



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

ΠΜΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Δ΄ ΚΥΚΛΟΥ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ
ΤΗΣ Β/ΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΗΝ ΠΟΛΗ ΤΗΣ ΠΡΕΒΕΖΑΣ»**

Ελένη Ζώνιου

Επιβλέπων: Χαρίλαος Ναζάκης

Καθηγητής

Πρέβεζα, Φεβρουάριος 2020

JOB SATISFACTION OF SECONDARY EDUCATION TEACHERS IN THE CITY
OF PREVEZA

Εγκρίθηκε από τριμελή εξεταστική επιτροπή

Πρέβεζα, 12 Φεβρουάριος, 2020

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

1. Επιβλέπων καθηγητής

Χαρίλαος Ναξάκης

Καθηγητής

2. Μέλος επιτροπής

Ιωάννης Σωτηρόπουλος

Καθηγητής

3. Μέλος επιτροπής

Αικατερίνη Γαλανού

Επίκουρη Καθηγήτρια

© Ζώνιου Ελένη, 2020.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Δήλωση μη λογοκλοπής

Δηλώνω υπεύθυνα και γνωρίζοντας τις κυρώσεις του Ν. 2121/1993 περί Πνευματικής Ιδιοκτησίας, ότι η παρούσα μεταπτυχιακή εργασία είναι εκ ολοκλήρου αποτέλεσμα δικής μου ερευνητικής εργασίας, δεν αποτελεί προϊόν αντιγραφής ούτε προέρχεται από ανάθεση σε τρίτους. Όλες οι πηγές που χρησιμοποιήθηκαν (κάθε είδους, μορφής και προέλευσης) για τη συγγραφή της περιλαμβάνονται στη βιβλιογραφία.

Ζώνιου Ελένη

Υπογραφή

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέπων της παρούσας εργασίας, κ. Χαρίλαο Ναξάκη όπου με υποστήριξε σε όλη τη διάρκεια της εκπόνησης. Οι οδηγίες και οι κατευθύνσεις του, ήταν τα βέλτιστα μέσα έτσι ώστε να ολοκληρωθεί ένα απαιτητικό και χρονοβόρο έργο με επιτυχία. Η συνεργασία μας ήταν καθοριστικής σημασίας και τον ευχαριστώ ξανά που υπήρξε δίπλα μου σε όλη μου την προσπάθεια.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία πραγματεύεται την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί μια πολυδιάστατη έννοια και συνδέεται με μια ποικιλία παραγόντων, γεγονός που έχει προκαλέσει το ενδιαφέρον των ερευνητών. Σε εκπαιδευτικά πλαίσια, πολλοί ερευνητές έχουν διερευνήσει την επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών με τα συμπεράσματα να είναι ποικίλα αλλά τόσο σύμφωνα όσο και αντιφατικά μεταξύ τους. Έτσι στα πλαίσια της παρούσας εργασίας, εκτελέστηκε έρευνα σε δείγμα 70 εκπαιδευτικών β/θμιας εκπαίδευσης στην πόλη της Πρέβεζας μέσω σταθμισμένου και έγκυρου δομημένου ερωτηματολογίου (Job Satisfaction Scale – JSS) με σκοπό τη διερεύνηση του επιπέδου επαγγελματικής ικανοποίησής τους. Από τα αποτελέσματα, προέκυψε πως το επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών β/θμιας εκπαίδευσης στην πόλη της Πρέβεζας κινούνται σε μέτρια επίπεδα. Ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά δεν εντοπίστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές με εξαίρεση το φύλο στο οποίο αποδείχθηκε πως οι άνδρες είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τις γυναίκες.

Λέξεις-κλειδιά: επαγγελματική ικανοποίηση, εκπαιδευτικοί, έρευνα, στατιστική ανάλυση.

ABSTRACT

The present thesis deals with the job satisfaction of educators. Job satisfaction is a multidimensional concept and is linked to a variety of factors, which has aroused the interest of researchers globally. In educational contexts, many researchers have explored educators' job satisfaction with conclusions varying and being both consistent and contradictory. Thus, in the context of the present study, a sample of 70 secondary education teachers in the city of Preveza was surveyed through the Job Satisfaction Scale (JSS) questionnaire to investigate their level of job satisfaction. The results show that the level of job satisfaction of secondary education teachers in the city of Preveza is not high and more ambivalent. There were no statistically significant differences in demographic characteristics with the exception of gender in which men were found to be more satisfied than women.

Keywords: job satisfaction, educators, survey, statistical analysis.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	iv
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	v
ABSTRACT	vi
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	vii
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ	x
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ	xi
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	xii
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ.....	1
1.1 Η επαγγελματική ικανοποίηση γενικά.....	2
1.2 Η επαγγελματική ικανοποίηση στους εργαζομένους - Θεωρίες.....	8
1.2.1. Η θεωρία ικανοποίησης και παρακίνησης του Maslow	8
1.2.2. Η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg.....	9
1.2.3. Η θεωρία της δικαιοσύνης.....	10
1.2.4. Η θεωρία σχεδιασμού της εργασίας	10
1.2.5. Η θεωρία της προσδοκίας του Vroom.....	11
1.3 Στοιχεία που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση.....	12
1.4. Μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης	17
1.4.1 Index of Job Satisfaction	17
1.4.2 Job Descriptive Index	17
1.4.3 Οι 7 παράγοντες του Churchill (1979)	18
1.4.4 The Generic Job Satisfaction Scale	19
1.4.5 Job Satisfaction Survey (JSS).....	20
1.4.6 Διάφορες σύντομες κλίμακες και σύντομα εργαλεία	22
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ.....	23

2.1 Η επαγγελματική ικανοποίηση σε εκπαιδευτικούς - Παράγοντες.....	24
2.1.1 Μισθός.....	25
2.1.2 Προαγωγή.....	26
2.1.3. Επίβλεψη.....	27
2.1.4 Αναγνώριση.....	27
2.1.5 Συνάδελφοι και εκπαιδευόμενοι.....	28
2.1.6 Η ίδια η δουλειά.....	29
2.2. Η επαγγελματική ικανοποίηση σε εκπαιδευτικούς – Δημογραφικοί παράγοντες.....	30
2.2.1 Ηλικία.....	30
2.2.2 Μορφωτικό επίπεδο.....	31
2.2.3 Εμπειρία / προϋπηρεσία.....	33
2.2.4 Φόρτος εργασίας.....	35
2.2.5 Θέση.....	35
2.3 Στοιχεία από άλλες σύγχρονες έρευνες.....	36
2.3.1 Ελληνική βιβλιογραφία.....	36
ΚΕΦΛΑΙΟ 3 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ - ΕΡΕΥΝΑ.....	43
3.1 Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα.....	44
3.2 Μεθοδολογία.....	44
3.3 Ερευνητικό εργαλείο.....	45
3.4 Δειγματοληψία.....	46
3.5 Δείγμα.....	46
3.6 Διαδικασία έρευνας.....	46
3.7 Ανάλυση δεδομένων έρευνας.....	47
3.8 Ηθική έρευνας.....	47
ΚΕΦΛΑΙΟ 4 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	49
4.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά.....	50
4.2 Αποτελέσματα επαγγελματικής ικανοποίησης.....	56

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....	63
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	79
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	68
Ξενόγλωσση βιβλιογραφία	68
Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία.....	76

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ

Εικόνα 1.1: Η ιεραρχία του Maslow. Πηγή (McLeod, 2018)	9
Εικόνα 1.2: Η θεωρία της προσδοκίας. Πηγή (Wheiner, 2018).....	12
Εικόνα 4.3: Ποσοστιαία κατανομή φύλου	50
Εικόνα 4.4: Ποσοστιαία κατανομή ηλικίας.....	51
Εικόνα 4.5: Ποσοστιαία κατανομή οικογενειακής κατάστασης	52
Εικόνα 4.6: Ποσοστιαία κατανομή μορφωτικού επιπέδου	53
Εικόνα 4.7: Ποσοστιαία κατανομή ετών προϋπηρεσίας	55
Εικόνα 4.8: Ποσοστιαία κατανομή σχέσης εργασίας.....	56

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1.1: Συγγραφείς και στοιχεία επαγγελματικής ικανοποίησης.....	16
Πίνακας 4.1: Κατανομή φύλου.....	50
Πίνακας 4.2: Κατανομή ηλικίας.....	51
Πίνακας 4.3: Κατανομή οικογενειακής κατάστασης	52
Πίνακας 4.4: Κατανομή μορφωτικού επιπέδου.....	53
Πίνακας 4.5:Κατανομή ετών προϋπηρεσίας	54
Πίνακας 4.6: Κατανομή σχέσης εργασίας.....	55
Πίνακας 4.7: Αποτελέσματα Cronbach's Alpha	56
Πίνακας 4.8: Στατιστικά στοιχεία των κλιμάκων του JSS	57
Πίνακας 4.9: Στατιστικά στοιχεία συνολικής ικανοποίησης.....	58
Πίνακας 4.10: Αποτελέσματα Kruskal-Wallis για το φύλο και τη συνολική ικανοποίηση	58
Πίνακας 4.11: Αποτελέσματα Kruskal-Wallis για την ηλικία και τη συνολική ικανοποίηση ..	59
Πίνακας 4.12: Αποτελέσματα Kruskal-Wallis για την οικογενειακή κατάσταση και τη συνολική ικανοποίηση.....	59
Πίνακας 4.13: Αποτελέσματα Kruskal-Wallis για το μορφωτικό επίπεδο και τη συνολική ικανοποίηση.....	60
Πίνακας 4.14: Αποτελέσματα Kruskal-Wallis για τα έτη προϋπηρεσίας και τη συνολική ικανοποίηση.....	61
Πίνακας 4.15: Αποτελέσματα Kruskal-Wallis για τη σχέση εργασίας και τη συνολική ικανοποίηση.....	62

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα εργασία πραγματεύεται το ζήτημα της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης έχει απασχολήσει ιδιαίτερα την ερευνητική κοινότητα για πολλά χρόνια τώρα και όπως θα φανεί και από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση προκαλεί το ενδιαφέρον των ερευνητών όχι μόνο για το επάγγελμα του εκπαιδευτικού αλλά γενικότερα για όλα τα επαγγέλματα.

Μέσα από την εργασία επιδιώκεται η πληροφόρηση του αναγνώστη σχετικά με την έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης και πως αυτή ερμηνεύεται από τους ερευνητές. Επίσης, ο αναγνώστης στη διάρκεια της μελέτης θα ενημερωθεί για τους παράγοντες που σχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίηση τόσο σε επίπεδο εκπαιδευτικών όσο και σε γενικότερα επίπεδο.

Τέλος, γίνεται η περιγραφή της ερευνητικής διαδικασίας που ακολουθήθηκε για να διερευνηθεί το επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών β/θμιας εκπαίδευσης στην πόλη της Πρέβεζας.

Η δομή της παρούσας εργασίας είναι η εξής:

Στο κεφάλαιο 1 αναπτύσσεται γενικότερα το φαινόμενο της επαγγελματικής ικανοποίησης και αναλύονται σχετικές θεωρίες, παράγοντες που την επηρεάζουν και εργαλεία που έχει εισάγει η επιστημονική κοινότητα για τη μέτρηση αυτής.

Στο κεφάλαιο 2 γίνεται εστίαση στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, σε παράγοντες που σχετίζονται με αυτή και σε έρευνες τόσο σε διεθνές επίπεδο αλλά και εγχώριο που μελετούν το φαινόμενο αυτό.

Στο κεφάλαιο 3 αναλύεται η μεθοδολογία της έρευνας που διεξήχθη και γίνεται αναφορά στη μέθοδο της έρευνας, το ερευνητικό εργαλείο, το δείγμα, τη δειγματοληψία και την ηθική της έρευνας.

Στο κεφάλαιο 4 αναλύονται τα αποτελέσματα των απαντήσεων που προέκυψαν από το διαμοιρασμό των δομημένων ερωτηματολογίων στο δείγμα της έρευνας.

Τέλος, ακολουθούν τα συμπεράσματα που προέκυψαν από το κεφάλαιο 4 και γίνεται σύγκριση αυτών με αντίστοιχα συμπεράσματα ερευνών με θέμα την επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Στο κεφάλαιο αυτό θα αναπτυχθεί η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης. Θα δοθούν οι ορισμοί από τη βιβλιογραφία, θα αναλυθούν τα στοιχεία της, θα γίνει αναφορά στις επιπτώσεις είτε θετικές είτε αρνητικές, θα αναφερθούν οι παράγοντες που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση και θα αναλυθούν οι τρόποι με τους οποίους μπορεί να μετρηθεί.

1.1 Η επαγγελματική ικανοποίηση γενικά

Η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται με την ευχαρίστηση που νιώθει κανείς όταν βρίσκεται στο περιβάλλον εργασίας. Επίσης, σχετίζεται και με την συναισθηματική κατάσταση η οποία συνδέεται με την εκτίμηση της δουλειάς κάποιου (Locke, 1976). Ο Locke, ο οποίος είναι ο κορυφαίος ακαδημαϊκός ανάμεσα από πολλούς ερευνητές, δηλώνει ότι υπάρχουν τρία σημαντικά σημεία στη σημασία της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Αναλυτικότερα, συναντάται η συναισθηματική κατάσταση η οποία υπονοεί ότι υπάρχει μια αποτελεσματική συνιστώσα στην επαγγελματική ικανοποίηση. Η εκτίμηση της δουλειάς υπονοεί ότι υπάρχει μια γνωστική ή αξιολογική συνιστώσα επίσης. Με άλλα λόγια, ο ορισμός του Locke χαρακτηρίζει την επαγγελματική ικανοποίηση βασιζόμενος σε τρία επίθετα: αποτελεσματική, γνωστική και επικεντρωμένη στην εργασία.

Παρόλα αυτά, δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός της ικανοποίησης από την εργασία. Έτσι υπάρχουν πολλοί ορισμοί της ικανοποίησης από την εργασία στη βιβλιογραφία. Ο λόγος είναι ότι η επαγγελματική ικανοποίηση σημαίνει διαφορετικά πράγματα σε διαφορετικούς ανθρώπους, αφού οι άνθρωποι επηρεάζονται από διάφορους παράγοντες, όπως προσωπικά χαρακτηριστικά, ανάγκες, αξίες, συναισθήματα και προσδοκίες.

Επίσης, η εργασιακή ικανοποίηση ποικίλλει από άνθρωπο σε άνθρωπο, δεδομένου ότι σχετίζεται με παράγοντες όπως το εργασιακό περιβάλλον, τα χαρακτηριστικά της εργασίας, τις ευκαιρίες για τους εργαζόμενους και το εργασιακό περιβάλλον, οι οποίοι διαφέρουν ανάλογα με το επάγγελμα (Harputlu, 2014).

Επιπλέον, ένας υπάλληλος μπορεί να αλλάξει την αντίληψή του με βάση τις εμπειρίες του ενώ παράλληλα η αντίληψη του εργαζομένου για την οργάνωση εξελίσσεται με την πάροδο του χρόνου. Επομένως, η απόδοση της εργασίας και η επαγγελματική ικανοποίηση εξαρτώνται και από την αντίληψη των εργαζομένων.

Επιπλέον, ο Spector (1997) δείχνει ότι τα δεδομένα της επαγγελματικής ικανοποίησης βοηθούν στην αξιολόγηση της συναισθηματικής ευεξίας και της διανοητικής ικανότητας των εργαζομένων και έτσι ο εργοδότης μπορεί να χρησιμοποιήσει τις πληροφορίες αυτές για να βελτιώσει τη δομή του οργανισμού που διοικεί ή κατέχει.

Σύμφωνα με τον Fogarty (1994), η επαγγελματική ικανοποίηση αναφέρεται στο βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται την απόλαυση από τις προσπάθειές τους στο χώρο εργασίας τους (Brunetto & Wharton, 2002). Επιπλέον, αναπτύσσεται ένα επίπεδο εμπιστοσύνης μεταξύ του εργαζομένου και της οργάνωσης, που ενθαρρύνει τους υπαλλήλους να συμπεριφέρονται συνεργατικά μέσα στον οργανισμό (Jones & George, 1998).

Λαμβάνοντας υπόψη νεότερα δεδομένα, ο Newstrom (2011) πρόσθεσε πως η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται τόσο με ευνοϊκά όσο και δυσμενή συναισθήματα που ένας εργαζόμενος αντιμετωπίζει κατά την εκτέλεση του έργου του στη δουλειά.

Μια άλλη προσέγγιση της έννοιας της επαγγελματικής ικανοποίησης σχετίζεται με το βαθμό στον οποίο οι άνθρωποι είναι ικανοποιημένοι ή δυσαρεστημένοι με τη δουλειά τους (Spector, 1997). Στην πραγματικότητα, η δυσαρέσκεια για τη δουλειά μειώνει την απόδοση του ατόμου και προκαλεί ορισμένες αρνητικές επιπτώσεις, όπως η χαμηλή παραγωγικότητα, η απουσία από την εργασία και η εγκατάλειψη της εργασίας, γεγονός που ορισμένες φορές είναι δύσκολο να αποφευχθεί.

Σε αυτό το πλαίσιο, άλλες προσπάθειες προσδιορισμού της ικανοποίησης από την εργασία σχετίζονται με τις γενικές στάσεις των εργαζομένων προς τη δουλειά τους (Wickramasinghe, 2009). Με απλά λόγια, όσο περισσότερο το εργασιακό περιβάλλον των εργαζομένων ικανοποιεί τις ανάγκες, τις αξίες ή τα προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, τόσο μεγαλύτερος είναι ο βαθμός της επαγγελματικής ικανοποίησης (Ibrahim et al., 2012).

Οι ορισμοί της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι περισσότερο ή λιγότερο οι προσωπικές προτιμήσεις. Σύμφωνα με τους Chiu και Chen (2005), αν οι εργαζόμενοι έχουν θετικά και ευχάριστα συναισθήματα για το έργο τους, η στάση τους απέναντι στο έργο ορίζεται ως επαγγελματική ικανοποίηση.

Από την άλλη πλευρά, αν οι εργαζόμενοι έχουν αρνητικά και δυσάρεστα συναισθήματα στην εργασία, η στάση τους απέναντι στην εργασία ορίζεται ως δυσαρέσκεια. Σε αυτό το πλαίσιο, η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται με το ποσοστό των εργαζομένων που τους αρέσει ή δεν τους αρέσει η εργασία τους και με το βαθμό στον οποίο εκπληρώνονται οι προσδοκίες τους όσον αφορά την εργασία.

Σύμφωνα με τους Wright και Kim (2004), η επαγγελματική ικανοποίηση αντιπροσωπεύει μια αλληλεπίδραση μεταξύ εργαζομένων και εργασιακού περιβάλλοντος και ανάμεσα σε αυτό που θέλουν από τη δουλειά τους, αυτό που αντιλαμβάνονται και δέχονται. Συνήθως εξηγείται με τη χρήση του παραδείγματος προσαρμογής προσώπου-περιβάλλοντος ή του μοντέλου ικανοποίησης αναγκών. Όσο περισσότερο μια εργασία ικανοποιεί τις ανάγκες των εργαζομένων, τόσο μεγαλύτερη θα είναι η επαγγελματική ικανοποίησή τους (Taylor & Westover, 2011).

Σύμφωνα με τον Locke (1976), τα συναισθήματα που οδηγούν στην επαγγελματική ικανοποίηση έχουν τρία βήματα. Πρώτον, οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν ορισμένα στοιχεία του εργασιακού περιβάλλοντος. Δεύτερον, οι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν ένα πρότυπο για να κρίνουν αυτά τα στοιχεία εργασίας και τρίτον, αξιολογούν πώς η εργασία τους διευκολύνει στην επίτευξη του προτύπου. Εάν η εργασία παρέχει θετικά συναισθήματα, αυτή η διαδικασία έχει ως αποτέλεσμα την επαγγελματική ικανοποίηση.

Σε αυτό το πλαίσιο, ο Horrocks (1935) συνέδεσε την επαγγελματική ικανοποίηση με τις υποκειμενικές σκέψεις των εργαζομένων ή υποκειμενικά συναισθήματα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας τους και το εργασιακό περιβάλλον. Ωστόσο, στοιχεία του περιβάλλοντος εργασίας αντιβαίνουν στο πρότυπο που αναφέρεται πιο πάνω. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη δυσαρέσκεια εργασίας.

Ο Locke (1976) δηλώνει ότι υπάρχει διαφορά μεταξύ στο τι θέλει ο άνθρωπος και της σημασίας του επιθυμητού και του τι αντιλαμβάνεται ότι παίρνει. Οι εργαζόμενοι εξισορροπούν την ικανοποίηση ή τη δυσαρέσκεια τους με τη δουλειά τους και στη συνέχεια σχηματίζουν ένα γενικό συμπέρασμα για την εργασία, είτε ικανοποιητικό είτε όχι (Zhu, 2013).

Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια πολύ σημαντική πτυχή της ευημερίας ενός εργαζομένου και έχει συναισθηματικές, γνωστικές και συμπεριφορικές συνιστώσες (Saari & Judge, 2004). Σύμφωνα με τον Kaplan (2008), η συναισθηματική πλευρά σχετίζεται με τα συναισθήματα κάποιου σχετικά με την εργασία, η γνωστική πλευρά σχετίζεται με τις σκέψεις και τις πεποιθήσεις του ατόμου σχετικά με την εργασία και η συνιστώσα τις συμπεριφοράς σχετίζεται με τις πράξεις των ανθρώπων σε σχέση με την εργασία (Zaim et al., 2012).

Σύμφωνα με τους De Witte και Buitenbach (2005), η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια αίσθηση του νου ενός ατόμου, όπως οι ανάγκες, η ηθική και οι ελπίδες. Τα άτομα εκτιμούν το έργο τους όσον αφορά τους παράγοντες που θεωρούνται πιο σημαντικοί από αυτούς. Σύμφωνα με τον Henderson (2003), ορισμένοι ερευνητές συμφώνησαν ότι ο παράγοντας προσωπικότητας του ατόμου συνδέεται στενά με την επαγγελματική ικανοποίηση.

Το Μοντέλο Ικανοποίησης Εργασίας του Locke (1976) είναι μια γνωστή θεωρία στη βιβλιογραφία σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση. Χρησιμοποιεί κυρίως δύο διαστάσεις για την ανάλυση της επαγγελματικής ικανοποίησης: στοιχεία εργασίας και παράγοντες άνεσης.

Τα στοιχεία εργασίας περιλαμβάνουν την ανταμοιβή, το ενδιαφέρον, την πρόκληση, την αυτονομία, τη σχέση με τους συναδέλφους, τις δυνατότητες χρήσης των ικανοτήτων, τη δημιουργικότητα, την ποικιλία, την αυτοεκτίμηση, την αμοιβή, την προαγωγή και την εποπτεία.

Οι παράγοντες άνεσης περιλαμβάνουν τις ώρες εργασίας, το χρόνο ταξιδιού για την άφιξη στην εργασία, το φυσικό περιβάλλον, τα χαρακτηριστικά της επιχείρησης και της διοίκησής της και τέλος την εναρμόνιση μεταξύ του εργαζομένου, της εργασίας και των προσδοκιών στον χώρο εργασίας. Το μοντέλο του Locke είναι το πιο ξεκάθαρο και πιο λειτουργικό μοντέλο στις θεωρίες και τα μοντέλα ικανοποίησης εργασίας.

Επιπλέον, σύμφωνα με τη Θεωρία Ικανοποίησης Εργασίας του Locke, η επαγγελματική ικανοποίηση είναι ο βαθμός στον οποίο οι άνθρωποι είναι ικανοποιημένοι με την έκβαση του έργου. Οι εργαζόμενοι είναι περισσότερο ικανοποιημένοι με την εργασία εάν αποκτήσουν αποτελέσματα που είναι πιο πολύτιμα. Όχι μόνο το ποσό, αλλά και το είδος των ανταμοιβών επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση.

Οι εργαζόμενοι θέλουν να πάρουν τις επιθυμητές ανταμοιβές σε αντάλλαγμα για τις προσπάθειές τους. Οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι ευνοούν τη βελτίωση της οργάνωσης. Η επαγγελματική ικανοποίηση αναφέρεται στην προσωπική στάση απέναντι στην εργασία και δείχνει πόσο καλά οι προσδοκίες του προσωπικού είναι συμβατές με τις ανταμοιβές του έργου (Amiri et.al, 2010).

Ο Oshagbemi (1999) συνέδεσε την ικανοποίηση με τη συναισθηματική αντίδραση σε μια δουλειά που προκύπτει από τη σύγκριση των πραγματικών αποτελεσμάτων με εκείνα που

είναι επιθυμητά ή αναμενόμενα. Η ικανοποίηση των εργαζομένων σχετίζεται επίσης με οργανωτικά αποτελέσματα όπως η δέσμευση, η συμπεριφορά εκτός ρόλου, ο κύκλος εργασιών, η παραγωγικότητα και η ποιότητα των υπηρεσιών και η ικανοποίηση των πελατών.

Σύμφωνα με τον Saari και τον Judge (2004), υπάρχουν τρία κύρια ρεύματα για την επαγγελματική ικανοποίηση, το πρώτο ρεύμα επικεντρώνεται σε λόγους ικανοποίησης των εργαζομένων, το δεύτερο αφορά τα προσωπικά και οργανωτικά αποτελέσματα και το τρίτο αποσκοπεί στη μέτρηση της ικανοποίησης από την εργασία (Zaim et al., 2012).

Ο Lussier (2016) όρισε την επαγγελματική ικανοποίηση ως τη γενική στάση των εργαζομένων απέναντι στο έργο. Ωστόσο, ορισμένες άλλες μελέτες αντικατοπτρίζουν τις αξιολογήσεις των εργαζομένων για κάθε συγκεκριμένη πτυχή της εργασίας τους, διαφέροντας έτσι από τον γενικό ορισμό της ικανοποίησης της εργασίας (Zhu, 2013).

Ο Weiner (2000) δηλώνει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση εξαρτάται από τη φύση της ίδιας της εργασίας, η οποία ενσωματώνεται στις προκλήσεις της εργασίας, στην αυτονομία, στην ποικιλία των δεξιοτήτων και στο εύρος της εργασίας. Έτσι, η φύση της ίδιας της εργασίας βρίσκεται στις κορυφαίες θέσεις για τους ερευνητές, προκειμένου να καταλάβουν τι κάνει τους ανθρώπους να είναι ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους. Η ικανοποίηση των εργαζομένων έχει πολυδιάστατη δομή με την εποπτεία στην εργασία, την ίδια την εργασία, τις αμοιβές και τις συνθήκες, τις εκτιμήσεις, τις πρακτικές προαγωγής και τους συναδέλφους τους (Hackman & Oldman, 1976).

Η εργασία είναι μία από τις σημαντικότερες πτυχές της ζωής των ανθρώπων στο σημερινό, ιδιαίτερα ανταγωνιστικό εταιρικό περιβάλλον. Δεδομένου ότι οι άνθρωποι ξοδεύουν τις περισσότερες ώρες της ζωής τους στην εργασία τους, η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων αποκτά μεγαλύτερη σημασία στην επαγγελματική τους ζωή.

Ως εκ τούτου, η επαγγελματική ικανοποίηση διαδραματίζει ζωτικό ρόλο για ένα αποτελεσματικό εργασιακό περιβάλλον. Σύμφωνα με αυτό, οι παράγοντες που συνδέονται με την επαγγελματική ικανοποίηση είναι απαραίτητοι για τη βελτίωση της ευημερίας ενός μεγάλου μέρους της κοινωνίας (Schneider & Vaught, 1993). Ως εκ τούτου, η επαγγελματική ικανοποίηση, ως σημαντική ακαδημαϊκή έννοια, είναι δημοφιλής σε ένα ευρύ φάσμα τομέων όπως η κοινωνική ψυχολογία.

Σύμφωνα με τον Miner (1992), η επαγγελματική ικανοποίηση είναι ένα σημαντικό ζήτημα στη λειτουργία ιδρυμάτων και οργανισμών και ένας από τους κύριους δείκτες μιας υγιούς οργάνωσης. Έτσι, τα ιδρύματα και οι οργανισμοί δίνουν μεγάλη σημασία στο ζήτημα της επαγγελματικής ικανοποίησης. Τα επίπεδα ικανοποίησης των εργαζομένων είναι σημαντικά για τους οργανισμούς, καθώς οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι συμβάλλουν στην αποτελεσματικότητα και τη μακροπρόθεσμη επιτυχία των οργανισμών.

