

Ικανοποίηση από την εργασία μεταξύ των καθηγητών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

Δημητρόπουλος Αθανάσιος

Εκπαιδευτικός ΠΕ11 Φυσικής Αγωγής

dimitropoulos.at@gmail.com

Περίληψη

Στη παρούσα έρευνα διερευνήθηκε ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης και δυσαρέσκειας των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η έρευνα υλοποιήθηκε το 2019. Η μέθοδος ήταν η ποσοτική και το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 189 εκπαιδευτικοί. Για την εκτίμηση της επαγγελματικής ικανοποίησης χρησιμοποιήθηκε το εργαλείο που χρησιμοποίησε στην έρευνα του ο Σωκράτους (2010). Η κλίμακα περιλαμβάνει 9 παράγοντες: «Επιτεύγματα και συμπεριφορά των μαθητών», «Συμβουλευτική αγωγή», «Μισθός και το επίσημο ωράριο εργασίας», «Επαγγελματική ανάπτυξη-ανέλιξη», «Αναγνώριση», «Συνδικαλισμός», «Φόρτος εργασίας», «Σχέσεις με τους γονείς και την κοινότητα», «Η ηγεσία και το σχολικό κλίμα». Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν έντονη θετική συσχέτιση ανάμεσα στον παράγοντα «Σχολικό κλίμα και ευκαιρίες ανέλιξης», επιπλέον, φάνηκε ότι οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται μεγάλη επαγγελματική ικανοποίηση από τον παράγοντα «Σχέσεις με τη διεύθυνση».

Λέξεις κλειδιά: επαγγελματική ικανοποίηση, επαγγελματική δυσαρέσκεια, εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας.

Εισαγωγή

Έναν από τους πιο σημαντικούς παράγοντες της οργανωτικής ψυχολογίας και της διοίκησης, αποτελεί σήμερα η επαγγελματική ικανοποίηση και αυτό γιατί αφενός, σχετίζεται με τους εργαζόμενους και τη φυσική και ψυχική τους υγεία και αφετέρου, με τη σωστή διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού από τους οργανισμούς, με απώτερο σκοπό την υψηλή παραγωγικότητα και αποδοτικότητα των οργανισμών, αλλά και την ικανοποίηση των εργαζομένων (Κάντας, 1998).

Η εργασία διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στη ζωή των ανθρώπων. Για άλλους αποτελεί πηγή επαγγελματικής ικανοποίησης και για άλλους αποτελεί ψυχικό πόνο και επαγγελματική δυσαρέσκεια, η οποία είναι αποτέλεσμα παραγόντων που αφορούν στο αντικείμενο της εργασίας (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959). Οι έρευνες για την επαγγελματική ικανοποίηση ξεκίνησαν στη δεκαετία του '30 από τους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις και το κέντρο του ενδιαφέροντος τους ήταν, να διερευνήσουν αν υπάρχει σχέση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και παραγωγικότητας. Η ασυμφωνία που υπάρχει στη βιβλιογραφία για την ύπαρξη ενός ορισμού, ο οποίος να είναι αποδεκτός από όλους τους ερευνητές, στέκεται εμπόδιο στην έρευνα για την επαγγελματική ικανοποίηση (Evans, 1997; Παπαναούμ, 2003).

Ο Locke (1976, σ.1300) προσπάθησε να προσεγγίσει την επαγγελματική ικανοποίηση και τη διατύπωσε ως «...ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση η οποία είναι αποτέλεσμα της εκτίμησης της εργασίας κάποιου ή των εμπειριών του από την εργασία». Από την άλλη πλευρά, οι Lofquist & Davis (1991), την όρισαν, ως μια θετική συναισθηματική κατάσταση του εργαζομένου, ως αποτέλεσμα της αξιολόγησης που κάνει ο εργαζόμενος, σε σχέση με τον βαθμό στον οποίο ικανοποιούνται οι ανάγκες του από το εργασιακό του περιβάλλον. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, οι έρευνες που πραγματοποιήθηκαν στον χώρο της εκπαίδευσης είναι περιορισμένες, τα ευρήματα δε των ερευνών που έγιναν σε οργανισμούς και επιχειρήσεις, τείνουν να μεταφερθούν στον χώρο της εκπαίδευσης (Zabriskie, Dey, & Riegle, 2002).

Τα κεφάλαια στα οποία αναφέρεται το παρόν άρθρο είναι: Η επισκόπηση των ερευνών, ο σκοπός της έρευνας, η μεθοδολογία και το ερευνητικό εργαλείο, τα αποτελέσματα της έρευνας, η συζήτηση-συμπεράσματα, οι προτάσεις μας για μελλοντική έρευνα και τέλος οι αναφορές.

Επισκόπηση

Σύμφωνα με την επισκόπηση των περισσότερων ερευνών, ο κυρίαρχος παράγοντας που προκαλεί τη μεγαλύτερη ικανοποίηση στους εκπαιδευτικούς, είναι ο παράγοντας «σχέσεις με τη διεύθυνση» ο οποίος συμβαδίζει με το αποτέλεσμα της έρευνας του Σωκράτους (2010). Σε έρευνα που διενεργήθηκε από τους Akhtar, Hashmi & Naqvi (2010) φάνηκε ότι, οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται μεγάλη επαγγελματική ικανοποίηση όσον αφορά τον παράγοντα «υποστήριξη από την ηγεσία». Επιπλέον οι Eliophotou-Menon & Christou (2002) και οι Eliophotou-Menon & Saitis (2006), πραγματοποίησαν έρευνα για να συγκρίνουν το επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης φοιτητών, των παιδαγωγικών τμημάτων και εν ενεργεία εκπαιδευτικών. Από την έρευνα τους φάνηκε ότι, οι εν ενεργεία εκπαιδευτικοί, εμφανίστηκαν περισσότερο ικανοποιημένοι σε πτυχή που αναφέρεται στον «ρόλο του διευθυντή».

