



Ελληνική Εταιρεία

Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής, 3(2), 18-28

Διοίκησης Αθλητισμού

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Ελένη Ζουρνατζή, Νικόλαος Τσιγγίλης,
Αθανάσιος Κουστέλιος και Ελένη Πιντζοπούλου
Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής Αθλητισμού
Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να εξετάσει τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης Ελλήνων καθηγητών φυσικής αγωγής που απασχολούνται με μόνιμη σχέση εργασίας στη δημόσια εκπαίδευση και να διερευνήσει τυχόν διαφορές μεταξύ των διαστάσεων του συγκεκριμένου φαινομένου μεταξύ της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 437 καθηγητές φυσικής αγωγής (ηλικίας 41.45 ± 5.29 έτη), από ένα ευρύ φάσμα γεωγραφικών περιοχών, εκ των οποίων 209 υπηρετούσαν στην πρωτοβάθμια και 233 στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών αξιολογήθηκε με το ερωτηματολόγιο καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Employee Satisfaction Inventory; Koustelios, 1991; Koustelios & Bagiatis, 1997). Τα αποτελέσματα της έρευνας φανέρωσαν πως οι Έλληνες καθηγητές φυσικής αγωγής φαίνεται να είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Από τα αποτελέσματα της ανάλυσης διακριτότητας φαίνεται ότι η ικανοποίηση από τις “συνθήκες εργασίας”, τις “αποδοχές” καθώς και τη “φύση εργασίας” διαφοροποιείται ανάμεσα στις δυο εκπαιδευτικές βαθμίδες.

Λέξεις κλειδιά: Επαγγελματική Ικανοποίηση, Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση, Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση; Καθηγητές Φυσικής Αγωγής.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Την τελευταία δεκαετία, η βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας στην εργασία, αποτελεί κατευθυντήρια γραμμή της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ζητήματα τα οποία σχετίζονται με τη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας στον εργασιακό χώρο, την καλύτερη οργάνωση της εργασίας και την εξισορρόπηση μεταξύ του επαγγελματικού και του ιδιωτικού βίου των εργαζομένων αποτελούν πρωταρχικό στόχο των κρατών – μελών.

Αυτή η νέα πραγματικότητα παράλληλα με τον ολοένα αυξανόμενο εργασιακό χρόνο και τη θέση που καταλαμβάνει η απασχόληση στην ψυχική, συναισθηματική και κοινωνική ζωή των ατόμων, έστρεψε τους επιστήμονες στη μελέτη και διερεύνηση των παραγόντων, που ορίζουν διάφορες σημαντικές εργασιακές έννοιες όπως είναι η επαγγελματική εξουθένωση, η αυτοαποτελεσματικότητα στην εργασία αλλά και η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων (Alexander & Hegarty, 2000; Balzer, Smith, Kravitch, Lovell, Paul, Reilly, & Reilly, 1990; Cherniss, 1993; Glickman & Tamasshiro, 1982; Coladarci, 1992; Milner, 2001).

Η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί τα τελευταία χρόνια αντικείμενο πολλών μελετών, στην προσπάθεια των ερευνητών να ορίσουν το περιεχόμενο, τις διαστάσεις αλλά και της επιδράσεις του συγκεκριμένου φαινομένου σε διάφορους εργασιακούς χώρους και σε ποικίλα επαγγέλματα (Zeffane, 1994; Koustelios, 1991; Ting, 1997). Έτσι λοιπόν, η επαγγελματική ικανοποίηση ορίζεται από τις θετικές και αρνητικές στάσεις που έχει το άτομο για την εργασία του (Baron, 1986) και συνδέεται άμεσα με σημαντικές πτυχές της εργασίας όπως η παραγωγικότητα, η μείωση λαθών στο χώρο της εργασίας, ο αριθμός των απουσιών και η πρόθεση των εργαζομένων να εγκαταλείψουν το χώρο εργασίας τους (Κάντας, 1993; Baron, 1986; Maghradi, 1999).

