

2026-02

$\mu \hat{A}^3 \pm \tilde{A}^1 \pm^0 \textcircled{R} \text{TM}^0 \pm \frac{1}{2} \zeta \hat{A} \zeta^{-} \cdot \tilde{A} \cdot \hat{A} \hat{E}$   
 $\mu \hat{A} \hat{A}^1 \hat{A}^0 \hat{I} \frac{1}{2} \hat{A} \cdot \hat{A} \hat{A} \hat{E} \hat{A} \zeta^2 \neg, \frac{1}{4}$   
 $\mu \hat{A} \tilde{A} \cdot \hat{A} : \pm \hat{A} \neg^3 \zeta \frac{1}{2} \hat{A} \mu \hat{A} \cdot \hat{A}^{-}$   
 $\hat{Y} \text{ ; } \hat{I} \text{ » } \zeta \hat{A} \hat{A} \cdot \hat{A} \text{ £ } \hat{A} \frac{1}{4}^2 \zeta \hat{A} \text{ » } \mu \hat{A} \hat{A}^1$   
 $\hat{A} \zeta \tilde{A} \hat{A} \textcircled{R} \hat{A}^1 \frac{3}{4} \cdot \hat{A} \hat{A} \zeta \hat{A} \hat{A}$

$\hat{A} \pm^0 \hat{A} \hat{A} \textcircled{R}, \text{ ' , } \cdot \frac{1}{2} \neg \text{ ; } \pm \hat{A} \hat{E} \pm \cdot \text{ » }^{-} \pm$   
 $\mu \hat{A} \pm \hat{A} \hat{A} \hat{A} \hat{C}^1 \pm^0 \hat{I} \hat{A} \hat{I}^3 \hat{A} \pm \frac{1}{4} \frac{1}{4} \pm \text{ " } \cdot \frac{1}{4} \hat{I} \hat{A}^1 \pm \hat{A} \text{ " }^1 \zeta^{-0} \cdot \tilde{A} \cdot \hat{A}, \text{ £ } \hat{C} \zeta \text{ » } \textcircled{R} \hat{Y}^1 \zeta \frac{1}{2} \zeta \frac{1}{4}^1 \hat{I} \frac{1}{2} \cdot \hat{A}^1 \hat{A} \hat{A}$   
 $\text{ " }^1 \zeta^{-0} \cdot \tilde{A} \cdot \hat{A}, \pm \frac{1}{2} \mu \hat{A}^1 \tilde{A} \hat{A} \textcircled{R} \frac{1}{4}^1 \zeta \cdot \mu \neg \hat{A} \zeta \text{ » }^1 \hat{A} \neg \hat{A} \zeta \hat{A}$

<http://hdl.handle.net/11728/13452>

Downloaded from HEPHAESTUS Repository, Neapolis University institutional repository



**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ, ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ &  
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ  
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**«Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΤΗΣ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ: ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΙΔΡΑΣΗΣ ΚΑΙ Ο  
ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ  
ΤΟΥΣ»**

**ΜΠΑΚΙΡΤΖΗ ΑΘΗΝΑ ΡΑΦΑΗΛΙΑ**

**Κ. ΡΕΠΠΑ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ**

**ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2026**



**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ, ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ &  
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ  
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**«Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΤΗΣ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ: ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΙΔΡΑΣΗΣ ΚΑΙ Ο  
ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ  
ΤΟΥΣ»**

*Διπλωματική Εργασία η οποία υποβλήθηκε προς απόκτηση  
Μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Δημόσια Διοίκηση με  
κατεύθυνση στην Εκπαιδευτική Διοίκηση στο Πανεπιστήμιο  
Νεάπολις Πάφος*

**ΜΠΑΚΙΡΤΖΗ ΑΘΗΝΑ ΡΑΦΑΗΛΙΑ**

**ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2026**

## **Πνευματικά δικαιώματα**

Copyright © Μπακιρτζή Αθηνά Ραφαηλία, 2026

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Η έγκριση της Διπλωματικής Εργασίας από το Πανεπιστημίου Νεάπολις δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Πανεπιστημίου

## **Σελίδα Εγκυρότητας**

Όνοματεπώνυμο Φοιτητή: Μπακιρτζή Αθηνά Ραφαηλία

Τίτλος Διπλωματικής Εργασίας: Η εργασιακή Ικανοποίηση των Εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Παράγοντες Επίδρασης και Ο Ρόλος της Συμβουλευτικής Υποστήριξης τους

Η παρούσα Διπλωματική Εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο των σπουδών για την απόκτηση εξ αποστάσεως μεταπτυχιακού τίτλου στο Πανεπιστήμιο Νεάπολις και εγκρίθηκε στις 11/02/2026 από τα μέλη της Εξεταστικής Επιτροπής.

### **Εξεταστική Επιτροπή:**

Πρώτος επιβλέπων: Ρέππα Αναστασία, μέλος ΔΕΠ/ Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφος

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής: Καράβα Ζαχαρούλα, μέλος ΣΕΠ/ Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφος

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής: Κωνσταντοπούλου Δέσποινα, μέλος ΣΕΠ/ Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφος

## **Υπεύθυνη Δήλωση**

Η Μπακιρτζή Αθηνά Ραφαηλία, γνωρίζοντας τις συνέπειες της λογοκλοπής, δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία με τίτλο «Η εργασιακή Ικανοποίηση των Εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Παράγοντες Επίδρασης και Ο Ρόλος της Συμβουλευτικής Υποστήριξης τους», αποτελεί προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας και όλες οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει, έχουν δηλωθεί κατάλληλα στις βιβλιογραφικές παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή/και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή.

**Η Δηλούσα**

**Μπακιρτζή Αθηνά Ραφαηλία**

## Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία διερευνά την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της δημόσιας πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα και τη στάση τους απέναντι στη συμβουλευτική υποστήριξη στον επαγγελματικό τους χώρο. Στόχος της έρευνας είναι η αποτύπωση του επιπέδου εργασιακής ικανοποίησης, η διερεύνηση των αντιλήψεων των εκπαιδευτικών σχετικά με τη σημασία και τη χρησιμότητα της συμβουλευτικής, καθώς και η εξέταση της μεταξύ τους σχέσης, λαμβάνοντας υπόψη δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά.

Η έρευνα υιοθέτησε ποσοτική μεθοδολογική προσέγγιση, με περιγραφικό και συσχετιστικό σχεδιασμό. Το δείγμα αποτέλεσαν 114 εκπαιδευτικοί της δημόσιας πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, οι οποίοι συμπλήρωσαν ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο κλίμακας Likert. Τα δεδομένα αναλύθηκαν με τη χρήση του στατιστικού πακέτου SPSS, αξιοποιώντας περιγραφική στατιστική, ελέγχους αξιοπιστίας, συσχέτιση Pearson, ελέγχους  $\chi^2$  και ανάλυση διασποράς (ANOVA).

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι εκπαιδευτικοί εμφανίζουν γενικά ικανοποιητικό επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης, το οποίο συνδέεται κυρίως με ενδογενείς παράγοντες του επαγγέλματος, όπως το νόημα της διδασκαλίας, το θετικό κλίμα με τους μαθητές και τη συνεργασία με τους συναδέλφους. Παράλληλα, καταγράφονται υψηλά επίπεδα εργασιακού άγχους και δυσαρέσκειας ως προς θεσμικούς και οργανωσιακούς παράγοντες, όπως ο μισθός, οι ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και οι υλικοτεχνικές υποδομές.

Η στάση απέναντι στη συμβουλευτική υποστήριξη είναι ιδιαίτερα θετική, ενώ διαπιστώνεται μέτρια αλλά στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και θετικής στάσης προς τη συμβουλευτική.

Λέξεις κλειδιά: Εργασιακή Ικανοποίηση, Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση, Εκπαιδευτικοί, Παράγοντες Επίδρασης, Συμβουλευτική Υποστήριξη

## **Abstract**

This thesis explores the job satisfaction of public primary school teachers in Greece and their attitude towards counseling support in their professional environment. The aim of the research is to record the level of job satisfaction, to investigate teachers' perceptions of the importance and usefulness of counseling, and to examine the relationship between them, taking into account demographic and professional characteristics.

The study adopted a quantitative methodological approach, with a descriptive and correlational design. The sample consisted of 114 public primary school teachers who completed an online Likert scale questionnaire. The data were analysed using the SPSS statistical package, utilising descriptive statistics, reliability checks, Pearson's correlation, chi-square tests and analysis of variance (ANOVA).

The results show that teachers generally have a satisfactory level of job satisfaction, which is mainly linked to intrinsic factors of the profession, such as the meaning of teaching, the positive atmosphere with students, and cooperation with colleagues. At the same time, high levels of job stress and dissatisfaction are recorded in relation to institutional and organizational factors, such as salary, opportunities for professional development, and material and technical infrastructure.

The attitude towards counseling support is particularly positive, while there is a moderate but statistically significant positive correlation between job satisfaction and a positive attitude towards counseling.

**Key words:** Job satisfaction, Primary Education, Teachers, Influencing Factors, Counseling Support

## Περιεχόμενα

Περίληψη .....	iv
Abstract.....	v
Κατάλογος Πινάκων .....	viii
Κατάλογος Γραφημάτων.....	xi
Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή .....	1
Κεφάλαιο 2: Βιβλιογραφική Ανασκόπηση .....	3
2.1. Εργασιακή Ικανοποίηση .....	3
2.2. Θεωρίες της Εργασιακής Ικανοποίησης .....	4
2.3. Παράγοντες της Εργασιακής Ικανοποίησης .....	5
2.4. Η εργασιακή ικανοποίηση των δασκάλων και η επαγγελματική τους απόδοση .....	7
2.5. Εργασιακή ικανοποίηση εκπαιδευτικών .....	8
2.6. Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης στην εκπαίδευση .....	9
2.7. Επισκόπηση Ερευνών .....	11
Κεφάλαιο 3: Μεθοδολογία Έρευνας .....	24
3.1. Εισαγωγή .....	24
3.2. Γενικός Σκοπός της Έρευνας .....	24
3.3. Σχεδιασμός της έρευνας.....	24
3.4. Πληθυσμός και δείγμα .....	25
3.5. Διαδικασία συλλογής δεδομένων.....	26
3.6. Μέσα συλλογής δεδομένων .....	26
3.7. Στατιστική ανάλυση και λογισμικό.....	27
3.8. Δεοντολογική έγκριση και άδεια διεξαγωγής .....	27
Κεφάλαιο 4: Παρουσίαση δεδομένων .....	29
4.1. Περιγραφική Στατιστική .....	29
4.2. Έλεγχος Αξιοπιστίας.....	56
4.3. Πολυθεματική μεταβλητή.....	61
4.4. Επαγωγική Στατιστική .....	64

Κεφάλαιο 5: Σχολιασμός Αποτελεσμάτων .....	69
5.1. Γενική αποτίμηση των ευρημάτων της έρευνας .....	69
5.2. Εργασιακή ικανοποίηση: θετικά στοιχεία και προστατευτικοί παράγοντες.....	70
5.3. Στρες, φόρτος εργασίας και θεσμικές δυσχέρειες .....	71
5.4. Στάση απέναντι στη συμβουλευτική υποστήριξη.....	72
5.5. Σχέση συμβουλευτικής υποστήριξης και εργασιακής ικανοποίησης .....	72
5.6. Δημογραφικοί και επαγγελματικοί παράγοντες .....	73
Κεφάλαιο 6: Συμπεράσματα.....	75
Βιβλιογραφία .....	77
Παραρτήματα.....	86
Παράρτημα Α: Ερωτηματολόγιο .....	86
Παράρτημα Β: Πίνακες Αποτελεσμάτων Περιγραφικής Στατιστικής.....	96

## Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1: Τιμή Cronbach's Alpha και αριθμός ερωτήσεων για την κλίμακα εργασιακής ικανοποίησης. ....	57
Πίνακας 2: Τιμή Cronbach's Alpha και αριθμός ερωτήσεων για την κλίμακα στάσεων σχετικά με τη συμβουλευτική υποστήριξη. ....	60
Πίνακας 3: Τιμή Cronbach's Alpha και αριθμός ερωτήσεων για την κλίμακα στάσεων σχετικά με τη συμβουλευτική υποστήριξη. ....	62
Πίνακας 4: Περιγραφικά στατιστικά για την πολυθεματική μεταβλητή «Συμβουλευτική Εκπαιδευτικών». ....	63
Πίνακας 5: Συχνοτήτων και αποτελέσματα ελέγχου $\chi^2$ για τη σχέση μεταξύ εργασιακής σχέσης και διοικητικής περιφέρειας. ....	64
Πίνακας 6: Έλεγχος $\chi^2$ για τη σχέση μεταξύ είδους εργασιακής σχέσης και τύπου σχολείου. ....	65
Πίνακας 7: Συντελεστής συσχέτισης Pearson μεταξύ «Εργασιακής Ικανοποίησης» και «Συμβουλευτικής Εκπαιδευτικών». ....	66
Πίνακας 8: Αποτελέσματα One-Way ANOVA για τη σχέση μεταξύ τύπου σχολείου και εργασιακής ικανοποίησης. ....	67
Πίνακας 9: Αποτελέσματα One-Way ANOVA για τη σχέση μεταξύ τύπου σχολείου και στάσης απέναντι στη συμβουλευτική υποστήριξη. ....	68
Πίνακας 10: Φύλο .....	96
Πίνακας 11: Ηλικία.....	96
Πίνακας 12: Οικογενειακή Κατάσταση .....	97
Πίνακας 13: Ειδικότητα .....	97
Πίνακας 14: Επίπεδο Εκπαίδευσης.....	98
Πίνακας 15: Έτη προϋπηρεσίας.....	98
Πίνακας 16: Είδος Εργασιακής Σχέσης.....	99
Πίνακας 17: Θέση στο σχολείο τοποθέτησης.....	99
Πίνακας 18: Τύπος σχολείου υπηρετήσεως .....	100
Πίνακας 19: Περιοχή υπηρετήσεως.....	100
Πίνακας 20: Σε ποια διοικητική περιφέρεια της Ελλάδας βρίσκεται η σχολική μονάδα όπου εργάζεστε; .....	101
Πίνακας 21: Είμαι ευχαριστημένος/η με τη δουλειά που κάνω .....	102
Πίνακας 22: Νιώθω ασφάλεια με τη δουλειά μου .....	102
Πίνακας 23: Η δουλειά μου είναι δημιουργική και ευχάριστη.....	103

Πίνακας 24: Νιώθω καθημερινά άγχος και στρες στη δουλειά μου.....	103
Πίνακας 25: Υπάρχει υποστήριξη από τον/ην προϊστάμενο/η μου .....	104
Πίνακας 26: Ο/Η προϊστάμενος/η κατανοεί και με βοηθάει με τα προβλήματα μου.....	104
Πίνακας 27: Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, αναγνωρίζεται όπως θα έπρεπε.....	105
Πίνακας 28: Το κλίμα μεταξύ των συναδέλφων μου είναι καλό .....	105
Πίνακας 29: Οι συνάδελφοι μου με βοηθούν όποτε το χρειάζομαι.....	106
Πίνακας 30: Η δουλειά μου, μου παρέχει ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη και ανέλιξη .....	106
Πίνακας 31: Είμαι ικανοποιημένος/η με την κτηριακές εγκαταστάσεις και τον υλικό εξοπλισμό που μου παρέχεται για τη δουλειά .....	107
Πίνακας 32: Είμαι ικανοποιημένος/η με την ποικιλία των διαφόρων επιμορφωτικών προγραμμάτων που παρέχονται για τους εκπαιδευτικούς .....	107
Πίνακας 33: Συμμετέχω στη λήψη αποφάσεων στη σχολική μονάδα.....	108
Πίνακας 34: Έχω την αυτονομία να εφαρμόζω νέες ιδέες στη διδασκαλία μου .....	108
Πίνακας 35: Το σχολείο μου προσφέρει ένα υγιές επαγγελματικό περιβάλλον. ....	109
Πίνακας 36: Είμαι ικανοποιημένος/η με τον μισθό που λαμβάνω .....	109
Πίνακας 37: Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου, αισθάνομαι ότι ο οργανισμός στον οποίο δουλεύω με εκτιμά.....	110
Πίνακας 38: Στη δουλειά μου έχω μεγάλο φόρτο εργασίας .....	110
Πίνακας 39: Είμαι ικανοποιημένος/η με το εργασιακό μου ωράριο .....	111
Πίνακας 40: Είμαι ικανοποιημένος/η με τη διαδικασία διορισμού των εκπαιδευτικών από την κυβέρνηση (εκπαιδευτική υπηρεσία) .....	111
Πίνακας 41: Το κλίμα με τους μαθητές μου είναι πολύ καλό.....	112
Πίνακας 42: Οι μαθητές μου με σέβονται .....	112
Πίνακας 43: Το κλίμα με τους γονείς είναι πολύ καλό και υπάρχει συνεργασία .....	113
Πίνακας 44: Είμαι ικανοποιημένος/η με τον βαθμό στον οποίο έχω επιτύχει τους στόχους μέχρι τώρα .....	113
Πίνακας 45: Συμμετέχω συχνά σε προγράμματα συμβουλευτικής υποστήριξης.....	114
Πίνακας 46: Το εκπαιδευτικό σύστημα παρέχει επαρκή ενημέρωση για προγράμματα υποστήριξης στους εκπαιδευτικούς .....	114
Πίνακας 47: Είναι αναγκαίο να υπάρχουν διαθέσιμες υπηρεσίες συμβουλευτικής εκπαιδευτικών .....	115
Πίνακας 48: Η συμβουλευτική υποστήριξη μπορεί να ενισχύσει την εργασιακή ικανοποίηση .....	115

Πίνακας 49: Η συμβουλευτική υποστήριξη μπορεί να ενισχύσει την συνεργασία και την θετική αλληλεπίδραση .....	116
Πίνακας 50: Η συμβουλευτική υποστήριξη μπορεί να συμβάλλει στη μείωση του στρες και του άγχους στη δουλειά .....	116
Πίνακας 51: Γνωρίζω ότι η συμβουλευτική μπορεί να με υποστηρίξει και να με ενισχύσει και σε προσωπικό επίπεδο .....	117

## Κατάλογος Γραφημάτων

Γράφημα 1: Φύλο .....	29
Γράφημα 2: Ηλικία .....	29
Γράφημα 3: Οικογενειακή Κατάσταση.....	30
Γράφημα 4: Ειδικότητα .....	31
Γράφημα 5: Επίπεδο Εκπαίδευσης .....	31
Γράφημα 6: Έτη προϋπηρεσίας .....	32
Γράφημα 7: Είδος Εργασιακής Σχέσης .....	33
Γράφημα 8: Θέση στο σχολείο τοποθέτησης .....	33
Γράφημα 9: Τύπος σχολείου υπηρετήσης.....	34
Γράφημα 10: Περιοχή υπηρετήσης .....	35
Γράφημα 11: Σε ποια διοικητική περιφέρεια της Ελλάδας βρίσκεται η σχολική μονάδα όπου εργάζεστε; .....	35
Γράφημα 12: Είμαι ευχαριστημένος/η με τη δουλειά που κάνω .....	36
Γράφημα 13: Νιώθω ασφάλεια με τη δουλειά μου .....	37
Γράφημα 14: Η δουλειά μου είναι δημιουργική και ευχάριστη .....	37
Γράφημα 15: Νιώθω καθημερινά άγχος και στρες στη δουλειά μου .....	38
Γράφημα 16: Υπάρχει υποστήριξη από τον/ην προϊστάμενο/η μου.....	38
Γράφημα 17: Ο/Η προϊστάμενος/η κατανοεί και με βοηθάει με τα προβλήματα μου .....	39
Γράφημα 18: Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, αναγνωρίζεται όπως θα έπρεπε. ....	40
Γράφημα 19: Το κλίμα μεταξύ των συναδέλφων μου είναι καλό .....	40
Γράφημα 20: Οι συνάδελφοι μου με βοηθούν όποτε το χρειάζομαι .....	41
Γράφημα 21: Η δουλειά μου, μου παρέχει ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη και ανέλιξη.....	42
Γράφημα 22: Είμαι ικανοποιημένος/η με την κτηριακές εγκαταστάσεις και τον υλικό εξοπλισμό που μου παρέχεται για τη δουλειά .....	42
Γράφημα 23: Είμαι ικανοποιημένος/η με την ποικιλία των διαφόρων επιμορφωτικών προγραμμάτων που παρέχονται για τους εκπαιδευτικούς .....	43
Γράφημα 24: Συμμετέχω στη λήψη αποφάσεων στη σχολική μονάδα .....	44
Γράφημα 25: Έχω την αυτονομία να εφαρμόζω νέες ιδέες στη διδασκαλία μου.....	44
Γράφημα 26: Το σχολείο μου προσφέρει ένα υγιές επαγγελματικό περιβάλλον.....	45
Γράφημα 27: Είμαι ικανοποιημένος/η με τον μισθό που λαμβάνω.....	46
Γράφημα 28: Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου, αισθάνομαι ότι ο οργανισμός στον οποίο δουλεύω με εκτιμά.....	46

Γράφημα 29: Στη δουλειά μου έχω μεγάλο φόρτο εργασίας.....	47
Γράφημα 30: Είμαι ικανοποιημένος/η με το εργασιακό μου ωράριο.....	48
Γράφημα 31: Είμαι ικανοποιημένος/η με τη διαδικασία διορισμού των εκπαιδευτικών από την κυβέρνηση (εκπαιδευτική υπηρεσία) .....	48
Γράφημα 32: Το κλίμα με τους μαθητές μου είναι πολύ καλό .....	49
Γράφημα 33: Οι μαθητές μου με σέβονται.....	50
Γράφημα 34: Το κλίμα με τους γονείς είναι πολύ καλό και υπάρχει συνεργασία.....	50
Γράφημα 35: Είμαι ικανοποιημένος/η με τον βαθμό στον οποίο έχω επιτύχει τους στόχους μέχρι τώρα .....	51
Γράφημα 36: Συμμετέχω συχνά σε προγράμματα συμβουλευτικής υποστήριξης .....	52
Γράφημα 37: Το εκπαιδευτικό σύστημα παρέχει επαρκή ενημέρωση για προγράμματα υποστήριξης στους εκπαιδευτικούς .....	52
Γράφημα 38: Είναι αναγκαίο να υπάρχουν διαθέσιμες υπηρεσίες συμβουλευτικής εκπαιδευτικών .....	53
Γράφημα 39: Η συμβουλευτική υποστήριξη μπορεί να ενισχύσει την εργασιακή ικανοποίηση .....	54
Γράφημα 40: Η συμβουλευτική υποστήριξη μπορεί να ενισχύσει την συνεργασία και την θετική αλληλεπίδραση .....	54
Γράφημα 41: Η συμβουλευτική υποστήριξη μπορεί να συμβάλει στη μείωση του στρες και του άγχους στη δουλειά .....	55
Γράφημα 42: Γνωρίζω ότι η συμβουλευτική μπορεί να με υποστηρίξει και να με ενισχύσει και σε προσωπικό επίπεδο .....	56
Γράφημα 43: Ιστόγραμμα κατανομής των απαντήσεων για την «Εργασιακή Ικανοποίηση».....	62
Γράφημα 44: Ιστόγραμμα κατανομής των απαντήσεων για τη μεταβλητή «Συμβουλευτική Εκπαιδευτικών».....	63

## Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

Η εργασιακή ικανοποίηση συνιστά ένα από τα πιο εξεζητημένα θέματα στο πεδίο της εκπαιδευτικής έρευνας. Έμμεσα σχετίζεται με μαθησιακά αποτελέσματα των εκπαιδευομένων και άμεσα με τη δέσμευση στο επάγγελμα, την επαγγελματική ευημερία, και την ποιότητα της εκπαίδευσης. Η σύγχρονη εκπαίδευση λαμβάνει σε ένα περιβάλλον με υψηλές απαιτήσεις, αναδιαρθρώσεις και οργανωσιακές πιέσεις. Το εκπαιδευτικό προσωπικό στερείται ψυχοκοινωνικής και θεσμικής υποστήριξης, παρότι επιτελεί πολλαπλούς ρόλους (Assaf & Antoun, 2024).

Στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, η συναισθηματική ανάμειξη και η παιδαγωγική σχέση είναι βασικά συστατικά της εκπαιδευτικής λειτουργίας. Η εργασιακή ικανοποίηση του εκπαιδευτικού προσωπικού αναδύεται σε ζήτημα ύψιστης σημασίας. Οι εκπαιδευτικοί αντλούν υψηλό βαθμό εσωτερικής ικανοποίησης και μεγαλύτερο επίπεδο νοήματος από το διδακτικό έργο. Όμως, τα στενά περιθώρια εξέλιξης, οι εργασιακές συνθήκες και ο εργασιακός φόρτος προκαλούν δυσαρέσκεια, επαγγελματική εξάντληση και έντονο στρες (Wahid et al., 2025).

Η υποστήριξη σε συμβουλευτικό επίπεδο για το εκπαιδευτικό προσωπικό χρησιμοποιείται σαν σύστημα πρόληψης του εργασιακού άγχους και αύξησης της επαγγελματικής ευημερίας σε παγκόσμια εμβέλεια. Η συμβουλευτική, σε ομαδικό και ατομικό επίπεδο, βοηθάει στη συναισθηματική βελτίωση, στη διαχείριση δυσμενών εργασιακών συμβάντων και στην αναβάθμιση του σχολικού κλίματος (Perryman et al., 2025). Στην Ελλάδα, η συμβουλευτική στο πλαίσιο της εκπαίδευσης αξιοποιείται ελάχιστα (Kouni & Koutsoukos, 2019).

Η εργασία εξετάζει τη σύνδεση της συμβουλευτικής υποστήριξης και της εργασιακής ικανοποίησης. Αρχής γενομένης από την ανάγκη αποτελεσματικότερης κατανόησης της εργασιακής εμπειρίας των διδασκόντων στην σύγχρονη πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Ειδικότερα, διερευνά τις αντιλήψεις και τις στάσεις των δασκάλων της ελληνικής δημόσιας πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Σκοπός είναι, η διαπίστωση του επιπέδου εργασιακής ικανοποίησης τους και της στάσης τους προς τη συμβουλευτική υποστήριξη. Επιπρόσθετα, επιχειρείται ο προσδιορισμός της σχέσης των δύο παραμέτρων, καθώς επίσης των διαφοροποιήσεων σύμφωνα με τα επαγγελματικά και δημογραφικά γνωρίσματα.

Το πρώτο κεφάλαιο απαρτίζεται από την εισαγωγή και τον ερευνητικό σχεδιασμό, ενώ στο δεύτερο αναπτύσσεται η θεωρητική προσέγγιση της εργασιακής ικανοποίησης, με τη ελληνική και ξενόγλωσση βιβλιογραφική επισκόπηση. Στο τρίτο κεφάλαιο παρατίθεται

η ερευνητική μεθοδολογία. Στο τέταρτο κεφάλαιο αποτυπώνονται τα αποτελέσματα που ερμηνεύονται στο πέμπτο κεφάλαιο. Το έκτο κεφάλαιο αποτελείται από τα συμπεράσματα, τις δυσκολίες και τις λύσεις που προτείνονται για εκπαιδευτική πρακτική και έρευνα στο μέλλον.

## **Κεφάλαιο 2: Βιβλιογραφική Ανασκόπηση**

### **2.1. Εργασιακή Ικανοποίηση**

Στην οργανωσιακή συμπεριφορά και στη διοίκηση, η εργασιακή ικανοποίηση είναι μία από τις κυριότερες έννοιες. Αυτό οφείλεται στη σύνδεση με την απόδοση των απασχολούμενων, τη συμπεριφορά και τη στάση τους. Το ανθρώπινο δυναμικό συνιστά μια κοινωνική οντότητα με προσδοκίες, συναισθήματα, στόχους και ανάγκες. Κάθε φορέας στηρίζεται πρωτίστως στους ανθρώπινους πόρους του. Οι απασχολούμενοι δρουν σαν ελεγκτές, διεκπεραιωτές και σχεδιαστές των οργανωσιακών διεργασιών. Επομένως, οι οργανωσιακοί στόχοι επηρεάζονται από την ψυχολογική τους κατάσταση (Emexidis et al., 2025).

Η εργασιακή ικανοποίηση έγκειται στην αρνητική ή θετική συναισθηματική στάση που παρουσιάζει ένας άνθρωπος προς την εργασία του. Εάν οι απασχολούμενοι νιώθουν ικανοποιημένοι, εμφανίζουν μεγαλύτερο βαθμό πειθαρχίας, ενθουσιασμού, αφοσίωσης και ηθικού (Panek et al., 2024). Τουναντίον, ο μικρός βαθμός εργασιακής ικανοποίησης επιφέρει χαμηλή απόδοση, έλλειψη κινήτρων, απουσίες και επιθυμία αποχώρησης από τον φορέα (Wiliandari, 2015).

Η εργασιακή ικανοποίηση προσδιορίζεται σαν αίσθηση χαράς ή ευχαρίστησης που τροφοδοτείται από την αξιολόγηση των εργασιακών εμπειριών ή της εργασίας ενός ανθρώπου. Η εργασιακή ικανοποίηση καθορίζεται από το βαθμό που η εργασία ικανοποιεί τις απαιτήσεις που είναι σημαντικές για τον απασχολούμενο (Locke, 1969). Πρόκειται για μια θετική ή αρνητική στάση προς την εργασία που αναδύεται κατόπιν αξιολόγησης των γνωρισμάτων της (Robbins et al., 2015). Τα θετικά συναισθήματα επιφέρουν υψηλό βαθμό εργασιακής ικανοποίησης, ενώ τα αρνητικά συναισθήματα επιφέρουν χαμηλό βαθμό ικανοποίησης (Pitasari & Perdhana, 2018).

Η εργασιακή ικανοποίηση εκδηλώνεται από την ευχαρίστηση και τη θετική συναισθηματική στάση που λαμβάνει ο απασχολούμενος από τη δουλειά του. Η στάση αποτυπώνεται στο εργασιακό ηθικό και καθορίζει την απόδοση των ανθρωπίνων πόρων (Hasibuan, 2011). Οι ικανοποιημένοι απασχολούμενοι εργάζονται πιο αποτελεσματικά, συνεργάζονται αποδοτικότερα και συνεισφέρουν ενεργά στην επίτευξη των στόχων του φορέα (Martin, 2021).

Η ικανοποίηση καθορίζεται από τους παράγοντες της υγιεινής και των κινήτρων (Ardana et al., 2013). Μεταξύ αυτών περιλαμβάνονται οι ευκαιρίες εξέλιξης, τα γνωρίσματα της εργασίας, η αμοιβή και το περιβάλλον απασχόλησης. Ο μισθός, είθιστα να είναι

χρηματική αμοιβή ή αμοιβή σε είδος έμμεση ή άμεση σαν αντίτιμο των υπηρεσιών που παρήχθησαν προς τον οργανισμό (Hasibuan, 2011).

Το περιβάλλον απασχόλησης καθορίζει το βαθμό ασφάλειας και άνεσης που αισθάνονται οι απασχολούμενοι κατά την τέλεση των αρμοδιοτήτων τους. Ένα ευχάριστο και υποστηρικτικό περιβάλλον αυξάνει την εργασιακή ικανοποίηση. Στον αντίποδα, ένα δυσμενές περιβάλλον δημιουργεί δυσαρέσκεια και άγχος (Atmaja, 2022).

Ο υψηλός βαθμός εργασιακής ικανοποίησης συνδέεται άρρηκτα με την αφοσίωση και τη δέσμευση του ανθρώπινου δυναμικού προς τον φορέα. Οι ικανοποιημένοι απασχολούμενοι διατηρούν τη θέση τους, συνεισφέρουν περισσότερο και είναι πιο παραγωγικοί. Στην αντίπερα όχθη, η εργασιακή δυσαρέσκεια επιφέρει χαμηλή απόδοση, απειθαρχία και επιθυμία αποχώρησης (Robbins, 2012, Pitasari & Perdhana, 2018).

## **2.2. Θεωρίες της Εργασιακής Ικανοποίησης**

Η εργασιακή ικανοποίηση εξηγείται μέσα από τις οντολογικές θεωρίες, ή αλλιώς περιεχομένου και από τις μηχανιστικές θεωρίες, ή αλλιώς διαδικασίας. Οι θεωρίες πραγματεύονται με το τι κάνει τους απασχολούμενους να νιώθουν δυσαρέσκεια ή ικανοποίηση από την εργασία τους.

Οι οντολογικές θεωρίες εντρύφησαν στα κίνητρα και τις ανάγκες, δηλαδή ποια στοιχεία παρακινούν έναν απασχολούμενο και επιφέρουν την εργασιακή ικανοποίηση. Οι ανθρώπινες ανάγκες ταξινομούνται σε πέντε βαθμίδες, τις φυσιολογικές ανάγκες, τις ανάγκες ασφάλειας, τις κοινωνικές ανάγκες, τις ανάγκες εκτίμησης και τις ανάγκες αυτοπραγμάτωσης (Maslow, 1954).

Η ικανοποίηση τους επέρχεται σταδιακά, αρχής γενομένης από τις βασικές και περατώνονται στις ανώτερες. Η εργασιακή δυσαρέσκεια και ικανοποίηση δεν συνιστούν αντίθετες κατευθύνσεις ενός πεδίου. Στο εργασιακό περιβάλλον, οι βασικές ανάγκες εκπληρώνονται από εξωτερικές παραμέτρους και οι ανώτερες από εσωτερικές παραμέτρους (Ηλιοφώτου κ.α., 2014, Sarafis et al., 2016). Οι ενδογενείς παράμετροι επιφέρουν εργασιακή ικανοποίηση, ενώ οι εξωγενείς αναδύουν δυσαρέσκεια (Sarafis et al., 2016).

Οι ενδογενείς παράμετροι ή παράγοντες παρακίνησης περιλαμβάνουν την επαγγελματική εξέλιξη, το είδος της εργασίας, την ευθύνη, την επιτυχία και την αναγνώριση. Οι εξωγενείς παράμετροι ή παράγοντες υγιεινής περιλαμβάνουν την ασφάλεια, τη διοίκηση, τις διαπροσωπικές σχέσεις, τις συνθήκες απασχόλησης και τον μισθό. Η απουσία τους προκαλεί δυσαρέσκεια (Herzberg, 2015). Το ανθρώπινο δυναμικό παρακινείται από την ανάγκη για αποδοχή και σχέσεις, την ανάγκη επίτευξης των στόχων και την ανάγκη για επιρροή ή δύναμη.

Η επικρατούσα ανάγκη κάθε ανθρώπου καθορίζει το βαθμό εργασιακής ικανοποίησης και τη συμπεριφορά του στην εργασία (Ηλιοφώτου κ.α., 2014, Hafeez et al., 2023). Σε συνέχεια της θεωρίας του Maslow, η θεωρία ERG προσθέτει τις ανάγκες ύπαρξης, τις ανάγκες σχέσεων και τις ανάγκες ανάπτυξης. Η ιεραρχία των αναγκών είναι ευέλικτη και τα άτομα δύναται να εναλλάσσονται μπρος-πίσω μεταξύ τους (Caulton, 2012, Ηλιοφώτου κ.α., 2014).

Η θεωρία X και Y χαρακτηρίζει δύο διαφορετικές πεποιθήσεις διοικούντων για τους απασχολούμενους. Κατά τη θεωρία X, οι απασχολούμενοι χρήζουν σκληρού ελέγχου. Κατά τη θεωρία Y, οι απασχολούμενοι παρακινούνται εσωτερικά, απολαμβάνουν την εργασία και αναλαμβάνουν ευθύνες. Για την αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης προτείνεται, σαν αποτελεσματικότερη, η θεωρία Y (Lawter et al., 2015).

Οι μηχανιστικές θεωρίες εντρύφησαν στον τρόπο και στην αιτία που παρακινείται το ανθρώπινο δυναμικό, δηλαδή από ποια διαδικασία προκύπτει η εργασιακή ικανοποίηση. Το ανθρώπινο δυναμικό υιοθετεί και εκδηλώνει συμπεριφορές σύμφωνα με τις προσδοκίες για το τι θα αποκομίσει. Η παρακίνηση καθορίζεται από το ότι η προσπάθεια θα επιφέρει την αξία της ανταμοιβής (Vroom, 1964, Lokman et al., 2025).

Κατά τη θεωρία των Προσδοκιών, η απόδοση αντικατοπτρίζεται σε εξωτερικές και εσωτερικές ανταμοιβές. Εκείνες στη συνέχεια διαμορφώνουν την εργασιακή ικανοποίηση. Πρόκειται για κυκλική διαδικασία που στηρίζεται στην αντίληψη αξίας και δικαιοσύνης των ανταμοιβών (Ηλιοφώτου κ.α., 2014, Shi et al., 2020). Κατά τη θεωρία της ισότητας, οι απασχολούμενοι συγκρίνουν τις ανταμοιβές τους, δηλαδή τις εισροές με εκείνες των υπολοίπων. Εάν η σύγκριση κριθεί άδικη, αναδύεται δυσαρέσκεια και εκπίπτει η παρακίνηση (Adams, 1965, Bekal & Warriar, 2017).

Η ανατροφοδότηση, η αυτονομία, η σπουδαιότητα του έργου, η ταυτότητα του και η ποικιλία των δεξιοτήτων επηρεάζουν άρδην την εργασιακή ικανοποίηση. Η εργασιακή ικανοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού αυξάνεται, όσο περισσότερο βιώνουν τα στοιχεία αυτά (Sarafis et al., 2016).

### ***2.3. Παράγοντες της Εργασιακής Ικανοποίησης***

Η ικανοποίηση των απασχολούμενων καθορίζεται από ένα πλήθος ατομικών και οργανωσιακών παραμέτρων. Οι παράμετροι αλληλεπιδρούν μεταξύ τους και διαμορφώνουν τη διάθεση παραμονής, την απόδοση, τη δέσμευση και τη στάση του ανθρώπινου δυναμικού στον φορέα (Wang, 2024). Οι οργανωσιακές παράμετροι πραγματεύονται με τις διοικητικές πρακτικές και το περιβάλλον απασχόλησης.

Ένα υποστηρικτικό, ασφαλές και καθαρό περιβάλλον επηρεάζει θετικά την ψυχολογική κατάσταση και την απόδοση του ανθρώπινου δυναμικού (Shaikh, 2022). Η εργασιακή ικανοποίηση και το περιβάλλον απασχόλησης συσχετίζονται θετικά (Andriani et al., 2023, Anasi, 2020). Η αφοσίωση και το κίνητρο του ανθρώπινου δυναμικού ευνοούνται, ενώ η επιθυμία αποχώρησης εξασθενεί σε ένα καλό περιβάλλον.

Η αμοιβή δρα σαν εργαλείο ικανοποίησης βασικών αναγκών και αναγνώρισης της συνεισφοράς του δυναμικού των ανθρώπων. Εάν οι αμοιβές ανταπεξέρχονται στις ανάγκες και προσδοκίες του ανθρώπινου δυναμικού, παρουσιάζεται μεγαλύτερη απόδοση και ικανοποίηση (Silitonga, 2023). Στον δημόσιο κλάδο, πρόσθετη ευνοϊκή επίδραση έχουν τα συνταξιοδοτικά προγράμματα και η ασφάλιση (Nugroho et al., 2023).

Η επαγγελματική εξέλιξη περιλαμβάνει την κατάρτιση, την καλλιέργεια δεξιοτήτων και την κατάλληλη αντιστοίχιση απασχολούμενη με τη θέση εργασίας. Εάν οι απασχολούμενοι κατανοούν ότι ο φορέας τους επενδύει στην ανάπτυξη τους μακροπρόθεσμα, εμφανίζονται πιο ικανοποιημένοι και αφοσιωμένοι (Nayak & Jena, 2025). Η παραμονή στην εργασία και η εργασιακή ικανοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού συνδέεται θετικά με τη σαφώς καθορισμένη επαγγελματική πορεία (Khairani et al., 2025).

Η απόδοση και η ικανοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού συνδέονται άρρηκτα με το υποστηρικτικό και συμπεριληπτικό στυλ ηγεσίας (Zhou et al., 2023). Οι συμπεριληπτικοί και υποστηρικτικοί ηγέτες καλλιεργούν ένα περιβάλλον συνεργασίας και εμπιστοσύνης, σέβονται τη διαφορετικότητα, ενθαρρύνουν τη συμμετοχή και ακούν τις ανάγκες του ανθρώπινου δυναμικού (Xu et al., 2023).

Ανάλογα με το πολιτισμικό υπόβαθρο και τον κλάδο, τα προσωπικά γνωρίσματα του ανθρώπινου δυναμικού επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση. Ο συσχετισμός εργασιακής ικανοποίησης και ηλικίας είναι ασταθής. Λόγου χάρη, η σταθερότητα και η εμπειρία σε μεγαλύτερη ηλικία επιδρούν ευνοϊκά στην εργασιακή ικανοποίηση (Matagi et al., 2022), ενώ σε κάποιες περιπτώσεις είναι αμελητέα στοιχεία (Sharma et al., 2023). Η ποικιλομορφία των αποτελεσμάτων οφείλεται στις προσδοκίες κάθε ηλικιακής ομάδας και στις ιδιαιτερότητες του επαγγέλματος.

Σε εργασίες που προϋποθέτουν υψηλή εξειδίκευση, η ικανοποίηση συνδέεται θετικά με την εμπειρία (Muntazeri & Indrayanto, 2018). Σε εργασίες που αποκτώνται γρηγορότερα οι δεξιότητες, η συσχέτιση είναι ασθενής (Sharma et al., 2023). Η κατάρτιση επιδρά ποικιλοτρόπως. Η εργασιακή ικανοποίηση αλλοιώνεται όταν αυξάνεται το επίπεδο επιμόρφωσης, εάν η εργασία δεν εκμεταλλεύεται επαρκώς τις δεξιότητες του απασχολούμενου (González, 2016). Η ικανοποίηση των απασχολούμενων μεταπτυχιακού

επιπέδου επανέρχεται, συνεπώς η ικανοποίηση και η εκπαίδευση δεν συνδέονται γραμμικά (Sharma et al., 2023).

#### ***2.4. Η εργασιακή ικανοποίηση των δασκάλων και η επαγγελματική τους απόδοση***

Η εργασιακή ικανοποίηση του εκπαιδευτικού προσωπικού συνιστά κεντρικό άξονα της εργασιακής ευημερίας τους. Επιπρόσθετα, σχετίζεται άμεσα με τη μαθησιακή εξέλιξη των μαθητών, την ποιότητα του διδακτικού έργου και την επαγγελματική δέσμευση. Επίσης, ασκεί άμεση επιρροή στην εργασιακή σταθερότητα, την απόδοση και τη συμπεριφορά (Curelaru et al., 2026).

Στην εργασιακή απόδοση συγκαταλέγονται ειδικά και γενικά χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού έργου. Η επιθυμία αποχώρησης και οι απουσίες αντανakλούν ψυχολογική και γνωστική αποστασιοποίηση από την εργασία. Επομένως, εκλαμβάνονται σαν ενδείξεις αλλοιωμένης εργασιακής λειτουργικότητας. Η ενίσχυση της προόδου των μαθητών, η αύξηση του κινήτρου τους και η σύνθεση υποστηρικτικών πεδίων μάθησης υπάγονται στις κύριες αρμοδιότητες του εκπαιδευτικού προσωπικού (Abun et al., 2021; Layek & Koodamara, 2024).

Η ποιοτική αλληλεπίδραση ανάμεσα στον δάσκαλο και τον μαθητή εξετάζεται βάσει της διδακτικής ενίσχυσης, της διαχείρισης της τάξης και της συναισθηματικής υποστήριξης. Η διδακτική ενίσχυση περιλαμβάνει την εφαρμογή μεθόδων που εντείνουν τη συμμετοχή, το ενδιαφέρον και την κριτική ικανότητα των μαθητών (Korpershoek, 2014). Η χρηστή διαχείριση της τάξης αποσκοπεί στη διευθέτηση των αντιπαραθέσεων και τη διασφάλιση του εκπαιδευτικού χρόνου. Η συναισθηματική ενίσχυση περιλαμβάνει τη σύνθεση ενός κλίματος ασφάλειας και αποδοχής που λαμβάνει υπόψη τις συναισθηματικές και κοινωνικές ανάγκες των εκπαιδευομένων (Sankalaite et al., 2023).

