



Τεύχος 14 (2018) 16 - 31

<http://www.jstar.gr>

## Επαγγελματική ικανοποίηση και εργασιακή δέσμευση εκπαιδευτικών

**Ι. Καραγιάννη**

Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

### ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ο σκοπός της παρούσας έρευνας, ήταν α) να εξετάσει το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης και της εργασιακής δέσμευσης που βιώνουν εκπαιδευτικοί και β) η μελέτη πιθανών διαφοροποιήσεων και σχέσεων ως προς την αντιλαμβανόμενη επαγγελματική ικανοποίηση και εργασιακή δέσμευση, αναφορικά με το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση, τη σχέση εργασίας και τη βαθμίδα εκπαίδευσης. Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 135 εκπαιδευτικοί νησιωτικής περιοχής, από τους οποίους οι 49 ήταν άνδρες και οι 86 γυναίκες (Μ.Ο. ηλικίας 41.21 έτη, Τ.Α.  $\pm$  8.09 έτη). Για την διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης, χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο «Employee Satisfaction Inventory» (Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης) (Koustelios, 1991; Koustelios & Bagiatis, 1997). Για την διερεύνηση της εργασιακής δέσμευσης των εκπαιδευτικών, χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο UWES (Utrecht Work Engagement Scale) (Schaufeli & Bakker, 2003). Από τα αποτελέσματα της έρευνας φάνηκε, ότι οι εκπαιδευτικοί βιώνουν σχετικά υψηλά επίπεδα εργασιακής δέσμευσης και είναι μέτρια ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Βρέθηκε ακόμα, ότι το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, η σχέση εργασίας και η βαθμίδα εκπαίδευσης, επηρεάζουν τόσο τα επίπεδα της εργασιακής δέσμευσης όσο και εκείνα της επαγγελματικής ικανοποίησης.

**Λέξεις κλειδιά:** επαγγελματική ικανοποίηση, εργασιακή δέσμευση, εκπαιδευτικοί.

### Εισαγωγή

Η ελληνική κοινωνία, βιώνει τα τελευταία χρόνια μια έντονη κατάσταση οικονομικής κρίσης, η οποία οδηγεί σε ανασφάλεια, αβεβαιότητα και αποπροσανατολισμό της χώρας γενικότερα. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, η εκπαίδευση αποτελεί έναν τομέα που υπέστη τις βαρύτερες συνέπειες της οικονομικής κρίσης στη χώρα μας αλλά και μεταξύ άλλων ευρωπαϊκών χωρών (Ο.Ε.Κ.Δ., 2013α).

Σύμφωνα με τους Κουστέλιος και Κουστέλιου (2001), πολλές παράμετροι της καθημερινής ζωής επηρεάζονται από την επαγγελματική ικανοποίηση, ενώ η ίδια φαίνεται να αποτελεί σημαντικό σκοπό της ανθρώπινης ύπαρξης στην πορεία προς την ολοκλήρωση και την ευτυχία. Η επαγγελματική ανάπτυξη και ικανοποίηση, αποτελούν δύο βασικές διαστάσεις του ρόλου του εκπαιδευτικού (Χατζηγιάννης & Χατζηπαναγιώτου, 2012). Παράλληλα οι επιδράσεις της

Διεύθυνση αλληλογραφίας:

Ιουλία Καραγιάννη  
Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας  
Άνδρος-Κυκλάδες

E-mail:

karagiannioulia@gmail.com

δέσμευσης των εκπαιδευτικών, σχετίζονται ακόμη και με τα επιτεύγματα των μαθητών τους, σε οργανωτικό και επαγγελματικό επίπεδο (Park, 2005).

Η επαγγελματική ικανοποίηση στην εκπαίδευση, αναφέρεται στη συναισθηματική σχέση που έχει ο κάθε εκπαιδευτικός με το ρόλο του ως δάσκαλος, με τη διδασκαλία και προκύπτει αφού γίνει ο διαχωρισμός ανάμεσα στο τι θέλει κανείς από το επάγγελμά του και στο τι αντιλαμβάνεται ότι το επάγγελμά του, προσφέρει στον ίδιο (Papanastasiou & Zembylas, 2004).

Η δέσμευση είναι μία εσωτερική δύναμη που πηγάζει από την ανάγκη για περισσότερες ευθύνες, προκλήσεις, συμμετοχή και ποικιλία στην εργασία. Η αναμόρφωση και η ανάπτυξη που λαμβάνουν χώρα στην εκπαίδευση, εξαρτάται από τον συνδυασμό των προσπαθειών κάθε εκπαιδευτικού χωριστά (Park, 2005).

Σε πρόσφατα ερευνητικά δεδομένα, η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών φάνηκε να εξαρτάται και από τους εξής παράγοντες: από την ανάπτυξη ουσιαστικών σχέσεων με τους μαθητές, από την ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων με τους συναδέλφους, από την συμμετοχή σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων, από τη δυνατότητα εφαρμογής νέων ιδεών, από την ύπαρξη προσωπικής ανεξαρτησίας και αυτονομίας, καθώς και από τις ευκαιρίες που παρέχονται για ατομική ανάπτυξη (Zembylas & Papanastasiou, 2006).

Στην σημερινή εποχή υπάρχει η διαπίστωση, πως οι εκπαιδευτικοί δεν είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους και μάλιστα υπάρχει μια δυσαρέσκεια ως προς αυτήν, που διαρκώς αυξάνεται και προκύπτει από την πτώση του επιπέδου της εκπαίδευσης. Ωστόσο αν το γενικό συναίσθημα σαν αποτέλεσμα των συνθηκών εργασίας είναι ικανοποιητικό, τότε το άτομο νιώθει επαγγελματική ικανοποίηση (Bindhu & Sudheeshkumar, 2006). Οι καλές σχέσεις με τους συναδέλφους, η ανταλλαγή και το μοίρασμα κοινών εμπειριών, η συνολική προσπάθεια για την επίτευξη αποτελεσματικής γνώσης και κοινών στόχων, καθώς και η επικράτηση ενός κλίματος επιτυχίας στο σχολείο, διαπιστώθηκε ότι σχετίζονται με την ύπαρξη υψηλής επαγγελματικής ικανοποίησης σε έρευνα των Rhodes, Nevill και Allan, (2004).

Στον εκπαιδευτικό κλάδο η σημασία της δέσμευσης δεν είναι λιγότερο σημαντική. Η μελέτη της στην εκπαίδευση είναι ιδιαίτερα κρίσιμη, αφού δέχεται μεγάλα ποσά της δημόσιας χρηματοδότησης και κυρίως επιτελεί σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των γνώσεων των πολιτών.

