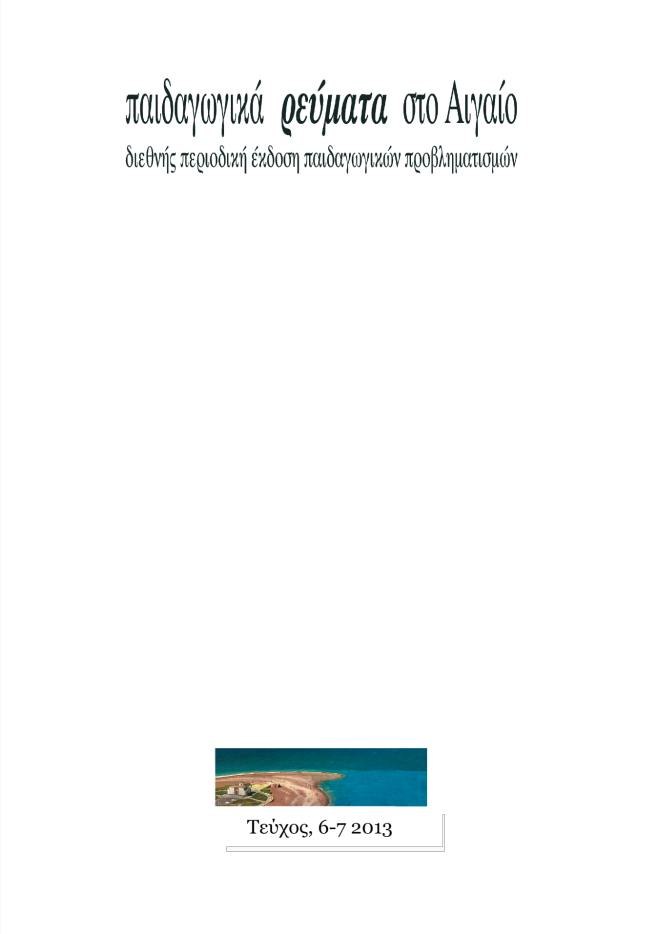
ePublishing
ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ
NATIONAL DOCUMENTATION CENTRE

Παιδαγωγικά ρεύματα στο Αιγαίο

Τόμ. 6, Αρ. 1 (2013)

Τεύχος 6-7



Ψυχολογική Εξουσιοδότηση και συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της ελληνικής Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης κατά

Σπυρίδων Δημητριάδης , Δημήτριος Παπαδόπουλος

doi: 10.12681/revmata.31127

Copyright © 2022, Σπυρίδων Δημητριάδης , Δημήτριος Παπαδόπουλος

Άδεια χρήσης ##plugins.generic.pdfFrontPageGenerator.front.license.cc.by-nc-sa4##.

Βιβλιογραφική αναφορά:

Δημητριάδης Σ., & Παπαδόπουλος Δ. (2022). Ψυχολογική Εξουσιοδότηση και συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της ελληνικής Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης κατά . *Παιδαγωγικά ρεύματα στο Αιγαίο*, *6*(1), 33–45. https://doi.org/10.12681/revmata.31127

Ψυχολογική Εξουσιοδότηση και συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της ελληνικής Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης κατά

Δημητριάδης Σ. Σπυρίδων[1]
spyrdim-@sch.gr

Παπαδόπουλος Κ. Δημήτριος[2]
dimpap@teikav.edu.gr

Περίληψη

Σκοπός της εργασίας αυτής ήταν να διερευνήσει τη σχέση μεταξύ της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης και της ψυχολογικής εξουσιοδότησης των εκπαιδευτικών της ελληνικής Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης κατά ειδικότητα. Το δείγμα αποτελούνταν από 226 εκπαιδευτικούς (N=226), που εργάζονταν σε σχολεία του Νομού Καβάλας. Οι 164 από αυτούς ήταν δάσκαλοι, οι 22 νηπιαγωγοί, οι 17 ξένων γλωσσών, οι 16 φυσικής αγωγής και οι 7 μουσικής. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι παράγοντες της «Ψυχολογικής εξουσιοδότησης» «Εσωτερίκευση στόχων» και «Αντιλαμβανόμενη Ικανότητα» σχετίζονται θετικά με τη «Συνολική επαγγελματική ικανοποίηση». Επιπλέον διαπιστώθηκε η ύπαρξη στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ των εκπαιδευτικών διαφορετικών ειδικοτήτων, τόσο στην επαγγελματική ικανοποίηση όσο και στην ψυχολογική εξουσιοδότηση.

Λέξεις κλειδιά: Επαγγελματική ικανοποίηση, εξουσιοδότηση, εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Abstract

The aim of this study was to research the relationships between job satisfaction and psychological empowerment of educators by specialty in the context of Greek primary education. The sample was consisted of 226 educators who worked in schools in the Prefecture of Kavala (N=226). The 164 of them were teachers, the 22 kindergarten teacher, the 17 foreign languages teachers, the 16 physical education teachers, and the 7 music teachers. The results showed that the factors of "Psychological empowerment" "Goal internalization" and "Perceived competence" positively correlated with "Job satisfaction". Moreover, found the existence of statistically significant differences among educators by specialty in both, job satisfaction and psychological empowerment.

Key words: Job satisfaction, empowerment, educators of primary schools.

1. Εισαγωγή

Εξουσιοδότηση ή ενδυνάμωση (empowerment) θεωρείται η διαδικασία μεταβίβασης ή αποκέντρωσης της εξουσίας λήψης αποφάσεων (Conger & Kanungo 1988). Σύμφωνα με τους Goldsmith et al. (1997), η εξουσιοδότηση αποδίδει στους εργαζόμενους κάποιο βαθμό αυτονομίας. Οι Appelbaum και Honeggar (1998) αναφέρουν ότι η εξουσιοδότηση υφίσταται σε ένα οργανισμό, όταν οι υπάλληλοι των χαμηλότερων επιπέδων στην ιεραρχία, αισθάνονται ότι αναμένεται από αυτούς να αναλάβουν καλόπιστα πρωτοβουλίες, στο όνομα της αποστολής τους, ακόμη και αν οι πρωτοβουλίες τους αυτές βρίσκονται έξω από τα όρια των αρμοδιοτήτων τους. Εφόσον η πρωτοβουλία των υπαλλήλων οδηγήσει σε κάποιο λάθος, μερικές φορές σοβαρό, οι υπάλληλοι έχουν την πεποίθηση ότι δε θα υποστούν αυθαίρετα κυρώσεις. Ο Bolin (1989) καθορίζει την εξουσιοδότηση των εκπαιδευτικών ως την απόδοση

[1] Α/θμια Εκπαίδευση Καβάλας
[2] Αναπληρωτής Καθηγητής, ΤΕΙ Καβάλας

του δικαιώματος της συμμετοχής τους στον καθορισμό των στόχων και της πολιτικής του σχολείου και στην εφαρμογή της επαγγελματικής τους κρίσης, ως προς το πως θα διδάξουν. Ο Prawat (1991) προσδιορίζει την εξουσιοδότηση ως απελευθέρωση του εκπαιδευτικού, που υπονοεί ότι ο εκπαιδευτικός είναι ελεύθερος από τον αδικαιολόγητο έλεγχο, ιδιαίτερα όταν ο έλεγχος αυτός προέρχεται από αστήρικτες πεποιθήσεις.