Η επιτυχημένη εκτέλεση των εργασιακών αρμοδιοτήτων συνδέεται με την ικανοποίηση των διδασκόντων. Για την ακρίβεια, δημιουργείται μια ευνοϊκή συναισθηματική συγκυρία με καλό κλίμα στην τάξη, όπου αυξάνεται η ευαισθησία και η ενσυναίσθηση προς τους μαθητές. Οι κοινωνικές αλληλεπιδράσεις απλοποιούνται. Η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται ακόμη με λιγότερες απουσίες και επιθυμίες αποχώρησης, συνδράμοντας στη σταθερότητα (Kutyłowska et al., 2023).

Σε ένταση είναι μικρότερες οι επιδράσεις στην ακαδημαϊκή επίδοση των εκπαιδευομένων. Όμως, στατιστικά θεωρούνται καιρικές και σημαντικές, επειδή το θέμα της επίδοσης είναι πιο μακροπρόθεσμο και αποτελεί έμμεσο αποτέλεσμα του εκπαιδευτικού

έργου (Wang & Chen, 2025). Η εργασιακή ικανοποίηση του εκπαιδευτικού προσωπικού έμμεσα καθορίζει το κίνητρο και τη μαθησιακή εμπλοκή των μαθητών. Από την πλευρά του δασκάλου, ο ενθουσιασμός και η θετική στάση μεταδίδονται στους εκπαιδευόμενους. Αυτό συμβαίνει ενισχύοντας την αυτοεκτίμηση και το αίσθημα ικανότητας των μαθητών μέσα από τη συναισθηματική μετάδοση (Eryilmaz et al., 2025).

Η εργασιακή ικανοποίηση του εκπαιδευτικού προσωπικού εμπεριέχει την ικανοποίηση από το είδος του έργου, τις ανταμοιβές, την οργανωσιακή δομή και τις κοινωνικές σχέσεις. Η εκπαιδευτική διαδικασία, η σχέση με τους μαθητές και η εξέλιξη τους είναι ύψιστης αξίας. Πρόκειται για στοιχεία που συνδέονται με τους εργασιακούς στόχους των εκπαιδευτικών και τα κίνητρα επιλογής της εργασίας τους (Salehi et al., 2015).

Ο συσχετισμός της απόδοσης και της εργασιακής ικανοποίησης είναι πολύπλευρο ζήτημα και αποτέλεσμα μιας αλληλουχίας συνθηκών. Αφενός η απόδοση αυξάνεται από την εργασιακή ικανοποίηση και αφετέρου η εργασιακή ικανοποίηση καθορίζεται από την αποτελεσματική διεκπεραίωση των καθηκόντων. Το αίσθημα νοήματος της εργασίας και η εργασιακή επιβεβαίωση αυξάνονται με υψηλές μαθησιακές επιδόσεις, ισχυρά κίνητρα και θετική αλληλεπίδραση με τους εκπαιδευόμενους (Memon et al., 2023).

## ***2.5. Εργασιακή ικανοποίηση εκπαιδευτικών***

Η εργασιακή ικανοποίηση του διδακτικού προσωπικού είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την παραμονή τους στο επάγγελμα, τα μαθησιακά αποτελέσματα και την ποιότητα της διδασκαλίας. Παγκοσμίως, ο κλάδος της εκπαίδευσης στερείται εκπαιδευτικού προσωπικού. Ως εκ τούτου, η βιωσιμότητα των συστημάτων εκπαίδευσης εξαρτάται από την κατανόηση των παραμέτρων που καθορίζουν την εργασιακή ικανοποίηση (Viac & Fraser, 2020).

Το ικανοποιημένο εκπαιδευτικό προσωπικό τείνει να παραμένει στην εργασία του, να επενδύει σε συναισθηματικούς και γνωστικούς πόρους, αλλά και να προβάλλει περισσότερη εργασιακή δέσμευση. Στην αντίπερα όχθη, το δυσαρεστημένο εκπαιδευτικό προσωπικό παρουσιάζει αναποτελεσματικότητα, εργασιακή εξάντληση και επιθυμία αποχώρησης (Toropova et al., 2021).

Σαν εργασιακή ικανοποίηση ορίζεται ο βαθμός ευχαρίστησης και πληρότητας που λαμβάνει κάθε άνθρωπος από την εργασία του, συγκριτικά με τις εργασιακές του συνθήκες, αξίες και προσδοκίες. Στον εκπαιδευτικό κλάδο, η εργασιακή ικανοποίηση χαρακτηρίζεται, η αίσθηση νοήματος και ικανοποίησης που αναδύεται από το εκάστοτε σχολικό περιβάλλον και από το ίδιο το επάγγελμα (Mostafa & Pal, 2018).

Η εργασιακή ικανοποίηση λαμβάνει τη γνωστική και συναισθηματική διάσταση. Η γνωστική διάσταση αφορά την εύλογη αξιολόγηση της εργασίας από τη σύγκριση της

πραγματικής εργασιακής εμπειρίας με τις προσδοκίες (Zacher & Baumeister, 2025). Η συναισθηματική διάσταση σχετίζεται με τα αρνητικά ή θετικά συναισθήματα που νιώθει το εκπαιδευτικό προσωπικό κατά τη διεκπεραίωση των καθηκόντων τους. Αμφότερες επηρεάζουν τη μακροχρόνια παραμονή, την εργασιακή στάση και τη δέσμευση του διδακτικού προσωπικού στο επάγγελμα (Dicke et al., 2020).

Τα μαθησιακά αποτελέσματα, η μαθητική εμπλοκή και η ποιότητα της εκπαίδευσης είναι ανάλογα της εργασιακής ικανοποίησης, ενώ αντιστρόφως ανάλογη είναι η επιθυμία για αποχώρηση. Οι παράμετροι που την καθορίζουν όμως, είναι τόσο ατομικοί όσο και οργανωσιακοί. Το σχολικό περιβάλλον για το εκπαιδευτικό προσωπικό διαμορφώνεται από τον αντιλαμβανόμενο εργασιακό φόρτο, τη μαθησιακή συμπεριφορά και την ηγεσία της εκπαιδευτικής μονάδας (Eryilmaz et al., 2025)

Ο μικρότερος εργασιακός φόρτος, η υποστηρικτική ηγεσία και το ευνοϊκό, όμως, πειθαρχικό κλίμα σχετίζονται σταθερά με μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης. Τα ατομικά γνωρίσματα αναφέρονται στη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης, στην εργασιακή εμπειρία και το φύλο (Kim et al., 2021). Η εργασιακή ικανοποίηση δεν επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από τα ατομικά χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού προσωπικού. Ως επί το πλείστον, η εργασιακή ικανοποίηση καθορίζεται από σχολικό περιβάλλον (Eryilmaz et al., 2025).

## ***2.6. Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης στην εκπαίδευση***

Ο εντοπισμός των παραμέτρων που καθορίζουν την εργασιακή ικανοποίηση του εκπαιδευτικού προσωπικού συνδράμει στην αναβάθμιση της ευημερίας τους, της εκπαιδευτικής ποιότητας και της παραμονής τους (Toropova et al., 2021). Η κατηγοριοποίηση τους γίνεται σύμφωνα με πολιτικά, οικονομικά ή κοινωνικά κριτήρια, με τα γνωρίσματα οργανωσιακού και σχολικού περιβάλλοντος, καθώς επίσης και με τα χαρακτηριστικά των διδασκόντων. Η εργασιακή ικανοποίηση αναδύεται από τη διαρκή αλληλεπίδραση του σχολικού περιβάλλοντος με τους εκπαιδευτικούς και με τα λοιπά κοινωνικά συστήματα (Zakariya, 2020). Πρόκειται για το αποτέλεσμα των δυναμικών συσχετίσεων ανάμεσα στις ατομικές πεποιθήσεις, τις εργασιακές εμπειρίες και των σχολικών συγκυριών (Seashore & Taber, 1975).

Συνεπώς, η κατανομημένη ηγεσία αυξάνει τη συμμετοχή των διδασκόντων στη λήψη αποφάσεων και προωθεί μια συνεργατική φιλοσοφία και μια κοινή ευθύνη (Torres, 2019). Η άποψη των διδασκόντων για κατανομημένη ηγεσία συνιστά τη δυναμικότερη προβλεπτική θετική παράμετρο της εργασιακής ικανοποίησης. Η επαγγελματική φωνή και η αυτονομία

συνδράμουν στην καλλιέργεια ενός εμπνευστικού και υποστηρικτικού σχολικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Οι αμοιβαίες σεβαστικές, συνεργατικές και θετικές σχέσεις αυξάνουν την αίσθηση του νοήματος της εργασίας και ελαττώνουν το στρες του διδακτικού προσωπικού (O'Shea, 2021). Τουναντίον, τα έντονα ή τακτικά προβλήματα συμπεριφοράς, οι τακτικές αντιπαραθέσεις και το πειθαρχικό ή αρνητικό κλίμα, κατακερματίζουν την εργασιακή ικανοποίηση και εντείνουν την εργασιακή εξάντληση (Aldridge & Fraser, 2016).

Εργασιακή ικανοποίηση επιφέρουν η συμμετοχή σε συλλογικές μορφές επαγγελματικής μάθησης, η κοινή διδασκαλία, η παρατήρηση συναδέλφων και η ανταλλαγή διδακτικού υλικού (Lopes & Oliveira, 2020). Η συνεργασία προκαλεί αίσθημα υποστήριξης και εξαλείφει την εργασιακή απομόνωση, ενισχύοντας την εργασιακή ευημερία. Η υπέρμετρη ενασχόληση με γραφειοκρατικές, διδακτικές και διοικητικές αρμοδιότητες δημιουργούν έντονο άγχος, αλλοιώνουν την ικανοποίηση και εντείνουν την εργασιακή εξουθένωση (Perryman et al., 2025).

Το άγχος εξαιτίας του εργασιακού φόρτου συνιστά δυναμική προβλεπτική παράμετρο δυσaréσκειας του εκπαιδευτικού προσωπικού. Η εξέλιξη και η αυτο-αποτελεσματικότητα του αυξάνεται από την ένταξη σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής εξέλιξης (McJames et al., 2025). Όμως, η ανεπαρκής στήριξη από το φορέα, η έλλειψη χρόνου και το κόστος δημιουργούν δυσaréσκεια (Zhang et al., 2020).

Ο μισθός καθορίζει σε μεγάλο βαθμό την ελκυστικότητα της εργασίας, τις αποφάσεις παραμονής, αποχώρησης ή ένταξης στην εκπαίδευση και την εκτίμηση του εκπαιδευτικού προσωπικού (European Commission, 2023). Η δομή του μαθητικού πληθυσμού σε συνδυασμό με το οικονομικό και το κοινωνικό υπόβαθρο τους, ασκούν άμεση επιρροή στην εργασιακή ικανοποίηση, λόγω των υψηλών συναισθηματικών και παιδαγωγικών απαιτήσεων (Ingersoll et al., 2018).

Το εκπαιδευτικό προσωπικό που εκφράζει πίστη προς την ικανότητα διαχείρισης της τάξης, της επίτευξης των μαθησιακών στόχων και της εμπλοκής των μαθητών παρουσιάζεται πιο ικανοποιημένο από την εργασία του (Zee & Koomen, 2016). Από την άλλη, το χαμηλό επίπεδο αυτό-αποτελεσματικότητας παρουσιάζεται σε συνδυασμό με την επαγγελματική δυσaréσκεια, απειθαρχία και έντονο άγχος (OECD, 2014).

Η συμβουλευτική ενίσχυση του διδακτικού προσωπικού εμπλέκεται άμεσα με την αύξηση της ικανοποίησης, την πρόληψη της εξάντλησης και τη διαχείριση του στρες στην εργασία. Βασικά χαρακτηριστικά στο σχολικό περιβάλλον είναι, οι πολλαπλοί ρόλοι, οι υψηλές απαιτήσεις και η συναισθηματική εμπλοκή. Συνεπώς, οι ψυχοκοινωνικές δομές ενίσχυσης του διδακτικού προσωπικού είναι απαραίτητες (Barros et al., 2025).

Η συμβουλευτική προσφέρει πολλαπλές ιδιότητες. Το διδακτικό προσωπικό δύναται να επεξεργαστεί θέματα που αφορούν την εργασιακή τους ιδιότητα και προσωπικά τους ζητήματα. Αφενός, ρυθμίζουν τις σχέσεις με τη διοίκηση, συναδέλφους, γονείς ή μαθητές και αφετέρου, τα πεδία που καθορίζουν την ευημερία ή την ικανοποίηση τους (Arumugam et al., 2021). Η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών αυξάνει την ψυχολογική ανθεκτικότητα, το αίσθημα επαγγελματικής επάρκειας και την αυτό-αποτελεσματικότητα.

Η εντατική παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών συνδράμει στον περιορισμό της συναισθηματικής εξουθένωσης, στην εδραίωση της εργασιακής ταυτότητας και στη διατήρηση των θετικών στάσεων. Το διδακτικό προσωπικό επιλύει αποτελεσματικά τις αντιπαραθέσεις, οριοθετεί τις συνθήκες και ανταπεξέρχεται στις απαιτήσεις του σχολείου (Lawson et al., 2025).

Η συμβουλευτική υποστήριξη προσφέρεται ποικιλοτρόπως σε οργανωσιακές ή ομαδικές πρωτοβουλίες. Μεταξύ αυτών είναι τα προγράμματα συμβουλευτικής, τα προγράμματα εργασιακής ανέλιξης, η εποπτεία και οι ομάδες υποστήριξης εντός των σχολικών μονάδων. Η συμβουλευτική συμπληρώνει τη δράση της ηγεσίας στο εκπαιδευτικό περιβάλλον, καλλιεργώντας ένα ψυχολογικά ασφαλές και υποστηρικτικό σχολικό κλίμα (Yildiz, 2021).

Στην Ελλάδα, η θεσμοθετημένη συμβουλευτική ενίσχυση του εκπαιδευτικού προσωπικού βρίσκεται σε πρώιμο στάδιο. Οι οργανωμένες δομές εκλείπουν, όπως και η ψυχοκοινωνική πολιτική στήριξη. Η έλλειψη επαρκούς πληροφόρησης, η δυσχαιρής πρόσβαση σε συμβουλευτικές υπηρεσίες και η απουσία προληπτικής φιλοσοφίας εκθέτουν το εκπαιδευτικό προσωπικό σε υψηλή εργασιακή πίεση (Diagne, 2023).

## **2.7. Επισκόπηση Ερευνών**

Σύμφωνα με την Gambone (2024) εξέτασε τη συμβουλευτική στο σχολικό περιβάλλον και τη σημασία αυτής στην ενίσχυση του εκπαιδευτικού προσωπικού. Έδωσε έμφαση στην ιδιότητα των «advisory programs» στα σχολεία σαν δομημένα πρότυπα ενίσχυσης διδασκόντων και μαθητών στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Οι διδάσκοντες αναλάμβαναν έναν πιο εκτεταμένο ρόλο, εκείνο του συμβούλου-μέντορα παρέχοντας συναισθηματική, κοινωνική και ακαδημαϊκή υποστήριξη στους εκπαιδευόμενους. Οι σχολικές δομές και η διοίκηση στήριζαν έμπρακτα τη δράση τους. Οι εκπαιδευτικοί ένιωσαν ασφάλεια και ενδυνάμωση επειδή το συμβουλευτικό πρόγραμμα τους εξασφάλισε διοικητική καθοδήγηση, συνεργασία και χρόνο για τη διαχείριση σύνθετων ψυχοκοινωνικών και παιδαγωγικών ζητημάτων. Αναπτύχθηκε περισσότερη εμπιστοσύνη ανάμεσα στους εκπαιδευόμενους, τους διδάσκοντες και της διοίκησης. Η εργασιακή πίεση

ελαττώθηκε και οι διδάσκοντες ανταποκρίθηκαν στο ρόλο τους πιο αποδοτικά χωρίς ενδείξεις εργασιακής εξάντλησης.

Η Bassett (2025) στο άρθρο «*Learning advisors should be doing individual consultations differently: Why is that and what should we be doing instead?*» εντάρφωσε στο να επαναπροσδιορίσει τη συμβουλευτική ενίσχυση σε ατομικό επίπεδο στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Στόχος ήταν να αποτιμηθούν κριτικά τα μειονεκτήματα και πλεονεκτήματα της ατομικής συμβουλευτικής. Επίσης, να εξετάσει τις πεποιθήσεις των εκπαιδευόμενων και εκπαιδευτών αναφορικά της αποδοτικότητας των ατομικών συνευρέσεων. Τέλος, επιχείρησε να προβάλλει καινούρια, ενσωματωμένα και πιο συλλογικά είδη συμβουλευτικής υποστήριξης που ευνοούν την ακαδημαϊκή αυτονομία των εκπαιδευόμενων.

Η μεθοδολογία του άρθρου στηρίχθηκε στην ποιοτική προσέγγιση έρευνας, χρησιμοποιώντας στοιχεία από τη διδακτορική διατριβή της Bassett. Τα στοιχεία προήλθαν από τοποθετήσεις μαθησιακών συμβούλων και πανεπιστημιακών εκπαιδευτικών του πανεπιστημιακού ιδρύματος της Νέας Ζηλανδίας και σχετίζονται με συνεργατικές μεθόδους υποστήριξης για τον ακαδημαϊκό γραμματισμό.

Τα αποτελέσματα παρουσίασαν ότι, οι ατομικές συμβουλευτικές ενισχύουν τις ανισότητες πρόσβασης, απορροφούν δυσανάλογα τον εργασιακό χρόνο των συμβούλων και δυσκολεύουν την αποτύπωση του εκπαιδευτικού τους αντίκτυπου. Η συμβουλευτική πρέπει να χρησιμοποιήσει ένα πιο ενσωματωμένο και ολιστικό πρότυπο που συνδυάζει τη χρήση ψηφιακών μαθησιακών πόρων, τη συνεργασία με τους διδάσκοντες, την ανάπτυξη δεξιοτήτων αυτορρύθμισης και την αυτονομία των εκπαιδευομένων.

Η έρευνα της Bota (2013) για το περιοδικό «*Procedia – Social and Behavioral Sciences*» ανέλυσε το βαθμό της εργασιακής ικανοποίησης του εκπαιδευτικού προσωπικού στη Ρουμανία. Ειδικότερα, έλαβε υπόψη κύρια ατομικά γνωρίσματα, όπως το φύλο, την ηλικία και την ειδικότητα. Στόχος ήταν, να αντικατοπτριστεί πόσο ικανοποιημένοι νιώθουν οι εκπαιδευτικοί από την εργασία τους. Το σύστημα εκπαίδευσης στη Ρουμανία χαρακτηρίζεται από μεταρρυθμιστικές παρεμβάσεις και διαρθρωτικές δυσχέρειες.

Η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε ήταν η ποσοτική έρευνα και στηρίχθηκε σε ερωτηματολόγια για τη συγκέντρωση στοιχείων από εκπαιδευτικό προσωπικό σε διαφορετικές ειδικότητες. Τα αποτελέσματα αναλύθηκαν μέσα από τις συγκρίσεις των επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης ανάμεσα σε πολλαπλές δημογραφικές κατηγορίες ατόμων και με τα αποτελέσματα άλλων κρατών.

Τα αποτελέσματα του εκπαιδευτικού προσωπικού στη Ρουμανία εμφάνισαν μεγάλο βαθμό εργασιακής ικανοποίησης, ενώ ήταν πολύ υψηλότερα από τα αντίστοιχα αποτελέσματα της Μεγάλης Βρετανίας. Οι επικρατέστεροι παράγοντες που καθόριζαν την

εργασιακή ικανοποίηση ήταν το αίσθημα της προσφοράς, η εργασιακή ταυτότητα, η σχέση με τους μαθητές και το νόημα του εκπαιδευτικού έργου, αντί της αμοιβής. Η εργασιακή ικανοποίηση ποικίλει σύμφωνα με δημογραφικές μεταβλητές, όπως η ειδικότητα και η ηλικία των εκπαιδευτικών.

Η έρευνα των Eryilmaz et al. (2025) για το περιοδικό «*Studies in Educational Evaluation*» εξέτασε τη σημασία των εργασιακών συνθηκών και των ατομικών γνωρισμάτων για τον καθορισμό της εργασιακής ικανοποίησης του εκπαιδευτικού προσωπικού. Στόχος ήταν, η εμβάθυνση των αποτελεσμάτων της έρευνας των Toropova et al. (2021) στη Σουηδία, σε ένα παγκόσμιο συγκριτικό, προκειμένου να διαπιστωθούν καθολικά και συμφραζόμενα-εξαρτώμενα είδη εργασιακής ικανοποίησης.

Ειδικότερα, εστίασαν στην ενίσχυση από τη σχολική ηγεσία, σε ειδικά γνωρίσματα του εκπαιδευτικού προσωπικού, στην πειθαρχία των εκπαιδευόμενων και στον εργασιακό φόρτο εργασίας. Επίσης, έλαβαν υπόψη τη συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής εξέλιξης, το γνωστικό αντικείμενο, τα χρόνια προϋπηρεσίας και το φύλο. Η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε ήταν δευτερογενής ανάλυση δεδομένων από 13.048 εκπαιδευτικούς μαθηματικών της Β΄ Γυμνασίου, με αξιοποίηση παλινδρομικών μοντέλων και επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση, σε εγχώριο και συγκεντρωτικό επίπεδο. Με τη χρήση ελέγχων ισοδυναμίας μέτρησης, δόθηκε προσοχή στη διασφάλιση διαπολιτισμικής συγκρισιμότητας.

Στα αποτελέσματα προέκυψε, ότι οι σχολικές εργασιακές συνθήκες συνιστούν πιο δυναμικούς προβλεπτικούς παράγοντες για την εργασιακή ικανοποίηση σε σχέση με τα ατομικά γνωρίσματα του εκπαιδευτικού προσωπικού. Ακόμη, ο υπέρμετρος εργασιακός φόρτος συσχετίστηκε θετικά με το άγχος και την εξάντληση.

Στην Ινδία, η έρευνα των Nigama et al. (2018), που δημοσιεύθηκε στο «*International Journal of Pure and Applied Mathematics*» σύγκρινε την εργασιακή ικανοποίηση ανάμεσα σε διδάσκοντες ιδιωτικών και δημόσιων σχολείων και εξέτασε τις διαφορές προς το φύλο. Στόχος ήταν, να οριστεί ο βαθμός της ικανοποίησης και διερευνηθεί εάν ποικίλει με βάση το φύλο.

Ως μεθοδολογία χρησιμοποιήθηκε η περιγραφική, ποσοτική προσέγγιση με αξιοποίηση δομημένου ερωτηματολογίου κλίμακας Likert πέντε επιπέδων. Το δείγμα απαρτιζόταν από 100 διδάσκοντες, από τους οποίους οι 50 απασχολούνταν σε δημόσια και οι 50 σε ιδιωτικά σχολεία. Το δείγμα παρουσίαζε ισοκατανομή αναφορικά με το φύλο και το είδος της εργασίας.

Τα αποτελέσματα αποφάνθηκαν, ότι ανεξαρτήτως του είδους του σχολείου, το εκπαιδευτικό προσωπικό εμφάνισε θετικά και μεγαλύτερα του μέσου όρου ποσοστά

εργασιακής ικανοποίησης σε ένα εκτεταμένο φάσμα διαστάσεων. Μεταξύ αυτών ήταν η διοικητική υποστήριξη, η επαγγελματική ελευθερία, η αναγνώριση, η συνεργασία, οι ευκαιρίες εξέλιξης και το εργασιακό περιβάλλον. Το μεγαλύτερο ποσοστό ικανοποίησης σημειώθηκε στο πεδίο της ελευθερίας στο εργασιακό περιβάλλον, επισημαίνοντας την αξία της αυτονομίας για την ευημερία του εκπαιδευτικού προσωπικού.

Στην Ινδονησία, η έρευνα των Werang et al. (2017) δημοσιεύθηκε στο «*International Journal of Development and Sustainability*» μελετώντας τα δημόσια απομακρυσμένα δημοτικά σχολεία. Στόχος ήταν, να διαπιστωθεί σε ποιο βαθμό η εργασιακή ικανοποίηση των διδασκόντων ασκεί θετική επιρροή στην οργανωσιακή δέσμευση τους και την απόδοση τους. Η έρευνα στηρίχθηκε σε δύο ερευνητικά ερωτήματα, εάν η εργασιακή ικανοποίηση επιδρά θετικά στην οργανωσιακή δέσμευση και εάν ασκεί επιρροή στην απόδοση τους στο σχολικό περιβάλλον.

Η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε ήταν ποσοτική, αξιοποιώντας ερωτηματολόγια και εφαρμόζοντας γραμμική παλινδρόμηση για την ανάλυση των στοιχείων. Το ερευνητικό δείγμα απαρτιζόταν από 105 διδάσκοντες που επιλέχθηκαν σκόπιμα από 117 εκπαιδευτικούς που απασχολούνταν σε δημόσια απομακρυσμένα δημοτικά σχολεία. Για τη συγκέντρωση των δεδομένων αξιοποιήθηκαν τρία διαφορετικά ερωτηματολόγια που σχετίζονταν με την επαγγελματική απόδοση, την εργασιακή ικανοποίηση και την οργανωσιακή δέσμευση του εκπαιδευτικού προσωπικού.

Για την αξιολόγηση της επαγγελματικής απόδοσης χρησιμοποιήθηκαν διάφοροι δείκτες (Meyer & Allen, 1997). Στα ερευνητικά αποτελέσματα, το μεγαλύτερο ποσοστό συγκεντρώθηκε στη διακύμανση της οργανωσιακής δέσμευσης για τη σημασία της εργασιακής ικανοποίησης. Επίσης, εξίσου υψηλό ποσοστό παρουσιάστηκε στη διακύμανση της επαγγελματικής απόδοσης σαν κεντρικό στοιχείο στη λειτουργία των σχολικών οργανισμών.

Στην Τουρκία, η έρευνα των Aktan και Toraman (2022) μελέτησε το συσχετισμό εργασιακής ικανοποίησης και τεχνολογικού στρες στο εκπαιδευτικό προσωπικό κατά την περίοδο του κορονοϊού. Το ερευνητικό δείγμα αποτελούνταν από 525 διδάσκοντες από διαφορετικές εκπαιδευτικές βαθμίδες και χρησιμοποίησε συσχετιστικό ερευνητικό σχεδιασμό. Τα στοιχεία συγκεντρώθηκαν διαδικτυακά μέσω αξιόπιστων και έγκυρων μετρητικών. Επίσης, αξιοποιήθηκαν οι στατιστικές μέθοδοι επαγωγικής ανάλυσης περιεχομένου, ιεραρχικής και MANOVA για τη διερεύνηση των συνδέσεων ανάμεσα στις μεταβλητές.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, το εκπαιδευτικό προσωπικό ένιωθε έντονα τεχνολογικό στρες, εξαιτίας του υπέρμετρου εργασιακού φόρτου που σχετιζόταν με διαρκή

αξιοποίηση της τεχνολογίας. Ακόμη, υπήρχε έντονη ανασφάλεια αναφορικά με τις εργασιακές θέσεις και τις ψηφιακές δεξιότητες. Η εργασία διαχέονταν στο προσωπικό χρόνο του εκπαιδευτικού προσωπικού.

Οι άντρες εκπαιδευτικοί εμφάνισαν χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση συγκριτικά με τις γυναίκες εκπαιδευτικούς. Στα ιδιωτικά σχολεία, το ποσοστό του τεχνολογικού στρες ήταν υψηλότερο από τα δημόσια, ενώ το ποσοστό εργασιακής ικανοποίησης ήταν χαμηλότερο. Στην ποιοτική ανάλυση, οι διδάσκοντες χαρακτήρισαν την εκπαίδευση εξ αποστάσεως σαν ψυχολογικά εξουθενωτική διεργασία, παιδαγωγικά περιοριστική και διοικητικά αποδιοργανωμένη. Το συμπέρασμα ήταν, ότι το τεχνολογικό στρες συνιστά ανασταλτικό παράγοντα για την εργασιακή ικανοποίηση του εκπαιδευτικού προσωπικού, σε απρόσμενες συνθήκες ψηφιακής μετάβασης.

Στην Ινδονησία, η έρευνα των Andrianto et al. (2023) μελέτησε τον ηγετικό ρόλο, την εργασιακή πειθαρχία και την εργασιακή παρακίνηση αναφορικά με την απόδοση και την ικανοποίηση στο εκπαιδευτικό προσωπικό πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Το δείγμα αποτελούνταν από 42 διδάσκοντες στο Δημοτικό Σχολείο Dharma Loka Pekanbaru και τα δεδομένα συλλέχθηκαν με δομημένο ερωτηματολόγιο.

Η ανάλυση υλοποιήθηκε με ανάλυση διαδρομών, προκειμένου να εξεταστούν αμφοτέρως έμμεσες και άμεσες συνδέσεις των μεταβλητών. Βάσει των αποτελεσμάτων, η εργασιακή παρακίνηση συνιστά προσδιοριστικό παράγοντα της εργασιακής ικανοποίησης, αφού στατιστικά σημείωσε υψηλή και θετική επίδραση. Στον αντίποδα, η εργασιακή πειθαρχία και η ηγεσία παρουσίασαν από τη μια πλευρά μεν θετική επίδραση, αλλά από την άλλη ήταν ασήμαντη στατιστικά για την εργασιακή ικανοποίηση.

Στην Τουρκία, η Demir-Yıldız (2023) εξέτασε τα ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης των διδασκόντων και τις παραμέτρους που τα επηρεάζουν, κάνοντας άμεση σύνδεση με τη βιωσιμότητα των εκπαιδευτικών φορέων. Η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε ήταν μεικτή μεθοδολογική προσέγγιση με συγκλίνουσα παράλληλη σχεδίαση, αξιοποιώντας ποιοτικά στοιχεία από ανοικτές ερωτήσεις και ποσοτικά στοιχεία από κλίμακα εργασιακής ικανοποίησης. Το ερευνητικό δείγμα απαρτιζόταν από 189 εκπαιδευτικούς. Για την ανάλυση των ποσοτικών στοιχείων χρησιμοποιήθηκαν οι στατιστικές δοκιμασίες ANOVA και t-test, και των ποιοτικών η θεματική ανάλυση περιεχομένου.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, το ποσοστό εργασιακής ικανοποίησης ήταν μέτριας κλίμακας, ενώ δεν υπήρξε διαφοροποίηση αναφορικά με την προϋπηρεσία, την οικογενειακή κατάσταση, την ηλικία και το φύλο. Στατιστικά έντονες διαφοροποιήσεις

σημειώθηκαν αναφορικά με το εκπαιδευτικό υπόβαθρο και το είδος του σχολείου. Βάσει των ποιοτικών αποτελεσμάτων η εργασιακή ικανοποίηση διαθέτει πολλές διαστάσεις.

Οι διδάσκοντες τη συνέδεσαν με το μισθό, την κοινωνική αναγνώριση, το σεβασμό, την εργασιακή επίτευξη, τη μαθησιακή πρόοδο, το συνεργατικό κλίμα και το αίσθημα πληρότητας. Σε περιβάλλοντα με ανεπαρκείς οικονομικές αμοιβές, η απουσία οικονομικής ασφάλειας υποβαθμίζει την εργασιακή ικανοποίηση και τη βιωσιμότητα του συστήματος εκπαίδευσης.

Οι Singh και Gautam (2024) έκαναν ερευνητική ανασκόπηση, σε διεθνή εμβέλεια για τη σύνδεση της εργασιακής ικανοποίησης με την κατάθλιψη, το άγχος και το στρες στο εκπαιδευτικό προσωπικό, κατά την περίοδο του κορονοϊού. Η έρευνα του απέδωσε πληθώρα οργανωσιακών και δημογραφικών παραμέτρων που ασκούν επιρροή στην ψυχική υγεία των διδασκόντων. Μεταξύ αυτών ήταν η εργασιακή ασφάλεια, το φύλο, το είδος του σχολείου, η εργασιακή εμπειρία, ο τρόπος οργάνωσης της εξ αποστάσεως διδασκαλίας και η διοικητική υποστήριξη.

Η ψυχική υγεία εκλήφθηκε σαν εμφάνιση θετικών ενδείξεων ευεξίας και σαν έλλειψη ψυχοπαθολογικών συμπτωμάτων, όπως η ποιότητα ζωής, η εργασιακή ικανοποίηση και το αίσθημα νοήματος. Βάσει των ερευνητικών στοιχείων, τα προγράμματα παρέμβασης δύναται να ελαττώσουν το εργασιακό στρες και την εξάντληση, αυξάνοντας την ίδια στιγμή την εργασιακή ικανοποίηση και την ψυχική ευεξία του εκπαιδευτικού προσωπικού. Μεταξύ των προγραμμάτων συγκαταλέγονται οι δράσεις κοινωνικοσυναισθηματικής υποστήριξης, οι παρεμβάσεις θετικής ψυχολογίας, τα προγράμματα ενσυνειδητότητας και οι γνωσιακές-συμπεριφορικές παρεμβάσεις.

Οι Pérez Fuentes et al. (2023) μελέτησαν τα ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης διδασκόντων με μεταπτυχιακές σπουδές στην εκπαίδευση. Η έρευνα χρησιμοποίησε ποσοτική προσέγγιση με μη πειραματικό και συσχετιστικό σχεδιασμό, ενώ στηρίχθηκε στην κλίμακα Job Satisfaction Scale for Teachers με εσωτερική αξιοπιστία  $\alpha = 0.88$ . Βάσει των αποτελεσμάτων το εκπαιδευτικό προσωπικό μεταπτυχιακού επιπέδου παρουσίασε μέτρια και υψηλά ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης. Οι διδάσκοντες δεν εμφάνισαν χαμηλό ποσοστό εργασιακής ικανοποίησης. Ως εκ τούτου, η διαρκής κατάρτιση δρα σαν παράμετρο ενίσχυσης και διατήρησης της εργασιακής ικανοποίησης.

Η μεταπτυχιακή εκπαίδευση σχετίστηκε με την αύξηση της διδακτικής επάρκειας, και την ικανοποίηση εργασιακών προσδοκιών. Επίσης, μελετήθηκε η σύνδεση της εργασιακής ικανοποίησης με επιμέρους επαγγελματικές και δημογραφικές παραμέτρους, χωρίς να διαπιστωθεί στατιστικά υψηλή συσχέτιση. Τουναντίον, το ποσοστό εργασιακής ικανοποίησης συνδέθηκε με το εκπαιδευτικό υπόβαθρο του διδάσκοντα. Το συμπέρασμα

ήταν, ότι η μεταπτυχιακή κατάρτιση δρα σαν εσωτερικός προστατευτικός μηχανισμός προς τις επαγγελματικές δυσχέρειες.

Στην Ινδονησία, οι Murwaningsih και Fauziah (2023) μελέτησαν ένα περίπλοκο μοντέλο αλληλεπιδράσεων ανάμεσα στην εκπαιδευτική απόδοση, την εργασιακή ικανοποίηση, την αυτό-συντηρούμενη εργασιακή εξέλιξη, την ευημερία και την εργασιακή στάση. Το ερευνητικό δείγμα αποτελούνταν από 155 διδάσκοντες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και χρησιμοποίησε συσχετιστική, ποσοτική μεθοδολογία με αξιολόγηση Διαρθρωτικής Εξίσωσης Μοντέλων.

Σύμφωνα με τα ερευνητικά αποτελέσματα, η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζει έντονα και άμεσα την εκπαιδευτική απόδοση. Η ευημερία του εκπαιδευτικού προσωπικού ήταν καίρια παράμετρος για την εργασιακή ικανοποίηση. Η αυτοσυντηρούμενη επαγγελματική εξέλιξη ασκεί άμεση και θετική επιρροή στην εκπαιδευτική απόδοση, χωρίς να μεταβάλλει την εργασιακή ικανοποίηση. Η επαγγελματική στάση του διδακτικού προσωπικού ασκεί επιρροή στην ευημερία τους, χωρίς όμως να μεταβάλλει την απόδοση, την εξέλιξη ή την ικανοποίηση τους.

Οι Cayupe et al. (2023) μελέτησαν την εργασιακή ικανοποίηση σαν διαμεσολαβητικής παραμέτρου ανάμεσα στην ικανοποίηση από τη διαβίωση, του εργασιακού φόρτου και της αυτο-αποτελεσματικότητας του εκπαιδευτικού προσωπικού στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Η έρευνα έλαβε χώρα στο Περού και το δείγμα αποτελούνταν από 300 διδάσκοντες. Η ανάλυση στηρίχθηκε στην διαρθρωτική εξίσωση μοντέλων με τήρηση του γνωστικού και κοινωνικού μοντέλου εργασιακής ικανοποίησης από τους Lent και Brown (2006, 2008).

Σύμφωνα με τα ερευνητικά αποτελέσματα, η οργανωσιακή δέσμευση και η αυτο-αποτελεσματικότητα συνιστούν δυναμικές, θετικές, προβλεπτικές παραμέτρους της εργασιακής ικανοποίησης. Στην αντίπερα όχθη, ο εργασιακός φόρτος έχει αρνητικές επιπτώσεις στην εργασιακή ικανοποίηση. Η εργασιακή ικανοποίηση δρα σαν ακλόνητος διαμεσολαβητής στη σύνδεση ανάμεσα στην ικανοποίηση από τη διαβίωση και τις προβλεπτικές παραμέτρους της έρευνας. Εντούτοις, ο εργασιακός φόρτος, η οργανωσιακή δέσμευση και η αυτο-αποτελεσματικότητα με την επίδραση τους ασκούν άμεση επιρροή στην εργασιακή ικανοποίηση. Ωστόσο, δεν ασκούν άμεση επιρροή στην ευρύτερη ευημερία του εκπαιδευτικού προσωπικού.

Το μοντέλο ερμήνευσε ποσοστό της τάξης του 49% της διακύμανσης της ικανοποίησης από τη διαβίωση, παρουσιάζοντας μεγάλο ποσοστό ερμηνευτικής δυναμικής. Τοιούτοτρόπως, η ψυχολογική και κοινωνική ευημερία του εκπαιδευτικού προσωπικού επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από την εργασιακή ικανοποίηση. Η αύξηση της αυτο-

αποτελεσματικότητας και η ελαχιστοποίηση του υπέρογκου εργασιακού φόρτου δύναται να επιφέρουν βελτίωση στην ποιότητα διαβίωσης και στην εργασιακή ποιότητα του εκπαιδευτικού προσωπικού. Η εργασιακή ικανοποίηση δεν συνιστά αποκλειστικά συνέπεια συνθηκών εργασίας. Αντιθέτως, πρόκειται για ένα μηχανισμό ύψιστης σημασίας με τον οποίο οι ατομικές και οργανωσιακές παράμετροι καθορίζουν το επίπεδο της ευημερίας.

Οι Panagouros et al. (2024) διερεύνησαν την επίδραση των διαφορετικών ηγετικών στυλ που εφαρμόζουν οι διευθυντές σχολικών μονάδων, στην Αχαΐα. Τα ηγετικά στυλ εξετάστηκαν σε συνάρτηση με την εργασιακή ικανοποίηση του εκπαιδευτικού προσωπικού στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση της περιοχής. Η έρευνα χρησιμοποίησε δείγμα 411 διδασκόντων και έδωσε έμφαση σε τρία κύρια ηγετικά στυλ. Μεταξύ αυτών ήταν το αποφευκτικό ή παθητικό, το συναλλακτικό και το μετασχηματιστικό.

Βάσει των αποτελεσμάτων της έρευνας, το αποφευκτικό ηγετικό στυλ εμφάνισε αρνητικές συνδέσεις με όλες τις πτυχές της εργασιακής ικανοποίησης. Ως εκ τούτου, η απουσία ενεργού συμμετοχής, υποστήριξης και καθοδήγησης από την πλευρά της διοίκησης επηρεάζει δυσχερώς την εργασιακή εμπειρία του εκπαιδευτικού προσωπικού. Το συναλλακτικό ηγετικό στυλ παρουσίασε μέτριες θετικές συσχετίσεις με το σύνολο της εργασιακής ικανοποίησης.

Όμως, δεν εμφάνισε το ίδιο επίπεδο σε ένταση επιρροής με το μετασχηματιστικό στυλ. Οι δημογραφικές μεταβλητές, όπως τα έτη της προϋπηρεσίας και η ηλικία, παρουσίασαν διαφοροποιήσεις όμως συνδέθηκαν σε μεγάλο βαθμό με την εργασιακή ικανοποίηση. Το μετασχηματιστικό ηγετικό στυλ εμφάνισε στατιστικά έντονη και δυναμική σύνδεση με την εργασιακή ικανοποίηση του εκπαιδευτικού προσωπικού, τόσο σε ενδογενείς όσο και σε εξωγενείς διαστάσεις.

Οι Polychroni (2025) μελέτησαν από που προέρχονται το εργασιακό στρες και η εργασιακή ικανοποίηση στο εκπαιδευτικό προσωπικό ειδικής και γενικής αγωγής. Ακόμη, εξέτασαν τη σημασία της αυτό-αποτελεσματικότητας σαν διαμεσολαβητικό παράγοντα της εργασιακής ικανοποίησης και του εργασιακού στρες. Για την έρευνα χρησιμοποιήθηκε δείγμα 498 διδασκόντων από την πρωτοβάθμια εκπαίδευση, οι οποίοι απασχολούνταν σε σχολικές μονάδες ειδικής και γενικής αγωγής στην περιοχή της Αττικής.

Τα στοιχεία συγκεντρώθηκαν με την αξιοποίηση τριών έγκυρων ερευνητικών εργαλείων. Ειδικότερα, χρησιμοποιήθηκαν η Κλίμακα της Αυτοαποτελεσματικότητας Εκπαιδευτικών, η Κλίμακα της Εργασιακής Ικανοποίησης και η Κλίμακα του Επαγγελματικού Στρες των Εκπαιδευτικών. Σύμφωνα με τα ερευνητικά αποτελέσματα υπάρχουν μεγάλες διαφοροποιήσεις ανάμεσα στο εκπαιδευτικό προσωπικό της ειδικής και

της γενικής αγωγής όσον αφορά τις πηγές του εργασιακού στρες και της εργασιακής ικανοποίησης.

Πιο συγκεκριμένα, το εκπαιδευτικό προσωπικό της ειδικής αγωγής παρουσίασε χαμηλότερα ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης. Οι αιτίες αποδόθηκαν στη συμπεριφορά των εκπαιδευομένων, στην πίεση του χρόνου, στην απουσία ευελιξίας ως προς την οργάνωση της εργασίας και στο εργασιακό ωράριο. Στην αντίπερα όχθη, το εκπαιδευτικό προσωπικό της γενικής αγωγής παρουσίασε μικρότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης. Οι αιτίες αποδόθηκαν σε θέματα που σχετίζονταν με την ισορροπία και στις σχέσεις συνεργασίας μεταξύ του εκπαιδευτικού προσωπικού, δυσμενείς καταστάσεις στη διοίκηση των σχολικών μονάδων και σε διοικητικές παραμέτρους.

Αμφότερες οι δύο κατηγορίες του εκπαιδευτικού προσωπικού έθεσαν σαν κρίσιμες παραμέτρους για την εργασιακή ικανοποίηση ορισμένες μεταβλητές. Μεταξύ αυτών ήταν η κοινωνική ενίσχυση από τους κηδεμόνες των εκπαιδευομένων, η επάρκεια σε εξοπλισμό και υλικούς πόρους, η αίσθηση της ευνοιοκρατίας και η διοίκηση. Σύμφωνα με τα συμπεράσματα των ερευνητών, η εργασιακή ικανοποίηση του εκπαιδευτικού προσωπικού καθορίζεται περισσότερο από οργανωσιακούς ή εξωγενείς παραμέτρους και λιγότερο από ενδογενή στοιχεία, όπως η αυτό-αποτελεσματικότητα.

Το συμπέρασμα αφορά το εκπαιδευτικό προσωπικό της ειδικής και της γενικής αγωγής, αμφότερα. Συνεπώς, οι σχολικές μονάδες χρήζουν άμεσων και καίριων οργανωσιακών και δομικών παρεμβάσεων. Στόχος είναι, η σύνθεση φιλικών προς τον απασχολούμενο σχολικών μονάδων, η αύξηση της ενίσχυση του εκπαιδευτικού προσωπικού και η ποιοτική αναβάθμιση της διοικητικής δραστηριότητας.