Η αποτελεσματικότητα και η παραγωγικότητα μιας οργάνωσης εξαρτάται από το προσωπικό της και ένας ευτυχισμένος εργαζόμενος είναι περισσότερο αποτελεσματικός από ότι ένας δυστυχισμένος αντίστοιχα. Δεν είναι δυνατή η ανάπτυξη ενός οργανισμού χωρίς να εξεταστεί η εκμετάλλευση των δυνατοτήτων του προσωπικού και η βελτίωση των συνθηκών εργασίας.

Μάλιστα, οργανισμοί που αποτελούνται από ικανοποιημένους εργαζομένους είναι πιθανότερο να πετύχουν σε σχέση με άλλους οργανισμούς με λιγότερο ικανοποιημένους εργαζομένους (Miner, 1992). Για τέτοιου είδους οργανώσεις, δεν είναι δύσκολο να αποκτήσουν οι εργαζόμενοι τα επιθυμητά προσόντα. Έτσι, ο ειδικευμένος, παραγωγικός και ευτυχισμένος εργαζόμενος συμβάλλει περισσότερο στην οργάνωση που εργάζεται έτσι ώστε αυτή να πετύχει.

Στη βιβλιογραφία, οι ερευνητές έχουν χωρίσει την επαγγελματική ικανοποίηση σε δύο βασικές κατηγορίες: τη γενική ικανοποίηση και τη συγκεκριμένη ικανοποίηση. Η γενική ικανοποίηση, αναφέρεται η συνολική ικανοποίηση, ορίζεται ως μια συνολική αξιολόγηση της θέσης εργασίας. Η συγκεκριμένη ικανοποίηση, με άλλα λόγια ικανοποίηση ως προς τη θέση εργασίας, ορίζεται ως αξιολόγηση διαφόρων πτυχών εργασίας (Eker et.al, 2007).

Ως συμπέρασμα, η επαγγελματική ικανοποίηση είναι η έννοια που επηρεάζεται από πολλαπλούς παράγοντες και είναι κατανοητή από πολλές διαστάσεις. Εκ πρώτης όψεως η επαγγελματική ικανοποίηση θεωρείται ως μια αφηρημένη έννοια, ωστόσο, είναι στην πραγματικότητα σε κάθε πτυχή της επαγγελματικής ζωής. Καθορίζει το συντονισμό των εργαζομένων στον οργανισμό. Η επαγγελματική ικανοποίηση δεν μπορεί να διαχωριστεί από τη ζωή του ίδιου του έργου, επειδή σχετίζεται με τις ανθρώπινες συνθήκες και όπως προαναφέρθηκε, αντανακλά όλες τις σημαντικές κρίσεις που συνδέονται με το τι θέλει το άτομο, και τη σημασία του τι είναι επιθυμητό, και τι αντιλαμβάνεται ότι παίρνει.

1.2 Η επαγγελματική ικανοποίηση στους εργαζομένους - Θεωρίες

Οι Weihrich και Koontz (1999) αναλύοντας την επαγγελματική ικανοποίηση υποστηρίζουν ότι η συζήτηση για την ικανοποίηση αυτή ξεκίνησε με τη θεωρία των αναγκών της Maslow (1943), αλλά όλη η ιστορία για το φαινόμενο αυτό προέρχεται από το επιστημονικό κίνημα του Frederick Taylor (1911) που θεωρεί ότι ο άνθρωπος είναι οικονομικός άνθρωπος και τα χρήματα πως είναι ο μεγαλύτερος λόγος ικανοποίησης από την εργασία.

Ωστόσο, η ιδέα αυτή επικρίθηκε από μελέτη του Elton Mayo (1930) σχετικά με τη φύση του ανθρώπου. Στις μελέτες ότι εκτός από τα χρήματα, υπάρχουν και άλλα σημαντικά στοιχεία όπως το προσωπικό ηθικό, οι θετικές αλληλεπιδράσεις, η κατανόηση της διαχείρισης του επιμέρους εργαζομένου και η συμπεριφορά των ομάδων ως άλλοι παράγοντες που συμβάλλουν στην ικανοποίηση των εργαζομένων.

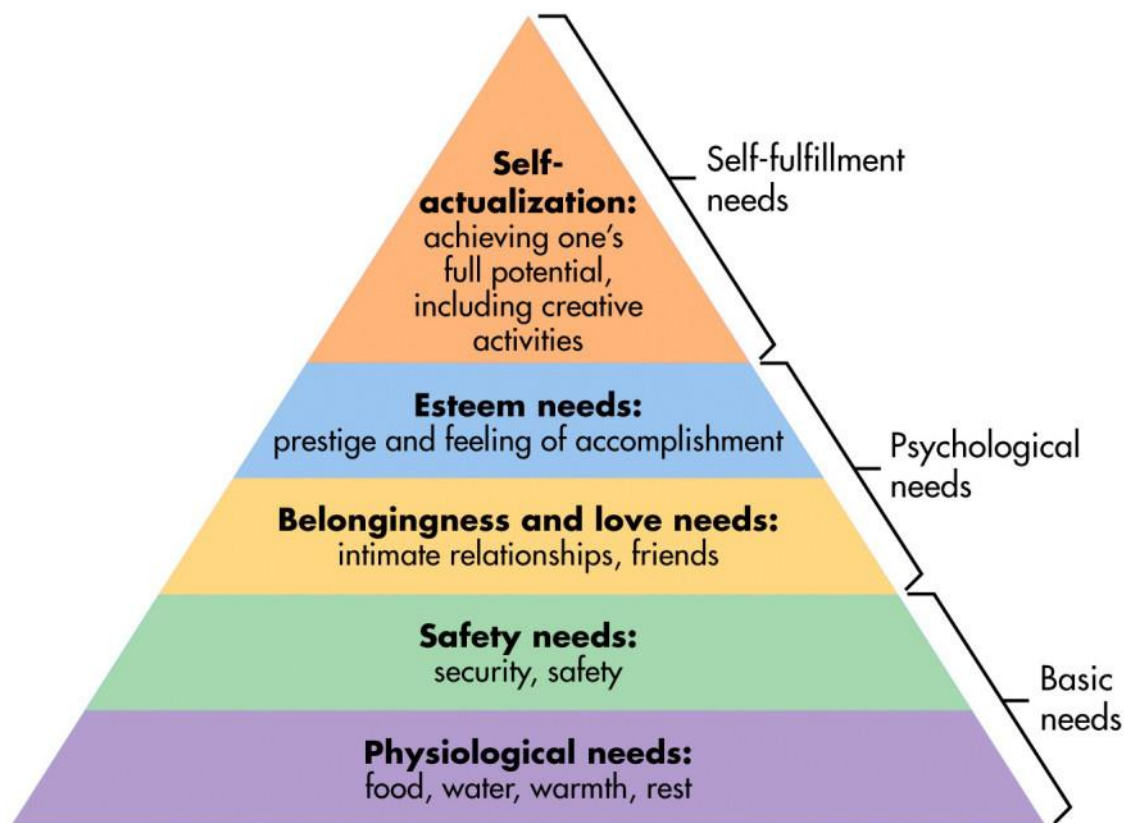
Οι μελέτες δείχνουν ότι ορισμένες συνθήκες μπορούν είτε να επιφέρουν επαγγελματική ικανοποίηση είτε να επιφέρουν τη δυσαρέσκεια και η αναδυόμενη βιβλιογραφία για τις θεωρίες ικανοποίησης από την εργασία προτείνει ότι οι θεωρίες συνήθως ταξινομούνται ανάλογα με τη φύση τους ή τη χρονολογική τους διάταξη (Saifuddin et al., 2012).

Σύμφωνα με αυτό το επιχείρημα, οι Shajahan και Shajahan (2004) σημείωσαν ότι υπάρχουν θεωρίες περιεχομένου, όπως η ιεραρχία των αναγκών Maslow, η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg, η θεωρία της δικαιοσύνης και άλλες. Ομοίως, υπάρχουν θεωρίες διαδικασιών όπως η Τροποποίηση Συμπεριφοράς, η Θεωρία της Γνώσης, η Θεωρία της Οριοθέτησης Στόχων, η Θεωρία της Ενίσχυσης, η Θεωρία Προσδοκιών και η Θεωρία της Ισοτιμίας.

1.2.1. Η θεωρία ικανοποίησης και παρακίνησης του Maslow

Η θεωρία ικανοποίησης και παρακίνησης του Maslow (1943) εισάγει την ιεραρχία των αναγκών και λέγεται ότι είναι η πιο αναλυτική θεωρία της κινητοποίησης και ικανοποίησης (Weihrich & Koontz, 1999). Το επιχείρημα του Maslow (1943) που βασίζεται στην ανθρωπιστική ψυχολογία και τις κλινικές πρακτικές αποκάλυψε ότι οι απαιτήσεις κινήτρων / ικανοποίησης ενός ατόμου θα μπορούσαν να διευθετηθούν με βάση την ιεραρχική τάξη δηλαδή τις φυσικές ανάγκες, τις ανάγκες ασφάλειας, τις κοινωνικές ανάγκες, τις ανάγκες εκτίμησης. Η θεωρία εξηγεί ότι όταν ένα επίπεδο αυτών των αναγκών εκπληρώνεται ή ικανοποιείται, δεν παρακινεί πλέον. Επομένως, πρέπει να

ξεκινήσει το επόμενο υψηλότερο επίπεδο ανάγκης για να εμπνεύσει το άτομο έτσι ώστε να αισθάνεται ικανοποιημένο (Luthans, 2005). Ωστόσο, οι ανάγκες επηρεάζονται τόσο από τη σημαντικότητα που συνδέεται με αυτές όσο και από το επίπεδο στο οποίο ένα άτομο θέλει να καλύψει αυτές τις ανάγκες (Karimi, 2007). Παρακάτω παρουσιάζεται η εικόνα της ιεραρχίας που πρότεινε ο Maslow.



Εικόνα 1.1: Η ιεραρχία του Maslow. Πηγή (McLeod, 2018)

1.2.2. Η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg

Η θεωρία δύο παραγόντων του Herzberg (1959) λέγεται ότι είναι το πιο λειτουργικό μοντέλο για τη μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης και έχει χρησιμοποιηθεί ως θεωρητικό πλαίσιο για την αξιολόγηση της ικανοποίησης από την εργασία των αστυνομικών (Getahun et al., 2007). Η Θεωρία των δύο παραγόντων υποδηλώνει ότι υπάρχουν δύο παράγοντες που θα μπορούσαν να ικανοποιήσουν. Οι παράγοντες ικανοποίησης από την εργασία είναι πτυχές της εργασίας που διεγείρουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων και σχετίζονται με χαρακτηριστικά της εργασίας όπως η αναγνώριση, το επίτευγμα, η ευθύνη, η πρόοδος και το ίδιο το έργο.

Εναλλακτικά, οι παράγοντες δυσαρέσκειας θεωρούνται ως δευτερεύοντες ή συμπληρωματικοί παράγοντες που δεν είναι απαραίτητοι για την παρακίνηση, αλλά η απουσία τους στο χώρο εργασίας προκαλεί δυσαρέσκεια. Ωστόσο, αυτή η θεωρία έχει λάβει πολλές αρνητικές κριτικές για το περιεχόμενό της και το περιεχόμενο που αγνοεί τις ατομικές διαφορές και αντιλαμβάνεται ότι οι μεμονωμένοι εργαζόμενοι θα ανταποκρίνονταν με τον ίδιο τρόπο στις αλλαγές των παραγόντων ικανοποίησης και δυσαρέσκειας (Karimi, 2007).

1.2.3. Η θεωρία της δικαιοσύνης

Σύμφωνα με τους Yusof και Shamsuri (2006), αυτή η θεωρία έχει μελετηθεί εκτεταμένα εδώ και δεκαετίες. Ο υποστηρικτής αυτής της θεωρίας, ο Adams (1963) προτείνει ότι οι εργαζόμενοι θεωρούν την εισήγησή τους (τι βάζουν σε δουλειά) σε σχέση με το αποτέλεσμά τους (τι παίρνουν από μια δουλειά) και προσπαθούν να αξιολογήσουν αυτή την αναλογία με το λόγο εισόδου-αποτελέσματος τους συναδέλφους τους σε άλλους οργανισμούς. Η κατάσταση της δικαιοσύνης λέγεται ότι υπάρχει εάν συνειδητοποιήσει ότι ο λόγος τους είναι ισοδύναμος με εκείνον των συναδέλφων τους σε άλλους οργανισμούς. Ομοίως, υπάρχει ανισότητα εάν ο λόγος δεν είναι αντίστοιχος. Η ισότητα αυξάνει την ικανοποίηση των εργαζομένων, ενώ η ανισότητα οδηγεί σε δυσαρέσκεια. Μάλιστα σε έρευνα αργότερα, διαπιστώθηκε ότι η ικανοποίηση των εργαζομένων αυξάνεται με ανταμοιβές μόνο όταν αυτές οι ανταμοιβές αποτιμώνται και τηρούνται ως δίκαιες (Durant et al., 2006).

1.2.4. Η θεωρία σχεδιασμού της εργασίας

Αυτή η θεωρία υποδηλώνει ότι οι εργασιακές πτυχές ενός υπαλλήλου θα δείξουν το επίπεδο της ευθύνης του ή της ευθύνης του στον οργανισμό. Ακολουθώντας τους Moynihan και Pandey (2007), η διαφάνεια της εργασίας προκαλεί μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση, καθώς η σαφήνεια της εργασίας δημιουργεί αυτούς τους εργαζόμενους που είναι περισσότερο ικανοποιημένοι με το έργο, αφοσιωμένοι στο έργο και ασχολούνται με το έργο. Η θεωρία δηλώνει πέντε χαρακτηριστικά γνωρίσματα μιας εργασίας, όπως η ποικιλία δεξιοτήτων, η ταυτότητα της εργασίας, η σημαντική εργασία και η αυτονομία ως παράγοντες που επηρεάζουν την αντίληψη του ατόμου για το πόσο σημαντική είναι η εργασία και επηρεάζει τελικά το επίπεδο ικανοποίησης. Η αυτονομία αντιπροσωπεύει το επίπεδο άσκησης αυτοέλεγχου και όσο πιο νωρίς το αντιλαμβάνεται ένας εργαζόμενος, τόσο περισσότερες ευθύνες αναλαμβάνει.

1.2.5. Η θεωρία της προσδοκίας του Vroom

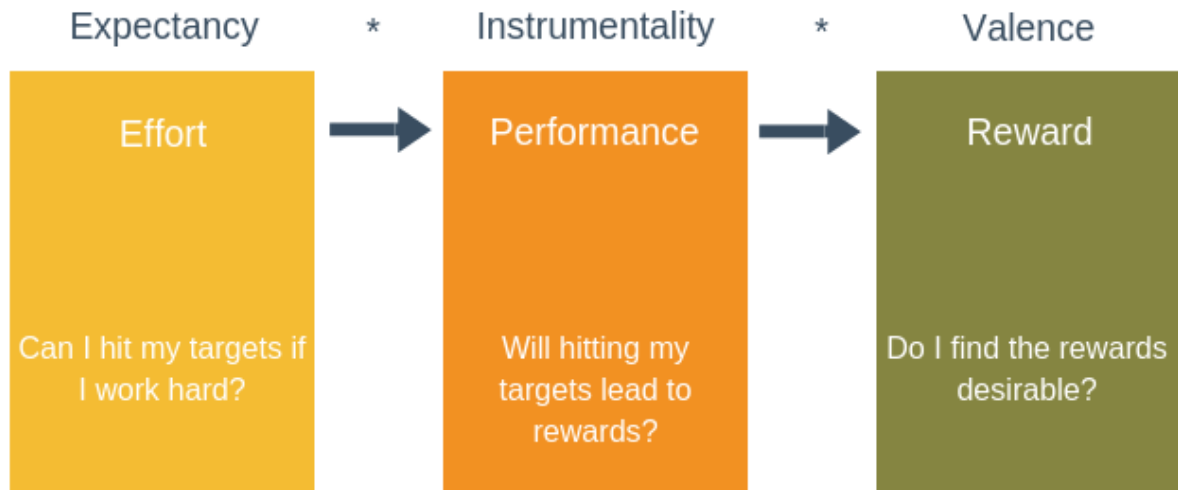
Ο Vroom (1964) υποδηλώνει ότι τα κίνητρα των ανθρώπων να εργαστούν για να πραγματοποιήσουν τα όνειρά τους εξαρτώνται από τις υποθέσεις ότι ο στόχος αξίζει να επιτευχθεί και είναι σίγουροι ότι αυτό που κάνουν θα τους βοηθήσει να πετύχουν τους στόχους. Ο Robbins (2005) υποστηρίζει ότι αυτή η θεωρία βασίζεται σε τρεις μεταβλητές: την επιθυμητή ανταμοιβή, την προσδοκία και το μέσο.

Η επιθυμητή ανταμοιβή αναφέρεται στη δύναμη της προτίμησης των ατόμων για μια συγκεκριμένη παραγωγή. Η προσδοκία θεωρεί την πιθανότητα μια συγκεκριμένη προσπάθεια να προκαλέσει ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα πρώτου επιπέδου. Η προσδοκία, από την άλλη πλευρά, είναι ο βαθμός στον οποίο το αποτέλεσμα πρώτου επιπέδου θα προκαλέσει επιθυμία για αποτελέσματα δευτέρου επιπέδου

Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι θα μπορούσαν να παρακινηθούν (κινήτρια προσπάθεια) προς την ανώτερη απόδοση (παραγωγή πρώτου επιπέδου) για να κερδίσουν την προαγωγή (παραγωγή δευτέρου επιπέδου).

Ομοίως, ο Newstrom (2007) εξηγεί ότι η ικανοποίηση είναι αποτέλεσμα τριών παραγόντων όπως είναι η επιθυμητή ανταμοιβή (Valance), η εκτίμηση της πιθανότητας ότι η προσπάθεια θα οδηγήσει σε επιτυχημένη απόδοση (Προσδοκία - Expectancy) και η εκτίμηση ότι η απόδοση θα οδηγήσει σε ανταμοιβή (Μέσο - Instrumentality). Ως εκ τούτου, προκύπτει η εξίσωση: $\text{Ικανοποίηση} / \text{Κίνητρο} = \text{Επιθυμητή Ανταμοιβή (Valance)} \times \text{Μέσο (Instrumentality)}$. Μια οπτικοποίηση της θεωρίας ακολουθεί παρακάτω.

Expectancy Theory



Εικόνα 1.2: Η θεωρία της προσδοκίας. Πηγή (Wheiner, 2018)

Δεδομένου ότι το κύριο μέλημα αυτής της εργασίας είναι να διερευνηθεί η επαγγελματική ικανοποίηση, αυτές οι θεωρίες έχουν επιλεγεί για να καθοδηγήσουν τη μελέτη.

1.3 Στοιχεία που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση

Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια πολυδιάστατη έννοια που σχετίζεται με τα χαρακτηριστικά τόσο της προσωπικότητας όσο και με περιβαλλοντικούς παράγοντες. Σύμφωνα, βέβαια, με τους Pies και Judge (2003), ένα ποσοστό έως και 45% της διακύμανσης της επαγγελματικής ικανοποίησης οφείλεται στην προσωπικότητα.

Οι σχέσεις μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και της εξωστρέφειας βρέθηκαν γενικευμένες σε όλες τις μελέτες (Judge, Heller & Mount, 2002). Τα στοιχεία της προσωπικότητας, εντούτοις, δεν μπορούν να επηρεαστούν από τους επιβλέποντες. Οι οργανωτικές συνθήκες αναγνωρίστηκαν επίσης ως παράγοντες πρόβλεψης της επαγγελματικής ικανοποίησης (Acker, 2004).

Η σχέση μεταξύ πτυχών εργασίας και επαγγελματικής ικανοποίησης είναι σημαντική για να μελετηθεί, επειδή οι συνθήκες εργασίας μπορούν να ρυθμιστούν ανάλογα για να επιτευχθούν θετικά αποτελέσματα για τους υπαλλήλους και παράλληλα για τον οργανισμό.

Αυτό ενισχύεται από μια πρόσφατη έκθεση των Faragher, Cass και Cooper (2013) στην οποία η δυσαρέσκεια για τη δουλειά σχετίζεται με προβλήματα ψυχικής υγείας. Στην έρευνα οι συγγραφείς διαπίστωσαν ισχυρές σχέσεις μεταξύ δυσαρέσκειας και εξάντλησης από την εργασία (burnout). Η δυσαρέσκεια για τη δουλειά, επιπλέον, συνδέθηκε λιγότερο με άλλα προβλήματα ψυχικής υγείας, όπως η κατάθλιψη, το άγχος και η χαμηλή αυτοεκτίμηση.

Πριν είναι δυνατό να διερευνηθεί ο τρόπος με τον οποίο οι εργαζόμενοι νιώθουν για το έργο τους, θα πρέπει να γίνει ένας έλεγχος για παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία και που καθορίζουν την επαγγελματική ικανοποίηση. Πολλοί παράγοντες όπως η αυτονομία, η ταυτότητα των καθηκόντων (επαγγελματική κατάσταση), η ποικιλία καθηκόντων, ο μισθός, η ανατροφοδότηση, οι ευκαιρίες προαγωγής, η επιβράβευση από τους επιβλέποντες, η συνοχή με τους συναδέλφους, η συνεργασία με το προσωπικό, οι συνθήκες εργασίας και η δύναμη της οργανωτικής κουλτούρας έχουν συνδεθεί με την επαγγελματική ικανοποίηση (Lu, While & Barriball, 2005).

Οι Gunlu, Aksarayli, και Şahin Perçin (2010), κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η ποικιλία θέσεων εργασίας ήταν ένας από τους ισχυρότερους παράγοντες πρόβλεψης ικανοποίησης σε μια έρευνα 135 υπαλλήλων. Οι Zatzick και Iverson (2011) από την πλευρά τους ανέφεραν ευκαιρίες για δημιουργικότητα για την ενίσχυση της σημασίας και της ικανοποίησης.

Οι Roelen, Koopmans και Groothoff (2008) διαπίστωσαν ότι η ικανοποίηση της ποικιλίας των καθηκόντων είναι ιδιαίτερα αλληλένδετη με τις προοπτικές σταδιοδρομίας, την ικανοποίηση των συνθηκών εργασίας και σε μικρότερο βαθμό, με το φόρτο εργασίας. Αυτό επιτρέπει στους επιβλέποντες να επηρεάζουν το αίσθημα ικανοποίησης προσαρμόζοντας αυτές τις πτυχές της εργασίας.

Οι Van Eerd και συν. (2016) ανέφεραν ότι η ικανοποίηση με τη διάταξη της θέσης εργασίας είχε σημαντική σχέση με την ατομική απόδοση, την ομαδική συνεργασία και την αποτελεσματικότητα. Μια προσέγγιση με γνώμονα κάθε άτομο ξεχωριστά είναι

απαραίτητη, διότι η σχέση ανάμεσα στο άτομο και το εργασιακό περιβάλλον διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στο αίσθημα ικανοποίησης (AlBattat & Som, 2013).

Πολλοί άνθρωποι περνούν ένα σημαντικό χρονικό διάστημα στην εργασία τους. Αν η δουλειά τους δεν τους ικανοποιεί, είναι πιθανό να αισθάνονται δυστυχημένοι ή να νιώθουν ανεκπλήρωτοι για το μεγαλύτερο μέρος της ημέρας, με αποτέλεσμα την κακή γενική διάθεση και τα μειωμένα συναισθήματα αυτοπεποίθησης. Οι Khamisa, Oldenburg, Peltzer και Ilie (2015), βρήκαν μια ισχυρή σχέση μεταξύ δυσαρέσκειας και εξάντλησης.

Αυτό επιβεβαιώνει ότι οι εργαζόμενοι με χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης κινδυνεύουν από συναισθηματική κατάρρευση. Η συζήτηση μεταξύ των εργαζομένων ή μεταξύ εργαζομένων και επιβλεπόντων για το πώς αισθάνονται για το έργο τους μπορεί να αποδειχθεί χρήσιμη προληπτική στρατηγική. Οι δυσαρεστημένοι εργαζόμενοι θα μπορούσαν να βοηθηθούν για να αλλάξουν καταλλήλως τις πτυχές της εργασίας που προκαλούν ιδιαίτερη δυσαρέσκεια, εμποδίζοντας έτσι (μακροπρόθεσμα) την απουσία από την εργασία λόγω ψυχικών διαταραχών.

Τα αποτελέσματα της μελέτης των Roelen, Koopman και Groothoff (2008) επιβεβαίωσαν τη σχέση μεταξύ της αυτονομίας της εργασίας και της ικανοποίησης. Ωστόσο, η αυτονομία της εργασίας συνέβαλε ελάχιστα στην εξήγηση της ικανοποίησης από την εργασία. Αυτό εγείρει το ερώτημα εάν είναι απαραίτητο να καλυφθεί η αυτονομία της εργασίας σε ένα μέσο που μετρά την ικανοποίηση από την εργασία.

Οι Singh και Loncar (2010) ανέφεραν ότι η αυτονομία αποτελεί το σημαντικότερο στοιχείο για την ικανοποίηση 178 υπαλλήλων. Ωστόσο, η ποικιλία εργασιών ήταν μέρος της συνιστώσας αυτονομίας της εργασίας του Finn (2001), γεγονός που μπορεί να εξηγήσει την ισχυρή συσχέτιση που βρήκαν.

Η ικανοποίηση από τους συναδέλφους, επίσης, σχετίζεται με τη γενική επαγγελματική ικανοποίηση, σύμφωνα με έρευνες που έχουν ήδη δημοσιευθεί (Chung et al., 2010). Το εύρημα αυτό εντοπίζεται, επίσης, στην έρευνα των Larrabee και συν. (2003) πολύ νωρίτερα.

Η ικανοποίηση από τους συναδέλφους, ωστόσο, είναι ένας λιγότερο σημαντικός καθοριστικός παράγοντας για την ικανοποίηση από την εργασία. Αυτό συμβαδίζει με τα

ευρήματα των Raziq και Maulabakhsh (2015) που ανέφεραν ότι οι καλές σχέσεις μεταξύ των υπαλλήλων συσχετίζεται μετρίως με την επαγγελματική ικανοποίηση.

Ωστόσο, τα αποτελέσματα αυτά έρχονται σε αντίθεση με τα ευρήματα των Bakotic και Babic, (2013) που βρήκαν την υποστήριξη μεταξύ των υπαλλήλων ως το ισχυρότερο συσχετισμό της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Οι Roelen, Koormans και Groothoff, (2008) μελέτησαν τόσο την συναισθηματική όσο και την επιχειρησιακή υποστήριξη στην εργασία και την συνδύασαν με την αίσθηση της κοινότητας των εργαζομένων. Έτσι, εξετάστηκε ο τρόπος με τον οποίο οι εργαζόμενοι αισθάνονταν για τους συναδέλφους και τον εκάστοτε επιβλέποντα. Αποδείχθηκε, βέβαια, ότι η ικανοποίηση από τους επιβλέποντες δεν συνεισφέρει σημαντικά στην επαγγελματική ικανοποίηση.

Μια μετα-ανάλυση συγκεκριμένα, που βασίστηκε με μελέτης από το 1980 έως και το 2009 βρήκε σημαντικούς παράγοντες πρόβλεψης επαγγελματικής ικανοποίησης, όπως η αυτονομία της εργασίας, η σχέση μεταξύ υπαλλήλων και η υποστήριξη των επιβλεπόντων (Saber, 2014).

Ομοίως, μια έρευνα από τον Καναδά, χρησιμοποιώντας στοιχεία που συλλέχθηκαν από ομάδες εστίασης (focus groups), αποκάλυψε ότι υπάρχουν επτά παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν την ικανοποίηση των υπαλλήλων και είναι: οι σχέσεις με τους συνομηλίκους, η κατάσταση του εργασιακού περιβάλλοντος, η σχέση και η υποστήριξη από έναν υπεύθυνο/επιβλέπων, οι μηχανισμοί ανταμοιβής στην εργασία, η οργανωτική υποστήριξη και οι πρακτικές, η σωματική και ψυχολογική ευθύνη, οι σχέσεις πελατών και άλλα περιεχόμενα εργασίας, και τέλος οι εξωτερικοί παράγοντες (Tourangeau et al., 2010).

Άξια αναφοράς είναι η έρευνα των Ge, Fu, Chang & Wang (2011) που δημοσίευσε μια αναλυτική κατάσταση από τους πιο σημαντικούς έως τους καθόλου σημαντικούς παράγοντες που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση. Μάλιστα, με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας αποδείχθηκε πως ο σημαντικότερος παράγοντας που επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση είναι το κλίμα στην εργασία, ενώ ο λιγότερο σημαντικός παράγοντας είναι ο χαρακτήρας της εταιρείας.