Εκτεταμένες μελέτες παγκόσμιας κλίμακας διερεύνησαν την σχέση ανάμεσα στις δύο έννοιες της δέσμευσης και της ικανοποίησης από την εργασία, καταλήγοντας σε μια θετική (Whiteacre, 2006) ή μεγάλου βαθμού και σημαντική συσχέτιση (Borg & Riding, 1991), υποδεικνύοντας ότι οι ικανοποιημένοι εκπαιδευτικοί είναι πιο πιθανό να δεσμευτούν απέναντι στον οργανισμό-σχολικό περιβάλλον.

## **Ανασκόπηση**

### ***Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης***

Τις τελευταίες δεκαετίες παρατηρείται αυξημένη τάση των επιστημόνων, για έρευνα της έννοιας της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων. Η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί το μέτρο αξιολόγησης της δικαίωσης του εργαζομένου και της περαιτέρω επιθυμίας του για εργασιακή δέσμευση (Βοσνιάδου, 2005).

Στο θεωρητικό της κομμάτι, η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται με τα κίνητρα που ωθούν στην εργασία, καθώς και με τις αρχές και τις απόψεις του ατόμου που εργάζεται (Grammy, Smith

& Stone, 1992). Σαν όρος, η «επαγγελματική ικανοποίηση» αναφέρεται επίσης στα συναισθήματα και τις στάσεις των ανθρώπων προς την εργασία τους. Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί το κλειδί για το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, αφού η αύξηση την παραγωγικότητας και της απόδοσης του εργαζομένου οδηγεί σε ποιοτικές υπηρεσίες και προϊόντα, γρήγορη και άμεση εξυπηρέτηση και δημιουργία μακροχρόνιων εταιρικών σχέσεων, με μακροπρόθεσμα οφέλη, εξασφαλίζοντας βιωσιμότητα και ανάπτυξη (Bontis et al., 2011).

Η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να διαχωριστεί σε δύο κατηγορίες: την εσωτερική (intrinsic satisfaction) και την εξωτερική (extrinsic satisfaction). Ο ίδιος ερευνητής (Spector, 1997), θέλοντας να ερμηνεύσει τους λόγους που οι άνθρωποι δίνουν μεγάλη αξία στην ύπαρξη της επαγγελματικής ικανοποίησης, εξέφρασε τις εξής δύο προσεγγίσεις που εστιάζουν είτε στον εργαζόμενο (ανθρωπιστική προσέγγιση) είτε στην ίδια την επιχείρηση (ωφελμιστική προσέγγιση).

Η άποψη ότι το έμπυχο δυναμικό μιας επιχείρησης, μπορεί να διαχειριστεί καλύτερα μόνο με οικονομικά κίνητρα και παροχές από τους εργοδότες, ανήκει πια στο παρελθόν. Υπάρχει ποικιλία άλλων κινήτρων που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να κινητοποιήσουν τους εργαζομένους, να τους κάνουν να αναδείξουν την δημιουργικότητά τους και τελικά να καλύψουν τα κενά που έχει ατομικά ο καθένας τους ώστε να οδηγηθούν στην επαγγελματική ικανοποίηση (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 2005). Μπορεί να ειπωθεί λοιπόν, πως τα κίνητρα ερμηνεύονται όχι ως έκφραση «κάνω κάποιον να κάνει κάτι», αλλά «δημιουργώ τις συνθήκες που (πιθανόν) θα κάνουν κάποιον να θέλει να κάνει κάτι».

### ***Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών***

Όπως έχει ειπωθεί ήδη προηγούμενα, στη σύγχρονη εποχή, η εργασιακή δραστηριότητα συνδέεται άμεσα με την ψυχική ισορροπία του ανθρώπου. Ειδικά όμως για τους εκπαιδευτικούς, η ψυχολογική τους κατάσταση και η εναρμόνιση της προσωπικότητάς τους με το επάγγελμα που ασκούν, έχει άμεσο αντίκτυπο στις σχέσεις τους με τους μαθητές τους (Δημητρόπουλος, 1998). Επιπλέον, η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών βρίσκεται σε άμεση συνάφεια με την λειτουργικότητα και την αποτελεσματικότητα του σχολείου (Zigalleri, 1996).

Η εργασιακή ολοκλήρωση του εκπαιδευτικού συνίσταται στο βαθμό αναγνώρισης και αξιολόγησης του έργου του, καθώς και στο επίπεδο ικανοποίησης του έργου του, καθώς και στο επίπεδο ικανοποίησης του ίδιου από το εργασιακό περιβάλλον και στις σχέσεις που αναπτύσσονται σ' αυτό (Evans, 1998).

Με βάση συγκεκριμένες μελέτες που εκπονήθηκαν διεθνώς τα τελευταία χρόνια, καταδεικνύεται πως οι εκπαιδευτικοί επιλέγουν το επάγγελμά τους με κύριο κίνητρο την αγάπη τους για τα παιδιά και την επιθυμία μετάδοσης γνώσης και αξιών προς αυτά (Elliophotou – Menon, Papanastasiou & Zempylas, 2008). Ωστόσο, δεν εκλείπει η έκφραση δυσαρέσκειας και απογοήτευσης σχετικά με τι αμοιβές, τον όγκο της εργασίας αλλά και το χαμηλό βαθμό εκτίμησης του ρόλου τους από το κοινωνικό σύνολο (Spear, Gould & Lee, 2000).

Ως παράγοντες που καθορίζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών αναφέρονται: το σχολικό περιβάλλον και η στάση του διευθυντή, τα εργασιακά οφέλη, η αναγνώριση του εκπαιδευτικού έργου, οι αμοιβές, η γενική οργάνωση του σχολείου, η συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών, καθώς και η αγάπη τους για το αντικείμενο της εργασίας τους (Saiti, 2007).

### ***Η έννοια της εργασιακής δέσμευσης***

Η επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό εκ μέρους των επιχειρήσεων και των οργανισμών αποτελεί ισχυρό μέσο για τη μείωση των επιπτώσεων των αρνητικών συνθηκών που τυχόν επικρατούν. Η αποδοτικότητα των εργαζομένων εξαρτάται από τα συναισθήματα, τα οποία οι ίδιοι αναπτύσσουν για το επάγγελμα και τον εργασιακό τους χώρο. Σαν όρο η «εργασιακή δέσμευση», εμφανίστηκε μέσα από την εργασιακή ψυχολογία και ορίζεται σαν μια θετική κατάσταση η οποία περιγράφεται από τους εργαζομένους με αισθήματα εκπλήρωσης, που σχετίζονται με την εργασία που εκείνοι ασκούν. Επιδρά με θετικό τρόπο στη ψυχική και σωματική τους υγεία, διατηρώντας σε χαμηλά επίπεδα τα αισθήματα κατάθλιψης και υπερέντασης (Schaufeli & Bakker, 2004).

