



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΑΤΡΩΝ
UNIVERSITY OF PATRAS

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης Επιχειρήσεων
Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης & Τεχνολογίας
Διεύθυνση: Μεγάλου Αλεξάνδρου 1, 263 34 ΠΑΤΡΑ
Τηλ.: 2610 369225, 2610 369203, 2610 369210
website: manedu.upatras.gr , email: manedu@upatras.gr

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ
ΣΠΟΥΔΩΝ



ΔΙΟΙΚΗΣΗ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
EDUCATION
MANAGEMENT

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

«Διοίκησης Εκπαίδευσης / Education Management»

Διπλωματική Εργασία

**«Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης
στην επαγγελματική ικανοποίηση των
εκπαιδευτικών»**

**«The effect of emotional intelligence on
professional satisfaction of teachers»**

Μπαρούση Δήμητρα

Επιτροπή Επίβλεψης Διπλωματικής Εργασίας

Επιβλέπων καθηγητής: Δρ. Παναγιωτόπουλος Γεώργιος	
Α' Συν-Επιβλέπων Καθηγητής: Δρ. Ραφαηλίδης Απόστολος	Β' Συν-Επιβλέπων Καθηγητής: Δρ. Καρανικόλα Ζωή

Πάτρα, Ιανουάριος 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 Πατρών 2022

Η παρούσα Εργασία καθώς και τα αποτελέσματά 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.

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους συνέβαλαν με οποιονδήποτε τρόπο στην ολοκλήρωση αυτής της διπλωματικής εργασίας.

Ιδιαίτερα θα ήθελα να ευχαριστήσω τους επιβλέποντες καθηγητές της Τριμελούς Επιτροπής, για την άψογη συνεργασία και την καθοδήγηση κατά τη διάρκεια εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας.

Τέλος, ευχαριστώ πολύ την οικογένεια μου για την στήριξη τους κατά τη διάρκεια φοίτησης μου στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στο σύγχρονο περιβάλλον των εκπαιδευτικών μονάδων η συναισθηματική νοημοσύνη και η επαγγελματική ικανοποίηση φαίνεται να απασχολούν τους εκπαιδευτικούς. Τα άτομα που διαθέτουν δεξιότητες συναισθηματικής νοημοσύνης ενδέχεται να ικανοποιούνται περισσότερο από την εργασία τους

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να διερευνήσει την επίδραση που έχει η συναισθηματική νοημοσύνη στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Καθώς επίσης και την επίδραση που έχουν στις έννοιες αυτές τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος.

Η έρευνα διεξήχθη σε 99 εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με ερωτηματολόγιο που μετρούσε τα ποσοστά συναισθηματικής νοημοσύνης που διαθέτουν καθώς και την επαγγελματική ικανοποίηση που λαμβάνουν από το χώρο εργασίας τους. Η μέθοδος δειγματοληψίας που επιλέχθηκε ήταν η απλή δειγματοληψία.

Το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε περιείχε τρεις ενότητες. Η πρώτη είχε σχέση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος. Η δεύτερη περιείχε το ερωτηματολόγιο των Wong & Law scale EI. Και η τρίτη το ερωτηματολόγιο Job Satisfaction Survey (JSS) του Spector.

Από τα δεδομένα της έρευνας προκύπτει πως οι εκπαιδευτικοί διαθέτουν υψηλά ποσοστά συναισθηματικής νοημοσύνης. Επιπλέον, τα επίπεδα επαγγελματικής τους ικανοποίησης είναι ουδέτερα, δεν είναι ούτε δυσαρεστημένοι ούτε ικανοποιημένοι από την εργασία τους.

Χαμηλότερη βαθμολογία συγκέντρωσαν οι εκπαιδευτικοί στη συνιστώσα «διαχείριση των συναισθημάτων μας» και υψηλότερη στην «ικανότητα έκφρασης ατομικών συναισθημάτων» για το ερωτηματολόγιο της συναισθηματικής νοημοσύνης. Επιπρόσθετα, ιδιαίτερα ικανοποιημένοι φαίνεται να είναι οι εκπαιδευτικοί από τη «φύση της εργασίας» και λιγότερο ικανοποιημένοι από τις «πρόσθετες αμοιβές/ προνόμια». Τέλος, προέκυψαν συσχετίσεις μεταξύ συνιστωσών των δύο ερωτηματολογίων.

Λέξεις κλειδιά: συναισθηματική νοημοσύνη, επαγγελματική ικανοποίηση, εκπαίδευση, ερωτηματολόγιο Wong & Law, ερωτηματολόγιο JSS Spector

ABSTRACT

In the modern environment of educational units, emotional intelligence and professional satisfaction seem to occupy teachers. People with emotional intelligence skills may be more satisfied with their job.

The purpose of this paper is to investigate the effect that emotional intelligence has on the professional satisfaction of teachers in primary and secondary education. The effect the demographic characteristics of the sample have on these concepts, has also been researched.

The survey was conducted on 99 primary and secondary school teachers with a questionnaire that measured the levels of emotional intelligence they have in addition to the professional satisfaction they receive from their workplace. The sampling method chosen was the simple sampling method.

The research tool used contained three sections. The first section was related to the demographic characteristics of the sample. The second section contained the Wong & Law scale EI questionnaire. The final section is the Spector Job Satisfaction Survey (JSS).

Research shows that teachers have high levels of emotional intelligence. Furthermore, their job satisfaction levels are neutral. More specifically, they are neither dissatisfied nor satisfied with their job.

The lowest score was given by the teachers in the component "management of our emotions" and the highest in the component "ability to express individual feelings" for the questionnaire of emotional intelligence. What is more, teachers seem to be particularly satisfied with the "nature of the job" and less satisfied with the "additional fees / benefits". In conclusion, correlations emerged between components of the two questionnaires.

Keywords: emotional intelligence, job satisfaction, education, Wong & Law questionnaire, JSS Spector questionnaire

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Σελ.

Περίληψη	4
Abstract	5
Κατάλογος πινάκων	8
Κατάλογος διαγραμμάτων	9
Εισαγωγή	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^ο : Συναισθηματική Νοημοσύνη.....	13
1.1 Εννοιολογική αποσαφήνιση του όρου συναισθηματική νοημοσύνη.....	13
1.2 Διαστάσεις συναισθηματικής νοημοσύνης.....	13
1.3 Θεωρητικά μοντέλα συναισθηματικής νοημοσύνης.....	14
1.3.1 Μοντέλα νοητικής- συναισθηματικής ή ικανότητας.....	14
1.3.2 Μοντέλα χαρακτηριστικών ή προσωπικότητας.....	16
1.3.3.Μεικτά μοντέλα	16
1.4 Επίδραση συναισθηματικής νοημοσύνης στην προσωπική και επαγγελματική ζωή των εκπαιδευτικών.....	18
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^ο : Επαγγελματική Ικανοποίηση.....	20
2.1 Εννοιολογική αποσαφήνιση του όρου Επαγγελματική Ικανοποίηση.....	20
2.2 Παράγοντες Επαγγελματικής Ικανοποίησης.....	20
2.3 Θεωρίες της Επαγγελματικής Ικανοποίησης	21
2.3.1 Θεωρίες Οντολογικές ή Περιεχομένου.....	22
2.3.2 Θεωρίες μηχανιστικές ή Διαδικαστικές	25
2.4 Επίδραση Επαγγελματικής Ικανοποίησης στην προσωπική και επαγγελματική ζωή των εκπαιδευτικών.....	27
2.5 Επαγγελματική Ικανοποίηση και Συναισθηματική Νοημοσύνη.....	28

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^ο : Μεθοδολογία.....	29
3.1 Σκοπός της έρευνας.....	29
3.2 Δείγμα της έρευνας και δειγματοληψία.....	29
3.3 Ερευνητικό εργαλείο.....	30
3.4 Στατιστική ανάλυση	31
3.5 Έλεγχος αξιοπιστίας και εγκυρότητας ερευνητικού εργαλείου.....	31
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ^ο : Αποτελέσματα.....	32
4.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά εκπαιδευτικών.....	32
4.2 Περιγραφικά αποτελέσματα για τη συναισθηματική νοημοσύνη.....	34
4.3 Περιγραφικά αποτελέσματα για την επαγγελματική Ικανοποίηση	36
4.4 Συμπερασματική Στατιστική/ Συσχετίσεις.....	43
4.4.1 Συνάδελφοι και Κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων.....	46
4.4.2 Φύση της εργασίας και χρήση των συναισθημάτων μας.....	46
4.4.3 Φύση της εργασίας και διαχείριση των συναισθημάτων μας.....	47
4.4.4 Σύνολο επαγγελματικής ικανοποίησης και διαχείριση των συναισθημάτων μας.....	47
4.4.5 Φύση της εργασίας και σύνολο συναισθηματικής νοημοσύνης.....	48
4.5 Ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης	48
4.5.1 Σύνολο επαγγελματικής ικανοποίησης.....	49
4.5.2 Αμοιβές/ Μισθός.....	51
4.5.3 Προαγωγή.....	51
4.5.4. Εποπτεία- Επίβλεψη.....	52
4.5.5 Πρόσθετες αμοιβές/ Προνόμια.....	54
4.5.6 Ενδεχόμενες ανταμοιβές.....	55
4.5.7 Συνθήκες λειτουργίας.....	55
4.5.8 Συνάδελφοι.....	57

4.5.9 Φύση της εργασίας.....	58
4.5.10 Επικοινωνία.....	59
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ^ο : Συζήτηση- Συμπεράσματα.....	60
5.1 Συναισθηματική Νοημοσύνη.....	60
5.2 Επαγγελματική Ικανοποίηση.....	61
5.3 Συναισθηματική Νοημοσύνη και Επαγγελματική Ικανοποίηση	63
5.4 Περιορισμοί και προτάσεις για μελλοντική έρευνα.....	64

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 3.1. Αντιστοίχιση διαστάσεων και ερωτήσεων του ερωτηματολογίου της Συναισθηματικής Νοημοσύνης	30
Πίνακας 3.2. Αντιστοίχιση διαστάσεων και ερωτήσεων του ερωτηματολογίου της Επαγγελματικής Ικανοποίησης.....	30
Πίνακας 3.3. Τιμές επαγγελματικής ικανοποίησης και αντιστοιχίες.....	31
Πίνακας 3.4 Δείκτης Cronbach' a για τις διαστάσεις του ερωτηματολογίου της συναισθηματικής νοημοσύνης.....	31
Πίνακας 3.5 Δείκτης Cronbach' a για τις διαστάσεις του ερωτηματολογίου της επαγγελματικής ικανοποίησης	32
Πίνακας 4.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (N=99).....	32
Πίνακας 4.2. Αποτελέσματα για τα έτη προϋπηρεσίας και των αριθμό των μαθητών της σχολικής μονάδας	33
Πίνακας 4.3. Περιγραφικά αποτελέσματα του ερωτηματολογίου της συναισθηματικής νοημοσύνης ανά διάσταση.....	34
Πίνακας 4.4. Περιγραφικά αποτελέσματα για τις τέσσερις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης.....	35
Πίνακας 4.5 Περιγραφικά στατιστικά της διάστασης αμοιβές	36
Πίνακας 4.6 Περιγραφικά στατιστικά στη διάσταση προαγωγή.....	37
Πίνακας 4.7 Περιγραφικά στατιστικά στη διάσταση εποπτεία-επίβλεψη.....	38

Πίνακας 4.8 Περιγραφικά στατιστικά στη διάσταση αμοιβές/ προνόμια.....	38
Πίνακας 4.9 Περιγραφικά στατιστικά στη διάσταση ενδεχόμενες αμοιβές.....	39
Πίνακας 4.10 Περιγραφικά στατιστικά στη διάσταση συνθήκες λειτουργίας.....	39
Πίνακας 4.11 Περιγραφικά στατιστικά στη διάσταση συνάδελφοι.....	40
Πίνακας 4.12 Περιγραφικά στατιστικά στη διάσταση φύση της εργασίας.....	41
Πίνακας 4.13 Περιγραφικά στατιστικά στη διάσταση επικοινωνία.....	41
Πίνακας 4.14 Περιγραφικά αποτελέσματα των εννέα διαστάσεων της επαγγελματικής ικανοποίησης.....	42
Πίνακας 4.15 Συσχετίσεις μεταξύ συνιστωσών των ερωτηματολογίων της συναισθηματικής νοημοσύνης και της επαγγελματικής ικανοποίησης.....	45
Πίνακας 4.16 Γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή το σύνολο της επαγγελματικής ικανοποίησης.....	50
Πίνακας 4.17 Γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή το μισθό.....	51
Πίνακας 4.18 Γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την προαγωγή...52	52
Πίνακας 4.19 Γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή το σύνολο της επαγγελματικής ικανοποίησης.....	53
Πίνακας 4.20 Γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή πρόσθετες αμοιβές/ προνόμια.....	54
Πίνακας 4.21 Γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή ενδεχόμενες ανταμοιβές.....	55
Πίνακας 4.22 Γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή συνθήκες λειτουργίας.....	56
Πίνακας 4.23 Γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή συνάδελφοι.....	57
Πίνακας 4.24 Γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή φύση της εργασίας.....	58
Πίνακας 4.25 Γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή επικοινωνία.....	59

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 1. Ηλικιακή κατανομή δείγματος.....	33
Διάγραμμα 2. Μέση τιμή και διάστημα εμπιστοσύνης για τις τέσσερις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης.....	36
Διάγραμμα 3. Μέση τιμή και διάστημα εμπιστοσύνης για τις εννέα διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης.....	43

Διάγραμμα 4. Δυσαρέσκεια-ουδετερότητα-ικανοποίηση.....	43
Διάγραμμα 5. Συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών των δυο ερωτηματολογίων.....	45
Διάγραμμα 6. Συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών συνάδελφοι- κατανόηση.....	46
Διάγραμμα 7. Συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών φύση-χρήση.....	47
Διάγραμμα 8. Συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών φύση- διαχείριση.....	47
Διάγραμμα 9. Συσχέτιση επαγγελματικής ικανοποίησης- διαχείρισης.....	48
Διάγραμμα 10. Συσχέτιση φύση- συναισθηματικής νοημοσύνης.....	48

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η συναισθηματική νοημοσύνη έχει απασχολήσει ιδιαίτερα την επιστημονική κοινότητα, γεγονός που οδήγησε στην ανάπτυξη πλήθους θεωριών και μοντέλων σχετικά με αυτή καθώς και στη δημιουργία εργαλείων για τη μέτρηση της. Η συναισθηματική νοημοσύνη βοηθάει τα άτομα να επεξεργάζονται πληροφορίες με συναισθηματικό περιεχόμενο (Tomas & Tram, 2006). Αποτελεί την ικανότητα των ανθρώπων να αναγνωρίζουν και να διαχειρίζονται τα συναισθήματα τους αλλά και των ανθρώπων που συναναστρέφονται (Φλάμπουρας & Νιέτος, 2017). Οι συναισθηματικές ικανότητες και οι επαγγελματικές δεξιότητες σε συνδυασμό οδηγούν στην εργασιακή παραγωγικότητα και αποδοτικότητα (Martel & Dupuis, 2006). Τα άτομα με υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη συνεργάζονται καλύτερα με τους συναδέλφους τους, εργάζονται αποτελεσματικότερα και πολλές φορές αποτελούν πηγή έμπνευσης για τους υπολοίπους (Matthew, Zeidner, & Roberts, 2004).

Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης δε διαθέτει έναν κοινά αποδεκτό ορισμό διότι αποτελείται από διάφορες διαστάσεις και ανάλογα με τη διερεύνηση που θέλει κάποιος να κάνει προσεγγίζει και τις αντίστοιχες διαστάσεις της (Saiti, 2007). Η επαγγελματική ικανοποίηση και οι παράγοντες που οδηγούν σε αυτήν μελετώνται καθώς η σύγχρονη κοινωνία καθορίζεται από την εργασία η οποία αποτελεί σημαντικό μέρος της ανθρώπινης δραστηριότητας (Judge et al. 2001).

Στη σχολική μονάδα οι εκπαιδευτικοί που διαθέτουν συναισθηματική νοημοσύνη έχουν την δυνατότητα να επικοινωνούν πολύ αποτελεσματικά με τους υπόλοιπους εκπαιδευτικούς αλλά και με τους μαθητές τους κι αυτό τους οδηγεί σε καλύτερα αποτελέσματα (Πούλου, 2015). Οι εκπαιδευτικοί που έχουν συναισθηματική νοημοσύνη αποδίδουν καλύτερα στην εργασία τους καθώς μπορούν να διαχειριστούν με μεγαλύτερη ευκολία καταστάσεις συναισθηματικά φορτισμένες.

Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από την συναισθηματική νοημοσύνη. Το 1995 ο Goleman εισήγαγε τη συναισθηματική νοημοσύνη στις στρατηγικές βελτίωσης των οργανισμών καθώς φαίνεται πως βελτιώνει τη λειτουργία τους.

Στο πλαίσιο αυτό ο σκοπός της συγκεκριμένης εργασίας είναι η διερεύνηση της επίδρασης που έχει η συναισθηματική νοημοσύνη στην επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Τα αποτελέσματα της εργασίας προέκυψαν από τις απαντήσεις εκπαιδευτικών στο ερωτηματολόγιο για τη μέτρηση της συναισθηματικής νοημοσύνης των Wong και Law (2002) και για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης του Spector (1985).

Η παρούσα εργασία αποτελείται από δύο μέρη, το θεωρητικό και το ειδικό. Στο πρώτο μέρος με τη χρήση της βιβλιογραφίας προσεγγίζονται οι έννοιες της συναισθηματικής νοημοσύνης και της επαγγελματικής ικανοποίησης. Στο πρώτο κεφάλαιο αναλύεται η έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης, οι διαστάσεις και τα θεωρητικά της μοντέλα και τέλος η επίδραση που έχει στην προσωπική αλλά και επαγγελματική ζωή των εκπαιδευτικών. Στο δεύτερο κεφάλαιο, αναλύεται η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης, αναφέρονται οι παράγοντες και οι θεωρίες της, η

επίδραση που έχει στην προσωπική και εργασιακή ζωή των εκπαιδευτικών και τέλος, γίνεται λόγος για την σχέση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και συναισθηματικής νοημοσύνης.

Το δεύτερο μέρος της εργασίας παρουσιάζει την μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε για την εργασία, τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την έρευνα που πραγματοποιήθηκε και η ανάλυση αυτών. Τέλος, παρουσιάζονται τα συμπεράσματα, οι προτάσεις για βελτίωση, οι περιορισμοί που προέκυψαν κατά τη διάρκεια της έρευνας και αναφέρονται προτάσεις για μελλοντικές έρευνες.

Κεφάλαιο 1^ο: Συναισθηματική Νοημοσύνη

1.1. Εννοιολογική αποσαφήνιση του όρου Συναισθηματική Νοημοσύνη

Η έννοια της Συναισθηματικής Νοημοσύνης τα τελευταία χρόνια απασχολεί όλο και περισσότερο τους διάφορους επιστημονικούς κλάδους. Αυτό οφείλεται στο γεγονός πως η έννοια αναφέρεται σε ένα σύνολο δεξιοτήτων, προδιαθέσεων και ικανοτήτων οι οποίες είναι συνδεδεμένες με την αντίληψη, κατανόηση, έκφραση και διαχείριση των προσωπικών συναισθημάτων αλλά και των άλλων (Austin, Parker, Petrides, & Saklofske, 2008. Mayer, Roberts & Barsade, 2008. Zeidner, Shani-Zinovich, Matthews & Roberts, 2005).

Ο κλάδος της οργανωσιακής ψυχολογίας, ασχολείται ιδιαίτερα με τον τρόπο που το άτομο αντιλαμβάνεται τα συναισθήματα του καθώς και την επίδραση που έχουν αυτά στη συνολική συμπεριφορά του, σε αυτό το πλαίσιο δημιουργήθηκε κι η έννοια της Συναισθηματικής Νοημοσύνης (Καφέτσιος, 2003; Πλατσίδου, 2004).

Μελετώντας τη βιβλιογραφία, παρατηρείται πως δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός για τη Συναισθηματική Νοημοσύνη, παρόλες τις έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί σχετικά με αυτήν (Ciarrrochi, Caputi & Mayer, 2003). Η έννοια γενικότερα, αποτελείται από νοητικές και κοινωνικές ικανότητες που τίθενται σε εφαρμογή κατά τη διάρκεια πληροφοριών ή καταστάσεων συναισθηματικού περιεχομένου (Πλατσίδου, 2010) καθώς και από δυνατότητες που συνδυάζουν το συναίσθημα με τη νοημοσύνη, έτσι ώστε να επιλύονται προβλήματα ή να λαμβάνονται αποφάσεις (Διαμαντοπούλου & Λαβδανίτη, 2010).

Οι Salovey και Mayer, το 1990, δίνουν τον πρώτο επίσημο ορισμό της Συναισθηματικής Νοημοσύνης. Ορίζουν την Συναισθηματική Νοημοσύνη ως την ικανότητα διαχωρισμού μεταξύ των συναισθημάτων για να καθοδηγείται η σκέψη και οι πράξεις των ατόμων, καθώς και να μπορεί το άτομο να αναγνωρίζει τα δικά του συναισθήματα αλλά και των υπολοίπων. Τα άτομα που διαθέτουν υψηλά ποσοστά Συναισθηματικής Νοημοσύνης, σύμφωνα με τους Salovey και Mayer, έχουν δεξιότητες οι οποίες τους επιτρέπουν να αναγνωρίζουν, να ελέγχουν, να κατανοούν και να διαχειρίζονται τα προσωπικά τους συναισθήματα αλλά και των υπολοίπων ανθρώπων που συναναστρέφονται.

1.2. Διαστάσεις Συναισθηματικής Νοημοσύνης

Σύμφωνα με τους Goleman, Boyatzis & McKee (2014), η Συναισθηματική Νοημοσύνη συνδυάζει δύο κύριες ανθρώπινες ικανότητες, την ατομική και την κοινωνική. Μέσα από αυτές προκύπτουν και οι τέσσερις διαστάσεις της έννοιας, η αυτοεπίγνωση και η αυτοδιαχείριση που ανήκουν στην ατομική ικανότητα των ατόμων και η κοινωνική επίγνωση και η διαχείριση σχέσεων οι οποίες ανήκουν στην κοινωνική ικανότητα.

Η αυτοεπίγνωση αποτελεί την ικανότητα του ατόμου να αντιλαμβάνεται πλήρως τα συναισθήματα του και τον τρόπο με τον οποίο αυτά επηρεάζουν την συμπεριφορά του αλλά και τις αποφάσεις του. Η ικανότητα αυτή συνδέεται επίσης, με την προσωπική μελέτη από πλευράς κάθε ατόμου ώστε να κατανοήσει από που πηγάζουν τα συναισθήματα του, να αξιολογήσει τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία του

χαρακτήρα του, να θέσει τα προσωπικά του όρια και να αναγνωρίζει τις δυνατότητες του και τις αξίες του (Ugoani, Amu, & Kalu, 2015).

Η διάσταση της αυτοδιαχείρισης έγκειται κι αυτή στις προσωπικές ικανότητες του ατόμου και αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο ο καθένας μπορεί να διαχειρίζεται τον εαυτό του (Goleman, Boyatzis, & McKee, 2014). Χαρακτηρίζεται από τον αυτοέλεγχο, την προσαρμοστικότητα, την επίτευξη, την αισιοδοξία και την πρωτοβουλία. Τα άτομα που διαθέτουν τη δεξιότητα της αυτοδιαχείρισης μπορούν να συγκρατούν τις παρορμήσεις τους, πράττουν και κινούνται με γνώμονα την τιμιότητα και την ακεραιότητα, διαθέτουν αισιοδοξία, προσαρμόζονται σε μεταβαλλόμενα περιβάλλοντα, αξιοποιούν τις ευκαιρίες που παρουσιάζονται και προσπαθούν συνεχώς να βελτιώνονται (Scott-Halsell, Blum, & Huffman, 2008).

Η κοινωνική επίγνωση αποτελεί την τρίτη διάσταση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης. Γενικότερα, αποτελεί δεξιότητα που αφορά τις κοινωνικές συναναστροφές του ατόμου και τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζει τις σχέσεις που δημιουργεί με τα υπόλοιπα άτομα (Ugoani, Amu, & Kalu, 2015). Πιο συγκεκριμένα, σχετίζεται άμεσα με την ενσυναίσθηση, η οποία πρόκειται για την ικανότητα κατανόησης των ανθρώπων που βρίσκονται στον περίγυρο ενός ατόμου, την εκδήλωση ενδιαφέροντος για τα προβλήματα και τις ανησυχίες τους, την ακρόαση και αντίληψη των συναισθημάτων τους. Επιπλέον, η κοινωνική επίγνωση συντίθεται από την οργανωτική επίγνωση και την εξυπηρέτηση, όπου το άτομο κατανοεί τις τρέχουσες καταστάσεις και τις ανάγκες των υπολοίπων στο περιβάλλον του και έχει τη διάθεση να προσφέρει την απαραίτητη βοήθεια (Goleman, Boyatzis, & McKee, 2014).

Η διαχείριση σχέσεων αποτελεί την τέταρτη και τελευταία διάσταση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης. Τα άτομα που διαθέτουν αυτή την ικανότητα εμπνέουν και καθοδηγούν ομάδες ανθρώπων, ενθαρρύνουν την επικοινωνία και την ανταλλαγή απόψεων και μπορούν να κερδίσουν την εμπιστοσύνη των υπολοίπων μελών, διενεργώντας αποτελεσματικές τακτικές. Επιπρόσθετα, καταφέρνουν να δημιουργήσουν στην ομάδα πνεύμα συνεργασίας μέσα από την ανάδειξη όλων των ατόμων που την απαρτίζουν. Ακόμη, οργανώνουν τα μέλη της ομάδας με τρόπο ώστε οι σχέσεις μεταξύ τους να είναι λειτουργικές και ωφελιμιστικές, προτείνουν επιτυχημένες λύσεις σε περίπτωση διαφορετικών απόψεων και μπορούν να αποκλιμακώνουν τις διαφωνίες ώστε να αποφεύγονται οι συγκρούσεις (Goleman, 1998).

