



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ

Τμήμα Εκπαιδευτικής Και Κοινωνικής Πολιτικής

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

«Επιστήμες της Αγωγής: Εκπαίδευση ενηλίκων, Ειδική Αγωγή»

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

**Παράγοντες που συνδιαμορφώνουν την επαγγελματική ικανοποίηση των
Εκπαιδευτικών σε μονάδες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της
Κεντρικής Μακεδονίας**

Του

Κωνσταντίνου Δ. Χύτα

Θεσσαλονίκη , 2024



Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

«Επιστήμες της Αγωγής: Εκπαίδευση ενηλίκων, Ειδική Αγωγή»

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

**Παράγοντες που συνδιαμορφώνουν την επαγγελματική ικανοποίηση των
Εκπαιδευτικών σε μονάδες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της
Κεντρικής Μακεδονίας**

**Factors associated with Teacher's Job Satisfaction in Secondary Education
Schools of Central Macedonia, Greece**

Κωνσταντίνος Δ. Χύτας

Εξεταστική επιτροπή

Ευθύμιος Βαλκάνος (Επόπτης)

Νεοφώτιστος Βασίλειος

Συτζιούκη Μαρία

Θεσσαλονίκη , Φεβρουάριος 2024

Ο/η συγγραφέας βεβαιώνει ότι το περιεχόμενο του παρόντος έργου είναι αποτέλεσμα προσωπικής εργασίας και ότι έχει γίνει η κατάλληλη αναφορά στην εργασία τρίτων, όπου κάτι τέτοιο ήταν απαραίτητο, σύμφωνα με τους κανόνες της ακαδημαϊκής δεοντολογίας.

Κωνσταντίνος Δ. Χύτας

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η εργασία με τίτλο «Παράγοντες που συνδιαμορφώνουν την επαγγελματική ικανοποίηση των Εκπαιδευτικών σε μονάδες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της Κεντρικής Μακεδονίας» αποτελεί μέρος του Μεταπτυχιακού προγράμματος «Επιστήμες της Αγωγής: Εκπαίδευση ενηλίκων, Ειδική Αγωγή» και έχει ως κίνητρο το προσωπικό ενδιαφέρον του ερευνητή. Η ποσοτική έρευνα στοχεύει στη διερεύνηση των απόψεων των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Κεντρική Μακεδονία σχετικά με την εργασιακή τους ικανοποίηση, χρησιμοποιώντας το ερωτηματολόγιο Job Satisfaction Survey (JSS) (Spector, 1985).

Το θεωρητικό πλαίσιο της εργασίας περιλαμβάνει τρία κεφάλαια. Το πρώτο επικεντρώνεται σε όρους όπως το όραμα, η σχολική κουλτούρα και το σχολικό κλίμα. Το δεύτερο κεφάλαιο ασχολείται με την αποτελεσματικότητα της εκπαιδευτικής μονάδας. Το τρίτο κεφάλαιο εξετάζει την επαγγελματική ικανοποίηση, παρουσιάζοντας θεωρίες προσέγγισης όπως τις θεωρίες του Maslow, Alderfer, McClelland, McGregor, Herzberg, Adams, Porter και Lawler, Locke, Hackman και Oldhman.

Το ερευνητικό μέρος αναφέρεται στον σχεδιασμό και τις διαδικασίες της έρευνας. Επιλέγεται το ερωτηματολόγιο JSS για τη συλλογή δεδομένων, το οποίο περιλαμβάνει εννέα διαστάσεις εργασιακής ικανοποίησης και έξι δημογραφικές ερωτήσεις. Συλλέγονται 153 απαντήσεις από εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Κεντρική Μακεδονία.

Στα αποτελέσματα, που παρουσιάζονται στο πέμπτο κεφάλαιο, διαπιστώνεται ότι η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών κινείται στην περιοχή της ουδετερότητας. Οι διαστάσεις των αμοιβών και πρόσθετων παροχών υποδηλώνουν αρνητική ικανοποίηση, ενώ οι διαστάσεις συναδέρφων και φύσης της εργασίας υποδηλώνουν θετική ικανοποίηση.

Στο έκτο κεφάλαιο, γίνεται συζήτηση και ερμηνεία των ευρημάτων, παρουσιάζονται τα κυριότερα συμπεράσματα και οι περιορισμοί της έρευνας.

Λέξεις - Κλειδιά: Εκπαίδευση, Εργασιακή ικανοποίηση, Δυσαρέσκεια, Ουδετερότητα, δευτεροβάθμια εκπαίδευση, Κεντρική Μακεδονία, Εκπαιδευτικοί, εκπαιδευτικό έργο, ερωτηματολόγιο JSS.

SUMMARY

The work titled «Factors associated with Teacher's Job Satisfaction in Secondary Education Schools of Central Macedonia, Greece» is part of the Postgraduate Program «Educational Sciences: Adult Education, Special Education» and is motivated by the researcher's personal interest. The quantitative research aims to explore the views of educators in secondary education in Central Macedonia regarding their job satisfaction, using the Job Satisfaction Survey (JSS) questionnaire (Spector, 1985).

The theoretical framework of the work includes three chapters. The first focuses on terms such as vision, school culture, and school climate. The second chapter deals with the effectiveness of the educational unit. The third chapter examines professional satisfaction, presenting theories such as Maslow's, Alderfer's, McClelland's, McGregor's, Herzberg's, Adams', Porter & Lawler's, Locke's, Hackman & Oldhman's theories.

The research part addresses the design and procedures of the study. The JSS questionnaire is chosen for data collection, including nine dimensions of job satisfaction and six demographic questions. A total of 153 responses are collected from educators in secondary education in Central Macedonia.

In the results presented in the fifth chapter, it is observed that the job satisfaction of educators falls within the neutral range. The dimensions of contingent rewards and fringe benefits indicate dissatisfaction, while the dimensions of coworkers and nature of work indicate satisfaction.

The sixth chapter involves discussion and interpretation of the findings, presenting the main conclusions and limitations of the research.

Keywords

Education, Job satisfaction, Dissatisfaction, Neutrality, secondary education, Central Macedonia, Teachers, educational project, JSS questionnaire.

Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	2
SUMMARY.....	3
A' Μέρος – ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	13
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ, ΣΧΟΛΙΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΚΑΙ ΣΧΟΛΙΚΟ ΚΛΙΜΑ	14
1.1 Εννοιολογικός προσδιορισμός του οράματος στην Εκπαίδευση	14
1.2 Αποσαφήνιση των εννοιών Σχολική Κουλτούρα και Σχολικό κλίμα	15
1.3 Διακριτές διαφορές μεταξύ Σχολικής Κουλτούρας και Σχολικού κλίματος	18
1.4 Μορφές Οργανωσιακής κουλτούρας.....	21
1.5 Τυπολογία Οργανωσιακού Κλίματος.....	24
1.6 Ο Οργανωτικός και διοικητικός ρόλος της διεύθυνσης στη διαμόρφωση του σχολικού κλίματος.....	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΜΟΝΑΔΑΣ	28
2.1 Οριοθετώντας εννοιολογικά την Αποτελεσματικότητα μιας εκπαιδευτικής μονάδας	28
2.2 Παράγοντες και οργανωτικά χαρακτηριστικά της σχολικής αποτελεσματικότητας	30
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	33
3.1 Οριοθετώντας εννοιολογικά την Ικανοποίηση στην εργασία	33
3.2 Συσχετισμός Θεώρησης Κινήτρων και Παρακίνησης Εργατικού Δυναμικού στις Σύγχρονες Επιχειρήσεις.....	36
3.3 Παράγοντες επιρροής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης μέσω Θεωριών Προσέγγισης	38
B' Μέρος – ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ.....	44
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	45
Περίληψη	45
I. Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα	45
II. Πλαίσιο συλλογής δεδομένων.....	45
III. Το δείγμα της έρευνας.....	46
IV. Το ερευνητικό εργαλείο της έρευνας	46
V. Ερευνητική διαδικασία.....	49
VI. Εγκυρότητα και αξιοπιστία της έρευνας.....	49
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	51
I. Δημογραφικά στοιχεία.....	51
II. Έλεγχος κανονικότητας	71

III. Ανάλυση Συσχετίσεων	71
IV. Ανάλυση πινάκων διασταύρωσης των δεδομένων	73
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6° ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	100
Περίληψη	100
I. Γενικά δημογραφικά στοιχεία	100
II. Σχολιασμός έρευνας – Συζήτηση	100
III. Περιορισμοί έρευνας	107
IV. Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα	107
Βιβλιογραφία	108
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	116
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ ΠΙΝΑΚΕΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΕΡΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ	120
1 .Cronbach’s alpha	120
2. ΚΜΟ and Bartlett’s test	121
3. ΒΑΣΙΚΑ ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ	123
4. ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑΤΑ	124
4.ΕΛΕΓΧΟΣ ΚΑΝΟΝΙΚΟΤΗΤΑΣ	136
5.ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΩΝ	139
ΣΥΝΟΛΙΚΗ	139
ΑΝΑ ΔΙΑΣΤΑΣΗ	140
6.ΠΙΝΑΚΕΣ ΔΙΑΣΤΑΥΡΩΣΗΣ	147

ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΠΙΝΑΚΩΝ

Εικόνα 1 Επίπεδα κουλτούρας στον οργανισμό (Schein E. , 1997)	22
Εικόνα 2 Η πυραμίδα του Μάσλοου.....	39
Εικόνα 3 Φύλο συμμετεχόντων	51
Εικόνα 4 Ηλικιακό εύρος συμμετεχόντων.....	52
Εικόνα 5 Ακαδημαϊκή εκπαίδευση	53
Εικόνα 6 Σχέση εργασίας.....	53
Εικόνα 7 Κλάδος.....	54
Εικόνα 8 Προϋπηρεσία στην εκπαίδευση	55
Εικόνα 9 Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται * Φύλο - Αναγνώριση.....	74
Εικόνα 10 Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου * Φύλο - Συνάδελφοι.....	75
Εικόνα 11 Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου * Φύλο - Συνάδελφοι.....	76
Εικόνα 12 Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω * Φύλο – Φύση της εργασίας.....	77
Εικόνα 13 Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου * Φύλο - Εποπτεία.....	78
Εικόνα 14 Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά * Φύλο - Συνάδελφοι	79
Εικόνα 15 Η εργασία μου είναι ευχάριστη * Φύλο – Φύση της εργασίας	80
Εικόνα 16 Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου * Ηλικία - Εποπτεία.....	81
Εικόνα 17 Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω * Κλάδο - Αμοιβές	82
Εικόνα 18 Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή * Κλάδο - Επικοινωνία	83
Εικόνα 19 Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής * Κλάδο - Προαγωγή	84
Εικόνα 20 Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται * Κλάδο – Αναγνώριση	85
Εικόνα 21 Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου * Κλάδο – Συνάδελφοι	86
Εικόνα 22 Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου * Κλάδο – Εποπτεία	87
Εικόνα 23 Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή * Σχέση εργασίας - Επικοινωνία	88
Εικόνα 24 Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου * Σχέση εργασίας - Εποπτεία	89
Εικόνα 25 Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο * Σχέση εργασίας – Πρόσθετες παροχές.....	90
Εικόνα 26 Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση - Επικοινωνία	91
Εικόνα 27 Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση – Προαγωγή.....	92
Εικόνα 28 Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση – Εποπτεία.....	94
Εικόνα 29 Οι πρόσθετες παροχές- πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση – Πρόσθετες Παροχές	95
Εικόνα 30 Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση - Προαγωγή	96
Εικόνα 31 Ο/η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση – Εποπτεία.....	98

Εικόνα 32 Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση – Αμοιβές99

Πίνακας 1 Σχολική Κουλτούρα vs Σχολικού κλίματος (Gruenert, 2008) Προσαρμοσμένο στα Ελληνικά: Κων/νος Δ. Χύτας	19
Πίνακας 2 Κίνητρα και Αντικίνητρα στη θεωρία του F. Herzberg (Montana & Charnov , 1993, p. 303)	41
Πίνακας 3 Ερωτηματολόγιο Εργασιακής Ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey) του (Spector P. , 1985)	47
Πίνακας 4 Έλεγχος αξιοπιστίας Cronbach's alpha για όλο το ερωτηματολόγιο	50
Πίνακας 5 Έγκυρότητα δείγματος KMO & Bartlett's test για όλο το ερωτηματολόγιο.....	50
Πίνακας 6 Φύλο συμμετεχόντων	51
Πίνακας 7 Ηλικιακό εύρος συμμετεχόντων.....	52
Πίνακας 8 Ακαδημαϊκή εκπαίδευση.....	52
Πίνακας 9 Σχέση εργασίας	53
Πίνακας 10 Κλάδος.....	54
Πίνακας 11 Προϋπηρεσία στην εκπαίδευση.....	54
Πίνακας 12 Συνολικά Περιγραφικά στοιχεία	55
Πίνακας 13 Περιγραφικά στοιχεία - Αμοιβές.....	56
Πίνακας 14 Συγκεντρωτικά ποσοστά - Αμοιβές.....	57
Πίνακας 15 Περιγραφικά στοιχεία - Προαγωγή.....	58
Πίνακας 16 Συγκεντρωτικά ποσοστά - Προαγωγή.....	59
Πίνακας 17 Περιγραφικά στοιχεία - Εποπτεία	59
Πίνακας 18 Συγκεντρωτικά ποσοστά - Εποπτεία	60
Πίνακας 19 Περιγραφικά στοιχεία - Πρόσθετες Παροχές.....	61
Πίνακας 20 Συγκεντρωτικά ποσοστά - Πρόσθετες Αμοιβές.....	62
Πίνακας 21 Περιγραφικά στοιχεία - Αναγνώριση.....	63
Πίνακας 22 Συγκεντρωτικά ποσοστά - Αναγνώριση.....	64
Πίνακας 23 Περιγραφικά στοιχεία - Λειτουργία του οργανισμού	64
Πίνακας 24 Συγκεντρωτικά ποσοστά - Λειτουργία του οργανισμού	65
Πίνακας 25 Περιγραφικά στοιχεία - Συνάδερφοι	66
Πίνακας 26 Συγκεντρωτικά ποσοστά - Συνάδελφοι.....	67
Πίνακας 27 Περιγραφικά στοιχεία - Φύση της εργασίας	68
Πίνακας 28 Συγκεντρωτικά ποσοστά - Φύση της εργασίας.....	69
Πίνακας 29 Περιγραφικά στοιχεία - Επικοινωνία	69
Πίνακας 30 Συγκεντρωτικά ποσοστά - Επικοινωνία	70
Πίνακας 31 Πίνακας συσχετίσεων ανά διάσταση	72
Πίνακας 32 Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται * Φύλο - Αναγνώριση.....	73
Πίνακας 33 Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου * Φύλο - Συνάδελφοι.....	74
Πίνακας 34 Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου * Φύλο - Συνάδελφοι.....	75
Πίνακας 35 Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω * Φύλο – Φύση της εργασίας.....	76
Πίνακας 36 Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου * Φύλο - Εποπτεία.....	77
Πίνακας 37 Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά * Φύλο - Συνάδελφοι	78
Πίνακας 38 Η εργασία μου είναι ευχάριστη * Φύλο – Φύση της εργασίας.....	79
Πίνακας 39 Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου * Ηλικία - Εποπτεία.....	80
Πίνακας 40 Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω * Κλάδο - Αμοιβές ...	81
Πίνακας 41 Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή * Κλάδο - Επικοινωνία	82
Πίνακας 42 Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής * Κλάδο - Προαγωγή.....	83

Πίνακας 43 Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται * Κλάδο - Αναγνώριση.....	84
Πίνακας 44 Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου * Κλάδο – Συνάδερφοι	85
Πίνακας 45 Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου * Κλάδο – Εποπτεία	86
Πίνακας 46 Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή * Σχέση εργασίας - Επικοινωνία	87
Πίνακας 47 Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου * Σχέση εργασίας – Εποπτεία	88
Πίνακας 48 Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο * Σχέση εργασίας – Πρόσθετες παροχές	89
Πίνακας 49 Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση - Επικοινωνία	91
Πίνακας 50 Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση – Προαγωγή.....	92
Πίνακας 51 Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση – Εποπτεία.....	93
Πίνακας 52 Οι πρόσθετες παροχές- πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση – Πρόσθετες Παροχές	95
Πίνακας 53 Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση – Προαγωγή.....	96
Πίνακας 54 Ο/η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση – Εποπτεία.....	97
Πίνακας 55 Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση – Αμοιβές	99
Πίνακας 56 Σύγκριση εργασίας με παρεμφερείς μεταπτυχιακές έρευνες μέσω του ερευνητικού εργαλείου JSS*	101

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω ιδιαίτερα τον επιβλέπων καθηγητή κο. Βαλκάνο Ευθύμιο, που ήταν δίπλα μου καθόλη τη διάρκεια εκπόνησης της εργασίας. Επιπλέον, θα ήθελα να ευχαριστήσω τα μέλη της επιτροπής καθώς και όλους τους καθηγητές του μεταπτυχιακού προγράμματος για τις γνώσεις και τη στήριξη που παρείχαν.

Ευχαριστώ πάρα πολύ όλους τους εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Κεντρική Μακεδονία που συμμετείχαν εθελοντικά στην ερευνητική διαδικασία.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένειά μου για την καρτερία τους και τη συνεχή υποστήριξη και πίστη που μου έδειξαν και μου δείχνουν, ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια εκπόνησης της εργασίας.

...Αφιερωμένο στους εκπαιδευτικούς, οι οποίοι διατηρούν ακόμη ζωντανή την εκπαιδευτική τους φλόγα ζωντανή, σαν να ήταν ένα ανέσπερο φως...

Εισαγωγή

Ο χώρος της σύγχρονης Παιδείας αποτελεί ανέκαθεν αποτελούσε έναν θεσμό με ιδιαίτερη δυναμική και προετοιμασίας για τους πολίτες του αύριο. Ιδιαίτερα όμως στις σκέψεις και στα αισθήματα των μαθητών συχνά παίρνει τη μορφή συγκέντρωσης ατόμων με κοινές εκπαιδευτικές ανησυχίες αλλά κυρίως με προσωπικά όνειρα. Μεγαλύτερο μέρος αυτών άπτεται την ομαλή ψυχοπνευματική τους ωρίμανση, κυρίως όμως αποτελεί την κύρια φωνή της ιδιοσυγκρασίας τους και των προσωπικών τους σκέψεων. Αντικειμενικά ο χώρος του σχολείου αποτελεί έναν από τους βασικότερους κοινωνικούς θεσμούς, στη λειτουργία του οποίου το αίσθημα της ικανοποίησης που λαμβάνουν τόσο οι μαθητές όσο και οι εκπαιδευτικοί συνιστά ένα εγγενές καθώς και βασικό αίσθημα προς πλήρωση.

Μεθοδολογική προσπάθεια και κύρια επιδίωξη αποτελεί επιπλέον η σύνδεση της παρεχόμενης γνώσης με το ισχύον επιχειρηματικό περιβάλλον και την συνακόλουθη άνοδο του βιοτικού επιπέδου των ανθρώπων. Εύλογα καλλιεργείται η ισχυρή πεποίθηση ότι μία επικαιροποιημένη και ποιοτικώς αναβαθμισμένη γνώση, θα πρέπει να βρίσκεται πάντοτε στο επίκεντρο κάθε πολιτικής για την εκπαίδευση, καθώς αποτελεί συνάμα τον ισχυρό κρίκο σύνδεσης μεταξύ της υφιστάμενης και μιας εκσυγχρονισμένης παιδείας. Προς την επίτευξη του συγκεκριμένου στόχου η ύπαρξη ενός κατάλληλα εκπαιδευμένου προσωπικού όσο ιδιαίτερα η συνεχόμενη επαγγελματική του ανάπτυξη, προφανώς θεωρείται ένας εκ' των κεντρικών πυλώνων προβληματισμού της γενικότερης εκπαιδευτικής πολιτικής, που λαμβάνει χώρα τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο. Μεθοδολογική προσπάθεια οργανισμών διεθνούς κύρους, όπως π.χ. ο Ο.Ο.Σ.Α. (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης), αποβλέπουν αφενός στην αποτίμηση του παραγόμενου εκπαιδευτικού έργου, ενώ αφετέρου προτείνουν μέσω ετήσιων εκθέσεων στοχευμένες παρεμβάσεις στο εκπαιδευτικό σύστημα της κάθε ευρωπαϊκής χώρας.

Επιπλέον, στα πλαίσια μιας μεταρρυθμιστικής τάσης για εξορθολογισμό και βελτίωση των πρακτικών που εφαρμόζονται στο υφιστάμενο χώρο της εκπαίδευσης, οι πρωτοβουλίες για καινοτομίες βρίσκονται στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος, καθώς είναι σε θέση να λειτουργήσουν ευεργετικά για την ομαλή διαπαιδαγώγηση των παιδιών, όπως επίσης να αποτελέσουν ένα εχέγγυο ποιότητας και βελτίωσης της παρεχόμενης προς αυτούς εκπαίδευσης. Μία ποιοτικώς παρεχόμενη Παιδεία καλείται να επιτελέσει τον κύριο σκοπό της εκάστοτε φερόμενης εκπαιδευτικής πολιτικής, δηλαδή την επιτυχή σύνδεση του σημερινού σχολείου με τη σύγχρονη κοινωνική πραγματικότητα μέσου του εκσυγχρονισμού του παρεχόμενου εκπαιδευτικού έργου.

Α' Μέρος – ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

«Η ψυχή δεν σκέφτεται ποτέ χωρίς εικόνα».

Αριστοτέλης, Περί Ψυχής III, 430a 5-9

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ, ΣΧΟΛΙΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΚΑΙ ΣΧΟΛΙΚΟ ΚΛΙΜΑ

1.1 Εννοιολογικός προσδιορισμός του οράματος στην Εκπαίδευση.

Έμφλογη ελπίδα κάθε εκπαιδευτικής μεταρρύθμισης θεωρείται πρωταρχικά η πετυχημένη μετάδοση και περαιτέρω καλλιέργεια ενός οράματος για την Παιδεία στη σημερινή πραγματικότητα. Το εν λόγω όραμα δύναται να βοηθήσει στον εκσυγχρονισμό του παρόντος εκπαιδευτικού συστήματος, προκειμένου οι υφιστάμενες εκπαιδευτικές μονάδες στο σύνολο της ελληνικής επικράτειας να επανακαθοριστούν στη δομική τους υπόσταση ως ουσιαστικοί και ικανοί κοινωνικούς φορείς μετάδοσης της γνώσης και καλλιέργειας της μάθησης. Κατά ουσία επιθυμούν να αντιμετωπίσουν τυχόν στρεβλώσεις ετών ή ενδεχομένως δεκαετιών, έτσι ώστε να αντιμετωπιστεί αποφασιστικά ο εξής κοινός τόπος συμφωνίας: *«Το σχολείο λειτουργεί ως ο μόνος δρόμος για την παροχή γνώσεων και την ανάπτυξη δεξιοτήτων, που ουσιαστικά παραμένουν εγκλωβισμένες σε παραδοσιακά πρότυπα»* (Παμουκτσόγλου, 2001).

Η πραγματική ανάγκη για υιοθέτηση ενός καθολικού οράματος για την Παιδεία εμφορείται τόσο από τις επιταγές της σύγχρονης εποχής για εξορθολογισμό και παροχή της παρεχόμενης προς τους νέους αυτής της χώρας Παιδείας, όσο όμως και από την εναρμόνιση με τα ευρωπαϊκά εκπαιδευτικά πρότυπα. Ειδικότερα η εναρμόνιση με τις ολοένα ιδιάζουσες και διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες της παρούσης εποχής, θέτει ως προαπαιτούμενο την ύπαρξη ενός οράματος ικανού να υπερνικήσει τις όποιες παθογένειες του παρελθόντος (OECD, 2016), ενώ παράλληλα προκρίνει την επιθυμία να επαναπροσδιοριστεί το σχολείο ως ένας σύγχρονος οργανισμός μάθησης (Kools και Stoll, 2016).

Ένα σύγχρονο εκπαιδευτικό ίδρυμα ως μία μικρογραφία κοινωνίας αποτελείται από ένα συγκεκριμένο θεσμικό και διοικητικό πλαίσιο, το οποίο αποσκοπεί στο να εξασφαλίσει την εύρυθμη λειτουργία του. Στο δομικό πυρήνα του λειτουργικού του χαρακτήρα διακρίνουμε το κανονιστικό του πλαίσιο σύμφωνα με το οποίο ορίζεται η εσωτερική του λειτουργία, καθώς και τον τυπολογικό του χαρακτήρα αναφορικά με τις εργασιακές σχέσεις που αναπτύσσονται στο καθημερινό του γίγνεσθαι. Κατά επέκταση οι φερόμενες αξίες και στάσεις του έμψυχου δυναμικού μιας εκπαιδευτικής μονάδας αποτελούν εν δυνάμει τις βασικές συνιστώσες ενός πρόσφορου για εργασία και πρόοδο εργασιακό περιβάλλον.

Υπό μία γενική οπτική γωνία επιθυμητός σκοπός κάθε εκπαιδευτικής μονάδας συνίσταται στο να εξορθολογίσει τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί, υιοθετώντας νέες πρακτικές και σύμφωνα με τον πνεύμα της κάθε εποχής πρακτικές διδασκαλίας. Ωφέλιμη πρακτική στη συγκεκριμένη αυτή

προσπάθεια είναι να λαμβάνει πάντοτε υπόψιν τις ανάγκες τόσο των μαθητών όσο και του εκπαιδευτικού προσωπικού, προκειμένου να βελτιστοποιήσει την εκπαιδευτική διαδικασία στο σύνολό της, και να εξασφαλίσει μέσω αυτής το βέλτιστο μαθησιακό αποτέλεσμα (Τζιανακοπούλου και Μάνεσης, 2018). Όσο πιο ξεκάθαρος είναι ο σκοπός που καλείται να επιτελέσει ένας επαγγελματίας της εκπαίδευσης στην καθημερινή του διάδραση με τους συναδέλφους και τους μαθητές, τόσο αντιστοίχως ελεύθερα θα δρα και θα πράττει, καθώς η ύπαρξη οράματος σύμφωνα με τον Duffy «δίνει στους εκπαιδευτικούς μια αίσθηση ελέγχου στη διδασκαλία, η οποία καθοδηγεί τη λήψη αποφάσεων και υποστηρίζει την ελεύθερη σκέψη» (Duffy, 2002).

Προσεγγίζοντας επιπλέον την έννοια του οράματος ως μία δήλωση αποστολής, θα μπορούσαμε να υποστηρίξουμε την άποψη ότι απαντάει στην ερώτηση: «Τί θέλουμε να γίνουμε;» Με άλλα λόγια η αποστολή η οποία γίνεται αντιληπτή και συνίσταται ως μία γενικότερη προσπάθεια από πλευράς του εκπαιδευτικού, έτσι ώστε η έννοια του οράματος σύμφωνα με την Hammerness να εκλαμβάνεται ως «ένα εύρος, ένα σύνολο δηλαδή εικόνων ιδανικής πρακτικής στην τάξη που αντιπροσωπεύουν την προσπάθεια των εκπαιδευτικών (Hammerness, 2010).

Η συγκεκριμένη τοποθέτηση περιγράφει μεταξύ άλλων το νοητικό εκείνο πλαίσιο εκπαίδευσης, στο οποίο θα έχουν μοντελοποιηθεί οι απαιτούμενες για εκπαιδευτικό έργο διεργασίες. Σύμφωνα με την άποψη σύγχρονων ερευνητών ο εξορθολογισμός μιας διαδικασίας, εν προκειμένω οι πρακτικές που ακολουθούνται καθημερινά σε ένα εκπαιδευτικό χώρο, κατά ουσίας υποδηλώνει το τρόπο με τον οποίο θα έπρεπε να λειτουργεί σε επιχειρησιακής οργάνωσης και συνεργατικού κλίματος μία εκπαιδευτική μονάδα (Bøtjeson, Højer, Dreborg, Ekvall, και Finnveden, 2006).

1.2 Αποσαφήνιση των εννοιών Σχολική Κουλτούρα και Σχολικό κλίμα.

Ο συγκερασμός όλων των καταβαλλόμενων προσπαθειών τόσο από πλευράς εκπαιδευτικής πολιτικής όσο και στην καθημερινή πρακτική της διδασκαλίας που καθημερινά λαμβάνει χώρα έχει ως κύριο σκοπό να ευοδωθεί στην πράξη το κατάλληλο εκείνο εκπαιδευτικό ιδεώδες, προκειμένου να μεταδοθεί αποτελεσματικά η γνώση στους μαθητές και να συντελεστεί η επιθυμητή γνώση. Προς την επίτευξη του συγκεκριμένου σκοπού προκρίνεται κατά την οικοδόμηση των εργασιακών σχέσεων μεταξύ των εκπαιδευτικών ένα κοινά αποδεκτό συμπεριφορικό μοντέλο, το οποίο μπορεί να θεωρηθεί και ως ένα πλαίσιο αναφοράς σε μελλοντικό χρόνο και κατά τη διάρκεια που λαμβάνει χώρα η πορεία της εκπαίδευσης.

Προσεγγίζοντας το παραπάνω επιχείρημα σε καθημερινή λειτουργία ενός σχολείου, εντοπίζουμε εκτός από τυπολογικούς κανόνες και κανονιστικές λειτουργίες την εσωτερικήυση των γενικότερων αξιών και πιστεύω του κοινωνικού του περιγύρου, στο οποίο υφίσταται και λειτουργεί εκπαιδευτικά. Οι εν λόγω αξίες και οι στάσεις ενσωματώνονται και αποτελούν πολλές φορές τόσο μια επικοινωνιακή πτυχή διαλόγου μεταξύ των διδασκόντων, όσο όμως και σημείο αναφοράς και σύνδεσης με το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον στο οποίο εντάσσεται μία εκπαιδευτική μονάδα. Επιπλέον, τα εν λόγω στοιχεία μπορούν να συναποτελέσουν μεταξύ άλλων την έννοια της κουλτούρας που διέπει έναν σύγχρονο σχολικό οργανισμό, και η οποία νοείται ως « η κοινωνική και φαινομενολογική μοναδικότητα μιας συγκεκριμένης οργανωσιακής κοινότητας » (Ράπτης και Βιτσιλάκη, 2007, σ. 62).

Η οικοδόμηση ενός πρόσφορου για απόδοση εργασιακού χώρου όπως αυτός της εκπαίδευσης, θέτει μεταξύ άλλων την ανάγκη για ένα ανάλογο των απαιτήσεων επίπεδο προσαρμοστικότητας από την πλευρά ενός εκπαιδευτικού, καθώς η ροή μιας εκπαιδευτικής καθημερινότητας χαρακτηρίζεται από αλλαγές και προκλήσεις. Προκειμένου ο σημερινός σχολικός οργανισμός να υιοθετήσει νέες και περισσότερες αποδοτικές πρακτικές σε σχέση με το παρελθόν, γεννά αντίστοιχα και την ανάγκη για την πλήρη ανάπτυξη μιας Οργανωσιακής Κουλτούρας, η έννοια της οποίας μπορεί να θεωρηθεί ως « *δομημένο σύνολο από βασικές παραδοχές, που έχουν αντιληφθεί-εφευρεθεί ή αναπτυχθεί από μία δομημένη ομάδα που μαθαίνει να αντιμετωπίζει προβλήματα εξωτερικής προσαρμογής ή εσωτερικής ολοκλήρωσης-οι οποίες έχουν αποδώσει ικανοποιητικά στο παρελθόν ώστε να θεωρούνται ότι ισχύουν γενικά, και επομένως μπορούν να διδαχθούν σε νέα μέλη ως ο σωστός τρόπος αντίληψης, σκέψης, αίσθησης, μάθησης σχετικά με τα προβλήματα αυτά.*» (Schein, 2004, σ. 40).

Η προσέγγιση του σχολείου ως μία ενότητα όμοιων ή ακόμη και ετερόκλητων στοιχείων έχει αποτελέσει πεδίο εκτενών ερευνών, η πλειονότητα των οποίων επισημαίνουν και τη χρηστικότητα σε συνδυασμό με το προσδοκώμενο όφελος μιας εύρυθμης λειτουργικά εκπαιδευτικής μονάδας. Συγκεκριμένα και σύμφωνα με την Χατζηπαναγιώτου (2008) η καλλιέργεια της σχολικής κουλτούρας επιτυγχάνεται στην περίπτωση όπου: «*κουλτούρα σχολικής αποτελεσματικότητας υπάρχει όταν υπάρχει αφοσίωση σε κοινές αξίες, νόρμες και πρότυπα συμπεριφοράς. Σε τέτοιες περιπτώσεις υπάρχει καλλιέργεια πνεύματος συνεργασίας, υιοθέτηση κοινών στόχων και κοινών ευθυνών, ύπαρξη κοινού οράματος και αποστολής, στοιχεία τα οποία ενθαρρύνουν την καλύτερη επικοινωνία, τις καλύτερες πρακτικές λύσεις προβλημάτων, ενδυναμώνουν τη βελτίωση της σχολικής κουλτούρας και οδηγούν στην αποτελεσματικότητα του σχολείου*» (Χατζηπαναγιώτου, 2008) .

Στα πλαίσια της σύγχρονης παιδαγωγικής το εκφαιρόμενο αποτέλεσμα κάθε εκπαιδευτικής ενέργειας αποτιμάται ως ένας δείκτης ποιότητας των εργασιακών σχέσεων που αναπτύσσονται μεταξύ των μελών ενός οργανισμού σε συνδυασμό πάντοτε και με την επιρροές που δέχονται από το εξωτερικό περιβάλλον της εργασίας τους. Στην ουσία οι κοινές παραδοχές και ειδικά ο επιλεγόμενος τρόπος κάθε φορά που υιοθετούν οι εργασιακές ομάδες για να αντιμετωπίσουν τις τυχόν προκλήσεις της καθημερινότητας, συνιστά και τον πλέον ενδεδειγμένο τρόπο που πρέπει να διδάσκεται στα νέα μέλη της ομάδας αυτής (Schein, 1997). Κατά επέκταση η οικοδόμηση ενός κοινά αποδεκτού αξιακού συστήματος από το μέλη του οργανισμού συνθέτει κατά τον Brown (1998) (όπ. αναφ. στο (Sun, 2008, σ. 137) την έννοια της κουλτούρας, η οποία αποτυπώνεται και εκδηλώνεται στον τρόπο με τον οποίο τα συγκεκριμένα αλληλοεπιδρούν και επικοινωνούν μεταξύ τους.

Επεκτείνοντας την παραπάνω τοποθέτηση σε επίπεδο σχολικής μονάδας, αντιλαμβανόμαστε ότι η έννοια της κουλτούρας προσεγγίζεται ως ένα δυναμικό πεδίο, το οποίο αναγνωρίζεται τόσο σε επίπεδο συμπεριφορών αλλά ιδιαίτερα και πράξεων, τόσο από τη διεύθυνση όσο και από τους εκπαιδευτικούς. Η προσπάθεια για κοινή αντιμετώπιση των θεμάτων που προκύπτουν, η καλλιέργεια ενός γόνιμου για συνεργασία και απόδοση εργασιακό κλίμα, καθώς επίσης η μετάσταση του σχολείου σε ένα σύγχρονο κοινωνικό ιστό, αποτελούν βασικά και ευδιάκριτα στοιχεία μιας κουλτούρας (Peterson & Deal, *The shaping school culture fieldbook*, 2002).

Σε αντίθεση με παρελθοντικές και κοινά διαιρετές τομές μεταξύ της διοίκησης και του υπάρχοντος εκπαιδευτικού προσωπικού, η ύπαρξη και λειτουργία μιας σχολικής κουλτούρας επιδρά ενοποιητικά μεταξύ ενός συνόλου ατόμων. Με βάση κοινές παραδοχές τόσο σε επίπεδο σκέψης όσο όμως και σε επίπεδο πράξης, είναι σε θέση όπου μπορεί να λειτουργήσει ενοποιητικά σε τυχόν υπάρχουσες αντεγκλήσεις αντιλήψεων για το πως θα πρέπει να αντιμετωπιστεί κάθε οργανωτικό θέμα ξεχωριστά, στοιχείο που με τη σειρά του αποδίδει και μία προσωπική ταυτότητα κάθε σχολικής μονάδας ξεχωριστά (Hoy και Miskel, 2013).

Άξιο αναφοράς αποτελεί επιπρόσθετα και η ύπαρξη του αποκαλούμενου «*σχολικού κλίματος*» ως μία έννοια που ετεροπροσδιορίζεται σε σχέση με εκείνη της κουλτούρας. Ως ένα υποσύνολο της ευρύτερης έννοιας της κουλτούρας θα υποστηρίξαμε ότι το κλίμα οριοθετείται ως ένα υποσύνολο της συλλογικής ταυτότητας, η οποία και αποδίδεται με την έννοια της κουλτούρας. Η καλλιέργεια των στάσεων και των απόψεων ενός οργανισμού αποδίδεται με τη χρήση του σχολικού κλίματος, και ως εκ' τούτου αναφέρεται επί το πλείστον σε τωρινό χρόνο. Αντιθέτως, η χρήση της έννοιας της κουλτούρας άπτεται περισσότερο της ιστορικότητας των

αντιλήψεων κάθε οργανισμού, καθώς σύμφωνα με τους (Deal και Peterson, 1990) αυτή νοείται ως «πιστεύω και οι κοινές παραδοχές που διαμορφώνονται στο πέρασμα του χρόνου, νοηματοδοτούν και ερμηνεύουν τις καθημερινές συναλλαγές στη σχολική μονάδα».

Η εδραίωση κοινών παραδοχών και αντιλήψεων αποδίδει και μία αντίστοιχη ιστορικότητα σε επίπεδο συλλογικού πνεύματος ενός σχολικού οργανισμού, η οποία επηρεάζει ακολούθως και τον τρόπο με τον οποίο αποτυπώνεται η κοινωνική ατμόσφαιρα σε επίπεδο μιας εκπαιδευτικής μονάδας, αποδίδοντάς το κάθε φορά ιδιότυπα χαρακτηριστικά, καθώς στην προκειμένη περίπτωση το σχολικό κλίμα προσεγγίζεται ως «το σύνολο των εσωτερικών χαρακτηριστικών, που διακρίνουν το ένα σχολείο από το άλλο και επηρεάζουν τη συμπεριφορά των μελών του σχολείου» (Hoy και Miskel, 2013, σ. 185) .

Υιοθετώντας την έννοια του σχολικού κλίματος ως πρακτική αλληλεπίδρασης μεταξύ των της ηγεσίας, των εκπαιδευτικών, αλλά και των μαθητών διαπιστώνουμε ότι εκτός των άλλων λειτουργεί και ως ένας ενοποιητικός παράγοντας ανάμεσά τους. Το εύρος των συναισθημάτων που εκδηλώνονται και γίνονται διακριτά, βρίσκεται σε θέση όπου αποδίδει εννοιολογικά τη φύση ενός σχολικού κλίματος, και ειδικά τον τρόπο με τον οποίο το συγκεκριμένο εκλαμβάνεται υποκειμενικά από τον καθένα. (Cohen, McCabe, Michelli, και Pickeral, 2009). Σε περίπτωση που λάβουμε υπόψη το επιχείρημα, ότι κάθε σύγχρονη εκπαιδευτική μονάδα θεωρείται ως ένας σύγχρονος οργανισμός, αντιλαμβανόμαστε αντίστοιχα και το ευμετάβλητο των επιρροών που δέχεται από το εξωτερικό του περιβάλλον. Επομένως, οι όποιες πτυχές που επηρεάζουν το περιβάλλον μιας εκπαίδευσης, είτε περιβαλλοντικές, είτε ευρύτερες κοινωνικές, προσμετρώνται ως πτυχές διαμόρφωσης ενός σχολικού κλίματος, σύμφωνα με τους (Jain, Cohen, Huang, Hanson, και Austin, 2015).

1.3 Διακριτές διαφορές μεταξύ Σχολικής Κουλτούρας και Σχολικού κλίματος.

Στοχοκεντρικός προσανατολισμός κάθε μεταρρυθμιστικής προσπάθειας των πρόσφατων δεκαετιών στο χώρο της Παιδείας και ειδικότερα στη λειτουργία ενός σχολείου έχει αποτελέσει η διαρκής βελτίωση του παρεχόμενου εκπαιδευτικού έργου, προετοιμάζοντας τους αυριανούς πολίτες για τις προκλήσεις της σύγχρονης εποχής. Ειδικότερα, αξίζει να αναφέρουμε ότι στα πλαίσια των συστηματικών και αδιάλειπτων λειτουργιών ενός σχολείου, εντοπίζουμε εκτός των άλλων τον κοινωνικοποιητικό του χαρακτήρα, την ανθρώπινη διάδραση μεταξύ των μαθητών και κατά επέκταση την ψυχοπνευματική τους ωρίμανση, τη μετάδοση γνώσεων καθώς και την καλλιέργεια εκείνων των απαραίτητων δεξιοτήτων, που θα τους επιτρέψει να αναπτύξουν έναν πρόσφορο επαγγελματικό βίο. Επίσης άξιο αναφοράς

αποτελεί επιπλέον, ότι το σχολικό κλίμα θεωρείται ως ένας από τους πολλούς παράγοντες επιρροής της ομαλής συναισθηματικής ανάπτυξης των μαθητών, αναπτύσσοντας παράλληλα σημαντική επιρροή και στην κοινωνική τους ανάπτυξη (Zullig, Koopman, Patton, και Ubbes, 2010).

Από την πλευρά των εκπαιδευτικών ομοίως σημειώνεται σύμφωνα με την (Πασιαρδή, 2001) μία σαφής επιρροή του σχολικού κλίματος στον ψυχισμό τους, στον τρόπο δηλαδή που οι ίδιοι αισθάνονται και αλληλοεπιδρούν τόσο μεταξύ τους όσο και σε σχέση με τους μαθητές τους. Σύμφωνα με τον ίδιο θεωρητικό, η επιρροή ενός κλίματος εργασίας είναι τόσο σημαντική, όσο ο βαθμός που επηρεάζεται το εργασιακό τους ενδιαφέρον και κατά επέκταση η παραγωγικότητά τους. Ομοιότητες παρουσιάζονται και υπό το γενικό πνεύμα μιας επικρατούσας κουλτούρας, καθώς η ουσιαστική ερμηνεία της έννοιάς της συναίρει σύμφωνα με τους (Peterson & Deal, 1998) όλες εκείνες τις αξίες και πεποιθήσεις στις οποίες οικοδομείται ένα ομαδοσυνεργατικό πνεύμα.

Η συχνότητα της χρήσης των όρων *κουλτούρα* και *κλίματος* ενδέχεται ορισμένες φορές να μας οδηγήσει σε μία ταυτοσημία των εννοιών των όρων αυτών. Τα διαφοροποιά τους χαρακτηριστικά και ιδίως τα ενωτικά τους στοιχεία θεωρούμε ότι μπορούν εκ' του συνόλου σύμφωνα με την παρακάτω απεικόνιση από τον (Gruenert, 2008).

Πίνακας 1 Σχολική Κουλτούρα vs Σχολικού κλίματος (Gruenert, 2008) Προσαρμοσμένο στα Ελληνικά: Κων/νος Δ. Χύτας

Σχολική κουλτούρα	Σχολικό κλίμα
Δίνει την αίσθηση ότι η Δευτέρα είναι άθλια	Δευτέρα έναντι Παρασκευής
Προσωπικότητα της ομάδας	Στάση ή διάθεση της ομάδας
Παρέχει ένα περιορισμένο τρόπο σκέψης	Παρέχει μια νοητική κατάσταση
Για τη δημιουργία-ανάπτυξη και εξέλιξη της χρειάζονται αρκετά χρόνια	Ευέλικτο, εύκολο να αλλάξει
Βασίζεται σε αξίες και πεποιθήσεις	Βασίζεται στις αντιλήψεις
Δεν μπορεί να την αισθανθούν τα μέλη	Το νοιώθεις με την είσοδό σου στο χώρο
Είναι μέρος της ζωής μας	Είναι όλα γύρω μας
Πως κάνουμε τα πράγματα εδώ	Πως αισθανόμαστε εδώ
Καθορίζει τη δυνατότητα βελτίωσης δηλ. αν η βελτίωση είναι δυνατή	Το πρώτο βήμα για τη βελτίωση
Είναι στο μυαλό μας	Είναι στο μυαλό μας

Στην προσπάθειά μας να αποδώσουμε τόσο τη βαθύτερη έννοια όσο και την ουσιαστική λειτουργία που απεικονίζονται σχεδιαγραμματικά τεκμαίρουμε και συμφωνούμε με την τοποθέτηση από τους (Cohen, McCabe, Michelli, και Pickeral, 2009) ότι όταν χρησιμοποιούμε

τον όρο *σχολικό κλίμα* στην ουσία αναφερόμαστε στις ευρύτερες πεποιθήσεις, τα προσωπικά πιστεύω και εσωτερικά χαρακτηριστικά του καθενός, σε έναν από κοινά αποδεκτού και συνειδητού τρόπου σκέψης και συμπεριφοράς τω εργαζομένων σε έναν οργανισμό, καθώς επίσης και στο υφιστάμενο ψυχοκοινωνικό πλαίσιο στα πλαίσια του οποίου οι εκπαιδευτικοί καλούνται να αποδώσουν εργασιακά.

Ός ένα κυρίαρχο μέσο ερμηνείας της επικρατούσας κουλτούρας το σχολικό κλίμα συγκεντρώνει εκείνες τις οργανωτικές παραμέτρους, προκειμένου μία υφιστάμενη κουλτούρα να μπορεί να αποτυπωθεί στην καθημερινή λειτουργία ενός σχολείου (Bulach, Lunenburg και McCallon, 1995) . Αντιστοίχως με την έννοια της *κουλτούρας* αναδεικνύεται περισσότερο η διαδρομή των εργασιακών σχέσεων κατά τη διάρκεια των ετών, γεγονός που συγκεντρώνει τις ψυχολογικές παραμέτρους ενός οργανισμού.

Προφανώς, ένας από τους βασικούς στόχους της λειτουργίας μιας εκπαιδευτικής μονάδας θεωρείται η παροχή μιας ανώτερης και ποιοτικής Παιδείας στους νεαρούς μαθητές μας, στοιχείο το οποίο συναρτάται και με το επίπεδο της ικανοποίησης που αποκομίζει ο κάθε εκπαιδευτικός από την εργασία του. Ένας υψηλός βαθμός εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών συνδέεται σύμφωνα με τον (Demirtaş, 2010) κατά αντιστοιχία και με ένα υψηλά παραγωγικό εκπαιδευτικό σύστημα. Στο εν λόγω σύστημα θα μπορούσαμε να εντοπίσουμε βέλτιστες και επωφελείς για τον οργανισμό πρακτικές, βάσει των οποίων θα μπορούσαν να εισαχθούν ιδέες διαπνεόμενες από καινοτομία σε επίπεδο διδακτικής πρακτικής, όσο και από νεωτερικότητα σε επίπεδο οργάνωσης και διοίκησης μιας σύγχρονης εκπαιδευτικής μονάδας (Yue, Ooi και Keong, 2011).

Συνδέοντας την έννοια ενός εκφερόμενου και ποιοτικού εκπαιδευτικού έργου με την επαγγελματική ικανοποίηση κατά ουσίας αναφερόμαστε στο βαθμό της εργασιακής δέσμευσης ενός εκπαιδευτικού. Η ανάπτυξη συνεργατικών στάσεων και θετικών συμπεριφορών προοιωνίζουν ένα υψηλό βαθμό λειτουργικότητας συνδεδεμένο και με μία αντίστοιχη οργανωτική αποτελεσματικότητα (Arunachalam και Palanicham, 2017) . Για το λόγο αυτό, η ύπαρξη μιας οργανωτικής δομής ενός συστήματος προϋποθέτει την ύπαρξη και τον συντονισμό όλων των καταβαλλόμενων προσπάθειών μεταξύ της διοίκησης και όλων των εμπλεκόμενων μελών ενός οργανισμού (Μπρίνια, 2012), έννοια η οποία θα προσεγγιστεί στην θεματική ενότητα που ακολουθεί.

1.4 Μορφές Οργανωσιακής κουλτούρας.

