

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΜΒΑ»



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«Εργασιακή Ικανοποίηση στον τομέα της Εκπαίδευσης»

Καλλιόπη Λιάκου

(ΑΜ: 20070)

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Δρ. Τουρνά Ελένη

Αθήνα, 2024

UNIVERSITY OF WEST ATTICA

**SCHOOL OF ADMINISTRATIVE, ECONOMICS AND SOCIAL
SCIENCE**

DEPARTMENT BUSINESS ADMINISTRATION

Diploma Thesis



JOB SATISFACTION IN THE FIELD OF EDUCATION

Kalliopi Liakou:

Registration Number: 20070

Supervisor name and surname:

Dr. Tourna Eleni

Athens, 2024



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ ΣΧΟΛΗ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

**ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**



**ΜΕΛΗ ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ
ΣΥΜΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΕΙΣΗΓΗΤΗ**

Η μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία εξετάστηκε επιτυχώς
από την κάτωθι Εξεταστική Επιτροπή:

A/a	ΟΝΟΜΑ ΕΠΩΝΥΜΟ	ΒΑΘΜΙΑΔΑ/ΙΔΙΟΤΗΤΑ	ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ
1	ΤΟΥΡΝΑ ΕΛΕΝΗ	Καθηγήτρια Λογιστικής στο Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής	
2	ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΚΑΛΛΙΒΩΚΑΣ	Επίκουρος Καθηγητής στο Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής	
3	ΑΣΩΝΙΤΟΥ ΣΟΦΙΑ	Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Λογιστικής Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής	

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ/ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη ΚΑΛΛΙΟΠΗ ΛΙΑΚΟΥ του ΣΠΥΡΙΔΩΝΟΣ, με αριθμό μητρώου 20070 φοιτήτρια του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων της Σχολής Διοίκησης Οικονομίας και Κοινωνικών Σπουδών, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής 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».



Η Δηλούσα
Καλλιόπη Λιάκου

It's not how much money we make that ultimately makes us happy between 9 and 5.

It's whether or not our work fulfills us.

Malcolm Gladwell

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην σημερινή εποχή η εργασία αποτελεί τεράστιο και αναπόσπαστο κομμάτι βαρύνουσας σημασίας στη ζωή κάθε ανθρώπου. Συνεπώς, ο κάθε εργαζόμενος θα πρέπει ιδανικά να αντλεί ικανοποίηση από το επάγγελμα στο οποίο επιδίδεται, αφιερώνοντας τις γνώσεις, τις ικανότητες και τις δεξιότητες του, αλλά και πολύτιμο προσωπικό χρόνο και ενέργεια που δεν μπορεί να πάρει πίσω. Η εργασιακή ικανοποίηση δεν συνδέεται πια μονάχα με την καθημερινή επιβίωση, αλλά πρωτίστως με την ποιότητα ζωής, τη ψυχική υγεία και ισορροπία των εργαζομένων.

Εάν αυτές οι θεμελιώδεις έννοιες υπάρχουν στο επαγγελματικό περιβάλλον κάποιου, τότε είναι φυσικό εκείνος να εργάζεται πιο παραγωγικά, και να έχει πάντα κίνητρο, σημειώνοντας πρόοδο και ανάπτυξη τόσο για τον εαυτό του όσο και για την επιχείρηση/οργανισμό/φορέα στον οποίο δουλεύει. Αντίθετα, η έλλειψη των προαναφερθέντων εννοιών μπορεί μονάχα να επιφέρει δυσφορία στον εργαζόμενο, φυλακίζοντας τον σε ένα άκρως τοξικό επαγγελματικό περιβάλλον, όπου δεν μπορεί να αποδώσει σταθερά και με το μέγιστο των δυνατοτήτων του. Υπό τέτοιες συνθήκες, ο οποιοσδήποτε θα ένιωθε τη θέληση ή και την δύναμη του να εργαστεί να μειώνεται όλο και περισσότερο έως ότου βυθιστεί σε ένα εργασιακό τέλμα. Από εκεί, θα αδυνατούσε να συνεισφέρει τόσο για τον ίδιο, όσο και για τους υπόλοιπους.

Η παρούσα πρωτογενής έρευνα μελετά την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας βαθμίδας εκπαίδευσης, προερχόμενων τόσο από τον δημόσιο όσο και από τον ιδιωτικό τομέα, ενώ ως κεντρικός γνώμονας χρησιμοποιήθηκε η θεωρία των εργασιακών αξιών. Η έρευνα εντρυφεί στη στάση και τις απόψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με τις συνθήκες εργασίας, το επάγγελμα και τη σύνδεση που έχουν με τον οργανισμό όπου εργάζονται. Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι προτείνεται να παρέχονται στους δασκάλους δημοτικού καλύτερο πακέτο αποδοχών, γρήγορη προαγωγή, ευκαιρίες για δημιουργική εργασία, αναγνώριση από το τμήμα, ενεργή συμμετοχή στη διαμόρφωση πολιτικής και καλύτερες συνθήκες εργασίας των ιδρυμάτων.

Λέξεις κλειδιά: εργασιακή ικανοποίηση, οργανωσιακή δέσμευση, δάσκαλοι, εκπαιδευτικοί, δημοτικό σχολείο, εκπαίδευση.

ABSTRACT

In this day and age, employment is a huge and inextricable part of one's life. Therefore, each employee should ideally derive satisfaction from the profession in which they engage, devoting knowledge, skills and abilities, but also invaluable personal time and energy that they cannot get back. Job satisfaction is no longer only linked to daily survival, but primarily to the quality of life, mental health and balance of the employees.

If these fundamental concepts are present in one's professional environment, then it is natural for one to work more productively, and always be motivated, making progress and achieving both individual and corporate growth. On the contrary, the lack of the aforementioned concepts can only lead the employee to discomfort, imprisoning him in a highly toxic professional environment, where the individual cannot perform consistently and to the best of his abilities. Under such conditions, anyone would feel his will or even capacity to work diminish more and more until he sinks into a work quagmire. From there, he would be unable to contribute both to himself and to others.

This primary research studies the job satisfaction of teachers of all levels of education, from both the public and the private sector, while the theory of work values was used as a central guiding principle. The results of the research show that it is proposed to provide primary teachers with better remuneration package, quick promotion, opportunities for creative work, recognition from the department, active participation in policy making and better working conditions of the institutions.

Key words: job satisfaction, organizational commitment, teachers, elementary school, education.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στα πλαίσια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Διοίκηση Επιχειρήσεων» του τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής.

Θα ήθελα να εκφράσω τις ειλικρινείς μου ευχαριστίες, καθώς και τον βαθύ μου σεβασμό στην Καθηγήτρια Δρ. Τουρνά-Γερμανού Ελένη για τη πολύτιμη συνεισφορά της στην διεξαγωγή αυτής της εργασίας, καθώς και για την καθοδήγηση, επίβλεψη, και την υποστήριξη που μου παρείχε όποτε την χρειάστηκα. Οι γνώσεις, οι αρετές και η οργανωτικότητα της ήταν εκείνα που με βοήθησαν να φτάσω στην ολοκλήρωση αυτού του δύσκολου και απαιτητικού εγχειρήματος.

Ένα ιδιαίτερο «ευχαριστώ» θα ήθελα να απευθύνω και τον καθηγητή μου κ. Δημήτριο Καλλιβωκά διότι ένιωσα ότι στάθηκε στο πλάι μου όταν αντιμετώπισα αντιξοότητες κατά το τελευταίο ακαδημαϊκό εξάμηνο, μα τα λόγια του, η ευγένεια, η κατανόηση και η αισιοδοξία του με έκαναν να συνεχίσω και να ανταπεξέλθω όπως όφειλα.

Επιπρόσθετα, θα ήθελα να εκφράσω την εκτίμηση και την ευγνωμοσύνη μου στους συναδέλφους εκπαιδευτικούς που με έκαναν να αγαπήσω αυτό το επάγγελμα, και που δέχτηκαν να απαντήσουν τα ερωτηματολόγια μου και να με βοηθήσουν έτσι να ολοκληρώσω την εργασία μου. Χωρίς τη συμβολή τους η εκπόνηση της εργασίας θα ήταν ανέφικτη.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένεια μου που είναι πάντα μαζί μου σε κάθε μου προσπάθεια, με αγάπη, υποστήριξη και υπομονή, και που πιστεύουν σε εμένα.

Πάντα.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^ο – ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	10
1.1 Εισαγωγή στο Θέμα	101
1.2 Ερευνητικό Πεδίο και Σημαντικότητα Έρευνας.....	11
1.3 Σκοπός και Ερευνητικά Ερωτήματα	11
1.4 Δομή της Εργασίας.....	12
1.5 Περιορισμοί της Έρευνας.....	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^ο – ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ.....	15
2.1 Εννοιολογικοί Προσδιορισμοί	15
2.2. Αξίες Εργασίας.....	18
2.3 Παράγοντες Εργασιακής Ικανοποίησης.....	221
2.4 Προσωπικοί Παράγοντες.....	22
2.5 Οργανωτικοί Παράγοντες	25
2.6 Θεωρίες Εργασιακής Ικανοποίησης.....	28
2.7 Θεωρίες Οντολογικές ή Περιεχομένου	28
2.7.1 Η Θεωρία της Ιεράρχησης των Αναγκών του Maslow.....	28
2.7.2 Η Θεωρία των Δύο (2) Παραγόντων του Herzberg.....	31
2.7.3 Η Θεωρία του ERG του Alderfer.....	34
2.7.4 Η Θεωρία των Χαρακτηριστικών της Εργασίας των Hackman και Oldham	35
2.7.5 Η Θεωρία X και Y του McGregor	36
2.7.6 Η Θεωρία των Επιτευγμάτων ή Κάλυψης των Επίκτητων Αναγκών του McClelland.....	38
2.7.7 Θεωρίες Μηχανιστικές ή Διαδικαστικές – Η θεωρία της Στοχοθέτησης του Locke.....	39
2.7.8 Η Θεωρία των Προσδοκιών του Vroom	40
2.8 Μέτρηση της Εργασιακής Ικανοποίησης.....	40

2.8.1	Ενιαία Συνολική Βαθμολόγηση – Single Overall Rating.....	41
2.9	Επιπτώσεις της Εργασιακής Ικανοποίησης.....	47
2.9.1	Η Έννοια της Επαγγελματικής Εξουθένωσης	47
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 – ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ		49
3.1	Σκοπός της Έρευνας.....	49
3.2	Ερευνητικά Ερωτήματα	49
3.3	Μεθοδολογία της Έρευνας και Λόγοι Υιοθέτησης.....	49
3.4	Η Έννοια και τα Χαρακτηριστικά της Ποσοτικής Έρευνας ως Μεθοδολογία Εργασίας.....	50
3.5	Ερευνητικό Εργαλείο της Έρευνας και Τρόπος Δειγματοληψίας.....	51
3.6	Στρατηγικές που Ακολουθήθηκαν για τη Συλλογή Δεδομένων	52
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 – ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ..		53
4.1	Περιγραφή Αποτελεσμάτων Έρευνας.....	53
4.1.1	Δημογραφικά & Εργασιακά Χαρακτηριστικά Δείγματος - Α' Μέρος..	53
4.1.2	Εργασιακή ικανοποίηση και αξίες εργασίας-Μέρος Β'	55
4.1.3	Σύνοψη Αποτελεσμάτων Έρευνας	78
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ		83
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.....		89
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....		97

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 - ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 Εισαγωγή στο Θέμα

Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού θεωρείται συχνά πως είναι μιας μορφής λειτούργημα, καθώς το άτομο που το επιτελεί πραγματοποιεί με τις γνώσεις και τις δεξιότητες του ένα διττό έργο, προσφέρει, δηλαδή, σε προσωπικό και κοινωνικό, όσο και σε μορφωτικό επίπεδο. Ο κάθε εκπαιδευτικός οφείλει να συμβάλει στην σφυρηλάτηση μορφωμένων, ενημέρων, ικανών και ώριμων νέων, οι οποίοι εγκαταλείποντας το σχολικό περιβάλλον τους θα είναι έτοιμοι να ενταχθούν στην κοινωνία και να προσφέρουν με τη σειρά τους όσα έχουν να δώσουν. Η εκπαίδευση δικαιολογημένα, λοιπόν, αναγνωρίζεται ευρέως ως ένας δείκτης ανάπτυξης μιας κοινωνίας (Ηλιάδου, 2020).

Οι εκπαιδευτικοί είναι οι σημαντικότεροι πόροι σε κάθε σχολική μονάδα, ενώ αντιπροσωπεύουν και παράλληλα καθορίζουν την αξία και την ποιότητα του εκπαιδευτικού συστήματος (Jyoti & Sharma, 2009). Οι εκπαιδευτικοί δεν ακολουθούν απλά τις πολιτικές, τις αλλαγές και τις μεταρρυθμίσεις του σχολείου όπου εργάζονται, αλλά συμμετέχουν ενεργά και εμπλέκονται σε τέτοιο βαθμό που συχνά συντελούν σημαντικά στον σχηματισμό όλων των προαναφερθέντων.

Προκειμένου να παραχθεί το αναμενόμενο έργο και να επιτευχθούν οι επιθυμητοί εκπαιδευτικοί στόχοι θα πρέπει οι άνθρωποι που είναι αρμόδιοι για αυτούς, δηλαδή οι εκπαιδευτικοί, να εργάζονται σε ένα ευνοϊκό κλίμα και να αντλούν την απαραίτητη ικανοποίηση από την εργασία τους, ώστε να μπορούν να την κάνουν καλά. Εύλογα έχει παρατηρηθεί ότι οι εκπαιδευτικοί που έχουν υψηλό επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία τους αφιερώνουν χρόνο και ενέργεια για να εργαστούν, γεγονός που συνεπάγεται την αύξηση της αποδοτικότητας και της παραγωγικότητας (Scott, 2004).

Η παρούσα εργασία αναλαμβάνει να εξετάσει και να απεικονίσει τους παράγοντες εκείνους που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών των δημόσιων και ιδιωτικών σχολείων σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης.

1.2 Ερευνητικό Πεδίο και Σημαντικότητα Έρευνας

Κατά τη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών έχουν διεξαχθεί αρκετές έρευνες στο πεδίο διερεύνησης της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, αλλά και της σχέσης που υπάρχει ανάμεσα σε αυτήν και την αποτελεσματική διδασκαλία (Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2007; Wilson, 2002).

Παρά το έντονο ενδιαφέρον και τις ήδη υπάρχουσες έρευνες αναφορικά με τους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, χώρος για διερεύνηση εξακολουθεί να υπάρχει. Η ίδια η φύση της εκπαίδευσης είναι ρευστή, και υπόκεινται σε αλλαγές βάσει των ραγδαίων μεταβολών που συντελούνται καθημερινά σε κοινωνικό, οικονομικό, ιστορικό, πολιτικό και πολιτισμικό επίπεδο παγκοσμίως.

Εκεί όπου συγκλίνουν όλες αυτές οι έρευνες, εξάλλου, είναι πως η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών είναι εξαιρετικά σημαντική, διότι επηρεάζει εξίσου το έργο των εκπαιδευτικών, και την αφοσίωση στη μαθησιακή διαδικασία που δείχνουν οι μαθητές (Chamundeswari, 2013; Chang, 2009). Κατ' επέκταση, ο βαθμός ικανοποίησης που νιώθουν οι εργαζόμενοι στον κλάδο της εκπαίδευσης μπορεί να αλλάξει, άλλοτε έμμεσα και άλλοτε άμεσα, το μέλλον των νέων ανθρώπων που θα κατακτήσουν τον κόσμο.

Η σημαντικότητα διερεύνησης του συγκεκριμένου θέματος είναι συνυφασμένη με την προοπτική ανάδειξης των πιο καθοριστικών παραγόντων επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών των δημόσιων και των ιδιωτικών σχολείων. Αφού εξεταστούν οι παράγοντες αυτοί και σκιαγραφηθούν οι συνθήκες, αλλά και τα προτερήματα και τα μειονεκτήματα του κάθε ενός από τα δυο επαγγελματικά περιβάλλοντα εργασίας και εκπαίδευσης, οι παρατηρήσεις της έρευνας θα οδηγήσουν σε ορισμένες προτάσεις-λύσεις προκειμένου αυτές να υιοθετηθούν εν δυνάμει από τους αντίστοιχους εκπαιδευτικούς οργανισμούς. Αυτή η κίνηση μπορεί να οριστεί ως μια προσπάθεια βελτίωσης του επιπέδου της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών.

1.3 Σκοπός και Ερευνητικά Ερωτήματα

Η υπάρχουσα βιβλιογραφική ανασκόπηση αποδεικνύει ότι η μελέτη πάνω στην εργασιακή ικανοποίηση έχει επικεντρωθεί κυρίως σε όσους εργάζονται ως ακαδημαϊκοί, εκπαιδευτικοί, νοσηλευτές, δημόσιοι, ιδιωτικοί ή τραπεζικοί υπάλληλοι

(Σιατήρας, 2017). Εντούτοις, περεταίρω διερεύνησης χρίζει η εργασιακή ικανοποίηση και οι παράγοντες που την επηρεάζουν για τους εκπαιδευτικούς των δημόσιων σε σύγκριση με των ιδιωτικών σχολείων στο σύνολο των βαθμίδων εκπαίδευσης. Αυτό το κενό στην βιβλιογραφία μαρτυρά την ανάγκη για περαιτέρω έρευνα επί του θέματος, και η παρούσα μελέτη αναλαμβάνει να το καλύψει.

Η εργασία αποπειράται να πραγματοποιήσει πρωτογενή έρευνα, αξιοποιώντας παράλληλα τη διεθνή ακαδημαϊκή αρθρογραφία και βιβλιογραφία, τις επιστημονικές μελέτες και δημοσιεύσεις. Με αυτά τα εργαλεία πρόκειται να εξεταστεί η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης ως εξαρτημένη μεταβλητή. Πιο αναλυτικά οι επιμέρους στόχοι της παρούσας μελέτης διαμορφώνονται ως εξής:

α) να διευκρινιστεί η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης,

β) να μελετηθούν οι εργασιακές αξίες και οι παράγοντες που οδηγούν στην ικανοποίηση: αναλυτικότερα θα γίνει έρευνα στο κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί είναι ικανοποιημένοι από την εργασία και το αντικείμενο με το οποίο καταπιάνονται, σε ποιο βαθμό νιώθουν πως ο ρόλος που έχουν τους επιτρέπει να αξιοποιούν τις γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες ή να εξελιχθούν και να αναρριχηθούν υψηλότερα μέσω μιας προαγωγής, οι συνθήκες που επικρατούν στο εργασιακό τους περιβάλλον, οι οικονομικές απολαβές, οι σχέσεις με τους συναδέλφους και προϊσταμένους τους, κλπ.

γ) να διερευνηθεί αν το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης είναι διαφορετικό ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς των δημόσιων και των ιδιωτικών σχολείων,

και δ) να διευκρινιστεί αν τα δημογραφικά στοιχεία των εκπαιδευτικών επιδρούν στο επίπεδο της εργασιακής τους ικανοποίησης, εάν για παράδειγμα υπάρχουν διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών του γυναικείου και του ανδρικού φύλου.

1.4 Δομή της Εργασίας

Με στόχο να μελετηθεί ικανοποιητικά και διεξοδικά το ζήτημα της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, η παρούσα εργασία έχει χωριστεί σε τέσσερα επιμέρους κεφάλαια. Στο εισαγωγικό πρώτο κεφάλαιο ορίζεται το θέμα προς διερεύνηση μαζί με το ερευνητικό πεδίο και τη σημαντικότητα διεξαγωγής της έρευνας. Επιπρόσθετα, αναλύεται ο ρόλος του εκπαιδευτικού και η τεράστια συνεισφορά του στην εκπαίδευση, διαπαιδαγώγηση και δημιουργία νέων πολιτών,

έτσι ώστε να γίνει πλήρως αντιληπτή η σημασία της εργασιακής ικανοποίησης στον κλάδο, αλλά και οι προεκτάσεις που μπορεί να έχει έξω από αυτόν. Ακόμα, αναλύεται ο σκοπός της μελέτης, τα ερευνητικά ερωτήματα που θα την απασχολήσουν και οι περιορισμοί που μπορεί να λειτουργήσουν ως τροχοπέδη.

Στο δεύτερο κεφάλαιο λαμβάνει χώρα βιβλιογραφική ανασκόπηση. Αρχικά επιδιώκεται να αποσαφηνισθεί εννοιολογικά ο όρος «εργασιακή ικανοποίηση». Στη συνέχεια, παρουσιάζονται οι θεωρητικές βάσεις και οι παράγοντες, εσωτερικοί και εξωτερικοί, που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση ενός ατόμου, σε επαγγελματικό-οργανωτικό και σε προσωπικό επίπεδο. Οι ίδιοι παράγοντες εξετάζονται έπειτα εστιάζοντας αποκλειστικά στους εκπαιδευτικούς και το σχολικό-εκπαιδευτικό περιβάλλον. Αναφέρονται επίσης οι ήδη υπάρχουσες έρευνες για την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, οι οποίες ως μεθοδολογικό εργαλείο χρησιμοποίησαν το ερωτηματολόγιο Employee Satisfaction Inventory (ESI) των Koustelios (1991), και Koustelios και Bagiatis (1997). Στο τέλος του δεύτερου κεφαλαίου γίνεται μια ανάλυση της έννοιας της επαγγελματικής εξουθένωσης και του πώς αυτή συνδέεται άρρηκτα με την εργασιακή ικανοποίηση ή την έλλειψη της.

Στο τρίτο κεφάλαιο λαμβάνει χώρα η μεθοδολογική προσέγγιση της έρευνας. Εδώ περιγράφεται το δείγμα το οποίο μελετήθηκε, αλλά και ο τρόπος επιλογής του μαζί με την διαδικασία συλλογής των δεδομένων. Εξηγείται, παράλληλα, το μέσο-εργαλείο συλλογής των δεδομένων αυτών και γίνεται η εξαγωγή τους.

Στο τέταρτο κεφάλαιο της παρούσας έρευνας ακολουθεί η στατιστική επεξεργασία και η ανάλυση των δεδομένων και του πρωτογενούς υλικού που συλλέχτηκε. Τα αποτελέσματα θα εξεταστούν αρχικά υπό ένα δημογραφικό πρίσμα βάση δηλαδή το φύλο του εκάστοτε εκπαιδευτικού, την ηλικία του, την προϋπηρεσία, τη θέση εργασίας του κλπ. Επίσης, η ανάλυση των αποτελεσμάτων των απαντήσεων των ερωτώμενων θα γίνει και με γνώμονα την εργασιακή ικανοποίηση και πως ο κάθε παράγοντας ικανοποίησης επηρεάζει τους συμμετέχοντες στην έρευνα. Στο τέλος του τέταρτου κεφαλαίου ακολουθεί η επαγωγική ανάλυση των αποτελεσμάτων και η ερμηνεία των ευρημάτων.

Επιλογικά γίνεται η καταγραφή των περιορισμών που αντιμετώπισε η έρευνα, και φυσικά των τελικών συμπερασμάτων που απαντούν στα υπό εξέταση ερωτήματα. Η εργασία ολοκληρώνεται με τις προτάσεις της ερευνήτριας για μελλοντική έρευνα, ώστε να αναδειχθούν νέες πτυχές και ιδέες που μπορούν όχι μόνο να εξερευνηθούν το πεδίο της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών κάθε βαθμίδας

εκπαίδευσης, αλλά και να βελτιώσουν τις συνθήκες και την ποιότητα εργασίας, καθώς επίσης και την ικανοποίηση που αντλούν όσοι εξασκούν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού.

1.5 Περιορισμοί της Έρευνας

Όπως είναι φυσικό, οι περιορισμοί της έρευνας θα γίνουν πλήρως αντιληπτοί μόνο μετά το πέρας της ολοκλήρωσης της. Εντούτοις, η παρούσα εργασία που διεξάγεται στα πλαίσια της διερεύνησης της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα έρχεται αντιμέτωπη με δυο βασικούς περιορισμούς.

Ο πρώτος περιορισμός έχει να κάνει με το γεγονός ότι το δείγμα της έρευνας προέρχεται αποκλειστικά από τον νομό της Αττικής και επομένως δεν μπορεί να διαπιστωθεί με σιγουριά ότι τα αποτελέσματα της έρευνας θα ήταν απαραίλλακτα εάν αυτή διεξαγόταν σε μεγαλύτερη γεωγραφικά κλίμακα. Επομένως, δεν μπορεί να γίνει με ασφάλεια η υπόθεση ότι η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών στην υπόλοιπη χώρα ή στο εξωτερικό υπόκεινται στους ίδιους παράγοντες.

Ο δεύτερος περιορισμός της έρευνας προέρχεται από το γεγονός ότι αυτή διεξήχθη μόνο με τη χρήση της ποσοτικής μεθόδου, χρησιμοποιώντας ένα ειδικά κατασκευασμένο για τις ανάγκες της έρευνας ερωτηματολόγιο, και κατ' επέκταση δεν αξιοποιήθηκε μια μικτή μέθοδος προσέγγισης, η οποία θα μπορούσε εν δυνάμει να εξασφαλίσει πιο ακριβή και αξιόπιστα συμπεράσματα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

2.1 Εννοιολογικοί Προσδιορισμοί

Η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια σημαντική έννοια που απασχολεί τους ερευνητές όλο και περισσότερο τα τελευταία χρόνια, καθώς συνδέεται άρρηκτα με εκείνη της παραγωγικότητας, της αποδοτικότητας, της σταθερότητας και επακόλουθα της επιχειρηματικής επιτυχίας. Κατά τη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών η έννοια διερευνάται όλο και πιο συχνά από ειδικούς, προκειμένου να κατανοηθεί με σαφήνεια και να διατυπωθεί με έναν καθολικό ορισμό.

Ο ορισμός θα μπορούσε, επακόλουθα, να χρησιμοποιηθεί και να εφαρμοστεί για να αλλάξει δια παντός τον χώρο των επιχειρήσεων. Η αναγνώριση και η επιδίωξη της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων, εξάλλου, μοιάζει να είναι το κλειδί για την ευημερία κάθε επιχείρησης, η οποία όχι μόνο δεν θα χάνει ανθρώπινους πόρους, και απαραίτητο χρόνο και κεφάλαιο για να τους αναπληρώσει, αλλά θα μπορεί να τους διατηρεί σε βάθος χρόνου. Οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι δείχνουν μια ισχυρότερη αίσθηση υποχρέωσης απέναντι στον οργανισμό που τους απασχολεί, μια θετικότερη κινητοποίηση για εργασία, και συνεπακόλουθα καλύτερες επιδόσεις (Judge, 2001; Lee, 2010; & Rigoroulou, 2011). Συνεπώς, γίνεται αντιληπτός ο λόγος που όλο και περισσότεροι ερευνητές καταπιάνονται με την έννοια της εργασιακής ικανοποίησης ως αντικείμενο μελέτης.

Ωστόσο, η μελέτη της υπάρχουσας διεθνούς βιβλιογραφίας αποδεικνύει ότι ένας καθολικά αποδεκτός ορισμός της έννοιας δεν έχει καταφέρει να δοθεί ακόμα (Κάντας, 1998, Δημητρόπουλος, 1998; Πυργιωτάκης, 1992), και πιθανότατα να μην μπορέσει ποτέ να δοθεί αφού η προσωπική ικανοποίηση που αντλεί κάθε άνθρωπος είναι μια πολυδιάστατη και περίπλοκη έννοια, η οποία συνιστάται από πολλά επιμέρους στοιχεία (Koustelios, 2001).

Επίσης, η ικανοποίηση συχνά έχει ασαφή όρια και βασίζεται σε υποκειμενικά κριτήρια. Όπως είπε ο Schaffer (1953), με τον οποία συμφώνησαν μετέπειτα οι Dawis & Lofquist (1984), «η εργασιακή ικανοποίηση ποικίλλει και εξαρτάται από το βαθμό στον οποίο οι ανάγκες του ατόμου, που μπορούν να ικανοποιηθούν από την εργασία του, όντως ικανοποιούνται από αυτή».

Κατά τον Shabbir (2014), η εργασιακή ικανοποίηση αφορά τον τρόπο που ένα άτομο αξιολογεί την δουλειά του, με γνώμονα την επιτυχία ή την αποτυχία του να συμβάλει στην επίτευξη των επιδιωκόμενων εργασιακών στόχων. Αντίστοιχα, για τον Spector (1997), βαρύνουσας σημασίας είναι το πώς νιώθει ο εργαζόμενος για όσα απαρτίζουν το περιβάλλον εργασίας του όπως για παράδειγμα η επικοινωνία στον εργασιακό χώρο, η ασφάλεια των εργαζομένων, ο μισθός, η ευκαιρία για ανέλιξη και οι συνθήκες της εργασίας. Παρόμοια γραμμή σκέψης ακολουθεί και ο Baron (1976), ορίζοντας την εργασιακή ικανοποίηση ως «τις θετικές και αρνητικές στάσεις που έχει το άτομο απέναντι στην εργασία του». Επιπλέον, ο Chamundeswari (2013), εστίασε πολύ ουσιαστικά στο ότι η ικανοποίηση ενός ατόμου από την εργασία του μπορεί να ερμηνευτεί ως μονάδα μέτρησης της συναισθηματικής του ευημερίας και της ψυχικής υγείας του.

Ένας από τους παλαιότερους θεωρητικούς που αποπειράθηκαν να ορίσουν την έννοια της εργασιακής ικανοποίησης, ανοίγοντας έτσι τον δρόμο για τους υπόλοιπους, ήταν ο Horrock (1930). Για εκείνον η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί μεν να υπόκειται σε διάφορους εξωγενείς παράγοντες, παραμένει δε μια πρωτίστως εσωτερική διεργασία που αφορά το πώς αισθάνεται ο εργαζόμενος. Πρόκειται, δηλαδή, για έναν συνδυασμό ψυχολογικών και περιβαλλοντικών συνθηκών, που μαζί συντελούν στην ικανοποίηση του ατόμου από την εργασία (Horrock, 1935).

Σύμφωνα με τον Locke (1976) η εργασιακή ικανοποίηση πρόκειται για μία συναισθηματική κατάσταση που βιώνει ο εργαζόμενος, και η οποία είναι ευχάριστη, απορρέοντας από τις θετικές εμπειρίες του ατόμου στον εργασιακό χώρο. Την άποψη αυτή δείχνουν να ασπάζονται ο Darboe (2003), και οι Faragher, Cass και Copper (2005). Στην θεωρία του Locke πρωταγωνιστούν οι αξίες που ενυπάρχουν μέσα σε κάθε άτομο και το πώς αυτές ικανοποιούνται εντός του εργασιακού περιβάλλοντος (Tanjeen, 2013; Tlairs et Mendelson, 2013). Ο ορισμός του Anderson (2001) ταυτίζεται σε μεγάλο βαθμό με εκείνον του Locke, ενώ ο ομοϊδεάτης Robbins (2005) συμπληρώνει ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια «συλλογή συναισθημάτων» που ο εργαζόμενος συγκεντρώνει και διατηρεί από τη δουλειά του.

Ο Herzberg (1959) συνέδεσε την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων με την παρακίνηση τους, δηλώνοντας χαρακτηριστικά ότι η ικανοποίηση από την άσκηση του επαγγέλματός, είναι από μόνη της κίνητρο για εργασία (Μακρή-Μπότσαρη & Μαρσαγκούρας, 2003). Οι Hewstone και Stroebe (2001) και λίγα

χρόνια αργότερα ο Okpara (2006), όρισαν την εργασιακή ικανοποίηση ως την απόκλιση ανάμεσα στην εξιδανικευμένη θέση εργασίας που ένα άτομο φιλοδοξεί να έχει και την πραγματική θέση εργασίας με την οποία έρχεται αντιμέτωπο στην καθημερινότητα του. Αυτή η θεωρία σύγκρουσης του ιδεατού και του πραγματικού μοιάζει να έχει τις ρίζες της στις προυπάρχουσες μελέτες του Vroom.

Ο Vroom (1982) διατύπωσε τη δική του θεωρία που υποστηρίζει ότι η ικανοποίηση εξαρτάται από τη φύση και το περιεχόμενο της εργασίας, αλλά και από τις προσωπικές αξίες, προσδοκίες και επιδιώξεις που έχει ο εργαζόμενος. Με άλλα λόγια, ο Vroom επιχειρεί να συσχετίσει τα κίνητρα που έχει ο καθένας για να εργαστεί με την εργασιακή ικανοποίηση, και την επαγγελματική προτίμηση του. Από τη θεωρία του Vroom φαίνεται να ανακύπτουν τρεις κύριες μεταβλητές: το σθένος, η συντελεστικότητα και η προσδοκία.

Η μεταβλητή του σθένους αφορά το ύψιστο επίπεδο ικανοποίησης που μπορεί να αντλήσει ιδανικά ένα άτομο από ένα αποτέλεσμα, και όχι το πραγματικό επίπεδο ικανοποίησης που θα λάβει τελικά ή το κατά πόσο το αποτέλεσμα που επιδιώκει είναι εφικτό. Στη συνέχεια, η συντελεστικότητα έχει να κάνει με το πώς αντιλαμβάνεται τη συμβολή του ένας εργαζόμενος στην επίτευξη ενός αποτελέσματος, και στο εάν αυτή η επίτευξη διασφαλίζει την πραγμάτωση και άλλων επιθυμητών αποτελεσμάτων στο μέλλον.

Η προσδοκία είναι, ουσιαστικά, η εκτίμηση του εργαζομένου για το κατά πόσο μία δράση μπορεί να αποφέρει σε ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα (Τσουνής & Σαράφης, 2016). Ο Vroom ανέπτυξε και χρησιμοποίησε τις τρεις μεταβλητές στις έρευνες του και κατέληξε πως υπάρχει μια σαφής διαφοροποίηση μεταξύ των κινήτρων και της ικανοποίησης αυτής καθαυτής, αν και όταν συνυπάρχουν τα κίνητρα βοηθούν τον εργαζόμενο να είναι αποδοτικός, συγκεντρωμένος και αποτελεσματικός και τελικά να φτάνει την ικανοποίηση.

Για τον Schultz (1982) η εργασιακή ικανοποίηση είναι η ψυχολογική διάθεση του ατόμου απέναντι στην εργασία του με σκοπό την αυτοπραγμάτωση (Πετρίλη, 2007). Παρόμοιες απόψεις ασπάζεται, φυσικά, και ο Brief (1998), για τον οποίο η ικανοποίηση είναι η στάση των εργαζομένων προς την εργασία τους, μέσα από την αξιολόγηση των χαρακτηριστικών της, αλλά και από αυτοαξιολόγηση των ίδιων (Judge & Bono, 2001, & Simatwa, 2011).

Σύμφωνα με τον Saiyadain (2007) η εργασιακή ικανοποίηση είναι ένα συναίσθημα που λαμβάνει άλλοτε θετικό και άλλοτε αρνητικό πρόσημο μετά την

ολοκλήρωση της εργασίας. Αυτό το συναίσθημα καθορίζεται βάσει του αποτελέσματος του έργου που έχει αναλάβει ο εργαζόμενος, και μπορεί να κυμανθεί οπουδήποτε από έντονη ικανοποίηση μέχρι και ακραία δυσφορία. Αυτές οι διακυμάνσεις της εργασιακής ικανοποίησης μπορούν, επίσης, να αφορούν διαφορετικές πτυχές της δουλειάς, όπως το είδος ή τη θέση εργασίας, τους συναδέλφους, τους προϊστάμενους και τους υφισταμένους και την οικονομική ή ηθική ανταμοιβή (George & Jones, 2008, Mueller & Kim, 2008).

Επιπρόσθετα, οι Bernstein και Nash (2008) έχουν ορίσει την ικανοποίηση από την εργασία ως μια έννοια που εμπεριέχει τόσο συναισθηματικά, γνωστικά, όσο και συμπεριφορικά στοιχεία. Αφορά, εν ολίγοις, τα συναισθήματα για την εργασία, όπως η προθυμία, ο ενθουσιασμός, ή η πλήξη, και το άγχος που βιώνει κάποιος δουλεύοντας. Το γνωστικό κομμάτι αναφέρεται στην αντίληψη ενός ατόμου για την φύση της δουλειάς του, για παράδειγμα, αν θεωρεί την εργασία του διανοητικά απαιτητική. Τέλος, το συμπεριφορικό μέρος μελετά πώς φέρονται και πράττουν οι άνθρωποι σε σχέση με το έργο τους (Bernstein & Nash, 2008).

Με άλλα λόγια, η επαγγελματική ικανοποίηση υποδηλώνει το πώς νιώθει ο κάθε εργαζόμενος για την εργασία του και το έργο που παράγει, με κύριο γνώμονα τις εμπειρίες του, τις φιλοδοξίες και τις επιδιώξεις του, αλλά και τις ανάγκες και τις αξίες που αποτελούν την ηθική του πυξίδα. Η επαγγελματική ικανοποίηση δεν βοηθάει το άτομο μονάχα στο πλαίσιο του βιοπορισμού, αλλά και της απόκτησης μιας ψυχικής και διανοητικής ισορροπίας και ενός εσωτερικού σκοπού, ενώ συντελεί καθοριστικά και στην επίτευξη μιας αίσθησης αυτοπροσδιορισμού, αυτοεκπλήρωσης και αυτοπραγμάτωσης. Εν κατακλείδι, μπορούμε να προσπαθήσουμε να συνοψίσουμε όλες τις προαναφερθείσες θεωρίες και προσεγγίσεις, δηλώνοντας πως η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί μεν μία έννοια πολυδιάστατη, η οποία αντιπροσωπεύει κάτι διαφορετικό για τον καθένα, δεν πρέπει δε να λείπει από τη ζωή κανενός μας.

2.2 Αξίες της Εργασίας

Η θεωρία των εργασιακών αξιών αναδεικνύει τη σημαντικότητα που έχουν οι αξίες στον τομέα της εργασίας και της επαγγελματικής ζωής. Οι αξίες διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στις επιλογές, τις ενέργειες και τις συμπεριφορές μας

στον εργασιακό χώρο, καθώς και στις διάφορες πτυχές της κοινωνικής και προσωπικής μας ζωής (Sagie & Elizur, 1996).

