



ΧΑΡΟΚΟΠΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

**ΣΧΟΛΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ, ΓΕΩΓΡΑΦΙΑΣ & ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΩΝ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ**

ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΙΑΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΛΟΓΙΑΣ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ Β: ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

ΜΟΝΑΔΩΝ

**Διερεύνηση των στάσεων και αντιλήψεων προπονητών
αθλητικών συλλόγων για την επαγγελματική ικανοποίηση.**

Διπλωματική εργασία

Διονύσης Σ. Γκιουλέας

ΑΘΗΝΑ, 2019



ΧΑΡΟΚΟΠΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

**ΣΧΟΛΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ, ΓΕΩΓΡΑΦΙΑΣ & ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΩΝ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ**

ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΙΑΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΛΟΓΙΑΣ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ Β: ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

ΜΟΝΑΔΩΝ

Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή

Χρίστος Σαΐτης (Επιβλέπων)

Ομότιμος Καθηγητής, Πανεπιστημίου Αθηνών

Φιλόθεος Νταλιάνης

**Επίκουρος Καθηγητής, Τμήμα Οργάνωσης & Διοίκησης Επιχειρήσεων,
Πανεπιστήμιο Πειραιώς**

Ελένη Σαρδιανού

**Επίκουρη Καθηγήτρια, Τμήμα Οικιακής Οικονομίας & Οικολογίας,
Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο**

Ο Διονύσιος Γκιουλέας

δηλώνω υπεύθυνα ότι:

1) Είμαι ο κάτοχος των πνευματικών δικαιωμάτων της πρωτότυπης αυτής εργασίας και από όσο γνωρίζω η εργασία μου δε συκοφαντεί πρόσωπα, ούτε προσβάλει τα πνευματικά δικαιώματα τρίτων.

2) Αποδέχομαι ότι η ΒΚΠ μπορεί, χωρίς να αλλάξει το περιεχόμενο της εργασίας μου, να τη διαθέσει σε ηλεκτρονική μορφή μέσα από τη ψηφιακή Βιβλιοθήκη της, να την αντιγράψει σε οποιοδήποτε μέσο ή/και σε οποιοδήποτε μορφότυπο καθώς και να κρατά περισσότερα από ένα αντίγραφα για λόγους συντήρησης και ασφάλειας.

**Αφιερώνω την εργασία αυτή, στη γυναίκα μου Μαρία και
στα παιδιά μου**

Σωτήρη & Ευαγγελία

“ΟΥΚ ΕΝ ΤΟ ΠΟΛΛΩ ΤΟ ΕΥ ΑΛΛΑ ΕΝ ΤΩ ΕΥ ΤΟ ΠΟΛΛΩ.”

ΣΩΚΡΑΤΗΣ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η παρούσα εργασία δε θα μπορούσε να ολοκληρωθεί χωρίς την πολύτιμη βοήθεια και υποστήριξη του επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Χρίστου Σαΐτη και τον ευχαριστώ για την καθοδήγησή του, τις πολύτιμες παρατηρήσεις και υποδείξεις του το ενδιαφέρον του και τη συνεχή παρουσία του στην πορεία της εργασίας μου.

Επίσης αισθάνομαι την ανάγκη να εκφράσω τις ευχαριστίες μου στους συναδέλφους μου προπονητές για την προθυμία τους να λάβουν μέρος και να βοηθήσουν στην έρευνα. Χωρίς τη δική τους συμβολή ασφαλώς και δε θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί η παρούσα εργασία.

Τέλος οφείλω ένα ευχαριστώ στην οικογένειά μου και τους φίλους που με στήριξαν όλο αυτό το διάστημα να ανταποκριθώ στα αυξημένα επαγγελματικά και ερευνητικά καθήκοντα.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	9
ABSTRACT.....	10
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	11
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ.....	14
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	15
1. Οριοθέτηση του θέματος.....	15
2. Εννοιολογική αποσαφήνιση όρων.....	16
2.1 Η έννοια «Επαγγελματική ικανοποίηση».....	16
2.2 Τι σημαίνει «προπονητική» και «προπονητής».....	18
2.3 Τι σημαίνει «αθλητική ομάδα».....	20
3. Δομή της εργασίας.....	21

ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ: Θεωρητική Διερεύνηση

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο : Προβληματική της Έρευνας

1. Περίληψη.....	22
2. Διατύπωση του ερευνητικού προβλήματος.....	22
3. Σκοπός και στόχοι της έρευνας.....	24
4. Σημαντικότητα της έρευνας.....	25
5. Πρωτοτυπία της έρευνας.....	25
6. Περιορισμοί της έρευνας.....	26
7. Ερευνητικά ερωτήματα /υποθέσεις.....	26

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο : Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

1. Περίληψη.....	28
2. Θεωρίες για την επαγγελματική ικανοποίηση.....	28
2.1 Θεωρίες Οντολογικές ή περιεχομένου.....	28
2.2 Θεωρίες διαδικασίας ή μηχανιστικές.....	30
3. Παράγοντες Επαγγελματικής ικανοποίησης.....	36
4. Διαδικασία και τρόποι αποτίμησης της επαγγελματικής ικανοποίησης	43
5. Βιβλιογραφική ανασκόπηση ερευνών σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση των προπονητών.....	46

5.1 Έρευνες στον διεθνή χώρο.....	46
5.2 Έρευνες στην Ελλάδα.....	49
6. Το έργο και ο ρόλος του προπονητή ως εργαζόμενου και καθοδηγητή της ομάδας.....	52

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο : Μεθοδολογία της έρευνας

1. Περίληψη.....	55
2.Εισαγωγικές επισημάνσεις.....	55
3. Το δείγμα	55
4. Διαδικασία συλλογής δεδομένων – ερωτηματολόγια.....	56
4.1. Η δομή του ερωτηματολογίου	57
5. Στατιστικές μέθοδοι.....	58

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο : Ανάλυση των αποτελεσμάτων-Συζήτηση

1. Περίληψη.....	59
2. Ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας.....	59
2.1 Περιγραφική στατιστική ανάλυση και πίνακες διπλής εισόδου για τους ελέγχους συσχέτισεων	59
3. Συμπεράσματα- Συζήτηση-ερμηνεία των αποτελεσμάτων.....	92
4. Προτάσεις.....	95

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο : ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ-ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

1. Βιβλιογραφία	97
2. Ερωτηματολόγιο.....	104
3. Παράρτημα πινάκων	109
4. Παράρτημα γραφημάτων.....	112

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία διερευνά τις στάσεις και αντιλήψεις των προπονητών αθλητικών συλλόγων για την επαγγελματική ικανοποίηση τους από το εργασιακό τους περιβάλλον. Αρχικά εξετάζει βιβλιογραφικά τις θεωρίες για την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων, τους παράγοντες από τους οποίους αυτή εξαρτάται και τις διάφορες έρευνες που έχουν γίνει σχετικά με το θέμα. Εστιάζει σε συγκεκριμένους τομείς και ερωτήματα που διέπουν το προπονητικό έργο όπως τη σχέση εργασίας τους, την ικανοποίηση από τις υποδομές, τη σχέση με τους συναδέλφους, τον πρόεδρο της ομάδας, τους γονείς των αθλητών και τη δυνατότητα λήψης αποφάσεων.

Από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει ότι οι προπονητές λαμβάνουν αρκετή ικανοποίηση από τις υλικοτεχνικές υποδομές των ομάδων τους με υπαρκτά περιθώρια βελτίωσης. Έχουν ενισχυτική ανατροφοδότηση και αναγνώριση από τους συναδέλφους τους ενώ από τους προέδρους τους αναμένουν πρωτοβουλίες, λιγότερη εμπλοκή αλλά και αυξημένη διαφάνεια στη διανομή αρμοδιοτήτων. Οι γονείς συνδράμουν στο έργο τους κι αυτό τους ενισχύει με αυξημένη ικανοποίηση. Τέλος, τους αναγνωρίζεται με θετικό τρόπο η δυνατότητα λήψης αποφάσεων αναφορικά με τις αγωνιστικές διαστάσεις των ομάδων τους κι αυτό είναι ένας σημαντικός τομέας επαγγελματικής ικανοποίησης.

Λέξεις κλειδιά: Επαγγελματική ικανοποίηση, προπονητές, ομάδα, αθλητές, υποδομές

ABSTRACT

The present assignment studies the attitudes and the perceptions of Sports Clubs' coaches about their professional satisfaction from their working environment. Initially the essay examines the theories bibliographically of the employees' professional satisfaction, the factors from which this satisfaction depends on and the various researches that have been conducted concerning this subject. Additionally, it focuses on specific aspects of their coaching program. To elaborate, the contracts of the coaches, how pleased they are from the sports facilities, their relationships with colleagues, the president of the Sports Club and the parents of the athletes. Finally, how involved they are in the decision-making progress.

The research results indicate that the coaches are quite satisfied from their teams' sports infrastructures with the view of further improvement. The coaches receive recognition and reinforcing feedback from their colleagues while they expect more initiative from the Clubs presidents, less involvement into their work and increased transparency in the distribution of competence. The parents contribute to the coaches work program and this allows them to feel great gratitude. Finally, an important factor of their professional satisfaction is the positive recognition of their ability to make decisions concerning the competitive part of the team.

Key-words: Professional satisfaction, coaches, team, athletes, facilities

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών κατά φύλο

Πίνακας 2: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών κατά ηλικία

Πίνακας 3: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών κατά οικογενειακή κατάσταση

Πίνακας 4: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με τα συνολικά χρόνια υπηρεσίας

Πίνακας 5: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών κατά σπουδές

Πίνακας 6: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 6

Πίνακας 6α : Φύλο * ΕΡΩΤΗΣΗ 6: Υπήρξατε αθλητής πριν αναλάβετε τα προπονητικά σας καθήκοντα (Crosstabulation)

Πίνακας 7: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 7

Πίνακας 8: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 8

Πίνακας 9: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 9

Πίνακας 10: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 10

Πίνακας 11: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 11.

Πίνακας 12: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 12

Πίνακας 13: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 13.

Πίνακας 14: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 14.

Πίνακας 15: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 15.

Πίνακας 16: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 16.

Πίνακας 16α : Ηλικία * ΕΡΩΤΗΣΗ 16: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την επικοινωνία με τους συναδέλφους προπονητές του συλλόγου σας (Crosstabulation)

Πίνακας 17: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 17.

Πίνακας 18: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 18.

Πίνακας 18α : Χρόνια υπηρεσίας συνολικά ως προπονητής * ΕΡΩΤΗΣΗ 18: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την αναγνώριση της δουλειάς σας από τους συναδέλφους προπονητές του συλλόγου σας (Crosstabulation)

Πίνακας 19: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 19.

Πίνακας 20: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 20.

Πίνακας 20α : Φύλο * ΕΡΩΤΗΣΗ 20: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την εμπιστοσύνη που δείχνει ο πρόεδρος για τη δουλειά σας (Crosstabulation).

Πίνακας 21: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 21.

Πίνακας 22: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 22.

Πίνακας 23: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 23.

Πίνακας 24: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 24.

Πίνακας 25: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 25.

Πίνακας 26: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 26.

Πίνακας 26α : Φύλο * ΕΡΩΤΗΣΗ 26: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την ποιότητα της επικοινωνίας με τους γονείς των αθλητών σας (Crosstabulation).

Πίνακας 27: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 27.

Πίνακας 28: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 28.

Πίνακας 29: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 29.

Πίνακας 30: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 30.

Πίνακας 31: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 31.

Πίνακας 32: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 32.

Πίνακας 33: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 33.

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 1: Κατανομή σχετικών συχνοτήτων % των προπονητών κατά φύλο.

Διάγραμμα 2: Κατανομή σχετικών συχνοτήτων % των προπονητών κατά ηλικία

Διάγραμμα 3: Κατανομή σχετικών συχνοτήτων % των προπονητών κατά οικογενειακή κατάσταση

Διάγραμμα 4: Κατανομή σχετικών συχνοτήτων % των προπονητών σύμφωνα με τα συνολικά χρόνια υπηρεσίας .

Διάγραμμα 5: Κατανομή σχετικών συχνοτήτων % των προπονητών κατά σπουδές

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1. Οριοθέτηση του θέματος

Οι προπονητές αθλητικών ομάδων και το έργο τους βρίσκονται συχνά στο επίκεντρο των συζητήσεων κάθε κοινωνίας. Θεωρείται φυσικό αφού ο αθλητισμός συμβάλλει τα μέγιστα στην οικονομική, κοινωνική και πολιτισμική ανάπτυξη μιας χώρας και οι προπονητές μαζί με τους αθλητές είναι πρωταγωνιστές στην διαδικασία αυτή.

Ο ρόλος του προπονητή μιας ομάδας είναι ιδιαίτερα σημαντικός τόσο για την ποιότητα δομής και λειτουργίας της ομάδας όσο και για την αποτελεσματικότητα του επιτελούμενου έργου της. Αυτό συμβαίνει γιατί το έργο του έχει ιδιαίτερες διαστάσεις καθώς είναι ο συντονιστής και καθοδηγητής ενός συνόλου νέων ατόμων με διαφορετικές προσλαμβάνουσες και κουλτούρες αλλά και προσωπικές φιλοδοξίες. Είναι ο βασικότερος συντελεστής λειτουργίας και επίτευξης των σκοπών της ομάδας καθώς ασκεί πάνω στα μέλη της σημαντικό παιδαγωγικό, ψυχολογικό και παρωθητικό ρόλο.

Προσπαθεί να καλύψει τις εσωτερικές ανάγκες των μελών, μέσα από τις αθλητικές αρχές και αξίες και παράλληλα να δώσει οργανωτικές και διοικητικές κατευθύνσεις διαμορφώνοντας ένα ενιαίο ομογενές σύνολο. Με βάση τις λειτουργίες αυτές επιδιώκει να επιτύχει τους αθλητικούς στόχους της ομάδας και παράλληλα τα μέλη της να διαμορφώσουν ολοκληρωμένες προσωπικότητες εντός των αθλητικών ιδεωδών αλλά και να ολοκληρώσουν την κοινωνικότητά τους στο πλαίσιο του ευρύτερου κοινωνικού συνόλου.

Παράλληλα όμως με τη σημαντικότητα του έργου του, ο προπονητής είναι εργαζόμενος κι έχει και ο ίδιος προσωπικές ανάγκες, προσδοκίες, φιλοδοξίες και προοπτικές. Αυτό σημαίνει ότι η προσωπική του λειτουργία και απόδοση εξαρτάται από την επαγγελματική ικανοποίηση που «εισπράττει» από το έργο του και τους παράγοντες οι οποίοι παρεισφρέουν σε αυτό. Συνεπώς, διαφαίνεται να υπάρχει ένα ευρύ πλέγμα παραμέτρων που προσδιορίζει σε μεγάλο βαθμό τόσο την αποτελεσματικότητα του όσο και την προσωπική ικανοποίηση που εισπράττει ανατροφοδοτικά από αυτό. Αυτά τα στοιχεία μάλλον αυξάνουν την προσωπική τους δέσμευση και προσπάθεια έτσι ώστε να πολλαπλασιάζεται συνδυαστικά τόσο το ατομικό όσο και το συλλογικό όφελος.

Από τα προαναφερθέντα προκύπτει πως είναι χρήσιμο να μελετηθούν αναλυτικότερα οι απόψεις των προπονητών για την επαγγελματική τους ικανοποίηση και τους παράγοντες που την επηρεάζουν, καθώς είναι καθοριστική η συμβολή τους στην εύρυθμη λειτουργία αλλά στην αποτελεσματικότερη υλοποίηση των αθλητικών στόχων του αθλητικού οργανισμού.

2. Εννοιολογικές αποσαφηνίσεις όρων

2.1 Η έννοια «Επαγγελματική ικανοποίηση»

Είναι γενικά παραδεκτό πως η εργασία ως παραγωγή έργου αποτελεί αναμφίβολα ένα σημείο αναφοράς στις ανθρώπινες κοινωνίες. Στο πλαίσιο αυτό, σύμφωνα με τον Blustein (2011:47), αποτελεί το μέσο με το οποίο το άτομο επιβιώνει, αντλεί δύναμη, δημιουργεί κοινωνικούς δεσμούς, αυτοπροσδιορίζεται και ευημερεί. Προφανώς όλα αυτά ισχύουν με την προϋπόθεση το άτομο να αισθάνεται ικανοποιημένο από την εργασία του. Σχεδόν όλοι οι ορισμοί που έχουν δοθεί κατά καιρούς για την επαγγελματική ικανοποίηση βασίζονται στην αρχή της διαφοράς αντιλήψεων και προσδοκιών (Korte 1996 στο Γεωργιάδη 2007:3).

Είναι γεγονός ότι, από τις περασμένες δεκαετίες, για τον όρο «επαγγελματική ικανοποίηση» έχουν προταθεί αρκετοί ορισμοί από ερευνητές όπως ο αρχικός ορισμός του Allport (1954) που ορίζει την επαγγελματική ικανοποίηση ως τη στάση απέναντι σε μια συγκεκριμένη εργασία (Κάντας, 1998). Ο Locke (1976 στο Unal, 2013 χαρακτηρίζει την επαγγελματική ικανοποίηση ως μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση, η οποία επηρεάζει τον εργαζόμενο προς την κατεύθυνση της εργασίας του ή των συνθηκών αυτής (Davis, 2004). Απορρέει από την αξιολόγηση από τον ίδιο τον εργαζόμενο, της εργασίας του ή των εργασιακών εμπειριών του. Θωρεί ότι η ικανοποίηση ή η δυσαρέσκεια από την εργασία συνδέεται με το σύστημα των αξιών του ατόμου. Η επαγγελματική δυσαρέσκεια, από την άλλη, σύμφωνα με τον Locke, προέρχεται από τη ματαίωση των εργασιακών αξιών του ατόμου (Locke, 1969). Στο ίδιο πλαίσιο, σύμφωνα με τον Robbins (1998, στο Saif, Nawaz, Jan & Khan, 2012) είναι η ευχαρίστηση που αισθάνεται κάποιος έπειτα από την κάλυψη μιας ανάγκης του.

Εν συνεχεία, οι Davis & Lofquist (1984) συνδέουν την επαγγελματική ικανοποίηση με τις ατομικές ανάγκες. Κατά τους ερευνητές ορίζεται ως «το θετικό αποτέλεσμα της αξιολόγησης του τρόπου με τον οποίο η εργασιακή κατάσταση ενός εργαζόμενου καλύπτει τις αξίες, τις προσδοκίες και τις ανάγκες του». Στο ίδιο πλαίσιο ο Κουστέλιος (2001) θεωρεί συγκεκριμένα ότι η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί τον βαθμό κάλυψης των ατομικών αναγκών ενός εργαζόμενου από το εργασιακό του περιβάλλον.

Οι Warr (1987) και Landy (1989) (στο Κάντας, 1998:110) εκτιμούν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση δεν αποτελεί κάτι σταθερό. Πιστεύουν ότι δεν υπάρχει απόλυτη ικανοποίηση στον εργαζόμενο, γιατί και αν ακόμα υπάρξει, ενδεχομένως να αναστραφεί άμεσα αυτή λόγω διαφοροποίησης των παραγόντων που την καθορίζουν.

Με πιο απλούς όρους οι Rice, McFarlin και Lofquist (Γεωργιάδη, 2007:29) ορίζουν την επαγγελματική ικανοποίηση «εκείνες τις διαφορές που είναι αποτέλεσμα μια διαδικασίας ψυχολογικής σύγκρισης η οποία περιλαμβάνει την εκτίμηση των εμπειριών των εργαζομένων από την τρέχουσα εργασία τους ενάντια σε μερικά προσωπικά δεδομένα σύγκρισης».

Ο Spector (1997 στο Μπολοβίνου, 2015:19) αναφέρει πως η ικανοποίηση δείχνει απλά σε ποιο βαθμό αρέσει ή όχι στον εργαζόμενο η εργασία του και σημειώνει πως είναι κατά κάποιον τρόπο η αντανάκλαση μιας «καλής μεταχείρισης» του εργαζομένου αλλά και της λειτουργίας του οργανισμού. Ο ίδιος μελετητής (1997), αναφέρει δύο κατηγορίες ικανοποίησης την εσωτερική (intrinsic satisfaction) που σχετίζεται με τη φύση των καθηκόντων και το πώς αισθάνονται οι εργαζόμενοι για το αντικείμενο της εργασίας τους και την εξωτερική (extrinsic satisfaction) που αφορά τις αμοιβές την εξέλιξη, τις παροχές κ.λ.π.

Όπως αναφέρει ο Κάντας (1998:121), η επαγγελματική ικανοποίηση αντιμετωπίζεται από την οργανωτική ψυχολογία ως θεμελιώδες ζήτημα γιατί σχετίζεται με την ψυχική υγεία του προσωπικού, την υψηλή αποδοτικότητα των οργανισμών, αλλά και με το πραγματικό ενδιαφέρον τους για αυτή καθαυτή την ικανοποίηση του προσωπικού τους.

Οι Granny, Smith & Stone (1992) συσχετίζουν την ικανοποίηση με τη στάση του ατόμου απέναντι στην εργασία του, που απορρέει από τη σύγκριση που κάνει ανάμεσα στα οφέλη που αποκομίζει και σε αυτά που θα επιθυμούσε να έχει. Τέλος οι Παπάνης & Ρόντος, (2005:39) υποστηρίζουν ότι όλοι οι ορισμοί που δίνουν έμφαση στο

συναισθηματικό τομέα είναι επαρκείς, ωστόσο οι ίδιοι τονίζουν την πρακτική διάσταση της ικανοποίησης, λέγοντας ότι η εργασιακή ικανοποίηση ταυτίζεται με την εργασιακή συμπεριφορά.

Συνεπώς καταγράφεται πως η επαγγελματική ικανοποίηση σύμφωνα με τα προαναφερθέντα, είναι ένα θέμα μείζονος ενδιαφέροντος με σημαντικές επιπτώσεις τόσο για τους εργαζομένους όσο και τους οργανισμούς. Γίνεται κατανοητό ότι είναι μια πολυπαραγοντική έννοια που εκφράζει τη συναισθηματική κατάσταση του εργαζομένου, ταυτόχρονα όμως αποτελεί μια στάση απέναντι στην εργασία του αλλά και το αποτέλεσμα της αξιολόγησης τόσο συνολικά της εργασίας όσο και των επιμέρους στοιχείων της.

Συνοψίζοντας από τους παραπάνω ορισμούς, προκύπτει ότι η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί τις στάσεις του εργαζόμενου απέναντι στην εργασία του και τα συναισθήματα που εισπράττει από αυτή. Όλα αυτά απορρέουν από τη σύγκριση που πραγματοποιεί ανάμεσα στα οφέλη που αποκομίζει και σε αυτά που θα ήθελε να έχει με βάση το προσωπικό σύστημα αξιών του.

2.2. Τι σημαίνει «προπονητική» και «προπονητής».

Η «προπονητική» ως έννοια, εμπεριέχει στοιχεία καθοδήγησης και συμβουλευτικής ή ακόμη και παιδαγωγικά, ενός ειδικού προκειμένου κάποια άτομα να αναπτύξουν ικανότητες ή δεξιότητες σωματικές ή ψυχικές με σκοπό την επίτευξη κυρίως αθλητικών στόχων. Ειδικότερα είναι η επιστήμη που διατυπώνει τις βασικές αρχές, αποκαλύπτει τις νομοτέλειες που διέπουν την προπονητική διαδικασία και αναπτύσσει τις μεθοδικές καθοδήγησής της (Κέλλης 1995).

Κατά τον Martin κ.α. (στο Κέλλης,1995:1) είναι η θεωρία των ενεργειών της προπόνησης. Περιλαμβάνει όλες τις αναφορές, τους κανόνες, τα συστήματα των κανόνων και το χειρισμό τους κατά την προπόνηση και τις αθλητικές καταστάσεις, ιδιαίτερα στους αγώνες. Η προπονητική ως “συνθετική” επιστήμη επομένως παίρνει θεωρητικά και μεθοδολογικά δεδομένα από διάφορες επιστήμες και δημιουργεί μια ενιαία θεωρία, ένα νέο ενιαίο θεωρητικό σύστημα. Η θεωρία των ενεργειών της προπόνησης που εκφράζει η προπονητική δεν στηρίζεται μόνο σε επιστημονικές γνώσεις, αλλά και σε εμπειρίες αυτών που ασχολούνται και παρακολουθούν συστηματικά την προπονητική πράξη.

Σε αυτό συμπεριλαμβάνονται και γνώσεις που προέρχονται από επιτυχημένες εφαρμογές στην πράξη περιεχομένων και μεθόδων της προπόνησης. Οι γνώσεις αυτές θεωρούνται «εμπειρικές» δεδομένου ότι δεν μπορούν να τεκμηριωθούν επιστημονικά.

Η προπονητική ως εργασία είναι μια σύνθετη και διαρκής διαδικασία μετάβασης ενός φαινομένου ή συστήματος (αθλούμενο- προπονούμενο άτομο) από μια κατάσταση σε μια άλλη τροποποιημένη της αρχικής (προσαρμογή). Η μεταβολή αυτή πετυχαίνεται μέσω των προπονητικών ερεθισμάτων. Τα ερεθίσματα αυτά (προπονητική επιβάρυνση) προσδιορίζονται από τους στόχους, τα περιεχόμενα και τις μεθόδους της προπόνησης. Βλέπουμε επομένως ότι είναι διαδικασία προς μια καθοδηγούμενη μάθηση ή απόκτηση ικανοτήτων και διαλαμβάνει και διοικητικά στοιχεία (mentoring) καθώς από τη μια πλευρά υπάρχει ο προπονητής ως καθοδηγητής (μέντορας) και από την άλλη οι καθοδηγούμενοι αθλητές έχοντας, από κοινού, θέσει σε εφαρμογή ένα σχέδιο δράσης με συγκεκριμένους στόχους (Σαίτης, 2014:254).

Προπονητής: Είναι το άτομο το οποίο εφαρμόζει την επιστήμη της προπονητικής στην πράξη. Προγραμματίζει την προπόνηση, δίνει οδηγίες, καθοδηγεί τους ασκούμενους στον αγωνιστικό, σχολικό ή συλλογικό αθλητισμό. Έτσι είναι ο επαγγελματίας που με την επιστημονική και παιδαγωγική κατάρτιση, την εμπειρία και την εξειδικευμένη γνώση που διαθέτει σχετικά με άθλημα ή αγώνισμα ή αθλητική δραστηριότητα ή φυσική δραστηριότητα αναψυχής, αναλαμβάνει την προετοιμασία, την καθοδήγηση, την αύξηση της αθλητικής απόδοσης και την πρόοδο των αθλητών και ταυτόχρονα διαφυλάσσει και βελτιώνει την υγεία των παραπάνω προσώπων. Συνεπώς πρέπει να γνωρίζει καλά τις επιστήμες της Φυσικής Αγωγής όπως: Ψυχολογία, Αθλητιατρική, Ανατομία, Εργοφυσιολογία, και Βιοκινητική. Η άσκηση του επαγγέλματος του προπονητή επιτρέπεται μόνο στον κάτοχο άδειας, που χορηγείται από τη Γενική Γραμματεία Αθλητισμού (Ν 2725/1999).

Ο ρόλος του προπονητή είναι πολύ σοβαρός και κρύβει πολλές δυσκολίες, διότι έχει να κάνει με τον "παράγοντα" άνθρωπο, όπου τίποτα δεν είναι σταθερό και σίγουρο. Η εικόνα του ιδανικού προπονητή έχει σχέση με ένα σταθερό άτομο, που σε κάποιο βαθμό κυριαρχεί στις αθλητικές περιστάσεις και στους αθλητές του. Είναι έξυπνος, ρεαλιστής, πρακτικός, σίγουρος και ασφαλής και ταυτόχρονα επινοητικός, να διαθέτει φαντασία αλλά και ικανός να παίρνει αποφάσεις και, τέλος, να στηρίζει τους αθλητές του .

Παράλληλα καλείται να δομήσει άριστες σχέσεις συνεργασίας με τους αθλητές του, τους γονείς αυτών, τους συναδέλφους του των άλλων ομάδων αλλά και με τη διοίκηση της ομάδας την οποία προπονεί.

2.3 . Τι σημαίνει «αθλητική ομάδα»

Το πεπερασμένο της ανθρώπινης οντότητας αλλά και η αποτελεσματικότητα της οργανωμένης, συλλογικής προσπάθειας οδηγεί τα άτομα στη δημιουργία και λειτουργία ομάδων δηλαδή συλλογικών οργανώσεων οι οποίες τους ικανοποιούν ανάγκες που δε μπορούσαν να ικανοποιήσουν σε ατομικό επίπεδο. Όπως αναφέρει ο Σαϊτς (2011) «ομάδα είναι μια σύνθεση δυο ή περισσότερων ατόμων τα οποία έχουν κοινό στόχο, αλληλεπιδρούν μεταξύ τους και έχουν την επίγνωση ότι αποτελούν μέλη της ομάδας».

Επομένως, «κοινωνική ομάδα» είναι ένα οργανωμένο σύνολο ατόμων που επικοινωνούν, έχουν κοινούς σκοπούς κι αποκτούν την αίσθηση του «εμείς», δηλαδή συνείδηση ότι αποτελούν ομάδα. Οι κοινωνικές ομάδες επομένως έχουν: α) συγκεκριμένη οργάνωση κι αυτό τις διακρίνει από τις τυχαίες συναθροίσεις ατόμων β) συχνή επικοινωνία μεταξύ τους, γ) κοινούς σκοπούς που μπορεί να είναι επαγγελματικοί, οικονομικοί, πολιτικοί, αθλητικοί κ.ά. και δ) μέσα από τη συμμετοχή τους σε αυτές τις ομάδες τα άτομα συνειδητοποιούν ότι αποκτούν την αίσθηση του «εμείς», δηλαδή μια ταυτότητα κοινή με τα άλλα μέλη της ομάδας (Ο' Connor, 2006). Οι κοινωνικές ομάδες μπορούν να διακριθούν, με βάση το μέγεθός τους σε μικρές ή μεγάλες (χωριό-αθλητική ομάδα) με βάση την οργάνωσή τους σε ομάδες περισσότερο ή λιγότερο οργανωμένες (σχολείο-παρέα), με βάση τη διάρκειά τους σε ομάδες μεγάλης διάρκειας ή προσωρινές (οικογένεια - επιτροπή διαμαρτυρίας). Εκτός από αυτές τις διακρίσεις, οι ομάδες διακρίνονται σε ομάδες πρωτογενείς και δευτερογενείς και σε ομάδες ανοικτές και κλειστές (Σαϊτς, 2001:115).

Η αθλητική ομάδα είναι κι αυτή μια μορφή κοινωνικής ομάδας που εμπεριέχει τα παραπάνω στοιχεία αλλά επιπρόσθετα έχει συγκεκριμένους αθλητικούς στόχους και προσδιορίζεται από κάποιους παράγοντες οι οποίοι είναι πιο σημαντικοί για την ύπαρξη, λειτουργία και στοχοθεσία της από ότι σε άλλες ομάδες. Αυτοί οι παράγοντες είναι αφενός η ύπαρξη ρόλων, η συνοχή και η απόδοσή της κι αφετέρου οι ανταγωνισμοί και οι προσωπικές φιλοδοξίες των μελών της ομάδας (Θεοδωράκης, Γούδας, Παπαϊωάννου,

2001). Ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της είναι η ύπαρξη του προπονητή ως ηγέτη της ομάδας ο οποίος έχει πρωταγωνιστικό και καθοδηγητικό ρόλο και συνεπώς αυξημένες αρμοδιότητες αλλά και ευθύνες. Ο προπονητής έχει διπλό ρόλο δηλαδή να είναι μέλος της ομάδας των αθλητών στη στοχοθεσία, τις ανάγκες κλπ αλλά και *ex officio* ηγέτης. Δεν αποκλείεται βέβαια να ενυπάρχει κι άτυπος ηγέτης ανάμεσα στους αθλητές αλλά η τελική ευθύνη λειτουργίας κι απόδοσης ανήκει αποκλειστικά στον προπονητή.

