

**Παράγοντες που Επηρεάζουν το Συναίσθημα και την Ικανοποίηση στην Εργασία των
Ελλήνων Εκπαιδευτικών**

Factors Influencing Emotion and Satisfaction at Work of Greek Teachers

Κωνσταντίνος Τ. Φράγγος, Διευθυντής ΕΠΙΑΑ, Phd, kfragos@sch.grl

Kostas Fragos, Public Secondary Education, School Director, Phd, kfragos@sch.gr

Abstract: In this work, we examine the degree of interaction between the factors which affect emotion, positive and negative (affectivity), and job satisfaction (job satisfaction) in the work of Greek teachers. In addition, we consider whether this level differs between men and women teachers. The main factors considered here is the perception of group cohesion (Perceived cohesion), the ability of emotional intelligence (Emotional Intelligence) and the quality in relation of interaction with school header (Lmx). Other secondary factors studied here are the age of educators, the teacher experience and the size of the school unit. The results show that among both sexes there is a significant difference, in the perception of group cohesion, in the degree of correlation between job satisfaction and perception of group cohesion and in the degree of correlation between positive emotion and satisfaction at work.

Περίληψη: Στην παρούσα μελέτη εξετάζεται ο βαθμός αλληλεπίδρασης μεταξύ των παραγόντων, οι οποίοι σύμφωνα με την διεθνή βιβλιογραφία επηρεάζουν το συναίσθημα, θετικό και αρνητικό (affectivity), και την ικανοποίηση στην εργασία (job satisfaction) των Ελλήνων εκπαιδευτικών. Επί πλέον, εξετάζεται εάν ο βαθμός αυτός διαφοροποιείται μεταξύ των αντρών και των γυναικών εκπαιδευτικών. Οι κύριοι παράγοντες που εξετάζονται στην μελέτη είναι η αντίληψη για την συνοχή της ομάδας (Perceived cohesion), η ικανότητα συναισθηματικής νοημοσύνης (Emotional Intelligence) και η ποιότητα στην σχέση συναλλαγής με τον προϊστάμενο (Lmx), Δευτερεύοντες άλλοι παράγοντες που μελετώνται είναι η ηλικία των εκπαιδευτικών, η προϋπηρεσία και το μέγεθος της σχολικής μονάδας. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι ανάμεσα στα δύο φύλα υπάρχει σημαντική διαφορά στην αντίληψη για την συνοχή της ομάδας, στο βαθμό συσχέτισης μεταξύ ικανοποίησης στην εργασία και στην αντίληψη για την συνοχή της ομάδας, και τέλος μεταξύ του θετικού συναισθήματος και της ικανοποίησης στην εργασία.

Λέξεις κλειδιά: Εκπαιδευτικός, Διευθυντής, Συναισθημα, Ικανοποίηση, Συνοχή Ομάδας

Εισαγωγή

Μια από τις πιο βασικές παραμέτρους που λαμβάνουν σημαντικά υπ' όψιν στους σχεδιασμούς τους οι σύγχρονες επιχειρήσεις και οι οργανισμοί είναι ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων στην εργασία τους (job satisfaction). Η επαγγελματική ικανοποίηση, όπως συχνά αποκαλείται, είναι η μεταβλητή η οποία έχει μελετηθεί κατά κόρον και έχει αποδειχθεί ότι επηρεάζει την συμπεριφορά των εργαζομένων στους χώρους εργασίας (Spector, 1997). Από την σκοπιά του εκπαιδευτικού επαγγέλματος, ο ρόλος της επαγγελματικής ικανοποίησης που νοιώθει ο εκπαιδευτικός θεωρείται διεθνώς ως πολύ κρίσιμος για την μακροπρόθεσμη ανάπτυξη και την επιτυχία των εκπαιδευτικών συστημάτων ως εκπαιδευτικών οργανισμών. Πιθανώς, κατατάσσεται μαζί με τις επαγγελματικές γνώσεις, τα προσόντα και τις ικανότητες, τους εκπαιδευτικούς πόρους και τις στρατηγικές σαν τους πιο καθοριστικούς παράγοντες για την επαγγελματική επιτυχία και αποδοτικότητα των εκπαιδευτικών συστημάτων. Με άλλα λόγια, η επαγγελματική γνώση, τα προσόντα και οι ικανότητες, μπορεί να μετρήσουν στην περίπτωση που ο εκπαιδευτικός νοιώθει ικανοποίηση από αυτό που κάνει, θέτει υψηλούς στόχους και αναλαμβάνει και διεκπεραιώνει προκλητικά καθήκοντα που αποβλέπουν στην εκπαιδευτική επιτυχία και στην αύξηση της αποδοτικότητας (Filak & Sheldon, 2003). Οι παραπάνω παράγοντες είναι στενά συνυφασμένοι με αυτό που αποκαλούμε αποτελεσματικότητα (efficacy) και, φυσικά, είναι καλά γνωστό ότι πολλοί εκπαιδευτικοί αδυνατούν είτε αποτυγχάνουν να αναπτύξουν την αυτοαποτελεσματικότητα μέσα στα εκπαιδευτικά περιβάλλοντα (Dweck, 1999). Επί πλέον οι ανάγκες για ικανοποίηση και παρακίνηση στην εργασία είναι πολύ απαραίτητες στην ζωή των εκπαιδευτικών διότι συναπαρτίζουν τον βασικό λόγο για να εργάζεται κανένας στην ζωή του. Ενώ σχεδόν ο κάθε εκπαιδευτικός εργάζεται με σκοπό να ικανοποιήσει τις ανάγκες του στην ζωή, σταθερά πάντοτε αναζητά και την ικανοποίηση μέσα από αυτήν. Η επαγγελματική ικανοποίηση σε αυτό το πλαίσιο είναι η ικανότητα του εκπαιδευτικού επαγγέλματος να ικανοποιήσει τις ανάγκες του εκπαιδευτικού και να βελτιώσει την αποδοτικότητα της δουλειάς/διδασκαλίας τους. Πολλοί είναι οι παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν την ικανοποίηση στην εργασία (Acker, 1999) γενικότερα. Φαίνεται ότι υπάρχει σχέση μεταξύ του συναισθήματος και της ικανοποίησης στην εργασία. Υπάρχουν πολλές εργασίες σήμερα δημοσιευμένες, οι οποίες υποστηρίζουν την σημαντικότητα της συμβολής του συναισθήματος στην ικανοποίηση στην εργασία. Η συντριπτική πλειοψηφία αυτών τονίζει την ύπαρξη δεσμού μεταξύ συναισθηματικών γνωρισμάτων και επαγγελματικής ικανοποίησης (Watson & Slack, 1993). Τα ευρήματα υποστηρίζουν ότι τόσο η θετική συναισθηματική κατάσταση (positive affectivity) όσο και η αρνητική συναισθηματική κατάσταση (negative affectivity) σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση, με το θετικό συναισθημα να σχετίζεται πολύ πιο ισχυρότερα με αυτήν (Connolly & Viswesvaran, 2000). Σίγουρα και στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού θα πρέπει να αναμένουμε την ύπαρξη μιας τέτοιας σχέσης, επειδή, λόγω της