Έπειτα από τον πιο σημαντικό παράγοντα που αποδείχθηκε η ατμόσφαιρα στην εργασία οι δύο εξίσου σημαντικοί παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση,

αποδείχθηκαν πως είναι από τη μία η σταθερότητα της απασχόλησης και από την άλλη οι καλές σχέσεις με τους συναδέλφους. Αξιόλογο είναι πως οι καλές σχέσεις με τους ανώτερους/επιβλέποντες και η επικοινωνία με τη διοίκηση αποτελούν τον τέταρτο και πέμπτο σημαντικότερο παράγοντα. Το περιεχόμενο της εργασίας και η δυνατότητα ανάπτυξης είναι ο δεύτερος και τρίτος λιγότερο σημαντικός παράγοντας για τους ερωτώμενους.

Αναλυτικά οι παράγοντες που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση από τον σημαντικότερο προς τον λιγότερο σημαντικό βρέθηκαν να είναι: 1) το κλίμα στην εργασία, 2) η σταθερότητα της απασχόλησης, 3) οι καλές σχέσεις με τους συναδέλφους, 4) οι καλές σχέσεις με τους ανώτερους/επιβλέποντες, 5) η επικοινωνία με τη διοίκηση, 6) η αναγνώριση από τους ανώτερους/επιβλέποντες, 7) η επικοινωνία μεταξύ υπαλλήλων και άλλων, 8) η πιθανότητα προαγωγής, 9) η ανεξαρτησία στην λήψη αποφάσεων, 10) η ασφάλεια στην εργασία, 11) δυνατότητα ανάπτυξης, 12) το περιεχόμενο της εργασίας και 13) ο χαρακτήρας της εταιρείας.

Παρακάτω προστίθεται ένας πίνακας με συγγραφείς από τη μία και στοιχεία που συνέδεσαν με την επαγγελματική ικανοποίηση από την άλλη.

Πίνακας 1.1: Συγγραφείς και στοιχεία επαγγελματικής ικανοποίησης

Συγγραφέας	Cross (1973)	Hackman & Oldman (1975)	Khaleque & Rahman (1987)	Scarpello & Campbell (1983)	Smith et al. (1969)
Χαρακτηριστικά	<ul style="list-style-type: none"> • Η εταιρία σαν σύνολο • Μισθός • Προαγωγή • Η ίδια η δουλειά • Επιβλέπων • Συνάδελφοι 	<ul style="list-style-type: none"> • Ασφάλεια • Μισθός • Κοινωνικότητα • Επίβλεψη • Προαγωγή 	<ul style="list-style-type: none"> • Συνάδελφοι • Ωρες • Περιβάλλον • Αναγνώριση • Επιθυμητή δουλειά • Αυτονομία • Πλεονεκτήματα • Προαγωγή • Επίβλεψη 	<ul style="list-style-type: none"> • Φύση της δουλειάς • Έλεγχος επί της δουλειάς • Περιβάλλον • Επιβλέπων • Συνάδελφοι • Επιβράβευση 	<ul style="list-style-type: none"> • Δουλειά • Μισθός • Προαγωγή • Επίβλεψη • Συνάδελφοι

1.4. Μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης

Η παράγραφος είναι αφιερωμένη στην καταγραφή των διαθέσιμων εργαλείων για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης με βάση τη βιβλιογραφία.

1.4.1 Index of Job Satisfaction

Η αρχή γίνεται με το εργαλείο «Index of Job Satisfaction» που δημιουργήθηκε από τους Brayfield και Rothe (1951). Οι εμπνευστές του εργαλείου έθεσαν κάποιες προτεραιότητες κατά τη διαδικασία δημιουργίας τους οι οποίες ήταν:

- Να μετράει τη γενική επαγγελματική ικανοποίηση και όχι συγκεκριμένους παράγοντες που σχετίζονται με αυτή
- Να είναι εύκολα εφαρμόσιμο σε μια ευρεία γκάμα εργασιών, δηλαδή να χρησιμοποιείται για να μετρήσει τη επαγγελματική ικανοποίηση εργαζομένων ανεξαρτήτου επαγγέλματος
- Να είναι ευαίσθητο στην ποικιλία συμπεριφορών
- Οι ερωτήσεις να είναι τέτοιας φύσεως που να προκαλούν τη συνεργασία τόσο των επιβλεπόντων όσο και των υπαλλήλων
- Να είναι αξιόπιστο
- Να είναι έγκυρο
- Να είναι σύντομο, να συμπληρώνεται εύκολα και να βαθμολογείται επίσης, εύκολα.

Το εργαλείο αποτελείται από 19 ερωτήσεις συνολικά από τις οποίες οι 10 έχουν αντίθετη σημασία από τις υπόλοιπες για λόγους εγκυρότητας του ερωτηματολογίου. Κάθε ερώτηση βασίζεται σε 5βαθμη κλίμακα Likert ξεκινώντας από την κατηγορία συμφωνώ απόλυτα και καταλήγοντας στο διαφωνώ απόλυτα. Κάθε απάντηση αντιστοιχεί σε έναν αριθμό και τελικά προκύπτει ένα σκορ που αντιστοιχεί στα επίπεδα γενικής επαγγελματικής ικανοποίησης. Μικρότερα σκορ αντιστοιχούν σε θετικά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης και μεγαλύτερα σκορ αντιστοιχούν σε αρνητικά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης.

1.4.2 Job Descriptive Index

Το εργαλείο «Job Descriptive Index» (JDI) είναι ένα ευρέως χρησιμοποιούμενο μέτρο ικανοποίησης από την εργασία και έχει υποβληθεί σε πολλές μελέτες επικύρωσης και αξιοπιστίας (Michalos, 2014).

Ως πτυχή της επαγγελματικής ικανοποίησης, το εργαλείο αυτό έχει το πλεονέκτημα ότι αναλύει πέντε σημαντικές διαστάσεις ικανοποίησης από την εργασία:

(α) το παρόν έργο - ο βαθμός στον οποίο η δουλειά παρέχει στο άτομο ενδιαφέροντα καθήκοντα, ευκαιρίες μάθησης και προσωπική ανάπτυξη και την ευκαιρία να είναι υπεύθυνο και υπολογίσιμο για τα αποτελέσματα. Η πτυχή αυτή περιλαμβάνει 18 ερωτήσεις.

β) την αμοιβή - η αμοιβή που εισπράττει και ο βαθμός στον οποίο αυτό θεωρείται δίκαιος σε σύγκριση με εκείνον άλλου προσώπου σε παρόμοια θέση εντός ή εκτός του οργανισμού. Η πτυχή αυτή περιλαμβάνει 9 ερωτήσεις.

(γ) προαγωγές - οι ευκαιρίες προώθησης και προαγωγής στον οργανισμό, οι οποίες δεν συνδέονται απαραίτητα με την ιεραρχική υποστήριξη και την καθοδήγηση με καθήκοντα που σχετίζονται με την εργασία. Η πτυχή αυτή περιλαμβάνει 9 ερωτήσεις.

δ) εποπτεία - οι ικανότητες των εποπτικών αρχών να παρέχουν συναισθηματική και τεχνική υποστήριξη και καθοδήγηση με καθήκοντα που σχετίζονται με την εργασία. Η πτυχή αυτή περιλαμβάνει 18 ερωτήσεις.

(ε) συνάδελφοι - ο βαθμός στον οποίο οι συνάδελφοί είναι τεχνικά, συναισθηματικά και κοινωνικά υποστηρικτικοί. Η πτυχή αυτή περιλαμβάνει 18 ερωτήσεις.

Όσοι απαντούν στο εργαλείο καλούνται να συμπληρώσουν το κενό δίπλα σε κάθε στοιχείο, ως εξής: "Y" (συμφωνία), "N" (διαφωνία), και "?" (Δεν μπορεί να αποφασίσει). Το σύστημα βαθμολόγησης είναι το ακόλουθο: Οι απαντήσεις Y (συμφωνίας) σε θετικά στοιχεία και οι απαντήσεις N (διαφωνίας) σε αρνητικά στοιχεία λαμβάνουν βαθμολογία 3, οι απαντήσεις N (διαφωνία) απαντήσεις σε θετικά στοιχεία και Y (συμφωνία) απαντήσεις σε αρνητικά στοιχεία λαμβάνουν βαθμολογία 0, και το "?" ως απάντηση βαθμολογείται με 1. Στην περίπτωση του εργαλείου αυτού τα μεγαλύτερα σκορ αντιστοιχούν σε ανώτερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης και τα μικρότερα σκορ αντιστοιχούν σε χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης (Castanheira, 2014)

1.4.3 Οι 7 παράγοντες του Churchill (1979)

Το εργαλείο αυτό όπως και το προηγούμενο στο υποκεφάλαιο αυτό, διακρίνουν μια σειρά από παράγοντες που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση. Το συγκεκριμένο εργαλείο εστιάζει 7 παράγοντες συγκεκριμένα. Αυτοί είναι:

1. Η εργασία γενικά που περιλαμβάνει 12 ερωτήσεις
2. Οι συνάδελφοι και οι σχέσεις με τους συναδέλφους που περιλαμβάνει 12 ερωτήσεις
3. Οι ανώτεροι ή οι επιβλέποντες που περιλαμβάνει 16 ερωτήσεις
4. Η πολιτική της εταιρίας και η υποστήριξη που περιλαμβάνει 21 ερωτήσεις
5. Ο μισθός που περιλαμβάνει 11 ερωτήσεις
6. Η προαγωγή και η προώθηση γενικά που περιλαμβάνει 8 ερωτήσεις
7. Οι πελάτες και οι σχέσεις με αυτούς με 15 ερωτήσεις.

Το σύνολο των ερωτήσεων που φτάνει τις 95 βασίζεται σε 5βαθμη κλίμακα Likert και περιλαμβάνει τόσο θετικές όσο και αντίστροφες ερωτήσεις για προσθήσει εγκυρότητα στο εργαλείο. Η κλίμακα ξεκινά από το συμφωνώ απόλυτα και καταλήγει στο διαφωνώ απόλυτα. Αντίστοιχα, το τελικό σκορ που προκύπτει σχετίζεται με το επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης αλλά αναφέρεται ξεχωριστά σε κάθε ένα παράγοντα. Έτσι, μικρότερα σκορ αντιστοιχούν σε υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης και μεγαλύτερα σκορ αντιστοιχούν σε χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης (Churchill, 1979).

1.4.4 The Generic Job Satisfaction Scale

Το εργαλείο με όνομα «The generic Job Satisfaction Scale» προτάθηκε από τους Macdonald και MacIntyre (1997). Αρχικά, οι συγγραφείς δημιούργησαν ένα σύνολο από ερωτήσεις οι οποίες έφταναν τις 44 στον αριθμό και όλες αναφέρονταν σε παράγοντες που σύμφωνα με τη βιβλιογραφία συνδέονταν με την επαγγελματική ικανοποίηση. Ωστόσο, για να μειώσουν την έκταση των ερωτήσεων υλοποίησαν μια έρευνα με ένα ικανοποιητικό δείγμα 885 εργαζομένων για να μπορέσουν να εκτελέσουν παραγοντική ανάλυση.

Τα αποτελέσματα της παραγοντικής ανάλυσης έδειξαν πως μόνο 10 ερωτήσεις από τις 44 μπορούν να οδηγήσουν σε ένα κοινό παράγοντα, που σύμφωνα με τους συγγραφείς είναι και η γενική επαγγελματική ικανοποίηση. Έπειτα από την εκτέλεση της παραγοντικής ανάλυσης και την ανάδειξη του ενός παράγοντα από τις 10 ερωτήσεις, εκτελέστηκε και έλεγχος Cronbach που έδειξε πως η εσωτερική αξιοπιστία των 10 αυτών ερωτήσεων ήταν ικανοποιητική. Μάλιστα, οι ερωτήσεις βρέθηκαν να είναι στατιστικά σημαντικά σχετιζόμενες με βασικούς εργασιακούς παράγοντες όπως: το εργασιακό άγχος, η πλήξη, η απομόνωση και ο κίνδυνος αρρώστιας ή τραυματισμού.

Το εργαλείο των 10 ερωτήσεων, τελικά, βασίστηκε σε μια 5βαθμη κλίμακα Likert. Οι απαντήσεις ξεκινούσαν από το διαφωνώ απόλυτα και κατέληγαν στο συμφωνώ απόλυτα. Το σκορ κάθε απάντησης – χωρίς να υπάρχουν ανάστροφες ερωτήσεις – ξεκινούσε από το 1 και έφτανε στο 5 αντίστοιχα. Ου συγγραφείς μάλιστα, πρότειναν κάποιες κλίμακες ικανοποίησης ανάλογα με το συνολικό σκορ των απαντήσεων.

Αναλυτικότερα, για σκορ από 42 έως 50 η επαγγελματική ικανοποίηση θεωρούνταν πολύ υψηλή. Για σκορ από 39 έως 41 η επαγγελματική ικανοποίηση θεωρούνταν υψηλή, για σκορ από 32 έως 38 η επαγγελματική ικανοποίηση θεωρούνταν μέτρια, για σκορ από 27 έως 31 η επαγγελματική ικανοποίηση θεωρούνταν χαμηλή και για σκορ από 10 έως 26 η επαγγελματική ικανοποίηση θεωρούνταν πολύ χαμηλή.

1.4.5 Job Satisfaction Survey (JSS)

Το εργαλείο «Job Satisfaction Survey» (JSS) αποτελείται από ερωτήσεις και αποτελεί πνευματική ιδιοκτησία του Spector (1985). Περιέχει 36 ερωτήσεις οι οποίες αντιστοιχούν σε 9 ανεξάρτητες κατηγορίες και αξιολογεί τις στάσεις των εργαζομένων σχετικά με τη δουλειά και τις πτυχές της εργασίας. Αξίζει να σημειωθεί πως ο ίδιος, έχει δώσει άδεια για να χρησιμοποιείται για ερευνητικούς λόγους (όχι εμπορικούς, ωστόσο) αρκεί να γίνεται η σχετική αναφορά στο έργο του.

Κάθε πτυχή αξιολογείται με τέσσερα στοιχεία και υπολογίζεται μια συνολική βαθμολογία από όλα τα στοιχεία. Χρησιμοποιείται μια συνοπτική μορφή 6βαθμης κλίμακας Likert, με έξι επιλογές ανά αντικείμενο που κυμαίνονται από "διαφωνώ απόλυτα" με "συμφωνώ απόλυτα". Οι ερωτήσεις είναι γραμμένες είτε με θετική είτε με αρνητική κατεύθυνση, έτσι ώστε περίπου το ήμισυ αυτών να πρέπει να αντιστραφεί.

Οι εννέα κατηγορίες είναι: 1) οι αμοιβές, 2) η προαγωγή, 3) η επίβλεψη, 4) τα περιθώρια παροχών, 5) οι ενδεχόμενες ανταμοιβές (ανταμοιβές βάσει επιδόσεων), 6) οι διαδικασίες λειτουργίας (απαιτούμενοι κανόνες και διαδικασίες), 7) οι συνεργάτες, 8) η φύση της εργασίας και 9) η επικοινωνία. Παρόλο που το εργαλείο αυτό είχε αρχικά αναπτυχθεί για χρήση σε οργανισμούς παροχής υπηρεσιών σε ανθρώπους, ισχύει για όλους τους οργανισμούς.

Η εγκυρότητα και η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου έχει επιβεβαιωθεί από πληθώρα επιστημόνων και παράλληλα σε διαφορετικά πλαίσια, έρευνες και δείγματα. Οι Gholami Fesharaki, Talebiyan, Aghamiri και Mohammadian (2012) εκτέλεσαν ανάλυση

παραγόντων μέσω στατιστικής και έδειξαν πως όντως εντοπίζονται 9 παράγοντες εξηγώντας το 62% της συνολικής διακύμανσης της επαγγελματικής ικανοποίησης. Τα αποτελέσματα επιβεβαιώθηκαν επίσης με ανάλυση επιβεβαιωτικού παράγοντα Chi-square. Η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου αναφέρθηκε στο 0,86 χρησιμοποιώντας τη μέθοδο Cronbach's Alpha.

Έτσι, λαμβάνοντας υπόψη ότι οι δείκτες αξιοπιστίας και εγκυρότητας του ερωτηματολογίου αναφέρονται σε αποδεκτό εύρος, το εργαλείο μπορεί να θεωρηθεί πως είναι ένα έγκυρο και αξιόπιστο ερωτηματολόγιο για τη μέτρηση της ικανοποίησης από την εργασία μεταξύ των στρατιωτικών εργαζομένων στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης εφόσον το δείγμα ήταν σχετικό στην έρευνα αυτή.

Η εγκυρότητα και η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου εξετάστηκε και σε Ελληνικά δεδομένα από τους Tsounis και Sarafis (2018). Στην πρόσφατη αυτή μελέτη τους έγινε και μετάφραση του ερωτηματολογίου στα Ελληνικά. Το ελληνικό ερωτηματολόγιο, λοιπόν, δοκιμάστηκε σε δείγμα 239 υπαλλήλων διαφόρων ειδικοτήτων που εργάζονταν πάνω σε αντικείμενα θεραπείας απεξάρτησης ναρκωτικών. Αρχικά εκτελέστηκε ανάλυση παραγόντων για να ελεγχθεί η εγκυρότητα καθώς και ανάλυση εσωτερικής συνοχής για τον έλεγχο αξιοπιστίας.

Τα αποτελέσματα επιβεβαίωσαν ότι η μεταφρασμένη εκδοχή είναι μια ακριβής μετάφραση του αρχικού. Επίσης, τα αποτελέσματα της παραγοντικής ανάλυσης έδειξαν ότι το μοντέλο δομής εννέα παραγόντων ήταν μια σωστή επιλογή και τα φορτία συντελεστών (δηλαδή η επιρροή στη διακύμανση της επαγγελματικής ικανοποίησης) ήταν υψηλά και κυμαίνονταν από 0,61 έως 0,90 (ή επιρροή από 61% έως 90% της διακύμανσης της επαγγελματικής ικανοποίησης).

Επιπλέον, οι συντελεστές αξιοπιστίας ήταν ικανοποιητικοί αφού ο έλεγχος Cronbach για οκτώ από τις εννέα διαστάσεις του μεταφρασμένου στα Ελληνικά εργαλείου κυμάνθηκε από 0,62 έως 0,87 εκτός από τη διάσταση "Λειτουργικές διαδικασίες" που ήταν 0,48. Ο δείκτης Cronbach για τη συνολική κλίμακα που αναφέρεται σε όλες τις ερωτήσεις, ωστόσο, ήταν 0,87.

Συμπερασματικά, τα ευρήματα έδειξαν ότι η ελληνική έκδοση του εργαλείου είναι έγκυρη και αξιόπιστη για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης στην Ελλάδα.

1.4.6 Διάφορες σύντομες κλίμακες και σύντομα εργαλεία

Η παράγραφος είναι αφιερωμένη σε κάποια εργαλεία που εντοπίζονται στη βιβλιογραφία αλλά παράλληλα δεν είναι ευρέως χρησιμοποιούμενα από την επιστημονική κοινότητα.

Πρώτη, αναφέρεται η κλίμακα επαγγελματικής ικανοποίησης 16 ερωτήσεων που επινοήθηκε από τους Warr, Cook και Wall (1979) και επικυρώθηκε σε βρετανικό πληθυσμιακό δείγμα εργαζομένων που εργάζονταν με πλήρη απασχόληση σε μεταποιητική βιομηχανία και περιλάμβανε ερωτήσεις που αντιστοιχούσαν σε 3 κατηγορίες:

A) εσωτερική διάσταση (7 ερωτήσεις), B) εξωτερική διάσταση (8 ερωτήσεις) και μια ανεξάρτητη ερώτηση που μετρά συνολικά την επαγγελματική ικανοποίηση. Οι απαντήσεις σε όλες τις ερωτήσεις βασίζονται σε 7βαθμη κλίμακα Likert με τη βαθμολογία για κάθε απάντηση να κυμαίνεται από 1 (στις απαντήσεις εξαιρετικής ανικανοποίησης) έως 7 (στις απαντήσεις εξαιρετικής ικανοποίησης). Στο εργαλείο αυτό μικρότερα σκορ αντιστοιχούν σε χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης και μεγαλύτερα σκορ αντιστοιχούν σε ανώτερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης.

Παραλλαγές της κλίμακας επαγγελματικής ικανοποίησης των Warr, Cook και Wall (1979) έχουν προκύψει από τη βιβλιογραφία της ιατρικής έρευνας, κυρίως για να ληφθούν υπόψη οι διαφορές μεταξύ των χαρακτηριστικών θέσεων εργασίας των εργαζομένων στον τομέα της αρχικής μελέτης και εκείνων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και κατά κύριο λόγο αυτοαπασχολούμενων ιατρών.

Οι παραλλαγές περιλαμβάνουν ένα σύντομο εργαλείο 8 ερωτήσεων που χρησιμοποιήθηκε με τους ιατρούς γενικής ιατρικής στην Ιρλανδία που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα των O'Sullivan, Keane και Murphy (2005), ένα σύντομο εργαλείο 9 ερωτήσεων που χρησιμοποιήθηκε σε γιατρούς στη Νέα Ζηλανδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο σε έρευνα του Grant (2004) καθώς και ένα σύντομο εργαλείο 10 στοιχείων που χρησιμοποιήθηκε με Μαιευτήρες και Γυναικολόγους στις ΗΠΑ από τους Bettes, Chalas, Coleman και Schulkin (2004).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Στο κεφάλαιο αυτό θα επικεντρωθεί η συγγραφή σε στοιχεία επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών και θα γίνει αναφορά σε ευρήματα άλλων ερευνών είτε στην Ελλάδα είτε στο εξωτερικό.

2.1 Η επαγγελματική ικανοποίηση σε εκπαιδευτικούς - Παράγοντες

Η επαγγελματική ικανοποίηση αναλύθηκε εκτενώς στο προηγούμενο κεφάλαιο με βασικό γνώμονα γενικότερα τους υπαλλήλους. Στη δομή της παρούσας εργασίας, λοιπόν, εντάχθηκε το κεφάλαιο που συνδέει την επαγγελματική ικανοποίηση με τους εκπαιδευτικούς για να δώσει μια ειδικότερη πτυχή στην εργασία και να ενταχθούν επιπλέον στοιχεία σχετικά με το θέμα της. Έτσι, στο κεφάλαιο αρχικά θα παρουσιαστούν βασικές μεταβλητές ή παράγοντες που σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, συνδέονται με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Από την επισκόπηση των θεωριών της επαγγελματικής ικανοποίησης που παρουσιάστηκαν στο προηγούμενο κεφάλαιο και των ερευνών που παρουσιάστηκαν, είναι σαφές ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια πολυπαραγοντική έννοια και μπορεί να επηρεαστεί από μια ποικιλία παραγόντων. Η ποικιλομορφία αυτή μπορεί να θεωρηθεί ότι αντικατοπτρίζει την πολύπλοκη φύση της έννοιας.

Σύμφωνα με τον Mullins (2008), υπάρχει κάποια αμφιβολία κατά πόσο η επαγγελματική ικανοποίηση συνίσταται σε μια ενιαία διάσταση ή μια σειρά ξεχωριστών διαστάσεων. Ορισμένοι εργαζόμενοι μπορεί να είναι ικανοποιημένοι με ορισμένες πτυχές της δουλειάς τους και δυσαρεστημένοι με άλλες. Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια σύνθετη έννοια και είναι δύσκολο να μετρηθεί αντικειμενικά.

Πολλοί ερευνητές βλέπουν την επαγγελματική ικανοποίηση ως πολυδιάστατη (Roelen et al., 2008). Σύμφωνα με τους Chimanikire, Mut, Gadzirayi, Muzondo & Mut (2007), η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια έννοια πολλαπλών επιπέδων που επηρεάζεται από την αλληλεπίδραση παραγόντων που προέρχονται από το επιχειρηματικό περιβάλλον, τις κυβερνητικές πολιτικές και τους παράγοντες προσωπικότητας.

Έτσι, πολλαπλές μελέτες έχουν προσπαθήσει να προσδιορίσουν ποιοι παράγοντες συμβάλλουν στην ικανοποίηση και ποιοι στη δυσαρέσκεια. Ο Furnham (2012) δείχνει ότι οι παράγοντες που προτείνονται στις περισσότερες μελέτες επαγγελματικής ικανοποίησης μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε κάποιες ομάδες: οργανωτικές πολιτικές και διαδικασίες, όπως ανταμοιβές, εποπτεία, λήψη αποφάσεων και πρακτικές (τις ειδικές πτυχές μιας εργασίας), όπως ο φόρτος εργασίας, η ποικιλία, η αυτονομία, το φυσικό περιβάλλον εργασίας και προσωπικά χαρακτηριστικά, όπως η αυτοεκτίμηση και η συνολική ικανοποίηση από τη ζωή.

Στο εκπαιδευτικό πλαίσιο, ορισμένοι ερευνητές όπως οι Mau, Ellsworth, & Hawley (2008) έχουν προσπαθήσει να προσδιορίσουν παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης για τους εκπαιδευτικούς και προτείνουν μια τριπλή ταξινόμηση σε περιβαλλοντικούς παράγοντες (όπως οι συνάδελφοι, ηγετικό στυλ), ψυχολογικούς παράγοντες (όπως η προσωπικότητα και η συμπεριφορά) και οι προσωπικές μεταβλητές (όπως η ηλικία και το φύλο).

Δεδομένου ότι η παρούσα εργασία ασχολείται με τους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, παρακάτω ακολουθούν οι παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης που αναφέρονται συχνότερα, με ιδιαίτερη έμφαση στην εκπαίδευση.

2.1.1 Μισθός

Ο μισθός αποτελεί πρωταρχικό μέλημα των ατόμων που αναζητούν και έχουν εργασία. Ο μισθός των εργαζομένων αποτελεί κίνητρο για τα προσωπικά τους οικονομικά και την κοινωνική τους θέση. Αν οι εργαζόμενοι δεν είναι ευχαριστημένοι με το μισθό τους, η στάση και η συμπεριφορά τους μπορεί να επηρεαστούν. Είναι επομένως ζωτικής σημασίας, να καταβάλλουν οι εργοδότες (ή το κράτος αντίστοιχα) μισθούς σε ικανοποιητικά επίπεδα (Singh & Loncar, 2010). Ως εκ τούτου, ο μισθός αποτελεί βασικό στοιχείο για τον προσδιορισμό της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Σύμφωνα με τις μελέτες ικανοποίησης εργασίας γενικά, η αμοιβή έχει διαφορετικές επιπτώσεις στην ικανοποίηση των εκπαιδευτικών (Perrewe & Ferris, 2010). Κάποιες μελέτες αναφέρουν ότι η αμοιβή συνεισφέρει θετικά (Chen, 2010) και παράλληλα κάποιες άλλες τη συσχετίζουν με τη δυσαρέσκεια των εκπαιδευτικών (Monyatsi, 2012). Επιπλέον, ο Abd-El-Fattah (2010) διαπίστωσε ότι η αμοιβή δεν επηρεάζει σημαντικά την επαγγελματική ικανοποίηση των καθηγητών της Αιγύπτου πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Αξίζει να σημειωθεί πως ακόμη και μετά την αύξηση των αποδοχών, παρέμειναν δυσαρεστημένοι από το επάγγελμά τους.

Θα ήταν δύσκολο να εξαχθούν γενικά συμπεράσματα από αυτές τις μελέτες, δεδομένου ότι διεξήχθησαν σε πολλές διαφορετικές χώρες με διαφορετικούς πολιτισμούς. Τα χρήματα φαίνεται να έχουν ποικίλα επίπεδα σπουδαιότητας σε διαφορετικούς πολιτισμούς και μπορούν να είναι πιο κρίσιμα για τους εργαζόμενους που δεν είναι ικανοποιημένοι με άλλες πτυχές της δουλειάς τους (Miner, 2015).