Κατά μία έννοια, είναι μια κατάσταση που επιφέρει στον εργαζόμενο ικανοποίηση και χαρακτηρίζεται από τις ακόλουθες τρεις διαστάσεις: το σφρίγος (vigor), την αφοσίωση (dedication) και την απορρόφηση (absorption) (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker, 2002). Αναπτύχθηκε επίσης και ένα μοντέλο, που περιγράφει τρεις τύπους δέσμευσης: την συναισθηματική δέσμευση (affective), την δέσμευση λόγω συνέχειας (continuance) και την κανονιστική δέσμευση (normative) (Meyer, Allen, & Smith, 1993).

Άτομα που έχουν υψηλά επίπεδα εργασιακής δέσμευσης, καταβάλουν επίσης αυξημένη προσπάθεια πνευματικά και σωματικά κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, ενώ αντίθετα, άτομα με χαμηλά επίπεδα δέσμευσης, υποχωρούν ευκολότερα μπροστά στις εργασιακές δυσκολίες, θέλοντας έτσι να προστατευτούν (Johnson, 2004). Σύμφωνα με μελέτες που έχουν διατυπωθεί, η εργασιακή δέσμευση επιδρά σε μεγάλο βαθμό στην υγεία των εργαζομένων αλλά και στον περιορισμό εκδήλωσης ψυχικών διαταραχών (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006). Η έννοια της εργασιακής δέσμευσης είναι αντίθετη της επαγγελματικής εξουθένωσης, αφού η δεύτερη απαιτεί σωματική και ψυχική κούραση.

### ***Η εργασιακή δέσμευση των εκπαιδευτικών***

Η δέσμευση των εκπαιδευτικών, ορίζεται ως το επίπεδο της θετικής και συναισθηματικής τους σύνδεσης με το σχολείο (Παπαοικονόμου, 2011). Αναφέρεται στα εσωτερικά κίνητρα, στον ενθουσιασμό, στην επαγγελματική ικανοποίηση που εισπράττει από τη διδασκαλία και στο βαθμό αποτελεσματικότητας που πετυχαίνει στη δουλειά του (Κωνσταντίνου, 1994). Το επίπεδο δέσμευσης των εκπαιδευτικών στον ρόλο τους ως επαγγελματίες, αποτελεί σημαντικό παράγοντα επιτυχίας συνολικά στην εκπαιδευτική διαδικασία. Η ικανοποίηση που βιώνει ο εκπαιδευτικός, από την αίσθηση ότι είναι αποτελεσματικός στο επάγγελμά του, είναι ένας παράγοντας που επηρεάζει το επίπεδο της δέσμευσής του στον εκπαιδευτικό του ρόλο (Deci, 1975).

Επιπρόσθετα, η εργασιακή επικοινωνία είναι ένας καθοριστικός παράγοντας στη διαμόρφωση της επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών (Shann, 1998). Η εργασιακή επικοινωνία συνδέεται στενά με την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα των εκπαιδευτικών, όπως επίσης και με την εργασιακή δέσμευση και μάθηση (Ζαβλανός, 2002).

## **Μέθοδος**

### ***Συμμετέχοντες***

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 135 εκπαιδευτικοί μόνιμοι, αναπληρωτές, ωρομίσθιοι, των δημοσίων σχολείων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του Νομού Κυκλάδων.

### **Όργανα Μέτρησης**

Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, αξιολογήθηκε με το ερωτηματολόγιο καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Employee Satisfaction Inventory, ESI) (Koustelios, 1991; Koustelios & Bagiatis, 1997). Η κλίμακα καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης αποτελείται από 24 ερωτήσεις οι οποίες αξιολογούν τις ακόλουθες έξι διαστάσεις της ικανοποίησης από την εργασία: i. συνθήκες εργασίας (5 ερωτήσεις), ii. αποδοχές (4 ερωτήσεις), iii. προαγωγές (3 ερωτήσεις), iv. φύση της ίδιας της εργασίας (4 ερωτήσεις), v. άμεσος προϊστάμενος (4 ερωτήσεις) και vi. ο οργανισμός ως σύνολο (4 ερωτήσεις). Οι απαντήσεις δίνονται σε πενταβάθμια κλίμακα τύπου Likert, η οποία κυμαίνεται από διαφωνώ απόλυτα (1) ως συμφωνώ απόλυτα (5). Η επιλογή του έγινε επειδή εξετάζει την επαγγελματική ικανοποίηση ως πολυδιάστατη έννοια, έχει χρησιμοποιηθεί και ελεγχθεί ως προς την αξιοπιστία του σε εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα (Koustelios & Kousteliou, 1998).

Η εργασιακή δέσμευση των εκπαιδευτικών, αξιολογήθηκε με το ερωτηματολόγιο UWES (Utrecht Work Engagement Scale) (Schaufeli & Bakker, 2003). Περιλαμβάνει 17 προτάσεις-ερωτήσεις οι οποίες εξετάζουν τις τρεις διαστάσεις εργασιακής δέσμευσης: α) έξι προτάσεις το σφρίγος (ανθεκτικότητα, προσπάθεια, επιμονή) β) πέντε προτάσεις την αφοσίωση (ενθουσιασμός, υπερηφάνεια, έμπνευση) και γ) έξι προτάσεις την απορρόφηση (ευχαρίστηση, μη αντίληψη χρόνου). Οι απαντήσεις δίνονται σε επταβάθμια κλίμακα τύπου Likert, η οποία κυμαίνεται από ποτέ (0) ως κάθε μέρα (6). Οι δημιουργοί του ερωτηματολογίου το έχουν προσαρμόσει στην Ελληνική γλώσσα.

Σε ξεχωριστό ερωτηματολόγιο, συμπεριλήφθηκαν επίσης ερωτήσεις σχετικές με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων (ηλικία, φύλο, σχέση εργασίας, προϋπηρεσία κλπ.).

### **Διαδικασία**

Στάλθηκαν ερωτηματολόγια ηλεκτρονικά στα περισσότερα σχολεία του νομού Κυκλάδων και με κλασική έντυπη αλληλογραφία στα σχολεία του τόπου κατοικίας της ερευνήτριας. Από τα 170 ερωτηματολόγια που στάλθηκαν συνολικά, επιστράφηκαν τα 135.