ιδιαιτερότητάς του θεωρείται μια εργασία συναισθηματικά πολύ απαιτητική. Οι εκπαιδευτικοί αφιερώνουν τον εαυτό τους και καταβάλλουν συνεχώς όλες τους τις προσπάθειες κατά την διάρκεια της αλληλεπίδρασης με τους μαθητές τους τόσο από την άποψη των συναισθημάτων όσο και της γνώσης. Η συναισθηματική νοημοσύνη είναι μια αναδυόμενη επιστημονική περιοχή η οποία παρουσιάζει έντονο ερευνητικό ενδιαφέρον, τόσο στους κόλπους των ψυχολόγων όσο και των πάσης φύσεως συμβούλων σε θέματα διοίκησης αλλά και εκπαίδευσης (Shapiro, 1997; Weisinger, 1998). Ο Bar-On (1997) σε μελέτη που έκανε σε 314 συμμετέχοντες τους οποίους διάλεξε τυχαία από διάφορα επαγγέλματα, βρήκε ότι οι μετρήσεις συναισθηματικής νοημοσύνης προέβλεπαν μια ελαφρά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των συνολικών σκορ συναισθηματικής νοημοσύνης και επαγγελματικής ικανοποίησης. Επίσης, άλλες έρευνες έχουν δείξει ότι τα άτομα με υψηλό δείκτη συναισθηματικής νοημοσύνης εμφανίζουν υψηλή επαγγελματική ικανοποίηση και αποδοτικότητα στην εργασία (Tramm & O'Hara, 2006). Μια πιθανή εξήγηση γι' αυτή την συσχέτιση είναι ότι οι εργαζόμενοι με υψηλό δείκτη συναισθηματικής νοημοσύνης ανταποκρίνονται πιο αποτελεσματικά στις απαιτήσεις, στην πίεση και στο άγχος στο περιβάλλον εργασίας καθώς και στην εκδήλωση των συναισθημάτων των συναδέλφων τους. Τέτοιες συναισθηματικά νοήμονες συμπεριφορές επηρεάζουν θετικά την επαγγελματική ικανοποίηση (Dong & Howard, 2006). Όσον αφορά στο επάγγελμα των εκπαιδευτικών τα ευρήματα δείχνουν ότι οι εκπαιδευτικοί με υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη βιώνουν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση. Οι Kulshrestha και Sen (2006) βρήκαν μια θετική συσχέτιση μεταξύ υψηλών τιμών συναισθηματικής νοημοσύνης και υποκειμενικής ευημερίας. Οι Kafetsios και Zampetakis (2008) παρατήρησαν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση, ένεκα της δυναμικής της συσχέτισης με την συναισθηματική επίγνωση και την συναισθηματική ρύθμιση, οι οποίες μπορεί να επηρεάσουν θετικά τις κοινωνικές σχέσεις στην εργασία και να επαυξήσουν την εργασιακή εμπειρία. Ένας άλλος παράγοντας που επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση είναι και η φύση των σχέσεων μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων. Η leader-member exchange (LMX) θεωρία παρέχει ένα πλαίσιο για τους ερευνητές να αποτιμήσουν την επίδραση των σχέσεων μεταξύ προϊσταμένου και υφισταμένου επάνω σε διάφορους άλλους παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος. Σύμφωνα με έρευνα των Liden, Wayne, και Sparrowe, (2000), η αντίληψη της ψυχολογικής ενίσχυσης και της επαγγελματικής ικανοποίησης στον χώρο της εργασίας φαίνεται να επηρεάζονται θετικά από το βαθμό και την φύση της σχέσης του εργαζόμενου με τον προϊστάμενο στο περιβάλλον εργασίας, που συχνά αναφέρεται διεθνώς σαν relationship (LMX). Η συσχέτιση μεταξύ LMX και επαγγελματικής ικανοποίησης αποδεικνύεται με συνέπεια ως η πιο περισσότερο ευσταθής (stable) θετική συσχέτιση (Gerstner & Day, 1997), απ' ότι η ψυχολογική ενίσχυση η οποία έχει επαληθευτεί εμπειρικά από αρκετούς ερευνητές. Οι DeMato και Curcio (2004) εφάρμοσαν την LMX θεωρία στο επάγγελμα των εκπαιδευτικών, και συγκεκριμένα σε ομάδα σχολικών συμβούλων, και βρήκαν ότι η υποστήριξη από τους προϊσταμένους μπορεί να επηρεάσει θετικά την επαγγελματική ικανοποίηση. Τέτοια ευρήματα είναι σημαντικά γιατί εκπαιδευτικοί οι οποίοι είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους μπορεί πράγματι να

