



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

**ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΤΗΣ**

**ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΑ ΣΧΟΛΕΙΑ ΤΗΣ**

**ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΗΠΕΙΡΟΥ**

**Παπαγεωργίου Δημήτριος ΑΜ 17619**

**Επιβλέπων : Αικατερίνη Γαλανού**

**Επίκουρη Καθηγήτρια Τμήματος Λογιστικής &**

**Χρηματοοικονομικής**

**Πρέβεζα , Δεκέμβριος 2020**

## **JOB SATISFACTION OF ELEMENTARY TEACHERS IN THE REGION OF EPIRUS**

## **Εγκρίθηκε από τριμελή εξεταστική επιτροπή**

Πρέβεζα 22 / 12 /2020

### **ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ**

1. Επιβλέπων καθηγητής

Γαλανού Αικατερίνη , Επίκουρη καθηγήτρια

2. Μέλος επιτροπής

Κόλιας Γεώργιος , Επίκουρος καθηγητής

3. Μέλος επιτροπής

Τριάρχη Ειρήνη , Λέκτορας

© Παπαγεωργίου Δημήτριος , AM17619 , 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 εξ 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.

Παπαγεωργίου Δημήτριος

Υπογραφή

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Ευχαριστώ θερμά την καθηγήτρια μου . κυρία Αικατερίνη Γαλανού για την πολύτιμη βοήθεια και την καθοδήγηση που μου πρόσφερε για την ολοκλήρωση της πτυχιακής μου εργασίας . Επίσης ευχαριστώ την ανιψιά μου Δήμητρα Αμουργιανού για τη βοήθεια της και την οικογένεια μου για την ηθική συμπαράσταση σε όλη την διάρκεια των σπουδών μου .

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να διερευνηθεί η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης της Περιφέρειας Ηπείρου και πως αυτή επηρεάζεται από παράγοντες που αφορούν στις γενικές συνθήκες εργασίας, το αντικείμενο εργασίας , την αμοιβή , τις δυνατότητες προαγωγής και εξέλιξης, την αξιοποίηση ικανοτήτων και δεξιοτήτων , τα αισθήματα κοινωνικής αποδοχής και αναγνώρισης ,τις σχέσεις με τους συναδέλφους και στη στήριξη από τον/την Προϊστάμενο/η.

Στις ενότητες 1 και 2 γίνεται αναφορά στην έννοια και σε θεωρητικές προσεγγίσεις της εργασιακής ικανοποίησης. Στην ενότητα 3 περιλαμβάνονται η μεθοδολογία της έρευνας και η παρουσίαση των επιμέρους αποτελεσμάτων της στατιστικής επεξεργασίας η οποία έγινε με το πρόγραμμα excel.

Στην ενότητα 4 περιλαμβάνονται τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την ανάλυση των επιμέρους αποτελεσμάτων και στα οποία φαίνονται ποιοι από τους παράγοντες που εξετάσαμε επιδρούν θετικά και ποιοι όχι .

Για τον σκοπό της εργασίας χρησιμοποιήθηκε ελληνική βιβλιογραφία.

**Λέξεις-κλειδιά:** Εργασιακή ικανοποίηση , Εκπαιδευτικοί. παράγοντες επηρεασμού , θετική επίδραση .

## ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the professional satisfaction of primary education teachers in the region of Epirus and how it is influenced by factors related to the general working conditions, the work object, the salary, opportunities for promotion and development, utilization of skills and abilities, feelings of social acceptance and recognition, relationship with colleagues and support from the supervisor.

The first two parts of the study concentrate on the concept and theoretical approaches of job satisfaction. The third part includes the research methodology and the presentation of the individual results of the statistical processing that was done with the excel program.

The fourth part contains the conclusions that emerge from the analysis of the individual results and show which of the examined factors have positive effects and which not.

Greek bibliography was used for the purpose of this study.

**Key-Words:** Job Satisfaction, Teachers, Influencing Factors, Positive Effect



## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	6
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	7
ABSTRACT	8
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	9-10
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	11-12
1. Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ...	13-15
2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ	16
2.1 <i>Η Θεωρία Των Κινήτρων</i>	16-17
2.2. <i>Η Θεωρία Της Ύπαρξης- Σχέσης –Ανάπτυξης του Adelfer-ERG</i>	18
2.3 <i>Η Θεωρία των Δύο Παραγόντων</i>	18-19
2.4. <i>Η θεωρία Ισότητας του Adams</i>	19
2.5 <i>Η Θεωρία της Προσδοκίας του Vroom</i>	19-20
2.6 <i>Η Θεωρία Των Κινήτρων Επίτευξης</i>	20
2.7 <i>Η Θεωρία Στοχοθέτησης του Locke</i>	20
2.8 <i>Η Θεωρία Των Hackman &amp; Oldham</i>	20-21
2.9 <i>Η Επαγγελματική Εξουθένωση</i>	21-22
3. Η ΕΡΕΥΝΑ	23
3.1. <i>Η Μεθοδολογία της Έρευνας</i>	23-25

<i>3.2. Παρουσίαση επιμέρους αποτελεσμάτων</i>	26
<i>3.2.1 Δημογραφικά στοιχεία</i>	26-35
<i>3.2.2 Παρουσίαση ερωτήσεων</i>	36-71
4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	72-77
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ-ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	78-84
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	85-86

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εκπαίδευση είναι καθαριστικός παράγοντας της κοινωνικοπολιτικής και οικονομικής ανάπτυξης ενός κράτους και συνεπώς και οι εκπαιδευτικοί ως τα πιο σημαντικά πρόσωπα που επηρεάζουν την εκπαιδευτική διαδικασία. Δεν είναι λίγες οι φορές που οι έρευνες έχουν εστιάσει στην αναβάθμιση της ποιότητας της παιδείας. Ωστόσο, οι περισσότερες προσπάθειες αναβάθμισης της εκπαίδευσης αγνοούν το πως οι εργασιακές συνθήκες επηρεάζουν τους εκπαιδευτικούς, παρά το γεγονός ότι οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί θεωρούν πως είναι καθοριστικής σημασίας για το έργο τους(Γραμματικού, 2016: 152-162).

Η συχνότητα μάλιστα με την οποία οι εκπαιδευτικοί εγκαταλείπουν το επάγγελμά τους είναι υψηλότερη σε σχέση με οποιονδήποτε άλλον τομέα, ειδικά στην Ελλάδα και αυτό είναι ένα παγκόσμιο πρόβλημα με αρνητικές συνέπειες για την ανάπτυξη των μαθητών και την ποιότητα της εκπαίδευσης. Οι διευθυντές των σχολείων στην Ελλάδα αναφέρουν προβλήματα που σχετίζονται με την αποχώρηση ή την αλλαγή πλαισίου εργασίας στους εκπαιδευτικούς σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό σε σχέση με άλλες χώρες (Σταυρόπουλος, Τσιακάρα, 2020:421-423).

Η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών με το επάγγελμά τους έχει γίνει συχνά αντικείμενο μελέτης τα τελευταία τριάντα χρόνια τόσο από την ελληνική όσο και από την διεθνή επιστημονική κοινότητα, με εστίαση κυρίως στην Ελλάδα στον ρόλο και τις δυσκολίες που παρουσιάζει ο εκπαιδευτικός. Οι περισσότερες μελέτες όμως παραλείπουν να ασχοληθούν με τους παράγοντες εκείνους που είναι υπεύθυνοι για την αυξομείωση του βαθμού επαγγελματικής ικανοποίησης γιατί πρόκειται για μια έννοια περίπλοκη. Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών επηρεάζεται τόσο από την δημιουργία καλών σχέσεων με την τάξη τους και τους συναδέλφους, όσο και το περιθώριο που τους δίνεται είναι αυτόνομοι και να μπορούν να λαμβάνουν αποφάσεις ή να εφαρμόζουν καινοτόμες ιδέες. Η επαγγελματική ικανοποίηση επηρεάζει εκτός από την δημιουργικότητα των εργαζομένων και την ψυχική υγεία και φυσικά την αποδοτικότητά τους. Όταν ένα άτομο δεν είναι ευχαριστημένο από την εργασία του, το περιβάλλον και γενικότερα τις συνθήκες εργασίας τότε δεν αποδίδει όπως θα έπρεπε. Επομένως, μπορεί κανείς να καταλάβει

τι επιπτώσεις στην εκπαίδευση θα έχει η χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Η ψυχολογία του καθηγητή<sup>1</sup> επηρεάζει την ψυχολογία της τάξης του. Συνεπώς, πρόκειται για ένα θέμα που έχει ευρύτερες προεκτάσεις και στην ομαλή λειτουργία του εκπαιδευτικού συστήματος (Γραμματικού, 2016: 152-162).

---

<sup>1</sup>Ο εκπαιδευτικός και ο καθηγητής αναφέρονται στο κείμενο και στα δύο γένη, όπως και ο εργαζόμενος.

## **1. Η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης και η σημασία της .**

Το επίπεδο ικανοποίησης ενός ανθρώπου από το επάγγελμα του και τις συνθήκες υπό τις οποίες εργάζεται, επηρεάζει όχι μόνο την ψυχολογία του όπως είναι αναμενόμενο αλλά και τους υπόλοιπους τομείς της καθημερινότητάς του, όπως την κοινωνική και οικογενειακή του ζωή. Για αυτόν ακριβώς τον λόγο καθίσταται σημαντική η μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης, καθώς σχετίζεται με την ισορροπία στην ζωή του ατόμου (Σαράφης Π., Τσούνης Α., 2016:37).

Η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να οριστεί ως η θετική στάση που έχει ο εργαζόμενος από την εργασία του και η οποία είναι αποτέλεσμα της εκτίμησης της εργασίας, των συνθηκών της και των σχέσεων με τους συναδέλφους. Σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική ικανοποίηση κατέχει και η ανταπόκριση του επαγγέλματος και εργασιακού περιβάλλοντος στις προσδοκίες που έχει το άτομο(Τσερεμόγλου Ιορδάνης, 2014:4-5). Επομένως, η επαγγελματική ικανοποίηση εξαρτάται από την εκπλήρωση των προσδοκιών του ατόμου και την προσωπικότητα του, καθώς ανάλογα το άτομο μπορεί να υπάρχει και διαφορετική εκτίμηση της ίδιας εργασίας (Αντωνιάδη, 2013:10).

Οι δύο παράγοντες που καθαρίζουν το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης σύμφωνα με τον Bernard είναι αρχικά το κατά πόσο ο οργανισμός εξυπηρετεί τους σκοπούς και τα θέλω του εργαζόμενου, ώστε δεύτερον να έχει κίνητρο να εργαστεί σωστά και συνεπώς να έχει και υψηλή αποδοτικότητα. Εργαζόμενοι οι οποίοι απολαμβάνουν προνόμια και είναι ευχαριστημένοι από τις συνθήκες εργασίας είναι περισσότερο δημιουργικοί και καταβάλλουν μεγαλύτερη προσπάθεια να ανταποκριθούν στην εργασία τους. Η υψηλή αποδοτικότητα είναι και αυτή που συμφέρει τον οργανισμό, καθώς υψηλή αποδοτικότητα σημαίνει και αντίστοιχη υψηλή παραγωγικότητα. Εργαζόμενοι οι οποίοι απολαμβάνουν προνόμια και είναι ευχαριστημένοι από τις συνθήκες εργασίας είναι περισσότερο δημιουργικοί και καταβάλλουν μεγαλύτερη προσπάθεια να ανταποκριθούν στην εργασία τους, ενώ δεν απουσιάζουν συχνά από την θέση τους(Τσερεμόγλου Ιορδάνης, 2014:4-5).

Εδώ έγκειται η διαφορά μεταξύ ιδιωτικού και δημοσίου τομέα. Οι αδυναμίες του δημοσίου, όπως η απουσία έξτρα αμοιβής, το λεγόμενο bonus, θέτουν τον

ιδιωτικό τομέα σε καλύτερη θέση όσον αφορά την επαγγελματική ικανοποίηση. Αν ένας οργανισμός αδυνατεί να παρέχει στους εργαζομένους του κατάλληλες συνθήκες εργασίας και ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον, τότε είναι λογικό οι εργαζόμενοι να μην είναι ικανοποιημένοι και να μην ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της εργασίας τους(Τσερεμόγλου Ιορδάνης, 2014:4-5).

Ο Locke ορίζει την επαγγελματική ικανοποίηση ως ένα ευχάριστο συναίσθημα χαράς που προέρχεται από την επαγγελματική ζωή του ατόμου, η οποία συμβαδίζει με τις εργασιακές αξίες του (Γεωργόπουλος, Σαλίγκος, 2016:4). Η παρώθηση και η αποδοτικότητα είναι δύο έννοιες που σχετίζονται στενά με την επαγγελματική ικανοποίηση. Η παρώθηση-motivation είναι η κινητήρια δύναμη πίσω από την εργασιακή συμπεριφορά και αφορά ποικίλες σωματικές αλλά και ψυχικές ανάγκες του εργαζόμενου, ενώ η αποδοτικότητα ή αλλιώς jobperformanceείναι απόρροια του θετικού ή αρνητικού συναισθήματος που προκύπτει από την ανταπόκριση ή όχι της εργασίας σε αυτές τις ανάγκες(Αντωνιάδη, 2013:10). Εκφράζει λοιπόν το βαθμό που αρέσει ή δεν αρέσει στους εργαζόμενους η εργασία τους(Τσερεμόγλου Ιορδάνης, 2014:7).Δύο είναι οι προσεγγίσεις στη μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης κατά τον Spector. Η πρώτη, η παγκόσμια προσέγγιση, αντιμετωπίζει την εργασιακή ικανοποίηση ως ένα γενικό συναίσθημα απέναντι στην εργασία, ενώ η δεύτερη εστιάζει και σε επιμέρους πλευρές της εργασίας, οι οποίες είναι οι ανταμοιβές, η επιθεώρηση, η επικοινωνία στο χώρο εργασίας, οι εργασιακές συνθήκες, οι ευκαιρίες για προαγωγή, η ασφάλεια, οι προϊστάμενοι και οι συνάδελφοι και η φύση της εργασίας (Αντωνιάδη, 2013:10).Ουσιαστικά, οι δύο έννοιες της ικανοποίησης και της αξιολόγησης εάν κάτι αξίζει είναι στενά συνδεδεμένες και επομένως η θετική ή αρνητική συναισθηματική αντίδραση και η ανάλογη συμπεριφορά (Τσερεμόγλου Ιορδάνης, 2014:7-8).

Πολλοί ακόμα έχουν προσπαθήσει να ορίσουν την έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης. Οι Warr και Landy υποστηρίζουν ότι είναι μια μεταβαλλόμενη έννοια, καθώς υπάρχουν πολλοί παράγοντες που επηρεάζουν τον βαθμό ικανοποίησης του ατόμου από την εργασία του και έτσι είναι δύσκολο να οριστεί με σαφήνεια. Οι Weiss & Cropanzano ορίζουν την έννοια ως μια θετική/αρνητική αξιολόγηση απέναντι στην εργασία και όχι ως μια συναισθηματική αντίδραση όπως ο Spector, ενώ οι Lofquist & Dawis, αλλά και ο Statt θεωρούν ότι η ικανοποίηση προέρχεται από την αλληλεπίδραση του συστήματος κινήτρων του

εργασιακού περιβάλλοντος και την ανταπόκριση των αναγκών του ατόμου. Οι Georgeetal. (2008) θεωρούν ότι οι συναισθηματικές αντιδράσεις των ατόμων απέναντι στην εργασία μπορούν να επηρεάζονται από το είδος της εργασίας, τις αμοιβές και τους συναδέλφους και οι Granny, Smith & Stone δίνουν έμφαση στις προσδοκίες που έχει κάποιος από την εργασία του, όπως οι Wright & Davis. Επομένως, τα επίπεδα ικανοποίησης αυξάνονται ή μειώνονται ανάλογα την κάλυψη των αναγκών του εργαζομένου. Εδώ αξίζει να αναφερθεί και ο ορισμός του Μπουραντά σύμφωνα με τον οποίο η εργασιακή ικανοποίηση περιλαμβάνει το βαθμό ικανοποίησης πρώτον από τη φύση της εργασίας του, δεύτερον από την οικονομικές απολαβές και τις προοπτικές προαγωγών και επαγγελματικής εξέλιξης και, τρίτον από τις εργασιακές συνθήκες, τις σχέσεις με τους συνεργάτες και τον προϊστάμενό του. Τέλος, σημαντικό ρόλο παίζει και η προσωπικότητα του εργαζομένου (Τσερεμόγλου Ιορδάνης, 2014:7-8).

## **2. Θεωρητικές προσεγγίσεις της εργασιακής ικανοποίησης .**

Η οργανωτική ψυχολογία ασχολείται με την επαγγελματική ικανοποίηση γιατί επηρεάζει την ψυχολογική ευημερία των εργαζομένων και την αποδοτικότητα των οργανισμών. Με την επαγγελματική ικανοποίηση έχουν ασχοληθεί πολλές έρευνες γιατί έχει μεγάλο αντίκτυπο σε πολλές πτυχές της καθημερινής ζωής. Από θεωρητική άποψη η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται με τα κίνητρα εργασίας, με τη συμπεριφορά και με το σύστημα αξιών του ατόμου. Αποτελεί συνδυαστικό κρίκο ανάμεσα στις θεωρίες των κινήτρων και της εφαρμογής τους στον εργασιακό χώρο. Οι θεωρίες των κινήτρων αποτελούν ένα από τα σημαντικότερα σημεία της οργανωσιακής θεωρίας επειδή συσχετίζονται με την εργασιακή αποτελεσματικότητα και τους παράγοντες, όπως είναι οι ατομικοί και οι οργανωτικοί που την βελτιστοποιούν (Αντωνιάδη, 2013:8). Όταν ένας οργανισμός δεν λαμβάνει υπόψη τις ψυχοσωματικές και κοινωνικές ανάγκες του ατόμου τότε το αποτέλεσμα είναι πτώση της παραγωγικότητας (Καλούρη, 2008:18).

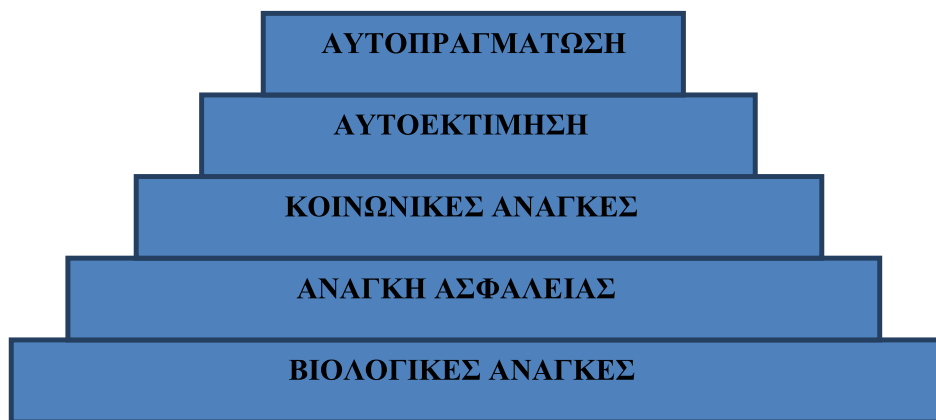
### **2.1 Η θεωρία των Κινήτρων**

Τα κίνητρα είναι αυτά που κινητοποιούν το άτομο να πράξει μια δραστηριότητα. Στην εργασία αυτά είναι υπεύθυνα για το αν ο εργαζόμενος θα προβεί στην εκπλήρωση της εργασίας του ή όχι. Η απόδοχή από τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο, η αμοιβή, η κάλυψη αναγκών, οι δυνατότητες για ανέλιξη στην ιεραρχία κ.λπ. επηρεάζουν τον εργαζόμενο στην υιοθέτηση της στάσης του απέναντι στην εργασία (Καλούρη, 2008:19).

Ο Abraham Maslow βασίστηκε στην ιδέα ότι οι ανάγκες του ανθρώπου ιεραρχούνται σε πέντε βασικές κατηγορίες και με προτεραιότητα ικανοποίησης, η λεγόμενη *Πυραμίδα Του Maslow* (Ασπιώτη, 2013:18) και καθορίζουν τα κίνητρα εργασίας και συνεπώς την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη του ανθρώπου (Καλούρη, 2008:19-24). Πιο συγκεκριμένα, η πρώτη κατηγορία είναι οι βιολογικές-φυσιολογικές ανάγκες και αφορούν τις πρώτες και βασικές ανάγκες του ανθρώπου, όπως το νερό, η ένδυση, η τροφή και η στέγη (Γεωργόπουλος, Σαλίγκος, 2016:10). Η κάλυψη αυτών των απολύτως βασικών αναγκών από τον εργασιακό χώρο είναι



απαραίτητη. Π.χ. αν παρέχεται επαρκής φωτισμός και καλές συνθήκες υγιεινής αλλά και ένας ικανοποιητικός μισθός ώστε να ικανοποιηθούν αυτές οι ανάγκες εκτός εργασίας τότε ο εργαζόμενος παρουσιάζει υψηλά ποσοστά αποδοτικότητας (Καλούρη, 2008:24). Η δεύτερη κατηγορία αναφέρεται στην ανάγκη ασφάλειας και σταθερότητα κάλυψης αυτών των βιολογικών αναγκών τόσο για το παρόν όσο και για το μέλλον (Τσερεμόγλου Ιορδάνης, 2014:9). Η τρίτη έχει σχέση με την κάλυψη των κοινωνικών αναγκών του ανθρώπου και την δυνατότητα για κοινωνικοποίηση. Είναι σημαντικό ο εργασιακός χώρος να παρέχει το πλαίσιο για δημιουργία φιλικών σχέσεων και το άτομο να νιώθει αποδεκτό από το κοινωνικό σύνολο. Η επόμενη κατηγορία αφορά την ανάγκη που νιώθουμε όλοι για σεβασμό από και προς τους άλλους (Ασπιώτη, 2013:19). Ο εργαζόμενος που νιώθει αποδεκτός από το εργασιακό του περιβάλλον και επαινείται για τις προσπάθειες του είναι λογικό να καταβάλλει μεγαλύτερη προσπάθεια στην εργασία του (Καλούρη, 2008:25). Στο τέλος της πυραμίδας βρίσκεται η ανάγκη για αυτοπραγμάτωση. Η ανάγκη ικανοποίησης του «εγώ» του κάθε ατόμου, όπως το κύρος, η εκτίμηση, η επιτυχία, κ.λπ. Πρόκειται για την ανάγκη του ανθρώπου να γίνει το καλύτερο που μπορεί (Τσερεμόγλου Ιορδάνης, 2014:10).



