



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΑΤΡΩΝ
UNIVERSITY OF PATRAS

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

Επιχειρήσεων

Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης & Τεχνολογίας

Διεύθυνση: Μεγάλου Αλεξάνδρου 1, 263 34

ΠΑΤΡΑ

Τηλ.: 2610 369217, Φαξ: 2610 396184,

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ
ΣΠΟΥΔΩΝ



ΔΙΟΙΚΗΣΗ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

EDUCATION MANAGEMENT

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
«Διοίκησης Εκπαίδευσης / Education Management»

Διπλωματική Εργασία

Υποκίνηση, κίνητρα, επαγγελματική ικανοποίηση και νοηματοδότηση της
εργασίας στο ανθρώπινο δυναμικό

Παρασκευή Αντωνάκη

Επιτροπή Επίβλεψης Διπλωματικής Εργασίας

Επιβλέπων Καθηγητής:	
Δρ. Ζωή Καρανικόλα,	
Α' Συν-Επιβλέπων Καθηγητής	Β' Συν-Επιβλέπων Καθηγητής:
Δρ. Παναγιωτόπουλος Γεώργιος	Δρ. Γεωργιάδου Νίκη

Πάτρα, 2022

Υπεύθυνη Δήλωση Συγγραφέα:

Δηλώνω ρητά ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 1599/1986 και τα άρθρα 2,4,6 παρ. 3 του Ν. 1256/1982, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής εργασίας και δεν προσβάλλει κάθε μορφής πνευματικά δικαιώματα τρίτων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις βιβλιογραφικές αναφορές και μόνον.

© Πανεπιστήμιο Πατρων, 2019

Η παρούσα Εργασία καθώς και τα αποτελέσματα αυτής, αποτελούν συνιδιοκτησία του Πανεπιστημίου Πατρών και του φοιτητή, ο καθένας από τους οποίους έχει το δικαίωμα ανεξάρτητης χρήσης, αναπαραγωγής και αναδιανομής τους (στο σύνολο ή τμηματικά) για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, σε κάθε περίπτωση αναφέροντας τον τίτλο και το συγγραφέα της Εργασίας καθώς και το όνομα του Πανεπιστημίου Πατρών όπου εκπονήθηκε.

Περίληψη

Εισαγωγή: Η ικανοποίηση της εργασίας συνδέεται με τη νοηματοδότηση της εργασίας καθώς συμβάλλει σε σημαντική βελτίωση της αποδοτικότητας στον εργασιακό χώρο, την αποτελεσματικότητα, τις αξίες, τα συναισθήματα επάρκειας, την οργανωτική εμπιστοσύνη και τα επίπεδα αφοσίωσης των εργαζομένων. Η σημαντική σχέση της εργασιακής ικανοποίησης με τη νοηματοδότηση της εργασίας, τα κίνητρα και τις επιδόσεις των εργαζομένων έχει αυξήσει το ενδιαφέρον των οργανισμών για αυτήν την έννοια.

Σκοπός: Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η διερεύνηση των απόψεων των εκπαιδευτικών σχετικά με τα επίπεδα ικανοποίησης και τη νοηματοδότηση στην εργασία τους.

Υλικό και μέθοδος: Η συλλογή δεδομένων για τη μελέτη, πραγματοποιήθηκε με τη συμπλήρωση ανώνυμου ερωτηματολογίου. Το ερωτηματολόγιο έλαβε την τελική του μορφή έπειτα από την ανάλυση σχετικών ερευνών και ερωτηματολογίων της διεθνούς και εγχώριας βιβλιογραφίας. Δημιουργήθηκε μια βάση δεδομένων στο στατιστικό πακέτο SPSS (έκδοση 23) με σκοπό να εισαχθούν τα δεδομένα που επεξεργάστηκαν στο αρχείο έξοδο του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου.

Αποτελέσματα: τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης σηματοδοτούν πως το φύλο δεν επηρεάζει την ικανοποίηση από την εργασία αλλά ούτε την νοηματοδότηση. Η ικανοποίηση από την εργασία επηρεαζόταν από την προϋπηρεσία, με τα άτομα που έχουν προϋπηρεσία από 20 έως 29 έτη. Η ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζεται σε ασθενή και θετικό βαθμό από τη νοηματοδότηση από την εργασία.

Συμπεράσματα: Στη σύγχρονη κοινωνία έχει παρουσιαστεί αυξημένο ενδιαφέρον μεταξύ μελετητών και συγγραφέων για την νοηματοδότηση της εργασίας, την ικανοποίηση, και τους συνδεδεμένους παραγόντες. Τα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία μπορούν να βρεθούν στη διαφορά μεταξύ αυτού που περιμένουν τα άτομα και αυτού που βιώνουν στην εργασία.

Λέξεις – Κλειδιά: νοηματοδότηση εργασίας, εργασιακή ικανοποίηση, κίνητρα, ανθρώπινο δυναμικό

Abstract

Introduction: Job satisfaction is associated with job meaning as it contributes to significant increases in job performance, efficiency, values, feelings of competence, organizational trust and employee commitment levels. The significant relationship of job satisfaction with job meaning, motivation and employee performance has increased organizations' interest in this concept

Purpose: The purpose of this study is to explore teachers' views on levels of satisfaction and meaning in their work.

Material and method: The method for data collection of the present study was the completion of an anonymous questionnaire. The questionnaire created for the needs of the present study took its final form after the analysis of relevant surveys and questionnaires of the international and domestic literature. A database was created in the SPSS statistical package (version 23) in order to enter the processed data into the output file of the electronic questionnaire.

Results: The results of the present study indicate that gender does not affect job satisfaction as it does not affect meaning either. Job satisfaction was affected by previous service, with people having 20 to 29 years of service. Job satisfaction is affected in a patient and positively by job meaning

Conclusions: In modern society there has been a growing interest among scholars and writers in job meaning, satisfaction, and related factors. Levels of job satisfaction can be found in the difference between what people expect and what they experience at work.

Keywords: meaningful work , job satisfaction, motivation, human resources

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	3
Abstract	4
1.1 Εισαγωγή	6
ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	8
Κεφάλαιο 1: Κίνητρα - Υποκίνηση.....	8
1.1. Εννοιολογική προσέγγιση κινήτρων-υποκίνησης	8
1.2 Θεωρίες Κινήτρων.....	8
1.2.1 Εισαγωγή.....	8
1.2.2 Η Ιεραρχία των Αναγκών του Maslow	9
1.2.3 Θεωρία ERG	11
1.2.4 Θεωρία δύο παραγόντων.....	12
1.2.5. Θεωρία Επίκτητων Αναγκών	14
1.3 Τύποι κινήτρων.....	15
1.3.1 Εσωτερικά κίνητρα	15
1.3.2 Εξωτερικά κίνητρα.....	16
1.3.3 Θετικό και Αρνητικό κίνητρο	16
1.3.4 Ορθολογικό και Συναισθηματικό κίνητρο	16
1.3.5 Πρωτεύον κίνητρο και δευτερεύον κίνητρο.....	17
1.4 Σημασία του κινήτρου στον χώρο εργασίας	17
Κεφάλαιο 2: Η εργασιακή ικανοποίηση	18
2.1 Ορισμός.....	18
2.2 Παράγοντες επιρροής της Εργασιακής Ικανοποίησης.....	19
2.3 Μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης.....	21
2.4 Επαγγελματική Ικανοποίηση Παραγωγικότητα.....	22
Κεφάλαιο 3: Νοηματοδότηση εργασίας	23
3.1 Ενοιολογική προσέγγιση.....	23
3.2 Χαρακτηριστικά των ατόμων με βάση την εργασία τους.....	24
3.3 Παράγοντες νοημοδότησης εργασίας	27
3.4. Η νοηματοδότηση εργασίας στην εκπαίδευση.....	30
3.5 Νοημοδότηση στους Έλληνες Εκπαιδευτικούς.....	31
Κεφάλαιο 4: Έρευνητική ανασκόπηση	32
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	35
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Μεθοδολογία Ανάλυσης	35
5.1 Σκοπός της έρευνας.....	35
5.2 Επιμέρους στόχοι	35
5.3 Ερευνητικά ερωτήματα	35
5.4 Δείγμα της έρευνας	36
5.5 Μέθοδος συλλογής δεδομένων	36
5.6 Ζητήματα δεοντολογίας	37
5.7 Περιγραφή ερευνητικών εργαλείων	37
5.8 Στατιστική επεξεργασία	38
6. Αποτελέσματα.....	40
7. Συζήτηση.....	48
8. Συμπεράσματα	50
Μελλοντικές Έρευνες	51
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	53
Παράρτημα.....	61
1. Ερωτηματολόγιο Έρευνας	61

1.1 Εισαγωγή

Οι άνθρωποι περνούν σχεδόν το ένα τρίτο της ημέρας στη δουλειά και κατέχει σημαντική θέση στην ανθρώπινη ζωή. Καθώς οι άνθρωποι περνούν περισσότερο χρόνο στους χώρους εργασίας αρχίζουν να βλέπουν τη δουλειά τους ως το κομβικό σημείο για την παροχή νοήματος και ταυτότητας στη ζωή τους (Hoar, 2004; Holbeche & Springett, 2004). Αν και η έννοια της εργασίας δεν έχει έναν ευρέως αποδεκτό ορισμό, οι Baumeister και Vohs (2002) δήλωσαν ότι ο πυρήνας της σημασίας ήταν ο «δεσμός» και εξαρτιόταν από θετικά αποτελέσματα τόσο για το άτομο όσο και για τον οργανισμό (Baumeister και Vohs, 2002).

Ωστόσο, οι δημογραφικές αλλαγές, η παγκοσμιοποίηση και οι τεχνολογικές εξελίξεις έχουν επηρεάσει τις αντιλήψεις και τις συμπεριφορές των εργαζομένων στην εργασία τους τις τελευταίες δύο δεκαετίες. Υπό αυτή την έννοια, οι Rosso, Dekas & Wrzesniewski (2010) διεξήγαγαν μελέτη και ανέφεραν ότι η έννοια της εργασίας, η οποία χρησιμοποιείται από τους ερευνητές, πρέπει να επαναπροσδιοριστεί, επειδή οι προηγούμενοι ορισμοί που καθόριζαν το νόημα μπορεί να μην είναι κατάλληλοι σήμερα με όλες τις αλλαγές στο πεδίο. Η νοηματοδότηση της εργασίας κατέχει κρίσιμη θέση στην ανθρώπινη ζωή αφού μπορεί να επηρεάσει το νόημα της ζωής για ένα άτομο. Ο καθορισμός των λόγων που επηρεάζουν τη νοηματοδότηση της εργασίας μπορεί να έχει σημαντική συμβολή στην αύξηση του νοήματος της ζωής. Μπορεί να οριστεί ως η θετική και σημαντική συνεισφορά της εργασίας στο νόημα της ζωής για τα άτομα, καθώς και ως η ικανοποίηση που λαμβάνει το άτομο από τη δουλειά του (Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010).

Η νοηματοδότηση της εργασίας έχει επιρροή στον σκοπό των ατόμων για εργασία στην άποψη και τις στάσεις ενός ατόμου για τη ζωή (Lips-Wiersma & Morris, 2009). Όταν η σημασία της εργασίας αυξάνεται στα άτομα, μπορεί να προκύψουν διάφορα γνωστικά, συναισθηματικά, συμπεριφορικά και οικονομικά οφέλη (Ardichvili, 2009; Steger, Dik & Duffy, 2012).

Η ικανοποίηση της εργασίας συνδέεται με τη νοηματοδότηση της εργασίας καθώς συμβάλλει σε σημαντικές αυξήσεις στις εργασιακές επιδόσεις, την αποτελεσματικότητα, τις αξίες, τα συναισθήματα επάρκειας, την οργανωτική εμπιστοσύνη και τα επίπεδα αφοσίωσης των εργαζομένων. Η εργασιακή ικανοποίηση, γενικά, αποτελεί η θετική ή αρνητική στάση ενός ατόμου απέναντι στη δουλειά του. Σε αυτό το πλαίσιο, η θετική πνευματική κατάσταση για τη δουλειά κάποιου θα αποκαλύψει την εργασιακή

ικανοποίηση και η αρνητική στάση απέναντι στη δουλειά του θα αποκαλύψει τη δυσαρέσκεια από την εργασία. Η σημαντική σχέση της εργασιακής ικανοποίησης με τη νοηματοδότηση της εργασίας, τα κίνητρα και τις επιδόσεις των εργαζομένων έχει αυξήσει το ενδιαφέρον των οργανισμών για αυτήν την έννοια (Ayers, 2008; Long & Mills, 2010).

Μέσα από τα παραπάνω παρατηρείται η σημασία της εργασιακής ικανοποίησης καθώς επίσης και της νοηματοδότησης της εργασίας και γι αυτό το λόγο κρίθηκε σημαντική η μελέτη αυτών των εννοιών και η διερεύνηση των απόψεων των εκπαιδευτικών. Αρχικά στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζονται έννοιες που αφορούν την υποκίνηση, τα κίνητρα και τους τύπους τους, αλλά και την ανάλυση των θεωριών. Για αυτό το σκοπό αναλύονται θεωρίες του Maslow, ERG, δύο παραγόντων αλλά και των επίκτητων αναγκών.

Στη συνέχεια στο δεύτερο κεφάλαιο, γίνεται βιβλιογραφική επισκόπηση σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση, τους παράγοντες που την επηρεάζουν και στον τρόπο και εργαλεία μέτρησής της.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναλύεται η έννοια της νοηματοδότησης στην εργασία (Meaningful work), τα χαρακτηριστικά της αλλά και οι παράγοντες που την επηρεάζουν.

Έπειτα στο τέταρτο κεφάλαιο το οποίο είναι και το τελευταίο κεφάλαιο του θεωρητικού μέρους, πραγματοποιείται επισκόπηση ερευνών σχετικά με τα εργασιακά κίνητρα, εργασιακή ικανοποίηση και οργανωτική δέσμευση, τη νοηματοδότηση της εργασίας με γενικούς παράγοντες ευημερίας, τη σχέση της εμπειρίας των εργαζομένων με την εργασιακή δέσμευση και την ικανοποίηση της εργασίας με τη νοηματοδότηση. Έπειτα, στο ερευνητικό μέρος οποίο είναι το πέμπτο κεφάλαιο καταγράφεται η μεθοδολογία ανάλυσης που ακολουθήθηκε, ενώ στο κεφάλαιο έξι παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της πραγματοποιηθείσας έρευνας. Τέλος, γίνεται συζήτηση για τα αποτελέσματα όπου εξάγονται και κάποια συμπεράσματα, ενώ στη συνέχεια γίνεται αναφορά στους περιορισμούς της έρευνας και σε μελλοντικές προεκτάσεις της.

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

Κεφάλαιο 1: Κίνητρα - Υποκίνηση

1.1. Εννοιολογική προσέγγιση κινήτρων-υποκίνησης

Το κίνητρο ως έννοια χρησιμοποιείται για να εξηγήσει τη συμπεριφορά. Αντιπροσωπεύει τους λόγους για τις πράξεις, τις επιθυμίες και τις ανάγκες των ανθρώπων. Το κίνητρο μπορεί επίσης να οριστεί ως η κατεύθυνση του ατόμου προς τη συμπεριφορά ή αυτό που ωθεί ένα άτομο να θέλει να επαναλάβει μια συμπεριφορά και αντίστροφα. Ένα κίνητρο είναι αυτό που παρακινεί το άτομο να ενεργήσει με έναν συγκεκριμένο τρόπο ή τουλάχιστον να αναπτύξει μια κλίση για συγκεκριμένη συμπεριφορά. Μπορεί να προσδιοριστεί ως μια διαδικασία διαχείρισης, η οποία ενθαρρύνει τους ανθρώπους να εργαστούν καλύτερα προς το γενικό όφελος του οργανισμού, παρέχοντάς τους κίνητρα, τα οποία βασίζονται στις ανεκπλήρωτες ανάγκες τους (Ardichvili, 2009).

Με άλλα λόγια, όταν η συμπεριφορά παρακινείται να επιτύχει έναν συγκεκριμένο σκοπό ή όταν η σοβαρότητα και το επίπεδο της ενέργειας είναι διαφορετικό από την προηγούμενη κατάσταση. Ο όρος του κινήτρου είναι γνωστός ως μια δύναμη μέσα στα άτομα που τα οδηγεί σε έναν στόχο. Σε τελική ανάλυση, το κίνητρο αποτελεί ένα εγγενές φαινόμενο που επηρεάζεται από τέσσερις παράγοντες: κατάσταση (περιβάλλον και εξωτερικό ερέθισμα), Ιδιοσυγκρασία (κατάσταση και εσωτερική κατάσταση του οργανισμού), στόχος (σκοπός συμπεριφοράς και στάση) και εργαλείο (εργαλεία για την επίτευξη του στόχου). Οι άνθρωποι έχουν κίνητρο για την επίτευξη των στόχων, των αναγκών και των ενστίκτων (Steger, Dik & Duffy, 2012).

1.2 Θεωρίες Κινήτρων

1.2.1 Εισαγωγή

Τα κίνητρα διαδραματίζουν βασικό ρόλο στην ώθηση των εργαζομένων προς την επίτευξη των στόχων τους, των οργανωτικών στόχων και, σε κάποιο βαθμό, των ονείρων των εθνών τους. Υπάρχουν πολλές θεωρίες κινήτρων και ως επί το πλείστον δίνουν μια σχέση ή επηρεάζουν τα αποτελέσματα της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων. Υπάρχουν τρεις κύριες κατηγορίες θεωριών, δηλαδή οι θεωρίες περιεχομένου, οι θεωρίες διαδικασίας και οι σύγχρονες θεωρίες (Saif, Nawaz, Jan & Khan, 2012).

Σε γενικές γραμμές, αυτές οι θεωρίες περιλαμβάνουν την ιεραρχία των αναγκών του Maslow, τη θεωρία κινήτρων-υγιεινής (ή δύο παραγόντων) του Herzberg, τη θεωρία

ύπαρξης, σχέσης και ανάπτυξης του Alderfer και τη θεωρία αναγκών του McClelland. Το πώς προκύπτει το κίνητρο και το πώς αυτό οδηγεί στην ικανοποίηση εξηγείται από τις θεωρίες διαδικασίας. Οι θεωρίες που εμπίπτουν σε αυτή την κατηγορία περιλαμβάνουν το μοντέλο του Porter-Lawler και τη θεωρία προσδοκίας από τον Vroom. Οι σύγχρονες θεωρίες κινήτρων ενσωματώνουν τη θεωρία της δικαιοσύνης, του ελέγχου και της αντιπροσωπείας, καθώς και τον καθορισμό στόχων, την ενίσχυση και τη θεωρία σχεδιασμού εργασίας (Peter & Daniel, 2016).

Οι θεωρίες κινήτρων μπορεί να κατηγοριοποιηθούν σύμφωνα με τους ορισμούς και τον σκοπό τους, αλλά η κριτική ανάλυση αποκαλύπτει ότι όλες συνδέονται και οδηγούν στην ικανοποίηση από την εξυπηρέτηση των εργαζομένων. Η χρήση τόσο του περιεχομένου όσο και της θεωρίας διαδικασίας πρέπει να γίνει πράξη για να παρακινηθούν αποτελεσματικά οι εργαζόμενοι. Στο εξωτερικό κίνητρο, οι παράγοντες (υγιεινή) που ικανοποιούν ανάγκες χαμηλότερου επιπέδου είναι διαφορετικοί από εκείνους (κίνητρα) που ικανοποιούν ή εν μέρει ικανοποιούν ανάγκες υψηλότερου επιπέδου. Εάν οι παράγοντες υγιεινής (παράγοντες εκτός της ίδιας της εργασίας, όπως οι συνθήκες εργασίας, ο μισθός και η αμοιβή κινήτρων) είναι ανεπαρκείς, οι εργαζόμενοι δυσαρεστούνται. Αντί να βασίζεται στην υγιεινή, ο διευθυντής που ενδιαφέρεται να δημιουργήσει ένα εργατικό δυναμικό με κίνητρα θα πρέπει να δώσει έμφαση στο περιεχόμενο εργασίας ή στους παράγοντες κινήτρων. Οι διευθυντές το κάνουν αυτό εμπλουτίζοντας τις δουλειές των εργαζομένων έτσι ώστε οι εργασίες να είναι πιο απαιτητικές και παρέχοντας ανατροφοδότηση και αναγνώριση (Dessler, 2008).

Οι ανταμοιβές ως ο κύριος παράγοντας κινήτρων μπορούν επίσης να ενθαρρύνουν τη διατήρηση εντός του οργανισμού και η ευρύτερη σχέση εργασίας και η κοινωνική ανταλλαγή είναι σημαντικές. Το κίνητρο παρέχει στους εργαζομένους εγγυήσεις ασφάλειας εργασίας, καλής εργασιακής κατάστασης, αφοσίωσης και συμμετοχής στην επιχείρηση, καθώς και στο εργατικό δυναμικό λόγω ορισμένων προκλήσεων (Jehanzeb et al., 2012).

1.2.2 Η Ιεραρχία των Αναγκών του Maslow

Ο Abraham Maslow είναι ένας από τους πιο εξέχοντες ψυχολόγους του 20ου αιώνα και η ιεραρχία των αναγκών, συνοδευόμενη με την πυραμίδα που αντιπροσωπεύει τον τρόπο κατάταξης των ανθρώπινων αναγκών, είναι μια εικόνα γνωστή στους περισσότερους φοιτητές και διευθυντές επιχειρήσεων. Η θεωρία του Maslow βασίζεται σε μια απλή υπόθεση: τα ανθρώπινα όντα έχουν ανάγκες που ταξινομούνται ιεραρχικά. Υπάρχουν κάποιες ανάγκες που είναι βασικές για όλους τους ανθρώπους, και ελλείπει

αυτών, τίποτα άλλο δεν έχει σημασία. Καθώς ικανοποιούνται αυτές οι βασικές ανάγκες, τα άτομα αρχίζουν να αναζητούν την ικανοποίηση αναγκών υψηλότερης τάξης. Μόλις ικανοποιηθεί μια ανάγκη χαμηλότερου επιπέδου, δεν λειτουργεί πλέον ως κίνητρο (Harackiewicz, Barron, Pintrich, Elliot & Thrash, 2002).

