

Ηλικία, φύλο, προϋπηρεσία, μέγεθος σχολικής μονάδας, συνοχή ομάδας, σχέση προϊσταμένου-υφισταμένου και συναισθηματική νοημοσύνη: ο ρόλος τους σε σχέση με το συναίσθημα και την ικανοποίηση στο επάγγελμα των εκπαιδευτικών

Age, gender, years in service, size of school unit, group cohesion, relation between head and employee and emotional intelligence: their role regarding teachers' feeling and satisfaction at work

Κωνσταντίνος Οικονόμου, Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, Φιλολόγος ΠΕ 02, Λάρισα, kooikonomo@sch.gr

Konstantinos Oikonomou, Secondary Education Language Arts teacher, kooikonomo@sch.gr, Larissa, Greece

Abstract: This paper explores various factors that influence teachers' satisfaction and emotion at work through a sample of 266 Greek teachers from different parts of the country. The tools used were: for emotional intelligence the scale WLEIS by Wong & Law (2002), for the perception of group cohesion the scale by Bollen & Hoyle (1990), for transaction relationship between heads and employees the questionnaire (LMX7) by Graen and Uhl-Bien (1995), for job satisfaction the scale by Brayfield & Rothe (1951), for emotions at work the scale by Brief, Burke, George, Robinson, & Webster (1988). The survey results show a positive correlation between female teachers' job satisfaction and age, number of years in service, size of school unit, cohesion of group and transactions between heads and employees, while regarding male teachers there is a positive correlation between job satisfaction and only group cohesion and relationship of transaction. Men's positive feeling is positively affected by relations of transaction between heads and employees, while women's positive feeling by the group cohesion. Male teachers' negative feeling is increased in relationship with the size of the school unit, while female teachers' negative feeling decreases under the influence of age, years in service and relations of transaction. Finally, there is a correlation between increase of male and female teachers' job satisfaction and either increase of positive or decrease of negative feeling.

Περίληψη: Στην εργασία αυτή διερευνούμε παράγοντες που επιδρούν στην ικανοποίηση και το συναίσθημα στην εργασία στους εκπαιδευτικούς, σε δείγμα 266 Ελλήνων εκπαιδευτικών από διάφορες περιοχές της χώρας. Τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν ήταν: για τη συναισθηματική νοημοσύνη η κλίμακα ικανοτήτων ΣΝ WLEIS των Wong & Law (2002), για την αντίληψη της συνοχής η κλίμακα αντίληψης της συνοχής των Bollen & Hoyle (1990), για τη σχέση συναλλαγής προϊσταμένου και υφισταμένου το ερωτηματολόγιο (LMX7) των Graen και Uhl- Bien (1995), για την επαγγελματική

ικανοποίηση η κλίμακα των Brayfield & Rothe (1951), για τα συναισθήματα στην εργασία η κλίμακα των Brief, Burke, George, Robinson, & Webster (1988). Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν θετική συσχέτιση της επαγγελματικής ικανοποίησης των γυναικών εκπαιδευτικών με την ηλικία, την προϋπηρεσία, το μέγεθος της μονάδας, τη συνοχή της ομάδας και τη σχέση συναλλαγής μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων, ενώ στους άντρες υπάρχει θετική συσχέτιση της επαγγελματικής ικανοποίησης μόνο με τη συνοχή της ομάδας και τη σχέση συναλλαγής. Το θετικό συναίσθημα στους άντρες επηρεάζεται θετικά από τις σχέσεις συναλλαγής προϊσταμένων και υφισταμένων, ενώ στις γυναίκες από τη συνοχή της ομάδας. Το αρνητικό συναίσθημα στους άντρες εκπαιδευτικούς αυξάνεται από το μέγεθος της σχολικής μονάδας, ενώ στις γυναίκες μειώνεται υπό την επίδραση της ηλικίας, της προϋπηρεσίας και των σχέσεων συναλλαγής. Τέλος, η αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης στους εκπαιδευτικούς, άντρες και γυναίκες, συσχετίζεται με την αύξηση του θετικού και με τη μείωση του αρνητικού συναισθήματος.

Λέξεις κλειδιά: επάγγελμα εκπαιδευτικών, συναίσθημα και ικανοποίηση στους εκπαιδευτικούς, παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών

Εισαγωγή

Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών αποτελεί παράγοντα που επηρεάζει την αποδοτικότητά τους, κατ' επέκταση την αποτελεσματικότητα του σχολείου και την ποιότητα του εκπαιδευτικού συστήματος και, σε τελευταία ανάλυση, την ανάπτυξη της κοινωνίας και της χώρας. Συνιστά, επομένως, μια πολύ βασική πτυχή της εκπαιδευτικής διαδικασίας: η επαγγελματική εξουθένωση, π.χ., αιτία εμφάνισης περαιτέρω δυσλειτουργιών και προβλημάτων στην εκπαίδευση και στην κοινωνία, αναφέρεται ως χαρακτηριστική επίπτωση της έλλειψής της (Κουστέλιος & Κουστέλιου 2001). Ανάλογα ισχύουν, εξάλλου, για τη φύση και το ρόλο των συναισθημάτων στην εργασία, των οποίων το είδος, η ένταση, η έκφραση και η αξιοποίηση είναι επίσης προσδιοριστικά στοιχεία της σχέσης του εκπαιδευτικού με την εργασία του. Τα επίπεδα της ικανοποίησης και οι μορφές του συναισθήματος στην εργασία αποτελούν συνάρτηση ποικίλων παραγόντων και συνθηκών, όπως τα ατομικά χαρακτηριστικά (π.χ. φύλο και ηλικία) και οι σχέσεις στην ομάδα και στην ιεραρχία. Η εμπειρική έρευνα των θεμάτων αυτών και των ποικίλων πτυχών τους παρουσιάζεται σχετικά περιορισμένη στην Ελλάδα (Γραμματικού, 2010). Η προκείμενη εργασία αποτελεί μια συμβολή στη διερεύνηση των παραγόντων του συναισθήματος και της ικανοποίησης στην εργασία.

1. Επισκόπηση

Ικανοποίηση και συναίσθημα στην εργασία

Σύμφωνα με τον Locke (1976) η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική απόκριση που προέρχεται από την αξιολόγηση των εμπειριών του ατόμου στην εργασία και πηγάζει από την εκτίμηση ότι αυτή του παρέχει ή επιτρέπει την πλήρωση των εργασιακών αξιών του.