Σύμφωνα με την Evans (2001), η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, επηρεάζεται έμμεσα από την ηγετική συμπεριφορά. Επίσης, η επαγγελματική ικανοποίηση επηρεάζεται από την ηγετική συμπεριφορά και από το ενδιαφέρον που δείχνουν οι διευθυντές προς τους υφιστάμενους τους (Bass, 1990). Επιπλέον, τα ψηλά επίπεδα της επαγγελματικής ικανοποίησης, σχετίζονται με το στυλ ηγεσίας του διευθυντή, το οποίο χαρακτηρίζεται από το υψηλό επίπεδο σεβασμού προς τους υφισταμένους του (Blase, Derick, & Strathe, 1986).

Τα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποίησαν οι Ζουρνατζή, Τσιγγίλης, Κουστέλιος και Πιντζοπούλου (2006), σε καθηγητές Φυσικής Αγωγής πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ανέδειξαν ότι, οι εκπαιδευτικοί γενικά ήταν ικανοποιημένοι από την εργασία τους, όπως επίσης, από τη φύση της εργασίας και από τον διευθυντή. Τέλος, έρευνα που πραγματοποίησαν οι Skaalvik & Skaalvik (2011), ανέδειξε ότι, το σχολικό κλίμα και ο διευθυντής ως ηγέτης, έχει μεγάλη επίδραση στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Όσον αφορά το φύλο, σε έρευνα που διεξήχθη από τον Koustelios (2001), στην οποία συμμετείχαν 354 εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης οι οποίοι προέρχονταν από 40 δημόσια σχολεία φάνηκε ότι, οι άνδρες παρουσίαζαν υψηλότερη ικανοποίηση από τις γυναίκες εκπαιδευτικούς. Παρόμοιο αποτέλεσμα, με τους άνδρες εκπαιδευτικούς να παρουσιάζουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από τις γυναίκες, φάνηκε και από την έρευνα που πραγματοποίησαν οι Eliophotou-Menon, Papanastasiou, & Zembylas (2008).

Αναφορικά με τον παράγοντα σχολικό κλίμα, έρευνα που πραγματοποίησαν οι Dinham & Scott (1998), σε εκπαιδευτικούς από την Αυστραλία, την Νέα Ζηλανδία και την Μεγάλη Βρετανία φάνηκε ότι, το σχολικό κλίμα είναι ο κυριότερος παράγοντας που σχετίζεται με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Επίσης, το αποτέλεσμα αυτό και όσον αφορά το σχολικό κλίμα, συμβαδίζει με το αποτέλεσμα έρευνας που διενεργήθηκε στις Η.Π.Α από τους Reyes & Pounder (1993). Αντίθετα, στην έρευνα που διενήργησαν οι Eliophotou-Menon & Athanasoula-Reppa (2011), φάνηκε ότι δεν υπήρχαν σημαντικές διαφορές αναφορικά με το φύλο.

Σκοπός – Ερευνητικά ερωτήματα

Ο σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση του βαθμού της επαγγελματικής ικανοποίησης από την εργασία, των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης των σχολικών μονάδων της πόλης της Καβάλας το 2019. Επιπλέον, η παρούσα έρευνα εστιάζει στη διερεύνηση των παραγόντων, που επιδρούν στην επαγγελματική ικανοποίηση των

εκπαιδευτικών. Σύμφωνα με τον σκοπό της έρευνας διαμορφώθηκαν τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

1. Ποιοι είναι οι παράγοντες που μετρούν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης;
2. Ποιες διαστάσεις της ευρύτερης εκπαιδευτικής διαδικασίας προκαλούν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση και ποιες τη μεγαλύτερη δυσαρέσκεια;
3. Ποιοι παράγοντες προκαλούν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση και ποιους τη μεγαλύτερη δυσαρέσκεια;
4. Πώς επιδρούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών;
5. Ποιες είναι οι συσχετίσεις ανάμεσα στους παράγοντες που μετρούν το επίπεδο ικανοποίησης ή δυσαρέσκειας των καθηγητών;
6. Ποιο δομικό μοντέλο είναι αυτό που μετράει με αξιοπιστία και εγκυρότητα την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών ως πολυδιάστατη έννοια;

Μεθοδολογία Έρευνας- Ερευνητικό εργαλείο

Η παρούσα έρευνα υλοποιήθηκε κατά τη χρονική περίοδο Φεβρουαρίου-Απριλίου 2019 στην Καβάλα και αξιοποιήθηκε η ποσοτική μέθοδος. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 189 εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της πόλης της Καβάλας. Για να επιτευχθεί η μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης, διερευνώντας τόσο τον μονοδιάστατο, όσο και τον πολυδιάστατο χαρακτήρα της, χρησιμοποιήθηκε το σταθμισμένο εργαλείο, που χρησιμοποίησε στην έρευνα του ο Σωκράτους (2010), το οποίο τροποποιήθηκε σε κάποια σημεία του, για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας.

Τα ερωτηματολόγια δόθηκαν για πιλοτικό έλεγχο σε έναν ικανό αριθμό εκπαιδευτικών με σκοπό να ελεγχθεί η εγκυρότητα του περιεχομένου (content validity) και η εγκυρότητα της δομής (construct validity) των ερευνητικών μεταβλητών. Η παραπάνω διαδικασία, μας οδήγησε σε ορισμένες διορθώσεις στις ερωτήσεις, καθώς επίσης και σε ορισμένες διαφοροποιήσεις ερωτήσεων που είχαν να κάνουν με την πληρέστερη προσαρμογή τους, στα ελληνικά δεδομένα. Κατά την κατασκευή του ερωτηματολογίου, μορφοποιήθηκε με τέτοιο τρόπο ώστε να είναι κατανοητό και να μπορεί να συμπληρωθεί εύκολα και γρήγορα.

Στη συνέχεια το ερωτηματολόγιο υποβλήθηκε σε «Διερευνητική Παραγοντική Ανάλυση», με σκοπό να εντοπιστούν οι παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης. Ο έλεγχος εγκυρότητας της δομής των παραγόντων πραγματοποιήθηκε σε δύο φάσεις.