Οι κοινωνικές και οικονομικές επιταγές της σύγχρονης εποχής θέτουν ως προτεραιότητα την αποτελεσματικότητα των κοινωνικών θεσμών και ιδιαίτερα την εναρμόνισή τους με το διαρκές εναλλασσόμενο περιβάλλον στο οποίο λειτουργούν και αναπτύσσονται. Στην περίπτωση μιας εκπαιδευτικής μονάδας με την έννοια της αποτελεσματικότητας θεωρείται η αρμονική και αγωγική συνεργασία μεταξύ της διεύθυνσης και του λοιπού εκπαιδευτικού προσωπικού σε συσχέτιση πάντοτε με τις εκπαιδευτικές προσπάθειες που καταβάλλονται για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων. Το βασικό κοινωνικοποιητικό και ηθικοποιητικό λειτουργήμα μίας εκπαίδευσης σε σχέση πάντοτε με την επίτευξη των στόχων μιας εκπαιδευτικής συνεργασίας που έχουν τεθεί, θεωρείται κεντρικός πυλώνας για τη μελλοντική εξέλιξη και επιτυχία ενός ατόμου (Βαρσαμίδου και Ρες, 2006).

Έχοντας ως γνώμονα τη διαρκή βελτίωση ενός οργανισμού με ορίζοντα την ατομική εξέλιξη του κάθε εκπαιδευμένου, αντιλαμβανόμαστε ότι η ύπαρξη και ανάπτυξη οργανωσιακής κουλτούρας στον εν λόγω οργανισμό θεωρείται κομβικής σημασίας. Η μετουσίωση του σημερινού σχολείου σε ένα ευαγές εκπαιδευτικό θεσμό θέτει ως προαπαιτούμενο την διάθεση για αλλαγή. Στη συγκεκριμένη διεργασία η ύπαρξη κουλτούρας στον συγκεκριμένο οργανισμό συγκεράζει τα ρητά ή ακόμη και τα άρρητα μοντέλα συμπεριφοράς, τα οποία λειτουργούν ως ένα συλλογικό και κοινό αποδεκτό επικοινωνιακό μοντέλο μεταξύ των εργαζομένων στον οργανισμό αυτό. Αντιλαμβανόμαστε συνεπώς ότι η έννοια της κουλτούρας υποστηρίζει κατά μία έννοια την εργασιακή σταθερότητα ενός εργαζομένου, καθώς επιπλέον ενθαρρύνει και καλλιεργεί την μελλοντική του επαγγελματική σταθερότητα στον εν λόγω οργανισμό. Ακόμη και σε ιδιαίτερες ανταγωνιστικές συνθήκες της σύγχρονης παγκοσμιοποιημένης αγοράς η ύπαρξη κουλτούρας ενθαρρύνει τη συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων, καλλιεργεί τη συνοχή και συγχρονίζει όλες τις καταβαλλόμενες προσπάθειες (Μπουραντάς, 2005).

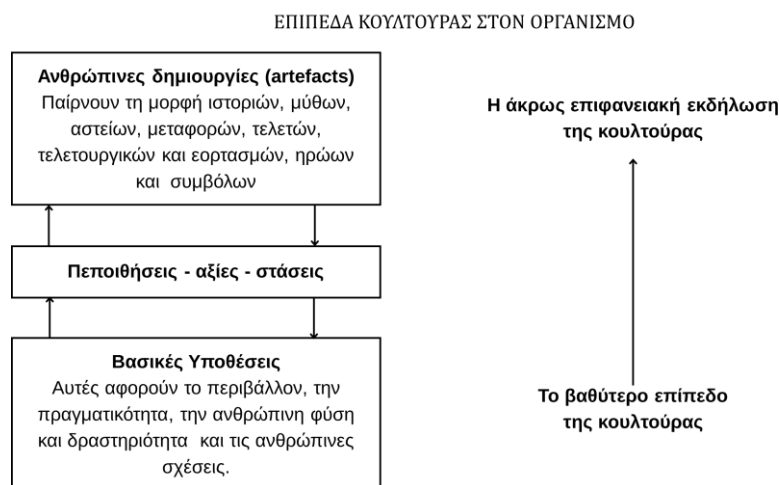
Σύμφωνα με την άποψη σύγχρονων θεωρητικών ο ρόλος που επιτελεί η έννοια της κουλτούρας σε έναν σχολικό οργανισμό χαρακτηρίζεται ως σημαντικός καθώς θεωρείται *«το σύστημα βασικών παραδοχών, κανόνων και αξιών καθώς και πολιτισμικά πρότυπα που μοιράζονται από τα μέλη του σχολείου που επηρεάζουν τη λειτουργία του σχολείου»* (Maslowski, 2006). Εμφανίζεται συνεπώς μία σαφής επιρροή σε επίπεδο συμπεριφοράς εκ' μέρους των εκπαιδευτικών, δημιουργώντας με αυτόν τον τρόπο ένα ξεχωριστό αποτύπωμα του χαρακτήρα και της λειτουργίας της κάθε σχολικής μονάδας συνολικά αλλά και ατομικά, όπου σύμφωνα με την άποψη του (Day, 2003) : *«Η κουλτούρα αναφέρεται στα άτομα στο πλαίσιο του*

οργανισμού και χαρακτηρίζεται από τους τρόπους με τους οποίους οι αξίες, οι πεποιθήσεις, οι προκαταλήψεις και η συμπεριφορά εκδηλώνονται δια μέσου των μικροπολιτικών διαδικασιών της σχολικής ζωής».

Ο αντίκτυπος μιας πετυχημένης και εφαρμοσμένης οργανωσιακής κουλτούρας στη σχολική πραγματικότητα γίνεται αντιληπτός σε περίπτωση που υιοθετηθούν κοινοί προσανατολισμοί και προς επίτευξη προκαθορισμένων στόχων. Καθώς κατά ουσίας η κουλτούρα αντικατοπτρίζει τις γενικές παραδοχές συνολικά του έμφυχου δυναμικού από το οποίο απαρτίζεται εργασιακά, συνάμα αποτελεί και ως ένα κοινό σημείο αναφοράς προκειμένου να αντιμετωπιστούν με τον πλέον αποτελεσματικό τρόπο τα ποικίλα προβλήματα, τα οποία ανακύπτουν μέσα από την καθημερινότητα (Schein, 2004).

Σύμφωνα με τον ίδιο ερευνητή (Schein, 1997) ο τρόπος με τον οποίο γίνεται συναισθηματικά αντιληπτή η έννοια της κουλτούρας ειδικά στην περίπτωση ενός σχολείου και από πλευράς διδακτικού προσωπικού αποτυπώνεται με βάση τον ακόλουθη απεικόνιση:

Εικόνα 1 Επίπεδα κουλτούρας στον οργανισμό (Schein E., 1997)



- Επίπεδο 1^ο - (Norms-Artifacts): Σύμφωνα με τον (Freitag, 1990) η έννοια της κουλτούρας δύναται να λειτουργήσει γεφυρωτικά μεταξύ των ενδεχόμενων διαφορών προσέγγισης σε μία δεδομένη εκπαιδευτική πρακτική, και να οικοδομήσει με αυτόν τον τρόπο ορισμένα διακριτά πρότυπα συμπεριφοράς των εκπαιδευτικών, καθώς σύμφωνα με τον ίδιο ενοποιεί *συνειδητές και ασυνείδητες αξιώσεις*, οι οποίες με τη σειρά τους στοιχειοθετούν ορισμένα *πρότυπα συμπεριφοράς* (Freitag, 1990, p. 181). Με άλλα λόγια η ανάπτυξη *νορμών συμπεριφοράς* σε έναν εκπαιδευτικό οργανισμό καθορίζει σε ένα μεγάλο βαθμό το κατάλληλο εκείνο κανονιστικό

πλαίσιο συμπεριφοράς, βάσει του οποίου αναπτύσσεται η επικοινωνία και η διάδραση μεταξύ των συμμετεχόντων.

- Επίπεδο 2^ο - (Espoused Values and Beliefs): Στο πεδίο αυτό γίνεται λόγος για πεποιθήσεις, αξίες και στάσεις που αναπτύσσουν τα μέλη μίας ομάδας. Η διαμόρφωση ενός κανονιστικού πλαισίου αναφοράς για το ποια συμπεριφορά ανάλογα τη περίπτωση είναι η πιο ενδεδειγμένη, αποτελεί παράλληλα και τη δομική βάση σύνθεσης και ανάπτυξης μιας αποτελεσματικής ομάδας. Η αναφορά της έννοιας του «πλέον ενδεδειγμένου τρόπου λειτουργίας» καθώς και της «αποτελεσματικότητας» μας οδηγεί στη θεώρηση και την ανάλυση του έργου που επιτελεί μία ομάδα από τους (Larson και LaFasto, 1989), σύμφωνα με τους οποίους διακριτό στοιχείο μιας ομάδας θεωρείται ο συντονισμός όλων των ενεργειών, που θεωρούνται αναγκαίοι για την επίτευξη προκαθορισμένων στόχων. Σε συνδυασμό με τις προσπάθειες για την υλοποίηση στόχων που καταβάλλονται κάθε φορά από τα μέλη της ομάδας, συνεκτικός δεσμός αποτελούν οι υπάρχουσες πεποιθήσεις και τα πιστεύω μιας ομάδας, παράμετροι που με τη σειρά τους καλλιεργούν ένα κοινά αποδεκτό πλαίσιο συμπεριφορών.
- Επίπεδο 3^ο - (Basic Underlying Assumptions): Αναφορικά με το βαθύτερο επίπεδο του Schein μπορούμε να ισχυριστούμε ότι πρόκειται για την ύπαρξη εκείνων των βασικών παραδοχών, οι οποίες επηρεάζουν την καθημερινή πρακτική ενός εκπαιδευτικού. Ως επί το πλείστον πρόκειται για μη συνειδητές πεποιθήσεις, στο χώρο των οποίων αναπτύσσεται ο τρόπος με τον οποίο ο εργαζόμενος αλληλεπιδρά με συναδέλφους και καλλιεργεί ανθρώπινες σχέσεις. Χαρακτηριστικά ως βασικές παραδοχές μπορούμε να αναφέρουμε τον αλληλοσεβασμό μεταξύ των εργαζομένων, την επαγγελματική συνέπεια που χρειάζεται να φέρει ένας εκπαιδευτικός, την αποδοχή της τυχόν ετερότητας του άλλου, όπως π.χ. πολιτισμική, κοινωνική, θρησκευτική, κ.α., τον απαιτούμενο σεβασμό απέναντι στη σχολική ηγεσία, την καλλιέργεια πανανθρώπινων αξιών στους μαθητές, καθώς επίσης την καθολική εναρμόνισή τους με τους γενικούς αλλά και ειδικούς εκπαιδευτικούς στόχους που πρέπει να εκπληρωθούν. Εκτός των άλλων μπορούμε να αναδείξουμε την άποψη των (Hopkins, Ainscow και West, School improvement in an era of change, 1994), σύμφωνα με τους οποίους η ύπαρξη βασικών παραδοχών σε έναν οργανισμό αντικατοπτρίζει αντιστοίχως και την εικόνα που διαθέτει το

εκάστοτε εργασιακό περιβάλλον για τη εσωτερική και την εξωτερική του λειτουργία και υπόσταση.

1.5 Τυπολογία Οργανωσιακού Κλίματος.

Μέχρι στιγμής και με βάση τα προαναφερόμενα διακρίνουμε, ότι η ύπαρξη και λειτουργία της κουλτούρας σε έναν οργανισμό επηρεάζει δομικά το χαρακτήρα του και χαρακτηριστικά τον τρόπο με τον οποίο τα μέλη του σκέφτονται και αλληλοεπιδρούν μεταξύ τους (Kowalski και Reitzug, 1993). Η συγκεκριμένη διεργασία συνδέεται και την προκαθορισμένη αποστολή κάθε εκπαιδευτικής πολιτικής, στη βάση της οποίας εντοπίζουμε τη διαρκή προσπάθεια κάθε εκπαιδευτικής μονάδας για σταθερή βελτίωση των υπηρεσιών εκπαίδευσης που παρέχει και ως εκ' τούτου την αύξηση της αποτελεσματικότητάς της (Πασιαρδής, 2004, σσ. 34-41). Στη συγκεκριμένη προσπάθεια ξεχωρίζει η σημασία και ο ρόλος που επιτελεί ένα πρόσφορο για συνεργασία σχολικό κλίμα, καθώς αναπτύσσει το αίσθημα του «ανήκειν» στους μαθητές, ενώ παράλληλα δημιουργεί ένα πρόσφορο για διδασκαλία αλλά και για μάθηση σχολικό περιβάλλον (Αλεξανδρίδου, 2017, σσ. 78-80) .

Η σημαντικότητα της αναφορά μας στο ρόλο που επιτελεί στην πράξη το κλίμα, συσχετίζεται τόσο με τη απόδοση όσο όμως και με την ευρύτερη αποτελεσματικότητα μιας εκπαιδευτικής μονάδας. Θεωρώντας τη συγκεκριμένη διασύνδεση ως αληθινή, συνειδητοποιούμε κατά αντίστοιχο βαθμό τη σημαντική επιρροή των εργασιακών σχέσεων που αναπτύσσονται σε έναν σχολικό οργανισμό ως βασικός ρυθμιστικός παράγοντας της ομαλής λειτουργίας ενός σχολείου (Σαΐτη και Σαΐτης , 2012). Η ύπαρξη παράλληλα μιας συνεργατικής κουλτούρας αποτιμάται ως βασικός και διαμορφωτικός παράγοντας ποιότητας των σχέσεων τόσο μεταξύ της ηγεσίας και των εκπαιδευτικών, όσο και των ίδιων μεταξύ τους. Βασικός διαμορφωτικός επιπλέον παράγοντας της εν λόγω κουλτούρας θεωρείται ο σχολικός ηγέτης, καθώς συντελεί βοηθά μέσω του συντονιστικού του έργου τόσο στην εξασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας ενός σχολείου, όσο και στην περαιτέρω επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευτικών (Αλεξανδρή, 2018) .

Λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι το σχολείο εντάσσεται σε ένα ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο, συνειδητοποιούμε ότι εκτός από μία μικρογραφία της κοινωνίας αναδεικνύεται μέσα από την καθημερινή του πρακτική ως ένα κοινωνικό σύστημα με συγκεκριμένη δομή, λειτουργία και σκοπό. Βασική θέση στο εν λόγω σύστημα κατέχουν οι αλληλοεπιδράσεις τόσο μεταξύ των εκπαιδευτικών όσο και σε σχέση με την ισχύουσα σχολική ηγεσία. Η μελέτη του κλίματος από την επιστημονική κοινότητα ήδη από τη δεκαετία το 1960, κατέδειξε συσχετισμό

μεταξύ του κοινωνικού περιβάλλοντος από την μία πλευρά και του σχολείου ως «ζωντανό» οργανισμό από την άλλη. Αναφερόμενοι στην κατηγοριοποίηση του σχολικού κλίματος από τους (Halpin και Croft, 1963) και θεωρώντας ότι οι σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των εργαζομένων ενός εκπαιδευτικού οργανισμού, τον διαφοροποιούν από τους υπολοίπους, σημειώνουμε την τυπολογία ενός κλίματος ως εξής:

- Ανοιχτό κλίμα. Στα πλαίσια καλλιέργειας ενός ανοιχτού κλίματος οι σχέσεις μεταξύ του διευθυντή και των εκπαιδευτικών διέπονται από ειλικρίνεια και αгаστή συνεργασία, γεγονός που αναπτύσσει την αυτονομία στην πράξη συνεπώς και την μαθησιακή πρόοδο των μαθητών.
- Αυτόνομο κλίμα. Το πνεύμα που διέπει τη συνεργασία στη περίπτωση του αυτόνομου κλίματος είναι η ομαδικότητα. Η από κοινού δράση των εκπαιδευτικών προσανατολίζεται περισσότερο στην κάλυψη κοινωνικών του συνόλου καθώς και προσωπικών αναγκών.
- Ελεγχόμενο κλίμα. Στον αντίποδα του αυτόνομου κλίματος επισημαίνουμε τη λειτουργία ενός ελεγχόμενου. Σε μία εκ' διά μέτρου πρακτική σε σχέση με το αυτόνομο, το εν λόγω κλίμα προσανατολίζεται πρακτικά και σε μεγάλο βαθμό στην κάλυψη των εκπαιδευτικών καθηκόντων από πλευράς των διδασκόντων.
- Οικείο κλίμα. Στην περίπτωση αυτή ευδιάκριτο θεωρείται το προσφιές κλίμα όλων των μελών, οι οποίοι συναπαρτίζουν και την αντίστοιχη εκπαιδευτική κοινότητα. Επίσης, με δεδομένο ένα πρόσφορο για κοινωνική συμμετοχή και δράση έδαφος, επιδιώκεται η εκπλήρωση των αναγκών-επιθυμιών για ανάπτυξη μιας ανθρώπινης επικοινωνίας.
- Πατερναλιστικό κλίμα. Διακριτό στοιχείο σε σχέση με τα προηγούμενα θεωρείται η συγκεκριμένη εννοιολόγηση του κλίματος. Κυρίαρχη θέση έχει η άποψη του διευθυντή και ο τρόπος με τον οποίο ασκεί την εξουσία του, σημείο το οποίο με τη σειρά του οδηγεί τους εκπαιδευτικούς στην αποπροσωποποίηση από το επάγγελμά τους, οι οποίοι και το εξασκούν με μηχανιστικό και τυπικό τρόπο.
- Κλειστό κλίμα. Σε αντίθεση με το ανοιχτό, το συγκεκριμένο κλίμα αναφέρεται στο πλαίσιο στο οποίο γίνεται καθημερινά αισθητή η έλλειψη ομαδοσυνεργατικότητας μεταξύ της διεύθυνσης και του ανθρώπινου δυναμικού. Η τυπικότητα στις σχέσεις είναι αυτή που τελικά κυριαρχεί και χαρακτηρίζει τις καθημερινές σχέσεις, και ως

εκ' τούτου εντοπίζουμε μία σοβαρή σε μέγεθος, ουσία αλλά και εκ' του συνόλου απουσία συνεργατικής συμπεριφοράς. (Halpin και Croft, 1963, pp. 151-153).

1.6 Ο Οργανωτικός και διοικητικός ρόλος της διεύθυνσης στη διαμόρφωση του σχολικού κλίματος.

Ως μία κοινή αποτύπωση των θεωρητικών προσεγγίσεων για το σχολικό κλίμα συνειδητοποιούμε ότι πρόκειται για ένα σύνολο που σχετίζεται τόσο με φυσικές παραμέτρους όσο και με τη ψυχολογική διάσταση των εμπλεκόμενων μελών (Πασιαρδή, 2001). Επιπλέον οι υπάρχουσες αξίες που ενυπάρχουν εντός μιας εκπαιδευτικής μονάδας σε συνδυασμό με μία κοινά αντιληπτή πραγματικότητα εκπαιδευτικών ενεργειών, συνθέτουν από κοινού μία ταυτότητα της συγκεκριμένης μονάδας, η οποία την διαφοροποιεί σε σχέση με τις υπόλοιπες. Στη διαδικασία αυτή σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η σχολική ηγεσία, καθώς εφόσον αποτελεί τον βασικό φορέα και μεταδότη της κουλτούρας στα υπόλοιπα μέλη. Καλλιεργώντας τη συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών, θεωρούμε ότι του αποδίδεται δικαίως ο χαρακτηρισμός του βασικού διαμορφωτή και εξασφάλισης μιας εκπαιδευτικής ευρυθμίας, όσο όμως και της εξέλιξης των εκπαιδευτικών στο επαγγελματικό τους πεδίο.

Η λειτουργική αναβάθμιση μιας σχολικής μονάδας θεωρείται βασικό ζητούμενο από την πλευρά της ηγεσίας. Το βαθύτερο νόημα της συγκεκριμένης τοποθέτησης θεωρούμε ότι αποδίδεται σε μεγάλο βαθμό από τους Watkins και Marsick, σύμφωνα με τους οποίους θα πρέπει ένας οργανισμός να είναι διατεθειμένος στο να υιοθετεί νέες στρατηγικές λήψης αποφάσεων και πρακτικής εφαρμογής αυτών, με την προϋπόθεση όμως αυτές να διαθέτουν μεγάλο βαθμό συσχέτισης με τον σύνολο των στόχων που έχουν αρχικά τεθεί (Marsick και Watkins, 1999, pp. 10-23). Αντιλαμβανόμαστε αρχικώς ότι στα πλαίσια της οργάνωσης και της διοίκησης μιας εκπαιδευτικής μονάδας το κατάλληλο ηγετικό και διοικητικό στυλ θεωρείται και το μέσο επίτευξης των εκάστοτε εκπαιδευτικών στόχων (Μπουραντάς, Βάθης, και Παπακωνσταντίνου, 2013, σσ. 112-139) .

Η εξυπηρέτηση ενός ευρύτερου σκοπού καθώς και των ειδικών στόχων προαπαιτεί, όπως το επιτάσσει η εκπαιδευτική πραγματικότητα, την προσήλωση όλου του ανθρώπινου δυναμικού στην εκπλήρωση των κοινών στόχων. (Σαϊτίης, 2005, σσ. 89-101). Το ζητούμενο σε κάθε περίπτωση είναι να αναπτυχθεί δυναμικά ο εκπαιδευτικός οργανισμός με ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα, το οποίο θα εξορθολογίζει αφενός τις διαδικασίες που θα ακολουθεί, ενώ θα επιτυγχάνει αφετέρου την εναρμόνισή του με τις συνθήκες της σύγχρονης πραγματικότητας (Hargreaves, 2002).

Η συμβολή της εκπαιδευτικής ηγεσίας στην παραπάνω διαδικασία θεωρείται σημαντική, καθώς οι πρωτοβουλίες στις οποίες θα υιοθετεί κάθε φορά στην ουσία θα λειτουργούν ως παράγοντας εξομάλυνσης και εύρυθμης λειτουργίας του σχολείου. Ορισμένες φορές ενδεχομένως ο τρόπος με τον οποίο ασκείται καθημερινά η εξουσία σε ένα σχολείο να ερμηνεύεται και να αξιολογείται από τους υπολοίπους περισσότερο με υποκειμενικά παρά με αντικειμενικά κριτήρια. Οι καθημερινές όμως προσλαμβάνουσες σε επίπεδο συμπεριφοράς και πράξης ενός ηγέτη είναι και εκείνες που προκρίνονται και αξιολογούνται από τους υπολοίπους ως αποτελεσματικές, και ιδίως ως εκείνες που τελεσφορούν κάθε πρωτοβουλία γεμάτη από ουσία και νόημα για την εκπαιδευτική πράξη (Yukl, 2002). Εξάλλου η συγκεκριμένη αναφορά θα αποτελέσει και τον άξονα ανάπτυξης στην ενότητα που ακολουθεί, ως μία ικανότητα που διαθέτει ένας σχολικός οργανισμός στο φέρει διοικητικά και εκπαιδευτικά αποτελέσματα και ως εκ' τούτου να εξελίσσεται μέσα από αυτά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΜΟΝΑΔΑΣ

«Τοῖς πλείστοις οὖν ἔδοξε παιδεία μὲν καὶ πόνου πολλοῦ καὶ χρόνου μακροῦ καὶ δαπάνης οὐ μικρᾶς καὶ τύχης δεῖσθαι λαμπρᾶς»

Λουκιανός ο Σαμοσατεύς (125 – 180 μ.Χ.), *Περί του ενυπνίου ή Βίος Λουκιανού 1 3-5*

2.1 Οριοθετώντας εννοιολογικά την Αποτελεσματικότητα μιας εκπαιδευτικής μονάδας.

Το κατεξοχήν ανήσυχο πνεύμα του γνωστού σε όλους και ιδίως στις τάξεις των φιλομαθών εκπαιδευτικών φιλοσόφου και ρήτορα Λουκιανού, μας διδάσκει ότι για την απόκτηση της Παιδείας χρειάζεται μακροχρόνια και επίπονη προσπάθεια, σημαντική χρηματική δαπάνη καθώς και μεγάλη τύχη. Οι συνθήκες της σύγχρονης πραγματικότητας όμως, εγείρουν μεταξύ των άλλων στη θέση της τύχης την ανάγκη για διασύνδεση των κάθε φορά καταβαλλόμενων προσπαθειών με την έννοια της αποτελεσματικότητας. Η ευρυθμία μιας σύγχρονης εκπαιδευτικής μονάδας προτάσσει με άλλα λόγια και κατά κύριο λόγο την ανεμπόδιστη λειτουργία των διαθέσιμων υλικών και άυλων πόρων, έτσι ώστε η συγκεκριμένη να παράγει εκείνο το ωφέλιμο αποτέλεσμα που κατά καιρούς χρειάζεται η κοινωνία. (Αργυρίου και Τύπας, 2014).

Το ζητούμενο της ‘ευρυθμίας’ ενός σχολείου έχει αποτελέσει συχνά πεδίο ερευνών και αποτιμήσεων κατά την πορεία των εκπαιδευτικών χρόνων. Η επίτευξη της αποτελεσματικότητας επιτυγχάνεται σε μεγάλο βαθμό και παράλληλα με την προϋπόθεση ότι έχει τοποθετηθεί στην κεντρική θέση του ενδιαφέροντος για βελτίωση ο άνθρωπος ως εργαζόμενος. Σε συνδυασμό με την προθυμία για αλλαγές θεωρούμε επιπλέον ότι η επιτυχής διαχείριση της αποκτηθείσας γνώσης συνεπικουρεί στο να υιοθετούνται και να εφαρμόζονται στην πράξη οι αναγκαίες για βελτίωση πρωτοβουλίες (Δάρρα, 2002).

Η εν λόγω διαδικασία μπορεί να θεωρηθεί ως μία πρώτη αποτίμηση και ιδίως ως ένα βασικό συστατικό μιας ποιοτικώς αναβαθμισμένης Παιδαγωγικής πρακτικής, βασικό μέρος της οποίας είναι οι εκπαιδευτικοί. Με άλλα λόγια η παροχή υψηλής ποιότητας εκπαίδευσης συναρτάται σε μεγάλο βαθμό και από το βαθμό προσαρμογής που πρέπει να διαθέτει το απασχολούμενο ανθρώπινο δυναμικό, στο να κατανοεί τις αληθινές ανάγκες των μαθητών (Ξαφάκος, 2016). Υπό το πρίσμα της συγκεκριμένης οπτικής γίνεται αντιληπτό, ότι σταδιακά δημιουργείται ένα

κλίμα εμπιστοσύνης μεταξύ των εκπαιδευτικών και των μαθητών, στα πλαίσια του οποίου διακριτή και με επιτυχία είναι η έννοια της μάθησης.

Ένα επιπλέον στοιχείο που καθορίζει την έννοια της αποτελεσματικότητας θεωρείται η ανάπτυξη των εκπαιδευτικών πρωτοβουλιών. Ο εκπαιδευτικός είναι εκείνος που θα πρέπει να οργανώσει την εκπαιδευτική του ύλη, να επιλέξει από το πλήθος των σύγχρονων εκπαιδευτικών μέσων το πλέον βέλτιστο για το αντικείμενό του, και να έχει τη γενική εποπτεία οργάνωσης της μάθησης και της διδασκαλίας του. Το πλαίσιο λειτουργίας ενός σχολικού περιβάλλοντος είναι ένας χώρος, όπου καθημερινά συναντιούνται διαφορετικές προσωπικότητες και προσωπικές πεποιθήσεις εκ' μέρους των μαθητών. Ο επαγγελματίας εκπαιδευτικός είναι εκείνος που θα εντοπίσει τα ωφέλιμα στοιχεία της διαφορετικότητας των μαθητών του, και θα αξιοποιήσει την υφιστάμενη μαθησιακή δυναμική σε όρους γνώσης. Η επιτυχημένη καθημερινή ανατροφοδότηση που θα λαμβάνει από τους εκπαιδευόμενούς του, ουσιαστικά θα τον μετατρέψει από έναν απλό μεταδότη σε έναν συν διαμορφωτή της γνώσης, γεγονός που θα τον οδηγήσει βαθμιαία στο να εμπλουτίζει την τεχνοτροπία της διδασκαλίας του (Clement και Vandenberghe, 2001).

Η αποτελεσματική διαχείριση της αλλαγής επομένως αναδεικνύεται ως ένα ευκταίο γεγονός, σημείο που λειτουργεί ευεργετικά στην θετική βελτίωση μιας εκπαιδευτικής μονάδας. Λογικό επίσης να επισημάνουμε, ότι ο βελτιωτικός σε σχέση με πριν τρόπος λειτουργίας του σχολείου σημειώνει και ακολουθεί και την αντίστοιχη μαθησιακή πρόοδο των μαθητών (Hopkins, 2001, p. 13). Η σημασία λοιπόν της σχολικής βελτίωσης εστιάζει ως επί το πλείστον τόσο στο οργανωτικό επίπεδο της εκπαιδευτικής διαδικασίας, όσο όμως και στο αντίστοιχο επίπεδο της αποτίμησης των μαθησιακών αποτελεσμάτων.

Αντιλαμβανόμαστε συνεπώς, ότι προκύπτει ερευνητικό ενδιαφέρον σχετικά με τη ύπαρξη στοχοθεσίας ενός οργανισμού, σε συνδυασμό πάντοτε με το ευρύτερο πλαίσιο της εκπαιδευτικής πολιτικής που ακολουθείται κάθε φορά και ιδίως κατά περίπτωση. Αξιοποιώντας τη σύγχρονη τοποθέτηση σύμφωνα με τον (Scheerens, 2001), η έννοια της αποτελεσματικότητας προσεγγίζεται ως: *«το μέγεθος, το οποίο εκφράζει το βαθμό επίτευξης των στόχων που έχουν τεθεί από τον οργανισμό»*. Ειδικότερα στο χώρο της εκπαίδευσης η έννοια των προκαθορισμένων στόχων από τους (Armstrong και Taylor, 2014, p. 216) πραγματώνεται σε ένα ευρύ ορίζοντα χρόνου, καθώς αυτό που αντικειμενικά χρειάζεται ο οργανισμός είναι: *«να εξασφαλίσει το σωστό αριθμό ατόμων, με τις κατάλληλες δεξιότητες - ικανότητες, στο σωστό μέρος, την κατάλληλη στιγμή προκειμένου να επιτευχθούν οι βραχυπρόθεσμοι και μακροπρόθεσμοι στόχοι της επιχείρησης»*. Συνεπώς και υπό όρους

εναρμόνισης με το ευρύτερο συγκείμενο του περιβάλλοντος στα πλαίσια του οποίου υφίσταται και λειτουργεί μία σχολική μονάδα, ο ορθολογικός συντονισμός των υλικών και των άυλων πόρων ενός οργανισμού, συνιστά και την αντίστοιχη έννοια σε αυτόν της αποτελεσματικότητας (Δάρρα και Σοφός, 2015).

2.2 Παράγοντες και οργανωτικά χαρακτηριστικά της σχολικής αποτελεσματικότητας.

Το να καταστεί ένας οργανισμός αποτελεσματικός, προϋποθέτει ως επί το πλείστον την ευρεία γνώση τόσο του εσωτερικού όσο όμως και του εξωτερικού περιβάλλοντος στο οποίο και λειτουργεί. Εξάλλου το συγκείμενο του περιβάλλοντος κατά την άποψη σύγχρονων θεωρητικών της εκπαίδευσης συνιστά και μια αξιολογική και κοινωνικής φύσεως ρούμπρικα αξιολόγησης, στοιχεία της οποίας μπορούν με μια προσεκτική εξέταση των αποτελεσμάτων να αναδείξουν τυχόν δυσλειτουργίες ή ακόμη και παθογένειες δομικές του συστήματος. Στην προσπάθειά μας να αναφέρουμε τους βασικούς παράγοντες που συνηγορούν στη ευρυθμία και που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα ενός σχολικού οργανισμού, μπορούμε να αναφερθούμε στους εξής:

- Το ηγετικό στυλ που υιοθετείται και εφαρμόζεται από τη διεύθυνση του σχολείου, και το οποίο μεριμνά για την παροχή μιας ανώτερης και ποιοτικής εκπαίδευσης στους μαθητές.
- Την εκπαιδευτική διαδικασία ως προς την πρακτική της εφαρμογή με προσανατολισμό στο πνεύμα συνεργασίας μεταξύ του εκπαιδευτή και των εκπαιδευομένων.
- Τις εργασιακές σχέσεις που αναπτύσσονται σε έναν οργανισμό κατά την εξέλιξη της σχολικής χρονιάς και μεταξύ των ατόμων, όπου εργάζονται σε αυτόν. Σημαντικό να αναφερθεί, ότι όσο πιο ευνοϊκό είναι ένα περιβάλλον για πρωτοβουλίες και πρόσφορο για υιοθέτηση καινοτομιών, τόσο αντιστοίχως υψηλά εμφανίζεται το επίπεδο μάθησης των μαθητών.
- Τις προσδοκίες που εντοπίζονται στους εκπαιδευτικούς σε σχέση με την επίδοση των μαθητών.
- Την αποτίμηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων και κατά το σύνολο των εκπαιδευτικών βαθμίδων.
- Την ενεργό εμπλοκή των γονέων και κηδεμόνων στα θέματα που προκύπτουν κατά την καθημερινή διάδραση των μαθητών ως ένας σταθεροποιητικός και γεφυρωτικός σε τυχόν προστριβές παράγοντας.

- Τη διασφάλιση ύπαρξης εκείνων των αναγκαίων πόρων και της απαιτούμενης υλικοτεχνικής υποδομής, προκειμένου να εξυπηρετηθούν οι γνωστικές ανάγκες των μαθητών τόσο σε θεωρητικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο εργαστηρίου. (Πασιαρδή, 2001, σ. 22) .

Προχωρώντας πιο πέρα, ανακύπτει εύλογα ο προβληματισμός σχετικά με τα ποια συγκεκριμένα χαρακτηριστικά θα πρέπει να εντοπίζουμε σε έναν οργανισμό, έτσι ώστε αυτός να θεωρείται στη λειτουργία του ως αποτελεσματικός. Η προσέγγιση από τους (Garvin, Edmondson, και Gino, 2008) συνθέτει κατά την άποψη μας μία συγκεκριμένη τυπολογία με πυλώνες, η οποία αναπτύσσεται ως εξής:

- I. *Υποστηρικτικό περιβάλλον μαθήσεως.* Η συγκεκριμένη αναφορά σχετίζεται με την ορθή διαχείριση της γνώσης καθώς ιδιαίτερα την περαιτέρω επικοινωνία της σε όλα τα μέλη ενός οργανισμού. Στα πλαίσια της δυναμικής ανάπτυξης ενός οργανισμού η έννοια της μάθησης προσεγγίζεται ως το βασικό και επιθυμητό αποτέλεσμα, το οποίο προκειμένου να χαρακτηριστεί ως επιτυχές, προαπαιτεί τη μεθοδολογική προσπάθεια, το συντονισμό και την αρμονική συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων μελών. Λογικό να σημειώσουμε επίσης, ότι η έννοια του υποστηρικτικού περιβάλλοντος λειτουργεί εξασφαλίζοντας έναν ελεύθερο χώρο για καινοτομία, νέες πρακτικές και σύγχρονες προσεγγίσεις ενός υπό διερεύνηση φαινομένου. Κατά επέκταση η έννοια και η αντίστοιχη εφαρμογή της αξιολόγησης θεωρείται σημαντική, καθώς αποτιμά τα ήδη πεπραγμένα και θέτει τις βάσεις για νέες δράσεις.
- II. *Μεθοδολογία μάθησης.* Στην περίπτωση αυτή σημαντικό ενδιαφέρον συγκεντρώνει ο βαθμός σύμφωνα με τον οποίο ένας σχολικός οργανισμός αφογκράζεται την περιρρέουσα πραγματικότητα, ενώ συνάμα ομαδοποιεί τις ωφέλιμες για τον ίδιο πληροφορίες του εξωτερικού του περιβάλλον. Η διεργασία αυτή τον οδηγεί σταδιακά σε μία συστηματική ανάλυση των πληροφοριών που συγκεντρώνει, και με σκοπό την αποκτηθείσα γνώση να την επικοινωνήσει στα μέλη του, και ιδίως στο εκπαιδευτικό προσωπικό που απασχολεί εργασιακά. Ο τρόπος με τον οποίο μαθαίνει ο εν λόγω οργανισμός, καταδεικνύει και τον αντίστοιχο τρόπο που υιοθετεί προκειμένου να αξιολογήσει τις εκπαιδευτικές του δράσεις.
- III. *Υποστηρικτικός τύπος Ηγεσίας.* Χρήσιμο να αναφέρουμε, ότι στην παραπάνω διαδικασία σημαντική θεωρείται η συμβολή της εκπαιδευτικής ηγεσίας. Από την οπτική της διοίκησης ξεχωρίζουμε τον προσδιοριστικό ρόλο μιας ηγεσίας από τον (Θεοφανίδης, 1985, σ. 64) , σύμφωνα με τον οποίο η έννοια της διεύθυνσης θεωρείται

ότι είναι: «η εξειδικευμένη ανθρώπινη δραστηριότητα που γίνεται στο πλαίσιο μιας οργανωμένης προσπάθειας(οργανισμό, δημόσια υπηρεσία, επιχείρηση, συνεταιρισμό κτλ.) και επιδιώκει την πραγματοποίηση, στον καλύτερο δυνατό βαθμό, κάποιου κοινού σκοπού (έργο, παροχή υπηρεσιών, πωλήσεις κτλ.) με την αξιοποίηση των διαθέσιμων μέσων, μέσα από λειτουργίες, όπως είναι ο προγραμματισμός, η οργάνωση, η διεύθυνση, ο συντονισμός και ο έλεγχος». Με βάση τη συγκεκριμένη τοποθέτηση αντιλαμβανόμαστε ότι μεθοδολογική προσπάθεια μιας εκπαιδευτικής ηγεσίας και διοίκησης είναι η τελική επίτευξη των στόχων που αρχικά είχε θέσει, και ως εκ τούτου η ανάπτυξη των υποστηρικτικών πρωτοβουλιών που παίρνει, θεωρείται μία από τις βασικές της προτεραιότητες (Αθανασούλα-Ρέππα, 2008, σσ. 14-15).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Οτιδήποτε ικανοποιεί την ψυχή, είναι αλήθεια..»

Walt Whitman, *Leaves of Grass* (Φύλλα Χλόης) Αμερικανός ποιητής (1819-1892)

3.1 Οριοθετώντας εννοιολογικά την Ικανοποίηση στην εργασία.

Σύμφωνα με την άποψη πολλών θεωρητικών της εκπαίδευσης, η θέση και η λειτουργία του ρόλου ενός διευθυντή μιας σχολικής μονάδας προσεγγίζεται ως μία κινητήρια δύναμη στην όλη εκπαιδευτική διαδικασία. Οι πρακτικές ηγεσίας που εφαρμόζει, υποδηλώνουν σε αντίστοιχο βαθμό και το όραμα που διατηρεί για την εκπαίδευση. Ένα όραμα, ο τρόπος σκέψης του οποίου βρίσκεται σε συμφωνία με την εκάστοτε εκπαιδευτική πολιτική. Ως το άτομο εκείνο που είναι παιδαγωγικά υπεύθυνο για τη πορεία των μαθημάτων στο σχολείο που διοικεί, έχει υπό τη διοικητική του ευθύνη των ενεργειών του συνόλου των εκπαιδευτικών. Στα διακριτά όρια των αρμοδιοτήτων του και προκειμένου να επιτευχθεί ένα άριστο εκπαιδευτικό αποτέλεσμα με τις αντίστοιχες επιδόσεις των μαθητών, θα πρέπει να εξασφαλίζει ένα πρόσφορο κλίμα δημιουργίας αλλά και επαγγελματικής ικανοποίησης για το εκπαιδευτικό προσωπικό. Γεγονός το οποίο εκτός από την ανάδειξη του επιτελικού έργου της θέσης του, ικανοποιεί εργασιακά τους εργαζομένους και δημιουργεί κατά επέκταση μια λειτουργική και αποτελεσματική μονάδα εκπαίδευσης.

Ομοίως, ο βαθμός ικανοποίησης που λαμβάνει ένας εργαζόμενος από το χώρο εργασίας του έχει άμεση επιρροή στην εργασιακή του απόδοση. Ο τομέας της εργασιακής ικανοποίησης ιδίως τα τελευταία χρόνια έχει αποτελέσει αντικείμενο μελέτης και εξαγωγής συμπερασμάτων. Οι πτυχές που συνθέτουν και ασκούν μία εκ' του συνόλου επιρροή στο αίσθημα της ικανοποίησης ειδικά στην περίπτωση ενός εκπαιδευτικού, συνδέονται κατά μεγάλο βαθμό τόσο από τον τρόπο με τον οποίο διοικείται μια συγκεκριμένη εκπαιδευτική μονάδα, όσο ιδιαίτερα από την ποιότητα και τον τρόπο με τον οποίο οικοδομείται ένα κλίμα συνεργασίας μεταξύ των συναδέλφων (Wani, Bhat, και Ali, 2013).

Λογική θεώρηση αποτελεί το στοιχείο, ότι η συμβολή όλων θεωρείται καθοριστικής σημασίας για την ομαλή διεξαγωγή κάθε επιχειρηματικής δραστηριότητας. Το γεγονός αυτό

συναντάται με την εσωτερική ανάγκη που αισθάνεται το κάθε παραγωγικά δραστήριο άτομο, να δημιουργεί και να προσφέρει στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο. Η λειτουργία κατά την οποία ένα άτομο επιθυμεί να επικαιροποιήσει τις ήδη αποκτηθείσες γνώσεις του, να αναπτύξει τις δεξιότητές του καθώς και να διευρύνει τον επαγγελματικό του ορίζοντα, αποτελούν δείγματα κοινωνικής του συνειδητοποίησης και επιθυμίας για προσφορά στην κοινωνία.

Εκ' των βασικών επιδιώξεων που συναντάμε αρκετά συχνά ξεχωρίζει η έννοια της ικανοποίησης, την οποία και προσδοκά να απολάβει ένας εργαζόμενος από την εργασιακή του απασχόληση, σημείο όπου αρκετές των περιπτώσεων λειτουργεί ως ένας εσωτερικός παρωθητικός παράγοντας για καταβολή μεγαλύτερων προσπαθειών εκ' μέρους των εκπαιδευτικών μιας εκπαιδευτικής μονάδας. Επιπλέον, θεωρείται βασικός παράγοντας συνδιαμόρφωσης μιας εργασιακής ομάδας, στην οποία το ομαδικό πνεύμα και η εύρυθμη λειτουργία αυτής αναδεικνύονται καθοριστικοί παράγοντες μιας αποτελεσματικής εργασίας. Η ανάπτυξη των διανθρώπινων σχέσεων σε ένα χώρο εργασίας, η ομαλοποίηση των τυχόν προστριβών που έχουν κατά τη διάρκεια αναπτυχθεί και ειδικότερα η αύξηση της παραγωγικότητας, αποτελούν σημεία όπου μπορούν να τελεσφορήσουν οι επιδιωκόμενοι κάθε φορά εκπαιδευτικοί και από πλευράς μαθητών γνωστικοί στόχοι.

Με δεδομένο ότι οι προκαθορισμένοι στόχοι προϋποθέτουν την ύπαρξη ενός οργανογράμματος σε έναν εκπαιδευτικό οργανισμό, ο υπεύθυνος διευθυντής είναι εκείνο το άτομο που συγκεντρώνει πρωταγωνιστικό ρόλο στην παραπάνω διεργασία, καθώς έχει υπό την επίβλεψή του τη συνολική λειτουργία ενός σχολείου και των ατόμων που το απαρτίζουν. Η ύπαρξη και η λειτουργία της ηγεσίας σε ένα εργασιακό περιβάλλον ανέκαθεν αποτελούσε βασικό συστατικό των μικρών ή μεγάλων σε μέγεθος σχολικών μονάδων. Οι ικανότητες που συγκεντρώνει ένας ηγέτης έχουν ως κύριο και επιδιωκόμενο σκοπό αφενός και σε συνεργασία πάντοτε με τη διοίκηση το βέλτιστο συνδυασμό των διαθέσιμων εκπαιδευτικών πόρων, επιδιώκοντας της αύξηση της παραγωγής και της ανταγωνιστικότητας ενός προϊόντος. Θα μπορούσε να θεωρηθεί ως ηγεσία *«η επιρροή ή τέχνη ή διαδικασία επηρεασμού των ατόμων έτσι, ώστε να εργαστούν πρόθυμα για την επίτευξη των ομαδικών στόχων»* (Σαΐτη και Σαΐτης, 2011).

Με βάση τη συγκεκριμένη τοποθέτηση αντιλαμβανόμαστε ότι έννοια της εργασιακής ικανοποίησης έχει γίνει κατά επέκταση αντικείμενο μελέτης ιδίως τα τελευταία χρόνια. Η συγκεκριμένη έννοια λαμβάνει ξεχωριστή και σημαντική αξία, καθώς η ποιότητα σε μία εργασία και κατά επέκταση ο βαθμός ικανοποίησης που απορρέει από αυτήν συνιστούν παράλληλα και αντίστοιχους δείκτες ευημερίας και ανάπτυξης ενός τόπου, μιας ευρύτερης

γεωγραφικής περιοχής ή ακόμη και μία χώρας. Ειδικά στον τομέα της εκπαίδευσης όμως, έχει παρατηρηθεί το φαινόμενο της εργασιακής εγκατάλειψης και αλλαγής επαγγελματικού αντικειμένου απασχόλησης από την πλευρά των εκπαιδευτικών. Πιο συγκεκριμένα έχει καταδειχθεί ότι οι κατά επάγγελμα εκπαιδευτικοί στην Ελλάδα εγκαταλείπουν τη διδασκαλία ως βιοποριστικό μέσο και προσφεύγουν σε άλλα επαγγέλματα, διότι δεν είναι ικανοποιημένοι από το χώρο της εκπαίδευσης ως εργασία (Τσιακάρα και Σταυρόπουλος, 2020). Λογικό προκύπτει το συμπέρασμα ότι, όταν επιλέγουν αλλαγή επαγγέλματος, η επίδραση που ασκείται προς την πνευματική ανάπτυξη και γενικότερα προς την ευημερία ενός τόπου είναι αρνητική.

Η θετική ανατροφοδότηση που λαμβάνει ένας εργαζόμενος από το χώρο της εργασίας του, η εκτίμηση και το έργο που αναγνωρίζεται από την πλευρά της διοίκησης και των συναδέλφων του, καθώς επίσης το κατά πόσο έχει πραγματοποιήσει τις προσωπικές του επιδιώξεις, αποτελούν ορισμένα σημεία που θα μπορούσαμε να ορίσουμε την έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης (Τσερεμόγλου, 2014, pp. 4-5). Επιπλέον και σε περίπτωση που προσεγγίσουμε την έννοια της ικανοποίησης υπό το γενικό πνεύμα της ψυχικής ευημερίας ενός εργαζομένου, χρήζει αναφοράς ο ορισμός από (Danna και Griffin, 1999, p. 364), σύμφωνα με τους οποίους *«η έννοια της ευημερίας θα έπρεπε να περιλαμβάνει τη διερεύνηση τόσο της ικανοποίησης από τη ζωή και την ευτυχία σε ένα γενικότερο επίπεδο, όσο και στο επίπεδο του οργανισμού, της ικανοποίησης από την εργασία και την ψυχολογική σύνδεση των εργαζομένων με την εργασία τους, με την ταυτόχρονη διερεύνηση επιμέρους πλευρών της ικανοποίησης από την εργασία, όπως είναι για παράδειγμα, η ικανοποίηση των εργαζομένων από το μισθό τους ή τους συναδέλφους τους»*.