Στη βιβλιογραφία αναδύονται δύο διαφορετικές θεωρητικές προσεγγίσεις, μια σχεσιακή (relational empowerment) και μια ψυχολογική (psychological empowerment). Από την πλευρά της ψυχολογικής προσέγγισης, η εξουσιοδότηση θεωρείται ως μια εσωτερική γνωστική κατάσταση, η οποία χαρακτηρίζεται από αυξημένα επίπεδα αυτό-αποτελεσματικότητας (Conger, & Kanungo 1988) και από αυξημένη εσωτερική παρακίνηση για την εκτέλεση ενός έργου (Thomas & Velthouse 1990). Για τους Conger και Kanungo (1988), καθώς οι υπάλληλοι καθίστανται περισσότερο εξουσιοδοτημένοι, η προσδοκία από την αυτό-αποτελεσματικότητά τους αυξάνεται, μεγεθύνοντας την ποσότητα της προσπάθειας και του χρόνου που αφιερώνουν για την εκτέλεση ενός έργου. Έτσι, οι υπάλληλοι αναμένεται να εργασθούν σκληρότερα, παρά την απουσία άμεσης επίβλεψης, να είναι προσαρμοστικοί για την επίτευξη του έργου και να δείχνουν επιμονή όταν αντιμετωπίζουν εμπόδια (Thomas & Velthouse 1990).

Η Menon (1999) αντιλαμβάνεται την ψυχολογική εξουσιοδότηση ως μία γνωστική κατάσταση, η οποία χαρακτηρίζεται από μια αίσθηση αντιλαμβανόμενου ελέγχου (perceived control), αντιλαμβανόμενης ικανότητας (perceived competence) και εσωτερίκευσης στόχων (goal internalization). Ο αντιλαμβανόμενος έλεγχος αναφέρεται στις πεποιθήσεις για αυτονομία, κατά το σχεδιασμό και την εκτέλεση της εργασίας, τη διαθεσιμότητα πόρων, την εξουσία και την ελευθερία στη λήψη αποφάσεων. Η αντιλαμβανόμενη ικανότητα αναφέρεται στην αυτό-αποτελεσματικότητα και στην εμπιστοσύνη στην ικανότητα, όσον αφορά τις απαιτήσεις του έργου που θα εκτελεστεί. Δηλαδή, το άτομο πιστεύει ότι μπορεί να επιτελέσει με επιτυχία τόσο την προβλεπόμενη εργασία, όσο και κάθε αιφνιδιαστική πρόκληση που ενδεχόμενα παρουσιαστεί στο πλαίσιο της εργασίας αυτής. Η εσωτερίκευση στόχων αναπαριστά την αποδοχή της δύναμης των ιδεών, όπως είναι ένας πολύτιμος σκοπός, μια αποστολή ή ένα όραμα για το μέλλον. Το άτομο πιστεύει και υιοθετεί τους στόχους του οργανισμού και είναι έτοιμο να δράσει για την επίτευξή τους (Menon 2001).

Η επαγγελματική ικανοποίηση ορίζεται ως ο βαθμός κατά τον οποίο ο εργαζόμενος έχει ευχάριστα ή θετικά συναισθήματα σχετικά με την εργασία του ή το εργασιακό του περιβάλλον (De Nobile 2003). Ο Kohler (1988) την προσδιορίζει ως μία πολυδιάστατη έννοια, που αντιπροσωπεύει την ολική στάση του ατόμου και τα συναισθήματά του για συγκεκριμένες πτυχές του επαγγέλματός του. Η ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους σχετίζεται άμεσα με θετικές εργασιακές συμπεριφορές, όπως με την αποδοτικότητα και παραγωγικότητά τους (Αποστόλου 1980), με χαμηλούς δείκτες απουσιών από την εργασία, καθώς και με χαμηλούς δείκτες κινητικότητας των (Hatton et al. 1999). Σύμφωνα με τους Balzer et al. (1990), η ικανοποίηση έχει άμεση σχέση και κάτω από ειδικές περιστάσεις ενδέχεται να επηρεάσει την προσωπική ζωή, την οικογενειακή και ακολούθως τη φυσική υγεία του εργαζομένου. Ο Δημητρόπουλος (1998) αναφέρει ότι η μελέτη του θέματος της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών αποκτά νέες διαστάσεις, που αφορούν τη συνολική εκπαιδευτική πραγματικότητα και τη γενικότερη αποδοτικότητα του εκπαιδευτικού συστήματος. Προγενέστερα ερευνητικά δεδομένα καταδεικνύουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, ως βασικό παράγοντα της αποτελεσματικότητας των σχολείων (Zigarreli 1996).

Υπάρχουν δύο διαφορετικές προσεγγίσεις στον τρόπο μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης (Spector 1997). Η συνολική προσέγγιση ακολουθείται όταν αντικείμενο μελέτης είναι η ολική ή μέση στάση των εργαζομένων, εάν δηλαδή τους ικανοποιεί ή τους δυσαρεστεί σε γενικό βαθμό η εργασία τους. Αντίθετα, η επιμέρους προσέγγιση εστιάζεται στο ποιες διαστάσεις-παράμετροι της εργασίας παρέχουν ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια. Αμφότερες οι προσεγγίσεις μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης συγκεντρώνουν τους δικούς τους υποστηρικτές. Οι υποστηρικτές της συνολικής προσέγγισης, η οποία ακολουθείται στην παρούσα εργασία, υποστηρίζουν ότι η συνολική ικανοποίηση από την εργασία είναι σημαντική και η ολική ικανοποίηση είναι περισσότερη από το σύνολο της

ικανοποίησης που προσφέρουν ξεχωριστές οι διαστάσεις-παράμετροι της εργασίας (Schneider 1985). Επιπλέον, πρόσφατες ενδείξεις επιβεβαιώνουν ότι οι αθροιστικές κλίμακες μέτρησης της ικανοποίησης συνιστούν έναν καλό τρόπο μέτρησης της έννοιας αυτής (Wanous et al. 1997).

Αρκετά ερευνητικά ευρήματα υποστηρίζουν ότι τα υψηλά επίπεδα ελέγχου ενός εργαζομένου πάνω στην λήψη των αποφάσεων, σχετίζονται με υψηλά επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης (Parker & Price 1994). Οι Appelbaum και Honeggar (1998) και Noorliza και Hasni (2006) υποστηρίζουν ότι η εξουσιοδότηση των υπαλλήλων αυξάνει σημαντικά την επαγγελματική τους ικανοποίηση.

Τα τελευταία χρόνια, στα σχολεία της ελληνικής Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης υπηρετούν εκπαιδευτικοί και άλλων ειδικοτήτων, πέραν των δασκάλων και των νηπιαγωγών. Εκπαιδευτικοί ξένων γλωσσών, φυσικής αγωγής, μουσικής, πληροφορικής, τεχνικών κ.ά. πλαισιώνουν τα σχολεία και τους συλλόγους των εκπαιδευτικών. Πολλοί από αυτούς, προκειμένου να συμπληρώσουν το ωράριό τους, εργάζονται σε περισσότερα του ενός σχολεία. Έτσι, ίσως δημιουργείται η αίσθηση στους ίδιους και στους συναδέλφους τους η αίσθηση ότι δεν αποτελούν ισότιμα μέλη του συλλόγου των εκπαιδευτικών του κάθε σχολείου. Πιθανώς μια τέτοια κατάσταση ίσως επηρέαζε τόσο στην επαγγελματική τους ικανοποίηση, όσο και στην αντιλαμβανόμενη από αυτούς εξουσιοδότηση.

Σκοπός της εργασίας αυτής είναι η διερεύνηση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης και της ψυχολογικής εξουσιοδότησης των εκπαιδευτικών της ελληνικής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης κατά ειδικότητα.

2. Μεθοδολογία

2.1. Δείγμα

Δείγμα της παρούσης εργασίας αποτέλεσαν 226 εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, που εργάζονταν σε σχολεία του Νομού Καβάλας (N=146). Οι 164 από αυτούς ήταν δάσκαλοι, οι 22 νηπιαγωγοί, οι 17 ξένων γλωσσών, οι 16 φυσικής αγωγής και οι 7 μουσικής. Ουδείς κατείχε διοικητική θέση (διευθυντής, αναπληρωτής διευθυντής ή υποδιευθυντής). Ο μέσος όρος της ηλικίας του δείγματος ήταν περίπου 38 έτη (M=37,82, Τ.Α.=8,065), ενώ ο μέσος όρος των ετών υπηρεσίας προσέγγιζε τα 11 περίπου έτη (M=10,88, Τ.Α.=7,441).

2.2. Όργανο μέτρησης

Ως όργανο μέτρησης χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο κλειστού τύπου, που περιείχε 24 ερωτήσεις, κατανεμημένες σε 3 νοηματικές ενότητες. Η 1η νοηματική ενότητα μετρούσε τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών με 3 δηλώσεις, σύμφωνα με την πρόταση των Cammann et al. (1983). Οι απαντήσεις στις ερωτήσεις-δηλώσεις της ενότητας αυτής δίνονταν πάνω σε μια 5/βάθμια κλίμακα τύπου Likert, το σημείο 1 της οποίας αντιπροσώπευε το «διαφωνώ ισχυρά», ενώ το σημείο 5 το «συμφωνώ ισχυρά». Η μετάφραση στα ελληνικά των δύο κλιμάκων έγινε με τη μέθοδο της παλίνδρομης μετάφρασης και προσαρμόστηκε για το σχολικό περιβάλλον.

Η 2η νοηματική ενότητα μετρούσε την ψυχολογική εξουσιοδότηση με την κλίμακα της Menon (2001). Η συγκεκριμένη κλίμακα περιέχει 15 ερωτήσεις-δηλώσεις, κατανεμημένες σε 3 παράγοντες: (1) της εσωτερίκευσης στόχων (goal internalization), (2) του αντιλαμβανόμενου ελέγχου (perceived control) και (3) της αντιλαμβανόμενης ικανότητας (perceived competence). Η κλίμακα της Menon δοκιμάστηκε τόσο σε διεθνές (Menon 2001; Menon & Hartmann 2002; Menon & Pethe 2002) όσο και σε ελληνικό περιβάλλον (Dimitriades & Maroudas 2007), με αποδεκτά αποτελέσματα ως προς την εγκυρότητα και αξιοπιστία της, αν και στην τελευταία περίπτωση εξαιρέθηκαν 6 μεταβλητές. Οι απαντήσεις στις ερωτήσεις-δηλώσεις της συγκεκριμένης ενότητας του ερωτηματολογίου δίνονταν πάνω σε μια 7/βάθμια κλίμακα, το σημείο 1 της οποίας αντιπροσώπευε το «διαφωνώ ισχυρά», ενώ το σημείο 7 το «συμφωνώ ισχυρά».

Η 3η νοηματική ενότητα περιείχε 6 ερωτήσεις, που προσδιόριζαν το φύλο του δείγματος, την ηλικία του, τα έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση και την ειδικότητά τους.

2.3. Δοκιμασία οργάνου μέτρησης

Προκειμένου να εξετασθεί η εγκυρότητα και η αξιοπιστία των κλιμάκων μέτρησης της εξουσιοδότησης και της συνολικής ικανοποίησης πραγματοποιήθηκε καταρχήν μια Διερευνητική Παραγοντική ανάλυση – Δ.Ε.Π. (Exploratory Factor Analysis), με τη χρήση της μεθόδου ορθογώνιας περιστροφής των αξόνων Varimax, στα 18 θέματα των δύο κλιμάκων. Ακολούθως πραγματοποιήθηκαν Αναλύσεις Αξιοπιστίας (Reliability Analyses) σε κάθε παράγοντα που προέκυψε από την Δ.Ε.Π. Τα αποτελέσματα των αναλύσεων παρουσιάζονται στον Πίνακα 1. Από τη Δ.Π.Α. προέκυψαν 4 παράγοντες, οι οποίοι ερμήνευαν το 72,7% της συνολικής διακύμανσης. Δεν εξαιρέθηκε κανένα θέμα. Ο δείκτης Κ.Μ.Ο., με τιμή >0,8, χαρακτηρίζεται ως ικανοποιητικός (Δημητριάδης 2010α; Hair et al. 1995), ο δε έλεγχος σφαιρικότητας του Bartlett ήταν σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,00. Οι φορτίσεις όλων των μεταβλητών στους αντίστοιχους παράγοντες ήταν μεγαλύτερες του 0,45. Ο δείκτης Cronbach's a ήταν >0,70 και υποστηρίζει την αξιοπιστία των παραγόντων (Spector 1992; Nunnally 1978). Ως τιμές των παραγόντων ελήφθησαν οι μέσοι των μέσων τιμών των θεμάτων που συνιστούσαν τον κάθε παράγοντα.

Ακολούθως πραγματοποιήθηκε μια Δ.Π.Α. δεύτερης τάξεως με τους 3 παράγοντες 1ης τάξεως, που συνιστούν την έννοια της ψυχολογικής εξουσιοδότησης. Ακολούθησε και πάλι Ανάλυση Αξιοπιστίας. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον Πίνακα 2. Από τη Δ.Π.Α. προέκυψε 1 παράγοντας 2ης τάξεως, ο οποίος ονομάστηκε «Ψυχολογική Εξουσιοδότηση» και ερμήνευε το 65% της συνολικής διακύμανσης. Ο δείκτης Κ.Μ.Ο., με τιμή >0,6, χαρακτηρίζεται ως οριακά αποδεκτός (Δημητριάδης 2010α), ο δε έλεγχος σφαιρικότητας του Bartlett ήταν σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,00. Οι φορτίσεις όλων των μεταβλητών στους αντίστοιχους παράγοντες ήταν μεγαλύτερες του 0,7. Ο δείκτης Cronbach's a ήταν >0,70 και υποστηρίζει την αξιοπιστία του παράγοντα (Spector 1992; Nunnally 1978). Ως τιμή της «Ψυχολογικής Εξουσιοδότησης» ελήφθη ο μέσος των μέσων τιμών των 3 παραγόντων 1ης τάξεως που συνιστούσαν τον παράγοντα.

3. Αποτελέσματα

Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις των 4 παραγόντων 1ης τάξεως και του ενός παράγοντα 2ης τάξεως, κατά ειδικότητα, παρουσιάζονται στον Πίνακα 3. Καταρχήν διερευνήθηκε η σχέση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης με την ψυχολογική εξουσιοδότηση. Η πραγματοποίηση μιας Απλής Γραμμικής Παλινδρόμησης (Linear Regression Analysis), με εξαρτημένη μεταβλητή τη «Συνολική επαγγελματική ικανοποίηση» και ανεξάρτητη την «Ψυχολογική εξουσιοδότηση», έδειξε τη στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση της δεύτερης με την πρώτη (R^2=0,141, β=0,376, t=6,067, Sig. t=0,000). Ωστόσο, πρέπει να υπογραμμισθεί ότι η τιμή του δείκτη προσδιορισμού R^2 θεωρείται σχετικά χαμηλή. Ακολούθως διερευνήθηκε η σχέση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης με τους 3 παράγοντες της ψυχολογικής εξουσιοδότησης. Εφαρμόστηκε μια Πολλαπλή Γραμμική Παλινδρόμηση (Multiple Regression Analysis), με χρήση της μεθόδου Stepwise. Ως εξαρτημένη μεταβλητή ελήφθη η «Συνολική επαγγελματική ικανοποίηση» και ανεξάρτητες η «Εσωτερίκευση στόχων», ο «Αντιλαμβανόμενος έλεγχος» και η «Αντιλαμβανόμενη ικανότητα». Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον Πίνακα 4. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η «Εσωτερίκευση στόχων» είναι ο παράγων της ψυχολογικής εξουσιοδότησης που επηρεάζει θετικά, κατεξοχήν, τη «Συνολική επαγγελματική ικανοποίηση» (*β*=0274, *Sig. t*=0,000). Ακολουθεί η «Αντιλαμβανόμενη Ικανότητα» (*β*=0153, *Sig. t*=0,040). Ωστόσο, θα πρέπει και πάλι να υπογραμμισθεί ότι η τιμή του δείκτη προσδιορισμού R^2 θεωρείται σχετικά χαμηλή. Επιπλέον, θα πρέπει να τονιστεί ότι δε βρέθηκε συσχέτιση ανάμεσα στον «Αντιλαμβανόμενο έλεγχο» και στη «Συνολική επαγγελματική ικανοποίηση» (*Sig. t*=0,257).

Ακολούθως πραγματοποιήθηκε μια Ανάλυση Διακύμανσης (One Way ANOVA), για να διερευνηθεί αν διαφοροποιούνται η συνολική επαγγελματική ικανοποίηση, η ψυχολογική εξουσιοδότηση, η εσωτερίκευση στόχων, ο αντιλαμβανόμενος έλεγχος και η

αντιλαμβανόμενη ικανότητα, εξ αιτίας της ειδικότητας των εκπαιδευτικών. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης παρουσιάζονται στον Πίνακα 5. Τα αποτελέσματα πιστοποιούν την ύπαρξη στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ των ειδικοτήτων των εκπαιδευτικών, σε όλους τους παράγοντες (Sig. F<0,02). Η πραγματοποίηση μιας δοκιμασίας πολλαπλών συγκρίσεων (Bonferroni) προσδιόρισε ότι οι δάσκαλοι είναι περισσότερο επαγγελματικά ικανοποιημένοι, τόσο από τους εκπαιδευτικούς φυσικής αγωγής (Sig.=0,035), όσο και από τους εκπαιδευτικούς της μουσικής (Sig.=0,001). Οι νηπιαγωγοί είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εκπαιδευτικούς της μουσικής (Sig.=0,009), ενώ οι εκπαιδευτικοί των ξένων γλωσσών είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εκπαιδευτικούς φυσικής αγωγής (Sig.=0,024) και από τους εκπαιδευτικούς της μουσικής (Sig.=0,001).

Αναφορικά με τον παράγοντα της «Ψυχολογικής εξουσιοδότησης», οι δάσκαλοι αισθάνονται περισσότερο εξουσιοδοτημένοι από τους νηπιαγωγούς (Sig.=0,001). Στον παράγοντα της «Εσωτερίκευσης στόχων» τόσο οι δάσκαλοι (Sig.=0,000), όσο και οι εκπαιδευτικοί των ξένων γλωσσών (Sig.=0,043) εσωτερικεύουν περισσότερο των νηπιαγωγών τους στόχους του σχολείου. Στον παράγοντα του «Αντιλαμβανόμενου ελέγχου» οι δάσκαλοι αντιλαμβάνονται ότι διαθέτουν μεγαλύτερη δυνατότητα ελέγχου, τόσο από τους εκπαιδευτικούς των ξένων γλωσσών (Sig.=0,000), όσο από τους εκπαιδευτικούς της μουσικής (Sig.=0,033). Τέλος, στον παράγοντα της «Αντιλαμβανόμενης ικανότητας» οι εκπαιδευτικοί των ξένων γλωσσών αντιλαμβάνονται ότι διαθέτουν περισσότερες ικανότητες, από ότι αντιλαμβάνονται οι εκπαιδευτικοί της φυσικής αγωγής (Sig.=0,021).

4. Συζήτηση – Συμπεράσματα

Σκοπός της εργασίας αυτής ήταν η διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης και ψυχολογικής εξουσιοδότησης των εκπαιδευτικών της ελληνικής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης κατά ειδικότητα.

Η συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών ξένων γλωσσών, των δασκάλων, των νηπιαγωγών, μετρημένη πάνω σε μια 5/βάθμια κλίμακα, βρέθηκε να ξεπερνά το 4 και επομένως μπορεί να θεωρείται υψηλή. Αυτό βέβαια δε σημαίνει ότι δεν υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης. Αντίθετα, η συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών φυσικής αγωγής και μουσικής καταγράφηκε χαμηλότερα του 4 και ως εκ τούτου χαρακτηρίζεται μέτρια προς υψηλή. Το αποτέλεσμα αυτό ευθυγραμμίζεται με προηγούμενα, που υποδεικνύουν ότι το 73% των εκπαιδευτικών είναι πολύ ή αρκετά ευχαριστημένοι από το επάγγελμά τους (Δημητρόπουλος 1998) και παρουσιάζουν υψηλό συνολικό επίπεδο ικανοποίησης (Koustelios 2001). Ωστόσο έρχονται σε αντίθεση με άλλα, που υποστηρίζουν ότι το συνολικό επίπεδο ικανοποίησης των δασκάλων είναι από μέτριο έως χαμηλό (Κουστέλιος & Κουστέλιου 2001). Η χαμηλότερη ικανοποίηση των εκπαιδευτικών φυσικής αγωγής και μουσικής ίσως οφείλεται στις συνθήκες εργασίας τους, αφού η εκπαιδευτική τους λειτουργία απαιτεί εξειδικευμένους χώρους και εξοπλισμό.

Η ψυχολογική εξουσιοδότηση των δασκάλων, μετρημένη πάνω σε μια 7/βάθμια κλίμακα, βρέθηκε να ξεπερνά το 5 και επομένως μπορεί να θεωρείται άνω του μετρίου προς υψηλή. Ωστόσο, οι υπόλοιποι εκπαιδευτικοί καταγράφουν τιμές μικρότερες του 5, με τους εκπαιδευτικούς της μουσικής να παρουσιάζουν τη λιγότερο αντιλαμβανόμενη εξουσιοδότηση. Έτσι, για τους εκπαιδευτικούς αυτούς το επίπεδο της ψυχολογικής εξουσιοδότησης θα μπορούσε να χαρακτηρισθεί ως λίγο ανώτερο του μετρίου. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι στα σχολεία της ελληνικής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης το υπάρχον συγκεντρωτικό κλίμα (Παπαπροκοπίου 2002; Κουτούζης 1999) ίσως έχει αρχίσει να μεταβάλλεται, υπάρχει όμως αρκετός ακόμη δρόμος για να διανυθεί, ειδικά για τους πλην των δασκάλων εκπαιδευτικούς.

Στον παράγοντα της ψυχολογικής εξουσιοδότησης «Εσωτερίκευση στόχων», προσδιορίζεται επίπεδο άνω του μετρίου. Εντύπωση προκαλεί το ότι οι νηπιαγωγοί καταγράφουν το χαμηλότερο επίπεδο από όλους τους συναδέλφους τους. Το αποτέλεσμα ίσως ερμηνεύεται από το ότι τα νηπιαγωγεία, ενώ αποτελούν ξεχωριστές σχολικές μονάδες, με τη δική τους διεύθυνση, συνήθως λειτουργούν μέσα ή παραπλεύρως των δημοτικών σχολείων, ενώ κάποιες διοικητικές τους αρμοδιότητες (π.χ. οικονομικά) ασκούνται από τους

διευθυντές των αντίστοιχων δημοτικών σχολείων. Έτσι πολλές φορές οι νηπιαγωγοί αισθάνονται τον εαυτό τους ως μέλη του εκπαιδευτικού προσωπικού του δημοτικού σχολείου και όχι της ξεχωριστής σχολικής μονάδας του νηπιαγωγείου. Επομένως, ίσως «υιοθετούν» σε κάποιο βαθμό τους στόχους του δημοτικού σχολείου. Ωστόσο, δε συμμετέχουν στο σύλλογο εκπαιδευτικών του δημοτικού σχολείου και ως εκ τούτου ίσως δεν εσωτερικεύουν αρκετά τους στόχους του. Παράλληλα, στα νηπιαγωγεία δεν υφίσταται επίσημα θεσμοθετημένος σύλλογος εκπαιδευτικών και ως εκ τούτου η στοχοθεσία ή δεν υφίσταται καθολικά ή ίσως αποτελεί κυρίως έργο της διεύθυνσης. Έτσι, είναι αρκετά λογικό, οι λοιποί πλην της διευθύντριας νηπιαγωγοί να μην εσωτερικεύουν σε υψηλό βαθμό τους στόχους του νηπιαγωγείου, αφού δε συμμετέχουν στον προσδιορισμό τους.

Στον παράγοντα της ψυχολογικής εξουσιοδότησης «Αντιλαμβανόμενος έλεγχος» προσδιορίζεται επίπεδο πλησίον του μετρίου. Ωστόσο οι δάσκαλοι αντιλαμβάνονται ότι διαθέτουν περισσότερη δυνατότητα ελέγχου, από τους εκπαιδευτικούς των ξένων γλωσσών και της μουσικής. Ο αντιλαμβανόμενος έλεγχος ίσως αποτελεί την «καρδιά» της έννοιας της ψυχολογικής εξουσιοδότησης και ως εκ τούτου η ύπαρξη διαφορών στον παράγοντα αυτόν μπορεί να επηρεάσει τη αρνητικά τη λειτουργία των εκπαιδευτικών ενός σχολείου, όταν αισθάνονται ότι διαθέτουν μικρότερη δυνατότητα ελέγχου, από τους συναδέλφους τους άλλων ειδικοτήτων.

Στον παράγοντα της ψυχολογικής εξουσιοδότησης «Αντιλαμβανόμενη ικανότητα» προσδιορίζεται αρκετά υψηλό επίπεδο. Οι εκπαιδευτικοί φυσικής αγωγής (11 γυναίκες και 5 άνδρες), όπως και οι νηπιαγωγοί (22 γυναίκες) καταγράφουν τη χαμηλότερη ικανότητα. Το αποτέλεσμα αυτό θα μπορούσε να οφείλεται στην χαμηλότερη αντιλαμβανόμενη ικανότητα των γυναικών εκπαιδευτικών, αφού οι Παπαδόπουλος κ.ά. (2011) προσδιόρισαν ότι οι δασκάλες παρουσίαζαν μικρότερη αντιλαμβανόμενη ικανότητα από τους άνδρες συναδέλφους τους, ωστόσο αυτό δε συνάδει με το ότι οι εκπαιδευτικοί των ξένων γλωσσών, που είναι στην πλειονοψηφία τους γυναίκες (16 γυναίκες και 1 άνδρας), παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη αντιλαμβανόμενη ικανότητα από όλες τις ειδικότητες. Όσον αφορά τους εκπαιδευτικούς φυσικής αγωγής, η χαμηλότερη αντιλαμβανόμενη ικανότητα ίσως οφείλεται σε ανεπαρκή εκπαίδευση για άσκηση παιδιών ηλικίας δημοτικού σχολείου.

Η ψυχολογική εξουσιοδότηση βρέθηκε να επηρεάζει τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, αν και ο σχετικά χαμηλός συντελεστής προσδιορισμού R^2 καθιστά την πρόβλεψη της ικανοποίησης από την ψυχολογική εξουσιοδότηση επισφαλή. Επομένως, το αποτέλεσμα αυτό συμφωνεί, μόνο σε κάποιο βαθμό, με την άποψη των Appelbaum και Honeggar (1998) και Noorliza και Hasni (2006), που υποστηρίζουν ότι η εξουσιοδότηση των υπαλλήλων αυξάνει σημαντικά την επαγγελματική τους ικανοποίηση.

Όσον αφορά τη σχέση της «Συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης» με τους 3 παράγοντες της «Ψυχολογικής εξουσιοδότησης», προσδιορίστηκε ότι οι κρίσιμοι παράγοντες που μπορούν να επηρεάζουν την ικανοποίηση είναι η «Εσωτερίκευση στόχων» και η «Αντιλαμβανόμενη ικανότητα». Ο παράγοντας «Αντιλαμβανόμενος έλεγχος» δε βρέθηκε να σχετίζεται με την επαγγελματική ικανοποίηση. Το εύρημα αυτό θα πρέπει να προκαλεί έκπληξη, αφού αντιφάσκει με τη θεωρία του Αυτοκαθορισμού, των Deci και Ryan (1985), η οποία υποστηρίζει ότι η αυτονομία αποτελεί μια από τρεις καθολικές ψυχολογικές ανθρώπινες ανάγκες. Η απάντηση στην αντίφαση ίσως ερμηνεύεται από τις απόψεις του Hofstead (1984), που σημειώνει ότι η ελληνική κουλτούρα χαρακτηρίζεται από σχετικά μεγάλη απόσταση από την εξουσία και ακόμη υψηλότερη αποφυγή της αβεβαιότητας. Στην εργασία του Δημητριάδη (2010β), η έννοια της αυτονομίας διχάστηκε σε δύο παράγοντες: (α) την «Αυτονομία στο μάθημα», και (β) την «Αυτονομία, συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και δυνατότητα ανάληψης πρωτοβουλιών». Καμία από τις δύο έννοιες δε βρέθηκε να σχετίζεται με τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Η αντιλαμβανόμενη ικανότητα έχει σχετισθεί με την επαγγελματική ικανοποίηση (Williams et al. 1990) και έχει προσδιοριστεί ως άμεσο αίτιο εσωτερικής παρακίνησης, για τη συμμετοχή σε ένα έργο (Deci & Ryan 1985; Thomas & Velthouse 1990). Ακόμη, η αντιλαμβανόμενη ικανότητα έχει συνδεθεί με τη συναισθηματική ευεξία και την πνευματική υγεία (Warr 1990). Οι Bhagat και Allie (1989) υποστηρίζουν ότι η χαμηλή αντιλαμβανόμενη

ικανότητα συνδέεται με συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση στο χώρο της εργασίας. Στο ίδιο συμπέρασμα κατέληξαν παλιότερα και οι Snyder και Bruning (1979).

Η εσωτερίκευση στόχων προσδιορίστηκε ως ο πλέον καθοριστικός παράγων της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, από τους τρεις παράγοντες της ψυχολογικής εξουσιοδότησης. Η εσωτερίκευση λαμβάνει χώρα καθώς οι αξίες και οι αποδεκτές συμπεριφορές που υποστηρίζει ένας οργανισμός, γίνονται μέρος του αξιακού συστήματος του ατόμου. Ωστόσο, οι Ryan και Deci (2000) υποστηρίζουν ότι η εσωτερίκευση στόχων από τους υπαλλήλους ενός οργανισμού επιτυγχάνεται όταν αυτοί υιοθετούν στάσεις και συμπεριφορές, επειδή το περιεχόμενό τους είναι σύμφωνο με το αξιακό τους σύστημα.

Η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών θεωρείται καθοριστικός παράγων της αποτελεσματικότητας των σχολείων (Zigarreli 1996) και η εξουσιοδότησή τους βρέθηκε να την επηρεάζει. Επομένως, οι διοικήσεις όλων των επιπέδων της εκπαίδευσης πρέπει να δημιουργούν τέτοιες συνθήκες στα σχολεία, που να ευνοούν την αύξηση της εξουσιοδότησης και την ισότιμη κατανομή της σε όλους ανεξαιρέτως τους εκπαιδευτικούς, ασχέτως ειδικότητας. Η αίσθηση της ισοτιμίας βελτιώνει το κλίμα συνεργασίας στη σχολική μονάδα. Επιπλέον, ο εξουσιοδοτημένος εκπαιδευτικός εκφράζοντας τη δημιουργικότητά του, βελτιώνει την αντίληψη για τις ικανότητές του και εντέλει την ικανοποίηση από την εργασία του. Οι Jung και Avolio (1999) υποστηρίζουν ότι οι οργανισμοί μπορούν να παίξουν ένα ενεργό ρόλο στη διαδικασία της εσωτερίκευσης και συστήνουν την εγκατάσταση μιας κοινά αποδεκτής κουλτούρας, η οποία θα έχει ως αποτέλεσμα λιγότερες διαμάχες και περισσότερη αλληλεπίδραση.

Η παρούσα εργασία υπόκειται βέβαια και σε ορισμένους περιορισμούς εξαιτίας κυρίως του ότι διεξήχθη σε μια μόνο περιοχή της Ελλάδος και του μικρού της δείγματος. Ως εκ τούτου, τα αποτελέσματά της δεν θα μπορούσαν να γενικευθούν. Μελλοντικές ερευνητικές εργασίες συστήνεται να εστιάσουν τόσο στην επαγγελματική ικανοποίηση όσο και στην ψυχολογική εξουσιοδότηση των εκπαιδευτικών όλων των εκπαιδευτικών βαθμίδων, με μεγαλύτερα δείγματα, εξαιτίας της σπουδαιότητάς τους για την αύξηση της αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης.

Βιβλιογραφία

Αποστόλου, Ν., (1980). Ψυχολογία της Εργασίας. Θεσσαλονίκη: Έκδοση ΚΕΦΚΣ.

Appelbaum, S.H., & Honeggar, K. (1998). Empowerment: a contrasting overview of organizations in general and nursing in particular - an examination or organizational factors, managerial behaviors, job design and structural power. Empowerment in Organizations, 6(2).

Balzer, W.K., Smith, P.C., Kravitch, D.A., Lovell, S.E., Paul, K.B., Reilly, B.A., & Reilly, C.E. (1990). User's manual for the Job Descriptive Index (JDI) and the Job in General (JIG) scales. Bowling Green, OH: Bowling Green State University.

Bhagat, R.S., & Allie, S.M. (1989). Organizational stress, personal life stress, and symptoms of lif strains: An examination of the moderating role of sense of competence. Journal of Vocational Behaviour, 35, 231-253.

Bolin, F.S. (1989). Empowering Leadership. Teachers College Record, 19(1), 81-96.

Cammann, C., Fishman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1983). Assessing the attitudes and perceptions of organizational members. In S., Seashore, E., Lawler, P., Mirvis, C., Cammann (Eds.). Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices. New York: John Wiley.

Conger, J.A., & Kanungo, R.N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. Academy of management Review, 13, 471-483.

Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985). Intrinsic motivation and self-determinaton in human behaviour. New York: Plenum.

De Nobile, J. (2003). Organisational Communication, Job Satisfaction and Occupational Stress in Catholic Primary Schools. Unpublished doctoral thesis. University of New South Wales, Sydney.

Δημητριάδης, Ε. (2010α). Στατιστικές εφαρμογές με SPSS 17.0 και Lisrel 8.7. Αθήνα: Κριτική.

Δημητριάδης, Σ. (2010β). Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: η περίπτωση του Νομού Καβάλας. Μεταπτυχιακή διατριβή. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Δημητρόπουλος, Ε. (1998). Οι εκπαιδευτικοί και το επάγγελμά τους. Αθήνα: Γρηγόρης.

Dimitriades, S.Z., & Maroudas, Th. (2007). Internal service climate and psychological empowerment among public employees. An exploratory study in Greece. Transforming Government: People, Process and Policy, 1(4), 377-400.

Goldsmith, A.L., Nickson, D.P., Sloan, D.H., & Wood, R.C. (1997). Human Resource Management for Hospitality Services. London: International Thomson Business Press.

Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (1995). Multivariate Data Analysis. New Jersey: Prentice-Hall.

Hatton, C., Emerson, E., Rivers, M., Mason, H., Mason, L., Swarbrick R., Kiernan C., Reeves, D., & Alborz, A. (1999). Factors Associated With Staff Stress And Work Satisfaction in services for people with intellectual disabilities. Journal of Intellectual Disability Research, 45(4), 253-267.

Hofstede, G., (1984). Culture's Consequences: International Differences in Work-related Values. Beverly Hills. CA.:Sage. In Z.S., Dimitriades, (2005). Employee empowerment in the Greek context. International Journal of Manpower. 26(1), 80-92.

Jung, D.I., & Avolio, B.J. (1999). Effects of leadership style and followers' cultural orientation on performance in group and individual task conditions. Academy of Management Journal, 42, 208-225.

Kohler, L. (1988). Job satisfaction and corporate business managers: An organizational behaviour approach to sport management. Journal of Sport Management, 2, 100-105.

Koustelios, A. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. The International Journal of Educational Management, 15(7), 354-358.

Κουστέλιος, Α., & Κουστέλιου, Ι. (2001). Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση. Ψυχολογία, 8(1), 30-39.

Κουτούζης, Μ. (1999). Η Εκπαιδευτική Μονάδα ως οργανισμός. Στο Κόκκος, Α. (Επιμ.), Διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων. Τόμος Α΄. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, 23-46.

Menon, S.T. (1999). Psychological Empowerment: Definition, Measurement, and Validation. Canadian Journal of Behavioral Sciences, 31(3), 161-164.

Menon, S.T. (2001). Employee empowerment: An integrative psychological approach. Applied Psychology: An International Review, 50(1), 153-180.

Menon, S.T., & Hartmann, L.C. (2000). Generalizability of Menon's empowerment scale: replication and extension with Australian data. 8th Bi-annual Conference of the International Society for the Study of Work and Organisational Values (ISSWOV). Jerusalem, Israel. Proceedings, 445-449.

Menon, S.T., & Pethe, S. (2002). Organizational Antecedents and Outcomes of Empowerment: Evidence from India. Paper presented at the 8th Bi-annual Conference of the International Society for the Study of Work and Organisational Values (ISSWOV). Warsaw, Poland. Proceedings, 289-293.

Noorliza, K., & Hasni, M. (2006). The effects of total quality management practices on employees work related attitudes. The TQM magazine, 18(1), 30-33.

Nunally, J.C. (1978). Psychometric Theory. (2nd ed.). New Delhi: McGraw-Hill.

Παπαδόπουλος, Δ., Δημητριάδης, Σ, & Δημητριάδης Ε. (2011). Η σχέση μεταξύ της ψυχολογικής εξουσιοδότησης και της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των ανδρών και γυναικών δασκάλων της ελληνικής Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Σύγχρονη Κοινωνία Εκπαίδευση και Ψυχική Υγεία, (Υπό κρίση).

Παπαπροκοπίου, Ν. (2002). Αλληλεπιδράσεις μεταξύ ακαδημαϊκής κοινότητας και εκπαιδευτικών θεσμών. Ο ρόλος του επόπτη καθηγητή. Στο Γ., Μπαγάκης (επιμ.), Ο εκπαιδευτικός ως ερευνητής. Αθήνα: Μεταίχμιο, 98-107.

Parker, L.E., & Price, R.H. (1994). Empowered managers and empowered workers: the effects of managerial support and managerial perceived control on workers' sense of control over decision making. Human Relations, 47(8), 911-928.

Prawat, R. (1988). The development of a leader power inventory. Multivariate Behavioral Research, 2, 491-503.

Ryan, R.M. &. Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. American Psychologist, 55, 68-78.

Schneider, B. (1985). Organizational behavior. Annual Review of Psychology, 36, 571-611.

Snyder, P.A. & Bruning, N.S. (1979). Sex Differences in Perceived Competence. Administration in Social Work, 3(3), 349-358.

Spector, P.E. (1992). Summated rating scale construction: An Introduction, in Quantitative Applications in the Social Sciences. Beverly Hills C.A: Sage.

Spector, P.E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks, CA: Sage.