Στην πρώτη, οι πολύπλοκοι παράγοντες ελέγχθηκαν ως προς τη μονοδιάστατη φύση (unidimensionality) και την αξιοπιστία τους (reliability) με τη χρήση «Διερευνητικής Παραγοντικής Ανάλυσης» και στη συνέχεια, πραγματοποιήθηκε έλεγχος αξιοπιστίας του κάθε παράγοντα ξεχωριστά, με τη χρήση του στατιστικού μέτρου Cronbach Alpha. Για την εξαγωγή των παραγόντων εφαρμόστηκε η μέθοδος της Ανάλυσης Βασικών Συνιστωσών (Principal Component Analysis) με Ορθογώνια Περιστροφή των αξόνων με τη μέθοδο Varimax. Για τον έλεγχο της καταλληλότητας της παραγοντικής ανάλυσης εξετάστηκε: (α) το στατιστικό τεστ Bartlett's Sphericity (πρέπει να είναι σημαντικό σε επίπεδο σημαντικότητας 0,01 ή 0,05) και (β) το στατιστικό τεστ Kaiser-Meyer-Olkin (τιμές άνω του 0,8 θεωρούνται ικανοποιητικές και άνω του 0,5 ανεκτές). Για τον καθορισμό του πλήθους των παραγόντων που εξάχθηκαν, χρησιμοποιήθηκε το κριτήριο της ιδιοτιμής (eigenvalue). Σύμφωνα με το κριτήριο αυτό επιλέγονται εκείνοι οι παράγοντες που έχουν ιδιοτιμή μεγαλύτερη της μονάδας. Για την εκτίμηση της αξιοπιστίας των παραγόντων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό μέτρο Cronbach Alpha. Σύμφωνα με την διεθνή βιβλιογραφία (Nunnally, 1978), μια τιμή του μέτρου που βρίσκεται πάνω από το 0,7 αποτελεί κριτήριο αξιόπιστης κλίμακας.

Στη δεύτερη φάση, οι πολύπλοκοι παράγοντες ελέγχθηκαν ως προς την ποιότητα προσαρμογής τους στο προτεινόμενο μοντέλο με τη χρήση «Επικυρωτικής Παραγοντικής Ανάλυσης». Έπειτα από όλες τις παραπάνω διαδικασίες, τα αποτελέσματα των ελέγχων που πραγματοποιήθηκαν με την χρήση «Διερευνητικής Παραγοντικής Ανάλυσης» ανέδειξαν 9

παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης όπως φαίνεται και στον πίνακα 3.1. Οι παράγοντες ήταν οι εξής: 1. Τα επιτεύγματα και η συμπεριφορά των μαθητών. 2. Η συμβουλευτική αγωγή. 3. Ο μισθός και το επίσημο ωράριο εργασίας. 4. Η επαγγελματική ανάπτυξη-ανέλιξη. 5. Η αναγνώριση. 6. Ο συνδικαλισμός. 7. Ο φόρτος εργασίας. 8. Οι σχέσεις με τους γονείς και την κοινότητα. 9. Η ηγεσία και το σχολικό κλίμα. Τέλος, κατά την παραγοντική ανάλυση και όσον αφορά δύο παράγοντες, η ανάλυση ανέδειξε την ύπαρξη δύο υπό-παράγοντων. Ο πρώτος παράγοντας ο οποίος ανέδειξε δύο υπό-παράγοντες ήταν, ο μισθός και το επίσημο ωράριο εργασίας ως εξής: 1) Επίσημο ωράριο εργασίας και 2) Μισθός. Ο δεύτερος παράγοντας ο οποίος ανέδειξε δύο υπό-παράγοντες, ήταν η ηγεσία και το σχολικό κλίμα ως εξής: 1) Σχολικό κλίμα και ευκαιρίες ανέλιξης και 2) Σχέσεις με τη διεύθυνση.

Το τελικό ερωτηματολόγιο μέσα από 40 δηλώσεις-ερωτήσεις κλειστού τύπου, είχε σκοπό να μετρήσει τον βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από την εργασία τους. Αποτελούνταν από δύο μέρη. Το πρώτο μέρος περιλάμβανε τα βασικά χαρακτηριστικά του δείγματος και το δεύτερο μέρος περιλάμβανε την αξιολόγηση του βαθμού ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Σε αυτό το μέρος, οι εκπαιδευτικοί καλούνταν να αξιολογήσουν τον βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης που αισθάνονται από την εργασία τους, σε μια ισοδιαστημική κλίμακα Likert πέντε σημείων όπου, το -2 δήλωνε πολύ υψηλό βαθμό δυσaréσκειας και το 2 δήλωνε πολύ υψηλό βαθμό ικανοποίησης.

Πίνακας 1: Παράγοντες Επαγγελματικής Ικανοποίησης και διαστάσεις

Παράγοντες	Δηλώσεις / Ερωτήσεις για την αξιολόγηση του βαθμού ικανοποίησης
Επιτεύγματα και συμπεριφορά των μαθητών	1. Η δυνατότητα που έχω να επηρεάζω την επίδοση των μαθητών μου. 2. Η πιθανή επιτυχία των μαθητών στο μάθημα μου. 3. Η ικανότητα μου να επηρεάζω τις στάσεις των μαθητών σε διάφορα θέματα. 4. Η γενική συμπεριφορά των μαθητών του σχολείου.
Συμβουλευτική αγωγή	1. Η συνεργασία με μαθητές που έχουν οικογενειακά προβλήματα. 2. Η συνεργασία με αδύνατους (μαθησιακά) μαθητές. 3. Η συνεργασία με δυνατούς (μαθησιακά) μαθητές. 4. Η συνεργασία με παιδιά μεταναστών.
Μισθός και επίσημο ωράριο εργασίας	1. Το επίσημο ωράριο εργασίας μου. 2. Οι επίσημες διακοπές μου σε συγκεκριμένες περιόδους του χρόνου. 3. Ο μισθός μου. 4. Οι γενικότερες οικονομικές ανταμοιβές που μου παρέχει η εργασία μου.
Επαγγελματική ανάπτυξη - ανέλιξη	1. Οι ευκαιρίες που μου δίνονται για προαγωγή. 2. Οι ευκαιρίες που μου δίνονται για επαγγελματική ανέλιξη. 3. Το εύρος των επιμορφωτικών προγραμμάτων που προσφέρονται στους εκπαιδευτικούς. 4. Οι δυνατότητες ανάπτυξης και βελτίωσης των επαγγελματικών δεξιοτήτων μου.
Αναγνώριση	1. Ο βαθμός αναγνώρισης των προσπαθειών μου από την κοινωνία. 2. Ο βαθμός αναγνώρισης που λαμβάνω για τις προσπάθειες μου από τους γονείς των μαθητών.