Περισσότερες από 5.000 εργασίες / διατριβές (Granny, Smith, & Stine, 1992) έχουν ανάγει την ικανοποίηση του προσωπικού σε κεντρικό αντικείμενο μελέτης, ενώ πολλές προσπάθειες έχουν γίνει για τον ορισμό αυτού του φαινομένου. Ο Locke (1976) έχει χαρακτηρίσει την επαγγελματική ικανοποίηση ως «...μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση, που απορρέει από την αποτίμηση της εργασίας κάποιου ή από την εργασιακή εμπειρία», οι Ivancevich και Donnelly (1968) ως "την ευνοϊκή άποψη του εργαζομένου για την εργασία, την οποία κατέχει τώρα" ενώ ο Spector (1997) ως "...απλά το πώς οι άνθρωποι αισθάνονται για τις εργασίες τους και τις διαφορετικές πτυχές των εργασιών τους". Οι περισσότεροι πάντως ερευνητές φαίνεται να συμφωνούν πως η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μία έννοια πολυδιάστατη, μία συλλογική στάση που αποτελείται από πολλές επιμέρους διαφορετικές πλευρές (Cross, 1973; Koustelios, 1991; Rice, McFarlin & Bennet, 1991; Shouksmith, Pajo & Jespen, 1990).

Στις περισσότερες από τις έρευνες που μελέτησαν την επαγγελματική ικανοποίηση συμμετείχαν διοικητικά στελέχη, εργαζόμενοι και υπάλληλοι, που παρείχαν υπηρεσίες γραφείου και χειρωνακτικές υπηρεσίες (Cross, 1973; Koustelios, 1991; Lee & Wilbur, 1985; Quinn & Staines, 1978), σε μερικές περιπτώσεις, η ικανοποίηση προσωπικού αποτέλεσε αντικείμενο έρευνας και στο χώρο του αθλητισμού (Koehler, 1988; Li, 1993; Parks & Parra, 1994), ενώ τα τελευταία χρόνια αντίστοιχες έρευνες διεξάγονται και σε σχολικά περιβάλλοντα εξαιτίας του ιδιαίτερου ρόλου που κατέχει ο σύγχρονος εκπαιδευτικός (Koustelios, 2001; 2005).

Έτσι λοιπόν, στην εκπαίδευση, το συγκεκριμένο οργανωσιακό φαινόμενο προσλαμβάνει τεράστιες διαστάσεις καθώς συνδέεται όχι μόνο με την παραμονή των εκπαιδευτικών στο σχολείο (Hall, Pearson, & Carroll, 1992) αλλά και με την ποιότητα της διδασκαλίας, την οργανωτική δέσμευση και την οργανωτική απόδοση των εκπαιδευτικών αναφορικά με τις ακόλουθες σχολικές περιοχές: ακαδημαϊκή επίδοση, συμπεριφορά μαθητών, ικανοποίηση μαθητών, αλλαγή εκπαιδευτικών και διοικητική

απόδοση (Mathieu, 1991; Ostroff, 1992). Ερευνητικά δεδομένα ενισχύοντας την κοινωνική σημασία του συγκεκριμένου συνδρόμου χαρακτηρίζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών ως ένα βασικό παράγοντα, ο οποίος συνδέεται με την αποτελεσματικότητα των σχολείων (Zigarrel, 1996).

Διάφορες έρευνες κατά καιρούς έχουν μελετήσει τη σχέση της επαγγελματικής ικανοποίησης με διάφορα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Σε έρευνα του Plihal (1982), αναφορικά με την επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών βρέθηκε πως τα έτη εμπειρίας είχαν θετική συσχέτιση με τις εσωτερικές ανταμοιβές, γεγονός που αιτιολογήθηκε από τη σημασία που έδιναν οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί από την “επαφή τους με τους μαθητές”. Όσον αφορά τη γεωγραφική θέση του σχολείου, οι εκπαιδευτικοί στις αγροτικές περιοχές βρέθηκαν να είναι λιγότερο ικανοποιημένοι (Haughey & Murphy, 1984) από τους εκπαιδευτικούς των αστικών περιοχών (RuhlSmith, 1991), ενώ από την άποψη του φύλου, οι γυναίκες εκπαιδευτικοί βίωναν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση από τους άνδρες συναδέλφους τους (Charman & Lowther, 1982; Watson, et al., 1991).

