι) ανήκουν 29 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 14,5%), στην ειδικότητα ΠΕ06 (Αγγλικής Φιλολογίας) ανήκουν 19 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 9,5%), ενώ οι υπόλοιπες ειδικότητες καταλαμβάνουν ποσοστά μικρότερα του 7% στο δείγμα.

Πίνακας 1: Κατανομή ειδικοτήτων

		N	%
Ειδικότητα	ΠΕ01	7	3,5
	ΠΕ02	29	14,5
	ΠΕ02.50	2	1,0
	ΠΕ03	13	6,5
	ΠΕ03.50	1	0,5
	ΠΕ04	3	1,5
	ΠΕ04.01	6	3,0
	ΠΕ04.02	3	1,5
	ΠΕ04.04	2	1,0
	ΠΕ04.05	2	1,0
	ΠΕ06	19	9,5
	ΠΕ07	2	1,0
	ΠΕ08	1	0,5
	ΠΕ11	7	3,5
	ΠΕ18	1	0,5
	ΠΕ60	9	4,5
	ΠΕ61	2	1,0
	ΠΕ70	41	20,5
	ΠΕ70.50	1	0,5
	ΠΕ71	5	2,5
	ΠΕ78	11	5,5
	ΠΕ80	6	3,0
	ΠΕ81	1	0,5
	ΠΕ82	2	1,0
	ΠΕ83	2	1,0
	ΠΕ84	1	,5
	ΠΕ86	13	6,5
ΠΕ87.02	2	1,0	

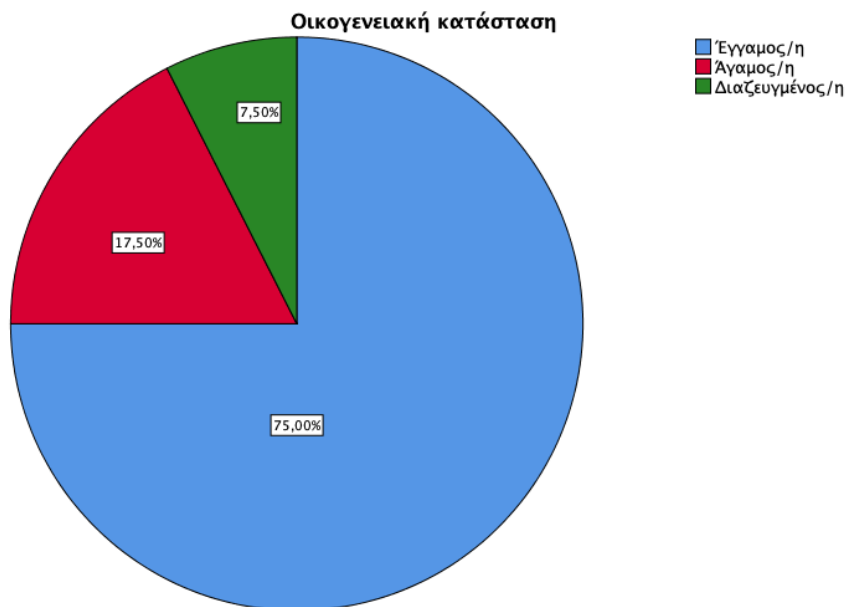
ΠΕ87.03	1	0,5
ΠΕ88.01	2	1,0
ΠΕ88.03	2	1,0
ΠΕ89.01	1	0,5
Σύνολο	200	100,0

Η ανάλυση συνεχίζεται με τα αποτελέσματα των ετών προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών. Αναφορικά με την προϋπηρεσία των εκπαιδευτικών παρατηρούμε ότι από τους 200 εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην έρευνα, 16-25 έτη προϋπηρεσίας είχαν 74 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 37%) που ήταν και οι περισσότεροι, 6-15 έτη προϋπηρεσίας είχαν 58 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 29%), προϋπηρεσία άνω των 25 ετών είχαν 39 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 19,5%), ενώ έως 5 έτη προϋπηρεσίας είχαν 29 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 14,5%),



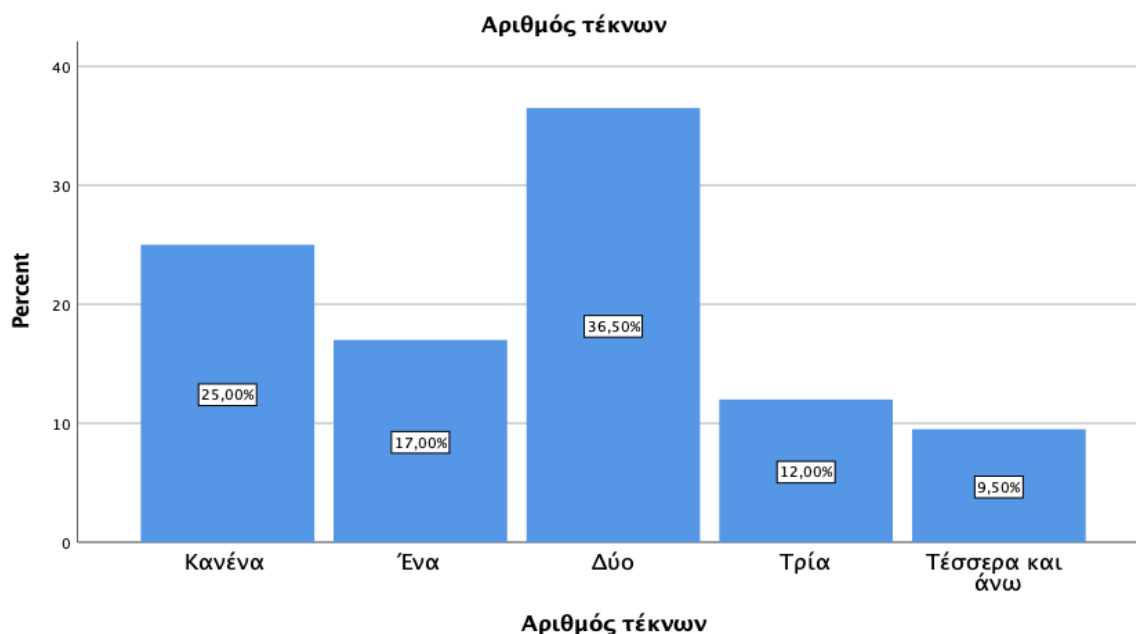
Γράφημα 4: Κατανομή ετών προϋπηρεσίας

Στη συνέχεια οι 200 εκπαιδευτικοί ρωτήθηκαν για την οικογενειακή τους κατάσταση. Εξ αυτών, έγγαμοι δήλωσαν 150 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 75% που είναι και το μεγαλύτερο), άγαμοι δήλωσαν 35 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 17,5%), ενώ διαζευγμένοι δήλωσαν 15 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 7,5%).



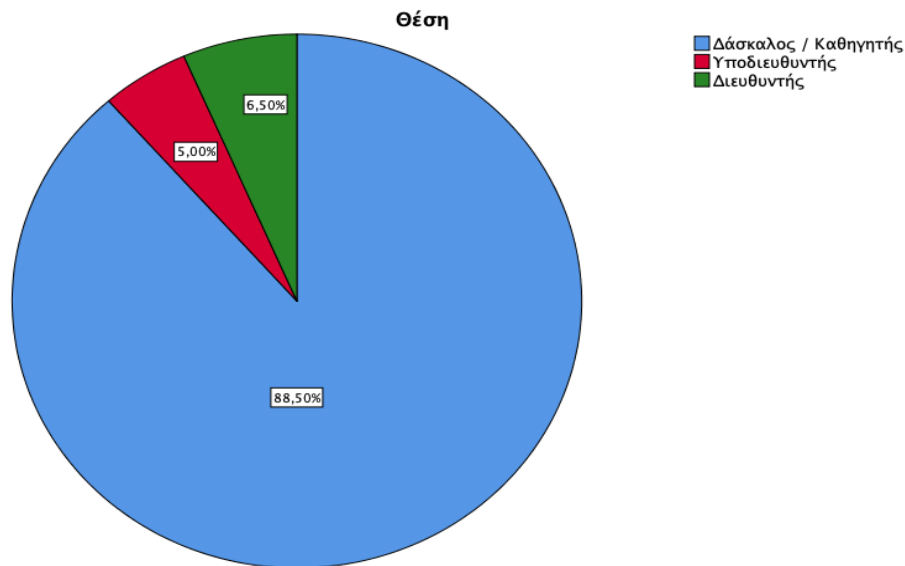
Γράφημα 5: Κατανομή οικογενειακής κατάστασης

Στη συνέχεια της ανάλυσης, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα για τον αριθμό τέκνων του δείγματος. Σύμφωνα με το επόμενο γράφημα, από τους 200 ερωτηθέντες εκπαιδευτικούς, δύο τέκνα έχουν 73 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 36,5%) και είναι οι περισσότεροι, κανένα τέκνο δεν έχουν 50 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 25%), ένα τέκνο έχουν 34 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 17%), τρία τέκνα έχουν 24 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 12%), ενώ περισσότερα από τέσσερα τέκνα έχουν 19 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 9,5%).



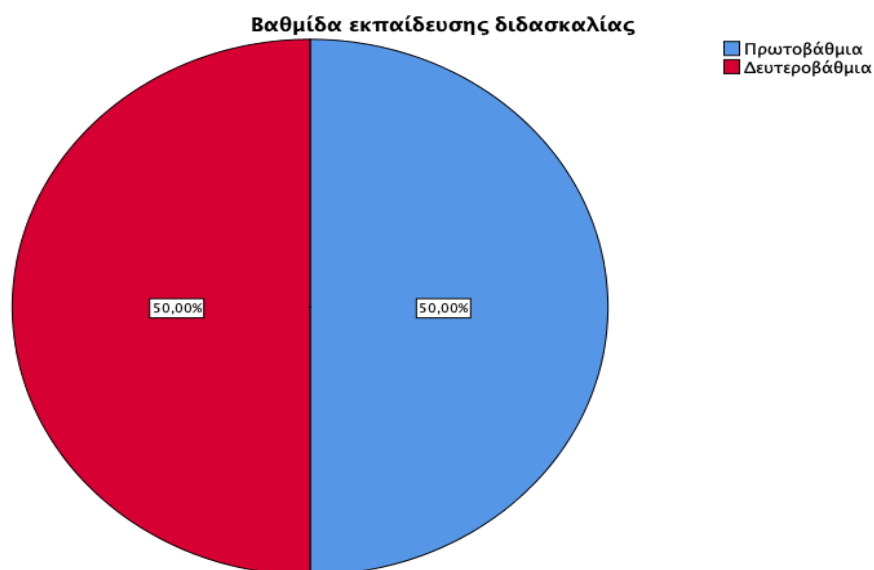
Γράφημα 6: Κατανομή αριθμού τέκνων

Για τη θέση ευθύνης των εκπαιδευτικών, σύμφωνα με το επόμενο γράφημα, προκύπτει πως από το σύνολο των 200 εκπαιδευτικών, τη θέση δασκάλου ή καθηγητή στο σχολείο ή τα σχολεία στα οποία υπηρετούν κατέχουν 177 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 88,5% που είναι και το μεγαλύτερο), στη θέση του Διευθυντή βρίσκονται 13 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 6,5%), ενώ τη θέση του Υποδιευθυντή κατέχουν 10 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 5%).



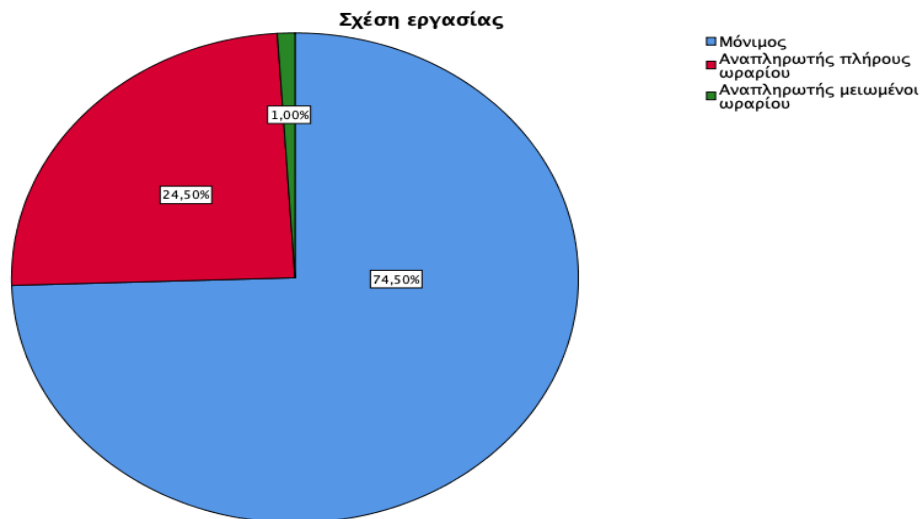
Γράφημα 7: Κατανομή θέσης

Η βαθμίδα εκπαίδευσης είναι το επόμενο στοιχείο που αναλύεται και σύμφωνα με το επόμενο γράφημα υπάρχει ισορροπία στο δείγμα, ως προς την κατανομή της. Έτσι, από τους 200 εκπαιδευτικούς, στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση διδάσκουν 100 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 50%) και στη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση οι υπόλοιποι 100 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 50%).