1. Πυραμίδα Αναγκών Maslow

## **2.2. Η Θεωρία Της Ύπαρξης- Σχέσης -Ανάπτυξης τουAdelfer-ERG**

Το όνομα της θεωρίας προήλθε από τα αρχικά των λέξεων Existence, Relatedness και Growth. Πρόκειται για μια παραλλαγή της θεωρίας των αναγκών του Maslow, καθώς αναγνωρίζει τρεις βασικές κατηγορίες αναγκών και όχι πέντε. Πιο συγκεκριμένα, οι πρώτες ανάγκες είναι όπως και στον Maslow οι φυσιολογικές ανάγκες ύπαρξης και ασφάλειας, ενώ στην δεύτερη κατηγορία εντάσσεται η ανάγκη του ανθρώπου να συνάπτει και να διατηρεί κοινωνικές σχέσεις και αντιστοιχεί στην Τρίτη κατηγορία της πυραμίδας του Maslow. Η τελευταία κατηγορία του Adelfer αναφέρεται στις ανάγκες ανάπτυξης και μπορεί να αντιστοιχιστεί με τις δύο τελευταίες κατηγορίες του Maslow, την ανάγκη αυτοεκτίμησης και αυτοπραγμάτωσης. Πρόκειται και εδώ για την ανάγκη για προσωπική εξέλιξη και αυτοεκπλήρωση. Βασική διαφορά ανάμεσα στις δύο θεωρίες είναι πως στην περίπτωση της θεωρίας του Adelfer αναγνωρίζεται η οπισθοδρόμηση από τις ανώτερες ανάγκες στις κατώτερες, σε περίπτωση ματαίωσης/μη ικανοποίησης των αναγκών του ανωτέρου επιπέδου. Στην εργασία αυτό σημαίνει πως ένας εργαζόμενος μπορεί να επιθυμεί την ταυτόχρονη εκπλήρωση πολλών αναγκών του, ενώ η απουσία προοπτικών εργασιακής εξέλιξης μπορεί να οδηγήσει στην οπισθοδρόμηση στις ανάγκες σχέσης. Ένας σωστός προϊστάμενος αναγνωρίζει τις ανάγκες των εργαζομένων του και τους βοηθάει να επανέλθουν στην κατηγορία των αναγκών ανάπτυξης (Ασπιώτη, 2013:19-20\*Τσερεμόγλου Ιορδάνης, 2014:10-11).

## **2.3 Η Θεωρία των Δύο Παραγόντων**

Η θεωρία αυτή ανήκει στον Herzberg, ο οποίος διερεύνησε τι θέλουν τα άτομα από την εργασία τους. Συμπέρανε ότι υπάρχουν δύο παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση και τη συμπεριφορά τους (Καλούρη, 2008:20). Ειδικότερα, η πρώτη ομάδα παραγόντων αναφέρεται σε διάφορες όψεις της εργασίας, όπως η αμοιβή, οι σχέσεις με τους συναδέλφους, η επιχειρησιακή πολιτική και η σταθερότητα. Οι παράγοντες αυτοί είναι εξωτερικοί και ονομάζονται παράγοντες υγιεινής-συντήρησης ή δυσαρέσκειας γιατί δεν παρακινούν τους εργαζόμενους να βελτιώσουν την απόδοσή τους αλλά εξαλείφουν την δυσαρέσκεια. Οι παράγοντες που παρακινούν θετικά τους εργαζόμενους ονομάζονται παράγοντες ικανοποίησης – παρακίνησης. Αφορούν εσωτερικούς παράγοντες αναφορικά με τη φύση της

εργασίας. Πρόκειται για τα κίνητρα και καθαρίζονται με βάση τα συναισθήματα που προκαλούν αν ικανοποιηθούν (Ασπιώτη, 2013:20 \*Τσερεμόγλου Ιορδάνης, 2014:11). Τέτοιοι παράγοντες είναι η αναγνώριση της εργασίας, η αύξηση, η ανάληψη υπευθυνότητας. Σημαντικό εδώ είναι να τονιστεί ότι οι παράγοντες ικανοποίησης και δυσαρέσκειας είναι ανεξάρτητοι. Αυτό σημαίνει πως με το να ικανοποιηθούν οι παράγοντες που δυσαρεστούν τον εργαζόμενο, αυτός δεν οδηγείται στην ικανοποίηση, αλλά εξαλείφεται η δυσαρέσκεια. Καθοριστικό ρόλο για την ικανοποίηση παίζουν οι εσωτερικοί παράγοντες, ενώ οι εξωτερικοί επηρεάζουν την δυσαρέσκεια. Έχει ακόμη παρατηρηθεί ότι όσο πιο δύσκολοι οι στόχοι που θέτει κάποιος για την εργασία του, τόσο μεγαλύτερη και η αποδοσή του. Αυτό συμβαίνει γιατί το άτομο προσπαθεί περισσότερο και άρα αμείβεται καλύτερα, ενώ ενεργοποιεί δεξιότητες και οδηγείται σε μεγαλύτερα ποσοστά αυτεπάρκειας(Καλούρη, 2008:21-22).

#### **2.4. Η θεωρία Ισότητας του Adams**

Η συγκεκριμένη θεωρία βασίζεται στη παραδοχή πως οι άνθρωποι επιζητούν ίση μεταχείριση. Σχετικά με την εργασία τους, τα άτομα κάνουν συγκρίσεις ανάμεσα σε αυτά που λαμβάνουν τα ίδια και οι συνάδελφοι τους από την εργασία. Έτσι εάν νιώθουν ότι αδικούνται από τις αποδοχές που λαμβάνουν αναλογικά με την προσπάθειά τους τότε δρουν προκειμένου να εξαλείψουν την αδικία, η οποία προκαλεί δυσαρέσκεια. Συνήθως μειώνει την προσφορά του ή προσπαθεί να αυξήσει τα αποτελέσματά της ζητώντας για παράδειγμα αύξηση. Συνεπώς, αν ο εργαζόμενος αισθάνεται ότι τα οφέλη της εργασίας είναι αντάξια της προσπάθειάς του τότε νιώθει ικανοποιημένος και βελτιώνει την απόδοσή του. Το αίσθημα της δικαιοσύνης είναι λοιπόν το κίνητρο σύμφωνα με τον Adams(Ασπιώτη, 2013:21\*Τσερεμόγλου Ιορδάνης, 2014:12).

#### **2.5 Η Θεωρία της Προσδοκίας του Vroom**

Η προσπάθεια που καταβάλλει ο εργαζόμενος συνδέεται με το προσδοκώμενο αποτέλεσμα. Η επίδοση και η απόδοση συνδέονται επίσης με το προσδοκώμενο αποτέλεσμα. Ένα επιθυμητό αποτέλεσμα συνεπάγεται και μεγαλύτερη προσπάθεια και άρα απόδοση, σε σχέση με ένα λιγότερο επιθυμητό. Για αυτό είναι σημαντικό να ξεκαθαρίζονται οι αμοιβές, ώστε να αποφευχθούν

παρανοήσεις (Καλούρη, 2008:23). Σύμφωνα με τον Vroom οι εργαζόμενοι παρακινούνται με βάση την επιθυμία για κάποιο προσδοκώμενο αποτέλεσμα (Ασπιώτη, 2013:21-22).

## **2.6 Η Θεωρία των Κινήτρων Επίτευξης**

Ο Mc Clelland εστίασε σε τρία κίνητρα. Το πρώτο είναι αυτό της επίτευξης που οδηγεί στην επιτυχία και συνδέεται με υψηλά επίπεδα αυτοελέγχου και υπευθυνότητας. Το δεύτερο κίνητρο σχετίζεται με την εξουσία και την επιρροή στο περιβάλλον και το τελευταίο με τις κοινωνικές σχέσεις και την επιθυμία για τη σύναψη φιλικών δεσμών στον εργασιακό χώρο. Πρόκειται για επίκτητες ανάγκες που τις μαθαίνει το άτομο από την παιδική ηλικία. (Ασπιώτη, 2013:20-21).

## **2.7 Η Θεωρία Στοχοθέτησης του Locke**

Η συγκεκριμένη θεωρία επικεντρώνεται στο γεγονός ότι για να παρακινηθεί το άτομο να εργαστεί πρέπει να έχει οριστεί ένας στόχος-σκοπός. Μάλιστα, όσο πιο δύσκολος είναι αυτός ο στόχος τόσο περισσότερη προσπάθεια καταβάλλει ο εργαζόμενος γιατί έχει μεγαλύτερο κίνητρο επίτευξης του στόχου, το οποίο συνεπάγεται και μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης όταν επιτευχθεί ο στόχος. Βέβαια, προκειμένου να επιτευχθεί ένας στόχος, όσο δύσκολος και αν είναι, σημαντικό ρόλο παίζει η ξεκάθαρη διατύπωση και η αποδοχή του από το εργαζόμενο. Η αμοιβή και η εκπαίδευση των ατόμων, καθώς και η ακριβής στοχοθέτηση, η συνεργασία και η σαφήνεια στην ανάληψη των καθηκόντων είναι παράγοντες που αυξάνουν την ικανοποίηση και συμβάλλουν στην επιτυχή ολοκλήρωση της εργασίας και την επίτευξη του καθορισμένου κάθε φορά στόχου. Το άτομο είναι σημαντικό επίσης να έχει επίγνωση των δυνατοτήτων του. Η παραγωγικότητα αυξάνεται όταν τα άτομα έχουν προσωπικό όφελος από την επίτευξη ενός στόχου, ενώ η θετική ανατροφοδότηση έχει αξιοσημείωτη επιρροή στην απόδοση, αφού αναγνωρίζεται η προσπάθεια (Ασπιώτη, 2013:22\*Τσερεμόγλου Ιορδάνης, 2014:13).

## **2.8 Η Θεωρία Των Hackman&Oldham**

Η θεωρία των Χαρακτηριστικών της εργασίας, όπως ονομάζεται η συγκεκριμένη θεωρία αναφέρεται σε πέντε χαρακτηριστικά, τα οποία επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση. Αυτά είναι α) οι διαφορετικές δεξιότητες, β) η

ταυτότητα γ) η σπουδαιότητά του έργου, δ) η αυτονομία και ανεξαρτησία και τέλος ε) η ανατροφοδότηση. Πρόκειται για μια εξέλιξη της Θεωρίας των Δύο Παραγόντων με μεγαλύτερη έμφαση στην επιρροή των συναισθηματικών αντιδράσεων που καθορίζουν την παραγωγικότητα, τα κίνητρα και την εργασιακή ικανοποίηση (Ασπιώτη, 2013:22 \*Τσερεμόγλου Ιορδάνης, 2014:14).

Αξίζει να αναφερθεί ότι όλες οι παραπάνω θεωρίες αποτελούν γενικές θεωρίες που αναφέρονται στα κίνητρα εργασίας. Παρότι συνεπώς πρόκειται για ολοκληρωμένα ερμηνευτικά μοντέλα της οργανωσιακής θεωρίας αναφορικά με την παραγωγικότητα των εργαζομένων και τι είναι αυτό που την αυξάνει, καθοριστικός παράγοντας είναι οι στάσεις και το αξιακό σύστημα των εργαζομένων. Καμία θεωρητική προσέγγιση δεν μας δίνει από μόνη της επαρκείς πληροφορίες για την κατανόηση της εργασιακής ικανοποίησης και τους παράγοντες που την επηρεάζουν, χωρίς ωστόσο αυτό να σημαίνει ότι είναι λιγότερο χρήσιμες στην προσπάθεια μελέτης του φαινομένου (Τσούνης Α., Σαράφης Π., 2016:42-44, 46).

## 2.9 Η Επαγγελματική Εξουθένωση

Η έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης έχει αποτελέσει συχνά αντικείμενο μελέτης των επιστημόνων της ψυχικής υγείας, καθώς τα τελευταία χρόνια εμφανίζεται όλο και περισσότερο ως πρόβλημα στους εργαζόμενους. Τι είναι όμως και γιατί είναι πιο συχνή στις μέρες μας σε σχέση με προηγούμενες δεκαετίες; Πώς σχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίηση;

Στα αγγλικά ονομάζεται 'burnout' και σημαίνει «αναλώνομαι προοδευτικά εκ των ένδον μέχρι του σημείου της απανθράκωσης». Στα ελληνικά δεν υπάρχει ένας συγκεκριμένος αποδεκτός ορισμός, ωστόσο θα μπορούσαμε να παραθέσουμε τον πιο ευρέως αποδεκτό ορισμό της ψυχολόγου Christine Maslach (1982) σύμφωνα με τον οποίο ως επαγγελματική εξουθένωση ορίζεται *«Η απώλεια ενδιαφέροντος για τους ανθρώπους με τους οποίους κάποιος εργάζεται, συμπεριλαμβανομένης της σωματικής εξάντλησης και χαρακτηρίζεται από συναισθηματική εξάντληση όπου ο επαγγελματίας δεν έχει πλέον καθόλου θετικά αισθήματα συμπάθειας ή σεβασμού για τους πελάτες ή ασθενείς»*. Μάλιστα, η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να μετρηθεί με βάση τον Κατάλογο Επαγγελματικής Εξουθένωσης (MBI), ο οποίος εκτιμά την συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και το μειωμένο ποσοστό επίτευξης. Η αποπροσωποποίηση λειτουργεί ως αμυντικός μηχανισμός και

είναι η αρνητική συμπεριφορά απέναντι στην εργασία, ενώ προηγείται των άλλων δύο. Τα συμπτώματα της εργασιακής εξουθένωσης είναι τόσο σωματικά όσο και ψυχικά. Μερικά από αυτά είναι οι συχνοί πονοκέφαλοι, η αϋπνία, οι διατροφικές διαταραχές, το έντονο στρες και το χαμηλό ηθικό. Στα ψυχολογικά συμπτώματα ανήκει και η μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση, η έλλειψη κινήτρων, η αποστροφή για την εργασία και η κακή διάθεση. Το άτομο που έχει συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης νιώθει απομονωμένο στο εργασιακό του χώρο, χωρίς καμία διάθεση για κοινωνική συναναστροφή, ενώ έχει χάσει το ενδιαφέρον του για την εργασία του, η οποία του φαίνεται να μην έχει καμία πρόκληση αλλά αντίθετα να είναι μονότονη. Αυτή η εξάντληση δεν είναι παροδική. Αντιθέτως, οι επιστήμονες ψυχικής υγείας υποστηρίζουν πως έχει διάρκεια από μερικές εβδομάδες έως και χρόνια, ενώ η ένταση των συμπτωμάτων αυξάνεται με το πέρασμα του χρόνου. Σημαντική είναι η έγκαιρη διάγνωση των συμπτωμάτων πριν επηρεαστεί σε μεγάλο βαθμό η συναισθηματική κατάσταση του εργαζομένου και κατά συνέπεια όλοι οι τομείς της ζωής του (Αντωνίου, 2005:4-17).

### **3. Η έρευνα**

#### **3.1. Η Μεθοδολογία της Έρευνας.**

##### **Ερωτήματα**

Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης της Περιφέρειας Ηπείρου και οι παράγοντες που τον επηρεάζουν.

##### **Τύπος έρευνας**

Δειγματοληπτική έρευνα με ερωτηματολόγιο .

##### **Πληθυσμός έρευνας**

Εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης που υπηρετούν σε σχολεία της Περιφέρειας Ηπείρου .

##### **Δείγμα έρευνας**

Τυχαία επιλεγμένο δείγμα από τον πληθυσμό της έρευνας.

##### **Στατιστικές μεταβλητές της έρευνας**

Στατιστικές μεταβλητές της έρευνας θα είναι οι απαντήσεις των μελών του επιλεγμένου δείγματος σε κάθε ερώτηση .

##### **Τύπος ερωτήσεων**

Εκτός από τις ερωτήσεις που αφορούν κατηγορικά δεδομένα (πχ φύλο) , οι ερωτήσεις είναι ερωτήσεις συμφωνίας / διαφωνίας με τη χρήση πενταβάθμιας κλίμακας (1 = Διαφωνώ πολύ, 2=Διαφωνώ, 3=Ουδέτερος/η, 4=Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ πολύ )

##### **Δομή ερωτηματολογίου και διαδικασία διαμόρφωσης των ερωτήσεων .**

Πριν τη σύνταξη του ερωτηματολογίου προηγήθηκε μελέτη σχετικών θεωριών , συμπερασμάτων από άλλες διπλωματικές καθώς και έρευνα σε άλλα ερωτηματολόγια .

Ενδεικτικές θεματικές ενότητες που διερευνήθηκαν είναι :

- Χαρακτηριστικά των ερωτώμενων
- Οικονομικές απολαβές
- Συνθήκες εργασίας ( κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή , μαθητές και γονείς ,θεσμικό πλαίσιο)
- Αντικείμενο εργασίας
- Υποστήριξη από τον/την Προϊστάμενο/η και από την πολιτεία,
- Σχέσεις με συναδέλφους.
- Προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης και οικονομικής αναβάθμισης
- Κοινωνική αποδοχή

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 4 ενότητες :

- 1.Δημογραφικά στοιχεία
- 2.Κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή
- 3.Εργασιακή ικανοποίηση
- 4.Επαγγελματική ανάπτυξη

Σε ότι αφορά τις ερωτήσεις **2 , 3 , 4 και 5** των Δημογραφικών στοιχείων χρησιμοποιήθηκε ένα από τα επίπεδα ομαδοποίησης της ΕΛΣΤΑΤ για την απογραφή του 2011 από την ιστοσελίδα ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΑΠΟΓΡΑΦΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

<https://panorama.statistics.gr/panorama/search.php?language=greek&database=2011&lookat=atoma>

Η **1, 6, 7, 8** είναι απλές και προκύπτουν από το δείγμα .

Οι ερωτήσεις για την υλικοτεχνική υποδομή (**11 έως και 21** ) ήταν οι πιο εύκολες γιατί επειδή ως εκπαιδευτικός και Μέλος της Δημοτικής Επιτροπής Παιδείας και πολλά χρόνια στο Σύλλογο , ως αποδέκτης των αιτημάτων και των προβλημάτων των σχολείων τα μετέτρεψα απλά σε ερωτήσεις.

Οι ερωτήσεις 22, 24 , 25 , 27, 28 37 και 38 (κάποιες λίγο τροποποιημένες) είναι από την διπλωματική «Εργασιακές σχέσεις και εργασιακή ικανοποίηση στην Πολεμική Αεροπορία : Μελέτη περίπτωσης 116 Πτέρυγα Μάχης» Τσερεμόγλου Ιορδάνης, Επιβλέπων καθηγητής : Ανδρουλάκης Γεώργιος , Ιούνιος 2014, Πάτρα Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων Πανεπιστημίου Πατρών



Για 2 ακόμη ερωτήσεις την 23 και την 46 η ιδέα είναι από την διπλωματική: «Εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ μονίμων και αναπληρωτών εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης» του Μυλωνά Ι. Γεωργίου, Σπάρτη 2018 , Τμήμα Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού της Σχολής Επιστημών Ανθρώπινης Κίνησης και Ποιότητας Ζωής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου.

Οι ερωτήσεις 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35 και 38 διαμορφώθηκαν με τη μετατροπή σε ερωτήσεις τη σημασίας που έχουν η ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων , το αίσθημα κοινωνικής αποδοχής και αναγνώρισης καθώς και το αίσθημα αυτονομίας στην εργασιακή ικανοποίηση .

Τέλος για τη διαμόρφωση των ερωτήσεων 39, 40, 41, 42, 43, 44 και 45 θεωρήθηκαν ως « μεταβλητές» της επαγγελματικής ανάπτυξης (αν μπορώ να χρησιμοποιήσω αυτόν τον όρο ) η υπηρεσιακή εξέλιξη , η οικονομική αναβάθμιση και η επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη μέσω της επιμόρφωσης .

#### **Διανομή και συλλογή και επεξεργασία αποτελεσμάτων**

Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε με τη χρήση της υπηρεσίας «φόρμες Google» .Στη συνέχεια στάλθηκε ο αντίστοιχος σύνδεσμος , με mail , στα σχολεία και των τεσσάρων Περιφερειακών Ενοτήτων της Περιφέρειας Ηπείρου ώστε να συμπληρωθεί από τους εκπαιδευτικούς .

Ο βασικοί λόγοι για τους οποίους επιλέχθηκε η συγκεκριμένη μεθοδολογία δημιουργίας και διανομής του ερωτηματολογίου είναι αφενός οι συνθήκες που διαμορφώθηκαν με την πανδημία του Covid-19 και αφετέρου η μεγάλη γεωγραφική διασπορά του δείγματος .

Το χρονικό διάστημα από 7 Μαΐου 2020 έως 12 Ιουνίου 2020 , συμπληρώθηκαν συνολικά 197 ερωτηματολόγια και από τις τέσσερις Περιφερειακές Ενότητες , Άρτας , Θεσπρωτίας , Ιωαννίνων και Πρέβεζας.

Από τους 197 εκπαιδευτικούς του δείγματος οι 140 είναι γυναίκες και οι 57 άντρες και στην πλειοψηφία τους είναι 45 έως 54 ετών και έγγαμοι/ες. Οι περισσότεροι/ες διαθέτουν κι άλλο τίτλο σπουδών εκτός από τις βασικές σπουδές και σε ποσοστό 78% έχουν από 11 έως 30 έτη υπηρεσίας .

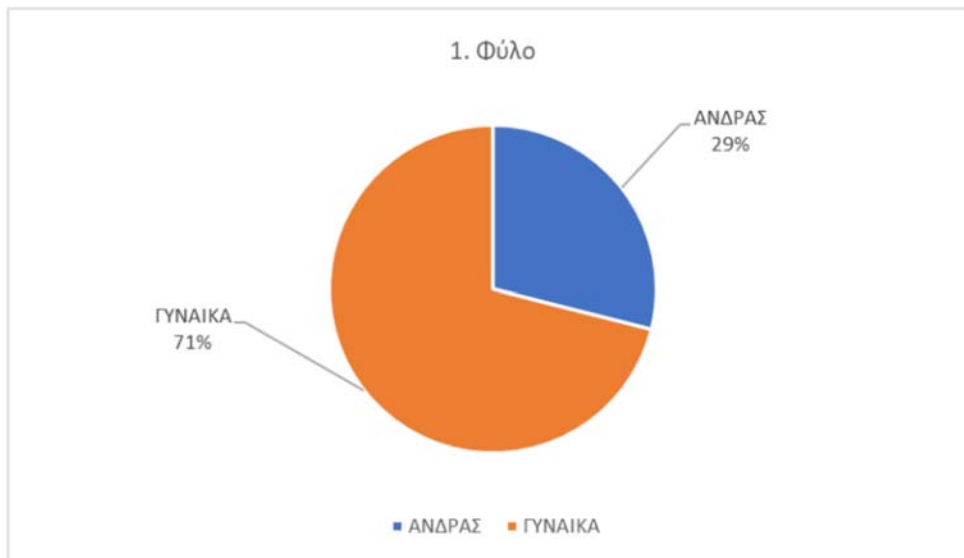
Η στατιστική επεξεργασία έγινε με το πρόγραμμα Excel .

## 3.2. Παρουσίαση επιμέρους αποτελεσμάτων

### 3.2.1. Δημογραφικά στοιχεία

#### 1. ΦΥΛΟ

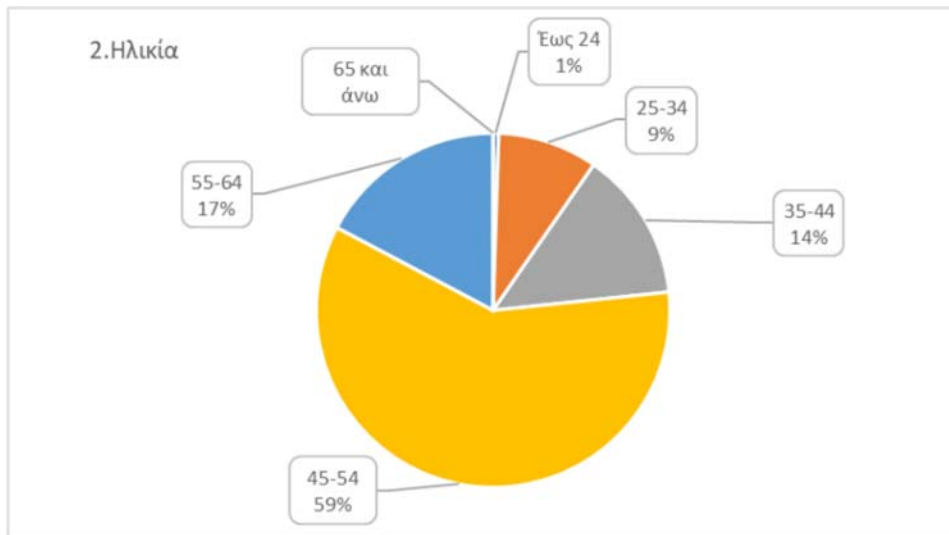
ΑΝΔΡΑΣ	ΓΥΝΑΙΚΑ
57	140



Η εικόνα που παρατηρείται στο κυκλικό διάγραμμα είναι και η εικόνα που υπάρχει στα σχολεία της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης με τις γυναίκες εκπαιδευτικούς να υπερτερούν κατά πολύ αριθμητικά των ανδρών.

