ePublishing
ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ
NATIONAL DOCUMENTATION CENTRE

Ανεμοπετάλιο

Τόμ. 2, Αρ. 2 (2023)

Ανεμοπετάλιο

Απόψεις των εκπαιδευτικών δημοσίων σχολείων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης για την επαγγελματική ικανοποίηση σε σχέση με την ηγεσία

Γιάννης Σόλαρης

doi: 10.12681/anem.36134

Copyright © 2023, Γιάννης Σόλαρης

Άδεια χρήσης ##plugins.generic.pdfFrontPageGenerator.front.license.cc.by-nc-nd4##.

Απόψεις των εκπαιδευτικών δημοσίων σχολείων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης για την επαγγελματική ικανοποίηση σε σχέση με την ηγεσία

Ιωάννης Σόλαρης

Σύμβουλος Εκπαίδευσης Φιλολόγων
isolaris@sch.gr

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η βιβλιογραφική επισκόπηση επτά εμπειρικών ερευνών σχετικά με τις απόψεις των υπηρετούντων εκπαιδευτικών στα δημόσια σχολεία της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για την επαγγελματική ικανοποίηση και συγκεκριμένα στη διάσταση της ηγεσίας του/της Διευθυντή/ντριας.

Για τον σκοπό αυτό, βάσει βιβλιογραφικής επισκόπησης για το ίδιο θέμα από διαφορετικές χώρες, θα αναλυθούν επτά εμπειρικές έρευνες ως προς τα ερευνητικά ερωτήματα ή/και τις υποθέσεις, το μεθοδολογικό πλαίσιο και τα ευρήματά τους από την Ελλάδα (Kouni et al., 2018), την Αιθιοπία (Wasonga & Yohannes, 2021), την Τανζανία (Nyenyembe et al., 2016), τη Νιγηρία (Yangaiya & Magaji, 2017), το Βιετνάμ (Maheshwari, 2021), τη Μαλαισία (Siaw & Dana, 2018) και τη Σομαλία (Ali & Dahie, 2015).

Επιπλέον, βάσει των ανωτέρω ερευνών, θα διατυπώσουμε τον στόχο και τα ερευνητικά ερωτήματα μιας ποσοτικής μελέτης για το ίδιο θέμα, που αφορά στην επίδραση της μορφής ηγεσίας στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα.

ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΕΠΙΛΕΓΕΙΣΑΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΘΕΜΑΤΟΣ

Η διάσταση που θα διερευνήσουμε είναι η «μορφή ηγεσίας», όσον αφορά στην επίδρασή της στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, εφόσον, σύμφωνα με τις έρευνες, το στυλ ηγεσίας είναι μεταξύ των σημαντικότερων επιρροών για την παρακίνηση-ενδυνάμωση των εκπαιδευτικών [Τανζανία (Nyenyembe et al., 2016), Νιγηρία (Yangaiya & Magaji, 2017)] και συνακόλουθα ως καθοριστικός παράγοντας για τη βελτίωση της εκπαίδευσης [Βιετνάμ (Maheshwari, 2021), Ελλάδα (Kouni et al., 2018), Αιθιοπία (Wasonga & Yohannes, 2021)] ή επίτευξης των εκπαιδευτικών στόχων-οραμάτων [Σομαλία (Ali & Dahie, 2015), Μαλαισία (Siaw & Dana, 2018)].

Ο τρόπος ηγεσίας, η συμπεριφορά, το όραμα των Διευθυντών/ντριών των σχολείων εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο των συνθηκών εργασίας, του σχολικού περιβάλλοντος που έχει θετικό ή αρνητικό αντίκτυπο στο κλίμα του σχολείου, την ψυχολογία των εκπαιδευτικών και κατά συνέπεια στην ανάλογη

απόδοση και την πρόοδο των μαθητών/τριών, με σκοπό ένα ποιοτικό και αποτελεσματικό σχολείο (Καλαβρουζιώτη, 2019).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

