ePublishing
ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ
NATIONAL DOCUMENTATION CENTRE

Διεθνές Συνέδριο για την Ανοικτή & εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση

Τόμ. 6, Αρ. 1Α (2011)

Εναλλακτικές Μορφές Εκπαίδευσης

Η ανάπτυξη ενός εργαλείου μέτρησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης

Σπυρίδων Δημητριάδης, Δημήτριος Παπαδόπουλος

doi: 10.12681/icodl.691

https://epublishing.ekt.gr | **e-Εκδότης:** ΕΚΤ | **Πρόσβαση:** 13/12/2025 15:30:29

Η ανάπτυξη ενός εργαλείου μέτρησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης

The creation of a measuring instrument of teachers' Job Satisfaction in Greek Primary Education

Σπυρίδων Δημητριάδης
Δ/ντής σχολείου Α/θμιας Εκπ/σης - κάτοχος Μεταπτυχιακού διπλώματος «Σπουδές στην Εκπαίδευση» του Ε.Α.Π.
spyrdim-@sch.gr

Δημήτριος Παπαδόπουλος
Καθηγητής Τ.Ε.Ι. Καβάλας - κάτοχος Μεταπτυχιακού διπλώματος «Σπουδές στην Εκπαίδευση» του Ε.Α.Π.
dimpap@teikav.edu.gr

Abstract
Job Satisfaction is considered as an important concept because it is identified with the human needs' fulfilment in the job area. Job Satisfaction has been positively associated with efficiency, productivity, good mental health, low rate of absenteeism, low mobility ratio, whereas has been negatively associated with burnout.
The aim of this study is the construction of a new instrument which measures the Job Satisfaction of teachers in Greek Primary Education. The sample is constituted of 303 teachers of different disciplines (n=303). Concepts and items derived from previous, Greek and foreign instruments, as well as from literature review. Eventually, under DeVellis' (1991) guidelines, a valid and reliable instrument for measuring job satisfaction of Greek teachers is resulted, consisting of 75 items distributed in 18 factors.

Περίληψη
Η Επαγγελματική Ικανοποίηση θεωρείται ως μία εξαιρετικά σημαντική έννοια, καθώς ταυτίζεται με την εκπλήρωση των ανθρωπίνων αναγκών στο πεδίο της εργασίας. Η επαγγελματική ικανοποίηση έχει συνδεθεί θετικά με την αποδοτικότητα, την παραγωγικότητα, την καλή ψυχική υγεία, με χαμηλούς δείκτες απουσιών από την εργασία, με χαμηλούς δείκτες κινητικότητας, ενώ έχει σχετισθεί αρνητικά με την επαγγελματική εξουθένωση.
Σκοπός της εργασίας αυτής ήταν η δημιουργία ενός νέου οργάνου μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Το δείγμα αποτελούνταν από 303 εκπαιδευτικούς διαφόρων ειδικοτήτων (N=303). Αντλήθηκαν ενότητες εννοιών και θέματα από προγενέστερα όργανα μέτρησης, ελληνικά και ξένα, καθώς και από την επισκόπηση της βιβλιογραφίας. Τελικά, ακολουθώντας τις οδηγίες του DeVellis (1991), προέκυψε ένα έγκυρο και αξιόπιστο όργανο μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών της ελληνικής Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, αποτελούμενο από 75 θέματα κατανεμημένα σε 18 παράγοντες.

Λέξεις κλειδιά: *επαγγελματική ικανοποίηση, Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση, όργανο μέτρησης.*

Εισαγωγή

Ο Kohler (1988) προσδιορίζει την επαγγελματική ικανοποίηση ως μία πολυδιάστατη έννοια, που αντιπροσωπεύει μία ολική στάση του ατόμου και τα συναισθήματά του για συγκεκριμένες πτυχές του επαγγέλματός του. Σύμφωνα με το Spector (1985) η επαγγελματική ικανοποίηση ταυτίζεται με τον βαθμό εκπλήρωσης των αναγκών του ατόμου στο χώρο της εργασίας του. Η έκταση της επαγγελματικής ικανοποίησης μπορεί να οδηγήσει τους εργαζομένους σε συμπεριφορές που επηρεάζουν τη λειτουργία του οργανισμού (Δράκου, *κ.ά.,* 2004). Η ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους σχετίζεται άμεσα με θετικές εργασιακές συμπεριφορές (Balzer *et al.,* 1990), με την αποδοτικότητα και παραγωγικότητά τους (Αποστόλου, 1980), με χαμηλούς δείκτες απουσιών από την εργασία και εξίσου χαμηλούς δείκτες κινητικότητας (Hatton *et al.,* 1999). Σύμφωνα με τους Balzer *et al.* (1990), η ικανοποίηση έχει άμεση σχέση και κάτω από ειδικές περιστάσεις ενδέχεται να επηρεάσει τη προσωπική ζωή, την οικογενειακή και ακολούθως τη φυσική υγεία του εργαζομένου. Ο βαθμός ικανοποίησης ενός ατόμου από το επάγγελμά του ή το εργασιακό του περιβάλλον, αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την ψυχική υγεία, τόσο του ίδιου, όσο και των ατόμων του άμεσου περιβάλλοντός του (Κάντας, 1998). Ο Δημητρόπουλος (1998) αναφέρει ότι η μελέτη του θέματος της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών αποκτά νέες διαστάσεις, που αφορούν τη συνολική εκπαιδευτική πραγματικότητα και τη γενικότερη αποδοτικότητα του εκπαιδευτικού συστήματος. Άλλα προγενέστερα ερευνητικά δεδομένα καταδεικνύουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, ως βασικό παράγοντα της αποτελεσματικότητας των σχολείων (Zigarreli, 1996).

Αρκετές προηγούμενες εργασίες, σχετικές με τον προσδιορισμό της επαγγελματικής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών, έχουν δει το φως της δημοσιότητας. Πολλά χρόνια πριν, ο Κυριακίδης (1976) ασχολήθηκε με το θέμα της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Ιωαννίνων και διαπίστωσε ότι σε ποσοστό 74,7% δήλωναν ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους, παράλληλα όμως εξέφραζαν μεγάλο βαθμό δυσαρέσκειας για τις ελλείψεις στα σχολεία και τις συνθήκες εργασίας τους. Μια έρευνα των Φρειδερίκου και Τσερούλη-Φολερού (1991) έδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης ήταν ικανοποιημένοι από την καθημερινή άσκηση του επαγγέλματός τους και δυσαρεστημένοι εξαιτίας της ελλιπούς ενημέρωσής τους, της κακής υλικοτεχνικής υποδομής, της έλλειψης κατάρτισης, του μεγάλου αριθμού μαθητών, του εναλλασσόμενου ωραρίου και της συστέγασης δυο σχολείων. Ο Πυργιωτάκης (1992), ερευνώντας μεταξύ εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης στην Κρήτη, διαπίστωσε ότι οι παράγοντες που προκαλούσαν την επαγγελματική δυσαρέσκεια είναι τα ακατάλληλα διδακτήρια, η ανεπάρκεια σε μέσα διδασκαλίας, η απουσία εξειδίκευσης, η διδασκαλία σε πολλές τάξεις, ο περιορισμένος χρόνος διδασκαλίας των μαθημάτων, το φτωχό μορφωτικό και πολιτιστικό περιβάλλον, η έλλειψη ευκαιριών για επιμόρφωση, η αδιαφορία των γονέων και οι αρνητικές επιδράσεις της κοινωνίας. Σε έρευνα των Καΐλα *κ.ά.* (1997) διαπιστώθηκε πως η επαγγελματική ικανοποίηση των δασκάλων συνδέονταν με την προσχώρησή τους στο παραδοσιακό στερεότυπο του ανιδιοτελούς λειτουργού, με όπλα τη γοητεία της αποστολής, την επαφή με τα παιδιά, την κοινωνική χρησιμότητα του επαγγέλματος και την έμφυτη προδιάθεση. Ο Δημητρόπουλος (1998) διαπίστωσε ότι το 73% των εκπαιδευτικών δηλώνουν πολύ ή αρκετά ευχαριστημένοι από το επάγγελμά τους, λόγω της προσωπικής ικανοποίησης που αντλούσαν από την προσφορά μέσω του επαγγέλματός τους, των εκτεταμένων διακοπών και αργιών, της αίσθησης ανεξαρτησίας, που αισθάνονται κατά την άσκηση του επαγγέλματός τους, της

αναγνώρισης της προσφοράς τους από γονείς και μαθητές, του κύρος που προσδίδει το επάγγελμα, του περιεχόμενου των αναγκαίων σπουδών, της σχετικής έλλειψης ελέγχου κατά την άσκηση του εκπαιδευτικού έργου, της δυνατότητας για κινητικότητα στην εκπαιδευτική ιεραρχία και των αποδοχών τους. Η έρευνα του Koustelios (2001), που διενεργήθηκε με δείγμα 354 εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας και της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, έδειξε υψηλό συνολικό επίπεδο ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από την εργασία τους. Σε έρευνα των Μακρή-Μπότσαρη και Ματσαγγούρα (2002) σε ένα δείγμα 276 εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης διαπιστώθηκε η ύπαρξη τεσσάρων πηγών ικανοποίησης: συνθήκες εργασίας, αναγνώριση από γονείς και μαθητές, αξιοκρατία του συστήματος και αναγνώριση από προϊσταμένους και συναδέλφους. Στην ίδια ερευνητική εργασία, οι εκπαιδευτικοί ανέφεραν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την αξιοκρατία του συστήματος και τις συνθήκες εργασίας. Υψηλό ήταν επίσης το συνολικό επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης στις νηπιαγωγούς του δημοσίου τομέα στην έρευνα των Koustelios *et al.*, (2006). Οι νηπιαγωγοί του δείγματος, δήλωσαν πάρα πολύ ικανοποιημένες από την ίδια τη δουλειά και τη διευθύντρια του νηπιαγωγείου και πολύ ικανοποιημένες από τις εργασιακές συνθήκες. Αρκετά ικανοποιημένες δήλωσαν από τον οργανισμό ως ολότητα και λιγότερο ικανοποιημένες από τις δυνατότητες προαγωγής και το μισθό. Σε μια έρευνα της Saiti (2007), με δείγμα 880 ατόμων, προέκυψε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης σχετίζονταν με το ρόλο του διευθυντή του σχολείου και με το σχολικό κλίμα.

Επειδή από τα σχετικά προηγούμενα όργανα, που χρησιμοποιήθηκαν για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών απουσιάζουν μερικές κρίσιμες παράμετροι, κρίθηκε χρήσιμη η δημιουργία ενός νέου οργάνου μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Για παράδειγμα, το Teacher Job Satisfaction Questionnaire (Lester, 1987) περιλαμβάνει σε 9 διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών: (1) την επίβλεψη, (2) τους συναδέλφους, (3) τις εργασιακές συνθήκες, (4) τις αποδοχές, (5) την υπευθυνότητα, (6) την εργασία καθεαυτή, (7) την προαγωγή, (8) την ασφάλεια και (9) την αναγνώριση, δεν περιλαμβάνει όμως παραμέτρους όπως η αυτονομία, οι εκτεταμένες διακοπές, που προβλέπει η ελληνική εκπαιδευτική πραγματικότητα κ.ά. Στο Employee Satisfaction Inventory, των Koustelios & Bagiatis (1997), περιλαμβάνονται 6 διαστάσεις της εργασίας: (1) η εργασία καθεαυτή, (2) ο μισθός, (3) η προαγωγή, (4) η επίβλεψη, (5) οι εργασιακές συνθήκες, και (6) ο οργανισμός ως σύνολο, αλλά παραλείπονται παράγοντες όπως η δημιουργικότητα, η άσκηση εξουσίας κ.ά. Στο όργανο που χρησιμοποίησε η Saiti (2007) υφίστανται 7 παράγοντες μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης, ήτοι: (1) ο ρόλος του διευθυντή του σχολείου και το σχολικό κλίμα, (2) οι πιθανότητες προαγωγής και αμοιβών από την εργασία των δασκάλων, (3) οι αμοιβές, η αναγνώριση των προσπαθειών των εκπαιδευτικών και η εκπαιδευτική διοίκηση, (4) ο μισθός, (5) ο σχολικός οργανισμός, (6) τα συναισθήματα των δασκάλων για τη δουλειά τους, και (7) η συνεργασία με τους συναδέλφους. Απουσιάζουν ωστόσο παράγοντες σχετικοί με τη μονιμότητα των εκπαιδευτικών - δημοσίων υπαλλήλων, την αντιλαμβανόμενη ικανότητα, το αντιλαμβανόμενο άγχος κ.ά.

Σκοπός της εργασίας αυτής ήταν η ανάπτυξη ενός οργάνου μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, το οποίο θα περιελάμβανε όσο το δυνατόν περισσότερους παράγοντες, που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση και θα ήταν προσαρμοσμένο στην ελληνική εκπαιδευτική πραγματικότητα.

Μεθοδολογία

Δείγμα

Το δείγμα της εργασίας αυτής αποτελούνταν από 303 εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας Δημόσιας Εκπαίδευσης του νομού Καβάλας, εκ των 1000 περίπου που υπηρετούν στο συγκεκριμένο νομό (N=303). Για τον πληθυσμό αυτό ο αριθμός των μελών του δείγματος θεωρείται αντιπροσωπευτικός για περιθώριο λάθους 0,05 (Saunders, Lewis & Thornhill, 2000). Τα 210 από τα μέλη του δείγματος ήταν γυναίκες και τα 93 ήταν άνδρες. Ο μέσος όρος ηλικίας του δείγματος άγγιζε τα 40 έτη (M=39,88, Τ.Α.=8,787). Ο μέσος όρος ετών υπηρεσίας ήταν 13,37 (Τ.Α.=9,047). Τα 209 άτομα ήταν δάσκαλοι, τα 46 νηπιαγωγοί, τα 21 εκπαιδευτικοί φυσικής αγωγής, τα 17 εκπαιδευτικοί ξένων γλωσσών, τα 7 εκπαιδευτικοί μουσικής και τα 3 εκπαιδευτικοί τεχνικών. Απλοί εκπαιδευτικοί ήταν οι 229, υποδιευθυντές οι 14, αναπληρωτές διευθυντές οι 10 και διευθυντές οι 50. Οι 145 εκπαιδευτικοί υπηρετούσαν στην πόλη της Καβάλας, οι 93 σε ημιαστικές περιοχές, ενώ οι 65 σε αγροτικές. Δόθηκαν προς συμπλήρωση 500 ερωτηματολόγια και επιστράφηκαν, κανονικά συμπληρωμένα, τα 303. Τα ερωτηματολόγια ήταν ανώνυμα και η συμπλήρωσή τους προαιρετική.

Θεωρητικό πλαίσιο και ανάπτυξη μεταβλητών

Για την ανάπτυξη του οργάνου μέτρησης ακολουθήθηκε η εισήγηση του (Churchill, 1979), που υποστηρίζει ότι πριν από κάθε άλλη ενέργεια, για την ανάπτυξη μίας κλίμακας μέτρησης, πρέπει να προσδιοριστεί προσεκτικά η έννοια που πρόκειται να μετρηθεί. Στη συγκεκριμένη περίπτωση το εννοιολογικό πλαίσιο του ερωτηματολογίου περιείχε 19 διαστάσεις - έννοιες της επαγγελματικής ικανοποίησης, όπως αυτές προσδιορίστηκαν από την επισκόπηση της βιβλιογραφίας (Πίνακας 1).

Πίνακας 1. Οι διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης και οι πηγές άντλησής τους

α/α	**Διαστάσεις Επαγγελματικής Ικανοποίησης**	**Πηγές**
1	Άγχος	Fontana (1996); Spielberger (1982); Ivancevich *et al.*, (1990).
2	Αναγνώριση	Μακρή-Μπότσαρη & Ματσαγγούρας (2002); Δημητρόπουλος (1998); Herzberg (1966).
3	Ανάπτυξη	Κάντας (1992); Kanter (1977); Hackman & Oldham (1975).
4	Ασφάλεια	Papanastasiou & Zembylas (2005); Δημητρόπουλος (1998).
5	Αυτονομία	Ματσαγγούρας (2006); DeCarlo & Agarwal (1999); Δημητρόπουλος (1998).
6	Δημιουργικότητα	Kohler (1988); Weiss *et al. (1967)*; Ανθοπούλου (1999).
7	Εξουσία	Ματσαγγούρας (2006); Saiti (2007); Weiss *et al.* (1967).
8	Επίτευξη	Herzberg (1966); Trusty & Sergiovanni (1966); Schmidt (1976).
9	Εποπτεία / Επίβλεψη	Wade (1993); Rhoades & Eisenberger (2002); Stamps (1997).

10	Εργασία καθεαυτή	Κάντας (1992); Koustelios & Bagiatis (1997); Platsidou & Agaliotis (2008).
11	Κύρος επαγγέλματος	Travers & Cooper (1996); Musgrove & Taylor (1975); Πυργιωτάκης (1992).
12	Μισθός / Αμοιβές	Ανθοπούλου (1999); Κάντας (1992); Chu *et al.* (2003).
13	Οργανωσιακό κλίμα	Harris & Mossholder (1996); Saiti (2007); Snyder (1990).
14	Ποικιλία	Warr (1987); Kohler (1988); Hackman & Oldham (1980).
15	Προαγωγή / Εξέλιξη	Menon & Christou (2002); Saiti (2007); Herzberg (1966).
16	Συνάδελφοι / Συνεργασία	Κάντας (1992); Latham (1998); Wade (1993).
17	Συνθήκες εργασίας	Ε.Σ.Υ.Ε (1998); Μακρή-Μπότσαρη & Ματσαγγούρας (2002); Quarstein *et al.* (1992)
18	Υπευθυνότητα	Herzberg (1966); (Warr, 1987); Maslow (1970).
19	Χρήση ικανοτήτων	Apple (1993); Locke (1976); Deci & Ryan (2000).

Το επόμενο βήμα ήταν η δημιουργία μιας αρχικής βάσης ερωτήσεων - μεταβλητών, το ιδανικό μέγεθος της οποίας θα έπρεπε να είναι τέσσερεις φορές μεγαλύτερο από το τελικό μέγεθος ή το λιγότερο, μεγαλύτερο από το 50% του τελικού μεγέθους (DeVellis, 1991). Για τη δημιουργία της βάσης αυτής χρησιμοποιήθηκαν η μελετηθείσα σχετική βιβλιογραφία και ερωτήσεις - θέματα από προηγούμενα όργανα μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης. Αντλήθηκαν συνολικά 124 ερωτήσεις, που κατανέμονταν στις 19 διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης.
Οι ερωτήσεις ενσωματώθηκαν στο ερωτηματολόγιο υπό μορφή δηλώσεων με κοινό πρόθεμα: «Εγώ προσωπικά είμαι ικανοποιημένος-η από……..». Οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να εκφράσουν το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους με την κάθε δήλωση, πάνω σε μια πενταβάθμια κλίμακα Likert. Στο ένα άκρο της κλίμακας βρίσκονταν το 1, που αντιπροσώπευε το «Διαφωνώ απόλυτα», ενώ στο άλλο άκρο το 5, που σήμαινε το «Συμφωνώ απόλυτα». Το ερωτηματολόγιο, πριν την οριστική του διαμόρφωση, δόθηκε προς συμπλήρωση σε 50 εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, ούτως ώστε να υποστεί μια πιλοτική δοκιμασία, με στόχο την βελτίωσή του μέσω του ελέγχου της σαφήνειας των ερωτήσεων και της ορθής διατύπωσης αυτών.

Φιλτράρισμα Μεταβλητών

Ο έλεγχος της εγκυρότητας του περιεχομένου (content or face validity) του ερωτηματολογίου, ο οποίος αναφέρεται στο βαθμό κατά τον οποίο οι μεταβλητές μετρούν επακριβώς αυτό το οποίο ετάχθησαν να μετρήσουν (Hair et al., 1995), βασίστηκε στην εκτεταμένη επισκόπηση της βιβλιογραφίας. Ως μια πρώτη προσπάθεια «φιλτραρίσματος» χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης Cronbach's a, όπως προτείνει ο Churchill (1979). Από τούς Nunnally (1978) και Spector (1992) συνιστάται η τιμή του δείκτη a να είναι τουλάχιστον 0,70. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, η τιμή του δείκτη a κυμάνθηκε από 0,553 έως 0,819 για τις 19 διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης.
Για την βελτίωση των τιμών του δείκτη a απομακρύνθηκαν 25 θέματα (ερωτήσεις) των οποίων η διορθωμένη συσχέτιση, έναντι της συνολικής (corrected item-to-total correlation), ήταν μικρότερη από 0,30 (Churchill, 1979). Αφού απομακρύνθηκαν τα 25 θέματα, υπολογίστηκε εκ νέου ο δείκτης a, για τα υπόλοιπα 99 και η τιμή του δείκτη a κυμάνθηκε από 0,640 έως 0,890. Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε

διερευνητική παραγοντική ανάλυση (exploratory factor analysis), για την εξακρίβωση και επικύρωση της δομής των μεταβλητών και τη μείωση του πλήθους τους (Chu & Murrmann, 2006).

Για να διασφαλιστεί ότι τα δεδομένα είχαν ικανοποιητικές ενδογενείς συσχετίσεις, για την πραγματοποίηση διερευνητικής παραγοντικής ανάλυσης, χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό μέτρο Κ.Μ.Ο (Kaiser – Mayer - Olkin) και ο έλεγχος σφαιρικότητας του Bartlett. Για τις τιμές του δείκτη Κ.Μ.Ο δεν υπάρχει στατιστικός έλεγχος, ωστόσο οι Kaiser και Rice (1974) συνιστούν να απορρίπτονται τιμές μικρότερες του 0,5, ενώ ο Sharma (1996) υποστηρίζει ότι ο δείκτης Κ.Μ.Ο. πρέπει να είναι μεγαλύτερες του 0,8. Για την εξαγωγή των παραγόντων επιλέχθηκε η μέθοδος των βασικών συνιστωσών (principal component methods), ενώ πιστοποιήθηκαν ως παράγοντες μόνο αυτοί των οποίων η ιδιοτιμή (eigenvalue) ήταν μεγαλύτερη του 1. Από την πραγματοποίηση της διερευνητικής παραγοντικής ανάλυσης, που πραγματοποιήθηκε με τη χρήση της μεθόδου ορθογώνιας περιστροφής των αξόνων Varimax, η οποία θεωρείται ως η πλέον δημοφιλής (Hair et al., 1995), προέκυψαν 18 παράγοντες οι οποίοι ερμήνευαν το 78,36% της διακύμανσης, ενώ ο δείκτης Κ.Μ.Ο ήταν 0,706 και ο έλεγχος σφαιρικότητας του Bartlett σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,00.

Με στόχο να επιτευχθεί ένα καλύτερο αποτέλεσμα, διαγράφηκαν όλες οι μεταβλητές οι οποίες φόρτιζαν περίπου το ίδιο υψηλά σε περισσότερους από έναν παράγοντες. Επίσης διαγράφηκαν και οι μεταβλητές εκείνες των οποίων οι φορτίσεις ήταν μικρότερες του 0,6, όπως προτείνουν οι Hair et al. (1995) εκτός από μια μεταβλητή, από τον παράγοντα «Ποικιλία», η οποία παρουσίαζε οριακή φόρτιση 0,592 (προκειμένου να υπάρχουν τρεις μεταβλητές στον παράγοντα). Συνολικά, από την διαδικασία της διερευνητικής παραγοντικής ανάλυσης διεγράφησαν 18 μεταβλητές και στο τελικό πλήθος των 81 μεταβλητών πραγματοποιήθηκε εκ νέου Δ.Π.Α.

Μετά την απομάκρυνση άλλων 6 μεταβλητών, που φόρτιζαν σε δύο ή περισσότερους παράγοντες, προέκυψαν και πάλι 18 παράγοντες, οι οποίοι ερμήνευαν το 79,96% της συνολικής διακύμανσης. Ο δείκτης Κ.Μ.Ο., με τιμή 0,794, χαρακτηρίστηκε ικανοποιητικός, αφού άγγιζε, σύμφωνα με τους Hair, *et al.* (1995), το όριο του 0,8, ενώ ο έλεγχος σφαιρικότητας του Bartlett ήταν σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,00. Οι φορτίσεις όλων των μεταβλητών στους αντίστοιχους παράγοντες ήταν μεγαλύτερες του 0,59.

Ακολούθησε έλεγχος της αξιοπιστίας (reliability), η οποία είναι ένα από τα σημαντικότερα κριτήρια για την αξιολόγηση ερευνητικών εργαλείων (Chu & Murrmann, 2006) και υπολογίζει την εσωτερική συνοχή των παραγόντων. Ο δείκτης a, με τον οποίο υπολογίζεται η αξιοπιστία, βρέθηκε να κυμαίνεται από 0,731 έως 0,951. Έτσι, τα αποτελέσματα υποδείκνυαν τη δημιουργία 18 παραγόντων, με 75 θέματα, τα οποία τελικά παρέμειναν από τους 19 αρχικούς παράγοντες με τα 124 θέματα (Πίνακας 2).

Πίνακας 2. Τα αποτελέσματα της διερευνητικής παραγοντικής ανάλυσης και των αναλύσεων αξιοπιστίας, με τις μέσες τιμές και τις τυπικές τους αποκλίσεις των παραγόντων.

Παράγοντες και Μεταβλητές		
Παράγων 1: «Επάγγελμα καθεαυτό» ***a*** = 0,895 ***M***=4,364 ***T.A.***=0,510		
1	Ενδιαφέρον που παρουσιάζει η επαφή με τα παιδιά	0,798
2	Ενδιαφέρον που παρουσιάζει η διδασκαλία των νέων ανθρώπων	0,780
3	Συναισθήματα που προσφέρει η εργασία του εκπαιδευτικού	0,745
4	Πρόκληση της διδασκαλίας	0,776
5	Απόλαυση που αισθάνομαι όταν διδάσκω	0,656

6	Σπουδαιότητα της εργασίας μου	0,696
Παράγων 2: «Συνάδελφοι και συνεργασία» ***α*** = 0,930 ***Μ***=3,974 ***Τ.Α.***=0,752		
1	Σχέσεις με τους συναδέλφους μου	0,813
2	Τρόπος με τον οποίο οι συνάδελφοί μου συμπαρίστανται ο ένας στον άλλον	0,896
3	Υποστήριξη που παίρνω από τους συναδέλφους μου	0,903
4	Δημιουργία φιλικών σχέσεων με τους συναδέλφους μου	0,812
5	Σύμπνοια μεταξύ των συναδέλφων μου	0,842
Παράγων 3: «Εποπτεία, συνεργασία και υποστήριξη από προϊσταμένους» ***α*** = 0,930 ***Μ***=3,681 ***Τ.Α.***=0,774		
1	Συνεργασία με τους προϊστάμενούς μου	0,822
2	Υποστήριξη που παίρνω από τους προϊστάμενούς μου όταν την χρειάζομαι	0,857
3	Βοήθεια που παίρνω από τους προϊστάμενούς μου όταν την χρειάζομαι	0,879
4	Τρόπος με τον οποίο οι προϊστάμενοι χειρίζονται τους εκπαιδευτικούς	0,825
5	Ικανότητα του προϊσταμένου να λαμβάνει ορθές αποφάσεις	0,807
Παράγων 4: «Προσωπική ανάπτυξη και επιμόρφωση» ***α*** = 0,952 ***Μ***=3,195 ***Τ.Α.***=0,975		
1	Δυνατότητα επιμόρφωσης που μου παρέχεται	0,776
2	Απόκτηση νέων εμπειριών	0,846
3	Απόκτηση νέων δεξιοτήτων	0,894
4	Απόκτηση νέων παραστάσεων	0,892
5	Απόκτηση νέων γνώσεων	0,875
Παράγων 5: «Οικονομικές απολαβές» ***α*** = 0,919 ***Μ***=2,333 ***Τ.Α.***=0,820		
1	Ύψος των αποδοχών μου	0,841
2	Επάρκεια των αποδοχών μου για άνετη ζωή	0,876
3	Αμοιβή μου σε σχέση με την εργασία που προσφέρεται	0,866
4	Αμοιβή μου σε σχέση με την αμοιβή των άλλων δημοσίων υπαλλήλων	0,836
5	Δυνατότητα των απολαβών μου να μου παρέχουν οικονομική ασφάλεια	0,808
Παράγων 6: «Δημιουργικότητα» ***α*** = 0,0,853 ***Μ***=4,082 ***Τ.Α.***=0,599		
1	Δυνατότητα του εκπαιδευτικού να διαμορφώνει χαρακτήρες	0,632
2	Δυνατότητα του επαγγέλματος να ενθαρρύνει τη δημιουργικότητα	0,770
3	Δημιουργικότητα που χαρακτηρίζει τη διαδικασία της διδασκαλίας	0,817
4	Δυνατότητα που μου παρέχεται να κάνω μια δουλειά δημιουργική	0,647
Παράγων 7: «Κοινωνικό κύρος» ***α*** = 0,899 ***Μ***=3,109 ***Τ.Α.***=0,882		
1	Κοινωνικό κύρος του εκπαιδευτικού	0,749
2	Ο εκπαιδευτικός έχει ιδιαίτερο ηθικό κύρος στην κοινωνία	0,808
3	Κοινωνική θέση του εκπαιδευτικού	0,804
4	Η κοινωνία εκτιμά ιδιαίτερα τους εκπαιδευτικούς	0,801
Παράγων 8: «Εξασφαλισμένη εργασία» ***α*** = 0,886 ***Μ***=4,015 ***Τ.Α.***=1,055		
1	Δυνατότητα να μην παίρνω μετάθεση χωρίς να το ζητήσω	0,744
2	Έλλειψη κινδύνου να μείνω άνεργος	0,884
3	Η δουλειά του εκπαιδευτικού στη δημόσια εκπαίδευση παρέχει σταθερή εργασία	0,852

4	Έλλειψη κινδύνου ξαφνικής απόλυσης	0,862
Παράγων 9: «Υπευθυνότητα» ***a*** = 0,915 ***M***=4,073 ***T.A.***=0,641		
1	Υπευθυνότητα που απαιτεί η διαπαιδαγώγηση των μαθητών	0,834
2	Υπευθυνότητα που απαιτεί μια αποτελεσματική διδασκαλία	0,876
3	Υπευθυνότητα που απαιτεί η επίδραση στο χαρακτήρα των μαθητών	0,824
4	Υπευθυνότητα που απαιτείται ώστε να βοηθήσω τους μαθητές μου να μάθουν	0,753
Παράγων 10: «Αυτονομία, συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και δυνατότητα ανάληψης πρωτοβουλιών» ***a*** = 0,863 ***M***=3,756 ***T.A.***=0,731		
1	Δυνατότητα ανάπτυξης πρωτοβουλιών	0,790
2	Δυνατότητα να κάνω τη δουλειά μου χωρίς την παρέμβαση άλλων στο έργο μου	0,730
3	Δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων	0,785
4	Δυνατότητα να έχω τον έλεγχο της εργασίας μου	0,788
Παράγων 11: «Λειτουργικότητα, περιβάλλον και ασφάλεια σχολείου» ***a*** = 0,888 ***M***=3,371 ***T.A.***=0,853		
1	Λειτουργικότητα και άνεση του χώρου που διδάσκω	0,778
2	Επαρκές και ποιοτικό εκπαιδευτικό υλικό που μου διατίθεται	0,804
3	Επαρκής και ποιοτικός εξοπλισμό του χώρου που εργάζομαι	0,838
4	Ασφάλεια και υγιεινή στους χώρους του σχολείου μου	0,723
5	Ευχάριστο περιβάλλον του σχολείου	0,665
Παράγων 12: «Άσκηση εξουσίας» ***a*** = 0,824 ***M***=3,025 ***T.A.***=0,670		
1	Δυνατότητα που έχω να τιμωρώ ανάρμοστες συμπεριφορές	0,642
2	Δυνατότητα που μου παρέχεται να μεταφέρω στους μαθητές τη φιλοσοφία μου	0,597
3	Δυνατότητα που μου παρέχεται να μη με διακόπτουν όταν μιλώ	0,790
4	Δυνατότητα που μου παρέχεται να επαναφέρω στην τάξη τους άτακτους μαθητές μου	0,815
5	Δυνατότητα που μου παρέχεται να επιβάλλω την πειθαρχία στην τάξη μου	0,780
Παράγων 13: «Προαγωγή και επαγγελματική εξέλιξη» ***a*** = 0,928 ***M***=2,558 ***T.A.***=0,920		
1	Αντικειμενικός τρόπος που γίνονται οι προαγωγές	0,805
2	Ευκαιρίες για προαγωγή που μου παρέχονται	0,841
3	Ευκαιρία που μου δίνεται να εξελιχθώ επαγγελματικά	0,746
4	Δυνατότητα για ανέλιξη σε διοικητικές θέσεις	0,770
Παράγων 14: «Αποφυγή άγχους» ***a*** = 0,761 ***M***=3,019 ***T.A.***=0,801		
1	Έκταση της μεταφοράς των προβλημάτων του σχολείου στο σπίτι	0,850
2	Βαθμός της έντασης που εμπεριέχει η εργασία μου	0,837
3	Βαθμός του άγχους της αξιολόγησής μου	0,638
Παράγων 15: «Απαιτούμενη ικανότητα» ***a*** = 0,864 ***M***=3,977 ***T.A.***=0,648		
1	Ποικιλία ικανοτήτων που απαιτεί το επάγγελμα του εκπαιδευτικού	0,718
2	Ευκαιρία που μου δίνεται να εκμεταλλεύομαι όλες τις ικανότητές μου	0,789
3	Διαρκή επιστράτευση των ικανοτήτων που απαιτεί το επάγγελμα του εκπαιδευτικού	0,633
Παράγων 16: «Αυτονομία στο μάθημα» ***a*** = 0,813 ***M***=4,044 ***T.A.***=0,591		
1	Ελευθερία να χρησιμοποιώ τις δικές μου μεθόδους κατά τη	0,684

	διδασκαλία	
2	Δυνατότητα να δουλεύω μόνος στην τάξη	0,720
3	Ελευθερία να χρησιμοποιώ τη δική μου κρίση	0,747
Παράγων 17: «Ποικιλία» ***α*** = 0,722 ***M***=3,633 ***T.A.***=0,664		
1	Ύπαρξη συνεχούς εναλλαγής στα πρόσωπα (μαθητές, συνάδελφοι)	0,617
2	Τα καθήκοντά μου δεν είναι επαναλαμβανόμενα	0,683
3	Ευκαιρία να ασχολούμαι με διαφορετικά πράγματα από ώρα σε ώρα	0,696
Παράγων 18: «Διακοπές και αργίες» ***α*** = 0,961 ***M***=4,326 ***T.A.***=0,711		
1	Έκταση θερινών διακοπών	0,925
2	Έκταση διακοπών Χριστουγέννων και Πάσχα	0,908
3	Έκταση διακοπών και αργιών	0,907

Αποτελέσματα

Από την πραγματοποίηση των διερευνητικών παραγοντικών αναλύσεων, με τη χρήση της μεθόδου ορθογώνιας περιστροφής των αξόνων Varimax και των αναλύσεων αξιοπιστίας, προέκυψαν τελικά 18 παράγοντες. Συνολικά απομακρύνθηκαν 49 από τις αρχικές ερωτήσεις/θέματα, επειδή παρουσίαζαν φόρτιση μικρότερη του 0,59 ή υψηλή φόρτιση σε περισσότερους του ενός παράγοντες. Η μεγάλη απομάκρυνση των μεταβλητών είναι σύμφωνη με την άποψη του DeVellis (1991), που συνιστά το τελικό μέγεθος του οργάνου να εμπεριέχει το 25% έως 50% του αρχικού πλήθους των μεταβλητών.

Συμπεράσματα

Η Διερευνητική Παραγοντική Ανάλυση απέδωσε 18 παράγοντες, οι οποίοι ερμήνευαν το 79,74% της συνολικής διακύμανσης, δηλαδή περίπου 20 εκατοστιαίες μονάδες υψηλότερα από το ελάχιστα αποδεκτό όριο (Hair *et al*., 1995). Οι τιμές των φορτίσεων των μεταβλητών στους παράγοντες ήταν μεγαλύτερες του 0,59 - οι Hair *et al.* (1995) σημειώνουν ότι σε δείγμα μεγαλύτερο των 200 ατόμων, με επίπεδο σημαντικότητας 5%, φόρτιση με απόλυτη τιμή μεγαλύτερη του 0,40 θεωρείται σημαντική. Ο δείκτης Κ.Μ.Ο. ήταν 0,810, μεγαλύτερος δηλαδή από αυτόν που ο Sharma (1996) θεωρεί ως ικανοποιητικό, ενώ ο έλεγχος σφαιρικότητας του Bartlett ήταν σημαντικός, σε επίπεδο σημαντικότητας 0,00. Η κατά παράγοντα εξέταση της αξιοπιστίας απέδωσε τιμές μεγαλύτερες του 0,7, που θεωρείται ως το κατώτερο αποδεκτό όριο (Nunnally, 1978; Spector, 1992). Ως εκ τούτου, μπορεί να υποστηριχθεί η δημιουργία ενός οργάνου μέτρησης της κατά παράμετρο επαγγελματικής ικανοποίησης, με δοκιμασμένη τη δομική εγκυρότητα και αξιοπιστία του.

Βιβλιογραφία

Ανθοπούλου, Σ.Σ., (1999). Συμβουλευτική Υποστήριξη και Παρακίνηση Εκπαιδευτικού Προσωπικού. Στο: Α., Αθανασούλα-Ρέππα, Σ., Ανθοπούλου, Σ., Κατσουλάκης, Γ., Μαυρογιώργος, (1999). *Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων - Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού.* Τόμος Β. Πάτρα, ΕΑΠ. σ.σ. 187-230

Αποστόλου, Ν., (1980). *Ψυχολογία της Εργασίας*. Θεσσαλονίκη: Έκδοση ΚΕΦΚΣ

Apple, M., (1993), *Εκπαίδευση και εξουσία*. Θεσσαλονίκη: Παρατηρητής. σ.σ. 201-243

Balzer, W.K., Smith, P.C., Kravitch, D.A., Lovell, S.E., Paul, K.B., Reilly, B.A., Reilly, C.E. (1990). *User's manual for the Job Descriptive Index (JDI) and the Job in General (JIG) scales.* Bowling Green, OH, Bowling Green State University

Chu C.I., Hsu, H.M., Price, J.L., Lee J.Y., (2003). Job satisfaction of hospital nurses: an empirical test of causal model in Taiwan. *International Nursing Review.* 50, 3. p.p. 176-182

Chu, K.H., Murrmann, S.K., (2006). Development and validation of the hospitality emotional labor scale. *Tourism Management.* 27. pp. 1181-1191

Churchill, G.A., (1979). A paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of Marketing Research.* 16. pp. 64-73

DeCarlo, T. E., Agarwal, S., (1999). Influence of managerial behaviors and job autonomy on job satisfaction of industrial salespersons. *Industrial Marketing Management.* 28. p.p. 51-62

Deci, E.L., Ryan, R.M., (2000). The "what" and the "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry.* 11. pp. 227-268

DeVellis, R.F., (1991). Scale Development: Theory and Application. Newbury Park, CA: Sage. Στο Δ., Παπαδόπουλος, Σ., Παπαδάκης, (2009). Ανάπτυξη κλίμακας αξιολόγησης της ποιότητας της διδακτικής διαδικασίας στην ελληνική τριτοβάθμια τεχνολογική εκπαίδευση. *Σύγχρονη Κοινωνία, Εκπαίδευση και Ψυχική Υγεία.* 2. σ.σ. 195-218

Δημητρόπουλος, Ε., (1998). *Οι εκπαιδευτικοί και το επάγγελμά τους.* Αθήνα, Γρηγόρης

Δράκου, Α., Καμπίτσης, Χ., Χαραχούσου, Υ., Γλυνιά, Ε., (2004). Επαγγελματική Ικανοποίηση των Προπονητών - Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας. *Περιοδικό Διοίκησης Αθλητισμού και Αναψυχής.* 1, 2. σ.σ. 2-24

Ε.Σ.Υ.Ε., (1998). Αποτελέσματα ερευνών. Στο Μ., Μλεκάνης, (2004). Η κατάσταση των διδακτηρίων των Δημοτικών Σχολείων και η επίδραση τους στην άσκηση του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού. *Πρακτικά 4ου Πανελλήνιου Συνεδρίου Παιδαγωγικής Εταιρείας Ελλάδας.* σ.σ. 277-283

Fontana D., (1996). *Άγχος και η αντιμετώπισή του.* (Μτφ. Μ. Τερζίδου). Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα

Hackman, J.R., Oldham, G.R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology. 60.* pp. 159-170

Hackman, J. R., Oldham, G.R. (1980). Work redesign. In R. E., Riggio, (2003). *Introduction to Industrial / Organizational Psychology.* New Jersey, Prentice Hall

Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., Black, W.C., (1995). *«Multivariate Data Analysis».* New Jersey, Prentice-Hall

Harris, S.G., Mossholder, K.W., (1996). The affective implications of perceived congruence with culture dimensions during organizational transformation. *Journal of Management.* 22 pp. 527-547

Hatton, C., Emerson, E., Rivers, M., Mason, H., Mason, L., Swarbrick R., Kiernan C., Reeves, D., Alborz, A., (1999). Factors Associated With Staff Stress And Work Satisfaction in services for people with intellectual disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research.* 45, 4. pp. 253-267

Herzberg, F., (1966). Work and the nature of man. Στο Α., Κάντας, (1998). *Οργανωτική - Βιομηχανική Ψυχολογία (Μέρος 1ο). Κίνητρα Επαγγελματική Ικανοποίηση, Ηγεσία.* Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα

Ivancevich, J.M., Matteson, M.T., Freedman, S.M., Phillips, J.S., (1990). Worksite stress management interventions. *American Psychologist.* 45. pp. 252-261

Καΐλα Μ., Ανδρεαδάκης Ν., Ξανθάκου Γ., Φιλίππου Γ., (1997). Αναπλαισιώσεις στην επαγγελματική εικόνα του εκπαιδευτικού. Στάσεις αισιοδοξίας και απαισιοδοξίας. Στο Μ., Καΐλα (επιμ.). *Η σχολική αποτυχία.* (γ΄ έκδοση). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα. σ.σ. 271-300

Kaiser, H.F. & Rice, J. (1974). Little Jiffy, Mark IV. *Educational and Psychological Measurement*, 34. pp. 111 -117

Κάντας, Α., (1992). Η επαγγελματική Ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. *Νέα Παιδεία.* σ.σ. 30-43

Κάντας, Α., (1998). *Οργανωτική- Βιομηχανική Ψυχολογία (Μέρος 1ο). Κίνητρα Επαγγελματική Ικανοποίηση, Ηγεσία.* Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα

Kanter, R.M., (1977). Men and women of the corporation. New York: Basic Books. Στο Α., Δράκου, Χ., Καμπίτσης, Υ., Χαραχούσου, Ε., Γλυνιά, (2004). Επαγγελματική Ικανοποίηση των Προπονητών - Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας. *Περιοδικό Διοίκησης Αθλητισμού και Αναψυχής.* 1, 2. σ.σ. 2-24

Kohler, L., (1988). Job satisfaction and corporate business managers: An organizational behaviour approach to sport management. *Journal of Sport Management.* 2. pp. 100-105

Koustelios, A., (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *The International Journal of Educational Management.* 15, 7. σ.σ. 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. pp. 469-476

Koustelios, A., Tsigilis,, N., Zachopoulou, E., Grammatikopoulos., V., (2006). Job satisfaction and burnout among Greek early educators: A comparison between public and private sector employees. *Educational Research and Review.* 1, 8. pp. 256-261

Κυριακίδης, Π., (1976). *Η σημερινή κοινωνική κατάστασις του δασκάλου της επαρχίας.* Ιωάννινα, Αυτοέκδοση

Latham, A., (1998). Teacher satisfaction. *Educational Leadership.* 55, 5. pp. 82-83

Lester, P., (1987). Development and Factor Analysis of the Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ). In *Educational and Psychological Measurement* (1987). 47. pp 223-232, Retrieved on 20 November, 2009 from http://epm.sagepub.com.

Locke, E.A., (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D., Dunette (ed.), (1990). *Handbook of industrial and organizational psychology.* Chicago: Rand McNally. pp. 1297-1349

Μακρή-Μπότσαρη, Ε., Ματσαγγούρας Η., (2002). *Δομή της επαγγελματικής αυτοαντίληψης και της επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών Α/θμιας Εκπαίδευσης.* (Άρθρο). Retrieved on 10 November, 2009 from http://www.pee.gr

Maslow, A. H., (1970). *Motivation and Personality.* (3rd ed). New York, Longman

Ματσαγγούρας, Η., (2006). Θεωρία και Πράξη της Διδασκαλίας, Η Σχολική Τάξη, Χώρος- Ομάδα- Πειθαρχία- Μέθοδος. Αθήνα, Γρηγόρης

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

Musgrove, F., Taylor, Ph. H., (1975). Society and the Teacher's Role. London. In C. A., Grant, C. E., Sleeter, (1985). Who determines teacher work: The teacher, the organization, or both? *Teaching and Teacher Education.* 1, 3. pp. 209-220

Nunally, J.C., (1978). Psychometric Theory. (2nd ed.). New Delhi: McGraw-Hill. Στο Δ., Παπαδόπουλος, Σ., Παπαδάκης, (2009). Ανάπτυξη κλίμακας αξιολόγησης της ποιότητας της διδακτικής διαδικασίας στην ελληνική τριτοβάθμια τεχνολογική εκπαίδευση. *Σύγχρονη Κοινωνία, Εκπαίδευση και Ψυχική Υγεία.* 2. σ.σ. 195-218

Papanastasiou, E., Zembylas, M., (2005*).* Job satisfaction variance among public and private Kindefgarden school teachers in Cyprus. *Educational Research.* 43. p.p. 147-167.

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.* 54, 4. pp. 1-32

Πυργιωτάκης, Ι., (1992). *Οι Έλληνες Δάσκαλοι: Εμπειρική Προσέγγιση των Συνθηκών Εργασίας τους.* Αθήνα: Γρηγόρης. σ.σ. 52-76

Quarstein V.A., McAfee, R.B., Classman M., (1992). The Situational Occuranses. Theory of Job Satisfaction. *Human Relations.* 45. pp. 859-873

Rhoades, L., Eisenberger, R., (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology.* 87. pp. 698 -714

Saiti, A., (2007). Main factors of job satisfaction among primary school educators: Factor analysis of the Greek reality. *Management in Education.* 21, 2. pp. 28-32

Saunders, M., Lewis, P., Thornhill, A., (2000). Research Methods for Business Studies, (2nd ed.). Harlow: Printice Hall. In N.P., Ololube, (2006). Teachers Job Satisfaction and motivation for School Effectiveness: An Assessment. *Essays in education.* 18. pp. 1-19

Schmidt, G.L., (1976). Job Satisfaction among Secondary School Administrators. *Educational Administration Quarterly.* 12. pp. 68-86

Sharma, S. (1996). *Applied Multivariate Techniques*, Willey, New York

Snyder, C.J., (1990). The effects of leader behaviour and organisational climate on intercollegiate coaches' job satisfaction. *Journal of Sport Management.* 4. pp. 59-70

Spector, P.E., (1985). Higher order need strength as a moderator of the job scope. Emploee outcome relationship: A meta-Analysis. *Journal of Occupational Psychology.* 58. pp. 119-127

Spector, P.E., (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. *Σύγχρονη Κοινωνία, Εκπαίδευση και Ψυχική Υγεία.* 2. σ.σ. 195-218

Spielberger C., (1982). *Άγχος - Στρες και πως να τα καταπολεμήσετε.* (Μτφ. Ι. Κωστόπουλος). Αθήνα, Ψυχογιός

Stamps, L.P., (1997). *Nurses and work satisfaction. An index for measurement.* (2nd ed.) Chicago, IL: health Administration Press

Travers, C.J., Cooper, C.L., (1996). *Teachers under pressure - Stress in the teaching profession.* London, Routledge

Trusty, F. M., Sergiovanni, T.J., (1966). Perceived need deficiencies of teachers and administrators: A proposal for restructuring teacher roles. *Educational Administration Quarterly.* 2, pp. 168-180

Wade, B.E., (1993). The Job Satisfaction of health visitors, district nurses and practice nurses working in areas served by four trusts. Journal Advanced Nursing. 18. p.p. 992-1004. Στο Ε.Ν., Χαραλαμπίδου, (1996). *Επαγγελματική Ικανοποίηση των νοσηλευτών στο χώρο του Νοσοκομείου.* Αθήνα, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο

Warr, P.B., (1987). Job characteristics and mental health. In P., Warr (ed) *Psychology at work.* Harmondsworth. London, Penguin books Ltd

Weiss, D., Dawis, R., England, G., Lofquist, L.J., (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minneapolis: Industrial Relations Center. University of Minnesota. Work Adjustment Project. Στο Α., Δράκου, Χ., Καμπίτσης, Υ., Χαραχούσου, Ε., Γλυνιά, (2004). Επαγγελματική Ικανοποίηση των Προπονητών - Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας. *Περιοδικό Διοίκησης Αθλητισμού και Αναψυχής.* 1, 2. σ.σ. 2-24

Φρειδερίκου, Α., Τσερούλη-Φολερού, Φ., (1991). *Οι Δάσκαλοι του Δημοτικού Σχολείου: Μια Κοινωνιολογική Προσέγγιση.* Αθήνα, Ύψιλον

Zigarreli, M.A., (1996). An empirical test of conclusions from effective schools research. The Journal of Educational Research. 90, 2. pp. 103-109. Στο Ε., Ζουρνατζή, Ν., Τσιγγίλης, Α., Κουστέλιος, Ε., Πιντζοπούλου, (2006). Επαγγελματική Ικανοποίηση καθηγητών Φυσικής Αγωγής Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. *Πρακτικά 7ου Πανελλήνιου Συνεδρίου Οργάνωσης & Διοίκησης Αθλητισμού.* Θεσσαλονίκη. pp. 115-118

`