Ο Herzberg (1968) έχει διακρίνει την εσωγενή ικανοποίηση, η οποία αναφέρεται σε εκείνες τις όψεις της εργασίας που έχουν να κάνουν με τη διεξαγωγή και διεκπεραίωσή της, όπως είναι η σπουδαιότητα του έργου, η επίπτωσή του σε άλλους ανθρώπους, ο βαθμός υπευθυνότητας που απαιτείται για την εκπλήρωσή του, η χρήση δεξιοτήτων, η ποικιλία και η διαφορετικότητα των δραστηριοτήτων, η ύπαρξη ή μη ανατροφοδότησης, αλλά και οι δυνατότητες προαγωγής, η αναγνώριση ή μη από τους συναδέλφους και το κοινωνικό σύνολο. Η εξωγενής ικανοποίηση, που έχει σχέση με το πλαίσιο της εργασίας, αφορά τις συνθήκες εργασίας, τα ωράρια, τις αμοιβές και παροχές, την ασφάλεια, τη διατήρηση της εργασίας, τη μορφή διοίκησης και εποπτείας από τον προϊστάμενο. Γενικά, οι θεωρίες των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης μπορούν να ταξινομηθούν ανάλογα με το πού εστιάζουν: α) σε εργασιακές και οργανωσιακές συνθήκες, όπως η φύση της εργασίας ή διάφορα χαρακτηριστικά του περιβάλλοντος (αμοιβές, προαγωγή, επιτήρηση, αναγνώριση, ασφάλεια και εξισορρόπηση εργασιακής και οικογενειακής ζωής). β) στα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας (προδιαθέσεις, κίνητρα, ευφυΐα, ικανότητες), αλλά και σε δημογραφικά χαρακτηριστικά (ηλικία, φύλο, οικογενειακή κατάσταση, επίπεδο εκπαίδευσης και διάρκεια επαγγελματικής εμπειρίας (Dong & Howard, 2006, Mosadeghrad et al., 2008). γ) στην αλληλεπίδραση όλων των παραπάνω (Judge et al., 2001).

Από ποικίλες μελέτες που αναφέρονται στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών (Borg & Riding, 1991, Chaplain, 1995, Kyriakou & Sutcliffe, 1979, Ololube, 2006, Papanastasiou & Zembylas, 2006, Sari, 2004) διαπιστώθηκε ότι οι κύριες πηγές της είναι σύμφυτες με το επάγγελμα: το επάγγελμα καθεαυτό και η φύση της εργασίας που συνεπάγεται, η διδασκαλία, ο παιδαγωγικός ρόλος, οι κοινωνικές σχέσεις μέσα στο επάγγελμα (Papanastasiou & Zembylas, 2005, Wright & Custer, 1998). Εκπαιδευτικοί που είναι ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους είναι περισσότερο θετικοί και συνεπείς στην αλληλεπίδραση με τους μαθητές, επηρεάζουν θετικά την επίδοσή τους και μένουν στο επάγγελμα για περισσότερα χρόνια (Maslach & Leiter, 1999). Από την άλλη πλευρά, οι κύριες πηγές δυσαρέσκειας είναι εξωγενείς και εξωτερικά ελεγχόμενες και εντοπίζονται στις οικονομικές απολαβές και στις προοπτικές εξέλιξης και προσωπικής ανάπτυξης (McDonald, 1999, Tye O' Brien, 2002).

Το συναίσθημα στην εργασία αποτελεί μια σημαντική πτυχή της εργασιακής εμπειρίας, είναι θετικής ή αρνητικής υφής και μπορεί να αποτελέσει ανασταλτικό ή ενισχυτικό παράγοντα στην επίτευξη των στόχων και στις εργασιακές σχέσεις. Αν η εργασία του ατόμου έχει επιτυχία, νιώθει χαρά και παίρνει ικανοποίηση, αν όχι, θλίβεται και απογοητεύεται. Έτσι η εργασία διαμορφώνει την ψυχική κατάσταση, η οποία τελικά επηρεάζει την απόδοση. Διάφορες έρευνες (Judge et al., 2001, Kafetsios & Loumakou, 2007, Weiss, 2002, Weiss & Beal, 2005) έδειξαν ότι το συναίσθημα στην εργασία δεν

μπορεί να εξισωθεί, όπως αρχικά είχε θεωρηθεί (Locke, 1976), με την επαγγελματική ικανοποίηση, η οποία δεν είναι μια συναισθηματική κατάσταση, αλλά σύνολο στάσεων σχετικών με την εργασία (Ashkanasy, 2003), που αντικατοπτρίζουν γνωστικές αξιολογήσεις και πεποιθήσεις (Weiss, 2002). Υπάρχει ωστόσο ένα πλήθος ερευνών που επιβεβαιώνουν τη θετική συσχέτιση της επαγγελματικής ικανοποίησης με το θετικό συναίσθημα στην εργασία και το αντίθετο (Connolly & Viswesvaran, 2000, George & Brief, 1996) και επισημαίνουν ότι οι συναισθηματικές καταστάσεις στην εργασία αποτελούν στοιχεία - κλειδιά των οργανωσιακών επιρροών και των επιδράσεων της προσωπικότητας στην επαγγελματική ικανοποίηση και απόδοση (Kafetsios & Zampetakis, 2008). Γενικότερα, το θετικό συναίσθημα, με την ευρεία έννοια του όρου, οδηγεί σε μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση (Connolly & Viswesvaran, 2000) και λιγότερη εργασιακή εγκατάλειψη (Show, 1999), ενώ η αρνητική διάθεση των εργαζομένων μπορεί να διαταράξει τις σχέσεις προϊσταμένου - υφισταμένου, μειώνοντας έτσι την παραγωγικότητα, καθώς και την αποτελεσματικότητα του οργανισμού (Judge, 1992).

Φύλο και προϋπηρεσία σε σχέση με την ικανοποίηση και το συναίσθημα στην εργασία

Σε πρόσφατη έρευνα (Eliophotou-Menon & Athanasoula-Reppa, 2012), όσον αφορά το φύλο προέκυψε μάλλον ασαφής εικόνα για το συγκεκριμένο συσχετισμό, μολονότι ειδικά στην εκπαίδευση οι γυναίκες φαίνεται πως είναι περισσότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους (Kremer-Hayon & Goldstein, 1990, Poppleton & Riseborough, 1990, Ladebo, 2005, DeNobile and McCormick, 2008). Όσον αφορά ηλικία και χρόνια υπηρεσίας, τα ευρήματα δείχνουν έκδηλη διαφορά μεταξύ νέων και παλαιότερων δασκάλων, καθώς οι τελευταίοι δηλώνουν μικρότερη ικανοποίηση και μεγαλύτερη πιθανότητα να εγκαταλείψουν τη διδασκαλία (Lowther, Gill, and Coppard, 1985, De Nobile and McCormick 2008). Ειδικά για την Κύπρο, οι Eliophotou-Menon και Athanasoula-Reppa διαπίστωσαν ότι οι εκπαιδευτικοί με μεγάλη εμπειρία αναφέρουν σημαντικά μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση σε σχέση με την κατοχή θέσεων-κλειδιών και τη συμμετοχή στη σχολική διοίκηση, ενώ οι διάφορες ανάμεσα στα δύο φύλα δεν είναι σημαντικές ως προς καμία διάσταση.

Συνοχή της ομάδας και συναλλαγή μεταξύ προϊσταμένου και υφισταμένου σε σχέση με την ικανοποίηση και το συναίσθημα στην εργασία

Σύμφωνα με τον Festinger (1950) ως συνοχή της ομάδας ορίζεται το συνολικό πεδίο δυνάμεων, που επιδρούν σε ένα άτομο, προκειμένου αυτό να παραμένει στην ομάδα. Ως έννοια η συνοχή περιλαμβάνει την αντίληψη και τη συναισθηματική απόκριση του ατόμου στο γεγονός ότι ανήκει σε μία ομάδα (Bollen & Hoyle, 1990) και βασίζεται στην αντίληψη του κάθε μέλους για τα χαρακτηριστικά της, αλλά και στην πεποίθηση ότι τελικά όλα τα μέλη έχουν την ίδια αντίληψη (Molleman, 2005). Όταν τα μέλη πιστεύουν ότι έχουν κοινές πεποιθήσεις και κοινούς στόχους, εντείνουν τις προσπάθειές τους, ώστε η ομάδα να ολοκληρώνει επιτυχώς την αποστολή της. Σύμφωνα με το πρότυπο συνοχής του Carton (1980) οι παράγοντες που συμβάλλουν στη συνοχή μιας ομάδας αναφέρονται στο περιβάλλον, το άτομο, την ηγεσία και την ομάδα, ενώ οι λόγοι που κάνουν τα μέλη μιας

ομάδας να συμπτύσσονται γύρω από αυτήν και να καταβάλουν προσπάθεια να αποδώσουν είναι κυρίως δύο: αφενός οι στόχοι της ομάδας (συνοχή αντικειμενικού σκοπού) και αφετέρου οι κοινωνικές λειτουργίες (κοινωνική συνοχή).

