



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

UNIVERSITY OF PIRAEUS

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

**ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ**

**ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ
ΤΟΜΕΑ**

ΕΛΕΝΗ ΕΙΡΗΝΗ ΜΕΛΕΤΗ

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Πειραιώς ως μέρος των απαιτήσεων για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στην Οικονομική της Εκπαίδευσης και Διαχείριση Εκπαιδευτικών Μονάδων

Πειραιάς, Δεκέμβριος 2022



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

UNIVERSITY OF PIRAEUS

MASTER PROGRAM

**IN ECONOMICS OF EDUCATION AND MANAGEMENT OF
EDUCATIONAL INSTITUTIONS**

The Job Satisfaction of Teachers in the Public Sector

ELENI-EIRINI MELETI

Master Thesis submitted to the Department of Economics of the University of Piraeus in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts in Economics of Education and Management of Educational Institutions

Piraeus, Greece, December 2022

Στην οικογενεια μου

Ευχαριστίες

Με την παράδοση της διπλωματικής μου εργασίας, ολοκληρώνεται η φοίτησή μου στο Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Οικονομική της Εκπαίδευσης και Διαχείριση Εκπαιδευτικών Μονάδων». Για τη συγγραφή της παρούσας διπλωματικής εργασίας θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κύριο Χρήστο Αγιακλόγλου, για την καθοδήγηση και την υποστήριξη που μου παρείχε . Επιπρόσθετα, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους γονείς μου για την σημαντική υποστήριξη που μου έδωσαν κατά τη διάρκεια της φοίτησής μου στο εν λόγω Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών και τέλος, ένα μεγάλο ευχαριστώ στη δίδυμη αδερφή μου, που ήταν και είναι παρούσα από την αρχή μέχρι το τέλος αυτής της διαδρομής, να με στηρίζει στα εύκολα και στα δύσκολα και να βρίσκουμε συνάμα λύσεις σε κάθε δυσκολία , όπως πάντα άλλωστε.

Λέξεις – Κλειδιά

Εργασία, εκπαιδευτικός, εργασιακή ικανοποίηση, φύλο, ηλικία

Περίληψη

Υπάρχουν πολλές θεωρίες γύρω από την πολυδιάστατη έννοια της εργασιακής ικανοποίησης. Πολλές από αυτές τις θεωρίες μπορούν να βρεθούν στη βιβλιογραφία σχετικά με αυτό το θέμα. Κανένας ορισμός της εργασιακής ικανοποίησης δεν έχει γίνει παγκοσμίως αποδεκτός από το κοινό. Η έννοια σχετίζεται με το πόσο ικανοποιημένοι είναι οι εκπαιδευτικοί με τη δουλειά τους. Πολλοί παράγοντες όπως η ηλικία, το φύλο και η εθνικότητα παίζουν ρόλο όταν εξετάζεται η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Στην παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε ποσοτική έρευνα με τη χρήση του εργαλείου JSS για τη μέτρηση της ικανοποίησης από την εργασία. Αυτό επιτεύχθηκε με στατιστική ανάλυση των απαντήσεων με την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Σκοπός αυτής της έρευνας ήταν να ανακαλύψει πώς κάποιοι δημογραφικοί παράγοντες επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση ενός εκπαιδευτικού. Ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα συλλέχθηκε με τη χρήση τόσο τυχαίας μεθόδου. Στη μελέτη συμμετείχαν 100 εκπαιδευτικοί και αναλύθηκε με χρήση του λογισμικού SPSS. Αυτή η μελέτη διαπίστωσε ότι οι δάσκαλοι με υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση είχαν υψηλότερο συνολικό επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία. Επίσης, βρήκε ότι τα δημογραφικά δεδομένα που εξέτασε δεν είχαν σημαντική επίδραση στην ικανοποίηση από την εργασία. Επιπλέον, προηγούμενες έρευνες το έδειξαν αυτό, επίσης. Προτείνεται επίσης να διερευνηθούν άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και να διερευνηθεί γιατί οι εκπαιδευτικοί είναι γενικά ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους και τι οδηγεί σε αυτό.

Keywords

Work, educational, job satisfaction, gender, age

Abstract

There are many theories surrounding the multidimensional concept of job satisfaction. Many of these theories can be found in the literature on this topic. No definition of job satisfaction has been universally accepted by the public. The concept relates to how satisfied teachers are with their work. Many factors such as age, gender, and ethnicity play a role when considering teacher job satisfaction. In this research, a quantitative survey was conducted using the JSS tool to measure job satisfaction. This was achieved by statistical analysis of the responses with teachers' job satisfaction. The purpose of this research was to find out how some demographic factors affect a teacher's job satisfaction. A representative sample was collected using such a random method. 100 teachers participated in the study and it was analyzed using SPSS software. This study found that teachers with higher job satisfaction had a higher overall level of job satisfaction. He also found that the demographics he examined had no significant effect on job satisfaction. Moreover, previous research has shown this, too. It is also suggested to investigate other factors that affect teachers' job satisfaction and to investigate why teachers are generally satisfied with their jobs and what leads to this.

Πίνακας περιεχομένων

Περίληψη.....	i
Abstract.....	ii
Κατάλογος Πινάκων.....	v
Κατάλογος Διαγραμμάτων.....	vi
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ	
1.1 Εισαγωγή.....	1
1.2 Προσδιορισμόςεργασιακής ικανοποίησης.....	2
1.3Θεωρίες γιατην εργασιακή ικανοποίηση.....	5
1.4 Επιπτώσεις και σημαντικότητα.....	13
1.5 Τρόποι μέτρησης εργασιακής ικανοποίησης.....	18
1.6 Ανακεφαλαίωση.....	22
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	
2.1 Εισαγωγή.....	23
2.2 Εργασιακά ικανοποιημένοι εκπαιδευτικοί.....	24
2.3 Εκπαιδευτικό Σύστημα.....	30
2.4 Μελέτες επαγγελματικής ικανοποίησης Ελλήνων εκπαιδευτικών.....	32
2.5 Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης.....	44
2.6 Ανακεφαλαίωση.....	46
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ	
3.1 Εισαγωγή.....	47
3.2 Δείγμα/εργαλείο της έρευνας.....	48
3.3 Στατιστική περιγραφή αποτελεσμάτων.....	50
3.4 Έλεγχος στο επίπεδο ικανοποίησης.....	54
3.5 Συμπεράσματα.....	59
3.6 Ανακεφαλαίωση.....	62

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ.....	65
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	72

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

- 3.1 Φύλο των εκπαιδευτικών
- 3.2 Ηλικία
- 3.2 Σπουδές
- 3.4 Βαθμίδα διδασκαλίας
- 3.5 Θέση εργασίας
- 3.6 Έτη προϋπηρεσίας
- 3.7 Παράγοντες
- 3.8 Έλεγχος
- 3.9 Διασπορά
- 3.10 Επιρροή του φύλου
- 3.11 Επιρροή της ηλικίας

Κατάλογος Διαγραμμάτων

3.1 Φύλο των εκπαιδευτικών

3.2 Ηλικία

3.3 Σπουδές

3.4 Βαθμίδα διδασκαλίας

3.5 Θέση εργασίας

3.6 Έτη προϋπηρεσίας

ΚΕΦΑΛΑΙΟ1:ΒΑΣΙΚΕΣΑΡΧΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

1.1Εισαγωγή

Το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί πολύτιμο κεφάλαιο για τις σύγχρονες επιχειρήσεις και οργανισμούς. Οι άνθρωποι που εργάζονται για αυτές τις εταιρείες πιστεύουν ότι η θετική εργασιακή ικανοποίηση είναι σημαντική για την επιτυχία τους (Armstrong, 2016). Αυτό συμβαίνει επειδή το ανθρώπινο δυναμικό θεωρείται μεγάλο μέρος της επιτυχίας της επιχείρησης ή του οργανισμού. Χωρίς αυτά, πολλά σύγχρονα έργα δεν θα μπορούσαν να επιτύχουν τους στόχους του. Κατά αυτόν τον τρόπο, οι περισσότερες σύγχρονες επιχειρήσεις πιστεύουν ότι είναι επιτακτική ανάγκη να παρακινήσουν τους υπαλλήλους τους και να τους κρατήσουν ικανοποιημένους με τη δουλειά τους. Αυτό συμβαίνει επειδή εξαρτώνται από τους ανθρώπους για να εκτελούν πολλά από τα καθήκοντά τους (Bergmannetal, 2014).

Η συγκεκριμένηιδέα οδήγησε σε πολλές ακαδημαϊκές μελέτες τόσο στην οργανωτική όσο και στην κοινωνική ψυχολογία. Χρησιμοποιείται επίσης σε πρακτικές εφαρμογές στις επιχειρήσεις και τη διαχείριση (Gazioglu&Tansel, 2006). Προς το παρόν, δεν υπάρχει καθολικά αποδεκτός ορισμός της εργασιακής ικανοποίησης. Αντίθετα, διαφορετικοί άνθρωποι αναπτύσσουν διαφορετικές απόψεις για το θέμα από την ανασκόπηση της διεθνούς και πλούσιας διαθέσιμης βιβλιογραφίας. Η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης είναι πολύ πολυδιάστατη και πολύπλοκη. Είναι σημαντικό να καταλάβουμε ότι οι άνθρωποι δεν το συγχέουν με τις έννοιες της ευτυχίας ή της αυτοδεκπλήρωσης (Dragoetal, 2013).

Είναι εξίσου σημαντικό να κατανοήσουμε τη σημασία της εργασίας ως καθολικής ανθρώπινης δραστηριότητας. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο είναι απαραίτητο να λαμβάνεται υπόψη η φύση και η σημασία της εργασίας κατά τον καθορισμό μιας εργασίας. Μια εργασία είναι κάτι περισσότερο από μια αυτοματοποιημένη διαδικασία επεξεργασίας—όπως η συσκευασία ενός προϊόντοςή η εξυπηρέτηση ενός πελάτη—είναι επίσης σημαντικό μέρος της καθημερινής μας ζωής. Ο προσδιορισμός της ικανοποίησης των εργαζομένων είναι μια δύσκολη διαδικασία. Η ικανοποίηση από την εργασία ή η αίσθηση ότι η εργασία ενός ατόμου είναι ανεκπλήρωτη. Δεν είναι εύκολο να προσδιοριστεί (Demirel&Erdamar, 2019). OGrant (2014) δηλώνει ότι ο προσδιορισμός της ικανοποίησης από την εργασία δεν είναι εύκολος. Εκτός από τη

συνεργασία με προϊστάμενους και συναδέλφους, οι άνθρωποι πρέπει να τηρούν κανόνες, πολιτικές, διαδικασίες και στόχους που έχουν τεθεί από τον οργανισμό ή την επιχείρησή τους. Πρέπει επίσης να αποδέχονται τις συνθήκες εργασίας και να αποδίδουν στα αναμενόμενα επίπεδα (Hirschfeld, 2020).

Φαίνεται ότι το θέμα των εργαζομένων και της ικανοποίησής τους απέκτησε σημαντικό επιστημονικό ενδιαφέρον ήδη από τη δεκαετία του 1930. Ένα από τα πρώτα άτομα που μελέτησαν το θέμα ήταν οι Jyoti, & Sharma (2016) και πραγματοποίησαν σχετική έρευνα. Σύμφωνα με την προσέγγισή τους, η ικανοποίηση από την εργασία καθορίζεται από πολλούς παράγοντες εκτός του εργαζομένου — συμπεριλαμβανομένου του πώς αισθάνονται εσωτερικά. Η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται με την ικανότητα του ατόμου να ανταποκρίνεται στις βασικές ανάγκες των άλλων, την αντίληψή του για τον εαυτό του και τους στόχους του. Όταν κάποιος είναι ικανοποιημένος με τους στόχους που σχετίζονται με την εργασία και το πώς τους εκπλήρωσε, νιώθει εκτίμηση για τη δουλειά του (Kim, 2015). Συσχετίζουν επιπλέον αυτό το συναίσθημα με την αυτοαξιολόγηση, την επίτευξη στόχων και την προσωπική επιτυχία. Με άλλα λόγια, η ικανοποίηση από την εργασία προέρχεται τόσο από εξωτερικούς περιβαλλοντικούς παράγοντες—όπως ψυχολογικές συνθήκες—όσο και από τις ανάγκες των ατόμων που επηρεάζονται από την εργασία των ατόμων (Kim, 2015).

1.2 Προσδιορισμός Εργασιακής Ικανοποίησης

Ο πρώτος σημαντικός ορισμός της ικανοποίησης από την εργασία βρίσκεται στο έργο του Locke με τίτλο "The Nature and Consequences of Self-Esteem (1976). Δηλώνει ότι τα συναισθήματα ευτυχίας και πληρότητας ενός ατόμου είναι αποτέλεσμα της δουλειάς ή των δεξιοτήτων του. Αυτό οδηγεί σε θετική ψυχική κατάσταση για το άτομο. Οι άνθρωποι αποδίδουν διαφορετικές αξίες στη δουλειά τους που τους βοηθούν να βρουν νόημα στη ζωή τους. Ο Herzberg (1959) πίστευε ότι τα κίνητρα προέρχονται από θετικά συναισθήματα που ένιωθε ένας εργαζόμενος κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του. Θεωρούσε επίσης ότι τα θετικά συναισθήματα ήταν η αιτία των κινήτρων (Lamond & Spector, 2020).

Σύμφωνα με τον Vroom, μια εργασιακή ικανοποίηση ορίζεται ως ένα άτομο που έχει μια συναισθηματική ανταπόκριση θετικά για τη δουλειά του. Ο Schultz προσθέτει ότι είναι η ψυχολογική διάθεση των εργαζομένων απέναντι σε πτυχές της δουλειάς τους. Αυτά τα παραδείγματα προέρχονται και από το 1964 και προέρχονται από τη σύνοψη

του έργου του Vroom (Lópezetal, 2020). Επιπλέον, οι Macdonald & MacIntyre, (2017) αναφέρουν ότι η ικανοποίηση από την εργασία είναι τα συναισθήματα ή οι συναισθηματικές α2ντιδράσεις των εργαζομένων προς πτυχές της δουλειάς τους το 1969.

Σύμφωνα με τον Altahtoo, 2018, η εργασιακή ικανοποίηση προκύπτει από μια θετική ψυχολογική προοπτική για την εργασία. Η δυσαρέσκεια με την εργασία οδηγεί σε δυσαρέσκεια. Ο Shiyani, 2019, σημειώνει ότι το 2001 και το 1997 χρησιμοποίησαν τις ίδιες πηγές με τον Altahtoo και παραθέτει το έργο του Spector το 1997. Αυτές οι πηγές αναφέρουν ότι τα συναισθήματα ικανοποίησης ή δυσαρέσκειας ενός ατόμου καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο αξιολογεί την εργασία του.

Η εργασιακή ικανοποίηση είναι τα θετικά συναισθήματα που έχει ένας εργαζόμενος για την εργασία του, τα οποία μετρώνται από τον τρόπο με τον οποίο αξιολογούν τα χαρακτηριστικά της εργασίας. Προέρχεται επίσης από την αυτοαξιολόγηση, όπως μετρήθηκε από τους McNeese-Smith (2016). Τα θετικά συναισθήματα προέρχονται από τη συναισθηματική ανταπόκριση ενός εργαζομένου στη δουλειά του. Αντίθετα, τα χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία προκαλούν αρνητική συναισθηματική απόκριση, συνήθως λόγω αυτοαξιολόγησης και αξιολόγησης χαρακτηριστικών. Αυτή η αρνητική συναισθηματική απόκριση εκφράζεται μέσω μιας μεγάλης ποικιλίας συναισθημάτων — τα οποία καθορίζονται από τη συνολική ανταπόκριση κάθε ατόμου στη δουλειά του (Padilla-Velez, 2013).

Οι Steersetal (2014) όρισαν την εργασιακή ικανοποίηση ως τον βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι η εργασία τους ανταποκρίνεται στις προσδοκίες. Δήλωσαν ότι οι άνθρωποι μετρούν την ικανοποίηση από την εργασία με το πόσο καλά ταιριάζουν οι προσδοκίες τους με τη δουλειά που έχουν κάνει. Οι προσδοκίες για την εργασία επηρεάζουν τη συναισθηματική ανταπόκριση και την εκπλήρωση μιας εργασίας. Η αίσθηση της εκπλήρωσης από την εργασία προέρχεται από τα άτομα που συγκρίνουν τις προσδοκίες τους για τη συναισθηματική απόκριση στην εργασία με τα αποτελέσματά της (Steers et al, 2014). Μια άλλη θεωρία σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση υποστηρίζει την ιδέα ότι τα άτομα συγκρίνουν τα αναμενόμενα αποτελέσματα με αυτά που επιτυγχάνονται. Αυτή η αίσθηση ολοκλήρωσης πηγάζει από το γεγονός ότι το άτομο πιστεύει ότι του αξίζει καλύτερα αποτελέσματα (Spies, 2016).

Ο ορισμός των Weiss & Cropanzano για την ικανοποίηση από την εργασία περιλαμβάνει τη συναισθηματική απόκριση του ατόμου όταν ολοκληρώνει μια εργασία. Κάθε άτομο πρέπει να ολοκληρώσει μεμονωμένες εργασίες στην επαγγελματική του ζωή, και αυτό ικανοποιεί το άτομο συναισθηματικά. Αυτά τα συναισθήματα μπορεί να κυμαίνονται από πολύ ικανοποιημένα έως εντελώς δυσαρεστημένα, ανάλογα με το πόσο καλά ένα άτομο εκτελεί την εργασία (Weiss & Cropanzano, 2016)

Σύμφωνα με τον ορισμό της λέξης, η ικανοποίηση από την εργασία είναι μια ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση που έχει ένα άτομο σε μια δουλειά. Η εργασιακή ικανοποίηση ενός εργαζομένου κυμαίνεται από χαμηλή έως υψηλή, ανάλογα με το πόσο καλά η απόδοσή του στην εργασία ανταποκρίνεται στις προσδοκίες. Η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται άμεσα με την παραγωγικότητα, την ευημερία και την επιτυχία των εργαζομένων. Οι άνθρωποι είναι ικανοποιημένοι όταν λαμβάνουν δίκαιο μισθό για την εργασία που κάνουν (Yucel & Bektas, 2012). Οι Moynihan & Pandey (2017) επέκτειναν αυτήν την ιδέα, δηλώνοντας ότι η ικανοποίηση από την εργασία περιλαμβάνει το να βρίσκεις τη δουλειά σου ελκυστική. Επίσης, επηρεάζει τις θετικές και αρνητικές πτυχές της δουλειάς σας. Οι O'Reilly & Roberts, (2013) αναφέρουν ότι τα κίνητρα για εργασία πηγάζουν από το βαθμό στον οποίο μια δουλειά απασχολεί έναν εργαζόμενο. Η χαρά της επίτευξης προσωπικών στόχων μέσω της εργασίας εμπνέει κίνητρα, τα οποία κάνουν τους ανθρώπους να αισθάνονται πληροί (O Reilly & Roberts, 2013). Επιπλέον, το να νιώθουν τον ενθουσιασμό και την ευτυχία της δουλειάς τους παρακινεί τους ανθρώπους (Ololube, 2006)

Σύμφωνα με τον Khan, οι άνθρωποι βιώνουν δύο διαφορετικά συναισθήματα όταν εργάζονται. Αυτά ονομάζονται συναισθηματικά ή συμπεριφορικά στοιχεία της εργασιακής ικανοποίησης. Οι άνθρωποι μπορεί να αισθάνονται βαριεστημένοι, ανήσυχοι ή χαρούμενοι όταν εργάζονται. Εναλλακτικά, οι άνθρωποι μπορούν να επιλέξουν να αισθάνονται περήφανοι, ενθουσιασμένοι ή χαρούμενοι εκτελώντας ορισμένες συμπεριφορές (2010). Μια θετική και ευνοϊκή στάση απέναντι στην εργασία δείχνει ικανοποίηση από την εργασία. Όταν κάποιος δεν έχει θετική ή ευνοϊκή στάση απέναντι στην εργασία, υποδηλώνει ότι βιώνει εργασιακή δυσαρέσκεια (Majasan, 2015). Σύμφωνα με τον Gerçeker(2018) οι άνθρωποι που έχουν θετική συναισθηματική αντίδραση στην εργασιακή τους εμπειρία είναι πιο ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους.

Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τόσο τα συναισθήματα και τις σκέψεις του ατόμου, όσο και το περιβάλλον στο οποίο εργάζεται.

Υπάρχουν δύο τύποι εργασιακής ικανοποίησης. Πρώτον, μια γενική αίσθηση ευεξίας προέρχεται από τη δουλειά. Δεύτερον, η ικανοποίηση προκύπτει από συγκεκριμένες πτυχές της εργασίας, όπως η αμοιβή, τα οφέλη ή οι φιλίες με τους συναδέλφους. Αυτό το δεύτερο είδος ικανοποίησης αναφέρεται ως «συναισθηματική απορρόφηση» και πηγάζει από συναισθήματα που σχετίζονται με την εργασία (Graham & Weiner 2016). Οι Gupta & Gehlawat (2013) δηλώνουν ότι αυτή η συναισθηματική απορρόφηση προέρχεται από τα συνολικά συναισθήματα ενός ατόμου για τη δουλειά του. Η κατανόηση της ικανοποίησης από την εργασία απαιτεί την κατανόηση του τρόπου με τον οποίο κάθε άτομο ερμηνεύει τον όρο. Σημαίνει διαφορετικά πράγματα για διαφορετικούς ανθρώπους και μπορεί να ποικίλλει τόσο σε ποιοτικό όσο και σε ποσοτικό επίπεδο.

Η κατανόηση των ορισμών είναι εύκολη όταν σκεφτόμαστε όλους τους ως ένα ενιαίο διπολικό συνεχές που χαρτογραφείται σε μια ενιαία κλίμακα. Εναλλακτικά, μπορούμε να σκεφτούμε ότι αυτές οι έννοιες έχουν δύο ξεχωριστές κλίμακες. Το ένα μετράει την εργασιακή ικανοποίηση και το άλλο τη δυσαρέσκεια. Η εργασιακή ικανοποίηση έχει μελετηθεί εκτενώς με την πάροδο του χρόνου, με πολλές σημαντικές αλλαγές στον ορισμό της. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η εξέλιξη αυτής της έννοιας έχει αναθεωρηθεί εκτενώς στην ακαδημαϊκή βιβλιογραφία — καθώς και στην εκτενή ανάλυση των επιρροών και των αποτελεσμάτων της εργασιακής ικανοποίησης που εξετάστηκαν παραπάνω.

1.3 Θεωρίες για την εργασιακή ικανοποίηση

Έχουν διερευνηθεί πολυάριθμες θεωρίες και μεταβλητές σχετικά με τις επιπτώσεις που έχει η εργασιακή ικανοποίηση στο άτομο. Οι Badenhorstetal (2018) δήλωσαν ότι η ικανοποίηση είναι μια σύνθετη μεταβλητή που σχετίζεται με τις συνθήκες εργασίας, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και τις εμπειρίες ζωής. Οι Akhtaretal (2010) δήλωσαν ότι η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται από πολλούς διαφορετικούς παράγοντες.

Ο Maslow (1964) ανέπτυξε τη Θεωρία της Ιεραρχίας των Ανθρώπινων Αναγκών, η οποία δηλώνει ότι οι ανάγκες στο σύστημα ιεραρχίας σχηματίζουν ένα σχήμα πυραμίδας. Στη βάση της πυραμίδας βρίσκονται οι βασικές ανθρώπινες ανάγκες όπως το φαγητό και η επιβίωση. Ακολουθούν ανάγκες που σχετίζονται με τη βασική φυσιολογία και τις κινητικές λειτουργίες. Ακολουθούν κοινωνικές και προσωπικές ανάγκες, όπως το να ανήκει και η αγάπη. Ο Maslow πίστευε ότι η αυτοπραγμάτωση είναι η ανάγκη στην κορυφή της πυραμίδας - την οποία ανέφερε ως «μετατόπιση παραδείγματος» - επειδή απαιτεί να ικανοποιηθούν όλες οι άλλες ανάγκες πριν μπορέσουν να αντιμετωπιστούν. Ο Maslow εξετάζει τις εργασιακές ανάγκες με σειρά κατάταξης. Στο κάτω μέρος της πυραμίδας του βρίσκονται οι ανάγκες επιβίωσης και συντήρησης όπως τροφή, ρούχα, στέγη και βασική ιατρική περίθαλψη. Στη συνέχεια έρχονται οι ανάγκες ασφάλειας, όπως οι συντάξεις και η ιατρική ασφάλιση - που λέει ότι είναι οι πιο συνηθισμένες - καθώς και η σταθερότητα της εργασίας και η οικονομική υποστήριξη. Οι κοινωνικές ανάγκες όπως οι φίλοι και η οικογένεια ακολουθούν και ακολουθούν οι σωματικές ανάγκες όπως ο ύπνος και η άσκηση. Ο Maslow θεωρούσε ότι η αυτοεκτίμηση, ο σεβασμός, οι τίτλοι και οι θέσεις είναι το κορυφαίο επίπεδο αναγκών στην πυραμίδα. Η ιεραρχία των αναγκών του Maslow δηλώνει ότι το υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης για μια εργασία είναι η αυτοπραγμάτωση. Αυτό συμβαίνει γιατί όταν ένας εργαζόμενος είναι ικανοποιημένος με την εργασία του, καλύπτει τις βασικές του ανάγκες. Αυτά περιλαμβάνουν πράγματα όπως φαγητό, ρούχα και στέγη. Οι άνθρωποι προσπαθούν επίσης να καλύψουν άλλες ανάγκες μέσω της εργασίας. Αυτά περιλαμβάνουν την εκτίμηση, το ανήκειν και την ολοκλήρωση (Aamodt, 2019).

Ο Herzberg (1976) υποστήριξε ότι οι εργαζόμενοι βιώνουν μια διπλή αίσθηση κινήτρων. Το πρώτο προήλθε από την ίδια τη δουλειά, την οποία ο ίδιος ανέφερε ως Παράγοντες Κίνησης. Αυτά περιελάμβαναν εργασιακές ευθύνες, προαγωγές και αυτοβελτίωση. Το δεύτερο ήρθε από τον έξω κόσμο, που αναφέρεται ως Παράγοντες Συγκίνησης. Αυτά περιελάμβαναν την αναγνώριση στο χώρο εργασίας, τα επιτεύγματα και την ευθύνη. Μαζί με αυτούς ήταν οι Παράγοντες Ανάπτυξης, αυτά αφορούσαν τη διαδικασία της προσωπικής ανάπτυξης. Μια τρίτη κατηγορία που ονομάζεται Παράγοντες Εργασίας περιελάμβανε όλες αυτές τις άλλες ιδέες. Θεώρησε το δεύτερο σύνολο παραγόντων ως Παράγοντες Υγιεινής. Αφορούν ένα περιβάλλον που είναι υγιές και ασφαλές για την εργασία των εργαζομένων. Αυτά περιελάμβαναν ζητήματα

όπως ο μισθός, οι συνθήκες εργασίας, οι διαπροσωπικές σχέσεις, η ασφάλεια της εργασίας, η εποπτεία και οι επιχειρησιακές πολιτικές. Ονόμασε την τρίτη ομάδα παραγόντων. Αυτός ο όρος αναφέρεται σε σκέψεις σχετικά με κοινωνικά φαινόμενα που σχετίζονται με την εργασία. Για να είναι μια ισορροπημένη προσωπικότητα, οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν μια υγιή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μεταξύ Υγιεινής και Παραγόντων Κίνητρου, σύμφωνα με τη θεωρία του Herzberg. Αυτές οι δύο κατηγορίες παραγόντων παρακινούν τους εργαζόμενους να επιτύχουν εργασιακή ικανοποίηση, ενώ οι άλλες δύο τους απομακρύνουν από τη δυσαρέσκεια (Babbie, 2011).

Ο Locke διαφώνησε με την άποψη του Χέρτσμπεργκ ότι δεν υπάρχουν δύο άνθρωποι που να έχουν τις ίδιες ανάγκες. Αντίθετα, πίστευε ότι όλοι χρειάζονται ορισμένες βασικές ανάγκες. Ωστόσο, πίστευε ότι ορισμένες αξίες ήταν πιο σημαντικές από άλλες. Πίστευε ότι οι αξίες ενός ατόμου είχαν σημαντικό αντίκτυπο στην εργασιακή του ικανοποίηση. Διαφορετικοί άνθρωποι απολαμβάνουν διαφορετικές πτυχές της δουλειάς τους, γι' αυτό και οι αξίες κάθε ατόμου είναι μοναδικές. Αυτό σημαίνει ότι οι επιπτώσεις κάθε παράγοντα εργασίας στην εργασιακή ικανοποίηση πρέπει να είναι διαφορετικές. Ο Locke ισχυρίζεται ότι οι θετικοί παράγοντες ικανοποίησης από την εργασία περιλαμβάνουν την απαιτητική εργασία, την οικονομική αποζημίωση, τη δίκαιη αμοιβή και την προσωπική ανάπτυξη. Η εργασία που εκτελείται από τους εργαζόμενους θα πρέπει να έχει ως αποτέλεσμα θετικές εμπειρίες στο χώρο εργασίας — συμπεριλαμβανομένων χρηματικών και μη χρηματικών ανταμοιβών. Οι επόπτες θα πρέπει να ενθαρρύνουν και να υποστηρίζουν το έργο των υπαλλήλων τους. Είναι επίσης σημαντικό οι εργαζόμενοι να έχουν αυτονομία στη λήψη αποφάσεων και την ικανότητα να συμμετέχουν στις αποφάσεις. Είναι σημαντικό οι επόπτες να προωθούν καλές συνθήκες εργασιακού περιβάλλοντος και τη συνεργασία μεταξύ των μελών της ομάδας. Θα πρέπει επίσης να αναθέτουν με σαφήνεια ατομικά καθήκοντα και ευθύνες σε κάθε εργαζόμενο (Lim, 2018).

Ο Vroom πίστευε ότι κάθε εργαζόμενος θα έχει διαφορετικές προσδοκίες από τη δουλειά του με βάση το σύστημα αξιών του, τον ρόλο που παίζει στην εταιρεία και την αμοιβή του. Καθόρισε τους παραπάνω επτά παράγοντες ως βασικούς παράγοντες για την εργασιακή ικανοποίηση, οι οποίοι είναι: α) η επίβλεψη, β) η αμοιβή, γ) οι συνάδελφοι, δ) το εργασιακό περιβάλλον, ε) το εργασιακό περιεχόμενο και στ) η

προαγωγή. Το επιχείρημά του ήταν ότι κάθε πτυχή μιας δουλειάς παίζει διαφορετικό ρόλο στην ικανοποίηση κάθε ατόμου με τη θέση του (Pinder, 2018).

Η θεωρία του Kandas δηλώνει ότι το επίπεδο ικανοποίησης μιας εργασίας καθορίζεται από τις ανάγκες που καλύπτονται από χρηματικές ανταμοιβές, παροχές, καταλληλότητα εργασιακού περιβάλλοντος, ανάγκες της ένωσης που καλύπτονται μέσω συνεργατικών σχέσεων με συναδέλφους και ανωτέρους, αναπτυξιακές ανάγκες που ικανοποιούνται από την ευκαιρία ανάπτυξης και μάθησης, και σεβασμό. Η αυτονομία, οι προοπτικές και το ενδιαφέρον είναι απαραίτητα συστατικά κάθε δουλειάς. Αυτό συμβαίνει επειδή οι αναπτυξιακές ανάγκες ικανοποιούνται όταν η εργασία προσφέρει στους ανθρώπους ευκαιρίες για πρόοδο (Παναγόπουλος et al, 2014).

Το 1976, οι Oldham και Hackman περιέγραψαν πέντε γενικά χαρακτηριστικά που διαμορφώνουν τη νοοτροπία, τα συναισθήματα και τις πράξεις των εργαζομένων. Αυτά περιλαμβάνουν τη φύση του έργου τους — είτε πρόκειται για ένα μεμονωμένο μέρος είτε για ολοκληρωμένη εργασία — καθώς και το ευρύ φάσμα δεξιοτήτων ενός υπαλλήλου που απαιτούνται για την ολοκλήρωση των καθηκόντων του. Επιπλέον, εστίασαν στον ρόλο ενός υπαλλήλου στην ολοκλήρωση ενός συγκεκριμένου τμήματος ενός μεγαλύτερου έργου. Ο αντίκτυπος της εργασίας είναι ο βαθμός στον οποίο επηρεάζει τις ζωές άλλων ανθρώπων ή επηρεάζει την κοινωνία στο σύνολό της. Η εργασία δίνει στα άτομα πλήρη έλεγχο στον τρόπο με τον οποίο εκτελούν τα καθήκοντά τους. Τους παρέχεται επίσης ανατροφοδότηση σχετικά με την απόδοση και την αποτελεσματικότητά τους μέσω των άμεσων αποτελεσμάτων, της αποτελεσματικότητας και τυχόν προβλημάτων που αντιμετωπίζουν κατά την εργασία. Το συναισθηματικό περιεχόμενο μιας εργασίας καθορίζεται από τους παράγοντες που υπάρχουν στην εργασία. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε τρεις θετικές συναισθηματικές καταστάσεις για τον εργαζόμενο: αίσθηση αξίας και σημασίας, εμπιστοσύνη και καθήκον και αίσθημα αποτελεσματικότητας στην εργασία του. Εάν ένας υπάλληλος μπορεί να βιώσει σωστά και τα τρία αυτά συναισθήματα, σημαίνει ότι έχει βρει συναισθηματική ολοκλήρωση στη δουλειά του (Saiti & Papadopoulos, 2015).

Οι σύγχρονες θεωρίες περιλαμβάνουν τη συζήτηση τόσο θετικών όσο και αρνητικών στάσεων σχετικά με τη δουλειά κάποιου. Αυτές οι προοπτικές προέρχονται συχνά από τον μισθό ενός περιβάλλοντος, τους επόπτες και τις συνθήκες εργασίας. Επιπλέον, αυτές οι θεωρίες περιλαμβάνουν την αντίληψη του ατόμου για την ευθύνη, την πρόοδο,

τις αξίες, τα προσωπικά χαρακτηριστικά και τα συναισθήματα. Μεταβλητές σαν αυτές θεωρούνται ενδογενείς παράγοντες (Robens, 2015). Από την άλλη πλευρά, εξωγενείς 2παράγοντες όπως το πρόγραμμα εργασίας και ο μισθός θεωρείται ότι έχουν σημαντικές επιπτώσεις στο επίπεδο ικανοποίησης ενός εργαζόμενου. Η μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης ως εξαρτημένης μεταβλητής απαιτεί την ανάλυση της επίδρασης προσωπικών παραγόντων στην ικανοποίηση. Αυτό βασίζεται στην υπόθεση που έθεσαν οι Saifetal (2012), ότι οι εργασιακοί παράγοντες επηρεάζουν την ικανοποίηση. Αντίθετα, η επίδραση επιμέρους παραγόντων θεωρείται μεγαλύτερη. Αυτά τα χαρακτηριστικά συγχωνεύονται αρμονικά όταν η εργασία και η προσωπικότητα του εργαζομένου ευθυγραμμίζονται μεταξύ τους.

Ο Παπαοικονόμου ισχυρίζεται το 2017 ότι οι άνθρωποι βλέπουν την εργασιακή ικανοποίηση ως τα θετικά συναισθήματα που έχουν για διάφορους παράγοντες σχετικά με τη δουλειά τους. Αυτοί οι παράγοντες περιλαμβάνουν την κατάσταση εργασίας, τα οφέλη, τις αμοιβές, τις ευκαιρίες για ανάπτυξη, την κοινωνική θέση και τις προκλήσεις στον εργασιακό χώρο. Οι άνθρωποι θεωρούν τον μισθό, την εργασία και τους συναδέλφους ως τους πιο σημαντικούς παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή τους ικανοποίηση. Οι άνθρωποι λαμβάνουν επίσης υπόψη άλλους παράγοντες όπως το περιβάλλον και η αμοιβή κατά τον καθορισμό της ικανοποίησης από την εργασία.

Οι Saari & Judge (2004) πιστεύουν ότι διαφορετικοί παράγοντες επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση. Πιστεύουν ότι ο μισθός, οι ευκαιρίες προαγωγής, η διαχείριση, οι συνθήκες εργασιακού περιβάλλοντος και οι ομάδες εργαζομένων είναι σημαντικά. Αντίθετα, ο Murray, (2019) αναφέρει ότι η φύση της εργασίας, ο μισθός και οι ομαδικοί παράγοντες είναι σημαντικοί στην ικανοποίηση από την εργασία. Κρίσιμοι παράγοντες στην ικανοποίηση των εργαζομένων είναι η θετική εργασιακή σχέση με τους συναδέλφους, η επαρκής αμοιβή και οι συνθήκες εργασίας. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι πρέπει να αισθάνονται ότι η εργασία τους συμβάλλει στους στόχους και τις αξίες της εταιρείας. Θα πρέπει να λάβουν υπόψη και τους άλλους παράγοντες: τον προγραμματισμό της εργασίας για να διασφαλιστεί η σαφήνεια των στόχων, η οργάνωση και οι πιθανές ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη. Είναι επίσης σημαντικό για τους διευθυντές να λαμβάνουν υπόψη αυτούς τους παράγοντες όταν αναπτύσσουν το σχέδιό τους για την ικανοποίηση των εργαζομένων (Naylor, 2018).

Το στρες στο χώρο εργασίας μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, την ικανοποίηση από την εργασία και τη συνολική ευημερία ενός ατόμου. Αυξημένες απαιτήσεις που τίθενται σε έναν εργαζόμενο από διαφορετικούς ρόλους, κακές συνθήκες εργασίας, σύγκρουση με συναδέλφους ή κακές σχέσεις μπορεί να προκαλέσουν άγχος. Η έλλειψη ευκαιριών σταδιοδρομίας, η οικονομική ασφάλεια και τα οφέλη, καθώς και το κακό εργασιακό κλίμα μπορούν επίσης να προκαλέσουν άγχος. Επιπλέον, το αυξημένο εργασιακό άγχος μπορεί να προκαλέσει συναισθηματικές και σωματικές επιπτώσεις. Αυτά περιλαμβάνουν αυξημένη αρτηριακή πίεση και αυξημένες περιπτώσεις κόπωσης (Solangietal, 2015).

Αντίθετα, ένας υγιής εργασιακός χώρος με ανταγωνιστικούς μισθούς και προοπτικές εξέλιξης μπορεί να μειώσει το άγχος και να βελτιώσει την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων. Αυτό οφείλεται στην καλύτερη επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων και της διοίκησης, στην εμπιστοσύνη μεταξύ των συναδέλφων και σε ένα ασφαλές περιβάλλον όπου ο εκφοβισμός και οι συγκρούσεις δεν είναι παρόντες (Weihrich & Koontz, 2019). Ο Tomazevicetal (2013) χρησιμοποίησε μελέτες από άλλους τομείς σπουδών για να υποστηρίξει την ιδέα ότι οι άνθρωποι είναι δυσαρεστημένοι με τη δουλειά τους εάν η εκπαίδευση, η κατάρτιση και οι ώρες εργασίας τους δεν είναι ικανοποιητικές. Επιπλέον, βρήκε ότι η εργασιακή δυσαρέσκεια προκαλείται από τους ανθρώπους που πρέπει να μετακινούνται συχνά, την έλλειψη ευκαιριών ταξιδιού και τις μεγάλες εβδομάδες εργασίας. Η ηλικία, η εκπαίδευση και το φύλο έχουν σημαντικό αντίκτυπο στο πόσο ικανοποιημένοι είναι οι εργαζόμενοι από τη δουλειά τους. Αυτό μπορεί να φανεί στις συγκεκριμένες ιδιότητες κάθε εργαζομένου, καθώς αυτά τα χαρακτηριστικά έχουν τη μεγαλύτερη επιρροή στην εργασιακή ικανοποίηση (Tomazevicetal, 2013).

Οι γυναίκες φαίνεται να είναι πιο ικανοποιημένες από το περιβάλλον στο χώρο εργασίας από ότι οι άνδρες. Αυτό μπορεί να φανεί ιδιαίτερα όταν συγκρίνουμε την ικανοποίηση των γυναικών και των ανδρών με τους ανωτέρους και τους συναδέλφους τους. Οι γυναίκες φαίνεται επίσης να είναι πιο ικανοποιημένες με την εργασία που περιλαμβάνει διαπροσωπικές σχέσεις και ευκαιρίες για ανάπτυξη. Οι άνδρες φαίνεται να είναι πιο ικανοποιημένοι με την εργασία που είναι πιο ανταγωνιστική ή επιθετική. Ένα σημαντικό ποσοστό ικανοποίησης από την εργασία καθορίζεται από το επίπεδο εκπαίδευσης, τις γνώσεις και τις δεξιότητες που διαθέτει ένας εργαζόμενος. Αυτό

οδηγεί σε υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία όταν οι εργαζόμενοι έχουν εύκολες εργασίες να ολοκληρώσουν και τη σωστή εκπαίδευση για να το κάνουν (Chughati & Perveen, 2013). Αντίθετα, η έλλειψη εκπαίδευσης οδηγεί σε χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία. Αυτό μπορεί να φανεί στην έρευνα των Coverdale & Crane, (2019), όπου οι εργαζόμενοι εξέφρασαν απογοήτευση για τη δουλειά τους όταν δεν είχαν την κατάλληλη εκπαίδευση.

Οι υποκειμενικές απόψεις των εργαζομένων για τη δουλειά τους παίζουν σημαντικό ρόλο στον επηρεασμό της συνολικής εργασιακής τους ικανοποίησης (DeSantis & Durst, 2016). Σύμφωνα με τον Ellickson (2012), αυτό οφείλεται στις προσωπικές τους απόψεις που αλλοιώνουν τα αναμενόμενα αποτελέσματα της δουλειάς τους. Ο τρόπος που νιώθουν οι εργαζόμενοι για την εργασία τους δεν προέρχεται από μια λογική διαδικασία, αλλά αλλάζει με βάση τον τρόπο που αισθάνονται. Η ηλικία έχει άμεση συσχέτιση με το εργασιακό καθεστώς. Τόσο οι μεγαλύτεροι όσο και οι νεότεροι εργαζόμενοι βρίσκουν τις θέσεις εργασίας πιο ικανοποιητικές. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι υπάρχουν πολιτισμικές προκαταλήψεις που αλλάζουν τον τρόπο με τον οποίο οι έννοιες και οι πεποιθήσεις ερμηνεύονται από διαφορετικούς ανθρώπους. Ένας άλλος παράγοντας που επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση είναι εξωτερικές επιρροές όπως οι πολιτισμικές πεποιθήσεις ή αντιλήψεις (Ellickson, 2012).

Σύμφωνα με τους Durantetal (2016) ,οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι τείνουν να έχουν υψηλότερα επίπεδα αμοιβής, κύρους ή άνεσης με τη δουλειά τους. Αυτό συμβαίνει επειδή οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας έχουν συνήθως περισσότερη εμπειρία στις εργασίες τους και αντιλαμβάνονται τις εργασίες τους ως πιο ελκυστικές. Ως αποτέλεσμα, δηλώνουν ότι οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας τείνουν να είναι πιο ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους. Επιπλέον, υποστηρίζουν ότι οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας είναι πιο ρεαλιστές σχετικά με τις προσδοκίες και την επιτυχία τους για την εργασία. Κατά αυτόν τον τρόπο, τα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία τους είναι υψηλότερα από τους νεότερους εργαζόμενους (Durantetal, 2016).

Η ικανοποίηση από την εργασία και η διάρκεια της υπηρεσίας φαίνεται να πάνε χέρι-χέρι. Αρκετές μελέτες έχουν δείξει ότι οι μακροχρόνιοι εργαζόμενοι είναι πιο ικανοποιημένοι με τις δουλειές τους από τις νέες προσλήψεις. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο ότι οι δυσαρεστημένοι εργαζόμενοι προχωρούν σε άλλες δουλειές, ενώ οι ικανοποιημένοι παραμένουν στην τρέχουσα θέση τους. Η εργασία που γίνεται για

μεγάλο χρονικό διάστημα αναπτύσσει αποτελεσματικότητα και άνεση στη δουλειά ενός ατόμου. Αυξάνει επίσης τον μισθό, την ασφάλεια της εργασίας, τη δύναμη και το κύρος. Ωστόσο, ο χρόνος που αφιερώνεται στην ίδια εργασία μπορεί να μειώσει την ικανοποίηση από την εργασία. Επιπλέον, τα άτομα που παραμένουν σε μια θέση για μεγάλο χρονικό διάστημα μπορεί να λάβουν καλύτερες ευκαιρίες προαγωγής και περισσότερη δύναμη. Ωστόσο, η μακροχρόνια απασχόληση μπορεί να μειώσει την ικανοποίηση από την εργασία (Ekeretal, 2017).

Σύμφωνα με το Μοντέλο Πέντε Παραγόντων των Costa & McCrae, τα πιο καθοριστικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας περιλαμβάνονται στο μοντέλο «μεγάλων πέντε». Αυτά περιλαμβάνουν την εξωστρέφεια, την ευσυνειδησία, τη συμφιλίωση και τον νευρωτισμό. Οι Arveyetal (2019) σημειώνουν ότι αυτά τα χαρακτηριστικά είναι πολύ σημαντικά στον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι βλέπουν και εκτελούν τη δουλειά τους. Αυτές οι ιδέες μπορούν να εφαρμοστούν σε οποιαδήποτε εργασία — όχι μόνο σε αυτές που σχετίζονται με την ψυχολογία. Η μεγάλη πεντάδα επηρεάζει επίσης την εργασιακή απόδοση, την ικανοποίηση και τη συμπεριφορά μέσω συγκεκριμένων παραδειγμάτων θέσεων εργασίας.

Σε αντίθεση με τη δημοφιλή πεποίθηση, μελέτες έχουν δείξει ότι τα υψηλά επίπεδα χαρακτηριστικών της προσωπικότητας που είναι αρνητικά ή θετικά μπορεί να επηρεάσουν την ικανοποίηση από την εργασία. Η ύπαρξη πολλών θετικών χαρακτηριστικών προσωπικότητας μπορεί να κάνει τους ανθρώπους να αισθάνονται ενεργητικοί, ενθουσιώδεις και ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους. Ωστόσο, η ύπαρξη πολλών αρνητικών χαρακτηριστικών προσωπικότητας μπορεί να οδηγήσει σε συναισθήματα απαισιοδοξίας, εξάντλησης και δυσαρέσκειας (Atasoy, 2014). Οι Bettesetal (2014) δήλωσαν επίσης ότι τα υψηλά επίπεδα αρνητικών χαρακτηριστικών προσωπικότητας κάνουν τους ανθρώπους να αισθάνονται δυστυχισμένοι στη δουλειά. Η εργασιακή ικανοποίηση είναι ένα πολυπαραγοντικό φαινόμενο που απαιτεί να ληφθούν υπόψη πολλοί διαφορετικοί παράγοντες. Οι θεωρίες που σχετίζονται με τα κίνητρα των εργαζομένων εξηγούν γιατί οι άνθρωποι νιώθουν ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους. Αυτές οι θεωρίες επηρεάζονται από ατομικούς, κοινωνικούς, οικονομικούς, οργανωτικούς και πολιτισμικούς παράγοντες καθώς και από άλλους περιβαλλοντικούς παράγοντες.

1.4 Επιπτώσεις και σημαντικότητα

Η παγκόσμια ερευνητική κοινότητα ενδιαφέρεται για την εργασιακή ικανοποίηση επειδή επηρεάζει τόσο τον εργαζόμενο όσο και τον εργοδότη, καθώς και το ευρύτερο κοινωνικό καλό. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο οι περισσότεροι ερευνητές το θεωρούν σημαντικό θέμα για μελέτη. Πολλοί πιστεύουν ότι τα διαφορετικά επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία έχουν σημαντικό αντίκτυπο σε πολλές διαφορετικές πτυχές της ζωής των ανθρώπων, όπως η συνολική ευτυχία και ευημερία, παραγωγικότητα και αποδοτικότητα εργασίας, εργασιακή συμπεριφορά, παραιτήσεις ή απουσίες προσωπικού, οργανωτική δέσμευση, άγχος και εξάντληση (Green, 2020). Επιπλέον, πιστεύεται ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι ένας σημαντικός παράγοντας στον καθορισμό της συνολικής ικανοποίησης των εργαζομένων από τη ζωή. Κατά συνέπεια, θεωρείται ένα εξαιρετικά σημαντικό θέμα τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους — αν και θα πρέπει να ληφθεί υπόψη και από τους δύο (House et al, 2016).

Οι Jones & George, (2018) βρήκαν ότι η υψηλή ικανοποίηση και κίνητρο των εργαζομένων οδηγεί σε αυξημένη παραγωγικότητα και αφοσίωση. Είναι σημαντικό να λαμβάνει κανείς υπόψη τα μειονεκτήματα της δυσαρέσκειας με τη δουλειά του. Αυτό συμβαίνει επειδή πολλοί άνθρωποι θεωρούν ότι ένα κακό εργασιακό περιβάλλον είναι αντανάκλαση της αυτοεκτίμησής τους. Αυτός είναι ο λόγος που οι άνθρωποι δίνουν τέτοια σημασία στην εργασιακή ικανοποίηση. Στην πραγματικότητα, πιστεύεται ότι οι περισσότεροι άνθρωποι ενδιαφέρονται για αυτήν την έννοια. Οι εργοδότες θέλουν να προσφέρουν στους εργαζόμενους τους υψηλή εργασιακή ικανοποίηση, έτσι ώστε τα θετικά αποτελέσματα της εργασίας τους να διαρκέσουν.

Η ικανοποίηση από την εργασία είναι σημαντική για την απόδοση στο χώρο εργασίας και την ψυχική υγεία. Προβλέπει επίσης θετικές συμπεριφορές και σταθερές συναισθηματικές καταστάσεις. Το πιο σημαντικό, η ικανοποίηση από την εργασία δείχνει την αποτελεσματικότητα ενός εργαζομένου. Κατά αυτόν τον τρόπο, είναι ένας σημαντικός παράγοντας σε πολλές επιχειρηματικές πρακτικές. Αυτές οι πρακτικές περιλαμβάνουν την αξιολόγηση της απόδοσης ενός εργαζομένου, την εφαρμογή διαφορετικών μεθόδων για την ενίσχυση της απόδοσης και τη βελτίωση άλλων πτυχών του χώρου εργασίας. Υπάρχουν αρκετοί τομείς που επηρεάζουν την ψυχολογική και

συναισθηματική κατάσταση ενός εργαζομένου. Αυτά περιλαμβάνουν την παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα της εργασίας, την κινητικότητα του προσωπικού, τις απουσίες, την επαγγελματική εξουθένωση. Επιπλέον, θα εξεταστούν μεμονωμένες ψυχολογικές και συναισθηματικές καταστάσεις που σχετίζονται με την ικανοποίηση ή τη δυσαρέσκεια με τη δουλειά τους. Αυτά περιλαμβάνουν τα επίπεδα άγχους και την ικανοποίηση από τη ζωή (Harputlu, 2014).

Πολλές μελέτες συνδέουν το κίνητρο και την ευτυχία των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι με υψηλά κίνητρα τείνουν να είναι παραγωγικοί. Επιπλέον, το κίνητρο των εργαζομένων συσχετίζεται ισχυρά με την εργασιακή ικανοποίηση. Ως αποτέλεσμα, φαίνεται ότι οι αποτελεσματικοί και χαρούμενοι υπάλληλοι τείνουν επίσης να έχουν καλή απόδοση. Πιστεύεται εδώ και πολλές δεκαετίες ότι οι εργαζόμενοι που είναι ευχαριστημένοι με τη δουλειά τους αυξάνουν την παραγωγικότητά τους. Αυτό αποδείχθηκε σε πολλές μελέτες, ξεκινώντας από τις δεκαετίες του 1930 και του 1940 μέχρι αργότερα τη δεκαετία του 1960. Αυτές περιλαμβάνουν τη μελέτη των Herzberg, Maunser και Snyderman (1959) που βρήκε μια θετική συσχέτιση μεταξύ του ηθικού στο χώρο εργασίας και της παραγωγικότητας (Jex & Berger, 2019).

Επιπλέον, άλλες μελέτες από τη δεκαετία του 1930 έως τη δεκαετία του 1950 βρήκαν παρόμοια αποτελέσματα. Υπάρχουν πολλές μελέτες που συνδέουν την ικανοποίηση των εργαζομένων με την απόδοση και την οργανωτική αποτελεσματικότητα. Η εργασιακή ικανοποίηση συσχετίζεται με υψηλότερη παραγωγικότητα μεταξύ των εργαζομένων και της εταιρείας τους και η υψηλότερη ικανοποίηση των εργαζομένων οδηγεί σε υψηλότερη οργανωτική αποτελεσματικότητα (Ivancevichetal, 2015).

Μερικοί ερευνητές αμφισβητούν την ιδέα ότι ένας ικανοποιημένος εργαζόμενος είναι πιο παραγωγικός από έναν δυσαρεστημένο. Αυτό συμβαίνει επειδή είναι δύσκολο να γίνει διάκριση μεταξύ των δύο. Οι περισσότερες μελέτες δείχνουν ότι η παραγωγικότητα και η ικανοποίηση δεν έχουν ισχυρή σχέση. Οι αυξήσεις στην παραγωγικότητα συνήθως συσχετίζονται με υψηλότερες αμοιβές. Αυτό παρακινεί τους εργαζόμενους να αυξήσουν την παραγωγικότητά τους προκειμένου να κερδίσουν υψηλότερες ανταμοιβές. Ωστόσο, οι υψηλότερες αμοιβές συχνά συσχετίζονται με υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία, γεγονός που υποδηλώνει ότι οι άνθρωποι αναζητούν υψηλότερη παραγωγικότητα για να κερδίσουν περισσότερα (Bogg & Cooper, 2015)

Παρόμοια αποτελέσματα έδειξαν οι Porter και Lawler το 1986. Όταν οι εργαζόμενοι λαμβάνουν χρηματικές ή ηθικές ανταμοιβές για την εργασία τους, η αίσθηση της ολοκλήρωσης τους κάνει την εργασία ικανοποιητική. Αυτό επηρεάζει έμμεσα τα επίπεδα παραγωγικότητάς τους ενθαρρύνοντας τους υπαλλήλους να δείξουν πίστη και να προσπαθήσουν να εξυπηρετήσουν τους στόχους του οργανισμού. Οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι θα ενισχύσουν επίσης την παραγωγικότητα, κάτι που τους ενθαρρύνει να συνεχίσουν να προσπαθούν για περισσότερες ανταμοιβές και να βελτιώσουν την παραγωγικότητά τους. Αυτός ο αυτοενισχυόμενος κύκλος μπορεί να οδηγήσει σε υψηλότερη παραγωγικότητα και αυξημένα επίπεδα ικανοποίησης (Bolin, 2007).

Πολλά από τα συμπεράσματα που εξήχθησαν από την έρευνα του Luthans το 1998 σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία και την παραγωγικότητα ήταν ασαφή. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η παραγωγικότητα είναι δύσκολο να μετρηθεί και τα αποτελέσματα από κάθε επάγγελμα έχουν μικρή αντικειμενική σύγκριση. Επιπλέον, υπάρχουν λίγες συνδέσεις μεταξύ ψυχολογικών επιπτώσεων και παραγωγικότητας όταν εξετάζονται οι ψυχικές καταστάσεις των εργαζομένων. Ωστόσο, είναι εύκολο να κατανοηθούν οι αρνητικές επιπτώσεις της δυσαρέσκειας όταν εξετάζονται άλλοι παράγοντες όπως το άγχος και οι κακές εργασιακές συνήθειες (Καρίμι, 2018).

Τα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία των εργαζομένων καθορίζονται από τη στάση και τη συμπεριφορά τους απέναντι στον χώρο εργασίας, την εργασία τους και τον οργανισμό που τους απασχολεί (Κουστέλιος, 2001). Η έρευνα των Khanetal (2012) προσδιόρισε μια ισχυρή σύνδεση μεταξύ της ικανοποίησης των εργαζομένων και της συμπεριφοράς των εργαζομένων(2019). Όταν οι εργαζόμενοι εκδηλώνουν θετικές στάσεις και συμπεριφορές προς τον χώρο εργασίας τους, δεν περιορίζονται από τα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί. Συμμετέχουν επίσης πρόθυμα σε δραστηριότητες εκτός της δουλειάς τους χωρίς να τους ζητηθεί. Επιπλέον, νιώθουν περήφανοι για την εταιρεία, τα επιτεύγματά της και τους συναδέλφους τους. Ένας ικανοποιημένος υπάλληλος είναι κάτι περισσότερο από έναν άλλο υπάλληλο. είναι πρεσβευτές για την εταιρεία που είναι προορατική για την επίλυση τυχόν ζητημάτων που μπορεί να επηρεάζουν τους συναδέλφους. Εργάζονται επίσης σκληρά για να επιτύχουν τους στόχους της εταιρείας με μια αίσθηση υπερηφάνειας για τον εαυτό τους και τα επιτεύγματα των συναδέλφων τους (Khanetal, 2012)

Αρκετές μελέτες έχουν δείξει ισχυρή συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της δέσμευσης των εργαζομένων. Οι άνθρωποι που είναι ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους είναι πιο παραγωγικοί, σπάνια απουσιάζουν από την εργασία και εργάζονται σκληρά για την επίτευξη των εταιρικών στόχων. Αυτά τα άτομα είναι επίσης λιγότερο πιθανό να εγκαταλείψουν τη δουλειά τους ή να απουσιάσουν από αυτές. Οι ερευνητές ανακάλυψαν επίσης ότι οι εργαζόμενοι που αφοσιώθηκαν στον οργανισμό τους ήταν σημαντικά λιγότερο πιθανό να εγκαταλείψουν τον οργανισμό τους από τους νέους εργαζόμενους. Αυτό συμβαίνει επειδή οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι μπορεί να είναι πιο διατεθειμένοι να παραμείνουν στις δουλειές ή τους οργανισμούς τους για μεγάλο χρονικό διάστημα. Επιπλέον, οι έμπειροι εργαζόμενοι φαίνεται να έχουν ασθενέστερη δέσμευση στους οργανισμούς τους από τους νέους (Bruce & Nyland, 2021).

Πολλές μελέτες δείχνουν ότι η δέσμευση των εργαζομένων στη δουλειά τους είναι αυτή που τους κάνει ικανοποιημένους. Ωστόσο, άλλες μελέτες δείχνουν ότι η ικανοποίηση από την εργασία αναγκάζει τους εργαζόμενους να δεσμεύονται για τη δουλειά τους. Ο λόγος αυτής της ασυμφωνίας είναι επειδή διαφορετικές μελέτες αναφέρουν αντικρουόμενα αποτελέσματα. Κάποιοι μιλούν για το πώς η δέσμευση προκαλεί ικανοποίηση, ενώ άλλοι λένε ότι η ικανοποίηση προκαλεί δέσμευση (Brunetto & Warthon, 2015).

Αν και τα δύο αυτά επιχειρήματα έχουν νόημα, πολλοί άνθρωποι διαφωνούν με αυτή τη σκέψη. Ορισμένοι παράγοντες καθορίζουν τη σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της κινητικότητας των εργαζομένων. Αυτές περιλαμβάνουν τις συνθήκες της αγοράς εργασίας, την ηλικία ή τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του εργαζομένου, την οικογενειακή του κατάσταση ή την οικογενειακή του κατάσταση, καθώς και τις διαφορές τους με άλλους συναδέλφους. Ένας άλλος σημαντικός δείκτης είναι το χρηματικό κόστος της απουσίας προσωπικού. Αυτό υπονομεύει την απόδοση ενός οργανισμού επειδή επηρεάζει αρνητικά το συνολικό ηθικό του προσωπικού. Επιπλέον, η συμπεριφορά ενός δυσαρεστημένου υπαλλήλου αντικατοπτρίζει αυτό περισσότερο από την απόδοση της εργασίας του (Cook, 2018).

Πολλές μελέτες έχουν δείξει μια συσχέτιση μεταξύ του εργασιακού άγχους και της χαμηλής ικανοποίησης των εργαζομένων από την εργασία τους. Επιπλέον, πολλές μελέτες δείχνουν ότι η εργασιακή ικανοποίηση συσχετίζεται θετικά με τη

συναισθηματική και ψυχική υγεία ενός εργαζομένου. Έδειξαν ότι το άγχος μπορεί να είναι ένας σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων. Και τα δύο άτομα που εμπλέκονται στη σχέση αναφέρουν ότι αισθάνονται άγχος και ανασφάλεια όταν δεν είναι ευχαριστημένοι με τη δουλειά τους. Αυτό συμβαίνει γιατί επιβαρύνονται υπερβολικά με πρόσθετες ευθύνες που δεν μπορούν να αντεπεξέλθουν (Crossman&Harris, 2016).

Το συχνό άγχος, ο μεγάλος φόρτος εργασίας, η αβεβαιότητα και η κούραση είναι μερικά από τα κοινά συμπτώματα κάποιου που πέφτει θύμα επαγγελματικής εξουθένωσης σε αυτή την κατάσταση. Οι Maslach και Jackson δηλώνουν ότι η επαγγελματική εξουθένωση εκδηλώνεται ως σύνδρομο κόπωσης με «κυνισμό», που είναι μια κατάσταση απάθειας, αποστασιοποίησης ή μειωμένου ενδιαφέροντος για εργασία. Η εξουθένωση προκαλεί χαμηλή εργασιακή απόδοση και ποιότητα υπηρεσιών, προκαλεί αδικαιολόγητες απουσίες και εγκατάλειψη λόγω δυσλειτουργιών όπως διαταραχές ύπνου, κατάθλιψη και οικογενειακά προβλήματα. Σχετίζεται επίσης με οικογενειακά προβλήματα, διαταραχές ύπνου και άλλες δυσλειτουργίες (Dalal, 2015).

Η σύγχρονη οργανωτική ψυχολογία θεωρεί ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι ένας από τους βασικούς της στόχους. Αυτό συμβαίνει επειδή η εργασία παίζει καθοριστικό ρόλο στη ζωή όλων και οι άνθρωποι συνήθως επιθυμούν την ικανοποίηση από την εργασία ως αποτέλεσμα. Στην πραγματικότητα, το ίδιο ισχύει και για την ικανοποίηση από τη ζωή. Οι άνθρωποι επιθυμούν τόσο εργασιακή ικανοποίηση όσο και προσωπική ικανοποίηση (Demirdag, 2015). Σύμφωνα με τους Georgeetal (2015), η επίτευξη αυτού του τύπου ψυχολογικής ισορροπίας βοηθά επίσης τους οργανισμούς να διατηρήσουν την αποτελεσματικότητά τους. Αυτό συμβαίνει επειδή η επίτευξη αυτών των ψυχολογικών καταστάσεων βοηθά τα άτομα να κατανοήσουν καλύτερα και να εκτιμήσουν τη σημασία της ζωής εκτός εργασίας. Επιπλέον, αυτά τα κράτη βοηθούν τα άτομα να κατανοήσουν καλύτερα τη θέση τους στον κόσμο κατανοώντας τις δικές τους ανάγκες και ελπίδες για το μέλλον (Georgeetal, 2015)

Πολλές μελέτες δείχνουν μια θετική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της συνολικής ευτυχίας. Η ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζει ακόμη και άλλες πτυχές της ζωής ενός ατόμου - όπως η σταθερότητα του γάμου - θετικά. Φαίνεται ότι υπάρχουν και αμφίδρομες σχέσεις μεταξύ της προσωπικής ευτυχίας και της

επαγγελματικής ολοκλήρωσης. Αυτό σημαίνει ότι η ευτυχία που νιώθουν οι άνθρωποι από τη δουλειά τους βοηθά να γίνουν πιο ικανοποιημένοι με τη ζωή (Getahunetal, 2018).

Οι Gholami Fesharaketal (2012) πιστεύουν ότι οι εργαζόμενοι που δεν είναι ευχαριστημένοι με τη ζωή τους συνήθως παραμένουν στην τρέχουσα εργασία τους. Ωστόσο, όσοι είναι θετικοί και αισιόδοξοι συχνά αναζητούν ένα καλύτερο. Είναι πιο πιθανό να εγκαταλείψουν μια δουλειά που τους κάνει δυστυχημένους από κάποιον που είναι γενικά δυσαρεστημένος με τη ζωή του. Η εργασία παρέχει στους εργαζόμενους αυτονομία, προσωπική ανάπτυξη και αυτοπραγμάτωση. Είναι επίσης σημαντικό για τον εργαζόμενο επειδή τον επηρεάζει προσωπικά. Αυτό συμβαίνει επειδή η εργασία προσφέρει ασφάλεια, πρόκληση, αναγνώριση και χρήση των ικανοτήτων ενός ατόμου. Συμβάλλει επίσης σε μια αίσθηση ολοκλήρωσης και αυτοπραγμάτωσης.

1.5 Τρόποι μέτρησης Εργασιακής Ικανοποίησης

Οι εταιρείες και οι οργανισμοί χρειάζονται μια διεπιστημονική προσέγγιση για την ικανοποίηση των εργαζομένων. Επηρεάζει κάθε πτυχή της επιχείρησης, συμπεριλαμβανομένου του πόσο αποτελεσματικός είναι ένας οργανισμός και πόσο καλά οι εργαζόμενοι εκτελούν τη δουλειά τους. Επηρεάζει επίσης τις ζωές των εργαζομένων, καθώς και τη συνολική κοινωνική ευημερία. Πολλές προκλήσεις βρίσκονται μπροστά για τους διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού όσον αφορά την ικανοποίηση από την εργασία. Για να το μετρήσουν, οι άνθρωποι πρέπει να εξετάσουν διάφορα στοιχεία: περιεχόμενο, συνθήκες και πλαίσιο εργασίας, προσωπικά χαρακτηριστικά, προσδοκίες και σύστημα αξιών των εργαζομένων, καθώς και υποκειμενικές εκτιμήσεις και συναισθήματα των ατόμων σχετικά με το τι παίρνουν από τη δουλειά τους. Η παγκόσμια βιβλιογραφία δείχνει ότι η μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης απαιτεί δύο προσεγγίσεις. Το ένα είναι μια ενιαία παγκόσμια αξιολόγηση που εξετάζει τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση και η άλλη είναι μια αθροιστική βαθμολογία που αντιμετωπίζει κάθε πτυχή μιας εργασίας ξεχωριστά (Hardyetal, 2013).

Οι επικριτές αυτής της μεθόδου ισχυρίζονται ότι δεν λαμβάνει υπόψη κάθε μεμονωμένη πτυχή της εργασίας. Αντίθετα, αναλύεται ολόκληρη η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης χωρίς να λαμβάνονται υπόψη συγκεκριμένες λεπτομέρειες για μια συγκεκριμένη εργασία. Αυτή η μέθοδος φέρεται να είναι εύκολη για τους

ερωτηθέντες στην ολοκλήρωση, καθιστώντας την ιδανική για συμμετοχή μεγάλης κλίμακας. Επίσης, παρά την έλλειψη αξιολόγησης της ικανοποίησης των εργαζομένων με συγκεκριμένες λεπτομέρειες σχετικά με την εργασία τους, αυτή η μέθοδος φαίνεται πολύ χρήσιμη στην ανάλυση. Η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια έννοια που είναι δύσκολο να οριστεί επειδή περιλαμβάνει τόσες πολλές διαφορετικές ιδέες. Ως αποτέλεσμα, κάθε ερώτηση σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση οδηγεί σε ένα παρόμοιο αποτέλεσμα (Jaiyeoba & Jibril, 2018).

Τα αποτελέσματα προηγούμενων δοκιμών που έγιναν από τον Herzberg το 1935 τον αποδεικνύουν σωστό στον ισχυρισμό του ότι τα άτομα πρέπει να βρίσκουν τη δουλειά τους ικανοποιητική. Αντί για μία μόνο κατηγορία, πρότεινε πέντε επίπεδα ικανοποίησης: οικογένεια, συνάδελφοι, παιχνίδι ρόλων, παίξιμο ενός οργάνου και ανταγωνισμός με άλλους. Όταν δηλώνουν ότι η εργασία τους είναι είτε α) μια δραστηριότητα χωρίς νόημα είτε β) «απλώς μια δουλειά», οι εργαζόμενοι έχουν διαφορετικές απαντήσεις. Μερικοί θεωρούν ότι η δουλειά τους είναι καταπιεστική, παρόλο που δεν υποφέρουν απαραίτητα εξαιτίας της (π.χ. λόγω χαμηλών αμοιβών ή κακών συνθηκών εργασίας). Ωστόσο, ορισμένοι θεωρούν ότι η δουλειά τους είναι ένα μέσο για την επίτευξη ενός σκοπού και εξακολουθούν να τη βρίσκουν ευχάριστη. Αυτό δείχνει ότι κάθε κατηγορία έχει το δικό της σύνολο θετικών και αρνητικών πλευρών (Judge & Larsen, 2011).

Ο Ενιαίος Παγκόσμιος Δείκτης προέρχεται από μια ερώτηση που ζητά από τους ερωτηθέντες να λάβουν υπόψη όλους τους παράγοντες. Το ερώτημα είναι: «Πόσο ικανοποιημένος είσαι από τη δουλειά σου;». Στη συνέχεια, οι συμμετέχοντες επιλέγουν έναν αριθμό μεταξύ 1 και 5, ο οποίος αντιπροσωπεύει μια κλίμακα από «πολύ ικανοποιημένος» έως «πολύ δυσαρεστημένος». Αυτοί οι αριθμοί αντιστοιχούν σε πέντε επιλογές στην κλίμακα Likert. Αυτή η διαδικασία εξαλείφει μικρές λεπτομέρειες που μπορεί να επηρεάσουν τη συνολική ικανοποίηση ενός ατόμου (Κρούπης, 2017).

Η αθροιστική μέθοδος βαθμολόγησης περιλαμβάνει τη συλλογή πληροφοριών από συνέντευξη ή ερωτηματολόγιο σχετικά με την ικανοποίηση του εργαζομένου από την εργασία του σε σχέση με μεμονωμένες πτυχές της δουλειάς του. Τα διαφορετικά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης μπορούν να οριστούν για κάθε πτυχή της εργασίας ή για μια ομάδα από αυτά. Κοινοί παράγοντες που λαμβάνονται υπόψη κατά τη βαθμολόγηση είναι ο μισθός, η επίβλεψη, η φύση της εργασίας και οι ευκαιρίες

προαγωγής. Οι άνθρωποι συμπληρώνουν τις έρευνές τους μεταξύ δύο επιλογών, όπως «ναι-όχι» ή «συμφωνώ-διαφωνώ». Εναλλακτικά, μπορούν να χρησιμοποιήσουν μια κλίμακα Likert που κυμαίνεται από 1 έως 7 βαθμούς. Αυτές οι κλίμακες μπορεί να είναι αριθμητικής ή λεκτικής φύσης. Οι ερευνητές αθροίζουν όλες τις απαντήσεις - μεμονωμένες βαθμολογίες - για να καταλήξουν σε μια τελική βαθμολογία. Επιπλέον, δείχνει πώς οι μεμονωμένες θέσεις εργασίας σχετίζονται με τη συνολική ευτυχία και εμπνέει προσαρμογές στις πολιτικές των τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού που παρακολουθούν τα αποτελέσματα (Levineetal, 2014).

Το 1969, μια θεωρία που προτάθηκε από τους Smith, Kendal και Hulin χρησιμοποιήθηκε για την ανάπτυξη ενός ερωτηματολογίου που ονομάζεται Job Descriptive Index ή JDI. Έγινε ένα από τα πιο ευρέως χρησιμοποιούμενα και αξιόπιστα ερωτηματολόγια για έρευνες ικανοποίησης από την εργασία λόγω της δημιουργίας του το 1987 από συναδέλφους του Smith, ο οποίος είναι Αμερικανός ψυχολόγος. Η φόρμα δυσαρέσκειας από την εργασία περιλαμβάνει 72 ερωτήσεις που μετρούν τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση ενός χρήστη, τη συμπεριφορά του ανώτερου, τον μισθό, τους συναδέλφους και τις ευκαιρίες προαγωγής. Κάθε ερώτηση είναι προσανατολισμένη στο επίθετο και ζητά μια απάντηση Likert τριών σημείων από τον ερωτώμενο (Liuetal, 2020).

Η Κλίμακα JIG δημιουργήθηκε από την ίδια ομάδα ερευνητών με την προηγούμενη. Μετρά τη συνολική ικανοποίηση, καθώς και τα μακροπρόθεσμα συναισθήματα για την εργασία. Ωστόσο, δεν περιλαμβάνει κανέναν από τους παράγοντες του JDI — που θεωρείται σημαντικός — στις 18 ερωτήσεις του. Αυτή η κλίμακα μετρά πόσο καλά οι άνθρωποι εκτελούν τη δουλειά τους και μπορεί να χρησιμοποιηθεί παράλληλα με άλλες κλίμακες (Maliketal, 2020).²

Το Job Diagnostic Survey, ή JDS, δημιουργήθηκε το 1974 από τους Oldam και Hakman. Το JDS εξετάζει πέντε βασικά στοιχεία της εργασίας. Λαμβάνει υπόψη την αυτονομία της εργασίας, τη σημασία της, πόσες δεξιότητες χρειάζονται και πώς αξιολογούνται οι εργαζόμενοι. Επιπλέον, εξετάζει εάν οι εργαζόμενοι είναι ευχαριστημένοι με τη δουλειά τους και αν αισθάνονται προσωπικά υπεύθυνοι για την εργασία τους. Αυτή η έρευνα στοχεύει να προσδιορίσει πόσο έντονα επηρεάζουν τα συναισθήματα των ανθρώπων τη συμπεριφορά τους. Αυτό μετρείται μέσω ενός ερωτηματολογίου με κλίμακα Likert που πηγαίνει από «διαφωνώ απόλυτα» σε

«συμφωνώ απόλυτα ή «απόλυτα ικανοποιημένος». Το ερωτηματολόγιο ζητά από τους ερωτηθέντες να απαντήσουν με έναν αριθμό μεταξύ ενός και επτά στην κλίμακα. Αφού το ολοκληρώσουν, οι ερευνητές προσπαθούν να απαντήσουν σε ερωτήσεις σχετικά με τα κίνητρα, τους επόπτες, τους συναδέλφους, την εργασία στο σύνολό της και την ανάπτυξη (Maliket al, 2020).

Ο Paul Spector δημιούργησε το Job Satisfaction Survey το 1985. Είναι ένα ερωτηματολόγιο που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη μέτρηση της ικανοποίησης από την εργασία και έχει προσαρμοστεί στον κλάδο των κοινωνικών υπηρεσιών. Ωστόσο, υπάρχουν και άλλες θέσεις εργασίας για τις οποίες μπορεί να χρησιμοποιηθεί, καθώς και άλλα πεδία έρευνας. Είναι ένα από τα πιο συχνά χρησιμοποιούμενα εργαλεία για τη μέτρηση της ικανοποίησης από την εργασία και θεωρείται ένα από τα πιο αξιόπιστα. Ένα ερωτηματολόγιο 36 ερωτήσεων παρέχει πληροφορίες σχετικά με την ικανοποίηση του ερωτώμενου σε εννέα διαφορετικές κατηγορίες χώρων εργασίας: μισθός, ευκαιρίες προαγωγής, συνάδελφοι, προϊστάμενος και καθήκοντα εργασίας σύμφωνα με το JDI. Εκτός από αυτό, οι ερωτηθέντες παρέχουν επίσης πληροφορίες σχετικά με την οργανωτική λειτουργικότητα και τις πρόσθετες εγκαταστάσεις, καθώς και την αναγνώριση, την επικοινωνία και τις πρόσθετες διευκολύνσεις. Οι απαντήσεις τους βαθμολογούνται σε κλίμακα Likert από το 1 έως το 6 με απαντήσεις που κυμαίνονται από διαφωνώ απόλυτα έως συμφωνώ απόλυτα (Naderi Anari, 2019).

Το ESI δημιουργήθηκε το 1991 από τον Κουστέλιο σε συνδυασμό με τον Μπαγιάτη 1997. Το ESI ερευνά τους εργαζόμενους σε έξι συγκεκριμένες πτυχές του η δουλειά τους: χρηματική αποζημίωση, προαγωγή, επίβλεψη από τους επόπτες, συνθήκες εργασίας και τον οργανισμό στο σύνολό του. Ορισμένες ερωτήσεις χρησιμοποιούν μια πεντάβαθμη κλίμακα Likert, αλλά άλλες υποστηρίζουν ότι η εγκυρότητά της δεν έχει επιβεβαιωθεί. Επιπλέον, ορισμένοι έχουν χαμηλές βαθμολογίες δείκτη αξιοπιστίας από τον δείκτη Cronbach's a (O'Sullivanetal, 2015).

Το Minnesota Satisfaction Questionnaire είναι ένα πολύ γνωστό εργαλείο που το βρίσκουμε σε δύο εκδόσεις. Η εκτεταμένη φόρμα αποτελείται από 100 ερωτήσεις και διερευνά 20 διαφορετικές ανάγκες που σχετίζονται με την εργασία. Επίσης, συσχετίζει αυτές τις ανάγκες με 20 διαφορετικές διαστάσεις εργασίας. Η σύντομη έκδοση περιέχει μόνο 20 ερωτήσεις και μετρά 20 διαφορετικές πτυχές της εργασίας. Κάθε ερώτηση χρησιμοποιεί μια κλίμακα Likert πέντε βαθμών για τη μέτρηση της ικανοποίησης, με

απαντήσεις που κυμαίνονται από εντελώς δυσαρεστημένος έως πλήρως ικανοποιημένος. Το MSQ μετρά επίσης τρεις τύπους ικανοποίησης: την εσωτερική, την εξωτερική και τη συνολική. Η εγγενής ικανοποίηση προέρχεται από πηγές όπως η ευτυχία ή η ολοκλήρωση. Η εξωτερική ικανοποίηση προέρχεται από πηγές όπως χρήματα ή ανταμοιβές. και η συνολική ικανοποίηση προέρχεται από έναν συνδυασμό τόσο εξωτερικών όσο και εσωτερικών πηγών. Το MSQ έχει είκοσι σχετικές διαστάσεις που πρέπει να ληφθούν υπόψη, συμπεριλαμβανομένης της δραστηριότητας, της ανεξαρτησίας, της κοινωνικής θέσης, της εποπτείας ως ανθρώπινης σχέσης, της επιτήρησης της τεχνολογίας, των ηθικών αξιών, της παροχής κοινωνικής υπηρεσίας, της ισχύος και της ανάπτυξης ικανοτήτων. Επιπλέον, το MSQ εξετάζει τις αμοιβές, τις προαγωγές, την ευθύνη, τις συνθήκες εργασίας και τους συναδέλφους. Διαφορετικές πτυχές της εργασίας κάθε ερωτώμενου πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τη μέτρηση της ικανοποίησης (Spector 2008), όπως η φύση της εργασίας και η αμοιβή ή οι συνθήκες εργασίας. Επιπλέον, όλοι αυτοί οι παράγοντες θα πρέπει να συσχετίζονται με τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία κάποιου (Ofoegbu, 2014).

Τα εργαλεία αξιολόγησης μετρούν με ακρίβεια τη σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και των πολλών συνιστωσών της. Όταν συνδυάζονται, αυτά τα αποτελέσματα αποδίδουν μια πιο ακριβή εκτίμηση της συνολικής ικανοποίησης. Αυτά τα εργαλεία μπορούν να παρέχουν μια πρακτική μέτρηση της συνολικής ικανοποίησης εάν ληφθούν υπόψη όλοι οι σχετικοί παράγοντες που σχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίηση. Πολλές μελέτες στη διεθνή σφαίρα επικεντρώνονται στα πιο δημοφιλή εργαλεία. Μερικά από αυτά τα εργαλεία εξετάζουν συγκεκριμένες πτυχές της εργασίας, όπως η ικανοποίηση από το σύστημα αποζημίωσης μιας εταιρείας. Η αθροιστική μέθοδος χρησιμοποιείται επίσης συνήθως, παρά το γεγονός ότι η έλλειψη εγκυρότητάς της αμφισβητείται. Επιπλέον, αυτές οι μελέτες χρησιμοποιούν τις πιο δημοφιλείς τεχνικές επειδή είναι εύχρηστες (Oldendick, 2012).

1.6 Ανακεφαλαίωση

Ανακεφαλαιώνοντας την ενότητα αυτή, συμπεραίνουμε πως η εργασιακή ικανοποίηση του ατόμου είναι πολυδιάστατη και εξαιρετικά σημαντική, καθώς ο κάθε άνθρωπος αφιερώνει όχι μόνο τον χρόνο του για να ανταπεξέλθει στα καθημερινά του καθήκοντα αλλά και την ψυχική και πνευματική του ικανότητα ώστε το τελικό αποτέλεσμα της εργασίας του να είναι καθ' όλα άρτιο και φυσικά ο οργανισμός τον οποίο

αντιπροσωπεύει, ικανοποιημένος.Επομένως, η εργασιακή απόδοση του ατόμου οφείλεται τόσο στις φυσικές του ικανότητες, όσο και στις ψυχικές αλλά πολύ περισσότερο απ' όλα αυτά, στην προσωπική του διάθεση να αξιοποιήσει τις δυνατότητες του για το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα.Εν κατακλείδι, εύλογα συμπεραίνουμε πως η εργασιακή ικανοποίηση του ατόμου φέρει σημαντικές επιπτώσεις στο τελικό αποτέλεσμα της εργασίας του, είτε αυτό θα επηρεαστεί θετικά, είτε αρνητικά από τα προσωπικά του ερεθίσματα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ & ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

2.1 Εισαγωγή

Τα σχολεία σήμερα επικεντρώνονται στην παγκόσμια κατανόηση και στην εξατομικευμένη εκπαίδευση. Ωστόσο, ένα παραδοσιακό σχολείο που επικεντρώνεται σε αυταρχικές δομές και όπου κυριαρχούν οι δάσκαλοι εξακολουθεί να υπάρχει. Αντί να διοικούν μια ολόκληρη τάξη, τα σύγχρονα σχολεία ενθαρρύνουν τους δασκάλους να γνωρίζουν καλά την εκπαίδευση και την παιδαγωγική. Θέλουν επίσης να έχουν μια δυναμική προσωπικότητα με ευρεία προοπτική. Τα σύγχρονα σχολεία απαιτούν από τους δασκάλους να είναι πολυδιάστατοι. Πρέπει να κατέχουν γνώση του αντικειμένου τους, καθώς και δεξιότητες στη διαχείριση της τάξης, τη συμβουλευτική, την αξιολόγηση, την επικοινωνία και την υπεράσπιση στην αίθουσα του δικαστηρίου. Επιπλέον, πρέπει να έχουν διδακτικές ικανότητες, ερευνητικές και διαγνωστικές δεξιότητες, επιχειρηματικά ταλέντα και ηθικό σθένος (Organ & Ryan, 2015).

Με άλλα λόγια, πρέπει να μπορούν να εκτελούν πολλαπλούς ρόλους ταυτόχρονα: παιδαγωγός, σύμβουλος, ξεναγός, οραματιστής και όχι μόνο. Κάποιοι υποστηρίζουν ότι αυτό οφείλεται στην αναγκαιότητα των σύγχρονων σχολείων να βελτιώνουν συνεχώς τα εκπαιδευτικά τους έργα — όπως και κάθε άλλη επιχείρηση. Ως «κύριος πυλώνας και οραματιστής της εκπαιδευτικής προσπάθειας», ο εκπαιδευτικός παίζει σημαντικό ρόλο στην εκπαιδευτική διαδικασία. Η σημασία του δασκάλου πηγάζει από την ικανότητά τους να εκπαιδεύονται με συνέπεια μέσα από τις τεχνολογικές προόδους στον τομέα. Επιπλέον, οι εκπαιδευτικοί αναμένεται να ολοκληρώσουν όλο και πιο πολύπλοκα καθήκοντα χωρίς να θυσιάσουν τον ρόλο τους ως μέλη του οργανωμένου

σχολικού συστήματος. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι υπόκεινται σε κανόνες, υποχρεωμένοι να ανταποκρίνονται στις προσδοκίες και τις απαιτήσεις από όλες τις κοινωνικές ομάδες που εμπλέκονται στην εκπαιδευτική διαδικασία - κάτι που καθορίζει τη συνολική σημασία και τον σκοπό τους . Και εφόσον εργάζονται σε σχολικό πλαίσιο, πρέπει να τηρούν πρόσθετους κανόνες που θέτουν όρια στον ρόλο τους (Pinder, 2018) .

2.2 Εργασιακά Ικανοποιημένοι εκπαιδευτικοί

Είναι σημαντικό να μελετήσουμε τους παράγοντες ικανοποίησης και κινήτρων των εκπαιδευτικών για να κατανοήσουμε τη σημασία της διερεύνησης και της μελέτης της ικανοποίησης από την εργασία. Η κατανόηση αυτού του σημαντικού γεγονότος οδηγεί στην πεποίθηση ότι οι εκπαιδευτικοί έχουν τη μεγαλύτερη επιρροή στην εκπαιδευτική διαδικασία των μαθητών τους. Οι δάσκαλοι επιλέγουν το επάγγελμά τους λόγω αλτρουιστικών τάσεων όπως το να θέλουν να βοηθήσουν τους μαθητές και να βοηθήσουν την κοινωνία. Οι άνθρωποι που επιλέγουν τη διδασκαλία ως επάγγελμα συνήθως δεν αναζητούν ασφάλεια εργασίας ή κύρος. Αντίθετα, θέλουν να βοηθήσουν τους μαθητές και να συνεισφέρουν στην κοινωνία. Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού έχει έναν άλλο στόχο εκτός από την εκπαίδευση: την εργασιακή ικανοποίηση. Αυτός ο στόχος συνδέεται στενά με το επάγγελμα του εκπαιδευτικού διότι είναι σημαντικό για την εκπαιδευτική πολιτική να προσελκύει και να διατηρεί κίνητρα και ικανούς εκπαιδευτικούς (Scott, 2014).

Ταυτόχρονα, η διατήρηση ενός εργαζομένου σε αυτή τη θέση σχετίζεται άμεσα με την εργασιακή ικανοποίηση. Ο Bergmannetal (2014) δηλώνει ότι οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι αισθάνονται δικαιωμένοι για την επιλογή του επαγγέλματός τους. Η συναισθηματική τους δέσμευση στους εκπαιδευτικούς τους στόχους αυξάνεται και η απόδοσή τους πολλαπλασιάζεται. Ως αποτέλεσμα αυτής της αυξημένης δέσμευσης και απόδοσης, οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται υπέροχα για τη δουλειά τους και είναι πιο ευτυχισμένοι. Επομένως, είναι πιο πιθανό να παραμείνουν στις θέσεις τους (Green, 2020).

Το σχολείο και οι δάσκαλοι παρακινούν ο ένας τον άλλον. Κατά αυτόν τον τρόπο,, η εργασιακή ικανοποίηση ενός εκπαιδευτικού έχει μεγάλο αντίκτυπο στην αποτελεσματικότητά του ως εκπαιδευτικού. Συγκεκριμένα, τα ισχυρά επίπεδα

ικανοποίησης από την εργασία δείχνουν ότι ένας δάσκαλος είναι αφοσιωμένος στο επάγγελμά του και ενθαρρύνει θετικές συμπεριφορές. Αυτή η σύνδεση είναι λογική - και οι δύο παράγοντες είναι κρίσιμοι για την αποτελεσματική εκπαίδευση και την επίτευξη των στόχων των εκπαιδευτικών οργανισμών. Στην πραγματικότητα, η έρευνα δείχνει ότι τα υψηλά επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία ενεργοποιούν θετικές στάσεις και συμπεριφορές στο χώρο εργασίας. Αυτά τα αποτελέσματα επηρεάζουν πολλές πτυχές του εκπαιδευτικού έργου: τα μαθησιακά αποτελέσματα των μαθητών, την ακρίβεια και τη συμπεριφορά στην τάξη, τη δέσμευση στην αποστολή του σχολείου και άλλες σημαντικές πτυχές (Aamodt, 2019).

Σύμφωνα με τον House et al (2016), οι δάσκαλοι έχουν μια αίσθηση ταυτότητας όταν αποφασίζουν να δεσμευτούν σε ένα επάγγελμα. Αυτή η απόφαση είναι μια επένδυση που επηρεάζει τη συμπεριφορά και τα κίνητρά τους. Όταν έχουν υψηλά εγγενή κίνητρα καθώς και δέσμευση, οι δάσκαλοι αποτελούν αποτελεσματικό μέρος του εκπαιδευτικού συστήματος. Η ικανοποίηση από την εργασία βελτιώνει αυτήν την εξίσωση τόσο για κίνητρα όσο και για δέσμευση. Για να αισθάνεται χαρά και ικανοποίηση στο περιβάλλον της τάξης του, ένας δάσκαλος πρέπει να είναι αφοσιωμένος στον διδακτικό του ρόλο. Αυτό συμβαίνει επειδή οι δάσκαλοι χρησιμοποιούν αυτή την αφοσίωση ως κύρια πηγή κινήτρων. Αυτό μπορεί να φανεί μέσω των θετικών επιδράσεων που έχει ο ενθουσιασμός στην αποτελεσματικότητα ενός δασκάλου.

Επιπλέον, αυτό το πάθος που αισθάνονται οι εκπαιδευτικοί μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη απόλαυση και επιτυχία για τους ίδιους και τους μαθητές τους. Είναι σημαντικό να είναι κανείς ικανοποιημένος με τη δουλειά του ως δάσκαλος προκειμένου να επιτύχει επαγγελματική επιτυχία και ευημερία στο σχολείο. Αυτό συμβαίνει επειδή η αποτελεσματικότητα και η ευτυχία των σχολείων εξαρτώνται από την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, όπως αναφέρουν οι Bergmann et al (2014). Εξ ορισμού, οι δάσκαλοι διαμορφώνουν το μέλλον των αυριανών πολιτών διδάσκοντάς τους την κοινωνική και συναισθηματική ανάπτυξη, τη μελλοντική τους καριέρα, πώς να ενεργούν και να γίνονται αποδεκτοί από τους συμμαθητές τους, καθώς και μαθήματα που θα συμβάλουν στην ανάπτυξη της κοινωνίας. Επιπλέον, αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο είναι απαραίτητο για τους εκπαιδευτικούς να είναι χαρούμενοι στη δουλειά τους— επηρεάζει όλες τις πτυχές της ζωής στο σχολείο.

Η επαγγελματική δυσαρέσκεια των εκπαιδευτικών είναι πιθανό να έχει πολλές επιπτώσεις στην αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού τους έργου και στην εύρυθμη λειτουργία των σχολείων τους. Τα χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης των εκπαιδευτικών είναι πιο πιθανό να συνδέονται με υψηλά επίπεδα εργασιακού άγχους, συχνές απουσίες από την εργασία, προβλήματα κακής συμπεριφοράς, μειωμένη αποτελεσματικότητα, εξουθένωση και ακόμη και μόνιμη αποχώρηση από το εκπαιδευτικό επάγγελμα. Επιπλέον, τα υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης των εκπαιδευτικών συνδέονται με καλύτερη ποιότητα διδασκαλίας και μπορούν αθροιστικά να οδηγήσουν σε σταθερή βελτίωση της εκπαιδευτικής ποιότητας (Dragoetal, 2013).

Σύμφωνα με έρευνα της Αμερικανικής Ψυχολογικής Εταιρείας, τα χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης και η μεγαλύτερη εργασιακή πίεση μεταξύ των εκπαιδευτικών οδηγούν σε επιδείνωση της ψυχικής και σωματικής υγείας. Με τη σειρά του, αυτό επηρεάζει αρνητικά την ποιότητα της διδασκαλίας τους όπως αναφέρεται στους Demirel & Erdamar (2019). Επιπλέον, οι δάσκαλοι που υποφέρουν από συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης έχουν δει σημαντικές μειώσεις στα κίνητρα και τις ακαδημαϊκές επιδόσεις μεταξύ των μαθητών τους.

Σε μια μελέτη του ο Hirschfeld (2020) ανακάλυψε ότι ένα σημαντικό ποσοστό των δασκάλων αισθάνονταν ανεκπλήρωτοι στη δουλειά τους. Μερικοί από αυτούς τους δασκάλους εγκατέλειψαν το επάγγελμα του δασκάλου, ενώ άλλοι παρέμειναν απαθείς ή ανθυγιεινοί. Έδειξαν επίσης χαμηλότερη εκπαιδευτική επιτυχία σε σύγκριση με άλλους εκπαιδευτικούς με συγκρίσιμη εκπαίδευση και εμπειρία. Αυτή η έρευνα απέδειξε ότι η δυσαρέσκεια από την εργασία των εκπαιδευτικών έχει σημαντικές συνέπειες για τους μαθητές, καθώς τους περιορίζει από το να λαμβάνουν υψηλής ποιότητας διδασκαλία από πιο επιτυχημένους δασκάλους. Επομένως, η κατανόηση της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών είναι εξαιρετικά σημαντική για τους εκπαιδευτικούς προκειμένου να βελτιώσουν την εκπαίδευση.

Η κατανόηση των παραγόντων που συμβάλλουν στην εργασιακή ικανοποίηση ενός εκπαιδευτικού είναι σημαντική για την αξιολόγηση του επιπέδου ικανοποίησής του. Αυτό περιλαμβάνει την εξέταση των ψυχολογικών, γνωστικών και συμπεριφορικών αναγκών του δασκάλου καθώς και του βαθμού κινήτρων του. Οι Hornetal. (2004) ανέφερε ότι τόσο οι εξωτερικοί όσο και οι εσωτερικοί παράγοντες επηρεάζουν το επίπεδο ικανοποίησης ενός εκπαιδευτικού. Εξωτερικοί παράγοντες όπως τα κίνητρα

συνήθως αποθαρρύνονται από τους εκπαιδευτικούς, αλλά στην πραγματικότητα ενθαρρύνονται από στοχαστές υψηλότερου επιπέδου. Άλλοι εξωτερικοί παράγοντες περιλαμβάνουν το κίνητρο για ανταγωνιστικότητα και την ανάγκη για προσωπική πρόοδο. Από την άλλη πλευρά, εγγενείς παράγοντες οδηγούν συχνότερα σε θετικά συναισθήματα κατά τη διάρκεια της εργασίας, όπως η αυτοπραγμάτωση ή η δημιουργικότητα. Αυτός είναι ο λόγος που πολλοί επιλέγουν να εργαστούν ως εκπαιδευτικοί. Είναι επειδή τους αρέσει να εργάζονται με παιδιά και άλλους μαθητές ή τους αρέσει να είναι δάσκαλοι (Hirschfeld, 2020).

Ο Sergioanni το 1967 διεξήγαγε μια από τις πρώτες μελέτες σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ των δασκάλων. Αυτό βασίστηκε στη θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg. Εξέτασε τη σχέση μεταξύ παραγόντων όπως η ολοκλήρωση, η ευθύνη και η αναγνώριση και οι «παράγοντες υγιεινής» στη δουλειά ενός δασκάλου. Η μελέτη διαπίστωσε ότι τόσο τα κίνητρα όσο και οι παράγοντες υγιεινής είχαν θετικές επιπτώσεις στην ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Ορισμένοι άλλοι παράγοντες συμβάλλουν επίσης στα αισθήματα δυσαρέσκειας των εκπαιδευτικών με την εργασία τους. Αυτά περιλαμβάνουν ηγεσία, ανταμοιβές, σχέσεις με προϊστάμενους και συναδέλφους, συνθήκες εργασίας και ηθικό μεταξύ των συναδέλφων (Lamond & Spector, 2020). Μια έρευνα του Kim (2015) εξέτασε δασκάλους τόσο στα δημόσια όσο και στα ιδιωτικά εκπαιδευτικά συστήματα. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η αυτονομία που έχουν οι δάσκαλοι στην εργασία τους, η συμπεριφορά των μαθητών, η ηγετική υποστήριξη, το κλίμα στην τάξη, η διαχείριση της τάξης και η υποστήριξη των γονέων ήταν όλοι σημαντικοί παράγοντες που επηρεάζουν το πόσο ικανοποιημένοι είναι οι δάσκαλοι από τη δουλειά τους. Επιπλέον, άλλα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι ορισμένοι δημογραφικοί παράγοντες όπως η ηλικία, το φύλο και τα χρόνια υπηρεσίας επηρέασαν την εργασιακή ικανοποίηση αλλά όχι με καθοριστικό τρόπο. Αρκετές μελέτες έχουν δείξει ότι ο μισθός και τα επιδόματα παίζουν σημαντικό ρόλο στη συνολική ικανοποίηση και τα κίνητρα των εκπαιδευτικών. Επιπλέον, η ηλικία, το φύλο και άλλοι δημογραφικοί παράγοντες έχουν σημαντικές επιπτώσεις στα επίπεδα άγχους και στα κίνητρα των εκπαιδευτικών. Πιο συγκεκριμένα, η ηλικία, το φύλο και το μορφωτικό επίπεδο φαίνεται να είναι οι πιο καθοριστικοί παράγοντες όσον αφορά την εργασιακή εμπειρία και τα κίνητρα των εκπαιδευτικών. Υπάρχουν σημαντικές διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Οι γυναίκες έχουν χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση από τους άνδρες όταν πρόκειται για πολλές πτυχές της εργασίας τους. Οι δάσκαλοι καθορίζουν την επαγγελματική τους ικανοποίηση μέσω της εκπλήρωσης της εργασίας ή της άνεσης. Ωστόσο, δεν έχει καθοριστεί μια σαφέστερη απάντηση ως προς το τι σημαίνει ο όρος. Κάποιοι πιστεύουν ότι σημαίνει και άνεση και πληρότητα στην εργασία, ενώ άλλοι πιστεύουν ότι σημαίνει μόνο εκπλήρωση. Πολλοί άλλοι παράγοντες πιστεύεται ότι επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Αυτά περιλαμβάνουν τον μισθό, τις σχέσεις με τους μαθητές και τον τρόπο διαχείρισης των σχολικών μονάδων. Ένας άλλος παράγοντας είναι επίσης το φύλο — ορισμένοι πιστεύουν ότι οι γυναίκες είναι πιο ικανοποιημένες με τη δουλειά τους από τους άνδρες (Grant, 2014).

Διαφορετικά σχολεία έχουν διαφορετικό κλίμα. Αυτό περιλαμβάνει τη διαφάνεια της διοίκησης, την επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων και τη δίκαιη μεταχείριση της εργασίας των εργαζομένων. Οι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών περιλαμβάνουν τον ρόλο της διοίκησης, το φύλο, την ηλικία και την οικογενειακή κατάσταση. Άλλοι παράγοντες περιλαμβάνουν τις ηγετικές δεξιότητες του προϊστάμενου, την επικοινωνία μεταξύ των συναδέλφων, την αναγνώριση της εργασίας και τα συναισθήματα για τον προϊστάμενο. Το εργασιακό περιβάλλον και τα οφέλη που αντιλαμβάνονται οι εκπαιδευτικοί από την απασχόλησή τους τραβούν ιδιαίτερη προσοχή. Πρόσθετα ζητήματα περιλαμβάνουν το αυξημένο όριο προαγωγής, τη δυσκολία της εργασίας λόγω γραφειοκρατίας, κανόνων και διαδικασιών, το φόρτο πρόσθετων ευθυνών και χρόνου, τον μισθό και τις πιθανές αυξήσεις που λαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί και την ύπαρξη σαφών στόχων στη διοίκηση του εκπαιδευτικού συστήματος. Τα πρόσθετα οφέλη περιλαμβάνουν τη συνεργασία μεταξύ των συναδέλφων, τη σύγκρουση μεταξύ τους, την προσωπική σημασία του δασκάλου για την εργασία και την απόδοσή τους, την υποστήριξη από τον ηγέτη στις προσπάθειές τους και την αντίληψη του δασκάλου ότι η εργασία τους παρεμποδίζεται από την ανικανότητα των άλλων εργαζομένων (Dragoetal, 2013).

Οι Demirel & Erdamar (2019) μελέτησαν τις επιδράσεις διαφορετικών παραγόντων στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών σε μακροοικονομικό, καθώς και σε μικρότερα επίπεδα. Προσδιόρισε ότι το άγχος των δασκάλων στην εργασία προέρχεται από πολλές διαφορετικές αιτίες. Αυτά περιλαμβάνουν την αντιμετώπιση μαθητών που δεν έχουν κίνητρο να μάθουν, την πίεση χρόνου, τον υπερβολικό φόρτο εργασίας, την αξιολόγηση από άλλους, τις κακές συνθήκες εργασίας και τα προβλήματα

αυτοεκτίμησης. Αναφέρονται επίσης ζητήματα που σχετίζονται με το εκπαιδευτικό σύστημα, όπως η αντιμετώπιση θεμάτων διαχείρισης, η αλλαγή θέσεων εργασίας, οι συγκρούσεις με τους συναδέλφους και το κύρος. Έλαβε επίσης υπόψη του τα δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως η ηλικία και το φύλο κατά τη μελέτη της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Σε μικροεπίπεδο, τόνισε πολλούς άλλους παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση των δασκάλων: πώς το υπόβαθρο του δασκάλου επηρεάζει την εμπειρία τους (όπως η εργασιακή εμπειρία ή το μορφωτικό επίπεδο), τις συνθήκες εργασίας (συμπεριλαμβανομένης της ηγεσίας και των σχέσεων με τους συναδέλφους), την ηγεσία και τις συνθήκες στο σχολείο.

Αρκετές μελέτες υποδεικνύουν ότι οι δάσκαλοι είναι ευχαριστημένοι με τη δουλειά τους όταν τους αναγνωρίζουν, τους ενθαρρύνουν να εξελιχθούν και τους δίνεται μια ατμόσφαιρα συνεργασίας στο σχολείο. Οι Jyoti & Sharma (2016) συνέλεξαν πληροφορίες τόσο από δημόσια όσο και από ιδιωτικά δημοτικά σχολεία στις ΗΠΑ. Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας έδειξαν ότι οι ηγέτες που υποστήριζαν τους συναδέλφους τους και δημιούργησαν ένα κλίμα συνεργασίας ήταν σημαντικοί για την αίσθηση δέσμευσης και ικανοποίησης από την εργασία των εκπαιδευτικών. Μια δεύτερη μελέτη που διεξήχθη στην Αμερική από τον Faing (2016) διερεύνησε παράγοντες που παρακινούν τους δασκάλους της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Οι πιο κινητήριες δυνάμεις ήταν το εργασιακό ενδιαφέρον, η αναγνώριση της δουλειάς τους, η προσωπική ανάπτυξη και η προαγωγή.

Ομάδα ερευνητών κατέληξαν σε αντίθετα συμπεράσματα όταν εξέτασαν τις επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης και της αφοσίωσης στις αντίστοιχες σταδιοδρομίες τους. Οι Lamond² & Spector, (2020) μελέτησαν τις επαγγελματικές επιλογές των Φινλανδών δασκάλων. Ανακάλυψαν ότι τα υψηλά επίπεδα αφοσίωσης οδηγούν σε εξάντληση, ενώ τα χαμηλά επίπεδα προκαλούν ικανοποίηση. Πέντε παράγοντες παίζουν ρόλο στον καθορισμό του ποιο από αυτά τα δύο αποτελέσματα θα ακολουθήσει: i) πρόσβαση σε πληροφορίες. ii) έλεγχος εργασίας. iii) υποστήριξη από ανωτέρους. iv) ένα καινοτόμο σχολικό περιβάλλον. και v) ένα θετικό κοινωνικό και επικοινωνιακό κλίμα. Οι άνθρωποι συχνά μελετούν την έννοια της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών λόγω των επιπτώσεών της στην ποιότητα της εκπαίδευσης. Αυτό συμβαίνει επειδή πολλοί άνθρωποι θέλουν να καταλάβουν γιατί οι δάσκαλοι που είναι ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους προσφέρουν υψηλότερη ποιότητα εκπαίδευσης από εκείνους που δεν είναι. Ο εκπαιδευτικός τομέας προσφέρει

πολλούς δρόμους για έρευνα λόγω των απεριόριστων θεμάτων που μπορεί να εξερευνήσει.

2.3 Εκπαιδευτικό Σύστημα

Το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα χαρακτηρίζεται ως *συγκεντρωτικό*. Το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων έχει τη διοικητική ευθύνη του εκπαιδευτικού συστήματος, ενώ για το σχεδιασμό και την εφαρμογή της εκπαιδευτικής πολιτικής, υποστηρίζεται και συνεργάζεται με το Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής (ΙΕΠ). Σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, οι Περιφερειακές Διευθύνσεις Εκπαίδευσης και οι Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης εποπτεύουν την υλοποίηση της εθνικής εκπαιδευτικής πολιτικής και την εύρυθμη λειτουργία των σχολικών μονάδων αντίστοιχα. Παράλληλα, λειτουργούν τα Περιφερειακά Κέντρα Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού, τα Κέντρα Εκπαιδευτικής και Συμβουλευτικής Υποστήριξης, τα Σχολικά Δίκτυα Εκπαιδευτικής Υποστήριξης, και άλλες επιτροπές και εποπτευόμενοι φορείς του Υπουργείου (Κρούπης κ.α., 2017).

Το εκπαιδευτικό σύστημα της Ελλάδας διαθέτει τρεις βαθμίδες τυπικής εκπαίδευσης. Τα σχολεία και τα νηπιαγωγεία παρέχουν υποχρεωτική εκπαίδευση από την ηλικία των τεσσάρων ετών. Οι μαθητές σε αυτά τα ιδρύματα φοιτούν σε διετές Νηπιαγωγεία και εξαετή δημοτικά σχολεία. Τα γυμνάσια και τα λύκεια απαιτούν τη φοίτηση από μαθητές ηλικίας 12 έως 18 ετών. Προσφέρουν τριετή δευτεροβάθμια εκπαίδευση που πρέπει να ολοκληρώσουν οι μαθητές. Οι μαθητές μπορούν να επιλέξουν ανάμεσα σε Γενικό ή Επαγγελματικό Λύκειο που προσφέρει είτε Ημερήσιο είτε Απογευματινό πρόγραμμα. Τρία χρόνια μη υποχρεωτικής μελέτης είναι μέρος αυτής της ταξινόμησης. Τα δημόσια κολέγια και πανεπιστήμια αποτελούν τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Τα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας προσφέρουν επαγγελματική κατάρτιση στις κοινότητές τους. Επιπλέον, υπάρχουν Κέντρα Δια Βίου Μάθησης, Κολλέγια και Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης που λειτουργούν εκτός ενός τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος. Η εκπαίδευση είναι συνταγματικά κατοχυρωμένη για όλες τις βαθμίδες σε όλα τα σχολεία — δημόσια και ιδιωτικά. Οι μαθητές των 11 σχολείων έχουν πρόσβαση στην Δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Όλη η εκπαίδευση στη χώρα παρέχεται από εκπαιδευτικούς καταρτισμένους στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Συνήθως είναι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί, μόνιμοι εκπαιδευτικοί με σύμβαση

αορίστου χρόνου ή ωρομίσθιοι. Στα δημοτικά σχολεία, το υπουργείο περιγράφει ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα σπουδών που ακολουθείται από αναπληρωτές εκπαιδευτικούς, μόνιμους εκπαιδευτικούς με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή ωρομίσθιους (Παναγόπουλος κ.α., 2014).

Οι πρόσφατες κοινωνικές, πολιτικές και οικονομικές τάσεις έχουν απαιτήσει νέα δεδομένα και μεταρρυθμίσεις στο εκπαιδευτικό σύστημα. Αυτά περιλαμβάνουν αύξηση του αριθμού των μεταναστών, χαμηλό ποσοστό γεννήσεων και αλλαγή της ευρωπαϊκής εκπαιδευτικής πολιτικής. Άλλοι λόγοι για την αλλαγή στην εκπαίδευση περιλαμβάνουν την οικονομική ύφεση και τις αλλαγές ηλικιακής κατανομής που προκαλούνται από τα χαμηλά ποσοστά γεννήσεων. Η Ελλάδα διαθέτει το 7,6% του ετήσιου προϋπολογισμού της για την εκπαίδευση και την κατάρτιση, ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά από όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Saiti & Papadopoulos, 2015).

Λόγω της παγκόσμιας πανδημίας του Covid-19, το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα αλλάζει και αναστέλλει πολλές πτυχές της διδασκαλίας του. Αυτό συμβαίνει επειδή πολλοί δάσκαλοι πρέπει να αλλάξουν το πρόγραμμα των μαθημάτων τους ή να αλλάξουν τον τρόπο διδασκαλίας τους. Η Ελλάδα βελτίωσε σημαντικά την ψηφιακή της υποδομή προκειμένου να αποφευχθεί ο κίνδυνος μετάδοσης του ιού κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Υιοθέτησαν επίσης την εξ αποστάσεως εκπαίδευση ως βασική εκπαιδευτική μέθοδο. Οι νέες διαδικασίες σχεδιάστηκαν από το Υπουργείο Παιδείας. Οι εκπαιδευτικοί κλήθηκαν να ανταπεξέλθουν στις νέες απαιτήσεις και δεδομένα στην εργασία τους καθώς έπρεπε να προσαρμοστούν στις αλλαγές. Το εργασιακό περιβάλλον ενός δασκάλου παίζει σημαντικό ρόλο στην εργασιακή του ικανοποίηση. Αυτό συμβαίνει επειδή οι δάσκαλοι αισθάνονται ότι οι προσπάθειές τους εκτιμώνται - μια εσωτερική ανταμοιβή - που οδηγεί σε συνολική εργασιακή ικανοποίηση. Το κλίμα ενός σχολείου και ο ρόλος του διευθυντή έχουν επίσης τεράστια επιρροή σε αυτό. Υπάρχουν ενδείξεις ότι οι άνθρωποι σέβονται περισσότερο τους δασκάλους όταν εργάζονται σε ένα δημόσιο σχολείο λόγω των οφελών που λαμβάνουν από την αποφοίτησή τους από ένα ίδρυμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Αυτό περιλαμβάνει ένα εύκολο πρόγραμμα, μεγάλο χρόνο διακοπών και άλλα προνόμια. Όπως αναφέρθηκε, το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα εξοργίζει και απογοητεύει τους δασκάλους του. Επιπλέον, η σχολική γραφειοκρατία που αντιμετωπίζουν επηρεάζει αρνητικά τη

συνολική εργασιακή τους ικανοποίηση. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η στενή συνεργασία με τους συναδέλφους βελτιώνει σημαντικά τη συνολική εργασιακή τους ικανοποίηση.

2.4 Μελέτες επαγγελματικής ικανοποίησης Ελλήνων εκπαιδευτικών

Η μελέτη της ικανοποίησης των εργαζομένων είναι ζωτικής σημασίας για την κατανόηση της πολυδιάστατης έννοιας της ικανοποίησης από την εργασία. Με τις εταιρείες που χρειάζονται να ανταποκριθούν στις συνεχώς μεταβαλλόμενες επιχειρηματικές ανάγκες και υψηλότερους στόχους, πολλές έρευνες επικεντρώνονται σε αυτόν τον τομέα ιδιαίτερα. Μια φράση που χρησιμοποιείται για να περιγράψει τη διαφορά μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της εργασιακής δυσαρέσκειας είναι οι στάσεις, οι συμπεριφορές και τα συναισθήματά τους απέναντι στην ίδια την εργασία. Αυτό μπορεί να κυμαίνεται από πολύ υψηλά έως πολύ χαμηλά επίπεδα ευτυχίας για την εργασία κάποιου (Bergmannetal, 2014).

Διάφορες θεωρίες σχετικά με τα κίνητρα των εργαζομένων έχουν οδηγήσει στην κατανόηση της ικανοποίησης. Τόσο οι εγγενείς όσο και οι εξωτερικοί παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία επηρεάζουν το πόσο ικανοποιημένος είναι κάποιος. Σημαντικοί παράγοντες είναι η αμοιβή, η διαχείριση, οι ευκαιρίες προαγωγής, οι σχέσεις με τους συναδέλφους, οι περιβαλλοντικές συνθήκες, η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και οι ευκαιρίες κατάρτισης και ανάπτυξης. Άλλοι σημαντικοί παράγοντες περιλαμβάνουν τις ώρες εργασίας, τη διαθεσιμότητα διαχείρισης, τις περιβαλλοντικές συνθήκες και την ίδια την εργασία. Το φύλο, η ηλικία και το μορφωτικό επίπεδο μπορεί επίσης να παίζουν ρόλο στην ικανοποίηση ενός ατόμου. Εκτός από αυτούς τους δημογραφικούς παράγοντες, οι αντιλήψεις για τις πολιτιστικές αξίες και προσδοκίες μπορεί επίσης να επηρεάσουν την ικανοποίηση (Gaziloglu & Tansel, 2006). Επιπλέον, χαρακτηριστικά προσωπικότητας μπορούν να επηρεάσουν τα επίπεδα ικανοποίησης όπως και οι πολιτιστικές αξίες μπορούν να επηρεάσουν την ικανοποίηση καθώς και τα αντιληπτά επίπεδα ολοκλήρωσης. Αυτές οι αντιλήψεις μπορεί να επηρεαστούν από την οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο ή την εμπειρία στον τομέα (Dragoetal, 2013).

Στην έρευνα των Demirel & Erdamar (2019) αναφέρεται ότι η εργασιακή απόδοση επηρεάζεται από τη συνολική ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους.

Αυτό έχει ευρύτερες επιπτώσεις για τους εργοδότες, τις επιχειρήσεις και την κοινωνία γενικότερα. Οι άνθρωποι θα αντιδράσουν θετικά ή αρνητικά σε μια εργασία και στις σχετικές παραμέτρους - όπως η παραγωγικότητα και η αποτελεσματικότητα - λόγω συσχέτισης μεταξύ των επιπέδων ικανοποίησης ή δυσαρέσκειας. Η ικανοποίηση από την εργασία και οι παράμετροι που αναφέρονται παραπάνω λειτουργούν αμφίδρομα. Για παράδειγμα, η σχέση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και άγχους, οργανωτικής δέσμευσης, κινητικότητας προσωπικού, απουσίας κ.λπ. μπορεί να παρατηρηθεί ότι έχει αποτελέσματα αμφίδρομα. Αυτό ενισχύει την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων. Υπάρχουν εργαλεία για τη μέτρηση της ικανοποίησης από την εργασία που λαμβάνουν υπόψη διάφορες πτυχές μιας εργασίας ή του κατόχου της εργασίας. Μερικά είναι πιο ολιστικά από άλλα. Οι διαφορετικές θέσεις εργασίας απαιτούν διαφορετικές μεθόδους ικανοποιητικής έρευνας. Μερικοί άνθρωποι χρησιμοποιούν την ικανοποίηση με συγκεκριμένες πτυχές της δουλειάς τους, ενώ άλλοι χρησιμοποιούν την ικανοποίηση με τον γενικό σκοπό τους.

Έχουν διεξαχθεί αρκετές μελέτες σχετικά με την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών και την ποιότητα των εκπαιδευτικών αποτελεσμάτων των μαθητών τους. Ένας από τους ισχυρότερους παράγοντες που συμβάλλουν και στα δύο είναι το επίπεδο ικανοποίησης του δασκάλου. Αυτές οι μελέτες δείχνουν ότι πολλά θετικά συναισθήματα μεταξύ των δασκάλων οδηγούν σε καλύτερα μαθησιακά αποτελέσματα (Hirschfeld, 2020). Οι πρόσφατες κοινωνικές, πολιτικές και οικονομικές συνθήκες της Ελλάδας, καθώς και η συνεχιζόμενη επιδημιολογική κρίση λόγω του κορωνοϊού, απαιτούν περισσότερη προσοχή από τις ερευνητικές ομάδες. Αυτό συμβαίνει γιατί δημιουργούν μοναδικές συνθήκες που πρέπει να μελετηθούν περαιτέρω.

Είναι σημαντικό να κατανοήσουμε τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί το εκπαιδευτικό σύστημα για να κατανοήσουμε πώς αισθάνονται οι εκπαιδευτικοί για τη δουλειά τους. Οι Jyoti & Sharma (2016) ερεύνησαν 270 εκπαιδευτικούς. Τα αποτελέσματα της έρευνας αποκάλυψαν σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ τους και της φύσης της εργασίας τους, καθώς και των ευκαιριών μισθού και προαγωγής. Επιπρόσθετα, τα υψηλά επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία συσχετίστηκαν με εργασία υπό την επίβλεψη ανωτέρων. Η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται από το φύλο όταν εξετάζονται οι συνθήκες εργασίας.

Άλλη έρευνα όπως του Kim (2015) εξέτασε το ρόλο των προσωπικών χαρακτηριστικών σε σχέση με τα εργασιακά χαρακτηριστικά. Αυτά τα ευρήματα έδειξαν ότι, για παράδειγμα, το φύλο παίζει ρόλο στο πόσο άνετα είναι οι άνθρωποι με τις συνθήκες εργασίας τους. Αυτό είναι πιο σημαντικό για τις γυναίκες παρά για τους άνδρες. Η έρευνα διαπίστωσε ότι συνολικά, η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών με τη δουλειά τους αυξήθηκε καθώς αυξανόταν ο αριθμός των ωρών εργασίας που συγκέντρωσαν. Αυτό συνέβη ιδιαίτερα όταν συγκρίνεται αυτή η έρευνα με άλλες μελέτες που πραγματοποιήθηκαν σε άλλες χώρες. Εξαιτίας αυτού, μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι οι πολιτισμικές διαφορές μεταξύ των ανθρώπων δεν επηρεάζουν τη συνολική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από τη δουλειά τους.

Δύο ερωτηματολόγια δημιουργήθηκαν από τους Lamond & Spector (2020). Σκοπός τους ήταν να προσδιορίσουν την εγκυρότητα της αυτο-αντίληψης και της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Πραγματοποιήθηκε έρευνα σε 320 εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, με βασικούς παράγοντες να επηρεάζουν την ικανοποίησή τους. Αυτοί οι παράγοντες περιελάμβαναν τις συνθήκες εργασίας, την αξιοκρατία, την αναγνώριση από τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους και την αναγνώριση από μαθητές και γονείς. Τα δύο πρώτα φαίνεται να συνδέονται με υψηλά ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης, ενώ τα δύο τελευταία έχουν ως αποτέλεσμα λιγότερη ικανοποίηση μεταξύ των εκπαιδευτικών.

Οι Lópezetal (2020) ανέλυσαν τα αποτελέσματα της Έρευνας Ικανοποίησης από την Εργασία που πραγματοποίησαν για την ικανοποίηση των δασκάλων του δημοτικού σχολείου. Εξέτασαν τη συσχέτιση μεταξύ 8 μεταβλητών και της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Κάθε μεταβλητή συσχετίστηκε με την ικανοποίηση των δασκάλων και συνδύασε αυτές τις μεμονωμένες μεταβλητές σε μια ομάδα.

Οι Macdonald & MacIntyr (2017) πραγματοποίησαν δύο μελέτες σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση των Ελλήνων εκπαιδευτικών. Η πρώτη, το 2012, περιελάμβανε την ανάλυση 350 εκπαιδευτικών σχολείων. Μελέτησαν την ικανοποίηση σε σχέση με τους μαθητές, τους προϊσταμένους, τους συναδέλφους, τις συνθήκες εργασίας, την οργάνωση του σχολείου, τις αποδοχές και τις δυνατότητες εξέλιξης της εργασίας. Η δεύτερη μελέτη πραγματοποιήθηκε το 2014 και επικεντρώθηκε σε περισσότερες πτυχές της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Αυτή τη φορά, η μελέτη εξέτασε διαστάσεις όπως παράγοντες ικανοποίησης από την εργασία αναλύοντας δεδομένα από

περισσότερους από 400 εκπαιδευτικούς σχολείων. Τα αποτελέσματα τους ήταν ότι οι εκπαιδευτικοί δεν είναι ικανοποιημένοι με την κοινωνικοοικονομική τους κατάσταση και τις δυνατότητες επαγγελματικής ανάπτυξης στον τομέα που έχουν επιλέξει. Αντιπαθούν επίσης την αμοιβή τους, η οποία καθορίζεται από τους εκπροσώπους των συνδικάτων τους. Αντίθετα, η ικανοποίηση προέρχεται από τη συνεργασία με τους συναδέλφους, τη συνεργασία με τη διοίκηση και την ικανότητα εργασίας με ένα καλά εξοπλισμένο γραφείο. Επιπλέον, οι εκπαιδευτικοί βρίσκουν εκπλήρωση στα εκπαιδευτικά αποτελέσματα, τα οποία καθορίζονται κυρίως από τις πράξεις και τις αποφάσεις τους.

Ο Altahtoo (2018) διαπίστωσε ότι οι δάσκαλοι με υψηλή αυτό-αποτελεσματικότητα στη δουλειά τους είναι πιο ικανοποιημένοι από την εργασία τους από εκείνους με χαμηλότερη αυτό-αποτελεσματικότητα. Ένας από τους κύριους λόγους που έμειναν ικανοποιημένοι ήταν λόγω της φύσης της δουλειάς που έκαναν και της σχέσης τους με τον προϊστάμενό τους. Αντίθετα, οι δάσκαλοι που είχαν χαμηλή αυτό-αποτελεσματικότητα ήταν δυσαρεστημένοι με τη δουλειά τους. Αυτό οφειλόταν κυρίως στη δυσαρέσκειά τους για την αμοιβή που έπαιρναν για την εργασία τους. Επιπλέον, διαπίστωσε ότι οι καθηγητές φυσικής αγωγής ανέφεραν υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση σε σύγκριση με άλλα μέλη του προσωπικού του σχολείου.

Το εκπαιδευτικό σύστημα και οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής απαιτούν πρόσθετη έρευνα. Αυτό το πέτυχε ο Shiyani (2019). Στην έρευνα του, εξέτασε την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και τα επίπεδα άγχους και εξουθένωσης. Η έρευνα αποκάλυψε ότι οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής ήταν ευχαριστημένοι με τη δουλειά τους. Αισθάνθηκαν επίσης θετικά για τη γενική εκπαιδευτική οργάνωση και τη διαχείριση του σχολείου. Αλλά οι εργαζόμενοι δεν ήταν ικανοποιημένοι με την έλλειψη μισθών ή ευκαιριών προαγωγής. Οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής πρέπει να λαμβάνουν υπόψη πολλούς παράγοντες κατά τον υπολογισμό των επιπέδων άγχους τους. Αυτά περιλαμβάνουν την εφαρμογή ενός προγράμματος, τη συνεργασία με γονείς και δασκάλους ειδικής αγωγής από άλλους κλάδους. Πρόσθετα ζητήματα περιλαμβάνουν την εργασία με μια τάξη που χειρίζεται πολλές κατηγορίες μαθητών. Επιπλέον, πρέπει να ασχολούνται με ένα ευρύ φάσμα μαθητών σε μια τάξη.

Οι McNeese-Smith (2016) βρήκαν ότι οι εκπαιδευτικοί γενικής και ειδικής αγωγής είχαν μέτρια επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, ενώ οι γενικοί καθηγητές

δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είχαν χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Βρήκαν επίσης υψηλά επίπεδα ικανοποίησης μεταξύ των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Ενώ ορισμένοι δάσκαλοι ειδικής αγωγής ήταν ικανοποιημένοι με την απόδοσή τους, άλλοι θεώρησαν ότι οι συνθήκες εργασίας ήταν κακές και η διοίκηση του σχολείου ήταν ελαττωματική. Οι πτυχές της εργασιακής ικανοποίησης καθορίζονται διαφορετικά από άνδρες και γυναίκες. Η μελέτη διαπίστωσε ότι διαφορετικά κριτήρια βαρύνουν περισσότερο την ικανοποίηση των ανδρών ή των γυναικών από τα ίδια κριτήρια. Αυτό σημαίνει ότι οι άνδρες και οι γυναίκες δεν βρίσκουν ικανοποίηση με τις ίδιες πτυχές της δουλειάς τους. Σημαίνει επίσης ότι οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί βιώνουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ανασφάλειας και άγχους από τους μόνιμους εκπαιδευτικούς. Και οι αναπληρωτές δάσκαλοι παρουσιάζουν συχνά συμπτώματα σωματικής και συναισθηματικής εξάντλησης.

Μια μελέτη του Padilla-Velez (2013) επικεντρώθηκε στους θεωρητικούς παράγοντες του Herzberg και σε άλλα δημογραφικά στοιχεία στην ανάπτυξη της εργασίας των νηπιαγωγών. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι τα κίνητρα λόγω των παραγόντων της θεωρίας του Herzberg, όπως το εργασιακό ενδιαφέρον, το κίνητρο ευθύνης, τα κίνητρα προσωπικής ανάπτυξης και η αναγνώριση εργασίας είχαν την ισχυρότερη συσχέτιση με την εργασιακή ικανοποίηση των νηπιαγωγών. Πιο συγκεκριμένα, το κίνητρο της προσωπικής ανάπτυξης φάνηκε να έχει τη μεγαλύτερη επίδραση και να οδηγεί στα υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης στους εκπαιδευτικούς. Αυτό υποδηλώνει ότι οι εκπαιδευτικοί αντιλαμβάνονται την εργασία τους ως σημαντική και θεωρούν τις ευκαιρίες μάθησης ως σημαντικά μέρη της ανάπτυξής τους. Οι δάσκαλοι της τάξης που επιβλέπουν τους μαθητές ή εκτελούν άλλα διευθυντικά καθήκοντα αναφέρουν υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση από εκείνους που δεν το κάνουν. Επιπλέον, οι δάσκαλοι που λαμβάνουν θετικά σχόλια σχετικά με την εργασιακή τους απόδοση είναι πιο ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους από εκείνους που δεν λαμβάνουν καμία ανατροφοδότηση.

Οι Steersetal (2014) ανέλυσαν την εργασιακή ικανοποίηση που σχετίζεται με την επαγγελματική ζωή για 190 εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Σε αυτή τη χρονική περίοδο, η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών επηρεάστηκε από αρκετές κατηγορίες παραγόντων. Αυτοί οι παράγοντες περιλαμβάνουν μαθητές και γονείς, σχολικό κλίμα, διοίκηση, επαγγελματική ανάπτυξη και κατάρτιση, προαύλιο χώρο,

υλικοτεχνική υποδομή και εσωτερικούς χώρους του σχολείου. Οι δάσκαλοι γενικά απολαμβάνουν τη δουλειά τους συνολικά. Ωστόσο, εκφράζουν δυσαρέσκεια για αρκετές πτυχές της δουλειάς τους. Αυτά περιλαμβάνουν τη συνεργασία με τις κοινωνικές υπηρεσίες για τη βελτίωση των εκπαιδευτικών εργαλείων και εγκαταστάσεων, τη συνεργασία μεταξύ των σχολείων και των υποδομών που κατασκευάζουν και τις αξιολογήσεις που πρέπει να πραγματοποιήσουν. Η Γραμματικού σημειώνει επίσης ότι οι εκπαιδευτικοί διστάζουν να δουλέψουν με ορισμένες παραμέτρους.

Μια έρευνα της Spies (2016) εξέτασε τους παράγοντες που εκτιμούν οι εκπαιδευτικοί στα Δημοτικά Σχολεία της Ρόδου. Στόχος της έρευνας ήταν να βρεθεί μια συσχέτιση μεταξύ αυτών των παραγόντων και της ποιότητας της εκπαίδευσής τους. Μεταξύ των αποτελεσμάτων, διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί εκτιμούσαν την αυτονομία και τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, την υλικοτεχνική υποστήριξη και την αμοιβή. Επιπλέον, θεώρησαν ότι οι συνθήκες εργασίας είναι σημαντικές για την ικανοποίηση των μαθητών. Άλλα αποτελέσματα έδειξαν ότι σχολεία με καθαρά και άνετα περιβάλλοντα - τα ίδια που παρέχονται στους μαθητές - και κατάλληλο διδακτικό υλικό συγκέντρωσαν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης μεταξύ των εκπαιδευτικών.

Έρευνα των Weiss & Cropanzano (2016) μελέτησε την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους. Αυτό έγινε με τη χρήση ερωτηματολογίου που χρησιμοποιείται για τον προσδιορισμό της εργασιακής ικανοποίησης. Αυτή η έρευνα διαπίστωσε ότι η αυτό-αποτελεσματικότητα και η οργανωτική επικοινωνία των εκπαιδευτικών είχαν μέτρια θετική συσχέτιση με την εργασιακή τους ικανοποίηση. Επιπλέον, αυτή η έρευνα έδειξε ότι όλοι οι τομείς της αυτό-αποτελεσματικότητας συσχετίζονται με όλους τους τομείς της επικοινωνίας.

Οι Yucel & Bektas (2012) αναφέρουν ότι η ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων και σχέσεων με τους συναδέλφους βελτιώνει την εργασιακή ικανοποίηση. Επιπλέον, η βελτιωμένη επικοινωνία οδηγεί σε ενισχυμένη δημιουργικότητα και μάθηση. Αυτό οδηγεί σε βελτιωμένη προσαρμογή στο χώρο εργασίας, οδηγώντας σε υψηλότερη αυτό-αποτελεσματικότητα στους δασκάλους. Αντίθετα, η λιγότερη επικοινωνία οδηγεί σε περισσότερο άγχος και σε μειωμένες σχέσεις με μαθητές και γονείς. Αυτό οφείλεται

στο γεγονός ότι οι αποτελεσματικοί δάσκαλοι έχουν μεγαλύτερη αυτονομία, καλύτερες σχέσεις με τους μαθητές και τους γονείς τους και λιγότερο άγχος.

Η έρευνα των Moynihan & Pandey (2017) επικεντρώθηκε στους παράγοντες «κινήτρου» του Herzberg. Αυτές οι έννοιες πιστεύεται ότι επηρεάζουν σημαντικά τους στόχους μιας σχολικής μονάδας. Συγκεκριμένα, οι εκπαιδευτικοί εξέτασαν την επιτυχία, την αναγνώριση, το ενδιαφέρον, την εξέλιξη και την υπευθυνότητα ως σημαντικούς παράγοντες για τον καθορισμό της εργασιακής τους ικανοποίησης. Προκειμένου να αναλυθεί η σχέση μεταξύ του κινήτρου κάθε παράγοντα και της εργασιακής ικανοποίησης, έγινε ανάλυση που συνδυάζει τα αποτελέσματα με προσωπικές πληροφορίες των εκπαιδευτικών όπως φύλο, μορφωτικό επίπεδο, κατάσταση απασχόλησης και κλάδος. Όλοι οι παράγοντες βρέθηκαν να επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό. Παρόλα αυτά, υπήρχε μόνο ένας παράγοντας – η ευθύνη – που δεν άλλαξε δραστικά τον βαθμό ικανοποίησης από την εργασία μεταξύ των ερωτηθέντων δασκάλων. Αυτά τα αποτελέσματα περιελάμβαναν επίσης τις αντιληπτές ανταμοιβές της δουλειάς τους και την επικύρωση μέσω ευκαιριών προσωπικής ανάπτυξης. Σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, ένα μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών αισθάνθηκε ικανοποιημένο με το επάγγελμά του παρά τις περικοπές μισθών, την αστάθεια και άλλα ζητήματα που τους επηρεάζουν τα προηγούμενα χρόνια.

Οι Reilly & Roberts (2013) πραγματοποίησαν έρευνα σε εκπαιδευτικούς Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης προκειμένου να κατανοήσει την επαγγελματική τους ικανοποίηση. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η ηγεσία του σχολείου είχε σημαντική επίδραση στη συνολική ικανοποίησή τους από τη δουλειά τους. Συσχέτισε την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση και το φύλο των δασκάλων με τους παράγοντες εργασίας που μετρήθηκαν στην έρευνά της. Αυτά τα αποτελέσματα απέδειξαν ότι το φύλο δεν επηρέασε την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών όσον αφορά τις κτιριακές εγκαταστάσεις, την επιμελητεία ή τις εργασιακές σχέσεις. Ωστόσο, η ηλικία είχε αντίκτυπο στην εργασιακή ικανοποίηση όσον αφορά την ηγεσία και τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων. Για παράδειγμα, οι δάσκαλοι ηλικίας άνω των 50 ετών ήταν πιο πιθανό να αναφέρουν δυσαρέσκεια με αυτές τις πτυχές της δουλειάς τους. Διαπίστωσε επίσης ότι η προκατάληψη εναντίον των εκπαιδευτικών δημιούργησε ένα αρνητικό περιβάλλον που επηρέασε αρνητικά τη συνολική ικανοποίηση από τη δουλειά τους.

Η έρευνα του Gerçeker (2018) μελέτησε τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης αναπληρωτών και μόνιμων εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η μελέτη επικεντρώθηκε σε συγκεκριμένους παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία, όπως ο προϊστάμενος, η φύση της εργασίας και ο μισθός. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι τα υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία προκαλούνται από παράγοντες που σχετίζονται με τον μισθό και τη φύση της εργασίας. Ωστόσο, τα χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία προκλήθηκαν από την υψηλότερη προαγωγή και τον επόπτη. Τα δεδομένα έδειξαν ότι η ηλικία, η εργασιακή κατάσταση, η θέση εργασίας, η οικογενειακή κατάσταση και η ειδικότητα είχαν μικρή συσχέτιση με την εργασιακή ικανοποίηση. Ωστόσο, η ηλικία και το εργασιακό καθεστώς έδειξαν ισχυρή συσχέτιση με την εργασιακή δυσαρέσκεια. Τα δεδομένα έδειξαν επίσης ότι οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί έχουν υψηλότερα επίπεδα δυσαρέσκειας από τους μόνιμους εκπαιδευτικούς.

Οι Graham & Weiner (2016) συγκέντρωσε στοιχεία έρευνας από εκπαιδευτικούς στα δημοτικά σχολεία του νομού των Κυκλάδων. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι συνθήκες εργασίας επηρέασαν περισσότερο την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Επόμενοι στη λίστα ήταν οι επόπτες, οι συνάδελφοι και η επικοινωνία. Στην ερώτηση αν είναι ικανοποιημένοι ή δυσαρεστημένοι με την καριέρα τους, οι δάσκαλοι δίνουν την ίδια απάντηση: κανένα από τα δύο. Είναι δυσαρεστημένοι λόγω πρόσθετων παροχών και ευκαιριών για προαγωγή, καθώς και λόγω χαμηλών αποδοχών. Επιπλέον, οι δάσκαλοι δεν είναι ευχαριστημένοι με τις συνθήκες εργασίας.

Οι Badenhorstetal (2018) μελέτησαν την ικανοποίηση μεταξύ των δασκάλων των δημόσιων σχολείων. Η έρευνά του αποκάλυψε παράγοντες όπως η ηγεσία στην εργασία, ο μισθός, οι οργανωτικές πτυχές και το φύλο που επηρέασαν το πώς ένιωθαν οι εκπαιδευτικοί για τη δουλειά τους. Αν και δεν βρήκε σημαντικές διαφορές μεταξύ ηλικίας, οικογενειακής κατάστασης ή εργασιακής εμπειρίας για τα αποτελέσματα, διαπίστωσε ότι ορισμένα εργασιακά χαρακτηριστικά προκάλεσαν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης σε ορισμένες περιπτώσεις. Ορισμένες ειδικότητες και θέσεις οδήγησαν σε χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης σε σύγκριση με άλλες θέσεις ή ρόλους. Η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών είναι πολύ περίπλοκη και σημαντική.

Ο εκπαιδευτικός τομέας αλλάζει συνεχώς, γεγονός που καθιστά αυτές τις σπουδές ακόμη πιο επιτακτικές.

Σύμφωνα με την έρευνα που διεξήχθη από τους Akhtar et al (2010), 150 δάσκαλοι ανέφεραν ότι ήταν ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους. Ο αριθμός αυτός αυξήθηκε σημαντικά όσο αυξανόταν η ηλικία τους. Επιπλέον, η ικανοποίηση από την εργασία φάνηκε να μειώνεται καθώς οι εργαζόμενοι γερνούσαν και γίνονταν μεγαλύτερη εμπειρία. Η ικανοποίηση από την εργασία αυξάνεται με τα επίπεδα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και επίσης αλλάζει με βάση το φύλο. Επιπλέον, η οικογενειακή κατάσταση επηρεάζει την ικανοποίηση από την εργασία και τα άτομα με πτυχίο ή υψηλότερο αποδεικνύεται ότι είναι πιο ευτυχισμένα στην εργασία από τα άτομα που είναι παντρεμένα.

Ο Aamodt (2019) διεξήγαγε μια μελέτη με 150 εκπαιδευτικούς ως συμμετέχοντες. Το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για τη μέτρηση της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών μέτρησε 36 ερωτήσεις σε μια κλίμακα Likert 6 βαθμών. Αυτή η έρευνα μέτρησε τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση του εργαζομένου, την ικανοποίηση από τον μισθό, την προαγωγή, την επίβλεψη, με πιθανές ανταμοιβές, με τους συναδέλφους, τη φύση της εργασίας και την επικοινωνία. Είχε σκοπό να αξιολογήσει τη σχέση ενός ατόμου μεταξύ ηλικίας και ικανοποίησης από την εργασία. Είχε επίσης σκοπό να μετρήσει τη δέσμευση ενός ατόμου στον οργανισμό του, μετρώντας τόσο την εργασιακή ικανοποίηση όσο και τη δέσμευση. Επιπλέον, τόσο τα αποτελέσματα της JSS όσο και τα δεδομένα οργανωσιακής δέσμευσης ενσωματώθηκαν στην ανάλυση. Αυτό οδήγησε στην ανακάλυψη ότι τόσο η νεαρή ηλικία όσο και η υψηλή ηλικία παράγουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από τη μεγαλύτερη ηλικία.

Η έρευνα της Babbie (2011) έδειξε ότι 90 δάσκαλοι συμμετείχαν σε μια έρευνα ικανοποίησης από την εργασία. Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί ήταν ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους. Οι ερευνητές προσπάθησαν να κατανοήσουν τη σχέση μεταξύ της ικανοποίησης των δασκάλων από τη δουλειά και την ηλικία τους. Η ανάλυση αποκάλυψε ότι η ηλικία δεν επηρεάζει σημαντικά την εργασιακή ικανοποίηση.

Η έρευνα του Lim (2018) έγινε σε 700 εκπαιδευτικούς. Έγιναν αρκετές ερωτήσεις σε μια κλίμακα Likert 4 βαθμών για να προσδιοριστούν οι πιο σημαντικές πηγές ικανοποίησης και κινήτρων που σχετίζονται με την εργασία των ερωτηθέντων. Στα αποτελέσματα της έρευνας βρέθηκαν σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες εκπαιδευτικοί έλαβαν υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση

από τους άνδρες εκπαιδευτικούς. Λιγότερη ικανοποίηση από την εργασία έδειξαν οι νεότεροι σε ηλικία δάσκαλοι. Αντίθετα, αυτές οι μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες έδειξαν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία. Επιπρόσθετα, έντονη στατιστική διαφορά φάνηκε από την ηλικιακή διαφοροποίηση διευθυντών και εκπαιδευτικών. Παρόμοια τάση παρατηρήθηκε όσον αφορά την ικανοποίηση των διευθυντών από την εργασία τους σε αντίθεση με αυτή των εκπαιδευτικών.

Αρκετά ερευνητικά έργα έχουν εξετάσει τις επιπτώσεις παραγόντων όπως η δομή του σχολείου στην ευτυχία των εκπαιδευτικών. Αυτό που έρχεται στο μυαλό είναι το έργο του Pinder, (2018). Αυτή η μελέτη περιελάμβανε τη συλλογή δεδομένων από 250 δασκάλους μέσω ενός ερωτηματολογίου και ποσοτικής έρευνας. Οι ερωτήσεις μέτρησαν τη συνολική ικανοποίηση, την ικανοποίηση από τον μισθό, την ικανοποίηση από τη σχέση με τους συναδέλφους, την ικανοποίηση με τον προϊστάμενο, την ικανοποίηση από τη συμπεριφορά, την ικανοποίηση από τον φόρτο εργασίας και την ικανοποίηση από την ασφάλεια της εργασίας. Το αποτέλεσμα έδειξε ότι οι άνδρες ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι από τις γυναίκες. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι άνδρες με μεταπτυχιακό ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους από τις γυναίκες με πτυχία κολεγίου. Επιπλέον, οι γυναίκες με πανεπιστημιακή εκπαίδευση ήταν πιο ικανοποιημένες από τη δουλειά τους από τους άνδρες σε δημόσια σχολεία ή ιδιωτικά σχολεία. Δεν παρουσιάστηκε σημαντική διαφορά μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης των δασκάλων των δημόσιων σχολείων και των δασκάλων ιδιωτικών σχολείων.

Προκειμένου να συγκεντρώσει δεδομένα για ένα ερευνητικό έργο, ο Παναγόπουλος etal (2014) ρώτησε 230 εκπαιδευτικούς. Ο συγκεκριμένος στόχος αυτής της μελέτης ήταν να εξετάσει τη σχέση μεταξύ της εμπιστοσύνης των εκπαιδευτικών και της εργασιακής ικανοποίησης. Μετά την ανάλυση των αποτελεσμάτων, διαπιστώθηκε ότι δεν υπήρχε σημαντική ή αρνητική συσχέτιση μεταξύ αυτών των δύο παραγόντων. Η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών με τις συνθήκες εργασίας μειώθηκε σημαντικά. Αυτό οφειλόταν στη μικρότερη ικανοποίηση με τους επόπτες και τους επιθεωρητές. Ωστόσο, η συνολική εργασιακή τους ικανοποίηση μετρήθηκε υψηλότερη από τον μέσο όρο.

Ένα ποσοτικό ερευνητικό έργο του Robens (2015) υιοθέτησε μια ενδιαφέρουσα προοπτική. Η έρευνα περιελάμβανε ένα ερωτηματολόγιο για να απαντήσουν 180 εκπαιδευτικοί. Σκοπός αυτής της έρευνας ήταν να εξετάσει τα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία των εκπαιδευτικών και να καθορίσει τον αντίκτυπο που έχει ο τύπος του σχολείου, η χρηματοδότηση ή η θρησκευτική τους πεποίθηση σε αυτή τη μέτρηση. Επιπλέον, αυτή η μελέτη εξέτασε τις διαφορές στην ικανοποίηση των εκπαιδευτικών

ανά φύλο, ηλικία και διάρκεια υπηρεσίας. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι δάσκαλοι με θρησκευτική πεποίθηση είχαν υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση από εκείνους που δεν είχαν. Επιπλέον, οι μαθητές που φοιτούσαν σε σχολεία που λειτουργούν με συγκεκριμένο τύπο χρηματοδότησης ήταν πιο ικανοποιημένοι από τους μαθητές από σχολεία με άλλες μορφές χρηματοδότησης. Όταν αναλύθηκαν ανά ηλικία, φύλο, διάρκεια υπηρεσίας και κατάσταση δημόσιου ή ιδιωτικού σχολείου, δεν αποκαλύφθηκαν σημαντικές διαφορές στην ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Μάλιστα, οι δάσκαλοι που δίδαξαν σε ανεξάρτητα και ιδιωτικά σχολεία έδειξαν τα υψηλότερα επίπεδα συνολικής ικανοποίησης. Οι δάσκαλοι των δημόσιων σχολείων, εν τω μεταξύ, έδειξαν τα χαμηλότερα επίπεδα συνολικής ικανοποίησης.

Μία από τις μελέτες διεξήχθη από τον Saifetal (2012) ο οποίος χρησιμοποίησε τα αποτελέσματα 200 δασκάλων. Η έρευνα ήταν ποσοτική, με τη χρήση ερωτηματολογίου ως κύρια μέθοδο συλλογής δεδομένων. Στόχος της έρευνας ήταν να διερευνήσει τα κίνητρα και την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών σε σχέση με τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν βρέθηκε σημαντική διαφορά στα κίνητρα ή την ικανοποίηση μεταξύ ανδρών ή γυναικών δασκάλων. Επιπλέον, βρέθηκαν σημαντικές διαφορές μεταξύ των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε δημόσια και ιδιωτικά σχολεία. Τα προσόντα και η διάρκεια απασχόλησης δεν είχαν σημαντική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση. Μάλιστα, διαπιστώθηκε ότι οι δάσκαλοι στα ιδιωτικά σχολεία ήταν πιο ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους από τους καθηγητές των δημοσίων σχολείων. Οι πιο έμπειροι δάσκαλοι βρέθηκαν επίσης να είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από τους νέους εκπαιδευτικούς.

Μια άλλη μελέτη που πρέπει να συμπεριληφθεί είναι του Παπαοικονόμου το 2017. Πραγματοποίησε μια ποσοτική έρευνα με ένα ερωτηματολόγιο που συγκέντρωσε περισσότερα δεδομένα από τα περισσότερα που αναφέρονται ήδη σε αυτό το έγγραφο. Πάνω από 320 δάσκαλοι συμμετείχαν σε αυτή τη μελέτη. Συγκεκριμένα, αυτή η έρευνα προσπάθησε να ανακαλύψει εάν οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ήταν πιο ικανοποιημένοι με τις προοπτικές εξέλιξης της σταδιοδρομίας τους από τους εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ήταν γενικά πιο ικανοποιημένοι με τις συνθήκες εργασίας τους. Η έρευνα διαπίστωσε ότι οι δάσκαλοι εξέτασαν τη δουλειά τους ικανοποιητικά. Τους άρεσε επίσης ο μισθός και οι παροχές τους, όπως οι διακοπές. Επιπλέον, τους άρεσε ο τρόπος οργάνωσης της δουλειάς τους.

Πραγματοποιήθηκε έρευνα από τον Murray, (2019) σε 420 εκπαιδευτικούς για την εξέταση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, καθώς και η διερεύνηση της επίδρασης των δημογραφικών χαρακτηριστικών στα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης. Παρά τις μη σημαντικές διαφορές στα δημογραφικά στοιχεία, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί ήταν ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους. Αυτό οφειλόταν στη συσχέτιση μεταξύ των εκπαιδευτικών και της υψηλής εργασιακής ικανοποίησης. Οι δάσκαλοι ανέφεραν τα υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από τη διαχείριση, τις συνθήκες και τη φύση της εργασίας τους. Ανέφεραν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης με αποζημιώσεις, παροχές και κίνητρα. Η έρευνα του Naylor (2018) παρείχε πολύτιμα δεδομένα. Πραγματοποιήθηκε από 132 εκπαιδευτικούς που ερωτήθηκαν. Η συνολική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία κυμαινόταν από ουδέτερη έως υψηλή. Βρήκαν μια σημαντική αρνητική σχέση με το άγχος και τα μέτρια επίπεδα ικανοποίησης. Δεν βρέθηκαν σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ των δημογραφικών χαρακτηριστικών και της ικανοποίησης. Οι άνθρωποι ήταν πιο ικανοποιημένοι με τον μισθό, τις συνθήκες εργασίας, τους συναδέλφους και τη φύση της εργασίας τους. Αντίθετα, δεν υπήρχε σύνδεση μεταξύ ικανοποίησης και προοπτικών εξέλιξης στον επαγγελματικό τομέα ή στον μισθό. Οι Solangietal (2015) πραγματοποίησε μια έρευνα σε έναν αριθμό 182 εκπαιδευτικών. Στόχος ήταν να κατανοήσουν τα επίπεδα άγχους των εκπαιδευτικών και την ικανοποίησή τους από τη δουλειά τους. Επιπλέον, εξέτασαν τη συσχέτιση μεταξύ των επιπέδων στρες και άλλων παραγόντων όπως η ηλικία, το φύλο και το εθνικό υπόβαθρο. Εξετάζοντας τη σχέση μεταξύ άγχους και ικανοποίησης, διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ήταν πιο ικανοποιημένοι από τους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Επιπλέον, διαπιστώθηκε ότι υπήρχε αρνητική συσχέτιση μεταξύ άγχους και ικανοποίησης. Στο πλαίσιο της έρευνας των σχολικών συμβούλων του Koontz (2019), χρησιμοποιήθηκε ποσοτική προσέγγιση και ερωτηματολόγιο. Στόχος αυτής της έρευνας ήταν να εξετάσει το επίπεδο ικανοποίησης των εκπαιδευτικών σε θέσεις Δημοτικής Εκπαίδευσης. Κύριοι στόχοι της έρευνας ήταν ο προσδιορισμός της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης των συμβούλων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς και η συλλογή δεδομένων σχετικά με τη συσχέτιση των παραγόντων που αφορούν την εργασιακή τους ικανοποίηση. Όσον αφορά τα αποτελέσματα, αρχικά φάνηκε ότι οι εκπαιδευτικοί με 1 έως 15 χρόνια υπηρεσίας ήταν πιο ικανοποιημένοι από τους εκπαιδευτικούς με περισσότερα έτη υπηρεσίας. Ορισμένοι δάσκαλοι

ανέφεραν επίσης υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση λόγω της θέσης τους στην απασχόληση και του ποσού των κινήτρων που απαιτούνται για να κάνουν τη δουλειά τους. Ωστόσο, οι περισσότεροι δάσκαλοι δεν ήταν ικανοποιημένοι με τον βαθμό στον οποίο αναγνωρίστηκαν οι προσπάθειές τους. Η έρευνα διαπίστωσε ότι οι εκπαιδευτικοί που μετατάσσονται από τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση δεν είναι ικανοποιημένοι με την εργασία τους. Αυτό συμβαίνει επειδή στατιστικά δεν είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τους μόνιμους ή τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς. Επιπλέον, οι μετατεθέντες δάσκαλοι ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι με τις συνθήκες εργασίας τους, τις σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων τους και την υποστήριξη από τους ανωτέρους τους. Από την άλλη πλευρά, οι εκπαιδευτικοί που μετατέθηκαν από σχολεία ειδικοτήτων ήταν μέτρια μόνο ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους.

2.5 Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης

Οι άνθρωποι τείνουν να κρίνουν τη δουλειά τους με βάση το αν τους αρέσει ή αν διαφωνούν με αυτήν. Αυτή η απόφαση επηρεάζει τη συνολική τους ικανοποίηση από την οργάνωση ή τα συναισθήματα δυσαρέσκειας. Οι ιδέες πολλών ανθρώπων για την αξιολόγηση της εργασίας επηρεάζονται από διάφορους παράγοντες, συμπεριλαμβανομένης της γενικής στάσης τους απέναντι στην εργασία τους. Η εργασιακή ικανοποίηση και η οργανωτική δέσμευση φαίνεται να εξελίσσονται στη βιβλιογραφία. Υπάρχουν προσεγγίσεις σε αυτό το φαινόμενο, συμπεριλαμβανομένων των χαρακτηριστικών της εργασίας, της επεξεργασίας κοινωνικών πληροφοριών (ή των οργανωτικών χαρακτηριστικών) και των χαρακτηριστικών των εργαζομένων (Tomazevicetal, 2013).

Οι Chughati & Perveen (2013) προτείνουν ότι πέντε χαρακτηριστικά οποιασδήποτε εργασίας μπορούν να θεωρηθούν το κοινό νήμα. Αυτά περιλαμβάνουν υψηλό βαθμό ευθύνης, ποικίλες ικανότητες και ευθύνες, σημαντικό αντίκτυπο στον κόσμο, ελευθερία από εποπτεία και θετική ανατροφοδότηση από τους επόπτες. Οι Coverdale & Crane, (2019) ισχυρίζονται ότι ο προσδιορισμός της εργασιακής ικανοποίησης μέσω της ανάλυσης αυτών των χαρακτηριστικών είναι η σωστή προσέγγιση. Η εργασιακή ικανοποίηση ορίζεται ως ο βαθμός στον οποίο οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν την εργασία τους. Είναι μια κοινή πτυχή πολλών θέσεων εργασίας και μετριέται μέσω της αξιολόγησης των ευκαιριών προώθησης, της επίβλεψης, της ίδιας της εργασίας και των σχέσεων με τους συναδέλφους.

Επιπλέον, τέσσερις προσωπικοί παράγοντες συγχωνεύονται με αυτήν την αξιολόγηση: εγγενές κίνητρο για εργασία, ικανοποίηση από την ανάπτυξη, γενική ικανοποίηση και αποτελεσματικότητα εργασίας. Αυτά συνδυάζονται με την πιο κοινή πτυχή για να δημιουργήσουν ένα σημείο αναφοράς για τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα αξιολογούν την εργασιακή τους ικανοποίηση. Αυτό το σημείο αναφοράς είναι πώς τα άτομα συγκρίνουν τα οφέλη που λαμβάνουν τώρα με τα οφέλη που πιστεύουν ότι πρέπει να λάβουν. Όταν οι προσδοκίες των ανθρώπων σχετικά με τη δουλειά τους ικανοποιούνται, αισθάνονται πληρωμένοι και περήφανοι. Όταν οι προσδοκίες των ανθρώπων υπερβαίνουν αυτό που δίνεται, αισθάνονται εξαπατημένοι και αγανακτισμένοι. Η ικανοποίηση από έναν οργανισμό εξαρτάται από τις προσδοκίες και τις προσωπικές πεποιθήσεις. Αυτό σημαίνει ότι οι άνθρωποι αξιολογούν τις δουλειές τους με βάση πτυχές όπως οι ευκαιρίες προαγωγής, η αυτονομία, η αρχαιότητα, η εποπτεία, οι μισθοί και οι δεξιότητες. Μετρούν επίσης πόσο ευχαριστημένοι είναι με τη δουλειά εξετάζοντας το επίπεδο δεξιοτήτων, την αναγνώριση της εργασίας και τη φύση της εργασίας. Κατά συνέπεια, οποιαδήποτε διαφορά στην ικανοποίηση υποδηλώνει διαφορά στις πεποιθήσεις ή στις προσδοκίες μεταξύ των ανθρώπων (DeSantis & Durst, 2016).

Ο Ellickson (2012) δηλώνει ότι τα επίπεδα ικανοποίησης των εργαζομένων από την εργασία τους καθορίζονται από τα άτομα με τα οποία συνεργάζονται. Εάν οι συνάδελφοι είναι θετικοί και ικανοποιημένοι, οι εργαζόμενοι θα αισθάνονται επίσης ικανοποιημένοι και θετικοί. Ωστόσο, οι αρνητικοί και δυστυχημένοι συνάδελφοι μπορεί να κάνουν τους υπαλλήλους τους δυστυχημένους. Οι Durantetal (2016) έδειξαν ότι ο σχηματισμός σχέσεων έχει σημαντικό αντίκτυπο στην εργασιακή ικανοποίηση. Πιστεύουν ότι όταν κάποιος ενταχθεί για πρώτη φορά σε έναν οργανισμό, μπορεί να υποστεί ηθική βλάβη κατά τη διαδικασία κοινωνικοποίησης. Αυτό συμβαίνει επειδή οι νεοφερμένοι θα μπορούσαν να μολυνθούν από δυσαρεστημένους συναδέλφους.

Οι Ekeretal (2017) εξέτασαν τη γραμμή συναρμολόγησης μιας κατασκευαστικής εταιρείας. Μια ομάδα συμμετεχόντων παρακολούθησε ένα βίντεο από τον χώρο εργασίας τους, ενώ οι άλλοι έκαναν την ίδια εργασία. Άλλοι έδωσαν στους υπαλλήλους του οργανισμού θετικά ή αρνητικά σχόλια. Ανεξάρτητα από το τι σκέφτηκαν οι συνάδελφοί τους για το έργο, οι συμμετέχοντες στη μελέτη που παρακολούθησαν θετικά βίντεο εκτέλεσαν καλύτερα το έργο από εκείνους που είδαν αρνητικά βίντεο. Αυτό οφείλεται σε θεωρίες κοινωνικής γνώσης που υποδηλώνουν ότι η διάθεση και η συμπεριφορά στο χώρο εργασίας επηρεάζονται από τους ανθρώπους γύρω τους.

Η έρευνα δείχνει ότι η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται εν μέρει από τη διάθεσή του εργαζόμενου. Όπως αναφέρθηκε στη μελέτη του Atasoy (2014), μερικοί άνθρωποι τείνουν να είναι εκ φύσεως θετικοί ή αρνητικοί στη συναισθηματική τους κατάσταση. Αν και η φύση της δουλειάς κάποιου μπορεί να επηρεάσει την αίσθηση ικανοποίησης, τα άτομα συχνά παραμένουν δυσαρεστημένα ανεξάρτητα από το περιβάλλον τους. Επιπλέον, ορισμένοι άνθρωποι διαθέτουν γονίδια που τους προδιαθέτουν σε μια συγκεκριμένη κατάσταση διάθεσης. Σε μια μελέτη των Bettsetal (2014), ανακαλύφθηκαν παρόμοια ευρήματα. Αυτή η έρευνα εξέτασε τη σχέση μεταξύ της γενετικής σύνθεσης ενός ατόμου και του πόσο ικανοποιημένος είναι με τη δουλειά του. Εξαιτίας αυτού, καθορίστηκε ότι τα δίδυμα που μεγάλωσαν σε ξεχωριστά περιβάλλοντα ή ακόμα και χωριστά θα έχουν παρόμοια επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία.

2.6 Ανακεφαλαίωση

Στην πλειοψηφία τους οι έρευνες διατείνονται ότι η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών συναρτάται κυρίως από ενδογενείς παράγοντες, όπως η αγάπη τους και το ενδιαφέρον για το επάγγελμα και τους μαθητές. Από την άλλη πλευρά φαίνεται, ότι οι εκπαιδευτικοί δυσανασχετούν από τον υπερβολικό φόρτο εργασίας, τη μείωση των απολαβών τους, καθώς και από τον τρόπο που αντιμετωπίζονται τόσο από τις εκάστοτε κυβερνήσεις, όσο και από την κοινωνία (Γραμματικού, 2010, Αντωνιάδη, 2013). Σε γενικές γραμμές οι έρευνες έδειξαν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών διαφοροποιείται ανάλογα με την προσωπικότητά τους και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των σχολείων (Γραμματικού, 2010, Αντωνιάδη, 2013). Η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία αποτελεί θέμα μείζονος σημασίας, έχει αναγνωριστεί σε πολλαπλά επίπεδα και είναι καλά τεκμηριωμένα ερευνητικά. Οι διαπροσωπικές σχέσεις, το στυλ ηγεσίας του διευθυντή, το ομαδικό πνεύμα, το σαφές πλαίσιο εργασίας, το εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον της σχολικής μονάδας, η εκπαιδευτική επάρκεια, η συνεχής επιμόρφωση και η αναγνώριση της εργασίας εξασφαλίζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Οι καλές κτιριακές υποδομές, η επαρκής χρηματοδότηση και η ανάλογη μισθοδοσία δημιουργούν ασφάλεια και αισιοδοξία στους εκπαιδευτικούς.

Αντίθετα η έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών συνδέεται με συμπεριφορές και στάσεις που δεν θεωρούνται επιθυμητές και οδηγούν στο εργασιακό άγχος, στην επαγγελματική εξουθένωση, στην μη επίτευξη των απαιτούμενων στόχων και κατά συνέπεια στην υποβάθμιση της παρεχόμενης εκπαίδευσης.

Εν κατακλείδι μια πιθανή μέτρηση της ικανοποίησης που βρίσκεται κάτω από τα επιθυμητά όρια μπορεί να προδικάσει πιθανές αρνητικές παρενέργειες ή να εγείρει τους ιθύνοντες της εκπαιδευτικής πολιτικής σε στοχευμένες προσπάθειες που θα συντελέσουν στην αποκατάστασή της στα επιθυμητά όρια.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ

3.1 Εισαγωγή

Κάθε έρευνα έχει έναν σκοπό που την οδηγεί προς τα εμπρός και βοηθά στον προσδιορισμό της συγκεκριμένης εστίασης της. Αυτό είναι μια από τις βασικές πτυχές κάθε έρευνας, καθώς είναι αυτό που παρακινεί τον ερευνητή να βρει λύσεις σε προβλήματα ή να αποκαλύψει νέες πληροφορίες. Επιπλέον, είναι σημαντικό για τον προσδιορισμό του εάν μια έρευνα αντιμετωπίζει ένα πρόβλημα, αποκαλύπτει νέα ερευνητικά δεδομένα, διερευνά ένα φαινόμενο ή διασταυρώνει δεδομένα μεταξύ μελετών. Ένας σκοπός είναι επίσης απαραίτητος για όλα τα ερευνητικά έργα και μπορεί να θεωρηθεί ως ο γενικός στόχος — αν και σπάνια είναι το κύριο επίκεντρο μιας έρευνας. Η ουσιαστική διερεύνηση μιας αιτίας ή μιας τάσης σε ένα σύνολο μεταβλητών είναι η πιο σημαντική πτυχή οποιασδήποτε έρευνας. Αυτό συμβαίνει επειδή με αυτόν τον τρόπο αποκαλύπτεται ο σκοπός μιας έρευνας. Πολλές άλλες πτυχές που συνήθως θεωρούνται μέρος μιας έρευνας συνδέονται επίσης με αυτήν την έννοια. Αυτά περιλαμβάνουν την εξέταση της σημασίας, των επιπέδων και της σχέσης τους, καθώς και εξέταση άλλων εννοιών, τεχνικών, μέσων και διαδικασιών. Αυτός είναι ο λόγος που κάθε έρευνα αποκαλύπτει τον σκοπό πίσω από τη δημιουργία της (Green, 2020).

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι ο γενικός στόχος μιας έρευνας πρέπει να δηλώνεται με κατάλληλο και προσιτό τρόπο. Αυτό θα βοηθήσει άτομα από διάφορα υπόβαθρα να κατανοήσουν τι σκοπεύει να επιτύχει η έρευνα. Επιπρόσθετα, θα πρέπει να παρέχει όλες τις σχετικές πληροφορίες στους ερευνητές ώστε να μπορούν να τις χρησιμοποιήσουν. Η ανασκόπηση της διεθνούς βιβλιογραφίας για την εργασιακή ικανοποίηση αποκάλυψε ότι αποτελεί θέμα ιδιαίτερου επιστημονικού ενδιαφέροντος.

Όπως φαίνεται από έρευνα που έγινε, η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών έχει σημαντική επίδραση στην ποιότητα της εκπαιδευτικής διαδικασίας και στα μαθησιακά αποτελέσματα των μαθητών (House etal, 2016).

Η παρούσα έρευνα στοχεύει να κατανοήσει τα επίπεδα ικανοποίησης των εκπαιδευτικών της δημόσιας πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στη χώρα μας.

Τα ερευνητικά ερωτήματα είναι:

- 1ο. Είναι ικανοποιημένοι οι εκπαιδευτικοί της δημόσιας εκπαίδευσης;
- 2ο. Τι επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία έχουν οι εκπαιδευτικοί της δημόσιας εκπαίδευσης;
- 3ο. Πως τα στοιχεία φύλο και ηλικία επηρεάζουν το επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία των εκπαιδευτικών;

3.2 Δείγμα/εργαλείο της έρευνας

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 100 εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας δημόσιας εκπαίδευσης του νομού Αττικής. Η επιλογή τους έγινε κάνοντας χρήση της τυχαίας δειγματοληψίας.

Για τη συλλογή πρωτογενών δεδομένων για την παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο με ερωτήσεις κλειστού τύπου. Στάλθηκε σε εκπαιδευτικούς του Δημόσιου Τομέα με ηλεκτρονικά μέσα, όπως το GoogleForms. Το ερωτηματολόγιο χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τις ανάγκες της έρευνας και οι συμμετέχοντες βεβαιώθηκαν για την ανωνυμία και την εμπιστευτικότητα τους. Αυτό τους ενθάρρυνε να δώσουν ειλικρινείς απαντήσεις.

Το JSS είναι ένα βασικό εργαλείο ερωτηματολογίου για τη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης. Δημιουργήθηκε από τον PaulSpector το 1985 και αποτελείται από 36 ερωτήσεις (Harputlu, 2014). Το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου ρωτούσε τους συμμετέχοντες σχετικά με την ηλικία, το φύλο, το επίπεδο εκπαίδευσης και το επάγγελμά τους. Στη συνέχεια τους δόθηκαν ερωτήσεις κλειστού τύπου για να μετρηθεί η ικανοποίηση από την εργασία τους. Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου αφορούσε πόσο ικανοποιημένοι ήταν οι συμμετέχοντες από διάφορες πτυχές της δουλειάς τους. Αυτή η έρευνα περιέχει εννέα ερωτήσεις σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση και τέσσερις ερωτήσεις για κάθε διάσταση. Αυτά είναι η αμοιβή, η προαγωγή, η επίβλεψη, οι πρόσθετες παροχές, η αναγνώριση, η οργανωτική

λειτουργία, οι συνάδελφοι και η φύση της εργασίας. Οι εκπαιδευτικοί απάντησαν σε ερωτήσεις με κλίμακα Likert πέντε βαθμών.

Το SPSS2 v24 χρησιμοποιήθηκε για την ανάλυση των δεδομένων και την κωδικοποίησή τους. Αυτή η διαδικασία είναι απαραίτητη ώστε τα δεδομένα να μπορούν να αναλυθούν σωστά. Αφού τα άτομα απάντησαν σε 36 ερωτήσεις ερωτηματολογίου, οι απαντήσεις τους μετατράπηκαν σε αριθμούς και χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό της βαθμολογίας ικανοποίησης από την εργασία. Από κάθε απάντηση σε αυτές τις ερωτήσεις, το άθροισμα των απαντήσεων που ανατέθηκαν στις ερωτήσεις χρησιμοποιήθηκε για τον υπολογισμό των βαθμολογιών.

Κατά τη διεξαγωγή μιας μελέτης με βασικές κατευθυντήριες γραμμές δεοντολογίας, τα υποκείμενα θα πρέπει να προστατεύονται καθ' όλη τη διάρκεια της ερευνητικής διαδικασίας και δεν θα πρέπει να υποστούν καμία βλάβη στη σωματική ή ψυχική τους υγεία. Τα δεδομένα που λαμβάνονται από τα υποκείμενα θα πρέπει να είναι ασφαλή και να χρησιμοποιούνται μόνο για τη συλλογή ερευνητικών αποτελεσμάτων. Τα υποκείμενα θα πρέπει να ενημερώνονται για τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν χωρίς καμία πρόθεση παραπλάνησης τους. Τα υποκείμενα πρέπει να δώσουν άδεια συμμετοχής στην έρευνα. Η σωστή ανάλυση των απαντήσεών τους είναι απαραίτητη όταν αναλύονται οι απαντήσεις τους. Οι απαντήσεις των υποκειμένων δεν θα παραποιηθούν (Harputlu, 2014).

Οι παραπάνω πληροφορίες συγκεντρώθηκαν μέσω ερωτηματολογίου που χορηγήθηκε στο δείγμα. Αυτή η διαδικασία δεν έχει αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία ή την ψυχή τους. Επιπλέον, το ερωτηματολόγιο ενημέρωσε τους συμμετέχοντες για τα δικαιώματά τους να συμμετέχουν ελεύθερα και τα δικαιώματά τους στην ιδιωτική ζωή μέσω συγκεκριμένου τμήματος του ερωτηματολογίου. Επιπλέον, ελήφθη υπόψη ο κανονισμός της ΕΕ 2016/679 για τα προσωπικά δεδομένα καθώς εφαρμόστηκε πριν από την ολοκλήρωση της έρευνας. Μόνο τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν μέσω αυτής της έρευνας χρησιμοποιήθηκαν για την παραγωγή συμπερασμάτων. Εξαιτίας αυτού, οι απαντήσεις του δείγματος αναλύθηκαν χρησιμοποιώντας κατάλληλες στατιστικές μεθόδους. Αυτά τα αποτελέσματα βασίζονται στις πραγματικές απαντήσεις του δείγματος και δεν έχουν αλλοιωθεί ή παραποιηθεί.

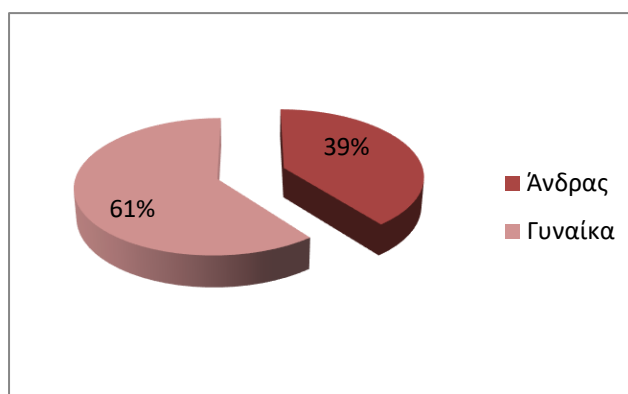
3.3 Στατιστική Περιγραφή Απαντήσεων

Δημογραφικά στοιχεία

Ο Πίνακας 3.1 και το διάγραμμα 3.1 από την έρευνα δείχνουν τη διάκριση κατά φύλο του δείγματος της έρευνας των εκπαιδευτικών. Από τους 100 εκπαιδευτικούς του δείγματος, οι 63 είναι γυναίκες και οι 41 άνδρες.

Πίνακας 3.1 Φύλο των εκπαιδευτικών

Φύλο	Συχνότητα	Ποσοστό
Άνδρας	41	41%
Γυναίκα	61	63%
	100	100,0

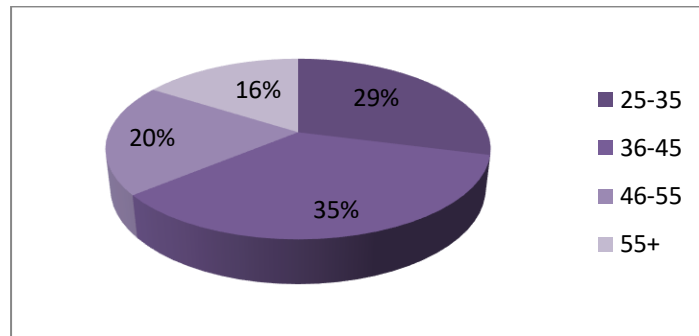


Διάγραμμα 3.1 Φύλο των εκπαιδευτικών

Τα δεδομένα στον Πίνακα 3.2 και στο Διάγραμμα 3.2 συγκεντρώθηκαν από το ερευνητικό δείγμα των εκπαιδευτικών. Αυτά δείχνουν ότι οι περισσότεροι, δηλαδή 35% των εκπαιδευτικών, είναι ηλικίας 36 έως 45 ετών.

Πίνακας 3.2 Ηλικία των εκπαιδευτικών

Ηλικία	Συχνότητα	Ποσοστό
25-35	29	29%
36-45	35	35%
46-55	20	20%
55+	16	16%
	100	100,0

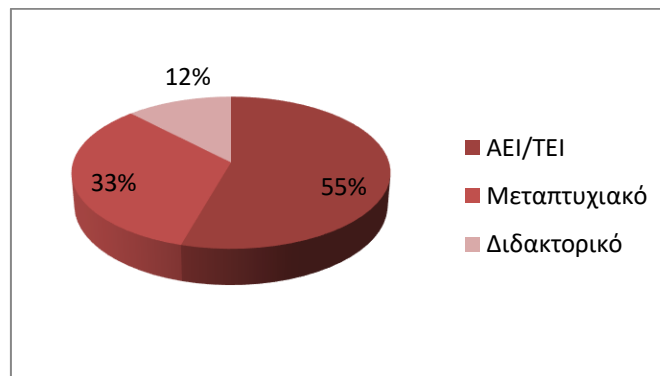


Διάγραμμα 3.2 Ηλικία

Στον Πίνακα 3.3 και Διάγραμμα 3.3, φαίνεται ότι η πλειοψηφία των ερωτώμενων ήταν κάτοχοι του βασικού πτυχίου (49%).

Πίνακας 3.3 Σπουδές

	Συχνότητα	Ποσοστό
ΑΕΙ/ΤΕΙ	49	49%
Μεταπτυχιακό	30	30%
Διδακτορικό	11	11%
	100	100,0

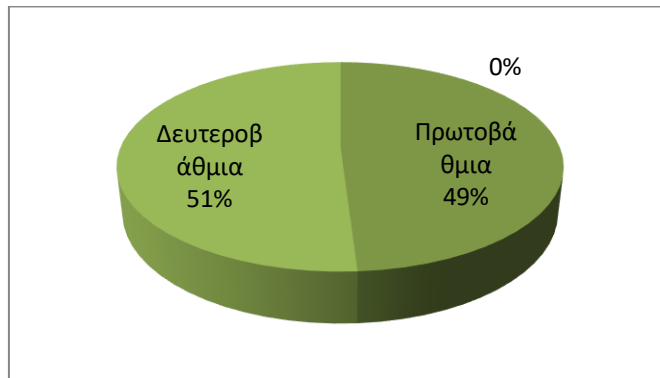


Διάγραμμα 3.3 Σπουδές

Στον Πίνακα και Γράφημα 3.4 φαίνεται ότι η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών του δείγματος ανήκουν στην Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (51%).

Πίνακας 3.4 Βαθμίδα διδασκαλίας

	Συχνότητα	Ποσοστό
Πρωτοβάθμια	49	49%
Δευτεροβάθμια	51	51%
	100	100,0

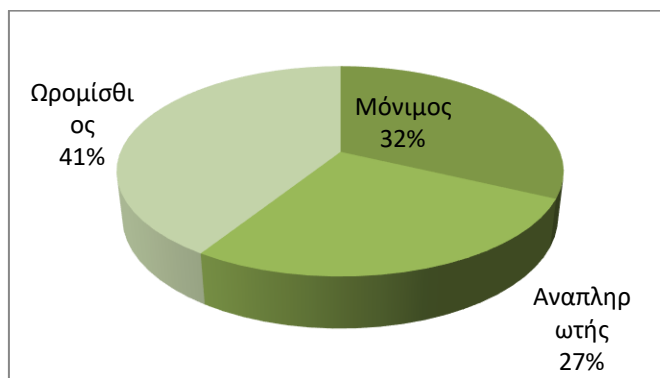


Διάγραμμα 3.4 Βαθμίδα διδασκαλίας

Στον Πίνακα και Διάγραμμα 3.5 φαίνεται ότι η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών του δείγματος εργάζονται ως ωρομίσθιοι (41%).

Πίνακας 3.5 Θέση εργασίας

	Συχνότητα	Ποσοστό
Μόνιμος	32	32%
Αναπληρωτής	27	27%
Ωρομίσθιος	41	41%
	100	100,0

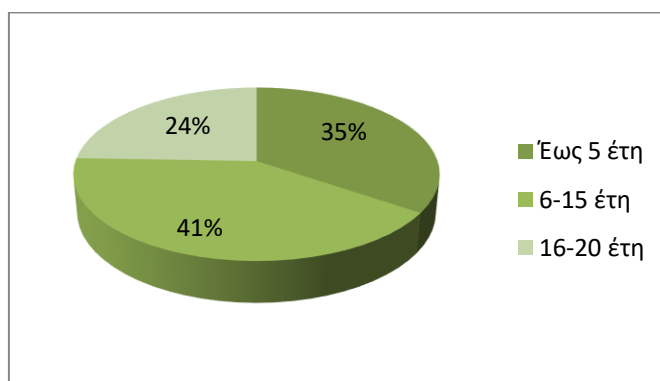


Διάγραμμα 3.5 Θέση εργασίας

Στον Πίνακα και Διάγραμμα 3.6 φαίνεται ότι η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών του δείγματος είναι από 6 έως 15 έτη (37%).

Πίνακας 3.6 Έτη προϋπηρεσίας

	Συχνότητα	Ποσοστό
Έως 5έτη	31	31%
6-15έτη	37	37%
16-20έτη	22	22%
	100	100,0



Διάγραμμα 3.6 Έτη προϋπηρεσίας

3.4 Έλεγχος στο επίπεδο της ικανοποίησης

Η Κλίμακα Ικανοποίησης από την Εργασία και οι παράγοντες της θεωρούνται αξιόπιστοι. Επομένως, χρησιμοποιήθηκαν για τον καθορισμό αρχικών μεταβλητών για τον υπολογισμό των επιπέδων ικανοποίησης από την εργασία σε ένα δείγμα έρευνας. Οι παράγοντες ήταν δυνατό να πάρουν τιμές από 4 έως 24 και τιμές γενικής ικανοποίησης από 36 έως 216.

Από τους παρακάτω πίνακες φαίνεται ότι η εργασιακή ικανοποίηση γενικά πέφτει μεταξύ του μέσου και άνω του μέσου όρου. Αυτό φάνηκε σε όλους τους παράγοντες, με εξαίρεση τον πρώτο. Οι άνθρωποι συνήθως ένιωθαν πολύ ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους στον πρώτο παράγοντα, αλλά όχι τόσο ικανοποιημένοι στον δεύτερο παράγοντα. Η Γενική κλίμακα εργασιακής ικανοποίησης, κυρίως σε μεσαίο επίπεδο.

Πίνακας 3.7 Παράγοντες

1. φύση εργασιών(M = 18,33, SD = 3,91)
2. συνεργασίες (M = 16,79, SD 3,26)
3. εποπτείες(M = 16,60, SD = 4,36)
4. επικοινωνία (M = 15,58, SD = 3,45)
5. Πιθανή ανταμοιβή (M = 13,47, SD = 3,83)
6. λειτουργική διαδικασία (M = 13,46, SD 3,25)
7. πληρωμές (M = 11,20, SD = 3,43)
8. Παροχή σε χρήματα (M = 10,61, SD = 3,54)
9. προαγωγή (M = 10,25, SD = 3,43)

Πίνακας 3.8 Έλεγχος

	Min	Max	M	SD
Πληρωμές	3,00	22,00	11,1951	3,44470
Προαγωγή	3,00	22,00	11,2611	3,43532
Εποπτείες	3,00	23,00	16,6111	4,37970
Παροχή σε χρήματα	3,00	20,00	11,5951	3,55173

Πιθανή ανταμοιβή	3,00	21,00	13,4751	3,82272
Λειτουργική διαδικασία	3,00	21,00	13,4651	3,27077
Συνεργασίες	6,00	23,00	16,9851	3,17472
Φύση εργασιών	5,00	23,00	17,3511	3,89788
Επικοινωνία	6,00	23,00	15,6811	3,54832
Γενική ικανοποίηση	73,00	178,00	124,5230	18,98569

Κατασκευάστηκε πίνακας ανάλυσης με κεντρική τάση και διασπορά για τη μεταβλητή γενικής ικανοποίησης για να περιγράψει το επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία στο δείγμα.

Από τα δεδομένα του παρακάτω πίνακα για τη μεταβλητή ικανοποίηση από την εργασία, συνάγεται το συμπέρασμα ότι ο μέσος όρος του δείγματος (26-216 μονάδες) είναι 124,52 με τυπική απόκλιση 18,00. Η υψηλότερη τιμή που παρατηρήθηκε ήταν 177,00, ενώ η χαμηλότερη τιμή ήταν 73,00. Δηλαδή, υπάρχει ένα εύρος 117,00 μονάδων αξιολόγησης στο δείγμα. Οι περισσότεροι δάσκαλοι (καθολικοί) έχουν βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία τους 124,00. Οι μισοί από τους εκπαιδευτικούς (διάμεσος) είχαν υψηλό βαθμό ικανοποίησης από την εργασία 124,00 και οι άλλοι μισοί σημείωσαν 124,00 και άνω. Η βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία του χαμηλότερου 25% των εκπαιδευτικών είναι τόσο υψηλή όσο 112,22, η διάμεση τιμή του 50% είναι 124,00 και η βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία του υψηλότερου 25% των εκπαιδευτικών είναι μεγαλύτερη από 129,11.

Πίνακας 3.9 Διασπορά

	Valid	100
	Missing	0
Mean		124,52
Median		126,11
Mode		125,11
Std.Deviation		18,11
Variance		361,84

Range		117,11
Minimum		73,11
Maximum		177,11
Percentiles	25	112,22
	50	124,11
	75	129,11

Επηρεασμός από τα δημογραφικά στοιχεία

Η διαφορά στα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία μεταξύ των δύο φύλων δεν θεωρήθηκε στατιστικά σημαντική ($t=1,527$, $df=197$, $p = 0,126 > 0,05$). Επομένως, η επίδραση του φύλου στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών δεν έχει τεκμηριωθεί.

Πίνακας 3.10 Επιρροή του φύλου

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig.(2-tailed)
Γενική ικανοποίηση	Equalvariancesassumed	,152	,678	1,527	197	,126
	Equalvariancesnotassumed			1,527	197,854	,126

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα, τα αποτελέσματα δείχνουν οριστικά ότι η διαφορά στα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία μεταξύ των ηλικιακών ομάδων κρίθηκε μη στατιστικά σημαντική [$F(4,197) = 0,843$, $p = 0,484$]. Επομένως, η επίδραση της ηλικίας στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών δεν έχει τεκμηριωθεί.

Πίνακας 3.11 Επιρροή της ηλικίας

SumofSquare	D	MeanSquare	F	Si
-------------	---	------------	---	----

	s	f			g.
Between Groups	1.232,840	4	308,955	,84 3	,48 4
Within Groups	70.575,096	197	341,919		
Total	73.817,922	198			

3.5 Συμπεράσματα

Το ερωτηματολόγιο βασίστηκε στην Έρευνα Ικανοποίησης από την Εργασία του Spector, που είναι το κύριο εργαλείο για τη δημιουργία του. Χρησιμοποίησε δείγμα 100 εκπαιδευτικών από περιφερειακές διευθύνσεις εκπαίδευσης σε όλη τη χώρα. Η κατανόηση της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και των επιπτώσεων της εκπαίδευσης στην εργασιακή τους ικανοποίηση είναι οι προθέσεις αυτής της έρευνας. Τόσο οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας όσο και της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης παίζουν σημαντικό ρόλο σε αυτές τις μελέτες.

Από την επεξεργασία των δημογραφικών στοιχείων τα οποία συλλέχθηκαν μέσω της έρευνας προέκυψαν αρκετά ενδιαφέροντα συμπεράσματα. Οι περισσότεροι των ερωτώμενων είναι από 36 έως 45 ετών. Τα στοιχεία αυτά ευθυγραμμίζονται και με άλλες έρευνες που έγιναν και που δείχνουν ότι η πλειονότητα των εκπαιδευτικών της χώρας μας είναι άνω των 30 ετών. Επιπροσθέτως, το 61% των ερωτώμενων το αποτέλεσαν γυναίκες και το 39% αποτελούνταν από άνδρες. Αυτό είναι σε συμφωνία και με τα ευρήματα από παρόμοιες έρευνες, οι οποίες διαπίστωσαν ότι η κατανομή κατά φύλο στον πληθυσμό των εκπαιδευτικών είναι σχεδόν ομοιόμορφη. Σχεδόν το ήμισυ των ερωτώμενων είχαν πτυχίο ανώτατου εκπαιδευτικού ιδρύματος, το 30% είχε τουλάχιστον μεταπτυχιακό και το 11% διδακτορικό. Το 51% των εκπαιδευτικών που είχαν συμμετοχή στη μελέτη εργάζονται στον τομέα της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Μερικοί από τους συμμετέχοντες διδάσκοντες ήταν αναπληρωτές καθηγητές (27%) και οι περισσότεροι εργάζονταν με ωριαίες συμβάσεις (41%), ενώ οι υπόλοιποι ήταν μόνιμες θέσεις (32%)

Κατά την εξέταση της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης ενός εκπαιδευτικού, το εργαλείο JSS παρέχει βασικές πληροφορίες. Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί δεν εγκρίνουν ή αποδοκιμάζουν έντονα τη δουλειά τους. Αντίθετα, κάποιοι είναι ουδέτεροι. Οι εκπαιδευτικοί που είναι δυσαρεστημένοι με την εργασιακή τους ικανοποίηση δεν εκτιμούν τον μισθό, τα επιδόματα ή την προαγωγή που δεν παρέχει η δουλειά τους. Οι περισσότεροι θεωρούσαν το έργο τους αναπόσπαστο και απαραίτητο. Αυτό συμβαίνει επειδή οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί πιστεύουν ότι η δουλειά τους είναι καλή. Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί είναι ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους. Στην πραγματικότητα, το 88% από αυτούς είπε ότι ήταν λόγω της

φύσης της δουλειάς τους. Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί έχουν ουδέτερα συναισθήματα για τη λήψη αποφάσεων στην τάξη και τα στυλ επικοινωνίας στον οργανισμό. Σημαντική μερίδα εκπαιδευτικών αισθάνεται επίσης ουδέτερη για το στυλ επικοινωνίας του οργανισμού. Επειδή δεν ενδιαφέρονται για τα προγράμματα κατάρτισης, οι Έλληνες εκπαιδευτικοί ενδιαφέρονται ελάχιστα για εκπαιδευτικά προγράμματα που απαιτούν πολλές ώρες εργασίας.

Παρά το γεγονός ότι η τρέχουσα έρευνα δείχνει ότι το φύλο δεν επηρεάζει το πώς αισθάνονται οι εκπαιδευτικοί για τη δουλειά τους, τα δεδομένα από τη μελέτη των Bergmannetal (2014), έρχονται σε αντίθεση με αυτόν τον ισχυρισμό. Οι άνδρες είχαν υψηλότερη μέση βαθμολογία στην κλίμακα επαγγελματικής ικανοποίησης από τις γυναίκες, ακόμη και όταν λαμβανόταν υπόψη το φύλο. Σε αντίθεση, η τρέχουσα έρευνα δεν έδειξε σημαντική συσχέτιση μεταξύ του φύλου και της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Αρκετά άλλα ερευνητικά προγράμματα έχουν δείξει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών δεν αλλάζει με βάση το φύλο. Για παράδειγμα, η μελέτη των Demirel & Erdamar (2019) δεν βρήκε σημαντικές διαφορές στο πώς ένιωθαν οι ερωτηθέντες για τη δουλειά τους. Μια μελέτη από τους Jyoti&Sharma (2016) δεν βρήκε διαφορές μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης ανδρών και γυναικών εκπαιδευτικών. Επιπλέον, η μελέτη του Hirschfeld (2020) διαπίστωσε ότι οι γυναίκες δασκάλες ήταν εξίσου ικανοποιημένες με τη δουλειά τους με τους άνδρες εκπαιδευτικούς.

Σύμφωνα την παρούσα έρευνα, η ηλικία δεν επηρεάζει σημαντικά την εργασιακή ικανοποίηση. Αυτό ευθυγραμμίζεται και με άλλα ευρήματα σχετικά με το ότι η ηλικία δεν επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση, όπως στην έρευνα των Lópezetal (2020). Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί ήταν ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους ανεξαρτήτως ηλικίας. Ο Shiyani (2019), αντιθέτως, διαπίστωσε ότι η ηλικία είχε σημαντική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση. Οι εκπαιδευτικοί μεταξύ 20 και 30 ετών ήταν πιο πιθανό να είναι ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους σε σχέση με εκείνους μεταξύ 31 και 40 και 41 έως 50 ετών.

Πολλά από τα ευρήματα που συγκεντρώθηκαν από προηγούμενες ελληνικές και διεθνείς μελέτες αλληλοεπικαλύπτονται. Ωστόσο, εμφανίζονται και ορισμένες σημαντικές διαφορές. Αυτό προσδίδει περαιτέρω αξιοπιστία στα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης. Βασικό και σημαντικό να σημειωθεί είναι ότι οι κύριες αιτίες της δυσαρέσκειας των εκπαιδευτικών είναι οι ευκαιρίες αμοιβής και προαγωγής. Ωστόσο, ο πιο σημαντικός παράγοντας για τους εκπαιδευτικούς στην

ικανοποίησή τους είναι η εργασία τους. Αυτό καθιερώθηκε μέσω πολλών μελετών για το συγκεκριμένο θέμα. Οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται με μαθητές με ειδικές ανάγκες αναφέρουν υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση από εκείνους που εργάζονται με τους υπόλοιπους μαθητές. Αυτό προκύπτει από έρευνα των Weiss & Cropanzano (2016). Αντίθετα, η έρευνα των Krupisetal. (2017) διαπίστωσε ότι οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται με μαθητές σε τάξεις ειδικής αγωγής αναφέρουν χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση από εκείνους που δεν το κάνουν. Επιπλέον, η φύση της εργασίας τους, η ποσότητα της επίβλεψης που δέχονται και οι σχέσεις τους με τους συναδέλφους επηρεάζουν την ικανοποίηση που βρίσκουν οι εκπαιδευτικοί στη δουλειά τους. Αυτά τα ευρήματα υποστηρίζουν την ιδέα ότι η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται κυρίως από τους σχολικούς περιβαλλοντικούς παράγοντες.

Τα ευρήματα των Παναγοπούλου κ.ά. (2014) έρχονται σε αντίθεση με την παρούσα έρευνα. Ισχυρίζονται ότι οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί έχουν λιγότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από τους μόνιμους εκπαιδευτικούς, λόγω της μικρότερης αίσθησης ασφάλειας και αναγνώρισης για την εργασία τους. Ωστόσο, αν υποθέσουμε ότι οι περισσότεροι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί έχουν λιγότερα χρόνια υπηρεσίας από τους μόνιμους εκπαιδευτικούς και έχουν λιγότερη εργασιακή εμπειρία, μπορούμε να εξηγήσουμε γιατί εκφράζουν εντονότερη δυσαρέσκεια για τον μισθό τους και για την αίσθηση της αναγνώρισης της εργασίας τους. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι περισσότεροι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί είναι επίσης ειδικοί ως προς το φύλο των ανδρών σε όλα τα επίπεδα ικανοποίησης από τη δουλειά τους. Επιπλέον, η έρευνα του Koontz (2019) δεν βρήκε καμία συσχέτιση μεταξύ του φύλου και της εργασιακής ικανοποίησης. Αντίθετα, η έρευνα των Solangietai. (2015) υποδεικνύει διαφορετικά επίπεδα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά το πώς τους επηρεάζει η ικανοποίηση.

Όσον αφορά τις διαφορές μεταξύ των εκπαιδευτικών, είναι αξιοσημείωτη η συμμετοχή τους σε προγράμματα κατάρτισης και η πρόσβαση σε υλικοτεχνική υποστήριξη. Αυτές οι πτυχές αντιπαραβάλλονται μεταξύ των σχολείων πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με τρόπους που δείχνουν ότι οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης έχουν πιο ενεργό ρόλο από τους καθηγητές της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στα εκπαιδευτικά προγράμματα. Όπως αποκαλύπτει η έρευνα του Naylor (2018), αυτοί οι τομείς πρέπει να βελτιωθούν για χάρη των σύγχρονων σχολείων. Οι εκπαιδευτικοί πρέπει να συμβαδίζουν με τις

μεταβαλλόμενες εκπαιδευτικές τάσεις με νέα υλικά και πόρους. Πρέπει επίσης να συνεργαστούν για να εφαρμόσουν αποφάσεις σε όλο το σχολείο. Η συνολική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών παραμένει αμετάβλητη λόγω των αμοιβών, των παροχών, των συνθηκών εργασίας και των ευκαιριών προαγωγής εκτός του επαγγέλματος. Οι εκπαιδευτικοί παραμένουν δυσαρεστημένοι με αυτούς τους παράγοντες παρά τις θετικές επιδράσεις τους στα εγγενή κίνητρα. Εν κατακλείδι, θα μπορούσαμε να πούμε ότι, παρόλο που οι παράγοντες στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού -όπως οι πρόσθετες παροχές και οι ευκαιρίες προαγωγής- δημιουργούν συνθήκες δυσαρέσκειας, ωστόσο οι παράγοντες που σχετίζονται με τα ενδογενή κίνητρα των εκπαιδευτικών επιφέρουν αρκετά υψηλά επίπεδα ικανοποίησης, έτσι ώστε να αντισταθμίζονται τα επίπεδα δυσαρέσκειας, και οι εκπαιδευτικοί να εκφράζουν ουδετερότητα ως προς τη συνολική εργασιακή τους ικανοποίηση.

3.6 Ανακεφαλαίωση

Κάθε έρευνα έχει τους περιορισμούς της. Η συγκεκριμένη έρευνα υποθέτει ότι οι συμμετέχοντες έχουν κατανοήσει με ακρίβεια και έχουν εκφράσει τις προτιμήσεις τους σε κάθε ερώτηση. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι το δείγμα δεν περιελάμβανε εκπαιδευτικούς από ολόκληρη την επικράτεια της χώρας. Κατά συνέπεια, η γεωγραφική τους θέση δεν ισχύει απαραίτητα για τον υπόλοιπο πληθυσμό σε κάθε περιοχή. Επιπλέον, είναι σημαντικό να ληφθεί υπόψη ότι ορισμένες από τις ερωτήσεις στο ερωτηματολόγιο ενδέχεται να μην αντιπροσωπεύουν με ακρίβεια τις στάσεις ή τις ιδιορρυθμίες του πληθυσμού κάθε περιοχής. Εναλλακτικά, ένα άλλο ερωτηματολόγιο θα μπορούσε να διερευνήσει άλλες πτυχές της εργασίας των εκπαιδευτικών που θεωρούν ικανοποιητικές.

Μετά την ολοκλήρωση της συζήτησης προκύπτουν πρόσθετες ερευνητικές δυνατότητες. Οι νέες ερευνητικές προτάσεις πρέπει να διερευνήσουν πώς θέλουν οι εκπαιδευτικοί να αλλάξουν τα σχολεία τους. Αυτό θα πρέπει να περιλαμβάνει ιδέες για την προσθήκη νέων τάξεων εκτός του κανονικού σχολικού προγράμματος, πρόσθετη επαγγελματική ανάπτυξη και υλικό για πρόσθετες μεθόδους διδασκαλίας. Οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει επίσης να εξετάσουν πώς να ενσωματώσουν την εργαστηριακή εργασία στα μαθήματα της τάξης τους.

Η ενδυνάμωση των διευθυντών των σχολείων να κατανοήσουν καλύτερα τις

ανάγκες των εκπαιδευτικών τους στα σχολεία είναι ζωτικής σημασίας για την ανάπτυξη θετικών εργασιακών σχέσεων τόσο με τους γονείς όσο και με τους εκπαιδευτικούς. Αυτό δημιουργεί ένα πιο υποστηρικτικό περιβάλλον για τους εκπαιδευτικούς, το οποίο τελικά αυξάνει τη συνολική τους ικανοποίηση. Επιπλέον, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να ανταλλάξουν πληροφορίες και υλικό μέσω ανεπίσημων αξιολογήσεων από ομότιμους. Οι νέοι εκπαιδευτικοί συχνά αισθάνονται απομονωμένοι όταν μπαίνουν σε μια νέα τάξη. Μια παρατήρηση στην τάξη μπορεί να τους βοηθήσει να ξεπεράσουν αυτό το συναίσθημα, ενθαρρύνοντάς τους να αναζητήσουν ανατροφοδότηση από μαθητές και άλλους εκπαιδευτικούς. Αυτό βελτιώνει επίσης τις διδακτικές τους ικανότητες ενθαρρύνοντάς τους να αναζητούν σχόλια από άλλους εκπαιδευτικούς και μαθητές. Πρόσθετες προτάσεις περιλαμβάνουν τη συλλογή ερευνών μαθητών και εκπαιδευτικών για τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τις απόψεις τους για τη δουλειά τους. Αυτές οι πληροφορίες μπορούν στη συνέχεια να χρησιμοποιηθούν για τη βελτίωση της ικανοποίησης από την εργασία και άλλες πτυχές της εργασίας.

Για να παραμείνουν στην κορυφή των νέων εξελίξεων και έργων, όλοι οι εκπαιδευτικοί χρειάζονται πρόσβαση σε συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη. Αυτό περιλαμβάνει συνεργασίες με άλλους εκπαιδευτικούς, βελτιώσεις εκπαιδευτικών μεθόδων και τεχνολογικές γνώσεις. Τους επιτρέπει επίσης να εργαστούν σε νέα έργα και ιδέες στην επαγγελματική τους ζωή. Η υιοθέτηση μιας μακροπρόθεσμης νοοτροπίας είναι επιτακτική ανάγκη για την επιτυχία οποιουδήποτε εκπαιδευτικού συστήματος. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι τα εκπαιδευτικά συστήματα που βελτιώνουν σταθερά τις δεξιότητες των εκπαιδευτικών τους τείνουν να διαρκέσουν τη δοκιμασία του χρόνου.

Η αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών εξαρτάται από την αντιληπτή βελτίωση που γίνεται στις δουλειές τους. Απαιτείται πρόσθετη μελλοντική έρευνα για να εξεταστούν άλλοι πιθανοί παράγοντες που σχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίηση. Αυτό περιλαμβάνει την εξέταση των πολιτισμικών διαφορών και των απλήρωτων ωρών (αφορά στην περίπτωση των ιδιωτικών σχολείων).. Επίσης, η μελλοντική έρευνα πρέπει να λάβει υπόψη τις συγκεκριμένες ανάγκες των εκπαιδευτικών. Η εύρεση λύσεων για επαγγελματίες εκπαιδευτικούς και ερευνητές απαιτεί να ληφθούν υπόψη οι ανάγκες των εκπαιδευτικών. Αυτό συμβαίνει γιατί τους βοηθά να βρουν τρόπους για να αυξήσουν την ικανοποίηση από την εργασία και να ενθαρρύνουν την αφοσίωση στο επάγγελμα. Βοηθά επίσης

τους διευθυντές των σχολείων να προσδιορίσουν εάν πρέπει να κάνουν αλλαγές στο στυλ διαχείρισης τους.

Είναι ζωτικής σημασίας η συλλογή ακριβών δεδομένων με μεγαλύτερα μεγέθη δειγμάτων. Κάτι τέτοιο βοηθά στη ισχυροποίηση των ευρημάτων λόγω των αυξημένων αποτελεσμάτων και των δοκιμών που γίνονται σε πρόσθετους τομείς. Επιπλέον, απαιτείται πρόσθετη έρευνα σε διάφορες περιοχές και σχολικές περιφέρειες. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι θα αυξήσει την εγκυρότητα των μελλοντικών μελετών παρέχοντας περισσότερες εμπειριστατωμένες πληροφορίες από αυτές που μπορούν να παρέχουν τώρα οι έρευνες και οι συνεντεύξεις. Η μελέτη δεδομένων που συλλέγονται μέσω συνεντεύξεων και ερευνών θα παρείχε πιο ολοκληρωμένα αποτελέσματα από την υπάρχουσα έρευνα. Αυτό θα δημιουργούσε ένα μεγαλύτερο εύρος αποτελεσμάτων που θα μπορούσαν να βοηθήσουν τους μαθητές να έχουν καλύτερες εμπειρίες στο σχολείο. Κατά τη συλλογή νέων δεδομένων και τη δημιουργία νέας έρευνας, πρέπει να συμμετέχουν εκπαιδευτικοί, διευθυντές και εκπαιδευτικοί-ερευνητές. Αυτό είναι απαραίτητο ώστε οι εκπαιδευτικοί ερευνητές να μπορούν να κατανοήσουν τον αντίκτυπο των πραγμάτων που δεν μπορούν να μετρήσουν επί του παρόντος

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Aamodt, M. (2019). Βιομηχανική/Οργανωτική Ψυχολογία. Belmont, CA: CengageLearning.

Akhtar, S. N., Hashmi, M. A., &Naqvi, S. I. H. (2010). Συγκριτική μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης σε εκπαιδευτικούς δημοσίων και ιδιωτικών σχολείων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. *Procedia-Social and BehavioralSciences*, 2(2), 4222-4228.

Armstrong, M. (2016). Εγχειρίδιο πρακτικής διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, (10 Έκδοση)

Arvey, R. D., Bouchard, T. J., Segal, N. L., & Abraham, L. M. (2019). Εργασιακή ικανοποίηση: Περιβαλλοντικά και γενετικά στοιχεία. *Journal of AppliedPsychology*, 74(2), 187-192.

Atasoy, T. (2014). Συγκριτική Μελέτη για την Ικανοποίηση από την Εργασία σε Μεγάλες και Μικρές Επιχειρήσεις. Κα Θέση, Τεχνικό Πανεπιστήμιο Μέσης Ανατολής.

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

Badenhorst, G., George, E. & Louw, D. (2018). Επαγγελματική ικανοποίηση μεταξύ των δασκάλων της αστικής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στη Ναμίμπια. *South African Journal of Education*, 28, 135-154.

Bergmann, T. J., Bergmann, M. A., &Grahm, J. L. (2014). Πόσο σημαντικά είναι τα επιδόματα των εργαζομένων για τους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα. *Δημόσια διαχείριση προσωπικού*, 23(3), 397-406.

Bettes, B. A., Chalas, E., Coleman, V. H., &Schulkin, J. (2014). Μεγαλύτερος φόρτος εργασίας, λιγότερος προσωπικός έλεγχος: αντίκτυπος του τοκετού στην ικανοποίηση από την καριέρα του μαιευτήρα/γυναικολόγου. *AmericanJournalofObstetricsandGynecology*, 190(3), 851-857.

Bogg, J., &Cooper, C. (2015). Επαγγελματική ικανοποίηση, ψυχική υγεία και επαγγελματικό άγχος μεταξύ των ανώτερων δημοσίων υπαλλήλων. *Human Relations*, 48(3), 327-341.

Bolin, F. (2017). Μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και των παραγόντων που την επηρεάζουν. *Κινεζική Εκπαιδευτική Εταιρεία*, 40(5),47-64.

Boone, L., &Kuntz, D. (1992). Σύγχρονο μάρκετινγκ. Τέξας: DrydenPress.

Bruce, K., &Nyland, C. (2021). Ο Έλτον Μάγιο και η θεοποίηση των ανθρώπινων σχέσεων. *Οργανωτικές μελέτες*, 32(3), 383-405.

Brunetto, Y., &Warthon, R. F. (2015). Ο αντίκτυπος του NPM στην εργασιακή ικανοποίηση μιας σειράς υπαλλήλων του δημόσιου τομέα της Αυστραλίας. *AsiaPacificJournalofHumanResources*, 43(2), 289-304.

Chughati, F. D., &Perveen, U. (2013). Μια μελέτη του φόρτου εργασίας των δασκάλων και της εργασιακής ικανοποίησης σε δημόσια και ιδιωτικά σχολεία δευτεροβάθμιας

εκπαίδευσης στην πόλη Λαχόρη, Πακιστάν.
Asian Journal of Social Sciences & Humanities, 2(1), 202-214.

Cook, L. A. (2018). Ικανοποίηση από την εργασία και απόδοση: Είναι η σχέση παράλογη;. *Journal of Vocational Behavior* 71(2), 167-185.

Coverdale, P., & Crane, (2019). Διαχείριση προσωπικού: Μια περιστασιακή προσέγγιση. Λονδίνο: Addison Wesley.

Crossman, A., & Harris, P. (2016). Επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. *Educational Management Administration & Leadership*, 34(1), 29-46.

Dalal, R. S. (2015). Μια μετα-ανάλυση της σχέσης μεταξύ της οργανωσιακής συμπεριφοράς του πολίτη και της αντιπαραγωγικής εργασιακής συμπεριφοράς. *Περιοδικό Εφαρμοσμένης Ψυχολογίας*, 90(6), 1241-1255.

Demirdag, S. (2015). Αξιολόγηση της αυτοαποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών και της εργασιακής ικανοποίησης: Δάσκαλοι Γυμνασίου. *Journal of Educational and Instructional Studies in the World*, 5(3), 35-43.

Demirel, H., & Erdamar, G. K. (2019). Εξέταση της σχέσης μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και οικογενειακών δεσμών Τούρκων δασκάλων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 2211-2217.

DeSantis, V.S., & Durst, S.L. (2016). Σύγκριση της εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ των εργαζομένων του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα. *American Review of Public Administration*, 26(3), 327-343.

Drago, R., Estrin, S., & Wooden, M. (2013). Κίνητρα απόδοσης και εργασιακές στάσεις. *Australian Journal of Management*, 17(2), 217-231.

Durant, R. F., Kramer, R., Perry, J. L., Mesch, D., & Paarlberg, L. (2016). Παρακίνηση των εργαζομένων σε μια νέα εποχή διακυβέρνησης: Επανεξέταση του παραδείγματος απόδοσης. *Αναθεώρηση δημόσιας διοίκησης*, 66(4), 505-514.

Eker, M., Anbar, A., KirbiyikL., & Haider, N. (2017). Ικανοποίηση Εργασίας Ακαδημαϊκών στην Τουρκία και Παράγοντες που Επηρεάζουν την Εργασιακή Ικανοποίηση. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 9(4), 66-90.

Ellickson, M., C. (2012). Καθοριστικοί Παράγοντες Εργασιακής Ικανοποίησης Υπαλλήλων Δήμων. *Public Personnel Management*, 31(3), 343-358.

Gazioglu, S., & Tansel, A. (2016). Επαγγελματική ικανοποίηση στη Βρετανία: ατομικοί και σχετιζόμενοι με την εργασία παράγοντες. *Applied Economics*, 38(10), 1163-1171.

George, J. M., Jones, G. R., & Sharbrough, W. C. (2015). Κατανόηση και διαχείριση της οργανωσιακής συμπεριφοράς. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Gerçeker, A. (2018). Μια ποσοτική προσέγγιση για την ανάλυση των παραγόντων κινήτρων. Και η Εφαρμογή του. Μέσης Ανατολής Technical University.

- Getahun, S., Sims, B., & Hummer, D. (2018). Ικανοποίηση από την εργασία και οργανωτική δέσμευση μεταξύ των υπαλλήλων επιτήρησης και αποφυλάκισης: Μια μελέτη περίπτωσης. *Επαγγελματικά Θέματα Ποινικής Δικαιοσύνης*, 3(1), 1-16.
- GholamiFesharaki, M., Talebiyan, D., Aghamiri, Z., & Mohammadian, M. (2012). Αξιοπιστία και εγκυρότητα του ερωτηματολογίου «JobSatisfactionSurvey» σε στρατιωτικούς εργαζόμενους στον τομέα της υγείας. *Journal MilMed*, 13(4), 241-246.
- Graham, S., & Weiner, B. (2016). Θεωρίες και αρχές κινήτρων. *Εγχειρίδιο εκπαιδευτικής ψυχολογίας*, 4, 63-84.
- Grant, P. (2014). Ικανοποίηση από την εργασία του γιατρού στη Νέα Ζηλανδία έναντι του Ηνωμένου Βασιλείου. *The New Zealand Medical Journal*, 117(1204), 1-7.
- Green, J. (2020). Μια μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης των προέδρων των κοινοτικών κολεγίων. *Αδημοσίευτη διδακτορική διατριβή*. Blacksburg, VA: Virginia Polytechnique Institute and State University.
- Gupta, M., & Gehlawat, M. (2013). Εργασιακή ικανοποίηση και εργασιακά κίνητρα εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε σχέση με ορισμένες δημογραφικές μεταβλητές: Συγκριτική μελέτη. *Educationia Confab*, 2(1), 10-19.
- Hardy, G. E., Woods, D., & Wall, T. D. (2013). Η επίδραση της ψυχολογικής δυσφορίας στην απουσία από την εργασία. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 306-314.
- Harputlu, Ş. (2014). Η εργασιακή ικανοποίηση και η σχέση της με τον αντιληπτό φόρτο εργασίας: Μια εφαρμογή σε ένα ερευνητικό ίδρυμα. *Τεχνικό Πανεπιστήμιο Μέσης Ανατολής, Τμήμα Βιομηχανικών Μηχανικών*.
- Hirschfeld, R. R. (2020). Η αναθεώρηση των ενδογενών και εξωγενών υποκλιμάκων της σύντομης φόρμας του ερωτηματολογίου ικανοποίησης της Μινεσότα κάνει τη διαφορά;. *Εκπαιδευτική και Ψυχολογική Μέτρηση*, 60(2), 255-270.
- House, R. J., Shane, S. A., & Herold, D. M. (2016). Οι φήμες για τον θάνατο της διαθετικής έρευνας είναι υπερβολικά υπερβολικές. *Academy of management review*, 21(1), 203-224.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, T. (2015). *Οργανωτική συμπεριφορά και διαχείριση*. Νέα Υόρκη: McGraw-Hill.
- Jaiyeoba, A.O. & Jibril, A. (2018). Μια μελέτη της ικανοποίησης από την εργασία των διευθυντών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην πολιτεία Kano, Νιγηρία. *An International Multi-Disciplinary Journal*, 2(2), 94-107.
- Jex, S. M., & Beror, P. E. (2019). Η γενίκευση της επεξεργασίας κοινωνικών πληροφοριών σε οργανωτικά περιβάλλοντα: Σύνοψη δύο πειραμάτων πεδίου. *Perceptual and Motor Skills*, 69(3-1), 883-893.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2018). Η εμπειρία και η εξέλιξη της εμπιστοσύνης: συνέπειες για τη συνεργασία και την ομαδική εργασία. *The Academy of Management Review*, 23(3), 531-546.

- Judge, T. A., & Larsen, R. J. (2011). Διαθετική επίδραση και εργασιακή ικανοποίηση: Ανασκόπηση και θεωρητική επέκταση. *Οργανωσιακή συμπεριφορά και διαδικασίες ανθρώπινων αποφάσεων*, 86(1), 67-98.
- Jyoti, J. & Sharma, R.D. (2016). Επαγγελματική ικανοποίηση μεταξύ των εκπαιδευτικών. *Διαχείριση ΠΜΒ Κριτική*, 18(4), 349-363.
- Καρίμι, Σ. (2018). Επηρεάζοντας την εργασιακή ικανοποίηση των μελών ΔΕΠ του Πανεπιστημίου Bu-AliSina, Hamedan, Ιράν. *Scientific & Research Quarterly Journal of Mazandaran University*, 23(6), 89-104.
- Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W. (2012). Επίδραση της εργασιακής ικανοποίησης στην απόδοση των εργαζομένων: Μια εμπειρική μελέτη αυτόνομων ιατρικών ιδρυμάτων του Πακιστάν. *African Journal of Business Management*, 6(7), 2697-2705.
- Khan, A. S. (2010). Θεωρίες εργασιακής ικανοποίησης: Παγκόσμιες εφαρμογές και περιορισμοί. *Gomal University Journal of Research*, 26(2), 45-62.
- Kim, S. (2015). Παράγοντες που επηρεάζουν τις προθέσεις εναλλαγής εργαζομένων στον τομέα της τεχνολογίας πληροφοριών της κρατικής κυβέρνησης. *The American Review of Public Administration*, 35(2), 137-156.
- Κουστέλιος, Α. Δ. (2001). Προσωπικά χαρακτηριστικά και εργασιακή ικανοποίηση Ελλήνων εκπαιδευτικών. *The International Journal of Educational Management*, 15(7), 354-358.
- Κρούπης, Ι., Κουρτέσης, Θ., Κούλη, Ο., Τζέτζης, Γ., Ντέρρη, Β., & Μαυρομμάτης, Γ. (2017). Εργασιακή ικανοποίηση και εξουθένωση Ελλήνων εκπαιδευτικών ΠΕ. Σύγκριση εκπαιδευτικών τομέων, επιπέδου και φύλου. (Ικανοποίηση εργασιακής εξουθένωσης από τους καθηγητές της εκπαίδευσης στην Ελλάδα). *Cultura_Ciencia_Deporte*, 12(34), 5-14.
- Lamond, D., & Spector, P. E. (2020). Απολογισμός της Έρευνας Ικανοποίησης από την Εργασία: Η εγκυρότητα και η αξιοπιστία της σε διαφορετικό χρόνο και τόπο. Στο *The Vth International Federation of Scholarly Associations of Management World Conference* (σελ. 1-11). Πανεπιστήμιο του Κεμπέκ.
- Levine, M. F., Taylor, J. C., & Davis, L. E. (2014). Καθορισμός ποιότητας εργασιακής ζωής. *Human Relations*, 37(1), 81-104.
- Lim, S. (2018). Επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στον τομέα της πληροφορικής σε ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες. *Library & Information Science Research*, 30(2), 115-121.
- Liu, D., Mitchell, T. R., Lee, T. W., Holtom, B. C., & Hinkin, T. R. (2020). Όταν οι εργαζόμενοι δεν συμβαδίζουν με τους συναδέλφους: Πώς επηρεάζουν η τροχιά και η διασπορά της εργασιακής ικανοποίησης, εθελοντικός κύκλος εργασιών σε ατομικό και μοναδιαίο επίπεδο. *Περιοδικό Academy of Management*, 55(6), 1360-1380.
- López, J. M. O., Bolaño, C. C., Mariño, M. J. S., & Pol, E. V. (2020). Διερεύνηση του άγχους, της εξουθένωσης και της εργασιακής δυσαρέσκειας σε δασκάλους

δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.
International Journal of Psychology and Psychological Therapy, 10(1), 107-123.

Macdonald, S., & MacIntyre, P. (2017). Η γενική κλίμακα εργασιακής ικανοποίησης: Ανάπτυξη κλίμακας και οι συσχετίσεις της. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1-16.

Majasan, J.A. (2015). Το επάγγελμα των δασκάλων. Ένα εγχειρίδιο για την επαγγελματική αριστεία. Ibadan: Spectrum Books Limited

Malik, M. E., Danish, R. Q., & Munir, Y. (2020). Ο αντίκτυπος της αμοιβής και της παραγωγής στην ικανοποίηση από την εργασία: Στοιχεία από ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης του Πακιστάν. *American Journal of Economics*, 10(5), 6-9.

McNeese-Smith, D. (2016). Αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων, της εργασιακής ικανοποίησης και της οργανωτικής δέσμευσης. *Journal of Healthcare Management*, 41(2), 160-175.

Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2017). Εύρεση λειτουργικών μοχλών για τα κίνητρα εργασίας: Σύγκριση εργασιακής ικανοποίησης, εμπλοκής στην εργασία και οργανωτικής δέσμευσης. *Administration & Society*, 39(7), 803-832.

Murray, R. A. (2019). Επαγγελματική Ικανοποίηση Επαγγελματικής και Παραεπαγγελματικής Βιβλιοθήκης στο Πανεπιστήμιο της Βόρειας Καρολίνας στο Chapel Hill [Διδακτορική Διατριβή]. Πανεπιστήμιο της Βόρειας Καλιφόρνια, Τσάπελ Χιλ.

Naderi Anari, N. (2019). Δάσκαλοι: συναισθηματική νοημοσύνη, ικανοποίηση από την εργασία και οργανωτική δέσμευση. *Journal of workplace Learning*, 24(4), 256-269.

Naylor, J. (2018). Διαχείριση. Harlow: Αίθουσα Prentice.

O'Reilly, C.A., III., & Roberts, K.H. (2013). Ικανοποίηση από την εργασία μεταξύ λευκών και μη λευκών. *Journal of Applied Psychology*, 57, 295-299.

O'Sullivan, B., Keane, A. M., & Murphy, A. W. (2015). Στρεσογόνοι παράγοντες εργασίας και στρατηγικές αντιμετώπισης ως προγνωστικοί παράγοντες της ψυχικής υγείας και της εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ των Ιρλανδών γενικών γιατρών. *Irish Medical Journal*, 98(7), 199-202.

Ofoegbu, FI. (2014). Κίνητρα δασκάλου: παράγοντας για την αποτελεσματικότητα της τάξης και τη βελτίωση του σχολείου στη Νιγηρία. *College Student Journal*, 38(1), 81-89.

Oldendick, R. W. (2012). Ερευνητική ηθική. Στο Εγχειρίδιο μεθοδολογίας έρευνας για τις κοινωνικές επιστήμες (σελ. 23-35). Νέα Υόρκη: Σπρίνγκερ.

Ololube, N. P. (2006). Επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών και κίνητρο για σχολική αποτελεσματικότητα: Μια αξιολόγηση. *Δοκίμια στην Εκπαίδευση*, 18(9), 1-19.

- Organ, D. W., & Ryan, K. (2015). Μια μετα-αναλυτική ανασκόπηση των στάσεων και των προγνωστικών παραγόντων της οργανωσιακής συμπεριφοράς του πολίτη. *Ψυχολογία προσωπικού*, 48(4), 775-802.
- Padilla-Velez, D. (2013). Επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών επαγγελματικής εκπαίδευσης στο Πουέρτο Ρίκο [Διδακτορική διατριβή]. Το Κρατικό Πανεπιστήμιο του Οχάιο.
- Παναγόπουλος, Ν., Αναστασίου, Σ., & Γκολώνη, Β. (2014). Επαγγελματική εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση των καθηγητών φυσικής αγωγής στην Ελλάδα. *Journal of Scientific Research & Reports*, 3(3), 1710-1721.
- Pinder, C. (2018). Εργασιακάκίνητραστηνοργανωτικήσυμπεριφορά. (2η έκδ.). Νέα Υόρκη: PsychologyPress.
- Robbins, S. P. (2005). Οργανωτική συμπεριφορά. (11ηέκδοση). NewJersey: ΑίθουσαPrentice.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Στάσεις των εργαζομένων και ικανοποίηση από την εργασία. Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού: Δημοσιεύτηκε σε συνεργασία με τη Σχολή Διοίκησης Επιχειρήσεων, το Πανεπιστήμιο του Μίσιγκαν και σε συμμαχία με την Εταιρεία Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, 43(4), 395-407.
- Saif, S. K., Nawaz, A., Jan, F. A., & Khan, M. I. (2012). Σύνθεση των θεωριών της εργασιακής ικανοποίησης σε όλες τις πολιτιστικές / συμπεριφορικές διαστάσεις. *Διεπιστημονικό περιοδικό σύγχρονης έρευνας στις επιχειρήσεις*, 3(9), 1382-1396.
- Saiti, A., & Papadopoulos, Y. (2015). Η εργασιακή ικανοποίηση και τα προσωπικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών σχολείων: Μια ποσοτική ερευνητική μελέτη στην Ελλάδα. *International Journal of Educational Management*, 29(1), 73-97.
- Scott M (2014). Πράκτορες υπηρεσιών επέκτασης του κρατικού πανεπιστημίου του Μισισιπή. Αντιλήψεις για τα Βασικά Χαρακτηριστικά Εργασίας και ου το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης. Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή Διατριβή Κρατικό Πανεπιστήμιο.
- Solangi, M. G., Qaisrani, N., & Mughal, S. (2015). Μελέτη παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του δημόσιου τομέα. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(5), 262-275.
- Spies, M. (2016). Η απόσταση μεταξύ σπιτιού και χώρου εργασίας ως παράγοντας ικανοποίησης από την εργασία στη βορειοδυτική ρωσική βιομηχανία πετρελαίου. *Fennia-International Journal of Geography*, 184(2), 133-149.
- Staw, B. M., & Ross, J. (1985). Σταθερότητα εν μέσω αλλαγής: Μια διαθετική προσέγγιση στις εργασιακές στάσεις. *Journal of Applied psychology*, 70(3), 469-480.
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2014). Το μέλλον της θεωρίας κινήτρων εργασίας. *Ανασκόπηση Academy of Management*, 29(3), 379-387.
- Tomazevic, D. N., Seljak, J., & Aristovnic, D. A. (2013). Επαγγελματική Ικανοποίηση Δημοσίων Υπαλλήλων της Σλοβενίας σε βάθος χρόνου- Η περίπτωση των υπαλλήλων επιβολής του νόμου. *MetalurgiaInternational* 18(8), 251-259.

Wehrich, H., & Koontz, H. (2019). Διαχείριση: Μια παγκόσμια προοπτική (10η έκδοση). Νέα Υόρκη: McGraw-Hill.

Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (2016), Θεωρία των συναισθηματικών γεγονότων: Μια θεωρητική συζήτηση για τη δομή, τις αιτίες και τις συνέπειες των συναισθηματικών εμπειριών στην εργασία. Έρευνα στην Οργανωσιακή Συμπεριφορά, 18, 1–74.

Yucel, I., & Bektas, C. (2012). Ικανοποίηση από την εργασία, οργανωτική δέσμευση και δημογραφικά χαρακτηριστικά μεταξύ των εκπαιδευτικών στην Τουρκία: Οι νεότεροι είναι καλύτεροι;. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 46, 1598-1608.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Η Εργασιακή Ικανοποίηση Των Εκπαιδευτικών Στον Δημόσιο Τομέα

Αγαπητέ συμμετέχοντα,

Θα ήθελα να σας ενημερώσω ότι η έρευνα πραγματοποιείται στα πλαίσια πανεπιστημιακής εργασίας. Οι απαντήσεις σας θα παρατείνουν ανώνυμες και εμπιστευτικές, όπως και τυχόν προσωπικά σας στοιχεία. Έχετε την δυνατότητα να αποσυρθείτε από την έρευνα όποια στιγμή το θελήσετε.

Σας ευχαριστώ προκαταβολικά

Ερωτήσεις για τα Δημογραφικά στοιχεία

1. Φύλο

- Γυναίκα
- Άντρας

2. Ηλικία

- 25-35
- 36-45
- 46-55
- 55+

3. Σπουδές

- ΑΕΙ/ΤΕΙ
- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό

4. Βαθμίδα εκπαίδευσης

- Πρωτοβάθμια
- Δευτεροβάθμια

5. Είδος θέσης

- Μόνιμος
- Αναπληρωτής
- Ωρομίσθιος

6. Προϋπηρεσία

- Έως 5έτη
- 6-15έτη

- ο 16-20έτη
- ο 21+

Ερωτήσεις για την Εργασιακή Ικανοποίηση
--

Επιλέγετε ένα από τα παρακάτω για κάθε ερώτηση.

1: Διαφωνώ απόλυτα

2: Διαφωνώ

3: Ουδέτερος/η

4: Συμφωνώ

5: Συμφωνώ απόλυτα

1.	Πληρώνομαι δίκαια για τη δουλειά που κάνω.
2.	Οι ευκαιρίες μου για επαγγελματική ανέλιξη είναι σπάνιες.
3.	Ο προϊστάμενός μου είναι πολύ καλός στη δουλειά του/της.
4.	Είμαι δυσαρεστημένος με τα πρόσθετα επιδόματα εκτός από μισθό.
5.	Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, παίρνω την αναγνώριση που μου αξίζει.
6.	Αρκετοί κανόνες και διαδικασίες μας δυσκολεύουν τη δουλειά.
7.	Μου αρέσουν οι άνθρωποι με τους οποίους συνεργάζομαι.
8.	Μερικές φορές νιώθω ότι η δουλειά μου είναι άσκοπη.
9.	Στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι, η επικοινωνία φαίνεται να είναι καλή.
10.	Οι αυξήσεις στους μισθούς είναι ελάχιστες.
11.	Όσοι έχουν κανονικές δουλειές έχουν καλές ευκαιρίες για πρόοδο.
12.	Το αφεντικό μου είναι άδικο μαζί μου.
13.	Τα πρόσθετα οφέλη πέρα από τον μισθό είναι τόσο καλά όσο προσφέρουν και άλλες εταιρείες.
14.	Δεν νομίζω ότι η δουλειά μου εκτιμάται.
15.	Το να προσπαθώ να κάνω καλά τη δουλειά μου δεν εμποδίζεται από τη γραφειοκρατία.
16.	Μου αρέσει αυτό που κάνω στη δουλειά.
17.	Οι στόχοι του οργανισμού δεν είναι ξεκάθαροι για μένα.
18.	Αναφορικά στον μισθό, νιώθω ότι ο οργανισμός δεν με εκτιμά.
19.	Στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι, οι εργαζόμενοι προάγονται τόσο γρήγορα όσο οπουδήποτε αλλού.
20.	Ο προϊστάμενός μου σπάνια ενδιαφέρεται για το πώς νιώθουν οι υφιστάμενοι του/της.
21.	Το πακέτο των παροχών πέρα από τον μισθό που έχουμε είναι δίκαιο.
22.	Δουλεύω περισσότερο από όσο θα έπρεπε.
23.	Συχνά νιώθω ότι δεν ξέρω τι συμβαίνει στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι.
24.	Είμαι ικανοποιημένος με τις ευκαιρίες αύξησης του μισθού που μου προσφέρονται.

25.	Υπάρχουν προνόμια πέρα από τον μισθό που υποτίθεται ότι παίρνουμε, αλλά δεν το κάνουμε.
26.	Νιώθω ότι δεν παίρνω αυτό που μου αξίζει για τη σκληρή δουλειά μου.
27.	Είμαι ικανοποιημένος με τις ευκαιρίες εξέλιξης που μου προσφέρονται.
28.	Υπάρχουν πολλοί καβγάδες και λογομαχίες στη δουλειά.
29.	Περνάω υπέροχα στη δουλειά.
30.	Τα καθήκοντα που ανατέθηκαν δεν εξηγήθηκαν επαρκώς.
31.	Οι ώρες εργασίας μου είναι εξαντλητικές.
32.	Οι συνθήκες εργασίας στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι είναι ιδανικές.
33.	Ο οργανισμός διαθέτει επαρκή υλικοτεχνική υποδομή για τη διευκόλυνση της υλοποίησης εκπαιδευτικών έργων.