Για παράδειγμα, στις φτωχότερες χώρες όπου η διδασκαλία πραγματοποιείται σε εξωτερικούς χώρους και οι εκπαιδευτικοί πρέπει να αναλάβουν επιπλέον εργασίες για να παρέχουν τα απαραίτητα στις οικογένειές τους, η πληρωμή μπορεί να είναι πιο σημαντική. Οι εκπαιδευτικοί σε αυτές τις περιπτώσεις συνδέουν την επαγγελματική ικανοποίηση και τη γενικότερη ευτυχία με το μισθό τους (Michaelowa, 2002). Αντίθετα, όταν οι εργαζόμενοι επιτυγχάνουν ένα άνετο βιοτικό επίπεδο (για παράδειγμα στις Ηνωμένες Πολιτείες), τα υψηλότερα κέρδη αυξάνουν την ικανοποίηση μόνο μέχρι ένα συγκεκριμένο σημείο, πέρα από το οποίο οι αυξήσεις των αποδοχών δεν την επηρεάζουν (Robbins & Robbins., 2010).

2.1.2 Προαγωγή

Η προαγωγή έχει μεγάλη σημασία για τους εργαζόμενους σε κάθε οργανισμό. Σύμφωνα με τους Ranganayakulu (2005) και Lester (1987), η προαγωγή εκτός από την αύξηση των αμοιβών, αυξάνει την κοινωνική θέση των εργαζομένων και μπορεί να οδηγήσει σε προσωπική ανάπτυξη. Επομένως, θεωρείται πολύ σημαντική για τον προσδιορισμό της επαγγελματικής ικανοποίησης και έχει λάβει μεγάλη προσοχή. Οι Malik, Danish & Munir, (2012) θεωρούν την προαγωγή ως ικανοποιητική από μόνη της, ενώ ο Kosteas (2011) υποστηρίζει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να αυξηθεί όταν οι εργαζόμενοι θεωρούν τις πολιτικές προώθησης ως δίκαιες και διαφανείς.

Σε εκπαιδευτικά περιβάλλοντα, οι ευκαιρίες προαγωγής συσχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση και επηρεάζουν την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών (Sirima & Poïροι, 2010). Ομοίως, ο Reddy (2007) διαπίστωσε ότι η προαγωγή επηρεάζει την ικανοποίηση από την εργασία των καθηγητών ειδικών αναγκών, οι οποίοι ήταν γενικά ικανοποιημένοι με επαρκείς ευκαιρίες για προαγωγή.

Από την άλλη πλευρά, ορισμένοι ερευνητές διαπίστωσαν ότι οι εκπαιδευτικοί ήταν δυσαρεστημένοι με τις ευκαιρίες προαγωγής (Achoka, Poïροι, & Sirima, 2011). Ο Mhozya (2007) εκτέλεσε μια ποιοτική μελέτη μέσω συνεντεύξεων και μιλώντας με εκπαιδευτικούς έφτασε στο εύρημα πως μόνο το 15% των εκπαιδευτικών θεώρησε επαρκείς τις ευκαιρίες για προαγωγή. Η πλειοψηφία αισθάνθηκε δυσαρεστημένη από τις κακώς καθορισμένες διαδικασίες προαγωγής. Σε μια πιο πρόσφατη μελέτη, ο Monyatsi (2012) διαπίστωσε ότι οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί στο δείγμα της έρευνάς του, ήταν δυσαρεστημένοι με τις ανεπαρκείς ευκαιρίες προαγωγής.

2.1.3. Επίβλεψη

Η επίβλεψη μπορεί να θεωρηθεί ως βασικός παράγοντας που επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση από την εργασία. Ο Monyatsi (2012) θεωρεί την επίβλεψη ως τη στρατηγική αλληλεπίδραση μεταξύ εποπτικού και εποπτευόμενου, η οποία πρέπει να βασίζεται στην εμπιστοσύνη και τον αμοιβαίο σεβασμό. Η επίβλεψη συνεπάγεται συχνά τη βοήθεια ή την παροχή συμβουλών σε έναν εργαζόμενο, αλληλοεπιδρώντας τόσο με την προσωπική όσο και με την τυπική ιδιότητα (Jain, 2005). Η υποστηρικτική, εγκάρδια, δίκαιη και έντιμη εποπτεία συνδέεται με την αυξημένη ικανοποίηση από την εργασία όλων των μελών του προσωπικού σε πολλά διαφορετικά περιβάλλοντα (Borkowski, 2016). Οι σχέσεις καλής επίβλεψης προκαλούν τους εργαζόμενους να πιστεύουν ότι η οργάνωσή τους επιτρέπει περισσότερη αυτονομία, υποστήριξη και ελευθερία λήψης αποφάσεων (Hsu & Wang, 2008).

Σε εκπαιδευτικά περιβάλλοντα, το πρότυπο επίβλεψης επηρεάζει σημαντικά τους εκπαιδευτικούς (Monyatsi, 2012). Μερικές μελέτες έχουν αποδείξει ότι οι εκπαιδευτικοί είναι ικανοποιημένοι με την επίβλεψή τους (Usop et al., 2013). Ο Monyatsi (2012) αναφέρει ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών της έρευνάς του, εξέφρασε την ικανοποίησή του με τους επιβλέποντες τους, οι οποίοι ήταν εύκολο να καταλάβουν και να διακρίνουν, γνώριζαν καλά τη δουλειά τους και επαινούσαν όσους επέβλεπαν για την καλή δουλειά τους. Πιο πρόσφατα, οι Adebayo & Gombakomba (2013) ανέπτυξαν έρευνα με δείγμα 500 καθηγητών και διαπίστωσαν ότι η επίβλεψη ήταν ένας σημαντικός παράγοντας που συνέβαλε στην επαγγελματική ικανοποίηση. Επιπλέον, οι Zembylas & Papanastasiou (2006) διαπίστωσαν ότι οι εκπαιδευτικοί ήταν δυσαρεστημένοι με την ποιότητα της επίβλεψής τους.

2.1.4 Αναγνώριση

Ένα βασικό χαρακτηριστικό που αναζητούν συνήθως οι εργαζόμενοι είναι η αναγνώριση, η οποία είναι ένα αποτελεσματικό εργαλείο παρακίνησης των εργαζομένων που επικυρώνει τις προσπάθειές τους να βοηθήσουν τον οργανισμό που τους απασχολεί (Besterfield et al., 2011). Η αναγνώριση μπορεί να προσφέρει στους υπαλλήλους ανατροφοδότηση και υποστήριξη, βελτιώνοντας έτσι την απόδοσή τους. Η αναγνώριση μπορεί να έχει λεκτική μορφή, μπορεί να έχει γραπτή μορφή αλλά μπορεί να πάρει και νομισματική μορφή. Οι υπάλληλοι δεν ανταποκρίνονται πάντοτε στον ίδιο τύπο

αναγνώρισης με τον ίδιο τρόπο γι' αυτό και η αναγνώριση διακρίνεται σε διαφορετικές μορφές Shah, Akhtar, Zafar & Riaz (2012).

Αξίζει να σημειωθεί στο σημείο αυτό, βέβαια, πως η αναγνώριση αποτελεί σημαντικό παράγοντα που εξηγεί μεγάλο μέρος της ικανοποίησής τους από τη δουλειά. Σε έρευνα που σκοπός της ήταν να περιγράψει το μέγεθος της διακύμανσης του συνολικού επιπέδου επαγγελματικής ικανοποίησης που αφορούσε εκπαιδευτικούς, συμμετείχαν συνολικά 150 περίπου εκπαιδευτικοί. Τα αποτελέσματα της έρευνας βασίστηκαν σε πολλαπλή παλινδρόμηση και η ανάλυση της πολλαπλής παλινδρόμησης αποκάλυψε ότι η αναγνώριση αντιπροσωπεύει το 43% της διακύμανσης στο επίπεδο της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης (Cano & Castillo, 2004).

2.1.5 Συνάδελφοι και εκπαιδευόμενοι

Οι σχέσεις στο χώρο εργασίας μπορούν να επηρεάσουν σημαντικά την επαγγελματική ικανοποίηση. Ο καλός συνεργάτης μπορεί να ενθαρρύνει και να προβλέπει την ικανοποίηση (Wall, 2008). Ομοίως, οι Harden Fritz και Omdahl (2006) υποστηρίζουν ότι οι αρνητικές εργασιακές σχέσεις έχουν επιζήμια αποτελέσματα στην επαγγελματική ικανοποίηση.

Από έρευνα διαπιστώθηκε ότι στον τομέα των υπηρεσιών η σχέση των συναδέλφων έχει θετική επίδραση στην επαγγελματική ικανοποίηση, η επαγγελματική ικανοποίηση έχει επίσης θετική επίδραση στην οργανωτική δέσμευση και διαδραματίζει έναν ρόλο που παρεμβαίνει μεταξύ της σχέσης των συνεργατών και της οργανωτικής δέσμευσης. Επομένως, αν μια επιχείρηση στον κλάδο των υπηρεσιών επιθυμεί να δημιουργήσει υψηλότερη οργανωτική δέσμευση των εργαζομένων, πρέπει να αντιμετωπίσει το πρόβλημα από τις αλληλεπιδράσεις ηγέτη-μέλους και συναδέλφων.

Ένας διευθυντής πρέπει να κάνει προσπάθειες για την οικοδόμηση στενότερων σχέσεων με τους υφισταμένους του στην εργασία ή ιδιωτικά μέσω επίσημων ή μη επίσημων καναλιών και να χτίσει την εμπιστοσύνη των εργαζομένων στον αρχηγό μέσω της στενότερης σχέσης. Ως εκ τούτου, η εμπιστοσύνη είναι ένα θεμελιώδες στοιχείο στη διαχείριση. Όταν ένας υπάλληλος εμπιστεύεται τον διευθυντή του, θα είναι πιο πρόθυμος να πάρει τις ζημιές που προκαλούνται από τις συμπεριφορές των διευθυντών ή των συναδέλφων, επειδή ο υποκείμενος πιστεύει ότι τα δικά του δικαιώματα δεν θα παραβλεφθούν (Lin & Lin, 2011).

Πολλοί εκπαιδευτικοί ερευνητές έχουν εντοπίσει τις διαπροσωπικές σχέσεις εκπαιδευτικών ως πηγή ικανοποίησης από την εργασία για τους εκπαιδευτικούς και αυτός ο παράγοντας εμφανίζεται στις περισσότερες έρευνες σε ικανοποιητικά επίπεδα (Ememe, & Egu, 2012).

Ωστόσο, οι Zembylas & Papanastasiou (2006) αναφέρουν ότι, ενώ κάποιοι εκπαιδευτικοί αναγνώρισαν τις σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους, συμβάλλοντας πάρα πολύ στην επαφή τους με τη διδασκαλία, άλλοι είχαν αρνητική άποψη για τους συναδέλφους τους και δεν ήθελαν να συνεργαστούν μαζί τους – γεγονός που οδηγούσε σε δυσαρέσκεια και χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης.

Οι διαπροσωπικές σχέσεις με τους εκπαιδευόμενους, επίσης, εμφανίζονται επίσης ως σημαντικές συνεισφορές στην ικανοποίηση των εκπαιδευτικών σε μερικές μελέτες όπως αυτή των Caprara, Barbaranelli, Steca, & Malone (2006). Οι Veldman, van Tartwijk, Brekelmans & Wubbels (2013) καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι οι σχέσεις τόσο με τους μαθητές όσο και με τους γονείς παρέχουν σημαντικές πηγές ικανοποίησης στη δουλειά του εκπαιδευτικού και μάλιστα αυτό εξάγεται από ποιοτική ανάλυση και συνεντεύξεις με εκπαιδευτικούς που βρίσκονται σε διαφορετικά στάδια της καριέρας τους.

2.1.6 Η ίδια η δουλειά

Οι ερευνητές έχουν διαπιστώσει ότι το περιεχόμενο της εργασίας είναι συνήθως ένας σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής ικανοποίησης, όπως και το ενδιαφέρον του ατόμου για τη δουλειά, το πεδίο για την καινοτομία αλλά και η ανεξαρτησία των εργαζομένων (Sargent & Hannum, 2005).

Οι εργοδότες θα πρέπει να επικεντρωθούν στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, προκειμένου να αυξήσουν τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης, γεγονός που θα μπορούσε να οδηγήσει στη μεγαλύτερη συμμετοχή των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και στον έλεγχο του χρονοδιαγράμματος εργασίας τους (Kinzl et al., 2005).

Αρκετοί ερευνητές εντόπισαν πως ακόμα και η ίδια η δουλειά συμβάλλει στην ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Οι De Nobile & McCormick (2008) διαπίστωσαν ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες εκπαιδευτικοί ήταν ιδιαίτερα ικανοποιημένοι με την ίδια τους τη δουλειά.

Οι Caprara, Barbaranelli, Steca & Malone (2006) παρακολούθησαν εκπαιδευτικούς και διαπίστωσαν ότι οι συνθήκες εργασίας, όπως η ασφάλεια, η σχολική ατμόσφαιρα, η αυτονομία των εκπαιδευτικών, η υποστήριξη από το σχολείο και η συμπεριφορά των μαθητών, αφορούσαν θετικά την επαγγελματική ικανοποίηση. Σε γενικές γραμμές, αποδείχθηκε πως οι πιο ικανοποιημένοι εκπαιδευτικοί ήταν εκείνοι που εργάζονταν σε πιο υποστηρικτικά, ασφαλή και αυτόνομα περιβάλλοντα.

2.2. Η επαγγελματική ικανοποίηση σε εκπαιδευτικούς – Δημογραφικοί παράγοντες

Έπειτα από την ανασκόπηση των παραγόντων παραπάνω, που προσδιορίζονται στη βιβλιογραφία ως παράγοντες επιρροής της επαγγελματικής ικανοποίησης, αυτή η ενότητα αναλύει το ρόλο των δημογραφικών μεταβλητών. Προηγούμενες μελέτες όπως αυτή των Gupta & Gehlawat (2013) εκτέλεσαν έρευνες με σχετικά ερωτήματα και κατέληξαν πως τα ατομικά χαρακτηριστικά σχετίζονται άμεσα με την επαγγελματική ικανοποίηση.

Εφόσον λοιπόν, εντοπίστηκε μια τέτοια σχέση επαγγελματικής ικανοποίησης, η ενότητα αυτή εξετάζει τέτοιες μεταβλητές, αναζητώντας και παραθέτοντας στοιχεία από διάφορους τομείς και ειδικά την εκπαίδευση. Έτσι, στην παράγραφο αυτή θα εξεταστούν κάποιες κύριες ανεξάρτητες μεταβλητές που προσδιορίζονται στη βιβλιογραφία όπως: η ηλικία, το εκπαιδευτικό επίπεδο, η διάρκεια της εμπειρίας, ο φόρτος εργασίας και η θέση.

2.2.1 Ηλικία

Πολλές μελέτες έχουν τεκμηριώσει τη σχέση ανάμεσα στην ικανοποίηση από την εργασία και την ηλικία των εργαζομένων. Παρ' όλα αυτά, ο Spector (1997) υποστηρίζει ότι η φύση αυτής της σχέσης παραμένει αβέβαιη. Πράγματι, σε διάφορες μελέτες έχουν αναφερθεί πολλές και διαφορετικές συσχετίσεις ενώ μερικές φορές δεν εντοπίζονται κάποιες σημαντικές σχέσεις (Kooij, Jansen, Dijkers & De Lange, 2010).

Σε κάποιες έρευνες προσανατολισμένες καθαρά στη σχέση ηλικίας και επαγγελματικής ικανοποίησης προτείνεται μια σχέση που εκφράζεται με το σχήμα U, περιλαμβάνοντας τρία ξεχωριστά στάδια. Στην αρχή της σταδιοδρομίας τους, οι εργαζόμενοι παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης, που μειώνονται στη μέση ηλικία, και στη συνέχεια αυξάνονται και πάλι τα έτη πριν από τη συνταξιοδότηση (Hochwarter et al., 2001).

Ωστόσο, τα ευρήματα έπειτα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση ερευνών που αναζητούν μια σχέση ανάμεσα στην ηλικία και την επαγγελματική ικανοποίηση είναι αντιφατικά αφού η επιστημονική κοινότητα χωρίζεται σε δύο αντίθετα μέτωπα.

Αυτό συμβαίνει γιατί ορισμένοι ερευνητές αναφέρουν σημαντικές διαφορές στην επαγγελματική ικανοποίηση ανάμεσα σε διαφορετικές ηλικιακές ομάδες (Akhtar, Hashmi & Naqvi, 2010). Αντίθετα, άλλοι δεν αναφέρουν σημαντική σχέση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και ηλικίας (Ghazzawi, 2011).

Σε εκπαιδευτικά πλαίσια, οι Sharma & Jyoti (2009) ανακάλυψαν μια θετική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και της επαγγελματικής ικανοποίησης. Επιπλέον, οι Yucel & Bektas (2012) σε έρευνα στη γειτονική Τουρκία έδειξαν ότι οργανωτική δέσμευση σχετίζεται θετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση. Πρότειναν, έτσι, ότι οι ηλικιακές διαφορές μεταξύ των εκπαιδευτικών έχουν συγκρατητική επίδραση στις σχέσεις μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και της οργανωτικής τους δέσμευσης και αυτές οι σχέσεις είναι μη γραμμικές. Σε άλλες μελέτες, ωστόσο, όπως σε αυτή των Crossman & Harris (2006) δεν βρέθηκε κάποια στατιστικά σημαντική σχέση ηλικίας - ικανοποίησης στους καθηγητές ή πανεπιστημιακούς ακαδημαϊκούς αντίστοιχα. Σε όμοια συμπεράσματα έχουν οδηγηθεί επιπλέον άλλες έρευνες όπως αυτή του Naderi Anari (2012).

2.2.2 Μορφωτικό επίπεδο

Η βιβλιογραφία αναφέρει ποικίλα συμπεράσματα σχετικά με τη σχέση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και μορφωτικού επιπέδου, τόσο γενικά όσο και μεταξύ των εκπαιδευτικών.

Για παράδειγμα, ο Fugar (2007) δεν διαπίστωσε σημαντική συσχέτιση, ενώ οι Sharma & Jyoti (2009) καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η ικανοποίηση από την εργασία αυξάνεται με το επίπεδο εκπαίδευσης. Σε άλλες περιπτώσεις έγινε μια εκτενέστερη ανάλυση στη σχέση αυτή και διαπιστώθηκε ότι οι εργαζόμενοι με ανώτερα εκπαιδευτικά προσόντα (απόφοιτοι και μεταπτυχιακοί φοιτητές) ήταν πιο πιθανό να ικανοποιηθούν από τη δουλειά τους, σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους με χαμηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης (Artz, 2008).

Σε εκπαιδευτικά πλαίσια, δεν υπάρχει μια κοινή τάση όσον αφορά τη συσχέτιση μεταξύ του μορφωτικού επιπέδου και της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των

καθηγητών. Αναλυτικότερα, ορισμένες μελέτες έχουν βρει αρνητική συσχέτιση, κάποιες θετική και άλλες ούτε θετική ούτε αρνητική.

Για παράδειγμα, ο Olojube (2006) διαπίστωσε ότι οι εκπαιδευτικοί χωρίς μεταπτυχιακό τίτλο ή δίπλωμα, ήταν πιο ικανοποιημένοι από τους κατόχους πτυχίων προπτυχιακού επιπέδου, ενώ οι Akhtar, Hashmi & Naqvi (2010) αναφέρουν ότι οι εκπαιδευτικοί με πτυχίο Bachelor ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους από τους εκπαιδευτικούς με πτυχία μεταπτυχιακού επιπέδου όπως Master.

Παρόμοια αποτελέσματα έχουν αναφερθεί από τους Akiri & Ugbojubo (2009) και από τον Abd-El-Fattah (2010), ο οποίος, μάλιστα, αναφέρει πως όσοι εκπαιδευτικοί έχουν υψηλότερα προσόντα, έχουν μεγαλύτερη επίγνωση των εναλλακτικών ευκαιριών σταδιοδρομίας και έτσι έχουν περισσότερες απαιτήσεις για να ικανοποιηθούν από την εργασία τους.

Ο Bolin (2007) αναφέρει, επίσης, ότι όταν οι εκπαιδευτικοί έχουν υψηλή εξειδίκευση, μειώνεται η επαγγελματική ικανοποίηση, γεγονός που εξηγείται από μια υποτιθέμενη αναντιστοιχία ανάμεσα στις επαγγελματικές προσδοκίες και την πραγματικότητα της εργασίας. Τα θετικά αποτελέσματα των υψηλότερων προσόντων, όπως η αυξημένη αυτοπεποίθηση, αντισταθμίζονται από την αρνητική αυτή επίδραση, ακόμη και αν οι εκπαιδευτικοί κατέχουν παιδαγωγικό πτυχίο.

Αντίθετα, οι Abdullah, Uli & Parasuraman (2009) συγκαταλέγονται μεταξύ εκείνων που βρίσκουν θετική συσχέτιση με τα εκπαιδευτικά προσόντα, αναφέροντας ότι οι μεταπτυχιακοί εκπαιδευτικοί ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους από τους απλούς πτυχιούχους. Αυτό το αποτέλεσμα, το οποίο οι συγγραφείς αποδίδουν στο υψηλότερο εισόδημα των αποφοίτων, είναι σύμφωνο με τα συμπεράσματα των Wong & Heng (2009), που διαπίστωσαν ότι οι εκπαιδευτικοί που κατέχουν διδακτορικό δίπλωμα ήταν πιο ικανοποιημένοι από τον μισθό τους από αυτούς με χαμηλότερα προσόντα.

Ωστόσο, άλλες μελέτες όπως αυτή των Gupta & Gehlawat (2013) δεν μπόρεσαν να εντοπίσουν μια σχέση μεταξύ της μεταβλητής της επαγγελματικής ικανοποίησης και της μεταβλητής του εκπαιδευτικού επιπέδου.

Συνολικά, τα πολυποικίλα αποτελέσματα των παραπάνω μελετών υποδεικνύουν ότι οποιαδήποτε σχέση μεταξύ του μορφωτικού επιπέδου των εκπαιδευτικών και της

επαγγελματικής ικανοποίησης τους μπορεί να εξαρτάται από τη συμβολή άλλων παραγόντων, όπως οι διαφορές στο εισόδημα και το η «φήμη» που τους αναγνωρίζεται ως αποτέλεσμα των προσόντων τους .

2.2.3 Εμπειρία / προϋπηρεσία

Η διάρκεια της εμπειρίας είναι μια άλλη μεταβλητή που φαίνεται να διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στον προσδιορισμό της επαγγελματικής ικανοποίησης, αν και πάλι, οι σχετικές μελέτες καταλήγουν σε ποικίλα συμπεράσματα ως προς τη δύναμη της σχέσης μεταξύ της μεταβλητής της εμπειρίας και κατά πόσο είναι θετική ή αρνητική.

Οι Giallonardo, Wong & Iwasiw (2010) δηλώνουν ότι τα χρόνια εμπειρίας ή τα χρόνια προϋπηρεσίας σε ορισμένες θέσεις εργασίας μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως πρόβλεψη της επαγγελματικής ικανοποίησης και προτείνουν ότι οι εργαζόμενοι με λιγότερη εμπειρία θα αποχωρήσουν αν δεν είναι ικανοποιημένοι, ενώ αυτοί που είναι πιο ικανοποιημένοι τείνουν να συνεχίζουν τις θέσεις τους.

Οι Sharma & Jyoti (2009) διαπίστωσαν ότι η ικανοποίηση μειώθηκε τα πρώτα πέντε χρόνια, στη συνέχεια αυξήθηκε, φτάνοντας στο ανώτατο όριο μετά από είκοσι χρόνια εργασιακής εμπειρίας, πριν μειωθεί ξανά. Καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η επίδραση στην επαγγελματική ικανοποίηση της εμπειρίας σε έναν οργανισμό είναι κυκλική.

Σε εκπαιδευτικά πλαίσια, πολλές μελέτες αναφέρουν μια περισσότερο ή λιγότερο άμεση θετική σχέση μεταξύ της εμπειρίας και της επαγγελματικής ικανοποίησης. Έτσι, οι Van Maele & Van Houtte (2012) εντόπισαν στην ανάλυσή τους μια θετική συσχέτιση μεταξύ της διάρκειας της προϋπηρεσίας στον τομέα της διδασκαλίας και της επαγγελματικής ικανοποίησης. Επιπλέον, οι Chimanikire και συν. (2007) είχαν ήδη διαπιστώσει ότι οι εκπαιδευτικοί με μεγαλύτερη εμπειρία είχαν περισσότερες πιθανότητες να είναι ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους από εκείνους με λιγότερη εμπειρία.

Ο Monyatsi (2012) διερεύνησε την ικανοποίηση των 150 καθηγητών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και αναφέρει επίσης μια θετική σχέση μεταξύ των χρόνων προϋπηρεσίας και της ικανοποίησης από την εργασία. Ομοίως, μια έρευνα 785 εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από τους Gujjar, Quraishi & Bushra (2007) έδειξε ότι όσοι είχαν λιγότερο από δέκα χρόνια εμπειρίας ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι από αυτούς με περισσότερα χρόνια εμπειρίας.

Οι Akhtar, Hashmi & Naqvi (2010) αναφέρουν ελαφρώς διαφορετικά αποτελέσματα. Αναλυτικότερα, αποδεικνύουν ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί με 0-5 χρόνια εμπειρίας τείνουν να είναι ικανοποιημένες με τη διδασκαλία, ενώ οι άνδρες με αντίστοιχα χρόνια εμπειρίας είναι δυσαρεστημένοι. Ωστόσο, τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες εκπαιδευτικοί με 6-10 και 11-15 έτη εμπειρίας βρέθηκαν ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους.

Εφόσον εντοπίζονται συσχετίσεις ανάμεσα στα χρόνια προϋπηρεσίας και την επαγγελματική ικανοποίηση, πολλοί επιστήμονες προσπαθούν να εντοπίσουν και την αιτία αυτής της συσχέτισης. Έτσι ο Koustelios (2001), θεωρεί πως η εξήγηση της συσχέτισης της εμπειρίας με την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών έγκειται στη θετική σχέση μεταξύ της υπηρεσίας και της προώθησης, γεγονός που υποδηλώνει ότι, όπως και τα προσόντα, έτσι και η εμπειρία μπορεί να συνδέεται με ικανοποίηση μέσω μισθού ή καθεστώτος.

Οι Liu & Ramsey (2008) παρέχουν μια εξήγηση που βασίζεται στη λογική πως οι καθηγητές που είναι λιγότερο ικανοποιημένοι αφήνουν το επάγγελμα στα πρώτα χρόνια της σταδιοδρομίας τους. Φαίνεται ότι αυτή η σχέση επηρεάζεται επίσης από τις σχέσεις με τη σχολική διοίκηση. Οι εκπαιδευτικοί με μεγαλύτερη εμπειρία βρέθηκαν πιο ικανοποιημένοι και είχαν καλύτερη σχέση με τους διευθυντές του σχολείου από τους λιγότερο έμπειρους συναδέλφους τους.

Στο ίδιο μοτίβο οι Hulria, Devos & Rosseel (2009) συγκαταλέγονται μεταξύ εκείνων που αναφέρουν πως οι δάσκαλοι που παρέμειναν στην εργασία τους για μεγάλο χρονικό διάστημα εμφάνισαν σταθερά υψηλότερα επίπεδα δυσαρέσκειας.

Ομοίως, οι Skaalvik & Skaalvik (2009) στην έρευνα που εκτέλεσαν διαπίστωσαν ότι οι εκπαιδευτικοί με λιγότερη εμπειρία ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους σε σχέση με αυτούς με μεγαλύτερη εμπειρία.

Σε εντελώς διαφορετικά αποτελέσματα, έφτασε τελικά η έρευνα του Abd-El-Fattah (2010) όπου διαπίστωσε πως δεν υπάρχει κάποια στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ εμπειρίας και επαγγελματικής ικανοποίησης, μεταξύ εκπαιδευτικών του Ηνωμένου Βασιλείου. Σε δεδομένα για τη Κύπρο, επίσης, οι Zembylas & Papanastasiou (2006) αναφέρουν πως δεν διαπιστώνεται καμία σημαντική σχέση μεταξύ της συνολικής εμπειρίας και της επαγγελματικής ικανοποίησης από την εργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών στην Κύπρο.

2.2.4 Φόρτος εργασίας

Ο φόρτος εργασίας είναι ένας από τους κύριους παράγοντες που αναφέρθηκαν ότι επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση γενικότερα αλλά και μεταξύ των εκπαιδευτικών ειδικότερα. Μερικές μελέτες, έχουν βρει μια ισχυρή σχέση μεταξύ φόρτου εργασίας και ικανοποίησης, ενώ άλλες καταλήγουν στο αντίθετο ακριβώς συμπέρασμα (Chughati & Perveen, 2013).

Ο Chen (2010) διαπίστωσε ότι οι καθηγητές γυμναστικής με υψηλότερο φόρτο εργασίας ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους. Παράλληλα ο Sirin (2009) αναφέρει ότι τα εκτεταμένα ωράρια εργασίας και ο υψηλός φόρτος εργασίας επηρέασαν αρνητικά την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Αυτά τα αποτελέσματα συμφωνούν με αυτά του Liu & Ramsey (2008), που αποδίδουν αυτή τη σχέση στην έλλειψη χρόνου για προγραμματισμό και προετοιμασία για τις τάξεις.

Ομοίως, οι Agi & Sipal (2009) βρήκαν μια συσχέτιση μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία και άλλων παραγόντων όπως ο υψηλός φόρτος εργασίας και οι συνθήκες εργασίας, καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι ο υψηλός φόρτος εργασίας και οι πιέσεις στο χρόνο ήταν οι πιο αγχωτικοί παράγοντες που επηρέασαν την ικανοποίηση από την εργασία των εκπαιδευτικών σε ειδικά εκπαιδευτικά κέντρα. Οι Hean & Garret (2001) διαπίστωσαν ότι ο υπερβολικός φόρτος εργασίας ήταν ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που επηρέασαν την επαγγελματική ικανοποίηση και αποτέλεσε παράλληλα έναν από τους πιο αγχωτικούς παράγοντες των εκπαιδευτικών.

Ωστόσο, οι Butt & Lance (2005) υποστηρίζουν ότι η μείωση του φόρτου εργασίας δεν συνεπάγεται αναγκαστικά μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία. Η κατάσταση είναι σύνθετη, ιδίως στα σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, όπου οι εκπαιδευτικοί απασχολούνται σε περισσότερες τάξεις και χρειάζονται περισσότερο χρόνο για προετοιμασία. Σε παρόμοια ευρήματα κατέληξαν επίσης οι Ferguson, Frost & Hall (2012), όπου στην προσπάθεια τους να προβλέψουν την επίδραση του φόρτου εργασίας στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, δεν κατέληξαν σε κανένα στατιστικά σημαντικό αποτέλεσμα.

2.2.5 Θέση

Η θέση μέσα σε έναν οργανισμό είναι ένας άλλος παράγοντας που μπορεί να επηρεάσει την επαγγελματική ικανοποίηση, μεταξύ άλλων αλλά και μεταξύ των εκπαιδευτικών, αν

και λίγες μελέτες για αυτή τη δυνητική σχέση αναφέρονται στη βιβλιογραφία (Eyuroglu & Saner, 2009).

Στην εκπαίδευση, οι Abdullah, Uli & Parasuraman (2009) ανέφεραν πως όντως υπάρχουν στατιστικά σημαντικοί συσχετισμοί μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών ανάμεσα στα διάφορα στάδια της καριέρας τους και της θέσης τους στο σχολείο. Επίσης, τα ίδια ευρήματα συναντώνται στη βιβλιογραφία στα πλαίσια άλλων ερευνών (Monyatsi, 2012).

Ο Oshagbemi (2003) διαπίστωσε επίσης, ότι γενικά και όσο υψηλότερη είναι η θέση, τόσο μεγαλύτερα είναι τα επίπεδα της επαγγελματικής ικανοποίησης. Αυτά τα αποτελέσματα υποστηρίζονται από τους Eyuroglu & Saner (2009), που διαπίστωσαν ότι οι καθηγητές και οι αναπληρωτές καθηγητές ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους λέκτορες.

2.3 Στοιχεία από άλλες σύγχρονες έρευνες

Η παράγραφος αυτή δημιουργήθηκε για να αναφερθούν έρευνες που δημοσιεύθηκαν μετά το 2014. Αρχικά παρουσιάζονται έρευνες που αφορούν Ελληνικά δεδομένα και έπειτα θα παρουσιαστούν, επιπλέον, έρευνες από τη διεθνή βιβλιογραφία.

2.3.1 Ελληνική βιβλιογραφία

Η αρχή με τις έρευνες που αφορούν στην Ελληνική επικράτεια, γίνεται με την έρευνα των Saiti & Papadopoulos (2015). Σκοπός της έρευνας ήταν η διερεύνηση, μέσω εμπειρικής ανάλυσης, των αντιλήψεων των δασκάλων της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση και η εξέταση του εάν τα προσωπικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (όπως το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο και τα συνολικά έτη υπηρεσίας στη δημόσια πρωτοβάθμια εκπαίδευση) έχουν οποιαδήποτε επίπτωση στην επαγγελματική ικανοποίηση. Συνολικά, στην έρευνα συμμετείχαν 360 εκπαιδευτικοί που ήταν δάσκαλοι δημοτικών σχολείων στην περιοχή Αθήνας. Το δείγμα επιλέχθηκε τυχαία.

Στα αποτελέσματα βρέθηκε πως οι εκπαιδευτικοί ήταν γενικά ικανοποιημένοι με το επάγγελμά τους. Δεν εντοπίστηκε όμως κάποια στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των προσωπικών χαρακτηριστικών και της συνολικής ικανοποίησης, ενώ βρέθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί είναι περισσότερο ικανοποιημένοι με τρεις πτυχές της επαγγελματικής ικανοποίησης: α) τη διοίκηση, β) τους συναδέλφους και γ) τη φύση της εργασίας.

Αντίθετα, λιγότερο ικανοποιημένοι βρέθηκαν να είναι με α) το μισθό, β) τα οφέλη και γ) τις πιθανές ανταμοιβές. Η ηλικία συγκεκριμένα βρέθηκε να συσχετίζεται με τα επίπεδα ικανοποίησης όσον αφορά συγκεκριμένα τη διοίκηση, τις πιθανές ανταμοιβές, τους συναδέλφους και τη φύση της εργασίας. Η συνολική ικανοποίηση συσχετίστηκε θετικά με τις εννέα πτυχές της ικανοποίησης από την εργασία και το φύλο βρέθηκε πως επηρέαζε τις πτυχές της προαγωγής και των συναδέλφων.

Αξίζει να γίνει, επίσης, αναφορά στην έρευνα των Anastasiou & Papakonstantinou (2014) όπου ο σκοπός της μελέτης ήταν να αξιολογήσει την επαγγελματική ικανοποίηση και το επίπεδο άγχους των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στη ΒΔ Ελλάδα. Η έρευνα βασίστηκε σε τυχαίο δείγμα 413 εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι καθηγητές ήταν πιο ικανοποιημένοι από την ίδια τη δουλειά, τη φύση της ίδιας της δουλειάς, την ικανότητα να δουλεύουν και να βοηθούν τους μαθητές τους. Ωστόσο, βρέθηκε πως το δείγμα ήταν λιγότερο ικανοποιημένο από τις συνθήκες εργασίας.

Τέλος, εντοπίστηκαν και περιβαλλοντικοί παράγοντες οι οποίοι βρέθηκε να έχουν θετικό αντίκτυπο στην επαγγελματική ικανοποίηση. Οι παράγοντες αυτοί ήταν η παροχή ηθικών ανταμοιβών, οι καλές συνθήκες εργασίας, τα κίνητρα από τον διευθυντή του σχολείου και η συμμετοχή στη σχολική διοίκηση και τη λήψη αποφάσεων.

Στη συνέχεια συναντάται η έρευνα των Panagopoulos, Anastasiou & Goloni (2014) που σκοπό είχε να αξιολογήσει το άγχος και την επαγγελματική ικανοποίηση των καθηγητών Φυσικής Αγωγής στα Δημοτικά σχολεία της Ελλάδας. Στα πλαίσια της έρευνας επιλέχθηκε ένα δείγμα εκπαιδευτικών για τη Φυσική Αγωγή που έφτασαν τους 132 οι οποίοι απάντησαν σε σχετικό ερωτηματολόγιο. Η έρευνα διεξήχθη στην περιοχή της Δυτικής Ελλάδας, στα σχολεία πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης κατά το σχολικό έτος 2012-2013.

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι δάσκαλοι παρουσίαζαν μέτρια επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης. Η ανάλυση των δεδομένων έδειξε πως η επαγγελματική ικανοποίηση ήταν αντιστρόφως σχετιζόμενη με το άγχος αλλά όχι με τις δημογραφικές παραμέτρους, όπως η ηλικία και το φύλο. Οι δάσκαλοι, ωστόσο, ήταν κυρίως ικανοποιημένοι με τις συνθήκες εργασίας τους, την ίδια τη δουλειά τους, τους συναδέλφους τους και κυρίως δυσαρεστημένοι με τις ώρες εργασίας, τα θέματα μισθών και τις χαμηλές προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης.

Η έρευνα των Κρουπίς και συν. (2017) προσθέτει νέα στοιχεία στη βιβλιογραφία των εκπαιδευτικών. Σκοπός της έρευνας ήταν να εξετάσει τις πιθανές διαφορές και τις σχέσεις που έχουν οι δάσκαλοι και καθηγητές Φυσικής Αγωγής με την επαγγελματική ικανοποίηση και το άγχος, σε σχέση με τον εκπαιδευτικό τομέα (ιδιωτικό ή δημόσιο), το εκπαιδευτικό επίπεδο (πρωτοβάθμιο και δευτεροβάθμιο) και το φύλο. Το δείγμα έφτασε τους 282 εκπαιδευτικούς Φυσικής Αγωγής, ηλικίας από 24 έως 65, τόσο από δημοτικά όσο και από σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Από όλους τους εκπαιδευτικούς οι 100 υπηρετούσαν σε ιδιωτικά σχολεία και οι 182 σε δημόσια. Τα χρόνια προϋπηρεσίας τους κυμάνθηκαν από 1 έως 37.

Τα αποτελέσματα αποκάλυψαν μια αρνητική σχέση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και άγχους. Οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε ιδιωτικά σχολεία αποδείχθηκε πως είχαν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση και χαμηλότερα επίπεδα άγχους σε σύγκριση με τους συναδέλφους τους στο δημόσιου τομέα. Επιπλέον, οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν τόσο στα δημοτικά όσο και στα σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης φαίνεται να έχουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης. Τέλος, δεν διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε σχέση με το φύλο τόσο για την ικανοποίηση από την εργασία όσο και για το άγχος. Συνολικά, φάνηκε ότι οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε ιδιωτικά σχολεία ή / και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση φαίνεται να είναι πιο ικανοποιημένοι και λιγότερο αγχωμένοι.

Άξια αναφοράς είναι η έρευνα της Γραμματικού (2017) στην οποία και πάλι το αντικείμενο μελέτης ήταν η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών μέσα από ένα δείγμα 208 ατόμων. Η πλειοψηφία ανήκε στο γυναικείο φύλο, βέβαια και η μέση ηλικία των υποκειμένων έφτασε τα 42 περίπου έτη. Η έρευνα έλαβε χώρα στην Ελλάδα κατά το σχολικό έτος 2009 – 2010 και τα στοιχεία της έρευνας συλλέχθηκαν μέσω ειδικού ερωτηματολογίου. Οι εκπαιδευτικοί που έλαβαν μέρος εργάζονταν σε Δήμους της Δ Διεύθυνσης Αθήνας. Το δείγμα που επιλέχθηκε αντιστοιχούσε στο 18,4% του διαθέσιμου πληθυσμού στη Δ' Διεύθυνση Αθήνας.

Η έρευνα κατέληξε σε χρήσιμα συμπεράσματα για την επιστημονική κοινότητα και μάλιστα, σε Ελληνικά δεδομένα. Αναλυτικότερα αποδείχθηκε πως όντως οι εκπαιδευτικοί του δείγματος εμφανίζουν στοιχεία ικανοποίησης από την εργασία τους. Παρόλα αυτά, εκδήλωσαν ελλιπή επίπεδα ικανοποίησης σε τομείς που σχετίζονται με στοιχεία

αξιολόγησης, ευκαιριών διαρκούς επιμόρφωσης και εξέλιξης, υποδομών και εκπαιδευτικών μέσων που διατίθενται από το κράτος.

Ακόμα, η έρευνα ανέδειξε ορισμένους παράγοντες που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών του δείγματος. Οι παράγοντες αυτοί αφορούσαν τους συναδέλφους, τους γονείς, την κοινωνία, τους μαθητές, τη διεύθυνση, τους προϊστάμενους, το σχολικό κλίμα, την επαγγελματική ανάπτυξη, το σχολείο ως υποδομή, αλλά και τα άτομα που διοικητικά βρίσκονται υψηλότερα από τους προϊσταμένους.

Μια ακόμα έρευνα που αφορούσε τη μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης ήταν αυτή της Αμαραντίδου (2010) που συγκέντρωσε ένα δείγμα 490 εκπαιδευτικών συνολικά. Οι εκπαιδευτικοί απασχολούνταν σε σχολεία πέντε διαφορετικών νομών της Ελλάδας και πιο συγκεκριμένα στους νομούς Καβάλας, Δράμας, Κικλίας, Σερρών και Κοζάνης. Στο δείγμα, η πλειοψηφία ανήκε στο ανδρικό φύλο και η μέση ηλικία έφτασε τα 42 περίπου έτη.

Στα συμπεράσματα της έρευνας η ερευνήτρια τοποθέτησε το γεγονός πως οι εκπαιδευτικοί της έρευνας ήταν ικανοποιημένοι από το αντικείμενο της δουλειά τους και η γενικότερη επαγγελματική ικανοποίηση κινούνταν σε θετικά επίπεδα. Παρόλα αυτά, αποδείχθηκε η γραμμική σχέση της συναισθηματικής εξάντλησης με την επαγγελματική ικανοποίηση και το γεγονός πως αρνητικά συναισθήματα των εκπαιδευτικών οδηγούν σε χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης.

Όσον αφορά την επαγγελματική ικανοποίηση και τους παράγοντες που την επηρεάζουν η έρευνα κατέληξε πως παράγοντες που αφορούν την υλικοτεχνική υποδομή, τον εξοπλισμό των σχολείων, τις συνθήκες στέγασης, τις συνθήκες θέρμανσης, τις συνθήκες υγιεινής, τις συνθήκες ασφάλειας, τις συνθήκες που επικρατούν στις τάξεις και τις συνθήκες φωτισμού επιδρούν σημαντικά στα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Η έρευνα, επίσης, ξεχώρισε ως σημαντικό παράγοντα επιρροής τον αριθμό των μαθητών σε μια τάξη.

Επιπροσθέτως, ο Παπαθωμόπουλος (2013) πρόσθεσε και αυτός τα δικά του στοιχεία στην επιστημονική κοινότητα σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα. Στα πλαίσια της έρευνάς του, συμμετείχαν 109 εκπαιδευτικοί που στο μεγαλύτερο ποσοστό τους ήταν γυναίκες. Το βασικό εργαλείο της έρευνας ήταν το ερωτηματολόγιο που μέσω των απαντήσεων του δείγματος. Η έρευνα έδειξε πως παρόλες τις αντιξοότητες του επαγγέλματος, οι εκπαιδευτικοί είναι αρκετά ικανοποιημένοι από τη

δουλειά τους ως εκπαιδευτικοί σε δημόσια σχολεία και έχουν τη δύναμη και τη διάθεση να μεταλαμπαδεύσουν τις γνώσεις τους στα παιδιά μιας και πάνω από το 70% αυτών δε θα εγκατέλειπε εύκολα το επάγγελμα.

Στα σχετικά στοιχεία με την επαγγελματική ικανοποίηση, βρέθηκε πως εξαιτίας του συστήματος ελέγχου της δουλειάς τους δεν είναι όσο αυτόνομοι θέλουν στη μαθησιακή διαδικασία που θα επιλέξουν να εφαρμόσουν. Επίσης, είναι δυσαρεστημένοι σχετικά με τις προοπτικές που τους δίνει το κράτος για επαγγελματική εξέλιξη – ένα συμπέρασμα που πολλοί ερευνητές όπως λέει ο Παπαθωμόπουλος (2013), έχουν σημειώσει. Έτσι, οι δύο αυτοί παράγοντες βρέθηκε πως επηρεάζουν σημαντικά την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και θα πρέπει να ληφθούν μέτρα σχετικά για να βελτιώσουν την αυτονομία των εκπαιδευτικών και τις προοπτικές εξέλιξής τους.

Μια ακόμα έρευνα στα Ελληνικά δεδομένα ήταν και αυτή των Πολυμεροπούλου, Σκόδρα και Σόρκου (2015), οι οποίες εκτέλεσαν την ερευνητική τους διαδικασία σε δύο διαφορετικές χρονικές περιόδους. Η πρώτη έλαβε μέρος το 2009 και η δεύτερη το 2013 με τους συμμετέχοντες συνολικά και στις δύο περιόδους να προσεγγίζουν τα 220 υποκείμενα. Η συλλογή δεδομένων βασίστηκε σε ερωτηματολόγιο και η ανάλυση ήταν κατά κύριο λόγο ποσοτική. Παρόλα αυτά, χρησιμοποιήθηκαν και δύο ερωτήσεις ανοιχτού τύπου για μια πιο εσωτερική ματιά στα δεδομένα.

Στα συμπεράσματα της έρευνας οι συγγραφείς πρόσθεσαν το ελλιπές εκπαιδευτικό σύστημα το οποίο δεν καλύπτει τις ανάγκες των εκπαιδευτικών σχετικά με στοιχεία επιμόρφωσης, επαγγελματικής εξέλιξης, ασφάλειας και μονιμότητας, αξιοκρατίας και κοινωνικής αναγνώρισης. Αποτέλεσμα, είναι η εκπαιδευτική πολιτική της Ελλάδας να αποτελεί τροχοπέδη στην επαγγελματική ικανοποίηση των Ελλήνων εκπαιδευτικών. Επίσης, εντοπίστηκε μια γενικότερη δυσαρέσκεια σχετικά με την αμοιβή, την σχολική πολιτική π.χ. οι τάξεις χωρίς μέγιστο αριθμό μαθητών και με την απαξίωση του δημόσιου σχολείου.

Μια επιπλέον έρευνα εκτέλεσαν οι Ζουρνατζή, Τσιγγίλης Κουστέλιος και Πιντζοπούλου (2010) οι οποίοι επέλεξαν 437 εκπαιδευτικούς από όλη την Ελλάδα για να εξάγουν συμπεράσματα σχετικά με την επαγγελματική τους ικανοποίηση. Η μέση ηλικία των συμμετεχόντων έφτασε τα 41 έτη περίπου, τα περισσότερα υποκείμενα ήταν γυναίκες ενώ η συλλογή των ερευνητικών δεδομένων έγινε μέσω ερωτηματολογίου.

Στα συμπεράσματα της έρευνας σημειώθηκε πως οι εκπαιδευτικοί έδειξαν θετικά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης και πως οι τομείς που οι εκπαιδευτικοί είναι περισσότερο ικανοποιημένοι, είναι η φύση της εργασίας και ο προϊστάμενος. Ωστόσο, οι εκπαιδευτικοί δήλωσαν λιγότερο ικανοποιημένοι από το σχολείο που δουλεύουν και τις οικονομικές αποδοχές που λαμβάνουν.

Μια ενδιαφέρουσα προσέγγιση υιοθέτησε ο Παπαοικονόμου (2017) στην έρευνά του προσπαθώντας να συσχετίσει την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών με διάφορα δημογραφικά στοιχεία. Στην έρευνα, έλαβαν μέρος 720 εκπαιδευτικοί από όλη την Ελλάδα και αποδείχθηκε πως τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών του δείγματος κυμάνθηκαν σε θετικά επίπεδα.

Παρόλα αυτά παρουσιάστηκαν διαφοροποιήσεις ανάμεσα στο δείγμα σε τομείς όπως η αναγνώριση του έργου τους από την κοινωνία. Επίσης, διαφοροποιήσεις εντοπίστηκαν στον τομέα της ικανοποίησης που λαμβάνουν από την εργασία τους σε σχέση με το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση.

Η Τρανού (2017) με τη σειρά της εκτέλεσε και αυτή έρευνα για την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών αλλά με μια κατεύθυνση προς την ικανοποίηση που απορρέει από τη διοίκηση του σχολείου και του εκπαιδευτικού. Στην έρευνα της συγγραφέα, έλαβαν μέρος 50 εκπαιδευτικοί που απασχολούνται σε σχολεία του νομού Κορινθίας κατά το 2017.

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως οι εκπαιδευτικοί συνεργάζονται αποδοτικά με τους διευθυντές και η ικανοποιητική συνεργασία μεταξύ εκπαιδευτικών και διευθυντών είναι που οδηγεί και σε θετικά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης. Πιο συγκεκριμένα, η ικανοποίηση φαίνεται να προέρχεται, σύμφωνα με τα λόγια της συγγραφέα, με τα περιθώρια αυτονομίας που δίνει ο διευθυντής στους εκπαιδευτικούς δίνοντάς τους την ελευθερία να δρουν αρκετά ελεύθερα σε θέματα διδασκαλίας και όχι μόνο.

Οι Δημητριάδης και Παπαδόπουλος (2013) με την έρευνα που εκτέλεσαν χρησιμοποίησαν σε μια ποσοτική μελέτη 226 εκπαιδευτικούς που απασχολούνταν σε σχολεία του Νομού Καβάλας. Οι εκπαιδευτικοί ανήκαν σε διαφορετικές ειδικότητες και συνολικά συμμετείχαν νηπιαγωγοί, δάσκαλοι, εκπαιδευτικοί ξένων γλωσσών, εκπαιδευτικοί φυσικής αγωγής και εκπαιδευτικοί μουσικής.

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως το δείγμα και πιο συγκεκριμένα οι ειδικότητες εκπαιδευτικών ξένων γλωσσών, δασκάλων και νηπιαγωγών έφτασαν σε υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης. Παρόλα αυτά, οι ειδικότητες των εκπαιδευτικών φυσικής κατάστασης και μουσικής σχετίστηκαν σε μικρότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης αλλά και πάλι θετικά. Τέλος, οι παράγοντες που επηρεάζουν τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, βρέθηκαν να είναι η εσωτερίκευση των στόχων και η αντιλαμβανόμενη ικανότητα των εκπαιδευτικών.

Αξιόλογη είναι και η δουλειά της Παπαδοπούλου (2017) που αφορά την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών αλλά αυτή τη φορά ειδικής αγωγής. Η έρευνα της συγγραφέα συγκέντρωσε 360 υποκείμενα συνολικά και τα δεδομένα συλλέχθηκαν μέσω ειδικού ερωτηματολογίου.

Η στατιστική ανάλυση των δεδομένων που προέκυψαν από τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών έδειξε πως τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών κυμαίνονται σε μέτρια έως υψηλά επίπεδα. Τα χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης σημειώθηκαν σε παράγοντες όπως ο μισθός, οι προοπτικές προαγωγής και οι πρόσθετες παροχές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ - ΕΡΕΥΝΑ

Στο κεφάλαιο αυτό θα αναπτυχθεί όλο το πλαίσιο της έρευνας που εκτελέστηκε από την ερευνήτρια και θα γίνει η περιγραφή του σκοπού της έρευνας, των ερευνητικών ερωτημάτων, της μεθοδολογίας, του ερευνητικού εργαλείου, της δειγματοληψίας, του δείγματος, της διαδικασίας έρευνας και της διαδικασίας ανάλυσης των δεδομένων.

3.1 Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα

Ο σκοπός μια έρευνας θα πρέπει να είναι διατυπωμένος ξεκάθαρα και να είναι κατανοητός από όλους τους αναγνώστες. Ο σκοπός κάθε έρευνας, αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό της και ουσιαστικά την κατευθύνει, τη χαρακτηρίζει και τη στηρίζει.

Ο σκοπός της έρευνας αποτελεί μια έννοια με πολλές διαστάσεις αφού αφορά την πορεία μιας έρευνας, τις κατευθύνσεις που θα πάρει αλλά και τις τεχνικές που θα χρησιμοποιήσει. Επίσης, θα πρέπει να είναι διατυπωμένη έτσι ώστε άλλοι ερευνητές να μπορούν να την εκτελέσουν ξανά σε άλλα δείγματα ή σε άλλες συνθήκες (Τσιπλητάρης & Μπάμπαλης, 2011).

Ο σκοπός της παρούσας έρευνας σχετίζεται άμεσα με την ικανοποίηση των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, η έρευνα έχει σκοπό την διερεύνηση του επιπέδου της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών της β/θμιας εκπαίδευσης στην πόλη της Πρέβεζας. Παράλληλα, διερευνώνται και τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης ως προς τους εξής παράγοντες: 1) αμοιβή, 2) προαγωγή, 3) επίβλεψη, 4) περιθώρια παροχών, 5) ενδεχόμενες ανταμοιβές (ανταμοιβές βάσει επιδόσεων), 6) διαδικασίες λειτουργίας (απαιτούμενοι κανόνες και διαδικασίες), 7) συνεργάτες, 8) φύση της εργασίας και 9) επικοινωνία.

Τα ερευνητικά ερωτήματα προκύπτουν από το σκοπό της έρευνας και αφορούν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της β/θμιας εκπαίδευσης στην πόλη της Πρέβεζας. Αναλυτικά αυτά είναι:

- Ποιο το επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών της β/θμιας εκπαίδευσης στην πόλη της Πρέβεζας;

3.2 Μεθοδολογία

Η μεθοδολογία που επιλέχθηκε από την ερευνήτρια για να χρησιμοποιηθεί έτσι ώστε να εξαχθούν τα κατάλληλα αποτελέσματα και κατ' επέκταση συμπεράσματα για την εργασία είναι η ποσοτική. Η επιλογή της ποσοτικής μεθοδολογίας έγκειται στη φύση των δεδομένων. Ουσιαστικά, όλα τα δεδομένα είναι ποσοτικά και τα συμπεράσματα ή τα αποτελέσματα της έρευνας είναι και αυτά ποσοτικά. Εφόσον ο σκοπός της έρευνας σχετίζεται με τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης, τα δεδομένα που προκύπτουν από τις απαντήσεις των υποκειμένων ποσοτικοποιούνται, για να μπορούν να υπολογιστούν και να αντιστοιχιστούν σε διαφορετικά επίπεδα.

Τέλος, αξίζει να αναφερθεί πως η φύση της έρευνας είναι από μόνη της ποσοτική αφού μελετά τα επίπεδα μιας μεταβλητής που στην περίπτωση της παρούσας εργασίας είναι η επαγγελματική ικανοποίηση. Σε διαφορετική περίπτωση, θα αναζητούνταν οι λόγοι που οδηγούν στα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης ή θα αναζητούνταν βαθύτερα νοήματα της επαγγελματικής ικανοποίησης – γεγονός που θα οδηγούσε σε ποιοτική μεθοδολογία (Μακράκης, 2004).

3.3 Ερευνητικό εργαλείο

Το δημοφιλέστερο ερευνητικό εργαλείο σε έρευνες που εφαρμόζουν ποσοτική μεθοδολογία είναι αναμφισβήτητο το ερωτηματολόγιο. Ανάμεσα στους λόγους που επιλέχθηκε η χρήση του ερωτηματολογίου ως ερευνητικό εργαλείο στην παρούσα έρευνα είναι:

1. Οικονομική λύση
2. Αποστέλλεται εύκολα και οπουδήποτε μηδενίζοντας την απόσταση δείγματος - ερευνήτριας
3. Τα υποκείμενα της έρευνας μπορούν εύκολα να απαντήσουν στις ερωτήσεις μιας και οι περισσότερες αποτελούνται από προκαθορισμένες επιλογές απαντήσεων
4. Τα δεδομένα που προκύπτουν μπορούν να αναλυθούν μέσω τυποποιημένων στατιστικών μεθόδων
5. Η ερευνήτρια δε μπορεί να επηρεάσει τις απαντήσεις αφού δεν είναι παρούσα κατά τη συμπλήρωση
6. Δεν απαιτεί χρόνο από τα υποκείμενα αφού μπορεί να συμπληρωθεί σε μόλις λίγα λεπτά (Γσιώλης, 2014).

Το ερωτηματολόγιο της έρευνας αποτελείται από δύο βασικά τμήματα. Το πρώτο τμήμα περιλαμβάνει ερωτήσεις που σχετίζονται με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος και έχει σκοπό την περιγραφή του προφίλ του δείγματος των εκπαιδευτικών της β/θμιας εκπαίδευσης στην πόλη της Πρέβεζας.

Το δεύτερο τμήμα του ερωτηματολογίου σχετίζεται με την διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης. Το τμήμα αυτό περιλαμβάνει τις ερωτήσεις του «Job Satisfaction Survey» (JSS) και αποτελείται από 36 ερωτήσεις οι οποίες αντιστοιχούν σε 9 ανεξάρτητες κατηγορίες και αξιολογεί τις στάσεις των εργαζομένων σχετικά με τη δουλειά και τις πτυχές της εργασίας. Αξίζει να σημειωθεί πως Spector (1985), ως εισηγητής του JSS έχει δώσει άδεια

για να χρησιμοποιείται για ερευνητικούς λόγους (όχι εμπορικούς, ωστόσο) αρκεί να γίνεται η σχετική αναφορά στο έργο του. Λεπτομέρειες για το JSS μπορεί να βρει κανείς σε προηγούμενη παράγραφο και σε προηγούμενο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας.

3.4 Δειγματοληψία

Για τη δειγματοληψία των εκπαιδευτικών της β/θμιας εκπαίδευσης στην πόλη της Πρέβεζας επιλέχθηκε η απλή τυχαία δειγματοληψία. Κατά τη διαδικασία της απλής τυχαίας δειγματοληψίας, κάθε υποκείμενο έχει την ίδια πιθανότητα να επιλεγεί για να συμμετάσχει στην ερευνητική διαδικασία όσο κάθε άλλο στον πληθυσμό. Έτσι, η επιλογή των τελικών υποκειμένων που συμμετείχαν στην έρευνα σχετίζεται με την τύχη και τις πιθανότητες καθαρά και πολλές φορές ονομάζεται μέθοδος των πιθανοτήτων.

Η μέθοδος αυτή της δειγματοληψίας, είναι στη θεωρητική της βάση εύκολη όσον αφορά την κατανόησή της. Παρόλα αυτά περνώντας στην πράξη μπορεί να προκαλέσει δυσκολίες. Οι δυσκολίες, βέβαια, αφορούν περισσότερο την επιλογή μεγάλων δειγμάτων με εκατοντάδες συμμετέχοντες – γεγονός που στην παρούσα έρευνα δεν ισχύει (Lohr, 2019).

Έτσι το πλαίσιο δειγματοληψίας είναι ρεαλιστικό και ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της παρούσας έρευνας.

3.5 Δείγμα

Το δείγμα αποτέλεσαν αποκλειστικά διορισμένοι εκπαιδευτικοί β/θμιας εκπαίδευσης στην πόλη της Πρέβεζας. Οι εκπαιδευτικοί που τελικά συμμετείχαν έφτασαν τους 70 στον αριθμό. Σε όλες τις περιπτώσεις οι εκπαιδευτικοί απασχολούνταν κατά τη διαδικασία της έρευνας σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς στην πόλη της Πρέβεζας για να καλύψουν την προϋπόθεση συμμετοχής στην παρούσα εργασία.

3.6 Διαδικασία έρευνας

Το πρώτο στοιχείο που σηματοδότησε την έναρξη της διαδικασίας της έρευνας ήταν ο σχεδιασμός του ερωτηματολογίου. Τα στοιχεία του ερωτηματολογίου αναφέρονται αναλυτικά σε προηγούμενη παράγραφο. Το επόμενο βήμα ήταν η αίτηση της έγκρισης της διανομής του ερωτηματολογίου από τον επιβλέποντα της παρούσας εργασίας και έρευνας. Μετά την έγκριση, συστάθηκε η λίστα με όλους τους εκπαιδευτικούς β/θμιας εκπαίδευσης από την οποία επιλέγονταν τυχαία εκπαιδευτικοί και στη συνέχεια η ερευνήτρια ερχόταν σε επαφή για την ενημέρωση σχετικά με την έρευνα. Στους εκπαιδευτικούς που ήταν θετικοί στο να συμμετέχουν στην έρευνα δινόταν το ερωτηματολόγιο προς συμπλήρωση

και στη συνέχεια αφότου είχε ολοκληρωθεί η διαδικασία συμπλήρωσης, επιστρεφόταν το ερωτηματολόγιο στην ερευνήτρια.

Η ολοκλήρωση της συμπλήρωσης και συλλογής του ερευνητικού εργαλείου σηματοδότησε την έναρξη της διαδικασίας της κωδικοποίησης των δεδομένων των απαντήσεων. Κατά την διαδικασία της κωδικοποίησης οι απαντήσεις των ερωτηματολογίων ποσοτικοποιούνται και εισάγονται σε ειδικό πρόγραμμα στατιστικής ανάλυσης.

3.7 Ανάλυση δεδομένων έρευνας

Η ανάλυση των απαντήσεων των ερωτηματολογίων έγινε μέσω του στατιστικού πακέτου SPSS στην έκδοση 25. Τα ποσοτικοποιημένα δεδομένα στη συνέχεια παράγααν τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης που αναφέρονται στο επόμενο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας. Εκτελέστηκαν κυρίως διαδικασίες περιγραφικής στατιστικής και ο έλεγχος σημαντικότητας τέθηκε στο 0,05.

3.8 Ηθική έρευνας

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία και το έργο του Oldendick (2012) μια έρευνα πρέπει να τηρεί σημαντικά ηθικά στοιχεία που θα οδηγήσουν τελικά στην εγκυρότητα και αξιοπιστία της. Ανάμεσα στα ηθικά στοιχεία μιας έρευνας περιλαμβάνονται οι επόμενοι κανόνες:

- Τα υποκείμενα της έρευνας πρέπει να μη διατρέχουν κίνδυνο να τραυματιστούν ηθικά και σωματικά.
- Η έρευνα θα πρέπει να επεξηγείται αναλυτικά και με αληθινά στοιχεία για να μην εξαπατώνται τα υποκείμενα.
- Οι ερευνητές πρέπει να ενημερώνουν αναλυτικά τα υποκείμενα για την έρευνα και τα υποκείμενα να συμμετέχουν εθελοντικά.
- Να τηρείται η προστασία των προσωπικών δεδομένων.
- Τα δεδομένα των υποκειμένων και των απαντήσεών τους να χρησιμοποιούνται σε κατάλληλους στατιστικούς ελέγχους.
- Οι ερευνητές θα πρέπει να σέβονται τις απαντήσεις των υποκειμένων και να μην τις αλλοιώνουν (Oldendick, 2012).

Η ερευνήτρια, λοιπόν, στην παρούσα έρευνα, αρχικά αιτήθηκε την έγκριση της διεξαγωγής της έρευνας από τον επιβλέποντα καθηγητή. Σημαντικό είναι πως τα υποκείμενα, πριν την

συμμετοχή τους ενημερώνονταν αναλυτικά για το σκοπό, τα στοιχεία και τα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας.

Επίσης, ενημερώνονταν για το δικαίωμα της αποχώρησής τους οποιαδήποτε στιγμή το επιθυμούσαν. Ακόμα, τα υποκείμενα καλούνταν να συνεχίσουν στην συμπλήρωση του ερωτηματολογίου μόνο εφόσον επιβεβαίωναν ότι η συμμετοχή τους ήταν εθελοντική και ότι η ερευνήτρια θα σεβόταν απόλυτα τα προσωπικά τους δεδομένα τα οποία θα χρησιμοποιούνταν αποκλειστικά στα πλαίσια της παρούσας εργασίας.

Τέλος, σε καμία περίπτωση δεν υπήρξε επιβάρυνση της ψυχολογίας ή της υγείας των υποκειμένων και τα δεδομένα παρέμειναν ασφαλή και διαχειριζόντουσαν αποκλειστικά από την ερευνήτρια.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Στο κεφάλαιο αυτό θα γίνει η ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας ξεκινώντας από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος και περνώντας στα επιμέρους αποτελέσματα επαγγελματικής ικανοποίησης.

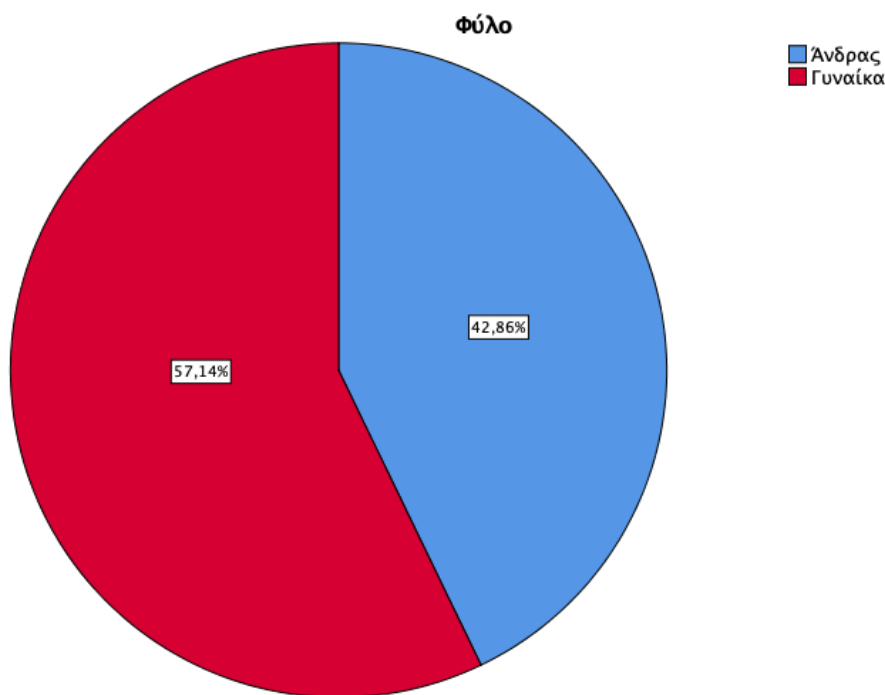
4.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Πρώτο στοιχείο που σχετίζεται με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος είναι το φύλο. Από τον επόμενο πίνακα προκύπτει πως συνολικά το δείγμα έφτασε τους 70 εκπαιδευτικούς εκ των οποίων οι 40 ανήκαν στο γυναικείο φύλο και οι 30 στο ανδρικό.

Πίνακας 4.1: Κατανομή φύλου

		Φύλο			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άνδρας	30	42,9	42,9	42,9
	Γυναίκα	40	57,1	57,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Τα αντίστοιχα ποσοστά, με βάση την επόμενη εικόνα δείχνουν πως το 57,14% του δείγματος αντιστοιχεί σε γυναίκες και το υπόλοιπο 42,9% σε άνδρες.



Εικόνα 4.3: Ποσοστιαία κατανομή φύλου

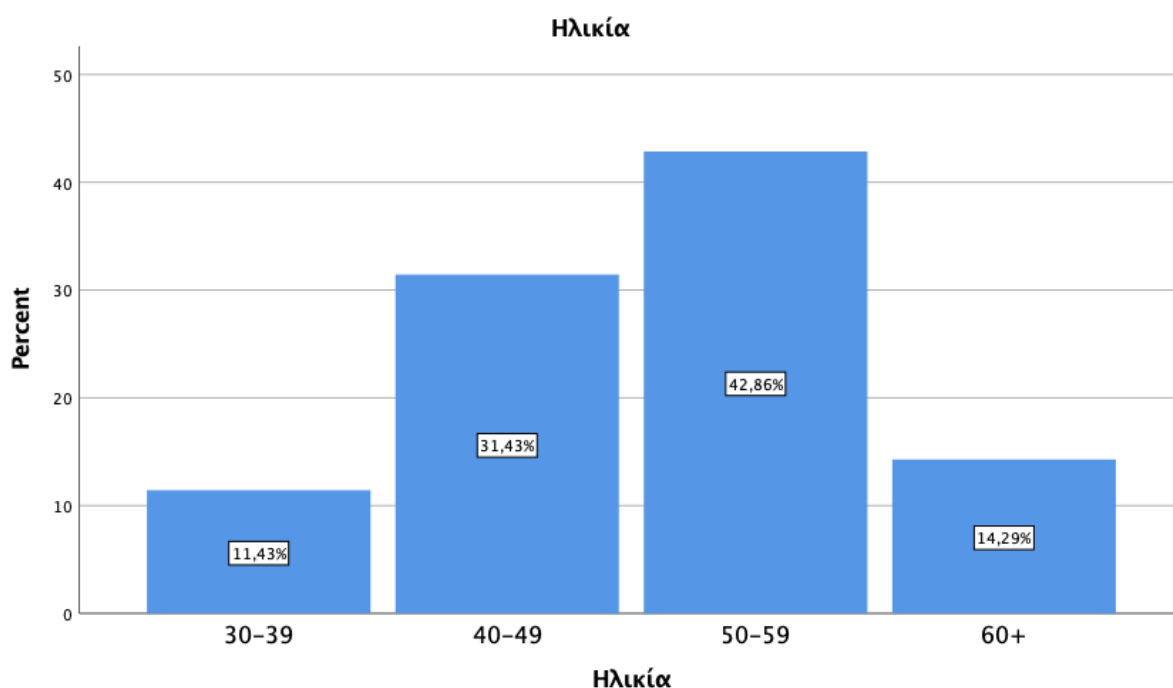
Στη συνέχεια συναντάται το χαρακτηριστικό της ηλικίας, το οποίο χωρίστηκε σε 5 ηλικιακές ομάδες. Μάλιστα, σύμφωνα με τον επόμενο πίνακα η ηλικιακή ομάδα για εκπαιδευτικούς 20 έως 29 ετών δεν αντιπροσωπεύεται από κανένα υποκείμενο της έρευνας. Αντίθετα, η δημοφιλέστερη ηλικιακή ομάδα ήταν αυτή των 50-59 ετών που

αντιπροσωπεύτηκε από 30 υποκείμενα της έρευνας. Στη συνέχεια ήρθαν οι ομάδες 40-49 ετών και 60+ ετών με 22 και 10 υποκείμενα αντίστοιχα.

Πίνακας 4.2: Κατανομή ηλικίας

		Ηλικία			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	30-39	8	11,4	11,4	11,4
	40-49	22	31,4	31,4	42,9
	50-59	30	42,9	42,9	85,7
	60+	10	14,3	14,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Σχετικά με τα αντίστοιχα ποσοστά παράχθηκε η επόμενη εικόνα. Σύμφωνα με τα δεδομένα που προβάλλει η επόμενη εικόνα το 42,86% του δείγματος ανήκει σε ηλικίες 50-59, το 31,43% σε ηλικίες 40-49 ετών, το 14,29% σε ηλικίες άνω των 60 και το 11,43% σε ηλικίες 30-39.



Εικόνα 4.4: Ποσοστιαία κατανομή ηλικίας

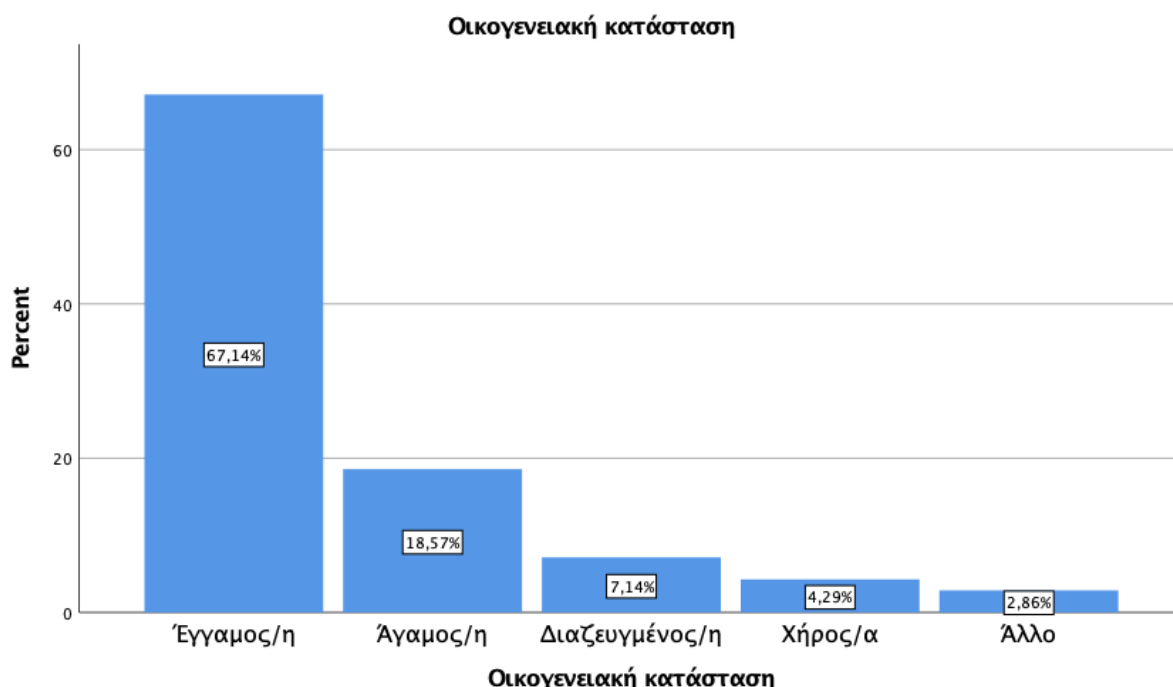
Η ανάλυση συνεχίζεται με την οικογενειακή κατάσταση, τα δεδομένα της οποίας προβάλλονται στον επόμενο πίνακα. Η δημοφιλέστερη οικογενειακή κατάσταση

αποδείχθηκε αυτή των έγγαμων εκπαιδευτικών η οποία περιέλαβε 47 εκπαιδευτικούς. Αρκετά λιγότεροι είναι οι άγαμοι οι οποίοι περιορίστηκαν στους 13.

Πίνακας 4.3: Κατανομή οικογενειακής κατάστασης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Έγγαμος/η	47	67,1	67,1	67,1
	Άγαμος/η	13	18,6	18,6	85,7
	Διαζευγμένος/η	5	7,1	7,1	92,9
	Χήρος/α	3	4,3	4,3	97,1
	Άλλο	2	2,9	2,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Επιπλέον, σύμφωνα με την επόμενη εικόνα τα ποσοστά για κάθε κατηγορία οικογενειακής κατάστασης είναι: 67,14% για τους/τις έγγαμους/ες, 18,57% για τους/τις άγαμους/ες, 7,14% για τους/τις διαζευγμένους/ες, 4,29% για τους/τις χήρους/ες και μόλις 2,86% για όσους δεν ανήκαν σε καμία από τις κατηγορίες.



Εικόνα 4.5: Ποσοστιαία κατανομή οικογενειακής κατάστασης

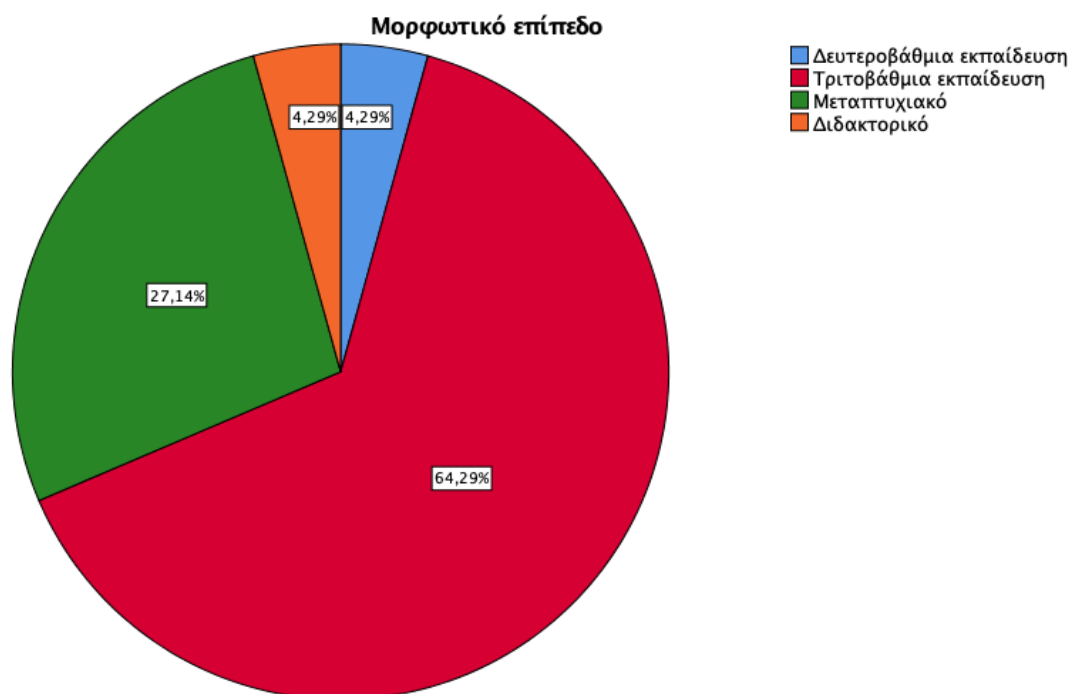
Για τις απαντήσεις που σχετίζονταν με το μορφωτικό επίπεδο των υποκειμένων του δείγματος της έρευνας παράχθηκε ο επόμενος πίνακας. Από τα δεδομένα προκύπτει πως οι

περισσότεροι εκπαιδευτικοί είναι απόφοιτοι Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και αντιστοιχούν σε 45 συμμετέχοντες της έρευνας.

Πίνακας 4.4: Κατανομή μορφωτικού επιπέδου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	3	4,3	4,3	4,3
	Τριτοβάθμια εκπαίδευση	45	64,3	64,3	68,6
	Μεταπτυχιακό	19	27,1	27,1	95,7
	Διδακτορικό	3	4,3	4,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Αξίζει να σημειωθεί πως με βάση την επόμενη εικόνα, η υπεροχή των απόφοιτων Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι ξεκάθαρη αφού καταλαμβάνουν το 64,29%. Έπειτα ακολουθούν οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου που καταλαμβάνουν το 27,14%. Στο τέλος, συναντώνται οι κάτοχοι διδακτορικού και οι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που καταλαμβάνουν το 8,58% του δείγματος εξ ημισείας.



Εικόνα 4.6: Ποσοστιαία κατανομή μορφωτικού επιπέδου

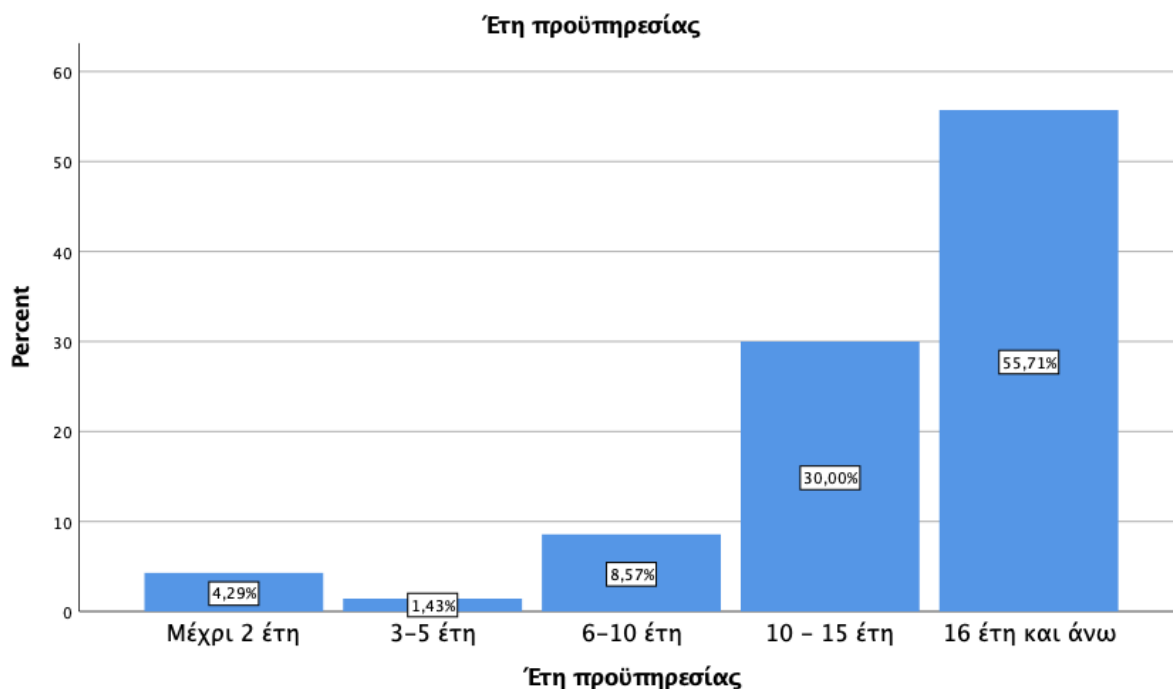
Πριν το τέλος των δημογραφικών χαρακτηριστικών σειρά έχει η ανάλυση των ετών προϋπηρεσίας που χωρίστηκε σε βασικές κατηγορίες που παρουσιάζονται στον επόμενο

πίνακα. Μάλιστα, με βάση τα στοιχεία που παρουσιάζει 39 εκπαιδευτικοί – που αντιστοιχούν παράλληλα και στην πλειοψηφία του δείγματος – έχουν από 16 έτη προϋπηρεσίας και πάνω. Λίγο πιο πίσω βρίσκονται όσοι έχουν 10-15 έτη προϋπηρεσίας που φτάνουν τους 21 εκπαιδευτικούς.

Πίνακας 4.5: Κατανομή ετών προϋπηρεσίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μέχρι 2 έτη	3	4,3	4,3	4,3
	3-5 έτη	1	1,4	1,4	5,7
	6-10 έτη	6	8,6	8,6	14,3
	10 - 15 έτη	21	30,0	30,0	44,3
	16 έτη και άνω	39	55,7	55,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Η ποσοστιαία κατανομή των κατηγοριών για τα έτη προϋπηρεσίας που παρουσιάζεται στην επόμενη εικόνα, παρουσιάζει σχηματικά τα δεδομένα από τα οποία ξεχωρίζει η κατηγορία όσων έχουν τουλάχιστον 16 έτη προϋπηρεσίας και φτάνει το 55,71% του δείγματος. Επίσης, εντοπίζεται και η κατηγορία των 10-15 ετών εμπειρίας που φτάνει το 30% του δείγματος. Τέλος, με μικρά ποσοστά μπορεί να εντοπίσει κανείς τις κατηγορίες 6-10 ετών προϋπηρεσίας, 0-2 ετών προϋπηρεσίας και 3-5 ετών προϋπηρεσίας με 8,57%, 4,29% και 1,43% αντίστοιχα.



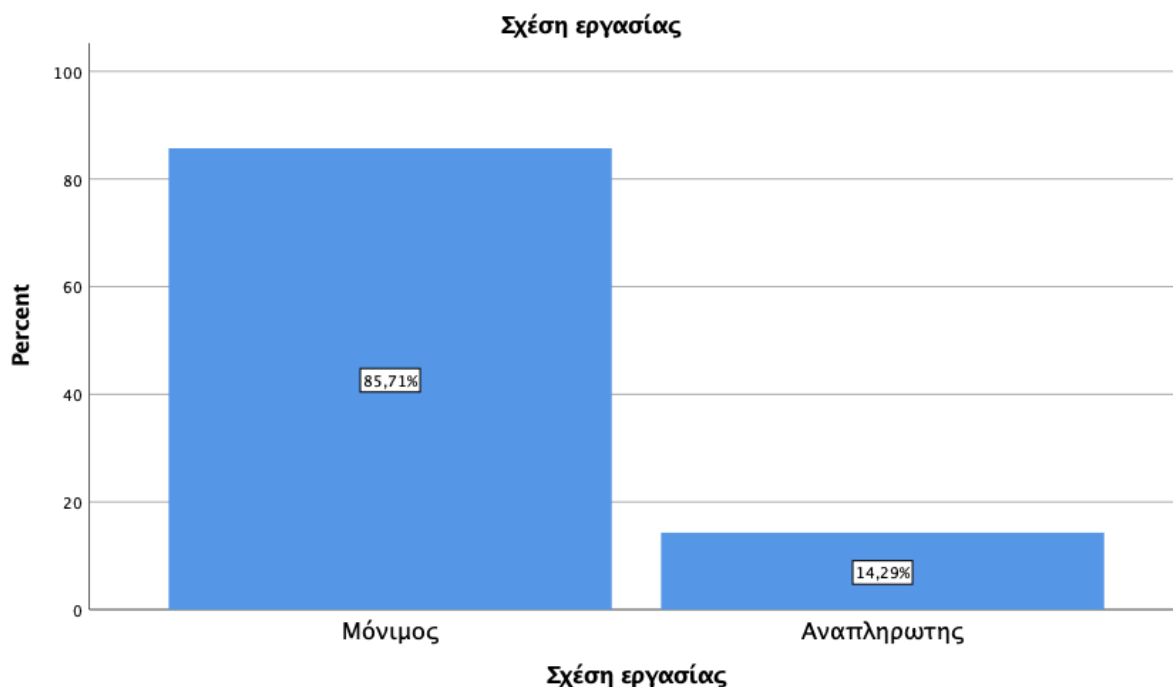
Εικόνα 4.7: Ποσοστιαία κατανομή ετών προϋπηρεσίας

Τελευταίο δημογραφικό χαρακτηριστικό προς ανάλυση είναι αυτό της σχέσης εργασίας. Τα αποτελέσματα των απαντήσεων της σχετικής ερώτησης παρουσιάζονται στον επόμενο πίνακα. Από τα δεδομένα προκύπτει πως 60 από τους 70 εκπαιδευτικούς στο δείγμα ήταν μόνιμοι υπάλληλοι και κανείς δεν ήταν μισθωτός.