Μία ορθή και με αρκετά μεγάλη ευκρίνεια προσέγγιση της έννοιας της ικανοποίησης θεωρούμε εκείνη από τις (Ταρασιάδου και Πλατσίδου, 2009, σ. 149), σύμφωνα με την άποψη των οποίων η έννοια στην οποία αναφερόμαστε σημειώνεται ως εξής: *«Η επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού αναφέρεται στα συναισθήματα που αυτός έχει ως προς τον διδακτικό του ρόλο και αναφαίνεται μέσα από τη σύγκριση μεταξύ εκείνου που επιθυμεί να λάβει από το επάγγελμά του και εκείνου που τελικά αυτό του προσφέρει»*. Με άλλα λόγια, η στάση που αναπτύσσει το άτομο για σε σχέση με ένα ορισμένο επαγγελματικό πεδίο, αποδίδεται ως *«η θετική ή αρνητική αξιολόγηση που κάνει ένα άτομο για την εργασία του ή για τις συνθήκες της»* (Weiss H. , 2002). Η ίδια οπτική ακολουθείται και από τους (Eagly και Chaiken, 2007) και με μία σαφή αναφορά στη συνθετότητα και τη ποικιλομορφία της σύγχρονης επαγγελματικής απασχόλησης, καθώς θεωρούν ότι το αίσθημα της ικανοποίησης ενός εργαζομένου αποτελεί κατά ουσίας: *«η στάση ενός ατόμου γενικά απέναντι στην εργασία του*

και ειδικά απέναντι στις διαφορετικές εργασιακές συνθήκες» (Eagly και Chaiken, 2007, pp. 582-202) .

Στο σημείο αυτό αντιλαμβανόμαστε ταυτόχρονα και έναν βασικό διαχωρισμό της ικανοποίησης, εκείνον δηλαδή σε εσωτερικό και εξωτερικό. Σύμφωνα με τον τρόπο βάσει του οποίου ένας εργαζόμενος αντιλαμβάνεται έναν εργαζόμενο την ικανοποίηση, σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η ίδια η φύση της εργασίας και το ποιες δεξιότητες χρειάζεται να αναπτυχθούν προκειμένου να αποπερατωθεί η συγκεκριμένη με επιτυχία. Στον αντίποδα της εσωτερικής εντοπίζουμε της εξωτερική ικανοποίηση που το επαγγελματικά ενεργό άτομο αποκομίζει από την απασχόλησή του, όπως π.χ. χρηματικές απολαβές, ισχύον εργασιακό κλίμα, σχέσεις διευθυντού και εκπαιδευτικών, κ.α. (Warr, 1996, pp. 228-229).

3.2 Συσχετισμός Θεώρησης Κινήτρων και Παρακίνησης Εργατικού Δυναμικού στις Σύγχρονες Επιχειρήσεις.

Σε συνδυασμό με τη λειτουργία μιας αποτελεσματικής ηγεσίας η ύπαρξη και η παροχή των κατάλληλα εκείνων κινήτρων για αύξηση της απόδοσής τους, αποτελεί το βασικά επιδιωκόμενο στόχο κάθε επαγγελματικού οργανισμού. Καθώς οι υλικοί και οι άυλοι πόροι μιας επιχείρησης έχουν περιορισμένο εύρος και μέγεθος, η ανάπτυξη εργασιακών κινήτρων στους εργαζόμενους αποτελεί μιας πάγια τακτική με σκοπό την αύξηση της παραγωγικότητας. Ενδεικτικά θα μπορούσαμε να αναφέρουμε ένα ποιοτικό και σύγχρονο περιβάλλον εργασίας, χρηματική αναποδοτικότητα μέσω επίτευξης των κάθε φορά στόχων, τη δυνατότητα για επαγγελματική σταδιοδρομία, τη φήμη της εταιρείας στο επαγγελματικό στίβο, την παροχή σύγχρονων και ανταγωνιστικών ασφαλιστικών προγραμμάτων ασφάλισης ζωής και εργασίας, τη δυνατότητα ευέλικτων μορφών απασχόλησης, την παροχή εταιρικών σπιτιών και οχημάτων, όπως κ.α. (Martín Cruz, Martín Pérez, και Trevilla Cantero, 2009).

Θα μπορούσε να υποστηριχθεί η άποψη, ότι η σημαντικότητα των κινήτρων σε μία επιχείρηση ή οργανισμό απασχολεί σε σημαντικό βαθμό τη διοίκηση και ειδικότερα τον τρόπο όπου αυτή ασκείται. Καθώς η διαρκής ικανοποίηση που απολαμβάνει ένας εργαζόμενος από τη δουλειά του είναι σημαντικά δύσκολη και επιτεύξιμη λειτουργία, είναι πιθανόν σύμφωνα με τους (Roos και Van Eeden, 2008) να παρατηρηθεί σε μία επιχείρηση το στοιχείο της υπο-παραγωγικότητας, μειωμένης δημιουργικότητας και πρωτοβουλιών, αποφυγή ανάληψης ευθυνών, όπως επίσης και έλλειψη επαγγελματικής δημιουργικότητας. Είναι επιβεβλημένο συνεπώς η στρατηγική ανάπτυξης του Ανθρώπινου Δυναμικού ενός οργανισμού, προκειμένου να σημειώνει υψηλούς ρυθμούς ανάπτυξης άρα και μελλοντικής επαγγελματικής

βιωσιμότητας ως εταιρεία στο εγγύς μέλλον, θα πρέπει στρατηγικά να επιδιώκει την ικανοποίηση των εργαζομένων της, όπου στοιχεία μεταξύ των οποίων αναφέρονται είναι:

- Η ομαλά και παραγωγική συνεργασία μεταξύ του εργαζόμενου και του προϊσταμένου του ή του υπεύθυνου του τμήματος όπου απασχολείται.
- Την ορθή, πλήρη και ειλικρινή επικοινωνία τόσο μεταξύ των εργαζομένων όσο μεταξύ αυτών και των υψηλών στελεχών.
- Η ύπαρξη του αισθήματος της αναγνώρισης των προσπαθειών που καταβάλλονται από τον εργαζόμενο, όπως επίσης και η ορθή διοίκηση της εργασιακής τους απόδοσης.
- Το ίδιο το αντικείμενο εργασίας
- Η δυνατότητα λήψης αυτόνομων πρωτοβουλιών στην εργασία (Renee Baptiste, 2008).

Καθώς η εργασία ενός ανθρώπου διαδραματίζει ένα σημαντικό τόσο στην επαγγελματική όσο και στην προσωπική του ζωή, θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική η έννοια της παρακίνησης. Η ύπαρξη κινήτρων προς την επίτευξη ενός στόχου και η σύγκλιση όλων των δυνάμεων που διαθέτει προς ένα επαγγελματικό σκοπό ο εργαζόμενος ορίζεται επιπλέον ως εκείνο το άθροισμα των απαιτούμενων ενεργειών που πρέπει να συντελεστούν, προκειμένου να συμβαδίσει η εργασιακή συμπεριφορά ενός εργαζομένου με το αντικείμενο της εργασίας του (Παπαλεξανδρή και Μπουραντάς, 2003). Επομένως η απλοποίηση μιας εργασίας μέσω της εξειδίκευσης, η διεύρυνση της μέσω το συνδυασμό των καθηκόντων καθώς και η εναλλαγή της μέσω της μετακίνησης των εργαζομένων σε διαφορετικό επίπεδο εργασίας θεωρούνται βέλτιστες τεχνικές για την ανάπτυξη ισχυρών κινήτρων στους εργαζόμενους. Επιπρόσθετα, το στοιχείο του εμπλουτισμού της με επιμέρους στόχους και αντίστοιχους ως προς αυτούς μεθόδους, λειτουργεί θετικά στην ανάπτυξη της παρακίνησης των εργαζομένων.

Εύλογη προκύπτει η διαπίστωση, ότι η επιτυχής έκβαση της παρακίνησης ενός συνόλου εργαζομένων συνδυάζεται σε μεγάλο βαθμό με το βαθμό σύγκλισης των στόχων μεταξύ μιας επιχείρησης και των απασχολούμενων σε αυτή. Η πρόκληση και η διατήρηση του εργαζομένου σε υψηλό βαθμό αποτελεί κύρια στρατηγική μιας παραγωγικής δραστηριότητας, καθώς ενόσω κατευθύνει τους εργαζομένους της προς τη διεύθυνση που επιθυμεί, παράλληλα αυξάνει την πιθανότητα επιτυχίας των καταβαλλόμενων προσπαθειών της (Χυτήρης, 2001, σ. 150) Στην καθημερινή της πρακτική η διοίκηση μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού καλείται να συνδυάσει τις διαφορετικές προσωπικότητες των εργαζομένων της και να εξομαλύνει τυχόν διαφορές που προκύπτουν μεταξύ τους. Επιπλέον και με την υιοθέτηση των βέλτιστων θεωριών παρακίνησης των εργαζομένων που έχουν προκύψει από επιστημονικές μελέτες,

αποσκοπούν αφενός την οικοδόμηση ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος, ενώ αφετέρου προσβλέπουν στην αύξηση και ιδίως στη διατήρηση της παραγωγής τους.

3.3 Παράγοντες επιρροής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης μέσω Θεωριών Προσέγγισης.

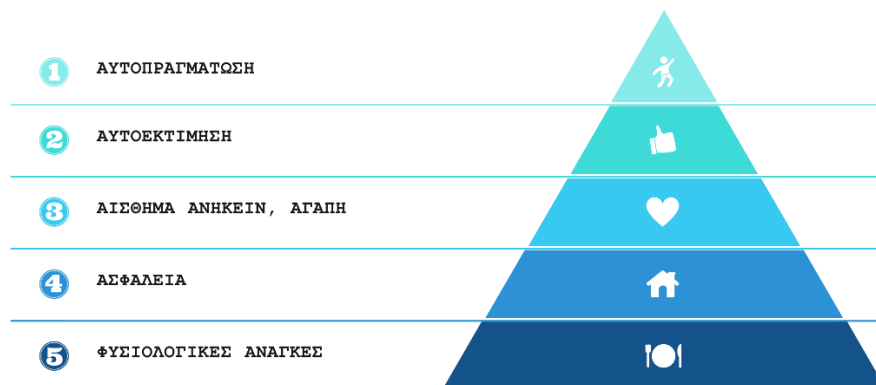
Στις περισσότερες φορές των περιπτώσεων το θεωρητικό υπόβαθρό αναφορικά με το αίσθημα της εργασιακής ικανοποίησης και ειδικά η εύρεση των κινήτρων που παρακινούν έναν εργαζόμενο θεωρούνται εξαιρετικά χρήσιμα εργαλεία, τα οποία και βρίσκονται στη διάθεση μιας ορισμένης ηγεσίας. Μεταξύ των άλλων δύναται να αξιολογηθεί και ως ένα κριτήριο παρακίνησης ή της εκ' του αντιθέτου ματαιώσης για εργασιακή απόδοση από πλευράς ενός εργαζομένου, το οποίο βρίσκεται παράλληλα στη διάθεση της διοίκησης ενός εκπαιδευτικού φορέα ή ακόμη και επιχείρησης (Κουτούζης, 1999). Εξάλλου αυτό το γεγονός εξυπηρετεί η αναφορά των θεωριών αυτών που ακολουθεί, και η οποία μπορεί να αποκτήσει και έναν εννοιολογικό χάρτη αποτύπωσης των παραμέτρων που επηρεάζουν εν δυνάμει τη συμπεριφορά άρα και της απόδοσης ενός εργαζομένου, ο διαχωρισμός των οποίων οριοθετείται στις οντολογικές και στις μηχανιστικές θεωρίες (Τσουνής και Σαράφης, 2016).

➤ Οντολογικές θεωρίες ή Θεωρίες περιεχομένου (content theories)

i. Θεωρία Abraham Maslow

Στη συγκεκριμένη περίπτωση των θεωριών αντικείμενο μελέτης αποτελούν οι ανάγκες των εργαζομένων, καθώς επίσης ο βαθμός ικανοποίησης που λαμβάνουν κατά την άσκηση της εργασίας τους. Η πλέον δημοφιλής θεωρία είναι αυτή με εκφραστή τον Abraham Maslow, ο οποίος χρησιμοποιώντας μία πυραμιδοειδή μορφή, απεικονίζει τις ανάγκες προς κάλυψη ενός ατόμου.

Η ΠΥΡΑΜΙΔΑ ΤΟΥ MASLOW



Σύμφωνα με την παραπάνω απεικόνιση υπάρχουν διαφορετικές ανάγκες σε κάθε βαθμίδα της πυραμίδας. Διαπίστωσή μας είναι ότι για να εκπληρωθούν οι ανάγκες της τελευταίας βαθμίδας, θα πρέπει πρώτα να εκπληρωθούν οι προηγούμενες. Στην υψηλότερη απεικονίζονται οι ανάγκες αυτοπραγμάτωσης (ανάγκη για σεβασμό, ανεξαρτησία και υπόλοιπα χαρακτηριστικά εσωτερικών χαρισμάτων), γεγονός που υποδηλώνει και έναν αντίστοιχο βαθμό δυσκολίας ως προς την ικανοποίησή τους. Ο Α. Maslow επιδίωξε να αναδείξει τη πορεία προς την αυτό-εκπλήρωση ενός ατόμου και θεωρούσε ότι η πρέπει να διδάχεται ο ίδιος, προκειμένου να φτάσει έως το συγκεκριμένο επίπεδο. Σε περίπτωση που εναρμονίσουμε την εν λόγω πυραμίδα με τις ανάγκες που διατηρεί προς πλήρωση ένας επαγγελματίας εκπαιδευτικός, θα υποστηρίζαμε ότι οι ανάγκες ασφάλειας αφορούν ένα σταθερό περιβάλλον εργασίας καθώς και το συναίσθημα της υγείας και της ψυχικής ευεξίας στο χώρο εργασίας. Επιπλέον και σε σχέση με το αίσθημα αυτοεκτίμησης, θα ήταν θεμιτό και αποδεκτό να το συσχετίσαμε με την επίτευξη της εργασιακής αναγνώρισης η οποία θα επέρχεται κατόπιν συγκεκριμένων επιτευγμάτων άρα και αξιολόγησης της εργασίας ενός ατόμου (Taormina και Gao, 2013) .

ii. Θεωρία ERG (Existence, Relatedness, Growth) Alderfer

Μία περισσότερη απλοϊκή μορφή σε σχέση με τη θεωρία του Maslow, η θεωρία που ανέπτυξε ο C. Alderfer κατηγοριοποιεί σε τρία (3) επίπεδα τις ανάγκες ενός ανθρώπου, όπως π.χ. εκείνο της ύπαρξης (Existence) με επιμέρους ανάγκες την εξασφάλιση τροφής, την ασφάλεια και την επικοινωνία, το επίπεδο της σχέσης (Relatedness) κατά την οποία εκδηλώνεται η κοινωνική συναναστροφή με συνανθρώπους τους, καθώς επίσης το επίπεδο της ανάπτυξης (Growth) σύμφωνα με το οποίο ένα άτομο δομεί την επαγγελματική πορεία μέσω

της ανάπτυξης των δεξιοτήτων του (Kaur, 2013). Το γεγονός που θα πρέπει να αποτυπώσουμε της συγκεκριμένης θεωρίας με εκείνη του Maslow, είναι ότι παρόλο που και οι δύο θεωρίες αναδεικνύουν το ωφέλιμο της κάλυψης των συγκεκριμένων αναγκών για την πρόοδο ενός ατόμου, η συγκεκριμένη μπορεί να ακολουθήσει και αντίστροφη πορεία σε σχέση με την πυραμιδοειδή ανάπτυξη από τον Maslow (Egbuta και Omojola, 2002).

iii. Η επίκτητη φύση των αναγκών κατά τον McClelland

Στην περίπτωση αυτή αναδεικνύεται ο συσχετισμός μεταξύ στοχοθεσίας και εργασιακού αποτελέσματος. Βάσει λοιπόν της θεωρίας από τον McClelland, οι ανάγκες που εντοπίζονται σε ένα χώρο εργασίας στοιχειοθετούνται ως εξής:

- 1.1. *Κατάκτησης στόχων.* Το άτομο επιδιώκει την εκπλήρωση εργασιακών στόχων, καθώς μέσω αυτών κερδίζει την αναγνώριση των προσπαθειών που καταβάλλει καθημερινά τόσο από τους συναδέλφους όσο και από την διοίκηση του οργανισμού.
- 1.2. *Κατάκτησης εξουσίας.* Ο εργαζόμενος προσπαθεί να αναρριχηθεί στην ιεραρχία μιας δουλειάς, να αποκτήσει μια θέση δομής και με σκοπό την άσκηση επιρροής ή και ελέγχου σε ένα υφιστάμενο προσωπικό.
- 1.3. *Ανάπτυξη διανθρώπινων σχέσεων.* Επιπλέον στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος επιδιώκει την καλλιέργεια εργασιακών σχέσεων, καθώς μέσα από αυτές το άτομο αισθάνεται ότι αποτελεί μέλος μιας ευρύτερης εργασιακής ομάδας (Κουτούζης, 1999).

iv. Θεωρία X και Y από τον Douglas McGregor

Το κυρίαρχο στοιχείο που αποτυπώνεται στη θεωρία X κατά τον McGregor είναι η στείρα αναπαραγωγή στερεοτύπων στο εργασιακό περιβάλλον. Επίσης σε συμπεριφορικό επίπεδο εμφανίζεται η αποφυγή ανάληψης ευθύνης, γεγονός που μοιραία οδηγεί τον διαρκή έλεγχο εκ' μέρους της διοικήσεως όλων των υπαλλήλων και με σκοπό την ορθή εναρμόνισή τους σε μία συνεχόμενη παραγωγικότητα (Kopelman, Protzas, και Falk, 2010).

Αντιθέτως, στην περίπτωση της Y θεωρίας γίνεται λόγος για μία εκ' διαμέτρου αντίθετη εργασιακή συμπεριφορά. Με άλλα λόγια οι υπάλληλοι ζητούν να παίρνουν πρωτοβουλίες και τις αντίστοιχες με αυτές ευθύνες, λειτουργούν προσανατολισμένοι στους στόχους της επιχείρησης που έχουν τεθεί, ενώ ταυτόχρονα ενθαρρύνονται για την δημιουργικότητά τους (Aithal και Kumar, 2016). Το άμεσο αποτέλεσμα στην περίπτωση αυτή είναι να βρισκόμαστε πιο κοντά σε αυτό που θέλουμε ως επιχείρηση να πετύχουμε, καθώς εξασφαλίζεται το περιβάλλον όπου αξιοποιείται βέλτιστα η δυναμική που φέρει ο κάθε εργαζόμενος.

ν. Θεωρία του Herzberg

Σε περίπτωση όπου διαπιστώνεται δυσλειτουργία ή απουσία ορισμένων από τους προαναφερόμενους παράγοντες ικανοποίησης, αυτό αποτελεί ικανό αίτιο πρόκλησης τυχόν δυσαρέσκειας των εργαζομένων. Σύμφωνα με τον F. Herzberg η λειτουργία των κινήτρων ή των παραγόντων υποκίνησης έχουν θετικό αντίκτυπο στο αίσθημα ικανοποίησης των εργαζομένων. Σημαντικό όμως να επισημανθεί ότι υφίσταται και η λειτουργία των αντικινήτρων, σημεία τα οποία απεικονίζονται σύμφωνα με τον συγκεκριμένο θεωρητικό ως εξής:

Πίνακας 2 Κίνητρα και Αντικίνητρα στη θεωρία του F. Herzberg (Montana & Charnov , 1993, p. 303)

<i>KINHTPA</i>	<i>ANTI-KINHTPA</i>
Επίτευξη κάποιου στόχου	Η διοίκηση και η πολιτική του Εκπαιδευτικού Οργανισμού
Αναγνώριση της προσπάθειας	Η επίβλεψη
Εξέλιξη στην εργασία	Οι συνθήκες εργασίας
Το ίδιο το αντικείμενο της εργασίας	Οι διαπροσωπικές σχέσεις στον Οργανισμό
Υπευθυνότητα	Ο μισθός-Η αμοιβή
Δυνατότητα Προσωπικής Ανάπτυξης	Το κύρος -Η προσωπική ζωή και η Ασφάλεια της εργασίας

Όπως διαπιστώνουμε από την παραπάνω απεικόνιση και προκειμένου μία εκπαιδευτική ηγεσία να επιτύχει ένα υψηλό δείκτη ικανοποίησης των εργαζομένων που απασχολεί και ταυτόχρονα να μειώσει την αρνητική επίδραση των αντικινήτρων σε αυτούς, αναπτύσσει ή τουλάχιστον οφείλει να εξασφαλίσει ένα σημαντικό ενδιαφέρον στον τομέα των εξωτερικών παραγόντων. Αναπτύσσοντας το συγκεκριμένο στοχασμό οδηγούμαστε στο συμπέρασμα σημαντικός αναφαίνεται ο τρόπος με τον οποίο ένας εργαζόμενος διαχειρίζεται και αξιοποιείται από τον προϊστάμενο διευθυντή του. Προκειμένου να αναπτυχθεί όσον το δυνατόν η εργασιακή του προσωπικότητα, διαπιστώνουμε ότι αφενός είναι σημαντικά τα εξωγενή κίνητρα, όπως μισθός, ασφάλεια και υγιεινή στο χώρο εργασίας, δυνατότητες επαγγελματικής ανέλιξης, συνεχής εκπαίδευση και σχετική επιμόρφωση αναφορικά με το διδακτικό του αντικείμενο, κ.α., αφετέρου όμως εξίσου σημαντικό αναδεικνύεται και το εργασιακό κλίμα μέσα στο οποίο καλείται να συνεργαστεί και να αποδώσει εργασιακά ο συγκεκριμένος εκπαιδευτικός ως εργαζόμενος.

➤ **Μηχανιστικές θεωρίες ή Θεωρίες διεργασίας (process theories)**

i. Θεωρία της Ισότητας από τον John Stacey Adams

Σημαντικό ρόλο στην περίπτωση αυτή σημαντικό ρόλο επιτελούν συγκεκριμένοι τομείς μιας εργασίας, δηλ. το ύψος της αμοιβής, το αίσθημα κοινών δικαιωμάτων στο περιβάλλον της εργασίας διότι οι υποχρεώσεις μπορεί να ποικίλουν ανάλογα με το πεδίο ευθύνης του κάθε εργαζομένου, καθώς επίσης ιδιαίτερα το αίσθημα της ισότιμης αντιμετώπισης των εργαζομένων από πλευράς διοίκησης απέναντι σε όλους του εργαζομένους και σε σχέση με το αν αμείβονται όλοι ανάλογα με το πόσο εργάζονται. Επίσης με τον ίδιο θεωρητικό το ισότιμο της μεταχείρισης και ο δίκαιος καταμερισμός υποχρεώσεων και δικαιωμάτων μεταξύ των εργαζομένων, συνθέτουν ως βασικά συστατικά το αίσθημα ικανοποίησης ενός εργαζομένου. (Adams, 1965)

ii. Η Θεωρία των Porter & Lawler (1968)

Στο εξελικτικό μοντέλο αυτό σε σχέση με εκείνο του Vroom (Vroom, 1995) η επαγγελματική ικανοποίηση εκτός του ότι συνδέεται στενά με την προσπάθεια που έχει αρχικώς καταβληθεί, θεωρείται επιπλέον και ως ένα βασικό στοιχείο που τη χαρακτηρίζει. Επιπρόσθετα στην περίπτωση αυτή εμφανής είναι ο ρόλος των ικανοτήτων που συγκεντρώνει ο εργαζόμενος και η αμοιβή που αποκομίζει ο συγκεκριμένος από την επιτέλεση των καθηκόντων του, και η οποία χωρίζεται τόσο σε εσωγενείς (αναγνώριση) όσο όμως και σε εξωγενείς αμοιβές (χρηματική αμοιβή). Σε περίπτωση όπου ο ίδιος θεωρήσει ως δίκαιη την ανταμοιβή του, τότε και σε αντίστοιχο βαθμό επηρεάζεται και το προσωπικό του αίσθημα ικανοποίησης (Porter και Lawler , 1982).

iii. Η Θεωρία Στοχοθέτησης κατά τον Locke (1968)

Σύμφωνα με τον συγκεκριμένο θεωρητικό και στην περίπτωση αυτή γίνεται λόγος τόσο για την ανάγκη ύπαρξης επαγγελματικών στόχων στην εργασία του καθενός όσο ιδιαίτερα και για συγκεκριμένα χαρακτηριστικά που πρέπει οι ίδιοι να φέρουν. Πιο συγκεκριμένα και προκειμένου οι στόχοι να επιδρούν θετικά στην ικανοποίηση ενός εργαζομένου, επωφελείς θα ήταν σε περίπτωση όπου είναι : α) μετρήσιμοι, β) με σαφήνεια και καθόλου αοριστία, γ) επί ρεαλιστικών επιδιώξεων και δ) χρονικά προσδιορισμένοι. Το βέλτιστο σύμφωνα με το (Locke, 1976) θα ήταν η κάθε ενέργεια να αποσκοπεί προς την επίτευξη ενός προκαθορισμένου

στόχου. Σε κάθε περίπτωση η επίτευξη ενός ανωτέρου επιπέδου στόχων προαπαιτεί και την αντίστοιχη απαιτούμενη εκπαίδευση των εργαζομένων, προκειμένου οι ίδιοι αφενός να αναπτύσσουν νέες δεξιότητες, ενώ αφετέρου να είναι σε θέση να καλλιεργούν μία υψηλότερη σε σχέση με πριν αυτοπεποίθηση .

V. Η Θεωρία των χαρακτηριστικών από τους Hackman & Oldham (1976)

Υπό την οπτική της παρακίνησης η συγκεκριμένη θεωρία που έχει αναπτυχθεί σημειώνει ένα ξεχωριστό ενδιαφέρον. Σύμφωνα με τους Hackman και Oldham προαπαιτείται η ύπαρξη τριών (3) συνθηκών για να είναι εφικτά και με θετικό πρόσημο τα παράγωγα μιας εργασίας: α) να νοηματοδοτεί το ίδιο το άτομο την εργασία του και να αποδίδει αξία σε αυτήν, β) να θεωρεί τον εαυτό του προσωπικά υπεύθυνο για τα όποια εργασιακά καθήκοντα τα όποια έχει φέρει εις πέρας, και γ) μέσω της ανατροφοδότησης των αποτελεσμάτων να γνωρίζει πόσο αποτελεσματικά έχει εργαστεί (Hackman και Oldham, *Motivation through The design of work: Test of a theory*, 1976). Οι εν λόγω συνθήκες θεωρούνται επιπλέον και ως παράγωγο ορισμένων χαρακτηριστικών τα οποία και κατέχουν κεντρική θέση σε μία εργασία και αποτυπώνονται ως εξής: Το πρώτο (1⁰) αναφέρεται στην αναγκαιότητα ύπαρξης ποικίλων δεξιοτήτων και απαιτούμενων για την επίτευξη ενός έργου, το δεύτερο (2⁰) που απευθύνεται στον προσδιορισμό της συνολικής ταυτότητας του προς εκπλήρωση έργου, το τρίτο (3⁰) αναδεικνύει το βαθμό σημασίας του έργου καθώς και των επιπτώσεων αυτού στην εργασιακή ζωή των υπολοίπων, το τέταρτο (4⁰) χαρακτηρίζει το βαθμό ελευθερίας που διέπει έναν εργαζόμενο στο να παίρνει πρωτοβουλίες και να υιοθετεί καινοτόμες πρακτικές, και το πέμπτο (5⁰) το συναντάμε ως ανατροφοδότηση που λαμβάνει το άτομο από την ίδια την εργασία του, σημείο σημαντικό καθώς και πρόσφορο για γόνιμο προβληματισμό.

Β' Μέρος – ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Περίληψη

Ι.Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

Ο σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στα επαγγελματικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών σε Σχολικές Μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της Κεντρικής Μακεδονίας και στο επίπεδο ικανοποίησής τους, σύμφωνα με τις αντιλήψεις τους, από τους ενδογενείς και εξωγενείς παράγοντες της εργασίας τους.

Το κυρίαρχο ερευνητικό ερώτημα που τίθεται σε ισχύ με βάση τον σκοπό και τους επιμέρους στόχους της συγκεκριμένης έρευνας θα είναι, εάν: Υπάρχει επίδραση των επαγγελματικών χαρακτηριστικών (κλάδος, συνολικά έτη υπηρεσίας, σχέση εργασίας και επίπεδο σπουδών) εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας στην εργασιακή τους ικανοποίηση.

Ως επιμέρους ερευνητικές υποθέσεις θεωρούνται οι εξής:

- i. Ερευν. Υπόθ. 1 (EY1), αναμένεται ότι ο κλάδος των εκπαιδευτικών τους δείγματος σχετίζεται με τις αντιλήψεις τους για την εργασιακή τους ικανοποίηση
- ii. Ερευν. Υπόθ. 2 (EY2), αναμένεται ότι τα συνολικά έτη υπηρεσίας των εκπαιδευτικών του δείγματος σχετίζονται με τις αντιλήψεις τους για την εργασιακή τους ικανοποίηση
- iii. Ερευν. Υπόθ. 3 (EY3), αναμένεται ότι η σχέση εργασίας των εκπαιδευτικών του δείγματος σχετίζεται με τις αντιλήψεις τους για την εργασιακή τους ικανοποίηση
- iv. Ερευν. Υπόθ. 4 (EY4), αναμένεται ότι το επίπεδο σπουδών των εκπαιδευτικών του δείγματος σχετίζεται με τις αντιλήψεις τους για την εργασιακή τους ικανοποίηση

II.Πλαίσιο συλλογής δεδομένων

Για την επίτευξη του στόχου θα υλοποιηθεί ποσοτική έρευνα με συλλογή πρωτογενών δεδομένων με τη χρήση τυποποιημένων ερωτηματολογίων κλειστών ερωτήσεων και τα στοιχεία που θα συλλεχθούν θα αναλυθούν με στατιστικές μεθόδους. (Cohen και Manion, 1994 · Ζαφειρόπουλος, 2005).

III. Το δείγμα της έρευνας

Ο πληθυσμός στόχος είναι οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που υπηρετούν σε δημόσια Γυμνάσια και Λύκεια στην περιφέρεια της Κεντρικής Μακεδονίας. Οι διευθύνσεις δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που ανήκουν στην περιφέρεια είναι οχτώ¹, η διεύθυνση Ανατολικής Θεσσαλονίκης, η διεύθυνση Δυτικής Θεσσαλονίκης, η διεύθυνση Ημαθίας, η διεύθυνση Κιλκίς, η διεύθυνση Πιερίας, η διεύθυνση Σερρών και η διεύθυνση Χαλκιδικής. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής², τα σχολεία που ανήκουν στην περιφέρεια κατά το 2020/21 είναι 292 Γυμνάσια και 211 Λύκεια.

Από τον πληθυσμό του Διδακτικού Προσωπικού των δημοσίων Γυμνασίων και Λυκείων, η έρευνα θα εξαιρεθούν οι διευθυντές και υποδιευθυντές. Σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ³ το σύνολο των εκπαιδευτικών κατά την ακαδημαϊκή χρονιά 2020-2021 ήταν 6650 σε Γυμνάσια και 3394 σε Λύκεια.

Το δείγμα της έρευνας αποτελούν οι πρώτοι 153 εκπαιδευτικοί του συνολικού πληθυσμού και μέσω της μεθόδου της τυχαίας δειγματοληψίας. Στο δείγμα διανεμήθηκαν ερωτηματολόγια σε ηλεκτρονική μορφή (Google forms) αποστέλλοντας τα στους ίδιους τους εκπαιδευτικούς, αναρτώντας το ερωτηματολόγιο στο Πανελλήνιο Σχολικό Δίκτυο⁴ και σε ομάδες εκπαιδευτικών στα κοινωνικά δίκτυα (Creswell, 2012). Η συμμετοχή στην έρευνα γίνεται με πρωτοβουλία και βούληση του μέλους τους πληθυσμού και χωρίς να έχουν επιλεγεί επί αυτού και ανώνυμα.

Το τελικό ερωτηματολόγιο προέκυψε έπειτα από πιλοτική έρευνα που διεξήχθη σε 12 συναδέλφους εκπαιδευτικούς προκειμένου να επιβεβαιωθεί η κατανόηση των ερωτήσεων και να ελεγχθούν τυχόν παραλήψεις ή παρανοήσεις.

IV. Το ερευνητικό εργαλείο της έρευνας

Μελετήθηκαν αρκετά ερευνητικά εργαλεία για την εργασιακή ικανοποίηση που έχουν χρησιμοποιηθεί για έρευνα στην εκπαίδευση στην Ελλάδα ή τη Κύπρο, όπως το Employee Satisfaction Inventory (ESI) (Belias και Koustelios, 2014 · Koustelios και Bagiatis, 1997 · Koustelios A. , 2001 · Platsidou & Agaliotis, 2008), το Job Satisfaction Survey (JSS) (Saiti και

¹ <https://kmaked.pde.sch.gr/site/index.php/perifereia/epopteuomenoi-foreis/bthmies-dnseis>

² <https://www.statistics.gr/documents/20181/effd4eb8-1c0f-0451-8625-9b6c513a2bc4>

³ <https://www.statistics.gr/documents/20181/effd4eb8-1c0f-0451-8625-9b6c513a2bc4>

⁴ <https://www.sch.gr/erevna-paragontes-pou-syndiamorfonoun-tin-epangelmatiki-ikanopoiisi-ton-ekpaideftikon-se-monades-tis-defterovathmias-ekpaidefsis/>

Papadopoulos, «School teachers' job satisfaction and personal characteristics: A quantitative research study in Greece, 2015», Teachers Job Satisfaction (TJS) (Skaalvik και Skaalvik, 2011 · Glaveli · Vouzas, και Roumeliotou, 2022 · Zembylas & Papanastasiou, 2004 · Glaveli, Manolitzas, και Grigoroudis, 2024), το Job Descriptive Index (JDI) βασιζόμενο στη θεωρία των Smith, Kendal και Hulin του 1969 · Tasios και Giannouli, 2017), το Job Diagnostic Survey (JDS) (Hackman και Oldham, Development of the Job Diagnostic Survey, 1975) και το Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) (Weiss, Dawis, England, και Lofquist, 1964) .

Για την παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε το σταθμισμένο ερωτηματολόγιο JSS - Ερωτηματολόγιο Εργασιακής Ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey) του (Spector, 1985) και αποτελείται από 36 ερωτήσεις εξαβάθμιας κλίμακας Likert από τις οποίες οι τριάντα έξι (36) αφορούν τις εννέα διαστάσεις εργασιακής ικανοποίησης καθώς και έξι (6) δημογραφικές ερωτήσεις. Ο λόγος επιλογής του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου είναι διότι είναι ένα ερωτηματολόγιο που έχει σταθμιστεί και μεταφραστεί στην ελληνική γλώσσα και συγκροτεί ερευνητικό εργαλείο σε έρευνες σχετικές με την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. (Tsounis και Sarafis, 2018; Saiti & Papadopoulos, «School teachers' job satisfaction and personal characteristics: A quantitative research study in Greece», 2015).

Οι συμμετέχοντες καλούνται να απαντήσουν ηλεκτρονικά σε ερωτήσεις κλειστού τύπου κυρίως εξαβάθμιας κλίμακας Likert.

Συγκεκριμένα, το ερωτηματολόγιο συμπεριλαμβάνει σε κάθε μία διάσταση τέσσερις ερωτήσεις σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 3 Ερωτηματολόγιο Εργασιακής Ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey) του (Spector P. , 1985)

Διαστάσεις	Αριθμός	Ερώτηση
Αμοιβές – Pay	1	Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω
	10*	Οι αυξήσεις του μισθού είναι πολύ σπάνιες
	19*	Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου αισθάνομαι ότι δεν εκτιμάται η εργασία μου από τον οργανισμό
	28	Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται
Προαγωγή - Promotion	2*	Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία μου
	11	Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής
	20 33	Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται
Εποπτεία - Supervision	3	Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι πολύ ικανός/η στη δουλειά του/της.
	12*	Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου

	21*	Ο/η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του
	30	Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου
Πρόσθετες παροχές - Fringe Benefits	4*	Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πρόσθετες παροχές (ασφαλιστική κάλυψη, άδειες μετ' αποδοχών, συνταξιοδοτικές προοπτικές) που λαμβάνω, πέραν του μισθού
	13	Οι πρόσθετες παροχές- πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί
	22	Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο
	29*	Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει
Αναγνώριση - Contingent Rewards	5	Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που θα έπρεπε
	14*	Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται
	23*	Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για αυτούς που εργάζονται εδώ
	32*	Θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου δεν ανταμείβονται όπως θα 'πρεπε
Λειτουργία του οργανισμού - Operating Procedures	6*	Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούνται στον οργανισμό με δυσκολεύουν στο να κάνω τη δουλειά μου σωστά
	15	Οι προσπάθειές μου να κάνω καλά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία
	24*	Έχω περισσότερο φόρτο εργασίας απ' ότι θα έπρεπε
	31*	Έχω περισσότερη γραφειοκρατική δουλειά από ότι θα 'πρεπε
Συναδέλφους - Coworkers	7	Συμπαθώ τους ανθρώπους μαζί με τους οποίους δουλεύω
	16*	Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου
	25	Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου
	34*	Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά
Φύση της εργασίας - Nature of Work	8*	Κάποιες φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα
	17	Μου αρέσουν τα πράγματα που κάνω στη δουλειά μου
	27	Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω
	35	Η εργασία μου είναι ευχάριστη
Επικοινωνία - Communication	9	Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή
	18*	Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι
	26*	Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι συμβαίνει στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι
	36*	Τα εργασιακά καθήκοντα ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως.

Οι 19 ερωτήσεις με τον αστερίσκο είναι οι αρνητικά διατυπωμένες ερωτήσεις και η βαθμολογία τους θα πρέπει να αντιστραφεί για τον υπολογισμό του μεγέθους ικανοποίησης⁵.

⁵ <https://paulspector.com/assessment-files/jss/jss-scoring.docx>

Η βαθμολογία για κάθε μία από τις εννέα πτυχές της εργασίας κυμαίνεται από 4–24 (όπου 4–12 υποδηλώνει δυσαρέσκεια, 12–16 είναι ουδέτερη ικανοποίηση, 16–24 ικανοποίηση).

Η βαθμολογία για τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση από το άθροισμα των διαστάσεων κυμαίνεται από 36–216 (όπου 36–108 υποδηλώνει δυσαρέσκεια, 108–144 ουδέτερη ικανοποίηση, 144–216 ικανοποίηση)⁶. Η κλίμακα έχει προσαρμοστεί στον ελληνικό πληθυσμό και η εγκυρότητα και η αξιοπιστία της κυμαίνονται σε ικανοποιητικά επίπεδα.

Στην εισαγωγή του ερωτηματολογίου δίνονται κατευθυντήριες γραμμές για την ορθή συμπλήρωση τους.

Το ερωτηματολόγιο χωρίζεται σε 2 θεματικές ενότητες:

Στη πρώτη ενότητα περιλαμβάνονται τριανταέξι ερωτήσεις διαβαθμισμένες με εξαβάθμια κλίμακα Likert όπου μπορούν οι συμμετέχοντες να επιλέξουν μεταξύ του (1 = Διαφωνώ απόλυτα, 2 = Διαφωνώ αρκετά, 3 = Διαφωνώ ελάχιστα, 4 = Συμφωνώ ελάχιστα, 5 = Συμφωνώ αρκετά, 6 = Συμφωνώ απόλυτα).

Στη δεύτερη ενότητα περιλαμβάνονται έξι δημογραφικού τύπου ρωτήσεις, με στόχο την συσχέτιση των δημογραφικών στοιχείων με την εργασιακή ικανοποίηση.

V.Ερευνητική διαδικασία

Σύμφωνα με τον (Creswell, 2012, pp. 157-169) εξ αρχής είχε οριστεί να μη μπορεί να γίνει αποδεκτό ένα ερωτηματολόγιο όταν αυτό δεν είναι ολοκληρωμένο και απαντημένες όλες του οι ερωτήσεις.

Με τη συγκέντρωση των απαντήσεων των ερωτηματολογίων, τα δεδομένα μεταφέρθηκαν στο στατιστικό πρόγραμμα IBM SPSS 30 ώστε να γίνει η στατιστική ανάλυση των δεδομένων. Η στατιστική ανάλυση των δεδομένων θα γίνει στα πλαίσια της περιγραφικής και επαγωγικής στατιστικής (Χαλικιάς, 2017, σσ. 49-76 · Φωλίνας και Διαμαντόπουλος, 2018).

VI.Εγκυρότητα και αξιοπιστία της έρευνας

Για τον έλεγχο αξιοπιστίας της κλίμακας Likert του ερωτηματολογίου, υπολογίστηκε ο δείκτης Cronbach's alpha στο SPSS, όπου όταν οι τιμές του α είναι μεγαλύτερες από 0,7

⁶ <https://paulspector.com/assessment-files/jss/jss-interpretation.docx>

θεωρούνται ικανοποιητικές (Spector, 1992; Nunnally, 1978, p. 245). Στο παρόν ερωτηματολόγιο υπολογίστηκε ο δείκτης για το σύνολο του ερωτηματολογίου με τιμή (0,828) όπως φαίνονται στον παρακάτω πίνακα και στο παράρτημα II.

Πίνακας 4 Έλεγχος αξιοπιστίας Cronbach's alpha για όλο το ερωτηματολόγιο

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,828	42

Για την εγκυρότητα του δείγματος, θα υλοποιήσουμε Kaiser-Meyer-Olkin και Bartlett test, όπου η επάρκεια δείγματος θα πρέπει να εμφανίζει τιμή μεγαλύτερη του 0,70. Στο δείγμα μας τόσο το KMO (0,758) όσο και το sig. value (<,001) στο Bartlett test είναι στατιστικά σημαντικό σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα και τους πίνακες του παραρτήματος II και άρα υποδηλώνουν ότι το δείγμα μας είναι έγκυρο.

Πίνακας 5 Έγκυρότητα δείγματος KMO & Bartlett's test για όλο το ερωτηματολόγιο

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,758
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3823.031
	df	861
	Sig.	<,001

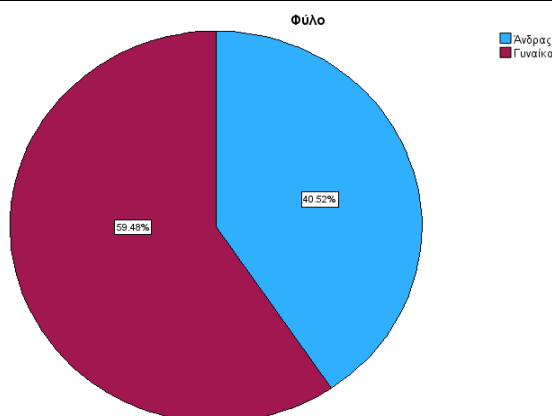
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Ι.Δημογραφικά στοιχεία

Στην έρευνα συμμετείχαν 153 εκπαιδευτικοί Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Στον πίνακα παρακάτω καθώς και στο κυκλικό διάγραμμα παρουσιάζεται το φύλο των συμμετεχόντων. Η πλειοψηφία των ερωτηματολογίων έχει απαντηθεί από 91 γυναίκες σε ποσοστό 59,5% έναντι του 40,5% των 62 αντρών.

Πίνακας 6 Φύλο συμμετεχόντων

		Φύλο			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ανδρας	62	40,5	40,5	40,5
	Γυναίκα	91	59,5	59,5	100,0
Total		153	100,0	100,0	

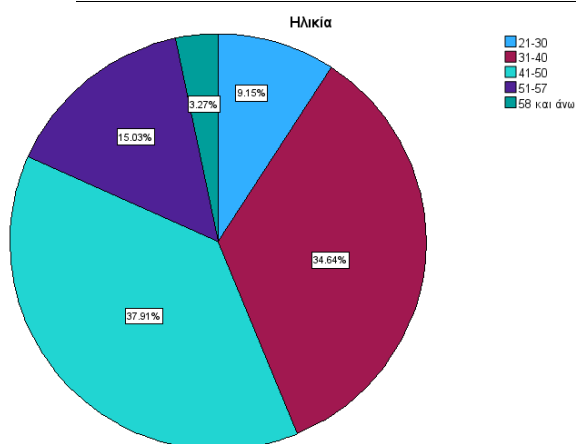


Εικόνα 3 Φύλο συμμετεχόντων

Το ηλικιακό εύρος των συμμετεχόντων παρουσιάζεται στο παρακάτω πίνακα και διαγραμματικά στο παρακάτω κυκλικό διάγραμμα. Παρατηρούμε ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες προέρχονται από την ηλικιακή ομάδα 41 – 50 ετών με 37,90%, ακολουθεί η ομάδα 31-40 ετών με 34,6%, η ηλικιακή ομάδα 51-57 ετών με 15,00%, η ομάδα 21-30 ετών με 9,2% και η ομάδα άνω των 58 ετών με 3,3%.

Πίνακας 7 Ηλικιακό εύρος συμμετεχόντων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	14	9,2	9,2	9,2
	31-40	53	34,6	34,6	43,8
	41-50	58	37,9	37,9	81,7
	51-57	23	15,0	15,0	96,7
	58 και άνω	5	3,3	3,3	100,0
Total		153	100,0	100,0	

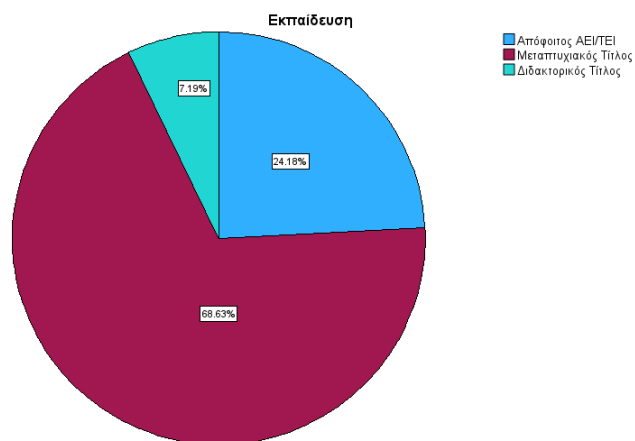


Εικόνα 4 Ηλικιακό εύρος συμμετεχόντων

Οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν για την ακαδημαϊκή τους εκπαίδευση, τα αποτελέσματα τους φαίνονται στο παρακάτω πίνακα και το κυκλικό διάγραμμα. Διαπιστώνουμε ότι οι περισσότεροι κατέχουν Μεταπτυχιακό τίτλο με 68,6 %, ακολουθούν οι απόφοιτοι των ΑΕΙ/ΤΕΙ με 24,2%, και οι εκπαιδευτικοί με διδακτορικό τίτλο 7,2%.

Πίνακας 8 Ακαδημαϊκή εκπαίδευση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	37	24,2	24,2	24,2
	Μεταπτυχιακός Τίτλος	105	68,6	68,6	92,8
	Διδακτορικός Τίτλος	11	7,2	7,2	100,0
Total		153	100,0	100,0	



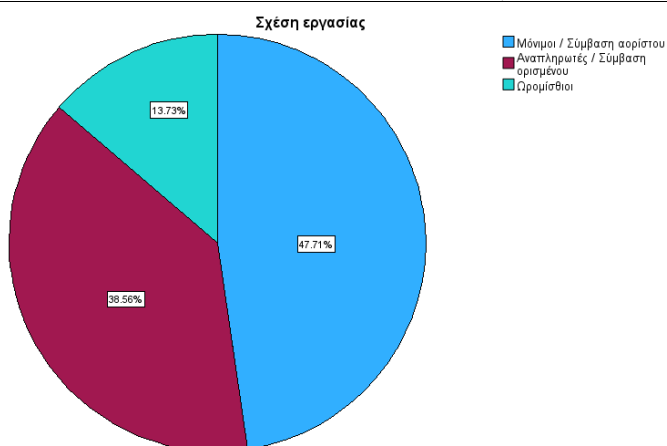
Εικόνα 5 Ακαδημαϊκή εκπαίδευση

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες στην έρευνα είναι μόνιμοι εκπαιδευτικοί με 47,7% όπως παρουσιάζεται στον παρακάτω πίνακα και το κυκλικό διάγραμμα, ακολουθούν οι αναπληρωτές / Σύμβαση ορισμένου 38,6% και οι Ωρομίσθιοι με 13,7%.