Παράγοντες	Δηλώσεις / Ερωτήσεις για την αξιολόγηση του βαθμού ικανοποίησης
	3. Το κύρος που έχει το επάγγελμά μου στην κοινωνία. 4. Η εικόνα που δημιουργούν τα μέσα μαζικής ενημέρωσης για τους καθηγητές.
Συνδικαλισμός	1. Ο τρόπος με τον οποίο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των καθηγητών αντιπροσωπεύουν τα συμφέροντα των μελών τους. 2. Ο τρόπος με τον οποίο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των καθηγητών εργάζονται για τη βελτίωση της εκπαίδευσης. 3. Ο τρόπος με τον οποίο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των καθηγητών δραστηριοποιούνται εν γένει.
Φόρτος εργασίας	1. Ο χρόνος που διαθέτω για διδακτικές δραστηριότητες (π.χ., προετοιμασία μαθήματος) εκτός των ωρών διδασκαλίας μου. 2. Ο χρόνος που διαθέτω για οργάνωση διαφόρων διδακτικών δραστηριοτήτων. 3. Ο χρόνος που διαθέτω σε προετοιμασία γιορτών και ενδοσχολικών εκδηλώσεων. 4. Ο χρόνος που διαθέτω σε συνεδρίες προσωπικού. 5. Η επίδραση που έχει ο χρόνος που διαθέτω στη δουλειά μου στην προσωπική / οικογενειακή μου ζωή.
Σχέσεις με τους γονείς και την κοινότητα	1. Οι σχέσεις μου με τους γονείς των μαθητών. 2. Οι σχέσεις μου με τα μέλη της κοινότητας. 3. Οι σχέσεις μου με το Σύνδεσμο Γονέων. 4. Ο βαθμός συμμετοχής (εμπλοκής) της τοπικής κοινότητας στο σχολείο μου.
Ηγεσία και σχολικό κλίμα	1. Ο βαθμός αναγνώρισης και υποστήριξης που λαμβάνω (όσον αφορά στην εργασία μου) από τους συναδέλφους του σχολείου μου. 2. Ο βαθμός αναγνώρισης των προσπαθειών μου από τον διευθυντή. 3. Η εκτίμηση που απολαμβάνω ως άτομο μέσα στο σχολείο μου. 4. Οι σχέσεις με άλλους εκπαιδευτικούς του σχολείου μου. 5. Ο βαθμός υποστήριξης που έχω από τον διευθυντή του σχολείου μου. 6. Η ποιότητα της ηγεσίας που υπάρχει στο σχολείο μου. 7. Οι ευκαιρίες που μου δίνονται για να ασκήσω ηγετικό ρόλο στο σχολείο μου. 8. Οι ευκαιρίες που έχω για κοινωνικές συναναστροφές με άλλους καθηγητές, εντός του σχολείου μου.

Αποτελέσματα της έρευνας**Βασικά περιγραφικά μέτρα**

Όπως φαίνεται στον πίνακα 2 με τα βασικά περιγραφικά μέτρα και αναφορικά με το φύλο, το συνολικό δείγμα ήταν 189 εκπαιδευτικοί, που αντιστοιχεί στο 100% του δείγματος. Οι άνδρες ήταν 84 ήτοι πραγματικό ποσοστό 44,4% και οι γυναίκες 105 ήτοι πραγματικό ποσοστό 55,6% του συνολικού δείγματος. Τα αποτελέσματα αυτά συνάδουν με τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού της παρούσας έρευνας.

Πίνακας 2: Φύλο

Απάντηση	Συχνότητα	Ποσοστό	Πραγματικό ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Άνδρας	84	44,4%	44,4%	44,4%
Γυναίκα	105	55,6%	55,6%	100,0%
Σύνολο	189	100,0%	100,0%	

Όσον αφορά τις ηλικιακές ομάδες των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα παρατηρούμε από τον πίνακα 3 ότι, ένα ποσοστό της τάξης του 46,8% κυμαίνεται από 46 έως 55 ετών. Το 25,4% αντιστοιχεί στις ηλικίες από 56 ετών και πάνω και το 24,3% στις ηλικίες από 36 έως 45 ετών.

Πίνακας 3: Ηλικιακές ομάδες

Απάντηση	Συχνότητα	Ποσοστό	Πραγματικό ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Μέχρι 35	6	3,2%	3,5%	3,5%
36-45	42	22,2%	24,3%	27,7%
46-55	81	42,9%	46,8%	74,6%
56 και άνω	44	23,3%	25,4%	100,0%
Σύνολο	173	91,5%	100,0%	

Στο πίνακα επίσης 4 φαίνεται ότι, από 16-20 έτη προϋπηρεσίας έχει το 26% των εκπαιδευτικών

Πίνακας 4: Προϋπηρεσία σε έτη

Απάντηση	Συχνότητα	Ποσοστό	Πραγματικό ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Μέχρι 10	24	12,7	13,6	13,6
11-15	45	23,8	25,4	39,0
16-20	46	24,3	26,0	65,0
21-25	25	13,2	14,1	79,1
26-30	16	8,5	9,0	88,1
31 και άνω	21	11,1	11,9	100,0
Total	177	93,7	100,0	
System	12	6,3		
Total	189	100,0		

Ανάλυση αποτελεσμάτων των ερευνητικών ερωτημάτων.

Απαντώντας στο πρώτο μας ερευνητικό ερώτημα, οι παράγοντες που αναδείχθηκαν σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας είχαν ψηλό δείκτη αξιοπιστίας Cronbach Alpha και ήταν οι εξής: 1 Επιτεύγματα και συμπεριφορά των μαθητών. 2. Συμβουλευτική αγωγή. 3. Μισθός και επίσημο ωράριο εργασίας. Η παραγοντική ανάλυση σε αυτόν τον παράγοντα ανέδειξε δύο υπό-παράγοντες. Ο πρώτος υπό-παράγοντας είναι το: Επίσημο ωράριο εργασίας και ο δεύτερος υπό-παράγοντας είναι ο: Μισθός. 4 Επαγγελματική ανάπτυξη-ανέλιξη. 5. Αναγνώριση. 6 Συνδικαλισμός. 7 Φόρτος εργασίας. 8 Σχέσεις με τους γονείς και την κοινότητα. 9 Ηγεσία και σχολικό κλίμα. Η παραγοντική ανάλυση ανέδειξε δύο υπό-

παράγοντες στον συγκεκριμένο παράγοντα. Ο πρώτος είναι: Το σχολικό κλίμα και οι ευκαιρίες ανέλιξης και ο δεύτερος είναι: Οι σχέσεις με τη διεύθυνση.

Απαντώντας στο δεύτερο ερευνητικό μας ερώτημα, οι διαστάσεις που προκαλούν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση στους εκπαιδευτικούς όπως παρουσιάζονται στον πίνακα 5 είναι κατά σειρά:

1. Η συνεργασία με δυνατούς (μαθησιακά) μαθητές (μέση τιμή=1,17).
2. Οι επίσημες διακοπές μου σε συγκεκριμένες περιόδους του χρόνου (μέση τιμή=1,14).
3. Οι σχέσεις με άλλους εκπαιδευτικούς του σχολείου μου (μέση τιμή=1,12).
4. Ο βαθμός υποστήριξης που έχω από τον διευθυντή του σχολείου μου (μέση τιμή=1,12).
5. Η ποιότητα της ηγεσίας που υπάρχει στο σχολείο μου (μέση τιμή=1,03).

Πίνακας 5: Περιγραφικά αποτελέσματα με τους μέσους όρους των διαστάσεων

Ερώτηση	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	Επικρατούσα τιμή
➤ Η συνεργασία με δυνατούς (μαθησιακά) μαθητές	1,17	0,712	1
➤ Οι επίσημες διακοπές μου σε συγκεκριμένες περιόδους του χρόνου	1,14	0,965	2
➤ Οι σχέσεις με άλλους εκπαιδευτικούς του σχολείου μου	1,12	0,873	1
➤ Ο βαθμός υποστήριξης που έχω από τον διευθυντή του σχολείου μου	1,12	0,966	2
➤ Η ποιότητα της ηγεσίας που υπάρχει στο σχολείο μου	1,03	0,999	1

Κλίμακα -2 έως 2 (-2=Απόλυτη δυσαρέσκεια, 2=Απόλυτη ικανοποίηση)

Αξιολογώντας τις μέσες τιμές του ερωτηματολογίου και βλέποντας τον πίνακα 6 παρατηρούμε ότι, τη μεγαλύτερη δυσαρέσκεια στους εκπαιδευτικούς την προκαλούν οι εξής διαστάσεις:

1. Η εικόνα που δημιουργούν τα μέσα μαζικής ενημέρωσης για τους καθηγητές (μέση τιμή = -1,06).
2. Ο τρόπος με τον οποίο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των καθηγητών εργάζονται για τη βελτίωση της εκπαίδευσης (μέση τιμή = -0,82).

Πίνακας 6: Περιγραφικά αποτελέσματα με τους μέσους όρους των διαστάσεων

Ερώτηση	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	Επικρατούσα τιμή
Η εικόνα που δημιουργούν τα μέσα μαζικής ενημέρωσης για τους καθηγητές	-1,06	0,926	-1
Ο τρόπος με τον οποίο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των καθηγητών εργάζονται για τη βελτίωση της εκπαίδευσης	-0,82	1,046	-1

Κλίμακα -2 έως 2 (-2=Απόλυτη δυσαρέσκεια, 2=Απόλυτη ικανοποίηση)

Απαντώντας στο τρίτο μας ερευνητικό ερώτημα, οι παράγοντες που προκαλούν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση όπως φαίνονται και στον πίνακα 7, είναι:

1. Σχέσεις με τη διεύθυνση (μέση τιμή= 1,03703).
2. Επίσημο ωράριο εργασίας (μέση τιμή= 0,89418).
3. Επιτεύγματα και συμπεριφορά των μαθητών (μέση τιμή= 0,77778).
4. Σχολικό κλίμα και ευκαιρίες ανέλιξης (μέση τιμή= 0,77672).
5. Συμβουλευτική αγωγή (μέση τιμή= 0,67857).

Πίνακας 7: Μέσοι όροι παραγόντων

Ερώτηση	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	Επικρατούσα τιμή
1. Επιτεύγματα και συμπεριφορά των μαθητών	0,77778	0,693498	1,000
2. Συμβουλευτική αγωγή	0,67857	0,660576	1,000
3. Επίσημο ωράριο εργασίας	0,89418	0,930807	2,000
4. Μισθός	-0,67196	1,106464	-1,000
5. Επαγγελματική ανάπτυξη - ανέλιξη	-0,42593	0,851197	-0,500
6. Αναγνώριση	-0,34392	0,828018	-0,750
7. Συνδικαλισμός	-0,79543	1,000851	-2,000
8. Φόρτος εργασίας	0,24233	0,762071	0,600
9. Σχέσεις με τους γονείς και την κοινότητα	0,49471	0,786758	0,000
10. Σχολικό κλίμα και ευκαιρίες ανέλιξης	0,77672	0,706721	1,000
11. Σχέσεις με τη διεύθυνση	1,03703	0,902041	1,000

Κλίμακα -2 έως 2 (-2=Απόλυτη δυσαρέσκεια, 2=Απόλυτη ικανοποίηση)

Αντίθετα, αξιολογώντας τον παραπάνω πίνακα 7, με τα περιγραφικά αποτελέσματα μέσων όρων μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι, οι εκπαιδευτικοί δήλωσαν δυσαρεστημένοι από τους εξής παράγοντες:

1. Συνδικαλισμός (μέση τιμή= -0,79543).
2. Μισθός (μέση τιμή= -0,67196).
3. Επαγγελματική ανάπτυξη-ανέλιξη (μέση τιμή= -0,42593).
4. Αναγνώριση (μέση τιμή= -0,34392).

