

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ**

**UNIVERSITY OF PIRAEUS**

“Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας  
εκπαίδευσης”

Π.Μ.Σ. «Οικονομική της Εκπαίδευσης και Διαχείριση Εκπαιδευτικών Μονάδων»

Πάππας Δημήτριος  
Φεβρουάριος, 2025

## Περίληψη

Η εκπαίδευση αποτελεί συνώνυμο της προόδου και της ευημερίας (Singh & Singh, 2015). Η ποιότητα και η επάρκεια του διδακτικού προσωπικού καθορίζουν πόσο επιτυχημένο μπορεί να είναι κάθε εκπαιδευτικό σύστημα (Joolideh & Yeshodhara, 2008). Η ποιότητα της εργασιακής ζωής θεωρείται σημαίνων παράγοντας της συνολικής ποιότητας ζωής, και πρόκειται για μια συνεχή διαδικασία βελτίωσης της εργασίας, προαγάγει την αποδοτικότητα και την ευημερία. Με βάση την επιτακτική ανάγκη να μετρηθεί η ποιότητα της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών των δημόσιων σχολείων στην Ελλάδα, χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα μικτή μεθοδολογική προσέγγιση με τον συνδυασμό δευτερογενή και πρωτογενή δεδομένων.

### **Abstract**

Education is synonymous with progress and prosperity (Singh & Singh, 2015). The quality and competence of teaching staff determine how successful any education system can be (Joolideh & Yeshodhara, 2008). Quality of work life is considered an influential factor in the overall quality of life, and it is a continuous process of improving work, promoting efficiency and well-being. Based on the urgent need to measure the quality of work life of public-school teachers in Greece, using a mixed methodological approach by combining secondary and primary data.

## Περιεχόμενα

<b>1. Εισαγωγή</b> .....	8
1.1 Σκοπός.....	11
1.2 Ερευνητικά Ερωτήματα.....	11
<b>2. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση</b> .....	12
2.1 Ποιότητα της εργασιακής ζωής .....	12
2.1.1 Συνθήκες εργασίας .....	15
2.1.2 Διοικητική υποστήριξη .....	15
2.1.3 Παροχές και Ευκαιρίες Ανάπτυξης .....	16
2.1.4 Αξιοπρεπείς και δίκαιοι μισθοί.....	16
2.1.5 Μέτρηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής.....	16
2.1.6 Συναισθηματική δέσμευση .....	17
2.1.7 Σύνδεση της ποιότητας της εργασιακής ζωής και της συναισθηματικής δέσμευσης.....	18
2.1.8 Ποιότητα εργασιακής ζωής στον τομέα της εκπαίδευσης.....	18
2.2 Ποιότητα εργασιακής ζωής στον τομέα της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.....	19
<b>3. Μεθοδολογία</b> .....	23
Δείγμα κα Δειγματοληψία .....	23
Ερευνητικό Εργαλείο.....	24
<b>4. Ανάλυση</b> .....	26
4.1 Δημογραφικά.....	26

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

4.1.1 Φύλο.....	26
4.1.3 Οικογενειακή κατάσταση .....	28
4.1.5 Σπουδές .....	30
Ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.....	32
4.2 Υγιείς και αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας.....	32
4.2.1 Οι συνθήκες είναι υγιείς και αξιοπρεπές; .....	32
4.2.3 Αισθάνεστε ασφαλείς και υγιείς στην εργασία σας; .....	33
4.3 Διοικητική υποστήριξη.....	34
4.3.1 Υπάρχει ελεύθερη και ανοικτή επικοινωνία;.....	34
4.3.2 Είναι ικανοποιητικές οι σχέσεις προϊσταμένων – προσωπικού; .....	35
4.3.3 Υπάρχει κοινωνική ενσωμάτωση στον εργασιακό χώρο; .....	36
4.4 Εγκαταστάσεις.....	37
4.4.1 Επαρκούν οι εγκαταστάσεις για την απροβλημάτιστη διεξαγωγή των μαθημάτων;.....	37
4.4.2 Επαρκούν οι εγκαταστάσεις για την διεξαγωγή άλλων προσωπικών δραστηριοτήτων; .....	38
4.5 Ευκαιρία για επαγγελματική ανάπτυξη.....	39
4.5.1 Υπάρχει ευκαιρία επαγγελματικής ανάπτυξης;.....	39
4.5.2 Υπάρχει ενδιαφέρον για τις ανάγκες των εκπαιδευτικών; .....	40
4.6 Αξιοπρεπείς και δίκαιοι μισθοί.....	41
4.6.1 Είναι επαρκής ο μισθός; .....	41
4.6.2 Είναι επαρκείς οι συνταξιοδοτικές παροχές;.....	42

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

4.7 Συνολική ικανοποίηση.....	43
4.7.1 Αισθάνεστε ικανοποίηση από την εργασία σας;.....	43
4.7.2 Αισθάνεσθε ότι επιβαρύνεται η προσωπική ζωή σας;.....	44
<b>5. Συζήτηση.....</b>	<b>46</b>
5.1 Συνθήκες εργασίας.....	47
5.2 Υποστήριξη και αυτονομία.....	47
5.3 Αποδοχές και παροχές.....	48
5.4 Φόρτος εργασίας.....	48
<b>6. Συμπεράσματα.....</b>	<b>50</b>
<b>7. Βιβλιογραφία.....</b>	<b>51</b>
<b>8. Παραρτήματα.....</b>	<b>57</b>

## 1. Εισαγωγή

Η εκπαίδευση αποτελεί συνώνυμο της προόδου και της ευημερίας (Singh & Singh, 2015). Η πρωτοβάθμια εκπαίδευση έχει γίνει αντιληπτή ως απαραίτητη και συμβάλλει σε διάφορους τομείς προόδου και ανάπτυξης μεμονωμένα στον εκάστοτε μαθητή αλλά και στο σύνολο της κοινωνίας. Το διδακτικό προσωπικό αποτελεί τη ραχοκοκαλιά και παρέχει τα απαραίτητα θεμέλια για την διεξαγωγή και περάτωση των εκπαιδευτικών στόχων (Atta & Khan, 2016). Το εξειδικευμένο και καταρτισμένο διδακτικό προσωπικό αποτελεί ουσιαστικό παράγοντα για την ανάπτυξη ενός επιτυχημένου εκπαιδευτικού συστήματος. Με άλλα λόγια, η ποιότητα και η επάρκεια του διδακτικού προσωπικού καθορίζουν πόσο επιτυχημένο μπορεί να είναι κάθε εκπαιδευτικό σύστημα (Joolideh & Yeshodhara, 2008). Για να επιτευχθεί επάρκεια, θα πρέπει να αντιμετωπιστούν συγκεκριμένα οργανωτικά και ατομικά ζητήματα για την προώθηση της συμπεριφοράς και των στάσεων του διδακτικού προσωπικού (Atta & Khan, 2016). Για να επιτευχθεί υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης, θα πρέπει, πρώτον, να παρασχεθούν στο διδακτικό προσωπικό βελτιωμένες και ευέλικτες συνθήκες εργασίας. Με άλλα λόγια, θα πρέπει να επιδιώκεται η βελτίωση της ποιότητας της εργασιακής ζωής στα ιδρύματα, ώστε να προάγεται η εργασιακή απόδοση και να διατηρείται μειωμένο επίπεδο άγχους στο εργασιακό περιβάλλον (Subbarayalu & Al Kuwaiti, A. (2019).

Ο όρος ποιότητα εργασιακής ζωής ξεκίνησε από τον Irving Bluestone, αντιπρόεδρο της United Automobile Workers κατά την περίοδο 1970-80, ο οποίος έπαιξε καθοριστικό ρόλο στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε έναν οργανισμό. Στη συνέχεια, πολλοί ερευνητές (Kandasamy & Ancheri, 2009- Lau, 2000- Lau & May, 1998- Robbins, 1989) συνέβαλαν ουσιαστικά στην έρευνα στον τομέα αυτό. Η ποιότητα

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

εργασιακής ζωής επικεντρώνεται στη βελτίωση του εργασιακού κλίματος, έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να έχουν καλύτερη εργασιακή ζωή (Luthans, 1995) και να είναι ικανοποιημένοι με αποτέλεσμα να είναι χρήσιμοι, ικανοί, ευέλικτοι και παραγωγικοί για τον οργανισμό (Suttle, 1977). Κατά συνέπεια, βελτιώνεται τόσο η οργανωτική αποτελεσματικότητα όσο και η ευτυχία των εργαζομένων.

Η μέτρηση της ποιότητας εργασιακής ζωής, όντας πολυδιάστατη είναι λαβυρινθώδης, καθώς διάφοροι ερευνητές τη ερμήνευσαν και την διερεύνησαν με διαφορετικό τρόπο. Η έννοια της ποιότητα εργασιακής ζωής δεν περιορίζεται στους συνδικαλιστικούς νόμους, στις ίσες ευκαιρίες απασχόλησης και στην ικανοποίηση από την εργασία (Robbins, 1989). Η ποιότητα εργασιακής ζωής μπορεί να οριστεί ως οι προσδοκίες των εργαζομένων όσον αφορά τις ρυθμίσεις της εργασίας τους, τους μισθούς και την επαγγελματική τους ανάπτυξη, την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και την ασφάλεια και τις σχέσεις με τους συναδέλφους στο χώρο εργασίας. Η ποιότητα εργασιακής ζωής περιλαμβάνει παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση στον εργασιακό χώρο, όπως η υποκειμενική ευημερία (Sirgy, Efraty, Siegel, & Lee, 2001). Αναφέρεται επίσης στην υποστηρικτική και ενθαρρυντική εργασιακή ατμόσφαιρα που προάγει την ικανοποίηση των εργαζομένων, η οποία συνεπάγεται με ικανοποιητικούς μισθούς, εργασιακή ασφάλεια και ευκαιρίες εξέλιξης (Lau & May, 1998). Σύμφωνα με τους Royuela, Lopez-Tamayo και Surinach (2008), οι διάφορες διαστάσεις της ποιότητα εργασιακής ζωής περιλαμβάνουν την εσωτερική αντίληψη της αξίας της εργασίας, την ανάπτυξη δεξιοτήτων και τη σταδιοδρομία, την υγεία και την ασφάλεια, την οργάνωση της εργασίας και την ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, καθώς και τον κοινωνικό διάλογο και τη δέσμευση των εργαζομένων. Η βελτίωση του ηθικού των εργαζομένων και η αυξημένη αποτελεσματικότητα των οργανισμών αναγνωρίστηκαν ως



«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

αποτέλεσμα των προγραμμάτων προαγωγής ποιότητας εργασιακής ζωής (Hanlon & Gladstein, 1984).

Οι Lewis, Brazil, Krueger, Lohfeld και Tjam (2001) πιστεύουν ότι οι εποπτικές πρακτικές μαζί με τους μισθούς και τις παροχές αποτελούν τους βασικούς παράγοντες για την ικανοποίηση των εργαζομένων. Έχει επίσης διαπιστωθεί ότι η ποιότητα εργασιακής ζωής έχει άμεσο αντίκτυπο στα αποτελέσματα (Kanagalakshmi & Devei, 2003), ελαχιστοποιώντας σημαντικά τις εμφανίσεις αντενδείξεων επαγγελματισμού (Havlovic, 1991), και βελτιώνοντας την ποιότητα της επαγγελματικής ζωής (Ruzevicius, 2007). Η επίβουλη δομή του συστήματος, η κούραση και η δυσαρέσκεια είναι κοινοί παράγοντες που αποθαρρύνουν τους εργαζομένους, ενώ παράλληλα η μη ικανοποίηση από την επαγγελματική ζωή οδηγεί προς την μείωση της αποδοτικότητας (Walton, 1973) επομένως, η ποιότητα ζωής αποτελεί σημαντικό παράγοντα που παρακινεί τους εργαζόμενους και προαγάγει την παραγωγικότητα (Ruzevicius, 2007).

Με βάση αυτά τα χαρακτηριστικά, ήταν επιτακτική ανάγκη να μετρηθεί η ποιότητα της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών των δημόσιων σχολείων στην Ελλάδα. Η βιβλιογραφία παρέχει ελάχιστα στοιχεία για προηγούμενες μελέτες που εξετάζουν την ποιότητα ζωής των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα, ως εκ τούτου για να καλυφθεί αυτό το βιβλιογραφικό κενό, διεξήχθη στην παρούσα μελέτη μία πρωτογενής έρευνα με την χρήση ερωτηματολογίων αποσκοπώντας την διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

## 1.1 Σκοπός

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα.

## 1.2 Ερευνητικά Ερωτήματα

Ποιες είναι οι διαστάσεις της ποιότητας της εργασιακής ζωής;

Ποιες είναι οι διαστάσεις της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών;

Ποια η ποιότητα της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα;

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

## 2. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

Το θεωρητικό πλαίσιο περιλαμβάνει αλληλένδετες έννοιες που καθοδηγούν την έρευνα. Η παρούσα μελέτη εξετάζει το μοντέλο του Walton (1973) που μετρά τις αλληλένδετες έννοιες της μέτρησης της ποιότητα εργασιακής ζωής, δηλαδή: υγιείς και αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας, διοικητική υποστήριξη, διευκολύνσεις στην εργασία, ευκαιρίες ανάπτυξης και αξιοπρεπείς και δίκαιοι μισθοί. Η μελέτη υπέθεσε ότι οι εκπαιδευτικοί που θα λάβουν υψηλότερη βαθμολογία σε αυτές τις διαστάσεις θα απολαμβάνουν υψηλότερο επίπεδο ποιότητα εργασιακής ζωής, ενώ οι εκπαιδευτικοί που θα λάβουν χαμηλότερη βαθμολογία θα απολαμβάνουν χαμηλότερο επίπεδο.

### 2.1 Ποιότητα της εργασιακής ζωής

Ο όρος ποιότητα της εργασιακής ζωής έχει διαφορετικές έννοιες για διαφορετικούς ερευνητές. Οι Nadler et al (1983), ορίζουν την ποιότητα ζωής ως έναν τρόπο σκέψης για τους ανθρώπους, την εργασία και τους οργανισμούς. Οι Lau et al (2001) εξισώνουν την ποιότητα της εργασιακής ζωής με ένα ευνοϊκό εργασιακό περιβάλλον που υποστηρίζει και προάγει την ικανοποίηση παρέχοντας στους εργαζόμενους ανταμοιβές, εργασιακή ασφάλεια και ευκαιρίες εξέλιξης στη σταδιοδρομία. Οι Rose et al., (2006), εκτιμούν ότι η ποιότητα της εργασιακής ζωής είναι μια φιλοσοφία ή ένα σύνολο αρχών που υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι είναι άξιοι εμπιστοσύνης, υπεύθυνοι και ικανοί να συνεισφέρουν στον οργανισμό. Η αντιμετώπιση των ανθρώπων με σεβασμό αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο αυτής της φιλοσοφίας. Σύμφωνα με τους Macy et al (1976), η ποιότητα της εργασιακής ζωής είναι γενική, και καλύπτει το συναίσθημα ενός ατόμου για κάθε διάσταση της

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των οικονομικών ανταμοιβών και παροχών, των ασφαλών και υγιεινών συνθηκών εργασίας, των οργανωτικών και διαπροσωπικών σχέσεων και του εγγενούς νοήματος στη ζωή ενός ατόμου. Σύμφωνα με τον Walton (1980), η ποιότητα της εργασιακής ζωής είναι η εργασιακή κουλτούρα που χρησιμεύει ως ακρογωνιαίος λίθος στην ανάπτυξη, στην διατήρηση και στην ευημερία. Από τις παραπάνω συζητήσεις σχετικά με τον ορισμό της ποιότητας της εργασιακής ζωής μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι η ποιότητα της εργασιακής ζωής είναι πολυδιάστατη και εμπεριέχει μια ποικιλία αλληλένδετων παραγόντων.

Η ποιότητα της εργασιακής ζωής θεωρείται σημαντικός παράγοντας της συνολικής ποιότητας ζωής. Πρόκειται για μια συνεχή διαδικασία βελτίωσης της εργασίας, που την καθιστά ευνοϊκή για τους ανθρώπους μέσα στον οργανισμό. Περιλαμβάνει στρατηγικές που αυξάνουν την ικανοποίηση των εργαζομένων και αποσκοπεί στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στους οργανισμούς (Lau & May, 1998). Οι οργανισμοί που ευνοούν την ποιότητα ζωής των εργαζομένων προσελκύουν εργαζόμενους με υψηλές επιδόσεις, καθώς αυτοί αισθάνονται ασφαλείς και προνομιούχοι και αποδίδουν καλύτερα. Ο οργανισμός με ένα περιβάλλον που ευνοεί την ανάπτυξη των εργαζομένων του, τους κάνει να συνειδητοποιούν ότι ο οργανισμός τους θεωρεί αξιόπιστους και ικανούς να συμβάλλουν στην επίτευξη των στόχων του (Rose, Beh, Uli, & Idris, 2006- Tabassum, Rahim, & Khan, 2011).

Οι Sasser, Schlesinger και Heskett (1997) αντιλήφθηκαν ότι η ποιότητα της εργασιακής ζωής είναι ο τρόπος με τον οποίο οι εργαζόμενοι «αισθάνονται» για την εργασία τους, τους συναδέλφους τους και τους οργανισμούς και αυτό αυξάνει την ανάπτυξη και την παραγωγικότητα των οργανισμών. Ο Gadon (1984) ομαδοποίησε τις διαστάσεις της "προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης, του εργασιακού ανασχεδιασμού, της δημιουργίας ομάδων, του προγραμματισμού εργασίας και της συνολικής οργανωτικής αλλαγής". Ο Gadon ασπαζόταν την αντίληψη ότι τα

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

προγράμματα προαγωγής της ποιότητας της εργασιακής ζωής αποσκοπούν στην "ενίσχυση της παραγωγικότητας και την αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων, γεγονός που θα μπορούσε να οδηγήσει σε καλύτερη εργασιακή απόδοση και καλύτερη ποιότητα ζωής και συμπερίληψης στην κοινωνία".

Ο Havlovic (1991) παρουσίασε ένα μοντέλο ποιότητας εργασιακής ζωής με βασικές συνιστώσες την ικανοποίηση από την εργασία, την εργασιακή ασφάλεια, τις παροχές προς τους εργαζομένους, τη συμμετοχή των εργαζομένων, το σύστημα ανταμοιβής και την οργανωτική απόδοση. Ο Havlovic δήλωσε ότι η ποιότητα της εργασιακής ζωής έχει άμεσο αντίκτυπο στα αποτελέσματα που μειώνει σημαντικά την πιθανότητα επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι Royuela, Lopez-Tamayo και Surinach (2008) μέτρησαν την ποιότητα της εργασιακής ζωής και προσδιόρισαν διάφορες διαστάσεις, όπως η υγεία και η ασφάλεια, ο κοινωνικός διάλογος και η δέσμευση των εργαζομένων, η αντίληψή της αξίας, η οργάνωση και η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Οι δείκτες που αναφέρθηκαν παραπάνω γνωρίζουν το έργο παλαιότερων ερευνητών- ως εκ τούτου, για την παρούσα έρευνα, οι ερευνητές επέλεξαν το μοντέλο του Walton (1973) για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας.

Στις επόμενες ενότητες, περιγράφονται συνοπτικά οι κατηγορίες της ποιότητας της εργασιακής ζωής, αποσκοπώντας στην επισκόπηση των διαστάσεων.

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

### 2.1.1 Συνθήκες εργασίας

Οι συνθήκες εργασίας περιλαμβάνουν την παροχή τέτοιων συνθηκών στο σχολείο, όπου οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται υγιείς και προνομιούχοι με την εργασία τους, δεν αισθάνονται κανένα κίνδυνο για τη ζωή τους, μπορούν να εργάζονται ελεύθερα σε ένα αγωγίμο περιβάλλον μάθησης. Επιπλέον, θεωρούν τη δουλειά τους ενδιαφέρουσα και τις εμπειρίες τους ευχάριστες. Οι εκπαιδευτικοί πιστεύουν ότι απολαμβάνουν ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη και οι αντιλαμβανόμενες αξίες τους ταιριάζουν με εκείνες του σχολείου, με αποτέλεσμα τη συνολική ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας του σχολείου.

### 2.1.2 Διοικητική υποστήριξη.

Οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι απολαμβάνουν τη μέγιστη δυνατή υποστήριξη από τους διευθυντές τους και, συνεργάζονται συχνά μαζί τους με αποτέλεσμα την συνεχή προαγωγή και ανάπτυξη τόσο των μεθοδολογιών και προγραμμάτων αλλά και του γενικού κλίματος. Οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ότι μπορούν να μιλούν ελεύθερα στους διοικητικούς τους υπαλλήλους, να λαμβάνουν βοήθεια σχετικά με την εργασία τους, ότι τους εμπιστεύονται και τους αντιμετωπίζουν ισότιμα και ότι μπορούν να ασκούν και να υπερασπίζονται ελεύθερα τα δικαιώματά τους.

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

### 2.1.3 Παροχές και Ευκαιρίες Ανάπτυξης

Η συγκεκριμένη κατηγορία αναφέρεται σε στοιχεία για την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από παροχές αλλά και στις ευκαιρίες ανάπτυξης που ευδοκιμούν σε ένα σχολικό περιβάλλον. Οι εκπαιδευτικοί μπορούν να λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με την εργασία τους στο σχολείο, να αξιοποιούν τις ικανότητές τους και να τους παρέχονται ευκαιρίες να αλλάξουν ή να επικαιροποιήσουν τη φύση της εργασίας τους.

### 2.1.4 Αξιοπρεπείς και δίκαιοι μισθοί

Η ποιότητα της εργασιακής ζωής περιλαμβάνει επίσης τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών για αξιοπρεπείς και δίκαιους μισθούς που ανταποκρίνονται στην αγορά ή και στις προσωπικές πεποιθήσεις του εκάστοτε, επηρεάζοντας άμεσα τη δέσμευσή τους στην εργασία.

### 2.1.5 Μέτρηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής

Η ποιότητα της εργασιακής ζωής είναι μια ολιστική προσέγγιση που περιλαμβάνει την ευημερία του ατόμου που σχετίζεται με την εργασία και το βαθμό στον οποίο είναι ικανοποιημένο από τις ανταμοιβές, την ικανοποίηση στην εργασία και απολαμβάνει την απουσία άγχους και άλλων αρνητικών συνεπειών. Μια σχετικά ολοκληρωμένη προσέγγιση της ποιότητας της εργασιακής ζωής παρέχεται από τον Walton (1973). Ο Walton προτείνει ένα ιδανικό πρόγραμμα για την ποιότητα της εργασιακής ζωής, το οποίο περιλαμβάνει πρακτικές στους παρακάτω τομείς:

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

επαρκής και δίκαιη αμοιβή, ασφαλείς και υγιείς συνθήκες εργασίας, ευκαιρία χρήσης και ανάπτυξης των ανθρώπινων ικανοτήτων, ευκαιρία για επαγγελματική ανάπτυξη και ασφάλεια, κοινωνική ενσωμάτωση στην εργασία, συνταγματικότητα στην οργάνωση της εργασίας, εξισορρόπηση της προσωπικής ζωής και της εργασίας.

#### 2.1.6 Συναισθηματική δέσμευση

Οι Allen et al (1990) χρησιμοποιούν το τρισδιάστατο μοντέλο για να εννοιολογήσουν την οργανωσιακή δέσμευση σε τρεις διαστάσεις, δηλαδή τη συναισθηματική, τη συνεχή και τη κανονιστική δέσμευση. Η συναισθηματική δέσμευση είναι η συναισθηματική σύνδεση με τον οργανισμό. Αυτό το είδος δέσμευσης προσκόλλησης των εργαζομένων σχετικά με την ομάδα εργασίας έχει στενή σχέση με την σταθερότητα στον οργανισμό (Allen et al, 1990). Αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι παραμένουν σε έναν οργανισμό για τη θετική τους στάση απέναντι στους στόχους και τις αξίες του. Οι εργαζόμενοι που είναι δεσμευμένοι στις αξίες του οργανισμού με υψηλότερη συναισθηματική σύνδεση και αισθάνονται υπεύθυνοι για την επίτευξη των στόχων του κατά συνέπεια θα παρουσιάσουν υψηλότερη παραγωγικότητα. Η συναισθηματική δέσμευση θεωρείται ως το βέλτιστο συστατικό στην εργασιακή δέσμευση (Parvar et al, 2013- Murphy, 2009).



«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

### 2.1.7 Σύνδεση της ποιότητας της εργασιακής ζωής και της συναισθηματικής δέσμευσης

Μια μελέτη του Lew (2009) υποδεικνύει ότι οι ακαδημαϊκοί θα είναι σε μεγαλύτερο βαθμό δεσμευμένοι στο εκπαιδευτικό ίδρυμα στο οποίο εργάζονται, εάν λαμβάνουν ικανοποιητική υποστήριξη από τους προϊστάμενους και το σύστημα για την επίτευξη των στόχων τους. Η μέριμνα για την ευημερία του ακαδημαϊκού θα αναπτύξει μια συναισθηματική δέσμευση (Daud et al, 2007). Η αναγνώριση και η εκτίμηση των ακαδημαϊκών συνεισφορών θα ενθαρρύνει την παραγωγή έρευνας υψηλού αντίκτυπου και την παροχή εκτεταμένης ποιότητας διδασκαλίας. Είναι ενδιαφέρον ότι είναι καλό να διατηρούνται όσοι έχουν υψηλή συναισθηματική δέσμευση παρά όσοι έχουν υψηλή δέσμευση συνέχειας.

Ο Wasti (2005) συμφώνησε επίσης ότι η συναισθηματική δέσμευση θα μειώσει την πιθανότητα αποχώρησης του ακαδημαϊκού. Σύμφωνα με τον Murphy (2009) η ύπαρξη υψηλής ανάγκης δέσμευσης στον οργανισμό θα σήμαινε ότι το προσωπικό θα εργάζεται μόνο και μόνο για να εξασφαλίσει ότι εξακολουθεί να εργάζεται στον οργανισμό. Ενώ, το προσωπικό που έχει υψηλή επιθυμία δέσμευσης θα δώσει τη μέγιστη δυνατή συνεισφορά στον οργανισμό.

### 2.1.8 Ποιότητα εργασιακής ζωής στον τομέα της εκπαίδευσης

Σύμφωνα με τους Nwaka et al (2010), η επιτυχία, η δυναμική και η ποιότητα κάθε εκπαιδευτικού συστήματος εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από το έργο των εκπαιδευτικών. Ένα ικανό και αποτελεσματικό εκπαιδευτικό σύστημα διαδραματίζει πολύ σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη και εξέλιξη του έθνους και του συνόλου της κοινωνίας μεταδίδοντας τη γνώση στην κοινωνία με συστηματικό τρόπο και παρέχοντας ανθρώπινο δυναμικό σε διάφορους οργανισμούς. Το

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

πρωταρχικό καθήκον των εκπαιδευτικών είναι η διδασκαλία. Η δυσαρέσκεια με οποιαδήποτε πτυχή της εργασιακής ζωής μετατοπίζει την εστίασή τους από τη διδασκαλία (Abebe, 2017). Καθώς και η εργασιακή ζωή των εκπαιδευτικών δεν επηρεάζει μόνο τη δική τους εργασιακή ζωή, αλλά επηρεάζει και τη σταδιοδρομία ενός μαθητή. Ο ρόλος του εκπαιδευτικού δεν τελειώνει απλώς στη διδασκαλία, αλλά βοηθά το άτομο να αναπτυχθεί, να εξελιχθεί και να γίνει ένας υπεύθυνος πολίτης που συμβάλλει στην ανάπτυξη και την εξέλιξη του έθνους. Έτσι, για τους Nwaka et al (2010), οι εκπαιδευτικοί αποδεικνύονται το μεγαλύτερο κεφάλαιο όχι μόνο για τις σχολές τους αλλά και για τη χώρα.

## 2.2 Ποιότητα εργασιακής ζωής στον τομέα της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης

Πολλές μελέτες έχουν διερευνήσει την ποιότητα ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η μελέτη του Kaya και των συνεργατών του (2017) διαπίστωσε ότι οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης βιώνουν σημαντικά επίπεδα εργασιακού άγχους, το οποίο μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την ευημερία και την ικανοποίηση από την εργασία τους. Το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης μπορεί να οφείλεται σε διάφορους παράγοντες, όπως ο μεγάλος φόρτος εργασίας, η έλλειψη υποστήριξης από τους συναδέλφους και τη διοίκηση και οι κακές συνθήκες εργασίας. Αυτό το άγχος μπορεί να οδηγήσει σε αρνητικά αποτελέσματα τόσο για τον εκπαιδευτικό όσο και για τους μαθητές, συμπεριλαμβανομένης της μειωμένης επαγγελματικής ικανοποίησης, της μειωμένης ικανοποίησης από τη ζωή και της μειωμένης οργανωτικής δέσμευσης.

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

Η μελέτη του Schaufeli και των συνεργατών του (2002) διαπίστωσε ότι οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης διατρέχουν κίνδυνο επαγγελματικής εξουθένωσης, ένα σύνδρομο που χαρακτηρίζεται από συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και μειωμένη προσωπική ολοκλήρωση. Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να προκύψει από το χρόνιο άγχος, ιδίως όταν οι εκπαιδευτικοί έρχονται αντιμέτωποι με απαιτήσεις που δεν συνδυάζονται με τους πόρους και την υποστήριξη που χρειάζονται για να επιτελέσουν αποτελεσματικά το έργο τους. Τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης μπορεί να έχουν σοβαρές συνέπειες τόσο για τον εκπαιδευτικό όσο και για τους μαθητές, συμπεριλαμβανομένης της μειωμένης επαγγελματικής ικανοποίησης, της μειωμένης ευεξίας και της μειωμένης απόδοσης.

Η μελέτη του Goldenberg και των συνεργατών του (2010) διαπίστωσε ότι οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης βιώνουν συχνά σύγκρουση μεταξύ των εργασιακών και των οικογενειακών τους υποχρεώσεων, γεγονός που μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την ευημερία και την επαγγελματική τους ικανοποίηση. Η σύγκρουση αυτή προκύπτει όταν οι απαιτήσεις της εργασιακής και οικογενειακής ζωής ανταγωνίζονται για το χρόνο και την ενέργεια του εκπαιδευτικού. Όταν οι εκπαιδευτικοί αδυνατούν να διαχειριστούν αποτελεσματικά αυτές τις ανταγωνιστικές απαιτήσεις, μπορεί να βιώσουν συναισθήματα ενοχής, απογοήτευσης και άγχους, τα οποία μπορεί τελικά να βλάψουν την ευημερία και την επαγγελματική τους ικανοποίηση.

Τα ευρήματα αυτά υπογραμμίζουν τη σημασία της αντιμετώπισης της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, προκειμένου να υποστηριχθεί η ευημερία, η επαγγελματική ικανοποίηση και η αποτελεσματικότητά τους στην τάξη. Η αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων μπορεί να περιλαμβάνει την εφαρμογή πολιτικών και προγραμμάτων που μειώνουν το άγχος, υποστηρίζουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

προσωπικής ζωής και παρέχουν στους εκπαιδευτικούς τους πόρους και την υποστήριξη που χρειάζονται για να επιτελέσουν αποτελεσματικά το έργο τους.

Η μελέτη των Ingersoll και Strong (2011) διαπίστωσε ότι η εναλλαγή των εκπαιδευτικών αποτελεί μείζον πρόβλημα σε πολλά σχολεία, ιδίως σε περιοχές με υψηλή φτώχεια. Τα υψηλά ποσοστά εναλλαγής μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά την ποιότητα ζωής των εκπαιδευτικών, καθώς και την ποιότητα της εκπαίδευσης των μαθητών. Όταν οι εκπαιδευτικοί εγκαταλείπουν τη θέση τους, το σχολείο πρέπει να βρει αντικαταστάτη, κάτι που μπορεί να είναι δύσκολο και χρονοβόρο. Αυτό μπορεί επίσης να οδηγήσει σε διαταραχές στην τάξη και σε μείωση της ποιότητας της εκπαίδευσης για τους μαθητές.

Η μελέτη των Ingersoll και Strong (2011) διαπίστωσε ότι η διατήρηση των εκπαιδευτικών αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την προώθηση της ποιότητας ζωής των εκπαιδευτικών και της ποιότητας της εκπαίδευσης για τους μαθητές. Η διατήρηση μπορεί να βελτιωθεί παρέχοντας στους εκπαιδευτικούς υποστηρικτικές συνθήκες εργασίας, ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης και αναγνώριση της συνεισφοράς τους. Οι εκπαιδευτικοί που αισθάνονται ότι τους εκτιμούν και τους υποστηρίζουν είναι πιο πιθανό να παραμείνουν στις θέσεις τους, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε ένα πιο σταθερό και αποτελεσματικό εκπαιδευτικό περιβάλλον για τους μαθητές.

Η μελέτη των Wragg και Evans (2006) διαπίστωσε ότι ο φόρτος εργασίας των εκπαιδευτικών μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την ποιότητα ζωής των εκπαιδευτικών, οδηγώντας σε άγχος, επαγγελματική εξουθένωση και μειωμένη επαγγελματική ικανοποίηση. Ο υψηλός φόρτος εργασίας μπορεί να προκύψει από διάφορους παράγοντες, όπως η αύξηση των διοικητικών καθηκόντων, η αύξηση του αριθμού των μαθητών και η μείωση του αριθμού των εκπαιδευτικών σε ένα σχολείο. Η αντιμετώπιση του υπερβολικού φόρτου εργασίας είναι σημαντική προκειμένου

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

να υποστηριχθεί η ευημερία και η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, καθώς και η αποτελεσματικότητά τους στην τάξη. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τη μείωση του αριθμού των διοικητικών καθηκόντων που πρέπει να διεκπεραιώνουν οι εκπαιδευτικοί, την παροχή πρόσθετης υποστήριξης στους εκπαιδευτικούς και τη διασφάλιση της κατάλληλης αναλογίας εκπαιδευτικών-μαθητών.

### 3. Μεθοδολογία

Με βάση την επιτακτική ανάγκη να μετρηθεί η ποιότητα της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών των δημόσιων σχολείων στην Ελλάδα, χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα μικτή μεθοδολογική προσέγγιση με τον συνδυασμό δευτερογενή και πρωτογενή δεδομένων. Στην παρούσα μελέτη η βιβλιογραφία παρέχει ελάχιστα στοιχεία για προηγούμενες μελέτες που εξετάζουν την ποιότητα ζωής των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα. Για να καλυφθεί αυτό το βιβλιογραφικό κενό, διεξήχθη αρχικά μία βιβλιογραφική ανασκόπηση αναφορικά με όλες τις πτυχές της ποιότητας ζωής και εργασίας των εκπαιδευτικών και στην συνέχεια μέσω πρωτογενής έρευνας με την χρήση ερωτηματολογίων εξετάζεται και μετράται η ποιότητα της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης δημοσίων σχολείων στην Ελλάδα.

#### Δείγμα κα Δειγματοληψία

Οι εκπαιδευτικοί δημοσίων σχολείων από την Ελλάδα αποτέλεσαν τον πληθυσμό της παρούσας μελέτης. Χρησιμοποιώντας την τεχνική της τυχαίας δειγματοληψίας επιλέχθηκαν 5 σχολεία από την πόλη των Ιωαννίνων.

Statistics				
Φύλο	Ηλικία	Οικογενειακή κατάσταση	Χρόνια εργασίας στην τρέχουσα θέση	Σπουδές

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

N	Valid	86	86	86	86	86
	Missing	0	0	0	0	0

Το δείγμα αποτελούνταν από 86 εκπαιδευτικούς που εργάζονταν σε αυτά τα σχολεία, όπου με τα αποτελέσματα καταγράφηκαν επιτόπου από τον συγγραφέα.

### Ερευνητικό Εργαλείο

Το ερευνητικό εργαλείο (Ερωτηματολόγιο) των Ilgan, Ata, Zepeda και Ozu-Cengiz (2014) όπου ανέπτυξαν μια κλίμακα για τη μέτρηση της Ποιότητας της Σχολικής Εργασιακής Ζωής (QSWL- Quality of school work life) βασισμένη στο μοντέλο του Walton (1973) που μετρά τις αλληλένδετες έννοιες της μέτρησης της ποιότητα εργασιακής ζωής, δηλαδή: υγιείς και αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας, διοικητική υποστήριξη, διευκολύνσεις στην εργασία, ευκαιρίες ανάπτυξης και αξιοπρεπείς και δίκαιοι μισθοί. Η μελέτη υπέθεσε ότι οι εκπαιδευτικοί που θα λάβουν υψηλότερη βαθμολογία σε αυτές τις διαστάσεις θα απολαμβάνουν υψηλότερο επίπεδο ποιότητα εργασιακής ζωής, ενώ οι εκπαιδευτικοί που θα λάβουν χαμηλότερη βαθμολογία θα απολαμβάνουν χαμηλότερο επίπεδο.

Οι συγγραφείς αυτής της κλίμακας εξασφάλισαν την εγκυρότητα περιεχομένου μέσω της διασταύρωσης απόψεων 15 εμπειρογνομόνων και επαγγελματιών του χώρου. Η QSWL ήταν μια κλίμακα αξιολόγησης 5 σημείων (1- Καθόλου, 2 - Λίγο, 3 - Μέτρια, 4 - Πολύ και 5 – Πάρα Πολύ).

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

Οι συντελεστές αξιοπιστίας των υποκλιμάκων κυμάνθηκαν μεταξύ 0,59 ("Ανθρώπινες σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων") και 0,87 ("Διοικητική υποστήριξη και ανθρώπινη ανάπτυξη"), ενώ ο συνολικός συντελεστής αξιοπιστίας της κλίμακας ( $\alpha=,88$ ) ήταν υψηλός. Με βάση αυτές τις λεπτομερείς πληροφορίες, η QSWL κρίθηκε κατάλληλη για τη συλλογή δεδομένων στην παρούσα μελέτη. Σημειώνεται ότι αρχικά η QSWL ήταν στα αγγλικά/τουρκικά και μεταφράστηκε στην Ελληνική γλώσσα.



«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

#### 4. Ανάλυση

##### 4.1 Δημογραφικά

Αρχικά εξετάζονται τα δημογραφικά του δείγματος συμπεριλαμβανομένων, του φύλου, της ηλικίας, της οικογενειακής κατάστασης, τα έτη τα οποία βρίσκεται ο κάθε εκπαιδευτικός στην εκάστοτε θέση του και τις σπουδές του.

		<b>Statistics</b>				
		Φύλο	Ηλικία	Οικογενειακή κατάσταση	Χρόνια εργασίας στην τρέχουσα θέση	Σπουδές
N	Valid	86	86	86	86	86
	Missing	0	0	0	0	0

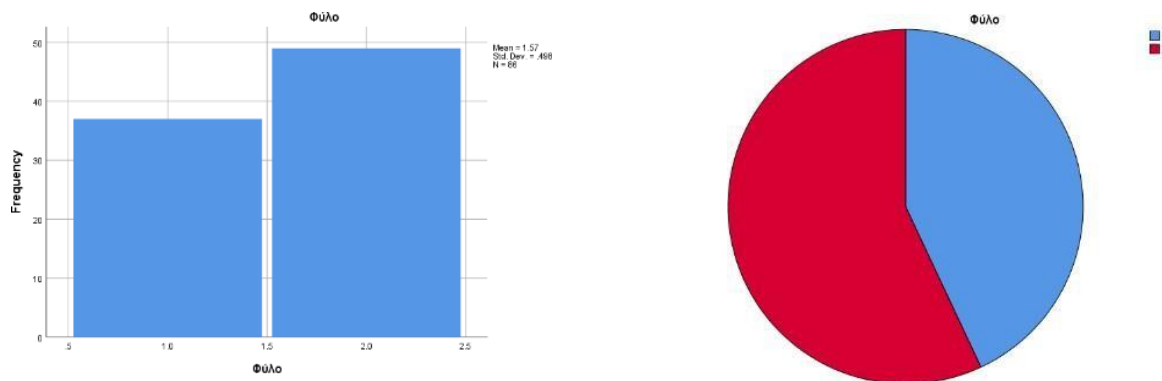
Αρχικά στον παραπάνω πίνακα απεικονίζεται το σύνολο του δείγματος που είναι 86 άτομα μεταξύ των πέντε σχολείων που εξετάζονται.

##### 4.1.1 Φύλο

		<b>Φύλο</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	37	43.0	43.0	43.0
	2	49	57.0	57.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

Αναφορικά με το φύλο, όπως προκύπτει από τον παραπάνω πίνακα και τα παρακάτω γραφήματα, το 43% του δείγματος είναι άνδρες και το 57% του δείγματος είναι γυναίκες.

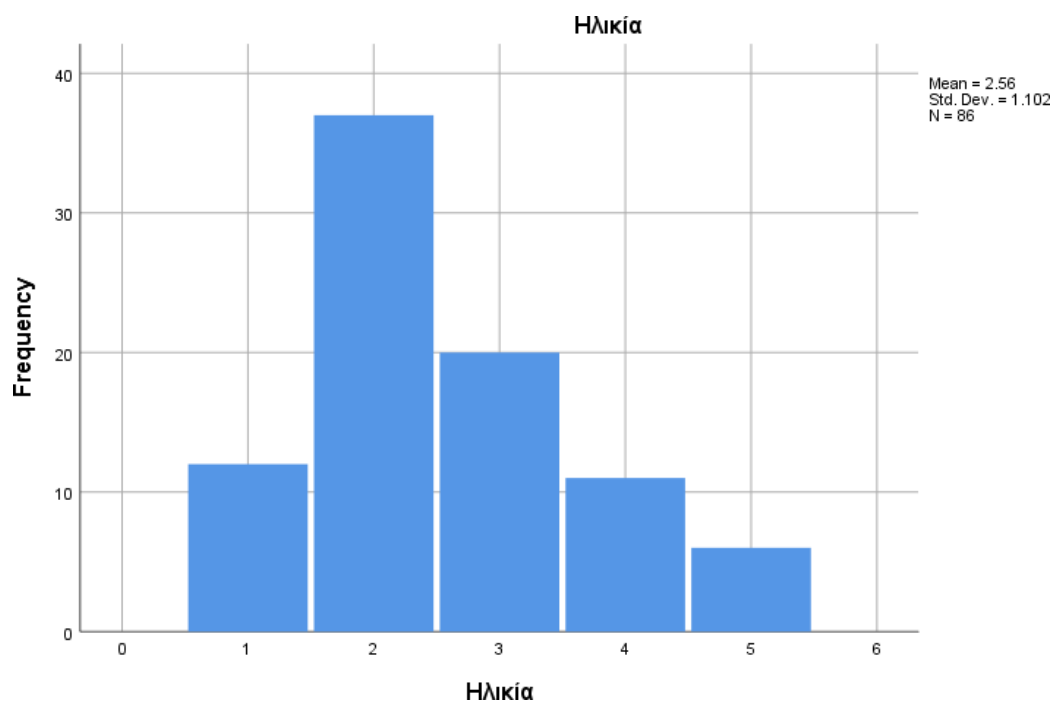


#### 4.1.2 Ηλικία

		Ηλικία			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	14.0	14.0	14.0
	2	37	43.0	43.0	57.0
	3	20	23.3	23.3	80.2
	4	11	12.8	12.8	93.0
	5	6	7.0	7.0	100.0
Total		86	100.0	100.0	

Αναφορικά με την παρούσα έρευνα όπως εμφανίζεται στον πίνακα παραπάνω, τα περισσότερα άτομα που περιλαμβάνονται στην παρούσα έρευνα ανήκουν στη δεύτερη ηλικιακή ομάδα.

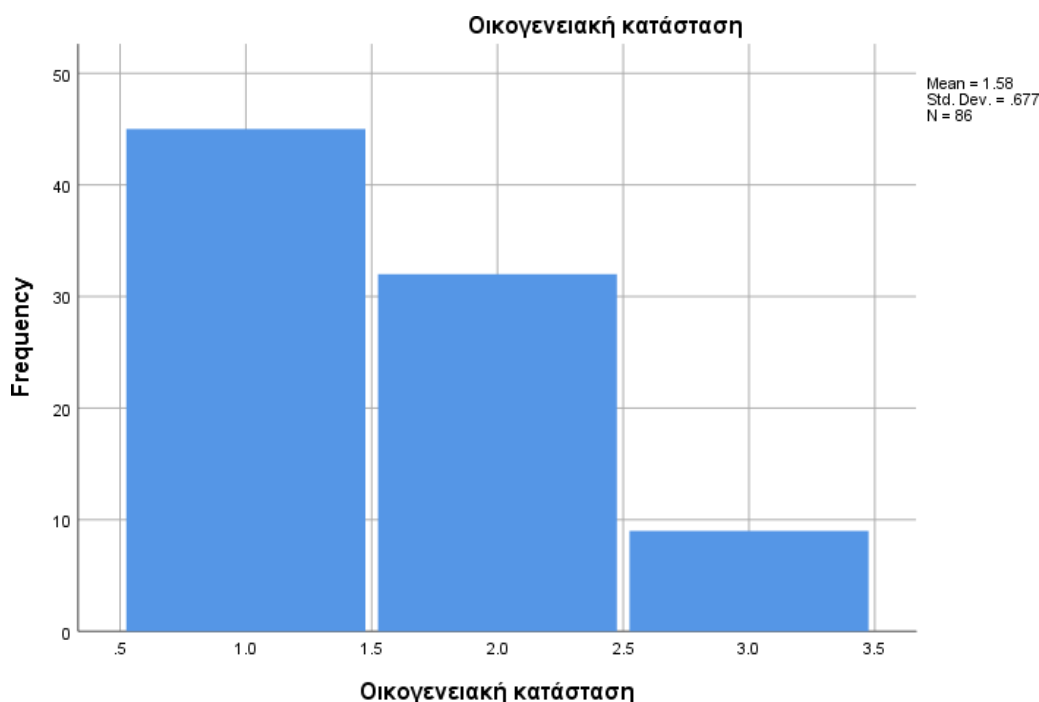
«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»



#### 4.1.3 Οικογενειακή κατάσταση

**Οικογενειακή κατάσταση**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	45	52.3	52.3	52.3
	2	32	37.2	37.2	89.5
	3	9	10.5	10.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	



#### 4.1.4 Χρόνια εργασίας στην τρέχουσα θέση

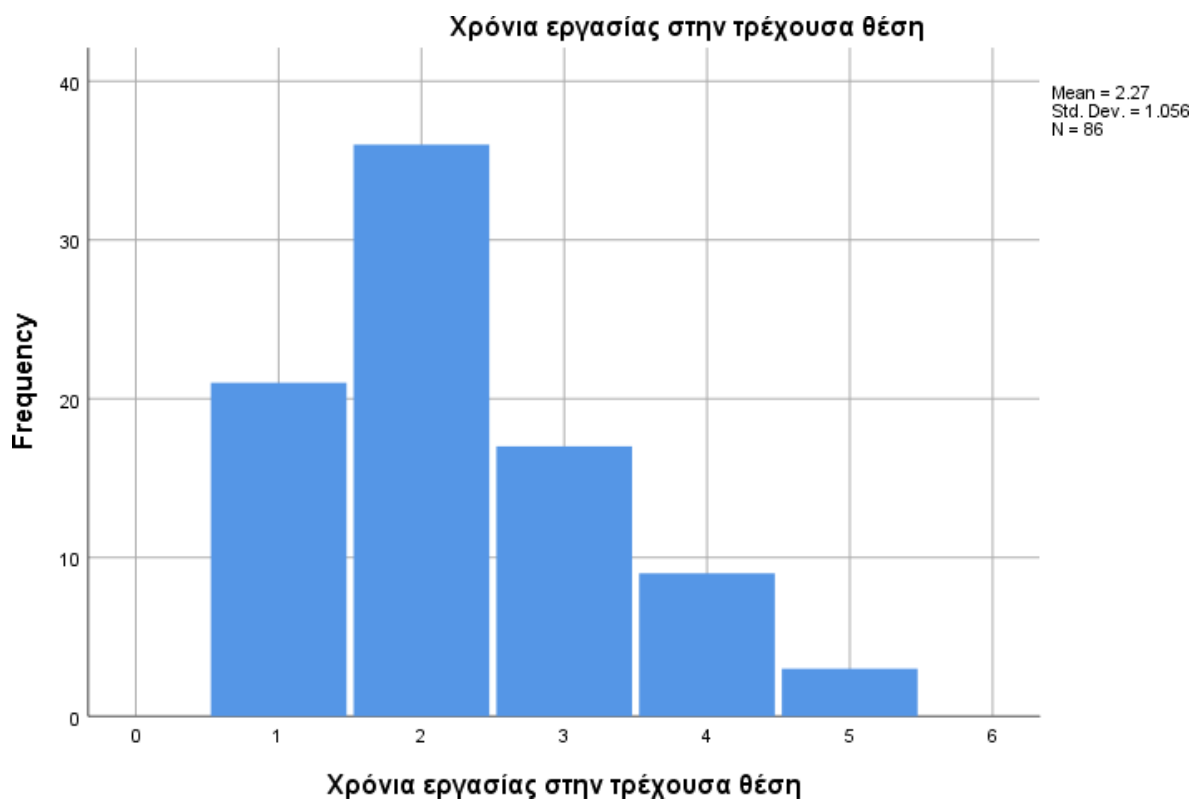
Σε σχέση με την παρούσα ερώτηση οι ερωτηθέντες ρωτήθηκαν πόσα χρόνια απασχολούνται στην θέση εργασίας τους. Υπήρχαν πέντε διαφορετικές κατηγορίες. Η πρώτη περιελάμβανε άτομα που ήταν στην ίδια θέση από 1 έως 5 χρόνια, η δεύτερη κατηγορία περιελάμβανε άτομα που ήταν 5-10 χρόνια, η τρίτη κατηγορία από 10 έως 15, η τέταρτη κατηγορία από 15 έως 20 και η Πέμπτη κατηγορία από 20 και πλέον χρόνια. Η επικρατέστερη ομάδα μεταξύ των ερωτηθέντων ανήκε στη δεύτερη κατηγορία με ποσοστό 66,3%.

#### Χρόνια εργασίας στην τρέχουσα θέση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	21	24.4	24.4	24.4
	2	36	41.9	41.9	66.3
	3	17	19.8	19.8	86.0

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

	4	9	10.5	10.5	96.5
	5	3	3.5	3.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	



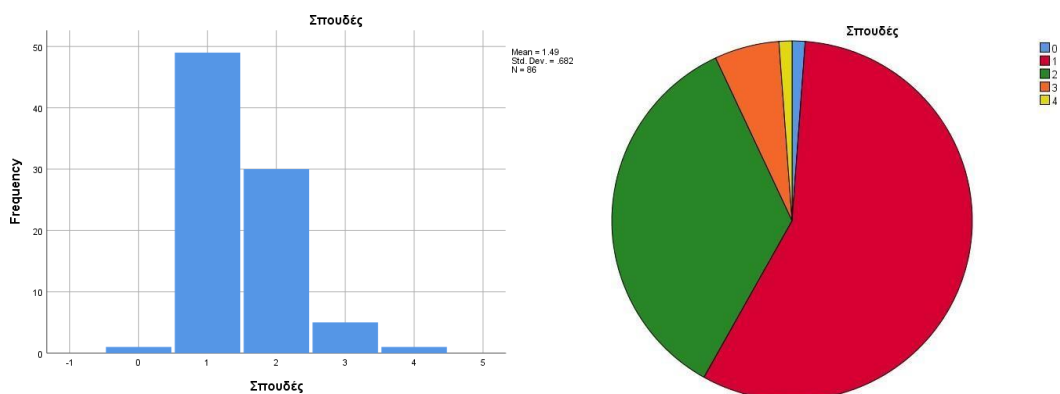
#### 4.1.5 Σπουδές

Σε σχέση με την επόμενη ερώτηση που εξετάζει το επίπεδο εκπαίδευσης του δείγματος, το επικρατέστερο μέρος είχε πτυχίο, ακολουθούμενο από μεταπτυχιακό και μόνο 5 άτομα είχαν διδακτορικό δίπλωμα, όπως απεικονίζεται στον πίνακα και τα γραφήματα που ακολουθούν.

#### Σπουδές

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	1	1.2	1.2	1.2
	1	49	57.0	57.0	58.1
	2	30	34.9	34.9	93.0
	3	5	5.8	5.8	98.8
	4	1	1.2	1.2	100.0
	Total	86	100.0	100.0	



### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Φύλο	86	1	2	1.57	.498
Ηλικία	86	1	5	2.56	1.102
Οικογενειακή κατάσταση	86	1	3	1.58	.677
Χρόνια εργασίας στην τρέχουσα θέση	86	1	5	2.27	1.056
Σπουδές	86	0	4	1.49	.682
Valid N (listwise)	86				

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

Ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης

\*Στο παρόν μέρος του ερωτηματολογίου καλείστε να απαντήσετε με βάση το πόσο συμφωνείται

με την εκάστοτε ερώτηση (1- Καθόλου, 2 - Λίγο, 3 - Μέτρια, 4 - Πολύ και 5 – Πάρα Πολύ).

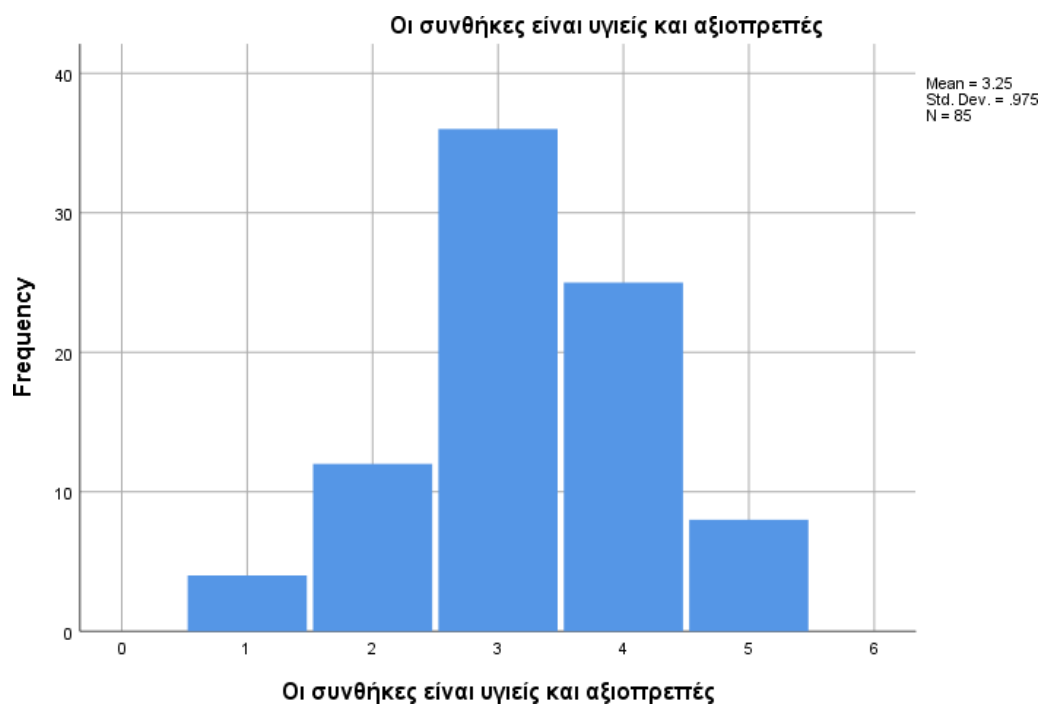
#### 4.2 Υγιείς και αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας

##### 4.2.1 Οι συνθήκες είναι υγιείς και αξιοπρεπείς;

###### Οι συνθήκες είναι υγιείς και αξιοπρεπείς;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.7	4.7	4.7
	2	12	14.0	14.1	18.8
	3	36	41.9	42.4	61.2
	4	25	29.1	29.4	90.6
	5	8	9.3	9.4	100.0
	Total	85	98.8	100.0	
Missing	System	1	1.2		
Total		86	100.0		

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»



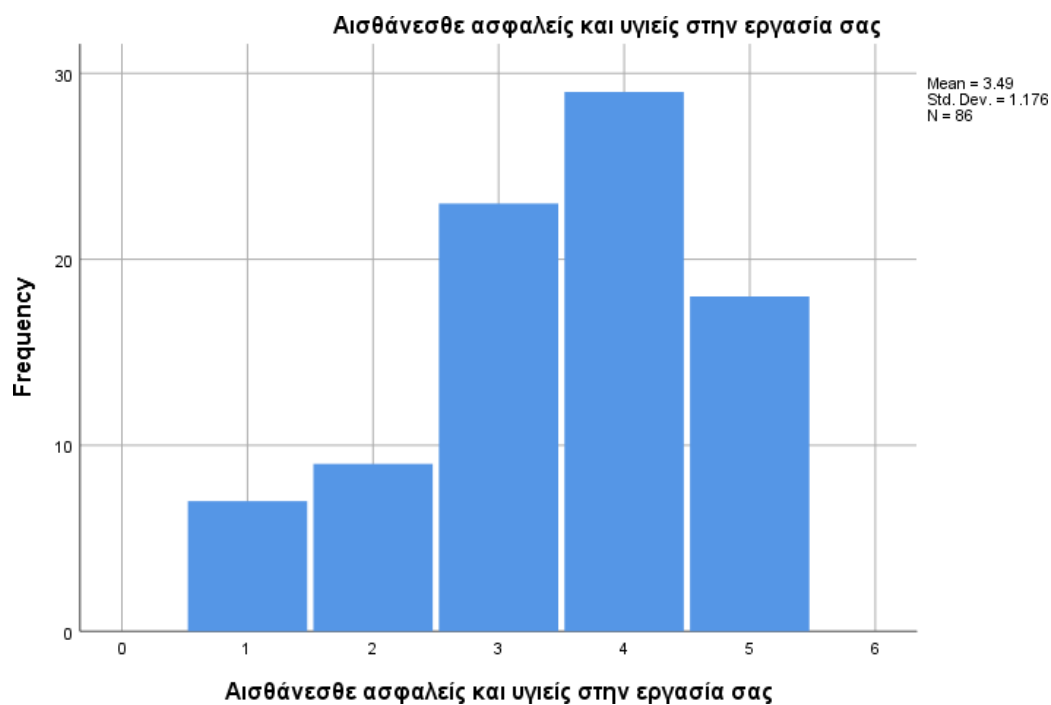
4.2.3 Αισθάνεστε ασφαλείς και υγιείς στην εργασία σας;

**Αισθάνεστε ασφαλείς και υγιείς στην εργασία σας;**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	8.1	8.1	8.1
	2	9	10.5	10.5	18.6
	3	23	26.7	26.7	45.3
	4	29	33.7	33.7	79.1
	5	18	20.9	20.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	



«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»



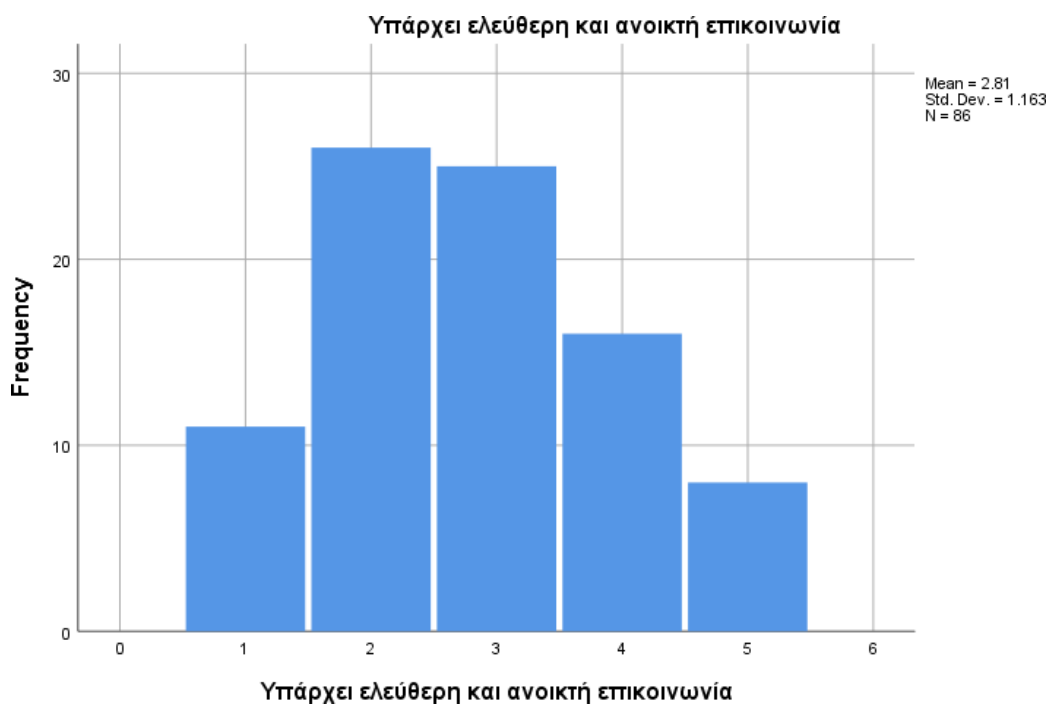
#### 4.3 Διοικητική υποστήριξη

##### 4.3.1 Υπάρχει ελεύθερη και ανοικτή επικοινωνία;

###### **Υπάρχει ελεύθερη και ανοικτή επικοινωνία;**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	12.8	12.8	12.8
	2	26	30.2	30.2	43.0
	3	25	29.1	29.1	72.1
	4	16	18.6	18.6	90.7
	5	8	9.3	9.3	100.0
Total		86	100.0	100.0	

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

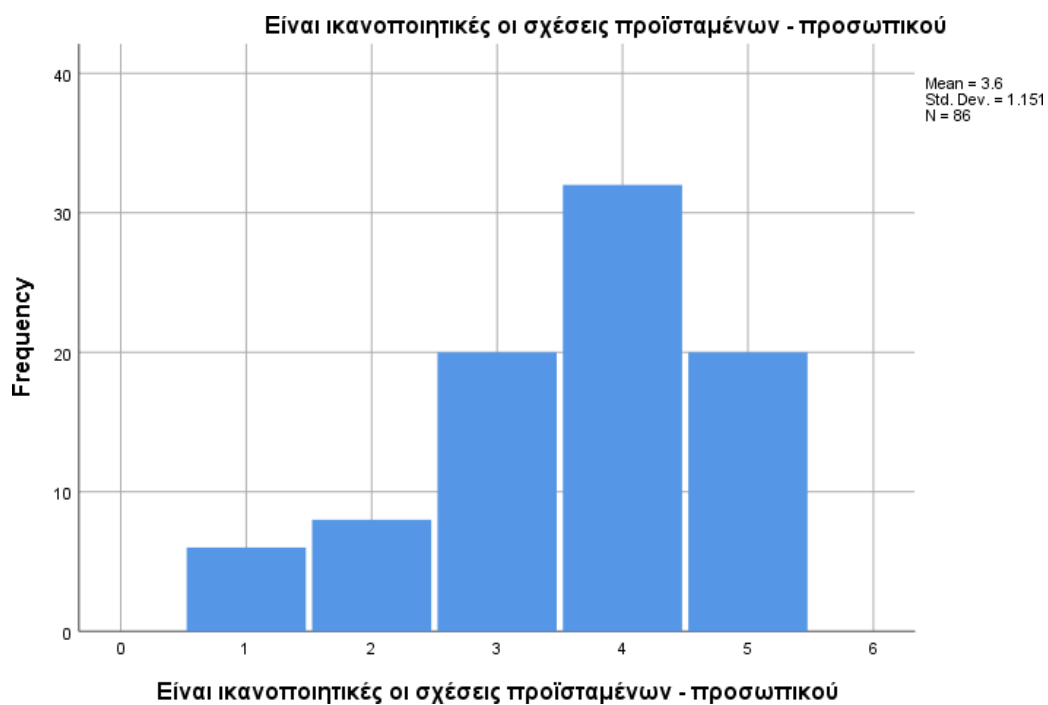


4.3.2 Είναι ικανοποιητικές οι σχέσεις προϊσταμένων – προσωπικού;

**Είναι ικανοποιητικές οι σχέσεις προϊσταμένων – προσωπικού;**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	7.0	7.0	7.0
	2	8	9.3	9.3	16.3
	3	20	23.3	23.3	39.5
	4	32	37.2	37.2	76.7
	5	20	23.3	23.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

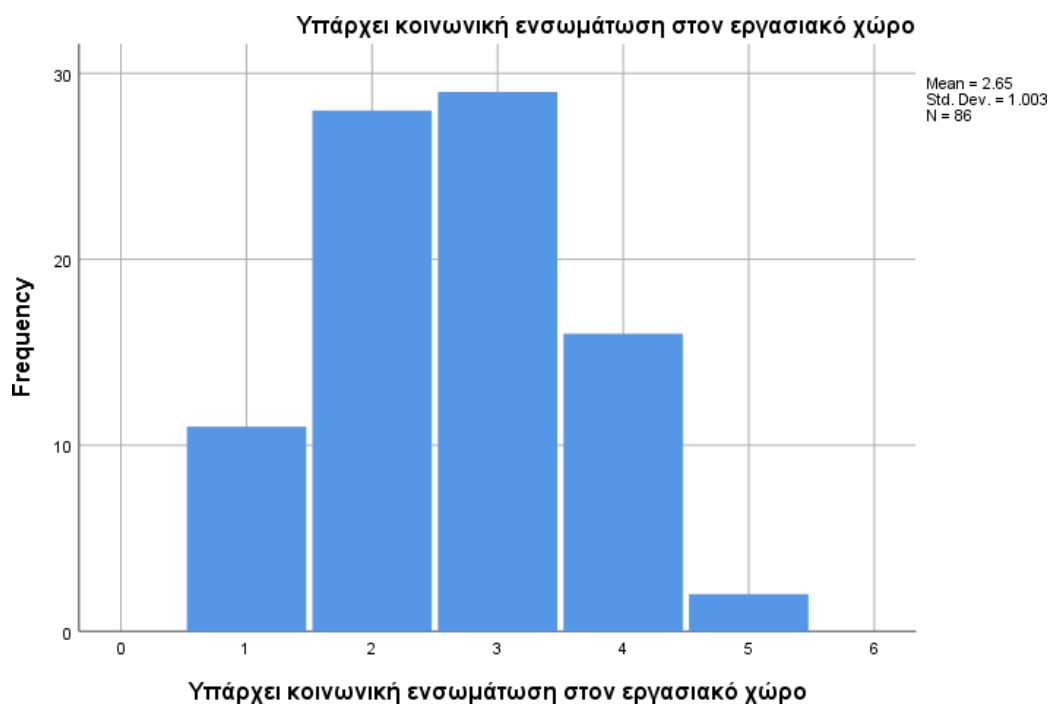


4.3.3 Υπάρχει κοινωνική ενσωμάτωση στον εργασιακό χώρο;

**Υπάρχει κοινωνική ενσωμάτωση στον εργασιακό χώρο;**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	12.8	12.8	12.8
	2	28	32.6	32.6	45.3
	3	29	33.7	33.7	79.1
	4	16	18.6	18.6	97.7
	5	2	2.3	2.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»



#### 4.4 Εγκαταστάσεις

4.4.1 Επαρκούν οι εγκαταστάσεις για την απροβλημάτιστη διεξαγωγή των μαθημάτων;

**Επαρκούν οι εγκαταστάσεις για την απροβλημάτιστη διεξαγωγή των μαθημάτων**

;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	17	19.8	19.8	19.8
	2	30	34.9	34.9	54.7
	3	19	22.1	22.1	76.7
	4	15	17.4	17.4	94.2
	5	5	5.8	5.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

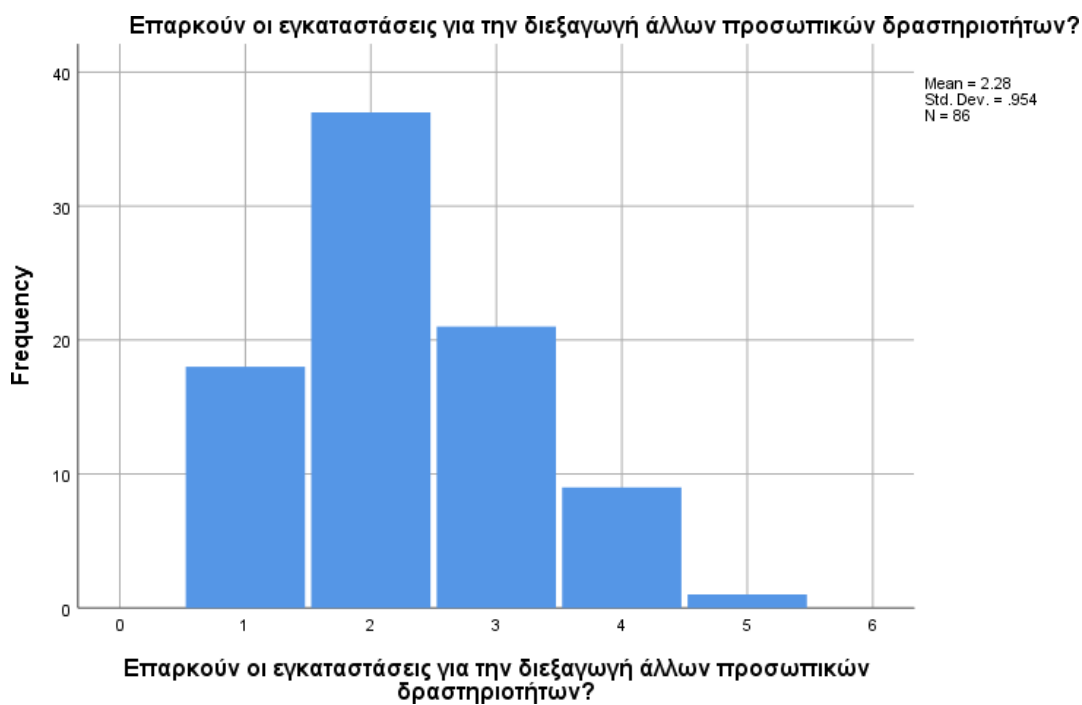


4.4.2 Επαρκούν οι εγκαταστάσεις για την διεξαγωγή άλλων προσωπικών δραστηριοτήτων;

**Επαρκούν οι εγκαταστάσεις για την διεξαγωγή άλλων προσωπικών δραστηριοτήτων;**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	18	20.9	20.9	20.9
	2	37	43.0	43.0	64.0
	3	21	24.4	24.4	88.4
	4	9	10.5	10.5	98.8
	5	1	1.2	1.2	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»



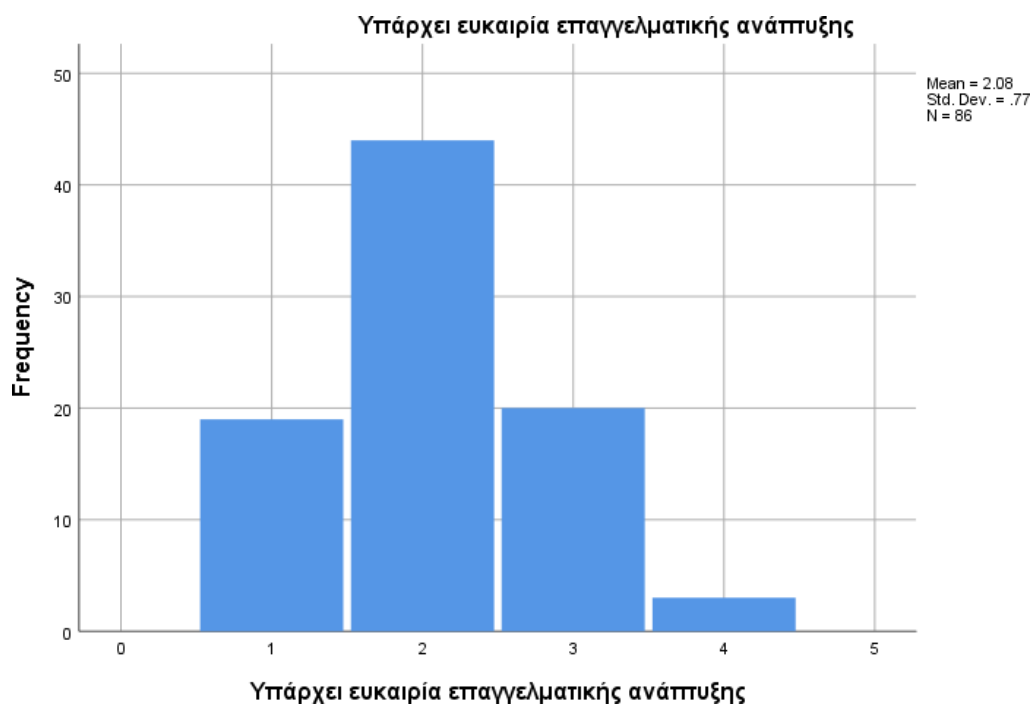
#### 4.5 Ευκαιρία για επαγγελματική ανάπτυξη

##### 4.5.1 Υπάρχει ευκαιρία επαγγελματικής ανάπτυξης;

**Υπάρχει ευκαιρία επαγγελματικής ανάπτυξης;**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	19	22.1	22.1	22.1
	2	44	51.2	51.2	73.3
	3	20	23.3	23.3	96.5
	4	3	3.5	3.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»



4.5.2 Υπάρχει ενδιαφέρον για τις ανάγκες των εκπαιδευτικών;

**Υπάρχει ενδιαφέρον για τις ανάγκες των εκπαιδευτικών;**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	27	31.4	31.4	31.4
	2	44	51.2	51.2	82.6
	3	14	16.3	16.3	98.8
	4	1	1.2	1.2	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»



#### 4.6 Αξιοπρεπείς και δίκαιοι μισθοί

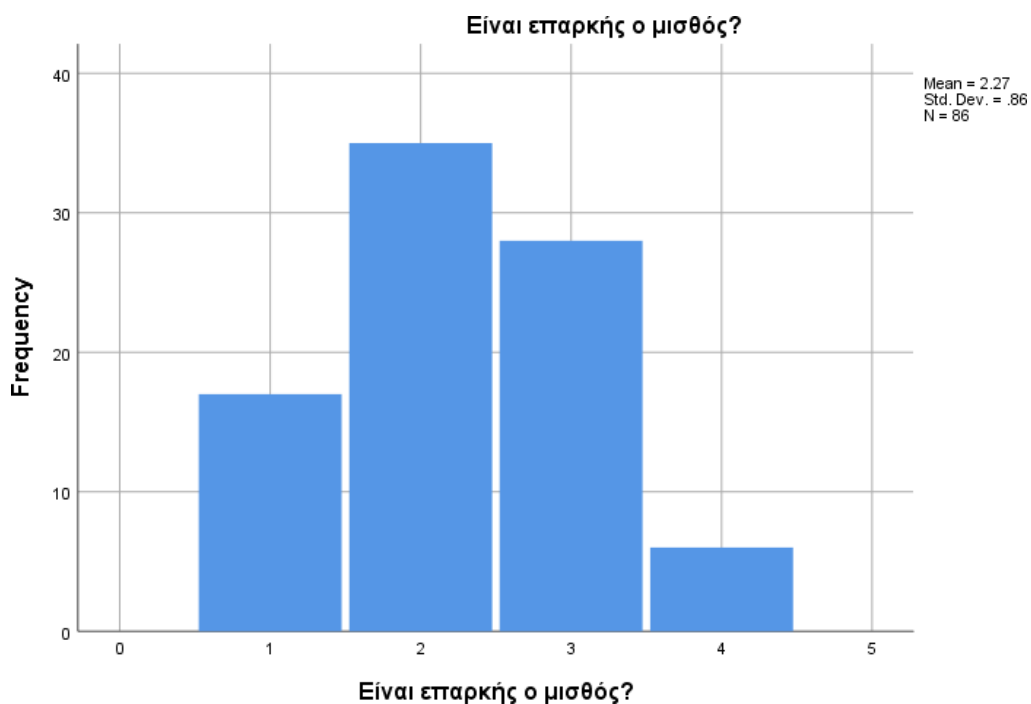
##### 4.6.1 Είναι επαρκής ο μισθός;

**Είναι επαρκής ο μισθός;**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	17	19.8	19.8	19.8
	2	35	40.7	40.7	60.5
	3	28	32.6	32.6	93.0
	4	6	7.0	7.0	100.0
Total		86	100.0	100.0	



«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

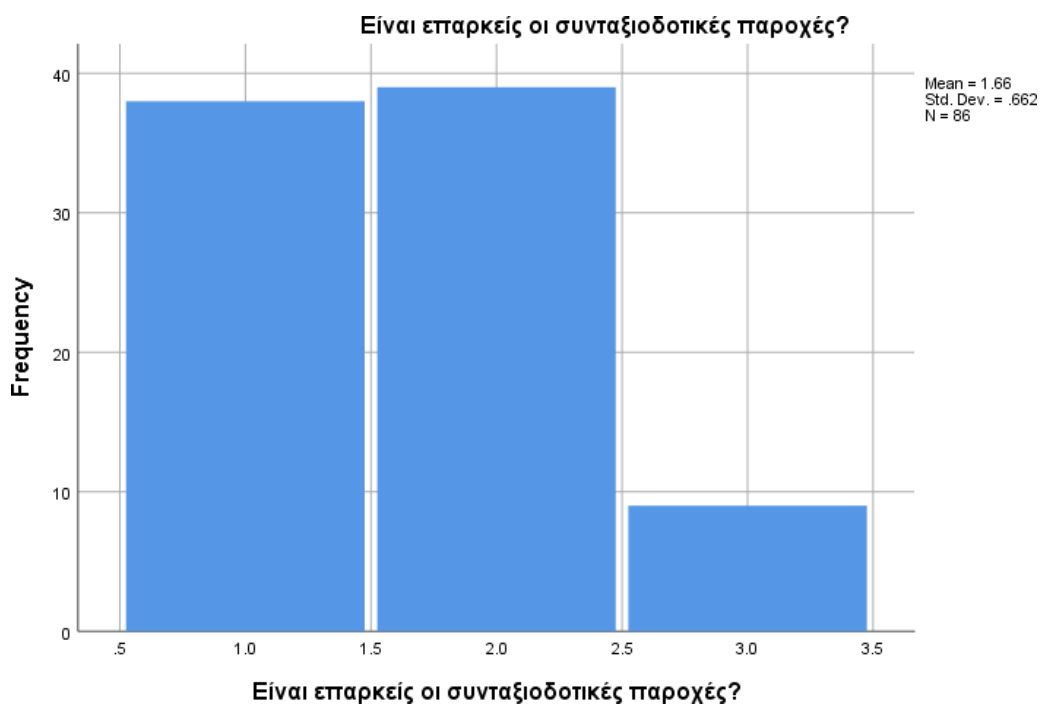


4.6.2 Είναι επαρκείς οι συνταξιοδοτικές παροχές;

**Είναι επαρκείς οι συνταξιοδοτικές παροχές;**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	38	44.2	44.2	44.2
	2	39	45.3	45.3	89.5
	3	9	10.5	10.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»



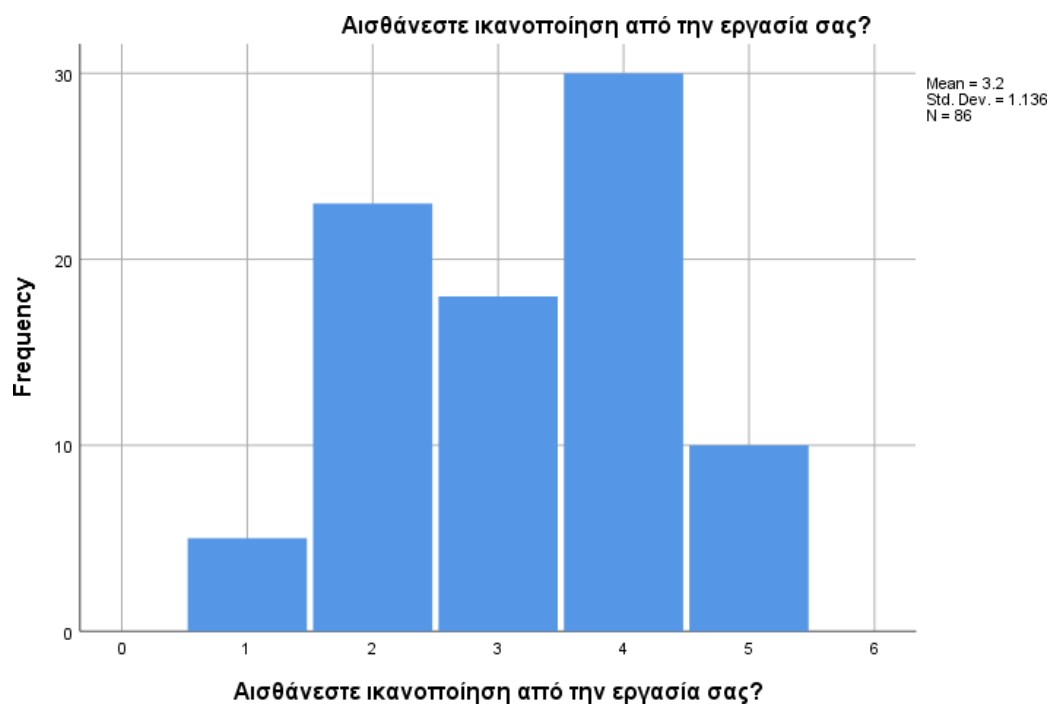
#### 4.7 Συνολική ικανοποίηση

##### 4.7.1 Αισθάνεστε ικανοποίηση από την εργασία σας;

**Αισθάνεστε ικανοποίηση από την εργασία σας;**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	5.8	5.8	5.8
	2	23	26.7	26.7	32.6
	3	18	20.9	20.9	53.5
	4	30	34.9	34.9	88.4
	5	10	11.6	11.6	100.0
Total		86	100.0	100.0	

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

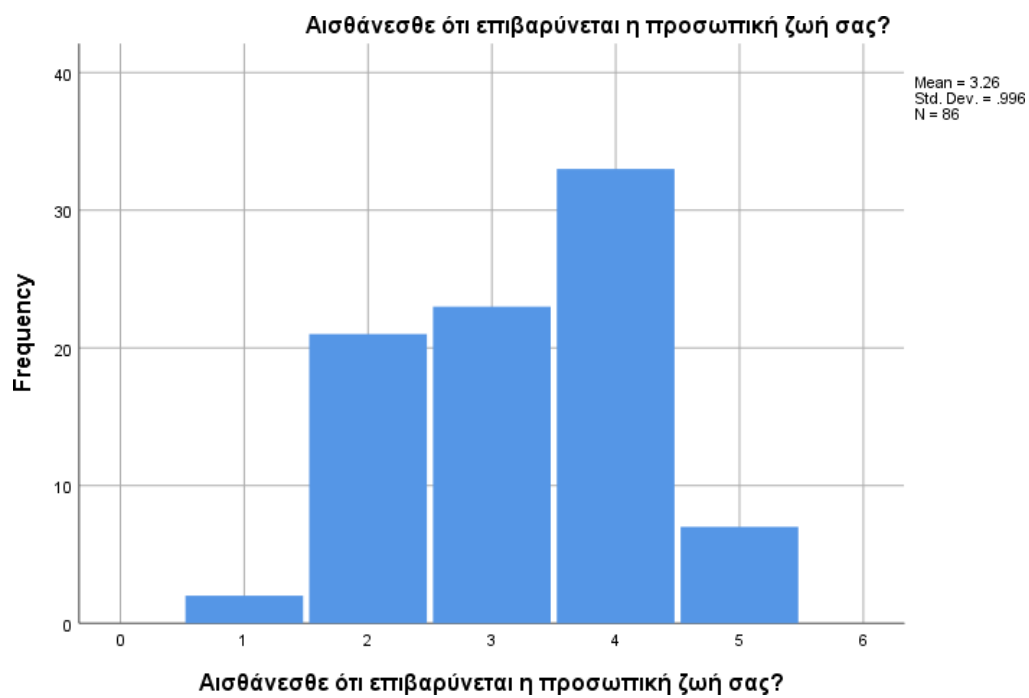


4.7.2 Αισθάνεστε ότι επιβαρύνεται η προσωπική ζωή σας;

**Αισθάνεστε ότι επιβαρύνεται η προσωπική ζωή σας;**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.3	2.3	2.3
	2	21	24.4	24.4	26.7
	3	23	26.7	26.7	53.5
	4	33	38.4	38.4	91.9
	5	7	8.1	8.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»



## 5. Συζήτηση

Η ποιότητα της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης μπορεί να ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό και να επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες όπως το επίπεδο υποστήριξης που λαμβάνουν, οι συνθήκες εργασίας τους, οι πόροι που έχουν στη διάθεσή τους, το επίπεδο των αποζημιώσεων και των παροχών που λαμβάνουν και το επίπεδο αυτονομίας που έχουν στην εργασία τους. Σε γενικές γραμμές οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε περιβάλλοντα με καλά μέσα και υποστήριξη, με διαχειρίσιμα μεγέθη τάξεων, επαρκείς πόρους και τεχνολογία είναι πιθανό να έχουν υψηλότερη ποιότητα εργασιακής ζωής από εκείνους που δεν έχουν τέτοια μέσα. Επιπλέον, οι εκπαιδευτικοί που αισθάνονται ότι τους εκτιμούν και τους σέβονται και έχουν καλή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, είναι πιθανό να αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης και ευημερίας. Από την άλλη πλευρά, οι εκπαιδευτικοί που είναι υπεραπασχολημένοι, κακοπληρωμένοι και δεν έχουν υποστήριξη και πόρους μπορεί να βιώνουν υψηλά επίπεδα άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης, γεγονός που μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την ποιότητα της εργασιακής τους ζωής. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η ποιότητα της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης μπορεί επίσης να διαφέρει ανάλογα με τη χώρα και την περιοχή, με ορισμένες χώρες να επενδύουν περισσότερους πόρους στον τομέα της εκπαίδευσης και να παρέχουν καλύτερη υποστήριξη στους εκπαιδευτικούς.

Η ποιότητα της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης μπορεί να έχει σημαντικό αντίκτυπο στη συνολική επαγγελματική τους ικανοποίηση, στην ευημερία και

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

στην ικανότητά τους να εκτελούν αποτελεσματικά τα καθήκοντά τους. Για να κατανοήσουμε καλύτερα τους παράγοντες που συμβάλλουν στην ποιότητα της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, είναι σημαντικό να εξετάσουμε τις διάφορες πτυχές του εργασιακού τους περιβάλλοντος.

### 5.1 Συνθήκες εργασίας

Οι συνθήκες εργασίας για τους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στον καθορισμό της ποιότητας της εργασιακής τους ζωής. Αυτό περιλαμβάνει παράγοντες όπως το μέγεθος της τάξης, τους πόρους και την τεχνολογία που έχουν στη διάθεσή τους και το φυσικό περιβάλλον στο οποίο εργάζονται. Οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε καλά εξοπλισμένες και σύγχρονες αίθουσες διδασκαλίας με μικρό μέγεθος τάξης και πρόσβαση στην τεχνολογία είναι πιθανό να έχουν υψηλότερη ποιότητα εργασιακής ζωής από εκείνους που δεν έχουν. Από την άλλη πλευρά, οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε υπερπλήρεις και ανεπαρκώς εξοπλισμένες αίθουσες διδασκαλίας μπορεί να βιώνουν υψηλά επίπεδα άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης, γεγονός που μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την ευημερία τους και την ικανότητά τους να επιτελούν αποτελεσματικά τη δουλειά τους.

### 5.2 Υποστήριξη και αυτονομία

Οι εκπαιδευτικοί που λαμβάνουν επαρκή υποστήριξη και αισθάνονται αυτονομία στην εργασία τους είναι πιθανότερο να έχουν υψηλότερη ποιότητα εργασιακής ζωής από εκείνους που δεν έχουν. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει υποστήριξη από συναδέλφους, διοικητικούς υπαλλήλους και

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

γονείς, καθώς και τη δυνατότητα να λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με τη διδακτική τους πρακτική και το πρόγραμμα σπουδών. Οι εκπαιδευτικοί που αισθάνονται ότι εκτιμούν και σέβονται το ρόλο τους και έχουν καλή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι πιθανότερο να αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης και ευημερίας.

### 5.3 Αποδοχές και παροχές

Οι παροχές που λαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης μπορεί επίσης να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στον καθορισμό της ποιότητας της εργασιακής τους ζωής. Οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται υπερβολικά και αμείβονται χαμηλά είναι πιο πιθανό να βιώσουν υψηλά επίπεδα άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης, γεγονός που μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την ποιότητα της εργασιακής τους ζωής. Αντίθετα, οι εκπαιδευτικοί που λαμβάνουν δίκαιη αποζημίωση και παροχές, όπως ασφάλιση υγείας και πληρωμένο ελεύθερο χρόνο, είναι πιθανότερο να έχουν υψηλότερη ποιότητα εργασιακής ζωής και να αισθάνονται ότι εκτιμούν και υποστηρίζονται στο ρόλο τους.

### 5.4 Φόρτος εργασίας

Ο φόρτος εργασίας των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης μπορεί να έχει σημαντικό αντίκτυπο στην ποιότητα της εργασιακής τους ζωής. Οι εκπαιδευτικοί που είναι υπερφορτωμένοι με μεγάλα μεγέθη τάξεων, υπερβολική γραφειοκρατία και ελάχιστο χρόνο για προγραμματισμό και προετοιμασία μπορεί να βιώσουν υψηλά επίπεδα άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης.