Πίνακας 4.6: Κατανομή σχέσης εργασίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μόνιμος	60	85,7	85,7	85,7
	Αναπληρωτής	10	14,3	14,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Η επόμενη εικόνα δείχνει πως το 85,71% των συμμετεχόντων στην έρευνα ήταν εκπαιδευτικοί σε μόνιμη θέση ενώ μόλις το 14,29% ήταν αναπληρωτές.



Εικόνα 4.8: Ποσοστιαία κατανομή σχέσης εργασίας

4.2 Αποτελέσματα επαγγελματικής ικανοποίησης

Τα αποτελέσματα που αφορούν αποκλειστικά το κεντρικό θέμα της έρευνας – δηλαδή την επαγγελματική ικανοποίηση – ξεκινούν με τον έλεγχο εσωτερικής αξιοπιστίας των ερωτήσεων που την αφορούν. Οι ερωτήσεις αυτές είναι 36 στον αριθμό περιλαμβάνουν 9 υποκατηγορίες και το στατιστικό μέτρο μέσω του οποίου ελέγχθηκε η εσωτερική αξιοπιστία ήταν το μέτρο alpha του Cronbach. Η τιμή του μέτρου ξεκινά από το 0 που σημαίνει καμία εσωτερική αξιοπιστία και φτάνει στο 1 που σημαίνει απόλυτη εσωτερική αξιοπιστία. Το αποτέλεσμα, που σύμφωνα με τον επόμενο πίνακα είναι 0,891 είναι πολύ ικανοποιητικό καθώς η ελάχιστη τιμή για ικανοποιητική εσωτερική συνοχή είναι το 0,7 (Cronbach, 1951).

Πίνακας 4.7: Αποτελέσματα Cronbach's Alpha

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	36

Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα βασικά περιγραφικά στατιστικά των επιμέρους κλιμάκων της επαγγελματικής ικανοποίησης. Στον επόμενο πίνακα, μπορεί να δει κανείς την ελάχιστη τιμή, τη μέγιστη τιμή, το μέσο όρο και την τυπική απόκλιση για κάθε κλίμακα ξεχωριστά. Αξίζει να σημειωθεί ξανά εδώ πως οι ερωτήσεις των κλιμάκων βασίζονται σε 6βαθμη κλίμακα Likert από το 1 έως το 6 με τους αριθμούς 1-3 να αντιστοιχούνται σε αρνητικές δηλώσεις και τους 4-6 σε θετικές.

Επίσης, με βάση το πρωτότυπο ερωτηματολόγιο οι ερωτήσεις 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 34 και 36 ήταν ανάστροφες οπότε κατά την ανάλυση οι απαντήσεις αντιστράφηκαν για να υπολογιστούν τα σκορ των κλιμάκων αλλά και της συνολικής ικανοποίησης.

Για να γίνουν κατανοητά τα δεδομένα του επόμενου πίνακα αξίζει να σημειωθεί πως οι μέσοι όροι από 1 έως 3 αντιστοιχούνται σε αρνητική ικανοποίηση, από 3 έως 4 σε μέτρια ικανοποίηση και οι μέσοι όροι από 4 έως 6 αντιστοιχούνται σε θετική ικανοποίηση.

Με βάση τη λογική αυτή οι περισσότερες κλίμακες κατά μέσο όρο εμφανίζουν επίπεδα αρνητικής ικανοποίησης όπως η κλίμακα αμοιβών, η κλίμακα προαγωγής, η κλίμακα περιθωρίων παροχών, η κλίμακα ενδεχόμενων ανταμοιβών και η κλίμακα διαδικασιών λειτουργίας. Σε μέτρια επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης κινείται η κλίμακα της επικοινωνίας και σε θετικά επίπεδα η κλίμακα της επίβλεψης, η κλίμακα των συναδέλφων και η κλίμακα της φύσης της εργασίας.

Πίνακας 4.8: Στατιστικά στοιχεία των κλιμάκων του JSS

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Αμοιβές	70	1,00	4,25	2,2036	,84623
Προαγωγή	70	1,00	4,25	2,3786	,82064
Επίβλεψη	70	2,00	6,00	4,2929	,93539
Περιθώρια παροχών	70	1,00	5,50	2,8607	,99148
Ενδεχόμενες ανταμοιβές	70	1,00	5,25	2,8357	,95826
Διαδικασίες λειτουργίας	70	1,25	5,00	2,9750	,82987
Συνάδελφοι	70	1,00	6,00	4,1607	,96875
Φύση της εργασίας	70	2,00	6,00	4,1393	,81387
Επικοινωνία	70	1,00	5,25	3,3929	,82045
Valid N (listwise)	70				

Για το επίπεδο της γενικής επαγγελματικής ικανοποίησης και με βάση τα δεδομένα του επόμενου πίνακα προκύπτει πως αυτό κινείται σε μέτρια επίπεδα και μάλιστα το γεγονός πως η τυπική απόκλιση φτάνει το 0,57 οδηγεί στο συμπέρασμα πως σε πολλές περιπτώσεις το επίπεδο κινείται κάτω του μετρίου.

Πίνακας 4.9: Στατιστικά στοιχεία συνολικής ικανοποίησης

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Συνολική ικανοποίηση	70	1,78	4,97	3,2488	,57749
Valid N (listwise)	70				

Στη συνέχεια, χρησιμοποιήθηκε μη παραμετρικός έλεγχος για να ανακαλύψει τυχών στατιστικά σημαντικές διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση μιας και το δείγμα είναι περιορισμένο. Για το λόγο αυτό επιλέχθηκε ο έλεγχος Kruskal Wallis.

Στην πρώτη περίπτωση εκτελέστηκε έλεγχος της συνολικής ικανοποίησης σε σχέση με το φύλο. Από τα δεδομένα του επόμενου πίνακα, προκύπτει πως όντως εντοπίζεται στατιστικά σημαντική διαφορά της συνολικής ικανοποίησης ως προς το φύλο και οι γυναίκες είναι λιγότερο ικανοποιημένες από τους άνδρες ($H(1) = 10,011, p = 0,002$).

Πίνακας 4.10: Αποτελέσματα Kruskal-Wallis για το φύλο και τη συνολική ικανοποίηση

Ranks

	Φύλο	N	Mean Rank
Συνολική ικανοποίηση	Άνδρας	30	44,38
	Γυναίκα	40	28,84
	Total	70	

Test Statistics^{a,b}

	Συνολική ικανοποίηση
Kruskal-Wallis H	10,011
df	1
Asymp. Sig.	,002

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Φύλο

Η ίδια λογική επικράτησε και στην περίπτωση του ελέγχου διαφορών στην συνολική ικανοποίηση ως προς τις ηλικιακές ομάδες. Από τα αποτελέσματα του ελέγχου Kruskal-Wallis που παρουσιάζονται στον επόμενο πίνακα, προκύπτει πως δεν εντοπίζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση σε σχέση με τις ηλικιακές ομάδες ($H(3) = 3,26, p = 0,317$). Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί πως οι 30-39 ετών είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από όλους, ενώ οι 40-49 είναι οι περισσότερο ικανοποιημένοι με μικρή διαφορά από τους άνω των 60.

Πίνακας 4.11: Αποτελέσματα Kruskal-Wallis για την ηλικία και τη συνολική ικανοποίηση

Ranks			
	Ηλικία	N	Mean Rank
Συνολική ικανοποίηση	30-39	8	27,44
	40-49	22	40,45
	50-59	30	31,65
	60+	10	37,00
	Total	70	

Test Statistics^{a,b}

Συνολική ικανοποίηση	
Kruskal-Wallis H	3,526
df	3
Asymp. Sig.	,317

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Ηλικία

Στη συνέχεια συναντάται η ανάλυση της συνολικής ικανοποίησης ως προς την οικογενειακή κατάσταση. Από τα αποτελέσματα του ελέγχου Kruskal-Wallis που παρουσιάζονται στον επόμενο πίνακα, προκύπτει πως δεν εντοπίζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση ($H(4) = 4,914, p = 0,296$). Αξίζει να σημειωθεί, όμως ότι οι περισσότεροι ικανοποιημένοι είναι οι διαζευγμένοι/ες και οι χήροι/ες.

Πίνακας 4.12: Αποτελέσματα Kruskal-Wallis για την οικογενειακή κατάσταση και τη συνολική ικανοποίηση

Ranks		
Οικογενειακή κατάσταση	N	Mean Rank

Συνολική ικανοποίηση	Έγγαμος/η	47	35,29
	Άγαμος/η	13	31,04
	Διαζευγμένος/η	5	48,90
	Χήρος/α	3	46,50
	Άλλο	2	19,50
	Total	70	

Test Statistics^{a,b}

Συνολική ικανοποίηση	
Kruskal-Wallis H	4,914
df	4
Asymp. Sig.	,296

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Οικογενειακή κατάσταση

Η ανάλυση συνεχίζεται με την αναζήτηση στατιστικά σημαντικών διαφορών επαγγελματικής ικανοποίησης σε σχέση με το μορφωτικό επίπεδο. Τα αποτελέσματα του ελέγχου Kruskal-Wallis που παρουσιάζονται στον επόμενο πίνακα, δείχνουν πως ανάμεσα στα μορφωτικά επίπεδα δεν εντοπίζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές ($H(3) = 1,258$, $p = 0,739$). Από τα αποτελέσματα προκύπτει επίσης πως οι περισσότερο ικανοποιημένοι εκπαιδευτικοί είναι οι κάτοχοι διδακτορικού και οι λιγότερο ικανοποιημένοι είναι οι κάτοχοι μεταπτυχιακού.

Πίνακας 4.13: Αποτελέσματα Kruskal-Wallis για το μορφωτικό επίπεδο και τη συνολική ικανοποίηση

Ranks			
	Μορφωτικό επίπεδο	N	Mean Rank
Συνολική ικανοποίηση	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	3	37,33
	Τριτοβάθμια εκπαίδευση	45	35,94
	Μεταπτυχιακό	19	32,50
	Διδακτορικό	3	46,00
	Total	70	

Test Statistics^{a,b}

	Συνολική ικανοποίηση
Kruskal-Wallis H	1,258
df	3
Asymp. Sig.	,739

- a. Kruskal Wallis Test
 b. Grouping Variable:
 Μορφωτικό επίπεδο

Μια ακόμα αναζήτηση στατιστικά σημαντικών διαφορών στην επαγγελματική ικανοποίηση γίνεται σε σχέση με τα έτη προϋπηρεσίας. Από τα αποτελέσματα του ελέγχου Kruskal-Wallis που παρουσιάζονται παρακάτω, προκύπτει πως δεν εντοπίζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές ($H(4) = 1,286$, $p = 0,864$). Ωστόσο, φαίνεται πως περισσότερο ικανοποιημένοι είναι οι έχοντες 3-5 έτη προϋπηρεσίας ενώ οι λιγότερο ικανοποιημένοι είναι οι έχοντες 6-10 έτη προϋπηρεσίας.

Πίνακας 4.14: Αποτελέσματα Kruskal-Wallis για τα έτη προϋπηρεσίας και τη συνολική ικανοποίηση

Ranks			
	Έτη προϋπηρεσίας	N	Mean Rank
Συνολική ικανοποίηση	Μέχρι 2 έτη	3	34,50
	3-5 έτη	1	55,00
	6-10 έτη	6	31,92
	10 - 15 έτη	21	37,07
	16 έτη και άνω	39	34,78
	Total	70	

Test Statistics^{a,b}

	Συνολική ικανοποίηση
Kruskal-Wallis H	1,286
df	4
Asymp. Sig.	,864

- a. Kruskal Wallis Test
 b. Grouping Variable: Έτη
 προϋπηρεσίας

Τέλος στην ανάλυση, δίνει η αναζήτηση διαφορών στην επαγγελματική ικανοποίηση σε σχέση με τη σχέση εργασίας. Από τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στον επόμενο πίνακα, προκύπτει πως δεν εντοπίζονται ούτε εδώ στατιστικά σημαντικές διαφορές ($H(1) = 0,221, p = 0,638$). Επίσης, τα αποτελέσματα δείχνουν πως περισσότερο ικανοποιημένοι είναι οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί με μικρή διαφορά από τους αναπληρωτές.

Πίνακας 4.15: Αποτελέσματα Kruskal-Wallis για τη σχέση εργασίας και τη συνολική ικανοποίηση

Ranks			
	Σχέση εργασίας	N	Mean Rank
Συνολική ικανοποίηση	Μόνιμος	60	35,97
	Αναπληρωτής	10	32,70
	Total	70	

Test Statistics^{a,b}

	Συνολική ικανοποίηση
Kruskal-Wallis H	,221
df	1
Asymp. Sig.	,638

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Σχέση
εργασίας

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Η παρούσα εργασία εξέτασε την έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης η οποία απασχολεί ιδιαίτερα την επιστημονική κοινότητα καθώς επηρεάζει τη ζωή πολλών ανθρώπων παγκοσμίως και συνδέεται με πολλούς παράγοντες. Μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση που έγινε, διαμορφώθηκε μια εικόνα σχετικά με την έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης, ενώ παράλληλα αναδείχθηκε το πρόβλημα πως η επιστημονική κοινότητα δεν είναι πάντα σύμφωνη ως προς το ποιοι παράγοντες σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση και ποιοι έχουν είτε θετική, είτε αρνητική επίδραση. Οι έρευνες που έχουν εκτελεστεί στα πλαίσια της διερεύνησης της επαγγελματικής ικανοποίησης είτε στην Ελλάδα είτε στο εξωτερικό, άλλοτε συμφωνούν στην επιρροή ορισμένων παραγόντων στα επίπεδα της επαγγελματικής ικανοποίησης και άλλοτε όχι.

Παρόμοια δεδομένα ισχύουν και για τον τομέα των εκπαιδευτικών συγκεκριμένα. Μέσα από τις έρευνες που εντοπίστηκαν κατά τη διαδικασία της βιβλιογραφικής ανασκόπησης, βρέθηκαν παράγοντες όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, τα έτη προϋπηρεσίας, το μορφωτικό επίπεδο και η σχέση εργασίας, που μέσα από έρευνες αποδείχθηκε ότι σχετίζονται με τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Παρόλα αυτά ορισμένες έρευνες όντως απέδειξαν κάποια σχέση ενώ άλλες όχι.

Για το λόγο αυτό, εκτελέστηκε η έρευνα που παρουσιάστηκε στα πλαίσια της εργασίας, η οποία διερεύνησε τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών β/θμιας εκπαίδευσης στην πόλη της Πρέβεζας. Το δείγμα της έρευνας επιλέχθηκε με απλή τυχαία δειγματοληψία και αναζητήθηκε τόσο το επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, όσο και αν εντοπίζονται διαφορές στα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης σε σχέση με διάφορα δημογραφικά στοιχεία.

Αναλυτικότερα, το δείγμα δε φαίνεται ιδιαίτερα ικανοποιημένο μιας και η επαγγελματική ικανοποίηση κινείται σε μέτρια επίπεδα και μάλιστα το γεγονός πως η τυπική απόκλιση έφτασε το 0,57 οδηγεί στο συμπέρασμα πως σε πολλές περιπτώσεις το επίπεδο κινήθηκε κάτω του μετρίου.

Το γεγονός αυτό, έρχεται σε αντίφαση με τα ευρήματα των Saiti και Papadopoulos (2015) σχετικά με το ότι οι εκπαιδευτικοί ήταν γενικά ικανοποιημένοι με το επάγγελμά τους. Από

την άλλη, στην έρευνα των Anastasiou και Papakonstantinou (2014) βρέθηκε πως το δείγμα ήταν μέτρια ικανοποιημένο.

Επίσης, στην έρευνα της Παπαδοπούλου (2017) η στατιστική ανάλυση των δεδομένων που προέκυψαν από τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών έδειξε πως τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών κυμαίνονται σε μέτρια έως υψηλά επίπεδα αλλά στην έρευνα των Panagopoulos, Anastasiou και Goloni (2014) τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί παρουσίαζαν μέτρια επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης.

Εξετάζοντας το φύλο τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας έδειξαν πως οι άνδρες είναι στατιστικά σημαντικά περισσότερο ικανοποιημένοι από τις γυναίκες. Ωστόσο, το εύρημα αυτό δε μπορεί να υποστηριχθεί από την έρευνα των Kroupis και συν. (2017) μιας και δεν διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές της επαγγελματικής ικανοποίησης σε σχέση με το φύλο. Παρόλα αυτά, η έρευνα του Παπαοικονόμου (2017) εντόπισε διαφοροποιήσεις στον τομέα της επαγγελματικής ικανοποίησης σε σχέση με το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση.

Με την ηλικία στο κέντρο της ανάλυσης, η παρούσα έρευνα δεν εντόπισε στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης σε σχέση με την ηλικία. Αξίζει να σημειωθεί, βέβαια, πως σε κάποιες έρευνες προσανατολισμένες καθαρά στη σχέση ηλικίας και επαγγελματικής ικανοποίησης προτείνεται μια σχέση που εκφράζεται με το σχήμα U, περιλαμβάνοντας τρία ξεχωριστά στάδια. Στην αρχή της σταδιοδρομίας τους, οι εργαζόμενοι παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης, που μειώνονται στη μέση ηλικία, και στη συνέχεια αυξάνονται και πάλι τα έτη πριν από τη συνταξιοδότηση (Hochwarter et al., 2001).

Σε εκπαιδευτικά πλαίσια, οι Sharma και Jyoti (2009) ανακάλυψαν θετική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και της επαγγελματικής ικανοποίησης. Επιπλέον, οι Yucel και Bektas (2012) σε έρευνα στην Τουρκία έδειξαν ότι οργανωτική δέσμευση σχετίζεται θετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση. Πρότειναν, έτσι, ότι οι ηλικιακές διαφορές μεταξύ των εκπαιδευτικών έχουν συγκρατητική επίδραση στις σχέσεις μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και της οργανωτικής τους δέσμευσης και αυτές οι σχέσεις είναι μη γραμμικές.

Σε άλλες μελέτες, ωστόσο, όπως σε αυτή των Crossman & Harris (2006) δεν βρέθηκε κάποια στατιστικά σημαντική σχέση ηλικίας - ικανοποίησης στους καθηγητές ή

πανεπιστημιακούς ακαδημαϊκούς αντίστοιχα. Σε όμοια συμπεράσματα έχουν οδηγηθεί επιπλέον άλλες έρευνες όπως αυτή του Naderi Anari (2012).

Όπως και στην ηλικία, έτσι και στην οικογενειακή κατάσταση δεν βρέθηκαν σημαντικές διαφορές ανάμεσα στις διαφορετικές οικογενειακές καταστάσεις ως προς τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης. Ωστόσο, η έρευνα της Παπαοικονόμου (2017) έδειξε πως υπάρχουν διαφοροποιήσεις στον τομέα της ικανοποίησης που λαμβάνει κανείς από την εργασία του σε σχέση τόσο με το φύλο όσο και την οικογενειακή κατάσταση.

Το μορφωτικό επίπεδο φαίνεται πως επηρεάζει σε ορισμένες έρευνες την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Ωστόσο, στην παρούσα έρευνα δεν εντοπίστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα σε διαφορετικά μορφωτικά επίπεδα ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση. Ωστόσο σε άλλες έρευνες, όπως αυτή του Ololube (2006) διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί με μεταπτυχιακό τίτλο, ήταν πιο ικανοποιημένοι από τους κατόχους πτυχίων προπτυχιακού επιπέδου, ενώ οι Akhtar, Hashmi & Naqvi (2010) αναφέρουν ότι οι εκπαιδευτικοί με πτυχίο Bachelor ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους από τους εκπαιδευτικούς με πτυχία μεταπτυχιακού επιπέδου όπως Master.

Παρόμοια αποτελέσματα έχουν αναφερθεί από τους Akiri & Ugborugbo (2009) και από τον Abd-El-Fattah (2010), ο οποίος, μάλιστα, αναφέρει πως όσοι εκπαιδευτικοί έχουν υψηλότερα προσόντα, έχουν μεγαλύτερη επίγνωση των εναλλακτικών ευκαιριών σταδιοδρομίας και έτσι έχουν περισσότερες απαιτήσεις για να ικανοποιηθούν από την εργασία τους.

Ο Bolin (2007) αναφέρει, επίσης, ότι όταν οι εκπαιδευτικοί έχουν υψηλή εξειδίκευση, μειώνεται η επαγγελματική ικανοποίηση, γεγονός που εξηγείται από μια υποτιθέμενη αναντιστοιχία ανάμεσα στις επαγγελματικές προσδοκίες και την πραγματικότητα της εργασίας.

Αντίθετα, οι Abdullah, Uli & Parasuraman (2009) συγκαταλέγονται μεταξύ εκείνων που βρίσκουν θετική συσχέτιση με τα εκπαιδευτικά προσόντα, αναφέροντας ότι οι μεταπτυχιακοί εκπαιδευτικοί ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους από τους απλούς πτυχιούχους. Αυτό το αποτέλεσμα, το οποίο οι συγγραφείς αποδίδουν στο υψηλότερο εισόδημα των αποφοίτων, είναι σύμφωνο με τα συμπεράσματα των Wong & Heng (2009), που διαπίστωσαν ότι οι εκπαιδευτικοί που κατέχουν διδακτορικό δίπλωμα ήταν πιο ικανοποιημένοι από τον μισθό τους από αυτούς με χαμηλότερα προσόντα.

Ωστόσο, άλλες μελέτες όπως αυτή των Gupta & Gehlawat (2013) δεν μπόρεσαν να εντοπίσουν καμία σχέση μεταξύ της μεταβλητής της επαγγελματικής ικανοποίησης και της μεταβλητής του εκπαιδευτικού επιπέδου.

Σχετικά με τα έτη προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών και πάλι δε βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με διαφορετικά έτη προϋπηρεσίας.

Ωστόσο, οι Van Maele & Van Houtte (2012) εντόπισαν στην ανάλυσή τους μια θετική συσχέτιση μεταξύ της διάρκειας της προϋπηρεσίας στον τομέα της διδασκαλίας και της επαγγελματικής ικανοποίησης. Επιπλέον, οι Chimanikire και συν. (2007) είχαν ήδη διαπιστώσει ότι οι εκπαιδευτικοί με μεγαλύτερη εμπειρία είχαν περισσότερες πιθανότητες να είναι ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους από εκείνους με λιγότερη εμπειρία.

Ο Monyatsi (2012) αναφέρει επίσης, μια θετική σχέση μεταξύ των χρόνων προϋπηρεσίας και της ικανοποίησης από την εργασία. Ομοίως, μια έρευνα 785 εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από τους Gujjar, Quraishi & Bushra (2007) έδειξε ότι όσοι είχαν λιγότερο από δέκα χρόνια εμπειρίας ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι από αυτούς με περισσότερα χρόνια εμπειρίας.

Οι Akhtar, Hashmi & Naqvi (2010) αναφέρουν ελαφρώς διαφορετικά αποτελέσματα. Αναλυτικότερα, αποδεικνύουν ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί με 0-5 χρόνια εμπειρίας τείνουν να είναι ικανοποιημένες με τη διδασκαλία, ενώ οι άνδρες με αντίστοιχα χρόνια εμπειρίας είναι δυσαρεστημένοι. Ωστόσο, τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες εκπαιδευτικοί με 6-10 και 11-15 έτη εμπειρίας βρέθηκαν ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους.

Σε εντελώς διαφορετικά αποτελέσματα, έφτασε τελικά η έρευνα του Abd-El-Fattah (2010) όπου διαπίστωσε πως δεν υπάρχει κάποια στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ εμπειρίας και επαγγελματικής ικανοποίησης, μεταξύ εκπαιδευτικών του Ηνωμένου Βασιλείου. Σε δεδομένα για τη Κύπρο, επίσης, οι Zembylas & Papanastasiou (2006) αναφέρουν πως δεν διαπιστώνεται καμία σημαντική σχέση μεταξύ της συνολικής εμπειρίας και της επαγγελματικής ικανοποίησης από την εργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών στην Κύπρο.

Τέλος, η παρούσα έρευνα δε μπόρεσε να εντοπίσει στατιστικά σημαντικές διαφορές στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών ανάλογα με τη σχέση εργασίας. Παρόλα

αυτά ο Μυλωνάς (2018), στην έρευνά του απέδειξε πως οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί διέπονται από χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης από ότι οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί.

Από τα παραπάνω μπορεί να καταλάβει κανείς πως τα συμπεράσματα σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση και τους παράγοντες που την επηρεάζουν ποικίλουν και δε μπορούν να εξαχθούν συμπεράσματα που θα μπορούν να ισχύσουν καθολικά. Ωστόσο, τα συμπεράσματα για την πόλη της Πρέβεζας είναι σημαντικά καθώς οι υπεύθυνοι της εκπαίδευσης μπορούν να λάβουν υπόψη τα μέτρια επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης και να αναζητήσουν τρόπους για να τα μεταφέρουν σε υψηλότερα επίπεδα.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

- Abd-El-Fattah, S. M. (2010). Longitudinal Effects of Pay Increase on Teachers' Job Satisfaction: A Motivational Perspective. *Journal of International Social Research*, 3(10), 80-96.
- Abdullah, M. M., Uli, J., & Parasuraman, B. (2009). Job satisfaction among secondary school teachers. *Jurnal Kemanusiaan*, 13, 11-18.
- Achoka, S. K., Poipoi, M. W., & Sirima, L. C. N. (2011). Motivational Factors Influencing Public Secondary School Teachers to Join the Teaching Profession in Busia District, Kenya. *International journal of current research*, 3(4), 059-068.
- Acker, G. M. (2004). The effect of organizational conditions (role conflict, role ambiguity, opportunities for professional development, and social support) on job satisfaction and intention to leave among social workers in mental health care. *Community mental health journal*, 40(1), 65-73.
- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422.
- Adebayo, A. S., & Gombakomba, T. (2013). Dimensions of teachers' job satisfaction in primary schools in Gweru District, Zimbabwe: a factor analysis. *European Scientific Journal*, 9(25), 309-317.
- Akhtar, S. N., Hashmi, M. A., & Naqvi, S. I. H. (2010). A comparative study of job satisfaction in public and private school teachers at secondary level. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 4222-4228.
- Akiri, A. A., & Ugborugbo, N. M. (2009). Analytic examination of teachers' career satisfaction in public secondary schools. *Studies on Home and Community Science*, 3(1), 51-56.
- AlBattat, A. R. S., & Som, A. P. M. (2013). Employee dissatisfaction and turnover crises in the Malaysian hospitality industry. *International Journal of Business and Management*, 8(5), 62.
- Amiri, M., Khosravi A., & Mokhtari, A. A. (2010). Job Satisfaction and Its Influential Factors. *Journal of Research in Health Science*, 10(1), 42-46.
- Anastasiou, S., & Papakonstantinou, G. (2014). Factors affecting job satisfaction, stress and work performance of secondary education teachers in Epirus, NW Greece. *International Journal of Management in Education*, 8(1), 37-53.
- Ari, M., & Sipal, R. F. (2009). Factors affecting job satisfaction of Turkish special education professionals: predictors of turnover: Türkiye'de özel eğitim uzmanlarının iş doyumunu etkileyen faktörler: İşten ayrılma işaretleri. *European Journal of Social Work*, 12(4), 447-463.
- Artz, B. (2008). The role of firm size and performance pay in determining employee job satisfaction brief: firm size, performance pay, and job satisfaction. *Labour*, 22(2), 315-343.
- Bakotic, D., & Babic, T. (2013). Relationship between working conditions and job satisfaction: The case of croatian shipbuilding company. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), 370-396.

- Besterfield, D., Besterfield-Michna, C., Besterfield, G., Besterfield-Sacre, M., Urdhwareshe, H., & Urdhwareshe, R. (2011). *Total Quality Management*. New Delhi: Dorling Kindersley.
- Bettes, B. A., Chalas, E., Coleman, V. H., & Schulkin, J. (2004). Heavier workload, less personal control: impact of delivery on obstetrician/gynecologists' career satisfaction. *American journal of obstetrics and gynecology*, *190*(3), 851-857.
- Bolin, F. (2007). A study of teacher job satisfaction and factors that influence it. *Chinese Education & Society*, *40*(5), 47-64.
- Borkowski, N. (2016). *Organizational behavior in health care*. Jones & Bartlett Publishers.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of applied psychology*, *35*(5), 307.
- Butt, G., & Lance, A. (2005). Secondary teacher workload and job satisfaction: do successful strategies for change exist?. *Educational Management Administration & Leadership*, *33*(4), 401-422.
- Cano, J., & Castillo, J. X. (2004). Factors explaining job satisfaction among faculty. *Journal of Agricultural Education*, *45*(3), 65-74.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of school psychology*, *44*(6), 473-490.
- Castanheira, F. (2014). Job Description Index. In A. C. Michalos (Ed.), *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (pp. 3439-3441). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_1565
- Chen, J. (2010). Chinese middle school teacher job satisfaction and its relationships with teacher moving. *Asia Pacific Education Review*, *11*(3), 263-272.
- Chimanikire, P., Mut, E., Gadzirayi, C. T., Muzondo, N., & Mut, B. (2007). Factors affecting job satisfaction among academic professionals in tertiary institutions in Zimbabwe. *African Journal of Business Management*, *1*(6), 23-29.
- Chiu, S. F., & Chen, H. L. (2005). Relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior: The mediational role of job satisfaction. *Social Behavior and Personality: an international journal*, *33*(6), 523-540.
- Chughati, F. D., & Perveen, U. (2013). A study of teachers workload and job satisfaction in public And private schools at secondary level in Lahore city. *Asian Journal of Social Sciences & Humanities*, *2*(1), 202-214.
- Chung, K. C., Song, J. W., Kim, H. M., Woolliscroft, J. O., Quint, E. H., Lukacs, N. W., & Gyetko, M. R. (2010). Predictors of job satisfaction among academic faculty members: do instructional and clinical staff differ?. *Medical education*, *44*(10), 985-995.
- Churchill Jr, G. A. (1979). A paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of marketing research*, *16*(1), 64-73.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *psychometrika*, *16*(3), 297-334.
- Cross, D. (1973). The Worker Opinion Survey: A measure of shop-floor satisfaction. *Occupational Psychology*. *15*(1), 12-19.

- Crossman, A., & Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration & Leadership*, 34(1), 29-46.
- De Nobile, J. J., & McCormick, J. (2008). Organizational communication and job satisfaction in Australian Catholic primary schools. *Educational Management Administration & Leadership*, 36(1), 101-122.
- De Witte, H., & Buitendach, J. H. (2005). Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organisational commitment of maintenance workers in a parastatal. *South African Journal of Business Management*, 36(2), 27-37.
- Durant, R. F., Kramer, R., Perry, J. L., Mesch, D., & Paarlberg, L. (2006). Motivating employees in a new governance era: The performance paradigm revisited. *Public Administration Review*, 66(4), 505-514.
- Eker, M., Anbar, A., Kırbıyık L., & Haider, N. (2007). Job Satisfaction of Academicians in Turkey and the Factors Affecting Job Satisfaction. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 9(4), 66-90.
- Eyupoglu, S. Z., & Saner, T. (2009). The relationship between job satisfaction and academic rank: a study of academicians in Northern Cyprus. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 686-691.
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2013). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. In *From Stress to Wellbeing Volume 1* (pp. 254-271). Palgrave Macmillan, London.
- Ferguson, K., Frost, L., & Hall, D. (2012). Predicting teacher anxiety, depression, and job satisfaction. *Journal of teaching and learning*, 8(1), 27-42.
- Finn, C. P. (2001). Autonomy: an important component for nurses' job satisfaction. *International Journal of nursing studies*. 38(3), 349-357.
- Fogarty, R. (1994). *The Mindful School: How To Teach for Metacognitive Reflection*. IRI/Skylight Publishing, Inc., 200 East Wood Street, Suite 274, Palatine, IL 60067.
- Fugar, F. D. (2007). Job satisfaction as a function of demographic variables: An examination of the relationship among clergy. *Journal of Science and Technology (Ghana)*, 27(3), 184-195.
- Furnham, A. (2012). *The psychology of behaviour at work: The individual in the organization*. Psychology Press.
- Ge, C., Fu, J., Chang, Y., & Wang, L. (2011). Factors associated with job satisfaction among Chinese community health workers: a cross-sectional study. *BMC public health*, 11(1), 884.
- Getahun, S., Sims, B., & Hummer, D. (2008). Job satisfaction and organizational commitment among probation and parole officers: A case study. *Professional Issues in Criminal Justice*, 3(1), 1-16.
- Ghazzawi, I. (2011). Does age matter in job satisfaction? The case of US information technology professionals. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 15(1), 25.
- Gholami Fesharaki, M., Talebiyan, D., Aghamiri, Z., & Mohammadian, M. (2012). Reliability and validity of "Job Satisfaction Survey" questionnaire in military health care workers. *Journal Mil Med*, 13(4), 241-246.

- Giallonardo, L. M., Wong, C. A., & Iwasiw, C. L. (2010). Authentic leadership of preceptors: predictor of new graduate nurses' work engagement and job satisfaction. *Journal of nursing management*, 18(8), 993-1003.
- Grant, P. (2004). Physician job satisfaction in New Zealand versus the United Kingdom. *The New Zealand Medical Journal (Online)*, 117(1204).
- Gujjar, A., Quraishi, U., & Bushra, N. (2007). Relationship among job satisfaction and selected variables of secondary school teachers. *Journal of Educational Research*, 10(1), 21-43.
- Gunlu, E., Aksarayli, M., & Şahin Perçin, N. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(5), 693-717.
- Gupta, M., & Gehlawat, M. (2013). Job satisfaction and work motivation of secondary school teachers in relation to some demographic variables: a comparative study. *Educational Confab*, 2(1), 10-19.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159.
- Hackman, R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work : Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250–279.
- Harputlu, SS. (2014). *Job Satisfaction and Its Relation with Perceived Workload: An Application in a Research Institution*. Middle East Technical University, Department of Industrial Engineering.
- Hean, S., & Garrett, R. (2001). Sources of job satisfaction in science secondary school teachers in Chile. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 31(3), 363-379.
- Henderson, V. (2003). The urbanization process and economic growth: The so-what question. *Journal of Economic growth*, 8(1), 47-71.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* 2nd Ed.. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., Perrewé, P. L., Witt, L. A., & Kiewitz, C. (2001). A note on the nonlinearity of the age- job- satisfaction relationship. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(6), 1223-1237.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. Oxford, England: Harper.
- Hsu, S. H., & Wang, Y. C. (2008). The development and empirical validation of the Employee Satisfaction Index model. *Total Quality Management*, 19(4), 353-366.
- Hulpia, H., Devos, G., & Rosseel, Y. (2009). The relationship between the perception of distributed leadership in secondary schools and teachers' and teacher leaders' job satisfaction and organizational commitment. *School Effectiveness and School Improvement*, 20(3), 291-317.
- Ibrahim, M., Ahmed, S. F., Khan, N., Khan, Y., Awan, Z. M., Shadid, M. K., & Kareem, A. (2012). Influencing Factors of Job Satisfaction in Technical Organization. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 4(3), 172–179.
- Ilies, R., & Judge, T. A. (2003). On the heritability of job satisfaction: The mediating role of personality. *Journal of applied psychology*, 88(4), 750.

- Jain, N. K. (2005). *Organisational Behaviour* Vo. 1 (Vol. 1). Atlantic Publishers & Dist.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(3), 530.
- Kaplan, R., & Kaplan, S. (2008). Bringing out the best in people: A psychological perspective. *Conservation Biology*, 22(4), 826-829.
- Karimi, S. (2007), Affecting Job Satisfaction of Faculty Members of Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran Scientific & Research Quarterly. *Journal of Mazandaran University*, 23(6), 89-104.
- Khaleque, A., & Rahman, M. A. (1987). Perceived importance of job facets and overall job satisfaction of industrial workers. *Human Relations*, 40(7), 401-415.
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *International journal of environmental research and public health*, 12(1), 652-666.
- Kinzl, J. F., Knotzer, H., Traweger, C., Lederer, W., Heidegger, T., & Benzer, A. (2004). Influence of working conditions on job satisfaction in anaesthetists. *British Journal of Anaesthesia*, 94(2), 211-215.
- Kooij, D. T., Jansen, P. G., Dijkers, J. S., & De Lange, A. H. (2010). The influence of age on the associations between HR practices and both affective commitment and job satisfaction: A meta- analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 31(8), 1111-1136.
- Kosteas, V. D. (2011). Job satisfaction and promotions. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 50(1), 174-194.
- Koustelios, A. D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *International journal of educational management*, 15(7), 354-358.
- Kroupis, I., Kourtessis, T., Kouli, O., Tzetzis, G., Derri, V., & Mavrommatis, G. (2017). Job satisfaction and burnout among Greek PE teachers. A comparison of educational sectors, level and gender. (Satisfacción laboral y burnout de los profesores de la educación física en Grecia). *CCD. Cultura_Ciencia_Deporte. 文化-科技-体育* doi: 10.12800/ccd, 12(34), 5-14.
- Larrabee, J. H., Janney, M. A., Ostrow, C. L., Withrow, M. L., Hobbs, G. R., & Burant, C. (2003). Predicting registered nurse job satisfaction and intent to leave. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 33(5), 271-283.
- Lester, P. E. (1987). Development and factor analysis of the teacher job satisfaction questionnaire (TJSQ). *Educational and psychological Measurement*, 47(1), 223-233.
- Lin, S. C., & Lin, J. S. J. (2011). Impacts of coworkers relationships on organizational commitment-and intervening effects of job satisfaction. *African Journal of Business Management*, 5(8), 3396-3409.
- Liu, X. S., & Ramsey, J. (2008). Teachers' job satisfaction: Analyses of the teacher follow-up survey in the United States for 2000–2001. *Teaching and Teacher Education*, 24(5), 1173-1184.
- Locke, D. (1976). *Handbook of Principles of Organizational Behaviour* (2nd ed.). West Sussex: John Wiley & Sons, Inc.
- Lohr, S. L. (2019). *Sampling: Design and Analysis: Design and Analysis*. Chapman and Hall/CRC.

- Lu, H., While, A. E., & Barriball, K. L. (2005). Job satisfaction among nurses: a literature review. *International journal of nursing studies*, 42(2), 211-227.
- Luthans, F. (2005). *Organizational behavior*. 10th ed. McGraw-Hill.
- Malik, M. E., Danish, R. Q., & Munir, Y. (2012). The impact of pay and promotion on job satisfaction: Evidence from higher education institutes of Pakistan. *American Journal of Economics*, 2(4), 6-9.
- Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 367-398.
- Mau, W. C. J., Ellsworth, R., & Hawley, D. (2008). Job satisfaction and career persistence of beginning teachers. *International Journal of Educational Management*, 22(1), 48-61.
- Mayo, E. (1930). The human effect of mechanization. *The American Economic Review*, 20(1), 156-176.
- McLeod, S. (2018). Maslow's Hierarchy of Needs. Retrieved September 9, 2019, from <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>
- Mhozya, C. M. (2007). The extent to which incentives influence primary school teachers' job satisfaction in Botswana. *The Social Sciences*, 2(4), 412-418.
- Michaelowa, K. (2002). *Teacher job satisfaction, student achievement, and the cost of primary education in Francophone Sub-Saharan Africa* (No. 188). HWWA Discussion Paper.
- Michalos, A. C. (Ed.). (2014). *Encyclopedia of quality of life and well-being research*. Dordrecht: Springer Netherlands.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial-organizational psychology*. McGraw-Hill Book Company.
- Miner, J. B. (2015). *Organizational behavior 4: From theory to practice*. Routledge.
- Monyatsi, P. P. (2012). The level of the job satisfaction of teachers in Botswana. *European Journal of educational Studies*, 4(2). 219-232.
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). Finding workable levers over work motivation: Comparing job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Administration & Society*, 39(7), 803-832.
- Mullins, L. J. (2008). *Essentials of organisational behaviour*. Pearson Education.
- Naderi Anari, N. (2012). Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of workplace Learning*, 24(4), 256-269.
- Newstrom, J. W. (2011). *Organizational behaviour: Human behaviour at work* (13th Ed.). New York: McGraw-Hill
- O'Sullivan, B., Keane, A. M., & Murphy, A. W. (2005). Job stressors and coping strategies as predictors of mental health and job satisfaction among Irish general practitioners.
- Oldendick, R. W. (2012). Survey research ethics. In *Handbook of survey methodology for the social sciences* (pp. 23-35). Springer, New York, NY.
- Ololube, N. P. (2006). Teachers job satisfaction and motivation for school effectiveness: An assessment. *Essays in Education*, 18(1), 9.
- Oshagbemi, T. (1999). Overall job satisfaction: how good are single versus multiple-item measures?. *Journal of managerial Psychology*, 14(5), 388-403.

- Oshagbemi, T. (2003). Personal correlates of job satisfaction: empirical evidence from UK universities. *International journal of social economics*, 30(12), 1210-1232.
- Panagopoulos, N., Anastasiou, S., & Goloni, V. (2014). Professional burnout and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *Journal of Scientific Research & Reports*, 3(3), 1710-1721.
- Perrewé, P. L., & Ferris, G. R. (2010). Optimism and the nonlinear citizenship behavior—Job satisfaction relationship in three studies. *Journal of Management*, 36(6), 1505-1528.
- Ranganayakulu, K. C. S. (2005). *Organisational behaviour*. Atlantic Publishers & Dist.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
- Reddy, G. L. (2007). *Special Education Teachers:(occupational Stress, Professional Burnout & Job Satisfaction)*. Discovery Publishing House.
- Robbins, S. P., (2005). *Essentials of organizational behavior* (Vol. 200, No. 1). Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Robbins, S. P. (2008). *Organisational behaviour* (pp. 574-607). Frenchs Forest, NSW: Pearson Education Australia.
- Roelen, C. A., Koopmans, P. C., & Groothoff, J. W. (2008). Which work factors determine job satisfaction?. *Work*, 30(4), 433-439.
- Saari, L. M., & Judge, T. a. (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395–407.
- Saber, D. A. (2014). Frontline registered nurse job satisfaction and predictors over three decades: A meta-analysis from 1980 to 2009. *Nursing Outlook*, 62(6), 402-414.
- Saifuddin K. S., Allah, N., Farzand A. J., & Muhammad I. K. (2012). Synthesizing the theories of job-satisfaction across the cultural/attitudinal dimensions. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(9), 95-120.
- Saiti, A., & Papadopoulos, Y. (2015). School teachers' job satisfaction and personal characteristics: A quantitative research study in Greece. *International Journal of Educational Management*, 29(1), 73-97.
- Sargent, T., & Hannum, E. (2005). Keeping teachers happy: Job satisfaction among primary school teachers in rural northwest China. *Comparative education review*, 49(2), 173-204.
- Scarpello, V., & Campbell, J. P. (1983). Job satisfaction: are all the parts there?. *Personnel psychology*, 36(3), 577-600.
- Schneider, D. S., & Vaught, B. C. (1993). A Comparison Of Job Satisfaction Between Public And Private Sector Managers. *PAQ Spring*. 68-83.
- Shah, M. J., Akhtar, G., Zafar, H., & Riaz, A. (2012). Job satisfaction and motivation of teachers of public educational institutions. *International Journal of Business and Social Science*, 3(8), 234-244.
- Shajahan, D. S., & Shajahan, L. (2004). *Organization behavior*. New Age International Publications.
- Sharma, R. D., & Jyoti, J. (2009). Job satisfaction of university teachers: an empirical study. *Journal of Services Research*, 9(2), 210-219.

- Sharma, R. D., & Jyoti, J. (2009). Job satisfaction of university teachers: an empirical study. *Journal of Services Research*, 9(2), 51-80.
- Sikowo, D. C., Namusonge, G. S., Makokha, E. N., & Nyagechi, A. K. (2016). Determinants of Employee Satisfaction on Organizational Performance: A Survey of Trans Nzoia County Government. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(10), 77-94.
- Singh, P., & Loncar, N. (2010). Pay satisfaction, job satisfaction and turnover intent. *Relations industrielles/industrial relations*, 65(3), 470-490.
- Singh, P., & Loncar, N. (2010). Pay satisfaction, job satisfaction and turnover intent. *Relations industrielles/industrial relations*, 65(3), 470-490.
- Sirima, L. & Poipoi, M. (2010). Perceived factors influencing public secondary schoolteachers' job satisfaction in Busia district, Kenya: Masinde Musinde Muriro University of Science and Technology, Kakamega, Kenya. *Educational Research*, 1(11), 659-665.
- Şırın, E. F. (2009). Analysis of relationship between job satisfaction and attitude among research assistants in schools of physical education and sports. *Journal of Theory & Practice in Education (JTPE)*, 5(1), 85-104.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and teacher education*, 25(3), 518-524.
- Smith, P. C. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes. Chicago: Rand McNally.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sage Publications, Inc.
- Taylor, F. (1911). *Principals of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers.
- Taylor, J., & Westover, J. H. (2011). Job Satisfaction in The Public Service: The Effects Of Public Service Motivation, Workplace Attributes And Work Relations. *Public Management Review*, 13(5), 732-751.
- Tourangeau, A. E., Cummings, G., Cranley, L. A., Ferron, E. M., & Harvey, S. (2010). Determinants of hospital nurse intention to remain employed: broadening our understanding. *Journal of advanced nursing*, 66(1), 22-32.
- Tsounis, A., & Sarafis, P. (2018). Validity and reliability of the Greek translation of the Job Satisfaction Survey (JSS). *BMC psychology*, 6(1), 27.
- Usop, A. M., Askandar, D. K., Langguyuan-Kadtong, M., & Usop, D. A. S. O. (2013). Work performance and job satisfaction among teachers. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(5), 245-252.
- Van Eerd, D., Munhall, C., Irvin, E., Rempel, D., Brewer, S., Van Der Beek, A. J., ... & Amick, B. (2016). Effectiveness of workplace interventions in the prevention of upper extremity musculoskeletal disorders and symptoms: an update of the evidence. *Occup Environ Med*, 73(1), 62-70.

- Van Maele, D., & Van Houtte, M. (2012). The role of teacher and faculty trust in forming teachers' job satisfaction: Do years of experience make a difference?. *Teaching and Teacher Education*, 28(6), 879-889.
- Veldman, I., van Tartwijk, J., Brekelmans, M., & Wubbels, T. (2013). Job satisfaction and teacher–student relationships across the teaching career: Four case studies. *Teaching and Teacher Education*, 32, 55-65.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation* (Vol. 54). New York: Wiley.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129-148.
- Wehrich, H., & Koontz, H. (1999). *Management: A global perspective*. 10th ed. McGraw-Hill. Inc.
- Weiner, B. (2001). Intrapersonal and interpersonal theories of motivation from an attribution perspective. In *Student motivation*(pp. 17-30). Springer, Boston, MA.
- Wheiner, D. (2018, October 16). Expectancy Theory of Motivation (Vroom) - Motivation Training from EPM. Retrieved from <https://expertprogrammanagement.com/2018/10/expectancy-theory>
- Wickramasinghe, V. (2009). Predictors of job satisfaction among IT graduates in offshore outsourced IT firms. *Personnel Review*, 38(4), 413-431.
- Wong, E. S. K., & Heng, T. N. (2009). Case study of factors influencing job satisfaction in two Malaysian universities. *International Business Research*, 2(2), 86-98.
- Wright, B. E., & Kim, S. (2004). Participation's influence on job satisfaction: The importance of job characteristics. *Review of Public Personnel Administration*, 24(1), 18-40.
- Yucel, I., & Bektas, C. (2012). Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in Turkey: Younger is better?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 1598-1608.
- Yusof, A. A., & Shamsuri, N. A. (2006). Organizational justice as a determinant of job satisfaction and organizational commitment. *Malaysian Management Review*, 41(1), 47-62.
- Zaim, H., Kurt, I., & Tetik, S. (2012). Casual Analysis of Employee Satisfaction and Performance: A Field Study In The Finance Sector. *International Journal of Business And Management Studies*, 4(2), 31–42.
- Zatzick, C. D., & Iverson, R. D. (2011). Putting employee involvement in context: a cross-level model examining job satisfaction and absenteeism in high-involvement work systems. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(17), 3462-3476.
- Zembylas, M., & Papanastasiou, E. (2006). Sources of teacher job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 36(2), 229-247.
- Zhu, Y. (2013). A Review of Job Satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293–299.

Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

- Αμαραντίδου, Σ. Α. (2010). *Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών: Μια διαχρονική μελέτη* (Διδακτορική διατριβή, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο

Θράκης, Ξάνθη, Ελλάδα). Retrieved from <https://phdtheses.ekt.gr/eadd/handle/10442/31416>

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

Δημητριάδης, Σ. & Παπαδόπουλος, Δ. (2017). Ψυχολογική Εξουσιοδότηση και συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της ελληνικής Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης κατά ειδικότητα. *Παιδαγωγικά ρεύματα στο Αιγαίο*, 6, 26-37.

Ζουρνατζή, Ε., Τσιγγίλης, Ν., Κουστέλιος, Α. & Πιντζοπούλου, Ε. (2010). Η επαγγελματική ικανοποίηση και η επαγγελματική ταυτότητα εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης πριν και κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης. *Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 3(2), 18-28.

Μακράκης, Β. (2004). Απομυθοποιώντας το Μεθοδολογικό Μονισμό. Στο *Μέθοδοι στη Κοινωνιολογική Έρευνα* (σσ. 19-38). Αθήνα: Εκδόσεις Τπωθήτω - Γιώργος Δαρδάνος.

Παπαδοπούλου, Φ. (2017). *Η επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών γενικής και ειδικής αγωγής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης*. (Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας, Φλώρινα, Ελλάδα). Retrieved from <https://dspace.uowm.gr/xmlui/handle/123456789/610>

Μυλωνάς, Γ. (2018). *Εργασιακή ικανοποίηση μόνιμων και αναπληρωτών εκπαιδευτικών στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση* (Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Σπάρτη, Ελλάδα). Διαθέσιμο στο: <http://amitos.library.uop.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/4206/Mylonas%20MDE.pdf?sequence=1>

Παπαθωμόπουλος, Ν. (2013, Δεκέμβριος). Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: Μία εμπειρική μελέτη. Εισήγηση στην ημερίδα του Πανεπιστημίου Λευκωσίας με θέμα: «Συνεργατική Έρευνα Δράσης για την Επαγγελματική Ανάπτυξη των Εκπαιδευτικών», Αθήνα.

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

Πολυμεροπούλου, Β., Σκόδρα, Ε., & Σόρκος, Γ. (2015). Η επαγγελματική ικανοποίηση και η επαγγελματική ταυτότητα εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης πριν και κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης. *Παιδαγωγική επιθεώρηση*, 60, 158-175.

Τρανού, Σ. (2017). *Απόψεις των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης για την επαγγελματική ικανοποίησή τους από τον τρόπο διοίκησης του διευθυντή. η περίπτωση των σχολείων του Νομού Κορινθίας* (Μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Κόρινθος, Ελλάδα). Retrieved from <http://amitos.library.uop.gr/xmlui/handle/123456789/4418>

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

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

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΤΗΣ Β/ ΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΗΝ ΠΟΛΗ ΤΗΣ ΠΡΕΒΕΖΑΣ

* Required

Δημογραφικά στοιχεία

1. Φύλο *

Mark only one oval.

Άνδρας

Γυναίκα

2. Ηλικία *

Mark only one oval.

20-29

30-39

40-49

50-59

60+

3. Οικογενειακή κατάσταση *

Mark only one oval.

Έγγαμος/η

Άγαμος/η

Διαζευγμένος/η

Χήρος/α

Other: _____

4. **Μορφωτικό επίπεδο ***

Mark only one oval.

- Πρωτοβάθμια εκπαίδευση
- Δευτεροβάθμια εκπαίδευση
- Ιδιωτικές σπουδές
- Τριτοβάθμια εκπαίδευση
- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό

5. **Έτη προϋπηρεσίας ***

Mark only one oval.

- Μέχρι 2 έτη
- 3-5 έτη
- 6-10 έτη
- 10 - 15 έτη
- 16 έτη και άνω

6. **Σχέση εργασίας ***

Mark only one oval.

- Μόνιμος
- Αναπληρωτής
- Ωρομίσθιος

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

7. *

Mark only one oval per row.

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα
1. Αισθάνομαι ότι η αμοιβή μου είναι δίκαιη για τη δουλειά που προσφέρω	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Υπάρχουν λίγες πιθανότητες για προαγωγή στην εργασία μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ο προϊστάμενος/η μου είναι αρκετά ικανός/νη στη δουλειά του/της	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Δεν είμαι ικανοποιημένος/η	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

από τα οφέλη που μου προσφέρει η εργασία μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Όταν κάνω τη δουλειά μου σωστά, αποκομίζω την αναγνώριση που έπρεπε	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθεί ο οργανισμός στον οποίο ασχολούμαι έχουν ως αποτέλεσμα να κάνουν τη δουλειά μου πιο δύσκολη	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Συμπαθώ σε γενικές γραμμές τους συναδέλφους μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Αισθάνομαι μερικές φορές ότι η δουλειά μου δεν έχει νόημα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Η επικοινωνία στον οργανισμό φαίνεται να κυμαίνεται σε ικανοποιητικά επίπεδα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Οι αυξήσεις είναι μικρές και δεν είναι πολλές	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Εκείνοι που διεκπεραιώνουν καλά τα καθήκοντά τους έχουν αρκετά καλές πιθανότητες για προαγωγή	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Ο προϊστάμενος/η είναι άδικος/η μαζί μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Τα προνόμια που λαμβάνω από την εργασία μου είναι το ίδιο καλά με αυτά που αποκομίζουν άλλοι υπάλληλοι αντίστοιχων υπηρεσιών	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Δεν αισθάνομαι ότι η δουλειά μου εκτιμάται όπως	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

πρέπει						
15. Οι προσπάθειές μου να κάνω σωστά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζεται από τη γραφειοκρατία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Πιστεύω ότι πρέπει να εργάζομαι περισσότερο στη δουλειά μου, εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Μου αρέσουν αυτά που πρέπει να κάνω στη δουλειά μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Οι στόχοι που ανά διαστήματα θέτει ο οργανισμός στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι σαφείς	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Αισθάνομαι ότι δεν εκτιμούν ιδιαίτερα τη δουλειά μου όταν σκέφρομαι το μισθό που μου δίνουν	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Οι εργαζόμενοι εδώ μπορούν να εξελιχθούν τόσο γρήγορα όσο και αν δουλεύουν οπουδήποτε αλλού	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Ο προϊστάμενός/ή μου δείχνει ελάχιστον ενδιαφέρον όσον αφορά στα συναισθήματα των υφιστάμενών του/της (υπαλλήλων του/της)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Τα προνόμια που μας προσφέρει η εργασία μας είναι ικανοποιητικά	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Οι πιθανότητες για						

να ανταμειφθεί κάποιος που εργάζεται εδώ είναι λίγες	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Έχω πολύ μεγάλο φόρτο εργασίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Συχνά αισθάνομαι ότι δε γνωρίζω τι ακριβώς συμβαίνει στην υπηρεσία μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Νιώθω μια αίσθηση περηφάνιας για τη δουλειά μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Αισθάνομαι ικανοποιημένος/η από τις προοπτικές που υπάρχουν για μισθολογικές αυξήσεις	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. Υπάρχουν προνόμια που δεν έχουμε και όμως δικαιούμαστε	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Συμπαθώ τον προϊστάμενό/ή μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31. Στη δουλειά μου έχω μεγάλο όγκο γραφικής εργασίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. Δε νομίζω ότι οι προσπάθειές μου αναγνωρίζονται στο βαθμό που θα έπρεπε	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. Είμαι ικανοποιημένος/η από τις προοπτικές που υπάρχουν για προαγωγή	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. Υπάρχουν αρκετοί διαπληκτισμοί και συγκρούσεις στη δουλειά μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35. Η δουλειά μου είναι ευχάριστη	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36. Τις δουλειές που μου αναθέτουν δε μου τις εξηγούν πλήρως	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Οπισθόφυλλο. Κενή σελίδα]