Οι πιο βασικές ανάγκες του Maslow είναι οι φυσιολογικές ανάγκες. Οι φυσιολογικές ανάγκες αναφέρονται στην ανάγκη για αέρα, τροφή και νερό. Στο σημείο που το άτομο στερείται τροφής ή νερού όλη η συμπεριφορά μπορεί να κατευθύνεται στην εύρεση τροφής. Κατορθώνοντάς το όμως, η αναζήτηση σταματά και η υπόσχεση για φαγητό δεν λειτουργεί πλέον ως κίνητρο. Μόλις ικανοποιηθούν οι φυσιολογικές ανάγκες, οι άνθρωποι τείνουν να ανησυχούν για την ασφάλεια. Είναι ασφαλείς από τον κίνδυνο, τον πόνο ή ένα αβέβαιο μέλλον. Ένα επίπεδο πιο πάνω, οι κοινωνικές ανάγκες αναφέρονται στην ανάγκη να δεθούν τα άτομα με άλλα ανθρώπινα όντα, να τους αγαπούν και να δημιουργούν δεσμούς. Στην πραγματικότητα, η απουσία κοινωνικών δεσμών μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την υγεία και την ευημερία. Η ικανοποίηση των κοινωνικών αναγκών δημιουργεί ανάγκες εκτίμησης. Οι ανάγκες εκτίμησης αναφέρονται στην επιθυμία του ατόμου να τον σέβονται οι συνομήλικοι, να νιώθουν σημαντικοί και να τον εκτιμούν. Τέλος, στο υψηλότερο επίπεδο της ιεραρχίας, η ανάγκη για αυτοπραγμάτωση αναφέρεται στο «να γίνεις το μόνο που μπορείς να γίνεις». Αυτή η ανάγκη εκδηλώνεται με την απόκτηση νέων δεξιοτήτων, την ανάληψη νέων προκλήσεων και τη συμπεριφορά που θα οδηγήσει στην ικανοποίηση των στόχων της ζωής του ατόμου (Keller, 2010).

Η ιεραρχία του Maslow είναι ένας συστηματικός τρόπος σκέψης για τις διαφορετικές ανάγκες που μπορεί να έχουν οι εργαζόμενοι σε κάθε δεδομένο σημείο και εξηγεί τις διαφορετικές αντιδράσεις που μπορεί να έχουν σε παρόμοια μεταχείριση.

Η ιεραρχία των αναγκών που περιγράφηκε είναι δυνατόν να πάρει διαφορετική μορφή ανάλογα με την προσωπικότητα του ατόμου, τους εξωτερικούς παράγοντες και το κοινωνικό περιβάλλον. Επίσης διαφέρει και ο χρόνος μετάβασης ενός ατόμου στο κάθε επίπεδο. Συμπερασματικά, το άτομο όταν έχει ικανοποιήσει σε μεγάλο βαθμό τις ανάγκες του στο χαμηλότερο επίπεδο, θα επιδιώξει να ικανοποιήσει τις ανάγκες του σε επόμενο επίπεδο.

Οι φυσιολογικές ανάγκες και η ανάγκη για ασφάλεια είναι οι πιο σημαντικές στην παρακίνηση της συμπεριφοράς στην εργασία. Αν δεν ικανοποιηθούν οι οικονομικές ανάγκες ενός ατόμου, δεν είναι δυνατόν οι ανάγκες επόμενου επιπέδου να αποτελέσουν στοιχεία παρακίνησης.

Επίσης επισημαίνει πως για να αποτελέσει κίνητρο συμπεριφοράς μία ανάγκη είναι απαραίτητο να ικανοποιηθεί σε κάποιο βαθμό μία ανάγκη χαμηλότερου επιπέδου.

Επομένως, το πόσο σημαντική είναι η κάθε ανάγκη έχει άμεση σχέση από τη θέση της στην ιεραρχία και τον βαθμό που έχει ικανοποιηθεί. Ωστόσο, όταν υπάρχει σχετική ικανοποίηση μιας ανάγκης έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία αισθήματος μη ικανοποίησης για το επόμενο επίπεδο. Αυτή η συνεχής αυξημένη ικανοποίηση και συγκεκριμένα η αυξημένη σημασία της επόμενης ανάγκης επαναλαμβάνεται μέχρι να επιτευχθεί το υψηλότερο επίπεδο αναγκών του Maslow (ανάγκες αυτοπραγμάτωσης). Επίσης, ο Maslow αναφέρει πως ένα άτομο μπορεί να ανεβοκατεβαίνει τα διάφορα επίπεδα αναγκών μέσα στο χρόνο σύμφωνα με την ψυχολογική του εξέλιξη. Αν κάποια χρονική στιγμή απειληθεί μια ανάγκη χαμηλότερου επιπέδου, όπως η ασφάλεια, τότε αυτή θα αποκτήσει κυρίαρχη θέση στο συνολικό σύστημα κινήτρων ενός ατόμου. Συμπερασματικά, μια ξαφνική επαγγελματική εξέλιξη (απόλυση) ενός ατόμου έχει ως αποτέλεσμα να ενδιαφερθεί για τη συντήρηση του ίδιου και της οικογένειάς του παρά για τη προσωπική του αναγνώριση.

1.2.3 Θεωρία ERG

Ο Clayton Alderfer, Αμερικανός ψυχολόγος, ανέπτυξε το 1969 μια θεωρία που κατατάσσεται στις θεωρίες παρακίνησης. Η θεωρία ERG του Alderfer είναι μια τροποποίηση της ιεραρχίας των αναγκών του Maslow. Αντί για τις πέντε ανάγκες που είναι ιεραρχικά οργανωμένες, ο Alderfer πρότεινε ότι οι βασικές ανθρώπινες ανάγκες μπορούν να ομαδοποιηθούν σε τρεις κατηγορίες, συγκεκριμένα: Ύπαρξη, Σχέση και Ανάπτυξη. Θετικό για τη θεωρία ERG είναι πως αφήνει περιθώρια επιβεβαίωσής της σε κοινωνίες με διαφορετική κουλτούρα και ιεράρχηση αναγκών όπως σε αυτές που οι κοινωνικές ανάγκες έχουν κυρίαρχο ρόλο συγκριτικά με τις φυσιολογικές (Tsounis et al., 2014).

Η ανάγκη ύπαρξης αντιστοιχεί στις φυσιολογικές ανάγκες και τις ανάγκες ασφάλειας του Maslow, η συγγένεια αντιστοιχεί στις κοινωνικές ανάγκες και η ανάγκη ανάπτυξης αναφέρεται στην εκτίμηση και την αυτοπραγμάτωση του Maslow. Η θεωρία ERG δεν κατατάσσει τις ανάγκες με κάποια συγκεκριμένη σειρά και αναγνωρίζει ρητά ότι περισσότερες από μία ανάγκες μπορούν να λειτουργούν σε μια δεδομένη στιγμή. Επιπλέον, η θεωρία έχει μια υπόθεση «απογοήτευσης-παλινδρόμησης», υποδηλώνοντας ότι τα άτομα που απογοητεύονται στις προσπάθειές τους να ικανοποιήσουν μια ανάγκη μπορεί να υποχωρήσουν σε μια άλλη. Για παράδειγμα, κάποιος που είναι απογοητευμένος από την έλλειψη ευκαιριών εξέλιξης στη δουλειά του και την αργή πρόοδο επίτευξης των επαγγελματικών του στόχων μπορεί να υποχωρήσει στις ανάγκες συγγένειας και να αρχίσει να αφιερώνει περισσότερο χρόνο

κοινωνικοποιώντας με τους συναδέλφους του. Το συμπέρασμα αυτής της θεωρίας είναι ότι πρέπει να αναγνωρίζονται οι πολλαπλές ανάγκες που μπορεί να οδηγούν ένα άτομο σε ένα δεδομένο σημείο για να κατανοήσει τη συμπεριφορά του και να το παρακινήσει (Keller, 2010).

Αν αυτές οι δυο θεωρίες συγκριθούν, παρατηρείται, ότι υπάρχει μια διαφοροποίηση στον αριθμό των κατηγοριών. Ο Alderfer παρουσιάζει τρεις κατηγορίες αναγκών. Ωστόσο υπάρχει μια ακόμα διαφοροποίηση η οποία είναι εξίσου σημαντική. Η άποψη του Alderfer φαίνεται να αφορά την μη ικανοποίηση των αναγκών του ανωτέρου επιπέδου (σχέσης-ανάπτυξης) η οποία είναι σε θέση να προκαλέσει οπισθοδρόμηση ως προς την ικανοποίηση των αναγκών του κατώτερου επιπέδου. Επιπρόσθετα, δε συμφωνεί με τη μονόδρομη πορεία των αναγκών του Maslow και υποστηρίζει πως δεν είναι απαραίτητο πάντα να ικανοποιείται πρώτα μια ανάγκη κατώτερου επιπέδου για να υπάρξει παρακίνηση από μια ανάγκη ανώτερου επιπέδου. Επομένως, δύναται τα άτομα να επιδιώκουν να ικανοποιήσουν τις ανώτερες ανάγκες τους πριν ικανοποιήσουν πλήρως τις κατώτερες ανάγκες τους (Tsounis et al., 2014).

Τέλος, αναφέρει ότι η ιεράρχηση των αναγκών δεν είναι απαραίτητο να ταυτίζεται σε διαφορετικά άτομα ακόμα κι αν βρίσκονται σε ίδιο κοινωνικό και εργασιακό περιβάλλον. Άρα, η σπουδαιότητα μιας ανάγκης και ο βαθμός ικανοποίησής της διαφέρει από άτομο σε άτομο (Keller, 2010).

1.2.4 Θεωρία δύο παραγόντων

Στα μέσα του 20^{ου} αιώνα αναπτύχθηκε η θεωρία του Frederick Herzberg , μία από τις πιο αποδεκτές θεωρίες στον χώρο της Διοίκησης παρότι έχει λάβει έντονη κριτική. Κάποιοι θεωρητικοί τη χαρακτηρίζουν απλή αλλά αναμφισβήτητη έχει επηρεάσει τον σχεδιασμό διοίκησης ακόμα και στις σημερινές θέσεις εργασίας (Robbins et. al., 2012).

Ο Herzberg σε έρευνα 200 περίπου ατόμων (λογιστές και μηχανικοί) αφού ανέλυσε τα αποτελέσματα κατέληξε στη θεωρία των δύο παραγόντων. Η θεωρία ουσιαστικά αναφέρει ότι εγγενείς παράγοντες έχουν άμεση σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση και ενθαρρύνουν πραγματικά τους εργαζόμενους να προσπαθήσουν περισσότερο, ενώ οι εξωγενείς παράγοντες σχετίζονται με τη δυσαρέσκεια και την εξουθένωση στην εργασία τους. Ως εγγενείς παράγοντες αναφέρει την επίτευξη, την εργασιακή αναγνώριση, τη δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης και τη φύση της εργασίας. Στους εξωγενείς παράγοντες αναφέρει την πολιτική της επιχείρησης, τον τρόπο διοίκησης, την εποπτεία, τις χρηματικές απολαβές, τις διαπροσωπικές σχέσεις, και το εργασιακό περιβάλλον. Οι εξωγενείς παράγοντες ονομάζονται υγιεινής ή συντήρησης

γιατί περιγράφουν τις συνθήκες εργασίας κι έχουν μικρή επίδραση στη δημιουργία θετικών συναισθημάτων αλλά μπορούν να συμβάλλουν στη μείωση της εργασιακής δυσαρέσκειας. Παρότι, αυτοί οι παράγοντες δεν παρακινούν τους εργαζομένους, η ικανοποίηση τους συμβάλλει στο να επικρατεί ένα ήρεμο κλίμα μέσα στην επιχείρηση (Alshmemri, Shahwan-Akl, Maude, 2017).

Η θεωρία του Herzberg μπορεί να χαρακτηριστεί ως εξέλιξη της θεωρίας του Maslow. Ο Maslow προσπάθησε να ιεραρχήσει τις ανθρώπινες ανάγκες, ενώ ο Herzberg κατέδειξε τους παράγοντες που ικανοποιούν αυτές τις ανάγκες μέσα στο εργασιακό περιβάλλον. Έτσι, οι παράγοντες υγιεινής συνδέονται με τις ανάγκες σεβασμού, εκτίμησης, τις φυσιολογικές, κοινωνικές και ανάγκες ασφαλείας, ενώ οι παράγοντες παρακίνησης με τις ανάγκες σεβασμού, εκτίμησης και αυτοπραγμάτωσης. Η παραπάνω αντιστοιχία υποστηρίζεται μόνο όταν οι βασικές ανάγκες έχουν ικανοποιηθεί (Alshmemri, Shahwan-Akl, Maude, 2017).

Η θεωρία του Herzberg υποστηρίζει ότι η Διοίκηση μιας επιχείρησης θα πρέπει πρακτικά να εξασφαλίσει δύο μηχανισμούς. Ο ένας μηχανισμός που αναφέρεται ως μηχανισμός κινήτρων στοχεύει στο αίσθημα εργασιακής ικανοποίησης μέσα από τον εμπλουτισμό και τη διεύρυνση της εργασίας. Ο άλλος θα πρέπει να προβλέπει τη δυσαρέσκεια των εργαζομένων μέσα από τον έλεγχο της διοίκησης, της πολιτικής της επιχείρησης, τις ανταμοιβές και τις διαπροσωπικές κοινωνικές σχέσεις στο εσωτερικό της. Για να είναι λειτουργική τη θεωρία του στις επιχειρήσεις αναφέρει επτά βασικές αρχές που σχετίζονται με:

- α) την αποτελεσματική επικοινωνία
- β) τις ευθύνες της διοίκησης
- γ) τον ακριβή καθορισμό των καθηκόντων των εργαζομένων
- δ) την ελαστικότητα της επίβλεψης (Robbins et. al., 2012).

Επιπρόσθετα, ο Scott Meyers προσπάθησε να ελέγξει την εγκυρότητα της θεωρίας του Herzberg. Σε έρευνα που διεξήγαγε στο εργατικό δυναμικό της Texas Instruments συμπέρανε ότι οι εργαζόμενοι χωρίζονται σε δύο κατηγορίες: σε αυτούς που επιδιώκουν την επαγγελματική τους εξέλιξη (growth seekers) και σε αυτούς (maintenance seekers) που τους αποσχολούν κυρίως οι παράγοντες υγιεινής όπως ο μισθός, οι συνθήκες εργασίας κ.ά. (Sachau, 2007).

Ο Meyers συμπέρανε ότι η προσωπικότητα των ανθρώπων λειτουργεί ως κύριο μέσο παρακίνησης. Μια αδυναμία της θεωρίας του Herzberg που παρατήρησε είναι πως δε λαμβάνονται υπόψιν τα διαφορετικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων. Για παράδειγμα, υπάρχουν εργαζόμενοι που δεν τους δίνεται δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης λόγω της φύσης της εργασίας. Επίσης, κάθε άνθρωπος μπορεί να έχει

εναλλακτικούς τρόπους για την ικανοποίηση ορισμένων αναγκών του. Για παράδειγμα, ένα άτομο ικανοποιεί την ανάγκη της προσωπικής του ανάπτυξης μέσα από το οικογενειακό του περιβάλλον (Sachau, 2007).

Παρά τις κριτικές που έλαβε η θεωρία του Herzberg έχει μεγάλη συνεισφορά στον κλάδο της διοίκησης. Προτείνει τον εμπλουτισμό της εργασίας (job enrichment) και τη συμμετοχή των εργαζομένων στον προγραμματισμό, την οργάνωση και τον έλεγχο των εργασιών τους. Παράλληλα προτείνει και τον οριζόντιο εμπλουτισμό στις εργασίες και τα καθήκοντα των εργαζομένων συμμετέχοντας ενεργά στην παραγωγική διαδικασία αλλάζοντας θέση ή εργασία αν τακτά χρονικά διαστήματα (rotation). Έτσι ελαχιστοποιείται η ρουτίνα και αυξάνεται η υπευθυνότητα και η αυτονομία.

1.2.5. Θεωρία Επίκτητων Αναγκών

Μεταξύ των προσεγγίσεων που βασίζονται στις ανάγκες για τα κίνητρα, η θεωρία των επίκτητων αναγκών του Douglas McClelland είναι αυτή που έχει λάβει τη μεγαλύτερη υποστήριξη. Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία υπάρχουν τρεις επίκτητες ανάγκες ως αποτέλεσμα των εμπειριών της ζωή των ατόμων που διαμορφώνονται κατά την πρώτη παιδική ηλικία και λειτουργούν ως κίνητρα στην εργασία τους. Αυτές οι ανάγκες είναι ανάγκη για επίτευγμα, ανάγκη για κοινωνικές σχέσεις και ανάγκη για δύναμη. Όλα τα άτομα έχουν έναν συνδυασμό αυτών των αναγκών.

Εκείνοι που έχουν μεγάλη ανάγκη για επιτεύγματα νιώθουν έντονη ανάγκη να είναι επιτυχημένοι. Ένας εργαζόμενος που αντλεί μεγάλη ικανοποίηση από την τήρηση των προθεσμιών, τη δημιουργία λαμπρών ιδεών και τον προγραμματισμό της επόμενης επαγγελματικής του κίνησης μπορεί να έχει μεγάλη ανάγκη για επίτευγμα. Τα άτομα με υψηλή ανάγκη για επίτευγμα είναι κατάλληλα για θέσεις όπως οι πωλήσεις όπου υπάρχουν σαφείς στόχοι, η ανατροφοδότηση είναι άμεσα διαθέσιμη και η προσπάθειά τους συχνά οδηγεί στην επιτυχία. Λόγω της επιτυχίας τους σε θέσεις χαμηλότερου επιπέδου, όσοι έχουν μεγάλη ανάγκη για επιτεύγματα προάγονται συχνά σε θέσεις υψηλότερου επιπέδου. Ωστόσο, η υψηλή ανάγκη για επίτευξη έχει σημαντικά μειονεκτήματα στη διαχείριση. Η διαχείριση περιλαμβάνει την εκτέλεση της δουλειάς δίνοντας κίνητρα στους άλλους (Harackiewicz, Barron, Pintrich, Elliot, Thrash, 2002).

Τα άτομα που έχουν μεγάλη ανάγκη για κοινωνικές σχέσεις θέλουν να είναι αρεστά και αποδεκτά από τους άλλους. Όταν τους δίνεται η δυνατότητα επιλογής, προτιμούν να αλληλεπιδρούν με άλλους και να είναι με φίλους. Η έμφαση που δίνουν στις αρμονικές διαπροσωπικές σχέσεις μπορεί να αποτελέσει πλεονέκτημα σε θέσεις εργασίας και επαγγέλματα που απαιτούν συχνή διαπροσωπική αλληλεπίδραση, όπως κοινωνικός

λειτουργός ή δάσκαλος. Σε διευθυντικές θέσεις, η υψηλή ανάγκη για υπαγωγή μπορεί και πάλι να αποδειχθεί μειονέκτημα, επειδή αυτά τα άτομα τείνουν να ανησυχούν υπερβολικά για το πώς τα αντιλαμβάνονται οι άλλοι. Έτσι, μπορεί να παρουσιάζουν δυσκολία στην εκτέλεση ορισμένων καθηκόντων ενός διευθυντή, όπως η παροχή κριτικής ανατροφοδότησης στους υπαλλήλους ή η πειθαρχία των κακών επιδόσεων (Peter & Daniel, 2016).

Τέλος, όσοι έχουν μεγάλη ανάγκη για δύναμη θέλουν να επηρεάσουν τους άλλους και να ελέγξουν το περιβάλλον τους. Η ανάγκη για δύναμη μπορεί να είναι καταστροφική για τις σχέσεις κάποιου εάν παίρνει τη μορφή αναζήτησης και χρήσης εξουσίας για το όφελος και το κύρος του. Ωστόσο, όταν εκδηλώνεται με πιο αλτρουιστικές μορφές, το εργασιακό περιβάλλον είναι πιο θετικό και οδηγεί σε καλύτερα αποτελέσματα (Keller, 2010).

1.3 Τύποι κινήτρων

Υπάρχουν δύο είδη κινήτρων, τα εσωτερικά και τα εξωγενή. Ένας οργανισμός πρέπει να κατανοήσει με βεβαιότητα ότι οι εργαζόμενοι δεν είναι κλώνοι, είναι άτομα με διαφορετικά χαρακτηριστικά. Επομένως, η παροχή κινήτρων στους υπαλλήλους θα πρέπει να αποκτήσει μια βαθύτερη κατανόηση των διαφορετικών τύπων και τρόπων παρακίνησης. Μερικοί υπάλληλοι ανταποκρίνονται καλύτερα στα εσωτερικά κίνητρα ενώ άλλοι μπορεί να ανταποκρίνονται καλύτερα στα εξωτερικά κίνητρα (Gyu Park, Sik Kim, Yoon & Joo, 2017).

1.3.1 Εσωτερικά κίνητρα

Εσωτερικό κίνητρο σημαίνει ότι ένα άτομο παρακινείται από μέσα. Έχει την επιθυμία να έχει καλή απόδοση στο χώρο εργασίας επειδή τα αποτελέσματα είναι σύμφωνα με το σύστημα πεποιθήσεών του. Οι βαθιά ριζωμένες πεποιθήσεις ενός ατόμου είναι συνήθως οι ισχυρότεροι παράγοντες παρακίνησης. Τέτοια άτομα δείχνουν κοινές ιδιότητες όπως αποδοχή, περιέργεια, τιμή, επιθυμία για επιτυχία. Η έρευνα έχει δείξει ότι ο έπαινος αυξάνει τα εγγενή κίνητρα, το ίδιο και η θετική ανατροφοδότηση των εργαζομένων. Όλα όμως πρέπει να γίνονται με μέτρο (Peter and Daniel, 2016).

Συνεχίζοντας, αυτός ο τύπος κινήτρου προέρχεται από μια ατομική ευχαρίστηση ή ενδιαφέρον για την εργασία και δεν περιλαμβάνει εργασία σε δραστηριότητες για χάρη εξωτερικών ανταμοιβών, αλλά απαιτεί την αίσθηση εσωτερικής ευχαρίστησης στην ίδια τη δραστηριότητα. Μπορεί να θεωρηθεί ως μια δύναμη που περιλαμβάνει δραστηριότητες χωρίς εξωτερικό κίνητρο. Τα άτομα έχουν εγγενή κίνητρα όταν αναζητούν την απόλαυση,

το ενδιαφέρον, την ικανοποίηση της περιέργειας, την αυτοέκφραση ή την προσωπική πρόκληση στην εργασία (Kanfer, 2009).