Σύνθεση ερευνητικών ερωτημάτων ή/και ερευνητικών υποθέσεων

Τα κυριότερα ερωτήματα ή/και υποθέσεις που τίθενται προς διερεύνηση είναι: α. αν σε γενικότερο πλαίσιο υπάρχει θετική συσχέτιση και σε ποιο βαθμό μεταξύ της σχολικής ηγεσίας και της εργασιακής ικανοποίησης [Νιγηρία (Yangaiya & Magaji, 2017)], β. το είδος των σχέσεων μεταξύ των διαφόρων στυλ ηγεσίας (συμπεριφοράς) των διευθυντών των σχολείων και της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών [Αιθιοπία (Wasonga & Yohannes, 2021), Τανζανία (Nyenyembe et al., 2016), Μαλαισία (Siaw & Dana, 2018), Σομαλία (Ali & Dahie, 2015)], γ. ειδικότερα, ο βαθμός επίδρασης της μετασχηματιστικής ηγεσίας [Ελλάδα (Kouni et al., 2018)] ή ο βαθμός επίδρασης της μετασχηματιστικής και συναλλακτικής ηγεσίας [Βιετνάμ (Maheshwari, 2021)], όπως και ο ρόλος της ηγετικής συμπεριφοράς (καθοδηγητική - υποστηρικτική - συμμετοχική - προσανατολισμένη στα επιτεύγματα) στην εργασιακή ικανοποίηση (παράγοντες υγιεινής και παράγοντες παρακίνησης) [Μαλαισία (Siaw & Dana, 2018)].

Σύνθεση μεθοδολογικού πλαισίου

Στις επτά εμπειρικές μελέτες εφαρμόστηκε κατά κύριο λόγο η ποσοτική έρευνα (διαμέσου ερωτηματολογίων) με έλεγχο της εγκυρότητας και αξιοπιστίας των μεθοδολογικών εργαλείων, ενώ μόνο στην περίπτωση από την Ελλάδα (Kouni et al., 2018) χρησιμοποιήθηκε συνδυασμός ποσοτικής (με ερωτηματολόγιο) και ποιοτικής έρευνας (μέσω συνέντευξης).

Τα ερωτηματολόγια διαρθρώθηκαν σε τρεις ενότητες ερωτήσεων που αφορούσαν: α. τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος (φύλο, ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, διδακτική προϋπηρεσία, οικογενειακή κατάσταση), β. το εργαλείο Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) [Αιθιοπία (Wasonga & Yohannes, 2021), Τανζανία (Nyenyembe et al., 2016), Βιετνάμ (Maheshwari, 2021)], το Principal leadership Questionnaire (PLQ) [Νιγηρία (Yangaiya & Magaji, 2017)] και το Leader Behaviour Questionnaire (LBQ) [Μαλαισία (Siaw & Dana, 2018)] για τη μέτρηση των στυλ ηγεσίας (ως ανεξάρτητη μεταβλητή) γ. το εργαλείο Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) [Αιθιοπία (Wasonga & Yohannes, 2021)], το Elementary Teachers Perception of Job Satisfaction and Retention [Τανζανία (Nyenyembe et al., 2016)], το Job Satisfaction Questionnaire (JSQ) [Νιγηρία (Yangaiya & Magaji, 2017)] το Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ) [Μαλαισία (Siaw & Dana, 2018)] και το Job Satisfaction Survey (JSS) [Βιετνάμ (Maheshwari, 2021)] για τη διαπίστωση των επιπέδων ικανοποίησης από την εργασία (ως εξαρτημένη μεταβλητή). Για τη διερεύνηση στάσεων τα ερωτηματολόγια χρησιμοποίησαν την κλίμακα Likert 5 βαθμών [Ελλάδα (Kouni et al., 2018), Αιθιοπία (Wasonga & Yohannes, 2021), Τανζανία

(Nyenyembe et al., 2016), Βιετνάμ (Maheshwari, 2021), Μαλαισία (Siaw & Dana, 2018), Σομαλία (Ali & Dahie, 2015)] και 7 βαθμών [Νιγηρία (Yangaiya & Magaji, 2017)]. Στο τέλος εφαρμόστηκε η στατιστική επεξεργασία και ποσοτική ανάλυση των δεδομένων (Bryman, 2017) μέσω του στατιστικού πακέτου SPSS [Ελλάδα (Kouni et al., 2018), Αιθιοπία (Wasonga & Yohannes, 2021), Νιγηρία (Yangaiya & Magaji, 2017), Μαλαισία (Siaw & Dana, 2018)], η περιγραφική στατιστική και το μοντέλο δομικών εξισώσεων (SEM) για την ανάλυση της επιρροής της ανεξάρτητης μεταβλητής στις εξαρτημένες μεταβλητές [Νιγηρία (Yangaiya & Magaji, 2017)] και η ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης [Τανζανία (Nyenyembe et al., 2016), Βιετνάμ (Maheshwari, 2021), Μαλαισία (Siaw & Dana, 2018), Σομαλία (Ali & Dahie, 2015)].

Όσο για τη συνέντευξη, επιχειρήθηκε η εξέταση του θέματος σε βάθος και η αποτύπωση των προσωπικών απόψεων και αντιλήψεων των εκπαιδευτικών, τα οποία συμπληρώνουν τα ποσοτικά στοιχεία [Ελλάδα (Kouni et al., 2018)].

Σύνθεση ευρημάτων

Σε γενικό πλαίσιο, διαπιστώνεται θετική συσχέτιση μεταξύ της ηγεσίας του διευθυντή και της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Ειδικότερα, η μετασχηματιστική ηγεσία επηρεάζει σημαντικά την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών [Ελλάδα (Kouni et al., 2018), Βιετνάμ (Maheshwari, 2021)], υπάρχει θετική συσχέτιση της μετασχηματιστικής και συναλλακτικής ηγεσίας με την εργασιακή ικανοποίηση σε αντίθεση με την αρνητική συσχέτιση μεταξύ της παθητικής ή αδιάφορης ηγεσίας με την ικανοποίηση [Αιθιοπία (Wasonga & Yohannes, 2021), Τανζανία (Nyenyembe et al., 2016)], μία μελέτη [Σομαλία (Ali & Dahie, 2015)] προέκρινε το laissez – faire στυλ ηγεσίας έναντι της συναλλακτικής και μετασχηματιστικής ηγεσίας ως προς τον βαθμό επίδρασης στην ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, ενώ δύο μελέτες κατέδειξαν χαμηλή/μέτρια [Αιθιοπία (Wasonga & Yohannes, 2021)] έως μη στατιστικά σημαντική [Νιγηρία (Yangaiya & Magaji, 2017)] θετική συσχέτιση ηγεσίας και ικανοποίησης.

Ως προς την ανεξάρτητη μεταβλητή, η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών συσχετίστηκε θετικά με τα χαρακτηριστικά του ηγέτη [Αιθιοπία (Wasonga & Yohannes, 2021), Τανζανία (Nyenyembe et al., 2016)]: χαρισματική ηγεσία εξατομικευμένη προσοχή – πνευματική διέγερση (στοιχεία της μετασχηματιστικής ηγεσίας) και ενδεχόμενες ανταμοιβές – ενεργή διαχείριση κατ' εξαίρεση (στοιχεία της συναλλακτικής ηγεσίας), όπως και με την ηγετική συμπεριφορά [Μαλαισία (Siaw & Dana, 2018)]: υποστηρικτική και προσανατολισμένη στα επιτεύγματα.

Ως προς την εξαρτημένη μεταβλητή, σε μία μελέτη [Αιθιοπία (Wasonga & Yohannes, 2021)] οι εκπαιδευτικοί σημείωσαν σημαντικά υψηλότερη βαθμολογία στην ενδογενή (επίδοση μαθητών, κοινωνικές σχέσεις) παρά στην εξωγενή ικανοποίηση (φόρτος εργασίας, μισθός). Παράλληλα από άλλη οπτική [Μαλαισία (Siaw & Dana, 2018)] η ηγετική συμπεριφορά προσανατολισμένη στα επιτεύγματα συμβάλλει περισσότερο στον παράγοντα κινήτρων (εσωτερικές παράμετροι) στην εργασιακή

ικανοποίηση, ενώ η υποστηρικτική ηγετική συμπεριφορά συμβάλλει περισσότερο στον παράγοντα υγιεινής (εξωτερικές παράμετροι) στην ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Επιπλέον, αποδείχθηκε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση δεν εξαρτάται μόνο από τα στυλ ηγεσίας αλλά και από ορισμένα χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών. Σημειώνεται η χαμηλότερη ικανοποίηση των εκπαιδευτικών με μεταπτυχιακό δίπλωμα [Τανζανία (Nyenyembe et al., 2016)] καθώς και των ανδρών εκπαιδευτικών [Τανζανία (Nyenyembe et al., 2016), Αιθιοπία (Wasonga & Yohannes, 2021)].

ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΙ

Στο πλαίσιο των επτά εμπειρικών ερευνών η επαγγελματική ικανοποίηση περιγράφεται ως θετικό συναίσθημα ή ευχαρίστηση που αντανακλά την αντίληψη του ατόμου για την εργασία του (Locke, 1976) και πιο συγκεκριμένα για όσα προσδοκεί και όσα εκπληρώνονται (ανταμοιβές) μέσα από την εργασία του. Πρόκειται για συναισθηματική αντίδραση και αξιολόγηση που αποκτάται από την εκτέλεση συγκεκριμένης εργασίας (Swaminathan & Jawahar, 2013) και διασυνδέεται με υψηλή απόδοση και παραγωγικότητα. Παράλληλα, η έννοια της ικανοποίησης συσχετίζεται είτε με τα προσωπικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία, εμπειρία, μόρφωση, στάσεις, αξίες) που οδηγούν στην εκπλήρωση των αναγκών των εργαζομένων (Georgellis & Lange, 2012) είτε με την ίδια τη φύση της εργασίας (επιτεύγματα μαθητών, σχέσεις με μαθητές και συναδέλφους, αυτονομία στην τάξη, αναγνώριση, τρόπος λήψης αποφάσεων, μισθός, ώρες εργασίας) (Dinham & Scott, 1998). Συνολικά, η επαγγελματική ικανοποίηση διαμορφώνεται από ενδογενείς (ιδιαίτερα γνωρίσματα και σχέσεις εκπαιδευτικού) και εξωγενείς (οργάνωση εκπαιδευτικού συστήματος και κοινωνία) παραμέτρους που καθορίζουν την εικόνα του εκπαιδευτικού για την εργασία του.

Η επαγγελματική ικανοποίηση θα εξεταστεί σε σχέση με τα στυλ ηγεσίας, δηλαδή τον τρόπο διοίκησης των διευθυντών/ντριών του σχολικού οργανισμού και την ενεργοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού, τους/τις εκπαιδευτικούς που ανήκουν σε αυτόν, με σκοπό τη βελτίωση της παρεχόμενης εκπαίδευσης. Πιο συγκεκριμένα, θα αναφερθούν τρία βασικά στυλ ηγεσίας (Bass, 1985· Avolio & Bass, 2004): α. η μετασχηματιστική ηγεσία, β. η συναλλακτική ηγεσία και γ. η παθητική ή αδιάφορη ηγεσία. Αυτά τα στυλ ηγεσίας αντιστοιχούν σε συγκεκριμένα χαρακτηριστικά των ηγετών ανά περίπτωση: α1. εξιδανικευμένη επιρροή ή χάρισμα (idealized influence/charisma), ο ηγέτης ως πρότυπο, α2. εμπνευσμένη παρώθηση (inspirational motivation), ο ηγέτης ως εμψυχωτής, α3. εξατομικευμένο ενδιαφέρον (individualized consideration), ο ηγέτης ως μέντορας, α4. διανοητικό ερέθισμα (intellectual stimulation), ο ηγέτης αμφισβητεί δημιουργικά και παροτρύνει σε νέες ιδέες, β1. ενδεχόμενη ή έκτακτη αμοιβή (contingent reward), ο ηγέτης ανταμείβει για την επίτευξη των στόχων , β2. διοίκηση/διαχείριση κατ' εξαίρεση - ενεργή (management - by - exception active), ο ηγέτης καθορίζει τους κανόνες και απαιτεί