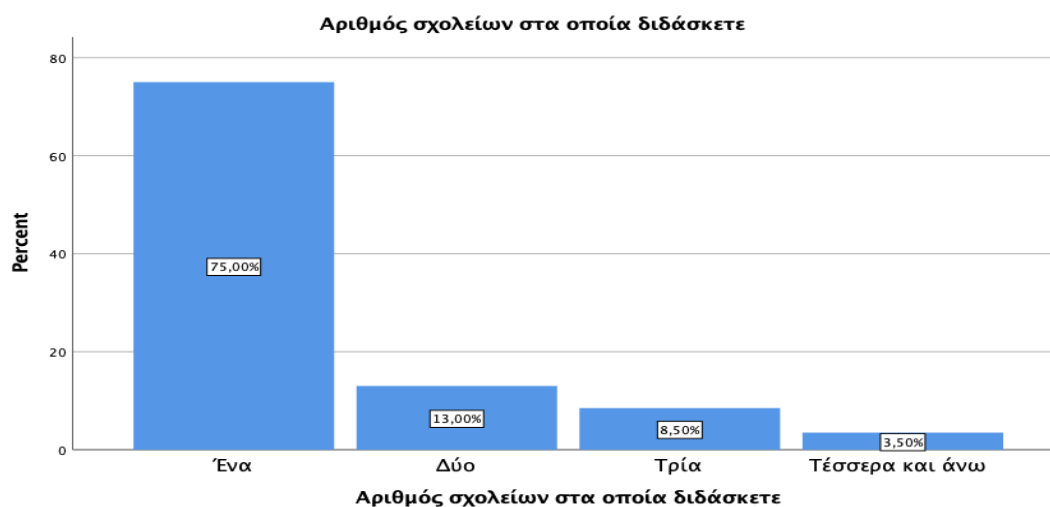
Γράφημα 8: Κατανομή βαθμίδας εκπαίδευσης διδασκαλίας

Το επόμενο δημογραφικό χαρακτηριστικό του δείγματος, για τα αποτελέσματα του οποίου δημιουργήθηκε το επόμενο γράφημα, είναι η σχέση εργασίας. Από το σύνολο των 200 ερωτηθέντων εκπαιδευτικών, σε μόνιμη θέση εργάζονται οι 149 (ποσοστό 74,5%) που είναι και οι περισσότεροι, ως αναπληρωτές πλήρους ωραρίου εργάζονται 49 εκπαιδευτικοί (24,5%), ενώ ως αναπληρωτές μειωμένου ωραρίου εργάζονται μόλις 2 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 1%).



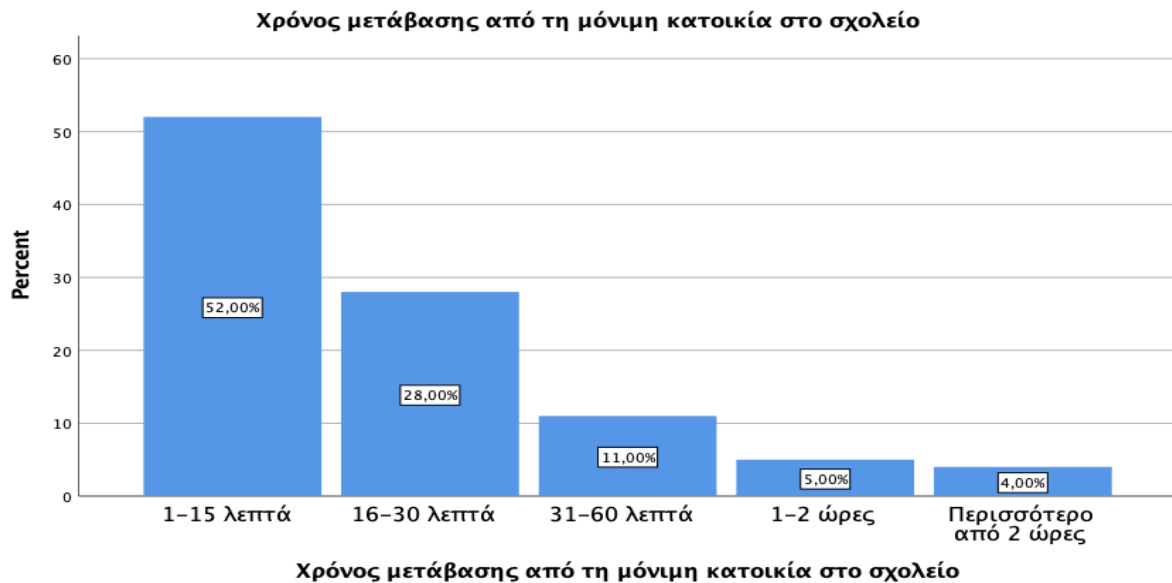
Γράφημα 9: Κατανομή σχέσης εργασίας

Η ανάλυση συνεχίζεται με τα αποτελέσματα για τον αριθμό των σχολείων στα οποία διδάσκουν οι εκπαιδευτικοί. Όπως παρουσιάζεται και στο επόμενο γράφημα, από το σύνολο των 200 ερωτηθέντων εκπαιδευτικών, σε ένα μόνο σχολείο εργάζονται 150 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 75%) που είναι και οι περισσότεροι, σε δύο σχολεία παράλληλα διδάσκουν 26 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 13%), σε τρία σχολεία εργάζονται 17 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 8,5%) ενώ τέλος σε τέσσερα ή παραπάνω σχολεία διδάσκουν 7 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 3,5%).



Γράφημα 10: Κατανομή αριθμού σχολίων διδασκαλίας

Τελευταίο δημογραφικό χαρακτηριστικό που αναλύεται είναι ο χρόνος μετάβασης από τη μόνιμη κατοικία στο σχολείο. Σύμφωνα με τα δεδομένα του επόμενου γραφήματος, από το σύνολο των 200 εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα, έως και 30 λεπτά μέχρι να φτάσουν στο σχολείο χρειάζονται 160 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 80% που είναι και το μεγαλύτερο), 31 έως 60 λεπτά χρειάζονται 22 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 11%), μία με δύο ώρες 10 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 5%), ενώ τέλος, περισσότερο από δύο ώρες για να φτάσουν στο σχολείο από τη μόνιμη κατοικία τους δήλωσαν ότι χρειάζονται 8 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 4%).



Γράφημα 11: Κατανομή χρόνου μετάβασης από τη μόνιμη κατοικία στο σχολείο

4.2 Αξιοπιστία εργαλείου JSS

Για να διερευνηθεί η αξιοπιστία του εργαλείου JSS που χρησιμοποιήθηκε για να μετρηθεί η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης α του Cronbach. Μέσω του δείκτη, υπολογίζεται η εσωτερική συνοχή των ερωτήσεων της κλίμακας της εργασιακής ικανοποίησης και αν τα αποτελέσματα είναι ικανοποιητικά τότε μπορεί η κλίμακα να χρησιμοποιηθεί στην έρευνα και να φέρει αξιόπιστα αποτελέσματα.

Ο δείκτης α του Cronbach παίρνει τιμές από το -1 έως το 1 και οι τιμές κοντά στη μονάδα αντιστοιχούν σε υψηλά επίπεδα εσωτερικής συνοχής των ερωτήσεων και αντίστοιχα σε υψηλά επίπεδα αξιοπιστίας της κλίμακας που βασίζεται στις ερωτήσεις αυτές. Αξίζει να σημειωθεί πως οι αποδεκτές τιμές του δείκτη για ικανοποιητικά επίπεδα αξιοπιστίας είναι αυτές άνω του 0,7 (Cronbach, 1951).

Ο επόμενος πίνακας παρουσιάζει τα αποτελέσματα του δείκτη τόσο για τους επιμέρους παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης όσο και για την τη γενική ικανοποίηση. Από τα δεδομένα προκύπτει πως όλοι οι παράγοντες και η κλίμακα εργασιακής ικανοποίησης εμφανίζουν ικανοποιητική αξιοπιστία αφού ο δείκτης α του Cronbach επέστρεψε ικανοποιητικά αποτελέσματα σε όλες τις περιπτώσεις.

Πίνακας 2: Αποτελέσματα δείκτη α του Cronbach]

Παράγοντας	Δείκτης α	
	Πληρωμή	0,729
	Προαγωγές	0,835
	Επίβλεψη	0,764
	Παροχές	0,742
	Ενδεχόμενες ανταμοιβές	0,727
	Λειτουργικές διαδικασίες	0,860
	Συνεργάτες	0,866
	Φύση της εργασίας	0,896
	Συνολική ικανοποίηση	0,845

4.3 Επίπεδα ικανοποίησης

Εφόσον κρίθηκε αξιόπιστη η κλίμακα εργασιακής ικανοποίησης και οι παράγοντές της, ορίστηκαν οι αντίστοιχες μεταβλητές για να υπολογιστούν αρχικά τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης στο δείγμα. Οι παράγοντες μπορούσαν να έχουν τιμές από 4 έως 24 και η γενική ικανοποίηση τιμές από 36 έως 216.

Με βάση τα όρια των σκορ προκύπτει πως οι παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης από αυτόν με τα μεγαλύτερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης προς αυτόν με τα μικρότερα είναι:

1. Η φύση της εργασίας ($M = 17,35$, $SD = 3,90$)
2. Οι συνεργάτες ($M = 16,99$, $SD = 3,16$)
3. Η επίβλεψη ($M = 16,61$, $SD = 4,37$)
4. Η επικοινωνία ($M = 15,68$, $SD = 3,55$)
5. Οι ενδεχόμενες ανταμοιβές ($M = 13,48$, $SD = 3,82$)
6. Οι λειτουργικές διαδικασίες ($M = 13,47$, $SD = 3,26$)
7. Η πληρωμή ($M = 11,10$, $SD = 3,44$)
8. Οι παροχές ($M = 10,60$, $SD = 3,55$)
9. Οι προαγωγές ($M = 10,26$, $SD = 3,44$)

Γενικότερα παρατηρείται πως στους πρώτους παράγοντες, η ικανοποίηση κυμαίνεται σε επίπεδα άνω του μετρίου ενώ στους τελευταίους κυμαίνεται σε επίπεδα κάτω του μετρίου. Όσον αφορά τη γενική κλίμακα εργασιακής ικανοποίησης, αυτή κυμάνθηκε σε κυρίως μέτρια επίπεδα ($M = 125,52$, $SD = 19,00$).

Πίνακας 3: Περιγραφικά στοιχεία κλίμακας JSS

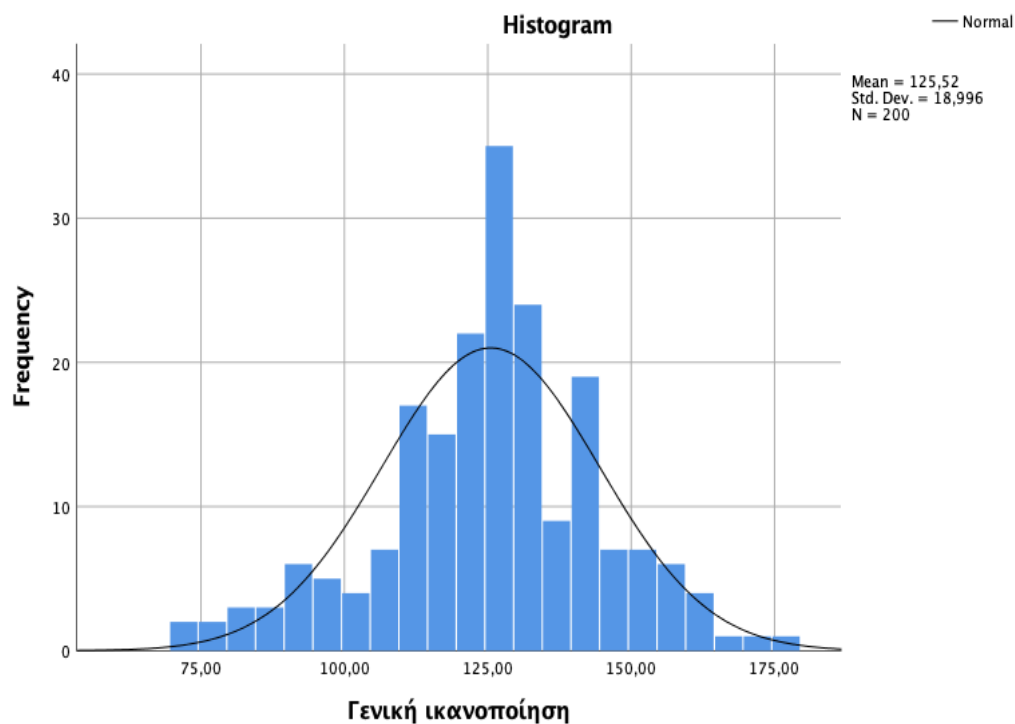
	Min	Max	M	SD
Πληρωμή	4,00	22,00	11,0950	3,44460
Προαγωγές	4,00	22,00	10,2600	3,43532
Επίβλεψη	4,00	24,00	16,6100	4,36960
Παροχές	4,00	20,00	10,5950	3,55163
Ενδεχόμενες ανταμοιβές	4,00	22,00	13,4750	3,82262
Λειτουργικές διαδικασίες	4,00	21,00	13,4650	3,26066
Συνεργάτες	5,00	24,00	16,9850	3,16462
Φύση της εργασίας	6,00	24,00	17,3500	3,89788
Επικοινωνία	6,00	24,00	15,6800	3,54832
Γενική ικανοποίηση	72,00	179,00	125,5150	18,99589

Επιπλέον, δημιουργήθηκε για τη μεταβλητή της γενικής ικανοποίησης αναλυτικό πίνακα με κεντρικής τάσης και διασποράς για την περιγραφή των επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης στο δείγμα όπως και ιστόγραμμα για τη γραφική αναπαράσταση της κατανομής της μεταβλητής.