Οι Glaveli et al. (2024) στην έρευνα τους, μελέτησαν τις παραμέτρους που καθορίζουν την ικανοποίηση του εκπαιδευτικού προσωπικού στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση για το χρονικό διάστημα του κορονοϊού στην Ελλάδα. Για τη διεξαγωγή της έρευνας χρησιμοποιήθηκε πολυκριτηριακή προσέγγιση ανάλυσης ικανοποίησης. Το ερευνητικό δείγμα απαρτιζόταν από 438 διδάσκοντες δημοτικών δημόσιων σχολικών μονάδων από ποικίλες περιοχές της Ελλάδας.

Η έρευνα έδωσε έμφαση σε πέντε κύριες πτυχές του σχολικού εργασιακού περιβάλλοντος. Οι πτυχές της έρευνας θεωρούνται καίριες σε παγκόσμια εμβέλεια για την εργασιακή ικανοποίηση του εκπαιδευτικού προσωπικού. Η πρώτη είναι οι ευκαιρίες επαγγελματικής ολοκλήρωσης και αυτοπραγμάτωσης, η δεύτερη είναι ο εργασιακός φόρος και η ένταση της εργασίας. Η τρίτη πτυχή είναι το εισόδημα, η τέταρτη είναι οι σχέσεις με τη διοίκηση της σχολικής μονάδας και η πέμπτη είναι οι σχέσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πολυκριτηριακής ανάλυσης, η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται και από τις πέντε διαστάσεις. Όμως, παρουσιάζουν μεγάλες διαφοροποιήσεις όσον αφορά τη βαρύτητα της κάθε μίας ξεχωριστά. Η αυτοπραγμάτωση κρίθηκε η πιο καίρια συνιστώσα της εργασιακής ικανοποίησης. Πρόκειται για τη δυνατότητα του εκπαιδευτικού προσωπικού να χρησιμοποιεί τις ικανότητες του και να νιώθει αποδοτικός.

Επίσης, περιλαμβάνει το να βιώνει το αίσθημα της επίτευξης και της εργασιακής αξίας. Στην αντίπερα όχθη, ο εργασιακός φόρτος και η ένταση της εργασίας παρουσίασε λιγότερη βαρύτητα όσον αφορά το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης. Συνεπώς, οι υπέρμετρες εργασιακές απαιτήσεις θεωρήθηκαν αναπόφευκτο στοιχείο κατά την περίοδο του κορονοϊού, στοιχείο για τον κλάδο της εκπαίδευσης.

Οι Glaveli et al. (2023), στην έρευνα τους έδωσαν έμφαση στους αναπληρωτές διδάσκοντες της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Πιο συγκεκριμένα, μελέτησαν το βαθμό της εργασιακής ικανοποίησης σε συνάρτηση με τη βιωσιμότητα του περιβάλλοντος απασχόλησης. Για την έρευνα χρησιμοποιήθηκε η πολυκριτηριακή μέθοδος MUSA αναλύοντας τις πέντε κύριες διαστάσεις. Πρόκειται για τις ευκαιρίες αυτοπραγμάτωσης, τον εργασιακό φόρτο και την ένταση της εργασίας, το μισθό, τις σχέσεις με τους συναδέλφους και τις σχέσεις με τη σχολική διοίκηση.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, η αυτοπραγμάτωση κρίθηκε η πιο κρίσιμη πτυχή για την εργασιακή ικανοποίηση των αναπληρωτών διδασκόντων. Για την ακρίβεια συγκεντρώθηκε ποσοστό της τάξης του 47% του συνόλου της βαρύτητας. Δεύτερη σε κρισιμότητα ήταν η σχέση με τους συναδέλφους, ενώ στη συνέχεια ακολούθησαν οι σχέσεις με τη διοίκηση των σχολικών μονάδων. Ο εργασιακός φόρτος, η ένταση της εργασίας και οι αμοιβές δεν παρουσίασαν υψηλή βαρύτητα για τη διαμόρφωση της εργασιακής ικανοποίησης των συμμετεχόντων.

Οι ερευνητές χρησιμοποίησαν τη ανάλυση SWOT. Εντούτοις, στο τεταρτημόριο υψηλής ικανοποίησης και σημασίας τοποθετήθηκε η αυτοπραγμάτωση, η οποία αποτέλεσε στρατηγικό προτέρημα των σχολικών μονάδων. Από την άλλη, ο εργασιακός φόρτος και η αμοιβή θεωρήθηκαν σαν παράμετροι κινδύνου, παρόλο που τη δεδομένη χρονική στιγμή δεν παρουσίασαν υψηλή βαρύτητα. Ωστόσο, ελλοχεύει ο κίνδυνος να γίνουν αιτίες δυσαρέσκειας σε μελλοντικό χρόνο. Το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης για τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς πρωτίστως καθορίστηκε από παραμέτρους κοινωνικής ένταξης και ψυχολογικής ολοκλήρωσης. Τα υλικά στοιχεία είχαν δευτερεύοντα ρόλο και σημασία.

Οι Antoniou et al. (2023) στην έρευνα τους έδωσαν έμφαση στην ιδιότητα του διευθυντή της σχολικής μονάδας για τον καθορισμό της εργασιακής εμπειρίας του εκπαιδευτικού προσωπικού δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Η έρευνα χρησιμοποίησε ποσοτική μεθοδολογική προσέγγιση. Το δείγμα της αποτελούνταν από 155 διδάσκοντες στη βαθμίδα της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Επιπρόσθετα, στηρίχθηκε στην αξιοποίηση δομημένου ερωτηματολογίου που απαρτιζόταν από κλίμακες μέτρησης της επαγγελματικής εξάντλησης, της εργασιακής ικανοποίησης και των ηγετικών στυλ των σχολικών διευθυντών. Η ανάλυση των στοιχείων διεξήχθη χρησιμοποιώντας το στατιστικό εργαλείο SPSS.

Βάσει των αποτελεσμάτων της έρευνας, τα συναλλακτικά και μετασχηματιστικά ηγετικά στυλ είναι πιο δημοφιλή στις σχολικές μονάδες στην Ελλάδα. Ακόμη, σχετίζονται με υψηλά ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης και χαμηλό βαθμό εργασιακής εξάντλησης του εκπαιδευτικού προσωπικού. Στην αντίπερα όχθη, το παθητικό ηγετικό στυλ είναι ανάλογο με την εργασιακή εξάντληση και αντιστρόφως ανάλογο με την εργασιακή ικανοποίηση. Η επίδραση του στα εκπαιδευτικά περιβάλλοντα παρουσιάζει υψηλό ποσοστό δυσλειτουργίας και αποτυχίας.

Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν μεγαλύτερα ποσοστά εξάντλησης και μικρότερα ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης. Παρόλο, που η εργασιακή ικανοποίηση συνδέεται θετικά με το ανώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο. Ο ρόλος των διευθυντών των εκπαιδευτικών μονάδων έχει καθοριστική σημασία για την ανάπτυξη ενός ψυχολογικά υγιούς και υποστηρικτικού σχολικού περιβάλλοντος. Η χρήση μετασχηματιστικών ηγετικών μεθόδων συνδράμει στο να περιοριστεί αποτελεσματικά η εργασιακή εξάντληση. Επίσης, αυξάνει την εργασιακή ικανοποίηση του εκπαιδευτικού προσωπικού. Η αύξηση της ευημερίας του εκπαιδευτικού προσωπικού συνιστά καίρια παράμετρο για την αναβάθμιση του επιπέδου της ποιότητας της μαθησιακής διαδικασίας και του διδακτικού έργου.

Η έρευνα των Anastasiou και Belios (2020) εντύφησε στο εκπαιδευτικό προσωπικό της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Περιφέρεια της Ηπείρου. Ειδικότερα, διερεύνησαν τα ποσοστά της εργασιακής ικανοποίησης και τις εκφάνσεις της επαγγελματικής εξάντλησης. Η έρευνα τους στηρίχθηκε στη ποσοτική μεθοδολογική προσέγγιση και χρησιμοποιήθηκε δείγμα από 125 διδάσκοντες δημοτικών σχολείων. Για την ανάλυση χρησιμοποιήθηκαν σταθμισμένα και έγκυρα μετρητικά εργαλεία. Πιο συγκεκριμένα, αξιοποιήθηκε το Maslach Burnout Inventory για την παρουσίαση των εκφάνσεων της εργασιακής εξάντλησης και την Job Satisfaction Scale για τον καθορισμό της εργασιακής ικανοποίησης, διαχωρίζοντας τους εξωγενείς και τους ενδογενείς παράγοντες.

Σύμφωνα με τα ερευνητικά αποτελέσματα, το εκπαιδευτικό προσωπικό της υπαίθρου εμφάνισε μεγάλο βαθμό συναισθηματικής εξουθένωσης, μέτριο ποσοστό αποπροσωποποίησης και υψηλό αίσθημα περιορισμένης ατομικής επίτευξης. Το εκπαιδευτικό προσωπικό παρουσίασε μικρότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης από τους εξωγενείς εργασιακούς παράγοντες που κρίθηκαν κύριες αιτίες για την ύπαρξη εργασιακού στρες. Η συναισθηματική εξουθένωση και η εργασιακή ικανοποίηση εμφάνισαν δυναμική αρνητικής σύνδεσης.

Η εργασιακή ικανοποίηση τεκμηριώνει ποσοστό της τάξης του 35,1% για τη διακύμανση της συναισθηματικής εξουθένωσης. Ειδικότερα, η συναισθηματική εξουθένωση ελαττώνεται με κάθε άνοδο κατά μία μονάδα της εργασιακής ικανοποίησης. Η μεταβλητή «ηλικία» συνδέεται αρνητικά με τη συναισθηματική εξουθένωση. Εντούτοις, το εκπαιδευτικό προσωπικό με λιγότερα έτη προϋπηρεσίας που υπάγεται σε μικρότερη ηλικιακή ομάδα καθίστανται πιο ευπαθές στην εργασιακή κόπωση. Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί τείνουν να παρουσιάζουν μεγαλύτερα ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης από τους ενδογενείς παράγοντες της εργασίας.

Από την άλλη, οι άνδρες εκπαιδευτικοί εμφάνισαν περισσότερη συναισθηματική εξουθένωση και μειωμένο αίσθημα ατομικής επίτευξης. Η εργασιακή ικανοποίηση δρα σαν καταλυτική παράμετρος για την εργασιακή εξουθένωση και κυρίως για τη συναισθηματική κόπωση.

Οι Sarris et al. (2020) διεξήγαγαν έρευνα που εξέτασε το βαθμό της αυτο-αποτελεσματικότητας του εκπαιδευτικού προσωπικού στην πρωτοβάθμια και στη δευτεροβάθμια βαθμίδα ειδικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Επίσης, μελέτησαν το συσχετισμό της με συγκεκριμένα δημογραφικά γνωρίσματα. Η έρευνα στηρίχθηκε στην κοινωνικογνωστική θεωρία του Bandura. Το ερευνητικό δείγμα απαρτιζόταν από 106 διδάσκοντες της ειδικής αγωγής που απασχολούνταν στην πρωτοβάθμια και στη δευτεροβάθμια βαθμίδα της εκπαίδευσης.

Για τον υπολογισμό της αυτο-αποτελεσματικότητας αξιοποιήθηκε η υποκλίμακα Perceived Self-Efficacy από το ερωτηματολόγιο «*Self-Efficacy, Perceived School Collective Efficacy και Job Satisfaction*» από τους Caprara et al. (2003). Η ανάλυση των δεδομένων υλοποιήθηκε με τη χρήση του στατιστικού εργαλείου SPSS-έκδοση 21.0. Βάσει των ερευνητικών αποτελεσμάτων, το εκπαιδευτικό προσωπικό της ειδικής αγωγής εμφάνισε μεγάλο ποσοστό αυτο-αποτελεσματικότητας. Αυτό αποδόθηκε στις δυναμικές απόψεις επάρκειας αναφορικά με την άσκηση των επαγγελματικών τους αρμοδιοτήτων στο ειδικό παιδαγωγικό περιβάλλον που έχει υψηλές απαιτήσεις.

Η παράμετρος της ηλικίας στατιστικά συνδέθηκε σε μεγάλο ποσοστό με την αυτο-αποτελεσματικότητα. Το εκπαιδευτικό προσωπικό που υπάγονταν σε μεγαλύτερη ηλικιακή κλίμακα παρουσίασε μεγαλύτερο ποσοστό αυτο-αποτελεσματικότητας. Οι λοιποί δημογραφικοί παράγοντες στατιστικά δεν εμφάνισαν σπουδαία επίδραση στο επίπεδο της αυτό-αποτελεσματικότητας.

Μεταξύ αυτών ήταν το εκπαιδευτικό υπόβαθρο, το εκπαιδευτικό αντικείμενο, τα έτη της προϋπηρεσίας, η οικογενειακή κατάσταση και το φύλο. Σύμφωνα με το συμπέρασμα της έρευνας, η αυτο-αποτελεσματικότητα καθορίζεται, ως επί το πλείστον, από την προσωπική εξέλιξη και την επαγγελματική επιτυχία. Τα δημογραφικά γνωρίσματα κρίθηκαν αμελητέα.

Οι Grigoriou και Georganta (2021) στην έρευνα τους εντύφησαν στην αυθεντική ηγεσία των διευθυντών των εκπαιδευτικών μονάδων. Ειδικότερα, εξέτασαν την επίδρασή της αυθεντικής ηγεσίας στη φιλότιμη οργανωσιακή συμπεριφορά και στην εργασιακή ικανοποίηση στο εκπαιδευτικό προσωπικό της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαιδευτικής βαθμίδας.

Το ερευνητικό δείγμα απαρτιζόταν από 138 διδάσκοντες της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαιδευτικής βαθμίδας. Για τη συγκέντρωση πρωτογενών δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν ερωτηματολόγια και για την ανάλυση των στοιχείων αξιοποιήθηκαν μέθοδοι επαγωγικής και περιγραφικής στατιστικής. Σκοπός ήταν, να αναλυθούν οι συνδέσεις ανάμεσα στην φιλότιμη οργανωσιακή συμπεριφορά, την εργασιακή ικανοποίηση και την αυθεντική ηγεσία.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, το εκπαιδευτικό προσωπικό που έλαβε μέρος εισπράττει σε υψηλό επίπεδο ενσωμάτωσης τα γνωρίσματα της αυθεντικής ηγεσίας στις μεθόδους που χρησιμοποιούν οι διευθυντές των εκπαιδευτικών μονάδων τους. Πιο συγκεκριμένα, παρατηρήθηκαν μέτρια και υψηλά ποσοστά φιλότιμης οργανωσιακής συμπεριφοράς και εργασιακής ικανοποίησης. Ως εκ τούτου, πρόκυπτε εν μέρει ένα θετικό οργανωσιακό και εργασιακό περιβάλλον. Η αυθεντική ηγεσία εκ μέρους των διευθυντών των εκπαιδευτικών μονάδων στατιστικά κρίθηκε καίρια προβλεπτική παράμετρος για την ύπαρξη φιλότιμης οργανωσιακής συμπεριφοράς εκ μέρους του εκπαιδευτικού προσωπικού.

Στην αντίπερα όχθη, στατιστικά δεν βρέθηκε υψηλή σύνδεση ανάμεσα στην εργασιακή ικανοποίηση του εκπαιδευτικού προσωπικού και στην αυθεντική ηγεσία. Πάραυτα, η εργασιακή ικανοποίηση συνδέεται θετικά και δρα σαν ισχυρή προβλεπτική παράμετρος για την ύπαρξη φιλότιμης οργανωσιακής συμπεριφοράς. Πρόκειται για ένα σύστημα επιρροής που εφαρμόζει η ηγεσία μέσα από την ικανοποίηση.

## **Κεφάλαιο 3: Μεθοδολογία Έρευνας**

### **3.1. Εισαγωγή**

Η παρούσα έρευνα είχε σκοπό τη διερεύνηση των στάσεων και αντιλήψεων των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση και τη συμβουλευτική υποστήριξη στον επαγγελματικό τους χώρο.

### **3.2. Γενικός Σκοπός της Έρευνας**

Ο γενικός σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διερευνήσει τις στάσεις και τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση και τη συμβουλευτική υποστήριξη, εντός του σχολικού περιβάλλοντος. Επιδιώκεται να κατανοηθεί πώς οι εκπαιδευτικοί βιώνουν την εργασία τους, ποιες πτυχές της συμβάλλουν θετικά ή αρνητικά στην επαγγελματική τους ικανοποίηση, καθώς και σε ποιο βαθμό αντιλαμβάνονται τη σημασία της συμβουλευτικής ως υποστηρικτικό μηχανισμό στην επαγγελματική τους πορεία και ψυχική ευημερία.

Η εστίαση στην ψυχοκοινωνική διάσταση της εκπαιδευτικής εργασίας καθιστά αναγκαία την καταγραφή εμπειριών και στάσεων, προκειμένου να αναδειχθούν ανάγκες, ελλείψεις και δυναμικές που σχετίζονται με την υποστήριξη του εκπαιδευτικού προσωπικού στο σύγχρονο σχολείο. Ειδικοί Στόχοι της Έρευνας:

- Να διερευνηθεί ο βαθμός εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σε διαφορετικές διαστάσεις
- Να μελετηθεί η στάση των εκπαιδευτικών απέναντι στη συμβουλευτική υποστήριξη, τόσο ως προς τη σημασία της, όσο και ως προς τη συμμετοχή σε σχετικές δράσεις ή την ενημέρωση για αυτές.
- Να εξεταστεί η συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της στάσης απέναντι στη συμβουλευτική υποστήριξη, προκειμένου να διαπιστωθεί αν οι εκπαιδευτικοί που αποτιμούν θετικά τη συμβουλευτική εμφανίζουν και υψηλότερη επαγγελματική ικανοποίηση.
- Να μελετηθούν πιθανές διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση και τη στάση απέναντι στη συμβουλευτική υποστήριξη, ανάλογα με δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών

### **3.3. Σχεδιασμός της έρευνας**

Η παρούσα έρευνα υιοθετεί ποσοτική ερευνητική προσέγγιση, με περιγραφικό και συσχετιστικό χαρακτήρα, καθώς στόχος της είναι η συστηματική καταγραφή και ανάλυση

των στάσεων και αντιλήψεων των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση και τη συμβουλευτική υποστήριξη. Η επιλογή της ποσοτικής μεθόδου κρίθηκε κατάλληλη, καθώς επιτρέπει τη μέτρηση των μεταβλητών με αριθμητικούς δείκτες, τη στατιστική επεξεργασία των δεδομένων και τη διερεύνηση σχέσεων και διαφορών μεταξύ μεταβλητών.

Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε δομημένο ερωτηματολόγιο κλειστού τύπου, το οποίο περιλάμβανε ερωτήσεις διατυπωμένες σε κλίμακα Likert πέντε βαθμίδων, όπου το 1 αντιστοιχούσε στη «Διαφωνώ απόλυτα» και το 5 στη «Συμφωνώ απόλυτα». Η χρήση της κλίμακας Likert, επιτρέπει την αποτύπωση του βαθμού συμφωνίας των συμμετεχόντων με τις εξεταζόμενες δηλώσεις και διευκολύνει την ποσοτική ανάλυση των απαντήσεων.

Στο πλαίσιο της έρευνας εξετάστηκαν τόσο εξαρτημένες όσο και ανεξάρτητες μεταβλητές. Οι εξαρτημένες μεταβλητές αφορούν την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και τη στάση τους απέναντι στη συμβουλευτική υποστήριξη, καθώς αυτές αποτελούν τις βασικές έννοιες που διερευνώνται στην παρούσα μελέτη. Οι μεταβλητές αυτές δεν εξετάστηκαν μεμονωμένα, αλλά συγκροτήθηκαν ως πολυθεματικές μεταβλητές, οι οποίες προέκυψαν από τον μέσο όρο των απαντήσεων σε ομάδες σχετικών ερωτήσεων του ερωτηματολογίου. Με τον τρόπο αυτό, επιδιώχθηκε η πιο ολοκληρωμένη και αξιόπιστη αποτύπωση των υπό εξέταση εννοιών.

Ως ανεξάρτητες μεταβλητές χρησιμοποιήθηκαν δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων. Οι μεταβλητές αυτές επιλέχθηκαν προκειμένου να διερευνηθεί αν και σε ποιο βαθμό σχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίηση και τη στάση απέναντι στη συμβουλευτική υποστήριξη ή αν διαφοροποιούν τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών.

### **3.4. Πληθυσμός και δείγμα**

Ο πληθυσμός της έρευνας αποτελείται από εκπαιδευτικούς της δημόσιας πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (δάσκαλοι και νηπιαγωγοί) στην Ελλάδα. Το τελικό δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 114 εκπαιδευτικοί, οι οποίοι ανταποκρίθηκαν στο ερωτηματολόγιο που διανεμήθηκε ηλεκτρονικά.

Η δειγματοληψία ήταν μη πιθανολογική και πραγματοποιήθηκε μέσω σκοπιμότητας (convenience sampling), καθώς επιλέχθηκαν άτομα που είχαν πρόσβαση στο ερωτηματολόγιο μέσω επαγγελματικών και προσωπικών δικτύων και είχαν τη δυνατότητα να το συμπληρώσουν ηλεκτρονικά.

Το δείγμα περιλαμβάνει κυρίως γυναίκες εκπαιδευτικούς (94,7%) και νηπιαγωγούς (77,2%), με την πλειονότητα να έχει μεταπτυχιακό τίτλο και λίγα έτη προϋπηρεσίας. Το δείγμα θεωρείται επαρκές για την εξαγωγή συμπερασμάτων στο πλαίσιο της περιγραφικής και επαγωγικής στατιστικής.

### **3.5. Διαδικασία συλλογής δεδομένων**

Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε ηλεκτρονικά, μέσω της δημιουργίας διαδικτυακού ερωτηματολογίου με χρήση της πλατφόρμας Google Forms. Οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για τους στόχους της έρευνας, τη διασφάλιση της ανωνυμίας και της εμπιστευτικότητας των απαντήσεων, και συμμετείχαν εθελοντικά.

Η συλλογή πραγματοποιήθηκε κατά τη διάρκεια του μήνα Δεκέμβριος 2025 και διήρκησε περίπου δύο εβδομάδες.

### **3.6. Μέσα συλλογής δεδομένων**

Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε δομημένο ερωτηματολόγιο κλειστού τύπου, το οποίο σχεδιάστηκε βάσει συνδυασμού καθιερωμένων επιστημονικών εργαλείων και προσαρμοσμένων ερωτήσεων.

Οι ερωτήσεις που αφορούν την εργασιακή ικανοποίηση προσαρμόστηκαν από το ερωτηματολόγιο της Ηλιοφώτου (*Επαγγελματική Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών: Θεωρία και Σύγχρονη Έρευνα*), καθώς και από διεθνώς αναγνωρισμένα εργαλεία και θεωρητικά μοντέλα που χρησιμοποιούνται ευρέως στη μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, όπως αυτά που παρουσιάζονται στις έρευνες των Skaalvik και Skaalvik (2011) και στο Job Satisfaction Survey. Οι ερωτήσεις αυτές καλύπτουν βασικές διαστάσεις της εργασιακής εμπειρίας, όπως το εργασιακό κλίμα, οι σχέσεις στον χώρο εργασίας, η αυτονομία, η αναγνώριση, οι συνθήκες απασχόλησης και οι ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης (WHO, 2022; APA, 2023; OECD, 2020; Spector, 1997).

Οι ερωτήσεις που αφορούν τη στάση των εκπαιδευτικών απέναντι στη συμβουλευτική υποστήριξη δεν αποτελούν αυθαίρετες κατασκευές, αλλά σχεδιάστηκαν και προσαρμόστηκαν βάσει διεθνώς αποδεκτών πλαισίων και ερευνητικών δεδομένων για την ψυχοκοινωνική υποστήριξη επαγγελματιών. Συγκεκριμένα, η διαμόρφωσή τους βασίστηκε στις κατευθυντήριες γραμμές της World Health Organization (WHO) για την ψυχική υγεία και την ευημερία στον χώρο εργασίας, οι οποίες αναδεικνύουν τη σημασία της οργανωμένης ψυχοκοινωνικής υποστήριξης και της πρόληψης του επαγγελματικού στρες, καθώς και στις

αρχές συμβουλευτικής και επαγγελματικής υποστήριξης που προτείνονται από την American Psychological Association (APA).

Επίσης, λήφθηκαν υπόψη τα ευρήματα διεθνών εκπαιδευτικών ερευνών, όπως εκείνα που παρουσιάζονται στο πλαίσιο του προγράμματος OECD – TALIS, τα οποία τονίζουν τον ρόλο της συμβουλευτικής υποστήριξης, της επαγγελματικής καθοδήγησης και της ψυχοκοινωνικής ενδυνάμωσης στην εργασιακή ευημερία και την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Οι επτά ερωτήσεις της κλίμακας συμβουλευτικής υποστήριξης προσαρμόστηκαν στο ελληνικό εκπαιδευτικό πλαίσιο με στόχο την αποτύπωση της συχνότητας συμμετοχής σε συμβουλευτικές δράσεις, του βαθμού ενημέρωσης των εκπαιδευτικών, της αντιλαμβανόμενης χρησιμότητας της συμβουλευτικής, καθώς και της συμβολής της στη μείωση του άγχους, στη βελτίωση της συνεργασίας και στην ενίσχυση της εργασιακής ικανοποίησης. Η προσαρμογή των ερωτήσεων κρίθηκε αναγκαία λόγω της απουσίας ενός σταθμισμένου και εξειδικευμένου εργαλείου που να εξετάζει αποκλειστικά τη συμβουλευτική υποστήριξη εκπαιδευτικών στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα.

Η αξιοπιστία των δύο θεματικών ενοτήτων ελέγχθηκε με τον δείκτη Cronbach's Alpha, ο οποίος επιβεβαίωσε την εσωτερική συνέπεια των μεταβλητών (0,892 και 0,751 αντίστοιχα).

### **3.7. Στατιστική ανάλυση και λογισμικό**

Τα δεδομένα αναλύθηκαν με χρήση του στατιστικού πακέτου IBM SPSS Statistics (έκδοση 26). Χρησιμοποιήθηκαν οι παρακάτω στατιστικές μέθοδοι:

- Περιγραφική στατιστική: συχνότητες, ποσοστά, μέσοι όροι, διασπορά
- Έλεγχος αξιοπιστίας (Cronbach's Alpha)
- Συσχέτιση Pearson για γραμμική σχέση μεταξύ μεταβλητών
- Έλεγχος  $\chi^2$  (Chi-square) για συσχετίσεις μεταξύ κατηγορικών μεταβλητών
- ANOVA (One-Way Analysis of Variance) για τη διερεύνηση διαφορών μεταξύ ομάδων

Οι αναλύσεις πραγματοποιήθηκαν με επίπεδο σημαντικότητας  $\alpha = 0,05$ .

### **3.8. Δεοντολογική έγκριση και άδεια διεξαγωγής**

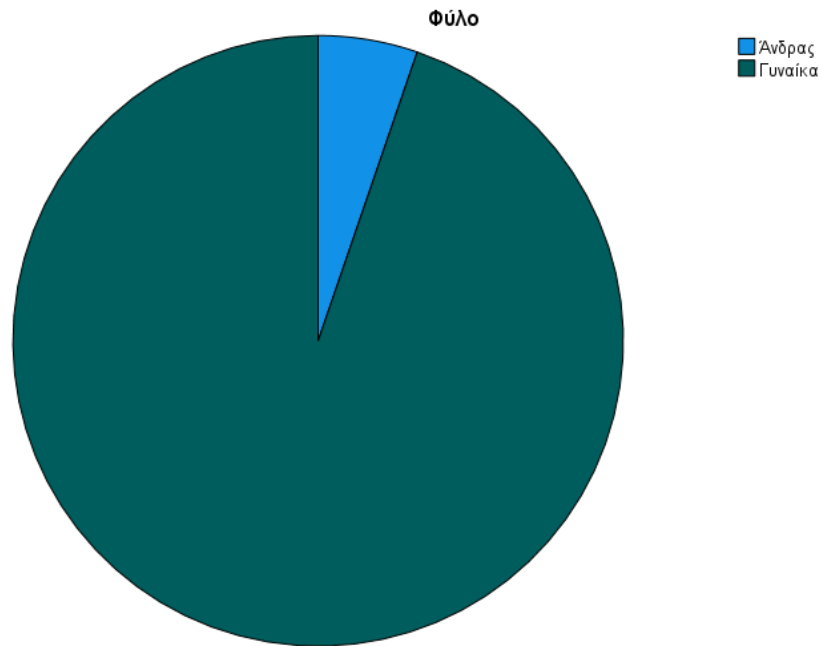
Η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε εντός της Ελληνικής Επικράτειας, με σεβασμό στις εθνικές και ακαδημαϊκές δεοντολογικές αρχές. Η συλλογή δεδομένων

πραγματοποιήθηκε με πλήρη ανωνυμία και χωρίς δυνατότητα ταυτοποίησης των συμμετεχόντων.

Όλοι οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν μέσω γραπτής εισαγωγής στο ερωτηματολόγιο, ότι η συμμετοχή τους είναι εθελοντική, ότι μπορούν να αποχωρήσουν οποιαδήποτε στιγμή χωρίς συνέπειες και ότι τα δεδομένα θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς.

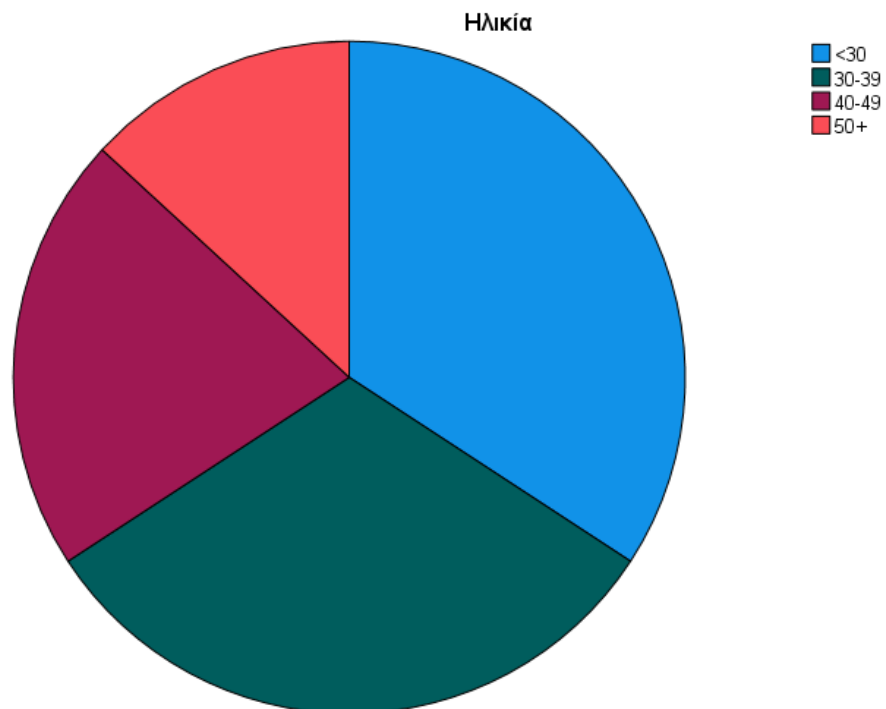
## Κεφάλαιο 4: Παρουσίαση δεδομένων

### 4.1. Περιγραφική Στατιστική



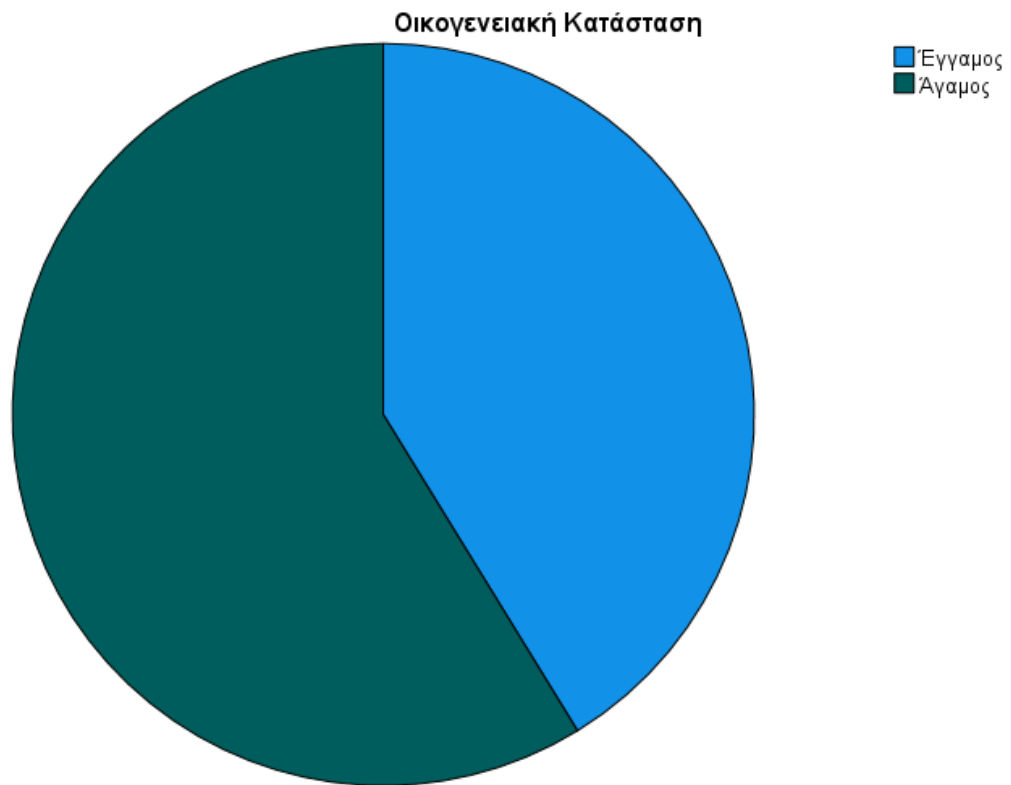
**Γράφημα 1: Φύλο**

Το γράφημα περιγράφει την κατανομή του δείγματος ως προς το φύλο των συμμετεχόντων. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το δείγμα αποτελείται σχεδόν εξ ολοκλήρου από γυναίκες (94,7%), ενώ οι άνδρες αποτελούν μόλις το 5,3% των συμμετεχόντων.



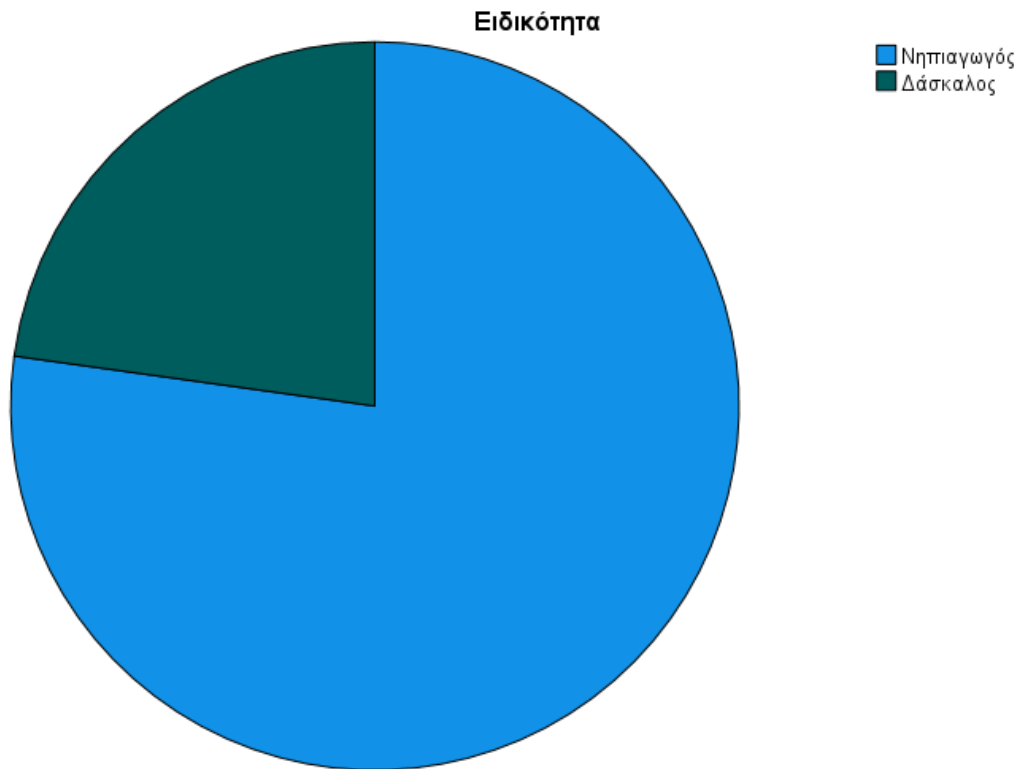
**Γράφημα 2: Ηλικία**

Το γράφημα παρουσιάζει την κατανομή των συμμετεχόντων ανά ηλικιακή ομάδα και τα βασικά περιγραφικά στατιστικά της ηλικίας τους. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η μεγαλύτερη ομάδα είναι άτομα κάτω των 30 ετών (34,2%), ενώ σταδιακά μειώνεται το ποσοστό στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες, με το μικρότερο ποσοστό να αφορά άτομα άνω των 50 ετών (13,2%).



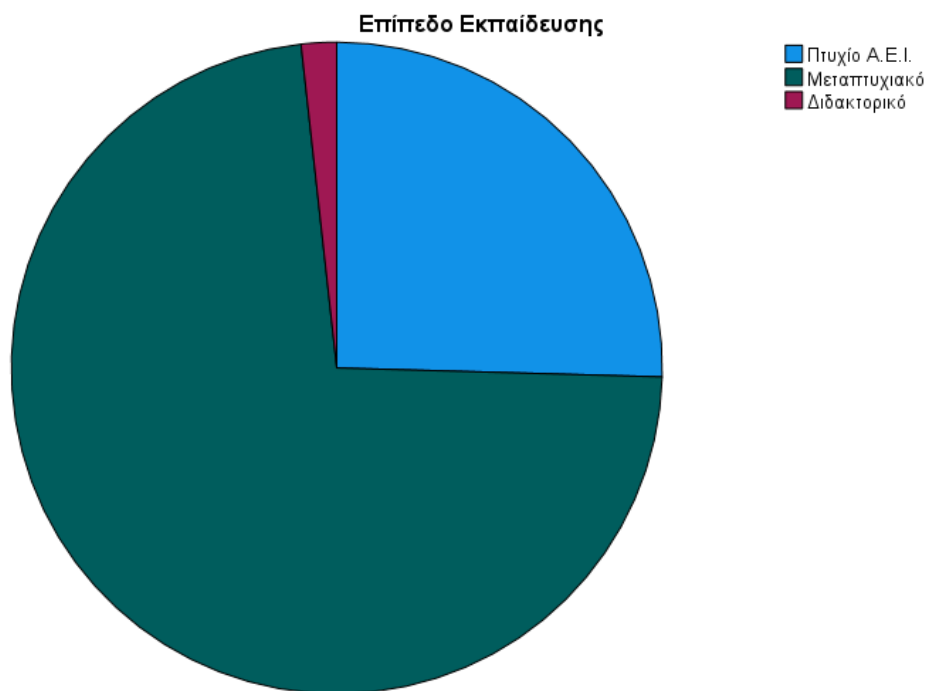
**Γράφημα 3:** Οικογενειακή Κατάσταση

Το γράφημα παρουσιάζει την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων είναι άγαμοι (58,8%), ενώ το 41,2% είναι έγγαμοι.



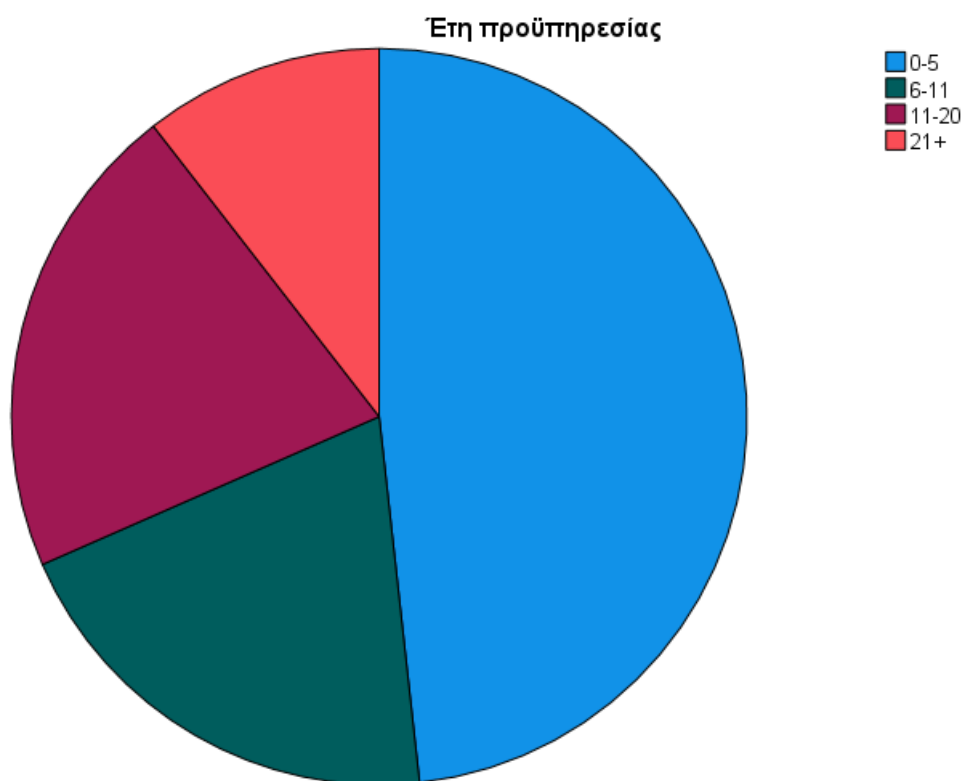
**Γράφημα 4:** Ειδικότητα

Το γράφημα παρουσιάζει την κατανομή των συμμετεχόντων ως προς την ειδικότητά τους. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων είναι νηπιαγωγοί (77,2%), ενώ μικρότερο ποσοστό είναι δάσκαλοι (22,8%).



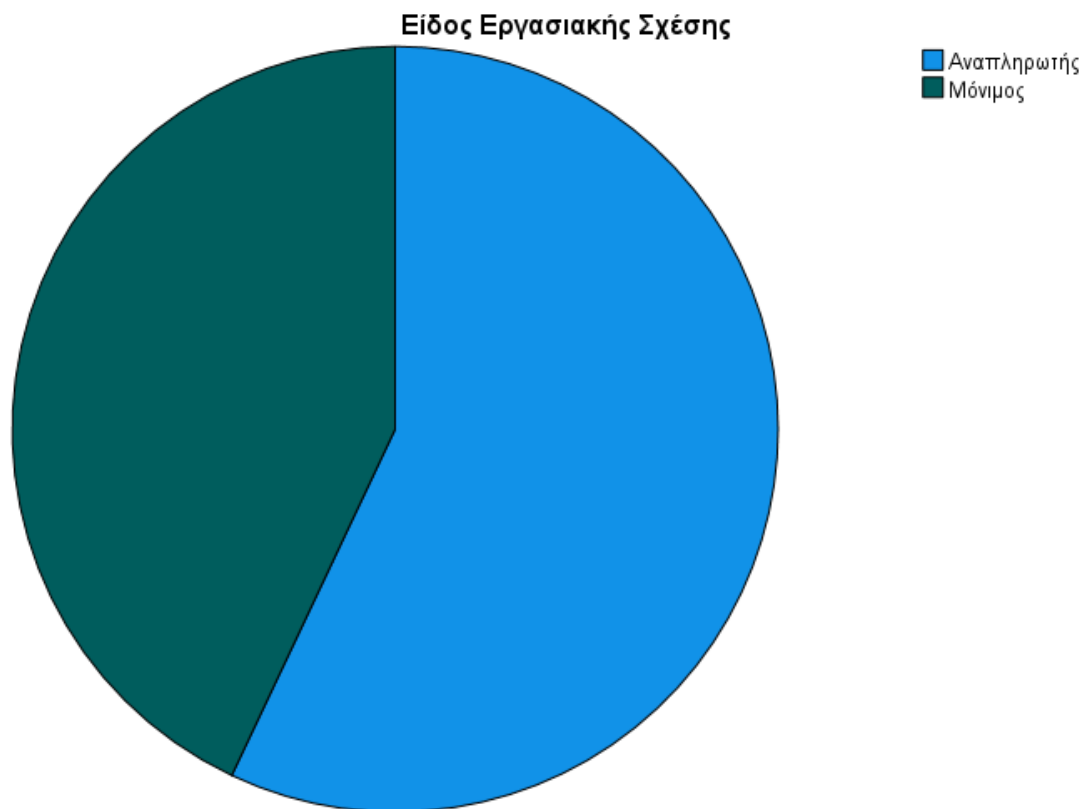
**Γράφημα 5:** Επίπεδο Εκπαίδευσης

Το γράφημα παρουσιάζει το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η μεγάλη πλειονότητα διαθέτει μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών (72,8%), ενώ μικρότερα ποσοστά έχουν πτυχίο Α.Ε.Ι. (25,4%) και διδακτορικό (1,8%).