### **Στατιστική Ανάλυση**

Για την επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Έγινε περιγραφική ανάλυση των δημογραφικών μεταβλητών της έρευνας, ανάλυση αξιοπιστίας για την κλίμακα Εργασιακής Δέσμευσης, και Εργασιακής Ικανοποίησης, και έλεγχος κανονικότητας για τις εξαρτημένες μεταβλητές, κλίμακες της έρευνας. Επίσης, έγιναν συσχετίσεις μεταξύ κλιμάκων, t-test για ανεξάρτητα δείγματα για τις δίτιμες /κατηγορικές μεταβλητές (φύλο, οικογενειακή κατάσταση, εργασιακή σχέση και εργασιακής βαθμίδα), με κλίμακες έρευνας.

### **Αποτελέσματα**

Ο πίνακας 1 δείχνει τα περιγραφικά στοιχεία για τις δημογραφικές ερωτήσεις.



**Πίνακας 1.** Περιγραφικά στοιχεία για τις δημογραφικές ερωτήσεις.

	Ετικέτες	N	N%
<b>Φύλο</b>	Αντρας	49	36.30
	Γυναίκα	86	63.70
<b>Οικογενειακή Κατάσταση</b>	Ελεύθερος/η	51	37.78
	Παντρεμένος/η	76	56.30
	Διαζευγμένος/η	8	5.93
<b>Παιδιά</b>	Ναι	68	50.37
	Όχι	67	49.63
<b>Εργασία</b>	Μόνιμος	119	88.15
	Αναπληρωτής	16	11.85
<b>Τύπος Εργασίας</b>	Α'θμια	56	41.48
	Β'θμια	74	54.81
	Α'κ Β'θμια	5	3.70
<b>Τίτλος</b>	Μεταπτυχιακό	31	22.96
	Διδακτορικό	3	2.22
		Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
<b>Ηλικία</b>		41.21	8.09
<b>Προϋπηρεσία</b>		12.67	7.03

Ο πίνακας 2 δείχνει τα αποτελέσματα t-test της σύγκρισης φύλου, με το μέσο όρο των κλιμάκων Επαγγελματικής Ικανοποίησης. Από αυτόν φαίνεται ότι οι κλίμακες προϊστάμενος και ικανοποίηση από φύση εργασίας, έχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στα δύο φύλα. Αναλυτικότερα προέκυψε ότι οι άντρες εκφράζουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από τις γυναίκες από τον προϊστάμενο τους. Ενώ οι γυναίκες εκφράζουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από τους άντρες από την φύση της εργασίας τους.

**Πίνακας 2.** Αποτελέσματα t-test συγκρίσεις φύλου με μέσο όρο κλιμάκων Εργασιακής Ικανοποίησης.

	Levene's Test για ισότητα διασπορών	T-test για δύο ανεξάρτητα δείγματα
--	-------------------------------------	------------------------------------

	<b>F</b>	<b>P</b>	<b>t</b>	<b>df</b>	<b>P</b>
Συνθήκες	.07	.79	.32	133.00	.75
Μισθός	.83	.36	-1.13	133.00	.26
Προαγωγή	.02	.90	-.73	133.00	.46
Προϊστάμενος	3.73	.06	2.51	133.00	.01
Οργανισμός ως ολότητα	1.14	.29	.01	133.00	.99
Φύση Εργασίας	.45	.50	-2.80	133.00	.01
<b>Συνολική Εργασιακή Ικανοποίηση</b>	1.02	.31	-.25	133.00	.81

Ο πίνακας 3 δείχνει τα αποτελέσματα t-test της σύγκρισης φύλου, με το μέσο όρο των κλιμάκων Εργασιακής Δέσμευσης. Ειδικότερα, προέκυψε ότι οι γυναίκες εκφράζουν υψηλότερη συνολική εργασιακή δέσμευση αλλά και υψηλότερη εργασιακή δέσμευση αναφορικά με το σφρίγος, την αφοσίωση και την απορρόφηση.

**Πίνακας 3.** Αποτελέσματα t-test συγκρίσεις φύλου με μέσο όρο κλιμάκων Εργασιακής Δέσμευσης.

	<b>Levene's Test για ισότητα διασπορών</b>		<b>T-test για δύο ανεξάρτητα δείγματα</b>		
	<b>F</b>	<b>P</b>	<b>t</b>	<b>df</b>	<b>P</b>
Σφρίγος	.36	.55	-2.40	133.00	.02
Αφοσίωση	.92	.34	-2.36	133.00	.02
Απορρόφηση	6.35	.01*	-2.39	79.52	.02
<b>Συνολική Εργασιακή Δέσμευση</b>	2.25	.14	-2.60	133.00	.01

Τα αποτελέσματα έδειξαν, ότι δεν υπήρχε στατιστική σημαντικότητα σε καμία υποκλίμακα της Επαγγελματικής Ικανοποίησης, σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση.  $p > .05$  (πίνακας 4)

**Πίνακας 4.** Στατιστική σημαντικότητα t-test κλιμάκων Επαγγελματικής Ικανοποίησης για οικογενειακή κατάσταση.

	<b>Levene's Test για ισότητα διασπορών</b>		<b>T-test για δύο ανεξάρτητα δείγματα</b>		
	<b>F</b>	<b>P</b>	<b>t</b>	<b>df</b>	<b>P</b>
Συνθήκες	1.49	.225	.16	133.00	.81
Μισθός	.32	.575	-.76	133.00	.65
Προαγωγή	1.16	.283	-.71	133.00	.61

	Levene's Test για ισότητα διασπορών		T-test για δύο ανεξάρτητα δείγματα		
	F	P	t	df	P
Προϊστάμενος	.15	.696	-1.52	133.00	.15
Οργανισμός ως ολότητα	.18	.676	-1.90	133.00	.11
Φύση Εργασίας	.16	.697	-1.51	133.00	.21
<b>Συνολική Εργασιακή Ικανοποίηση</b>	<b>.25</b>	<b>.617</b>	<b>-1.78</b>	<b>133.00</b>	<b>.23</b>

Επίσης τα αποτελέσματα έδειξαν, ότι δεν υπήρχε στατιστική σημαντικότητα σε καμία υποκλίμακα της Εργασιακής Δέσμευσης, σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση,  $p > .05$  (πίνακας 5).

**Πίνακας 5.** Αποτελέσματα t-test συγκρίσεις οικογενειακής κατάστασης με μέσο όρο κλιμάκων Εργασιακής Δέσμευσης.

	Levene's Test για ισότητα διασπορών		T-test για δύο ανεξάρτητα δείγματα		
	F	P	t	df	P
Σφρίγος	.34	.563	-.02	133.00	.988
Αφοσίωση	1.18	.278	-.44	133.00	.664
Απορρόφηση	.12	.730	-.29	133.00	.774
<b>Συνολική Εργασιακή Δέσμευση</b>	<b>.32</b>	<b>.572</b>	<b>-.26</b>	<b>133.00</b>	<b>.798</b>

Ο πίνακας 6 δείχνει τα αποτελέσματα t-test της σύγκρισης εργασιακής σχέσης με το μέσο όρο των κλιμάκων Επαγγελματικής Ικανοποίησης. Αναλυτικότερα, παρατηρήθηκε ότι οι αναπληρωτές είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τον μισθό ενώ εκφράζουν και υψηλότερη συνολική εργασιακή ικανοποίηση.