Πίνακας 4: Πίνακας στοιχείων κεντρικής τάσης και διασποράς για τη μεταβλητή της γενικής ικανοποίησης

	Valid	200
	Missing	0
Mean		125,51
Median		126,00
Mode		125,00
Std. Deviation		19,00
Variance		360,84
Range		107,00
Minimum		72,00
Maximum		179,00
Percentiles	25	115,25
	50	126,00
	75	138,00

Από τα δεδομένα για τη μεταβλητή της εργασιακής ικανοποίησης συμπεραίνεται πως η μέση τιμή του δείγματος (σε κλίμακα 26-216) είναι 125,51 με τυπική απόκλιση 19,00. Η μεγαλύτερη τιμή που παρατηρήθηκε ήταν 179,00 ενώ η μικρότερη 72,00. Δηλαδή υπήρξε εύρος 107,00 μονάδων αξιολόγησης μέσα στο δείγμα. Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί (επικρατούσα τιμή) είχαν σκορ εργασιακής ικανοποίησης ίσο με 125,00. Οι μισοί εκπαιδευτικοί (διάμεσος) είχαν σκορ εργασιακής ικανοποίησης έως 126,00 και οι άλλοι μισοί είχαν σκορ από 126,00 και πάνω. Το 25% των πιο χαμηλών σκορ εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών είναι έως και 115,25, το 50% είναι η διάμεσος (126,00) και το 25% των πιο υψηλών σκορ εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών έχει τιμή μεγαλύτερη από 138,00.



Γράφημα 12: Ιστόγραμμα κατανομής της μεταβλητής της εργασιακής ικανοποίησης

4.4 Επιρροή δημογραφικών χαρακτηριστικών

Για τη διερεύνηση της επιρροής των δημογραφικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών έγιναν επαγωγικοί έλεγχοι. Ωστόσο, η επιλογή των ελέγχων αυτών βασίστηκε αρχικά στην

κατανομή των δεδομένων. Αυτό συνέβη γιατί η κατανομή των δεδομένων οδηγεί στην επιλογή παραμετρικών ή με παραμετρικών επαγωγικών ελέγχων.

Για να διερευνηθεί η κατανομή των δεδομένων, εκτελέστηκε έλεγχος Shapiro-Wilk τα αποτελέσματα του οποίου παρουσιάζονται στον επόμενο πίνακα και για όλες τις δημογραφικές μεταβλητές. Από τα δεδομένα συμπεραίνεται πως σε όλες τις περιπτώσεις τα δεδομένα ακολουθούν την κανονική κατανομή εφόσον τα αποτελέσματα σημαντικότητας του ελέγχου είναι μεγαλύτερα του 0,05 ($p > 0,05$). Επομένως, για την επιρροή των δημογραφικών μεταβλητών στη γενική ικανοποίηση θα χρησιμοποιηθούν παραμετρικά κριτήρια και παραμετρικοί έλεγχοι.

Πίνακας 5: Αποτελέσματα ελέγχου Shapiro-Wilk για τα δεδομένα των δημογραφικών μεταβλητών

		S-W	df	p
Γενική ικανοποίηση	Φύλο			
	Άνδρας	0,983	100	0,209
	Γυναίκα	0,978	100	0,098
	Ηλικία			
	<30	0,967	20	0,693
	31-40	0,971	40	0,379
	41-50	0,989	60	0,879
	51-60	0,968	50	0,198
	>60	0,932	30	0,055
	Μορφωτικό επίπεδο			
	Πτυχιούχος ΑΕΙ/ΤΕΙ	0,976	116	0,078
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού	0,979	77	0,239
	Κάτοχος Διδακτορικού	0,969	7	0,894
	Έτη προϋπηρεσίας ως εκπαιδευτικός			
	0 - 5	0,980	29	0,848
	6 - 15	0,965	58	0,891
	16 - 25	0,989	74	0,802
	>25	0,935	39	0,726
	Οικογενειακή κατάσταση			
	Έγγαμος/η	0,991	150	0,437
	Άγαμος/η	0,969	35	0,403
	Διαζευγμένος/η	0,846	15	0,415
	Αριθμός τέκνων			
	Κανένα	0,977	50	0,434
	Ένα	0,968	34	0,397
	Δύο	0,972	73	0,108

Τρία	0,964	24	0,533
Τέσσερα και άνω	0,932	19	0,286
Θέση			
Δάσκαλος / Καθηγητής	0,985	177	0,250
Υποδιευθυντής	0,897	10	0,203
Διευθυντής	0,842	13	0,223
Βαθμίδα εκπαίδευσης διδασκαλίας			
Πρωτοβάθμια	0,978	100	0,494
Δευτεροβάθμια	0,978	100	0,491
Σχέση εργασίας			
Μόνιμος	0,983	149	0,355
Αναπληρωτής πλήρους ωραρίου	0,975	49	0,377
Αναπληρωτής μειωμένου ωραρίου	0,978	2	0,359
Αριθμός σχολίων διδασκαλίας			
Ένα	0,984	150	0,883
Δύο	0,921	26	0,447
Τρία	0,965	17	0,729
Τέσσερα και άνω	0,905	7	0,360
Χρόνος μετάβασης στο σχολείο			
1-15 λεπτά	0,989	104	0,550
16-30 λεπτά	0,979	56	0,425
31-60 λεπτά	0,981	22	0,937
1-2 ώρες	0,844	10	0,449
Περισσότερο από 2 ώρες	0,925	8	0,476

4.4.1 Επιρροή φύλου

Για την επιρροή του φύλου στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών χρησιμοποιήθηκε το κριτήριο t για ανεξάρτητα δείγματα αφού η μεταβλητή του φύλου περιλαμβάνει μόνο δύο ομάδες.

Από τον επόμενο πίνακα, προκύπτει πως ο μέσος όρος στην κλίμακα της εργασιακής ικανοποίησης στους άνδρες είναι 127,53 με τυπική απόκλιση 19,6 ($M = 127,56$, $SD = 19,26$) και είναι ανώτερος από τις γυναίκες στις οποίες η μέση εργασιακή ικανοποίηση είναι 123,47 με τυπική απόκλιση 19,60 ($M = 123,47$, $SD = 19,60$). Ωστόσο, πρέπει να ελεγχθεί αν η διαφορά είναι στατιστικά σημαντική.

Πίνακας 6: Εργασιακή ικανοποίηση ανά φύλο

Φύλο	M	SD
------	---	----

Γενική ικανοποίηση	Άνδρας	127,5600	19,26336
	Γυναίκα	123,4700	18,59589

Σύμφωνα με τον επόμενο πίνακα, η διαφορά που σημειώνεται στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ανάμεσα στα δύο φύλα κρίνεται ως μη στατιστικά σημαντική ($t=1,528$, $df=198$, $p = 0,128 > 0,05$). Άρα, δεν ισχύει η επιρροή του φύλου στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Πίνακας 7: Αποτελέσματα κριτηρίου t ανεξάρτητων δειγμάτων για την ικανοποίηση ανά φύλο

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Γενική ικανοποίηση	Equal variances assumed	,151	,698	1,528	198	,128
	Equal variances not assumed			1,528	197,754	,128

4.4.2 Επιρροή ηλικίας

Για την επιρροή της ηλικίας στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος ANOVA αφού η μεταβλητή της ηλικίας περιλαμβάνει πάνω δύο ομάδες.

Από τον επόμενο πίνακα, προκύπτει πως ο μέσος όρος στην κλίμακα της εργασιακής ικανοποίησης στους εκπαιδευτικούς ηλικίας άνω των 60 είναι 130,07 με τυπική απόκλιση 15,47 ($M = 130,07$, $SD = 15,74$) και είναι ανώτερος από όλες τις άλλες ηλικίες ενώ αντίστοιχα ο χαμηλότερος είναι στους εκπαιδευτικούς 31-40 ετών με τιμή της μέσης εργασιακής ικανοποίησης 122,73 και τυπική απόκλιση 24,09 ($M = 122,73$, $SD = 24,09$). Ωστόσο, πρέπει να ελεγχθεί αν οι διαφορές είναι στατιστικά σημαντικές.

Πίνακας 8: Εργασιακή ικανοποίηση ανά ηλικία

	Ηλικία	M	SD
Γενική ικανοποίηση	<30	128,8500	18,18697
	31-40	122,7250	24,09063
	41-50	124,7167	17,22148
	51-60	124,6400	18,61397
	>60	130,0667	15,73692

Σύμφωνα με τον επόμενο πίνακα, η ομοιογένεια των διακυμάνσεων ισχύει και ο έλεγχος ANOVA μπορεί να εκτελεστεί [$F(4,195) = 1,332, p = 0,259$]. Τα αποτελέσματα τελικά δείχνουν πως οι διαφορές που σημειώνονται στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ανάμεσα στις ηλικίες κρίνονται ως μη στατιστικά σημαντικές [$F(4,195) = 0,851, p = 0,495$]. Άρα, δεν ισχύει η επιρροή της ηλικίας στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Πίνακας 9: Αποτελέσματα ελέγχου Levene για την ομοιογένεια των διακυμάνσεων

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Based on Mean	1,332	4	195	,259

Πίνακας 10: Αποτελέσματα ANOVA για την ικανοποίηση ανά ηλικία

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.231,860	4	307,965	,851	,495
Within Groups	70.576,095	195	361,929		
Total	71.807,955	199			

4.4.3 Επιρροή μορφωτικού επιπέδου

Για την επιρροή του μορφωτικού επιπέδου στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος ANOVA αφού η μεταβλητή του μορφωτικού επιπέδου περιέχει πάνω δύο ομάδες.

Από τον επόμενο πίνακα, προκύπτει πως ο μέσος όρος στην κλίμακα της εργασιακής ικανοποίησης στους κατόχους Διδακτορικού είναι 137,86 με τυπική απόκλιση 26,07 ($M = 137,86, SD = 26,07$) και είναι ανώτερος από του κατόχους Μεταπτυχιακού και τους πτυχιούχους ΑΕΙ/ΤΕΙ. Ωστόσο, πρέπει να ελεγχθεί αν οι διαφορές είναι στατιστικά σημαντικές.

Πίνακας 11: Εργασιακή ικανοποίηση ανά μορφωτικό επίπεδο

	Μορφωτικό επίπεδο	M	SD
Γενική ικανοποίηση	Πτυχιούχος ΑΕΙ/ΤΕΙ	125,9138	19,24829
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού	123,7922	17,70024
	Κάτοχος Διδακτορικού	137,8571	26,06676

Σύμφωνα με τον επόμενο πίνακα, η ομοιογένεια των διακυμάνσεων ισχύει και ο έλεγχος ANOVA μπορεί να εκτελεστεί [$F(2,197) = 1,323, p = 0,269$]. Τα αποτελέσματα τελικά δείχνουν πως οι διαφορές που σημειώνονται στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ανάμεσα στα μορφωτικά επίπεδα κρίνονται ως μη στατιστικά σημαντικές [$F(2,197) = 1,835, p = 0,162$]. Άρα, δεν ισχύει η επιρροή του μορφωτικού επιπέδου στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Πίνακας 12: Αποτελέσματα έλεγχου Levene για την ομοιογένεια των διακυμάνσεων

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Based on Mean	1,323	2	197	,269

Πίνακας 13: Αποτελέσματα ANOVA για την ικανοποίηση ανά μορφωτικό επίπεδο

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.313,285	2	656,642	1,835	,162
Within Groups	70.494,670	197	357,841		
Total	71.807,955	199			

4.4.4 Επιρροή ετών προϋπηρεσίας

Για την επιρροή των ετών προϋπηρεσίας στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος ANOVA αφού η μεταβλητή των ετών προϋπηρεσίας περιέχει πάνω δύο ομάδες.