1.3.2 Εξωτερικά κίνητρα

Εξωτερικά κίνητρα ενός ατόμου είναι αυτά που διεγείρονται από εξωτερικούς παράγοντες - ανταμοιβές και αναγνώριση. Μερικοί άνθρωποι μπορεί να μην εμφανίσουν ποτέ εσωτερικά κίνητρα παρά μόνο εξωτερικά. Η έρευνα αναφέρει ότι οι εξωτερικές ανταμοιβές μπορούν μερικές φορές να προάγουν την προθυμία σε ένα άτομο να μάθει ένα νέο σύνολο δεξιοτήτων. Ανταμοιβές όπως μπόνους, προνόμια, κ.λπ. μπορούν να παρακινήσουν τους ανθρώπους να εμφανίσουν καλύτερες επιδόσεις (Alavi and Askaripur, 2003). Η πηγή του εξωτερικού κινήτρου αφορά το ατομικό φυσικό περιβάλλον. Περισσότερα εργασιακά οφέλη, μεγαλύτερος μισθός, κίνητρα και προαγωγή εργασίας είναι μερικές ανταμοιβές που οδηγούν σε εξωτερικά κίνητρα. Ένα άτομο με εξωτερικά κίνητρα θα εργαστεί σε μια εργασία ακόμα και όταν δεν ενδιαφέρεται πολύ γι' αυτήν λόγω της αναμενόμενης ικανοποίησης που θα λάβει από κάποια ανταμοιβή (Gyu Park et al., 2017).

1.3.3 Θετικό και Αρνητικό κίνητρο

Το θετικό κίνητρο είναι αυτός ο τύπος κινήτρων που περιλαμβάνει τον εντοπισμό των δυνατοτήτων του υπαλλήλου και τον κάνει να συνειδητοποιήσει το πιθανό αποτέλεσμα από την επίτευξη των δυνατοτήτων του. Λέγεται ότι οι άνθρωποι αποκτούν θετικά κίνητρα όταν τους δίνεται μια ανταμοιβή και αυτο φαίνεται από τον τρόπο που την επιτυγχάνουν. Η ανταμοιβή μπορεί να είναι οικονομική ή μη.

Το αρνητικό κίνητρο στοχεύει στον έλεγχο των αδύναμων προσπαθειών της εργασίας. Σε αυτή τη μέθοδο παρακίνησης, ο φόβος των αποτελεσμάτων κρατά πάντα τον εργαζόμενο στην επιθυμητή κατεύθυνση και έχει αρκετούς περιορισμούς. Ο φόβος προκαλεί απογοήτευση, μια εχθρική κατάσταση του νου και μια δυσμενή στάση απέναντι στη δουλειά που εμποδίζει την παραγωγικότητα και την αποτελεσματικότητα. Επομένως, η χρήση του θα πρέπει να είναι όσο το δυνατόν ελεγχόμενη (Kanfer, 2009).

1.3.4 Ορθολογικό και Συναισθηματικό κίνητρο

Το ορθολογικό κίνητρο συνδέεται με άτομα που σταθμίζουν προσεκτικά τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα όλων των εναλλακτικών και στη συνέχεια επιλέγουν αυτή που τους προσφέρει μεγαλύτερα οφέλη. Σε αντίθεση με αυτό στο

συναισθηματικό κίνητρο βρίσκονται εκείνοι οι στόχοι, οι οποίοι επιλέγονται με βάση τη συμμετοχή του συναισθήματος. Συνήθως, τέτοιοι στόχοι επιλέγονται με καθαρά προσωπικά ή υποκειμενικά κριτήρια, όπως η επιθυμία για αναγνώριση της θέσης, ο φόβος, η υπερηφάνεια, η εκτίμηση, η αγάπη κ.λπ. (Peter & Daniel, 2016).

1.3.5 Πρωτεύον κίνητρο και δευτερεύον κίνητρο

Το πρωτεύον κίνητρο γνωστό και ως βιολογικό κίνητρο έχει μια σαφή φυσιολογική βάση και είναι βιολογικά απαραίτητο για την επιβίωση του ατόμου ή του είδους. Αυτά υποκινούν τη συμπεριφορά του οργανισμού σε κατευθύνσεις που οδηγούν στην απαιτούμενη αλλαγή στο εσωτερικό περιβάλλον. Οι πηγές των βιολογικών κινήτρων περιλαμβάνουν την αύξηση/μείωση της διέγερσης (διέγερση), την ενεργοποίηση των αισθήσεων (γεύση, αφή, όσφρηση, κ.λπ.), τη μείωση της πείνας, της δίψας και της δυσφορίας. Το δευτερεύον κίνητρο είναι γνωστό ως ψυχοβιολογικό κίνητρο. Τα δευτερεύοντα κίνητρα αποκτιούνται και μαθαίνονται μέσα από την αλληλεπίδρασή μας με τους ανθρώπους. Ταξινομούνται σε δύο τύπους που είναι τα κοινωνικά κίνητρα και τα ψυχολογικά κίνητρα. Τα κοινωνικά κίνητρα αφορούν την αλληλεπίδραση με τους ανθρώπους και δίνουν ένα αίσθημα ευχαρίστησης και ικανοποίησης και τα ψυχολογικά κίνητρα είναι ατομικιστικά καθώς σχετίζονται με την αυτοασφάλεια, την αυτοελευθερία, την αυτοέκθεση, την αυτοεκτίμηση και αυτοεπιβεβαίωση (Kanfer, 2009).

1.4 Σημασία του κινήτρου στον χώρο εργασίας

Οι εργαζόμενοι θέλουν να νιώθουν ότι έχουν έναν σκοπό και ότι συμβάλλουν σε έναν μεγαλύτερο σκοπό. Στους σημερινούς απαιτητικούς και ταχέως εξελισσόμενους καιρούς, το κίνητρο των εργαζομένων στο χώρο εργασίας είναι απαραίτητο και οι εργοδότες πρέπει να ανακαλύψουν πώς να δεσμεύουν διαφορετικές γενιές και ένα πολυπολιτισμικό εργατικό δυναμικό σε συνδυασμό (Kanfer, 2009).

Οι εργαζόμενοι θέλουν να αισθάνονται ενδυναμωμένοι γνωρίζοντας ότι έχουν την αυτονομία και την τεχνογνωσία να λαμβάνουν τις δικές τους αποφάσεις ενώ παράλληλα θέλουν να νιώθουν σεβασμό και αξία και ότι η συμβολή τους έχει σημασία – αυτό είναι το κλειδί για πραγματικά κίνητρα. Η διαδικασία παρακίνησης παίζει πολύ σημαντικό ρόλο σε κάθε οργανισμό, κερδοσκοπικό ή μη. Η διευθυντική διαδικασία κατεύθυνσης καθοδηγείται κυρίως από τη διαδικασία παρακίνησης καθώς δημιουργεί στο μυαλό ενός υπαλλήλου την επιθυμία να εργαστεί προς την κατεύθυνση που καθορίζει ο διευθυντής (Jehanzeb et al., 2012).

Το κίνητρο είναι μια διαδικασία που οδηγεί σε αύξηση της παραγωγικότητας του εργαζομένου και ανταποκρίνεται στις ανάγκες του (Peter and Daniel, 2016). Τα κίνητρα διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην αλλαγή των στάσεων των εργαζομένων στον οργανισμό. Μια αδιάφορη στάση σβήνει πιο αποτελεσματικά από τα κίνητρα. Η παρουσία μιας τέτοιας ευνοϊκής στάσης επιτρέπει στον οργανισμό να ευδοκιμήσει και να είναι επιτυχημένος. Ένα εργατικό δυναμικό με καλά κίνητρα είναι ένα πιστό εργατικό δυναμικό. Οι εργαζόμενοι με κίνητρα έχουν υψηλά επίπεδα ηθικής και δέσμευσης απέναντι στον οργανισμό και τους στόχους του. Το κίνητρο μειώνει έτσι την εναλλαγή των εργαζομένων και την ανάγκη για συνεχή εισαγωγή νέων εργαζομένων (Alavi and Askaripur, 2003; Jehanzeb et al., 2012).

Συμπερασματικά το κίνητρο είναι μία έννοια η οποία χρησιμοποιείται για να ερμηνεύσει τη συμπεριφορά ενός ατόμου για την εργασία του. Επίσης στις κατηγορίες των κινήτρων αλλά και θεωρίες που δόθηκαν αναλύθηκε πως μέσα από τις πράξεις, τις επιθυμίες, τις ανάγκες αλλά και τους ανεκπλήρωτους πόθους το άτομο κινητοποιείται ώστε να είναι λειτουργικό μέσα στην εργασία του. Στο επόμενο κεφάλαιο παρουσιάζονται μελέτες σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση, τους παράγοντες επιρροής της αλλά και οι μέθοδοι οι οποίοι αξιολογείται η εργασιακή ικανοποίηση.

Κεφάλαιο 2: Η εργασιακή ικανοποίηση

2.1 Ορισμός

Η ικανοποίηση από την εργασία είναι μια από τις πιο ερευνημένες μεταβλητές στον τομέα της ψυχολογίας και στο χώρο εργασίας, και έχει συσχετιστεί με πολυάριθμα ψυχοκοινωνικά ζητήματα που κυμαίνονται από την ηγεσία έως τον σχεδιασμό εργασίας. Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί μια πολυδιάστατη έννοια που συνίσταται από πολλά επιμέρους στοιχεία. Οι δύο πιο συχνά χρησιμοποιούμενοι όροι της εργασιακής ικανοποίησης παρουσιάζονται από τους Locke (1976) και Spector (1997).

Ο Spector (1997) ακολούθησε μια ψυχολογική προσέγγιση ως προς την εργασιακή ικανοποίηση, ορίζοντας την έννοια ως «η ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την αξιολόγηση της εργασίας κάποιου ως επίτευξης ή διευκόλυνσης της επίτευξης των εργασιακών αξιών του» (Spector, 1997).

Ο Locke (1976) παρείχε έναν πιο λιτό ορισμό, αναφερόμενος στην εργασιακή ικανοποίηση ως «ο βαθμός στον οποίο οι άνθρωποι αρέσκονται (ικανοποίηση) ή αντιπαθούν (δυσαρέσκεια) τη δουλειά τους». Για αυτήν την έρευνα, ορίζεται η εργασιακή

ικανοποίηση ως η αντιληπτή αξιολόγηση της δουλειάς από τους εργαζομένους, που υποστηρίζεται από τις αξίες, τις ανάγκες και τις προσδοκίες τους (Buitendach & Rothmann, 2009).

Οι Greenberg και Baron (2008) θεώρησαν την ικανοποίηση μέσω της εργασίας ως ένα συναίσθημα που μπορεί να έχει θετική ή αρνητική επίδραση στους ρόλους και τις ευθύνες κάποιου στο εργασιακό του περιβάλλον και πρόσθεσαν ότι είναι σημαντικό να κατανοήσουμε την έννοια της ικανοποίησης από την εργασία καθώς δεν υπάρχει ενιαίος τρόπος ώστε να ικανοποιήσει όλους τους εργαζόμενους στο χώρο εργασίας και θεωρείται ένα θετικό συναίσθημα για τη δουλειά ενός ατόμου (Greenberg & Baron, 2008).

Σύμφωνα με τους George και Jones (2005), η συγκεκριμένη έννοια αφορά το συνδυασμό συναισθημάτων και πεποιθήσεων, τα οποία περιλαμβάνουν τους νοητικούς, συναισθηματικούς και σωματικούς τομείς. Η ικανοποίηση από την εργασία μπορεί επίσης να οριστεί ως η συναισθηματική ανταπόκριση του εργαζομένου σε διαφορετικούς παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία, με αποτέλεσμα να βρίσκει ευχαρίστηση, άνεση, εμπιστοσύνη, ανταμοιβές, προσωπική ανάπτυξη και διάφορες θετικές ευκαιρίες, συμπεριλαμβανομένης της ανοδικής κινητικότητας, της αναγνώρισης και της αξιολόγησης που γίνεται με βάση αξιολογικά πρότυπα με χρηματική αξία ως αποζημίωση (George & Jones, 2005; Robbins & Judge, 2007).

Σύμφωνα με τον ορισμό των Arnett, Laverie και McLane (2002) η εργασιακή ικανοποίηση αντικατοπτρίζεται ως η γενική συναισθηματική αξιολόγηση του εαυτού του εργαζομένου στο πλαίσιο της δουλειάς του (Arnett, Laverie, & McLane, 2002).

2.2 Παράγοντες επιρροής της Εργασιακής Ικανοποίησης

Οι Berkelaar & Buzzanell (2015) θεωρούν ότι η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να εξεταστεί αφενός ως ανεξάρτητη μεταβλητή, δηλαδή ως ένας καθοριστικός παράγοντας που συντελεί στη διαμόρφωση άλλων συμπεριφορών και στάσεων, και αφετέρου ως εξαρτημένη μεταβλητή, ως το αποτέλεσμα εξωτερικών παραγόντων. Η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια έννοια που συμπεριλαμβάνει όλα αυτά που ο άνθρωπος επιζητά να λάβει από την εργασία του καθώς και τι λαμβάνει στην πραγματικότητα ενώ παράλληλα αφορά τη θετική συναισθηματική κατάσταση του ατόμου που απορρέει από τις εργασιακές του εμπειρίες (Berkelaar & Buzzanell, 2015).

Οι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση μπορούν να διακριθούν σε παράγοντες κινήτρου (αναγνώριση, προσωπική ανέλιξη) και σε παράγοντες υγιεινής (συνθήκες εργασίας, κανόνες οργανισμού κ.α.). Η εργασιακή ικανοποίηση ως

εξαρτημένη μεταβλητή και μάλιστα ως μια γενική έννοια επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες: οργανωτικούς, ατομικούς, περιβαλλοντικούς, κοινωνικούς, οι οποίοι μπορούν να εξεταστούν ξεχωριστά ή και όλοι μαζί, προκειμένου να διαπιστωθεί ο βαθμός εργασιακής ικανοποίησης του ατόμου. Έτσι, η εργασιακή ικανοποίηση φαίνεται να συσχετίζεται από μια σύνθεση παραγόντων που αφορούν τις στάσεις, τη συμπεριφορά, τον τρόπο διαχείρισης των συναισθημάτων των εργαζομένων κατά την εκτέλεση της εργασίας τους. Παράγοντες δηλαδή που παίζουν καθοριστικό ρόλο στην αποδοτικότητα και παραγωγικότητα των οργανισμών (Berkelaar & Buzzanell, 2015).

Σύμφωνα με τον Nalem (2015), οι παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση περιλαμβάνουν την αναγνώριση, την επαγγελματική ανέλιξη, την αίσθηση του επιτεύγματος και την αναγνώριση. Άλλες μελέτες όπως είναι αυτές των Magolego, (2013) και Mrofu (2013), έδειξαν ότι οι πρακτικές διαχείρισης ταλέντων γενικά και οι μισθοί, οι ευκαιρίες προώθησης και τα προγράμματα κατάρτισης συνέβαλαν στο επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία των εργαζομένων στους τοπικούς δήμους (Magolego, 2013; Mrofu, 2013; Mvelase, 2018).

Πιο συγκεκριμένα οι παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση των εργαζομένων είναι (Kazaz, Manisali & Ulubeyli, 2008):

1) *Χαρακτηριστικά εργασίας*: Η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να πηγάζει από τη φύση της εργασίας.. Ένα μοντέλο χαρακτηριστικών εργασίας περιλαμβάνει πέντε βασικές διαστάσεις εργασίας που μπορούν να αυξήσουν τα κίνητρα και την ικανοποίηση από την εργασία: α) ποικιλία δεξιοτήτων. β) ταυτότητα εργασίας. γ) σημασία της εργασίας. δ) αυτονομία. ε) ανατροφοδότηση. Οι συνθήκες εργασίας ενός οργανισμού παίζουν σημαντικό ρόλο στον επηρεασμό της ικανοποίησης των εργαζομένων . Οι εργαζόμενοι που δεν έχουν κατάλληλη θέση εργασίας και δεν αισθάνονται άνετα στο χώρο εργασίας τους είναι αυτοί που είναι πιο απογοητευμένοι και δυσαρεστημένοι με τη εργασία τους (Kazaz, Manisali & Ulubeyli, 2008).

2) *Ανταμοιβές*: Γενικά, οι ανταμοιβές που λαμβάνει ένας εργαζόμενος μπορεί να αποτελούνται από εγγενείς ανταμοιβές και εξωτερικές ανταμοιβές. Οι εξωτερικές ανταμοιβές δίνονται από τη διοίκηση ώστε να παρακινήσουν τους εργαζόμενους. Θα μπορούσαν να είναι με τη μορφή μισθού, προαγωγής κ.λπ. Οι εσωτερικές ανταμοιβές είναι η ικανοποίηση που κερδίζεται κάνοντας την ίδια την εργασία. Οι εξωτερικές ανταμοιβές περιλαμβάνουν: α) άμεση αποζημίωση που δίνεται από μια εταιρεία με τη μορφή οικονομικών ανταμοιβών όπως μισθός ή, μόνους και άλλα κίνητρα, β) έμμεση αποζημίωση με τη μορφή ασφάλισης, άδειας και άλλων διευκολύνσεων, γ) μη χρηματική αποζημίωση όπως εξέλιξη σταδιοδρομίας και βελτιώσεις των συνθηκών εργασίας.

3) *Σχέσεις με ανωτέρους*: Η απόδοση και η ικανοποίηση γενικά επηρεάζονται θετικά όταν η ηγεσία μπορεί να αναπληρώσει τις ελλείψεις που προέρχονται από τους εργαζόμενους ή τις συνθήκες εργασίας. Τα στοιχεία των σχέσεων με τους προϊσταμένους περιλαμβάνουν: α) επικοινωνία με ανωτέρους, β) τεχνική βοήθεια, γ) βοήθεια στη λήψη αποφάσεων, δ) ανάθεση καθηκόντων.

4) *Σχέσεις με συναδέλφους*: Οι συνεργάσιμοι συναδέλφοι επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση. Μια μη αρμονική σχέση με τους συναδέλφους θα επηρεάσει αρνητικά την εργασιακή ικανοποίηση. Τα στοιχεία αυτού του παράγοντα περιλαμβάνουν: α) σύγκρουση, συνεργασία και συνέργεια με τους συναδέλφους, β) υποστήριξη από συναδέλφους, γ) επικοινωνία με συναδέλφους, δ) τις γενικές σχέσεις με τους συναδέλφους (Alinaitwe, Mwakali & Hansson, 2009).

2.3 Μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης

Η μέτρηση της ικανοποίησης από την εργασία μπορεί να ταξινομηθεί σε τρεις διαφορετικές μεθόδους: μεμονωμένη ερώτηση, συνολική μέτρηση και μέτρηση πτυχών.

Η μεμονωμένη ερώτηση θέτει μόνο μία ερώτηση ως ένδειξη του κατά πόσο ικανοποιημένος είναι ένας εργαζόμενος στην εργασία. Αυτό απαντάται συνήθως σε μεγάλες έρευνες. Παρά την υπόθεση ότι με περισσότερες ερωτήσεις μπορεί να ληφθούν πιο αντικειμενικά και ακριβή αποτελέσματα καθώς και λιγότερο επιρρεπής σε λάθη, η έρευνα έχει δείξει ότι η υποβολή μιας ερώτησης, είτε για τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση είτε για μεμονωμένες πτυχές της ικανοποίησης από την εργασία μπορεί να είναι εξίσου αποτελεσματική (Faye et al., 2013).

Η συνολική μέτρηση επιδιώκει να λάβει μια ενιαία βαθμολογία που αντιπροσωπεύει τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση που έχει ένας εργαζόμενος. Παρέχονται πολλές ερωτήσεις ή δηλώσεις που σχετίζονται με διαφορετικές πτυχές της εργασίας (όπως αμοιβές, εργασιακές δραστηριότητες, συνθήκες εργασίας και προοπτικές σταδιοδρομίας), και τις συνδυάζει για να παρέχει μια συνολική βαθμολογία. Από την άλλη πλευρά, οι μετρήσεις όψεων έχουν ερωτήσεις ή στοιχεία για αυτές τις διαφορετικές περιοχές και παρέχουν μία βαθμολογία για να αντιπροσωπεύουν κάθε περιοχή. Τα καθιερωμένα παγκόσμια μέτρα περιλαμβάνουν τις κλίμακες ικανοποίησης από την εργασία και τη συνολική κλίμακα ικανοποίησης από την εργασία ενώ ο Δείκτης Περιγραφής Εργασίας είναι ένα καθιερωμένο μέτρο πτυχής (Lehmann, Dielemann, & Martineau, 2008).

Η διαθεσιμότητα διαφορετικών μετρήσεων ικανοποίησης από την εργασία σημαίνει ότι όσοι σκοπεύουν να μετρήσουν αυτήν την έννοια έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν ένα συγκεκριμένο μέτρο που ταιριάζει καλύτερα στο σκοπό τους. Ωστόσο, οι πολλαπλές επιλογές μπορεί να κάνουν τις συγκρίσεις δύσκολες, ενώ μια κακή επιλογή μέτρησης μπορεί να οδηγήσει σε αναξιόπιστα ή μη έγκυρα αποτελέσματα (Lehmann, Dielemann, & Martineau, 2008).

Πολλά εργαλεία μέτρησης της ικανοποίησης από την εργασία έχουν αναπτυχθεί για χρήση σε χώρες υψηλού εισοδήματος. Αυτά συνήθως μετρούν την ικανοποίηση ενός ατόμου με διαφορετικές πτυχές της δουλειάς του, καθώς και τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση. Η έρευνα ικανοποίησης από την εργασία (JSS) αναπτύχθηκε από τον Paul Spector για τη μέτρηση της ικανοποίησης από την εργασία σε οργανισμούς στον τομέα των ανθρώπινων υπηρεσιών, του δημόσιου και μη κερδοσκοπικού τομέα. Το JSS μετρά εννέα διαστάσεις ικανοποίησης, που επιλέχθηκαν μετά από ανασκόπηση της βιβλιογραφίας. Αυτές οι διαστάσεις είναι αμοιβή, προαγωγή, επίβλεψη, παροχές, ενδεχόμενες ανταμοιβές, διαδικασίες λειτουργίας, συνάδελφοι, φύση της εργασίας και επικοινωνία. Το JSS ζητά από τους ερωτώμενους σε ποιο βαθμό συμφωνούν με 36 δηλώσεις εντός αυτών των εννέα διαστάσεων (Faye et al., 2013).

2.4 Εργασιακή Ικανοποίηση - Παραγωγικότητα

Κατά καιρούς έχει απασχολήσει τους επιστήμονες κατά πόσο η επαγγελματική Ικανοποίηση συνδέεται με την παραγωγικότητα. Σύμφωνα με τις μελέτες που παρουσίασε ο Καντάς (1998), δεν φαίνεται να υπάρχει έντονη σύνδεση συνάφειας. Άρα θα έλεγε κανείς ότι η επαγγελματική ικανοποίηση δεν έχει άμεση επιρροή και αντίκρουσμα στην παραγωγικότητα.