Thomas, K.W., & Velthouse, B.A. (1990). Cognitive elements of empowerment: an 'interpretative' model of intrinsic task motivation. Academy of Management Review, 15, 666-681.

Wanous, J.P., Reichers, A.E., & Hudy, M.J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? Journal of Applied Psychology, 82, 247-252.

Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. Journal of Occupational Psychology, 63, 193-210.

Williams, K.J., Williams, G.M., & Ryer, J.A. (1990). The relation between performance feedback and job attitudes among school psychologists. School Psychology Review, 19, 550-563.

Zigarreli, M.A. (1996). An empirical test of conclusions from effective schools research. The Journal of Educational Research, 90(2), 103–109.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1. *Τα αποτελέσματα της Διερευνητικής Παραγοντικής Ανάλυσης και των Αναλύσεων Αξιοπιστίας.*

Προσδιοριστικές Μεταβλητές		**Φορτίσεις και Παράγοντες**			
I. Εσωτερίκευση Στόχων *(α=0,887)*					
1	Δουλεύω με ενθουσιασμό για να επιτύχει το σχολείο μου τους στόχους του.	0,703			
2	Εμπνέομαι από τους στόχους του σχολείου μου.	0,823			
3	Εμπνέομαι από αυτά που προσπαθούμε να πετύχουμε ως σχολείο.	0,814			
4	Είμαι φανατικός στο να πηγαίνουμε καλά ως σχολείο.	0,762			
5	Είμαι ενθουσιασμένος για τη συνεισφορά της εργασίας μου στο σχολείο μου.	0,642			
II. Αντιλαμβανόμενος Έλεγχος (*α= 0,852*)					
1	Μπορώ να επηρεάζω τη λήψη αποφάσεων που λαμβάνονται στο σχολείο που εργάζομαι.		0,848		
2	Μπορώ να επηρεάζω τον τρόπο της εργασίας στο σχολείο μου.		0,831		
3	Έχω την εξουσία να λαμβάνω αποφάσεις στο σχολείο μου.		0,861		
4	Έχω τη δικαιοδοσία να εργάζομαι με αποδοτικό τρόπο.		0,608		
5	Σημαντικές αρμοδιότητες αποτελούν μέρος της εργασίας μου.		0,490		
III. Αντιλαμβανόμενη Ικανότητα *(α=0,935)*					
1	Έχω τα απαιτούμενα προσόντα για να κάνω καλά τη δουλειά μου.			0,760	
2	Έχω τις δεξιότητες και την ικανότητα για να κάνω καλά τη δουλειά μου.			0,900	
3	Έχω την ικανότητα να εργάζομαι αποτελεσματικά.			0,862	
4	Μπορώ να κάνω τη δουλειά μου αποτελεσματικά.			0,881	
5	Μπορώ να διαχειριστώ τις προκλήσεις που αντιμετωπίζω στην εργασία μου.			0,869	
IV. Συνολική Επαγγελματική Ικανοποίηση *(α=0,711)*					
1	Συνολικά είμαι ικανοποιημένος από τη δουλειά μου				0,759
2	Σε γενικές γραμμές μου αρέσει η δουλειά που κάνω.				0,777
3	Γενικά μου αρέσει να δουλεύω εδώ.				0,763
K.M.O.=0,867 Bartlett's Test of Sphericity x^2=2939,337, df=153, Sig.=0,00 Total variance explained=0,727					

Πίνακας 2. *Τα αποτελέσματα της Διερευνητικής Παραγοντικής Ανάλυσης 2ης τάξεως και της Ανάλυσης Αξιοπιστίας.*

Ι. Ψυχολογική Εξουσιοδότηση *(α=0,724)*		
1	Εσωτερίκευση στόχων.	0,892
2	Αντιλαμβανόμενος Έλεγχος.	0,766
3	Αντιλαμβανόμενη Ικανότητα.	0,753
Κ.Μ.Ο.=0,605 Bartlett's Test of Sphericity x^2=145,766, df=3, Sig.=0,00 Total variance explained=0,650		

Πίνακας 3. *Μέσες τιμές και Τυπικές Αποκλίσεις της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης, της ψυχολογικής εξουσιοδότησης και των παραγόντων της των εκπαιδευτικών κατά ειδικότητα.*

		ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΗΣΗ	ΕΣΩΤΕΡΙΚΕΥΣΗ ΣΤΟΧΩΝ	ΑΝΤΙΛΑΜΒΑΝΟ-ΜΕΝΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ	ΑΝΤΟΛΑΜΒΑΝΟ-ΜΕΝΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ
ΔΑΣΚΑΛΟΙ	**Μ**	4,1768	5,0485	5,1232	4,5162	5,5061
	Τ.Α.	0,538	0,895	0,957	1,542	0,836
ΝΗΠΙΑΓΩΓΟΙ	**Μ**	4,1515	4,4333	3,9545	4,1909	5,1545
	Τ.Α.	0,522	0,719	1,081	0,923	0,841
ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ	**Μ**	3,7708	4,5458	4,6000	4,0500	4,9875
	Τ.Α.	0,527	0,685	0,760	0,847	1,070
ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ	**Μ**	4,3333	4,5765	4,8353	3,0118	5,8824
	Τ.Α.	0,441	0,679	0,725	1,224	0,671
ΜΟΥΣΙΚΗΣ	**Μ**	3,3810	4,1905	4,3429	2,8857	5,3429
	Τ.Α.	0,550	0,775	1,075	1,095	0,842

Πίνακας 4. *Τα αποτελέσματα της συσχέτισης των παραγόντων της ψυχολογικής εξουσιοδότησης με τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση.*

Εξαρτημένη μεταβλητή	**Ανεξάρτητες μεταβλητές**	***β***	***t***	***Sig. t***
Συνολική Επαγγελματική Ικανοποίηση	Εσωτερίκευση Στόχων	0,271	3,656	0,000
	Αντιλαμβανόμενη ικανότητα	0,153	2,064	0,040
R^2 = 0,142, ***F*** = 18,467, ***Sig. F*** = 0,000.				

Πίνακας 5. *Διαφορές Μέσων τιμών και Τυπικών Αποκλίσεων της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης, της ψυχολογικής εξουσιοδότησης και των παραγόντων της, των εκπαιδευτικών κατά ειδικότητα.*

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Συνολική ικανοποίηση	Between Groups	7,063	4	1,766	6,401	0,000
Εσωτερίκευση Στόχων	Between Groups	31,358	4	7,840	8,756	0,000
Αντιλαμβανόμενος έλεγχος	Between Groups	51,105	4	12,776	6,315	0,000
Αντιλαμβανόμενη ικανότητα	Between Groups	9,101	4	2,275	3,325	0,011
Εξουσιοδότηση	Between Groups	15,698	4	3,925	5,438	0,000