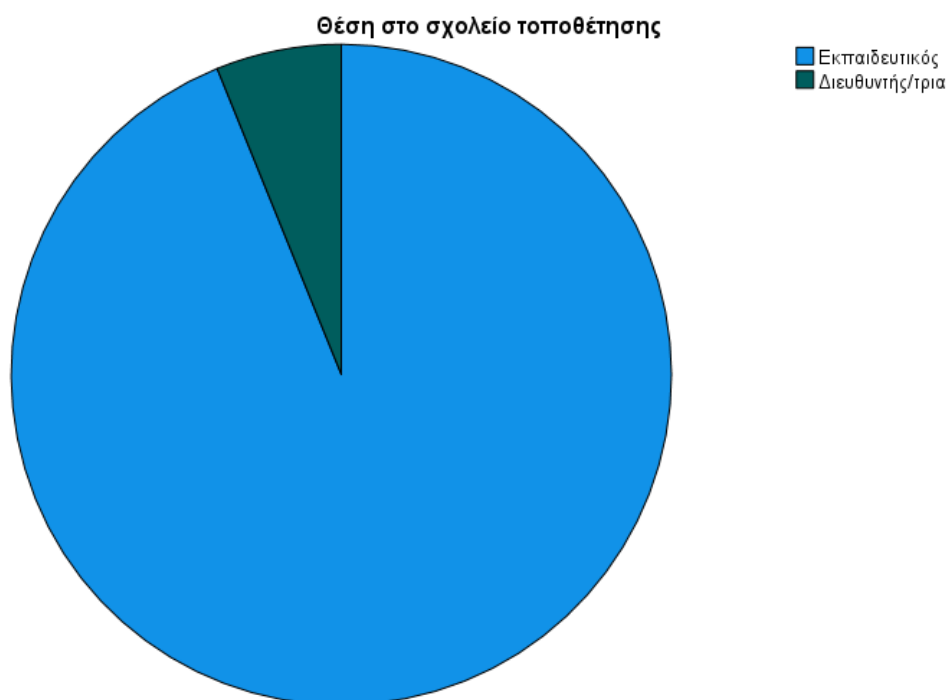
**Γράφημα 6:** Έτη προϋπηρεσίας

Το γράφημα παρουσιάζει την κατανομή των συμμετεχόντων ως προς τα έτη προϋπηρεσίας τους. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι σχεδόν οι μισοί συμμετέχοντες έχουν προϋπηρεσία 0–5 έτη (48,2%), ενώ μικρότερα ποσοστά εμφανίζονται στις μεγαλύτερες κατηγορίες προϋπηρεσίας, με το χαμηλότερο ποσοστό να αφορά άτομα με 21+ έτη (10,5%).



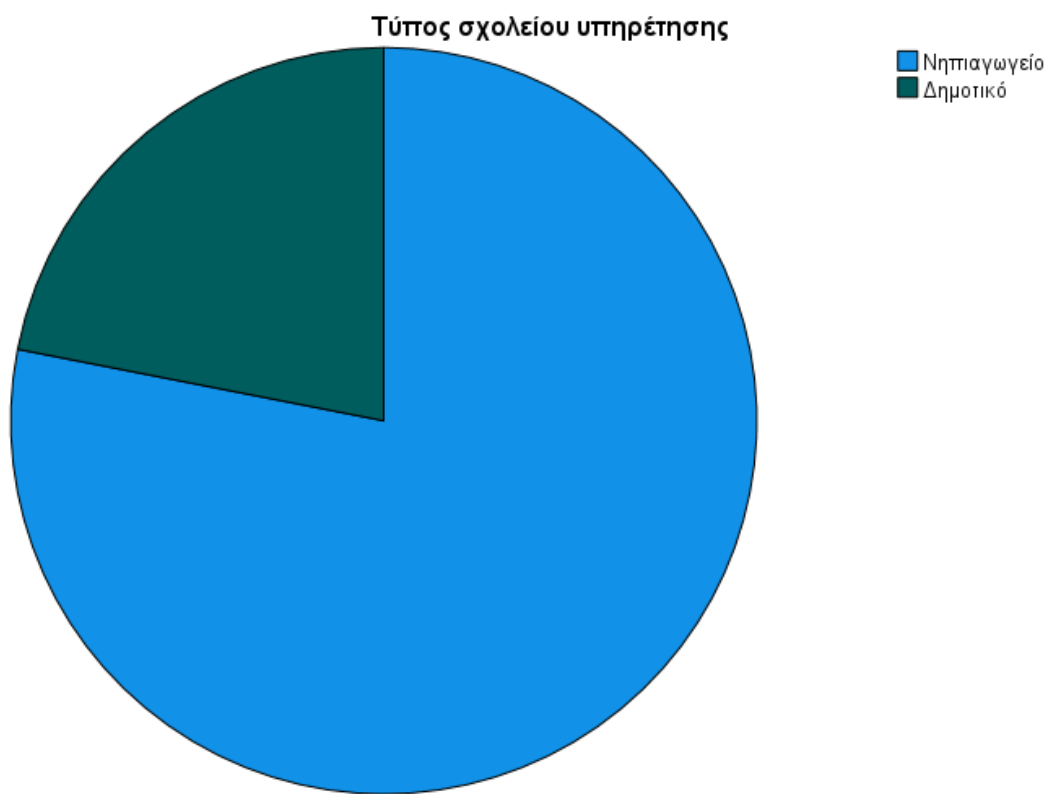
**Γράφημα 7:** Είδος Εργασιακής Σχέσης

Το γράφημα παρουσιάζει το είδος της εργασιακής σχέσης των συμμετεχόντων. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων είναι αναπληρωτές (57,0%), ενώ το 43,0% εργάζεται ως μόνιμοι.



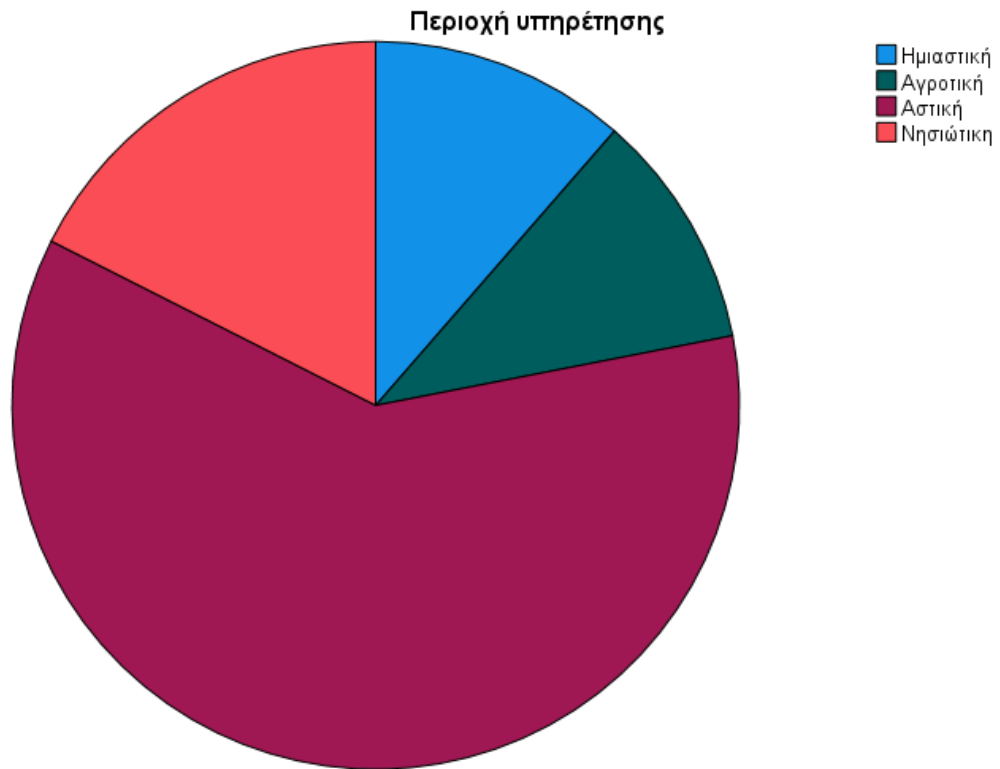
**Γράφημα 8:** Θέση στο σχολείο τοποθέτησης

Το γράφημα παρουσιάζει τη θέση των συμμετεχόντων στο σχολείο τοποθέτησης. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η συντριπτική πλειονότητα των συμμετεχόντων είναι εκπαιδευτικοί (93,9%), ενώ πολύ μικρό ποσοστό κατέχει θέση διευθυντή/τριας (6,1%).



**Γράφημα 9:** Τύπος σχολείου υπηρετήσης

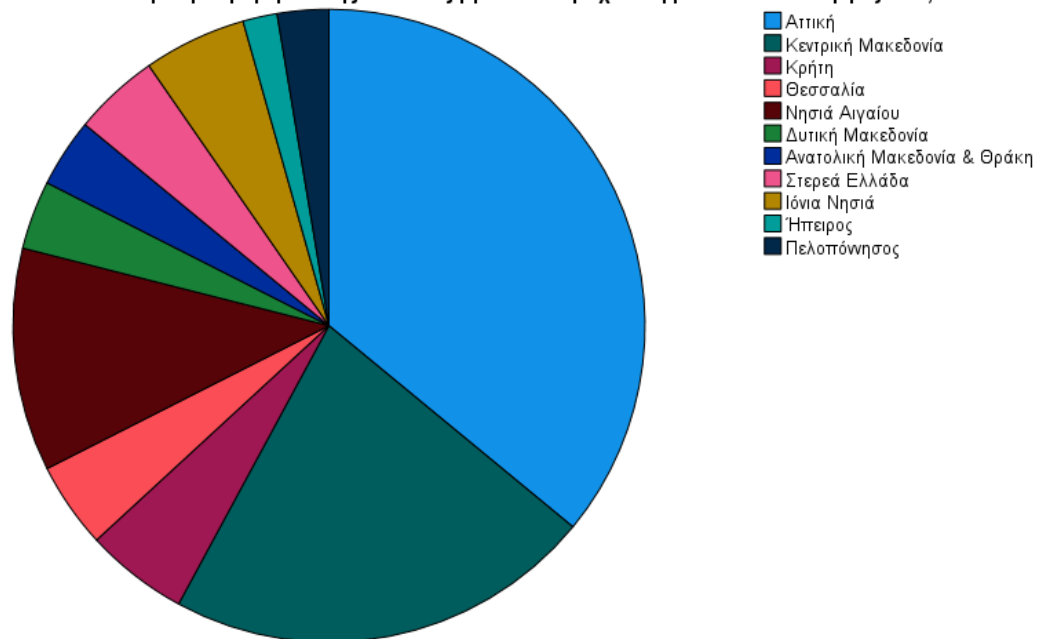
Το γράφημα παρουσιάζει τον τύπο σχολείου στο οποίο υπηρετούν οι συμμετέχοντες. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων υπηρετεί σε νηπιαγωγεία (78,1%), ενώ μικρότερο ποσοστό εργάζεται σε δημοτικά σχολεία (21,9%).



**Γράφημα 10:** Περιοχή υπηρετήσης

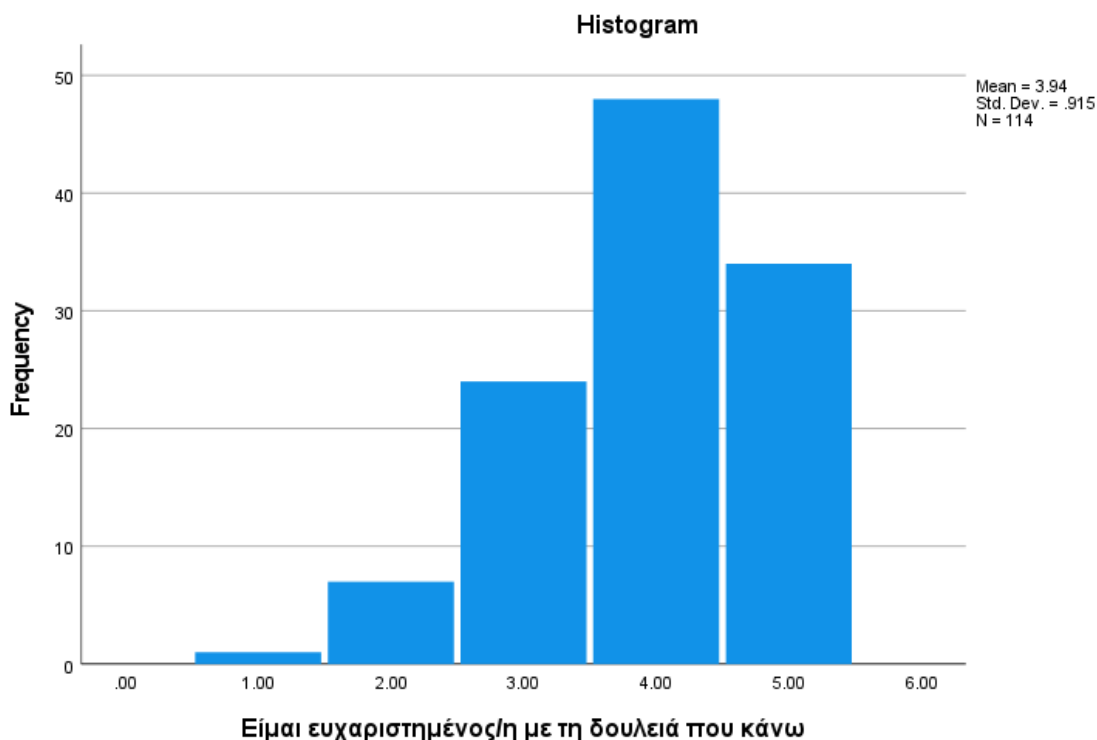
Το γράφημα παρουσιάζει την περιοχή υπηρεσίας των συμμετεχόντων. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων υπηρετεί σε αστικές περιοχές (60,5%), ενώ μικρότερα ποσοστά εργάζονται σε νησιωτικές (17,5%), ημιαστικές (11,4%) και αγροτικές περιοχές (10,5%).

**Σε ποια διοικητική περιφέρεια της Ελλάδας βρίσκεται η σχολική μονάδα όπου εργάζεστε;**



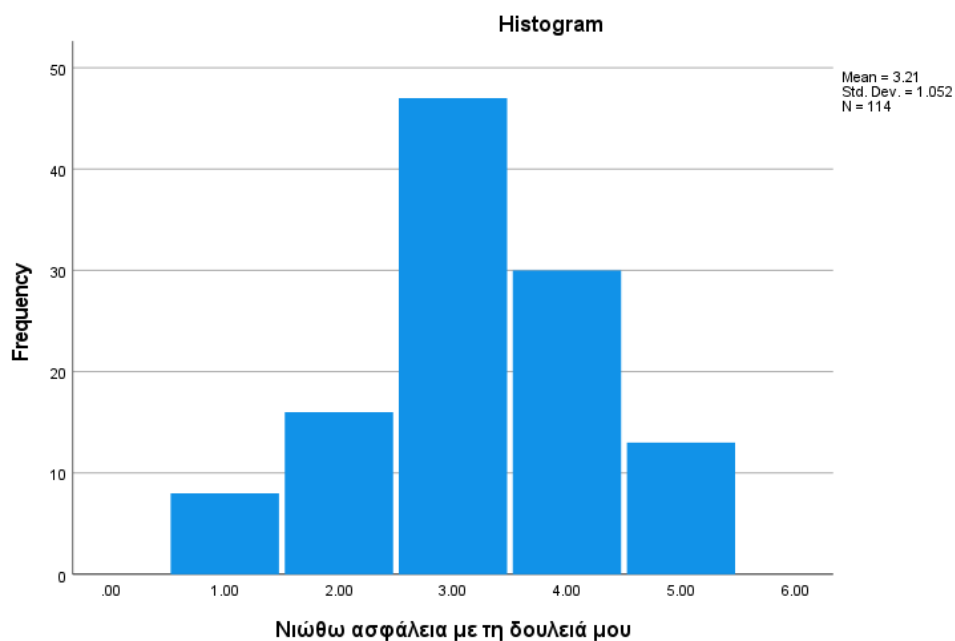
**Γράφημα 11:** Σε ποια διοικητική περιφέρεια της Ελλάδας βρίσκεται η σχολική μονάδα όπου εργάζεστε;

Το γράφημα παρουσιάζει τη διοικητική περιφέρεια της Ελλάδας στην οποία βρίσκεται η σχολική μονάδα όπου εργάζονται οι συμμετέχοντες. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες εργάζονται στην Αττική (36,0%) και την Κεντρική Μακεδονία (21,9%), ενώ μικρότερα ποσοστά κατανέμονται στις υπόλοιπες διοικητικές περιφέρειες της χώρας.



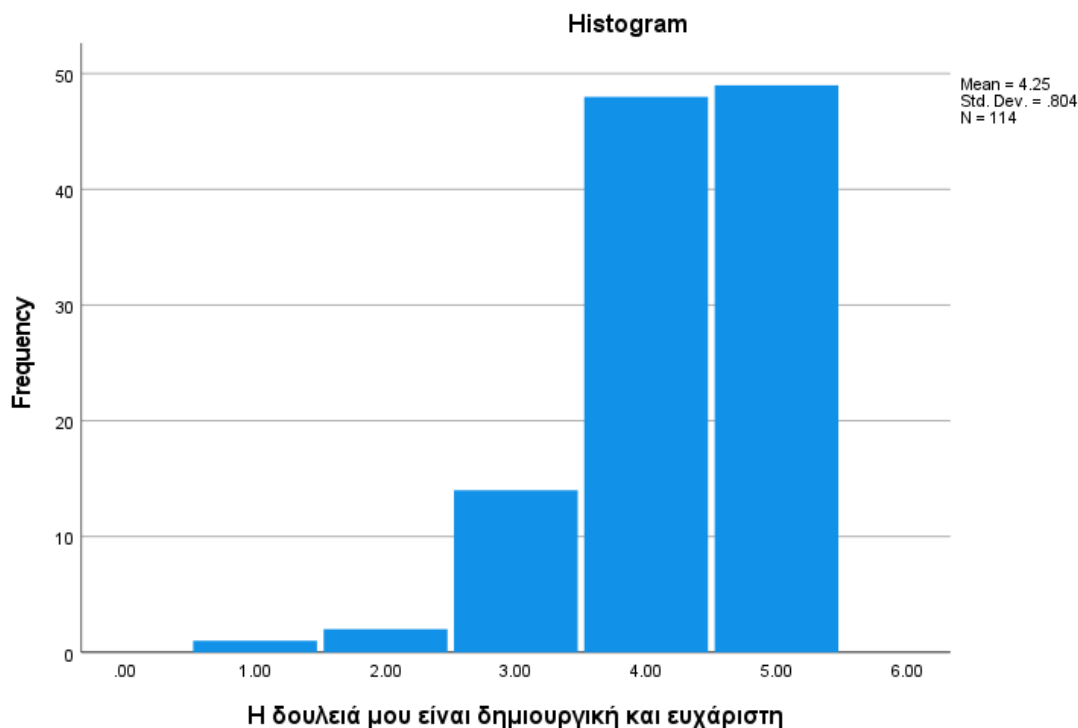
**Γράφημα 12:** Είμαι ευχαριστημένος/η με τη δουλειά που κάνω

Το γράφημα παρουσιάζει τον βαθμό ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τη δουλειά που κάνουν. Τα αποτελέσματα δείχνουν υψηλό επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης, καθώς το 71,9% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα ότι είναι ευχαριστημένο με τη δουλειά του.



**Γράφημα 13:** Νιώθω ασφάλεια με τη δουλειά μου

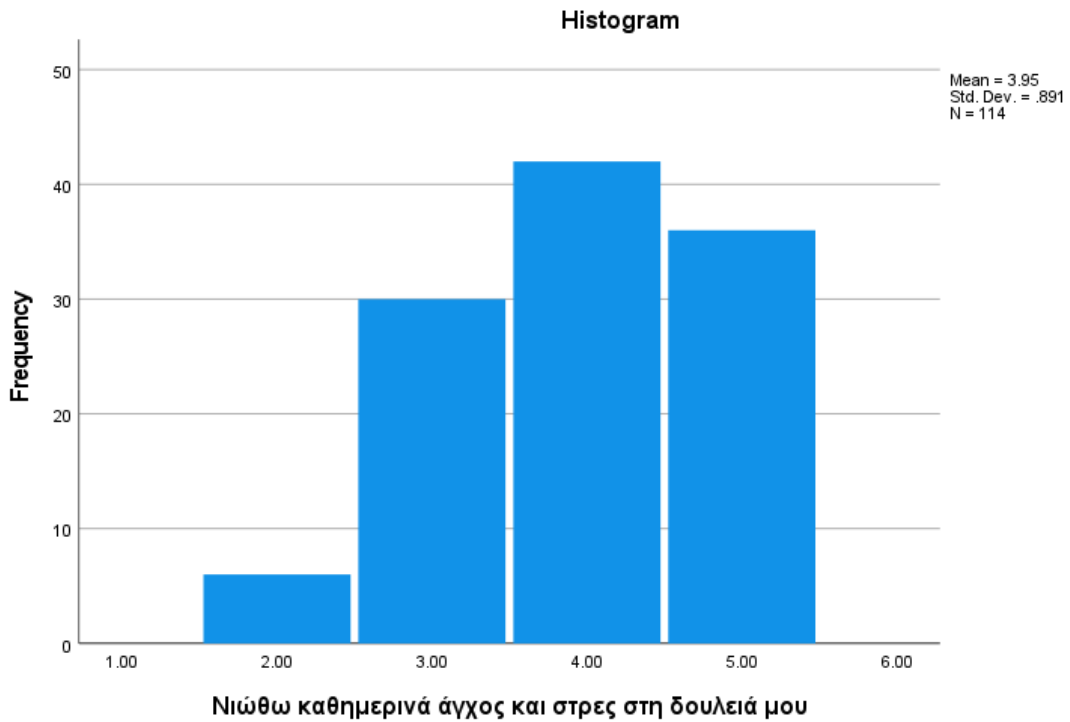
Το γράφημα παρουσιάζει τον βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες αισθάνονται ασφάλεια σε σχέση με τη δουλειά τους. Τα αποτελέσματα δείχνουν μέτριο επίπεδο αίσθησης ασφάλειας, καθώς το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερη στάση (41,2%), ενώ συνολικά το 37,7% συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα ότι νιώθει ασφάλεια με τη δουλειά του.



**Γράφημα 14:** Η δουλειά μου είναι δημιουργική και ευχάριστη

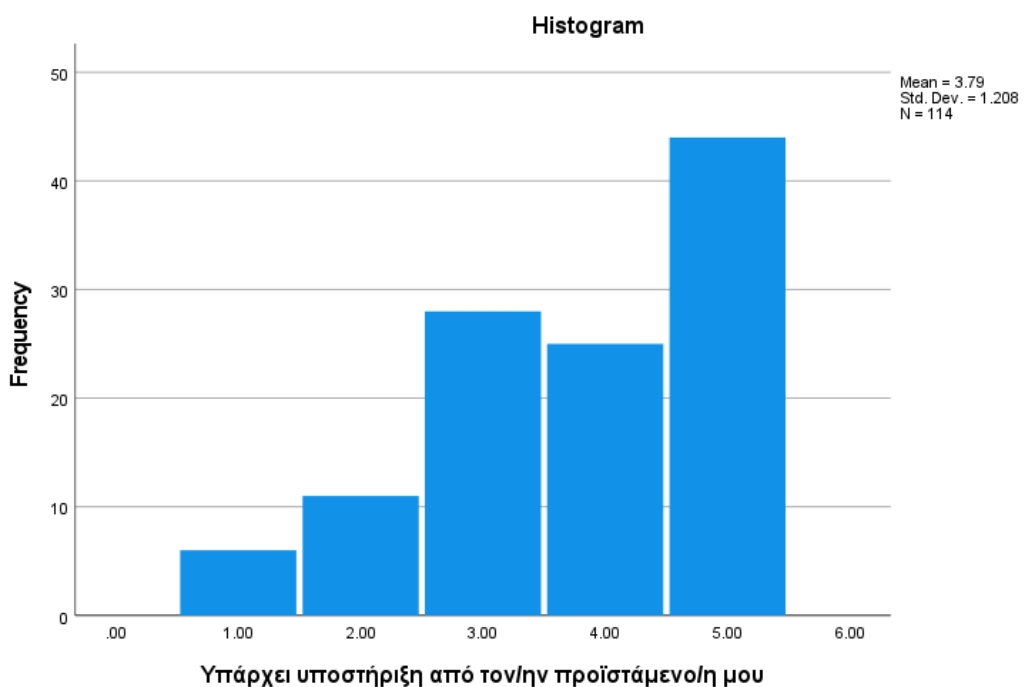
Το γράφημα παρουσιάζει τον βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες αντιλαμβάνονται τη δουλειά τους ως δημιουργική και ευχάριστη. Τα αποτελέσματα δείχνουν πολύ υψηλό

επίπεδο θετικής αντίληψης, καθώς το 85,1% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα ότι η δουλειά του είναι δημιουργική και ευχάριστη.



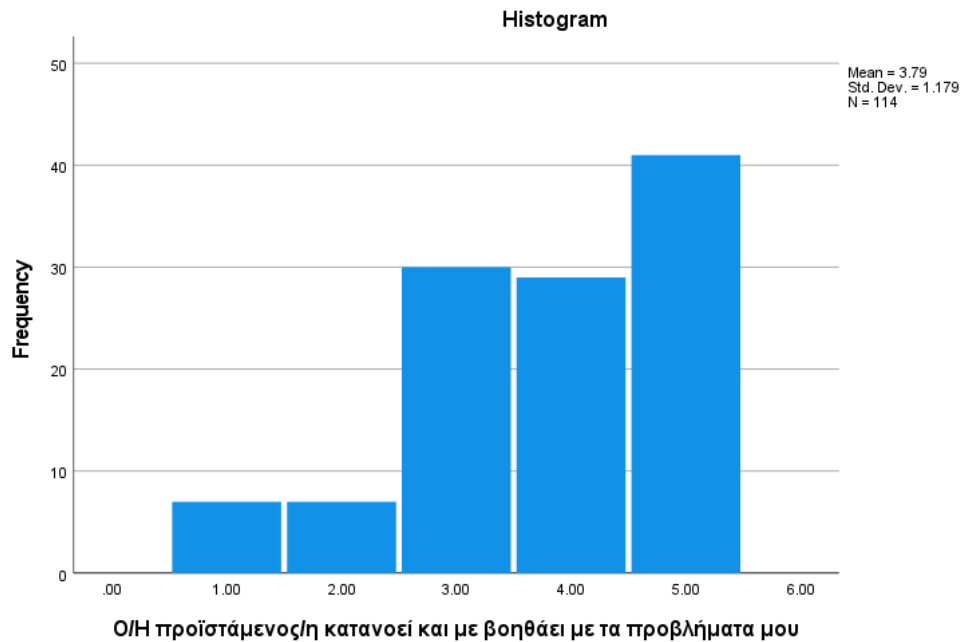
**Γράφημα 15:** Νιώθω καθημερινά άγχος και στρες στη δουλειά μου

Το γράφημα παρουσιάζει τον βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες βιώνουν καθημερινά άγχος και στρες στη δουλειά τους. Τα αποτελέσματα δείχνουν υψηλά επίπεδα άγχους, καθώς το 68,4% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα ότι νιώθει καθημερινά άγχος και στρες στη δουλειά του.



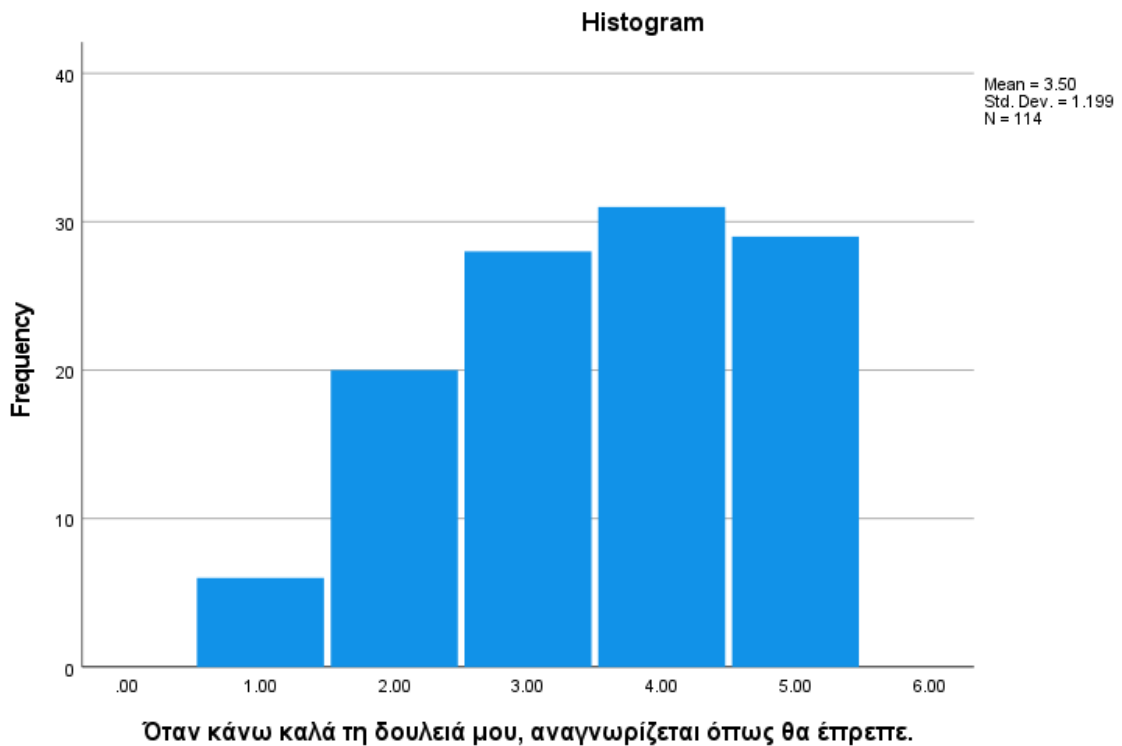
**Γράφημα 16:** Υπάρχει υποστήριξη από τον/ην προϊστάμενο/η μου

Το γράφημα παρουσιάζει τον βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες αντιλαμβάνονται ότι λαμβάνουν υποστήριξη από τον/την προϊστάμενό/ή τους. Τα αποτελέσματα δείχνουν γενικά θετική αντίληψη υποστήριξης, καθώς το 60,5% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα ότι λαμβάνει υποστήριξη από τον/την προϊστάμενό/ή του.



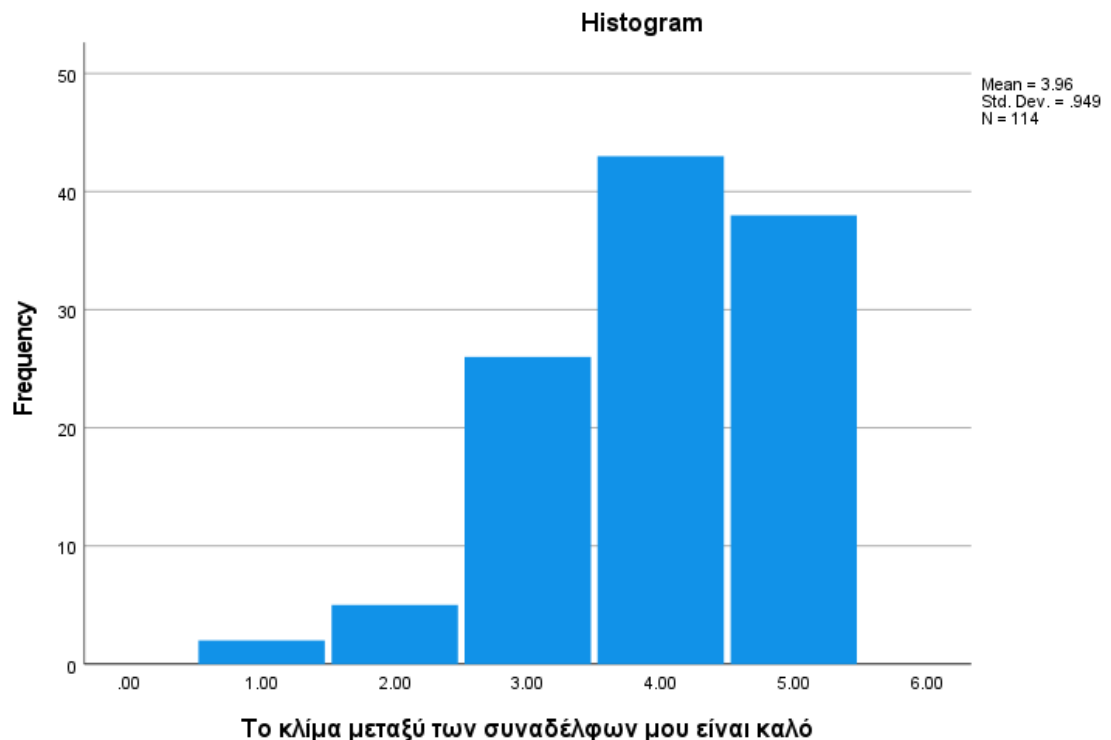
**Γράφημα 17:** Ο/Η προϊστάμενος/η κατανοεί και με βοηθάει με τα προβλήματα μου

Το γράφημα παρουσιάζει τον βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι ο/η προϊστάμενός/ή τους κατανοεί και τους βοηθά στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στη δουλειά. Τα αποτελέσματα δείχνουν θετική εικόνα, καθώς το 61,4% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα ότι ο/η προϊστάμενός/ή τους κατανοεί και τους υποστηρίζει.



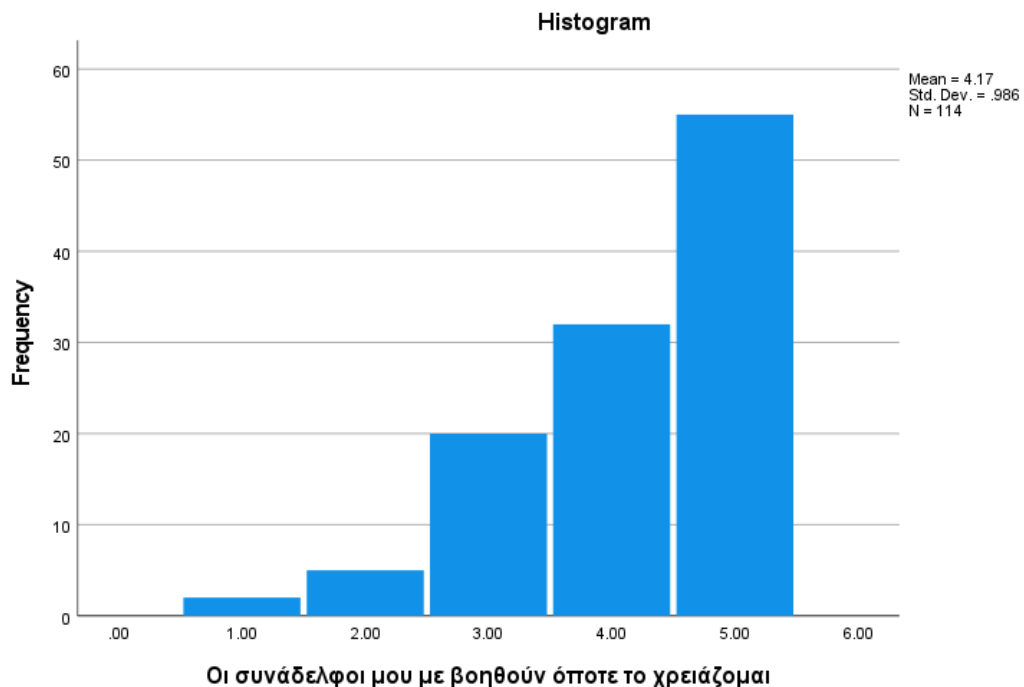
**Γράφημα 18:** Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, αναγνωρίζεται όπως θα έπρεπε.

Το γράφημα παρουσιάζει τον βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι η καλή τους δουλειά αναγνωρίζεται όπως θα έπρεπε. Τα αποτελέσματα δείχνουν μέτρια προς θετική αντίληψη αναγνώρισης, καθώς το 52,6% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με τη συγκεκριμένη δήλωση.



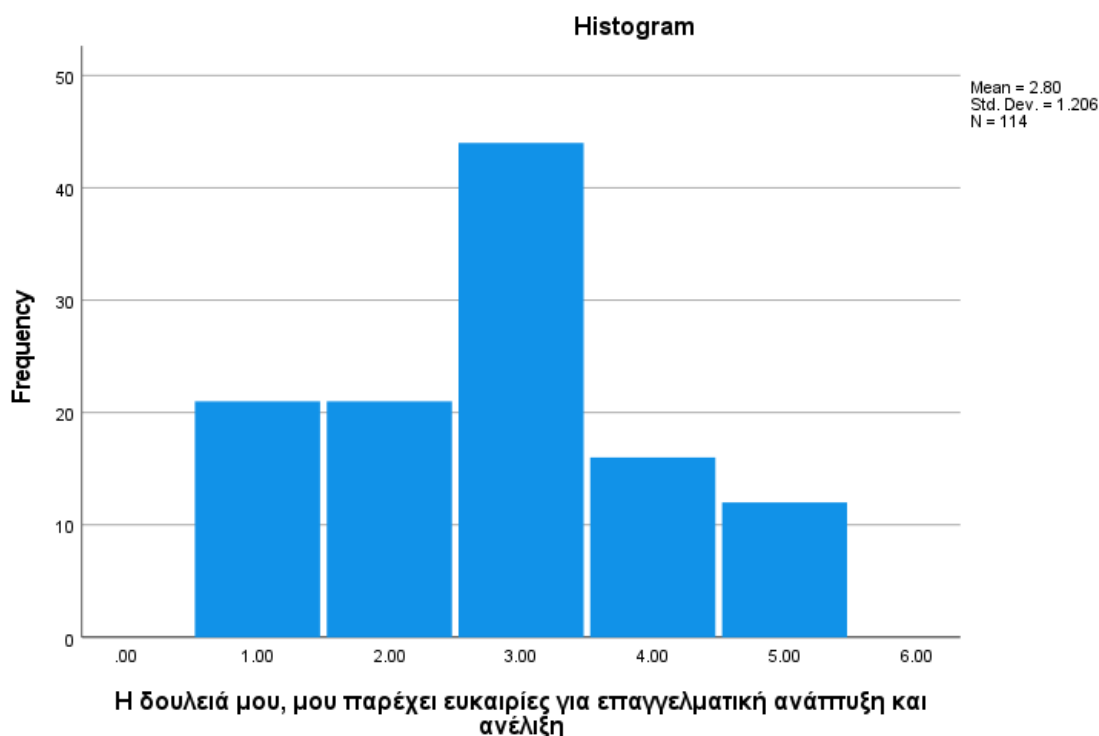
**Γράφημα 19:** Το κλίμα μεταξύ των συναδέλφων μου είναι καλό

Το γράφημα παρουσιάζει την αντίληψη των συμμετεχόντων σχετικά με το κλίμα συνεργασίας μεταξύ των συναδέλφων τους. Τα αποτελέσματα δείχνουν ιδιαίτερα θετικό εργασιακό κλίμα, καθώς το 71,0% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα ότι το κλίμα μεταξύ των συναδέλφων είναι καλό.



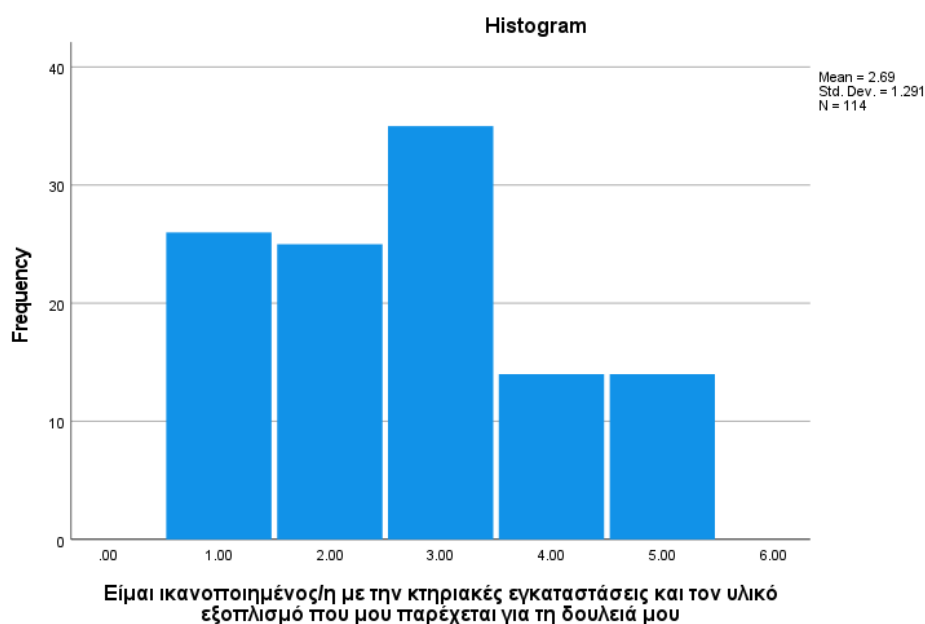
**Γράφημα 20:** Οι συνάδελφοί μου με βοηθούν όποτε το χρειάζομαι

Το γράφημα παρουσιάζει τον βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι λαμβάνουν βοήθεια από τους συναδέλφους τους όταν τη χρειάζονται. Τα αποτελέσματα δείχνουν πολύ υψηλό επίπεδο συναδελφικής υποστήριξης, καθώς το 76,3% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με τη συγκεκριμένη δήλωση.



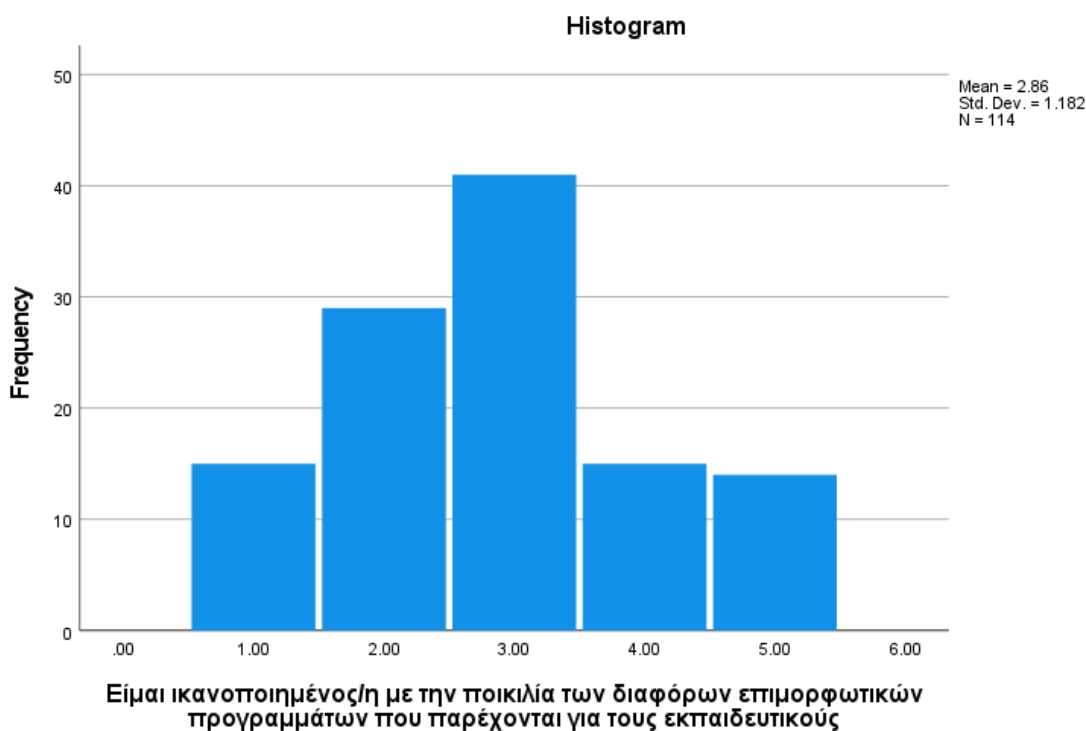
**Γράφημα 21:** Η δουλειά μου, μου παρέχει ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη και ανέλιξη

Το γράφημα παρουσιάζει τον βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι η δουλειά τους παρέχει ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη και ανέλιξη. Τα αποτελέσματα δείχνουν μάλλον χαμηλή αντίληψη επαγγελματικών ευκαιριών, καθώς το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερη στάση (38,6%), ενώ μόνο το 24,5% συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα ότι η δουλειά του προσφέρει δυνατότητες ανάπτυξης και ανέλιξης.