Μια έρευνα των Katzell, Barrett & Parker το 1961, χρόνια πριν, έρχεται να καταρρίψει τον μύθο όπου ο ευτυχισμένος εργαζόμενος είναι και απαραίτητα και ο παραγωγικός εργαζόμενος. Μέσω της έρευνας αυτής υποστηρίζουν ότι οι έννοιες όπως παραγωγικότητα και ικανοποίηση συνδέονται μόνο όταν οι εργαζόμενοι αυξάνουν την αποδοτικότητά τους γιατί αυτό θα τους οδηγήσει στην απόκτηση περισσότερων προνομίων που είναι σημαντικά για τους ίδιους (Katzell, Barrett, & Parker, 1961).

Στο κρίσιμο ερώτημα σχετικά με το αν η ικανοποίηση που νιώθει ο εργαζόμενος τον κάνει και πιο παραγωγικό, έδωσαν φως με την έρευνά τους οι Lawler & Porter (1967). Ισχυρίστηκαν ότι η ικανοποίηση που νιώθει το άτομο από την εργασία του είναι αυτή που ενεργοποιεί την αύξηση της παραγωγικότητας του. Τέλος επισημαίνουν πως οι

οργανισμοί οφείλουν να βρίσκουν τρόπους με τους οποίους να αυξάνουν στο μέγιστο βαθμό τη σχέση μεταξύ ικανοποίησης και παραγωγικότητας (Lawler & Porter, 1967).

Αυτό που αποκομίζεται από το δεύτερο κεφάλαιο σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση είναι ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων παρακινούνται από την ίδια τους τη φύση όσον αφορά τις διαπροσωπικές σχέσης στην εργασία και ότι οι αλλαγές που πραγματοποιούνται σε αυτές είναι ικανές να βελτιώσουν την προσωπική ικανοποίηση του ατόμου (εργαζόμενο), να τονώσουν την ψυχική υγεία του αλλά και να συμβάλλουν σε μια πιο αποτελεσματική και παραγωγική συνεργασία ανάμεσα στους φορείς ενός οργανισμού. Στη συνέχεια γίνεται λόγος για την νοημοδότηση της εργασίας και πως αυτή επηρεάζει την εργασία του ατόμου (Sarachek, 1968).

Κεφάλαιο 3: Νοηματοδότηση εργασίας

3.1 Εννοιολογική προσέγγιση

Αναμφισβήτητα, οι άνθρωποι προσπαθούν μέσα από την καθημερινότητά τους να γίνουν παραγωγικοί, δραστήριοι και να έχουν ψυχική υγεία. Η εργασία τους θεωρείται περιβάλλον προσωπικής τους εξέλιξης και αφιερώνουν πολύ χρόνο σ' αυτή (Steger et al., 2012). Με τη ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας δημιουργήθηκαν αλλαγές στην κουλτούρα και τη δομή της εργασίας. Οι αλλαγές αυτές επηρέασαν τις αξίες, στάσεις και τα κίνητρα των εργαζομένων, δημιουργώντας ανάγκες απόκτησης νέων δεξιοτήτων με αποτέλεσμα την αλλαγή του νοήματος στην εργασία τους (Twenge & Campbell, 2010).

Το κοινωνικό περιβάλλον έχει σημαντικό ρόλο διότι οι άνθρωποι έχουν την επιθυμία των ατόμων να ανήκουν σε ένα κοινωνικό σύνολο, να υπάρχει κλίμα συνεργασίας και να μπορούν να είναι αποδοτικοί. Αυτή η έννοια του να ανήκει κάποιος σε μία κοινωνική ομάδα έχει άμεση σχέση με τη νοηματοδότηση της εργασίας (Rosso et al., 2010). Επίσης, ο βαθμός που βλέπουν τα άτομα την εργασία τους ως παράγοντα συμμετοχικότητας και σύνδεσής τους μ' αυτή, αντικατοπτρίζεται μέσα από τη νοηματοδότηση της εργασίας (Lepisto & Pratt, 2017).

Η εργασία του κάθε ατόμου έχει σημασία τόσο οργανική όσο και εγγενή. Η εργασία παρέχει τα μέσα με τα οποία το κάθε άτομο συντηρείται. Ο τρόπος εργασίας επηρεάζει την εργασιακή κατάσταση των ατόμων και την πορεία της σταδιοδρομίας. Έχει σημαντικές επιπτώσεις στην προσωπική ταυτότητα και μεγάλο μέρος της αυτοεκτίμησής προέρχεται από την εργασία. Η αναζήτηση του νοήματος είναι μια έμφυτη ανθρώπινη

ανάγκη και η εργασία είναι το κύριο περιβάλλον για την εκπλήρωση αυτής της ανάγκης (Michaelson et al., 2014). Η εργασία μπορεί να ικανοποιήσει την ανάγκη για σημασία επιτρέποντας τόσο την έκφραση της προσωπικής μοναδικότητας όσο και την ευκαιρία της σύνδεσης με τα άλλα άτομα. Οι μελετητές έχουν εντοπίσει τέσσερα βασικά χαρακτηριστικά. Πρώτον, η ουσιαστική εργασία έχει σημαντικό θετικό αντίκτυπο στην ευημερία των ανθρώπων. Δεύτερον, συνδέεται με μια σημαντική αρετή ή προσωπική αξία. Τρίτον, έχει αντίκτυπο που εκτείνεται πέρα από το άμεσο χρονικό πλαίσιο. Τέλος, χτίζει υποστηρικτικές σχέσεις και μια αίσθηση κοινότητας μεταξύ των ανθρώπων (Cameron, 2012).

Η νοηματοδότηση στην εργασία έχει γίνει θέμα ενδιαφέροντος μεταξύ μελετητών και επαγγελματιών τα τελευταία χρόνια λόγω, εν μέρει, της δυσαρέσκειας με τις βραχυπρόθεσμες οργανωτικές αλλαγές και των αυξανόμενων ανησυχιών για την ποιότητα της εργασίας και έχουν καταλήξει ότι είναι μια πολυδιάστατη έννοια που επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες (Lepisto & Pratt, 2017). Το θέμα έχει αποτελέσει το επίκεντρο της επιστημονικής προσοχής στις ανθρωπιστικές επιστήμες για πολλούς αιώνες, θέτοντας μια πλούσια θεωρητική βάση για την κατανόηση των δυνατοτήτων της εργασίας ως ουσιαστικής ανθρώπινης προσπάθειας (Berkelaar & Buzzanell, 2015). Η νοηματοδότηση ορίζεται ως μια ψυχολογική κατάσταση που αποφέρει θετικά συναισθήματα στο εργατικό δυναμικό ενός οργανισμού. Η επιθυμία ενός ατόμου για εργασία, η θετική διάθεση που απορρέει απ' αυτήν και η αξία που προσδίδει σ' αυτήν εκφράζεται μέσα από τη νοηματοδότηση (Steger et al., 2012). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα χρησιμοποιήσει όλες του τις δεξιότητες ώστε να είναι περισσότερο αποδοτικός (Kahn, 2007).

Η σημασία της εργασίας παίζει σημαντικό ρόλο στη βελτίωση της ικανότητας ενός εργαζομένου να επιτύχει τους οργανωτικούς στόχους και στόχους. Η νοηματοδότηση της εργασίας μπορεί να οριστεί ως η θετική και σημαντική συνεισφορά της εργασίας στη ζωή κάποιου και η ικανοποίηση που αποκομίζει ένα άτομο από τη δουλειά του (Taylor, 2017).

3.2 Χαρακτηριστικά των ατόμων με βάση την εργασία τους

Επειδή τα άτομα περνούν περισσότερο από το ένα τρίτο της ζωής τους στην εργασία, η ταυτότητά τους συχνά διαμορφώνεται με όρους εργασίας. Ο Frankl (1984) αναγνώρισε ότι κάθε άτομο προσπαθεί να βρει νόημα στην ύπαρξή του, συμπεριλαμβανομένης της εμπειρίας του νοήματος στον χώρο εργασίας. Οι περισσότεροι άνθρωποι επιδιώκουν να βρουν δουλειά και να χτίσουν καριέρα που να τους ικανοποιεί και σε άλλες πτυχές πέρα από το οικονομικό σκέλος. Θέλουν η δουλειά και η καριέρα τους να έχουν νόημα. Η νοηματοδότηση στην εργασία συχνά αποτιμάται πάνω από τα

εργασιακά χαρακτηριστικά όπως η ασφάλεια της εργασίας, οι προαγωγές, το εισόδημα ή οι ώρες εργασίας. Μπορεί να οριστεί ως «εργασία που βιώνεται ως ιδιαίτερα σημαντική και έχει θετικό νόημα για ένα άτομο». Πιο συγκεκριμένα, οι Martela και Pessi (2018, σελ. 11) υποστηρίζουν ότι η ουσιαστική εργασία αποτελείται από τρία στοιχεία: «*Η υποκειμενική εμπειρία της εργασίας ως εγγενώς σημαντική και αξίζει να γίνει, η εμπειρία ότι κάποιος μπορεί να συνειδητοποιήσει τον εαυτό του μέσω της εργασίας και η εργασία που εξυπηρετεί έναν ευρύτερο σκοπό*» (Martela και Pessi, 2018, σελ.11).

Οι Hackman & Oldham θέλωντας να εμβαθύνουν και άλλο την έρευνα του Herzberg, διατύπωσαν ένα μοντέλο που σκοπό είχε τον εμπλουτισμό της εργασίας. Αυτό το μοντέλο ονομάστηκε *μοντέλο της εργασίας* (Latham & Budworth, 2007).

Το μοντέλο εργασίας υποστηρίζει ότι η κάθε εργασία είναι σε θέση να απεικονίσει με αποτελεσματικό τρόπο τα πέντε βασικά χαρακτηριστικά που χρησιμοποιούνται για αυτό το σκοπό. Αυτά τα χαρακτηριστικά είναι: η ποικιλία δεξιοτήτων, η ταυτότητα εργασίας, η σπουδαιότητα της εργασίας, η αυτονομία της εργασίας και η επανατροφοδότηση της εργασίας. Πιο αναλυτικά όσον αφορά την *ποικιλία της εργασίας*, είναι ο βαθμός με τον οποίο πραγματοποιείται η εκτέλεση μιας συγκεκριμένης εργασίας στην οποία απαιτούνται διαφορετικές δεξιότητες από τον ίδιο το ίδιο το άτομο. Στη συνέχεια η ταυτότητα της εργασίας προσδιορίζει το μέγεθος μιας εργασίας η οποία για να ολοκληρωθεί αποτελεσματικά προϋποθέτει την ολοκλήρωση ενός ξεχωριστού και ενιαίου έργου που να έχει αρχή και τέλος. Επόμενο βασικό χαρακτηριστικό είναι η σπουδαιότητα της εργασίας. Σε αυτό το χαρακτηριστικό δίνεται βάση στις επιπτώσεις που έχει η εκτέλεση του έργου στη ζωή τρίτων ατόμων. Εν συνεχεία, είναι η αυτονομία της εργασίας η οποία αφορά την κλίμακα με την οποία η φύση της εργασίας ρυθμίζει τους όρους ανεξαρτησία, ελευθερία και διακριτικότητα κατά τη διαμόρφωση αλλά και την επιλογή των δράσεων με τις οποίες θα επιτευχθεί. Τέλος είναι η επανατροφοδότηση από την εργασία. Το συγκεκριμένο χαρακτηριστικό είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με τον τρόπο με τον οποίο το άτομο εξασφαλίζει τα αποτελέσματα σχετικά με την αποτελεσματικότητα και και την απόδοση στην εργασία του (Hackman, 1980).

Το μοντέλο εργασίας των Hackman & Oldham θεωρήθηκε καινοτόμο καθώς εμπλούτισαν την θεωρία της εργασίας εισάγοντας μέσα σε αυτή τρεις ψυχολογικές καταστάσεις οι οποίες αν συνυπάρχουν ταυτόχρονα μεταξύ τους, τότε απελευθερώνουν μια θετική επίδραση στο άτομο, η οποία γίνεται εμφανής όχι μόνο σε συναισθηματικό επίπεδο αλλά και συμπεριφορικό. Οι τρεις αυτές ψυχολογικές καταστάσεις είναι: *η βιωμένη σημασία της εργασίας* που περιλαμβάνει την ποικιλία δεξιοτήτων, τη σπουδαιότητα και τη ταυτότητα του έργου και αφορά το μέγεθος της αξίας και του νοήματος που δίνει το άτομο καθώς βιώνει την εργασία του. Η επόμενη ψυχολογική

κατάσταση είναι η βιωμένη υπευθυνότητα και συνδέεται με την αυτονομία της εργασίας με σκοπό την προβολή των αποτελεσμάτων της εργασίας και προσδιορίζει κατά πόσο το άτομο έχει την αίσθηση της ευθύνης όσον αφορά τα αποτελέσματα της εργασίας του. Τέλος είναι η γνώση των αποτελεσμάτων της εργασίας η οποία σχετίζεται με την επανατροφοδότηση της εργασίας και ορίζει αν το άτομο είναι σε θέση να αντιλαμβάνεται γνωστικά το πόσο αποτελεσματικά εκτελεί την εργασία του (Κουστελιός, 2001).

Τέλος οι Hackman & Oldham, θέλοντας να διατυπώσουν περαιτέρω την θεωρία της εργασίας ώστε να υπάρχει περαιτέρω βελτίωση, δημιουργούν ένα καινοτόμο εργαλείο, το Job Diagnostic Survey (JDS) με σκοπό να χρησιμοποιηθεί στη διάγνωση ενδεχόμενου επανασχεδιασμού των θέσεων εργασίας αλλά και τη βελτίωση της παραγωγικότητας και της παρακίνησης, αλλά και να αξιολογεί ουσιαστικά τις επιπτώσεις που έχουν οι εργασιακές αλλαγές στους εργαζόμενους (Hackman & Oldham, 2005).

ΕΡΓΑΛΕΙΟ JDS

Παρακάτω παρουσιάζονται από μετάφραση μερικές από τις ερωτήσεις που υπάρχουν στο διαγνωστικό εργαλείο JDS σχετικά με τη θεωρία της εργασίας.

1. Έχω σχεδόν την πλήρη ευθύνη να αποφασίσω πώς και πότε θα γίνει η εργασία;
2. Έχω την ευκαιρία να κάνω μια σειρά από διαφορετικές εργασίες, χρησιμοποιώντας μια μεγάλη ποικιλία διαφορετικών δεξιοτήτων και ταλέντων;
3. Κάνω μια ολοκληρωμένη εργασία από την αρχή μέχρι το τέλος. Τα αποτελέσματα των προσπαθειών μου είναι ξεκάθαρα ορατά και αναγνωρίσιμα;
4. Αυτό που κάνω επηρεάζει την ευημερία των άλλων ανθρώπων με πολύ σημαντικούς τρόπους;
5. Ο διευθυντής μου μου παρέχει συνεχή ανατροφοδότηση για το πώς τα πάω;
6. Η ίδια η εργασία μου παρέχει πληροφορίες για το πόσο καλά τα πάω;
7. Κάνω ασήμαντες συνεισφορές στο τελικό προϊόν ή υπηρεσία;
8. Χρησιμοποιώ πολλές σύνθετες δεξιότητες σε αυτή τη δουλειά;
9. Έχω πολύ μικρή ελευθερία στο να αποφασίσω πώς θα γίνει η δουλειά;
10. Το να κάνω απλώς τη δουλειά μου παρέχει ευκαιρίες να καταλάβω πόσο καλά τα πάω;
11. Η δουλειά είναι αρκετά απλή και επαναλαμβανόμενη;
12. Οι προϊστάμενοι ή οι συνάδελφοί μου σπάνια μου δίνουν σχόλια για το πόσο καλά κάνω τη δουλειά;
13. Αυτό που κάνω έχει μικρή σημασία για κανέναν άλλο;
14. Η δουλειά μου περιλαμβάνει την εκτέλεση πολλών διαφορετικών εργασιών;
15. Οι επόπτες μας ενημερώνουν πόσο καλά πιστεύουν ότι τα πάμε;

16. Η δουλειά μου είναι ρυθμισμένη έτσι ώστε να μην έχω την ευκαιρία να κάνω μια ολόκληρη δουλειά από την αρχή μέχρι το τέλος;
17. Η δουλειά μου δεν μου δίνει την ευκαιρία να χρησιμοποιήσω διακριτικότητα ή να συμμετάσχω στη λήψη αποφάσεων;
18. Οι απαιτήσεις της δουλειάς μου είναι άκρως ρουτίνα και προβλέψιμες;
19. Η δουλειά μου παρέχει ελάχιστες ενδείξεις για το εάν αποδίδω επαρκώς;
20. Η δουλειά μου δεν είναι πολύ σημαντική για την επιβίωση της εταιρείας;
21. Η δουλειά μου μου δίνει μεγάλη ελευθερία στο να κάνω τη δουλειά;
22. Η δουλειά μου μου δίνει την ευκαιρία να ολοκληρώσω πλήρως οποιαδήποτε δουλειά ξεκινώ;
23. Πολλοί άνθρωποι επηρεάζονται από τη δουλειά που κάνω;

Χρησιμοποιείται ερωτηματολόγιο καταμέτρησης των επιπέδων που αφορούν Ποικιλία δεξιοτήτων (άλφα 0,71), Ταυτότητα εργασίας (άλφα 0,59), Σημασία εργασίας (άλφα 0,66), Αυτονομία (άλφα 0,66), και Ανατροφοδότηση (άλφα 0,71). Και βαθμολογείται όπως δείχνει παρακάτω:

5 = Πολύ περιγραφικό, 4 = Κυρίως περιγραφικό, 3 = Κάπως περιγραφικό, 2 = Κυρίως χωρίς περιγραφικό, 1 = Πολύ Όχι Περιγραφικό.

Ο τρόπος που υπολογίζει τα αποτελέσματα αυτό το εργαλείο είναι με την εξίσωση του MPS.

$(MPS) = (SV + TI + TS) * AU * FB / 3$ (Hackman & Oldham, 1974).

3.3 Παράγοντες νοημοδότησης εργασίας

Η νοηματοδότηση στην εργασία μπορεί να σχετίζεται με την εκπλήρωση αναγκών του εαυτού (προσωπικές) αλλά και με την εκπλήρωση των αναγκών των άλλων (κοινωνικές). Επιπλέον, η εργασία θεωρείται ως σημαντική όταν ο σκοπός της εργασίας υπερβαίνει μόνο τα εξωτερικά αποτελέσματα. Η εμπειρία της ουσιαστικής εργασίας, η οποία αντανακλά μια βαθιά προσωπική σχέση μεταξύ ενός εργαζομένου και της εργασίας του, παρακινεί τους εργαζόμενους να υπερβαίνουν τις συνήθεις απαιτήσεις της εργασίας τους (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). Η σημασία της ουσιαστικής εργασίας τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους οργανισμούς υπογραμμίζεται από πολλές μελέτες που αποκάλυψαν ότι η ουσιαστική εργασία σχετίζεται θετικά με θετικά προσωπικά και εργασιακά αποτελέσματα όπως η αποτελεσματική διαχείριση της αλλαγής, η διατήρηση βασικών εργαζομένων, η απόδοση του οργανισμού, η μεγαλύτερη οργανωτική δέσμευση και αφοσίωση των εργαζομένων. Η ουσιαστική εμπειρία της εργασίας μπορεί να είναι

ένας σημαντικός πόρος για τους υπαλλήλους είτε να γίνουν είτε να παραμείνουν αφοσιωμένοι στην εργασία (Michaelson et al., 2014).

Η δέσμευση στην εργασία έχει οριστεί ως μια θετική, ικανοποιητική, σχετιζόμενη με την εργασία κατάσταση του νου που χαρακτηρίζεται από σθένος, αφοσίωση και απορρόφηση. Το σθένος χαρακτηρίζεται από υψηλά επίπεδα ενέργειας, ψυχική ανθεκτικότητα και διάθεση να επενδύσει κανείς προσπάθεια στη δουλειά του. Η αφοσίωση αναφέρεται στο να συμμετέχει κανείς έντονα στη δουλειά του και στο να αισθάνεται ένα νόημα, να είναι ενθουσιώδης, να εμπνέεται, να νιώθει περηφάνια και να προκαλείται από το έργο. Τέλος, η απορρόφηση χαρακτηρίζεται από το ότι είναι συγκεντρωμένη στο μέγιστο, ότι ο χρόνος περνά γρήγορα και κάποιος έχει δυσκολίες να αποχωριστεί τον εαυτό του από τις εργασιακές δραστηριότητες (Arnold et al., 2007).

Σύμφωνα με τους Steger & Dik (2010) οι παράγοντες που επηρεάζουν τη νοηματοδότηση στην εργασία είναι η κατανόηση και ο σκοπός της εργασίας και το αίσθημα για κοινωνική συνεισφορά. Επισημαίνουν ότι ο σκοπός της εργασίας λειτουργεί ενθαρρυντικά για τον εργαζόμενο ο οποίος προσπαθεί να κατανοήσει την εργασία του. Επίσης, όταν ο εργαζόμενος αντιλαμβάνεται τον ρόλο του μέσα στον οργανισμό, βρίσκει περισσότερο νόημα στην εργασία του και αυτό επηρεάζει γενικότερα την καθημερινότητά του.

Οι παράγοντες ταξινομούνται σε τέσσερις κατηγορίες (Rosso et al., 2010). Η πρώτη κατηγορία αναφέρεται στα χαρακτηριστικά του εαυτού του ατόμου. Εξετάστηκαν δηλαδή οι αξίες και οι αντιλήψεις του κάθε ατόμου και ο βαθμός επιρροής τους στην εργασία του ατόμου. Επιπρόσθετα, μελετήθηκαν τα εσωτερικά και εξωτερικά κίνητρα των εργαζομένων ως πηγή νοηματοδότησης, οι πεποιθήσεις τους σχετικά με τη σημασία της εργασίας στη ζωή τους τόσο εξατομικευμένα (καριέρα, αμοιβές κ.ά.) όσο και κοινωνικά (διαπροσωπικές σχέσεις, οικογένεια).

Η δεύτερη κατηγορία αναφέρεται στον παράγοντα «άλλοι». Διερευνήθηκε η αλληλεπίδραση του εργαζομένου με το υπόλοιπο εργατικό δυναμικό και αν αποτελεί πηγή απόδοσης νοήματος. Η ένταξη ενός ατόμου σε μια ομάδα που υπάρχει αλληλεπίδραση μεταξύ των μελών της, η αποδοχή και στήριξή του μέσα σ' αυτή αποτελούν στοιχεία που τονώνουν την αυτοεκτίμησή του, το ενισχύουν ψυχολογικά με αποτέλεσμα να θέλει να παραμείνει στην εργασία του διότι δίνει νόημα στη ζωή του. Η ταύτιση του ατόμου με τους στόχους και τις αξίες της ομάδας είναι αποτέλεσμα της επίδρασής της στους ίδιους (Rosso et al., 2010). Σημαντικός παράγοντας είναι ο προϊστάμενος που ανάλογα το στιλ ηγεσίας που ακολουθεί και τη στάση του απέναντι στους εργαζομένους επηρεάζει και τη νοηματοδότηση της εργασίας. Ένας προϊστάμενος που είναι ηγέτης, εμπνέει όραμα στους εργαζομένους του που συλλογικά εργάζονται για

την πραγματοποίηση των στόχων του οργανισμού. Το όραμα δημιουργεί κοινούς στόχους και δεσμεύει τους εργαζομένους να τους επιτύχουν (Spillane et al., 2004).

Η τρίτη κατηγορία αναφέρεται στο πλαίσιο της εργασίας όπου περιλαμβάνονται η φύση, οι αρμοδιότητες των εργαζομένων και οι συνθήκες εργασίας. Το όραμα, η αποστολή, η κουλτούρα του οργανισμού και ο σχεδιασμός των αρμοδιοτήτων των εργαζομένων είναι παράγοντες που επηρεάζουν τη νοηματοδότηση της εργασίας (Rosso et al., 2010).

Πιο αναλυτικά οι έρευνες έδειξαν ότι σε μία εργασία που παρέχει αυτονομία στους εργαζομένους και απαιτεί περισσότερες δεξιότητες, αυτοί βρίσκουν μεγαλύτερο νόημα σ' αυτή. Όταν ταυτίζονται οι αξίες και οι στόχοι των εργαζομένων με αυτούς του οργανισμού τότε η νοηματοδότηση είναι μεγαλύτερη. Όταν ένας εργαζόμενος βρίσκεται σε μια κακή οικονομική κατάσταση βρίσκει μεγαλύτερο νόημα στην εργασία του αφού παίζει το σημαντικότερο ρόλο στη διαβίωσή του. Επίσης σημαντικός παράγοντας είναι και ο ελεύθερος χρόνος. Συμπερασματικά, οι συνθήκες εργασίας και το γενικότερο εργασιακό πλαίσιο μπορεί να δημιουργήσει θετικό κλίμα συμβάλλοντας στη νοηματοδότηση της εργασίας (Dik et al., 2013). Οι έρευνες της MOW (1987) έδειξαν ότι υπάρχει μικρή διαφοροποίηση στη νοηματοδότηση της εργασίας σε εργαζομένους με διαφορετική εθνική κουλτούρα και σε αυτούς με την ίδια .

Η τελευταία και τέταρτη κατηγορία είναι η πνευματική ζωή των εργαζομένων όπου οι μελετητές τους εξέτασαν ως πνευματικά όντα και συγκεκριμένα τη σύνδεση των συναισθημάτων τους με την εργασία. Οι εργαζόμενοι βρίσκουν μεγαλύτερο νόημα στη ζωή τους όταν προσεγγίζουν την εργασία τους πνευματικά νιώθοντας ότι εξυπηρετούν έναν ανώτερο σκοπό. Επιπλέον αισθάνονται πιο ολοκληρωμένοι και ικανοποιημένοι και ταυτίζονται με την υλοποίηση των στόχων του οργανισμού. Έτσι, οι άνθρωποι αυτοί έχουν ισορροπία σε όλους τους τομείς της ζωής τους το οποίο τους κάνει πιο αποδοτικούς και πιο παραγωγικούς (Milliman et al., 2003).

Η πνευματικότητα αναλύθηκε σε τρία επίπεδα (Milliman et al., 2003): α) σε ατομικό, β) σε κοινωνικό και γ) σε οργανωτικό επίπεδο. Στο ατομικό επίπεδο εντάσσεται ο ατομικός σκοπός για τη νοηματοδότηση της εργασίας, στο κοινωνικό επίπεδο η ένταξη του ατόμου σε μία ομάδα και στο οργανωτικό επίπεδο η ταύτιση του ατόμου με τις αξίες και τους στόχους του οργανισμού.

Μελετώντας οι Rosso et al. (2010) τις πηγές θετικής νοηματοδότησης, δημιούργησαν ένα θεωρητικό μοντέλο αποτελούμενο από δύο άξονες. Ο κατακόρυφος άξονας αναφέρεται στα κίνητρα που μπορεί να είναι η προσπάθεια αυτοπροβολής, η επικοινωνία, η προσωπική ανάπτυξη, και ο οριζόντιος άξονας που αναφέρεται στον στόχο της δράσης. Ο στόχος δράσης περιλαμβάνει τις ενέργειες κάποιου με σκοπό να στηρίξει

τον εαυτό του και τα άτομα που συναναστρέφεται. Ο συνδυασμός των αξόνων δίνουν τέσσερις τρόπους νοηματοδότησης: την εξατομίκευση, την ενοποίηση, τη συνεισφορά και την αυτοσύνδεση. Η εξατομίκευση εμπεριέχει τις ενέργειες του ατόμου που τονώνουν την αυτοεκτίμησή του. Ο δεύτερος τρόπος αφορά τις ενέργειες των ατόμων για να έχουν ενότητα μέσα σε ένα σύστημα κοινών αξιών μεταξύ των ατόμων. Ο τρίτος τρόπος αναφέρεται στον στόχο του ατόμου να υπηρετεί ένα σκοπό, καθιστώντας το σημαντικό μέσα σε ένα κοινωνικό σύνολο. Ο τέταρτος τρόπος αναφέρεται στις ενέργειες που συνδέουν τις πεποιθήσεις των εργαζομένων με την εργασία. Μέσα από τις ενέργειες αυτές διαμορφώνεται η ταυτότητα του εργαζομένου καθώς υπάρχει σύνδεση πραγματικού και ιδεατού.

3.4. Η νοηματοδότηση εργασίας στην εκπαίδευση

Η νοηματοδότηση έχει πρωτεύοντα ρόλο στον χώρο της εκπαίδευσης και έχει άμεση σχέση με τη δέσμευση. Οι σύγχρονες κοινωνικές, πολιτιστικές και οικονομικές αλλαγές που συντελούνται σε όλους τους τομείς έχουν επηρεάσει την εκπαίδευση και συγκεκριμένα τη στάση και τον ρόλο των εκπαιδευτικών που καλούνται να ανταποκριθούν στις σύγχρονες απαιτήσεις αναπτύσσοντας νέες δεξιότητες. Οι εκπαιδευτικοί πρέπει να θεωρούν τον εαυτό τους σημαντικό και να εναρμονίζονται με τους στόχους της εκπαίδευσης για να έχουν θετικό νόημα απέναντι στην εργασία τους. Αυτό τους καθιστά πιο αποδοτικούς, δημιουργικούς και προσπαθούν περισσότερο για να επιτευχθούν οι στόχοι του σχολείου που εργάζονται. Ο ρόλος των εκπαιδευτικών αναθεωρείται συνεχώς και εξελίσσεται, επιμορφώνονται συνεχώς για τις σύγχρονες τάσεις και μεθόδους διδασκαλίας, εφαρμόζοντας νέες πρακτικές που ενισχύουν την ενεργητική συμμετοχή των εκπαιδευόμενων τους (Karakatsani & Papaloi, 2016).

Ένας σημαντικός παράγοντας νοηματοδότησης στον χώρο της εκπαίδευσης είναι το σχολικό κλίμα που καθορίζει τη στάση και τη συμπεριφορά των μελών μια σχολικής μονάδας και αποτελεί κύριο παράγοντα διαμόρφωσης κουλτούρας σ' αυτή (Welsh, 2003). Η σχολική κουλτούρα που διαμορφώνεται και από τον τρόπο λειτουργίας της σχολικής μονάδας προάγει τη συνοχή, την ισότητα και τη δικαιοσύνη μεταξύ των μελών της (Πασιαρδής, 2004).

Οι εκπαιδευτικοί που θεωρούν ότι έχουν σημαντικό ρόλο και βρίσκουν νόημα στην εργασία τους ενισχύουν τη συμμετοχικότητα στους μαθητές τους καθιστώντας τους ενεργούς στην εκπαιδευτική διαδικασία και συμβάλλουν στη διαρκή ανάπτυξή τους (Karakatsani & Papaloi, 2016).

3.5 Νοημοδότηση στους Έλληνες Εκπαιδευτικούς

Από έρευνες που προκύπτουν από τη μελοέτη του Καψαμπέλη (2018) φαίνεται πως στην Ελλάδα επήλθαν αρκετές κοινωνικές αλλαγές και με την οικονομική κρίση που 'χτύπησε' τότε τη χώρα, η πολιτική ηγεσία προχώρησε σε μια σειρά μέτρων που αφορούσε την εκπαίδευση (Καψαμπέλη, 2018). Έτσι πραγματοποιήθηκαν συγχωνεύσεις σχολείων, μειώσεις μισθών, αύξηση των μαθημάτων με αποτέλεσμα να υπάρχει αύξηση του ωραρίου των εκπαιδευτικών (Zembylas & Papathanasiou 2006). Αυτό όπως ήταν φυσικό προκάλεσε αντιδράσεις επηρεάζοντας έτσι σε μεγάλο βαθμό την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Ακόμα τα νέα μέτρα που πάρθηκαν για τους νέους εκπαιδευτικούς και τους ήδη διορισμένους ήταν καταπέλτης της εκπαιδευτικής αξίας και του κύρους τους καθώς το κράτος προχώρησε σε μισθολογικές μειώσεις και περικοπές μισθών (EUTUCE, 2008).

Το εκπαιδευτικό σύστημα της Ελλάδας φαίνεται να συγκεντρώνει πολλά αρνητικά πρόσημα όπως είναι η γραφειοκρατία, ο συγκεντρωτικός χαρακτήρας αλλά και ο μειωμένος βαθμός αποκεντρωτικής διοίκησης. Όλα τα μέτρα και υπουργικές αποφάσεις για την εκπαίδευση σχετικά με τη χρηματοδότηση, του προγραμματισμού λειτουργίας των σχολείων, το αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών, τα πρότυπα και τους στόχους φαίνεται να έχουν στο κέντρο τους μια γραφειοκρατική διαδικασία η οποία δεν είναι αποτελεσματική (Λαζαρίδου & Αντωνίου, 2017).

Επιπρόσθετα ένα ακόμα ζήτημα που ταλανίζει το εκπαιδευτικό σύστημα είναι η εκάστοτε διοίκηση των σχολείων. Φαίνεται ότι αρκετοί διευθυντές δεν έχουν την κατάλληλη εξειδίκευση, γνώσεις και τεχνικές που απαιτούνται για να διαχειρίζονται τις κρίσεις και την άσκηση ηγετικών τους καθηκόντων και απλά αρκούνται στις δεξιότητές τους ως εκπαιδευτικοί (Κατσαρός, 2018).

Η γραφειοκρατία λοιπόν όπως αναφέρθηκε παραπάνω φαίνεται να αποδυναμώνει σε μεγάλο βαθμό την εκπαιδευτική επιτυχία δημιουργώντας αρνητικό αντίκτυπο στην ποιότητα της εκπαίδευσης. Συν της άλλης μια μεγάλη μερίδα εκπαιδευτικών υποστηρίζει ότι η εργασία καταλήγει σε ρουτίνα, τα προγράμματα σπουδών τείνουν να γίνονται ολοένα πιο τυποποιημένα και η αξιολόγηση μαθητών, εκπαιδευτικών και σχολείων είναι και αυτές κάτω από ένα σύστημα τυποποίησης (McLaughlin & Talbert, 1992).

Η έρευνα που πραγματοποίησε η Καρακώστα (2018) ανέδειξε τα υψηλά ποσοστά νοημοδότησης στο σύνολο της εργασίας τους. Ωστόσο οι Έλληνες εκπαιδευτικοί εκφράζουν έντονα τη δυσαρέσκειά τους για τις ευκαιρίες προαγωγής και την

μισθολογική κλίμακα που βρίσκονται καθώς και οι συνθήκες που επικρατούν στα σχολικά συγκροτήματα είναι απαιτητικές και δύσκολες. Δημιουργούνται έντονες πιέσεις από την αβεβαιότητα που υπάρχει αλλά και την εργασιακή ανασφάλεια που επικρατεί. Άρα αυτό που θα πρέπει να διερευνηθεί από τον κρατικό μηχανισμό είναι η νοημοδότηση των εκπαιδευτικών ώστε να αναπτυχθούν πρακτικές οι οποίες θα ενισχύσουν τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης αλλά και οργανωσιακής και εργασιακής δέσμευσης με απώτερο στόχο την ποιότητα της εκπαίδευσης (Κουτσελιός, 2001).

Εν κατακλείδι λοιπόν, η νοημοδότηση της εργασίας παρουσιάζεται ως μία έννοια πολυδιάστατη την οποία την επηρεάζουν ορισμένοι παράγοντες όπως είναι τα χαρακτηριστικά του εαυτού του ατόμου, ο παράγοντα «άλλου», το πλαίσιο της εργασίας, και η πνευματική ζωή των εργαζομένων. Επιπρόσθετα το μοντέλο που παρουσιάστηκε έδωσε άλλη διάσταση στην έννοια της εργασίας καθώς αναπτύχθηκαν έννοιες όπως η ποικιλία δεξιοτήτων, η ταυτότητα εργασίας, η σπουδαιότητα της εργασίας, η αυτονομία της εργασίας και η επανατροφοδότηση της εργασίας, που σχετίζονται με θετική στάση και επίδραση των ατόμων στην εργασία τους. Και για αυτό το λόγο έγινε και εκτενής αναφορά σχετικά με το διαγνωστικό εργαλείο JDS, των Hackman & Oldham. Τέλος στην Ελλάδα φαίνεται ότι η νοημοδότηση της εργασίας ακολουθείται από μια σειρά εφαρμογών που υπονομεύουν την ποιότητα της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Στο επόμενο κεφάλαιο γίνεται μία ερευνητική ανασκόπηση σχετικά με τη νοημοδότηση της εργασίας.

Κεφάλαιο 4: Έρευνητική ανασκόπηση

Η νοηματοδότηση της εργασίας όπως αναφέρθηκε αφορά την αντίληψη ότι ο εργασιακός ρόλος και οι ευθύνες είναι αξιοσημείωτες, πολύτιμες και εξυπηρετούν κάποιο σκοπό. Αποτελεί την αξιολόγηση του ατόμου σχετικά με την εργασία, τη σκοπιμότητα και τη σημασία της (Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010).

Μελέτες για την ικανοποίηση των εργαζομένων υποδηλώνουν ότι υπάρχει ένας αξιοσημείωτος ρόλος της νοηματοδότησης της εργασίας. Το άτομο μπορεί να βιώσει τη νοηματοδότηση της εργασίας όταν κατανοήσει την εργασία και τη σημασία της για τους κοινούς αλλά και τους ευρύτερους κοινωνικούς στόχους. Η βιβλιογραφία έχει περιγράψει τη σημασία του στην πρόβλεψη κρίσιμων αποτελεσμάτων των εργαζομένων, όπως εργασιακά κίνητρα, εργασιακή ικανοποίηση και οργανωτική δέσμευση (Chalofsky & Krishna, 2009; Littman-Ovadia & Steger, 2010; Steger, Dik, & Duffy, 2012).

Επιπλέον, προηγούμενες μελέτες έχουν επίσης συνδέσει τη νοηματοδότηση της εργασίας με γενικούς παράγοντες ευημερίας, όπως τα εγγενή κίνητρα, η οργανωτική συμπεριφορά του πολίτη και η ικανοποίηση (Steger, Dik, & Duffy, 2012; Littman-Ovadia & Steger, 2010). Η έρευνα για τα κίνητρα εργασίας έχει επίσης υπογραμμίσει ότι όταν οι άνθρωποι βλέπουν την εργασία ως ουσιαστική, ενισχύει την αξία και τη συνεισφορά τους αντίστοιχα. Οι Petchsawanga και Duchon (2009) έχουν περιγράψει τη νοηματοδότηση της εργασίας ως κρίσιμο συστατικό για την ευημερία της εργασίας των εργαζομένων (Petchsawanga και Duchon, 2009).

Η αντίληψη ότι η εργασία δεν έχει νόημα μπορεί να δημιουργήσει πλήξη και λιγότερο ενδιαφέρον για την εργασία. Οι μελετητές στον τομέα της εργασιακής δέσμευσης έχουν επίσης επισημάνει την κρίσιμη σημασία της νοηματοδότησης της εργασίας (Shuck & Rose, 2013). Η ενθάρρυνση της εργασιακής δέσμευσης συνεπάγεται με την ανάπτυξη της αντίληψης των εργαζομένων σχετικά με τη νοηματοδότηση της εργασίας. Πιο πρόσφατα, οι Asik-Dizdar και Esen (2016) εκτίμησαν ότι τα άτομα δείχνουν ζήλο για τη δουλειά τους και βελτιώνουν την εργασιακή ευημερία και την απόδοσή τους όταν πιστεύουν ότι η δουλειά τους έχει νόημα (Asik-Dizdar και Esen, 2016).

Οι μελέτες των van Wingerden & Van der Stoep (2017) έδειξαν ότι η εμπειρία των εργαζομένων από ουσιαστική εργασία σχετίζεται θετικά με την εργασιακή τους δέσμευση. Οι Fouché et al., (2017) εξέτασαν το προηγούμενο και τα αποτελέσματα της ουσιαστικής εργασίας μεταξύ των εκπαιδευτικών. Τα αποτελέσματα της μελέτης τους έδειξαν ότι η εμπειρία των εκπαιδευτικών από ουσιαστική εργασία συσχετίστηκε θετικά με την εργασιακή δέσμευση.

Η μελέτη των Hatice, Keles, & Mine (2016) με σκοπό να προσδιορίσει τα αποτελέσματα και τις συσχετίσεις μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της νοηματοδότησης της εργασίας έδειξε ότι η ικανοποίηση της εργασίας και η νοηματοδότηση παρουσιάζουν ισχυρή συσχέτιση.

Σύμφωνα με την μελέτη του Vroom (1964) η θεωρία των προσδοκιών (Expectancy theory) προσπάθησε να συσχετιστεί με την επαγγελματική ικανοποίηση και με τα κίνητρα. Η θεωρία αυτή αφορά την ικανοποίηση που εκλαμβάνει το άτομο από την εργασία του, η οποία θεωρητικά είναι συνάρτηση των ωφελειών αλλά και των επιθυμητών αποτελεσμάτων που αποκομίζει από αυτήν. Το μοντέλο αυτό φαίνεται να στηρίζεται σε τρεις μεταβλητές: α) στο σθένος (valence), που είναι το αναμενόμενο επίπεδο ικανοποίησης που θα νιώσει το άτομο, όταν φέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα, β) τη συντελεστικότητα (instrumentality) που αφορά το βαθμό όπου ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα θεωρείται από το άτομο ότι οδηγεί στην επίτευξη άλλων αποτελεσμάτων

(σύνδεση μέσου - στόχου) και γ) την προσδοκία (expectancy), που είναι η πεποίθηση ότι μια ενέργεια είναι σε θέση να οδηγήσει σε ένα συγκεκριμένο επιθυμητό αποτέλεσμα (Vroom, 1964).

Κατόπιν πολύχρονης μελέτης των πηγών δόμησης του θετικού νοήματος της εργασίας οι Rosso et al. (2010), εφεύερεσαν ένα θεωρητικό μοντέλο δόμησης νοήματος που αποτελείται από δυο άξονες. Ο ένας άξονας (κατακόρυφος) αφορά τα κίνητρα και ο άλλος άξονας (οριζόντιος) αναφέρεται στον στόχο δράσης.

Ο στόχος δράσης σχετίζεται περισσότερο με στις ενέργειες που κάνει ένα άτομο ώστε να στηρίξει τον εαυτό του και τους άλλους. Συνδυάζοντας τους δυο άξονες εμφανίζονται τέσσερις τρόποι δόμησης: α) εξατομίκευση, β) συνεισφορά, γ) ενοποίηση, δ) αυτόσύνδεση.

Η πρώτη ακολουθία δίνει βάση στις ενέργειες που πραγματοποιεί το άτομο οι οποίες τον οδηγούν στην τόνωση της αυτοεκτίμησης του. Η δεύτερη ακολουθία επικεντρώνεται στις δράσεις του ατόμου που έχουν ως στόχο την εξυπηρέτηση ενός σκοπού, οι οποίες στη συνέχεια καθιστούν το άτομο σημαντικό και το βοηθούν 'ωστε να συνδεθεί με τους άλλους. Η αίσθηση του ανήκειν είναι αυτή που ωθεί το άτομο ξεπερνάει τον εαυτό του προκειμένου να ολοκληρώσει ένα σημαντικό έργο. Η τρίτη ακολουθία δόμησης αφορά τις δράσεις που πραγματοποιούν τα ίδια τα άτομα ώστε να βρίσκονται σε μια ισορροπία και ενότητα και προέρχεται από την υπηρετήση του συστήματος κοινών αξιών που έχουν μεταξύ τους. Ο τέταρτος τρόπος επικεντρώνεται στη δόμηση νοήματος μέσω των δράσεων που ενώνουν το έργο και με τις πεποιθήσεις του εργαζομένου. Μέσα από αυτές τις δράσεις εξελίσσεται και διαμορφώνεται η ταυτότητα του ίδιου του ατόμου, καθώς δημιουργείται η σύνδεση μεταξύ του πραγματικού και του ιδεατού (Rosso et al., 2010).

Τέλος μέσα από τις έρευνες των Karakatsani & Papaloi (2016), διαφαίνεται πως η καλλιέργεια όσον αφορά την νοηματοδότηση είναι θα έλεγε κανείς ένας μηχανισμός ο οποίος εναρμονίζει και ισοροπεί σημαντικές έννοιες όπως είναι οι αξίες, τα κίνητρα, οι πεποιθήσεις και οι στόχοι που έχουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι όσον αφορά τον οργανισμό που εργάζονται. Το καλό κλίμα, η ηρεμία του εργασιακού περιβάλλοντος αλλά και οι καλές σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων συμβάλλουν σημαντικά στην απόδοση και την δημιουργικότητα τους (Karakatsani & Papaloi, 2016).

Μία ακόμα έρευνα που αφορά τη δέσμευση του ατόμου με τον οργανισμό που εργάζεται (οργανωσιακή δεσμευση) είναι αυτή του Park (2005) όπου αναφέρει ότι η δέσμευση φαίνεται να προσεγγίζεται ως μία δύναμη εσωτερικευμένη η οποία προέρχεται από την ανάγκη του ατόμου να κατέχει περισσότερες ευθύνες και αυτό να έχει ως αποτέλεσμα να ενισχύει περισσότερο την συμμετοχή του στην εργασία (Park, 2015).

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Μεθοδολογία Ανάλυσης

5.1 Σκοπός της έρευνας

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η διερεύνηση των απόψεων των εκπαιδευτικών σχετικά με τα επίπεδα ικανοποίησης και τη νοηματοδότηση στην εργασία τους.

5.2 Επιμέρους στόχοι

Οι επιμέρους στόχοι της παρούσας μελέτης είναι:

- A) η διερεύνηση του κατά πόσο τα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία επηρεάζουν τα επίπεδα της νοηματοδότησης της εργασίας
- B) αν και κατά πόσο τα δημογραφικά στοιχεία των εκπαιδευτικών επηρεάζουν τα επίπεδα ικανοποίησης τους από την εργασία τους
- Γ) αν και κατά πόσο τα δημογραφικά στοιχεία των εκπαιδευτικών επηρεάζουν τα επίπεδα νοηματοδότησης τους από την εργασία τους

5.3 Ερευνητικά ερωτήματα

Τα ερωτήματα που ακολουθούν αντικατοπτρίζουν τον κύριο και επιμέρους στόχο της μελέτης: οι παράγοντες φύλο, ηλικία, έτη προϋπηρεσίας, επίπεδο σπουδών (δημογραφικά στοιχεία)

- Με ποιον τρόπο επηρεάζεται η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους;
- Επηρεάζεται άμεσα η νοηματοδότηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους;
- Κατά πόσο επηρεάζεται η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους;
- Κατά πόσο επηρεάζεται η νοηματοδότηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους;

Ενώ παράλληλα το κύριο ζήτημα της μελέτης που είναι το:

- Πώς η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους επηρεάζει την νοηματοδότηση των εκπαιδευτικών στην εργασία τους

- Κατά πόσο η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους επηρεάζει την νοηματοδότηση των εκπαιδευτικών στην εργασία τους;

5.4 Δείγμα της έρευνας

Το δείγμα της παρούσας μελέτης αποτελείται από 137 εκπαιδευτικούς. Η μελέτη πραγματοποιήθηκε τον Ιανουάριο του 2022.

Για τη συγκεκριμένη μελέτη δημιουργήθηκε ένα εργαλείο που είχε τη μορφή ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου με σκοπό την συλλογή των απαντήσεων του δείγματος. Το ερωτηματολόγιο αναρτήθηκε σε σελίδες κοινωνικών δικτύων που συνολικά απαρτίζονταν από περίπου 300 άτομα και συλλέχθηκαν 137 ερωτηματολόγια με ρυθμό απάντησης (response rate) ίσο με 45,66%. Όλα τα ερωτηματολόγια συμπεριλήφθηκαν στην μελέτη αφού οι απαντήσεις τους είχαν υποχρεωτικό χαρακτήρα και ήταν επαρκώς συμπληρωμένα. Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε, ήταν σε δομημένη μορφή και πάρθηκε από το Google Form.

5.5 Μέθοδος συλλογής δεδομένων

Η μέθοδος για τη συλλογή δεδομένων της παρούσας μελέτης ήταν η συμπλήρωση ανώνυμου ερωτηματολογίου. Η παρούσα μέθοδος ορίζεται ως μια μέθοδος αυτοαναφοράς και χρησιμοποιείται κατά κύριο λόγο ως πιο κατάλληλη σε περιπτώσεις διερεύνησης στάσεων, απόψεων, αξιών και πεποιθήσεων. Το ερωτηματολόγιο έχοντας ηλεκτρονική μορφή εμπεριείχε ένα ενημερωτικό εισαγωγικό κείμενο το οποίο αποσκοπούσε στην ενημέρωση των εν δυνάμει συμμετεχόντων στη μελέτη. Το εισαγωγικό τμήμα του ερωτηματολογίου επιπλέον ενημέρωνε και για την εθελοντική και ανώνυμη συμπλήρωση του. Το χρονικό περιθώριο που το ερωτηματολόγιο ήταν ενεργό προς απάντηση ήταν 25 ημέρες από την 3^η Ιανουαρίου του 2022 έως και την 28^η Ιανουαρίου του ίδιου έτους. Η απαιτούμενη χρονική διάρκεια για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου υπολογίστηκε λιγότερη από αυτή των 10 λεπτών. Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν από τα συμπληρωμένα ερωτηματολόγια κωδικοποιήθηκαν κατάλληλα και αναλύθηκαν εν συνεχεία με το στατιστικό πακέτο SPSS (έκδοση 23). Τα ευρήματα της μελέτης παρουσιάζονται με τη βοήθεια πινάκων οι οποίοι αποσκοπούν στην ευκολότερη παρουσίαση των αποτελεσμάτων.

5.6 Ζητήματα δεοντολογίας

Όλα τα ερωτηματολόγια παρόμοιων ερευνών συνοδεύονται από ένα εισαγωγικό σημείωμα το οποίο χρησιμοποιείται για την αποσαφήνιση όλων των κανόνων που σχετίζονται με τα ζητήματα δεοντολογίας. Πιο αναλυτικά παρουσιάζονται οι αρχές της εμπιστευτικότητας, της ανωνυμίας και του απορρήτου όλων των προσωπικών στοιχείων των συμμετεχόντων στη μελέτη. Όλα αυτά υλοποιούνται όταν ο εκάστοτε επιστήμονας ακολουθεί τους κανόνες δεοντολογίας οι οποίοι εντυπώνονται ως κανόνες του κράτους. Σημαντική πτυχή των ερευνών αποτελεί η συγκατάθεση των συμμετεχόντων, που είτε γίνεται άμεσα με την συμμετοχή τους στην έρευνα είτε άμεσα με φόρμα συγκατάθεση πριν τη συμπλήρωση τους ερωτηματολογίου (Κατσιούρας, 1995).

Ένα ακόμα ζήτημα σχετικά με τους συμμετέχοντες στην έρευνα αφορά την προστασία των προσωπικών τους δεδομένων. Είναι υψίστης σημασίας η προστασία του απορρήτου σε σχέση με τη προσωπική ζωή των συμμετεχόντων και ιδιαίτερα όταν εμπλέκεται η τεχνολογία. Η πληροφορία που θα δοθεί στο συμμετέχοντα είναι ότι τα προσωπικά τους στοιχεία όπως είναι το όνομα, η διεύθυνση αλλά και άλλα προσωπικά στοιχεία, δεν θα αποκαλυφθούν σε κανέναν, αλλά θα φυλαχθούν σε ασφαλές μέρος. Επίσης θα πρέπει να κατανοήσουν οι συμμετέχοντες πως μέσω της συμμετοχής τους στην έρευνα δεν βλάπτεται ούτε η σωματική αλλά ούτε και η πνευματική τους ακεραιότητα. Επιπρόσθετα ο σεβασμός στο ίδιο το άτομο παίζει καθοριστικό ρόλο. Ακόμα ένα σημαντικό ζήτημα, ιδιαίτερα αυτήν την εποχή είναι οι οικονομικές ρυθμίσεις. Θα πρέπει να γίνει σαφές ότι η έρευνα παρουσιάζει εθελοντικό χαρακτήρα και δεν θα προκύψουν οικονομικά οφέλη στους συμμετέχοντες (Κώδικας Ηθικής & Δεοντολογίας, 2012).

5.7 Περιγραφή ερευνητικών εργαλείων

Το ερωτηματολόγιο που δημιουργήθηκε για τις ανάγκες της παρούσας μελέτης έλαβε την τελική του μορφή έπειτα από την ανάλυση σχετικών ερευνών και ερωτηματολογίων της διεθνούς και εγχώριας βιβλιογραφίας. Στην παρούσα μελέτη χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο καταμέτρησης των επιπέδων της ικανοποίησης στο χώρο εργασίας και της νοσηματοδότησης της εργασίας (Koustelios & Bagiatis, 1997). Όσον αφορά την αξιοπιστία του ερωτηματολογίου πρέπει να αναφερθεί ότι έχει σταθμιστεί στο παρελθόν και έτσι ορίζεται ως αξιόπιστο. Η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου είναι τεκμηριωμένη βάση του γεγονότος ότι σε συνεχόμενες μέτρησεις στο ίδιο δείγμα αλλά σε διαφορετικές χρονικές περιόδους παρουσιάζει τα ίδια αποτελέσματα, τα οποία εκτιμώνται με το συντελεστή συσχέτισης r (Koustelios και

Kousteliou, 1998). Όσον αφορά την εγκυρότητα του ερωτηματολογίου αυτό έγκειται στο γεγονός ότι το ερωτηματολόγιο παρείχε πληροφορίες οι οποίες σχετίζονται με τα ερευνητικά ερωτήματα της μελέτης. Παράλληλα η εγκυρότητα του ερωτηματολογίου ενδυναμώνεται από το γεγονός ότι έχει χρησιμοποιηθεί επανειλημμένα και επιτυχώς σε πληθυσμό για τον οποίο έχει σχεδιαστεί ερευνητικά.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από τρεις ενότητες:

1. Πρώτη ενότητα: στην πρώτη ενότητα περιλαμβάνονται 4 ερωτήσεις κλειστού τύπου που σχετίζονται με τα ευρύτερα δημογραφικά και επαγγελματικά στοιχεία του δείγματος, όπως φύλο, ηλικία, εργασιακή εμπειρία και εκπαίδευση.
2. Δεύτερη ενότητα: Η δεύτερη ενότητα αποτελείται από δέκα ερωτήσεις και αποσκοπεί στη διερεύνηση της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από την εργασία τους.
3. Τρίτη ενότητα: Η τρίτη ενότητα επίσης αποτελείται από δέκα ερωτήσεις και αποσκοπεί στη διερεύνηση της νοηματοδότησης των εκπαιδευτικών από την εργασία τους.

Οι ερωτηθέντες καλούνταν να επιλέξουν από τις διττές απαντήσεις που τους δίνονταν με βάση μια πενταβάθμια κλίμακας likert (1 Συμφωνώ απόλυτα, 2 Συμφωνώ, 3 Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 4 Διαφωνώ, 5 Διαφωνώ απόλυτα). Παράλληλα οι ερωτήσεις όντας τμήματα κλίμακας όριζαν το αντίστοιχο σκορ της κάθε κλίμακας καταμέτρησης ικανοποίησης και νοηματοδότησης.

5.8 Στατιστική επεξεργασία

Αφότου συλλέχθηκαν τα ερωτηματολόγια, τα δεδομένα τους αποκωδικοποιήθηκαν ώστε να είναι εφικτή η επεξεργασία τους από το στατιστικό πακέτο που χρησιμοποιήθηκε. Στη συνέχεια δημιουργήθηκε μια βάση δεδομένων στο στατιστικό πακέτο SPSS (έκδοση 23) με σκοπό να εισαχθούν τα δεδομένα που επεξεργάστηκαν στο αρχείο έξοδο του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου. Στη βάση δεδομένων η κάθε μια μεταβλητή αντιπροσώπευε την εκάστοτε ερώτηση που απαντούσε το δείγμα (24 μεταβλητές). Η κάθε ερώτηση αναφορικά με τη φύση της ανήκε σε μια εκ των ακόλουθων ειδών.

- **Κατηγορική:** εδώ οι μεταβλητές έχουν διακριτές κατηγορίες ως προς κάποιο χαρακτηριστικό (π.χ δημογραφικά της μελέτης)
- **Ιεραρχική:** εδώ οι μεταβλητές κατατάσσονται με βάση τις διατεταγμένες αριθμητικές τιμές τους (π.χ οι δύο κλίμακες της μελέτης)

Όπως είναι λογικό οι μεταβλητές οφείλουν να αναλυθούν με διαφορετικό τρόπο όσον αφορά το είδος τους.

Όσον αφορά τις κατηγορικές μεταβλητές αναλύθηκαν με τους ακόλουθους δύο τρόπους:

1. **Διαγράμματα:** γραφήματα πίτας
2. **Περιγραφική στατιστική:** Πίνακες συχνοτήτων – ποσοστών %

Όσον αφορά τις Ιεραρχικές μεταβλητές αυτές αναλύθηκαν με τους ακόλουθους τρόπους

1. **Διαγράμματα:** γραφήματα ράβδων παρουσίασης των μέσων όρων
2. **Περιγραφική στατιστική:** Παρουσίαση της μέσης τιμής, της τυπικής απόκλισης, του μέγιστου και ελάχιστου των μεταβλητών
3. **Συσχέτιση:** Ανάλυση του συντελεστής γραμμικής συσχέτισης Pearson r με τιμές από -1 (τέλεια αρνητική συσχέτισης) έως +1 (τέλεια θετική συσχέτιση).
4. **Επαγωγική στατιστική:** Προκειμένου να πραγματοποιηθεί σύγκριση των μέσων τιμών των δύο κλιμάκων πραγματοποιήθηκε το μη παραμετρικό τεστ Mann-Whitney (για σύγκριση μεταξύ των δύο φύλων) και το μη παραμετρικό τεστ Kruskal-Wallis (για σύγκριση των λοιπών δημογραφικών με άνω των 3 απαντήσεων)
5. **Εξάρτηση:** Απλή γραμμική παλινδρόμηση προκειμένου να διαπιστωθεί αν η ικανοποίηση από την εργασία εξαρτάται από την νοηματοδότηση

Η αξιοπιστία των δύο υποκλιμάκων μέτρησης της νοηματοδότησης και της ικανοποίησης από την εργασία διερευνήθηκε με τη χρήση του συντελεστή Cronbach's Alpha. Η τιμή του συντελεστή για την πρώτη προαναφερθείσα μεταβλητή ήταν μεγαλύτερη από 0,7 ενώ για τη δεύτερη προαναφερθείσα μεταβλητών ήταν μεγαλύτερη από 0,6 ορίζοντας τις ως αποδεκτές όσον αφορά την αξιοπιστία τους κατά τη διεθνή βιβλιογραφία.

Για το σύνολο των ελέγχων υποθέσεων χρησιμοποιήθηκε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας $\alpha=0,05$. Με άλλα λόγια στα στατιστικά τεστ Mann-Whitney και Kruskal-Wallis τιμή p-value μικρότερη ($<$) από 0,05 επιφέρει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των μέσων όταν των εκάστοτε ελεγχόμενων μεταβλητών. Παράλληλα στην γραμμική παλινδρόμηση, όταν ο συντελεστής β έχει τιμή p-value μικρότερη ($<$) από 0,05 τότε αυτός είναι στατιστικά σημαντικός.

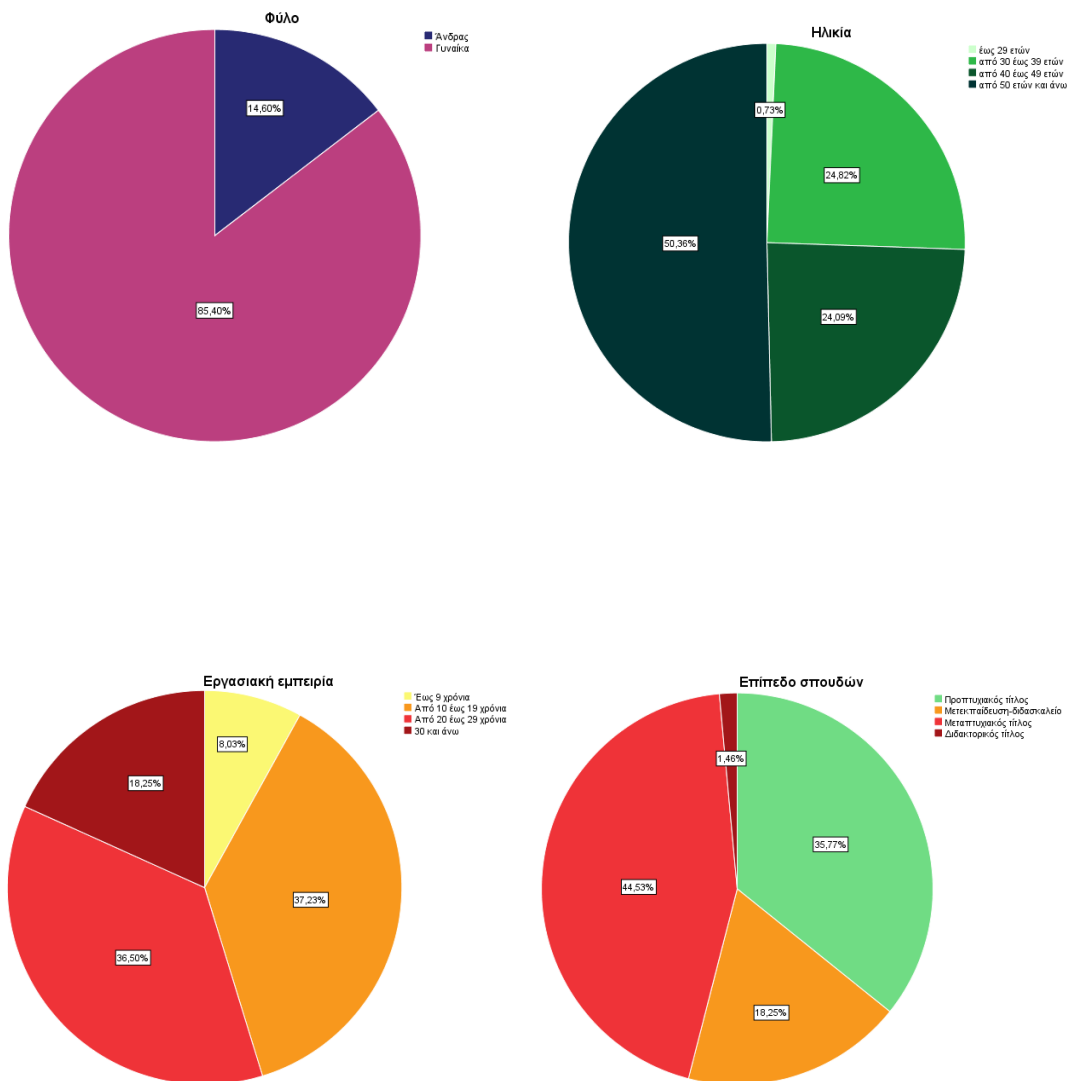
6. Αποτελέσματα

2 Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος

Πίνακας 2.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (N=137)

		Συχνότητα (N)	Ποσοστό (%)
Φύλο	Άνδρας	20	14,6
	Γυναίκα	117	85,4
Ηλικία	έως 29 ετών	1	0,7
	από 30 έως 39 ετών	34	24,8
	από 40 έως 49 ετών	33	24,1
	από 50 ετών και άνω	69	50,4
Εργασιακή εμπειρία	Έως 9 χρόνια	11	8,0
	Από 10 έως 19 χρόνια	51	37,2
	Από 20 έως 29 χρόνια	50	36,5
	30 και άνω	25	18,2
Επίπεδο σπουδών	Προπτυχιακός τίτλος	49	35,8
	Μετεκπαίδευση- διδασκαλείο	25	18,2
	Μεταπτυχιακός τίτλος	61	44,5
	Διδακτορικός τίτλος	2	1,5

Το δείγμα της μελέτης αποτελείται κατά κύριο λόγο από γυναίκες (85,4%) ενώ κατά πολύ μικρότερο μέρος του είναι άνδρες (14,6%). Το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος ήταν από 50 ετών και άνω (50,4%), με τους εκπαιδευτικούς από 30 έως 39 να ακολουθούν (24,8%) και σχεδόν σε ίδιο ποσοστό να είναι και οι εκπαιδευτικοί από 40 έως 49 ετών (24,1%). Μόλις το 0,7% του δείγματος ήταν έως 29 ετών. Παράλληλα η πλειοψηφία του δείγματος είχε προϋπηρεσία από 10 έως 19 έτη (37,2%), ακολούθησε η προϋπηρεσία από 20 έως 29 έτη (36,5%), τα άτομα με προϋπηρεσία από 30 έτη και άνω (18,2%) και τα άτομα με προϋπηρεσία έως 9 έτη (8%). Τέλος όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης του δείγματος το μεγαλύτερο μέρος του διέθετε μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών (44,5%), ακολουθώντας τα άτομα με προπτυχιακό τίτλο σπουδών (35,8%), με μετεκπαίδευση (18,2%) και με διδακτορικό τίτλο σπουδών (1,5%).



Διαγράμματα 2.1 Δημογραφική στοιχεία του δείγματος (N=137)

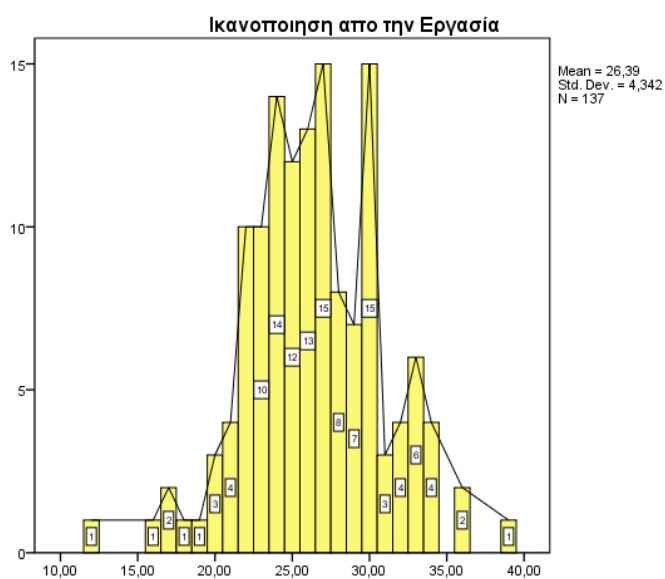
Ερωτηματολόγιο Μέτρησης Ικανοποίησης από την εργασία

Όπως είναι εμφανές από τον πίνακα που ακολουθεί όσο μικρότερη είναι η μέση τιμή της εκάστοτε μεταβλητής τόσο μεγαλύτερη είναι η ικανοποίηση από την εκάστοτε παράμετρο (λαμβάνοντας υπόψη πως το συμφωνώ απόλυτα είχε τιμή το 1).