Ορισμένοι θεωρητικοί, όπως ο Super (1962), έχουν αναδείξει τη σημασία των εργασιακών αξιών, αναγνωρίζοντας ότι αποτελούν ουσιαστικά χαρακτηριστικά της εργασίας που μπορούν να διαφοροποιηθούν και να αξιολογηθούν με διαφορετικούς τρόπους. Η έρευνα στον τομέα των εργασιακών αξιών έχει επισημανθεί ως ένας τομέας που απαιτεί ακόμη μεγαλύτερη προσοχή, καθώς επιδρά στα κίνητρα και στη συμπεριφορά των εργαζομένων και επηρεάζει τον οργανισμό στο σύνολό του.

Συνεπώς, η μελέτη των εργασιακών αξιών αποτελεί σημαντικό πεδίο έρευνας που διασυνδέεται με διάφορες επιστημονικές προσεγγίσεις και μπορεί να προσφέρει σημαντικές εισηγήσεις για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού σε οργανωτικό επίπεδο. Οι αξίες επηρεάζουν τη συμπεριφορά και τις επιλογές μας σε διάφορες πτυχές της ζωής μας, και η κατανόησή τους μπορεί να συμβάλει στην ανάπτυξη αποτελεσματικών στρατηγικών διαχείρισης στον εργασιακό χώρο.

Επιπλέον, η έρευνα στον τομέα των εργασιακών αξιών παρέχει τη δυνατότητα για συνεργασία μεταξύ διαφορετικών επιστημονικών πεδίων, καθώς οι αξίες παίζουν σημαντικό ρόλο σε όλες τις κοινωνικές επιστήμες και στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού. Η κατανόηση των εργασιακών αξιών μπορεί να ενισχύσει τη διαδικασία λήψης αποφάσεων και την ανάπτυξη πολιτικών που θα ευνοούν την ευημερία και την παραγωγικότητα στον εργασιακό χώρο.

Για ορισμένους ερευνητές, οι εργασιακές αξίες αντιμετωπίζονται ως κριτήρια ή χαρακτηριστικά που περιγράφουν τις προτιμήσεις και τις προτεραιότητες των ατόμων στο πλαίσιο της εργασίας (Burke, R. J, 1994, Doo, M. Y. et al., 2019). Από την άλλη πλευρά, για άλλους ερευνητές, οι εργασιακές αξίες θεωρούνται ως επιθυμητά μέσα που επηρεάζουν την επαγγελματική πορεία των ατόμων (Agarwala, T, 2008, Ng, Y.-H. Et al., 2017, Özbilgin, M.et al., 2005). Σε εννοιολογικό επίπεδο, η έμφαση δίνεται στις εργασιακές αξίες ως τις προτιμήσεις επιλογής επαγγέλματος και τις αντιλήψεις για το ιδανικό εργασιακό περιβάλλον. Σύμφωνα με τον Hofstede (1998), οι εργασιακές αξίες μπορούν να λειτουργήσουν ως μέτρο για τα γενικά χαρακτηριστικά που θεωρούμε ιδανικά στον χώρο εργασίας.

Κάθε άτομο φέρει διαφορετικές αξίες, και αυτό μπορεί να επηρεάζει τον τρόπο που αντιμετωπίζει και αντιδρά σε διάφορες επαγγελματικές καταστάσεις. Κάποιοι έχουν πιο εμφανείς αξίες από άλλους, και αυτή η ποικιλία μπορεί να

επηρεάσει την οργανωτική κουλτούρα και δυναμική. Κάποια άτομα έχουν λιγότερες αξίες σε σύγκριση με άλλα (Koiliias, C., Tourna, E., and Koukouletsos, K, 2012)

Η έρευνα στον τομέα των εργασιακών αξιών και των επαγγελματικών στάσεων έχει επίσης αναδείξει τη σημασία της διαμόρφωσης αυτών των αξιών και στάσεων μέσω διαφόρων επιδράσεων, όπως η προσωπικότητα, η οικογένεια, ο πολιτισμός, η κοινωνία και οι εργασιακές εμπειρίες (Brown et al., 1996, Guan et al., 2018). Επιπλέον, στη σύγχρονη κοινωνία, οι εργασιακές αξίες θεωρούνται τυπικά ως πρωταρχικές, βασικές και σημαντικές (Ozbilgin et al., 2005, Agarwala, 2008, Moniarou-Papaconstantinou, 2010, Doo et al., 2019).

Σύμφωνα με τους Ros et al. (1999), οι τέσσερις βασικοί τύποι εργασιακών αξιών είναι οι εξωτερικές, οι εγγενείς, οι τιμές του κύρους και οι κοινωνικές ή αλτρουιστικές αξίες.

- Οι **εξωτερικές εργασιακές αξίες** αναφέρονται στις αξίες διατήρησης, όπως η ασφάλεια της εργασίας, ο μισθός και άλλα οικονομικά οφέλη που προσφέρει η εργασία.
- Οι **εγγενείς εργασιακές αξίες** αντιπροσωπεύουν το άνοιγμα στις αξίες της αλλαγής, όπως η αυτονομία, το ενδιαφέρον, η προσωπική ανάπτυξη και η δημιουργικότητα στην εργασία.
- Οι **τιμές του κύρους** αναφέρονται στην επιδίωξη αυτοαπασχόλησης και την εξουσία στην εργασία, συμπεριλαμβανομένων του κύρους, της εικόνας και της επιρροής.
- Οι **κοινωνικές ή αλτρουιστικές αξίες** εκφράζουν την επιθυμία για θετικές κοινωνικές σχέσεις και συνεισφορά στην κοινωνία.

Σε συνδυασμό με τους παραπάνω τύπους αξιών, η εργασία θεωρείται ως ένα μέσο για την εκπλήρωση ατομικών και κοινωνικών αναγκών, καθώς και για την ανάπτυξη της αυτοεκτίμησης και της ευημερίας των ατόμων. Σε κάθε περίπτωση, η έρευνα των εργασιακών αξιών προσφέρει σημαντική ενίσχυση στην κατανόηση της συμπεριφοράς και των επιλογών των ανθρώπων στον εργασιακό χώρο. Επιπλέον, ανοίγει τον δρόμο για συνεργασία μεταξύ επιστημονικών πεδίων και για την ανάπτυξη πολυδιάστατων προσεγγίσεων στη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων. Κατ' επέκταση, η κατανόηση των εργασιακών αξιών είναι απαραίτητη για την

ανάπτυξη πολιτικών και πρακτικών που θα στοχεύουν στην ενίσχυση της ευημερίας και της αποτελεσματικότητας στον εργασιακό χώρο, αλλά και τη διαχείριση του εργατικού δυναμικού.

2.3 Παράγοντες Εργασιακής Ικανοποίησης

Αυτό που γίνεται αντιληπτό έχοντας πλέον ολοκληρώσει την εννοιολογική αποσαφήνιση της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι ότι υπάρχει μια πληθώρα παραγόντων που επηρεάζει και καθορίζει τον τρόπο και τον βαθμό στον οποίο ο κάθε εργαζόμενος βιώνει ικανοποίηση από το επάγγελμα που ασκεί, και το έργο που νιώθει ότι προσφέρει (Μενον, 2008). Κατά την διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών πολλοί είναι οι ερευνητές που έχουν επιχειρήσει να κατηγοριοποιήσουν τους παράγοντες αυτούς, στα πλαίσια των πολυάριθμων μελετών γύρω από το θέμα της εργασιακής ικανοποίησης.

Μια ειδική μνεία οφείλει να γίνει στον Κάντας (1998), αλλά και στους Arnolds και Boshoff (2002), οι οποίοι κατηγοριοποίησαν-ταξινόμησαν τους εν λόγω παράγοντες σε οργανωτικούς και σε ατομικούς ή αλλιώς προσωπικούς. Οι οργανωτικοί παράγοντες αφορούν τους κανόνες και τις πολιτικές της επιχείρησης, το εργασιακό περιβάλλον και τον τρόπο που αυτό είναι δομημένο. Οι προσωπικοί παράγοντες αφορούν τα χαρακτηριστικά του εργαζόμενου, όπως το φύλο, την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο. Εναλλακτικές ονομασίες για τις προαναφερθείσες κατηγοριοποιήσεις έχει δώσει η Evans (1998), βαθφτίζοντας τους παράγοντες ικανοποίησης εσωτερικούς και εξωτερικούς, και ο Warr (2005) ενδογενείς και εξωγενείς.

Σύμφωνα με τον Koustelios (2001) οι παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης ταξινομούνται σε τρεις διαφορετικές κατηγορίες: Πρώτα, αναφέρει τους παράγοντες που αφορούν το περιβάλλον εργασίας. Δεύτερον, τους παράγοντες που φορούν την φύση και τις διαστάσεις της εργασίας, και τρίτον τους παράγοντες που έχουν να κάνουν με τους συναδέλφους.

Με τη σειρά της, η Αθανασούλα - Ρέππα (2008) δημιούργησε ένα ελαφρώς περιπλοκότερο σύστημα ταξινόμησης των παραγόντων αυτών, διακρίνοντας τους σε τέσσερις κατηγορίες. Στην πρώτη κατηγορία εμπίπτουν τα προσωπικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου, όπως για παράδειγμα το φύλο, και η

ηλικία του, η μόρφωση και οι δεξιότητες του. Στην δεύτερη ανήκουν οι κοινωνικοί παράγοντες που διέπουν το εργασιακό περιβάλλον και καθορίζουν τις σχέσεις μεταξύ συναδέλφων. Στην τρίτη κατηγορία, κατά την Αθανασούλα – Ρέππα (2008) υπάρχουν τα χαρακτηριστικά, οι κανόνες και οι πολιτικές της επιχείρησης ή του οργανισμού που διαμορφώνουν με την σειρά τους τις συνθήκες εργασίας. Στην τέταρτη και τελευταία κατηγορία βρίσκεται η κουλτούρα που κυριαρχεί στο εργασιακό περιβάλλον και η οποία καθορίζει την συμπεριφορά των εργαζόμενων.

Αυτό το οποίο παρατηρεί η Menon και οι συνεργάτες της (2008) είναι ότι οι γνώμες δίστανται και διαφοροποιούνται λίγο ή πολύ γύρω από τους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης. Οι διαφοροποιήσεις αυτές έχουν να κάνουν τόσο με τα προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου, όσο και με τα χαρακτηριστικά του σχολικού περιβάλλοντος μέσα στο οποίο δρα το άτομο (Menon, 2008).

Τέλος, οι Van Maele και Van Houtte (2012) κατέγραψαν ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού στερείται γενικά τα εξωτερικά κίνητρα, καθώς οι μισθολογικές απολαβές είναι χαμηλότερες από ότι σε άλλα επαγγέλματα, και οι ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης είναι εξαιρετικά περιορισμένες. Αυτό οδηγεί τους ασκούντες το εκπαιδευτικό επάγγελμα να αναζητούν ικανοποίηση σε άλλους παράγοντες και πιο εσωτερικές διεργασίες όπως η επικοινωνία και οι σχέσεις με τους συναδέλφους, με τον διευθυντή, και τους μαθητές (Van Maele & Van Houtte, 2012).

2.4 Προσωπικοί Παράγοντες

Μελετώντας την υπάρχουσα βιβλιογραφική ανασκόπηση, τις έρευνες και τις ήδη διατυπωμένες θεωρίες των ειδικών, μπορούμε να καταφύγουμε με βεβαιότητα στο συμπέρασμα ότι η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται από τους ατομικούς-προσωπικούς παράγοντες όπως: το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο μόρφωσης, και την εργασιακή εμπειρία.

- **Ηλικία:** Σύμφωνα με έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί (Greenberg & Baron, 1995; Blanchflower & Oswald, 1999; Spector, 2000), η ηλικία των εργαζομένων είναι ένας από τους παράγοντες που επηρεάζουν άμεσα το επίπεδο της εργασιακής τους ικανοποίησης. Στην πλειονότητα των περιπτώσεων, οι εργαζόμενοι με μεγαλύτερη ηλικία δηλώνουν πιο ικανοποιημένοι με την δουλειά τους, σε σύγκριση με τους νεότερους. Χαρακτηριστική είναι η παρατήρηση του Clark (1996),

ότι οι εργαζόμενοι κοντά στην ηλικία των 30 ετών παρουσιάζουν τα χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, πιθανότατα διότι νιώθουν πως βρίσκονται σε ένα ορόσημο στην ζωή και την καριέρα τους, όπου οφείλουν να είναι ήδη καταρτισμένοι και πετυχημένοι.

Εξαίρεση στον κανόνα που θέλει τους μεγαλύτερους σε ηλικία να αντλούν περισσότερη εργασιακή ικανοποίηση έναντι των νεότερων, αποτελούν όσοι ασκούν χειρωνακτικά επαγγέλματα. Σε αυτούς τους τομείς, οι ηλικιακά μεγαλύτεροι παρουσιάζουν χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση συγκριτικά με συνομηλικούς τους που απασχολούνται σε ρόλους γραφείου ή πωλήσεων. Οι εργαζόμενοι με τα υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης φαίνεται να είναι όσοι κατέχουν διοικητικούς ρόλους ή ανώτερα επιστημονικά επαγγέλματα (Greenberg & Baron, 2000).

Αντίστοιχες παρατηρήσεις έχουν κάνει οι Brief και Weiss (2002), έχοντας επικεντρωθεί συγκεκριμένα στον κλάδο των εκπαιδευτικών. Για αυτούς, η ηλικία αποτελεί παράμετρο που καθορίζει την ικανοποίηση, καθώς οι ηλικιακά μεγαλύτεροι εκπαιδευτικοί διαθέτουν περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας, και άρα περισσότερη εμπειρία. Αυτό το γεγονός τους έχει προετοιμάσει σε βάθος χρόνων με τα κατάλληλα εφόδια για να μπορούν να ασκούν βέλτιστα το επάγγελμα τους, αλλά και να διαχειρίζονται αποτελεσματικά τυχόν προβλήματα και δυσκολίες εντός του εργασιακού περιβάλλοντος.

• **Φύλο:** Κατά την μελέτη των ατομικών-προσωπικών χαρακτηριστικών, οι ερευνητές επικεντρώνονται συχνά στο φύλο των εργαζομένων, προκειμένου να διαπιστώσουν εάν αυτό επηρεάζει το επίπεδο της ικανοποίησης του ατόμου από την εργασία του. Εντούτοις, τα σχετικά ευρήματα που έχουν υπάρξει συχνά αλληλό-αναιρούνται, αποκτώντας αντιφατικό χαρακτήρα.

Για παράδειγμα, η έρευνα που πραγματοποίησαν οι Sloane & Williams (2000), αλλά και οι Bender, Donohue, & Heywood (2005), υποστηρίζει ότι οι γυναίκες αντλούν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από ότι οι άνδρες συνεργάτες τους. Στον αντίποδα, ο Chiu (1998) συμπέρανε ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο ικανοποιημένες συγκριτικά με τους άνδρες συναδέλφους τους, καθώς εκείνες έχουν πιο περιορισμένες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη.

Παρόμοια είναι και τα συμπεράσματα των Al Juhani και Kishk (2006), έχοντας διαπιστώσει ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα

επαγγελματικής ικανοποίησης από τους άνδρες, διότι βρίσκονται υπό την μόνιμη πίεση να ισορροπήσουν τις επιδιώξεις τους για καριέρα και την οικογενειακή τους ζωή. Σε πολλές περιπτώσεις, αποτυγχάνοντας και θυσιάζοντας το ένα από τα δυο.

Μια ακόμη παρατήρηση καταγράφηκε από τους Greenberg και Baron (2000), αναφορικά με τις γυναίκες που προέρχονται από μειονότητες. Συχνά δεν τους προσφέρονται ίσες ευκαιρίες, και καταλήγουν να παγιδεύονται σε δουλειές χαμηλότερου επιπέδου ή σε θέσεις χωρίς δυνατότητες εξέλιξης.

Ωστόσο, ο Spector (2000) διαφωνεί, ισχυριζόμενος ότι οι περισσότερες έρευνες δείχνουν πως οι διαφορές ανάμεσα στις γυναίκες και στους άνδρες εργαζόμενους σε συνάρτηση με την εργασιακή ικανοποίηση είναι ελάχιστες, αν όχι ανύπαρκτες. Ομοίως, οι Menon και Athanasoula - Rerra (2011) παρατηρούν ότι η διαφορετική εργασιακή ικανοποίηση των δυο φύλων δεν είναι μόνο ασαφής, αλλά και μη επιβεβαιωμένη.

Από την σκοπιά τους, οι Murray και Atkinson (1981), διαπιστώνουν ότι το γυναικείο φύλο, δίνει περισσότερη έμφαση στους κοινωνικούς παράγοντες και τις συνθήκες εργασίας, ενώ το ανδρικό φύλο στις χρηματικές απολαβές, τις προκαταβολές και άλλους εξωγενείς παράγοντες. Στα ίδια συμπεράσματα κατέληξαν οι Tang and Talpade (1999), κατά τα οποία η εργασιακή ικανοποίηση και οι αντιλήψεις γύρω από την εργασία, διαφέρουν μεταξύ των δύο φύλων.

• **Επίπεδο μόρφωσης**: Το επίπεδο μόρφωσης των εργαζομένων είναι ένας ακόμα παράγοντας που επηρεάζει σημαντικά τον βαθμό στον οποίο τα άτομα μπορούν να νιώσουν ικανοποίηση από την εργασία τους (Τσουνής & Σαράφης, 2016).

Οι εργαζόμενοι που συνειδητοποιούν ότι δεν έχουν τις απαραίτητες γνώσεις, αισθάνονται αναπόδραστα ανεπαρκείς ως προς την εκπλήρωση του σκοπού τους. Αυτό τους οδηγεί να διέπονται από χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης (Montoro-Rodriguez & Small, 2006).

Από την άλλη, οι εργαζόμενοι με «μεσαίο» εκπαιδευτικό επίπεδο φαίνεται να είναι εκείνοι που κατέχουν το μεγαλύτερο ποσοστό ικανοποίησης, αφού καταφέρνουν να εκπληρώσουν επιτυχώς τους εργασιακούς στόχους και να συμβιβάσουν τις προσδοκίες τους με την πραγματικότητα.

Οι εργαζόμενοι με υψηλότερη εκπαίδευση και πολλά πτυχία, νιώθουν ότι δεν ανταμείβονται επαρκώς, ότι οι εργοδότες τους δεν ανταποκρίνονται και δεν ικανοποιούν τις απαιτήσεις τους, ή ότι δεν τους δίνεται η ευκαιρία να αξιοποιήσουν

τις ικανότητες και τις δεξιότητες πλήρως. Έτσι, όσο πιο υψηλό είναι το επίπεδο μόρφωσης, τόσο πιο χαμηλό το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης (KhMetle, 2003), πρόκειται δηλαδή για αντιστρόφως ανάλογες έννοιες.

- **Εργασιακή εμπειρία:** Κατά τον Robbins (2003), τα χρόνια εμπειρίας-υπηρεσίας ενός εργαζόμενου και η ικανοποίηση που αυτός αντλεί από την εργασία του είναι αλληλένδετα. Με την πάροδο των ετών, οι αρχικές φιλοδοξίες που μπορεί αρχικά να μην ικανοποιούνται μειώνονται σε ρεαλιστικότερα επίπεδα. Παράλληλα, η απόκτηση εμπειρίας και η εξοικείωση με την εργασία, καθιστά τον εργαζόμενο πιο ικανοποιημένο με την δουλειά του, αλλά και με τις ίδιες του τις αποδόσεις σε αυτήν.

2.5 Οργανωτικοί Παράγοντες

Η μελέτη της βιβλιογραφικής ανασκόπησης, και πιο συγκεκριμένα οι έρευνες και οι θεωρίες ειδικών όπως οι Maslow και Herzberg αναδεικνύουν ότι οι οργανωτικοί παράγοντες είναι εξίσου υπεύθυνοι για την ύπαρξη ή μη της ικανοποίησης εντός του εργασιακού περιβάλλοντος. Σε αυτή την ενότητα θα αναλυθούν ορισμένοι από αυτούς τους παράγοντες, όπως: η αμοιβή, η αναγνώριση, η φύση της εργασίας, η επίβλεψη, η ασφάλεια ρόλων, το εργασιακό περιβάλλον και οι σχέσεις με τους συναδέλφους, ενώ παράλληλα θα μας απασχολήσει η σημασία τους στο πώς αισθάνονται οι εργαζόμενοι.

- **Αμοιβή:** Ο μισθός είναι το πρωταρχικό και το βασικότερο κίνητρο κάθε εργαζόμενου προκειμένου να εργαστεί, καθώς μέσω αυτού κατορθώνει να βιοπορίζεται καθημερινά. Κάθε άνθρωπος, και κατ' επέκταση, κάθε εργαζόμενος έχει να ικανοποιήσει ορισμένες στοιχειώδεις ανάγκες όπως την εξασφάλιση τροφής, οικίας, θέρμανσης, ρουχισμού, και αυτό το επιτυγχάνει με τα χρήματα που κερδίζει σε αντάλλαγμα της εργασίας και των υπηρεσιών που προσφέρει.

Επίσης, ο μισθός τείνει να θεωρείται, τόσο από την κοινωνία όσο και από τα επιμέρους άτομα που την απαρτίζουν, ως ένδειξη της επαγγελματικής αξίας κάποιου. Η έλλειψη αναγνώρισης της συνεισφοράς ενός εργαζόμενου στην επιχείρηση ή τον οργανισμό όπου δουλεύει, συνδυάζεται συνήθως από χαμηλότερες χρηματικές αμοιβές, οι οποίες εμποδίζουν την διατήρηση θέσεων εργασίας (Boggie, 2005).

Για όλους τους παραπάνω λόγους, οι Arnolds, Boshoff (2002), πιστεύουν ότι η αμοιβή επηρεάζει σημαντικά την εργασιακή ικανοποίηση των ανθρώπων.

- **Αναγνώριση:** Πολύ σημαντική παραμένει και η αναγνώριση της συμβολής ή των προσπαθειών του εργαζομένου στην εκπλήρωση των στόχων της επιχείρησης ή του οργανισμού όπου δουλεύει (Herzberg, 1959). Η αναγνώριση επιτρέπει στον εργαζόμενο να αισθανθεί ικανοποίηση από την δουλειά του, και παράλληλα λειτουργεί ως σπουδαίος παράγοντας κινητοποίησης. Η αναγνώριση μπορεί να πάρει ποικίλες μορφές, όπως: χρηματική αμοιβή, αύξηση μισθού ή προαγωγή, ενώ σύμφωνα με τους Bloisi, Jerome (2003), στην ίδια κατηγορία εμπίπτουν οι ηθικές ανταμοιβές όπως ο έπαινος και η ενθάρρυνση από την ηγεσία, η αποδοχή από τους συναδέλφους και τα θετικά λόγια.

- **Η φύση της εργασίας:** Διαφορετικά είδη δουλειάς, θέσεις εργασίας ή τομείς απασχόλησης τείνουν να ικανοποιούν τους εργαζόμενους σε διαφορετικό βαθμό. Για παράδειγμα, όσοι εργάζονται σε διευθυντικές και διοικητικές θέσεις ή όσοι δρουν ως ελεύθεροι επαγγελματίες νιώθουν γενικά πιο παραγωγικοί και έχουν ελευθερία κινήσεων. Επίσης, οι εργαζόμενοι που εκτιμούν ότι η δουλειά τους είναι δημιουργική, πολύπλοκη ή διανοητικά απαιτητική βιώνουν συχνότερα την ικανοποίηση (Warr, 2005), από ότι εκείνοι που θεωρούν το επάγγελμα τους πληκτικό.

- **Ασφάλεια ρόλων:** Η έρευνα του Wilkin (2012) οδηγήθηκε στο συμπέρασμα ότι οι εργαζόμενοι σε προσωρινή εργασία παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης σε σύγκριση με εκείνους σε μόνιμες θέσεις. Με άλλα λόγια, η ικανοποίηση απουσιάζει, όταν οι άνθρωποι ζουν σε συνθήκες αβεβαιότητας και βιώνουν καθημερινά άγχος για την διατήρηση της θέσης εργασίας τους, για μια πιθανή απόλυση ή ενδεχόμενη αντικατάσταση τους από άλλους. Αντίθετα, η ασφάλεια ρόλων εντός μιας επιχείρησης και η εξασφάλιση του βιοπορισμού, ανακουφίζει τους εργαζόμενους από το άγχος και τους χαρίζει μια αίσθηση αυτοπεποίθησης και σιγουριάς. Αυτό γίνεται αντιληπτό και από την έρευνα των Dawson, Veliziotis, & Hopkins (2014), οι οποίοι παρατήρησαν ότι οι εργαζόμενοι με συμβάσεις αορίστου χρόνου είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από όσους εργάζονται σε προσωρινή εργασία.

Από την άλλη, οι Nestor και Leary (2000) υποστήριξαν ότι οι μη μόνιμοι εργαζόμενοι εμφανίζουν πιο υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με

τους μόνιμους εργαζομένους, καθώς οι πρώτοι παραμένουν αφοσιωμένοι, ανταγωνιστικοί και σε εγρήγορση.

- **Σαφήνεια ρόλων:** Αρνητική επίδραση στον τρόπο που το άτομο αντιλαμβάνεται και φέρει εις πέρας την εργασία του έχει η ασάφεια ρόλων. Αυτή μπορεί να έχει καταστρεπτικές συνέπειες για την εργασιακή εμπειρία και ικανοποίηση, όταν το άτομο βιώνει αβεβαιότητα για τον ρόλο και τα καθήκοντα του, και όταν δεν γνωρίζει τι απαιτήσεις έχουν οι προϊστάμενοι και οι εργοδότες από την δουλειά του (Baron, 1986; Lee & Schuler, 1982).

- **Επίβλεψη:** Η επίβλεψη των εργασιών είναι ένας πολύ καθοριστικός παράγοντας στην εργασιακή ικανοποίηση, και μπορεί άλλοτε να επιδράσει θετικά και άλλοτε αρνητικά, ανάλογα με τη συμπεριφορά του ίδιου του επόπτη (Ramsey 1997).

Ένας επιβλέπωντας μπορεί να συμβάλλει στην διαμόρφωση θετικού κλίματος εργασίας, και να προσφέρει καθοδήγηση, και συναισθηματική και τεχνική υποστήριξη, δημιουργώντας μια υγιή σχέση με τους υφισταμένους του και κάνοντας την εργασία ικανοποιητική για όλους.

Αντίθετα, η υπερβολικά στενή επιτήρηση, η αυστηρή εποπτεία και η επίπληξη από τον επιβλέποντα μπορεί να αλλάξει την εργασιακή εμπειρία προς το χειρότερο, δημιουργώντας τριβές, μειώνοντας το ηθικό, και απομακρύνοντας τους υφισταμένους από την ικανοποίηση από την εργασία.

- **Σχέση με τους συναδέλφους:** Είναι αναντίρρητο γεγονός ότι οι συνεργάτες μπορούν να αλλάξουν εξολοκλήρου την εργασιακή εμπειρία του ατόμου. Μια καλή ομάδα εργασίας είναι αυτή καθαυτή πηγή εργασιακής ικανοποίησης, καθώς οι συμμετέχοντες της σχηματίζουν σχέσεις αλληλεγγύης, εμπιστοσύνης, υποστήριξης και συνεργατικότητας. Αντίθετα, οι απομονωμένοι εργαζόμενοι δυσκολεύονται περισσότερο να πραγματοποιήσουν τους στόχους τους, εξαιτίας της κοινωνικής απομόνωσης (Feldman, 2002). Η κακή ή ελλιπής επικοινωνία με τους συναδέλφους έχει αρνητικό αντίκτυπο στην ψυχική και σωματική κατάσταση του εργαζομένου.

- **Ευκαιρίες προαγωγής:** Το ενδεχόμενο μιας προαγωγής ως επιβράβευση για τις επιδόσεις κάποιου στην εργασία του, μπορεί να διαμορφώσει σημαντικά τον τρόπο που το ίδιο το άτομο εκλαμβάνεται το έργο του και να οδηγήσει στην ικανοποίηση. Όταν τέτοιες ευκαιρίες ανέλιξης είναι πιθανές, το ενδιαφέρον του ατόμου για την δουλειά του διατηρείται τεταμένο και το παρακινεί να προσπαθήσει

παραπάνω ή να επιτύχει περισσότερα. Αποφεύγεται παράλληλα ο κίνδυνος συνθηκών στασιμότητας ή πλήξης ως προς την εργασία. Για τον Locke (1984), η θέληση του ατόμου για προαγωγή αφορά την επιδίωξη υψηλότερων κερδών, κοινωνικού στάτους, ψυχολογικής ανάπτυξης και επιθυμίας για δικαιοσύνη.

2.6 Θεωρίες Εργασιακής Ικανοποίησης

Η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια περίπλοκη μεταβλητή, η οποία εξαρτάται από μια πληθώρα παραγόντων, οι οποίοι αποκτούν διαφορετικό συντελεστή βαρύτητας για τον κάθε εργαζόμενο. Τα κίνητρα, οι πεποιθήσεις, οι αξίες και οι ανάγκες που έχει ο κάθε άνθρωπος επηρεάζουν με μοναδικό τρόπο την εργασία και την ικανοποίηση που αυτή του προσφέρει.

Έτσι, στην παρούσα ενότητα της εργασίας θα εξεταστούν οι θεωρίες των κινήτρων και ο τρόπος που αυτές διαμορφώνουν την ποιότητα και το βαθμό της εργασιακής ικανοποίησης. Οι εν λόγω θεωρίες χωρίζονται ουσιαστικά σε δυο κύριες κατηγορίες σύμφωνα με τους Παπάνης & Ρόντος, (2005).

- **Οντολογικές Θεωρίες ή Θεωρίες Περιεχομένου:** Όσες θεωρίες εμπίπτουν σε αυτή την κατηγορία εστιάζουν στο περιεχόμενο της παρακίνησης και στην ερμηνεία των κινήτρων που οδηγούν κάθε άνθρωπο να εργαστεί, όπως για παράδειγμα οι ανάγκες που έχει να καλύψει.

- **Μηχανιστικές ή Διαδικαστικές Θεωρίες:** Όσες θεωρίες ανήκουν σε αυτή την κατηγορία εστιάζουν στην διαδικασία παρακίνησης των εργαζομένων, δηλαδή σε συνθήκες και συμπεριφορές που ενθαρρύνουν ή αποθαρρύνουν την εργασιακή απόδοση του ατόμου.

2.7 Θεωρίες Οντολογικές ή Περιεχομένου

2.7.1 Η Θεωρία της Ιεράρχησης των Αναγκών του Maslow

Ο ψυχολόγος Abraham Maslow (1964), ανέπτυξε μια από τις πιο γνωστές θεωρίες στον χώρο των ερευνών της εργασιακής ικανοποίησης και τις παρακίνησης των εργαζομένων. Για τη Θεωρία Ιεράρχησης των Ανθρωπίνων Αναγκών, ο Maslow

δημιούργησε ένα σύστημα ιεράρχησης των αναγκών που δρουν ως κινητήριες δυνάμεις για τον άνθρωπο. Το σύστημα του Maslow μπορεί να αποδοθεί με την μορφή πυραμίδας, χωρισμένης σε πέντε βασικά επίπεδα αναγκών (σχήμα Νο.1).



ΣΧΗΜΑ Νο.1. ΠΥΡΑΜΙΔΑ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΟΥ MASLOW

• **Φυσικές-Φυσιολογικές Ανάγκες:** Στο χαμηλότερο, και άρα πιο βασικό και θεμελιώδες επίπεδο της πυραμίδας τοποθετούνται οι βιολογικές ανάγκες που καλείται να καλύψει πρωταρχικά ο άνθρωπος, προκειμένου να εξασφαλίσει την επιβίωση του. Σε αυτή την πρώτη κατηγορία ανήκουν οι ανάγκες για τροφή, νερό, οξυγόνο, ύπνο, ένδυση, κλπ. Η ικανοποίηση αυτών των αναγκών είναι απαραίτητη και αποτελεί υπόβαθρο για να μπορέσει να εκδηλώσει ο άνθρωπος οποιαδήποτε άλλη ανώτερη, και άρα λιγότερο καταναγκαστική, ανάγκη μετέπειτα.

• **Ανάγκες Ασφάλειας:** Στο αμέσως επόμενο επίπεδο αναρριχάται η ανάγκη του ανθρώπου να αισθάνεται ασφαλής, απαλλαγμένος από τον φόβο. Η πολυπόθητη αίσθηση σιγουριάς απορρέει από την ύπαρξη σταθερότητας, δομής, τάξης, κανόνων, και ασφαλώς από την ικανοποίηση της ανάγκης της αυτοσυντήρησης που καλύφθηκε στο προηγούμενο επίπεδο. Ο άνθρωπος χρειάζεται να προφυλάσσεται από τις ενδεχόμενες απειλές, τους φυσικούς του εχθρούς ή θηρευτές, τις επικίνδυνες καταστάσεις και την στέρηση. Έτσι, σε αυτό το δεύτερο επίπεδο της πυραμίδας, ο άνθρωπος αναζητά να εξασφαλίσει ενός καταφύγιου ή μια στέγη. Σε επαγγελματικό επίπεδο, αυτό μεταφράζεται ως απόκτηση μόνιμης εργασίας και οικονομικών απολαβών, ασφαλιστική και συνταξιοδοτική κάλυψη κλπ.

• **Κοινωνικές Ανάγκες**: Πρώτος ο Αριστοτέλης υποστήριξε ότι ο άνθρωπος είναι «φύσει πολιτικόν ζώον», και ο Maslow φαίνεται να συμφωνεί με την δήλωση ότι είμαστε κοινωνικά όντα, αφού στο τρίτο επίπεδο της πυραμίδας του έχει τοποθετήσει τις κοινωνικές ανάγκες. Εδώ κυριαρχεί η ανάγκη του «ανήκειν», η σφοδρή θέληση δηλαδή για επικοινωνία, οικειότητα, φιλία, στοργή, διαπροσωπικές σχέσεις, για θετική αλληλεπίδραση με άλλους και για αποδοχή από μια ή περισσότερες κοινωνικές ομάδες. Σε ένα εργασιακό περιβάλλον, οι κοινωνικές ανάγκες ικανοποιούνται μέσα από τη συμμετοχή σε ομάδες εργασίας, στην διαμόρφωση θετικών σχέσεων με τους συναδέλφους και τους προϊστάμενους κλπ.

• **Ανάγκες Σεβασμού και Εκτίμησης**: Στο τέταρτο επίπεδο της πυραμίδας των αναγκών του Maslow υπάρχει η ανάγκη του ατόμου να βιώσει την αποδοχή και την εκτίμηση των γύρω του, και μέσα από τον σεβασμό τους να βρει την ταυτότητα του, να αισθανθεί αυτοεκτίμηση και αυτοσεβασμό, να επιτύχει τις προσωπικές του επιδιώξεις και να ενστερνιστεί όλα όσα είναι. Ο εργαζόμενος βιώνει τον σεβασμό και την εκτίμηση μέσα από τον τίτλο, τη θέση ή τις ευθύνες που κατέχει στην επιχείρηση ή τον οργανισμό που τον απασχολεί, μέσα από την πρόοδο που κάνει, το status που χτίζει, την ενθάρρυνση και τις προαγωγές που παίρνει. Όλα αυτά του προσφέρουν εν τέλει την επαγγελματική ολοκλήρωση.

• **Ανάγκες Αυτοπραγμάτωσης**: Την κορυφή της πυραμίδας των ανθρώπινων αναγκών κατά τον Maslow καταλαμβάνει η ανάγκη για αυτοπραγμάτωση. Ο άνθρωπος μπορεί να φτάσει στην αυτοπραγμάτωση, μόνο αφότου έχει καλύψει όλες τις προηγούμενες ανάγκες του, και αφού αισθανθεί ότι εκμεταλλεύεται πλήρως τις δυνατότητες του και είναι καθ' όλα ικανός. Η αυτοπραγμάτωση του εργαζομένου είναι μια έννοια συνώνυμη της προόδου, της ανάπτυξης, της δημιουργικότητας, και της επαγγελματικής ολοκλήρωσης.

Το ιεραρχικό μοντέλο των ανθρώπινων αναγκών του Abraham Maslow συνιστά ότι οι άνθρωποι ικανοποιούν τις ανάγκες τους με μια καθορισμένη σειρά, ξεκινώντας από τις ανάγκες που βρίσκονται στο κάτω επίπεδο και σταδιακά ανεβαίνοντας. Όταν μια ανάγκη έχει ικανοποιηθεί, χάνει την ένταση της, παύει να απασχολεί το άτομο και παρακάμπτεται για να του αφήσει χώρο να ασχοληθεί με τις υπόλοιπες, που ως μη εκπληρωμένες γίνονται κυρίαρχη μέριμνα. Όπως ήδη ειπώθηκε, ο άνθρωπος θέτει αυτομάτως ως προτεραιότητα του την ικανοποίηση των

βασικών του ενστίκτων και οι υπόλοιπες ανάγκες έπονται, με τελευταία να εκπληρώνεται η αυτοπραγμάτωση.