Προέκταση της σχέσης και της συνοχής που αναπτύσσεται σε μία ομάδα είναι και η συναλλαγή μεταξύ ηγέτη και υφισταμένου και η διαπροσωπική επαφή μεταξύ αυτών (Dinesch & Liden, 1986). Ενώ παλαιότερες θεωρητικές προσεγγίσεις εστιάζουν στο προσωπικό και τους υφισταμένους, η συγκεκριμένη τονίζει την εξατομίκευση των μελών της κάθε ομάδας (Graen & Scandura, 1987) και αναδεικνύει τη συναλλαγή μεταξύ υφισταμένου και προϊσταμένου εστιάζοντας στη δυαδική σχέση μεταξύ των δύο (Dansereau et al., 1975). Γενικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν τη σχέση μεταξύ υφισταμένου και προϊσταμένου είναι οι ικανότητες, οι στάσεις, η προσωπικότητα και η ηλικία (Gerstner & Day, 1997), ενώ σημαντικό ρόλο παίζει η ικανοποίηση από την εργασία και η πραγματοποίηση των προσδοκιών που απορρέουν από αυτή. Ένας υπάλληλος ξεκινώντας να δουλεύει σε έναν οργανισμό έχει κάποιες προσδοκίες σχετικά με αυτόν. Όταν νιώσει πως ο οργανισμός δεν ανταποκρίνεται στο προσδοκώμενο, τότε τα αποτελέσματα αυτής της σχέσης είναι χαμηλά. Επιπλέον, σημαντικός παράγοντας επιρροής της σχέσης είναι η συμφωνία γύρω από στόχους, αντιλήψεις, αξίες και ενδιαφέροντα, όπως επίσης και η κοινή αντιμετώπιση προβλημάτων και προβληματισμών (Beal et al., 2003).

Συναισθηματική νοημοσύνη και ικανοποίηση και συναίσθημα στην εργασία

Η συναισθηματική νοημοσύνη αναφέρεται στην ικανότητα επεξεργασίας πληροφοριών προερχόμενων από τα συναισθήματα και στη χρησιμοποίησή τους για την καθοδήγηση της δράσης σε περιστάσεις που απαιτούν ενεργοποίηση του γνωστικού συστήματος (Salovey, Mayer & Caruso, 2002). Για τον Goleman (1995, 1998) αποτελεί σημαντικό προβλεπτικό παράγοντα για την επιτυχία στη ζωή και στην εργασία. Η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελεί εν τέλει έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες στη ζωή, με μεγαλύτερη ίσως επίδραση από αυτή της γνωσιακής νοημοσύνης, σε πολλές πλευρές της ανθρώπινης συμπεριφοράς, συμπεριλαμβανομένων της εργασίας και της εκπαίδευσης (Καφέτσιος, 2003). Σύμφωνα με τον Goleman (1998), τρεις εφαρμογές της συναισθηματικής νοημοσύνης παίζουν σημαντικό ρόλο στην εργασία: η ικανότητα αποδοχής της κριτικής, ο χειρισμός της διαφορετικότητας και η ομαδικότητα. Όταν οι άνθρωποι αισθάνονται καλά, αποδίδουν τα μέγιστα στην εργασία τους. Τα καλά συναισθήματα ενεργοποιούν τη νοητική αποτελεσματικότητα, κάνοντας τους καλύτερους στην κατανόηση των πληροφοριών και στη λήψη σύνθετων αποφάσεων, αλλά και πιο ευέλικτους στη σκέψη (Isen, 1999). Οι Cooper και Sawaf (1997) υποστηρίζουν πως οι εργαζόμενοι και οι εκπαιδευτικοί που αντιλαμβάνονται, ρυθμίζουν το συναίσθημά τους και αναπτύσσουν ενσυναίσθηση, αντιλαμβάνονται δηλαδή τα συναισθήματα των άλλων, έχουν υψηλότερους δείκτες επαγγελματικής ικανοποίησης και μεγαλύτερης απόδοσης. Αν σκεφτούμε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση συμβάλλει στην επιτυχία στο χώρο της εργασίας (Grewal & Salovey, 2005) μπορούμε να αντιληφθούμε πόσο σημαντική είναι η αντίληψη, η διαχείριση και η ρύθμιση του συναισθήματος στο χώρο αυτό. Οι Wong και Law (2000) όχι μόνο

συμφωνούν με την παραπάνω άποψη, αλλά επισημαίνουν ότι η ικανότητα αντίληψης και ρύθμισης συναισθημάτων είναι ικανή να βελτιώσει τις σχέσεις των προϊσταμένων με τους υφισταμένους τους.

Σκοπός και υποθέσεις

Σκοπός της εργασίας αυτής είναι η μελέτη της επίδρασης παραγόντων, όπως το φύλο, η ηλικία, η προϋπηρεσία, η συναισθηματική νοημοσύνη, η σχέση συναλλαγής μεταξύ προϊσταμένου και υφισταμένου και η αντίληψη της συνοχής της ομάδας, στο συναίσθημα και την ικανοποίηση στην εργασία Ελλήνων εκπαιδευτικών. Αν λάβουμε υπόψη την περιορισμένη ελληνική έρευνα στο θέμα αυτό και, παράλληλα, τα αντικρουόμενα διεθνή αποτελέσματα που δυσχεραίνουν την πλήρη κατανόηση του θέματος, η διεξαγωγή αυτής της μελέτης είναι αναγκαία.

Με βάση τις παραπάνω παρατηρήσεις και μελετώντας τη σχετική βιβλιογραφία, καταλήγουμε στη διατύπωση οχτώ υποθέσεων προς διερεύνηση, στη συγκεκριμένη έρευνα. Αναλυτικότερα, οι υποθέσεις που θα ελεγχθούν είναι οι εξής:

Υπόθεση 1: Η ηλικία του εκπαιδευτικού επηρεάζει τα συναισθήματα και την επαγγελματική ικανοποίησή του. Θα ελεγχθεί, δηλαδή, κατά πόσο διαφοροποιούνται τα συναισθήματα και η επαγγελματική ικανοποίηση ανάλογα με την ηλικία.

Υπόθεση 2: Το φύλο του εκπαιδευτικού επηρεάζει τα συναισθήματα και την επαγγελματική του ικανοποίηση. Θα εξεταστεί αν το φύλο επηρεάζει τις δύο αυτές μεταβλητές.

Υπόθεση 3: Η προϋπηρεσία επιδρά στην επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού. Θα ελεγχθεί, δηλαδή, κατά πόσο η μεγάλη προϋπηρεσία λειτουργεί θετικά ή αρνητικά ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση.