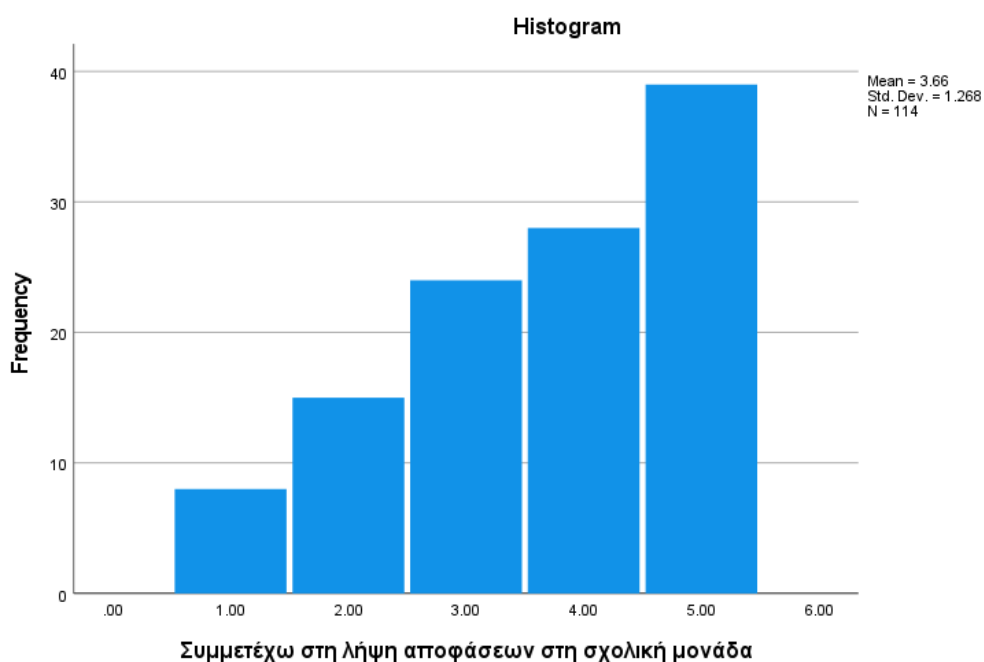
**Γράφημα 22:** Είμαι ικανοποιημένος/η με την κτηριακές εγκαταστάσεις και τον υλικό εξοπλισμό που μου παρέχεται για τη δουλειά

Το γράφημα παρουσιάζει τον βαθμό ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τις κτηριακές εγκαταστάσεις και τον υλικό εξοπλισμό που τους παρέχεται για τη δουλειά τους. Τα αποτελέσματα δείχνουν χαμηλή έως μέτρια ικανοποίηση, καθώς το 44,7% των συμμετεχόντων διαφωνεί ή διαφωνεί απόλυτα, ενώ μόλις το 24,6% δηλώνει ότι συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με τη συγκεκριμένη δήλωση.



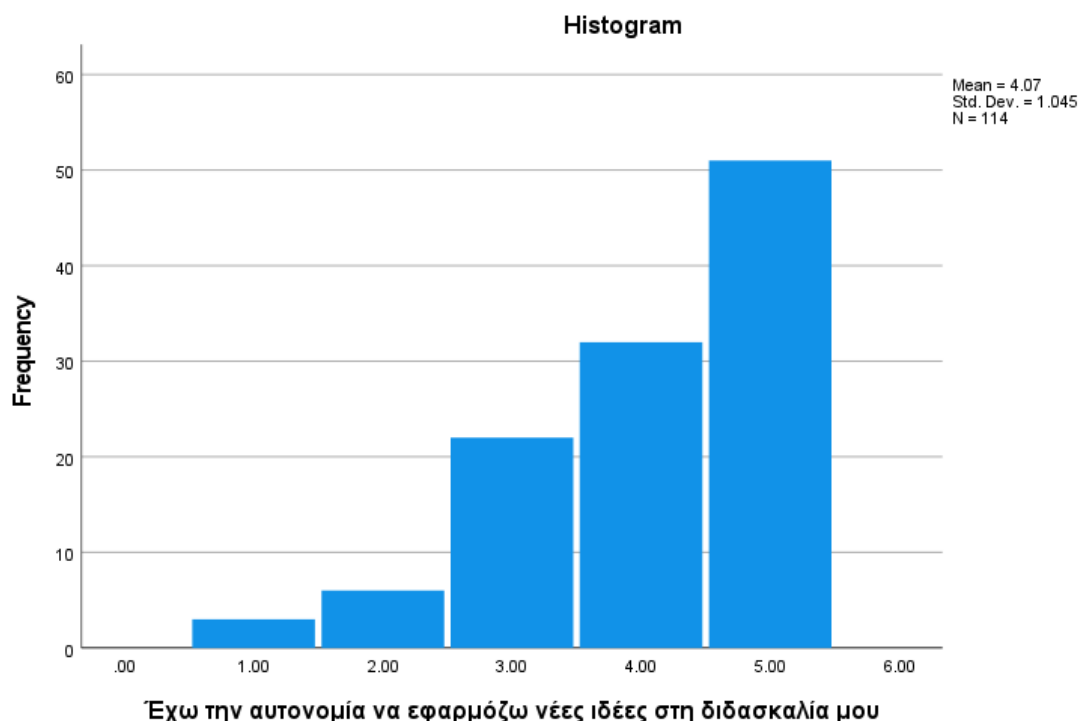
**Γράφημα 23:** Είμαι ικανοποιημένος/η με την ποικιλία των διαφόρων επιμορφωτικών προγραμμάτων που παρέχονται για τους εκπαιδευτικούς

Το γράφημα παρουσιάζει τον βαθμό ικανοποίησης των συμμετεχόντων από την ποικιλία των επιμορφωτικών προγραμμάτων που παρέχονται στους εκπαιδευτικούς. Τα αποτελέσματα δείχνουν μάλλον χαμηλή έως μέτρια ικανοποίηση, καθώς το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερη στάση (36,0%), ενώ συνολικά μόνο το 25,5% συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα ότι υπάρχει ικανοποιητική ποικιλία επιμορφωτικών προγραμμάτων.



**Γράφημα 24:** Συμμετέχω στη λήψη αποφάσεων στη σχολική μονάδα

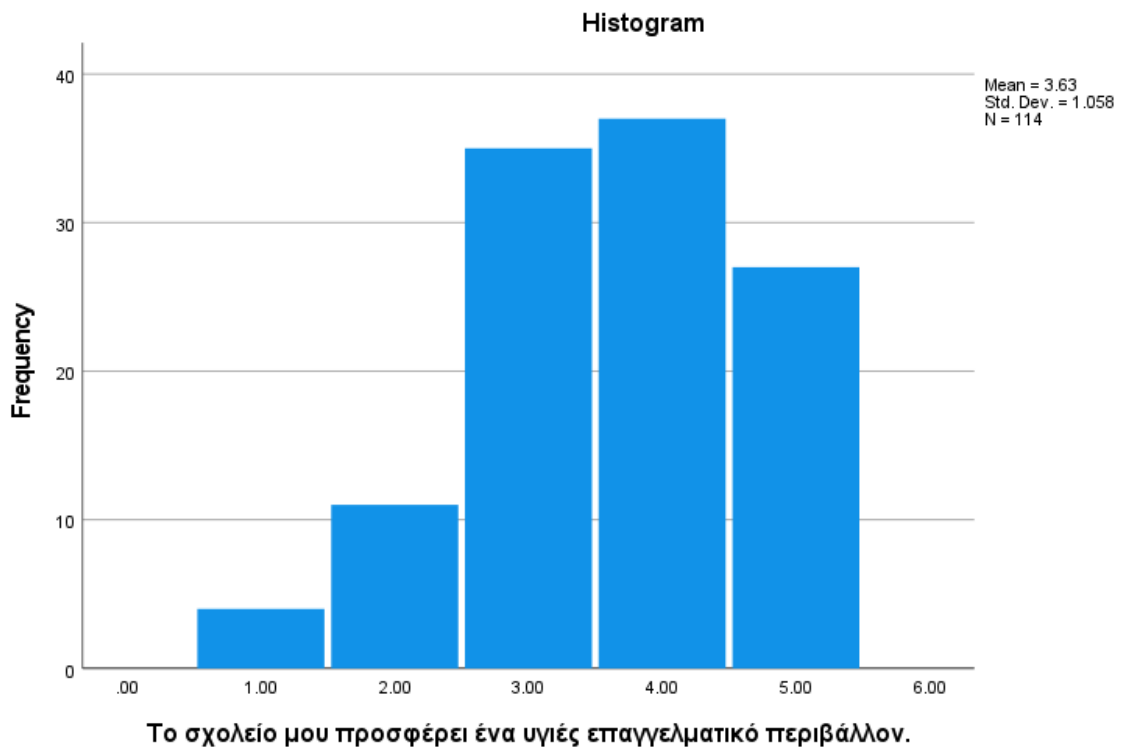
Το γράφημα παρουσιάζει τον βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων στη σχολική μονάδα. Τα αποτελέσματα δείχνουν σχετικά θετική εικόνα συμμετοχής, καθώς το 58,8% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα ότι συμμετέχει στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.



**Γράφημα 25:** Έχω την αυτονομία να εφαρμόζω νέες ιδέες στη διδασκαλία μου

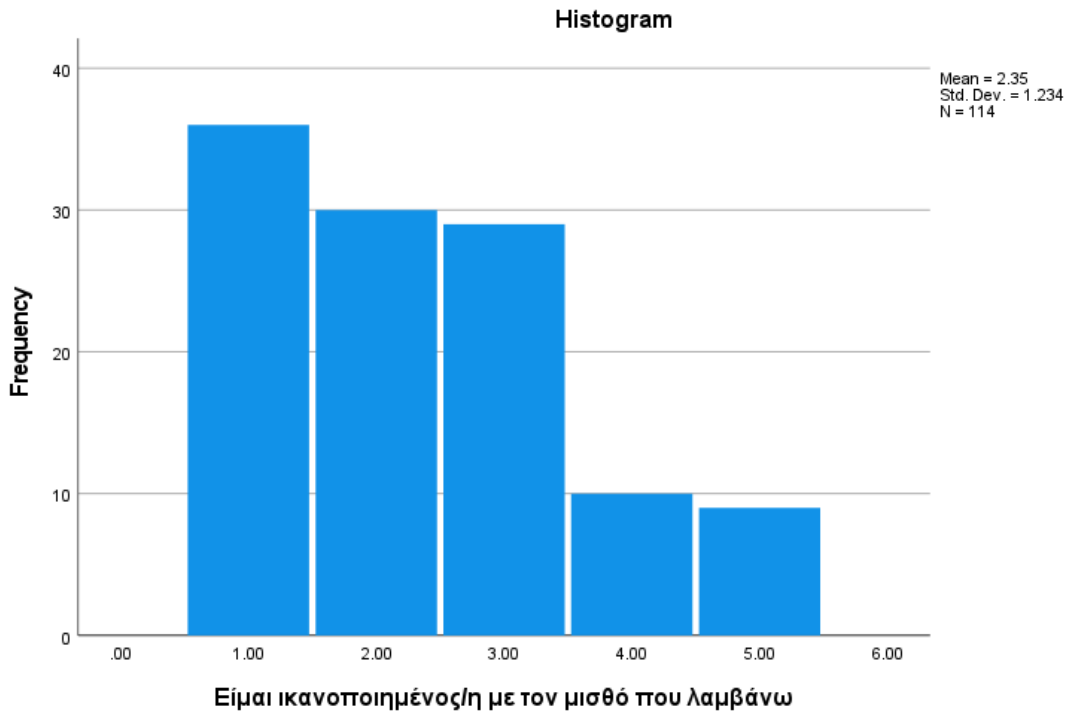
Το γράφημα παρουσιάζει τον βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι διαθέτουν αυτονομία για να εφαρμόζουν νέες ιδέες στη διδασκαλία τους. Τα αποτελέσματα

δείχνουν υψηλό επίπεδο αντιλαμβανόμενης αυτονομίας, καθώς το 72,8% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με τη συγκεκριμένη δήλωση.



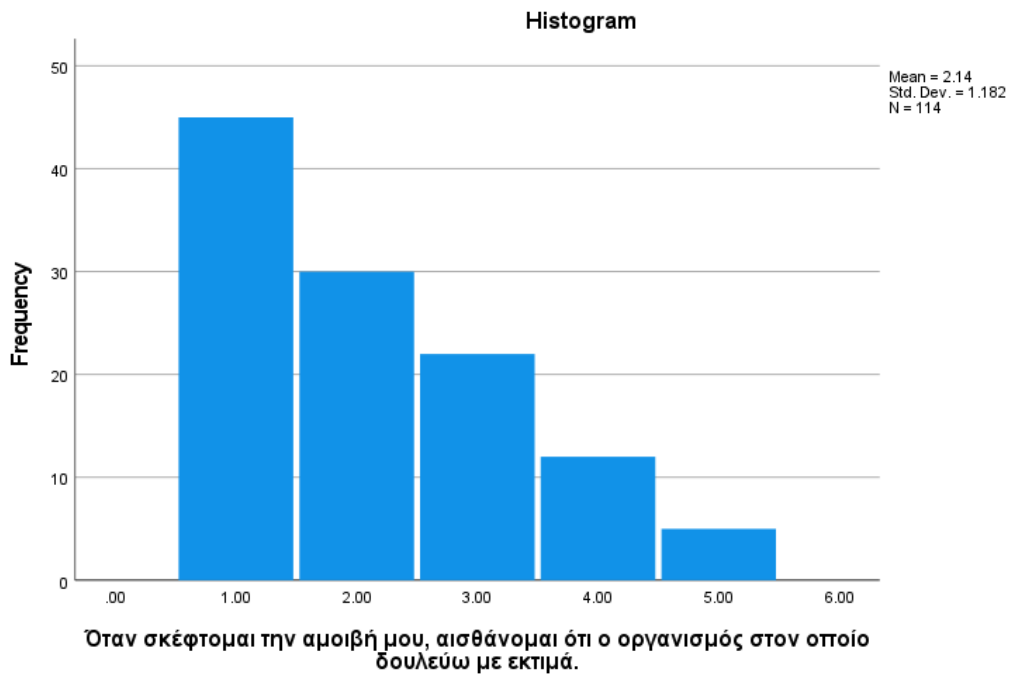
**Γράφημα 26:** Το σχολείο μου προσφέρει ένα υγιές επαγγελματικό περιβάλλον.

Το γράφημα παρουσιάζει την αντίληψη των συμμετεχόντων σχετικά με το αν το σχολείο στο οποίο εργάζονται προσφέρει ένα υγιές επαγγελματικό περιβάλλον. Τα αποτελέσματα δείχνουν γενικά θετική εικόνα, καθώς το 56,2% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα ότι το σχολείο τους προσφέρει ένα υγιές επαγγελματικό περιβάλλον.



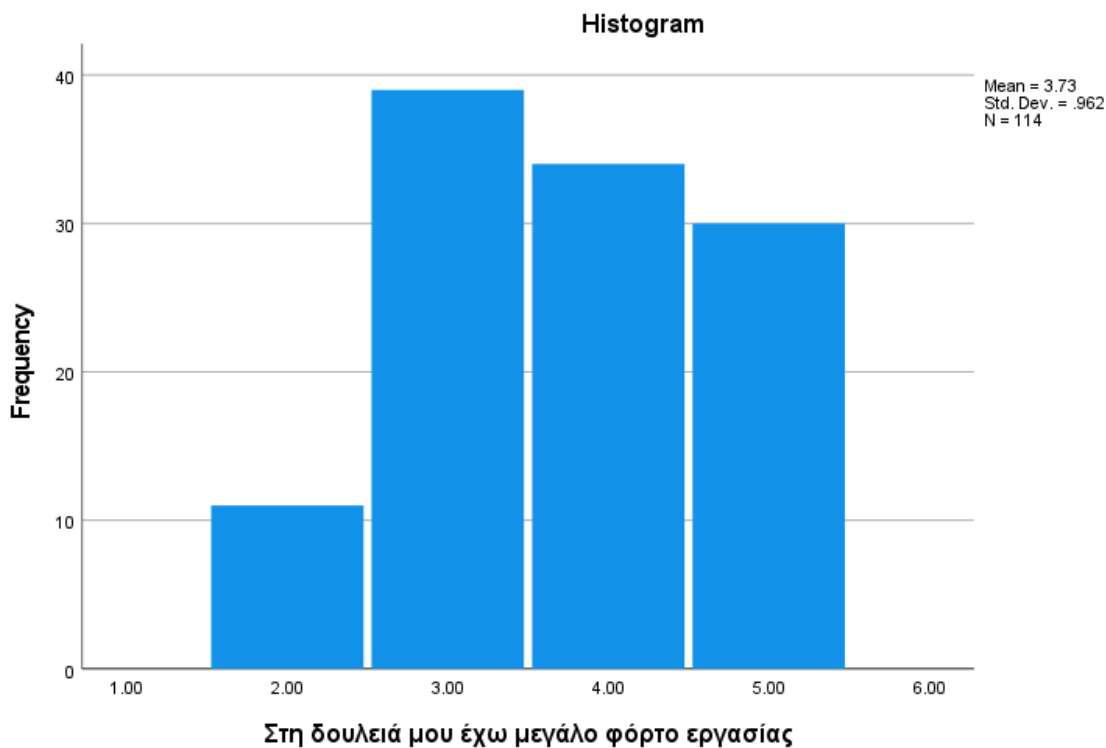
**Γράφημα 27:** Είμαι ικανοποιημένος/η με τον μισθό που λαμβάνω

Το γράφημα παρουσιάζει τον βαθμό ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τον μισθό που λαμβάνουν. Τα αποτελέσματα δείχνουν χαμηλό επίπεδο μισθολογικής ικανοποίησης, καθώς το 57,9% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι διαφωνεί ή διαφωνεί απόλυτα ότι είναι ικανοποιημένο με τον μισθό του.



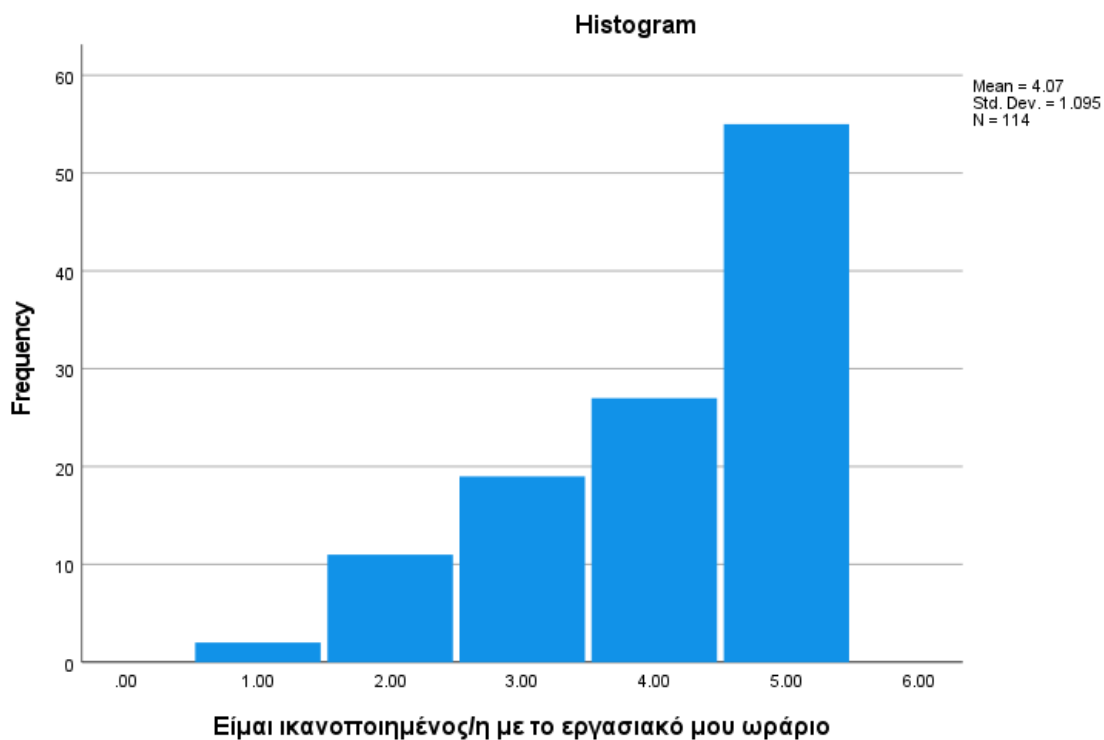
**Γράφημα 28:** Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου, αισθάνομαι ότι ο οργανισμός στον οποίο δουλεύω με εκτιμά.

Το γράφημα παρουσιάζει την αντίληψη των συμμετεχόντων σχετικά με το αν αισθάνονται ότι ο οργανισμός στον οποίο εργάζονται τους εκτιμά, σε σχέση με την αμοιβή που λαμβάνουν. Τα αποτελέσματα δείχνουν έντονα αρνητική αντίληψη, καθώς το 65,8% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι διαφωνεί ή διαφωνεί απόλυτα ότι ο οργανισμός τους εκτιμά όταν σκέφτονται την αμοιβή τους.



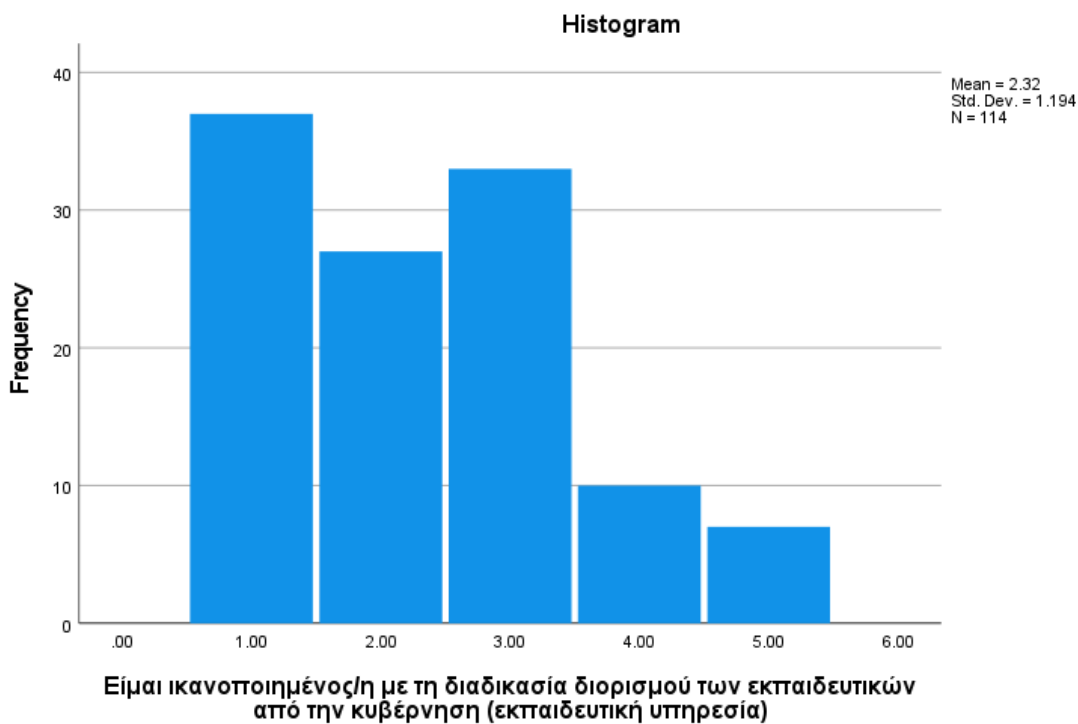
**Γράφημα 29:** Στη δουλειά μου έχω μεγάλο φόρτο εργασίας

Το γράφημα παρουσιάζει τον βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι έχουν μεγάλο φόρτο εργασίας στη δουλειά τους. Τα αποτελέσματα δείχνουν υψηλό αντιλαμβανόμενο φόρτο εργασίας, καθώς το 56,1% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με τη συγκεκριμένη δήλωση.



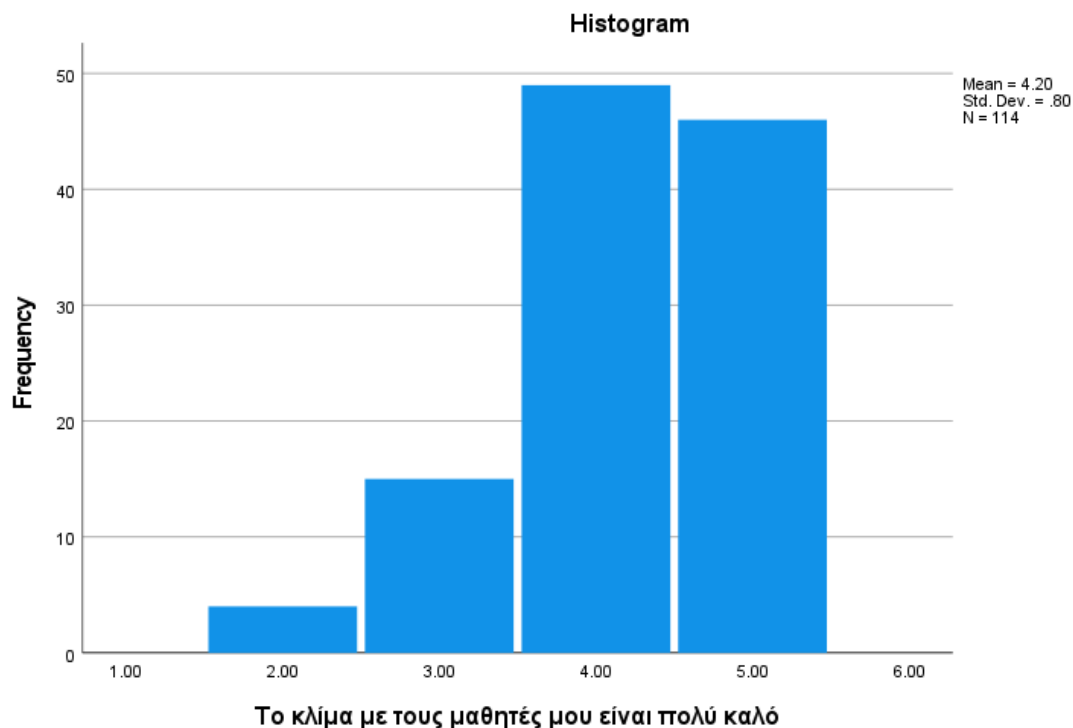
**Γράφημα 30:** Είμαι ικανοποιημένος/η με το εργασιακό μου ωράριο

Το γράφημα παρουσιάζει τον βαθμό ικανοποίησης των συμμετεχόντων από το εργασιακό τους ωράριο. Τα αποτελέσματα δείχνουν υψηλό επίπεδο ικανοποίησης, καθώς το 71,9% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα ότι είναι ικανοποιημένο με το εργασιακό του ωράριο.



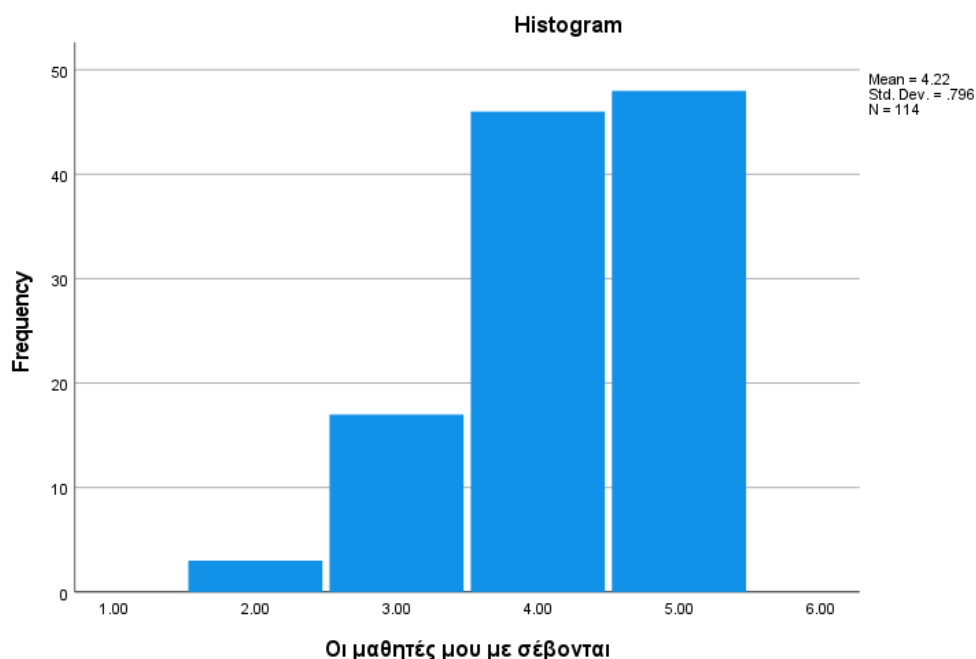
**Γράφημα 31:** Είμαι ικανοποιημένος/η με τη διαδικασία διορισμού των εκπαιδευτικών από την κυβέρνηση (εκπαιδευτική υπηρεσία)

Το γράφημα παρουσιάζει τον βαθμό ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τη διαδικασία διορισμού των εκπαιδευτικών από την κυβέρνηση. Τα αποτελέσματα δείχνουν χαμηλό επίπεδο ικανοποίησης, καθώς το 56,1% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι διαφωνεί ή διαφωνεί απόλυτα με τη συγκεκριμένη δήλωση.



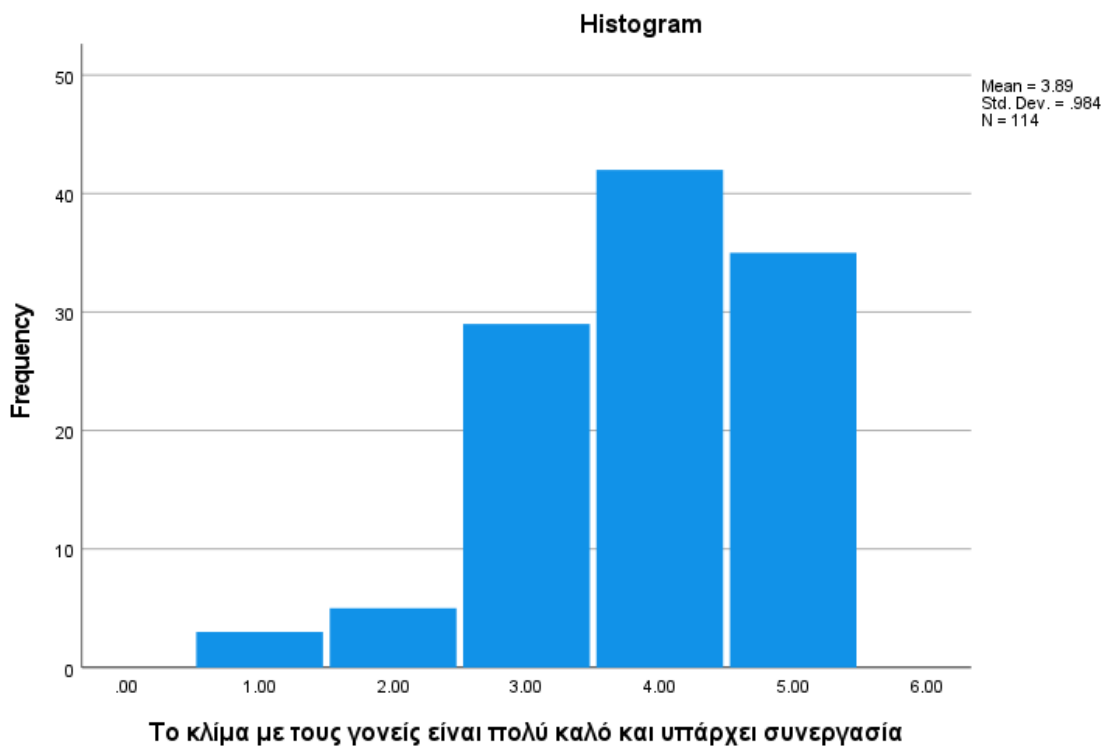
**Γράφημα 32:** Το κλίμα με τους μαθητές μου είναι πολύ καλό

Το γράφημα παρουσιάζει την αντίληψη των συμμετεχόντων σχετικά με το κλίμα που επικρατεί στις σχέσεις τους με τους μαθητές. Τα αποτελέσματα δείχνουν ιδιαίτερα θετική εικόνα, καθώς το 83,4% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα ότι το κλίμα με τους μαθητές τους είναι πολύ καλό.



**Γράφημα 33:** Οι μαθητές μου με σέβονται

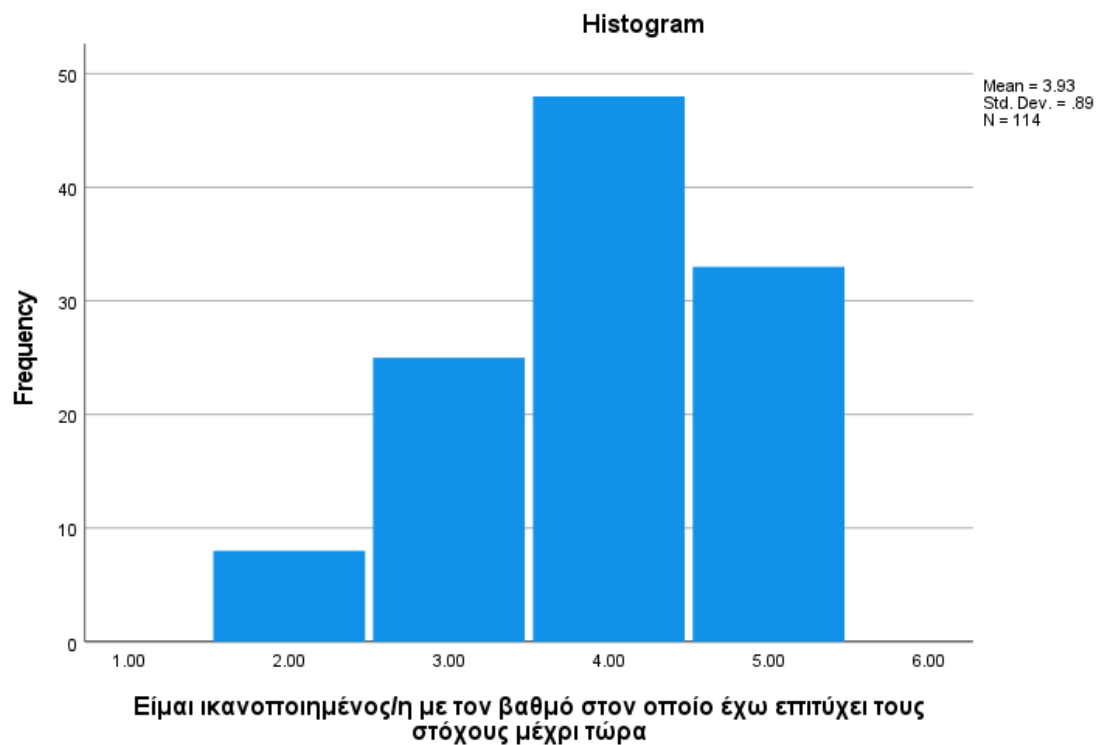
Το γράφημα παρουσιάζει την αντίληψη των συμμετεχόντων σχετικά με το αν οι μαθητές τους δείχνουν σεβασμό προς αυτούς. Τα αποτελέσματα δείχνουν πολύ υψηλό επίπεδο σεβασμού, καθώς το 82,5% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα ότι οι μαθητές τους τους σέβονται.



**Γράφημα 34:** Το κλίμα με τους γονείς είναι πολύ καλό και υπάρχει συνεργασία

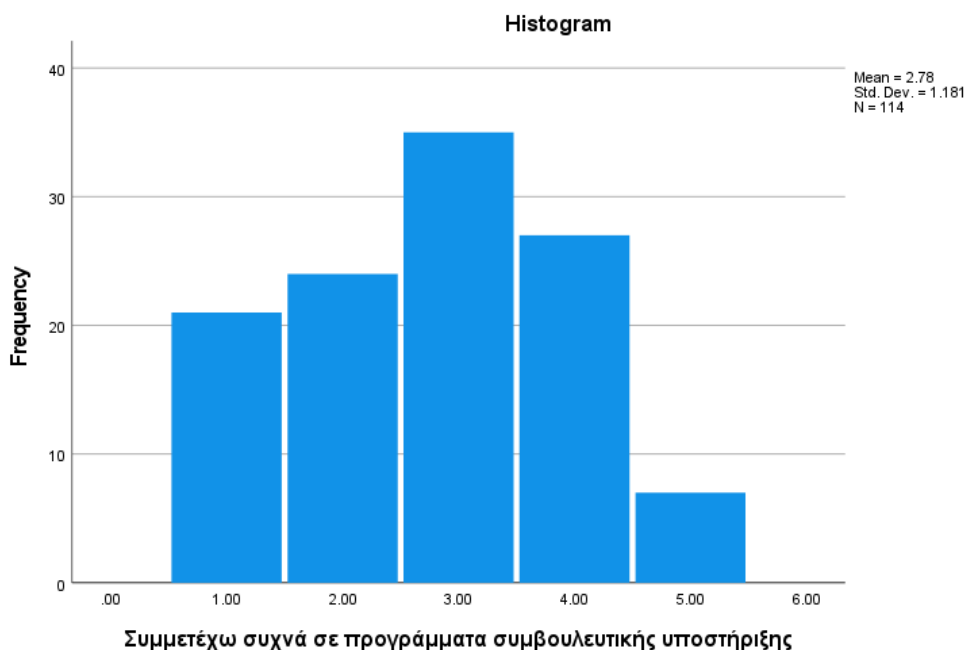
Το γράφημα παρουσιάζει την αντίληψη των συμμετεχόντων σχετικά με το κλίμα και το επίπεδο συνεργασίας που υπάρχει με τους γονείς των μαθητών. Τα αποτελέσματα

δείχνουν θετική εικόνα συνεργασίας, καθώς το 67,5% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα ότι το κλίμα με τους γονείς είναι πολύ καλό και υπάρχει συνεργασία.



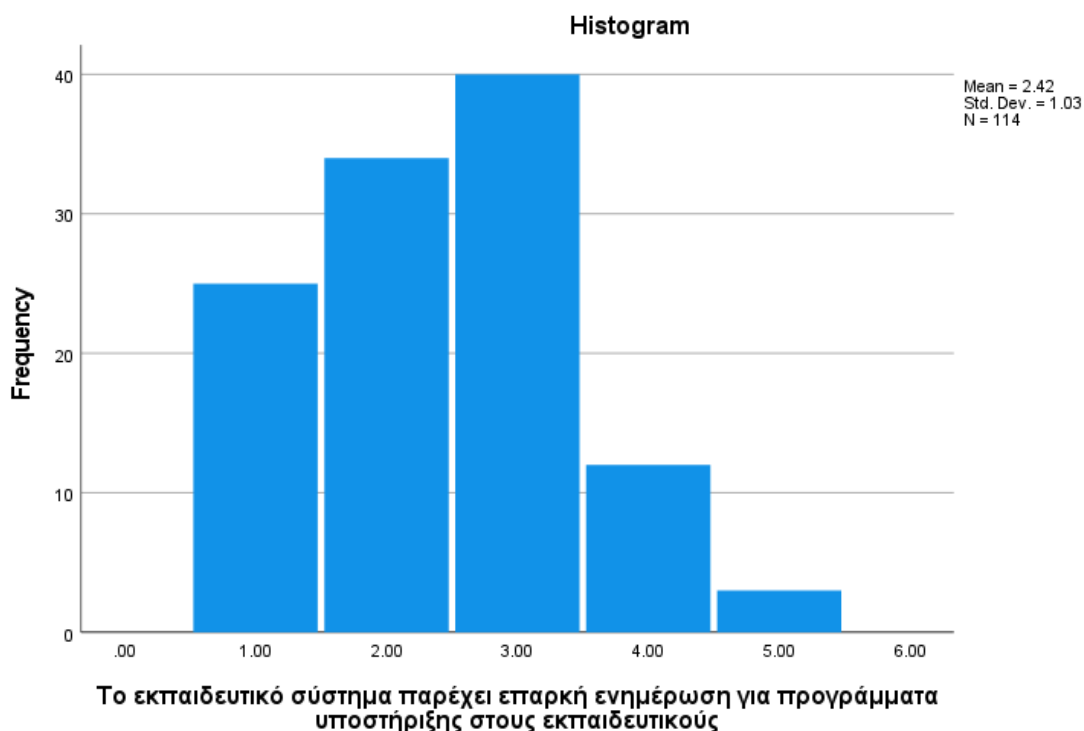
**Γράφημα 35:** Είμαι ικανοποιημένος/η με τον βαθμό στον οποίο έχω επιτύχει τους στόχους μέχρι τώρα

Το γράφημα παρουσιάζει τον βαθμό ικανοποίησης των συμμετεχόντων από το επίπεδο επίτευξης των προσωπικών και επαγγελματικών τους στόχων έως σήμερα. Τα αποτελέσματα δείχνουν υψηλή αίσθηση επίτευξης στόχων, καθώς το 71,0% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα ότι έχει επιτύχει τους στόχους του μέχρι τώρα.



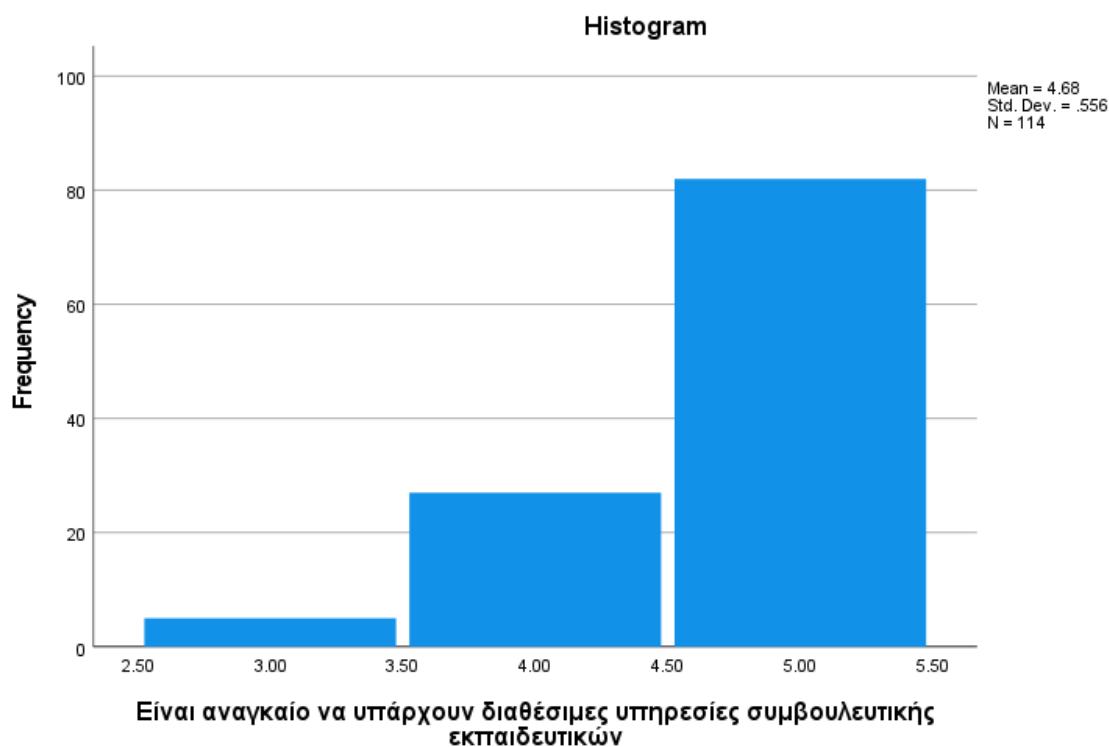
**Γράφημα 36:** Συμμετέχω συχνά σε προγράμματα συμβουλευτικής υποστήριξης

Το γράφημα παρουσιάζει τον βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες δηλώνουν ότι συμμετέχουν συχνά σε προγράμματα συμβουλευτικής υποστήριξης. Τα αποτελέσματα δείχνουν χαμηλή έως μέτρια συμμετοχή, καθώς το μεγαλύτερο ποσοστό τηρεί ουδέτερη στάση (30,7%), ενώ μόνο το 29,8% συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα ότι συμμετέχει συχνά σε τέτοια προγράμματα.