1.3. Θεωρητικά Μοντέλα Συναισθηματικής Νοημοσύνης

Η Συναισθηματική Νοημοσύνη πρόκειται για μια σύνθετη έννοια, για το λόγο αυτό προκύπτουν πολλά διαφορετικά μοντέλα τα οποία έχουν σκοπό την ερμηνεία του όρου (Romanelli et al., 2006). Μέσα από τις διάφορες προσεγγίσεις προκύπτουν τρεις κατηγορίες τα μοντέλα νοητικής-συναισθηματικής ή ικανότητας, τα μοντέλα χαρακτηριστικών ή προσωπικότητας και τα μεικτά μοντέλα.

1.3.1. Μοντέλα νοητικής-συναισθηματικής ή ικανότητας

Στα μοντέλα νοητικής-συναισθηματικής ή ικανότητας η Συναισθηματική Νοημοσύνη θεωρείται μια ικανότητα η οποία έχει αντιστοιχίες με τα υπόλοιπα είδη νοημοσύνης που αναφέρονται σε γνωστικές ικανότητες, ως προς τη δομή και την οργάνωσή της (Mayer et al., 2000). Εστιάζει στον τρόπο με τον οποίο το άτομο αντιλαμβάνεται τη συναισθηματική πληροφορία και τη χρησιμοποιεί στο περιβάλλον που κοινωνικοποιείται. Σε αυτή την κατηγορία ανήκει το μοντέλο των Salovey, Mayer και Caruso.

Ο πρώτος ορισμός που έδωσαν στην Συναισθηματική Νοημοσύνη οι Salovey, Mayer και Caruso την παρουσίασαν ως την ικανότητα των ατόμων να αναγνωρίζουν τα συναισθήματά τους και των υπολοίπων, να μπορούν να τα διακρίνουν και να τα χρησιμοποιούν στη σκέψη και τις ενέργειες τους (Mayer & Salovey, 1990). Στη συνέχεια, το 1997, οι ίδιοι για να γίνει αντιληπτή η σύνδεση συναισθήματος και νοημοσύνης βελτίωσαν τον ορισμό, δίνοντας έμφαση στη συναισθηματική και διανοητική ανάπτυξη του ατόμου, η οποία επέρχεται όταν διαθέτει την ικανότητα να αντιλαμβάνεται και να κατανοεί τα συναισθήματα του, να τα αξιοποιεί για να διευκολύνει τον τρόπο σκέψης του και να τα ρυθμίζει.

Οι Mayer Salovey και Caruso μέσα από περαιτέρω ερευνητικές διαδικασίες σχετικά με την έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης κατέληξαν στο θεωρητικό μοντέλο ικανότητας (1997, 1999, 2000, 2002). Στο μοντέλο αυτό, η έννοια αποτελεί είδος νοημοσύνης και αντιπροσωπεύεται από τέσσερις διαστάσεις οι οποίες αποτελούνται από διάφορες γνωστικές και συναισθηματικές ικανότητες:

- Την αυτεπίγνωση, η οποία αφορά την ικανότητα του ατόμου να αντιλαμβάνεται τα συναισθήματα του, να τα αξιολογεί και να μπορεί να τα εκφράζει.
- Την ενσυναίσθηση, που αφορά την ικανότητα που διαθέτει κάποιος να αναγνωρίζει τα συναισθήματα των ατόμων που τον περιβάλλουν και να τα χρησιμοποιεί για να δημιουργεί καλύτερες σχέσεις μεταξύ τους.
- Την αυτορρύθμιση, την ικανότητα δηλαδή που έχει κάποιος να αφομοιώνει στη σκέψη του τα συναισθήματα του και να τα χειρίζεται με τέτοιο τρόπο ώστε να διευκολύνεται συναισθηματικά κατά τη διάρκεια των διαφόρων διεργασιών που πραγματοποιεί.
- Τη διαχείριση των συναισθημάτων, να μπορεί το άτομο να χρησιμοποιεί τα συναισθήματα του για να επιτυγχάνει τους στόχους του και να γίνεται αποδοτικότερος.

Οι Mayer και Salovey θεωρούν πως η συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να αποτελέσει ανεξάρτητο τύπο νοημοσύνης. Για να συμβεί αυτό οι διάφορες γνωστικές και συναισθηματικές ικανότητες που την αποτελούν χρειάζεται να εξελίσσονται συνεχώς, να παρουσιάζουν ομοιότητες με άλλους τύπους νοημοσύνης, να αντανακλούν γνωστικές ικανότητες και να μπορούν να μετρηθούν (Goleman, 2001· Mayer et al., 2000).

Για τη μέτρηση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης οι κλίμακες που κατασκευάστηκαν, σύμφωνα με τους Mayer, Salovey και Caruso, είναι η MEIS (Multifactor Emotional Intelligence Scale) και αργότερα η βελτιωμένη εκδοχή αυτής η MSCEIS (Mayer, Salovey, Caruso Emotional Intelligence Scale), οι οποίες

βαθμολογούν τις απαντήσεις μέσα από αντικειμενικά κριτήρια. Με βάση αυτό το μοντέλο αναπτύχθηκαν κι άλλες εκδοχές του όπως η κλίμακα AES (Assessing Emotions Scale: Schutte et al., 1998) που αναπτύσσεται σε βασικούς παράγοντες του MSCEIS. Επίσης, το εργαλείο TEI-Que-SF (Trait Emotional Intelligence Questionnaire-Short Form: Petrides & Furnham, 2003). Ακόμη, η κλίμακα WLEIS (Wong and Law EI Scale: Wong & Law, 2002), η οποία αποτελείται από 16 προτάσεις που αντιστοιχούν σε 4 κλίμακες της Συναισθηματικής Νοημοσύνης (Διαμαντοπούλου, 2014).

1.3.2. Μοντέλα χαρακτηριστικών ή προσωπικότητας

Το μοντέλο χαρακτηριστικών ή προσωπικότητας αναπτύχθηκε το 2001 από τον Petrides. Η Συναισθηματική Νοημοσύνη εδώ περιγράφεται ως μια σύνθετη ιδέα, καθώς περιλαμβάνει επιπλέον ικανότητες του ατόμου εκτός από τις γνωστικές, όπως οι πνευματικές, οι προδιαθέσεις και τα ιδιαίτερα γνωρίσματα του. Σε αυτή την κατηγορία ανήκει το μοντέλο των Petrides και Furnham.

Η Συναισθηματική Νοημοσύνη σε αυτό το μοντέλο χωρίζεται σε δύο είδη, στην πρώτη περίπτωση θεωρείται χαρακτηριστικό γνώρισμα του ατόμου και αξιολογείται με τη μέθοδο της αυτό-αναφοράς, ενώ στη δεύτερη θεωρείται γνωστική ικανότητα και εξετάζεται με τη μέθοδο της αντικειμενικής επίδοσης (Petrides, & Furnham, 2000, 2001). Οι ερευνητές καταλήγουν πως τα δύο είδη μπορούν να συνυπάρχουν και αποτελούνται από δεκαπέντε πτυχές/διαστάσεις, οι οποίες είναι: προσαρμοστικότητα στις νέες καταστάσεις, διεκδικητική συμπεριφορά (ως προς τα δικαιώματα του το άτομο), συναισθηματική αντίληψη (εαυτός και άλλοι), διαχείριση συναισθημάτων των άλλων, συναισθηματική ρύθμιση, παρορμητικότητα (σε ποιο βαθμό μπορεί να την ελέγχει ο καθένας), διαπροσωπικές σχέσεις, αυτοεκτίμηση, κινητοποίηση, κοινωνική επίγνωση, διαχείριση άγχους, ενσυναίσθηση, ευτυχία, αισιοδοξία και συναισθηματική έκφραση (Petrides, & Furnham, 2001).

1.3.3. Μεικτά μοντέλα

Η Συναισθηματική Νοημοσύνη προσδιορίζεται ως μια έννοια η οποία περιλαμβάνει πτυχές της προσωπικότητας αλλά και δεξιότητες διάκρισης, αφομοίωσης, κατανόησης και χειρισμού των συναισθημάτων, τα οποία αποτελούν παράγοντες κινήτρων και συγκινησιακές διατάξεις (Goleman, 1995).

Το μεικτό μοντέλο του Goleman παρουσιάζει τη Συναισθηματική Νοημοσύνη ως μια έννοια η οποία επηρεάζει όλους τους τομείς της ζωής των ατόμων και αποτελεί ένα σημαντικό εργαλείο για να προβλέπουν την επιτυχία και να αναπτύσσουν την ικανότητα να επιλύουν προβλήματα (Goleman, 1995). Επιπλέον, η έννοια περιλαμβάνει δυνατότητες μέσα από τις οποίες ο καθένας βρίσκει κίνητρα για τον εαυτό του, ελέγχει τις παρορμήσεις του, ρυθμίζει την διάθεση του με τέτοιο τρόπο ώστε να διατηρεί ορθή σκέψη και διαθέτει ενσυναίσθηση (Goleman, 1998).

Αρχικά, το μοντέλο του Goleman, το 1995, αποτελείται από πέντε διαστάσεις προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων και 25 συναισθηματικές δεξιότητες. Οι προσωπικές ικανότητες αναφέρονται στην αυτοεπίγνωση, αυτορρύθμιση και τα κίνητρα συμπεριφοράς. Η αυτοεπίγνωση αποτελεί τη δεξιότητα του ατόμου να αναγνωρίζει τα συναισθήματα του και τις προτιμήσεις του, να αξιολογεί τον εαυτό

του και να έχει αυτοπεποίθηση. Η αυτορρύθμιση αναφέρεται στο να μπορεί κάποιος να διαχειρίζεται τον εαυτό του ως προς τις παρορμήσεις του, να διαθέτει αξιοπιστία και να προσαρμόζεται εύκολα στις νέες καταστάσεις. Τα κίνητρα συμπεριφοράς περιλαμβάνουν την αισιοδοξία και την πρωτοβουλία του ατόμου έτσι ώστε να επιτυγχάνει τους στόχους του ή να διευκολύνει τις διαδικασίες μέχρι την επίτευξη.

Στις κοινωνικές ικανότητες περιλαμβάνεται η ενσυναίσθηση και οι κοινωνικές δεξιότητες. Η ενσυναίσθηση αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να κατανοεί αυτούς που βρίσκονται στον περίγυρο του, να παρουσιάζει ενδιαφέρον για αυτά που τους απασχολούν και να αποδέχεται τις διαφορετικές τους πεποιθήσεις. Οι κοινωνικές δεξιότητες αφορούν στο να μπορεί κάποιος μέσα στην ομάδα που λειτουργεί να αξιοποιεί όλα τα μέλη, να τα επηρεάζει, να επικοινωνεί και να συνεργάζεται μαζί τους αποτελεσματικά και να διαχειρίζεται τις διαφωνίες (Goleman, 1998).

Στη συνέχεια, το 2002 το μοντέλο αναθεωρείται και απλοποιείται, πλέον αποτελείται από τέσσερις διαστάσεις, οι οποίες περιλαμβάνουν τις κοινωνικές και προσωπικές ικανότητες που συγκροτούν τη Συναισθηματική Νοημοσύνη και στόχο έχουν να οδηγούν κάποιον στην επιτυχία, και δεκαοχτώ δεξιότητες (Goleman, 2002). Οι διαστάσεις αυτές είναι η αυτοεπίγνωση, η αυτοδιαχείριση, η κοινωνική επίγνωση και η διαχείριση σχέσεων. Οι ικανότητες που περιέχονται:

- Στην αυτοεπίγνωση είναι η συναισθηματική επίγνωση, η ακριβής αυτοαξιολόγηση το άτομο γνωρίζει τη δύναμη και τα όρια του και η αυτοπεποίθηση
- Στην αυτοδιαχείριση είναι ο έλεγχος του συναισθήματος, η αξιοπιστία, η ευσυνειδησία, η προσαρμοστικότητα στην αλλαγή, ο προσανατολισμός στην επίτευξη καθοδήγησης και η πρωτοβουλία.
- Στην κοινωνική επίγνωση είναι η ενσυναίσθηση, ο προσανατολισμός υπηρεσιών στις ανάγκες του άλλου και η οργανωτική επίγνωση.
- Στην κοινωνική διαχείριση σχέσεων είναι η αξιοποίηση των άλλων μέσα από την κατανόηση και ενίσχυση των δυνατοτήτων τους, η επιρροή, η επικοινωνία, η διαχείριση συγκρούσεων, η ιδανική διοίκηση, η διαχείριση αλλαγών, το κτίσιμο δεσμών και η ομαδική εργασία και συνεργασία (Διαμαντοπούλου, & Λαβδανίτη, 2010).

Η αξιολόγηση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης γίνεται με το εργαλείο μέτρησης ECI 360 (Emotional Competence Inventory 360) (Boyatzis, Goleman & Rhee, 2000). Εξετάζει είκοσι συνολικά ικανότητες και βασίζεται σε αναφορές άλλων ατόμων για το ποσοστό συναισθηματικής επάρκειας που κάποιος διαθέτει (Πλατσίδου, 2004).

Το μοντέλο Συναισθηματικής Νοημοσύνης του Reuven Bar-On (1997), ανήκει στα μεικτά μοντέλα αφορά στη μέτρηση συναισθηματικής και κοινωνικής νοημοσύνης, επικεντρώνει το ενδιαφέρον του μη γνωστικές ικανότητες και θεωρεί πως η έννοια επηρεάζει τις γενικές ικανότητες που διαθέτει το άτομο για να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά το περιβάλλον του. Οι ικανότητες χωρίζονται σε πέντε κατηγορίες και κάθε μία από αυτές περιλαμβάνει ειδικές δεξιότητες. Το μοντέλο έχει ως βασικό γνώρισμα την προσαρμογή του ατόμου στις συνθήκες του περιβάλλοντος του (Kafetsios et al., 2011). Οι κατηγορίες ικανοτήτων είναι:

- Ενδοπροσωπικές, το άτομο κατανοεί πλήρως τα συναισθήματα του και μπορεί να τα χρησιμοποιεί προς όφελος του. Περιλαμβάνονται δεξιότητες αυτοεπίγνωσης, αυτοσεβασμού, αναγνώρισης της προσωπικής δύναμης του καθενός.
- Διαπροσωπικές, το άτομο αντιλαμβάνεται τα συναισθήματα των υπολοίπων, νοιάζεται για αυτούς και δημιουργεί σχέσεις. Η ενσυναίσθηση και η δημιουργία διαπροσωπικών σχέσεων αποτελούν δεξιότητες αυτής της κατηγορίας.
- Προσαρμογής – αντοχής, το άτομο μπορεί να διαχειρίζεται τις αλλαγές, εντοπίζει και εκτιμά τις εναλλακτικές που υπάρχουν κάθε φορά και είναι σε θέση να επιλύσει προβλήματα που παρουσιάζονται. Η ευελιξία, η επίλυση προβλημάτων και ο έλεγχος της πραγματικότητας αποτελούν δεξιότητες.
- Διαχείρισης στρες, το άτομο διαθέτει δεξιότητες αντοχής στο άγχος και έλεγχο των παρορμήσεων.
- Γενικής διάθεσης, το άτομο χαρακτηρίζεται από αισιοδοξία, απολαμβάνει τη σχέση με τον εαυτό του και εκφράζει την ευτυχία.

Για την αξιολόγηση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στο μοντέλο Bar-On κατασκευάστηκε ως εργαλείο μέτρησης ένα ερωτηματολόγιο 133 προτάσεων, το EQ-I (Emotional Quotient Inventory) και υπολογίζεται μέσα από μία κλίμακα πέντε σημείων.

Ο Cooper το 1996/1997 ανέπτυξε άλλο ένα μεικτό μοντέλο για τη Συναισθηματική Νοημοσύνη. Η έννοια διερευνάται μέσα από τις επιδράσεις της στη ζωή των ατόμων και στο περιβάλλον τους. Το μοντέλο αποτελείται από πέντε διαστάσεις ικανοτήτων, οι οποίες εμπεριέχουν κι άλλες συνιστώσες. Οι διαστάσεις αυτές είναι:

- Το συνηθισμένο περιβάλλον, πως τα άτομα διαχειρίζονται τις πιέσεις και τις ικανοποιήσεις που λαμβάνουν από το περιβάλλον τους.
- Η συναισθηματική συνειδητοποίηση των ατόμων, πως κάποιος κατανοεί και εκφράζει τα συναισθήματα του.
- Η ανταγωνιστικότητα των ατόμων, ο τρόπος που θέτουν στόχους και μπορούν να τους πραγματοποιήσουν.
- Οι αξίες και οι στάσεις των ατόμων, οι προσδοκίες, η εμπιστοσύνη και η ολοκλήρωση της προσωπικότητας τους.
- Η γενική κατάσταση υγείας και η ποιότητα της ζωής των σχέσεων των ατόμων (Πλατσίδου, 2004).

Για τη μέτρηση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, το εργαλείο που χρησιμοποιείται είναι μια κλίμακα που δημιούργησαν ο Cooper και ο Sawaf, το Χάρτη Συναισθηματικού Δείκτη EQ-Mar. Αποτελείται από 21 κλίμακες και διαθέτει 96 θέματα τα οποία μετρούν όλες τις σημαντικές διαστάσεις της Συναισθηματικής Νοημοσύνης.

1.4. Επίδραση Συναισθηματικής Νοημοσύνης στην προσωπική και επαγγελματική ζωή των εκπαιδευτικών

Η Συναισθηματική Νοημοσύνη έχει αναγνωριστεί ως ψυχολογικός όρος ο οποίος οδηγεί στην εργασιακή επιτυχία καθώς και ως σημαντικός παράγοντας της

προσωπικής οργανωτικής απόδοσης (Διαμαντοπούλου & Λαβδανίτη, 2010, Freedman, 2010). Φαίνεται πως η ύπαρξη της οδηγεί τα άτομα στο απόγειο της επίδοσης τους στο χώρο εργασίας τους (Smigla & Pastoria, 2000). Οι εκπαιδευτικοί που διαθέτουν υψηλά επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης φαίνεται να είναι ικανοποιημένοι τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο (Augusto-Landa et al, 2006). Πολλές είναι οι έρευνες που έχουν εξετάσει την επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης στο χώρο της εκπαίδευσης.

Το 2015 οι Hamid et al., κατέληξαν στο συμπέρασμα πως οι εκπαιδευτικοί που διαθέτουν υψηλά επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης έχουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικού άγχους και απολαμβάνουν καλύτερη ποιότητα ζωής. Η έρευνα τους πραγματοποιήθηκε σε 202 εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε πανεπιστήμιο στο Ιράν.

Το 2016, οι Gage και Smith πραγματοποίησαν σχετική έρευνα, η οποία επικεντρώθηκε στην επιρροή που έχει η συναισθηματική νοημοσύνη στην συμπεριφορά των διευθυντών καθώς και στην αποτελεσματικότητά τους. Τα αποτελέσματα τους κατέληξαν, πως η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό που χρειάζεται να διαθέτει ένας διευθυντής σχολικής μονάδας προκειμένου να είναι αποτελεσματικός.

Το 2018, οι Chen και Guo διερεύνησαν 54 εκπαιδευτικές μονάδες πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης της Κίνας, σε 534 εκπαιδευτικούς, για να εξετάσουν πως η συναισθηματική νοημοσύνη των διευθυντών επιδρά στη συμπεριφορά τους αλλά και στον τρόπο λειτουργίας της σχολικής μονάδας. Η έρευνα οδήγησε στο συμπέρασμα ότι οι εκπαιδευτικοί αντιλαμβάνονται πως η ύπαρξη υψηλών ποσοστών συναισθηματικής νοημοσύνης στους διευθυντές οδηγεί στη δημιουργία ευχάριστου επαγγελματικού περιβάλλοντος και μεγαλύτερης παραγωγικότητας για τους ίδιους.

Οι Molero et al., το 2019, αποφάσισαν να εξετάσουν το βαθμό στον οποίο η συναισθηματική νοημοσύνη επηρεάζει τη συμπεριφορά και το έργο των εκπαιδευτικών, με αποτέλεσμα να βελτιώνεται η ποιότητα της εκπαίδευσης. Ορίζοντας συγκεκριμένα κριτήρια επέλεξαν 36 έρευνες, μέσα από τις οποίες κατέληξαν στο συμπέρασμα πως τα υψηλά επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης βοηθούν τους εκπαιδευτικούς να λαμβάνουν αποφάσεις, να χρησιμοποιούν καινοτόμες τεχνικές και να διαχειρίζονται καλύτερα τις στρεσογόνες συνθήκες στο χώρο εργασίας τους. Η ανάπτυξη συναισθηματικών δεξιοτήτων φαίνεται να κάνει τους εργαζομένους να αισθάνονται προστατευμένοι και δείχνουν προοπτικές για καλύτερη απόδοση (Γιαννακοπούλου & Τσιρώνη, 2014).

Μέσα από την παραπάνω βιβλιογραφική ανασκόπηση, φαίνεται πως τα άτομα που κατέχουν συναισθηματική νοημοσύνη οδηγούνται εύκολα σε προσωπική και επαγγελματική ευημερία. Τα θετικά συναισθήματα συνδέονται άμεσα με την απόκτηση σωματικής και ψυχικής υγείας αλλά και με την διατήρηση αυτής (Landa et al, 2008).

Κεφάλαιο 2^ο : Επαγγελματική Ικανοποίηση

2.1. Εννοιολογική αποσαφήνιση του όρου Επαγγελματική Ικανοποίηση

Η εργασιακή ικανοποίηση συνδέεται άμεσα με την αποδοτικότητα και την παραγωγικότητα των εργαζομένων (Κάντας, 1993) και αντικατοπτρίζει το πόσο τους αρέσει η δουλειά τους (Price & Muller, 1981; 1997). Δεν υπάρχει ένα μοντέλο που να μετρά την ικανοποίηση των εργαζομένων σε όλα τα εργασιακά περιβάλλοντα, καθώς επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες και χαρακτηριστικά του πλαισίου που κάθε φορά μελετάται (Πλατσίδου & Διαμαντοπούλου, 2009).

Κάποιοι ερευνητές, ορίζουν την επαγγελματική ικανοποίηση ως μια συναισθηματική αντίδραση που παρουσιάζει το άτομο προς την εργασία του συγκρίνοντας τα χαρακτηριστικά της με άλλα πρότυπα που έχει είτε εξωτερικά είτε εσωτερικά (Πετρίλη, 2007). Η Αναγνωστοπούλου, 2010, αναφέρει πως πολλοί εργαζόμενοι δηλώνουν ικανοποιημένοι όταν το περιβάλλον που εργάζονται δεν τους δημιουργεί αρνητικά συναισθήματα, δε σημαίνει όμως πως θεωρούν τη δουλειά τους πρόκληση και πως τους γεμίζει συναισθηματικά, απλώς είναι ικανοποιημένοι από τις απολαβές και τις συνθήκες εργασίας.

Ο ορισμός που εμφανίζεται ως επί το πλείστον είναι αυτός του Locke, 1969, ο οποίος υποστηρίζει πως το άτομο αισθάνεται ικανοποιημένο από την εργασία του όταν οι συνθήκες που επικρατούν στο επαγγελματικό του περιβάλλον αρμόζουν στις αξίες του, αντίθετα, η εργασιακή δυσαρέσκεια εμφανίζεται όταν θίγονται αυτές του οι αξίες. Η εργασιακή ικανοποίηση, επηρεάζει το άτομο και ως εργαζόμενο αλλά και στη ζωή του γενικότερα, για το λόγο αυτό αποτελεί μια ιδιαίτερη μεταβλητή (Mullins, 1997).

2.2 Παράγοντες Επαγγελματικής Ικανοποίησης

Πολυάριθμα είναι τα στοιχεία και οι παράγοντες που προσδιορίζουν την έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης. Βασικοί παράγοντες σύμφωνα με τον Locke (1976) είναι (Κάντας, 1998):

- Η εργασία να αποτελεί πρόκληση, να μην είναι ανιαρή και κουραστική.
- Οι σχέσεις μεταξύ αμοιβής και απόδοσης να είναι σαφείς.
- Ο εργαζόμενος να λαμβάνει θετική ενίσχυση όταν πετυχαίνει ένα στόχο στην εργασία του. Η ενίσχυση αυτή δεν είναι απαραίτητα χρηματική αμοιβή.
- Οι καλές συνθήκες περιβάλλοντος και εργασιακού χώρου.
- Η σωστή εποπτεία και το ενδιαφέρον προς τους εργαζομένους κατά τη διάρκεια εκτέλεσης του έργου τους.
- Οι θετικές διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ όλων των μελών του οργανισμού.
- Η αποτελεσματική πολιτική από πλευράς οργανισμού.
- Η διασφάλιση εργασίας και η δημιουργία αισθήματος ασφάλειας για τους εργαζομένους.
- Οι εργαζόμενοι να αισθάνονται πως αμείβονται δίκαια.
- Η δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων.

- Η αυτονομία και η υπευθυνότητα που παρέχεται στον εργαζόμενο να διαφαίνεται σε μεγάλο βαθμό.
- Η διάκριση των ρόλων να είναι σαφής και οι οδηγίες που δίνονται για την εκτέλεση ενός έργου ακριβείς.

Ωστόσο, κατά τους Hackman & Oldham (1980) οι παράγοντες που οδηγούν στην ικανοποίηση από την εργασία αφορούν την ποικιλία ικανοτήτων, την ταυτότητα των καθηκόντων και τη συμμετοχή στο προϊόν της εργασίας, τη σημασία της εργασίας και του αντίκτυπου που έχει στην κοινωνία, την αυτονομία και την ανατροφοδότηση που λαμβάνει ο εργαζόμενος (Ανυφαντάκη, 2006).