παρέχουν υψηλής ποιότητας εκπαιδευτικό έργο στην σχολική κοινότητα. Σε μια εποχή που ολοένα και περισσότερο εντείνεται ο παγκόσμιος ανταγωνισμός στο χώρο των επιχειρήσεων και με την αλματώδη πρόοδο της τεχνολογίας, οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί συνεχίζουν με αυξητικό ρυθμό να βασίζονται στην έννοια της ομάδας για την επίτευξη των σκοπών και των στόχων τους. Η έννοια της αντίληψης της συνοχής της ομάδας (perceived cohesion) αποτελεί έναν πολύ κρίσιμο παράγοντα για την επιτυχία ενός οργανισμού και η μελέτη της οποίας ρίχνει περισσότερο φώς στην θεμελιακή κατανόηση των φαινομένων που διέπουν την εργασία της ομάδας. Οι Bollen and Hoyle (1990) όρισαν την συνοχή της ομάδας σαν «Την αίσθηση του ‘Ανήκειν’ σε μια συγκεκριμένη ομάδα την οποία έχει ένα άτομο καθώς και τα αισθήματα που σχετίζονται με το ηθικό των μελών της ομάδας». Σε μια ομάδα με συνοχή τα μέλη της ομάδας αισθάνονται να είναι δεμένα το ένα με το άλλο, εμπιστεύονται το ένα το άλλο και η ομάδα καθίσταται μια σημαντική πηγή διαμοίρασης πληροφορίας. Σύμφωνα με τους Gilbert & Tang (1998) η αίσθηση του ‘Ανήκειν’ σε μια συγκεκριμένη ομάδα εργασίας αποδεικνύεται ότι μπορεί να έχει ένα πολύ ευρύ φάσμα θετικών επιδράσεων που αφορά στην καλύτερη λειτουργία και αποδοτικότητα του οργανισμού. Εάν η ομάδα είναι μια ομάδα με υψηλή συνοχή, τότε τα μέλη της ομάδας βιώνουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης, εμπιστοσύνης και δέσμευσης στον οργανισμό, που όλα αυτά θεωρούνται μέρους του πλέγματος της συναισθηματικής προσκόλλησης στον οργανισμό και των στάσεων των υπαλλήλων. Η έρευνα έχει επίσης δείξει ότι η έλλειψη προβλεψιμότητας και ασφάλειας στις σχέσεις των μελών μέσα σε ένα οργανισμό έχει σαν αποτέλεσμα χαμηλή οργανωτική δέσμευση (organizational commitment), χαμηλή αποδοτικότητα και ποιότητα παραγωγικότητας, χαμηλό ηθικό και αύξηση του κύκλου των απουσιών από την εργασία. Αν επί πλέον οι εργαζόμενοι αισθάνονται και προδομένοι από τη διοίκηση, τότε μπορεί να εμπλακούν και σε περισσότερο καταστροφικές συμπεριφορές για τον οργανισμό, όπως παραμέληση καθηκόντων, σαμποτάζ, κλπ (Gilbert & Tang, 1998). Συνεπώς, προκύπτει ότι η αντίληψη της συνοχής της ομάδας που έχει ο εργαζόμενος, σχετίζεται άμεσα με την ικανοποίηση στην εργασία, και ιδιαίτερα μέσω των σχέσεων με τους άλλους συναδέλφους του αλλά και μέσω των σχέσεων με τους προϊσταμένους του. Αυτοί οι παράγοντες με την σειρά μπορεί να έχουν δραστικά αποτελέσματα στην συνολική αποδοτικότητα του οργανισμού. Το συμπέρασμα στο οποίο καταλήγουμε σύμφωνα με την ανασκόπηση της παραπάνω βιβλιογραφίας, είναι ότι οι παράγοντες που αναφέραμε επηρεάζουν με τον έναν ή τον άλλο βαθμό το συναίσθημα και την ικανοποίηση στην εργασία. Στην παρούσα εργασία διερευνάμε το κατά πόσο υπάρχουν αλληλοσυσχετίσεις μεταξύ των παραπάνω παραγόντων στους Έλληνες εκπαιδευτικούς και πως αυτές διαφοροποιούνται μεταξύ των αντρών και των γυναικών εκπαιδευτικών αντίστοιχα. Πιο συγκεκριμένα διατυπώνουμε τις παρακάτω υποθέσεις για διερεύνηση.

1. Υποθέσεις

Υπόθεση 1. Υπάρχει διαφορά στην αντίληψη για την Συνοχή της ομάδας μεταξύ αντρών και γυναικών εκπαιδευτικών.

Υπόθεση 2. Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ αντίληψης για την Συνοχή της ομάδας και ποιότητας της συναλλαγής με τον προϊστάμενο (Lmx), η οποία δεν διαφοροποιείται μεταξύ αντρών και γυναικών εκπαιδευτικών.

Υπόθεση 3. Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ αντίληψης για την Συνοχή της ομάδας και συναισθηματικής νοημοσύνης (ΣΝ) η οποία δεν διαφοροποιείται μεταξύ αντρών και γυναικών εκπαιδευτικών.

Υπόθεση 4. Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ Ικανοποίησης στην εργασία και ποιότητας της συναλλαγής με τον προϊστάμενο (Lmx) η οποία δεν διαφοροποιείται μεταξύ αντρών και γυναικών εκπαιδευτικών.

Υπόθεση 5. Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ Ικανοποίησης στην εργασία και αντίληψης για την Συνοχή της ομάδας η οποία δεν διαφοροποιείται μεταξύ αντρών και γυναικών εκπαιδευτικών αντίστοιχα.

Υπόθεση 6. Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ Θετικού συναισθήματος και ποιότητας της συναλλαγής με τον προϊστάμενο (Lmx) η οποία δεν διαφοροποιείται μεταξύ αντρών και γυναικών εκπαιδευτικών αντίστοιχα.

Υπόθεση 7. Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ Θετικού συναισθήματος και Ικανοποίησης στην εργασία η οποία δεν διαφοροποιείται σε σημαντικό βαθμό μεταξύ αντρών και γυναικών εκπαιδευτικών αντίστοιχα.

2. Μεθοδολογία

Υπόθεση 1. Υπ Στην μελέτη συμμετείχαν 266 εκπαιδευτικοί από διαφορετικές περιοχές της χώρας. Τα δεδομένα συλλέχτηκαν στα πλαίσια διπλωματικής εργασίας στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης στο πανεπιστήμιο Θεσσαλίας. Το 42% του δείγματος ήταν άνδρες και ο μέσος όρος ηλικίας ήταν τα 41 χρόνια περίπου. Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση το 21,9 % του δείγματος ήταν ανύπαντροι, το 75,2% έγγαμοι, το 2,4 % διαζευγμένοι και το .5% είχαν χάσει τον/ την σύζυγό τους. Ο μέσος χρόνος προϋπηρεσίας ήταν τα 12,4 χρόνια.

Χρησιμοποιήθηκαν τα παρακάτω εργαλεία:

1. *Κλίμακα Αυτοαξιολόγησης Ικανοτήτων Συναισθηματικής Νοημοσύνης.* Χρησιμοποιήσαμε την κλίμακα ικανοτήτων ΣΝ WLEIS των Wong & Law (2002). Η κλίμακα αποτελείται από τέσσερεις διαστάσεις που είναι σύμφωνες με τον ορισμό των Mayer και Salovey (1997) για

την συναισθηματική νοημοσύνη. Ο δείκτης εσωτερικής αξιοπιστίας της κλίμακας ήταν $\alpha = .80$.

2. *Κλίμακα αντίληψης της συνοχής*. Η κλίμακα αντίληψης της συνοχής (Perceived Cohesion Scale, Bollen & Hoyle, 1990· Chin, Salisbury, Pearson & Stollak, 1999) αναφέρεται στο πώς ένα άτομο εκτιμά και αντιλαμβάνεται τη συνοχή της ομάδας του. Είναι κλίμακα τύπου Likert, με επτάβαθμη διαβάθμιση από το «διαφωνώ απόλυτα», ως το «συμφωνώ απόλυτα». Αποτελείται από 6 προτάσεις και διακρίνεται σε δύο υποκλίμακες. Η μία υποκλίμακα εστιάζει στην αντίληψη του «ανήκειν», ενώ η άλλη στο αίσθημα του «ανήκειν». Παράδειγμα πρότασης της κλίμακας είναι: «Είμαι ικανοποιημένος που είμαι μέλος αυτής της ομάδας». Ο δείκτης αξιοπιστίας είναι $\alpha = 0.95$.

3. *Κλίμακα σχέσης συναλλαγής προϊσταμένου και υφισταμένου*. Κάθε άτομο ανεξάρτητα, αξιολόγησε την ποιότητα συναλλαγής με τον προϊστάμενό του χρησιμοποιώντας το ερωτηματολόγιο των 7 προτάσεων (LMX7) των Graen και Uhl- Bien (1995). Οι απαντήσεις βαθμολογούνταν σε μια πεντάβαθμη κλίμακα τύπου Likert με κατεύθυνση από τ6ο αρνητικό στο θετικό. Ο μέσος όρος της κλίμακας περιγράφει την αντίληψη του κάθε ατόμου για την ποιότητα της σχέσης συναλλαγής με τον προϊστάμενό του. Ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach της κλίμακας αυτής είναι $\alpha = 0.92$.

4. *Κλίμακα επαγγελματικής ικανοποίησης* (Brayfield & Rothe, 1951). Αποτελείται από 12 προτάσεις, 4 εκ των οποίων έχουν αρνητική χροιά και για το λόγο αυτό αντιστράφηκαν ούτως ώστε οι υψηλές βαθμολογίες σε όλες τις προτάσεις να δηλώνουν ικανοποίηση από την εργασία. Παράδειγμα τέτοιας πρότασης είναι: «συχνά βαριέμαι τη δουλειά μου». Οι υπόλοιπες 8 προτάσεις της κλίμακας είχαν θετική χροιά, όπως «η δουλειά μου είναι ενδιαφέρουσα». Η κλίμακα είναι τύπου “Likert”, με πεντάβαθμη διαβάθμιση από το 1 (διαφωνώ απόλυτα) έως το 5 (συμφωνώ απόλυτα). Ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach της κλίμακας αυτής είναι $\alpha = 0.90$.