Από τον επόμενο πίνακα, προκύπτει πως ο μέσος όρος στην κλίμακα της εργασιακής ικανοποίησης σε όσους εκπαιδευτικούς έχουν 0-5 έτη προϋπηρεσίας είναι 126,41 με τυπική απόκλιση 16,04 ($M = 126,41, SD = 16,04$) και σε όσους έχουν πάνω από 25 έτη προϋπηρεσίας είναι 126,10 με τυπική απόκλιση 17,54 ($M = 126,10, SD = 17,54$) και είναι ανώτερος από τους άλλους εκπαιδευτικούς στο δείγμα. Ωστόσο, πρέπει να ελεγχθεί αν οι διαφορές είναι στατιστικά σημαντικές.

Πίνακας 14: Εργασιακή ικανοποίηση ανά έτη προϋπηρεσίας

	Έτη προϋπηρεσίας	M	SD
Γενική ικανοποίηση	0 - 5	126,4138	16,03683
	6 - 15	124,2759	21,63476
	16 - 25	125,8243	18,90956
	>25	126,1026	17,54062

Σύμφωνα με τον επόμενο πίνακα, η ομοιογένεια των διακυμάνσεων ισχύει και ο έλεγχος ANOVA μπορεί να εκτελεστεί [$F(3,196) = 0,625, p = 0,599$]. Τα αποτελέσματα τελικά δείχνουν πως οι διαφορές που σημειώνονται στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ανάμεσα στα έτη προϋπηρεσίας κρίνονται ως μη στατιστικά σημαντικές [$F(3,196) = 1,121, p = 0,948$]. Άρα, δεν ισχύει η επιρροή των ετών προϋπηρεσίας στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Πίνακας 15: Αποτελέσματα έλεγχου Levene για την ομοιογένεια των διακυμάνσεων

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Based on Mean	,625	3	196	,599

Πίνακας 16: Αποτελέσματα ANOVA για την ικανοποίηση ανά έτη προϋπηρεσίας

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	133,028	3	44,343	,121	,948
Within Groups	71.674,927	196	365,688		
Total	71.807,955	199			

4.4.5 Επιρροή οικογενειακής κατάστασης

Για την επιρροή της οικογενειακής κατάστασης στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος ANOVA αφού η μεταβλητή της οικογενειακής κατάστασης περιέχει πάνω δύο ομάδες.

Από τον επόμενο πίνακα, προκύπτει πως ο μέσος όρος στην κλίμακα της εργασιακής ικανοποίησης στους διαζευγμένους εκπαιδευτικούς είναι 119,53 με τυπική απόκλιση 23,81 ($M = 119,53, SD = 23,81$) και είναι ο μικρότερος στο δείγμα ενώ ο μεγαλύτερος αντίστοιχα σημειώνεται στους έγγαμους εκπαιδευτικούς με μέση εργασιακή ικανοποίηση 126,73 και τυπική απόκλιση 18,30 ($M = 126,73, SD = 18,30$). Ωστόσο, πρέπει να ελεγχθεί αν οι διαφορές είναι στατιστικά σημαντικές.

Πίνακας 17: Εργασιακή ικανοποίηση ανά οικογενειακή κατάσταση

	Οικογενειακή κατάσταση	M	SD
Γενική ικανοποίηση	Έγγαμος/η	126,7333	18,29793
	Άγαμος/η	122,8571	19,53450
	Διαζευγμένος/η	119,5333	23,81436

Σύμφωνα με τον επόμενο πίνακα, η ομοιογένεια των διακυμάνσεων ισχύει και ο έλεγχος ANOVA μπορεί να εκτελεστεί [$F(2,197) = 0,604, p = 0,548$]. Τα αποτελέσματα τελικά δείχνουν πως οι διαφορές που σημειώνονται στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ανάμεσα στις κατηγορίες οικογενειακής κατάστασης κρίνονται ως μη στατιστικά σημαντικές [$F(2,197) = 1,400, p = 0,249$]. Άρα, δεν ισχύει η επιρροή της οικογενειακής κατάστασης στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Πίνακας 18: Αποτελέσματα έλεγχου Levene για την ομοιογένεια των διακυμάνσεων

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Based on Mean	,604	2	197	,548

Πίνακας 19: Αποτελέσματα ANOVA για την ικανοποίηση ανά οικογενειακή κατάσταση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.006,603	2	503,301	1,400	,249
Within Groups	70.801,352	197	359,398		
Total	71.807,955	199			

4.4.6 Επιρροή αριθμού τέκνων

Για την επιρροή του αριθμού τέκνων στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος ANOVA αφού η μεταβλητή της οικογενειακής κατάστασης περιέχει πάνω δύο ομάδες.

Από τον επόμενο πίνακα, προκύπτει πως ο μέσος όρος στην κλίμακα της εργασιακής ικανοποίησης σε όσους έχουν τέσσερα τέκνα και άνω είναι 133,37 με τυπική απόκλιση 12,69 ($M = 133,37, SD = 12,69$) και είναι ο μεγαλύτερος στο δείγμα και ο μικρότερος αντίστοιχα σημειώνεται στους άτεκνους με μέση εργασιακή ικανοποίηση 123,16 και τυπική απόκλιση 20,79 ($M = 123,16, SD = 20,79$). Ωστόσο, πρέπει να ελεγχθεί αν οι διαφορές είναι στατιστικά σημαντικές.

Πίνακας 20: Εργασιακή ικανοποίηση ανά αριθμό τέκνων

	Αριθμός τέκνων	M	SD
Γενική ικανοποίηση	Κανένα	123,1600	20,79184
	Ένα	125,3824	23,69249
	Δύο	124,7534	16,43487
	Τρία	126,7083	18,91280
	Τέσσερα και άνω	133,3684	12,69388

Σύμφωνα με τον επόμενο πίνακα, η ομοιογένεια των διακυμάνσεων ισχύει και ο έλεγχος ANOVA μπορεί να εκτελεστεί [$F(4,195) = 1,757, p = 0,139$]. Τα αποτελέσματα τελικά δείχνουν πως οι διαφορές που σημειώνονται στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ανάμεσα στις κατηγορίες του αριθμού τέκνων κρίνονται ως μη στατιστικά σημαντικές [$F(4,195) = 1,059, p = 0,378$]. Άρα, δεν ισχύει η επιρροή του αριθμού τέκνων στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Πίνακας 21: Αποτελέσματα ελέγχου Levene για την ομοιογένεια των διακυμάνσεων

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Based on Mean	1,757	4	195	,139

Πίνακας 22: Αποτελέσματα ANOVA για την ικανοποίηση ανά αριθμό τέκνων

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.526,265	4	381,566	1,059	,378
Within Groups	70.281,690	195	360,419		
Total	71.807,955	199			

4.4.7 Επιρροή θέσης

Για την επιρροή της θέσης ευθύνης στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος ANOVA.

Από τον επόμενο πίνακα, προκύπτει πως ο μέσος όρος στην κλίμακα της εργασιακής ικανοποίησης στους δασκάλους και καθηγητές είναι 123,16 με τυπική απόκλιση 20,79 ($M = 123,16, SD = 20,79$) και είναι ο μικρότερος στο δείγμα ενώ ο μεγαλύτερος αντίστοιχα σημειώνεται στους διευθυντές με μέση εργασιακή ικανοποίηση 133,37 και τυπική απόκλιση 12,69 ($M = 133,37, SD = 12,69$). Ωστόσο, πρέπει να ελεγχθεί αν οι διαφορές είναι στατιστικά σημαντικές.

Πίνακας 23: Εργασιακή ικανοποίηση ανά θέση

	Θέση	M	SD
Γενική ικανοποίηση	Δάσκαλος / Καθηγητής	123,1600	20,79184
	Υποδιευθυντής	125,3824	23,69249
	Διευθυντής	133,3684	12,69388

Σύμφωνα με τον επόμενο πίνακα, η ομοιογένεια των διακυμάνσεων ισχύει και ο έλεγχος ANOVA μπορεί να εκτελεστεί [$F(2,197) = 1,225, p = 0,296$]. Τα αποτελέσματα τελικά δείχνουν πως οι διαφορές που σημειώνονται στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ανάμεσα στις κατηγορίες της θέσης κρίνονται ως μη στατιστικά σημαντικές [$F(2,197) = 1,950, p = 0,145$]. Άρα, δεν ισχύει η επιρροή της θέσης στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Πίνακας 24: Αποτελέσματα ελέγχου Levene για την ομοιογένεια των διακυμάνσεων

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Based on Mean	1,225	2	197	,296

Πίνακας 25: Αποτελέσματα ANOVA για την ικανοποίηση ανά θέση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.394,074	2	697,037	1,950	,145
Within Groups	70.413,881	197	357,431		
Total	71.807,955	199			

4.4.8 Επιρροή βαθμίδας

Για την επιρροή της βαθμίδας εκπαίδευσης στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών χρησιμοποιήθηκε το κριτήριο t για ανεξάρτητα δείγματα.

Από τον επόμενο πίνακα, προκύπτει πως ο μέσος όρος στην κλίμακα της εργασιακής ικανοποίησης στους σε όσους υπηρετούν στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση είναι 127,48 με τυπική απόκλιση 17,40 ($M = 127,48, SD = 17,40$) και είναι ανώτερος από αυτόν σε όσους υπηρετούν στην Δευτεροβάθμια εκπαίδευση που η μέση εργασιακή ικανοποίηση είναι 123,55 με τυπική απόκλιση 20,37 ($M = 123,55, SD = 20,37$). Ωστόσο, πρέπει να ελεγχθεί αν η +διαφορά είναι στατιστικά σημαντική.

Πίνακας 26: Εργασιακή ικανοποίηση ανά βαθμίδα

	Βαθμίδα	M	SD
Γενική ικανοποίηση	Πρωτοβάθμια	127,4800	17,39876
	Δευτεροβάθμια	123,5500	20,36702

Σύμφωνα με τον επόμενο πίνακα, η διαφορά που σημειώνεται στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ανάμεσα στις βαθμίδες εκπαίδευσης κρίνεται ως μη στατιστικά σημαντική

($t=1,467$, $df=198$, $p=0,144>0,05$). Άρα, δεν ισχύει η επιρροή της βαθμίδας εκπαίδευσης στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Πίνακας 27: Αποτελέσματα κριτηρίου t ανεξάρτητων δειγμάτων για την ικανοποίηση ανά βαθμίδα

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Γενική ικανοποίηση	Equal variances assumed	1,497	,223	1,467	198	,144
	Equal variances not assumed			1,467	193,282	,144

4.4.9 Επιρροή σχέσης εργασίας

Για την επιρροή της σχέσης εργασίας στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος ANOVA.

Από τον επόμενο πίνακα, προκύπτει πως ο μέσος όρος στην κλίμακα της εργασιακής ικανοποίησης σε όσους εργάζονται με σχέση αναπληρωτή μειωμένου ωραρίου είναι 123,00 με τυπική απόκλιση 1,41 ($M = 123,00$, $SD = 1,41$) και είναι ο μικρότερος στο δείγμα ενώ ο μεγαλύτερος αντίστοιχα σημειώνεται στους μόνιμους με μέση εργασιακή ικανοποίηση 125,92 και τυπική απόκλιση 19,53 ($M = 125,92$, $SD = 19,53$). Ωστόσο, πρέπει να ελεγχθεί αν οι διαφορές είναι στατιστικά σημαντικές.

Πίνακας 28: Εργασιακή ικανοποίηση ανά σχέση εργασίας

	Σχέση εργασίας	M	SD
Γενική ικανοποίηση	Μόνιμος	125,9195	19,53393
	Αναπληρωτής πλήρους ωραρίου	124,3878	17,81481
	Αναπληρωτής μειωμένου ωραρίου	123,0000	1,41421

Σύμφωνα με τον επόμενο πίνακα, η ομοιογένεια των διακυμάνσεων ισχύει και ο έλεγχος ANOVA μπορεί να εκτελεστεί [$F(2,197) = 1,421$, $p = 0,244$]. Τα αποτελέσματα τελικά δείχνουν πως οι διαφορές που σημειώνονται στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ανάμεσα στις κατηγορίες της σχέσης εργασίας κρίνονται ως μη στατιστικά σημαντικές [$F(2,197) =$

0,136, $p = 0,873$]. Άρα, δεν ισχύει η επιρροή της σχέσης εργασίας στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Πίνακας 29: Αποτελέσματα ελέγχου Levene για την ομοιογένεια των διακυμάνσεων

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Based on Mean	1,421	2	197	,244

Πίνακας 30: Αποτελέσματα ANOVA για την ικανοποίηση ανά σχέση εργασίας

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	99,289	2	49,644	,136	,873
Within Groups	71.708,666	197	364,003		
Total	71.807,955	199			

4.4.10 Επιρροή αριθμού σχολείων

Για την επιρροή του αριθμού σχολείων εργασίας στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος ANOVA.