Υπόθεση 4: Το μέγεθος της σχολικής μονάδας επιδρά στην ικανοποίηση που αισθάνονται οι εκπαιδευτικοί.

Υπόθεση 5: Η συναισθηματική νοημοσύνη σχετίζεται με τα συναισθήματα και την επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού.

Υπόθεση 6: Η συνοχή της ομάδας στο χώρο εργασίας σχετίζεται με τα συναισθήματα και την επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού. Θα εξεταστεί, δηλαδή, εάν μεγαλύτερη συνοχή στην ομάδα σημαίνει θετικό αντίκτυπο στην επαγγελματική ικανοποίηση και τα συναισθήματα των εκπαιδευτικών.

Υπόθεση 7: Οι σχέσεις προϊσταμένου- υφισταμένου επηρεάζουν τα συναισθήματα και την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Υπόθεση 8: Η ικανοποίηση που νιώθουν οι εκπαιδευτικοί από την εργασία τους, αποτελεί παράγοντα δημιουργίας θετικών συναισθημάτων. Δηλαδή, όσο μεγαλύτερη ικανοποίηση απ' την εργασία τους αισθάνονται, τόσο αυξάνονται τα θετικά συναισθήματα.

2. Δείγμα

Στην μελέτη συμμετείχαν 266 εκπαιδευτικοί από διαφορετικές περιοχές της χώρας. Το 42% του δείγματος ήταν άνδρες και ο μέσος όρος ηλικίας ήταν τα 41 χρόνια περίπου. Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση το 21,9 % του δείγματος ήταν ανύπαντροι, το 75,2% έγγαμοι, το 2,4 % διαζευγμένοι και το .5% είχαν χάσει τον/ την σύζυγό τους. Ο μέσος χρόνος προϋπηρεσίας ήταν τα 12,4 χρόνια.

3. Εργαλεία

Κλίμακα Αυτοαξιολόγησης Ικανοτήτων Συναισθηματικής Νοημοσύνης. Χρησιμοποιήσαμε την κλίμακα ικανοτήτων ΣΝ WLEIS των Wong & Law (2002). Η κλίμακα αποτελείται από τέσσερις διαστάσεις που είναι σύμφωνες με τον ορισμό των Mayer και Salovey (1997) για την συναισθηματική νοημοσύνη. Ο δείκτης εσωτερικής αξιοπιστίας της κλίμακας ήταν $\alpha = .80$.

Κλίμακα αντίληψης της συνοχής. Η κλίμακα αντίληψης της συνοχής (Perceived Cohesion Scale, Bollen & Hoyle, 1990· Chin, Salisbury, Pearson & Stollak, 1999) αναφέρεται στο πώς ένα άτομο εκτιμά και αντιλαμβάνεται τη συνοχή της ομάδας του. Είναι κλίμακα τύπου Likert, με επτάβαθμη διαβάθμιση από το «διαφωνώ απόλυτα», ως το «συμφωνώ απόλυτα». Αποτελείται από 6 προτάσεις και διακρίνεται σε δύο υποκλίμακες. Η μία υποκλίμακα εστιάζει στην αντίληψη του «ανήκειν», ενώ η άλλη στο αίσθημα του «ανήκειν». Παράδειγμα πρότασης της κλίμακας είναι: «Είμαι ικανοποιημένος που είμαι μέλος αυτής της ομάδας». Ο δείκτης αξιοπιστίας είναι $\alpha = 0.95$.

Κλίμακα σχέσης συναλλαγής προϊστάμενου και υφισταμένου. Κάθε άτομο ανεξάρτητα, αξιολόγησε την ποιότητα συναλλαγής με τον προϊστάμενό του χρησιμοποιώντας το ερωτηματολόγιο των 7 προτάσεων (LMX7) των Graen και Uhl- Bien (1995). Οι απαντήσεις βαθμολογούνταν σε μια πεντάβαθμη κλίμακα τύπου Likert με κατεύθυνση από το αρνητικό στο θετικό. Ο μέσος όρος της κλίμακας περιγράφει την αντίληψη του κάθε ατόμου για την ποιότητα της σχέσης συναλλαγής με τον προϊστάμενό του. Ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach της κλίμακας αυτής είναι $\alpha = 0.92$.

Κλίμακα επαγγελματικής ικανοποίησης (Brayfield & Rothe, 1951). Αποτελείται από 12 προτάσεις, 4 εκ των οποίων έχουν αρνητική χροιά και για το λόγο αυτό αντιστράφηκαν ούτως ώστε οι υψηλές βαθμολογίες σε όλες τις προτάσεις να δηλώνουν ικανοποίηση από την εργασία. Παράδειγμα τέτοιας πρότασης είναι: «συχνά βαριέμαι τη δουλειά μου». Οι υπόλοιπες 8 προτάσεις της κλίμακας είχαν θετική χροιά, όπως «η δουλειά μου είναι ενδιαφέρουσα». Η κλίμακα είναι τύπου “Likert”, με πεντάβαθμη διαβάθμιση από το 1 (διαφωνώ απόλυτα) έως το 5 (συμφωνώ απόλυτα). Ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach της κλίμακας αυτής είναι $\alpha = 0.90$.

Κλίμακα συναισθημάτων στην εργασία. (Job Affect Scale, Brief, Burke, George, Robinson, & Webster, 1988). Η κλίμακα αποτελείται από 20 επίθετα που αναφέρονται στην γενική συγκινησιακή και συναισθηματική κατάσταση του ατόμου στην εργασία κατά την διάρκεια της προηγούμενης εβδομάδας. Στην παρούσα μελέτη χρησιμοποιήσαμε 17 από αυτά τα επίθετα προσαρμοσμένα στην ελληνική γλώσσα: εννέα από αυτά αναφέρονταν σε θετική συγκινησιακή κατάσταση (π.χ. Active/Δραστήριος, Excited/ Συνεργαζόμενος), ενώ τα υπόλοιπα οκτώ αναφέρονται σε αρνητική συναισθηματική κατάσταση (π.χ. Sad/ Λυπημένος, Scornfull/ Περιφρονητικός). Τόσο η κλίμακα αρνητικής συγκινησιακής κατάστασης όσο και η κλίμακα θετικής συγκινησιακής κατάστασης είχαν ικανοποιητική εσωτερική συνοχή ($\alpha = .77$).

4. Αποτελέσματα

Αρχική ανάλυση διαφοράς μέσω των όρων ανάμεσα στα δύο φύλα σε σχέση με όλες τις μεταβλητές της έρευνας, που παρουσιάζεται στον πίνακα 1, αποκαλύπτει ότι τα μόνα ευρήματα που μπορούν να θεωρηθούν στατιστικώς σημαντικά αφορούν τη μεταβλητή συνοχή της ομάδας και είναι φανερό ότι μεταξύ ανδρών και γυναικών υπάρχει διαφορά σε ό, τι αφορά τη συνοχή της ομάδας ($F = 4.994 > 1$ και $Sig. = 0.026 < 0.05$). Τα υπόλοιπα ευρήματα δε μπορούν να χαρακτηριστούν στατιστικώς σημαντικά, αφού $F < 1$. Επίσης, τα ευρήματα για το αρνητικό συναίσθημα δεν θεωρούνται στατιστικά σημαντικά, γιατί παρά το γεγονός ότι το $F > 1$, παρατηρούμε ότι $Sig > .05$.