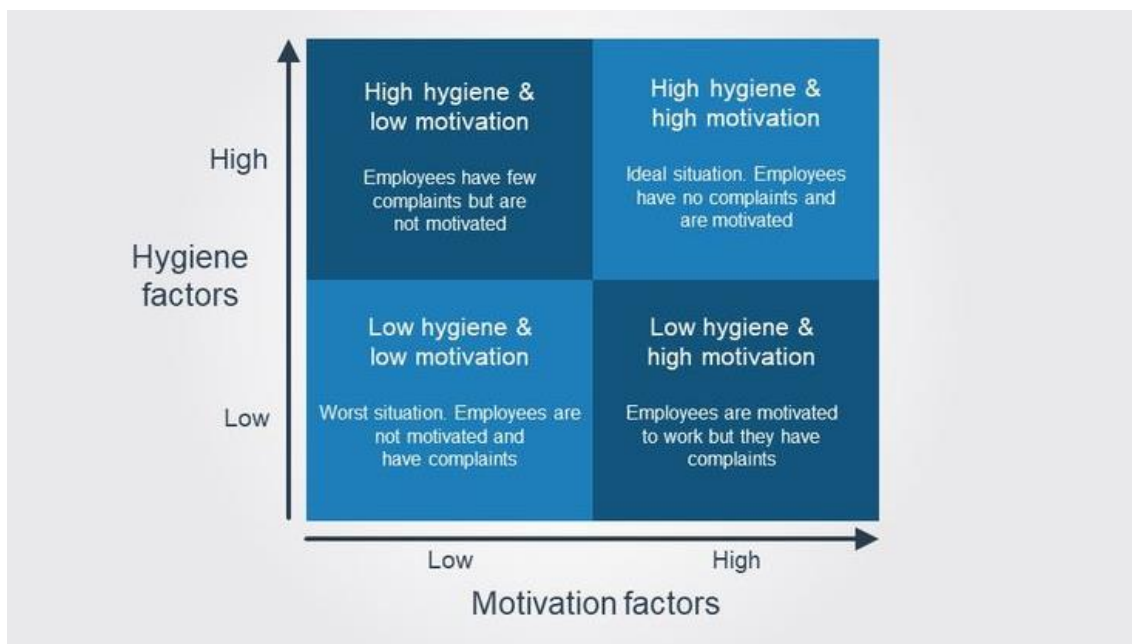
Η αυτοπραγμάτωση, βέβαια, δεν επιτυγχάνεται εύκολα, καθώς προϋποθέτει την εκπλήρωση όλων των άλλων αναγκών και την αίσθηση πληρότητας. Σύμφωνα με τον Κάντας (1998), οι περισσότεροι βλέπουν την αυτοπραγμάτωση ως μια συνεχή, ανεκπλήρωτη επιθυμία και επιδίωξη, που τους δίνει κίνητρο να συνεχίζουν. Όταν, ωστόσο, ένα άτομο φτάνει το ανώτατο επίπεδο της αυτοπραγμάτωσης, δεν σταματά να προσπαθεί και να εξελίσσεται, αλλά επιδίδεται σε νέα εγχειρήματα αυτοπραγμάτωσης (Πλατσίδου – Γωνιά, 2005).

Η θεωρία της ιεράρχησης των ανθρώπινων αναγκών από τον Maslow διατύπωσε με ακρίβεια και σαφήνεια τις ανάγκες που κινητοποιούν τους εργαζομένους και παρείχε έκτοτε σημαντικές γνώσεις και διαπιστώσεις στους εργοδότες. Ο Maslow κατέστησε σαφές ότι οι εργαζόμενοι δεν έχουν να ικανοποιήσουν μονάχα τις κατώτερες ανάγκες τους για επιβίωση, που εξυπηρετούνται μέσα από μισθούς, καθορισμένα ωράρια, και σταθερή εργασία, αλλά και υψηλότερες ανάγκες αυτονομίας, σεβασμού, εκτίμησης. Με άλλα λόγια, όσο περισσότερα και υψηλότερα επίπεδα αναγκών καταφέρνει να καλύψει ο εργαζόμενος μέσω της δουλειάς του, τόσο πιο ικανοποιημένος από αυτήν νιώθει. Φυσικά, απώτερος στόχος κάθε εργαζόμενου είναι η ίδια η αυτοπραγμάτωση, που ισούται με το μέγιστο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης (Macarog, 1982; Ololube, 2006; Πετρίλη, 2007).

2.7.2 Η Θεωρία των Δύο (2) Παραγόντων του Herzberg

Ο Herzberg (1959, 1976) εμπνεύστηκε τη Θεωρία των Δύο Παραγόντων (Two Factors Theory), η οποία υποστηρίζει ότι η ικανοποίηση των εργαζομένων επηρεάζεται από ορισμένους παράγοντες, και η εργασιακή δυσαρέσκεια από άλλους.

Τους πρώτους παράγοντες που οδηγούν στην ικανοποίηση, ο Herzberg τους ονόμασε Παρακινήτες ή Παράγοντες Παρακίνησης (Motivators), ενώ τους δεύτερους που επιφέρουν την δυσαρέσκεια τους είπε Παράγοντες Υγιεινής ή Συντήρησης.



ΣΧΗΜΑ Νο.2 - Η ΘΕΩΡΙΑ ΔΥΟ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΤΩΝ HERZBERG

- **Παράγοντες Παρακίνησης (Motivators)**: Πρόκειται για ενδογενείς παράγοντες, δηλαδή παράγοντες που τα ίδια τα άτομα μπορούν να ελέγξουν ως ένα βαθμό. Οι παράγοντες παρακίνησης αφορούν το αντικείμενο της εργασίας και συντελούν στην προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη του ατόμου (Oloolube, 2006; Πλατσίδου & Ταρασιάδου, 2010) μέσα από ένα θετικό αίσθημα ικανοποίησης. Είναι, με άλλα λόγια, οι πτυχές της εργασίας που παρακινούν τους εργαζόμενους να θέλουν να αποδίδουν καλύτερα και να αντλούν ευχαρίστηση από τις αποδόσεις τους. Οι Παράγοντες Παρακίνησης είναι η επίτευξη, η αναγνώριση του έργου, η υπευθυνότητα, η προσωπική ανάπτυξη, η φύση της εργασίας, η δυνατότητα προαγωγής.

- **Παράγοντες Υγιεινής (Hygiene Factors)**: Πρόκειται για συνθήκες εργασίας και για παράγοντες που είναι εξωγενείς για το άτομο και άρα δεν υπόκεινται στον άμεσο έλεγχο του. Αυτή η κατηγορία αφορά το περιβάλλον εργασίας σε μια επιχείρηση ή έναν οργανισμό και έχει να κάνουν με την δυσαρέσκεια του εργαζόμενου. Οι Παράγοντες Υγιεινής είναι η πολιτική και ο τρόπος διοίκησης που ακολουθεί η επιχείρηση ή ο οργανισμός, ο μισθός, η εποπτεία, οι διαπροσωπικές σχέσεις, οι συνθήκες και η ασφάλεια εργασίας (Aziri, 2011).

Οι Παράγοντες Παρακίνησης είναι αυτοί που ωθούν το άτομο προς την επαγγελματική ικανοποίηση, ενώ οι Παράγοντες Υγιεινής το απωθούν από την επαγγελματική δυσαρέσκεια (Berry & Houston, 1993). Παρόλα αυτά, η εξάλειψη των παραγόντων δυσαρέσκειας δεν συνεπάγεται απαραίτητα την ικανοποίηση από την εργασία, αφού σε πολλές περιπτώσεις σημαίνει απλά έλλειψη δυσαρέσκειας.

Η διαπίστωση που Herzberg είναι πως η διοίκηση θα πρέπει να αντιμετωπίζει τις δυο κατηγορίες παραγόντων ως ανεξάρτητες, και όχι ως δυο αλληλένδετες έννοιες που αυτοαναιρούνται ή αυτοαποκλείονται. Αυτό σημαίνει ότι η σωστή διαχείριση παραγόντων υγιεινής εκ μέρους της διοικήσεως μπορεί να αποτρέψει τη δυσαρέσκεια ενός εργαζόμενου, και κατ' επέκταση την πιθανή του παραίτηση, αλλά δεν εγγυάται ότι ο εργαζόμενος θα διατηρήσει την όρεξη, το ενδιαφέρον και τα κίνητρα του για εργασία. Προκειμένου να συμβεί το τελευταίο, θα πρέπει να υπάρξει έμφαση στους παρακινητικούς παράγοντες, προκειμένου ο εργαζόμενος να αντλήσει ικανοποίηση και να ανταποδώσει με αποδοτικότητα.

Υπάρχει ανάγκη για χρήση ενός μηχανισμού ή συστήματος που θα στοχεύει στην δημιουργία αισθήματος ικανοποίησης, έμπνευσης, παρακίνησης για τον εργαζόμενου μέσα από ευκαιρίες για ανάδειξη και ανάπτυξη, για επίτευξη και αναγνώριση. Παράλληλα, απαραίτητος είναι ένας ξεχωριστός μηχανισμός υγιεινής που θα δρα προληπτικά προλαμβάνοντας προβλήματα, τριβές, δυσαρέσκεια μέσα από καλύτερες και πιο δίκαιες αμοιβές, επιχειρηματικές πολιτικές κ.α.

Η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg έχει συνδεθεί με αυτή της ιεραρχίας της θεωρίας των αναγκών του Maslow, καθώς υποδηλώνει ότι οι ανάγκες υψηλότερης ιεράρχησης του Maslow είναι παρόμοιες με τους παράγοντες ικανοποίησης του Herzberg, ενώ οι ανάγκες κατώτερης ιεράρχησης του Maslow είναι παρόμοιες με τους παράγοντες υγιεινής του Herzberg. (Ellsworth, Hawley, & Mau, 2008).

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

2.7.3 Η Θεωρία του ERG του Alderfer

Ο Alderfer (1969, 1972) μοιάζει να βασίστηκε στην θεώρηση του Abraham Maslow, την οποία και τροποποίησε με τον δικό του τρόπο, μετατρέποντας την σε μια νέα θεωρία. Η θεωρία του Alderfer (ERG: Existence – Relatedness - Growth) υποστηρίζει ότι ο εργαζόμενος μπορεί να επιτύχει την εργασιακή ικανοποίηση, εάν η δουλειά του του επιτρέπει να καλύψει τις εξής τρεις κατηγορίες αναγκών:

- **Ανάγκες Ύπαρξης (Existence)**: Σε αυτή την κατηγορία συγκαταλέγονται οι φυσιολογικές-βιολογικές ανάγκες του ατόμου και οι ανάγκες ασφαλείας, που εξασφαλίζονται μέσα από χρηματικές αμοιβές, ιατροφαρμακευτική κάλυψη, καλές συνθήκες εργασιακού περιβάλλοντος κλπ.

- **Ανάγκες Συσχέτισης (Relatedness)**: Εδώ κυριαρχούν οι ανάγκες του ατόμου να ανήκει σε ένα ευρύτερο κοινωνικό σύνολο και να έχει επικοινωνία και σχέσεις με άλλους, ενώ όσον αφορά την εργασία το άτομο ικανοποιεί τις ανάγκες αυτές μέσα από τη συνεργασία, την αλληλεπίδραση με συναδέλφους και προϊσταμένους, την αποδοχή, το σεβασμό.

- **Ανάγκες Ανάπτυξης (Growth)**: Πρόκειται για ανάγκες ανώτερου επιπέδου σύμφωνα με την ιεράρχηση του Maslow, όπως την ανάγκη για αυτοσεβασμό και αυτοπραγμάτωση και συνεπάγονται ότι το άτομο νιώθει αυτονομία, ότι συναντά ευκαιρίες προόδου, και προοπτικές για ανάπτυξη.

Ο Alderfer εισάγει χαρακτηριστικά και την έννοια της «ματαιώσης» στη θεωρία του, βάσει της οποίας το άτομο μπορεί να βιώσει την απογοήτευση από την αποτυχία να ικανοποιήσει κάποια ανάγκη του. Εάν συμβεί κάτι τέτοιο, μπορεί να προκληθεί οπισθοδρόμηση στην διαδικασία ικανοποίησης των αναγκών, αφού οι ανάγκες ανώτερου επιπέδου μπορούν να καταρρεύσουν πάνω σε ανάγκες κατώτερου επιπέδου.

Κατ' αυτό τον τρόπο αμφισβητείται η αυστηρότητα της προτεραιότητας αναγκών όπως τέθηκε από τον Maslow (Κάντας, 1993). Έχοντας βιώσει την ματαιώση, ένα άτομο μπορεί να καταφύγει συνηθέστερα σε επιθετικότητα, προσήλωση-προσκόλληση σε μια συμπεριφορά παρά την ματαιότητα της, παλινδρόμηση δηλαδή επιστροφή σε κάποια παλαιότερη συμπεριφορά, ή τέλος,

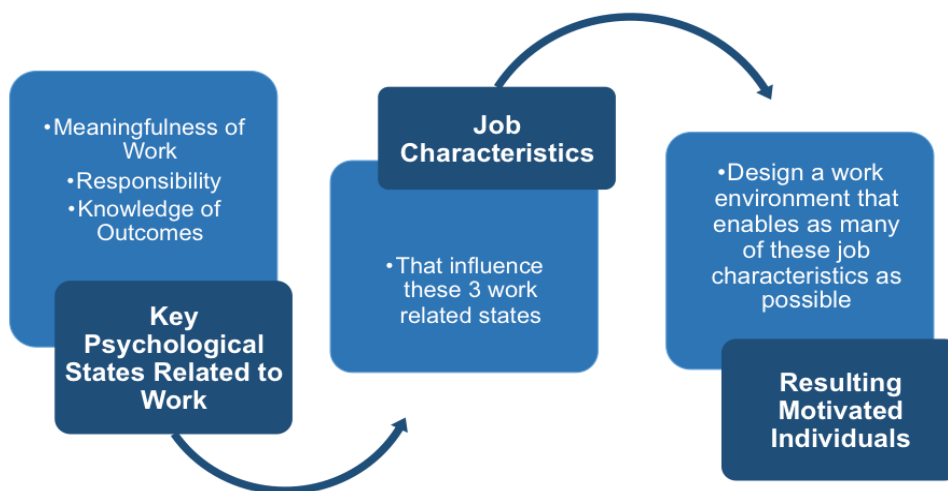
παραίτηση από την προσπάθεια ικανοποίησης των αναγκών από την εργασία (Χατζάτογλου, 1994).

2.7.4 Η Θεωρία των Χαρακτηριστικών της Εργασίας των Hackman και Oldham

Οι Hackman & Oldham (1976) ανέπτυξαν την θεωρία των χαρακτηριστικών της εργασίας (Job Characteristics Theory), σύμφωνα με την οποία αναδεικνύονται πέντε χαρακτηριστικά σε κάθε εργασία που επηρεάζουν ή και καθορίζουν το πώς αντιλαμβάνεται το άτομο την εργασία του, την συμπεριφορά και τη στάση που έχει προς αυτήν. Οι Hackman & Oldham συνιστούν ότι η ίδια η εργασία είναι που παρακινεί τους εργαζομένους να εργαστούν σκληρότερα, αποδοτικότερα και να μείνουν αφοσιωμένοι. Όταν η εργασία είναι πληκτική και μονότονη, οι εργαζόμενοι χάνουν το κίνητρο τους, ενώ όταν είναι απαιτητική και ενδιαφέρουσα, το κίνητρο τους για επίτευξη ενισχύεται. Τα χαρακτηριστικά της ικανοποιητικής εργασίας που ξεχώρισαν οι Hackman & Oldham, είναι τα ακόλουθα:

- **Ποικιλία Δεξιοτήτων (ΠΔ)**: Το σύνολο των ικανοτήτων και δεξιοτήτων που χρειάζεται να έχει ο εργαζόμενος, ώστε να ανταπεξέλθει στις δυσκολίες και να εκτελέσει τα εργασιακά του καθήκοντα.
- **Η Ταυτότητα του Έργου (ΤΕ)**: Ο βαθμός ευθύνης που φέρει ένας εργαζόμενος ή αλλιώς το μέγεθος του έργου που έχει να εκτελέσει. Ένας εργαζόμενος που αναλαμβάνει μια συγκεκριμένη, επιμέρους εργασία ως τμήμα ενός ευρύτερου έργου, έχει σαφώς πιο περιορισμένες ευθύνες από ότι κάποιος που αναλαμβάνει να διεκπεραιώσει ένα ολόκληρο project από την αρχή ως το τέλος.
- **Η Σπουδαιότητα του Έργου (ΣΕ)**: Ο αντίκτυπος που έχει το έργο ενός ατόμου στη ζωή ή την εργασία των γύρω του.
- **Η Αυτονομία (ΑΥΤ)**: Ο βαθμός στον οποίο το άτομο μπορεί να αποφασίζει και να εκτελεί τα καθήκοντα του με ελευθερία και ανεξαρτησία.

- **Η Ανατροφοδότηση (ΕΠΑΝ):** Η άμεση και πλήρης πληροφόρηση ενός ατόμου για την απόδοση του, και τα αποτελέσματα της εργασίας του.



ΣΧΗΜΑ Νο.3. ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΩΝ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΩΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
HACKMAN & OLDMAN

Για τους Hackman & Oldman οι παραπάνω πέντε παράγοντες λειτουργούν ως κινητήριες δυνάμεις που παρακινούν τον εργαζόμενο και τον ωθούν συναισθηματικά να αντιλαμβάνεται την εργασία του ως κάτι που έχει νόημα, να συνειδητοποιεί ότι είναι άξιος, υπεύθυνος και ικανός, και να αισθάνεται ότι είναι αποτελεσματικός μέσα από το έργο του.

2.7.5 Η Θεωρία X και Y του McGregor

Ο κοινωνικός ψυχολόγος Douglas McGregor (1960) είναι ο εμπνευστής της διπολικής θεωρίας, η οποία αφορά δυο εναλλακτικές και εκ διαμέτρου αντίθετες προσεγγίσεις διαχείρισης εργαζομένων, τις πρακτικές X και Y.

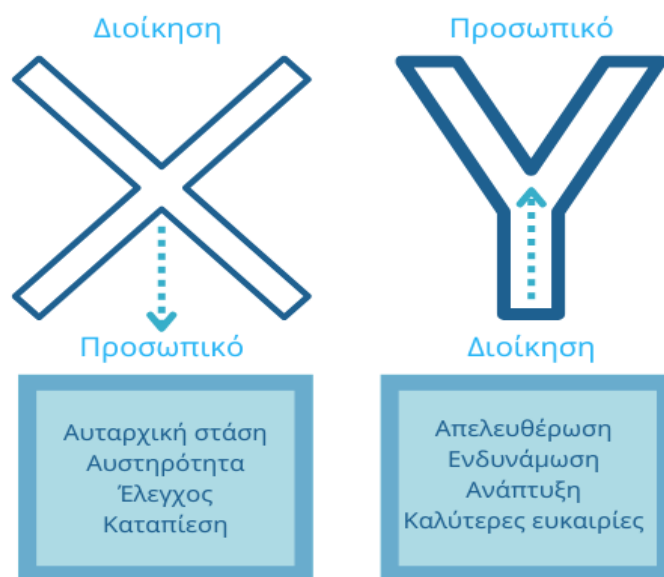
• **Η ΘΕΩΡΙΑ X**

Σύμφωνα με τη θεωρία X οι άνθρωποι αποστρέφονται την εργασία και πασχίζουν να αποφύγουν την δουλειά, τον μόχθο, τις πρωτοβουλίες και τις ευθύνες που μπορεί να τους παρουσιαστούν. Η θεωρία X σκιαγραφεί τους ανθρώπους ως όντα που χαρακτηρίζονται από έλλειψη φιλοδοξίας και τα οποία καταφεύγουν πρόθυμα στην νωθρότητα και την οκνηρία, για να αισθανθούν ασφάλεια, σιγουριά και

ικανοποίηση. Μοναδικό κίνητρο για τους ανθρώπους αυτής της κατηγορίας είναι η ικανοποίηση των βασικών-βιολογικών τους αναγκών, και ως εκ τούτου, δεν συμμετέχουν εθελοντικά, αλλά μάλλον καταναγκαστικά, στους οργανωτικούς στόχους (Bloisi, 2003).

• Η ΘΕΩΡΙΑ Ψ

Στον αντίποδα, η θεωρία Ψ υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι είναι αυτόνομοι, δημιουργικοί και πλήρως εξοπλισμένοι με ικανότητες, δεξιότητες και φιλοδοξίες τις οποίες αδημονούν να αναδείξουν εντός του εργασιακού τους περιβάλλοντος, όταν και εάν οι συνθήκες το επιτρέπουν. Υπό την προϋπόθεση ότι το εργασιακό κλίμα χαρακτηρίζεται από εμπιστοσύνη, ασφάλεια, ανεκτικότητα, ελευθερία, τότε ο εργαζόμενος μπορεί να διαπρέψει σε αυτό, αναλαμβάνοντας δραστηριότητες, έργα και ευθύνες χωρίς να καταπιέζεται, αυξάνοντας, έτσι, την αποδοτικότητα και την παραγωγικότητα του και αναγνωρίζοντας πια τους προσωπικούς του στόχους ως ταυτόσημους με εκείνους της Διοίκησης και της επιχείρησης ή του οργανισμού.



ΣΧΗΜΑ Νο.4 - ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ X ΚΑΙ Y ΤΟΥ MCGREGOR

Με τα παραπάνω δεδομένα η διαχείριση, η καθοδήγηση και η παρακίνηση των εργαζομένων μπορεί να γίνει με δυο διαφορετικούς τρόπους. Η διοίκηση μπορεί να εφαρμόσει μια σκληρή και άκαμπτη πολιτική, χρησιμοποιώντας αυστηρούς ελέγχους, αυταρχικό τόνο, πίεση, εξαναγκασμούς και απειλές, προκειμένου να ελέγξει τους υπαλλήλους. Εναλλακτικά, η διοίκηση μπορεί να καταφύγει σε μια πιο ήπια και ευέλικτη πολιτική, εμπνέοντας τους εργαζόμενους και προσεγγίζοντας τους

με απελευθέρωση, ανεκτικότητα, προσφορά καλύτερων ευκαιριών και αρμοδιοτήτων και αποδοχή των προς κάλυψη ανθρώπινων αναγκών.

Η διαπίστωση που παρέχει ο McGregor είναι ότι τα διάφορα προβλήματα και οι δυσλειτουργίες που μπορεί να συναντήσει ένας οργανισμός ή μια επιχείρηση, έχουν να κάνουν με τον τρόπο διαχείρισης των εργαζομένων και όχι με τους ίδιους τους εργαζομένους. Συμπερασματικά, λοιπόν, οι διευθυντές και όσοι κατέχουν διοικητικά πόστα, είναι αρμόδιοι να εντοπίσουν τον κατάλληλο τρόπο διαχείρισης και να τον εφαρμόσουν όσο καλύτερα γίνεται, άλλοτε επιβραβεύοντας και άλλοτε τιμωρώντας τους εργαζομένους, αλλά πάντα κατευθύνοντας τους προς την σωστή κατεύθυνση για την επίτευξη των επιχειρησιακών στόχων.

Ο McGregor συστήνει στους διοικούντες την θεωρία Y, κρίνοντας ότι αυτή η μέθοδος λειτουργίας είναι η καλύτερη προσέγγιση προκειμένου να επιτευχθούν οι οργανωτικοί στόχοι, αλλά και να οδηγηθούν οι εργαζόμενοι προς την ικανοποίηση από την εργασία (Παπάνης – Ρόντος, 2005).

2.7.6 Η Θεωρία των Επιτευγμάτων ή Κάλυψης των Επίκτητων Αναγκών του McClelland

Ο McClelland αφήνει κατά μέρος της φυσιολογικές-βιολογικές ανάγκες του ανθρώπου και εστιάζει κυρίως σε ανάγκες υψηλότερου επιπέδου κατά τον Maslow, τις οποίες και χαρακτηρίζει επίκτητες. Οι ανθρώπινες ανάγκες που μπορούν να καλυφτούν μέσα από την εργασία, ανήκουν σε τρεις κατηγορίες, στην θεωρία των επιτευγμάτων του McClelland.

- **Ανάγκη για Επιτεύγματα (Achievement)**: Πρόκειται για την ανάγκη του ατόμου να καταφέρει εντυπωσιακούς και αξιοσημείωτους στόχους, υπερνικώντας εμπόδια και δυσκολίες. Τα άτομα που αισθάνονται την ανάγκη για επιτεύγματα, ενδιαφέρονται για τις επιδόσεις και την πρόοδο τους, γαλουχούνται με υπομονή και επιμονή, και δεν εγκαταλείπουν την προσπάθεια έως ότου τα καταφέρουν. Η αποδοχή, η αναγνώριση του έργου και ο θαυμασμός είναι ισχυρά κίνητρα σε αυτή την κατηγορία.

- **Ανάγκη για Αποδοχή (Affiliation)**: Αυτή η ανάγκη επικαλείται την σφοδρή επιθυμία του ατόμου να νιώθει μέλος ενός ευρύτερου, κοινωνικού συνόλου, και

ικανοποιείται μέσα από τον σχηματισμό φιλικών σχέσεων, τη συμμετοχή σε ομάδες συνεργασίας, την επικοινωνία, το σεβασμό, την εμπιστοσύνη. Τα άτομα που ενστερνίζονται την ανάγκη για αποδοχή, δίνουν σημασία στον τρόπο που τους συμπεριφέρονται οι υπόλοιποι τους και επιδιώκουν την βελτιστοποίηση των σχέσεων με τον περίγυρο τους.

- **Ανάγκη για Ισχύ (Power)**: Ως ισχύς ορίζεται η δυνατότητα άσκησης επιρροής σε σημαντικούς παράγοντες της εργασίας, όπως οι προϊστάμενοι, οι υφιστάμενοι, οι συνάδερφοι, οι ομάδες εργασίας, οι οργανωτικοί στόχοι της επιχείρησης ή του οργανισμού, κ.α. Τα άτομα που αποζητούν την ισχύ, γοητεύονται από την εξουσία και στοχεύουν σε διευθυντικές θέσεις, για να ικανοποιήσουν την ανάγκη τους. Έτσι, μπορούν να αξιοποιήσουν τον δραστήριο, απαιτητικό, φιλόδοξο και αποφασιστικό χαρακτήρα τους για το προσωπικό τους όφελος, αλλά και το όφελος της επιχείρησης ή του οργανισμού που πρεσβεύουν.

2.7.7 Θεωρίες Μηχανιστικές ή Διαδικαστικές – Η θεωρία της Στοχοθέτησης του Locke

Για τον Locke (1969) η κύρια δύναμη που ωθεί και παρακινεί τους ανθρώπους να λάβουν δράση είναι η επίτευξη των στόχων που θέτουν στον εαυτό τους. Η θεωρία της στοχοθέτησης συνιστά ότι οι κύριοι παράγοντες που διαμορφώνουν τους στόχους ενός ατόμου είναι οι αξίες, τα κίνητρα, οι φιλοδοξίες, οι σκέψεις και η ίδια η προσωπικότητα που ενυπάρχει στο άτομο και το κάνει αυτό που είναι. Προκειμένου να μπορέσει ένα άτομο να επιτύχει τον στόχο του, θα πρέπει:

- Ο στόχος να είναι σαφής και συγκεκριμένος, όχι γενικός και αόριστος.
- Το άτομο θα πρέπει να έχει αίσθηση σκοπού, να είναι αφοσιωμένο και να επιμείνει στην επίτευξη του στόχου για να υπερβεί τις δυσκολίες. Όσο πιο δύσκολος είναι ένας στόχος, τόσο πιο μεγάλη ικανοποίηση προσφέρει η επίτευξη του στο άτομο, μέσα από τα υψηλότερα επίπεδα προσπάθειας και επίδοσης που παρουσιάζει.

2.7.8 Η Θεωρία των Προσδοκιών του Vroom

Η θεωρία των προσδοκιών διατυπώθηκε για πρώτη φορά από τον Victor Vroom (1964), με σκοπό να περιγράψει πώς παρακινείται ο εργαζόμενος και όχι τι είναι αυτό που τον παρακινεί, όπως οι Maslow και Herzberg μέσα από τις δικές τους θεωρίες.

Ο Vroom διατύπωσε ότι κάθε εργαζόμενος έχει διαφορετικούς στόχους και προσδοκίες που αναμένει να καλύψει μέσω της δουλειάς του, και αυτοί οι στόχοι καθορίζονται από τις αξίες που ενυπάρχουν μέσα στο άτομο. Συγκεκριμένα έναν εργαζόμενο τον απασχολεί η αμοιβή, η επίβλεψη που θα έχει όσο εργάζεται, οι συνάδελφοι του, το περιβάλλον και το περιεχόμενο της εργασίας του, η δυνατότητα προαγωγής και ο ίδιος ο οργανισμός.

Η θεωρία των προσδοκιών του Vroom υποστηρίζει ότι παρακινημένο από την προσδοκία του, ένα άτομο αποφασίζει πόση προσπάθεια θα καταβάλει και έπειτα θα προβεί στις απαραίτητες ενέργειες προκειμένου η απόδοση του να οδηγήσει σε ένα συγκεκριμένο, επιθυμητό αποτέλεσμα και τις ανταμοιβές που αυτό συνεπάγεται. Η παρακίνηση αποτελεί την δύναμη που ωθεί το άτομο να κάνει την οποιαδήποτε προσπάθεια. Η επίδοση του σε αυτή την προσπάθεια είναι ένας συνδυασμός του κόπου που κάνει και της ικανότητας που διαθέτει. Η επίδοση, συνήθως, οδηγεί το άτομο στα αποτελέσματα που θέλει, αν και είναι δυνατό να μην φτάσει στα ακριβή αποτελέσματα που φιλοδοξούσε, εάν για παράδειγμα η προσπάθεια υπάρχει, αλλά η ικανότητα (για παράδειγμα οι δεξιότητες ή η εμπειρία) είναι ελλιπής. Σε αυτήν την περίπτωση, το άτομο αρχίζει την διαδικασία της προσδοκίας εκ νέου. Κατά τον Miner (2005), η προσδοκία έχει οριστεί ως η πεποίθηση ενός ατόμου ότι η επιλογή μιας συγκεκριμένης δράσης, θα οδηγήσει στο επιθυμητό για αυτούς αποτέλεσμα.

2.7 Μέτρηση της Εργασιακής Ικανοποίησης



Κατά τη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών πολλοί είναι οι ερευνητές που έχουν καταπιαστεί με το ζήτημα της εργασιακής ικανοποίησης, η οποία όπως διαπιστώθηκε είναι ένα πολυπαραγοντικό φαινόμενο με επιρροή στην εργασία, τη λειτουργία και την παραγωγικότητα των οργανισμών και των

επιχειρήσεων, αλλά και τη ζωή, την ψυχική και σωματική υγεία και την γενικότερη ευημερία των ανθρώπων.

Στις μακροχρόνιες και εντατικές προσπάθειες τους να καταγράψουν και να μετρήσουν την εργασιακή ικανοποίηση, οι ερευνητές έλαβαν υπόψη αρκετά επιμέρους στοιχεία, όπως το είδος, τις συνθήκες και το πλαίσιο της εργασίας (Herzberg & Warr, 1987), την προσωπικότητα, τις φιλοδοξίες και τις αξίες του ατόμου (Locke, 1976), αλλά και τις προσδοκίες τους σχετικά με όσα θα λάβουν σε αντάλλαγμα για την εργασία τους (Vroom, 1964).

Παράλληλα, οι ερευνητές ανέπτυξαν διάφορες προσεγγίσεις, όπως την Ενιαία Συνολική Βαθμολόγηση (Single Overall Rating) και την Αθροιστική Βαθμολόγηση (Summation Score), αλλά και ποικίλες τεχνικές, οι περισσότερες εκ των οποίων βασίζονται στη χρήση εργαλείων όπως το ερωτηματολόγιο. Η επιλογή του εκάστοτε εργαλείου έρευνας και συλλογής δεδομένων γίνεται ανάλογα με το αντικείμενο στο οποίο σκοπεύει να εστιάσει ο ερευνητής.

2.8.1 Ενιαία Συνολική Βαθμολόγηση – Single Overall Rating

Η ενιαία συνολική βαθμολόγηση είναι μια προσέγγιση η οποία εξετάζει την εργασιακή ικανοποίηση στο σύνολο της, δίχως να εστιάζει σε επιμέρους παράγοντες του εργασιακού ή προσωπικού περιβάλλοντος του ατόμου. Με αυτό τον τρόπο εξοικονομείται χρόνος τόσο για τους ερευνητές-αναλυτές, όσο και για τους ερωτώμενους.

Παρά τη συνοπτική της φύση, η εν λόγω μέθοδος φαίνεται να είναι πλήρως λειτουργική και αποτελεσματική, καθώς μπορεί να μην ψάχνει λεπτομέρειες για τις διάφορες πτυχές της εργασίας, ρωτά, όμως το πιο ουσιαστικό, συγκεντρωτικό ερώτημα από όλα: «Πόσο ικανοποιημένοι είναι οι συμμετέχοντες στην έρευνα από την εργασία τους;» Κάποια από τα πιο γνωστά και διαδεδομένα εργαλεία για την διεξαγωγή τέτοιων ερευνών, είναι:

Κλίμακα Εργασιακής Ικανοποίησης του Hoppock (Hoppock Job Satisfaction Scale)

Ο Hoppock (1935) δημιούργησε μια κλίμακα για την μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης με την οποία ο κάθε εργαζόμενος μπορεί να επιλέξει μια από πέντε κατηγορίες που εκφράζει πώς αντιλαμβάνεται την εργασία του. Κάθε μια από τις

πέντε κατηγορίες αντιπροσωπεύει ένα διαφορετικό επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης.

- **Εσκεμμένο «Παιγίδι» (purposeful play):** Ο εργαζόμενος αντιλαμβάνεται την εργασία του προπάντων ως μιας μορφής διασκέδαση, που τον γεμίζει ψυχικά και τον ευχαριστεί.

- **Ικανοποιητικό Ενδιαφέρον (satisfying interest):** Ο εργαζόμενος πιστεύει ότι η εργασία του του ταιριάζει και ότι συνάδει πλήρως με τα προσωπικά του ενδιαφέροντα.

- **Απλά μια δουλειά (just a job):** Ο εργαζόμενος δρα καθαρά και μόνο για λόγους βιοπορισμού, χωρίς να αντλεί απαραίτητα ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια από την εργασία του.

- **Προσωρινή Απασχόληση (a means to an end):** Ο εργαζόμενος έχει αναλάβει μια προσωρινή δουλειά, ώστε να μπορέσει να ανταπεξέλθει οικονομικά έως ότου βρει κάτι καλύτερο.

- **Καταπιεστική Απασχόληση (oppressive occupation):** Ο εργαζόμενος αισθάνεται ότι καταπιέζεται και ασφυκτιά στον ρόλο που έχει, κυρίως λόγω εξωτερικών συνθηκών.

Ενιαίος Παγκόσμιος Χάρτης - Single Global Rating



Ομοίως με την κλίμακα Horrock, το συγκεκριμένο εργαλείο μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης ζητά από τους ερωτώντες να απαντήσουν μια μοναδική ερώτηση σχετικά με το πόσο ικανοποιημένοι είναι από την εργασία τους. Οι συμμετέχοντες συνοψίζουν την απάντησή τους επιλέγοντας έναν αριθμό από το 1 έως το 5 σε μία πενταβάθμια κλίμακα Likert, όπου το 1 σημαίνει «πολύ ικανοποιημένος/η», και οι απαντήσεις κυμαίνονται μέχρι το 5 που ισούται με «πολύ δυσαρεστημένος/η».

Αθροιστική Βαθμολόγηση – Summation Scale

Η αθροιστική βαθμολόγηση εξετάζει την εργασιακή ικανοποίηση με έναν πιο εκτενή και διεξοδικό τρόπο, αφού μελετά λεπτομερώς τις επιμέρους πτυχές της και

έναν προς έναν τους παράγοντες για την ύπαρξη ή την έλλειψη της. Η αθροιστική βαθμολόγηση γίνεται πραγματοποιώντας συνεντεύξεις ή χρησιμοποιώντας ερωτηματολόγια με διαβαθμισμένες κλίμακες απαντήσεων. Σε αυτές, οι συμμετέχοντες απαντούν σχετικά με δηλώσεις για την εργασία τους, επιλέγοντας μεταξύ «ναι – όχι», ή «συμφωνώ – διαφωνώ». Διαφορετικά επιλέγουν την διαβάθμιση που τους αντιπροσωπεύει από το 1 έως το 5, και συχνά το 7, σε μία κλίμακα Likert. Ύστερα, οι αναλυτές συλλέγουν τα δεδομένα και μετράνε είτε τον κάθε παράγοντα ξεχωριστά, είτε όλους μαζί αθροιστικά. Η αθροιστική μέθοδος είναι η πιο διαδεδομένη, καθώς προσφέρει αναλυτικές και έγκυρες πληροφορίες σχετικά με το υπό εξέταση ζήτημα. Συγκεκριμένα, οι έρευνες για την εργασιακή ικανοποίηση συμπεριλαμβάνουν πτυχές όπως η φύση της εργασίας, η επίβλεψη του έργου, οι χρηματικές απολαβές, οι ευκαιρίες παραγωγής, η αλληλεπίδραση και η επικοινωνία με τους συναδέλφους (Robbins & Judge, 2014). Μέσα από αυτές τις μετρήσεις οι διευθύνσεις προσωπικού λαμβάνουν πολύτιμη ανατροφοδότηση για όλα όσα επηρεάζουν την ικανοποίηση των εργαζομένων, προκειμένου να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας, την αποδοτικότητα και την παραγωγικότητα. Κάποια από τα εργαλεία αθροιστικής βαθμολόγησης θα αναφερθούν ενδεικτικά παρακάτω:

Job Descriptive Index (JDI)

Ένα από τα πιο γνωστά και ευρέως διαδεδομένα εργαλεία για την μέτρηση της ικανοποίησης από την εργασία είναι σίγουρα το ερωτηματολόγιο Job Descriptive Index (JDI), των Smith, Kendall και Hulin (1969). Πρόκειται για ένα ερωτηματολόγιο 72 ερωτήσεων που εξετάζει πώς νιώθει ο εργαζόμενος για την εργασία αυτή καθαυτή, τον μισθό του, τις προοπτικές για ανέλιξη και προαγωγή, και τη σχέση του με προϊστάμενους, επιβλέποντες και συναδέλφους.

Ο Vroom (1964) χαρακτήρισε το εν λόγω εργαλείο μέτρησης ως προσεκτικά κατασκευασμένο, και αυτό μπορεί μονάχα να επιβεβαιωθεί από τον τρόπο που είναι σχεδιασμένο. Το Job Descriptive Index (JDI) όπως υποδηλώνει και το όνομα του είναι ένα περιγραφικό ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιεί συναισθηματικά φορτισμένες λέξεις και φράσεις (Spector, 1997) για να εκφραστεί ο εργαζόμενος σχετικά με την εργασία του. Οι επιλογές με τις οποίες μπορεί να απαντήσει ο συμμετέχοντας στην έρευνα, προέρχονται από τρεις βαθμίδες της κλίμακας Likert και συνίστανται από: «ναι», «δεν είμαι σίγουρος/η», και «όχι».