συμμόρφωση, γ1. διοίκηση/διαχείριση κατ' εξαίρεση – παθητική (management - by – exception passive), ο ηγέτης επεμβαίνει μετά τη δημιουργία προβλήματος, γ2. αδιάφορη διοίκηση (laissez – faire), απουσία εξουσίας. Επιπρόσθετα, εφαρμόζεται το θεωρητικό μοντέλο Path-Goal, για τον καθορισμό του στυλ ή της συμπεριφοράς ενός ηγέτη που ταιριάζει καλύτερα στον εργαζόμενο και στο εργασιακό περιβάλλον, προκειμένου να επιτευχθεί ένας στόχος (House, 1996). Οι τέσσερις τύποι μονοπατιών-στόχων συμπεριφορών του ηγέτη είναι: α. Οδηγία: ενημέρωση, οργάνωση, προγραμματισμός εργασίας, β. Υποστήριξη: ενδιαφέρον για εργαζόμενο, γ. Συμμετοχή: διαβούλευση με εργαζόμενο και δ. Επίτευγμα: εμπιστοσύνη και προσδοκία για μέγιστη απόδοση.

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ Η/ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ

Ερευνητικά ερωτήματα ή/και ερευνητικές υποθέσεις

Τα ερευνητικά ερωτήματα είναι: α. Ποιες είναι οι απόψεις των εκπαιδευτικών για την ικανοποίηση από το επάγγελμά τους; Διαφοροποιείται το επίπεδο της ικανοποίησης σε συσχέτιση με τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των ερωτωμένων εκπαιδευτικών (φύλο, ηλικία, μόρφωση, έτη υπηρεσίας, σχέση εργασίας); β. Ποιες είναι οι απόψεις των εκπαιδευτικών για τον βαθμό επίδρασης διαφορετικής μορφής ηγεσίας (μετασχηματιστικό-συναλλακτικό-παθητικό/αποφευκτικό μοντέλο) στην εργασιακή ικανοποίησή τους; γ. Ποιο στυλ ηγεσίας εφαρμόζεται από τους/τις διευθυντές/ντριες στις σχολικές μονάδες, σύμφωνα με τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών;

Τεκμηρίωση στόχου και ερευνητικών ερωτημάτων ή/και ερευνητικών υποθέσεων

Ο στόχος αυτός τεκμηριώνεται, αφού οι επτά εμπειρικές έρευνες εξετάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών σε εξάρτηση από γενική θεώρηση της ηγεσίας [Νιγηρία (Yangaiya & Magaji, 2017)] ή ειδική (μεμονωμένη) μορφή ηγεσίας [Ελλάδα (Kouni et al., 2018), Βιετνάμ (Maheshwari, 2021)] ή διαφορετικά στυλ ηγεσίας [Αιθιοπία (Wasonga & Yohannes, 2021), Τανζανία (Nyenyembe et al., 2016), Σομαλία (Ali & Dahie, 2015), Μαλαισία (Siaw & Dana, 2018)] σε περιοχές κυρίως της Αφρικής και της Ασίας, ενώ μόνο μία έρευνα αφορά την Ευρώπη και μάλιστα την Ελλάδα (Kouni et al., 2018) (δημοσιευμένη σε ξενόγλωσσο περιοδικό).

Ιδίως όσον αφορά την ελληνική επιστημονική αρθρογραφία, η βιβλιογραφική αναζήτηση περιλαμβάνει αρκετές επιστημονικές μελέτες για το θέμα (σχολική ηγεσία-ικανοποίηση εκπαιδευτικών) είτε στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση (Παπαδόπουλος, 2013, Κολέρδα, 2015,·Ταλιαδώρου & Πασιαρδής, 2016) είτε έρευνες σε σχολεία Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας μαζί (Gkolia et al., 2014) είτε ανά ειδικότητα (Αντωνίου, 2006). Όσον αφορά το ίδιο ακριβώς θέμα, στην ελληνική βιβλιογραφία συγκαταλέγονται διπλωματικές ή μεταπτυχιακές εργασίες ως επί το πλείστον των τελευταίων ετών (Γκαραμέτση, 2018· Καλαβρουζιώτη, 2019).