Απαντώντας στο τέταρτο ερευνητικό μας ερώτημα για το πώς επιδρούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά και αναφορικά με το φύλο, δεν βρέθηκε να υπάρχει καμία στατιστικά σημαντική διαφορά.

Όσον αφορά τις συσχετίσεις ανάμεσα στους παράγοντες που μετρούν το επίπεδο ικανοποίησης ή δυσαρέσκειας των καθηγητών φάνηκε ότι, οι περισσότερες συσχετίσεις μεταξύ των παραγόντων ήταν στατιστικά σημαντικές.

Όπως φαίνεται στην εικόνα του πίνακα συσχετίσεων 8, υπάρχει μια έντονη θετική συσχέτιση ανάμεσα στον παράγοντα «Σχολικό κλίμα και ευκαιρίες ανέλιξης» και στον παράγοντα «Σχέσεις με τη διεύθυνση» ($r = 0,613, sig.=0,000$). Υπάρχει μια μέτρια θετική συσχέτιση ανάμεσα στον παράγοντα «Σχέσεις με τους γονείς και την κοινότητα» και στον παράγοντα «Συμβουλευτικής αγωγής» ($r = 0,448, sig = 0,000$). Επιπλέον, υπάρχουν μέτριες θετικές συσχετίσεις στους παράγοντες, «Συμβουλευτική αγωγή» και στον παράγοντα «Επιτεύγματα και συμπεριφορά των μαθητών» ($r = 0,433, sig = 0,000$). «Αναγνώριση» και στον παράγοντα «Επαγγελματική ανάπτυξη-ανέλιξη» ($r = 0,429, sig = 0,000$). «Σχολικό κλίμα και ευκαιρίες ανέλιξης» και «Σχέσεις με τους γονείς και την κοινότητα» ($r = 0,402, sig = 0,000$). «Σχέσεις με τους γονείς και την κοινότητα» και στον παράγοντα «Αναγνώριση» ($r = 0,397, sig = 0,000$). «Συνδικαλισμός» και «Επαγγελματική ανάπτυξη-ανέλιξη» ($r = 0,388, sig = 0,000$).

Πίνακας 8: Ανάλυση συσχετίσεων

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Επιτεύγματα και συμπεριφορά των μαθητών (1)	r	1	,433**	,073	,056	,216**	,313**	,162*	,082	,313**	,099	,010
	Sig.		,000	,321	,447	,003	,000	,026	,260	,000	,175	,887
Συμβουλευτική αγωγή (2)	r	,433**	1	,058	,020	,236**	,232**	,128	,192**	,448**	,260**	,219**
	Sig.	,000		,428	,781	,001	,001	,079	,008	,000	,000	,003
Επίσημο ωράριο εργασίας (3)	r	,073	,058	1	,310**	,055	,091	-,064	,157*	,060	,170*	,222**
	Sig.	,321	,428		,000	,450	,211	,380	,031	,412	,019	,002
Μισθός (4)	r	,056	,020	,310**	1	,264**	,206**	,122	,186*	,046	,059	,128
	Sig.	,447	,781	,000		,000	,004	,093	,010	,534	,416	,079
Επαγγελματική ανάπτυξη-ανέλιξη (5)	r	,216**	,236**	,055	,264**	1	,429**	,388**	,175*	,285**	,194**	,166*
	Sig.	,003	,001	,450	,000		,000	,000	,016	,000	,008	,022
Αναγνώριση (6)	r	,313**	,232**	,091	,206**	,429**	1	,266**	,262**	,397**	,257**	,143*
	Sig.	,000	,001	,211	,004	,000		,000	,000	,000	,000	,050
Συνδικαλισμός (7)	r	,162*	,128	-,064	,122	,388**	,266**	1	,231**	,135	,115	,042
	Sig.	,026	,079	,380	,093	,000	,000		,001	,063	,115	,566
Φόρτος εργασίας (8)	r	,082	,192**	,157*	,186*	,175*	,262**	,231**	1	,287**	,303**	,178*
	Sig.	,260	,008	,031	,010	,016	,000	,001		,000	,000	,014
Σχέσεις με τους γονείς και την κοινότητα (9)	r	,313**	,448**	,060	,046	,285**	,397**	,135	,287**	1	,402**	,313**
	Sig.	,000	,000	,412	,534	,000	,000	,063	,000		,000	,000
Σχολικό κλίμα και ευκαιρίες ανέλιξης (10)	r	,099	,260**	,170*	,059	,194**	,257**	,115	,303**	,402**	1	,613**
	Sig.	,175	,000	,019	,416	,008	,000	,115	,000	,000		,000
Σχέσεις με τη διεύθυνση (11)	r	,010	,219**	,222**	,128	,166*	,143*	,042	,178*	,313**	,613**	1
	Sig.	,887	,003	,002	,079	,022	,050	,566	,014	,000	,000	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Συζήτηση-Συμπεράσματα

Σύμφωνα με τον σκοπό της παρούσας έρευνας διαμορφώθηκαν τα 6 παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα:

1. Ποιοι είναι οι παράγοντες που μετρούν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης;
2. Ποιες διαστάσεις της ευρύτερης εκπαιδευτικής διαδικασίας προκαλούν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση και ποιες τη μεγαλύτερη δυσανεμία;
3. Ποιοι παράγοντες προκαλούν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση και ποιοι τη μεγαλύτερη δυσανεμία;
4. Πώς επιδρούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών;
5. Ποιες είναι οι συσχετίσεις ανάμεσα στους παράγοντες που μετρούν το επίπεδο ικανοποίησης ή δυσανεμίας των καθηγητών;
6. Ποιο δομικό μοντέλο είναι αυτό που μετράει με αξιοπιστία και εγκυρότητα την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών ως πολυδιάστατη έννοια;

Προκειμένου να απαντήσουμε στο πρώτο ερευνητικό ερώτημα, προχωρήσαμε σε «Διερευνητική Παραγοντική Ανάλυση». Τα αποτελέσματα της ανάλυσης ανέδειξαν 9 παράγοντες και δύο υπό-παράγοντες. Οι παράγοντες οι οποίοι αναδείχθηκαν και σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση-δυσανεμία των εκπαιδευτικών συμβαδίζουν με παράγοντες προγενέστερων ερευνών όπως του (Σωκράτους, 2010).