Επιπρόσθετα, η εργασιακή ικανοποίηση προέρχεται και από ατομικούς παράγοντες οι οποίοι αφορούν γενικότερα την προσωπικότητα του ατόμου. Τα χαρακτηριστικά που κάποιος διαθέτει βοηθούν στο να αντιμετωπίζει το άγχος, να νιώθει αισιόδοξα, να έχει ομαδικό πνεύμα και να είναι αφοσιωμένος στην εργασία του (Διαμαντοπούλου, 2014). Στους ατομικούς παράγοντες εντάσσονται και τα έτη προϋπηρεσίας τα οποία φαίνεται να έχουν επίδραση στην ικανοποίηση (Διαμαντοπούλου, 2014).

Το φύλο αποτελεί έναν ακόμη ατομικό παράγοντα, οι έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί δίνουν διαφορετικά αποτελέσματα. Αυτό οφείλεται στο γεγονός πως υπάρχουν διαφορετικές προσδοκίες από μια γυναίκα που εργάζεται για να ανέλθει επαγγελματικά σε σχέση με κάποια που εργάζεται για να συμπληρώνεται το οικογενειακό εισόδημα (Schultz & Schultz, 1994).

Η ηλικία παίζει σπουδαίο ρόλο στην εργασιακή ικανοποίηση. Οι μεγαλύτεροι ηλικιακά εργαζόμενοι, σύμφωνα με τις περισσότερες έρευνες, φαίνεται να είναι πιο ικανοποιημένοι (Greenberg & Baron, 2000 – Spector, 2000).

Επιπλέον, το μορφωτικό επίπεδο φαίνεται να έχει επίδραση. Οι έρευνες κι εδώ δίνουν διαφορετικά αποτελέσματα, άλλες δείχνουν θετική σχέση μεταξύ υψηλού μορφωτικού επιπέδου και εργασιακής ικανοποίησης και άλλες αρνητική ειδικότερα όταν δεν τους παρέχονται οι κατάλληλες προϋποθέσεις (Μπαλαούρας, 2006).

Άλλοι παράγοντες που επιδρούν στην εργασιακή ικανοποίηση είναι οι ενδογενείς που αφορούν το περιεχόμενο της εργασίας και οι εξωγενείς που αφορούν το πλαίσιο διεξαγωγής (Κάντας, 1998). Στους ενδογενείς παράγοντες εντάσσονται η επίτευξη στόχων, η αναγνώριση των αποτελεσμάτων που προκύπτουν από την εργασία, το περιεχόμενο της, η υπευθυνότητα και οι δυνατότητες εξέλιξης που παρουσιάζονται (Herzberg, 1968). Εξωγενείς παράγοντες αποτελούν οι αμοιβές, οι πρόσθετες παροχές, ο εξοπλισμός που δίνεται, οι εγκαταστάσεις, η ποιότητα της διοίκησης, η εποπτεία και ο έλεγχος που ασκείται από τους ανωτέρους.

2.3 Θεωρίες της Επαγγελματικής Ικανοποίησης

Η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται άμεσα με τα κίνητρα εργασίας, τις στάσεις και τις αξίες (Κάντας, 1998). Έχουν αναπτυχθεί αρκετές θεωρίες οι οποίες αφορούν το θέμα της υποκίνησης των εργαζομένων, με σκοπό να προσδιοριστεί πως κάποιος θέλει να εργάζεται και να αποδίδει περισσότερο (Μπουραντάς, 2002). Αυτές χωρίζονται σε δύο κατηγορίες τις οντολογικές ή περιεχομένου, που αναφέρονται στο

περιεχόμενο της εργασίας το είδος των κινήτρων και των αναγκών, και τις μηχανιστικές ή διαδικαστικές, που εστιάζουν στις συμπεριφορές και τις συνθήκες εργασίας που επηρεάζουν τους εργαζομένους.

2.3.1 Θεωρίες οντολογικές ή περιεχομένου

Η θεωρία του Abraham Maslow

Από τις πιο γνωστές θεωρίες είναι αυτή της Ιεράρχησης των Αναγκών του Abraham Maslow. Το (1943) ο Maslow, κατέταξε τις ανθρώπινες ανάγκες σε μία κλίμακα πέντε επιπέδων από ένα κατώτερο σε ένα ανώτερο επίπεδο, οι βασικές κατηγορίες ανοδικά είναι:

- Φυσιολογικές – Βιολογικές ανάγκες. Πρόκειται για τις ανάγκες που συνδέονται άμεσα με την ύπαρξη του ανθρώπου ως βιολογικού οργανισμού. Εντάσσονται το νερό, το φαγητό, η στέγη, η ένδυση, το οξυγόνο, η υγεία. Είναι οι πρώτες ανάγκες που ο άνθρωπος χρειάζεται να έχει ικανοποιημένες για να μπορέσει να προχωρήσει και στα ανώτερα επίπεδα.
- Ανάγκες για ασφάλεια. Σε αυτή την κατηγορία υπάγεται η ανάγκη για ασφάλεια, να εξασφαλίσει το άτομο πως οι φυσιολογικές του ανάγκες δεν κινδυνεύουν από οποιαδήποτε φυσικά αίτια. Εδώ ο άνθρωπος προσπαθεί να ικανοποιήσει τις ανάγκες για μόνιμη απασχόληση, επαγγελματική εξέλιξη, συνταξιοδότηση, ασφάλιση της περιουσίας του και προστασία των μελών της οικογένειάς του.
- Κοινωνικές ανάγκες. Καθώς οι ανάγκες των προηγούμενων κατηγοριών έχουν διασφαλιστεί, ο άνθρωπος έχει την ανάγκη να επικοινωνεί με τους άλλους. Εδώ ανήκουν οι ανάγκες για να κατέχει κάποιος μια θέση στις διάφορες κοινωνικές ομάδες, να γίνεται αποδεκτός, να δημιουργεί φιλικές σχέσεις, να προσφέρει και να του δίνεται στοργή και αγάπη (Maslow, 1970).
- Ανάγκες εκτίμησης ή αναγνώρισης. Συχνά αποκαλούνται και εγωιστικές ανάγκες. Αυτές είναι η ανάγκη για αναγνώριση από τους υπολοίπους, η ανάγκη για κύρος, φήμη, εκτίμηση, σεβασμό, επιτυχία, ανεξαρτησία, αυτοσεβασμό και αυτοεκτίμηση.
- Ανάγκες αυτοπραγμάτωσης ή ολοκλήρωσης. Η ανάγκη του ανθρώπου να πετύχει όλους τους στόχους και τα όνειρα του, να φτάσει σε μία κατάσταση ολοκλήρωσης.

Ο άνθρωπος προσπαθεί συνεχώς να ικανοποιεί καλύτερα τις ανάγκες του ενώ ταυτόχρονα επιθυμεί συνεχώς και περισσότερα. Όσο περισσότερο μία ανάγκη ικανοποιείται, για ένα χρονικό διάστημα, χάνει τη δυνατότητα της να παρακινήσει το άτομο το ίδιο (Μπουραντάς, 1999). Σύμφωνα με τον Maslow, οι ανθρώπινες ανάγκες είναι δομημένες με τέτοιο τρόπο ώστε μια ανάγκη υψηλότερου επιπέδου να εμφανίζεται εφόσον έχουν ικανοποιηθεί όλες οι ανάγκες του προηγούμενου επιπέδου. Η ικανοποίηση δεν χρειάζεται να είναι πλήρης για να προκύψει μια νέα ανάγκη απλώς να έχει ικανοποιηθεί σε κάποιο ελάχιστο βαθμό.

Οι επιχειρήσεις και τα διοικητικά στελέχη, βασισμένοι στη θεωρία αυτή προκειμένου να παρακινήσουν τους εργαζόμενους τους, χρειάζεται να γνωρίζουν τις ανάγκες τους και τον τρόπο να τις συνδέουν με την υλοποίηση της εργασίας και την

απόδοση τους. Τα κίνητρα που μπορούν να χρησιμοποιήσουν για την ικανοποίηση των διαφοροποιούνται σε κάθε επίπεδο. Παρακάτω φαίνεται πως οι επιχειρήσεις μπορούν να ικανοποιήσουν κάθε επίπεδο αναγκών σύμφωνα με τους Βαζεβανίδου και Ρεκλείτη (2006):

- Για την ικανοποίηση των Φυσιολογικών αναγκών μπορούν να φροντίσουν για ικανοποιητικό μισθό και καλές συνθήκες εργασίας.
- Για τις ανάγκες ασφάλειας χρειάζεται να φροντίζουν για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, σταθερότητα στη θέση εργασίας, αποζημίωση, συνταξιοδότηση και υγιεινές συνθήκες.
- Όσον αφορά τις κοινωνικές ανάγκες μπορούν να οργανώνουν εκδηλώσεις και πολιτιστικές πρωτοβουλίες.
- Οι ανάγκες εκτίμησης ενισχύονται με τις προαγωγές, τους επαίνους και την αναγνώριση των υπηρεσιών που κάποιος προσφέρει.
- Οι ανάγκες ολοκλήρωσης και αυτοπραγμάτωσης ενισχύονται μέσα από την αυτονομία, τις πρωτοβουλίες και την ανάπτυξη δημιουργικότητας.

Η θεωρία του Herzberg

Άλλη μία σημαντική θεωρία σε αυτή την κατηγορία είναι αυτή των δύο παραγόντων του Herzberg. Η θεωρία αναπτύχθηκε το 1959, και βασική της υπόθεση είναι πως τα αίτια της εργασιακής ικανοποίησης διαφέρουν από εκείνα της εργασιακής δυσαρέσκειας (Βαζεβανίδου & Ρεκλείτης, 2006).

Ο Herzberg κατέληξε στο συμπέρασμα πως, οι άνθρωποι επηρεάζονται από το περιβάλλον και από τη φύση της εργασίας που εκτελούν, έτσι προκύπτουν δύο κατηγορίες αναγκών. Η πρώτη κατηγορία παραγόντων, που έχουν σχέση με το περιβάλλον της εργασίας είναι η πολιτική που ακολουθεί ένας οργανισμός, η αποστολή του, ο τρόπος διοίκησης, οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, οι συνθήκες εργασίας, η αμοιβή και η ασφάλιση. Τους παράγοντες αυτούς του ονομάζει Παράγοντες Υγιεινής, οι οποίοι παρόλο που δεν υποκινούν τους εργαζόμενους για να αποδίδουν, αν δεν υπάρχουν δημιουργούν δυσαρέσκεια.

Η δεύτερη κατηγορία παραγόντων, αφορά αυτούς που έχουν σχέση με τη φύση της εργασίας, ονομάζονται κίνητρα και παρακινούν τους εργαζόμενους για υψηλότερη απόδοση. Στους παράγοντες αυτούς εντάσσονται τα επιτεύγματα, η αναγνώριση των προσπαθειών, το αντικείμενο της εργασίας, οι δυνατότητες προσωπικής ανάπτυξης, η ελευθερία να παίρνουν πρωτοβουλίες και οι προοπτικές για εξέλιξη και προαγωγή.

Οι οργανισμοί χρησιμοποιώντας τη θεωρία του Herzberg στην πράξη, για να λειτουργούν αποτελεσματικότερα χρειάζεται να εξασφαλίζουν τις κατάλληλες συνθήκες υγιεινής ώστε να αποφεύγεται η δυσαρέσκεια και να παρέχουν τα απαραίτητα κίνητρα μέσω των οποίων οι εργαζόμενοι θα ικανοποιούνται.

Η θεωρία X και Y του Mc Gregor

Άλλη μία σημαντική θεωρία της κατηγορίας είναι αυτή του Mc Gregor. Ο οποίος διατύπωσε το (1960) τις αντίθετες θεωρίες X και Y, προσπαθώντας να αναλύσει τον τρόπο συμπεριφοράς των ατόμων όταν εργάζονται. Σύμφωνα με τη θεωρία X, οι άνθρωποι:

- Έχουν την τάση να αποφεύγουν την εργασία
- Δε διαθέτουν φιλοδοξίες
- Προσπαθούν να αποφεύγουν την λήψη ευθυνών και πρωτοβουλιών
- Δεν έχουν την ικανότητα να επιλύουν προβλήματα
- Προτιμούν να καθοδηγούνται κατά τη διάρκεια εκτέλεσης καθηκόντων (Stanton, 1982).

Η υποκίνηση σε αυτή την περίπτωση εστιάζει στις βασικές τους ανάγκες, καθώς τα άτομα αισθάνονται ασφαλή και ικανοποιημένα μόνο όταν αναλαμβάνουν όσο το δυνατόν λιγότερες ευθύνες, ενώ ταυτόχρονα έχουν μεγάλη ανάγκη για έλεγχο και καθοδήγηση.

Στον αντίποδα, η θεωρία Y υποστηρίζει πως οι άνθρωποι (Βάκολα και Νικολάου, 2002) :

- Θέλουν να εργαστούν
- Όταν οι συνθήκες είναι ευνοϊκές αναλαμβάνουν ευθύνες και ενδιαφέρονται για το αποτέλεσμα
- Έχουν αυτοέλεγχο και μπορούν να παρακινήσουν τον εαυτό τους προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος
- Είναι δημιουργικοί
- Όταν εμφανίσουν χαρακτηριστικά της θεωρίας X δεν ευθύνονται οι ίδιοι αλλά ο τρόπος διοίκησης του οργανισμού ο οποίος τους οδηγεί σε παθητικότητα, δεν τους επιτρέπει να παίρνουν πρωτοβουλίες, να είναι αυτόνομοι και να λαμβάνουν την ευθύνη για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση της εργασίας.

Ο Mc Gregor, πρότεινε τη χρήση της θεωρίας Y. Η διοίκηση του οργανισμού προκειμένου να αυξήσει την εργασιακή ικανοποίηση οφείλει να παρέχει αυτονομία στους εργαζομένους και να τους προτρέπει να προγραμματίζουν και να θέτουν στόχους από κοινού με τους προϊσταμένους τους. Επιπλέον, τα διοικητικά στελέχη χρειάζεται να μπορούν να διαχειριστούν δύσκολες καταστάσεις και να χρησιμοποιούν την θεωρία X σε εξαιρετικές περιπτώσεις όταν δεν υπάρχει άλλος τρόπος προσέγγισης.

Η θεωρία των επιτευγμάτων του Mc Clelland

Σύμφωνα με τη θεωρία του Mc Clelland οι ανάγκες του ατόμου είναι επίκτητες, εξελίσσονται δηλαδή μέσα από τις κοινωνικές συναναστροφές του ατόμου. Οι βασικές ανάγκες που παρακινούν το άτομο είναι:

- Ανάγκη κοινωνικών σχέσεων. Τα άτομα που ανήκουν σε αυτή την κατηγορία έχουν ως βασικό κίνητρο την αποδοχή από την ομάδα στην οποία εντάσσονται. Έχουν την ανάγκη για ανάπτυξη δεσμών και φιλικών σχέσεων με τα άτομα που αποτελούν το κοινωνικό τους περιβάλλον. Επιθυμούν τη συνεργασία, την αποδοχή, το σεβασμό, την πίστη και την επιβεβαίωση από την ομάδα στην οποία ανήκουν.

- **Ανάγκη για δύναμη.** Τα άτομα αυτής της κατηγορίας έχουν σκοπό να επηρεάζουν τους γύρω τους και ταυτόχρονα αναζητούν δύναμη και εξουσία. Χρησιμοποιούν την εξουσία που έχουν για να προσφέρουν στην ομάδα.
- **Ανάγκη για επιτεύγματα.** Τα άτομα σε αυτή την κατηγορία έχουν ανάγκη να επιτυγχάνουν τους στόχους που τους ανατίθενται. Συνηθίζουν να εργάζονται ατομικά και να επιλέγουν στόχους οι οποίοι τους δημιουργούν κάποια πρόκληση προς την επίτευξη χωρίς όμως να θεωρούνται και ανέφικτοι. (Βακόλα & Νικολάου, 2012)

Η θεωρία αυτή απευθύνεται κυρίως σε ανώτερα διοικητικά στελέχη και προσπαθεί να διαμορφώσει τα κίνητρα των εργαζομένων με βάση τις απαιτήσεις της εκάστοτε εργασιακής θέσης.

Η θεωρία υποκίνησης ERG του Alderfer

Η θεωρία αυτή έχει βασιστεί στη θεωρία των αναγκών του Maslow. Σύμφωνα με τον Alderfer (1972), οι βασικές ανάγκες χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες οι οποίες όμως δεν έχουν την αυστηρή σειρά ακολουθίας που προτείνει ο Maslow. Οι κατηγορίες διαμορφώνονται ως εξής:

- **Ανάγκες ύπαρξης.** Οι ανάγκες αυτής της κατηγορίας καλύπτονται μέσα από τον μισθό, τις πρόσθετες παροχές και της ασφάλειας που προσφέρει ο χώρος εργασίας. Περιλαμβάνει τις φυσιολογικές και της ανάγκες ασφαλείας του Maslow.
- **Ανάγκες σχέσης.** Στην κατηγορία αυτή οι ανάγκες του εργαζομένου ικανοποιούνται μέσα από το σεβασμό, την αναγνώριση, τη στήριξη και την ομαδικότητα που διέπει την εργασιακή ομάδα στην οποία εντάσσεται. Περιλαμβάνει τις κοινωνικές ανάγκες και τις ανάγκες για εκτίμηση ή αναγνώριση.
- **Ανάγκες ανάπτυξης.** Οι ανάγκες του ατόμου ικανοποιούνται από την αυτονομία και τη δημιουργική εργασία. Περιλαμβάνει τις ανάγκες αυτοπραγμάτωσης (Βακόλα & Νικολάου, 2012· Γεωργίου, Ηλιοφώτου, & Σωκράτους, 2014).

Σε αντίθεση με τη θεωρία του Maslow, ο Alderfer υποστηρίζει πως η παρακίνηση του ατόμου δεν εξαρτάται από την ικανοποίηση πρώτα των βασικών αναγκών κι ύστερα των υπολοίπων κατηγοριών, αλλά από τις συνθήκες που επικρατούν στον οργανισμό. Επιπρόσθετα, όταν μια κατηγορία αναγκών ικανοποιείται δεν παύει να παρακινεί τον εργαζόμενο, καθώς όταν δεν καλύψει μια ανάγκη ανωτέρου επιπέδου μπορεί να στραφεί και πάλι σε αυτές των κατώτερων επιπέδων (Κάντας, 1999).

Η διοίκηση του οργανισμού οφείλει να γίνεται με τέτοιο τρόπο ώστε να ικανοποιούνται όσο το δυνατόν περισσότερες ανάγκες των εργαζομένων προκειμένου να αυξάνονται οι επιδόσεις τους και η αφοσίωση τους στον οργανισμό.

2.3.2 Θεωρίες μηχανιστικές ή διαδικαστικές

Η θεωρία των προσδοκιών του Vroom

Ο Vroom (1964), υποστηρίζει πως οι προσδοκίες των ανθρώπων είναι αυτές που ορίζουν τα κίνητρα τους. Η ικανοποίηση που παίρνει το άτομο από την εργασία του προκύπτει από όσα αποκομίζει από αυτήν καθώς και από τα αποτελέσματα που λαμβάνει. Στη θεωρία αυτή υπάρχουν τρεις μεταβλητές η ελκυστικότητα, η συντελεστικότητα και η προσδοκία (Πετρίλη, 2007). Η ελκυστικότητα αναφέρεται στην ανταμοιβή που θεωρεί ο εργαζόμενος ότι αντιστοιχεί στο αποτέλεσμα που έφερε, για κάποιον είναι η χρηματική αμοιβή ενώ για κάποιον άλλον η προαγωγή. Η συντελεστικότητα αφορά τις ικανοποιητικές αμοιβές που περιμένει να λάβει ο εργαζόμενος για τα αποτελέσματα των πράξεων του. Τέλος, η προσδοκία αφορά τα επιθυμητά αποτελέσματα που θεωρεί ο εργαζόμενος ότι θα επιφέρει μια ενέργεια του (Βακόλα & Νικολάου, 2014). Για να είναι μεγάλος ο βαθμός παρακίνησης του εργαζομένου και οι τρεις μεταβλητές πρέπει να βρίσκονται σε υψηλά επίπεδα.

Η διοίκηση του οργανισμού προκειμένου να παρακινήσει τους εργαζόμενους της οφείλει να συνδέει την απόδοσή τους με τις ανταμοιβές οι οποίες θα είναι αντίστοιχες των προσπαθειών τους, να τους αναθέτει εργασίες τις οποίες γνωρίζουν πως να ολοκληρώσουν, να δίνει σαφείς οδηγίες για την ολοκλήρωση ενός έργου και να προσαρμόζει τις αμοιβές στις ανάγκες των εργαζομένων (Μπουραντάς, 1999).

Θεωρία της ισότητας του Adams

Ο Adams (1965) στη θεωρία της ισότητας, αναφέρει πως η παραγωγικότητα συνδέεται άμεσα με την ίση μεταχείριση των εργαζομένων και την λήψη δίκαιων αμοιβών. Οι εργαζόμενοι περιμένουν πως η προσφορά τους στο χώρο εργασίας τους αναγνωρίζεται και συνεπώς θα λάβουν και την αντίστοιχη ανταμοιβή, ταυτόχρονα συγκρίνουν τις ανταμοιβές τους με αυτές των υπολοίπων εργαζομένων (Κάντας, 1998). Οι εργαζόμενοι επιθυμούν την ίση μεταχείριση μεταξύ τους, όταν αυτή επιτυγχάνεται οδηγούνται σε εργασιακή ικανοποίηση ενώ όταν απουσιάζει αισθάνονται δυσαρέσκεια (Δημητρόπουλος, 1998).

Ο κάθε εργαζόμενος συγκρίνει, αυτά που προσφέρει στον οργανισμό τα εισερχόμενα (προσόντα, εμπειρία, προσπάθεια κ.τ.λ.) με αυτά που λαμβάνει τα εξερχόμενα (μισθοδοσία, αναγνώριση, μεταχείριση κ.τ.λ.), σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζομένους. Σε περίπτωση που αντιληφθεί άνιση μεταχείριση προσπαθεί να την εξαλείψει, καθώς αισθάνεται αδικημένος (Παπάνης & Ρόντος, 2005). Για να το επιτύχει αυτό κάποιες φορές αποδυναμώνει την απόδοσή του, σε άλλη περίπτωση διεκδικεί τη λήψη περισσότερων εξερχόμενων ή προσπαθεί να αλλάξει είτε τα εξερχόμενα είτε τα εισερχόμενα κάποιου άλλου εργαζομένου με τον οποίο θεωρεί πως βρίσκεται στο ίδιο επίπεδο απόδοσης, τέλος μπορεί να φτάσει και στο σημείο να εγκαταλείψει τον συγκεκριμένο οργανισμό (Κάντας, 1997).

Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, για να επιτύχει ο οργανισμός την ικανοποίηση των εργαζομένων χρειάζεται να τους εμπλέκει σε δίκαιη και άμεμπτη αξιολόγηση. Με

αυτό τον τρόπο αυτό θα μπορέσουν κι αυτοί να εμπιστευθούν και να κατανοήσουν καλύτερα τις αποφάσεις της διοίκησης.

Η θεωρία της στοχοθέτησης του Locke

Ο Locke (1976) στη θεωρία του αναφέρει πως για να παρακινείται ο εργαζόμενος είναι αναγκαίο οι πράξεις του να οδηγούν σε κάποιο συγκεκριμένο στόχο, να υπάρχει δηλαδή κάποιος σκοπός. Για να υλοποιηθεί αυτό γίνεται λόγος για δύο βασικές αρχές:

- Ο στόχος πρέπει να είναι σαφής και συγκεκριμένος για να μπορέσει ο εργαζόμενος να τον υλοποιήσει. Για να επιτευχθεί αυτό ευκολότερα, ο εργαζόμενος χρειάζεται να συμμετέχει κατά τη διαδικασία καθορισμού του στόχου, να αποδέχεται τον εκάστοτε στόχο και να λαμβάνει ανατροφοδότηση για την πορεία της επίτευξης του.
- Τα άτομα χρειάζεται να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για την σωστή και ολοκληρωμένη επίτευξη του στόχου. Ο εργαζόμενος οφείλει να έχει αντίληψη των ικανοτήτων του. Για να επιτευχθεί ο στόχος είναι σημαντικό να εκπαιδεύονται οι εργαζόμενοι και να γίνεται οριοθέτηση της δυσκολίας του στόχου.

Το άτομο αποδίδει καλύτερα όταν οι παραπάνω αρχές καλύπτονται από τον οργανισμό. Οι υψηλοί στόχοι ενεργοποιούν περισσότερο το άτομο καθώς:

- Αυξάνεται η αυτοικανοποίηση του
- Οδηγούν σε μεγαλύτερα αποτελέσματα και καλύτερες αμοιβές
- Οι επιδόσεις που απαιτούνται για την εκπλήρωση τους είναι συγκεκριμένες
- Καταβάλλεται μεγαλύτερη προσπάθεια
- Η επιμονή του ενισχύεται
- Στρέφει την προσοχή και την δράση του σε μια συγκεκριμένη κατεύθυνση
- Χρησιμοποιεί την κριτική του ικανότητα και αναλαμβάνει πρωτοβουλίες προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος με την καλύτερη δυνατή στρατηγική

Για να παρακινηθεί ο εργαζόμενος χρειάζεται να αποδέχεται πλήρως το στόχο ώστε οι ενέργειες του να είναι προσανατολισμένες σε αυτόν. Σε περίπτωση που συναντήσει κάποια δυσκολία, φαίνεται να προσπαθεί περισσότερο καθώς το συναίσθημα ικανοποίησης μέσα από την επίτευξη ενός δύσκολου στόχου είναι μεγαλύτερο.

2.4 Επίδραση Επαγγελματικής Ικανοποίησης στην προσωπική και Επαγγελματική ζωή των εκπαιδευτικών

Το 2001 ο Koutselios πραγματοποίησε έρευνα σε Έλληνες εκπαιδευτικούς αναφορικά με διάφορες πτυχές της εργασιακής ικανοποίησης και των ατομικών χαρακτηριστικών τους. Προέκυψε πως οι εκπαιδευτικοί συνδέουν την εργασιακή ικανοποίηση με τη φύση της εργασίας και τον έλεγχο, ενώ η μισθοδοσία και οι ευκαιρίες για ανέλιξη τους προκαλούν δυσαρέσκεια. Όσον αφορά τα ατομικά χαρακτηριστικά φαίνεται πως οι άνδρες εκπαιδευτικοί είναι περισσότερο ικανοποιημένοι συγκριτικά με τις γυναίκες.

Η Saiti (2007) εξέτασε τους παράγοντες που ικανοποιούν τους εκπαιδευτικούς στην εργασία τους. Η έρευνα της έδειξε πως σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική τους ικανοποίηση είναι ο ρόλος τους διευθυντή και το κλίμα που δημιουργεί, οι ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη, η αναγνώριση της προσφοράς τους, οι αμοιβές, η οργάνωση του σχολείου, η συνεργασία και τα συναισθήματα που έχουν οι ίδιοι για την εργασία τους.

Οι Lent et al. (2011) μέσα από έρευνα που πραγματοποίησαν κατέληξαν στο συμπέρασμα πως η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών συνδέεται και με την ικανοποίηση τους στην προσωπική τους ζωή. Φαίνεται πως η επίτευξη στόχων μέσα στο σχολικό περιβάλλον τους δίνει την αίσθηση της ολοκλήρωσης καθώς αισθάνονται αποτελεσματικοί.

Η εργασιακή ικανοποίηση δημιουργεί το συναίσθημα ολοκλήρωσης στους εκπαιδευτικούς καθώς τους βοηθάει να διατηρούν μια ισορροπία μεταξύ της προσωπικής και επαγγελματικής τους (Yadan & Dabhade, 2014).

Επιπρόσθετα, σε έρευνα των Usop et al. (2013) τα αποτελέσματα έδειξαν πως η επαγγελματική ικανοποίηση οδηγεί και σε μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα, γεγονός που συνδέεται άμεσα και με την αποτελεσματικότητα του σχολικού περιβάλλοντος.

Τέλος, τα αποτελέσματα της έρευνας της Γραμματικού (2016) έδειξαν πως η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών επιδρά άμεσα στην συμπεριφορά και τη δημιουργικότητά τους, χαρακτηριστικά τα οποία καθορίζουν την εκπαιδευτική διαδικασία. Επιπλέον, η ικανοποίησή τους επιδρά έντονα και στις σχέσεις που αναπτύσσουν με τους υπόλοιπους εκπαιδευτικούς αλλά και με τους μαθητές τους και μέσα από αυτές τις σχέσεις διαμορφώνεται το κλίμα της σχολικής μονάδας.

2.5 Επαγγελματική ικανοποίηση και συναισθηματική νοημοσύνη

Η συναισθηματική νοημοσύνη πέρα από την ικανότητα που δημιουργεί στους εκπαιδευτικούς να κατανοούν καλύτερα τις ανάγκες των μαθητών τους φαίνεται να επηρεάζει και την ικανοποίησή που λαμβάνουν από την εργασία τους (Platsidou, 2010). Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε το 2012 από τους Salim et al. φάνηκε πως υπάρχει θετική σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εργασιακής ικανοποίησης στους εκπαιδευτικούς.

Επιπρόσθετα, το 2012 ο Anarí διερεύνησε την σχέση μεταξύ συναισθηματικής νοημοσύνης και επαγγελματικής ικανοποίησης και κατέληξε στην ύπαρξη θετικής σχέσης μεταξύ των δύο αυτών εννοιών. Αποτέλεσμα της έρευνας ήταν πως οι γυναίκες φαίνεται να κατέχουν μεγαλύτερα ποσοστά συναισθηματικής νοημοσύνης και συνεπώς να αισθάνονται μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση από τους άνδρες.

Οι Akomolafe και Ogunmakin (2014) διεξήγαγαν έρευνα για την σχέση της συναισθηματικής νοημοσύνης με την επαγγελματική ικανοποίηση. Τα αποτελέσματά τους έδειξαν πως όσο μεγαλύτερη συναισθηματική νοημοσύνη διαθέτουν οι εκπαιδευτικοί τόσο μεγαλύτερη είναι η ικανοποίησή που παίρνουν από την εργασία τους.

Η συναισθηματική νοημοσύνη φαίνεται πως επηρεάζει ιδιαίτερα την προσωπική και επαγγελματική ζωή του ανθρώπου. Όταν τα άτομα αισθάνονται ικανοποίηση από το εργασιακό τους περιβάλλον δεσμεύονται με αυτό ενώ όταν αισθάνονται δυσαρεστημένοι αποπροσανατολίζονται (Καραδήμας και Καραδήμα, 2014). Οι εργαζόμενοι που διαθέτουν υψηλά ποσοστά συναισθηματικής νοημοσύνης συνεργάζονται καλύτερα με τους συναδέλφους τους, διαχειρίζονται ευκολότερα το άγχος τους και οδηγούνται στην εργασιακή επιτυχία (Goleman, Boyatzis, & McKee, 2000).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

3.1 Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα

Σκοπός της ερευνητικής εργασίας είναι να εξετάσει την επίδραση που έχει η συναισθηματική νοημοσύνη στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η παρούσα εργασία έχει σκοπό να απαντήσει τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα:

1. Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της έρευνας;
2. Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης, της επαγγελματικής ικανοποίησης και των δημογραφικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών της έρευνας;
3. Ποιο είναι το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών της έρευνας;

Για την υλοποίηση της έρευνας επιλέχθηκε η χρήση της ποσοτικής έρευνας, η οποία διεξήχθη σε εκπαιδευτικούς που υπηρετούν σε σχολεία πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του νομού Αχαΐας.

3.2 Δείγμα της έρευνας και δειγματοληψία

Η επιλογή του δείγματος που θα συμμετέχει σε μία έρευνα έχει μεγάλη σημασία, καθώς επηρεάζεται η εγκυρότητα της, η ικανότητα δηλαδή να γενικεύονται τα αποτελέσματα σε όλο το σύνολο του πληθυσμού (Γαλάνης, 2013). Στη συγκεκριμένη εργασία χρησιμοποιήθηκε η ποσοτική προσέγγιση, όπου η συλλογή δεδομένων πραγματοποιείται μέσω δομημένων ερωτηματολογίων ή δομημένων συνεντεύξεων (Παπαναστασίου & Παπαναστασίου, 2016).

Η δειγματοληψία ορίζεται ως η επιλογή ενός αντιπροσωπευτικού δείγματος το οποίο θα συμμετέχει στην έρευνα και ανήκει σε ένα ευρύτερο σύνολο το οποίο ονομάζεται πληθυσμός (Παπαναστασίου & Παπαναστασίου, 2016). Στην παρούσα μελέτη πληθυσμό της έρευνας αποτέλεσε το σύνολο των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της Πάτρας και ως δείγμα προέκυψε

μια μικρότερη ομάδα των ίδιων. Αξιοποιήθηκε η τυχαία δειγματοληψία, καθώς κατά τη διάρκεια αυτής της δειγματοληψίας κάθε μέλος του δείγματος έχει την ίδια πιθανότητα να επιλεγεί.

Το ερωτηματολόγιο εστάλη στους συμμετέχοντες μέσω του Google Drive και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Συμπληρωμένες επεστράφησαν 99 απαντήσεις.

3.3 Ερευνητικό εργαλείο

Για την συλλογή δεδομένων το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε είχε τρεις θεματικές ενότητες. Η πρώτη ενότητα αποτελείται από 7 ερωτήσεις με δημογραφικά χαρακτηριστικά. Αυτά είναι το φύλο, η ηλικία, η εκπαιδευτική μονάδα που υπηρετεί ο κάθε συμμετέχοντας, τα έτη προϋπηρεσίας, οι επιπλέον σπουδές, η περιοχή που βρίσκεται η εκπαιδευτική μονάδα και ο αριθμός των μαθητών που φοιτούν στο σχολείο.

Στη δεύτερη ενότητα, βρίσκεται το ερωτηματολόγιο για τη μέτρηση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης των Wong και Law (2002) . Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 16 ερωτήσεις οι οποίες εξετάζουν 4 διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης, κάθε διάσταση περιλαμβάνει 4 ερωτήσεις. Οι συμμετέχοντες σε όλες τις ερωτήσεις διαλέγουν ως απάντηση μια επιλογή από το 1 που δείχνει απόλυτη διαφωνία έως το 7 απόλυτη συμφωνία. Οι διαστάσεις που εξετάζονται και η αντιστοίχισή τους με τις ερωτήσεις παρουσιάζονται στον Πίνακα 3.1.

Πίνακας 3.1. Αντιστοίχιση διαστάσεων και ερωτήσεων του ερωτηματολογίου της Συναισθηματικής Νοημοσύνης

Διαστάσεις	Ερωτήσεις
Ικανότητα έκφρασης ατομικών συναισθημάτων	1, 5, 9, 13
Κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων	2, 6, 10, 14
Χρήση των συναισθημάτων μας	3, 7, 11, 15
Διαχείριση των συναισθημάτων μας	4, 8, 12, 16

Στην τρίτη ενότητα, βρίσκεται το ερωτηματολόγιο Job Satisfaction Survey (JSS) του Spector (1985), με το οποίο γίνεται η μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης. Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 36 ερωτήσεις, επίσης εξετάζονται εννέα διαστάσεις της ικανοποίησης από την εργασία. Στις ερωτήσεις επιλέγεται ως απάντηση μια επιλογή από 1 απόλυτη συμφωνία έως 6 απόλυτη διαφωνία. Η αντιστοιχία των ερωτήσεων με τις διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης παρουσιάζονται στον Πίνακα 3.2.

Τα δύο ερωτηματολόγια, τόσο για τη συναισθηματική νοημοσύνη όσο και για την επαγγελματική ικανοποίηση, επιλέχθηκαν στη συγκεκριμένη εργασία καθώς και τα δυο έχουν χρησιμοποιηθεί σε αρκετές έρευνες και έχει ελεγχθεί η αξιοπιστία και η εγκυρότητα τους. Επιπλέον, οι διαστάσεις που μετράνε βοηθούν στο να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

Πίνακας 3.2. Αντιστοίχιση διαστάσεων και ερωτήσεων του ερωτηματολογίου της Επαγγελματικής Ικανοποίησης

Διαστάσεις	Ερωτήσεις
Αμοιβές	1,10*,19*,28
Προαγωγή	2*,11,20,33
Εποπτεία-Επίβλεψη	3,12*,21*,30
Πρόσθετες αμοιβές/προνόμια	4*,13,22,29*
Ενδεχόμενες ανταμοιβές	5,14*,23*,32*
Συνθήκες λειτουργίας	6*,5,24*,31*
Συνάδελφοι	7,16*,25,34*
Φύση της εργασίας	8*,17,27,35
Επικοινωνία	9,18*,26*,36*

*Στην κάθε ερώτηση πραγματοποιείται αναστροφή των απαντήσεων

Οι ερωτήσεις με αστερίσκο έχουν αρνητικό περιεχόμενο και χρειάζεται να γίνει αναστροφή των απαντήσεων τους. Μετά την αναστροφή τους γίνεται μέτρηση του συνολικού σκορ που έχει συγκεντρώσει ο καθένας και παρατηρείται σε ποιο επίπεδο ικανοποίησης βρίσκεται. Η συνολική ικανοποίηση παίρνει τιμές από 36 έως 216.

Πίνακας 3.3. Τιμές επαγγελματικής ικανοποίησης και αντιστοιχίες

Δυσαρέσκεια	36	108
Ουδετερότητα	108	144
Ικανοποίηση	144	216

3.4 Στατιστική ανάλυση

Τα δεδομένα που προέκυψαν από τα ηλεκτρονικά ερωτηματολόγια αναλύθηκαν στη γλώσσα στατιστικού προγραμματισμού R, με τη χρήση της διεπαφής RStudio και τα δύο λογισμικά είναι ανοικτού κώδικα. Τα δεδομένα αρχικά αποθηκεύτηκαν στο λογισμικό MS Excel και κατόπιν μεταφορτώθηκαν στην R.

3.5 Έλεγχος αξιοπιστίας και εγκυρότητας ερευνητικού εργαλείου

Για τον έλεγχο της αξιοπιστίας και της εγκυρότητας του ερευνητικού εργαλείου, υπολογίστηκε ο δείκτης Cronbach' a για κάθε διάσταση του ερωτηματολογίου. Σύμφωνα με τον Πίνακα 3.4 οι τιμές του συντελεστή Cronbach' a κυμαίνονται από 0,72 έως 0,86 φανερώνοντας ικανοποιητική έως καλή αξιοπιστία για τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου της συναισθηματικής νοημοσύνης.

Πίνακας 3.4. Δείκτης Cronbach' a για τις διαστάσεις του ερωτηματολογίου της συναισθηματικής Νοημοσύνης

Διάσταση ερωτηματολογίου	Cronbach' a
Ικανότητα έκφρασης ατομικών συναισθημάτων	0,75
Κατανόηση συναισθημάτων των άλλων	0,75
Χρήση των συναισθημάτων μας	0,72
Διαχείριση των συναισθημάτων μας	0,86

Στον Πίνακα 3.5 φαίνεται πως στις διαστάσεις προαγωγή, εποπτεία, συνάδελφοι, φύση της εργασίας και επικοινωνία ο συντελεστής Cronbach' a κυμαίνεται από 0,65 έως 0,76, δείχνοντας ικανοποιητική έως καλή αξιοπιστία για τις ερωτήσεις αυτές. Όσον αφορά τις διαστάσεις αμοιβές, προνόμια, ενδεχόμενες ανταμοιβές και συνθήκες λειτουργίας ο συντελεστής Cronbach' a κυμαίνεται από 0,33 έως 0,56, δείχνοντας την ανομοιογένεια στις απαντήσεις των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών.

Πίνακας 3.5. Δείκτης Cronbach' a για τις διαστάσεις του ερωτηματολογίου της Επαγγελματικής Ικανοποίησης

Διάσταση ερωτηματολογίου	Cronbach' a
Αμοιβές	0,56
Προαγωγή	0,67
Εποπτεία- Επίβλεψη	0,76
Πρόσθετες αμοιβές/ Προνόμια	0,39
Ενδεχόμενες ανταμοιβές	0,46
Συνθήκες λειτουργίας	0,33
Συνάδελφοι	0,65
Φύση της εργασίας	0,76
Επικοινωνία	0,71

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

4.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά εκπαιδευτικών

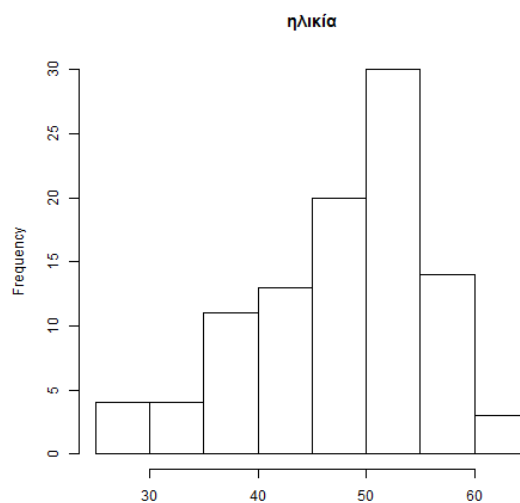
Στον Πίνακα 4.1. παρουσιάζονται τα αποτελέσματα αναφορικά με τα δημογραφικά στοιχεία των 99 εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα, από αυτούς 33 (33,3%) ήταν άντρες και 66 (66,67%) γυναίκες. Όσον αφορά τις σπουδές, το 30,3% (n=30) των συμμετεχόντων είχαν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, το 6,06% (n=6) είχαν μεταπτυχιακό και δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ. Μικρότερο ποσοστό του δείγματος μόλις 2,02% (n=2) και 1,01% (n=1) είχαν μεταπτυχιακό και δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ και διδακτορικό αντίστοιχα. Όσον αφορά τη θέση που υπηρετεί ο καθένας το 63,6% (n=63) διδάσκει στο Δημοτικό, το 10,1% (n=10) στο Νηπιαγωγείο και 8,08% (n=8) και 18,1% (n=18) στο Γυμνάσιο και το Λύκειο αντίστοιχα. Τέλος, τα αποτελέσματα σχετικά με την περιοχή που βρίσκεται η εκπαιδευτική μονάδα έδειξαν πως το 55,5% (n=55) εργάζεται σε αστική περιοχή, το 25,2% (n=25) σε ημιαστική περιοχή, σε αγροτική/πεδινή περιοχή το 15,1% (n=15) και μόλις το 4,9% (n=4) σε ορεινή.

Πίνακας 4.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (N=99)

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ (N)	ΠΟΣΟΣΤΟ (%)
Φύλο		
<i>Άνδρας</i>	33	33,33
<i>Γυναίκα</i>	66	66,67
υπηρετείτε σε		
<i>Γυμνάσιο</i>	8	8,08
<i>Δημοτικό</i>	63	63,64

	Λύκειο	18	18,18
	Νηπιαγωγείο	10	10,1
επιπλέον σπουδές			
	Διδακτορικό	1	1,01
	Μεταπτυχιακό	30	30,3
	μεταπτυχιακό, δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ	6	6,06
	Πτυχίο	51	51,52
	πτυχίο, δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ	3	3,03
	πτυχίο, μεταπτυχιακό	6	6,06
	πτυχίο, μεταπτυχιακό, δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ	2	2,02
περιοχή σχολικής μονάδας			
	αγροτική / πεδινή	15	15,15
	Αστική	55	55,56
	Ημιαστική	25	25,25
	Ορεινή	4	4,94

Στο Διάγραμμα 1 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα σχετικά με την ηλικιακή κατανομή του δείγματος. Από την ανάλυση προκύπτει πως η μέση ηλικία των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν είναι 48,6 έτη (ΤΑ= 8,04) με το εύρος να κυμαίνεται από 29 έως 64 έτη. Φαίνεται πως η πλειονότητα του δείγματος είναι μεταξύ 35 και 55 ετών.



Διάγραμμα 1. Ηλικιακή κατανομή δείγματος

Στον Πίνακα 4.2 δίνονται τα αποτελέσματα σχετικά με τα έτη προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων και τον αριθμό των μαθητών που φοιτούν στο σχολείο. Προκύπτει πως μέσα όρο οι εκπαιδευτικοί έχουν 20,6 έτη (ΤΑ=8,3) προϋπηρεσία, με εύρος 1 έως 37 έτη. Επιπλέον, φαίνεται πως οι μαθητές που φοιτούν στο σχολείο είναι κατά μέσο όρο 177,05 (ΤΑ=103,6) και εύρος 6 έως 420 μαθητές.

Πίνακας 4.2. Αποτελέσματα για τα έτη προϋπηρεσίας και των αριθμό των μαθητών της σχολικής μονάδας

	Μέση τιμή (ΜΟ)	Τυπική απόκλιση (ΤΑ)	Ελάχιστο	Μέγιστο
Έτη προϋπηρεσίας	20,6	8,3	1	37
Αριθμός μαθητών στο σχολείο	177,05	103,6	6	420

4.2 Περιγραφικά αποτελέσματα για τη συναισθηματική νοημοσύνη

Στον Πίνακα 4.3 παρουσιάζονται τα περιγραφικά ευρήματα με χρήση μέσης τιμής και τυπικής απόκλισης για κάθε μία από τις 16 ερωτήσεις του ερωτηματολογίου ανά διάσταση της συναισθηματικής νοημοσύνης. Όσο αφορά τις ερωτήσεις που αναφέρονται στην ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων (1,5,9,13) τα αποτελέσματα δείχνουν πως οι εκπαιδευτικοί καταλαβαίνουν τις περισσότερες φορές τα συναισθήματα τους (ΜΟ= 5.81, ΤΑ= 0,83), κατανοούν σε καλό βαθμό τα συναισθήματα τους (ΜΟ=5.74, ΤΑ=0.76), καταλαβαίνουν πως αισθάνονται πραγματικά (ΜΟ=5.37, ΤΑ=0,92) και γνωρίζουν πότε είναι χαρούμενοι ή όχι (ΜΟ=5.7, ΤΑ=1,09).

Οι ερωτήσεις που αφορούν την κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων (2,6,10,14) έδειξαν πως οι εκπαιδευτικοί καταλαβαίνουν πως αισθάνονται οι φίλοι τους από την συμπεριφορά τους (ΜΟ=5.05, ΤΑ=0.94), είναι καλοί παρατηρητές των συναισθημάτων των άλλων (ΜΟ=5.54, ΤΑ=0.98), είναι ευαίσθητοι προς τα συναισθήματα και τη συγκινησιακή κατάσταση των άλλων (ΜΟ=5.78, ΤΑ=0.99) και κατανοούν εύκολα τα συναισθήματα του περίγυρού τους (ΜΟ=5.41, ΤΑ=0.93).

Τα αποτελέσματα για τις ερωτήσεις που αφορούν τη χρήση των συναισθημάτων μας (3,7,11,15) έδειξαν πως οι εκπαιδευτικοί βάζουν στόχους για τον εαυτό τους και μετά βάζουν τα δυνατά τους να πετύχουν (ΜΟ=5.58, ΤΑ=0,98), θεωρούν τους εαυτούς τους άξιους και ικανούς (ΜΟ=5.04, ΤΑ=1.13), έχουν ισχυρά κίνητρα (ΜΟ=5.24, ΤΑ=1.06) και παρακινούν τον εαυτό τους για να πετύχουν το καλύτερο (ΜΟ=5.61, ΤΑ=0.96).

Τέλος, τα αποτελέσματα που αφορούν τη διαχείριση των συναισθημάτων τους (4,8,12,16) έδειξαν πως οι συμμετέχοντες χρησιμοποιώντας τη λογική τους ελέγχουν το θυμό του και ανταπεξέρχονται στις δυσκολίες (ΜΟ=4.9, ΤΑ=1.08), θεωρούν πως είναι απόλυτα ικανοί να ελέγξουν τα συναισθήματα τους (ΜΟ=4.7, ΤΑ=1.12), όταν θυμώνουν μπορούν να ηρεμούν γρήγορα (ΜΟ=4.49, ΤΑ=1.35) και έχουν καλό έλεγχο των συναισθημάτων τους (ΜΟ=5.12, ΤΑ=1.15).

Πίνακας 4.3. Περιγραφικά αποτελέσματα του ερωτηματολογίου της συναισθηματικής νοημοσύνης ανά διάσταση

	Μέση τιμή (ΜΟ)	Τυπική απόκλιση (ΤΑ)	Ελάχιστο	Μέγιστο
Ικανότητα έκφρασης				

**ατομικών
συναισθημάτων**

Ερώτηση 1	5,81	0,83	1	7
Ερώτηση 5	5,74	0,76	1	7
Ερώτηση 9	5,37	0,92	1	7
Ερώτηση 13	5,7	1,09	1	7

**Κατανόηση
συναισθημάτων
των άλλων**

Ερώτηση 2	5,05	0,94	1	7
Ερώτηση 6	5,54	0,98	1	7
Ερώτηση 10	5,78	0,99	1	7
Ερώτηση 14	5,41	0,93	1	7

**Χρήση των
συναισθημάτων
μας**

Ερώτηση 3	5,58	0,98	1	7
Ερώτηση 7	5,04	1,13	1	7
Ερώτηση 11	5,24	1,06	1	7
Ερώτηση 15	5,61	0,96	1	7

**Διαχείριση των
συναισθημάτων
μας**

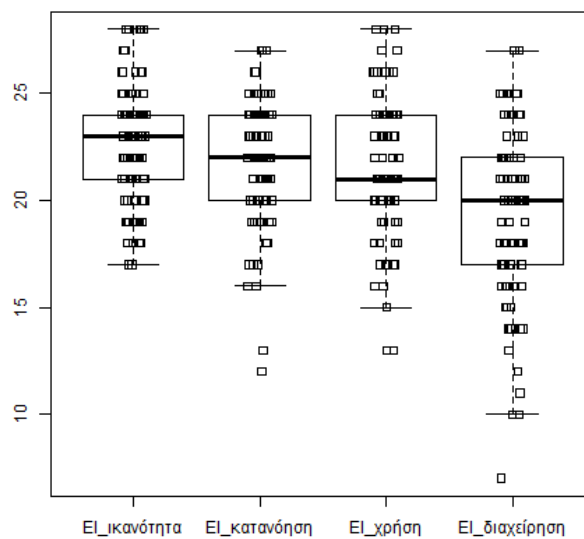
Ερώτηση 4	4,9	1,08	1	7
Ερώτηση 8	4,7	1,12	1	7
Ερώτηση 12	4,49	1,35	1	7
Ερώτηση 16	5,12	1,15	1	7

Στη συνέχεια, υπολογίστηκαν οι τέσσερις διαστάσεις που αξιολογούν τη συναισθηματική νοημοσύνη. Στον Πίνακα 4.4. δίνονται τα περιγραφικά αποτελέσματα. Φαίνεται πως οι εκπαιδευτικοί, γενικότερα εμφανίζουν υψηλά επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης και στις τέσσερις διαστάσεις. Τα υψηλότερα αποτελέσματα φαίνονται στην ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων (ΜΟ=22.64, ΤΑ=2.7), ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά είναι στη διάσταση αναφορικά με την διαχείριση των συναισθημάτων μας (ΜΟ=19.23, ΤΑ=3.97).

Πίνακας 4.4. Περιγραφικά αποτελέσματα για τις τέσσερις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης

	Μέσος όρος (ΜΟ)	Τυπική απόκλιση (ΤΑ)	Ελάχιστο	Μέγιστο
Ικανότητα έκφρασης ατομικών συναισθημάτων	22,64	2,7	1	28
Κατανόηση συναισθημάτων των άλλων	21,79	2,91	1	28
Χρήση των συναισθημάτων μας	21,48	3,07	1	28
Διαχείριση των συναισθημάτων μας	19,23	3,97	1	28

Στο διάγραμμα error bar στο Διάγραμμα 2 φαίνεται πως οι απαντήσεις των ερωτηθέντων στο ερωτηματολόγιο της συναισθηματικής νοημοσύνης και στις τέσσερις διαστάσεις κυμαίνονται στα ίδια επίπεδα.