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η εργασία διερευνά τις απόψεις των εκπαιδευτικών δημοσίων σχολείων της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης για την επίδραση της ηγεσίας στην επαγγελματική ικανοποίηση, βάσει της βιβλιογραφικής επισκόπησης επτά εμπειρικών ερευνών από διαφορετικές χώρες [Ελλάδα (Kouni et al., 2018), Αιθιοπία (Wasonga & Yohannes, 2021), Τανζανία (Nyenyembe et al., 2016), Νιγηρία (Yangaiya & Magaji, 2017), Βιετνάμ (Maheshwari, 2021), Μαλαισία (Siaw & Dana, 2018), Σομαλία (Ali & Dahie, 2015)]. Επιλέχθηκε η σχολική ηγεσία ως γενεσιουργός αιτία, για να διαπιστωθεί ακριβώς ο ρόλος που διαδραματίζει στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και κατά συνέπεια στην απόδοσή τους, ώστε να δημιουργηθούν οι προϋποθέσεις για ποιοτικό και αποτελεσματικό σχολείο. Προηγήθηκε η βιβλιογραφική αναζήτηση επιστημονικών άρθρων σε ακαδημαϊκές ιστοσελίδες και διαπιστώθηκε η έλλειψη μελετών στην ελληνική γλώσσα για τη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. Κατά συνέπεια, ευρέθησαν επτά έρευνες στην αγγλική γλώσσα για το ίδιο θέμα και μάλιστα από επτά διαφορετικές περιοχές του πλανήτη, τέσσερις από την Αφρικανική ήπειρο, δύο από τη Νοτιοανατολική Ασία και μία από την Ευρώπη (Ελλάδα).

Εν συνέχεια, κατά την εξέταση του σχεδιασμού και της μεθοδολογίας παρατηρήθηκαν αρκετές ομοιότητες. Οι μελέτες έθεσαν τη στόχευση σε συνάρτηση με τις κοινωνικές ανάγκες και τις δημοσιευμένες μέχρι τότε έρευνες, προσδιόρισαν το εννοιολογικό πλαίσιο, διατύπωσαν ερευνητικά ερωτήματα και υποθέσεις σε αντιστοιχία με τη σκοποθεσία, εφάρμοσαν περισσότερο την ποσοτική έρευνα διαμέσου έγκυρων-αξιόπιστων ερωτηματολογίων, ενσωμάτωσαν στα ερωτηματολόγια βασικές παραμέτρους της ηγεσίας και της ικανοποίησης, επέλεξαν αντιπροσωπευτικά τυχαία δείγματα από τον πληθυσμό των εκπαιδευτικών λαμβάνοντας υπ' όψιν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά και προέβησαν σε στατιστική ανάλυση των δεδομένων.

Από τα ευρήματα των ερευνών συμπεραίνεται η θετική συσχέτιση ηγεσίας και επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, όμως διαφοροποιείται αρκετά ο βαθμός επίδρασης καθώς και η μορφή της ηγεσίας με τη μεγαλύτερη επιρροή. Επιπλέον, η εργασιακή ικανοποίηση από την ηγεσία τείνει να εξαρτάται από ορισμένα χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών όπως το φύλο και το μορφωτικό επίπεδο.

Τέλος, διατυπώσαμε τα ερευνητικά ερωτήματα, που αφορούν τις απόψεις των εκπαιδευτικών δημοσίων σχολείων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης για την επίδραση του στυλ ηγεσίας στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Ali, S. Y., & Dahie, A. M. (2015). Leadership Style and Teacher Job Satisfaction: Empirical Survey from Secondary Schools in Somalia. *Research on Humanities and Social Sciences, 5*(8), 84-96.

Αντωνίου, Χ. (2006). *Η επαγγελματική ικανοποίηση των καθηγητών Φυσικής Αγωγής σε σχέση με τις υπόλοιπες ειδικότητες των εκπαιδευτικών Α΄/θμιας και Β΄/θμιας Εκπαίδευσης* (Μεταπτυχιακή διατριβή, Δημοκρίτειο

Πανεπιστήμιο Θράκης και Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας). Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης. https://repo.lib.duth.gr/jspui/handle/123456789/3233

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire. Sampler set, manual, forms and scoring key*. Mind Garden, Inc.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. The Free Press.

Bryman, A. (2017). *Μέθοδοι Κοινωνικής Έρευνας*. Gutenberg.