Αν και πλήθος ερευνών έχει ασχοληθεί τα τελευταία χρόνια με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, λίγες είναι οι έρευνες που έχουν μελετήσει το συγκεκριμένο φαινόμενο στους καθηγητές φυσικής αγωγής (Koustelios, 2005; Koustelios, & Tsigilis, 2005). Ωστόσο, η ειδική θέση που κατέχει η φυσική αγωγή στο σχολείο, οι διαφορετικές συνθήκες εργασίας σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς άλλων ειδικοτήτων, οι ποικίλες προσδοκίες του ρόλου και των καθηκόντων των καθηγητών φυσικής αγωγής και η ειδική δομή της τάξης διαφοροποιούν τη συγκεκριμένη ειδικότητα από τις υπόλοιπες και καθιστούν αναγκαία τη μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης ακόμη και μεταξύ των διαφόρων βαθμίδων εκπαίδευσης.

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να εξετάσει τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης μόνιμων Ελλήνων καθηγητών φυσικής αγωγής και να διερευνήσει τυχόν διαφορές μεταξύ των διαστάσεων του συγκεκριμένου φαινομένου για τους καθηγητές φυσικής αγωγής πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Δείγμα

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 437 μόνιμοι καθηγητές φυσικής αγωγής (ηλικίας 41.45 ± 5.29 έτη) της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης δημόσιων σχολείων, από ένα ευρύ φάσμα γεωγραφικών περιοχών. Από αυτούς, οι 254 ήταν άνδρες (57.6%) και οι 187 γυναίκες (42.4%) ενώ 209 υπηρετούσαν στην πρωτοβάθμια και 233 στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Όργανα Μέτρησης

Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών αξιολογήθηκε με το ερωτηματολόγιο καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Employee Satisfaction Inventory, ESI) (Koustelios, 1991; Koustelios & Bagiatis, 1997). Η κλίμακα καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης αποτελείται από 24 ερωτήσεις οι οποίες αξιολογούν τις

ακόλουθες έξι διαστάσεις της ικανοποίησης από την εργασία: συνθήκες εργασίας (5 ερωτήσεις), αποδοχές (4 ερωτήσεις), προαγωγές (3 ερωτήσεις), φύση της ίδιας της εργασίας (4 ερωτήσεις), άμεσος προϊστάμενος (4 ερωτήσεις) και οργανισμός ως σύνολο (4 ερωτήσεις). Οι απαντήσεις δίνονταν σε πενταβάθμια κλίμακα που κυμαίνονταν από διαφωνώ απόλυτα (1) ως συμφωνώ απόλυτα (5).

Διαδικασία μέτρησης

Τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν στους χώρους εργασίας των εκπαιδευτικών και συμπληρώθηκαν από τους καθηγητές φυσικής αγωγής σε ήσυχο και άνετο περιβάλλον.

Στατιστική ανάλυση

Η ανάλυση διακριτότητας (discriminant analysis) χρησιμοποιήθηκε για να εξεταστεί ποιοι από τους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης διαφοροποιούν τους καθηγητές φυσικής αγωγής, πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η συγκεκριμένη στατιστική τεχνική χρησιμοποιείται όταν τα επίπεδα της ανεξάρτητης μεταβλητής είναι εκ των προτέρων καθορισμένα. Σκοπός της ανάλυσης αυτής είναι να σχηματίσει έναν ή περισσότερους γραμμικούς συνδυασμούς από όλες τις ανεξάρτητες μεταβλητές (διαστάσεις επαγγελματικής ικανοποίησης), ο οποίος να διαχωρίζει στο μέγιστο τα επίπεδα της εξαρτημένης μεταβλητής (εκπαιδευτική βαθμίδα). Στατιστικά σημαντικές φορτίσεις θεωρήθηκαν πάνω από .30, ενώ το επίπεδο σημαντικότητας ορίστηκε στο .05.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Στον πίνακα 1 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής στατιστικής, ο πίνακας συσχέτισης μεταξύ των εξεταζόμενων μεταβλητών και οι συντελεστές εσωτερικής συνοχής α του Cronbach. Οι παράγοντες “συνθήκες εργασίας” ($\alpha = .70$), “αποδοχές”, ($\alpha = .76$), “φύση εργασίας” ($\alpha = .78$), “άμεσος προϊστάμενος” ($\alpha = .85$), και “οργανισμός ως σύνολο” ($\alpha = .73$) παρουσίασαν ικανοποιητική εσωτερική συνοχή σε αντίθεση με την υποκλίμακα “προαγωγές” η οποία εξαιρέθηκε από τις αναλύσεις συσχετίσεων λόγω της χαμηλής εσωτερικής συνοχής που παρουσίασε ($\alpha = .58$). Επιπρόσθετα, όλοι οι συντελεστές συσχέτισης ήταν στατιστικά σημαντικοί και κυμάνθηκαν από .13 (συνθήκες εργασίας - αποδοχές) έως .38 (φύση εργασίας – άμεσος προϊστάμενος).