Πίνακας 2.2 Μέτρηση Ικανοποίησης από την εργασία

A/A Ερ.	Ερώτηση	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.T	T.A
<u>5</u>	Ο μισθός σας ανταποκρίνεται στο φόρτο της εργασίας σας	1,00	5,00	3,8321	,92807

6	Το έργο που παράγετε αναγνωρίζεται στο χώρο εργασίας σας	1,00	5,00	2,6642	,94151
7	Υπάρχει ικανοποιητική συνεργασία μεταξύ των συναδέλφων σας και εσάς	1,00	5,00	2,1825	,85937
8	Είναι ικανοποιητικό το ωράριο σας	1,00	5,00	2,1898	,84482
9	Είναι εξουθενωτική η εργασία σας	1,00	5,00	2,4891	1,02983
10	Υπάρχουν ευκαιρίες εξέλιξης στην εργασίας σας	1,00	5,00	2,9197	1,05062
11	Υπάρχουν ικανοποιητικές υπηρεσίες στο φορέα εργασίας σας	1,00	5,00	3,2117	,90286
12	Οι προϊστάμενοι σας, σας φέρονται δίκαια	1,00	5,00	2,4745	,97075
13	Οι συνάδελφοι σας, σας φέρονται δίκαια	1,00	5,00	2,2701	,89528
14	Επιτυγχάνετε τους στόχους σας στην εργασία σας	1,00	4,00	2,1533	,52707
	Συνολικό σκορ	12,00	39,00	26,3869	4,34242
	Cronbachs Alpha		0,628		

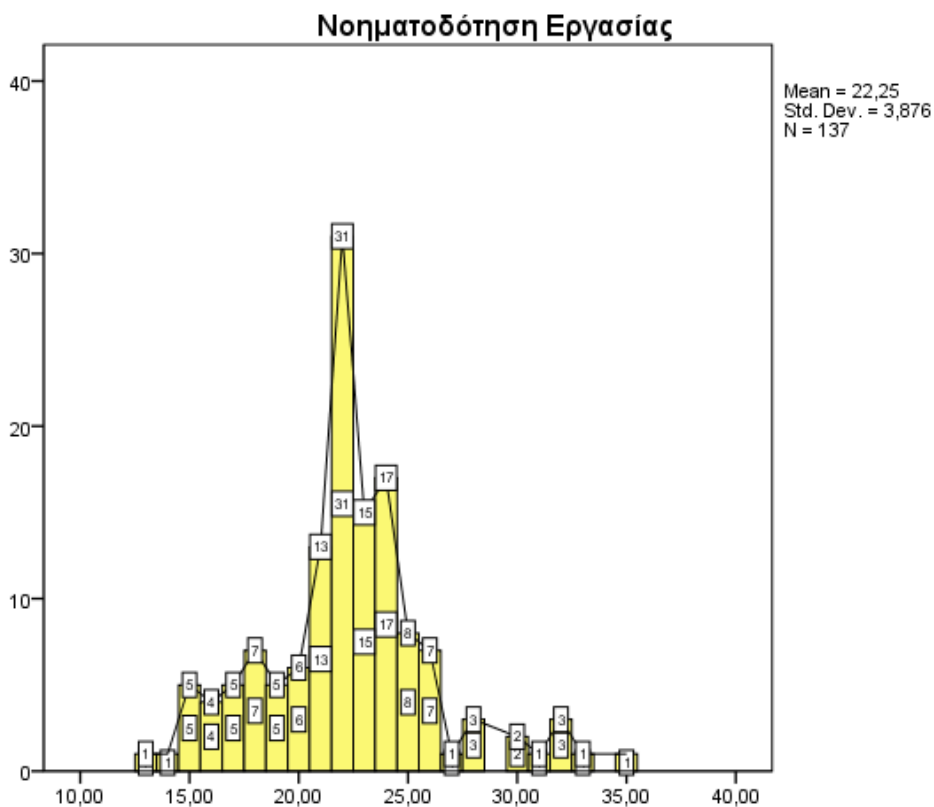


Διάγραμμα 2.2 Παρουσίαση της ικανοποίησης από την εργασία μέσω ιστογράμματος

Το μέσο συνολικό σκορ της υποκλίμακας της ικανοποίησης από την εργασία είναι ίσο με 26,39, μεμονωμένα το μεγαλύτερο σκορ ισούταν με 39 και το μικρότερο με 12. Η αξιοπιστία της κλίμακας είναι ικανοποιητική αφού ο δείκτης Cronbach's Alpha ισούται με $0,628 > 0,6$

Πίνακας 2.3 Μέτρηση Ικανοποίησης από την εργασία

A/A Ερ.	Ερώτηση	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.T	T.A
15	Έχω βρει μια ουσιαστική καριέρα.	1,00	5,00	2,3942	,86055
16	Θεωρώ ότι η εργασία μου συμβάλλει στην προσωπική μου ανάπτυξη.	1,00	5,00	2,0511	,74084
17	Η δουλειά μου πραγματικά δεν κάνει καμία διαφορά στον κόσμο.	2,00	5,00	4,0292	,77594
18	Καταλαβαίνω πώς η δουλειά μου δίνει νόημα στη ζωή μου.	1,00	4,00	1,9343	,71952
19	Έχω καλή αίσθηση του τι κάνει τη δουλειά μου νόημα.	1,00	4,00	1,9708	,59337
20	Ξέρω ότι η δουλειά μου κάνει μια θετική διαφορά στον κόσμο.	1,00	4,00	1,8978	,64494
21	Η δουλειά μου με βοηθάει να κατανοήσω καλύτερα τον εαυτό μου.	1,00	4,00	2,0219	,63555
22	Έχω ανακαλύψει δουλειά που έχει έναν ικανοποιητικό σκοπό.	1,00	5,00	2,0146	,60616
23	Η δουλειά μου με βοηθάει να κατανοήσω τον κόσμο γύρω μου.	1,00	4,00	2,0657	,63251
24	Η δουλειά που κάνω εξυπηρετεί έναν μεγαλύτερο σκοπό.	1,00	4,00	1,8686	,67320
	Συνολικό σκορ	13,00	35,00	22,2482	3,87636
	Cronbachs Alpha		0,756		



Διάγραμμα 2.3 Παρουσίαση της νοηματοδότηση από την εργασία μέσω ιστογράμματος

Αναφορικά με το μέσο συνολικό σκορ της υποκλίμακας της νοηματοδότησης του δείγματος είναι ίσο με 22,25, μεμονωμένα το μεγαλύτερο σκορ ισούταν με 35 και το μικρότερο με 13. Η αξιοπιστία της κλίμακας είναι ικανοποιητική αφού ο δείκτης Cronbach's Alpha ισούται με $0,756 > 0,7$.

Πίνακας 2.4 Συσχέτιση των μεταβλητών της μελέτης

		Ικανοποίησης από την εργασία
Νοηματοδότηση	p-value	,401**
από την εργασία	Pearson r	,000

Παρατηρώντας τον πίνακα 2.4 προκύπτει πως υπάρχει μια ασθενής θετική συσχέτιση μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία και της νοηματοδότησης από την εργασία.

			M.T	T.A	Test	p-value
Φύλο		Ανδρας	25,45	4,28	Mann-Whitney	0,301
		Γυναίκα	26,54	4,34		
		Ανδρας	22,40	4,48	Mann-Whitney	0,803
		Γυναίκα	22,22	3,78		

Παρατηρώντας τον πίνακα 2.5 προκύπτει πως δεν παρουσιάζεται διαφορά αναφορικά με το φύλο και την ικανοποίηση από την εργασία ή την νοηματοδότηση.

Πίνακας 2.6 Σύγκριση μέσων τιμών όσον αφορά την προϋπηρεσία με χρήση Ανοva

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Ικανοποίησης από την εργασία	Between Groups	152,586	3	50,862	2,805	,042
	Within Groups	2411,910	133	18,135		
	Total	2564,496	136			
Νοηματοδότηση από την εργασία	Between Groups	11,407	3	3,802	,249	,862
	Within Groups	2032,155	133	15,279		
	Total	2043,562	136			

Πίνακας 2.7 Παρουσίαση των συγκρίσεων των μέσων τιμών μέσω της τεχνικής Ανοva

Dependent Variable	(I) Προϋπηρεσία	(J) Προϋπηρεσία	Mean Difference		Sig.
			(I-J)	Std. Error	
Ικανοποίησης από την εργασία	Έως 9 χρόνια	Από 10 έως 19 χρόνια	1,29947	1,41569	,795
		Από 20 έως 29 χρόνια	-,35818	1,41820	,994
		30 και άνω	2,42182	1,54078	,398
	Από 10 έως 19 χρόνια	Έως 9 χρόνια	-1,29947	1,41569	,795
		Από 20 έως 29 χρόνια	-1,65765	,84751	,210
		30 και άνω	1,12235	1,03970	,703
	Από 20 έως 29 χρόνια	Έως 9 χρόνια	,35818	1,41820	,994
		Από 10 έως 19 χρόνια	1,65765	,84751	,210
		30 και άνω	2,78000*	1,04311	,042
30 και άνω	Έως 9 χρόνια	-2,42182	1,54078	,398	
	Από 10 έως 19 χρόνια	-1,12235	1,03970	,703	

		Από 20 έως 29 χρόνια	-2,78000*	1,04311	,042
Νοηματοδότηση από την εργασία	Έως 9 χρόνια	Από 10 έως 19 χρόνια	-1,06061	1,29947	,847
		Από 20 έως 29 χρόνια	-1,04727	1,30178	,852
		30 και άνω	-1,08727	1,41429	,868
	Από 10 έως 19 χρόνια	Έως 9 χρόνια	1,06061	1,29947	,847
		Από 20 έως 29 χρόνια	,01333	,77793	1,000
		30 και άνω	-,02667	,95434	1,000
	Από 20 έως 29 χρόνια	Έως 9 χρόνια	1,04727	1,30178	,852
		Από 10 έως 19 χρόνια	-,01333	,77793	1,000
		30 και άνω	-,04000	,95748	1,000
	30 και άνω	Έως 9 χρόνια	1,08727	1,41429	,868
		Από 10 έως 19 χρόνια	,02667	,95434	1,000
		Από 20 έως 29 χρόνια	,04000	,95748	1,000

Όπως είναι εμφανές από τον πίνακα 2.6 παρατηρείται πως υπάρχει μια διαφορά στις μέσες τιμές της ικανοποίησης από την εργασία όσον αφορά την προϋπηρεσία. Πιο αναλυτικά παρατηρήθηκε πως με προϋπηρεσία από 20 έως 29 έτη είχαν διαφορές στις μέσες τιμές τους σε σχέση με τα άτομα με προϋπηρεσία από 30 έτη και άνω. Εδώ παρατηρήθηκε πως τα άτομα με προϋπηρεσία από 20 έως 29 έτη είχαν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία τους σε σχέση με τα άτομα με προϋπηρεσία από 30 έτη και άνω.

Πίνακας 2.8 Σύγκριση μέσων τιμών όσον αφορά την εκπαίδευση με χρήση ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Ικανοποίησης από την εργασία	Between Groups	29,875	3	9,958	,523	,668
	Within Groups	2534,621	133	19,057		
	Total	2564,496	136			
Νοηματοδότηση από την εργασία	Between Groups	83,776	3	27,925	1,895	,133
	Within Groups	1959,786	133	14,735		
	Total	2043,562	136			

Αναφορικά με τον πίνακα 2.8 προκύπτει πως δεν υπάρχει διαφορά στις μέσες τιμές της ικανοποίησης από την εργασία και της νοηματοδότησης της εργασίας όσον αφορά την εκπαίδευση.

Πίνακας 2.9 Σύγκριση μέσων τιμών όσον αφορά την ηλικία με χρήση ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Ικανοποίηση από την εργασία	Between Groups	1,547	2	,774	,040	,960
	Within Groups	2562,949	134	19,126		
	Total	2564,496	136			
Νοηματοδότηση από την εργασία	Between Groups	13,688	2	6,844	,452	,637
	Within Groups	2029,874	134	15,148		
	Total	2043,562	136			

Αναφορικά με τον πίνακα 2.9 προκύπτει πως δεν υπάρχει διαφορά στις μέσες τιμές της ικανοποίησης από την εργασία και της νοηματοδότησης της εργασίας όσον αφορά την ηλικία.

Πίνακας 2.10 Παρουσίαση των δεδομένων της γραμμικής παλινδρόμησης		
		Νοηματοδότηση
Εξαρτημένη μεταβλητή		
	a	0,450
Ικανοποίηση από την εργασία	Συντελεστής β	16,383
	p-value	0,000
	R ²	0161

Από τον πίνακα 2.10 παρατηρείται η ευθεία γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την ικανοποίηση από την εργασία και ανεξάρτητη της Νοηματοδότηση. Πιο αναλυτικά η ευθεία είναι της μορφής :

$$\text{Ικανοποίηση από την εργασία} = 16,383 + 0,450 \cdot \text{Νοηματοδότηση}$$

Η Ικανοποίηση από την εργασία επεξηγείται κατά 16,1% από την Νοηματοδότηση και κατά 83,9% από άλλους παράγοντες.

7. Συζήτηση

Πιάνοντας ως δεδομένο την δυσμενή οικονομική κατάσταση και τη δύσκολη κοινωνικό-πολιτική πραγματικότητα που επικρατεί σε παγκόσμιο επίπεδο, τα αυξημένα επίπεδα φθοράς, το στρες και την εξάντλησης καθώς και την έλλειψη αισθήματος σεβασμού και αναγνώρισης της προσπάθειας διαφαίνεται ακατόρθωτο να αποκτήσουν οι εκπαιδευτικοί το νόημα στην εργασία τους (Zembylas & Papanastasiou, 2006).

Η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε ώστε να ερευνηθεί κατά πόσο το επίπεδο της νοηματοδότησης αλλά και της αντίληψης του έργου είναι σε θέση να διαμορφώσουν αλλά και να αποδώσουν νόημα στο έργο των εκπαιδευτικών. Επιπρόσθετα μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση έγινε προσπάθεια να εντοπιστεί η σχέση της εργασιακής ικανοποίησης με την νοηματοδότηση της εργασίας των εργαζομένων στην εκπαίδευση.

Παράλληλα μέσω της έρευνας αυτής παρατηρήθηκε πως η νοηματοδότηση της εργασίας και η επαγγελματική ικανοποίηση είναι δύο βασικές μεταβλητές οι οποίες είτε μεμονωμένα αλλά είτε και συνδυαστικά είναι σε θέση να καθορίσουν τη στάση και συμπεριφορά των εκπαιδευτικών. Αυτές οι δύο συνιστώσες εξερευνήθηκαν στην παρούσα εργασία, τα ευρήματα της οποίας περιγράφουν την εκπαιδευτική πραγματικότητα.

Σε έρευνα των May et al (2014) περιγράφεται ότι η εμπειρία στη νοημοδότηση της εργασίας φέρνει θετικά αποτελέσματα στην ικανοποίηση της εργασίας. Για αυτό το λόγο ο εμπλουτισμός της εργασίας είναι ένα ισχυρό κίνητρο για τους εργαζόμενους (May et al., 2014)

Μέσα από την έρευνα των Koutselios & Tsigilis (2016) διαπιστώθηκε ότι η αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης συνδέεται με τη νοημοδότηση που δίνουν οι εκπαιδευτικοί στην εργασία του για το κατά πόσο είναι ευχαριστημένοι και ικανοποιημένοι από αυτή. Στην ουσία δίνεται βάση στο γεγονός πως όσοι περισσότεροι εκπαιδευτικοί κατανοούν σε βάθος τη διδασκαλία ως επάγγελμα τόσο μεγαλύτερη θα είναι η ικανοποίηση που θα παίρνουν από αυτή (Koutselios & Tsigilis 2016). Βέβαια από την άλλη πλευρά τα κίνητρα ή το δέλεαρ θα μπορούσε να πει κανείς που προκύπτουν από την εργασιακή ικανοποίηση εκδηλώνουν τη σημασία της διερεύνησης σχετικά με τον τρόπο που νοηματοδοτούν οι εκπαιδευτική την εργασία τους (Bishay, 1996).

Όπως κατέστη σαφές μέσω της ανάλυσης των δεδομένων της μελέτης παρατηρήθηκαν ορισμένα ευρήματα που απαντούν τα ερευνητικά ερωτήματα της μελέτης. Πιο αναλυτικά τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης προσδιορίζουν πως το φύλο δεν επηρεάζει την ικανοποίηση από την εργασία καθώς δεν επηρεάζει ούτε την

νοηματοδότηση. Το ίδιο αναφέρει και στη δική της μελέτη η Anari (2012). Σε αντίθεση με τη μελέτη των Sukhani και Jain (2020) η οποία δείχνει τη θετική σχέση αυτή, όπως και η μελέτη των Cark et al. (1996) έχει δείξει τη σχέση μεταξύ ηλικίας και εργασιακής ικανοποίησης (Cark et al., 1996). Ωστόσο έρευνες του Κουτσελιός (2001) έδειξαν ότι σε σχέση με τον αντρικό πληθυσμό, ο γυναικείος πληθυσμός δήλωσε πιο ικανοποιημένος από τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν στον οργανισμό τους. Αντίθετα όμως, από μελέτες του Bishey (1996) γίνεται κατανοητό ότι ο γυναικείο πληθυσμός δηλώνει λιγότερο ικανοποιημένος από το εισόδημά τους σε σχέση με τον αντρικό πληθυσμό. (Bishey, 1996; Κουτσελιός, 2001; Anari, 2011).

Πολλοί ερευνητές ανάμεσά τους και οι Hulin & Smith (1965), μελέτησαν την ικανότητα που έχει το άτομο να ρυθμίζει τις προσδοκίες του, σε αυτό που του προσφέρει το εργασιακό περιβάλλον όπου εργάζεται. Αυτό συνεπάγεται ότι, όσο ωριμότερη είναι η ηλικία και η προϋπηρεσία, τόσο περισσότερο οι εργαζόμενοι εναρμονίζουν τις απαιτήσεις τους στο εργασιακό τους περιβάλλον. Άρα το συμπέρασμα που βγαίνει από αυτό είναι ότι όσο περισσότερα χρόνια είναι ένα άτομο σε ένα συγκεκριμένο οργανισμό η προσαρμοστική του ικανότητα βελτιώνεται και σε κάποιες περιπτώσεις υπάρχει συμβιβασμός σχετικά με την εργασιακή πραγματικότητα που βιώνει σε αυτόν τον οργανισμό (Hulin & Smith, 1965).

Μέσω αυτής της έρευνας η ηλικία ως παράγοντας, των συνεντευξιαζόμενων φάνηκε να μην επηρεάζει ούτε την ικανοποίηση από την εργασία αλλά ούτε και την νοηματοδότηση. Επιπρόσθετα παρατηρήθηκε ότι η ικανοποίηση από την εργασία επηρεαζόταν από την προϋπηρεσία, όπου τα άτομα που έχουν προϋπηρεσία από 20 έως 29 έτη να έχουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία τους σε σχέση με τα άτομα με προϋπηρεσία από 30 έτη και άνω. Την ίδια στιγμή δεν παρατηρήθηκε να υπάρχουν άλλες διαφορές στις άλλες υποκατηγορίες προϋπηρεσίας. Η προϋπηρεσία εδώ δεν φάνηκε να επηρεάζει την νοηματοδότηση. Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει και η έρευνα των Sattar and Nawaz (2011).

Αναφορικά με την ηλικία μια έρευνα ακόμα που δίνει φως είναι αυτή του Κουτσελιός (2001), η οποία αναφέρει ότι η εμπειρία που έχει κάποιος στην εργασία του φαίνεται να είναι ένας σημαντικός παράγοντας πρόβλεψης της ικανοποίησης. Στην ουσία αυτό σχετίζεται με τον αύξοντα βαθμό εμπειρίας στην εργασία, με αποτέλεσμα να αυξάνεται και η ικανοποίηση που προκύπτει από αυτούς τους τομείς. Η μορφή του σχολείου στο οποίο εργάζονται οι εκπαιδευτικοί δε φαίνεται να παίζει σημαντικό ρόλο σε κάποιον από τους παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης (Κουτσελιός 2001).

Η μελέτη των Azim et al. (2013) δεν παρατήρησε καμία στατιστική σημασία μεταξύ της ηλικίας και της εργασιακής ικανοποίησης. Η παρούσα μελέτη δείχνει επίσης

πως η ηλικία ήταν ακόμη μια μεταβλητή η οποία δεν επηρέαζε την ικανοποίηση από την εργασία ούτε την νοηματοδότηση (Azim et al., 2013).

Ο Κουτσελιός (2001) σε μελέτη του αναφέρει χαρακτηριστικά ότι η εργασιακή εμπειρία συνδέεται άρρηκτα με τον παράγοντα πρόβλεψης της εργασιακής ικανοποίησης που προκύπτει από τις ευκαιρίες πιθανής προαγωγής (Κουτσελιός, 2001). Ο Bishey ωστόσο θεωρεί ότι η μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία συνδέονται όπως είναι φυσικό με υψηλά ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης (Bishey, 1996).

Άξιο αναφοράς είναι πως η ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζεται σε ασθενή και θετικό βαθμό από την νοηματοδότηση από την εργασία. Ενώ παράλληλα παρατηρήθηκε πως η Νοηματοδότηση επεξηγεί κατά 16,1% την ικανοποίηση από την εργασία, ενώ άλλοι παράγοντες εξηγούν το υπόλοιπο 83,9% της ικανοποίησης από την εργασία. Τέλος το μοντέλο της ευθεία γραμμικής παλινδρόμησης της ικανοποίησης από την εργασία ήταν η ακόλουθη:

$$\text{Ικανοποίηση από την εργασία} = 16,383 + 0,450 * \text{Νοηματοδότηση}$$

8. Συμπεράσματα

Στη σύγχρονη κοινωνία έχει παρουσιαστεί αυξημένο ενδιαφέρον μεταξύ μελετητών και συγγραφέων για την νοηματοδότηση της εργασίας, την ικανοποίηση και τους συνδεδεμένους παραγόντες. Τα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία μπορούν να βρεθούν στη διαφορά μεταξύ αυτού που προσδοκούν τα άτομα και αυτού που βιώνουν στην εργασία.

Κανείς δεν μπορεί να αμφισβητήσει το γεγονός ότι οι άνθρωποι που βρίσκουν νόημα στην εργασία τους και προσαρμόζονται με τις αξίες και το σκοπό του οργανισμού για τον οποίο εργάζονται νιώθουν μεγαλύτερη συναισθηματική πληρότητα, είναι πιο ακέραιοι, σαφώς έχουν μεγαλύτερη ικανοποίηση και είναι σε θέση να δεσμευτούν πιο εύκολα στην υλοποίηση των στόχων του οργανισμού. Αυτοί οι άνθρωποι φαίνεται να παρουσιάζουν μεγαλύτερη ισορροπία σε όλους τους τομείς της ζωής τους, είναι πιο αποτελεσματικοί, πιο παραγωγικοί και πιο αποδοτικοί (Chalofsky & Krishna, 2009).

Ένα επίσης συμπέρασμα που προκύπτει από την παρούσα έρευνα είναι ακόμα, αυτό των δύο έννοιών, που σχετίζονται με την νοηματοδότηση της εργασίας και αφορά την ταύτισης του ρόλου εργασίας που έχει το άτομο αλλά και τον εμπλουτισμό αυτής. Μέσω και της έρευνας των May et al. (2004) φαίνεται ξεκάθαρα ότι οι εμπειρίες της νοηματοδότησης που αποκτιούνται έχουν σαφώς θετικότερα αποτελέσματα για την ίδια τους την εργασία. Ωστόσο είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι όταν το άτομο υπόκειται σε

δέσμευση με την εργασία του και τον οργανισμό του, αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα μια πιο ουσιαστική συνεργασία (May et al., 2004).

Ακόμα η εργασιακή δέσμευση φαίνεται να αυξάνεται όταν η έννοια της σημασίας της εργασίας αλλά και η έννοια της αλληλεπίδρασης της εργασιακής δέσμευσης συνδέονται. Αναμφισβήτητα υψηλά ποσοστά της δέσμευσης παρατηρούνται όταν το άτομο διασυνδέεται με τον ρόλο της εργασίας του και αυτό γιατί αισθάνεται ότι επιτελεί σπουδαίο έργο σε αυτήν (Fouche, Rothman, & Van der Vyver, 2017).

Δεν θα πρέπει να λησμονείται το γεγονός ότι το άτομο το οποίο δίνει νόημα στην εργασία του ή πιστεύει σε αυτό δεν έχει μόνο καλύτερη προσαρμογή αλλά αποδίδει στην εργασία τους με τις μέγιστες δυνατότητες που έχει. Ως εκ τούτου όταν στον οργανισμό υπάρχουν άτομα τα οποία είναι ικανοποιημένα, δεσμεύονται στην εργασία τους, δείχνουν αφοσίωση και αποδίδουν τα μέγιστα τότε αυξάνεται η αποτελεσματικότητα (Steger, et al., 2012).

Είναι λοιπόν πολύ σημαντικό η πολιτική ηγεσία να επικροτήσει αλλά και να αναγνωρίσει τα θετικά αποτελέσματα που εμφανίζουν τα εξαιρετικά υψηλά ποσοστά της επαγγελματικής νοημοδότησης, της επαγγελματικής και οργανωσιακής δέσμευσης. Επιπρόσθετα είναι επιτακτική η ανάγκη να αναγνωρίσει πως η ποιοτική εκπαίδευση συνδέεται άρρηκτα με την ικανοποίηση που νιώθουν οι εκπαιδευτικοί από την εργασία τους. Άρα λοιπόν πρωταρχικός στόχος αποτελεί η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών ώστε αυτό να έχει θετικό αντίκτυπο και για τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς αλλά και για τους μαθητές. Επιπλέον ένα ακόμα σημαντικό ζήτημα είναι η μετεκπαίδευση των ίδιων των εκπαιδευτικών. Το κράτος καλείται να ενθαρρύνει και να επικροτήσει αυτή την προσπάθεια με δωρεάν σεμινάρια, ομιλίες και προγράμματα τα οποία συμβάλλουν στην επαγγελματική εξέλιξη και την αποτελεσματικότητά τους.

Μελλοντικές Έρευνες

Η επαγγελματική ικανοποίηση, η οργανωσιακή δέσμευση και η νοηματοδότηση της εργασίας είναι νοήματα που διαμορφώνουν όχι μόνο τη στάση αλλά και την συμπεριφορά των εκπαιδευτικών. Οι διαδοχικές αλλαγές που πραγματοποιούνται στην κοινωνία τη σημερινή εποχή δεν αφήνουν πολλά περιθώρια βελτιώσης των συνθηκών εργασίας του ατόμου και συγκεκριμένα στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού και αυτό διότι το σχολείο είναι ένα ανοιχτό σύστημα της κοινωνίας όπου επηρεάζει και επηρεάζεται σφόδρα από τυχόν μεταβολές. Τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν στην συγκεκριμένη εργασία δύναται να αξιοποιηθούν και σε μελλοντικές έρευνες οι οποίες θα έχουν συναφή ερευνητικό

περιεχόμενο. Για παράδειγμα μία έρευνα που δεν φαίνεται να έχει διεξαχθεί και θα μπορούσε να ερευνηθεί είναι η μελέτη αυτών των τριών εννοιών σε εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Επίσης μία άλλη πρόταση είναι να μελετηθεί και να διερευνηθεί ο ρόλος όλων των φορέων σε ένα σχολικό οργανισμό (διευθυντής, εκπαιδευτικοί, παιδιά, γονείς) ως σύνολο για την ομολή λειτουργία του σχολείου. Τέλος θα ήταν καλό να διερευνηθεί η νοημοδότηση των εκπαιδευτικών της Ελλάδας μεταξύ αυτών που εργάζονται σε δημόσια και ιδιωτικά σχολεία.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Alavi H.R. & Askaripur M.R. (2003). *The relationship between self-esteem and job satisfaction of personnel in government organizations*. Great Britain: Conwell Press.
- Alinaitwe H., Mwakali J. A. & Hansson B. (2009). Organizational effectiveness of Ugandan building firms as viewed by craftsmen. *Journal of Civil Engineering and Management* 15(3): 281–288.
- Alshmemri M., Shahwan-Akl L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16.
- Anari NN. (2012) Teachers: Emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment, *Journal of Workplace Learning*, 24(4):256-269.
- Ardichvili A. (2009). The Relationship Between Meaning of Working and Socioeconomic Transformations: The Case of Post-communist Russia. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 218-234.
- Arnold KA., Turner N., Barling J., Kelloway EK., & McKee MC. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 193–203.
- Arnett DB, Laverie DA, Mclane C. (2002). Using Job Satisfaction and Pride as Internal-marketing Tools. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 43(2):87-96.
- Asik-Dizdar O., & Esen A. (2016). Sensemaking at work: meaningful work experience for individuals and organizations. *International Journal of Organizational Analysis*, 24(1), 2-17.
- Ayers DF., Miller-Dyce C., & Carlone, D. (2008). Security, Dignity, Caring Relationships and Meaningful Work. *Community College Review*, 35(4), 257-275.
- Azim MT., Haque MM., and Chowdhury RA. (2013). Gender, marital status and job satisfaction: an empirical study. *International Review of Management and Business Research*, 2(2), 488–495.

- Baumeister RF., & Vohs KD. (2002). The Pursuit of Meaningfulness in Life. In C. R. Snyder & S.J. Lopez (Eds.). *The Handbook of Positive Psychology*. Oxford: Oxford University Press.
- Berkelaar BL., Buzzanell PM. (2015). Bait and switch or double-edged sword? The (sometimes) failed promises of calling. *Human Relations*, 68, 157-178.
- Buitendach JH., & Rothmann S. (2009). The validation of the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire in selected organisations in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 7(1), 1–8.
- Cameron KS. (2012). *Positive leadership: Strategies for extraordinary performance*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Chalofsky N., & Krishna V. (2009). Meaningfulness, commitment, and engagement: The intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 189-203.
- Clark A., Oswald A., and Warr P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age?" *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 57–81.
- Dik B., Steger M., Fitch-Martin A. & Onder, C. (2013). Cultivating Meaningfulness at Work. Στο Hicks J., & Routledge C., *The Experience of Meaning in Life Classical Perspectives. Emerging Themes and Controversies*.
- Dessler G. (2008). *Human resource management* (11th ed.) Upper Saddle River, NJ: Pearson, Prentice Hall.
- EUTUCE. (2008) Teacher Education In Europe. *An EUTUCE Policy Paper*.
- Faye A, Fournier P, Diop I, Philibert A, Morestin F (2013). *Developing a tool to measure satisfaction among health professionals in sub-Saharan Africa*. Hum Resources Health.
- Fouché E., Rothmann SS., & Van der Vyver C. (2017). Antecedents and outcomes of meaningful work among school teachers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(1), 1
- Frankl VE. (1984). *Man's search for meaning: An introduction to logotherapy*. New York: Simon & Schuster.

- Κατσαρός Ι. (2008). *Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Καψαμπέλης Α. (2018) Νέες μορφές Επαγγελματισμού των εκπαιδευτικών μέσα από τη μελέτη των μεταρρυθμίσεων στην ελληνική εκπαιδευτική πολιτική και στο πλαίσιο παγκόσμιων και ευρωπαϊκών κατευθύνσεων. Μεταπτυχιακή *Διπλωματική εργασία*. Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.
- 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 και Ποιότητα Ζωής-Ηλεκτρονικό Περιοδικό*.
- Κάντας Α. (1998). *Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία: Μέρος 1ο Κίνητρα – Επαγγελματική ικανοποίηση – Ηγεσία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Katzell R., Barrett R., & Parker T. (1961). Job Satisfaction, Job Performance and Situational Characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 45(2), 65-72
- Lawler EE., & Porter LW. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relations*, 7, 20-28. Από <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-232X.1967.tb01060.x>
- Λαζαρίδου Α., & Αντωνίου Ζ. (2017). Περιθώρια αυτονομίας των σχολικών μονάδων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην άσκηση εσωτερικής εκπαιδευτικής πολιτικής: Απόψεις εκπαιδευτικών. *ΤΟ ΒΗΜΑ ΤΩΝ ΚΟΙΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ*. ΙΖ(68), 126-147.
- McLaughlin MW., & Talbert EJ. (1992). *Understanding Teaching in Context*. Washington: Center of Secondary School Teaching.
- George JM., & Jones GR. (2008). *Understanding and managing*. Organizational Behavior (Fifth Edition). Upper Saddle River: New Jersey, Pearson Prentice Hall.
- Greenberg J. and Baron, RA. (2008) *Behavior in Organizations*. Pearson, Hoboken, 269-274.

Gyu Park J., Sik Kim J., Yoon SW., and Joo BK. (2017). The effects of empowering leadership on psychological well-being and job engagement: the mediating role of psychological capital. *Leadersh. Organ. Dev. J.* 38, 350–367.

Hackman JR. (1980). Work Redesign and Motivation. *Professional Psychology*, 11(3), 445 – 455.

Hackman JR., & Oldham GR. (1974). *THE JD DIAGNOSTIC SURVEY: AN INSTRUMENT FOR THE DIAGNOSIS OF JOBS AND THE EVALUATION OF JOB REDESIGN PROJECTS*. Από <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED099580.pdf>

Harackiewicz JM., Barron KE., Pintrich PR., Elliot AJ. & Thrash, TM. (2002). Revision of achievement goal theory: Necessary and illuminating. *Journal of Educational Psychology*, 94, 638–645.

Hatice N.Keles & Mine AF (2016). The effect of the meaningfulness of work on job satisfaction, job stress and intention to leave. *Global Journal of Business, Economics and Management: Current Issues*. 6(2), 61-69

Hoar R. (2004). Work with meaning. *Management. Today*, 44–50.

Holbeche L., & Springett N. (2004). *In Search of Meaning in The Workplace*. UK: Roffey Park Institute

Jehanzeb K., Raseed MF., Rasheed A., and Aamir, A. (2012). Impact of rewards and motivation on job satisfaction in banking sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science*, 3 (21): 271-278.

Kahn WA. (2007). *Meaningful connections: Positive relationships and attachments at work*. Στο J. E. Dutton & B. R. Ragins (Επιμ.), *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 190–205.

Karakatsani D., & Papaloi E. (2016). *School's Learning Architecture: design for learning citizenship, diversity & social justice by investing on organizational meaningfulness*. Cambridge University Press.

- Keller JM. (2010). *Motivational design for learning and performance: The ARCS model approach*. New York, NY: Springer.
- Kazaz A., Manisali E., Ulubeyli S. (2008). Effect of basic motivational factors on construction workforce productivity in Turkey. *Journal of Civil Engineering and Management*, 14(2): 95–106
- Kanfer R. (2009). Work motivation: identifying use-inspired research directions. *Indust. Organ. Psychol.* 2, 77–93
- 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
- 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.
- Τσακνής Ι., Πρωτόπαπα Ε., Στρουμπούκη Θ. (2012) *Κώδικας Ηθικής και Δεοντολογίας*. Αθήνα: ΤΕΙ ΑΘΗΝΩΝ.
- Lehmann U, Dielemann M, Martineau, T. (2008). *Staffing remote rural areas in middle- and low-income countries: a literature review of attraction and retention*. BMC Health Serv Res.
- Lepisto DA., Pratt MG. (2017). Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization. *Organizational Psychology Review*, 7, 99-121.
- Lips-Wiersma M., & Morris L. (2009). Discriminating Between Meaningful Work and The Management of Meaning. *Journal of Business Ethics*, 88(3), 491-511.
- Littman-Ovadia H., & Steger M. (2010). Character strengths and well-being among volunteers and employees: Toward an integrative model. *The Journal of Positive Psychology*, 5(6), 419-430.

- Locke EA. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.P. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organisational psychology* (pp. 1297–1350). Chicago, IL: Rand McNally.
- Long BS., & Mills JH. (2010). Workplace Spirituality, Contested Meaning, and the Culture of Organization: A Critical Sense Making Account. *Journal of Organizational Change Management*, 23(3), 325-341.
- Magolego HM. (2013). *The relationship between talent management, job satisfaction and performance in a government institution*. North-West University.
- Martela F. and Pessi AB. (2018, p.11). Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. *Front. Psychol*, 9: 363.
- May DR., Gilson RL., & Harter LM. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- Michaelson C., Pratt MG., Grant AM., & Dunn CP. (2014). Meaningful work: Connecting business ethics and organization studies. *Journal of Business Ethics*, 121(1), 77–90.
- Mpofu L. (2013). *The relationship between talent management, productive organisational energy and turnover of employees in local government institutions*. North-West University.
- Mvelase NG. (2018). *Exploring the factors influencing employee satisfaction in Msinga Local Municipality [Unpublished Master's dissertation]*. Durban University of Technology.
- MOW (1987). *International Research Team. The Meaning of working*. New York : Academic Press .
- Nalem LJ. (2015). *Factors influencing job satisfaction on employees output. The case of the Tole Tea Estate and the Buea Council. Unpublished Masters Dissertation*. Buea: Pan Institute for Development.
- Hackman JR. & Oldham GR. (2005). *How job characteristics theory happened. The Oxford handbook of management theory: The process of theory development*, 151-170.

- Πασιαρδής Π. (2004). Εκπαιδευτική Ηγεσία. Από την περίοδο της ευμενούς αδιαφορίας στη σύγχρονη εποχή. Αθήνα: Μεταίχμιο .
- Petchsawang P., & Duchon D. (2012). Workplace spirituality, meditation, and work performance. *Journal of management, spirituality & religion*, 9(2), 189-208.
- Peter J. and Daniel JS. (2016). Evolving Views on Monetary Policy in the thought of Hayek, Friedman and Buchanan. *Journal article on Review of Australian Economics*, 29 (4), 351-370.
- Robbins S., Decenzo D. & Coulter M. (2012). Διοίκηση Επιχειρήσεων, Αρχές και Εφαρμογές. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.
- Robbins SP. and Judge TA. (2007). *Organizational Behavior*. 12th Edition, Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Rosso BD., Dekas KH., & Wrzesniewski A. (2010). On The Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127.
- Sachau D. (2007). Resurrecting the motivation-hygiene theory: Herzberg and the positive psychology movement. *Human Resource Development Review*, 6(4), 378-393.
- Saif KF., Nawaz A., Jan A., and Khan M.I. (2012). Synthesizing the theories of job-satisfaction across the cultural/attitudinal dimensions. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3 (9): 1382-1396.
- Sarachek B. (1968). Elton Mayo's Social Psychology and Human Relations. *Academy of Management Journal*, 11(2), 189 – 197.
- Sattar A. and Nawaz A. (2011). Investigating the demographic impacts on the job satisfaction of district officers in the province of KPK, Pakistan. *International Research Journal of Management and Business Studies*, 1(3), 68–75, 2011.
- Shuck B., & Rose K. (2013). *Reframing employee engagement within the context of meaning and purpose: Implications for HRD*. Advances in Developing Human Resources
- Spector PE. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks: Sage.

Spillane J., Camburn E., Stitzel Pareja A. (2007). Taking a distributed perspective to the school principal's workday. *Leadership and Policy in Schools*, 6(1), 103-125.

Steger MF., Dik BJ., & Duffy RD. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work As Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.

Sukhani R. and Jain A., (2020). Assessing the impact of education qualification on job satisfaction of employees. *Shodh Sarita*, 7(26), 105–110.

Taylor M. (2017). *Good work: The Taylor review of modern working practices (Independent Report)*. London, England: Department for Business, Energy and Industrial Strategy.

Twenge J., & Campbell S. (2010). *Generation Me and the Changing World of Work*. Στο Linley, A., Harrington, S. & Garcea, N. (Επιμ.). Oxford : Handbook of Positive Psychology and Work, Oxford University Press.

Van Wingerden J., & Van der Stoep J. (2017). The Role of Meaningful Work in Employees' Work-Related and General Well-being. *International Journal of Human Resource Studies*, 7(4), 23–37.

Vroom VH. (1964) *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.

Welsh WN. (2003). Individual and Institutional Predictors of school disorder. *Youth Violence and Juvenile Justice*, 1 (4), 346-368. Ανακτήθηκε στις 1/2/2022 από: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1541204003255843>.

Zembylas M., & Papanastasiou E. (2006). Source of teacher job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus. *Compare*, 36 (2), 229-247.

Παράρτημα

1. Ερωτηματολόγιο Έρευνας

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Στο πλαίσιο εκπόνησης της Διπλωματικής μου εργασίας θα ήθελα να συμπληρώσετε το παρόν ερωτηματολόγιο. Οι απαντήσεις είναι απολύτως εμπιστευτικές, ενώ οι πληροφορίες, που θα προκύψουν, θα αναλυθούν στατιστικά και θα χρησιμοποιηθούν για καθαρά ερευνητικούς σκοπούς.

Σκοπός αυτού του ερωτηματολογίου είναι η διερεύνηση των απόψεων των εκπαιδευτικών σχετικά με τη επίπεδα ικανοποίησης και τη νοηματοδότηση στην εργασία τους.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων!

(Σημειώνεται με ✓ τις απαντήσεις σας.)

Δημογραφικά στοιχεία

Φύλο

- Άνδρας
- Γυναίκα

Ηλικιακή Ομάδα

- 30 έως 39 ετών
- 40 έως 49 ετών
- 50 ετών και άνω

Χρόνια προϋπηρεσίας

- Από 10 έως 19 χρόνια
- Από 20 έως 29 χρόνια
- 30 και άνω

Επίπεδο σπουδών

- Προπτυχιακός τίτλος
- Μετεκπαίδευση-διδασκαλείο
- Μεταπτυχιακός τίτλος

ο Διδακτορικός τίτλος

(Υπογραμμίζεται την απάντηση που σας καλύπτει περισσότερο.)

ΕΠΙΠΕΔΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1)Ο μισθός σας ανταποκρίνεται στο φόρτο της εργασίας σας

Συμφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ

Διαφωνώ

Διαφωνώ απόλυτα

2)Το έργο που παράγετε αναγνωρίζεται στο χώρο εργασίας σας

Συμφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ

Διαφωνώ

Διαφωνώ απόλυτα

3)Υπάρχει ικανοποιητική συνεργασία μεταξύ των συναδέλφων σας και εσάς

Συμφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ

Διαφωνώ

Διαφωνώ απόλυτα

4)Είναι ικανοποιητικό το ωράριο σας

Συμφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ

Διαφωνώ

Διαφωνώ απόλυτα

5)Είναι εξουθενωτική η εργασία σας

Συμφωνώ απόλυτα
Συμφωνώ
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
Διαφωνώ
Διαφωνώ απόλυτα

6)Υπάρχουν ευκαιρίες εξέλιξης στην εργασία σας

Συμφωνώ απόλυτα
Συμφωνώ
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
Διαφωνώ
Διαφωνώ απόλυτα

7)Υπάρχουν ικανοποιητικές υπηρεσίες στο φορέα εργασίας σας

Συμφωνώ απόλυτα
Συμφωνώ
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
Διαφωνώ
Διαφωνώ απόλυτα

8)Οι προϊστάμενοι σας, σας φέρονται δίκαια

Συμφωνώ απόλυτα
Συμφωνώ
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
Διαφωνώ

9)Οι συνάδελφοι σας, σας φέρονται δίκαια

Συμφωνώ απόλυτα
Συμφωνώ
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
Διαφωνώ
Διαφωνώ απόλυτα

10)Επιτυγχάνετε τους στόχους σας στην εργασία σας

Συμφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ

Διαφωνώ

Διαφωνώ απόλυτα

ΝΟΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1)Έχω βρει μια ουσιαστική καριέρα.

Συμφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ

Διαφωνώ

Διαφωνώ απόλυτα

2)Θεωρώ ότι η εργασία μου συμβάλλει στην προσωπική μου ανάπτυξη.

Συμφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ

Διαφωνώ

Διαφωνώ απόλυτα

3)Η δουλειά μου πραγματικά δεν κάνει καμία διαφορά στον κόσμο.

Συμφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ

Διαφωνώ

Διαφωνώ απόλυτα

4)Καταλαβαίνω πώς η δουλειά μου δίνει νόημα στη ζωή μου.

Συμφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ

Διαφωνώ

Διαφωνώ απόλυτα

5) Έχω καλή αίσθηση του τι κάνει τη δουλειά μου νόημα.

Συμφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ

Διαφωνώ

Διαφωνώ απόλυτα

6) Ξέρω ότι η δουλειά μου κάνει μια θετική διαφορά στον κόσμο.

Συμφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ

Διαφωνώ

Διαφωνώ απόλυτα

7) Η δουλειά μου με βοηθάει να κατανοήσω καλύτερα τον εαυτό μου.

Συμφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ

Διαφωνώ

Διαφωνώ απόλυτα

8) Έχω ανακαλύψει δουλειά που έχει έναν ικανοποιητικό σκοπό.

Συμφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ

Διαφωνώ

Διαφωνώ απόλυτα

9) Η δουλειά μου με βοηθάει να κατανοήσω τον κόσμο γύρω μου.

Συμφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ

Διαφωνώ

Διαφωνώ απόλυτα

10) Η δουλειά που κάνω εξυπηρετεί έναν μεγαλύτερο σκοπό.

Συμφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ

Διαφωνώ

Διαφωνώ απόλυτα