Το συγκεκριμένο εργαλείο έχει διαδοθεί σημαντικά από την εποχή που κατασκευάστηκε, αφού έχει χρησιμοποιηθεί σε πάνω από 100 δημοσιευμένες έρευνες οργανωτικής ψυχολογίας, σε κυβερνητικές δημοσκοπήσεις, αλλά και σε πάνω από το 50% των μελετών σε περιοδικά. Θεωρείται ως ένα έγκυρο και αξιόπιστο εργαλείο μέτρησης της ικανοποίησης καθώς διαθέτει πληθώρα ερωτήσεων, περιγραφικό χαρακτήρα και ψυχομετρικές ιδιότητες. Ωστόσο, διακρίνοντας περιθώρια βελτίωσης, ο Roznowski (1989) εφάρμοσε νέες, εξελιγμένες μεθόδους στατιστικής και η Smith επικαιροποίησε την υπάρχουσα κλίμακα, δημιουργώντας μια εναλλακτική εκδοχή, την Job In General Scale (JIG).

Job in General Scale (JIG)

Η κλίμακα μέτρησης της συνολικής ικανοποίησης από την εργασία αναπτύχθηκε από την Smith και τους συνεργάτες της, ενώ σημαντική συμβολή στην διαμόρφωση της είχαν και οι Ironson, Brannick, Gibson και Paul (1989). Η νέα αυτή εκδοχή δεν εστιάζει στις διάφορες επιμέρους όψεις της εργασίας, αλλά όπως γίνεται αντιληπτό και από την ονομασία της ασχολείται με την γενικότερη ικανοποίηση. Η παρούσα κλίμακα ασχολείται με τα συναισθήματα για την εργασία που έχουν αναπτύξει οι εργαζόμενοι σε βάθος χρόνου.

Απαρτίζεται από 18 ερωτήσεις, εκ των οποίων κάποιες θέτονται ως επίθετα και άλλες ως σύντομες φράσεις που αφορούν την εργασία. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα μπορούν να απαντήσουν επιλέγοντας μεταξύ τριών στοιχείων: «ναι», εφόσον είναι σύμφωνοι με την δήλωση που παρατίθεται, «όχι» εφόσον διαφωνούν, και «?», όταν δεν είναι σίγουροι. Από τον τρόπο που διαμορφώνεται το ερωτηματολόγιο JIG είναι φανερό ότι σημασία δίνεται πρωτίστως στο πώς νιώθει το άτομο στον χώρο εργασίας του, και όχι στην περιγραφή της θέσεως ή του έργου που έχει αναλάβει. Το συνολικό σκορ της ικανοποίησης δίνεται μέσα από το άθροισμα των όλων απαντήσεων. Τέλος, σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι σύμφωνα με τους Tasios & Giannouli (2017), η συγκεκριμένη κλίμακα έχει σχεδιαστεί έτσι ώστε να λειτουργεί σε συνδυασμό με την JDI ή κάποια άλλη σχετική κλίμακα.

Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)

Εξίσου διαδεδομένο ως εργαλείο μέτρησης της ικανοποίησης από την εργασία είναι ερωτηματολόγιο της Μινεσότα που σχεδιάστηκε από τους Dawis, Weiss, England, και Lofquist (1967). Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι

κυκλοφορούν δυο διαφορετικές εκδοχές του ίδιου ερωτηματολογίου: μια συνοπτική εκδοχή των 20 ερωτήσεων και μια σαφώς πιο εκτεταμένη των 100 ερωτήσεων. Σε αμφότερες τις δυο αυτές εκδοχές του, το MSQ διερευνά 20 επιμέρους διαστάσεις της εργασίας που επηρεάζουν την ικανοποίηση των εργαζόμενων, τόσο σε εξωγενές και εσωγενές επίπεδο, όσο και σε συνολικό (Aziri, 2011; Spector, 2008; Tasios & Giannouli, 2017).

Αναλυτικότερα, οι διαστάσεις που εξετάζει το MSQ είναι: 1) η αξιοποίηση των ικανοτήτων, 2) τα επιτεύγματα, 3) η δραστηριότητα, 4) η εξέλιξη και οι προαγωγές, 5) η εξουσία, 6) η εταιρική πολιτική και οι πρακτικές της επιχείρησης, 7) η χρηματική αμοιβή, 8) οι σχέσεις με τους συναδέλφους, 9) η δημιουργικότητα, 10) η ανεξαρτησία, 11) οι ηθικές αξίες, 12) η αναγνώριση, 13) η υπευθυνότητα, 14) η εργασιακή ασφάλεια, 15) οι κοινωνικές υπηρεσίες, 16) το κοινωνικό κύρος, 17) η εποπτεία, δηλαδή οι σχέσεις με τους προϊσταμένους, 18) η επιτήρηση, δηλαδή η τεχνική υποστήριξη, 19) η ποικιλία καθηκόντων και 20) οι συνθήκες εργασίας. Οι συμμετέχοντες στις έρευνες που περιλαμβάνουν ερωτηματολόγια MSQ επιλέγουν την απάντηση τους από μια πενταβάθμια κλίματα Likert για να δηλώσουν «απόλυτα δυσαρεστημένοι», «απόλυτα ικανοποιημένοι», ή οτιδήποτε βρίσκεται στο ενδιάμεσο.

Σε γενικές γραμμές, το ερωτηματολόγιο ικανοποίησης της Μινεσότα χαρακτηρίζεται ως ένα έγκυρο και αξιόπιστο εργαλείο εκτίμησης, καθώς εξετάζει κάθε μια από τις προαναφερθείσες διαστάσεις χωριστά, αλλά μπορεί να υπολογίσει και την ικανοποίηση ενός εργαζόμενου στο σύνολο της, αθροίζοντας της επιμέρους απαντήσεις.

Εντούτοις, οι Scarpello και Campbell (1983) εφιστούν την προσοχή έτσι ώστε να οι ερευνητές συμπεριλαμβάνουν όλους τους παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση του εκάστοτε επαγγέλματος, διότι εάν κάποια μεταβλητή παραληφθεί, τόσο η αθροιστική μέθοδος εκτίμησης της συνολικής ικανοποίησης οδηγεί σε μη έγκυρα αποτελέσματα.

Job Satisfaction Survey (JSS)

Το Job Satisfaction Survey (JSS) δημιουργήθηκε από τον Paul Spector (1985), και αποτελεί μια από τις πιο δημοφιλής κλίμακες αξιολόγησης της εργασιακής ικανοποίησης, αφού αν και πολυδιάστατη παραμένει πλήρως αξιόπιστη. Ως εργαλείο μέτρησης ήταν αρχικά προσανατολισμένο προς τον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών και των δημόσιων φορέων, αλλά στη συνέχεια αποδείχτηκε ότι μπορεί να

εφαρμοστεί επιτυχώς και σε πολλούς άλλους κλάδους (Spector, 1985; Tsounis & Sarafis, 2018).

Το Job Satisfaction Survey (JSS) αποτελείται από 36 συνολικά ερωτήσεις, οι οποίες αξιολογούν 9 παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία. Οι παράγοντες αυτοί είναι: 1) ο μισθός, 2) οι προαγωγές, 3) η εποπτεία – επίβλεψη, 4) οι συνάδελφοι, 5) η φύση της εργασίας, όπως ακριβώς και στο παλαιότερο JDI, και επιπρόσθετα, 6) τα προνόμια ή αλλιώς οφέλη, 7) οι πιθανές ανταμοιβές, 8) οι λειτουργικές διαδικασίες, 9) η επικοινωνία. Οι απαντήσεις των 36 ερωτημάτων δίνονται βάσει μιας εξαβάθμιας κλίμακας Likert, όπου οι απαντήσεις ποικίλουν ανάμεσα σε: 1) «Διαφωνώ πάρα πολύ», 2) «Διαφωνώ μέτρια», 3) «Διαφωνώ ελαφρώς», 4) «Συμφωνώ ελαφρώς», 5) «Συμφωνώ μέτρια», 6) «Συμφωνώ πάρα πολύ».

Job Diagnostic Survey (JDS)

Το Job Diagnostic Survey (JDS) των Hackman και Oldham (1975) βασίζεται στις θεωρίες των Turner και Lawrence (1965), καθώς επίσης και των Hackman και Lawler (1971), έχει δηλαδή τα θεμέλια του στο ήδη υπάρχον μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας. Αυτό που επιχειρεί να κάνει το συγκεκριμένο εργαλείο είναι να εντοπίσει, να μετρήσει και να αξιολογήσει τι ανάγκες υπάρχουν στον σχεδιασμό της εργασίας και τι αλλαγές πρέπει να γίνουν, προκειμένου να βελτιωθεί η παρακίνηση και η ικανοποίηση, και κατ' επέκταση η παραγωγικότητα των εργαζομένων.

Το JDS ασχολείται με τις πέντε διαστάσεις της εργασίας: την ποικιλία των απαιτούμενων δεξιοτήτων, την ταυτότητα και την σπουδαιότητα του έργου, αυτονομία και ανατροφοδότηση που είναι δυνατές κατά την διάρκεια της εργασίας. Επιπρόσθετα, το JDS μετρά μεταβλητές όπως τις συναισθηματικές αντιδράσεις και τις ψυχολογικές καταστάσεις στις οποίες βρίσκονται οι εργαζόμενοι εξαιτίας της νοηματοδότησης της εργασίας, του αισθήματος ευθύνης, της αποτελεσματικότητας των προσπαθειών και τις ισχύος των αναγκών τους (Hackman & Oldham, 1975). Το ερωτηματολόγιο JDS απαντάται με την επιλογή ενός από πέντε ή επτά σημεία της κλίμακας Likert, με τις απαντήσεις να κυμαίνονται από το 1 δηλαδή το «διαφωνώ απόλυτα» μέχρι το 7 που σημαίνει «συμφωνώ απόλυτα» ή διαφορετικά, το «απόλυτα ικανοποιημένος/η» μέχρι το «απόλυτα δυσαρεστημένος/η».

2.9 Επιπτώσεις της Εργασιακής Ικανοποίησης

2.9.1 Η Έννοια της Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Το έτος 1974 ο όρος «επαγγελματική εξουθένωση» εισήλθε στην διεθνή βιβλιογραφία από τον Αμερικανό ψυχαναλυτή Herbert J. Freudenberger, ο οποίος τον περιέγραψε ως μια αρνητική επίπτωση της εργασίας, η οποία εκδηλώνεται με την μορφή σωματικής κόπωσης και πνευματικής φθοράς για τον εργαζόμενο. Μέσα στις επόμενες δεκαετίες πολλοί άλλοι θεωρητικοί συνέβαλαν στον ορισμό της έννοιας, προσφέροντας τις δικές τους προσεγγίσεις.

Για τους Gold & Roth (1993), η εξουθένωση από την εργασία αφορά την αποτυχία ικανοποίησης του εργαζόμενου, την ματαίωση των προσδοκιών του και την μη κάλυψη των αναγκών του. Ακολούθησαν οι έρευνες των Cooper (1989), Pugliesi (1999), και Sullivan & Bhagat (1992), και έπειτα των Maslach (2001), οι οποίοι προσέφεραν έναν από τους πιο γνωστούς και κοινά αποδεκτούς ορισμούς της επαγγελματικής εξουθένωσης, λέγοντας ότι πρόκειται για: «μια παρατεταμένη απόκριση σε χρόνιους συναισθηματικούς και διαπροσωπικούς στρεσογόνους παράγοντες στη δουλειά και ορίζεται από τις τρεις διαστάσεις της εξάντλησης, του κυνισμού και της αναποτελεσματικότητας», (Φρέρη, 2021).

Οι Skaalvik (2015) αντίστοιχα όρισαν τρεις παράγοντες που σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση ως:

- **Το Στρες**: Δηλαδή την συναισθηματική εξάντληση, που απομυζά τα συναισθηματικά αποθέματα του ατόμου, καθώς επίσης και την ενεργητικότητα του.
- **Την Αξιολόγηση των άλλων**: Εδώ γίνεται λόγος για την αποπροσωποποίηση, δηλαδή την αποστασιοποίηση του ατόμου από τον κοινωνικό του περίγυρο
- **Την Αυτοαξιολόγηση**: Η κριτική του ατόμου για τον ίδιο του τον εαυτό είναι αρνητική όταν παρουσιάζει μειωμένη απόδοση ή αποτυχία επίτευξης στόχων. Αυτή οδηγεί σε αμφισβήτηση των ατομικών δυνατοτήτων και ικανοτήτων, σε χαμηλή αυτοεκτίμησή και αίσθημα ανεπάρκειας.

Η ύπαρξη άγχους, πίεσης και στρεσογόνων καταστάσεων είναι ένα συνηθισμένο φαινόμενο που παρατηρείται στον εργασιακό χώρο πολλών ανθρώπων σήμερα (Γραμματικού, 2010). Οι εργαζόμενοι που κυριεύονται από το άγχος, την

αβεβαιότητα και την ανασφάλεια, καθώς και όσοι δουλεύουν σε εξαντλητικά ωράρια και υπό αυξημένες υποχρεώσεις, καταλήγουν συχνά σε επαγγελματική δυσφορία και δυσαρέσκεια, καθώς δυσκολεύονται να ανταπεξέλθουν, και αισθάνονται εξουθενωμένοι.

Αυτού του είδους η εξάντληση προκύπτει συνηθέστερα ως συνέπεια χρόνιας κόπωσης, και συνοδεύεται από κινισμό, αδιαφορία για την εργασία και γενικότερη απάθεια (Maslach, 1996). Τέλος, η επαγγελματική εξουθένωση συνεπάγεται, όπως είναι εύλογο, μειωμένες αποδόσεις στην εργασία, χειρότερη ποιότητα στις παρεχόμενες υπηρεσίες ή προϊόντα, δυσλειτουργίες, διαταραχές ύπνου, κατάθλιψη, παραίτηση (van Horn, 1997, Maslach & Jackson, 1986).

Αντίθετα, η ύπαρξη εργασιακής ικανοποίησης για το άτομο, μπορεί να λειτουργήσει ως ανασταλτικός παράγοντας για την εκδήλωση επαγγελματικής εξουθένωσης. Πρόκειται, δηλαδή, για δυο αμφίδρομα αλλά αντιστρόφως ανάλογα μεγέθη, αφού όσο υψηλότερη είναι η εργασιακή ικανοποίηση, τόσο χαμηλότερη θα είναι η αναμενόμενη εξουθένωση (Αραμπατζή, 2009, Koustelios & Tsigilis, 2005, Tsigilis, Zachopoulou, & Grammatikopoulos, 2006).

Για τους Saari & Judge (2004) η εργασιακή ικανοποίηση επιφέρει με την σειρά της ικανοποίηση και σε προσωπικό επίπεδο, προσφέροντας στο άτομο ηρεμία, ασφάλεια και ποιότητα ζωής, καθορίζοντας την οικογενειακή και κοινωνική του υπόσταση και την ψυχική του υγεία. Με τον ίδιο τρόπο, η εργασιακή ικανοποίηση επιδρά θετικά και στα άτομα του άμεσου περιβάλλοντός του εργαζόμενου (Γρέβιας, 1993, Δημητρόπουλος, 1998, Κάντας, 1993), μέσα από μια γενικότερη κατάσταση ηρεμίας, λειτουργικότητας και ισορροπίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 – ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

3.1 Σκοπός της Έρευνας

Παρά την υφιστάμενη βιβλιογραφία εξακολουθεί να υπάρχει ένα ανοικτό πεδίο για περαιτέρω έρευνα σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση και τους παράγοντες που την επηρεάζουν, ειδικά στον τομέα της εκπαίδευσης. Η παρούσα μελέτη αποσκοπεί στην κάλυψη αυτού του κενού στη βιβλιογραφία.

Είναι αναγκαίο να διερευνηθεί η εργασιακή ικανοποίηση και οι παράγοντες που επηρεάζουν τους εκπαιδευτικούς, με έμφαση στη σύγκριση μεταξύ αυτών που εργάζονται σε δημόσια και ιδιωτικά σχολεία. Η ανάγκη για αυτήν την περαιτέρω έρευνα αναδεικνύεται σαν επιτακτική, ενώ η παρούσα μελέτη αναλαμβάνει να καλύψει αυτό το κενό στην επιστημονική κοινότητα.

3.2 Ερευνητικά Ερωτήματα

Για την ακριβέστερη διατύπωση και διερεύνηση, της εργασιακής ικανοποίησης οι στόχοι της έρευνας διαμορφώνονται ως εξής:

α) Καθορισμός της έννοιας της εργασιακής ικανοποίησης.

β) Ανάλυση των εργασιακών αξιών και των παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση, εστιάζοντας στην αξιολόγηση της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών αναφορικά με τον ρόλο τους, τις συνθήκες εργασίας, τις οικονομικές απολαβές, και τις σχέσεις με συναδέλφους και προϊσταμένους.

γ) Ανίχνευση πιθανών διαφορών στην εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ των εκπαιδευτικών σε δημόσια και ιδιωτικά σχολεία.

δ) Καθορισμός του αν οι δημογραφικοί παράγοντες των εκπαιδευτικών επηρεάζουν το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησής τους, με έμφαση στο φύλο και άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά.

3.3 Μεθοδολογία της Έρευνας και Λόγοι Υιοθέτησης

Η συγκεκριμένη εργασία θα βασιστεί στη συλλογή, ανασκόπηση και συζήτηση βιβλιογραφικών δεδομένων μέσα από άρθρα και βιβλία που αναλύουν – στο βαθμό που είναι εφικτό – τις απόψεις των εργαζομένων για την εργασιακή

ικανοποίηση και οι παράγοντες που την επηρεάζουν για τους εκπαιδευτικούς των δημόσιων σε σύγκριση με των ιδιωτικών σχολείων της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Οι λόγοι που επιλέγεται η Ποσοτική Έρευνα για τη συγκεκριμένη εργασία, είναι επειδή η έρευνα αυτή μπορεί να βασίζεται σε αξιόπιστες, αριθμητικές και στατιστικές μετρήσεις του συνολικού πληθυσμού. Επίσης η ποσοτική έρευνα διαφέρει από τη ποιοτική, στο μεγάλο πλήθος που περιλαμβάνεται σε μια τέτοια έρευνα. Συνήθως, αρκούν 100 άτομα για να δώσουν απαντήσεις του τύπου Ναι/Όχι κατά τη διάρκεια μιας τέτοιας έρευνας, ώστε τα αποτελέσματα να είναι κατά 95% αξιόπιστα. Για πιο αξιόπιστα αποτελέσματα της τάξεως του 97% ή 99%, δείγματα 400 μέχρι 2.000 ατόμων είναι αναγκαία για την έρευνα (Leedy, Ormrod, 2010).

Για να είναι η ποσοτική έρευνα αποτελεσματική και επιτυχημένη, θα πρέπει να στηρίζεται στην συλλογή ποσοτικών στοιχείων από μεγάλα δείγματα του πληθυσμού-στόχου, συνήθως με χρήση δομημένου ερωτηματολογίου. Στοχεύει στην εξαγωγή στατιστικών συμπερασμάτων τα οποία αντικατοπτρίζουν τη συμπεριφορά ολόκληρου του πληθυσμού-στόχου. Συχνά χρησιμοποιείται ως μέσο τεκμηρίωσης και επαλήθευσης των ευρημάτων της ποιοτικής έρευνας. Η Ποσοτική Έρευνα θα πρέπει να περιέχει στοιχεία όπως:

- ✓ Ένα αρκετά μεγάλο πλήθος, αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού.
- ✓ Ένα τυχαία επιλεγμένο δείγμα που αντιπροσωπεύει το πλήθος.
- ✓ Ένα καλά σχεδιασμένο ερωτηματολόγιο.

3.4 Η Έννοια και τα Χαρακτηριστικά της Ποσοτικής Έρευνας ως Μεθοδολογία Εργασίας

Σύμφωνα με τον παραπάνω ορισμό, θα μπορούσε να αναφερθεί ότι το πρώτο στοιχείο που εξετάζει μια ποσοτική έρευνα, είναι η εξήγηση ενός ζητήματος, με ποσοτικά χαρακτηριστικά απαντήσεων. Καταλήγοντας, θα λέγαμε πως οι ποσοτικές και ποιοτικές ερευνητικές προσεγγίσεις διαφέρουν όσον αφορά τον τρόπο συλλογής και ανάλυσης δεδομένων, αφού η ποσοτική έρευνα απαιτεί τη μείωση των φαινομένων σε αριθμητικές τιμές για τη διεξαγωγή της στατιστικής ανάλυσης (Aliaga, Gunderson, 2002).

3.5 Ερευνητικό Εργαλείο της Έρευνας και Τρόπος Δειγματοληψίας

Για το σκοπό της παρούσης εργασίας, έχει χρησιμοποιηθεί ένα (1) ερωτηματολόγιο που διερευνά την εργασιακή ικανοποίηση και τους παράγοντες που την επηρεάζουν για τους εκπαιδευτικούς των δημόσιων σε σύγκριση με των ιδιωτικών σχολείων. Πιο συγκεκριμένα, το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε σχεδιάστηκε ως μια τροποποιημένη έκδοση του ερωτηματολογίου που αναπτύχθηκε από τους Τουρνά, Κοΐλια, και Κουκουλέτσο (2008), αποτελείται από τρία μέρη και χρησιμοποιήθηκε από τις Μονιάρου-Παπακωνσταντίνου και Τριανταφύλου (2015). Το δείγμα συλλέχθηκε σε περίοδο 71 ημερών, ξεκινώντας από τις 28/11/2022 και ολοκληρώνοντας στις 10/01/2023. Από την ανάλυση του δείγματος της έρευνας εξάγονται τα εξής στοιχεία: το 59% των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών ήταν γυναίκες και το υπόλοιπο 41% ήταν άνδρες. Το 29% ήταν μεταξύ 50-60 ετών, το 28% από 31-40 ετών, το 24% από 21-30 ετών, το 14% από 41-50 ετών και το υπόλοιπο 5% ήταν άνω των 60 ετών. Το 48% των συμμετεχόντων ήταν έγγαμοι, το 35% άγαμοι και το υπόλοιπο 17% ήταν διαζευγμένοι. Τέλος, το 49% ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 39% ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου και το υπόλοιπο 12% ήταν κάτοχοι Διδακτορικού τίτλου.

Το 50% των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών απασχολούνται σε δημόσιο σχολείο και το υπόλοιπο 50% σε ιδιωτικό σχολείο. Το 41% απασχολούνται στην Δευτεροβάθμια εκπαίδευση, το 32% στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση και το υπόλοιπο 27% στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών ήταν Φιλολόγοι Ελληνικής και Ξένων Γλωσσών (Αγγλικής, Γαλλικής, Γερμανικής & Ισπανικής), Δάσκαλοι, Νηπιαγωγοί και οι υπόλοιποι ήταν Βιολόγοι, Γεωπόνοι, Οικονομολόγοι, Μαθηματικοί, Φυσικοί, Χημικοί, Θεολόγοι, Κοινωνιολόγοι, Διοίκησης, Γυμναστές, Marketing, Πληροφορικοί, Τεχνολόγοι και άλλες ειδικότητες όπως Τεχνολόγοι, Οικιακής Οικονομίας, Επικοινωνίας και Δημοσιογραφίας, Πολιτικών επιστημών, Λογιστικής και Υγείας. Το 40% των ερωτηθέντων ήταν μόνιμοι εκπαιδευτικοί, το 32% ήταν ωρομίσθιοι και το υπόλοιπο 28% ήταν αναπληρωτές. Το 25% των ερωτηθέντων είχαν προϋπηρεσία στην εκπαίδευση έως 3 έτη, το 23% από 11-20 έτη, το 20% από 4-10 έτη, άλλο ένα 20% από 21-30 έτη και το υπόλοιπο 12% πάνω από 30 έτη. Το 42% των ερωτηθέντων είχαν μηνιαίες αποδοχές από 1.000-1.500€, το 34% από 500-1.000€, το 12% κάτω από 500€ και το υπόλοιπο 12% πάνω από 1.500€.

3.6 Στρατηγικές που Ακολουθήθηκαν για τη Συλλογή Δεδομένων

Για τον σκοπό της έρευνας και το είδος των πληροφοριών, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, επιλέχθηκε ως μεθοδολογικό εργαλείο η ποιοτική και ποσοτική μέθοδος έρευνας. Για την ανάλυση των συγκεκριμένων στοιχείων της εν λόγω εργασίας, χρησιμοποιούνται πρωτογενή δεδομένα με τη χρήση ερευνητικών δεδομένων προς το δείγμα της έρευνας αλλά και δευτερογενή δεδομένα που έχουν συλλεχθεί μέσω άρθρων και βιβλίων που αναλύουν τα στοιχεία για να περιγράψει τα διάφορα στοιχεία έρευνας. Στην παρούσα εργασία δηλαδή, η δευτερογενής έρευνα βασίζεται πάνω σε ακαδημαϊκά βιβλία που αναλύουν την περίπτωση της μελέτης και ανάλυσης στοιχείων για το συγκεκριμένο θέμα, είτε από εφημερίδες είτε από περιοδικά, ή από πηγές από το διαδίκτυο καθώς και από οποιαδήποτε βιβλιοθήκη που θα μπορούμε να έχουμε πρόσβαση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 – ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1 Περιγραφή Αποτελεσμάτων Έρευνας

4.1.1 Δημογραφικά & Εργασιακά Χαρακτηριστικά Δείγματος - Α' Μέρος

Το 59% των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών ήταν γυναίκες και το υπόλοιπο 41% ήταν άνδρες. Το 29% ήταν μεταξύ 50-60 ετών, το 28% από 31-40 ετών, το 24% από 21-30 ετών, το 14% από 41-50 ετών και το υπόλοιπο 5% ήταν άνω των 60 ετών. Το 48% των συμμετεχόντων ήταν έγγαμοι, το 35% άγαμοι και το υπόλοιπο 17% ήταν διαζευγμένοι. Τέλος, το 49% ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 39% ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου και το υπόλοιπο 12% ήταν κάτοχοι Διδακτορικού τίτλου.

Δημογραφικά Χαρακτηριστικά		
	N	%
Φύλο		
Άνδρας	41	41,0
Γυναίκα	59	59,0
Ηλικία		
Μεταξύ 21 και 30 ετών	24	24,0
Μεταξύ 31 και 40 ετών	28	28,0
Μεταξύ 41 και 50 ετών	14	14,0
Μεταξύ 50 και 60 ετών	29	29,0
Άνω των 60 ετών	5	5,0
Οικογενειακή κατάσταση		
Άγαμος/η	35	35,0
Έγγαμος/η	48	48,0
Διαζευγμένος/η	17	17,0
Εκπαιδευτικό επίπεδο		
ΑΕΙ/ΤΕΙ	49	49,0
Μεταπτυχιακό	39	39,0
Διδακτορικό	12	12,0

Πίνακας 1. Δημογραφικά Χαρακτηριστικά Συμμετεχόντων

Το 50% των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών απασχολούνται σε δημόσιο σχολείο και το υπόλοιπο 50% σε ιδιωτικό σχολείο. Το 41% απασχολούνται στην Δευτεροβάθμια εκπαίδευση, το 32% στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση και το υπόλοιπο 27% στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών ήταν Φιλολόγοι Ελληνικής και Ξένων Γλωσσών (Αγγλικής, Γαλλικής, Γερμανικής & Ισπανικής), Δάσκαλοι, Νηπιαγωγοί και οι υπόλοιποι ήταν Βιολόγοι, Γεωπόνοι, Οικονομολόγοι, Μαθηματικοί, Φυσικοί, Χημικοί, Θεολόγοι, Κοινωνιολόγοι, Διοίκησης, Γυμναστές, Marketing, Πληροφορικοί, Τεχνολόγοι και άλλες ειδικότητες

όπως Τεχνολόγοι, Οικιακής Οικονομίας, Επικοινωνίας και Δημοσιογραφίας, Πολιτικών επιστημών, Λογιστικής και Υγείας. Το 40% των ερωτηθέντων ήταν μόνιμοι εκπαιδευτικοί, το 32% ήταν ωρομίσθιοι και το υπόλοιπο 28% ήταν αναπληρωτές. Το 25% των ερωτηθέντων είχαν προϋπηρεσία στην εκπαίδευση έως 3 έτη, το 23% από 11-20 έτη, το 20% από 4-10 έτη, άλλο ένα 20% από 21-30 έτη και το υπόλοιπο 12% πάνω από 30 έτη. Το 42% των ερωτηθέντων είχαν μηνιαίες αποδοχές από 1.000-1.500€, το 34% από 500-1.000€, το 12% κάτω από 500€ και το υπόλοιπο 12% πάνω από 1.500€.

Εργασιακά Χαρακτηριστικά		
	N	%
Εκπαιδευτικό πλαίσιο		
Δημόσιο Σχολείο	50	50,0
Ιδιωτικό Σχολείο	50	50,0
Εκπαιδευτικό επίπεδο διδασκαλίας		
Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	32	32,0
Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	41	41,0
Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	27	27,0
Ειδικότητα εκπαιδευτικού		
Αγγλικής Φιλολογίας	14	14,0
Βιολόγος	1	1,0
Βιολόγος, Οικιακής Οικονομίας	1	1,0
Γαλλικής Φιλολογίας	7	7,0
Γερμανικής Φιλολογίας	2	2,0
Γεωπόνος	1	1,0
Δάσκαλος (Παιδαγωγικών Τμημάτων Δημοτικής Εκπαίδευσης)	11	11,0
Διοίκησης Επιχειρήσεων, Εμπορίας και Διαφήμισης (Marketing)	1	1,0
Εμπορίας και Διαφήμισης (Marketing)	1	1,0
Επικοινωνίας και Δημοσιογραφίας	1	1,0
Θεολόγος	3	3,0
Ισπανικής Φιλολογίας	1	1,0
Καλλιτεχνικών	3	3,0
Κοινωνικών Επιστημών	2	2,0
Μαθηματικός	7	7,0
Μαθηματικός, Φυσικός, Χημικός	1	1,0
Νηπιαγωγός	3	3,0
Οικονομολόγος	2	2,0
Οικονομολόγος, Διοίκησης Επιχειρήσεων, Λογιστικής	1	1,0
Πληροφορικής	2	2,0
Τεχνολόγος Μηχανικός	1	1,0
Υγείας	2	2,0
Φιλολόγος	14	14,0
Φιλολόγος, Μαθηματικός, Φυσικός	1	1,0

Φιλολόγος, Οικονομολόγος	1	1,0
Φιλολόγος, Πολιτικών Επιστημών	1	1,0
Φυσικής Αγωγής	7	7,0
Φυσικός	5	5,0
Χημικός	3	3,0
Σχέση εργασίας		
Μόνιμος εκπαιδευτικός / σύμβαση αορίστου χρόνου	40	40,0
Αναπληρωτής εκπαιδευτικός / σύμβαση ορισμένου χρόνου	28	28,0
Ωρομίσθιος εκπαιδευτικός	32	32,0
Έτη εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας		
Μέχρι 3 έτη	25	25,0
4-10 έτη	20	20,0
11-20 έτη	23	23,0
21-30 έτη	20	20,0
Περισσότερα από 30 έτη	12	12,0
Αποδοχές		
Κάτω από 500€	12	12,0
500-1.000€	34	34,0
1.000-1.500€	42	42,0
Πάνω από 1.500€	12	12,0

Πίνακας 2.Εργασιακά Χαρακτηριστικά Συμμετεχόντων

4.1.2 Εργασιακή ικανοποίηση και αξίες εργασίας-Μέρος Β'

Εργασιακή Ικανοποίηση και εγγενείς - εσωτερικές (intrinsic) αξίες εργασίας

Τα διαγράμματα του παραρτήματος απεικονίζουν τον βαθμό ικανοποίησης των εκπαιδευτικών με βάση τις εγγενής-εσωτερικές αξίες εργασίας όπως αυτές αποτυπώνονται από τα ερωτήματα: 14, 17, 19, 25, 30, 33 & 34 του Β' μέρους του ερωτηματολογίου.

Στην ερώτηση 14 (Διάγραμμα 1), η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλαδή το 47% (N=47) των εκπαιδευτικών είναι αρκετά ευχαριστημένοι από τη συμμετοχή τους σε σεμινάρια και άλλα επιμορφωτικά προγράμματα που αφορούν τον τομέα τους, το 29% (N=29) δεν είναι ούτε δυσαρεστημένοι, ούτε ικανοποιημένοι, το 13% (N=13) είναι πλήρως ικανοποιημένοι και το υπόλοιπο 11% (N=11) αθροιστικά, ήταν από αρκετά έως πλήρως δυσαρεστημένοι. Ο μέσος όρος ήταν 3,6, που σημαίνει ότι η άποψη των εκπαιδευτικών είναι ουδέτερη, που τείνει προς την επιλογή αρκετά ικανοποιημένοι.

Στην ερώτηση 17 (Διάγραμμα 2), η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλαδή το 44% (N=44) των εκπαιδευτικών είναι αρκετά ευχαριστημένοι από τη δυνατότητα ανάπτυξης της δημιουργικότητας μέσω της εργασίας τους, το 30% (N=30) δεν είναι ούτε δυσαρεστημένοι, ούτε ικανοποιημένοι, το 19% (N=19) είναι πλήρως ικανοποιημένοι και το υπόλοιπο 7% (N=7) αθροιστικά, ήταν από αρκετά έως πλήρως δυσαρεστημένοι. Ο μέσος όρος ήταν 3,7, που σημαίνει ότι η άποψη των εκπαιδευτικών είναι ουδέτερη, που τείνει προς την επιλογή αρκετά ικανοποιημένοι.

Στην ερώτηση 19 (Διάγραμμα 3), η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλαδή το 51% (N=51) των εκπαιδευτικών είναι αρκετά ευχαριστημένοι από το αντικείμενο και τη φύση της εργασίας τους, το 32% (N=32) είναι πλήρως ικανοποιημένοι και το υπόλοιπο 5% (N=5) δεν είναι ούτε δυσαρεστημένοι, ούτε ικανοποιημένοι. Ο μέσος όρος ήταν 4,1, που σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί είναι αρκετά ικανοποιημένοι.

Στην ερώτηση 25 (Διάγραμμα 4), η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλαδή το 54% (N=54) των εκπαιδευτικών είναι αρκετά ευχαριστημένοι από το βαθμό ελευθερία που έχουν να εργάζονται με τους δικούς τους ρυθμούς, το 25% (N=25) δεν είναι ούτε δυσαρεστημένοι, ούτε ικανοποιημένοι, το 17% (N=17) είναι πλήρως ικανοποιημένοι και το υπόλοιπο 4% (N=4) είναι αρκετά δυσαρεστημένοι. Ο μέσος όρος ήταν 3,8, που σημαίνει ότι η άποψη των εκπαιδευτικών είναι ουδέτερη, που τείνει προς την επιλογή αρκετά ικανοποιημένοι.

Στην ερώτηση 30 (Διάγραμμα 5), η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλαδή το 54% (N=54) των εκπαιδευτικών είναι αρκετά ευχαριστημένοι από τη δυνατότητα να χρησιμοποιούν τις γνώσεις και τις δεξιότητες τους στην εργασία τους, το 27% (N=27) είναι πλήρως ικανοποιημένοι και το 13% (N=13) δεν είναι ούτε δυσαρεστημένοι, ούτε ικανοποιημένοι και το υπόλοιπο 6% (N=6) είναι αρκετά δυσαρεστημένοι. Ο μέσος όρος ήταν 3,7, που σημαίνει ότι η άποψη των εκπαιδευτικών είναι ουδέτερη, που τείνει προς την επιλογή αρκετά ικανοποιημένοι.

Στην ερώτηση 33 (Διάγραμμα 6), η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλαδή το 38% (N=38) των εκπαιδευτικών είναι αρκετά ευχαριστημένοι από τη δυνατότητα να χρησιμοποιούν τις ιδέες τους μέσω της εργασίας τους, το 29% (N=29) δεν είναι ούτε δυσαρεστημένοι, ούτε ικανοποιημένοι, το 22% (N=22) είναι πλήρως ικανοποιημένοι και το υπόλοιπο 11% (N=11) είναι αρκετά δυσαρεστημένοι. Ο μέσος όρος ήταν 3,7, που σημαίνει ότι η άποψη των εκπαιδευτικών είναι ουδέτερη, που τείνει προς την επιλογή αρκετά ικανοποιημένοι.

Στην ερώτηση 34 (Διάγραμμα 7), η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλαδή το 44% (N=44) των εκπαιδευτικών είναι αρκετά ευχαριστημένοι από την προσπάθεια που πρέπει να καταβάλουν για να ακολουθήσουν τις τεχνολογικές εξελίξεις στον χώρο εργασίας τους, το 27% (N=27) δεν είναι ούτε δυσαρεστημένοι, ούτε ικανοποιημένοι, το 19% (N=19) είναι πλήρως ικανοποιημένοι και το υπόλοιπο 10% (N=10) είναι αρκετά δυσαρεστημένοι. Ο μέσος όρος ήταν 3,7, που σημαίνει ότι η άποψη των εκπαιδευτικών είναι ουδέτερη, που τείνει προς την επιλογή αρκετά ικανοποιημένοι.

Εργασιακή Ικανοποίηση και εξωτερικές (extrinsic) αξίες εργασίας

Τα διαγράμματα του παραρτήματος απεικονίζουν τον βαθμό ικανοποίησης των Εκπαιδευτικών με βάση τις εγγενής-εξωτερικές αξίες εργασίας όπως αυτές αποτυπώνονται από τα ερωτήματα : 11, 12, 13, 11, 20, 26, 27, 28, 29, 35, 36 & 38 του Β' μέρους του ερωτηματολογίου.