Πίνακας 1. Μέσες τιμές, τυπική απόκλιση, συντελεστής α του Cronbach και συσχετίσεις μεταξύ των εξεταζόμενων μεταβλητών.

	M.O.	T.A.	1	2	3	4	5	α
1. Συνθήκες εργασίας	3.52	0.85						.70
2. Αποδοχές	2.52	0.97	.133*					.76
3. Φύση εργασίας	4.28	0.73	.207*	-.029				.78
4. Άμεσος προϊστάμενος	4.33	0.82	.223*	-.046	.387*			.85
5. Οργανισμός ως σύνολο	3.00	0.93	.283*	.261*	.180*	.292*		.73

Σημείωση: * $p < .001$

Οι μέσες τιμές, οι τυπικές αποκλίσεις και οι αντίστοιχες συσχετίσεις των διαστάσεων της επαγγελματικής ικανοποίησης για κάθε βαθμίδα εκπαίδευσης παρουσιάζονται αντίστοιχα στους πίνακες 2 και 3.

Πίνακας 2. Μέσες τιμές, τυπικές αποκλίσεις και συντελεστές συσχέτισης των διαστάσεων της επαγγελματικής ικανοποίησης για τους καθηγητές φυσικής αγωγής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Μεταβλητή	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση n = 205					
	M	SD	1	2	3	4
1. Συνθήκες εργασίας	3.47	1.08				
2. Αποδοχές	2.61	.95	.120			
3. Φύση εργασίας	4.11	.85	.190*	-.112		
4. Άμεσος προϊστάμενος	4.28	.81	.264*	.053	.347*	
5. Οργανισμός ως σύνολο	3.01	.94	.200*	.354*	.109	.276*

Σημείωση: *p<.01

Πίνακας 3. Μέσες Τιμές, Τυπικές Αποκλίσεις και συντελεστές συσχέτισης των διαστάσεων της επαγγελματικής ικανοποίησης για τους καθηγητές φυσικής αγωγής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

Σημείωση: **p<.01. *p<.05

Μεταβλητή	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση n = 228					
	M	SD	1	2	3	4
1. Συνθήκες εργασίας	3.67	1.04				
2. Αποδοχές	2.42	.98	.127			
3. Φύση εργασίας	4.44	.57	.086	-.024		
4. Άμεσος προϊστάμενος	4.35	.81	.102	-.053	.362**	
5. Οργανισμός ως σύνολο	2.98	.94	.115	.147*	.205**	.297**

Από την εξέταση του Πίνακα 2 και 3 παρατηρούνται υψηλές τιμές για τις συνθήκες εργασίας, τη φύση εργασίας και τον άμεσο προϊστάμενο τόσο για την πρωτοβάθμια όσο και για τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ενώ εντονότερη συσχέτιση διαμορφώνεται μεταξύ των επί μέρους μεταβλητών για τους καθηγητές φυσικής αγωγής που διδάσκουν σε σχολεία της πρώτης βαθμίδας συγκριτικά με εκείνους της δεύτερης βαθμίδας. Αναλυτική παρουσίαση των αποτελεσμάτων της ανάλυσης διακρίτοτητας για κάθε επίπεδο χωριστά παρουσιάζεται αναλυτικά στον Πίνακα 4.

Πίνακας 4. Φορτίσεις των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης στους γραμμικούς συνδυασμούς για κάθε επίπεδο εφαρμογής.