Από τον επόμενο πίνακα, προκύπτει πως ο μέσος όρος στην κλίμακα της εργασιακής ικανοποίησης σε όσους εργάζονται σε πάνω από τέσσερα σχολεία είναι 113,86 με τυπική απόκλιση 31,36 ($M = 113,86$, $SD = 31,36$) και είναι ο μικρότερος στο δείγμα ενώ ο μεγαλύτερος αντίστοιχα σημειώνεται σε όσους εργάζονται σε τρία σχολεία με μέση εργασιακή ικανοποίηση 127,65 και τυπική απόκλιση 18,06 ($M = 127,65$, $SD = 18,06$). Ωστόσο, πρέπει να ελεγχθεί αν οι διαφορές είναι στατιστικά σημαντικές.

Πίνακας 31: Εργασιακή ικανοποίηση ανά αριθμό σχολείων εργασίας

	Αριθμός σχολείων εργασίας	M	SD
Γενική ικανοποίηση	Ένα	125,9867	18,74555
	Δύο	124,5385	17,02523
	Τρία	127,6471	18,05527
	Τέσσερα και άνω	113,8571	31,36042

Σύμφωνα με τον επόμενο πίνακα, η ομοιογένεια των διακυμάνσεων ισχύει και ο έλεγχος ANOVA μπορεί να εκτελεστεί [$F(3,196) = 1,493$, $p = 0,218$]. Τα αποτελέσματα τελικά δείχνουν πως οι διαφορές που σημειώνονται στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ανάμεσα σε διαφορετικούς αριθμούς σχολείων εργασίας κρίνονται ως μη στατιστικά σημαντικές

[$F(3,196) = 1,004, p = 0,392$]. Άρα, δεν ισχύει η επιρροή του αριθμού σχολείων εργασίας στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Πίνακας 32: Αποτελέσματα ελέγχου Levene για την ομοιογένεια των διακυμάνσεων

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Based on Mean	1,493	3	196	,218

Πίνακας 33: Αποτελέσματα ANOVA για την ικανοποίηση ανά αριθμό σχολείων εργασίας

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.086,781	3	362,260	1,004	,392
Within Groups	70.721,174	196	360,822		
Total	71.807,955	199			

4.4.11 Χρόνος μετάβασης στο σχολείο

Για την επιρροή του χρόνου μετάβασης στο σχολείο στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος ANOVA.

Από τον επόμενο πίνακα, προκύπτει πως ο μέσος όρος στην κλίμακα της εργασιακής ικανοποίησης σε όσους εκπαιδευτικούς χρειάζονται 31 – 60 λεπτά για τη μετάβαση στο σχολείο εργασίας τους είναι 128,32 με τυπική απόκλιση 260,3 ($M = 128,32, SD = 26,03$) και είναι ο μεγαλύτερος στο δείγμα ενώ οι μικρότεροι αντίστοιχα σημειώνονται σε όσους χρειάζονται 16 – 30 λεπτά με μέση εργασιακή ικανοποίηση 122,90 και τυπική απόκλιση 23,56 ($M = 122,90, SD = 23,56$) και σε όσους χρειάζονται 1-2 ώρες με τιμή μέσης εργασιακής ικανοποίησης 122,20 και τυπική απόκλιση 19,66 ($M = 122,20, SD = 19,66$). Ωστόσο, πρέπει να ελεγχθεί αν οι διαφορές είναι στατιστικά σημαντικές.

Πίνακας 34: Εργασιακή ικανοποίηση ανά χρόνο μετάβασης στο σχολείο

	Χρόνος μετάβασης	M	SD
Γενική ικανοποίηση	1-15 λεπτά	126,7788	16,33149
	16-30 λεπτά	122,1964	19,65745
	31-60 λεπτά	128,3182	26,02999
	1-2 ώρες	122,9000	23,55820
	Περισσότερο από 2 ώρες	127,8750	19,96738

Σύμφωνα με τον επόμενο πίνακα, η ομοιογένεια των διακυμάνσεων ισχύει και ο έλεγχος ANOVA μπορεί να εκτελεστεί [$F(4,195) = 0,736, p = 0,568$]. Τα αποτελέσματα τελικά

δείχνουν πως οι διαφορές που σημειώνονται στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ανάμεσα σε διαφορετικούς χρόνους μετάβασης στο σχολείο κρίνονται ως μη στατιστικά σημαντικές [$F(4,195) = 0,736, p = 0,568$]. Άρα, δεν ισχύει η επιρροή του χρόνου μετάβασης στο σχολείο στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Πίνακας 35: Αποτελέσματα ελέγχου Levene για την ομοιογένεια των διακυμάνσεων

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Based on Mean	1,605	4	195	,174

Πίνακας 36: Αποτελέσματα ANOVA για την ικανοποίηση ανά χρόνο μετάβασης στο σχολείο

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.068,655	4	267,164	,736	,568
Within Groups	70.739,300	195	362,766		
Total	71.807,955	199			

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση της παρούσας εργασίας, αναλύθηκε η εργασιακή ικανοποίηση, μια έννοια η οποία όπως παρουσιάζεται από τους ερευνητές, είναι πολυδιάστατη και σχετίζεται από πολλούς παράγοντες. Ένας εκ των παραγόντων αυτών είναι τα δημογραφικά χαρακτηριστικά κάθε υπαλλήλου. Οι έρευνες που μελετήθηκαν κατά τη βιβλιογραφική ανασκόπηση οδήγησαν σε μια σειρά δημογραφικών χαρακτηριστικών που σχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίηση. Παρ' όλα αυτά, πολλές φορές τα ευρήματα των εμπειρικών ερευνών έπεσαν σε αντιφάσεις. Για το λόγο αυτό, αποφασίστηκε να γίνει μια ακόμα έρευνα που θα προσθέσει επιπλέον ευρήματα σχετικά με την επιρροή των δημογραφικών χαρακτηριστικών στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Για το λόγο αυτό, σχεδιάστηκε μια εμπειρική έρευνα που βασίστηκε σε ποσοτική μέθοδο. Το βασικό ερευνητικό εργαλείο της έρευνας ήταν το ερωτηματολόγιο και το οποίο χρησιμοποίησε το εργαλείο Job Satisfaction Survey (JSS) για τη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης. Η δειγματοληψία για το δείγμα των εκπαιδευτικών ήταν τόσο τυχαία δειγματοληψία όσο και δειγματοληψία συστάδων. Αναλυτικά, η επιλογή έγινε με βάση ορισμένα χαρακτηριστικά - συστάδες τα οποία ήταν η βαθμίδα εκπαίδευσης, το φύλο και η ηλικία. Στη συνέχεια, με βάση της ομάδες που δημιουργήθηκαν από τα χαρακτηριστικά αυτά, έγινε τυχαία δειγματοληψία που οδήγησε στο τελικό δείγμα. Σκοπός της δειγματοληψία ήταν να προκύψουν 200 εκπαιδευτικοί με τα παρακάτω χαρακτηριστικά:

1) 100 εκπαιδευτικοί από Πρωτοβάθμια βαθμίδα εκπαίδευσης και 100 από Δευτεροβάθμια

2) 100 άντρες και 100 γυναίκες

3) Αναφορικά με την ηλικία:

- έως 30 ετών: 20 συμμετέχοντες (10 εκπαιδευτικοί από Πρωτοβάθμια βαθμίδα εκπαίδευσης και 10 από Δευτεροβάθμια)

- 31-40 ετών: 40 συμμετέχοντες (20 εκπαιδευτικοί από Πρωτοβάθμια βαθμίδα εκπαίδευσης και 20 από Δευτεροβάθμια)

- 41-50 ετών: 60 συμμετέχοντες (30 εκπαιδευτικοί από Πρωτοβάθμια βαθμίδα εκπαίδευσης και 30 από Δευτεροβάθμια)

- 51-60 ετών: 50 συμμετέχοντες (25 εκπαιδευτικοί από Πρωτοβάθμια βαθμίδα εκπαίδευσης και 25 από Δευτεροβάθμια)

- 60 ετών και πάνω: 30 συμμετέχοντες (15 εκπαιδευτικοί από Πρωτοβάθμια βαθμίδα εκπαίδευσης και 15 από Δευτεροβάθμια).

Ο βασικός σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν η διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Επιπλέον, βασική επιδίωξη ήταν και η διερεύνηση της επιρροής των δημογραφικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης αυτών. Η ανάλυση των δεδομένων βασίστηκε στην εφαρμογή για υπολογιστές Statistical Package for the Social Sciences – SPSS (έκδοση 25) και χρησιμοποιήθηκε τόσο περιγραφική στατιστική, για να περιγραφούν τα δημογραφικά στοιχεία των εκπαιδευτικών όσο και τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, όσο επαγωγική στατιστική για να διερευνηθεί η επιρροή των δημογραφικών χαρακτηριστικών στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών.

Ως προς το δείγμα, όπως αναφέρθηκε, η έρευνα βασίστηκε σε δείγμα 200 εκπαιδευτικών με στρατηγική επιλογή σε βασικά δημογραφικά τους στοιχεία. Επίσης, η δημοφιλέστερη ειδικότητα, σύμφωνα με τα δεδομένα, ήταν η «ΠΕ70» καλύπτοντας το 20,5% του δείγματος. Έπειτα ακολούθησε η ειδικότητα «ΠΕ02» με 14,5%. Παράλληλα, το 37% των εκπαιδευτικών δήλωσαν πως έχουν 16-25 έτη προϋπηρεσίας, το 29% δήλωσε 16-25 έτη, το 19,5% πάνω από 25 έτη και το 14,5% έως 5 έτη. Ως προς την οικογενειακή κατάσταση, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί (75%) ήταν έγγαμοι, ενώ άγαμοι ήταν το 17,5% των εκπαιδευτικών. Επίσης, το 36,5% του δείγματος είχε δύο τέκνα ενώ το και το 25% κανένα. Ως προς τη θέση των εκπαιδευτικών το 85% αυτών ήταν δάσκαλοι ή καθηγητές ενώ παράλληλα το 74,5% αυτών απασχολούνταν σε μόνιμες θέσεις. Ακόμα, το 75% των εκπαιδευτικών εργάζονταν σε ένα σχολείο και το 52% χρειαζόταν το πολύ 15 λεπτά για να μετακινηθούν από τη μόνιμη κατοικία στο σχολείο εργασίας.

Το εργαλείο μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης υποβλήθηκε και σε έλεγχο αξιοπιστίας μέσω του δείκτη α του Cronbach και αποδείχθηκε αξιόπιστο, καθώς οι τιμές του ελέγχου τόσο στη γενική κλίμακα όσο και στους επιμέρους παράγοντες κυμάνθηκα από 0,729 έως 0,896 και φυσικά πάνω από το κατώτερο αποδεκτό όριο του 0,7.

Τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης στους παράγοντες που εμφανίστηκαν τα υψηλότερα σκορ με βάση την κλίμακα εργασιακής ικανοποίησης, κυμάνθηκαν σε επίπεδα άνω του μετρίου. Αντίθετα, τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης στους παράγοντες που εμφανίστηκαν τα χαμηλότερα σκορ με βάση την κλίμακα εργασιακής ικανοποίησης, κυμάνθηκαν σε επίπεδα

κάτω του μετρίου. Όσον αφορά τη γενική κλίμακα εργασιακής ικανοποίησης, αυτή κυμάνθηκε σε κυρίως μέτρια επίπεδα.

Στη συνέχεια, ακολουθούν τα ευρήματα σχετικά με την επιρροή των δημογραφικών χαρακτηριστικών στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Για να γίνει η ανάγνωση περισσότερο εύκολη χωρίστηκε σε κατηγορίες δημογραφικών χαρακτηριστικών.

⇒ **Φύλο**

Στην παρούσα έρευνα το φύλο αποδείχθηκε πως δε μπορεί να επηρεάσει σημαντικά τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Ωστόσο, στο αντίθετο συμπέρασμα έφτασε η έρευνα των Sharma και Jyoti (2009), όπου αποδείχθηκε ότι επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Αναλυτικότερα, βρέθηκε ότι οι γυναίκες είναι περισσότερο ικανοποιημένες από τους άνδρες κάτι που και πάλι είναι αντίθετο με τα ευρήματα της παρούσας έρευνας εφόσον οι άνδρες είχαν μεγαλύτερο σκορ κατά μέσο όσο στην κλίμακα εργασιακής ικανοποίησης από τις γυναίκες. Σε όμοια ευρήματα με τους Sharma και Jyoti (2009) έφτασε και η έρευνα του Oloolube (2006), στην οποία τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπήρχαν σημαντικές διαφορές στη γνώμη των ερωτηθέντων για την εργασιακή ικανοποίηση με βάση το φύλο τους. Αναλυτικότερα, βρέθηκε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί απέκτησαν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία από τους άνδρες. Το ίδιο εύρημα προκύπτει και στην έρευνα των Akhtar, Hashmi και Naqvi (2010) όπου και πάλι οι γυναίκες είναι περισσότερο ικανοποιημένες από τους άνδρες στην εργασία τους. Παρόλα αυτά, οι Saiti και Papadopoulos (2015) σε πρόσφατη έρευνα με 360 εκπαιδευτικούς, έδειξαν αφενός πως το φύλο επηρεάζει παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης στους οποίους, ωστόσο, οι άνδρες έδειξαν υψηλότερα σκορ από τις γυναίκες. Στην αντίθετη πορεία με τις προηγούμενες έρευνες και σε όμοια ευρήματα με την παρούσα, βρέθηκε η έρευνα των Panagopoulos, Anastasiou και Goloni (2014) όπου δεν παρατηρήθηκαν σημαντικές διαφορές της εργασιακής ικανοποίησης ως προς το φύλο.

⇒ **Ηλικία**

Σε όμοια λογική με το φύλο, η παρούσα έρευνα κατέληξε πως και η ηλικία δε μπορεί να επηρεάσει στατιστικά σημαντικά την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Το εύρημα αυτό συναντάται και στην έρευνα των Anastasiou και Goloni (2014). Στο ίδιο συμπέρασμα κατέληξαν και οι Saiti και Papadopoulos (2015) στη δική τους ερευνητική προσπάθεια. Παρ' όλα αυτά η έρευνα του Oloolube (2006) κατέληξε στο συμπέρασμα πως υπήρχε μια υψηλή

στατιστική διαφορά μεταξύ της διαφοροποίησης ηλικίας των εκπαιδευτικών και της ικανοποίησης από την εργασία τους. Οι εκπαιδευτικοί ηλικίας 20-30 και 51 ετών και άνω έδειξαν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία από εκείνες των ηλικιών 31-40 και 41-50.

⇒ **Μορφωτικό επίπεδο**

Τα δεδομένα της έρευνας αυτής δεν οδήγησαν σε στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση στα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης, ανάμεσα στις διαφορετικές κατηγορίες μορφωτικού επιπέδου. Ωστόσο, βρέθηκε ότι οι κάτοχοι Διδακτορικού τίτλου, ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους, σε σχέση με πτυχιούχους ΑΕΙ-ΤΕΙ. Τα δεδομένα αυτά, είναι όμοια με άλλες έρευνες, όπου παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές (Sharma & Jyoti, 2009). Από την άλλη πλευρά, στην έρευνα των Saiti και Papadopoulos (2015), δεν παρατηρήθηκε σημαντική επιρροή του μορφωτικού επιπέδου στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

⇒ **Έτη προϋπηρεσίας**

Όπως και στο μορφωτικό επίπεδο, έτσι και στα έτη προϋπηρεσίας, τα δεδομένα δεν οδήγησαν σε στατιστικά σημαντικές διαφορές στο δείγμα. Παρ' όλα αυτά παρατηρήθηκε (με εξαίρεση τα ελάχιστα έτη προϋπηρεσίας) πως οι περισσότερο έμπειροι εκπαιδευτικοί είχαν μεγαλύτερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με τους λιγότερο έμπειρους. Η στατιστικά σημαντική επιρροή των ετών προϋπηρεσίας, βέβαια, αποδείχθηκε στην έρευνα των Sharma και Jyoti (2009) – γεγονός που δεν ίσχυσε στην παρούσα εργασία. Ωστόσο, ένα κοινό χαρακτηριστικό στα ευρήματα ήταν πως παρατηρήθηκε ότι η εργασιακή ικανοποίηση στα 1-5 έτη εμπειρίας ήταν μεγαλύτερη και στη συνέχεια αρχίζει να μειώνεται και είναι ελάχιστη κατά στα 16-20 έτη εμπειρίας. Στα επόμενα χρόνια αρχίζει να αυξάνεται και μεγιστοποιήθηκε στα 21-25 και 31-35 έτη εμπειρίας. Αντίθετα, οι Gupta και Gehlawat, 2013 έφτασαν στο συμπέρασμα πως οι πιο έμπειροι εκπαιδευτικοί ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι από τους εκπαιδευτικούς με μικρότερη εμπειρία.

⇒ **Οικογενειακή κατάσταση**

Η επιρροή της οικογενειακής κατάστασης στα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών δεν παρουσίασε στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα. Το εύρημα αυτό έρχεται σε αντίθεση με την έρευνα του Παπαοικονόμου (2017) στην οποία η επιρροή της οικογενειακής κατάστασης στα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών

ήταν στατιστικά σημαντική. Αξιοσημείωτο, ωστόσο, είναι πως παρατηρείται και στις δύο έρευνες ότι οι έγγαμοι εμφανίζουν μεγαλύτερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από τους άγαμους ή τους διαζευγμένους.

⇒ **Αριθμός τέκνων**

Ένα ακόμα δημογραφικό στοιχείο στο δείγμα της παρούσας έρευνας, το οποίο δεν εμφάνισε σημαντική επιρροή στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών ήταν ο αριθμός τέκνων. Ωστόσο, το αντίθετο βρέθηκε στην έρευνα των Demirel και Erdamar (2009) και είναι αξιοσημείωτο πως οι εκπαιδευτικοί με λιγότερα παιδιά ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από αυτούς με περισσότερα παιδιά. Στην παρούσα έρευνα, ωστόσο, ισχύει το αντίθετο.

⇒ **Θέση**

Σύμφωνα με τα ευρήματα της παρούσας έρευνας, η θέση δε μπορεί να επηρεάσει στατιστικά σημαντικά τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Ωστόσο, κάτι τέτοιο δε μπορεί να υποστηριχθεί από την έρευνα του Ololube (2006). Πιο συγκεκριμένα, στη συγκεκριμένη έρευνα η επιρροή της θέσης ήταν στατιστικά σημαντική. Μάλιστα, κατέστη προφανές ότι οι διευθυντές είναι περισσότερο ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς. Το εύρημα αυτό, ωστόσο, ισχύει και στην παρούσα έρευνα με τη διαφορά πως η επιρροή της θέσης δεν είναι στατιστικά σημαντική.

⇒ **Βαθμίδα**

Η βαθμίδα εκπαίδευσης ήταν ένα ακόμα δημογραφικό στοιχείο που εξετάστηκε ως προς την επιρροή του στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Σύμφωνα, ωστόσο, με τα μέτρα επαγωγικής στατιστικής που εφαρμόστηκαν η επιρροή αποδείχθηκε μη στατιστικά σημαντική. Ωστόσο, σε άλλες έρευνες η επιρροή της βαθμίδας αποδείχθηκε στατιστικά σημαντική. Ωστόσο, βρέθηκε πως οι εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τις προοπτικές εξέλιξης σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Solangi, Qaisrani & Mughal, 2015). Αντίθετα, σε άλλη έρευνα αποδείχθηκε πως οι εκπαιδευτικοί Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι αυτοί που είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εκπαιδευτικούς στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση (Kroupis et al., 2017). Τα ευρήματα έτσι παραμένουν αντιφατικά με την παρούσα έρευνα να κινείται στην κατεύθυνση των ευρημάτων των Solangi, Qaisrani και Mughal (2015).

⇒ Σχέση εργασίας

Η σχέση εργασίας ήταν ένα ακόμα στοιχείο για το οποίο εξετάστηκε η επιρροή του στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Η στατιστική ανάλυση, ωστόσο, έδειξε πως η επιρροή δεν είναι στατιστικά σημαντική. Αντίθετα, οι Πατσάλη και Παπουτσάκη (2016) απέδειξαν πως η επιρροή αυτή είναι στατιστικά σημαντική. Μάλιστα, η ανάλυσή τους έδειξε ότι το σύνολο των μόνιμων εκπαιδευτικών εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από το σύνολο των εκπαιδευτικών που κατέχουν θέσεις με άλλα καθεστάτα απασχόλησης. Το γεγονός αυτό, βέβαια, ισχύει και στην παρούσα έρευνα αλλά οι διαφορές δεν είναι στατιστικά σημαντικές.

⇒ Αριθμός σχολείων

Ο αριθμός των σχολείων, στην παρούσα έρευνα, παρουσιάζει ενδιαφέροντα ευρήματα. Αυτό γιατί αποδείχθηκε ότι όσοι εργάζονται σε πάνω από τέσσερα σχολεία, είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από όλους τους εκπαιδευτικούς του δείγματος. Ωστόσο, τα μεγαλύτερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης βρέθηκαν σε όσους διδάσκουν σε τρία σχολεία. Οι διαφορές, όμως, της εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με τον αριθμό σχολείων διδασκαλίας δεν αποδείχθηκαν στατιστικά σημαντικές. Το εύρημα αυτό, μάλιστα, επιβεβαιώνεται μέσω της εκτεταμένης έρευνας 737 εκπαιδευτικών του Tayyar (2014).

⇒ Χρόνος μετάβασης από τη μόνιμη κατοικία

Το τελευταίο στοιχείο για το οποίο διερευνήθηκε η επιρροή του στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, ήταν ο χρόνος μετάβασης στο σχολείο από τη μόνιμη κατοικία. Το στοιχείο αυτό εξετάστηκε καθώς δεν εντοπίζονται αρκετά ευρήματα στη βιβλιογραφία σχετικά με την επιρροή του στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Η παρούσα έρευνα, βέβαια, απέδειξε πως η επιρροή του χρόνου αυτού δεν είναι στατιστικά σημαντική στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Αξιοσημείωτο είναι πως δεν εντοπίστηκε έρευνα με εκπαιδευτικούς που να εξετάζει την επιρροή αυτή. Ωστόσο, αξίζει να γίνει αναφορά σε έρευνα με δείγμα 222 υπαλλήλους, στην οποία αποδείχθηκε πως η αύξηση του χρόνου μετάβασης στην εργασία δεν είναι απαραίτητο πως επιβαρύνει τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης (Spies, 2006). Το εύρημα αυτό έρχεται σε συμφωνία με τα δεδομένα της παρούσας έρευνας εφόσον τα μεγαλύτερα επίπεδα

ικανοποίησης σημειώθηκαν σε όσους εκπαιδευτικούς χρειάζονται από μισή έως μία ώρα για να φτάσουν στο σχολείο που εργάζονται. Επιπλέον, τα χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης εμφανίστηκαν στους εκπαιδευτικούς που χρειάζονται 16 έως 30 λεπτά για να φτάσουν στο σχολείο που εργάζονται. Άρα και στην παρούσα έρευνα συμπεραίνεται πως όντως η αύξηση του χρόνου μετάβασης στην εργασία δεν είναι απαραίτητο πως επιβαρύνει τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης όπως απέδειξε ο Spies (2006).

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

Έπειτα από την ολοκλήρωση της συζήτησης, ακολουθούν μερικές προτάσεις οι οποίες αποτελούν παράλληλα και κατευθύνσεις που θα μπορούσαν να εστιάσουν μελλοντικές ερευνητικές προσπάθειες από επόμενους ερευνητές.

Αρχικά, τονίζεται η ανάγκη αύξησης των επιπέδων εργασιακής των εκπαιδευτικών σε όλα τα σχολεία είτε Πρωτοβάθμιας είτε Δευτεροβάθμιας, παρέχοντας περισσότερο εκπαιδευτικό υλικό ή εξωσχολικές δραστηριότητες στους εκπαιδευτικούς, καθώς και παρέχοντας περισσότερες επαγγελματικές ευκαιρίες ανάπτυξης στις οποίες μπορούν να μάθουν οι εκπαιδευτικοί πώς να ενσωματώνουν τις εργαστηριακές δραστηριότητες στη διδασκαλία τους. Με βάση αυτά τα δεδομένα, μια πρόταση για έρευνα είναι να διερευνηθούν οι απόψεις των ίδιων των εκπαιδευτικών για το πώς μπορούν οι παραπάνω προτάσεις να υλοποιηθούν με συγκεκριμένες ενέργειες.

Επίσης, οι διαχειριστές των σχολείων πρέπει να οικοδομήσουν συνεργατικές σχέσεις μεταξύ όλων των εκπαιδευτικών και των γονέων για να αυξήσουν την ικανοποίηση των καθηγητών. Χωρίς να δημιουργηθεί η σχέση συνεργασίας μεταξύ εκπαιδευτικών και γονέων, είναι δύσκολο να αυξηθούν τα ποσοστά ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Θεωρείται, επίσης σημαντικό, οι εκπαιδευτικοί να αφιερώσουν χρόνο και να παρατηρήσουν τη διδασκαλία άλλων εκπαιδευτικών της επιστήμης τους, μοιράζοντας ιδέες και υλικό με τους συναδέλφους τους. Ειδικά, οι παρατηρήσεις στην τάξη θα βοηθήσουν ειδικά τους νέους εκπαιδευτικούς να ξεπεράσουν την απομόνωσή τους και να βελτιώσουν τις διδακτικές τους δεξιότητες. Πάνω στο θέμα αυτό, μια πρόταση είναι να διεξαχθούν έρευνες σε νέους εκπαιδευτικούς και να διερευνηθούν οι απόψεις αυτών, σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση και κατά πόσο μπορούν τα επίπεδα αυτής να βελτιωθούν με την παρακολούθηση περισσότερο έμπειρων εκπαιδευτικών.

Παράλληλα, το σύνολο των δασκάλων και καθηγητών θα πρέπει να έχει περισσότερες επαγγελματικές ευκαιρίες ανάπτυξης. Η συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη παρέχει σε όλους τους εκπαιδευτικούς πολλές ευκαιρίες για να βελτιώσουν τις διδακτικές τους δεξιότητες, να συνεργαστούν με συναδέλφους και να μάθουν πώς να εφαρμόζουν νέες τεχνολογίες στη διδασκαλία τους. Από αυτή την άποψη, είναι αναγκαία η αύξηση του προϋπολογισμού για την επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευτικών. Επομένως, αξίζει να διερευνηθεί περισσότερο το θέμα της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών τόσο ως προς σε ποιο επίπεδο

κυμαίνεται όσο και για το πόσο μπορεί η βελτίωση αυτού να επηρεάσει θετικά τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών.

Ακόμα, με βάση τα ευρήματα, προτείνεται ότι οι μελλοντικές μελέτες να εξετάσουν άλλους παράγοντες που επηρεάζουν τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης σε εκπαιδευτικούς, όπως οι απλήρωτες ώρες, οι πολιτισμικές διαφορές και η επικοινωνία με τους συναδέλφους. Μπορεί επίσης να γίνει ανάλυση συγκεκριμένων αναγκών των εκπαιδευτικών. Η γνώση των αναγκών των εκπαιδευτικών θα βοηθήσει τους ερευνητές και τους ειδικούς να προτείνουν κατάλληλες στρατηγικές που μπορούν να ενισχύσουν τη δέσμευση των εκπαιδευτικών στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού και να αυξήσουν την ικανοποίηση από την εργασία τους. Επιπλέον, θα βοηθήσει τους διαχειριστές των σχολείων να αποφασίσουν εάν πρέπει να βελτιώσουν τη στρατηγική διαχείρισής τους.

Παράλληλα, απαιτείται πρόσθετη έρευνα με μεγαλύτερο μέγεθος δειγμάτων προκειμένου να διασφαλιστεί ότι το δείγμα αντιπροσωπεύει μεγαλύτερα τμήματα διδασκόντων. Ένα εκτεταμένο μέγεθος δείγματος, παράγοντας εκτεταμένα αποτελέσματα, θα προσθέσει εγκυρότητα στα επιστημονικά ευρήματα. Επίσης, οι μελλοντικές έρευνες, εκτός από το ότι θα πρέπει να έχουν μεγαλύτερο μέγεθος δείγματος, θα πρέπει επίσης να επικεντρωθούν στη συλλογή δεδομένων από διαφορετικούς τύπους σχολικών περιοχών. Ακόμα, χρησιμοποιώντας διαφορετικά μέσα συλλογής δεδομένων που θα απαιτούσαν από τους δασκάλους-καθηγητές και τους διευθυντές να απαντήσουν σε ερωτήσεις με περισσότερα περιθώρια, θα οδηγούσαν σε πληροφορίες που θα επέκτειναν την παρούσα ανάλυση. Για παράδειγμα, θα μπορούσαν να γίνουν εκτός από εκτεταμένες έρευνες και μελέτες περίπτωσης μέσω ημιδομημένων συνεντεύξεων για να αναπτυχθούν απαντήσεις σε βάθος σχετικά με το ποιες μεταβλητές τελικά καθορίζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Η ανακάλυψη των μεταβλητών που επηρεάζουν την εργασιακή των εκπαιδευτικών και τη βελτίωση αυτών των μεταβλητών θα προκαλούσε την ενίσχυση του τομέα της εκπαίδευσης, ώστε οι μαθητές να έχουν αποτελεσματικές και βέλτιστες μαθησιακές εμπειρίες ενώ βρίσκονται στο σχολείο.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Ξενόγλωσσες

Aamodt, M. (2009). *Industrial/Organizational Psychology*. Belmont, CA: Cengage Learning.

Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.

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.

Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice, (10 Edition)*

Arvey, R. D., Bouchard, T. J., Segal, N. L., & Abraham, L. M. (1989). Job satisfaction: Environmental and genetic components. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 187-192.

Atasoy, T. (2004). *A Comparative Study on Job Satisfaction in Large and Small Size Enterprises*. Ms. Thesis, Middle East Technical University.

Babbie, E. (2011). *Εισαγωγή στην κοινωνική έρευνα*. Αθήνα: Κριτική

Badenhorst, G., George, E. & Louw, D. (2008). Job satisfaction among urban secondary school teachers in Namibia. *South African Journal of Education*, 28, 135-154.

Bergmann, T. J., Bergmann, M. A., & Grahn, J. L. (1994). How important are employee benefits to public sector employees. *Public personnel management*, 23(3), 397-406.

Bettes, B. A., Chalas, E., Coleman, V. H., & Schulkin, J. (2004). Heavier workload, less personal control: impact of delivery on obstetrician/gynecologists' career satisfaction. *American journal of obstetrics and gynecology*, 190(3), 851-857.

Bogg, J., & Cooper, C. (1995). Job satisfaction, mental health, and occupational stress among senior civil servants. *Human Relations*, 48(3), 327-341.

Bolin, F. (2007). A study of teacher job satisfaction and factors that influence it. *Chinese Educational Society*, 40(5), 47-64.

Boone, L., & Kuntz, D. (1992). *Contemporary marketing*. Texas: Dryden Press.

Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 35(5), 307-312.

Bruce, K., & Nyland, C. (2011). Elton Mayo and the deification of human relations. *Organization studies*, 32(3), 383-405.

Brunetto, Y., & Warthon, R. F. (2005). The impact of NPM on the job satisfaction of a range of Australian public sector employees. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 43(2), 289-304.

Chughati, F. D., & Perveen, U. (2013). A study of teachers workload and job satisfaction in public And private schools at secondary level in Lahore city Pakistan. *Asian Journal of Social Sciences & Humanities*, 2(1), 202-214.

Churchill Jr, G. A. (1979). A paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of marketing research*, 16(1), 64-73.

Cook, L. A. (2008). Job Satisfaction and Performance: Is the Relationship Spurious?. *Journal of Vocational Behavior* 71(2), 167-185.

Coverdale, P., & Crane, (1979). *Personnel management: A situational approach*. London: Addison Wesley.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.

Crossman, A., & Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration & Leadership*, 34(1), 29-46.

Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of applied psychology*, 90(6), 1241-1255.

Demirdag, S. (2015). Assessing teacher self-efficacy and job satisfaction: Middle school teachers. *Journal of Educational and Instructional Studies in the World*, 5(3), 35-43.

Demirel, H., & Erdamar, G. K. (2009). Examining the relationship between job satisfaction and family ties of Turkish primary school teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 2211-2217.

DeSantis, V.S., & Durst, S.L. (1996). Comparing job satisfaction among public and private sector employees. *American Review of Public Administration*, 26(3), 327- 343.

Drago, R., Estrin, S., & Wooden, M. (1993). Pay for Performance Incentives and Work Attitudes. *Australian Journal of Management*, 17(2), 217-231.

Durant, R. F., Kramer, R., Perry, J. L., Mesch, D., & Paarlberg, L. (2006). Motivating employees in a new governance era: The performance paradigm revisited. *Public administration review*, 66(4), 505-514.

Eker, M., Anbar, A., Kırbıyık L., & Haider, N. (2007). Job Satisfaction of Academicians in Turkey and the Factors Affecting Job Satisfaction. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 9(4), 66–90.

Ellickson, M., C. (2002). Determinants of Job Satisfaction of Municipal Government Employees. *Public Personnel Management*, 31(3), 343–358.

Gazioglu, S., & Tansel, A. (2006). Job satisfaction in Britain: individual and job related factors. *Applied economics*, 38(10), 1163-1171.

George, J. M., Jones, G. R., & Sharbrough, W. C. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Gerçeker, A. (1998). *A Quantitative Approach for Analysing Motivational Factors; And Its Application*. Middle East Technical University.

Getahun, S., Sims, B., & Hummer, D. (2008). Job satisfaction and organizational commitment among probation and parole officers: A case study. *Professional Issues in Criminal Justice*, 3(1), 1-16.

Gholami Fesharaki, M., Talebiyan, D., Aghamiri, Z., & Mohammadian, M. (2012). Reliability and validity of “Job Satisfaction Survey” questionnaire in military health care workers. *Journal Mil Med*, 13(4), 241-246.

Graham, S., & Weiner, B. (1996). Theories and principles of motivation. *Handbook of educational psychology*, 4, 63-84.

Grant, P. (2004). Physician job satisfaction in New Zealand versus the United Kingdom. *The New Zealand Medical Journal*, 117(1204), 1-7.

Green, J. (2000). *A study of job satisfaction of community college chairpersons*. Unpublished doctoral thesis. Blacksburg, VA: Virginia Polytechnique Institute and State University.

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.

Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Hackman, R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work : Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250–279.

Hardy, G. E., Woods, D., & Wall, T. D. (2003). The impact of psychological distress on absence from work. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 306-314.

Hargreaves, A. (2004). *Changing Teachers, Changing Times*. London: Cassell.

Harputlu, Ş. (2014). Job Satisfaction and Its Relation with Perceived Workload: An Application in a Research Institution. Middle East Technical University, Department of Industrial Engineering.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. (2nd ed). New York: John Wiley & Sons.

Hirschfeld, R. R. (2000). Does revising the intrinsic and extrinsic subscales of the Minnesota Satisfaction Questionnaire short form make a difference?. *Educational and Psychological Measurement*, 60(2), 255-270.

House, R. J., Shane, S. A., & Herold, D. M. (1996). Rumors of the death of dispositional research are vastly exaggerated. *Academy of management review*, 21(1), 203-224.

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, T. (2005). *Organizational behavior and management*. New York: McGraw-Hill.

Jaiyeoba, AO. & Jibril, A. (2008). A study of job satisfaction of secondary school administrators in Kano state, Nigeria. *An International Multi-Disciplinary Journal*, 2(2), 94-107.

Jex, S. M., & Spector, P. E. (1989). The generalizability of social information processing to organizational settings: A summary of two field experiments. *Perceptual and Motor Skills*, 69(3-1), 883-893.

Jones, G. R., & George, J. M. (1998). The Experience and Evolution of Trust: Implications for Cooperation and Teamwork. *The Academy of Management Review*, 23(3), 531-546.

Judge, T. A., & Larsen, R. J. (2001). Dispositional affect and job satisfaction: A review and theoretical extension. *Organizational behavior and human decision processes*, 86(1), 67-98.

Jyoti, J. & Sharma, RD. (2006). Job satisfaction among school teachers. *IIMB Management Review*, 18(4), 349-363.

Karimi, S. (2008). Affecting Job Satisfaction of Faculty Members of Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran. *Scientific & Research Quarterly Journal of Mazandaran University*, 23(6), 89-104.

Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W. (2012). Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(7), 2697-2705.

Khan, A. S. (2010). Theories of job-satisfaction: Global applications & limitations. *Gomal University Journal of Research*, 26(2), 45-62.

Kim, S. (2005). Factors affecting state government information technology employee turnover intentions. *The American Review of Public Administration*, 35(2), 137-156.

Koustelios, A. D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *The International Journal of Educational Management*, 15(7), 354-358.

Kroupis, I., Kourtessis, T., Kouli, O., Tzetzis, G., Derri, V., & Mavrommatis, G. (2017). Job satisfaction and burnout among Greek PE teachers. A comparison of educational sectors, level and gender. (Satisfacción laboral y burnout de los profesores de la educación física en Grecia). *Cultura_Ciencia_Deporte*, 12(34), 5-14.

Lamond, D., & Spector, P. E. (2000). Taking stock of the Job Satisfaction Survey: Its validity and reliability in a different time and place. In *The Vth International Federation of Scholarly Associations of Management World Conference* (pp. 1-11). University of Quebec.

Levine, M. F., Taylor, J. C., & Davis, L. E. (1984). Defining quality of working life. *Human Relations*, 37(1), 81-104.

Lim, S. (2008). Job satisfaction of information technology workers in academic libraries. *Library & Information Science Research*, 30(2), 115-121.

Liu, D., Mitchell, T. R., Lee, T. W., Holtom, B. C., & Hinkin, T. R. (2012). When employees are out of step with coworkers: How job satisfaction trajectory and dispersion influence

individual-and unit-level voluntary turnover. *Academy of management journal*, 55(6), 1360-1380.

Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction? Organizational Behavior and Human Light at the End of the Tunnel. *Psychological Science*, 1(4), 240-246.

Locke, E. A. (1976). The nature causes and causes of job satisfaction, in Dunnette. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago, IL.

Locke, E. A. (2006). The nature causes and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago, IL: Rand McNally. London: Kogan Page Publishing.

López, J. M. O., Bolaño, C. C., Mariño, M. J. S., & Pol, E. V. (2010). Exploring stress, burnout, and job dissatisfaction in secondary school teachers. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 10(1), 107-123.

Lusser, R. N. (1990). *Human relations in organizations: A skill – building approach*. Boston: Richard D. Irwin Inc.

Luthans, F. (1995). *Organizational Behaviour* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.

Luthans, F. (2005). *Organizational behavior*. (10th ed). New York: McGraw-Hill.

Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1-16.

Majasan, J.A. (1995). *The teachers' profession. A manual for professional excellence*. Ibadan: Spectrum Books Limited

Malik, M. E., Danish, R. Q., & Munir, Y. (2012). The impact of pay and promotion on job satisfaction: Evidence from higher education institutes of Pakistan. *American Journal of Economics*, 10(5), 6-9.

Marks, S. (1994). *Intimacy in the public realm: The case of co-workers*. USA: Social Forces Co.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370-396.

McNeese-Smith, D. (1996). Increasing employee productivity, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Healthcare Management*, 41(2), 160-175.

Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). Finding workable levers over work motivation: Comparing job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Administration & Society*, 39(7), 803-832.

Murray, R. A. (1999). *Job Satisfaction of Professional and Paraprofessional Library Staff at the University of North Carolina at Chapel Hill* [Doctoral Dissertation]. University of North Carolina, Chapel Hill.

Naderi Anari, N. (2012). Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of workplace Learning*, 24(4), 256-269.

Naylor, J. (1999). *Management*. Harlow: Prentice hall.

O'Reilly, C.A., III., & Roberts, K.H. (1973). Job Satisfaction Among Whites and Non Whites. *Journal of Applied Psychology*, 57, 295-299.

O'Sullivan, B., Keane, A. M., & Murphy, A. W. (2005). Job stressors and coping strategies as predictors of mental health and job satisfaction among Irish general practitioners. *Irish Medical Journal*, 98(7), 199-202.

Ofoegbu, FI. (2004). Teacher motivation: a factor for classroom effectiveness and school improvement in Nigeria. *College Student Journal*, 38(1), 81-89.

Oldendick, R. W. (2012). Survey research ethics. In *Handbook of survey methodology for the social sciences* (pp. 23-35). New York: Springer.

Ololube, N. P. (2006). Teachers job satisfaction and motivation for school effectiveness: An assessment. *Essays in Education*, 18(9), 1-19.

Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel psychology*, 48(4), 775-802.

Padilla-Velez, D. (1993). *Job satisfaction of vocational teachers in Puerto Rico* [Doctoral dissertation]. The Ohio State University.

Panagopoulos, N., Anastasiou, S., & Goloni, V. (2014). Professional burnout and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *Journal of Scientific Research & Reports*, 3(3), 1710-1721.

Pinder, C. (2008). *Work motivation in organizational behaviour*. (2nd ed.). New York: Psychology Press.

Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior*. (11th ed). New Jersey: Prentice hall.

Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(4), 395-407.

Saif, S. K., Nawaz, A., Jan, F. A., & Khan, M. I. (2012). Synthesizing the theories of job satisfaction across the cultural/attitudinal dimensions. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 3(9), 1382-1396.

Saiti, A., & Papadopoulos, Y. (2015). School teachers' job satisfaction and personal characteristics: A quantitative research study in Greece. *International Journal of Educational Management*, 29(1), 73-97.

Scott M (2004). *Mississippi State University Extension Service Agents. Perceptions of Fundamental Job Characteristics and their level of Job Satisfaction*. Unpublished Masters Thesis State University.

Scott, C., Cox, S., & Dinham, S. (1999). The occupational motivation, satisfaction and health of English school teachers. *Educational psychology*, 19(3), 287-308.

Sedem, A. K. (2012). *The Effect Of Motivation On Retention Of Workers in the Private Sector: A Case Study Of Zoomlion Company Ghana Ltd*. Kwame Nkrumah University.

Shajahan, D. S., & Shajahan, L. (2004). *Organization behavior*. India: New Age International Publications.

Shann, M. (1998). Professional commitment and job satisfaction among teachers in urban middle schools. *The Journal of Education Research*, 92(2), 67-75.

Sharma, R. D., & Jyoti, J. (2009). Job satisfaction of university teachers: an empirical study. *Journal of Services Research*, 9(2), 51-80.

Smith, D., & Cranny, F. (1968). Job satisfaction, effort and commitment. *Journal of Business management*, 123(3), 151-164.

Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.

Solangi, M. G., Qaisrani, N., & Mughal, S. (2015). A study of factors influencing public sector secondary school teachers' job satisfaction. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(5), 262-275.

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

Spies, M. (2006). Distance between home and workplace as a factor for job satisfaction in the North-West Russian oil industry. *Fennia-International Journal of Geography*, 184(2), 133-149.

Staw, B. M., & Ross, J. (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. *Journal of Applied psychology*, 70(3), 469-480.

Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). The future of work motivation theory. *Academy of Management review*, 29(3), 379-387.

Taylor, F. (1911). *Principals of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers.

Taylor, G. S., & Vest, M. J. (1992). Pay comparisons and pay satisfaction among public sector employees. *Public Personnel Management*, 21(4), 445-454.

Tayyar, K. A. (2014). *Job satisfaction and motivation amongst secondary school teachers in Saudi Arabia* [Doctoral dissertation]. <http://etheses.whiterose.ac.uk/6191/1/White%20rose%20K-Altayyar%20PhD%20final%20thesis%20submission.pdf>.

Terkel, S. (1972). *Working*. New York: Ballantine books.

Tomazevic, D. N., Seljak, J., & Aristovnic, D. A. (2013). Job Satisfaction of Slovenian Public Employees Over Time- The Case Of Law Enforcement Officers. *Metalurgia International* 18(8), 251–259.

Tsounis, A., & Sarafis, P. (2018). Validity and reliability of the Greek translation of the Job Satisfaction Survey (JSS). *BMC psychology*, 6(1), 27-33.

Twenge, J.M. & Campbell, W.K. (2010). *The narcissism epidemic*. New York: Atria Books.

Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.

Wanous, J. P., & Lawler, E. E. (1972). Measurement and meaning of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 56(2), 95-105.

Ware, H., & Kitsantas, A. (2007). Teachers and collective efficacy beliefs as predictors of professional commitment. *Journal of Educational Research*, 100(5), 303-310.

Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129-148.

Wehrich, H., & Koontz, H. (1999). *Management: A global perspective* (10th ed). New York: McGraw-Hill.

Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes, and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.

Yucel, I., & Bektas, C. (2012). Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in Turkey: Younger is better?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 1598-1608.

Yusof, A. A., & Shamsuri, N. A. (2006). Organizational justice as a determinant of job satisfaction and organizational commitment. *Malaysian Management Review*, 41(1), 47-62.

Zhu, Y. (2013). A Review of Job Satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293-299.

Ελληνόγλωσσες

Αναστασιάδου, Σ. Δ. (2012). *Στατιστική και μεθοδολογία έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες*. Αθήνα: Κριτική.

Παπαοικονόμου, Α. Δ. (2017). Η επαγγελματική ικανοποίηση (job satisfaction) του εκπαιδευτικού ως παράγοντας συγκρότησης του εαυτού: εμπειρική προσέγγιση. *Επιστημονικό Εκπαιδευτικό Περιοδικό «εκπ@ιδευτικός κύκλος»*, 5(1), 143-157.

Πατσάλης, Χ., & Παπουτσάκη, Κ. (2016). Επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης στο παράδειγμα των εκπαιδευτικών της 9ης Περιφέρειας Σ.Σ. Π.Ε. Αττικής. *Επιστημονικό Βήμα*, 14, 249-261.

Τσιπλητάρης, Α. Φ., & Μπάμπαλης, Θ. Κ., (2011). *Δέκα παραδείγματα μεθοδολογίας επιστημονικής έρευνας: από τη θεωρία στην πράξη*. Αθήνα: Διάδραση.

Τσιώλης, Γ. (2013). Η σχέση ποιοτικής και ποσοτικής προσέγγισης στην κοινωνική έρευνα: από τη θέση περί 'ριζικής ασυμβατότητας' στο συνδυασμό ή τη συμπληρωματικότητα των προσεγγίσεων. Στο Μ. Πουρκός (Επιμ.) *Δυνατότητες και όρια της μείξης των μεθοδολογιών στην κοινωνική και εκπαιδευτική έρευνα* (σσ. 271-292). Αθήνα: Ίων.

Τσιώλης, Γ. (2014). *Μέθοδοι και τεχνικές ανάλυσης στην ποιοτική κοινωνική έρευνα*. Αθήνα: Κριτική.

Διαδίκτυο

Psychologynow.gr. (2015). *Ιεραρχία αναγκών Malsow* [Φωτογραφία]. Psychologynow.gr. <https://www.psychologynow.gr/istoria-psyxologias/viografies/807-abraham-maslow.html>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ερωτηματολόγιο

Simultaneous presentation of the English and Greek version of JSS

Andreas Tsounis and Pavlos Sarafis, 2018

Stem question: "Please circle the one number for each question that comes closest to reflecting your opinion about it" Response on a 6-point Likert scale: 1 (Disagree very much) to 6 (Agree very much)

- | | |
|---|--|
| 1. I feel I am being paid a fair amount for the work I do. | 1. Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω |
| 2. There is really too little chance for promotion on my job. | 2. Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία μου |
| 3. My supervisor is quite competent in doing his/her job. | 3. Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι πολύ ικανός/η στη δουλειά του/της. |
| 4. I am not satisfied with the benefits I receive. | 4. Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πρόσθετες παροχές (ασφαλιστική κάλυψη, άδειες μετ' αποδοχών, συνταξιοδοτικές προοπτικές) που λαμβάνω, πέραν του μισθού |
| 5. When I do a good job, I receive the recognition for it that I should receive. | 5. Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που θα έπρεπε |
| 6. Many of our rules and procedures make doing a good job difficult. | 6. Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούνται στον οργανισμό με δυσκολεύουν στο να κάνω τη δουλειά μου σωστά |
| 7. I like the people I work with. | 7. Συμπαθώ τους ανθρώπους μαζί με τους οποίους δουλεύω |
| 8. I sometimes feel my job is meaningless. | 8. Κάποιες φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα |
| 9. Communications seem good within this organization. | 9. Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή |
| 10. Raises are too few and far between. | 10. Οι αυξήσεις του μισθού είναι πολύ σπάνιες |
| 11. Those who do well on the job stand a fair chance of being promoted. | 11. Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής |
| 12. My supervisor is unfair to me. | 12. Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου |
| 13. The benefits we receive are as good as most other organizations offer. | 13. Οι πρόσθετες παροχές- πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί |
| 14. I do not feel that the work I do is appreciated. | 14. Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται |
| 15. My efforts to do a good job are seldom blocked by red tape. | 15. Οι προσπάθειές μου να κάνω καλά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία |
| 16. I find I have to work harder at my job because of the incompetence of people I work with. | 16. Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου |
| 17. I like doing the things I do at work. | 17. Μου αρέσουν τα πράγματα που κάνω στη δουλειά μου |
| 18. The goals of this organization are not clear to me. | 18. Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι |
| 19. I feel unappreciated by the organization when I think about what they pay me. | 19. Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου αισθάνομαι ότι δεν εκτιμάται η εργασία μου από τον οργανισμό |
| 20. People get ahead as fast here as they do in other places. | 20. Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές |
| 21. My supervisor shows too little interest in the feelings of subordinates. | 21. Ο/η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του |

- | | |
|---|---|
| 22. The benefit package we have is equitable. | 22. Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο |
| 23. There are few rewards for those who work here. | 23. Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για αυτούς που εργάζονται εδώ |
| 24. I have too much to do at work. | 24. Έχω περισσότερο φόρτο εργασίας απ' ό τι θα έπρεπε |
| 25. I enjoy my coworkers. | 25. Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου |
| 26. I often feel that I do not know what is going on with the organization. | 26. Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι συμβαίνει στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι |
| 27. I feel a sense of pride in doing my job. | 27. Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω |
| 28. I feel satisfied with my chances for salary increases. | 28. Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται |
| 29. There are benefits we do not have which we should have. | 29. Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει |
| 30. I like my supervisor. | 30. Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου |
| 31. I have too much paperwork. | 31. Έχω περισσότερη γραφειοκρατική δουλειά από ό τι θα 'πρεπε |
| 32. I don't feel my efforts are rewarded the way they should be. | 32. Θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου δεν ανταμείβονται όπως θα 'πρεπε |
| 33. I am satisfied with my chances for promotion. | 33. Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται |
| 34. There is too much bickering and fighting at work. | 34. Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά |
| 35. My job is enjoyable. | 35. Η εργασία μου είναι ευχάριστη |
| 36. Work assignments are not fully explained. | 36. Τα εργασιακά καθήκοντα ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως. |
-