Γκαραμέτση, Β. (2018). *Μοντέλα ηγεσίας και επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών σχολικών μονάδων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης των Ιωαννίνων* (Διπλωματική εργασία, ΕΑΠ). ΕΑΠ. https://apothesis.eap.gr/handle/repo/39382

Dinham, S., & Scott, C. (1998). A three-domain model of teacher and school executive career satisfaction. *The Journal of Educational Administration*, *36*(4), 362-378. http://dx.doi.org/10.1108/09578239810211545

Georgellis, Y., & Lange, T. (2012). Traditional versus Secular Values and the Job-Life Satisfaction Relationship across Europe. *British Journal of Management*, *23*, 437-454. https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2011.00753.x

Gkolia, A., Belias, D., & Koustelios, A. (2014). The impact of principals' transformational leadership teachers' satisfaction: Evidence from Greece. *European Journal of Business and Social Sciences*, *3*(6), 69-80.

House, R. (1996). Path-goal theory of leadership: Lessons, legacy, and a reformulated theory. *The Leadership Quarterly*, *7*(3), 323-352. https://doi.org/10.1016/S1048-9843(96)90024-7

Καλαβρουζιώτη, Μ. (2019). *Στυλ ηγεσίας και επαγγελματική ικανοποίηση: Μια ποσοτική διερεύνηση των απόψεων των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης* (Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Πατρών). Ιδρυματικό Καταθετήριο Αθηνά. http://repository.library.teimes.gr/xmlui/handle/123456789/8152

Κολέρδα, Σ. (2015, 19-21 Ιουνίου). *Σχέσεις συνάφειας ανάμεσα στα χαρακτηριστικά γνωρίσματα του Διευθυντή και της Ικανοποίησης που νιώθουν οι εκπαιδευτικοί από την εργασία τους*. [Ανακοίνωση] 5ο Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης, Αθήνα. https://doi.org/10.12681/edusc.267

Kouni, Z., Koutsoukos, M., & Panta, D. (2018). Transformational Leadership and Job Satisfaction: The Case of Secondary Education Teachers in Greece. *Journal of Education and Training Studies*, *6*(10), 158-168. http://dx.doi.org/10.11114/jets.v6i10.3451

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1343). Rand McNally.

Maheshwari, G. (2021). Influence of Teacher-Perceived Transformational and Transactional School Leadership on Teachers' Job Satisfaction and Performance: A Case of Vietnam. *Leadership and Policy in Schools*, 1-15. http://dx.doi.org/10.1080/15700763.2020.1866020

Nyenyembe, F., Maslowski, R., Nimrod, B., & Peter, L. (2016). Leadership Styles and Teachers' Job Satisfaction in Tanzanian Public Secondary Schools. *Universal Journal of Educational Research*, *4*(5), 980-988. http://dx.doi.org/10.13189/ujer.2016.040507

Παπαδόπουλος, Ι. (2013). Εργασιακή ικανοποίηση και η ασκούμενη μορφή ηγεσίας στις σχολικές μονάδες. *εκπ@ιδευτικός κύκλος*, *1*(3), 37-59.

Siaw, Y.-L., & Dana, H. H. (2018). Leadership behaviour on job satisfaction in Malaysian national secondary schools: Motivation and hygiene satisfaction. *Malaysian online Journal of Educational Management, 6*(3), 48-67. https://doi.org/10.22452/mojem.vol6no3.3

Swaminathan, S., & Jawahar, P. D. (2013). Job Satisfaction as a Predictor of Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Study. *Global Journal of Business Research*, *7*(1), 71-80.

Ταλιαδώρου, Ν., & Πασιαρδής, Π. (2016). Άσκηση ηγεσίας και επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών: Ο ρόλος της συναισθηματικής νοημοσύνης και της πολιτικής ικανότητας των Διευθυντών Σχολείων Δημοτικής Εκπαίδευσης. *Επιστήμες της Αγωγής*, *3*, 39-59.

Wasonga, T., & Yohannes, M. (2021). Leadership styles and teacher job satisfaction in Ethiopian schools. *Educational Management Administration and Leadership*, 1-19. http://dx.doi.org/10.1177/17411432211041625

Yangaiya, S.A., & Magaji, K. (2017). The relationship between school leadership and job satisfaction of secondary school teachers: a mediating role of teacher empowerment. *International Journal of Social Sciences*, *1*(1), 1239-1251. http://dx.doi.org/10.20319/pijss.2015.s21.12391251