<i>Διαστάσεις Επαγγελματικής Ικανοποίησης</i>	<i>Επίπεδο Εκπαίδευσης</i>
Συνθήκες εργασίας	.877
Αποδοχές	-.397
Φύση εργασίας	.352
Άμεσος προϊστάμενος	.163
Οργανισμός ως σύνολο	-.065
Canonical R	.249

Από τα αποτελέσματα της ανάλυσης διακρίτοτητας φαίνεται ότι υπάρχει ένας στατιστικά σημαντικός γραμμικός συνδυασμός, ο οποίος διαχωρίζει τα δύο επίπεδα εκπαίδευσης (*Wilks's Lambda* = .94. *p* = .000). Στον Πίνακα 4 παρουσιάζονται οι συσχετίσεις (φορτίσεις) της κάθε μεταβλητής με το γραμμικό συνδυασμό. Τη μεγαλύτερη φόρτιση έχουν οι “συνθήκες εργασίας” και ακολουθούν ο “μισθός” και η “φύση της εργασίας” με αρκετά μικρότερο μέγεθος. Από την παρατήρηση των μέσων τιμών (Πίνακας 2 και 3) φαίνεται ότι οι καθηγητές φυσικής αγωγής Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης έχουν λίγο υψηλότερες τιμές επαγγελματικής ικανοποίησης από τους καθηγητές φυσικής αγωγής Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στους παράγοντες “αποδοχές” και “οργανισμός ως σύνολο”. Αντίθετα, οι μεταβλητές “συνθήκες εργασίας”, “φύση εργασίας” και “άμεσος προϊστάμενος” παρουσιάζονται ελαφρά αυξημένες για τους καθηγητές φυσικής αγωγής της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Η παρούσα έρευνα διεξήχθη με σκοπό να ερευνηθεί η επαγγελματική ικανοποίηση μονίμων εκπαιδευτικών φυσικής αγωγής στην Ελλάδα. Η επαγγελματική ικανοποίηση μετρήθηκε με το ερωτηματολόγιο της ικανοποίησης εργαζομένων (ESI) (Koustelios. & Bagiatis. 1997), το οποίο δοκιμάστηκε στο παρελθόν στο Ελληνικό πολιτισμικό περιβάλλον και σε μια ποικιλία επαγγελμάτων. (Koustelios & Bagiatis. 1997; Togia. Koustelios. & Tsigilis. 2004). Η συγκεκριμένη έρευνα έρχεται να υποστηρίξει τα αποτελέσματα προηγούμενων ερευνών που διεξήχθησαν σε εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Koustelios, 2001) και δείχνουν πως σε γενικές γραμμές οι Έλληνες εκπαιδευτικοί είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους (Koustelios & Kousteliou, 1998).

Πιο αναλυτικά, από τους μέσους όρους των ερωτήσεων που αφορούν στην ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους στο σχολείο προκύπτει ότι οι εκπαιδευτικοί είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τη “φύση της ίδιας της εργασίας” και τον “άμεσο προϊστάμενο” και λιγότερο ικανοποιημένοι από τις “συνθήκες εργασίας”. Αντιθέτως, οι εκπαιδευτικοί δήλωσαν ότι δεν είναι ικανοποιημένοι από τον “οργανισμό” στον οποίο δουλεύουν και τις “οικονομικές αποδοχές” που παρέχει η δουλειά τους. Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας συμφωνούν με αντίστοιχες έρευνες που αφορούσαν τόσο Έλληνες εκπαιδευτικούς διάφορων ειδικοτήτων όσο και καθηγητών φυσικής αγωγής (Koustelios & Kousteliou, 1998; Koustelios, 2001; Koustelios & Tsigilis, 2005).

Σημαντικές συσχετίσεις εμφανίστηκαν μεταξύ των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης. Πιο αναλυτικά, οι “συνθήκες εργασίας” ενός εκπαιδευτικού - όπως και όλων των εργαζομένων - έχουν άμεση σχέση κατά σειρά προτεραιότητας με τον “οργανισμό” για τον οποίο δουλεύουν, τον “προϊστάμενό” τους, τη “φύση της εργασίας” τους και τέλος τις οικονομικές “αποδοχές”. Η “φύση της εργασίας” σχετίζεται θετικά πρωτίστως με τον “άμεσο προϊστάμενο” και δευτερευόντως με τον “οργανισμό ως σύνολο”, ενώ ο “προϊστάμενος” φάνηκε να έχει θετική σχέση και με τον “οργανισμό ως σύνολο”. Τα παραπάνω αποτελέσματα οδηγούν στο συμπέρασμα ότι ο “άμεσος προϊστάμενος” παίζει σημαντικό ρόλο στην εικόνα που διαμορφώνει ο εκπαιδευτικός για τη φύση της δουλειάς του και το σχολείο στο οποίο δουλεύει. Επομένως, η επιλογή των προϊσταμένων πρέπει να αποτελεί αποτέλεσμα σοβαρής και ουσιαστικής κρίσης από τα αρμόδια όργανα.