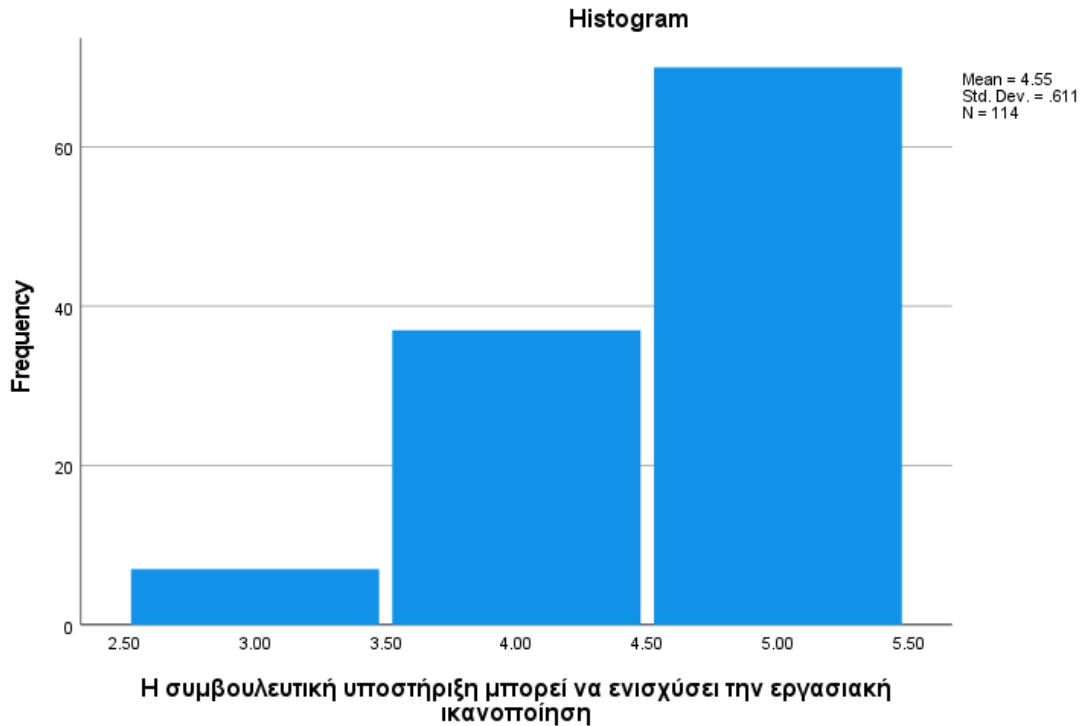
**Γράφημα 37:** Το εκπαιδευτικό σύστημα παρέχει επαρκή ενημέρωση για προγράμματα υποστήριξης στους εκπαιδευτικούς

Το γράφημα παρουσιάζει την αντίληψη των συμμετεχόντων σχετικά με το αν το εκπαιδευτικό σύστημα παρέχει επαρκή ενημέρωση για τα προγράμματα υποστήριξης προς τους εκπαιδευτικούς. Τα αποτελέσματα δείχνουν χαμηλό επίπεδο ενημέρωσης, καθώς το 51,8% των συμμετεχόντων διαφωνεί ή διαφωνεί απόλυτα ότι υπάρχει επαρκής ενημέρωση, ενώ μόνο το 13,1% συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα.



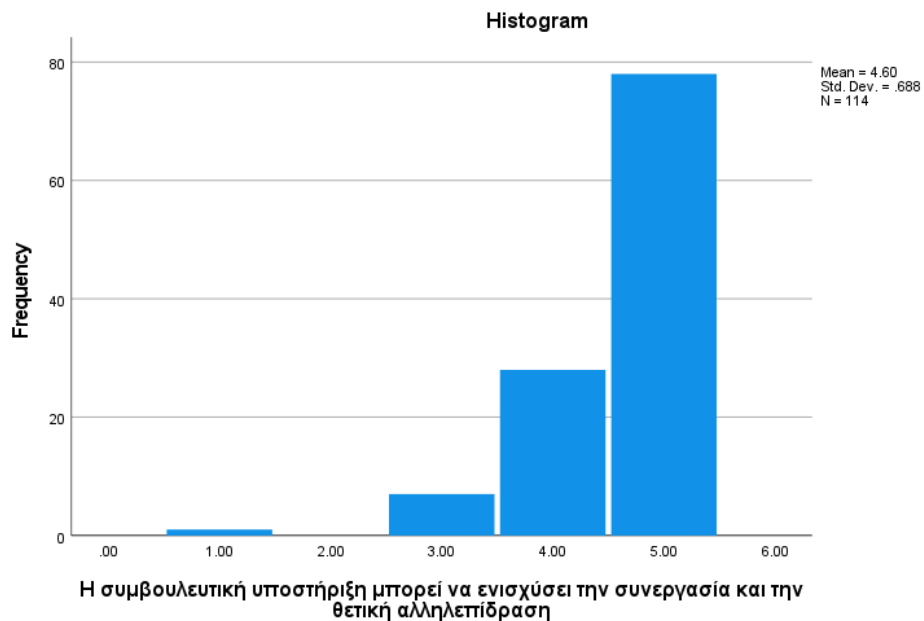
**Γράφημα 38:** Είναι αναγκαίο να υπάρχουν διαθέσιμες υπηρεσίες συμβουλευτικής εκπαιδευτικών

Το γράφημα παρουσιάζει τον βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες θεωρούν αναγκαία την ύπαρξη διαθέσιμων υπηρεσιών συμβουλευτικής για τους εκπαιδευτικούς. Τα αποτελέσματα δείχνουν πολύ ισχυρή συμφωνία, καθώς το 95,6% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με την ανάγκη ύπαρξης τέτοιων υπηρεσιών.



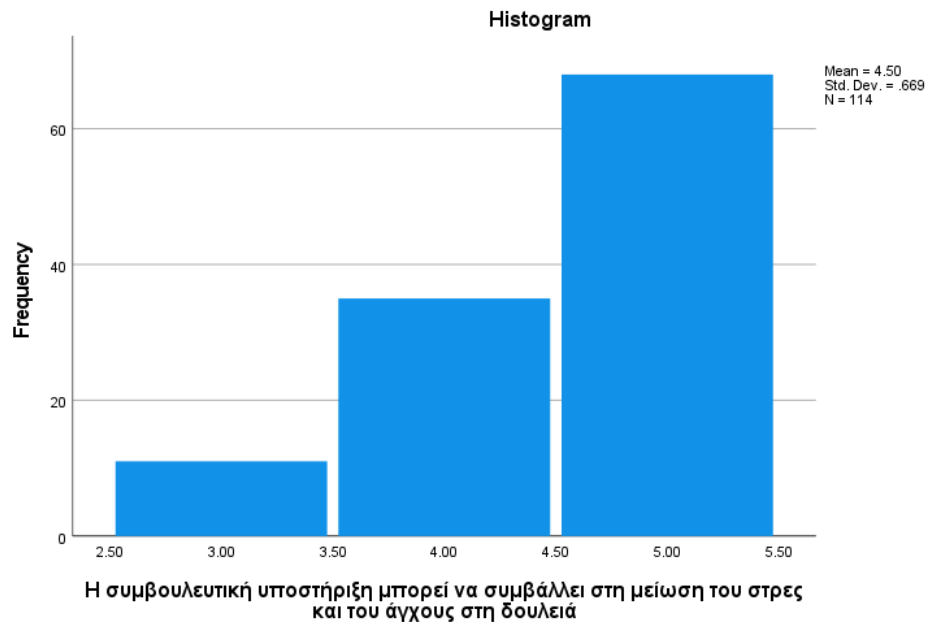
**Γράφημα 39:** Η συμβουλευτική υποστήριξη μπορεί να ενισχύσει την εργασιακή ικανοποίηση

Το γράφημα παρουσιάζει την αντίληψη των συμμετεχόντων σχετικά με το αν η συμβουλευτική υποστήριξη μπορεί να ενισχύσει την εργασιακή ικανοποίηση. Τα αποτελέσματα δείχνουν πολύ έντονη θετική στάση, καθώς το 93,9% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα ότι η συμβουλευτική υποστήριξη μπορεί να ενισχύσει την εργασιακή ικανοποίηση.



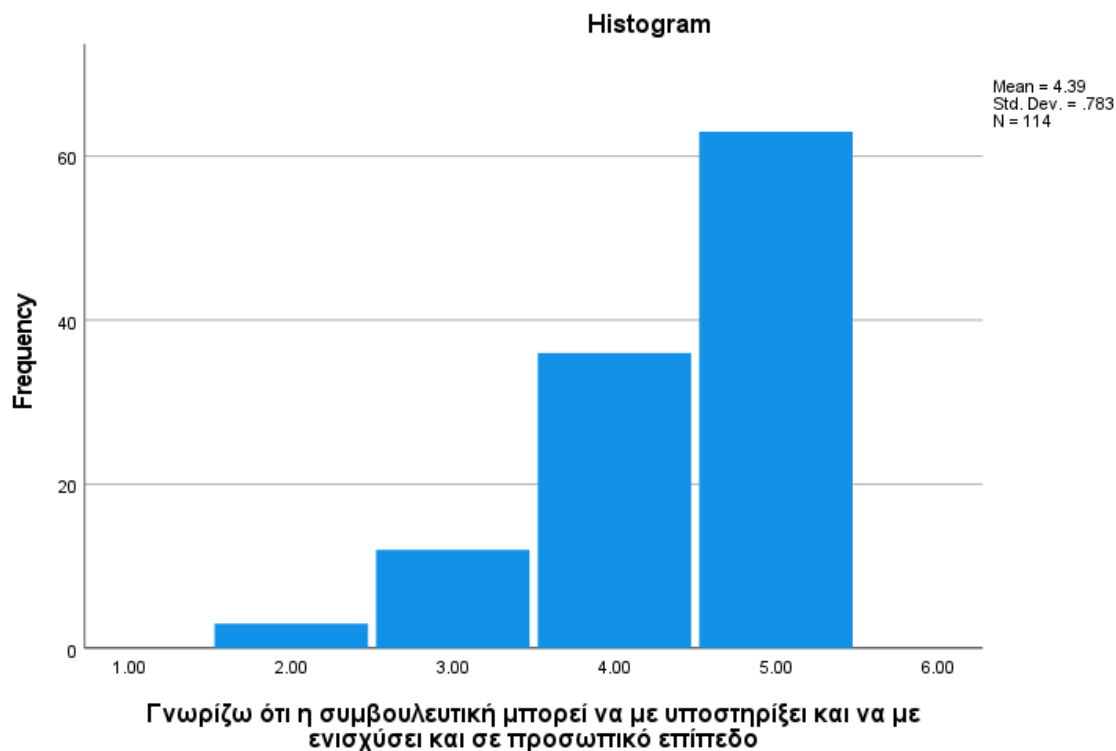
**Γράφημα 40:** Η συμβουλευτική υποστήριξη μπορεί να ενισχύσει την συνεργασία και την θετική αλληλεπίδραση

Το γράφημα παρουσιάζει την αντίληψη των συμμετεχόντων σχετικά με το αν η συμβουλευτική υποστήριξη μπορεί να ενισχύσει τη συνεργασία και τη θετική αλληλεπίδραση στον εργασιακό χώρο. Τα αποτελέσματα δείχνουν εξαιρετικά υψηλό επίπεδο συμφωνίας, καθώς το 93,0% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με τη συγκεκριμένη άποψη.



**Γράφημα 41:** Η συμβουλευτική υποστήριξη μπορεί να συμβάλλει στη μείωση του στρες και του άγχους στη δουλειά

Το γράφημα παρουσιάζει την αντίληψη των συμμετεχόντων σχετικά με το αν η συμβουλευτική υποστήριξη μπορεί να συμβάλει στη μείωση του στρες και του άγχους στη δουλειά. Τα αποτελέσματα δείχνουν πολύ υψηλή αποδοχή, καθώς το 90,3% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με τη συγκεκριμένη άποψη.



**Γράφημα 42:** Γνωρίζω ότι η συμβουλευτική μπορεί να με υποστηρίξει και να με ενισχύσει και σε προσωπικό επίπεδο

Το γράφημα παρουσιάζει τον βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες γνωρίζουν ότι η συμβουλευτική υποστήριξη μπορεί να τους υποστηρίξει και να τους ενισχύσει και σε προσωπικό επίπεδο. Τα αποτελέσματα δείχνουν πολύ υψηλό επίπεδο επίγνωσης, καθώς το 86,9% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με τη συγκεκριμένη δήλωση.

#### **4.2. Έλεγχος Αξιοπιστίας**

Για να εκτιμηθεί η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα, πραγματοποιήθηκε ανάλυση εσωτερικής συνέπειας με τη χρήση του δείκτη Cronbach's Alpha. Ο δείκτης αυτός αξιολογεί τον βαθμό στον οποίο τα επιμέρους ερωτήματα που απαρτίζουν μια κλίμακα μετρούν με συνέπεια την ίδια υποκείμενη έννοια (construct).

**Πίνακας 1:** Τιμή Cronbach's Alpha και αριθμός ερωτήσεων για την κλίμακα εργασιακής ικανοποίησης.

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	114	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	114	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	24

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Είμαι ευχαριστημένος/η με τη δουλειά που κάνω	81,1754	175,473	,484	,887
Νιώθω ασφάλεια με τη δουλειά μου	81,9035	172,831	,510	,887
Η δουλειά μου είναι δημιουργική και ευχάριστη	80,8684	178,257	,425	,889
Νιώθω καθημερινά άγχος και στρες στη δουλειά μου	81,1667	193,078	-,236	,901
Υπάρχει υποστήριξη από τον/ην προϊστάμενο/η μου	81,3246	166,823	,633	,883
Ο/Η προϊστάμενος/η κατανοεί και με βοηθάει με τα προβλήματα μου	81,3246	168,345	,598	,884
Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, αναγνωρίζεται όπως θα έπρεπε.	81,6140	165,797	,673	,882
Το κλίμα μεταξύ των συναδέλφων μου είναι καλό	81,1491	171,562	,626	,884
Οι συνάδελφοι μου με βοηθούν όποτε το χρειάζομαι	80,9474	170,705	,635	,884
Η δουλειά μου, μου παρέχει ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη και ανέλιξη	82,3158	168,200	,587	,884
Είμαι ικανοποιημένος/η με την κτηριακές εγκαταστάσεις και τον υλικό εξοπλισμό που μου παρέχεται για τη δουλειά μου	82,4211	172,352	,413	,889
Είμαι ικανοποιημένος/η με την ποικιλία των διαφόρων επιμορφωτικών προγραμμάτων που παρέχονται για τους εκπαιδευτικούς	82,2544	169,607	,553	,885

Συμμετέχω στη λήψη αποφάσεων στη σχολική μονάδα	81,4561	166,781	,600	,884
Έχω την αυτονομία να εφαρμόζω νέες ιδέες στη διδασκαλία μου	81,0439	171,033	,582	,885
Το σχολείο μου προσφέρει ένα υγιές επαγγελματικό περιβάλλον.	81,4825	167,155	,722	,881
Είμαι ικανοποιημένος/η με τον μισθό που λαμβάνω	82,7632	172,005	,448	,888
Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου, αισθάνομαι ότι ο οργανισμός στον οποίο δουλεύω με εκτιμά.	82,9737	173,159	,433	,889
Στη δουλειά μου έχω μεγάλο φόρτο εργασίας	81,3860	183,071	,155	,894
Είμαι ικανοποιημένος/η με το εργασιακό μου ωράριο	81,0439	176,644	,350	,891
Είμαι ικανοποιημένος/η με τη διαδικασία διορισμού των εκπαιδευτικών από την κυβέρνηση (εκπαιδευτική υπηρεσία)	82,7895	176,734	,311	,892
Το κλίμα με τους μαθητές μου είναι πολύ καλό	80,9123	177,886	,445	,888
Οι μαθητές μου με σέβονται	80,8947	179,104	,390	,889
Το κλίμα με τους γονείς είναι πολύ καλό και υπάρχει συνεργασία	81,2281	172,797	,551	,886
Είμαι ικανοποιημένος/η με τον βαθμό στον οποίο έχω επιτύχει τους στόχους μέχρι τώρα	81,1842	174,665	,535	,886

Όπως παρουσιάζεται στον παραπάνω Πίνακα, η τιμή του δείκτη Cronbach's Alpha για το σύνολο των 24 ερωτήσεων που σχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίηση είναι 0.892, δηλαδή παρουσιάζει πολύ υψηλό επίπεδο εσωτερικής συνέπειας και αξιοπιστίας. Συνεπώς, το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε θεωρείται κατάλληλο για την αποτύπωση των στάσεων των συμμετεχόντων σχετικά με την εργασιακή τους εμπειρία.

, πραγματοποιήθηκε ανάλυση αξιοπιστίας για τις 7 ερωτήσεις που αναφέρονται στη στάση των εκπαιδευτικών απέναντι στη συμβουλευτική υποστήριξη. Στόχος ήταν να διερευνηθεί κατά πόσο οι εν λόγω ερωτήσεις αποτελούν μια εσωτερικά συνεπή και αξιόπιστη κλίμακα μέτρησης.

**Πίνακας 2:** Τιμή Cronbach's Alpha και αριθμός ερωτήσεων για την κλίμακα στάσεων σχετικά με τη συμβουλευτική υποστήριξη.

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	114	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	114	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,751	7

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Συμμετέχω συχνά σε προγράμματα συμβουλευτικής υποστήριξης	25,1404	8,600	,449	,743
Το εκπαιδευτικό σύστημα παρέχει επαρκή ενημέρωση για προγράμματα υποστήριξης στους εκπαιδευτικούς	25,5000	10,288	,265	,779
Είναι αναγκαίο να υπάρχουν διαθέσιμες υπηρεσίες συμβουλευτικής εκπαιδευτικών	23,2456	11,143	,443	,730
Η συμβουλευτική υποστήριξη μπορεί να ενισχύσει την εργασιακή ικανοποίηση	23,3684	10,129	,668	,691
Η συμβουλευτική υποστήριξη μπορεί να ενισχύσει την συνεργασία και την θετική αλληλεπίδραση	23,3246	10,257	,538	,709
Η συμβουλευτική υποστήριξη μπορεί να συμβάλει στη μείωση του στρες και του άγχους στη δουλειά	23,4211	10,122	,595	,699
Γνωρίζω ότι η συμβουλευτική μπορεί να με υποστηρίξει και να με ενισχύσει και σε προσωπικό επίπεδο	23,5263	9,632	,588	,695

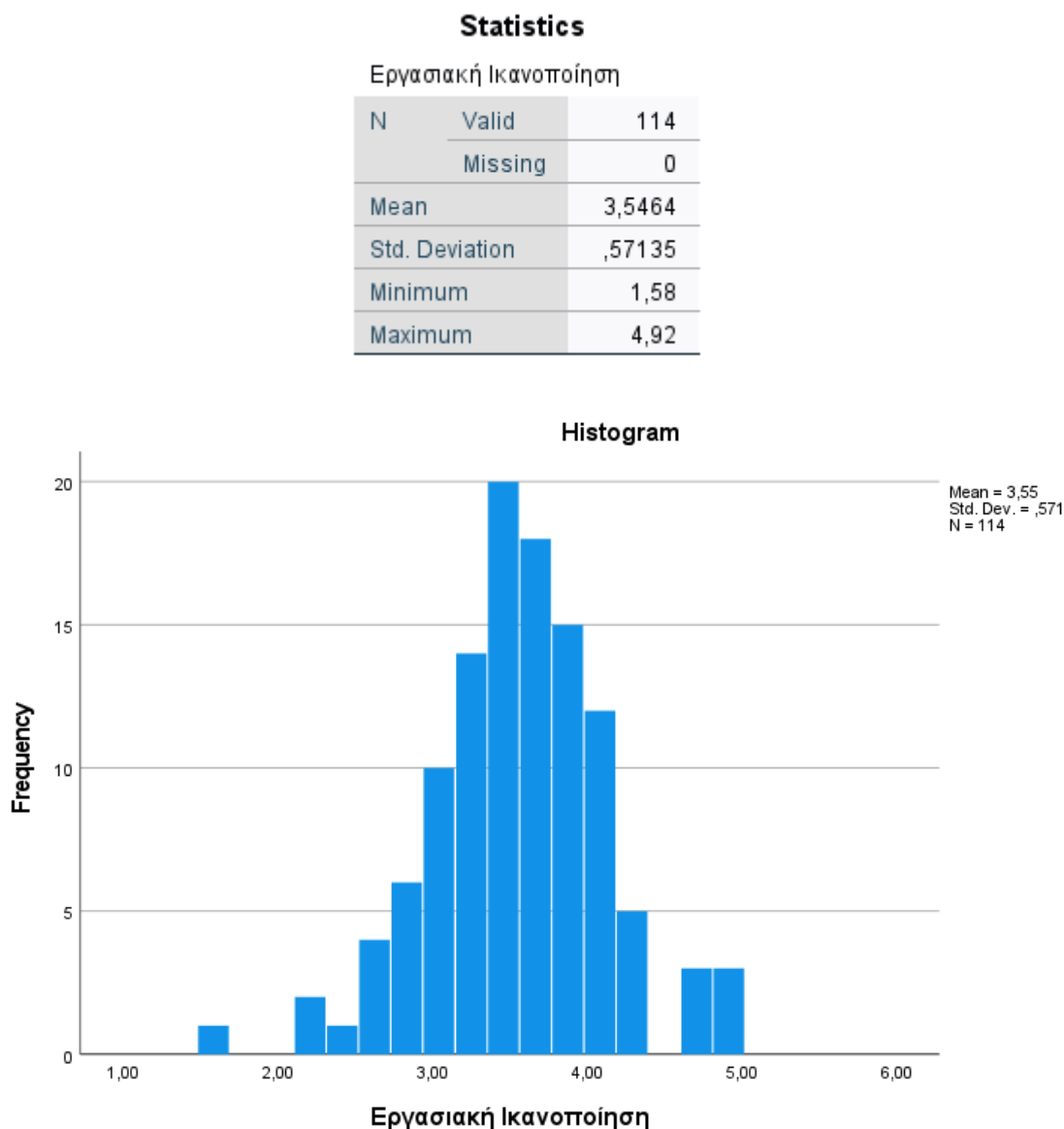
Η τιμή του δείκτη Cronbach's Alpha για την ομάδα των 7 ερωτήσεων που αφορούν τη συμβουλευτική υποστήριξη ήταν  $\alpha = 0.751$ , δηλαδή παρουσιάζει ικανοποιητικό επίπεδο αξιοπιστίας και εσωτερικής συνέπειας. Επομένως, οι ερωτήσεις μπορούν να θεωρηθούν ότι μετρούν μία συνεκτική εννοιολογική διάσταση και μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως ενιαία κλίμακα.

#### 4.3. Πολυθεματική μεταβλητή

Στο πλαίσιο της περιγραφικής ανάλυσης, υπολογίστηκαν βασικά στατιστικά μέτρα για την πολυθεματική μεταβλητή «Εργασιακή Ικανοποίηση», η οποία δημιουργήθηκε με βάση τον μέσο όρο των απαντήσεων σε 24 ερωτήσεις σχετικές με τη στάση των

εκπαιδευτικών απέναντι στην εργασία τους. Στόχος ήταν να διαπιστωθεί το επίπεδο ικανοποίησης των συμμετεχόντων από την επαγγελματική τους εμπειρία.

**Πίνακας 3:** Τιμή Cronbach's Alpha και αριθμός ερωτήσεων για την κλίμακα στάσεων σχετικά με τη συμβουλευτική υποστήριξη.



**Γράφημα 43:** Ιστόγραμμα κατανομής των απαντήσεων για την «Εργασιακή Ικανοποίηση».

Ο μέσος όρος των απαντήσεων ήταν 3,55 με τυπική απόκλιση 0,57, ενώ οι τιμές κυμάνθηκαν από 1,58 έως 4,92, σε κλίμακα Likert από 1 έως 5.

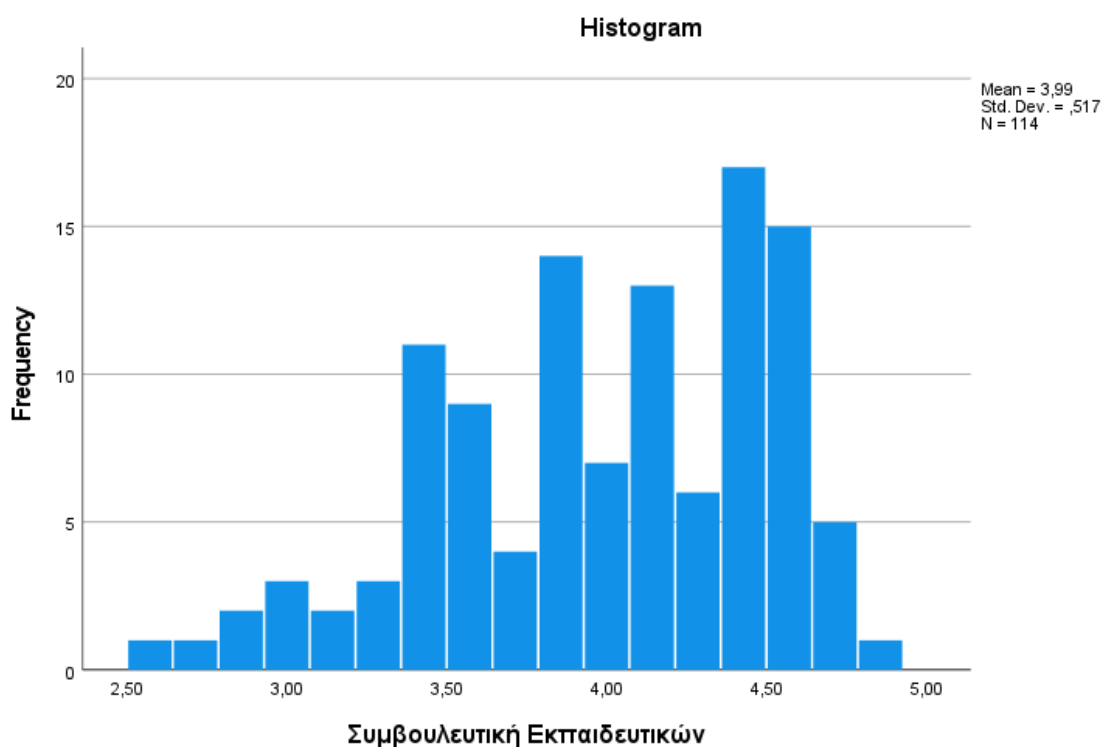
Το ιστόγραμμα δείχνει ότι οι περισσότερες απαντήσεις συγκεντρώνονται κοντά στο 3,5 με 4, γεγονός που δείχνει ότι οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί δηλώνουν αρκετά ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους. Η κατανομή των απαντήσεων είναι σχεδόν κανονική, χωρίς μεγάλες αποκλίσεις.

Πραγματοποιήθηκε περιγραφική ανάλυση και για τη δεύτερη πολυθεματική μεταβλητή «Συμβουλευτική Εκπαιδευτικών», η οποία προέκυψε από 7 σχετικές ερωτήσεις του ερωτηματολογίου. Σκοπός ήταν να διερευνηθεί η γενική στάση των συμμετεχόντων σχετικά με τη σημασία και τη χρησιμότητα της συμβουλευτικής υποστήριξης στον χώρο της εκπαίδευσης.

**Πίνακας 4:** Περιγραφικά στατιστικά για την πολυθεματική μεταβλητή «Συμβουλευτική Εκπαιδευτικών».

### Statistics

Συμβουλευτική Εκπαιδευτικών		
N	Valid	114
	Missing	0
Mean		3,9887
Std. Deviation		,51705
Minimum		2,57
Maximum		4,86



**Γράφημα 44:** Ιστόγραμμα κατανομής των απαντήσεων για τη μεταβλητή «Συμβουλευτική Εκπαιδευτικών».

Ο μέσος όρος των απαντήσεων για τη μεταβλητή «Συμβουλευτική Εκπαιδευτικών» ήταν 3,99, με τυπική απόκλιση 0,52. Οι τιμές των συμμετεχόντων κυμάνθηκαν από 2,57 έως 4,86, σε κλίμακα Likert από 1 έως 5.

Το ιστόγραμμα δείχνει ότι οι περισσότερες απαντήσεις συγκεντρώνονται στις υψηλότερες τιμές, δηλαδή από 3,5 έως 4,5. Η πλειονότητα των εκπαιδευτικών συμφωνεί με τη χρησιμότητα της συμβουλευτικής υποστήριξης στο επάγγελμά τους.

#### 4.4. Επαγωγική Στατιστική

Για να διερευνηθεί η πιθανή συσχέτιση μεταξύ του είδους εργασιακής σχέσης (αναπληρωτής ή μόνιμος) και της διοικητικής περιφέρειας στην οποία εργάζεται ο/η εκπαιδευτικός, πραγματοποιήθηκε έλεγχος ανεξαρτησίας  $\chi^2$ . Ορίστηκαν οι εξής υποθέσεις:

- Υπόθεση μηδέν ( $H_0$ ): Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του είδους εργασιακής σχέσης και της διοικητικής περιφέρειας. Οι δύο μεταβλητές είναι ανεξάρτητες.
- Εναλλακτική υπόθεση ( $H_1$ ): Υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του είδους εργασιακής σχέσης και της διοικητικής περιφέρειας. Οι δύο μεταβλητές είναι εξαρτημένες.

**Πίνακας 5:** Συχνοτήτων και αποτελέσματα ελέγχου  $\chi^2$  για τη σχέση μεταξύ εργασιακής σχέσης και διοικητικής περιφέρειας.

Case Processing Summary						
	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Είδος Εργασιακής Σχέσης * Σε ποια διοικητική περιφέρεια της Ελλάδας βρίσκεται η σχολική μονάδα όπου εργάζεστε;	114	100,0%	0	0,0%	114	100,0%

Είδος Εργασιακής Σχέσης * Σε ποια διοικητική περιφέρεια της Ελλάδας βρίσκεται η σχολική μονάδα όπου εργάζεστε: Crosstabulation														
Σε ποια διοικητική περιφέρεια της Ελλάδας βρίσκεται η σχολική μονάδα όπου εργάζεστε;														
Είδος Εργασιακής Σχέσης	Αναπληρωτής	Count	Αττική	Κεντρική Μακεδονία	Κρήτη	Θεσσαλία	Νησιά Αιγαίου	Δυτική Μακεδονία	Ανατολική Μακεδονία & Θράκη	Στερεά Ελλάδα	Ιόνια Νησιά	Ήπειρος	Πελοπόννησος	Total
			Expected Count	23,4	14,3	3,4	2,9	7,4	2,3	2,9	3,4	1,1	1,7	65,0
% within Είδος Εργασιακής Σχέσης	41,5%	13,8%	7,7%	3,1%	13,8%	1,5%	1,5%	6,2%	7,7%	0,0%	3,1%	100,0%		
Μόνιμος	Count	14	16	1	3	4	3	3	1	1	2	1	49	
Expected Count	17,6	10,7	2,6	2,1	5,6	1,7	1,7	2,1	2,6	,9	1,3	49,0		
% within Είδος Εργασιακής Σχέσης	28,6%	32,7%	2,0%	6,1%	8,2%	6,1%	6,1%	2,0%	2,0%	4,1%	2,0%	100,0%		
Total	Count	41	25	6	5	13	4	4	5	6	2	3	114	
Expected Count	41,0	25,0	6,0	5,0	13,0	4,0	4,0	5,0	6,0	2,0	3,0	114,0		
% within Είδος Εργασιακής Σχέσης	36,0%	21,9%	5,3%	4,4%	11,4%	3,5%	3,5%	4,4%	5,3%	1,8%	2,6%	100,0%		

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	17,776 <sup>a</sup>	10	,059
Likelihood Ratio	19,057	10	,040
Linear-by-Linear Association	,004	1	,952
N of Valid Cases	114		

<sup>a</sup> 16 cells (72,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,86.

Από τον πίνακα “Chi-Square Tests” προκύπτει ότι η τιμή του δείκτη Pearson Chi-Square είναι 17,776 με 10 βαθμούς ελευθερίας (df) και τιμή  $p = 0,059$ .

Η τιμή του  $p$  είναι οριακά μεγαλύτερη από το επίπεδο σημαντικότητας  $\alpha = 0,05$ , και επομένως δεν απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση ( $H_0$ ). Αυτό σημαίνει ότι δεν διαπιστώνεται στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του είδους εργασιακής σχέσης και της διοικητικής περιφέρειας στην οποία εργάζονται οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί. Οι δύο μεταβλητές φαίνεται να είναι ανεξάρτητες.

Στην συνέχεια, πραγματοποιήθηκε έλεγχος ανεξαρτησίας  $\chi^2$  για να εξεταστεί αν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στο είδος εργασιακής σχέσης και τον τύπο σχολείου όπου υπηρετεί ο/η εκπαιδευτικός.

Υπόθεση μηδέν ( $H_0$ ): Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του είδους εργασιακής σχέσης και του τύπου σχολείου. Οι δύο μεταβλητές είναι ανεξάρτητες.

Εναλλακτική υπόθεση ( $H_1$ ): Υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ των δύο μεταβλητών.

**Πίνακας 6:** Έλεγχος  $\chi^2$  για τη σχέση μεταξύ είδους εργασιακής σχέσης και τύπου σχολείου.

#### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Είδος Εργασιακής Σχέσης * Τύπος σχολείου υπηρετήσης	114	100,0%	0	0,0%	114	100,0%

#### Είδος Εργασιακής Σχέσης \* Τύπος σχολείου υπηρετήσης Crosstabulation

Είδος Εργασιακής Σχέσης			Τύπος σχολείου υπηρετήσης		Total
			Νηπιαγωγείο	Δημοτικό	
Είδος Εργασιακής Σχέσης	Αναπληρωτής	Count	54	11	65
		Expected Count	50,7	14,3	65,0
		% within Είδος Εργασιακής Σχέσης	83,1%	16,9%	100,0%
	Μόνιμος	Count	35	14	49
		Expected Count	38,3	10,7	49,0
		% within Είδος Εργασιακής Σχέσης	71,4%	28,6%	100,0%
Total	Count	89	25	114	
	Expected Count	89,0	25,0	114,0	
	% within Είδος Εργασιακής Σχέσης	78,1%	21,9%	100,0%	

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	2,214 <sup>a</sup>	1	,137		
Continuity Correction <sup>b</sup>	1,586	1	,208		
Likelihood Ratio	2,195	1	,138		
Fisher's Exact Test				,172	,104
Linear-by-Linear Association	2,195	1	,138		
N of Valid Cases	114				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,75.

b. Computed only for a 2x2 table

Από τον πίνακα “Chi-Square Tests”, προκύπτει ότι η τιμή του Pearson Chi-Square είναι 2,214 με 1 βαθμό ελευθερίας (df) και  $p = 0,137$ .

Δεδομένου ότι η τιμή  $p > 0,05$ , δεν απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση ( $H_0$ ). Αυτό σημαίνει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στο είδος εργασιακής σχέσης (μονίμου ή αναπληρωτή) και τον τύπο του σχολείου στο οποίο υπηρετεί (νηπιαγωγείο ή δημοτικό).

Δηλαδή, το αν κάποιος είναι μόνιμος ή αναπληρωτής δεν φαίνεται να σχετίζεται σημαντικά με το είδος σχολείου στο οποίο εργάζεται, τουλάχιστον στο πλαίσιο του συγκεκριμένου δείγματος.

Έπειτα, πραγματοποιήθηκε έλεγχος συσχέτισης Pearson για να διερευνηθεί η γραμμική σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της στάσης απέναντι στη συμβουλευτική υποστήριξη. Ορίστηκαν οι εξής υποθέσεις:

- $H_0$  (μηδενική υπόθεση): Δεν υπάρχει γραμμική συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών ( $r = 0$ )
- $H_1$  (εναλλακτική υπόθεση): Υπάρχει γραμμική συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών

**Πίνακας 7:** Συντελεστής συσχέτισης Pearson μεταξύ «Εργασιακής Ικανοποίησης» και «Συμβουλευτικής Εκπαιδευτικών».

		<b>Correlations</b>	
		Εργασιακή Ικανοποίηση	Συμβουλευτική ή Εκπαιδευτικών
Εργασιακή Ικανοποίηση	Pearson Correlation	1	,406**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	114	114
Συμβουλευτική Εκπαιδευτικών	Pearson Correlation	,406**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	114	114

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Ο συντελεστής συσχέτισης Pearson μεταξύ των μεταβλητών ήταν  $r = 0,406$ , με  $p < 0,001$ , δηλαδή μέτρια και στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση.

Συνεπώς, απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση ( $H_0$ ), και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχει γραμμική θετική σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της θετικής στάσης απέναντι στη συμβουλευτική υποστήριξη.

Δηλαδή, όσο πιο υποστηρικτικά βλέπουν οι εκπαιδευτικοί τη συμβουλευτική, τόσο πιο ικανοποιημένοι δηλώνουν από τη δουλειά τους. Το αποτέλεσμα είναι στατιστικά σημαντικό στο επίπεδο  $\alpha = 0,01$ ,

Πραγματοποιήθηκε ανάλυση διασποράς (One-Way ANOVA) προκειμένου να εξεταστεί αν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ανάλογα με τον τύπο σχολείου (Νηπιαγωγείο ή Δημοτικό). Ορίστηκαν οι εξής υποθέσεις:

- $H_0$  (μηδενική υπόθεση): Δεν υπάρχει διαφορά στον μέσο όρο της εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ των δύο ομάδων.
- $H_1$  (εναλλακτική υπόθεση): Υπάρχει τουλάχιστον μία στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των μέσων όρων.

**Πίνακας 8:** Αποτελέσματα One-Way ANOVA για τη σχέση μεταξύ τύπου σχολείου και εργασιακής ικανοποίησης.

Descriptives								
Εργασιακή Ικανοποίηση								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Νηπιαγωγός	88	3,5511	,60145	,06411	3,4237	3,6786	1,58	4,92
Δάσκαλος	26	3,5304	,46511	,09122	3,3426	3,7183	2,79	4,71
Total	114	3,5464	,57135	,05351	3,4404	3,6524	1,58	4,92

Tests of Homogeneity of Variances						
Εργασιακή Ικανοποίηση						
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.	
Εργασιακή Ικανοποίηση	Based on Mean	1,180	1	112	,280	
	Based on Median	1,200	1	112	,276	
	Based on Median and with adjusted df	1,200	1	106,714	,276	
	Based on trimmed mean	1,145	1	112	,287	

ANOVA					
Εργασιακή Ικανοποίηση					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,009	1	,009	,026	,872
Within Groups	36,879	112	,329		
Total	36,888	113			

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ANOVA, δεν εντοπίζεται στατιστικά σημαντική διαφορά στον βαθμό εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ των εκπαιδευτικών που εργάζονται

σε νηπιαγωγεία και εκείνων που εργάζονται σε δημοτικά σχολεία. Η τιμή  $p = 0,872$  είναι αρκετά μεγαλύτερη από το επίπεδο σημαντικότητας  $\alpha = 0,05$ , και επομένως η μηδενική υπόθεση δεν απορρίπτεται.

, η διαφορά μεταξύ των μέσων όρων είναι αμελητέα (3,55 έναντι 3,53), αυτό επιβεβαιώνει την ομοιογένεια των δύο ομάδων ως προς την εργασιακή ικανοποίηση.

Πραγματοποιήθηκε ανάλυση διασποράς (One-Way ANOVA) για να ελεγχθεί αν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στις απόψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με τη συμβουλευτική υποστήριξη, ανάλογα με τον τύπο σχολείου στο οποίο εργάζονται (Νηπιαγωγείο ή Δημοτικό). Οι υποθέσεις που ελέγχθηκαν είναι:

- $H_0$  (μηδενική υπόθεση): Δεν υπάρχει διαφορά στον μέσο όρο της στάσης απέναντι στη συμβουλευτική υποστήριξη μεταξύ των δύο τύπων σχολείου.
- $H_1$  (εναλλακτική υπόθεση): Υπάρχει διαφορά μεταξύ των μέσων όρων.

**Πίνακας 9:** Αποτελέσματα One-Way ANOVA για τη σχέση μεταξύ τύπου σχολείου και στάσης απέναντι στη συμβουλευτική υποστήριξη.

Descriptives								
Συμβουλευτική Εκπαιδευτικών								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Νηπιαγωγός	88	4,0130	,47977	,05114	3,9113	4,1146	2,71	4,71
Δάσκαλος	26	3,9066	,63109	,12377	3,6517	4,1615	2,57	4,86
Total	114	3,9887	,51705	,04843	3,8928	4,0847	2,57	4,86

Tests of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Συμβουλευτική Εκπαιδευτικών	Based on Mean	5,140	1	112	,025
	Based on Median	4,283	1	112	,041
	Based on Median and with adjusted df	4,283	1	111,714	,041
	Based on trimmed mean	5,259	1	112	,024

ANOVA					
Συμβουλευτική Εκπαιδευτικών					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,227	1	,227	,849	,359
Within Groups	29,983	112	,268		
Total	30,210	113			

Τα αποτελέσματα της ANOVA δείχνουν ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στη στάση των εκπαιδευτικών απέναντι στη συμβουλευτική υποστήριξη, ανάλογα με τον τύπο σχολείου στο οποίο εργάζονται. Η τιμή  $p = 0,359$  είναι μεγαλύτερη από το επίπεδο σημαντικότητας  $\alpha = 0,05$ , επομένως η μηδενική υπόθεση δεν απορρίπτεται.

## **Κεφάλαιο 5: Σχολιασμός Αποτελεσμάτων**

Από την ανάλυση των στοιχείων προκύπτει ένα πολύπλευρο προφίλ με διαβαθμίσεις, για τις στάσεις του εκπαιδευτικού προσωπικού προς τη συμβουλευτική υποστήριξη και την εργασία τους. Τα αποτελέσματα, επαγωγικής και περιγραφικής ανάλυσης αμφότερων, παρέχουν στοιχεία για την επαγγελματική εμπειρία των εμπλεκομένων. Επίσης, προβάλλουν καίρια στοιχεία για την υποστήριξη του εκπαιδευτικού προσωπικού και την κατάστρωση πολιτικών στην εκπαίδευση.

### ***5.1. Γενική αποτίμηση των ευρημάτων της έρευνας***

Η συνολική αποτίμηση των ευρημάτων της παρούσας έρευνας παρουσιάζει μια σύνθετη και πολυδιάστατη εικόνα της επαγγελματικής εμπειρίας των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Τα δεδομένα δεν αποτυπώνουν μια μονοσήμαντη κατάσταση ικανοποίησης ή δυσαρέσκειας, αλλά ένα δυναμικό πλέγμα στάσεων, εμπειριών και αναγκών, οι οποίες συνυπάρχουν και αλληλεπιδρούν στο πλαίσιο της σχολικής καθημερινότητας. Η εικόνα αυτή συνάδει με τη διεθνή και ελληνική βιβλιογραφία, η οποία καταλήγει στο ότι η εργασιακή εμπειρία των εκπαιδευτικών χαρακτηρίζεται από ταυτόχρονη παρουσία θετικών στοιχείων και έντονων πιέσεων, ιδιαίτερα σε σύγχρονα εκπαιδευτικά περιβάλλοντα αυξημένων απαιτήσεων.

Το προφίλ των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών, το οποίο συγκροτείται κυρίως από γυναίκες, νέους επαγγελματίες και άτομα με υψηλό επίπεδο ακαδημαϊκής κατάρτισης, αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την ερμηνεία των αποτελεσμάτων. Η ισχυρή επένδυση στη συνεχή επιμόρφωση, η διαμόρφωση επαγγελματικής ταυτότητας στα πρώτα στάδια της σταδιοδρομίας και η έμφαση στο παιδαγωγικό έργο φαίνεται να ενισχύουν την επαγγελματική δέσμευση και να λειτουργούν προστατευτικά απέναντι σε φαινόμενα δυσαρέσκειας, όπως έχει καταγραφεί και σε πλήθος ερευνητικών μελετών που εξετάζουν την εργασιακή ικανοποίηση και την ευημερία των εκπαιδευτικών.

Παράλληλα, η θετική στάση απέναντι στο επάγγελμα και η ικανοποίηση που αντλείται από τη διδασκαλία δεν αναιρούν την ύπαρξη σημαντικών οργανωσιακών και θεσμικών προκλήσεων. Η συνύπαρξη εργασιακής ικανοποίησης, αυξημένου φόρτου εργασίας και ψυχοκοινωνικών πιέσεων επιβεβαιώνει την ανάγκη προσέγγισης της εκπαιδευτικής εργασίας ως ενός πεδίου όπου οι ενδογενείς και εξωγενείς παράγοντες αλληλοδιαπλέκονται, όπως έχει αναδειχθεί και από τη σχετική ερευνητική βιβλιογραφία.

Στο πλαίσιο αυτό, η διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης, του εργασιακού στρες και της στάσης απέναντι στη συμβουλευτική υποστήριξη αποκτά ιδιαίτερη σημασία

για την κατανόηση της συνολικής επαγγελματικής εμπειρίας των εκπαιδευτικών. Τα επόμενα υποκεφάλαια εστιάζουν αναλυτικότερα στους παράγοντες που ενισχύουν ή υπονομεύουν την εργασιακή ικανοποίηση, καθώς και στον ρόλο της συμβουλευτικής υποστήριξης ως δυναμικού μηχανισμού ψυχοκοινωνικής ενδυνάμωσης και επαγγελματικής ευημερίας στο σχολικό περιβάλλον.

## ***5.2. Εργασιακή ικανοποίηση: θετικά στοιχεία και προστατευτικοί παράγοντες***

### ***Άξονες:***

Το εκπαιδευτικό προσωπικό αντιμετωπίζει θεσμικές και οργανωσιακές δυσχέρειες, όμως παρουσιάζει υψηλό βαθμό εργασιακής ικανοποίησης. Ενδογενή στοιχεία, όπως το νόημα της διδασκαλίας και η σχέση με τους εκπαιδευόμενους, έχουν προστατευτική δράση έναντι στη δυσαρέσκεια (Skaalvik & Skaalvik, 2011; Toropova et al., 2021; Blömeke et al., 2017). Η δημογραφική διάρθρωση του δείγματος απαρτίζεται σε ποσοστό 94,7% από γυναίκες και καινούριους επαγγελματίες. Το υψηλότερο ποσοστό είναι κάτω των 30 ετών με προϋπηρεσία μέχρι 5 χρόνια. Το 72,8% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος, συνεπώς έγκειται ισχυρό μορφωτικό υπόβαθρο και εκφράζει την πρόθεση για συνεχή κατάρτιση.

Η εργασιακή ικανοποίηση, σαν πρώτη πολυθεματική μεταβλητή, εμφανίζει μια ευνοϊκή κατάσταση, η οποία σε κλίμακα από το 1 έως το 5, συγκεντρώνει μέσο όρο 3,55. Η συντριπτική πλειονότητα αντιμετωπίζει την εργασία σαν ευχάριστη και δημιουργική. Το κλίμα με τους συναδέλφους και τους εκπαιδευόμενους χαρακτηρίζεται υποστηρικτικό και θετικό. Οι διαπροσωπικές σχέσεις στο σχολικό περιβάλλον και η καθημερινή δραστηριότητα του διδακτικού προσωπικού συνιστούν προσδιοριστικές παραμέτρους της εργασιακής ικανοποίησης. Πάραυτα, το υψηλό επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης δεν είναι μονομερές. Ποσοστό της τάξης του 68% παρουσιάζει έντονο στρες, άγχος και εργασιακό φόρτο.

Ιδιαίτερη σημασία φαίνεται να έχει και το θετικό κλίμα συνεργασίας με τους συναδέλφους, το οποίο ενισχύει το αίσθημα του «ανήκειν» στον σχολικό οργανισμό και λειτουργεί ως αντιστάθμισμα στις πιέσεις της καθημερινής εργασιακής πραγματικότητας. Αντίστοιχα ευρήματα έχουν καταγραφεί σε έρευνες που εξετάζουν την εργασιακή ικανοποίηση του εκπαιδευτικού προσωπικού, τόσο σε διεθνές επίπεδο όσο και στο ελληνικό εκπαιδευτικό πλαίσιο, όπου οι διαπροσωπικές σχέσεις και η συναδελφική υποστήριξη

αναδεικνύονται ως καθοριστικοί παράγοντες επαγγελματικής ευημερίας (Glaveli et al., 2024; Polychroni, 2025).

Παράλληλα, η αντιλαμβανόμενη αυτονομία στην άσκηση του παιδαγωγικού έργου ενισχύει την εργασιακή ικανοποίηση, επιτρέποντας στους εκπαιδευτικούς να αξιοποιούν δημιουργικά τις δεξιότητές τους και να προσαρμόζουν τη διδασκαλία στις ανάγκες των μαθητών. Η αυτονομία έχει αναγνωριστεί στη βιβλιογραφία ως βασικός παράγοντας επαγγελματικής ικανοποίησης, καθώς συνδέεται άμεσα με το αίσθημα επαγγελματικής επάρκειας, ελέγχου και αυτοπραγμάτωσης (Werang et al., 2017; Cayupe et al., 2023).

Το δημογραφικό προφίλ του δείγματος ενισχύει περαιτέρω την ερμηνεία των παραπάνω ευρημάτων. Η παρουσία νέων εκπαιδευτικών με υψηλό επίπεδο ακαδημαϊκής κατάρτισης και η έντονη διάθεση για συνεχή επιμόρφωση σχετίζεται με αυξημένα επίπεδα επαγγελματικής δέσμευσης και θετικότερη στάση απέναντι στο εκπαιδευτικό έργο. Η επένδυση στη δια βίου μάθηση και η ανάπτυξη επαγγελματικών δεξιοτήτων λειτουργούν ενισχυτικά για την εργασιακή ικανοποίηση, ακόμη και σε περιβάλλοντα περιορισμένων θεσμικών πόρων (Pérez Fuentes et al., 2023).

Ωστόσο, η θετική αυτή εικόνα της εργασιακής ικανοποίησης δεν αναιρεί την ύπαρξη έντονου εργασιακού στρες και αυξημένου φόρτου εργασίας, το οποίο δείχνει και τον σύνθετο χαρακτήρα της επαγγελματικής εμπειρίας των εκπαιδευτικών. Η συνύπαρξη ικανοποίησης και πίεσης αποτελεί επαναλαμβανόμενο εύρημα στη βιβλιογραφία. Οι εκπαιδευτικοί αντλούν νόημα και ικανοποίηση από το παιδαγωγικό τους έργο, ακόμη και όταν οι οργανωσιακές συνθήκες παραμένουν απαιτητικές (Skaalvik & Skaalvik, 2018; Perryman & Calvert, 2020).

### **5.3. Στρες, φόρτος εργασίας και θεσμικές δυσχέρειες**

Η συνύπαρξη σχετικά υψηλών επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης με έντονα βιώματα άγχους, στρες και αυξημένου φόρτου εργασίας συνιστά ένα φαινομενικό παράδοξο, το οποίο έχει καταγραφεί εκτενώς στη διεθνή βιβλιογραφία για το εκπαιδευτικό επάγγελμα. Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας επιβεβαιώνουν ότι η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών δεν αναιρεί την εμπειρία της επαγγελματικής πίεσης, αλλά συνυπάρχει με αυτήν, συγκροτώντας μια σύνθετη και συχνά αντιφατική εργασιακή πραγματικότητα.

Ως εκ τούτου, ο βαθμός ικανοποίησης φθίνει από παραμέτρους που αφορούν τις θεσμικές και υλικές συνθήκες απασχόλησης. Μεταξύ αυτών συγκαταλέγονται οι ευκαιρίες εξέλιξης, οι εγκαταστάσεις, η διαδικασίες διορισμού και ο μισθός. Παρόλο που το εκπαιδευτικό προσωπικό διατηρεί υψηλό βαθμό εργασιακής δέσμευσης και ήθους,

στερούνται θεσμικής υποστήριξης και αναγνώρισης. Η εργασιακή ικανοποίηση συνδέεται άρρηκτα με διαπροσωπικά και εσωτερικά στοιχεία. Ο υψηλός βαθμός εργασιακού φόρτου και στρες συνδέονται με το επάγγελμα των εκπαιδευτικών (Skaalvik & Skaalvik, 2018; Perryman & Calvert, 2020; Anastasiou & Belios, 2020). Ειδικότερα, αναφέρονται οι διοικητικές απαιτήσεις σε συνδυασμό με τον υπέρτοπο φόρτο εργασίας.

#### **5.4. Στάση απέναντι στη συμβουλευτική υποστήριξη**

Η συμβουλευτική του εκπαιδευτικού προσωπικού, σαν δεύτερη πολυθεματική μεταβλητή, παρουσιάζει ευνοϊκότερες ενδείξεις, συγκεντρώνοντας μέσο όρο 3,99. Καθημερινά το εκπαιδευτικό προσωπικό κατανοεί τη σημασία της συμβουλευτικής ενίσχυσης για την τόνωση της ψυχικής ανθεκτικότητας, της συνεργασίας και της ικανοποίησης. Όμως, μόνο ποσοστό της τάξης του 29,8% λαμβάνει μέρος σε αντίστοιχα προγράμματα, λόγω ανεπαρκούς ενημέρωσης από τη πλευρά του εκπαιδευτικού μηχανισμού.

Αντίστοιχα ευρήματα υπήρχε και στην επισκόπηση ερευνών, όπου παρότι οι εκπαιδευτικοί αναγνωρίζουν τη σημασία της ψυχοκοινωνικής υποστήριξης για την επαγγελματική τους ευημερία, οι διαθέσιμες δομές παραμένουν αποσπασματικές και συχνά μη προσβάσιμες (Aktan & Toraman, 2022; Singh & Gautam, 2024). Στο πλαίσιο αυτό, η συμβουλευτική δεν αξιοποιείται ως προληπτικός μηχανισμός ενίσχυσης της ψυχικής ανθεκτικότητας, αλλά περιορίζεται σε αποσπασματικές παρεμβάσεις, οι οποίες ενεργοποιούνται κυρίως όταν τα φαινόμενα στρες ή επαγγελματικής εξάντλησης έχουν ήδη εκδηλωθεί.

Τέλος, η συμβουλευτική υποστήριξη μπορεί να λειτουργήσει αποτελεσματικά μόνο όταν εντάσσεται σε ένα ευρύτερο πλαίσιο οργανωσιακής φροντίδας και πρόληψης, το οποίο περιλαμβάνει τη συστηματική ενημέρωση των εκπαιδευτικών, τη θεσμική κατοχύρωση των παρεμβάσεων και τη σύνδεσή τους με την επαγγελματική ανάπτυξη και τη σχολική κουλτούρα συνεργασίας (Cayupe et al., 2023). Υπό αυτή την οπτική, η συμβουλευτική δεν αποτελεί μέσο «επιδιόρθωσης» ατομικών δυσκολιών, αλλά στρατηγικό εργαλείο ενίσχυσης της συλλογικής ευημερίας και της λειτουργικότητας του σχολικού οργανισμού.

#### **5.5. Σχέση συμβουλευτικής υποστήριξης και εργασιακής ικανοποίησης**

Η συσχέτιση Pearson ανάμεσα στις δύο μεταβλητές ήταν στατική και μέτρια θετική με  $r = 0,406$  και  $p < 0,001$ . Ένας εκπαιδευτικός δηλαδή, όσο πιο θετικά αντιμετωπίζει τη συμβουλευτική υποστήριξη, τόσο πιο ευχαριστημένος είναι από την εργασία του. Η

εργασιακή ευημερία του εκπαιδευτικού προσωπικού σχετίζεται θετικά με τις ψυχοκοινωνικές δομές υποστήριξης στο σχολικό περιβάλλον. Επομένως, γίνεται πιο επιτακτική η ανάγκη σχεδιασμού και ένταξης εντατικών παροχών συμβουλευτικής στο σχεδιασμό του εκπαιδευτικού κλάδου.

Η ερμηνεία αυτή ευθυγραμμίζεται με σύγχρονες θεωρητικές προσεγγίσεις που αντιμετωπίζουν τη συμβουλευτική όχι ως απομονωμένη παρέμβαση, αλλά ως μορφή ψυχοκοινωνικού κεφαλαίου, το οποίο ενισχύει την επαγγελματική ανθεκτικότητα και τη δυνατότητα των εκπαιδευτικών να διαχειρίζονται αποτελεσματικά τις απαιτήσεις του εργασιακού τους ρόλου. Η ύπαρξη δομών υποστήριξης συμβάλλει στη μείωση του στρες, στην ενίσχυση του αισθήματος ελέγχου και στη βελτίωση της συνολικής εργασιακής εμπειρίας (Werang et al., 2017; Cayupe et al., 2023).

Το χάσμα μεταξύ των προσφερόμενων υπηρεσιών και των αναγκών, δύναται να μετριαστεί με αποτελεσματικότερη προβολή των προγραμμάτων και μέσω θεσμικής στήριξης. Η θετική στάση του εκπαιδευτικού προσωπικού απέναντι στη συμβουλευτική υποστήριξη συγκλίνει τις απόψεις που θέτουν τη συμβουλευτική σαν κύριο εργαλείο ψυχοκοινωνικής ενίσχυσης (Aktan & Toraman, 2022; Singh & Gautam, 2024; Cayupe et al., 2023). Η συμβουλευτική υποστήριξη αυξάνει την ευημερία του εκπαιδευτικού προσωπικού και έχει προστατευτική λειτουργία έναντι του στρες. Η μέτρια, όμως καίριας σημασίας, θετική σύνδεση ανάμεσα στη στάση των απασχολούμενων και την εργασιακή ικανοποίηση, επαληθεύει τους ισχυρισμούς που θέτουν τη συμβουλευτική σαν ψυχοκοινωνικό κεφάλαιο (Werang et al., 2017; Cayupe et al., 2023).

## **5.6. Δημογραφικοί και επαγγελματικοί παράγοντες**

Για τους ελέγχους  $\chi^2$ , έγινε απόπειρα να εξεταστεί εάν υφίστανται σε στατιστικό επίπεδο συνδέσεις ανάμεσα στα δημογραφικά στοιχεία και στο είδος της απασχόλησης. Οι συσχετίσεις που προέκυψαν ήταν αμελητέες με  $p = 0,059$  για τη διοικητική περιφέρεια και  $p = 0,137$  για τον τύπο σχολείου. Για την περίπτωση της περιφέρειας το αποτέλεσμα δεν επιτρέπει τον αποκλεισμό της μηδενικής υπόθεσης, παρόλο που ήταν οριακά μη σημαντικό. Συνεπώς, δεν εντοπίστηκε συστηματική ανισοκατανομή μονίμων και αναπληρωτών συγκριτικά με τις λειτουργικές ή γεωγραφικές μεταβλητές του σχολείου.

Η ανάλυση ANOVA, αρχικά, διερευνήθηκε για τη διακύμανση στην εργασιακή ικανοποίηση σύμφωνα με το είδος του σχολείου. Στατιστικά η διαφορά απέδωσε  $p = 0,872$ , δηλαδή ήταν αμελητέα, ενώ οι μέσοι όροι των δύο ομάδων ήταν 3,55 και 3,53, σχεδόν ταυτόσημοι. Οι εμπειρίες της ικανοποίησης, ανεξάρτητα από το εάν ο εκπαιδευτικός εργάζονταν σε δημοτικό ή νηπιαγωγείο, είναι παρόμοιες. Στην δεύτερη ανάλυση ANOVA

για τη «Συμβουλευτική των Εκπαιδευτικών», τα αποτελέσματα απέδωσαν  $p = 0,359$ . Η διαφορά δεν ήταν μεγάλη, παρόλο που οι νηπιαγωγοί είχαν λίγο μεγαλύτερο μέσο όρο.

Για την δεύτερη περίπτωση δεν τηρήθηκε η παραδοχή της ομοιογένειας των διακυμάνσεων, συνεπώς η ερμηνεία των στοιχείων πρέπει να γίνεται προσεκτικά. Η στατιστική έλλειψη μεγάλων διακυμάνσεων αναφορικά με τη στάση προς τη συμβουλευτική και την εργασιακή ικανοποίηση, επαληθεύουν ότι ανεξαρτήτων εκπαιδευτικής βαθμίδας, είναι κοινές οι ψυχοκοινωνικές βασικές ανάγκες των διδασκόντων (Toropova et al., 2021; Lopes & Oliveira, 2020).

## Κεφάλαιο 6: Συμπεράσματα

Η υφιστάμενη διπλωματική εργασία εστίασε στην ανάλυση της εργασιακής ικανοποίησης των δασκάλων στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και της στάσης τους προς τη συμβουλευτική υποστήριξη. Ειδικότερα, διερευνήθηκε ο συσχετισμός ανάμεσα τους και οι επιμέρους πτυχές τους. Επιπρόσθετα, αναλύθηκαν οι διακυμάνσεις σύμφωνα με τα επαγγελματικά και δημογραφικά γνωρίσματα. Στόχος ήταν, η ολοκληρωμένη κατανόηση της επαγγελματικής εμπειρίας των δασκάλων στη σύγχρονη εκπαίδευση.

Το εκπαιδευτικό προσωπικό της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζει, ως επί το πλείστον, ικανοποιητικό βαθμό εργασιακής ικανοποίησης. Αυτό σχετίζεται με τις ενδογενείς πτυχές του επαγγέλματος, όπως το συνεργατικό κλίμα με συναδέλφους, το νόημα της διδασκαλίας και η σχέση με τους μαθητές. Η παιδαγωγική οπτική της εργασίας δρα σαν βασική παράμετρος εργασιακής πληρότητας για το διδακτικό προσωπικό.

Όμως, σημειώθηκε υψηλός βαθμός του αντιλαμβανόμενου εργασιακού φόρτου, επιπέδων στρες και χαμηλής ικανοποίησης από οργανωσιακούς και θεσμικούς παράγοντες. Μεταξύ αυτών συγκαταλέγονται οι διαδικασίες διορισμού, οι ευκαιρίες εξέλιξης, οι υλικοτεχνικές υποδομές και η αμοιβή. Συνεπώς, η εργασιακή ικανοποίηση του εκπαιδευτικού προσωπικού συνιστά ένα πολυδιάστατο και περίπλοκο ζήτημα, όπου συνυπάρχουν υψηλή ψυχοσυναισθηματική επιβάρυνση και επαγγελματική δέσμευση.

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων θεωρεί αναγκαίο και καίριο είδος υποστήριξης, τη συμβουλευτική. Αφενός, για την αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης και αφετέρου για την αναβάθμιση της συνεργασίας και την ελαχιστοποίηση του στρες στο σχολικό περιβάλλον. Οι προσφερόμενες υπηρεσίες και οι ανάγκες παρουσιάζουν μεγάλο χάσμα. Αυτό επαληθεύεται από την ανεπαρκή ενημέρωση από πλευράς του εκπαιδευτικού συστήματος και την χαμηλή συμμετοχή σε αντίστοιχα προγράμματα από πλευράς των εκπαιδευτικών.

Η συμβουλευτική υποστήριξη σε στατιστικό επίπεδο σχετίζεται σε μέτριο βαθμό, όμως θετικά σε σχέση με την εργασιακή στάση και ικανοποίηση του εκπαιδευτικού προσωπικού. Τοιούτοτρόπως, εδραιώνεται περισσότερο η συμβουλευτική σαν καίριο ψυχοκοινωνικό κεφάλαιο, ενώ εφαρμόζεται πιλοτικά και στην Ελλάδα στη βαθμίδα της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Συνεπώς, η εργασιακή ικανοποίηση του εκπαιδευτικού προσωπικού εξαρτάται από τις οργανωσιακές συνθήκες σε συνάρτηση με την ύπαρξη κατάλληλων υποστηρικτικών δομών για την προάσπιση της εργασιακής ευημερίας και της ψυχικής ανθεκτικότητας

Για τις εργασιακές και δημογραφικές μεταβλητές, στατιστικά δεν εντοπίστηκαν μεγάλες διακυμάνσεις στη στάση προς τη συμβουλευτική υποστήριξη και στην εργασιακή ικανοποίηση σύμφωνα με τον τύπο της εργασιακής σχέσης ή την κατηγορία του σχολείου. Οι κύριες πηγές εργασιακής εμπειρίας και οι ανάγκες για υποστήριξη του εκπαιδευτικού προσωπικού είναι, ως επί το πλείστον, κοινές και εκτυλίσσονται οριζόντια στο σύστημα της εκπαίδευσης.

Παρά τη συνεισφορά της, η υφιστάμενη εργασία παρουσιάζει περιορισμούς που πρέπει να υπολογιστούν για την επεξήγηση των αποτελεσμάτων. Το δείγμα προήλθε από μη πιθανολογικής δειγματοληψίας σκοπιμότητας. Αυτό εμποδίζει τη γενίκευση των αποτελεσμάτων σε όλο το πλήθος του διδασκόντων. Επίσης, η υπέρμετρη συμμετοχή νηπιαγωγών και γυναικών δεν επιτρέπει τη διαμόρφωση τους.

Η αξιοποίηση αυτό-αναφερόμενων ερωτηματολογίων δύναται να περιλαμβάνει κοινωνικά αποδεκτές απαντήσεις. Την ίδια στιγμή, η εγκάρσια χροιά της έρευνας εμποδίζει την ανάλυση αιτιακών συνδέσεων ανάμεσα στις μεταβλητές. Παρά τα εμπόδια, η συστηματική στατιστική ανάλυση και η αξιοπιστία των μέσω ισχυροποιούν την εγκυρότητα των συμπερασμάτων.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα και τα εμπόδια της υφιστάμενης έρευνας, η μελλοντική έρευνα δύναται να διεξάγει μεικτές ή ποιοτικές μελέτες, προκειμένου να εξεταστούν αναλυτικά οι ανάγκες και οι εμπειρίες του εκπαιδευτικού προσωπικού αναφορικά με τη συμβουλευτική ενίσχυση. Διαχρονικά δύναται να εξεταστεί ο ρόλος της συμβουλευτικής στο πέρασμα του χρόνου και η πορεία της εργασιακής ικανοποίησης.

Η έρευνα θα μπορούσε να διεξαχθεί σε ειδικούς πληθυσμούς ή σε ανώτερες εκπαιδευτικές βαθμίδες, όπως οι αναπληρωτές σε απομακρυσμένες περιοχές ή το εκπαιδευτικό προσωπικό ειδικής αγωγής. Σε άλλη περίπτωση δύναται να αξιολογηθεί η αποδοτικότητα ορισμένων συμβουλευτικών δράσεων μέσω ημι-πilotικών ή pilotικών σχεδιασμών. Το σύστημα της εκπαίδευσης χρήζει ένταξης οργανωμένων συμβουλευτικών δομών ενίσχυσης.

Η μόνιμη θέσπιση υπηρεσιών ψυχοκοινωνικής ενίσχυσης για το εκπαιδευτικό προσωπικό, η εντατική ενημέρωση για τις διαθέσιμες δράσεις και η αύξηση της κατάρτισης σε ζητήματα ψυχικής υγείας θα επιφέρουν αύξηση της ευημερίας στην εργασία. Θεσμικά ζητήματα, όπως η εργασιακή εξέλιξη, οι συνθήκες και ο φόρτος εργασίας πρέπει να αντιμετωπιστούν άρδην και αποτελεσματικά προκειμένου να διασφαλιστεί η ποιότητα και η βιωσιμότητα του διδακτικού έργου.

## Βιβλιογραφία

### Ελληνόγλωσση

Ηλιοφώτου, Μ., Γεωργίου, Μ. & Σωκράτους Μ. (2014). Επαγγελματική Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών. Θεωρία και Σύγχρονη Έρευνα. Αθήνα: Ίων.

### Ξενόγλωσση

Abun, D., Nicolas, M. T., Apollo, E., Magallanes, T., & Encarnacion, M. J. (2021). Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(7), 01-15. doi: [10.20525/ijrbs.v10i7.1470](https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i7.1470).

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In *Advances in experimental social psychology*, (2), 267-299. doi: [10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2).

Andrianto, S., Komardi, D., & Priyono, P. (2023). Leadership, work motivation, and work discipline on job satisfaction and teacher performance of dharma Loka elementary school Pekanbaru. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 30-38. doi: [10.35145/jabt.v4i1.117](https://doi.org/10.35145/jabt.v4i1.117).

Aktan, O., & Toraman, Ç. (2022). The relationship between Technostress levels and job satisfaction of Teachers within the COVID-19 period. *Education and Information Technologies*, 27(7), 10429-10453. doi: [10.1007/s10639-022-11027-2](https://doi.org/10.1007/s10639-022-11027-2).

Aldridge, J. M., & Fraser, B. J. (2016). Teachers' views of their school climate and its relationship with teacher self-efficacy and job satisfaction. *Learning Environments Research*, 19(2), 291-307. doi: [10.1007/s10984-015-9198-x](https://doi.org/10.1007/s10984-015-9198-x).

Anasi, S. N. (2020). Perceived influence of work relationship, work load and physical work environment on job satisfaction of librarians in South-West, Nigeria. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 69(6/7), 377-398. doi: [10.1108/GKMC-11-2019-0135](https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2019-0135).

Anastasiou, S., & Belios, E. (2020). Effect of age on job satisfaction and emotional exhaustion of primary school teachers in Greece. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(2), 644-655. doi: [10.3390/ejihpe10020047](https://doi.org/10.3390/ejihpe10020047).

Andriani, S. D., Kusumastuti, R., & Hernando, R. (2023). Pengaruh Return On Equity (ROE), Earning Per Share (EPS) dan Debt To Equity Ratio (DER) Terhadap Harga Saham (Studi Empiris Pada Perusahaan Industri Makanan Olahan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018–2020). *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 7(1), 333-345. doi: [10.33395/owner.v7i1.1268](https://doi.org/10.33395/owner.v7i1.1268).

- Antoniou, A. S., Pavlidou, K., Charitaki, G., & Alevriadou, A. (2024). Profiles of teachers' work engagement in special education: The impact of burnout and job satisfaction. *International Journal of Disability, Development and Education*, 71(4), 650-667. doi: [10.1080/1034912X.2022.2144810](https://doi.org/10.1080/1034912X.2022.2144810)
- APA (2023). *Healthy workplaces*. Retrieved February 1 2026 from: <https://www.apa.org/topics/healthy-workplaces>
- Ardana, M., Aeyni, V., & Ibrahim, A. (2015). Formulasi dan optimasi basis gel HPMC (hidroxy propyl methyl cellulose) dengan berbagai variasi konsentrasi. *Journal of Tropical Pharmacy and Chemistry*, 3(2), 101-108. doi: [10.25026/jtpc.v3i2.95](https://doi.org/10.25026/jtpc.v3i2.95).
- Arumugam, A., Shanmugavelu, G., Balakrishnan, A., Parasuraman, L., Sathya, F. J., Kannan, B., & Singh, J. S. A. (2021). Importance of guidance and counselling in the school educational system: An overview. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 12(1), 1-26. doi: [10.36713/epra8153](https://doi.org/10.36713/epra8153).
- Assaf, J., & Antoun, S. (2024). Impact of Job Satisfaction on Teacher Well-Being and Education Quality. *Pedagogical Research*, 9(3). doi: [10.29333/pr/14437](https://doi.org/10.29333/pr/14437).
- Atmaja, D. S., Fachrurazi, F., Abdullah, A., Fauziah, F., Zaroni, A. N., & Yusuf, M. (2022). Actualization of performance management models for the development of human resources quality, economic potential, and financial governance policy in Indonesia Ministry of Education.
- Barros, C., Fernandes, C., & Baylina, P. (2025). Psychosocial risk factors and burnout among teachers: Can emotional intelligence make a difference?. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 22(9), 1439. doi: [10.3390/ijerph22091439](https://doi.org/10.3390/ijerph22091439)
- Bassett, M. (2025). Learning advisors should be doing individual consultations differently: Why is that and what should we be doing instead?. *ATLAANZ Journal*, 8(1). doi: [10.26473/ATLAANZ.2025.1/004](https://doi.org/10.26473/ATLAANZ.2025.1/004)
- Bekal, S., & Warriar, U. (2017). A study on the influence of perception of equity by contractual employees on their job satisfaction in the workplace. *International Journal of Applied Research*, 3(9), 604-611. doi: [10.32628/IJSRHSS253810](https://doi.org/10.32628/IJSRHSS253810)
- Blömeke, S., & Kaiser, G. (2017). Understanding the development of teachers' professional competencies as personally, situationally and socially determined. *International handbook of research on teacher education*, 783-802. doi: [10.4135/9781526402042.n45](https://doi.org/10.4135/9781526402042.n45)
- Bota, O. A. (2013). Job satisfaction of teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 83, 634-638. doi: [10.1016/j.sbspro.2013.06.120](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.120)
- Caulton, J. R. (2012). The development and use of the theory of ERG: A literature review. *Emerging Leadership Journeys*, 5(1), 2-8.

Cayupe, J. C., Bernedo-Moreira, D. H., Morales-García, W. C., Alcaraz, F. L., Peña, K. B. C., Saintila, J., & Flores-Paredes, A. (2023). Self-efficacy, organizational commitment, workload as predictors of life satisfaction in elementary school teachers: the mediating role of job satisfaction. *Frontiers in Psychology, 14*, 1066321. doi: [10.3389/fpsyg.2023.1066321](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1066321)

Curelaru, M., Huțul, T. D., & Zamfir, A. L. (2026). Burnout and job satisfaction among high school teachers: A structural equation modeling approach. *Teaching and Teacher Education, 172*, 105361. doi: [10.1016/j.tate.2025.105361](https://doi.org/10.1016/j.tate.2025.105361)

Demir-Yıldız, C. (2023). Unveiling job satisfaction of teachers through a blend of methodologies. *Sustainability, 15*(18), 13986. doi: [10.3390/su151813986](https://doi.org/10.3390/su151813986)

Diagne, D. (2023). Factors associated with teacher job satisfaction: An investigation using TALIS 2018 Data. *Swiss Journal of Educational Research, 45*, 265-277. doi: [10.24452/sjer.45.3.4](https://doi.org/10.24452/sjer.45.3.4)

Dicke, T., Marsh, H. W., Parker, P. D., Guo, J., Riley, P., & Waldeyer, J. (2020). Job satisfaction of teachers and their principals in relation to climate and student achievement. *Journal of educational psychology, 112*(5), 1061. doi: [10.1037/edu0000409](https://doi.org/10.1037/edu0000409)

Emexidis, C., Gkonis, P., & Liapakis, A. (2025). Analyzing Employee Job Satisfaction Through Sentiment Analysis for Enhanced Workplace Improvement and Business Success. *Theoretical and Applied Ergonomics, 1*(2), 10. doi: [10.3390/tae1020010](https://doi.org/10.3390/tae1020010)

Eryilmaz, N., Kennedy, A. I., Strietholt, R., & Johansson, S. (2025). Teacher job satisfaction: International evidence on the role of school working conditions and teacher characteristics. *Studies in Educational Evaluation, 86*, 101474. doi: [10.1016/j.stueduc.2025.101474](https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2025.101474)

European Commission (2023). *Teachers 'and school heads' salaries and allowances in Europe – 2021/2022*. Eurydice Facts and Figures.

Gambone, M. (2024). The Advisory Program: A Space for Nurturing Student-Teacher Relationships to Strengthen Student Advocacy in a Progressive Secondary School. *International Journal of Progressive Education, 20*(1). doi: [10.29329/ijpe.2024.646.4](https://doi.org/10.29329/ijpe.2024.646.4)

Glaveli, N., Manolitzas, P., Vouzas, F., & Liassidis, C. (2023). Developing a sustainable work environment for substitute teachers: a multi-criteria job satisfaction approach. *Sustainability, 15*(2), 1154. doi: [10.3390/su15021154](https://doi.org/10.3390/su15021154)

Glaveli, N., Manolitzas, P., Tsourou, E., & Grigoroudis, E. (2024). Unlocking teacher job satisfaction during the COVID-19 pandemic: a multi-criteria satisfaction analysis. *Journal of the Knowledge Economy, 15*(1), 1264-1285. doi: [10.1007/s13132-023-01124-z](https://doi.org/10.1007/s13132-023-01124-z)

González, E. G. (2016). *Big data, privacidad y protección de datos: Accésit 2015 al Premio de Protección de Datos Personales de Investigación de la Agencia Española de Protección de Datos*. Boletín Oficial del Estado.

- Grigoriou, M., & Georganta, K. (2021). The impact of authentic leadership on teachers' job satisfaction and organizational citizenship behavior in primary and secondary education teachers. *Education Sciences*, 2021(3), 99-122. doi: [10.26248/v2021i3.1551](https://doi.org/10.26248/v2021i3.1551)
- Hafeez, A., Dangel, W. J., Ostroff, S. M., Kiani, A. G., Glenn, S. D., Abbas, J., & Mokdad, A. H. (2023). The state of health in Pakistan and its provinces and territories, 1990–2019: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2019. *The Lancet Global Health*, 11(2), e229-e243. doi: [10.1016/S2214-109X\(22\)00497-1](https://doi.org/10.1016/S2214-109X(22)00497-1)
- Hasibuan, M. (2011). 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Herzberg, F. (2015). Motivation-hygiene theory. *Organizational behavior 1*, 61-74.
- Ingersoll, M., Hirschhorn, M., Landine, J., & Sears, A. (2018). Recruiting international educators in a global teacher shortage: Research for practice. *The International Schools Journal*, 37(2), 92-102.
- Khairani, M., Burhanudin, B., Febriani, A., & Az-zahra, D. W. (2025). 21st Century Teachers' Problems: Teachers' Difficulties In Implementing Technology In The Learning Process. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 3(2), 222-229.
- Kim, K. Y., Atwater, L., Jolly, P., Ugwuanyi, I., Baik, K., & Yu, J. (2021). Supportive leadership and job performance: Contributions of supportive climate, team-member exchange (TMX), and group-mean TMX. *Journal of Business Research*, 134, 661-674. doi: [10.1016/j.jbusres.2021.06.011](https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.06.011)
- Korpershoek, H. (2014). Effective classroom management strategies and classroom management programs for educational practice.
- Kouni, Z., & Koutsoukos, M. (2019). The Counseling Role of the Teacher in Greek Secondary Schools: Investigating Students' Attitudes toward It. *Education Quarterly Reviews*, 2(3), 629-642. doi: [10.31014/aior.1993.02.03.94](https://doi.org/10.31014/aior.1993.02.03.94)
- Kutyłowska, K., Sitek, M., Wągrowka, U., & Paczuska, K. (2023). School climate as a predictor of teacher job satisfaction and occupational well-being: TALIS 2018 evidence from Central and Eastern Europe. *Edukacja*, 4(167). doi: [10.24131/3724.230407](https://doi.org/10.24131/3724.230407)
- Lawson, G. M., Orapallo, A., Ginsburg, G. S., Brewton, A., Baker, C. N., & Azad, G. (2025). Teacher-delivered mental health interventions: Promises, challenges, and recommendations for future directions. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 52(6), 1296-1310. doi: [10.1007/s10488-025-01467-6](https://doi.org/10.1007/s10488-025-01467-6)
- Lawter, L., Kopelman, R. E., & Prottas, D. J. (2015). McGregor's theory X/Y and job performance: A multilevel, multi-source analysis. *Journal of Managerial Issues*, 84-101.

- Layek, D., & Koodamara, N. K. (2024). Motivation, work experience, and teacher performance: A comparative study. *Acta Psychologica*, 245, 104217. doi: [10.1016/j.actpsy.2024.104217](https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104217)
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336. doi: [10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Lokman, S., Bal, R., Didden, R., & Embregts, P. J. (2025). Factors affecting the feelings of safety among individuals with mild intellectual disabilities and severe challenging behaviour in residential care: A qualitative study of professional and service users' perspectives. *Journal of Intellectual Disabilities*, 29(3), 607-628. doi: [10.1177/17446295241246569](https://doi.org/10.1177/17446295241246569)
- Lopes, J., & Oliveira, C. (2020). Teacher and school determinants of teacher job satisfaction: A multilevel analysis. *School Effectiveness and School Improvement*, 31(4), 641-659. doi: [10.1080/09243453.2020.1764593](https://doi.org/10.1080/09243453.2020.1764593)
- Martin, T. (2021). *The effects of collaborative leadership practices on employee satisfaction levels*. Malibu: Pepperdine University.
- Maslow, A. H. (1954). The instinctoid nature of basic needs. *Journal of personality*. 22, 326-347. doi: [10.1111/j.1467-6494.1954.tb01136.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1954.tb01136.x)
- Matagi, L., Baguma, P., & Baluku, M. M. (2022). Age, job involvement and job satisfaction as predictors of job performance among local government employees in Uganda. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(3), 489-505. doi: [10.1108/JOEPP-06-2020-0099](https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2020-0099)
- McJames, N., Parnell, A., & O'Shea, A. (2025). Factors affecting teacher job satisfaction: A causal inference machine learning approach using data from TALIS 2018. *Educational Review*, 77(2), 381-405. doi: [10.1080/00131911.2023.2200594](https://doi.org/10.1080/00131911.2023.2200594)
- Memon, A. H., Khahro, S. H., Memon, N. A., Memon, Z. A., & Mustafa, A. (2023). Relationship between job satisfaction and employee performance in the construction industry of Pakistan. *Sustainability*, 15(11), 8699. doi: [10.3390/su15118699](https://doi.org/10.3390/su15118699)
- Mostafa, T., & Pál, J. (2018). Science teachers' satisfaction: Evidence from the PISA 2015 teacher survey. doi: [10.1787/1ecdb4e3-en](https://doi.org/10.1787/1ecdb4e3-en)
- Muntazeri, S., & Indrayanto, A. (2018). The impact of education, training and work experience on job satisfaction and job performance. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 20(2), 50-69. doi: [10.32424/1.jame.2018.20.2.1226](https://doi.org/10.32424/1.jame.2018.20.2.1226)
- Murwaningsih, T., & Fauziah, M. (2023). The influence of professional attitude, welfare, self-sustaining development, and job satisfaction on teacher performance. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 17(2), 271-284. doi: [10.11591/edulearn.v17i2.20785](https://doi.org/10.11591/edulearn.v17i2.20785)

- Nayak, P., & Jena, P. K. (2025). Inflationary pressures on India's domestic food prices: unravelling the impact of global macroeconomic factors. *South Asian Journal of Business Studies*, 14(2), 159-180. doi: [10.1108/SAJBS-08-2023-0281](https://doi.org/10.1108/SAJBS-08-2023-0281)
- Nigama, K., Selvabaskar, S., Surulivel, S.T., Alamelu, R. & Uthaya Joice, D. (2018). Job Satisfaction among school teachers. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 119(7), 2645-2655.
- Nugroho, S. H., Bandonu, A., & Suharyo, O. S. (2023). Creating a digital culture in the organization. *Journal Asro*, 14(04), 1-3. doi: [10.37875/asro.v14i04](https://doi.org/10.37875/asro.v14i04)
- OECD (2014). *Talis 2013 results: An international perspective on teaching and learning*. OECD Publishing.
- OECD (2020). *TALIS 2018 Results (Volume II)*. Retrieved February 1 2026 from: [https://www.oecd.org/en/publications/talis-2018-results-volume-ii\\_19cf08df-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/talis-2018-results-volume-ii_19cf08df-en.html)
- O'Shea, C. (2021). How Relationships Impact Teacher Job Satisfaction. *International Journal of Modern Education Studies*, 5(2), 280-298. doi: [10.51383/ijonmes.2021.114](https://doi.org/10.51383/ijonmes.2021.114)
- Panagopoulos, N., Karamanis, K., & Anastasiou, S. (2023). Exploring the impact of different leadership styles on job satisfaction among primary school teachers in the Achaia Region, Greece. *Education Sciences*, 14(1), 45. doi: [10.3390/educsci14010045](https://doi.org/10.3390/educsci14010045)
- Panek, E., Lindell, J., & Rodriguez, J. (2024). Employee Satisfaction and Motivational Factors.
- Pérez Fuentes, C. A., Alvarez Maestre, A. J., Cardona Rivas, A. M., Aguilar Barreto, A. J., & Sanabria Alarcón, R. K. (2023). Job satisfaction and teacher education: Correlational study in postgraduate graduates in education. *Education sciences*, 13(2), 198. doi: [10.3390/educsci13020198](https://doi.org/10.3390/educsci13020198)
- Perryman, J., & Calvert, G. (2020). What motivates people to teach, and why do they leave? Accountability, performativity and teacher retention. *British journal of educational studies*, 68(1), 3-23. doi: [10.1080/00071005.2019.1589417](https://doi.org/10.1080/00071005.2019.1589417)
- Perryman, K. L., TJ, T., & Frost, H. T. (2025). The School Counselors Role in Supporting Teachers Working with Children who Have Experienced Trauma: Lessons Learned. *Journal of Child & Adolescent Trauma*, 1-14. doi: [10.1007/s40653-024-00680-z](https://doi.org/10.1007/s40653-024-00680-z)
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan kerja karyawan: Studi literatur. *Diponegoro journal of management*, 7(4), 605-612.
- Polychroni, F., Antoniou, A. S., & Kofa, O. (2025). Job satisfaction, occupational stress and self-efficacy of Greek mainstream and special school education teachers. *Educational Research for Policy and Practice*, 24(2), 327-343. doi: [10.1007/s10671-024-09387-2](https://doi.org/10.1007/s10671-024-09387-2)
- Robbins, T. (2012). *Awaken the giant within*. New York: Simon and Schuster.

- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU.
- Salehi, H., Taghavi, E., & Yunus, M. M. (2015). Relationship between Teachers' Job Satisfaction and Their Attitudes towards Students' Beliefs and Motivation. *English Language Teaching*, 8(7), 46-61. doi: [10.5539/elt.v8n7p46](https://doi.org/10.5539/elt.v8n7p46)
- Sankalaite, S., Huizinga, M., Pollé, S., Xu, C., De Vries, N., Hens, E., & Baeyens, D. (2023). A qualitative study into teacher–student interaction strategies employed to support primary school children’s working memory. *Education Sciences*, 13(11), 1149. doi: [10.3390/educsci13111149](https://doi.org/10.3390/educsci13111149)
- Sarafis, P., Rousaki, E., Tsounis, A., Malliarou, M., Lahana, L., Bamidis, P., & Papastavrou, E. (2016). The impact of occupational stress on nurses’ caring behaviors and their health related quality of life. *BMC nursing*, 15(1), 56. doi: [10.1186/s12912-016-0178-y](https://doi.org/10.1186/s12912-016-0178-y)
- Sarris, D., Christopoulou, F., Zaragas, H., Zakopoulou, V. & Papadimitropoulou, P. (2020). Self-efficacy of special education teachers in Greece. *European Journal of Education Studies*, 7(4), 150-161. doi: [10.5281/zenodo.3809401](https://doi.org/10.5281/zenodo.3809401)
- Seashore, S. E., & Taber, T. D. (1975). Job satisfaction indicators and their correlates. *American behavioral scientist*, 18(3), 333-368. doi: [10.1177/000276427501800303](https://doi.org/10.1177/000276427501800303)
- Shaikh, I. (2022). Environmental, social, and governance (ESG) practice and firm performance: an international evidence. *Journal of Business Economics and Management (JBEM)*, 23(1), 218-237. doi: [10.3846/jbem.2022.16202](https://doi.org/10.3846/jbem.2022.16202)
- Sharma, S., Chung, C. Y., Uryu, S., Petrovic, J., Cao, J., Rickard, A., & Paul, T. A. (2023). Discovery of a highly potent, selective, orally bioavailable inhibitor of KAT6A/B histone acetyltransferases with efficacy against KAT6A-high ER+ breast cancer. *Cell Chemical Biology*, 30(10), 1191-1210. doi: [10.1016/j.chembiol.2023.07.005](https://doi.org/10.1016/j.chembiol.2023.07.005)
- Shi, Y., Ren, X. Y., Gao, M., Hou, Y. L., Ji, J., Wu, Z. L., & Wang, W. M. (2020). Luminescent and magnetic properties of two copper iodide cluster based lanthanide organic frameworks. *Inorganica Chimica Acta*, 506, 119536. doi: [10.1016/j.ica.2020.119536](https://doi.org/10.1016/j.ica.2020.119536)
- Silitonga, L. M., Hawanti, S., Aziez, F., Furqon, M., Zain, D. S. M., Anjarani, S., & Wu, T. T. (2023). The impact of AI chatbot-based learning on students’ motivation in English writing classroom. In *International conference on innovative technologies and learning* (pp. 542-549). Cham: Springer Nature Switzerland. doi: [10.1007/978-3-031-40113-8\\_53](https://doi.org/10.1007/978-3-031-40113-8_53)
- Singh, Y. K., & Gautam, D. N. S. (2024). The impact of job satisfaction on teacher mental health: A call to action for educational policymakers. *Open Education Studies*, 6(1), 20240008. doi: [10.1515/edu-2024-0008](https://doi.org/10.1515/edu-2024-0008)



- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and teacher education*, 27(6), 1029-1038. doi: [10.1016/j.tate.2011.04.001](https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001)
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2018). Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Social psychology of education*, 21(5), 1251-1275. doi: [10.1007/s11218-018-9464-8](https://doi.org/10.1007/s11218-018-9464-8)
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction Survey*. Retrieved February 1 2026 from: <https://paulspector.com/assessments/pauls-no-cost-assessments/job-satisfaction-survey-jss/>
- Torres, D. G. (2019). Distributed leadership, professional collaboration, and teachers' job satisfaction in US schools. *Teaching and teacher education*, 79, 111-123. doi: [10.1016/j.tate.2018.12.001](https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.12.001)
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational review*, 73(1), 71-97. doi: [10.1080/00131911.2019.1705247](https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247)
- Viac, C., & Fraser, P. (2020). Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis. *OECD Education Working Papers*, (213), 0\_1-81. doi: [10.1787/c36fc9d3-en](https://doi.org/10.1787/c36fc9d3-en)
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Wahid, A., Sajjad, S., & Siddiqui, S. (2025). The Influence of Organizational Climate on Teacher Motivation and Job Commitment in Public Secondary Schools. *Social Science Review Archives*, 3(2), 421-431. doi: [10.70670/sra.v3i2.627](https://doi.org/10.70670/sra.v3i2.627)
- Wang, L., Zhang, X., Su, H., & Zhu, J. (2024). A comprehensive survey of continual learning: Theory, method and application. *IEEE transactions on pattern analysis and machine intelligence*, 46(8), 5362-5383. doi: [10.1109/TPAMI.2024.3367329](https://doi.org/10.1109/TPAMI.2024.3367329)
- Wang, L., & Chen, C. J. (2025). Factors Affecting Student Academic Performance: A Systematic Review. *International Journal on Studies in Education (IJonSE)*, 7(1). doi: [10.46328/ijonse.276](https://doi.org/10.46328/ijonse.276)
- Werang, B. R., Agung, A. A. G., & Agung, G. (2017). Teachers' job satisfaction, organizational commitment, and performance in Indonesia: A study from Merauke District, Papua. *International Journal of Development and Sustainability*, 6(8), 700-711.
- WHO (2022). *Guidelines on mental health at work*. Retrieved February 1 2026 from: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Society*, 6(2), 81-95.
- Xu, H., Chen, S., Guo, Y., Jiang, J., Wang, B., Xu, J., & Zhu, Y. (2023). Searching for the nano-hertz stochastic gravitational wave background with the Chinese pulsar timing array

- data release I. *Research in Astronomy and Astrophysics*, 23(7), 075024. doi: [10.1088/1674-4527/acdfa5](https://doi.org/10.1088/1674-4527/acdfa5)
- Yıldız, N. (2021). School counselors' leadership role in creating a collaborative school climate for linguistically diverse students. *Journal of Education and Learning*, 10(6). doi: [10.5539/jel.v10n6p7](https://doi.org/10.5539/jel.v10n6p7)
- Zacher, H., & Baumeister, R. F. (2025). Differences among a satisfied, a meaningful, and a psychologically rich working life. *The Journal of Positive Psychology*, 20(4), 713-737. doi: [10.1080/17439760.2024.2417102](https://doi.org/10.1080/17439760.2024.2417102)
- Zakariya, Y. F. (2020). Investigating some construct validity threats to TALIS 2018 teacher job satisfaction scale: Implications for social science researchers and practitioners. *Social Sciences*, 9(4), 38. doi: [10.3390/socsci9040038](https://doi.org/10.3390/socsci9040038)
- Zee, M., & Koomen, H. M. (2016). Teacher self-efficacy and its effects on classroom processes, student academic adjustment, and teacher well-being: A synthesis of 40 years of research. *Review of Educational Research*, 86(4), 981-1015. doi: [10.3102/0034654315626801](https://doi.org/10.3102/0034654315626801)
- Zhang, S., Shi, Q., & Lin, E. (2020). Professional development needs, support, and barriers: TALIS US new and veteran teachers' perspectives. *Professional development in education*, 46(3), 440-453. doi: [10.1080/19415257.2019.1614967](https://doi.org/10.1080/19415257.2019.1614967)
- Zhou, J., Sun, H., Wang, Z., Cong, W., Zeng, M., Zhou, W., & Fan, J. (2023). Guidelines for the diagnosis and treatment of primary liver cancer (2022 edition). *Liver cancer*, 12(5), 405-444. doi: [10.1159/000530495](https://doi.org/10.1159/000530495)

# Παραρτήματα

## Παράρτημα Α: Ερωτηματολόγιο

**Θέμα Διπλωματικής Εργασίας:**  
Εργασιακή Ικανοποίηση των  
Εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας  
Εκπαίδευσης: Παράγοντες Επίδρασης  
και Ο Ρόλος της Συμβουλευτικής  
Υποστήριξης τους

 Δεν κοινοποιήθηκε 

\* Υποδεικνύει απαιτούμενη ερώτηση

**ΜΕΡΟΣ Α: ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ**

**ΦΥΛΟ \***

Άνδρας

Γυναίκα

Άλλο: \_\_\_\_\_

**Ηλικία \***

<30

30-39

40-49

50+

**Οικογενειακή Κατάσταση \***

Άγαμος/η

Έγγαμος/η

**Ειδικότητα \***

Νηπιαγωγός

Δάσκαλος

Επίπεδο Εκπαίδευσης: \*

- Πτυχίο Α.Ε.Ι
- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό

Έτη προϋπηρεσίας \*

- 0-5
- 6-10
- 11-20
- 21+

Είδος Εργασιακής Σχέσης \*

- Αναπληρωτής
- Μόνιμος

Θέση στο σχολείο τοποθέτησης \*

- Εκπαιδευτικός
- Διευθυντής/τρια

Τύπος σχολείου υπηρετήσης \*

- Νηπιαγωγείο
- Δημοτικό

Περιοχή υπηρετήσης \*

- Αστική
- Ημιαστική
- Αγροτική
- Νησιώτικη

Σε ποια διοικητική περιφέρεια της Ελλάδας βρίσκεται η σχολική μονάδα όπου εργάζεστε; \*

- Αττική
- Κεντρική Μακεδονία
- Δυτική Μακεδονία
- Ανατολική Μακεδονία & Θράκη
- Ήπειρος
- Θεσσαλία
- Ιόνια Νησιά
- Δυτική Ελλάδα
- Στερεά Ελλάδα
- Πελοπόννησος
- Νησιά Αιγαίου
- Κρήτη

[Πίσω](#)

[Επόμενο](#)

[Εκκαθάριση φόρμας](#)

## ΜΕΡΟΣ Β: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

ΜΕΤΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ (Κλίμακα Likert 1-5)

Παρακαλώ διαβάστε τις δηλώσεις και επιλέξτε από το 1-5 ανάλογα με τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας που έχετε

Κλίμακα:

1 = Διαφωνώ απόλυτα

2 = Διαφωνώ

3 = Ούτε συμφωνώ / ούτε διαφωνώ

4 = Συμφωνώ

5 = Συμφωνώ απόλυτα

1. Είμαι ευχαριστημένος/η με τη δουλειά που κάνω \*

1

2

3

4

5



2. Νιώθω ασφάλεια με τη δουλειά μου \*

1

2

3

4

5



3. Η δουλειά μου είναι δημιουργική και ευχάριστη \*

1

2

3

4

5



4. Νιώθω καθημερινά άγχος και στρες στη δουλειά μου \*

1

2

3

4

5



5. Υπάρχει υποστήριξη από τον/ην προϊστάμενο/η μου \*

1

2

3

4

5



6. Ο/Η προϊστάμενος/η κατανοεί και με βοηθάει με τα προβλήματα μου \*

1

2

3

4

5



7. Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, αναγνωρίζεται όπως θα έπρεπε. \*

1

2

3

4

5



8. Το κλίμα μεταξύ των συναδέλφων μου είναι καλό \*

1

2

3

4

5



9. Οι συνάδελφοι μου με βοηθούν όποτε το χρειάζομαι \*

1

2

3

4

5



10. Η δουλειά μου, μου παρέχει ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη και ανέλιξη \*

1	2	3	4	5
☆	☆	☆	☆	☆

11. Είμαι ικανοποιημένος/η με την κτηριακές εγκαταστάσεις και τον υλικό εξοπλισμό που μου παρέχεται για τη δουλειά μου \*

1	2	3	4	5
☆	☆	☆	☆	☆

12. Είμαι ικανοποιημένος/η με την ποικιλία των διαφόρων επιμορφωτικών προγραμμάτων που παρέχονται για τους εκπαιδευτικούς \*

1	2	3	4	5
☆	☆	☆	☆	☆

13. Συμμετέχω στη λήψη αποφάσεων στη σχολική μονάδα \*

1	2	3	4	5
☆	☆	☆	☆	☆

14. Έχω την αυτονομία να εφαρμόζω νέες ιδέες στη διδασκαλία μου \*

1	2	3	4	5
☆	☆	☆	☆	☆

15. Το σχολείο μου προσφέρει ένα υγιές επαγγελματικό περιβάλλον. \*

1	2	3	4	5
☆	☆	☆	☆	☆

16. Είμαι ικανοποιημένος/η με τον μισθό που λαμβάνω \*

1	2	3	4	5
☆	☆	☆	☆	☆

17. Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου, αισθάνομαι ότι ο οργανισμός στον οποίο δουλεύω με εκτιμά. \*

1	2	3	4	5
☆	☆	☆	☆	☆

18. Στη δουλειά μου έχω μεγάλο φόρτο εργασίας \*

1	2	3	4	5
☆	☆	☆	☆	☆

19. Είμαι ικανοποιημένος/η με το εργασιακό μου ωράριο \*

1	2	3	4	5
☆	☆	☆	☆	☆

20. Είμαι ικανοποιημένος/η με τη διαδικασία διορισμού των εκπαιδευτικών από την κυβέρνηση (εκπαιδευτική υπηρεσία) \*

1	2	3	4	5
☆	☆	☆	☆	☆

21. Το κλίμα με τους μαθητές μου είναι πολύ καλό \*

1	2	3	4	5
☆	☆	☆	☆	☆

22. Οι μαθητές μου με σέβονται \*

1	2	3	4	5
☆	☆	☆	☆	☆

23. Το κλίμα με τους γονείς είναι πολύ καλό και υπάρχει συνεργασία \*

1	2	3	4	5
☆	☆	☆	☆	☆

24. Είμαι ικανοποιημένος/η με τον βαθμό στον οποίο έχω επιτύχει τους στόχους μέχρι τώρα \*

1	2	3	4	5
☆	☆	☆	☆	☆

[Πίσω](#)

[Επόμενο](#)

[Εκκαθάριση φόρμας](#)

## ΜΕΡΟΣ Γ: ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

ΜΕΤΡΗΣΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΑΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ (Κλίμακα Likert 1-5)

Παρακαλώ διαβάστε τις δηλώσεις και επιλέξτε από το 1-5 ανάλογα με τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας που έχετε

Κλίμακα:

1 = Διαφωνώ απόλυτα

2 = Διαφωνώ

3 = Ούτε συμφωνώ / ούτε διαφωνώ

4 = Συμφωνώ

5 = Συμφωνώ απόλυτα

1. Συμμετέχω συχνά σε προγράμματα συμβουλευτικής υποστήριξης \*

1	2	3	4	5
☆	☆	☆	☆	☆

2. Το εκπαιδευτικό σύστημα παρέχει επαρκή ενημέρωση για προγράμματα υποστήριξης στους εκπαιδευτικούς \*

1	2	3	4	5
☆	☆	☆	☆	☆

3. Είναι αναγκαίο να υπάρχουν διαθέσιμες υπηρεσίες συμβουλευτικής εκπαιδευτικών \*

1	2	3	4	5
☆	☆	☆	☆	☆

4. Η συμβουλευτική υποστήριξη μπορεί να ενισχύσει την εργασιακή ικανοποίηση \*

1	2	3	4	5
☆	☆	☆	☆	☆

5. Η συμβουλευτική υποστήριξη μπορεί να ενισχύσει την συνεργασία και την θετική αλληλεπίδραση \*

1	2	3	4	5
☆	☆	☆	☆	☆

6. Η συμβουλευτική υποστήριξη μπορεί να συμβάλλει στη μείωση του στρες και του άγχους στη δουλειά \*

1	2	3	4	5
☆	☆	☆	☆	☆

7. Γνωρίζω ότι η συμβουλευτική μπορεί να με υποστηρίξει και να με ενισχύσει και σε προσωπικό επίπεδο \*

1	2	3	4	5
☆	☆	☆	☆	☆

[Πίσω](#)

[Υποβολή](#)

[Εκκαθάριση φόρμας](#)

## Παράρτημα Β: Πίνακες Αποτελεσμάτων Περιγραφικής Στατιστικής

Πίνακας 10: Φύλο

**Statistics**

Φύλο

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		1.9474
Std. Error of Mean		.02101
Median		2.0000
Mode		2.00
Std. Deviation		.22428
Variance		.050
Range		1.00

**Φύλο**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άνδρας	6	5.3	5.3	5.3
	Γυναίκα	108	94.7	94.7	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Πίνακας 11: Ηλικία

**Statistics**

Ηλικία

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		2.1316
Std. Error of Mean		.09693
Median		2.0000
Mode		1.00
Std. Deviation		1.03491
Variance		1.071
Range		3.00

**Ηλικία**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30	39	34.2	34.2	34.2
	30-39	36	31.6	31.6	65.8
	40-49	24	21.1	21.1	86.8
	50+	15	13.2	13.2	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

**Πίνακας 12:** Οικογενειακή Κατάσταση

**Statistics**

Οικογενειακή Κατάσταση

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		1.5877
Std. Error of Mean		.04631
Median		2.0000
Mode		2.00
Std. Deviation		.49442
Variance		.244
Range		1.00

**Οικογενειακή Κατάσταση**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Έγγαμος	47	41.2	41.2	41.2
	Άγαμος	67	58.8	58.8	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

**Πίνακας 13:** Ειδικότητα

**Statistics**

Ειδικότητα

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		1.2281
Std. Error of Mean		.03947
Median		1.0000
Mode		1.00
Std. Deviation		.42144
Variance		.178
Range		1.00

**Ειδικότητα**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Νηπιαγωγός	88	77.2	77.2	77.2
	Δάσκαλος	26	22.8	22.8	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

**Πίνακας 14:** Επίπεδο Εκπαίδευσης

**Statistics**

Επίπεδο Εκπαίδευσης

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		1.7632
Std. Error of Mean		.04370
Median		2.0000
Mode		2.00
Std. Deviation		.46663
Variance		.218
Range		2.00

**Επίπεδο Εκπαίδευσης**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πτυχίο Α.Ε.Ι.	29	25.4	25.4	25.4
	Μεταπτυχιακό	83	72.8	72.8	98.2
	Διδακτορικό	2	1.8	1.8	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

**Πίνακας 15:** Έτη προϋπηρεσίας

**Statistics**

Έτη προϋπηρεσίας

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		1.9386
Std. Error of Mean		.09912
Median		2.0000
Mode		1.00
Std. Deviation		1.05834
Variance		1.120
Range		3.00

**Έτη προϋπηρεσίας**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5	55	48.2	48.2	48.2
	6-11	23	20.2	20.2	68.4
	11-20	24	21.1	21.1	89.5
	21+	12	10.5	10.5	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

**Πίνακας 16:** Είδος Εργασιακής Σχέσης

**Statistics**

Είδος Εργασιακής Σχέσης

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		1.4298
Std. Error of Mean		.04657
Median		1.0000
Mode		1.00
Std. Deviation		.49724
Variance		.247
Range		1.00

**Είδος Εργασιακής Σχέσης**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αναπληρωτής	65	57.0	57.0	57.0
	Μόνιμος	49	43.0	43.0	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

**Πίνακας 17:** Θέση στο σχολείο τοποθέτησης

**Statistics**

Θέση στο σχολείο τοποθέτησης

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		1.0614
Std. Error of Mean		.02258
Median		1.0000
Mode		1.00
Std. Deviation		.24113
Variance		.058
Range		1.00

**Θέση στο σχολείο τοποθέτησης**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Εκπαιδευτικός	107	93.9	93.9	93.9
	Διευθυντής/τρια	7	6.1	6.1	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

**Πίνακας 18:** Τύπος σχολείου υπηρετήσης

**Statistics**

Τύπος σχολείου υπηρετήσης

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		1.2193
Std. Error of Mean		.03892
Median		1.0000
Mode		1.00
Std. Deviation		.41560
Variance		.173
Range		1.00

**Τύπος σχολείου υπηρετήσης**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Νηπιαγωγείο	89	78.1	78.1	78.1
	Δημοτικό	25	21.9	21.9	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

**Πίνακας 19:** Περιοχή υπηρετήσης

**Statistics**

Περιοχή υπηρετήσης

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		2.8421
Std. Error of Mean		.07937
Median		3.0000
Mode		3.00
Std. Deviation		.84747
Variance		.718
Range		3.00

**Περιοχή υπηρετήσης**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ημιαστική	13	11.4	11.4	11.4
	Αγροτική	12	10.5	10.5	21.9
	Αστική	69	60.5	60.5	82.5
	Νησιώτικη	20	17.5	17.5	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

**Πίνακας 20:** Σε ποια διοικητική περιφέρεια της Ελλάδας βρίσκεται η σχολική μονάδα όπου εργάζεστε;

### Statistics

Σε ποια διοικητική περιφέρεια της Ελλάδας βρίσκεται η σχολική μονάδα όπου εργάζεστε;

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		3.4474
Std. Error of Mean		.27216
Median		2.0000
Mode		1.00
Std. Deviation		2.90587
Variance		8.444
Range		10.00

**Σε ποια διοικητική περιφέρεια της Ελλάδας βρίσκεται η σχολική μονάδα όπου εργάζεστε;**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αττική	41	36.0	36.0	36.0
	Κεντρική Μακεδονία	25	21.9	21.9	57.9
	Κρήτη	6	5.3	5.3	63.2
	Θεσσαλία	5	4.4	4.4	67.5
	Νησιά Αιγαίου	13	11.4	11.4	78.9
	Δυτική Μακεδονία	4	3.5	3.5	82.5
	Ανατολική Μακεδονία & Θράκη	4	3.5	3.5	86.0
	Στερεά Ελλάδα	5	4.4	4.4	90.4
	Ιόνια Νησιά	6	5.3	5.3	95.6
	Ήπειρος	2	1.8	1.8	97.4
	Πελοπόννησος	3	2.6	2.6	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

**Πίνακας 21:** Είμαι ευχαριστημένος/η με τη δουλειά που κάνω**Statistics**

Είμαι ευχαριστημένος/η με τη δουλειά που κάνω

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		3.9386
Std. Error of Mean		.08568
Median		4.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		.91482
Variance		.837
Range		4.00

**Είμαι ευχαριστημένος/η με τη δουλειά που κάνω**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	1	.9	.9	.9
	Διαφωνώ	7	6.1	6.1	7.0
	Ούτε διαφωνώ / Ούτε συμφωνώ	24	21.1	21.1	28.1
	Συμφωνώ	48	42.1	42.1	70.2
	Συμφωνώ απόλυτα	34	29.8	29.8	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

**Πίνακας 22:** Νιώθω ασφάλεια με τη δουλειά μου**Statistics**

Νιώθω ασφάλεια με τη δουλειά μου

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		3.2105
Std. Error of Mean		.09849
Median		3.0000
Mode		3.00
Std. Deviation		1.05154
Variance		1.106
Range		4.00

**Νιώθω ασφάλεια με τη δουλειά μου**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	8	7.0	7.0	7.0
	Διαφωνώ	16	14.0	14.0	21.1
	Ούτε διαφωνώ / Ούτε συμφωνώ	47	41.2	41.2	62.3
	Συμφωνώ	30	26.3	26.3	88.6
	Συμφωνώ απόλυτα	13	11.4	11.4	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

**Πίνακας 23:** Η δουλειά μου είναι δημιουργική και ευχάριστη

**Statistics**

Η δουλειά μου είναι δημιουργική και ευχάριστη

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		4.2456
Std. Error of Mean		.07534
Median		4.0000
Mode		5.00
Std. Deviation		.80443
Variance		.647
Range		4.00

**Η δουλειά μου είναι δημιουργική και ευχάριστη**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	1	.9	.9	.9
	Διαφωνώ	2	1.8	1.8	2.6
	Ούτε διαφωνώ / Ούτε συμφωνώ	14	12.3	12.3	14.9
	Συμφωνώ	48	42.1	42.1	57.0
	Συμφωνώ απόλυτα	49	43.0	43.0	100.0
	Total		114	100.0	100.0

**Πίνακας 24:** Νιώθω καθημερινά άγχος και στρες στη δουλειά μου

**Statistics**

Νιώθω καθημερινά άγχος και στρες στη δουλειά μου

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		3.9474
Std. Error of Mean		.08344
Median		4.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		.89088
Variance		.794
Range		3.00

**Νιώθω καθημερινά άγχος και στρες στη δουλειά μου**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	6	5.3	5.3	5.3
	Ούτε διαφωνώ / Ούτε συμφωνώ	30	26.3	26.3	31.6
	Συμφωνώ	42	36.8	36.8	68.4
	Συμφωνώ απόλυτα	36	31.6	31.6	100.0
	Total		114	100.0	100.0

**Πίνακας 25:** Υπάρχει υποστήριξη από τον/ην προϊστάμενο/η μου

**Statistics**

Υπάρχει υποστήριξη από τον/ην προϊστάμενο/η μου

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		3.7895
Std. Error of Mean		.11316
Median		4.0000
Mode		5.00
Std. Deviation		1.20819
Variance		1.460
Range		4.00

**Υπάρχει υποστήριξη από τον/ην προϊστάμενο/η μου**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	6	5.3	5.3	5.3
	Διαφωνώ	11	9.6	9.6	14.9
	Ούτε διαφωνώ / Ούτε συμφωνώ	28	24.6	24.6	39.5
	Συμφωνώ	25	21.9	21.9	61.4
	Συμφωνώ απόλυτα	44	38.6	38.6	100.0
	Total		114	100.0	100.0

**Πίνακας 26:** Ο/Η προϊστάμενος/η κατανοεί και με βοηθάει με τα προβλήματα μου

**Statistics**

Ο/Η προϊστάμενος/η κατανοεί και με βοηθάει με τα προβλήματα μου

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		3.7895
Std. Error of Mean		.11038
Median		4.0000
Mode		5.00
Std. Deviation		1.17852
Variance		1.389
Range		4.00

**Ο/Η προϊστάμενος/η κατανοεί και με βοηθάει με τα προβλήματα μου**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	7	6.1	6.1	6.1
	Διαφωνώ	7	6.1	6.1	12.3
	Ούτε διαφωνώ / Ούτε συμφωνώ	30	26.3	26.3	38.6
	Συμφωνώ	29	25.4	25.4	64.0
	Συμφωνώ απόλυτα	41	36.0	36.0	100.0
	Total		114	100.0	100.0

**Πίνακας 27:** Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, αναγνωρίζεται όπως θα έπρεπε.

**Statistics**

Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, αναγνωρίζεται όπως θα έπρεπε.

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		3.5000
Std. Error of Mean		.11231
Median		4.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		1.19919
Variance		1.438
Range		4.00

**Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, αναγνωρίζεται όπως θα έπρεπε.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	6	5.3	5.3	5.3
	Διαφωνώ	20	17.5	17.5	22.8
	Ούτε διαφωνώ / Ούτε συμφωνώ	28	24.6	24.6	47.4
	Συμφωνώ	31	27.2	27.2	74.6
	Συμφωνώ απόλυτα	29	25.4	25.4	100.0
	Total		114	100.0	100.0

**Πίνακας 28:** Το κλίμα μεταξύ των συναδέλφων μου είναι καλό

**Statistics**

Το κλίμα μεταξύ των συναδέλφων μου είναι καλό

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		3.9649
Std. Error of Mean		.08892
Median		4.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		.94943
Variance		.901
Range		4.00

**Το κλίμα μεταξύ των συναδέλφων μου είναι καλό**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	2	1.8	1.8	1.8
	Διαφωνώ	5	4.4	4.4	6.1
	Ούτε διαφωνώ / Ούτε συμφωνώ	26	22.8	22.8	28.9
	Συμφωνώ	43	37.7	37.7	66.7
	Συμφωνώ απόλυτα	38	33.3	33.3	100.0
	Total		114	100.0	100.0

**Πίνακας 29:** Οι συνάδελφοι μου με βοηθούν όποτε το χρειάζομαι

**Statistics**

Οι συνάδελφοι μου με βοηθούν όποτε το χρειάζομαι

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		4.1667
Std. Error of Mean		.09234
Median		4.0000
Mode		5.00
Std. Deviation		.98589
Variance		.972
Range		4.00

**Οι συνάδελφοι μου με βοηθούν όποτε το χρειάζομαι**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	2	1.8	1.8	1.8
	Διαφωνώ	5	4.4	4.4	6.1
	Ούτε διαφωνώ / Ούτε συμφωνώ	20	17.5	17.5	23.7
	Συμφωνώ	32	28.1	28.1	51.8
	Συμφωνώ απόλυτα	55	48.2	48.2	100.0
	Total		114	100.0	100.0

**Πίνακας 30:** Η δουλειά μου, μου παρέχει ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη και ανέλιξη

**Statistics**

Η δουλειά μου, μου παρέχει ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη και ανέλιξη

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		2.7982
Std. Error of Mean		.11296
Median		3.0000
Mode		3.00
Std. Deviation		1.20603
Variance		1.455
Range		4.00

**Η δουλειά μου, μου παρέχει ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη και ανέλιξη**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	21	18.4	18.4	18.4
	Διαφωνώ	21	18.4	18.4	36.8
	Ούτε διαφωνώ / Ούτε συμφωνώ	44	38.6	38.6	75.4
	Συμφωνώ	16	14.0	14.0	89.5
	Συμφωνώ απόλυτα	12	10.5	10.5	100.0
	Total		114	100.0	100.0

**Πίνακας 31:** Είμαι ικανοποιημένος/η με την κτηριακές εγκαταστάσεις και τον υλικό εξοπλισμό που μου παρέχεται για τη δουλειά

**Statistics**

Είμαι ικανοποιημένος/η με την κτηριακές εγκαταστάσεις και τον υλικό εξοπλισμό που μου παρέχεται για τη δουλειά μου

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		2.6930
Std. Error of Mean		.12089
Median		3.0000
Mode		3.00
Std. Deviation		1.29072
Variance		1.666
Range		4.00

**Είμαι ικανοποιημένος/η με την κτηριακές εγκαταστάσεις και τον υλικό εξοπλισμό που μου παρέχεται για τη δουλειά μου**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	26	22.8	22.8	22.8
	Διαφωνώ	25	21.9	21.9	44.7
	Ούτε διαφωνώ / Ούτε συμφωνώ	35	30.7	30.7	75.4
	Συμφωνώ	14	12.3	12.3	87.7
	Συμφωνώ απόλυτα	14	12.3	12.3	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

**Πίνακας 32:** Είμαι ικανοποιημένος/η με την ποικιλία των διαφόρων επιμορφωτικών προγραμμάτων που παρέχονται για τους εκπαιδευτικούς

**Statistics**

Είμαι ικανοποιημένος/η με την ποικιλία των διαφόρων επιμορφωτικών προγραμμάτων που παρέχονται για τους εκπαιδευτικούς

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		2.8596
Std. Error of Mean		.11066
Median		3.0000
Mode		3.00
Std. Deviation		1.18155
Variance		1.396
Range		4.00

**Είμαι ικανοποιημένος/η με την ποικιλία των διαφόρων επιμορφωτικών προγραμμάτων που παρέχονται για τους εκπαιδευτικούς**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	15	13.2	13.2	13.2
	Διαφωνώ	29	25.4	25.4	38.6
	Ούτε διαφωνώ / Ούτε συμφωνώ	41	36.0	36.0	74.6
	Συμφωνώ	15	13.2	13.2	87.7
	Συμφωνώ απόλυτα	14	12.3	12.3	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

**Πίνακας 33:** Συμμετέχω στη λήψη αποφάσεων στη σχολική μονάδα**Statistics**

Συμμετέχω στη λήψη αποφάσεων στη σχολική μονάδα

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		3.6579
Std. Error of Mean		.11875
Median		4.0000
Mode		5.00
Std. Deviation		1.26791
Variance		1.608
Range		4.00

**Συμμετέχω στη λήψη αποφάσεων στη σχολική μονάδα**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	8	7.0	7.0	7.0
	Διαφωνώ	15	13.2	13.2	20.2
	Ούτε διαφωνώ / Ούτε συμφωνώ	24	21.1	21.1	41.2
	Συμφωνώ	28	24.6	24.6	65.8
	Συμφωνώ απόλυτα	39	34.2	34.2	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

**Πίνακας 34:** Έχω την αυτονομία να εφαρμόζω νέες ιδέες στη διδασκαλία μου**Statistics**

Έχω την αυτονομία να εφαρμόζω νέες ιδέες στη διδασκαλία μου

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		4.0702
Std. Error of Mean		.09789
Median		4.0000
Mode		5.00
Std. Deviation		1.04517
Variance		1.092
Range		4.00

**Έχω την αυτονομία να εφαρμόζω νέες ιδέες στη διδασκαλία μου**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	3	2.6	2.6	2.6
	Διαφωνώ	6	5.3	5.3	7.9
	Ούτε διαφωνώ / Ούτε συμφωνώ	22	19.3	19.3	27.2
	Συμφωνώ	32	28.1	28.1	55.3
	Συμφωνώ απόλυτα	51	44.7	44.7	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

**Πίνακας 35:** Το σχολείο μου προσφέρει ένα υγιές επαγγελματικό περιβάλλον.

**Statistics**

Το σχολείο μου προσφέρει ένα υγιές επαγγελματικό περιβάλλον.

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		3.6316
Std. Error of Mean		.09911
Median		4.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		1.05816
Variance		1.120
Range		4.00

**Το σχολείο μου προσφέρει ένα υγιές επαγγελματικό περιβάλλον.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	4	3.5	3.5	3.5
	Διαφωνώ	11	9.6	9.6	13.2
	Ούτε διαφωνώ / Ούτε συμφωνώ	35	30.7	30.7	43.9
	Συμφωνώ	37	32.5	32.5	76.3
	Συμφωνώ απόλυτα	27	23.7	23.7	100.0
	Total		114	100.0	100.0

**Πίνακας 36:** Είμαι ικανοποιημένος/η με τον μισθό που λαμβάνω

**Statistics**

Είμαι ικανοποιημένος/η με τον μισθό που λαμβάνω

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		2.3509
Std. Error of Mean		.11554
Median		2.0000
Mode		1.00
Std. Deviation		1.23362
Variance		1.522
Range		4.00

**Είμαι ικανοποιημένος/η με τον μισθό που λαμβάνω**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	36	31.6	31.6	31.6
	Διαφωνώ	30	26.3	26.3	57.9
	Ούτε διαφωνώ / Ούτε συμφωνώ	29	25.4	25.4	83.3
	Συμφωνώ	10	8.8	8.8	92.1
	Συμφωνώ απόλυτα	9	7.9	7.9	100.0
	Total		114	100.0	100.0

**Πίνακας 37:** Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου, αισθάνομαι ότι ο οργανισμός στον οποίο δουλεύω με εκτιμά.

### Statistics

Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου, αισθάνομαι ότι ο οργανισμός στον οποίο δουλεύω με εκτιμά.

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		2.1404
Std. Error of Mean		.11066
Median		2.0000
Mode		1.00
Std. Deviation		1.18155
Variance		1.396
Range		4.00

**Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου, αισθάνομαι ότι ο οργανισμός στον οποίο δουλεύω με εκτιμά.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	45	39.5	39.5	39.5
	Διαφωνώ	30	26.3	26.3	65.8
	Ούτε διαφωνώ / Ούτε συμφωνώ	22	19.3	19.3	85.1
	Συμφωνώ	12	10.5	10.5	95.6
	Συμφωνώ απόλυτα	5	4.4	4.4	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

**Πίνακας 38:** Στη δουλειά μου έχω μεγάλο φόρτο εργασίας

### Statistics

Στη δουλειά μου έχω μεγάλο φόρτο εργασίας

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		3.7281
Std. Error of Mean		.09010
Median		4.0000
Mode		3.00
Std. Deviation		.96198
Variance		.925
Range		3.00

**Στη δουλειά μου έχω μεγάλο φόρτο εργασίας**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	11	9.6	9.6	9.6
	Ούτε διαφωνώ / Ούτε συμφωνώ	39	34.2	34.2	43.9
	Συμφωνώ	34	29.8	29.8	73.7
	Συμφωνώ απόλυτα	30	26.3	26.3	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

**Πίνακας 39:** Είμαι ικανοποιημένος/η με το εργασιακό μου ωράριο

**Statistics**

Είμαι ικανοποιημένος/η με το εργασιακό μου ωράριο

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		4.0702
Std. Error of Mean		.10254
Median		4.0000
Mode		5.00
Std. Deviation		1.09479
Variance		1.199
Range		4.00

**Είμαι ικανοποιημένος/η με το εργασιακό μου ωράριο**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	2	1.8	1.8	1.8
	Διαφωνώ	11	9.6	9.6	11.4
	Ούτε διαφωνώ / Ούτε συμφωνώ	19	16.7	16.7	28.1
	Συμφωνώ	27	23.7	23.7	51.8
	Συμφωνώ απόλυτα	55	48.2	48.2	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

**Πίνακας 40:** Είμαι ικανοποιημένος/η με τη διαδικασία διορισμού των εκπαιδευτικών από την κυβέρνηση (εκπαιδευτική υπηρεσία)

**Statistics**

Είμαι ικανοποιημένος/η με τη διαδικασία διορισμού των εκπαιδευτικών από την κυβέρνηση (εκπαιδευτική υπηρεσία)

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		2.3246
Std. Error of Mean		.11179
Median		2.0000
Mode		1.00
Std. Deviation		1.19361
Variance		1.425
Range		4.00

**Είμαι ικανοποιημένος/η με τη διαδικασία διορισμού των εκπαιδευτικών από την κυβέρνηση (εκπαιδευτική υπηρεσία)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	37	32.5	32.5	32.5
	Διαφωνώ	27	23.7	23.7	56.1
	Ούτε διαφωνώ / Ούτε συμφωνώ	33	28.9	28.9	85.1
	Συμφωνώ	10	8.8	8.8	93.9
	Συμφωνώ απόλυτα	7	6.1	6.1	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

**Πίνακας 41:** Το κλίμα με τους μαθητές μου είναι πολύ καλό**Statistics**

Το κλίμα με τους μαθητές μου είναι πολύ καλό

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		4.2018
Std. Error of Mean		.07495
Median		4.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		.80022
Variance		.640
Range		3.00

**Το κλίμα με τους μαθητές μου είναι πολύ καλό**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	4	3.5	3.5	3.5
	Ούτε διαφωνώ / Ούτε συμφωνώ	15	13.2	13.2	16.7
	Συμφωνώ	49	43.0	43.0	59.6
	Συμφωνώ απόλυτα	46	40.4	40.4	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

**Πίνακας 42:** Οι μαθητές μου με σέβονται**Statistics**

Οι μαθητές μου με σέβονται

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		4.2193
Std. Error of Mean		.07451
Median		4.0000
Mode		5.00
Std. Deviation		.79555
Variance		.633
Range		3.00

**Οι μαθητές μου με σέβονται**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	3	2.6	2.6	2.6
	Ούτε διαφωνώ / Ούτε συμφωνώ	17	14.9	14.9	17.5
	Συμφωνώ	46	40.4	40.4	57.9
	Συμφωνώ απόλυτα	48	42.1	42.1	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

**Πίνακας 43:** Το κλίμα με τους γονείς είναι πολύ καλό και υπάρχει συνεργασία

**Statistics**

Το κλίμα με τους γονείς είναι πολύ καλό και υπάρχει συνεργασία

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		3.8860
Std. Error of Mean		.09220
Median		4.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		.98447
Variance		.969
Range		4.00

**Το κλίμα με τους γονείς είναι πολύ καλό και υπάρχει συνεργασία**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	3	2.6	2.6	2.6
	Διαφωνώ	5	4.4	4.4	7.0
	Ούτε διαφωνώ / Ούτε συμφωνώ	29	25.4	25.4	32.5
	Συμφωνώ	42	36.8	36.8	69.3
	Συμφωνώ απόλυτα	35	30.7	30.7	100.0
	Total		114	100.0	100.0

**Πίνακας 44:** Είμαι ικανοποιημένος/η με τον βαθμό στον οποίο έχω επιτύχει τους στόχους μέχρι τώρα

**Statistics**

Είμαι ικανοποιημένος/η με τον βαθμό στον οποίο έχω επιτύχει τους στόχους μέχρι τώρα

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		3.9298
Std. Error of Mean		.08332
Median		4.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		.88966
Variance		.791
Range		3.00

**Είμαι ικανοποιημένος/η με τον βαθμό στον οποίο έχω επιτύχει τους στόχους μέχρι τώρα**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	8	7.0	7.0	7.0
	Ούτε διαφωνώ / Ούτε συμφωνώ	25	21.9	21.9	28.9
	Συμφωνώ	48	42.1	42.1	71.1
	Συμφωνώ απόλυτα	33	28.9	28.9	100.0
	Total		114	100.0	100.0

**Πίνακας 45:** Συμμετέχω συχνά σε προγράμματα συμβουλευτικής υποστήριξης

**Statistics**  
Συμμετέχω συχνά σε προγράμματα συμβουλευτικής υποστήριξης

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		2.7807
Std. Error of Mean		.11058
Median		3.0000
Mode		3.00
Std. Deviation		1.18066
Variance		1.394
Range		4.00

**Συμμετέχω συχνά σε προγράμματα συμβουλευτικής υποστήριξης**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	21	18.4	18.4	18.4
	Διαφωνώ	24	21.1	21.1	39.5
	Ούτε διαφωνώ / Ούτε συμφωνώ	35	30.7	30.7	70.2
	Συμφωνώ	27	23.7	23.7	93.9
	Συμφωνώ απόλυτα	7	6.1	6.1	100.0
	Total		114	100.0	100.0

**Πίνακας 46:** Το εκπαιδευτικό σύστημα παρέχει επαρκή ενημέρωση για προγράμματα υποστήριξης στους εκπαιδευτικούς

**Statistics**  
Το εκπαιδευτικό σύστημα παρέχει επαρκή ενημέρωση για προγράμματα υποστήριξης στους εκπαιδευτικούς

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		2.4211
Std. Error of Mean		.09643
Median		2.0000
Mode		3.00
Std. Deviation		1.02960
Variance		1.060
Range		4.00

**Το εκπαιδευτικό σύστημα παρέχει επαρκή ενημέρωση για προγράμματα υποστήριξης στους εκπαιδευτικούς**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	25	21.9	21.9	21.9
	Διαφωνώ	34	29.8	29.8	51.8
	Ούτε διαφωνώ / Ούτε συμφωνώ	40	35.1	35.1	86.8
	Συμφωνώ	12	10.5	10.5	97.4
	Συμφωνώ απόλυτα	3	2.6	2.6	100.0
	Total		114	100.0	100.0

**Πίνακας 47:** Είναι αναγκαίο να υπάρχουν διαθέσιμες υπηρεσίες συμβουλευτικής εκπαιδευτικών

**Statistics**

Είναι αναγκαίο να υπάρχουν διαθέσιμες υπηρεσίες συμβουλευτικής εκπαιδευτικών

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		4.6754
Std. Error of Mean		.05212
Median		5.0000
Mode		5.00
Std. Deviation		.55647
Variance		.310
Range		2.00

**Είναι αναγκαίο να υπάρχουν διαθέσιμες υπηρεσίες συμβουλευτικής εκπαιδευτικών**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ούτε διαφωνώ / Ούτε συμφωνώ	5	4.4	4.4	4.4
	Συμφωνώ	27	23.7	23.7	28.1
	Συμφωνώ απόλυτα	82	71.9	71.9	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

**Πίνακας 48:** Η συμβουλευτική υποστήριξη μπορεί να ενισχύσει την εργασιακή ικανοποίηση

**Statistics**

Η συμβουλευτική υποστήριξη μπορεί να ενισχύσει την εργασιακή ικανοποίηση

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		4.5526
Std. Error of Mean		.05722
Median		5.0000
Mode		5.00
Std. Deviation		.61099
Variance		.373
Range		2.00

**Η συμβουλευτική υποστήριξη μπορεί να ενισχύσει την εργασιακή ικανοποίηση**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ούτε διαφωνώ / Ούτε συμφωνώ	7	6.1	6.1	6.1
	Συμφωνώ	37	32.5	32.5	38.6
	Συμφωνώ απόλυτα	70	61.4	61.4	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

**Πίνακας 49:** Η συμβουλευτική υποστήριξη μπορεί να ενισχύσει την συνεργασία και την θετική αλληλεπίδραση

**Statistics**

Η συμβουλευτική υποστήριξη μπορεί να ενισχύσει την συνεργασία και την θετική αλληλεπίδραση

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		4.5965
Std. Error of Mean		.06441
Median		5.0000
Mode		5.00
Std. Deviation		.68768
Variance		.473
Range		4.00

**Η συμβουλευτική υποστήριξη μπορεί να ενισχύσει την συνεργασία και την θετική αλληλεπίδραση**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	1	.9	.9	.9
	Ούτε διαφωνώ / Ούτε συμφωνώ	7	6.1	6.1	7.0
	Συμφωνώ	28	24.6	24.6	31.6
	Συμφωνώ απόλυτα	78	68.4	68.4	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

**Πίνακας 50:** Η συμβουλευτική υποστήριξη μπορεί να συμβάλλει στη μείωση του στρες και του άγχους στη δουλειά

**Statistics**

Η συμβουλευτική υποστήριξη μπορεί να συμβάλλει στη μείωση του στρες και του άγχους στη δουλειά

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		4.5000
Std. Error of Mean		.06261
Median		5.0000
Mode		5.00
Std. Deviation		.68851
Variance		.447
Range		2.00

**Η συμβουλευτική υποστήριξη μπορεί να συμβάλλει στη μείωση του στρες και του άγχους στη δουλειά**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ούτε διαφωνώ / Ούτε συμφωνώ	11	9.6	9.6	9.6
	Συμφωνώ	35	30.7	30.7	40.4
	Συμφωνώ απόλυτα	68	59.6	59.6	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

**Πίνακας 51:** Γνωρίζω ότι η συμβουλευτική μπορεί να με υποστηρίξει και να με ενισχύσει και σε προσωπικό επίπεδο

### Statistics

Γνωρίζω ότι η συμβουλευτική μπορεί να με υποστηρίξει και να με ενισχύσει και σε προσωπικό επίπεδο

N	Valid	114
	Missing	0
Mean		4.3947
Std. Error of Mean		.07331
Median		5.0000
Mode		5.00
Std. Deviation		.78276
Variance		.613
Range		3.00

### Γνωρίζω ότι η συμβουλευτική μπορεί να με υποστηρίξει και να με ενισχύσει και σε προσωπικό επίπεδο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	3	2.6	2.6	2.6
	Ούτε διαφωνώ / Ούτε συμφωνώ	12	10.5	10.5	13.2
	Συμφωνώ	36	31.6	31.6	44.7
	Συμφωνώ απόλυτα	63	55.3	55.3	100.0
	Total	114	100.0	100.0	