Στους επόμενους πίνακες παρουσιάζονται αποτελέσματα από αναλύσεις που αφορούν τη συνάφεια μεταξύ των μεταβλητών και στα δύο φύλα (πίνακας 2) και σε κάθε φύλο ξεχωριστά (πίνακας 3, για τους άντρες, και 4, για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς). Όπως προκύπτει από τον πίνακα 2, στατιστικώς σημαντικές συνάφειες είναι οι σχετικά χαμηλές θετικές συσχετίσεις της ικανοποίησης με την ηλικία (.227**), την προϋπηρεσία (.232**), τη συνοχή (.339**) και τη συναλλαγή προϊσταμένων-υφισταμένων (.444**). Επίσης, υπάρχει υψηλή θετική συσχέτιση μεταξύ θετικού συναισθήματος και ικανοποίησης (.574**). Μέτριες αρνητικές είναι οι συμμεταβολές του αρνητικού συναισθήματος και της ικανοποίησης (-.347**), όπως και του θετικού συναισθήματος (-.384**).

Αν επικεντρωθούμε στους άνδρες εκπαιδευτικούς (πίνακας 3), θα διαπιστώσουμε μέτριες θετικές συμμεταβολές της ικανοποίησης με τη συναλλαγή προϊσταμένων-υφισταμένων (.452**) και με τη συνοχή της ομάδας (.228*). Υψηλή είναι η θετική συσχέτιση μεταξύ ικανοποίησης και θετικού συναισθήματος (.606**), ενώ μέτρια αρνητική είναι η συνάφεια του αρνητικού συναισθήματος με την ικανοποίηση (-.313**) και με το θετικό συναίσθημα (-.422**).

Ός προς τις γυναίκες εκπαιδευτικούς (πίνακας 4): μέτρια θετική συνάφεια μεταξύ ικανοποίησης και ηλικίας (.343**) και προϋπηρεσίας (.338**) και υψηλότερη μεταξύ ικανοποίησης και συναλλαγής προϊσταμένων-υφισταμένων (.443**) και συνοχής της ομάδας (.530**). Επίσης, υψηλή θετική συσχέτιση της ικανοποίησης με το θετικό

συναίσθημα (.542**) και φυσικά μέτρια αρνητική μεταξύ αρνητικού συναισθήματος και θετικού (-.341**) και ικανοποίησης (-.393**).

Πίνακας 1. Αποτελέσματα αναλύσεων μέσου όρου στα δύο φύλα

		N	Mean	Std. Deviation	F (1, 264)	Sig.
Ικανοποίηση	1	112	3.7716	.60412		.343
	2	154	3.8149	.59089		
	Total	266	3.7967	.59575		
Θετικό συναίσθημα	1	112	3.2996	.72160		.001
	2	154	3.3022	.66566		
	Total	266	3.3011	.68843		
Αρνητικό συναίσθημα	1	112	1.4208	.44106		1.403
	2	154	1.4802	.37452		
	Total	266	1.4552	.40414		
ΣΝ	1	112	5.7933	.62858		.639
	2	154	5.7147	.89259		
	Total	266	5.7478	.79184		
Συνοχή της ομάδας	1	112	5.9524	1.21910		4.994
	2	154	5.6288	1.12597		
	Total	266	5.7650	1.17478		
Lmx	1	112	3.6263	.65458		.119
	2	154	3.6574	.77378		
	Total	266	3.6443	.72484		

Πίνακας 2. Συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών της μελέτης

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Ηλικία	1	-.137*	.879**	.371**	.068	.019	.055	.227**	.045	.005
2. Φύλο		1	-.144*	-.151*	.021	-.049	-.136*	-.014	-.014	.046
3. Προϋπηρεσία			1	.288**	.082	-.117	.029	.232**	.049	-.090
4. Μέγεθος μονάδας				1	-.063	.138*	.002	.095	-.053	.218**
5. Lmx					1	.078	.331**	.444**	.253**	-.109
6. ΣΝ						1	.353**	.118	-.015	-.119
7. Συνοχή της ομάδας							1	.339**	.137	-.100
8. Ικανοποίηση								1	.574**	-.347**
9. Θετικό συναίσθημα									1	-.384**

10. Αρνητικό
 συναίσθημα 1

Σημ.: Φύλο (1 = άνδρες, 2 = γυναίκες), * $p < .05$, ** $p < .01$

Πίνακας 3. Συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών της μελέτης στους άνδρες εκπαιδευτικούς

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Ηλικία	1	.869**	.424**	-.117	-.145	-.110	.141	-.030	.174
2. Προυπηρεσία		1	.349**	-.092	-.186*	-.119	.122	-.061	.079
3. Μέγεθος μονάδας			1	-.130	.004	-.148	-.058	-.111	.301**
4. Lmx				1	.079	.314**	.452**	.357**	-.010
5. ΣΝ					1	.301**	.206	.016	-.149
6. Συνοχή της ομάδας						1	.228*	.085	-.074
7. Ικανοποίηση							1	.606**	-.313**
8. Θετικό συναίσθημα								1	-.422**
9. Αρνητικό συναίσθημα									1

Σημ. * $p < .05$, ** $p < .01$

Πίνακας 4. Συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών της μελέτης στις γυναίκες εκπαιδευτικούς

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Ηλικία	1	.892**	.285**	.227**	.119	.191*	.343**	.142	-.262*
2. Προυπηρεσία		1	.199*	.208**	-.095	.121	.338**	.157	-.289**
3. Μέγεθος μονάδας			1	-.012	.216**	.099	.279**	.015	.099
4. Lmx				1	.080	.356**	.443**	.174	-.215*
5. ΣΝ					1	.389**	.059	-.037	-.110
6. Συνοχή της ομάδας						1	.530**	.225*	-.144
7. Ικανοποίηση							1	.542**	-.393**
8. Θετικό συναίσθημα								1	-.341**
9. Αρνητικό συναίσθημα									1

Σημ. * $p < .05$, ** $p < .01$

Συζήτηση

Στόχος της εργασίας αυτής ήταν η διερεύνηση βάσει εμπειρικών δεδομένων του ρόλου που διαδραματίζουν μια σειρά από παράγοντες σε σχέση με την ικανοποίηση και το συναίσθημα των εκπαιδευτικών στο επάγγελμά τους. Προς την κατεύθυνση αυτή διατυπώθηκαν οκτώ υποθέσεις και στη συνέχεια με τη στατιστική επεξεργασία των δεδομένων που συνελέγησαν από το δείγμα μας επιχειρήθηκε ο έλεγχος των υποθέσεων αυτών. Οι υποθέσεις αναφέρονται στους παράγοντες ηλικία, φύλο, προϋπηρεσία, μέγεθος σχολικής μονάδας, συνοχή της ομάδας, σχέση προϊσταμένου και υφισταμένου και συναισθηματική νοημοσύνη. Μπορούμε εδώ να σημειώσουμε ότι οι δύο πληθυσμοί, των αντρών και των γυναικών εκπαιδευτικών, παρουσιάζουν, αν εξαιρέσουμε αυτήν της συνοχής της ομάδας, ομοιογένεια ως προς τις υπόλοιπες παραμέτρους τους: την ηλικία, το φύλο, την προϋπηρεσία, το μέγεθος σχολικής μονάδας, τη σχέση προϊσταμένου και υφισταμένου και τη συναισθηματική νοημοσύνη.