Στην ερώτηση 11 (Διάγραμμα 8), η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλαδή το 39% (N=39) των εκπαιδευτικών δεν είναι ούτε δυσαρεστημένοι, ούτε ικανοποιημένοι με τον μισθό τους, το 31% (N=31) είναι αρκετά ευχαριστημένοι, το 12% (N=12) είναι πλήρως ικανοποιημένοι και το υπόλοιπο 18% (N=18) αθροιστικά είναι αρκετά δυσαρεστημένοι έως πλήρως δυσαρεστημένοι. Ο μέσος όρος ήταν 3,3, που σημαίνει ότι η άποψη των εκπαιδευτικών είναι ουδέτερη.

Στην ερώτηση 12 (Διάγραμμα 9), η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλαδή το 35% (N=35) των εκπαιδευτικών δεν είναι ούτε δυσαρεστημένοι, ούτε ικανοποιημένοι με το ωράριο εργασίας τους, το 32% (N=32) είναι αρκετά ευχαριστημένοι, το 26% (N=26) είναι πλήρως ικανοποιημένοι και το υπόλοιπο 7% (N=7) αθροιστικά είναι αρκετά δυσαρεστημένοι έως πλήρως δυσαρεστημένοι. Ο μέσος όρος ήταν 3,7, που σημαίνει ότι η άποψη των εκπαιδευτικών είναι ουδέτερη, που τείνει προς την επιλογή αρκετά ικανοποιημένοι.

Στην ερώτηση 13 (Διάγραμμα 10), η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλαδή το 35% (N=35) των εκπαιδευτικών είναι αρκετά ευχαριστημένοι από την μονιμότητα - σταθερότητα της θέσης εργασίας τους, το 21% (N=21) είναι πλήρως ικανοποιημένοι, το 17% δεν είναι ούτε δυσαρεστημένοι, ούτε ικανοποιημένοι, ενώ το 16% (N=16) είναι πλήρως δυσαρεστημένοι και το υπόλοιπο 11% (N=11) είναι αρκετά δυσαρεστημένοι. Ο μέσος όρος ήταν 3,3, που σημαίνει ότι η άποψη των εκπαιδευτικών είναι ουδέτερη.

Στην ερώτηση 20 (Διάγραμμα 11), η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλαδή το 43% (N=43) των εκπαιδευτικών είναι αρκετά ευχαριστημένοι με τις φυσικές συνθήκες και το περιβάλλον εργασίας τους, το 25% (N=25) δεν είναι ούτε δυσαρεστημένοι, ούτε ικανοποιημένοι, το 24% (N=24) είναι πλήρως ικανοποιημένοι ενώ το υπόλοιπο 8% (N=8) είναι αρκετά δυσαρεστημένοι. Ο μέσος όρος ήταν 3,8, που σημαίνει ότι η άποψη των εκπαιδευτικών είναι ουδέτερη που τείνει προς την επιλογή αρκετά ικανοποιημένοι.

Στην ερώτηση 26 (Διάγραμμα 12), η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλαδή το 26% (N=26) των εκπαιδευτικών είναι αρκετά ευχαριστημένοι με τις φυσικές συνθήκες και το περιβάλλον εργασίας τους, το 23% (N=23) δεν είναι ούτε δυσαρεστημένοι, ούτε ικανοποιημένοι, το 21% (N=21) είναι αρκετά ικανοποιημένοι, το 17% (N=17) είναι πλήρως ικανοποιημένοι ενώ το υπόλοιπο 13% (N=13) είναι πλήρως δυσαρεστημένοι. Ο μέσος όρος ήταν 3,03, που σημαίνει ότι η άποψη των εκπαιδευτικών είναι ουδέτερη.

Στην ερώτηση 27 (Διάγραμμα 13), η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλαδή το 36% (N=36) των εκπαιδευτικών είναι αρκετά ευχαριστημένοι με τη δυνατότητα να ανοίξουν στο μέλλον δική τους επιχείρηση με βάση τις γνώσεις-δεξιότητες που απέκτησαν στον χώρο εργασίας τους, το 30% (N=30) δεν είναι ούτε δυσαρεστημένοι, ούτε ικανοποιημένοι, το 21% (N=21) είναι αρκετά δυσαρεστημένοι, το 8% (N=8) είναι πλήρως ικανοποιημένοι ενώ το υπόλοιπο 5% (N=5) είναι πλήρως δυσαρεστημένοι. Ο μέσος όρος ήταν 3,2, που σημαίνει ότι η άποψη των εκπαιδευτικών είναι ουδέτερη.

Στην ερώτηση 28 (Διάγραμμα 14), η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλαδή το 40% (N=40) των εκπαιδευτικών είναι αρκετά ευχαριστημένοι με τη δυνατότητα να έχουν ευέλικτο πρόγραμμα εργασίας, το 34% (N=30) δεν είναι ούτε δυσαρεστημένοι, ούτε ικανοποιημένοι, το 13% (N=13) είναι πλήρως ικανοποιημένοι ενώ το υπόλοιπο 13% (N=13) αθροιστικά είναι αρκετά έως πλήρως δυσαρεστημένοι. Ο μέσος όρος ήταν 3,5, που σημαίνει ότι η άποψη των εκπαιδευτικών είναι ουδέτερη που τείνει προς την επιλογή αρκετά ικανοποιημένοι.

Στην ερώτηση 29 (Διάγραμμα 15), η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλαδή το 41% (N=41) των εκπαιδευτικών είναι αρκετά ευχαριστημένοι από τους έντονους ρυθμούς - πίεση στην εργασία τους, το 28% (N=28) δεν είναι ούτε δυσαρεστημένοι, ούτε ικανοποιημένοι, το 19% (N=19) είναι αρκετά δυσαρεστημένοι, το 10% (N=10) είναι πλήρως ικανοποιημένοι ενώ το υπόλοιπο 2% (N=2) είναι πλήρως

δυσανεστημένοι. Ο μέσος όρος ήταν 3,4, που σημαίνει ότι η άποψη των εκπαιδευτικών είναι ουδέτερη.

Στην ερώτηση 35 (Διάγραμμα 16), η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλαδή το 47% (N=47) των εκπαιδευτικών δεν είναι ούτε δυσανεστημένοι, ούτε ικανοποιημένοι από τις μεταθέσεις στο πλαίσιο της εργασίας τους, το 29% (N=29) είναι αρκετά ικανοποιημένοι, το 14% (N=14) είναι αρκετά δυσανεστημένοι, το 8% είναι πλήρως ικανοποιημένοι ενώ το υπόλοιπο 2% (N=2) είναι πλήρως δυσανεστημένοι. Ο μέσος όρος ήταν 3,3, που σημαίνει ότι η άποψη των εκπαιδευτικών είναι ουδέτερη.

Στην ερώτηση 36 (Διάγραμμα 17), η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλαδή το 42% (N=42) των εκπαιδευτικών είναι αρκετά ικανοποιημένοι από τη διαφάνεια που υπάρχει στη λήψη αποφάσεων στο χώρο εργασίας τους, το 29% (N=29) δεν είναι ούτε δυσανεστημένοι, ούτε ικανοποιημένοι, το 18% (N=18) είναι αρκετά δυσανεστημένοι, το 6% (N=6) είναι πλήρως δυσανεστημένοι ενώ το υπόλοιπο 5% (N=5) είναι πλήρως ικανοποιημένοι. Ο μέσος όρος ήταν 3,2, που σημαίνει ότι η άποψη των εκπαιδευτικών είναι ουδέτερη.

Στην ερώτηση 38 (Διάγραμμα 18), η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλαδή το 39% (N=39) των εκπαιδευτικών είναι πλήρως ικανοποιημένοι από την επικινδυνότητα της εργασίας τους, το 33% (N=33) δεν είναι ούτε δυσανεστημένοι, ούτε ικανοποιημένοι, το 25% (N=25) είναι αρκετά ικανοποιημένοι και το υπόλοιπο 3% (N=3) είναι αρκετά δυσανεστημένοι. Ο μέσος όρος ήταν 4, που σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί είναι αρκετά ικανοποιημένοι.

Εργασιακή Ικανοποίηση και κοινωνικές (social) αξίες εργασίας

Τα διαγράμματα του παραρτήματος απεικονίζουν τον βαθμό ικανοποίησης των Εκπαιδευτικών από τις κοινωνικές αξίες εργασίας όπως αυτές αποτυπώνονται από τα ερωτήματα: 15, 21, 22, 23, 24, 31, 32 & 37 του Β' μέρους του ερωτηματολογίου.

Στην ερώτηση 15 (Διάγραμμα 19), η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλαδή το 46% (N=46) των εκπαιδευτικών είναι αρκετά ικανοποιημένοι από την κοινωνική θέση που τους προσφέρει το επάγγελμα τους, το 27% (N=27) δεν είναι ούτε δυσανεστημένοι, ούτε ικανοποιημένοι, το 17% (N=17) είναι πλήρως ικανοποιημένοι και το υπόλοιπο 10% (N=10) αθροιστικά είναι αρκετά έως πλήρως δυσανεστημένοι. Ο μέσος όρος ήταν 3,7, που σημαίνει ότι η άποψη των εκπαιδευτικών είναι ουδέτερη που τείνει προς την επιλογή αρκετά ικανοποιημένοι.

Στην ερώτηση 21 (Διάγραμμα 20), η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλαδή το 41% (N=41) των εκπαιδευτικών είναι αρκετά ικανοποιημένοι από την τη σχέση τους με τον διευθυντή/τρια του σχολείου τους, το 28% (N=28) είναι πλήρως ικανοποιημένοι, το 20% (N=20) δεν είναι ούτε δυσαρεστημένοι, ούτε ικανοποιημένοι και το υπόλοιπο 11% (N=11) αθροιστικά είναι αρκετά έως πλήρως δυσαρεστημένοι. Ο μέσος όρος ήταν 3,8, που σημαίνει ότι η άποψη των εκπαιδευτικών είναι ουδέτερη που τείνει προς την επιλογή αρκετά ικανοποιημένοι.

Στην ερώτηση 22 (Διάγραμμα 21), η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλαδή το 58% (N=58) των εκπαιδευτικών είναι αρκετά ικανοποιημένοι από τις σχέσεις με τους συναδέλφους τους, το 26% (N=26) είναι πλήρως ικανοποιημένοι και το υπόλοιπο 16% (N=16) δεν είναι ούτε δυσαρεστημένοι, ούτε ικανοποιημένοι. Ο μέσος όρος ήταν 4,1 που σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί είναι αρκετά ικανοποιημένοι.

Στην ερώτηση 23 (Διάγραμμα 22), η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλαδή το 49% (N=49) των εκπαιδευτικών δεν είναι ούτε δυσαρεστημένοι, ούτε ικανοποιημένοι από τη σχέση τους με τους γονείς των μαθητών τους, το 39% (N=39) είναι αρκετά ικανοποιημένοι, το 10% (N=10) είναι πλήρως ικανοποιημένοι ενώ το υπόλοιπο 2% (N=2) είναι αρκετά δυσαρεστημένοι. Ο μέσος όρος ήταν 3,6 που σημαίνει ότι η άποψη των εκπαιδευτικών είναι ουδέτερη που τείνει προς την επιλογή αρκετά ικανοποιημένοι.

Στην ερώτηση 24 (Διάγραμμα 23), η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλαδή το 60% (N=60) των εκπαιδευτικών είναι αρκετά ικανοποιημένοι από τη σχέση με τους μαθητές τους, το 30% (N=30) είναι πλήρως ικανοποιημένοι, το 8% (N=8) δεν είναι ούτε δυσαρεστημένοι, ούτε ικανοποιημένοι και το υπόλοιπο 2% (N=2) είναι αρκετά δυσαρεστημένοι. Ο μέσος όρος ήταν 4,2 που σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί είναι αρκετά ικανοποιημένοι.

Στην ερώτηση 31 (Διάγραμμα 24), η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλαδή το 48% (N=48) των εκπαιδευτικών είναι αρκετά ικανοποιημένοι από τη συνεισφορά τους στην κοινωνική ευημερία τους, το 26% (N=26) είναι πλήρως ικανοποιημένοι, το 17% (N=17) δεν είναι ούτε δυσαρεστημένοι, ούτε ικανοποιημένοι και το υπόλοιπο 9% (N=9) αθροιστικά είναι αρκετά έως πλήρως δυσαρεστημένοι. Ο μέσος όρος ήταν 3,9 που σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί είναι αρκετά ικανοποιημένοι.

Στην ερώτηση 32 (Διάγραμμα 25), η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλαδή το 43% (N=43) των εκπαιδευτικών είναι αρκετά ικανοποιημένοι από το είδος των καθηκόντων που αναλαμβάνουν, το 29% (N=29) δεν είναι ούτε δυσαρεστημένοι,

ούτε ικανοποιημένοι, το 26% (N=26) είναι πλήρως ικανοποιημένοι και το υπόλοιπο 2% (N=9) είναι αρκετά δυσαρεστημένοι. Ο μέσος όρος ήταν 3,9 που σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί είναι αρκετά ικανοποιημένοι.

Στην ερώτηση 37 (Διάγραμμα 26), η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλαδή το 41% (N=41) των εκπαιδευτικών δεν είναι ούτε δυσαρεστημένοι, ούτε ικανοποιημένοι από την υποστήριξη που λαμβάνουν στο χώρο εργασίας τους, το 26% (N=26) είναι πλήρως ικανοποιημένοι και το υπόλοιπο 2% (N=9) είναι αρκετά δυσαρεστημένοι. Ο μέσος όρος ήταν 3,8 που σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί είναι αρκετά ικανοποιημένοι.

Εργασιακή Ικανοποίηση και κύρος (prestige) ως αξία εργασίας.

Τα διαγράμματα του παραρτήματος απεικονίζουν τον βαθμό ικανοποίησης των Εκπαιδευτικών με βάση τις αξίες κύρους όπως αυτές αποτυπώνονται από τα ερωτήματα: 16 και 18 του Β' μέρους του ερωτηματολογίου.

Στην ερώτηση 16 (Διάγραμμα 27), η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλαδή το 39% (N=39) των εκπαιδευτικών είναι αρκετά ικανοποιημένοι από την δυνατότητα ανέλιξης τους στην ιεραρχική κλίμακα του χώρου εργασίας τους, το 30% (N=30) δεν είναι ούτε δυσαρεστημένοι, ούτε ικανοποιημένοι, το 21% (N=21) είναι αρκετά δυσαρεστημένοι, το 7% (N=7) είναι πλήρως δυσαρεστημένοι ενώ το υπόλοιπο 3% (N=3) είναι πλήρως ικανοποιημένοι. Ο μέσος όρος ήταν 3,1 που σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί είναι ουδέτεροι.

Στην ερώτηση 18 (Διάγραμμα 28), η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλαδή το 33% (N=33) των εκπαιδευτικών είναι αρκετά ικανοποιημένοι από την συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων στην εργασία τους, το 30% (N=30) δεν είναι ούτε δυσαρεστημένοι, ούτε ικανοποιημένοι, το 15% (N=15) είναι αρκετά δυσαρεστημένοι, το 14% (N=14) είναι πλήρως ικανοποιημένοι ενώ το υπόλοιπο 8% είναι πλήρως δυσαρεστημένοι. Ο μέσος όρος ήταν 3,3 που σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί είναι ουδέτεροι.

Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Εκπαιδευτικών

Τα διαγράμματα του παραρτήματος απεικονίζουν τον βαθμό συνολικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών όπως αυτές αποτυπώνονται από τα ερωτήματα : 39,40,41 και 42 του Β' μέρους του ερωτηματολογίου.

Στην ερώτηση 39 (Διάγραμμα 29), η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών, δηλαδή το 42% (N=42), συμφωνούν απόλυτα με την άποψη ότι νιώθουν μεγάλη ικανοποίηση

που ακολούθησαν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, το 35% (N=35) συμφωνούν σε αρκετό βαθμό και το 18% (N=18) ούτε διαφώνησαν, ούτε συμφώνησαν. Ο μέσος όρος ήταν 4,1 που σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί είναι αρκετά ικανοποιημένοι.

Στην ερώτηση 40 (Διάγραμμα 30), η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών, δηλαδή το 43% (N=43), συμφωνούν απόλυτα με την άποψη ότι εάν μπορούσαν να επιλέξουν επάγγελμα από την αρχή θα γίνονταν ξανά εκπαιδευτικοί, το 27% (N=27) συμφωνούν σε αρκετό βαθμό, το 15% (N=15) διαφώνησαν αρκετά και το 11% (N=11) ούτε διαφώνησαν, ούτε συμφώνησαν. Ο μέσος όρος ήταν 3,9 που σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί είναι αρκετά ικανοποιημένοι.

Στην ερώτηση 41 (Διάγραμμα 31), η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών, δηλαδή το 37% (N=37), συμφωνούν αρκετά με την άποψη ότι η άσκηση του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού με ικανοποιεί απόλυτα, το 32% (N=32) συμφωνούν απόλυτα και το 23% (N=23) ούτε διαφώνησαν, ούτε συμφώνησαν. Ο μέσος όρος ήταν 3,9 που σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί είναι αρκετά ικανοποιημένοι.

Στην ερώτηση 42 (Διάγραμμα 32), η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών, δηλαδή το 51% (N=51), συμφωνούν αρκετά με την άποψη ότι αισθάνονται συνολικά μεγάλη ικανοποίηση από όλες τις παραμέτρους του επαγγέλματος που ασκούν, το 20% (N=20) συμφωνούν απόλυτα, το 17% (N=17) ούτε διαφώνησαν, ούτε συμφώνησαν και το 10% (N=10) διαφωνούν αρκετά. Ο μέσος όρος ήταν 3,8 που σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί είναι αρκετά ικανοποιημένοι.

Εργασιακές αξίες που συμβάλλουν στην επαγγελματική ικανοποίηση

Για να διερευνηθεί ποιες αξίες προβλέπουν καλύτερα την εργασιακή ικανοποίηση, τα δεδομένα αναλύθηκαν με ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης (multiple regression analysis). Στον επόμενο πίνακα εμφανίζονται τα στατιστικά δεδομένα της ανάλυσης. Τα αποτελέσματα υποδεικνύουν ότι οι εκπαιδευτικοί ήταν γενικά ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους με μέσο όρο 15, 69.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ΕΣΩΤΕΡΙΚΕΣ	100	14	35	26,67	4,11
ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΣ	100	21	53	37,82	6,86
ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ	100	22	40	30,96	4,24
ΚΥΡΟΣ	100	2	10	6,40	1,87
ΟΛΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	100	5	20	15,69	3,78

Πίνακας 3. Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις Νέων παραγόντων

Προκειμένου να εκτιμηθεί η επίδραση των εργασιακών αξιών στην ικανοποίηση από την εργασία, πραγματοποιήθηκε ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης με τις εργασιακές αξίες (εσωτερικές, εξωτερικές κοινωνικές και κύρος) ως προγνωστικούς παράγοντες και τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση ως εξαρτημένη μεταβλητή. Τα αποτελέσματα εμφανίζονται στον επόμενο πίνακα.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723 ^a	,523	,503	2,66246

a. Predictors: (Constant), ΚΥΡΟΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ, ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΣ, ΕΣΩΤΕΡΙΚΕΣ

Πίνακας 4. R² Παλινδρόμησης

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα έχουμε R square=0,523 το οποίο σημαίνει ότι το 52,3% εξαρτημένης μεταβλητής ολική ικανοποίηση, μπορεί να προβλεφθεί από τις ανεξάρτητες μεταβλητές.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	737,963	4	184,491	26,026	,000 ^b
	Residual	673,427	95	7,089		
	Total	1411,390	99			

a. Dependent Variable: ΟΛΙΚΗ_ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

b. Predictors: (Constant), ΚΥΡΟΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ, ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΣ, ΕΣΩΤΕΡΙΚΕΣ

Πίνακας 5. Αποτελέσματος Παλινδρόμησης

Το p του παραπάνω πίνακα Ανονα είναι =,000 οπότε υπάρχει στατιστική σημαντικότητα που είναι και το επιθυμητό.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,461	2,023		,722	,472
	ΕΣΩΤΕΡΙΚΕΣ	,175	,121	,191	1,445	,152
	ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΣ	,176	,066	,319	2,655	,009
	ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ	-,080	,101	-,090	-,788	,433
	ΚΥΡΟΣ	,843	,172	,417	4,894	,000

a. Dependent Variable: ΟΛΙΚΗ_ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Πίνακας 6.Βασικός πίνακας Παλινδρόμησης

Ο παραπάνω πίνακας είναι ο κύριος πίνακας της πολλαπλής παλινδρόμησης που περιέχει τη βαρύτητα (συμμετοχή) των διαφόρων συντελεστών (ανεξάρτητων μεταβλητών) στη διαμόρφωση του επιπέδου της εξαρτημένης μεταβλητής.

Από την στήλη sig. βλέπουμε ότι p-value των ανεξάρτητων μεταβλητών των οποίων η τιμή είναι < της τιμής Pearson ,05 αφορά τις εξωτερικές αξίες (p=,009) και τις αξίες κύρους (p=,000), καθώς είναι εκείνες που παρουσιάζουν στατιστική σημαντικότητα και είναι αυτές που θα συμπεριληφθούν στο τελικό μοντέλο της παλινδρόμησης. Η εξίσωση έχει ως εξής:

Ολική Ικανοποίηση = 1,461 + ,176* Εξωτερικές Αξίες + ,843* Αξίες Κύρους

Αυτά τα αποτελέσματα, υποδεικνύουν ότι οι εκπαιδευτικοί αντλούν ικανοποίηση από τις εξωτερικές αξίες και τις αξίες κύρους, ενώ οι υπόλοιπες αξίες, όπως οι εσωτερικές και κοινωνικές αξίες εργασίας μπορεί να μην συμβάλλουν ιδιαίτερα στην εργασιακή ικανοποίηση.

Διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ των Εκπαιδευτικών που προέρχονται από τα διαφορετικά επίπεδα εκπαίδευσης στα οποία υπηρετούν.

Η Πολυμεταβλητή Ανάλυση Διακύμανσης (Multivariate Analysis of Variance MANOVA), είναι ένα εργαλείο που χρησιμοποιείται για να συγκρίνει τις μέσες τιμές πολλών μεταβλητών. Πιο συγκεκριμένα, η στατιστική αυτή ανάλυση εξετάζει τις τυχόν διαφορές που υπάρχουν σε 2 ή και περισσότερες εξαρτημένες μεταβλητές, σε σχέση με μία ή και περισσότερες ανεξάρτητες μεταβλητές που υπάρχουν στο μοντέλο. Η MANOVA υπερέχει της Απλής Ανάλυσης της Διακύμανσης (ANOVA), διότι λαμβάνει υπόψη ένα συνδυασμό των εξαρτημένων μεταβλητών. Με τον συνδυασμό αυτό εξετάζονται διαφορές, μεταξύ των ομάδων που είναι είτε τυχαίες, είτε οφείλονται σε διαφορές που υπάρχουν σε διαφορετικές ομάδες του πληθυσμού που εξετάζεται. Η MANOVA πραγματοποιήθηκε στον διαχωρισμό του δείγματος που στηρίζεται στα διαφορετικά επίπεδα εκπαίδευσης που υπηρετούν οι εκπαιδευτικοί, δηλαδή στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση, στη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση και στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση. Τα επίπεδα αυτά, είναι οι ανεξάρτητες μεταβλητές της ανάλυσης και θεωρούνται παράγοντες ομαδοποίησης. Οι τέσσερις εργασιακές αξίες

εσωτερικές, κοινωνικές, κύρους και εξωτερικές είναι οι εξαρτημένες μεταβλητές. Η ερευνητική υπόθεση που εξετάζεται είναι:

H0 Μηδενική Υπόθεση: Οι μέσοι όροι των 4 εξαρτημένων μεταβλητών που αντιπροσωπεύουν τις 4 εργασιακές αξίες, είναι ίσοι μεταξύ των 3 επιπέδων εκπαίδευσης.

H1 Εναλλακτική Υπόθεση: Οι μέσοι όροι διαφέρουν, δηλαδή τα επίπεδα εκπαίδευσης παίζουν ρόλο στις εργασιακές αξίες των Εκπαιδευτικών.

Στον πίνακα που ακολουθεί αποτυπώνονται οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις ανά εργασιακή αξία και ανά επίπεδο εκπαίδευσης που υπηρετούν οι εκπαιδευτικοί.

6. Το εκπαιδευτικό επίπεδο στο οποίο διδάσκω είναι:		Mean	Std. Deviation	N
ΕΣΩΤΕΡΙΚΕΣ	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	26,34	2,84	32
	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	26,32	5,27	41
	Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	27,59	3,31	27
	Total	26,67	4,11	100
ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΣ	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	35,34	4,92	32
	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	38,39	8,10	41
	Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	39,89	6,07	27
	Total	37,82	6,86	100
ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	30,03	3,39	32
	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	32,05	4,98	41
	Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	30,41	3,63	27
	Total	30,96	4,24	100
ΚΥΡΟΣ	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	5,94	1,44	32
	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	6,27	2,09	41
	Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	7,15	1,81	27
	Total	6,40	1,87	100

Πίνακας 7. Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις Μανοβα

Η MANOVA ανάλυση υποδεικνύει, ότι υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ των 3 επιπέδων εκπαίδευσης που υπηρετούν οι εκπαιδευτικοί. Στον επόμενο πίνακα εμφανίζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης όπου με βάση το Wilk's Lambda τεστ ήταν σημαντική με τιμές ($F(8, 188) = 4,736$ και $p = 0,000$).

Effect	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.	Partial Eta Squared
--------	-------	---	---------------	----------	------	---------------------

Intercept	Pillai's Trace	,982	1316,640 ^b	4,000	94,000	,000	,982
	Wilks' Lambda	,018	1316,640 ^b	4,000	94,000	,000	,982
	Hotelling's Trace	56,027	1316,640 ^b	4,000	94,000	,000	,982
	Roy's Largest Root	56,027	1316,640 ^b	4,000	94,000	,000	,982
επίπεδο εκπαίδευσης που υπηρετούν	Pillai's Trace	,334	4,770	8,000	190,000	,000	,167
	Wilks' Lambda	,693	4,736 ^b	8,000	188,000	,000	,168
	Hotelling's Trace	,404	4,702	8,000	186,000	,000	,168
	Roy's Largest Root	,243	5,773 ^c	4,000	95,000	,000	,196

a. Design: Intercept + επίπεδο εκπαίδευσης που υπηρετούν

b. Exact statistic

c. The statistic is an upper bound on F that yields a lower bound on the significance level.

Πίνακας 8. Ανάλυση Μανова

Με βάση τις τιμές αυτές επειδή η υπολογισμένη p τιμή είναι μικρότερη του 0,05, η H₀ υπόθεση απορρίπτεται και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση H₁ μερικώς. Επειδή έχουν προκύψει στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα προχωρούμε σε χωριστές αναλύσεις διακύμανσης (ANOVA) για να βρούμε τις διαφορές. Οι αναλύσεις αυτές εμφανίζονται στον επόμενο πίνακα.

Tests of Between-Subjects Effects

Source		Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	ΕΣΩΤΕΡΙΚΕΣ	31,495 ^a	2	15,747	,929	,399	,019
	ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΣ	325,118 ^b	2	162,559	3,642	,030	,070
	ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ	84,450 ^c	2	42,225	2,422	,094	,048
	ΚΥΡΟΣ	22,669 ^d	2	11,334	3,400	,037	,066
Intercept	ΕΣΩΤΕΡΙΚΕΣ	69495,033	1	69495,033	4098,842	,000	,977
	ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΣ	139302,312	1	139302,312	3120,888	,000	,970
	ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ	92297,984	1	92297,984	5293,224	,000	,982
	ΚΥΡΟΣ	4041,714	1	4041,714	1212,522	,000	,926
επίπεδο εκπαίδευσης που υπηρετούν	ΕΣΩΤΕΡΙΚΕΣ	31,495	2	15,747	,929	,399	,019
	ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΣ	325,118	2	162,559	3,642	,030	,070
	ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ	84,450	2	42,225	2,422	,094	,048
	ΚΥΡΟΣ	22,669	2	11,334	3,400	,037	,066
Error	ΕΣΩΤΕΡΙΚΕΣ	1644,615	97	16,955			
	ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΣ	4329,642	97	44,635			
	ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ	1691,390	97	17,437			

	ΚΥΡΟΣ	323,331	97	3,333			
Total	ΕΣΩΤΕΡΙΚΕΣ	72805,000	100				
	ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΣ	147690,000	100				
	ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ	97628,000	100				
	ΚΥΡΟΣ	4442,000	100				
Corrected Total	ΕΣΩΤΕΡΙΚΕΣ	1676,110	99				
	ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΣ	4654,760	99				
	ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ	1775,840	99				
	ΚΥΡΟΣ	346,000	99				

Πίνακας 9. Tests of Between-Subjects Effects

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε ότι έχουμε στατιστική διαφορά στις δυο από τις 4 εξαρτημένες μεταβλητές και συγκεκριμένα, βλέπουμε ότι έχουμε στατιστικά σημαντική διαφορά στις εξωτερικές αξίες ανάλογα το επίπεδο εκπαίδευσης που υπηρετούν οι εκπαιδευτικοί καθώς $F(2,162,559)=3,642$, $p=,030$ και στις αξίες κύρους καθώς $F(2,11,334)=3,400$, $p=,037$. Πιο συγκεκριμένα, βλέπουμε ότι οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση έχουν υψηλότερο βαθμό εργασιακής ικανοποίησης σε ότι αφορά τις εξωτερικές εργασιακές αξίες και ο χαμηλότερος βαθμός ικανοποίησης συγκεντρώνεται στους εκπαιδευτικούς που υπηρετούν στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση (πίνακας 10).

Σε ότι αφορά το κύρος, βλέπουμε ότι οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση έχουν υψηλότερο βαθμό εργασιακής ικανοποίησης και ο χαμηλότερος βαθμός ικανοποίησης συγκεντρώνεται στους εκπαιδευτικούς που υπηρετούν στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση (πίνακας 11).

Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις εξωτερικών αξιών

	N	Mean	Std. Deviation
Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	32	35,34	4,92
Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	41	38,39	8,10
Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	27	39,89	6,07
Total	100	37,82	6,86

Πίνακας 10. Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις εξωτερικών αξιών

Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις αξιών κύρους

	N	Mean	Std. Deviation
Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	32	5,94	1,44
Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	41	6,27	2,09
Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	27	7,15	1,81
Total	100	6,40	1,87

Πίνακας 11. Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις αξιών κύρους

Διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ των Εκπαιδευτικών που έχουν διαφορετική θέση εργασίας.

Για να διαπιστωθεί αν υπάρχουν διαφορές που οφείλονται στην διαφορά εργασιακής σχέσης των εκπαιδευτικών, πραγματοποιήθηκε Πολλαπλή Ανάλυση Διακύμανσης. Η διαφορά εργασιακής σχέσης χωρίζει το δείγμα σε τρεις κατηγορίες, τους μόνιμους, τους αναπληρωτές και τους ωρομίσθιους εκπαιδευτικούς. Οι τρεις αυτές κατηγορίες είναι οι ανεξάρτητες μεταβλητές της ανάλυσης και θεωρούνται ως παράγοντες ομαδοποίησης. Οι τέσσερις εργασιακές αξίες εσωτερικές, κοινωνικές, κύρους και εξωτερικές είναι οι εξαρτημένες μεταβλητές. Η ερευνητική υπόθεση που εξετάζεται είναι:

H0 Μηδενική Υπόθεση: Οι μέσοι όροι των 4 εξαρτημένων μεταβλητών που αντιπροσωπεύουν τις 4 εργασιακές αξίες είναι ίσοι μεταξύ των 3 κατηγοριών εργασιακής σχέσης των Εκπαιδευτικών.

H2 Εναλλακτική Υπόθεση: Οι μέσοι όροι διαφέρουν, δηλαδή, οι διαφορετικές εργασιακές σχέσεις παίζουν ρόλο στις εργασιακές αξίες των Εκπαιδευτικών.

Στον επόμενο πίνακα εμφανίζονται οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις των εκπαιδευτικών ανάλογα με την εργασιακή τους σχέση.

Descriptive Statistics				
8. Η σχέση εργασίας μου είναι:		Mean	Std. Deviation	N
ΕΣΩΤΕΡΙΚΕΣ	Μόνιμος εκπαιδευτικός / σύμβαση αορίστου χρόνου	27,05	3,75	40
	Αναπληρωτής εκπαιδευτικός / σύμβαση ορισμένου χρόνου	25,79	4,06	28
	Ωρομίσθιος εκπαιδευτικός	26,97	4,58	32
	Total	26,67	4,11	100
ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΣ	Μόνιμος εκπαιδευτικός / σύμβαση αορίστου χρόνου	39,18	6,10	40
	Αναπληρωτής εκπαιδευτικός / σύμβαση ορισμένου χρόνου	36,43	5,70	28
	Ωρομίσθιος εκπαιδευτικός	37,34	8,41	32
	Total	37,82	6,86	100
ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ	Μόνιμος εκπαιδευτικός / σύμβαση αορίστου χρόνου	30,58	4,14	40
	Αναπληρωτής εκπαιδευτικός / σύμβαση ορισμένου χρόνου	30,96	4,18	28
	Ωρομίσθιος εκπαιδευτικός	31,44	4,48	32
	Total	30,96	4,24	100

ΚΥΡΟΣ	Μόνιμος εκπαιδευτικός / σύμβαση αορίστου χρόνου	6,65	1,89	40
	Αναπληρωτής εκπαιδευτικός / σύμβαση ορισμένου χρόνου	5,57	1,60	28
	Ωρομίσθιος εκπαιδευτικός	6,81	1,89	32
	Total	6,40	1,87	100

Πίνακας 12. Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις MANOVA

Η MANOVA ανάλυση υποδεικνύει, ότι υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ των 3 κατηγοριών εργασιακής σχέσης των εκπαιδευτικών. Στον επόμενο πίνακα εμφανίζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης όπου με βάση το Wilk's Lambda τεστ ήταν σημαντική με τιμές $F(8, 188) = 2,430$ και $p = 0,016$.

Multivariate Tests^a

Effect		Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.	Partial Eta Squared
Intercept	Pillai's Trace	,982	1315,826 ^b	4,000	94,000	,000	,982
	Wilks' Lambda	,018	1315,826 ^b	4,000	94,000	,000	,982
	Hotelling's Trace	55,993	1315,826 ^b	4,000	94,000	,000	,982
	Roy's Largest Root	55,993	1315,826 ^b	4,000	94,000	,000	,982
Εργασιακή σχέση	Pillai's Trace	,186	2,436	8,000	190,000	,016	,093
	Wilks' Lambda	,821	2,430^b	8,000	188,000	,016	,094
	Hotelling's Trace	,208	2,423	8,000	186,000	,016	,094
	Roy's Largest Root	,147	3,496 ^c	4,000	95,000	,010	,128

a. Design: Intercept + Εργασιακή σχέση

b. Exact statistic

c. The statistic is an upper bound on F that yields a lower bound on the significance level.

Πίνακας 13. Ανάλυση Manova

Με βάση τις τιμές αυτές επειδή η υπολογισμένη p τιμή είναι μικρότερη του 0,05, η H0 υπόθεση απορρίπτεται και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση H2 μερικώς. Επειδή έχουν προκύψει στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα προχωρούμε σε χωριστές αναλύσεις διακύμανσης (ANOVA) για να βρούμε τις διαφορές. Οι αναλύσεις αυτές εμφανίζονται στον επόμενο πίνακα.

Tests of Between-Subjects Effects

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
--------	-------------------------	----	-------------	---	------	---------------------

Corrected Model	ΕΣΩΤΕΡΙΚΕΣ	30,527 ^a	2	15,263	,900	,410	,018
	ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΣ	134,909 ^b	2	67,455	1,448	,240	,029
	ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ	13,226 ^c	2	6,613	,364	,696	,007
	ΚΥΡΟΣ	27,168 ^d	2	13,584	4,133	,019	,079
Intercept	ΕΣΩΤΕΡΙΚΕΣ	69252,455	1	69252,455	4082,133	,000	,977
	ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΣ	138717,953	1	138717,953	2977,010	,000	,968
	ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ	94000,433	1	94000,433	5173,022	,000	,982
	ΚΥΡΟΣ	3939,469	1	3939,469	1198,526	,000	,925
Εργασιακή σχέση	ΕΣΩΤΕΡΙΚΕΣ	30,527	2	15,263	,900	,410	,018
	ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΣ	134,909	2	67,455	1,448	,240	,029
	ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ	13,226	2	6,613	,364	,696	,007
	ΚΥΡΟΣ	27,168	2	13,584	4,133	,019	,079
Error	ΕΣΩΤΕΡΙΚΕΣ	1645,583	97	16,965			
	ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΣ	4519,851	97	46,596			
	ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ	1762,614	97	18,171			
	ΚΥΡΟΣ	318,832	97	3,287			
Total	ΕΣΩΤΕΡΙΚΕΣ	72805,000	100				
	ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΣ	147690,000	100				
	ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ	97628,000	100				
	ΚΥΡΟΣ	4442,000	100				
Corrected Total	ΕΣΩΤΕΡΙΚΕΣ	1676,110	99				
	ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΣ	4654,760	99				
	ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ	1775,840	99				
	ΚΥΡΟΣ	346,000	99				

a. R Squared = ,018 (Adjusted R Squared = -,002)

b. R Squared = ,029 (Adjusted R Squared = ,009)

c. R Squared = ,007 (Adjusted R Squared = -,013)

d. R Squared = ,079 (Adjusted R Squared = ,060)

Πίνακας 14. Tests of Between-Subjects Effects

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε ότι έχουμε στατιστική διαφορά στη 1 από τις 4 εξαρτημένες μεταβλητές και συγκεκριμένα, βλέπουμε ότι έχουμε στατιστικά σημαντική διαφορά στις αξίες κύρους καθώς $F(2,13,584)=4,133, p=,019$.

Πιο συγκεκριμένα, σε ότι αφορά το κύρος, βλέπουμε ότι οι εκπαιδευτικοί που είναι Ωρομίσθιοι έχουν υψηλότερο βαθμό εργασιακής ικανοποίησης και ο χαμηλότερος βαθμός ικανοποίησης συγκεντρώνεται στους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς (πίνακας).

Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις του Κύρους ανά εργασιακή σχέση

	N	Mean	Std. Deviation
Μόνιμος εκπαιδευτικός / σύμβαση αορίστου χρόνου	40	6,65	1,89
Αναπληρωτής εκπαιδευτικός / σύμβαση ορισμένου χρόνου	28	5,57	1,60
Ωρομίσθιος εκπαιδευτικός	32	6,81	1,89
Total	100	6,40	1,87

Πίνακας 15. Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις του Κύρους ανά εργασιακή σχέση

Εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ διαφορετικών φύλων εκπαιδευτικών

Για να συγκρίνουμε τους μέσους όρους μεταξύ των ανδρών και γυναικών εκπαιδευτικών και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης, θα διενεργήσουμε t-test.

Η ανάλυση εξετάζει αν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους δύο ανεξαρτήτων ομάδων, όπως είναι οι άνδρες και οι γυναίκες. Οι στατιστικές υποθέσεις είναι:

H0 Μηδενική Υπόθεση: Η διαφορά των δύο ανεξαρτήτων πληθυσμών είναι μηδενική.

H3 Εναλλακτική Υπόθεση: Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης των δύο πληθυσμών.

Group Statistics

1. Φύλο		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ΟΛΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	Ανδρας	41	15,49	3,43	0,54
	Γυναίκα	59	15,83	4,02	0,52

Πίνακας 16. Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις των δυο ομάδων

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί έχουν ελάχιστα μεγαλύτερο μέσο όρο ικανοποίησης από τους άνδρες εκπαιδευτικούς.

Independent Samples Test

Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
							Lower	Upper

ΟΛΙΚΗ	Equal variances	,459	,500	-,445	98	,658	-,34270	,77082	-1,87238	1,18697
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗ	assumed									
ΣΗ	Equal variances			-,458	93,876	,648	-,34270	,74895	-1,82979	1,14439
	not assumed									

Πίνακας 17. Αποτελέσματος t-test

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε ότι δεν προέκυψε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ανδρών και των γυναικών εκπαιδευτικών σε ότι αφορά τον βαθμό συνολικής ικανοποίησης καθώς $p > 0,05$.

Επομένως, επιβεβαιώνεται η μηδενική μας υπόθεση.

Εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ εκπαιδευτικών σε Δημόσιο ή Ιδιωτικό σχολείο

Για να συγκρίνουμε τους μέσους όρους μεταξύ εκπαιδευτικών που απασχολούνται σε Δημόσιο ή Ιδιωτικό σχολείο και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης, θα διενεργήσουμε t-test.

Η ανάλυση εξετάζει αν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους δύο ανεξαρτήτων ομάδων. Οι στατιστικές υποθέσεις είναι:

H0 Μηδενική Υπόθεση: Η διαφορά των δύο ανεξαρτήτων πληθυσμών είναι μηδενική.

H4 Εναλλακτική Υπόθεση: Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης των δύο πληθυσμών.

	5. Το εκπαιδευτικό πλαίσιο στο οποίο διδάσκω είναι:	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ΟΛΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	Δημόσιο Σχολείο	50	15,64	3,62	0,51
	Ιδιωτικό Σχολείο	50	15,74	3,96	0,56

Πίνακας 18. Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις των δυο ομάδων

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε ότι οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε ιδιωτικό σχολείο έχουν ελάχιστα μεγαλύτερο μέσο όρο ικανοποίησης από τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε δημόσιο σχολείο.

Independent Samples Test

Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means
---	------------------------------

	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ΟΛΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	,595	,442	-,132	98	,895	-,10000	,75893	-1,60607	1,40607
ΣΗ			-,132	97,199	,895	-,10000	,75893	-1,60623	1,40623

Πίνακας 19. Αποτελέσματος t-test

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε ότι δεν προέκυψε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε δημόσια ή ιδιωτικά σχολεία σε ότι αφορά τον βαθμό συνολικής ικανοποίησης καθώς $p > 0,05$.

Επομένως, επιβεβαιώνεται η μηδενική μας υπόθεση.

Εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ εκπαιδευτικών και ηλικιακής ομάδας

Για να συγκρίνουμε τους μέσους όρους μεταξύ των ηλικιακών ομάδων των εκπαιδευτικών και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης, θα διενεργήσουμε Ανοva.

Η ανάλυση εξετάζει αν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους σε πάνω από δύο ανεξάρτητες ομάδες. Οι στατιστικές υποθέσεις είναι:

H0 Μηδενική Υπόθεση: Η διαφορά των ανεξαρτήτων πληθυσμών είναι μηδενική.

H5 Εναλλακτική Υπόθεση: Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και των ηλικιακών ομάδων των εκπαιδευτικών.

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Μεταξύ 21 και 30 ετών	24	13,88	4,39	0,90	12,02	15,73	5,00	20,00
Μεταξύ 31 και 40 ετών	28	15,68	3,37	0,64	14,37	16,98	6,00	20,00
Μεταξύ 41 και 50 ετών	14	18,29	1,59	0,42	17,37	19,20	16,00	20,00
Μεταξύ 50 και 60 ετών	29	15,69	3,92	0,73	14,20	17,18	10,00	20,00
Άνω των 60 ετών	5	17,20	1,92	0,86	14,81	19,59	14,00	19,00
Total	100	15,69	3,78	0,38	14,94	16,44	5,00	20,00

Πίνακας 20. Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις της Ολικής Ικανοποίησης και των ηλικιακών ομάδων

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε ότι ο μεγαλύτερος βαθμός ικανοποίησης συγκεντρώθηκε στην ηλικιακή ομάδα των εκπαιδευτικών από 41-50 ετών και η μικρότερη ικανοποίηση στην ηλικιακή ομάδα εκπαιδευτικών από 21-30 ετών.

ANOVA

ΟΛΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	184,794	4	46,198	3,578	,009
Within Groups	1226,596	95	12,912		
Total	1411,390	99			

Πίνακας 21. Αποτελέσματος Ανοva

Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιακών ομάδων των εκπαιδευτικών και της ολικής ικανοποίησης καθώς $F(4,95)=3,578$, $p=,009$. Συνεπώς, επιβεβαιώνεται η εναλλακτική μας υπόθεση H_5 .

Εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ εκπαιδευτικών και της Οικογενειακής κατάστασης στην οποία ανήκουν

Για να συγκρίνουμε τους μέσους όρους μεταξύ της οικογενειακής κατάστασης και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης, θα διενεργήσουμε Ανοva.

Οι στατιστικές υποθέσεις είναι:

H_0 Μηδενική Υπόθεση: Η διαφορά των ανεξαρτήτων πληθυσμών είναι μηδενική.

H_6 Εναλλακτική Υπόθεση: Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της οικογενειακής κατάστασης των εκπαιδευτικών.

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Άγαμος/η	35	13,80	4,14	0,70	12,38	15,22	5,00	20,00
Έγγαμος/η	48	16,79	3,25	0,47	15,85	17,74	10,00	20,00
Διαζευγμένος/η	17	16,47	2,94	0,71	14,96	17,98	11,00	20,00
Total	100	15,69	3,78	0,38	14,94	16,44	5,00	20,00

Πίνακας 22. Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις της Ολικής Ικανοποίησης και της οικογενειακής κατάστασης

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε ότι ο μεγαλύτερος βαθμός ικανοποίησης συγκεντρώθηκε στους έγγαμους εκπαιδευτικούς και η μικρότερη ικανοποίηση στους άγαμους εκπαιδευτικούς.

ANOVA

ΟΛΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	193,638	2	96,819	7,712	,001
Within Groups	1217,752	97	12,554		
Total	1411,390	99			

Πίνακας 23. Αποτελέσματος Ανοva

Από τον πίνακα των αποτελεσμάτων Ανοva βλέπουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της οικογενειακής κατάστασης των εκπαιδευτικών και της ολικής ικανοποίησης καθώς $F(2,97)=7,712$, $p=,001$. Συνεπώς, επιβεβαιώνεται η εναλλακτική μας υπόθεση H_6 .

Εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ εκπαιδευτικών και του Εκπαιδευτικού επιπέδου στο οποίο ανήκουν

Για να συγκρίνουμε τους μέσους όρους μεταξύ του εκπαιδευτικού επιπέδου των εκπαιδευτικών και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης, θα διενεργήσουμε Ανοva.

Οι στατιστικές υποθέσεις είναι:

H_0 Μηδενική Υπόθεση: Η διαφορά των ανεξαρτήτων πληθυσμών είναι μηδενική.

H_6 Εναλλακτική Υπόθεση: Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και του εκπαιδευτικού επιπέδου των εκπαιδευτικών.

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ΑΕΙ/ΤΕΙ	49	14,88	4,09	0,58	13,70	16,05	5,00	20,00
Μεταπτυχιακό	39	16,13	3,12	0,50	15,12	17,14	6,00	20,00
Διδακτορικό	12	17,58	3,78	1,09	15,18	19,98	6,00	20,00
Total	100	15,69	3,78	0,38	14,94	16,44	5,00	20,00

Πίνακας 24. Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις της Ολικής Ικανοποίησης και του εκπαιδευτικού επιπέδου

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε ότι ο μεγαλύτερος βαθμός ικανοποίησης συγκεντρώθηκε στους εκπαιδευτικούς με Διδακτορικό και η μικρότερη ικανοποίηση στους εκπαιδευτικούς που ήταν πτυχιούχοι ΑΕΙ/ΤΕΙ.

ANOVA

ΟΛΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	82,849	2	41,425	3,025	,053
Within Groups	1328,541	97	13,696		
Total	1411,390	99			

Πίνακας 25. Αποτελέσματος Ανοva

Από τον πίνακα των αποτελεσμάτων Ανοva βλέπουμε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ του εκπαιδευτικού επιπέδου των εκπαιδευτικών και της ολικής ικανοποίησης καθώς $p > 0,05$. Συνεπώς, επιβεβαιώνεται η μηδενική μας υπόθεση.

Εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ εκπαιδευτικών και της εργασιακής προϋπηρεσίας τους

Για να συγκρίνουμε τους μέσους όρους μεταξύ της προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης, θα διενεργήσουμε Ανοva.

Οι στατιστικές υποθέσεις είναι:

H0 Μηδενική Υπόθεση: Η διαφορά των ανεξαρτήτων πληθυσμών είναι μηδενική.

H7 Εναλλακτική Υπόθεση: Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της εργασιακής προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών.

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Μέχρι 3 έτη	25	14,48	4,16	0,83	12,76	16,20	5,00	19,00
4-10 έτη	20	14,60	3,97	0,89	12,74	16,46	6,00	20,00
11-20 έτη	23	16,39	3,13	0,65	15,04	17,74	11,00	20,00
21-30 έτη	20	17,50	2,78	0,62	16,20	18,80	11,00	20,00
Περισσότερα από 30 έτη	12	15,67	4,23	1,22	12,98	18,35	10,00	19,00
Total	100	15,69	3,78	0,38	14,94	16,44	5,00	20,00

Πίνακας 26. Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις της Ολικής Ικανοποίησης και της εργασιακής προϋπηρεσίας

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε ότι ο μεγαλύτερος βαθμός ικανοποίησης συγκεντρώθηκε στους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία από 21-30 έτη και η μικρότερη ικανοποίηση στους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία έως 3 έτη.

ANOVA

ΟΛΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	137,205	4	34,301	2,557	,044
Within Groups	1274,185	95	13,412		
Total	1411,390	99			

Πίνακας 27. Αποτελέσματος Ανοva

Από τον πίνακα των αποτελεσμάτων Ανοva βλέπουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της εργασιακής προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών και της ολικής ικανοποίησης καθώς $F(4,95)=2,257$, $p=,044$. Συνεπώς, επιβεβαιώνεται η εναλλακτική μας υπόθεση H7.

Εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ εκπαιδευτικών και των Μηνιαίων τους Αποδοχών

Για να συγκρίνουμε τους μέσους όρους μεταξύ και των μηνιαίων αποδοχών των εκπαιδευτικών και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης, θα διενεργήσουμε Ανοva.

Οι στατιστικές υποθέσεις είναι:

H0 Μηδενική Υπόθεση: Η διαφορά των ανεξαρτήτων πληθυσμών είναι μηδενική.

H8 Εναλλακτική Υπόθεση: Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και των μηνιαίων αποδοχών των εκπαιδευτικών.

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Κάτω από 500€	12	11,83	4,80	1,39	8,78	14,88	5,00	19,00
500-1.000€	34	15,35	3,33	0,57	14,19	16,51	6,00	20,00
1.000-1.500€	42	16,26	3,43	0,53	15,19	17,33	10,00	20,00
Πάνω από 1.500€	12	18,50	1,31	0,38	17,66	19,34	16,00	20,00
Total	100	15,69	3,78	0,38	14,94	16,44	5,00	20,00

Πίνακας 28. Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις της Ολικής Ικανοποίησης και των μηνιαίων αποδοχών τους

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε ότι ο μεγαλύτερος βαθμός ικανοποίησης συγκεντρώθηκε στους εκπαιδευτικούς με μηνιαίες αποδοχές άνω των 1500€ και η μικρότερη ικανοποίηση στους εκπαιδευτικούς με αποδοχές κάτω των 500€.

ANOVA

ΟΛΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	290,840	3	96,947	8,306	,000
Within Groups	1120,550	96	11,672		
Total	1411,390	99			

Πίνακας 29. Αποτελέσματος Ανοva

Από τον πίνακα των αποτελεσμάτων Ανοva βλέπουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των μηνιαίων αποδοχών των εκπαιδευτικών και της ολικής ικανοποίησης καθώς $F(3,96)=8,306$, $p=,000$. Συνεπώς, επιβεβαιώνεται η εναλλακτική μας υπόθεση H8.

4.1.3 Σύνοψη Αποτελεσμάτων Έρευνας

Ως προς την σύνοψη των αποτελεσμάτων έρευνας, προκειμένου να εκτιμηθεί η επίδραση των εργασιακών αξιών στην ικανοποίηση από την εργασία, πραγματοποιήθηκε ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης με τις εργασιακές αξίες (εσωτερικές, εξωτερικές, κοινωνικές και κύρους) ως προγνωστικούς παράγοντες και τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση ως εξαρτημένη μεταβλητή. Αυτά τα αποτελέσματα, υποδεικνύουν ότι οι εκπαιδευτικοί αντλούν ικανοποίηση από τις εξωτερικές αξίες και τις αξίες κύρους, ενώ οι υπόλοιπες αξίες, όπως οι εσωτερικές και κοινωνικές αξίες εργασίας μπορεί να μην συμβάλλουν ιδιαίτερα στην εργασιακή ικανοποίηση.

Πιο συγκεκριμένα, βλέπουμε ότι οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση έχουν υψηλότερο βαθμό εργασιακής ικανοποίησης σε ότι αφορά τις εξωτερικές εργασιακές αξίες και ο χαμηλότερος βαθμός ικανοποίησης συγκεντρώνεται στους εκπαιδευτικούς που υπηρετούν στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Σε ότι αφορά το κύρος, βλέπουμε ότι οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση έχουν υψηλότερο βαθμό εργασιακής ικανοποίησης και ο χαμηλότερος βαθμός ικανοποίησης συγκεντρώνεται στους εκπαιδευτικούς που υπηρετούν στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση.

Για να διαπιστωθεί αν υπάρχουν διαφορές που οφείλονται στην διαφορά εργασιακής σχέσης των εκπαιδευτικών, πραγματοποιήθηκε Πολλαπλή Ανάλυση Διακύμανσης. Η διαφορά εργασιακής σχέσης χωρίζει το δείγμα σε τρεις κατηγορίες, τους μόνιμους, τους αναπληρωτές και τους ωρομίσθιους εκπαιδευτικούς. Οι τρεις αυτές κατηγορίες είναι οι ανεξάρτητες μεταβλητές της ανάλυσης και θεωρούνται ως παράγοντες ομαδοποίησης. Οι τέσσερις εργασιακές αξίες: εσωτερικές, κοινωνικές, κύρους και εξωτερικές είναι οι εξαρτημένες μεταβλητές. Πιο συγκεκριμένα, σε ότι αφορά το κύρος, βλέπουμε ότι οι εκπαιδευτικοί που είναι Ωρομίσθιοι έχουν υψηλότερο βαθμό εργασιακής ικανοποίησης και ο χαμηλότερος βαθμός ικανοποίησης συγκεντρώνεται στους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς.

Ως προς την εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ διαφορετικών φύλων εκπαιδευτικών, για να συγκρίνουμε τους μέσους όρους μεταξύ των ανδρών και γυναικών εκπαιδευτικών και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης, διενεργήθηκε t-test. Η ανάλυση εξετάζει αν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους δύο ανεξαρτήτων ομάδων, όπως είναι οι άνδρες και οι γυναίκες. Βλέπουμε επίσης ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί έχουν ελάχιστα μεγαλύτερο μέσο όρο ικανοποίησης από τους άνδρες εκπαιδευτικούς. Επίσης βλέπουμε ότι δεν προέκυψε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ανδρών και των γυναικών εκπαιδευτικών σε ότι αφορά τον βαθμό συνολικής ικανοποίησης.

Ως προς την εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ εκπαιδευτικών που απασχολούνται σε Δημόσιο ή Ιδιωτικό σχολείο, η ανάλυση εξετάζει αν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους δύο ανεξαρτήτων ομάδων, δημόσιου ή ιδιωτικού. Επίσης βλέπουμε ότι οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε ιδιωτικό σχολείο έχουν ελάχιστα μεγαλύτερο μέσο όρο ικανοποίησης από τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε δημόσιο σχολείο και όπως βλέπουμε ότι δεν προέκυψε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε δημόσια ή ιδιωτικά σχολεία σε ότι αφορά τον βαθμό συνολικής ικανοποίησης.

Ως προς την εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ εκπαιδευτικών και ηλικιακής ομάδας στην οποία ανήκουν, έπρεπε να συγκρίνουμε τους μέσους όρους μεταξύ των ηλικιακών ομάδων των εκπαιδευτικών και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης, διενεργώντας Anova. Η ανάλυση εξέτασε αν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους σε πάνω από δύο ανεξάρτητες ομάδες. Βλέπουμε ότι ο μεγαλύτερος βαθμός ικανοποίησης συγκεντρώθηκε στην ηλικιακή ομάδα των εκπαιδευτικών από

41-50 ετών και η μικρότερη ικανοποίηση στην ηλικιακή ομάδα εκπαιδευτικών από 21-30 ετών.

Ως προς την εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ εκπαιδευτικών και της οικογενειακής κατάστασης στην οποία ανήκουν, συγκρίναμε τους μέσους όρους μεταξύ της οικογενειακής κατάστασης των εκπαιδευτικών και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης, διενεργώντας Ανονα. Βλέπουμε ότι ο μεγαλύτερος βαθμός ικανοποίησης συγκεντρώθηκε στους έγγαμους εκπαιδευτικούς και η μικρότερη ικανοποίηση στους άγαμους εκπαιδευτικούς.

Ως προς την εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ εκπαιδευτικών και του εκπαιδευτικού επιπέδου στο οποίο ανήκουν, διαφαίνεται ότι ο μεγαλύτερος βαθμός ικανοποίησης συγκεντρώθηκε στους εκπαιδευτικούς με Διδακτορικό και η μικρότερη ικανοποίηση στους εκπαιδευτικούς που ήταν πτυχιούχοι ΑΕΙ/ΤΕΙ.

Τέλος, ως προς την εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ εκπαιδευτικών και του εκπαιδευτικού επιπέδου στο οποίο ανήκουν, για να συγκριθούν οι μέσοι όροι μεταξύ του εκπαιδευτικού επιπέδου των εκπαιδευτικών και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης, διενεργήθηκε η μέθοδος Ανονα. Από τον σχετικό πίνακα διαφαίνεται ότι ο μεγαλύτερος βαθμός ικανοποίησης συγκεντρώθηκε στους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία από 21-30 έτη και η μικρότερη ικανοποίηση στους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία έως 3 έτη.

Τέλος, από τον σχετικό πίνακα βλέπουμε ότι ο μεγαλύτερος βαθμός ικανοποίησης συγκεντρώθηκε στους εκπαιδευτικούς με μηνιαίες αποδοχές άνω των 1.500€ και η μικρότερη ικανοποίηση στους εκπαιδευτικούς με αποδοχές κάτω των 500€.

Τα παραπάνω αποτελέσματα, έρχονται σε συμφωνία με τον Newstrom (2007), ο οποίος ορίζει ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι ένα σύνολο ευνοϊκών ή δυσμενών συναισθημάτων με τα οποία οι εργαζόμενοι βλέπουν την εργασία τους και οι προϊστάμενοι πρέπει να είναι σε εγρήγορση σχετικά με το επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία των εργαζομένων.

Η εργασιακή ικανοποίηση αναφέρεται στα συναισθήματα των εργαζομένων σε έναν οργανισμό. Περιλαμβάνει το πρότυπο συμπεριφοράς των ανθρώπων που μπορεί να είναι ευνοϊκό ή δυσμενές. Η πρόοδος της εργασίας σχετίζεται άμεσα με την εργασιακή ικανοποίηση. Εάν οι εργαζόμενοι δεν είναι ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους, επηρεάζεται η συνολική πρόοδος του συστήματος.

Οι διοικούντες θα πρέπει να μελετούν περιοδικά την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων και να προσπαθούν να τη βελτιώσουν προάγοντας τις ανθρώπινες αξίες και την αξιοπρέπεια. Η σημασία της ικανοποίησης από την εργασία σε ένα εκπαιδευτικό σύστημα, είναι ζωτικής σημασίας περισσότερο από ότι σε οποιονδήποτε άλλο οργανισμό. Η εκπαίδευση δεν είναι απλώς η μεταφορά πληροφοριών αλλά η συνολική ανάπτυξη της ανθρώπινης προσωπικότητας. Αυτό μπορεί να γίνει μόνο εάν οι δάσκαλοι είναι ικανοποιημένοι με την εργασία τους. Η ποιοτική εκπαίδευση και η ανθρώπινη ανάπτυξη είναι δυνατές μόνο εάν τα άτομα που συμμετέχουν στο σύστημα είναι ικανοποιημένα με τη δουλειά τους.

Υπάρχουν δύο τύποι παραγόντων που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία: χαρακτηριστικά της κατάστασης και περιστατικά, που θεωρούνται ως κύριοι παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης. Τα χαρακτηριστικά της κατάστασης είναι ο μισθός, οι εποπτικές πρακτικές, το εργασιακό περιβάλλον, η προαγωγή, ενώ τα περιστατικά είναι είτε θετικά όπως επιπλέον χρόνος διακοπών, ανταμοιβές κλπ. είτε αρνητικά όπως ελαττωματικός εξοπλισμός (Quarstein, McAfee, & Glassman, 1992). Μια άλλη άποψη είναι ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια συμπεριφορά που δείχνει το επίπεδο ικανοποίησης ενός ατόμου στο χώρο εργασίας του (Griffin, 2000).

Σε κάθε εκπαιδευτικό σύστημα το δευτεροβάθμιο επίπεδο είναι πολύ σημαντικό στάδιο καθώς αποτελεί σύνδεσμο μεταξύ της πρωτοβάθμιας και της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Οι δάσκαλοι της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης πρέπει να εργαστούν σκληρά για να προετοιμάσουν τους μαθητές για τη μελλοντική εκπαίδευση. Εάν δεν τους δοθεί η δέουσα ανταμοιβή για τις υπηρεσίες τους, το επίπεδο ικανοποίησής τους μειώνεται και δεν θα μπορούν να εκτελέσουν σωστά το καθήκον τους.

Σύμφωνα με τον Bavendam (2000) η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών είναι πολύ σημαντική επειδή η στάση τους απέναντι στην εργασία επηρεάζει τη μαθησιακή διαδικασία των μαθητών. Μόνο ικανοποιημένοι δάσκαλοι μπορούν να έχουν καλή απόδοση στις τάξεις και η ποιότητα διδασκαλίας τους να βελτιώνεται. Γίνονται πιο εργατικοί και δείχνουν μεγαλύτερη αφοσίωση στη διδακτική-μαθησιακή διαδικασία. Το ποσοστό παραμονής τους στην θέση εργασίας ή το σχολείο γίνεται επίσης υψηλότερο.

Καταλήγοντας, θα λέγαμε πως με βάση τα συμπεράσματα αυτής της μελέτης, προτείνεται να παρέχονται στους δασκάλους δημοτικού καλύτερο πακέτο αποδοχών, γρήγορη προαγωγή, ευκαιρίες για δημιουργική εργασία, αναγνώριση από το τμήμα,

ενεργή συμμετοχή στη διαμόρφωση πολιτικής και καλύτερες συνθήκες εργασίας των ιδρυμάτων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2011), Οργανωσιακή συμπεριφορά: Βασικές έννοιες και σύγχρονες προσεγγίσεις, Εκδόσεις Κριτική.

Βακόλα, Μ. και Νικολάου, Ι. (2012), Οργανωσιακή ψυχολογία και συμπεριφορά, Εκδόσεις Rosili

Φρέρη, Μ. (2021), “Επαγγελματική ικανοποίηση, ασάφεια και σύγκρουση ρόλων των εργαζομένων σε δημόσιους οργανισμούς και ιδιωτικούς φορείς.” Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής

Κασκαμπά, Κ. (2015), “Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα: η περίπτωση του πανεπιστημίου Αιγαίου.” Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Αιγαίου

Μυλωνάς, Ι. Γ., (2018), “Εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ μόνιμων και αναπληρωτών εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.” Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου

Ηλιάδου, Β. (2020), “Η εργασιακής ικανοποίηση και η οργανωσιακή δέσμευση των εκπαιδευτικών των δημοτικών σχολείων.” Πτυχιακή Εργασία, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

Ιωαννίδης, Κ., (2021), “Εργασιακή ικανοποίηση με βάση τις αξίες εργασίας στο Λιμενικό Σώμα-Ελληνική Ακτοφυλακή.” Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής

Πολίτη, Β., (2014), “Εργασιακές αξίες και η συσχέτιση τους με την επαγγελματική ικανοποίηση. Η περίπτωση των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης

Koiliias, C., Tourna, E., and Koukouletsos, K (2012), “Job satisfaction of higher education graduates”, *Operational Research*, 12(3), 421–437

Germanou, E., Hassall, T., and Tournas, Y (2009), “Students’ perceptions of accounting profession: work value approach”, *Asian Review of Accounting*, 17(2), 136–148. <http://doi:10.1108/13217340910975279>

Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142–175. doi:10.1016/0030-5073(69)90004-x

Argyle, M., (1989). DO HAPPY WORKERS WORK HARDER? The effect of job satisfaction on work performance” In: Ruut Veenhoven (ed), (1989) How harmful is happiness? Consequences of enjoying life or not, Universitaire Pers Rotterdam, The Netherlands, ISBN nr. 90 257 22809

Brown, D., & Crace, R. K. (1996). Values in Life Role Choices and Outcomes: A Conceptual Model. *The Career Development Quarterly*, 44(3), pp. 211–223. doi:10.1002/j.2161-0045.1996.tb00252.x

Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4(4), pp. 341–372. doi:10.1016/s0927-5371(97)00010-9

Dæhlen, M (2005), “Change in job values during education”, *Journal of Education and Work*, 18(4), 385–400. <http://doi:10.1080/13639080500327774>

De Charms R. *Personal causation: The internal affective determinants of behavior* / R. Charms. - New York: Academic Press. - 1968

Deci E., L., Ryan, R., M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum. pp. 11-40

Doo, M. Y., and Park, S. H (2019), “Effects of work value orientation and academic major satisfaction on career decision-making self-efficacy”, *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*. <http://doi:10.1108/heswbl-09-2018-0088>

Elizur, D., Borg, I., Hunt, R., & Beck, I. M. (1991). The structure of work values: A cross cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), 21–38. doi:10.1002/job.4030120103

Chen, S.H., Yang, C.C., Shiau, J.Y., and Wang, H.H. (2006), “the development of an employee satisfaction model for higher education”, *The TQM Magazine*, Vol. 18, No. 5, pp. 484-500.

Cranny, C.J., Smith, P.C., and Stone, E.F. (1992), *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*, Lexington Books, New York.

Greasley, K., Bryman, A., Dainty, A., Price, A., Soetanto, R., and King, N. (2005), “Employee perceptions of empowerment”, *Employee Relations*, Vol. 27, No. 4, pp. 354-368.

Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman B. B. (1959), *The Motivation to Work*, Wiley & Sons Inc.: New York.

Hulin, C. L., & Smith, P. C. (1964), “Sex differences in job satisfaction”, *Journal of Applied Psychology*, 48(2), 88-92.

Locke, E.A., (1969), “What is job satisfaction”, *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 4, Iss. 4, pp. 309-336.

Sharma RD, Jyoti J (2009), Job satisfaction of university teachers: an empirical study. *J. Serv. Res.*, 9(2): 51-80.

Spector, P. E. (1997) *Job satisfaction: Application, assessment, cause and consequences* Thousand Oaks, CA: Sage New York: John Wiley & Sons, Inc.

Baah, K., & Amoako, G. K. (2011). Application of Frederick Herzberg’s two-factor theory in assessing and understanding employee motivation at work: A Ghanaian Perspective. *European Journal of Business and Management*, 3(9), 1–8.

George, D., & Mallery, M. (2003). *Using SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. Boston, MA: Allyn y Bacon.

Herzberg, F. I. (1966). *Work and the nature of man*. New York, NY: The Word Publishing Company.

Leech, N. L., Barrett, K. C., & Morgan, G. A. (2005). *SPSS for intermediate statistics: Use and interpretation*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Maidani, E. A. (1991). Comparative study of Herzberg’s two- factor theory of job satisfaction among public and private sectors. *Public Personnel Management*, 20, 441–448. <http://dx.doi.org/10.1177/009102609102000405>

Nguyen, A., Taylor, J., & Bradley, S. (2003). Relative pay and job satisfaction: Some new evidence (MPRA Paper No. 1382). Retrieved from https://mpra.ub.uni-muenchen.de/1382/1/MPRA_paper_1382.pdf

Rast, S., & Tourani, A. (2012). Evaluation of employees’ job satisfaction and role of gender difference: An empirical study at airline industry in Iran. *International Journal of Business and Social Science*, 3, 91–100.

Kuron, L. K. J., et al (2015), “Millennials’ work values: differences across the school to work transition”, *Personnel Review*, 44(6), 991–1009. <http://doi:10.1108/pr-01-2014-0024>

Hosseinkhanzadeh, A. A., Hosseinkhanzadeh, A., & Yeganeh, T. (2013). Investigate relationship between job satisfaction and organizational culture among teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 832 – 836

Aswathappa, K. (2005). *Human resource and personnel management*. (4th ed.). New Delhi: McGraw-Hill Company

Ayele, D. (2014), Teachers' job satisfaction and commitment in general secondary schools of Hadiyazone in southern nation nationality and people of regional state, Thesis Presented to the Jimma University, Ethiopia

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction– job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychology Bulletin*, 127, 376–407

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

Buddin, R., & Zamarro, G. (2009). Teacher qualifications and student achievement in urban elementary schools. *Journal of Urban Economics*, 66, 103–115

Bakotić, D. (2016) Relationship between job satisfaction and organisational performance, *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 29:1, 118-130

Baron, R.A., & Greenberg, J. (1990). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (Vol.1). Allyn & Bacon

Beijaard, D., Verloop, N, & Vermunt, J. D. (2000). Teachers' perceptions of professional identity: an exploratory study from a personal knowledge perspective. *Teaching and Teacher Education*

Gutierrez, A., P., Candela, L. L., & Carver, L. (2012). The structural relationships between organizational commitment, global job satisfaction, developmental experiences, work values, organizational support, and person-organization fit among nursing faculty. *Journal of Advanced Nursing*, 68(7), 601–1614

Brief, A. P. 1998. *Attitudes in and around Organizations*. London: Sage

Celep, C. (2000). Teachers "Organizational Commitment in Educational Organizations." *Trakya University. Edirne, TURKEY. National Forum of Teacher Education Journal*, 1 (10E), (3)

Christen M. and Soberman D. (2005). Job satisfaction, job performance and effort: A Re- Examination. Working paper series

Crosswell, L. (2006). *Understanding Teacher Commitment in Times of Change*

Goodson, I. F., & Cole, A. L. (1994). Exploring the teacher's professional knowledge: Constructing identity and community. *Teacher Education Quarterly*, 21(1), 85–105

Griffith, J. (2004). Relation of principal transformational leadership to school staff job satisfaction, staff turnover, and school performance. *Journal of Educational Administration*, 42(3), 333–356

Griva, E., Panitsidou, E., & Chostelidou, D. (2012). Identifying factors of job motivation and satisfaction of foreign. *Procedia -Social and Behavioral Sciences*, 46, 543-547

Hamidi, F. and Azizi, F., (2012) Relationship between emotional intelligence and leadership styles of principals in high schools. *International Journal of Vocational and Technical Education* 4(4). pp. 60- 67

Kagan, M. D. (1992). Professional Growth Among Pre-service and Beginning Teachers. *Review of Educational Research*, 62(2), 129–169

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

Koustelios, A. (2005) Physical education teachers in Greece: Are they satisfied? *International Journal of Physical Education*, 42(2), 85-90

Marks, H. & Louis, K. (1997). Does Teacher Empowerment Affect the Classroom? The Implications of Teacher Empowerment for Instructional Practice and Student Academic Performance. *Educational Evaluation and Policy Analysis*. 19. 245-275

Maslow, A. H. (1954). A Theory of Human Motivation. In A. H. Maslow, *Motivation and Personality* (pp. 80-106). New York: Harper & Row Publishers

Papanastasiou, E. & Zempylas, M. (2008) ‘Examining the relationship of job satisfaction to teacher and organizational variables: evidence from Cyprus’. *Journal of the Commonwealth Council for Educational Administration & Management*, 36(3), 75-86

Saiti, A. (2007). Main Factors of Job Satisfaction among Primary School Educators: Factor of the Greek Reality. *Management in Education*, 21(2), 23- 27

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

White, J. (2008). Aims as Policy in English Primary Education (Primary Review Research Survey 1/1). Cambridge: University of Cambridge Faculty of Education

Zembylas, M. & Papanastasiou, E. (2004) Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42(3), 357-374.
Eliophotou-Menon, M

Γαλανάκης Μ., (2012), *Εργασιακή Ψυχολογία Νέες Προσεγγίσεις και Πρακτικές Παρεμβάσεις*, Αθήνα, Εκδόσεις Σταμούλη

Δημητρόπουλος Ε., (1998), *Οι Εκπαιδευτικοί και το επάγγελμα τους. Συμβολή στην ανάπτυξη μιας επαγγελματικής ψυχολογίας του Έλληνα εκπαιδευτικού*, Αθήνα, Εκδόσεις Γρηγόρη

Μεταξά Ε., Τζιαχρής Π., (2020), *Εγχειρίδιο στατιστικής έλεγχος προϋποθέσεων μεθόδων στατιστικής ανάλυσης με χρήση SPSS V. 16*

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ:

- Ανήκω στο Φύλο:
Ανδρας
Γυναίκα

- Ανήκω στην ηλικιακή ομάδα:
Μεταξύ ηλικίας 21 και 30 ετών
Μεταξύ 31 και 40 ετών
Μεταξύ 41 και 50 ετών
Μεταξύ 50 και 60 ετών
Άνω των 60 ετών

- Η οικογενειακή κατάσταση μου είναι:
Άγαμος/η
Έγγαμος/η
Διαζευγμένος/η

- Το εκπαιδευτικό μου επίπεδο είναι:
Απολυτήριο λυκείου
ΙΕΚ
ΑΤΕΙ/ΤΕΙ
Μεταπτυχιακό
Διδακτορικό
Άλλο

- Το εκπαιδευτικό πλαίσιο στο οποίο διδάσκω είναι:
Δημόσιο Σχολείο
Ιδιωτικό Σχολείο

- Το εκπαιδευτικό επίπεδο στο οποίο διδάσκω είναι:
Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση
Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση
Τριτοβάθμια Εκπαίδευση

- Διδάσκω με την ειδικότητα εκπαιδευτικού:
ΠΕ01 - Θεολόγοι
ΠΕ02 - Φιλολόγοι
ΠΕ03 - Μαθηματικοί
ΠΕ04.01 - Φυσικοί
ΠΕ04.02 - Χημικοί
ΠΕ04.04 - Βιολόγοι
ΠΕ.04.05 - Γεωλόγοι
ΠΕ05 - Γαλλικής Φιλολογίας

ΠΕ06 - Αγγλικής Φιλολογίας
ΠΕ07 - Γερμανικής Φιλολογίας
ΠΕ08 - Καλλιτεχνικών
ΠΕ09 - Οικονομολόγοι
ΠΕ10 - Κοινωνιολόγοι
ΠΕ11 - Φυσικής Αγωγής
ΠΕ12 - Αρχιτέκτονες
ΠΕ15 - Οικιακής Οικονομίας
ΠΕ18.02 - Διοίκησης Επιχειρήσεων
ΠΕ18.03 - Λογιστικής
ΠΕ18.40 - Εμπορίας και Διαφήμισης (Marketing)
ΡΕ40 - Ισπανικής Φιλολογίας
ΠΕ61 - Νηπιαγωγοί
ΠΕ71 - Δάσκαλοι (Παιδαγωγικών Τμημάτων Δημοτικής Εκπαίδευσης)
ΠΕ78 - Κοινωνικών Επιστημών
ΠΕ79 - Μουσικής
ΠΕ82-84 Τεχνολόγοι Μηχανικοί
ΠΕ86 - Πληροφορικής
ΠΕ87 - Υγείας
ΠΕ88 - Γεωπόνου
Άλλο:

- Η σχέση εργασίας μου είναι:
Μόνιμος εκπαιδευτικός / σύμβαση αορίστου χρόνου
Αναπληρωτής εκπαιδευτικός / σύμβαση ορισμένου χρόνου
Ωρομίσθιος εκπαιδευτικός

- Λαμβάνοντας υπόψη και το τρέχον σχολικό έτος, τα έτη εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας που έχω είναι:
Μέχρι 3 έτη
4-10 έτη
11-20 έτη
21-30 έτη
Περισσότερα από 30 έτη