Διάγραμμα 2. Μέση τιμή και διάστημα εμπιστοσύνης για τις τέσσερις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης

4.3 Περιγραφικά αποτελέσματα για την επαγγελματική ικανοποίηση

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται αναλυτικά τα αποτελέσματα που καταγράφηκαν σχετικά με διάφορες διαστάσεις που ενισχύουν ή όχι την ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την εργασία τους. Τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την ανάλυση των δεδομένων παρουσιάζονται ανά ενότητα ερωτήσεων της κάθε διάστασης της επαγγελματικής ικανοποίησης (Αμοιβές, Προαγωγή, Εποπτεία -

Επίβλεψη, Πρόσθετες αμοιβές/ Προνόμια, Ενδεχόμενες ανταμοιβές, Συνθήκες λειτουργίας, Συνάδελφοι, Φύση της εργασίας και Επικοινωνία).

Αμοιβές

Στον Πίνακα 4.5 παρουσιάζονται αναλυτικά τα αποτελέσματα σχετικά με τις ερωτήσεις που αφορούν τη διάσταση αμοιβές.

Πίνακας 4.5 Περιγραφικά στατιστικά της διάστασης αμοιβές

	Μέσος όρος (ΜΟ)	Τυπική απόκλιση (ΤΑ)	Ελάχιστο	Μέγιστο
<i>Ερωτήσεις</i>				
1. Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία μου	3,27	1,31	1	6
10. Οι αυξήσεις μισθού είναι πολύ λίγες και σπάνιες	4,92	1,6	1	6
19. Όταν σκέπτομαι την αμοιβή μου, αισθάνομαι ότι ο οργανισμός στον οποίο δουλεύω δε με εκτιμά	3,81	1,51	1	6
28. Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται	1,78	1	1	6

Προαγωγή

Στον Πίνακα 4.6 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα σχετικά με τις ερωτήσεις που αφορούν τη διάσταση της προαγωγής.

Πίνακας 4.6 Περιγραφικά στατιστικά στη διάσταση προαγωγή

	Μέσος όρος (ΜΟ)	Τυπική απόκλιση (ΤΑ)	Ελάχιστο	Μέγιστο
<i>Ερωτήσεις</i>				
2. Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες προαγωγής στη δουλειά μου	3,98	1,28	1	6

11. Αυτοί που εργάζονται σωστά έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής	2,44	1,34	1	6
20. Το προσωπικό του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι προάγεται τόσο γρήγορα όσο γίνεται και αλλού	2,1	1,19	1	6
33. Είμαι ικανοποιημένος/η από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται	2,39	1,32	1	6

Εποπτεία-Επίβλεψη

Στον Πίνακα 4.7 παρουσιάζονται αναλυτικά τα αποτελέσματα σχετικά με τη διάσταση εποπτεία-επίβλεψη.

Πίνακας 4.7 Περιγραφικά στατιστικά στη διάσταση εποπτεία-επίβλεψη

	Μέσος όρος (ΜΟ)	Τυπική απόκλιση (ΤΑ)	Ελάχιστο	Μέγιστο
<i>Ερωτήσεις</i>				
3. Ο/Η προϊστάμενος/η είναι πολύ ικανός/η στη δουλειά του/της	4,14	1,26	1	6
12. Ο/Η προϊστάμενος/η είναι άδικος/η μαζί μου	2,08	1,18	1	6
21. Ο/Η προϊστάμενος/η ενδιαφέρεται ελάχιστα για τα συναισθήματα των υφισταμένων του	2,97	1,57	1	6
30. Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου	4,56	1,23	1	6

Πρόσθετες αμοιβές/ προνόμια

Στον Πίνακα 4.8 παρουσιάζονται αναλυτικά τα αποτελέσματα σχετικά με τη διάσταση πρόσθετες αμοιβές/προνόμια.

Πίνακας 4.8 Περιγραφικά στατιστικά στη διάσταση αμοιβές/προνόμια

	Μέσος όρος (ΜΟ)	Τυπική απόκλιση (ΤΑ)	Ελάχιστο	Μέγιστο
--	-----------------------	-------------------------	----------	---------

Ερωτήσεις

<i>4. Δεν είμαι ικανοποιημένος/η από τις πρόσθετες παροχές που μου προσφέρει η εργασία μου</i>	3,98	1,57	1	6
<i>13. Οι πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί</i>	1,93	1,22	1	6
<i>22. Το πακέτο πρόσθετων παροχών πέραν του μισθού που έχουμε είναι δίκαιο</i>	1,98	1,37	1	6
<i>29. Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει</i>	4,07	1,81	1	6

Ενδεχόμενες αμοιβές

Στον Πίνακα 4.9 παρουσιάζονται αναλυτικά τα αποτελέσματα σχετικά με τη διάσταση ενδεχόμενες αμοιβές.

Πίνακας 4.9 Περιγραφικά στατιστικά στη διάσταση ενδεχόμενες αμοιβές

	Μέσος όρος (ΜΟ)	Τυπική απόκλιση (ΤΑ)	Ελάχιστο	Μέγιστο
<i>Ερωτήσεις</i>				
<i>5. Όταν κάνω την δουλειά μου αναγνωρίζεται όπως θα έπρεπε</i>	3,49	1,23	1	6
<i>14. Δεν θεωρώ πως η δουλειά μου εκτιμάται</i>	3,41	1,39	1	6
<i>23. Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για όσους εργάζονται εδώ</i>	3,74	1,67	1	6
<i>32. Δεν θεωρώ πως οι προσπάθειες μου ανταμείβονται όπως θα έπρεπε</i>	4,29	1,4	1	6

Συνθήκες λειτουργίας

Στον Πίνακα 4.10 παρουσιάζονται αναλυτικά τα αποτελέσματα σχετικά με τη διάσταση συνθήκες λειτουργίας.

Πίνακας 4.10 Περιγραφικά στατιστικά στη διάσταση συνθήκες λειτουργίας

	Μέσος όρος (ΜΟ)	Τυπική απόκλιση (ΤΑ)	Ελάχιστο	Μέγιστο
<i>Ερωτήσεις</i>				
6. Πολλοί από τους κανονισμούς και τις διαδικασίες μας, καθιστούν την διεκπεραίωση μια σωστής δουλειάς δύσκολη	4,07	1,11	1	6
15. Οι προσπάθειες για να κάνω σωστά την δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από την γραφειοκρατία	3,3	1,42	1	6
24. Έχω περισσότερα από ό,τι θα έπρεπε να κάνω στη δουλειά μου	3,21	1,49	1	6
31. Έχω περισσότερη από ό,τι θα έπρεπε γραφική εργασία να κάνω	3,53	1,57	1	6

Συναδέλφои

Στον Πίνακα 4.11 παρουσιάζονται αναλυτικά τα αποτελέσματα σχετικά με τη διάσταση συναδέλφои.

Πίνακας 4.11 Περιγραφικά στατιστικά στη διάσταση συναδέλφои

	Μέσος όρος (ΜΟ)	Τυπική απόκλιση (ΤΑ)	Ελάχιστο	Μέγιστο
<i>Ερωτήσεις</i>				
7. Συμπαθώ τους ανθρώπους με τους οποίους δουλεύω μαζί	4,79	0,96	1	6
16. Θεωρώ ότι πρέπει να δουλεύω πιο σκληρά εξαιτίας της ανεπάρκειας των συναδέλφои μου	2,84	1,35	1	6

25. Περνάω ευχάριστα με τους συναδέλφους μου	4,71	1,02	1	6
34. Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά	2,69	1,37	1	6

Φύση της εργασίας

Στον Πίνακα 4.12 παρουσιάζονται αναλυτικά τα αποτελέσματα σχετικά με τη διάσταση φύση της εργασίας.

Πίνακας 4.12 Περιγραφικά στατιστικά στη διάσταση φύση της εργασίας

	Μέσος όρος (ΜΟ)	Τυπική απόκλιση (ΤΑ)	Ελάχιστο	Μέγιστο
<i>Ερωτήσεις</i>				
8. Μερικές φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα	2,6	1,46	1	6
17. Μου αρέσουν αυτά που κάνω στην εργασία μου	5,07	0,99	1	6
27. Αισθάνομαι υπερήφανος/η κατά την εκτέλεση της εργασίας μου	4,92	0,95	1	6
35. Η εργασία μου είναι ευχάριστη	4,89	0,88	1	6

Επικοινωνία

Στον Πίνακα 4.13 παρουσιάζονται αναλυτικά τα αποτελέσματα σχετικά με τη διάσταση επικοινωνία.

Πίνακας 4.13 Περιγραφικά στατιστικά στη διάσταση επικοινωνία

	Μέσος όρος (ΜΟ)	Τυπική απόκλιση (ΤΑ)	Ελάχιστο	Μέγιστο
<i>Ερωτήσεις</i>				
9. Η επικοινωνία φαίνεται καλή σ' αυτόν τον οργανισμό	4,29	1,05	1	6
18. Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο	3,4	1,47	1	6

*εργάζομαι δεν είναι
ξεκάθαροι*

26. Συχνά αισθάνομαι ότι δεν ξέρω τι συμβαίνει με τον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι	3,08	1,41	1	6
36. Οι εργασίες ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως	2,9	1,45	1	6

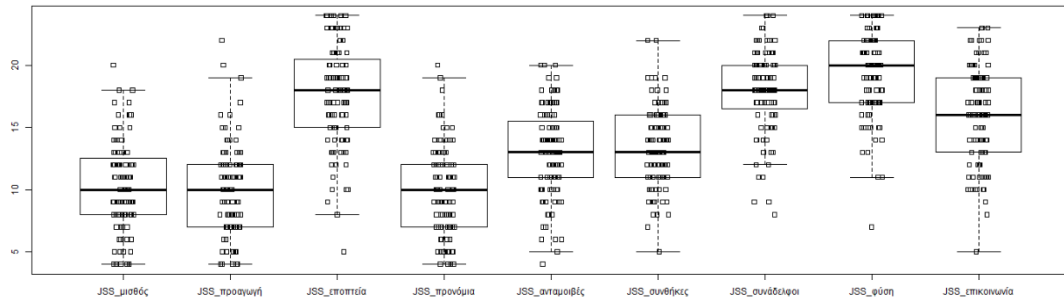
Στη συνέχεια, υπολογίστηκαν οι εννέα διαστάσεις που αξιολογούν την εργασιακή ικανοποίηση. Στον Πίνακα 4.14 δίνονται τα περιγραφικά αποτελέσματα. Φαίνεται πως οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν είναι δυσαρεστημένοι από τις αμοιβές (ΜΟ=10.31, ΤΑ=3.62), την προαγωγή (ΜΟ= 9.94, ΤΑ= 3.64) και τις πρόσθετες αμοιβές (ΜΟ= 9.86, ΤΑ= 3.59) που τους παρέχονται. Μέτρια ικανοποίηση φαίνεται να έχουν από τις ενδεχόμενες ανταμοιβές (ΜΟ= 13.04, ΤΑ= 3.54), τις συνθήκες λειτουργίας (ΜΟ= 13.48, ΤΑ= 3.26) και την επικοινωνία (ΜΟ= 15.98, ΤΑ= 3.97). Σχετικά ικανοποιημένοι φαίνεται να είναι από την εποπτεία (ΜΟ= 17.64, ΤΑ=4.04), τους συναδέλφους του (ΜΟ= 17.96, ΤΑ= 3.33) και τη φύση της εργασίας τους (ΜΟ= 19.29, ΤΑ= 3.34). Στο σύνολο της ικανοποίησης τους από την εργασία τους οι εκπαιδευτικοί φαίνεται να είναι στο πλαίσιο της ουδετερότητας (ΜΟ= 127.46, ΤΑ= 17.91).

Πίνακας 4.14 Περιγραφικά αποτελέσματα των εννέα διαστάσεων της επαγγελματικής ικανοποίησης

	Μέσος όρος (ΜΟ)	Τυπική απόκλιση (ΤΑ)	Ελάχιστο	Μέγιστο
Αμοιβές	10,31	3,62	4	24
Προαγωγή	9,94	3,64	4	24
Εποπτεία-Επίβλεψη	17,64	4,04	4	24
Πρόσθετες αμοιβές/ Προνόμια	9,86	3,59	4	24
Ενδεχόμενες ανταμοιβές	13,04	3,54	4	24
Συνθήκες λειτουργίας	13,48	3,26	4	24
Συναδέλφους	17,96	3,33	4	24
Φύση της εργασίας	19,29	3,34	4	24

Επικοινωνία	15,98	3,97	4	24
Συνολική ικανοποίηση	127,46	17,91	36	216

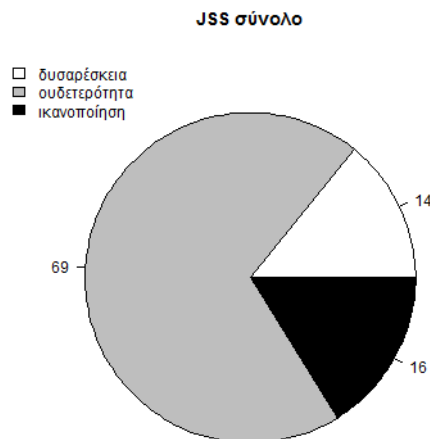
Τα αποτελέσματα του Πίνακα 4.14 παρουσιάζονται και διαγραμματικά με το αντίστοιχο διάγραμμα error bar στο Διάγραμμα 3.



Διάγραμμα 3. Μέση τιμή και διάστημα εμπιστοσύνης για τις εννέα διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης

Δυσарέσκεια- ουδετερότητα- ικανοποίηση

Οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου απαντώνται από 1 έως 6, οι απαντήσεις των συμμετεχόντων αθροίζονται στο σύνολο. Όταν το άθροισμα των απαντήσεων συγκεντρώσει βαθμολογία μεταξύ 36-108 το άτομο φαίνεται πως αισθάνεται δυσарέσκεια στο χώρο εργασίας του, 108-144 αισθάνεται ουδετερότητα και 144-216 ικανοποίηση. Όπως φαίνεται από το Διάγραμμα 4 οι απαντήσεις των συμμετεχόντων έδειξαν πως 69 από αυτούς αισθάνονται ουδετερότητα στη σχολική μονάδα που εργάζονται, 16 από αυτούς ικανοποίηση και 14 δυσарέσκεια.



4.4 Συμπερασματική Στατιστική / Συσχετίσεις

Η ανάλυση συσχέτισης περιλαμβάνει τη μελέτη της συσχέτισης μεταξύ οποιωνδήποτε δυο μεταβλητών που αφορούν τις ερωτήσεις στις απαντήσεις δυο ερωτηματολογίων. Αυτό που έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον είναι να ανιχνευτούν συσχετίσεις σε μεταβλητές ξεχωριστών ερωτηματολογίων, δηλαδή ενδεχομένως μεταξύ κάποιας συνιστώσας της συναισθηματικής νοημοσύνης και κάποιας συνιστώσας της εργασιακής ικανοποίησης. Μία συσχέτιση χαρακτηρίζεται από τρία στοιχεία που αλληλοσυμπληρώνονται:

- Το πρόσημο, θετικό ή αρνητικό. Όταν το πρόσημο είναι θετικό, οι δυο μεταβλητές αυξάνονται ταυτόχρονα, η συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών είναι θετική. Όταν το πρόσημο είναι αρνητικό, όπως η μια μεταβλητή αυξάνεται η άλλη μειώνεται, η συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών χαρακτηρίζεται αρνητική.
- Το ποσό, που είναι ένας αριθμός ανάμεσα στο 0 και στο 100, και όσο μεγαλύτερος είναι τόσο μεγαλύτερη είναι και η συσχέτιση. Όταν είναι μεγαλύτερο από 50, τότε η συσχέτιση είναι ισχυρή, με βάση τη συσχέτιση Spearman.
- Τη στατιστική σημαντικότητα. Εκφράζεται από ένα p-value, που όταν το p-value αυτό είναι μικρότερο του 0.05, σχεδόν βέβαια η συσχέτιση είναι διαφορετική της μηδενικής, δηλαδή δεν υπάρχει συσχέτιση.

Η συσχέτιση που χρησιμοποιείται στην εν λόγω εργασία, λόγω μη παραμετρικότητας των μεταβλητών, είναι αυτή του Spearman.

Το ερωτηματολόγιο της συναισθηματικής νοημοσύνης εξετάζει σε τέσσερις περεταίρω διαστάσεις α) Ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων, β) Κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων, γ) Χρήση των συναισθημάτων μας και δ) Διαχείριση των συναισθημάτων μας.

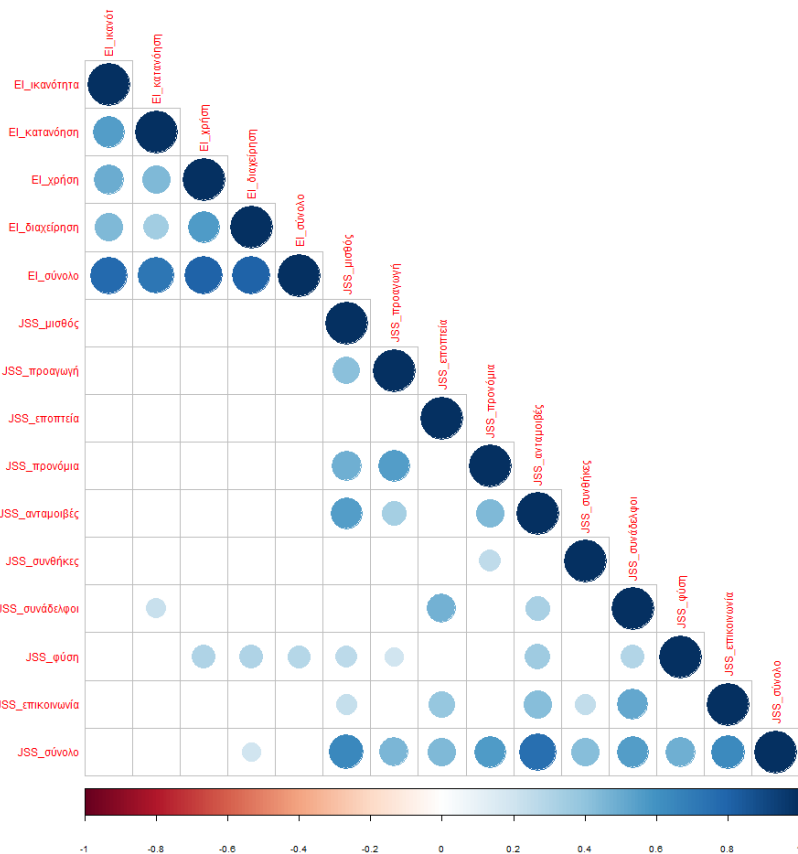
Το ερωτηματολόγιο της επαγγελματικής ικανοποίησης εξετάζει εννέα διαστάσεις οι οποίες είναι οι αμοιβές (μισθός), η προαγωγή, η εποπτεία- επίβλεψη, τα προνόμια/ πρόσθετες αμοιβές, οι ενδεχόμενες ανταμοιβές, οι συνθήκες λειτουργίας, οι συνάδελφοι, η φύση της εργασίας και η επικοινωνία.

Στον Πίνακα 4.15 φαίνονται όλες οι ανά ζεύγη συσχετίσεις μεταξύ των συνιστωσών των απαντήσεων των δυο ερωτηματολογίων. Στο Διάγραμμα 5 φαίνονται, με τη χρήση από μπάλες, οι συσχετίσεις που υπάρχουν ανάμεσα στις συνιστώσες, ίδιου ή διαφορετικών ερωτηματολογίων, με το μέγεθος της μπάλας να είναι ανάλογο της συσχέτισης. Απεικονίζονται μόνο οι σημαντικές από τις συσχετίσεις (p-value μικρότερο του 0.05), όλες είναι θετικές: όλες οι μπάλες έχουν μπλε χρώμα, σε περίπτωση αρνητικής συσχέτισης θα είχαν κόκκινο.

Οι συσχετίσεις μεταξύ των συνιστωσών του ίδιου ερωτηματολογίου είναι αρκετά ισχυρές. Κάθε συνιστώσα έχει με τον εαυτό της συσχέτιση 100%. Για παράδειγμα, στο ερωτηματολόγιο της συναισθηματικής νοημοσύνης η μεταβλητή ικανότητα με τη μεταβλητή κατανόηση σχετίζονται θετικά, ισχυρά και στατιστικά σημαντικά ($r=55.43\%$, $p<0.0001$).

	Ικανότητα	Κατανόηση	Χρήση	Διαχείριση	Σύνολο
Μισθός p-value	16.91% (0.0942)	9.97% (0.3261)	10.61% (0.3218)	17.97% (0.075)	17.95% (0.0753)
Προαγωγή p-value	1.87% (0.856)	2.3% (0.821)	14.04% (0.1656)	17.47% (0.0836)	12.54% (0.216)
Εποπτεία p-value	8.28% (0.4152)	8.64% (0.3947)	-0.24% (0.9805)	10.29% (0.3106)	9.89% (0.3815)
Προνόμια p-value	-0.26% (0.9791)	-2% (0.8436)	-4.03% (0.6919)	-6.57% (0.5181)	-4.54% (0.655)
Ανταμοιβές p-value	11.61% (0.2522)	9.95% (0.3268)	4.68% (0.6451)	18.92% (0.0607)	15.18% (0.1334)
Συνθήκες p-value	-3.73% (0.7135)	-3.35% (0.7417)	-4.39% (0.6659)	-8.18% (0.4204)	-6.66% (0.512)
Συνάδελφοι p-value	10.31% (0.3095)	22.65% (0.0242)	5.02% (0.6212)	16.48% (0.1029)	17.68% (0.0799)
Φύση p-value	19.38% (0.0545)	5.64% (0.579)	30.77% (0.0019)	30.85% (0.0019)	28.95% (0.0037)
Επικοινωνία p-value	15.86% (0.1169)	9.07% (0.3716)	-0.34% (0.9728)	2.54% (0.8027)	7.99% (0.4316)
Σύνολο p-value	16.28% (0.1072)	12.63% (0.2113)	10.75% (0.2893)	19.84% (0.049)	19.53% (0.0526)

Πίνακας 4.15 Συσχετίσεις μεταξύ συνιστωσών των ερωτηματολογίων της συναισθηματικής νοημοσύνης και της επαγγελματικής ικανοποίησης

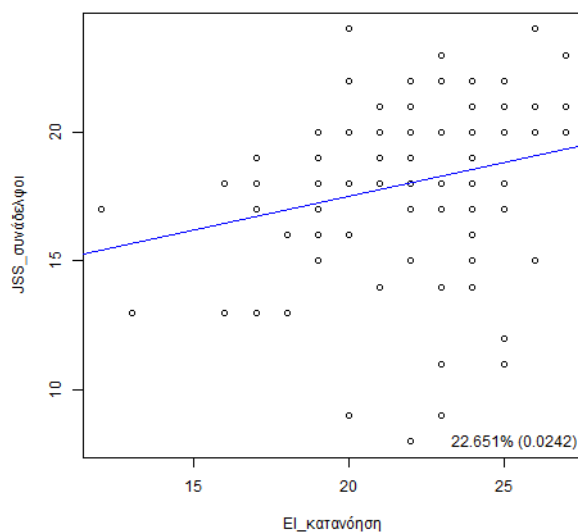


Διάγραμμα 5. Συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών των δυο ερωτηματολογίων

Ακολουθούν οι στατιστικά σημαντικές από τις συσχετίσεις, οι οποίες αφορούν σε συνιστώσες ή σύνολα διαφορετικών ερωτηματολογίων.

4.4.1 Συνάδελφοι και Κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων

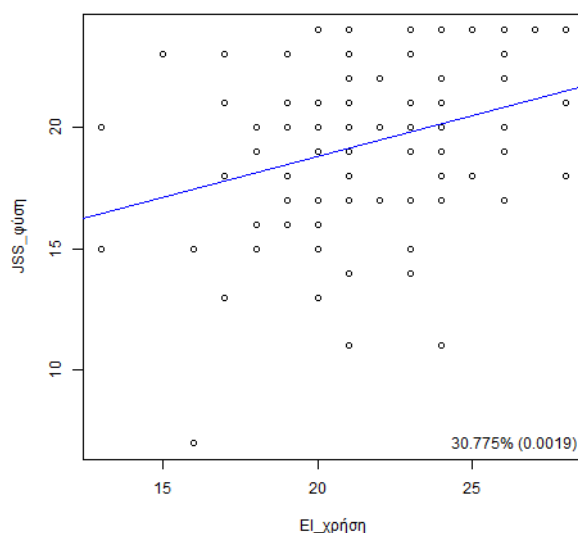
Στο Διάγραμμα 6, φαίνεται πως η μεταβλητή συνάδελφοι με τη μεταβλητή κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων έχουν στατιστικά σημαντική συσχέτιση. Η σχέση αυτή είναι θετική και σχετικά μέτρια σε δυναμικότητα ($r_{ho}= 22.65\%$, $p\text{-value}=0.0242$).



Διάγραμμα 6. Συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών συνάδελφοι- κατανόηση

4.4.2 Φύση της εργασίας και χρήση των συναισθημάτων μας

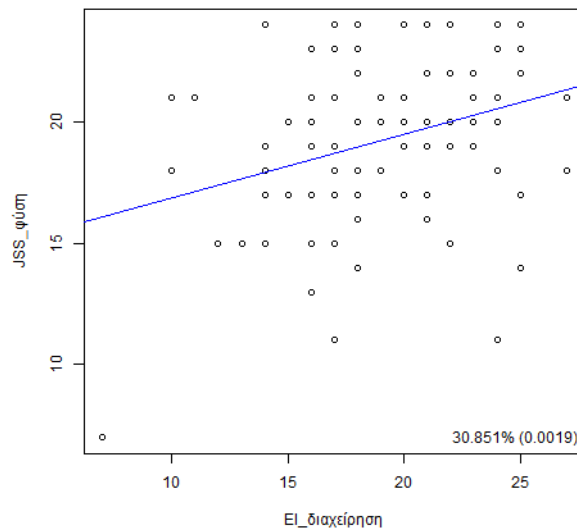
Στο Διάγραμμα 7, φαίνεται πως η μεταβλητή φύση της εργασίας με τη μεταβλητή χρήση των συναισθημάτων μας έχουν στατιστικά σημαντική συσχέτιση. Η σχέση αυτή είναι θετική και σχετικά μέτρια σε δυναμικότητα ($\rho = 30.77\%$, $p\text{-value} = 0.0019$).



Διάγραμμα 7. Συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών φύση-χρήση

4.4.3 Φύση της εργασίας και διαχείριση των συναισθημάτων μας

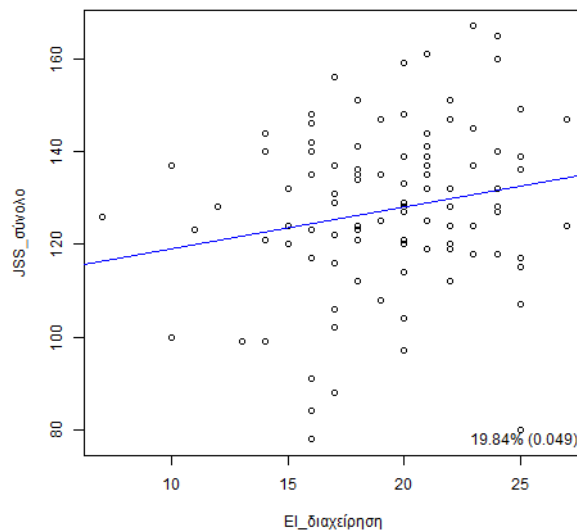
Στο Διάγραμμα 8, φαίνεται πως η μεταβλητή φύση της εργασίας με τη μεταβλητή διαχείριση των συναισθημάτων μας έχουν στατιστικά σημαντική συσχέτιση. Η σχέση αυτή είναι θετική και σχετικά μέτρια σε δυναμικότητα ($\rho = 30.85\%$, $p\text{-value} = 0.019$).



Διάγραμμα 8. Συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών φύση- διαχείριση

4.4.4 Σύνολο επαγγελματικής ικανοποίησης και διαχείριση των συναισθημάτων μας

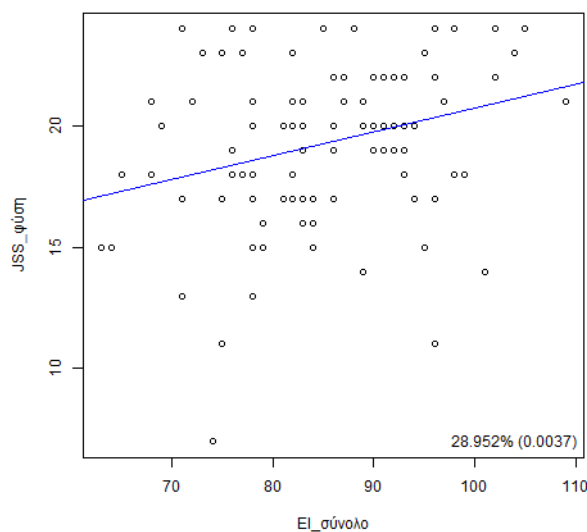
Στο Διάγραμμα 9, φαίνεται πως η το σύνολο της επαγγελματικής ικανοποίησης με τη μεταβλητή διαχείριση των συναισθημάτων μας έχουν στατιστικά σημαντική συσχέτιση. Η σχέση αυτή είναι θετική και σχετικά μέτρια σε δυναμικότητα ($\rho=19.84\%$, $p\text{-value}=0.049$).



Διάγραμμα 9. Συσχέτιση επαγγελματικής ικανοποίησης- διαχείρισης

4.4.5 Φύσης της εργασίας και σύνολο συναισθηματικής νοημοσύνης

Στο Διάγραμμα 10, φαίνεται πως το σύνολο της συναισθηματικής νοημοσύνης με τη μεταβλητή φύση της εργασίας έχουν στατιστικά σημαντική συσχέτιση. Η σχέση αυτή είναι θετική και σχετικά μέτρια σε δυναμικότητα ($\rho=28.95\%$, $p\text{-value}=0.0037$).



Διάγραμμα 10. Συσχέτιση φύση- συναισθηματικής νοημοσύνης

4.5 Ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης

Σε σχέση με την ανάλυση συσχέτισης, η οποία ελέγχει ανά ζεύγη τις μεταβλητές, η ανάλυση παλινδρόμησης ελέγχει την εξάρτηση μιας από πολλές μεταβλητές. Αναλυτικά, ελέγχεται το κατά πόσο μια εξαρτημένη μεταβλητή εξαρτάται ταυτόχρονα από το σύνολο, τις ανεξάρτητες μεταβλητές. Η σχέση που συνδέει το σύνολο των ανεξάρτητων μεταβλητών με την εξαρτημένη είναι γραμμική.

Η επαγγελματική ικανοποίηση καθώς και οι συνιστώσες της θα αποτελέσουν τις εξαρτημένες μεταβλητές σε ξεχωριστές γραμμικές παλινδρομήσεις. Οι συνιστώσες της συναισθηματικής νοημοσύνης, σε συνδυασμό με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, θα αποτελέσουν τις ανεξάρτητες μεταβλητές σε κάθε ένα από τα μοντέλα. Υπάρχουν δυο μετρικές που ελέγχονται παρακάτω, σε σχέση πάντα με τις αναλύσεις παλινδρόμησης.

- Το ποσό (estimate), που είναι ένας αυθαίρετος, θετικός ή αρνητικός αριθμός. Αν έχει θετικό πρόσημο υπονοεί μια θετική συσχέτιση ανάμεσα στην εξαρτημένη και την ανεξάρτητη μεταβλητή, αλλιώς αρνητική. Αν ισούται έστω με x υπονοεί ότι μια μονάδα μεταβολής της ανεξάρτητης μεταβλητής προκαλεί x μονάδες μεταβολής της εξαρτημένης μεταβλητής, όταν όλες οι υπόλοιπες μεταβλητές μένουν σταθερές.
- Τη στατιστική σημαντικότητα. Εκφράζεται από ένα p -value, που όταν το p -value είναι μικρότερο του 0.05, σχεδόν βέβαια η εξάρτηση είναι στατιστικά διαφορετική της μηδενικής, δηλαδή το estimate είναι είτε αμιγώς θετικό είτε αμιγώς αρνητικό, δεν υπάρχει εξάρτηση μεταξύ των μεταβλητών.

Παρακάτω θα γίνει ανάλυση σε δέκα μοντέλα γραμμικής παλινδρόμησης, οι εννέα διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης και το σύνολο της. Στα μοντέλα αυτά όλες οι συνεχείας (ανεξάρτητες) μεταβλητές εισέρχονται ως έχουν και ερμηνεύονται

ως άνωθεν, οι διακριτές (ανεξάρτητες) μεταβλητές αναλύονται ως προς τα επίπεδα τους. Συγκεκριμένα, χρησιμοποιείται ένα επίπεδο τους ως base level, πρακτικά αυθαίρετα, και τα υπόλοιπα από τα επίπεδα συγκρίνονται ως προς αυτό.

Με βάση τον ορισμό του ποσού (estimate) πιο πάνω, έστω x , η αλλαγή από το base level προς το υπό μελέτη επίπεδο προκαλεί μεταβολή x της εξαρτημένης μεταβλητής. Στη συγκεκριμένη εργασία, για το φύλο base level ορίστηκε ο άνδρας, για το που υπηρετεί ο κάθε συμμετέχων ορίστηκε το δημοτικό, για τον τόπο υπηρεσίας η αστική περιοχή και για τις επιπλέον σπουδές το πτυχίο. Για ευκολία στον αναγνώστη, στα παρακάτω μοντέλα όπου υπάρχει στη γραμμική παλινδρόμηση μια στατιστικά σημαντική εξάρτηση, συμβολίζεται με πιο έντονα μαυρισμένα γράμματα.

4.5.1 Σύνολο επαγγελματικής ικανοποίησης

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 4.16 οι συνιστώσες της συναισθηματικής νοημοσύνης δεν επηρεάζουν την εξαρτημένη μεταβλητή στατιστικά σημαντικά, το οποίο έγινε αντιληπτό και στην ανάλυση συσχέτισης. Υπάρχουν όμως μερικά δημογραφικά χαρακτηριστικά που φαίνεται να την επηρεάζουν.

- Ο φορέας υπηρεσίας επηρεάζει το σύνολο επαγγελματικής ικανοποίησης, συγκεκριμένα σε σχέση με την υπηρεσία στο δημοτικό μειώνεται η επαγγελματική ικανοποίηση στο λύκειο (estimate= -12.959, $p= 0.029$), αλλά όχι στο νηπιαγωγείο και στο γυμνάσιο, με τις υπόλοιπες μεταβλητές να παραμένουν σταθερές.
- Όσο τα έτη προϋπηρεσίας αυξάνονται, μειώνεται το σύνολο επαγγελματικής ικανοποίησης, δεδομένων όλων των υπόλοιπων μεταβλητών σταθερών (estimate= -0.089), $p= 0.048$).
- Οι επιπλέον σπουδές επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση στο σύνολό της, συγκεκριμένα σε σχέση με το πτυχίο μειώνεται. Όταν οι επιπλέον σπουδές είναι οι μέγιστες δυνατές, δηλαδή πτυχίο, μεταπτυχιακό, δεύτερο πτυχίο (estimate= -31.736, $p= 0.019$), οι υπόλοιπες μεταβλητές παραμένουν σταθερές.

Variable	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
(Intercept)	84.428	23.85	3.54	0.001
EI_ικανότητα	0.407	0.885	0.46	0.647
EI_κατανόηση	-0.081	0.765	-0.106	0.916
EI_χρήση	-0.157	0.777	-0.202	0.841
EI_διαχείριση	0.42	0.601	0.699	0.486
Φύλο (Γυναίκα)	3.05	4.439	0.687	0.494
Ηλικία	0.84	0.489	1.717	0.09

Υπηρετείτε σε (Λύκειο)	-12.959	5.833	-2.222	0.029
Υπηρετείτε σε (Νηπιαγωγείο)	14.035	7.65	1.835	0.07
Υπηρετείτε σε (Γυμνάσιο)	-12.121	8.206	-1.477	0.144
Έτη προϋπηρεσίας	-0.879	0.438	-2.005	0.048
Επιπλέον σπουδές (Μεταπτυχιακό)	3.703	4.292	0.863	0.391
Επιπλέον σπουδές (Μεταπτυχιακό, Δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ)	-4.303	8.11	-0.531	0.597
Επιπλέον σπουδές (Πτυχίο, Μεταπτυχιακό)	-8.006	7.908	-1.012	0.314
Επιπλέον σπουδές (Πτυχίο, Δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ)	-19.748	10.819	-1.825	0.072
Επιπλέον σπουδές (Πτυχίο, Μεταπτυχιακό, Δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ)	-31.736	13.259	-2.394	0.019
Επιπλέον σπουδές (Διδακτορικό)	11.924	18.93	0.63	0.531
Υπηρετείτε σε περιοχή (Ημιαστική)	8.786	4.457	1.971	0.052
Υπηρετείτε σε περιοχή (Αγροτική, Πεδινή)	10.221	6.6	1.548	0.126
Υπηρετείτε σε περιοχή (Ορεινή)	5.835	10.32	0.565	0.573
Αριθμός μαθητών	0.027	0.025	1.071	0.287

Πίνακας 4.16 Γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή το σύνολο της επαγγελματικής ικανοποίησης

4.5.2 Αμοιβές / Μισθός

Η γραμμική παλινδρόμηση για την μεταβλητή μισθός φαίνεται στον Πίνακα 4.17. Ο φορέας υπηρεσίας επηρεάζει το μισθό, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που υπηρετούν στο δημοτικό αυξάνεται η τιμή της μεταβλητής μισθός στο νηπιαγωγείο (estimate= 4.257, p= 0.007). Όχι όμως στο γυμνάσιο και το λύκειο, καθώς οι υπόλοιπες μεταβλητές παραμένουν σταθερές.

Variable	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
(Intercept)	7.599	4.808	1.581	0.118
EI_ικανότητα	0.31	0.178	1.736	0.087
EI_κατανόηση	-0.047	0.154	-0.303	0.763
EI_χρήση	-0.085	0.157	-0.541	0.59
EI_διαχείριση	0.126	0.121	1.039	0.302
Φύλο (Γυναίκα)	-0.603	0.895	-0.673	0.503

Ηλικία	-0.113	0.099	-1.148	0.255
Υπηρετείτε σε (Λύκειο)	0.625	1.176	0.531	0.597
Υπηρετείτε σε (Νηπιαγωγείο)	4.257	1.542	2.76	0.007
Υπηρετείτε σε (Γυμνάσιο)	-0.648	1.654	-0.392	0.696
Έτη προϋπηρεσίας	0.036	0.088	0.407	0.685
Επιπλέον σπουδές (Μεταπτυχιακό)	0.935	0.865	1.081	0.283
Επιπλέον σπουδές (Μεταπτυχιακό, Δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ)	2.878	1.635	1.76	0.082
Επιπλέον σπουδές (Πτυχίο, Μεταπτυχιακό)	-1.147	1.594	-0.719	0.474
Επιπλέον σπουδές (Πτυχίο, Δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ)	-2.606	2.181	-1.195	0.236
Επιπλέον σπουδές (Πτυχίο, Μεταπτυχιακό, Δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ)	-1.92	2.673	-0.718	0.475
Επιπλέον σπουδές (Διδακτορικό)	1.426	3.816	0.374	0.71
Υπηρετείτε σε περιοχή (Ημιαστική)	1.702	0.899	1.894	0.062
Υπηρετείτε σε περιοχή (Αγροτική, Πεδινή)	0.595	1.33	0.447	0.656
Υπηρετείτε σε περιοχή (Ορεινή)	1.624	2.08	0.78	0.437
Αριθμός μαθητών	<0.001	0.005	-0.082	0.935

Πίνακας 4.17 Γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή το μισθό

4.5.3 Προαγωγή

Η γραμμική παλινδρόμηση για την μεταβλητή προαγωγή αναλύεται στον Πίνακα 4.18. Όπως φαίνεται, καμία από τις συνιστώσες δεν επηρεάζει την εξαρτημένη μεταβλητή στατιστικά σημαντικά.

Variable	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
(Intercept)	3.395	5.22	0.65	0.517
EI_ικανότητα	-0.006	0.194	-0.031	0.976
EI_κατανόηση	-0.04	0.168	-0.236	0.814
EI_χρήση	0.125	0.17	0.738	0.463
EI_διαχείριση	0.116	0.131	0.884	0.379
Φύλο (Γυναίκα)	-0.2	0.972	-0.206	0.838
Ηλικία	0.004	0.107	0.033	0.974
Υπηρετείτε σε (Λύκειο)	0.411	1.277	0.322	0.749
Υπηρετείτε σε (Νηπιαγωγείο)	0.996	1.675	0.595	0.554

Υπηρετείτε σε (Γυμνάσιο)	0.676	1.796	0.376	0.708
Έτη προϋπηρεσίας	0.058	0.096	0.608	0.545
Επιπλέον σπουδές (Μεταπτυχιακό)	0.565	0.939	0.602	0.549
Επιπλέον σπουδές (Μεταπτυχιακό, Δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ)	3.295	1.775	1.856	0.067
Επιπλέον σπουδές (Πτυχίο, Μεταπτυχιακό)	-0.526	1.731	-0.304	0.762
Επιπλέον σπουδές (Πτυχίο, Δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ)	-2.386	2.368	-1.008	0.317
Επιπλέον σπουδές (Πτυχίο, Μεταπτυχιακό, Δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ)	-3.325	2.902	-1.146	0.255
Επιπλέον σπουδές (Διδακτορικό)	-2.307	4.143	-0.557	0.579
Υπηρετείτε σε περιοχή (Ημιαστική)	1.206	0.976	1.236	0.22
Υπηρετείτε σε περιοχή (Αγροτική, Πεδινή)	0.984	1.445	0.681	0.498
Υπηρετείτε σε περιοχή (Ορεινή)	3.599	2.259	1.593	0.115
Αριθμός μαθητών	0.002	0.005	0.388	0.699

Πίνακας 4.18 Γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την προαγωγή

4.5.4 Εποπτεία- Επίβλεψη

Η γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την εποπτεία- επίβλεψη παρουσιάζεται στον Πίνακα 4.19. Φαίνεται να επηρεάζεται από κάποια από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων.

- Ο φορέας υπηρεσίας επηρεάζει την επίβλεψη, συγκεκριμένα σε σχέση με την υπηρεσία στο δημοτικό μειώνεται η τιμή της επίβλεψης στο λύκειο (estimate= -3.449, p= 0.013).
- Όσο τα έτη προϋπηρεσίας αυξάνονται, η μεταβλητή επίβλεψη μειώνεται (estimate= -0.0227, p= 0.029).
- Οι επιπλέον σπουδές επηρεάζουν την επίβλεψη, συγκεκριμένα σε σχέση με το πτυχίο μειώνεται η τιμή της μεταβλητής όταν οι επιπλέον σπουδές είναι στο επίπεδο μεταπτυχιακό, δεύτερο πτυχίο (estimate= -4.098, p= 0.034).

Variable	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
(Intercept)	11.448	5.575	2.054	0.043
Ei_ικανότητα	-0.012	0.207	-0.058	0.954

EI_κατανόηση	0.062	0.179	0.346	0.731
EI_χρήση	-0.052	0.182	-0.288	0.774
EI_διαχείριση	0.03	0.14	0.216	0.829
Φύλο (Γυναίκα)	-0.291	1.038	-0.281	0.78
Ηλικία	0.222	0.114	1.942	0.056
Υπηρετείτε σε (Λύκειο)	-3.449	1.363	-2.529	0.013
Υπηρετείτε σε (Νηπιαγωγείο)	2.842	1.788	1.589	0.116
Υπηρετείτε σε (Γυμνάσιο)	-3.327	1.918	-1.734	0.087
Έτη προϋπηρεσίας	-0.227	0.102	-2.22	0.029
Επιπλέον σπουδές (Μεταπτυχιακό)	-0.596	1.003	-0.594	0.554
Επιπλέον σπουδές (Μεταπτυχιακό, Δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ)	-4.098	1.896	-2.162	0.034
Επιπλέον σπουδές (Πτυχίο, Μεταπτυχιακό)	-0.904	1.849	-0.489	0.626
Επιπλέον σπουδές (Πτυχίο, Δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ)	-4.299	2.529	-1.7	0.093
Επιπλέον σπουδές (Πτυχίο, Μεταπτυχιακό, Δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ)	-5.914	3.099	-1.908	0.06
Επιπλέον σπουδές (Διδακτορικό)	1.195	4.425	0.27	0.788
Υπηρετείτε σε περιοχή (Ημιαστική)	-0.256	1.042	-0.245	0.807
Υπηρετείτε σε περιοχή (Αγροτική, Πεδινή)	1.355	1.543	0.878	0.383
Υπηρετείτε σε περιοχή (Ορεινή)	0.877	2.412	0.363	0.717
Αριθμός μαθητών	0.005	0.006	0.864	0.39

Πίνακας 4.19 Γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή το σύνολο της επαγγελματικής ικανοποίησης

4.5.5 Πρόσθετες αμοιβές/ Προνόμια

Η γραμμική παλινδρόμηση για την εξαρτημένη μεταβλητή πρόσθετες αμοιβές/προνόμια όπως φαίνεται στον Πίνακα 4.20 δε φαίνεται να επηρεάζεται στατιστικά σημαντικά από τις ανεξάρτητες μεταβλητές.

Variable	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
(Intercept)	11.42	5.001	2.284	0.025
EI_ικανότητα	0.075	0.185	0.404	0.687
EI_κατανόηση	0.026	0.16	0.16	0.873

Ei_χρήση	-0.047	0.163	-0.287	0.775
Ei_διαχείριση	-0.014	0.126	-0.115	0.909
Φύλο (Γυναίκα)	-0.226	0.931	-0.243	0.809
Ηλικία	-0.002	0.103	-0.023	0.981
Υπηρετείτε σε (Λύκειο)	1.072	1.223	0.877	0.383
Υπηρετείτε σε (Νηπιαγωγείο)	0.207	1.604	0.129	0.898
Υπηρετείτε σε (Γυμνάσιο)	2.222	1.721	1.291	0.2
Έτη προϋπηρεσίας	-0.107	0.092	-1.162	0.249
Επιπλέον σπουδές (Μεταπτυχιακό)	-0.91	0.9	-1.011	0.315
Επιπλέον σπουδές (Μεταπτυχιακό, Δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ)	1.671	1.701	0.983	0.329
Επιπλέον σπουδές (Πτυχίο, Μεταπτυχιακό)	-2.219	1.658	-1.338	0.185
Επιπλέον σπουδές (Πτυχίο, Δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ)	-2.559	2.269	-1.128	0.263
Επιπλέον σπουδές (Πτυχίο, Μεταπτυχιακό, Δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ)	-3.262	2.78	-1.173	0.244
Επιπλέον σπουδές (Διδακτορικό)	2.244	3.969	0.565	0.573
Υπηρετείτε σε περιοχή (Ημιαστική)	1.634	0.935	1.748	0.084
Υπηρετείτε σε περιοχή (Αγροτική, Πεδινή)	0.759	1.384	0.549	0.585
Υπηρετείτε σε περιοχή (Ορεινή)	1.424	2.164	0.658	0.512
Αριθμός μαθητών	-0.003	0.005	-0.661	0.511

Πίνακας 4.20 Γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή πρόσθετες αμοιβές/ προνόμια

4.5.6 Ενδεχόμενες ανταμοιβές

Η γραμμική παλινδρόμηση για την εξαρτημένη μεταβλητή ενδεχόμενες ανταμοιβές όπως φαίνεται στον Πίνακα 4.21 δε φαίνεται να επηρεάζεται στατιστικά σημαντικά από τις ανεξάρτητες μεταβλητές.

Variable	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
(Intercept)	8.548	5.065	1.688	0.095
Ei_ικανότητα	-0.02	0.188	-0.109	0.913
Ei_κατανόηση	0.036	0.163	0.224	0.824
Ei_χρήση	-0.169	0.165	-1.022	0.31
Ei_διαχείριση	0.198	0.128	1.549	0.125
Φύλο (Γυναίκα)	0.672	0.943	0.713	0.478
Ηλικία	0.107	0.104	1.031	0.306
Υπηρετείτε σε (Λύκειο)	-0.601	1.239	-0.485	0.629
Υπηρετείτε σε (Νηπιαγωγείο)	1.724	1.625	1.061	0.292

Υπηρετείτε σε (Γυμνάσιο)	-0.154	1.743	-0.088	0.93
Έτη προϋπηρεσίας	-0.136	0.093	-1.457	0.149
Επιπλέον σπουδές (Μεταπτυχιακό)	0.56	0.911	0.614	0.541
Επιπλέον σπουδές (Μεταπτυχιακό, Δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ)	-1.049	1.722	-0.609	0.544
Επιπλέον σπουδές (Πτυχίο, Μεταπτυχιακό)	-0.954	1.679	-0.568	0.572
Επιπλέον σπουδές (Πτυχίο, Δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ)	-0.995	2.298	-0.433	0.666
Επιπλέον σπουδές (Πτυχίο, Μεταπτυχιακό, Δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ)	-4.679	2.816	-1.662	0.101
Επιπλέον σπουδές (Διδακτορικό)	1.978	4.02	0.492	0.624
Υπηρετείτε σε περιοχή (Ημιαστική)	1.301	0.947	1.375	0.173
Υπηρετείτε σε περιοχή (Αγροτική, Πεδινή)	1.691	1.402	1.206	0.231
Υπηρετείτε σε περιοχή (Ορεινή)	0.693	2.191	0.316	0.753
Αριθμός μαθητών	0.003	0.005	0.546	0.587

Πίνακας 4.21 Γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή ενδεχόμενες ανταμοιβές

4.5.7 Συνθήκες λειτουργίας

Η γραμμική παλινδρόμηση για τη μεταβλητή συνθήκες λειτουργίας φαίνεται στον Πίνακα 4.22. Υπάρχουν κάποια από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τα οποία φαίνεται να την επηρεάζουν.

- Το φύλο των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών φαίνεται να επηρεάζει τις συνθήκες λειτουργίας. Σε σχέση με τους άνδρες αυξάνεται η τιμή της μεταβλητής για τις γυναίκες (estimate= 1.609, p= 0.042).
- Όσο η ηλικία των εκπαιδευτικών αυξάνεται, η μεταβλητή για τις συνθήκες λειτουργίας αυξάνεται (estimate=0.264, p= 0.003).
- Ο φορέας υπηρεσίας επηρεάζει την μεταβλητή συνθήκες λειτουργίας, σε σχέση με την υπηρεσία στο δημοτικό μειώνεται η τιμή της μεταβλητής στο λύκειο (estimate= -4.919, p<0.001), αυτό δε συμβαίνει στο νηπιαγωγείο και το γυμνάσιο.
- Όσο τα έτη προϋπηρεσίας αυξάνονται η τιμή της μεταβλητής συνθήκες λειτουργίας μειώνεται (estimate= -0.242, p=0.002).
- Τέλος, οι επιπλέον σπουδές επηρεάζουν την μεταβλητή, συγκεκριμένα σε σχέση με το πτυχίο μειώνεται η τιμή της μεταβλητής συνθήκες λειτουργίας

όταν οι επιπλέον σπουδές είναι μεταπτυχιακό και δεύτερο πτυχίο (estimate= -3.425, p= 0.018).

Variable	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
(Intercept)	11.527	4.172	2.763	0.007
Ei_ικανότητα	-0.172	0.155	-1.113	0.269
Ei_κατανόηση	-0.056	0.134	-0.415	0.679
Ei_χρήση	0.068	0.136	0.5	0.618
Ei_διαχείριση	-0.109	0.105	-1.039	0.302
Φύλο (Γυναίκα)	1.609	0.777	2.072	0.042
Ηλικία	0.264	0.086	3.087	0.003
Υπηρετείτε σε (Λύκειο)	-4.919	1.02	-4.82	<0.001
Υπηρετείτε σε (Νηπιαγωγείο)	-1.408	1.338	-1.052	0.296
Υπηρετείτε σε (Γυμνάσιο)	-2.201	1.435	-1.533	0.129
Έτη προϋπηρεσίας	-0.242	0.077	-3.159	0.002
Επιπλέον σπουδές (Μεταπτυχιακό)	0.887	0.751	1.182	0.241
Επιπλέον σπουδές (Μεταπτυχιακό, Δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ)	-3.425	1.419	-2.414	0.018
Επιπλέον σπουδές (Πτυχίο, Μεταπτυχιακό)	0.021	1.383	0.015	0.988
Επιπλέον σπουδές (Πτυχίο, Δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ)	-2.674	1.893	-1.413	0.162
Επιπλέον σπουδές (Πτυχίο, Μεταπτυχιακό, Δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ)	-3.431	2.319	-1.479	0.143
Επιπλέον σπουδές (Διδακτορικό)	1.964	3.311	0.593	0.555
Υπηρετείτε σε περιοχή (Ημιαστική)	0.095	0.78	0.122	0.904
Υπηρετείτε σε περιοχή (Αγροτική, Πεδινή)	1.321	1.155	1.144	0.256
Υπηρετείτε σε περιοχή (Ορεινή)	-2.48	1.805	-1.374	0.173
Αριθμός μαθητών	<0.001	0.004	-0.09	0.928

Πίνακας 4.22 Γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή συνθήκες λειτουργίας

4.5.8 Συνάδελφοι

Η γραμμική παλινδρόμηση για την μεταβλητή συνάδελφοι αναλύεται στον Πίνακα 4.23. Φαίνεται πως η εξαρτημένη μεταβλητή επηρεάζεται από συγκεκριμένα δημογραφικά χαρακτηριστικά.

- Το φύλο φαίνεται πως επηρεάζει την μεταβλητή συνθήκες λειτουργίας. Σε σχέση με τους άνδρες αυξάνεται η τιμή της μεταβλητής για τις γυναίκες (estimate= 1.694, p= 0.045).
- Όσο η ηλικία των συμμετεχόντων αυξάνεται φαίνεται πως αυξάνεται και η τιμή της μεταβλητής συνάδελφοι (estimate= 0.237, p= 0.012).
- Όσο τα έτη προϋπηρεσίας αυξάνονται φαίνεται πως η τιμή της μεταβλητής συνάδελφοι μειώνεται (estimate= - 0.169, p= 0.043).
- Όσο αφορά το φορέα υπηρεσίας φαίνεται πως σε σχέση με την υπηρεσία στο δημοτικό μειώνεται η τιμή της μεταβλητής συνάδελφοι στο λύκειο (estimate= -2.544, p=0.022), ενώ η τιμή για την υπηρεσία στο γυμνάσιο φαίνεται να μειώνεται ακόμη περισσότερο από αυτή του λυκείου (estimate= -3.36, p= 0.032).

Variable	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
(Intercept)	6.862	4.465	1.537	0.128
EI_ικανότητα	-0.162	0.166	-0.977	0.331
EI_κατανόηση	0.249	0.143	1.736	0.086
EI_χρήση	-0.107	0.145	-0.734	0.465
EI_διαχείριση	0.1	0.112	0.889	0.376
Φύλο (Γυναίκα)	1.694	0.831	2.038	0.045
Ηλικία	0.237	0.092	2.583	0.012
Υπηρετείτε σε (Λύκειο)	-2.544	1.092	-2.33	0.022
Υπηρετείτε σε (Νηπιαγωγείο)	1.612	1.432	1.126	0.264
Υπηρετείτε σε (Γυμνάσιο)	-3.36	1.536	-2.187	0.032
Έτη προϋπηρεσίας	-0.169	0.082	-2.055	0.043
Επιπλέον σπουδές (Μεταπτυχιακό)	0.283	0.803	0.352	0.725
Επιπλέον σπουδές (Μεταπτυχιακό, Δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ)	-2.319	1.518	-1.528	0.131
Επιπλέον σπουδές (Πτυχίο, Μεταπτυχιακό)	-2.833	1.48	-1.914	0.059
Επιπλέον σπουδές (Πτυχίο, Δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ)	-2.785	2.025	-1.375	0.173
Επιπλέον σπουδές (Πτυχίο, Μεταπτυχιακό, Δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ)	-1.038	2.482	-0.418	0.677
Επιπλέον σπουδές (Διδακτορικό)	3.848	3.544	1.086	0.281
Υπηρετείτε σε περιοχή (Ημιαστική)	1.001	0.834	1.2	0.234
Υπηρετείτε σε περιοχή (Αγροτική, Πεδινή)	1.303	1.236	1.054	0.295
Υπηρετείτε σε περιοχή (Ορεινή)	0.123	1.932	0.064	0.949
Αριθμός μαθητών	0.005	0.005	1.169	0.246

Πίνακας 4.23 Γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή συνάδελφοι

4.5.9 Φύση της εργασίας

Η γραμμική παλινδρόμηση για την εξαρτημένη μεταβλητή φύση της εργασίας αναλύεται στον Πίνακα 4.24. Η τιμή της μεταβλητής φαίνεται να επηρεάζεται από μία συνιστώσα της συναισθηματικής νοημοσύνης αλλά και από κάποια από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά.

- Όσο η τιμή της μεταβλητής κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων αυξάνεται τόσο μειώνεται τιμή της μεταβλητής φύση της εργασίας (estimate= -0.313, p= 0.024).
- Όσο τα έτη προϋπηρεσίας αυξάνονται η τιμή της μεταβλητής φύση της εργασίας αυξάνεται (estimate= 0.169, p= 0.032).
- Οι επιπλέον σπουδές επηρεάζουν τη μεταβλητή φύση της εργασίας, σε σχέση με το πτυχίο μειώνεται η τιμή της μεταβλητής όταν οι επιπλέον σπουδές είναι οι μέγιστες δυνατές, δηλαδή πτυχίο, μεταπτυχιακό και δεύτερο πτυχίο (estimate= -5.816, p0.015).

Variable	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
(Intercept)	17.559	4.223	4.157	<0.001
EI_ικανότητα	0.136	0.157	0.868	0.388
EI_κατανόηση	-0.313	0.136	-2.307	0.024
EI_χρήση	0.215	0.138	1.56	0.123
EI_διαχείριση	0.11	0.106	1.035	0.304
Φύλο (Γυναίκα)	1.001	0.786	1.274	0.206
Ηλικία	-0.147	0.087	-1.701	0.093
Υπηρετείτε σε (Λύκειο)	0.325	1.033	0.314	0.754
Υπηρετείτε σε (Νηπιαγωγείο)	2.516	1.355	1.857	0.067
Υπηρετείτε σε (Γυμνάσιο)	-0.627	1.453	-0.431	0.667
Έτη προϋπηρεσίας	0.169	0.078	2.18	0.032
Επιπλέον σπουδές (Μεταπτυχιακό)	0.346	0.76	0.455	0.65
Επιπλέον σπουδές (Μεταπτυχιακό, Δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ)	-0.41	1.436	-0.286	0.776
Επιπλέον σπουδές (Πτυχίο, Μεταπτυχιακό)	1.805	1.4	1.289	0.201
Επιπλέον σπουδές (Πτυχίο, Δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ)	-1.499	1.916	-0.782	0.436
Επιπλέον σπουδές (Πτυχίο, Μεταπτυχιακό, Δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ)	-5.816	2.348	-2.477	0.015
Επιπλέον σπουδές (Διδακτορικό)	-1.945	3.352	-0.58	0.563
Υπηρετείτε σε περιοχή (Ημιαστική)	0.515	0.789	0.652	0.516
Υπηρετείτε σε περιοχή (Αγροτική, Πεδινή)	0.258	1.169	0.221	0.826

Υπηρετείτε σε περιοχή (Ορεινή)	-0.454	1.827	-0.249	0.804
Αριθμός μαθητών	0.008	0.004	1.712	0.091

Πίνακας 4.24 Γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή φύση της εργασίας

4.5.10 Επικοινωνία

Η γραμμική παλινδρόμηση για την μεταβλητή επικοινωνία αναλύεται στον Πίνακα 4.25. Η τιμή της εξαρτημένης μεταβλητής φαίνεται πως επηρεάζεται από κάποια από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά.

- Όσο η ηλικία των ερωτηθέντων αυξάνεται φαίνεται πως η τιμή της μεταβλητής επικοινωνία αυξάνεται (estimate= 0.27, p= 0.019).
- Όσο τα έτη προϋπηρεσίας αυξάνονται η τιμή της μεταβλητής επικοινωνία μειώνεται (estimate= -0.261, p=0.011).
- Ο φορέας υπηρεσίας επηρεάζει την μεταβλητή επικοινωνία. Σε σχέση με την υπηρεσία σε δημοτικό η τιμή της μεταβλητής μειώνεται στο λύκειο (estimate= -3.879, p=0.005), επιπλέον φαίνεται να μειώνεται ακόμη περισσότερο στην υπηρεσία στο γυμνάσιο (estimate= -4.703, p=0.015).

Variable	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
(Intercept)	6.07	5.492	1.105	0.272
EI_ικανότητα	0.259	0.204	1.273	0.207
EI_κατανόηση	0.001	0.176	0.004	0.997
EI_χρήση	-0.106	0.179	-0.59	0.557
EI_διαχείριση	-0.136	0.138	-0.987	0.327
Φύλο (Γυναίκα)	-0.606	1.022	-0.593	0.555
Ηλικία	0.27	0.113	2.392	0.019
Υπηρετείτε σε (Λύκειο)	-3.879	1.343	-2.888	0.005
Υπηρετείτε σε (Νηπιαγωγείο)	1.29	1.761	0.732	0.466
Υπηρετείτε σε (Γυμνάσιο)	-4.703	1.889	-2.489	0.015
Έτη προϋπηρεσίας	-0.261	0.101	-2.59	0.011
Επιπλέον σπουδές (Μεταπτυχιακό)	1.632	0.988	1.651	0.103
Επιπλέον σπουδές (Μεταπτυχιακό, Δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ)	-0.845	1.867	-0.453	0.652
Επιπλέον σπουδές (Πτυχίο, Μεταπτυχιακό)	-1.25	1.821	-0.686	0.495
Επιπλέον σπουδές (Πτυχίο, Δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ)	0.057	2.491	0.023	0.982
Επιπλέον σπουδές (Πτυχίο, Μεταπτυχιακό, Δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ)	-2.352	3.053	-0.77	0.443
Επιπλέον σπουδές (Διδακτορικό)	3.522	4.359	0.808	0.422

Υπηρετείτε σε περιοχή (Ημιαστική)	1.588	1.026	1.547	0.126
Υπηρετείτε σε περιοχή (Αγροτική, Πεδινή)	1.955	1.52	1.287	0.202
Υπηρετείτε σε περιοχή (Ορεινή)	0.43	2.376	0.181	0.857
Αριθμός μαθητών	0.008	0.006	1.378	0.172

Πίνακας 4.25 Γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή επικοινωνία

Κεφάλαιο 5^ο : Συζήτηση-Συμπεράσματα

Η συγκεκριμένη εργασία έχει σκοπό να διερευνήσει το επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, το βαθμό και τις επιμέρους διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης τους και να εξετάσει την ύπαρξη σχέσης των δύο μεταβλητών μεταξύ τους αλλά και με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά.

5.1 Συναισθηματική Νοημοσύνη

Μέσα από τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης προκύπτει πως οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα διαθέτουν σχετικά υψηλά ποσοστά συναισθηματικής νοημοσύνης. Αυτό σημαίνει πως η εργασία τους στην εκπαίδευση τους αντιπροσωπεύει και τους ευχαριστεί. Εξάλλου, οι εκπαιδευτικοί που διαθέτουν υψηλά ποσοστά συναισθηματικής νοημοσύνης φαίνεται πως επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα της εκπαιδευτικής διαδικασίας και οδηγούν στη βελτίωση της (Stonge, Gareis, & Little, 2006).

Όσο αφορά τις επιμέρους διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης η διάσταση «ικανότητα έκφρασης ατομικών συναισθημάτων» φαίνεται να συγκέντρωσε το υψηλότερο σκορ (22.64), με μέγιστο σκορ το 28. Πολύ κοντά κυμαίνονται και οι διαστάσεις «κατανόηση συναισθημάτων των άλλων» και «χρήση των συναισθημάτων μας» με σκορ (21.79) και (21.48) αντίστοιχα. Αυτό σημαίνει πως οι συμμετέχοντες μπορούν εύκολα να εκφράσουν και να χρησιμοποιήσουν τα συναισθήματα τους, ενώ ταυτόχρονα καταλαβαίνουν τους υπόλοιπους σε ικανοποιητικό βαθμό. Όσο αφορά τη διάσταση «διαχείριση των συναισθημάτων μας» το σκορ που συγκεντρώθηκε είναι (19.23).

Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν πως οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα διαθέτουν δεξιότητες οι οποίες οδηγούν στην καλύτερη συνεργασία και τη δημιουργία υγιών διαπροσωπικών σχέσεων. Αναπτύσσουν καλύτερες σχέσεις με τους μαθητές τους καθώς τους κατανοούν πιο εύκολα και αυτό οδηγεί στην αποτελεσματικότερη και αποδοτικότερη διδασκαλία.

Στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις παρουσιάστηκαν μεταξύ όλων των διαστάσεων του ερωτηματολογίου της συναισθηματικής νοημοσύνης. Αυτό σημαίνει πως υπάρχει μια συνοχή μεταξύ των τεσσάρων διαστάσεων που συνθέτουν το ερωτηματολόγιο της

συναισθηματικής νοημοσύνης. Σε έρευνα της Διαμαντοπούλου (2014), σχετικά με την εγκυρότητα της δομής του ερωτηματολογίου των Wong & Law, τα ευρήματα συμφωνούσαν με την παραπάνω άποψη και συμπέρανε πως η βελτίωση των επιμέρους συνιστωσών θα βελτίωνε και τη συνολική επίδοση στο ερωτηματολόγιο.

5.2 Επαγγελματική Ικανοποίηση

Η στατιστική ανάλυση των αποτελεσμάτων έδειξε πως ο βαθμός της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των συμμετεχόντων είναι (127.46). Η συνολική ικανοποίηση κυμαίνεται από 36 έως 216. Αυτό σημαίνει πως οι εκπαιδευτικοί της έρευνας λαμβάνουν μια ουδετερότητα όσο αφορά την επαγγελματική τους ικανοποίηση, δεν αισθάνονται ούτε δυσαρεστημένοι ούτε ικανοποιημένοι.

Αναφορικά με τις διαστάσεις που εξετάζει το ερωτηματολόγιο της επαγγελματικής ικανοποίησης το σκορ για τις απαντήσεις στις ερωτήσεις κάθε διάστασης κυμαίνεται από 4 έως 24. Τα υψηλότερα σκορ τα συγκέντρωσαν η «φύση της εργασίας» (19.29), «συνάδελφοι» (17.96) και «εποπτεία-επίβλεψη» (17.64). Αυτό σημαίνει πως οι εκπαιδευτικοί της έρευνας δείχνουν ικανοποιημένοι ως προς το είδος εργασίας τους, τη συνεργασία τους με τους συναδέλφους τους και την επίβλεψη που έχουν από αυτούς. Φαίνεται πως από τη συνεργασία με τους υπόλοιπους εκπαιδευτικούς δεν αντιμετωπίζουν κάποια δυσαρέσκεια καθώς και η διάσταση «επικοινωνία» έχει σκορ (15.98).

Οι διαστάσεις «συνθήκες λειτουργίας» (13.48) και «ενδεχόμενες ανταμοιβές» (13.04) συγκέντρωσαν χαμηλό σκορ, φαίνεται πως οι εκπαιδευτικοί δεν είναι ιδιαίτερα ικανοποιημένοι από αυτές. Η διάσταση «αμοιβές» με σκορ (10.31), η «προαγωγή» (9,94) και η «πρόσθετες αμοιβές/ προνόμια» με (9.86), φαίνεται πως τους δημιουργούν το αίσθημα της δυσαρέσκειας. Παρατηρείται, πως οι εκπαιδευτικοί δεν είναι ικανοποιημένοι σε ότι έχει να κάνει με τον μισθό τους.

Στην ανάλυση παλινδρόμησης χρησιμοποιήθηκε ως base level για το φύλο ο άνδρας, για τον φορέα υπηρεσίας το δημοτικό, για τον τόπο υπηρεσίας η αστική περιοχή και για τις επιπλέον σπουδές το πτυχίο. Μέσα από τα αποτελέσματα της έρευνας προέκυψε πως όσο αφορά το μισθό οι εκπαιδευτικοί στο νηπιαγωγείο φαίνεται να είναι περισσότερο ικανοποιημένοι σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς στο δημοτικό (4.257).

Η ανάλυση έδειξε πως οι εκπαιδευτικοί στο Λύκειο είναι δυσαρεστημένοι με την επίβλεψη- εποπτεία (-3.449), σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς στο Δημοτικό. Ακόμη, οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν περισσότερα χρόνια στην εκπαίδευση είναι δυσαρεστημένοι από την εποπτεία (-0.0227). Τέλος, ο τίτλος σπουδών επηρεάζει την ικανοποίηση από την επίβλεψη, καθώς τα αποτελέσματα έδειξαν πως όσοι κατέχουν μεταπτυχιακό και δεύτερο πτυχίο είναι δυσαρεστημένοι σε σχέση με αυτούς που κατέχουν το πρώτο πτυχίο (-4.098).

Αναφορικά με τις συνθήκες λειτουργίας, τα αποτελέσματα έδειξαν πως το φύλο επηρεάζει την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από αυτές, συγκεκριμένα οι γυναίκες φαίνεται να είναι περισσότερο ικανοποιημένες σε σχέση με τους άνδρες (1.609).

Επιπλέον, η ηλικία φαίνεται να είναι άλλος ένας παράγοντας επίδρασης καθώς οι μεγαλύτεροι σε ηλικία συμμετέχοντες φαίνεται να είναι πιο ικανοποιημένοι με τις συνθήκες λειτουργίας (0.264). Αυτό έρχεται σε αντίθεση με τα έτη προϋπηρεσίας καθώς φάνηκε πως όσο αυτά αυξάνονται η ικανοποίηση από τη λειτουργία μειώνεται (-0.242). Επιπρόσθετα, οι εκπαιδευτικοί στο Δημοτικό φαίνεται να είναι περισσότερο ικανοποιημένοι με τις συνθήκες από αυτούς του Λυκείου (-4.919). Τέλος, οι κάτοχοι μεταπτυχιακού και δεύτερου πτυχίου τείνουν να ικανοποιούνται λιγότερο σε σχέση με τους κατόχους πτυχίου (-3.425).

Τα αποτελέσματα για την ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί από την σχέση με τους συναδέλφους τους, έδειξαν πως οι γυναίκες είναι περισσότερο ικανοποιημένες (1.694). Το ίδιο φαίνεται να ισχύει και για τους μεγαλύτερους ηλικιακά εκπαιδευτικούς (0.237). Ωστόσο, τα περισσότερα έτη προϋπηρεσίας κατέδειξαν τη δυσαρέσκεια των εκπαιδευτικών σχετικά με τους συναδέλφους τους (-0.169). Τέλος, οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης φαίνεται να μην ικανοποιούνται από τους συναδέλφους τους.

Η φύση της εργασίας φαίνεται να ικανοποιεί τους εκπαιδευτικούς με περισσότερα χρόνια υπηρεσίας (0.169). Ωστόσο, δυσαρεστημένοι από αυτή φαίνεται να είναι όσοι έχουν αυξημένη την ικανότητα κατανόησης των συναισθημάτων των άλλων (-0.313), καθώς και όσοι κατέχουν τις μέγιστες δυνατές σπουδές (-5.816), δηλαδή πτυχίο, μεταπτυχιακό και δεύτερο πτυχίο, βάση ερωτηματολογίου.

Τα αποτελέσματα για την ικανοποίηση από την επικοινωνία μεταξύ των εκπαιδευτικών, έδειξαν πως οι μεγαλύτεροι ηλικιακά ικανοποιούνται περισσότερο από αυτήν (0.27). Τα περισσότερα χρόνια υπηρεσίας (-0.261) καθώς και ο φορέας (-3.879) οδηγούν σε δυσαρέσκεια όσο αφορά την επικοινωνία, συγκεκριμένα οι εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης φαίνεται να μην ικανοποιούνται από αυτή σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας.

Κλείνοντας, τα αποτελέσματα της συνολικής ικανοποίησης έδειξαν πως οι εκπαιδευτικοί στο Λύκειο είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από τους εκπαιδευτικούς του δημοτικού (-12.959). Επιπρόσθετα, τα περισσότερα έτη προϋπηρεσίας δείχνουν δυσαρέσκεια από την εργασία (-0.089), το ίδιο ισχύει και για τους εκπαιδευτικούς που κατέχουν πτυχίο, μεταπτυχιακό και δεύτερο πτυχίο (-31.736).

Μέσα από την ανάλυση, φάνηκε πως οι γυναίκες είναι περισσότερο ικανοποιημένες από κάποιες διαστάσεις της εργασίας τους, και η έρευνα των Ηλιοφώτου et all. (2014) έδειξε παρόμοια αποτελέσματα. Υπάρχουν έρευνες που συσχετίζουν την ικανοποίηση με το εκπαιδευτικό επίπεδο και την ηλικία (Μπαλαούρας, 2006, · Lambrou et all., 2010), παράγοντες που βρέθηκαν να επηρεάζουν και τους συμμετέχοντες της παρούσας έρευνας.

5.3 Συναισθηματική Νοημοσύνη και Επαγγελματική Ικανοποίηση

Μεταξύ των συνόλων των δύο ερωτηματολογίων φαίνεται να υπάρχει θετική συσχέτιση η οποία όμως είναι ασθενής και δεν είναι στατιστικά σημαντική. Αυτό

σημαίνει πως τα άτομα με υψηλότερη συναισθηματική νοημοσύνη ικανοποιούνται περισσότερο από την εργασία τους. Το ποσοστό επίδρασης της συνολικής συναισθηματικής νοημοσύνης στην επαγγελματική ικανοποίηση ανέρχεται στο ($r_{ho}=19.53\%$, $p\text{-value}= 0.0526$). Οι άνθρωποι που διαθέτουν υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη μπορούν να διαχειρίζονται καλύτερα τα συναισθήματα τους, έχουν θετική στάση απέναντι στην εργασία τους, έχουν την ικανότητα να αντιμετωπίζουν πιο αποτελεσματικά τα προβλήματα που προκύπτουν και διαθέτουν υψηλή αυτοπεποίθηση (Schute et al., 2002, Carmeli, 2003, Vakola et al., 2004).

Πλήθος ερευνών έχουν καταγράψει ασθενής ως μέτρια θετική συσχέτιση ανάμεσα στην συναισθηματική νοημοσύνη και την επαγγελματική ικανοποίηση (Cooper & Sawaf, 1997, Carmeli, 2003, Prati et al., 2003, Sy et al., 2006, Kafetsios et al., 2008, Brunetto et al., 2012). Επιπρόσθετα, σε αρκετές έρευνες δεν βρέθηκε στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ των δύο εννοιών Hendee, 2002, Deeter- Schmelz, et al., 2003).

Αξίζει να σημειωθεί πως υπάρχουν συσχετίσεις στατιστικά σημαντικές που αφορούν σε συνιστώσες ή σύνολα διαφορετικών ερωτηματολογίων.

- Η συνιστώσα «συνάδελφοι» του ερωτηματολογίου της επαγγελματικής ικανοποίησης με αυτή της «κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων» του ερωτηματολογίου της συναισθηματικής νοημοσύνης είναι θετική και μέτρια σε δυναμικότητα ($r_{ho}= 22.65\%$, $p\text{-value}= 0.0242$). Αυτό σημαίνει πως οι εκπαιδευτικοί που διαθέτουν την ικανότητα να καταλαβαίνουν καλύτερα τα συναισθήματα των άλλων αισθάνονται και περισσότερο ικανοποιημένοι από τη συνεργασία τους με τους συναδέλφους τους.
- Οι συνιστώσες «φύση της εργασίας» και «χρήση των συναισθημάτων μας» παρουσιάζουν σημαντικά στατιστική, θετική και σχετικά μέτρια σε δυναμικότητα συσχέτιση ($r_{ho}= 30.77\%$, $p\text{-value}= 0.0019$). Οι εκπαιδευτικοί που χρησιμοποιούν αποτελεσματικότερα τα συναισθήματα τους ικανοποιούνται περισσότερο από τη φύση της εργασίας τους.
- Η μεταβλητή «φύση της εργασίας» φαίνεται να συσχετίζεται θετικά και με τη μεταβλητή «διαχείριση των συναισθημάτων μας» ($r_{ho}= 30.85\%$, $p\text{-value}= 0.019$). Όσο καλύτερος είναι ο τρόπος που οι εκπαιδευτικοί διαχειρίζονται τα συναισθήματα τους τόσο περισσότερο ικανοποιούνται από τη φύση της εργασίας τους.
- Η συνιστώσα «διαχείριση των συναισθημάτων μας» με τη συνιστώσα «σύνολο επαγγελματικής ικανοποίησης» παρουσιάζουν θετική και σχετικά μέτρια σε δυναμικότητα συσχέτιση ($r_{ho}= 19.84\%$, $p\text{-value}= 0.049$). Φαίνεται πως τα άτομα που μπορούν να διαχειρίζονται καλύτερα τα συναισθήματα τους αισθάνονται μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση.
- Οι συνιστώσες «φύση της εργασίας» και «σύνολο συναισθηματικής νοημοσύνης» έχουν μεταξύ τους θετική και σχετικά μέτριας δυναμικότητας συσχέτιση ($r_{ho}= 28.95\%$, $p\text{-value}= 0.0037$). Παρατηρείται πως οι εκπαιδευτικοί με μεγαλύτερα ποσοστά συναισθηματικής νοημοσύνης είναι περισσότερο ικανοποιημένοι με τη φύση της εργασίας τους.

5.4 Περιορισμοί και προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Η παρούσα έρευνα διέπεται από κάποιους περιορισμούς οι οποίοι καθιστούν δύσκολη τη γενίκευση των αποτελεσμάτων. Καταρχήν, το δείγμα της έρευνας είναι μικρό σε σχέση με το σύνολο των εκπαιδευτικών της χώρας και περιορίζεται σε μια πόλη. Επίσης, υπάρχει ανομοιογένεια ως προς το φύλο και το φορέα υπηρεσίας. Στο δείγμα της έρευνας υπερτερούν αριθμητικά οι γυναίκες καθώς και οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται στο δημοτικό. Σε μελλοντική έρευνα προτείνεται η χρήση μεγαλύτερου δείγματος τόσο ως προς τους συμμετέχοντες αλλά και ως προς την περιοχή υπηρεσίας. Επιπλέον, θα ήταν αντιπροσωπευτικότερη μια έρευνα με δείγμα μεγαλύτερο και πιο σωστά δομημένο.

Βασικές ιδιότητες των απαντήσεων ενός ερωτηματολογίου είναι η αξιοπιστία και η εγκυρότητα. Ένας δείκτης αξιοπιστίας που χρησιμοποιείται ευρέως, είναι ο δείκτης α του Cronbach. Ο υπολογισμός του συνήθως συνοδεύεται από τον υπολογισμό του βαθμού συσχέτισης κάθε ερώτησης με το συνολικό άθροισμα όλων των ερωτήσεων. Ικανοποιητικές τιμές του δείκτη θεωρούνται αυτές που είναι μεγαλύτερες του 0.7 ή 0.8, οι χαμηλότερες από 0.7 δείχνουν έλλειψη αξιοπιστίας από τις απαντήσεις.

Στην παρούσα εργασία ο δείκτης α Cronbach φαίνεται να αποτυγχάνει σε πολλές περιπτώσεις. Στο τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου, που περιέχει το ερωτηματολόγιο της επαγγελματικής ικανοποίησης, οι συνιστώσες μισθός (0.56), προνόμια (0.39), ανταμοιβές (0.46) και συνθήκες (0.33) έδωσαν χαμηλά αποτελέσματα. Φαίνεται πως δεν υπάρχει μεγάλη αξιοπιστία από αυτές τις μεταβλητές, αυτό σημαίνει πως αρκετοί από τους συμμετέχοντες απάντησαν τυχαία.

Η έρευνα είναι ποσοτική, μελλοντικά προτείνεται και η ποιοτική ανάλυση των δεδομένων με τη χρήση συνεντεύξεων. Τέλος, η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε σύντομο χρονικό διάστημα. Μελλοντικά προτείνεται η πραγματοποίηση μεγαλύτερης χρονικά μελέτης η οποία θα οδηγήσει σε πιο αξιόπιστα αποτελέσματα.

ΜΕΡΟΣ Α: Ατομικά Δημογραφικά Χαρακτηριστικά

Φύλο:

- Άνδρας
- Γυναίκα

Ηλικία(σε έτη):

.....

Υπηρετείται σε:

- Νηπιαγωγείο
- Δημοτικό Σχολείο
- Γυμνάσιο
- Επαγγελματικό Λύκειο
- Γενικό Λύκειο
- Άλλο..

Έτη προϋπηρεσίας:

.....

Επιπλέον Σπουδές(Επιλέγετε όσα ισχύουν):

- Πτυχίο
- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό
- Δεύτερο πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ

Η σχολική μονάδα που υπηρετείτε βρίσκεται σε περιοχή που είναι:

- Αγροτική/ Πεδινή
- Αστική
- Ημιαστική
- Ορεινή

Ο αριθμός των μαθητών που φοιτούν στο σχολείο σας είναι:

.....

ΜΕΡΟΣ Β: Ερωτηματολόγιο Συναισθηματικής Νοημοσύνης

Από -(Διαφωνώ απόλυτα 1 έως Συμφωνώ απόλυτα 7)

1 Τις περισσότερες φορές καταλαβαίνω (έχω μια καλή αίσθηση) το γιατί αισθάνομαι τα συναισθήματα που νοιώθω (έτσι όπως αισθάνομαι). 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7

2 Πάντα μπορώ να καταλάβω πως αισθάνονται οι φίλοι μου με βάση την συμπεριφορά του 1...2.....3.....4.....5.....6.....7

3 Πάντα θέτω στόχους για τον εαυτό μου και μετά βάζω τα δυνατά μου για να τους πετύχω2.....3.....4.....5.....6.....7

4 Μπορώ με την λογική να ελέγξω τον θυμό μου και να αντεπεξέλθω τις δυσκολίες. 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7

5 Έχω μια καλή κατανόηση των συναισθημάτων μου 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7

- 6 Είμαι καλός παρατηρητής των συναισθημάτων των άλλων 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7
- 7 Πάντα 'λέω στον εαυτό μου' ότι είμαι ένα άξιο και ικανό άτομο. 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7
- 8 Είμαι απόλυτα ικανός να ελέγξω τα συναισθήματά μου 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7
- 9 Πάντα καταλαβαίνω πώς αισθάνομαι πραγματικά 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7
- 10 Είμαι ευαίσθητος στα συναισθήματα και την συγκινησιακή κατάσταση των άλλων ανθρώπων 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7
- 11 Είμαι ένα άτομο με ισχυρά κίνητρα 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7
- 12 Όταν θυμώνω, πάντα μπορώ να ηρεμήσω γρήγορα 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7
- 13 Πάντα γνωρίζω αν είμαι χαρούμενος ή όχι 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7
- 14 Έχω μια καλή κατανόηση των συναισθημάτων των ανθρώπων γύρω μου
- 15 Πάντα παρακινώ τον εαυτό μου να καταφέρει το καλύτερο 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7
- 16 Έχω καλό έλεγχο των συναισθημάτων μου 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7

ΜΕΡΟΣ Γ: Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ικανοποίησης

Κατηγορία	α/α	Ερωτηματολόγιο JSS	Ελάχιστο	Μέγιστο
Μισθός	1	Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία μου.	1	6
	10*	Οι αυξήσεις μισθού είναι πολύ λίγες και σπάνιες.	1	6
	19*	Όταν σκέπτομαι την αμοιβή μου, αισθάνομαι ότι ο οργανισμός στον οποίο δουλεύω δεν με εκτιμά	1	6
	28	Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται.	1	6
	Τιμή κατηγορίας ικανοποίησης			4

Προαγωγή	2*	Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες προαγωγής στη δουλειά μου.	1	6
	11	Αυτοί που εργάζονται σωστά έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής	1	6
	20	Το προσωπικό του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι προάγεται τόσο γρήγορα όσο γίνεται και αλλού	1	6
	33	Είμαι ικανοποιημένος/η από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται.	1	6
	Τιμή κατηγορίας ικανοποίησης		4	24
Εποπτεία	3	Ο/Η προϊστάμενος/η είναι πολύ ικανός/η στη δουλειά του/της.	1	6
	12*	Ο/Η προϊστάμενος/η είναι άδικος/η μαζί μου.	1	6
	21*	Ο/Η προϊστάμενος/η ενδιαφέρεται ελάχιστα για τα συναισθήματα των υφισταμένων του	1	6
	30	Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου.	1	6
	Τιμή κατηγορίας ικανοποίησης		4	24
Προνόμια-Οφέλη	4*	Δεν είμαι ικανοποιημένος/η από τις πρόσθετες παροχές που μου προσφέρει η εργασία μου.	1	6
	13	Οι πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί.	1	6
	22	Το πακέτο πρόσθετων παροχών πέραν του μισθού που έχουμε είναι δίκαιο	1	6
	29*	Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού μου που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει.	1	6
	Τιμή κατηγορίας ικανοποίησης		4	24
Ενδεχόμενες Ανταμοιβές	5	Όταν κάνω την δουλειά μου αναγνωρίζεται όπως θα έπρεπε.	1	6
	14*	Δεν θεωρώ πως η δουλειά μου εκτιμάται.	1	6
	23*	Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για όσους εργάζονται εδώ	1	6
	32*	Δεν θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου ανταμείβονται όπως θα έπρεπε.	1	6
	Τιμή κατηγορίας ικανοποίησης		4	24
Συνθήκες Λειτουργίας	6*	Πολλοί από τους κανονισμούς και τις διαδικασίες μας, καθιστούν την διεκπεραίωση μιας σωστής δουλειάς δύσκολη.	1	6
	15	Οι προσπάθειες για να κάνω σωστά την δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από την γραφειοκρατία.	1	6

	24*	Έχω περισσότερα από ό,τι θα έπρεπε να κάνω στη δουλειά μου.	1	6
	31*	Έχω περισσότερη από ό,τι θα έπρεπε γραφική εργασία να κάνω.	1	6
	Τιμή κατηγορίας ικανοποίησης		4	24
Συναδέλφιοι	7	Συμπαθώ τους ανθρώπους με τους οποίους δουλεύω μαζί.	1	6
	16*	Θεωρώ ότι πρέπει να δουλεύω πιο σκληρά εξαιτίας της ανεπάρκειας των συναδέλφων μου.	1	6
	25	Περνάω ευχάριστα με τους συναδέλφους μου	1	6
	34*	Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά.	1	6
	Τιμή κατηγορίας ικανοποίησης		4	24
Φύση Εργασίας	8*	Μερικές φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα.	1	6
	17	Μου αρέσουν αυτά που κάνω στην εργασία μου.	1	6
	27	Αισθάνομαι υπερήφανος/η κατά την εκτέλεση της εργασίας μου.	1	6
	35	Η εργασία μου είναι ευχάριστη.	1	6
	Τιμή κατηγορίας ικανοποίησης		4	24
Επικοινωνία	9	Η επικοινωνία φαίνεται καλή σ' αυτόν τον οργανισμό.	1	6
	18*	Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν είναι ξεκάθαροι	1	6
	26*	Συχνά αισθάνομαι ότι δεν ξέρω τι συμβαίνει με τον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι.	1	6
	36*	Οι εργασίες ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως.	1	6
	Τιμή κατηγορίας ικανοποίησης		4	24
Συνολική Ικανοποίηση			36	216
Δυσaréσκεια			36	108
Ουδετερότητα			108	144
Ικανοποίηση			144	216

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ

Ανδρέου, Κ. (2008). « Ο σύγχρονος ρόλος της δια βίου μάθησης στην εκπαίδευση του πολίτη για την κοινωνική συνοχή.». Μεταπτυχιακή Διατριβή, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο Πατρών.

Ανυφαντάκη, Μ. (2006). « Επαγγελματική ικανοποίηση νοσηλευτικού προσωπικού σε στρατιωτικό νοσοκομείο της Αθήνας.». Μεταπτυχιακή Διατριβή, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο Πατρών.

Βακόλα, Μ. & Νικολάου, Ι. (2012). *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά*. Αθήνα: Rosili.

Βαξεβανίδου, Μ. & Ρεκλείτης, Π. (2006). *Αρχές Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων*. Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Αθήνα, 2006, έκδοση ΣΤ'.

- Διαμαντοπούλου, Ε. & Λαβδανίτη, Μ. (2010). Η διερεύνηση της συναισθηματικής νοημοσύνης στη νοσηλευτική πρακτική των Ελλήνων νοσηλευτών. *Νοσηλευτική*.
- Δημητρόπουλος, Ε. (1998). Οι εκπαιδευτικοί και το επάγγελμά τους. Συμβολή στην ανάπτυξη μιας επαγγελματικής ψυχολογίας του Έλληνα εκπαιδευτικού, Αθήνα, Εκδόσεις: Γρηγόρη.
- Ηλιοφώτου, Μ., Γεωργίου, Μ. & Σωκράτους, Μ. (2014). Επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών. Αθήνα: Εκδόσεις Ίων.
- Κάντας, Α. (1997). Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία. Αθήνα: Εκδόσεις Σταμούλη.
- Κάντας, Α. (1993). *Οργανωτική - Βιομηχανική Ψυχολογία, Μέρος 2^ο :Επιλογή – Αξιολόγηση Προσωπικού*. Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας Α. (1998). *Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία: Κίνητρα – Επαγγελματική Ικανοποίηση – Ηγεσία (Μέρος 1^ο)*. Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Καραδήμας, Θ., & Καραδήμα, Π. (2014). Η συναισθηματική νοημοσύνη ως αυθύπαρκτη έννοια και η χρησιμότητά της για τον σύγχρονο άνθρωπο και τις επιχειρήσεις. *ε- Περιοδικό Επιστήμης & Τεχνολογίας*, 5(9), 59-79.
- Καφέτσιος, Κ. (2003). Ικανότητες συναισθηματικής νοημοσύνης: θεωρία και εφαρμογή στο εργασιακό περιβάλλον. *Ελληνική Ακαδημία Διοίκησης Επιχειρήσεων*.
- Κουστέλιος, Α. & Κουστέλιος, Ι. (2001). Η επαγγελματική ικανοποίηση και η επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση, *Ψυχολογία* (1), 30-39.
- Μπουραντάς, Α., Βάθης, Α., Παπακωνσταντίνου, Χ., & Ρεκλείτης, Π. (1999). Αρχές Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων και Υπηρεσιών. Αθήνα.
- Μπουραντάς, Δ. (2002). *Μάνατζμεντ: Θεωρητικό Υπόβαθρο, Σύγχρονες πρακτικές*. Αθήνα: Μπένου.
- Παπαναστασίου, Κ., & Παπαναστασίου, Ε. Κ. (2016). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας (Έκδοση 3^η)*. Λευκωσία: Έκδοση συγγραφέα.
- Παπανής Ε. & Ρόντος Κ. (2005). « *Ψυχολογία – Κοινωνιολογία της εργασίας και διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού: Θεωρία και εμπειρική έρευνα*», Σιδέρης, Αθήνα.
- Πετρίλη, Σ. (2007). «*Έρευνα επίδρασης μιας σειράς εσωτερικών και εξωτερικών παραγόντων στο αίσθημα εργασιακής ικανοποίησης υπαλλήλων ιδιωτικών εταιριών*». ΠΜΣ Οργανωτικής και Οικονομικής Ψυχολογίας, Τμήμα Ψυχολογίας, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Αθήνα 2007.
- Πλατσίδου, Μ. (2004). Συναισθηματική Νοημοσύνη: Σύγχρονες προσεγγίσεις μιας παλιάς έννοιας. *Επιστήμες Αγωγής*.
- Πλατσίδου, Μ. (2010). *Η Συναισθηματική Νοημοσύνη: Θεωρητικά Μοντέλα, Τρόποι Μέτρησης και Εφαρμογές στην Εκπαίδευση και στην Εργασία*. Αθήνα: Gutenberg.

Πούλου, Μ. (2015). Κοινωνικές και συναισθηματικές δεξιότητες, σχέσεις εκπαιδευτικών- μαθητών και μαθητική συμπεριφορά: Αντιλήψεις εκπαιδευτικών. *Hellenic Journal of Psychology*, 12, 129-155.

Φλάμπουρας- Νιέτος, Η. (2017). *Η σχέση της συναισθηματικής νοημοσύνης και της αυτό-αποτελεσματικότητας με την επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών*. (Αδημοσίευτη Διδακτορική Διατριβή). Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας: Σχολή Επιστήμης και Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού, Τρίκαλα.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

Adams, Stacy J. (1965). "Inequity in Social Exchange," in *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.

Akomolafe, M.J., & Ogunmakin, A.O. (2014). Job Satisfaction among Secondary School Teachers: Emotional Intelligence, Occupational Stress and Self- Efficacy as Predictors. *Journal of Educational and Social Research*, 4(3), 487-498.

Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. Free press.

Anari, N. N. (2012). Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of workplace Learning*.

Augusto-Landa, J., Lopez-Zafra, E., de Antonata, M. & Pulido, M. (2006). Perceived emotional intelligence and life satisfaction among university teachers, *Psicothema*, 18, 152-157.

Austin, E.J., Parker, J.D.A., Petrides, K.V & Saklofske, D. H. (2008). 'Emotional intelligence'. In Boyle, G.J., Matthews, G. and Saklofske, D. H. (Eds), *The Sage Handbook of Personality Theory and Assessment*. London: Sage.

Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory. In R. Bar-On, & J.D.A. Parker (Eds.), *The Handbook of Emotional Intelligence*. San Francisco: John Willey & Sons, Inc.

Boyatzis, R.E., Goleman, D. & McKee, K. (2000). Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Inventory (ECIs). In R. Bar-On and J.D.A. Parker (Eds), *The Handbook of emotional intelligence: Theory, development and assessment and application at home, school, and in workplace*, San Francisco, CA: Jossey- Bass.

Brunetto, Y., Stephen, T., Shacklock, K., & Farr- Wharton, R. (2012). Emotional Intelligence, job satisfaction, well- being and engagement: explaining organizational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal*, 22(4), 428-441.

Carmeli, A., (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes. *Journal of Management Psychology*, 18, 788-813.

- Ciarrochi, J., Caputi, P. and Mayer, J. D. (2003) The distinctiveness and utility of a measure of trait emotional awareness. *Personality and Individual Differences*, 34(8), 1477-1490.
- Chen, J. & Guo, W. (2018). Emotional intelligence can make a difference: The impact of principals' emotional intelligence on teaching strategy mediated by instructional leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(1), 82-105.
- Cooper, R.K. & Sawaf, A. (1997). *Executive EQ: emotional intelligence in leadership and organizational*. New York: Grosset Putnam.
- Deeter- Schmelz., DR., Sojka, JZ. (2003). Developing effective salespeople: Exploring the link between emotional intelligence and sales performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 11, 211-221.
- Friedman, J., Hastie, T., & Tibshirani, R. (2010). Regularization paths for generalized linear models via coordinate descent. *Journal of Statistical Software*, 33(1), 1.
- Furnham, A., & Petrides, K. V. (2003). Trait emotional intelligence and happiness: Behavioural validation in two studies of emotion recognition and reactivity to mood induction. *European journal of personality*, 17(1), 39-57.
- Gage, T. & Smith, C. (2016). Leadership intelligence: Unlocking the potential for school leadership effectiveness. *South African Journal of Education*, 36(4), 1-9.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence. Why it Can Matter More than IQ*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*, Bantam Books, New York, NY.
- Goleman, D. (2001). “ An EI-based theory of performance”, in Cherniss, C. and Goleman, D. (Eds), *The Emotional Intelligent Workplace: How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations*, Jossey- Bass, San Fransisco, CA.
- Goleman, D., Boyatzis, R. & McKee, A. (2014). Ο Νέος Ηγέτης: Η δύναμη της συναισθηματικής νοημοσύνης στη διοίκηση οργανισμών. *Αθήνα: Πεδίο*.
- Greenberg, J. & Baron, A. (2000). *Behavior in organizations*, 7th ed., N.J. Prentice Hall.
- Hackman, J.R. & Oldham, P. (1980). *Work redesign*. New Jersey: Pearson Education.
- Hamid, A., Hajmohammadi, S., Mehri, L. & Naddaf, S. (2015). The investigation between Emotional intelligence and job stress and quality of life among high school teachers in Khozestan province. *European Online Journal of Natural and Social Sciences: Proceedings*, 4(1 (s)), pp- 1371.
- Herzberg, F. (1968). *One more time: How do you motivate employees*. Boston: Harvard Business Review.

- Herzberg, F., Maunser, B. & Suyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Harper & Brathers.
- Hendee, S. (2002). Measurement of differences in emotional intelligence and job satisfaction of practicing chefs and culinary educators as measures by the Mayer-Salovey- Caruso emotional intelligence test and Spector's job satisfaction survey. Dissertation Abstracts International Section A., Humanities and Social Sciences.
- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E., Patton, G.K. (2001). The job satisfaction – job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*, 127(3), 376.
- Kafetsios, K., & Zampetakis, LA. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and Individual Differences*, 44, 710-720.
- Lent, R. W., Nota, L., Soresi, S., Ginerva, M. C., Duffy, R. D., & Brown, S. D. (2011). Predicting the job and life satisfaction of Italian teachers: Test of a social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 91-97.
- Lent, R. W., Nota, L., Soresi, S., Ginevra, M. C., Duffy, R. D., & Brown, S. D. (2011). Predicting the job and life satisfaction of Italian teachers: Test of a social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 91-97.
- Locke, E.A. (1969). "What is Job Satisfaction?". *Organizational Behavior and Human Performance*.
- Locke, E.A. (1976). The nature and consequences of job satisfaction. Published in M.D. Dunnette (ed) *Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally Inc: Chicago.
- Lopez- Zafra, E., Garcia- Retamero, R., & Augusto Landa, J.M. (2008). The role of transformation leadership, emotional intelligence, and group cohesiveness on leadership emergence. *Journal of Leadership Studies*, 2 (3), 37-49.
- Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological REVIEW*.
- Maslow, A.H. (1970). New introduction: Religions, values, and peak experiences (New Edition), *J. transpersonal Psychol.*, 2 (2), 83-90.
- Mayer , J.D., Caruso, D.R. & Salovey, P. (2000). Selecting a measure of emotional intelligence: the case for ability scales. In R. Bar-On, & J.D.A. Parker (Eds.). *The Handbook of Emotional Intelligence*. San Francisco: John Willey & Sons, Inc.
- Mayer, J. D., Roberts, R.D., & Barsade, S.G. (2008). Human Abilities Emotional Intelligence. *Annu. Rev. Psychol.*, 59, 507-536.
- Mayer, J.D. & Salovey, P. (1997). " What is emotional intelligence?", in Salovey P., and Sluyter, D. (Eds), *Educational Development and Emotional Intelligence: Implication for Educators*, Basic, New York.
- Mayer, J.D., Salovey, P., & Caruso, D.R. (2002). *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) user's manual*. Toronto.

- McClelland, D.C. (1961). *The achieving society*. New York. Van Nostrand.
- McClelland, D.C. (1985). *Human motivation*. Glenview, 111. Scott, Foresman.
- McGregor, D. (1960). Theory X and Y. *Organization theory*, 358 (374), 5.
- Molero, P. P., Ortega, F. Z., Jimenez, J. L.U. & Valero, G.G. (2019). Influence of Emotional Intelligence and Burnout Syndrome on Teachers Well-Being: A Systematic Review.
- Mullins, L. J. (2007). *Management and organizational behavior*. Pearson education.
- Platsidou, M. & Diamantopoulou, G. (2009). *Job satisfaction of Greek university professors: Is it affected by demographic factors, academic rank and problems of higher education?*. In G.K. Zarifis (Ed.) *Educating the Adult Educator: Quality Provision and Assessment in Europe*, Conference Proceedings, ESREA-ReNADET. Thessaloniki: Grafima Publications.
- Prati, LM., Douglas, C., Ferris, GR., Ammeter, AR., & Buckley, MR., (2003). Emotional intelligence, leadership effectiveness, and team outcome. *International Journal of Organizational Analysis*, 11, 21-41.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). A casual model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 24(3), 543-565.
- Romanelli, F., Cain, J., & Smith, K.M. (2006). Emotional intelligence as a predictor of academic and/or professional success. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 70(3).
- Saiti, A. (2007). Main Factors of Job Satisfaction among Primary School Educators: Factor of the Greek Reality. *Management in Education*, 21(2), 28-32.
- Salovey, P. & Mayer, J.D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.
- Scott- Halsell, S., Blum, S. & Huffman, L. (2008). A study of emotional intelligence levels in hospitality industry professionals. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 7(2), 135-152.
- Schutte, N.S., Malouff, J.M., Hall, L.E., Haggerty, D.J., Cooper, J.T., Golden, C.J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25(2), 167-177.
- Schultz, P. & Schultz, E. (1994). *Psychology and industry today: an introduction to industrial and organizational psychology* (3rd ed.). New York: Mc Millan.
- Smigla, J.E., & Pastoria, G. (2000). "Emotional intelligence: Some have it, others can learn". *The CPA Journal*, 70(6), 60.
- Spector, P. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713.

- Spector, P. (2000). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons. InC.
- Stanton, T.K. (1982). Effects of transducer motion on echo- integration techniques. *The Journal of the Acoustical Society of America*, 72(3), 947-949.
- Stronge, J. H., Gareis, C.R., & Little, C.A. (2006). *Teacher pay and teacher quality: Attracting, developing and retaining the best teachers*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Sy T., Tram, S. & O'Hara, L.A. (2006). Relation of Employee and Manager Emotional Intelligence to Job Satisfaction and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 461-473.
- Ugoani, J., Amu, C. & Kalu, E. (2015). Dimensions of emotional intelligence and transformation leadership: a correlation analysis. *Independent Journal of Management & Production*.
- Usop, A. M., Askandar, D.K., Langguyuan- Kadtong, M., & Usop, D. A. S. O. (2013). Work performance and job satisfaction among teachers. *International journal of humanities and social science*, 3 (5), 245-252.
- Vakola, M., Tsaousis, I., & Nikolaou, I. (2004). The role of emotional intelligence and personality variables on attitudes toward organizational change. *Journal of Managerial Psychology*.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York. John Wiley.
- Wong, C. S. & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*.
- Woodman, C. R., Muller, J. M., Laughlin, M. H., & Price, E. M. (1997). Induction of nitric oxide synthase mRNA in coronary resistance arteries isolated from exercise – trained pigs. *American Journal of Psychology – Heart and Circulatory Physiology*, 273 (6), H2575- H2579.
- Yadav, R, & Dabhade, N. (2014). Work life balance and job satisfaction among the working women of banking and education sector- a comparative study. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*. 21, 181-201.
- Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. (2004). Emotional intelligence in the workplace: A critical review. *Applied psychology: An international review*, 53, 371-399.
- Zedner, M., Shani- Zinovich, I., Matthews, G., & Roberts, R. D. (2005). Assessing emotional intelligence in gifted and non- gifted high schools students: Outcomes depend on the measure. *Intelligence*, 33(4), 369- 391.