Η πρώτη υπόθεση ήταν ότι η ηλικία επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση και τα συναισθήματα των εκπαιδευτικών. Διαπιστώνουμε, λοιπόν, ότι υπάρχει θετική συσχέτιση, αν και χαμηλή, μεταξύ ηλικίας και επαγγελματικής ικανοποίησης. Όσο αυξάνεται η ηλικία αυξάνεται και η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, παρατήρηση που επιβεβαιώνεται από μερίδα της έρευνας (Eliophotou-Menon & Athanasoula-Reppa, 2012), αν και αυτό φαίνεται να ισχύει περισσότερο για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς. Σε ό, τι αφορά το θετικό και το αρνητικό συναίσθημα δεν προκύπτει σημαντική συσχέτιση με την ηλικία τόσο ως προς τους άντρες όσο και ως προς τις γυναίκες εκπαιδευτικούς: προφανώς η διαμόρφωση του συναισθήματος δεν επηρεάζεται ιδιαίτερα από την ηλικία. Ας αναφερθεί μόνο ότι καθώς αυξάνεται η ηλικία των γυναικών και αυξάνεται η επαγγελματική τους ικανοποίηση, εμφανίζεται μια τάση μείωσης του αρνητικού συναισθήματος που αισθάνονται γι' αυτή.

Η δεύτερη υπόθεση που διατυπώθηκε ήταν η ύπαρξη σχέσης μεταξύ φύλου, επαγγελματικής ικανοποίησης και συναισθήματος. Από την έρευνα δεν προκύπτει ότι οι παράμετροι αυτές σχετίζονται μεταξύ τους είτε αρνητικά είτε θετικά, γεγονός που έχει ήδη επισημανθεί από μερίδα της έρευνας (Eliophotou-Menon & Athanasoula-Reppa, 2012).

Η τρίτη υπόθεση αφορούσε τη συνάφεια μεταξύ προϋπηρεσίας, επαγγελματικής ικανοποίησης και συναισθήματος. Κατά τον έλεγχο αυτής της υπόθεσης προέκυψε θετική συσχέτιση μεταξύ προϋπηρεσίας και επαγγελματικής ικανοποίησης και στα δύο φύλα. Επομένως, όσο μεγαλύτερη η προϋπηρεσία τόσο και πιο αυξημένη η ικανοποίηση που οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται στο πλαίσιο της εργασίας τους. Όμως αυτό φαίνεται να ισχύει περισσότερο στις γυναίκες εκπαιδευτικούς. Ανάμεσα στην προϋπηρεσία και το θετικό συναίσθημα δεν προκύπτει αξιόλογη συσχέτιση. Για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς όμως ισχύει ότι η μεγαλύτερη προϋπηρεσία τους συμβαδίζει με τη μείωση του αρνητικού συναισθήματος που βιώνουν στην εργασία τους.

Μια άλλη υπόθεση που διατυπώθηκε ήταν ότι το μέγεθος της σχολικής μονάδας επιδρά στην επαγγελματική ικανοποίηση και το συναίσθημα των εκπαιδευτικών. Από τη μελέτη προκύπτει ότι, προκειμένου για το σύνολο των εκπαιδευτικών, οι μεγάλες σχολικές μονάδες προβλέπουν ισχυρό αρνητικό συναίσθημα, προπαντός στους άντρες. Σε ό, τι αφορά τις γυναίκες εκπαιδευτικούς, υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ μεγέθους σχολικής μονάδας και ικανοποίησης, δηλαδή στις μεγάλες σχολικές μονάδες οι γυναίκες εκπαιδευτικοί αισθάνονται μεγαλύτερη ικανοποίηση.

Ο έλεγχος της πέμπτης υπόθεσης, που αναφέρεται στη σχέση της συναισθηματικής νοημοσύνης, της επαγγελματικής ικανοποίησης και του συναισθήματος, δεν αποδίδει κάποια σημαντική συσχέτιση. Αυτό προξενεί ιδιαίτερη εντύπωση, δεδομένου ότι η συναισθηματική νοημοσύνη κατά την υπάρχουσα βιβλιογραφία είναι προβλεπτικός παράγοντας της επαγγελματικής ικανοποίησης (Cooper και Sawaf 1997).

Η συνοχή της ομάδας παρουσιάζει ως προς το σύνολο των εκπαιδευτικών θετική συσχέτιση με την επαγγελματική ικανοποίηση. Άρα, όσο μεγαλώνει η συνοχή της ομάδας, τόσο μεγαλώνει και η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών απ' την εργασία τους. Από την άλλη, δεν υφίσταται προφανώς συσχέτιση ανάμεσα στη συνοχή της ομάδας και το θετικό ή αρνητικό συναίσθημα. Στους άνδρες εκπαιδευτικούς υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στη συνοχή της ομάδας και την επαγγελματική ικανοποίηση, επομένως η συνοχή της ομάδας επηρεάζει θετικά την ικανοποίηση των ανδρών εκπαιδευτικών. Η έρευνα έχει ήδη επισημάνει την ισχυρή επίδραση των κοινωνικών σχέσεων της εργασίας στην επαγγελματική ικανοποίηση (Papanastasiou & Zembylas, 2005). Η συνοχή της ομάδας δε συμμεταβάλλεται πάντως με το θετικό ή το αρνητικό συναίσθημα των αντρών εκπαιδευτικών. Στις γυναίκες εκπαιδευτικούς υπάρχει σχετικά υψηλή θετική συνάφεια ανάμεσα στη συνοχή της ομάδας και την ικανοποίηση, ενώ θετική συνάφεια παρατηρείται επίσης ανάμεσα στη συνοχή της ομάδας και το θετικό συναίσθημα, γεγονός που οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η συνοχή της ομάδας επηρεάζει θετικά το θετικό συναίσθημα των γυναικών εκπαιδευτικών. Αλλά όσον αφορά τις γυναίκες, δεν προκύπτει κάποια συσχέτιση μεταξύ της συνοχής της ομάδας και του αρνητικού συναισθήματος.

Οι σχέσεις προϊσταμένου– υφισταμένου, για να περάσουμε στην έβδομη υπόθεση, επηρεάζουν θετικά την ικανοποίηση που αισθάνονται για τη δουλειά τους στο σύνολό τους οι εκπαιδευτικοί, όπως προκύπτει από τη θετική συνάφεια που υπάρχει σε σχέση με την επαγγελματική ικανοποίησή τους. Κι εδώ δεν παρουσιάζεται κάποια απόκλιση από τα δεδομένα της έρευνας (Beal et al., 2003). Οι σχέσεις προϊσταμένου-υφισταμένου επηρεάζουν επίσης θετικά το θετικό συναίσθημα που αισθάνονται για τη δουλειά τους οι εκπαιδευτικοί ανεξαρτήτως φύλου, αφού προκύπτει θετική συσχέτιση με το θετικό συναίσθημα. Αντίθετα, στο σύνολο των εκπαιδευτικών δεν παρουσιάζεται καμία συσχέτιση μεταξύ των σχέσεων προϊσταμένου– υφισταμένου και του αρνητικού συναισθήματος. Ειδικά για τους άντρες εκπαιδευτικούς προκύπτει ότι οι σχέσεις προϊσταμένου-υφισταμένου επηρεάζουν θετικά την ικανοποίηση που αισθάνονται για τη δουλειά τους, αφού εμφανίζεται θετική συσχέτιση των σχέσεων προϊσταμένου-