## 2. ΗΛΙΚΙΑ

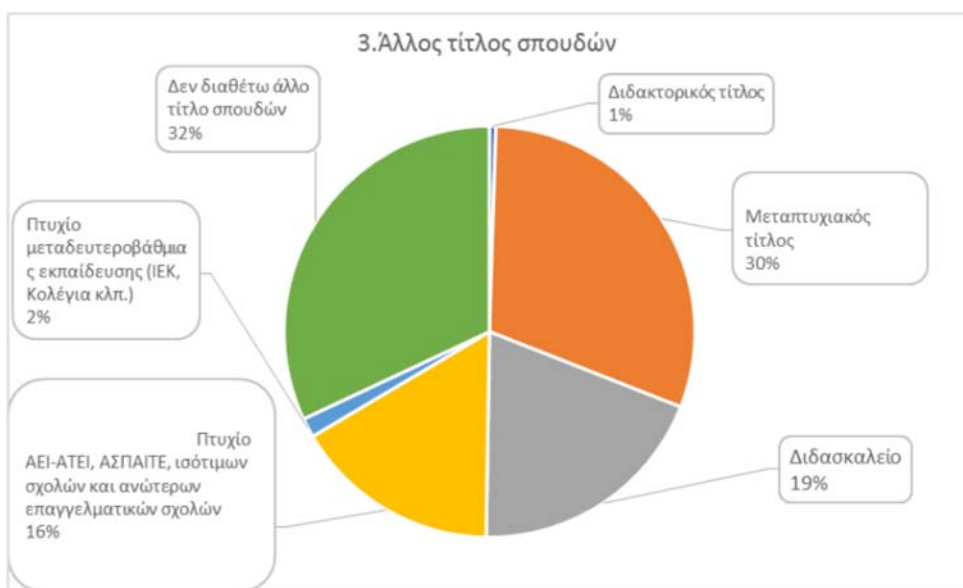
Έως 24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 και άνω
1	18	27	117	34	0



Στην αποτύπωση της ηλικίας είναι εμφανές ότι η μεγάλη πλειοψηφία των εκπαιδευτικών είναι μεταξύ 45 και 54 ετών ενώ το ποσοστό νέων εκπαιδευτικών , κάτω από 35 ετών , είναι πολύ μικρό ( 10%). Πάνω από 55 ετών είναι το 17% του δείγματος .

### 3. Σημειώστε αν διαθέτετε και άλλο τίτλο σπουδών εκτός από τις βασικές σπουδές σας .

Διδακτορικός τίτλος	1
Μεταπτυχιακός τίτλος	60
Διδασκαλείο	38
Πτυχίο ΑΕΙ-ΑΤΕΙ, ΑΣΠΑΙΤΕ, ισότιμων σχολών και ανώτερων επαγγελματικών σχολών	32
Πτυχίο μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ΙΕΚ, Κολέγια κλπ.)	3
Δεν διαθέτω άλλο τίτλο σπουδών	63



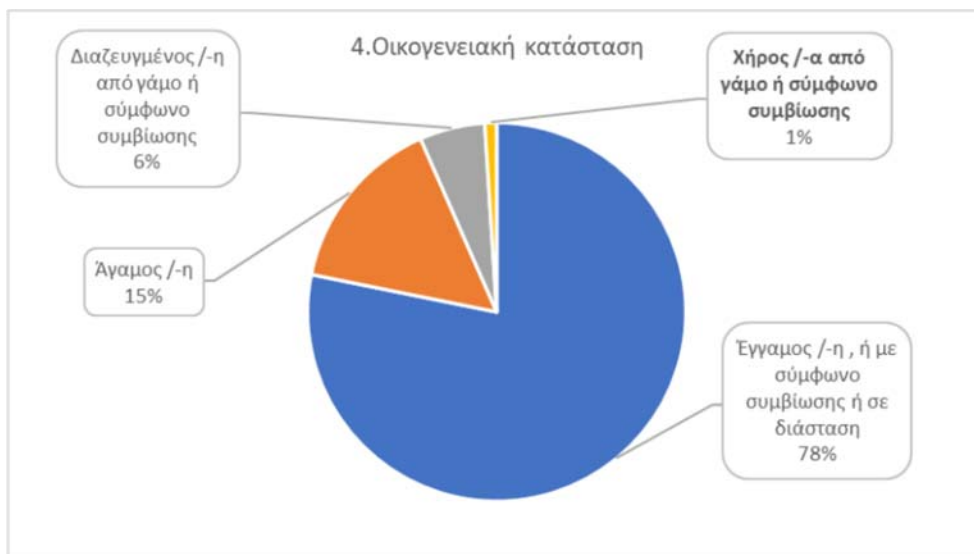
Η μεγάλη πλειοψηφία των εκπαιδευτικών ( 68% ) διαθέτει και άλλο τίτλο σπουδών εκτός από τις βασικές σπουδές με τον μεταπτυχιακό τίτλο να καταλαμβάνει το μεγαλύτερο ποσοστό , 30% . τα ποσοστά αυτά καταδεικνύουν ότι οι εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης έχουν ικανοποιητικό επίπεδο σπουδών και προσπαθούν , για τους δικούς του λόγους ο καθένας , να επιμορφώνονται .

Το γεγονός , της επιμόρφωσης και της απόκτησης τίτλων αφήνει θετικό αποτύπωμα την εκπαιδευτική διαδικασία , μέσω της επιστημονικής αναβάθμισης των ίδιων των εκπαιδευτικών . Για να βγάλουμε όμως ασφαλέστερα συμπεράσματα για το πόσο θετικό είναι το αποτύπωμα πρέπει να γνωρίζουμε και ποιοτικά χαρακτηριστικά όπως πχ, συνάφεια αυτών των τίτλων με την εκπαίδευση , κίνητρα απόκτησης κτλ .

Επίσης η αναβάθμιση του επιπέδου σπουδών των εκπαιδευτικών ενδεχομένως τους αυξάνει την αυτοπεποίθηση αλλά και τους δίνει περισσότερες δυνατότητες – ευκαιρίες για υπηρεσιακή εξέλιξη επιδρώντας έτσι θετικά στην εργασιακή τους ικανοποίηση .

#### 4. Οικογενειακή κατάσταση

Έγγαμος /-η , ή με σύμφωνο συμβίωσης ή σε διάσταση	154
Άγαμος /-η	30
Διαζευγμένος /-η από γάμο ή σύμφωνο συμβίωσης	11
Χήρος /-α από γάμο ή σύμφωνο συμβίωσης	2

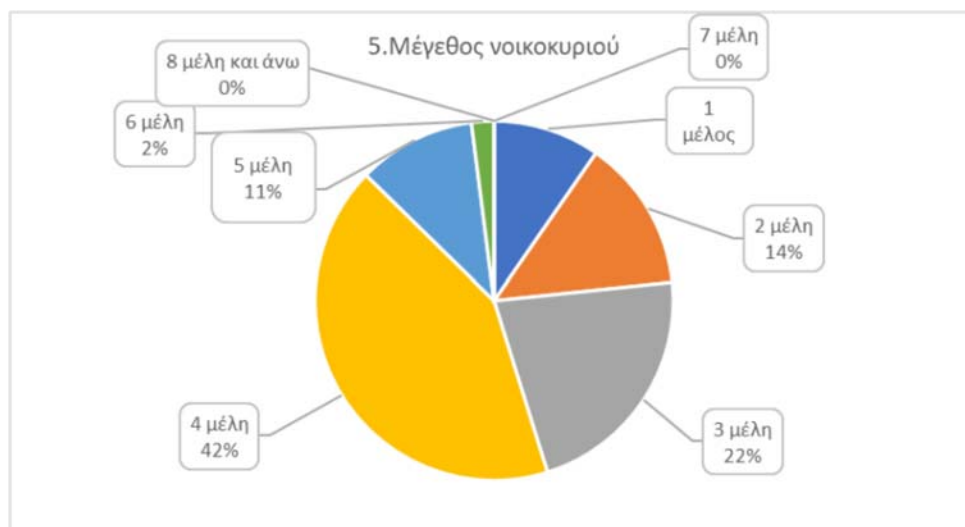


Είναι εμφανές από το διάγραμμα ότι η μεγάλη πλειοψηφία του δείγματος ( 78%) είναι έγγαμοι/ες και ακολουθούν οι άγαμοι/ες σε ποσοστό 15% .

Στη συνέχεια οι Διαζευγμένοι/ες με 6% και τέλος οι χήροι/ες με 1%.

## 5. Μέγεθος νοικοκυριού

1 μέλος	19
2 μέλη	27
3 μέλη	43
4 μέλη	83
5 μέλη	21
6 μέλη	4
7 μέλη	0
8 μέλη και άνω	0

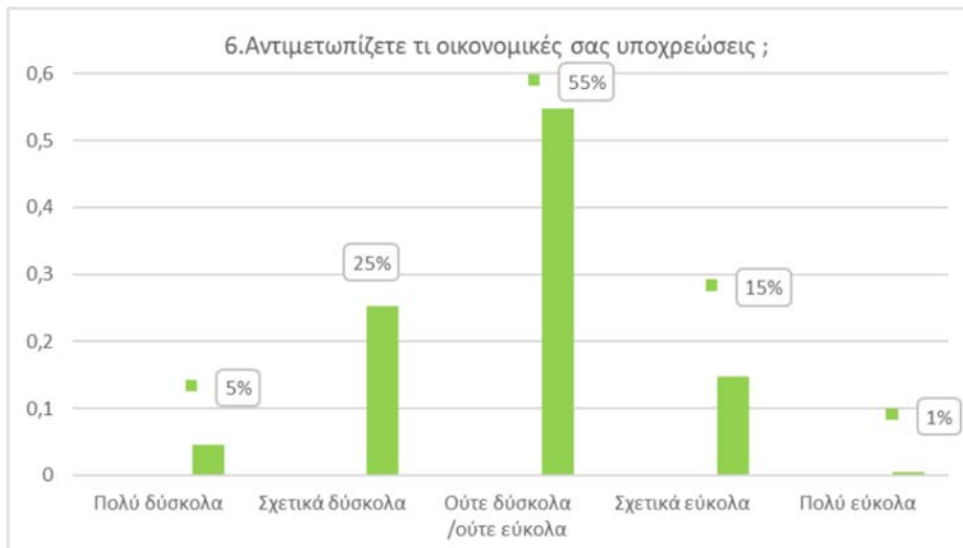


Παρατηρώντας το διάγραμμα γίνεται άμεσα αντιληπτό ότι τα περισσότερα νοικοκυριά είναι τετραμελή ( 42%) ενώ ακολουθούν τα νοικοκυριά με τρία μέλη (22%) και τα νοικοκυριά με 2 μέλη (14%).

Περισσότερα από 4 μέλη έχει το 13% .

## 6. Αντιμετωπίζετε τις οικονομικές σας υποχρεώσεις ;

Πολύ δύσκολα	9	5%
Σχετικά δύσκολα	50	25%
Ούτε δύσκολα /ούτε εύκολα	108	55%
Σχετικά εύκολα	29	15%
Πολύ εύκολα	1	1%
	197	



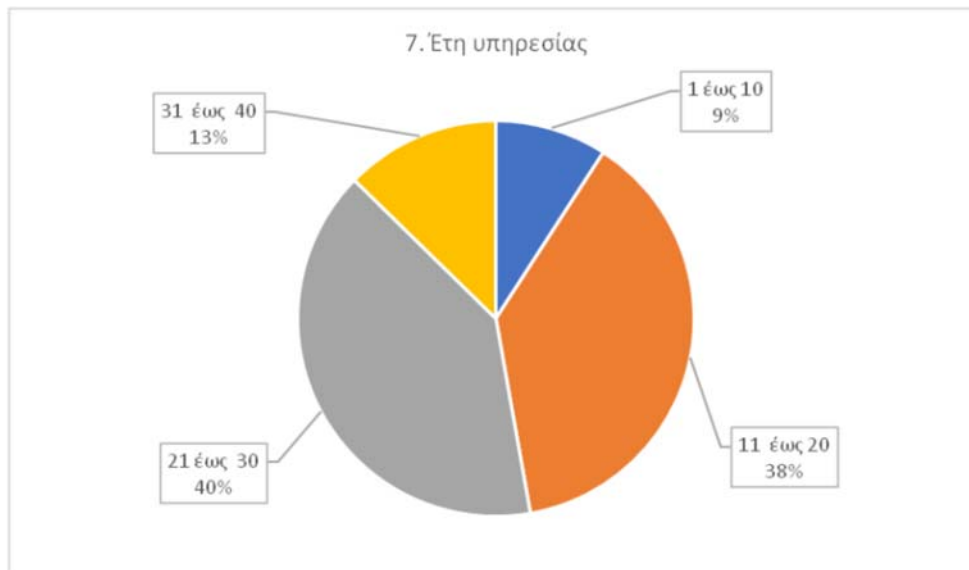
Στην αντιμετώπιση των οικονομικών υποχρεώσεων οι περισσότεροι/ες απαντούν «ούτε εύκολα / ούτε δύσκολα» (55%) . Συνολικά δυσκολεύεται το 30% , με το 25 % να απαντά «Σχετικά δύσκολα» και το 5% «Δύσκολα».

Σχετικά εύκολα αντιμετωπίζει τις οικονομικές του υποχρεώσεις το 15% του δείγματος και πολύ εύκολα μόλις το 1% .

Το ποσοστό του 30% ,σχεδόν το 1/3 του δείγματος , που αντιμετωπίζει με δυσκολία τις οικονομικές του υποχρεώσεις είναι σημαντικό και διπλάσιο όσον τις αντιμετωπίζουν εύκολα .

## 7. Έτη υπηρεσίας

1 έως 10	18
11 έως 20	75
21 έως 30	79
31 έως 40	25

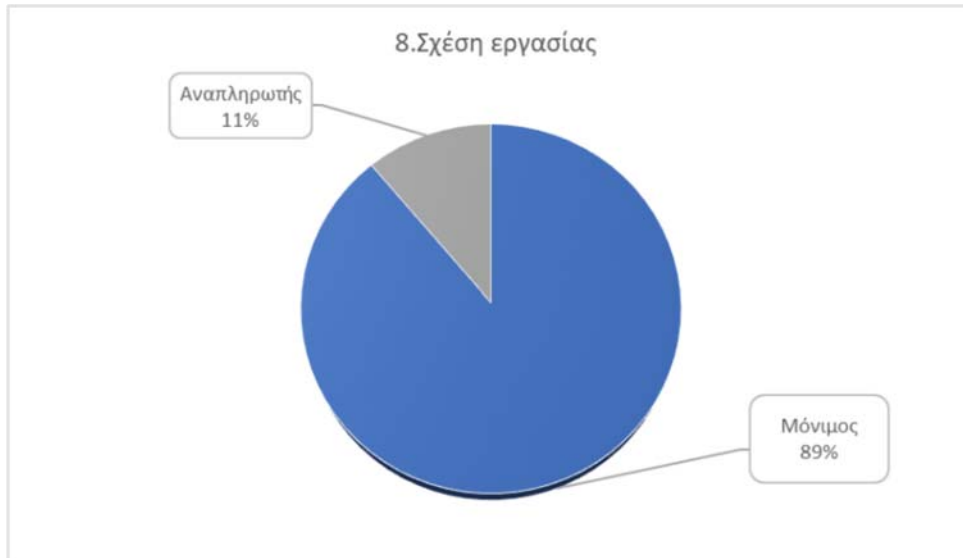


Οι περισσότεροι/ες έχουν 21 έως 30 έτη υπηρεσίας (40%) και ακολουθούν όσοι/ες έχουν 11 έως 20 έτη (38%). Στη συνέχεια 1 έως 10 έτη έχει το 9% ενώ 31 έως 40 το 13%. Αθροιστικά παρατηρούμε ότι από 11 έως 30 έτη υπηρεσίας έχει το 78% των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα .



## 8. Σχέση εργασίας

Μόνιμος	Αναπληρωτής
175	22

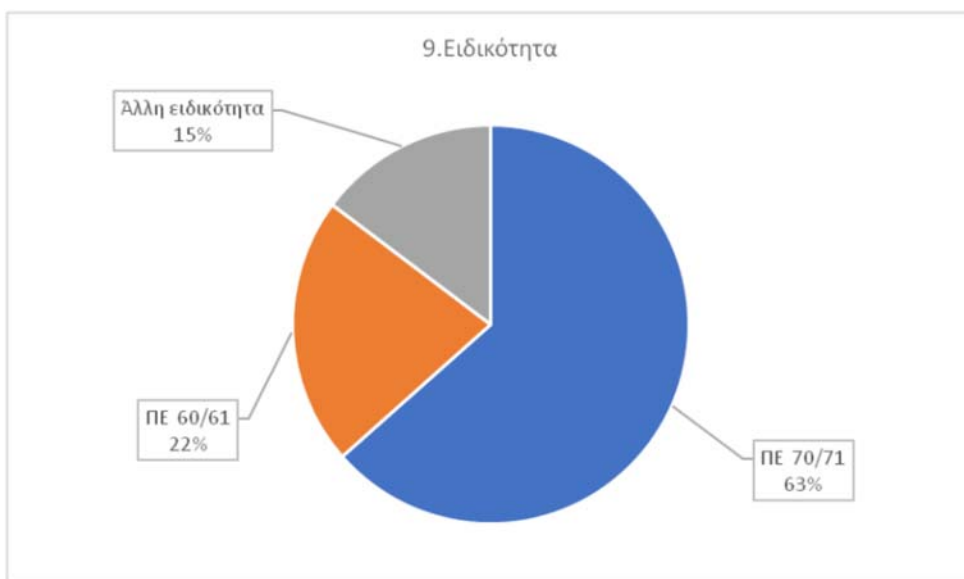


Είναι εμφανές ότι η μεγάλη πλειοψηφία του δείγματος είναι μόνιμοι εκπαιδευτικοί (89%) . Αναπληρωτές είναι το 11% του δείγματος .

Η σχέση εργασίας επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση αφού ο θεσμός του Αναπληρωτή συνδέεται με διαφοροποίηση ορισμένων εργασιακών δικαιωμάτων σε σχέση με τους μόνιμους (πχ άδειες) , μετακινήσεις και εργασιακή ανασφάλεια αφού οι προσλήψεις κάθε χρόνο διαφοροποιούνται ποσοτικά αλλά και σε γεωγραφική κατανομή .

## 9. Ειδικότητα

ΠΕ 70/71	125
ΠΕ 60/61	43
Άλλη ειδικότητα	29

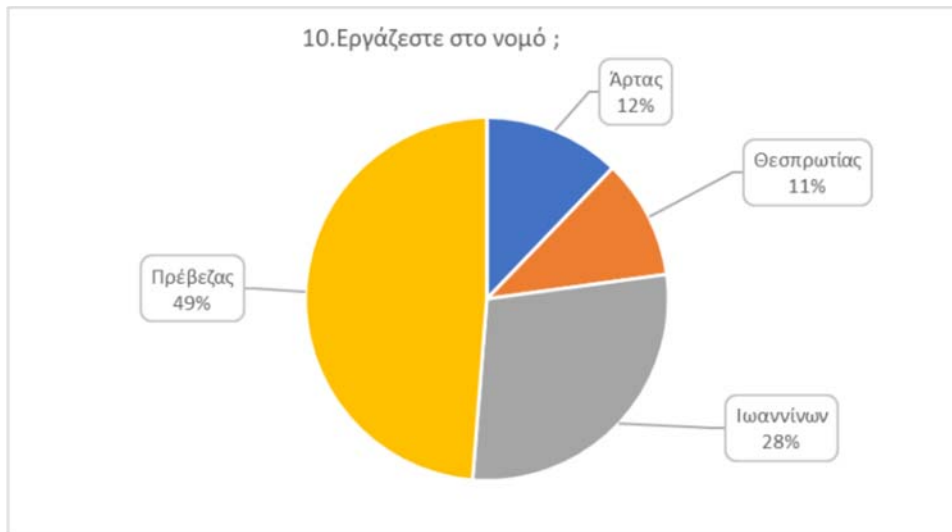


Όπως φαίνεται και από το διάγραμμα το δείγμα είναι αντιπροσωπευτικό των Ειδικοτήτων που εργάζονται στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση . Πληθυσμιακά «κυριαρχούν» οι Δάσκαλοι/ες (ΠΕ70/71) σε ποσοστό 63% , ακολουθούν οι Νηπιαγωγοί (ΠΕ60/61) σε ποσοστό 22% και στη συνέχεια οι υπόλοιπες Ειδικότητες , (γυμναστές , μουσικοί , ξένων γλωσσών κτλ) , συνολικά σε ποσοστό 15% .

Η διαφοροποίηση μεταξύ των ειδικοτήτων επηρεάζει την έρευνά μας στο βαθμό που διαφοροποιούνται και επιμέρους χαρακτηριστικά της καθημερινότητας στην εργασία και ειδικότερα των υπολοίπων (γυμναστών , μουσικών , ξένων γλωσσών κτλ) οι οποίοι σε σχέση με τους ΠΕ70 και ΠΕ60 μπαίνουν σε περισσότερα τμήματα , έχουν να κάνουν με περισσότερους μαθητές και γονείς και σε αρκετές περιπτώσεις μετακινούνται από σχολείο σε σχολείο .

## 10. Εργάζεστε στο νομό ;

Άρτας	24
Θεσπρωτίας	21
Ιωαννίνων	56
Πρέβεζας	96



Οι περισσότεροι/ες εργάζονται στο νομό Πρέβεζας 49% και ακολουθούν τα Ιωάννινα με 28% , η Άρτα με 12% και η Θεσπρωτία με 11% .