**Πίνακας 6.** Στατιστική σημαντικότητα t-test κλιμάκων Επαγγελματικής Ικανοποίησης για εργασιακή σχέση.

	Levene's Test για ισότητα διασπορών		T-test για δύο ανεξάρτητα δείγματα		
	F	P	t	df	P
Συνθήκες	.39	.53	-1.18	133.00	.24
Μισθός	2.92	.09	-2.19	133.00	.03
Προαγωγή	.81	.37	-.67	133.00	.50



	Levene's Test για ισότητα διασπορών		T-test για δύο ανεξάρτητα δείγματα		
	F	P	t	df	P
Προϊστάμενος	6.66	.01*	-.99	26.23	.33
Οργανισμός ως ολότητα	.00	.97	-.73	133.00	.46
Φύση Εργασίας	.60	.44	-1.22	133.00	.22
<b>Συνολική Εργασιακή Ικανοποίηση</b>	.00	.96	-1.88	133.00	.06

Ο πίνακας 7 δείχνει τα αποτελέσματα t-test της σύγκρισης εργασιακής σχέσης με το μέσο όρο των κλιμάκων Εργασιακής Δέσμευσης. Ποιο συγκεκριμένα παρατηρούμε ότι οι αναπληρωτές εκφράζουν υψηλότερη συνολική εργασιακή δέσμευση και υψηλότερο σφρίγος, αφοσίωση και απορρόφηση.

**Πίνακας 7.** Αποτελέσματα t-test συγκρίσεις εργασιακής σχέσης με μέσο όρο κλιμάκων Εργασιακής Δέσμευσης.

	Levene's Test για ισότητα διασπορών		T-test για δύο ανεξάρτητα δείγματα		
	F	P	t	df	P
Σφρίγος	2.99	.09	-2.38	133.00	.02
Αφοσίωση	3.22	.08	-2.45	133.00	.02
Απορρόφηση	.10	.75	-2.34	133.00	.02
<b>Συνολική Εργασιακή Δέσμευση</b>	1.38	.24	-2.53	133.00	.01

Ο πίνακας 8 δείχνει τα αποτελέσματα t-test της σύγκρισης εργασιακής βαθμίδας με το μέσο όρο των κλιμάκων Επαγγελματικής Ικανοποίησης. Λεπτομερέστερα, παρατηρήθηκε ότι οι εργαζόμενοι στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση εκφράζουν υψηλότερη ικανοποίηση από την προαγωγή και από την φύση της εργασίας ενώ οι εργαζόμενοι στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση εκφράζουν υψηλότερη ικανοποίηση από τον προϊστάμενο τους.

**Πίνακας 8.** Στατιστική σημαντικότητα t-test κλιμάκων Επαγγελματική Ικανοποίησης για εργασιακή βαθμίδα.

	Levene's Test για ισότητα διασπορών		T-test για δύο ανεξάρτητα δείγματα		
	F	P	t	df	P
Συνθήκες	1.57	.21	-1.79	128.00	.08
Μισθός	.98	.32	.39	128.00	.69
Προαγωγή	1.16	.28	1.90	128.00	.06
Προϊστάμενος	.78	.38	-3.02	128.00	.00

	Levene's Test για ισότητα διασπορών		T-test για δύο ανεξάρτητα δείγματα		
	F	P	t	df	P
Οργανισμός ως ολότητα	1.95	.17	-.84	128.00	.41
Φύση Εργασίας	3.40	.07	1.95	128.00	.05
<b>Συνολική Εργασιακή Ικανοποίηση</b>	.63	.43	-.81	128.00	.42

Ο πίνακας 9 δείχνει τα αποτελέσματα t-test της σύγκρισης εργασιακής βαθμίδας με το μέσο όρο των κλιμάκων Εργασιακής Δέσμευσης. Ακριβέστερα, διαπιστώθηκε ότι οι εργαζόμενοι στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση εκφράζουν υψηλότερη εργασιακή δέσμευση και υψηλότερο σφρίγος, αφοσίωση και απορρόφηση σε σύγκριση με τους εργαζόμενους στη δευτεροβάθμια.

**Πίνακας 9.** Αποτελέσματα t-test συγκρίσεις εργασιακής σχέσης με μέσο όρο κλιμάκων Εργασιακής βαθμίδας.

	Levene's Test για ισότητα διασπορών		T-test για δύο ανεξάρτητα δείγματα		
	F	P	t	df	P
Σφρίγος	3.84	.05	3.14	128.00	.00
Αφοσίωση	8.47	.00*	4.26	127.27	.00
Απορρόφηση	4.05	.05	4.39	128.00	.00
<b>Συνολική Εργασιακή Δέσμευση</b>	6.34	.01*	4.29	127.89	.00

### Συζήτηση

Η παρούσα έρευνα διεξήχθη με σκοπό να διερευνηθούν τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης και εργασιακής δέσμευσης των εργαζόμενων εκπαιδευτικών σε ένα νησιωτικό νομό της χώρας. Επιπλέον, η ερευνητική τεκμηρίωση και η μελέτη πιθανών διαφοροποιήσεων και σχέσεων ως προς την αντιλαμβανόμενη επαγγελματική ικανοποίηση και εργασιακή δέσμευση, αναφορικά με το φύλο, την ηλικία, τα χρόνια προϋπηρεσίας, τη βαθμίδα εκπαίδευσης και τη συχνότητα συμμετοχής σε δράσεις αθλητισμού.

Από τα αποτελέσματα φάνηκε ότι οι εκπαιδευτικοί βιώνουν υψηλά επίπεδα εργασιακής δέσμευσης και είναι σχετικά ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, συμφωνούν με τα αποτελέσματα που προέκυψαν από προηγούμενες έρευνες σε εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Koustelios, 2001) και έδειξαν ότι σε γενικές γραμμές οι Έλληνες εκπαιδευτικοί είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους (Koustelios & Kousteliou, 1998).