υφισταμένου με την ικανοποίηση. Ακόμη, στους άνδρες εκπαιδευτικούς το θετικό συναίσθημα επηρεάζεται θετικά από τις σχέσεις προϊσταμένου– υφισταμένου, όπως προκύπτει απ' τη θετική συσχέτιση που παρουσιάζουν οι σχέσεις προϊσταμένου– υφισταμένου με το θετικό συναίσθημα, ενώ δεν παρουσιάζεται συσχέτιση μεταξύ των σχέσεων προϊσταμένου– υφισταμένου με το αρνητικό συναίσθημα. Θετική συσχέτιση ανάμεσα στις σχέσεις προϊσταμένου– υφισταμένου και την επαγγελματική ικανοποίηση παρατηρείται και στις γυναίκες εκπαιδευτικούς, στις οποίες επίσης ισχύει αρνητική συσχέτιση των σχέσεων προϊσταμένου-υφισταμένου με το αρνητικό συναίσθημα, αλλά καμία με το θετικό συναίσθημα.

Η τελευταία υπόθεση που διατυπώθηκε ήταν αν και κατά πόσο η ικανοποίηση που νιώθουν οι εκπαιδευτικοί στην εργασία τους συνοδεύεται από θετικά ή αρνητικά συναισθήματα ή αν δε σχετίζεται καθόλου με αυτά. Και από την παρούσα έρευνα προκύπτει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση συμβαδίζει με την ύπαρξη θετικών συναισθημάτων στους εκπαιδευτικούς, τόσο άντρες όσο και γυναίκες. Ουσιαστικά πρόκειται για έναν κοινό τόπο της έρευνας (Connolly & Viswesvaran, 2000, George & Brief, 1996). Όμως, η συσχέτιση της επαγγελματικής ικανοποίησης με το θετικό συναίσθημα είναι μεγαλύτερη στους άνδρες εκπαιδευτικούς από ό, τι στις γυναίκες. Εξάλλου, η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται αρνητικά με το αρνητικό συναίσθημα των εκπαιδευτικών: η αύξηση της ικανοποίησης απ' την εργασία οδηγεί στην αύξηση του θετικού συναισθήματος και αντίστοιχη μείωση του αρνητικού. Το αρνητικό συναίσθημα όμως εμφανίζει εντονότερη μειωτική τάση στους άντρες από ό,τι στις γυναίκες εκπαιδευτικούς.

Συμπέρασμα

Η ικανοποίηση από την εργασία αποτελεί μια πολύ σημαντική διάσταση του εκπαιδευτικού λειτουργήματος: το υψηλό επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης συνδυαζόμενο με την ύπαρξη θετικού συναισθήματος στην εργασία εξασφαλίζει ατομική και κοινωνική ευημερία. Για το λόγο αυτό παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον η διερεύνηση και η κατανόηση, και σε σχέση με την Ελλάδα, των στοιχείων και των παραγόντων που καθορίζουν τόσο την ικανοποίηση όσο και το συναίσθημα στην εργασία. Στους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης, όπως δείχνει η παρούσα έρευνα, περιλαμβάνονται: όσον αφορά τις γυναίκες εκπαιδευτικούς, η ηλικία, η προϋπηρεσία, το μέγεθος της μονάδας, η συνοχή της ομάδας και η σχέση συναλλαγής μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων και, όσον αφορά τους άντρες, η συνοχή της ομάδας και προπαντός η σχέση συναλλαγής προϊσταμένου και υφισταμένου. Το θετικό συναίσθημα στους άντρες επηρεάζεται θετικά από τη συναλλαγή, ενώ στις γυναίκες από τη συνοχή της ομάδας. Το αρνητικό συναίσθημα στους άντρες εκπαιδευτικούς αυξάνεται από το μέγεθος της σχολικής μονάδας, ενώ στις γυναίκες μειώνεται υπό την επίδραση της ηλικίας, της προϋπηρεσίας και των σχέσεων συναλλαγής. Θα πρέπει, εξάλλου, να επισημανθεί ότι η αύξηση της επαγγελματικής

ικανοποίησης στους εκπαιδευτικούς, άντρες και γυναίκες, συσχετίζεται με την αύξηση του θετικού και με τη μείωση του αρνητικού συναισθήματος. Τα στοιχεία που προέκυψαν δε φαίνονται να διαφοροποιούνται σημαντικά από τα δεδομένα των διεθνών ερευνών, αλλά είναι χρήσιμο σε κάθε περίπτωση να πραγματοποιούνται έρευνες που να εστιάζουν στον ελληνικό χώρο και τα δεδομένα τους να συγκρίνονται με αυτά σε άλλες περιοχές.

Η έρευνα σχετικά με τη διαμόρφωση της ικανοποίησης και του θετικού συναισθήματος στην εργασία έχει ανάγκη από περισσότερες διευκρινίσεις, ενώ το όλο θέμα είναι απαραίτητο να διερευνηθεί διεξοδικά σε όλη την Ελλάδα. Είναι σημαντικό, εξάλλου, και για την εκπαιδευτική πολιτική και ηγεσία της χώρας να κατανοήσει πρώτα και κατόπιν να προβεί σε κατάλληλες αποφάσεις και ενέργειες που θα συντελέσουν, ώστε οι εκπαιδευτικοί να είναι ικανοποιημένοι και να χαίρονται με την εργασία τους.

Βιβλιογραφικές αναφορές

- Ashkanasy, N. M. (2003). Emotions in Organizations: A multi - level perspective. Research in Multi – level Issues, Vol.2: Multi – level Issues in Organizational Behavior and Strategy, 9-54. Oxford, UK, Elsevier Science.
- Beal, P. J., Cohen, R. R., Buke, M. J. & Mclendon, C. L (2003). Cohesion and performance in groups. A metaanalytic clarification of construct relations. *Journal of Applied Psychology*, 88, 989-1004.
- Bollen, K. A & Hoyle, R. H. (1990). Perceived cohesion: A conceptual and empirical examination. *Social forces*, 49, 479- 504.
- Borg, M.G. & Riding, R.J. (1991). Occupational stress and its determinants, job satisfaction and career commitment among primary schoolteachers. *Educational Psychology*, 11(1), 59-75.
- Brayfield, A. & Rothe, H. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 301–311.
- Brief, A. P., Burke, M. J., George, J. M., Robinson, B. S., & Webster, J. (1988). Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress? *Journal of Applied Psychology*, 73, 193–198.
- Carron, A. V. (1980). *Social Psychology of Sport*. Ithaca, NY: Movement.
- Chaplain, R.P. (1995). Stress and Job satisfaction: A study of English primary school teachers. *Educational Psychology*, 15(4), 472-489.
- Chin, W. W., Salisbury, W. D., Pearson, A. W., & Stollak, M. J. (1999). Perceived cohesion in small groups: Adapting and testing the Perceived Cohesion Scale in a small group setting. *Small Group Research*, 30, 751-766.
- Connolly, J. J. & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-Analysis, *Personality and Individual Differences*, 29, 265 - 281.
- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (1997). Executive EQ: Emotional intelligence in leadership and organizations. New York, Putnam.