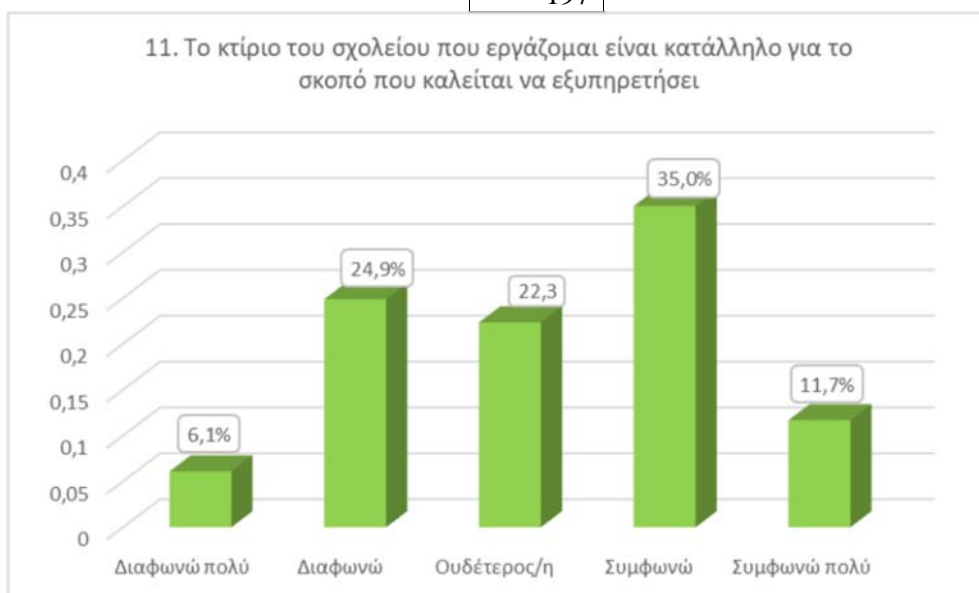
### 3.2.2 Παρουσίαση ερωτήσεων

#### Κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή

Οι παράγοντες που εξετάζουμε παρακάτω έχουν άμεση σχέση με το βαθμό εργασιακής ικανοποίησης αφού επηρεάζουν τις καθημερινές συνθήκες εργασίας των εκπαιδευτικών

#### 11. Το κτίριο του σχολείου που εργάζομαι είναι κατάλληλο για το σκοπό που καλείται να εξυπηρετήσει .

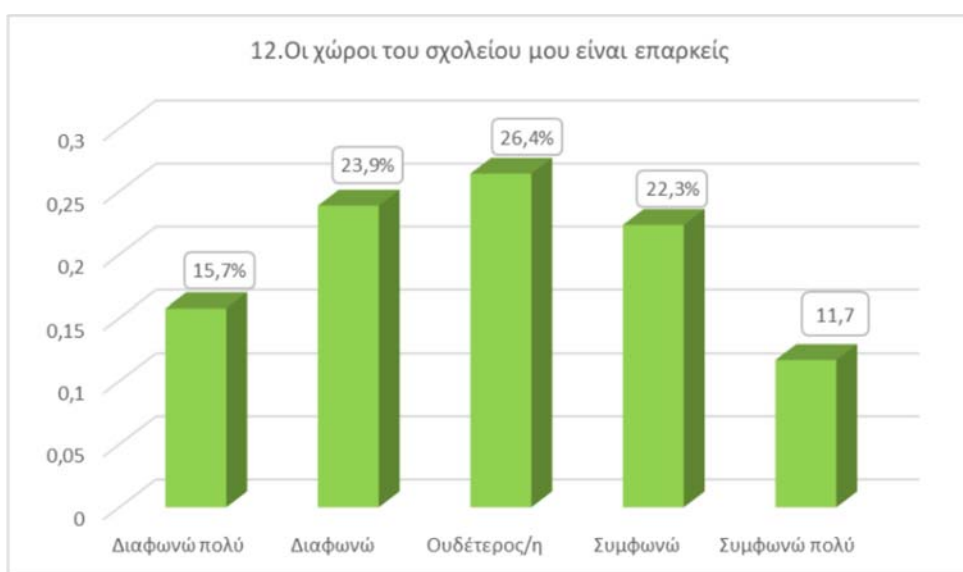
Διαφωνώ πολύ	12	6,1%
Διαφωνώ	49	24,9%
Ουδέτερος/η	44	22,3%
Συμφωνώ	69	35,0%
Συμφωνώ πολύ	23	11,7%
	197	



Αν και το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων (35%) συμφωνεί στην καταλληλότητα του κτιρίου ακολουθούν σε σημαντικό ποσοστό όσοι/ες διαφωνούν με ποσοστό 24,9%. «Ουδέτερος/η» απάντησε το 22,3%, «Συμφωνώ πολύ» το 11,7% ενώ έντονη διαφωνία για την καταλληλότητα εξέφρασε απαντώντας «Διαφωνώ πολύ» το 6,1% των ερωτηθέντων . Αθροιστικά απαντήσεις που δηλώνουν συμφωνία συγκεντρώνουν σημαντικό ποσοστό 46,7% έναντι 31% των απαντήσεων που δηλώνουν διαφωνία .

## 12. Οι χώροι του σχολείου μου είναι επαρκείς .

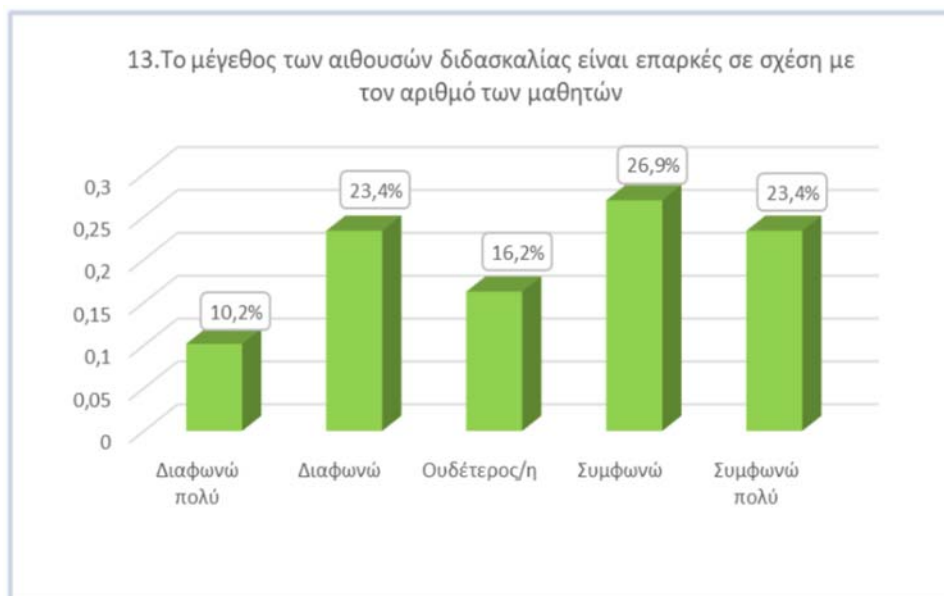
Διαφωνώ πολύ	31	15,7%
Διαφωνώ	47	23,9%
Ουδέτερος/η	52	26,4%
Συμφωνώ	44	22,3%
Συμφωνώ πολύ	23	11,7%
	197	



Σε σχέση με την επάρκεια των χώρων σε ποσοστό 26% προηγείται η απάντηση «ουδέτερος/η» . Ακολουθούν με ποσοστό 23,9% όσοι διαφωνούν και στη συνέχεια με 22,4% όσοι συμφωνούν ότι οι χώροι του σχολείου είναι επαρκείς . «Διαφωνούν πολύ» το 15,7% ενώ «Συμφωνούν πολύ» το 11,7% .Αθροιστικά απαντήσεις που δηλώνουν συμφωνία συγκεντρώνουν ποσοστό 34% έναντι 39,6 % των απαντήσεων που δηλώνουν διαφωνία .

### 13. Το μέγεθος των αιθουσών διδασκαλίας είναι επαρκές σε σχέση με τον αριθμό των μαθητών .

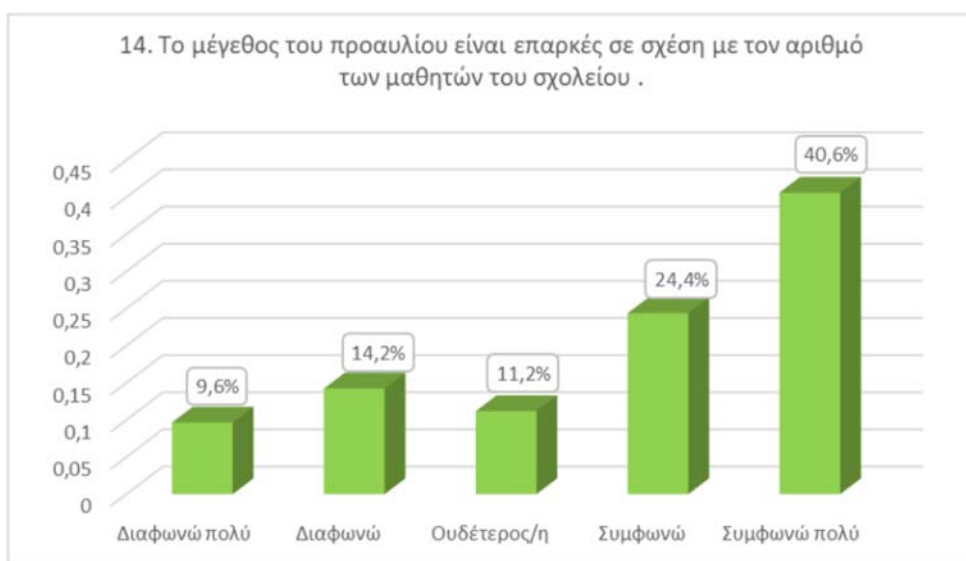
Διαφωνώ πολύ	20	10,2%
Διαφωνώ	46	23,4%
Ουδέτερος/η	32	16,2%
Συμφωνώ	53	26,9%
Συμφωνώ πολύ	46	23,4%
	197	



Το 26,9% των ερωτηθέντων συμφωνεί ότι το μέγεθος των αιθουσών διδασκαλίας είναι επαρκές σε σχέση με τον αριθμό των μαθητών και το 23,4% συμφωνεί πολύ . Επίσης ποσοστό 23,4% διαφωνεί ενώ 16,2 % απαντά «Ουδέτερος/η» .Τέλος 10,2% απαντά «Διαφωνώ πολύ». Παρατηρούμε ότι αθροιστικά οι απαντήσεις που δηλώνουν συμφωνία φτάνουν το 50,3% .

#### 14. Το μέγεθος του προαυλίου είναι επαρκές σε σχέση με τον αριθμό των μαθητών του σχολείου .

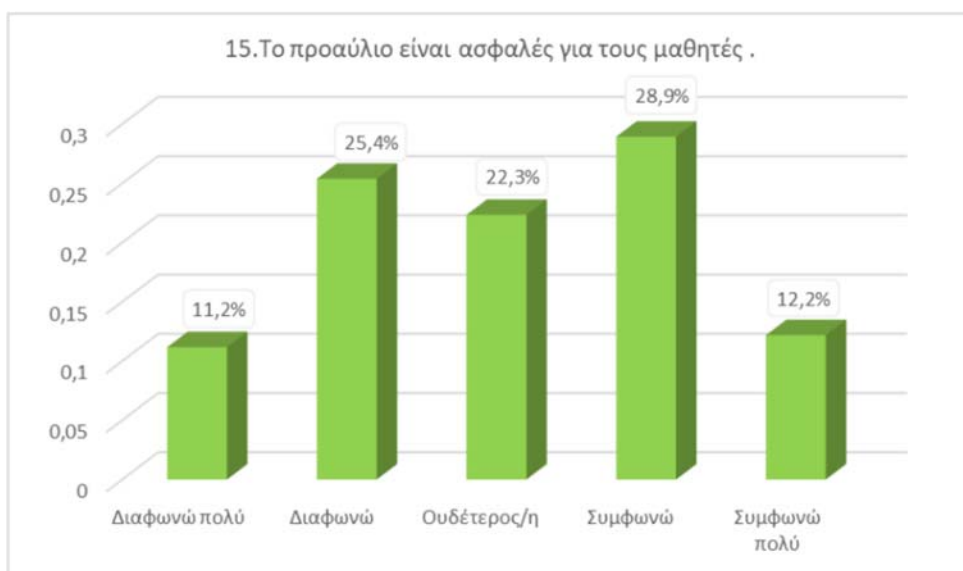
Διαφωνώ πολύ	19	9,6%
Διαφωνώ	28	14,2%
Ουδέτερος/η	22	11,2%
Συμφωνώ	48	24,4%
Συμφωνώ πολύ	80	40,6%
	197	



Από την παρατήρηση του παραπάνω διαγράμματος είναι εμφανές ότι η μεγάλη πλειοψηφία του δείγματος θεωρεί επαρκές το μέγεθος του προαυλίου του σχολείου στο οποίο εργάζεται. Οι απαντήσεις «Συμφωνώ» και «Συμφωνώ πολύ» συγκεντρώνουν αθροιστικά 65% έναντι του 23,8 % που συγκεντρώνουν οι απαντήσεις «Διαφωνώ» και «Διαφωνώ πολύ».

### 15. Το προαύλιο είναι ασφαλές για τους μαθητές .

Διαφωνώ πολύ	22	11,2%
Διαφωνώ	50	25,4%
Ουδέτερος/η	44	22,3%
Συμφωνώ	57	28,9%
Συμφωνώ πολύ	24	12,2%
	197	

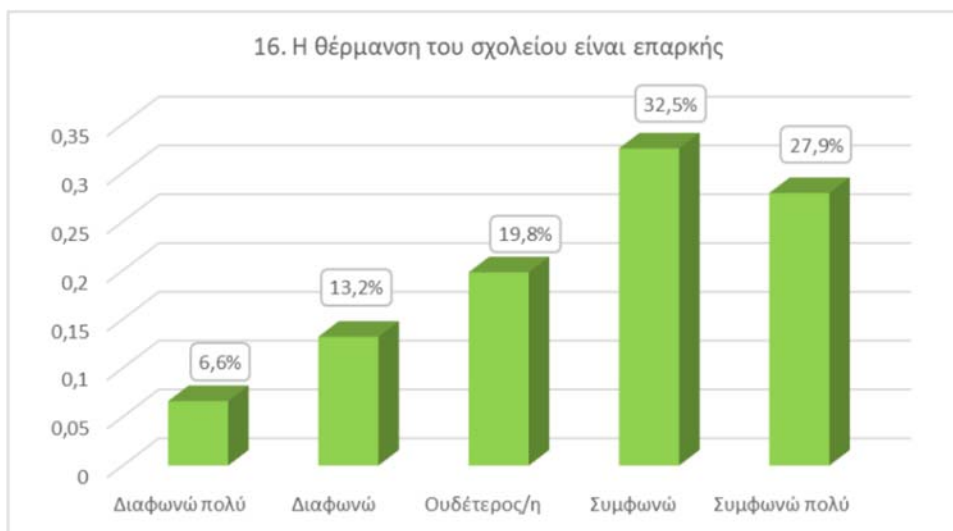


Σε σχέση με την παραπάνω ερώτηση μπορεί η απάντηση «Συμφωνώ» να συγκεντρώνει το μεγαλύτερο ποσοστό ( 28,9% ) δεν έχει όμως διαφορές που θα μας επέτρεπαν να πούμε ότι η πλειοψηφία των προαυλίων είναι ασφαλή . Ακολουθεί η απάντηση «Διαφωνώ» με 25,4% και στη συνέχεια «Ουδέτερος/η» με 22,3%, «Συμφωνώ πολύ» με 12,2% και «Διαφωνώ πολύ» με 11,2%. Αθροιστικά οι απαντήσεις που δηλώνουν συμφωνία έχουν ένα προβάδισμα με ποσοστό 41,8% έναντι 36,6% των απαντήσεων που δηλώνουν διαφωνία .



## 16. Η θέρμανση του σχολείου είναι επαρκής.

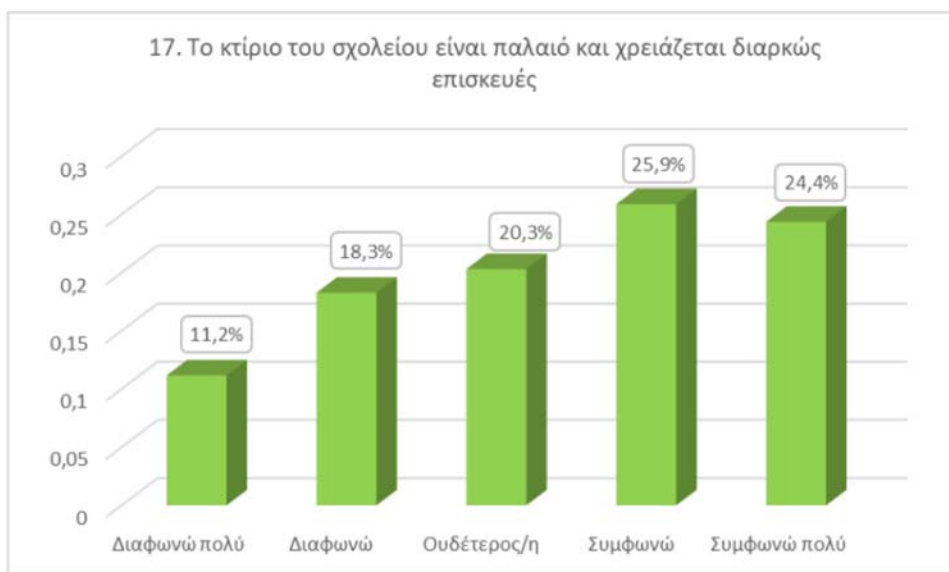
Διαφωνώ πολύ	13	6,6%
Διαφωνώ	26	13,2%
Ουδέτερος/η	39	19,8%
Συμφωνώ	64	32,5%
Συμφωνώ πολύ	55	27,9%
	197	



Από το διάγραμμα φαίνεται εμφανώς ότι η θέρμανση των περισσότερων σχολείων είναι επαρκής αφού οι απαντήσεις «Συμφωνώ» και «Συμφωνώ πολύ» φτάνουν αθροιστικά το ποσοστό του 60,4% έναντι του 19,8% που συγκεντρώνουν αθροιστικά οι απαντήσεις «Διαφωνώ » και «Διαφωνώ πολύ» με την απάντηση «Ουδέτερος/η» να συγκεντρώνει και αυτή 19,8%.

### 17. Το κτίριο του σχολείου είναι παλαιό και χρειάζεται διαρκώς επισκευές .

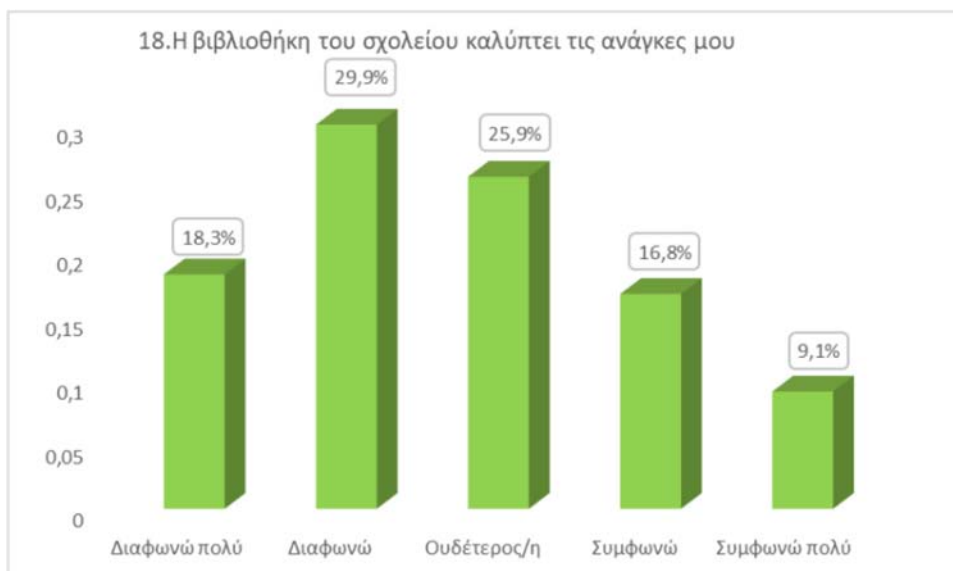
Διαφωνώ πολύ	22	11,2%
Διαφωνώ	36	18,3%
Ουδέτερος/η	40	20,3%
Συμφωνώ	51	25,9%
Συμφωνώ πολύ	48	24,4%
	197	



Η παλαιότητα των κτιρίων φαίνεται ότι απασχολεί υψηλό ποσοστό εκπαιδευτικών όπως φαίνεται από τις απαντήσεις τους στη σχετική ερώτηση . Το 25,9% του δείγματος απαντά «Συμφωνώ» και το 24,4% «Συμφωνώ πολύ» με το άθροισμα αυτών των δυο να είναι 50,3%. Σημαντικό όμως, 29,5%, είναι και το άθροισμα των ποσοστών των απαντήσεων που δηλώνουν διαφωνία καθώς και της απάντησης «Ουδέτερος/η» που συγκεντρώνει το 20,3%.

## 18. Η βιβλιοθήκη του σχολείου καλύπτει τις ανάγκες μου .

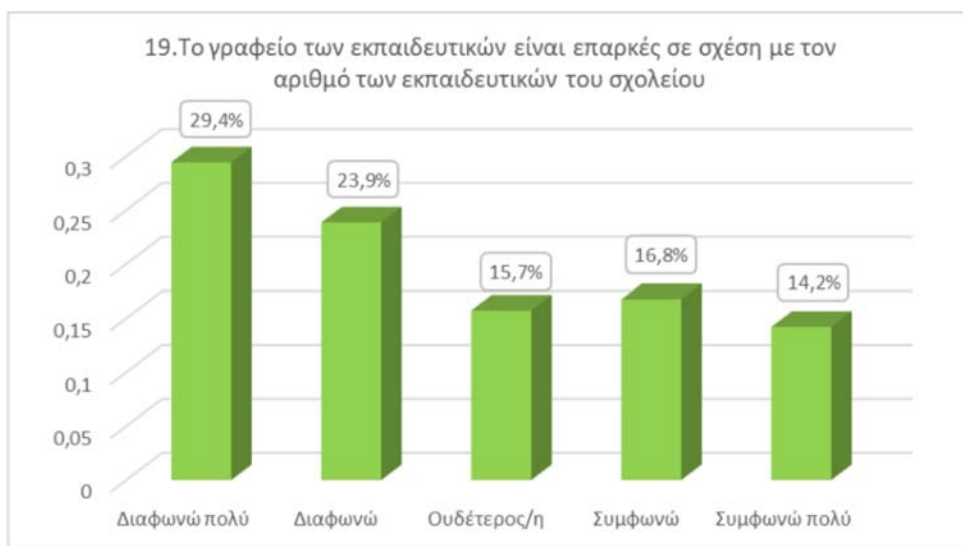
Διαφωνώ πολύ	36	18,3%
Διαφωνώ	59	29,9%
Ουδέτερος/η	51	25,9%
Συμφωνώ	33	16,8%
Συμφωνώ πολύ	18	9,1%
	197	



Σε σχέση με το παραπάνω ερώτημα φαίνεται από το διάγραμμα ότι σε υψηλά ποσοστά οι βιβλιοθήκες των σχολείων δεν καλύπτουν τις ανάγκες των εκπαιδευτικών. «Διαφωνώ» απαντά το 29,9% και «Διαφωνώ πολύ» το 18,3% με το άθροισμά τους να είναι 48,2% , Σημαντικό ποσοστό του δείγματος, 25,9%, συγκεντρώνει η απάντηση «Ουδέτερος/η». Αθροιστικά οι απαντήσεις «Συμφωνώ» και το 24,4% «Συμφωνώ πολύ» συγκεντρώνουν 25,9%.

**19. Το γραφείο των εκπαιδευτικών είναι επαρκές σε σχέση με τον αριθμό των εκπαιδευτικών του σχολείου.**

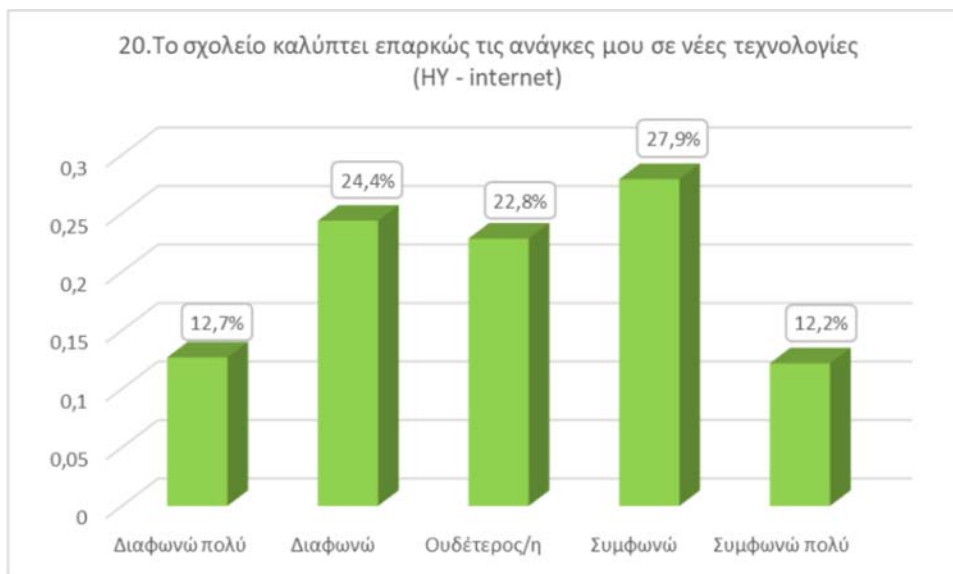
Διαφωνώ πολύ	58	29,4%
Διαφωνώ	47	23,9%
Ουδέτερος/η	31	15,7%
Συμφωνώ	33	16,8%
Συμφωνώ πολύ	28	14,2%
	197	



Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί δεν είναι ικανοποιημένοι από το γραφείο τους . Αυτό δείχνουν οι απαντήσεις στη σχετική ερώτηση με το άθροισμα των ποσοστών των ερωτήσεων «Διαφωνώ» και «Διαφωνώ πολύ» να είναι 53,3% έναντι 31% των ερωτήσεων «Συμφωνώ» και «Συμφωνώ πολύ» . Η απάντηση «Ουδέτερος/η» συγκεντρώνει ποσοστό 15,7%.

