



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ  
UNIVERSITY OF WEST ATTICA

Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών  
Τμήμα Αγωγής και Φροντίδας στην Πρώιμη Παιδική Ηλικία

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**“Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών προσχολικής ηλικίας και πώς επηρεάζεται σε σχέση με τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας τους”.**

Ασβεστά Ζωή  
Α.Μ.: 673/19673008

Διονυσία Κονταξοπούλου

Αθήνα, 2023



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ  
UNIVERSITY OF WEST ATTICA

UNIVERSITY OF WEST ATTICA  
SCHOOL OF ADMINISTRATIVE, ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES  
DEPARTMENT OF EARLY CHILDHOOD CARE AND EDUCATION

Diploma Thesis

**"Preschool teachers' job satisfaction and how it is affected in relation  
to their personality characteristics"**

Asvesta Zoe  
A.M.: 673/19673008

Kontaxopoulou Dionysia

ATHENS, 2023



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ,  
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΜΗΜΑ  
ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΣΤΗΝ ΠΡΩΙΜΗ ΠΑΙΔΙΚΗ ΗΛΙΚΙΑ

**“Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών προσχολικής ηλικίας και πώς επηρεάζεται σε σχέση με τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας τους”.**

Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής συμπεριλαμβανομένου και του Εισηγητή

Η πτυχιακή/διπλωματική εργασία εξετάστηκε επιτυχώς από την κάτωθι Εξεταστική Επιτροπή:

A/α	ΟΝΟΜΑΕΠΩΝΥΜΟ	ΒΑΘΜΙΔΑ/ΔΙΟΤΗΤΑ	ΨΗΦΙΑΚΗΥΠΟΓΡΑΦΗ
	Κονταξοπούλου Διονυσία	Επιστημονική συνεργάτης	
	Παπαηλίου Χριστίνα	Καθηγήτρια	
	Ναυρίδη Ευανθία	Επίκουρη καθηγήτρια	

## ΔΗΛΩΣΗ ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΗΣ ΙΔΙΟΚΤΗΣΙΑΣ

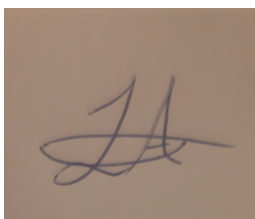
Ο/η κάτωθι υπογεγραμμένος/η Ασβεστά Ζωή του Κωνσταντίνου με αριθμό μητρώου 673/19673008 φοιτητής/τρια του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Τμήματος Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών, δηλώνω υπεύθυνα ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της πτυχιακής/διπλωματικής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος. Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Επιθυμώ την απαγόρευση πρόσβασης στο πλήρες κείμενο της εργασίας μου μέχρι ..... και έπειτα από αίτηση μου στη Βιβλιοθήκη και έγκριση του επιβλέποντα καθηγητή.

Ψηφιακή Υπογραφή Επιβλέποντα/ουσας Καθηγητή/ήτριας

Η Δηλούσα



Copyright © Ασβεστά Ζωή, 2023 Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. Allrights reserved. Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξολοκλήρου 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 τη 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.

## Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω την επιβλεπουσα καθηγητρια μου Διονυσία Κονταξοπούλου, για την πολύτιμη και συνεχη βοήθεια της, την προσοχη αλλα και την καθοδήγηση που μου παρείχε καθόλη τη διάρκεια της υλοποίησης της πτυχιακής εργασίας.

Ακόμα ευχαριστώ θερμά όλους τους συμμετέχοντες της έρευνας διότι χωρίς τη δική τους συμβολή η περάτωση της εργασίας θα ήταν αδύνατη.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένεια μου και τους φίλους μου που με στήριξαν καθ' ολη την ακαδημαϊκή μου πορεία, ένα ταξίδι που φτάνει στο τέλος του με την ολοκλήρωση της εργασίας αυτής.

## Περίληψη

Οι παιδαγωγοί κατέχουν σημαντικό ρόλο στην ολόπλευρη ανάπτυξη των παιδιών, ιδιαίτερα στην προσχολική ηλικία. Για αυτόν τον λόγο, σκοπός της έρευνας είναι η μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών προσχολικής ηλικίας και πώς επηρεάζεται από τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας τους. Γνωρίζουμε πως τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας, κυρίως η εξωστρέφεια, η προσήνεια αλλά και ο νευρωτισμός έχουν ισχυρή σύνδεση με την επαγγελματική ικανοποίηση, ιδιαίτερα στα εκπαιδευτικά επαγγέλματα.

Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή δεδομένων, ήταν η ποσοτική έρευνα μέσω της δημοσίευσης ερωτηματολογίων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης προς συμπλήρωση από ενεργούς παιδαγωγούς προσχολικής αγωγής. Τα ερωτηματολόγια που χρησιμοποιήθηκαν ήταν το NEO Five Factor Inventory για τη διεύρυνση των χαρακτηριστικών προσωπικότητας και το Employee Satisfaction Inventory για την εξέταση της επαγγελματικής ικανοποίησης. Το δείγμα περιλαμβάνει 194 εκπαιδευτικούς προσχολικής ηλικίας.

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως η επαγγελματική ικανοποίηση δεν σχετίζεται με τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας των παιδαγωγών. Ακόμα εξετάστηκαν και άλλες σχέσεις όπως η σχέση της επαγγελματικής ικανοποίησης με τον τόπο εργασίας, όπου τα αποτελέσματα δεν έδειξαν κάποια συσχέτιση. Διερευνήθηκε η σχέση της θέσης του εργαζομένου σε συνάρτηση με την επαγγελματική ικανοποίηση, ωστόσο δεν βρέθηκε κάποιο σημαντικό αποτέλεσμα από την ανάλυση. Η ηλικία και η επαγγελματική εμπειρία ήταν δύο μεταβλητές που εξετάστηκαν σε σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση, από την ανάλυση δεν βρέθηκαν στατιστικά σημαντικά ευρήματα. Ένα άλλο ερώτημα που ερευνήθηκε ήταν εάν υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στο εργασιακό πλαίσιο και την επαγγελματική ικανοποίηση που βιώνουν. Ωστόσο δεν βρέθηκε κάποια σχέση μεταξύ των μεταβλητών. Τελευταία μεταβλητή που εξετάστηκε είναι η σχέση της επαγγελματικής ικανοποίησης με τον τύπο εργασίας (Μόνιμος/ Αναπληρωτής Εκπαιδευτικός), όμως δεν υπήρξαν στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα. Στη σχέση χαρακτηριστικών προσωπικότητας και θέσης εργασίας, φανήκαν υψηλότερα ποσοστά Δεκτικότητας στην Εμπειρία σε παιδαγωγούς σε θέση προϊσταμένου/ διευθυντή σε σύγκριση με παιδαγωγούς που δεν κατέχουν τέτοια θέση.

**Λέξεις Κλειδιά:** Χαρακτηριστικά προσωπικότητας, Επαγγελματική Ικανοποίηση, Προσχολική Αγωγή, Πέντε Παράγοντες Προσωπικότητας, Παιδαγωγοί Προσχολικής Ηλικίας

## Abstract

Educators have an important role in the all-round development of children, especially in early childhood. For this reason, the purpose of this research is to study the professional satisfaction of preschool teachers and how it is influenced by their personality traits. We know that personality traits, especially extraversion, agreeableness and neuroticism have a strong link with job satisfaction, especially in the teaching professions.

The method used for data collection was a quantitative survey through the publication of questionnaires on social media to be completed by active early childhood educators. The questionnaires used were the NEO Five Factor Inventory to broaden personality traits and the Employee Satisfaction Inventory to examine job satisfaction. The sample included 194 preschool teachers.

The results of the study showed that job satisfaction is not related to the personality traits of educators. Other relationships such as the relationship between job satisfaction and place of work were also examined, where the results did not show any correlation. The relationship of employee's position in relation to job satisfaction was investigated, however, no significant result was found from the analysis. Age and work experience were two variables examined in relation to job satisfaction, no statistically significant findings were found from the analysis. Another question that was investigated was whether there is a correlation between work context and job satisfaction experienced. However, no relationship was found between the variables. The last variable examined was the relationship between job satisfaction and job type (Permanent/ Substitute Teacher), but there were no statistically significant results. In the relationship between personality traits and job position, higher percentages of Receptivity to Experience were seen in educators in a supervisor/manager position compared to educators who do not hold such a position.

**Keywords:** Personality traits, Job satisfaction, Early childhood education, Five Personality Factors, Preschool Teachers



# Περιεχόμενα

Εισαγωγή .....	10
1 Βιβλιογραφική επισκόπηση.....	11
1. Θεωρίες Προσωπικότητας.....	11
1.1 Ψυχοδυναμική Προσέγγιση Freud .....	11
1.2. Θεωρία των Πέντε Παραγόντων της προσωπικότητας (Five-Factor Model).....	12
2. Ερευνητικά δεδομένα για τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας.....	13
2.1. Έρευνες για τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας των παιδαγωγών.....	14
3. Θεωρίες επαγγελματικής ικανοποίησης.....	15
3.1 Η Θεωρία ιεράρχησης αναγκών του Maslow.....	15
3.2 Η Θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg.....	17
3.3 Η Θεωρία Αναγκών (E.R.G.). Ύπαρξης (Existence,) Κοινωνικών σχέσεων (Relatedness) και Ανάπτυξης (Growth) του Alderfer.....	18
4. Επαγγελματική Ικανοποίηση και το Επάγγελμα του Παιδαγωγού.....	19
4.1. Σημασία επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών.....	19
4.2. Μέτρηση επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών.....	19
4.3 Έρευνες για την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.....	20
5. Έρευνες συνδεσης χαρακτηριστικών προσωπικότητας και επαγγελματικής ικανοποίησης.....	22
6. Σκοπός της έρευνας.....	23
Ερευνητικά ερωτήματα.....	24
2. Μεθοδολογία.....	25
Ερευνητική Μέθοδος.....	25
Δείγμα.....	25
Ερευνητικά Εργαλεία.....	25
NEO Five Factor Inventory .....	25
Employee Satisfaction Inventory.....	26

Ερευνητική Διαδικασία.....	27
3. Αποτελέσματα.....	28
Δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων.....	28
Συσχετίσεις για την σχέση προσωπικότητας των εκπαιδευτικών προσχολικής ηλικίας με την επαγγελματική τους ικανοποίηση.....	29
Αναλύσεις για χαρακτηριστικά προσωπικότητας των παιδαγωγών προσχολικής ηλικίας ανάλογα με την θέση εργασίας τους.....	30
Ανάλυση σχέση της ηλικίας των εκπαιδευτικών προσχολικής ηλικίας με την επαγγελματική ικανοποίηση που επιδέχονται.....	31
Ανάλυση διαφοράς στην επαγγελματική ικανοποίηση ως προς τη θέση του εργαζομένου.....	32
Ανάλυση διαφοράς στην επαγγελματική ικανοποίηση ως προς το περιβάλλον του εργασιακού χώρου (Αστικό κέντρο/ Επαρχία).....	32
Ανάλυση διαφοράς στην επαγγελματική ικανοποίηση που βιώνουν οι εργαζόμενοι σε δημόσια και ιδιωτικά εργασιακά πλαίσια.....	33
Ανάλυση ποιά η σχέση στα χρόνια εμπειρίας με την επαγγελματική ικανοποίηση...33	
Ανάλυση διαφοράς ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση ανάλογα με τον τύπος εργασίας (Μόνιμος εκπαιδευτικός/ Αναπληρωτής εκπαιδευτικός).....	34
4. Συζήτηση.....	34
5.Συμπερασμα.....	40
6. Βιβλιογραφική Αναφορές.....	42
Ξενόγλωσση.....	42
Ελληνική.....	49
7. Παράρτημα.....	51

## Εισαγωγή

Αποδομώντας τον τίτλο αυτής της πτυχιακής εργασίας “Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών προσχολικής ηλικίας και πώς επηρεάζεται σε σχέση με τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας τους”. Γίνονται διακριτοί τρεις κύριοι όροι, Η Επαγγελματική Ικανοποίηση, Τα Χαρακτηριστικά Προσωπικότητας και Οι Εκπαιδευτικοί Προσχολικής Ηλικίας. Οι όροι αυτοί θα αναλυθούν ενδελεχώς στη συνέχεια.

Με τον όρο **Χαρακτηριστικά Προσωπικότητας** ορίζονται τα σταθερά ψυχολογικά γνωρίσματα του ατόμου, επηρεάζουν τον τρόπο σκέψης και συμπεριφοράς. Μέσο αυτών των χαρακτηριστικών διακρίνεται ο εαυτός μας από τους άλλους (Bastian et al., 2017). Τα χαρακτηριστικά αυτά είτε κληρονομήθηκαν είτε αποκτήθηκαν στο πέρας της ζωής του ατόμου (Baymur, 1994). Η προσωπικότητα μεταβάλλεται και διαμορφώνεται κατά την παιδική ηλικία, αυτή η μεταβλητότητα της, μειώνεται με την παροδο τον χρονων, ωστόσο παραμένει πιθανή και κατά την ενηλικίωση του ατόμου (Srivistava et al., 2003).

Για να οριστεί η **Επαγγελματική Ικανοποίηση** θα χρησιμοποιηθούν τα λόγια του Spector (1997) “επαγγελματική ικανοποίηση είναι ο βαθμός στον οποίο οι άνθρωποι αγαπούν ή δεν αγαπούν τη δουλειά τους (...) ή απλά το πως αισθάνονται για την εργασία τους και για τις διαφορές πτυχές της” (σ.2). Ακόμα, κατα τους Κουστέλιο και Κουστέλιο (2001) η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί το άθροισμα των θετικών και αρνητικών αντιλήψεων και πρακτικών των εργαζομένων προς το επάγγελμα τους (Κουλαϊδής, 2006).

Η UNESCO το (2007) τόνισε πως το προσωπικό είναι ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες για την ποιοτική παροχή παιδαγωγικού έργου στην προσχολική ηλικία. Πιο συγκεκριμένα, για τους εκπαιδευτικούς η επαγγελματική ικανοποίηση βασίζεται “στη συναισθηματική σχέση του [εκπαιδευτικού] με τον διδακτικό του ρόλο και αναδύεται μέσα από τη διάκριση της σχέσης ανάμεσα στο τι θέλει κανείς από το επάγγελμά του και στο τι αντιλαμβάνεται ότι αυτό του προσφέρει” (Ταρασιάδου & Πλατσίδου, 2009).

Ένας μικρός αλλά περιληπτικός ορισμός του τι είναι οι **Παιδαγωγοί Προσχολικής Ηλικίας** είναι ο ορισμός που έδωσαν οι Xie, S., & Li, H. (2020) “Οι παιδαγωγοί προσχολικής ηλικίας είναι πιστοποιημένοι επαγγελματίες που εκτελούν τις προσχολικές τους ευθύνες με δημιουργικό τρόπο”. Μια πιο ελευθερη προσέγγιση της παιδαγωγικής που παραμένει διαχρονική, είναι αυτή του Πλάτωνα “Αποφύγετε τον καταναγκασμό και αφήστε την πρώιμη εκπαίδευση να είναι θέμα διασκέδασης. Τα μικρά παιδιά μαθαίνουν με παιχνίδια. Η υποχρεωτική εκπαίδευση δεν μπορεί να μείνει στην ψυχή”.

# 1. Βιβλιογραφική Επισκόπηση

## 1. Θεωρίες Προσωπικότητας.

### 1.1 Ψυχοδυναμική Προσέγγιση Freud (1923).

Ο Freud είναι γνωστός ως ο πατέρας της ψυχανάλυσης, μια από τις γνωστότερες θεωρίες του είναι η Ψυχοδυναμική προσέγγιση (Psychodynamic approach). Η προσέγγιση αυτή υποστηρίζει πως η προσωπικότητα του ανθρώπου διαμορφώνεται από τις ανάγκες, τις ενορμήσεις και τις επιθυμίες. Που τις περισσότερες φορές δεν υπόκεινται στα πλαίσια του συνειδητού, αλλά κύριος το άτομο δεν έχει την επίγνωση τους.

Χώρισε τη προσωπικότητα σε τρεις δομές που ονομάστηκαν “Δομές του Νού” και αποτελούνται από το Εκείνο (ID), το Υπερεγώ (Super Ego) και το Εγώ (Ego) όλα μαζί συνιστούν την προσωπικότητα του ατόμου.

α) Το Εκείνο (ID), είναι το βασικότερο των δομών κατά τον Freud. Υπάρχει από τη γέννηση και εκφράζει τις πρωτογενείς ενστικτώδεις ανάγκες. Βασική κινητήριος δύναμη, είναι η σεξουαλική ενέργεια (libido). Αποτελεί το βαθύτερο επίπεδο του ασυνείδητου και είναι πηγή των βιολογικών μας αναγκών και επιθυμιών, κυρίως των σεξουαλικών ενορμήσεων. Παραμένει ανεπηρέαστο από τις περιβαλλοντικές συνθήκες.

β) Το Υπερεγώ (Super Ego), βρίσκεται στην ακριβώς αντίθετη όψη, αντιπροσωπεύει τις ηθικές αξίες και τα “πρέπει” της κοινωνίας που έχουν ενδοβάλλει στο άτομο. Υπάρχει για να ισοσταθμίζει και να αναστείλει επιθυμίες του Εγώ που δεν συμβαδίζουν με την ηθική τάξη που επιβάλλει η κοινωνία. Αφορά το σωστό και το λάθος.

γ) Το Εγώ (Ego), είναι διαμεσολαβητής ανάμεσα στο Υπερεγώ και το Αυτό. Βασίζεται στην αρχή της πραγματικότητας, δηλαδή την αίσθηση της πραγματικότητας και της προσαρμογής σε αυτή. Ελέγχει τις ενστικτώδεις ορμές, καθυστερεί την ικανοποίηση των αναγκών με βάση τα δεδομένα της πραγματικότητας. Έτσι, βοηθά το άτομο να διαχειρίζεται τις απαιτήσεις της ζωής.

Η επικράτηση ανάμεσα στις τρεις αυτές δομές, ορίζει και τη βασική δομή της προσωπικότητας του ατόμου. Υποστηρίζεται πως η ένταση των δομών αυτών επηρεάζεται από την ύπαρξη υψηλών ποσοστών άγχους, ένα ανεπιθύμητο συναίσθημα, που εμφανίζεται όταν οι επιθυμίες μένουν ανικανοποίητες, λόγω των κοινωνικών περιορισμών ή όταν το άτομο διακατέχεται από δυσάρεστες σκέψεις και αισθήματα. Η ύπαρξη υψηλών επιπέδων άγχους οδηγεί το Εγώ σε κατάσταση κινδύνου και τίθεται σε αμυντική θέση χρησιμοποιώντας τους Μηχανισμούς Άμυνας. Οι μηχανισμοί αυτοί, ωφελούν το άτομο στη

μείωση και τη διατήρηση σταθερών επιπέδων άγχους. Ο πρώτος μηχανισμός άμυνας που δοκιμάζει το Εγώ είναι η καταστολή, η απομάκρυνση μη επιθυμητών εμπειριών και σκέψεων από το συνειδητό του νου. Άλλοι μηχανισμοί άμυνας είναι η Προβολή, η Εκλογίκευση, η Παλινδρόμηση, η Μετάθεση, η Μετουσίωση, η Ταύτιση και ο Σχηματισμός εξ αντιδράσεως (Schacter et. al., 2018) (σελ 478-481).