- Danserau, F., Graen, G. & Haga, W. J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations. A longitudinal investigation of the role making process, *Organizational Behavior and Human Performance*, 13, 46 - 78.
- De Nobile, J.J., & McCormick, J. (2008). Job satisfaction of Catholic primary school staff: A study of biographical differences. *International Journal of Educational Management*, 22, no. 2, 135-150.
- Dinesch, R. M & Liden, R. C. (1986). Leader - member exchange model of leadership: a critique and further development, *Academy of Management Review*, 11, 618 - 634.
- Dong, Q. & Howard, T. (2006). Emotional intelligence, trust, and job satisfaction, *American Society for Competitiveness*, 4, 381-388.
- Eliophotou-Menon. M. & Athanasoula-Reppa, A. (2011). Job satisfaction among secondary school teachers: the role of gender and experience, *School Leadership & Management: Formerly School Organisation*, 31,5, 435-450.
- Festinger, L. (1950). Informal social communication, *Psychological Review*, 57, 271-282.
- George, J. M. & Brief, A. P. (1996). Negative affectivity and coping with job loss, *Academy of Management Review*, 21, 7 - 9.
- Gerstner, R. C. & Day, D.V. (1997). Meta - analytic review of leader - member exchange theory: correlates and construct issues, *Journal of Organizational Behavior*, 22, 789 - 808.
- Goleman, D. (1995). Η συναισθηματική νοημοσύνη (Μετάφραση: Φ. Μεγαλούδη). Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα.
- Goleman, D. (1998). Working with emotional intelligence. New York: Bantum Books.
- Graen, G. B. & Scandura, T. A. (1987). Toward a psychology of dyadic organization. *Research in organizational Behavior*, 9, 175 - 208.
- Graen, G. B. & Uhl- Bien, M. (1995). Relationship- based approach to the leadership: development of leader- member exchange (LMX) theory of leadership over 23 years: Applying a multilevel multi- domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6, 219- 247.
- Grewal, D. & Salovey, P. (2005). Feeling smart: the science of emotional intelligence. *American Scientist*, 93, 330-339.
- Herzberg, F. (1968). Work and the nature of man, London, Staples.
- Isen, A.M. (1999). Positive Affect, Στο Dalglish, T. & Power, J.M. (Εκδ.), *Handbook of Cognition and Emotion*, Chichester, England, Wiley.
- Judge, T.A. (1992). The dispositional perspective in human resources research. Στο Ferris, G.R. & Rowland, K.M. (Εκδ.), *Research in Personnel and Human Resources Management*, 10, 31-72, Greenwich, CT: JAI Press.
- Judge, T.A., Parker, S., Colbert, A. E., Heller, D. & Ilies, R. (2001). Job Satisfaction: A cross – cultural review. Στο Anderson, D.S. Ones, H. K. Sinangil and C. Viswesvaran (Εκδ.) *Handbook of Industrial, Work and Organizational psychology*. Vol. 2, 25-52, London, Sage.

- Kafetsios, K. & Zampetakis, L. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and Individual Differences*, 44, 710-720.
- Kafetsios, K. & Loumakou, M. (2007). A comparative evaluation of the effects of trait emotional intelligence and emotion regulation on affect at work and job satisfaction. *International Journal of Work Organization and Emotion*, 2, 71-87.
- Kremer-Hayton, L., and Goldstein, Z. (1990). The inner world of Israeli secondary school teachers: Work centrality, job satisfaction and stress. *Comparative Education*, 20, 2-3, 285-298.
- Kyriakou, C. & Sutcliffe, J. (1979). Teacher stress and satisfaction, *Educational Research*, 21, 89-96.
- Ladebo, O.J. (2005). Effects of work-related attitudes on the intention to leave the profession. *Educational Management Administration & Leadership* 33, 3, 355-369.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Στο Dunnette, M.D. (Εκδ.). *The Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1297–1349. Chicago, Rand McNally Publishers.
- Lowther, M.A., Gill, S.J. & Coppard, L.C. (1985). Age and the determinants of teacher job satisfaction. *The Gerontologist* 25, 5, 520-525.
- Maslach, C. & Leiter, M.P. (1999). Teacher Burnout: A Research Agenda. Στο Vandenberghe, R., & Huberman, A.M. (Εκδ.). *Understanding and Preventing Teacher Burnout. A Sourcebook of International Research and Practice*, 295 – 303, Cambridge, Cambridge University Press.
- McDonald, D. (1999). Teacher attrition: A review of the literature, *Teaching and Teacher Education*, 15, 839 - 848.
- Molleman, E. (2005). Diversity in Demographic Characteristics, Abilities and Personality Traits: Do Faultlines Affect Team Functioning?, *Group Decision and Negotiation*, Vol. 14, 173-193.
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E. & Rosenberg, D. (2008). A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees, *Health Services Management Research*, Vol. 21 (4), 211 - 227.
- Ololube, N. P. (2006). Teachers' job satisfaction and motivation for school effectiveness: An assessment. *Essays in education*, 18, 1 - 19.
- Papanastasiou, E. & Zembylas, M. (2004). Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42, 357 - 374.
- Papanastasiou, E. & Zembylas, M. (2005). Modeling teacher empowerment: The role of job satisfaction. *Educational Research and Evaluation*, 11, 433 - 459.
- Papanastasiou, E. & Zembylas, M. (2006). Sources of teacher job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus. *Compare*, 36, 229 - 247.
- Poppleton, P., and Riseborough, G. (1991). A profession in transition: Educational policy and secondary school teaching in England in the 1980s. *Comparative Education* 26, 2-3, 211-226.

- Salovey, P. Mayer, J.D., & Caruso, D. (2002). The positive psychology of emotional intelligence. στο C.R. Snyder & S.J. Lopez, *The handbook of positive psychology*, 159 -171, New York, Oxford University Press.
- Sari, H. (2004). An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school headteachers and teachers, and the factors effecting their burnout and job satisfaction, *Educational Studies*, 30(3), 291 – 306.
- Show, J. P. (1999). Job Satisfaction and turnover intentions. The moderating role of positive affect. *Journal of Social psychology*, 139, 242 - 244.
- Tye, B. B. & O' Brien, L. (2002) Why are experienced teachers leaving the profession? *PhiDelta Kappan*, 84(1), 124 - 132.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: separating evaluations, beliefs and affective experiences, *Human Resource Management Review*, 12, 173 - 194.
- Weiss, H. M. & Beal, D. J. (2005). The Effect of Affect in Organizational Settings, *Research on Emotion in Organizations*, Vol.1, 1 - 21.
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13, 243–274.
- Wright, M. & Custer, R. (1998). Why they enjoy teaching: The motivation of outstanding technology teachers, *Journal of Technology Education*, 9(2), 60 - 77.
- Γραμματικού, Κ. (2010). Επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ως προς τις συνθήκες εργασίας. Αδημοσίευτη διπλωματική εργασία. Αθήνα
- Καφέτσιος, Κ. (2003). Ικανότητες Συναισθηματικής Νοημοσύνης: Θεωρία και εφαρμογή στο εργασιακό περιβάλλον. *Ελληνική Ακαδημία Διοίκησης Επιχειρήσεων*, 2, 16 – 25.
- Κουστέλιος, Α. & Κουστέλιου, Ι. (2001). Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση, *Ψυχολογία*, 8 (1), 30 - 39.