3. Δομή της εργασίας.

Η εργασία μας αποτελείται από πέντε κεφάλαια διαρθρωμένα σε δυο μέρη. Στο πρώτο κεφάλαιο και στη θεωρητική διερεύνηση γίνεται η ακριβής διατύπωση του ερευνητικού προβλήματος, οριοθετούνται ο σκοπός και οι στόχοι της έρευνας, επισημαίνεται τόσο η σημαντικότητα όσο και η πρωτοτυπία της έρευνας μας αλλά παράλληλα ορίζονται και οι περιορισμοί που τίθενται σ' αυτή ενώ περιγράφονται τα ερευνητικά ερωτήματα που καλείται να απαντήσει η μελέτη μας.

Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται η βιβλιογραφική επισκόπηση των διαφόρων θεωριών οι οποίες μελετούν την επαγγελματική ικανοποίηση και καταγράφονται οι παράγοντες που τη διέπουν αλλά και οι τρόποι και διαδικασίες που την μετρούν.

Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η μεθοδολογία έρευνας που χρησιμοποιήσαμε και ειδικότερα το είδος της έρευνας, το μεθοδολογικό εργαλείο, η διαδικασία διεξαγωγής της αλλά και οι στατιστικές μέθοδοι που χρησιμοποιήθηκαν.

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η ανάλυση των δεδομένων της έρευνας, η ερμηνεία και συζήτηση των αποτελεσμάτων και τα συμπεράσματα που προκύπτουν από αυτά ενώ κλείνει με τις προτάσεις μας για άλλες πτυχές του θέματος.

Τέλος το πέμπτο κεφάλαιο περιλαμβάνει τη βιβλιογραφία που χρησιμοποιήθηκε, τα παρατήματα πινάκων και γραφημάτων καθώς και το ερωτηματολόγιο που αξιοποιήθηκε στην έρευνά μας

ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

Θεωρητική Διερεύνηση

1. Περίληψη

Στο παρόν κεφάλαιο προσδιορίζεται ποιο είναι το ακριβές ερευνητικό πρόβλημα της εργασίας δηλαδή οι βαθμοί επαγγελματικής ικανοποίησης των προπονητών αθλητικών ομάδων και σωματείων ως εργαζόμενων σε σχέση με τις εργασιακές τους σχέσεις, την ικανοποίηση που λαμβάνουν από το υλικοτεχνικό και ανθρώπινο περιβάλλον του εργασιακού τομέα τους και κατά συνέπεια τη θέση που καταλαμβάνει η απασχόληση στην ψυχική, συναισθηματική και κοινωνική ζωή τους. Παράλληλα περιγράφονται ο σκοπός και οι στόχοι της έρευνας και τίθενται τα προκύπτοντα ερευνητικά ερωτήματα ενώ καταγράφεται η σημαντικότητα αλλά και η πρωτοτυπία της έρευνας.

2. Διατύπωση του ερευνητικού προβλήματος

Η επαγγελματική ικανοποίηση του εργαζομένου είναι βασικός παράγοντας στην αποτελεσματική λειτουργία ενός οργανισμού ή μιας ομάδας γι αυτό και αποτελεί αντικείμενο μελέτης πολλών ερευνών (Mitchell & Larson, 1987, Spector, 1997, Γεωργιάδη, 2007). Αναφέρεται στην αυτοπαρακίνηση και αφοσίωση του προσωπικού στην εργασία και την προθυμία του να παρέχει μόνιμα τις βέλτιστες υπηρεσίες του. Ο επαγγελματικά ικανοποιημένος εργαζόμενος εργάζεται με μεγαλύτερο ζήλο, επιμονή, ευχαρίστηση και διάθεση δημιουργικότητας και αποτελεσματικότητας (Σαϊτής, 2014). Τα θετικά αυτά συναισθήματα προκύπτουν όταν ικανοποιούνται κάποιες ανάγκες ή επιθυμίες του εργαζόμενου, όταν υπάρχει παρώθηση για εργασία, κίνητρα, οργανωσιακή υποστήριξη ή και επαγγελματική ανέλιξη.

Τα τελευταία χρόνια, όλο και περισσότεροι φορείς μελετούν συστηματικά το βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων τους επειδή αυξάνεται διαρκώς ο αριθμός των επιστημονικών πορισμάτων που συνδέουν την επαγγελματική ικανοποίηση με τη μεγαλύτερη αποδοτικότητα των εργαζομένων, τις μειωμένες προθέσεις τους για αποχώρηση, τη μεγαλύτερη δέσμευσή τους, την καλύτερη συνεργασία και την επίτευξη απαιτητικών στόχων από τους ίδιους (Κάντας, 1998:111, Παραδείση, 2017: 24).

Αυτά τα νέα στοιχεία σε συνδυασμό με τον ολοένα αυξανόμενο εργασιακό χρόνο, την εργασιακή ανασφάλεια, τις μειωμένες αμοιβές και τη θέση που καταλαμβάνει η

απασχόληση στην ψυχική, συναισθηματική και κοινωνική ζωή των ατόμων, έστρεψε τους επιστήμονες στη μελέτη και διερεύνηση των παραγόντων, που ορίζουν σημαντικές εργασιακές έννοιες, όπως είναι η επαγγελματική εξουθένωση, η αυτοαποτελεσματικότητα στην εργασία αλλά και η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων (Alexander & Hegarty, 2000). Μελετώντας την επαγγελματική ικανοποίηση προσδιορίζονται οι διάφορες πτυχές στην εργασία που άλλοτε προκαλούν ικανοποίηση και άλλοτε δυσαρέσκεια (Γεωργιάδη, 2007). Επίσης, η επαγγελματική ικανοποίηση έχει ιδιαίτερη αξία τόσο για τον οικονομικό τομέα μιας επιχείρησης όσο και από ανθρωπιστικής άποψης (Chelladurai, 1999).

Όσο αφορά τους προπονητές αθλητικών ομάδων είναι άτομα επαγγελματίες στο χώρο τους οι οποίοι «διαχειρίζονται» συλλόγους και σωματεία σε διάφορα αθλήματα. Προφανώς έχουν μεγάλη επιρροή αλλά και ευθύνη για τη λειτουργία και την επίτευξη των στόχων των ομάδων τους για αυτό και ίσως διακατέχονται από επαγγελματικό άγχος.

Παράλληλα η ενασχόληση αυτή τους είναι μεν αρεστή ωστόσο όμως κινούνται σε επαγγελματικά πλαίσια που διέπονται από θεσμικούς κανόνες τόσο του αθλητισμού όσο και της διοίκησης αφού υπάρχει η διοίκηση της ομάδας. Έχουν σχέση εξαρτημένης εργασίας από την οποία αμείβονται και συνεπώς προσπαθούν να ανταποκριθούν τόσο στους στόχους της ομάδας την οποία «κοουτσάρουν» όσο και σε αυτούς της διοίκησης. Ταυτόχρονα έχουν υπό την επιρροή τους κυρίως νέα άτομα τα οποία έχουν ανάγκη από παιδαγωγική, ψυχολογική και αθλητική αντιμετώπιση και παρώθηση. Καλούνται να είναι δίκαιοι και να έχουν καλή επικοινωνία μαζί τους λαμβάνοντας πάντα υπόψη την πολυμορφία και τις ιδιαιτερότητες του έμψυχου δυναμικού που «διαχειρίζονται». Επιπλέον πρέπει να ενισχύουν τη συνοχή της ομάδας και να αυξάνουν την επίτευξη των στόχων της δηλαδή να είναι αποτελεσματικοί στις προσδοκίες των αθλητών, των γονέων τους αλλά και της διοίκησης της ομάδας.

Ακόμη αναλαμβάνουν αγωνιστικές και διαμεσολαβητικές πρωτοβουλίες και κάνουν επιλογές αθλητών και τακτικών, προσπαθώντας να κρατούν ισορροπίες προς αθλητές, γονείς, και τη διοίκηση πάντα όμως με στόχο τις επιτυχίες της ομάδας. Καλούνται να διαχειριστούν τις αθλητικές υλικοτεχνικές υποδομές που διαθέτουν οι σύλλογοι αλλά και τις σχέσεις τους, ως άτομα και ως ομάδα, με τους συναδέλφους τους προπονητές.

Στα πλαίσια αυτά είναι λογικό να βιώνουν μάλλον μεγάλο άγχος (εργασιακό στρες) αλλά παράλληλα να εισπράττουν και βαθμό ικανοποίησης είτε ως αναγνώριση και συναισθηματική κάλυψη είτε ως σταθερότητα εργασίας και ανάπτυξη προοπτικών στο χώρο τους. Από αυτό το επάγγελμα έχουν κάποιες προσδοκίες και μέσα σε αυτό καλύπτουν τις ανάγκες τους και από το κατά πόσο καλύπτονται αυτές εξαρτάται και ο βαθμός ικανοποίησης από το εργασιακό τους περιβάλλον (Γεωργιάδη, 2017:14). Αυτή η ικανοποίηση μπορεί να συμπεριλαμβάνει πάρα πολλούς παράγοντες από τη φύση της εργασίας, την αυτονομία, τις υψηλές αμοιβές, τις προσωπικές προσδοκίες και την κάλυψη αξιών αλλά και την προοπτική ανέλιξης, την ποιότητα συνθηκών εργασίας στην ομάδα, τις κοινωνικές σχέσεις, την ποιότητα και το βαθμό της εποπτείας κλπ.

Με βάση τα προαναφερθέντα η έρευνά μας προσπαθεί να διερευνήσει το αν και σε ποιο βαθμό είναι ικανοποιημένοι οι έλληνες προπονητές αθλητικών σωματείων και ομάδων. Ποιοι είναι οι παράγοντες που προκαλούν αυτή την ικανοποίηση; Συγκεκριμένα, ως παράγοντες ικανοποίησης, μελετώνται, η σχέση εργασίας τους, οι υλικοτεχνικές υποδομές που είναι στη διάθεσή τους, οι σχέσεις με τους συναδέλφους τους προπονητές, η διοικητική υποστήριξη που έχουν από τους πρόεδρους των ομάδων και η σχέση τους με τους γονείς των αθλητών τους λαμβάνοντας υπόψη και τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά. όπως το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, τα έτη υπηρεσίας, τα ακαδημαϊκά προσόντα, την ειδικότητα, τη βαθμίδα εκπαίδευσης τους.

3. Σκοπός και στόχοι της έρευνας

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να διερευνήσει τους παράγοντες και το βαθμό που αυτοί επηρεάζουν την ποιότητα της εργασιακής και επαγγελματικής ζωής που βιώνουν οι προπονητές αθλητικών ομάδων και συνδέονται με την επαγγελματική ικανοποίησή τους. Ειδικότεροι στόχοι είναι, πέρα από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των προπονητών, να μελετηθούν οι παράγοντες αυτοί και η διαβάθμισή τους ως προς τη σχέση και τις συνθήκες εργασίας τους, την ικανοποίησή τους αναφορικά με τις υλικοτεχνικές υποδομές των ομάδων τις οποίες προπονούν, την αλληλεπίδραση με άλλους συναδέλφους τους, τη διοίκηση των σωματείων, τη δυνατότητα λήψης αποφάσεων που αφορούν την ομάδα αλλά και τις σχέσεις με τους γονείς των αθλητών.

4. Σημαντικότητα της έρευνας

Η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων θεωρείται σημαντικός τομέας καθώς επηρεάζει την αποδοτικότητα των υπαλλήλων, την παραγωγικότητα, την συστηματική απουσία από την εργασία, ακόμα και την πρόθεση για εγκατάλειψη (Maghradi, 1999). Επίσης, ως αποτέλεσμα είναι πολύ σημαντική τόσο για την λειτουργία ενός οργανισμού αλλά και από ανθρωπιστικής άποψης (Chelladurai, 1999). Ιδιαίτερα η επαγγελματική ικανοποίηση όσων διαδραματίζουν καθοδηγητικό-συμβουλευτικό και παιδευτικό ρόλο όπως οι προπονητές αθλητικών σωματείων, αποτελεί καθοριστική συνιστώσα της προπονητικής διαδικασίας αφού ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των προπονητών, αποτελεί παράγοντα αποφασιστικής σημασίας για την αποδοτικότητά τους, τη δημιουργικότητά τους, την ψυχική και την κοινωνική ευημερία των ιδίων αλλά και των ατόμων των ομάδων των οποίων ηγούνται, γεγονός το οποίο έχει γενικότερη απήχηση στο χώρο του αθλητισμού και εν τέλει στο κοινωνικό σύνολο.

Στο πλαίσιο αυτό η διερεύνηση των παραγόντων που συμβάλλουν στην επαγγελματική ικανοποίηση των προπονητών μπορεί να βοηθήσει στην εύρεση των κατάλληλων παραμέτρων που θα ενισχύσουν τους προπονητές να έχουν καλύτερη απόδοση στην εργασία τους και να έχουν αισθήματα ικανοποίησης από αυτή. Μελετώντας διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης (μισθός, επαγγελματική ασφάλεια, εποπτεία, εργασιακές σχέσεις, κ.α) μπορεί να προσεγγιστεί καλύτερα η δυνατότητα να μπορέσουν οι προπονητές να είναι ποιο αποδοτικοί στην εργασία τους και να την πράττουν με ευχαρίστηση. Συνεπώς, θεωρούμε ότι η έρευνα αυτή θα συμβάλει ουσιαστικά στην κατανόηση αυτών των παραγόντων και ως επέκταση στους τρόπους που ένας προπονητής μπορεί να είναι ικανοποιημένος από την εργασία που προσφέρει και θετικά δεσμευμένος με αυτή.

5. Πρωτοτυπία της έρευνας

Αν και υπάρχουν κι άλλες έρευνες στον ελλαδικό χώρο που μελετούν την επαγγελματική ικανοποίηση των προπονητών, αυτές είτε μελετούν συγκεκριμένους παράγοντες είτε την συνδέουν με την εργασιακή δέσμευση στον οργανισμό. Η πρωτοτυπία της έρευνάς μας είναι ότι εστιάζει στις εργασιακές και θεσμικές σχέσεις του

προπονητή οι οποίες διαλαμβάνονται στο εσωτερικό της ομάδας και οι οποίες ίσως προσδιορίζουν τόσο τα συναισθήματα που βιώνουν οι προπονητές όσο και η αποτελεσματικότητα ανατροφοδοτικά της ομάδας.

Εστιάζουμε στα στοιχεία της συνεργασίας, επικοινωνίας, αναγνώρισης, λήψης αποφάσεων και αυτονομίας που εισπράττει ο προπονητής από τις σχέσεις του εντός της ομάδας ως κοινωνικού συνόλου. Η επαγγελματική ικανοποίηση εδώ χρησιμοποιείται ως εξαρτημένη μεταβλητή δηλαδή ως αποτέλεσμα για την αποτελεσματική λειτουργία των αθλητικών ομάδων και κατά συνέπεια την αποδοτικότητα στην επίτευξη των στόχων όλων των συμμετεχόντων (αθλητών, γονέων, διοίκησης, αθλητισμού).

6. Περιορισμοί της έρευνας

Στους περιορισμούς της έρευνας μας είναι ότι δεν μελετώνται όλοι οι παράγοντες ικανοποίησης όπως πχ ο μισθός ή το άγχος των προπονητών κ.α γιατί θα ήταν πολύ δύσκολο στα πλαίσια αυτής της εργασίας να συμπεριληφθούν καθώς φαίνεται πως αυτοί είναι πάρα πολλοί και δύσκολα προσδιορίσιμοι.

Επίσης ο αριθμός του δείγματος (103) αλλά και οι εστιασμένες γεωγραφικά περιοχές (Αττική και Κρήτη) θεωρούνται περιορισμοί αυτής της έρευνας. Επομένως το δείγμα δεν είναι γενικευμένο και άρα μη αντιπροσωπευτικό.

7. Ερευνητικά ερωτήματα /υποθέσεις

Στα πλαίσια των παραγόντων από τους οποίους εξαρτάται η επαγγελματική ικανοποίηση των προπονητών και με βάση την προβληματική της έρευνάς μας τίθενται τα εξής γενικά ερευνητικά ερωτήματα.

- 1) Από ποιους παράγοντες εξαρτάται η σχέση εργασίας και η παραμονή τους στην ομάδα που προπονούν;*
- 2) Σε ποιο βαθμό και από ποιες υλικοτεχνικές υποδομές οι προπονητές αθλητικών συλλόγων είναι ικανοποιημένοι στις ομάδες τους;*
- 3) Ποιος είναι ο βαθμός ικανοποίησης των προπονητών και σε ποιους τομείς από τη σχέση τους με τους συναδέλφους τους στον σύλλογό τους;*

- 4) Ποιος είναι ο βαθμός ικανοποίησης των προπονητών και σε ποια θέματα από τη σχέση τους με τη διοίκηση του συλλόγου και συγκεκριμένα από τον πρόεδρο;
- 5) Ποιος είναι ο βαθμός ικανοποίησης των προπονητών και σε ποιους τομείς από τη σχέση τους με τους γονείς των αθλητών της ομάδας τους;
- 6) Σε ποιο βαθμό οι προπονητές αθλητικών ομάδων και ως προς ποια θέματα είναι ικανοποιημένοι από την δυνατότητα που έχουν να λαμβάνουν αποφάσεις για την ομάδα που προπονούν;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο : Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

1. Περίληψη

Στο δεύτερο κεφάλαιο της εργασίας μας αναλύονται οι διάφορες θεωρίες που μελετούν την επαγγελματική ικανοποίηση οι οποίες ανάλογα με την οπτική ή τα χαρακτηριστικά στα οποία εστιάζουν χωρίζονται σε θωρήσεις οντολογικές ή περιεχομένου και διαδικασιών ή μηχανιστικές. Επίσης καταγράφονται οι κυριότεροι παράγοντες από τους οποίους εξαρτάται ο βαθμός εργασιακής ικανοποίησης αλλά και η διαδικασία και τρόποι αποτίμησης της επαγγελματικής ικανοποίησης. Τέλος γίνεται μια εκτεταμένη βιβλιογραφική επισκόπηση των σχετικών με το θέμα ερευνών τόσο στην Ελλάδα όσο και σε αρκετές χώρες τους εξωτερικού ενώ προσδιορίζεται και ο ρόλος του προπονητή ως εργαζόμενου και καθοδηγητή της ομάδας.

2. Θεωρίες για την επαγγελματική ικανοποίηση

Η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται με τα κίνητρα για την εργασία και αυτά δεν αποτελούν έννοιες ταυτόσημες αλλά διαπιστώνεται η σύνδεσή τους με διάφορες θεωρίες κινήτρων. Όπως αναφέρει ο Κάντας (1998:107) υπάρχει στενή σύνδεση της επαγγελματικής ικανοποίησης με τα κίνητρα της εργασίας, τις στάσεις και τις αξίες αλλά δεν ταυτίζονται. Σύμφωνα με τη Γραμματικού (2010:15) μπορούν να διακριθούν σε δυο βασικές κατηγορίες: «Στις οντολογικές, δηλαδή αυτές που επιχειρούν να ερμηνεύσουν το περιεχόμενο και το είδος των κινήτρων (Maslow, Herzberg, McGregor, Alderfer κ.ά.) και στις μηχανιστικές ή διαδικαστικές, οι οποίες εστιάζονται στις συμπεριφορές και τις συνθήκες εκείνες που ενθαρρύνουν ή αποθαρρύνουν την εργασιακή απόδοση (Vroom, Locke, Porter/Lawler) (Παπάνης & Ρόντος, 2005). Παρόμοια ο Saif et.al (2012) αλλά και η Μπολοβίνου (2015) αναφέρουν ως επικρατέστερη κατηγοριοποίηση την εξής: α) αυτή των θεωριών του περιεχομένου (content theories). Αυτές σχετίζονται με τους παράγοντες που παρακινούν το άτομο ώστε να είναι ικανοποιημένο και β) των θεωριών της διαδικασίας (process theories). Στις θεωρίες «διαδικασίας» κάποιοι παράγοντες αλληλεπιδρούν διαδραστικά με την εργασία με αποτέλεσμα την επαγγελματική ικανοποίηση.

2.1. Θεωρίες Οντολογικές ή Περιεχομένου

Αυτές οι θεωρίες επικεντρώνουν στον προσδιορισμό της ταυτότητας των αναγκών, των παροτρύνσεων, των κινήτρων-στόχων και της προτεραιότητας που τους δίνει το

άτομο προκειμένου να βιώσει την ικανοποίηση. Οι ανθρώπινες ανάγκες διακρίνονται σε κύριες-πρωτεύουσες που είναι γενετικά προκαθορισμένες και δευτερεύουσες που είναι επίκτητες και «μαθαίνονται» (Mescon et al, 1981, Μπολοβίνου, 2015). Κατηγοριοποιούνται σε ανάγκες βιολογικές, ψυχολογικές, κοινωνικές και υψηλότερου επιπέδου. Στις θεωρίες αυτές συγκαταλέγονται οι θεωρίες των Abraham Maslow, Clayton P. Alderfer, Frederick Herzberg, Douglas McGregor, Adams και David C. McClelland και υιοθετείται η άποψη πως όλοι οι άνθρωποι έχουν συγκεκριμένες ανάγκες δίνοντας έμφαση στον καθορισμό των προϋποθέσεων, που εφόσον πληρούνται, εξασφαλίζεται η επαγγελματική τους ικανοποίηση.

Θεωρία ιεράρχησης των αναγκών του A. Maslow.

Μια ιδιαίτερα σημαντική θεωρία περιεχομένου είναι αυτή της «ιεράρχησης των αναγκών» του Maslow. Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή το άτομο ενεργεί με τέτοιο τρόπο που του επιτρέπει να ικανοποιεί τις ανάγκες του. Μόλις ικανοποιηθεί μια ανάγκη υπάρχει επιθυμία ικανοποίησης μιας άλλης ανωτέρου επιπέδου. Υπάρχει μια ιεραρχική κλιμάκωση των αναγκών, οι οποίες είναι ταξινομημένες σε πέντε βασικές κατηγορίες (Μπουραντάς, 2002). Πρώτα ικανοποιούνται οι βασικές βιολογικές, έπειτα οι συναισθηματικές ανάγκες ασφάλειας ή σιγουριάς, ακολουθούν οι ανάγκες κοινωνικής επαφής, στη συνέχεια καλύπτονται οι ανάγκες αναγνώρισης και στην κορυφή της πυραμίδας του Maslow, τοποθετείται η ανάγκη για αυτοπραγμάτωση και αυτοπροσδιορισμό, η εμφάνιση της οποίας υποστασιοποιείται εφόσον έχουν ικανοποιηθεί οι προηγούμενες (Χατζηδάκη, 2010). Όπως αναφέρει η Μπολοβίνου (2015:31) «η θεωρία αυτή είχε μεγάλη απήχηση στον εργασιακό χώρο και συνδέει την ικανοποίηση των αναγκών του ατόμου με την επαγγελματική ικανοποίηση. Η εργασία μπορεί να καλύψει ανάγκες των εργαζομένων. Οι βιολογικές ανάγκες καλύπτονται με την αμοιβή και τις συνθήκες εργασίας, οι ανάγκες ασφαλείας με την ύπαρξη κατάλληλων συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας, τα συνταξιοδοτικά προγράμματα και την ασφάλιση των εργαζομένων. Οι κοινωνικές ανάγκες καλύπτονται μέσα από την ομαδική εργασία, και την ανάγκη για αναγνώριση την καλύπτουν οι προαγωγές και η αναγνώριση της προσφοράς στην εργασία. Τέλος η ανάγκη της αυτοπραγμάτωσης καλύπτεται με την

εκπαίδευση, την επαγγελματική ανάπτυξη και την ανάληψη ευθυνών». Οι ανάγκες υψηλότερου επιπέδου δεν ικανοποιούνται εύκολα από τις οργανώσεις κατά τον Maslow. Γι αυτό ένας οργανισμός πρέπει να δημιουργήσει κίνητρα στους εργαζομένους παρέχοντάς τους διακρίσεις, ευκαιρίες και προοπτικές εξέλιξης (Κάντας, 1998:121).

Θεωρία του C. Alderfer-ERG

Συνέχεια της θεωρίας του Maslow είναι η θεωρία του Alderfer (1972) η οποία αναφέρεται σε τρεις κατηγορίες αναγκών και δεν αποτελεί προϋπόθεση η ικανοποίησή τους με κάποια σειρά: α) ανάγκες ύπαρξης (*Existence*) που υπάγονται οι φυσιολογικές ανάγκες και οι ανάγκες ασφάλειας, β) ανάγκες σχέσης (*Relatedness*) με το κοινωνικό περιβάλλον, που υπάγονται οι κοινωνικές ανάγκες και γ) ανάγκες ανάπτυξης (*Growth*) που υπάγονται οι δύο ανώτερες κατηγορίες αναγκών του Maslow, οι ανάγκες αυτοσεβασμού και αυτοπραγμάτωσης (Παπάνης & Ρόντος, 2005; Γραμματικού, 2010:16).

Θεωρία των δύο παραγόντων Υγιεινής – Παρακίνησης του F. Herzberg

Η «θεωρία των δύο παραγόντων» (*two factor theory*) του Frederick Herzberg (1968) συνδέει την επαγγελματική ικανοποίηση με τα κίνητρα εργασίας. Αυτοί μπορούν να διακριθούν σε *ενδογενείς και εξωγενείς* οι οποίοι και σχετίζονται τόσο με το πλαίσιο της εργασίας όσο και το περιεχόμενό της. Η ικανοποίηση σχετίζεται με κίνητρα ή εσωτερικούς παράγοντες ενώ η δυσαρέσκεια με εξωτερικούς παράγοντες.

Ο Herzberg είναι ο εκφραστής της θεωρίας των δύο παραγόντων της *υγιεινής* και της *παρακίνησης*. Σύμφωνα με τη θεωρία των δύο παραγόντων η ικανοποίηση και η δυσαρέσκεια δεν είναι δύο αντίθετα συναισθήματα. Όταν δεν υπάρχουν τα κίνητρα, αυτό δεν επιφέρει επαγγελματική δυσαρέσκεια, αλλά μη ικανοποίηση. Οι παράγοντες υγιεινής εμποδίζουν την εμφάνιση της δυσαρέσκειας διατηρώντας σε ικανοποιητικό επίπεδο την απόδοση των εργαζομένων. Οι παράγοντες υγιεινής έχουν σχέση με την εργασιακό περιβάλλον και τα κίνητρα με το περιεχόμενο της εργασίας. Τέτοιοι παράγοντες μπορεί να είναι ο τρόπος διοίκησης και πολιτικής του οργανισμού, οι διαπροσωπικές σχέσεις, οι εργασιακές συνθήκες, οι αποδοχές και η ασφάλεια. Στους παράγοντες παρακίνησης συγκαταλέγονται τα επιτεύγματα, η αναγνώριση του έργου, η ίδια η εργασία οι

δυνατότητες ανάπτυξης επαγγελματικής ανέλιξης οι αρμοδιότητες και οι ευθύνες (Μπολοβίνου, 2015:32). Οι παράγοντες αυτοί είναι οι αποδοχές και οι αυξήσεις, η πολιτική και η διοίκηση του οργανισμού, οι συνθήκες εργασίας, οι διαπροσωπικές σχέσεις, η διεύθυνση (καθοδήγηση, εποπτεία, συμπεριφορά) και η εργασιακή σταθερότητα (Μπρούζος, 2002; Μακρή-Μπότσαρη & Ματσαγγούρας, 2003; Γραμματικού, 2010:16). Η θεωρία των δύο παραγόντων μας επιτρέπει να κατανοήσουμε καλύτερα την παρακίνηση των εργαζομένων και οδήγησε στον εμπλουτισμό και στη διεύρυνση των ορίων και του περιεχομένου της απασχόλησης (καθήκοντα προετοιμασίας και ελέγχου) που πρέπει να εκτελεί ο εργαζόμενος (Μιχόπουλος, 1996).

Η θεωρία αυτή, σύμφωνα με τη Γραμματικού (2010:16) έχει επικριθεί στη βιβλιογραφία (Dinham & Scott, 2000), για εννοιολογικά και μεθοδολογικά προβλήματα. Αποτυγχάνει να λάβει υπόψη το ρόλο των ατομικών χαρακτηριστικών στις αξίες και στις στάσεις των εργαζομένων. Έχει προταθεί από τους παραπάνω ερευνητές ότι πρέπει να τροποποιηθεί για να συμπεριλάβει μια *τρίτη ομάδα* παραγόντων, που στην περίπτωση των ατόμων που ασκούν καθοδηγητικό ρόλο, θα περιλαμβάνει μεταβλητές που συνδέονται με το ευρύτερο περιβάλλον του οργανισμού όπως π.χ. την κριτική στάση της κοινωνίας ή των γονέων για όσους ασκούν καθοδηγητικό-παιδαγωγικό έργο (Eliophotou-Menon ; Papanastasiou & Zempylas, 2008).

Θεωρία X & Y του Douglas McGregor.

Η διπολική θεωρία X και Ψ (*employee motivation theory X and theory Y*). αναπτύχθηκε από τον Douglas McGregor. Υποστηρίζει πως πρέπει να συνυπολογίζονται στους παράγοντες ικανοποίησης η επίδραση του κοινωνικοοικονομικού περιβάλλοντος, της τεχνολογικής ανάπτυξης αλλά και του ανθρώπινου παράγοντα. Σύμφωνα με τη X θεωρία οι εργαζόμενοι διακρίνονται σε αυτούς που δεν τους αρέσει η εργασία και αποφεύγουν ευθύνες και πρωτοβουλίες, εργάζονται εκ του ασφαλούς και φυγοπονοούν, ενώ σύμφωνα με τη Ψ θεωρία οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ως φυσιολογικό το να εργάζονται, επιδιώκουν να αποκτήσουν υπευθυνότητα και μέσα σε ένα ευνοϊκό κλίμα δρουν αυτόνομα και δημιουργικά (Μπολοβίνου, 2015:32).

Συνεπώς στην πρώτη θεωρία έχει νόημα η υποκίνηση που σχετίζεται με την κάλυψη βασικών αναγκών και στη δεύτερη θεωρία τα άτομα χαρακτηρίζονται από έντονη αυτονομία και δημιουργικότητα. Αν το εργασιακό τους περιβάλλον τους εξασφαλίσει κλίμα εμπιστοσύνης, τότε μπορούν να ξεδιπλώσουν τις ικανότητές τους και να εναρμονίσουν τις φιλοδοξίες τους με τους στόχους της εταιρίας. Ο τρόπος υποκίνησης (τιμωρία ή αυτονομία) καθορίζεται από τον οργανισμό αλλά και τους εργαζόμενους. (Mescon et.al.,1981). Αυτές καθορίζουν την ταυτότητα και την προσωπικότητα του ατόμου, που σε μεγάλο βαθμό, στηρίζεται στις μετα-αντιλήψεις δηλαδή στην ποιότητα των σχέσεων που αναπτύσσονται στο εργασιακό περιβάλλον (Παπάνης & Ρόντος, 2005:86).

2.2 Θεωρίες διαδικασιών ή μηχανιστικές

Στις θεωρίες αυτές εκτός από ύπαρξη των αναγκών η εκδήλωση μιας συμπεριφοράς από το άτομο δεν είναι μόνο συνάρτηση των αναγκών του αλλά των αντιλήψεων και των προσδοκιών του (Mescon et al.,1981:135). Περιγράφουν και αναλύουν πώς μία συμπεριφορά ενεργοποιείται, κατευθύνεται, ενισχύεται, υποστηρίζεται και σταματά (Diakomihalis, Bolovinou & Papageorgakis, 2018:12). Θεωρείται ότι η επαγγελματική ικανοποίηση καθορίζεται όχι μόνο από τη φύση της εργασίας αλλά και από τις ανάγκες, τις αξίες και τις προσδοκίες που έχουν τα άτομα σε σχέση με την εργασία τους (Gruneberg,1979). Υπάρχουν τρεις υποκατηγορίες: η μία βασίζεται στο τι προσφέρει η εργασία και τι αναμένεται να προφέρει, η δεύτερη βασίζεται στις ανάγκες του ατόμου και η τελευταία στο τι αξία αποδίδει το άτομο στην εργασία.

Θεωρία των προσδοκιών του V. Vroom

Η θεωρία της προσδοκίας (expectancy theory) του Vroom (1964), αναζητά την πρόθεση του ατόμου να καταβάλει προσωπική προσπάθεια στην εργασία, η οποία συμβάλλει στην απόδοση του οργανισμού, σε συνδυασμό με τις προσδοκίες του για ανταμοιβές που πρέπει να λαμβάνει για τις εργασιακές προσπάθειες του. Το μοντέλο βασίζεται σε τρεις μεταβλητές: την ελκυστικότητα (σθένος), τη συντελεστικότητα

(δυνατότητα) και την προσδοκία. Η επαγγελματική παρακίνηση αποτελεί συνισταμένη των απόψεων για τη σχέση προσπάθειας– απόδοσης, τη σχέση εργασίας και αποτελεσμάτων και από το βαθμό που επιθυμεί τα αποτελέσματα από την εργασία. Δεν περιγράφει τι παρακινεί τους εργαζόμενους αλλά εστιάζει στη διαδικασία με την οποία παρακινείται (Χατζηδάκη, 2010:52). Ο εργαζόμενος μπορεί να παρακινηθεί όταν θεωρεί πως αυξάνοντας την προσπάθειά του θα αυξηθεί η αποδοτικότητά του που θα οδηγήσει σε καλύτερη ανταμοιβή (Mescon et.al.,1981). Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή ένα άτομο μένει ικανοποιημένο όταν πιστεύει πως οι ανταμοιβές που λαμβάνει είναι ανάλογες του έργου που προσφέρει. Η διαφορά ανάμεσα στις ανάγκες του εργαζόμενου και το βαθμό που η δουλειά του καλύπτει τις ανάγκες του, είναι αρνητικά συνδεδεμένη με την επαγγελματική του ικανοποίηση.

Θεωρία της δικαιοσύνης του Adams.

Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή το εργαζόμενο άτομο επιδιώκει ίση μεταχείριση με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας στην οποία συμμετέχει. Η «θεωρία αυτή της ισότητας εισόδου (κόστους) - εξόδου (κέρδους)» (equity theory) ορίζει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση προσδιορίζεται από το «ισοζύγιο εισόδου-εξόδου» σύμφωνα με την αντίληψη κάθε εργαζομένου, δηλαδή τη σχέση μεταξύ αυτών που προσδοκά και αυτών που τελικά λαμβάνει από το επάγγελμα. Η ισότητα ισοδυναμεί με ικανοποίηση και η ανισότητα με δυσαρέσκεια (Δημητρόπουλος, 1998:25). Στηρίζεται στην προσπάθεια των ατόμων ώστε να είναι δίκαιοι στις επαφές τους με το κοινωνικό σύνολο και ιδιαίτερα με τους συναδέλφους τους στον εργασιακό χώρο. Η ανταμοιβή δε σχετίζεται με την υλική αμοιβή. Αν αισθάνεται ότι αμείβεται-έστω και ηθικά- περισσότερο αναβαθμίζει την εργασία του ενώ αν αισθάνεται αδικημένος απουσιάζει από την εργασία του και πολλές φορές την εγκαταλείπει (Mescon et.al.,1981).

Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η Γραμματικού (2010:18), «στο εργασιακό πλαίσιο ο εργαζόμενος αναπτύσσει αντιλήψεις με βάση το τι επενδύει στην εργασία του και τι οφέλη απολαμβάνει από αυτή σε σύγκριση με τους υπόλοιπους υπαλλήλους. Επενδύει χρόνο, κόπο, φιλοδοξίες, μορφωτικό υπόβαθρο και εμπειρία. Σε αντάλλαγμα απολαμβάνει αναγνώριση, χρήματα, εξέλιξη κ.ά. από την εταιρεία. Ο λόγος των κερδών

του προς την προσφορά του δείχνει και το βαθμό ικανοποίησης από τον οργανισμό». Εάν ο εργαζόμενος αντιληφθεί μια υπαρκτή ή υποτιθέμενη αδικία εις βάρος του, δηλαδή ότι εργάζεται κάτω από ένα πλαίσιο ανισοτήτων, μειώνει την απόδοσή του. Στην απόδοση του ατόμου περιλαμβάνονται όλα όσα το άτομο κρίνει ότι συνεισφέρει στην εργασία όπως για παράδειγμα ο κόπος του, τα προσόντα του, η πείρα του κ.ά.. Τα άτομα που αισθάνονται αδικημένα αλλά δεν προσπαθούν έμπρακτα να αλλάξουν την συμπεριφορά τους προβαίνουν σε λανθάνουσες τακτικές είτε αλλάζοντας στάσεις απέναντι στη σημαντικότητα των παραγόντων της ανισότητας είτε επαναπροσδιορίζοντας τις «παραδειγματικές» σχέσεις τους στο χώρο της εργασίας (Κάντας, 1998:128).

Θεωρία των χαρακτηριστικών της εργασίας των Hackman και Oldham

Η θεωρία αυτή αναφέρει πως υπάρχουν ορισμένα χαρακτηριστικά όπως οι δεξιότητες, το έργο και η σπουδαιότητά του, ο βαθμός αυτονομίας και η ανατροφοδότηση που επηρεάζουν τη συμπεριφορά των εργαζομένων με διαφορετικό τρόπο. Δηλαδή η στάση που έχουν οι εργαζόμενοι στον εργασιακό τους χώρο είναι ανάλογη των καθηκόντων τους. Η ύπαρξη αυτών των χαρακτηριστικών είναι ανάλογη με τα κίνητρα από τα οποία διακατέχονται και τους παρακινούν ώστε να νιώθουν ικανοποίηση (Νικολαΐδου, 2010). Σύμφωνα με την Παραδείση (2007:40) αυτοί οι εργαζόμενοι έχουν «πέντε βασικά χαρακτηριστικά (ανατροφοδότηση, ποικιλία ικανοτήτων, σημασία καθηκόντων, ποικιλία καθηκόντων, αυτονομία) τα οποία είναι υπεύθυνα για τρεις ψυχολογικές καταστάσεις (αίσθημα ευθύνης, αίσθημα σημαντικότητας, γνώση αποτελεσμάτων) και τα οποία έχουν θετική κατάληξη σχετικά με την εργασία. Όταν η εργασία παρέχει στους εργαζομένους αυτονομία, ποικιλία και σημασία στα καθήκοντα, ποικιλία στις ικανότητες και ανατροφοδότηση τότε και οι εργαζόμενοι είναι πολύ ικανοποιημένοι από αυτήν, και αντιστρόφως (Peacock, 1999).

Θεωρία της απόκλισης ή των διαφορών (Porter – Locke)

Η «θεωρία της απόκλισης» (*discrepancy theory*) υιοθετεί τη διαφορά μεταξύ επιθυμητής και πραγματικής ικανοποίησης, με κύριους εκφραστές το Locke (1969) και τον Porter (1961). Επιχειρεί να προσδιορίσει την επαγγελματική ικανοποίηση ως μέτρηση

της διαφοράς που υπάρχει στην ψυχολογική σύγκριση ενός ατόμου μεταξύ των προσωπικών επιθυμιών του και αυτών που λαμβάνει από την εργασία του. Σύμφωνα με το πόσο μεγάλη ή μικρή είναι αυτή η διαφορά βρίσκεται και το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης του ατόμου (Rice, et al., 1989).

Υποστηρίζει ότι η έκταση της επαγγελματικής ικανοποίησης προκύπτει περισσότερο από αυτό που ο εργαζόμενος θεωρεί ότι είναι σημαντικό παρά από την πλήρωση ή όχι των αναγκών του (Γραμματικού, 2010:20). Όταν οι πραγματικές ανταμοιβές, που δίνονται σε έναν άτομο για την εργασία που προσφέρει, είναι ίσες με τις αμοιβές που θεωρεί το άτομο ως δίκαιες, τότε υπάρχει και επαγγελματική ικανοποίηση.

Δυσανεμία εμφανίζεται όταν λαμβάνει λιγότερα από αυτά που αναμένει. Όσο πιο μεγάλη είναι η απόκλιση από τα αναμενόμενα οφέλη, τόσο πιο μικρή είναι η ικανοποίηση από την εργασία. Σύμφωνα με τη Γεωργιάδη (2007:13) «όταν κάποιος πιστεύει ότι αυτά που πραγματικά λαμβάνει είναι λιγότερα από όσα πρέπει τότε νιώθει δυσαρεστημένος. Αντίθετα, όταν αυτά που πραγματικά λαμβάνει είναι περισσότερα από αυτά που θα έπρεπε να λαμβάνει από την εργασία του τότε νιώθει ενοχές». Όμως όταν αυτά που πραγματικά λαμβάνει είναι ίσα με αυτά που θα έπρεπε να λαμβάνει από την εργασία του τότε νιώθει ικανοποιημένος (Peacock, 1999).

Συμπερασματικά θα λέγαμε πως με τη θεωρία αυτή σημαντικό ρόλο διαδραματίζει ο στόχος που έχουν θέσει ο εργαζόμενος και ο οργανισμός αντίστοιχα. Όσο πιο δύσκολος, σαφής και συγκεκριμένος είναι ο ατομικός στόχος τόσο καλύτερη θα είναι η επίδοσή του.

Συμπληρωματικά, και στο πλαίσιο των συνθηκών κάτω από τις οποίες προκύπτει επαγγελματική ικανοποίηση, διατυπώθηκαν θεωρίες που προσπάθησαν να τις ερμηνεύσουν, όπως οι εξής:

α) Θεωρία εκπλήρωσης αξιών

Στη θεωρία αυτή γίνεται διαχωρισμός των αξιών και των αναγκών ενός εργαζομένου. Τα άτομα αξιολογούν την εργασία τους σύμφωνα με τις ωφέλειες που λαμβάνουν από αυτήν, όπως είναι για παράδειγμα ο μισθός, η θέση και οι συνθήκες εργασίας. Κατά αυτόν τον τρόπο, η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων μπορεί να αξιολογηθεί αν μετρηθούν αυτές οι αξίες (μισθός, θέση εργασίας, κ.α.) ανάλογα με τη σημασία που έχει η κάθε μία για κάθε άτομο (Γεωργιάδη, 2007:18).

β) Θεωρία κοινωνικής σύγκρισης

Εδώ ο βαθμός ικανοποίησης εξετάζεται σε συνάρτηση με την αντίληψη του ατόμου περί υλοποίησης των ψυχολογικών και κοινωνικών ρόλων. Σύμφωνα με την προσέγγιση αυτή, ο εργαζόμενος επηρεάζεται από την ομάδα των συναδέλφων του και ανάλογα υποστασιοποιείται ένα ρόλο. Ανάλογα με τα ενδιαφέροντα και με αυτό που προσδοκούν οι συνάδελφοί του μετράει και την δική του ικανοποίηση. Έτσι, το κοινωνικό σύνολο διαμορφώνει την ικανοποίηση ή τη δυσαρέσκεια των εργαζομένων (Peacock, 1999).

γ) Θεωρίες αυτοαντίληψης

Στη θεωρία αυτή εξετάζεται ο βαθμός ικανοποίησης σε συνάρτηση με το πόσο το άτομο θεωρεί ότι εκπληρώνει τους σκοπούς του μέσα στο επάγγελμά του. Δηλαδή εξετάζεται η ικανοποίηση σε συνάρτηση με τη συμφωνία αντίληψης και επαγγελματικών επιτευγμάτων. Λόγω της διαφορετικότητας των ατόμων και των ατομικών τους διαφορών ένα είδος εργασίας μπορεί να ικανοποιεί ένα άτομο ενώ κάποιο άλλο να το δυσαρεστεί (Chelladurai, 1999, Γιαννίκου, 2010:21).

3. Παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης

Όπως προείδαμε η επαγγελματική ικανοποίηση εξαρτάται από πάρα πολλούς παράγοντες στο περιβάλλον εργασίας και το πλαίσιο μέσα στο οποίο αυτή διεξάγεται και οι οποίοι συμβάλλουν είτε θετικά είτε αρνητικά στην ύπαρξη και ανάπτυξη της. Η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί αντικείμενο πολλών μελετών προκειμένου να ορίσουν οι ερευνητές το περιεχόμενο, τις διαστάσεις αλλά και τις επιδράσεις του συγκεκριμένου φαινομένου σε διάφορους εργασιακούς χώρους και σε ποικίλα επαγγέλματα (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001; Γραμματικού, 2010:26). Υποστηρίζεται (Κάντας, 1998:109), πως το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης επηρεάζεται και καθορίζεται από οργανωτικούς, ατομικούς, κοινωνικούς, περιβαλλοντικούς και πολιτισμικούς παράγοντες. Οι εσωτερικοί παράγοντες όπως η ευκαιρία για εξέλιξη και ανάπτυξη αλλά και η αναγνώριση συμβάλλουν στην ικανοποίηση ενώ οι εξωτερικοί όπως η διεύθυνση-ηγεσία, η αμοιβή, οι συνθήκες εργασίας, οι διαπροσωπικές σχέσεις, το αίσθημα ασφάλειας, ανήκουν στους παράγοντες που προλαμβάνουν την απογοήτευση.

Επίσης οι παράγοντες αυτοί μπορεί να είναι οι διαπροσωπικές διαφορές, το περιβάλλον της εργασίας, τα εργασιακά χαρακτηριστικά ακόμα και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά που άλλοτε μπορεί να επιφέρουν επαγγελματική ικανοποίηση και άλλοτε επαγγελματική δυσαρέσκεια. Σε παλιότερη μελέτη του ο Koustelios (2001) όπως αναφέρει η Γεωργιάδη (2007:11) υποστήριξε ότι οι παράγοντες που συντελούν στην επαγγελματική ικανοποίηση μπορούν να διαχωριστούν σε τρεις κατηγορίες:

α) αυτή που ήταν σχετική με τον εργασιακό χώρο, β) αυτή που ήταν σχετική με τους εργαζομένους και γ) αυτή που ήταν σχετική με συγκεκριμένες διαστάσεις της εργασίας.

Από παλιότερα οι Hackman and Oldham (1980 στο Γραμματικού, 2010:33) ανέδειξαν ως βασικότερους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης τις ποικίλες ικανότητες των εργαζομένων, την σημαντικότητα της εργασίας, την ταύτιση με την εργασία, την αυτονομία και την επαγγελματική ανατροφοδότηση αλλά τους σαφείς ρόλους καθώς όταν επικρατεί σύγχυση σχετικά με τα καθήκοντα, τις υποχρεώσεις και τα προνόμια, τότε παρατηρείται αύξηση της δυσαρέσκειας (Παπάνης, 2007)

Επίσης ο Locke (1976 στο Μπολοβίνου 2015:36), προσδιόρισε ότι οι εξής παράγοντες συμβάλλουν στην επαγγελματική ικανοποίηση:

- ✓ Η εργασία πρέπει να αποτελεί πρόκληση και όχι να είναι κουραστική και βαρετή.
- ✓ Η ύπαρξη καλής αμοιβής, ανάλογης με την απόδοση του εργαζομένου, και δίκαιης συγκριτικά με άλλους (αμοιβή είναι η κάθε παροχή προς τον εργαζόμενο).
- ✓ Η θετική ενίσχυση σε περίπτωση επιτυχίας (λεκτική και υλική).
- ✓ Οι καλές συνθήκες εργασίας στο περιβάλλον εργασίας.
- ✓ Η εποπτεία.
- ✓ Οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους-προϊσταμένους.
- ✓ Η ύπαρξη αποτελεσματικής οργανωσιακής πολιτικής.
- ✓ Η ύπαρξη του αισθήματος ασφάλειας.
- ✓ Η δυνατότητα λήψης αποφάσεων στο αντικείμενο εργασίας τους.
- ✓ Η αυτονομία και υπευθυνότητα.
- ✓ Η σαφήνεια ρόλων.

Ο Spector (1997) αναφέρει εννέα τομείς της εργασίας των οποίων η ικανοποίηση σχετίζεται με την πλήρη ικανοποίηση και αυτές είναι: η αμοιβή, η προαγωγή, η εποπτεία,

τα οφέλη, η επιβράβευση, η οργάνωση της λειτουργίας του οργανισμού, οι συνάδελφοι, η φύση της δουλειάς και η επικοινωνία (Μπολοβίνου, 2015:37).

Προκειμένου να προαχθούν τα συναισθήματα επαγγελματικής ικανοποίησης ο Warr (2007) προτείνει ότι η εργασία πρέπει να διέπεται από ευκαιρίες για προσωπικό έλεγχο (αυτονομία, συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, ελευθερία επιλογών, ευρύτητα αποφάσεων, αυτοπροσδιορισμό). Το εργασιακό περιβάλλον πρέπει, ακόμα, να διέπεται από σαφήνεια και συγκεκριμένα: α) πληροφόρηση για τις συνέπειες που επιφέρουν διάφορες συμπεριφορές, ανατροφοδότηση των έργων, β) πληροφόρηση σχετικά με το μέλλον της συγκεκριμένης δουλειάς, εργασιακή ασφάλεια και γ) αποσαφήνιση εργασιακών καθηκόντων και απαιτούμενων συμπεριφορών, χαμηλή ασάφεια εργασιακού ρόλου (Warr, 2005, 2007).

Σύμφωνα με τη Γραμματικού (2010:27-28) «η εργασία πρέπει να επιτρέπει ευκαιρίες για αξιοποίηση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων του ατόμου και ποικιλία του εργασιακού αντικειμένου. Δηλαδή η ποικιλία στον τόπο και στο περιεχόμενο της εργασίας, η ποικιλία δραστηριοτήτων και δεξιοτήτων και η μη επαναλαμβανόμενη εργασία αποτελούν χαρακτηριστικά της εργασίας που μπορούν να προάγουν την επαγγελματική ικανοποίηση».

Κατά τους Greenberg & Baron (1995) το άγχος στην εργασία είναι ένας από τους κομβικούς παράγοντες που πολύ συχνά προκαλεί αρνητικές συνέπειες, όπως μειωμένη απόδοση, ελλειμματική ικανοποίηση από την εργασία, μειωμένο ενδιαφέρον για αυτήν, έλλειψη ενδιαφέροντος για θέματα οργάνωσης και συνεργασίας με τους συναδέλφους και απόρριψη ευθύνης. Συνολικά το άγχος έχει συνδεθεί με σημαντικές επαγγελματικές επιπτώσεις, όπως η δέσμευση με τον οργανισμό και η μεγαλύτερη τάση παραίτησης των εργαζομένων από την εργασία τους (Naumann, 1993). Φαίνεται πως όσο υψηλότερα είναι τα επίπεδα του άγχους τόσο χαμηλά είναι τα επίπεδα της ικανοποίησης (Terry, Nielsen & Perchard, 1993). Ωστόσο η εφαρμογή των ερευνητικών συμπερασμάτων στον εργασιακό χώρο δεν είναι πάντα απλή. Οι ίδιοι παράγοντες που συντελούν στην ικανοποίηση δεν συσχετίζονται πάντα μεταξύ τους για όλα τα επαγγέλματα και η σχέση που υπάρχει μεταξύ του άγχους και της ικανοποίησης μπορεί να διαφέρει ανάλογα με το επάγγελμα ή με την ομάδα που εξετάζεται (Rees, 1995).

Άλλος παράγοντας περιβάλλοντος που επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση είναι η ασάφεια και η σύγκρουση ρόλων. Οι Koustelios, Theodorakis και Goulimaris (2004:68) δηλώνουν ότι η ασάφεια των ρόλων και η σύγκρουση ρόλων αποτελούν δύο σημαντικούς παράγοντες, οι οποίοι επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση και που σύμφωνα με διάφορες έρευνες έχουν αρνητική σχέση μεταξύ τους. Το είδος και ο βαθμός εποπτείας αλλά και η φύση της εργασίας σε συνδυασμό με την απαιτούμενη υπευθυνότητα της θέσης ή του ρόλου που απαιτείται, σχετίζονται με την ασάφεια και τη σύγκρουση των ρόλων που διαδοχικά δημιουργούν έλλειψη ικανοποίησης (Boles & Babin, 1996; O' Driscoll & Beehr, 2000). Αυτό μπορεί να στηριχθεί στο γεγονός ότι η έννοια επαγγελματική ικανοποίηση περιγράφεται διαφορετικά από άτομο σε άτομο, έναντι κάποιων άλλων εννοιών γιατί όπως λέει η Γεωργιάδη (2007:12). «Αυτό δυσκολεύει την πρόβλεψη των παραγόντων που θα αναφέρονται στο άγχος και αυτών που θα αναφέρονται στην ικανοποίηση, σε έναν συγκεκριμένο εργασιακό χώρο. Η διάκριση των εργασιακών παραγόντων στην διαχείριση του άγχους μπορεί να εξαρτάται από τις ομάδες των υπαλλήλων που σχηματίζονται στους εργασιακούς χώρους ή από τις ιδιαίτερες πτυχές των εργασιακών χώρων» (Sutton & Staw, 1995).

Επίσης το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης επηρεάζεται επίσης από την ποιότητα της εποπτείας, τις κοινωνικές σχέσεις μεταξύ των ομάδων εργασίας, τις ομάδες και το βαθμό επιτυχίας ή αποτυχίας στην ομαδική εργασία. Έρευνες (Purcell, 2003; Armstrong, 2003) βρήκαν ότι κύριοι παράγοντες που την επηρεάζουν είναι οι ευκαιρίες για καριέρα, η επίδραση της εργασίας, η ομαδική εργασία και οι διάφορες προκλήσεις που δημιουργούνται στην εργασία. Επίσης, η διάθεση και τα συναισθήματα που έχει ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της εργασίας του επηρεάζουν γενικότερα την επαγγελματική ικανοποίησή του (Fisher, 2000).

Ένας ακόμη παράγοντας που επηρεάζει είναι η αυτονομία. Αυτή δηλώνει το βαθμό ελευθερίας του εργαζόμενου για να προγραμματίσει την εργασία του και αποτελεί σημαντικό εργασιακό χαρακτηριστικό, η επίδραση του οποίου είναι άμεση για την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων (Lee, 1998). Η αυτονομία αποτελεί διαμεσολαβητικό παράγοντα στις σχέσεις των οργανωτικών παραγόντων. Αυτοί μπορεί να είναι η ανάγκη για αυτονομία σχετικά με την απόδοση (Strain, 1999), με την έλλειψη δικαιοσύνης στον οργανισμό (Fox, Spector & Miles, 2001) και τη σχέση της

προσωπικότητας με την κοινωνική αποδοχή (Gellatly & Irving, 2001). Οι Denton και Kleiman (2001) δηλώνουν ότι ο χρόνος που παραμένει ένα άτομο στην εργασία του αποτελεί διαμεσολαβητικό παράγοντα για την αυτονομία και την επαγγελματική ικανοποίησή του. Ωστόσο, φάνηκε ότι όσο αυξάνεται ο χρόνος παραμονής του στον οργανισμό, τόσο το άτομο θέλει να είναι αυτόνομο και αυτό το κάνει περισσότερο ικανοποιημένο (Γεωργιάδη 2007:13).

Επίσης στην εργασιακή ικανοποίηση συμβάλλουν παράγοντες όπως η τεχνολογία η οποία συχνά διευκολύνει ή δυσκολεύει τις εργασιακές συνθήκες, η σημαντικότητα της εργασίας με την έννοια της ευθύνης, οι σχέσεις με το κοινωνικό σύνολο αλλά και η στάση όσων προϊστάμενοι του εργαζόμενου, (Παπαγεωργιάκης, 2013).

Μια άλλη προσέγγιση σύμφωνα με τη Γραμματικού (2010:28) είναι ότι «η επαγγελματική ικανοποίηση, ως εξαρτημένη μεταβλητή, επηρεάζεται από ένα ευρύ σύνολο προσδιοριστικών παραγόντων (οργανωτικοί, ατομικοί, κοινωνικοί και περιβαλλοντικοί και πολιτισμικοί) που διακρίνονται: Οι οργανωτικοί χωρίζονται : α) σε παράγοντες εσωγενούς επαγγελματικής ικανοποίησης (αναφέρονται στο περιεχόμενο και τις διαστάσεις της εργασίας) και β) σε παράγοντες εξωγενούς επαγγελματικής ικανοποίησης (αναφέρονται στο γενικότερο πλαίσιο άσκησης της εργασίας) και ένα σύνολο ατομικών παραγόντων (σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου: ηλικία, φύλο, μορφωτικό επίπεδο) επηρεάζουν και καθορίζουν τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων». Συγκεκριμένα ως παράγοντες εσωγενούς ικανοποίησης αναφέρονται στο περιεχόμενο και τις διαστάσεις της εργασίας που σχετίζονται με θέματα όπως: α) Η ελευθερία επιλογών στον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας, β) Η ποικιλία δραστηριοτήτων, γ) Η αξιοποίηση δεξιοτήτων, δ) Ο βαθμός υπευθυνότητας, ε) Οι ευκαιρίες για προσωπικό έλεγχο, στ) Η σαφήνεια εργασιακού περιβάλλοντος, ζ) Η ανατροφοδότηση κ.ά.. Με βάση το μοντέλο αυτό, οι βασικοί παράγοντες στη διαμόρφωση της εργασιακής ικανοποίησης (Παπάνης & Ρόντος, 2005 42) είναι:

- Η ποικιλία των διαθέσιμων ικανοτήτων: ο αριθμός διαφορετικών ικανοτήτων που απαιτούνται για την εκτέλεση της εργασίας
- Η ταυτότητα του έργου: αν ο εργαζόμενος πραγματοποιεί ένα ολόκληρο έργο (από την αρχή ως το τέλος) ή μέρος ενός συνολικού έργου
- Η σημαντικότητα των επιτελούμενων εργασιών: ο βαθμός που η εργασία έχει

σημαντική επίπτωση στη ζωή και την εργασία των άλλων ανθρώπων

- Η αυτονομία: η δυνατότητα που παρέχει η εργασία στον εργαζόμενο να λειτουργεί ανεξάρτητα και να αποφασίζει εκείνος για τον τρόπο δουλειάς του
- Η εργασιακή ανατροφοδότηση ή ανάδραση: ο βαθμός που ο εργαζόμενος έχει άμεση και ξεκάθαρη πληροφόρηση για την απόδοσή του στην εργασία.

Ως προς τους παράγοντες εξωγενούς επαγγελματικής ικανοποίησης, αυτοί αναφέρονται στο γενικότερο πλαίσιο άσκησης της εργασίας και περιλαμβάνει στοιχεία όπως: οι εργασιακές συνθήκες, το ωράριο, οι οικονομικές απολαβές, η ασφάλεια, η ηγεσία, η εποπτεία από τον προϊστάμενο, οι διαπροσωπικές σχέσεις κ. ά.

Μια εξίσου σημαντική κατηγορία είναι οι ατομικοί παράγοντες. Αυτοί σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου και τις προηγούμενες εμπειρίες του, και επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίησή του. Τέτοιοι είναι :

Ηλικία: με το πέρασμα του χρόνου ο εργαζόμενος προσαρμόζεται καλύτερα στην εργασία λόγω της εμπειρίας του (Spector 2000).

Φύλο: Οι έρευνες (ο.π) κατέληξαν σε ευρήματα που δείχνουν ελάχιστες, αν όχι ανύπαρκτες, διαφορές μεταξύ τους. Βέβαια σε έρευνα των Al Zuhan & Kishk, (στο Γραμματικού 2010:32) προέκυψε ότι οι γυναίκες φαίνεται να είναι λιγότερο ικανοποιημένες από τη δουλειά τους και ίσως αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι βιώνουν εντονότερη σύγκρουση ανάμεσα στην προσωπική και επαγγελματική τους ζωή.

Μορφωτικό επίπεδο: Σύμφωνα με τη Γραμματικού (2010:32) «ένας μεγάλος αριθμός ερευνών έχει δείξει ότι άτομα υψηλότερου μορφωτικού επιπέδου αναφέρουν γενικά μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση από άτομα με χαμηλότερο επίπεδο μόρφωσης». Πιθανή εξήγηση είναι, ότι η ανώτερη μόρφωση δίνει δυνατότητα στα άτομα να έχουν δουλειές με περισσότερες προκλήσεις και αυτονομία, γεγονός που τους βοηθά να ικανοποιήσουν τις ανάγκες για ανάπτυξη. Άλλες έρευνες υποστηρίζουν ότι η σχέση του μορφωτικού επιπέδου επιδρά αρνητικά στην επαγγελματική ικανοποίηση αφού τα άτομα με υψηλότερο επίπεδο μόρφωσης είναι πιθανότερο να αισθάνονται δυσαρεστημένοι από τη δουλειά τους (Schultz & Schultz, 1994).

Συμπερασματικά λοιπόν βλέπουμε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι κάτι που διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην αποτελεσματική λειτουργία ενός οργανισμού κι αυτό γιατί ένας ικανοποιημένος εργαζόμενος εργάζεται με μεγαλύτερο ζήλο, επιμονή,

ευχαρίστηση και διάθεση δημιουργικότητας και αποτελεσματικότητας. Ένας ικανοποιημένος επαγγελματίας, όπως ένας προπονητής, εργάζεται με μεγαλύτερο ενθουσιασμό και είναι πιο αποδοτικός (Κάντας, 1998:123). Αντιθέτως, όταν η διάθεση ενός προπονητή είναι αρνητική για την εργασία που έχει αναλάβει, λόγω του κακού κλίματος στο σύλλογο, της κακής επικοινωνίας και του οργανωτικού πλαισίου της ομάδας, αυτό έχει επιπτώσεις στην ποιότητα της προπονητικής δουλειάς του και κατ' επέκταση στην παρεχόμενη καθοδήγηση και συντονισμό της αλλά και στην αποτελεσματικότητα του συνολικού οργανισμού γενικότερα (Σαΐτης, 2014).

Η διαφαινόμενη δυσκολία ωστόσο του όλου εγχειρήματος για πλήρη καταγραφή των παραγόντων επαγγελματικής ικανοποίησης, έγκειται στο γεγονός ότι υπεισέρχονται μια μεγάλη ποικιλία παραγόντων που συχνά είτε υπάρχουν σε λανθάνουσα κατάσταση είτε αλληλεπιδρούν. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μη μπορεί να προσδιοριστεί με σαφήνεια το πλήθος, το είδος και ο βαθμός επιρροής αυτών των παραγόντων. Όπως προαναφέρθηκε εξαρτάται τόσο από τα προσωπικά χαρακτηριστικά του ατόμου όσο και από τη φύση της εργασίας αλλά και το γενικότερο κοινωνικό, οικονομικό, νομοθετικό, πολιτιστικό πλαίσιο εντός του οποίου λειτουργεί τόσο ο επαγγελματίας –εργαζόμενος αλλά και η επιχείρηση- οργανισμός που εργάζεται.

Συνοπτικά στο παρακάτω σχήμα 1 παρουσιάζεται διαγραμματικά ένα ευρύ σύνολο αυτών των παραγόντων.

Παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης / Πηγή: Μπολοβίνου Ελένη (2015)



**Διερεύνηση των στάσεων και αντιλήψεων προπονητών
αθλητικών συλλόγων για την επαγγελματική ικανοποίηση /Δ. Γκιουλέας**

4. Διαδικασία και τρόποι αποτίμησης της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Όπως αναφέρει η Μπολοβίνου (2015: 38), γενικά υπάρχουν δύο κατηγορίες αποτίμησης της επαγγελματικής ικανοποίησης. Η πρώτη περιλαμβάνει μια άθροιση συναισθημάτων κατά την αξιολόγηση επιμέρους πτυχών της εργασίας που αφορούν τους ίδιους τους εργαζόμενους όπως οι συνθήκες εργασίας, οι απολαβές, οι σχέσεις με τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους και η δυνατότητα προαγωγής. Η δεύτερη κατηγορία αποτυπώνει τη γενική ικανοποίηση των εργαζομένων δηλαδή τα συνολικά συναισθήματα που «εισπράττει» το άτομο από την εργασία του, χωρίς να εξετάζει τα επιμέρους ζητήματα. Αυτή η προσέγγιση περιλαμβάνει αρκετούς συνδυασμούς περιγραφής και μέτρησης των πτυχών μιας εργασίας όπου οι ερευνητές είτε δημιουργούν ένα σύνολο, είτε τον μέσο όρο αυτών των αποτελεσμάτων ώστε να συνεχίσουν με την μέτρηση της συνολικής ικανοποίησης. (Γεωργιάδη, 2007:29)

Ειδικότερα υπάρχουν αρκετοί τρόποι μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης όπως τους παρουσιάζει ο Fields (2002) και είναι οι εξής (Μπολοβίνου, 2015:39)

✓ Job Descriptive Index (JDI): δημιουργήθηκε αρχικά από τους Smith, Kendall, και Hulin (1969) και μετρά την επαγγελματική ικανοποίηση σε πέντε τομείς που είναι οι αμοιβές, οι προαγωγές, οι συνάδελφοι, η διοίκηση και η ίδια η εργασία. Το Job in General Index αποτελεί μια βελτιωμένη έκδοση του JDI και μετρά περισσότερο τη γενική ικανοποίηση καθώς μια σύνθετη ένδειξη του συνόλου των πτυχών αποτυγχάνει να αποτυπώσει τα συνολικά συναισθήματα. Περιέχει 18 παράγοντες σε 72 προτάσεις για την μέτρηση των πτυχών αυτών (π.χ. εργασία, προαγωγή, μισθός, κ.α.). Αυτό γίνεται διότι σύμφωνα με την Γεωργιάδη (2007) «δεν είναι ξεκάθαρο εάν η ικανοποίηση από την μία αντισταθμίζει τη δυσανεμία και από την άλλη αν τέτοιοι υπολογισμοί δίνουν το ίδιο βάρος σε κάθε πλευρά η οποία αποτρέπει την ατομική διαφορετικότητα με την σημαντικότητα που συνδέει αυτές τις πλευρές». Το συγκεκριμένο εργαλείο εμπλουτίστηκε ώστε να συμπεριλαμβάνεται και το περιβάλλον εργασίας, το περιεχόμενο της εργασίας και την τεχνολογία γιατί όπως υποστηρίζει ο Balzer et al (1990) υποστηρίζει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση πρέπει να μετριέται ξεχωριστά.

✓ Job Diagnostic Survey: δημιουργοί του είναι οι Hackman και Oldham (1980) και μετρά την καθεμιά από τις παραμέτρους ενός μοντέλου με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά

της εργασίας. Περιέχει τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης: τη συνολική ικανοποίηση των υπαλλήλων αναφορικά με την επαγγελματική ασφάλεια, τα εσωτερικά κίνητρα και την ικανοποίηση από την οικονομική ανάπτυξη (growth satisfaction). Οι πτυχές που εξετάζονται περιλαμβάνουν την ασφάλεια την αποζημίωση, τους συναδέλφους τους και την εποπτεία από τους διοικητικούς προϊσταμένους. Οι ερωτώμενοι εκφράζουν την ικανοποίηση τους σε κλίμακα από «εξαιρετικά απογοητευμένοι» έως «εξαιρετικά ικανοποιημένοι» (Chelladurai, 1999).

✓ Minnesota Satisfaction Questionnaire των Dawis και Lofquist (1984). Καταγράφει τη σημαντικότητα που προσδίδεται στην εργασία με ένα εκτεταμένο ερωτηματολόγιο 100 ερωτήσεων με 20 υποκατηγορίες. Μετρά την αντίληψη ενός εργαζόμενου για την εργασιακή του κατάσταση στα εξής: ικανότητα, αξιοποίηση, πολιτική και πρακτικές της επιχείρησης, αποζημίωση, συναδέλφους, δημιουργικότητα, ηθικές αξίες, αναγνώριση, υπευθυνότητα, ασφάλεια, κοινωνική προσφορά, κοινωνική καταξίωση, ανεξαρτησία, ανέλιξη, επιτεύγματα, επιτήρηση, εξουσία, τεχνολογία και τις συνθήκες εργασίας. Η μέτρηση της ικανοποίησης γίνεται με μια κλίμακα από το «πολύ δυσαρεστημένος» έως το «πολύ ικανοποιημένος».

✓ Job Satisfaction Index των Schriesheim and Tsue, (1980) (Μπολοβίνου , 2015) στο οποίο ερευνώνται οι παράγοντες που καθορίζουν τη συνολική ικανοποίηση από το αντικείμενο εργασίας, η εποπτεία, οι συνάδελφοι, ο μισθός, οι ευκαιρίες προαγωγής και γενικά το επάγγελμα.

✓ Michigan Organizational Assessment Questionnaire (OAQ) των Cammann, Fichman, Jenkins και Klesh (1983) το οποίο χρησιμοποιείται για τη μέτρηση ολικής ικανοποίησης (ο.π) .

✓ Job Satisfaction Survey του Spector (1985): Βασίζεται σε 9 πτυχές της ικανοποίησης και περιλαμβάνει την αμοιβή, την προαγωγή, την εποπτεία, τις παροχές, τη συνεργασία με τους συναδέλφους, τη φύση της εργασίας, την επικοινωνία, την επιβράβευση και την οργάνωση. Το ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε κυρίως για τη μέτρηση επαγγελματικής ικανοποίησης σε δημόσιους μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς.

✓ Job in General Scale των Ironson, Smith, Brannick, Gibson, και Paul (1989) που περιλαμβάνει 18 θέματα που περιγράφουν τη συνολική ικανοποίηση. Σε συνδυασμό με το JDI, εξακριβώνεται τόσο η ολική ικανοποίηση όσο και η επιμέρους.

✓ Career Satisfaction των Greenhaus, Parasuraman & Wormley (1990), που αξιολογεί την ικανοποίηση με τα αποτελέσματα αλλά και με την εξέλιξη της σταδιοδρομίας.

✓ Μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης ως προς τις προσδοκίες (ESI) των Bacharach, Bamberger, and Conley (1991). Αξιολογείται σε 6 διαστάσεις «ο βαθμός συμφωνίας ανάμεσα στο πώς αντιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι την ποιότητα της εργασίας τους και τις προσδοκίες τους» (Fields, 2002). Αυτές είναι: συνθήκες εργασίας, αποδοχές, προαγωγές, φύση της ίδιας της εργασίας, άμεσος προϊστάμενος, ο οργανισμός ως σύνολο.

Ακόμη υπάρχουν ιδιαίτερα εξειδικευμένα ερωτηματολόγια για την επαγγελματική ικανοποίηση των προπονητών. Σύμφωνα με την Γεωργιάδη (2007) αυτά είναι τα εξής:

- ✓ Ερωτηματολόγιο ικανοποίησης προπονητών των Chelladurai και Ogasawara (2003). (Coach Satisfaction Questionnaire) Αυτό αποτελείτο από 11 παράγοντες και περιείχε 41 προτάσεις. Αυτοί οι παράγοντες είναι: «εποπτεία», «επάγγελμα του προπονητή», «αυτονομία», «εγκαταστάσεις», «ΜΜΕ και υποστήριξη από την κοινωνία», «μισθός», «απόδοση ομάδας», «ποσότητα εργασίας», «συνάδελφοι», «απόδοση αθλητών στα μαθήματά τους», και «επαγγελματική ασφάλεια». Οι προπονητές απαντούν πόσο ικανοποιημένοι ή πόσο δυσαρεστημένοι είναι σε κάθε μια από αυτές τις πτυχές σε μια 9-βάθμια κλίμακα από το «πολύ δυσαρεστημένος» έως το «πολύ ικανοποιημένος».
- ✓ Ερωτηματολόγιο Διερεύνησης Προπονητικής Ικανοποίησης (CSS). Μετράει 9 παράγοντες ικανοποίησης (άμεσος προϊστάμενος, τακτικές του αθλητικού σωματείου, φύση της προπονητικής, συνάδελφοι, συνθήκες προπόνησης, μισθός, απόδοση αθλητών, επαγγελματική εξέλιξη, κοινωνική διάσταση της προπονητικής). Αποτελείται από 43 προτάσεις και οι προπονητές στις απαντήσεις χρησιμοποιούν 5-βάθμια κλίμακα τύπου Likert, από (1) «διαφωνώ εντελώς» μέχρι (5) «συμφωνώ απολύτως» (Δράκου κ.α 2004:49).

Συμπερασματικά βλέπουμε ότι όλες οι προσεγγίσεις συγκλίνουν στο ότι η ικανοποίηση θα πρέπει να εξετάζεται τόσο συνολικά όσο και ως προς τις επιμέρους πτυχές της και αυτός είναι ο στόχος της εργασίας μας. Επειδή ωστόσο είναι σαφές ότι η προπονητική ως επάγγελμα έχει ιδιαιτερότητες, θα στηριχθούμε στα δυο τελευταία εργαλεία αποτίμησης συμπεριλαμβάνοντας όμως και παράγοντες από κλίμακες μέτρησης άλλων εργαζομένων καθώς υπάρχουν κοινά χαρακτηριστικά τα οποία δομούν την επαγγελματική ικανοποίηση κάθε εργαζόμενου.

5. Βιβλιογραφική ανασκόπηση ερευνών ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση των προπονητών

Η επαγγελματική ικανοποίηση των προπονητών από την εργασία τους έχει κινήσει τα τελευταία χρόνια το ενδιαφέρον των ερευνητών. Αυτή αποτελεί το αίτιο ή τον καθοριστικό παράγοντα που επιδρά στην εν γένει συμπεριφορά του απασχολούμενου στο εργασιακό περιβάλλον στην παραγωγικότητα, αποδοτικότητα, τις απουσίες και την κινητικότητα του. Παράλληλα μπορεί να θεωρηθεί και ως αιτιατό-αποτέλεσμα της «συμπεριφοράς» του εργασιακού περιβάλλοντος στον εργαζόμενο (Μπολοβίνου, 2015:19). Σύμφωνα με τους Leong, Fumham, Cary & Cooper (1996) πολλές έρευνες έχουν πραγματοποιηθεί ώστε να διερευνηθεί η σχέση που υπάρχει μεταξύ των παραγόντων της ικανοποίησης στον εργασιακό χώρο. Στο χώρο του αθλητισμού κι άλλων επιστημονικών πεδίων, και για τις δυο παραπάνω διαστάσεις, έχουν πραγματοποιηθεί αρκετές έρευνες, που αφορούν την ικανοποίηση του προσωπικού αθλητικών οργανισμών.

5.1 Έρευνες στον διεθνή χώρο.

Οι Chelladurai και Ogasawara (2003) ερευνώντας την επαγγελματική ικανοποίηση Αμερικανών και Γιαπωνέζων προπονητών, βρήκαν ότι οι Ιάπωνες προπονητές εξέφραζαν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης σε σχέση με τους Αμερικάνους προπονητές. Επίσης σε άλλη έρευνα τους το 2006 (Γεωργιάδη, 2007:29)) ως προς το φύλο των προπονητών και την επαγγελματική ικανοποίηση τους «συμπέραναν ότι και οι άντρες και οι γυναίκες προπονητές, και των δύο ομάδων, ήταν σχετικά ικανοποιημένοι με την δουλειά τους ως προπονητές αλλά δυσαρεστημένοι από την αμοιβή τους και την υποστήριξη από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης και την κοινότητα». Ως τελικό συμπέρασμα κατέληξαν ότι αν βελτιωθεί η αλληλεπίδραση μεταξύ των προπονητών και των προϊσταμένων τους τότε αυτό μπορεί να οδηγήσει στην δέσμευση των προπονητών με τα πανεπιστήμια που εργάζονται.

Σύμφωνα με τη Γεωργιάδη (2007:30) η έρευνα των Herrera και Lim (2003) «έδειξε ότι υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στα επίπεδα της επαγγελματικής ικανοποίησης μεταξύ των διαφορετικών θέσεων απασχόλησης (διευθυντές προγραμμάτων, πρώτοι προπονητές, βοηθοί προπονητές και βοηθοί προπονητές)» .

Επίσης βρέθηκε ότι οι άντρες προπονητές εξέφρασαν στατιστικά υψηλότερη επαγγελματική ικανοποίηση με την δουλειά τους σε σχέση με τις γυναίκες και ότι οι μεγαλύτεροι, σε ηλικία, προπονητές είχαν ψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης σε σχέση με τους νεότερους και όσο αυξάνονταν το επίπεδο της εμπειρίας τόσο αυξάνονταν και η επαγγελματική ικανοποίηση.

Παρόμοια έρευνα των Sagas, Paetzold & Cunningham (2006) στο γυναικείο τμήμα βοηθών προπονητών, έδειξε ότι ο χρόνος που ο πρώτος προπονητής και ο βοηθός, που βρίσκονται σε έναν οργανισμό, και εξασκούν το επάγγελμα του προπονητή μπορούσε να περιορίσει τις επιδράσεις που προέρχονται από το δημογραφικό χαρακτηριστικό του φύλου και ότι η σημασία της επίδρασης της δημογραφικής σχέσης των πρώτων προπονητών και των βοηθών προπονητών δεν ήταν μεγάλη.

Σε άλλη έρευνα των Lebliecq et al. (2002) (Γεωργιάδη, 2007:31), σχετικά με την ικανοποίηση των προπονητών, εξετάστηκαν οι εξής απόψεις: α) η ικανοποίηση / δυσαρέσκεια των προπονητών ως προς την εσωτερική ποιότητα των ομάδων, δηλαδή πτυχές όπως η διαχείριση, η αυτονομία, οι ανταμοιβές και οι συνάδελφοι, β) ο βαθμός ικανοποίησης / δυσαρέσκειας των προπονητών που σχετίζονταν με το επίπεδο απόδοσης της ομάδας και γ) η ικανοποίηση / δυσαρέσκεια των προπονητών που σχετίζονταν με την εμπειρία τους ως προπονητές. Κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι πιο πεπειραμένοι προπονητές ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι και γενικά βρέθηκε ότι οι προπονητές, φαινόταν ότι ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι με την δουλειά τους όπως και με την απόδοση των αθλητών τους.

Ακόμη μία έρευνα των Wright and Davis (2003 από Μπολοβίνου, 2015:49), που πραγματοποιήθηκε σε δημόσιους αθλητικούς φορείς της Νέας Υόρκης, είχε στόχο τη διερεύνηση της επίδρασης του εργασιακού περιβάλλοντος στην επαγγελματική ικανοποίηση. Οι τρεις μεταβλητές που μελετήθηκαν όπως η σχέση εργασίας, οι αντιφατικοί οργανωτικοί στόχοι και οι διαδικαστικοί περιορισμοί, και τέσσερις που αφορούσαν τα χαρακτηριστικά της εργασίας όπως η εργασιακή ρουτίνα, τα καθορισμένα εργασιακά καθήκοντα, η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και οι μηχανισμοί επανατροφοδότησης. Από τα αποτελέσματα της έρευνας προέκυψε ότι οι υπάλληλοι είναι αρκετά ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά και σε αυτή την περίπτωση δε βρέθηκαν να έχουν ιδιαίτερη επίδραση στην ικανοποίηση,

εκτός από το επίπεδο της εκπαίδευσης που παρατηρείται αρνητική συσχέτιση, καθώς όσο αυξάνεται το επίπεδο εκπαίδευσης τόσο μειώνεται η ικανοποίηση.

Ο Steijn, (2004 στο Μπολοβίνου 2015:49) μετρώντας την επαγγελματική ικανοποίηση Ολλανδών μισθωτών υπαλλήλων χρησιμοποίησε πέντε μεταβλητές: τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, τα χαρακτηριστικά της εργασίας, την οργάνωση της υπηρεσίας, τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων. Η συνολική επαγγελματική ικανοποίηση, των υπαλλήλων αυτών από την εργασία τους φάνηκε να είναι μέτρια. Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά δε βρέθηκε να έχουν ιδιαίτερη επίδραση στην επαγγελματική ικανοποίηση. Θέματα όμως που αφορούσαν την οργανωτική δομή της υπηρεσίας και τη διαχείριση του προσωπικού φαίνεται να επιδρούν περισσότερο. Ακόμη βρέθηκε να επιδρά στην επαγγελματική ικανοποίηση η υποστήριξη των προσδοκιών των υπαλλήλων για επαγγελματική εξέλιξη. Τέλος ο μισθός και οι συνθήκες εργασίας δεν την επηρεάζουν σημαντικά, ενώ τη φύση της εργασίας σημείωσε τη μεγαλύτερη επίδραση.

Η επαγγελματική ικανοποίηση γυμναστών εκπαιδευτικών σύμφωνα με την έρευνα των Rhodes, Nevil και Allan (2004), έδειξε ότι εξαρτάται από παράγοντες, όπως η ανάπτυξη ουσιαστικών σχέσεων με τους μαθητές, η ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων με συναδέλφους, η δυνατότητα ανταλλαγής εμπειριών με τους συναδέλφους, η συμμετοχή σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων, η δυνατότητα εφαρμογής νέων ιδεών, η ανεξαρτησία και οι ευκαιρίες για ατομική ανάπτυξη, η εργασία για την επίτευξη κοινών στόχων.

Επίσης, έρευνα της Saiti (2007) προσδιόρισε τους παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών μέσα στους οποίους ήταν κι αυτοί της Φυσικής αγωγής που εν μέρει ασκούν προπονητική με τους μαθητές τους. Από την έρευνα αναδείχθηκαν επτά σημαντικοί παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίησή τους. Ο διευθυντής και το σχολικό κλίμα, η δυνατότητα εξέλιξης και τα οφέλη από την εργασία, η αναγνώριση των προσπαθειών τους από τη διοικητική οργάνωση της εκπαίδευσης, ο μισθός, η γενική οργάνωση του σχολείου, τα συναισθήματα των εκπαιδευτικών για τη δουλειά τους και τέλος η συνεργασία μεταξύ των συναδέλφων.

Η μελέτη των Pool και Pool (2007) (Γεωργιάδη, 2007:26) ερευνήσε την φύση της οργανωτικής δέσμευσης και τον αντίκτυπο που έχει στην επαγγελματική ικανοποίηση μέσα σε έναν καινούριο οργανισμό. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι η οργανωτική δέσμευση είναι μια σημαντική ιδιότητα για τον τρόπο διοίκησης και

ανάπτυξης ενός νεοσύστατου οργανισμού. Βρέθηκε ότι η συναισθηματική υποχρέωση που ένιωθαν έναντι του φορέα εργασίας τους σχετίζονταν με την ικανοποίηση, σύμφωνα με τις συνθήκες εργασίας, την πληρωμή και την επίβλεψη. Μέσω αυτής μπορεί να υπάρχει επαγγελματική ικανοποίηση δηλαδή αποτελεί αιτιατό- αποτέλεσμα .

Οι Douglas και Todd (2008) εξέτασαν την επαγγελματική ικανοποίηση και τη συναισθηματική δέσμευση ατόμων που δούλευαν σε κολλέγια (167 άτομα) και ήταν χωρισμένοι σε τρεις ομάδες. Στην πρώτη ομάδα συμμετείχαν άτομα με πλήρες ωράριο απασχόλησης, στη δεύτερη ομάδα άτομα με μερική απασχόληση και στην τρίτη με εθελοντική μερική απασχόληση. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι τα άτομα της δεύτερης ομάδας ήταν ελάχιστα ικανοποιημένα από την δουλειά τους και ιδιαίτερα από την πρόοδό τους, την αποζημίωση και την ασφάλεια στην εργασία τους. Επίσης, τα άτομα της πρώτης και τρίτης ομάδας εξέθεσαν παρόμοια επίπεδα ικανοποίησης σε αυτές τις τρεις απόψεις (πρόοδος, αποζημίωση, ασφάλεια στην εργασία). Τέλος, και οι τρεις ομάδες εξέθεσαν παρόμοια επίπεδα συναισθηματικής δέσμευσης για τον οργανισμό.

5.2 Έρευνες στην Ελλάδα

Και στην Ελλάδα έχουν υπάρξει αρκετές έρευνες για την επαγγελματική ικανοποίηση των προπονητών με σημαντικά αποτελέσματα ως προς τους παράγοντες από τους οποίους αυτή εξαρτάται.

Οι Γουλιμάρης, Θεοδωράκης & Γαργαλιάνος (2004) σε έρευνά τους διερεύνησαν το επίπεδο ικανοποίησης των προπονητών στα προγράμματα άσκησης για όλους. Το δείγμα ήταν 60 καθηγητές φυσικής αγωγής και τα αποτελέσματα έδειξαν πως οι εργαζόμενοι ήταν ιδιαίτερα ευχαριστημένοι από τη είδος της εργασίας τους και από τους ανωτέρους τους. Επίσης ήταν αρκετά ικανοποιημένοι από τις συνθήκες στο χώρο εργασίας τους και από τη γενικότερη συμπεριφορά του οργανισμού τους. Αντιθέτως, βρέθηκε πως εξέφρασαν δυσαρέσκεια στις δυνατότητες για εξέλιξη και κυρίως για τις οικονομικές τους απολαβές.

Ο Koustelios et al. (2004) σε έρευνά τους μέτρησαν την επαγγελματική ικανοποίηση καθηγητών φυσικής αγωγής. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι 61 καθηγητές ήταν ικανοποιημένοι από την δουλειά τους, την εποπτεία, τον οργανισμό που εργάζονταν και τις συνθήκες εργασίας. Αντίθετα ήταν δυσαρεστημένοι με το μισθό τους και τις

προοπτικές για προαγωγή. Επίσης, από την μελέτη φάνηκε ότι υπήρχε άμεση αρνητική σχέση της επαγγελματικής ικανοποίησης με την ασάφεια και την σύγκρουση ρόλων όπου η ασάφεια ρόλων φάνηκε ότι ήταν υψηλή.

Η έρευνα της Γεωργιάδη (2007) σε 146 προπονητές δυο ολυμπιακών αθλημάτων (ταε κβο ντο και πάλης) αναφορικά με τους παράγοντες που προκαλούν επαγγελματική ικανοποίηση στους προπονητές και τα επίπεδα αυτών των παραγόντων, έδειξε ότι οι προπονητές εμφανίζουν μεγάλο ποσοστό ικανοποίησης σε σχέση με τη δουλειά τους, την απόδοση της ομάδας τους, την επαγγελματική τους ασφάλεια και την εποπτεία. Ωστόσο μικρότερα ήταν τα ποσοστά ικανοποίησης σχετικά με τις εγκαταστάσεις, και την ποσότητα δουλειάς ενώ πολύ χαμηλά ήταν τα ποσοστά σχετικά με το μισθό τους. Σημαντικά επίσης ευρήματα θεωρούνται το ότι οι καλές σχέσεις και το θετικό κλίμα με τους διευθύνοντες την ομάδα και η σωστή επικοινωνία τόσο με τους αθλητές όσο και με τους γονείς τους μπορεί να βοηθήσει τον προπονητή να κάνει καλύτερα την δουλειά του. Τέλος όταν οι προϊστάμενοι υποστηρίζουν τις δραστηριότητες των προπονητών τότε οι δεύτεροι εκτελούν με ευχαρίστηση την εργασία τους.

Επίσης, οι Δράκου, Χαραχούσου, Καμπίσης και Τζέτζης (2008) μελέτησαν την επαγγελματική ικανοποίηση προπονητών 11 αθλημάτων σε δείγμα 700 προπονητών και προπονητριών ερασιτεχνικών αθλητικών σωματείων. Ειδικότερα μέτρησαν εννέα διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης των προπονητών (άμεσος προϊστάμενος, φύση της προπονητικής, τακτικές αθλητικού σωματείου, συνάδελφοι, μισθός, συνθήκες προπόνησης, απόδοση αθλητών, κοινωνική διάσταση προπονητικής, επαγγελματική εξέλιξη). Τα αποτελέσματα έδειξαν (Γεωργιάδη, 2007) «ότι οι προπονητές ποδοσφαίρου ήταν πολύ ικανοποιημένοι, ακολουθούσαν οι προπονητές πετοσφαίρισης και καλαθοσφαίρισης, ενώ οι προπονήτριες ρυθμικής, στίβου, κωπηλασίας και κολύμβησης βρέθηκε ότι ήταν οι πιο δυσαρεστημένοι». Ακόμη καταγράφηκε ότι οι προπονητές ατομικών αθλημάτων σημείωναν χαμηλότερο επίπεδο ικανοποίησης απ' ότι οι συνάδελφοι τους προπονητές των ομαδικών αθλημάτων. Επίσης, οι γυναίκες προπονήτριες βίωναν σημαντικά χαμηλότερο επίπεδο ικανοποίησης από τους άνδρες προπονητές.

Σε έρευνα του Αλεξόπουλου (2010, Μπολοβίνου, 2015:50)), που αφορά την επαγγελματική ικανοποίηση υπαλλήλων με εξαρτημένη εργασία όπως είναι οι προπονητές, διαπιστώνεται πως οι συμμετέχοντες στην έρευνα εμφανίστηκαν

ικανοποιημένοι σχετικά με το αντικείμενο της εργασίας τους. Η επικοινωνία, η συνεργασία με τους συναδέλφους και με τους προϊσταμένους επιδρούν θετικά στην επαγγελματική ικανοποίηση. Όσον αφορά το φυσικό εργασιακό περιβάλλον, τις κτιριακές εγκαταστάσεις την υλικοτεχνική υποδομή και τα επιμέρους χαρακτηριστικά του χώρου εργασίας οι συμμετέχοντες εμφανίστηκαν γενικά δυσαρεστημένοι. Αν και η γενική ικανοποίηση από την εργασία κινείται από μέτρια ως καλά επίπεδα, ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων εμφανίζεται θετικό στην πρόθεση αλλαγής εργασιακού περιβάλλοντος εστιάζοντας στις οικονομικές απολαβές.

Ο Δήμου (2011) σε έρευνα του μελέτησε τους παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών μεταξύ των οποίων ήταν και γυμναστές, ανέδειξε ως πιο σημαντικούς το ευχάριστο κλίμα στις ομάδες, την ενθάρρυνση για εφαρμογή καινοτομιών, την υποστήριξη της κτιριακής υποδομής για τον αθλητισμό, τη συναδελφικότητα και τη επιτυχή άσκηση του διοικητικού έργου από τους διευθυντές.

Τέλος, έρευνα των Batiou and Valkanos (2013 στο Μπολοβίνου, 2015:51) σε υπαλλήλους στην Ελλάδα με σκοπό την αποτίμηση της επαγγελματικής ικανοποίησης διαπιστώθηκε ότι το επίπεδο ικανοποίησης από τη φύση της εργασίας, τους συναδέλφους και την εποπτεία βρέθηκε να είναι υψηλό. Στην έρευνα διαπιστώνεται ότι οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τους νεότερους. Ως προς τους δημογραφικούς παράγοντες μόνο η ηλικία δείχνει να επηρεάζει τη συνολική ικανοποίηση. Το μορφωτικό επίπεδο ήταν η μόνη μεταβλητή που δεν επηρεάζει σημαντικά τη συνολική ικανοποίηση και τις διαστάσεις της.

Συμπερασματικά από τη συνολική βιβλιογραφική επισκόπηση μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση που βιώνουν οι προπονητές ως εργαζόμενοι και επαγγελματίες γενικά από την εργασία τους αλλά και από τις διάφορες πτυχές της είναι ένα ιδιαίτερα δημοφιλές αντικείμενο μελέτης. Γενικά διαπιστώνεται ένα μεγάλο εύρος παραγόντων που υπεισέρχονται στον τομέα της επαγγελματικής απασχόλησης αλλά παράλληλα καταγράφεται και η σημαντικότητα αυτών στην εργασιακή ζωή αυτών των ατόμων. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο και έχοντας υπόψη τις παραπάνω έρευνες, η έρευνά μας θα μελετήσει παράγοντες όπως η σχέση εργασίας, οι υλικοτεχνικές υποδομές των χώρων εργασίας τους, οι συναδελφικές σχέσεις τους αλλά κι εκείνες με τη διοίκηση και τους γονείς καθώς και τον παράγοντα για τη δυνατότητα λήψης αποφάσεων.

6. Το έργο και ο ρόλος του προπονητή ως εργαζόμενου και καθοδηγητή της ομάδας

Ο προπονητής μιας αθλητικής ομάδας δεν είναι μόνο ένας επαγγελματίας εργαζόμενος ο οποίος έχει αυξημένα επιστημονικά προσόντα στο αντικείμενό του και συνήθως έχει υπάρξει ο ίδιος αθλητής. Συχνά έχει δικά του επαγγελματικά οράματα και προσπαθεί να τα υλοποιήσει μέσα από τον αθλητισμό και τους αθλητές του, περιμένοντας να εισπράξει πρώτιστα χαρά, αναγνώριση και επαγγελματική ικανοποίηση από το έργο του. Φαίνεται λοιπόν πως έχει ένα πολυσύνθετο έργο και εξ αυτού ένα δύσκολο ρόλο να επιτελέσει. Κατ' αρχήν είναι ο απόλυτα υπεύθυνος και αρμόδιος για την λειτουργία, συνοχή και αποδοτικότητα της ομάδας που διευθύνει. Συντονίζει, καθοδηγεί, εμπνέει, παρακινεί, εμπυχώνει και συμβουλεύει τους αθλητές του ως μέντορας έτσι ώστε από τη μια πλευρά να γίνεται σεβαστή η προσωπικότητα του κάθε αθλητή του από όλους και από την άλλη να υπάρχει ομαδικότητα και αλληλοσυμπλήρωση στην ομάδα ως σύνολο. Δηλαδή παρέχει «επαγγελματική καθοδήγηση» (coaching) και ταυτόχρονα «καθοδηγούμενη μάθηση» (mentoring). Η πρώτη είναι η διαδικασία ανάπτυξης ικανοτήτων και απόκτησης γνώσεων με στόχο την ικανοποίηση αναγκών και στόχων αλλά και την ενδυνάμωση του ατόμου (Κατσουλιέρη, 2019). Το mentoring, σύμφωνα με το Σαϊτή (2014:253) είναι μια διαδικασία καθοδήγησης όπου, αφού οριστούν ο καθοδηγητής (μέντορας) και ο καθοδηγούμενος, τίθεται σε εφαρμογή ένα σχέδιο δράσης με συγκεκριμένους στόχους που εδώ είναι οι επιτυχίες της αθλητικής ομάδας. Εδώ ο προπονητής μέντορας είναι αυτός που μετατρέπει τον καθοδηγούμενο αθλητή κοινωνό της γνώσης του, της εμπειρίας του και του τρόπου χειρισμού - επίλυσης των προβλημάτων που πιθανώς συχνά να προκύπτουν στον αθλητισμό.

Ο προπονητής οφείλει να έχει ο ίδιος ως προσωπικότητα ηγετικά στοιχεία προκειμένου να «επιβάλλεται» αλλά και να καθοδηγεί τα μέλη της ομάδας τα οποία αναμφίβολα έχουν ατομικές διαφορές, διαφορετική φιλοσοφία και κουλτούρα αλλά και φιλοδοξίες. Στην ουσία ασκεί ταυτόχρονα διοικητικό, συμβουλευτικό αλλά και παιδαγωγικό έργο γιατί ως ενήλικας παρωθεί κι εκπαιδεύει ηλικιακά νέους συνήθως αθλητές. Υπάρχουν δύο βασικές κατηγορίες προσωπικότητας προπονητών, οι οποίες είναι οι εξής (Βικιπαίδεια, 2019):

✓ Αυταρχικός ηγέτης: Αποδέχεται την τιμωρία και έχει ισχυρές προκαταλήψεις. Ασκεί εξουσία με απολυταρχικό τρόπο, παίρνει μόνος του τις αποφάσεις, κρίνει και αποδίδει

αμοιβές ή τιμωρίες μόνος του και η "τύχη" κάθε μέλους της ομάδας είναι στα χέρια του.

Τα πλεονεκτήματα της αυταρχικής ηγεσίας στην προπονητική διαδικασία είναι:

- Ο ανασφαλής αθλητής αισθάνεται καλύτερα κατά την διάρκεια των αγώνων.
- Η «επιθετικότητα» των παικτών κατευθύνεται προς τους αντιπάλους.
- Ο κυριαρχικός προπονητής αποδίδει καλύτερα, αφού έτσι εκφράζεται καλύτερα.
- Δημοκρατικός ηγέτης: Δεν απεμπολεί την εξουσία που διαθέτει, αλλά διαφοροποιεί τον τρόπο που την ασκεί. Ζητά υπευθυνότητα, ενθαρρύνει τις διαπροσωπικές σχέσεις, μειώνει τις συγκρούσεις στην ομάδα και εμποδίζει την ανάπτυξη ιεραρχικής δομής στην ομάδα. Τα πλεονεκτήματα της Δημοκρατικής Ηγεσίας είναι:
- Ο δημοκρατικός ηγέτης επικοινωνεί καλύτερα με τους αθλητές, μαθαίνει τους φόβους τους, τις πιθανές δυσφορίες κ.λ.π.
- Οι παίκτες αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και μπορούν να δρουν πιο ανεξάρτητα σε καταστάσεις με μεγάλη ένταση.
- Η ομάδα γίνεται πιο ευλύγιστη και προσαρμόζεται ευκολότερα, όταν αλλάζουν οι συνθήκες του αγώνα.

Κάθε προπονητής μπορεί να είναι αποτελεσματικός, αν οι συνθήκες είναι κατάλληλες, δηλαδή, πρέπει να γίνει προσεκτικός συνδυασμός της προσωπικότητας του προπονητή, των χαρακτηριστικών των καθοδηγούμενων και των συνθηκών που επικρατούν στο περιβάλλον για να γίνει μια ηγεσία αποτελεσματική. Συχνά τον διακρίνει άγχος για πολλούς τομείς από τις σχέσεις του με τους αθλητές, τους γονείς, τους συναδέλφους του ως τη διοίκηση της ομάδας. Ωστόσο βασική του έγνοια πρέπει να είναι η ενθάρρυνση και η παρακίνηση των αθλητών και η άντληση όλων των θετικών στοιχείων τους αλλά και η δόμηση της προσωπικότητάς τους.

Στο πλαίσιο αυτό μια άλλη βασική διάσταση του έργου του προπονητή είναι η παρώθηση/παρακίνηση προς όλα τα μέλη της ομάδας που διευθύνει. Σύμφωνα με τον Σαϊτή (2014) ο μέντορας είναι το άτομο το οποίο διακρίνεται για το αυθόρμητο ενδιαφέρον του για τους ανθρώπους και επενδύει χρόνο κι ενέργεια σε αυτούς. Είναι πρόθυμος και ανταποκρίνεται σε οποιαδήποτε ανάγκη των αθλητών του, με ενεργή ακρόαση, ακριβή πληροφόρηση, συνεχή εκπαίδευση και δείχνει ανθρωπιά και κατανόηση. Προσδιορίζει και κατανέμει τους ρόλους στην ομάδα και τους ενθαρρύνει.

Ως επαγγελματίας αναζητά κίνητρα παρακίνησης, επιτυχίες και συχνά δείχνει δέσμευση στο έργο του καθώς «δένεται» συναισθηματικά με την ομάδα δηλαδή όλο το έμφυχο δυναμικό της. Η παρακίνηση χρησιμοποιείται στη διοικητική θεωρία για να περιγράψει δυνάμεις εντός του ατόμου, οι οποίες προσδιορίζουν το επίπεδο, την κατεύθυνση και την επιμονή της προσπάθειας που καταβάλλεται στην εργασία (ο.π.). Αυτές οι εσωτερικές δυνάμεις είναι τα κίνητρα δηλαδή οι συνθήκες που διεγείρουν, κατευθύνουν και διατηρούν τη συμπεριφορά ενός εργαζομένου μέσα στο πλαίσιο του εργασιακού του περιβάλλοντος (Παραδείση, 2017). Ο προπονητής ως προσωπικότητα πρέπει να διαθέτει παρακίνηση και κίνητρα ώστε να πείσει, ενθουσιάσει και «συμπαρασύρει» την ομάδα προς τα επάνω. Έτσι ανατροφοδοτικά θα εισπράξει επαγγελματική ικανοποίηση από μια σειρά από παράγοντες, μερικούς από τους οποίους θα διερευνήσουμε στη συνέχεια της εργασίας μας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

Μεθοδολογία Έρευνας

1. Περίληψη

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζεται η μεθοδολογική προσέγγιση που υιοθετείται από την παρούσα μελέτη και συγκεκριμένα η διαδικασία εκτέλεσης της έρευνας, τα μέσα συλλογής δεδομένων, ο πληθυσμός του δείγματος καθώς και οι στατιστικές τεχνικές που χρησιμοποιήθηκαν. Η συλλογή δεδομένων έγινε το Δεκέμβριο 2018 με την τεχνική του ανώνυμου ερωτηματολογίου.

2. Εισαγωγικές επισημάνσεις

Η γενικότερη ταξινόμηση της παρούσας εργασίας με βάση το σχεδιασμό και τη διεξαγωγή της έρευνας ανήκει σύμφωνα με τη μεθοδολογία των κοινωνικών επιστημών στις «επισκοπήσεις» (Cohen & Manion, 1994:122). Είναι μια περιγραφική συναφειακή μέθοδος και είναι η συνηθέστερα χρησιμοποιούμενη στην εκπαιδευτική έρευνα χωρίς όμως να παρέχει τη δυνατότητα για απόδοση αιτιωδών σχέσεων (Παρασκευόπουλος, 1993:28). Στηρίζεται σε εμπειρικά δεδομένα και η μέθοδος ανάλυσης που χρησιμοποιήθηκε είναι η ποσοτική δηλαδή πρόκειται για μια μορφή ποσοτικής έρευνας για την εξαγωγή συμπερασμάτων σε πρώτο επίπεδο αλλά σε κάποιες περιπτώσεις έγινε συναφειακή συσχέτιση μεταβλητών για εξαγωγή συσχέτισης-εξάρτησης μεταβλητών.

3. Το δείγμα της έρευνας

Η εγκυρότητα οποιασδήποτε εμπειρικής έρευνας βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στο δείγμα που έχει πραγματοποιηθεί η έρευνα. Όταν το δείγμα είναι ομοιογενές και αντιπροσωπευτικό είμαστε σε μεγάλο βαθμό σίγουροι ότι τα αποτελέσματά μας είναι αξιόπιστα (Creswell, 2011).

Ένας από τους σοβαρούς προβληματισμούς κάθε ερευνητή, κατά τη δειγματοληπτική διαδικασία, είναι ο προσδιορισμός του μεγέθους του δείγματος, έτσι ώστε να μπορεί να θεωρηθεί αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού αναφοράς. Είναι γεγονός ότι το σωστό μέγεθος του δείγματος, στη συντριπτική πλειοψηφία των ερευνών, εξαρτάται από τον στόχο της μελέτης και τη φύση του υπό διερεύνηση πληθυσμού. Στη συγκεκριμένη

έρευνα ο πληθυσμός αναφοράς ήταν οι προπονητές ομάδων της περιφέρειας Αττικής και Κρήτης.

4. Διαδικασία συλλογής δεδομένων - ερωτηματολόγια

Τα δεδομένα της έρευνας προέκυψαν από συλλογή στοιχείων με τη μέθοδο του γραπτού ερωτηματολογίου το οποίο δόθηκε και συμπληρώθηκε επιτόπου και ανώνυμα από τους προπονητές. Η επιλογή της χορήγησης ερωτηματολογίου θεωρήθηκε ότι θα είναι περισσότερο αποτελεσματική για την καταγραφή απόψεων και στάσεων σε σχέση με άλλους τρόπους συλλογής στοιχείων όπως π.χ. συνέντευξη. Αυτό διότι οι συνεντεύξεις πέρα από το γεγονός ότι είναι ιδιαίτερα χρονοβόρες, συχνά δε δίνουν συγκεκριμένες απαντήσεις σε ερωτήματα και η αποκωδικοποίησή τους παρουσιάζει ασάφειες.

Το ερωτηματολόγιο ήταν δομημένο με 33 ερωτήσεις κλειστού τύπου. Οι κλειστές ερωτήσεις:

- Προσφέρονται για στατιστική ανάλυση και ανίχνευση.
- Μπορούν να καλύψουν ένα ευρύ φάσμα απόψεων.
- Είναι σύντομες και συνήθως είναι κατανοητές ώστε να δίνουν απαντήσεις εύκολες για κωδικοποίηση.

Ο ερευνητής ήρθε σε προσωπική επαφή με τους προπονητές που συμμετείχαν στην έρευνα, στους οποίους απηύθυνε θερμή παράκληση για συμπλήρωση και επιστροφή του ερωτηματολογίου, αφού πρώτα ενημέρωσε αναλυτικά για τον σκοπό της έρευνας. Δεν προτιμήθηκε η ταχυδρομική αποστολή των ερωτηματολογίων διότι, σύμφωνα με εμπειρικές έρευνες, η διαδικασία παρουσιάζει μεγάλες απώλειες.

Η διαδικασία συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου απαιτούσε περίπου 15 λεπτά. Το ερωτηματολόγιο λόγω της διαμόρφωσής του καταλάμβανε μόνο 4 σελίδες, γεγονός που λειτούργησε ενισχυτικά στην όλη διαδικασία. Ιδιαίτερες δυσκολίες, όπως απροθυμία συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου λόγω έλλειψης χρόνου, υπερβολικού φόρτου εργασίας, δυσπιστία και προκατάληψη απέναντι στον ερευνητή, δεν διαπιστώθηκαν εκτός ελαχίστων μεμονωμένων περιπτώσεων, γεγονός που αποδεικνύεται και από το υψηλό επίπεδο ανταπόκρισης. Το χρονικό διάστημα που συμπληρώθηκαν τα ερωτηματολόγια ήταν ο Δεκέμβριος 2018.

Λάβαμε συνολικά 103 ερωτηματολόγια τα οποία ήταν επαρκώς συμπληρωμένα και μπορέσαμε να τα χρησιμοποιήσουμε για περαιτέρω στατιστική επεξεργασία.

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήσαμε για την έρευνά μας αποσκοπεί να καταγράψει τις «στάσεις και αντιλήψεις των προπονητών αθλητικών ομάδων αναφορικά με την επαγγελματική ικανοποίηση τους». Τα στάδια από τα οποία πέρασε η διαμόρφωση και η τελική σύνθεση του ερωτηματολογίου ήταν τα εξής:

Τα ερωτηματολόγια συντάχθηκαν από τον ερευνητή μετά από σχετική βιβλιογραφική ενημέρωση και ανταλλαγές απόψεων με προπονητές. Τα ερωτηματολόγια οριστικοποιήθηκαν και έλαβαν την τελική τους μορφή μετά από δοκιμαστική εφαρμογή σε μικρό δείγμα, αφού αξιολογήθηκαν και οι επιμέρους παρατηρήσεις των ερωτηθέντων προπονητών. Έτσι, διαμορφώθηκε και συντάχθηκε το τελικό ερωτηματολόγιο το οποίο περιελάμβανε συνολικά 33 ερωτήσεις.

4.1. Η δομή του ερωτηματολογίου

Το ερωτηματολόγιο χωρίζεται σε πέντε μέρη.

Στο **πρώτο** μέρος συλλέγονται στοιχεία για τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος όπου οι συμμετέχοντες θα απαντήσουν σε ερωτήσεις σχετικές με το φύλο, την ηλικία την οικογενειακή κατάσταση το επίπεδο σπουδών τα έτη υπηρεσίας και τα αντίστοιχα έτη υπηρεσίας στη θέση τους ως προπονητές.

Στο **δεύτερο** μέρος οι συμμετέχοντες θα κληθούν να δηλώσουν το βαθμό συμφωνίας τους με ορισμένες δηλώσεις που σχετίζονται με τη σχέση εργασίας τους και τα επαγγελματικά τους καθήκοντα ως προπονητές.

Το **τρίτο** μέρος έχει πέντε άξονες-πεδία. Στο α' διερευνάται αν και σε ποιο βαθμό υπάρχει εργασιακή και επαγγελματική ικανοποίηση από τις κτιριακές και υλικοτεχνικές υποδομές της ομάδας στην οποία εργάζονται ως προπονητές. Στο β' πεδίο ερευνάται διαβαθμιστικά ο βαθμός ικανοποίησης από τη σχέση τους με συναδέλφους προπονητές ως προς την επικοινωνία, τη συνεργασία, την αναγνώριση της δουλειάς τους και από το ενδιαφέρον των συναδέλφων τους. Στο γ' διερευνώνται τα επίπεδα ικανοποίησης από τη σχέση των υποκειμένων με τον πρόεδρο της ομάδας, στο δ' μέρος ο βαθμός εργασιακής ικανοποίησης από τους γονείς των αθλητών τους και τέλος στον ε' άξονα ο βαθμός

ικανοποίησης από την ουσιαστική δυνατότητα λήψης αποφάσεων που αφορούν την ομάδα τους.

5. Στατιστικές τεχνικές

Για τη στατιστική επεξεργασία των ευρημάτων χρησιμοποιείται ως κύριο εργαλείο το στατιστικό πακέτο SPSS και ακολουθούνται οι ακόλουθες στατιστικές τεχνικές:

-Πίνακες Συχνοτήτων Απλής Εισόδου για την περιγραφή των μεταβλητών.

-Πίνακες συνάφειας (πίνακες συχνοτήτων διπλής εισόδου) για την αναζήτηση συσχετίσεων μεταξύ δύο μεταβλητών.

-Έλεγχος ανεξαρτησίας με το Pearson Chi-Square Test. Όταν το σύνολο των παρατηρήσεών μας έχει ταξινομηθεί σ' έναν πίνακα συχνοτήτων διπλής εισόδου μπορούμε να ελέγξουμε την ανεξαρτησία των μεταβλητών. Δύο μεταβλητές ορίζονται ως ανεξάρτητες όταν η πιθανότητα να βρίσκεται μια εγγραφή μέσα σε ένα κελί, ισούται με το γινόμενο των περιθωριακών πιθανοτήτων της στήλης και της γραμμής που ορίζουν το συγκεκριμένο κελί. Με πιο απλά λόγια, δύο μεταβλητές ορίζονται ως ανεξάρτητες όταν η γνώση της μιας μεταβλητής δεν επηρεάζει την τιμή της άλλης. Μπορούν επομένως να διατυπωθούν οι εναλλακτικές υποθέσεις: H_0 (μηδενική υπόθεση) Οι μεταβλητές είναι ανεξάρτητες, και H_1 (εναλλακτική υπόθεση) Δεν είναι ανεξάρτητες. Οι παραπάνω υποθέσεις ελέγχονται με το στατιστικό Pearson Chi-Square Test (έλεγχος χ^2). Με τον υπολογισμό του στατιστικού μέτρου Chi-Square δίνεται και η σημαντικότητα αυτού (significance or p-value). Ο έλεγχος γίνεται πολύ απλά με τη σύγκριση ενός προκαθορισμένου επιπέδου σημαντικότητας ($\alpha=0,05$) με τη σημαντικότητα που προκύπτει από τον έλεγχο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

Ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας-Συζήτηση

1. Περίληψη

Στο κεφάλαιο αυτό επιχειρείται μια λεπτομερής μελέτη των στοιχείων εκείνων που προκύπτουν από την επεξεργασία των ερωτηματολογίων, στα πλαίσια της στατιστικής ανάλυσης και παρουσίασης των ευρημάτων. Χρησιμοποιούνται τεχνικές που αφορούν ποιοτικές ή κατηγορικές μεταβλητές αφού οι τιμές των μεταβλητών μας εκφράζονται με λέξεις και επιτρέπουν την κατάταξη των επί μέρους μονάδων του δείγματος σε διακεκριμένες κατηγορίες.

2. Ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας.

2. 1 Περιγραφική στατιστική ανάλυση και πίνακες διπλής εισόδου για τους ελέγχους συσχετίσεων

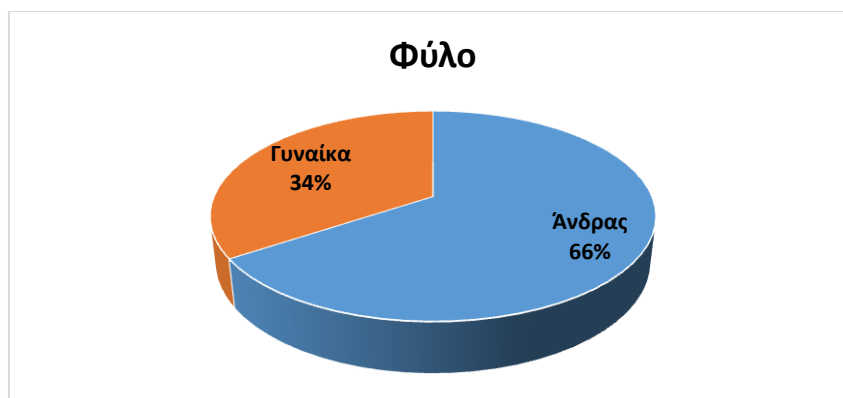
A. Δημογραφικά στοιχεία

Αρχικά ως προς το φύλο του δείγματος, η πλειοψηφία, 65,7%, των προπονητών των ομάδων που συμμετείχαν στην έρευνα και συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο είναι άνδρες και σε ποσοστό 34,3% είναι γυναίκες (Πίνακας 1).

Πίνακας 1: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών κατά φύλο

Φύλο		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άνδρας	67	65,0	65,7	65,7
	Γυναίκα	35	34,0	34,3	100,0
	Total	102	99,0	100,0	
Missing	System	1	1,0		
Total		103	100,0		

Διάγραμμα 1: Κατανομή σχετικών συχνοτήτων % των προπονητών κατά φύλο



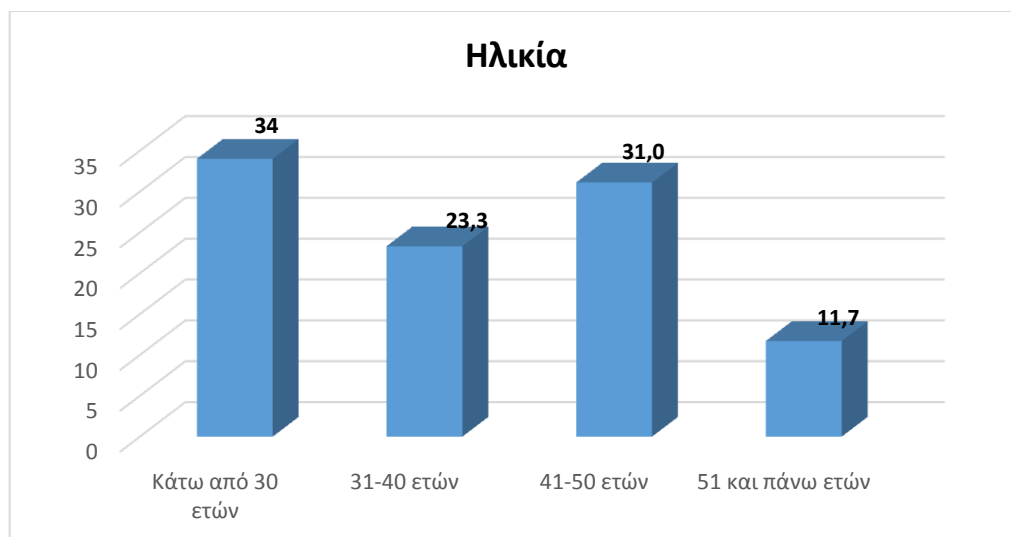
Όπως εμφανίζεται τόσο από τον πίνακα 1 αλλά και το διάγραμμα 1, τα δύο τρίτα των προπονητών είναι άνδρες, γεγονός που σημαίνει ότι οι άνδρες είναι σε διπλάσιο σχεδόν ποσοστό ίσως γιατί θεωρείται ότι είναι σωματικά αρκετά κοπιώδες επάγγελμα και ακόμη ότι μάλλον αυτοί έχουν μεγαλύτερη «δύναμη επιβολής» στις διαφορετικές προσωπικότητες αθλητών που απαρτίζουν τις ομάδες.

Ως προς την ηλικία η πλειοψηφία των προπονητών, 34%, έχει ηλικία κάτω από 30 ετών, σε ποσοστό 23,3% είναι 31-40 ετών, σε ποσοστό 31,1% είναι 41-50 ετών ενώ το ποσοστό στην κατηγορία ηλικίας 51 και πάνω ετών είναι 11,7% (Πίνακας 2 & διάγραμμα 2).

Πίνακας 2: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών κατά ηλικία

Ηλικία	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Κάτω από 30 ετών	35	34,0	34,0	34,0
31-40 ετών	24	23,3	23,3	57,3
Valid 41-50 ετών	32	31,0	31,0	88,3
51 και πάνω ετών	12	11,7	11,7	100,0
Total	103	100,0	100,0	

Διάγραμμα 2: Κατανομή σχετικών συχνοτήτων % των προπονητών κατά ηλικία



Όπως καταγράφεται παραπάνω αθροιστικά το 57,3% των προπονητών είναι σχετικά νέοι σε ηλικία δηλαδή έως 40 ετών γεγονός που σημαίνει πως επιλέγονται προκειμένου να έχουν σωματικές αντοχές που χρειάζεται ο αθλητισμός και αφετέρου να βρίσκονται ηλικιακά κοντά στην νεαρή ηλικία των αθλητών τους στοιχείο το οποίο τους δίνει τη δυνατότητα να υπεισέρχονται πιο καλά στην ψυχολογία των νεαρών αθλητών στοιχείο που θεωρείται κομβικής σημασίας στον αθλητισμό (Κέλλης, 2014).

Ωστόσο υπάρχει κι ένα σημαντικό ποσοστό 31,1% που είναι 41-50 ετών το οποίο μπορεί να ερμηνευτεί πως οι διοικήσεις των συλλόγων (πρόεδροι και διοικητικά συμβούλια) επενδύουν στην εμπειρία των προπονητών έχοντας τους στην ομάδα για αρκετά χρόνια είτε θεωρούν ότι, πέραν των γνώσεων και άλλων ικανοτήτων, η προαναφερθείσα εμπειρία ενισχύει τη δυναμική και τα οφέλη της ομάδας.

Ως προς την οικογενειακή κατάσταση οι προπονητές σε πλειοψηφία, 44,7%, είναι άγαμοι, σε ποσοστό 35,9% είναι έγγαμοι, σε ποσοστό 10,7% άγαμοι με παιδί και σε ποσοστό 8,7% απαντούν «άλλο» (Πίνακας 3).

Πίνακας 3: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών κατά οικογενειακή κατάσταση

Οικογενειακή κατάσταση		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Έγγαμος	37	35,9	35,9	35,9
	Άγαμος	46	44,7	44,7	80,6
	Άγαμος με παιδί	11	10,7	10,7	91,3

Άλλο	9	8,7	8,7	100,0
Total	103	100,0	100,0	

Διάγραμμα 3: Κατανομή σχετικών συχνοτήτων % των προπονητών κατά οικογενειακή κατάσταση



Από τα παραπάνω ευρήματα προκύπτει ότι η πλειοψηφία των προπονητών είναι άγαμοι αποτέλεσμα που ίσως οφείλεται στο σχετικά νεαρό της ηλικίας τους όπως είδαμε σε προηγούμενο εύρημα (πίνακας 2) αλλά υπάρχει κι ένα μεγάλο ποσοστό 35,9% που είναι έγγαμοι που μάλλον προκύπτει από τις μεγαλύτερες ηλικίες.

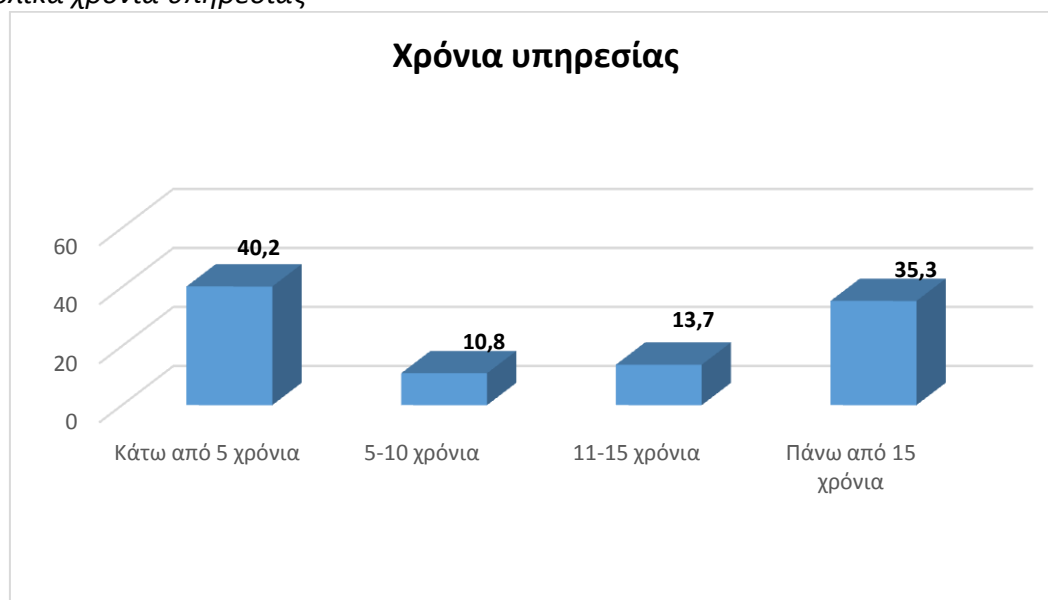
Αναφορικά με το χρόνια υπηρεσίας/εργασίας των προπονητών το μεγαλύτερο ποσοστό, 40,2%, των προπονητών, που συμμετείχαν στην έρευνα και συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο, έχει κάτω από 5 χρόνια υπηρεσίας, το 35,3% έχει πάνω από 15 χρόνια, το 10,8% έχει 5-10 χρόνια και το 13,7% έχει 11-15 χρόνια υπηρεσίας ως προπονητής (Πίνακας 4).

Πίνακας 4: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με τα συνολικά χρόνια υπηρεσίας

Χρόνια υπηρεσίας συνολικά ως προπονητής		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Κάτω από 5	41	39,8	40,2	40,2
	5-10	11	10,7	10,8	51,0
	11-15	14	13,6	13,7	64,7
	Πάνω από 15	36	35,0	35,3	100,0

Total	102	99,0	100,0
Missing System	1	1,0	
Total	103	100,0	

Διάγραμμα 4: Κατανομή σχετικών συχνοτήτων % των προπονητών σύμφωνα με τα συνολικά χρόνια υπηρεσίας



Από τα παραπάνω ευρήματα προκύπτει ότι η πλειοψηφία των προπονητών (40,2%) έχει μικρή προϋπηρεσία (5-10 έτη) γεγονός που μπορεί να ερμηνευτεί λόγω μικρής ηλικίας είτε πως αλλάζουν οι ίδιοι τις ομάδες που προπονούν μην μένοντας ευχαριστημένοι από τις συνθήκες εργασίας τους (πχ αμοιβές ή κλίμα ομάδας) στοιχείο που δείχνει έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης (Rhodes, Nevil και Allan 2004; Γεωργιάδη, 2007) είτε τους αντικαθιστούν οι διοικήσεις των ομάδων προφανώς για καλύτερα αποτελέσματα των ομάδων τους (Koustelios et al., 2004).

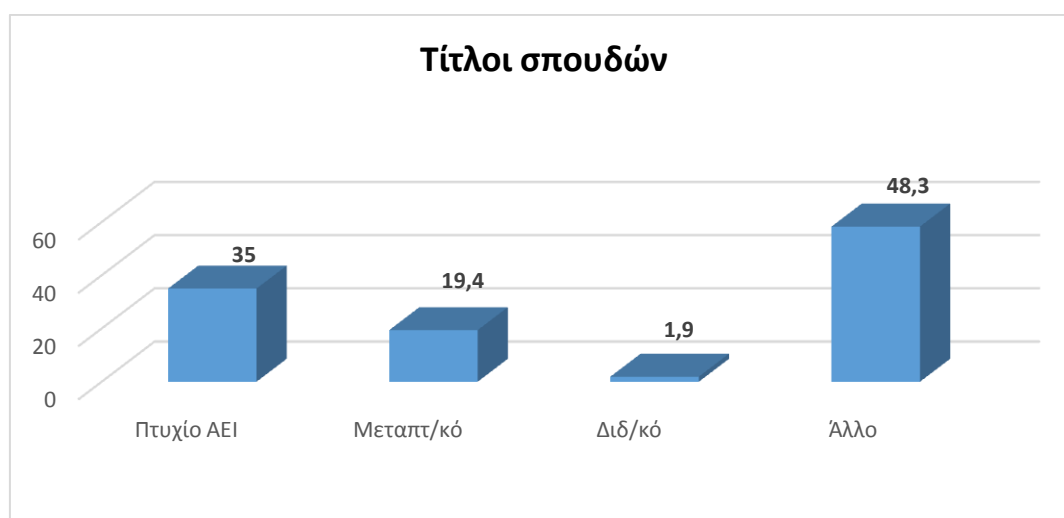
Ακόμη ως προς τις σπουδές τους, οι προπονητές, που συμμετείχαν στην έρευνα και συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο, σε ποσοστό, 35%, έχουν πτυχίο ΑΕΙ, σε ποσοστό 19,4% έχουν μεταπτυχιακό τίτλο, κάτοχοι διδακτορικού τίτλου δηλώνουν μόλις σε ποσοστό 1,9%. Αναφορικά με άλλες σπουδές, δηλώνουν ναι σε μεγάλο ποσοστό, 58,3% (Πίνακας 5).

Πίνακας 5: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών κατά σπουδές

Τίτλοι σπουδών		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Πτυχίο ΑΕΙ	ΝΑΙ	36	35,0	35,0	35,0
	ΟΧΙ	67	65,0	65,0	100,0
	Total	103	100,0	100,0	
Μεταπτυχιακό	ΝΑΙ	20	19,4	19,4	19,4
	ΟΧΙ	83	80,6	80,6	100,0
	Total	103	100,0	100,0	
Διδακτορικό	ΝΑΙ	2	1,9	1,9	1,9
	ΟΧΙ	101	98,1	98,1	100,0
	Total	103	100,0	100,0	
Άλλο	ΝΑΙ	47	48,3	48,3	48,3
	ΟΧΙ	53	51,7	51,7	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα 5 διαπιστώνεται ότι σχεδόν ο ένας στους τρεις έχει αυξημένες σπουδές σε επίπεδο ΑΕΙ το οποίο μπορεί και να έχει συνάφεια με το αντικείμενο εργασίας τους δηλαδή της προπονητικής αλλά πολύ σημαντικό θεωρείται το εύρημα ότι η πλειοψηφία τους (48,3%) έχει «άλλες» σπουδές οι οποίες ενδεχομένως να μην εντάσσονται στις πανεπιστημιακές σπουδές αλλά πιθανόν να σχετίζονται με τις ιδιαιτερότητες της προπονητικής όπως πχ επιμορφώσεις, σεμινάρια κλπ αναφορικά με αγωνιστικές ή ψυχολογικές εκφάνσεις της εργασίας τους.

Διάγραμμα 5: Κατανομή σχετικών συχνοτήτων % των προπονητών κατά σπουδές



Από την ανάλυση των δημογραφικών χαρακτηριστικών δεν μπορεί να εξαχθεί συμπέρασμα για το αν αυτά επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση εκτός ίσως από το επίπεδο της εκπαίδευσης όπου σύμφωνα με έρευνα των Wright and Davis (2003) παρατηρείται αρνητική συσχέτιση, καθώς όσο αυξάνεται το επίπεδο εκπαίδευσης τόσο μειώνεται η ικανοποίηση.

B. Σχέση εργασίας

Διερευνώντας τις σχέσεις εργασίας των προπονητών στην ερώτηση (6), για το **αν υπήρξαν αθλητές** πριν αναλάβουν τα προπονητικά τους καθήκοντα, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων προπονητών παρουσιάζονται στον πίνακα 6, όπου βλέπουμε ότι σχεδόν στο σύνολό τους (93,2%) άνδρες και γυναίκες είχαν προϋπάρξει αθλητές κατάσταση η οποία μάλλον τους παρώθησε να ασχοληθούν με την προπονητική.

Πίνακας 6: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 6

ΕΡΩΤΗΣΗ 6: Υπήρξατε αθλητής πριν αναλάβετε τα προπονητικά σας καθήκοντα;		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NAI	96	93,2	93,2	93,2
	OXI	7	6,8	6,8	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Τα ως άνω ευρήματα σε συνδυασμό με το φύλο των προπονητών (ερώτηση 1) αποκαλύπτουν ότι περισσότερο οι άνδρες προπονητές απαντούν ότι υπήρξαν αθλητές πριν αναλάβουν προπονητικά καθήκοντα, ποσοστό 97%, σε σχέση με τις γυναίκες, ποσοστό 85,7% (βλ. Πίνακα 6α). Ο πίνακας 6α ταξινομεί διαζωνικά, ως προς τις δύο μεταβλητές, **Φύλο** και **ΕΡΩΤΗΣΗ 6: Υπήρξατε αθλητής πριν αναλάβετε προπονητικά καθήκοντα**, το σύνολο των παρατηρήσεων. Είναι, ένας δισδιάστατος πίνακας συνάφειας που διασταυρώνει τις δύο αυτές μεταβλητές. Η τιμή ελέγχου *Pearson chi-square* είναι 4,593 σε παρατηρούμενο επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 0,032 (βλ. Πίν. *chi-square tests*).

Από τις παρατηρούμενες τιμές προκύπτει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ της προγενέστερης ενασχόλησης με τον αθλητισμό και του φύλου ($p\text{-value}=0,032<0,05$). Αυτό σημαίνει ότι κυρίως στους άνδρες λειτουργεί ενισχυτικά η

ενασχόληση με τον αθλητισμό ίσως γιατί οι γυναίκες βρίσκουν άλλες επαγγελματικές ενασχολήσεις ή ασχολούνται με την οικογένεια σε μικρότερες ηλικίες.

Πίνακας 6α : Φύλο * ΕΡΩΤΗΣΗ 6: Υπήρξατε αθλητής πριν αναλάβετε τα προπονητικά σας καθήκοντα (Crosstabulation)

Συσχετίσεις			ΕΡΩΤΗΣΗ 6: Υπήρξατε αθλητής πριν αναλάβετε τα προπονητικά σας καθήκοντα;		Total
			NAI	OXI	
Φύλο	Άνδρας	Count	65	2	67
		% within Φύλο	97,0%	3,0%	100,0%
	Γυναίκα	Count	30	5	35
		% within Φύλο	85,7%	14,3%	100,0%
Total		Count	95	7	102
		% within Φύλο	93,1%	6,9%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	4,593 ^a	1	,032	,045	,045
Continuity Correction ^b	2,995	1	,083		
Likelihood Ratio	4,321	1	,038		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	4,548	1	,033		
N of Valid Cases	102				

a. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,40.

b. Computed only for a 2x2 table

Στην ερώτηση (7), για **το αν έχουν αποκλειστική απασχόληση το επάγγελμα του προπονητή**, οι απαντήσεις των προπονητών παρουσιάζονται στον πίνακα 7.

Πίνακας 7: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 7

ΕΡΩΤΗΣΗ 7: Έχετε αποκλειστική απασχόληση το επάγγελμα του προπονητή;		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NAI	33	32,0	32,0	32,0
	OXI	70	68,0	68,0	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Εδώ βλέπουμε πως η μεγάλη πλειοψηφία του δείγματος (68%) δεν έχουν ως αποκλειστική απασχόληση το επάγγελμα του προπονητή γιατί πιθανόν οι αμοιβές τους από τις ομάδες να μην επαρκούν για την κάλυψη των βιολογικών αναγκών τους. Ίσως όμως αυτό να υποδηλώνει-αλλά σε μικρότερο βαθμό-και μια έλλειψη ικανοποίησης από το αντικείμενο εργασίας στοιχείο που τους ωθεί να ασχολούνται εργασιακά και σε άλλους τομείς.

Στην ερώτηση (8), και ως προς το αν τους πρόσφεραν καλύτερη δουλειά σε θέση προπονητή σ' άλλο σύλλογο, θα έφευγαν από τον σύλλογο που εργάζονται τώρα, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων προπονητών παρουσιάζονται στον πίνακα 8.

Πίνακας 8: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 8

ΕΡΩΤΗΣΗ 8: Αν σας πρόσφεραν καλύτερη δουλειά σε θέση προπονητή σ' ένα άλλο σύλλογο θα φεύγατε από τον σύλλογο που εργάζεστε;		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NAI	60	58,3	58,3	58,3
	OXI	43	41,7	41,7	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Από τα ευρήματα διαπιστώνουμε ότι σχεδόν οι 6 στους 10 προπονητές (58,3%) θα άλλαζαν σύλλογο αλλά υπάρχει κι εξίσου ένα μεγάλο τμήμα (41,7 %) που θα παρέμενε στον ίδιο εργασιακό χώρο. Αυτό δείχνει ότι σε μεγάλο βαθμό οι προπονητές είναι ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους αλλά μάλλον δείχνουν επιφυλακτικοί για την ομάδα τους γιατί προφανώς δεν εισπράττουν επαγγελματική ικανοποίηση από το σύλλογο όπου εργάζονται και ασφαλώς εξαρτάται από παράγοντες οι οποίοι διερευνηθούν στη συνέχεια από άλλα ευρήματα της έρευνάς μας.

Η ύπαρξη ή έλλειψη ικανοποίησης από τη σχέση εργασίας (προπονητική) διερευνάται στην επόμενη ερώτησή (9) **σχετικά με τον βαθμό στον οποίο σκέφτονται να παραιτηθούν από την άλλη εργασία τους μένοντας αποκλειστικά στον σύλλογο που εργάζονται ως προπονητές**, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων προπονητών παρουσιάζονται στον πίνακα 9.

Πίνακας 9: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 9.

ΕΡΩΤΗΣΗ 9: Σε ποιο βαθμό σκέφτεστε να παραιτηθείτε από την άλλη εργασία σας μένοντας αποκλειστικά στον σύλλογο που εργάζεστε ως προπονητής;		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	39	37,9	37,9	37,9
	Λίγο	25	24,3	24,3	62,1
	Αρκετά	24	23,3	23,3	85,4
	Πολύ	8	7,8	7,8	93,2
	Πάρα πολύ	7	6,8	6,8	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Εδώ βλέπουμε ότι αθροιστικά σε πλειοψηφικό ποσοστό 62,2% δε σκέφτονται «καθόλου» ή σκέφτονται «λίγο» να παραιτηθούν από την άλλη εργασία τους γεγονός που δηλώνει εργασιακή ανασφάλεια κι επομένως προτιμούν και «την «άλλη εργασία» προκειμένου ίσως να μη μείνουν άνεργοι. Από την άλλη πλευρά ένα ποσοστό 14,6 % αθροιστικά δηλώνει ότι το σκέφτεται «πολύ» και «πάρα πολύ». Αυτό δείχνει ότι κάποιιοι είναι ευχαριστημένοι με τη σχέση εργασίας τους στην ομάδα δηλαδή από τις υποδομές, το κλίμα ή τις αμοιβές και συνεπώς θα ήταν διατεθειμένοι να παραιτηθούν από την δεύτερη εργασία τους. Ωστόσο υπάρχει κι ένα αξιόλογο ποσοστό 23,3% που δηλώνει ότι σκέφτεται την παραίτηση από την άλλη εργασία σε «αρκετό» βαθμό. Η επιλογή αυτού του βαθμού η οποία είναι στο μέσο της κλίμακας επιλογών δείχνει έλλειψη σαφούς γνώμης και αποφασιστικότητας να υποστηρίξουν μια άλλη επιλογή είτε από φόβο μήπως «ξεμείνουν» από εργασία είτε προβληματισμένοι από τους παράγοντες που ενυπάρχουν στην ομάδα τους και οι οποίοι τους στερούν μια ψυχική ευχαρίστηση ή οικονομική άνεση δηλαδή ένα πλαίσιο επαγγελματικής ικανοποίησης.

Γ. Στοιχεία εργασιακής ικανοποίησης των προπονητών

Γ1. Ικανοποίηση από τις κτιριακές και υλικοτεχνικές υποδομές της ομάδας

Στην ερώτηση (10), σχετικά με τον **βαθμό που είναι ικανοποιημένοι από την κατάσταση του γηπέδου της ομάδας**, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων προπονητών

παρουσιάζονται στον πίνακα 10. Από αυτόν παρατηρούμε ότι αθροιστικά το 32% δεν είναι «καθόλου» ή είναι «λίγο» ικανοποιημένοι από τις κτιριακές και υλικοτεχνικές υποδομές της ομάδας, το 34 % είναι «πολύ» και «πάρα πολύ» ενώ με ίδιο ποσοστό 34 % δηλώνουν «αρκετά» ικανοποιημένοι. Δηλαδή παρατηρούμε μια ισοκατανομή στις προτιμήσεις γεγονός που δείχνει την έλλειψη σαφούς προτεραιότητας και ίσως να εξηγείται από τις διαφορετικές κτιριακές υποδομές που διαθέτει η ομάδα του καθενός. Ταυτόχρονα αυτό δείχνει μια «μεσαία» κατάσταση των διάφορων υλικοτεχνικών υποδομών που δεν επιτρέπει στους προπονητές να εργαστούν με άνεση και συνεπώς να ανατροφοδοτηθούν με επαγγελματική ικανοποίηση από το στοιχείο αυτό.

Πίνακας 10: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 10

ΕΡΩΤΗΣΗ 10: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την κατάσταση του γηπέδου της ομάδας;		Frequenc y	Percen t	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	6	5,8	5,8	5,8
	Λίγο	27	26,2	26,2	32,0
	Αρκετά	35	34,0	34,0	66,0
	Πολύ	27	26,2	26,2	92,2
	Πάρα πολύ	8	7,8	7,8	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Συμπληρωματικά με το παραπάνω θέμα στην ερώτηση (11), σχετικά με τον **βαθμό που είναι ικανοποιημένοι από την κατάσταση των βοηθητικών χώρων**, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων προπονητών παρουσιάζονται στον πίνακα 11. Εδώ καταγράφεται πιο ξεκάθαρα πως η πλειοψηφία του δείγματος (47,5 %) δεν είναι «καθόλου» ή είναι «λίγο» ικανοποιημένη από τους βοηθητικούς χώρους των ομάδων. Αυτό ενισχύεται αντιστοίχως από το εύρημα ότι μόνο το 25,2 % δηλαδή το μισό ποσοστό είναι «πολύ» και «πάρα πολύ» ικανοποιημένοι από το θέμα αυτό. Συνεπώς ένας βασικός τομέας για την λειτουργία των ομάδων όπως είναι οι βοηθητικοί χώροι δεν φαίνεται να συνεισφέρουν στην εργασιακή ικανοποίηση των προπονητών.

Πίνακας 11: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 11.

ΕΡΩΤΗΣΗ 11: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την κατάσταση των βοηθητικών χώρων;	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Καθόλου	16	15,5	15,5	15,5
Λίγο	33	32,0	32,0	47,6
Αρκετά	28	27,2	27,2	74,8
Πολύ	19	18,4	18,4	93,2
Πάρα πολύ	7	6,8	6,8	100,0
Total	103	100,0	100,0	

Στην ερώτηση (12), σχετικά με τον **βαθμό που είναι ικανοποιημένοι από το αθλητικό υλικό της ομάδας**, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων προπονητών παρουσιάζονται στον πίνακα 12. Κι εδώ φαίνεται να υπάρχει μια ισορροπία επιλογών σε ομαδοποιημένες προτιμήσεις καθώς επιλέγουν το «καθόλου-λίγο» σε ποσοστό 29,4 %, το «αρκετά» 35,6 % και το «πολύ-παρα πολύ» με 35,3 %. Συνεπώς δεν παρατηρείται μια ξεκάθαρη τάση από την οποία μπορούμε να πούμε ότι το αθλητικό υλικό είναι ενισχυτικός παράγοντας της εργασιακής ικανοποίησης των προπονητών. Η έλλειψη σαφούς τάσης μπορεί να οφείλεται είτε στην διαφοροποίηση των ομάδων που ίσως σχετίζεται με τα οικονομικά ή τη διοίκηση της ομάδας είτε στη γενικότερη οικονομική κρίση που έχει συνέπειες στην ποιότητα του αθλητικού υλικού των ομάδων.

Πίνακας 12: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 12

ΕΡΩΤΗΣΗ 12: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από το αθλητικό υλικό της ομάδας;	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Καθόλου	8	7,8	7,8	7,8
Λίγο	22	21,4	21,6	29,4
Αρκετά	36	35,0	35,3	64,7
Πολύ	24	23,3	23,5	88,2
Πάρα πολύ	12	11,7	11,8	100,0
Total	102	99,0	100,0	

Missing	System	1	1,0	
Total		103	100,0	

Στην ερώτηση (13), σχετικά με τον **βαθμό που είναι ικανοποιημένοι από την κατάσταση των γραφείων των προπονητών**, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων προπονητών παρουσιάζονται στον πίνακα 13. Από τον πίνακα βλέπουμε επίσης ότι στην πλειοψηφία τους οι προπονητές αθροιστικά κατά 42,6% είναι «λίγο» και «καθόλου» ικανοποιημένοι από τα γραφεία τους ενώ αντιθέτως μόνο κατά 23,6% είναι «πολύ» και «πάρα πολύ» ικανοποιημένοι ενώ ένα ποσοστό 33,7% δηλώνουν «μέτρια» ικανοποιημένοι. Το εύρημα αυτό δείχνει κι εδώ ότι ο παράγοντας «γραφεία προπονητών» δεν λειτουργεί ενισχυτικά στην ικανοποίηση των προπονητών ίσως γιατί δεν έχουν τον απαραίτητο εξοπλισμό και χώρους ώστε να είναι λειτουργικά και οι ίδιοι να νιώθουν άνετα.

Πίνακας 13: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 13

ΕΡΩΤΗΣΗ 13: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την κατάσταση των γραφείων των προπονητών;		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	12	11,7	11,9	11,9
	Λίγο	31	30,1	30,7	42,6
	Αρκετά	34	33,0	33,7	76,2
	Πολύ	14	13,6	13,9	90,1
	Πάρα πολύ	10	9,7	9,9	100,0
	Total	101	98,1	100,0	
Missing	System	2	1,9		
Total		103	100,0		

Επίσης στην ερώτηση (14), σχετικά με τον **βαθμό που είναι ικανοποιημένοι από τον αγωνιστικό χώρο του γηπέδου**, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων προπονητών παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα 14.

Πίνακας 14: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 14. Εδώ βλέπουμε ότι υπάρχει

ΕΡΩΤΗΣΗ 14: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από τον αγωνιστικό χώρο του γηπέδου;		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	6	5,8	5,8	5,8

Λίγο	23	22,3	22,3	28,2
Αρκετά	33	32,0	32,0	60,2
Πολύ	22	21,4	21,4	81,6
Πάρα πολύ	19	18,4	18,4	100,0
Total	103	100,0	100,0	

αθροιστικά κατά 39,8% «πολύ» και «πάρα πολύ» ικανοποίηση από τους αγωνιστικούς χώρους των ομάδων εύρημα που σημαίνει πως αυτοί είναι αναβαθμισμένοι και πληρούν τις αγωνιστικές ανάγκες των ομάδων τους. Το στοιχείο αυτό τους προσφέρει σχετική επαγγελματική ικανοποίηση καθώς έτσι οι αθλητές τους αποδίδουν καλύτερα, υπάρχουν καλύτερα αγωνιστικά αποτελέσματα και προφανώς διευκολύνονται οι στόχοι των ομάδων τους. Ωστόσο, δεν πρέπει να παραγνωριστεί πως υπάρχει κι ένα σημαντικό ποσοστό 28,1% που δηλώνει «καθόλου» και «λίγο» ικανοποίηση από τον παράγοντα αυτό κι αυτό σημαίνει πως μετριάζεται η αξία του ως πηγή ικανοποίησης αφού δεν καλύπτει ένα σημαντικό τμήμα του δείγματός μας.

Τέλος, και όσο αφορά τους παράγοντες από τις υλικοτεχνικές υποδομές των ομάδων, στην ερώτηση (15), σχετικά με τον **βαθμό που είναι ικανοποιημένοι από την ασφάλεια που παρέχει ο χώρος του γηπέδου** στους αθλητές της ομάδας, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων προπονητών παρουσιάζονται στον πίνακα 15.

Πίνακας 15: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 15.

ΕΡΩΤΗΣΗ 15: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την ασφάλεια που παρέχει ο χώρος του γηπέδου στους αθλητές της ομάδας;		Frequenc y	Percen t	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	10	9,7	9,7	9,7
	Λίγο	26	25,2	25,2	35,0
	Αρκετά	26	25,2	25,2	60,2
	Πολύ	21	20,4	20,4	80,6
	Πάρα πολύ	20	19,4	19,4	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Προκύπτει ότι η πλειοψηφία των υποκειμένων σε αθροιστικό ποσοστό 39,8% είναι «πολύ» και «πάρα πολύ» ικανοποιημένοι από την ασφάλεια που παρέχουν τα γήπεδά τους αλλά κι ένα παρόμοιο μεγάλο ποσοστό αθροιστικά 34,9% να δηλώνει «καθόλου» ή «λίγο» ικανοποίηση από τον ίδιο παράγοντα ενώ κι ένα 25,2% να δηλώνει «αρκετά». Φαίνεται να υπάρχει μια διάχυτη ανησυχία ως προς την ασφάλεια των αθλητών και είναι λογικό αφού είναι κορυφαίο θέμα που άπτεται της υγείας και ζωής των αθλητών τους. Η ανασφάλεια αυτή πηγάζει από τον ελλοχεύοντα κίνδυνο ατυχημάτων, γεγονός που δημιουργεί άγχος στους προπονητές και η κατάσταση αυτή όπως αναφέρεται και στη βιβλιογραφία είναι αρνητικός παράγοντας επαγγελματικής ικανοποίησης. (Greenberg & Baron ,1995; Warr, 2007;Γεωργιάδη , 2007;Γραμματικού, 2010).

Γ2. Ικανοποίηση από τη σχέση με τους συναδέλφους προπονητές

Στην ερώτηση (16), σχετικά με τον βαθμό που είναι ικανοποιημένοι από την επικοινωνία με τους συναδέλφους προπονητές του συλλόγου τους, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων προπονητών παρουσιάζονται στον πίνακα 16. Από την παρακάτω ανάλυση προκύπτει ότι η πλειοψηφία του δείγματος με αθροιστικό ποσοστό 44,7% δηλώνει πως είναι «πολύ» έως «πάρα πολύ» ικανοποιημένοι από την επικοινωνία τους με τους συναδέλφους τους αλλά κι ένα σημαντικό μέρος 35% που δηλώνει «αρκετά». Αντίθετα, μόνο ένα 20,4 % αθροιστικά δηλώνει «καθόλου» ή «λίγο» ικανοποιημένο. Τα ευρήματα αυτά δείχνουν πως οι προπονητές του δείγματος μας θεωρούν σημαντικό τομέα ικανοποίησης την επικοινωνία με άλλους προπονητές προφανώς γιατί μοιράζονται ζητήματα και υπάρχει ανατροφοδότηση κάτι που τους ικανοποιεί.

Πίνακας 16: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 16.

ΕΡΩΤΗΣΗ 16: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/ η από την επικοινωνία με συναδέλφους προπονητές του συλλόγου σας;		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	4	3,9	3,9	3,9
	Λίγο	17	16,5	16,5	20,4
	Αρκετά	36	35,0	35,0	55,3
	Πολύ	35	34,0	34,0	89,3
	Πάρα πολύ	11	10,7	10,7	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Τα ανωτέρω ευρήματα σε συνδυασμό με την ηλικία των προπονητών (ερώτηση 2) αποκαλύπτουν ότι περισσότερο οι προπονητές μικρότερης ηλικίας, *κάτω από 30 ετών* και *31-40 ετών*, απαντούν ότι είναι *πολύ* και *πάρα πολύ* ικανοποιημένοι από την επικοινωνία με τους συναδέλφους προπονητές του συλλόγου τους, ποσοστά 51,5% και 54,2% αντίστοιχα, σε σχέση με τους προπονητές μεγαλύτερης ηλικίας, *41-50 ετών* και *51 ετών και πάνω*, ποσοστά 40,6% και 16,7% αντίστοιχα (βλ. Πίνακα 16α). Ο πίνακας 16α ταξινομεί διαξονικά, ως προς τις δύο μεταβλητές, **Ηλικία** και **ΕΡΩΤΗΣΗ 16: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την επικοινωνία με τους συναδέλφους προπονητές του συλλόγου σας**, το σύνολο των παρατηρήσεων. Είναι, δηλαδή, ένας δισδιάστατος πίνακας συνάφειας που διασταυρώνει τις δύο αυτές μεταβλητές. Η τιμή του ελέγχου *Pearson chi-square* είναι 25,347 σε παρατηρούμενο επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 0,013 (βλ. Πίνακα *chi-square tests*).

Πίνακας 16α : Ηλικία * ΕΡΩΤΗΣΗ 16: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την επικοινωνία με τους συναδέλφους προπονητές του συλλόγου σας (Crosstabulation)

Συσχετίσεις			ΕΡΩΤΗΣΗ 16: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την επικοινωνία με τους συναδέλφους προπονητές του συλλόγου σας;					Total
			Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ	
Ηλικία	Κάτω από 30 ετών	Count	3	4	10	10	8	35
		% within Ηλικία	8,6%	11,4%	28,6%	28,6%	22,9%	100,0%
	31-40 ετών	Count	1	1	9	13	0	24
		% within Ηλικία	4,2%	4,2%	37,5%	54,2%	0,0%	100,0%
	41-50 ετών	Count	0	7	12	10	3	32
		% within Ηλικία	0,0%	21,9%	37,5%	31,2%	9,4%	100,0%
	51 και πάνω ετών	Count	0	5	5	2	0	12
		% within Ηλικία	0,0%	41,7%	41,7%	16,7%	0,0%	100,0%
	Total	Count	4	17	36	35	11	103
		% within Ηλικία	3,9%	16,5%	35,0%	34,0%	10,7%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)

Pearson Chi-Square	25,347 ^a	12	,013
Likelihood Ratio	28,608	12	,005
Linear-by-Linear Association	3,441	1	,064
N of Valid Cases	103		

a. 12 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,47.

Βλέπουμε λοιπόν από την παραπάνω συσχέτιση να προκύπτει θετική στατιστική σημαντικότητα ($p=,013<0.05$) μεταξύ ΦΥΛΟΥ και ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ και αυτό μπορεί να ερμηνευτεί ότι σε νεώτερες ηλικίες οι προπονητές/τριες έχουν περισσότερα ενδιαφέροντα να διαμοιραστούν και επίσης υπάρχει ένας πιο ανοικτός κώδικας επικοινωνίας. Αντίθετα στις μεγαλύτερες ηλικίες και λόγω εμπειρίας υπάρχουν παγιωμένες αντιλήψεις και ίσως και κάποια στερεότυπα έτσι ώστε να δυσκολεύει η επικοινωνία μεταξύ τους σχετικά με τα επαγγελματικά θέματα κι ενδιαφέροντά τους.

Στην ερώτηση (17), σχετικά με τον **βαθμό που είναι ικανοποιημένοι από τη συνεργασία με τους συναδέλφους** προπονητές του συλλόγου τους, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων παρουσιάζονται στον πίνακα 17. Κι εδώ παρατηρείται αθροιστικά ότι

Πίνακας 17: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 17.

ΕΡΩΤΗΣΗ 17: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από τη συνεργασία με τους συναδέλφους προπονητές του συλλόγου σας;		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	8	7,8	7,8	7,8
	Λίγο	12	11,7	11,7	19,4
	Αρκετά	31	30,1	30,1	49,5
	Πολύ	37	35,9	35,9	85,4
	Πάρα πολύ	15	14,6	14,6	100,0
Total		103	100,0	100,0	

περισσότεροι από τους μισούς προπονητές (50,5%) δηλώνουν «**πάρα πολύ**» και «**πολύ**» μεγάλο βαθμό ικανοποίησης από τη συνεργασία τους με τους συναδέλφους τους ενώ αντίθετα μόνο ένα 19,5% αθροιστικά δηλώνει «**καθόλου**» και «**λίγο**» ικανοποίηση από τη συνεργασία με συναδέλφους τους. Το εύρημα αυτό σε συνδυασμό με ένα ποσοστό 30,1% που δηλώνει «**αρκετή**» ικανοποίηση, σημαίνει ότι ο παράγοντας «**συνεργασία**» τους προσφέρει σε μεγάλο βαθμό επαγγελματική ικανοποίηση. Η συνεργασία στο χώρο

εργασίας είναι ένας βασικός τομέας γιατί δημιουργεί καλές σχέσεις και θετικό κλίμα και προάγει την αποτελεσματικότητα της εργασίας αλλά και τις διαπροσωπικές σχέσεις, στοιχεία που δημιουργούν συνθήκες ικανοποίησης και τελικά απόδοσης. (Αλεξόπουλος, 2010; Δήμου, 2011; Batiou and Valkanos, 2013).

Συμπληρωματικά με τα παραπάνω, στην ερώτηση (18), σχετικά με **τον βαθμό που είναι ικανοποιημένοι από την αναγνώριση της δουλειάς τους** από τους συναδέλφους προπονητές του συλλόγου τους, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων προπονητών παρουσιάζονται στον πίνακα 18.

Πίνακας 18: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 18.

ΕΡΩΤΗΣΗ 18: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την αναγνώριση της δουλειάς σας από συναδέλφους προπονητές του συλλόγου σας;		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	10	9,7	9,7	9,7
	Λίγο	20	19,4	19,4	29,1
	Αρκετά	38	36,9	36,9	66,0
	Πολύ	28	27,2	27,2	93,2
	Πάρα πολύ	7	6,8	6,8	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα προκύπτει ότι και η αναγνώριση της δουλειάς τους από τους συναδέλφους τους ενισχύει την ικανοποίηση τους αφού αθροιστικά κατά 34% δηλώνουν από «πολύ» έως «πάρα πολύ» βαθμό ικανοποίησης και μαζί με το ποσοστό 36,9% που δηλώνουν «αρκετά» ικανοποιημένοι, φαίνεται οι επτά στους δέκα προπονητές/τριες ανατροφοδοτούνται θετικά από αυτόν τον παράγοντα. Έτσι επιβεβαιώνεται ότι ο παράγοντας «αναγνώριση της εργασίας από συναδέλφους» προσφέρει σημαντικά στο έργο των προπονητών, στοιχείο που επιβεβαιώνεται και από άλλες έρευνες (Saiti, 2007; Δράκου, Χαραχούσου, Καμπίτσης και Τζέτζης, 2008).

Ο παρακάτω πίνακας 18α ταξινομεί διαξονικά, ως προς τις δύο μεταβλητές, **Χρόνια πηρεσίας συνολικά ως προπονητής** και **ΕΡΩΤΗΣΗ 18: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την αναγνώριση της δουλειάς σας από τους συναδέλφους**

προπονητές του συλλόγου σας, το σύνολο των παρατηρήσεων. Είναι, δηλαδή, ένας δισδιάστατος πίνακας συνάφειας που διασταυρώνει τις δύο αυτές μεταβλητές.

Η τιμή του ελέγχου *Pearson chi-square* είναι 23,768 σε παρατηρούμενο επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 0,022 και βαθμούς ελευθερίας (df) 12 (βλέπε: Πίνακα *chi-square tests*). Από την παραπάνω συσχέτιση χ^2 προκύπτει στατιστική σημαντικότητα ($p=0,022 < 0,05$ και άρα τα ανωτέρω ευρήματα σε συνδυασμό με τα χρόνια υπηρεσίας συνολικά ως προπονητής (ερώτηση 4) αποκαλύπτουν ότι περισσότερο οι προπονητές με αρκετά χρόνια υπηρεσίας ως προπονητές, 5-10 χρόνια και 11-15 χρόνια, απαντούν ότι είναι πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένοι από την αναγνώριση της δουλειάς τους από τους συναδέλφους προπονητές του συλλόγου τους, ποσοστά 45,5% και 50% αντίστοιχα, σε σχέση με τους προπονητές με λιγότερα χρόνια υπηρεσίας, κάτω από 5 χρόνια, ποσοστό 39%. Εξαίρεση αποτελεί η κατηγορία των χρόνων υπηρεσίας πάνω από 15 χρόνια όπου το αντίστοιχο ποσοστό είναι μικρό, 19,4% (βλ. Πίνακα 18α).

Αυτό μπορεί να ερμηνευτεί ότι οι έχοντες αρκετά χρόνια υπηρεσίας (5-15) νιώθουν καταξιωμένοι, εισπράττουν συναδελφικότητα και αναγνώριση από τη συνεργασία με συναδέλφους καθώς έχουν δώσει «δείγματα γραφής» ενώ αντίθετα οι έχοντες λιγότερα χρόνια υπηρεσίας (<5) νιώθουν ανασφάλεια, πιστεύουν ότι ακόμη «τεστάρονται» και ίσως χρειάζεται να αποδείξουν τις δυνατότητες τους μέσα από επιτεύγματα με τις ομάδες τους προκειμένου να «ανέβουν» στην εκτίμηση και στην αναγνώριση του κλάδου τους. Όσο για αυτούς με > 15 έτη δουλειάς μάλλον έχουν ολοκληρώσει τον κύκλο αποδοχής και φιλοδοξιών και θεωρούν φυσιολογικό να μην εισπράττουν αρκετή ικανοποίηση από συναδέλφους.

Πίνακας 18α : Χρόνια υπηρεσίας συνολικά ως προπονητής * ΕΡΩΤΗΣΗ 18: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την αναγνώριση της δουλειάς σας από τους συναδέλφους προπονητές του συλλόγου σας (Crosstabulation)

Συσχετίσεις			ΕΡΩΤΗΣΗ 18: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την αναγνώριση της δουλειάς σας από τους συναδέλφους προπονητές του συλλόγου σας;					Total
			Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ	
Χρόνια υπηρεσίας συνολικά ως προπονητής	Κάτω από 5	Count % within Χρόνια υπηρεσίας συνολικά ως προπονητής	3 7,3%	5 12,2%	17 41,5%	11 26,8%	5 12,2%	41 100,0%
	5-10	Count % within Χρόνια υπηρεσίας συνολικά ως προπονητής	3 27,3%	1 9,1%	2 18,2%	5 45,5%	0 0,0%	11 100,0%
	11-15	Count % within Χρόνια υπηρεσίας συνολικά ως προπονητής	1 7,1%	0 0,0%	6 42,9%	5 35,7%	2 14,3%	14 100,0%
	Πάνω από 15	Count % within Χρόνια υπηρεσίας συνολικά ως προπονητής	3 8,3%	13 36,1%	13 36,1%	7 19,4%	0 0,0%	36 100,0%
	Total	Count % within Χρόνια υπηρεσίας συνολικά ως προπονητής	10 9,8%	19 18,6%	38 37,3%	28 27,5%	7 6,9%	102 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	23,768 ^a	12	,022
Likelihood Ratio	26,980	12	,008
Linear-by-Linear Association	3,936	1	,047
N of Valid Cases	102		

a. 13 cells (65,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,75.

Στην ερώτηση (19), σχετικά με τον **βαθμό που είναι ικανοποιημένοι από το ενδιαφέρον των συναδέλφων** τους για τη δουλειά τους, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων προπονητών παρουσιάζονται στον πίνακα 19. Εδώ καταγράφεται ότι

Πίνακας 19: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 19

ΕΡΩΤΗΣΗ 19: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από το ενδιαφέρον των συναδέλφων σας για τη δουλειά σας;	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Καθόλου	5	4,9	4,9	4,9
Λίγο	18	17,5	17,5	22,3
Αρκετά	39	37,9	37,9	60,2
Πολύ	32	31,1	31,1	91,3
Πάρα πολύ	9	8,7	8,7	100,0
Total	103	100,0	100,0	

υπερτερούν με αθροιστικό ποσοστό 39,8% όσοι είναι «πολύ» και «πάρα πολύ» ικανοποιημένοι που μαζί με όσους δηλώνουν «αρκετά» ικανοποιημένοι (37,9%) σημαίνει ότι οι τρεις στους τέσσερις προπονητές τους αρέσει να εισπράττουν το ενδιαφέρον των συναδέλφων τους για τη δουλειά τους. Αυτό θεωρείται αναμενόμενο και φυσιολογικό γιατί είναι ένας έμμεσος τρόπος πολυεπίπεδης αναγνώρισης και επιβράβευσης των προσπαθειών τους και των αποτελεσμάτων στις ομάδες τους .

Γ3. Ικανοποίηση από τη σχέση με τον πρόεδρο της ομάδας

Πέρα όμως από υποδομές και συναδέλφους σημαντικός παράγοντας λειτουργίας της ομάδας είναι και ο πρόεδρος. Έτσι στην ερώτηση (20), για τον **βαθμό που είναι ικανοποιημένοι από την εμπιστοσύνη που δείχνει ο πρόεδρος** για τη δουλειά τους, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων προπονητών παρουσιάζονται στον πίνακα 20.

Πίνακας 20: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 20

ΕΡΩΤΗΣΗ 20: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την εμπιστοσύνη που δείχνει ο πρόεδρος για τη δουλειά σας;		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	5	4,9	4,9	4,9
	Λίγο	12	11,7	11,7	16,5
	Αρκετά	42	40,8	40,8	57,3
	Πολύ	29	28,2	28,2	85,4
	Πάρα πολύ	15	14,6	14,6	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Εμφανίζεται με μικρή πλειοψηφία αθροιστικά να νιώθει «Πολύ-Πάρα πολύ» ικανοποίηση το 42,8% ενώ «αρκετά» το 40,8 % και μόνο 16,6 % «καθόλου-λίγο». Δηλαδή, σχεδόν οι οκτώ στου δέκα προπονητές εισπράττουν εμπιστοσύνη από τον επικεφαλής των ομάδων. Για ένα προπονητή θεωρείται πολύ σημαντικό να απολαμβάνει την εμπιστοσύνη του προέδρου γιατί του αφήνει περιθώρια αυτονομίας και πρωτοβουλιών και δείχνει ότι δεν υπάρχουν παρεμβάσεις στο έργο του στοιχεία που αναμφίβολα τον γεμίζουν συναισθηματική ικανοποίηση.

Τα ανωτέρω ευρήματα σε συνδυασμό με το φύλο των προπονητών (ερώτηση 1) αποκαλύπτουν ότι περισσότερο οι άνδρες προπονητές απαντούν ότι είναι πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένοι από την εμπιστοσύνη που δείχνει ο πρόεδρος για τη δουλειά τους, ποσοστό 53,7%, σε σχέση με τις γυναίκες, ποσοστό 20% (βλ. Πίνακα 20α). Ο πίνακας 20α ταξινομεί διαξονικά, ως προς τις δύο μεταβλητές, **Φύλο** και **ΕΡΩΤΗΣΗ 20: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την εμπιστοσύνη που δείχνει ο πρόεδρος για τη δουλειά σας**, το σύνολο των παρατηρήσεων. Είναι, δηλαδή, ένας δισδιάστατος πίνακας συνάφειας που διασταυρώνει τις δύο αυτές μεταβλητές. Η τιμή του ελέγχου *Pearson chi-square* είναι 17,429 σε παρατηρούμενο επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 0,002 (βλ. Πίνακα *chi-square tests*).

Πίνακας 20α : Φύλο * ΕΡΩΤΗΣΗ 20: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την εμπιστοσύνη που δείχνει ο πρόεδρος για τη δουλειά σας (Crosstabulation)

Συσχετίσεις		ΕΡΩΤΗΣΗ 20: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την εμπιστοσύνη που δείχνει ο πρόεδρος για τη δουλειά σας;					Total
		Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ	
Φύλο	Count	4	4	23	26	10	67
	Άνδρ %						
	ας within	6,0%	6,0%	34,3%	38,8%	14,9%	100,0 %
	Φύλο						
ο	Count	1	8	19	2	5	35
	Γυναί %						
	κα within	2,9%	22,9%	54,3%	5,7%	14,3%	100,0 %
	Φύλο						
Total	Count	5	12	42	28	15	102
	%						
	within	4,9%	11,8%	41,2%	27,5%	14,7%	100,0 %
	Φύλο						

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	17,429 ^a	4	,002
Likelihood Ratio	19,563	4	,001
Linear-by-Linear Association	4,389	1	,036
N of Valid Cases	102		

a. 3 cells (30,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,72.

Από την παραπάνω συσχέτιση βλέπουμε ότι υπάρχει στατιστική σημαντικότητα ($p=0,002<0.05$) κι αυτό δείχνει ότι οι γυναίκες προπονήτριες είναι πολύ πιο επιφυλακτικές και δεν εισπράττουν αυτή την εμπιστοσύνη στον ίδιο βαθμό πιθανόν λόγω κάποιων προκαταλήψεων αναφορικά με το φύλο.

Στην ερώτηση (21), σχετικά με τον **βαθμό που είναι ικανοποιημένοι από την αναγνώριση που δείχνει ο πρόεδρος** για τη δουλειά τους, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων προπονητών παρουσιάζονται στον πίνακα 21. Από το σχετικό πίνακα

Πίνακας 21: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 21

ΕΡΩΤΗΣΗ 21: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την αναγνώριση που δείχνει ο πρόεδρος για τη δουλειά σας;		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	7	6,8	6,8	6,8
	Λίγο	19	18,4	18,4	25,2
	Αρκετά	36	35,0	35,0	60,2
	Πολύ	27	26,2	26,2	86,4
	Πάρα πολύ	14	13,6	13,6	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

προκύπτει ότι αθροιστικά κατά 39,8% νιώθουν «πολύ-πάρα πολύ» ικανοποιημένοι και μαζί με το «αρκετά» σε ποσοστό 35 % , η μεγάλη πλειοψηφία τους (74,5%) δηλώνει ευχαριστημένη από την αναγνώριση του έργου και της προσφοράς τους στην ομάδα.

Ως προς την ερώτηση (22), για το **βαθμό ικανοποίησης από την ίση μεταχείριση από τον πρόεδρο** σε σχέση με τους συναδέλφους τους, οι απαντήσεις στον πίνακα 22.

Πίνακας 22: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 22

ΕΡΩΤΗΣΗ 22:Βαθμός ικανοποίησης από την ίση μεταχείριση από τον πρόεδρο σε σχέση με τους συναδέλφους σας;		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	5	4,9	4,9	4,9
	Λίγο	19	18,4	18,6	23,5
	Αρκετά	38	36,9	37,3	60,8
	Πολύ	34	33,0	33,3	94,1
	Πάρα πολύ	6	5,8	5,9	100,0
	Total	102	99,0	100,0	
Missing	System	1	1,0		
Total		103	100,0		

Παρατηρούμε ότι η μεγάλη πλειοψηφία τους αθροιστικά σε ποσοστό 76,5% δηλώνουν ότι είναι ικανοποιημένοι από «αρκετά» έως «πάρα πολύ» που σημαίνει ότι ο πρόεδρος τους αντιμετωπίζει με ισότητα και δεν αισθάνονται αδικημένοι. Αυτό είναι ένας σημαντικός παράγοντας ικανοποίησης και όπως φαίνεται και από τη βιβλιογραφία έχει καταγραφεί και σε άλλες έρευνες (Κάντας, 1998; Μπολοβίνου 2015).

Ως προς την ερώτηση (23), για τον βαθμό που είναι ικανοποιημένοι από τη δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών από την πλευρά του προέδρου της ομάδας, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων προπονητών παρουσιάζονται στον πίνακα 23.

Πίνακας 23: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 23

ΕΡΩΤΗΣΗ 23: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από τη λήψη πρωτοβουλιών του προέδρου της ομάδας;		Frequenc y	Percen t	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Καθόλου	9	8,7	8,7	8,7
	Λίγο	21	20,4	20,4	29,1
	Αρκετά	39	37,9	37,9	67,0
	Πολύ	25	24,3	24,3	91,3
	Πάρα πολύ	9	8,7	8,7	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Εδώ προκύπτει ότι υπάρχει μια σχετική ισοκατανομή μεταξύ των δηλώσεων (καθόλου-πολύ 29,1%, αρκετά 38,9%, πολύ-παρα πολύ 33%) εύρημα που δείχνει προβληματισμό των υποκειμένων ως προς τις πρωτοβουλίες των προέδρων. Ίσως να περίμεναν αυξημένες πρωτοβουλίες που θα τους απάλλασσαν από το σχετικό άγχος

Στην ερώτηση (24), σχετικά με τον βαθμό που είναι ικανοποιημένοι από τη μέθοδο κατανομής αρμοδιοτήτων εκ μέρους του προέδρου της ομάδας, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων προπονητών παρουσιάζονται στον πίνακα 24.

Πίνακας 24: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 24

ΕΡΩΤΗΣΗ 24: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από τη κατανομή αρμοδιοτήτων του προέδρου της ομάδας;		Frequenc y	Percen t	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Καθόλου	5	4,9	4,9	4,9
	Λίγο	24	23,3	23,3	28,2
	Αρκετά	40	38,8	38,8	67,0
	Πολύ	22	21,4	21,4	88,3
	Πάρα πολύ	12	11,7	11,7	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Εδώ καταγράφεται ότι υπερτερεί με ποσοστό 38,8% η επιλογή «αρκετά» κι ακολουθεί η επιλογή «Πολύ-Παρά πολύ» με αθροιστικό ποσοστό 33,1% και η επιλογή «καθόλου-

λίγο» με 28,2 %.Φαίνεται δηλαδή ότι οι προπονητές να περιμένουν βελτίωση στη μέθοδο διανομής αρμοδιοτήτων εκ μέρους του προέδρου πχ να τους ρωτά τη γνώμη τους για κάποια θέματα αρμοδιοτήτάς τους ή να μην κάνει απευθείας αναθέσεις αρμοδιοτήτων ή να μην τους αγνοεί για θέματα της ομάδας.

Στην ερώτηση (25), σχετικά με **τον βαθμό που είναι ικανοποιημένοι από τη διαφάνεια κατανομής αρμοδιοτήτων εκ μέρους του προέδρου της ομάδας**, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων προπονητών παρουσιάζονται στον πίνακα 25.

Πίνακας 25: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 25

ΕΡΩΤΗΣΗ 25: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από τη διαφάνεια κατανομής αρμοδιοτήτων εκ μέρους του προέδρου της ομάδας;		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	8	7,8	7,8	7,8
	Λίγο	25	24,3	24,3	32,0
	Αρκετά	38	36,9	36,9	68,9
	Πολύ	18	17,5	17,5	86,4
	Πάρα πολύ	14	13,6	13,6	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα διαπιστώνουμε ότι υπάρχει μια επιφυλακτικότητα των προπονητών ως προς τη διαφάνεια κατανομής αρμοδιοτήτων εκ μέρους του προέδρου της ομάδας αφού καμία επιλογή δεν υπερτερεί εμφανώς. Πιο συγκεκριμένα είναι παραπλήσια τα ομαδοποιημένα ποσοστά καθώς δηλώνουν «καθόλου έως «λίγο» το 32,1%, «αρκετά» το 36,9 και «πολύ-πάρα πολύ» 31,1 %. Το στοιχείο «διαφάνεια κατανομής αρμοδιοτήτων» δεν φαίνεται ξεκάθαρα να παρέχει ικανοποίηση στους προπονητές. Αντιθέτως μάλλον υποδηλώνεται πως οι πρόεδροι των ομάδων πρέπει να τηρούν πιο διαφανείς διαδικασίες και με προκαθορισμένες διαδικασίες ανάθεσης ρόλων στους προπονητές καθώς έχει διαπιστωθεί από άλλες έρευνες ότι «οι αντιφατικοί οργανωτικοί στόχοι και οι διαδικαστικοί περιορισμοί» (Wright and Davis, 2003) επιδρούν αρνητικά στην επαγγελματική ικανοποίηση στον αθλητικό –κι όχι μόνο- χώρο.

Γ4. Ικανοποίηση από τη σχέση με τους γονείς των αθλητών της ομάδας

Στην ερώτηση (26), σχετικά με τον βαθμό που είναι ικανοποιημένοι από την ποιότητα της επικοινωνίας με τους γονείς των αθλητών τους, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων προπονητών παρουσιάζονται στον πίνακα 26. Από την παρατήρηση του πίνακα προκύπτει ότι περισσότεροι από τους μισούς προπονητές (51,5%) είναι από «πολύ» έως «παρα πολύ» ευχαριστημένοι από την ποιότητα επικοινωνίας τους με τους γονείς των αθλητών τους. Μαζί με όσους δηλώνουν «αρκετά» ικανοποιημένοι (36,9%) βλέπουμε ότι σχεδόν οι εννέα στους δέκα προπονητές εισπράττουν επαγγελματική ικανοποίηση από τον παράγοντα αυτόν. Πρέπει να σημειωθεί ότι δεν καταγράφεται εδώ η επιλογή «καθόλου». Θεωρείται σημαντικό εύρημα καθώς η επικοινωνία στα πλαίσια ενός οργανισμού θεωρείται κορυφαία διαδικασία (Σαίτης 2014) αφενός γιατί λύνονται πολλά προβλήματα σε αυτόν κι αφετέρου γιατί οι γονείς είναι οι άμεσα ενδιαφερόμενοι για την εξέλιξη των παιδιών τους ως αθλητών.

Πίνακας 26: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 26

ΕΡΩΤΗΣΗ 26: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την ποιότητα της επικοινωνίας με τους γονείς των αθλητών σας;	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Λίγο	13	12,6	12,6	12,6
Αρκετά	38	36,9	36,9	49,5
Valid Πολύ	44	42,7	42,7	92,2
Πάρα πολύ	8	7,8	7,8	100,0
Total	103	100,0	100,0	

Τα ανωτέρω ευρήματα σε συνδυασμό με το φύλο των προπονητών (ερώτηση 1) αποκαλύπτουν ότι περισσότερο οι άνδρες προπονητές απαντούν ότι είναι πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένοι από την ποιότητα της επικοινωνίας με τους γονείς των αθλητών τους, ποσοστό 53,8%, σε σχέση με τις γυναίκες, ποσοστό 42,9% (βλ. Πίνακα 26α).

Ο πίνακας 26α ταξινομεί διαξονικά, ως προς τις δύο μεταβλητές, **Φύλο** και **ΕΡΩΤΗΣΗ 26: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την ποιότητα της επικοινωνίας με τους γονείς των αθλητών σας**, το σύνολο των παρατηρήσεων. Είναι, δηλαδή, ένας δισδιάστατος πίνακας συνάφειας που διασταυρώνει τις δύο αυτές μεταβλητές. Η τιμή του

ελέγχου *Pearson chi-square* είναι 12,369 σε παρατηρούμενο επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 0,006 (βλ. Πίνακα *chi-square tests*).

Από τη σχετική συσχέτιση φαίνεται πως οι άνδρες προπονητές έχουν καλύτερη ποιότητα επικοινωνίας συγκριτικά με τις γυναίκες συναδέλφους τους πιθανόν γιατί ο αθλητισμός απαιτεί ένα δυναμισμό που αντανακλάται περισσότερο στο ανδρικό φύλο και επίσης ίσως γιατί οι άνδρες- γονείς ασχολούνται κυρίως με τα θέματα αθλητισμού των παιδιών τους, πράγμα που κάνει την επικοινωνία τους πιο καλή.

Πίνακας 26α : Φύλο * ΕΡΩΤΗΣΗ 26: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την ποιότητα της επικοινωνίας με τους γονείς των αθλητών σας (Crosstabulation)

Συσχετίσεις		ΕΡΩΤΗΣΗ 26: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την ποιότητα της επικοινωνίας με τους γονείς των αθλητών σας;				Total
		Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ	
Φύλο	Count	3	28	31	5	67
	% within Φύλο	4,5%	41,8%	46,3%	7,5%	100,0 %
	Count	10	10	12	3	35
	% within Φύλο	28,6%	28,6%	34,3%	8,6%	100,0 %
Total	Count	13	38	43	8	102
	% within Φύλο	12,7%	37,3%	42,2%	7,8%	100,0 %

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,369 ^a	3	,006
Likelihood Ratio	11,841	3	,008
Linear-by-Linear Association	3,958	1	,047
N of Valid Cases	102		

a. 2 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,75.

Ως προς την ερώτηση (27), σχετικά με **τον βαθμό που είναι ικανοποιημένοι από τη συχνότητα επικοινωνίας με τους γονείς** των αθλητών τους, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων προπονητών παρουσιάζονται στον πίνακα 27. Εδώ παρατηρείται μια επάρκεια ως προς τη συχνότητα επικοινωνίας καθώς οι επιλογές «αρκετά» και «πολύ-πάρα πολύ» με αντίστοιχα ποσοστά 42,7% και 40,8% είναι πολύ κοντά ενώ η ελλιπής επικοινωνία συγκεντρώνει ποσοστό μόνο 16,5%.

Πίνακας 27: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 27

ΕΡΩΤΗΣΗ 27: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από τη συχνότητα της επικοινωνίας με τους γονείς των αθλητών σας;		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	2	1,9	1,9	1,9
	Λίγο	15	14,6	14,6	16,5
	Αρκετά	44	42,7	42,7	59,2
	Πολύ	29	28,2	28,2	87,4
	Πάρα πολύ	13	12,6	12,6	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Είναι προφανές εδώ ότι οι προπονητές ζητούν ανατροφοδότηση από τους γονείς με τακτική επικοινωνία καθώς αυτό τους ενδυναμώνει ψυχολογικά για την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα της δουλειάς τους.

Στην ερώτηση (28), σχετικά με **τον βαθμό που είναι ικανοποιημένοι από την αναγνώριση της δουλειάς τους από τους γονείς** των αθλητών τους, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων προπονητών παρουσιάζονται στον πίνακα 28. Η προαναφερόμενη επικοινωνία έχει αντίκτυπο και στην αναγνώριση της δουλειάς των προπονητών. Έτσι εδώ καταγράφεται η σημαντική ικανοποίηση από αυτόν τον παράγοντα αφού αθροιστικά το 50,5 % των υποκειμένων της έρευνας δηλώνει από «πολύ» έως «παρα πολύ» ευχαριστημένοι ενώ κι ένα 33% δηλώνει «αρκετά» ικανοποιημένο. Ο παράγοντας «αναγνώριση της δουλειάς του εργαζόμενου» θεωρείται κομβικός και σε πολλές έρευνες (Παπάνης & Ρόντος 2005; Δράκου κ.α , 2008; Γραμματικού, 2010).

Πίνακας 28: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 28

ΕΡΩΤΗΣΗ 28: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την αναγνώριση της δουλειάς σας από τους γονείς των αθλητών σας;		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative\ Percent
Valid	Καθόλου	3	2,9	2,9	2,9
	Λίγο	14	13,6	13,6	16,5
	Αρκετά	34	33,0	33,0	49,5
	Πολύ	36	35,0	35,0	84,5
	Πάρα πολύ	16	15,5	15,5	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Στην ερώτηση (29), σχετικά με τον βαθμό που είναι ικανοποιημένοι από την επίδραση των γονέων στην αντιμετώπιση της δουλειάς τους από τους γονείς των αθλητών τους, οι απαντήσεις των προπονητών παρουσιάζονται στον πίνακα 29.

Πίνακας 29: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 29

ΕΡΩΤΗΣΗ 29: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την επίδραση των γονέων στην αντιμετώπιση της δουλειάς σας από τους γονείς των αθλητών σας;		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	2	1,9	1,9	1,9
	Λίγο	16	15,5	15,5	17,5
	Αρκετά	40	38,8	38,8	56,3
	Πολύ	31	30,1	30,1	86,4
	Πάρα πολύ	14	13,6	13,6	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Σύμφωνα με τον πίνακα το 43,7% αθροιστικά δηλώνει «πολύ» και «παρα πολύ» ικανοποιημένο από την επίδραση των γονέων στη δουλειά τους καθώς και το 38,8% δηλώνει «αρκετά» ικανοποιημένο ενώ αντίθετα μόνο το 13,6% είναι «καθόλου» και «λίγο» ικανοποιημένο. Αυτό σημαίνει ότι οι γονείς δεν παρεμβαίνουν στη δουλειά των προπονητών και έτσι δεν αμφισβητούν ούτε τον επαγγελματισμό τους ούτε την επάρκεια τους. Τους παρέχουν μια σχετική αυτονομία που τους δίνει ικανοποίηση, εύρημα που επιβεβαιώνεται και από σχετικές έρευνες (Steijn, 2004; Lee, 1998).

Γ5. Ικανοποίηση από τη δυνατότητα λήψης αποφάσεων

Στην ερώτηση (30), σχετικά με τον βαθμό που είναι ικανοποιημένοι από τη λήψη αποφάσεων ως προς την επιλογή των αθλητών της ομάδας τους, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων προπονητών παρουσιάζονται στον πίνακα 30.

Πίνακας 30: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 30

ΕΡΩΤΗΣΗ 30: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από τη λήψη αποφάσεων ως προς την επιλογή των αθλητών της ομάδας σας;		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	3	2,9	2,9	2,9
	Λίγο	11	10,7	10,7	13,6
	Αρκετά	39	37,9	37,9	51,5
	Πολύ	41	39,8	39,8	91,3
	Πάρα πολύ	9	8,7	8,7	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Εξειδικεύοντας περαιτέρω την αυτονομία στη δυνατότητα λήψης αποφάσεων από τους προπονητές και από τη σχετική ανάλυση προκύπτει ότι αθροιστικά και σε πλειοψηφικό ποσοστό 48,5% δηλώνουν «πολύ» και «πάρα πολύ» ικανοποιημένοι στο τομέα «λήψη αποφάσεων στην επιλογή των αθλητών» αλλά και σε ένα εξίσου μεγάλο ποσοστό 37,9% δηλώνουν «αρκετά». Τα αποτελέσματα αυτά κρίνονται αναμενόμενα και δείχνουν ότι στο θέμα των αθλητών οι προπονητές πρέπει να αφήνονται ανεξάρτητοι να επιλέγουν αθλητές γιατί είναι αυτοί ως ειδικοί που γνωρίζουν καλύτερα τους αθλητές και τις ανάγκες των ομάδων τους. Παράλληλα ο παράγοντας αυτός τους παρέχει σε υψηλά επίπεδα αισθήματα ικανοποίησης γιατί αναγνωρίζεται ο ρόλος τους που εδώ είναι αποκλειστικά αρμόδιοι .

Στην ερώτηση (31), σχετικά με τον βαθμό που είναι ικανοποιημένοι από τη λήψη αποφάσεων ως προς την προετοιμασία κατά την προαγωνιστική περίοδο της ομάδας τους, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων προπονητών παρουσιάζονται στον πίνακα 31.

Πίνακας 31: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 31

ΕΡΩΤΗΣΗ 31: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από τη λήψη αποφάσεων ως προς την προετοιμασία κατά τη προαγωνιστική περίοδο της ομάδας σας;		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	4	3,9	3,9	3,9
	Λίγο	16	15,5	15,5	19,4
	Αρκετά	32	31,1	31,1	50,5
	Πολύ	31	30,1	30,1	80,6
	Πάρα πολύ	20	19,4	19,4	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Και στο θέμα της προετοιμασίας της ομάδας οι προπονητές δηλώνουν αθροιστικά σε «πολύ» έως «πάρα πολύ» ικανοποιημένοι με ποσοστό 49,5 % αλλά και 31,1% «αρκετά» ενώ μόνο το 19,4% «καθόλου-λίγο». Τα αποτελέσματα αυτά αναδεικνύουν την αποκλειστική ευθύνη τους στην προετοιμασία των ομάδων και συνεπώς την αποκλειστική δυνατότητα λήψης αποφάσεων για το θέμα. Τους παρέχει εχέγγυα ικανοποίησης και αυξημένα επίπεδα δέσμευσης γιατί είναι αυτό που θα κριθούν μεταγενέστερα από τα αποτελέσματα των ομάδων. Οποιοσδήποτε περιορισμός σε τέτοιες αποφάσεις αναιρεί το ρόλο και την επαγγελματική τους αξιосύνη κι επάρκεια. Θωρείται επομένως λογικό να αναμένουν πλήρη ελευθερία κινήσεων και αποφάσεων έτσι ώστε να είναι στη συνέχεια και υπόλογοι για τα αποτελέσματα των ομάδων τους. Τα ευρήματα αυτά συμφωνούν με σχετικές έρευνες (Koustelios et.al, 2004; Μπολοβίνου, 2015)

Όσο αφορά την ερώτηση (32), σχετικά με **τον βαθμό που είναι ικανοποιημένοι από τη λήψη αποφάσεων ως προς την οργάνωση των φιλικών αγώνων** προετοιμασίας της ομάδας τους, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων προπονητών παρουσιάζονται στον πίνακα 32. Στο ίδιο πλαίσιο αυτονομίας και λήψης αποφάσεων για φιλικούς αγώνες η αθροιστικά πλειοψηφία των προπονητών του δείγματος 59,2%.

Πίνακας 32: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 32

ΕΡΩΤΗΣΗ 32: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από τη λήψη αποφάσεων ως προς την οργάνωση των φιλικών αγώνων προετοιμασίας της ομάδας σας;		Frequenc y	Percen t	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Καθόλου	1	1,0	1,0	1,0
	Λίγο	16	15,5	15,5	16,5
	Αρκετά	25	24,3	24,3	40,8
	Πολύ	41	39,8	39,8	80,6
	Πάρα πολύ	20	19,4	19,4	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

μένει ικανοποιημένη σε «πολύ-πάρα πολύ» μεγάλο βαθμό και κατά 24,3% «αρκετά».

Φαίνεται λοιπόν ότι, όπως και στα προηγούμενα θέματα αποφάσεων, ο παράγοντας αυτός προσδίδει ικανοποίηση στους προπονητές με το ίδιο σκεπτικό για αυτονομία.

Στην ερώτηση (33), σχετικά με τον **βαθμό που είναι ικανοποιημένοι από τη λήψη αποφάσεων ως προς την αγωνιστική ετοιμότητα των αθλητών** τους κατά την έναρξη της αγωνιστικής περιόδου της ομάδας, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων προπονητών παρουσιάζονται στον πίνακα 33. Δείχνει παρομοίως κι εδώ το 46,6% να

Πίνακας 33: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 33

ΕΡΩΤΗΣΗ 33: Σε ποιο βαθμό ικανοποιημένος/ από τη λήψη αποφάσεων στην αγωνιστική ετοιμότητα των αθλητών σας κατά την έναρξη της αγωνιστικής περιόδου της ομάδας σας;		Frequenc y	Percen t	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Λίγο	14	13,6	13,6	13,6
	Αρκετά	41	39,8	39,8	53,4
	Πολύ	29	28,2	28,2	81,6
	Πάρα πολύ	19	18,4	18,4	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

είναι «πολύ-παρα πολύ» ικανοποιημένο και ακολουθεί το 39,8 % με «αρκετά». Αυτό σημαίνει ότι κι εδώ η λήψη αποφάσεων για φιλικούς αγώνες είναι θέμα προπονητών.

3. Συμπεράσματα - Συζήτηση

Από την προηγηθείσα ανάλυση ευρημάτων και με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα που θέσαμε στην έρευνά μας, μπορούμε να εξάγουμε τα εξής συμπεράσματα.

Ως προς το φύλο φαίνεται πως εργάζονται σε αθλητικούς συλλόγους περισσότεροι άνδρες από ότι γυναίκες και ως προς την ηλικία οι περισσότεροι είναι ηλικίας έως 40 ετών και στην οικογενειακή τους κατάσταση στην πλειοψηφία τους είναι άγαμοι . Η προϋπηρεσία τους στην ομάδα είναι μικρή (<10 έτη) πιθανόν λόγω ηλικίας ή αλλαγής ομάδων που μπορεί να σημαίνει κάποια έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης ενώ τέλος οι σπουδές τους είναι πανεπιστημιακού επιπέδου αλλά και σε μεγάλο ποσοστό (58,3%) με άλλες σπουδές μάλλον συμπληρωματικές στο προπονητικό έργο τους.

Αναφορικά με τη σχέση εργασίας στην ομάδα τους, σχεδόν όλοι είχαν προϋπάρξει αθλητές (93,2%) και κυρίως οι άνδρες ίσως γιατί οι γυναίκες βρίσκουν και άλλες επαγγελματικές ενασχολήσεις ή ασχολούνται με την οικογένεια σε μικρότερες ηλικίες. Δεν καταγράφεται ωστόσο να έχουν αποκλειστικό επάγγελμα την προπονητική εύρημα που ερμηνεύεται ότι είτε δεν αμείβονται στην εργασία τους ικανοποιητικά είτε δεν έχουν επαρκή επαγγελματική ικανοποίηση από αυτό. Αυτό καταγράφεται και στο επόμενο εύρημά μας (ερώτηση 8) όπου η πλειοψηφία (58,3%) δηλώνει πως θα άλλαζε αθλητικό σύλλογο και επιβεβαιώνεται από το εύρημα (ερώτηση 9) ότι δεν προτίθενται «να παραιτηθούν από την άλλη εργασία μένοντας αποκλειστικά στο σύλλογό τους». Αυτό παράλληλα υποδηλώνει εργασιακή ανασφάλεια κι έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης από τη εργασία τους ως προπονητές. Τα παραπάνω ευρήματα απαντούν στο 1^ο ερευνητικό μας ερώτημα σχετικά με το «*από ποιους παράγοντες εξαρτάται η σχέση εργασίας και η παραμονή τους στην ομάδα που προπονούν;*» ότι δηλαδή η εργασία σχετίζεται με τις προηγούμενες εμπειρίες τους από τον αθλητισμό, δεν έχουν αποκλειστική απασχόληση στο σύλλογό τους, θα άλλαζαν μάλλον σωματείο και με τις συνθήκες αυτές δεν νιώθουν επαγγελματική ικανοποίηση γι αυτό και δυνητικά θα άλλαζαν σύλλογο.

Ως προς τους παράγοντες ικανοποίησης των προπονητών από «*τις υλικοτεχνικές υποδομές των ομάδων*» τους, που αφορούν το 2^ο ερώτημα μας, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι από τα γήπεδα των ομάδων δεν προκύπτει σαφής τάση ίσως λόγω των διαφορετικών υποδομών των ομάδων. Σχετικά με τους «*βοηθητικούς χώρους*», αυτοί δεν συνεισφέρουν ικανοποίηση στους προπονητές αφού μάλλον υστερούν στις απαραίτητες προδιαγραφές.

Η ίδια ασάφεια παρατηρείται και σχετικά με τον «*βαθμό που είναι ικανοποιημένοι από το αθλητικό υλικό της ομάδας*» που μπορεί να οφείλεται είτε στην διαφοροποίηση των ομάδων στα οικονομικά τους ή τη διοίκηση είτε στη οικονομική κρίση που έχει συνέπειες και στο αθλητικό υλικό των ομάδων. Αυτή η αιτία ενισχύεται στο θέμα της «*κατάστασης των γραφείων των ομάδων*» όπου σαφώς οι προπονητές δεν είναι ευχαριστημένοι από αυτά. Αντιθέτως νιώθουν σχετική ικανοποίηση (39,8%) από τους «*αγωνιστικούς χώρους*» που προφανώς απορρέει από τα καλύτερα αγωνιστικά αποτελέσματα που έχουν ενώ ακόμη μεγαλύτερη ικανοποίηση καταγράφεται από «*την ασφάλεια των γηπέδων*» αποτέλεσμα που θεωρείται σημαντικό αφού αποτελεί ζητούμενο και άλλων ερευνών (Γραμματικού, 2010).

Αναφορικά με το 3^ο ερώτημα για το «*βαθμό ικανοποίησης των προπονητών και σε ποιους τομείς από τη σχέση τους με τους συναδέλφους τους στον σύλλογό τους;*» από τα αποτελέσματα συμπεραίνεται ότι από τον παράγοντα «*επικοινωνία με συναδέλφους*» μένουν συνολικά πολύ ικανοποιημένοι και ειδικά οι νεώτεροι κάτι που σημαίνει ότι οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις στο πλαίσιο ενός οργανισμού βοηθούν τον εργαζόμενο αλλά και τον οργανισμό γιατί εδραιώνει την εμπιστοσύνη και αμβλύνει τις διαφορετικότητες (Σαϊτής 2014). Επιστέγασμα της καλής επικοινωνίας είναι και οι παράγοντες «*συνεργασία με συναδέλφους τους*», «*ενδιαφέρον των συναδέλφων*» αλλά και «*αναγνώριση από συναδέλφους*» τα οποία καταγράφονται ως παράγοντες ικανοποίησης σε μεγάλο βαθμό με επιπλέον στοιχείο το τελευταίο να παρατηρείται στους έχοντες αρκετά χρόνια υπηρεσίας εύρημα που αναδεικνύει «*δέσμευση*» προς το σύλλογο.

Σχετικά με το 4^ο ερώτημά μας για το «*βαθμό ικανοποίησης των προπονητών και σε ποια θέματα από τη σχέση τους με τη διοίκηση του συλλόγου και συγκεκριμένα από τον πρόεδρο?*» από τα αποτελέσματα συμπεραίνουμε ότι οι προπονητές χαίρουν της «*εμπιστοσύνης*» του προέδρου αλλά εκφράζεται μια συγκρατημένη ικανοποίηση από αυτό ίσως γιατί επιθυμούν μεγαλύτερη αυτονομία και λιγότερες παρεμβάσεις στο έργο τους. Ειδικότερα δε πιο ικανοποιημένοι εμφανίζονται οι άνδρες σε σχέση με τις γυναίκες ενώ και τα δυο φύλα εμφανίζονται πολύ ικανοποιημένα από την «*αναγνώριση του έργου τους*» όπως και από την «*ισότητα μεταχείρισης με συναδέλφους*» από τον πρόεδρο της ομάδας καθώς αναμφίβολα συμβάλλουν καθοριστικά στους στόχους αυτής. Σημαντικός

παράγοντας θεωρείται επίσης «η δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών από τους προέδρους» όπου δηλώνεται μια μέτρια ευχαρίστηση αφού μάλλον αναμένουν λόγω θέσης και ρόλου του προέδρου να λαμβάνουν αυξημένες πρωτοβουλίες προς όφελος της ομάδας που διοικούν αλλά και των προπονητών. Το ίδιο συμπέρασμα, δηλαδή μετριασμένη ικανοποίηση, προκύπτει και για τον παράγοντα « κατανομή αρμοδιοτήτων εκ μέρους του προέδρου» όπου διαπιστώνεται δυστοκία επειδή ίσως οι πρόεδροι δεν έχουν γνώσεις κατανεμημένης ηγεσίας και διέπονται από ένα κάποιο συγκεντρωτισμό στοιχείο επιφύλαξης που καταγράφεται και στο θέμα «τη διαφάνεια κατανομής αρμοδιοτήτων» με παρόμοια ποσοστά.

Ως προς το το 5^ο ερώτημα της έρευνας σχετικά με το «ποιος είναι ο βαθμός ικανοποίησης των προπονητών και σε ποιους τομείς από τη σχέση τους με τους γονείς των αθλητών της ομάδας τους;» από τα αποτελέσματα προκύπτει το συμπέρασμα ότι μένουν ιδιαίτερα ικανοποιημένοι τόσο από την «ποιότητα» όσο και από τη «συχνότητα» από την επικοινωνία, με την επισήμανση ότι οι άνδρες προπονητές να έχουν ακόμη πιο καλή επικοινωνία με τους γονείς των αθλητών ίσως γιατί οι άνδρες -γονείς ασχολούνται με τον αθλητισμό των παιδιών τους. Παράλληλα καταγράφεται «αναγνώριση» της δουλειάς τους σε ικανοποιητικό βαθμό παράγοντας σημαντικός ως ανατροφοδοτική «αμοιβή». Τέλος εδώ «εισπράττουν» ικανοποίηση από την «επίδραση» στην αντιμετώπιση της εργασίας τους που σημαίνει ότι δεν αμφισβητούν ούτε τον επαγγελματισμό τους ούτε την επάρκεια τους.

Τέλος, ως προς το 6ο ερώτημά μας, δηλαδή «σε ποιο βαθμό οι προπονητές αθλητικών ομάδων και ως προς ποια θέματα είναι ικανοποιημένοι από την δυνατότητα που έχουν να λαμβάνουν αποφάσεις για την ομάδα που προπονούν;» τα συμπεράσματα που προκύπτουν είναι ότι οι προπονητές δηλώνουν πολύ ευχαριστημένοι γιατί έχουν την αυτονομία και ανεξαρτησία να αποφασίζουν για τους αθλητές τους ως αποκλειστικά αρμόδιοι. Το ίδιο συμπέρασμα και σε ανάλογο βαθμό καταλήγουμε για το ζήτημα «της λήψης αποφάσεων για την προετοιμασία στην προαγωνιστική περίοδο» όπου οι προπονητές δηλώνουν υψηλή ικανοποίηση γιατί τους αναγνωρίζεται η δυνατότητα και η ελευθερία να έχουν την αποκλειστική ευθύνη στην προετοιμασία των ομάδων τους και συνεπώς την αυξημένη δυνατότητα λήψης αποφάσεων για το θέμα. Ανάλογα ποσοστά ικανοποίησης προκύπτουν και για «την οργάνωση φιλικών αγώνων» όπως και στον

τομέα «λήψη αποφάσεων ως προς την αγωνιστική ετοιμότητα των αθλητών». Τα ζητήματα αυτά κρίνονται σημαντικά γιατί η αποδεικνυόμενη εμπιστοσύνη στους προπονητές και η δυνατότητα λήψης κρίσιμων αποφάσεων στα οργανωτικά θέματα των ομάδων τους καθιστά πιο υπεύθυνους, προάγει τον επαγγελματισμό τους και τη δέσμευση απέναντι στους οργανισμούς που εργάζονται.

Συμπερασματικά λοιπόν, θα λέγαμε πως γενικά οι προπονητές των αθλητικών σωματείων είναι σχετικά νέοι ηλικιακά, έχουν αυξημένες γνώσεις, οι περισσότεροι έχουν υπάρξει αθλητές και δεν έχουν αποκλειστικό επάγγελμα την προπονητική. Λαμβάνουν ωστόσο αρκετή ικανοποίηση από τις υλικοτεχνικές υποδομές των ομάδων τους με υπαρκτά περιθώρια βελτίωσης. Έχουν ενισχυτική ανατροφοδότηση και αναγνώριση από τους συναδέλφους τους ενώ από τους προέδρους τους αναμένουν μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα και πρωτοβουλίες λιγότερη εμπλοκή αλλά και αυξημένη διαφάνεια στη διανομή αρμοδιοτήτων. Οι γονείς συνδράμουν στο έργο τους κι ο τομέας αυτός τους ενισχύει ανατροφοδοτικά με αυξημένη ικανοποίηση. Τέλος, τους αναγνωρίζεται με θετικό τρόπο η δυνατότητα λήψης αποφάσεων αναφορικά με τις αγωνιστικές διαστάσεις των ομάδων τους κι αυτό είναι ένας σημαντικός τομέας επαγγελματικής ικανοποίησης.

4. Προτάσεις

Η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων είναι ένα ευρύτατο θέμα και εξαρτάται από πολλούς παράγοντες. Ειδικότερα δε στο θέμα των προπονητών υπεισέρχονται πολλές διαστάσεις όπως ψυχολογικές, κοινωνικές, ιατρικές, νομικές κλπ.

Στα πλαίσια αυτό θα προτείνουμε μια περαιτέρω διεξοδική έρευνα και σε άλλους παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης όπως πχ το άγχος των προπονητών, οι οικονομικές τους απολαβές, οι αγωνιστικές επιτυχίες κ.α.

Επίσης, θα μπορούσαν να γίνουν ολοκληρωμένες επιμορφώσεις των προπονητών – αλλά και των άλλων συμμετεχόντων στους αθλητικούς συλλόγους- σε μια σειρά ζητημάτων τα οποία άπτονται περιφερειακά του προπονητικού έργου όπως πχ αθλητιατρική, αγωνιστική ψυχολογία, διαχείριση συγκρούσεων ανάμεσα σε αθλητές- γονείς- διοίκηση- προπονητές, διοίκηση και διαχείριση του έμφυχου δυναμικού των συλλόγων.

Τέλος, θα μπορούσε να επαναληφθεί η παρούσα έρευνα με πιο διευρυμένο δείγμα από όλη τη χώρα και με προπονητές σε διάφορα αγωνίσματα για να υπάρξει σύγκριση μεταξύ των παραγόντων ανά άθλημα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο

Βιβλιογραφία

Ελληνική

Αλεξόπουλος, Η. (2010). Μελέτη για την επαγγελματική ικανοποίηση των μόνιμων διοικητικών υπαλλήλων του ΙΚΑ – ΕΤΑΜ. Διπλωματική εργασία. Πειραιάς.

Γεωργιάδη Ου.(2007) , «Επαγγελματική ικανοποίηση και δέσμευση προπονητών» Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Τρίκαλα.

Γραμματικού Κ., (2010), «Επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ως προς τις συνθήκες εργασίας», Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα.

Γουλιμάρης, Δ., Θεοδωράκης, Ν. & Γαργαλιάνος, Δ. (2004). Η ικανοποίηση προπονητών στα προγράμματα Άσκηση για Όλους στην Ανατολική Μακεδονία και Θράκη. *Αθλητική Επιστήμη*, 36, 43-49.

Cohen, L., & Manion, L., (1997). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας*. Αθήνα : Μεταίχμιο.

Creswell, J.W. (2011). Η έρευνα στην εκπαίδευση : σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση της ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας. Αθήνα: Έλλην.

Δαμιανός, Χ. (2006) *Μεθοδολογία δειγματοληψίας-Τεχνικές και εφαρμογές*, Αθήνα, Εκδόσεις σοφία Α.Ε

Δημητρόπουλος Ε., (1998), *Οι εκπαιδευτικοί και το επάγγελμα τους. Συμβολή στην ανάπτυξη μιας επαγγελματικής ψυχολογίας του Έλληνα εκπαιδευτικού*, Αθήνα: Γρηγόρη.

Δήμου, Ι. (2011). *Επαγγελματική Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης - Ο Ρόλος του Διευθυντή της Σχολικής Μονάδας*. Αθήνα: Μεταπτυχιακή Διατριβή, ΜΠΣ “Εκπαίδευση και Πολιτισμός”, Τμήμα Οικιακής Οικονομίας και Οικολογίας, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο.

Δράκου, Α., Καμπίσης, Χ., Χαραχούσου, Υ. & Γλυνιά, Ε. (2004). Επαγγελματική Ικανοποίηση των Προπονητών - Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας, *Περιοδικό Διοίκησης Αθλητισμού και Αναψυχής*, 1(2), 2-24.

Δράκου, Α., Χαραχούσου, Υ, Καμπίσης, Ν. & Τζέτζης, Γ. (2008). Διαφορές στην Επαγγελματική Ικανοποίηση μεταξύ Προπονητών Διαφορετικών Αθλημάτων στην Ελλάδα. *Αναζήτηση στην Φυσική Αγωγή & τον Αθλητισμό*, 6(1), 97-110.

Θεοδωράκης Γ., Γούδας Μ., Παπαϊωάννου Α., (2001), «Ψυχολογική υπεροχή στον αθλητισμό», Εκδόσεις Χριστοδουλίδη.

Κουστέλιος, Α., & Κουστέλιου, Ι. (2001). *Η επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση.*

Κάντας, Α. (1998). *Οργανωτική – βιομηχανική ψυχολογία*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Κέλλης Σπ. (2014), *Προπονητική: Σημειώσεις από τις παραδόσεις του μαθήματος*, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Θεσσαλονίκη .

Μιχόπουλος. Α. (1996) 'Η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg στη σχολική ονάνωση. Η υποκίνηση του εκπαιδευτικού προσωπικού της σχολικής εκπαίδευσης μέσω των εργασιακών συνθηκών'. *Παιδαγωγικός Λόγος*, 3, 89-111.

Μακρή-Μπότσαρη, Ε. & Μαρσαγγούρας, Η. (2003) 'Δομή της επαγγελματικής αυτοαντίληψης και της επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών Α/θμιας Εκπαίδευσης'. *Πρακτικά 3ου Πανελληνίου Συνεδρίου της Παιδ/κής Εταιρείας Ελλάδος.*

Μπολοβίνου Ε. (2015), «Μετάταξη: Ένα μετέωρο βήμα των εκπαιδευτικών; Επαγγελματική ικανοποίηση και ανάπτυξη των μεταταγμένων εκπαιδευτικών σε διοικητικές θέσεις στις Διευθύνσεις Εκπαίδευσης», Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, ΕΑΠ, Πάτρα.

Μπουραντάς, Δ. (2002). *Μάνατζμέντ*. Αθήνα: Μπένου

Μπρούζος Α., (2004), Ικανοποίηση των Δασκάλων από το Επάγγελμά τους. Στο Χατζηδήμου Δ., Ταρατόρη Ε., Κουγιουρούκη Μ. & Στραβάκου Π., *Πρακτικά 4^{ου} Πανελληνίου Συνεδρίου Παιδ/κής Εταιρείας Ελλάδος*, Θεσσαλονίκη: Αδελφών Κυριακίδη.

Νικολαΐδου, Α. (2010). *Παράγοντες ικανοποίησης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις τροφίμων και γεωργίας*. Διπλωματική εργασία Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών.

Παπαγεωργάκης, Π. (2013). *Σύνδεση σχολείου και τοπικής κοινωνίας: Η συνεργασία του Διευθυντή του σχολείου με το σύλλογο γονέων και κηδεμόνων ως παράγοντας αποτελεσματικής λειτουργίας της σχολικής μονάδας*. Διδακτορική Διατριβή, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Ρόδος.

Παπάνης Ε. & Ρόντος Κ., (2005), *Ψυχολογία-Κοινωνιολογία της εργασίας και διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού: Θεωρία και εμπειρική έρευνα*, Αθήνα: Σιδέρης.

Παραδείση Μ. (2017), «Στάσεις και αντιλήψεις εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στον νομό Αττικής σχετικά με την επαγγελματική τους ικανοποίηση», Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα.

Παρασκευόπουλος, Ι., (1993). *Μεθοδολογία Επιστημονικής Έρευνας*, τόμος 2, Αθήνα : Αυτοέκδοση.

Σαϊτή, Α. (2000). *Εκπαίδευση και Οικονομική Ανάπτυξη*, Αθήνα, Τυπωθήτω.

Σαϊτής, Χ. (2014). *Μύηση των εκπαιδευτικών στα μυστικά της σχολικής ηγεσίας. Σύγχρονες τάσεις και πρακτικές*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.

Σαϊτής, Χ. (2005). *Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.

Χατζηδάκη, Α. (2010), *Παράγοντες παρακίνησης και ικανοποίησης νεοπροσλαμβανομένων εργαζομένων: Εφαρμόζοντας το νέο ψυχολογικό συμβόλαιο*. Μεταπτυχιακή εργασία. Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών. Τμήμα Αγροτικής Οικονομίας και Ανάπτυξης Πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών.

Ξενόγλωσση

Alexander, M. & Hegarty, J. (2000) 'Measuring staff burnout in a community home'. *British Journal of Developmental Disabilities*, 46, 51-62.

Armstrong, M. (2003). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 9th Edition, Kogan Page Ltd: United Kingdom.

Balzer, W.K., Smith, P.C., Kravitz, 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 (JGI) scales*. Bowling Green State University, OH: Bowling Green.

Batiou V. & Valkanos E. (2013). Job Satisfaction of Public Administrative Personnel in Greece. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3, (11), 239-252. DOI: 10.6007/IJARBS/v3-i11/336 URL: <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v3-i11/336>

Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working, *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 1-17.

Boles, S.J. & Babin, J.B. (1996). On the front lines: Stress, conflict, and the customer service provider. *Journal of Business Research*, 37, 41-50.

Gellatly, I.R. & Irving, G.P. (2001). Personality, autonomy, and contextual performance of managers. *Human Performance*, 14, 231-245.

Chelladurai, P. (1999). *Human resource management in sport and recreation*. Champaign, IL: Human Kinetics.

Chelladurai, P. & Ogasawara, E. (2003). Satisfaction and commitment of American and Japanese collegiate coaches. *Journal of Sport Management*, 17(1), 62-73.

- Granny, C., Smith, P. & Stone, E., (1992), *Job satisfaction: advances in research and application*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (1995). *Behaviour in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. 5th ed., Prentice-Hall: Englewood Cliffs, NJ.
- Dawis, R.V. & Lofquist, L.H. (1984), *A psychological theory of work adjustment: An individual –differences model and its applications*. University of Minnesota Press: Minneapolis
- Davis, G. (2004). Job satisfaction survey among employees in small businesses. *Journal of small business and enterprise development*, 11(4), 495-503.
- Diakomihalis, M. Bolovinou, E. & Papageorgakis, P. (2018), Professional Development of Transference Teachers to Administration/Finance Positions, *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, vol. 8 No 26, E ISSN 2226990, Hermars
- Dinham, S. & Scott, C. (1998) 'A three domain model of teacher and school executive satisfaction', *Journal of Educational Administration*, 36(4), 362-378.
- Douglas, M. & Todd, J. (2008). Are all part-time faculty underemployed? The influence of faculty status preference on satisfaction and commitment. *Education*, 55 (2), 139- 54.
- Eliophotou-Menon, M., Papanastasiou, E. & Zempylas, M. (2008) 'Examining the relationship of job satisfaction to teacher and organizational variables: evidence from Cyprus'. *Journal of the Commonwealth Council for Educational Administration & Management*, 36(3), 75-86.
- Fields, D. (2002). *Taking the Measure of Work: A Guide to Validated Scales for Organizational Research and Diagnosis*. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
<http://dx.doi.org/10.4135/9781452231143.n1>
- Fisher, C.D. (2000). Mood and emotions while working: missing piece of job satisfaction? *Journal of Organizational Behavior*, 21, 185-202.
- Fox, S., Spector, P.E. & Miles, D. (2001). Counter productive Work Behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291-309.
- Koustelios, A. (2001) 'Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. International'. *Journal of Educational Management*, 15(7), 354-358.
- Jewell N.. & Siegal M.. (1990). *Contemporary industrial/organizational psychology*, 2th edn, West Publishing Company.

- Koustelios, A. (2005) 'Physical education teachers' in Greece: Are they satisfied?' *International Journal of Physical Education*, 42(2), 85-90.
- Koustelios, A., & Kousteliou, I. (1998). Relations among measures of job satisfaction, role conflict, and role ambiguity for a sample of Greek teachers. *Psychological Reports*, 82(1), 131-136.
- Koustelios, A., Theodorakis, N., & Goulamaris, D. (2004) 'Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece'. *International Journal of Educational Management*, 18(2), 87-92.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (1995). *Organizational Behaviour*. Illinois: Irwin.
- Lee, F.K. (1998). Job satisfaction and autonomy of Hong-Kong registered nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 27, 355-363.
- Leong, C.S., Fumham, A., Cary, L. & Cooper, C.L. (1996), "The moderating effect of organizational commitment on the occupational stress outcome relationship", *Human Relations*, 49(10), 1345-63.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.
- Martin D. κ.α (1995), *Εγχειρίδιο προπονητικής*, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις ΣΑΛΤΟ.
- Mescon, M., Albert, M. & Khedouri, F. (1981). *Management: Individual and organizational effectiveness*. New York: Harper & Row Publisher.
- Maghradi, A. (1999). Assessing the effect of job satisfaction on managers. *International Journal of Value-Based Management*, 12, 1-12.
- Mescon, M., Albert, M. & Khedouri, F. (1981). *Management: Individual and organizational effectiveness*. New York: Harper & Row Publisher
- Mitchell, T.R. & Larson, J.R. (1987). *People in Organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Naumann, E. (1993). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment among expatriate managers. *Group & Organization Management*, 18(2), 153-187.
- O'Connor, M., (2006), "A review of factors affecting individual performance in team environments: Theories and implications for library management", *Library*
- O' Driscoll, P.M. & Beehr, A. T. (2000). Moderating effects of perceived control and need for clarity on the relationship between role stressors and employee affective reactions. *The Journal of Social Psychology*, 140, 151-159.
- Peacock, R.W. (1999). *Understanding small business: Practice, Theory and Research*.

- Bookshelf Pubnet: Adelaide. *Management*, Vol. 27, No 3, pp 135-143.
- Purcell, J. (2003). *Understanding the people and performance link: unlocking the black box*. CIPD: London.
- Rees, D.W. (1995). Work-related stress in health service employees. *Journal of Managerial Psychology*, 10(3), 4—11.
- Rice, R.W., McFarlin, D.B. & Bennett, D.E. (1989). Standards of comparison and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 74, 591-598.
- Rhodes, C., Nevill, A., & Allan, J. (2004). Valuing and supporting teachers: A survey of teacher satisfaction, dissatisfaction, morale and retention in an English local education authority. *Research in Education*, 71(1), 67-80.
- Sagas, M., Paetzold, R. & Cunningham, G., B. (2006). Effects of supervision – subordinate demographic diversity on the job satisfaction. Experienced by assistant coaches. *International Journal of Sport Management*, 7, 141-159.
- Saif, S. K., Nawaz, A., & Jan, F. A. (2012). Predicting job-satisfaction among the academicians of Universities in KPK, Pakistan. *Industrial Engineering Letters*, 2(2), 34-45.
- Saiti, A. (2007). Main Factors of Job Satisfaction among Primary School Educators: Factor Analysis of the Greek Reality. *Management in Education*, 21(2), 28-32.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sutton, R.L. & Staw, B.M. (1995). What theory is not. *Administrative Science Quarterly*, 40(3), 371-84.
- Strain, R.C. (1999). Situational aspects of need for autonomy as a moderating variable in the autonomy-performance relationship among insurance agents. *Academy of Marketing Studies Journal*, 3, 1-19.
- Schultz P. & Schultz E., (1994), *Psychology and Work today*, 6th edn, New York: Mac Millan.
- Steijn, B. (2004) "Human Resource Management and Job Satisfaction in the Dutch Public Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 24(4), 291-303.
- Terry, D.J., Nielsen, M. & Perchard, L. (1993). Effects of work stress on psychological well-being and job satisfaction: the stress-buffering role of social support. *Australian Journal of Psychology*, 45(3), 168-75.
- Unal, O. F. (2013). Relationship between the dimensions of organizational citizenship behavior and the facets of job satisfaction (an empirical study in a group of companies in Turkey). In *WEI international academic conference proceedings* (pp. 14-16).

Warr P., (2005), *Work, well being and mental Health*. In Barling J., Kelloway K.& Frone, M. (Eds), *Handbook of Work Stress*, New York: Sage.

Warr P., (2007), *Work happiness and unhappiness*, N. J.: Lawrence Erlbaum.

Wright B. & Davis B. (2003). *Job satisfaction in the public sector: The role of the work environment* 33; 70 *The American Review of Public Administration*. DOI: 10.1177/0275074002250254

Ηλεκτρονική βιβλιογραφία

<https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A0%CF%81%CE%BF%CF%80%CE%BF%CE%BD%CE%B7%CF%84%CE%AE%CF%82>

Αντωνία Κατσουλιέρη: <http://www.hrpro.gr/default.asp?pid=9&la=1&clD=4&arId=3755>

Νομοθεσία

(N 2725/1999/ ΦΕΚ Α' 121/17.6.1999) : Ερασιτεχνικός και Επαγγελματικός Αθλητισμός και άλλες διατάξεις .

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Το ερωτηματολόγιο συμπληρώνεται από προπονητές ομάδων. Οι απαντήσεις θα κρατηθούν ανώνυμες και θα χρησιμοποιηθούν για ερευνητικούς σκοπούς, Σκοπός αυτού του ερωτηματολογίου είναι να συγκεντρώσει τις απόψεις σας για την επαγγελματική σας ικανοποίηση στο χώρο εργασίας σας.

Ημερομηνία / / 2018

A. Δημογραφικά στοιχεία

1. Φύλο: ☐ Άνδρας ☐ Γυναίκα:

2. Ηλικία: ☐ Κάτω από 30 ☐ 31-40 ☐ 41-50 ☐ 51 και πάνω

3. Οικογενειακή κατάσταση:

☐ Έγγαμος ☐ Άγαμος ☐ Άγαμος με παιδί ☐ Άλλο

4. Χρόνια υπηρεσίας:

Συνολικά ως προπονητής: ☐ Κάτω από 5 ☐ 5-10 ☐ 11-15 ☐ 15 και πάνω

5. Τίτλοι σπουδών

☐ ΑΕΙ ☐ Μεταπτυχιακό ☐ Διδακτορικό ☐ Άλλο

B. Σχέση εργασίας

6. Υπήρξατε αθλητής πριν αναλάβετε τα προπονητικά σας καθήκοντα;

☐ Ναι ☐ Όχι

7. Έχετε αποκλειστική απασχόληση το επάγγελμα του προπονητή;

☐ Ναι ☐ Όχι

8. Αν σας πρόσφεραν καλύτερη δουλειά σε θέση προπονητή σ' ένα άλλο σύλλογο θα φεύγατε από τον σύλλογο που εργάζεστε τώρα;

☐ Ναι ☐ Όχι

9. Σε ποιο βαθμό σκέφτεστε να παραιτηθείτε από την άλλη εργασία σας μένοντας αποκλειστικά στο σύλλογο που εργάζεστε ως προπονητής;

☐ Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ

Γ. Στοιχεία εργασιακής ικανοποίησης των προπονητών

Γ1. Ικανοποίηση από τις κτιριακές και υλικοτεχνικές υποδομές της ομάδας

10. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την κατάσταση του γηπέδου της ομάδας;

☐ Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ

11. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος από την κατάσταση των βοηθητικών χώρων;

☐ Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ

12. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από το αθλητικό υλικό της ομάδας;

☐ Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ

13. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την κατάσταση των γραφείων των προπονητών;

☐ Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ

14. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από τον αγωνιστικό χώρο του γηπέδου;

☐ Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ

15. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την ασφάλεια που παρέχει ο χώρος του γηπέδου στους αθλητές της ομάδας;

☐ Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ

Γ2 Ικανοποίηση από την σχέση με τους συναδέλφους προπονητές

16. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την επικοινωνία με τους συναδέλφους προπονητές του συλλόγου σας;

☐ Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ

17. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την συνεργασία με τους σ συναδέλφους προπονητές του συλλόγου σας;

☐ Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ

18. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την αναγνώριση της δουλειάς σας από τους συναδέλφους προπονητές του συλλόγου σας;

☐ Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ

19. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από το ενδιαφέρον των συναδέλφων σας για τη δουλειά σας;

☐ Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ

Γ3 Ικανοποίηση από την σχέση με τον πρόεδρο της ομάδας;

20. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την εμπιστοσύνη που δείχνει ο πρόεδρος για τη δουλειά σας;

☐ Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ

21. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την αναγνώριση που δείχνει ο πρόεδρος στη δουλειά σας;

☐ Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ

22. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την ίση μεταχείριση από τον πρόεδρο σε σχέση με τους συναδέλφους σας;

☐ Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ

23. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από τη δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών από την πλευρά του προέδρου της ομάδας;

☐ Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ

24. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την μέθοδο διανομής αρμοδιοτήτων εκ μέρους του προέδρου της ομάδας;

☐ Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ

25. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την διαφάνεια διανομής αρμοδιοτήτων εκ μέρους του προέδρου της ομάδας;

☐ Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ

Γ4 Ικανοποίηση από την σχέση με τους γονείς των αθλητών της ομάδας;

26. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την ποιότητα της επικοινωνίας με τους γονείς των αθλητών σας;

☐ Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ

27. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από τη συχνότητα επικοινωνίας με τους γονείς των αθλητών σας;

☐ Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ

28. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την αναγνώριση της δουλειά σας από τους γονείς των αθλητών σας;

☐ Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ

29. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την επίδραση των γονέων στην αντιμετώπιση της δουλειά σας από τους γονείς των αθλητών σας;

☐ Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ

Γ5 Ικανοποίηση από την δυνατότητα λήψης αποφάσεων

30. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την λήψη αποφάσεων ως προς την επιλογή των αθλητών της ομάδας σας;

☐ Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ

31. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την λήψη αποφάσεων ως προς τη προετοιμασία κατά τη προαγωνιστική περίοδο της ομάδας σας;

☐ Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ

32. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την λήψη αποφάσεων ως προς την οργάνωση των φιλικών αγώνων προετοιμασίας της ομάδας σας;

☐ Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ

33. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την λήψη αποφάσεων ως προς την αγωνιστική ετοιμότητα των αθλητών σας κατά την έναρξη της αγωνιστικής περιόδου της ομάδας σας;

☐ Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών κατά φύλο

Πίνακας 2: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών κατά ηλικία

Πίνακας 3: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών κατά οικογενειακή κατάσταση

Πίνακας 4: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με τα συνολικά χρόνια υπηρεσίας

Πίνακας 5: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών κατά σπουδές

Πίνακας 6: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 6

Πίνακας 6α : Φύλο * ΕΡΩΤΗΣΗ 6: Υπήρξατε αθλητής πριν αναλάβετε τα προπονητικά σας καθήκοντα (Crosstabulation)

Πίνακας 7: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 7

Πίνακας 8: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 8

Πίνακας 9: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 9

Πίνακας 10: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 10

Πίνακας 11: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 11.

Πίνακας 12: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 12

Πίνακας 13: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 13.

Πίνακας 14: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 14.

Πίνακας 15: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 15.

Πίνακας 16: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 16.

Πίνακας 16α : Ηλικία * ΕΡΩΤΗΣΗ 16: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την επικοινωνία με τους συναδέλφους προπονητές του συλλόγου σας (Crosstabulation)

Πίνακας 17: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 17.

Πίνακας 18: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 18.

Πίνακας 18α : Χρόνια υπηρεσίας συνολικά ως προπονητής * ΕΡΩΤΗΣΗ 18: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την αναγνώριση της δουλειάς σας από τους συναδέλφους προπονητές του συλλόγου σας (Crosstabulation)

Πίνακας 19: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 19.

Πίνακας 20: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 20.

Πίνακας 20α : Φύλο * ΕΡΩΤΗΣΗ 20: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την εμπιστοσύνη που δείχνει ο πρόεδρος για τη δουλειά σας (Crosstabulation).

Πίνακας 21: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 21.

Πίνακας 22: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 22.

Πίνακας 23: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 23.

Πίνακας 24: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 24.

Πίνακας 25: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 25.

Πίνακας 26: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 26.

Πίνακας 26α : Φύλο * ΕΡΩΤΗΣΗ 26: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από την ποιότητα της επικοινωνίας με τους γονείς των αθλητών σας (Crosstabulation).

Πίνακας 27: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 27.

Πίνακας 28: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 28.

Πίνακας 29: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 29.

Πίνακας 30: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 30.

Πίνακας 31: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 31.

Πίνακας 32: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 32.

Πίνακας 33: Κατανομή συχνοτήτων, σχετικών και αθροιστικών % των προπονητών σύμφωνα με την απάντησή τους στην ερώτηση 33.

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 1: Κατανομή σχετικών συχνοτήτων % των προπονητών κατά φύλο.

Διάγραμμα 2: Κατανομή σχετικών συχνοτήτων % των προπονητών κατά ηλικία

Διάγραμμα 3: Κατανομή σχετικών συχνοτήτων % των προπονητών κατά οικογενειακή κατάσταση

Διάγραμμα 4: Κατανομή σχετικών συχνοτήτων % των προπονητών σύμφωνα με τα συνολικά χρόνια υπηρεσίας .

Διάγραμμα 5: Κατανομή σχετικών συχνοτήτων % των προπονητών κατά σπουδές