Επίσης, οι εκπαιδευτικοί εμφανίζονται ιδιαίτερα ικανοποιημένοι από τη “φύση της εργασίας” τους, μιας και η φυσική αγωγή αποτελεί αντικείμενο εξαιρετικά ενδιαφέρον και προκλητικό σε σχέση με το χαρακτήρα άλλων επαγγελμάτων. Τέλος, ο “οργανισμός ως σύνολο”, λόγω των υψηλών θετικών σχέσεων με όλες τις υποκλίμακες, αναδεικνύει τον καθοριστικό ρόλο της πολιτείας αλλά και όλων των εμπλεκόμενων φορέων στον ευαίσθητο και πρωταρχικής σημασίας τομέα της παιδείας.

Από την παρατήρηση των μέσων τιμών των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης για κάθε βαθμίδα εκπαίδευσης φαίνεται ότι οι καθηγητές φυσικής αγωγής Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης έχουν λίγο υψηλότερες τιμές επαγγελματικής ικανοποίησης από τους καθηγητές φυσικής αγωγής της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στους παράγοντες “αποδοχές” και “οργανισμός ως σύνολο”. Αντίθετα, οι μεταβλητές “συνθήκες εργασίας”, “φύση εργασίας” και “άμεσος προϊστάμενος” παρουσιάζονται ελαφρά αυξημένες για τους καθηγητές φυσικής αγωγής της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Επιπρόσθετα, από την εξέταση των συσχετίσεων μεταξύ των υποκλιμάκων του ερωτηματολογίου επαγγελματικής ικανοποίησης για κάθε βαθμίδα εκπαίδευσης χωριστά, φανερώνεται ένα διαφορετικό πλέγμα σχέσεων μεταξύ των διαστάσεων του συγκεκριμένου φαινομένου για τους καθηγητές φυσικής αγωγής της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Πιο συγκεκριμένα, ενώ για τους καθηγητές φυσικής αγωγής της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης “οι συνθήκες εργασίας” σχετίζονται άμεσα με τον “προϊστάμενο”, τον “οργανισμό ως σύνολο” και τη “φύση της εργασίας”, στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση “οι συνθήκες εργασίας” αν και διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην ικανοποίηση των εργαζομένων δε συσχετίζονται με τις υπόλοιπες διαστάσεις της ικανοποίησης των εργαζομένων.

Τέλος, από τα αποτελέσματα της ανάλυσης διακριτότητας προκύπτει ότι οι “συνθήκες εργασίας” ο “μισθός” και η “φύση της εργασίας” διαχωρίζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των καθηγητών φυσικής αγωγής της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας βαθμίδας εκπαίδευσης. Μια πιθανή ερμηνεία της παραπάνω σχέσης ίσως να στηρίζεται στα διαφορετικά περιβάλλοντα των εκπαιδευτικών των δυο βαθμίδων.