## 20. Το σχολείο καλύπτει επαρκώς τις ανάγκες μου σε νέες τεχνολογίες (HY –Internet)

Διαφωνώ πολύ	25	12,7%
Διαφωνώ	48	24,4%
Ουδέτερος/η	45	22,8%
Συμφωνώ	55	27,9%
Συμφωνώ πολύ	24	12,2%
	197	



Σε σχέση με την παραπάνω ερώτηση, όπως βλέπουμε και στο διάγραμμα, δεν υπάρχουν τέτοιες διαφορές μεταξύ των απαντήσεων που να μας επιτρέπουν να πούμε ότι κάποια απάντηση έχει ισχυρό προβάδισμα έναντι των άλλων. Φαίνεται ότι υψηλό ποσοστό εκπαιδευτικών, 40,1%, συμφωνεί ή συμφωνεί πολύ ότι το σχολείο καλύπτει επαρκώς τις ανάγκες του σε νέες τεχνολογίες. Επίσης όμως υψηλό ποσοστό, 37,1%, διαφωνεί ή διαφωνεί πολύ. Σημαντικό ποσοστό, 22,8%, συγκεντρώνει και η απάντηση «Ουδέτερος/η»

## 21. Το σχολείο καλύπτει επαρκώς τις ανάγκες μου σε εποπτικά μέσα διδασκαλίας.

Διαφωνώ πολύ	27	13,7%
Διαφωνώ	55	27,9%
Ουδέτερος/η	57	28,9%
Συμφωνώ	42	21,3%
Συμφωνώ πολύ	16	8,1%
	197	



Σε σχέση με την παραπάνω ερώτηση το μεγαλύτερο ποσοστό ,28,9% , συγκεντρώνει η απάντηση «Ουδέτερος/η» και ακολουθούν : «Διαφωνώ» με 27,9% , «Συμφωνώ» με 21,3% , «Διαφωνώ πολύ» με 13,7% και «Συμφωνώ πολύ» 8,1%. Είναι εμφανές ότι σε μεγάλο ποσοστό εκπαιδευτικών , 41,6% δεν καλύπτονται επαρκώς τις ανάγκες του σε εποπτικά μέσα διδασκαλίας από το σχολείο . Υψηλό είναι το ποσοστό και της απάντησης «Ουδέτερος/η» ενώ δεν μπορεί να αγνοηθεί το γεγονός ότι σχεδόν το 1/3 του δείγματος , 29,4% απαντά ότι συμφωνεί ή συμφωνεί πολύ .

## Εργασιακή ικανοποίηση

### 22. Είμαι πολύ ικανοποιημένος από την εργασία μου .

Διαφωνώ πολύ	1	0,5%
Διαφωνώ	11	5,6%
Ουδέτερος/η	51	25,9%
Συμφωνώ	104	52,8%
Συμφωνώ πολύ	30	15,2%
	197	



Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών του δείγματος , τα 2/3 , δηλώνει πολύ ικανοποιημένη από την εργασία της . Στη σχετική ερώτηση το 52,8% απάντησε «Συμφωνώ» και το 15,2% «Συμφωνώ πολύ» συγκεντρώνοντας αθροιστικά το 68% έναντι του ποσοστού 6,1% που συγκεντρώνουν αθροιστικά οι απαντήσεις «Διαφωνώ» και «Διαφωνώ πολύ» . «Ουδέτερος/η» απάντησε το 25,9% .

### 23.Το περιβάλλον εργασίας μου είναι ευχάριστο.

Διαφωνώ πολύ	2	1,0%
Διαφωνώ	14	7,1%
Ουδέτερος/η	46	23,4%
Συμφωνώ	101	51,3%
Συμφωνώ πολύ	34	17,3%
	197	



Σε ευχάριστο περιβάλλον εργασίας εργάζεται η μεγάλη πλειοψηφία των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα σύμφωνα με τις απαντήσεις τους . Στη σχετική ερώτηση το 51,3% απάντησε «Συμφωνώ» και το 17,3% «Συμφωνώ πολύ» συγκεντρώνοντας αθροιστικά το 68,6% έναντι του ποσοστού 8,1% που συγκεντρώνουν αθροιστικά οι απαντήσεις «Διαφωνώ» και «Διαφωνώ πολύ» . «Ουδέτερος/η» απάντησε το 23,4% .



#### 24. Δεν θα συνιστούσα σε άλλους να επιλέξουν το επάγγελμά μου .

Διαφωνώ πολύ	72	36,5%
Διαφωνώ	57	28,9%
Ουδέτερος/η	37	18,8%
Συμφωνώ	21	10,7%
Συμφωνώ πολύ	10	5,1%
	197	



Σε σχέση με το παραπάνω ερώτημα σε μεγάλο ποσοστό η πλειοψηφία του δείγματος διαφωνεί , με το μεγαλύτερο ποσοστό να το συγκεντρώνει η απάντηση «Διαφωνώ πολύ» . Στη σχετική ερώτηση το 36,5% απάντησε «Διαφωνώ πολύ » και το 28,9% «Διαφωνώ» συγκεντρώνοντας αθροιστικά το 65,4% έναντι του ποσοστού 15,8% που συγκεντρώνουν αθροιστικά οι απαντήσεις «Συμφωνώ» και «Συμφωνώ πολύ» . «Ουδέτερος/η» απάντησε το 18,8% .

## 25.Σκέφτομαι σοβαρά να αλλάξω επάγγελμα.

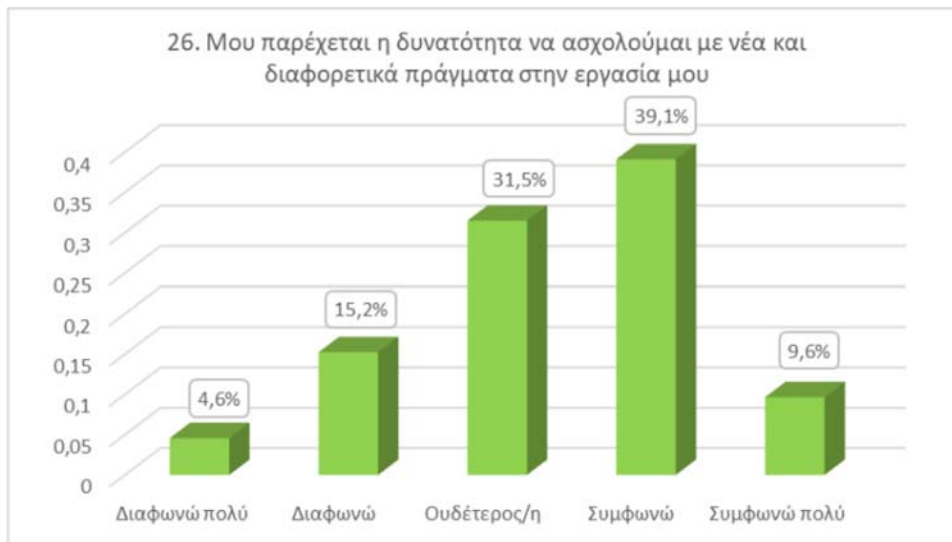
Διαφωνώ πολύ	128	65,0%
Διαφωνώ	39	19,8%
Ουδέτερος/η	22	11,2%
Συμφωνώ	8	4,1%
Συμφωνώ πολύ	0	0,0%
	197	



Κατηγορηματική είναι η διαφωνία πολύ μεγάλης πλειοψηφίας του δείγματος στη σκέψη για αλλαγή επαγγέλματος . Σε ποσοστό 84,8% εκφράζουν τη διαφωνία τους . Συγκεκριμένα η απάντηση «Διαφωνώ πολύ» συγκέντρωσε 65% και ακολουθούν «Διαφωνώ» με 19,8% , «Ουδέτερος/η» με 11,2% και τέλος «Συμφωνώ» με μόλις 4% . «Συμφωνώ πολύ» δεν απάντησε κανένας/καμία .

## 26. Μου παρέχεται η δυνατότητα να ασχολούμαι με νέα και διαφορετικά πράγματα στην εργασία μου.

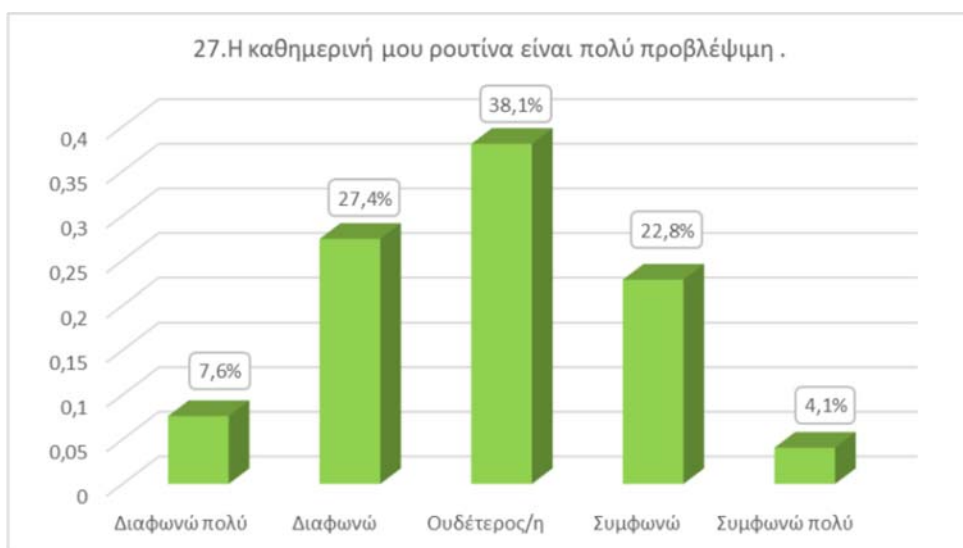
Διαφωνώ πολύ	9	4,6%
Διαφωνώ	30	15,2%
Ουδέτερος/η	62	31,5%
Συμφωνώ	77	39,1%
Συμφωνώ πολύ	19	9,6%
	197	



Σε σχέση με τη παραπάνω ερώτηση το μεγαλύτερο ποσοστό συγκεντρώνει η απάντηση «Συμφωνώ» με την απάντηση «Ουδέτερος/η» να συγκεντρώνει και αυτή σχεδόν το 1/3 των απαντήσεων. Συγκεκριμένα η απάντηση «Συμφωνώ» συγκέντρωσε 39,1% και ακολουθούν «Ουδέτερος/η» με 31,5% , «Διαφωνώ» με 15,2% , «Συμφωνώ πολύ» με 9,6% και τέλος «Διαφωνώ πολύ» με 4,6% . Αθροιστικά οι απαντήσεις που δηλώνουν συμφωνία συγκεντρώνουν 48,7% έναντι 19,8% των απαντήσεων που δηλώνουν διαφωνία.

## 27.Η καθημερινή μου ρουτίνα είναι πολύ προβλέψιμη.

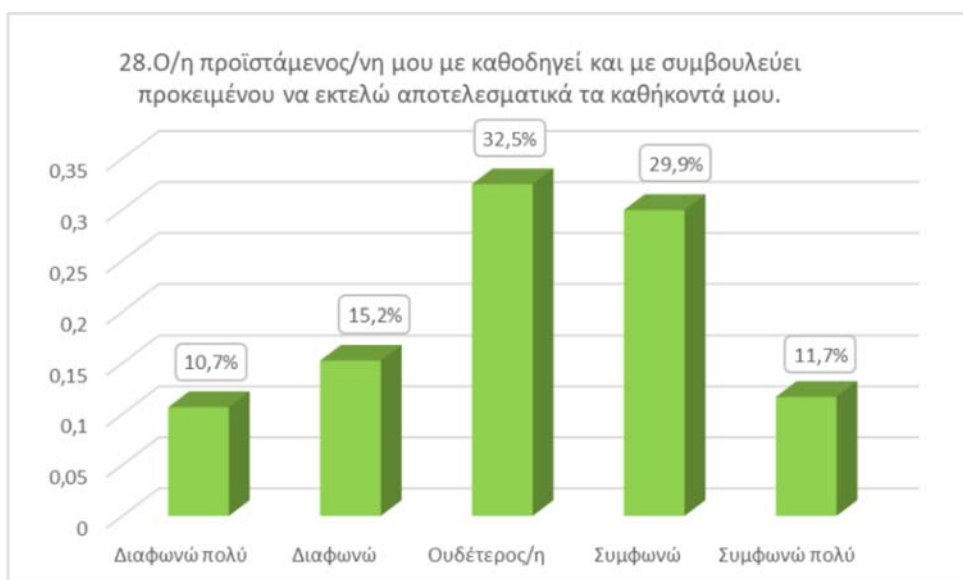
Διαφωνώ πολύ	15	7,6%
Διαφωνώ	54	27,4%
Ουδέτερος/η	75	38,1%
Συμφωνώ	45	22,8%
Συμφωνώ πολύ	8	4,1%
	197	



Σε σχέση με τη παραπάνω ερώτηση το μεγαλύτερο ποσοστό συγκεντρώνει η απάντηση «Ουδέτερος/η» με τη διαφορά από τη δεύτερη απάντηση να είναι πάνω από 10 ποσοστιαίες μονάδες . Συγκεκριμένα η απάντηση «Ουδέτερος/η» συγκέντρωσε 38,1% και ακολουθούν «Διαφωνώ» με 27,4 %, «Συμφωνώ» με 22,8% , «Διαφωνώ πολύ» με 7,6% και τέλος «Συμφωνώ πολύ» με 4,1% . Αθροιστικά οι απαντήσεις που δηλώνουν συμφωνία συγκεντρώνουν 26,9% έναντι 35% των απαντήσεων που δηλώνουν διαφωνία.

**28.Ο/η προϊστάμενος/νη μου με καθοδηγεί και με συμβουλεύει προκειμένου να εκτελώ αποτελεσματικά τα καθήκοντά μου.**

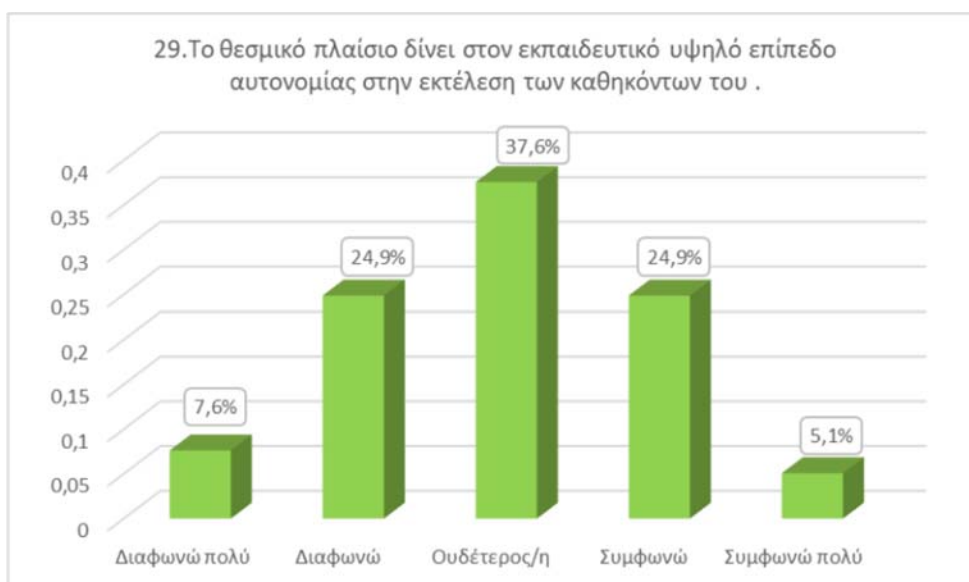
Διαφωνώ πολύ	21	10,7%
Διαφωνώ	30	15,2%
Ουδέτερος/η	64	32,5%
Συμφωνώ	59	29,9%
Συμφωνώ πολύ	23	11,7%
	197	



Σε σχέση με τη παραπάνω ερώτηση το μεγαλύτερο ποσοστό συγκεντρώνει η απάντηση «Ουδέτερος/η» με το άθροισμα των απαντήσεων που δηλώνουν συμφωνία να είναι αρκετά υψηλό. Συγκεκριμένα η απάντηση «Ουδέτερος/η» συγκέντρωσε 32,5% και ακολουθούν «Συμφωνώ» με 29,9% , «Διαφωνώ» με 15,2%, «Συμφωνώ πολύ» με 11,7% και τέλος «Διαφωνώ πολύ» με 10,7% .Άθροιστικά οι απαντήσεις που δηλώνουν συμφωνία συγκεντρώνουν 41,6% έναντι 25,9% των απαντήσεων που δηλώνουν διαφωνία.

## 29. Το θεσμικό πλαίσιο δίνει στον εκπαιδευτικό υψηλό επίπεδο αυτονομίας στην εκτέλεση των καθηκόντων του .

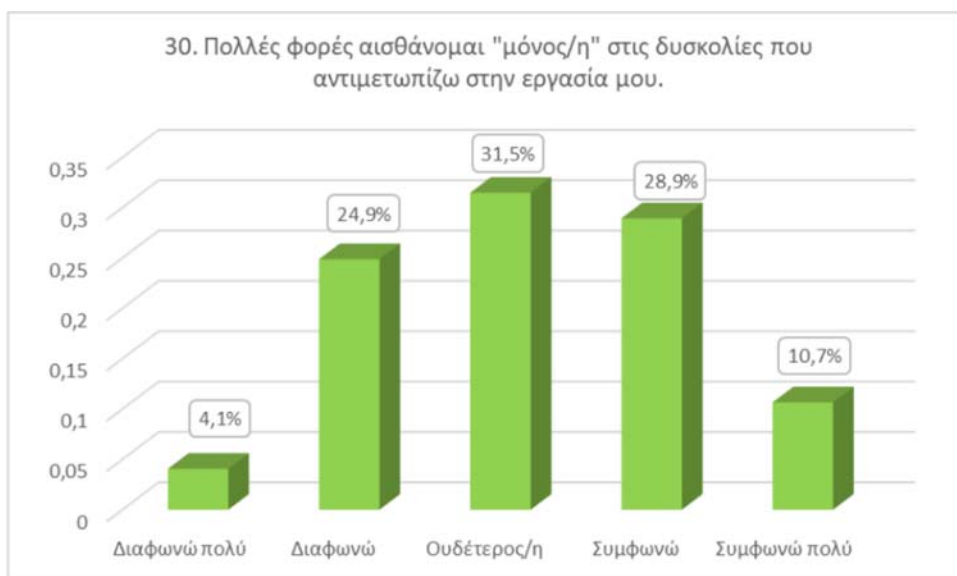
Διαφωνώ πολύ	15	7,6%
Διαφωνώ	49	24,9%
Ουδέτερος/η	74	37,6%
Συμφωνώ	49	24,9%
Συμφωνώ πολύ	10	5,1%
	197	



Από το σχεδιάγραμμα φαίνεται ότι οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών του δείγματος , σχετικά με το αν το θεσμικό πλαίσιο τους δίνει υψηλό επίπεδο αυτονομίας στην εκτέλεση των καθηκόντων τους , είναι μοιρασμένες σε σχέση με τη συμφωνία ή τη διαφωνία . Το μεγαλύτερο ποσοστό συγκεντρώνει η απάντηση «Ουδέτερος/η» με 37,6% και ακολουθούν με ίδιο ποσοστό 24,9% οι απαντήσεις «Συμφωνώ» και «Διαφωνώ» και στη συνέχεια οι απαντήσεις «Διαφωνώ πολύ» με 7,6% και «Συμφωνώ πολύ» με 5,1%.

### 30. Πολλές φορές αισθάνομαι «μόνος/η» στις δυσκολίες που αντιμετωπίζω στην εργασία μου.

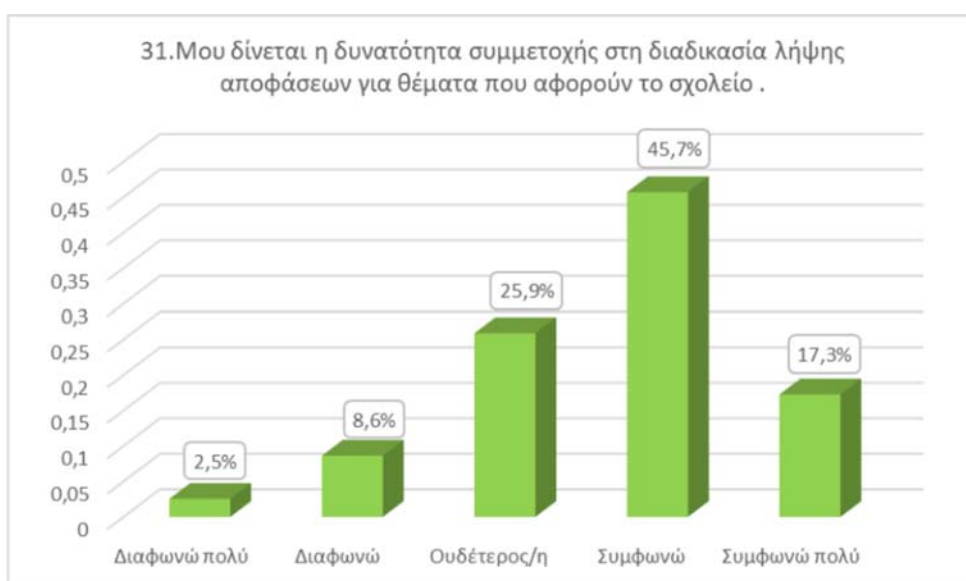
Διαφωνώ πολύ	8	4,1%
Διαφωνώ	49	24,9%
Ουδέτερος/η	62	31,5%
Συμφωνώ	57	28,9%
Συμφωνώ πολύ	21	10,7%
	197	



Σε σχέση με τη παραπάνω ερώτηση το μεγαλύτερο ποσοστό συγκεντρώνει η απάντηση «Ουδέτερος/η» και ακολουθεί με μικρή διαφορά η απάντηση «Συμφωνώ». Συγκεκριμένα η απάντηση «Ουδέτερος/η» συγκέντρωσε 31,5% και ακολουθούν «Συμφωνώ» με 28,9% , «Διαφωνώ» με 24,9%, «Συμφωνώ πολύ» με 10,7% και τέλος «Διαφωνώ πολύ» με 4,1%. Αθροιστικά οι απαντήσεις που δηλώνουν συμφωνία συγκεντρώνουν 39,6% έναντι 29% των απαντήσεων που δηλώνουν διαφωνία.