Πίνακας 9 Σχέση εργασίας

Σχέση εργασίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μόνιμοι / Σύμβαση αορίστου	73	47,7	47,7	47,7
	Αναπληρωτές / Σύμβαση ορισμένου	59	38,6	38,6	86,3
	Ωρομίσθιοι	21	13,7	13,7	100,0
Total		153	100,0	100,0	

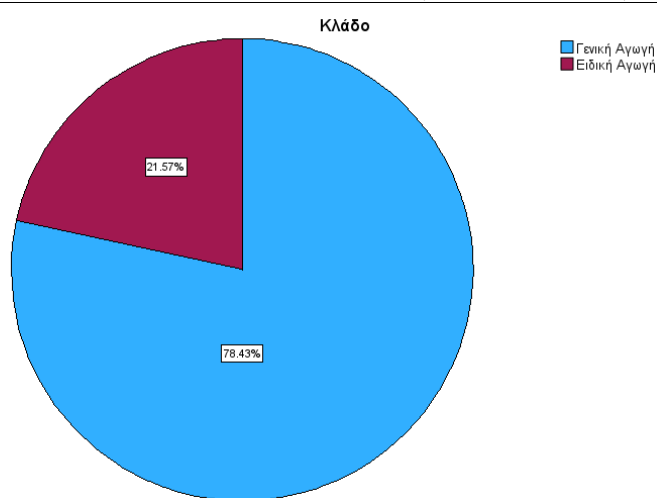


Εικόνα 6 Σχέση εργασίας

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες στην έρευνα προέρχονται από τον κλάδο της Γενικής Αγωγής με ποσοστό 78,4% ενώ της Ειδικής Αγωγής με ποσοστό 21,6%.

Πίνακας 10 Κλάδος

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Γενική Αγωγή	120	78,4	78,4	78,4
	Ειδική Αγωγή	33	21,6	21,6	100,0
Total		153	100,0	100,0	

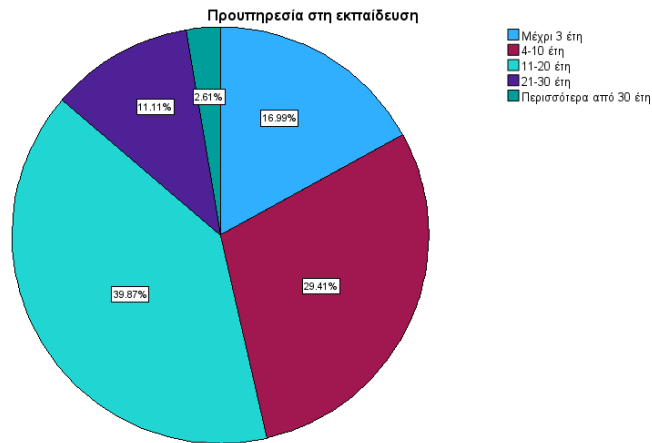


Εικόνα 7 Κλάδος

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες στην έρευνα έχουν 11-20 χρόνια προϋπηρεσίας και στην εκπαίδευση (39,9%), ενώ ακολουθούν εκπαιδευτικοί με 4-10 χρόνια (29,4%), μέχρι 3 χρόνια (17,0%), 21-30 (11,1%), περισσότερα από 30 έτη (2,6%) όπως παρουσιάζεται στο παρακάτω πίνακα και το κυκλικό διάγραμμα.

Πίνακας 11 Προϋπηρεσία στην εκπαίδευση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μέχρι 3 έτη	26	17,0	17,0	17,0
	4-10 έτη	45	29,4	29,4	46,4
	11-20 έτη	61	39,9	39,9	86,3
	21-30 έτη	17	11,1	11,1	97,4
	Περισσότερα από 30 έτη	4	2,6	2,6	100,0
Total		153	100,0	100,0	



Εικόνα 8 Προϋπηρεσία στην εκπαίδευση

5.3.2. Ενότητα Β –Ερωτηματολόγιο με εξαβάθμια κλίμακα Likert

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται τα βασικά περιγραφικά στοιχεία των απαντήσεων των συμμετεχόντων. Παρατηρούμε ότι κατά μέσο όρο οι περισσότερες απαντήσεις δίνουν μία κατά μέσο όρο συμφωνία με τους μέσους όρους να κυμαίνονται πάνω από το 3, εκτός από τις υποκατηγορίες αμοιβές, πρόσθετες παροχές και λειτουργία του οργανισμού.

Πίνακας 12 Συνολικά Περιγραφικά στοιχεία

Total Descriptive Statistics					
	N Statistic	Mean Statistic	Mean Std. error	Std. Deviation Statistic	Sum of Satisfaction Score of questions
Αμοιβές – Pay	153	2,80	0,10	1,30	11,23
Προαγωγή - Promotion	153	3,01	0,09	1,16	12,05
Εποπτεία - Supervision	153	3,99	0,10	1,20	15,94
Πρόσθετες παροχές - Fringe Benefits	153	2,87	0,10	1,24	11,47
Αναγνώριση - Contigent Rewards	153	3,24	0,10	1,28	12,95
Λειτουργία του οργανισμού - Operating Procedures	153	2,94	0,11	1,34	11,74
Συνάδελφοι- Coworkers	153	4,18	0,10	1,23	16,70
Φύση της εργασίας -Nature of Work	153	4,10	0,11	1,31	16,38
Επικοινωνία -Communication	153	3,68	0,10	1,26	14,73
Σύνολο Ικανοποίησης					123,19

Σύμφωνα με την παραπάνω συνολική βαθμολογία εργασιακής ικανοποίησης (108-144) διαπιστώνεται ότι κυμαίνεται στην περιοχή της ουδετερότητας. Οι διαστάσεις Αμοιβές, Πρόσθετες παροχές, Λειτουργία του οργανισμού υποδηλώνουν δυσαρέσκεια, οι διαστάσεις Προαγωγή, Εποπτεία, Αναγνώριση, Επικοινωνία είναι ουδέτερες, ενώ οι διαστάσεις Συνάδερφοι και Φύση της εργασίας υποδηλώνουν ικανοποίηση. (4–12 δυσαρέσκεια, 12–16 είναι ουδέτερες, 16–24 ικανοποίηση).

Στους παρακάτω πίνακες, εμφανίζονται τα αναλυτικά περιγραφικά στοιχεία ανά ερώτηση με βάση τις υποκατηγορίες καθώς και τα ποσοστά συμφωνίας.

Αμοιβές

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται τα βασικά περιγραφικά στοιχεία των απαντήσεων των συμμετεχόντων σχετικά με την υποκατηγορία Αμοιβές. Το μεγαλύτερο μέσο όρο συγκεντρώνει η ερώτηση 19, με 2,95. Η βαθμολογία για το άθροισμα των μέσων όρων των βαθμολογιών των 4 ερωτήσεων είναι 11,23 (όπου 4–12 υποδηλώνει δυσαρέσκεια).

Πίνακας 13 Περιγραφικά στοιχεία - Αμοιβές

Descriptive Statistics Αμοιβές – Pay					
	N	Sum	Mean	Std. Deviation	
	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
1.Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω.	153	436	2,85	,113	1,394
10.Οι αυξήσεις του μισθού είναι πολύ λίγες και σπάνιες.*	153	425	2,78	,101	1,247
19.Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου, αισθάνομαι ότι ο οργανισμός στον οποίο δουλεύω δεν με εκτιμά.*	153	452	2,95	,105	1,305
28.Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται	153	405	2,65	,103	1,269
Valid N (listwise)	153	Sum	11,23		

Επίσης βάση των συχνοτήτων του παρακάτω συγκεντρωτικού πίνακα και των ραβδογραμμάτων στο παράρτημα II διαπιστώνεται ότι στις 4 ερωτήσεις της υποκατηγορίας έχουμε τα παρακάτω ποσοστά:

- 1. Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω – το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το διαφωνώ αρκετά με 30,7%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο χαμηλών κλιμάκων (διαφωνώ απόλυτα και διαφωνώ αρκετά) φτάνει το 47%.
- 10. Οι αυξήσεις του μισθού είναι πολύ σπάνιες* - το μεγαλύτερο ποσοστό είναι συμφωνώ ελάχιστα με 31,4%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 45,80%, και το άθροισμα των ποσοστών των δύο υψηλών κλιμάκων (συμφωνώ αρκετά και συμφωνώ απόλυτα) φτάνει το 43,10%.
- 19. Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου αισθάνομαι ότι δεν εκτιμάται η εργασία μου από τον οργανισμό* - το μεγαλύτερο ποσοστό είναι συμφωνώ αρκετά με 32,0%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 41,90% και το άθροισμα των ποσοστών των δύο υψηλών κλιμάκων (συμφωνώ αρκετά και συμφωνώ απόλυτα) φτάνει το 42,50%.
- 28. Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται - το μεγαλύτερο ποσοστό είναι διαφωνώ αρκετά με 30,70%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο χαμηλών κλιμάκων (διαφωνώ απόλυτα και διαφωνώ αρκετά) φτάνει το 51,00%, και το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 40,50%.

Πίνακας 14 Συγκεντρωτικά ποσοστά - Αμοιβές

Αμοιβές - Pay	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
1.Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω	16,3%	30,7%	47,0%	25,5%	11,1%	36,60%	11,8%	4,6%	16,40%
10.Οι αυξήσεις του μισθού είναι πολύ σπάνιες*	1,3%	9,8%	11,10%	14,4%	31,4%	45,80%	26,1%	17,0%	43,10%
19.Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου αισθάνομαι ότι δεν εκτιμάται η εργασία μου από τον οργανισμό*	3,9%	11,8%	15,70%	13,1%	28,8%	41,90%	32,0%	10,5%	42,50%
28.Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται	20,3%	30,7%	51,00%	23,5%	17,0%	40,50%	6,5%	2,0%	8,50%

Προαγωγή

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται τα βασικά περιγραφικά στοιχεία των απαντήσεων των συμμετεχόντων σχετικά με την υποκατηγορία Προαγωγή. Το μεγαλύτερο μέσο όρο συγκεντρώνει η ερώτηση 11, με 3,22. Η βαθμολογία για το άθροισμα των μέσων

όρων των βαθμολογιών των 4 ερωτήσεων είναι 12,05 (όπου 4–12 υποδηλώνει δυσαρέσκεια, ενώ οι τιμές 12–16 είναι ουδέτερες).

Πίνακας 15 Περιγραφικά στοιχεία - Προαγωγή

Descriptive Statistics Προαγωγή - Promotion					
	N	Sum	Mean	Std. Deviation	
Statisti	c	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
2.Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία μου*	153	446	2,92	,095	1,170
11.Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής	153	493	3,22	,097	1,199
20.Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές	153	447	2,92	,093	1,144
33.Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται	153	458	2,99	,093	1,144
Valid N (listwise)	153	Sum	12,05		

Επίσης βάση των συχνοτήτων του παρακάτω συγκεντρωτικού πίνακα και των ραβδογραμμάτων στο παράρτημα II διαπιστώνεται ότι στις 4 ερωτήσεις της υποκατηγορίας έχουμε τα παρακάτω ποσοστά:

- 2.Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες προαγωγής στη δουλειά μου*– το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το συμφωνώ ελάχιστα με 35,9%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 52,20%.
- 11.Αυτοί που εργάζονται σωστά έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής– το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το διαφωνώ ελάχιστα με 27,5%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 54,30%
- 20. Το προσωπικό του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι, προάγεται τόσο γρήγορα όσο γίνεται και αλλού – το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το διαφωνώ αρκετά με 37,3%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 47,70% και το άθροισμα των ποσοστών των δύο χαμηλών κλιμάκων (διαφωνώ απόλυτα και διαφωνώ αρκετά) φτάνει το 42,5%.
- 33.Είμαι ικανοποιημένος/η από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται – το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το διαφωνώ αρκετά με 32,7%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών

των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 51,70% και το άθροισμα των ποσοστών των δύο χαμηλών κλιμάκων (διαφωνώ απόλυτα και διαφωνώ αρκετά) φτάνει το 38,6%.

Πίνακας 16 Συγκεντρωτικά ποσοστά - Προαγωγή

Προαγωγή - Promotion	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
2.Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες προαγωγής στη δουλειά μου*	2,0%	8,5%	10,50%	16,3%	35,9%	52,20%	26,8%	10,5%	37,30%
11.Αυτοί που εργάζονται σωστά έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής	5,2%	26,1%	31,30%	27,5%	26,8%	54,30%	11,1%	3,3%	14,40%
20. Το προσωπικό του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι, προάγεται τόσο γρήγορα όσο γίνεται και αλλού	5,2%	37,3%	42,50%	30,7%	17,0%	47,70%	6,5%	3,3%	9,80%
33. Είμαι ικανοποιημένος/η από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται	5,9%	32,7%	38,60%	30,1%	21,6%	51,70%	7,2%	2,6%	9,80%

Εποπτεία

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται τα βασικά περιγραφικά στοιχεία των απαντήσεων των συμμετεχόντων σχετικά με την υποκατηγορία Εποπτεία. Το μεγαλύτερο μέσο όρο συγκεντρώνει η αντίστροφη ερώτηση 12, με 4,39. Η βαθμολογία για το άθροισμα των μέσων όρων των βαθμολογιών των 4 ερωτήσεων είναι 15,94 (όπου 4–12 υποδηλώνει δυσαρέσκεια, ενώ οι τιμές 12–16 είναι ουδέτερες).

Πίνακας 17 Περιγραφικά στοιχεία - Εποπτεία

Descriptive Statistics Εποπτεία - Supervision						
	N	Sum	Mean	Std. Deviation		
	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	
3.Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι πολύ ικανός/η στη δουλειά του/της.	153	570	3,73	,093	1,154	
12.Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου*	153	672	4,39	,096	1,188	
21.Ο/η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του*	153	572	3,74	,100	1,234	
30.Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου	153	624	4,08	,099	1,222	
Valid N (listwise)	153	Sum	15,94			

Επίσης βάση των συχνοτήτων του παρακάτω συγκεντρωτικού πίνακα και των ραβδογραμμάτων στο παράρτημα ΙΙ διαπιστώνεται ότι στις 4 ερωτήσεις της υποκατηγορίας έχουμε τα παρακάτω ποσοστά:

- 3. Ο/Η προϊστάμενός μου είναι πολύ ικανός/ή στη δουλειά του/της – το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το συμφωνώ ελάχιστα με 32,7%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 56,90%.
- 12.Ο/Η προϊστάμενός/ή μου είναι άδικος/η μαζί μου* – το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το διαφωνώ αρκετά με 31,4%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο χαμηλών κλιμάκων (διαφωνώ απόλυτα και διαφωνώ αρκετά) φτάνει το 50,40% και το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 43,20%.
- 21. Ο/Η προϊστάμενός/ή μου ενδιαφέρεται ελάχιστα για τα συναισθήματα των υφισταμένων του/της* – το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το διαφωνώ ελάχιστα με 28,1%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 54,90%.
- 30. Συμπαθώ τον/την προϊστάμενό/ή μου – το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το συμπαθώ ελάχιστα με 31,4%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 54,30%.

Πίνακας 18 Συγκεντρωτικά ποσοστά - Εποπτεία

Εποπτεία - Supervision	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
3. Ο/Η προϊστάμενός μου είναι πολύ ικανός/ή στη δουλειά του/της	2,0%	14,4%	16,40%	24,2%	32,7%	56,90%	22,2%	4,6%	26,80%
12.Ο/Η προϊστάμενός/ή μου είναι άδικος/η μαζί μου*	19,0%	31,4%	50,40%	27,5%	15,7%	43,20%	5,2%	1,3%	6,50%
21. Ο/Η προϊστάμενός/ή μου ενδιαφέρεται ελάχιστα για τα συναισθήματα των υφισταμένων του/της*	4,6%	26,1%	30,70%	28,1%	26,8%	54,90%	8,5%	5,9%	14,40%
30. Συμπαθώ τον/την προϊστάμενό/ή μου	2,0%	7,2%	9,20%	22,9%	31,4%	54,30%	22,2%	14,4%	36,60%

Πρόσθετες παροχές

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται τα βασικά περιγραφικά στοιχεία των απαντήσεων των συμμετεχόντων σχετικά με την υποκατηγορία Πρόσθετες Παροχές. Το μεγαλύτερο μέσο όρο συγκεντρώνει η αντίστροφη ερώτηση 29, με 3,05. Η βαθμολογία για το

άθροισμα των μέσων όρων των βαθμολογιών των 4 ερωτήσεων είναι 11,47 (όπου 4–12 υποδηλώνει δυσαρέσκεια).

Πίνακας 19 Περιγραφικά στοιχεία - Πρόσθετες Παροχές

Descriptive Statistics – Πρόσθετες παροχές - Fringe Benefits					
	N	Sum	Mean	Std. Deviation	
	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
4.Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πρόσθετες παροχές που λαμβάνω, πέραν του μισθού*	153	443	2,90	,100	1,236
13.Οι πρόσθετες παροχές- πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί	153	418	2,73	,095	1,181
22.Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο	153	427	2,79	,108	1,336
29.Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει*	153	466	3,05	,096	1,188
Valid N (listwise)	153	Sum	11,47		

Επίσης βάση των συχνοτήτων του παρακάτω συγκεντρωτικού πίνακα και των ραβδογραμμάτων στο παράρτημα ΙΙ διαπιστώνεται ότι στις 4 ερωτήσεις της υποκατηγορίας έχουμε τα παρακάτω ποσοστά:

- 4.Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πρόσθετες παροχές που λαμβάνω, πέραν του μισθού*– το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το συμφωνώ ελάχιστα με 34,6%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 49,60% και το άθροισμα των ποσοστών των δύο υψηλών κλιμάκων (συμφωνώ αρκετά και συμφωνώ απόλυτα) φτάνει το 38,60%.
- 13.Οι πρόσθετες παροχές- πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί * – το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το διαφωνώ αρκετά με 35,9%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο χαμηλών κλιμάκων (διαφωνώ απόλυτα και διαφωνώ αρκετά) φτάνει το 49,00% και το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 43,80%.

- 22. Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο – το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το διαφωνώ αρκετά με 30,7%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο χαμηλών κλιμάκων (διαφωνώ απόλυτα και διαφωνώ αρκετά) φτάνει το 47,70% και το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 41,80%.
- 29. Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει* – το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το συμφωνώ ελάχιστα με 30,1%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 54,30%.

Πίνακας 20 Συγκεντρωτικά ποσοστά - Πρόσθετες Αμοιβές

Πρόσθετες παροχές - Fringe Benefits	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
4. Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πρόσθετες παροχές που λαμβάνω, πέραν του μισθού*	2,6%	9,2%	11,80%	15,0%	34,6%	49,60%	25,5%	13,1%	38,60%
13. Οι πρόσθετες παροχές - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί	13,1%	35,9%	49,00%	24,8%	19,0%	43,80%	5,2%	2,0%	7,20%
22. Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο	17,0%	30,7%	47,70%	23,5%	18,3%	41,80%	5,9%	4,6%	10,50%
29. Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει*	2,0%	9,2%	11,20%	24,2%	30,1%	54,30%	25,5%	9,2%	34,70%

Αναγνώριση

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται τα βασικά περιγραφικά στοιχεία των απαντήσεων των συμμετεχόντων σχετικά με την υποκατηγορία Αναγνώριση. Το μεγαλύτερο μέσο όρο συγκεντρώνει η αντίστροφη ερώτηση 14, με 3,46. Η βαθμολογία για το άθροισμα των μέσων όρων των βαθμολογιών των 4 ερωτήσεων είναι 12,95 (όπου 4–12 υποδηλώνει δυσαρέσκεια, ενώ οι τιμές 12–16 είναι ουδέτερες).

Descriptive Statistics - Αναγνώριση - Contingent Rewards

	N	Sum	Mean	Std. Deviation
Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
5.Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που θα έπρεπε	153	527	3,44	,110
14.Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται*	153	530	3,46	,095
23.Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για αυτούς που εργάζονται εδώ*	153	488	3,19	,106
32.Θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου δεν ανταμείβονται όπως θα 'πρεπε*	153	438	2,86	,102
Valid N (listwise)	153	Sum	12,95	

Επίσης βάση των συχνοτήτων του παρακάτω συγκεντρωτικού πίνακα και των ραβδογραμμάτων στο παράρτημα II διαπιστώνεται ότι στις 4 ερωτήσεις της υποκατηγορίας έχουμε τα παρακάτω ποσοστά:

- 5.Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που θα έπρεπε - το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το συμφωνώ ελάχιστα με 28,1%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 51% .
- 14.Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται*- το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το συμφωνώ ελάχιστα με 37,3%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 57,60% .
- 23.Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για αυτούς που εργάζονται εδώ* - το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το συμφωνώ ελάχιστα με 34,0%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 51,60% .
- 32.Θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου δεν ανταμείβονται όπως θα 'πρεπε* - το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το συμφωνώ αρκετά με 32,0%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο υψηλών κλιμάκων (συμφωνώ αρκετά και συμφωνώ απόλυτα) φτάνει το 44,40%.

Πίνακας 22 Συγκεντρωτικά ποσοστά - Αναγνώριση

Αναγνώριση - Contingent Rewards	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
5.Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που θα έπρεπε	9,2%	17,0%	26,20%	22,9%	28,1%	51,00%	17,0%	5,9%	22,90%
14.Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται*	2,6%	20,9%	23,50%	20,3%	37,3%	57,60%	14,4%	4,6%	19,00%
23.Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για αυτούς που εργάζονται εδώ*	3,9%	15,0%	18,90%	17,6%	34,0%	51,60%	18,3%	11,1%	29,40%
32.Θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου δεν ανταμείβονται όπως θα 'πρεπε*	2,6%	9,2%	11,80%	17,0%	26,8%	43,80%	32,0%	12,4%	44,40%

Λειτουργία του οργανισμού

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται τα βασικά περιγραφικά στοιχεία των απαντήσεων των συμμετεχόντων σχετικά με την υποκατηγορία Λειτουργία του οργανισμού. Το μεγαλύτερο μέσο όρο συγκεντρώνει η αντίστροφη ερώτηση 6, με 3,14. Η βαθμολογία για το άθροισμα των μέσων όρων των βαθμολογιών των 4 ερωτήσεων είναι 11,74 (όπου 4–12 υποδηλώνει δυσαρέσκεια).

Πίνακας 23 Περιγραφικά στοιχεία - Λειτουργία του οργανισμού

Descriptive Statistics - Λειτουργία του οργανισμού - Operating Procedures						
	N	Sum	Mean	Std. Deviation		
	istic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	
6.Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούνται στον οργανισμό με δυσκολεύουν στο να κάνω τη δουλειά μου σωστά*	153	480	3,14	,113	1,396	
15.Οι προσπάθειές μου να κάνω καλά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία	153	437	2,86	,103	1,279	
24.Έχω περισσότερο φόρτο εργασίας απ' ό,τι θα έπρεπε*	153	452	2,95	,104	1,289	
31.Έχω περισσότερη γραφειοκρατική δουλειά από ό,τι θα 'πρεπε*	153	427	2,79	,112	1,380	
Valid N (listwise)	153	Sum	11,74			

Επίσης βάση των συχνοτήτων του παρακάτω συγκεντρωτικού πίνακα και των ραβδογραμμάτων στο παράρτημα ΙΙ διαπιστώνεται ότι στις 4 ερωτήσεις της υποκατηγορίας έχουμε τα παρακάτω ποσοστά:

- 6. Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούνται στον οργανισμό με δυσκολεύουν στο να κάνω τη δουλειά μου σωστά* - το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το συμφωνώ ελάχιστα με 32,7%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 49,7% .
- 15. Οι προσπάθειές μου να κάνω καλά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία - το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το διαφωνώ αρκετά με 30,7%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 45,80% και το άθροισμα των ποσοστών των δύο χαμηλών κλιμάκων (διαφωνώ απόλυτα και διαφωνώ αρκετά) φτάνει το 44,40%.
- 24. Έχω περισσότερο φόρτο εργασίας απ' ό,τι θα έπρεπε* - το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το συμφωνώ ελάχιστα με 34,6%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 50,30%.
- 31. Έχω περισσότερη γραφειοκρατική δουλειά από ό,τι θα 'πρεπε* - το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το συμφωνώ αρκετά με 28,1%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο υψηλών κλιμάκων (συμφωνώ αρκετά και συμφωνώ απόλυτα) φτάνει το 47,10% και το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 39,90%.

Πίνακας 24 Συγκεντρωτικά ποσοστά - Λειτουργία του οργανισμού

Λειτουργία του οργανισμού - Operating Procedures	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
6. Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούνται στον οργανισμό με δυσκολεύουν στο να κάνω τη δουλειά μου σωστά*	7,2%	10,5%	17,70%	17,0%	32,7%	49,70%	19,6%	13,1%	32,70%
15. Οι προσπάθειές μου να κάνω καλά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία	13,7%	30,7%	44,40%	25,5%	20,3%	45,80%	5,9%	3,9%	9,80%
24. Έχω περισσότερο φόρτο εργασίας απ' ό,τι θα έπρεπε*	2,0%	12,4%	14,40%	15,7%	34,6%	50,30%	19,6%	15,7%	35,30%
31. Έχω περισσότερη γραφειοκρατική δουλειά από ό,τι θα 'πρεπε*	4,6%	8,5%	13,10%	14,4%	25,5%	39,90%	28,1%	19,0%	47,10%

Συνάδελφοι

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται τα βασικά περιγραφικά στοιχεία των απαντήσεων των συμμετεχόντων σχετικά με την υποκατηγορία Συνάδερφοι. Το μεγαλύτερο μέσο όρο συγκεντρώνει η ερώτηση 7, με 4.27. Η βαθμολογία για το άθροισμα των μέσων όρων των βαθμολογιών των 4 ερωτήσεων είναι 16.70 (όπου 4–12 υποδηλώνει δυσαρέσκεια, 16–24 ικανοποίηση, ενώ οι τιμές 12–16 είναι ουδέτερες).

Πίνακας 25 Περιγραφικά στοιχεία - Συνάδερφοι

Descriptive Statistics - Συνάδελφοι- Coworkers					
	N	Sum	Mean	Std. Deviation	
	Stat	istic	Statistic	Std. Error	Statistic
7.Συμπαθώ τους ανθρώπους μαζί με τους οποίους δουλεύω	153	654	4,27	,102	1,263
16.Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου*	153	641	4,19	,090	1,111
25.Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου	153	609	3,98	,097	1,195
34.Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά*	153	652	4,26	,110	1,361
Valid N (listwise)	153	Sum	16,70		

Επίσης βάση των συχνοτήτων του παρακάτω συγκεντρωτικού πίνακα και των ραβδογραμμάτων στο παράρτημα II διαπιστώνεται ότι στις 4 ερωτήσεις της υποκατηγορίας έχουμε τα παρακάτω ποσοστά:

- 7.Συμπαθώ τους ανθρώπους μαζί με τους οποίους δουλεύω - το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το συμφωνώ ελάχιστα με 30,1%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 47,70% και το άθροισμα των ποσοστών των δύο υψηλών κλιμάκων (συμφωνώ αρκετά και συμφωνώ απόλυτα) φτάνει το 43,80%.
- 16.Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου*- το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το διαφωνώ αρκετά με 37,3%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 49,70% και το άθροισμα των ποσοστών των δύο χαμηλών κλιμάκων (διαφωνώ απόλυτα και διαφωνώ αρκετά) φτάνει το 45,10%.

- 25.Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου - το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το συμφωνώ ελάχιστα με 32,0%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 54,90% και το άθροισμα των ποσοστών των δύο υψηλών κλιμάκων (συμφωνώ αρκετά και συμφωνώ απόλυτα) φτάνει το 34,60%.
- 34.Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά* - το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το διαφωνώ αρκετά με 30,7%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο χαμηλών κλιμάκων (διαφωνώ απόλυτα και διαφωνώ αρκετά) φτάνει το 49,70% και το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 41,20% .

Πίνακας 26 Συγκεντρωτικά ποσοστά - Συνάδελφοι

Συνάδελφοι- Coworkers	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
7.Συμπαθώ τους ανθρώπους μαζί με τους οποίους δουλεύω	2,0%	6,5%	8,50%	17,6%	30,1%	47,70%	23,5%	20,3%	43,80%
16.Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου*	7,8%	37,3%	45,10%	29,4%	20,3%	49,70%	2,0%	3,3%	5,30%
25.Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου	2,6%	7,8%	10,40%	22,9%	32,0%	54,90%	24,8%	9,8%	34,60%
34.Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά*	19,0%	30,7%	49,70%	22,9%	18,3%	41,20%	3,3%	5,9%	9,20%

Φύση της εργασίας -Nature of Work

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται τα βασικά περιγραφικά στοιχεία των απαντήσεων των συμμετεχόντων σχετικά με την υποκατηγορία Φύση της εργασίας. Το μεγαλύτερο μέσο όρο συγκεντρώνει η ερώτηση 27, με 4,40. Η βαθμολογία για το άθροισμα των μέσων όρων των βαθμολογιών των 4 ερωτήσεων είναι 16,38 (όπου 4–12 υποδηλώνει δυσαρέσκεια, 16–24 ικανοποίηση, ενώ οι τιμές 12–16 είναι ουδέτερες).

Πίνακας 27 Περιγραφικά στοιχεία - Φύση της εργασίας

Descriptive Statistics - Φύση της εργασίας - Nature of Work					
	N	Sum	Mean	Std. Deviation	
	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
8.Κάποιες φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα*	153	594	3,88	,102	1,256
17.Μου αρέσουν τα πράγματα που κάνω στη δουλειά μου	153	622	4,07	,103	1,270
27.Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω	153	673	4,40	,111	1,369
35.Η εργασία μου είναι ευχάριστη	153	617	4,03	,108	1,330
Valid N (listwise)	153	Sum	16,38		

Επίσης βάση των συχνοτήτων του παρακάτω συγκεντρωτικού πίνακα και των ραβδογραμμάτων στο παράρτημα ΙΙ διαπιστώνεται ότι στις 4 ερωτήσεις της υποκατηγορίας έχουμε τα παρακάτω ποσοστά:

- 8.Κάποιες φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα*- το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το συμφωνώ ελάχιστα με 26,8% και το διαφωνώ ελάχιστα με το 26,1%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 52,9%.
- 17.Μου αρέσουν τα πράγματα που κάνω στη δουλειά μου - το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το συμφωνώ αρκετά με 32,7%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 42,50% και το άθροισμα των ποσοστών των δύο υψηλών κλιμάκων (συμφωνώ αρκετά και συμφωνώ απόλυτα) φτάνει το 42,50% επίσης.
- 27.Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω - το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το συμφωνώ αρκετά με 28,8%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο υψηλών κλιμάκων (συμφωνώ αρκετά και συμφωνώ απόλυτα) φτάνει το 54,30% επίσης.
- 35.Η εργασία μου είναι ευχάριστη - το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το συμφωνώ ελάχιστα με 30,7%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 48,30%.

Πίνακας 28 Συγκεντρωτικά ποσοστά - Φύση της εργασίας

Φύση της εργασίας - Nature of Work	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
8.Κάποιες φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα*	9,2%	25,5%	34,7%	26,1%	26,8%	52,9%	8,5%	3,9%	12,4%
17.Μου αρέσουν τα πράγματα που κάνω στη δουλειά μου	3,3%	11,8%	15,1%	12,4%	30,1%	42,5%	32,7%	9,8%	42,5%
27.Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω	2,0%	9,8%	11,8%	14,4%	19,6%	34,0%	28,8%	25,5%	54,3%
35.Η εργασία μου είναι ευχάριστη	3,3%	11,1%	14,4%	17,6%	30,7%	48,3%	21,6%	15,7%	37,3%

Επικοινωνία -Communication

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται τα βασικά περιγραφικά στοιχεία των απαντήσεων των συμμετεχόντων σχετικά με την υποκατηγορία Επικοινωνία. Το μεγαλύτερο μέσο όρο συγκεντρώνει η ερώτηση 9, με 3,91. Η βαθμολογία για το άθροισμα των μέσων όρων των βαθμολογιών των 4 ερωτήσεων είναι 14,73 (όπου 4–12 υποδηλώνει δυσαρέσκεια, 16–24 ικανοποίηση, ενώ οι τιμές 12–16 είναι ουδέτερες).

Πίνακας 29 Περιγραφικά στοιχεία - Επικοινωνία

Descriptive Statistics – Επικοινωνία - Communication						
	N	Sum	Mean	Std. Deviation		
	istic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	
9.Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή	153	598	3,91	,090	1,108	
18.Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι*	153	570	3,73	,097	1,199	
26.Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι συμβαίνει στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι*	153	499	3,26	,116	1,436	
36.Τα εργασιακά καθήκοντα ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως.*	153	586	3,83	,105	1,297	
Valid N (listwise)	153	Sum	14,73			

Επίσης βάση των συχνοτήτων του παρακάτω συγκεντρωτικού πίνακα και των ραβδογραμμάτων στο παράρτημα ΙΙ διαπιστώνεται ότι στις 4 ερωτήσεις της υποκατηγορίας έχουμε τα παρακάτω ποσοστά:

- 9. Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή - το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το συμφωνώ ελάχιστα με 34,0%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 58,80%.
- 18. Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι* - το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το συμφωνώ ελάχιστα με 28,8%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 55,60%.
- 26. Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι συμβαίνει στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι* - το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το διαφωνώ ελάχιστα με 24,8%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 46,40%.
- 36. Τα εργασιακά καθήκοντα ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως.* - το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το συμφωνώ ελάχιστα με 28,1%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 51,00%.

Πίνακας 30 Συγκεντρωτικά ποσοστά - Επικοινωνία

Επικοινωνία - Communication	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
9. Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή	2,0%	7,8%	9,80%	24,8%	34,0%	58,80%	25,5%	5,9%	31,40%
18. Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι*	3,3%	12,4%	15,70%	26,8%	28,8%	55,60%	23,5%	5,2%	28,70%
26. Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι συμβαίνει στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι*	15,0%	15,7%	30,70%	24,8%	21,6%	46,40%	18,3%	4,6%	22,90%
36. Τα εργασιακά καθήκοντα ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως.*	5,9%	9,2%	15,10%	22,9%	28,1%	51,00%	26,1%	7,8%	33,90%

II. Έλεγχος κανονικότητας

Πραγματοποιήθηκε έλεγχος κανονικότητας των μεταβλητών με την παρακάτω υπόθεση

H_0 = Η υπό έλεγχο κατανομή, δε διαφέρει από την κανονική κατανομή

H_1 = Η υπό έλεγχο κατανομή, διαφέρει από την κανονική κατανομή

Σε όλους τους ελέγχους όπως φαίνεται στον πίνακα του παραρτήματος διαπιστώνεται ότι το sig. value του Kolmogorov – Smirnov είναι μικρότερο από $<,001$. Απορρίπτουμε την μηδενική υπόθεση, και άρα όλες οι υπο έλεγχο μεταβλητές διαφέρουν από την κανονική κατανομή (Shing-On , 2011 · Παπαϊωάννου και Λουκάς, 2002 · Μπασιδής, Παπασταμούλης, και Πετρόπουλος, 2022).

III. Ανάλυση Συσχετίσεων

Πραγματοποιήθηκε ανάλυση συσχετίσεων ανά υποκατηγορία για να διαπιστωθεί εάν η συσχέτιση των μεταβλητών είναι θετική και κατά πόσο είναι στατιστικά σημαντική με (Sig. $<0,01$). Για την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων χρησιμοποιήθηκε ο μη παραμετρικός συντελεστής συσχέτισης Spearman's rho. Σύμφωνα με τους (Ρούσσος και Τσαούσης, 2003 · Ρούσσος και Τσαούσης, 2011), ο συντελεστής αυτός προτείνεται για κλίμακες Likert έναντι του Pearsons.

Μηδενική Υπόθεση (H_0)

Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ των μεταβλητών ανά υποκατηγορία

Εναλλακτική Υπόθεση (H_1)

Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική σχέση των μεταβλητών ανά υποκατηγορία

Αν η τιμή του Sig. (2-tailed) είναι sig. $<0,05$, τότε απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση.

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα βλέπουμε τα αναλυτικά τα αποτελέσματα που εξήχθησαν από το SPSS για τις συσχετίσεις Spearman's rho όλων των μεταβλητών ανά διάσταση. Στο παράρτημα II υπάρχουν οι αναλυτικοί πίνακες για κάθε ερώτηση ξεχωριστά ανά διάσταση .

Correlations

		Αμοιβές	Προαγωγή	Εποπτεία	Πρόσθετες παροχές	Αναγνώριση	Λειτουργία του οργανισμού	Συνάδελφοι	Φύση της εργασίας	Επικοινωνία	
Spearman's rho	Αμοιβές	Correlation Coefficient	1,000	,510**	-,167*	,726**	,612**	,674**	-,284**	-,331**	,279**
		Sig. (2-tailed)		0,000	0,039	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	Προαγωγή	Correlation Coefficient	,510**	1,000	-,241**	-,579**	,327**	,473**	-0,134	-0,135	,202*
		Sig. (2-tailed)	0,000		0,003	0,000	0,000	0,000	0,099	0,097	0,012
	Εποπτεία	Correlation Coefficient	-,167*	-,241**	1,000	-,318**	0,072	-,161*	,636**	,634**	,224**
		Sig. (2-tailed)	0,039	0,003		0,000	0,377	0,046	0,000	0,000	0,005
	Πρόσθετες παροχές	Correlation Coefficient	,726**	,579**	-,318**	1,000	,454**	,700**	-,285**	-,400**	,347**
		Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	Αναγνώριση	Correlation Coefficient	,612**	,327**	0,072	,454**	1,000	,664**	-0,001	-0,071	,378**
		Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,377	0,000		0,000	0,985	0,386	0,000
	Λειτουργία του οργανισμού	Correlation Coefficient	,674**	,473**	-,161*	,700**	,664**	1,000	-,258**	-,301**	,481**
		Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,046	0,000	0,000		0,001	0,000	0,000
	Συνάδελφοι	Correlation Coefficient	-,284**	-0,134	,636**	-,285**	-0,001	-,258**	1,000	,764**	,240**
		Sig. (2-tailed)	0,000	0,099	0,000	0,000	0,985	0,001		0,000	0,003
	Φύση της εργασίας	Correlation Coefficient	-,331**	-0,135	,634**	-,400**	-0,071	-,301**	,764**	1,000	0,135
		Sig. (2-tailed)	0,000	0,097	0,000	0,000	0,386	0,000	0,000		0,095
	Επικοινωνία	Correlation Coefficient	,279**	,202*	,224**	,347**	,378**	,481**	,240**	0,135	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,000	0,012	0,005	0,000	0,000	0,000	0,003	0,095	

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

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

Πίνακας 31 Πίνακας συσχετίσεων ανά διάσταση

IV. Ανάλυση πινάκων διασταύρωσης των δεδομένων

Πραγματοποιήθηκε ανάλυση πινάκων διασταύρωσης των μεταβλητών με τα δημογραφικά στοιχεία για να λάβουμε περισσότερες πληροφορίες για τις μεταβλητές και να εντοπίσουμε τυχόν σημαντικές διαφορές μεταξύ των κατηγοριών. Ο έλεγχος υπόθεσης ανεξαρτησίας πραγματοποιήθηκε για όλες τις μεταβλητές μέσω του ελέγχου Pearson Chi square με επίπεδο σημαντικότητας $\alpha = 0,05$. Στις περιπτώσεις που αποδεχθεί η στατιστική ένδειξη εξάρτησης, τότε ελέγχεται ο τρόπος αυτής με τον συντελεστή Kendall's tau-b. Ο συντελεστής Kendall's tau-b κυμαίνεται από -1 έως 1, αν όλα τα ζεύγη παρατηρήσεων είναι εναρμονισμένα, τότε ο συντελεστής $\tau = 1$, ενώ αν όλα τα ζεύγη είναι μη εναρμονισμένα, τότε $\tau = -1$. Επιπρόσθετα χρησιμοποιήθηκε η τεχνική προσομοίωσης Monte Carlo η οποία εξασφαλίζει πιο έγκυρα αποτελέσματα.

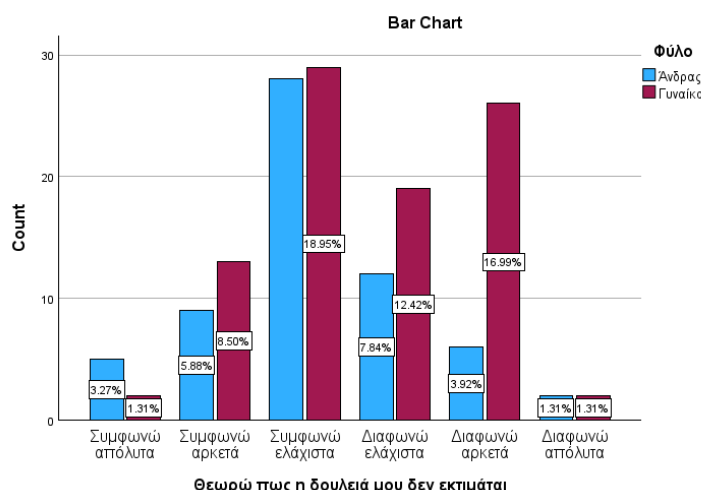
Παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική σχέση με τα δημογραφικά στοιχεία και τις παρακάτω μεταβλητές:

Φύλο

Ο έλεγχος ακρίβειας μεταξύ των μεταβλητών **Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται * Φύλο** αποδίδει κρίσιμη τιμή $T^b = ,011$ και Monte Carlo (sig.value) ίση με $p = 0,014 < 0,05$, αποτέλεσμα στατιστικά σημαντικό και άρα οι δύο μεταβλητές είναι εξαρτημένες. Συγκεκριμένα παρατηρούμε στο παρακάτω διάγραμμα και πίνακα ότι οι γυναίκες φαίνεται συμφωνούν ελάχιστα κατά 18,95%, να διαφωνούν ελάχιστα κατά 12,42% ενώ διαφωνούν αρκετά κατά 16,99% ενώ στο σύνολο. Το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 31,37%. Οι άντρες συμφωνούν ελάχιστα με 18,30%, διαφωνούν ελάχιστα με 7,84% ενώ συμφωνούν αρκετά 5,88%. Το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 26,14%.

Πίνακας 32 Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται * Φύλο - Αναγνώριση

Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται * Φύλο	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
Άνδρας	1,31%	3,92%	5,23%	7,84%	18,30%	26,14%	5,88%	3,27%	9,15%
Γυναίκα	1,31%	16,99%	18,30%	12,42%	18,95%	31,37%	8,50%	1,31%	9,81%
Σύνολο	2,62%	20,91%	23,53%	20,26%	37,25%	57,51%	14,38%	4,58%	18,96%

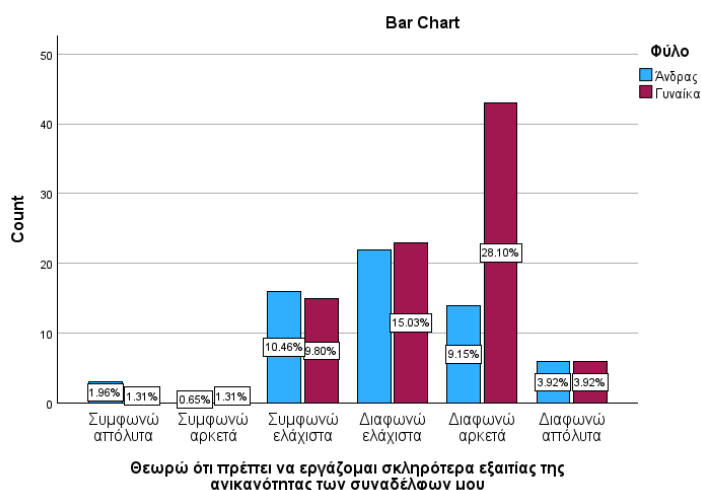


Εικόνα 9 Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται * Φύλο - Αναγνώριση

Ο έλεγχος ακρίβειας μεταξύ των μεταβλητών **Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου * Φύλο** αποδίδει κρίσιμη τιμή $T^b = ,035$ και Monte Carlo (sig.value) ίση με $p = 0,038 < 0,05$, αποτέλεσμα στατιστικά σημαντικό και άρα οι δύο μεταβλητές είναι εξαρτημένες. Συγκεκριμένα παρατηρούμε στο παρακάτω διάγραμμα ότι γυναίκες φαίνεται να διαφωνούν αρκετά κατά 28,10%, να διαφωνούν ελάχιστα κατά 15,03% ενώ συμφωνούν ελάχιστα κατά 9,80% στο σύνολο. Το άθροισμα των ποσοστών των δύο χαμηλών κλιμάκων (διαφωνώ απόλυτα και διαφωνώ αρκετά) φτάνει το 32,02%. Οι άντρες συμφωνούν ελάχιστα με 10,46%, διαφωνούν ελάχιστα με 14,38% ενώ διαφωνούν αρκετά 9,15%. Το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 24,84%.

Πίνακας 33 Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου * Φύλο - Συνάδελφοι

Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου * Φύλο	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
Ανδρας	3,92%	9,15%	13,07%	14,38%	10,46%	24,84%	0,65%	1,96%	2,61%
Γυναίκα	3,92%	28,10%	32,02%	15,03%	9,80%	24,83%	1,31%	1,31%	2,62%
Σύνολο	7,84%	37,25%	45,09%	29,41%	20,26%	49,67%	1,96%	3,27%	5,23%

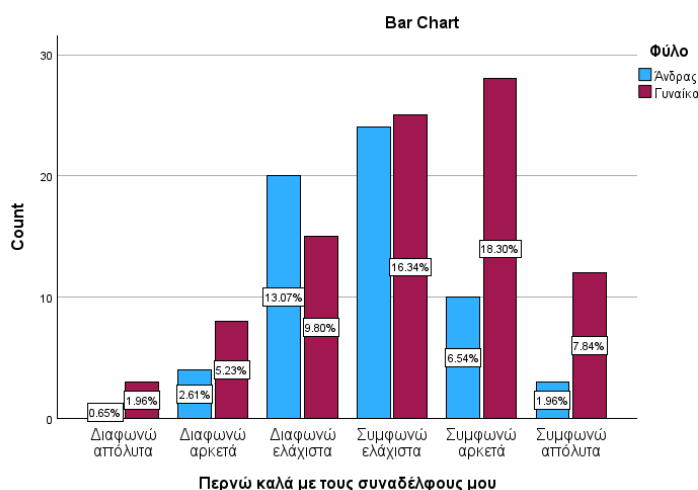


Εικόνα 10 Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου * Φύλο - Συνάδελφοι

Ο έλεγχος ακρίβειας μεταξύ των μεταβλητών **Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου** * **Φύλο** αποδίδει κρίσιμη τιμή $T^b = ,017$ και Monte Carlo (sig.value) ίση με $p = 0,022 < 0,05$, αποτέλεσμα στατιστικά σημαντικό και άρα οι δύο μεταβλητές είναι εξαρτημένες. Συγκεκριμένα παρατηρούμε στο παρακάτω διάγραμμα ότι γυναίκες φαίνεται να συμφωνούν αρκετά κατά 18,30%, να συμφωνούν ελάχιστα κατά 16,34% ενώ συμφωνούν απόλυτα κατά 7,84% στο σύνολο. Το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) καθώς και των δύο υψηλών κλιμάκων (συμφωνώ αρκετά και συμφωνώ απόλυτα) φτάνει το 26,14% αντίστοιχα. Οι άντρες συμφωνούν ελάχιστα με 15,69% και διαφωνούν ελάχιστα με 13,07%. Το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 28,76%.

Πίνακας 34 Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου * Φύλο - Συνάδελφοι

Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου * Φύλο	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
Ανδρας	0,65%	2,61%	3,26%	13,07%	15,69%	28,76%	6,54%	1,96%	8,50%
Γυναίκα	1,96%	5,23%	7,19%	9,80%	16,34%	26,14%	18,30%	7,84%	26,14%
Σύνολο	2,61%	7,84%	10,45%	22,87%	32,03%	54,90%	24,84%	9,80%	34,64%

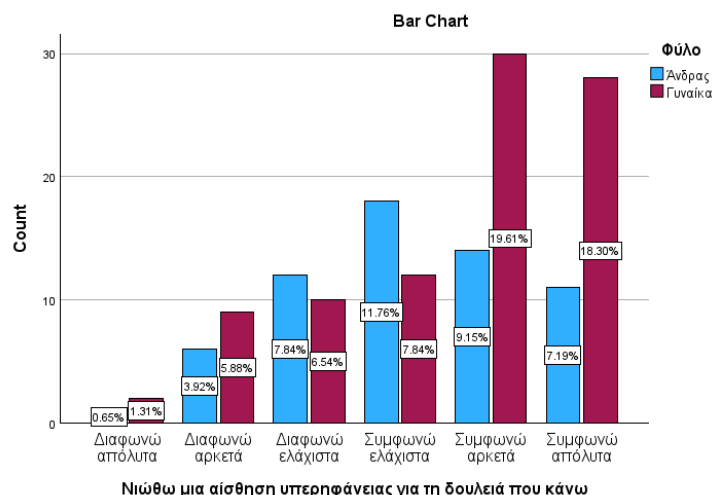


Εικόνα 11 Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου * Φύλο - Συνάδελφοι

Ο έλεγχος ακρίβειας μεταξύ των μεταβλητών **Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω * Φύλο** αποδίδει κρίσιμη τιμή $T^p = ,022$ και Monte Carlo (sig.value) ίση με $p = 0,026 < 0,05$, αποτέλεσμα στατιστικά σημαντικό και άρα οι δύο μεταβλητές είναι εξαρτημένες. Συγκεκριμένα παρατηρούμε στο παρακάτω διάγραμμα ότι γυναίκες φαίνεται να συμφωνούν αρκετά κατά 19,61%, ενώ συμφωνούν απόλυτα κατά 18,30% στο σύνολο. Το άθροισμα των ποσοστών των δύο υψηλών κλιμάκων (συμφωνώ αρκετά και συμφωνώ απόλυτα) φτάνει το 37,91%. Οι άντρες συμφωνούν ελάχιστα με 11,76% και συμφωνούν αρκετά με 9,15%. Το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 19,60%.