5. *Κλίμακα συναισθημάτων στην εργασία*. (Job Affect Scale, Brief, Burke, George, Robinson, & Webster, 1988). Η κλίμακα αποτελείται από 20 επίθετα που αναφέρονται στην γενική συγκινησιακή και συναισθηματική κατάσταση του ατόμου στην εργασία κατά την διάρκεια της προηγούμενης εβδομάδας. Στην παρούσα μελέτη χρησιμοποιήσαμε 17 από αυτά τα επίθετα προσαρμοσμένα στην ελληνική γλώσσα: εννέα από αυτά αναφέρονταν σε θετική συγκινησιακή κατάσταση (π.χ. Active/Δραστήριος, Excited/ Συνεργαζόμενος), ενώ τα υπόλοιπα οκτώ αναφέρονται σε αρνητική συναισθηματική κατάσταση (π.χ. Sad/ Λυπημένος, Scornfull/ Περιφρονητικός). Τόσο η κλίμακα αρνητικής συγκινησιακής κατάστασης όσο και η κλίμακα θετικής συγκινησιακής κατάστασης είχαν ικανοποιητική εσωτερική συνοχή ($\alpha = .77$).

3. Πειραματικά Αποτελέσματα - Συμπεράσματα

Στον πίνακα 1 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα από αναλύσεις μέσου όρου (ANOVA) ανάμεσα στα δύο φύλα.

Πίνακας 1. Αποτελέσματα αναλύσεων μέσου όρου στα δύο φύλλα

		N	Mean	Std. Deviation	F (1, 264)	Sig.
Ικανοποίηση	1	112	3.7716	.60412	.343	.559
	2	154	3.8149	.59089		
	Total	266	3.7967	.59575		
Θετικό συναίσθημα	1	112	3.2996	.72160	.001	.976
	2	154	3.3022	.66566		
	Total	266	3.3011	.68843		
Αρνητικό συναίσθημα	1	112	1.4208	.44106	1.403	.237
	2	154	1.4802	.37452		
	Total	266	1.4552	.40414		
ΣΝ	1	112	5.7933	.62858	.639	.425
	2	154	5.7147	.89259		
	Total	266	5.7478	.79184		
Συνοχή της ομάδας	1	112	5.9524	1.21910	4.994	.026
	2	154	5.6288	1.12597		
	Total	266	5.7650	1.17478		
Imx	1	112	3.6263	.65458	.119	.730
	2	154	3.6574	.77378		
	Total	266	3.6443	.72484		

Από τον πίνακα αυτόν προκύπτουν τα εξής: Κατά την ανάλυση της εργασιακής Ικανοποίησης ως προς τα δύο φύλλα, προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ($p=0.559$) στους μέσους όρους ικανοποίησης στην εργασία μεταξύ αντρών και γυναικών. Από την ανάλυση του Θετικού συναίσθηματος στην εργασία προκύπτει επίσης ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ($p=0.976$) μεταξύ των δύο φύλων. Το ίδιο ισχύει και για το Αρνητικό συναίσθημα στην εργασία ($p=0.237$). Επίσης από την ανάλυση συναισθηματικής νοημοσύνης (ΣΝ) δεν προκύπτει στατιστικά σημαντική διαφορά ($p=0.425$) στην αυτοαξιολόγηση ικανοτήτων συναισθηματικής νοημοσύνης μεταξύ αντρών και γυναικών εκπαιδευτικών στο δείγμα. Από την ανάλυση της αντίληψης για την Συνοχή της ομάδας στην εργασία προκύπτει ότι υπάρχει μια ισχυρά στατιστικά σημαντική διαφορά ($p=0.026 < 0.05$) μεταξύ των δύο φύλων στο δείγμα. Δηλαδή προκύπτει ότι οι άντρες εκπαιδευτικοί έχουν μια καλύτερη αντίληψη για την συνοχή της ομάδας (μέσος όρος = 5.9524) έναντι των γυναικών εκπαιδευτικών (μέσος όρος = 5.6288). Επομένως μπορούμε να συμπεράνουμε ότι ισχύει η υπόθεση 1. Τέλος όσον αφορά την σχέση συναλλαγής προϊσταμένου και υφισταμένου στον

χώρο εργασίας (Lmx), από την ανάλυση προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ($p=0.730$) μεταξύ δύο φύλων στο δείγμα.

Στον πίνακα 2 παρουσιάζονται οι δείκτες συνάφειας μεταξύ των κύριων μεταβλητών της μελέτης. Από τα στατιστικά αποτελέσματα του πίνακα αυτού παρατηρούμε ότι υπάρχει μια χαμηλή θετική συσχέτιση μεταξύ αντίληψης για την Συνοχή της ομάδας και ποιότητας της συναλλαγής με τον προϊστάμενο ($r=0.331$, $p<0.01$), δηλαδή αυτό σημαίνει, ότι όσο καλύτερη είναι η ποιότητα της συναλλαγής με τον προϊστάμενο (Lmx) τόσο καλύτερη τείνει να γίνει και η αντίληψη για την συνοχή της ομάδας.

Πίνακας 2. Συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών της μελέτης

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Ηλικία	1	-.137*	.879**	.371**	.068	.019	.055	.227**	.045	.005
2. Φύλο		1	-.144*	-.151*	.021	-.049	-.136*	-.014	-.014	.046
3. Προυπηρεσία			1	.288**	.082	-.117	.029	.232**	.049	-.090
4. Μέγεθος μονάδας				1	-.063	.138*	.002	.095	-.053	.218**
5. Lmx					1	.078	.331**	.444**	.253**	-.109
6. ΣΝ						1	.353**	.118	-.015	-.119
7. Συνοχή της ομάδας							1	.339**	.137	-.100
8. Ικανοποίηση								1	.574**	-.347**
9. Θετικό συναίσθημα									1	-.384**
10. Αρνητικό συναίσθημα										1

Σημ.: Φύλο (1 = άνδρες, 2 = γυναίκες), * $p < .05$, ** $p < .01$ αι

Στους πίνακες 3 και 4 εμφανίζονται οι συσχετίσεις των μεταβλητών της μελέτης για τους άνδρες και τις γυναίκες εκπαιδευτικούς αντίστοιχα. Η θετική συσχέτιση μεταξύ αντίληψης για την Συνοχή της ομάδας και ποιότητας της συναλλαγής με τον προϊστάμενο πού παρατηρήθηκε στον πίνακα 2, παρατηρούμε ότι αυτή η συσχέτιση διατηρείται στον ίδιο βαθμό τόσο για τους άνδρες εκπαιδευτικούς ($r=0.314$, $p<0.01$) όσο και για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς ($r=0.356$, $p<0.01$). Άρα, μπορούμε να δεχθούμε ότι ισχύει η υπόθεση 2.

Πίνακας 3. Συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών της μελέτης στους άνδρες εκπαιδευτικούς

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Ηλικία	1	.869**	.424**	-.117	-.145	-.110	.141	-.030	.174
2. Προυπηρεσία		1	.349**	-.092	-.186*	-.119	.122	-.061	.079
3. Μέγεθος μονάδας			1	-.130	.004	-.148	-.058	-.111	.301**
4. Lmx				1	.079	.314**	.452**	.357**	-.010
5. ΣΝ					1	.301**	.206	.016	-.149

6. Συνοχή της ομάδας	1	.228*	.085	-.074
7. Ικανοποίηση		1	.606**	-.313**
8. Θετικό συναίσθημα			1	-.422**
9. Αρνητικό συναίσθημα				1

Σημ. * $p < .05$, ** $p < .01$

Πίνακας 4. Συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών της μελέτης στις γυναίκες εκπαιδευτικούς

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Ηλικία	1	.892**	.285**	.227**	.119	.191*	.343**	.142	-.262*
2. Προυπηρεσία		1	.199*	.208**	-.095	.121	.338**	.157	-.289**
3. Μέγεθος μονάδας			1	-.012	.216**	.099	.279**	.015	.099
4. Lmx				1	.080	.356**	.443**	.174	-.215*
5. ΣΝ					1	.389**	.059	-.037	-.110
6. Συνοχή της ομάδας						1	.530**	.225*	-.144
7. Ικανοποίηση							1	.542**	-.393**
8. Θετικό συναίσθημα								1	-.341**
9. Αρνητικό συναίσθημα									1

Σημ. * $p < .05$, ** $p < .01$

Όπως προκύπτει πάλι από τον πίνακα 2, θετική συσχέτιση παρατηρείται και μεταξύ αντίληψης για την συνοχή της ομάδας και συναισθηματικής νοημοσύνης (ΣΝ) ($r=0.353$, $p<0.01$), η οποία όπως προκύπτει από τα στατιστικά αποτελέσματα των πινάκων 3 και 4 κινείται στα ίδια επίπεδα τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες. Επομένως, και εδώ μπορούμε να δεχθούμε ότι ισχύει η υπόθεση 3. Παρόμοια μπορούμε να εικάσουμε και για την υπόθεση 4, αφού παρατηρείται επίσης θετική συσχέτιση μεταξύ Ικανοποίησης στην εργασία και ποιότητας της συναλλαγής με τον προϊστάμενο (Lmx) ($r=0.444$, $p<0.01$) η οποία κινείται στα ίδια επίπεδα τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες.

Μια ενδιαφέρουσα απόκλιση προκύπτει σχετικά με την υπόθεση 5. Η θετική συσχέτιση που εμφανίζεται στα στατιστικά αποτελέσματα του πίνακα 2 μεταξύ Ικανοποίησης στην εργασία και αντίληψης για την Συνοχή της ομάδας ($r=0.339$, $p<0.01$), μπορούμε να δεχθούμε ότι η κατά κύριο λόγο οφείλεται στις γυναίκες εκπαιδευτικούς ($r=0.530$, $p<0.01$) και όχι τόσο στους άνδρες ($r=0.228$, $p<0.01$), όπως προκύπτει από τα αποτελέσματα των πινάκων 3 και 4. Άρα, εδώ μπορούμε να δεχθούμε ότι εμφανίζεται μια διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλλα και να ισχυριστούμε ότι δεν ισχύει η υπόθεση 5. Όσον αφορά το Θετικό συναίσθημα στην εργασία, εμφανίζεται χαμηλή θετική συσχέτιση μεταξύ Θετικού συναισθήματος και ποιότητας της συναλλαγής με τον προϊστάμενο (Lmx) ($r=0.253$, $p<0.01$) η οποία οφείλεται μόνον στις γυναίκες εκπαιδευτικούς του δείγματος ($r=0.357$, $p<0.01$), ενώ αυτή απουσιάζει στους άνδρες εκπαιδευτικούς του δείγματος ($r=0.173$, $p<0.01$). Επομένως, και εδώ δεχόμαστε ότι δεν ισχύει

η υπόθεση 6. Επίσης εμφανίζεται μέτρια θετική συσχέτιση μεταξύ Θετικού συναισθήματος και Ικανοποίησης στην εργασία ($r=0.574$, $p<0.01$) η οποία είναι λίγο μεγαλύτερη στους άνδρες ($r=0.606$, $p<0.01$), απ' ότι στις γυναίκες ($r=0.542$, $p<0.01$). Όμως η διαφορά είναι τόσο μικρή, που αυτό δεν μας επιτρέπει να απορρίψουμε την υπόθεση 7, άρα δεχόμαστε ότι αυτή ισχύει.

Από τους πίνακες 2,3,4 μπορούμε να εξάγουμε μερικά επί πλέον χρήσιμα συμπεράσματα: Υπάρχει μια υψηλή θετική συσχέτιση μεταξύ Ηλικίας και Προϋπηρεσίας ($r=0.879$, $p<0.01$), πράγμα που σημαίνει ότι όσο αυξάνεται η ηλικία των εκπαιδευτικών αυξάνονται και τα έτη προϋπηρεσίας τους στην εκπαίδευση, κάτι που φαίνεται απολύτως φυσιολογικό και αναμενόμενο. Η συσχέτιση αυτή παραμένει εξ' ίσου υψηλή τόσο για τους άνδρες ($r=0.869$, $p<0.01$), όσο και για τις γυναίκες ($r=0.892$, $p<0.01$) εκπαιδευτικούς του δείγματος. Υπάρχει μια χαμηλή θετική συσχέτιση μεταξύ Μεγέθους σχολικής μονάδας και ηλικίας και Ηλικίας των εκπαιδευτικών που υπηρετούν σε αυτές ($r=0.371$, $p<0.01$), η οποία στους άνδρες φαίνεται να είναι πολύ μεγαλύτερη ($r=0.424$, $p<0.01$) απ' ότι στις γυναίκες ($r=0.285$, $p<0.01$). Παρατηρείται επίσης χαμηλή θετική συσχέτιση μεταξύ Μεγέθους σχολικής μονάδας και Προϋπηρεσίας ($r=0.288$, $p<0.01$) η οποία βασικά οφείλεται στους άντρες εκπαιδευτικούς του δείγματος ($r=0.349$, $p<0.01$), ενώ στις γυναίκες εκπαιδευτικούς του δείγματος απουσιάζει ($r=0.199$, $p<0.01$). Χαμηλή θετική συσχέτιση μεταξύ Ικανοποίησης στην εργασία και των παραγόντων Ηλικία, Προϋπηρεσία και Μέγεθος μονάδας εμφανίζεται να υπάρχει μόνο για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς του δείγματος αλλά αυτό δεν ισχύει για τους άνδρες εκπαιδευτικούς. Τέλος, όσον αφορά το Αρνητικό συναίσθημα στην εργασία παρατηρείται μια χαμηλή αρνητική συσχέτιση μεταξύ Ικανοποίησης και Αρνητικού συναισθήματος ($r=-0.347$, $p<0.01$), η οποία εμφανίζεται με τον ίδιο βαθμό και στα δύο φύλα. Επίσης παρατηρείται αρνητική συσχέτιση μεταξύ Αρνητικού και Θετικού συναισθήματος, πράγμα απολύτως φυσιολογικό αφού πρόκειται για τους αντίθετους πόλους του ίδιου παράγοντα. Επίσης θα πρέπει να αναφέρουμε ότι από τον πίνακα 4 προκύπτει ότι υπάρχει κάποια χαμηλή αρνητική συσχέτιση με την ηλικία ($r=-0.262$, $p<0.05$) και την Προϋπηρεσία ($r=-0.289$, $p<0.01$), η οποία και στις δύο περιπτώσεις απουσιάζει στους άνδρες εκπαιδευτικούς.

4. Συζήτηση Αποτελεσμάτων

Από την παρούσα εργασία προκύπτουν μερικά χρήσιμα συμπεράσματα κυρίως όσον αφορά την σχέση μεταξύ των πιο κυρίαρχων παραγόντων, που στην διεθνή ερευνητική βιβλιογραφία φαίνεται να επηρεάζουν σημαντικά την επιτυχία ενός σχολικού οργανισμού.

Επιβεβαιώνεται η θετική συνάφεια μεταξύ της αντίληψης για την Συνοχή της ομάδας και της επαγγελματικής Ικανοποίησης (Υπόθεση 4). Η επιβεβαίωση αυτή βρίσκεται σε συμφωνία με τα αποτελέσματα και άλλων ερευνών καθώς η ύπαρξη αυτή έχει επισημανθεί πολλές φορές και στην διεθνή βιβλιογραφία (Gilbert & Tang, 1998). Επίσης η Συνοχή της ομάδας παρουσιάζει παρόμοια θετική συσχέτιση με την Ποιότητα των σχέσεων των εκπαιδευτικών με την σχολική τους ηγεσία (Υπόθεση 2). Δηλαδή, όσο πιο ποιοτικές εμφανίζονται να είναι οι

σχέσεις των εκπαιδευτικών με την σχολική τους ηγεσία τόσο μεγαλύτερη αναμένεται να είναι και η αντίληψή τους για την Συνοχή της ομάδας. Από την επαλήθευση της Υπόθεσης 3 επιβεβαιώνεται η ύπαρξη θετικής συνάφειας μεταξύ αντίληψης για την Συνοχή της ομάδας και Συναισθηματικής νοημοσύνης. Η ερμηνεία εδώ είναι, ότι όσο αυξάνεται η Συναισθηματική νοημοσύνη αυξάνεται και η Συνοχή της ομάδας, παρατήρηση που επιβεβαιώνεται και από μερίδα της έρευνας (Kafetsios & Zampetakis, 2008), οι οποίοι παρατήρησαν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να επηρεάσει θετικά τις κοινωνικές σχέσεις στην εργασία, ένεκα της δυναμικής της συσχέτισης με την συναισθηματική επίγνωση και την συναισθηματική ρύθμιση.

Η Συνοχή της ομάδας παρουσιάζει επίσης θετική συσχέτιση με την επαγγελματική Ικανοποίηση (Υπόθεση 5). Το ενδιαφέρον που προέκυψε από τον έλεγχο αυτής της υπόθεσης είναι η απόκλιση που παρατηρείται στις τιμές συσχέτισης r των πινάκων 3 και 4 μεταξύ Ικανοποίησης στην εργασία και αντίληψης για την Συνοχή της ομάδας μεταξύ αντρών και γυναικών εκπαιδευτικών. Μπορούμε εδώ να δεχθούμε με στατιστική σημαντικότητα ότι η ύπαρξη θετικής συσχέτισης κατά κύριο λόγο οφείλεται στις γυναίκες εκπαιδευτικούς ($r=0.530$, $p<0.01$) και όχι τόσο στους άνδρες ($r=0.228$, $p<0.01$), όπως προκύπτει από τα αποτελέσματα των πινάκων 3 και 4. Εμφανίζεται μια διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλλα και αυτό μας επιτρέπει να ισχυριστούμε ότι δεν ισχύει η υπόθεση 5. Όμως, μια τέτοια διαφορά δεν επιβεβαιώνεται και από μια παρόμοια έρευνα επάνω στις ίδιες μεταβλητές (Eliophotou & Reppa, 2011). Τέλος, η παρατηρούμενη ύπαρξη θετικής συνάφειας μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και της Ποιότητας των σχέσεων τους με την σχολική ηγεσία δεν φαίνεται να διαφοροποιείται μεταξύ αντρών και γυναικών και είναι σε απόλυτη συμφωνία με τα αποτελέσματα της έρευνας (Beal et al., 2003).

Βιβλιογραφικές Αναφορές

- Acker, M. G. (1999). The impact of clients' mental illness on social workers' job satisfaction burnout. *Health and Social Work*, 24 (2), 112-119.
- Bar-On, R. (1997). The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): A Test of Emotional Intelligence. Toronto, Canada: *Multi- Health Systems*.
- Bollen, K. A & Hoyle, R. H. (1990). Perceived cohesion: A conceptual and empirical examination. *Social forces*, 49, 479- 504.
- Brayfield, A. & Rothe, H. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 301–311.
- Brief, A. P., Burke, M. J., George, J. M., Robinson, B. S., & Webster, J. (1988). Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress? *Journal of Applied Psychology*, 73, 193–198.
- Chin, W. W., Salisbury, W. D., Pearson, A. W., & Stollak, M. J. (1999). Perceived cohesion in small groups: Adapting and testing the Perceived Cohesion Scale in a small group setting. *Small Group Research*, 30, 751-766.

- DeMato, D. S., & Curcio, C. C. (2004). Job satisfaction of elementary school counselors: A new look. *Professional School Counseling*, 7, 236-245.
- Dong, Q. and Howard, T. (2006). Emotional intelligence, trust, and job satisfaction. *Competition Forum*, 4, 381-388.
- Dweck, C. S. (1999). Self-theories: Their role in Motivation, Personality, and Development. Philadelphia, PA: *Psychology Press*.
- Eliophotou, M. and Reppa, A. (2011). Job satisfaction among secondary school teachers: the role of gender and experience. *School Leadership & Management: Formerly School Organization*, 31, 5, 435-450.
- Filak, V. F. & Sheldon, K. M. (2003). Student Psychological Need Satisfaction and College Teacher-Course Evaluations. *Educational Psychology*, Vol. 23, No. 3, pp. 235-247.
- Gerstner, C. R.; Day, D. V. (1997) Meta-Analytic Review of Leader-Member Exchange Theory: Correlates and Construct Issues; *Journal of Applied Psychology*; 82(6), 827-844
- Gilbert, J. A., Tang, L. P. (1998). An examination of organizational trust antecedents. *Public Personnel Management*, 27, 321.
- Graen, G. B. & Uhl- Bien, M. (1995). Relationship- based approach to the leadership: development of leader- member exchange (LMX) theory of leadership over 23 years: Applying a multilevel multi- domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6, 219-247.
- Kafetsios, K. & Zampetakis, L. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and Individual Differences*, 44, 710-720.
- Kulshrestha, U. and Sen, C. (2006). Subjective well-being in relation to emotional intelligence and locus of control among executives. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 32(2), 129-134.
- Liden, R. C.; Wayne, S. J.; Sparrowe, R. T. (2000) An Examination of the Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relations Between the Job, Interpersonal Relationships, and Work Outcomes; *Journal of Applied Psychology*; 85(3), 407 - 416
- Peretomode, V. F. (1991). *Educational Administration: Applied Concepts and Theoretical Perspective*. Lagos: *Joja Educational Research and Publishers*.
- Shapiro, L. E. (1997). How to raise a child with a high EQ: a parent's guide to emotional intelligence. *New York: HarperCollins*.
- Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. *Thousand Oaks, CA: Sage*.
- Tramm Sy, S. T., and O'Hara A. L. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of Behavior*, 68 (3), 461 - 473.
- Watson, D., & Slack, A. K. (1993). General factors of affective temperament and their relation to job satisfaction over time. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54, 181-202.

- Whawo, D. D. (1993). *Educational Administration: Planning and Supervision*. Benin City: Jodah Publications.
- Weisinger, H. (1998). Emotional intelligence at work: the untapped edge for success. *San Francisco: Jossey-Bass*.
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13, 243–274.