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

Από την άλλη πλευρά, οι εκπαιδευτικοί που έχουν διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας και επαρκή χρόνο για προετοιμασία και προγραμματισμό είναι πιθανότερο να έχουν υψηλότερη ποιότητα εργασιακής ζωής και να είναι σε θέση να επιτελέσουν αποτελεσματικότερα τη δουλειά τους.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η ποιότητα της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης μπορεί να διαφέρει σημαντικά ανάλογα με τη χώρα και την περιοχή στην οποία εργάζονται. Ορισμένες χώρες επενδύουν σημαντικά περισσότερους πόρους στα εκπαιδευτικά τους συστήματα και παρέχουν καλύτερη υποστήριξη, αποζημίωση και συνθήκες εργασίας στους εκπαιδευτικούς τους. Για παράδειγμα, χώρες όπως η Φινλανδία και η Σουηδία είναι γνωστές για τις ισχυρές επενδύσεις τους στην εκπαίδευση και τη δέσμευσή τους να εκτιμούν και να υποστηρίζουν τους εκπαιδευτικούς τους.



«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

## **6. Συμπεράσματα**

Η ποιότητα ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι ένα κρίσιμο ζήτημα που έχει μελετηθεί από αρκετούς ερευνητές. Οι μελέτες αυτές έχουν διαπιστώσει ότι οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης αντιμετωπίζουν συχνά σημαντικό άγχος, επαγγελματική εξουθένωση και σύγκρουση μεταξύ των επαγγελματικών και οικογενειακών τους υποχρεώσεων. Το άγχος αυτό μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την ευημερία τους, την επαγγελματική τους ικανοποίηση και την αποτελεσματικότητά τους στην τάξη. Η αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων είναι σημαντική προκειμένου να υποστηριχθεί η ευημερία και η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς και η αποτελεσματικότητά τους στην τάξη. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω πολιτικών και προγραμμάτων που μειώνουν το άγχος, υποστηρίζουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και παρέχουν στους εκπαιδευτικούς τους πόρους και την υποστήριξη που χρειάζονται για να επιτελέσουν αποτελεσματικά το έργο τους.

Συμπερασματικά, η ποιότητα της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης μπορεί να έχει σημαντικό αντίκτυπο στην επαγγελματική τους ικανοποίηση, την ευημερία και την ικανότητά τους να εκτελούν αποτελεσματικά τα καθήκοντά τους. Παράγοντες όπως οι συνθήκες εργασίας, η υποστήριξη και η αυτονομία, η αποζημίωση και οι παροχές, καθώς και ο φόρτος εργασίας μπορούν να διαδραματίσουν ρόλο στον καθορισμό της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Επενδύοντας σε αυτούς τους τομείς, οι κυβερνήσεις και οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί μπορούν να υποστηρίξουν και να ενδυναμώσουν τους εκπαιδευτικούς τους, με αποτέλεσμα καλύτερα αποτελέσματα τόσο για τους εκπαιδευτικούς όσο και για τους μαθητές.

## **7. Βιβλιογραφία**

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (2002). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 7(3), 204-220.

Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational Research*, 81(2), 201-233.

Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational Research*, 81(2), 201-233.

Wragg, E. C., & Evans, D. (2006). A review of research into primary school teachers' workload. *Educational Review*, 58(3), 261-270.

Goldenberg, M., Tamir, M., & Kaye, D. (2010). Work-family conflict and the quality of working life of teachers in Israel. *Social Science & Medicine*, 71(7), 1234-1242.

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

Kaya, N., Gürbüz, Ö., & Demir, A. (2017). The effects of job stress on primary school teachers' job satisfaction, organizational commitment, and life satisfaction. *International Journal of Educational Research*, 87, 54-64.

Al-Zboon, E. K., Al-Dababneh, K. A., & Ahmad, J. (2015). Quality of work life: Perceptions of Jordanian special education teachers. *Education*, 135(3), 380-388.

Aslam, H. D. (2013). Analysis of professional development practices for school teachers in: A comparative case study of public and private schools. *International Journal of Human Resource Studies*, 3(4), 311-326.

Balachandar, G., Panchanatham, N., & Subramanian, K. (2013). Quality of work life the power of insurance company: impact of personal factors on the quality of work life of the officers. *Management & Marketing*, 11(1), 123-133.

Baleghizadeh, S., & Gordani, Y. (2012). Motivation and quality of work life among secondary school EFL teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 37(7), 30-42.

Billingsley, B. (2004). Promoting teacher quality and retention in special education. *Journal of Learning Disabilities*, 37(5), 370-376.

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

Brittona, J. and Propper, C. (2016). Teacher pay and school productivity: Exploiting wage regulation. *Journal of Public Economics*, 133, 75-89.

Erdem, M. (2008). Quality of work life and its relation to organisational commitment according to teachers in public and private secondary school. (Unpublished doctoral dissertation), Ankara University Graduate School of Social Sciences.

Gadon, H. (1984). Making sense of quality of work life programs. *Business Horizons*, 27(1), 42-46.

Government of Pakistan. (2004). The development of education: National Report of Pakistan.

Retrieved from <http://www.ibe.unesco.org/>

[International/ICE47/English/Natreps/reports/pakistan.pdf](http://www.ibe.unesco.org/International/ICE47/English/Natreps/reports/pakistan.pdf)

Havlovic, S. J. (1991). Quality of work life and human resource outcomes. *Industrial Relations*, 30(3), 469-479.

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

Hans, A., Mubeen, S. A., Mishra, N, & Al-Badi, A. H. H. (2015). A study of occupational stress and quality of work life (QWL) in private colleges of Oman (Muscat). *Global Business and Management Research: An International Journal*, 7(3), 55-68.

Ingersoll, R. M. (2002). *Out-of-field teaching, educational inequality and the organisation of schools: An exploratory analysis*. Seattle: Centre for the Study of Teaching and Policy.

Lau, R. S. M. (2000). Quality of work life and performance – An investigation of two key elements in the service profit chain model. *International Journal of Service Industry Management*, 1 (5) 422-437. doi.org/10.1108/09564230010360164

Lewis, D., Brazil, K., Krueger, P., Lohfeld, L., & Tjam, E. (2001). Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life. *Leadership in Health Services*, 14(2), 9-15.

Marable, M. A., & Raimondi, S. L. (2007). Teachers' perceptions of what was most (and least) supportive during their first year of teaching. *Mentoring & Tutoring*, 15(1), 25-37.

Mentz, K. (2001). Change and the quality of work-life of teachers in rural school in South Africa. (2001). Paper presented at the annual conference of American Educational Research Association, April 9-13. Seattle, WA, USA. ED. 451991.

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

Narehan, H., Hairunnisa, M., Norfadzillah, R., & Freziamella, L. (2014). The effect of quality of work life (QWL) programs on quality of life (QOL) among employees at multinational companies in Malaysia. *Social and Behavioural Sciences*, 112, 24-34. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1136>

Rauf, M., Akhtar, M. S., Iqbal, Z., & Malik, M. A. (2013). Relationship between morale and job satisfaction of subject specialists teaching in higher secondary schools of Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *The Dialogue*, 8(1), 69-83

Royuela, V., Lopez-Tamayo, J. & Surinach, J. (2008). The institutional vs. the academic definition of the quality of work life. What is the focus of the European Commission? *Social Indicators Research*, 86, 401-415.

Shen, J., Benson, J., & Huang, B. (2014). High-performance work systems and teachers' work performance: The mediating role of quality of working life. *Human Research Management*, 53(5), 817-833.

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

Tabassum, A., Rahman, T., & Jahan, K. (2011). Quality of work life among male and female employees of private commercial banks in Bangladesh. *International Journal of Economics and Management*, 5(1), 266-282

Useem, E. (2003). The retention and qualifications of new teachers in Philadelphia's high-poverty middle schools: A three-year cohort study. Philadelphia: Philadelphia Education Fund.

Wright, T., A., & Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance: A fresh look at an age-old quest. *Organizational Dynamics*, 33(4), 338-351.

Zare, H., Haghgooyan, Z., & Asl, Z. K. (2014). Identification the components of quality of work life and measuring them in faculty members of Tehran University. *Iranian Journal of Management Studies*, 7(1), 41-66.

## **8. Παραρτήματα**

### **1.**

#### **ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ**

##### **1.1 Φύλο:**

1. Άνδρας

2. Γυναίκα

**Απάντηση:**

##### **1.2 Ηλικία:**

1- 21-30

2- 31-40

3- 41-50

4- 51-60

5- 60+

**Απάντηση:**

##### **1.3 Οικογενειακή κατάσταση:**

1- Έγγαμος

2- Άγαμος

3- Χωρισμένος

4- Σε διάσταση

**Απάντηση:**

##### **1.4 Χρόνια εργασίας στην τρέχουσα θέση:**

1-1-5



«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

2- 5-10

3- 10-15

4- 15-20

5- 20+

**Απάντηση:**

**1.5 Σπουδές:**

1- Πτυχίο

2- Μεταπτυχιακό

3- Διδακτορικό

**Απάντηση:**

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

2.

### **Ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης**

\*Στο παρόν μέρος του ερωτηματολογίου καλείστε να απαντήσετε με βάση το πόσο συμφωνείται με την εκάστοτε ερώτηση (1- Καθόλου, 2 - Λίγο, 3 - Μέτρια, 4 - Πολύ και 5 – Πάρα Πολύ).

#### **2.1 Υγιείς και αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας**

##### **2.1.1 Οι συνθήκες είναι υγιείς και αξιοπρεπείς;**

(1- Καθόλου, 2 - Λίγο, 3 - Μέτρια, 4 - Πολύ και 5 – Πάρα Πολύ).

**Απάντηση:**

##### **2.1.2 Αισθάνεστε ασφαλείς και υγιείς στην εργασία σας;**

(1- Καθόλου, 2 - Λίγο, 3 - Μέτρια, 4 - Πολύ και 5 – Πάρα Πολύ).

**Απάντηση:**

#### **2.2 Διοικητική υποστήριξη**

##### **2.2.1 Υπάρχει ελεύθερη και ανοικτή επικοινωνία;**

(1- Καθόλου, 2 - Λίγο, 3 - Μέτρια, 4 - Πολύ και 5 – Πάρα Πολύ).

**Απάντηση:**

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

**2.2.2 Είναι ικανοποιητικές οι σχέσεις προϊσταμένων – προσωπικού;**

(1- Καθόλου, 2 - Λίγο, 3 - Μέτρια, 4 - Πολύ και 5 – Πάρα Πολύ).

**Απάντηση:**

**2.2.3 Υπάρχει κοινωνική ενσωμάτωση στον εργασιακό χώρο;**

(1- Καθόλου, 2 - Λίγο, 3 - Μέτρια, 4 - Πολύ και 5 – Πάρα Πολύ).

**Απάντηση:**

**2.3 Εγκαταστάσεις**

**2.3.1 Επαρκούν οι εγκαταστάσεις για την απροβλημάτιστη διεξαγωγή των μαθημάτων;**

(1- Καθόλου, 2 - Λίγο, 3 - Μέτρια, 4 - Πολύ και 5 – Πάρα Πολύ).

**Απάντηση:**

**2.3.2 Επαρκούν οι εγκαταστάσεις για την διεξαγωγή άλλων προσωπικών δραστηριοτήτων;**

(1- Καθόλου, 2 - Λίγο, 3 - Μέτρια, 4 - Πολύ και 5 – Πάρα Πολύ).

**Απάντηση:**

**2.4 Ευκαιρία για επαγγελματική ανάπτυξη**

**Υπάρχει ευκαιρία επαγγελματικής ανάπτυξης;**

(1- Καθόλου, 2 - Λίγο, 3 - Μέτρια, 4 - Πολύ και 5 – Πάρα Πολύ).

**Απάντηση:**

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

**Υπάρχει ενδιαφέρον για τις ανάγκες των εκπαιδευτικών;**

(1- Καθόλου, 2 - Λίγο, 3 - Μέτρια, 4 - Πολύ και 5 – Πάρα Πολύ).

**Απάντηση:**

### **2.5 Αξιοπρεπείς και δίκαιοι μισθοί**

**Είναι επαρκής ο μισθός;**

(1- Καθόλου, 2 - Λίγο, 3 - Μέτρια, 4 - Πολύ και 5 – Πάρα Πολύ).

**Απάντηση:**

**Είναι επαρκείς οι συνταξιοδοτικές παροχές;**

(1- Καθόλου, 2 - Λίγο, 3 - Μέτρια, 4 - Πολύ και 5 – Πάρα Πολύ).

**Απάντηση:**

### **2.6 Συνολική Ικανοποίηση**

**Αισθάνεστε ικανοποίηση από την εργασία σας;**

(1- Καθόλου, 2 - Λίγο, 3 - Μέτρια, 4 - Πολύ και 5 – Πάρα Πολύ).

**Απάντηση:**

**Αισθάνεστε ότι επιβαρύνεται η προσωπική ζωή σας;**

(1- Καθόλου, 2 - Λίγο, 3 - Μέτρια, 4 - Πολύ και 5 – Πάρα Πολύ).

«Η διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

**Απάντηση:**