Από τους μέσους όρους των ερωτήσεων που αφορούσαν στην επαγγελματική ικανοποίηση, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί είναι περισσότερο ικανοποιημένοι με την ίδια τη φύση της εργασίας τους (M.O.=4.04), τον άμεσο προϊστάμενό τους (M.O.=3.99), και τις συνθήκες που επικρατούν

στην εργασία τους (M.O.=3.86). Λιγότερο ικανοποιημένοι είναι από τον οργανισμό ως μία ολότητα (M.O.=2.89), τις ευκαιρίες που τους δίνονται για προαγωγή (M.O.=2.09) και ακόμα λιγότερο από τις αποδοχές τους (M.O.=1.95). Ως προς τους παράγοντες «φύση της εργασίας», και «άμεσος προϊστάμενος» τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, συμφωνούν με αντίστοιχες έρευνες που έγιναν σε Έλληνες εκπαιδευτικούς διαφόρων ειδικοτήτων και ειδικότερα σε καθηγητές φυσικής αγωγής (Koustelios & Kousteliou, 1998; Koustelios, 2001; Koustelios & Tsigilis, 2005).

Αναφορικά τώρα και με τη συγκεκριμένη έρευνα που έγινε στις Κυκλάδες, δεν μπορεί να παραβλεφθεί και η ιδιαιτερότητά του νησιωτικού χώρου, η οποία εμφανίζει μόνιμα διαρθρωτικά προβλήματα που δημιουργούνται από το νησιωτικό χαρακτήρα, τη γεωγραφική απομόνωση και τη χαμηλή πυκνότητα του πληθυσμού. Το ίδιο γεγονός βέβαια, δημιουργεί πολλές μικρές τοπικές κοινωνίες, ανάλογα με το πλήθος των νησιών, με συγκεκριμένες τοπικές συνθήκες και κουλτούρα, που είναι ευνοϊκές για κοινωνικές συναναστροφές και διαπροσωπικές σχέσεις ανάμεσα στους κατοίκους τους, επομένως και στο επίπεδο της σχολικής κοινότητας.

Επίσης, από τους μέσους όρους των ερωτήσεων που αφορούσαν στην εργασιακή δέσμευση, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί βιώνουν υψηλά επίπεδα εργασιακής δέσμευσης (M.O.=4.19). Ειδικότερα, οι τρεις διαστάσεις συγκέντρωσαν τους αντίστοιχους μέσους όρους: «σφρίγος» (ανθεκτικότητα, προσπάθεια, επιμονή) (M.O.=4.19), «αφοσίωση» (ενθουσιασμός, υπερηφάνεια, έμπνευση) (M.O.=4.48) και «απορρόφηση» (ευχαρίστηση, μη αντίληψη χρόνου) (M.O.=3.95). Τα αποτελέσματα αυτά, συμφωνούν και με προηγούμενες έρευνες (Hakanen et al., 2006; Kular et al., 2008). Υπάρχουν πολλές έρευνες για την εργασιακή δέσμευση και ειδικά στον πληθυσμό των εκπαιδευτικών, κυρίως όμως σε χώρες του εξωτερικού (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006; Collie, Sharpa & Perry, 2011). Στον ελληνικό χώρο υπάρχουν ερευνητικές προσπάθειες αναφορικά με άλλα επαγγέλματα (Μπελιάς, Κουτίβα, Ζουρνατζή & Κουστέλιος, 2013· Γεωργιάδη, 2008) ενώ τα τελευταία χρόνια και σε εκπαιδευτικούς (Χρυσοβαλάντης, 2008· Μπαντικός, Παπαδόπουλος, & Δημητριάδης, 2014). Στη συγκεκριμένη έρευνα, μπορεί να ειπωθεί ότι η ύπαρξη υψηλής δέσμευσης ως προς την εργασία, φανερώνει μια υψηλή αφοσίωση των εργαζομένων εκπαιδευτικών απέναντι στο σχολείο και στους στόχους του. Η ιδιαιτερότητα του νησιωτικού περιβάλλοντος, η απομόνωση και η μεγάλη απόσταση από τα αστικά κέντρα, οδηγεί πιθανόν τους εκπαιδευτικούς στην υπερπροσπάθεια και στον προσωπικό τους αγώνα, να μεταδώσουν τις γνώσεις τους και τον καλύτερο εαυτό τους στους μαθητές τους και στις τοπικές κοινωνίες των μικρών και μεγαλύτερων νησιών, ώστε να μην υστερούν έναντι των συνομηλίκων τους. Αν και δεν φαίνεται μέσα από τα στοιχεία της έρευνας, ο χρόνος παραμονής στην ίδια σχολική μονάδα, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων ήταν μόνιμοι εκπαιδευτικοί με δεκαετή τουλάχιστον προϋπηρεσία, γεγονός που προστίθεται θετικά στην επαγγελματική πείρα και τη γνώση της δομής και της λειτουργίας του εκπαιδευτικού συστήματος. Παρόλο που φάνηκε μειωμένη η επαγγελματική ικανοποίηση στο σύνολο των παραγόντων της, ωστόσο η υποστηρικτική συμπεριφορά και μόνο των προϊστάμενων των εκπαιδευτικών και η ίδια η φύση του εκπαιδευτικού λειτουργήματος, στάθηκαν ικανά να τους οδηγήσουν σε αποτελέσματα υψηλής δέσμευσης.

## Συμπεράσματα

Από τα αποτελέσματα της έρευνας, φάνηκε ότι οι εκπαιδευτικοί βιώνουν ένα υψηλό επίπεδο εργασιακής δέσμευσης και ένα χαμηλό επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης. Το τελευταίο συμπέρασμα έρχεται να επιβεβαιώσει πολλές έρευνες που έχουν αναδείξει την μέτρια έως υψηλή

επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα (Παπαγεωργίου & Παπατζήκα, 2011, Παπαναούμ, 2003).

Η παρούσα εργασία υπόκειται σε κάποιους περιορισμούς, που σχετίζονται κυρίως με το σχετικά μικρό της δείγμα και την περιοχή όπου διεξήχθη, η οποία είναι γεωγραφικά περιορισμένη και αφορά ένα νησιωτικό νομό. Δεδομένη είναι επίσης και η ανομοιογένεια του δείγματος, καθώς περιλαμβάνει εκπαιδευτικούς δύο βαθμίδων εκπαίδευσης, με διαφορετική σχέση εργασίας και διαφόρων ειδικοτήτων. Επιπλέον, οι απαντήσεις στα ερωτηματολόγια, αφορούν καθαρά προσωπικές απόψεις των εκπαιδευτικών, οπότε μπορεί σε κάποιες περιπτώσεις να μην έχουν απαντηθεί με ειλικρίνεια, γεγονός που σημαίνει αλλοίωση της πραγματικότητας.