### 31. Μου δίνεται η δυνατότητα συμμετοχής στη διαδικασία λήψης αποφάσεων για θέματα που αφορούν το σχολείο .

Διαφωνώ πολύ	5	2,5%
Διαφωνώ	17	8,6%
Ουδέτερος/η	51	25,9%
Συμφωνώ	90	45,7%
Συμφωνώ πολύ	34	17,3%
	197	

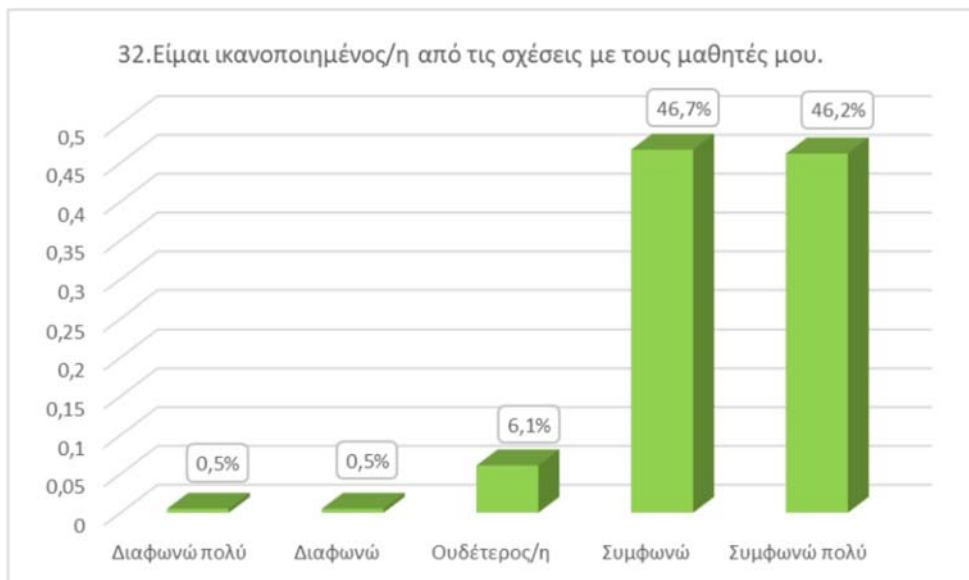


Είναι εμφανές από το παραπάνω διάγραμμα ότι το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος συμφωνεί ότι του δίνεται η δυνατότητα συμμετοχής στη διαδικασία λήψης αποφάσεων για θέματα που αφορούν το σχολείο. Συγκεκριμένα η απάντηση «Συμφωνώ» συγκεντρώνει 45,7% και ακολουθούν «Ουδέτερος/η» με 25,9% , «Συμφωνώ πολύ» με 17,3% , «Διαφωνώ» με 8,6% και «Διαφωνώ πολύ» με 2,5% . Αθροιστικά οι απαντήσεις που δηλώνουν συμφωνία συγκεντρώνουν ποσοστό 63% έναντι 11,1% των απαντήσεων που δηλώνουν διαφωνία .



### 32.Είμαι ικανοποιημένος /η από τις σχέσεις με τους μαθητές μου.

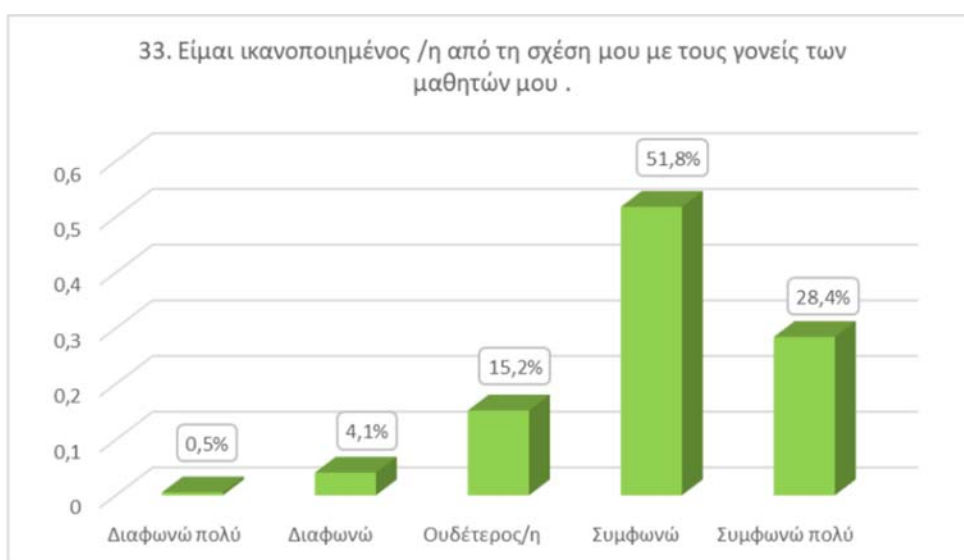
Διαφωνώ πολύ	1	0,5%
Διαφωνώ	1	0,5%
Ουδέτερος/η	12	6,1%
Συμφωνώ	92	46,7%
Συμφωνώ πολύ	91	46,2%
	197	



Οι απαντήσεις «Συμφωνώ» και «Συμφωνώ πολύ» κυριαρχούν σε σχέση με το παραπάνω ερώτημα δείχνοντας πόσο πολύ είναι ικανοποιημένοι , οι εκπαιδευτικοί του δείγματος, από τις σχέσεις με τους μαθητές τους . «Συμφωνώ» απαντά το 46,7% και «Συμφωνώ πολύ» το 46,2% με το άθροισμα των ποσοστών τους να είναι 92,9% έναντι του 1% που συγκεντρώνουν αθροιστικά οι απαντήσεις «Διαφωνώ» και «Διαφωνώ πολύ» . Η απάντηση «Ουδέτερος/η» συγκεντρώνει ποσοστό 6,1%.

### 33. Είμαι ικανοποιημένος/η από τη σχέση μου με τους γονείς των μαθητών μου.

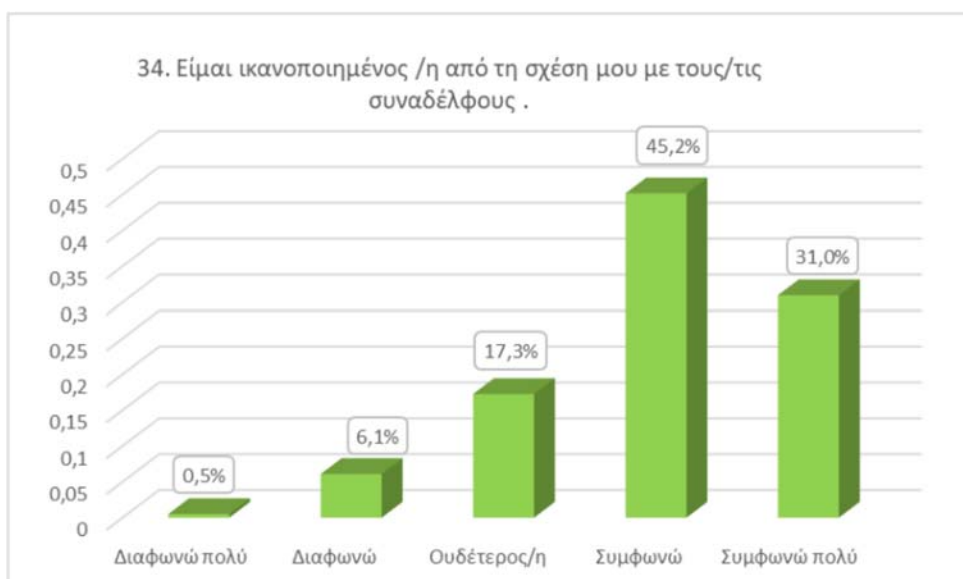
Διαφωνώ πολύ	1	0,5%
Διαφωνώ	8	4,1%
Ουδέτερος/η	30	15,2%
Συμφωνώ	102	51,8%
Συμφωνώ πολύ	56	28,4%
	197	



Οι εκπαιδευτικοί του δείγματος , όπως προκύπτει από τις απαντήσεις τους είναι ικανοποιημένοι σε μεγάλο ποσοστό από τις σχέσεις με τους γονείς των μαθητών τους. «Συμφωνώ» απαντά το 51,8% και «Συμφωνώ πολύ» το 28,4% με το άθροισμα των ποσοστών τους να είναι 80,2% έναντι του ποσοστού 4,6% που συγκεντρώνουν αθροιστικά οι απαντήσεις «Διαφωνώ» και «Διαφωνώ πολύ» . Η απάντηση «Ουδέτερος/η» συγκεντρώνει ποσοστό 15,5%.

### 34. Είμαι ικανοποιημένος/η από τη σχέση μου με τους/τις συναδέλφους.

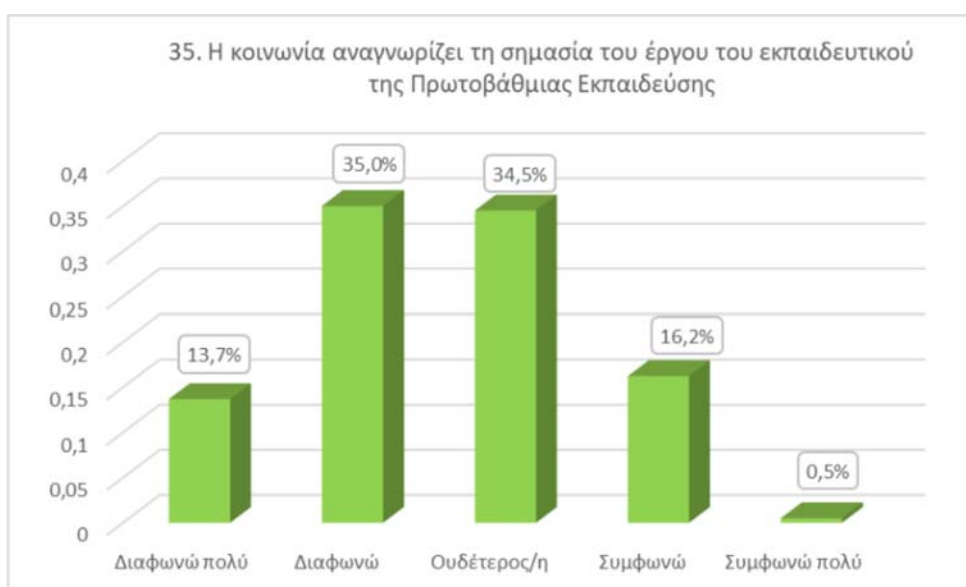
Διαφωνώ πολύ	1	0,5%
Διαφωνώ	12	6,1%
Ουδέτερος/η	34	17,3%
Συμφωνώ	89	45,2%
Συμφωνώ πολύ	61	31,0%
	197	



Οι εκπαιδευτικοί του δείγματος , όπως προκύπτει από τις απαντήσεις τους είναι ικανοποιημένοι σε μεγάλο ποσοστό από τις σχέσεις με τους συναδέλφους τους . «Συμφωνώ» απαντά το 45,2% και «Συμφωνώ πολύ» το 31,1% με το άθροισμα των ποσοστών τους να είναι 76,2% έναντι του ποσοστού 6,6% που συγκεντρώνουν αθροιστικά οι απαντήσεις «Διαφωνώ» και «Διαφωνώ πολύ» . Η απάντηση «Ουδέτερος/η» συγκεντρώνει ποσοστό 17,3%.

### 35. Η κοινωνία αναγνωρίζει τη σημασία του έργου του εκπαιδευτικού της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης .

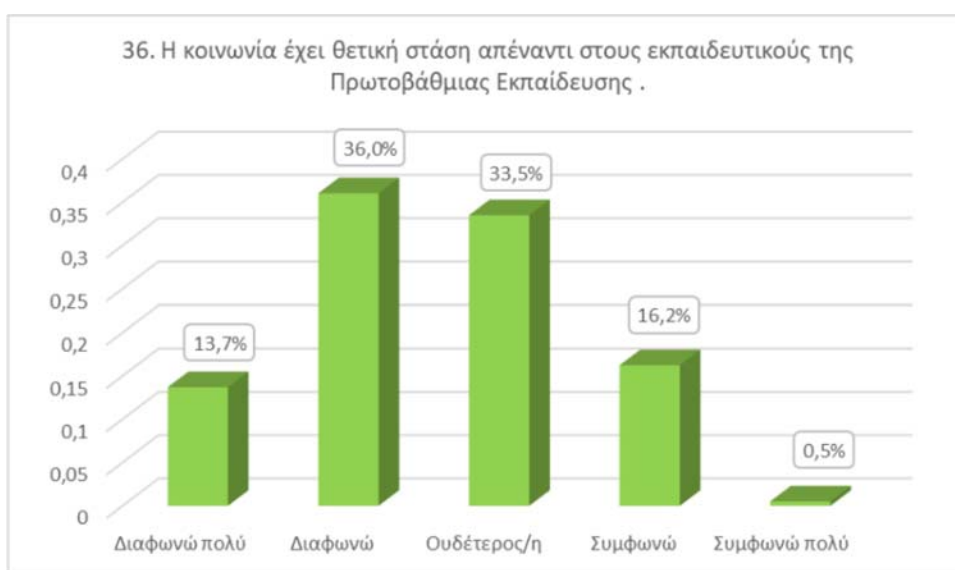
Διαφωνώ πολύ	27	13,7%
Διαφωνώ	69	35,0%
Ουδέτερος/η	68	34,5%
Συμφωνώ	32	16,2%
Συμφωνώ πολύ	1	0,5%
	197	



Σημαντική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών του δείγματος αισθάνεται ότι η κοινωνία δεν αναγνωρίζει τη σημασία του έργου του εκπαιδευτικού της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης . Αυτό προκύπτει από τα ποσοστά που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις «Διαφωνώ» και «Διαφωνώ πολύ» σε σχέση με την παραπάνω ερώτηση . Το μεγαλύτερο ποσοστό συγκεντρώνει η απάντηση «Διαφωνώ» που μαζί με την απάντηση «Διαφωνώ πολύ» συγκεντρώνουν ποσοστό 48,7% έναντι του ποσοστού 16,7% που συγκεντρώνουν οι απαντήσεις «Συμφωνώ» και «Συμφωνώ πολύ». Σημαντικό ποσοστό 34,5% συγκεντρώνει και η απάντηση «Ουδέτερος/η».

### 36. Η κοινωνία έχει θετική στάση απέναντι στους εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

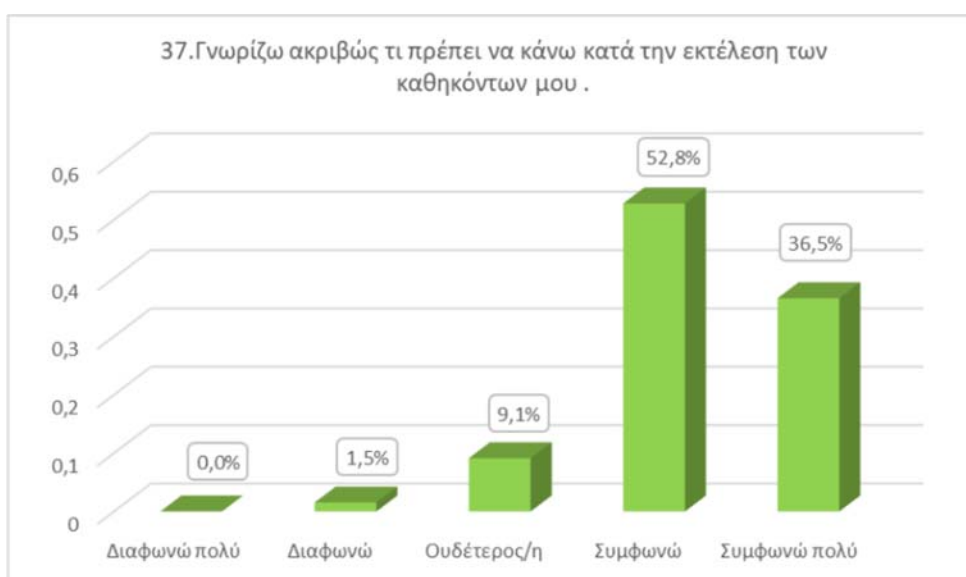
Διαφωνώ πολύ	27	13,7%
Διαφωνώ	71	36,0%
Ουδέτερος/η	66	33,5%
Συμφωνώ	32	16,2%
Συμφωνώ πολύ	1	0,5%
	197	



Σε σχέση με την παραπάνω ερώτηση η απάντηση «Διαφωνώ» συγκεντρώνει το μεγαλύτερο ποσοστό απαντήσεων, 36% ,συγκεντρώνει η απάντηση «Διαφωνώ» που μαζί με την απάντηση «Διαφωνώ πολύ» συγκεντρώνουν ποσοστό 49,7% έναντι του ποσοστού 16,7% που συγκεντρώνουν οι απαντήσεις «Συμφωνώ» και «Συμφωνώ πολύ». Σημαντικό ποσοστό 33,5% συγκεντρώνει και η απάντηση «Ουδέτερος/η».

### 37. Γνωρίζω ακριβώς τι πρέπει να κάνω κατά την εκτέλεση των καθηκόντων μου.

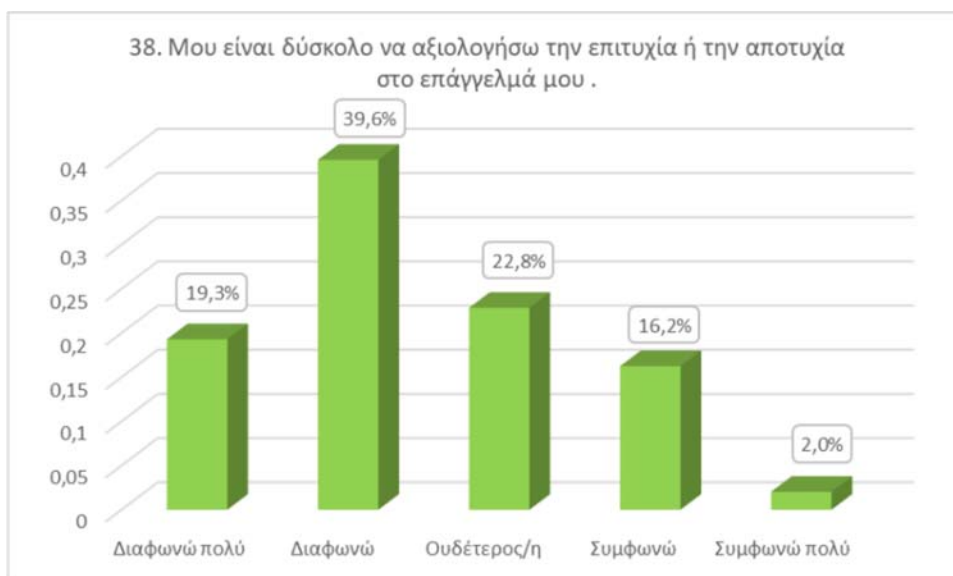
Διαφωνώ πολύ	0	0,0%
Διαφωνώ	3	1,5%
Ουδέτερος/η	18	9,1%
Συμφωνώ	104	52,8%
Συμφωνώ πολύ	72	36,5%
	197	



Οι εκπαιδευτικοί του δείγματος, στη μεγάλη τους πλειοψηφία, γνωρίζουν τι ακριβώς πρέπει να κάνουν κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους όπως προκύπτει από τις απαντήσεις τους στη σχετική ερώτηση . «Συμφωνώ» απαντά το 52,8% και «Συμφωνώ πολύ» το 36,5% με το άθροισμα των ποσοστών τους να είναι 89,3% έναντι του ποσοστού 1,5% που συγκεντρώνουν αθροιστικά οι απαντήσεις «Διαφωνώ» και «Διαφωνώ πολύ» . Η απάντηση «Ουδέτερος/η» συγκεντρώνει ποσοστό 9,1%.

### 38. Μου είναι δύσκολο να αξιολογήσω την επιτυχία ή την αποτυχία στο επάγγελμά μου.

Διαφωνώ πολύ	38	19,3%
Διαφωνώ	78	39,6%
Ουδέτερος/η	45	22,8%
Συμφωνώ	32	16,2%
Συμφωνώ πολύ	4	2,0%
	197	



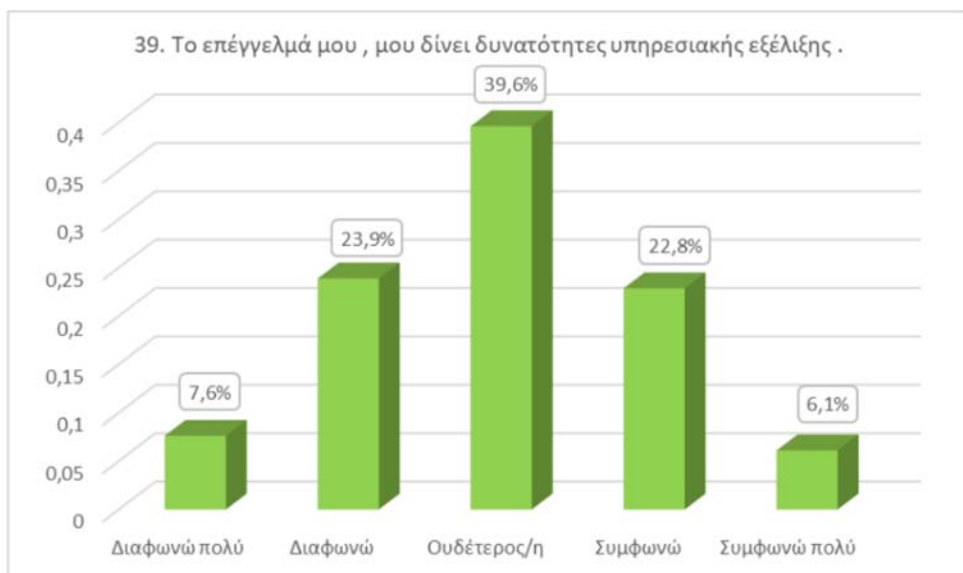
Δεν είναι δύσκολο στους εκπαιδευτικούς του δείγματος να αξιολογήσουν την επιτυχία ή την αποτυχία στο επάγγελμά τους όπως προκύπτει από τις απαντήσεις τους στη σχετική ερώτηση .

Σε σχέση με την παραπάνω ερώτηση η απάντηση «Διαφωνώ» συγκεντρώνει το μεγαλύτερο ποσοστό απαντήσεων, 39,6%, συγκεντρώνει η απάντηση «Διαφωνώ» που μαζί με την απάντηση «Διαφωνώ πολύ» συγκεντρώνουν ποσοστό 58,9% έναντι του ποσοστού 18,2% που συγκεντρώνουν οι απαντήσεις «Συμφωνώ» και «Συμφωνώ πολύ». Ποσοστό 22,8% συγκεντρώνει και η απάντηση «Ουδέτερος/η».