Πίνακας 35 Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω * Φύλο – Φύση της εργασίας

Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω * Φύλο	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
Ανδρας	0,65%	3,92%	4,57%	7,84%	11,76%	19,60%	9,15%	7,19%	16,34%
Γυναίκα	1,31%	5,88%	7,19%	6,54%	7,84%	14,38%	19,61%	18,30%	37,91%
Σύνολο	1,96%	9,80%	11,76%	14,38%	19,60%	33,98%	28,76%	25,49%	54,25%

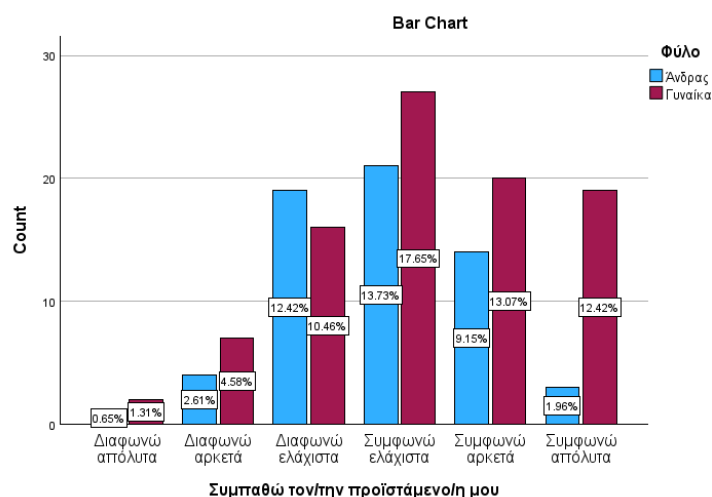


Εικόνα 12 Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω * Φύλο – Φύση της εργασίας

Ο έλεγχος ακρίβειας μεταξύ των μεταβλητών **Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου** * **Φύλο** αποδίδει κρίσιμη τιμή $T^b = ,026$ και Monte Carlo (sig.value) ίση με $p = 0,033 < 0,05$, αποτέλεσμα στατιστικά σημαντικό και άρα οι δύο μεταβλητές είναι εξαρτημένες. Συγκεκριμένα παρατηρούμε στο παρακάτω διάγραμμα ότι γυναίκες φαίνεται να συμφωνούν ελάχιστα κατά 17,65%, συμφωνούν αρκετά κατά 13,07%, ενώ συμφωνούν απόλυτα κατά 12,42% στο σύνολο. Το άθροισμα των ποσοστών των δύο υψηλών κλιμάκων (συμφωνώ αρκετά και συμφωνώ απόλυτα) φτάνει το 25,49%, ενώ το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 28,11%. Οι άντρες συμφωνούν ελάχιστα με 13,73% και συμφωνούν αρκετά με 9,15%. Το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 26,15%.

Πίνακας 36 Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου * Φύλο - Εποπτεία

Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου * Φύλο	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
Ανδρας	0,65%	2,61%	3,26%	12,42%	13,73%	26,15%	9,15%	1,96%	11,11%
Γυναίκα	1,31%	4,58%	5,89%	10,46%	17,65%	28,11%	13,07%	12,42%	25,49%
Σύνολο	1,96%	7,19%	9,15%	22,88%	31,38%	54,26%	22,22%	14,38%	36,60%

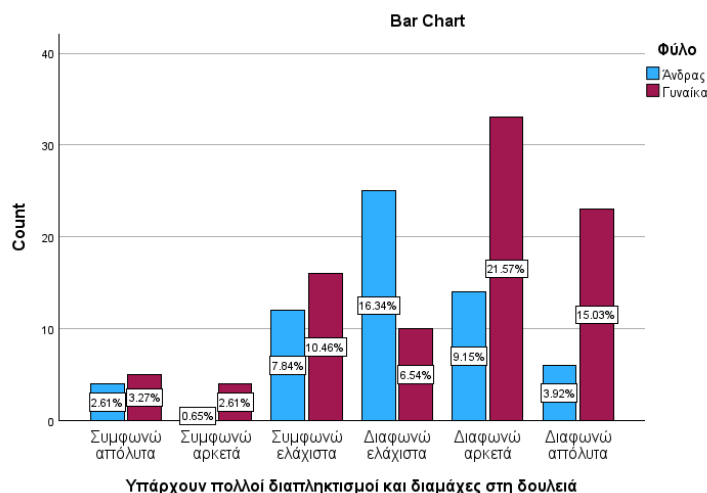


Εικόνα 13 Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου * Φύλο - Εποπτεία

Ο έλεγχος ακρίβειας μεταξύ των μεταβλητών **Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά * Φύλο** αποδίδει κρίσιμη τιμή $T^b = ,009$ και Monte Carlo (sig.value) ίση με $p = 0,012 < 0,05$, αποτέλεσμα στατιστικά σημαντικό και άρα οι δύο μεταβλητές είναι εξαρτημένες. Συγκεκριμένα παρατηρούμε στο παρακάτω διάγραμμα ότι γυναίκες φαίνεται να συμφωνούν ελάχιστα κατά 10,45%, διαφωνούν αρκετά κατά 21,57%, ενώ διαφωνούν απόλυτα κατά 15,03% στο σύνολο. Το άθροισμα των ποσοστών των δύο χαμηλών κλιμάκων (διαφωνώ απόλυτα και διαφωνώ αρκετά) φτάνει το 36,60%. Οι άντρες διαφωνούν ελάχιστα με 16,34% και συμφωνούν ελάχιστα με 7,84%. Το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 24,18%.

Πίνακας 37 Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά * Φύλο - Συνάδελφοι

Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά * Φύλο	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
Άνδρας	3,92%	9,15%	13,07%	16,34%	7,84%	24,18%	0,65%	2,61%	3,26%
Γυναίκα	15,03%	21,57%	36,60%	6,54%	10,46%	17,00%	2,61%	3,27%	5,88%
Σύνολο	18,95%	30,72%	49,67%	22,88%	18,30%	41,18%	3,26%	5,88%	9,14%

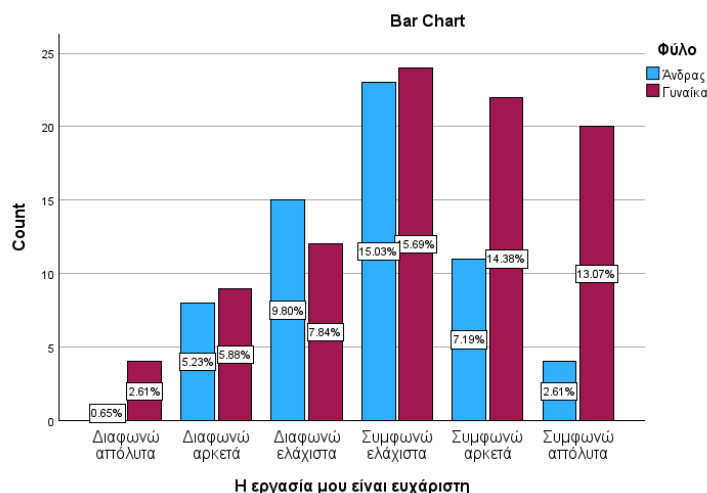


Εικόνα 14 Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά * Φύλο - Συνάδελφοι

Ο έλεγχος ακρίβειας μεταξύ των μεταβλητών **Η εργασία μου είναι ευχάριστη * Φύλο** αποδίδει κρίσιμη τιμή $T^p = ,011$ και Monte Carlo (sig.value) ίση με $p = 0,017 < 0,05$, αποτέλεσμα στατιστικά σημαντικό και άρα οι δύο μεταβλητές είναι εξαρτημένες. Συγκεκριμένα παρατηρούμε στο παρακάτω διάγραμμα ότι γυναίκες φαίνεται να συμφωνούν ελάχιστα κατά 15,69%, συμφωνούν αρκετά κατά 14,38%, ενώ συμφωνούν απόλυτα κατά 13,07% στο σύνολο. Το άθροισμα των ποσοστών των δύο υψηλών κλιμάκων (συμφωνώ απόλυτα και συμφωνώ αρκετά) φτάνει το 27,45%. Οι άντρες διαφωνούν ελάχιστα με 9,80% και συμφωνούν ελάχιστα με 15,03%. Το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 24,83%.

Πίνακας 38 Η εργασία μου είναι ευχάριστη * Φύλο – Φύση της εργασίας

Η εργασία μου είναι ευχάριστη * Φύλο	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
Ανδρας	0,65%	5,23%	5,88%	9,80%	15,03%	24,83%	7,19%	2,61%	9,80%
Γυναίκα	2,61%	5,88%	8,49%	7,84%	15,69%	23,53%	14,38%	13,07%	27,45%
Σύνολο	3,26%	11,11%	14,37%	17,64%	30,72%	48,36%	21,57%	15,68%	37,25%



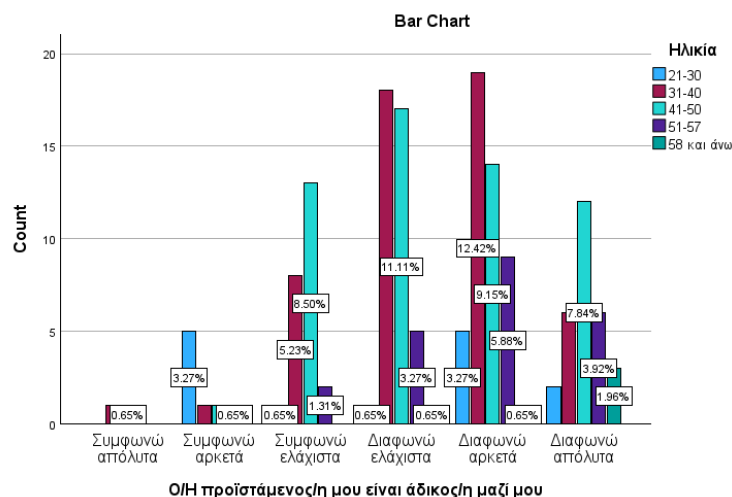
Εικόνα 15 Η εργασία μου είναι ευχάριστη * Φύλο – Φύση της εργασίας

Ηλικία

Ο έλεγχος ακρίβειας μεταξύ των μεταβλητών **Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου * Ηλικία** αποδίδει κρίσιμη τιμή $T^b = ,043$ και Monte Carlo (sig.value) ίση με $p = 0,032 < 0,05$, αποτέλεσμα στατιστικά σημαντικό και άρα οι δύο μεταβλητές είναι εξαρτημένες. Συγκεκριμένα παρατηρούμε στο παρακάτω διάγραμμα ότι οι εκπαιδευτικοί ηλικίας 21-30 φαίνεται να συμφωνούν αρκετά ή να διαφωνούν αρκετά με 3,27%, 31-40 να διαφωνούν ελάχιστα και να διαφωνούν αρκετά με ποσοστά 11,11% και 12,42% αντίστοιχα, 41-50 να διαφωνούν ελάχιστα 11,11%, 51-57 να διαφωνούν αρκετά με 5,88% ενώ οι 58 και άνω διαφωνούν απόλυτα με 1,96% στο σύνολο.

Πίνακας 39 Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου * Ηλικία - Εποπτεία

Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου * Ηλικία	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
21-30	1,31%	3,27%	4,58%	0,65%	0,65%	1,30%	3,27%	0%	3,27%
31-40	3,92%	12,42%	16,34%	11,76%	5,23%	16,99%	0,65%	0,65%	1,30%
41-50	7,84%	9,15%	16,99%	11,11%	8,50%	19,61%	0,65%	0,65%	1,30%
51-57	3,92%	5,88%	9,80%	3,27%	1,31%	4,58%	0,65%	0%	0,65%
58 και άνω	1,96%	0%	1,96%	0,65%	0%	0,65%	0%	0%	0,00%
Σύνολο	18,95%	30,72%	49,67%	27,44%	15,69%	43,13%	5,22%	1,30%	18,95%



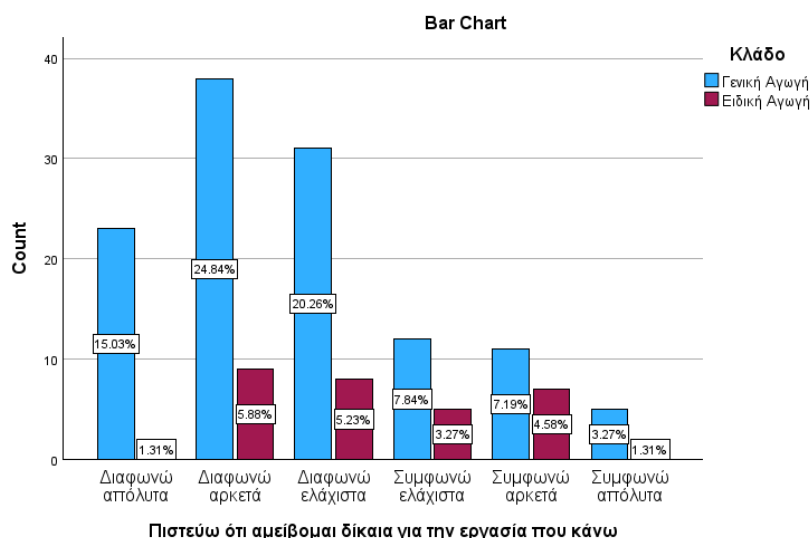
Εικόνα 16 Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου * Ηλικία - Εποπτεία

Κλάδος

Ο έλεγχος ακρίβειας μεταξύ των μεταβλητών **Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω** * **Κλάδο** αποδίδει κρίσιμη τιμή $T^b = ,014$ και Monte Carlo (sig.value) ίση με $p = 0,018 < 0,05$, αποτέλεσμα στατιστικά σημαντικό και άρα οι δύο μεταβλητές είναι εξαρτημένες. Συγκεκριμένα παρατηρούμε στο παρακάτω διάγραμμα ότι οι εκπαιδευτικοί της γενικής αγωγής φαίνεται να διαφωνούν απόλυτα με 15,03% και να διαφωνούν αρκετά με 24,84%, ενώ της ειδικής αγωγής διαφωνούν αρκετά κατά 5,88%. Το άθροισμα των ποσοστών των δύο χαμηλών κλιμάκων (διαφωνώ απόλυτα και διαφωνώ αρκετά) στη γενική αγωγή φτάνει το 24,84%. Στους εκπαιδευτικούς της ειδικής αγωγής το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 8,50%.

Πίνακας 40 Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω * Κλάδο - Αμοιβές

Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω * Κλάδο	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
Γενική Αγωγή	15,03%	24,84%	39,87%	20,26%	7,84%	28,10%	7,19%	3,27%	10,46%
Ειδική Αγωγή	1,31%	5,88%	7,19%	5,23%	3,27%	8,50%	4,58%	1,31%	5,89%
Σύνολο	16,34%	30,72%	47,06%	25,49%	11,11%	36,60%	11,77%	4,58%	16,35%

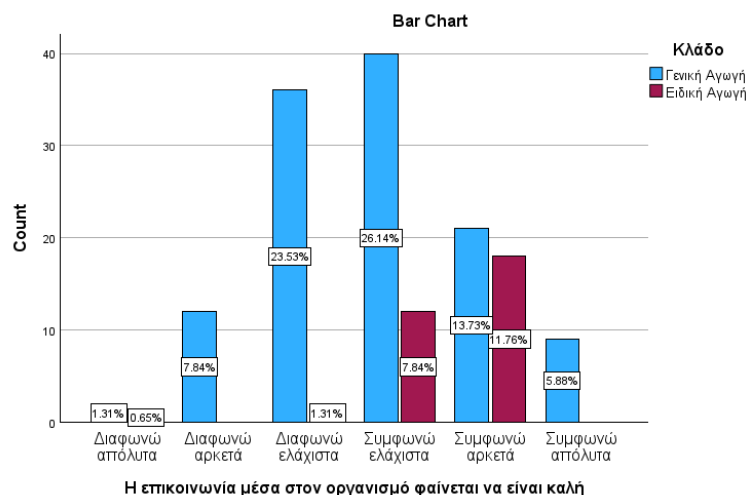


Εικόνα 17 Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω * Κλάδο - Αμοιβές

Ο έλεγχος ακρίβειας μεταξύ των μεταβλητών **Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή** * Κλάδο αποδίδει κρίσιμη τιμή $T^p = ,001$ και Monte Carlo (sig.value) ίση με $p = 0,001 < 0,05$, αποτέλεσμα στατιστικά σημαντικό και άρα οι δύο μεταβλητές είναι εξαρτημένες. Συγκεκριμένα παρατηρούμε στο παρακάτω διάγραμμα ότι οι εκπαιδευτικοί της γενικής αγωγής φαίνεται να διαφωνούν αρκετά με 7,84% και να διαφωνούν ελάχιστα με 26,14%, ενώ της ειδικής αγωγής συμφωνούν ελάχιστα κατά 7,84% και συμφωνούν αρκετά κατά 11,76%. Το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) στη γενική αγωγή φτάνει το 49,67%. Στους εκπαιδευτικούς της ειδικής αγωγής το άθροισμα των ποσοστών των δύο υψηλών κλιμάκων (συμφωνώ αρκετά και συμφωνώ απόλυτα) φτάνει το 11,76%.

Πίνακας 41 Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή * Κλάδο - Επικοινωνία

Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή * Κλάδο	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
Γενική Αγωγή	1,31%	7,84%	9,15%	23,53%	26,14%	49,67%	13,73%	5,88%	19,61%
Ειδική Αγωγή	0,65%	0%	0,65%	1,31%	7,84%	9,15%	11,76%	0%	11,76%
Σύνολο	1,96%	7,84%	9,80%	24,84%	33,98%	58,82%	25,49%	5,88%	31,37%

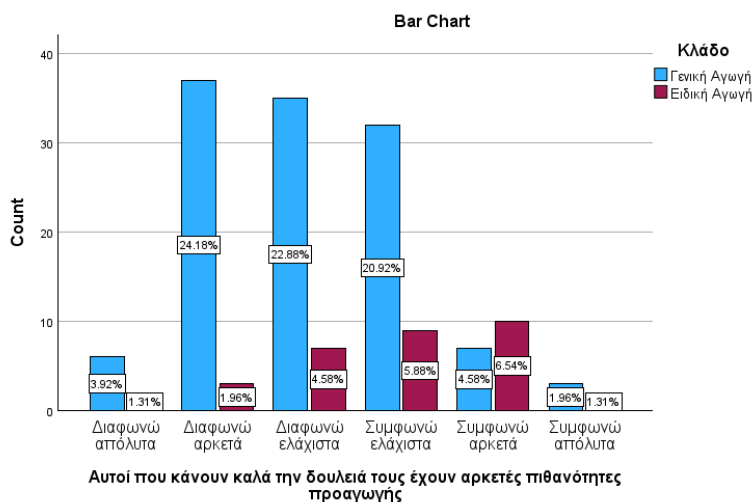


Εικόνα 18 Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή * Κλάδο - Επικοινωνία

Ο έλεγχος ακρίβειας μεταξύ των μεταβλητών **Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής** * Κλάδο αποδίδει κρίσιμη τιμή $T^b = ,001$ και Monte Carlo (sig.value) ίση με $p = 0,001 < 0,05$, αποτέλεσμα στατιστικά σημαντικό και άρα οι δύο μεταβλητές είναι εξαρτημένες. Συγκεκριμένα παρατηρούμε στο παρακάτω διάγραμμα ότι οι εκπαιδευτικοί της γενικής αγωγής φαίνεται να διαφωνούν αρκετά με 24,18% και να διαφωνούν ελάχιστα με 22,88% και συμφωνούν ελάχιστα με 20,92% ενώ της ειδικής αγωγής συμφωνούν ελάχιστα κατά 5,88% και συμφωνούν αρκετά κατά 6,54%. Το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) στη γενική αγωγή φτάνει το 43,80%. Στους εκπαιδευτικούς της ειδικής αγωγής το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 10,46%.

Πίνακας 42 Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής * Κλάδο - Προαγωγή

Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής * Κλάδο	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
Γενική Αγωγή	3,92%	24,18%	28,10%	22,88%	20,92%	43,80%	4,58%	1,96%	6,54%
Ειδική Αγωγή	1,31%	1,96%	3,27%	4,58%	5,88%	10,46%	6,54%	1,31%	7,85%
Σύνολο	5,23%	26,14%	31,37%	27,46%	26,80%	54,26%	11,12%	3,27%	14,39%

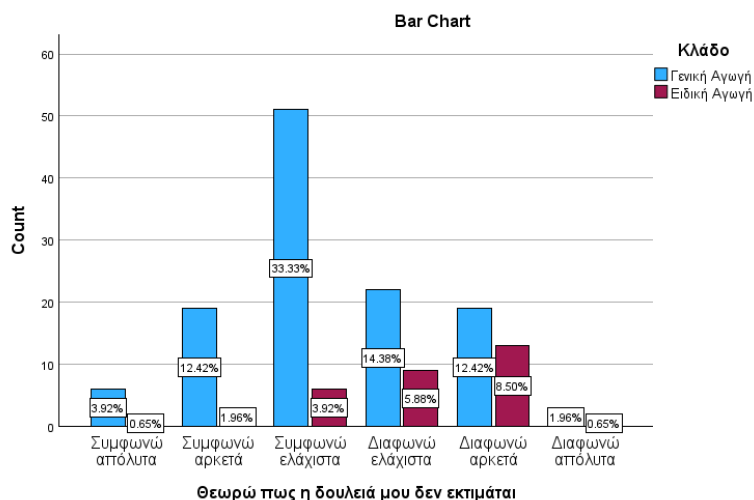


Εικόνα 19 Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής * Κλάδο - Προαγωγή

Ο έλεγχος ακρίβειας μεταξύ των μεταβλητών **Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται * Κλάδο** αποδίδει κρίσιμη τιμή $T^p = ,003$ και Monte Carlo (sig.value) ίση με $p = 0,001 < 0,05$, αποτέλεσμα στατιστικά σημαντικό και άρα οι δύο μεταβλητές είναι εξαρτημένες. Συγκεκριμένα παρατηρούμε στο παρακάτω διάγραμμα ότι οι εκπαιδευτικοί της γενικής αγωγής φαίνεται να διαφωνούν αρκετά με 12,42%, να διαφωνούν ελάχιστα με 14,38% και να συμφωνούν ελάχιστα με 33,33% ενώ της ειδικής αγωγής διαφωνούν ελάχιστα κατά 5,88% και διαφωνούν αρκετά κατά 8,50%. Το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) στη γενική αγωγή φτάνει το 47,71%. Στους εκπαιδευτικούς της ειδικής αγωγής το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) φτάνει το 9,80%.

Πίνακας 43 Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται * Κλάδο - Αναγνώριση

Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται * Κλάδο	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
Γενική Αγωγή	1,96%	12,42%	14,38%	14,38%	33,33%	47,71%	12,42%	3,92%	16,34%
Ειδική Αγωγή	0,65%	8,50%	9,15%	5,88%	3,92%	9,80%	1,96%	0,65%	2,61%
Σύνολο	2,61%	20,92%	23,53%	20,26%	37,25%	57,51%	14,38%	4,57%	18,95%

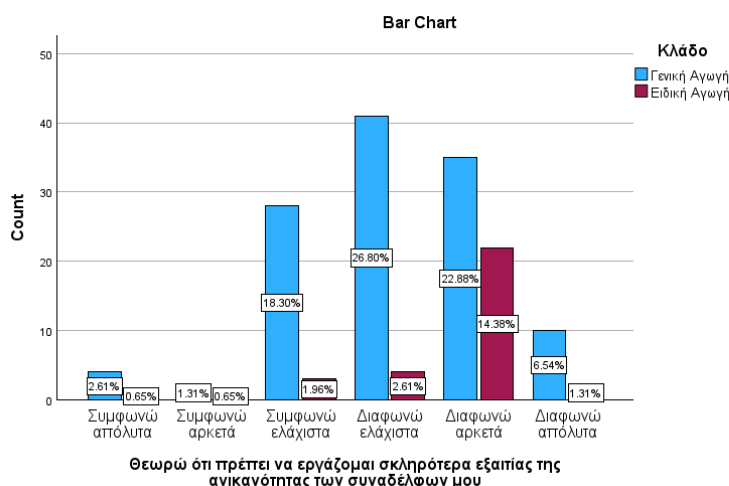


Εικόνα 20 Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται * Κλάδο – Αναγνώριση

Ο έλεγχος ακρίβειας μεταξύ των μεταβλητών **Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου * Κλάδο** αποδίδει κρίσιμη τιμή $T^b = ,007$ και Monte Carlo (sig.value) ίση με $p = 0,006 < 0,05$, αποτέλεσμα στατιστικά σημαντικό και άρα οι δύο μεταβλητές είναι εξαρτημένες. Συγκεκριμένα παρατηρούμε στο παρακάτω διάγραμμα ότι οι εκπαιδευτικοί της γενικής αγωγής φαίνεται να διαφωνούν αρκετά με 22,88%, να διαφωνούν ελάχιστα με 26,80% και να συμφωνούν ελάχιστα με 18,30% ενώ της ειδικής αγωγής διαφωνούν ελάχιστα κατά 2,61% και διαφωνούν αρκετά κατά 14,38%. Το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) στη γενική αγωγή φτάνει το 45,10%. Στους εκπαιδευτικούς της ειδικής αγωγής το άθροισμα των ποσοστών των δύο χαμηλών κλιμάκων (διαφωνώ απόλυτα και διαφωνώ αρκετά) φτάνει το 15,69%.

Πίνακας 44 Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου * Κλάδο – Συνάδερφοι

Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου * Κλάδο	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
Γενική Αγωγή	6,54%	22,88%	29,42%	26,80%	18,30%	45,10%	1,31%	2,61%	3,92%
Ειδική Αγωγή	1,31%	14,38%	15,69%	2,61%	1,96%	4,57%	0,65%	0,65%	1,30%
Σύνολο	7,85%	37,26%	45,11%	29,41%	20,26%	49,67%	1,96%	3,26%	5,22%

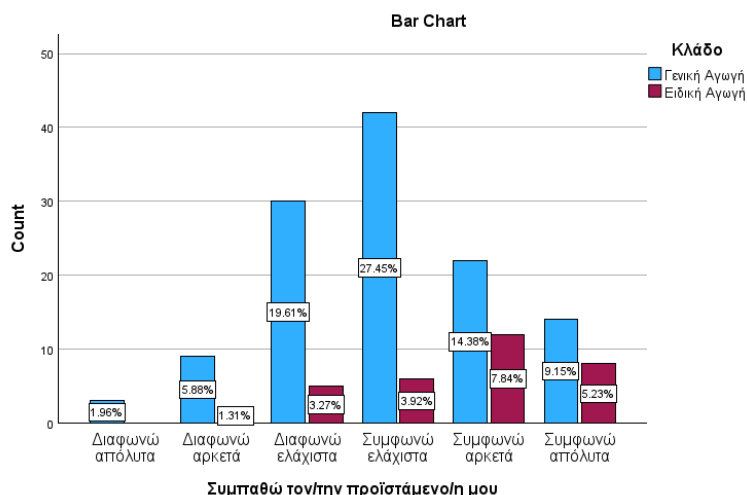


Εικόνα 21 Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου * Κλάδο – Συνάδερφοι

Ο έλεγχος ακρίβειας μεταξύ των μεταβλητών **Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου** * **Κλάδο** αποδίδει κρίσιμη τιμή $T^b = ,008$ και Monte Carlo (sig.value) ίση με $p = 0,006 < 0,05$, αποτέλεσμα στατιστικά σημαντικό και άρα οι δύο μεταβλητές είναι εξαρτημένες. Συγκεκριμένα παρατηρούμε στο παρακάτω διάγραμμα ότι οι εκπαιδευτικοί της γενικής αγωγής φαίνεται να διαφωνούν ελάχιστα με 19,61%, να συμφωνούν ελάχιστα με 27,45% και συμφωνούν αρκετά με 14,38%, ενώ της ειδικής αγωγής συμφωνούν αρκετά κατά 7,84% και συμφωνούν απόλυτα κατά 5,23%. Το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) στη γενική αγωγή φτάνει το 47,06%. Στους εκπαιδευτικούς της ειδικής αγωγής το άθροισμα των ποσοστών των δύο υψηλών κλιμάκων (συμφωνώ αρκετά και συμφωνώ απόλυτα) φτάνει το 13,07%.

Πίνακας 45 Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου * Κλάδο – Εποπτεία

Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου * Κλάδο	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
Γενική Αγωγή	1,96%	5,88%	7,84%	19,61%	27,45%	47,06%	14,38%	9,15%	23,53%
Ειδική Αγωγή	0%	1,31%	1,31%	3,27%	3,92%	7,19%	7,84%	5,23%	13,07%
Σύνολο	1,96%	7,19%	9,15%	22,88%	31,37%	54,25%	22,22%	14,38%	36,60%



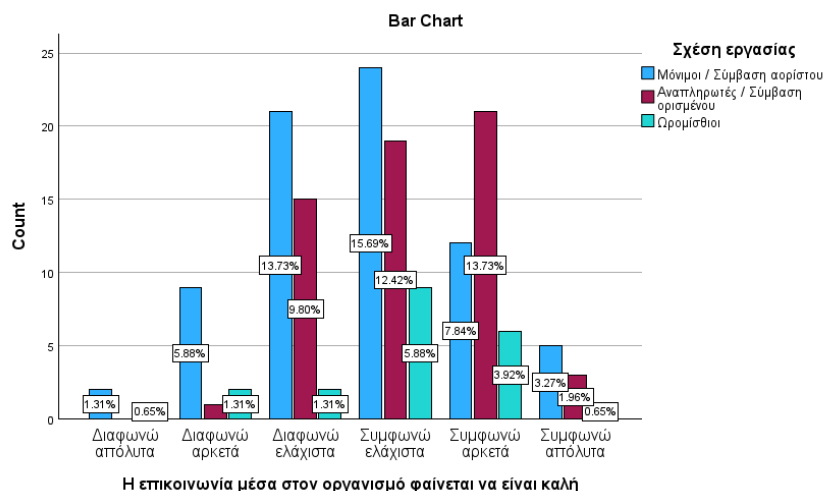
Εικόνα 22 Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου * Κλάδο – Εποπτεία

Σχέση εργασίας

Ο έλεγχος ακρίβειας μεταξύ των μεταβλητών **Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή * Σχέση εργασίας** αποδίδει κρίσιμη τιμή $T^b = ,026$ και Monte Carlo (sig.value) ίση με $p = 0,027 < 0,05$, αποτέλεσμα στατιστικά σημαντικό και άρα οι δύο μεταβλητές είναι εξαρτημένες. Συγκεκριμένα παρατηρούμε στο παρακάτω διάγραμμα ότι οι μόνιμοι / σύμβαση αορίστου φαίνεται να διαφωνούν αρκετά με 5,88%, να διαφωνούν ελάχιστα με 13,73%, να συμφωνούν ελάχιστα με 15,69% και να συμφωνούν αρκετά με 7,84% ενώ οι αναπληρωτές / σύμβαση ορισμένου φαίνεται να διαφωνούν ελάχιστα με 9,80%, να συμφωνούν ελάχιστα με 12,42% και να συμφωνούν αρκετά με 13,73%. Οι ωρομίσθιοι συμφωνούν ελάχιστα με 5,88% και συμφωνούν αρκετά με 3,92%. Το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) στους μόνιμους / σύμβαση αορίστου φτάνει το 29,42%. Στους αναπληρωτές/σύμβαση ορισμένου το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) είναι 22,22%. Στους ωρομίσθιους το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) είναι 7,19%.

Πίνακας 46 Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή * Σχέση εργασίας - Επικοινωνία

Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή * Σχέση εργασίας	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
Μόνιμοι / Σύμβαση αορίστου	1,31%	5,88%	7,19%	13,73%	15,69%	29,42%	7,84%	3,27%	11,11%
Αναπληρωτές / Σύμβαση ορισμένου	0%	0,65%	0,65%	9,80%	12,42%	22,22%	13,73%	1,96%	15,69%
Ωρομίσθιοι	0,65%	1,31%	1,96%	1,31%	5,88%	7,19%	3,92%	0,65%	4,57%
Σύνολο	1,96%	7,84%	9,80%	24,84%	33,99%	58,83%	25,49%	5,88%	31,37%

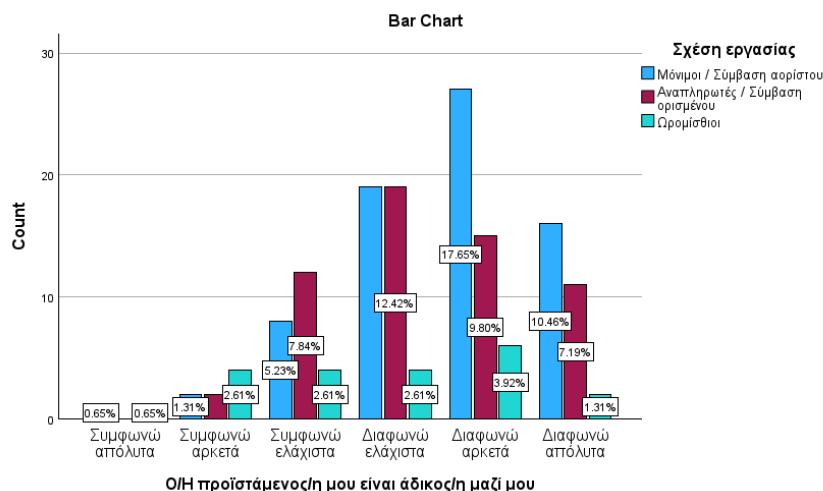


Εικόνα 23 Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή * Σχέση εργασίας - Επικοινωνία

Ο έλεγχος ακρίβειας μεταξύ των μεταβλητών **Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου * Σχέση εργασίας** αποδίδει κρίσιμη τιμή $T^b = ,013$ και Monte Carlo (sig.value) ίση με $p = 0,012 < 0,05$, αποτέλεσμα στατιστικά σημαντικό και άρα οι δύο μεταβλητές είναι εξαρτημένες. Συγκεκριμένα παρατηρούμε στο παρακάτω διάγραμμα ότι οι μόνιμοι / σύμβαση αορίστου φαίνεται να διαφωνούν ελάχιστα με 12,42%, να διαφωνούν αρκετά με 17,65% και να διαφωνούν απόλυτα με 10,46% ενώ οι αναπληρωτές / σύμβαση ορισμένου φαίνεται να διαφωνούν ελάχιστα με 12,42%, να διαφωνούν αρκετά με 9,80% και να διαφωνούν απόλυτα με 7,19%. Οι ωρομίσθιοι διαφωνούν αρκετά με 3,92%. Το άθροισμα των ποσοστών των δύο χαμηλών (διαφωνώ απόλυτα και διαφωνώ αρκετά) στους μόνιμους / σύμβαση αορίστου φτάνει το 28,11%. Στους αναπληρωτές/σύμβαση ορισμένου το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) είναι 20,26%. Στους ωρομίσθιους το άθροισμα των ποσοστών των δύο χαμηλών (διαφωνώ απόλυτα και διαφωνώ αρκετά) είναι 5,23%.

Πίνακας 47 Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου * Σχέση εργασίας – Εποπτεία

Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου * Σχέση εργασίας	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
Μόνιμοι / Σύμβαση αορίστου	10,46%	17,65%	28,11%	12,42%	5,23%	17,65%	1,31%	0,65%	1,96%
Αναπληρωτές / Σύμβαση ορισμένου	7,19%	9,80%	16,99%	12,42%	7,84%	20,26%	1,31%	0%	1,31%
Ωρομίσθιοι	1,31%	3,92%	5,23%	2,61%	2,61%	5,22%	2,61%	0,65%	3,26%
Σύνολο	18,96%	31,37%	50,33%	27,45%	15,68%	43,13%	5,23%	1,30%	6,53%

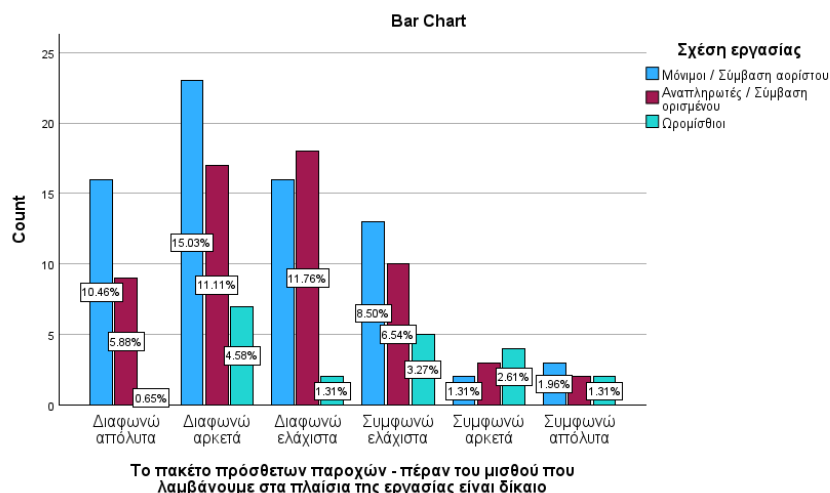


Εικόνα 24 Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου * Σχέση εργασίας - Εποπτεία

Ο έλεγχος ακρίβειας μεταξύ των μεταβλητών **Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο** * Σχέση εργασίας αποδίδει κρίσιμη τιμή $T^b = ,033$ και Monte Carlo (sig.value) ίση με $p = 0,029 < 0,05$, αποτέλεσμα στατιστικά σημαντικό και άρα οι δύο μεταβλητές είναι εξαρτημένες. Συγκεκριμένα παρατηρούμε στο παρακάτω διάγραμμα ότι οι μόνιμοι / σύμβαση αορίστου φαίνεται να διαφωνούν απόλυτα με 10,46%, να διαφωνούν αρκετά με 15,03%, να διαφωνούν ελάχιστα με 11,76% ενώ οι αναπληρωτές / σύμβαση ορισμένου φαίνεται να διαφωνούν αρκετά με 11,11%, να διαφωνούν ελάχιστα με 11,76%. Οι ωρομίσθιοι συμφωνούν ελάχιστα με 5,88% και διαφωνούν αρκετά με 4,98%. Το άθροισμα των ποσοστών των δύο χαμηλών (διαφωνώ απόλυτα και διαφωνώ αρκετά) στους μονίμους / σύμβαση αορίστου φτάνει το 25,49%. Στους αναπληρωτές/σύμβαση ορισμένου το άθροισμα των ποσοστών των δύο μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) είναι 18,30%. Στους ωρομίσθιους το άθροισμα των ποσοστών των δύο χαμηλών (διαφωνώ απόλυτα και διαφωνώ αρκετά) είναι 5,23%.

Πίνακας 48 Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο * Σχέση εργασίας – Πρόσθετες παροχές

Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο * Σχέση εργασίας	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
Μόνιμοι / Σύμβαση αορίστου	10,46%	15,03%	25,49%	10,46%	8,50%	18,96%	1,31%	1,96%	3,27%
Αναπληρωτές / Σύμβαση ορισμένου	5,88%	11,11%	16,99%	11,76%	6,54%	18,30%	1,96%	1,31%	3,27%
Ωρομίσθιοι	0,65%	4,58%	5,23%	1,31%	3,27%	4,58%	2,61%	1,31%	3,92%
Σύνολο	16,99%	30,72%	47,71%	23,53%	18,31%	41,84%	5,88%	4,58%	10,46%



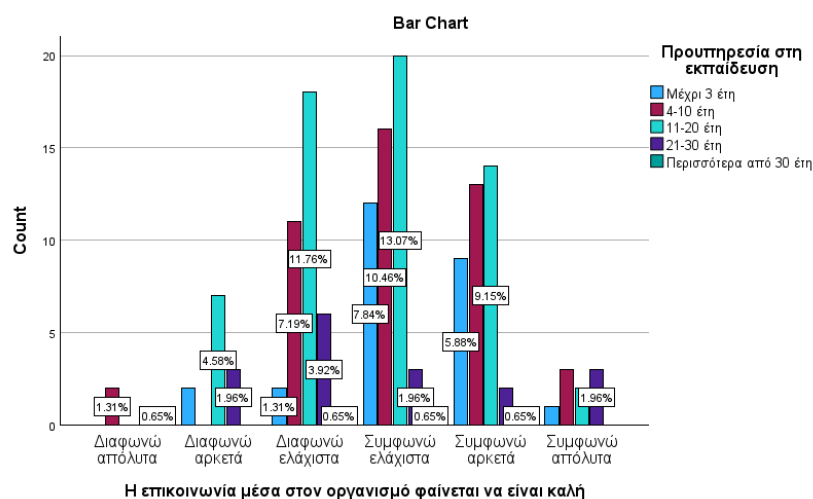
Εικόνα 25 Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο *
Σχέση εργασίας – Πρόσθετες παροχές

Προϋπηρεσία στην εκπαίδευση

Ο έλεγχος ακρίβειας μεταξύ των μεταβλητών **Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή *** Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση αποδίδει κρίσιμη τιμή $T^p = ,023$ και Monte Carlo (sig.value) ίση με $p = 0,021 < 0,05$, αποτέλεσμα στατιστικά σημαντικό και άρα οι δύο μεταβλητές είναι εξαρτημένες. Συγκεκριμένα παρατηρούμε στο παρακάτω διάγραμμα ότι οι εκπαιδευτικοί με προϋπηρεσία μέχρι 3 έτη, φαίνεται να συμφωνούν ελάχιστα με 10,46%, με προϋπηρεσία 4-10 έτη να συμφωνούν ελάχιστα με 13,07%, με προϋπηρεσία 11-20 έτη να συμφωνούν ελάχιστα με 13,07%, ενώ οι εκπαιδευτικοί με 21-30 έτη προϋπηρεσίας να διαφωνούν ελάχιστα με 3,92%. Το άθροισμα των ποσοστών των μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία μέχρι 3 έτη είναι 9,15%. Το άθροισμα των ποσοστών των μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία 4-10 έτη είναι 10,46%. Το άθροισμα των ποσοστών των μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία 11-20 έτη είναι 13,07%. Το άθροισμα των ποσοστών των μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία 21-30 έτη είναι 5,88%. Το άθροισμα των ποσοστών των μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία περισσότερα από 30 έτη είναι 1,30%.

Πίνακας 49 Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση - Επικοινωνία

Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
Μέχρι 3 έτη	0%	1,31%	1,31%	1,31%	7,84%	9,15%	5,88%	0,65%	6,,53%
4-10 έτη	1,31%	0%	1,31%	7,19%	10,46%	17,65%	8,50%	1,96%	10,46%
11-20 έτη	0%	4,58%	4,58%	11,76%	13,07%	24,83%	9,15%	1,31%	10,46%
21-30 έτη	0%	1,96%	1,96%	3,92%	1,96%	5,88%	1,31%	1,96%	3,27%
Περισσότερα από 30 έτη	0,65%	0%	0,65%	0,65%	0,65%	1,30%	0,65%	0%	0,65%
Σύνολο	2%	8%	10%	25%	34%	59%	25%	6%	31%



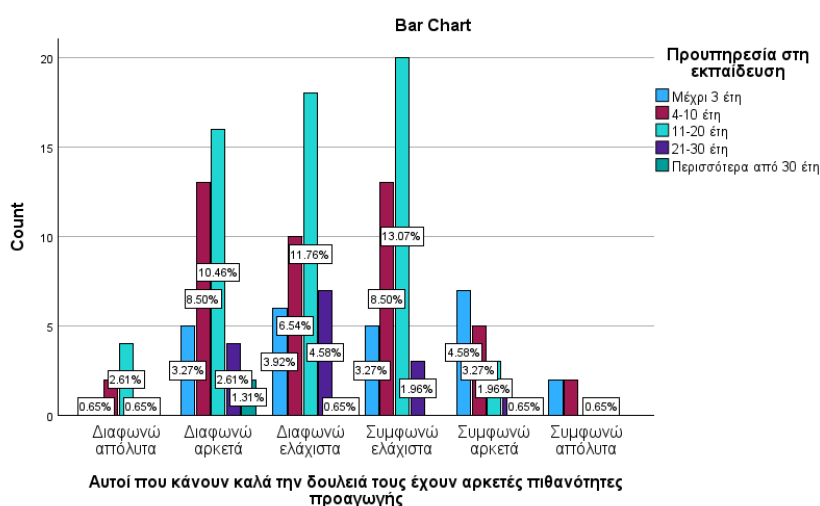
Εικόνα 26 Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση - Επικοινωνία

Ο έλεγχος ακρίβειας μεταξύ των μεταβλητών **Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση** αποδίδει κρίσιμη τιμή $T^b = ,039$ και Monte Carlo (sig.value) ίση με $p = 0,048 < 0,05$, αποτέλεσμα στατιστικά σημαντικό και άρα οι δύο μεταβλητές είναι εξαρτημένες. Συγκεκριμένα παρατηρούμε στο παρακάτω διάγραμμα ότι οι εκπαιδευτικοί με προϋπηρεσία μέχρι 3 έτη, φαίνεται να συμφωνούν αρκετά με 4,58%, με προϋπηρεσία 4-10 έτη να συμφωνούν ελάχιστα και διαφωνούν αρκετά με 8,50%, με προϋπηρεσία 11-20 έτη να συμφωνούν ελάχιστα με 13,07%, ενώ οι εκπαιδευτικοί με 21-30 έτη προϋπηρεσίας να διαφωνούν ελάχιστα με 4,58%. Οι εκπαιδευτικοί με περισσότερο από 30 έτη διαφωνούν αρκετά με 1,31%.

Το άθροισμα των ποσοστών των μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία μέχρι 3 έτη είναι 7,19%. Το άθροισμα των ποσοστών των μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία 4-10 έτη είναι 15,04%. Το άθροισμα των ποσοστών των μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία 11-20 έτη είναι 24,83%. Το άθροισμα των ποσοστών των μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία 21-30 έτη είναι 6,54%. Το άθροισμα των ποσοστών των χαμηλών κλιμάκων (διαφωνώ απόλυτα και διαφωνώ αρκετά) για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία περισσότερα από 30 έτη είναι 1,31%.

Πίνακας 50 Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση – Προαγωγή

Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
Μέχρι 3 έτη	0,65%	3,27%	3,92%	3,92%	3,27%	7,19%	4,58%	1,31%	5,89%
4-10 έτη	1,31%	8,50%	9,81%	6,54%	8,50%	15,04%	3,27%	1,31%	4,58%
11-20 έτη	2,61%	10,46%	13,07%	11,76%	13,07%	24,83%	1,96%	0%	1,96%
21-30 έτη	0,65%	2,61%	3,26%	4,58%	1,96%	6,54%	0,65%	0,65%	1,30%
Περισσότερα από 30 έτη	0%	1,31%	1,31%	0,65%	0%	0,65%	0,65%	0%	0,65%
Σύνολο	5,22%	26,15%	31,7%	27,45%	26,80%	54,25%	11,11%	3,27%	14,38%

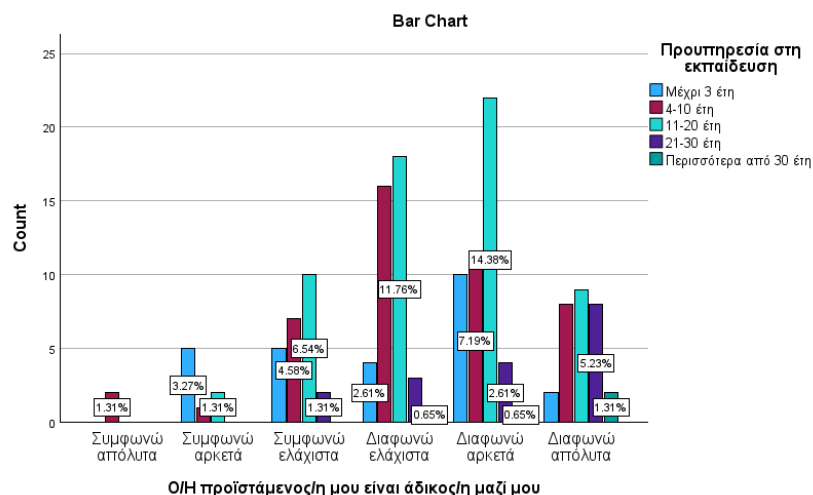


Εικόνα 27 Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση – Προαγωγή

Ο έλεγχος ακρίβειας μεταξύ των μεταβλητών **Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση** αποδίδει κρίσιμη τιμή $T^p = ,005$ και Monte Carlo (sig.value) ίση με $p = 0,004 < 0,05$, αποτέλεσμα στατιστικά σημαντικό και άρα οι δύο μεταβλητές είναι εξαρτημένες. Συγκεκριμένα παρατηρούμε στο παρακάτω διάγραμμα ότι οι εκπαιδευτικοί με προϋπηρεσία μέχρι 3 έτη, φαίνεται να διαφωνούν αρκετά με 7,19%, με προϋπηρεσία 4-10 έτη να διαφωνούν ελάχιστα με 11,76%, με προϋπηρεσία 11-20 έτη να διαφωνούν αρκετά με 14,38%, ενώ οι εκπαιδευτικοί με 21-30 έτη προϋπηρεσίας να διαφωνούν απόλυτα με 5,23%. Οι εκπαιδευτικοί με περισσότερα από 30 έτη προϋπηρεσία διαφωνούν απόλυτα με 1,31%. Το άθροισμα των ποσοστών των χαμηλών κλιμάκων για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία μέχρι 3 έτη είναι 7,85%. Το άθροισμα των ποσοστών των μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία 4-10 έτη είναι 15,04%. Το άθροισμα των ποσοστών των χαμηλών κλιμάκων για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία 11-20 έτη είναι 20,26%. Το άθροισμα των ποσοστών των χαμηλών κλιμάκων για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία 21-30 έτη είναι 7,84%. Το άθροισμα των ποσοστών των χαμηλών κλιμάκων (διαφωνώ απόλυτα και διαφωνώ αρκετά) για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία περισσότερα από 30 έτη είναι 1,96%.

Πίνακας 51 Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση – Εποπτεία

Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
Μέχρι 3 έτη	1,31%	6,54%	7,85%	2,61%	3,27%	5,88%	3,27%	0%	3,27%
4-10 έτη	5,23%	7,19%	12,42%	10,46%	4,58%	15,04%	0,65%	1,31%	1,96%
11-20 έτη	5,88%	14,38%	20,26%	11,76%	6,54%	18,3%	1,31%	0%	1,31%
21-30 έτη	5,23%	2,61%	7,84%	1,96%	1,31%	3,27%	0%	0%	0%
Περισσότερα από 30 έτη	1,31%	0,65%	1,96%	0,65%	0%	0,65%	0%	0%	0%
Σύνολο	1,31%	6,54%	7,85%	2,61%	3,27%	5,88%	3,27%	0%	3,27%

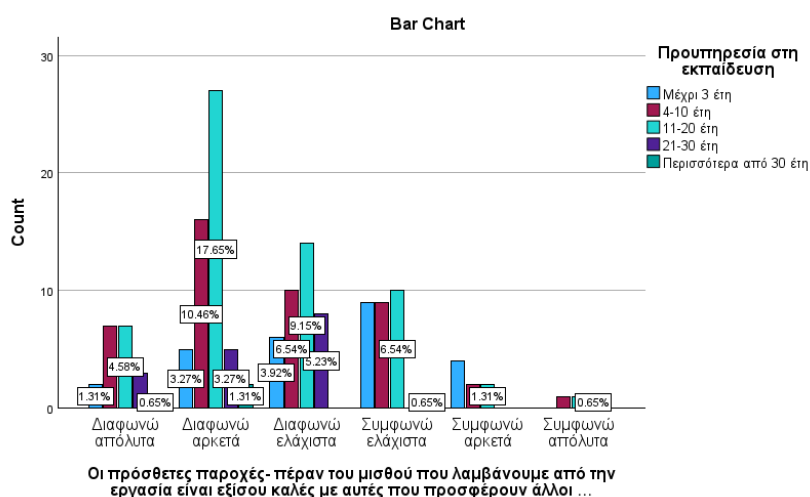


Εικόνα 28 Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση – Εποπτεία

Ο έλεγχος ακρίβειας μεταξύ των μεταβλητών **Οι πρόσθετες παροχές- πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση** αποδίδει κρίσιμη τιμή $T^b = ,015$ και Monte Carlo (sig.value) ίση με $p = 0,014 < 0,05$, αποτέλεσμα στατιστικά σημαντικό και άρα οι δύο μεταβλητές είναι εξαρτημένες. Συγκεκριμένα παρατηρούμε στο παρακάτω διάγραμμα ότι οι εκπαιδευτικοί με προϋπηρεσία μέχρι 3 έτη, φαίνεται να συμφωνούν ελάχιστα με 6,54%, με προϋπηρεσία 4-10 έτη να διαφωνούν αρκετά με 10,46%, με προϋπηρεσία 11-20 έτη να συμφωνούν ελάχιστα με 17,65%, ενώ οι εκπαιδευτικοί με 21-30 έτη προϋπηρεσίας να διαφωνούν ελάχιστα με 5,23%. Το άθροισμα των ποσοστών των μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία μέχρι 3 έτη είναι 9,8%. Το άθροισμα των ποσοστών των χαμηλών κλιμάκων (διαφωνώ απόλυτα και διαφωνώ αρκετά) για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία 4-10 έτη είναι 15,4%. Το άθροισμα των ποσοστών των χαμηλών κλιμάκων (διαφωνώ απόλυτα και διαφωνώ αρκετά) για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία 11-20 έτη είναι 22,23%. Το άθροισμα των ποσοστών των χαμηλών κλιμάκων (διαφωνώ απόλυτα και διαφωνώ αρκετά) για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία 21-30 έτη είναι 5,23%. Το άθροισμα των ποσοστών των χαμηλών κλιμάκων (διαφωνώ απόλυτα και διαφωνώ αρκετά) για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία περισσότερα από 30 έτη είναι 1,96%.

Πίνακας 52 Οι πρόσθετες παροχές- πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση – Πρόσθετες Παροχές

Οι πρόσθετες παροχές- πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
Μέχρι 3 έτη	1,31%	3,27%	4,58%	3,92%	5,88%	9,8%	2,61%	0%	2,61%
4-10 έτη	4,58%	10,46%	15,04%	6,54%	5,88%	12,42%	1,31%	0,65%	1,96%
11-20 έτη	4,58%	17,65%	22,23%	9,15%	6,54%	15,69%	1,31%	0,65%	1,96%
21-30 έτη	1,96%	3,27%	5,23%	5,23%	0	5,23%	0%	0,65%	0,65%
Περισσότερα από 30 έτη	0,65%	1,31%	1,96%	0%	0,65%	0,65%	0%		0%
Σύνολο	13,08%	35,96%	49,04%	24,84%	18,95%	43,79%	5,23%	1,95%	7,18%



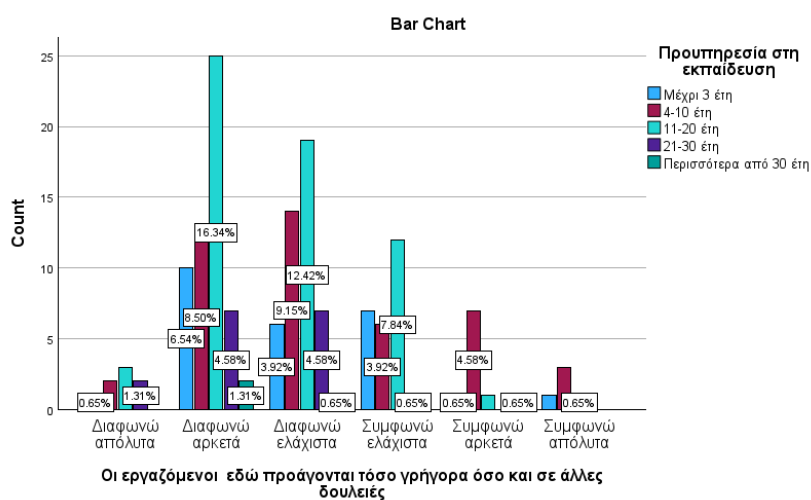
Εικόνα 29 Οι πρόσθετες παροχές- πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση – Πρόσθετες Παροχές

Ο έλεγχος ακρίβειας μεταξύ των μεταβλητών **Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση** αποδίδει κρίσιμη τιμή $T^p = ,037$ και Monte Carlo (sig.value) ίση με $p = 0,043 < 0,05$, αποτέλεσμα στατιστικά σημαντικό και άρα οι δύο μεταβλητές είναι εξαρτημένες. Συγκεκριμένα παρατηρούμε στο παρακάτω διάγραμμα ότι οι εκπαιδευτικοί με προϋπηρεσία μέχρι 3 έτη, φαίνεται να διαφωνούν αρκετά με 6,54%, με προϋπηρεσία 4-10 έτη να διαφωνούν ελάχιστα με 9,15%, με προϋπηρεσία 11-20 έτη να διαφωνούν αρκετά με 16,34%, ενώ οι εκπαιδευτικοί με 21-30 έτη προϋπηρεσίας

να διαφωνούν ελάχιστα και αρκετά με 4,58%. Το άθροισμα των ποσοστών των μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία μέχρι 3 έτη είναι 8,5%. Το άθροισμα των ποσοστών των μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία 4-10 έτη είναι 13,07%. Το άθροισμα των ποσοστών των μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία 11-20 έτη είναι 20,26%. Το άθροισμα των ποσοστών των χαμηλών κλιμάκων (διαφωνώ απόλυτα και διαφωνώ αρκετά) για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία 21-30 έτη είναι 5,89%. Το άθροισμα των ποσοστών των χαμηλών κλιμάκων (διαφωνώ απόλυτα και διαφωνώ αρκετά) είναι 1,31%.

Πίνακας 53 Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση – Προαγωγή

Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
Μέχρι 3 έτη	0,65%	6,54%	7,19%	3,92%	4,58%	8,5%	0,65%	0,65%	1,3%
4-10 έτη	1,31%	8,5%	9,81%	9,15%	3,92%	13,07%	4,58%	1,96%	6,54%
11-20 έτη	1,96%	16,34%	18,3%	12,42%	7,84%	20,26%	0,65%	0,65%	1,3%
21-30 έτη	1,31%	4,58%	5,89%	4,58%	0,65%	5,23%	0%	0%	0%
Περισσότερα από 30 έτη	0%	1,31%	1,31%	0,65%	0%	0,65%	0,65%	0%	0,65%
Σύνολο	5,23%	37,27%	42,5%	30,72%	16,99%	47,71%	6,53%	3,26%	9,79%

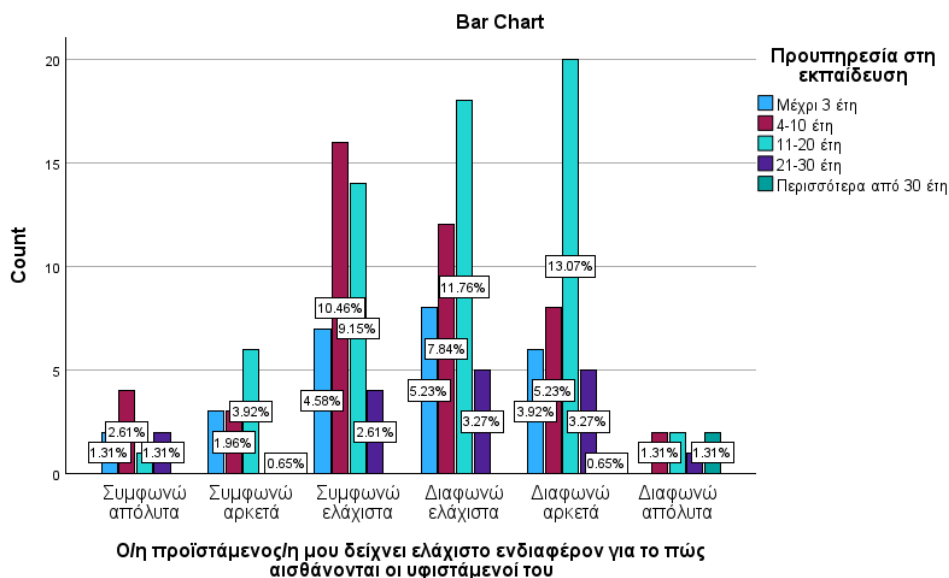


Εικόνα 30 Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση - Προαγωγή

Ο έλεγχος ακρίβειας μεταξύ των μεταβλητών **Ο/η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση** αποδίδει κρίσιμη τιμή $T^b = ,037$ και Monte Carlo (sig.value) ίση με $p = 0,035 < 0,33$, αποτέλεσμα στατιστικά σημαντικό και άρα οι δύο μεταβλητές είναι εξαρτημένες. Συγκεκριμένα παρατηρούμε στο παρακάτω διάγραμμα ότι οι εκπαιδευτικοί με προϋπηρεσία μέχρι 3 έτη, φαίνεται να διαφωνούν ελάχιστα με 5,23%, με προϋπηρεσία 4-10 έτη να συμφωνούν ελάχιστα με 10,46%, με προϋπηρεσία 11-20 έτη να διαφωνούν αρκετά με 13,07%, ενώ οι εκπαιδευτικοί με 21-30 έτη προϋπηρεσίας να διαφωνούν ελάχιστα με 3,27%. Οι εκπαιδευτικοί με περισσότερα από 30 έτη προϋπηρεσία διαφωνούν απόλυτα με 1,31%. Το άθροισμα των ποσοστών των μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία μέχρι 3 έτη είναι 9,81%. Το άθροισμα των ποσοστών των μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία 4-10 έτη είναι 18,03%. Το άθροισμα των ποσοστών των μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία 11-20 έτη είναι 20,91%. Το άθροισμα των ποσοστών των μεσαίων κλιμάκων (διαφωνώ ελάχιστα και συμφωνώ ελάχιστα) για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία 21-30 έτη είναι 5,88%. Το άθροισμα των ποσοστών των χαμηλών κλιμάκων (διαφωνώ απόλυτα και διαφωνώ αρκετά) για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία περισσότερα από 30 έτη είναι 1,96%.

Πίνακας 54 Ο/η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση – Εποπτεία

Ο/η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
Μέχρι 3 έτη	0%	3,92%	3,92%	5,23%	4,58%	9,81%	1,96%	1,31%	3,27%
4-10 έτη	1,31%	5,23%	6,54%	7,84%	10,46%	18,3%	1,96%	2,61%	4,57%
11-20 έτη	1,31%	13,07%	14,38%	11,76%	9,15%	20,91%	3,92%	0,65%	4,57%
21-30 έτη	0,65%	3,27%	3,92%	3,27%	261%	5,88%	0%	1,31%	1,31%
Περισσότερα από 30 έτη	1,31%	0,65%	1,96%	0%	0%	0%	0,65%	0%	0,65%
Σύνολο	458%	26,14%	30,72%	28,1%	26,8%	54,9%	8,49%	5,88%	14,37%

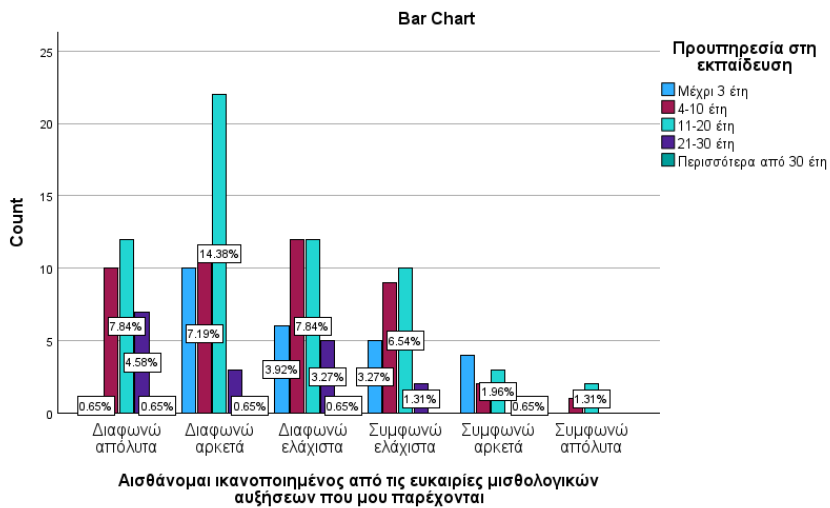


*Εικόνα 31 Ο/η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του *
Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση – Εποπτεία*

Ο έλεγχος ακρίβειας μεταξύ των μεταβλητών **Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση** αποδίδει κρίσιμη τιμή $T^p = ,035$ και Monte Carlo (sig.value) ίση με $p = 0,041 < 0,33$, αποτέλεσμα στατιστικά σημαντικό και άρα οι δύο μεταβλητές είναι εξαρτημένες. Συγκεκριμένα παρατηρούμε στο παρακάτω διάγραμμα ότι οι εκπαιδευτικοί με προϋπηρεσία μέχρι 3 έτη, φαίνεται να διαφωνούν αρκετά με 7,19%, με προϋπηρεσία 4-10 έτη να διαφωνούν απόλυτα με 7,84%, με προϋπηρεσία 11-20 έτη να διαφωνούν αρκετά με 14,38%, ενώ οι εκπαιδευτικοί με 21-30 έτη προϋπηρεσίας να διαφωνούν απόλυτα με 4,58%. Το άθροισμα των ποσοστών των μεσαίων κλιμάκων και χαμηλών κλιμάκων για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία μέχρι 3 έτη είναι 7,19%. Το άθροισμα των ποσοστών των μεσαίων κλιμάκων και χαμηλών κλιμάκων για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία 4-10 έτη είναι 13,72% και 13,73% αντίστοιχα. Το άθροισμα των ποσοστών των χαμηλών κλιμάκων για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία 11-20 έτη είναι 22,22%. Το άθροισμα των ποσοστών των χαμηλών κλιμάκων για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία 21-30 έτη είναι 4,58%. Το άθροισμα των ποσοστών των χαμηλών κλιμάκων για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία περισσότερα από 30 έτη είναι 1,3%.

Πίνακας 55 Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση – Αμοιβές

Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Άθροισμα	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Άθροισμα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα	Άθροισμα
Μέχρι 3 έτη	0,65%	6,54%	7,19%	3,92%	3,27%	7,19%	2,61%	0%	2,61%
4-10 έτη	6,54%	7,19%	13,73%	7,84%	5,88%	13,72%	1,31%	0,65%	1,96%
11-20 έτη	7,84%	14,38%	22,22%	7,84%	6,54%	14,38%	1,96%	1,31%	3,27%
21-30 έτη	4,58%	1,96%	6,54%	3,27%	1,31%	4,58%	0%	0%	0%
Περισσότερα από 30 έτη	0,65%	0,65%	1,3%	0,65%	0%	0,65%	0,65%	0%	0,65%
Σύνολο	20,26%	30,72%	50,98%	23,52%	17%	40,52%	6,53%	1,96%	8,49%



Εικόνα 32 Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση – Αμοιβές

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Περίληψη

Στο παρόν κεφάλαιο επιχειρείται η κριτική ανάλυση των πρωτογενών δεδομένων της έρευνας. Αναλύονται οι πεποιθήσεις των εκπαιδευτικών για το μοντέλο ηγεσίας που εφαρμόζεται στη σχολική τους μονάδα. Παρουσιάζονται επίσης οι πρακτικές επιπτώσεις και περιορισμοί της έρευνας καθώς και οι προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.

I.Γενικά δημογραφικά στοιχεία

Το δείγμα των 153 εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που υπηρετούν σε σχολικές δομές της Κεντρικής Μακεδονίας αποτελούνταν κατά πλειοψηφία από γυναίκες, αναλογία που επιβεβαιώνεται και από τα στατιστικά του πληθυσμού της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής⁷.

Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί είναι μόνιμοι, γενικής αγωγής, ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα των 41-50 ετών και είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου και έχουν εμπειρία 11-20 χρόνια. Το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε ήταν το ερωτηματολόγιο JSS - Ερωτηματολόγιο Εργασιακής Ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey) του (Spector P. , 1985 · Tsounis & Sarafis, 2018 · Saiti & Papadopoulos, «School teacher's job satisfaction and personal characteristics: A quantitative research study in Greec», 2015).

II.Σχολιασμός έρευνας

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να διερευνήσει την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας και τυχόν συσχέτιση της ικανοποίησης με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Από την στατιστική ανάλυση και σύμφωνα με την συνολική βαθμολογία εργασιακής ικανοποίησης διαπιστώνεται ότι κυμαίνεται στην περιοχή της ουδετερότητας με μέσο όρο 123,19. Οι διαστάσεις Αμοιβές, Πρόσθετες παροχές, Λειτουργία του οργανισμού υποδηλώνουν δυσαρέσκεια, οι διαστάσεις Προαγωγή, Εποπτεία, Αναγνώριση, Επικοινωνία είναι ουδέτερες, ενώ οι διαστάσεις Συνάδερφοι και Φύση της εργασίας υποδηλώνουν ικανοποίηση. Επιχειρήθηκε συσχέτιση με τα αποτελέσματα παρεμφερών ερευνών που γίνανε με το ίδιο ερευνητικό εργαλείο (JSS) σε

⁷ <https://www.statistics.gr/el/statistics/pop>

εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα.

	Παρούσα έρευνα (n = 153)	Έρευνα (Saiti & Papadopoulos, 2015) a. (n = 188)	Έρευνα (Κεφαλίδου, 2015) b. (n = 131)	Έρευνα c. (Τσερεγκούνη, 2019) (n = 160)	Έρευνα (Φουτσιτζόγλου, 2021) d. (n = 200)	Έρευνα (Χριστοπούλου Αλεξάνδρα, 2022) e. (n = 120)
Συνολική ικανοποίηση	M.O =123,19	M.O =129,22	M.O =133,56	M.O =125,28	M.O =125,52	M.O =125
Αμοιβές	M.O =2,80	M.O =1,60	M.O =2,06	M.O =2,17	M.O =2,77	M.O =2,78
Προαγωγή	M.O =3,01	M.O =2,87	M.O =2,32	M.O =2,33	M.O =2,56	M=2,41
Εποπτεία	M.O =3,99	M.O =5,15	M.O =4,95	M.O =4,76	M.O =4,15	M.O =4,49
Πρόσθετες παροχές	M.O =2,87	M.O =2,69	M.O =3,15	M.O =2,08	M.O =2,64	M.O =2,73
Αναγνώριση	M.O =3,24	M.O =2,61	M.O =4,39	M.O =3,02	M.O =3,36	M.O =3,19
Λειτουργία του οργανισμού	M.O =2,94	M.O =3,26	M.O =3,72	M.O =3,35	M.O =3,36	M.O =3,25
Συνάδελφοι	M.O =4,18	M.O =4,99	M.O =5,05	M.O =4,49	M.O =4,24	M.O =4,50
Φύση της εργασίας	M.O =4,10	M.O =4,63	M.O =3,90	M.O =4,85	M.O =4,33	M.O =4,27
Επικοινωνία	M.O =3,68	M.O =4,47	M.O =4,47	M.O =4,25	M.O =3,92	M.O =3,72

Πίνακας 56 Σύγκριση εργασίας με παρεμφερείς μεταπτυχιακές έρευνες μέσω του ερευνητικού εργαλείου JSS*

*Τα δεδομένα παρουσιάζουν το μέσο όρο της κάθε διάστασης. Δεδομένα a. Η έρευνα περιλαμβάνει εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Νομού Αττικής b. Η έρευνα περιλαμβάνει εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Νομού Θεσσαλονίκης c. Η έρευνα περιλαμβάνει εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας του Ν. Αχαΐας d. Η έρευνα περιλαμβάνει εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. e. Η έρευνα περιλαμβάνει διδάσκοντες της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, του νομού Μεσσηνίας

Σε σχέση με την συνολική εργασιακή ικανοποίηση οι εκπαιδευτικοί εκφράζουν ουδετερότητα, το αποτέλεσμα της παρούσας έρευνας συνάδει με τα αποτελέσματα των παραπάνω ερευνών του πίνακα 56 ενώ αντίθετα στην έρευνα των (Anastasiou και Belios, 2020) φαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι στο σύνολο είναι δυσαρεστημένοι.

Στην παρούσα έρευνα, οι διαστάσεις Συνάδερφοι και Φύση εργασίας είναι αυτές που φαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί είναι ικανοποιημένοι. Οι εκπαιδευτικοί είναι αντλούν την ικανοποίησή τους από ότι φαίνεται από τη φύση του διδακτικού επαγγέλματος και την καλή εργασιακή σχέση που αναπτύσσουν με τους συναδέλφους τους. Αυτές οι δύο πτυχές, φαίνεται να είναι και οι συνιστώσες που αντισταθμίζουν την δυσαρέσκεια τους και την απογοήτευσή τους σε άλλες πτυχές του λειτουργήματος τους.

Η ικανοποίηση μέσω του διδακτικού επαγγέλματος μοιάζει να αποτελεί κίνητρο έτσι ώστε να υπερβούν όλες αυτές της δυσκολίες και να εκτελέσουν το έργο τους. Η άριστη συνεργασία με τους συναδέλφους τους, φαίνεται ότι συμβάλει σημαντικά στο επίπεδο ικανοποίησης τους.

Σε σύγκριση με τις προαναφερθείσες έρευνες του πίνακα υπάρχει συμφωνία σε σχέση με τη συνολική ικανοποίηση. Στην έρευνα των (Koustelios και Kousteliou, 2001) σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας φαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί ήταν επίσης ικανοποιημένοι με τη φύση της εργασίας τους και με την εποπτεία. Ήταν δυσαρεστημένοι με τους μισθούς και με τις ευκαιρίες προαγωγής.

Η διάσταση της προαγωγής εμφανίζει ουδέτερη ικανοποίηση, ενώ σε όλες τις προηγούμενες μελέτες του πίνακα εμφανίζει δυσαρέσκεια. Η διάσταση της Εποπτείας εμφανίζει ουδέτερη ικανοποίηση, ενώ σε όλες τις προηγούμενες μελέτες του πίνακα εμφανίζει ικανοποίηση. Η διάσταση της Αναγνώρισης εμφανίζει ουδέτερη ικανοποίηση, οι προηγούμενες μελέτες είναι σε συμφωνία πλην της (Κεφαλίδου, 2015) που εμφανίζει θετική ικανοποίηση. Η διάσταση της Επικοινωνίας εμφανίζει ουδέτερη ικανοποίηση, ενώ οι προηγούμενες μελέτες εμφανίζουν ουδέτερη ικανοποίηση, αλλά και θετική ικανοποίηση (Κεφαλίδου, 2015 · Τσερεγκούνη, 2019).

Η διάσταση των αμοιβών εμφανίζει αρνητική ικανοποίηση, σε πλήρη συμφωνία με τις προηγούμενες μελέτες του πίνακα. Η διάσταση των πρόσθετων παροχών εμφανίζει αρνητική ικανοποίηση, σε πλήρη συμφωνία με τις προηγούμενες μελέτες του πίνακα πλην της (Κεφαλίδου, 2015) που εμφανίζουν ουδέτερη ικανοποίηση. Η διάσταση της Λειτουργίας του οργανισμού υποδηλώνει δυσαρέσκεια ενώ οι προηγούμενες μελέτες του πίνακα ουδέτερη ικανοποίηση πλην της (Κεφαλίδου, 2015) που εμφανίζουν θετική ικανοποίηση.

Σε σχέση με τη διερεύνηση των ερευνητικών ερωτημάτων εάν υπάρχει επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών σε κάθε μία από τις διαστάσεις και τα επιμέρους ερωτήματα, σύμφωνα με την ανάλυση που πραγματοποιήθηκε με τους πίνακες διασταύρωσης όπου μελετήθηκαν τα δημογραφικά στοιχεία και οι 24 στατιστικά σημαντικοί παράγοντες διαπιστώθηκε ότι το φύλο επιδρά σε 7 ερωτήσεις, η ηλικία σε 1 ερώτηση, η σχέση εργασίας σε 3 ερωτήσεις, η προϋπηρεσία στην εκπαίδευση σε 7 ερωτήσεις και ο κλάδος σε 6 ερωτήσεις.

Προηγούμενες σχετικές μελέτες σε Ελλάδα και Κύπρο έχουν αναδείξει ότι δημογραφικά στοιχεία όπως το φύλο, η ηλικία και η εμπειρία συσχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών (Koustelios A. , 2001 · Saiti, 2007 · Saiti και Fassoulis, 2012

Saiti και Papadopoulos, 2015 · Panagopoulos, Karamanis , & Anastasiou , 2024 · Menon και Christou, 2002 · Zembylas και Papanastasiou, 2005).

Κλάδος

Σε σχέση με το πρώτο ερευνητικό ερώτημα που αναφέρεται στο εάν ότι ο κλάδος των εκπαιδευτικών τους δείγματος σχετίζεται με τις αντιλήψεις τους για την εργασιακή τους ικανοποίηση, επιδρά στα παρακάτω:

- Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω * Κλάδο - Αμοιβές
- Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή * Κλάδο - Επικοινωνία
- Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής * Κλάδο - Προαγωγή
- Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται * Κλάδο - Αναγνώριση
- Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου * Κλάδο – Συνάδερφοι
- Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου * Κλάδο – Εποπτεία

Συγκεκριμένα φαίνεται ότι εκπαιδευτικοί της γενικής αγωγής είναι πιο αρνητικά ικανοποιημένοι στις υποκλίμακες αμοιβές, επικοινωνία, προαγωγή, αναγνώριση, συνάδερφοι, εποπτεία από ότι οι συνάδερφοι της ειδικής αγωγής. Η εργασιακή ικανοποίηση των Ελλήνων εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής στη πρωτοβάθμια εκπαίδευση σύμφωνα με (Platsidou & Agaliotis, 2008) είναι μέτρια υψηλή σε ορισμένες πτυχές της εργασίας τους, όπως η ικανοποίηση με την ίδια την εργασία, με τον διευθυντή του σχολείου και με τον οργανισμό συνολικά. Σύμφωνα με την ίδια μελέτη η ικανοποίηση με τις συνθήκες εργασίας ήταν μέτρια, αλλά η ικανοποίησή τους με τις προοπτικές προαγωγής και τον μισθό ήταν χαμηλή.

Συνολικά έτη υπηρεσίας

Σε σχέση με το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα, εάν τα συνολικά έτη υπηρεσίας των εκπαιδευτικών του δείγματος σχετίζονται με τις αντιλήψεις τους για την εργασιακή τους ικανοποίηση, επιδρά στα παρακάτω:

- Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση - Επικοινωνία
- Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση - Προαγωγή
- Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση - Εποπτεία

- Οι πρόσθετες παροχές- πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση – Πρόσθετες Παροχές
- Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση - Προαγωγή
- Ο/η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση - Εποπτεία
- Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται * Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση – Αμοιβές

Σύμφωνα με την έρευνα της (Eliophotou Menon & Athanasoula-Reppa, 2011) οι πιο έμπειροι εκπαιδευτικοί έχουν μεγαλύτερη ικανοποίηση σε κάποιες διαστάσεις, και ότι οι εκπαιδευτικοί με παραπάνω από 5 χρόνια εμπειρίας, διαφέρουν στην εργασιακή ικανοποίηση από τους εκπαιδευτικούς με λιγότερα από 5 χρόνια εμπειρίας.

Σχέση εργασίας

Σε σχέση με το τρίτο ερευνητικό ερώτημα εάν η σχέση εργασίας των εκπαιδευτικών του δείγματος σχετίζεται με τις αντιλήψεις τους για την εργασιακή τους ικανοποίηση επιδρά στα παρακάτω:

- Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή * Σχέση εργασίας - Επικοινωνία
- Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου * Σχέση εργασίας - Εποπτεία
- Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο * Σχέση εργασίας – Πρόσθετες παροχές

Συγκεκριμένα φαίνεται ότι οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί εμφανίζουν θετικότερα ποσοστά ικανοποίησης στις διαστάσεις επικοινωνία, εποπτεία και πρόσθετες παροχές από τους αναπληρωτές. Σύμφωνα με τον (Πατσάλης και Παπουτσάκη, 2016) η επιρροή της σχέσης εργασίας είναι στατιστικά σημαντική, ενώ σύμφωνα με την (Φουτσιτζόγλου, 2021) δεν είναι.

Επίπεδο σπουδών

Σε σχέση με το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα εάν το επίπεδο σπουδών των εκπαιδευτικών του δείγματος να σχετίζεται με τις αντιλήψεις τους για την εργασιακή τους ικανοποίηση δεν επιδρά σε καμία διάσταση.

Η έρευνα (Φουτσιτζόγλου, 2021) συμφωνεί με τα παραπάνω ευρήματα της παρούσας έρευνας, στη δε έρευνα των (Saiti & Papadopoulos, 2015) δεν παρατηρείται σημαντική επιρροή των σπουδών στην εργασιακή ικανοποίηση.

Φύλο

Επίσης διαπιστώνεται ότι το φύλο επιδρά στα παρακάτω:

- Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται * Φύλο - Αναγνώριση
- Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου * Φύλο - Συνάδελφοι
- Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου * Φύλο - Συνάδελφοι
- Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω * Φύλο – Φύση της εργασίας
- Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου * Φύλο - Εποπτεία
- Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά * Φύλο - Συνάδελφοι
- Η εργασία μου είναι ευχάριστη * Φύλο – Φύση της εργασίας

Συγκεκριμένα φαίνεται ότι γυναίκες είναι πιο θετικά προσκείμενες στις υποκλίμακες αναγνώριση, συνάδερφοι, φύση εργασίας και εποπτεία.

Σύμφωνα με την έρευνα που διεξήχθη στους εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Κύπρο (Eliophotou Menon & Athanasoula-Reppa, 2011) διαφαίνεται ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των 2 φύλων εκτός από την διάσταση της προσωπικής ανάπτυξης, που εκεί φαίνεται ότι οι γυναίκες έχουν υψηλότερη ικανοποίηση σε σχέση με τους άντρες. Σύμφωνα με την έρευνα των (Φουτσιτζόγλου, 2021· Panagoroulos, Anastasiou και Goloni, 2014) δεν παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές του φύλου ως προς την εργασιακή ικανοποίηση.

Ηλικία

Η ηλικία επιδρά στο παρακάτω:

Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου * Ηλικία - Εποπτεία

Συγκεκριμένα φαίνεται οι εκπαιδευτικοί ηλικίας 21-30 φαίνεται να συμφωνούν αρκετά ή να διαφωνούν αρκετά με 3,27%, 31-40 να διαφωνούν ελάχιστα και να διαφωνούν αρκετά με ποσοστά 11.11% και 12.42% αντίστοιχα, 41-50 να διαφωνούν ελάχιστα 11.11%, 51-57 να διαφωνούν αρκετά με 5.88% ενώ οι 58 και άνω διαφωνούν απόλυτα με 1.96% στο σύνολο. Η έρευνα της Φουτσιτζόγλου (Φουτσιτζόγλου, 2021 · Saiti και Papadopoulos, 2015) έδειξαν ότι η ηλικία δεν επηρεάζει στατιστικά σημαντικά την εργασιακή ικανοποίηση.

Συμπερασματικά μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι εκπαιδευτικοί παραμένουν ικανοποιημένοι από τη φύση της εργασίας και το διδακτικό επάγγελμα, αναπτύσσουν θετικά συναισθήματα που τους καθοδηγούν στην καθημερινή λειτουργία τους. Νιώθουν υπερήφανοι

για το λειτούργημα τους, επηρεάζουν θετικά τους συναδέλφους τους δημιουργώντας ένα πρόσφορο περιβάλλον συνέργειας και συνεργασίας.

Συζήτηση

Στα πλαίσια άσκησης ενός σύγχρονου εκπαιδευτικού έργου και με βάση τα αναδυόμενα αποτελέσματα της παρούσας εργασίας μπορούμε να επισημάνουμε ότι η ίδια η φύση της εργασίας για τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς αποτελεί έναν σημαντικό παράγοντα άντλησης της εργασιακής τους ικανοποίησης. Καθώς πρόκειται για μία ιδιαίτερη έννοια η οποία καθορίζεται από πλήθος παραγόντων, αναδεικνύεται και ως ένας παράγοντας παραγωγικότητας και ιδιαίτερα εκπαιδευτικής αποτελεσματικότητας. Ενδεχομενικοί παράγοντες θετικής επίδρασης της συγκεκριμένης αυτής ικανοποίησης μπορούν μεταξύ άλλων να θεωρηθούν η ανοιχτή και ειλικρινής επικοινωνία με τη διεύθυνση της εν λόγω εκπαιδευτικής μονάδας, η ύπαρξη ενός σωστά οργανωμένου πλαισίου εργασίας, η λειτουργία ενός κλίματος συναδελφικότητας μεταξύ των εκπαιδευτικών για προς την κοινή αντιμετώπιση καθημερινών προκλήσεων, η ύπαρξη ενός κλίματος εκπαιδευτικών καινοτομιών στη διδασκαλία και τη μάθηση, καθώς επίσης η ανάπτυξη κλίματος και εμπιστοσύνης μεταξύ των μελών του διδακτικού προσωπικού.

Επιπρόσθετα και από την πλευρά του εκπαιδευτικού μπορούμε να θεωρήσουμε ότι το γεγονός αυτό αποτελεί μια σαφή απόρροια της επαγγελματικής συνειδητότητας που φέρει ο σύγχρονος εκπαιδευτικός αποδεικνύει με έμμεσο τρόπο και ένα από τα βασικά ευρήματα της συγκεκριμένης εργασίας, εκείνου που υποδηλώνει ικανοποίηση η διάσταση ‘Συνάδελφοι’ και ‘Φύση Εργασίας’. Αναλύοντας το συγκεκριμένο εύρημα και σε σχέση με τη βιωματική μου εμπειρία ως εκπαιδευτικός, αποτελεί ένα λογικό και αναμενόμενο αποτέλεσμα η ύπαρξη μιας ικανοποιητικής ‘Φύσης Εργασίας’ ως κοινό και αντιληπτό αίσθημα, καθώς προέρχεται από επαγγελματίες της εκπαίδευσης που μοιράζονται το ίδιο όραμα: εκείνο της ισότιμης Παιδείας και μεταχείρισης άνευ διακρίσεων για όλους. Το χαρακτηριστικό αυτό γνώρισμα έχει αποτελέσει και εξακολουθεί να αναδεικνύεται στις μέρες μας εξάλλου ως ένας βασικός παρωθητικός παράγοντας και κινητοποίησης ενός εκπαιδευτικού, καθώς και μιας ενδογενούς επιθυμίας που φέρει ο ίδιος για μία ουσιαστική μέσω της εκπαίδευσης κοινωνική αλλαγή. Μεταξύ άλλων, θεωρείται και ως ένας αντισταθμιστικός και εξισορροπητικός παράγοντας σε σχέση με τα στοιχεία που προκαλούν μία σχετική δυσαρέσκεια, όπως π.χ. οι Αμοιβές.

Μία όμως έγκυρη ανάλυση του παράγοντα των οικονομικών απολαβών ενός εκπαιδευτικού της εποχής μας, θα πρέπει να συμπεριλάβει το γενικότερο κοινωνικό και κοινωνικό συγκείμενο αυτής της χώρας. Πιο συγκεκριμένα και καθώς γίνεται αισθητή η

οικονομική κρίση σε όλους τους τομείς, αποτελεί λογικό επακόλουθο και η επίδραση του κόστους ζωής των εκπαιδευτικών. Ιδίως όπου δεν έχει ληφθεί μέριμνα για τις συνεχόμενες μεταθέσεις ανά την Ελλάδα και υπό την εργασιακή μορφή εκείνη ενός αναπληρωτή εκπαιδευτικού, τότε αντιλαμβανόμαστε την αδυναμία κατά επέκταση του ιδίου να ανταπεξέλθει στις πραγματικές οικονομικές συνθήκες. Τοποθετώντας τη συγκεκριμένη διαπίστωση σε όρους μιας ολιστικής προσέγγισης, τεκμαίρεται το συμπέρασμα μιας κοινής δυσαρέσκειας από το σύνολο τόσο των εκπαιδευτικών όσο και από πλευρά της διεύθυνσης, το οποίο σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να αποτελεί πεδίο προβληματισμού του χώρου της εκπαιδευτικής πολιτικής για την Παιδεία.

Εν κατακλείδι, θα μπορούσε να υποστηριχθεί όπως αποτυπώνεται από την τάση που καταγράφεται τα τελευταία χρόνια, ότι παρόλο των οικονομικών δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί, διαρκώς και συνειδητά επιλέγουν την επιμόρφωση τους. Η επικαιροποίηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων τους σε τακτά χρονικά διαστήματα καταδεικνύει με τον πλέον πασιφανή τρόπο το έντονο ενδιαφέρον που διαθέτουν ως σύγχρονοι επαγγελματίες της εκπαίδευσης, αποτελώντας παράλληλα και ένα αυταπόδεικτο εχέγγυο της επαγγελματικής τους συνειδητότητας που τους διακρίνει.

III. Περιορισμοί έρευνας

Τα συμπεράσματα της έρευνας αφορούσαν τον περιορισμένο πληθυσμό του δείγματος των εκπαιδευτικών μονάδων της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της Κεντρικής Μακεδονίας, αποτελώντας στην ουσία τις πρώτες προσεγγίσεις στα ερωτήματα που τέθηκαν και δεν είναι γενικεύσιμα σε ευρύτερες ομάδες πληθυσμών. Τέλος, στην έρευνα δεν προχωρήσαμε σε πολυεπίπεδες διερευνήσεις και δεν έχει γίνει συγκριτική ανάλυση με διαφορετικά μοντέλα ηγεσίας ή το κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον.

IV. Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας, παρόλο που διεξήχθη στα πλαίσια μιας διπλωματικής εργασίας με περιορισμένο εύρος και χρόνο, μπορούν να αξιοποιηθούν ως προς τον στρατηγικό σχεδιασμό της ποιοτικής αναβάθμιση της παρεχόμενης παιδείας και την βελτίωση του ελληνικού σχολείου. Θεωρούμε, ότι επιπροσθέτως θα ήταν ιδιαίτερος ενδιαφέρον η υλοποίηση της παρούσας έρευνας σε μεγαλύτερη κλίμακα πανελλαδικά με πιο συγκεκριμένα δημογραφικά στοιχεία (Γυμνάσιο – Λύκειο) ή μέγεθος σχολικής μονάδας, και ενδεχομένως με ειδικά σχολεία καθώς και σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας.

Βιβλιογραφία

- Adams, J. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology*, 2, σσ. 267-299.
- Aithal, P., & Kumar, P. (2016). Comparative analysis of theory X, theory Y, theory Z, and Theory A for managing people and performance. *International Journal of Scientific Research and Modern Education (IJSRME)*, 1(1), σσ. 803-812.
- Anastasiou, S., & Belios, E. (2020). Effect of Age on Job Satisfaction and Emotional Exhaustion of Primary School Teachers in Greece. *European Journal of Investigation in Health Psychology and Education*, 10(2), σσ. 644-655. <https://doi.org/10.3390/ejihpe10020047>.
- Antonakis, J. (2001). The validity of the transformational, transactional, and laissez-faire leadership model as measured by the multifactor leadership questionnaire (MLQ 5X). *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences* 62(1-A), 233.
- Antonakis, J., Avolio, B., & Sivasubramaniam, N. (2003). Context and leadership: an examination of the ninefactor full-range leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire. *The Leadership Quarterly*, 14, (3), 261-295.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice, 13th. ed.* Philadelphia, PA: Kogan page.
- Arunachalam, T., & Palanicham, Y. (2017). Does the soft aspects of TQM influence job satisfaction and commitment? An empirical analysis. *The TQM Journal*, 29(2), σσ. pp.385-402.
- Avolio, B., & Bass, B. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire*. Leaders Report Mind Garden.
- Bass, B., & Riggio, R. (2014). *Transformational Leadership (2nd ed.)*. New York: Routledge.
- Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Leadership and Job Satisfaction: A Review. *European Scientific Journal*, 10, σσ. 24-46.
- Börjeson, L., Höjer, M., Dreborg, K.-H., Ekvall, T., & Finnveden, G. (2006). Scenario types and techniques: Towards a user's guide. *Futures, Volume 38, Issue 7*, σσ. 723-739, <https://doi.org/10.1016/j.futures.2005.12.002>.
- Bulach, C., Lunenburg, F., & McCallon, R. (1995). The influence of the principals leadership style on school climate and student achievement". *People in Education*, 3(3), , σσ. 333-350.
- Celano, A. (2015). *Aristotle's Ethics and Medieval Philosophy: Moral Goodness and Practical Wisdom*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Clement, M., & Vandenberghe, R. (2001). How School Leaders can Promote Teachers' Professional Development. An Account from the Field. *School Leadership & Management: Formely School Organization*, 21(1), σσ. 43-57.
- Cohen, J., McCabe, L., Michelli, N., & Pickeral, T. (2009). School climate: Research, policy, practice, and teacher education. *Teachers College Record*, 111, σσ. 180-193.
- Cohen, L., & Manion, L. (1994). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research. 4th edition*. Boston, MA: Pearson.
- Danna, K., & Griffin, R. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25, σσ. 357-384.
- Day, C. (2003). *Η Εξέλιξη των Εκπαιδευτικών. Οι προκλήσεις της Δια Βίου Μάθησης*. Αθήνα: Τυπωθήτω - Δαρδανός.

- Deal, T., & Peterson, K. (1990). *The Principal's Role in Shaping School Culture*. Washington: Office of Educational Research and Improvement, U.S Department of Education.
- Demirtaş, Z. (2010). Teachers' Job Satisfaction Levels. *Procedia Social and Sciences*, 9(1), σσ. 1069-1073.
- Duffy, G. (2002). Visioning and the development of outstanding teachers. *Reading Research and Instruction*, 41:4, σσ. 331-343, DOI: 10.1080/19388070209558375.
- Eagly, A., & Chaiken, S. (2007). The advantages of an inclusive definition of attitude. *Social Cognition*, 25, σσ. 582 – 602.
- Egbuta, O., & Omojola, O. (2002). The ERG Theory and Work Engagement of Employees in Lagos State Nigeria Health Sector. *The International Journal of Business & Management*, 10(1), σσ. <https://doi.org/10.24940/theijbm/2022/v10/i1/BM2201-004>.
- Eliophotou Menon, M., & Athanasoula-Reppa, A. (2011). Job satisfaction among secondary school teachers: the role of gender and experience. *School Leadership & Management*, 31:5, 435-450, DOI: 10.1080/13632434.2011.614942.
- Ennis, R. H. (1962). A concept of critical thinking. *Harvard Educational Review*, 32(1), σσ. 81-111.
- Freytag, W. (1990). Organisational Culture, chapter 9. Στο K. Murphy, F. Saal, & (eds), *Psychology in organizations : integrating science and practice* (σσ. 179-196). New Jersey: Hillsdale, N.J. : L. Erlbaum.
- Garvin, D., Edmondson, A., & Gino, F. (2008). Is yours a learning organization? *Harvard Business Review*, 86(3), σσ. 1- 10.
- Glaveli, N., Manolitzas, P., & Grigoroudis, E. (2024). Substitute vs permanent teacher job satisfaction: applying MUSA to delineate differences and highlight evidence-based guidelines for decision makers. *Kybernetes*, Vol. 53 No. 1, σσ. pp. 492-511. <https://doi.org/10.1108/K-08-2022-1076>.
- Glaveli, N., Vouzas, F., & Roumeliotou, M. (2022). The soft side of TQM and teachers job satisfaction: an empirical investigation in primary and secondary education. *The TQM Journal*, Vol. 34 No. 5, σσ. 922-938, <https://doi.org/10.1108/TQM-11-2020-0269>.
- Gruenert, S. (2008). School Culture, School Climate: They Are Not the Same Thing. *Principal* 87, no4, σσ. 56-59.
- Gun, B., & Caglayan, E. (2013). School Culture, School Climate: They are not the same thing. *Principal*, 87(4), σσ. 56-59.
- Hackman, J., & Oldham, G. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60., 159-170.
- Hackman, J., & Oldham, G. (1976). Motivation through The design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, σσ. 250–279.
- Halpin, A., & Croft, D. (1963). *The organization climate of schools*. US: Office of Education Research project.
- Hammerness, K. (2010). To see, to strive, to find and not to yield: A look at current conceptions of vision in education. Στο A. L. Hargreaves, *Second International Handbook of Educational Change (Part 2)*. Springer Publications, pp. 1033-1048.
- Hargreaves, A. (2002). Sustainability of educational change: The role of social geographies. *Journal of Educational Change* 3, σσ. σσ. 189–214. <https://doi.org/10.1023/A:1021218711015>.
- Hart, M. (1981). *Philosophy in the Classroom*, 2nd Edition By Matthew Lipman, Ann Margaret Sharp, and Frederick S. O. Scanyan. Philadelphia: Temple University Press, 1980. *NASSP Bulletin*, 65(443), σσ. 118–119 <https://doi.org/10.1177/019263658106544321>.
- Hopkins, D. (2001). *School Improvement for Real*. London: Falmer Press.

- Hopkins, D., Ainscow, M., & West, M. (1994). *School improvement in an era of change*. London: Cassell.
- Hoy, W., & Miskel, C. (2013). *Educational administration, 9th., ed.* New York: McGraw-Hill.
- Jain, S., Cohen, A., Huang, K., Hanson, T., & Austin, G. (2015). "Inequalities in school climate in California". *Journal of Educational Administration, Vol. 53 No. 2*, σσ. pp. 237-261. <https://doi.org/10.1108/JEA-07-2013-0075>.
- Kaur, A. (2013). Maslow's need hierarchy theory: Applications and criticisms. *Global Journal of Management and Business Studies, 3(10)*, σσ. 1061-1064.
- Kenny, A. (1978). *The Aristotelian ethics : a study of the relationship between the "Eudemian" and "Nicomachean ethics" of Aristotle*. Oxford: Clarendon Press.
- Kools, M., & Stoll, L. (2016). *What Makes a School a Learning Organisation?, OECD Education Working Papers, No. 137, OECD Publishing, Paris.*. Ανάκτηση από <https://doi.org/10.1787/5jlwm62b3bvh-en>
- Kopelman, R., Prottas, D., & Falk, D. (2010). Construct validation of a Theory X/Y behavior scale. *Leadership & Organization Development Journal, 31(2)*, σσ. 120-135.
- Koustelios, A. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *International Journal of Educational Management, 15(7)*, σσ. 354 - 358.
- Koustelios, A., & Bagiatis, K. (1997). The Employee Satisfaction Inventory (ESI): Development of a scale to measure satisfaction of Greek employees. *Educational and Psychological Measurement, 57(3)*, σσ. 469-476. <https://doi.org/10.1177/0013164497057003008>.
- Koustelios, A., & Kousteliou, I. (2001). Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση [Job satisfaction and burnout in education]. *Ψυχολογία 8(1)* , σσ. 30-39.
- Kowalski, T., & Reitzug, U. (1993). *Contemporary School Administration*. New York: Longman.
- Larson, C., & LaFasto, F. (1989). *Teamwork: What Must Go Right/What Can Go Wrong*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Lipman, M. (2003). *Thinking in education*. New York: Cambridge University Press.
- Locke, E. (1976). *The nature and consequences of job satisfaction. Published in M.D. Dunnette (ed) Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally Inc .
- Lowe, K., Kroeck, K., & Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature. *The leadership quarterly, 7(3)*, σσ. 385-425.
- Marsick, V., & Watkins, K. (1999). *Facilitating learning organizations : making learning count*. Aldershot, Hampshire, England: Gower.
- Martín Cruz, N., Martín Pérez, V., & Trevilla Cantero, C. (2009). The influence of employee motivation on knowledge transfer. *Journal of knowledge management, 13(6)*, σσ. 478-490.
- Maslowski, R. (2006). "A review of inventories for diagnosing school culture". *Journal of Educational Administration, Vol. 44 No. 1*, σσ. pp. 6-35. <https://doi.org/10.1108/09578230610642638>.
- 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*, 97-110, DOI: 10.1080/001318801.
- Miller, J. (2011). *Aristotle's Nicomachean Ethics: A Critical Guide (Cambridge Critical Guides)*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Montana, J., & Charnov, H. (1993). *Μάνατζμεντ*. Αθήνα: Κλειδάριθμος.

- Nickerson, R. (1987). Why teach thinking? Στο J. B. (Eds.), *Teaching thinking skills: Theory and practice* (σσ. 27-37). New York: W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory (2nd ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- OECD. (2016). *What makes a school a learning organization? A guide for policy makers, school leaders and teachers*. Ανάκτηση από <https://www.oecd.org/education/school/school-learning-organisation.pdf>
- Panagopoulos, N., Karamanis, K., & Anastasiou, S. (2024). Exploring the Impact of Different Leadership Styles on Job Satisfaction among Primary School Teachers in the Achaia Region, Greece. *Education Sciences*.14(1):45., σ. <https://doi.org/10.3390/educsci14010045>.
- Panagopoulos, N., Anastasiou, S., & Goloni, V. (2014). Professional burnout and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *Journal of Scientific Research & Reports*, 3(3), σσ. 1710-1721.
- Paul, R., & Binker, A. (1990). *Critical thinking : what every person needs to survive in a rapidly changing world*. Rohnert Park, CA: Center for Critical Thinking and Moral Critique, Sonoma State University.
- Peterson, K., & Deal, T. (1998). How leaders influence the culture of schools. Ανάκτηση από *Educational Leadership* 56(1), pp. 28-30: <https://www.ascd.org/el/articles/how-leaders-influence-the-culture-of-schools>
- Peterson, K., & Deal, T. (2002). *The shaping school culture fieldbook*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Platsidou, M., & Agaliotis, I. (2008). Burnout, Job Satisfaction and Instructional Assignment-related Sources of Stress in Greek Special Education Teachers. *International Journal of Disability, Development and Education*, 55(1), σσ. 61-76.
- Porter, L., & Lawler, E. (1982). What job attitudes tell about motivation. *Harvard Business Review Reprint Service*, σσ. 118-126.
- Postman, N. (1990). Critical thinking in the electronic era. *National Forum*, 65, σσ. 4-8.
- Renee Baptiste, N. (2008). "Tightening the link between employee wellbeing at work and performance: A new dimension for HRM". *Management Decision*, Vol. 46 No. 2, σσ. 284-309. <https://doi.org/10.1108/00251740810854168>.
- Roos, W., & Van Eeden, R. (2008). The relationship between employee motivation, job satisfaction and corporate culture: empirical research. *SA journal of industrial psychology*, 34(1), σσ. 54-63.
- Saiti, A. (2007). Main factors of job satisfaction among primary school educators: factor analysis of the Greek reality. *Management in Education*, 21(2), 28-32. <https://doi.org/10.1177/0892020607076658>.
- Saiti, A., & Fassoulis, K. (2012). Job satisfaction: factor analysis of Greek primary school principals' perceptions. *International Journal of Educational Management*, Vol. 26 No. 4, pp. 370-380. <https://doi.org/10.1108/09513541211227773>.
- Saiti, A., & Papadopoulos, Y. (2015). "School teachers' job satisfaction and personal characteristics: A quantitative research study in Greece". *International Journal of Educational Management*, Vol. 29, σσ. 73-97, <https://doi.org/10.1108/IJEM-05-20>.
- Scheerens, J. (2001). Monitoring School Effectiveness in Developing Countries. *School Effectiveness and School Improvement*, Vol.12 (4), σσ. 359-384. doi.org/10.1076/sesi.12.4.359.3447.
- Schein, E. (2004). *Organizational Culture and Leadership. 3rd Edition*. San Fransisco: Jossey - Bass.
- Schein, E. (1997). *Organizational culture and leadership (2nd ed.)*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

- Shing-On, L. (2011). A Comparison of Psychometric Properties and Normality in 4-, 5-, 6-, and 11-Point Likert Scales. *Journal of Social Service Research*, 37:4, σσ. 412-421, DOI: 10.1080/01488376.2011.580697.
- Skaalvik, E., & 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*, Vol. 27, σσ. 1029-1038.
- Spector, P. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, σσ. 693-713.
- Spector, P. (1992). Summated rating scale construction: An introduction In *Quantitative Applications in the Social Sciences*, Beverly Hills C.A.:Sage. Στο Δ. Παπαδόπουλος, & Σ. Παπαδάκης, (2009) *Ανάπτυξη κλίμακας αξιολόγησης της ποιότητας της διδακτικής διαδικασίας στην ελληνική τριτοβάθμια τεχνολογική εκπαίδευση* (σσ. 195-218). Σύγχρονη Κοινωνία, Εκπαίδευση και Ψυχική Υγεία, 2.
- Sun, S. (2008). Organizational culture and its themes. *International journal of business and management*, 3 (12), σσ. 137-141. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v3n12p137>.
- Taormina, R., & Gao, J. (2013). Maslow and the motivation hierarchy: measuring satisfaction of the needs. *The American Journal of Psychology*, 126(2), σσ. 155–177.
- Tasios, T., & Giannouli, V. (2017). Job Descriptive Index (JDI): Reliability and validity study in Greece. *Archives of Assessment Psychology*, Vol. 7, No. 1, 31-61.
- Tsounis, A., & Sarafis, P. (2018). Validity and reliability of the Greek translation of the Job Satisfaction Survey (JSS). *BMC Psychol* 6, 27, σσ. <https://doi.org/10.1186/s40359-018-0241-4>.
- Vroom, V. (1995). *Work and Motivation*. Jossey-Bass Publishers, San Fransisco. pp: 115-245. Wanous J.P., Lawler E.E. (1972) Measurement and meaning of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 56(2), σσ. 95-105.
- Wani, M., Bhat, J., & Ali, A. (2013). Job Satisfaction of Rural and Urban Male and Female Higher Secondary School Teachers: A Comparative Study of District Srinagar and Anantnag. *Researcher* 2013, 5(5), σσ. 50-53.
- Warr, P. (1996). *Psychology at Work. 4th Edition (completely revised)*. London: Penguin Books.
- Weiss, D., Dawis, R., England, G., & Lofquist, L. (1964). Construct validation studies of the Minnesota Importance Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*.
- Weiss, H. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), σσ. 173-194.
- Yue, J., Ooi, K., & Keong, C. (2011). The relationship between people-related total quality management (TQM) practices, job satisfaction and turnover intention: a literature review and proposed conceptual model. *African Journal of Business Management* 5(15), σσ. pp.6632-6639.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice - Hall.
- Zembylas, M., & Papanastasiou, E. (2004). JS among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, Vol. 42 No. 3, σσ. 357-374.
- Zembylas, M., & Papanastasiou, E. (2005). Modeling teacher empowerment: The role of job satisfaction. *Educational Research and Evaluation*, 11:5, 433-459, DOI: 10.1080/13803610500146152.
- Zullig, K., Koopman, T., Patton, J., & Ubbes, V. (2010). School Climate: Historical Review, Instrument Development, and School Assessment. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 28(2), σσ. 139-152. <https://doi.org/10.1177/0734282909344205>.
- Αθανασούλα-Ρέππα, Α. (2008). *Εκπαιδευτική διοίκηση και οργανωσιακή συμπεριφορά, Η παιδαγωγική της διοίκησης της εκπαίδευσης*. Αθήνα: Ιων.

- Αλεξανδρή, Δ. (2018). Το πολιτιστικό κεφάλαιο του σχολικού ηγέτη ως παράγοντας επιτυχίας της μετασχηματιστικής προσπάθειας για επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού προσωπικού. *Πρακτικά συνεδρίου από 5ο Συνέδριο Νέος Παιδαγωγός που διεξήχθη σε Αθήνα. Φορέας διεξαγωγής Νέος Παιδαγωγός. Αθήνα: Νέος Παιδαγωγός.*
- Αλεξανδρίδου, Β. (2017). *Η συμβολή του διευθυντή στη διαμόρφωση καλού σχολικού κλίματος μέσα από τις δράσεις του για την αντιμετώπιση του σχολικού εκφοβισμού.* Διπλωματική εργασία, ΠΤΔΕ, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης.
- Αργυρίου, Α., & Τύπας, Γ. (2014). Οι δυνατότητες διαμόρφωσης εσωτερικής εκπαιδευτικής πολιτικής από τη σχολική μονάδα. *Επιστημονικό Βήμα*, 18, σσ. 43-67.
- Βαρσαμίδου, Α., & Ρεσ, Ι. (2006, Ιουνίου 14). *Αποτελεσματικά σχολεία – Μύθος και πραγματικότητα.* Ανάκτηση από Ελληνική Πύλη Παιδείας: <https://www.eduportal.gr/apotelesmatiko-sxoleio/>
- Δάρρα, Μ., & Σοφός, Α. (2015). Διαμορφώνοντας ποιοτική σχολική κουλτούρα. *I-Teacher*, 11, σσ. 49-68.
- Δάρρα, Μ. (2002). Η βελτίωση της ποιότητας: νέα πρόκληση και προοπτική για την εκπαίδευση στον 21ο αιώνα. Στο Δ. Μ. (Επιμ.), *Η Εκπαίδευση απέναντι στις Προκλήσεις του 21ου αιώνα – Νέες Ορίζουσες και Προοπτικές* (σσ. σελ. 275-285). Αθήνα: Λιβάνη.
- Ζαφειρόπουλος, Κ. (2005). *Πώς γίνεται μια επιστημονική εργασία; Επιστημονική έρευνα και συγγραφή εργασιών.* Αθήνα: Κριτική.
- Θεοφανίδης, Σ. (1985). *Θεωρία και Τεχνική της Κοινωνικής Λογιστικής.* Αθήνα: Παπαζήση.
- Καλλιοντζή, Β., & Ιορδανίδης, Γ. (2019). Η μετασχηματιστική ηγεσία στη δημόσια δευτεροβάθμια εκπαίδευση στην Ελλάδα: διερεύνηση των απόψεων των εκπαιδευτικών. *Έρευνα στην Εκπαίδευση*, 8(1), 112–128 doi: 10.12681/hjre.20797.
- Κεφαλίδου, Φ. (2015). *Η ενδυνάμωση-παράγοντας επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών ειδικοτήτων της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.* Ανάκτηση από Μεταπτυχιακή εργασία Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας. Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών. Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης: <http://dx.doi.org/10.26253/heal.uth.6019>
- Κουτούζης, Μ. (1999). *Γενικές Αρχές Μάνατζμεντ, τόμος Α'.* Πάτρα: ΕΑΠ.
- Λυπουρλής, Μ. (2002). *Αριστοτέλης. Ηθικά Νικομάχεια. Βιβλίο Β'. Εισαγωγή, μετάφραση, σχόλια.* Θεσσαλονίκη: Ζήτρος.
- Ματσαγγούρας, Η. (2003). *Στρατηγικές διδασκαλίας. τομ. Β.* Αθήνα: Gutenberg.
- Μπατσίδης, Α., Παπασταμούλης, Π., & Πετρόπουλος, Κ. (2022). *Μη Παραμετρική Στατιστική, Θεωρία και εφαρμογές με χρήση R και S.P.S.S.* Αθήνα: Κάλλιπος ανοιχτές ακαδημαϊκές εκδόσεις.
- Μπουραντάς, Δ. Κ. (2005). *Ηγεσία: Ο δρόμος της διαρκούς επιτυχίας.* Αθήνα: Κριτική.
- Μπουραντάς, Δ., Βάθης, Α., & Παπακωνσταντίνου, Χ. (2013). *Αρχές Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων και Υπηρεσιών.* Αθήνα: Διόφαντος.
- Μπρίνια, Β. (2012). Η εφαρμογή της Συμμετοχικής Διοίκησης στη σχολική μονάδα: Κλειδί επιτυχίας για το Ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα. Στο Δ. & Καρακατσάνη, *Σύγχρονα Θέματα Εκπαιδευτικής Πολιτικής, Αναζητώντας το νέο Σχολείο* (σσ. 91-112). Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο.
- Ξαφάκος, Ε. (2016). Η πολυδιάστατη φύση "του σχολείου που μαθαίνει". *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 61, σσ. 101-116.
- Παμουκτσόγλου, Α. (2001). Αποτελεσματικό σχολείο: Χαρακτηριστικά και αντιλήψεις σε μια προσπάθεια αξιολόγησης του. *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων*, 5, σσ. 39-45.
- Παπαϊωάννου, Τ., & Λουκάς, Σ. (2002). *Εισαγωγή στη Στατιστική.* Αθήνα: Σταμούλης.

- Παπαλεξανδρή, Ν., & Μπουραντάς, Δ. (2003). *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*. Αθήνα: Εκδόσεις Μπένου.
- Πασιαρδή, Γ. (2001). Το σχολικό κλίμα στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση από τη σκοπιά των Κυπρίων εκπαιδευτικών. *Νέα Παιδεία*, 97, σσ. 27-46.
- Πασιαρδής, Π. (2004). *Εκπαιδευτική ηγεσία: από την περίοδο της ευμενούς αδιαφορίας στη σύγχρονη εποχή*. Αθήνα: Μεταίχιμο.
- Πατσάλης, Χ., & Παπουτσάκη, Κ. (2016). Επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης στο παράδειγμα των εκπαιδευτικών της 9ης Περιφέρειας Σ.Σ Π.Ε. Αττικής. *Επιστημονικό Βήμα*, 14, , σσ. 249-261.
- Ράπτης, Ν., & Βιτσιλάκη, Χ. (2007). *Ηγεσία και Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων: Η Ταυτότητα του Διευθυντή της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης*. Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη.
- Ρούσσο, Π., & Τσαούσης, Γ. (2011). *Στατιστική στις επιστήμες της συμπεριφοράς με τη χρήση του SPSS*. Αθήνα: Τόπος.
- Ρούσσο, Π., & Τσαούσης, Ι. (2003). *Στατιστική εφαρμοσμένη στις κοινωνικές επιστήμες*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Σαΐτη, Α., & Σαΐτης, Χ. (2011). *Εισαγωγή στη Διοίκηση της Εκπαίδευσης. Τόμος Α'*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.
- Σαΐτη, Α., & Σαΐτης, Χ. (2012). *Ο Διευθυντής στο σύγχρονο σχολείο: Θεωρία, Έρευνα και Μελέτη Περιπτώσεων*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.
- Σαΐτης, Χ. (2005). *Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης-Θεωρία και Πράξη (4η έκδ.)*. . Αθήνα: Αυτοέκδοση.
- Ταρασιάδου, Α., & Πλατσίδου, Μ. (2009). Επαγγελματική Ικανοποίηση των Νηπιαγωγών: Ατομικές Διαφορές και Προβλεπτικοί Παράγοντες. *Επιστήμες Αγωγής*, 4, σσ. 141-154.
- Τζιανακοπούλου, Θ., & Μάνεσης, Ν. (2018). Η Ανάπτυξη Οράματος στη Σχολική Μονάδα: Αντιλήψεις και Πρακτικές Διευθυντών/Διευθυντριών. *3ο Πανελλήνιο Συνέδριο «Εκπαίδευση στον 21ο αιώνα: Αναζητώντας την καινοτομία, την τέχνη, τη δημιουργικότητα*, σσ. 363-374.
- Τριλιανός, Θ. (2009). *Η Κριτική Σκέψη Και Η Διδασκαλία Της*. Αθήνα: Ατραπός-Περιβολάκι.
- Τσερεγκούνη, Α. (2019). *Η Διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης στα Δημοτικά σχολεία του Ν. Αχαΐας*. Ανάκτηση από Μεταπτυχιακή εργασία Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Διοίκησης Εκπαίδευσης Πανεπιστημίου Πατρών: <http://repository.library.teiwest.gr/xmlui/handle/123456789/8150>
- Τσερεμόγλου, Ι. (2014). *«Εργασιακές σχέσεις και εργασιακή ικανοποίηση στην Πολεμική Αεροπορία : Μελέτη περίπτωσης 116 Πτέρυγα Μάχης»*. Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Πατρών.
- Τσιακάρη, Α., & Σταυρόπουλος, Β. (2020). Η συμβολή της επαγγελματικής ικανοποίησης και αφοσίωσης στην πρόθεση αποχώρησης αναπληρωτών εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης από το επάγγελμά τους. *Δικτυακό Περιοδικό «Νέος Παιδαγωγός»*, 17ο Τεύχος, σσ. 421-423.
- Τσουνής, Α., & Σαράφης, Π. (2016). Η Έννοια της Επαγγελματικής Ικανοποίησης: Θεωρητικές Προσεγγίσεις και Αποτελέσματα στην Εργασιακή Απόδοση. *Διεπιστημονική Φροντίδα Υγείας*, 8(2), σσ. 36-47.
- Φουτσιζόγλου, Ι. (2021). *Εργασιακή ικανοποίηση εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: η επιρροή των δημογραφικών χαρακτηριστικών*. Ανάκτηση από Μεταπτυχιακή Εργασία ΠΜΣ «Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης - Εκπαιδευτική Ηγεσία» Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας: <https://dspace.uowm.gr/xmlui/handle/123456789/2031>

- Φωλίνας, Δ., & Διαμαντόπουλος, Ε. (2018). *Μεθοδολογία Έρευνας και Στατιστική Ανάλυση με τη χρήση υπολογιστή*. Θεσσαλονίκη: Ανικούλα.
- Χαλικιάς, Ι. (2017). *ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΙ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΓΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ, ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ - ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ - ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΗ*, 4η Έκδοση . ΑΘΗΝΑ: ROSILI.
- Χατζηπαναγιώτου, Π. (2008). Ο ρόλος της κουλτούρας στην αποτελεσματικότητα του σχολικού οργανισμού. Στο Δ. Μ. (Επιμ.), *Ένταξη παιδιών παλιννοστούντων και αλλοδαπών στο σχολείο (γυμνάσιο), Οδηγός Επιμόρφωσης. Διαπολιτισμική Εκπαίδευση και Αγωγή* (σσ. 213-230). Θεσσαλονίκη: ΥΠ.Ε.Π.Θ.
- Χριστοπούλου Αλεξάνδρα. (2022). *Επαγγελματική Ικανοποίηση στους Εκπαιδευτικούς Οργανισμούς*. Ανάκτηση από Μεταπτυχιακή Εργασία, Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Διοίκησης και Εκπαίδευσης Πανεπιστημίου Πατρών:
<http://repository.library.teimes.gr/xmlui/handle/123456789/10044>
- Χυτήρης , Λ. (2001). *Οργανωσιακή Συμπεριφορά*. Αθήνα: Interbooks.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Στο πλαίσιο εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας στο πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών "Επιστήμες της Αγωγής: Εκπαίδευση Ενηλίκων", του τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής της Σχολής Κοινωνικών, Ανθρωπιστικών Επιστημών και Τεχνών του Πανεπιστημίου Μακεδονίας, διενεργείται διαδικτυακή έρευνα με τίτλο «**Παράγοντες που συνδιαμορφώνουν την επαγγελματική ικανοποίηση των Εκπαιδευτικών σε μονάδες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης**».

Απευθύνεται σε όλους τους εν ενεργεία εκπαιδευτικούς Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης δημοσίων σχολείων στην **Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας**. Οι διευθυντές και υποδιευθυντές **εξαιρούνται** από την υφιστάμενη έρευνα.

Οι πληροφορίες που θα δοθούν είναι αυστηρά εμπιστευτικές και μόνο στατιστικά σύνολα θα χρησιμοποιηθούν στη μελέτη. Θα διατηρηθεί η **ανωνυμία** και το **απόρρητο** των πληροφοριών.

Οι συμμετέχοντες έχουν κάθε δικαίωμα να διακόψουν οποιαδήποτε στιγμή τη συμμετοχή τους στην παρούσα έρευνα, ενώ ο χρόνος που απαιτείται για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου υπολογίζεται στα **8-10 λεπτά**.

Σας ευχαριστώ πολύ εκ των προτέρων για τη συμμετοχή σας.

Με εκτίμηση

Κωνσταντίνος Χύτας, ΠΕ 78, Μεταπτυχιακός Φοιτητής

Ακολουθούν 36 ερωτήσεις που αφορούν στο επίπεδο ικανοποίησης σας από διαφορετικές πτυχές της εργασίας σας. Κάθε ερώτηση ακολουθείται από μια κλίμακα με έξι διαβαθμίσεις (1 = Διαφωνώ απόλυτα, 2 = Διαφωνώ αρκετά, 3 = Διαφωνώ ελάχιστα, 4 = Συμφωνώ ελάχιστα, 5 = Συμφωνώ αρκετά, 6 = Συμφωνώ απόλυτα). Παρακαλώ επιλέξτε τον αριθμό για κάθε δήλωση ο οποίος σας αντιπροσωπεύει περισσότερο.

Εργασιακή ικανοποίηση	1	2	3	4	5	6
1. Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω						
2. Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία μου						
3. Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι πολύ ικανός/η στη δουλειά του/της.						
4. Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πρόσθετες παροχές (ασφαλιστική κάλυψη, άδειες μετ' αποδοχών, συνταξιοδοτικές προοπτικές) που λαμβάνω, πέραν του μισθού						
5. Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που θα έπρεπε						
6. Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούνται στον οργανισμό με δυσκολεύουν στο να κάνω τη δουλειά μου σωστά						
7. Συμπαθώ τους ανθρώπους μαζί με τους οποίους δουλεύω						
8. Κάποιες φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα						
9. Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή						

10. Οι αυξήσεις του μισθού είναι πολύ σπάνιες						
11. Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής						
12. Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου						
13. Οι πρόσθετες παροχές- πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί						
14. Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται						
15. Οι προσπάθειές μου να κάνω καλά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία						
16. Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου						
17. Μου αρέσουν τα πράγματα που κάνω στη δουλειά μου						
18. Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι						
19. Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου αισθάνομαι ότι δεν εκτιμάται η εργασία μου από τον οργανισμό						
20. Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές						
21. Ο/η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του						
22. Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο						
23. Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για αυτούς που εργάζονται εδώ						
24. Έχω περισσότερο φόρτο εργασίας απ' ότι θα έπρεπε						
25. Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου						
26. Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι συμβαίνει στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι						
27. Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω						
28. Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται						
29. Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει						
30. Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου						
31. Έχω περισσότερη γραφειοκρατική δουλειά από ότι θα 'πρεπε						
32. Θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου δεν ανταμείβονται όπως θα 'πρεπε						
33. Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται						
34. Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά						
35. Η εργασία μου είναι ευχάριστη						
36. Τα εργασιακά καθήκοντα ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως.						

B.Δημογραφικά στοιχεία

1.Φύλο

Αντρας	
Γυναίκα	

2. Ηλικία

21– 30 ετών	
31 – 40 ετών	
41 – 50 ετών	
51 – 57 ετών	
58 και άνω	

3. Εκπαίδευση

ΑΕΙ/ΤΕΙ	
Μεταπτυχιακός Τίτλος	
Διδακτορικός Τίτλος	

4. Σχέση εργασίας

Μόνιμος εκπαιδευτικός/ σύμβαση αορίστου χρόνου	
Αναπληρωτής εκπαιδευτικός/ σύμβαση ορισμένου χρόνου	
Ωρομίσθιος εκπαιδευτικός	

5. Κλάδος

Γενική αγωγή	
Ειδική αγωγή	

6. Προυπηρεσία στη εκπαίδευση

Μέχρι 3 έτη	
4-10 έτη	
11-20 έτη	
21-30 έτη	
Περισσότερα από 30 έτη	

ΑΝΑΡΤΗΣΗ ΕΡΕΥΝΑΣ ΣΤΟ ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΧΟΛΙΚΟ ΔΙΚΤΥΟ



Πανελλήνιο Σχολικό Δίκτυο

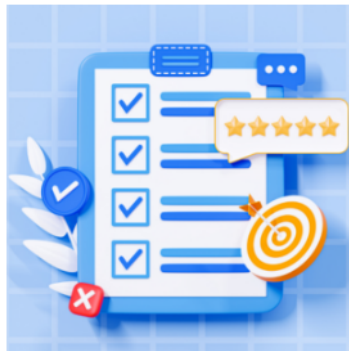
Το δίκτυο στην υπηρεσία της Εκπαίδευσης

Αρχική Ενημέρωση Στο δίκτυό μας Οι υπηρεσίες μας Υποστήριξη Για το Π.Σ.Δ. English

Περιήγηση: Αρχική / Σχολικά νέα - ανακοινώσεις / Έρευνα – Παράγοντες που συνδιαμορφώνουν την επαγγελματική ικανοποίηση των Εκπαιδευτικών σε μονάδες

Έρευνα – Παράγοντες που συνδιαμορφώνουν την επαγγελματική ικανοποίηση των Εκπαιδευτικών σε μονάδες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης

Στις: 09/10/2023 / Σε: Σχολικά νέα - ανακοινώσεις



Στο πλαίσιο εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας στο πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών "Επιστήμες της Αγωγής: Εκπαίδευση Ενηλίκων", του τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής της Σχολής Κοινωνικών, Ανθρωπιστικών Επιστημών και Τεχνών του Πανεπιστημίου Μακεδονίας, διενεργείται διαδικτυακή έρευνα με τίτλο «Παράγοντες που συνδιαμορφώνουν την επαγγελματική ικανοποίηση των Εκπαιδευτικών σε μονάδες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης».

Απευθύνεται σε όλους τους εν ενεργεία εκπαιδευτικούς Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης δημοσίων σχολείων στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας. Οι διευθυντές και υποδιευθυντές εξαιρούνται από την υφιστάμενη έρευνα.

Η έρευνα υλοποιείται με διαδικτυακό ερωτηματολόγιο που βρίσκεται στη διεύθυνση:
<https://forms.gle/ReeWKS7ZPoYkUUWh7>

Οι πληροφορίες που θα δοθούν είναι αυστηρά εμπιστευτικές και μόνο στατιστικά σύνολα θα χρησιμοποιηθούν στη μελέτη. Θα διατηρηθεί η ανωνυμία και το απόρρητο των πληροφοριών.

Οι συμμετέχοντες έχουν κάθε δικαίωμα να διακόψουν οποιαδήποτε στιγμή τη συμμετοχή τους στην παρούσα έρευνα, ενώ ο χρόνος που απαιτείται για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου υπολογίζεται στα 8-10 λεπτά.

Σας ευχαριστώ πολύ εκ των προτέρων για τη συμμετοχή σας.

Με εκτίμηση

Κωνσταντίνος Χύτας, ΠΕ 78, Μεταπτυχιακός Φοιτητής

<https://www.sch.gr/erevna-paragontes-pou-syndiamorfonoun-tin-epangelmatiki-ikanopoiisi-ton-ekpaideftikon-se-monades-tis-defterovathmias-ekpaidefsis/>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ ΠΙΝΑΚΕΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΕΡΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

1 .Cronbach's alpha

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω	129.86	300.466	.261	.826
Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία μου	129.79	301.351	.303	.825
Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι πολύ ικανός/η στη δουλειά του/της.	128.98	303.704	.248	.826
Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πρόσθετες παροχές που λαμβάνω, πέραν του μισθού	129.81	295.944	.412	.822
Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που θα έπρεπε	129.26	291.063	.478	.819
Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούνται στον οργανισμό με δυσκολεύουν στο να κάνω τη δουλειά μου σωστά	129.57	289.405	.498	.819
Συμπαθώ τους ανθρώπους μαζί με τους οποίους δουλεύω	128.43	306.326	.160	.829
Κάποιες φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα	128.82	297.778	.361	.823
Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή	128.80	296.715	.447	.821
Οι αυξήσεις του μισθού είναι πολύ σπάνιες	129.93	294.251	.449	.821
Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής	129.48	295.962	.427	.821
Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου	128.31	299.835	.335	.824
Οι πρόσθετες παροχές- πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί	129.97	294.973	.460	.820
Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται	129.24	288.237	.633	.816
Οι προσπάθειές μου να κάνω καλά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία	129.85	303.813	.214	.827
Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου	128.52	297.725	.419	.822
Μου αρέσουν τα πράγματα που κάνω στη δουλειά μου	128.64	307.969	.122	.830
Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι	128.98	292.322	.518	.819

Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου αισθάνομαι ότι δεν εκτιμάται η εργασία μου από τον οργανισμό	129.75	301.385	.263	.826
Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές	129.78	307.249	.161	.828
Ο/η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του	128.97	308.295	.120	.830
Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο	129.92	309.447	.080	.831
Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για αυτούς που εργάζονται εδώ	129.52	311.343	.042	.832
Έχω περισσότερο φόρτο εργασίας απ' ό τι θα έπρεπε	129.75	291.017	.508	.819
Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου	128.73	302.687	.262	.826
Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι συμβαίνει στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι	129.44	290.038	.468	.819
Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω	128.31	309.530	.075	.832
Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται	130.06	299.674	.312	.824
Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει	129.66	297.673	.388	.822
Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου	128.63	303.248	.241	.826
Έχω περισσότερη γραφειοκρατική δουλειά από ό τι θα 'πρεπε	129.92	294.539	.392	.822
Θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου δεν ανταμείβονται όπως θα 'πρεπε	129.84	291.449	.512	.819
Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται	129.71	301.535	.306	.825
Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά	128.44	299.183	.297	.825
Η εργασία μου είναι ευχάριστη	128.67	297.985	.332	.824
Τα εργασιακά καθήκοντα ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως.	128.88	297.938	.344	.824
Φύλο	132.11	313.507	.072	.829
Ηλικία	130.02	315.046	-.028	.832
Εκπαίδευση	130.88	316.070	-.071	.831
Σχέση εργασίας	131.05	315.649	-.045	.831
Κλάδο	132.49	313.330	.103	.828
Προυπηρεσία στη εκπαίδευση	130.18	315.054	-.029	.832

2. KMO and Bartlett's test

Communalities

	Initial	Extraction
1. Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω	1.000	.749
2. Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία μου	1.000	.836
3. Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι πολύ ικανός/η στη δουλειά του/της.	1.000	.624
4. Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πρόσθετες παροχές (ασφαλιστική κάλυψη, άδειες μετ' αποδοχών, συνταξιοδοτικές προοπτικές) που λαμβάνω, πέραν του μισθού	1.000	.739
5. Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που θα έπρεπε	1.000	.817
6. Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούνται στον οργανισμό με δυσκολεύουν στο να κάνω τη δουλειά μου σωστά	1.000	.805
7. Συμπαθώ τους ανθρώπους μαζί με τους οποίους δουλεύω	1.000	.699
8. Κάποιες φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα	1.000	.751
9. Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή	1.000	.731
10. Οι αυξήσεις του μισθού είναι πολύ σπάνιες	1.000	.729
11. Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής	1.000	.733
12. Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου	1.000	.654
13. Οι πρόσθετες παροχές- πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί	1.000	.681
14. Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται	1.000	.624
15. Οι προσπάθειές μου να κάνω καλά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία	1.000	.695
16. Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου	1.000	.723
17. Μου αρέσουν τα πράγματα που κάνω στη δουλειά μου	1.000	.713
18. Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι	1.000	.727
19. Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου αισθάνομαι ότι δεν εκτιμάται η εργασία μου από τον οργανισμό	1.000	.605
20. Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές	1.000	.761
21. Ο/η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του	1.000	.710
22. Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο	1.000	.623
23. Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για αυτούς που εργάζονται εδώ	1.000	.615
24. Έχω περισσότερο φόρτο εργασίας απ' ό,τι θα έπρεπε	1.000	.696
25. Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου	1.000	.811
26. Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι συμβαίνει στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι	1.000	.685
27. Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω	1.000	.802

28. Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται	1.000	.763
29. Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει	1.000	.598
30. Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου	1.000	.707
31. Έχω περισσότερη γραφειοκρατική δουλειά από ότι θα 'πρεπε	1.000	.783
32. Θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου δεν ανταμείβονται όπως θα 'πρεπε	1.000	.697
33. Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται	1.000	.742
34. Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά	1.000	.796
35. Η εργασία μου είναι ευχάριστη	1.000	.734
36. Τα εργασιακά καθήκοντα ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως.	1.000	.714
37. Φύλο	1.000	.630
38. Ηλικία	1.000	.857
39. Εκπαίδευση	1.000	.590
40. Σχέση εργασίας	1.000	.755
41. Κλάδο	1.000	.708
42. Προυπηρεσία στη εκπαίδευση	1.000	.847
Extraction Method: Principal Component Analysis.		

3. ΒΑΣΙΚΑ ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

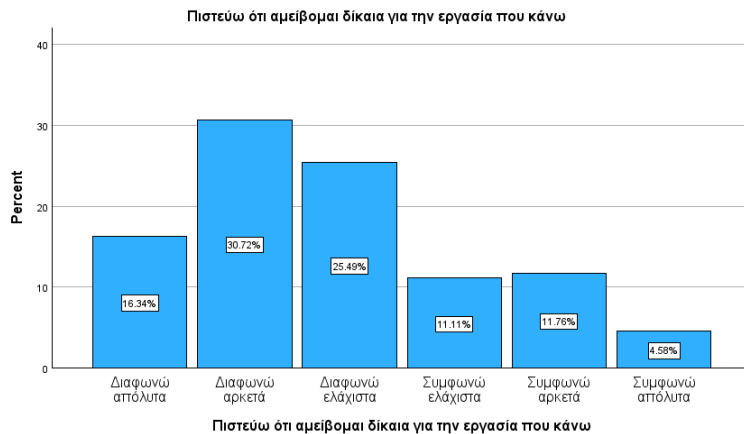
Statistics							
		Φύλο	Ηλικία	Εκπαίδευση	Σχέση εργασίας	Κλάδο	Προυπηρεσία στη εκπαίδευση
N	Valid	153	153	153	153	153	153
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		.59	2.69	1.83	1.66	.22	2.53
Std. Error of Mean		.040	.077	.043	.057	.033	.080
Median		1.00	3.00	2.00	2.00	.00	3.00
Mode		1	3	2	1	0	3
Std. Deviation		.493	.949	.535	.709	.413	.987
Variance		.243	.901	.287	.502	.170	.974
Skewness		-.390	.246	-.132	.596	1.396	.146
Std. Error of Skewness		.196	.196	.196	.196	.196	.196
Kurtosis		-1.873	-.216	.125	-.826	-.051	-.341
Std. Error of Kurtosis		.390	.390	.390	.390	.390	.390
Range		1	4	2	2	1	4
Minimum		0	1	1	1	0	1
Maximum		1	5	3	3	1	5
Sum		91	411	280	254	33	387

Percentiles	25	.00	2.00	2.00	1.00	.00	2.00
	50	1.00	3.00	2.00	2.00	.00	3.00
	75	1.00	3.00	2.00	2.00	.00	3.00

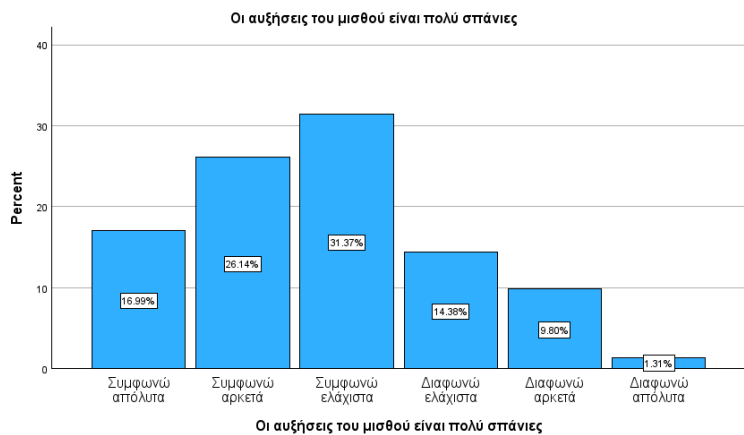
4. ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑΤΑ

4.1. Αμοιβές – Pay

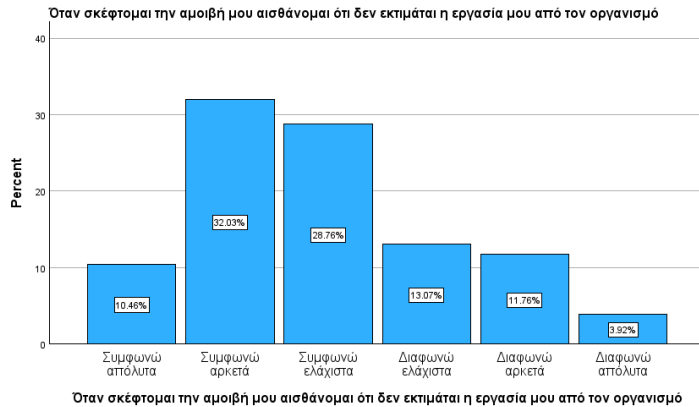
1. Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω.



10. Οι αυξήσεις του μισθού είναι πολύ λίγες και σπάνιες.*

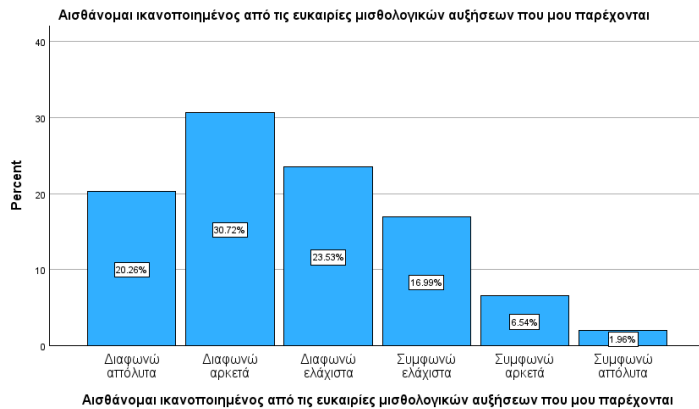


19. Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου, αισθάνομαι ότι ο οργανισμός στον οποίο δουλεύω δεν με εκτιμά.*



Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου αισθάνομαι ότι δεν εκτιμάται η εργασία μου από τον οργανισμό

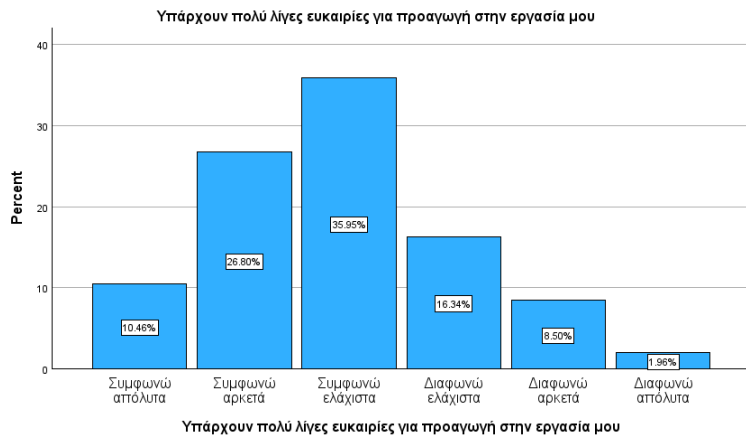
28. Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται



Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται

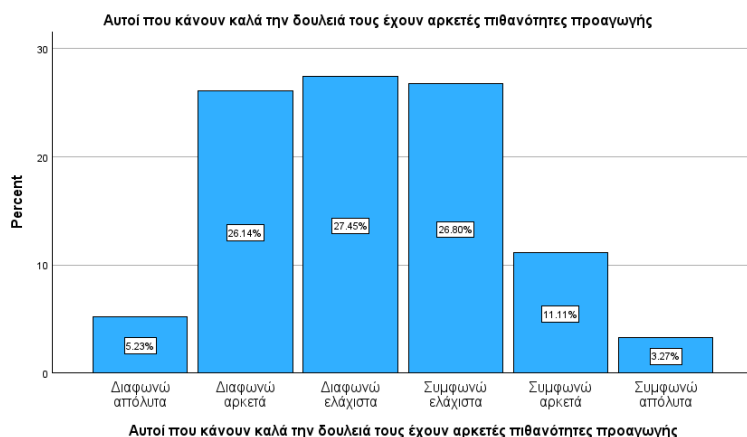
4.2. Προαγωγή – Promotion

2. Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία μου*

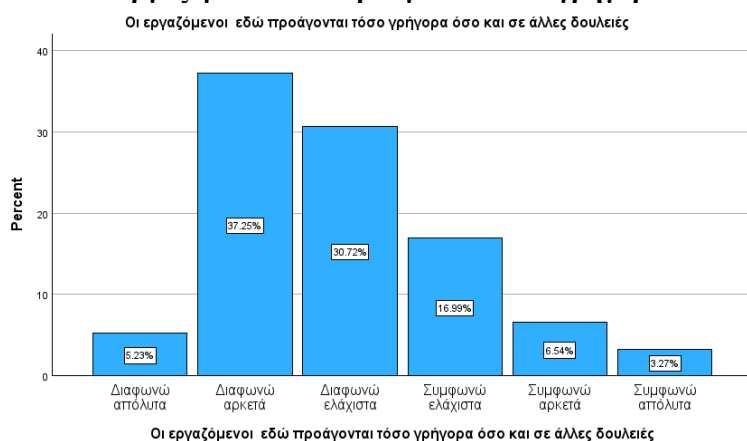


Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία μου

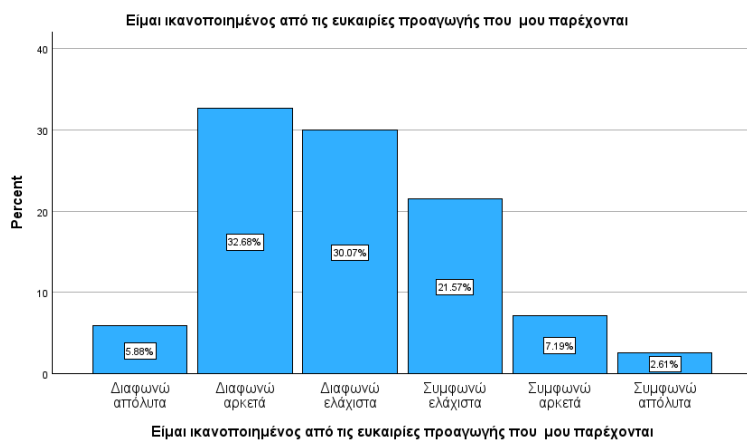
11. Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής



20. Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές

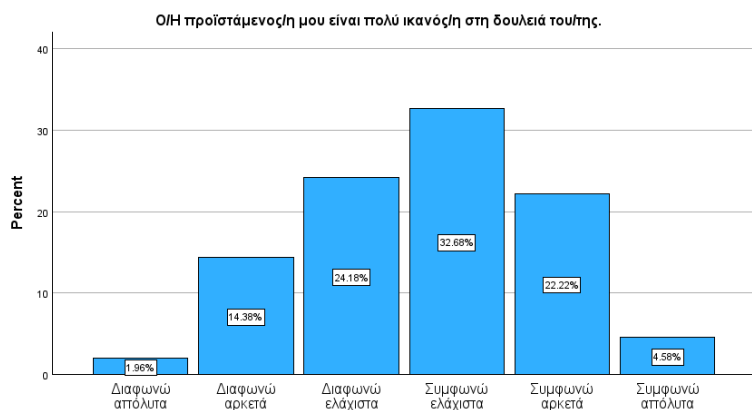


33. Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται



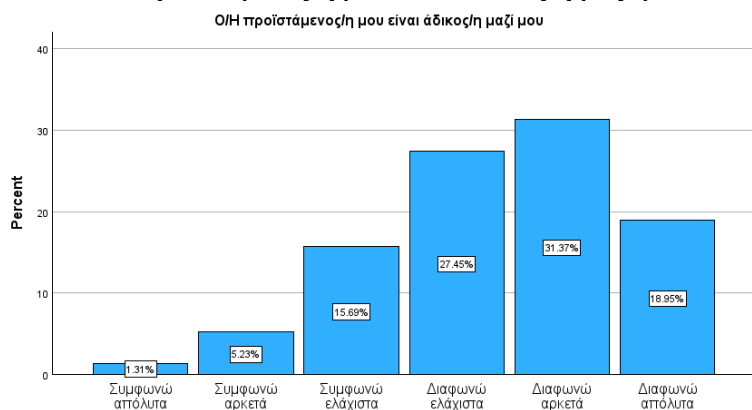
4.3. Εποπτεία – Supervision

3. Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι πολύ ικανός/η στη δουλειά του/της.



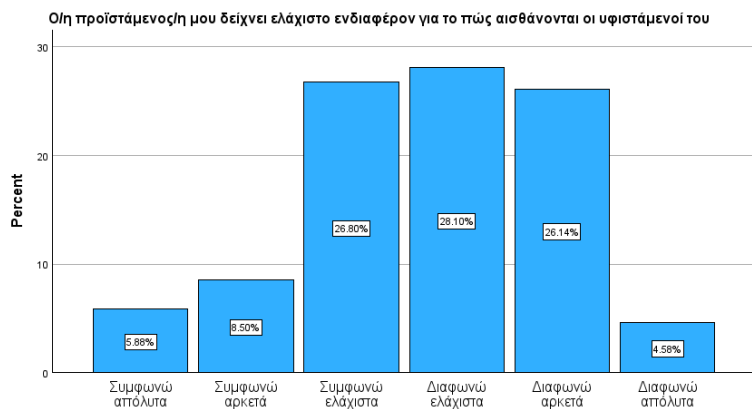
Ο/Η προϊστάμενός μου είναι πολύ ικανός/η στη δουλειά του/της.

12.Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου*



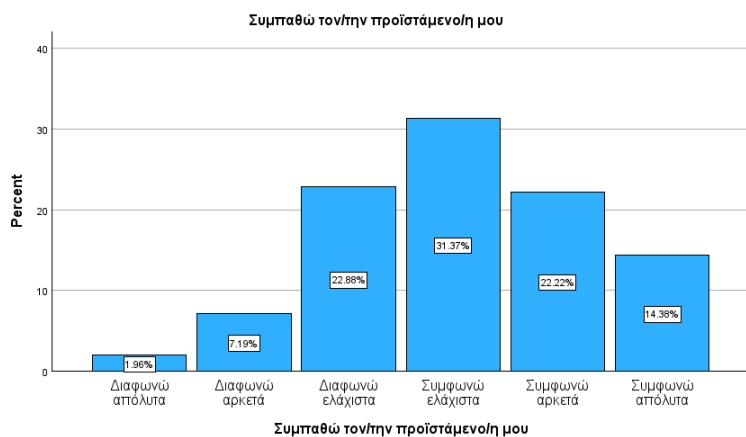
Ο/Η προϊστάμενός μου είναι άδικος/η μαζί μου

21.Ο/η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του*



Ο/η προϊστάμενός μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του

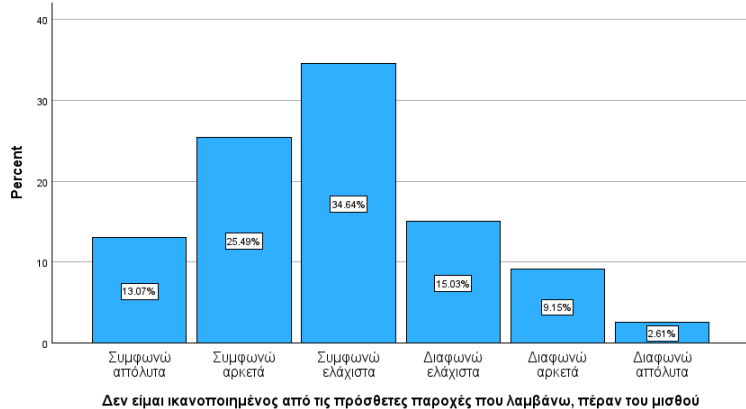
30.Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου



4.4. Πρόσθετες παροχές - Fringe Benefits

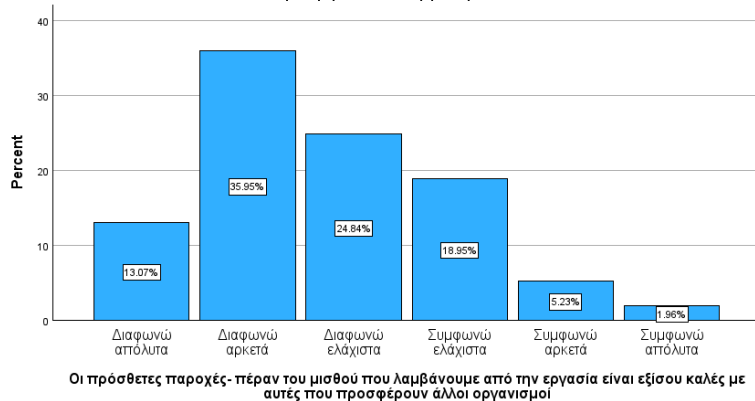
4. Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πρόσθετες παροχές που λαμβάνω, πέραν του μισθού*

Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πρόσθετες παροχές που λαμβάνω, πέραν του μισθού



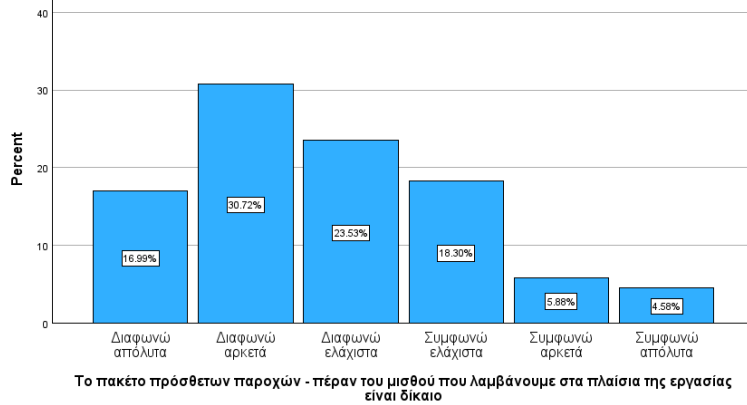
13. Οι πρόσθετες παροχές - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί

Οι πρόσθετες παροχές - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί



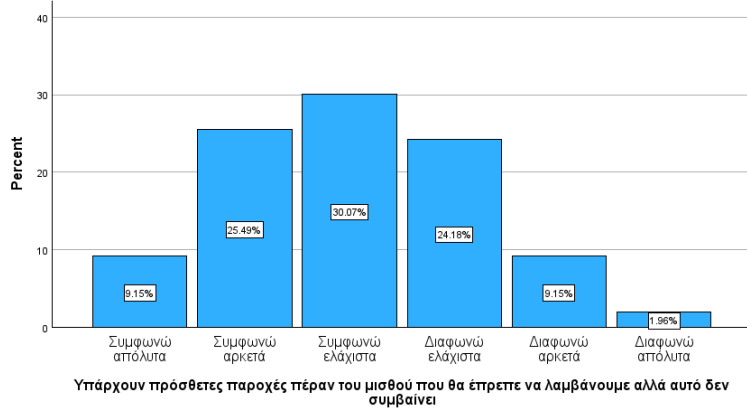
22. Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο

Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο



29. Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει*

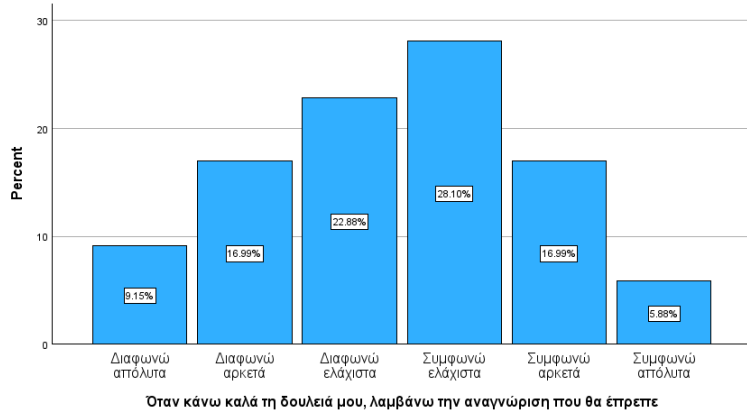
Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει



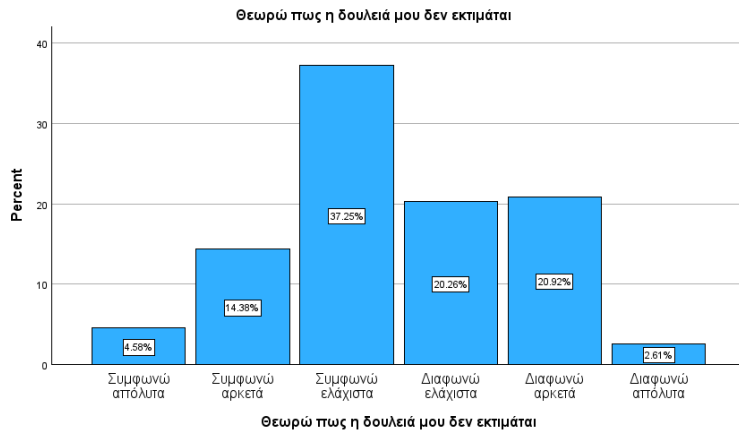
4.5. Αναγνώριση -Contigent Rewards

5. Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που θα έπρεπε

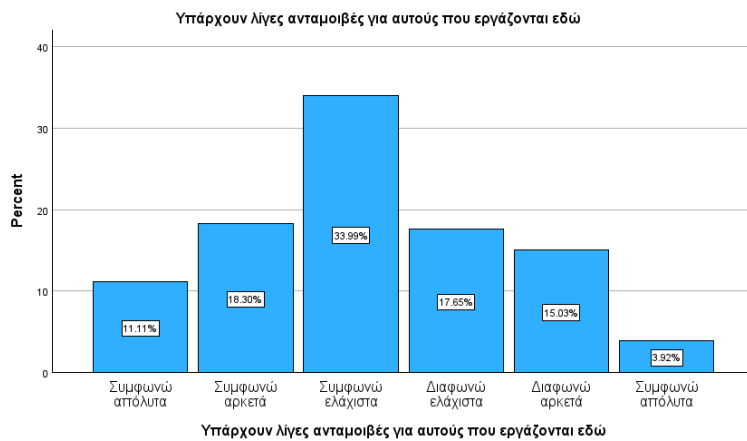
Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που θα έπρεπε



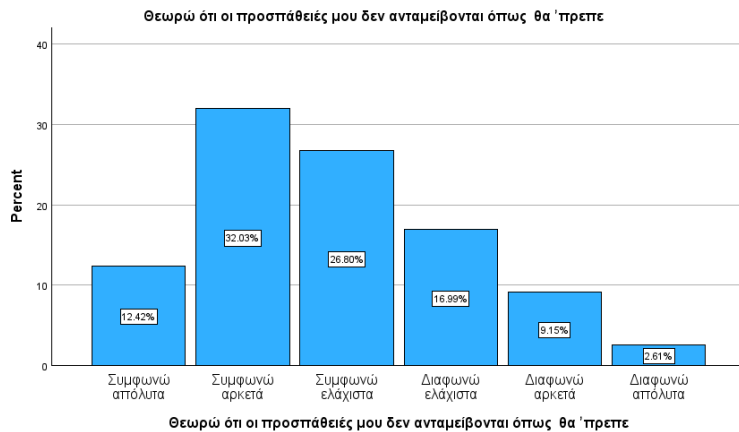
14. Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται*



23.Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για αυτούς που εργάζονται εδώ*



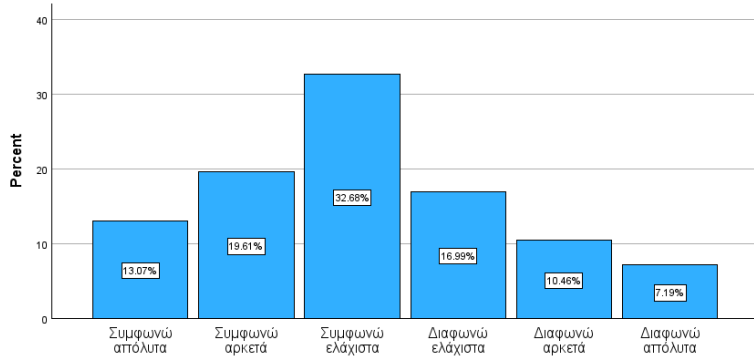
32.Θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου δεν ανταμείβονται όπως θα 'πρεπε*



4.6.Λειτουργία του οργανισμού - Operating Procedures

6.Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούνται στον οργανισμό με δυσκολεύουν στο να κάνω τη δουλειά μου σωστά*

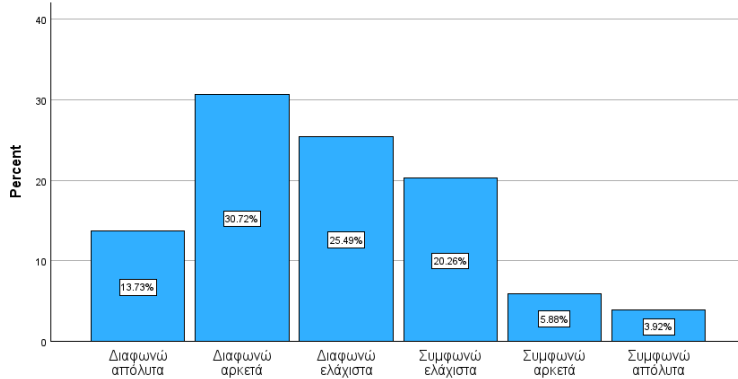
Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούνται στον οργανισμό με δυσκολεύουν στο να κάνω τη δουλειά μου σωστά



Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούνται στον οργανισμό με δυσκολεύουν στο να κάνω τη δουλειά μου σωστά

15. Οι προσπάθειές μου να κάνω καλά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία

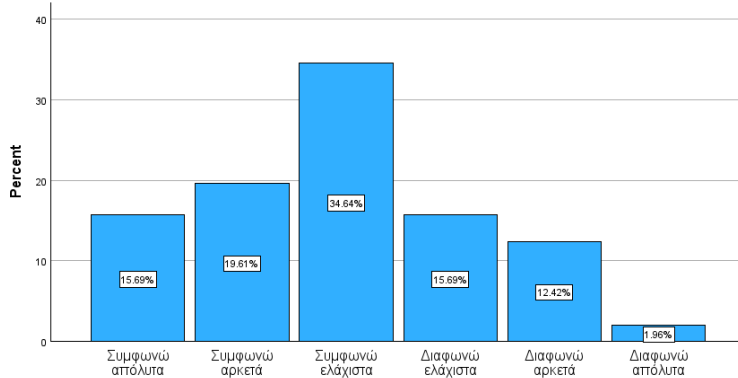
Οι προσπάθειές μου να κάνω καλά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία



Οι προσπάθειές μου να κάνω καλά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία

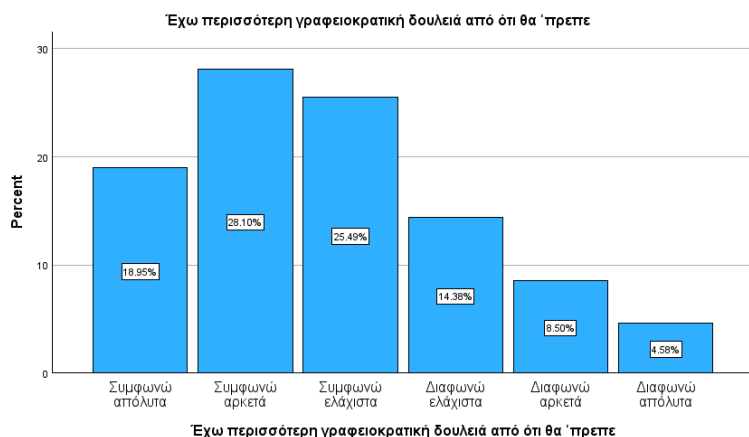
24. Έχω περισσότερο φόρτο εργασίας απ' ό τι θα έπρεπε*

Έχω περισσότερο φόρτο εργασίας απ' ό τι θα έπρεπε



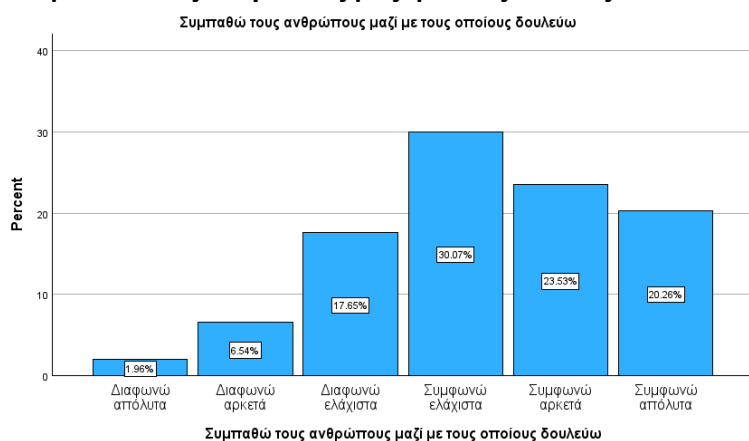
Έχω περισσότερο φόρτο εργασίας απ' ό τι θα έπρεπε

31. Έχω περισσότερη γραφειοκρατική δουλειά από ό τι θα 'πρεπε*

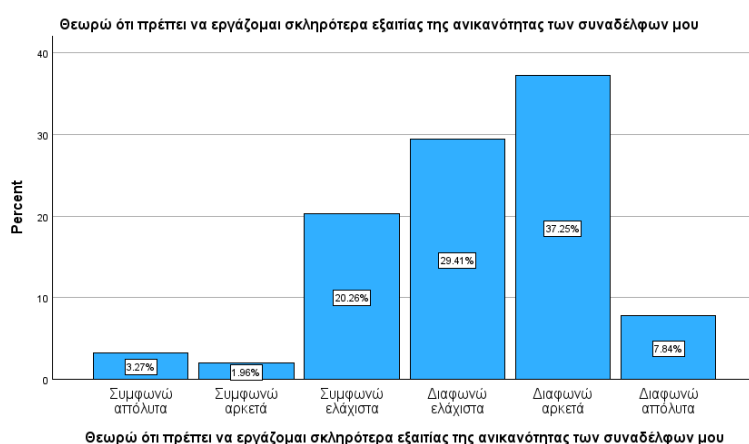


4.7.Συναδέλφои- Coworkers

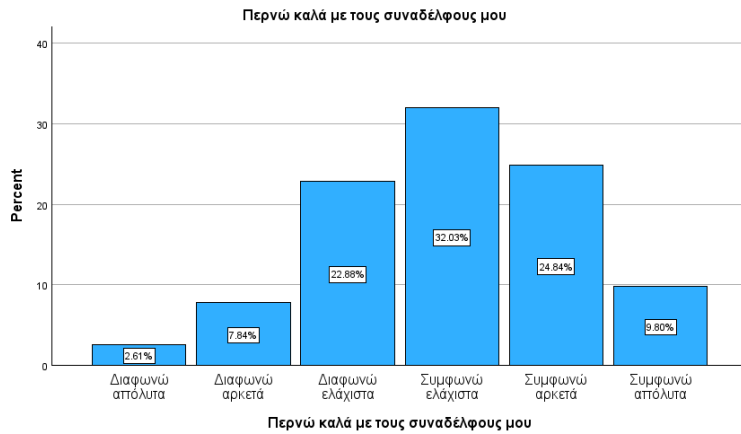
7.Συμπαθώ τους ανθρώπους μαζί με τους οποίους δουλεύω



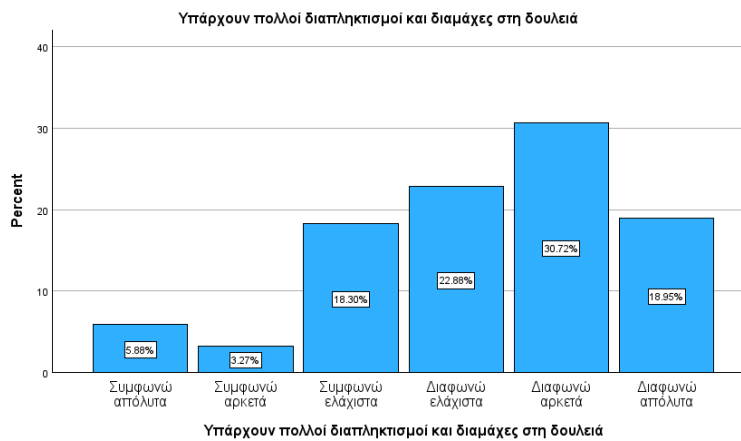
16.Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου*



25.Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου

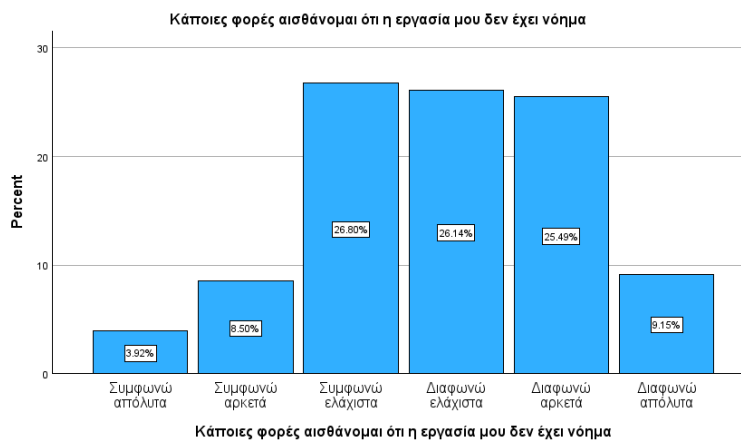


34.Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά*

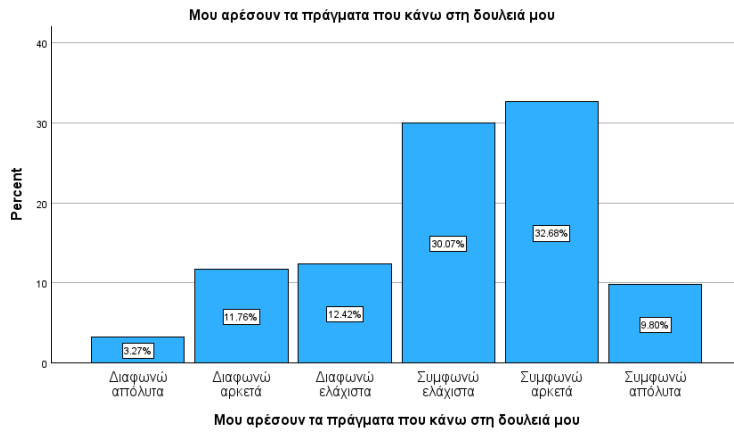


4.8.Φύση της εργασίας -Nature of Work

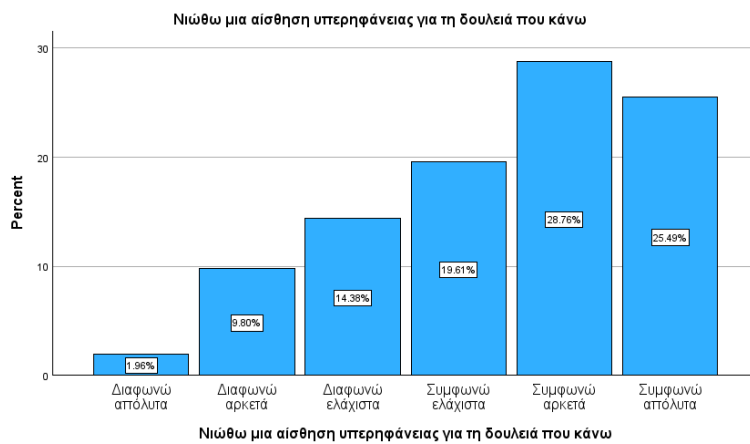
8.Κάποιες φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα*



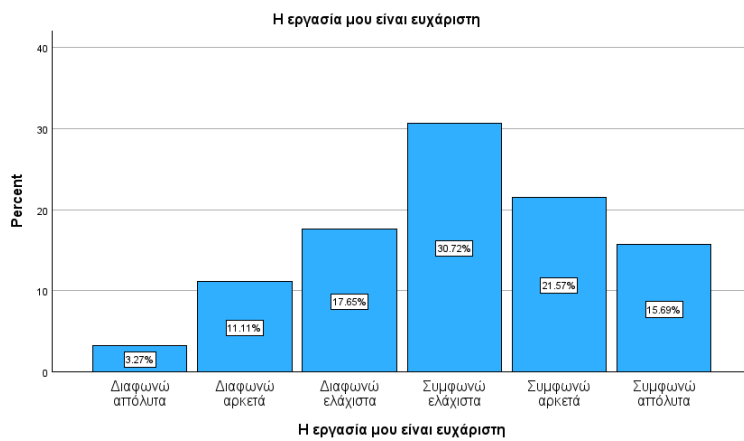
17.Μου αρέσουν τα πράγματα που κάνω στη δουλειά μου



27.Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω

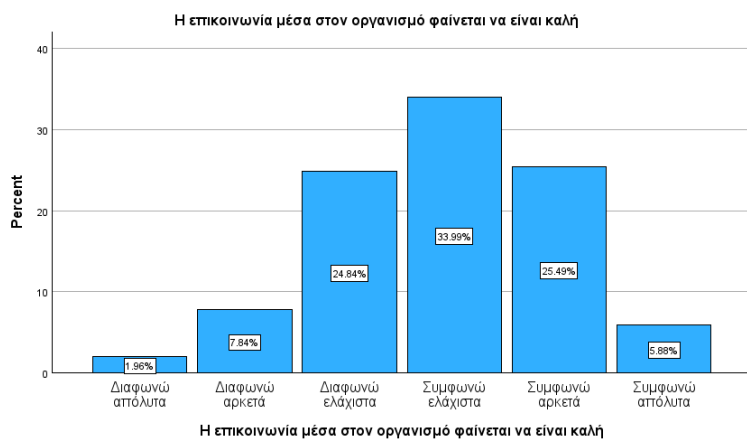


35.Η εργασία μου είναι ευχάριστη



4.9.Επικοινωνία -Communication

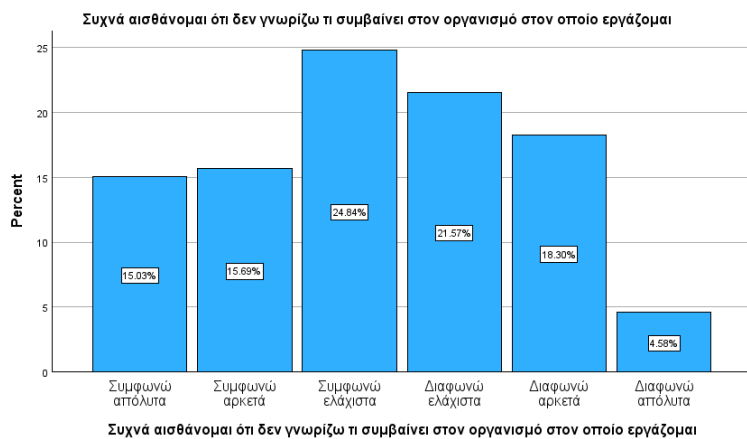
9.Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή



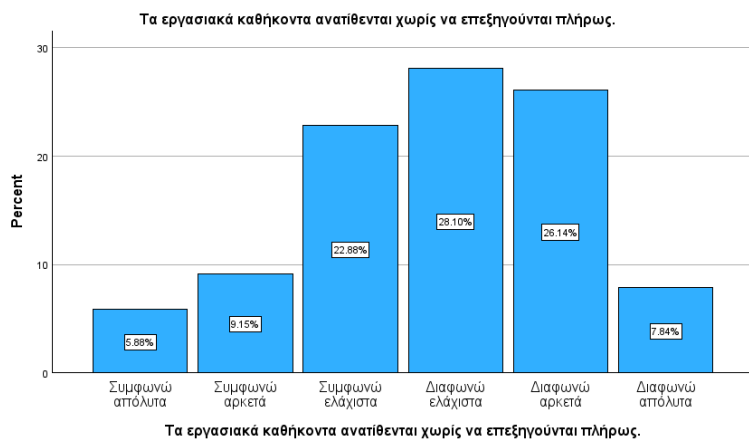
18. Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι*



26. Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι συμβαίνει στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι*



36. Τα εργασιακά καθήκοντα ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως.*



4.ΕΛΕΓΧΟΣ ΚΑΝΟΝΙΚΟΤΗΤΑΣ

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω	.199	153	<.001	.903	153	<.001
Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία μου	.203	153	<.001	.920	153	<.001
Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι πολύ ικανός/η στη δουλειά του/της.	.189	153	<.001	.927	153	<.001
Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πρόσθετες παροχές που λαμβάνω, πέραν του μισθού	.198	153	<.001	.920	153	<.001
Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που θα έπρεπε	.169	153	<.001	.936	153	<.001
Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούνται στον οργανισμό με δυσκολεύουν στο να κάνω τη δουλειά μου σωστά	.193	153	<.001	.925	153	<.001
Συμπαθώ τους ανθρώπους μαζί με τους οποίους δουλεύω	.155	153	<.001	.916	153	<.001
Κάποιες φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα	.160	153	<.001	.930	153	<.001
Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή	.186	153	<.001	.924	153	<.001

Οι αυξήσεις του μισθού είναι πολύ σπάνιες	.174	153	<.001	.917	153	<.001
Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής	.162	153	<.001	.927	153	<.001
Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου	.199	153	<.001	.909	153	<.001
Οι πρόσθετες παροχές- πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί	.223	153	<.001	.907	153	<.001
Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται	.215	153	<.001	.920	153	<.001
Οι προσπάθειές μου να κάνω καλά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία	.193	153	<.001	.916	153	<.001
Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου	.218	153	<.001	.888	153	<.001
Μου αρέσουν τα πράγματα που κάνω στη δουλειά μου	.205	153	<.001	.905	153	<.001
Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι	.166	153	<.001	.931	153	<.001
Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου αισθάνομαι ότι δεν εκτιμάται η εργασία μου από τον οργανισμό	.198	153	<.001	.908	153	<.001
Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές	.215	153	<.001	.887	153	<.001
Ο/η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του	.172	153	<.001	.921	153	<.001
Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο	.200	153	<.001	.909	153	<.001

Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για αυτούς που εργάζονται εδώ	.191	153	<.001	.930	153	<.001
Έχω περισσότερο φόρτο εργασίας απ' ότi θα έπρεπε	.185	153	<.001	.922	153	<.001
Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου	.173	153	<.001	.929	153	<.001
Συχνά αισθάνομαι ότi δεν γνωρίζω τi συμβαίνει στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι	.141	153	<.001	.927	153	<.001
Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω	.212	153	<.001	.892	153	<.001
Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται	.205	153	<.001	.907	153	<.001
Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει	.162	153	<.001	.930	153	<.001
Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου	.160	153	<.001	.927	153	<.001
Έχω περισσότερη γραφειοκρατική δουλειά από ότi θα 'πρεπε	.187	153	<.001	.908	153	<.001
Θεωρώ ότi οι προσπάθειές μου δεν ανταμείβονται όπως θα 'πρεπε	.198	153	<.001	.916	153	<.001
Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται	.193	153	<.001	.910	153	<.001
Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά	.203	153	<.001	.897	153	<.001
Η εργασία μου είναι ευχάριστη	.170	153	<.001	.926	153	<.001
Τα εργασιακά καθήκοντα ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως.	.173	153	<.001	.926	153	<.001
a. Lilliefors Significance Correction						

5.ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΩΝ
ΣΥΝΟΛΙΚΗ

		Correlations									
		Mean Pay	Mean Promotion	Mean Superv	Mean Fridge	Mean Rewards	Mean Procedures	Mean Coworkers	Mean Nature of work	Mean Communication	
Spearman's rho	Mean Pay	Correlation Coefficient	1.000	.510**	-.167*	.726**	.612**	.674**	-.284**	-.331**	.279**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001	.039	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
		N	153	153	153	153	153	153	153	153	153
	Mean Promotion	Correlation Coefficient	.510**	1.000	-.241**	.579**	.327**	.473**	-.134	-.135	.202*
		Sig. (2-tailed)	<.001	.	.003	<.001	<.001	<.001	.099	.097	.012
		N	153	153	153	153	153	153	153	153	153
	Mean Superv	Correlation Coefficient	-.167*	-.241**	1.000	-.318**	.072	-.161*	.636**	.634**	.224**
		Sig. (2-tailed)	.039	.003	.	<.001	.377	.046	<.001	<.001	.005
		N	153	153	153	153	153	153	153	153	153
	Mean Fridge	Correlation Coefficient	.726**	.579**	-.318**	1.000	.454**	.700**	-.285**	-.400**	.347**
		Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
		N	153	153	153	153	153	153	153	153	153
	Mean Rewards	Correlation Coefficient	.612**	.327**	.072	.454**	1.000	.664**	-.001	-.071	.378**
		Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.377	<.001	.	<.001	.985	.386	<.001
		N	153	153	153	153	153	153	153	153	153
	Mean Procedures	Correlation Coefficient	.674**	.473**	-.161*	.700**	.664**	1.000	-.258**	-.301**	.481**
		Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.046	<.001	<.001	.	.001	<.001	<.001
		N	153	153	153	153	153	153	153	153	153
	Mean Coworkers	Correlation Coefficient	-.284**	-.134	.636**	-.285**	-.001	-.258**	1.000	.764**	.240**
		Sig. (2-tailed)	<.001	.099	<.001	<.001	.985	.001	.	<.001	.003
		N	153	153	153	153	153	153	153	153	153
	Mean Nature of work	Correlation Coefficient	-.331**	-.135	.634**	-.400**	-.071	-.301**	.764**	1.000	.135
		Sig. (2-tailed)	<.001	.097	<.001	<.001	.386	<.001	<.001	.	.095
		N	153	153	153	153	153	153	153	153	153
Mean Communication	Correlation Coefficient	.279**	.202*	.224**	.347**	.378**	.481**	.240**	.135	1.000	
	Sig. (2-tailed)	<.001	.012	.005	<.001	<.001	<.001	.003	.095	.	
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	

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

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

ΑΝΑ ΔΙΑΣΤΑΣΗ

Correlations - Αμοιβές – Pay						
			Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω	Οι αυξήσεις του μισθού είναι πολύ σπάνιες	Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου αισθάνομαι ότι δεν εκτιμάται η εργασία μου από τον οργανισμό	Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται
Spearman's rho	Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω	Correlation Coefficient	1.000	.116	.090	.262**
		Sig. (2-tailed)	.	.154	.271	.001
		N	153	153	153	153
	Οι αυξήσεις του μισθού είναι πολύ σπάνιες	Correlation Coefficient	.116	1.000	.405**	.243**
		Sig. (2-tailed)	.154	.	<.001	.002
		N	153	153	153	153
	Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου αισθάνομαι ότι δεν εκτιμάται η εργασία μου από τον οργανισμό	Correlation Coefficient	.090	.405**	1.000	.399**
		Sig. (2-tailed)	.271	<.001	.	<.001
		N	153	153	153	153
	Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται	Correlation Coefficient	.262**	.243**	.399**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.002	<.001	.
		N	153	153	153	153

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

Correlations - Προαγωγή - Promotion

			Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία μου	Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής	Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές	Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται
Spearman's rho	Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία μου	Correlation Coefficient	1.000	.249**	.152	.117
		Sig. (2-tailed)	.	.002	.060	.150
		N	153	153	153	153
	Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής	Correlation Coefficient	.249**	1.000	.264**	.247**
		Sig. (2-tailed)	.002	.	<.001	.002
		N	153	153	153	153
	Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές	Correlation Coefficient	.152	.264**	1.000	.277**
		Sig. (2-tailed)	.060	<.001	.	<.001
		N	153	153	153	153
	Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται	Correlation Coefficient	.117	.247**	.277**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.150	.002	<.001	.
		N	153	153	153	153

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

Correlations - Εποπτεία - Supervision						
			Ο/Η προϊστάμενος /η μου είναι πολύ ικανός/η στη δουλειά του/της.	Ο/Η προϊστάμενος /η μου είναι άδικος/η μαζί μου	Ο/η προϊστάμενος /η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του	Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου
Spearman's rho	Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι πολύ ικανός/η στη δουλειά του/της.	Correlation Coefficient	1.000	.250**	-.021	.279**
		Sig. (2-tailed)	.	.002	.798	<.001
		N	153	153	153	153

	Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου	Correlation Coefficient	.250**	1.000	.393**	.171*
		Sig. (2-tailed)	.002	.	<.001	.035
		N	153	153	153	153
	Ο/η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του	Correlation Coefficient	-.021	.393**	1.000	.155
		Sig. (2-tailed)	.798	<.001	.	.056
		N	153	153	153	153
	Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου	Correlation Coefficient	.279**	.171*	.155	1.000
		Sig. (2-tailed)	<.001	.035	.056	.
		N	153	153	153	153
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

Correlations – Πρόσθετες παροχές - Fringe Benefits						
			Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πρόσθετες παροχές που λαμβάνω, πέραν του μισθού	Οι πρόσθετες παροχές- πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί	Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο	Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει
Spearman's rho	Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πρόσθετες παροχές που λαμβάνω, πέραν του μισθού	Correlation Coefficient	1.000	.286**	.223**	.333**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001	.006	<.001
		N	153	153	153	153
	Οι πρόσθετες παροχές- πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την	Correlation Coefficient	.286**	1.000	.326**	.284**
		Sig. (2-tailed)	<.001	.	<.001	<.001
		N	153	153	153	153

εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί	N	153	153	153	153
Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο	Correlation Coefficient	.223**	.326**	1.000	.231**
	Sig. (2-tailed)	.006	<.001	.	.004
	N	153	153	153	153
Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει	Correlation Coefficient	.333**	.284**	.231**	1.000
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.004	.
	N	153	153	153	153

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

Correlations - Αναγνώριση -Contigent Rewards						
			Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που θα έπρεπε	Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται	Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για αυτούς που εργάζονται εδώ	Θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου δεν ανταμείβονται όπως θα 'πρεπε
Spearman's rho	Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που θα έπρεπε	Correlation Coefficient	1.000	.316**	-.086	.095
		Sig. (2-tailed)	.	<.001	.288	.244
		N	153	153	153	153
	Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται	Correlation Coefficient	.316**	1.000	.110	.418**
		Sig. (2-tailed)	<.001	.	.175	<.001
		N	153	153	153	153
	Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για αυτούς που εργάζονται εδώ	Correlation Coefficient	-.086	.110	1.000	.365**
		Sig. (2-tailed)	.288	.175	.	<.001
		N	153	153	153	153
	Θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου δεν ανταμείβονται όπως θα 'πρεπε	Correlation Coefficient	.095	.418**	.365**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.244	<.001	<.001	.
		N	153	153	153	153

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

Correlations - Λειτουργία του οργανισμού - Operating Procedures						
			Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούνται στον οργανισμό με δυσκολεύουν στο να κάνω τη δουλειά μου σωστά	Οι προσπάθειές μου να κάνω καλά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία	Έχω περισσότερο φόρτο εργασίας απ' ό τι θα έπρεπε	Έχω περισσότερη γραφειοκρατική δουλειά από ό τι θα 'πρεπε
Spearman's rho	Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούνται στον οργανισμό με δυσκολεύουν στο να κάνω τη δουλειά μου σωστά	Correlation Coefficient	1.000	.270**	.372**	.267**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001	<.001	<.001
		N	153	153	153	153
	Οι προσπάθειές μου να κάνω καλά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία	Correlation Coefficient	.270**	1.000	.228**	.278**
		Sig. (2-tailed)	<.001	.	.005	<.001
		N	153	153	153	153
	Έχω περισσότερο φόρτο εργασίας απ' ό τι θα έπρεπε	Correlation Coefficient	.372**	.228**	1.000	.619**
		Sig. (2-tailed)	<.001	.005	.	<.001
		N	153	153	153	153
	Έχω περισσότερη γραφειοκρατική δουλειά από ό τι θα 'πρεπε	Correlation Coefficient	.267**	.278**	.619**	1.000
		Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.
		N	153	153	153	153
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

Correlations - Συνάδελφοι- Coworkers

			Συμπαθώ τους ανθρώπους μαζί με τους οποίους δουλεύω	Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου	Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου	Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά
Spearman's rho	Συμπαθώ τους ανθρώπους μαζί με τους οποίους δουλεύω	Correlation Coefficient	1.000	.253**	.577**	.315**
		Sig. (2-tailed)	.	.002	<.001	<.001
		N	153	153	153	153
	Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου	Correlation Coefficient	.253**	1.000	.303**	.312**
		Sig. (2-tailed)	.002	.	<.001	<.001
		N	153	153	153	153
	Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου	Correlation Coefficient	.577**	.303**	1.000	.294**
		Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.	<.001
		N	153	153	153	153
	Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά	Correlation Coefficient	.315**	.312**	.294**	1.000
		Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.
		N	153	153	153	153
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

Correlations - Φύση της εργασίας -Nature of Work						
			Κάποιες φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα	Μου αρέσουν τα πράγματα που κάνω στη δουλειά μου	Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω	Η εργασία μου είναι ευχάριστη
Spearman's rho	Κάποιες φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα	Correlation Coefficient	1.000	.187*	.211**	.312**
		Sig. (2-tailed)	.	.020	.009	<.001
		N	153	153	153	153
	Correlation Coefficient	.187*	1.000	.601**	.489**	

	Μου αρέσουν τα πράγματα που κάνω στη δουλειά μου	Sig. (2-tailed)	.020	.	<.001	<.001
		N	153	153	153	153
	Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω	Correlation Coefficient	.211**	.601**	1.000	.621**
		Sig. (2-tailed)	.009	<.001	.	<.001
		N	153	153	153	153
	Η εργασία μου είναι ευχάριστη	Correlation Coefficient	.312**	.489**	.621**	1.000
		Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.
		N	153	153	153	153
	*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

Correlations - Επικοινωνία -Communication						
			Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή	Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι	Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι συμβαίνει στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι	Τα εργασιακά καθήκοντα ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως.
Spearman's rho	Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή	Correlation Coefficient	1.000	.129	.071	.105
		Sig. (2-tailed)	.	.112	.386	.196
		N	153	153	153	153
	Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι	Correlation Coefficient	.129	1.000	.446**	.320**
		Sig. (2-tailed)	.112	.	<.001	<.001
		N	153	153	153	153
	Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι συμβαίνει στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι	Correlation Coefficient	.071	.446**	1.000	.381**
		Sig. (2-tailed)	.386	<.001	.	<.001
		N	153	153	153	153
	Τα εργασιακά καθήκοντα ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως.	Correlation Coefficient	.105	.320**	.381**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.196	<.001	<.001	.
		N	153	153	153	153

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

6. ΠΙΝΑΚΕΣ ΔΙΑΣΤΑΥΡΩΣΗΣ

		Correlations						
			Φύλο	Ηλικία	Εκπαίδευση	Σχέση εργασίας	Κλάδο	Προϋπηρεσία στη εκπαίδευση
Kendall's tau_b	Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω	Correlation Coefficient	-0.073	-0.006	-0.023	0.086	.174*	-0.106
		Sig. (2-tailed)	0.313	0.926	0.747	0.219	0.017	0.113
		N	153	153	153	153	153	153
	Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή	Correlation Coefficient	0.070	-0.108	0.063	.156*	.249**	-.157*
		Sig. (2-tailed)	0.341	0.111	0.377	0.028	0.001	0.021
		N	153	153	153	153	153	153
	Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής	Correlation Coefficient	0.030	-0.046	-0.013	0.108	.248**	-.133*
		Sig. (2-tailed)	0.679	0.500	0.859	0.125	0.001	0.049
		N	153	153	153	153	153	153
	Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου	Correlation Coefficient	0.082	.143*	-0.076	-.177*	-0.092	.196**
		Sig. (2-tailed)	0.266	0.035	0.289	0.012	0.211	0.004
		N	153	153	153	153	153	153
	Οι πρόσθετες παροχές-πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί	Correlation Coefficient	-0.054	-0.061	-0.036	0.102	0.137	-.164*
		Sig. (2-tailed)	0.464	0.366	0.612	0.149	0.063	0.015
		N	153	153	153	153	153	153
	Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται	Correlation Coefficient	.180*	-0.053	0.047	0.073	.227**	-0.055
		Sig. (2-tailed)	0.014	0.431	0.515	0.299	0.002	0.419
		N	153	153	153	153	153	153
	Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου	Correlation Coefficient	.157*	-0.059	-0.069	-0.065	.197**	0.064
		Sig. (2-tailed)	0.035	0.392	0.339	0.364	0.008	0.346
		N	153	153	153	153	153	153
	Οι εργαζόμενοι εδώ	Correlation Coefficient	-0.140	-0.087	0.061	0.125	-0.004	-.137*

προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές	Sig. (2-tailed)	0.058	0.204	0.401	0.077	0.954	0.044
	N	153	153	153	153	153	153
Ο/η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του	Correlation Coefficient	0.125	0.047	-0.037	-0.071	-0.112	.146*
	Sig. (2-tailed)	0.087	0.488	0.600	0.313	0.127	0.030
N		153	153	153	153	153	153
Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο	Correlation Coefficient	-0.068	-0.061	0.022	.152*	0.095	-0.112
	Sig. (2-tailed)	0.350	0.363	0.753	0.029	0.193	0.094
	N	153	153	153	153	153	153
Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου	Correlation Coefficient	.167*	0.034	0.010	-0.071	0.121	0.076
	Sig. (2-tailed)	0.023	0.612	0.884	0.310	0.098	0.262
	N	153	153	153	153	153	153
Νιώθω μια αίσθηση υπερφάνειας για τη δουλειά που κάνω	Correlation Coefficient	.162*	0.002	0.044	-0.037	0.063	0.072
	Sig. (2-tailed)	0.026	0.978	0.531	0.598	0.387	0.286
	N	153	153	153	153	153	153
Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται	Correlation Coefficient	-0.049	-0.064	0.066	0.126	0.101	-.138*
	Sig. (2-tailed)	0.505	0.342	0.353	0.073	0.168	0.040
	N	153	153	153	153	153	153
Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου	Correlation Coefficient	.155*	0.002	0.000	0.088	.198**	-0.042
	Sig. (2-tailed)	0.034	0.973	0.998	0.208	0.007	0.528
	N	153	153	153	153	153	153
Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά	Correlation Coefficient	.182*	0.034	-0.028	-0.081	0.141	0.087
	Sig. (2-tailed)	0.013	0.618	0.691	0.244	0.053	0.193
	N	153	153	153	153	153	153
Η εργασία μου είναι ευχάριστη	Correlation Coefficient	.175*	-0.001	0.057	-0.070	-0.011	0.102
	Sig. (2-tailed)	0.016	0.993	0.419	0.313	0.884	0.129
	N	153	153	153	153	153	153
Φύλο	Correlation Coefficient	1.000	-0.077	0.024	0.028	.271**	-0.060
	Sig. (2-tailed)		0.306	0.763	0.720	0.001	0.418
	N	153	153	153	153	153	153
Ηλικία	Correlation Coefficient	-0.077	1.000	-.448**	-.666**	-.284**	.659**

	Sig. (2-tailed)	0.306		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	153	153	153	153	153	153
Εκπαίδευση	Correlation Coefficient	0.024	-.448**	1.000	.309**	0.093	-.326**
	Sig. (2-tailed)	0.763	0.000		0.000	0.239	0.000
	N	153	153	153	153	153	153
Σχέση εργασίας	Correlation Coefficient	0.028	-.666**	.309**	1.000	.331**	-.705**
	Sig. (2-tailed)	0.720	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	153	153	153	153	153	153
Κλάδο	Correlation Coefficient	.271**	-.284**	0.093	.331**	1.000	-.421**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.239	0.000		0.000
	N	153	153	153	153	153	153
Προπηρεσία στη εκπαίδευση	Correlation Coefficient	-0.060	.659**	-.326**	-.705**	-.421**	1.000
	Sig. (2-tailed)	0.418	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	153	153	153	153	153	153

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

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