- Οι αποδοχές μου είναι:
Κάτω από 500€
500-1.000€
1.000-1.500€
Πάνω από 1.500€

ΕΝΟΤΗΤΑ 2: Διερεύνηση εργασιακής ικανοποίησης και εργασιακές αξίες

Πείτε μας αν συμφωνείτε ή αν διαφωνείτε με τις ακόλουθες προτάσεις, επιλέγοντας μία από τις πέντε επιλογές της κλίμακας που ακολουθεί:

1. Πλήρως δυσαρεστημένος/νη

- 2. Αρκετά δυσαρεστημένος/νη**
- 3. Ούτε δυσαρεστημένος/νη, ούτε ικανοποιημένος/νη**
- 4. Αρκετά ικανοποιημένος/νη**
- 5. Πλήρως ικανοποιημένος/νη**

- Με τον μισθό μου νιώθω:

1. Πλήρως δυσαρεστημένος/νη
2. Αρκετά δυσαρεστημένος/νη
3. Ούτε δυσαρεστημένος/νη, ούτε ικανοποιημένος/νη
4. Αρκετά ικανοποιημένος/νη
5. Πλήρως ικανοποιημένος/νη

- Με το ωράριο εργασίας μου νιώθω:

1. Πλήρως δυσαρεστημένος/νη
2. Αρκετά δυσαρεστημένος/νη
3. Ούτε δυσαρεστημένος/νη, ούτε ικανοποιημένος/νη
4. Αρκετά ικανοποιημένος/νη
5. Πλήρως ικανοποιημένος/νη

- Από την μονιμότητα - σταθερότητα της θέσης εργασίας μου είμαι:

1. Πλήρως δυσαρεστημένος/νη
2. Αρκετά δυσαρεστημένος/νη
3. Ούτε δυσαρεστημένος/νη, ούτε ικανοποιημένος/νη
4. Αρκετά ικανοποιημένος/νη
5. Πλήρως ικανοποιημένος/νη

- Από τη συμμετοχή μου σε σεμινάρια και άλλα επιμορφωτικά προγράμματα που αφορούν τον τομέα μου είμαι:

1. Πλήρως δυσαρεστημένος/νη
2. Αρκετά δυσαρεστημένος/νη
3. Ούτε δυσαρεστημένος/νη, ούτε ικανοποιημένος/νη
4. Αρκετά ικανοποιημένος/νη
5. Πλήρως ικανοποιημένος/νη

- Από την κοινωνική θέση που μου προσφέρει το επάγγελμα μου ως εκπαιδευτικός είμαι:

1. Πλήρως δυσαρεστημένος/νη
2. Αρκετά δυσαρεστημένος/νη
3. Ούτε δυσαρεστημένος/νη, ούτε ικανοποιημένος/νη
4. Αρκετά ικανοποιημένος/νη
5. Πλήρως ικανοποιημένος/νη

- Από την δυνατότητα ανέλιξης μου στην ιεραρχική κλίμακα του χώρου εργασίας είμαι:

1. Πλήρως δυσαρεστημένος/νη
2. Αρκετά δυσαρεστημένος/νη
3. Ούτε δυσαρεστημένος/νη, ούτε ικανοποιημένος/νη
4. Αρκετά ικανοποιημένος/νη
5. Πλήρως ικανοποιημένος/νη

- Από την δυνατότητα ανάπτυξης της δημιουργικότητας μέσω της εργασίας μου είμαι:

1. Πλήρως δυσαρεστημένος/νη
2. Αρκετά δυσαρεστημένος/νη
3. Ούτε δυσαρεστημένος/νη, ούτε ικανοποιημένος/νη
4. Αρκετά ικανοποιημένος/νη
5. Πλήρως ικανοποιημένος/νη

- Από τη δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων στην εργασία μου είμαι:

1. Πλήρως δυσαρεστημένος/νη
2. Αρκετά δυσαρεστημένος/νη
3. Ούτε δυσαρεστημένος/νη, ούτε ικανοποιημένος/νη
4. Αρκετά ικανοποιημένος/νη
5. Πλήρως ικανοποιημένος/νη

- Από το αντικείμενο και τη φύση της εργασίας μου είμαι:

1. Πλήρως δυσαρεστημένος/νη
2. Αρκετά δυσαρεστημένος/νη
3. Ούτε δυσαρεστημένος/νη, ούτε ικανοποιημένος/νη
4. Αρκετά ικανοποιημένος/νη
5. Πλήρως ικανοποιημένος/νη

- Με τις φυσικές συνθήκες και το περιβάλλον της εργασία μου είμαι:

1. Πλήρως δυσαρεστημένος/νη
2. Αρκετά δυσαρεστημένος/νη
3. Ούτε δυσαρεστημένος/νη, ούτε ικανοποιημένος/νη
4. Αρκετά ικανοποιημένος/νη
5. Πλήρως ικανοποιημένος/νη

- Από τη σχέση μου με τον διευθυντή/τρια του σχολείου νιώθω:

- 1: Διαφωνώ απόλυτα
- 2: Διαφωνώ αρκετά
- 3: Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ
- 4: Συμφωνώ αρκετά
- 5: Συμφωνώ απόλυτα

- Από τη σχέση μου με συναδέλφους νιώθω:

1. Πλήρως δυσαρεστημένος/νη

2. Αρκετά δυσαρεστημένος/νη
3. Ούτε δυσαρεστημένος/νη, ούτε ικανοποιημένος/νη
4. Αρκετά ικανοποιημένος/νη
5. Πλήρως ικανοποιημένος/νη

- Από τη σχέση μου με τους γονείς των μαθητών νιώθω:

1. Πλήρως δυσαρεστημένος/νη
2. Αρκετά δυσαρεστημένος/νη
3. Ούτε δυσαρεστημένος/νη, ούτε ικανοποιημένος/νη
4. Αρκετά ικανοποιημένος/νη
5. Πλήρως ικανοποιημένος/νη

- Από τη σχέση μου με τους μαθητές νιώθω:

1. Πλήρως δυσαρεστημένος/νη
2. Αρκετά δυσαρεστημένος/νη
3. Ούτε δυσαρεστημένος/νη, ούτε ικανοποιημένος/νη
4. Αρκετά ικανοποιημένος/νη
5. Πλήρως ικανοποιημένος/νη

- Ο βαθμός ελευθερίας που έχω να εργάζομαι με τους δικούς μου ρυθμούς με κάνει:

1. Πλήρως δυσαρεστημένος/νη
2. Αρκετά δυσαρεστημένος/νη
3. Ούτε δυσαρεστημένος/νη, ούτε ικανοποιημένος/νη
4. Αρκετά ικανοποιημένος/νη
5. Πλήρως ικανοποιημένος/νη

- Από τις τυχόν πρόσθετες αμοιβές μου (υπερωρίες, δώρα, επιδόματα) είμαι:

1. Πλήρως δυσαρεστημένος/νη
2. Αρκετά δυσαρεστημένος/νη
3. Ούτε δυσαρεστημένος/νη, ούτε ικανοποιημένος/νη
4. Αρκετά ικανοποιημένος/νη
5. Πλήρως ικανοποιημένος/νη

- Από τη δυνατότητα να ανοίξω στο μέλλον δική μου επιχείρηση με βάση τις γνώσεις - δεξιότητες που απέκτησα στον χώρο εργασίας μου νιώθω:

1. Πλήρως δυσαρεστημένος/νη
2. Αρκετά δυσαρεστημένος/νη
3. Ούτε δυσαρεστημένος/νη, ούτε ικανοποιημένος/νη
4. Αρκετά ικανοποιημένος/νη
5. Πλήρως ικανοποιημένος/νη

- Από τη δυνατότητα να έχω ευέλικτο πρόγραμμα εργασίας είμαι:

1. Πλήρως δυσαρεστημένος/νη

2. Αρκετά δυσαρεστημένος/νη
3. Ούτε δυσαρεστημένος/νη, ούτε ικανοποιημένος/νη
4. Αρκετά ικανοποιημένος/νη
5. Πλήρως ικανοποιημένος/νη

- Από τους έντονους ρυθμούς - πίεση στην εργασία μου νιώθω:

1. Πλήρως δυσαρεστημένος/νη
2. Αρκετά δυσαρεστημένος/νη
3. Ούτε δυσαρεστημένος/νη, ούτε ικανοποιημένος/νη
4. Αρκετά ικανοποιημένος/νη
5. Πλήρως ικανοποιημένος/νη

- Από τη δυνατότητα να χρησιμοποιώ τις γνώσεις και τις δεξιότητες μου στην εργασία μου είμαι:

1. Πλήρως δυσαρεστημένος/νη
2. Αρκετά δυσαρεστημένος/νη
3. Ούτε δυσαρεστημένος/νη, ούτε ικανοποιημένος/νη
4. Αρκετά ικανοποιημένος/νη
5. Πλήρως ικανοποιημένος/νη

- Από τη συνεισφορά μου ως εκπαιδευτικού στην κοινωνική ευημερία νιώθω:

1. Πλήρως δυσαρεστημένος/νη
2. Αρκετά δυσαρεστημένος/νη
3. Ούτε δυσαρεστημένος/νη, ούτε ικανοποιημένος/νη
4. Αρκετά ικανοποιημένος/νη
5. Πλήρως ικανοποιημένος/νη

- Από το είδος των καθηκόντων που αναλαμβάνω νιώθω:

1. Πλήρως δυσαρεστημένος/νη
2. Αρκετά δυσαρεστημένος/νη
3. Ούτε δυσαρεστημένος/νη, ούτε ικανοποιημένος/νη
4. Αρκετά ικανοποιημένος/νη
5. Πλήρως ικανοποιημένος/νη

- Από τη δυνατότητα να πραγματοποιώ τις ιδέες μου μέσω της εργασία μου είμαι:

1. Πλήρως δυσαρεστημένος/νη
2. Αρκετά δυσαρεστημένος/νη
3. Ούτε δυσαρεστημένος/νη, ούτε ικανοποιημένος/νη
4. Αρκετά ικανοποιημένος/νη
5. Πλήρως ικανοποιημένος/νη

- Από την προσπάθεια που πρέπει να καταβάλω για να ακολουθήσω τις τεχνολογικές εξελίξεις στον χώρο εργασίας μου νιώθω:

1. Πλήρως δυσαρεστημένος/νη
2. Αρκετά δυσαρεστημένος/νη
3. Ούτε δυσαρεστημένος/νη, ούτε ικανοποιημένος/νη
4. Αρκετά ικανοποιημένος/νη
5. Πλήρως ικανοποιημένος/νη

- Από τις μεταθέσεις στο πλαίσιο της εργασίας μου νιώθω:

1. Πλήρως δυσαρεστημένος/νη
2. Αρκετά δυσαρεστημένος/νη
3. Ούτε δυσαρεστημένος/νη, ούτε ικανοποιημένος/νη
4. Αρκετά ικανοποιημένος/νη
5. Πλήρως ικανοποιημένος/νη

- Από τη διαφάνεια που υπάρχει στη λήψη αποφάσεων στο χώρο εργασίας μου νιώθω:

1. Πλήρως δυσαρεστημένος/νη
2. Αρκετά δυσαρεστημένος/νη
3. Ούτε δυσαρεστημένος/νη, ούτε ικανοποιημένος/νη
4. Αρκετά ικανοποιημένος/νη
5. Πλήρως ικανοποιημένος/νη

- Από την υποστήριξη που λαμβάνω στο χώρο εργασίας μου νιώθω:

1. Πλήρως δυσαρεστημένος/νη
2. Αρκετά δυσαρεστημένος/νη
3. Ούτε δυσαρεστημένος/νη, ούτε ικανοποιημένος/νη
4. Αρκετά ικανοποιημένος/νη
5. Πλήρως ικανοποιημένος/νη

- Από την επικινδυνότητα της εργασίας μου νιώθω:

1. Πλήρως δυσαρεστημένος/νη
2. Αρκετά δυσαρεστημένος/νη
3. Ούτε δυσαρεστημένος/νη, ούτε ικανοποιημένος/νη
4. Αρκετά ικανοποιημένος/νη
5. Πλήρως ικανοποιημένος/νη

ΕΝΟΤΗΤΑ 3: Διερεύνηση γενικότερης στάσης προς την εργασία

Πείτε μας αν συμφωνείτε ή αν διαφωνείτε με τις ακόλουθες προτάσεις, επιλέγοντας μία από τις πέντε επιλογές της κλίμακας που ακολουθεί:

- Αισθάνομαι μεγάλη ικανοποίηση που ακολούθησα το επάγγελμα του εκπαιδευτικού.

- 1: Διαφωνώ απόλυτα
- 2: Διαφωνώ αρκετά
- 3: Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ
- 4: Συμφωνώ αρκετά
- 5: Συμφωνώ απόλυτα

- Εάν μπορούσα να επιλέξω επάγγελμα από την αρχή θα γινόμουν ξανά εκπαιδευτικός.

- 1: Διαφωνώ απόλυτα
- 2: Διαφωνώ αρκετά
- 3: Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ
- 4: Συμφωνώ αρκετά
- 5: Συμφωνώ απόλυτα

- Η άσκηση του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού με ικανοποιεί απόλυτα.

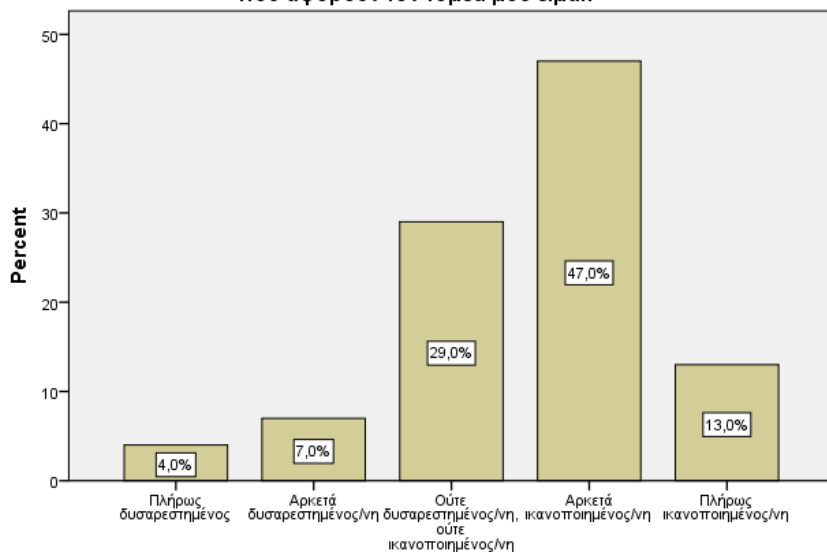
- 1: Διαφωνώ απόλυτα
- 2: Διαφωνώ αρκετά
- 3: Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ
- 4: Συμφωνώ αρκετά
- 5: Συμφωνώ απόλυτα

- Αισθάνομαι συνολικά μεγάλη ικανοποίηση από όλες τις παραμέτρους του επαγγέλματος που ασκώ.

- 1: Διαφωνώ απόλυτα
- 2: Διαφωνώ αρκετά
- 3: Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ
- 4: Συμφωνώ αρκετά
- 5: Συμφωνώ απόλυτα

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

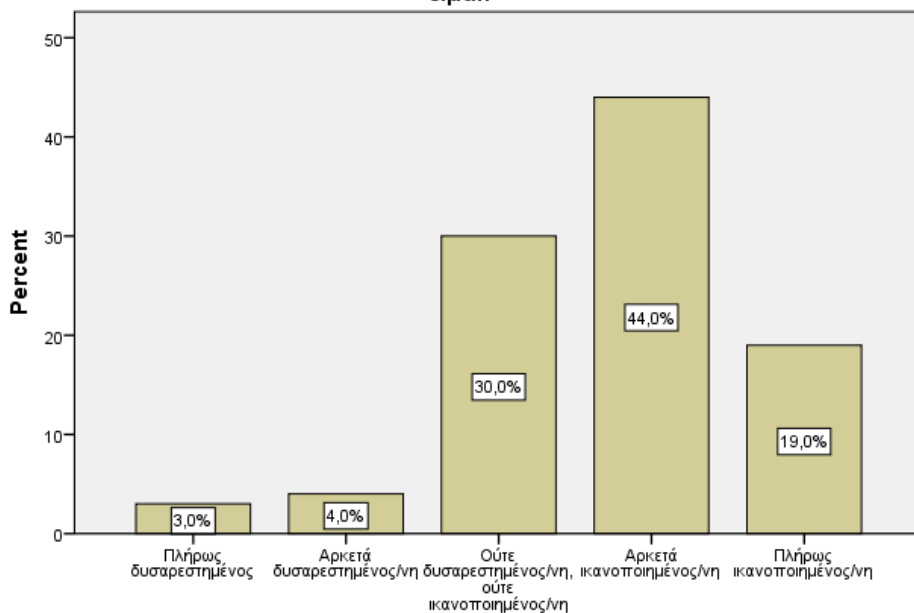
14. Από τη συμμετοχή μου σε σεμινάρια και άλλα επιμορφωτικά προγράμματα που αφορούν τον τομέα μου είμαι:



14. Από τη συμμετοχή μου σε σεμινάρια και άλλα επιμορφωτικά προγράμματα που αφορούν τον τομέα μου είμαι:

Διάγραμμα 1. Ικανοποίηση με βάση τις εσωτερικές αξίες

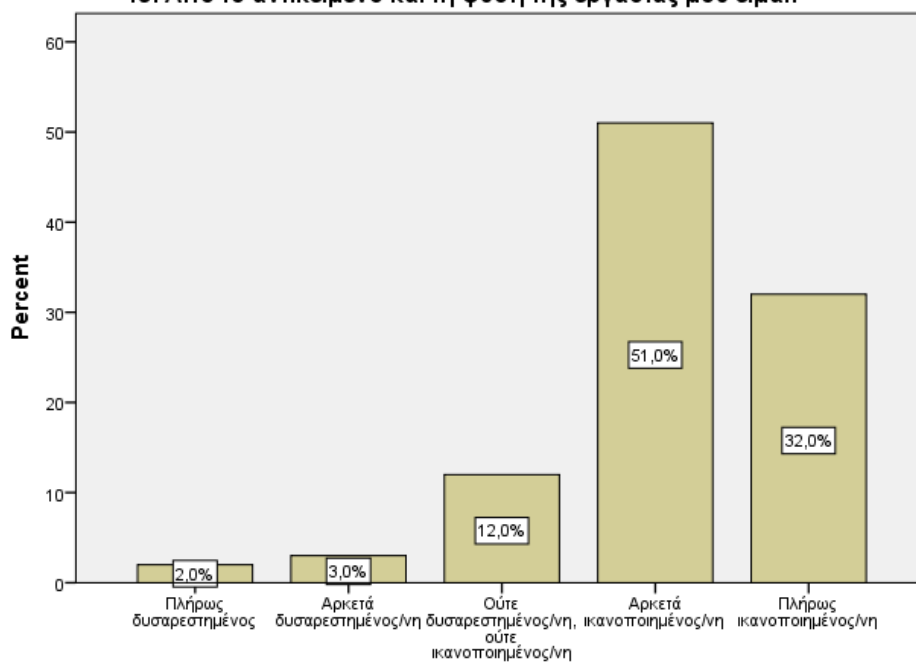
17. Από την δυνατότητα ανάπτυξης της δημιουργικότητας μέσω της εργασίας μου είμαι:



17. Από την δυνατότητα ανάπτυξης της δημιουργικότητας μέσω της εργασίας μου είμαι:

Διάγραμμα 2. Ικανοποίηση με βάση τις εσωτερικές αξίες

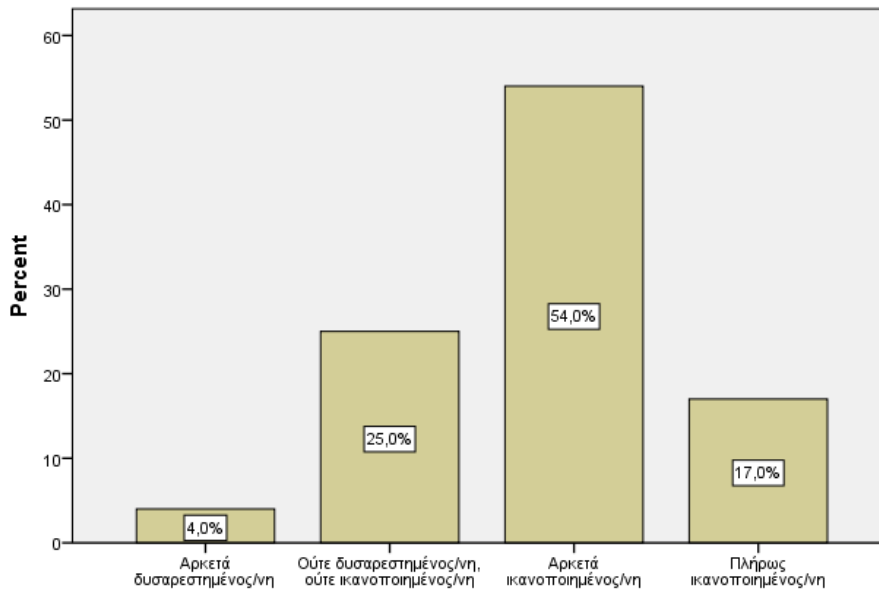
19. Από το αντικείμενο και τη φύση της εργασίας μου είμαι:



19. Από το αντικείμενο και τη φύση της εργασίας μου είμαι:

Διάγραμμα 3. Ικανοποίηση με βάση τις εσωτερικές αξίες

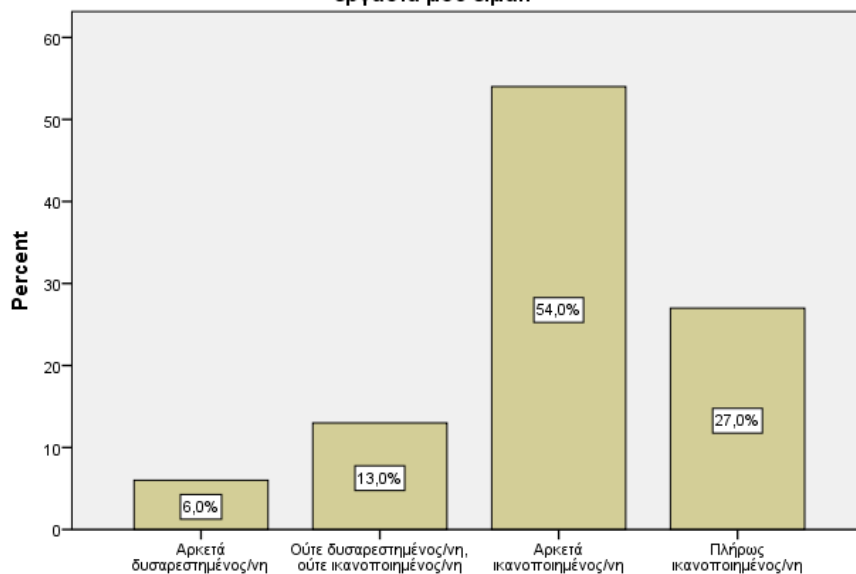
25. Ο βαθμός ελευθερίας που έχω να εργάζομαι με τους δικούς μου ρυθμούς με κάνει:



25. Ο βαθμός ελευθερίας που έχω να εργάζομαι με τους δικούς μου ρυθμούς με κάνει:

Διάγραμμα 4. Ικανοποίηση με βάση τις εσωτερικές αξίες

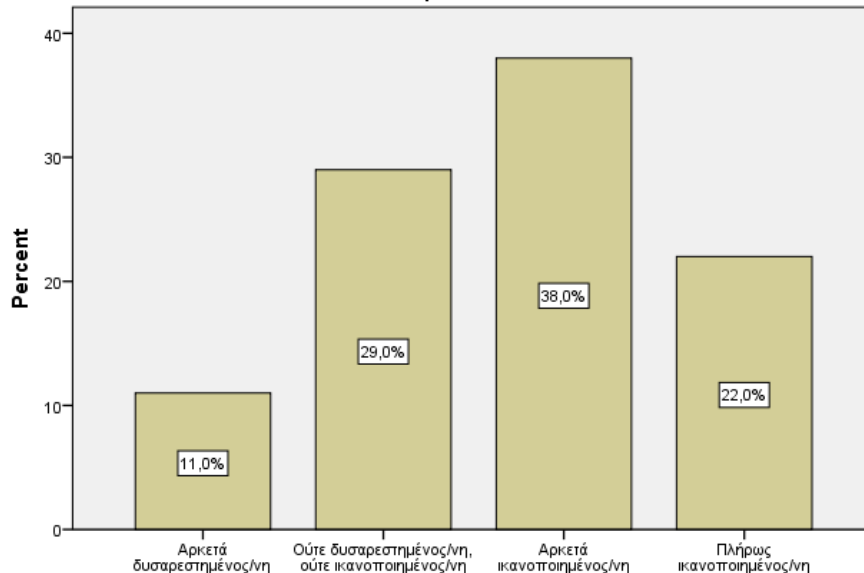
30. Από τη δυνατότητα να χρησιμοποιώ τις γνώσεις και τις δεξιότητες μου στην εργασία μου είμαι:



30. Από τη δυνατότητα να χρησιμοποιώ τις γνώσεις και τις δεξιότητες μου στην εργασία μου είμαι:

Διάγραμμα 5. Ικανοποίηση με βάση τις εσωτερικές αξίες

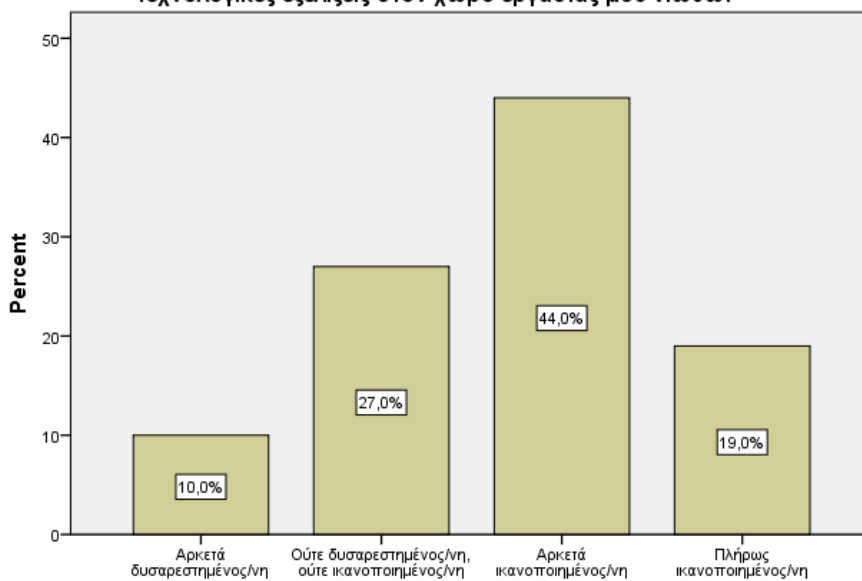
33. Από τη δυνατότητα να πραγματοποιώ τις ιδέες μου μέσω της εργασία μου είμαι:



33. Από τη δυνατότητα να πραγματοποιώ τις ιδέες μου μέσω της εργασία μου είμαι:

Διάγραμμα 6. Ικανοποίηση με βάση τις εσωτερικές αξίες

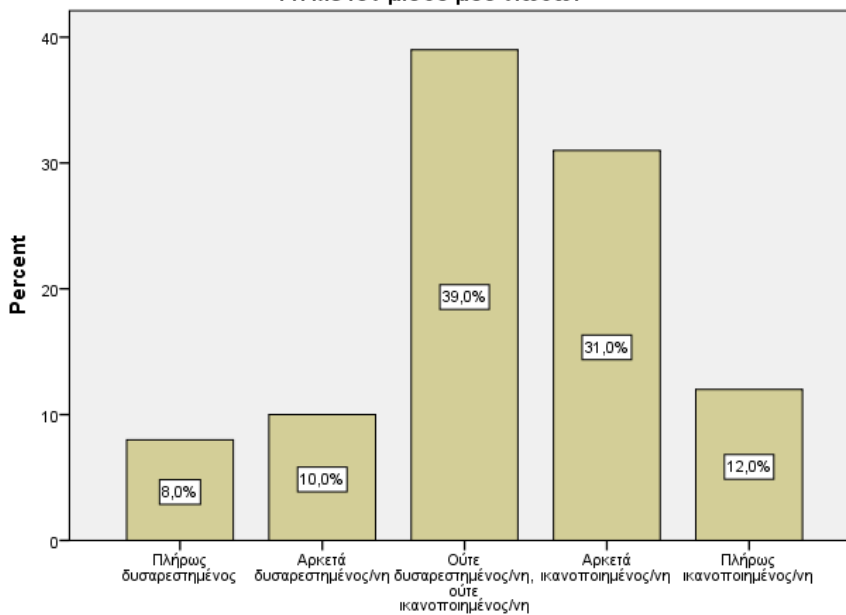
34. Από την προσπάθεια που πρέπει να καταβάλω για να ακολουθήσω τις τεχνολογικές εξελίξεις στον χώρο εργασίας μου νιώθω:



34. Από την προσπάθεια που πρέπει να καταβάλω για να ακολουθήσω τις τεχνολογικές εξελίξεις στον χώρο εργασίας μου νιώθω:

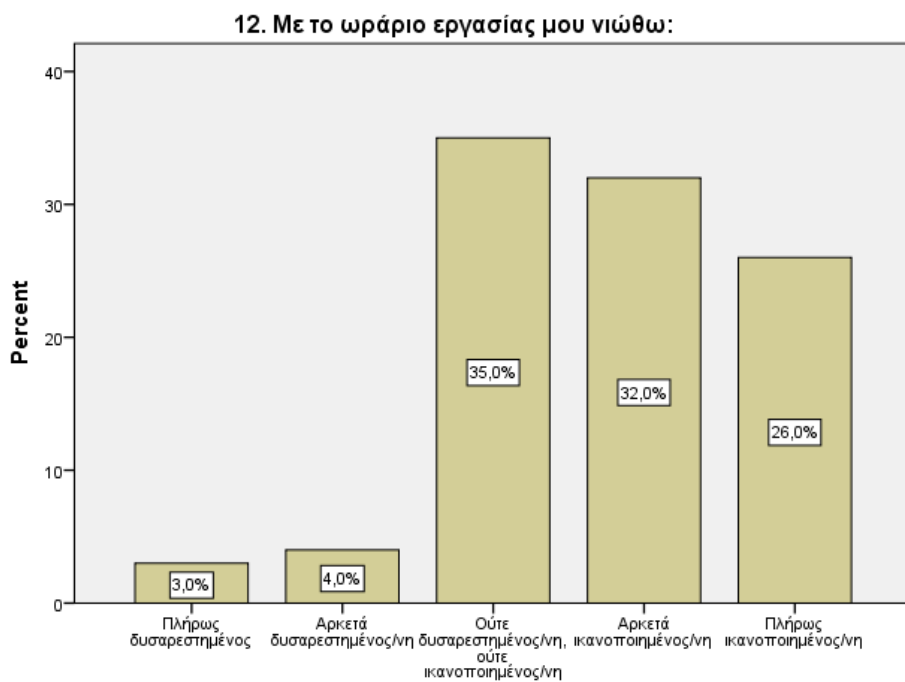
Διάγραμμα 7. Ικανοποίηση με βάση τις εσωτερικές αξίες

11. Με τον μισθό μου νιώθω:



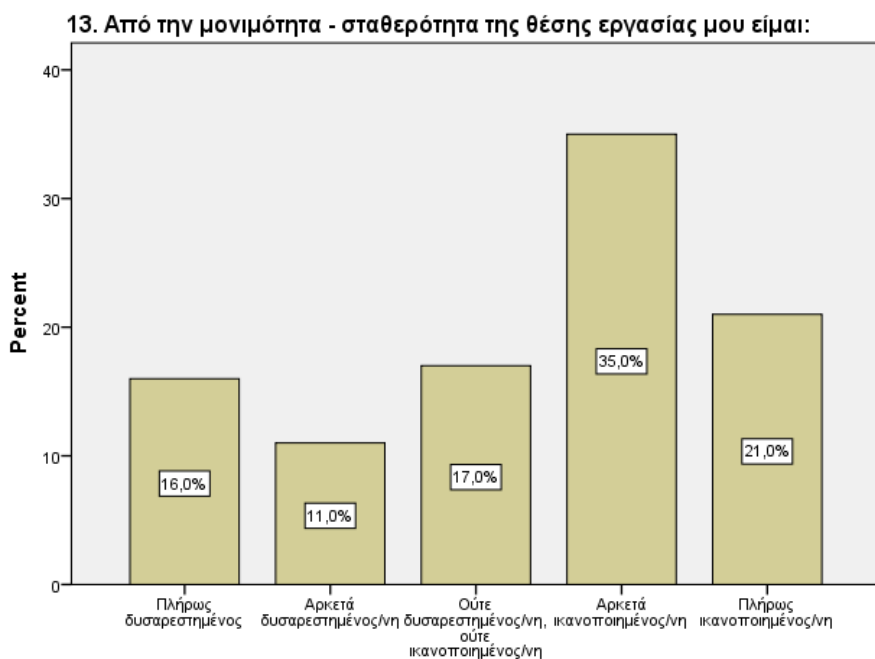
11. Με τον μισθό μου νιώθω:

Διάγραμμα 8. Ικανοποίηση με βάση τις εξωτερικές αξίες



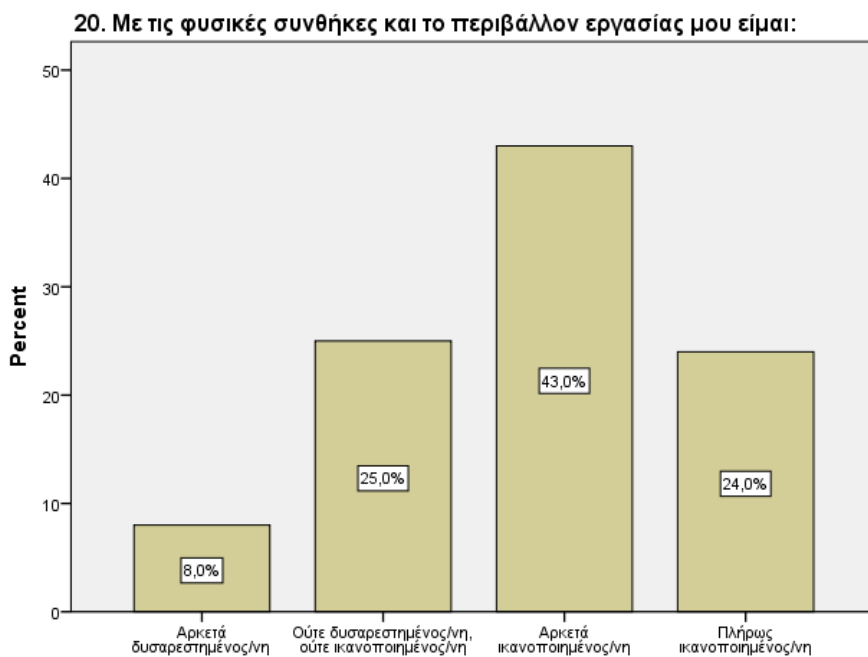
12. Με το ωράριο εργασίας μου νιώθω:

Διάγραμμα 9. Ικανοποίηση με βάση τις εξωτερικές αξίες



13. Από την μονιμότητα - σταθερότητα της θέσης εργασίας μου είμαι:

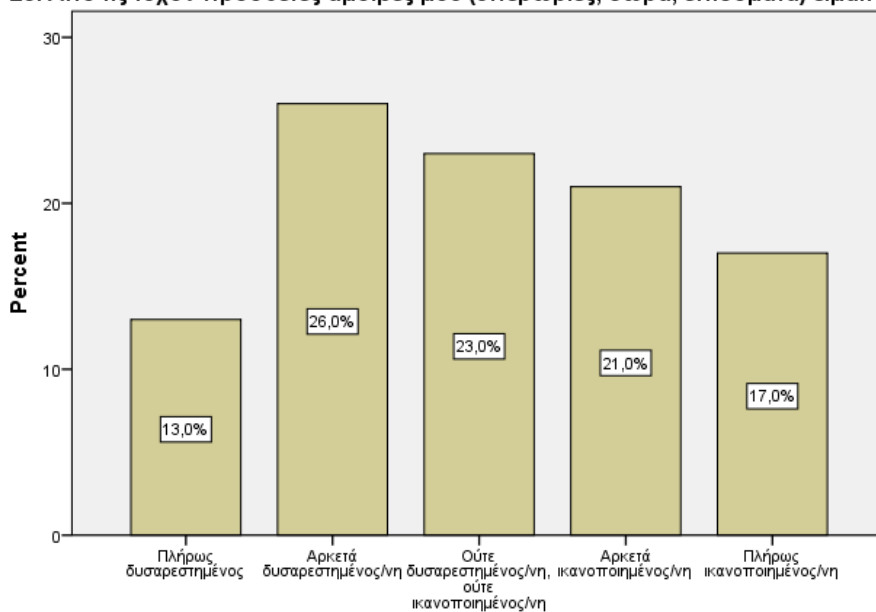
Διάγραμμα 10. Ικανοποίηση με βάση τις εξωτερικές αξίες



20. Με τις φυσικές συνθήκες και το περιβάλλον εργασίας μου είμαι:

Διάγραμμα 11. Ικανοποίηση με βάση τις εξωτερικές αξίες

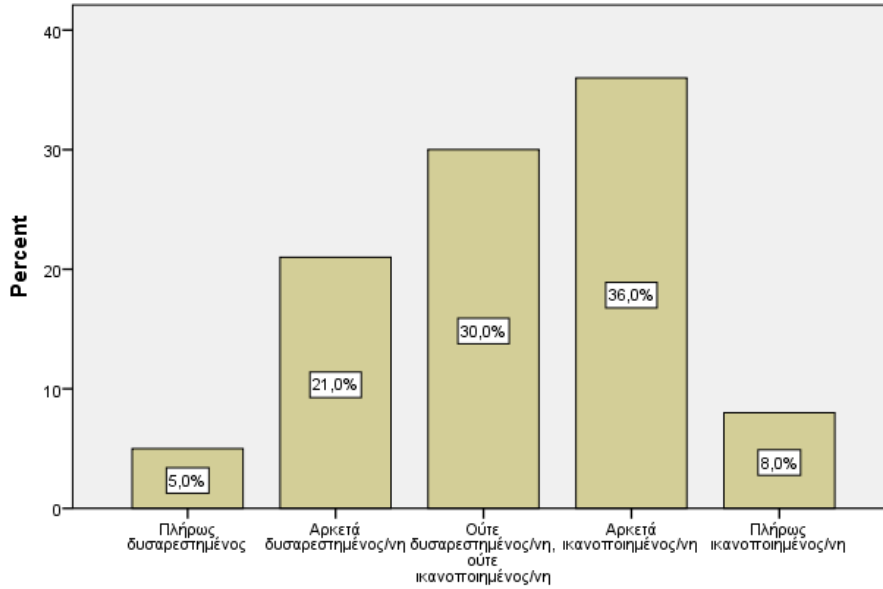
26. Από τις τυχόν πρόσθετες αμοιβές μου (υπερωρίες, δώρα, επιδόματα) είμαι:



26. Από τις τυχόν πρόσθετες αμοιβές μου (υπερωρίες, δώρα, επιδόματα) είμαι:

Διάγραμμα 12. Ικανοποίηση με βάση τις εξωτερικές αξίες

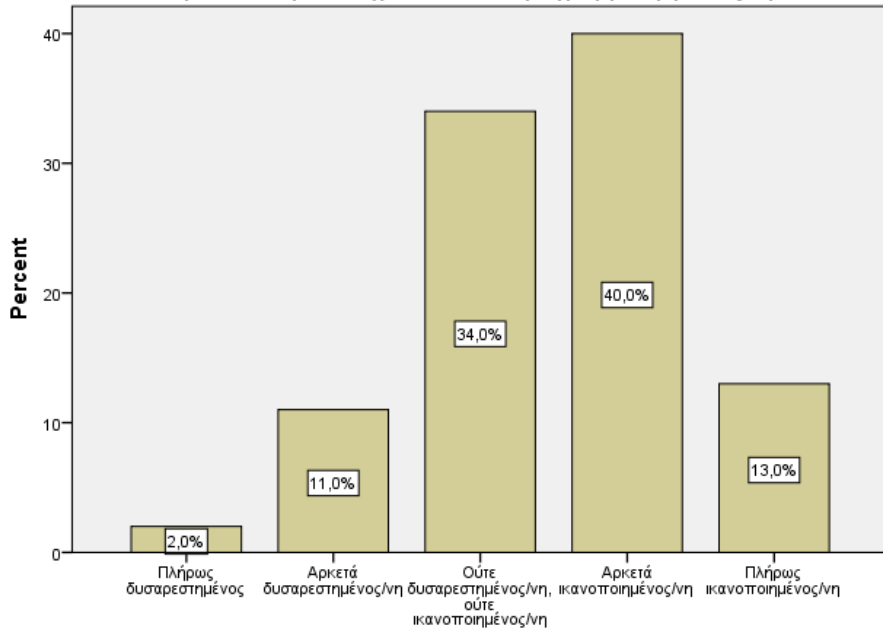
27. Από τη δυνατότητα να ανοίξω στο μέλλον δική μου επιχείρηση με βάση τις γνώσεις -



27. Από τη δυνατότητα να ανοίξω στο μέλλον δική μου επιχείρηση με βάση τις γνώσεις -

Διάγραμμα 13. Ικανοποίηση με βάση τις εξωτερικές αξίες

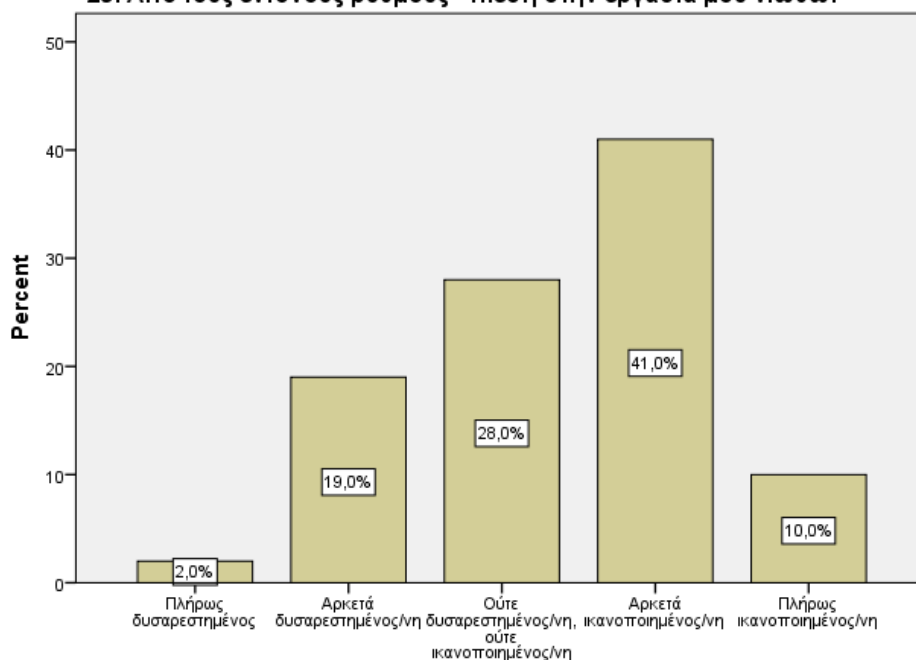
28. Από τη δυνατότητα να έχω ευέλικτο πρόγραμμα εργασίας είμαι:



28. Από τη δυνατότητα να έχω ευέλικτο πρόγραμμα εργασίας είμαι:

Διάγραμμα 14. Ικανοποίηση με βάση τις εξωτερικές αξίες

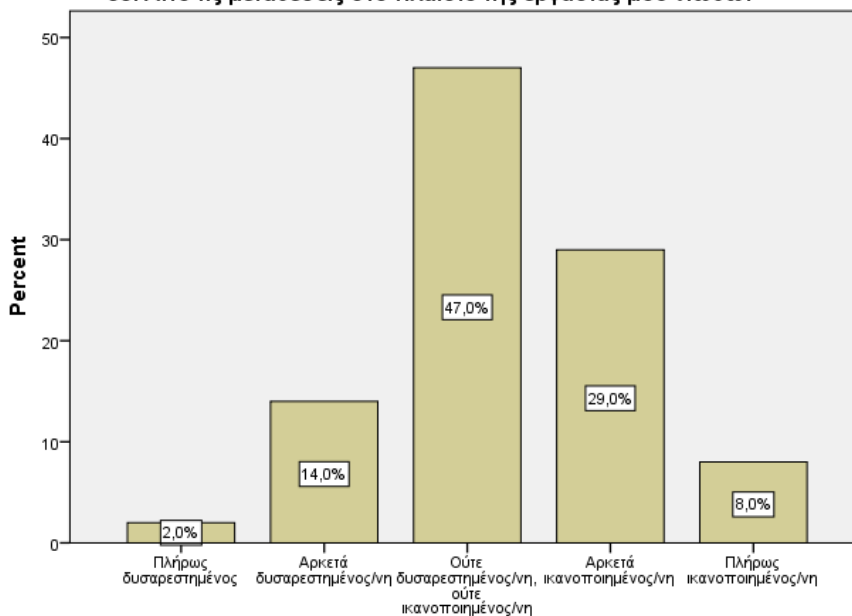
29. Από τους έντονους ρυθμούς - πίεση στην εργασία μου νιώθω:



29. Από τους έντονους ρυθμούς - πίεση στην εργασία μου νιώθω:

Διάγραμμα 15. Ικανοποίηση με βάση τις εξωτερικές αξίες

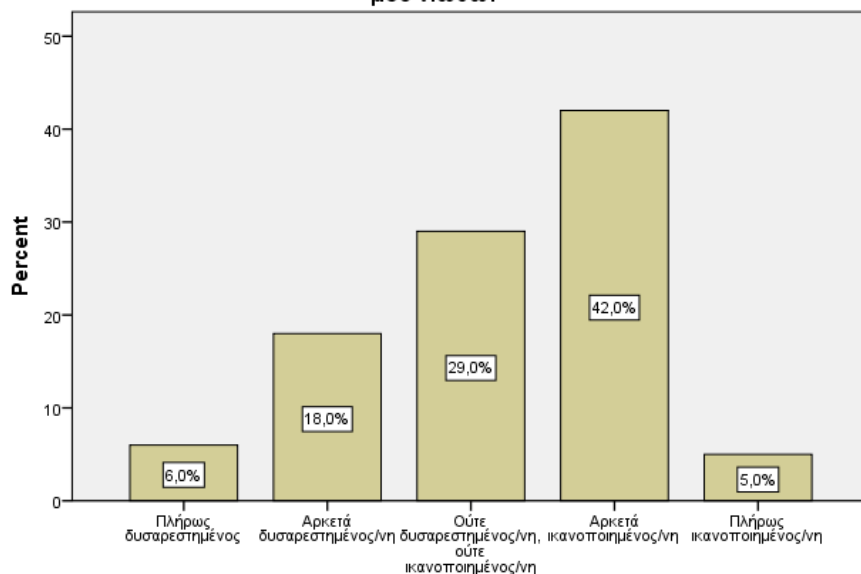
35. Από τις μεταθέσεις στο πλαίσιο της εργασίας μου νιώθω:



35. Από τις μεταθέσεις στο πλαίσιο της εργασίας μου νιώθω:

Διάγραμμα 16. Ικανοποίηση με βάση τις εξωτερικές αξίες

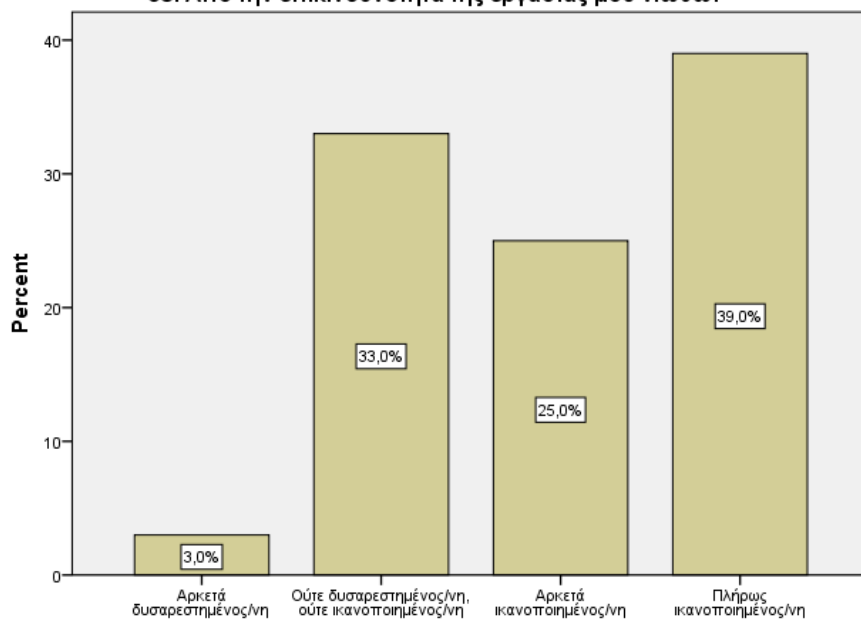
36. Από τη διαφάνεια που υπάρχει στη λήψη αποφάσεων στο χώρο εργασίας μου νιώθω:



36. Από τη διαφάνεια που υπάρχει στη λήψη αποφάσεων στο χώρο εργασίας μου νιώθω:

Διάγραμμα 17. Ικανοποίηση με βάση τις εξωτερικές αξίες

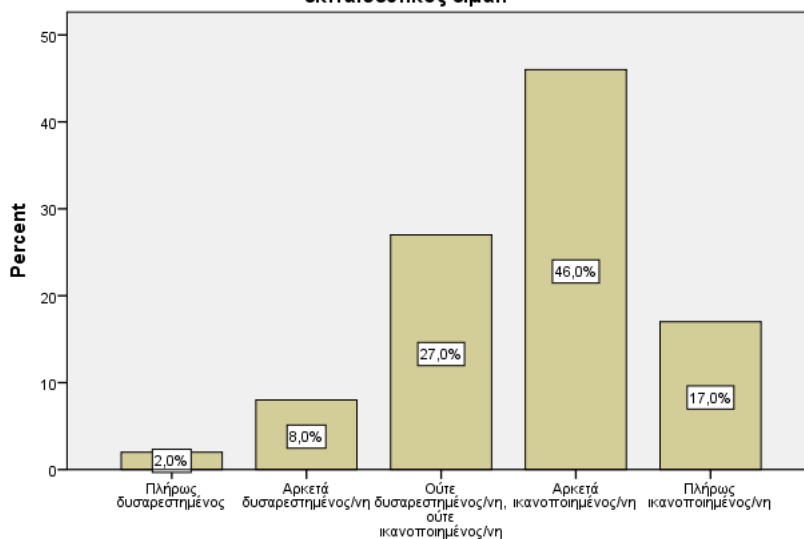
38. Από την επικινδυνότητα της εργασίας μου νιώθω:



38. Από την επικινδυνότητα της εργασίας μου νιώθω:

Διάγραμμα 18. Ικανοποίηση με βάση τις εξωτερικές αξίες

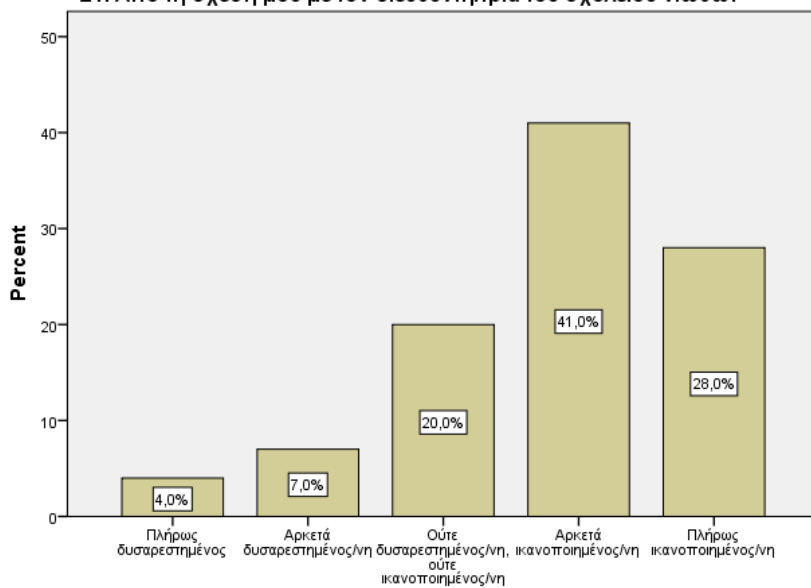
15. Από την κοινωνική θέση που μου προσφέρει το επάγγελμα μου ως εκπαιδευτικός είμαι:



15. Από την κοινωνική θέση που μου προσφέρει το επάγγελμα μου ως εκπαιδευτικός είμαι:

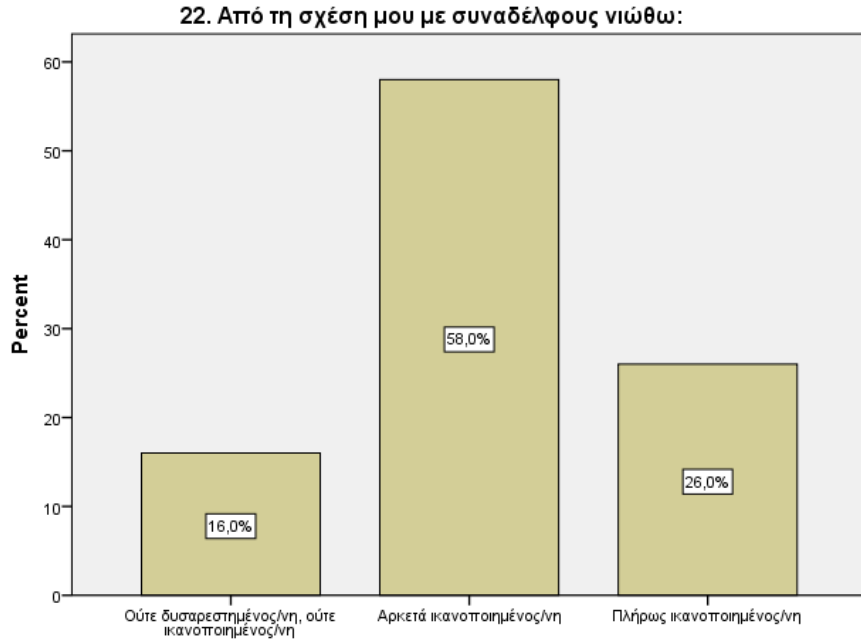
Διάγραμμα 19. Εργασιακή Ικανοποίηση με βάση τις κοινωνικές αξίες

21. Από τη σχέση μου με τον διευθυντή/τρια του σχολείου νιώθω:



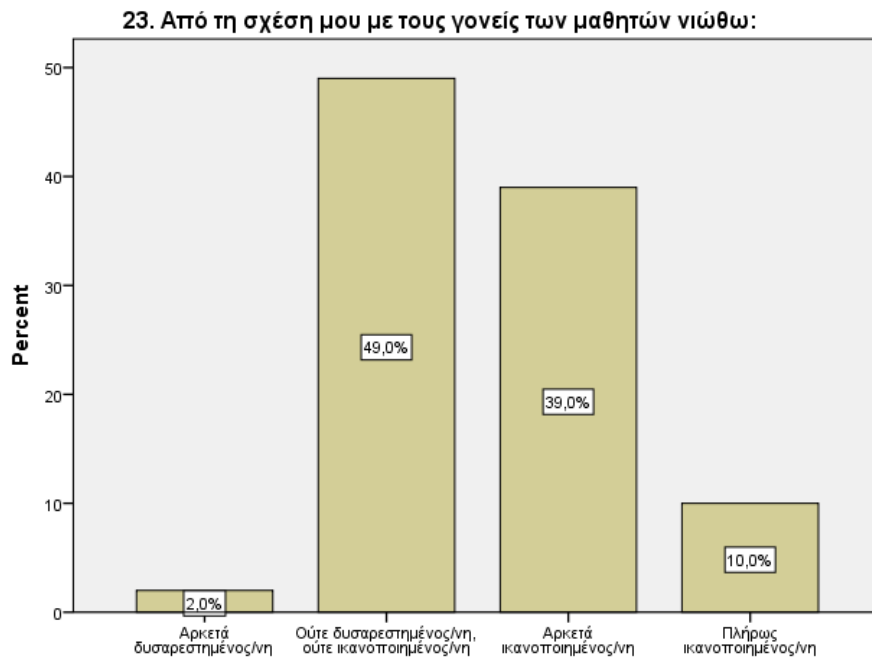
21. Από τη σχέση μου με τον διευθυντή/τρια του σχολείου νιώθω:

Διάγραμμα 20. Εργασιακή Ικανοποίηση με βάση τις κοινωνικές αξίες



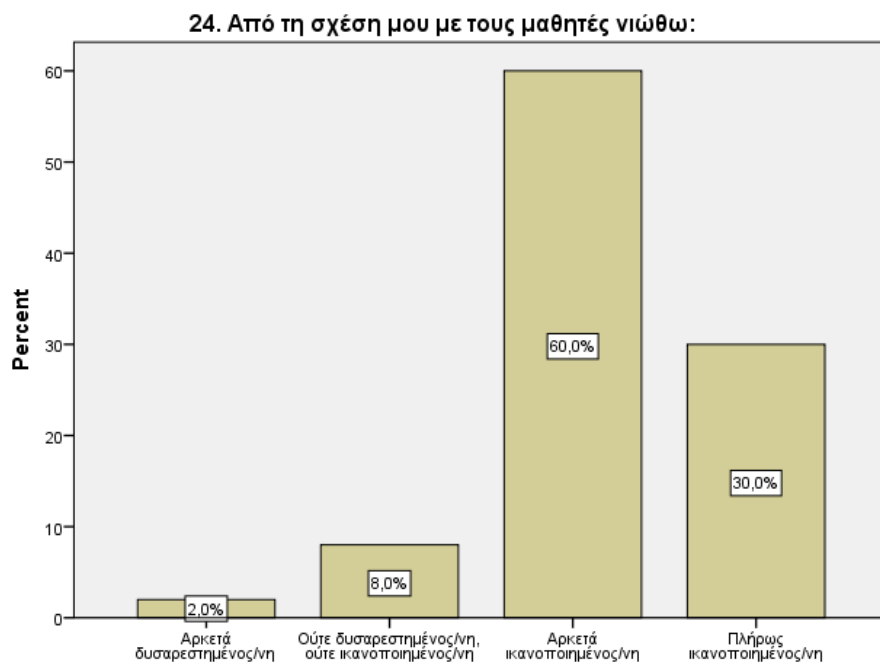
22. Από τη σχέση μου με συναδέλφους νιώθω:

Διάγραμμα 21. Εργασιακή Ικανοποίηση με βάση τις κοινωνικές αξίες



23. Από τη σχέση μου με τους γονείς των μαθητών νιώθω:

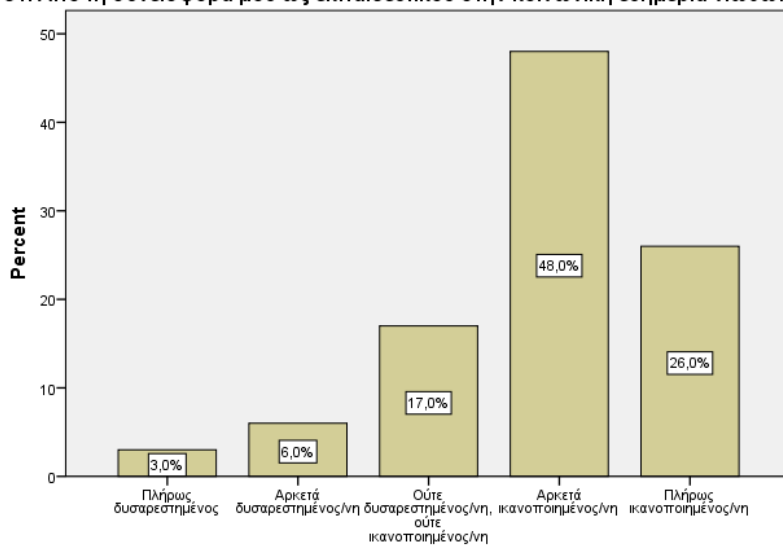
Διάγραμμα 22. Εργασιακή Ικανοποίηση με βάση τις κοινωνικές αξίες



24. Από τη σχέση μου με τους μαθητές νιώθω:

Διάγραμμα 23. Εργασιακή Ικανοποίηση με βάση τις κοινωνικές αξίες

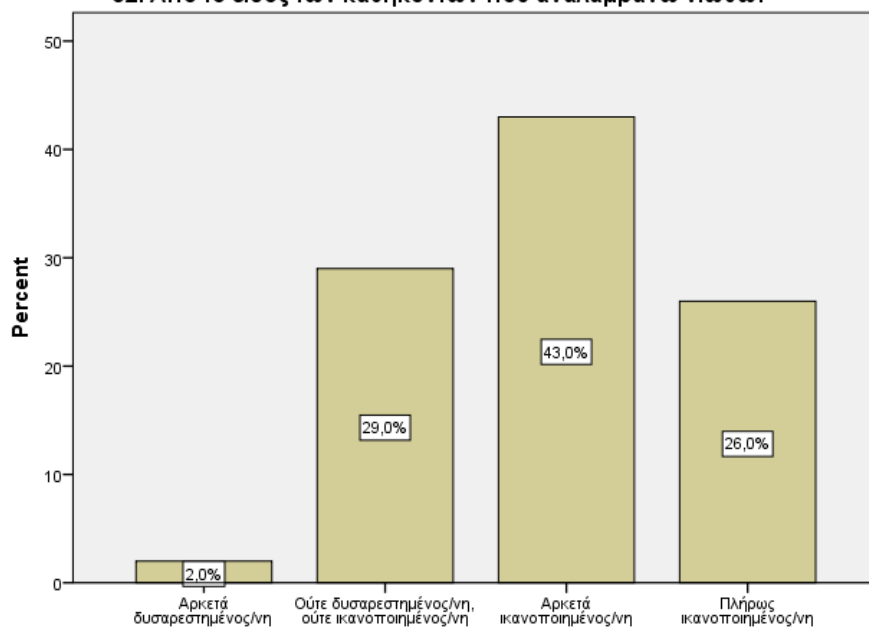
31. Από τη συνεισφορά μου ως εκπαιδευτικού στην κοινωνική ευημερία νιώθω:



31. Από τη συνεισφορά μου ως εκπαιδευτικού στην κοινωνική ευημερία νιώθω:

Διάγραμμα 24. Εργασιακή Ικανοποίηση με βάση τις κοινωνικές αξίες

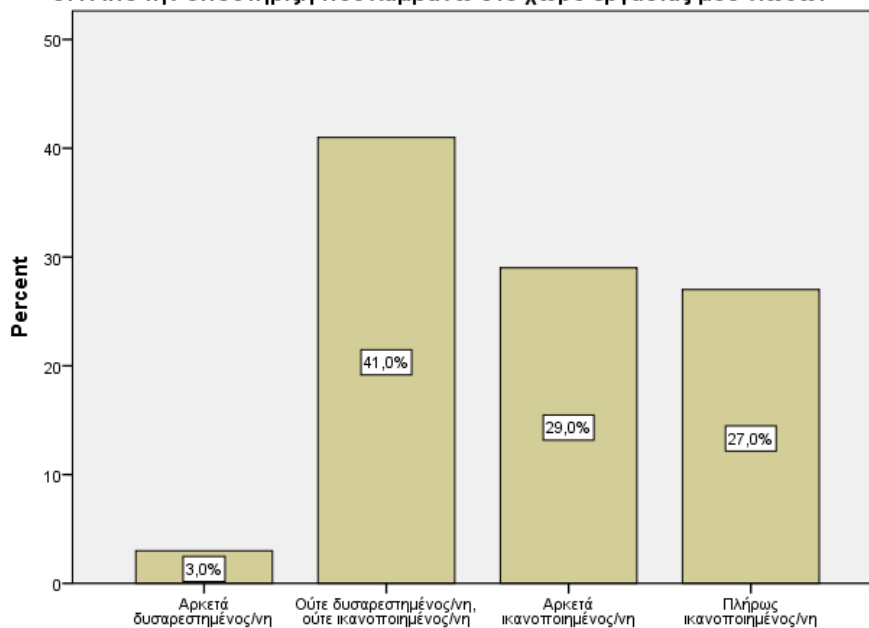
32. Από το είδος των καθηκόντων που αναλαμβάνω νιώθω:



32. Από το είδος των καθηκόντων που αναλαμβάνω νιώθω:

Διάγραμμα 25. Εργασιακή Ικανοποίηση με βάση τις κοινωνικές αξίες

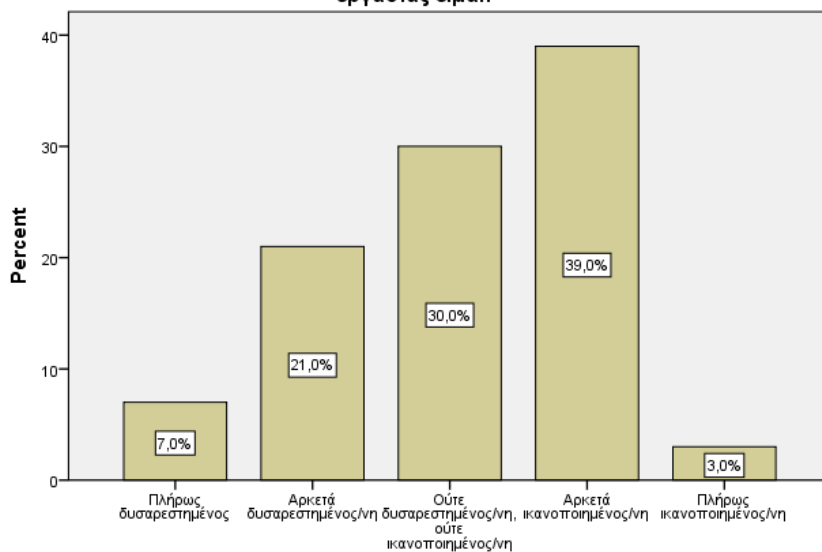
37. Από την υποστήριξη που λαμβάνω στο χώρο εργασίας μου νιώθω:



37. Από την υποστήριξη που λαμβάνω στο χώρο εργασίας μου νιώθω:

Διάγραμμα 26. Εργασιακή Ικανοποίηση με βάση τις κοινωνικές αξίες

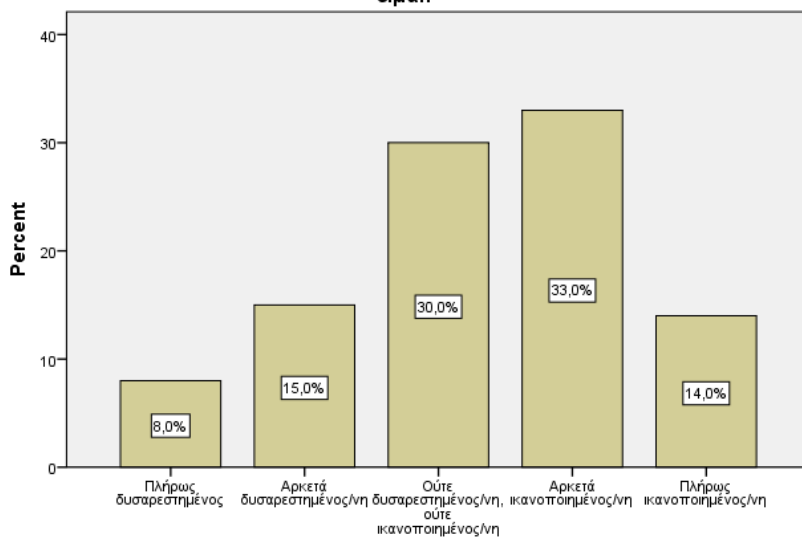
16. Από την δυνατότητα ανέλιξης μου στην ιεραρχική κλίμακα του χώρου εργασίας είμαι:



16. Από την δυνατότητα ανέλιξης μου στην ιεραρχική κλίμακα του χώρου εργασίας είμαι:

Διάγραμμα 27. Εργασιακή Ικανοποίηση με βάση το κύρος

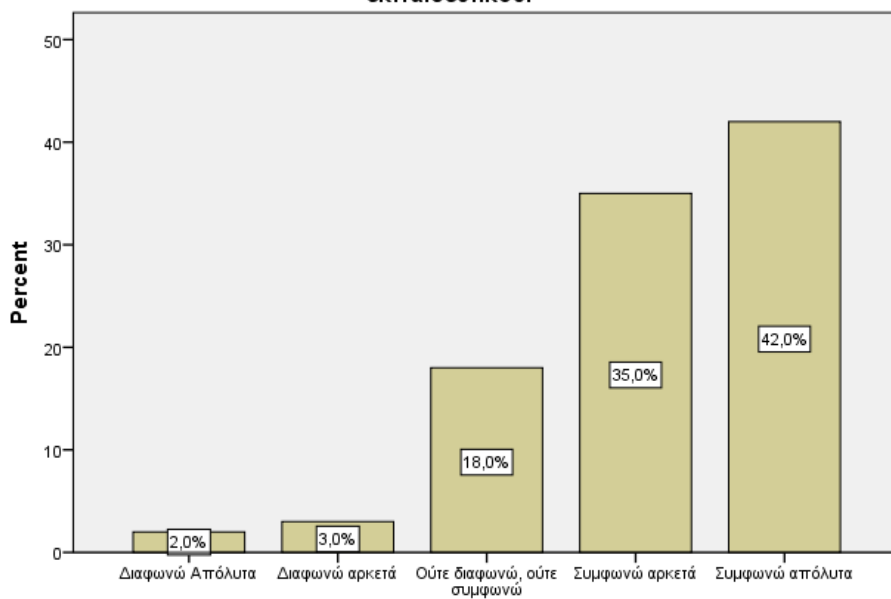
18. Από τη δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων στην εργασία μου είμαι:



18. Από τη δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων στην εργασία μου είμαι:

Διάγραμμα 28. Εργασιακή Ικανοποίηση με βάση το κύρος

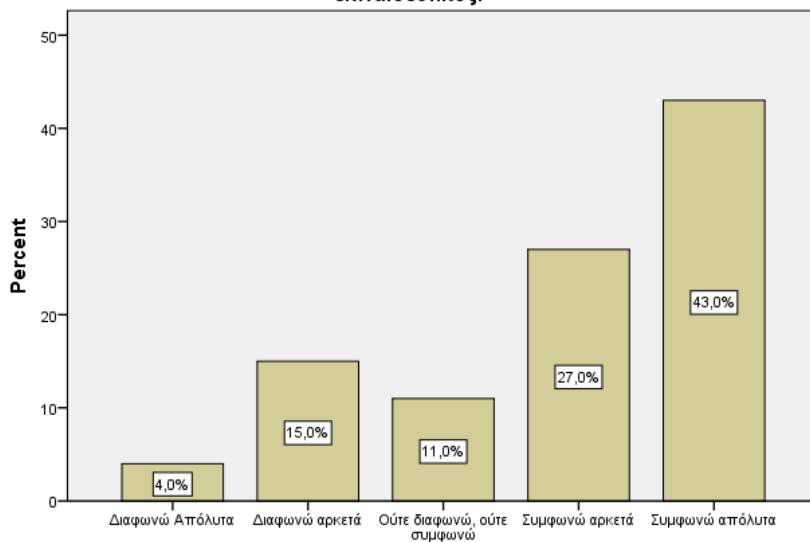
39. Αισθάνομαι μεγάλη ικανοποίηση που ακολούθησα το επάγγελμα του εκπαιδευτικού.



39. Αισθάνομαι μεγάλη ικανοποίηση που ακολούθησα το επάγγελμα του εκπαιδευτικού.

Διάγραμμα 29. Συνολική Ικανοποίηση των Εκπαιδευτικών

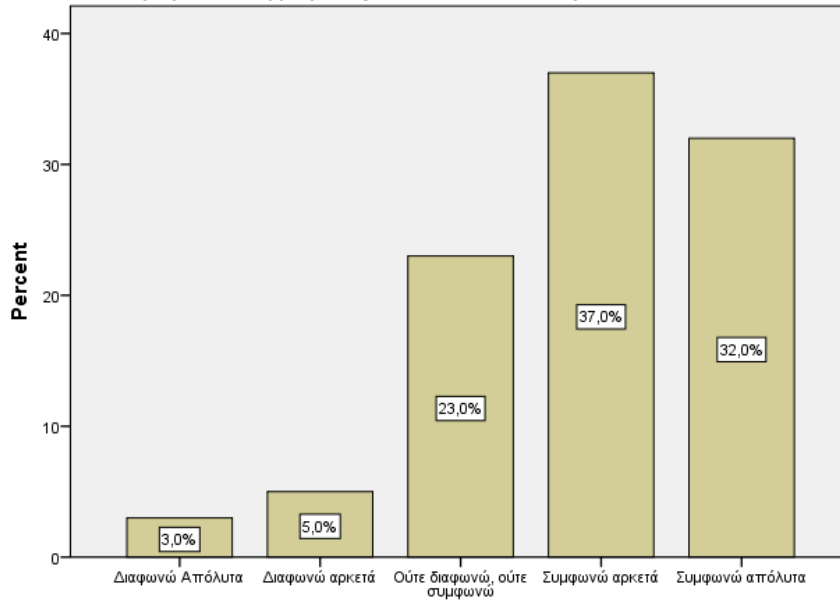
40. Εάν μπορούσα να επιλέξω επάγγελμα από την αρχή θα γινόμουν ξανά εκπαιδευτικός.



40. Εάν μπορούσα να επιλέξω επάγγελμα από την αρχή θα γινόμουν ξανά εκπαιδευτικός.

Διάγραμμα 30. Συνολική Ικανοποίηση των Εκπαιδευτικών

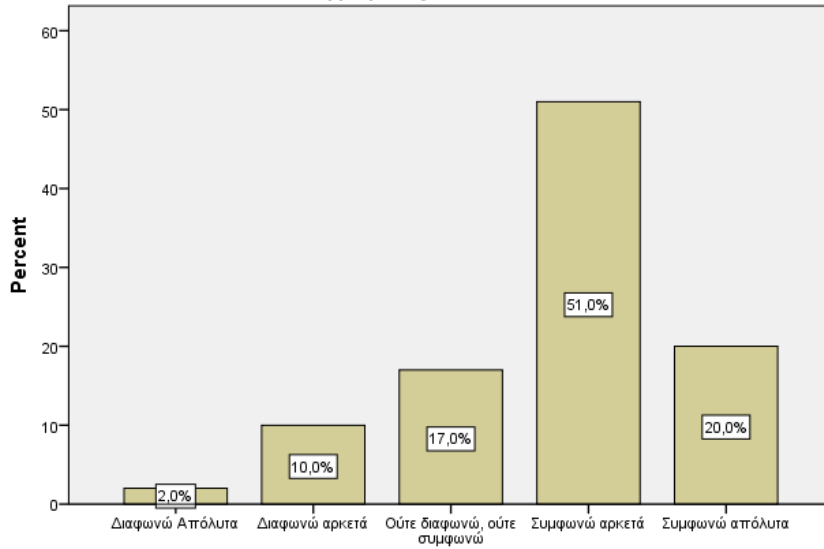
41. Η άσκηση του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού με ικανοποιεί απόλυτα.



41. Η άσκηση του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού με ικανοποιεί απόλυτα.

Διάγραμμα 31. Συνολική Ικανοποίηση των Εκπαιδευτικών

42. Αισθάνομαι συνολικά μεγάλη ικανοποίηση από όλες τις παραμέτρους του επαγγέλματος που ασκώ.



42. Αισθάνομαι συνολικά μεγάλη ικανοποίηση από όλες τις παραμέτρους του επαγγέλματος που ασκώ.

Διάγραμμα 32. Συνολική Ικανοποίηση των Εκπαιδευτικών