Έτσι λοιπόν, ο παράγοντας “συνθήκες εργασίας” που διαφοροποιεί την ικανοποίηση των καθηγητών φυσικής αγωγής της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης συγκριτικά με τους συναδέλφους τους της Δευτεροβάθμιας, πιθανά να διαμορφώνεται από το αυξημένο ωράριο των πρώτων και την ενδεχόμενη καθημερινή μετακίνηση τους σε διάφορα σχολεία για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων τους. Όμοια, ο παράγοντας “φύση εργασίας” ενδεχομένως να επηρεάζεται από την αυξημένη συναισθηματική εμπλοκή που βιώνουν οι καθηγητές φυσικής αγωγής της πρώτης βαθμίδας με τους μικρούς μαθητές, αλλά και από τον άγρυπνο ρόλο τους στην παρατήρηση και ασφάλεια των νεαρών μαθητών κατά τη διάρκεια τους μαθήματος, ζητήματα που δεν είναι έντονα στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Τέλος, οι αισθητά χαμηλότερες τιμές του παράγοντα “αποδοχές” για τους καθηγητές φυσικής αγωγής της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, πιθανά να οφείλονται στη μη σημαντική διαφορά μεταξύ εισαγωγικού και καταληκτικού μισθού. Έτσι λοιπόν, οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, έχοντας μεγαλύτερη ηλικία και περισσότερα χρόνια υπηρεσίας είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από τις αποδοχές τους συγκριτικά με τους συναδέλφους τους στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση. Μελλοντικές έρευνες θα πρέπει να ασχοληθούν περισσότερο με τους παράγοντες που αυξάνουν την επαγγελματική ικανοποίηση, τόσο στους εκπαιδευτικούς όσο και σε άλλες κατηγορίες επαγγελματιών.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Alexander. M.. & Hegarty. J. (2000). Measuring staff burnout in a community home. *British Journal of Developmental Disabilities*. 46. 51-62.
- 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.M.. & Kenny. D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51. 1173-1182.
- Chapman. D. W.. & Lowther. M. A. (1982). Teachers' satisfaction with teaching. *Journal of Educational Research*. 75. 241-247.
- Cherniss. C. (1993). Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout. In W. B. Schaufeli. C. Maslach. & T. Marek. *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 135-149). Taylor and Francis: Washington. DC.
- Coladarci. T. (1992). Teachers' sense of efficacy and commitment to teaching. *Journal of Experimental Education*. 60(4). 323-337.
- Cross. D. (1973). The worker opinion survey: A measure of shop-floor satisfaction. *Occupation Psychology*. 47. 193-208.
- Glickman. C.. & Tamashiro. R.. (1982). A comparison of first-year, fifth-year, and former teachers on efficacy, ego development, and problem solving. *Psychology in Schools*. 19. 558-562.
- Granny. C.. Smith. P.. & Stone. E. (1992). *Job satisfaction: advances in research and application*. Lexington. MA: Lexington Books.
- Hall. B.W.. Pearson. L.C.. & Carroll. D. (1992). Teachers' long-range teaching plans: A discriminant analysis. *Journal of Educational Research*. 85(4). 221-225.

- Haughey. M. L.. & Murphy. P. J. (1984). Are rural teachers satisfied with the quality of their work life. *Education*. 104. 56–66.
- Ivancevich. J.M.. & Donnelly. J.H. (1968). Job satisfaction research: A manageable guide for practitioners. *Personnel Journal*. 47. 172-177.
- Kirby. P.C.. Paradise. L.V.. & King. M.I. (1992). Extraordinary leaders in education: Understanding transformational leadership. *Journal of Educational Research*. 85(5). 303–311.
- Koehler. L. (1988). Job satisfaction and corporate fitness managers: An organizational behavior approach to sport management. *Journal of Sport Management*. 2. 100-105.
- Koh. W. L.. Steers. R. M.. & Terborg. J. R. (1995). The effects of transformational leadership on teacher attitudes and student performance in Singapore. *Journal of Organizational Behavior*. 16(4). 319–333.
- Koustelios. A. (1991). *The Relationships of Organizational Cultures and Job Satisfaction in Three Selected Industries in Greece*. Unpublished doctoral dissertation. University of Manchester. UK.
- Koustelios. A. (1991). *The Relationships of Organizational Cultures and Job Satisfaction in Three Selected Industries in Greece*. Unpublished doctoral dissertation. University of Manchester. UK.
- Koustelios. A. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *The International Journal of Educational Management*. 15(7). 354-358.
- Koustelios. A. (2005). Physical education Teachers in Greece: Are they satisfied? *International Journal of Physical Education*. 42(2). 85 – 90.
- Koustelios. A.. & Bagiatis. K. (1997). The employee satisfaction inventory (ESI): development of a scale to measure satisfaction of Greek employees. *Educational and Psychological Measurements*. 57. 469-476.
- Koustelios. A.. & Kousteliou. I. (1998). Relations among measures of job satisfaction. role conflict. and role ambiguity for a sample of Greek teachers. *Psychological Reports* 82 (1): 131-136.
- Koustelios. A.. & Tsigilis. N. (2005). The relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: a multivariate approach. *European Physical Education Review*. 11(2). 189-203.
- Lee. R.. & Wilbur. E. R. (1985). Age. education. job tenure. salary. job characteristics. and job satisfaction: A multivariate analysis. *Human Relations*. 38. 781-791.
- Li. M. (1993). Job satisfaction and performance of coaches of the spare-time sports schools in China. *Journal of Sport Management*. 1. 132-140.
- Locke. E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunette (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Maghradi. A. (1999). Assessing the effect of job satisfaction on managers. *International Journal of Vaule-Based Management*. 12. 1–12.
- Mathieu. J. E. (1991). A cross-level nonrecursive model of the antecedents of organizational commitment and satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 76. 607–618.
- Milner. H.R. (2001). *A qualitative investigation of teachers' planning and efficacy for student engagement*. Unpublished Dissertation. The Ohio State University. Columbus. OH.
- Ostroff. C. (1992). The relationship between satisfaction. attitudes. and performance: An organizational level analysis. *Journal of Applied Psychology*. 77. 963–974.