Επομένως, μελλοντικές ερευνητικές εργασίες με επίκεντρο το ίδιο θέμα, με μεγαλύτερα ερευνητικά δείγματα, με τη χρήση διαχρονικής μεθόδου έρευνας και σε διαφορετικές περιοχές της Ελλάδας, μπορεί να βοηθήσουν σημαντικά στην ερμηνεία και κατανόηση του φαινομένου της επαγγελματικής ικανοποίησης και της εργασιακής δέσμευσης. Επίσης, προτείνεται να ερευνηθούν οι δύο αυτές έννοιες ανά επαγγελματική ομάδα-ειδικότητα και να ληφθούν υπόψη οι διαφορετικές ελπίδες και οι προοπτικές τους.

Μέσα σε αυτά τα πλαίσια, η παρούσα μελέτη θα μπορούσε να αποτελέσει ένα βοηθητικό στοιχείο, να δώσει μια επιπλέον διάσταση, να αποτελέσει έναυσμα για τη διεξαγωγή επιπλέον νέων μελετών, που θα εντρυφήσουν και σε άλλα επιμέρους στοιχεία που αφορούν στην επαγγελματική ικανοποίηση και την εργασιακή δέσμευση.

Τα αποτελέσματα της παρούσας εργασίας, ερμηνεύονται σε μια κατάσταση που διαρκώς μεταβάλλεται στη χώρα μας και όχι μόνο στον τομέα της εκπαίδευσης. Ταυτόχρονα προτείνονται τρόποι να αξιοποιηθούν κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο, ώστε ο κλάδος των εκπαιδευτικών να βιώνει εργασιακή ευημερία και το εκπαιδευτικό σύστημα να έχει αποτελεσματικότητα.

Με την αισιοδοξία ότι αυτή η έρευνα μπορεί να συμβάλει έστω και ελάχιστα, στην κατανόηση των παραγόντων, που ενισχύουν θετικά την επαγγελματική ικανοποίηση και την εργασιακή δέσμευση των εκπαιδευτικών, ας τύχουν τα συμπεράσματά της ανάλογης προσοχής από τους υπεύθυνους εκπροσώπους και πολιτικά ιθύνοντες. Η προσπάθεια βελτίωσης των παραγόντων που μπορούν να συμβάλλουν ώστε οι εκπαιδευτικοί να νιώθουν περισσότερο ικανοποιημένοι και δεσμευμένοι με το επάγγελμά τους είναι επιτακτική. Πολιτικές και άλλες αποφάσεις από την πλευρά των κυβερνώντων μπορούν να παρθούν για τους εκπαιδευτικούς, με άμεσο αντίκτυπο στους ίδιους, αλλά και στην ποιότητα της παρεχόμενης εκπαίδευσης της χώρας στους πολίτες της. Τέλος, τα προβλήματα που υπάρχουν στους νησιωτικούς νομούς, επιβάλλουν την υιοθέτηση ειδικών πολιτικών ανάπτυξης, διαφορετικών από τις γενικές ρυθμίσεις που ισχύουν για τον ηπειρωτικό κορμό της χώρας και επιβάλλουν επίσης παρεμβάσεις για εναλλακτικές ευκαιρίες και ισότιμη συμμετοχή.

## **Βιβλιογραφία**

- Bindhu, C.M. & Sudheeshkumar, P.K. (2006). Job Satisfaction and Stress Coping Skills of Primary School Teachers. Calcut: Farook College & University of Calcut.
- Bontis, N., Richards, D. & A. Serenko. (2011). Improving service delivery: Investigating the role of information sharing, job characteristics, and employee satisfaction. *The Learning Organization*, 18(3), 239-250.

- Borg, M. G., & Riding, R. J. (1991). Occupational stress and satisfaction in teaching. *British Educational Research Journal*, 17(3), 263.
- Collie, R., Shapk, J. & Perry, N. (2011). Predicting teacher commitment: the impact of school climat and social–emotional learning. *Psychology in the Schools*, 48(10).
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York: Plenum.
- Δημητρόπουλος, Ε. (1998). Οι εκπαιδευτικοί και το επάγγελμά τους. Συμβολή στην ανάπτυξη μιας επαγγελματικής ψυχολογίας του Έλληνα εκπαιδευτικού. Αθήνα : Γρηγόρη.
- Eliophotou-Menon. M., Papanastasiou, E. & Zempylas, M. (2008). Examining the relationship of job satisfaction to teacher and organizational variables : evidence from Cyprus. *Journal of the Commonwealth Council for Educational Administration & Management*, 36 (3), 75-86.
- Evans, L. (1998). *Teacher morale, job satisfaction and motivation*. London : Paul Chapman.
- Γεωργιάδη, Ο. (2008). *Επαγγελματική ικανοποίηση και Δέσμευση Προπονητών*. Institutional Repository - Library & Information Centre. Τρίκαλα: Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.
- Granny, C., Smith, P. & Stone, E. (1992). *Job satisfaction : advances in research and application*. Lexington, MA : Lexington Books.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495–513.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. B. (2005). *The Motivation to Work*. New Brunswick USA: Transaction Publishers.
- Johnson, G. (2004). Otherwise engage. *Training*, 41(10), 4.
- Koustelios, A. & Tsigilis, N. (2005). The relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: a multivariate approach. *European Physical Education Review*, 11(2), 189-203.
- Koustelios, A. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *The International Journal of Educational Management*, 15(7), 354-358.
- Koustelios, A. & Kousteliou, I. (1998). Relations among measures of job satisfaction. Role conflict and role ambiguity for a sample of Greek teachers. *Psychological Reports*, 82 (1), 131-136.
- Koustelios, A. & Bagiatas, K. (1997). The employee satisfaction inventory (ESI): development of a scale to measure satisfaction of Greek employees. *Educational and Psychological Measurement* , 57, 469-76.
- Koustelios, A. (1991). *The relationships of organizational cultures and job satisfaction in three selected industries in Greece*. Unpublished doctoral disserta University of Manchester, Manchester.
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E. & Truss, K. (2008). *Employee Engagement: A Literature Review*. Kingston Business School, Working Paper Series, 19, 103-129.
- Κωνσταντίνου, Χ. (1994). *Το σχολείο ως γραφειοκρατικός οργανισμός και ο ρόλος του εκπαιδευτικού σ' αυτόν*. Αθήνα: Εκδόσεις Συμυρνωτάκη.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C.A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538-551.
- Μπαντικός, Κ., Παπαδόπουλος, Δ. & Δημητριάδης, Σ. (2014). Οι σχέσεις της συναισθηματικής εργασίας, οργανωσιακής δέσμευσης, εργασιακής ικανοποίησης και επαγγελματικής