## 1.2. Θεωρία των Πέντε Παραγόντων της προσωπικότητας (Five-Factor Model).

Πολλοί ερευνητές επεδίωξαν να αναλύσουν τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας του ανθρώπου, όμως φάνηκε πως η θεωρία των πέντε παραγόντων υπερίσχυσε των άλλων προσπαθειών. Γνωστές προσπάθειες ήταν αυτή των Allport και Odbert (1936) όπου δημιούργησαν έναν κατάλογο 18.000 πιθανών χαρακτηριστικών με τη βοήθεια λεξικού, του Raymond Cattell (1950) με τους 16 παράγοντες προσωπικότητας και του Hans Eysenck (1967) με τη θεωρία των τριών παραγόντων.

Ωστόσο, θεωρήθηκε πως τα 18.000 χαρακτηριστικά ήταν υπερβολικά πολλά και αντί να διευκολύνουν δυσκολεύουν την έρευνα, πάνω σε αυτόν τον κατάλογο χαρακτηριστικών βασίστηκαν και οι 16 παράγοντες του Cattell. Μετά από ενδελεχή ανάλυση των χαρακτηριστικών κατέληξε σε 171 δίπολα χαρακτηριστικών, όπου στη συνέχεια ομαδοποιήθηκαν σε 35 ομάδες και κρίθηκαν 16 από αυτά ως κυρίαρχοι παράγοντες. Πέραν των 16 παραγόντων κατηγοριοποιεί περαιτέρω τα χαρακτηριστικά σε δύο ευρύτερες ομάδες. Στη πρώτη ομάδα εντάσσονται χαρακτηριστικά που έχουν να κάνουν με τις δυνατότητες, τη συμπεριφορά και την ιδιοσυγκρασία του ατόμου. Στη δεύτερη ομάδα περιέχονται δομικά/πηγαία χαρακτηριστικά που προέρχονται καθαρά στο άτομο και όχι από τους εξωγενείς παράγοντες (Ποταμιάνος, 1997). Ωστόσο, και οι 16 παράγοντες του Cattell θεωρήθηκαν πολλοί. Ο Eysenck απλοποίησε τους παραπάνω παράγοντες, διαμορφώνοντας ένα μοντέλο προσωπικότητας με δύο παράγοντες αρχικά Εξωστρέφεια - Εσωστρέφεια (Introversion - Extraversion) Συναισθηματική Αστάθεια - Συναισθηματική Σταθερότητα (Neuroticism) που στη συνέχεια εμπλουτίστηκε με έναν ακόμα παράγοντα τη Ψύχωση (βαθμός παρορμητικότητας-εχθρικότητας) (Psychoticism) συμπληρώνοντας του τρείς. Το όνομα του μοντέλου προκύπτει από τα αρχικά των παραγόντων PEN (Psychoticism, Extraversion, Neuroticism). Όμως και αυτό το μοντέλο θεωρήθηκε πως είχε περιορισμένο πεδίο εφαρμογής. Η θεωρία των πέντε παραγόντων έρχεται να συμπληρώσει τα κενά των προκατόχων της.

Το Μοντέλο των Πέντε Παραγόντων (Five-Factor Model) αποτελείται από την Εξωστρέφεια (Extraversion), την Προσήνεια (Agreeableness), την Ευσυνειδησία (Conscientiousness), τον Νευρωτισμό (Neuroticism), την Δεκτικότητα στην Εμπειρία (Openness to Experience) (McCrae & John, 1992). Η έννοια της Εξωστρέφειας εκφράζει την κοινωνικότητα, την ομιλητικότητα, την στοργικότητα και το πόσο ενθουσιώδης είναι ένα άτομο. Ενώ, με τον όρο Δεκτικότητα σε εμπειρίες αναφερόμαστε στο πόσο ανεξάρτητο, πρωτότυπο, τολμηρό και δημιουργικό είναι το άτομο. Χαρακτηριστικά του Νευρωτισμού είναι η ανησυχία, ο θυμός, η ανασφάλεια, η νευρικότητα, και το εκτεταμένο άγχος. Άτομα

που παρουσιάζονται ως προσεκτικά, αξιόπιστα εργατικά και οργανωμένα βρίσκονται στην Ευσυνειδησία. Τέλος, η Προσήγεια περιγράφεται από χαρακτηριστικά όπως η ευγένεια, η δεκτικότητα, άτομα που είναι μειλίχια και ευχάριστα (McCrae and Costa, 2003, Buchanan, Johnson and Goldberg, 2005).

Το μοντέλο των πέντε παραγόντων προτιμάται πλέον έναντι των άλλων, καθώς δίνει τη δυνατότητα να χαρακτηριστεί με ακρίβεια η πολυπλοκότητα της ανθρώπινης προσωπικότητας, χωρίς να υπάρχουν παραλείψεις. Ακόμα, μέσα από μελέτες που χρησιμοποιήθηκαν διαφορετικές μέθοδοι συλλογής δεδομένων, τα αποτελέσματα ήταν κοινά και κατέληγαν στους ίδιους πέντε παράγοντες προσωπικότητας. Τέλος, η κεντρική δομή των πέντε αυτών χαρακτηριστικών εμφανίζει καθολικότητα ανάμεσα στους διαφορετικούς πολιτισμούς και τις ηλικίες (John and Srivastava, 1999).

## 2. Ερευνητικά δεδομένα για τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας.

Μέσα από έρευνες φάνηκε πως η προσωπικότητα των ανθρώπων δεν παρουσιάζει μεγάλες αλλαγές στο πέρας της ζωής. Το συγκεκριμένο εύρημα διαπιστώθηκε με τη σύγκριση αποτελεσμάτων των ατόμων σε διαφορετικές χρονικές στιγμές της ζωής τους, με απόκλιση ακόμα και δεκαετιών (Caspi, Roberts and Shiner, 2005). Επιπροσθέτως το ζήτημα της προσωπικότητας φάνηκε να έχει γονιδιακή βάση. Σε μελέτες διδύμων, τα ζευγάρια μονοζυγωτικών διδύμων παρουσιάζουν πολλές περισσότερες ομοιότητες σε προσωπικότητα από τους διζυγωτικούς διδύμους (Loehlin, 1992). Ακόμα, μονοζυγωτικοί δίδυμοι που μεγαλώνουν σε διαφορετικές οικογένειες καταλήγουν να εμφανίζουν την ίδια ομοιότητα προσωπικότητας όσο και οι μονοζυγωτικοί δίδυμοι που μεγάλωσαν μαζί (McGue and Bouchard, 1998).

Τα παραπάνω έρχονται να ενισχύσουν έρευνες που υποστηρίζουν πως τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας οφείλονται, στις εγκεφαλικές διαφορές ανάμεσα στον γενικό πληθυσμό. Η εξωστρέφεια συνδέεται με περιοχές του εγκεφάλου που σχετίζονται με την λήψη ανταμοιβής/ ενίσχυσης, ο νευρωτισμός με τον όγκο των περιοχών του εγκεφάλου που σχετίζονται με την κινητοποίηση υπό απειλή, η ευσυνειδησία με περιοχές που συνδέονται με την αυτορρύθμιση και η προσήγεια με τμήματα που εμπλέκονται με την επεξεργασία δεδομένων που σχετίζονται με την συναισθηματική κατάσταση των άλλων (DeYoung et al., 2010).

Μια πιο σύγχρονη έρευνα (2018) χαρτογράφησε 727 γονίδια που σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας. Πιο συγκεκριμένα, τα γονίδια αυτά φαίνεται να επηρεάζουν και να καθορίζουν τις ατομικές διαφορές, αλλά και τη δομικές και λειτουργικές διαφορές του εγκεφάλου. Τέτοιου είδους διαφορές είναι η ανάπτυξη των νευρώνων, τα νευρωνικά δίκτυα που δημιουργούνται, η πλαστικότητα, η νευροπροστασία, η μάθηση και η μνήμη, η αντίδραση στο άγχος. Τέλος, δεν οδηγεί ένα μόνο γονίδιο σε ένα χαρακτηριστικό προσωπικότητας αλλά ένα σύνολο γονιδιακών ομάδων (Zwir I., et al., 2018).

Η προσωπικότητα δεν είναι μόνο γονίδια αλλά επιδέχεται αλλαγές από το περιβάλλον. Ο Roberts (2017) συλλέγοντας πληθώρα δεδομένων, υλοποίησε μια μετανάλυση εξετάζοντας τις αλλαγές που επιδέχεται η προσωπικότητα κλινικών και μη ατόμων, στο πέρας του καιρού με τη χρήση θεραπείας ή και όχι. Απάντηση στο ερώτημα *“Ποιός τομέας χαρακτηριστικών προσωπικότητας αλλάζει περισσότερο;”* ήταν στους τομείς του νευρωτισμού και της εξωστρέφειας ενώ στους υπόλοιπους τομείς βρέθηκαν μέτριες και όχι αξιοσημείωτες αλλαγές, σε κλινικές και μη περιπτώσεις με τη χρήση θεραπείας. Ακόμα φάνηκε πως η ψυχολογική υποστήριξη ως θεραπεία ήταν η πιο ωφέλιμη με τη ψυχοφαρμακολογική θεραπεία δεύτερη και την νοσηλεία τρίτη με μικρότερο αποτέλεσμα αλλαγής. Η ηλικία (εφηβεία έως τρίτη ηλικία) δεν καθόρισε τα επίπεδα αλλαγών, ακολουθώντας τη θεωρία της πλαστικότητας.

Επιπροσθέτως, οι γενετικοί παράγοντες αλληλεπιδρούν με το περιβάλλον από τη στιγμή της σύλληψής, απόρροια αυτού είναι το γεγονός πως γενετικά και περιβαλλοντικά αποτελέσματα είναι αλληλοεξαρτώμενα και όχι ανεξάρτητα (Avinun, 2019). Ακόμα το επιγονιδίωμα *“ειδικά μόριά που βρίσκονται στην επιφάνεια των γονιδίων, η εμπειρία καθορίζει πως θα διαβαστούν και θα ενεργοποιηθούν τα συγκεκριμένα γονίδια”* (Δημητριάδη, 2019) επηρεάζονται εμφανώς από το περιβάλλον που βρίσκεται το άτομο και αλληλεπιδρά, ασκώντας ως συνέχεια επιρροή στην αναπτυσσόμενη προσωπικότητα.

## 2.1. Έρευνες για τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας των παιδαγωγών.

Στο παρελθόν, έχουν διεξαχθεί αρκετές έρευνες που μελετούν τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας των εκπαιδευτικών. Ο Othman (2016) μέσω των ευρημάτων της έρευνας του, υποστήριξε πως οι παιδαγωγοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι θεμιτό να εμφανίζουν κάποια βασικά χαρακτηριστικά, όπως η δεκτικότητα σε νέες εμπειρίες και η προσαρμοστικότητα στις αλλαγές, η ύπαρξη διοικητικών ηγετικών ικανοτήτων, η ευρηματικότητα και ετοιμότητα για λήψη αποφάσεων και υλοποίηση ανατεθέντων έργων. Τα χαρακτηριστικά αυτά αλλά και η ίδια η έρευνα έχουν βασιστεί στο Μοντέλο των Πέντε Παραγόντων.

Επίσης, πληθώρα ερευνών κατηγοριοποιεί τους παιδαγωγούς σε “Παιδοτρόπους” και “Λογοτρόπους”. Οι πρώτοι, ακολουθούν κυρίως μια παιδοκεντρική παιδαγωγική προσέγγιση, έχοντας τον μαθητή ως κέντρο της διδασκαλίας τους, ενδιαφερόμενοι κυρίως για την δική του ευημερία και ακολουθώντας μια μέθοδο μάθησης που είναι ωφέλιμη και κατανοητή για εκείνον. Οι δεύτεροι, εστιάζουν περισσότερο στο γνωστικό ακαδημαϊκό κομμάτι της μόρφωσής, συχνά αγνοώντας τις επιθυμίες των διδασκόμενων, αφού η παιδαγωγική του είναι δασκαλοκεντρική. Οι παιδαγωγοί που κατατάσσονται στη κατηγορία των “Λογοτρόπων” δεν εμφανίζουν καλές σχέσεις με τους μαθητές του και εμφανώς παραγκωνίζουν τον διάλογο αντικαθιστώντας τον με τον μονόλογο (Göncz, 2017). Οι παιδαγωγοί υπόκεινται και σε άλλες κατηγοριοποιήσεις όπως ο “Φιλικός” και ο “Ψυχρός” (Ryans, 1960) ή κατα τον ο Baumrind (1991) ο “Επιτακτικός”, ο “Επιμελής” και ο “Αδιάφορος”, και κατα τον Hubert ο

“Αγχώδης”, ο “Αδιάφορος”, ο “Διαμεσολαβητής” και ο “Συνετός” (Hubert, 1972) (Göncz, 2017).

Ακόμα, άτομα που χαρακτηρίζονται εξωστρεφή τείνουν να δρουν καλύτερα περιβάλλοντα που χρειάζονται αυξημένη συγκέντρωση και να επιλέγουν επαγγέλματα που έχουν αυτό ως βασικό χαρακτηριστικό. Σε αντιπαράθεση έρχεται η πρόσφατη έρευνα (2021) των Khalilzadeh and Khodi, που τα ευρήματα της δείχνουν πως η εξωστρέφεια όντως έχει ισχυρή επίδραση στην απόδοση του εργαζομένου όχι όμως και θετική. Φάνηκε, πως όσο πιο πολυ ο εκπαιδευτικός ήταν θερμός, δραστήριος και κοινωνικός τόσο λιγότερο οι μαθητές ενδιαφέρονταν για την γνώση. Η ομιλητικότητα, ο ενθουσιασμός και η φιλοτιμία των εκπαιδευτικών οδηγούσε σε λιγότερα κίνητρα για μάθηση και μικρότερη ικανοποίηση των μαθητών από την επίτευξη των στόχων τους. Σε συνάφεια έρχονται και άλλες παρελθοντικές έρευνες, που υποστηρίζουν την αρνητική επίδραση της εξωστρέφειας των εκπαιδευτικών σε σχέση με την γνωστική πορεία των μαθητών (Furnham & Monsen, 2009, Hakimi et al. 2011, O'Connog και Paunonen 2007).

Ένα ακόμα σημαντικό εύρημα της έρευνας αυτής ήταν η θετική συσχέτιση της ευσυνειδησίας των παιδαγωγών με την επιθυμία και τα κίνητρα των μαθητών για γνώση. Ένας εκπαιδευτικός που διακατέχεται από λογική, οργάνωση, κατανόηση και προσπαθούν για την επιτυχία, επηρεάζουν θετικά τους μαθητές να επιθυμούν και οι ίδιοι να επιτύχουν την ολοκλήρωση μιας εργασίας, να αποκτήσουν γνώσεις και να εξερευνήσουν καινούργιες ιδέες. Οι παιδαγωγοί που χαρακτηρίζονται ευσυνειδητοί έχουν την ικανότητα να οργανώνουν σωστά τις δράσεις ώστε να οδηγείτε μεθοδικά ο μαθητής στην ικανοποίηση της επίτευξης, ακολουθούν κανόνες και δεν δρουν παρορμητικά αλλά έχουν προσχεδιάσει την παιδαγωγική μέθοδο που θα ακολουθήσουν (Khalilzadeh and Khodi, 2021).

### 3.Θεωρίες επαγγελματικής ικανοποίησης.

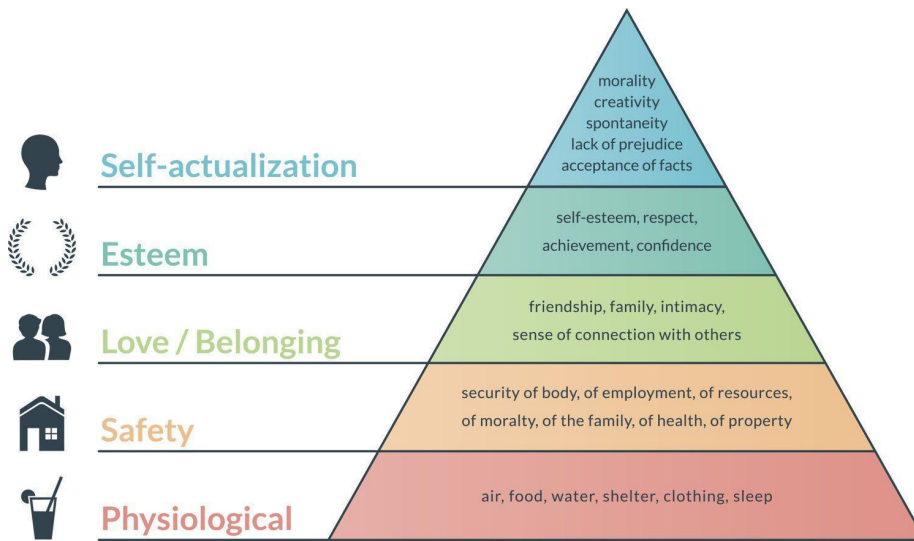
#### 3.1 Η Θεωρία ιεράρχησης αναγκών του Maslow (1943)

Σύμφωνα με τη θεωρία ιεράρχησης του Abraham Maslow οι ανάγκες των ανθρώπων χωρίζονται σε πέντε κατηγορίες, που αναπαρίσταται σχηματικά ως μια πυραμίδα με πέντε επίπεδα (Εικόνα 1). Ξεκινώντας από τη βάση προς τη κορυφή βρίσκονται: (1) οι φυσικές ανάγκες (νερό, τροφή, στέγη, ύπνος), (2) οι ανάγκες ασφάλειας (οικονομική ασφάλεια, συναισθηματική ασφάλεια, έλλειψη φόβου), (3) οι κοινωνικές ανάγκες/ ανθρώπινων σχέσεων (φιλία, αποδοχή, αγάπη, ένταξη σε ομάδα), (4) ανάγκες αυτοεκτίμησης (σεβασμός, επιδοκιμασία, θαυμασμός), (5) ανάγκες αυτοπραγμάτωσης (αναγνώριση από το ίδιο το άτομο για τις δυνατότητες του) (Becker, 2011).

Ακόμα, θεωρείται πως το άτομο παρακινείται από τις ανάγκες του για τη δραστηριοποίηση του. Για να φτάσει από το ένα επίπεδο στο άλλο προϋποτίθεται να έχουν καλυφθεί οι ανάγκες των κατώτερων επιπέδων έστω και εν μέρει, έτσι ώστε να οδηγηθεί στα



υψηλότερα επίπεδα (Χατζηπαντελή, 1999). Οι ανάγκες των κατώτερων επιπέδων της πυραμίδας έχουν πάντα προτεραιότητα των ανώτερων τμημάτων (Καντάς, 1998).



Εικόνα 1. Πυραμίδα Maslow

Απόρροια της παραπάνω θεωρίας, είναι η ανάγκη για την δημιουργία εργασιακών χώρων και πλαισίων που εξασφαλίζουν τις βασικές ανάγκες των εργαζομένων τους (μισθός, ασφαλιστική κάλυψη) και στη συνέχεια, αφού έχουν καλυφθεί οι βασικές ανάγκες να ικανοποιηθούν και οι πιο σύνθετες (προοπτική για επαγγελματική ανέλιξη, αποδοχή από συναδέλφους, σεβασμός) με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να οδηγηθεί στην αυτοπραγμάτωση (Becker, 2011).

Ωστόσο, θα ήταν παράλειψη εάν δεν αναφερόταν πως η θεωρία του Maslow δεν ειδικεύεται στον εργασιακό τομέα. Παρόλο που απέκτησε ιδιαίτερη απήχηση στο τομέα αυτό, ειδικά τα πρώτα χρόνια εμφάνισης της. Επίσης, διακρίνονται κάποιες αδυναμίες όπως:

- α) Η απλούστευση των αναγκών και η κατηγοριοποίηση τους, αγνοώντας την μεταξύ τους αλληλεξάρτηση.
- β) Αγνοούνται τομείς αναγκών όπως ο γνωστικός και ο αισθητικός.
- γ) Δυσκολία στη μέτρηση της ικανοποίησης/ κάλυψης των αναγκών με αξιόπιστο και έγκυρο τρόπο, υποστηρίζοντας πως οι ανάγκες δημιουργούνται και υπάρχουν υποσυνείδητα.
- δ) Το θεμέλιο της θεωρία πως οι άνθρωποι θέλουν αυτό που πραγματικά χρειάζονται και η έλλειψη του, τους υποδεικνύει την μέθοδο κάλυψης της ανάγκης αυτής, είναι λανθασμένη. Διότι η αποστέρηση αυτή, δημιουργεί δυσάρεστα συναισθήματα, εντάσεις και δεν παρουσιάζεται ο τρόπος κάλυψης της ανάγκης (Χατζηπαντελή, 1998).

### 3.2 Η Θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg (1959)

Η θεωρία του Frederick Herzberg αποτελεί μια από τις πιο διαδεδομένες και αποδεκτές θεωρίες στο διοικητικό χώρο. Το 1968 δημοσίευσε το βιβλίο του *“Motivation to work”* επιδιώκοντας να διερευνήσει τους λόγους που κάποιοι εργαζόμενοι αισθάνονται την ανάγκη να εργαστούν περισσότερο και με ευχαρίστηση και άλλοι όχι. Έτσι, μέσα στο βιβλίο του αναφέρεται η έρευνα που διεξήγαγε σε 200 μηχανικούς και λογιστές χρησιμοποιώντας τη μέθοδο των συνεντεύξεων. Από την ανάλυση των αποτελεσμάτων που βρέθηκαν, κατέληξε στη δημιουργία της θεωρίας των δύο παραγόντων ή τη θεωρία υγιεινής-παρακίνησης.

Η θεωρία υποστηρίζει πως υπάρχουν δύο κατηγορίες παραγόντων που επηρεάζουν τη στάση του εργαζομένου απέναντι στην εργασία του. Οι εγγενείς παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση και οι εξωγενείς που σχετίζονται με τη μη ικανοποίηση από το επάγγελμα.

Οι εγγενείς παράγοντες περιέχουν την επαγγελματική ανέλιξη, την επίτευξη στόχων, την αναγνώριση/ παραδοχή του έργου, τη φύση της εργασίας αλλά και το κύρος και τη θέση της εργασίας. Αυτοί οι παράγοντες ορίζονται ως κίνητρα, διότι έχουν την ιδιότητα να παρακινούν το άτομο να εργαστεί, αλλά συμβάλουν και παράλληλα στην επαγγελματική ικανοποίηση του εργαζόμενου. Οι εξωγενείς παράγοντες αποτελούνται από τις συνθήκες εργασίας, τον μισθό, τις επαγγελματικές σχέσεις, την πολιτική του οργανισμού. Παράγοντες υγιεινής ορίζονται οι εξωγενείς παράγοντες, καθώς ασκούν μικρή επιρροή στη επαγγελματική ικανοποίηση, αλλά μπορούν να συμβάλλουν στη μείωση της εργασιακής δυσαρέσκειας. Με την ικανοποίηση τους επιτυγχάνεται η διατήρηση ενός κλίματος χωρίς εντάσεις, χωρίς όμως να δημιουργούνται κίνητρα για περαιτέρω εξέλιξη και άνοδο των εργαζομένων (Χατζηπαντελή, 1998).

Ακόμα, στο βιβλίο του *“Work and the Nature of Man”* το 1966 για να ενισχύσει τη θεωρία του έδωσε ένα παράδειγμα δύο χαρακτήρων του Αβραάμ και του Αδάμ. Με αυτό το παράδειγμα προσπάθησε να αποδείξει πως τα άτομα χωρίζονται σε δύο κατηγορίες αναγκών. Η πρώτη κατηγορία ήταν αυτή του Αβραάμ, όπου προσπαθούσε να μειώσει τη κόπωση και την ταλαιπωρία εξασφαλίζοντας τους εξωγενείς/ υγιεινής παράγοντες στο εργασιακό τους περιβάλλον. Με επίπτωση την απουσία κινήτρων για ανέλιξη και πρόοδο οδηγούμενοι στην επαγγελματική ικανοποίηση. Η δεύτερη κατηγορία, του Αδάμ ενδιαφέρεται περισσότερο για την κάλυψη πνευματικών και ψυχολογικών αναγκών, εστιάζοντας στους εγγενείς παράγοντες που αποτελούν κίνητρο για την εξέλιξη και την επαγγελματική ικανοποίηση. Μέσο αυτής της διάκρισης ο Herzberg υποστήριξε πως *“η ικανοποίηση από την εργασία και η δυσαρέσκεια που προκύπτει από αυτή, δεν είναι τα άκρα ενός διανύσματος αλλά δύο ξεχωριστές παράλληλες διαστάσεις.”*

Η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg θεωρήθηκε ως η συνέχεια της θεωρίας ιεράρχησης του Maslow. Ο πρώτος επιδίωξε να εξηγήσει και να ιεραρχήσει τις ανθρώπινες ανάγκες, ενώ ο δεύτερος να ερευνήσει του παράγοντες ικανοποίησης αυτών των αναγκών

στον επαγγελματικό τομέα. Αποδεχόμενοι αυτής της συσχέτισης των δύο θεωριών οι εξωγενείς/ παράγοντες υγιεινής αντιστοιχούν με τις φυσικές ανάγκες, ανάγκες ασφάλειας και εν μέρη με τις κοινωνικές ανάγκες. Οι εγγενείς παράγοντες/ κίνητρα αντιστοιχούν με τις ανάγκες αυτοεκτίμησης και τις ανάγκες αυτοπραγμάτωσης. Προϋπόθεση για να ισχύει η παραπάνω αντιστοιχία είναι να έχουν καλυφθεί οι βασικές ανάγκες (Χυτήρης, 1994).

### 3.3 Η Θεωρία Αναγκών (E.R.G.). Ύπαρξης (Existence,) Κοινωνικών σχέσεων (Relatedness) και Ανάπτυξης (Growth) του Alderfer (1969)

Η θεωρία αυτή δημιουργήθηκε από τον ψυχολόγο Clayton Alderfer το 1969, στη προσπάθεια του να επιβεβαιώσει εμπειρικά, μέσω της στατιστικής, την θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών του Maslow. Αυτός αποτελεί και τον κύριο λόγο που η θεωρία του Alderfer υποστηρίζεται πως έχει τα θεμέλια της στη θεωρία του Maslow. Παρόλο που βασίστηκε πάνω στη θεωρία του υπάρχουν πολλές τροποποιήσεις.

Οι κατηγορίες αναγκών του Alderfer είναι τρεις σε αντίθεση με τις πέντε ενότητες του Maslow. Πρώτη κατηγορία αναγκών είναι η Ανάγκη Επιβίωσης (Existence needs), τέτοιου είδους ανάγκες είναι η επιθυμία για απόκτηση τροφής, νερού, στέγης, αμοιβής. Η δεύτερη κατηγορία η Κοινωνική Ανάγκη (Relatedness needs), είναι η επιθυμία για ένταξη σε ομάδες, δημιουργία διαπροσωπικών σχέσεων, αποδοχή, φιλία, επικοινωνία. Η τρίτη κατηγορία η Ανάγκες Ανάπτυξης (Growth needs), είναι η προσδοκία του ίδιου του ατόμου για προσωπική εξέλιξη και πρόοδο. Η παραπάνω θεωρία πήρε την ονομασία της από τα αρχικά γράμματα των κατηγοριών των αναγκών, έτσι προκύπτει η συντομογραφία ERG (Existence - Relatedness - Growth).

#### Αντιστοιχία Κατηγοριών Αναγκών Alderfer και Maslow

- α) Οι Ανάγκες Επιβίωσης αντιστοιχούν με τις φυσικές ανάγκες και τις ανάγκες ασφάλειας του Maslow.
- β) Οι Κοινωνικές Ανάγκες εμπεριέχουν τις ανάγκες ανθρώπινων σχέσεων του Maslow.
- γ) Οι Ανάγκες Ανάπτυξης περιγράφουν τις ανάγκες αυτοεκτίμησης και αυτοπραγμάτωσης του Maslow (Χυτήρης, 2001).

Πέραν των ομοιοτήτων που υπάρχουν ανάμεσα στις δύο θεωρίες διακρίνονται και κάποιες διαφορές. Πρώτη και κυριότερη είναι η τροποποίηση των κατηγοριών των αναγκών (Maslow πέντε κατηγορίες - Alderfer τρεις κατηγορίες). Αυτή η αλλαγή είναι ωφέλιμη, αφού η αυστηρότητα των πέντε κατηγοριών καθιστούσε την ιεράρχηση των αναγκών άκαμπτη. Επίσης, η άποψη της μονόδρομης πορείας κάλυψης των αναγκών στη θεωρία του Alderfer απορρίπτεται και στη θέση αυτής της θεώρησης, έρχεται η άποψη, πως είναι εφικτή η επιδίωξη της εκπλήρωσης μια ανάγκης ανώτερου επιπέδου, νωρίτερα από μια κατώτερου επιπέδου. Απόρροια αυτής τη άποψης, είναι και η ιδέα πως μπορεί να υπάρξει

οπισθοδρόμηση απο ανάγκες υψηλού επιπέδου, σε ανάγκες κατώτερου επιπέδου όταν αυτές δεν έχουν καλυφθεί πλήρως. Τέλος, ενώ ο Maslow υποστήριξε πως η ένταση των αναγκών είναι αντιστρόφως ανάλογη της ικανοποίησης που δέχεται το άτομο. Ο Alderfer υποστήριξε πως όταν βρίσκονται ευκαιρίες ικανοποίησης μιας ενότητας αναγκών, τότε είναι πιθανή η ένταση τους να αυξηθεί, κάτι που έρχεται σε αντίθεση με τη οπτική του Maslow (Καντάς, 1998).

## 4. Επαγγελματική Ικανοποίηση και το Επάγγελμα του Παιδαγωγού

### 4.1. Σημασία επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών

*«Η Παιδαγωγική είναι ταυτόχρονα επιστήμη και τέχνη. Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού απαιτεί τόσο «τεχνικές» ικανότητες, δηλαδή ευαισθησία, ευελιξία, κτλ. Όσο και επιστημονική κατάρτιση»* (Παπακωνσταντίνου, 1982). Γίνεται αντιληπτό πως το εκπαιδευτικό επάγγελμα είναι μια ειδικότητα με αρκετές ιδιαιτερότητες και λεπτομέρειες που πρέπει να προσεχθούν. Οι εκπαιδευτικοί ανεξάρτητα βαθμίδας, συνδέονται άρρηκτα με την ανάπτυξη και την διαμόρφωση των παιδιών και των νέων, που αποτελούν τη συνέχεια του πολιτισμού και της κοινωνίας μια χώρας. Κατ' επέκταση, η επαγγελματική ικανοποίηση των παιδαγωγών αποτελεί ένα ιδιαίτερα σημαντικό ζήτημα (Saiti, 2007). Ακόμα, οι εκπαιδευτικοί απαρτίζουν την επαγγελματική ομάδα που καθορίζει απόλυτα τα εκπαιδευτικά αποτελέσματα. Έτσι, κάθε ρύθμιση που επηρεάζει το επάγγελμα να είναι σημαντική, τέτοιου είδους ρυθμίσεις είναι οι συνθήκες εργασίας, η δυνατότητα για επιμορφώσεις, οι ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη, η κατεύθυνση του επαγγέλματος και τα δικαιώματα των εργαζομένων (Παπαναούμ, 2003).

Στον εκπαιδευτικό κλάδο, διακρίνεται μια ισχυρή σύνδεση ανάμεσα στη ύπαρξη κινήτρων, την επαγγελματική ικανοποίηση και την απόδοση του εργαζομένου. Τα κίνητρα και η προοπτικές για επαγγελματική ανέλιξη αποτελούν βασικά κριτήρια για την επαγγελματική ικανοποίηση. Αίτιο αυτού είναι και η τόσο συχνή μελέτη και έρευνα του ζητήματος της επαγγελματικής ικανοποίησης (Πλατσίδου,Ταρασιάδου, 2010).

### 4.2. Μέτρηση επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών

Η επαγγελματική ικανοποίηση, όπως έχει αναφερθεί και νωρίτερα δεν είναι ένα μονοδιάστατο ζήτημα, αλλά επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες. Αυτός είναι και ο λόγος που πολλοί ερευνητές υποστηρίζουν πως αποτελεί ένα πολυδιάστατο και πολύπλοκο φαινόμενο. Ερευνητές όπως ο Herzberg (1959), ο Hirschfeld (2000) και ο Warr (1987) διαχώρισαν τους παράγοντες που ασκούν επιρροή σε δύο κύριες κατηγορίες:

- α) Τους Εξωγενείς, όπου σχετίζονται με το περιβάλλον της εργασίας και τις εργασιακές συνθήκες (π.χ. μισθός, ασφάλεια, εργασιακό ωράριο κλπ.).

β) Τους Εγγενείς/ Εσωγενείς, όπου σχετίζεται με το αντικείμενο της εργασίας και τον τρόπο περάτωσης της (π.χ. ρουτίνα εργασίας, δυνατότητα επιλογής του τρόπου εκτέλεσης του έργου, εξάσκηση δεξιοτήτων κλπ.) (Warr, 1987).

Ακόμα, οι Κουστέλιο και Κουστέλιου (2001) υποστήριξαν πως η ικανοποίηση που δέχονται οι εργαζόμενοι είναι στενά συνδεδεμένη με το αντικείμενο της εργασίας, αλλά και το πλαίσιο στο οποίο πραγματώνεται. Οι εργασιακές συνθήκες αδιαμφισβήτητα επηρεάζουν τους δείκτες ικανοποίησης. Συνθήκες όπως το εργασιακό ωράριο, σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, επικινδυνότητα, χρηματικές απολαβές, φυσικό αλλά και κοινωνικό περιβάλλον, αυτονομία ή συνεργατική δουλειά και ο εργασιακός ρυθμός αποτελούν κάποιες από τις συνθήκες που ασκούν άμεση επιρροή (Κουλαϊδής, 2006). Πάνω σε αυτή τη θεώρηση αλλά και το θεωρητικό έργο του Smith et all. (1969) βασίστηκε και το ερωτηματολόγιο Employee Satisfaction Inventory (ESI) που χρησιμοποιείται στη παρούσα έρευνα για την μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης (Koustelios & Bagiatis, 1997).

Επιπροσθέτως, το 2014 στην Ελλάδα αναπτύχθηκε από τους Γκόλια και Κουστέλιο ένα εργαλείο μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Βασίζομενο στα ελληνικά δεδομένα ακολουθώντας το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα. Το Teacher's Satisfaction Inventory (TSI) αξιολογεί 5 κατηγορίες παραγόντων: την διεύθυνση, τους συνεργάτες, τις εργασιακές συνθήκες, τους μαθητές και της φύση της εργασίας. Παραλείποντας τους τομείς της αμοιβής και της επαγγελματικής ανέλιξης, αφού στο ελληνικό δημόσιο εκπαιδευτικό σύστημα ο μισθός είναι σταθερός και ανάλογος της προϋπηρεσίας και δεν υπάρχουν περιθώρια προαγωγής (Γκόλια & Κουστέλιος, 2014).

#### 4.3 Έρευνες για την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Στον ελλαδικό χώρο, ερευνήθηκαν από την Saiti (2007) οι παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Οι κύριοι παράγοντες ήταν επτά με πρώτο την στάση του διευθυντή αλλά και τον συναδέλφον προς τον εργαζόμενο, αν δηλαδή επικρατεί αξιοκρατία, αν αναγνωρίζεται η αξία του έργου του εργαζόμενου και η επικράτηση ενός θετικού εργασιακού κλίματος. Δεύτερος παράγοντας, είναι η ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη και παροχή προνομίων (διακοπές, επιμορφώσεις, αμοιβή και ώρες εργασίας). Ο τρίτος, αφορά την γραφειοκρατία που συναντούν οι εκπαιδευτικοί προσπαθώντας να επιτελέσουν το εκπαιδευτικό τους έργο, αποτρέποντας του από τη συνέχεια της προσπάθειάς τους. Ο τέταρτος σχετίζεται με τις χρηματικές απολαβές, τις αυξήσεις και τις μειώσεις των μισθών. Ο πέμπτος παράγοντας αναφέρετε στον συνολικό θεσμό του σχολείου, χωρίζοντας το σε δύο προεξάρχουσες δηλώσεις, τον ασαφή εκπαιδευτικό σκοπό και την ψυχολογική υποστήριξη των εργαζομένων από τον οργανισμό. Έκτος παράγοντας, είναι η ικανοποίηση που επιδέχονται από την προσφορά τους αλλά και το αίσθημα πως το αντικείμενο της εργασίας τους είναι σημαντικό. Τέλος, έβδομος παράγοντας είναι οι σχέσεις συνεργασίας ανάμεσα στην παιδαγωγική ομάδα.

Απο την ανασκόπηση της έρευνας, φάνηκε πως ο τρίτος παράγοντας, αυτός της γραφειοκρατίας, επιβαρύνει σημαντικά την επαγγελματική ικανοποίηση. Ένα ακόμα ευρήματα της έρευνας, που έχει υποστηριχθεί και απο παλαιότερες έρευνες, είναι η υπερτέρηση των εγγενών ανταμοιβών σε σχέση με τις εξωγενείς (Menon & Christou, 2002; Scott et al., 2001; Scott et al., 2003; Zembylas & Papanastasiou, 2004). Η επιδοκιμασία του έργου του παιδαγωγού ωφελεί ιδιαίτερα στην επίτευξη της ικανοποίησης. Επιπροσθέτως, οι οικονομικές απολαβές επηρεάζουν σημαντικά τα επίπεδα ικανοποίησης και δυσαρέσκειας. Λαμβάνετε υπόψιν πως στην Ελλάδα οι εκπαιδευτικοί στο δημόσιο τομέα είναι δημόσιοι υπάλληλοι, οπότε ο μισθός δεν αντιστοιχεί με την παραγωγικότητα τους, αλλά αντιστοιχεί στα χρόνια διδακτικής εμπειρίας. Ο δεύτερος παράγοντας, φαίνεται να έχει μεγάλο αντίκτυπο, καθώς τα παιδαγωγικά επαγγέλματα κατέχουν ένα αρκετά θελκτικό πακέτο παροχών εργασίας (βολικό ωράριο, μεγάλο διάστημα διακοπών). Τελευταίο εύρημα της έρευνας αυτής, ήταν η σημασία της αρμονικής συνεργασίας της παιδαγωγικής ομάδας μεταξύ τους αλλά και με το υπόλοιπο προσωπικό (Saiti, 2007). Το παραπάνω έρχεται να επιβεβαιώσει και να ενισχύσει η έκθεση του OECD (2020), η οποία πραγματεύεται την ευημερία των εκπαιδευτικών στον εργασιακό τους χώρο, υποστηρίζοντας πως η συνεργασία και οι θετικές σχέσεις με τους μαθητές και την παιδαγωγική ομάδα ωφελούν στην επαγγελματική ικανοποίηση (Viac&Fraser, OECD, 2020).

Έρευνες όπως αυτή του Sims (2018), τονίζουν τη σημαντικότητα του θετικού κλίματος, την καλή συνεργασία με τους συναδέλφους αλλά και την αυτοεικόνα των εργαζομένων για το ίδιο το επάγγελμα τους. Σύμφωνα είναι και τα ευρήματα της έρευνας των Ηλιόφωτου και συν. (2014) όπου εστίασαν στους εξωγενείς παράγοντες που ασκούν επιρροή στην επαγγελματική ικανοποίηση. Τέτοιοι παράγοντες είναι οι σχέσεις με του γονείς, η συμπεριφορά των παιδιών, οι αλλαγές που επιβάλλονται από το υπουργείο παιδείας αλλά και το κύρος που πλέον δεν έχει το επάγγελμα του παιδαγωγού. Μερικοί λόγοι δυσαρέσκειας από το επάγγελμα είναι η μη τήρηση του προβλεπόμενου αριθμού μαθητών, καθιστώντας το μάθημα δυσκολότερο, την έλλειψη αναγκαίων πόρων για την περάτωση της διδακτικής διαδικασίας (Sims, 2018).

Οι παιδαγωγοί προσχολικής/ πρώιμης παιδικής ηλικίας αποτελούν μια ιδιαίτερη βαθμίδα των εκπαιδευτικών λόγω των μικρών ηλικιών που έχουν οι “μαθητές”. Ακόμα, κυρίως στην ξένη βιβλιογραφία δεν διαχωρίζονται οι νηπιαγωγοί από τους παιδαγωγούς πρώιμης παιδικής ηλικίας. Καθώς, σε πολλές χώρες όπως η Γαλλία δεν υπάρχει διαχωρισμός ανάμεσα στη πρωτοβάθμια εκπαίδευση (νηπιαγωγείο) και τη προσχολική, ως αποτέλεσμα και στους παιδαγωγούς που απασχολούνται στις βαθμίδες αυτές. Αυτό αποτελεί και ένα αίτιο της περιορισμένης βιβλιογραφίας που υπάρχει για τη συγκεκριμένη βαθμίδα (Πλατσίδου, Ταρασιάδου, 2010).

Σε πρόσφατη έρευνα των Xia et al. (2022) για τους παιδαγωγούς προσχολικής αγωγής φάνηκε πως οι οικονομικές απολαβές δεν παρουσιάζουν υψηλή συσχέτιση με την επαγγελματική ικανοποίηση. Σε αντίθεση με την δυνατότητα αυτονομίας του παιδαγωγικού προγράμματος και τη διατήρηση μιας σχολικής κουλτούρας που βασίζεται στην συνεργατικότητα και την αμοιβαία εκτίμηση που (Xia et al., 2022). Το εύρημα ενισχύει την

άποψη πως τα ψυχοκοινωνικά γνωρίσματα ασκούν έντονη επιρροή στην ικανοποίηση ή την δυσαρέσκεια του παιδαγωγού και υπερτερούν των φυσικών χαρακτηριστικών όπως ο μισθός (Viotti et al., 2020).

## 5. Έρευνες συνδεσης χαρακτηριστικών προσωπικότητας και επαγγελματικής ικανοποίησης.

Οι προηγούμενες μελέτες για την σύνδεση των δύο όρων, της επαγγελματικής ικανοποίησης και των χαρακτηριστικών προσωπικότητας, βρέθηκε από τον Bui (2017) πως ενώ σε παλαιότερες έρευνες (Judge et al., 2002, Pies and Judge, 2003) είχε φανεί πως ανάμεσα στα πέντε χαρακτηριστικά προσωπικότητας τρία απο αυτά (Νευρωτισμός, Εξωστρέφεια και Ευσυνειδησία) είχαν μέτριο συσχετισμό με την επαγγελματική ικανοποίηση. Η έρευνα του, βρήκε σημαντική συσχέτιση με τέσσερα από τα χαρακτηριστικά (Νευρωτισμός, Προσήνεια, Ευσυνειδησία και Δεκτικότητα στην Εμπειρία), με τα πρώτα τρία να σχετίζονται θετικά, ενώ η Δεκτικότητα στην εμπειρία αρνητικά. Επίσης, φάνηκε πως η Προσήνεια είναι βασική προϋπόθεση για την επαγγελματική ικανοποίηση και ενώ έχει θεωρηθεί πως η Εξωστρέφεια είναι ένας κύριος δείκτης επαγγελματικής επιτυχίας, από την έρευνα του Bui αποδείχθηκε πως δεν φανερώνεται καποια συσχέτιση. Ακόμα, άτομα ψυχικά ασταθή, με χαρακτηριστικά Νευρωτισμού, δυσκολεύονται να είναι αποδοτικά και ικανοποιημένα απο το εργασιακό τους περιβάλλον. Τα ευρήματα παρουσιάζουν ποικιλία ανάμεσα στις ηλικίες και τα φύλα, όμως κοινό παρέμεινε σε όλες τις ομάδες η αρνητική επίδραση του Νευρωτισμού (Bui, 2017).

Ακόμα, η Tornroos (2019) στη ερευνά της χώρισε τα δεδομένα ανάλογα με τις διαφορετικές ομάδες επαγγελμάτων, τέτοιες ήταν τα επαγγέλματα υγείας, διοικητικά επαγγέλματα, κατασκευαστικά, πρόνοιας και διδασκαλίας. Στη κατηγορία των δύο τελευταίων επαγγελματικών ομάδων, βρέθηκε πως άτομα με υψηλότερα ποσοστά Εξωστρέφειας και Προσήνειας επιδέχονται μεγαλύτερη επαγγελματική επιτυχία αλλά και επαγγελματική ικανοποίηση (Lieberman and Rosenthal, 2001). Στο γενικό πληθυσμό, φάνηκε πως σε επαγγέλματα με χαμηλό μέσο όρο Νευρωτισμού άτομα που ήταν υψηλά στον Νευρωτισμό παρουσίαζαν μη επαγγελματική ικανοποίηση, ενώ άτομα σε χαμηλά επίπεδα Νευρωτισμού ήταν επαγγελματικά ικανοποιημένα. Συμπέρασμα της έρευνας ήταν πως η επαγγελματική ικανοποίηση και επιτυχία είναι πιθανότερη σε επαγγέλματα που η προσωπικότητα του εργαζομένου παρουσιάζει ομοιότητες με των συναδέλφων του (άτομο με υψηλή εξωστρέφεια σε περιβάλλον/ συναδέλφους με υψηλή εξωστρέφεια) (Tornroos, 2019).

Σημαντική βρέθηκε και η Εξωστρέφεια όπου όταν ο μέσος όρος ήταν χαμηλός, άτομα με επίσης χαμηλά επίπεδα σε εξωστρέφεια ήταν ικανοποιημένα, ενώ εργαζόμενοι με υψηλά επίπεδα ήταν μη ικανοποιημένοι. Αυτό αιτιολογήθηκε με την έλλειψη πρόκλησης, γνωστικού επιπέδου, περιθωρίων εξέλιξης. Τέτοια αντιμετώπιση εμφανίζεται από άτομα με παραπάνω μόρφωση και ικανότητες (overqualified) από τις απαιτήσεις της εργασίας (Flisi, et al., 2016).

Άλλες έρευνες, όπως η μετα-ανάλυση του Steel (2019) που μελετώντας 1.092 δημοσιεύσεις σχετιζόμενες με τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας εργαζομένων και την επιρροή τους στα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης τους, καταλήγοντας τελικά στις 88 μελέτες αποκλείοντας μη επαρκώς τεκμηριωμένες δημοσιεύσεις αλλά και αλληλοεπικαλυπτόμενες έρευνες. Ενίσχυσαν τα ευρήματα για την αρνητική επιρροή του Νευρωτισμού στην επαγγελματική ικανοποίηση, αλλά και την θετική επιρροή της Εξωστρέφειας χωρίς όμως να φανεί συσχετισμός κάποιου άλλου χαρακτηριστικού. Συγκρίνοντας όλες τις κλίμακες που χρησιμοποιήθηκαν (NEO, ERQ, EPI) ο νευρωτισμός είχε τη μεγαλύτερη συσχέτιση και αμέσως επόμενη η εξωστρέφεια. Ένα ακόμα εύρημα της έρευνας αυτής, ήταν πως ο νευρωτισμός αποτελεί τον κύριο παράγοντα επιρροής για την επαγγελματική ικανοποίηση των ανδρών. Ενώ, για τις γυναίκες φάνηκε να είναι η προσήνεια. Η ηλικία δεν επηρέασε τα επίπεδα ικανοποίησης. Ο Yang (2014) τόνισε και αυτός τη σημαντικότητα της Προσήνειας και σε δεύτερη θέση της Εξωστρέφειας. Την αιτιολόγησε βασιζόμενος στους Spagnoli and Caetano (2012) λέγοντας πως τα εξωστρεφή άτομα κοινωνικοποιούνται περισσότερο και αποκτούν φιλικές σχέσεις με τους υπόλοιπους εργαζόμενους, κατ' επέκταση αυτό τους καθιστά πιο κοντά σε προαγωγή της θέσης τους, οδηγούμενοι πιο εύκολα στην επαγγελματική ικανοποίηση. Επίσης, υποστήριξε πως σε επαγγέλματα που απαιτείται η ύπαρξη διαπροσωπικών σχέσεων η εξωστρέφεια είναι ωφέλιμη και επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση, ενώ σε επαγγέλματα που δεν είναι αρμοδιότητα του εργαζομένου η επικοινωνία/ εξυπηρέτηση δεν φαίνεται να έχει επιρροή.

Τέλος, πρόσφατες έρευνες σε νέους εμπειρικά εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, έδειξαν στενή σχέση των χαρακτηριστικών προσωπικότητας με την επαγγελματική ικανοποίηση αλλά και την επαγγελματική δέσμευση. Πιο συγκεκριμένα φάνηκε θετική συσχέτιση της Ευσυνειδησίας, της Προσήνειας και της Δεκτικότητας στην Εμπειρία με την επαγγελματική ικανοποίηση αλλά και την εργασιακή δέσμευση των παιδαγωγών. Επιπροσθέτως, έγινε αναφορά για την αρνητικά σχετιζόμενη επιρροή του Νευρωτισμού, εκπαιδευτικοί με υψηλά επίπεδα νευρωτισμού είναι περισσότερο αυταρχικοί και χειριστικοί παρά υποστηρικτικοί. Αναδύθηκε ένα θετικά σχετιζόμενο προφίλ προσωπικότητας (προσαρμοστικό), με κυρία χαρακτηριστικά τα χαμηλά επίπεδα νευρωτισμού και τα υψηλά ή μέτρια ποσοστά ευσυνειδησίας, προσήνειας, δεκτικότητας στην εμπειρία και εξωστρέφειας. Το προφίλ αυτό τείνει να εμφανίζει μεγαλύτερη εμπλοκή με το εργασιακό αντικείμενο αλλά και καλύτερη απόδοση (Jing Li, et al.,2021).

## 6. Σκοπός της έρευνας.

Μελετώντας τις παραπάνω έρευνες, γίνεται αντιληπτό πως δεν είναι ακόμα ξεκάθαροι οι συσχετισμοί ανάμεσα στα χαρακτηριστικά προσωπικότητας και την επαγγελματική ικανοποίηση, πολλές φορές τα αποτελέσματα των ερευνών είναι αντικρουόμενα. Ένας από τους στόχους της παρούσας έρευνας, είναι να εμπλουτίσει την ήδη υπάρχουσα βιβλιογραφία και να εμβαθύνει στη μελέτη της ομάδας των παιδαγωγών προσχολικής ηλικίας, όπου ιδιαίτερα στην ελληνική βιβλιογραφία υπάρχει έλλειψη. Ένας ακόμα στόχος είναι η



διερεύνηση της επίδρασης των χαρακτηριστικών προσωπικότητας των παιδαγωγών προσχολικής ηλικίας, στην ικανοποίηση που δέχονται από το επάγγελμα τους.

Τα ερευνητικά ερωτήματα στοχεύουν στο να εξετάσουν εάν κάποια από τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας οδηγούν ή αποτρέπουν από την επαγγελματική ικανοποίηση. Εάν οι παιδαγωγοί παρουσιάζουν ομοιογένεια ως προς κάποιο χαρακτηριστικό προσωπικότητας.

## Ερευνητικά ερωτήματα

- Ποια είναι η σχέση των χαρακτηριστικών προσωπικότητας των εκπαιδευτικών προσχολικής ηλικίας με την επαγγελματική τους ικανοποίηση.
- Υπάρχει διαφορά στα χαρακτηριστικά προσωπικότητας των παιδαγωγών προσχολικής ηλικίας ανάλογα με την θέση εργασίας τους.
- Ποια είναι η σχέση της ηλικίας των εκπαιδευτικών προσχολικής ηλικίας με την επαγγελματική ικανοποίηση που επιδέχονται.
- Υπάρχει διαφορά στην επαγγελματική ικανοποίηση ως προς τη θέση του εργαζομένου.
- Υπάρχει διαφορά στην επαγγελματική ικανοποίηση ως προς το περιβάλλον του εργασιακού χώρου (Αστικό κέντρο/ Επαρχία).
- Υπάρχει διαφορά στην επαγγελματική ικανοποίηση που βιώνουν οι εργαζόμενοι σε δημόσια και ιδιωτικά εργασιακά πλαίσια.
- Ποια είναι η σχέση στα χρόνια εμπειρίας με την επαγγελματική ικανοποίηση.
- Υπάρχει διαφορά ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση ανάλογα με τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης ο τύπος εργασίας (Μόνιμος εκπαιδευτικός/ Αναπληρωτής εκπαιδευτικός).

## 2. Μεθοδολογία

## Ερευνητική Μέθοδος

Τα δεδομένα της παρούσας έρευνας συλλέχθηκαν με χρήση ποσοτικής μεθόδου. Βασικά της εργαλεία αποτέλεσαν τα ερωτηματολόγια, με στόχο την μεγαλύτερη δυνατή εγκυρότητα και αξιοπιστία.

## Δείγμα

Στη παρούσα έρευνα συμμετείχαν ενεργοί παιδαγωγοί προσχολικής αγωγής και παιδαγωγοί πρώιμης παιδικής ηλικίας, κάτοικοι της Ελλάδας. Κριτήριο για τη συμμετοχή τους στην ερευνά ήταν να εργάζονται την δεδομένη στιγμή σε κάποιο κέντρο προσχολικής/πρώιμης παιδικής ηλικίας. Εκτός αυτού του περιορισμού, οποιοδήποτε παιδαγωγός πρώιμης/ προσχολικής ηλικίας επιθυμούσε μπορούσε να συμπληρώσει τα ερωτηματολόγια. Για την συλλογή δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης όπου εκεί κοινοποιήθηκε η έρευνα και όσοι είχαν πρόσβαση σε αυτά και επιθυμούσαν να συμμετέχουν συμπλήρωσαν τις απαντήσεις τους. Αρχικά ο αριθμός των ερωτηματολόγιο που συλλέχθηκαν από το δείγμα ήταν 205. Ωστόσο, από τις 205 απαντήσεις, απορρίφθηκαν οι 9 λόγω λανθασμένης συμπλήρωσης στοιχείων και μη επαρκούς πιστοποίησης. Ο τελικός αριθμός των συμμετεχόντων που πήραν μέρος στην μελέτη ήταν 194 άτομα. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός πως ενώ δεν υπάρχει κανένας περιορισμός που να αποκλείει κάποιο από τα δύο φύλα το 100% των απαντήσεων προήλθε από γυναίκες παιδαγωγούς. Οι ηλικίες κυμάνθηκαν από 23 μέχρι και 58 ετών. Επιπρόσθετα, το 33,9% των συμμετεχόντων συμπλήρωσαν ότι το εκπαιδευτικό ίδρυμα που εργάζονται βρίσκεται στην επαρχία ενώ το 65,6% βρίσκεται στο αστικό κέντρο. Τέλος, το 78,3% εργάζεται σε Δημόσια εκπαιδευτικά ιδρύματα και το 21,4% Ιδιωτικά.

## Ερευνητικά Εργαλεία

### NEO Five Factor Inventory

Για την αξιολόγηση των χαρακτηριστικών προσωπικότητας, χρησιμοποιήθηκε το σταθμισμένο ερωτηματολόγιο NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI, Costa & McCrae, 1992). Το Ερωτηματολόγιο των Πέντε Παραγόντων αποτελεί την ελληνική μετάφραση του (NEO-FFI) απο τους Panayiotou, Kokkinos, & Spanoudis (2004). Στην παρούσα εργασία χρησιμοποιήθηκε μια πιο σύντομη έκδοση του NEO-PI-R των Costa και McCrae (1992), το NEO-FFI για την μέτρηση των χαρακτηριστικών προσωπικότητας. Το ερωτηματολόγιο αυτο αξιολογεί πέντε βασικούς παράγοντες της προσωπικότητας: την Εξωστρέφεια, τον Νευρωτισμό, την Ευσυνειδησία, την Δεκτικότητα στις Εμπειρίες και την Προσήνεια. Αποτελείται από πέντε κλίμακες ταυτιζόμενες με τους πέντε παράγοντες προσωπικότητας και 60 ερωτήματα. Ο συμμετέχων καλείται να απαντήσει κατά πόσο συμφωνεί ή όχι με την ερώτηση, επιλέγοντας ανάμεσα σε μια κλίμακα πέντε διαβαθμίσεων τύπου Likert. Οι

επιλογες ήταν Δεν ισχύει καθόλου, Ισχύει λίγο, Ισχύει αρκετά, Ισχύει πολύ, Ισχύει απόλυτα. Όσον αφορά τις κλίμακες, 12 ερωτήσεις αντιστοιχούν στην Εξωστρέφεια (π.χ. Συνήθως προτιμώ να κάνω πράγματα μόνος/η μου), 12 στον Νευρωτισμό (π.χ. Συχνά νιώθω ένταση και νευρικότητα), 12 στην Προσίνια (π.χ. Προσπαθώ να είμαι ευγενικός/ή με όλους), 12 στην Ευσυνειδησία (π.χ. Προσπαθώ να εκπληρώνω ό,τι μου ανατίθεται με ευσυνειδησία), 12 στην Δεκτικότητα στην εμπειρία (π.χ. Συχνά δοκιμάζω καινούρια και άγνωστα φαγητά). Επιπροσθέτως οι ερωτήσεις: 1, 3, 8, 9, 12, 14, 15, 16, 18, 23, 24, 27, 29, 30, 31, 33, 38, 39, 42, 44, 45, 46, 48, 54, 55, 57, 59 βαθμολογούνται αντίστροφα. Το NEO-FFI θεωρείται ευρέως αποδεκτό και χρησιμοποιείται με μεγάλη συχνότητα και στην ελληνική αλλά και στην αγγλική βιβλιογραφία για την μελέτη των χαρακτηριστικών προσωπικότητας, Το εργαλείο αυτό προσφέρει την δυνατότητα συλλογής πολλών δεδομένων με σχετική ευκολία (ερωτήματα πολλαπλής απάντησης, συντομό χρονικά, έγκυρο και αξιόπιστο). Επιπροσθέτως, το ερωτηματολόγιο αυτό απευθύνεται στο ευρύ κοινό χωρίς να στοχεύει σε συγκεκριμένη ομάδα, κατ' επέκταση ο μη περιορισμός αυτός το καθιστά ακόμα πιο εύχρηστο από τους ερευνητές. Τέλος, το ερωτηματολόγιο των Πέντε Παραγόντων Προσωπικότητας έχει κριθεί ως επαρκές εννοιολογικά έγκυρο και οι υποκλίμακες παρουσιάζουν καλή αποκλίνουσα εγκυρότητα. Επίσης η εσωτερική συνέπεια είναι επαρκής, το συμπέρασμα αυτό απορρέει από την τιμή των δεικτών Cronbach's alphas που βρίσκεται ανάμεσα από 0.64 έως 0.85 (Costa & McCrae, 1992).

### Employee Satisfaction Inventory

Το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για την αξιολόγηση της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι το Employee Satisfaction Inventory (ESI-24). Αρχικά δημιουργήθηκε από τους Hoffman και Ingram το 1992, στη συνέχεια αναμορφώθηκε από τους Rogers, Clow και Kash (1994) λίγο αργότερα από τους Bettencourt και Brown (1997) και τέλος από τους Homburg και Stock (2000). Η ελληνική προσαρμογή του ερωτηματολογίου έγινε από τους Κουστέλιου και Μπαγιάτη (1997). Απευθύνεται σε εργαζόμενους και είναι ένα ευρέως διαδεδομένο ερωτηματολόγιο, θεωρείται έγκυρο και αξιόπιστο. Αποτελείται από 24 ερωτήσεις όπου οι 5 αφορούν τις συνθήκες εργασίας (1-5), οι 4 τον μισθό (6-9), οι 3 την επαγγελματική ανέλιξη (10-12), οι 4 την φύση της εργασίας (13-16), οι 4 τον προϊστάμενο (17-20) και οι 4 την εταιρία/ οργανισμό συνολικά (21-24). Ο συμμετέχων καλείται να επιλέξει ανάμεσα σε μια κλίμακα απαντήσεων τύπου Likert πέντε επιλογών εκείνη που είναι πιο κοντά στην άποψη του. Οι πιθανές επιλογές είναι: Διαφωνώ απόλυτα, Διαφωνώ, Δεν είμαι σίγουρος, Συμφωνώ, Συμφωνώ απόλυτα. Όσο υψηλότερο σκορ συμπληρώσει ο συμμετέχων τόσο καλύτερες παρουσιάζονται οι εργασιακές συνθήκες αλλά και η ικανοποίηση που λαμβάνει ο εργαζόμενος. Επιπροσθέτως, είναι σημαντικό να αναφερθεί πως τα ερωτήματα 3, 4, 5, 7, 8, 9, 12, 15, 16, 19, 20, 23, 24 έχουν αντίθετη βαθμολόγηση. Τέλος το μεταφρασμένο ερωτηματολόγιο ESI-24 έχει προσαρμοστεί στα ελληνικά και παρουσιάζεται ως έγκυρο και αξιόπιστο δεδομένης της τιμής του δείκτη Cronbach's με τιμή 0.94.

## Ερευνητική Διαδικασία

Η ερευνητική διαδικασία ξεκίνησε με τη δημιουργία του δημογραφικού ερωτηματολογίου όπου οι συμμετέχοντες καλούνταν να συμπληρώσουν κάποια βασικά στοιχεία για τον εαυτό τους (ηλικία, φύλο, ακαδημαϊκό επίπεδο σπουδών) αλλά και κάποια εργασιακά δεδομένα (προϋπηρεσία, θέση εργασίας, τοποθεσία σχολείου, τύπος εργασίας). Εδώ είναι αναγκαίο να γίνει γνωστό πως ήταν καταγεγραμμένο με σαφή τρόπο ότι τα ερωτηματολόγια είναι εντελώς ανώνυμα και τα δεδομένα που θα παραχωρήσουν οι συμμετέχοντες θα χρησιμοποιηθούν μόνο για ερευνητικούς και ακαδημαϊκούς σκοπούς. Ακόμα, οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν πως δεν είναι υποχρεωμένοι να απαντήσουν στα ερωτήματα και ότι έχουν το δικαίωμα να αποχωρήσουν όποια στιγμή εκείνοι επιθυμούν, χωρίς καμία απολύτως επίπτωση. Τέλος, ήταν εναργές το θέμα που πραγματεύεται η έρευνα και ζητήθηκε η συγκατάθεση των συμμετεχόντων πριν ξεκινήσουν τη συμπλήρωση των απαντήσεων τους. Σκοπός αυτού ήταν η διασφάλιση της επιθυμίας συμμετοχής των παιδαγωγών, αλλά και η πλήρης ενημέρωση των ζητούμενων και των σκοπών της έρευνας.

Η ερευνητική διαδικασία συνεχίστηκε με την μεταφορά των ερωτηματολογίων σε μορφή Microsoft Forms. Πραγματοποιήθηκε πιλοτική συμπλήρωση των ερωτηματολογίων έτσι ώστε να βρεθούν ασάφειες στα ερωτήματα και να αποφευχθούν λάθη. Αφού, ολοκληρώθηκε αυτή η διαδικασία και έγιναν οι απαραίτητες διορθώσεις, κοινοποιήθηκε στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, σε παιδαγωγικές ομάδες αλλά και στην ομάδα της Ελληνικής Επιστημονικής Εταιρείας Προσχολικής Αγωγής. Χρειάστηκε να κοινοποιηθεί ανά εβδομάδα σε διαφορετικές ομάδες έτσι ώστε να συλλεχθεί το απαραίτητο δείγμα. Το χρονικό διάστημα που χρειάστηκε για την συλλογή των δεδομένων ήταν το διάστημα μεταξύ Νοέμβριος του 2022 με Ιανουάριος του 2023. Ιδιαίτερα ευχάριστη ήταν η δεκτικότητα και η επιθυμία που έδειξαν οι παιδαγωγοί για την συμμετοχή τους στην έρευνα, αλλά και οι σχολιασμοί τους για τη σημαντικότητα του θέματος που πραγματεύεται.

Όπως αναφέρθηκε και νωρίτερα η συλλογή δεδομένων έγινε με τη χρήση του διαδικτύου. Η συμπλήρωση γίνεται χωρίς να είναι αναγκαία η παρουσία του ερευνητή κατά την διάρκεια, είχε όμως γνωστοποιηθεί μια ηλεκτρονική διεύθυνση που οι συμμετέχοντες μπορούσαν να επικοινωνήσουν και να λάβουν άμεσα απαντήσεις σε οποιαδήποτε απορία ή διευκρίνηση χρειάζονταν πάνω στην έρευνα. Ωστόσο κανένας από τους συμμετέχοντες δεν απευθύνθηκε στην διεύθυνσή αυτή για διευκρινήσεις ή ερωτήσεις.

Αφού συλλέχθηκαν όλα τα ερωτήματα εξετάστηκαν ενδελεχώς και από τα 205 που λήφθηκαν απορρίφθηκαν τα 9 λόγω μη επαρκούς ακαδημαϊκής πιστοποίησης (έλλειψη βασικού παιδαγωγικού πτυχίου) και λανθασμένης συμπλήρωσης στοιχείων (άτομα ηλικίας κάτω των 18). Αυτό είχε ως αποτέλεσμα τον δείγμα να αποτελείται από 194 άτομα. Στην συνέχεια για την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το λογισμικό πρόγραμμα SPSS όπου βοήθησε στην στατιστική επεξεργασία των δεδομένων. Για την εισαγωγή τους ήταν αναγκαία η κωδικοποίηση των δεδομένων, συμπεριλήφθηκε σε αυτά η επεξεργασία, ο

έλεγχος αλλά και η ξεχωριστή κωδικοποίηση για κάθε ερώτημα δηλώνοντας τις τιμές που θα παίρνει η μεταβλητή αυτή.

### 3. Αποτελέσματα

Πίνακας 1

#### Δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων

Δημογραφικά Χαρακτηριστικά	N	%
<u>Φύλο</u> Γυναίκα Άντρας	192 0	100 0
<u>Μορφωτικό επίπεδο</u> Βασικό Πτυχίο Μεταπτυχιακό Διδακτορικό Δεύτερο Πτυχίο	125 52 1 14	65,1 27,1 0,5 7,3
<u>Θέση Προϊσταμένου/ Διευθυντή</u> Ναι Όχι	39 153	20,3 79,7
<u>Στοιχεία Εκπαιδευτικού Ιδρύματος</u> Ιδιωτικό Δημόσιο	41 151	21,4 78,6
<u>Τοποθεσία Εκπαιδευτικού Ιδρύματος</u> Αστικό κέντρο Επαρχεία	127 65	66,1 33,9
<u>Τύπος Εργασίας</u> Μόνιμος Αναπληρωτής	123 69	64,1 35,9

--	--	--

Σύμφωνα με τον **Πίνακα 1**, φαίνεται πως το δείγμα όσον αφορά το φύλο, το 100% αποτελείται από γυναίκες χωρίς καμία συμμετοχή από άντρες παιδαγωγούς. Ακόμα, στο μορφωτικό επίπεδο βασικό πτυχίο κατέχουν οι 65,1%, μεταπτυχιακό οι 27,1%, διδακτορικό 0,5% και δεύτερο πτυχίο 7,3%. Θέση προϊσταμένου/ διευθυντή κατέχει το 20,3% με το υπόλοιπο 79,7% να απαντά αρνητικά στο ερώτημα. Στον ιδιωτικό τομέα ανήκει το 21,4% των παιδαγωγών που απάντησαν ενώ το 78,6% στο δημόσιο τομέα. Επίσης, αναφορικά με τη τοποθεσία το 66,1% των συμμετεχόντων βρίσκονται στο αστικό κέντρο και το 33,9% στην επαρχία. Τέλος 64,1% των ερωτώμενων απάντησε πως κατέχουν θέση...είναι μόνιμος εκπαιδευτικός και το 35,9 αναπληρωτής.

Για την διερεύνηση της σχέσης των χαρακτηριστικών προσωπικότητας των εκπαιδευτικών προσχολικής ηλικίας με την επαγγελματική τους ικανοποίηση που αποτελεί το κεντρικό ερώτημα της εργασίας, πραγματοποιήθηκαν αναλύσεις συσχέτισης Pearson  $r$ . Ο **Πίνακας 2** περιγράφει τα αποτελέσματα των αναλύσεων.

**Πίνακας 2**

**Συσχετίσεις Pearson  $r$  για την σχέση προσωπικότητας των εκπαιδευτικών προσχολικής ηλικίας με την επαγγελματική τους ικανοποίηση.**

Πέντε Παράγοντες	Νευρωτισμός		Εξωστρέφεια		Δεκτικότητα στην εμπειρία		Προσήγεια		Ευσυνειδησία	
	$r$	$p$	$r$	$p$	$r$	$p$	$r$	$p$	$r$	$p$
<b>Επαγγελματική Ικανοποίηση</b>	,038	,599	-,064	,380	-,003	,972	-,160	,027	-,089	,218

Βάση των αποτελεσμάτων δεν φαίνεται να υπάρχει κάποια στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και των πέντε παραγόντων προσωπικότητας. Πιο αναλυτικά, ο δείκτης συσχέτισης για τον ...ο Νευρωτισμός ήταν  $r = ,038$  και  $p = ,599$ , για την Εξωστρέφεια  $r = -,064$  και  $p = ,380$ , η Δεκτικότητα στην εμπειρία με  $r = -,003$  και  $p = ,972$ , η Προσήγεια με  $r = -,160$  και  $p = ,027$  και τέλος η Ευσυνειδησία με  $r = -,089$  και  $p = ,218$ .

Για την διερεύνηση της επίδρασης των χαρακτηριστικών προσωπικότητας των παιδαγωγών προσχολικής ηλικίας ανάλογα με την θέση εργασίας τους πραγματοποιήθηκε ανάλυση T-test ανεξάρτητων δειγμάτων με ανεξάρτητη μεταβλητή την θέση εργασίας (Κατέχουν θέση προϊσταμένου/ διευθυντή, Δεν κατέχουν θέση προϊσταμένου/ διευθυντή) και εξαρτημένες μεταβλητές τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας, Νευρωτισμός, Εξωστρέφεια, Δεκτικότητα στην εμπειρία, Προσήνεια, Ευσυνειδησία. Τα αποτελέσματα των αναλύσεων παρουσιάζονται στον **Πίνακα 3**.

**Πίνακας 3**

**Αναλύσεις T Test για χαρακτηριστικά προσωπικότητας των παιδαγωγών προσχολικής ηλικίας ανάλογα με την θέση εργασίας τους.**

Μεταβλητές	Κατέχουν θέση προϊσταμένου/ διευθυντή		Δεν κατέχουν θέση προϊσταμένου/ διευθυντή		T-Test	
	N: 39		N: 153			
	<i>M</i>	<i>S.D.</i>	<i>M</i>	<i>S.D.</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
<b>Νευρωτισμός</b>	30,36	7,058	30,54	6,641	-,152	,879
<b>Εξωστρέφεια</b>	41,46	6,476	40,53	6,679	,783	,435
<b>Δεκτικότητα στην εμπειρία</b>	43,97	4,631	40,63	5,398	3,544	<,001
<b>Προσήνεια</b>	47,85	5,363	47,32	5,404	,543	,588

<b>Ευσυνειδησία</b>	49,92	5,918	49,42	5,645	,494	,622
---------------------	-------	-------	-------	-------	------	------

Δεν παρατηρούνται στατιστικά σημαντικά ευρήματα στους παράγοντες του Νευρωτισμού με  $t = -,152$  και  $p = ,879$ , της Εξωστρέφειας με  $t = ,783$  και  $p = ,435$ , της Προσήνειας με  $t = ,543$  και  $p = ,588$  και της Ευσυνειδησία με  $t = ,494$  και  $p = ,622$ . Για τον παράγοντα της Δεκτικότητας στην εμπειρία όπου παρουσίασε στατιστική σημαντικότητα με  $t = 3,544$  και  $p = <,001$ . Πιο συγκεκριμένα, φαίνεται ότι τα άτομα με υψηλότερη δεκτικότητα.

Για την διερεύνηση της σχέσης της ηλικίας των εκπαιδευτικών προσχολικής ηλικίας με την επαγγελματική τους ικανοποίηση που επιδέχονται. Πραγματοποιήθηκαν αναλύσεις συσχέτισης Pearson r. Ο **Πίνακας 4** περιγράφει τα αποτελέσματα των αναλύσεων.

**Πίνακας 4**

**Ανάλυση Pearson r ποια είναι η σχέση της ηλικίας των εκπαιδευτικών προσχολικής ηλικίας με την επαγγελματική ικανοποίηση που επιδέχονται.**

Μεταβλητές	Ηλικία Εκπαιδευτικών	
	r	p
<b>Επαγγελματική ικανοποίηση</b>	-,079	,278

Όπως φαίνεται από τον παραπάνω πίνακα δεν βρέθηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στις μεταβλητές αφού  $r = -,079$  και  $p = ,278$ .

Ακόμα για τη διερεύνηση της επίδρασης της επαγγελματική ικανοποίηση ως προς τη θέση του εργαζομένου, ως προς το περιβάλλον του εργασιακού χώρου (Αστικό κέντρο/Επαρχία) και ως προς την εργασία σε δημόσια και ιδιωτικά εργασιακά πλαίσια πραγματοποιήθηκαν αναλύσεις T-test ανεξάρτητων δειγμάτων με ανεξάρτητη μεταβλητή τη θέση εργασίας, το περιβάλλον του εργασιακού χώρου και την εργασία σε δημόσιο ή ιδιωτικό φορέα και εξαρτημένη την επαγγελματική ικανοποίηση. Τα αποτελέσματα των αναλύσεων παρουσιάζονται στους **Πίνακες 5, 6 και 7** αντίστοιχα.



Πίνακας 5

Ανάλυση t test υπάρχει διαφορά στην επαγγελματική ικανοποίηση ως προς τη θέση του εργαζομένου.

Μεταβλητές	Κατέχουν θέση προϊσταμένου/διευθυντή		Δεν κατέχουν θέση προϊσταμένου/διευθυντή		T-Test	
	N: 39		N: 153			
	<i>M</i>	<i>S.D.</i>	<i>M</i>	<i>S.D.</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Επαγγελματική ικανοποίηση	72,13	5,939	72,39	5,371	-,268	,365

Πίνακας 6

Ανάλυση t test υπάρχει διαφορά στην επαγγελματική ικανοποίηση ως προς το περιβάλλον του εργασιακού χώρου (Αστικό κέντρο/ Επαρχία).

Μεταβλητές	Αστικό Κέντρο		Επαρχία		T-Test	
	N: 127		N: 65			
	<i>M</i>	<i>S.D.</i>	<i>M</i>	<i>S.D.</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Επαγγελματική ικανοποίηση	72,22	5,305	72,57	5,831	-,417	,677

### Πίνακας 7

Ανάλυση t test υπάρχει διαφορά στην επαγγελματική ικανοποίηση που βιώνουν οι εργαζόμενοι σε δημόσια και ιδιωτικά εργασιακά πλαίσια.

Μεταβλητές	Ιδιωτικό		Δημόσιο		T-Test	
	N: 41		N: 151			
	<i>M</i>	<i>S.D.</i>	<i>M</i>	<i>S.D.</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Επαγγελματική ικανοποίηση	73,78	5,570	71,95	5,402	1,915	,057

Δεν παρατηρούνται στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα για τη θέση του εργαζομένου πήραν τιμές  $t = -,268$  και το  $p = ,365$ , για το περιβάλλον του εργασιακού χώρου  $t = -417$  και το  $p = ,677$  και για την εργασία σε δημόσια και ιδιωτικά εργασιακά πλαίσια  $t = -417$  και το  $p = ,677$ .

Για την διερεύνηση της σχέσης στα χρόνια εμπειρίας με την επαγγελματική ικανοποίηση. Πραγματοποιήθηκαν αναλύσεις συσχέτισης Pearson r. Ο Πίνακας 8 περιγράφει τα αποτελέσματα των αναλύσεων.

### Πίνακας 8

Ανάλυση Pearson r ποια είναι η σχέση στα χρόνια εμπειρίας με την επαγγελματική ικανοποίηση.

Μεταβλητές	Επαγγελματική εμπειρία	
	<i>r</i>	<i>p</i>
Επαγγελματική ικανοποίηση	-,063	,383

Γίνεται αντιληπτό από τον παραπάνω πίνακα πως δεν βρέθηκε σημαντική στατιστική συσχέτιση ανάμεσα στις μεταβλητές αφού  $r = -,063$  και  $p = ,383$ .

Για την διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με τον τύπο εργασίας (Μόνιμος εκπαιδευτικός/ Αναπληρωτής εκπαιδευτικός), πραγματοποιήθηκε ανάλυση T-test ανεξάρτητων δειγμάτων με ανεξάρτητη μεταβλητή τον τύπο εργασίας και εξαρτημένη την επαγγελματική ικανοποίηση. Τα αποτελέσματα των αναλύσεων παρουσιάζονται στον **Πίνακα 9**.

**Πίνακας 9**

**Ανάλυση t test υπάρχει διαφορά ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση ανάλογα με τον τύπο εργασίας (Μόνιμος εκπαιδευτικός/ Αναπληρωτής εκπαιδευτικός).**

Μεταβλητές	Μόνιμος		Αναπληρωτής		T-Test	
	N: 123		N: 69			
	<i>M</i>	<i>S.D.</i>	<i>M</i>	<i>S.D.</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
<b>Επαγγελματική ικανοποίηση</b>	72,66	5,147	71,77	6,015	1,082	,281

Τα ευρήματά δεν σημείωσαν στατιστική σημαντικότητα καθώς για τη θέση του εργαζομένου πήραν τιμές  $t = 1,082$  και το  $p = ,281$ .

## 4. Συζήτηση

Στόχος της παρούσας έρευνας ήταν η διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών προσχολικής ηλικίας και πως επηρεάζεται από τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας τους. Πιο συγκεκριμένα, εξετάστηκε η προσωπικότητα με βάση το μοντέλο των πέντε παραγόντων (Big five personality traits), χωρίζοντας τη προσωπικότητα σε πέντε βασικούς άξονες τον Νευρωτισμός, την Προσήνεια, τη Δεκτικότητα στην Εμπειρία,

Εξωστρέφεια και την Ευσυνειδησία και συσχετίστηκε με τους έξι παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση, τις συνθήκες εργασίας, τον μισθό, την επαγγελματική ανέλιξη, την φύση της εργασίας, τον προϊστάμενο, την εταιρία/ οργανισμό συνολικά. Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών αποτελεί ένα ζήτημα που έχει εξεταστεί πολλάκις στο παρελθόν. Ωστόσο οι έρευνες έχουν εστιάσει κυρίως στη πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση ή σε συγκεκριμένες ειδικότητες εκπαιδευτικών (ειδικής αγωγής, φυσικής αγωγής). Στη βαθμίδα της προσχολικής ηλικίας υπάρχουν περιορισμένες μελέτες και δεν βρέθηκε καμία που να συσχετίζει τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας των παιδαγωγών προσχολικής αγωγής με την επαγγελματική ικανοποίηση που επιδέχονται.

Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας υποστηρίζουν πως δεν υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στα χαρακτηριστικά προσωπικότητας και την επαγγελματική ικανοποίηση. Τα αποτελέσματά της παρούσας εργασίας έρχονται σε αντίθεση με τα αποτελέσματα άλλων μελετών που έχουν δείξει ότι σε παροιμίες μελέτες σε υπαλλήλους εταιριών φάνηκε πως η Εξωστρέφεια σχετίζεται με την επαγγελματική ικανοποίηση (Zhai et al, 2013). Η Προσήνεια, ο Νευρωτισμός και η Ευσυνειδησία ασκούν θετική επιρροή στην επαγγελματική ικανοποίηση, ενώ η Δεκτικότητα στην Εμπειρία φάνηκε να έχει αρνητικό αντίκτυπο (Bui, 2017). Η αντίθεση που παρατηρείται στα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας με τις παλαιότερες, μπορεί να οφείλεται στην επιρροή της επαγγελματικής ικανοποίησης από άλλα χαρακτηριστικά προσωπικότητας, όπως η αισιοδοξία, η ψυχραιμία, η αυτοπεποίθηση και η στοργικότητα που άτομα με αυτά τα χαρακτηριστικά φαίνεται να ικανοποιούνται πιο ευκολα απο την εργασία τους αλλά και απο την ζωή τους (Diener, 1996). Ακόμα μπορεί να οφείλεται στο γεγονός πως άλλοι παράγοντες επηρεάζουν περισσότερο την επαγγελματική ικανοποίηση, σε σχέση με τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας. Κάποιοι τέτοιοι παράγοντες θα μπορούσαν να είναι η έλλειψη προσωπικού, δηλαδή ύπαρξη λίγων παιδαγωγών αναλογικά με τα παιδιά και τις ευθύνες της εργασίας, η τοποθεσία (ύπαιθρος) του σχολείου φάνηκε να είναι ένας παράγοντας επιρροής (Hawes & Nelson, 2021). Επίσης, βασισόμενη στη έρευνα των Okeke και Mtyuda (2017) το εργασιακό άγχος, το φόρτο εργασίας και η έλλειψη πόρων που επηρεάζει το υλικοτεχνικό εξοπλισμό και την δομή του σχολείου έχει αρνητικό αντίκτυπο στη εξεταζόμενη μεταβλητή. Η επιρροή μπορεί να είναι ιδιαίτερα ισχυρή, καθώς στις βαθμίδες που εξετάζει η παρούσα εργασία δεν παρέχονται βιβλία αλλά το εκπαιδευτικό υλικό και το περιβάλλον οργανώνεται από τον εκπαιδευτικό (Lee & Quek, 2018).

Επιπροσθέτως, λόγω των αλλαγών που προέκυψαν το 2018, τα περισσότερα Ακαδημαϊκά ιδρύματα απο ΤΕΙ μετατραπήκαν σε ΑΕΙ. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα τη δημιουργία σύγχυσης, καθώς δεν υπήρχε ξεκάθαρη εικόνα ποιά προσόντα θα αναγνωρίζονται πλέον και πως θα πιστοποιούνται. Πιο συγκεκριμένα, ένα παραδειγμα αυτών των αλλαγών είναι το “Τμήμα Προσχολικής Αγωγής”, που σύμφωνα με το Π.Δ. 226/2006 (ΦΕΚ 227/19-10-2006) άλλαξε σε “Τμήμα Αγωγής και Φροντίδας στην Πρώιμη Παιδική Ηλικία” με την ίδρυση του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής Άρθρο 2, παρ. δ.] (ΦΕΚ 38/2.3.2018) με αποτέλεσμα την ύπαρξη επαγγελματικής ανασφάλειας. Οι απόφοιτοι από το 2018 και μετά

κατέχουν τίτλο “ΠΕ Παιδαγωγών Πρώιμης Παιδικής Ηλικίας” και εκείνοι που αποφοίτησαν νωρίτερα “ΤΕ Παιδαγωγών Πρώιμης Παιδικής Ηλικίας”. Οι αλλαγές αυτές αν και ωφέλιμες δημιούργησαν αναστάτωση στο κλάδο, καθώς η έγκριση για το εκπαιδευτικό πρόγραμμα δόθηκε 2023 και ο καθορισμός προσόντων δημοσιεύτηκε στις 17/12.2022 στο Προεδρικό Διάταγμα ΥΠ’ ΑΡΙΘΜ. 85 με (ΦΕΚ 232/Α’/17-12-2022) (ΤΑΦΙΠΗ, 2023) αφήνοντας στο ενδιάμεσο διάστημα τους εκπαιδευτικούς σε κατάσταση εκκρεμότητας και αναμονής. Τέλος, στην Ελλάδα η παροχή προσχολικής εκπαίδευσης διχοτομείται σε δυο τύπους δομών, την Προσχολική Εκπαίδευση και Φροντίδα - Early Childhood Education and Care - ECEC (ISCED 010) και την Προσχολική Εκπαίδευση και Φροντίδα που παρέχεται στο Νηπιαγωγείο (ISCED 020), ενώ στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες η προσχολική αγωγή πλαισιώνεται από επαγγελματίες ίδιου κλάδου (Eurydice,2023). Πιο συγκεκριμένα, η διαφορά στην Ελλάδα είναι πως υπάρχει το “Τμήμα Αγωγής και Φροντίδας στην Πρώιμη Παιδική Ηλικία” το οποίο είναι Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα και το “Τμήμα Εκπαίδευσης και “Αγωγής στην Προσχολική Ηλικία” όπου και αυτό είναι Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα με αποτέλεσμα η προσχολική αγωγή να μοιράζεται ανάμεσα σε επαγγελματίες δύο κλάδων.

Ακόμα, στη παρούσα έρευνα βρέθηκε πως εκπαιδευτικοί που κατέχουν θέση προϊσταμένου ή διευθυντή παρουσιάζουν μεγαλύτερη Δεκτικότητα στην Εμπειρία. Πιο συγκεκριμένα με την έννοια Δεκτικότητα στην Εμπειρία χαρακτηρίζουμε άτομα δημιουργικά, εφευρετικά, με φαντασία, ανεξάρτητα και τολμηρά (Costa & McCrae, 1992). Κατά τον Salgado (1997), οι επιτυχημένοι ηγέτες παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα Δεκτικότητας στην Εμπειρία. Ακόμα, έχει συνδεθεί άρρηκτα με τη δημιουργικότητά, το χαρακτηριστικό αυτό αποτελεί ιδιαίτερα σημαντικό γνώρισμα των προϊσταμένων (Judge et al., 2002). Σε πιο πρόσφατες μελέτες (2020) διαπιστώθηκε πως η Δεκτικότητα στην Εμπειρία, η Εξωστρέφεια, η Προσήνεια και η Ευσυνειδησία σχετίζονται με το αυθεντικό στυλ ηγεσίας (Khurram Shahzad et al., 2020). Ως αυθεντικό στυλ ηγεσίας ορίζεται από τους Walumbwa et al. (2008) “ένα πρότυπο συμπεριφοράς ηγέτη που βασίζεται και προωθεί τόσο θετικές ψυχολογικές ικανότητες όσο και θετικό ηθικό κλίμα, για να καλλιεργήσει μεγαλύτερη αυτογνωσία, εσωτερικευμένη ηθική προοπτική, ισορροπημένη επεξεργασία πληροφοριών και διαφάνεια σχέσεων από την πλευρά των ηγετών, δουλεύοντας με οπαδούς, ενισχύοντας τη θετική αυτό-ανάπτυξη” (σελ. 7). Σύμφωνα με έρευνες η Δεκτικότητα στην Εμπειρία φάνηκε να είναι το τρίτο χαρακτηριστικό των επιτυχημένων ηγετών (Northouse, 2013). Τέλος, από την δική μας έρευνα δεν βρέθηκε να υπερισχύει κάποιο από τα άλλα τέσσερα χαρακτηριστικά προσωπικότητας σε προϊσταμένους/ διευθυντές. Σύμφωνα με την διαπίστωση των Bono & Judge, όπου βρέθηκε πως σε αντίθεση με τα επιχειρηματικά περιβάλλοντα, οι ηγέτες σχολικών μονάδων δεν επηρεάζονται τόσο από το χαρακτηριστικό της εξωστρέφειας, καθώς αλλά χαρακτηριστικά κατέχουν σημαντικότερη θέση. Ακόμα υποστήριξαν πως η θεωρία των πέντε παραγόντων, ίσως να μην είναι καλύτερη για την ανάλυση των χαρακτηριστικών προσωπικότητας σε σχέση με την ηγεσία (Bono & Judge, 2004).

Σε σχέση με το ερώτημα εάν η ηλικία των εκπαιδευτικών επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση, κρίθηκε μετά την στατιστική ανάλυση πως δεν υπάρχει σημαντική συσχέτιση. Ωστόσο, πρόσφατες έρευνες (2020) στην Ελλάδα σε παιδαγωγούς

πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, υποστηρίζουν θετική συσχέτιση της ηλικίας με την επαγγελματική ικανοποίηση, πιο συγκεκριμένα φάνηκαν υψηλότερα ποσοστά επαγγελματικής ικανοποίησης σε εκπαιδευτικούς μεγαλύτερης ηλικίας (Anastasiou & Belios, 2020). Επιπροσθέτως, υπάρχει η θεώρηση πως τα στερεότυπα που επικρατούν σε κάθε ηλικία, δηλαδή οι πεποιθήσεις, είναι ικανά να ασκήσουν επιρροή στην επαγγελματική ικανοποίηση που επιδέχεται το άτομο. Ανάλογα τον χαρακτήρα που έχουν αυτές οι πεποιθήσεις οδηγούν και στο αντίστοιχο αποτέλεσμα. Θετικά φορτισμένα στερεότυπα ενισχύουν την επαγγελματική ικανοποίηση ενώ αρνητικά φορτισμένα την επιβαρύνουν. Παράδειγμα ενός αρνητικά φορτισμένου στερεότυπου είναι η πεποίθηση πως άτομα μεγαλύτερης ηλικίας είναι “ανίκανα” (Posthuma & Champion, 2008). Τέλος, κάποιοι παράγοντες που φαίνεται να έχουν σημαντικό ρόλο για άτομα μεγαλύτερων ηλικιακών ομάδων και μικρότερο αντίκτυπο για νεότερα άτομα είναι η οικονομική ανασφάλεια, η συνταξιοδότηση και η εξάρτηση από τις θέσεις εργασίας (λόγω πιθανών παραπάνω υποχρεώσεων) (Gaines et al., 2018). Σε αντίθεση με την παρούσα εργασία, οι έρευνες που αναφέρθηκαν δεν αφορούν εκπαιδευτικούς προσχολικής αγωγής, αλλά πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, όπου οι συνθήκες εργασίας διαφέρουν μεταξύ τους (Posthuma & Champion, 2008, Gaines et al., 2018). Η προσχολική αγωγή διακατέχεται από μια παιδοκεντρική προσέγγιση και εστιάζει στο παιχνίδι, ενώ πρωτοβάθμια εκπαίδευση έχει διδακτικό ρόλο κυρίως και το πρόγραμμα είναι πιο δομημένο. Εκτός από τον παιδαγωγικό ρόλο που έχει ένας εκπαιδευτικός προσχολικής ηλικίας έχει και ρόλο φροντίδας. Μια ευθύνη που απέχει πολύ από τους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (Einarsdottir, 2006).

Μια ακόμα ανάλυση που πραγματοποιήθηκε ήταν ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και τη θέση εργασίας, δηλαδή αυτούς που κατέχουν θέση διευθυντή/προϊσταμένου και αυτούς που δεν κατέχουν θέση διευθυντή/προϊσταμένου. Σύμφωνα με την ανάλυση που έγινε, δεν βρέθηκαν στατιστικά σημαντικά ευρήματα. Η έρευνα του Watt (1990) έρχεται σε αντίθεση με τα δικά μας ευρήματα, υποστήριξε πως η επαγγελματική ικανοποίηση είναι αλληλένδετη με την ιεραρχία που κατέχει ο εργαζόμενος. Ένα άτομο υψηλότερα στην ιεραρχική πυραμίδα είναι πιθανότερο να επιτύχει την επαγγελματική ικανοποίηση σε σχέση με ένα σε κατώτερα ιεραρχικά θέση. Αίτιο αυτού είναι πως καλύπτονται με μεγαλύτερη ευκολία εσωτερικές ανάγκες, όπως η αυτονομία και η προσωπική ανάπτυξη (Watt, 1990). Επιπροσθέτως, υποστηρίζεται πως η ικανοποίηση που δέχεται το άτομο από την θέση εργασίας του εξαρτάται από τις προοπτικές εξέλιξης, τα περιθώρια ελεύθερης έκφρασης, την μετεκπαίδευση και αξιολόγηση και τις συνεργατικές σχέσεις (Μπινιάρης, 2019). Η διαφορά των ευρημάτων της παρούσας έρευνας, μπορεί να οφείλεται στο γεγονός πως οι έρευνες που παρατέθηκαν αφορούν διοικητικά επαγγέλματα, που η φύση της δουλειάς διαφέρει από την παιδαγωγική/εκπαιδευτική. Το παιδαγωγικό επάγγελμα έχει ως κύριο μέλημα του να προσφέρει στον άνθρωπο γνώση αλλά κυρίως αγωγή. Λέγοντας αγωγή αναφερόμαστε σε αξίες και ιδανικά όπως ο σεβασμός, η αλληλεγγύη και η αγάπη (Μπάκας, 2014). Σε αντίθεση με τα διοικητικά επαγγέλματα που εστιάζουν κυρίως στη διοίκηση ενός οργανισμού αλλά και τι στρατηγικές θα χρησιμοποιήσουν για να επιτύχουν τους στόχους τους (Ξένος, 2003).

Ένα από τα ερωτήματα της παρούσας εργασίας ήταν αν επαγγελματική ικανοποίηση και το περιβάλλον εργασίας σχετίζονται, τα αποτελέσματα δεν ήταν στατιστικά σημαντικά. Η έρευνα των Wang, Lin & Liang (2017) έδειξε πως εκπαιδευτικοί στη Ταϊβάν, που ο εργασιακός τους χώρος βρίσκεται στην επαρχία παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά επαγγελματικής ικανοποίησης σε σχέση με αυτούς που βρίσκονται στο αστικό κέντρο. Σε σύγκρουση έρχεται με την παλαιότερη έρευνα του Plihal (1982) βρέθηκε πως εργαζόμενοι στο αστικό κέντρο εμφανίζουν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση. Εδώ θα πρέπει να αναφερθεί, πως μετά από βιβλιογραφική έρευνα δεν βρέθηκε κάποια μελέτη που να πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα. Έτσι, πιθανόν το οργανωσιακό πλαίσιο να διαφέρει από χώρα σε χώρα και ενδεχομένως τα αποτελέσματα των ερευνών να παρουσιάζουν διαφορές από τα δικά μας.

Αναφορικά με το ερευνητικό ερώτημα αν υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και τις επιλογές των εργασιακών πλαισίων (δημόσιο ή ιδιωτικό). Τα αποτελέσματα της έρευνας δεν θεωρήθηκαν στατιστικά σημαντικά. Ωστόσο, σε πρόσφατες έρευνες (2020) στην Ελλάδα σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης φάνηκαν υψηλότερα ποσοστά επαγγελματικής ικανοποίησης σε επαγγελματίες που εργάζονταν σε ιδιωτικά εργασιακά πλαίσια από εκείνους που απασχολούνται σε δημόσια περιβάλλοντα. Αυτό είναι πιθανό να οφείλεται σε διαφορές στις συνθήκες εργασίας (π.χ. διοίκηση, υποδομές, εργασιακή υποστήριξη). Ακόμα, λόγω της οικονομικής κρίσης που ξέσπασε στην Ελλάδα από 2009 η παροχή πόρων μειώθηκε και ο μισθός των εκπαιδευτικών περικόπηκε κατά 40%, σε συνδυασμό με την έλλειψη προσωπικού που επήλθε (Anastasiou, 2020). Τα παραπάνω γεγονότα φάνηκε να έχουν αντικτυπο στην επαγγελματική ικανοποίηση αλλά και την επαγγελματική εξουθένωση (Anastasiou & Belios, 2020). Τέλος, θα ήταν παράλειψη αν δεν αναφέραμε πως και σε έρευνα εκτός Ελλάδας φάνηκε πως εκπαιδευτικοί ιδιωτικών σχολείων παρουσιάστηκαν ως πολύ πιο ικανοποιημένοι από εκείνους του δημόσιου τομέα (Gius, 2015). Η αδυναμία εύρεσης σημαντικών αποτελεσμάτων, πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός πως στην Ελλάδα οι εκπαιδευτικοί διορίζονται στον δημόσιο τομέα μέσω ενός εθνικού συστήματος προσλήψεων. Αυτό εξαρτάται από πολλούς παράγοντες όπως χρόνια εμπειρίας, εκπαιδεύσεις/ εξειδικεύσεις, δεξιότητες και εξετάσεις. Η διαδικασία αυτή αλλά και το ποσοστό των θέσεων που θα υπάρχουν δεν είναι σταθερή και είναι ανάλογη της ζήτησης (Anastasiou & Belios, 2020). Οπότε, γίνεται αντιληπτό πως η επιλογή εργασιακού πλαισίου επηρεάζεται και από εξωγενείς παράγοντες που οι εργαζόμενοι δεν μπορούν καθορίσουν.