## Επαγγελματική ανάπτυξη

### 39. Το επάγγελμά μου, μου δίνει δυνατότητες υπηρεσιακής εξέλιξης.

Διαφωνώ πολύ	15	7,6%
Διαφωνώ	47	23,9%
Ουδέτερος/η	78	39,6%
Συμφωνώ	45	22,8%
Συμφωνώ πολύ	12	6,1%
	197	

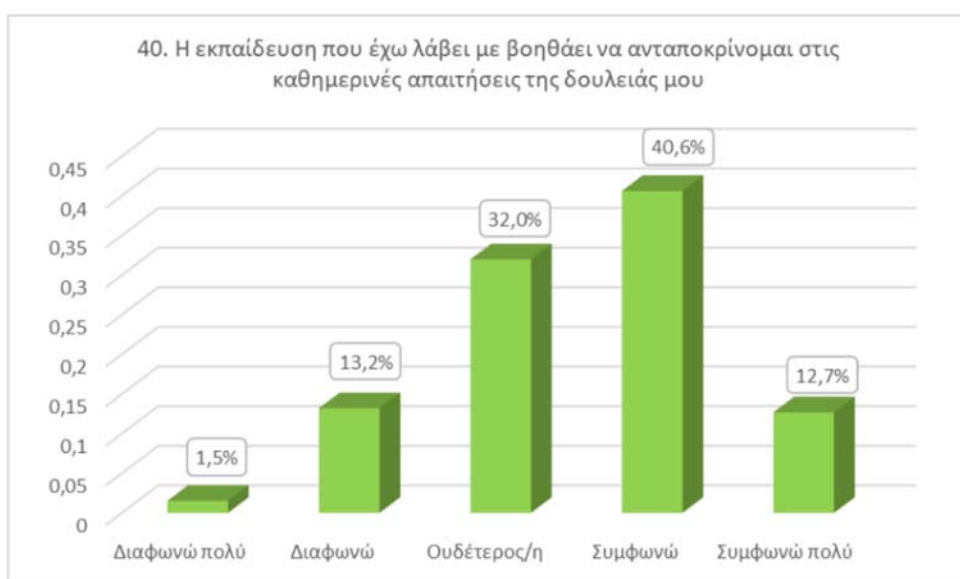


Από το σχεδιάγραμμα φαίνεται ότι οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών του δείγματος, σχετικά με τις δυνατότητες υπηρεσιακής εξέλιξης, είναι μοιρασμένες σε σχέση με τη συμφωνία ή τη διαφωνία. Το μεγαλύτερο ποσοστό συγκεντρώνει η απάντηση «Ουδέτερος/η» με 39,6% και ακολουθούν οι απαντήσεις: «Διαφωνώ» με 23,9%, «Συμφωνώ» με 22,8%, «Διαφωνώ πολύ» με 7,6% και «Συμφωνώ πολύ» με 6,1%. Αθροιστικά οι απαντήσεις που δηλώνουν διαφωνία συγκεντρώνουν 31,5% έναντι του ποσοστού 28,9% των απαντήσεων που δηλώνουν συμφωνία.



#### 40. Η εκπαίδευση που έχω λάβει με βοηθάει να ανταποκρίνομαι στις καθημερινές απαιτήσεις της δουλειάς μου.

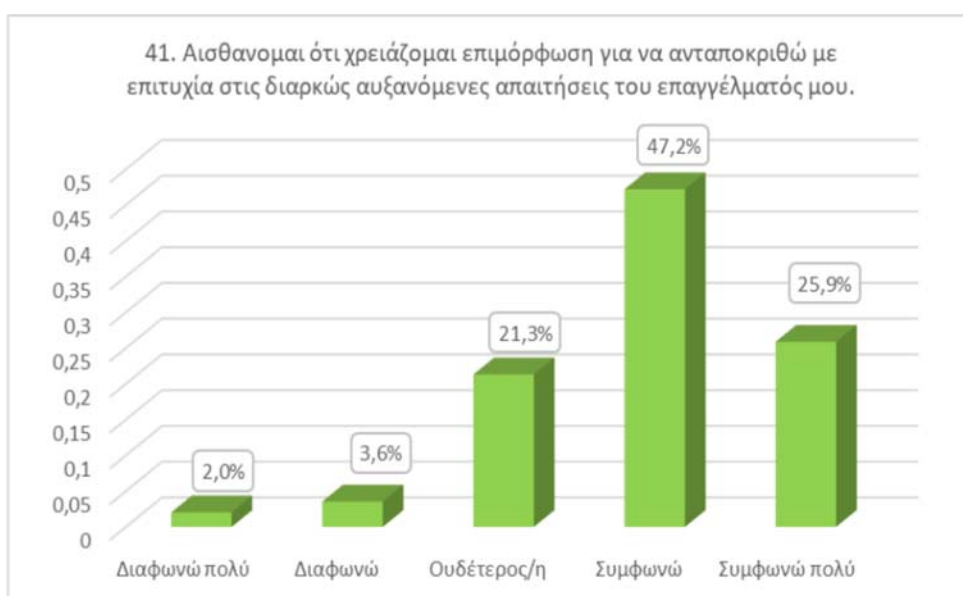
Διαφωνώ πολύ	3	1,5%
Διαφωνώ	26	13,2%
Ουδέτερος/η	63	32,0%
Συμφωνώ	80	40,6%
Συμφωνώ πολύ	25	12,7%
	197	



Το μεγαλύτερο ποσοστό των εκπαιδευτικών του δείγματος απαντά ότι η εκπαίδευση που έχει λάβει τον/την βοηθάει να ανταποκριθεί στις καθημερινές απαιτήσεις τις δουλειάς του/της . Αυτό προκύπτει από τα ποσοστά των απαντήσεων. «Συμφωνώ» απαντά το 40,6% και «Συμφωνώ πολύ» το 12,7% με το άθροισμα των ποσοστών τους να είναι 53,3% έναντι του 14,7% που συγκεντρώνουν αθροιστικά οι απαντήσεις «Διαφωνώ» και «Διαφωνώ πολύ» . Η απάντηση «Ουδέτερος/η» συγκεντρώνει ποσοστό 32%.

#### 41. Αισθάνομαι ότι χρειάζομαι επιμόρφωση για να ανταποκριθώ με επιτυχία στις διαρκώς αυξανόμενες απαιτήσεις του επαγγέλματός μου.

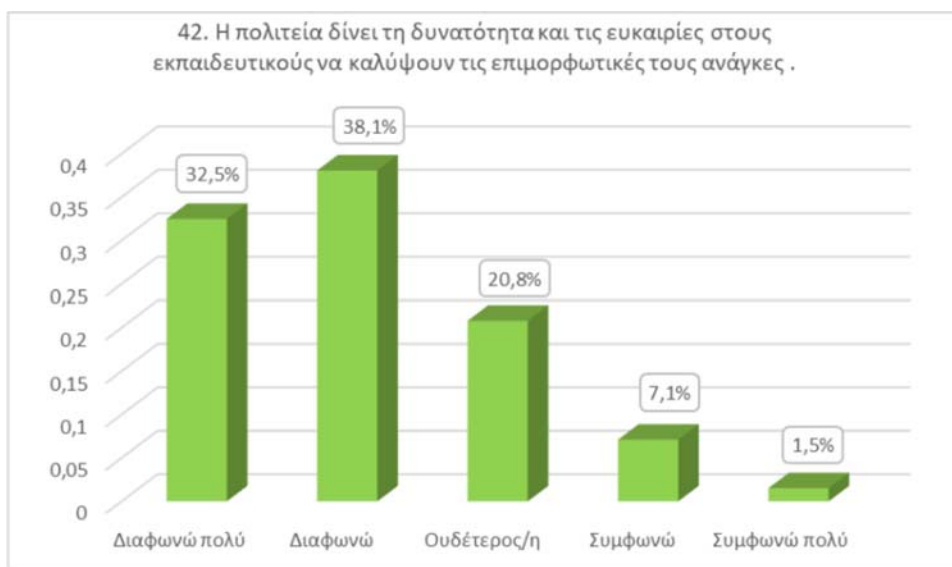
Διαφωνώ πολύ	4	2,0%
Διαφωνώ	7	3,6%
Ουδέτερος/η	42	21,3%
Συμφωνώ	93	47,2%
Συμφωνώ πολύ	51	25,9%
	197	



Στο παραπάνω διάγραμμα είναι εμφανής η ανάγκη που αισθάνονται οι εκπαιδευτικοί για επιμόρφωση ώστε να μπορέσουν να ανταποκριθούν με επιτυχία στις διαρκώς αυξανόμενες απαιτήσεις του επαγγέλματος . Στη σχετική ερώτηση, «Συμφωνώ» απαντά το 47,2% και «Συμφωνώ πολύ» το 25,9% με το άθροισμα των ποσοστών τους να είναι 73,1% έναντι του ποσοστού 5,6% που συγκεντρώνουν αθροιστικά οι απαντήσεις «Διαφωνώ» και «Διαφωνώ πολύ» . Η απάντηση «Ουδέτερος/η» συγκεντρώνει ποσοστό 21,3%.

#### 42. Η πολιτεία δίνει τη δυνατότητα και τις ευκαιρίες στους εκπαιδευτικούς να καλύψουν τις επιμορφωτικές τους ανάγκες .

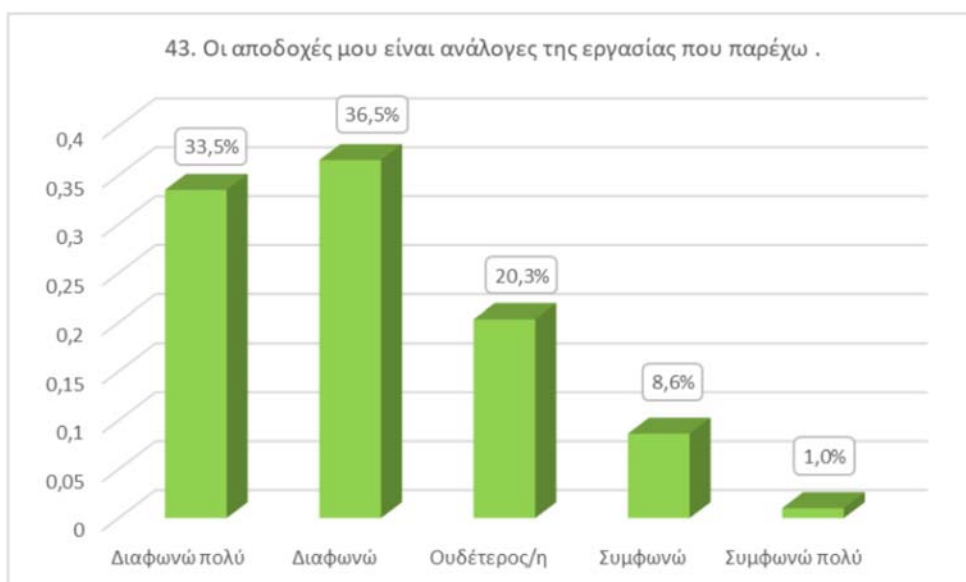
Διαφωνώ πολύ	64	32,5%
Διαφωνώ	75	38,1%
Ουδέτερος/η	41	20,8%
Συμφωνώ	14	7,1%
Συμφωνώ πολύ	3	1,5%
	197	



Η μεγάλη πλειοψηφία των εκπαιδευτικών του δείγματος θεωρεί ότι η πολιτεία δε δίνει τη δυνατότητα και τις ευκαιρίες στους εκπαιδευτικούς να καλύψουν τις επιμορφωτικές τους ανάγκες . Αυτό προκύπτει από τα ποσοστά των απαντήσεων στη σχετική ερώτηση . «Διαφωνώ» απαντά το 38,1% και «Διαφωνώ πολύ» το 32,5% με το άθροισμα των ποσοστών τους να είναι 70,6% έναντι του 8,6% που συγκεντρώνουν αθροιστικά οι απαντήσεις «Συμφωνώ» και «Συμφωνώ πολύ». Η απάντηση «Ουδέτερος/η» συγκεντρώνει ποσοστό 20,8%.

#### 43. Οι αποδοχές μου είναι ανάλογες της εργασίας που παρέχω .

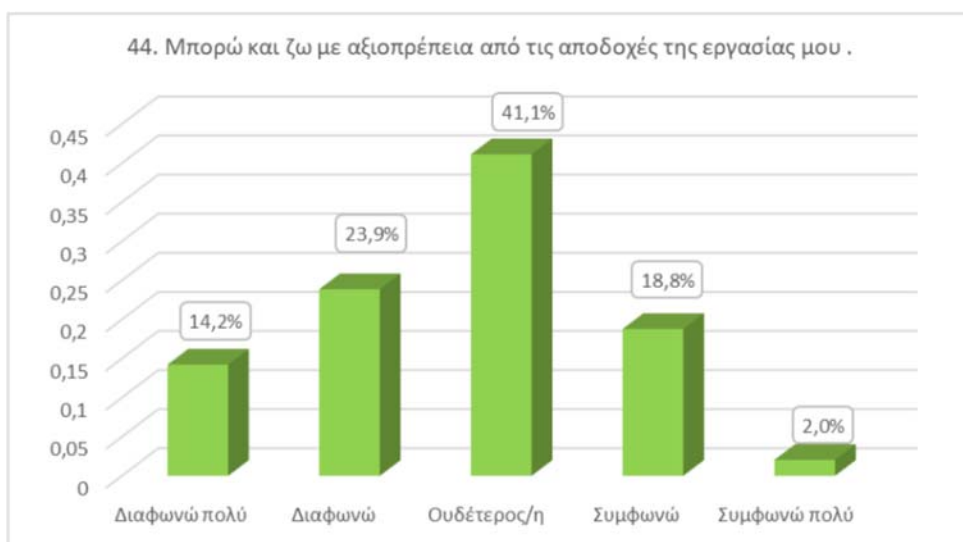
Διαφωνώ πολύ	66	33,5%
Διαφωνώ	72	36,5%
Ουδέτερος/η	40	20,3%
Συμφωνώ	17	8,6%
Συμφωνώ πολύ	2	1,0%
	197	



Η μεγάλη πλειοψηφία των εκπαιδευτικών του δείγματος απαντά «Διαφωνώ» στην παραπάνω ερώτηση δείχνοντας ότι θεωρεί ότι οι αποδοχές του/της δεν είναι ανάλογες της εργασίας που παρέχει . Συγκεκριμένα : «Διαφωνώ» απαντά το 36,5% του δείγματος και «Διαφωνώ πολύ» το 33,5% ,με το άθροισμα των ποσοστών τους να είναι 70% έναντι του ποσοστού 9,6% που συγκεντρώνουν αθροιστικά οι απαντήσεις «Συμφωνώ» και «Συμφωνώ πολύ» . Η απάντηση «Ουδέτερος/η» συγκεντρώνει ποσοστό 20,3%.

#### 44. Μπορώ και ζω με αξιοπρέπεια από τις αποδοχές της εργασίας μου.

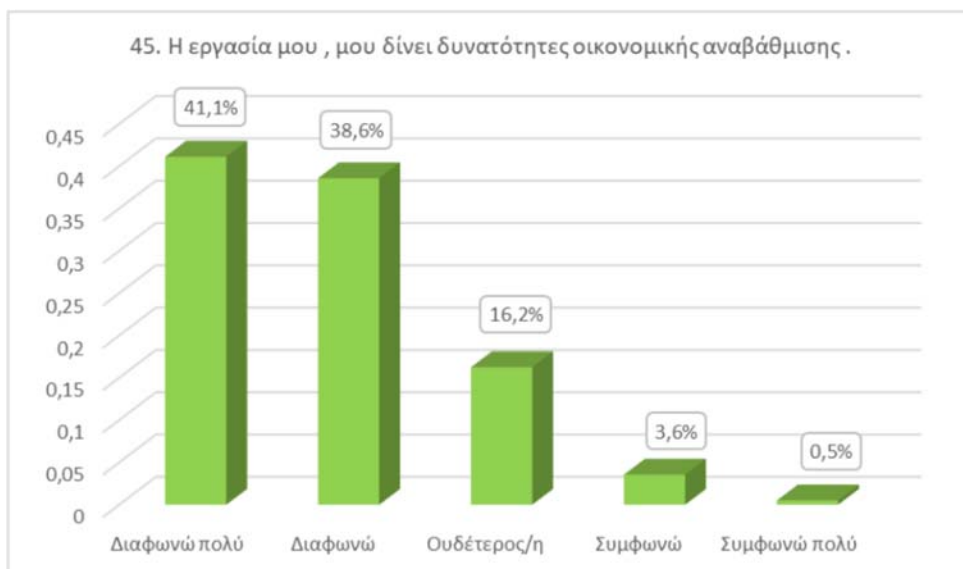
Διαφωνώ πολύ	28	14,2%
Διαφωνώ	47	23,9%
Ουδέτερος/η	81	41,1%
Συμφωνώ	37	18,8%
Συμφωνώ πολύ	4	2,0%
	197	



Σε σχέση με το παραπάνω ερώτημα το μεγαλύτερο ποσοστό συγκεντρώνει η απάντηση «Ουδέτερος/η» με 41,1% και ακολουθούν οι απαντήσεις : «Διαφωνώ» με 23,9% , «Συμφωνώ» με 18,8% , «Διαφωνώ πολύ» με 14,2% και «Συμφωνώ πολύ» με 2%. Αθροιστικά οι απαντήσεις που δηλώνουν διαφωνία συγκεντρώνουν 38,1% έναντι του ποσοστού 20,8% των απαντήσεων που δηλώνουν συμφωνία .

#### 45. Η εργασία μου , μου δίνει δυνατότητες οικονομικής αναβάθμισης.

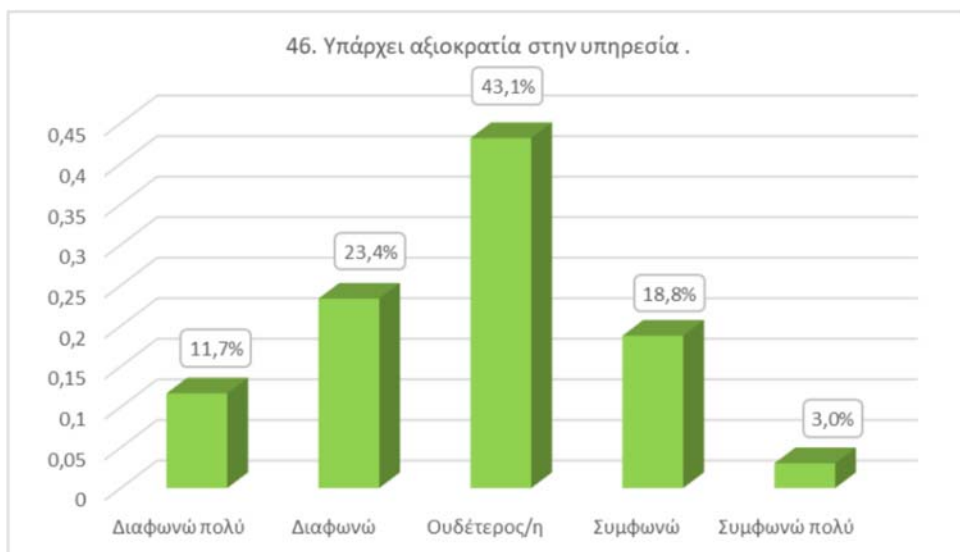
Διαφωνώ πολύ	81	41,1%
Διαφωνώ	76	38,6%
Ουδέτερος/η	32	16,2%
Συμφωνώ	7	3,6%
Συμφωνώ πολύ	1	0,5%
	197	



Η μεγάλη πλειοψηφία των εκπαιδευτικών του δείγματος απαντά «Διαφωνώ πολύ» στην παραπάνω ερώτηση δείχνοντας ότι θεωρεί ότι η εργασία του δεν του δίνει δυνατότητες οικονομικής αναβάθμισης. Συγκεκριμένα : «Διαφωνώ πολύ» απαντά το 41.1% του δείγματος και «Διαφωνώ » το 38,6% ,με το άθροισμα των ποσοστών τους να είναι 79,7% έναντι του ποσοστού 4,1% που συγκεντρώνουν αθροιστικά οι απαντήσεις «Συμφωνώ» και «Συμφωνώ πολύ» . Η απάντηση «Ουδέτερος/η» συγκεντρώνει ποσοστό 16,2%.

#### 46. Υπάρχει αξιοκρατία στην υπηρεσία.

Διαφωνώ πολύ	23	11,7%
Διαφωνώ	46	23,4%
Ουδέτερος/η	85	43,1%
Συμφωνώ	37	18,8%
Συμφωνώ πολύ	6	3,0%
	197	



Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών του δείγματος δεν έχει πειστεί για την ύπαρξη αξιοκρατίας στην υπηρεσία . Σε σχέση με το παραπάνω ερώτημα το μεγαλύτερο ποσοστό συγκεντρώνει η απάντηση «Ουδέτερος/η» με 43,1% και ακολουθούν οι απαντήσεις : «Διαφωνώ» με 23,4% , «Συμφωνώ» με 18,8% , «Διαφωνώ πολύ» με 11,7% και «Συμφωνώ πολύ» με 3%. Αθροιστικά οι απαντήσεις που δηλώνουν διαφωνία συγκεντρώνουν 35,1% έναντι του ποσοστού 21,8% των απαντήσεων που δηλώνουν συμφωνία

## 4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στη σχετική ερώτηση , αν είναι πολύ ικανοποιημένοι από την εργασία τους , μεγάλο ποσοστό, 68%, που αντιστοιχεί στα 2/3 του δείγματος , απαντά ότι συμφωνεί ή συμφωνεί πολύ . Μόλις 6,1% απαντά ότι διαφωνεί ή διαφωνεί πολύ ενώ το 1/4 του δείγματος (25,9) απαντά «Ουδέτερος/η». Επίσης το μεγαλύτερο ποσοστό δεν σκέφτεται σοβαρά να αλλάξει επάγγελμα και φαίνεται , από τις απαντήσεις και πολύ πιθανό να συνιστούσαν και σε άλλους το επάγγελμα.

Μέσα από την μελέτη των δεδομένων της στατιστικής ανάλυσης θα προσπαθήσουμε να συσχετίσουμε τις απαντήσεις στις θεματικές των παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση και να εντοπίσουμε αυτές που συνέβαλλαν στη διαμόρφωση του παραπάνω θετικού αποτελέσματος .

Η παρακάτω συνοπτική αποτύπωση των αποτελεσμάτων γίνεται με βάση τις απαντήσεις που πλειοψηφούν σε κάθε ερώτηση.

### Γενικές συνθήκες εργασίας

Οι Γενικές συνθήκες εργασίας περιμένουμε να έχουν υψηλή συσχέτιση με την εργασιακή ικανοποίηση και θετική επίδραση. (Νικολαΐδου Ασπασία , 2010:73).

Από τις απαντήσεις που πλειοψηφούν προκύπτει ότι τα περισσότερα σχολεία είναι κατάλληλα με επαρκείς χώρους αν και πολλά φαίνεται να είναι παλιά με διαρκείς ανάγκες επισκευών . Το μέγεθος των αιθουσών είναι επαρκές ενώ προφανώς έχουμε έλλειψη σε αριθμό αιθουσών . Τα προαύλια των περισσότερων σχολείων είναι αρκετά μεγάλα για να καλύψουν τις ανάγκες ενώ σε σημαντικό ποσοστό από αυτά υπάρχουν ζητήματα ασφάλειας των μαθητών . Προβλήματα θέρμανσης δεν φαίνεται να υπάρχουν στην πλειοψηφία των σχολείων . Ζητήματα εντοπίζονται στο γραφείο των εκπαιδευτικών το οποίο οι περισσότεροι θεωρούν μη επαρκές.

Δεν καλύπτονται οι ανάγκες τους σε εποπτικά μέσα διδασκαλίας και από την βιβλιοθήκη του σχολείου, απαντά μεγάλο ποσοστό εκπαιδευτικών . Στις συγκεκριμένες ερωτήσεις όμως ποσοστό άνω του 50% συγκεντρώνουν αθροιστικά και οι απαντήσεις «Ουδέτερος/», «Συμφωνώ» και «Συμφωνώ πολύ» Σε σχέση με την επάρκεια σε τεχνολογικό εξοπλισμό και Ηλεκτρονικούς



Υπολογιστές οι απαντήσεις είναι μοιρασμένες χωρίς μεγάλες διαφορές στα ποσοστά των απαντήσεων που δηλώνουν συμφωνία και των απαντήσεων που δηλώνουν διαφωνία.

Επίσης , το περιβάλλον εργασίας είναι ευχάριστο για τα 2/3 του δείγματος αφού στη σχετική ερώτηση οι απαντήσεις που δηλώνουν συμφωνία συγκεντρώνουν ποσοστό 68,6% έναντι του ποσοστού 8,1% των απαντήσεων που δηλώνουν διαφωνία γεγονός που στην παρούσα έρευνα φαίνεται να επιδρά αρκετά θετικά στην εργασιακή τους ικανοποίηση .