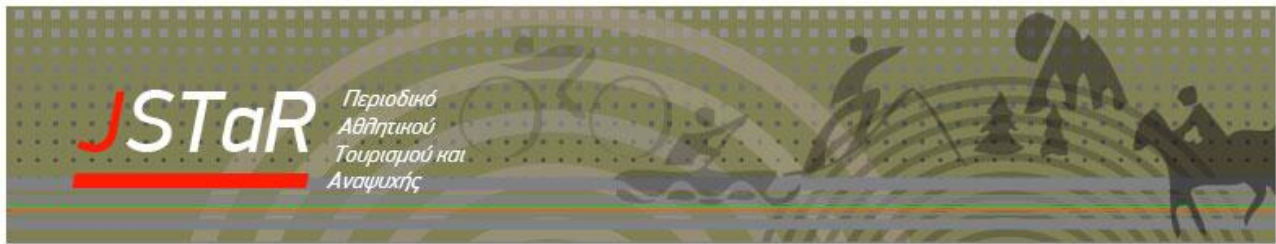


εξουθένωσης και οι διαφορές τους μεταξύ των δασκάλων των μειονοτικών σχολείων. ΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ, 109-110, 155-178.

- Μπελιάς, Δ., Κουτίβα, Μ., Ζουρνατζή, Ε. & Κουστέλιος, Α. (2013). Εργασιακή δέσμευση και εργασιακό άγχος εργαζομένων σε Ελληνικό τραπεζικό οργανισμό. PRIME, 6, 12-32.
- Ο.Ε.Κ.Δ. (Organization for Economic Co-operation and Development), (2013a). Education at a Glance 2013: Highlights. Διαθέσιμο στο [http://dx.doi.org/10.1787/eag\\_highlights-2013-en](http://dx.doi.org/10.1787/eag_highlights-2013-en). Ημερομηνία ανάκτησης: 17-01-2016.
- Παπαγεωργίου, Μ. & Παπατζήκα, Λ. (2011). Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών τεχνικής εκπαίδευσης. Διαθέσιμο στο <https://oiko.files.wordpress.com/.../2011-cf80cf84cf85cf87ceb9ceb1ceba>. Ημερομηνία Ανάκτησης: 18-02-2016.
- Παπαναούμ, Ζ. (2003). Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού: Θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση. Αθήνα: Τυπωθήτω-Γιώργος Δαρδανός.
- Papanastasiou, E. & Zembylas, M. (2004). Job satisfaction among school teachers in Cyprus. Journal of Educational Administration, 42, 357-374.
- Παπαϊκονόμου, Α. (2011). Ρόλος και εαυτός (self): Η κεντρικότητα του εκπαιδευτικού ρόλου για τη συγκρότηση του εαυτού. Αδημοσίευτη Διδακτορική διατριβή, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο. Θεσσαλονίκη.
- Park, I. (2005). Teacher commitment and its effects on student achievement in American high schools. Educational Research and Evaluation: An International Journal on Theory and Practice, 11, (5), 461-485.
- Rhodes, C., Nevill, A. & Allan, J. (2004). Valuing and supporting teachers: A survey of teacher satisfaction. Dissatisfaction morale and retention within an English Local Education Authority. Research in Education, 71, 74-87.
- 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.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2003). UWES – Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual. Utrecht University. Department of Psychology. Ημερομηνία ανάκτησης: 22/09/2013. <http://www.schaufeli.com>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout and a confirmative analytic approach. Journal of Happiness Studies, 3, 71-92.
- Shann, M. H. (1998). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. Journal of Educational Research, 92(2), 67-74.
- Spear, M., Gould, K. & Lee, B. (2000). Who would be a Teacher? A Review of Factors Motivating and Demotivating Prospective and Practicing Teachers. The Mere, Upton Park, Slough, Berkshire: NFER.
- Spector, P. E. (2008). Industrial and Organizational Behavior. Wiley, 199-221, 223-251.
- Spector, P. E. (1997). Job satisfaction : Application, Assessment, Cause, and Consequences. London: Sage Publications.



- Togia, A., Koustelios, A. & Tsigilis, N. (2004). Job satisfaction among Greek librarians. *Library and Information Science Research*, 26 (3), 373-383.
- Whiteacre, K. W. (2006). Measuring job satisfaction and stress at a community correction center: An evidence-based study. *Corrections Today*, 68(3).
- Χατζηγιάννης, Γ. & Χατζηπαναγιώτου, Π. (2012). Η επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική ανάπτυξη των Κυπρίων δασκάλων ως βασικές διαστάσεις του επαγγελματικού τους ρόλου. 12ο Παγκύπριο Συνέδριο. Κύπρος: Παιδαγωγική Εταιρεία Κύπρου.
- Χρυσοβαλάντης, Μ. (2008). Ανεσφάλεια εργασίας (job insecurity), ικανοποίηση από την εργασία (satisfaction) και οργανωσιακή δέσμευση (commitment). *Μεταπτυχιακή εργασία, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο. ΔΠΜΣ "Πληροφορική και Διοίκηση"*. Θεσσαλονίκη.
- Ζαβλανός, Μ. (2002). *Μάνατζμεντ*. Αθήνα: Έλλην.
- Zembylas, M. & Papanastasiou, E. (2006). Sources of teacher job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus. *A journal of comparative education*, 36(2), 229 – 247.
- Zigarelli, M. (1996). An empirical test of conclusions from effective school research. *The Journal of Educational Research*, 90 (2), 103-109.



Issue 14 (2018) 16-31  
<http://www.jstar.gr>

## Teachers job satisfaction and job commitment

**I. Karagianni**

University of Thessaly

### ABSTRACT

The purpose of the present study was a) to examine the level of job satisfaction and work commitment experienced by teachers' and b) the study of possible variations and relationships in terms of perceived job satisfaction and work commitment, regarding gender, marital status, employment relationship and the level of education. The survey involved a total of 135 teachers, of whom 49 were men and 86 women (mean age 41.21 years,  $SD \pm 8.09$  years). In order to measure job satisfaction the «Employee Satisfaction Inventory, ESI» was used (Koustelios, 1991; Koustelios & Bagiatis, 1997), while for the evaluation of teachers' commitment, the UWES was used (Utrecht Work Engagement Scale) (Schaufeli & Bakker, 2003). Results showed that teachers are experiencing relatively high levels of work engagement and is moderately satisfied with their work. It was found also that gender, marital status, employment relationship and the level of education, affect both the levels of employment commitment as those of job satisfaction.

**Key words:** Job satisfaction, job commitment, teachers.

Corresponding address:

Ioulia Karagianni  
University of Thessaly  
Andros- Cyclades  
karagiannioulia@gmail.com

E-mail: