



Επαγγελματική Ικανοποίηση των Προπονητών - Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας

Αμαλία Δράκου, Χρήστος Καμπίτσης, Υβόννη Χαραχούσου, Ελένη Γλυνιά
Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού
Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης

Περίληψη

Σκοπός της εργασίας αυτής ήταν η βιβλιογραφική ανασκόπηση σχετικά με τα εργαλεία μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης στο χώρο των προπονητών. Παρουσιάστηκαν αναλυτικά το Job Descriptive Index (JDI), το Job in General (JIG), το Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), το Coach Satisfaction Questionnaire (CSQ), το Ερωτηματολόγιο των Weiss & Stevens, το Employ Satisfaction Inventory (ESI), το ερωτηματολόγιο Li, το Job Diagnostic Survey (JDS) και το Job Satisfaction Survey (JSS). Από την έρευνα φάνηκε ότι θα ήταν χρήσιμο να κατασκευαστεί ένα νέο εργαλείο για τη μέτρηση της ικανοποίησης των προπονητών στην Ελλάδα. Στους παράγοντες ικανοποίησης από μισθό, συναδέλφους, επίβλεψη και ασφάλεια (που συναντώνται στα περισσότερα εργαλεία και αναφέρονται στις σπουδαιότερες πτυχές της επαγγελματικής ικανοποίησης), θα ήταν χρήσιμο να διερευνηθεί αν θα πρέπει να προστεθούν και άλλοι παράγοντες όπως η πολυπλοκότητα της εργασίας, η αναγνώριση, η υποστήριξη από τη διοίκηση και η ηγετική συμπεριφορά.

Λέξεις κλειδιά: επαγγελματική ικανοποίηση, προπονητές

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι ένα πεδίο όπου έχουν εκπονηθεί πολλές επιστημονικές έρευνες, κυρίως στο χώρο της οργανωσιακής ψυχολογίας (Chelladurai, 1999; Grann, Smith, & Stone, 1992; Weaver, 1980; Zeffane, 1994). Υπάρχουν σημαντικοί λόγοι που καθιστούν την επαγγελματική ικανοποίηση ενδιαφέρουσα ως αντικείμενο μελέτης. Καταρχήν σχετίζεται με την ικανοποίηση από τη ζωή καθώς και με τη φυσική και ψυχική υγεία (Balzer et al., 1990), επομένως η βελτίωσή της αποτελεί από μόνη της ένα στόχο, σε ανθρωπιστικό επίπεδο. Επίσης, από άποψη οργανωσιακή, μπορεί να οδηγήσει τους εργαζόμενους σε συμπεριφορές που επηρεάζουν τη λειτουργία του οργανισμού. Επιπλέον, μπορεί να λειτουργήσει ως αντανάκλαση της λειτουργίας ενός οργανισμού και ως μέσο διάγνωσης δυνητικών προβληματικών περιοχών (Spector, 1997).

Στον αθλητισμό, όπως ανέφερε ο Chelladurai (1999), τα αθλητικά σωματεία παρέχουν επαγγελματικές υπηρεσίες «υψηλής» ανθρώπινης επαφής, που προϋποθέτουν ότι οι πελάτες (αθλητές - συμμετέχοντες) πρέπει να είναι φυσικώς παρόντες κατά τη διάρκεια της διαδικασίας της παραγωγής της υπηρεσίας. Από την άλλη μεριά, οι προπονητές (εργαζόμενοι), με τη συνεχή επαφή τους με τους αθλητές, έχουν μεγάλη επίδραση στην ποιότητα της υπηρεσίας (Lebliecq, Van Hoecke, & De Knop, 2001). Με άλλα λόγια, οι προπονητές είναι από τα σημαντικότερα «περιουσιακά στοιχεία» στα αθλητικά σωματεία και σαν τέτοια θα πρέπει να αντιμετωπίζονται (Drakou, 2000). Η ικανοποίησή τους από το εργασιακό τους περιβάλλον επηρεάζει την ποιότητα στην παρεχόμενη υπηρεσία (Chang & Chelladurai, 1997), η οποία είναι απαραίτητη τόσο στον υψηλό αθλητισμό όσο και στον αθλητισμό αναψυχής. Η παροχή υπηρεσιών υψηλής ποιότητας προς τους εξωτερικούς πελάτες (αθλητές) που είναι και το ζητούμενο στον αθλητισμό, έχει άμεση σχέση με το λεγόμενο εσωτερικό μάρκετινγκ, όπου οι εργαζόμενοι (προπονητές – εσωτερικοί πελάτες) υποστηρίζονται από άλλα άτομα (διοίκηση), για να μπορέσουν να ανταποκριθούν στο ρόλο τους (Heskett, Sasser, & Schlesinger, 1994). Άρα, ένας αθλητικός οργανισμός πρέπει να δίνει έμφαση όχι μόνο στις ανάγκες των αθλητών του, αλλά και στις ανάγκες των προπονητών του που θα εξασφαλίσουν ποιότητα στην προπόνηση. Επομένως, είναι σημαντικό να διερευνηθεί κατά πόσο η ικανοποίηση των προπονητών επηρεάζεται από εξωτερικούς και εσωτερικούς παράγοντες, όπως συνθήκες του εργασιακού περιβάλλοντος, διοίκηση, κίνητρα, κτλ.

Στην Ελλάδα, το επάγγελμα του προπονητή στα περισσότερα αθλήματα, και με εξαίρεση τον επαγγελματικό αθλητισμό, είναι μερικής απασχόλησης και συνήθως συνδυάζεται με άλλα επαγγέλματα όπως αυτό του καθηγητή φυσικής αγωγής, του γυμναστή σε προγράμματα τοπικής αυτοδιοίκησης ή και με επαγγέλματα άσχετα με το χώρο. Η ιδιαιτερότητά του είναι ακόμη μεγαλύτερη αν αναλογιστεί κανείς ότι είναι μία επίπονη απασχόληση, που περιλαμβάνει αυξημένο άγχος λόγω της αβεβαιότητας του αποτελέσματος (Li, 1993). Οι έρευνες στον Ελληνικό χώρο για την ικανοποίηση των προπονητών είναι περιορισμένες (Συμεωνίδου, Καμπίτσης, & Χαραχούσου, 2003), ενώ υπάρχουν και κάποιες που ασχολήθηκαν με έννοιες παρεμφερείς όπως η επαγγελματική εξουθένωση (Κουστέλιος, Μπαγιάτης, & Βασιλείου, 1997) και οι λόγοι εγκατάλειψης (Drakou, 2000).

Με την παρούσα εργασία γίνεται μία προσπάθεια αφενός να καταγραφεί η εξέλιξη της βιβλιογραφίας στην επαγγελματική ικανοποίηση στους προπονητές και αφετέρου να διερευνηθεί ποιο θα μπορούσε να είναι ένα κατάλληλο όργανο για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των προπονητών στην Ελλάδα. Στο πρώτο μέρος παραθέτονται ορισμένες συναφείς με την επαγγελματική ικανοποίηση έννοιες, και προσδιορίζεται η σχέση τους με την προς μελέτη έννοια. Στη συνέχεια, αναφέρονται θεωρίες πάνω στις οποίες στηρίζονται τα εργαλεία μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης. Στο δεύτερο μέρος, παραθέτονται επτά εργαλεία που βρέθηκε ότι έχουν χρησιμοποιηθεί σε έρευνες για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των προπονητών, μαζί με αποτελέσματα από αντίστοιχες έρευνες, όπως και δύο άλλα εργαλεία που έχουν χρησιμοποιηθεί σε έρευνες για την επαγγελματική ικανοποίηση, σε άλλους εργασιακούς χώρους. Τέλος, γίνεται σύγκριση των εργαλείων, προσδιορίζονται οι πιο συχνά εξεταζόμενοι παράγοντες, και επισημαίνεται η ανάγκη ενός νέου εργαλείου, ειδικά σχεδιασμένο για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης στον ιδιαίτερο επαγγελματικό χώρο των προπονητών στην Ελλάδα.

Εννοιολογική προσέγγιση της επαγγελματικής ικανοποίησης και παράγοντες που συνδέονται με αυτήν

Επαγγελματική ικανοποίηση: σύμφωνα με τον Locke (1976), είναι μία ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση που απορρέει από την εκτίμηση του ατόμου για το επάγγελμά του ή την εργασιακή του πείρα. Ο Kohler (1988) την προσδιορίζει ως μία πολυδιάστατη έννοια, που αντιπροσωπεύει μία ολική στάση του ατόμου και τα συναισθήματά του για συγκεκριμένες πτυχές του επαγγέλματός του. Απορρέει δε, από την ικανοποίηση των διαφορετικών πτυχών του επαγγέλματος, όπως από ευκαιρίες για δημιουργικότητα, ποικιλία καθηκόντων, αυτονομία, ευκαιρίες για εμπλουτισμό της γνώσης του ατόμου, πολυπλοκότητα της εργασίας, «ποσότητα» της εργασίας, μισθό, προαγωγές, επίβλεψη, συναδέλφους. Θα μπορούσε επίσης να οριστεί ως η συναισθηματική ανταπόκριση ενός ατόμου προς τα καθήκοντά του και προς τις φυσικές και κοινωνικές συνθήκες της εργασίας του (Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hurn, & Osborn, 1998).

Παράγοντες που αυξάνουν την επαγγελματική ικανοποίηση

Επαγγελματική παρακίνηση: είναι η επιθυμία του ατόμου να καταβάλει επίμονη και υψηλού επιπέδου προσπάθεια για την επίτευξη των στόχων του οργανισμού, με τον όρο ότι η προσπάθεια έχει την ικανότητα να ικανοποιήσει μερικές ανάγκες του ατόμου (Robbins, 1984). Η επαγγελματική ικανοποίηση που διαμορφώνεται από τις εσωτερικές και εξωτερικές ανταμοιβές, επηρεάζει την επαγγελματική παρακίνηση. Όσο μεγαλύτερη είναι η ικανοποίηση, τόσο μεγαλύτερη είναι και η παρακίνηση. Υπάρχουν, παρ' όλα αυτά, έρευνες που έδειξαν ότι η παρακίνηση είναι αυτή που επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση (Li, 1993).

Ευκαιρία (για κινητικότητα και ανάπτυξη): σχετίζεται επίσης με την επαγγελματική ικανοποίηση. Το να έχει κάποιος ευκαιρία σε οποιαδήποτε ενασχόληση, συμπεριλαμβανομένης και της προπονητικής, σημαίνει να έχει πολλές ζωτικές επιλογές στην καριέρα και στον οικονομικό τομέα, να έχει πρόσβαση στις πληροφορίες για νέες θέσεις εργασίας και να έχει άτυπη εκπαίδευση (informal training). Όσο λιγότερες είναι οι ευκαιρίες σε ένα επάγγελμα, τόσο περισσότερες είναι οι πιθανότητες οι εργαζόμενοι να χαμηλώνουν τις φιλοδοξίες τους, να βιώνουν χαμηλό επίπεδο ικανοποίησης ή να αποχωρούν (Kanter, 1977). Στο χώρο των προπονητών, θα μπορούσε να ειπωθεί ότι ευκαιρία σημαίνει να μπορείς να επιλέξεις ομάδες, αθλητικούς οργανισμούς ή άλλους φορείς εργασίας, να ενημερώνεσαι για νέες θέσεις εργασίας μέσω συλλόγων προπονητών, εξειδικευμένου έντυπου υλικού ή μέσω διαδικτύου και να σου προσφέρεται από τον αθλητικό οργανισμό όπου εργάζεσαι ή δυνατότητα να εκπαιδεύεσαι μέσα από τη δουλειά (προπόνηση δίπλα σε εθνικούς προπονητές, καταξιωμένες ομάδες, σεμινάρια, κτλ).

Παράγοντες που μειώνουν την επαγγελματική ικανοποίηση

Επαγγελματική εξουθένωση: είναι ένα σύνδρομο συναισθηματικής εξάντλησης, αποπροσωποποίησης και μειωμένων προσωπικών επιτευγμάτων, που μπορεί να συμβεί σε άτομα που εργάζονται στον τομέα των υπηρεσιών (Maslach, 1986). Στη συναισθηματική εξάντληση, υπάρχει υπερβολική συναισθηματική εμπλοκή του ατόμου στις συναισθηματικές απαιτήσεις των άλλων, με αποτέλεσμα να αισθάνεται το άτομο ότι δε διαθέτει την απαραίτητη ενέργεια για να συνεχίσει. Η αποπροσωποποίηση είναι η αποστασιοποίηση από τους πελάτες (στην περίπτωση των προπονητών από τους αθλητές, τους γονείς των αθλητών, τους φιλάθλους)

εκφραζόμενη με αδιαφορία προς τις ανάγκες και τα συναισθήματα τους. Η έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων εκδηλώνεται με την αίσθηση ανικανότητας συναναστροφής με τους παραλήπτες των υπηρεσιών, γεγονός που οδηγεί σε αίσθηση αποτυχίας. Έρευνες έδειξαν ότι ορισμένες πτυχές της επαγγελματικής ικανοποίησης είχαν την ικανότητα να προβλέψουν τη συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση (Borg & Riding, 1991; Koustelios, 1999).

Ασάφεια ρόλου (role ambiguity): σχετίζεται με την αβεβαιότητα που βιώνει ο εργαζόμενος όταν δεν γνωρίζει: α) ποιες είναι οι απαιτήσεις της δουλειάς του, β) με ποιο τρόπο θα τις επιτύχει και γ) πώς προσδοκούν να συμπεριφέρεται (Baron, 1986). Έρευνες πάνω στην ασάφεια ρόλου, έδειξαν ότι μπορεί να προκαλέσει μεταξύ άλλων και μειωμένη επαγγελματική ικανοποίηση (Lee & Schuler, 1982; Wood et al., 1998).

Σύγκρουση ρόλων (role conflict): συμβαίνει όταν διαφορετικά άτομα ή διαφορετικές ομάδες ατόμων με τα οποία αλληλεπιδρά ο εργαζόμενος, έχουν συγκρουόμενες προσδοκίες για τη συμπεριφορά του εργαζόμενου. Τέτοιες ομάδες ατόμων μπορεί να είναι τα μέλη της οικογένειας, φιλικά πρόσωπα, οι συνάδελφοι, κτλ (Mitchell & Larson, 1987). Μία συνηθισμένη μορφή σύγκρουσης ρόλων είναι και αυτή της υπερφόρτωσης ρόλου (role overload), όπου πολλές προσδοκίες απευθύνονται σε ένα άτομο ταυτόχρονα. Η σύγκρουση ρόλων είναι πηγή έντασης και μπορεί να οδηγήσει σε απώλεια της επαγγελματικής ικανοποίησης (Wood et al., 1998). Παρ' όλα αυτά, ο Spector (1997) αναφέρει ότι τα αποτελέσματα ερευνών είναι τέτοια ώστε να μην αποτελούν ισχυρή απόδειξη ότι η σύγκρουση αλλά και η ασάφεια ρόλων επιδρούν στην επαγγελματική ικανοποίηση.

Τέλος, το οργανωσιακό κλίμα (organisational climate), είναι μία έννοια που μπορεί να επηρεάσει είτε αρνητικά είτε θετικά ορισμένες πτυχές της επαγγελματικής ικανοποίησης. Ως οργανωσιακό κλίμα ορίζεται η αντιλαμβανόμενη εσωτερική κατάσταση ενός τμήματος, που προκύπτει από την αλληλεπίδραση του εργαζόμενου (προπονητή) και του περιβάλλοντος της δουλειάς του (Snyder, 1990). Έρευνες έδειξαν ότι το συναίσθημα αδιαφορίας και η έλλειψη διοικητικής υποστήριξης, παράγοντες που εμπεριέχονται στο Ερωτηματολόγιο Περιγραφής Οργανωσιακού Κλίματος (Organisational Climate Description Questionnaire, Halpin, 1966), είχαν αρνητική σχέση προς συγκεκριμένες πτυχές της επαγγελματικής ικανοποίησης (Snyder, 1990). Άλλες έρευνες έδειξαν ότι, η απόδοση στη δουλειά σχετίζεται άμεσα με το κλίμα του οργανισμού (Kazka & Kirk, 1968; Litwin & Stringer, 1968).

Παράγοντες με αντιφατικά αποτελέσματα στην επαγγελματική ικανοποίηση

Απόδοση: είναι το αποτέλεσμα των προσωπικών χαρακτηριστικών του ατόμου (δημογραφικά χαρακτηριστικά, ψυχολογικά χαρακτηριστικά και χαρακτηριστικά ικανοτήτων), της προσπάθειας που καταβάλει στην εργασία και της υποστήριξης που δέχεται από τον οργανισμό όπου εργάζεται (οδηγίες, πόροι, εξοπλισμός) (Blumberg, & Pringle, 1982). Έρευνες έδειξαν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση επηρεάζει την απόδοση, χωρίς όμως να υπάρχει ισχυρή σχέση (Saal & Knight, 1995). Υπάρχει πάντως διαμάχη για το αν η επαγγελματική ικανοποίηση προκαλεί την απόδοση ή το αντίστροφο. Η μία άποψη θέλει την υψηλή απόδοση να οδηγεί σε ανταμοιβές, οι οποίες με τη σειρά τους οδηγούν στην ικανοποίηση (Porter & Lawler, 1968), ενώ η άλλη θεωρεί ότι μπορεί η επαγγελματική ικανοποίηση μια δεδομένη στιγμή να προκαλέσει υψηλή απόδοση μια μεταγενέστερη στιγμή, ανάλογα με την κατάσταση (Wood et al., 1998).

Μεταρρυθμιστική ηγεσία (Transformational Leadership): είναι ο τύπος ηγεσίας που υιοθετεί ο ηγέτης, όταν στοχεύει πέρα από την ικανοποίηση των βασικών αναγκών των υφισταμένων, στην έμπνευση και την ενδυνάμωση τους σε ένα υψηλότερο επίπεδο παρακίνησης (Burns, 1978). Περιλαμβάνει συμπεριφορές που επηρεάζουν τις αξίες και τις φιλοδοξίες των υφισταμένων και προκαλεί τους υφισταμένους να υπερβούν τα προσωπικά τους ενδιαφέροντα για το καλό των οργανισμών τους (Ζαβλάνος, 1999). Στην περίπτωση των προπονητών, τη θέση του ηγέτη κατέχει η διοίκηση της ομάδας ή της ομοσπονδίας. Έρευνες για τη σχέση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και μεταρρυθμιστικής ηγεσίας είχαν αντικρουόμενα αποτελέσματα: κάποιες έδειξαν ότι οι μεταρρυθμιστικές ηγετικές συμπεριφορές τείνουν να είναι θετικά συσχετιζόμενες με υψηλότερη απόδοση και μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση (Avolio & Bass, 1988; Bass, Avolio, & Goodheim, 1987; Howell & Frost, 1989), ενώ κάποιες άλλες, σε αθλητικό περιβάλλον, έδειξαν ότι η μεταρρυθμιστική ηγετική συμπεριφορά δεν επηρεάζει σημαντικά το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης (Doherty & Danylchuk, 1996; Pruijn & Boucher, 1995; Wallace & Weese, 1995).

Δέσμευση: έχει σχέση με αισθήματα ψυχολογικής προσκόλλησης και με την πρόθεση στη συμπεριφορά να διατηρηθεί η ανάμειξη σε μία συγκεκριμένη προσπάθεια (Rusbult, 1983). Σχετίζεται επομένως με την πιθανότητα ένας εργαζόμενος να εγκαταλείψει το επάγγελμά του και αντανακλά την πρόθεση να παραμείνει σε αυτό. Η δέσμευση με το επάγγελμα έχει να κάνει με το κατά πόσο αντιλαμβάνεται ο εργαζόμενος ότι είναι συνδεδεμένος με αυτό (Farrell & Rusbult, 1981). Έρευνα σε αθλητικό περιβάλλον έδειξε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση φαίνεται να προβλέπει τη δέσμευση (Raedeke, Waren, & Granzky, 2002). Όσο πιο ικανοποιημένο είναι ένα άτομο τόσο πιο δεσμευμένο νιώθει με τον οργανισμό όπου εργάζεται. Πρέπει πάντως να τονιστεί ότι η ικανοποίηση από ένα επάγγελμα και η δέσμευση προς αυτό δεν είναι απαραίτητο να έχουν υψηλή συσχέτιση. Υψηλή δέσμευση μπορεί να προκληθεί από «φτωχές» εναλλακτικές λύσεις ή μεγάλες επενδύσεις, και όχι μόνο από υψηλή ικανοποίηση. Έτσι, ένας προπονητής είναι πιθανόν να είναι απογοητευμένος από κάποιες πτυχές του επαγγέλματος του, αλλά να παραμένει έντονα δεσμευμένος προς αυτό, γιατί έχει επενδύσει πολύ χρόνο, ακόμα και από τον ελεύθερό του χρόνο και πολύ έντονη συναισθηματική «κάλυψη» προς τους αθλητές του. Η απάντηση για το αν η επαγγελματική ικανοποίηση προκαλεί δέσμευση ή το αντίθετο δεν είναι ξεκάθαρη (Wood et al., 1998).

ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΘΕΩΡΙΩΝ

Οι έρευνες πάνω στην επαγγελματική παρακίνηση και ικανοποίηση τα τελευταία 50 χρόνια, προσεγγίζουν το θέμα είτε στατικά, με τις θεωρίες περιεχομένου (content theories - ασχολούνται με τις ανάγκες του ατόμου που παρακινούν τη συμπεριφορά του), είτε δυναμικά, με τις θεωρίες διαδικασίας (process theories - ερμηνεύουν τη νοητική διαδικασία που έχει ως αποτέλεσμα να παρακινεί τη συμπεριφορά του ατόμου) (Wood et al., 1998). Μερικές από τις αυτές τις θεωρίες παρουσιάζονται παρακάτω. Κριτήριο επιλογής τους ήταν ότι είναι από τις πιο γνώριμες στη συγκεκριμένη περιοχή και ότι σε κάποιες από αυτές στηρίζονται τα εργαλεία που παρουσιάζονται στην επόμενη ενότητα..

Θεωρία των Δύο Παραγόντων (Herzberg, 1987): ανήκει στις θεωρίες περιεχομένου και προσεγγίζει την επαγγελματική ικανοποίηση και την επαγγελματική μη ικανοποίηση σαν δύο διαφορετικά θέματα. Οι παράγοντες της ικανοποίησης (motivators) σχετίζονται με το περιεχόμενο της δουλειάς (επίτευξη, υπευθυνότητα, αναγνώριση, κα), ενώ οι παράγοντες της μη ικανοποίησης (dissatisfiers) σχετίζονται με το πλαίσιο της δουλειάς (εργασιακές συνθήκες, σχέσεις με συνεργάτες, μισθός, κα). Βελτίωση στο περιεχόμενο της δουλειάς αναμένεται να αυξήσει την ικανοποίηση και την παρακίνηση για υψηλή απόδοση. Βελτίωση του πλαισίου της δουλειάς, (π.χ. αύξηση μισθού) δεν αυξάνει την ικανοποίηση άλλα αναμένεται να αποτρέψει τη δυσαρέσκεια. Στην περίπτωση δηλαδή βελτίωσης των εγκαταστάσεων προπόνησης μιας αθλητικής ομάδας, αναμένεται η δυσαρέσκεια του προπονητή λόγω των δυσμενών συνθηκών να αποτραπεί, αυτό όμως που θα έκανε την ικανοποίησή του να αυξηθεί θα ήταν, πιθανόν, μία συνεργασία με ικανότερους αθλητές (βελτίωση του περιεχομένου).

Η θεωρία αυτή κατηγορήθηκε ότι υπεραπλουστεύει τις σχέσεις μεταξύ των χαρακτηριστικών μιας εργασίας και των στάσεων απέναντι στην εργασία αυτή. Κυρίως όμως κατηγορήθηκε για τη μεθοδολογία της που στηρίζεται σε αναμνήσεις παρελθόντων γεγονότων, οι οποίες μπορεί να είναι επιλεκτικές και μεροληπτικές (Cotton, 1993).

Θεωρία της Προσδοκίας (Vroom, 1964): ανήκει στις θεωρίες διαδικασίας και ασχολείται με το τι καθορίζει την πρόθεση του ατόμου να καταβάλει προσωπική προσπάθεια στη δουλειά, η οποία (προσπάθεια) συνεισφέρει στην απόδοση του τμήματος ή ολόκληρου του οργανισμού όπου δουλεύει. Υποστηρίζει δε, ότι η επαγγελματική παρακίνηση ενός ατόμου προσδιορίζεται από: α) τι πιστεύει για τις σχέσεις προσπάθειας – απόδοσης (expectancy), β) τι πιστεύει για τις σχέσεις δουλειάς και αποτελεσμάτων (instrumentality) και γ) από το πόσο επιθυμεί τα αποτελέσματα από τη δουλειά (valence). Για παράδειγμα, ένας προπονητής που επιθυμεί να ανανεώσει το συμβόλαιό του με την ομάδα όπου ανήκει (valence) και θεωρεί ότι η υψηλή απόδοση μπορεί να οδηγήσει στην ανανέωση του συμβολαίου (instrumentality), δουλεύοντας σκληρά για να αποδώσει όσο καλύτερα γίνεται, θα περιμένει να ανανεωθεί το συμβόλαιό του (expectancy). Η αδυναμία επιβεβαίωσης της θεωρίας με περισσότερα δεδομένα, ίσως οφείλεται σε προβλήματα της μεθοδολογίας και του τρόπου μέτρησης. Πάντως, οι ειδικοί φαίνεται να συμφωνούν ότι μπορεί να αποβεί ένα χρήσιμο εργαλείο για την κατανόηση της επαγγελματικής παρακίνησης (Wood et al., 1998).

Θεωρία της Κοινωνικής Ανταλλαγής (Thibaut & Kelly, 1959): προτείνει ότι η συμπεριφορά παρακινείται από την επιθυμία να μεγιστοποιούμε τις θετικές εμπειρίες και να ελαχιστοποιούμε τις αρνητικές, μέσα από τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις, που δημιουργούν ωφέλειες και κόστη. Οι ωφέλειες αποτελούν θετική ενίσχυση για τη συμπεριφορά (χρήματα, έπαθλα, αίσθημα ικανοποίησης από τον εαυτό, ενίσχυση της αυτοεκτίμησης, και κοινωνικό καθεστώς). Τα κόστη περιλαμβάνουν το χρόνο που επενδύεται στη δραστηριότητα (προπόνηση), το άγχος, αισθήματα αποτυχίας, την ανικανότητα εμπλοκής σε άλλες δραστηριότητες. Στην προσπάθειά μας να μεγιστοποιούμε τις θετικές εμπειρίες και να ελαχιστοποιούμε τις αρνητικές, εκτιμούμε τα κόστη και τις ωφέλειες της δραστηριότητας, αλλά η τελική απόφαση, απαιτεί και την εκτίμηση δύο επιπέδων ικανοποίησης: το πρώτο επίπεδο (comparison level - «ζύγισμα» ωφελειών – κόστους από τη δραστηριότητα) και το δεύτερο επίπεδο ικανοποίησης (comparison level of alternatives - εκτίμηση των ωφελειών και του κόστους των εναλλακτικών δραστηριοτήτων).

Θεωρία Ικανοποίησης Βασιζόμενη στις Ανάγκες (McClelland, 1985): υποστηρίζει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση εξαρτάται από το βαθμό ικανοποίησης μιας ανάγκης μέσα στην εργασία. Η αποστέρηση οδηγεί σε αισθήματα έντασης και δυσφορίας. Εάν μία εργασία μπορεί να ικανοποιήσει αρκετές, σημαντικές για το άτομο, ανάγκες, τότε μπορεί να θεωρηθεί ότι προσφέρει ικανοποίηση στο άτομο. Η εργασία του προπονητή ικανοποιεί την ανάγκη για επίτευξη, και άτομα που νιώθουν ισχυρή την ανάγκη αυτή, σύμφωνα με τις θεωρίες αναγκών, μπορούν να αντλήσουν ικανοποίηση από την εργασία τους.

Θεωρία των Χαρακτηριστικών της Εργασίας (Turner & Lawrence, 1965): βασική ιδέα της θεωρίας αυτής είναι να καλλιεργηθούν μέσα στο εργασιακό περιβάλλον τα χαρακτηριστικά της εργασίας που δημιουργούν τις συνθήκες για υψηλή επαγγελματική παρακίνηση, ικανοποίηση και απόδοση. Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, διαφορετικά άτομα ανταποκρίνονται με διαφορετικό τρόπο στην ίδια εργασία. Επομένως, όταν σχεδιάζεται ένα επάγγελμα, πρέπει να ληφθούν υπόψη τόσο τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων όσο και η ίδια η εργασία. Η θεωρία εξετάζει την ποικιλία στην εργασία, το επίπεδο αυτονομίας των εργαζόμενων, την αλληλεπίδραση και τις ευκαιρίες για αλληλεπίδραση κατά την εκτέλεση της εργασίας, το επίπεδο γνώσης και δεξιοτήτων που απαιτείται και την ευθύνη των εργαζόμενων. Οι ερευνητές προέβλεψαν ότι όσο περισσότερο επικρατούν τα παραπάνω στοιχεία σε μία εργασία, τόσο πιο ικανοποιημένοι θα είναι οι εργαζόμενοι. Η θεωρία αυτή δέχτηκε κριτική γιατί καταπιάνεται μόνο με πλευρές της εργασίας που μπορούν να αλλάξουν για να προκαλέσουν θετική παρακίνηση στους εργαζόμενους, και δεν ασχολείται άμεσα με τις δυσλειτουργικές πλευρές των επαγγελμάτων που επαναλαμβάνονται (ρουτίνα) (Hackman & Oldham, 1980). Επίσης, εστιάζει σε επαγγέλματα όπου οι εργαζόμενοι εργάζονται ως επί το πλείστον ατομικά, άρα είναι μία θεωρία ατομικής παρακίνησης .

Θεωρία των Πτυχών της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Smith, Kendall, & Hulin, 1969): σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, οι επιμέρους ικανοποιήσεις που παίρνει κάποιος από την εργασία του είναι τα συναισθήματα ή οι «απαντήσεις» του στις επιμέρους πτυχές της κατάστασης που βιώνει. Η εργασία είναι μία πολυδιάστατη έννοια που περιλαμβάνει υποχρεώσεις, ρόλους, σχέσεις και ανταμοιβές. Όλα αυτά συνδέονται μεταξύ τους, με αποτέλεσμα να υπάρχουν διαφορετικές και ανταγωνιστικές «ικανοποιήσεις» προς τις διαφορετικές διαστάσεις της εργασίας. Σύμφωνα με τους

ερευνητές, η επαγγελματική ικανοποίηση δεν νοείται με απόλυτο τρόπο, αλλά είναι σχετική με τα χαρακτηριστικά της εργασίας, τις προσωπικές καταστάσεις του εργαζομένου και τις εναλλακτικές λύσεις που έχει αυτός. Επαγγέλματα από την ίδια «οικογένεια» ή από το ίδιο τμήμα μπορεί να είναι σημαντικά κριτήρια για την επαγγελματική ικανοποίηση, γιατί λειτουργούν ως μέτρο σύγκρισης και διαμορφώνουν την άποψη του εργαζομένου για την εργασία του.

Εργαλεία και σχετικές έρευνες για την επαγγελματική ικανοποίηση στους προπονητές

Job Descriptive Index (JDI)

Το εργαλείο αυτό (Smith et al., 1987) έχει χρησιμοποιηθεί ευρέως για πολλά και διαφορετικά δείγματα. Στηρίζεται στη θεωρία των Smith, Kendall και Hulin (1969) και μετρά την εργασιακή ικανοποίηση εκτιμώντας πέντε βασικές όψεις της εργασίας, οι οποίες και περιέχονται ως παράγοντες στο συγκεκριμένο εργαλείο: την ικανοποίηση από την ίδια την εργασία (π.χ. «η εργασία μου είναι ικανοποιητική»), την ικανοποίηση από το μισθό (π.χ. «ο μισθός μου είναι μικρότερος από αυτό που μου αξίζει»), την ικανοποίηση από τις προαγωγές (π.χ. «το σύστημα των προαγωγών είναι άδικο»), την ικανοποίηση από την επίβλεψη (π.χ. «δεν υπάρχει αρκετή επίβλεψη») και την ικανοποίηση από τους συναδέλφους (π.χ. «οι συνάδελφοί μου είναι υπεύθυνοι»). Το JDI αποτελείται από 72 ερωτήσεις που καλύπτουν διαφορετικές προβληματικές περιοχές σε έναν οργανισμό. Υπάρχει μία πιο σύντομη εκδοχή του (Stanton, Sinar, Balzer, Julian, Thoresen, Aziz, Fisher, & Smith, 2001), με τους ίδιους παράγοντες να περιλαμβάνουν από πέντε ερωτήσεις ο καθένας. Οι ερωτήσεις είναι περιγραφικές και οι απαντήσεις δίνονται σε τριβάθμια κλίμακα («Ναι», «Δεν είμαι σίγουρος/η» ή «Όχι»). Θεωρείται από τα πιο δημοφιλή εργαλεία μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης και έχει χρησιμοποιηθεί από εκατοντάδες οργανισμούς (De Meuse, 1985; Smith et al., 1987; Zedeck, 1987).

Σε έρευνά της η Snyder (1990) σε προπονητές 17 κολεγίων και πανεπιστημίων της Καλιφόρνια, για την επίδραση του οργανωσιακού κλίματος και της συμπεριφοράς του ηγέτη πάνω στην επαγγελματική ικανοποίηση των προπονητών, χρησιμοποιώντας το JDI για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης, βρήκε ότι: α) το οργανωσιακό κλίμα είχε άμεσες και έμμεσες επιδράσεις στην επαγγελματική ικανοποίηση που βίωναν οι προπονητές, β) ο βαθμός στον οποίο ο διοικητικός διευθυντής νοιαζόταν για τον προπονητή, είχε ισχυρή επίδραση στην ικανοποίηση από την εργασία και την επίβλεψη. Η Pastore (1993), σε έρευνά της για την επαγγελματική ικανοποίηση των γυναικών προπονητριών που εργάζονταν σε κολέγια σαν προπονήτριες καλαθοσφαίρισης, softball, αντισφαίρισης και πετοσφαίρισης, χρησιμοποιώντας το JDI διαπίστωσε ότι οι γυναίκες προπονήτριες σημείωσαν υψηλότερη βαθμολογία (ήταν πιο ικανοποιημένες) απ' ότι οι άντρες σε μισθό, προαγωγές και επίβλεψη. Επίσης, οι προπονητές καλαθοσφαίρισης ήταν οι πιο ικανοποιημένοι από το μισθό τους και από τις ευκαιρίες που έδινε το επάγγελμά τους για προαγωγή. Οι προπονητές του softball ήταν οι πιο ικανοποιημένοι από το ίδιο το επάγγελμα του προπονητή. Οι προπονητές αντισφαίρισης ήταν οι πιο ικανοποιημένοι από τους συναδέλφους, ενώ οι προπονητές πετοσφαίρισης οι πιο ικανοποιημένοι από την επίβλεψη.

Το JDI είναι ένα αναλυτικό εργαλείο, οι παράγοντες του οποίου συναντώνται στα περισσότερα εργαλεία για την επαγγελματική ικανοποίηση. Αναφορικά με τα

ψυχομετρικά χαρακτηριστικά του εργαλείου, τόσο η αξιοπιστία όσο και η εγκυρότητά του παρουσιάζουν από μέτριες έως υψηλές τιμές (εσωτερική συνοχή: 0.81, συντελεστής επαναλαμβανόμενης χορήγησης: 0.62-0.79, εγκυρότητα συνάφειας: 0.49-0.70 με εξωτερικό κριτήριο το MSQ).

Η ικανοποίηση από την ίδια την εργασία (work itself), που είναι ο πρώτος παράγοντας, απορρέει από την ικανοποίηση από επιμέρους χαρακτηριστικά της εργασίας (όπως αυτονομία, ευκαιρίες για δημιουργικότητα, ποικιλία καθηκόντων, πολυπλοκότητα, ποσότητα, κα). Στο επάγγελμα του προπονητή, η πολυπλοκότητα της εργασίας θα μπορούσε να αποτελεί και ξεχωριστό παράγοντα, αν αναλογιστεί κανείς τους διαφορετικούς ρόλους που καλείται να παίξει ο προπονητής (του ψυχολόγου, του πατέρα ή της μητέρας, του ειδικού για δημόσιες σχέσεις, του υπεύθυνου για την τάξη και την πειθαρχία) (Caccesse & Mayerberg, 1984). Ο μεγαλύτερος ίσως περιορισμός του JDI είναι ότι αναφέρεται σε πέντε μόνο παράγοντες της ικανοποίησης. Έχει επίσης δεχτεί κριτικές για ορισμένες ερωτήσεις που ίσως να μην ταιριάζουν σε όλες τις ομάδες εργαζομένων (Buffum & Konick, 1982).

Job in General index (JIG)

Το εργαλείο αυτό των ίδιων ερευνητών (Smith et al., 1987), μετράει την ολική ικανοποίηση και διαφέρει από το προηγούμενο εργαλείο στο ότι καλύπτει κάποιες περιοχές ικανοποίησης που μπορεί να είναι σημαντικές για ένα άτομο, δεν καλύπτονται όμως από το προηγούμενο εργαλείο (π.χ. ικανοποίηση από τους πελάτες, από την εκπαίδευση, κτλ). Η ολική ικανοποίηση διαφέρει από τις πλευρές ικανοποίησης που μετράει το JDI, γιατί το δεύτερο περιέχει μόνο περιγραφικές ερωτήσεις ή συνδυασμό περιγραφικών ερωτήσεων και ερωτήσεων εκτίμησης, ενώ γενικά θεωρείται ότι οι ερωτήσεις εκτίμησης απεικονίζουν καλύτερα την γενική ικανοποίηση και έχουν μεγαλύτερη αξιοπιστία ως παράγοντες πρόβλεψης συμπεριφοράς. Επίσης οι ερωτήσεις του JIG, αφορούν σε αισθήματα διαρκείας (long term feelings), ενώ του JDI σε βραχυπρόθεσμα, καθημερινά (π.χ. «Σε γενικές γραμμές, μου αρέσει να εργάζομαι εδώ»). Είναι σημαντικό λοιπόν να συμπεριλάβουμε και μετρήσεις και για τα δύο είδη αισθημάτων αν πρόκειται να τα συνδέσουμε με τη συμπεριφορά. Το JIG σχεδιάστηκε ως συμπληρωματικό στο πιο αναλυτικό JDI και αποτελείται από 18 γενικές ερωτήσεις εκτίμησης. Ο σχεδιασμός του είναι ίδιος με του JDI (τριβάθμια κλίμακα, με πιθανές απαντήσεις: Ναι, Όχι, Δεν είμαι σίγουρος/η). Η συνυπάρχουσα εγκυρότητα (concurrent validity) του JIG σε σχέση με άλλα εργαλεία που μετρούν γενική ικανοποίηση κυμάνθηκε από .66 έως .80 και ο δείκτης αξιοπιστίας α υπερέβη το .90 (Balzer et al., 1990).

Στην προαναφερθείσα έρευνα για την επαγγελματική ικανοποίηση των γυναικών προπονητριών που εργάζονταν σε κολέγια (Pastore, 1993), χρησιμοποιήθηκε το JIG ως συμπληρωματικό στο JDI, και βρέθηκε ότι οι προπονήτριες της πετοσφαίρισης, σε σύγκριση με αυτές της καλαθοσφαίρισης, του softball και της αντισφαίρισης, είχαν την υψηλότερη βαθμολογία όσον αφορά την συνολική ικανοποίηση.

Το JIG χρησιμοποιήθηκε επίσης από τους Wallace και Weese (1995), σε έρευνα τους για τη σχέση της μετασχηματικής ηγεσίας, με την οργανωσιακή κουλτούρα και την επαγγελματική ικανοποίηση, σε 69 οργανισμούς χριστιανικής αδελφότητας νέων (XAN) στον Καναδά, αφορούσε δε το σύνολο του προσωπικού, και όχι μόνο τους προπονητές. Επομένως ασχολήθηκε με τον ευρύτερο χώρο της αθλητικής διοίκησης. Το σημαντικότερο αποτέλεσμα της έρευνας ήταν ότι δεν υπήρχαν σημαντικές

διαφορές στα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης μεταξύ εργαζομένων σε οργανισμούς με υψηλής βαθμολογίας μετασχηματικούς ηγέτες και σε εργαζόμενους σε οργανισμούς με χαμηλής βαθμολογίας μετασχηματικούς ηγέτες. Με άλλα λόγια, βρέθηκε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση δε σχετίζεται με το αν ο ηγέτης του οργανισμού είναι μετασχηματικός ή όχι. Το αποτέλεσμα αυτό ήταν σε αντίθεση με την αρχική υπόθεση των συγγραφέων και αντίθετο με τα αποτελέσματα άλλων ερευνών (Snyder, 1990). Μία εξήγηση που δόθηκε ήταν ότι οι οργανισμοί των ΧΑΝ είναι αλτρουιστικοί και προσελκύουν εργαζόμενους με ανάλογη ιδεολογία, που έχουν από μόνοι τους υψηλή ικανοποίηση από τη δουλειά τους χωρίς να έχει σημασία για αυτούς η μετασχηματική ηγεσία.

Το JIG έχει ικανοποιητικούς δείκτες αξιοπιστίας αναφορικά με την εσωτερική συνοχή. Συγκεκριμένα, σε αρκετά δείγματα οι συντελεστές εσωτερικής συνοχής κυμαίνονταν από .91 μέχρι .95 (Ironson, Smith, Brannick, Gibson, & Paul, 1989).

Το JIG μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε συνδυασμό με κάποιο άλλο εργαλείο. Από μόνο του μπορεί μόνο να δείξει τη γενική ικανοποίηση σε εκτεταμένο χρονικό πλαίσιο. Για να μπορέσουμε να εντοπίσουμε προβλήματα ή να επιλέξουμε λύσεις (απώτερος στόχος ενός εργαλείου) θα πρέπει να χρησιμοποιήσουμε και άλλους παράγοντες, ίσως κάποιους που η σχέση τους με τη βασική έννοια δεν είναι ακόμη ξεκάθαρη. Επομένως, και στο χώρο των προπονητών η χρησιμοποίηση του JIG προτείνεται να γίνεται σε συνδυασμό με άλλη κλίμακα για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)

Το ερωτηματολόγιο αυτό (Dawis & Lofquist, 1984) στηρίζεται σε θεωρίες ικανοποίησης βασισμένες στις ανάγκες, συναντάται δε, σε δύο εκδοχές: μία εκτεταμένη και μία σύντομη. Η εκτεταμένη εκδοχή αποτελείται από 100 ερωτήσεις που μετρούν 20 διαφορετικές πτυχές του επαγγέλματος, οι οποίες συνδέονται με 20 σχετιζόμενες με τη δουλειά ανάγκες (όπως «ηθικές αξίες», «ανεξαρτησία», «εταιρική πολιτική» και «δημιουργικότητα»). Χρησιμοποιείται πενταβάθμια κλίμακα (από «διόλου ικανοποιημένος» έως «πολύ ικανοποιημένος»). Η συνοπτική εκδοχή περιλαμβάνει 20 ερωτήσεις (μία για κάθε πτυχή του επαγγέλματος).

Στην προσπάθειά του να διερευνήσει τη σχέση μεταξύ συμπεριφοράς μετασχηματικής ηγεσίας των διοικητικών παραγόντων και της επαγγελματικής ικανοποίησης των προπονητών, ο Yusof (1998), χρησιμοποίησε το MSQ, σε δείγμα 308 προπονητών διαφόρων αθλημάτων για να καταγράψει πώς αντιλαμβάνονται οι προπονητές τις συμπεριφορές μετασχηματικής ηγεσίας των διοικητικών των οργανισμών στους οποίους ανήκουν. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι υπάρχει σημαντική σχέση μεταξύ μετασχηματικής ηγετικής συμπεριφοράς των αθλητικών διοικητικών και επαγγελματικής ικανοποίησης των προπονητών. Ένας αθλητικός διοικητικός που υιοθετεί μετασχηματική ηγετική συμπεριφορά αναμένεται να έχει προπονητές που είναι πιο ικανοποιημένοι με την εργασία τους. Άλλες έρευνες στον ίδιο χώρο ενισχύουν το ίδιο αποτέλεσμα, ότι δηλαδή οι συμπεριφορές ενός τέτοιου ηγέτη (μετασχηματικού), τείνουν να είναι θετικά συσχετιζόμενες με υψηλή απόδοση και μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων σε οργανισμούς (Avolio & Bass, 1988; Bass, Avolio & Goodheim, 1987; Howell & Frost, 1989, cited in Yusof, 1998). Το 47.7% του δείγματος ταξινομήθηκαν ως

έχοντες χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση, ενώ οι υπόλοιποι 52.3% ως έχοντες υψηλή.

Το MSQ μετράει τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης: την «εσωτερική» ικανοποίηση, την «εξωτερική» ικανοποίηση και τη «γενική» ικανοποίηση. Σχεδιάστηκε μεν για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης, παρέχει δε περισσότερες πληροφορίες για τις απόψεις των εργαζομένων σχετικά με συγκεκριμένες πλευρές της εργασίας τους που οι ίδιοι θεωρούν ικανοποιητικές. Θεωρείται ένα χρήσιμο εργαλείο στην προσπάθεια των οργανισμών να διερευνήσουν τις ανάγκες των εργαζομένων για επαγγελματική επιμόρφωση, Χρησιμοποιείται επίσης σε συμβουλευτικές μελέτες και για τη διαμόρφωση τακτικής για τις ανταμοιβές εργασίας. Αρκετές μελέτες που έγιναν για τη σύντομη μορφή του MSQ, έδειξαν ότι οι δείκτες αξιοπιστίας είναι ικανοποιητικοί και για τις τρεις προαναφερθείσες διαστάσεις (εσωτερική συνοχή $\geq .81$) (Spector, 1997). Σε σχέση με την εγκυρότητα, παρουσίασε καλή συνάφεια με το JDI (Gillet & Schwab, 1975).

Μία από τις τρεις περιοχές που μετράει το εργαλείο αυτό, η εσωτερική παρακίνηση, είναι πολύ σημαντική για τους προπονητές, οι οποίοι, ακόμη και όταν δεν είναι ικανοποιημένοι από μισθό και προαγωγές, ισοφαρίζουν το αρνητικό αυτό αίσθημα της μη ικανοποίησης, από την υψηλή ικανοποίηση που νιώθουν από εσωτερικές ποιότητες της δουλειάς (π.χ. φύση της δουλειάς) (Snyder, 1990).

Ερωτηματολόγιο Ικανοποίησης Προπονητών (CSQ)

Το αρχικό ερωτηματολόγιο ικανοποίησης προπονητών βασίστηκε στη θεωρία των Smith et al (1969) και σχεδιάστηκε από τους Ogasawara και Chelladurai (1997), για τη μέτρηση της ικανοποίησης των προπονητών στην Ιαπωνία και στις ΗΠΑ. Αποτελείται από τρία μέρη: 1) το μέρος που περιλαμβάνει δημογραφικές πληροφορίες, 2) το μέρος που περιλαμβάνει 81 ερωτήσεις για τη μέτρηση 11 παραγόντων της ικανοποίησης (ικανοποίηση από: την επίβλεψη, το επάγγελμα του προπονητή, την αυτονομία, τις εγκαταστάσεις, την υποστήριξη από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης και την τοπική κοινωνία, το μισθό, την απόδοση της ομάδας, την ποσότητα της δουλειάς, τους συναδέλφους, την ακαδημαϊκή απόδοση των αθλητών, και την επαγγελματική ασφάλεια), και 3) τον γενικό δείκτη της εργασιακής δέσμευσης (General Index of Work Commitment, GIWC). Αναφορικά με το δεύτερο μέρος, οι ερωτήσεις δόθηκαν με τη μορφή: «Πόσο ικανοποιημένοι είστε από...». Η διαμόρφωση της απάντησης ήταν 9βάθμια κλίμακα τύπου Likert, από «πολύ ικανοποιημένος» (1) έως «καθόλου ικανοποιημένος» (9). Παραδείγματα ερωτήσεων: «πόσο ικανοποιημένος/η είστε από: την ικανότητα του επιβλέποντα σας να παίρνει αποφάσεις;» (επίβλεψη), «την υπερηφάνεια που νιώθετε όταν προπονείτε;» (επάγγελμα του προπονητή), «τη δυνατότητα να εργάζεστε ανεξάρτητα από άλλους (αυτονομία), «την ποιότητα των εγκαταστάσεων για τους αθλητές σας;» (εγκαταστάσεις), «την κάλυψη των αθλητών σας από τα ΜΜΕ;» (υποστήριξη από τα ΜΜΕ και την τοπική κοινωνία), «το μισθό σας, σε σχέση με τον όγκο δουλειάς που κάνετε;» (μισθός), «κατά πόσο οι αθλητές σας εργάζονται για έναν κοινό στόχο;» (απόδοση της ομάδας), «τα διοικητικά καθήκοντα που πρέπει να διεκπεραιώσετε;» (ποσότητα της δουλειάς), «το επίπεδο συνεργασίας μεταξύ των προπονητών στο σωματείο σας;» (συνάδελφοι), «πώς τα πάνε με τις σπουδές τους οι αθλητές σας;» (ακαδημαϊκή απόδοση αθλητών), την επαγγελματική σταθερότητα που παρέχει το επάγγελμα του προπονητή;» (επαγγελματική ασφάλεια).

Το CSQ χρησιμοποιήθηκε σε έρευνα των Chelladurai και Ogasawara (2003), για τη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ της ικανοποίησης και της δέσμευσης Αμερικανών και Ιαπώνων προπονητών κολεγίων. Μεταξύ άλλων βρέθηκε ότι οι Ιάπωνες προπονητές εκδήλωσαν σημαντικά χαμηλότερη ικανοποίηση από τους Αμερικανούς σε επτά όψεις της ικανοποίησης (επίβλεψη, επάγγελμα προπονητή, αυτονομία, απόδοση της ομάδας, συνάδελφοι, ακαδημαϊκή απόδοση των αθλητών και επαγγελματική ασφάλεια). Οι Αμερικανοί προπονητές είχαν σημαντικά υψηλότερη δέσμευση προς την εργασία τους απ' ό,τι οι Ιάπωνες, οι οποίοι όμως είχαν σημαντικά υψηλότερη δέσμευση προς τους οργανισμούς τους απ' ό,τι οι Αμερικανοί. Η εσωτερική συνοχή κυμάνθηκε από .73 (Ιάπωνες προπονητές) έως .81 (Αμερικανοί προπονητές). Ένα πάνελ ειδικών επιβεβαίωσε τη λογική εγκυρότητα (face validity) των ερωτήσεων, ενώ σε διάφορες εφαρμογές του ερωτηματολογίου, οι παράγοντες του εξήγησαν από 64.6%, έως 69.9% της διακύμανσης (Chelladurai & Ogasawara, 2003).

Το ίδιο εργαλείο, ελαφρώς τροποποιημένο ώστε να ταιριάζει στο εργασιακό περιβάλλον των προπονητών γυμναστικής της Φλαμανδίας, χρησιμοποιήθηκε από τους Leblieq et al. (2001), σε σχετική έρευνα για την ικανοποίηση των προπονητών στα σωματεία γυμναστικής της Φλαμανδίας. Συγκεκριμένα, 556 προπονητές σωματείων γυμναστικής του Βελγίου έλαβαν μέρος στην έρευνα, απαντώντας στο προσαρμοσμένο CSQ. Μεταξύ άλλων βρέθηκε ότι: οι πιο έμπειροι προπονητές είναι πιο ικανοποιημένοι από τους λιγότερο έμπειρους, οι προπονητές των αγωνιστικών ομάδων είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από τους προπονητές που προπονούν με σκοπό την αναψυχή, η μη ικανοποίηση (ή δυσαρέσκεια) των προπονητών σχετίζεται με την εσωτερική ποιότητα των σωματείων.

Το CSQ αν και είναι σταθμισμένο σε αθλητικό περιβάλλον, περιλαμβάνει παράγοντες ικανοποίησης που έχουν υπόσταση μόνο στο πλαίσιο της δομής του αθλητισμού στις ΗΠΑ (π.χ. την ακαδημαϊκή απόδοση των αθλητών στα πλαίσια του κολεγιακού αθλητισμού).

Ερωτηματολόγιο των Weiss και Stevens (1993)

Σε έρευνα που διενέργησαν οι Weiss και Stevens (1993) για την παρακίνηση και τη φθορά γυναικών προπονητριών, έγινε εφαρμογή της θεωρίας της κοινωνικής ανταλλαγής. Οι ωφέλειες που προέκυψαν από την παραγοντική ανάλυση ήταν: η θετική ατμόσφαιρα ομάδας, η επιτυχία του προγράμματος, αισθήματα ικανότητας, εξωτερικές ανταμοιβές, οικονομικά κέρδη και συνεχείς αθλητικές εμπειρίες. Οι πιο πάνω παράγοντες εξήγησαν το 49.5% της διακύμανσης. Οι δείκτες εσωτερικής συνοχής για τους παράγοντες αυτούς κυμάνθηκαν από .56 μέχρι .76. Τα κόστη που προέκυψαν ήταν: ο χρόνος που απαιτείται, οι εξωτερικές πιέσεις, η έλλειψη υποστήριξης, χαμηλή αντιλαμβανόμενη ικανότητα, άγχος και ανεπαρκής επαγγελματική αποζημίωση. Οι παράγοντες αυτοί εξήγησαν το 59.8% της διακύμανσης. Οι δείκτες εσωτερικής συνοχής κυμάνθηκαν από .62 μέχρι .88. Σχετικά με τα δύο επίπεδα ικανοποίησης (όπως αυτά προσδιορίζονται στη θεωρία της κοινωνικής ανταλλαγής), χρησιμοποιήθηκαν δύο ερωτήσεις 5βάθμιας κλίμακας τύπου Likert. Η ερώτηση που μετρούσε τη γενική ικανοποίηση από την προπόνηση (comparison level), ήταν: «κάνοντας μία ανασκόπηση στις προηγούμενες προπονητικές σας εμπειρίες, πώς θα βαθμολογούσατε τη γενική σας ικανοποίηση από την προπόνηση;». Η ικανοποίηση από τις εναλλακτικές δραστηριότητες μετρήθηκε με την ερώτηση: «πόσο ικανοποιητική θα πρέπει να είναι μία εναλλακτική κατάσταση για να (σας κάνει να) εγκαταλείψετε την προπόνηση;».

Η ανάλυση ταξινόμησης που διενεργήθηκε, έδειξε ότι ο συνδυασμός ωφελειών - κόστους, και τα επίπεδα γενικής ικανοποίησης από την προπόνηση και ικανοποίησης από τις εναλλακτικές δραστηριότητες, προέβλεψαν σημαντικά τις δύο κατηγορίες προπονητριών, νυν και πρώην. Οι νυν προπονήτριες, βαθμολόγησαν ως πιο σημαντικές τις ωφέλειες «επιτυχία του προγράμματος» και «συνεχείς αθλητικές εμπειρίες», απ' ό,τι οι πρώην προπονήτριες. Επίσης, οι νυν προπονήτριες είχαν υψηλότερη βαθμολογία στη γενική ικανοποίηση από τις πρώην. Παρ' όλα αυτά, δεν υπήρχαν σημαντικές διαφορές μεταξύ πρώην και νυν σχετικά με την ικανοποίηση από τις εναλλακτικές δραστηριότητες. Επίσης, αντίθετα με τις προβλέψεις, οι νυν προπονήτριες βαθμολόγησαν τα κόστη από την προπόνηση υψηλότερα απ' ό,τι οι πρώην, κυρίως τις απαιτήσεις σε χρόνο και τη χαμηλή αντιλαμβανόμενη ικανότητα. Επίσης, τα επίπεδα ικανοποίησης από τις εναλλακτικές δραστηριότητες ήταν υψηλότερα από τα επίπεδα της γενικής ικανοποίησης από την προπόνηση, τόσο στις νυν όσο και στις πρώην προπονήτριες. Εφαρμόζοντας τη θεωρία της κοινωνικής ανταλλαγής, μπορεί να προβλεφτεί σε σημαντικό βαθμό, ποιες προπονήτριες θα συνεχίσουν στο επάγγελμα και ποιες όχι, και να τεθούν σε εφαρμογή κατάλληλες στρατηγικές για την παραμονή των προπονητριών στο χώρο.

Άρα, στον ευρύτερο χώρο των προπονητών, είναι σημαντικό να γνωρίζουμε το επίπεδο ικανοποίησης από την προπόνηση, αλλά και το επίπεδο ικανοποίησης που εκτιμάται ότι θα επιτευχθεί από μία εναλλακτική ασχολία, ώστε να προβλεφτεί ποιοι προπονητές τείνουν να εγκαταλείψουν το επάγγελμα. Αυτό θα μπορούσε να διαμορφώσει την πολιτική και τις στρατηγικές των αθλητικών οργανισμών, σωματείων κτλ.

Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (ESI)

Το εργαλείο αυτό (Koustelios & Bagiatis, 1997) φαίνεται να στηρίζεται στη θεωρία των Smith et al. (1969) καθώς και σε προηγούμενη δουλειά των Weiss, Dawis, England και Lofquist (1967) που υποστηρίζουν την πολυδιάστατη φύση της επαγγελματικής ικανοποίησης. Μετράει την επαγγελματική ικανοποίηση λαμβάνοντας υπόψη έξι πτυχές της δουλειάς (τέσσερις από τις οποίες είναι κοινές με του JDI): την ίδια τη δουλειά (4 ερωτήσεις, π.χ. «το επάγγελμά μου αξίζει τον κόπο»), το μισθό (4 ερωτήσεις, π.χ. «πληρώνομαι για όσο αξίζω»), την προαγωγή (3 ερωτήσεις, π.χ. οι ευκαιρίες είναι καλές), την επίβλεψη (4 ερωτήσεις, π.χ. «οι ανώτεροί μου είναι αγενείς»), τις εργασιακές συνθήκες (5 ερωτήσεις, π.χ. οι συνθήκες εργασίας είναι ευχάριστες) και τον οργανισμό σαν σύνολο (4 ερωτήσεις, π.χ. «ο οργανισμός νοιάζεται για τους εργαζόμενούς του»). Για τις απαντήσεις χρησιμοποιείται 5βάθμια κλίμακα, από το «συμφωνώ απόλυτα» (5) έως το «διαφωνώ εντελώς» (1). Οι έξι παράγοντες του ESI εξήγησαν το 64.9% της διακύμανσης. Ο δείκτης εσωτερικής συνοχής κυμάνθηκε μεταξύ .62-.82.

Σε έρευνα των Συμεωνίδου, Καμπίτση και Χαραχούσου, (2003) για το βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης των προπονητών ατομικών και ομαδικών αθλημάτων, 145 Έλληνες προπονητές οκτώ διαφορετικών αθλημάτων απάντησαν στο συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο, στο οποίο προστέθηκαν άλλοι δύο παράγοντες: η εξουσία και η σταθερότητα της δουλειάς. Τα σπουδαιότερα αποτελέσματα ήταν τα εξής: ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης του συνόλου των προπονητών ήταν χαμηλός, δεν υπήρχε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων σε κανένα παράγοντα, οι προπονητές δεν ήταν ικανοποιημένοι από το μισθό τους, τις

συνθήκες εργασίας τους και δε θεωρούσαν σταθερή τη δουλειά τους, ενώ ήταν ικανοποιημένοι από την εξουσία που είχαν στη δουλειά τους, από τον προϊστάμενό τους και το χώρο εργασίας. Το ίδιο εργαλείο (ESI) χρησιμοποιήθηκε σε έρευνα των Κουστέλιου και Κουστέλιου (1998), στο χώρο της ελληνικής εκπαίδευσης, για να διερευνηθούν οι σχέσεις της εργασιακής ικανοποίησης, της σύγκρουσης ρόλων και της ασάφειας ρόλων. Μεταξύ άλλων, βρέθηκε ότι υπήρχε αντίστροφη σχέση στις μετρήσεις μεταξύ σύγκρουσης ρόλων και επαγγελματικής ικανοποίησης, και το ίδιο μεταξύ ασάφειας ρόλων και εργασιακής ικανοποίησης.

Το ESI χρησιμοποιεί τέσσερις από τους πέντε παράγοντες του JDI και συμπεριλαμβάνει δύο άλλους: την ικανοποίηση από τις εργασιακές συνθήκες και την ικανοποίηση από τον οργανισμό ως σύνολο, ενώ δεν περιλαμβάνει μία πτυχή του επαγγέλματος που συμπεριλαμβάνεται στα περισσότερα εργαλεία, αυτή της σχέσης του εργαζόμενου με τους συναδέλφους του. Αν και δημιουργήθηκε σε ελληνικό εργασιακό περιβάλλον, γεγονός που σημαίνει ότι πιθανόν η επαγγελματική ικανοποίηση να μην έχει σημαντική συσχέτιση με τον παράγοντα «σχέση με τους συναδέλφους», (π.χ. στους ελληνικούς δημόσιους οργανισμούς ή στα σχολεία που το ωράριο είναι περιορισμένο, και επομένως περιορίζεται και η αλληλεπίδραση μεταξύ των εργαζομένων) θα πρέπει να διερευνηθεί κατά πόσο μπορεί να χρησιμοποιηθεί στη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των Ελλήνων προπονητών χωρίς να τροποποιηθεί.

Το μοντέλο του Li (1993)

Το εργαλείο αυτό στηρίζεται σε μετα-ανάλυση του Steers (1977) 17 μοντέλων αποτελεσματικότητας και επιβεβαιώνει μερικά τη θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg (1987). Σε έρευνά του για την εργασιακή ικανοποίηση και την απόδοση των προπονητών στα αθλητικά σχολεία στην Κίνα, ο Li (1993) υπέθεσε ότι η παραγωγικότητα και η επαγγελματική ικανοποίηση είναι σημαντικοί παράγοντες πρόβλεψης της αποτελεσματικότητας των σχολείων αυτών. Κατασκεύασε ένα εργαλείο με δώδεκα εξαρτημένες μεταβλητές: την επιρροή πάνω στην εργασία, την ευθύνη, την παρακίνηση, το σύστημα ανταμοιβής, τη συνεργασία μεταξύ των μελών του σχολείου, την επικοινωνία, την αλληλεπίδραση μεταξύ των μελών, τα μέτρα που παίρνει το σχολείο για τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας των προπονητών, τη συμπεριφορά του ηγέτη, τις ικανότητες του ηγέτη, την αξιολόγηση και το ηθικό. Οι ερωτήσεις ήταν σε μορφή επταβάθμιας κλίμακας τύπου Likert, από 1=συμφωνώ απολύτως έως 7=διαφωνώ εντελώς). Η αξιοπιστία του εργαλείου αυτού εκτιμήθηκε με τη διαδικασία της επαναλαμβανόμενης χορήγησης και ο δείκτης κυμάνθηκε από .68 μέχρι .88. Για τη λογική εγκυρότητά του χρησιμοποιήθηκε πάνελ ειδικών.

Οι προπονητές είχαν υψηλή βαθμολογία στους οργανωσιακούς παράγοντες που είχαν επιλεγεί για το ερωτηματολόγιο, με εξαίρεση την αντιλαμβανόμενη επιρροή στη δουλειά τους και τους παράγοντες διαβίωσης και εργασίας (hygienic factor). Μόνο έξι από τους δώδεκα παράγοντες (επιρροή, ευθύνη, παρακίνηση, σύστημα ανταμοιβής, επικοινωνία και ηγετική συμπεριφορά) φαίνεται να επηρεάζουν σημαντικά την επαγγελματική ικανοποίηση και την απόδοση. Σε γενικές γραμμές, η ηγετική συμπεριφορά βρέθηκε ότι συνεισφέρει σημαντικά στην ικανοποίηση, ενώ δεν επηρέαζε σημαντικά την απόδοση στη δουλειά. Η επιρροή στη δουλειά, είχε σημαντική επίδραση στην απόδοση, αποτέλεσμα που συμφωνεί και με άλλες έρευνες (Lu, 1985, cited in Li, 1993). Η χαμηλή βαθμολογία στην επιρροή ήταν αποκαρδιωτική, ενώ δε συμβάδιζε με την υψηλή ευθύνη που επωμίζονται οι προπονητές στις καθημερινές τους προπονήσεις. Από την παραπάνω έρευνα φάνηκε

ότι η επιρροή, η παρακίνηση, το σύστημα ανταμοιβών, και η ηγετική συμπεριφορά είναι οι παράγοντες που επηρέασαν σε μεγαλύτερο βαθμό την ικανοποίηση και την απόδοση των προπονητών.

Το εργαλείο αυτό είναι αναλυτικό και, εκτός από παράγοντες που περιλαμβάνονται στα περισσότερα εργαλεία, περιλαμβάνει δύο παράγοντες που αφορούν στην ηγεσία (συμπεριφορά διοικητικών, ικανότητες διοικητικών), και δύο παράγοντες που αφορούν στις σχέσεις των μελών (συνεργασία, αλληλεπίδραση). Το γεγονός ότι οι ανθρώπινες σχέσεις στο επάγγελμα του προπονητή είναι στο επίκεντρο (Caccesse & Mayerberg, 1984), ενισχύει το ενδιαφέρον μας για το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο.

Άλλα εργαλεία

Τα παρακάτω εργαλεία χρησιμοποιήθηκαν σε έρευνες σχετικές για την επαγγελματική ικανοποίηση σε επαγγέλματα που έχουν σχέση με συναναστροφή, όπως το επάγγελμα του δασκάλου. Λόγω του ότι και το επάγγελμα του προπονητή ανήκει σε αυτή την κατηγορία επαγγελμάτων, θα μπορούσε να διερευνηθεί κατά πόσο τα παρακάτω εργαλεία είναι εφαρμόσιμα στο επάγγελμα του προπονητή.

Job Diagnostic Survey (JDS)

Το εργαλείο αυτό στηρίζεται στη θεωρία των χαρακτηριστικών της εργασίας. Κατασκευάστηκε από τους Hackman και Oldham (1975) και οι υποκλίμακες της επαγγελματικής ικανοποίησης που μετράει είναι: η ανάπτυξη (π.χ. «πόσο ικανοποιημένος είσατε από την προσωπική καλλιέργεια και ανάπτυξη που κερδίζετε κάνοντας τη δουλειά σας;»), ο μισθός (π.χ. «πόσο ικανοποιημένος/η είσατε από το ύψος του μισθού και από τις αποζημιώσεις που παίρνετε;»), η ασφάλεια (π.χ. «πόσο ικανοποιημένος/η είσατε από την ασφάλεια που σας παρέχει το επάγγελμά σας;»), η κοινωνική διάσταση (π.χ. «πόσο ικανοποιημένος/η είσατε από τα άτομα με τα οποία εργάζεστε και συναναστρέφεστε στη δουλειά σας;»), η επίβλεψη (π.χ. «πόσο ικανοποιημένος/η είσατε από το σεβασμό και τη δίκαιη μεταχείριση που έχετε από το αφεντικό σας;») και η γενική ικανοποίηση (π.χ. «κατά πόσο θεωρείτε ότι οι περισσότεροι άνθρωποι στη δουλειά αυτή είναι πολύ ικανοποιημένοι με την εργασία τους;»). Οι ερωτήσεις είναι σε επταβάθμια κλίμακα (από 1= εντελώς δυσαρεστημένοι έως 7=εντελώς ευχαριστημένοι). Όσον αφορά την αξιοπιστία του συγκεκριμένου εργαλείου, η εσωτερική συνοχή είναι ικανοποιητική (.56 - .88). Σε σχέση με την εγκυρότητά του, οι παράγοντες συσχετίζονται μεταξύ τους όπως προβλέπεται από τη θεωρία στην οποία στηρίχτηκε το εργαλείο, αλλά και με εξωτερικά κριτήρια (καλή συσχέτιση με τους αντίστοιχους παράγοντες του JSS).

Το JDS ασχολείται με ορισμένες πλευρές της ικανοποίησης, κοινές για όλα τα επαγγέλματα και αγνοεί κάποια στοιχεία του επαγγέλματος του προπονητή που αποτελούν πηγές ευχαρίστησης, όπως τη φύση του ίδιου του επαγγέλματος, την επαφή με τους αθλητές, κτλ.

Job Satisfaction Survey (JSS)

Το JSS του Spector (1985) φαίνεται να στηρίζεται και αυτό στην προγενέστερη δουλειά των Smith et al. (1969). Αποτελείται από τους πέντε παράγοντες του JDI (ικανοποίηση από: μισθό, προαγωγές, επίβλεψη, συναδέλφους και την ίδια την εργασία) και τέσσερις επιπλέον, ικανοποίηση από: τη λειτουργία του οργανισμού, τα επιδόματα, την αναγνώριση και την επικοινωνία. Περιέχει δε 36 ερωτήσεις, οι απαντήσεις των οποίων είναι σε εξαβάθμια κλίμακα (από 1 = διαφωνώ εντελώς έως

6=συμφωνώ απολύτως). Παραδείγματα ερωτήσεων: «Νιώθω ικανοποιημένος με τις ευκαιρίες που έχω να αυξήσω το μισθό μου» (μισθός), «είμαι ικανοποιημένος/η με τις ευκαιρίες που έχω για προαγωγή» (προαγωγή), «ο προϊστάμενός μου είναι ικανός στη δουλειά του» (επίβλεψη), «περνάω καλά με τους συναδέλφους μου» (συνάδελφοι), «νιώθω περήφανος για τη δουλειά μου» (φύση της εργασίας), «πολλές από τις τακτικές και τα στάνταρντς του συλλόγου μου δυσκολεύουν κάποιον να κάνει καλά τη δουλειά του» (λειτουργία του οργανισμού), «τα επιδόματα που παίρνουμε είναι το ίδιο καλά όπως και σε άλλους οργανισμούς (επιδόματα), «δε νιώθω να ανταμείβονται οι προσπάθειές μου όπως θα έπρεπε (αναγνώριση), «οι στόχοι του συλλόγου αυτού, δε μου φαίνονται ξεκάθαροι (επικοινωνία). Η εσωτερική συνοχή του JSS κυμάνθηκε μεταξύ .60 – .82 και ο συντελεστής επαναλαμβανόμενης χορήγησης ήταν μεταξύ .37 – .74. Σε σχέση με την εγκυρότητα, οι παράγοντες του JSS παρουσίασαν καλή συσχέτιση με τους παράγοντες του JDI (.61 - .80). Σε πιλοτική έρευνα των Gill και Zurimentti (2001) για την επαγγελματική ικανοποίηση 108 εργαζομένων σε αθλητικά κέντρα της Ισπανίας, το JSS επιβεβαιώθηκε μερικά (ερμηνεύτηκε το 57% της διακύμανσης).

Συνοψίζοντας, η αναγνώριση, που είναι ένας από τους παράγοντες του JSS, έχει μεγάλη βαρύτητα στο χώρο των προπονητών ο οποίος, όπως προαναφέρθηκε είναι πολύ απαιτητικός, όσον αφορά την επίπονη προσπάθεια για ένα αβέβαιο αποτέλεσμα, γεγονός που δημιουργεί άγχος. Όπως αναφέρουν οι Pines και Aronson (1981), το άγχος από μόνο του δεν είναι επίφοβο. Αν όμως συνδυάζεται με περιορισμένη υποστήριξη και περιορισμένες ανταμοιβές ή παντελή έλλειψή τους (προϊόντα της αναγνώρισης), μπορεί να οδηγήσει τον εργαζόμενο σε εξουθένωση.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Η επαγγελματική ικανοποίηση, που αφορά στη στάση του ατόμου απέναντι στην εργασία του, είναι μία πολυδιάστατη έννοια και σαν τέτοια αντιμετωπίστηκε από τα εργαλεία που παρουσιάστηκαν στην έρευνα αυτή, με εξαίρεση ίσως το JIG (συνολική ικανοποίηση από την εργασία σε μακροπρόθεσμη προσέγγιση) που σχεδιάστηκε ως συμπληρωματικό του JDI και χρησιμοποιείται πάντα σε συνδυασμό με άλλα εργαλεία. Οι παράγοντες ικανοποίησης που χρησιμοποιήθηκαν στα περισσότερα εργαλεία είναι η ικανοποίηση από: το μισθό, τους συναδέλφους, την επίβλεψη και την ασφάλεια.

Λαμβάνοντας υπόψη ότι ένα εργαλείο που μετράει την επαγγελματική ικανοποίηση θα πρέπει να περιλαμβάνει τις βασικές όψεις της εργασιακής ικανοποίησης (Chelladurai, 1999), θα πρέπει και οι παραπάνω τέσσερις παράγοντες να συμπεριλαμβάνονται στο ερωτηματολόγιο για τους προπονητές στην Ελλάδα. Ένα εργαλείο πάντως, θα πρέπει σε τελική ανάλυση να λειτουργεί ως «ανιχνευτής» προβλημάτων, να βοηθάει στην επιλογή λύσεων και να αξιολογεί τις αλλαγές στη στάση, στη συμπεριφορά κτλ. Η χρήση ενός ήδη υπάρχοντος εργαλείου μειονεκτεί στο ότι το εργαλείο περιορίζεται μόνο στους παράγοντες που οι κατασκευαστές του επιλέγουν να συμπεριλάβουν, οι οποίοι (παράγοντες) έχουν την τάση να είναι γενικοί ώστε να εφαρμόζονται στα περισσότερα εργασιακά περιβάλλοντα (Spector, 1997). Για το λόγο αυτό, θα ήταν χρήσιμο να διερευνηθεί αν πρέπει να συμπεριληφθούν κάποια στοιχεία που περιλαμβάνονται σε παράγοντες που έχουν χρησιμοποιηθεί, δεν αποτελούν όμως από μόνοι τους παράγοντες ξεχωριστούς, ενώ για το χώρο των προπονητών ίσως αποδειχτούν σημαντικά. Παραδείγματα τέτοιων στοιχείων είναι η

πολυπλοκότητα της εργασίας (συστατικό της «ίδιας της εργασίας»), η αναγνώριση (ξεχωριστός παράγοντας στο JSS), η ισχύς της ανάγκης για ανάπτυξη (περιλαμβάνεται στο JDS) και η υποστήριξη από τα ΜΜΕ και την τοπική κοινωνία (περιλαμβάνεται στο CSQ). Η ποιοτική μέθοδος (συνεντεύξεις σε βάθος) θα μπορούσε να διαφωτίσει το θέμα. Με την προσθήκη αυτών ή και άλλων στοιχείων ως παράγοντες, ίσως να ανιχνευτεί καλλίτερα και να έχει μεγαλύτερη πρακτική εφαρμογή η επαγγελματική ικανοποίηση στον ιδιαίτερο επαγγελματικό χώρο του προπονητή. Δεν θα πρέπει ακόμη να παραβλεφτεί ότι ναι μεν ένα εργαλείο θα πρέπει να έχει τη δυνατότητα να εφαρμόζεται σε όλα τα επαγγέλματα όλων των οργανισμών, σε ορισμένες περιπτώσεις όμως, λόγω της μοναδικότητας συγκεκριμένων οργανωσιακών περιβαλλόντων ή συγκεκριμένων χαρακτηριστικών ενός επαγγέλματος, ένα εργαλείο ειδικά σχεδιασμένο για το συγκεκριμένο πλαίσιο (οργανισμό, επάγγελμα) θα ήταν χρησιμότερο. Τόσο το εργαλείο Li, όσο και το CSQ αποτελούν τέτοια παραδείγματα.

Μία άλλη έννοια που φαίνεται να εμπλέκεται στην επαγγελματική ικανοποίηση, χωρίς όμως τα αποτελέσματα συναφών ερευνών να συμφωνούν απόλυτα μεταξύ τους, είναι η μετασηματική ηγεσία, γεγονός που τονίζει την ανάγκη περισσότερης έρευνας πάνω στη συγκεκριμένη έννοια και στο συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον. Πάντως, το εργαλείο Li που χρησιμοποιήθηκε σε αθλητικό περιβάλλον (αθλητικά σχολεία στην Κίνα) περιλάμβανε δύο παράγοντες που αφορούσαν στην μετασηματική ηγεσία.

Η βασική πηγή ικανοποίησης από την προπόνηση είναι το να δουλεύεις με τους αθλητές ενώ η μεγαλύτερη πηγή δυσαρέσκειας είναι η έλλειψη υποστήριξης από τη διοίκηση (Knoppers, Meyer, Ewing, & Forrest, 1991). Η δουλειά λοιπόν με τους αθλητές (που συμπεριλαμβάνεται στον παράγοντα «η ίδια η εργασία» σε κάποια ερωτηματολόγια) θα μπορούσε να αποτελεί ξεχωριστό παράγοντα. Η υποστήριξη από την αθλητική διοίκηση που αφορά στο οργανωσιακό κλίμα και τις λειτουργίες του οργανισμού, εμπεριέχεται στα περισσότερα εργαλεία, όχι όμως ως ξεχωριστός παράγοντας. Όπως ήδη αναφέρθηκε, έχει φανεί από έρευνες ότι η έλλειψη διοικητικής υποστήριξης είχε αρνητική σχέση προς συγκεκριμένες πτυχές της ικανοποίησης. Θα ήταν ενδιαφέρον και χρήσιμο να ανιχνευτεί τι συμβαίνει στον ελληνικό χώρο σε σχέση με αυτόν τον παράγοντα. Από πρακτικής άποψης αυτό θα ξεκαθάριζε ποιες είναι οι αντιλήψεις των προπονητών για την υποστήριξη από τη διοίκηση και ποιες οι αντιλήψεις της ίδιας της διοίκησης. Θα βοηθούσε έτσι στην εφαρμογή στρατηγικών από τη μεριά των αθλητικών οργανισμών ώστε να ενισχυθεί αυτός ο παράγοντας, η έλλειψη του οποίου φαίνεται να είναι σημαντική πηγή δυσαρέσκειας για τους προπονητές.

Η ασάφεια ρόλου, αν και όπως προαναφέρθηκε μπορεί να προκαλέσει μεταξύ άλλων και μειωμένη επαγγελματική ικανοποίηση, θα πρέπει να διερευνηθεί περαιτέρω κατά πόσο συναντάται συχνά στο επάγγελμα του προπονητή. Συνήθως είναι ξεκάθαροι οι στόχοι σε έναν αθλητικό οργανισμό, είτε πρόκειται για σύλλογο αγωνιστικού αθλητισμού είτε πρόκειται για οργανισμό παροχής δραστηριοτήτων αθλητικής αναψυχής. Επομένως και οι προσδοκίες του οργανισμού από τους προπονητές είναι λίγο πολύ ξεκάθαρες.

Η σύγκρουση ρόλων και ιδιαίτερα η υπερφόρτωση (role overload) είναι αρκετά συνηθισμένο φαινόμενο στο χώρο αυτό. Όπως ήδη ειπώθηκε, λόγω της

πολυπλοκότητας του επαγγέλματος, πολλές φορές ο προπονητής πρέπει να λειτουργήσει ταυτόχρονα σαν παιδαγωγός, σαν ψυχολόγος αλλά και σαν προέκταση του φορέα όπου ανήκει, επικεντρώνοντας στο επιθυμητό αποτέλεσμα (π.χ. νίκη πάση θυσία, έμφαση στην απόδοση). Αυτό μπορεί να δημιουργήσει ένταση και να οδηγήσει σε χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση. Άρα θα ήταν ίσως χρήσιμο να υπάρχει σχετική διατύπωση στο υπό κατασκευή εργαλείο.

Όσον αφορά τη δέσμευση στην εργασία, θα χρειαζόταν επίσης περαιτέρω έρευνα για τη σχέση της με την εργασιακή ικανοποίηση, μια και όπως αναφέρθηκε δεν έχουν απαραίτητα υψηλή συσχέτιση

Εξετάζοντας τα ψυχομετρικά χαρακτηριστικά των εργαλείων που παρουσιάστηκαν, διαπιστώνεται ότι όλα αποτελούν αξιόπιστα και έγκυρα όργανα μέτρησης. Τους υψηλότερους δείκτες εμφάνισε το MSQ, στο οποίο όμως οι υποκλίμακες δεν είναι ξεκάθαρες, γεγονός που αποδεικνύεται από τις υψηλές συσχετίσεις μεταξύ τους (Spector, 1997). Το γεγονός ότι όλα, με εξαίρεση το εργαλείο Li και το ESI (το μοναδικό που έχει σταθμιστεί σε ελληνικό πληθυσμό), είναι σταθμισμένα στις ΗΠΑ, δημιουργεί κάποια ερωτηματικά για το αν ταιριάζουν σε ελληνικούς οργανισμούς. Ωστόσο, τόσο το CSQ που είναι σταθμισμένο σε προπονητικό εργασιακό περιβάλλον, όσο και το ESI που αναφέρεται σε ελληνικό εργασιακό περιβάλλον, πλεονεκτούν όσον αφορά την πιθανότητα χρησιμοποίησης τους σε έρευνες για προπονητές στην Ελλάδα.

Συνοψίζοντας θα μπορούσε να ειπωθεί ότι θα ήταν χρήσιμο να κατασκευαστεί ένα νέο εργαλείο για τη μέτρηση της ικανοποίησης των προπονητών στην Ελλάδα. Σε αυτό συνηγορούν τόσο η ιδιαιτερότητα του επαγγέλματος του προπονητή, αλλά και το ιδιαίτερο πλαίσιο των οργανισμών όπου εργάζεται (αθλητικά σωματεία, προγράμματα άθλησης οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, κα) όπως και το ευρύτερο πλαίσιο της Ελληνικής κοινωνίας. Θα ήταν χρήσιμο λοιπόν να διερευνηθεί εάν θα μπορούσαν να προστεθούν και άλλοι σημαντικοί παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης. Το θεωρητικό υπόβαθρο του νέου εργαλείου θα είναι η προγενέστερη δουλειά των Smith et al. (1969), η οποία θα πρέπει να επιβεβαιωθεί μετά από απαραίτητη πιλοτική έρευνα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Avolio, B. J., & Bass, B. (1988). Transformational leadership, charisma, and beyond. In Yusof, A. (1998). "The relationship between transformational leadership behaviours of athletic directors and coaches' job satisfaction", *Physical Educator*, 55, 170-175.
- 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.
- Baron, R.A. (1986). *Behaviour in organisations*. Newton, MA: Allyn & Bacon.
- Bass, B., Avolio, B., & Goodheim, L. (1987). Biography and assessment of transformational leadership at the world class level. *Journal of Management*, 13, 7-20.

- Blumberg, M. & Pringle, C.D. (1982). The missing opportunity in organisational research: some implications of the theory of work motivation. *Academy of Management Review*, 7, 560-569.
- Borg, M. G., & Riding, R. J. (1991). Occupational stress and satisfaction in teaching. *British Education Research Journal*, 17, 263-281.
- Buffum, W.E., & Konick, A. (1982). Employees' job satisfaction, residents' functioning, and treatment progress in psychiatric institutions. *Health and Social Work*, 7, 320-327.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Caccese, T.M., & Mayerberg, C.K. (1984). Gender differences in perceived burnout of college coaches. *Journal of Sport Psychology*, 6, 279-288.
- Chang, K., & Chelladurai, P. (1997). Determinants of quality in fitness/health services: A systems approach. In I. Davis & E. Wolstencroft (Eds.), *Proceedings of the 5th Congress of the European Associations for Sport management*, 67, 422-436.
- Chelladurai, P. (1999). *Human resource management in sport and recreation*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Chelladurai, P., & Ogasawara, E. (2003). Satisfaction and commitment of American and Japanese collegiate coaches. *Journal of Sport Management*, 17, 62-73.
- Cotton, J.L. (1993). *Employee involvement – methods for improving performance and work attitudes*. London, UK: SAGE publication ltd, London.
- Dawis, R.V. & Lofquist, L.H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- De Meuse, K. P. (1985). A compendium of frequently used measures in industrial/organisational psychology. *The industrial/organisational psychologist*, 23, 53-59.
- Doherty, A.J., & Danylchuk, K.E. (1996). Transformational and transactional leadership in interuniversity athletics management. *Journal of Sport Management*, 10, 292-309.
- Drakou, A. (2000). *Greek Gymnastics Coaches and early retirement*. Proceedings of the 6th Annual Sport Management Association of Australia and New Zealand (SMAANZ) Conference. Hamilton, New Zealand, p. 23.
- Farrell, D, & Rusbult, C.E. (1981). Exchange variables as predictors of job satisfaction, job, commitment, and turnover: The impact of rewards costs alternatives and investments. *Organisational Behaviour and Human Performance*, 28, 78-95.
- Gil, L. & Zupimenti, T. (2001). *Job Satisfaction on Workers in Sport centres in Guipuzcoa*. Proceedings of the 9th Congress of the European Association for Sport Management, Vitoria, Spain, pp. 114-115.
- Gillet, B., & Schwab, D. P. (1975). Convergent and discriminant validities of corresponding Job Descriptive Index and Minnesota Satisfaction Questionnaire scales. *Journal of Applied Psychology*, 60, 313, 317.
- Granny, C., Smith, D., & Stone, E. (1992). *Job satisfaction: advances in research and application*. Lexington. MA: Lexington Books.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1980). *Work design*. Reading, MA: Addison – Wesley Publishing Company.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.

- Halpin, A. (1966). *Theory and research in administration*. New York: Macmillan
- Herzberg, F. (1987). One more time: How do we motivate employees? *Harvard Business Review*, 87, 109-117.
- Heskett, J.L., Sasser, W.E., & Schlesinger, M. (1994). *The Service Profit Chain: how leading companies link profit and growth to loyalty, satisfaction and value?* New York: The free press.
- Ironson, G.H., Smith.P.C., Brannick, M.T.Gibson, W.M., & Paul. K.B. (1989). Constitution of a job in general scale: A comparison of global, composite and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, 74, 193-200.
- Kanter, R.M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kaczka, E., & Kirk, R. (1968). Managerial climate, work groups and organisational performance. *Administrative Science Quarterly*, 12, 253-272.
- Knoppers, A., Meyer, B.D., Ewing, M., & Forest L. (1991). Opportunity and work behaviour in college coaching. *Journal of Sport and Social Issues*, 15, 1-20.
- Kohler, L. (1988), Job satisfaction and corporate business managers: An organizational behaviour approach to sport management. *Journal of Sport Management*, 2, 100-105.
- Koustelios, A. (1999). Job satisfaction and burnout in a Sport Setting: A Multiple regression analysis. *European Journal for Sport Management*, 6, 31-38.
- 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, 131-136.
- Koustelios, A., & Bagiatis, K. (1997). The employ satisfaction inventory (ESI): Development of a scale to measure satisfaction of Greek employees. *Educational and Psychological Measurement*, 57, 469-476.
- Leblicq, S., Van Hoecke, J. & De Knop, P. (2001). Coach satisfaction in the traditional sport system. *International Journal of Sport Management*, 5,22-35.
- Lee, C., & Schuler, R. S. (1982). A constructive replication and extension of a role and expectancy perception model of participation in decision making. *Journal of Occupational Psychology*, 55, 109-118.
- Li, M. (1993). Job satisfaction and performance of coaches of the spare time sports schools in China. *Journal of Sport Management*, 7, 132-140.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organisational climate*. Boston: Harvard University Press.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. Dunnette (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- McClelland, D.C. (1985). *Human motivation*. Glenview, I: Scott, Foresman.
- Maslach, C. (1986). *Burn out – The cost of caring*. New York: Prentice Hall Press.
- Mitchell, T, & Larson, J. (1987). *People in the organisations: an introduction in organisational behaviour*. New York: McGraw-Hill.
- Ogasawara, E., & Chelladurai, P. (1997). *Coach Satisfaction Questionnaire: a doctoral research study*. The Ohio State University.
- Pastore, D.L. (1993). Job satisfaction and female college coaches. *Physical Educator*, 50, 216-221.
- Pines, A. & Aronson, E. (1981). *Career Burnout*. New York: The Free Press.
- Porter, L.W., & Lawler, E.E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*, Homewood, IL: Foresman.
- Pruijn, G., & Boucher, R. (1995). The relationship of transactional and transformational leadership to the organizational effectiveness of Dutch

- national sport organisations. *European Journal for Sport Management*, 72, 72-87.
- Raedeke, T.D., Warren, A.H., & Granzyl, T.L. (2002). Coaching commitment and turnover: a comparison of current and former coaches. *Research Quarterly, for Exercise and Sport*, 73, 73-86.
- Robbins, S.P. (1984). *Management: concepts and practices*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice – Hall.
- Rusbult, C. E. (1983). A longitudinal test on the investment model: The development (and deterioration) of satisfaction and commitment in heterosexual involvements. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45, 101-117.
- Saal, F.E., & Knight, P.A. (1995). *Industrial/organisational psychology: Science and practice* (2nd ed.). Pacific Grove, CA: Books/Cole.
- Smith, P.C., Kendall, L.M., & Hulin, C.C. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Smith, P. C., Balzer, W., Brannick, M., Chia, W., Eggleston, S., Gibson, W., Johnson, B., Josephson, H., Paul, K., Reilly, C., & Whalen, M. (1987). The revised JDI: A facelift for an old friend. *The Industrial – Organisational Psychologist*, 24, 31-33.
- Snyder, C.J. (1990). The effects of leader behaviour and organisational climate on intercollegiate coaches' job satisfaction. *Journal of Sport Management*, 4, 59-70.
- Spector, P.E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 16, 693-713.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Stanton, J.M., Sinar, E.F., Balzer, W.K., Julian, A.L., Thoresen, P., Aziz, S., Fisher, G.G., & Smith, P.C. (2001). Development of a compact measure of job satisfaction: The abridged Job Descriptive Index. *Educational and Psychological Measurement*, 61, 1104-1122.
- Steers, R.M. (1977). *Organisational effectiveness: a behavioural view*. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Thibaut, J.W., & Kelly, H.H. (1959). The social psychology of groups. In Weis, M.R. & Stevens, C., 1993. *Motivation and attrition of female coaches. The Sport Psychologist*, 7, 244-261.
- Turner, A.N., & Lawrence, P. R. (1965). *Industrial jobs and the worker*. Boston: Harvard Graduate School of Business Administration.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley.
- Wallace, M., & Weese, J. (1995). Leadership, organisational culture, and job satisfaction in Canadian YMCA organisations. *Journal of Sport Management*, 9, 182-193.
- Weaver, C. N. (1980). Job satisfaction in the United States in the 1970s'. *Journal of Applied Psychology*, 65, 364-367.
- Weis, M.R., & Stevens, C. (1993). Motivation and attrition of female coaches. *The Sport Psychologist*, 7, 244-261.
- 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.

- Wood, J., Wallace, J., & Zeffane R., Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1998). *Organisational behaviour: An Asia-Pacific perspective*. Jacaranda: Wiley Ltd.
- Yusof, A. (1998). The relationship between transformational leadership behaviours of athletic directors and coaches' job satisfaction. *Physical Educator*, 55, 170-175.
- Zedeck, S. (1987). *Satisfaction in union members and their spouses*, paper presented at the Job Satisfaction: Advances in Research and Practice Conference, Bowling Green, Ohio.
- Zeffane, R. (1994). Job Satisfaction and its implications for work redesign: Findings from the Australian Telecommunications. *Leadership and Organisational Design*, 15, 10-11.
- Ζαβλάνος, Μ. Μ. (1999). *Οργανωτική συμπεριφορά*. Αθήνα: Εκδόσεις ΕΛΛΗΝ.
- Κουστέλιος, Α. (2001). Εμπλουτισμός της εργασίας: εφαρμογή του μοντέλου των χαρακτηριστικών της εργασίας των Hackman & Oldham στη διοίκηση του αθλητισμού και της αναψυχής, *Φυσική δραστηριότητα & ποιότητα ζωής*, 2 (ειδικό τεύχος: διοίκηση δραστηριοτήτων αναψυχής), 7-12.
- Κουστέλιος, Α, Μπαγιάτης, Κ., & Βασιλείου, Σ. (1998). *Η ασάφεια ρόλων (role ambiguity) η σύγκρουση ρόλων (role conflict) και η επαγγελματική εξουθένωση των προπονητών ποδοσφαίρου*. Πρακτικά του 2^{ου} Διεθνούς Συνεδρίου για την Αθλητική Ψυχολογία. Τρίκαλα, Ελλάδα, pp. 247-250.
- Συμεωνίδου, Σ., Καμπίτσης, Χ. & Χαραχούσου, Υ. (2003). Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των προπονητών/τριών ατομικών και ομαδικών αθλημάτων, *Γυναίκα και Άθληση, Τόμος II, τεύχος 1*, 50-61.

Coaches' satisfaction: A Literature Review

Amalia Drakou, Chris Kambitsis, Yvonne Harahoussou, & Eleni Glinia

Department of PE & Sport Science
Democritus University of Thrace

Abstract

This study aimed to review the literature on the satisfaction measures in the field of coaches. The following instruments were presented: the Job Descriptive Index (JDI), the Job in General (JIG), the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), the Coach Satisfaction Questionnaire (CSQ), Weiss & Stevens's questionnaire, the Employ Satisfaction Inventory (ESI), Li Questionnaire, Job Diagnostic Survey (JDS) and Job Satisfaction Survey (JSS). The study revealed that it would be useful to develop a special instrument for measuring job satisfaction in Greek coaches. Apart from satisfaction with pay, co-workers, supervision and safety (factors that refer to the most important facets of job satisfaction and are also included in most of the satisfaction measures), it would be useful to investigate whether more factors as work complexity, recognition, organisational support and leader behaviour should be included in the instrument as well.

Key words: job satisfaction, coaches

Στοιχεία επικοινωνίας

Αμαλία Δράκου

Αλεξάνδρου Σβώλου 1

546 22 Θεσσαλονίκη

Τηλέφωνο: 2310 303939 6972500027

Email adrakou@phed.auth.gr