Όσον αφορά το ερώτημα για το αν η εμπειρία σχετίζεται με επαγγελματική ικανοποίηση. Βρέθηκε πως στην Ελλάδα η επαγγελματική εμπειρία σχετίζεται με τον διορισμό στον δημόσιο τομέα αλλά και με την τις χρηματικές απολαβές καθώς με τα χρόνια εμπειρίας ο μισθός αυξάνεται, υπάρχει μεγαλύτερη πιθανότητα προαγωγής και καλύτερου ωραρίου (Anastasiou & Belios, 2020). Σύμφωνα είναι τα ευρήματα των Kourmousi & Alexopoulos (2016) όπου υποστήριξαν πως υπάρχει συσχέτιση περισσότερων των επαγγελματικών χρόνων εμπειρίας με τη μείωση παραγόντων άγχους οδηγούμενοι έτσι στην

επαγγελματική ικανοποίηση ευκολότερα. Επιπροσθέτως, έρευνες αποδεικνύουν πως εκπαιδευτικοί με περισσότερα χρόνια εμπειρίας είναι πιο ικανοποιημένοι από άπειρους εκπαιδευτικούς (Παπαθωμόπουλος, 2015, Vassilakis & Pitsalidis, 2015, Κωνσταντινίδη, 2017). Τέλος μια έρευνα που αντιτίθεται στα παρουσιαζόμενα ευρήματα είναι αυτή των Anastasiou & Garametsi (2021) που τοποθετεί τους νέους εκπαιδευτικού υψηλότερα στην ικανοποίηση σε σχέση με τους πιο έμπειρους. Οι αντιφάσεις που παρουσιάζονται στις παραπάνω έρευνες μπορούν να δικαιολογήσουν την απουσία ευρημάτων της δικής μας μελέτης, καθώς η σχέση ανάμεσα στις μεταβλητές δεν είναι ξεκάθαρη και θα μπορούσε να αποτελέσει αντικείμενο μελέτης των μελλοντικών μελετών στον τομέα της.

Τέλος, η συσχέτιση της επαγγελματικής ικανοποίησης με τον τύπο εργασίας οδήγησε σε μη στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα. Ύστερα από βιβλιογραφική αναζήτηση, βρέθηκε πως κατά τους Carone & Petrillo (2020) οι εκπαιδευτικοί που έχουν μόνιμη θέση παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης σε σχέση με του αναπληρωτές εκπαιδευτικούς. Το παραπάνω εύρημα συνάδει με την έρευνα του Laxman (2017) που και εκείνος κατέληξε στα ίδια αποτελέσματα. Ένα πιθανό αίτιο της διαμόρφωσης των προαναφερθέντων αποτελεσμάτων, πιθανόν να οφείλεται στις αλλαγές σχολικών περιβαλλόντων που βιώνουν οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί αλλά και στην παράλληλη απασχόληση σε παραπάνω από ένα σχολεία μέσα σε μια διδακτική χρονία (Kefalidou, Vassilakis & Pitsalidis, 2015). Τέλος, αναπληρωτές που εργάζονται σε περιοχές απομακρυσμένες από τον τόπο μόνιμης κατοικίας τους εμφανίζουν και αυτοί μη επαγγελματική ικανοποίηση (Kourmousi & Alexopoulos, 2016). Τα ευρήματα της δικής μας έρευνας έρχονται σε αντιπαράθεση με τα προαναφερθέντα αποτελέσματα, αφού δεν βρέθηκε κάποιο στατιστικά σημαντικό ευρημα. Χρειάζεται να γίνει παραπάνω διερεύνηση ώστε να διαπιστώσουμε που οφείλεται η συμφωνία αυτή.

Η παρούσα έρευνα έχει μέγιστη σημασία, διότι ύστερα από εκτεταμένη βιβλιογραφική ανασκόπηση δεν βρέθηκε άλλη μελέτη που εστιάζει στα χαρακτηριστικά προσωπικότητας σε σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση σε παιδαγωγούς προσχολικής ηλικίας. Οι έρευνες που βρέθηκαν, αφορούσαν την πρωτοβάθμια εκπαίδευση και κάποιες λιγότερες την δευτεροβάθμιας, ακόμα βρέθηκαν έρευνες σε διαφορετικούς επαγγελματικούς κλάδους από το παιδαγωγικό/ εκπαιδευτικό επάγγελμα. Η προσχολική αγωγή τα τελευταία χρόνια έχει παρουσιάσει ραγδαία εξέλιξη και η σημαντικότητα της πλέον έχει αποδειχθεί. Η πρωτοτυπία της έρευνας μας είναι η εστίαση σε αυτή την εκπαιδευτική βαθμίδα, όπου συμπληρώνει ένα κενό στην ελληνική βιβλιογραφία.

Υπήρξαν δύο κεντρικοί περιορισμοί κατά την υλοποίηση της παρούσας έρευνας. Πρώτος περιορισμός, ήταν πως το ερωτηματολόγιο διατέθηκε διαδικτυακά στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, ανοιχτό προς όποιον έχει πρόσβαση στο διαδίκτυο, αλλά και στα μέσα μαζικής ενημέρωσης. Αποτέλεσμα ήταν ο αποκλεισμός ατόμων που δεν έχουν τη δυνατότητα αυτή. Ο δεύτερος περιορισμός ήταν η έλλειψη ανδρικού δείγματος που



παρουσιάστηκε στην έρευνα, καθώς δεν απάντησε κανένας άνδρας παιδαγωγός αλλά και 205 ερωτηματολόγια που λάβαμε ήταν από γυναίκες παιδαγωγούς.

Τα αποτελέσματα της έρευνας, αποτελούν βήμα για περαιτέρω διερεύνηση της σχέσης της επαγγελματικής ικανοποίησης και των χαρακτηριστικών προσωπικότητας. Θα είχε ενδιαφέρον να εξεταστεί η ύπαρξη άλλων χαρακτηριστικά προσωπικότητας που ασκούν επιρροή στην ικανοποίηση, εκτός των πέντε που μελετήθηκαν στην παρούσα έρευνα. Τέτοια χαρακτηριστικά έχουν βρεθεί σε επαγγέλματα διαφορετικά από του παιδαγωγού, έτσι θα ήταν θεμιτό να εξεταστούν και σε παιδαγωγούς προσχολικής ηλικίας. Μια ακόμα προταση, θα ήταν η μελέτη και διερεύνηση των διαφορών ως προς το φύλο, καθώς είναι λίγες οι μελέτες που είχαν άντρες στο δείγμα τους. Τέλος, θα μπορούσε να διερευνηθεί αν εξαρτάται η επαγγελματική ικανοποίηση από την εκπαίδευση που έχουν οι παιδαγωγοί.

## 5. Συμπερασμα

Κατα την διεξαγωγή της παρούσας μελέτης, διερευνήθηκε η σχέση των χαρακτηριστικών προσωπικότητας των εκπαιδευτικών προσχολικής ηλικίας σε συνάρτηση με την επαγγελματική ικανοποίηση που επιδέχονται. Τα ευρήματα δεν έδειξαν να σχετίζεται το μοντέλο των πέντε παραγόντων, που χρησιμοποιήθηκε σε αυτή την έρευνα, με την επαγγελματική ικανοποίηση. Από την ανάλυση των τα αποτελεσμάτων, φάνηκε πως δεν ασκεί επιρροή στην επαγγελματική ικανοποίηση η ηλικία και η εμπειρία. Ακόμα εξετάστηκε εάν ο τύπος εργασίας και η θέση εργασίας επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση, όμως δεν βρέθηκαν συσχετίσεις ανάμεσα στις μεταβλητές. Κάποιες ακόμα σχέσεις που διερευνήθηκαν ήταν αυτές ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και τον τύπο διοίκησης και ανάμεσα στο περιβάλλον εργασίας. Όπου και απο εκεί δεν προέκυψαν αποτελεσματα.

Επιπροσθέτως, με την διερεύνηση της σχέσης των χαρακτηριστικών προσωπικότητας και την θέση του εργαζομένου στον εκπαιδευτικό οργανισμό, βρέθηκε πως ένας από τους πέντε παράγοντες προσωπικότητας επηρεάζεται από την θέση που κατέχει ο εργαζομενος. Πιο συγκεκριμένα, φάνηκε πως η Δεκτικότητα στην Εμπειρία ήταν σε υψηλότερα ποσοστα σε προϊσταμένους/ διευθυντές σχολικών πλαισίων, σε σχέση με τους παιδαγωγούς που δεν κατέχουν τέτοια θέση. Τέλος, η παρούσα εργασία είναι σημαντική και προτυπη καθώς εστιάζει σε μια εκπαιδευτική βαθμίδα που δεν έχει μελετηθεί επαρκώς, ιδιαίτερα στον ελλαδικό χώρο. Απόδειξη αυτού, είναι η έλλειψη βιβλιογραφίας πάνω στο συγκεκριμένο ζήτημα. Η έρευνα μας θα μπορούσε να αποτελέσει εναυσμα για παραπάνω μελέτη, εστιασμένη στη προσχολική αγωγή, μια ραγδαία αναπτυσσόμενη επιστήμη ειδικά τα τελευταία έτη. Ακόμα, συγκρίνοντας τα ευρήματα μας με ευρήματα παρόμοιων ερευνών σε εκπαιδευτικούς άλλων βαθμίδων έρχονται σε αντιπαράθεση. Η διαφοροποίηση αυτή χρήζει περαιτέρω διερεύνησης, έτσι ώστε να διαπιστωθούν τα αίτια. Πιθανοί παράγοντες που

επηρεάζουν τα αποτελεσματα, θα ήταν διαφορά στη φύση της εργασίας ανάμεσα στις διαφορετικές βαθμίδες εκπαίδευσης, η ύπαρξη άλλων χαρακτηριστικών προσωπικότητα που ασκουν μεγαλύτερη επιρροή ή αλλοι εξωγενείς παράγοντες που δεν λήφθηκαν υπ όψιν όπως η οικογενειακή κατάστασή ή ύπαρξη παιδιών.

## 6. Βιβλιογραφική Αναφορά

### Ξενόγλωσση

1. Anastasiou, S. (2020). The moderating effect of age on preschool teachers' trait emotional intelligence in Greece and implications for preschool human resources management. *International Journal of Education and Practice*, (8), 26–36. doi:<http://dx.doi.org/10.18488/journal.61.2020.81.26.36>
2. Anastasiou, S., & Garametsi, V. (2021). Perceived leadership style and job satisfaction of teachers in public and private schools. *International Journal of Management in Education*, 15(1), doi:[58-77.https://dx.doi.org/10.1504/IJMIE.2021.111817](https://dx.doi.org/10.1504/IJMIE.2021.111817)
3. Anastasiou, S., & Belios, E. (2020). Effect of Age on Job Satisfaction and Emotional Exhaustion of Primary School Teachers in Greece. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(2), 644–655. doi:[10.3390/ejihpe10020047](https://doi.org/10.3390/ejihpe10020047)
4. Avinun, R. (2019). The E Is in the G: Gene–Environment–Trait Correlations and Findings From Genome-Wide Association Studies. *Perspectives on Psychological Science*, 174569161986710. doi:[10.1177/1745691619867107](https://doi.org/10.1177/1745691619867107)
5. Bastian, K. C., McCord, D. M., Marks, J. T., & Carpenter, D. (2017). A Temperament for Teaching? Associations Between Personality Traits and Beginning Teacher Performance and Retention. *AERA Open*, 3(1), 233285841668476. doi:[10.1177/2332858416684764](https://doi.org/10.1177/2332858416684764)
6. Baumrind, D. (1991). The Influence of Parenting Style on Adolescent Competence and Substance Use. *The Journal of Early Adolescence*, 11(1), 56–95. doi:[10.1177/0272431691111004](https://doi.org/10.1177/0272431691111004)
7. Baymur, F. (1994). Genel psikoloji [Basic psychology]. (14th edition). İstanbul: İnkılâp Publishing.
8. Becker, T. A. (2011). Maslow Enhanced. Retrieved February 20, 2013.
9. Bono, J. E., & Judge, T. A. (2004). Personality and Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 901–910. doi:<https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.901>

10. Bouchard, T. J. Jr, & McGue, M. (2003). Genetic and environmental influences on human psychological differences. *Journal of Neurobiology*, 54(1), 4-45. doi: 10.1002/neu.10160
11. Buchanan, T., Johnson, J. A., & Goldberg, L. R. (2005). Implementing a Five-Factor Personality Inventory for Use on the Internet. *European Journal of Psychological Assessment*, 21(2), 115–127. doi:<https://doi.org/10.1027/1015-5759.21.2.115>
12. Bui, H. T. (2017). Big Five personality traits and job satisfaction: Evidence from a national sample. *Journal of General Management*, 42(3), 21–30. doi:<https://doi.org/10.1177/0306307016687990>
13. Capone, V., & Petrillo, G. (2018). Mental health in teachers: Relationships with job satisfaction, efficacy beliefs, burnout and depression. *Current Psychology*. doi:10.1007/s12144-018-9878-7
14. Caspi, A., Roberts, B. W., & Shiner, R. L. (2005). Personality Development: Stability and Change. *Annual Review of Psychology*, 56(1), 453–484. doi:10.1146/annurev.psych.55.090902.141913
15. DeYoung, C. G., Hirsh, J. B., Shane, M. S., Papademetris, X., Rajeevan, N., & Gray, J. R. (2010). Testing Predictions From Personality Neuroscience: Brain Structure and the Big Five. *Psychological Science*, 21(6), 820–828. doi: 10.1177/0956797610370159
16. Einarsdottir, J. (2006). From Pre-school to Primary School: When different contexts meet. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 50(2), 165–184. doi:10.1080/00313830600575965
17. Faragher, E. B. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105–112. doi:10.1136/oem.2002.006734
18. Firkhan Ali Bin Hamid Ali, Mohd Zalisham Jali, Mohd Norazmi bin Nordin. (2021). Preliminary Study On It Security Maintenance Management In Malaysia Organizations. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology*, 18(1), 4061-4073.
19. Flisi, S., Goglio, V., Meroni, E. C., Rodrigues, M., & Vera-Toscano, E. (2016). Measuring occupational mismatch: Overeducation and overskill in Europe-evidence from PIAAC. *Social Indicators Research*, 131(3), 1-39.

20. Furnham, A., Mosen, J., & Ahmetoglu, G. (2009). Typical intellectual engagement, Big Five personality traits, approaches to learning and cognitive ability predictors of academic performance. *British Journal of Educational Psychology*, 79(4), 769–782.
21. Furnham, A., & Mosen, J. (2009). Personality traits and intelligence predict academic school grades. *Learning and Individual Differences*, 19(1), 28–33.
22. Gaines, B., Dugan, A., & Cherniack, M. (2018). The relationship between retirement expectations and job insecurity among the aging US workforce. *Innovations in Aging*, 2, 1005. doi:10.1093/geroni/igy031.3714
23. Gius, M. (2015). A comparison of teacher job satisfaction in public and private schools. *Academy of Educational Leadership Journal*, 19(3), 155-167.
24. Göncz, L. (2017). Teacher personality: a review of psychological research and guidelines for a more comprehensive theory in educational psychology. *Open Review of Educational Research*, 4(1), 75-95.
25. Hakimi, S., Hejazi, E., & Lavasani, M. G. (2011). The relationships between personality traits and students' academic achievement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 836–845.
26. Hawes, S., & Nelson, T. (2021). Low Job Satisfaction as A Lived Experience for Experienced Middle School Teachers in Rural Tennessee: A Phenomenological Study. *American Journal of Qualitative Research*, 5(1), 44-66. <https://www.ajqr.org/download/low-job-satisfaction-asa-lived-experience-for-experienced-middle-school-teachers-in-rural-tennessee10792.pdf>
27. Herzberg Frederick (1966), “Work and the Nature of Man”, World Pub. Co., N.Y. U.S.A.
28. Ilies R and Judge TA (2003) On the heritability of job satisfaction: The mediating role of personality. *Journal of Applied Psychology* 88(4): 750–759.
29. John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five Trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 102–138). Guilford Press.
30. Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765–780. doi:10.1037//0021-9010.87.4.765
31. Judge TA, Heller D and Mount MK (2002) Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* 87(3): 530–541.

32. Kefalidou, F. , Vassilakis, N. , & Pitsalidis, K. (2015). Some Aspects of Professional Empowerment to Improve Job Satisfaction of Primary School Teachers. *American Journal of Educational Research*, 3(12), 1489-1495.
33. Khalilzadeh, S., Khodi, A. (2021). Teachers' personality traits and students' motivation: A structural equation modeling analysis. *Curr Psychol* 40, 1635–1650 . <https://doi.org/10.1007/s12144-018-0064-8>
34. Kourmoussi, N., & Alexopoulos, E. C. (2016). Stress sources and manifestations in a nationwide sample of pre-primary, primary, and secondary educators in Greece. *Frontiers in Public Health*, 4, 73.
35. Koustelios, A. & Kousteliou, I., (2001), “Job satisfaction and job burnout in the education,” *Psychology*, 8(1), 30-39.
36. Laxman, T. S. (2017). Job Satisfaction and Occupational Stress among Permanent and Temporary School Teachers. *The International Journal of Indian Psychology*, 4(2), 82- 88.
37. Lee, P. M. J., & Quek, C. L. (2018). Preschool teachers' perceptions of school learning environment and job satisfaction. *Learning Environments Research*, 21(3), 369-386. [dx.doi.org/10.1007/s10984-017-9256-7](https://doi.org/10.1007/s10984-017-9256-7)
38. Li, J., Yao, M., Liu, H. *et al.* Influence of personality on work engagement and job satisfaction among young teachers: mediating role of teaching style. *Curr Psychol* (2021). <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01565-2>
39. Lieberman, M. D., & Rosenthal, R. (2001). Why introverts can't always tell who likes them: Multitasking and nonverbal decoding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(2), 294–310. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.80.2.294>
40. Loehlin, J. C. (1992). *Genes and environment in personality development*. Sage Publications, Inc.
41. McCrae, R. R., and John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175-215
42. McCrae, R.R. & Costa, P.T. (2003). *Personality in adulthood*, New York: W.W.Norton & Company.

43. McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (2004). A contemplated revision of the NEO Five-Factor Inventory. *Personality and individual differences*, 36(3), 587-596.
44. Menon, M. & Christou, C. (2002) 'Perceptions of future and current teachers on the organization of elementary schools: a dissonance approach to the investigation of job satisfaction'. *Educational Research*, 44(1), 97–110.
45. Northouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and Practice*, (6th ed). Sage Publications, Inc.
46. Okeke, C. I., & Mtyuda, P. N. (2017). Teacher Job Dissatisfaction: Implications for Teacher Sustainability and Social Transformation. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 19(1), 57-68. Ανακτήθηκε 30 Οκτωβρίου 2021 από <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1146716.pdf>
47. Othman, N. (2016). Exploring the Innovative Personality Characteristics among Teachers. *International Education Studies*, 9(4), 1-8.
48. O'Connor, M. C., & Paunonen, S. V. (2007). Big five personality predictors of post-secondary academic performance. *Personality and Individual Differences*, 43(5), 971–990.
49. Plihal, J. (1982). Types of Intrinsic Rewards of Teaching and their Relation to Teacher Characteristics and Variables in the Work Setting. Ανακτήθηκε στις 15 Ιανουαρίου 2022 από <https://eric.ed.gov/?id=ED215978>
50. Posthuma, R. A., and Campion, M. A. (2008). Twenty best practices for just employee performance reviews: employers can use a model to achieve performance reviews that increase employee satisfaction, reduce the likelihood of litigation and boost motivation. *Compens. Benefits Rev.* 40, 47–55. doi: 10.1177/0886368707312139
51. Roberts, B. W., Luo, J., Briley, D. A., Chow, P. I., Su, R., & Hill, P. L. (2017). A systematic review of personality trait change through intervention. *Psychological Bulletin*, 143(2), 117–141. doi:10.1037/bul0000088
52. Ryans, D. G. (1960). *Characteristics of teachers: Their description, comparison, and appraisal*. American Council on Education.
53. Saiti, A. (2007). Main factors of job satisfaction among primary school educators. *Management in Education*, 21(2), 28–32. doi:10.1177/0892020607076658

54. Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 30–43. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.1.30>
55. Schacter, L. D., Gilbert, T. D., Wegner, D. M., & Nock, M. K. (2018). Εισαγωγή στη ψυχολογία. Αθήνα: Εκδόσεις GUTENBERG.
56. Scott, C., Stone, B. & Dinham, S. (2001) ‘I love teaching but ... international patterns of discontent’. Educational Policy Archives, 9(28). Online at: <http://epaa.asu.edu/epaa/v9n28.htm>
57. Scott, C., Dinham, S. & Brooks, R. (2003) ‘The development of scales to measure teacher and school executive occupational satisfaction’. *Journal of Educational Administration*, 41(1), 74–86.
58. Sim, M., J. Bélanger, L. Hocking, S. Dimova, E. Iakovidou, B. Janta, & W. Teager. (2018). Teaching, Pedagogy and Practice in Early Years Childcare: An Evidence Review. London: Early Intervention Foundation. <https://www.eif.org.uk/report/teaching-pedagogyand-practice-in-early-yearschildcare-an-evidence-review>
59. Spagnoli, P. and Caetano, A. (2012), “Personality and organisational commitment- the mediating role of job satisfaction during socialisation”, *Career Development International*, Vol. 17 No. 3, pp. 255-275.
60. Spector, P. E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693 – 701
61. Steel, P., Schmidt, J., Bosco, F., & Uggerslev, K. (2018). The effects of personality on job satisfaction and life satisfaction: A meta-analytic investigation accounting for bandwidth–fidelity and commensurability. *Human Relations*. Advance online publication. doi:10.1177/0018726718771465
62. Törnroos, M., Jokela, M., & Hakulinen, C. (2019). The relationship between personality and job satisfaction across occupations. *Personality and Individual Differences*, 145, 82–88. doi:10.1016/j.paid.2019.03.027
63. Unesco (2007). Policy Brief on Early Childhood, No 37 March – April 2007.
64. Viac, C., & Fraser, P. (2020). Teachers' Well-Being: A Framework for Data Collection and Analysis. OECD Education Working Paper No. 213.
65. Viotti, S., Sottimano, I., Converso, D., & Guidetti, G. (2020). The relationship between psychosocial characteristics of the work environment and job satisfaction in



an Italian public ECE service: A cross-lagged study. *Early Childhood Research Quarterly*, 53, 464–475.

66. Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2007). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure†. *Journal of Management*, 34(1), 89–126. doi:10.1177/0149206307308913
67. Wang, C. C., Lin, H. M., & Liang, T. L. (2017). A Study on Comparing the Relationship among Organizational Commitment, Teachers' Job Satisfaction and Job Involvement of 109 Schools with Urban-Rural Discrepancy. *Educational Research and Reviews*, 12(16), 762-771
68. Warr P.B. (1990) Decision latitude, job demands and employee well-being. *Work & Stress: An International Journal of Work. Health & Organizations*, 4(4): 285-294.
69. Xia, J., Wang, M. & Zhang, S. School culture and teacher job satisfaction in early childhood education in China: the mediating role of teaching autonomy. *Asia Pacific Educ. Rev.* (2022). <https://doi.org/10.1007/s12564-021-09734-5>
70. Xie, S., & Li, H. (2020). Accessibility, affordability, accountability, sustainability and social justice of early childhood education in China: A case study of Shenzhen. *Children and Youth Services Review*, 118, 105359.
71. Yang, C.-L., & Hwang, M. (2014). Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction. *Chinese Management Studies*, 8(1), 6–26. doi:10.1108/cms-09-2011-0079
72. Zhai, Q., Willis, M., O’Shea, B., Zhai, Y., & Yang, Y. (2013). Big Five personality traits, job satisfaction and subjective wellbeing in China. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1099–1108. doi:10.1080/00207594.2012.732700
73. Zwir I., Arnedo J., De-Val C., Pulkki-Raback L., Konte B., Yang S.S., Romero-Zaliz R., Hintsanen M., Cloninger K.M., Garcia D., Svrakic D.M., Rozsa S., Martinez M., Lyytikainen L.P., Giegling I., Kahonen M., Hernandez-Cuervo H., Seppala I., Raitojarju E., A. de Erausquin G., Raitakari O., Rujescu D., Postolache T.T., Sung J., Keltikangas-Jarvinen L., Lehtimaki T., Cloninger C.R., (2018). Uncovering the complex genetics of human character.

## Ελληνική

1. Ηλιοφώτου, Μ., Γεωργίου, Μ., & Σωκράτους, Μ., (2014) Επαγγελματική Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών Εκδοτικός Όμιλος ΙΩΝ

2. Κωνσταντινίδης, Χ. (2017). Διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Φλώρινα: Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας.
3. Μπάκας, Θ. (2014). Η Προσχολική Αγωγή ως Θεσμός, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων Ανοικτά Ακαδημαϊκά Μαθήματα, όπως ανακτήθηκε από τον ιστότοπο [http://ecourse.uoi.gr/pluginfile.php/88708/mod\\_resource/content/2/1.%20%CE%97%20%CE%A0%CE%A1%CE%9F%CE%A3%CE%A7%CE%9F%CE%9B%CE%99%CE%9A%CE%97%20%CE%91%CE%93%CE%A9%CE%93%CE%97%20%CE%A9%CE%A3%20%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%9C%CE%9F%CE%A3.pdf](http://ecourse.uoi.gr/pluginfile.php/88708/mod_resource/content/2/1.%20%CE%97%20%CE%A0%CE%A1%CE%9F%CE%A3%CE%A7%CE%9F%CE%9B%CE%99%CE%9A%CE%97%20%CE%91%CE%93%CE%A9%CE%93%CE%97%20%CE%A9%CE%A3%20%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%9C%CE%9F%CE%A3.pdf).
4. Μπινιάρης, Γ. (2019). Η μετεξέλιξη του Ελληνικού Τραπεζικού Συστήματος και η παρακίνηση των εργαζομένων στο νέο περιβάλλον: Μια εμπειρική διερεύνηση στους τραπεζικούς υπαλλήλους της περιοχής των Πατρών. Πάτρα: Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πάτρας, Τομέας Οικονομίας και Διοίκησης.
5. Ξένος, Δ. (2003). Σύστημα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού. Για εφαρμογή σε επιχειρήσεις και δημόσιους οργανισμούς. Αθήνα: Παπαζήση.
6. Παπαθωμόπουλος, Ν. (2015). Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: Μια εμπειρική μελέτη. Ελλάδα. Ανακτήθηκε στις 19 Ιανουαρίου 2022 από: [https://www.researchgate.net/publication/281319017\\_E\\_epangelmatike\\_ikanopoieset\\_on\\_ekpraideutikon\\_Protobathmias\\_kai\\_Deuterobathmias\\_ekpaideuses\\_Mia\\_empeirike\\_melete](https://www.researchgate.net/publication/281319017_E_epangelmatike_ikanopoieset_on_ekpraideutikon_Protobathmias_kai_Deuterobathmias_ekpaideuses_Mia_empeirike_melete)
7. Παπακωνσταντίνου, Π. (1982). Η επιμόρφωση ως θεσμός σύνδεσης της επιστημονικής έρευνας με την εκπαιδευτική πράξη. Σύγχρονη Εκπαίδευση, 9.
8. Παπαναούμ Ζ. (2003), Το επάγγελμα του Εκπαιδευτικού, Αθήνα: Τυπωθήτω
9. Ποταμιάνος, Γρ. (1997). Θεωρίες προσωπικότητας και κλινική πρακτική. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
10. Πυργιωτάκης, Ε.Ι. (2009). Εισαγωγή στην Παιδαγωγική Επιστήμη (13η εκδ.). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
11. Ταρασιάδου, Α. & Πλατσίδου, Μ. (2009). Επαγγελματική Ικανοποίηση των Νηπιαγωγών: Ατομικές Διαφορές και Προβλεπτικοί Παράγοντες, Επιστήμες Αγωγής, 4, 141-154.
12. Χατζηπαντελή, Π. (1999). Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού: στελέχωση, παρακίνηση, αμοιβές, διαχείριση της υπαλληλικής σχέσης, εργασιακό κλίμα, Μεταίχμιο, Αθήνα

13. Χατζηπαντελή, Σ. Π. (1998). Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού. Αθήνα:  
ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ

14. Χυτήρης, Λ. (2001). Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, Interbooks, Αθήνα

## 7. Παράρτημα

### Ερωτηματολόγια

#### Δημογραφικά στοιχεία

2. Φύλο \*

Γυναίκα

Άνδρας

3. Ηλικία \*

4. Ανώτατο επίπεδο εκπαίδευσης \*

Βασικό πτυχίο

Μεταπτυχιακό

Διδακτορικό

Δεύτερο πτυχίο

Άλλο

5. Επαγγελματική εμπειρία (σε έτη) \*

6. Κατέχετε τώρα θέση Προισταμένου/ Διευθυντή-τριας \*

Ναι

Όχι

7. Στοιχεία εκπαιδευτικού ιδρύματος \*

Ιδιωτικό

Δημόσιο

8. Τοποθεσία εκπαιδευτικού ιδρύματος \*

Αστικό κέντρο

Επαρχεία

Άλλο

9. Τύπος εργασίας \*

Μόνιμος εκπαιδευτικός

Αναπληρωτής εκπαιδευτικός

## NEO Five Factor Inventory NEO FFI

. Πώς θα χαρακτηρίζατε σήμερα τον εαυτό σας όσον αναφορά τα παρακάτω σημεία; \*

	Δεν ισχύει καθόλου	Ισχύει λίγο	Ισχύει αρκετά	Ισχύει πολύ	Ισχύει απόλυτα
10.1. Δεν ανησυχώ γενικά	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.2. Μου αρέσει να έχω πολύ κόσμο γύρω μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.3. Δε μου αρέσει να χάνω το χρόνο μου σνειροπολώντας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.4. Προσπαθώ να είμαι ευγενικός/ή με όλους	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.5. Κρατάω τα πράγματα μου καθαρά και τακτοποιημένα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.6. Συχνά νιώθω κατώτερος/η από τους άλλους	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.7. Γελώ εύκολα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.8. Όταν βρω το σωστό τρόπο να κάνω κάτι, τον χρησιμοποιώ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.9. Συχνά τσακώνομαι με την οικογένεια μου και τους συνεργάτες μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10.10. Είμαι καλός/ή στο να ρυθμίζω τον εαυτό μου για να συναντώ προθεσμίες	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.11. Όταν βρίσκομαι κάτω από πολλή πίεση είναι φορές που νιώθω ότι θα διαλυθώ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.12. Γενικά δε θεωρώ τον εαυτό μου ιδιαίτερα "εξέγνοιαστο"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.13. Γοητεύομαι με μοτίβα που υπάρχουν στην τέχνη και τη φύση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.14. Κάποιοι θεωρούν ότι είμαι εγωιστής/τρια και εγωκεντρικός/ή	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.15. Δεν είμαι πολύ μεθοδικό άτομο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.16. Σπάνια νιώθω μοναξιά ή θλίψη	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.17. Πραγματικά απολαμβάνω να μιλώ με κόσμο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**10.18.**  
Πιστεύω ότι  
με το να  
αφήνουμε  
τους μαθητές  
να ακούν  
ομιλητές που  
αμφισβητούν  
τις  
καθιερωμένε  
ς απόψεις  
νιώθουν πιο  
μπερδεμένοι  
και  
αποπροσανα  
τολισμένοι

**10.19.**  
Προτιμώ να  
συνεργάζομαι  
με άλλους  
παρά να  
τους  
ανταγωνίζομαι

**10.20.**  
Προσπαθώ  
να  
εκπληρώνω  
ό,τι μου  
ανατίθεται  
με  
ευσυνειδησία

**11.21.** Συχνά  
νιώθω  
ένταση και  
νευρικότητα

**11.22.** Μου  
αρέσει να  
βρίσκομαι  
όπου  
υπάρχει  
δράση

**11.23.** Η  
ποίηση με  
αγγίζει  
ελάχιστα ή  
καθόλου



**11.24.** Έχω την τάση να είμαι κυνικός/ή και σκεπτικός/ή όσον αναφορά την πρόθεση των άλλων

**11.25.** Έχω ξεκάθαρους στόχους και προσπαθώ να τους επιτύχω δουλεύοντας συστηματικά

**11.26.** Κάποιες φορές νιώθω τελείως ανάξιος/α

**11.27.** Συνήθως προτιμώ να κάνω πράγματα μόνος/η μου

**11.28.** Συχνά δοκιμάζω καινούρια και άγνωστα φαγητά

**11.29.** Πιστεύω ότι οι περισσότεροι άνθρωποι θα προσπαθήσουν να σε εκμεταλλευτούν εάν τους αφήσεις

11.30. Χάνω πολύ χρόνο προτού συγκεντρωθώ σε μια δουλεία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.31. Σπάνια νιώθω να είμαι φοβισμένος/η ή αγχωμένος/η	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.32. Συχνά νιώθω να είμαι γεμάτος/η ενέργεια	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.33. Σπάνια προσέχω τη διάθεση που δημιουργούν "διαφορετικά" περιβάλλοντα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.34. Οι περισσότεροι άνθρωποι που γνωρίζω με συμπαθούν	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.35. Δουλεύω σκληρά για να πετύχω τους στόχους μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.36. Συχνά θυμώνω με τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι με αντιμετωπίζουν	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

---

11.37. Είμαι ένα χαρούμενο, αισιόδοξο άτομο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.38. Πιστεύω ότι θα έπρεπε να στρεφόμεστε στη Θρησκευτική μας Ηγεσία όταν παίρνουμε αποφάσεις ή για θέματα ηθικής τάξης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.39. Κάποιοι με θεωρούν άτομο ψυχρό και υπολογιστικό	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.40. Όταν δεσμεύομαι προσωπικά για κάτι, αναλαμβάνω υπεύθυνα να το φέρω εις πέρας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.41. Πολύ συχνά, όταν τα πράγματα πάνε στραβά, νιώθω απογοητευμέ νος/η και θέλω να τα παρατήσω	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.42. Δεν είμαι γενικά αισιόδοξος/η	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**12.43.**  
Κάποιες  
φορές όταν  
βλέπω ένα  
έργο τέχνης  
ή διαβάζω  
ένα ποίημα  
νιώθω ένα  
ρίγος  
ενθουσιασμο  
ύ να με  
διαπερνά

**12.44.** Είμαι  
πραγματοστή  
ς/τρια και  
διακατέχομαι  
από ψυχρή  
λογική στις  
θέσεις μου

**12.45.**  
Κάποιες  
φορές δεν  
είμαι όσο  
σταθερός/ή  
και  
υπεύθυνος/η  
όσο θα  
έπρεπε

**12.46.**  
Σπάνια είμαι  
θλιμμένος/η  
ή λυπημένος/  
η

**12.47.** Η ζωή  
μου έχει  
γρήγορους  
ρυθμούς

**12.48.** Δε με  
ενδιαφέρει  
ιδιαίτερα η  
ενασχόληση  
με τη φύση  
του κόσμου  
ή τις  
συνθήκες του  
κόσμου

12.49. Γενικά προσπαθώ να είμαι ευαίσθητος/η στις ανάγκες των άλλων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.50. Είμαι ένα παραγωγικό άτομο που ολοκληρώνει τη δουλειά που αναλαμβάνει	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.51. Συχνά νιώθω αβοήθητος/η και θέλω κάποιον άλλο να λύσει τα προβλήματα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.52. Είμαι πολύ δραστήριο άτομο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.53. Έχω πολλά πνευματικά ενδιαφέροντα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.54. Εάν κάποιος/α δεν μου είναι συμπαθής τον/την αφήνω να το καταλάβει	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.55. Ποτέ δεν τα καταφέρνω να οργανωθώ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12.56. Κατά καιρούς ένιωσα τόση ντροπή που θα ήθελα να εξαφανιστώ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.57. Προτιμώ να κάνω γενικά το δικό μου, παρά να είμαι ηγέτης άλλων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.58. Συχνά μου αρέσει να παίζω με ιδέες και θεωρίες	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.59. Εάν είναι απαραίτητο είμαι διατεθειμένο/η να "μανουβρώ" τους άλλους προκειμένου να πετύχω αυτό που θέλω	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.60. Προσπαθώ να κάνω τέλεια ό,τι κάνω	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Employee Satisfaction Inventory, ESI

αρακαλώ δηλώστε κατά πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με την κάθε πρόταση \*

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος/η	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
13.1. Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.2. Η υπηρεσία κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζόμενους	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.3. Ο προϊστάμενος μου κατανοεί τα προβλήματα μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.4. Η δουλειά μου είναι αξιόλογη	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.5. Ο φωτισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.6. Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.7. Αισθάνομαι ανασφάλεια με τέτοιο μισθό	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.8. Η δουλειά μου είναι βαρετή	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.9. Πληρώνομαι λιγότερο από ότι αξίζω	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.10. Ο προϊστάμενος μου είναι αγενής	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.11. Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13.12. Είναι το καλύτερο σχολείο που έχω δουλέψει ποτε	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.13. Πληρώνομαι όσο πρέπει για τη δουλειά που προσφέρω	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.14. Η δουλειά μου με ικανοποιεί	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.15. Υπάρχει ανοικοκράτεια (έλλειψη αξιοκρατίας) στην υπηρεσία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.16. Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.17. Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.18. Ο προϊστάμενος μου είναι τυπολάτρης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.19. Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζόμενους της	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.20. Η δουλειά μου είναι μονότονη (ρουτίνα)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος/η	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
14.21. Ο προϊστάμενός μου με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.22. Ο εξουσιασμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.23. Οι προοπτικές για προαγωγή είναι πολύ περιορισμένες	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.24. Ταίρια που μπορώ και επιβιώνω με αυτό το μισθό	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>