- Parks. J.. & Parra. L. (1994). Job satisfaction of sport management alumnae i.. *Journal of Sport Management*. 8. 49-56.
- Plihal. J. (1982). *Types of intrinsic rewards of teaching and their relation to teacher characteristics and variables in the work setting*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association. New York.
- Quinn. R.. & Staines. G. (1978). The 1975-76 quality of employment survey. Ann Arbor. Mich: ISR.
- Rice. R.. McFarlin. D.. & Bennet. D. (1991). Facet importance and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 1 1. 419-43 1 .
- Ruhl-Smith. C. D. (1991). *Teacher attitudes toward students: Implications for job satisfaction in a sample of elementary teachers from suburban schools*. Unpublished doctoral dissertation. Oxford. OH: Miami University.
- Shouksmith. G.. Pajo. K.. & Jespen. A. (1990). Construction of a multidimensional scale of job satisfaction. *Psychological Reports*. 67. 355-364.
- Silins. H. C. (1992). Effective leadership for school reform. *The Alberta Journal of Educational Research* . 38(4). 317-334.
- Spector. P. E. (1997). *Job satisfaction*. Thousand Oaks. CA: Sage Publications. Inc.
- Ting. Y. (1997). Determinants of job satisfaction of federal government employees. *Public Personnel Management* 26 (3): 313-333.
- Togia. A.. Koustelios. A.. & Tsigilis. N. (2004). Job satisfaction among Greek librarians. *Library and Information Science Research*. 26 (3): 373-383.
- Watson. A. J.. Hatton. N. G.. Squires. D. S.. & Soliman. I. K. (1991). School staffing and the quality of education: Teacher adjustment and satisfaction. *Teaching and Teacher Education*. 7. 63-77.
- Zeffane. R. (1994). Job Satisfaction and its implications for work redesign: Findings from the Australian Telecommunications. *Leadership and Organisational Design*. 15. 10-11.
- Zigarreli. M. A. (1996). An empirical test of conclusions from effective schools research. *The Journal of Educational Research*. 90(2). 103-109.
- Κάντας. Α. (1993). *Οργανωτική - Βιομηχανική Ψυχολογία. Επιλογή - Αξιολόγηση Προσωπικού*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

JOB SATISFACTION AMONG PHYSICAL EDUCATION TEACHERS IN PRIMARY AND SECONDARY SCHOOLS

Abstract

The purpose of this study was to examine: a) the level of job satisfaction experienced by a sample of Greek physical education teachers and b) educational level differences on job satisfaction of physical education teachers' in Greece. The sample consisted of four hundred and thirty seven full-time Greek physical education teachers, two hundred and nine from primary and two hundred and thirty from secondary public schools. To measure job satisfaction the Employee Satisfaction Inventory was used (Koustelios, 1991; Koustelios & Bagiatis, 1997). The results of this study suggest that physical education teachers were in generally satisfied from their job. Discriminant analysis revealed that job satisfaction from “working conditions”, “pay” and “job itself” alter in primary and secondary physical education teachers.

Keywords: Job Satisfaction; Primary school; Secondary school; Physical Education Teachers

Στοιχεία επικοινωνίας

Ζουρνατζή Ελένη
Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής & Αθλητισμού
Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας
Καρυές 42100, Τρίκαλα
Τηλ.: 2431047062
e - mail: elzourna@pe.uth.gr