Προκειμένου να απαντήσουμε στο δεύτερο ερευνητικό ερώτημα, πραγματοποιήσαμε περιγραφική στατιστική ανάλυση. Αφού έγινε αξιολόγηση των μέσων όρων του ερωτηματολογίου, εξήχθησαν τα ακόλουθα συμπεράσματα. Οι διαστάσεις της εκπαιδευτικής διαδικασίας, οι οποίες προκαλούν την μεγαλύτερη ικανοποίηση στους ερωτώμενους εκπαιδευτικούς της έρευνας μας είναι οι εξής: Η πρώτη διάσταση, από την οποία φάνηκε ότι οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται την μεγαλύτερη ικανοποίηση όσον αφορά την εργασία τους, είναι η συνεργασία που έχουν, με δυνατούς (μαθησιακά) μαθητές, με (μέση τιμή = 1,17). Η αμέσως επόμενη διάσταση που προκαλεί υψηλή ικανοποίηση, είναι οι επίσημες διακοπές μου σε συγκεκριμένες περιόδους του χρόνου (μέση τιμή=1,14). Ακολουθεί η διάσταση που αναφέρεται, στις σχέσεις με άλλους εκπαιδευτικούς του σχολείου μου (μέση τιμή=1,12). Ο βαθμός υποστήριξης που έχω από τον διευθυντή του σχολείου μου (μέση τιμή=1,12), είναι η επόμενη διάσταση. Τέλος, η διάσταση με την οποία οι

εκπαιδευτικοί νιώθουν μεγάλη ικανοποίηση είναι, η ποιότητα της ηγεσίας που υπάρχει στο σχολείο μου (μέση τιμή=1,03).

Αντίθετα, η διάσταση στην οποία δήλωσαν τη μεγαλύτερη δυσανεμία οι εκπαιδευτικοί της παρούσας έρευνας, αναφέρεται, στην εικόνα που δημιουργούν τα μέσα μαζικής ενημέρωσης για τους καθηγητές (μέση τιμή = -1,06). Η αμέσως επόμενη διάσταση στην οποία, οι ερωτώμενοι εκπαιδευτικοί δήλωσαν δυσαρεστημένοι είναι, ο τρόπος με τον οποίο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των καθηγητών εργάζονται για τη βελτίωση της εκπαίδευσης (μέση τιμή = -0,82).

Από τα αποτελέσματα της περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης και τους μέσους όρους των ερευνητικών παραγόντων, δόθηκε απάντηση στο τρίτο ερευνητικό ερώτημα, το οποίο είναι, ποιοι παράγοντες προκαλούν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση και ποιοι τη μεγαλύτερη δυσανεμία των εκπαιδευτικών. Παρακάτω αναλύουμε τα συμπεράσματα της ανάλυσης. Οι παράγοντες οι οποίοι προκαλούν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση στους εκπαιδευτικούς της έρευνας μας, είναι κατά σειρά οι εξής:

1. Σχέσεις με τη διεύθυνση (μέση τιμή= 1,03703).
2. Επίσημο ωράριο εργασίας (μέση τιμή= 0,89418).
3. Επιτεύγματα και συμπεριφορά των μαθητών (μέση τιμή= 0,77778).
4. Σχολικό κλίμα και ευκαιρίες ανέλιξης (μέση τιμή= 0,77672).
5. Συμβουλευτική αγωγή (μέση τιμή= 0,67857).
6. Σχέσεις με τους γονείς και την κοινότητα (μέση τιμή = 0,49471).
7. Φόρτος εργασίας (μέση τιμή = 0,24233).

Οι παράγοντες οι οποίοι προκαλούν τη μεγαλύτερη δυσανεμία είναι:

1. Συνδικαλισμός (μέση τιμή= -0,79543).
2. Μισθός (μέση τιμή= -0,67196).
3. Επαγγελματική ανάπτυξη-ανέλιξη (μέση τιμή= -0,42593).
4. Αναγνώριση (μέση τιμή= -0,34392).

Εδώ θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι ερωτώμενοι εκπαιδευτικοί αναφορικά με τον συνδικαλισμό, πιστεύουν ότι οι οργανώσεις τους, δεν δραστηριοποιούνται όσο θα ήθελαν για να υποστηρίξουν τα συμφέροντά τους.

Αναφορικά με το φύλο, δεν βρέθηκε να υπάρχει, καμία στατιστικά σημαντική διαφορά, κάτι το οποίο συμφωνεί με την έρευνα των Eliophotou-Menon & Athanasoula-Reppa (2011). Αναφορικά, με την ηλικία των εκπαιδευτικών, οι ηλικίες 46 έως 55 ετών αισθάνονται τη μεγαλύτερη ικανοποίηση με (μέση τιμή = 0,89506). Ενώ, η ηλικιακή ομάδα εκπαιδευτικών πάνω από 55 ετών νιώθουν μικρότερο βαθμό ικανοποίησης, με (μέση τιμή = 0,52841).

Απαντώντας στο πέμπτο ερευνητικό μας ερώτημα αναφορικά με τις συσχετίσεις, τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας έδειξαν ότι, υπάρχει μια έντονη θετική συσχέτιση στον παράγοντα «Σχολικό κλίμα και ευκαιρίες ανέλιξης» και στον παράγοντα «Σχέσεις με τη διεύθυνση» ($r = 0,613$, $\text{sig.} = 0,000$). Μπορούμε να συμπεράνουμε από αυτήν τη συσχέτιση ότι, ο διευθυντής ενός σχολείου ως φυσικός ηγέτης, μπορεί να επιδρά και να επηρεάζει θετικά το κλίμα που επικρατεί στο σχολείο. Δηλαδή οι εκπαιδευτικοί αντιλαμβάνονται ότι, όσο καλύτερες είναι οι σχέσεις τους με τον διευθυντή του σχολείου, τόσο καλύτερες θα είναι και οι σχέσεις μεταξύ τους, με αποτέλεσμα, πιο θετικό κλίμα και μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία.

Απαντώντας στο τελευταίο ερευνητικό ερώτημά μας, επιχειρήσαμε να διερευνήσουμε, ποιο είναι το δομικό μοντέλο, που μετράει με αξιοπιστία και εγκυρότητα την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, ως πολυδιάστατη έννοια. Για τον σκοπό αυτό, πραγματοποιήσαμε «επικυρωτική παραγοντική ανάλυση». Πιο συγκεκριμένα, δημιουργήσαμε ένα δομικό μοντέλο δεύτερης τάξης (second-order Confirmatory Factor Analysis), στο οποίο φορτώθηκαν όλοι οι παράγοντες της παρούσας έρευνας που συνθέτουν την επαγγελματική ικανοποίηση. Το συμπέρασμα το οποίο εξάγεται από την επικυρωτική παραγοντική ανάλυση είναι ότι, όλοι οι ερευνητικοί παράγοντες, εκτός από δύο, μετρούν με

έγκυρο και μονοδιάστατο τρόπο, την έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης. Με άλλα λόγια, οι παράγοντες αυτοί μπορούν και σε μελλοντικές έρευνες να θεωρηθούν ως διαστάσεις που είναι σε θέση να μετρήσουν με αξιοπιστία το βαθμό της ικανοποίησης-δυσaréσκειας των εκπαιδευτικών από την εργασία τους. Τα εμπειρικά αποτελέσματα όμως, κατέδειξαν ότι ο παράγοντας «μισθός» και «επίσημο ωράριο εργασίας», είναι δύο ανεξάρτητοι παράγοντες. Δηλαδή, ότι οι Έλληνες εκπαιδευτικοί αντιλαμβάνονται το μισθό και το ωράριο τους ως διαφορετικές/ξεχωριστές έννοιες, που δεν μπορούν να ενταχθούν στο σύνολο των υπόλοιπων ερευνητικών παραγόντων που μετρούν την ικανοποίησή τους.

Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Μια πρόταση θα ήταν να αξιοποιηθούν και άλλα είδη συλλογής δεδομένων, π.χ. συνέντευξη, όπου θα μπορούσαν οι εκπαιδευτικοί να καθορίσουν τους παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης, ή συνδυασμό ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας. Επίσης, θα μπορούσε κάποιος άλλος ερευνητής να προεκτείνει την έρευνα του, σε Λύκεια ή Γυμνάσια, όλης της περιφερειακής ενότητας Καβάλας. Τέλος θα μπορούσε το δείγμα της έρευνας μελλοντικού ερευνητή να εστιάσει σε εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, με την πιθανότητα να γίνουν καλύτερα και πιο αποτελεσματικά, οι συγκρίσεις μεταξύ των ερευνών.

Αναφορές

Akhtar, S. N., Hashmi, M. A., & Naqvi, S. I. H. (2010). A comparative study of job satisfaction in public and private school teachers at secondary level. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2(2), pp. 4222-4228.

Bass, B. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership (3rd ed.)*. New York: The Free Press.

Blase, J. J., Derick, C., & Strathe, M. (1986). Leadership behaviour of school principals in relation to teacher stress, satisfaction and performance. *Journal of Humanistic Education and Development*, 24(4), pp. 159-171.

Dinham, S., & Scott, C. (1998). A three-domain model of teacher and school executive satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 36(4), pp. 362-378.

Eliophotou-Menon, M., & Athanasoula-Reppa, A. (2011). Job satisfaction among secondary school teachers: The role of gender and experience. *School Leadership & Management*, 31(5), pp. 435-450.

Eliophotou-Menon, M., & Christou, C. (2002). Perceptions of future and current teachers on the organization of elementary schools: A dissonance approach to the investigation of job satisfaction. *Educational Research*, 44(1), pp. 97-110.

Eliophotou-Menon, M., & Saitis, C. (2006). Satisfaction of pre-service and in-service teachers with primary school organization: Evidence from Greece. *Educational Management Administration & Leadership*, 34(3), pp. 345-363.

Eliophotou-Menon, M., Papanastasiou, E., & Zembylas, M. (2008). Examining the relationship of job satisfaction to teacher and organizational variables: Evidence from Cyprus. *International Studies in Educational Administration*, 36(3), pp. 75-86.

Evans, L. (1997). Understanding teacher morale and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 13(8), pp. 831-845.

Evans, L. (2001). Delving deeper into morale, job satisfaction and motivation among educational professionals. *Educational Management and Administration*, 29(3), pp. 291-306.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Harper & Brothers.

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

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.

Lofquist, L. H., & Davis, R. V. (1991). *Essentials of person environment correspondence counseling*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Reyes, P., & Pounder, D. G. (1993). Organizational orientation in public and private elementary schools. *The Journal of Educational Research*, 87(2), 86-93.

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), pp. 1029-1038.

Zabriskie, M. S., Dey, E. L., & Riegle, S. G. (2002). *Job satisfaction in teaching: An examination of personal and environmental influences on faculty*. (ERIC Document No. ED474038).

Ζουρνατζή, Ε., Τσιγγίλης, Ν., Κουστέλιος, Α., & Πιντζοπούλου, Ε. (2006). Επαγγελματική ικανοποίηση καθηγητών φυσικής αγωγής πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. *Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 3(2), σσ. 18-28.

Κάντας, Α. (1993). *Οργανωτική-βιομηχανική ψυχολογία. Μέρος 1ο: Κίνητρα, επαγγελματική ικανοποίηση, ηγεσία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Παπαναούμ, Ζ. (Επιμ.) (2003). *Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού*. Αθήνα: Εκδόσεις Τυπωθήτω.

Σωκράτους, Μ. Δ. (2010). *Η εξέλιξη της επαγγελματικής ικανοποίησης των δασκάλων: Από τις σπουδές μέχρι τη συμπλήρωση της πρώτης πενταετίας στο επάγγελμα*. Κύπρος: Διδακτορική Διατριβή - Πανεπιστήμιο Κύπρου, Τμήμα Επιστημών της Αγωγής.