Ένα σχετικά ψηλό ποσοστό του δείγματος (39,6%) αισθάνεται πολλές φορές μόνο του στις δυσκολίες που αντιμετωπίζει στη εργασία . Σημαντικό όμως είναι και το ποσοστό , 29% , όσων δεν αισθάνονται μόνοι και το υπόλοιπο ποσοστό 31,5% που απάντησε «Ουδέτερος/η».

Τέλος σε σχέση με τις γενικές συνθήκες εργασίας θα αναφερθούμε και στη δυνατότητα συμμετοχής στη διαδικασία λήψης αποφάσεων για θέματα που αφορούν το σχολείο . Οι εκπαιδευτικοί του δείγματος σε μεγάλο ποσοστό , 63% , απαντούν ότι τους δίνεται αυτή η δυνατότητα με το αντίστοιχο ποσοστό όσων δηλώνουν διαφωνία να είναι 11,1%. Αυτή η δυνατότητα συμμετοχής φαίνεται να σχετίζεται και να έχει θετική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση .

### **Αντικείμενο εργασίας**

Ο παράγοντας αντικείμενο εργασίας περιμένουμε να είναι σημαντικός σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση (Νικολαΐδου Ασπασία , 2010:73) και οι διαστάσεις του αναμένεται να επηρεάσουν θετικά την εργασιακή ικανοποίηση.

Η πολύ μεγάλη πλειοψηφία του δείγματος , ποσοστό 89,3% , απαντά ότι γνωρίζει τι ακριβώς πρέπει να κάνει κατά την εκτέλεση των καθηκόντων της . Μόλις 1,5% απαντά ότι δεν γνωρίζει .

Σε μεγάλο ποσοστό (58,9%) οι εκπαιδευτικοί του δείγματος απαντούν ότι δεν τους είναι δύσκολο να αξιολογήσουν την επιτυχία ή την αποτυχία στο επάγγελμά τους.

Επίσης σε μεγάλο ποσοστό , 53% , οι εκπαιδευτικοί του δείγματος απαντούν ότι η εκπαίδευση που έχουν λάβει τους βοηθάει να ανταποκρίνονται στις καθημερινές απαιτήσεις της δουλειάς τους αν και αισθάνονται ότι

χρειάζονται επιμόρφωση για να ανταποκριθούν με επιτυχία στις διαρκώς αυξανόμενες απαιτήσεις του επαγγέλματος .

Αρκετά σημαντικό ποσοστό του δείγματος , που φτάνει το 48,7% , απαντά ότι του παρέχεται η δυνατότητα να ασχολείται με νέα και διαφορετικά πράγματα στην εργασία του με την καθημερινή ρουτίνα να μην είναι πάντα προβλέψιμη , παράγοντας που επιδρά θετικά στην εργασιακή του ικανοποίηση .

Σε σχέση με το επίπεδο αυτονομίας στην εκτέλεση των καθηκόντων οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών είναι μοιρασμένες χωρίς κάποια να έχει μεγάλη διαφορά σε σχέση με την συμφωνία ή διαφωνία .

Δεδομένου ότι το βασικό «αντικείμενο» γύρω από το οποίο , οργανώνεται η «εργασιακή» καθημερινότητα και οι επιμέρους εργασίες και δραστηριότητες των εκπαιδευτικών είναι η εκπαίδευση των μαθητών, είναι σημαντική η συσχέτιση και η επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση των σχέσεων των εκπαιδευτικών με τους μαθητές και τους γονείς τους .

**Σε ότι αφορά τις σχέσεις με τους μαθητές , οι εκπαιδευτικοί του δείγματος , είναι ικανοποιημένοι σε πολύ μεγάλο ποσοστό που φτάνει το 92,9% . Από αυτούς το 46,7% απάντησε «Συμφωνώ» και το 46,2% «Συμφωνώ πολύ» . Ελάχιστο ποσοστό 0,5% απάντησε «Διαφωνώ» και 0,5% «Διαφωνώ πολύ».** Η απάντηση «Ουδέτερος/η» συγκεντρώνει ποσοστό 6,1%.

Επίσης και σε ότι αφορά τις σχέσεις με τους γονείς των μαθητών, η πολύ μεγάλη πλειοψηφία των εκπαιδευτικών του δείγματος , σε ποσοστό 80,2% απαντά ότι είναι ικανοποιημένοι έναντι του ποσοστού 4,6% που δεν είναι .

Οι παραπάνω σχέσεις φαίνεται να έχουν ιδιαίτερα θετική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών .

### **Αμοιβή**

Γενικά ο παράγοντας αμοιβή δεν επηρεάζει θετικά την εργασιακή ικανοποίηση. Η αμοιβή έχει θετική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση των γυναικών (Νικολαΐδου Ασπασία , 2010:73). Στην περίπτωση μας λαμβάνουμε υπόψη και ότι το δείγμα μας αποτελείται στο μεγαλύτερο ποσοστό από γυναίκες .

Οι εκπαιδευτικοί του δείγματος σε μεγάλο ποσοστό που φτάνει το 70% απαντούν ότι οι αποδοχές τους δεν είναι ανάλογες της εργασίας που παρέχουν , έναντι ποσοστού 9,6% που απαντούν ότι είναι ανάλογες.

Τα παραπάνω ποσοστά διαφοροποιούνται στην επόμενη ερώτηση που σχετίζεται με τις αμοιβές και με το αν μπορούν να ζουν με αξιοπρέπεια από τις αποδοχές της εργασίας τους . Το μεγαλύτερο και αρκετά υψηλό ποσοστό (41,1%) συγκεντρώνει η απάντηση «Ουδέτερος/η». Ακολουθούν , αθροιστικά, οι απαντήσεις που δηλώνουν διαφωνία και στη συνέχεια αυτές που δηλώνουν συμφωνία .

Επίσης μόνο 15% αντιμετωπίζει τις οικονομικές του υποχρεώσεις σχετικά εύκολα και 1% πολύ εύκολα έναντι του 25% που τις αντιμετωπίζει σχετικά δύσκολα και του 5% που τις αντιμετωπίζει πολύ δύσκολα.

Τέλος η μεγάλη πλειοψηφία των εκπαιδευτικών του δείγματος , σε ποσοστό 79,7% απαντά ότι η εργασία του δεν του δίνει δυνατότητα οικονομικής αναβάθμισης έναντι μόλις 4,1 που απαντά ότι του δίνει .

Φαίνεται ότι οι διαστάσεις του παράγοντα αμοιβή στην παρούσα εργασία δεν επιδρούν θετικά στην εργασιακή ικανοποίηση .

### **Δυνατότητες προαγωγής και εξέλιξης**

Ο παράγοντας αυτός, λαμβάνοντας υπόψη τις απαντήσεις , δεν αναμένουμε να έχει θετική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση στην παρούσα εργασία .

Στη σχετική ερώτηση για το αν το επάγγελμά τους ,τους δίνει δυνατότητες υπηρεσιακής εξέλιξης , η πλειοψηφία του δείγματος απαντά «Ουδέτερος/η» σε ποσοστό 39,6% και ακολουθούν , αθροιστικά , οι απαντήσεις που δηλώνουν διαφωνία με ποσοστό 31,5% και στη συνέχεια οι απαντήσεις που δηλώνουν συμφωνία με ποσοστό 28,9%

Επίσης η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών του δείγματος δεν έχει πειστεί για την ύπαρξη αξιοκρατίας στην υπηρεσία . Στη σχετική ερώτηση το μεγαλύτερο ποσοστό συγκεντρώνει η απάντηση «Ουδέτερος/η» ενώ συμφωνία , αθροιστικά , δηλώνει μόνο το 21,8% .

### **Αξιοποίηση ικανοτήτων και δεξιοτήτων**

Αναφερόμαστε στη δυνατότητα που δίνεται στον εκπαιδευτικό ως εργαζόμενο να αξιοποιήσει τις ικανότητες και τα ταλέντα του καθώς και την υποστήριξη που λαμβάνει να αναπτύξει τις ικανότητες του μέσα από εκπαίδευση ,

σεμινάρια και λοιπά προγράμματα (Νικολαΐδου Ασπασία , 2010:74). Αν και γενικά αναμένεται να υπάρξει θετική επίδραση της συγκεκριμένης μεταβλητής στην εργασιακή ικανοποίηση , στην παρούσα εργασία δεν προκύπτει από της απαντήσεις θετική επίδραση .

Συγκεκριμένα , οι εκπαιδευτικοί του δείγματος , σε μεγάλο ποσοστό που φτάνει το 70,6% απαντούν ότι η πολιτεία δε δίνει τη δυνατότητα και τις ευκαιρίες στους εκπαιδευτικούς να καλύψουν τις επιμορφωτικές τους ανάγκες . Μόλις 8,6% του δείγματος συμφωνεί ότι δίνονται η δυνατότητα και οι ευκαιρίες αυτές .

### **Κοινωνική αποδοχή**

Αναφερόμαστε στο αίσθημα αναγνώρισης της σημασίας του έργου του εκπαιδευτικού από την κοινωνία καθώς και στη θετική ή όχι στάση της κοινωνίας απέναντι στους εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, στο βαθμό που αυτά συνδέονται με την ανάγκη ικανοποίησης του «εγώ» του κάθε ατόμου .

Η Πυραμίδα Αναγκών του Maslow έχει στην κορυφή της την ανάγκη για αυτοπραγμάτωση. Η ανάγκη ικανοποίησης του «εγώ» του κάθε ατόμου, όπως το κύρος, η εκτίμηση, η επιτυχία, κ.λπ. (Τσερεμόγλου Ιορδάνης, 2014:10).

Στην παρούσα εργασία, από τις απαντήσεις που αφορούν στα επιμέρους στοιχεία που εξετάστηκαν , δεν προκύπτει θετική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση.

Σε σχετική ερώτηση, σημαντικό ποσοστό του δείγματος που φτάνει το 48,9% αισθάνεται ότι η κοινωνία δεν αναγνωρίζει τη σημασία του έργου του εκπαιδευτικού της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης έναντι του ποσοστού 16,7% που συγκεντρώνουν οι απαντήσεις όσων αισθάνονται αναγνώριση.

Επίσης σε σχέση με τη στάση της κοινωνίας απέναντι στους εκπαιδευτικούς , σημαντικό ποσοστό των εκπαιδευτικών του δείγματος που φτάνει στο 49,7% διαφωνεί ότι η κοινωνία έχει θετική στάση απέναντι στους εκπαιδευτικούς έναντι του ποσοστού του 16,7% που συγκεντρώνουν όσοι συμφωνούν.

### **Προϊστάμενος**

Ο παράγοντας προϊστάμενος αναμένεται να έχει θετική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση. (Νικολαΐδου Ασπασία , 2010:74) Υπάρχει αναλογική

σχέση ανάμεσα στην θετική εκτίμηση του εργαζόμενου για τις διαστάσεις που αφορούν τον προϊστάμενο και την εργασιακή ικανοποίηση.

Σε σχετική ερώτηση για τον Προϊστάμενο το μεγαλύτερο ποσοστό συγκεντρώνει η απάντηση «Ουδέτερος/η» και ακολουθεί με μικρή διαφορά η απάντηση «Συμφωνώ». Αθροιστικά οι απαντήσεις που δηλώνουν συμφωνία συγκεντρώνουν 41,6% έναντι 25,9% των απαντήσεων που δηλώνουν διαφωνία.

### **Συνάδελφοι**

Ο παράγοντας συνάδελφοι είναι σημαντικός σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση και επιδρά θετικά (Νικολαΐδου Ασπασία , 2010:74). Στην παρούσα εργασία , από τις απαντήσεις σε σχετική ερώτηση , οι σχέσεις με τους/τις συναδέλφους φαίνεται να συσχετίζονται και να έχουν θετική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών .

Μεγάλο ποσοστό των εκπαιδευτικών του δείγματος απαντά ότι είναι ικανοποιημένο από τις σχέσεις του με τους /τις συναδέλφους . Στη σχετική ερώτηση «Συμφωνώ» απαντά το 45,2% και «Συμφωνώ πολύ» το 31%με το άθροισμα των ποσοστών τους να είναι 76,2% έναντι του ποσοστού 6,6% που συγκεντρώνουν αθροιστικά οι απαντήσεις «Διαφωνώ» και «Διαφωνώ πολύ»

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ**

### **ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ**

## 1. ΦΥΛΟ

Άνδρας

Γυναίκα

## 2. ΗΛΙΚΙΑ

- Έως 24
- 25 – 34
- 35 – 44
- 45 –54
- 55 – 64
- 65 και άνω

## 3. Σημειώστε αν διαθέτετε και άλλο τίτλο σπουδών εκτός από τις βασικές σπουδές σας .

\*Παρακαλώ σημειώστε τον ανώτερο τίτλο .

• Διδακτορικός τίτλος	<input type="checkbox"/>
• Μεταπτυχιακός τίτλος	<input type="checkbox"/>
• Διδασκαλείο	<input type="checkbox"/>
• Πτυχίο ΑΕΙ-ΑΤΕΙ, ΑΣΠΑΙΤΕ, ισότιμων σχολών και ανώτερων επαγγελματικών σχολών	<input type="checkbox"/>
• Πτυχίο μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ΙΕΚ, Κολέγια κλπ.)	<input type="checkbox"/>
• Δεν διαθέτω άλλο τίτλο σπουδών	<input type="checkbox"/>

## 4. Οικογενειακή κατάσταση

- Άγαμος /-η
- Έγγαμος /-η , ή με σύμφωνο συμβίωσης ή σε διάσταση
- Χήρος /-α από γάμο ή σύμφωνο συμβίωσης
- Διαζευγμένος /-η από γάμο ή σύμφωνο συμβίωσης

### 5. Μέγεθος νοικοκυριού

- 1 μέλος
- 2 μέλη
- 3 μέλη
- 4 μέλη
- 5 μέλη
- 6 μέλη
- 7 μέλη
- 8 μέλη και άνω

### 6. Αντιμετωπίζετε τις οικονομικές σας υποχρεώσεις :

- Πολύ δύσκολα
- Σχετικά δύσκολα
- Ούτε δύσκολα /ούτε εύκολα
- Σχετικά εύκολα
- Πολύ εύκολα

### 7. Έτη υπηρεσίας

- 1 – 10
- 11-20
- 21 –30
- 31 – 40



**8. Σχέση εργασίας**

Μόνιμος

Αναπληρωτής

**9. Ειδικότητα**

ΠΕ 70/71

ΠΕ60/61

Άλλη Ειδικότητα

**10. Εργάζεστε στο Νομό :**

Άρτας

Θεσπρωτίας

Ιωαννίνων

Πρέβεζας

### Κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή

Παρακαλώ απαντήστε στις παρακάτω ερωτήσεις βάζοντας **X** σε ένα από τα κουτιά που αντιστοιχούν στους αριθμούς 1 , 2 , 3 , 4 , 5 λαμβάνοντας υπόψη ότι :

**1 = Διαφωνώ πολύ, 2=Διαφωνώ, 3=Ουδέτερος/η, 4=Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ πολύ**

	Διαφωνώ πολύ	Διαφωνώ	Ουδέτερος/η	Συμφωνώ	Συμφωνώ πολύ
	1	2	3	4	5
11. Το κτίριο του σχολείου που εργάζομαι είναι κατάλληλο για το σκοπό που καλείται να εξυπηρετήσει .					
12. Οι χώροι του σχολείου μου είναι επαρκείς					
13. Το μέγεθος των αιθουσών διδασκαλίας είναι επαρκές σε σχέση με τον αριθμό των μαθητών .					
14. Το μέγεθος του προαυλίου είναι επαρκές σε σχέση με τον αριθμό των μαθητών του σχολείου .					
15. Το προαύλιο είναι ασφαλές για τους μαθητές .					
16. Η θέρμανση του σχολείου είναι επαρκής					
17. Το κτίριο του σχολείου είναι παλαιό και χρειάζεται διαρκώς επισκευές					
18. Η βιβλιοθήκη του σχολείου καλύπτει τις ανάγκες μου .					
19. Το γραφείο των εκπαιδευτικών είναι επαρκές σε σχέση με τον αριθμό των εκπαιδευτικών του σχολείου.					
20. Το σχολείο καλύπτει επαρκώς τις ανάγκες μου σε νέες τεχνολογίες ( ΗΥ – internet)					
21. Το σχολείο καλύπτει επαρκώς τις ανάγκες μου σε εποπτικά μέσα διδασκαλίας					

### Εργασιακή ικανοποίηση

Παρακαλώ απαντήστε στις παρακάτω ερωτήσεις βάζοντας **X** σε ένα από τα κουτιά που αντιστοιχούν στους αριθμούς 1 , 2 , 3 , 4 , 5 λαμβάνοντας υπόψη ότι :

**1 = Διαφωνώ πολύ , 2=Διαφωνώ, 3=Ουδέτερος/η, 4=Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ πολύ**

	Διαφ νώ πολύ	Διαφ νώ	Ουδέτερο ς/η	Συμφ νώ	Συμφ νώ πολύ
	1	2	3	4	5
22. Είμαι πολύ ικανοποιημένος από την εργασία μου .					
23.Το περιβάλλον εργασίας μου είναι ευχάριστο.					
24. Δεν θα συνιστούσα σε άλλους να επιλέξουν το επάγγελμά μου .					
25.Σκέφτομαι σοβαρά να αλλάξω επάγγελμα.					
26.Μου παρέχεται η δυνατότητα να ασχολούμαι με νέα και διαφορετικά πράγματα στην εργασία μου.					
27.Η καθημερινή μου ρουτίνα είναι πολύ προβλέψιμη					
28.Ο/η προϊστάμενος/νη μου με καθοδηγεί και με συμβουλεύει προκειμένου να εκτελώ αποτελεσματικά τα καθήκοντά μου					
29. Το θεσμικό πλαίσιο δίνει στον εκπαιδευτικό υψηλό επίπεδο αυτονομίας στην εκτέλεση των καθηκόντων του .					
30. Πολλές φορές αισθάνομαι «μόνος/η» στις δυσκολίες που αντιμετωπίζω στην εργασία μου.					
31. Μου δίνεται η δυνατότητα συμμετοχής στη διαδικασία λήψης αποφάσεων για θέματα που αφορούν το σχολείο .					
32.Είμαι ικανοποιημένος /η από τις σχέσεις με τους μαθητές μου.					
33. Είμαι ικανοποιημένος/η από τη σχέση μου με τους γονείς των μαθητών μου.					
34. Είμαι ικανοποιημένος/η από τη σχέση μου με τους/τις συναδέλφους .					
35. Η κοινωνία αναγνωρίζει τη σημασία του έργου του εκπαιδευτικού της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης .					

36. Η κοινωνία έχει θετική στάση απέναντι στους εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.					
37. Γνωρίζω ακριβώς τι πρέπει να κάνω κατά την εκτέλεση των καθηκόντων μου.					
38.Μου είναι δύσκολο να αξιολογήσω την επιτυχία ή την αποτυχία στο επάγγελμά μου.					

### Επαγγελματική ανάπτυξη

Παρακαλώ απαντήστε στις παρακάτω ερωτήσεις βάζοντας **X** σε ένα από τα κουτιά που αντιστοιχούν στους αριθμούς 1 , 2 , 3 , 4 , 5 λαμβάνοντας υπόψη ότι :

**1 = Διαφωνώ πολύ, 2=Διαφωνώ, 3=Ουδέτερος/η, 4=Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ πολύ**

	Διαφωνώ πολύ <b>1</b>	Διαφωνώ <b>2</b>	Ουδέτερος/η <b>3</b>	Συμφωνώ <b>4</b>	Συμφωνώ πολύ <b>5</b>
39. Το επάγγελμά μου, μου δίνει δυνατότητες υπηρεσιακής εξέλιξης .					
40.Η εκπαίδευση που έχω λάβει με βοηθάει να ανταποκρίνομαι στις καθημερινές απαιτήσεις της δουλειάς μου					
41.Αισθάνομαι ότι χρειάζομαι επιμόρφωση για να ανταποκριθώ με επιτυχία στις διαρκώς αυξανόμενες απαιτήσεις του επαγγέλματός μου .					
42. Η πολιτεία δίνει τη δυνατότητα και τις ευκαιρίες στους εκπαιδευτικούς να καλύψουν τις επιμορφωτικές τους ανάγκες .					
43. Οι αποδοχές μου είναι ανάλογες της εργασίας που παρέχω .					
44. Μπορώ και ζω με αξιοπρέπεια από τις αποδοχές της εργασίας μου .					
45. Η εργασία μου , μου δίνει δυνατότητες οικονομικής αναβάθμισης .					
46. Υπάρχει αξιοκρατία στην υπηρεσία.					

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αντωνιάδη Κ. (2013). «*Η Επαγγελματική Ικανοποίηση και Το Εργασιακό Άγχος Των Εκπαιδευτικών Της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.*», Σχολή Οικονομικών και Διοίκησης του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου.
- Αντωνίου Σ., (2005). *Το σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης στις μονάδες ψυχικής υγείας & ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης. Παρεμβάσεις σε Ατομικό και Οργανωσιακό Επίπεδο.* Μονάδα Υποστήριξης και Παρακολούθησης Φορέων Υλοποίησης Ψυχαργώς – Β' Φάση. Αθήνα.
- Ασπιώτη Β., (2013). *Εργασιακές Σχέσεις και Εργασιακή Ικανοποίηση: Η περίπτωση του ΟΤΕ.* Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Πατρών.
- Γεωργόπουλος Α., Σαλίγκος Α., (2016). «*Η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στο χώρο της υποχρεωτικής εκπαίδευσης*». ΠΕΣΥΠ-ΑΣΠΑΙΤΕ.
- Γραμματικού Καλλιόπη Σ. (2016). Επαγγελματική Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών Α/Θμιας Εκπαίδευσης ως προς τις συνθήκες εργασίας. *Πρακτικά Πρώτου Πανελληνίου Συνεδρίου Με Διεθνή Συμμετοχή, Ελλάδα-Ευρώπη 2020: Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα, Καινοτομία και Οικονομία, Τομ. 1, 152-162, Αθήνα.*
- Καλούρη Ρ., (2008). *Βιομηχανική Ψυχολογία.* Παιδαγωγική Επιμόρφωση Εκπαιδευτικών του ΟΑΕΔ. ΕΚΠΑ και ΑΣΠΑΙΤΕ.
- Σαράφης Π., Τσουνής Α., (2016). Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης: θεωρητικές προσεγγίσεις και αποτελέσματα στην εργασιακή απόδοση. *Διεπιστημονική Φροντίδα Υγείας, Τόμος 8, Τεύχος 2, 36-47.*

- Τσερεμόγλου Ι. (2014). *«Εργασιακές σχέσεις και εργασιακή ικανοποίηση στην Πολεμική Αεροπορία : Μελέτη περίπτωσης 116 Πτέρυγα Μάχης»*, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Πατρών.
- Μυλωνά Ι. Γεωργίου, Σπάρτη 2018. *«Εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ μονίμων και αναπληρωτών εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»*, Τμήμα Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού της Σχολής Επιστημών Ανθρώπινης Κίνησης και Ποιότητας Ζωής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου.
- Τσιακάρα Α., Σταυρόπουλος Β.,(2020). Η συμβολή της επαγγελματικής ικανοποίησης και αφοσίωσης στην πρόθεση αποχώρησης αναπληρωτών εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης από το επάγγελμά τους. *Δικτυακό Περιοδικό «Νέος Παιδαγωγός»*, 17<sup>ο</sup> Τεύχος, 421-427.
- Νικολαΐδου Ασπασία (2010 ) «Παράγοντες ικανοποίησης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις τροφίμων και γεωργίας» . ΜΠΣ : Οργάνωση & Διοίκηση Επιχειρήσεων Τροφίμων & Γεωργίας . Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών .