ePublishing
ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ
NATIONAL DOCUMENTATION CENTRE

Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη, Καινοτομία και Οικονομία

Τόμ. 3 (2024)

Πρακτικά του 3ου Διεθνούς Επιστημονικού Συνεδρίου "Ελλάδα – Ευρώπη 2030: Εκπαίδευση, Έρευνα, Καινοτομία, Νέες Τεχνολογίες, Θεσμοί και Βιώσιμη Ανάπτυξη"

Οι απόψεις των εκπαιδευτικών για τους παράγοντες που επηρεάζουν το βαθμό της επαγγελματικής τους ικανοποίησης

Μαρία Μαρίνη

doi: 10.12681/elrie.7064

Copyright © 2024

Άδεια χρήσης Creative Commons Αναφορά 4.0.

Οι απόψεις των εκπαιδευτικών για τους παράγοντες που επηρεάζουν το βαθμό της επαγγελματικής τους ικανοποίησης

Μαρίνη Μαρία

mmarini2011@gmail.com
Med

Περίληψη

Σκοπός της παρούσης μελέτης είναι να διερευνήσει και να αναδείξει μέσα από τις απόψεις των εκπαιδευτικών τους παράγοντες εκείνους που επηρεάζουν την ποιότητα της επαγγελματικής ζωής και συνδέονται με την επαγγελματική ικανοποίηση των Ελλήνων εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στη σύγχρονη εκπαιδευτική πραγματικότητα. Για την έρευνα επιλέχθηκε ποσοτική προσέγγιση και τα δεδομένα συλλέχθηκαν με ερωτηματολόγια «κλειστού τύπου». Η μελέτη ανέδειξε υψηλό βαθμό ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από τους παράγοντες που αφορούν στη φύση της εργασίας. Επίσης, το δείγμα εμφανίστηκε αρκετά ικανοποιημένο από την εργασία τους όσον αφορά τους παράγοντες της επικοινωνίας με τους συναδέλφους. Μέτριος εμφανίζεται ο βαθμός ικανοποίησης από την αναγνώριση που λαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί για την εργασία τους. Υψηλό βαθμό ικανοποίησης φάνηκε να λαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί από τις γενικότερες συνθήκες εργασίας καθώς και από τους περισσότερους παράγοντες που αφορούν τη σχέση τους με τον προϊστάμενό τους. Αντιθέτως, χαμηλός βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης αναδείχθηκε από τους παράγοντες της αμοιβής και των δυνατοτήτων εξέλιξης.

Λέξεις-κλειδιά: επαγγελματική ικανοποίηση, κίνητρα, παράγοντες ικανοποίησης.

Abstract

The purpose of this thesis is to investigate and highlight through the views of teachers those factors that affect the quality of professional life and are associated with the professional satisfaction of Greek Secondary education teachers in the modern educational reality. A quantitative approach was chosen for the research and the data was collected using 'closed – ended' questionnaires. The study showed a high degree of satisfaction among teachers with factors related to the nature of their work. Also, the sample appeared quite satisfied with their work in terms of communication factors with their colleagues. The sample receives moderate satisfaction from the recognition it receives for its work. Teachers seemed to receive a high degree of satisfaction from the general working conditions as well as from most of the factors concerning the relationship with their supervisor. On the contrary, a low degree of job satisfaction was highlighted by the factor of salary and development opportunities.

Keywords: job satisfaction, motivation, satisfaction factors, education.

1. Εισαγωγή

Η εργασία θεωρείται για τους ανθρώπους και κατ' επέκταση για τις κοινωνίες μία από τις υψηλότερες αξίες. Η εργασία έχει προσδιοριστικό ρόλο στη ζωή του ανθρώπου. Ο βαθμός της επαγγελματικής ικανοποίησης του ατόμου αναγνωρίζεται ότι εκτός από τη σχέση με το οικονομικό και το κοινωνικό επίπεδο, συνδέεται με την ψυχική υγεία του εργαζομένου ατόμου καθώς και των ατόμων του περιβάλλοντός του (Millán, Hessels, Thurik & Aguado, 2013· Oshagbemi, 2000 στο Λιάκου, 2015). Η επαγγελματική ικανοποίηση αναφέρεται ως βασικός παράγοντας της εργασίας και αναδεικνύεται μέσα από τις διάφορες θεωρίες παρακίνησης που συνδέονται με τα κίνητρα, τις αξίες και τις στάσεις που υιοθετεί το άτομο απέναντι στην εργασία.

Οι εκπαιδευτικοί και το έργο τους γίνονται συχνά αντικείμενο συζητήσεων στην σύγχρονη κοινωνία, όπου η εκπαίδευση αποτελεί μία από τις βασικές συνιστώσες ανάπτυξής της. Βασική παράμετρος στις συζητήσεις περί εκπαιδευτικού έργου φαίνεται να αποτελεί η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, αφού ο βαθμός της ικανοποίησης αυτής είναι αποφασιστικής σημασίας για την εκπαιδευτική διαδικασία, αλλά και για την αποδοτικότητα, τη δημιουργικότητα και την ευρύτερη επαγγελματική υπόσταση του εκπαιδευτικού (Καντάς, 2009). Όπως αναφέρει ο Καντάς (1998) η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να μελετηθεί είτε ως ανεξάρτητη είτε ως εξαρτημένη μεταβλητή. Στο πλαίσιο της ανεξάρτητης μεταβλητής η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί και τον καθοριστικό παράγοντα της συμπεριφοράς ενός ατόμου στο εργασιακό του περιβάλλον που συνδέεται με την αποδοτικότητα, την παραγωγικότητα αλλά και την κινητικότητα προς άλλους εργασιακούς χώρους. Έτσι η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται θετικά με την αποδοτικότητα, την καλή ψυχική υγεία, την λιγότερη απουσία από την εργασία, αλλά και την χαμηλή κινητικότητα. Αντιθέτως η επαγγελματική ικανοποίηση φαίνεται να σχετίζεται αρνητικά με το επαγγελματικό άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση.

Σε περίπτωση που η επαγγελματική ικανοποίηση μελετηθεί ως εξαρτημένη μεταβλητή φαίνεται ότι είναι απόρροια μιας σειράς παραγόντων που επικρατούν στο εργασιακό περιβάλλον. Τέτοιοι παράγοντες μπορεί να είναι οι αμοιβές, οι εργασιακές συνθήκες, οι δυνατότητες ανέλιξης, οι δυνατότητες αξιοποίησης των ικανοτήτων του εργαζόμενου. Στην παρούσα έρευνα θα επιχειρηθεί η μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης ως εξαρτημένης μεταβλητής.

Η μελέτη διαρθρώνεται ως εξής: *Στο πρώτο μέρος*, περιγράφονται ο κύριος σκοπός καθώς και τα ερευνητικά ερωτήματα μέσα από τα οποία αποσκοπεί η έρευνα να αναδείξει τις απόψεις των εκπαιδευτικών για τους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική τους ικανοποίηση. *Το δεύτερο μέρος* περιλαμβάνει το βασικό θεωρητικό πλαίσιο της έρευνας όπου μέσα από την επισκόπηση της βιβλιογραφίας ορίζεται η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Επιπλέον, έχουν επιλεγεί να παρατεθούν ορισμένες από τις βασικές θεωρίες παρακίνησης που αναδεικνύουν την έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης καθώς και τους παράγοντες που την προσδιορίζουν. *Στο τρίτο μέρος* περιγράφεται το εμπειρικό πλαίσιο της έρευνας. Παρουσιάζεται η μεθοδολογία και οι λόγοι που επιλέχθηκε η ποσοτική μέθοδος προσέγγισης. Επιπλέον, περιγράφεται η δομή και το περιεχόμενο του ερευνητικού εργαλείου συλλογής δεδομένων που είναι το ερωτηματολόγιο με ερωτήσεις κλειστού τύπου, καθώς επίσης και το δείγμα του πληθυσμού. *Το τέταρτο μέρος* της μελέτης περιλαμβάνει την στατιστική ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας, τα συμπεράσματα από την συνολική διεξαγωγή της έρευνας, καθώς και ορισμένες προτάσεις για μελλοντική έρευνα που μπορεί να αναδείξουν και άλλες πτυχές για τους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

1. Σκοπός και ερωτήματα της έρευνας

1.1. Σκοπός

Στόχοι της έρευνας είναι να αναδειχθούν οι παράγοντες που ενεργοποιούν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και το πώς αυτοί οι παράγοντες επηρεάζουν την μαθησιακή διαδικασία και την ποιότητα του εκπαιδευτικού έργου. Η αναζήτηση των παραγόντων που επηρεάζουν και ενδεχομένως καθορίζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών θα πραγματοποιηθεί μέσα από τις απόψεις των ίδιων των εκπαιδευτικών για το πώς αντιλαμβάνονται την εργασία τους σε καθημερινό επίπεδο τόσο εντός σχολικής μονάδας όσο και στις προεκτάσεις που έχει στην υπόλοιπη προσωπική και κοινωνική τους ζωή.

1.2. Ερευνητικά ερωτήματα

Οι απόψεις των εκπαιδευτικών, υπό το πρίσμα των ίδιων για το πώς βιώνουν την εργασία τους στην καθημερινή πράξη, θα μας προσδιορίσουν όλες εκείνες τις πτυχές που καθιστούν την έννοια της

επαγγελματικής ικανοποίησης πολυδιάστατη και δύσκολη στη μέτρηση. Τα βασικά ερευνητικά ερωτήματα μέσω των οποίων επιχειρείται να αναδειχθούν οι απόψεις των εκπαιδευτικών είναι τα εξής:

α) Ποιοι είναι οι παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών;

β) Αισθάνονται ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους οι αναφερθέντες εκπαιδευτικοί και σε ποιο βαθμό;

γ) Ποιοι παράγοντες έχουν μεγαλύτερη βαρύτητα στην αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών;

2. Βιβλιογραφική επισκόπηση

2.1. Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών

Η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας είναι μία από τις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής ένωσης, αναδεικνύοντας την εργασιακή ικανοποίηση ως μείζον ζήτημα (Davoine, Erhel & Guergoat-Lariviere, 2008). Τα τελευταία χρόνια η παγκοσμιοποίηση, οι κοινωνικές, οικονομικές και πολιτικές αλλαγές μεταβάλλουν με γρήγορους ρυθμούς τις δομές των κοινωνιών. Οι αλλαγές αυτές οδήγησαν στη μαζικοποίηση της εκπαίδευσης όπου επέφερε τόσο αύξηση των εκπαιδευτικών όσο και των μαθητών στα σχολεία. Το παραπάνω, όμως δημιούργησε και ένα αριθμό σύνθετων προβλημάτων που συνδέονται με την ποιότητα της εκπαίδευσης. Οι εκπαιδευτικοί αποτελούν τους κύριους φορείς πραγματοποίησης του εκπαιδευτικού έργου σε έναν εκπαιδευτικό οργανισμό. Ενδείκνυται ως αναγκαία συνθήκη για τον εκπαιδευτικό οργανισμό, για να επιτυγχάνονται οι επιθυμητοί στόχοι, να εξασφαλίζει ευνοϊκό κλίμα για τους εκπαιδευτικούς ώστε να αυξάνεται η εργασιακή τους ικανοποίηση. Η επιτυχία ενός εκπαιδευτικού οργανισμού είναι εξαρτώμενη σε μεγάλο βαθμό από την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών, εφόσον οι ίδιοι καλούνται να μεταδώσουν τη γνώση (Hoque, Wang , Qi & Norzan, 2023).

Πολλοί θεωρητικοί της παιδείας (Μαυρογιώργος, 1993, Ξωχέλλης, 2006) αναγνωρίζουν ότι όταν γίνονται προσπάθειες αναβάθμισης της παρεχόμενης εκπαίδευσης, χρειάζεται να στηρίζονται στους εκπαιδευτικούς. Η αποτελεσματικότητα άλλωστε ενός σχολείου χαρακτηρίζεται και από την πραγματοποίηση των στόχων που θέτει το ανθρώπινο δυναμικό του (Πασιαρδής, 2014). Τις τελευταίες τρεις δεκαετίες, πολλές μελέτες προσπαθούν να αναδείξουν τις πηγές της επαγγελματικής ικανοποίησης αλλά και της δυσαρέσκειας των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Eliophotou, Menon, Papanastasiou, Zembylas, 2008).

Οι Hoy και Miskel (1987) όρισαν αποκλειστικά την επαγγελματική ικανοποίηση για τους εκπαιδευτικούς οργανισμούς και συγκεκριμένα το πώς αντιλαμβάνονται οι εκπαιδευτικοί το έργο τους. Υποστήριξαν, ότι εφόσον οι ανάγκες των εκπαιδευτικών εκπληρώνονται τότε υπάρχει υψηλός βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης (Λουκέρη, 2019). Συγκεκριμένα, ανέφεραν ότι αν οι ανάγκες των εκπαιδευτικών εκπληρώνονται, τότε η επαγγελματική τους ικανοποίηση βρίσκεται σε υψηλά επίπεδα.

Οι Heller, Clay και Perkins (1993) διατείνονται πως οι εκπαιδευτικές μονάδες είναι αναγκαίο να δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Μπορεί να ανακαλύψει κανείς ότι παρόλο που ορισμένοι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι η εργασία τους καλύπτει συναισθηματικά και απολαμβάνουν τη διδασκαλία, είναι αξιοσημείωτο το ποσοστό των εκπαιδευτικών που δεν είναι ικανοποιημένοι από την καθημερινή τους εργασία.

Οι Wright και Custer, (1998) αναφέρουν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών φαίνεται να είναι αποτέλεσμα πολλών και αλληλένδετων παραγόντων δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στην σχέση επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών με την επίδοση των μαθητών και το αντίστροφο

Οι Dinham και Scott (1998) σε μία από τις έρευνές τους παρουσιάζουν ένα μοντέλο ανίχνευσης του βαθμού επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που διαρθρώνεται σε τρεις άξονες παραγόντων. Ο πρώτος περιλαμβάνει παράγοντες που αφορούν στον πυρήνα της διδασκαλίας, τις επιδόσεις των μαθητών και την προσωπική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού. Ο δεύτερος περιλαμβάνει παράγοντες που αφορούν συνολικά στο επίπεδο του σχολείου, υποδομές, ηγεσία, λήψη αποφάσεων, κοινωνική φήμη του σχολείου. Τέλος ο τρίτος άξονας παραγόντων αφορά στην εκπαιδευτική βαθμίδα, στο κύρος και στην κοινωνική θέση των εκπαιδευτικών, στις αξιοκρατικές προαγωγές (Dinham & Scott, 1998).

Οι Zembylas και Papanastasiou (2006) αναφέρουν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών σχετίζεται με τη συναισθηματική σχέση που αναπτύσσει ο εκπαιδευτικός με το ρόλο του ως διδάσκων. Η σχέση αυτή προκύπτει από τον διαχωρισμό ανάμεσα στις προσδοκίες του εκπαιδευτικού από το επάγγελμά του και στο τι τελικά διαπιστώνει ότι αποκομίζει από αυτό (Zembylas & Papanastasiou, 2006). Οι ίδιοι ερευνητές επισημαίνουν ότι παράγοντες όπως, η ανάπτυξη ουσιαστικών σχέσεων με τους μαθητές, η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων του σχολείου, η δημιουργία κοινωνικών σχέσεων με τους συναδέλφους, η δυνατότητα εφαρμογής καινοτόμων ιδεών και η αυτονομία στην διδασκαλία μπορούν να επηρεάσουν προς την αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών (Zembylas & Papanastasiou, 2006).

2.2. Θεωρίες Παρακίνησης

Μετά το Β΄ παγκόσμιο πόλεμο οι έρευνες συνδέουν άρρηκτα την έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης με εκείνες της παρακίνησης-παρώθησης. Οι έννοιες αυτές αφορούν στις ψυχοσωματικές ανάγκες του ατόμου και λειτουργούν ως κίνητρα που επηρεάζουν τις στάσεις και τις συμπεριφορές του ατόμου απέναντι στην εργασία του (Ερωτοκρίτου, 1996). Στο πλαίσιο αυτό, οι θεωρητικές βάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης σχετίζονται με τα κίνητρα, τις στάσεις και τις αξίες.

Οι θεωρίες παρακίνησης μπορούν να διαχωριστούν σε δύο μεγάλες κατηγορίες:

α) Θεωρίες Οντολογικές ή Περιεχομένου, οι οποίες εστιάζουν και ερμηνεύουν το περιεχόμενο της παρακίνησης, μέσα από την προσπάθεια να εντοπίσουν ποιοι είναι οι παράγοντες αλλά και οι ανάγκες που οδηγούν το άτομο στην ικανοποίηση. Ορισμένοι από τους εκφραστές των παραπάνω θεωριών είναι οι Maslow (1943), με τη θεωρία Ιεράρχησης των Αναγκών (Hierarchy of needs theory), ο Alderfer (1969) με την θεωρία Ύπαρξης–Σχέσης–Ανάπτυξης (ERG- Existense-Reladeness-Growth), Herzberg (1959) με την θεωρία των Δύο Παραγόντων ή Υγιεινής-Παρακίνησης (Two factors theory, Hygiene-Motivation).

β) Θεωρίες Μηχανιστικές ή Διαδικαστικές, οι οποίες εστιάζουν στην παρακίνηση ως διαδικασία, δηλαδή εξετάζουν τις συμπεριφορές και τις συνθήκες οι οποίες συμβάλουν στην ικανοποίηση ή μη του ατόμου. Κύριοι εκφραστές των Μηχανιστικών ή Διαδικαστικών θεωριών αποτελούν οι Vroom (1964) με τη θεωρία της Προσδοκίας, οι Porter και Lawler (1967) με τη θεωρία του προτύπου της υποκινητικής διαδικασίας και ο Locke (1969) με τη θεωρία της στοχοθέτησης.

Οι Οντολογικές ή Περιεχομένου θεωρίες αποτελούν και το βασικό πλαίσιο εκπόνησης της έρευνας. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην *θεωρία των δύο παραγόντων (two factors theory)* ή *υγιεινής-παρακίνησης (hygiene-motivation)* του Herzberg (1959).

2.2.1. Η θεωρία ιεράρχησης των αναγκών του A. Maslow

Η θεωρία ιεράρχησης των αναγκών του Abraham Maslow (1943) συνδέει την επαγγελματική ικανοποίηση με την εκπλήρωση των πέντε επιπέδων αναγκών, από τα οποία καθορίζεται η συνολική συμπεριφορά ενός ατόμου. Σύμφωνα με τη σειρά που ιεραρχούνται οι ανάγκες στην πυραμίδα περιλαμβάνονται, οι φυσιολογικές ή βιολογικές ανάγκες, οι ανάγκες για ασφάλεια, κοινωνικές

ανάγκες, ανάγκες αυτοεκτίμησης και σεβασμού και οι ανάγκες για αυτό-ολοκλήρωση ή αυτοπραγμάτωση.

2.2.2 Η θεωρία Existence-Reladeness-Growth (ERG) του Cl. Alderfer

Όπως αναφέρουν οι Παπάνης και Ρόντος (2005) η θεωρία ERG του Alderfer αποτελεί προέκταση και τροποποίηση της θεωρίας Ιεράρχησης των Αναγκών του Maslow περιορίζοντας τα πέντε επίπεδα αναγκών σε τρία.

Στο πρώτο επίπεδο εντάσσονται οι βιολογικές ανάγκες ή ανάγκες ύπαρξης (existence) όπου περιλαμβάνονται οι φυσιολογικές ανάγκες και οι ανάγκες για ασφάλεια. Το δεύτερο επίπεδο περιλαμβάνει τις ανάγκες σχέσης (relatedness) με το κοινωνικό περιβάλλον και πρόκειται για τις ανάγκες των ανθρώπων να ανήκουν και να είναι αποδεκτοί από διάφορες κοινωνικές ομάδες, να έχει σχέσεις αγάπης, ασφάλειας και άλλες όπως δηλαδή ορίζει αντιστοίχως και ο Maslow τις κοινωνικές ανάγκες. Στο τρίτο επίπεδο αναγκών κατά τη θεωρία ERG συναντούμε τις ανάγκες ανάπτυξης (growth) όπου ουσιαστικά εντάσσονται οι δύο κατά τον Maslow ανώτερες ανάγκες για αυτοπραγμάτωση και αυτοσεβασμό.

2.3. Η θεωρία των δύο παραγόντων ή υγιεινής-παρακίνησης του F. Herzberg

Η θεωρία των *«δύο παραγόντων» ή «υγιεινής –παρακίνησης»* του Herzberg (1966), ανήκει επίσης στις οντολογικές ή περιεχομένου θεωρίες. Χρησιμοποιείται συχνά, εξαιτίας της λογικής διπλής φύσης της προσέγγισης για τις πηγές της επαγγελματικής ικανοποίησης (Miner, 2005). Η βασική ιδέα στη θεωρία του Herzberg (1968) είναι ότι οι εργαζόμενοι στο εργασιακό τους περιβάλλον επηρεάζονται από παράγοντες που προκαλούν εργασιακή ικανοποίηση αλλά και από παράγοντες που προκαλούν εργασιακή δυσαρέσκεια (Aziri, 2011). Συγκεκριμένα ο ερευνητής ανέδειξε δύο διακριτές κατηγορίες *«ενδογενών»* και *«εξωγενών»* παραγόντων που σχετίζονται με την ικανοποίηση ή τη δυσαρέσκεια από την εργασία αντίστοιχα. Η εργασιακή ικανοποίηση και η δυσαρέσκεια από την εργασία προσεγγίζονται στη θεωρία ως ανεξάρτητες μεταξύ τους (Ololube, 2006). Η κατηγορία ενδογενών παραγόντων αποκαλούμενες από τον Herzberg ως *«κίνητρα» (motivations)* περιλαμβάνει: την επίτευξη, την αναγνώριση, την ίδια την εργασία, την υπευθυνότητα και τη δυνατότητα ανέλιξης (Ματσαγγούρας και Μακρή-Μπότσαρη, 2003). Οι ενδογενείς παράγοντες ονομάζονται κίνητρα, επειδή συμβάλουν στο να παρωθούν τον εργαζόμενο προς την καλύτερη επίδοση και μεγαλύτερη προσπάθεια (Herzberg, 1966). Με άλλα λόγια η επίτευξη, αναγνώριση, η ίδια η εργασία η υπευθυνότητα και η δυνατότητα ανέλιξης λειτουργούν ως ατομικά κίνητρα για τον εργαζόμενο προς την κατεύθυνση της αυτοπραγμάτωσης και του παρέχουν την υποκίνηση για πιο αποδοτική εργασία.

Στη δεύτερη κατηγορία των *«εξωγενών»* παραγόντων εντάσσονται: οι αποδοχές, οι διαπροσωπικές σχέσεις, ο τρόπος διοίκησης και η πολιτική του οργανισμού, η εποπτεία και οι συνθήκες εργασίας. Η παρουσία των εξωγενών παραγόντων δεν αποτελεί σύμφωνα με τον Herzberg πηγή εργασιακής ικανοποίησης για το άτομο και συνεπώς δεν αυξάνει την αποδοτικότητά του ως εργαζόμενου

Κατά τον Herzberg η ικανοποίηση από την εργασία σχετίζεται με ενδογενείς παράγοντες που επηρεάζουν τον εργαζόμενο όπως το να πετύχει στην εργασία του, να υπάρχουν προοπτικές εξέλιξης και αναγνώρισης. Με βάση αυτό, η εξάλειψη των εξωγενών παραγόντων δεν είναι αυτή που εξασφαλίζει την επαγγελματική ικανοποίηση του ατόμου (Ματσαγγούρας και Μακρή-Μπότσαρη, 2003). Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω των ενδογενών παραγόντων δηλαδή των πέντε ομάδων κινήτρων, οι οποίες συνιστούν τους προσδιοριστικούς παράγοντες παρακίνησης των εργαζομένων ώστε να δουλέψουν σκληρότερα για να φτάσουν σε υψηλά επίπεδα ικανοποίησης.

3. Η μεθοδολογία της έρευνας

3.1. Μεθοδολογία

Για την εξυπηρέτηση του σκοπού και των ερευνητικών ερωτημάτων της παρούσας έρευνας επιλέχθηκε η ποσοτική ερευνητική προσέγγιση ώστε να μελετηθεί όσο το δυνατόν μεγαλύτερο εύρος απόψεων από τους εκπαιδευτικούς, αλλά και για την εγκυρότερη ανάλυση των στατιστικών δεδομένων. Πιο συγκεκριμένα ο λόγος που επιλέχθηκε η ποσοτική ερευνητική προσέγγιση είναι η περιγραφή του ερευνητικού προβλήματος μέσω της ανάγκης εξήγησης της σχέσης ανάμεσα στις μεταβλητές (Creswell, 2016).

Επίσης η επιλογή της ποσοτικής ερευνητικής προσέγγισης θεωρήθηκε καταλληλότερη γιατί οι απόψεις των εκπαιδευτικών για την εργασιακή τους ικανοποίηση μπορούν αποτυπωθούν σε αριθμητικά δεδομένα και στη συνέχεια να αναλυθούν με στατιστικά εργαλεία. Η διερεύνηση των απόψεων των εκπαιδευτικών όσον αφορά την επαγγελματική τους ικανοποίηση πραγματοποιήθηκε με τη χρήση ερωτηματολογίου για τους παρακάτω λόγους.

Το ερωτηματολόγιο αποτελεί ένα ευρέως διαδεδομένο και εύχρηστο εργαλείο συλλογής δεδομένων που παρέχει δομημένα αριθμητικά δεδομένα. Επίσης, έχει το πλεονέκτημα ότι για την επίδοσή του δεν απαιτείται η παρουσία του ερευνητή και είναι σχετικά εύκολο στην ανάλυσή του (Wilson & McLean, 1994 όπως αναφ. στο: Cohen et all., 2007). Επίσης με τις κλειστές ερωτήσεις παίρνουμε τις απόψεις των ερωτώμενων με τρόπο ίδιο για όλα τα υποκείμενα, οπότε έχουμε και στοιχεία ευθέως ποσοτικοποιημένα και συγκρίσιμα (Παρασκευόπουλος, 1993).

3.2. Το δείγμα και το ερευνητικό εργαλείο

Το δείγμα της έρευνας αποτελούν 104 εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της Γ΄ Περιφέρειας Αθήνας και συγκεκριμένα τρεις Λυκειακές και μία Γυμνασιακή μονάδα. Οι ερωτώμενοι επιλέχθηκαν με απλή τυχαία δειγματοληψία από τον ευρύτερο εκπαιδευτικό πληθυσμό της Γ΄ Αθήνας. Τα ερωτηματολόγια απεστάλησαν στις ηλεκτρονικές διευθύνσεις των εκπαιδευτικών.

Για τις ανάγκες της παρούσας μελέτης συντάχθηκε δομημένο ερωτηματολόγιο με 37 ερωτήσεις κλειστού τύπου αποτελούμενο από δύο βασικά μέρη. Το πρώτο μέρος αποτελείται από 8 ερωτήσεις που αφορούν στα δημογραφικά στοιχεία των εκπαιδευτικών (ηλικία, φύλο, οικογενειακή κατάσταση και αριθμός τέκνων), το μορφωτικό επίπεδο των εκπαιδευτικών (π.χ διδακτορικός τίτλος, σεμινάρια, επιμόρφωση). Τέλος περιλαμβάνονται ερωτήσεις που αφορούν στην σχέση εργασίας των εκπαιδευτικών, τον κλάδο τους (π.χ. Μαθηματικός), καθώς και τα έτη της προϋπηρεσίας.

Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει 29 ερωτήσεις κλειστού τύπου μέσω των οποίων γίνεται προσπάθεια να αναδειχθούν οι απόψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με 7 πτυχές της καθημερινής εργασίας. Συγκεκριμένα, περιλαμβάνονται 6 ερωτήσεις που αφορούν στη φύση της ίδιας της εργασίας, 5 ερωτήσεις σχετικά με τις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης και την ανάπτυξη γνώσεων και ικανοτήτων στην εκπαιδευτική μονάδα, 4 ερωτήσεις που αφορούν στην αναγνώριση της προσπάθειας των εκπαιδευτικών, 3 ερωτήσεις για την επικοινωνία στο περιβάλλον εργασίας, 4 ερωτήσεις για τις αμοιβές, 4 ερωτήσεις που αφορούν στον άμεσο προϊστάμενο και τέλος 3 ερωτήσεις που σχετίζονται με τις συνθήκες εργασίας στη σχολική μονάδα.

Για την μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης επιλέχθηκαν ερωτήσεις από τα ερωτηματολόγια του Spector (1985), Job Satisfaction Survey (JSS) και της Lestrer (1982) Teacher Job Satisfaction Questionnaire (Apendix III) (TJSQ). Επιπλέον, έγινε επιλογή ορισμένων ερωτήσεων από τα παραπάνω ερωτηματολόγια ώστε να είναι προσαρμοσμένο στην ελληνική εκπαιδευτική πραγματικότητα και παράλληλα να είναι εύκολο να απαντηθεί από τους ερωτώμενους. Οι μεταβλητές στο σύνολό τους αξιολογήθηκαν με βάση 5/βάθμια κλίμακα Likert (1=διαφωνώ απόλυτα, 2=διαφωνώ, 3=δεν είμαι σίγουρη/ος, 4=συμφωνώ, 5=συμφωνώ απόλυτα). Η κλίμακα

διαμορφώθηκε σε τρεις ομάδες όπου οι βαθμοί 1 και 2 αντικατοπτρίζουν τις αρνητικές στάσεις των εκπαιδευτικών, ο βαθμός 3 την ουδέτερη στάση και οι βαθμοί 4 και 5 την συμφωνία των εκπαιδευτικών με την εκάστοτε πρόταση.

3.3. Η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου

Με στόχο να ελεγχθεί κατά το δυνατόν η αξιοπιστία του παρόντος ερωτηματολογίου απεστάλησαν 18 ερωτηματολόγια ως πιλοτική δοκιμή. Η πιλοτική δοκιμή μεταξύ άλλων συντείνει στην αύξηση της αξιοπιστίας, της εγκυρότητας και της πρακτικότητας του ερωτηματολογίου. Πιο συγκεκριμένα η πιλοτική δοκιμή εξυπηρετεί στη βελτίωση μιας σειράς ζητημάτων όπως: της σαφήνειας των ερωτήσεων και των οδηγιών, τον έλεγχο του χρόνου που απαιτείται για της συμπλήρωση, την εξάλειψη αδυναμιών στη διατύπωση (Cohen, et al., 2007). Η ανάλυση των απαντήσεων της παρούσας μελέτης έγινε μέσω του στατιστικού πακέτου ανάλυσης και επεξεργασίας δεδομένων κοινωνικών επιστημών SPSS 23.

Η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου διαπιστώθηκε με τον συντελεστή Cronbach's Alpha όπου προέκυψε η τιμή για το σύνολο των ερωτήσεων 0,867. Η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου είναι καλή καθώς τιμές του δείκτη μεγαλύτερες του 0,7 ή του 0,8 θεωρούνται συνήθως ικανοποιητικές (Μάρκος, 2012).

Πίνακας 3: Cronbach's a

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	104	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	104	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.867	29

Στο ερωτηματολόγιο της παρούσας έρευνας υπάρχουν επτά ενότητες ερωτήσεων που μετρούν της επαγγελματική ικανοποίηση, όπου χρησιμοποιείται κοινή κλίμακα μέτρησης. (1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ, 3=Δεν είμαι σίγουρη/ος, 4=Συμφωνώ, 5= Συμφωνώ απόλυτα. Ο έλεγχος αξιοπιστίας πραγματοποιείται για κάθε ενότητα ερωτήσεων: φύση της εργασίας (6 ερωτήσεις), δυνατότητες εξέλιξης (5 ερωτήσεις), αναγνώριση (4 ερωτήσεις), επικοινωνία-διαπροσωπικές σχέσεις (3 ερωτήσεις), αμοιβές (4 ερωτήσεις), προϊστάμενος (4 ερωτήσεις), συνθήκες εργασίας (3 ερωτήσεις).

4. Στατιστική ανάλυση - Συμπεράσματα

4.1. Κατανομή του δείγματος με βάση τα δημογραφικά χαρακτηριστικά

Στον πίνακα 4.1 φαίνεται ότι το 33,65% των εκπαιδευτικών βρίσκονται στις ηλικίες μεταξύ 41 και 50 ετών. Το 30,7% ανήκουν στις ηλικίες μεταξύ 51-60 ετών. Σε ποσοστό 11,54% του δείγματος ανήκει στην ηλικία 60 ετών και άνω. Το 24,4% είναι ηλικίας μεταξύ 30 και 40 ετών.

Πίνακας 4.1: Κατανομή του δείγματος με βάση την ηλικία

Ηλικία	Συχνότητα	Ποσοστό
30-40	25	24,04%
41-50	35	33,65%

51-60	32	30,77%
60 και άνω	12	11,54%
Σύνολο	**104**	**100%**

4.1.1. Κατανομή του δείγματος με βάση το φύλο

Ο πίνακας 4.1.1 απεικονίζει την κατανομή των εκπαιδευτικών με βάση το φύλο τους.

Πίνακας 4.1.1: Κατανομή δείγματος με βάση το φύλο

Φύλο	**Συχνότητα**	**Ποσοστό**
Θήλυ	67	64,42%
Άρρεν	37	35,58%
Σύνολο	**104**	**100%**

Στο σύνολο των 104 συμμετεχόντων εκπαιδευτικών οι 67 (ποσοστό 64,42%) είναι γυναίκες και οι 37 άνδρες (ποσοστό 35,58%).

4.1.2. Κατανομή του δείγματος με βάση την οικογενειακή κατάσταση

Στον πίνακα 4.1.2 αναλύεται η κατανομή του δείγματος ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση στην οποία βρίσκονται οι εκπαιδευτικοί

Πίνακας 4.1.2: Κατανομή δείγματος με βάση την οικογενειακή κατάσταση

Οικογενειακή κατάσταση	**Συχνότητα**	**Ποσοστό**
Έγγαμη/ος	60	57,69%
Άγαμη/ος	19	18,27%
Διαζευγμένη/ος	18	17,31%
Σε διάσταση	4	3,85%
Συμβίωση σε σχέση	2	1,92%
Χήρα/ος	1	0,96%
Άλλο	0	0%
Σύνολο	**104**	**100%**

Το 57,69% του δείγματος βρίσκονται σε έγγαμη κατάσταση ενώ το 18,27% είναι άγαμοι. Σε ποσοστό 17,31% είναι διαζευγμένοι και το 3,85% βρίσκεται σε διάσταση. Το 1,92% συμβιώνουν σε σχέση και το 0,96% βρίσκεται σε κατάσταση χηρείας. Τέλος κανένας από τους εκπαιδευτικούς δεν περιέγραψε άλλη μορφή σχέσης (ποσοστό 0%).

4.1.3. Κατανομή του δείγματος με βάση τον αριθμό τέκνων

Από τον πίνακα 4.1.3. προκύπτει η κατανομή του δείγματος με βάση τον αριθμό των τέκνων που έχουν ή δεν έχουν οι εκπαιδευτικοί. Παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό 36,54% έχουν δύο παιδιά και ακολουθεί με ποσοστό 30,77%, η ομάδα που έχει 1 παιδί. Επίσης, αρκετά υψηλό ποσοστό 22,12%, του συνόλου των συμμετεχόντων δεν έχουν κανένα παιδί. Τέλος, σε χαμηλότερα ποσοστά 9,62%,και 0,96%, έχουν 3 και περισσότερα παιδιά αντίστοιχα.

Πίνακας 4.1.3: Κατανομή δείγματος με βάση τον αριθμό τέκνων

Τέκνα	Συχνότητα	Ποσοστό
Κανένα	23	22,12%
Ένα	32	30,77%
Δύο	38	36,54%
Τρία	10	9,62%
Περισσότερα	1	0,96%
Σύνολο	**104**	**100%**

4.1.4. Κατανομή του δείγματος με βάση το μορφωτικό επίπεδο

Στον πίνακα 4.1.4. παρουσιάζονται οι απαντήσεις σχετικά με το επίπεδο της μόρφωσης και των τυπικών προσόντων που κατέχουν οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί. Σε ένα πολύ μεγάλο ποσοστό 45,19%, οι συμμετέχοντες είναι κάτοχοι ενός μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Ένα 17,31%, του δείγματος έχουν παρακολουθήσει σεμινάρια και κάποιου είδους επιμόρφωση, ενώ το 1,92%, έχουν πιστοποίηση Η/Υ και το 5,77% (11 εκπαιδευτικοί) έχουν παρακολουθήσει και σεμινάρια/επιμόρφωση αλλά και έχουν πιστοποίηση Η/Υ. Ένα ποσοστό 6,73%, είναι κάτοχοι πτυχίου ΑΣΠΑΙΤΕ και μόλις το 1,92%, κατέχουν διδακτορικό τίτλο. Τέλος σε ποσοστό 10,58%, αναφέρουν ότι έχουν άλλα τυπικά προσόντα.

Πίνακας 4.1.4: Κατανομή δείγματος με βάση το μορφωτικό επίπεδο

Μορφωτικό Επίπεδο	Συχνότητα	Ποσοστό
Διδακτορική διατριβή	2	1,92%
Μεταπτυχιακός τίτλος	47	45,19%
Δεύτερο πτυχίο	11	10,58%
Πτυχίο ΑΣΠΑΙΤΕ	7	6,73%
Μόνο σεμινάρια/επιμόρφωση	6	17,31%
Μόνο πιστοποίηση Η/Υ	2	1,92%
Σεμινάρια/επιμόρφωση και πιστοποίηση Η/Υ	11	5,77%
Άλλο	18	10,58%
Σύνολο	**104**	**100%**

4.1.5. Κατανομή του δείγματος με βάση τη σχέση εργασίας

Στον πίνακα 4.1.5 αποτυπώνεται η κατανομή του δείγματος με βάση τη σχέση εργασίας. Όπως παρουσιάζεται παρακάτω οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί αποτελούν μόνιμο προσωπικό των σχολείων σε ποσοστό 72,12%. Ακολουθούν οι αναπληρωτές σε ποσοστό 23,08% και σε αρκετά χαμηλότερο ποσοστό οι ωρομίσθιοι εκπαιδευτικοί σε ποσοστό 4,81%.

Πίνακας 4.1.5: Κατανομή δείγματος με βάση τη σχέση εργασίας

Σχέση Εργασίας	Συχνότητα	Ποσοστό
Μόνιμος	75	72,12%
Αναπληρωτής	24	23,08%
Ωρομίσθιος	5	4,81%

Σύνολο	**104**	**100%**

4.1.6. Κατανομή του δείγματος με βάση το αντικείμενο εργασίας

Στον παρακάτω πίνακα 4.1.6 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των ερωτωμένων, αναφορικά με τους κλάδους στους οποίους ανήκουν.

Πίνακας 4.1.6: Κατανομή δείγματος με βάση το αντικείμενο εργασίας

Κλάδος	Συχνότητα	Ποσοστό
ΠΕ01 Θεολόγος	11	10,58%
ΠΕ02 Φιλόλογος	24	23,08%
ΠΕ03 Μαθηματικός	19	18,27%
ΠΕ04.01 Φυσικός	3	2,88%
ΠΕ04.02 Χημικός	2	1,92%
ΠΕ04.04 Βιολόγος	1	0,96%
ΠΕ04.05 Γεωλόγος	2	1,92%
ΠΕ04 Γαλλικής	2	1,92%
ΠΕ06 Αγγλικής	9	8,65%
ΠΕ07 Γερμανικής	1	0,96%
ΠΕ08 Καλλιτεχνικών	1	0,96%
ΠΕ11 Φυσικής Αγωγής	9	8,65%
ΠΕ78 Κοινωνιολόγος	9	8,65%
ΠΕ80 Οικονομολόγος	5	4,81%
ΠΕ86 Πληροφορικής	6	5.77%
Σύνολο	**104**	**100%**

Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος 23,08%, είναι Φιλόλογοι. Ακολουθούν οι Μαθηματικοί με ποσοστό 18,27%. με ποσοστό 10,58%, εμφανίζονται οι Θεολόγοι και ακολουθούν οι καθηγητές Φυσικής Αγωγής, Κοινωνιολογίας και Αγγλικής Γλώσσας με ίδιο ποσοστό 8,65%. Έπονται οι υπόλοιποι κλάδοι εκπαιδευτικών με μικρότερα ποσοστά.

4.1.7. Κατανομή του δείγματος με βάση τα έτη προϋπηρεσίας

Η ανάλυση των δημογραφικών χαρακτηριστικών ολοκληρώνεται με την περιγραφή στον πίνακα 4.1.7. της κατανομής του δείγματος σε σχέση με τα έτη προϋπηρεσίας. Τα έτη προϋπηρεσίας εμφανίζονται ομαδοποιημένα σε τρεις κατηγορίες. Το μεγαλύτερο ποσοστό 44,23% έχουν υπηρετήσει στα σχολεία πάνω από 20 χρόνια.

Πίνακας 4.1.7: Κατανομή δείγματος με βάση τα έτη προϋπηρεσίας

Προϋπηρεσία	Συχνότητα	Ποσοστό
0-10 έτη	31	29,81%
11-20 έτη	27	25,96%
>20 έτη	46	44,23%
Σύνολο	**104**	**100%**

4.2. Αποτελέσματα επαγγελματικής ικανοποίησης

4.2.1. Ικανοποίηση σε σχέση με την φύση της εργασίας

Στους πίνακες που ακολουθούν παρουσιάζονται αναλυτικά οι απαντήσεις που έδωσε το συνολικό δείγμα των εκπαιδευτικών σχετικά με τις απόψεις τους για τους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική τους ικανοποίηση. Εξετάστηκαν οι μέσοι όροι (Μ.Ο.) τόσο ανά φύλο όσο και συνολικά, οι τυπικές αποκλίσεις (Τ.Α.) καθώς και οι ελάχιστες και μέγιστες τιμές απαντήσεων με βάση την πεντάβαθμη κλίμακα (Πίνακες 4.2.1Α έως 4.2.7Α). Επίσης, παρουσιάζεται (Πίνακες 4.2.1Β έως 4.2.7Β) η ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών με τον τρόπο που βαθμολογήθηκε από το σύνολο του δείγματος που συμμετείχε στην έρευνα.

Πίνακας 4.2.1Α: Ικανοποίηση σε σχέση με τη φύση της εργασίας

Α/Α	Ερωτήσεις	Φύλο	N	Mean	Std. Dev.	Min	Max
ΦΕ1	Η δουλειά που κάνω με ικανοποιεί.	Θήλυ	67	4,12	0,663	2	5
		Άρρεν	37	3,86	0,787	2	5
		Σύνολο	104	4,03	0,717	2	5
ΦΕ2	Η δουλειά μου είναι αξιόλογη.	Θήλυ	67	4,51	0,612	3	5
		Άρρεν	37	4,24	0,597	3	5
		Σύνολο	104	4,41	0,617	3	5
ΦΕ3	Συχνά αισθάνομαι μονοτονία στη δουλειά μου.	Θήλυ	67	2,45	1,034	1	4
		Άρρεν	37	2,78	0,947	1	4
		Σύνολο	104	2,57	1,012	1	4
ΦΕ4	Μου αρέσουν αυτά που κάνω στα πλαίσια της δουλειάς μου.	Θήλυ	67	4,00	0,628	2	5
		Άρρεν	37	3,92	0,640	3	5
		Σύνολο	104	3,97	0,630	2	5
ΦΕ5	Αισθάνομαι περήφανη/ος για τη δουλειά που κάνω.	Θήλυ	67	4,43	0,701	2	5
		Άρρεν	37	4,16	0,688	3	5
		Σύνολο	104	4,34	0,705	2	5
ΦΕ6	Η δουλειά μου με ενδιαφέρει αρκετά.	Θήλυ	67	4,34	0,729	2	5
		Άρρεν	37	4,00	0,667	2	5
		Σύνολο	104	4,22	0,723	2	5

Στον πίνακα 4.2.1Α παρουσιάζονται τα αποτελέσματα όσον αφορά την ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί από τον παράγοντα φύση της ίδιας της εργασίας. Στο σύνολο των 104 εκπαιδευτικών τον υψηλότερο μέσο όρο (Μ.Ο.= 4,41) παρουσιάζει η μεταβλητή ΦΕ2, όπου φαίνεται οι εκπαιδευτικοί θεωρούν την δουλειά τους αξιόλογη. Τον μικρότερο μέσο όρο (Μ.Ο.=2,57) σημειώνει η μεταβλητή ΦΕ3 η οποία αφορά στη συχνή αίσθηση μονοτονίας από την εργασία. Παρατηρώντας τις τυπικές αποκλίσεις οι οποίες κυμαίνονται από 0,612 έως 1,012, το σύνολο των εκπαιδευτικών φαίνεται ότι απάντησε ποικιλοτρόπως σε σχέση με τους παράγοντες που αφορούν στη μεταβλητή φύση της εργασίας.

Στον πίνακα 4.2.1Β παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων του δείγματος όσον αφορά την ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί από τον παράγοντα, φύση της εργασίας. Οι συμμετέχοντες δηλώνουν κατά 60,6% (ΦΕ1) ότι συμφωνούν πως η δουλειά τους, τους ικανοποιεί και το 23,1% συμφωνεί απόλυτα.

Πίνακας 4.2.1Β: Ικανοποίηση σε σχέση με τη φύση της εργασίας

Α/Α	Ερωτήσεις	Φύλο	N	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρη/ος	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
ΦΕ1	Η δουλειά που κάνω με ικανοποιεί.	Θήλυ	67	0,0%	3,0%	7,5%	64,2%	25,4%
		Άρρεν	37	0,0%	5,4%	21,6%	54,1%	18,9%
		Σύνολο	104	0,0%	3,8%	12,5%	60,6%	23,1%
ΦΕ2		Θήλυ	67	0,0%	0,0%	6,0%	37,3%	56,7%

	Η δουλειά μου είναι αξιόλογη.	Άρρεν	37	0,0%	0,0%	8,1%	59,5%	32,4%
		Σύνολο	104	0,0%	0,0%	6,7%	45,2%	48,1%
ΦΕ3	Συχνά αισθάνομαι μονοτονία στη δουλειά μου.	Θήλυ	67	20,9%	32,8%	26,9%	19,4%	0,0%
		Άρρεν	37	10,8%	24,3%	40,5%	24,3%	0,0%
		Σύνολο	104	17,3%	29,8%	31,7%	21,2%	0,0%
ΦΕ4	Μου αρέσουν αυτά που κάνω στα πλαίσια της δουλειάς μου.	Θήλυ	67	0,0%	3,0%	10,4%	70,1%	16,4%
		Άρρεν	37	0,0%	0,0%	24,3%	59,5%	16,2%
		Σύνολο	104	0,0%	1,9%	15,4%	66,3%	16,3%
ΦΕ5	Αισθάνομαι περήφανη/ος για τη δουλειά που κάνω.	Θήλυ	67	0,0%	1,5%	7,5%	37,3%	53,7%
		Άρρεν	37	0,0%	0,0%	16,2%	51,4%	32,4%
		Σύνολο	104	0,0%	1,0%	10,6%	42,3%	46,2%
ΦΕ6	Η δουλειά μου με ενδιαφέρει αρκετά.	Θήλυ	67	0,0%	1,5%	10,4%	40,3%	47,8%
		Άρρεν	37	0,0%	2,7%	13,5%	64,9%	18,9%
		Σύνολο	104	0,0%	1,9%	11,5%	49,0%	37,5%

Οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν κατά 66,3% ότι τους αρέσουν αυτά που κάνουν στα πλαίσια της δουλειάς τους (ΦΕ4) και το 48,1% συμφωνούν απόλυτα ότι η δουλειά τους είναι αξιόλογη (ΦΕ2). Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει ότι το 70,1% των γυναικών εκπαιδευτικών συμφωνεί ότι τους αρέσουν αυτά που κάνουν στα πλαίσια της δουλειάς τους σε αντίθεση με τους άντρες. Υψηλή ικανοποίηση φαίνεται ότι λαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί από την αίσθηση υπερηφάνειας από την εργασία τους (ΦΕ5) με το 46,2% να συμφωνεί απόλυτα και το 42,3% να συμφωνεί. Οι άντρες εκπαιδευτικοί αισθάνονται περισσότερο υπερήφανοι για την εργασία τους κατά 51,4% σε σχέση με τις γυναίκες που εμφανίζουν ποσοστό 37,3%.

4.2.2. Ικανοποίηση σε σχέση με τις δυνατότητες εξέλιξης

Στον πίνακα 4.2.2Α περιγράφονται οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών για την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών σχετικά με τις δυνατότητες εξέλιξής τους. Ο υψηλότερος μέσος όρος της βαθμολογίας του δείγματος σχετικά με τις δυνατότητες εξέλιξης εμφανίζεται στην ερώτηση ΔΕ8 (Μ.Ο.=3,92) όπου το δείγμα θεωρεί τις πιθανότητες εξέλιξης περιορισμένες στον εκπαιδευτικό τομέα. Αντιθέτως, οι εκπαιδευτικοί δεν θεωρούν ότι όταν είσαι καλή/ός στη δουλειά σου θα υπάρξουν δυνατότητες εξέλιξης (Μ.Ο. 2,63).

Πίνακας 4.2.2Α: Ικανοποίηση σε σχέση με τις δυνατότητες εξέλιξης

Α/Α	Ερωτήσεις	Φύλο	N	Mean	Std. Dev.	Min	Max
ΔΕ7	Τα χρόνια της προϋπηρεσίας μου αυξάνουν τις πιθανότητες εξέλιξής μου.	Θήλυ	67	2,82	1,230	1	5
		Άρρεν	37	2,38	1,114	1	5
		Σύνολο	104	2,66	1,204	1	5
ΔΕ8	Οι πιθανότητες εξέλιξης είναι περιορισμένες στον εκπαιδευτικό τομέα.	Θήλυ	67	3,88	1,066	1	5
		Άρρεν	37	4,00	1,202	1	5
		Σύνολο	104	3,92	1,112	1	5
ΔΕ9	Όταν είσαι καλή/ός στη δουλειά σου υπάρχουν πιθανότητες εξέλιξης.	Θήλυ	67	2,78	1,126	1	5
		Άρρεν	37	2,35	1,086	1	5
		Σύνολο	104	2,63	1,125	1	5
ΔΕ10	Η διδασκαλία μου δίνει τη δυνατότητα να χρησιμοποιήσω τις δεξιότητές μου.	Θήλυ	67	3,45	1,034	1	5
		Άρρεν	37	3,24	0,955	1	5
		Σύνολο	104	3,38	1,007	1	5
ΔΕ11	Έχω την ελευθερία να παίρνω τις δικές μου αποφάσεις για τη δουλειά μου.	Θήλυ	67	3,40	1,001	1	5
		Άρρεν	37	3,05	0,911	1	4
		Σύνολο	104	3,28	0,980	1	5

Στην ποσοστιαία αποτύπωση των απαντήσεων (4.2.2Β) των εκπαιδευτικών σχετικά με την ικανοποίηση από τις δυνατότητες εξέλιξης φαίνεται πως το 37,5% συμφωνεί απόλυτα στις περιορισμένες δυνατότητες εξέλιξης στον εκπαιδευτικό τομέα.

Πίνακας 4.2.2Β: Ικανοποίηση σε σχέση με τις δυνατότητες εξέλιξης

Α/Α	Ερωτήσεις	Φύλο	N	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρη/ος	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
ΔΕ7	Τα χρόνια της προϋπηρεσίας μου αυξάνουν τις πιθανότητες εξέλιξής μου.	Θήλυ	67	14,9%	31,3%	19,4%	25,4%	9,0%
		Άρρεν	37	24,3%	35,1%	21,6%	16,2%	2,7%
		Σύνολο	104	18,3%	32,7%	20,2%	22,1%	6,7%
ΔΕ8	Οι πιθανότητες εξέλιξης είναι περιορισμένες στον εκπαιδευτικό τομέα.	Θήλυ	67	4,5%	4,5%	22,4%	35,8%	32,8%
		Άρρεν	37	5,4%	8,1%	13,5%	27,0%	45,9%
		Σύνολο	104	4,8%	5,8%	19,2%	32,7%	37,5%
ΔΕ9	Όταν είσαι καλή/ός στη δουλειά σου υπάρχουν πιθανότητες εξέλιξης.	Θήλυ	67	13,4%	28,4%	32,8%	17,9%	7,5%
		Άρρεν	37	27,0%	27,0%	32,4%	10,8%	2,7%
		Σύνολο	104	18,3%	27,9%	32,7%	15,4%	5,8%
ΔΕ10	Η διδασκαλία μου δίνει τη δυνατότητα να χρησιμοποιήσω τις δεξιότητές μου.	Θήλυ	67	4,5%	14,9%	23,9%	44,8%	11,9%
		Άρρεν	37	5,4%	13,5%	37,8%	37,8%	5,4%
		Σύνολο	104	4,8%	14,4%	28,8%	42,3%	9,6%
ΔΕ11	Έχω την ελευθερία να παίρνω τις δικές μου αποφάσεις για τη δουλειά μου.	Θήλυ	67	3,0%	14,9%	34,3%	34,3%	13,4%
		Άρρεν	37	8,1%	13,5%	43,2%	35,1%	0,0%
		Σύνολο	104	4,8%	14,4%	37,5%	34,6%	8,7%

4.2.3. Ικανοποίηση σε σχέση με την αναγνώριση από το εργασιακό περιβάλλον

Ο πίνακας 4.2.3Α αποτυπώνει τον βαθμό ικανοποίησης του δείγματος σε σχέση με την αναγνώριση της εργασίας τους από το συνολικό περιβάλλον. Παρατηρούμε ότι ο υψηλότερος μέσος όρος (Μ.Ο.= 3,86) εμφανίζεται σε σχέση με τον παράγοντα αναγνώριση της δουλειάς από τους μαθητές (Α14) με ελάχιστη απόκλιση στις απαντήσεις ανάμεσα σε γυναίκες και άνδρες.

Πίνακας 4.2.3Α: Ικανοποίηση σε σχέση με την αναγνώριση

Α/Α	Ερωτήσεις	Φύλο	N	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Α12	Δεν αισθάνομαι ότι εκτιμάται η δουλειά που προσφέρω.	Θήλυ	67	2,94	1,085	1	5
		Άρρεν	37	3,05	0,941	1	5
		Σύνολο	104	2,98	1,033	1	5
Α13	Όταν κάνω σωστά τη δουλειά μου λαμβάνω την αναγνώριση που περιμένω από τον προϊστάμενό μου.	Θήλυ	67	3,30	0,985	1	5
		Άρρεν	37	3,32	1,082	1	5
		Σύνολο	104	3,31	1,015	1	5
Α14	Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου αναγνωρίζεται από τους μαθητές μου.	Θήλυ	67	3,82	1,014	1	5
		Άρρεν	37	3,92	1,064	1	5
		Σύνολο	104	3,86	1,028	1	5
Α15	Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου αναγνωρίζεται από τους γονείς των μαθητών μου.	Θήλυ	67	3,40	1,001	2	5
		Άρρεν	37	3,49	0,901	1	5
		Σύνολο	104	3,43	0,963	1	5

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα ποσοστά 31,7% και 29,8% (Πίνακας 4.2.3Β) που δηλώνουν ότι οι εκπαιδευτικοί δεν είναι σίγουροι ή δεν συμφωνούν αντίστοιχα, ότι η δουλειά που προσφέρουν εκτιμάται (Α.12). Αναδεικνύεται η μέτρια ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί από την συνολική εκτίμηση της εργασίας τους. Ωστόσο, σε σχέση με τους παράγοντες Α13 και Α14 το δείγμα εμφανίζεται αρκετά ικανοποιημένο από την αναγνώριση που λαμβάνει για το έργο του, από προϊστάμενο και μαθητές αντίστοιχα, ενώ ένα μεγάλο ποσοστό, 38,5% δεν είναι σίγουροι για την αναγνώριση από τους γονείς των μαθητών.

Πίνακας 4.2.3Β: Ικανοποίηση σε σχέση με την αναγνώριση

Α/Α	Ερωτήσεις	Φύλο	N	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρη/ος	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Α12	Δεν αισθάνομαι ότι εκτιμάται η δουλειά που προσφέρω.	Θήλυ	67	10,4%	23,9%	32,8%	26,9%	6,0%
		Άρρεν	37	2,7%	29,7%	29,7%	35,1%	2,7%
		Σύνολο	104	7,7%	26,0%	31,7%	29,8%	4,8%
Α13	Όταν κάνω σωστά τη δουλειά μου λαμβάνω την αναγνώριση που περιμένω από τον προϊστάμενό μου.	Θήλυ	67	3,0%	16,4%	40,3%	28,4%	11,9%
		Άρρεν	37	5,4%	21,6%	16,2%	48,6%	8,1%
		Σύνολο	104	3,8%	18,35	31,7%	35,6%	10,6%
Α14	Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου αναγνωρίζεται από τους μαθητές μου.	Θήλυ	67	1,5%	10,4%	20,9%	38,8%	28,4%
		Άρρεν	37	2,7%	8,1%	18,9%	35,1%	35,1%
		Σύνολο	104	1,9%	9,6%	20,2%	37,5%	30,8%
Α15	Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου αναγνωρίζεται από τους γονείς των μαθητών μου.	Θήλυ	67	0,0%	19,4%	38,8%	23,9%	17,9%
		Άρρεν	37	2,7%	8,1%	37,8%	40,5%	10,8%
		Σύνολο	104	1,0%	15,4%	38,5%	29,8%	15,4%

Στους πίνακες 4.2.3Α και 4.2.3Β η διαφορά των τιμών ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες στις απαντήσεις που αφορούν στην ομάδα ερωτήσεων αναγνώριση από το εργασιακό περιβάλλον δεν είναι στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας τουλάχιστον 5%.

4.2.4. Ικανοποίηση σε σχέση με την επικοινωνία

Ο πίνακας 4.2.4Α, αποτυπώνει την ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί σε σχέση με τον παράγοντα επικοινωνία. Οι μέσοι όροι της βαθμολογίας του δείγματος στην κλίμακα των ερωτήσεων για την επικοινωνία κυμαίνονται από Μ.Ο.=3.72 ο χαμηλότερος έως Μ.Ο.=3.99 ο υψηλότερος. Δεν

παρατηρούνται μεγάλες διαφορές του βαθμού ικανοποίησης από ερώτηση σε ερώτηση. Η μεγαλύτερη τυπική απόκλιση παρατηρείται στην ερώτηση Ε16 και αφορά στις σχέσεις με τους συναδέλφους (Τ.Α.=0.744).

Πίνακας 4.2.4Α: Ικανοποίηση σε σχέση με την επικοινωνία

Α/Α	Ερωτήσεις	Φύλο	N	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Ε16	Οι σχέσεις με τους συναδέλφους μου είναι καλές.	Θήλυ	67	4,03	0,696	2	5
		Άρρεν	37	3,92	0,829	2	5
		Σύνολο	104	3,99	0,744	2	5
Ε17	Στο σχολείο που εργάζομαι η επικοινωνία είναι καλή.	Θήλυ	67	3,73	0,914	1	5
		Άρρεν	37	3,70	0,939	1	5
		Σύνολο	104	3,72	0,919	1	5
Ε18	Συμπαθώ τους συνεργάτες μου.	Θήλυ	67	3,93	0,724	2	5
		Άρρεν	37	3,95	0,848	2	5
		Σύνολο	104	3,93	0,767	2	5

Πιο αναλυτικά αποτυπώνεται η ικανοποίηση του δείγματος ως προς την επικοινωνία στον πίνακα 4.2.4Β, όπου το 56.7% του πληθυσμού δηλώνει υψηλό βαθμό ικανοποίησης σχετικά με την επικοινωνία με τους συναδέλφους (Ε16). Σε υψηλή βαθμολόγηση στην κλίμακα κυμαίνονται και οι υπόλοιπες ερωτήσεις που αφορούν στην επικοινωνία. Αξιοσημείωτο είναι ότι, τα ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την επικοινωνία είναι υψηλότερα στους άνδρες.

Πίνακας 4.2.4Β: Ικανοποίηση σε σχέση με την επικοινωνία

Α/Α	Ερωτήσεις	Φύλο	N	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρη/ος	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Ε16	Οι σχέσεις με τους συναδέλφους μου είναι καλές.	Θήλυ	67	0,0%	1,5%	17,9%	56,7%	23,9%
		Άρρεν	37	0,0%	8,1%	13,5%	56,8%	21,6%
		Σύνολο	104	0,0%	3,8%	16,3%	56,7%	23,1%
Ε17	Στο σχολείο που εργάζομαι η επικοινωνία είναι καλή.	Θήλυ	67	1,5%	9,0%	22,4%	49,3%	17,9%
		Άρρεν	37	2,7%	10,8%	13,5%	59,5%	13,5%
		Σύνολο	104	1,9%	9,6%	19,2%	52,9%	16,3%
Ε18	Συμπαθώ τους συνεργάτες μου.	Θήλυ	67	0,0%	1,5%	25,4%	52,2%	20,9%
		Άρρεν	37	0,0%	8,1%	13,5%	54,1%	24,3%
		Σύνολο	104	0,0%	3,8%	21,2%	52,9%	22,1%

Από την ανάλυση μεταξύ μέσων όρων (Independent Sample Test) για τις ερωτήσεις που αφορούν στην επικοινωνία δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές σε επίπεδο σημαντικότητας 5%.

4.2.5. Ικανοποίηση σε σχέση με το μισθό

Στον πίνακα 4.2.5Α, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα όσον αφορά την ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι από τον παράγοντα αμοιβή. Ο υψηλότερος μέσος όρος σε αυτήν την κλίμακα ερωτήσεων είναι Μ.Ο.= 4.43 και αφορά στις σπάνιες αυξήσεις μισθού στον εκπαιδευτικό τομέα (ΑΜ22). Επίσης, υψηλό μέσο όρο 3,67 του συνόλου των εκπαιδευτικών συμφωνούν έως συμφωνούν απόλυτα ότι αισθάνονται ανασφάλεια με τον μισθό που λαμβάνουν (ΑΜ21). Δεν παρατηρούνται μεγάλες διαφορές ανάμεσα στις γυναίκες όσον αφορά τις απόψεις για τις αμοιβές.

Πίνακας 4.2.5Α: Ικανοποίηση σε σχέση με το μισθό

Α/Α	Ερωτήσεις	Φύλο	N	Mean	Std. Dev.	Min	Max
ΑΜ19	Ο μισθός μου είναι επαρκής για τα μηνιαία έξοδα.	Θήλυ	67	2,52	0,943	1	4
		Άρρεν	37	2,22	0,886	1	4

		Σύνολο	104	2,41	0,931	1	4
ΑΜ20	Ο μισθός που λαμβάνω είναι ανάλογος της δουλειάς μου.	Θήλυ	67	2,16	0,846	1	4
		Άρρεν	37	2,05	0,911	1	4
		Σύνολο	104	2,13	0,867	1	4
ΑΜ21	Με τον μισθό που λαμβάνω αισθάνομαι ανασφάλεια.	Θήλυ	67	3,55	1,019	1	5
		Άρρεν	37	3,89	0,906	2	5
		Σύνολο	104	3,67	0,990	1	5
ΑΜ22	Στη δουλειά μου δε γίνονται συχνά αυξήσεις μισθού.	Θήλυ	67	4,45	0,840	2	5
		Άρρεν	37	4,41	0,762	2	5
		Σύνολο	104	4,43	0,810	2	5

Ως προς το επίπεδο των μισθολογικών απολαβών αποτυπώνεται πολύ χαρακτηριστικά ο χαμηλός βαθμός ικανοποίησης των εκπαιδευτικών στον πίνακα 4.2.5Β. Πιο αναλυτικά, το 40,4% του δείγματος δηλώνει χαμηλό βαθμό ικανοποίησης ως προς την ασφάλεια που αισθάνεται από το μισθό που λαμβάνει (ΑΜ21). Το 59,6% δηλώνει καθόλου ικανοποιημένο από τις αυξήσεις των μισθών (ΑΜ22). Παράλληλα, το 37,5% του δείγματος διαφωνούν ότι ο μισθός τους επαρκεί για τα μηνιαία έξοδα (ΑΜ19) και το 41,3% θεωρεί ότι ο μισθός του δεν είναι ανάλογος της δουλειάς του (ΑΜ20).

Πίνακας 4.2.5Β: Ικανοποίηση σε σχέση με το μισθό

Α/Α	Ερωτήσεις	Φύλο	Ν	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρη/ος	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
ΑΜ19	Ο μισθός μου είναι επαρκής για τα μηνιαία έξοδα.	Θήλυ	67	14,9%	34,3%	34,3%	16,4%	0,0%
		Άρρεν	37	21,6%	43,2%	27,0%	8,1%	0,0%
		Σύνολο	104	17,3%	37,5%	31,7%	13,5%	0,0%
ΑΜ20	Ο μισθός που λαμβάνω είναι ανάλογος της δουλειάς μου.	Θήλυ	67	23,9%	40,3%	31,3%	4,5%	0,0%
		Άρρεν	37	29,7%	43,2%	18,9%	8,1%	0,0%
		Σύνολο	104	26,0%	41,3%	26,9%	5,8%	0,0%
ΑΜ21	Με τον μισθό που λαμβάνω αισθάνομαι ανασφάλεια.	Θήλυ	67	1,5%	16,4%	25,4%	38,8%	17,9%
		Άρρεν	37	0,0%	8,1%	21,6%	43,2%	27,0%
		Σύνολο	104	1,0%	13,5%	24,0%	40,4%	21,2%
ΑΜ22	Στη δουλειά μου δε γίνονται συχνά αυξήσεις μισθού.	Θήλυ	67	0,0%	4,5%	9,0%	23,9%	62,7%
		Άρρεν	37	0,0%	2,7%	8,1%	35,1%	54,1%
		Σύνολο	104	0,0%	3,8%	8,7%	27,9%	59,6%

4.2.6. Ικανοποίηση σε σχέση με τον προϊστάμενο

Στον πίνακα 4.2.6Α, ο υψηλότερος μέσος όρος της βαθμολογίας του δείγματος στην κλίμακα ερωτήσεων σχετικά με τον προϊστάμενο είναι Μ.Ο.=3,58 χωρίς να υπάρχει σημαντική απόκλιση στις απαντήσεις μεταξύ γυναικών και ανδρών (Τ.Α.=0,940 έως Τ.Α.= 0,929). Ο χαμηλότερος μέσος όρος αφορά στον παράγοντα Π25 και είναι Μ.Ο.= 3,00.

Πίνακας 4.2.6Α: Ικανοποίηση σε σχέση με τον προϊστάμενο

Α/Α	Ερωτήσεις	Φύλο	Ν	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Π23	Ο προϊστάμενός μου με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι.	Θήλυ	67	3,58	0,940	1	5
		Άρρεν	37	3,57	0,929	1	5
		Σύνολο	104	3,58	0,932	1	5
Π24	Ο προϊστάμενός μου κατανοεί τα προβλήματά μου.	Θήλυ	67	3,55	0,958	1	5
		Άρρεν	37	3,51	0,932	1	5
		Σύνολο	104	3,54	0,944	1	5
Π25	Ο προϊστάμενος μου αντιμετωπίζει όλους τους εκπαιδευτικούς με τον ίδιο τρόπο.	Θήλυ	67	2,97	1,101	1	5
		Άρρεν	37	3,05	0,970	1	5
		Σύνολο	104	3,00	1,052	1	5

Π26	Ο προϊστάμενός μου εκτιμά την καλή διδασκαλία.	Θήλυ	67	3,49	1,021	1	5
		Άρρεν	37	3,49	0,961	1	5
		Σύνολο	104	3,49	0,995	1	5

Το παραπάνω αποτυπώνεται, αναλυτικότερα στον πίνακα 4.2.6Β με την ποσοστιαία κατανομή όπου το 17,9% και το 11,9% των γυναικών διαφωνούν και διαφωνούν απόλυτα αντίστοιχα σε σχέση με τους άνδρες που παρουσιάζουν χαμηλότερα ποσοστά διαφωνίας. Ωστόσο, αξιοσημείωτο είναι ότι το 42,3% του συνόλου του δείγματος δεν είναι σίγουρη/ος ότι ο προϊστάμενους αντιμετωπίζει όλους τους εκπαιδευτικούς με τον ίδιο τρόπο. Παράλληλα το 47,1% του συνολικού πληθυσμού παρουσιάζει υψηλό βαθμό ικανοποίησης από την υποστήριξη του προϊσταμένου (Π23) με τους άνδρες σε αυτήν την ερώτηση να εμφανίζουν αρκετά μεγάλη διαφορά στα ποσοστά τους από τις γυναίκες. Το ίδιο συμβαίνει και με την ερώτηση Π24. Τέλος το 50,0% του συνόλου των εκπαιδευτικών συμφωνεί ότι ο προϊστάμενός τους εκτιμά την καλή διδασκαλία (Π25) όπου επίσης είναι αξιοσημείωτη η διαφορά στις απαντήσεις μεταξύ γυναικών και ανδρών.

Πίνακας 4.2.6Β: Ικανοποίηση σε σχέση με τον προϊστάμενο

Α/Α	Ερωτήσεις	Φύλο	Ν	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρη/ος	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Π23	Ο προϊστάμενός μου με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι.	Θήλυ	67	3,0%	6,0%	37,3%	37,3%	16,4%
		Άρρεν	37	5,4%	8,1%	16,2%	64,9%	5,4%
		Σύνολο	104	3,8%	6,7%	29,8%	47,1%	12,5%
Π24	Ο προϊστάμενός μου κατανοεί τα προβλήματά μου.	Θήλυ	67	3,0%	9,0%	32,8%	40,3%	14,9%
		Άρρεν	37	5,4%	8,1%	21,6%	59,5%	5,4%
		Σύνολο	104	3,8%	8,7%	28,8%	47,1%	11,5%
Π25	Ο προϊστάμενος μου αντιμετωπίζει όλους τους εκπαιδευτικούς με τον ίδιο τρόπο.	Θήλυ	67	11,9%	17,9%	38,8%	23,9%	7,5%
		Άρρεν	37	10,8%	8,1%	48,6%	29,7%	2,7%
		Σύνολο	104	11,5%	14,4%	42,3%	26,0%	5,8%
Π26	Ο προϊστάμενός μου εκτιμά την καλή διδασκαλία.	Θήλυ	67	6,0%	7,5%	31,3%	41,8%	13,4%
		Άρρεν	37	8,1%	5,4%	18,9%	64,9%	2,7%
		Σύνολο	104	6,7%	6,7%	26,9%	50,0%	9,6%

4.2.7. Ικανοποίηση σε σχέση με τις συνθήκες εργασίας

Στον πίνακα 4.2.7Α, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα όσον αφορά την ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί από τον παράγοντα συνθήκες εργασίας. Οι μέσοι όροι σε αυτήν την κλίμακα ερωτήσεων κυμαίνονται από Μ.Ο.=2,92 ο χαμηλότερος έως Μ.Ο.=3,50 ο υψηλότερος (διαφωνώ έως συμφωνώ απόλυτα). Δεν παρατηρούνται μεγάλες διαφορές στους μέσους όρους ανάμεσα στις γυναίκες και τους άνδρες.

Πίνακας 4.2.7Α: Ικανοποίηση σε σχέση με τις συνθήκες εργασίας

Α/Α	Ερωτήσεις	Φύλο	Ν	Mean	Std. Dev.	Min	Max
ΣΕ27	Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος.	Θήλυ	67	3,49	0,911	1	5
		Άρρεν	37	3,51	0,692	2	5
		Σύνολο	104	3,50	0,836	1	5
ΣΕ28	Ο εξοπλισμός που υπάρχει είναι επαρκής για την εργασία μου.	Θήλυ	67	2,93	1,119	1	5
		Άρρεν	37	2,92	0,954	1	4
		Σύνολο	104	2,92	1,058	1	5
ΣΕ29	Οι συνθήκες εργασίας στο σχολείο που εργάζομαι είναι καλές.	Θήλυ	67	3,54	1,049	1	5
		Άρρεν	37	3,32	0,784	1	4
		Σύνολο	104	3,46	0,965	1	5

Το 51,9% του δείγματος φαίνεται ότι λαμβάνει αρκετά υψηλό βαθμό ικανοποίησης από το χώρο εργασίας (ΣΕ27) όπως και το 41,3% θεωρεί πως είναι ικανοποιημένο από τις συνθήκες εργασίας τους σχολείου του (ΣΕ29). Ωστόσο, χαμηλότερος φαίνεται να είναι ο βαθμός ικανοποίησης, 27,9% από την επάρκεια του εξοπλισμού για την εργασία (ΣΕ28). Οι άνδρες εμφανίζουν μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης σχετικά με τον παράγοντα συνθήκες εργασίας (Πίνακας 4.2.7Β).

Πίνακας 4.2.7Β: Ικανοποίηση σε σχέση με τις συνθήκες εργασίας

Α/Α	Ερωτήσεις	Φύλο	Ν	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρη/ος	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
ΣΕ27	Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος.	Θήλυ	67	4,5%	7,5%	29,9%	50,7%	7,5%
		Άρρεν	37	0,0%	8,1%	35,1%	54,1%	2,7%
		Σύνολο	104	2,9%	7,7%	31,7%	51,9%	5,8%
ΣΕ28	Ο εξοπλισμός που υπάρχει είναι επαρκής για την εργασία μου.	Θήλυ	67	10,4%	26,9%	29,9%	25,4%	7,5%
		Άρρεν	37	8,1%	24,3%	35,1%	32,4%	0,0%
		Σύνολο	104	9,6%	26,0%	31,7%	27,9%	4,8%
ΣΕ29	Οι συνθήκες εργασίας στο σχολείο που εργάζομαι είναι καλές.	Θήλυ	67	4,5%	10,4%	29,9%	37,3%	17,9%
		Άρρεν	37	2,7%	10,8%	37,8%	48,6%	0,0%
		Σύνολο	104	3,8%	10,6%	32,7%	41,3%	11,5%

4.3. Συμπεράσματα

Η παρούσα έρευνα εστιάστηκε στην ανάδειξη των απόψεων των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σχολικών μονάδων της Περιφέρειας Γ΄ Αθήνας, για τους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική τους ικανοποίηση.

Από την ανάλυση των δεδομένων που συγκεντρώθηκαν, προκύπτουν τα ακόλουθα συμπεράσματα σχετικά με τις μεταβλητές που διερευνήθηκαν αλλά και τις μεταξύ τους συσχετίσεις. Οι παράγοντες που φαίνεται να επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση ομαδοποιούνται όπως έχει οριστεί από την βιβλιογραφία σε «ενδογενείς» φύση της εργασίας, συνθήκες εργασίας, προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, αναγνώριση του έργου και «εξωγενείς» επικοινωνία, αμοιβές και σχέσεις με τον προϊστάμενο (Herzberg, 1966,1968).

Υψηλό βαθμό ικανοποίησης αναδείχθηκε ότι λαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί από τη φύση της ίδιας της εργασίας, την αναγνώριση του έργου τους από τον προϊστάμενο και τους μαθητές, από τις σχέσεις με το προϊστάμενό τους καθώς και από την επικοινωνία με τους συναδέλφους. Τα συμπεράσματα αυτά συναντώνται και συμφωνούν με έρευνες που αφορούν στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών (Μακρή και Ματσαγγούρας, 2003, Μπρούζος, 2004) στις οποίες διαπιστώνεται ότι οι καλές σχέσεις με τους προϊσταμένους και η ελευθερία του τρόπου δουλειάς συμβάλλει στην αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Επίσης οι Saiti και Papadopoulos (2015) υποδεικνύουν ότι η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών πηγάζει περισσότερο από τρεις παράγοντες, της διοίκησης, τους συναδέλφους και τη φύση της εργασίας ενώ είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από τις αμοιβές

Αντιθέτως οι δυνατότητες εξέλιξης και οι αμοιβές αποτυπώνουν το χαμηλό βαθμό ικανοποίησης του δείγματος. Παρομοίως από την αναγνώριση της εργασίας τους αναδεικνύεται στην παρούσα έρευνα η μέτρια ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί. Το αποτέλεσμα σχετικά με τη δυσαρέσκεια από τις απολαβές αποτυπώνεται σε παρόμοιες έρευνες (Ζουρνατζή, Τσιγγίλης, Κουστέλιος & Πιντζοπούλου, 2006, Ololube, 2006). Αν και το συμπέρασμα αυτό καταδεικνύει ότι το δείγμα δεν είναι ικανοποιημένο από τις μισθολογικές απολαβές του, ο Locke (1970) όπως και ο Herzberg (1968)

εντάσσουν τις απολαβές στους εξωγενείς παράγοντες όπου θεωρούν ότι σημειώνουν μικρή επίδραση στο επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Τα παραπάνω συμπεράσματα αναδεικνύουν παράγοντες που συμφωνούν με το θεωρητικό υπόβαθρο του Herzberg (1966) όπου υποστηρίζει ότι οι ενδογενείς παράγοντες όπως η αναγνώριση, η ίδια η εργασία, η υπευθυνότητα και η δυνατότητα εξέλιξης δείχνουν ισχυρότερη συνάφεια με την επαγγελματική ικανοποίηση και λειτουργούν ως ατομικά κίνητρα για περισσότερο αποδοτική εργασία. Από την άλλη πλευρά η παρούσα έρευνα ανέδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν αύξηση του βαθμού επαγγελματικής ικανοποίησης σε σχέση με τις μεταβλητές που αφορούν στον προϊστάμενο. Ο προϊστάμενος κατά τον Herzberg εντάσσεται στους εξωγενείς παράγοντες όπου δεν αποτελεί πηγή εργασιακής ικανοποίησης για τον εργαζόμενο.

Η έρευνα επιχειρεί να προσθέσει επιπλέον δεδομένα για την αναζήτηση των παραγόντων που επηρεάζουν και ενδεχομένως καθορίζουν την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών στην ελληνική πραγματικότητα. Επίσης, αποσκοπεί στην καλύτερη κατανόηση του επαγγελματικού πεδίου των εκπαιδευτικών ώστε να συμβάλλει στον σχεδιασμό πρακτικών που θα οδηγήσουν στη βελτίωση της επαγγελματικής ζωής των εκπαιδευτικών, αλλά και στην αύξηση της αποδοτικότητάς τους.

Η παρούσα έρευνα μελλοντικά θα μπορούσε να διευρυνθεί σε περισσότερες δημόσιες σχολικές μονάδες όχι μόνο στην Αττική αλλά και στην υπόλοιπη Ελλάδα, ώστε να είναι εφικτή η γενίκευση των αποτελεσμάτων. Επιπλέον, μελλοντική έρευνα για την επαγγελματική ικανοποίηση θα μπορούσε να αποτελέσει η σύγκριση των απόψεων ανάμεσα σε εκπαιδευτικούς δημοσίων και ιδιωτικών σχολείων.

5. Βιβλιογραφία

Alderfer, P., C. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance. 4(2).* 142-175.

Aziri B. (2011). Job Satisfaction: A literature review. *Management Research and Practice, 3(4),*77-86.

Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2007). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας.* Αθήνα. Μεταίχμιο.

Creswell, J., (2016). *Η Έρευνα στην Εκπαίδευση. Σχεδιασμός Διεξαγωγή και Αξιολόγηση Ποσοτικής και Ποιοτικής Έρευνας.* 2η Έκδοση. Αθήνα. ΙΩΝ.

Davoine, L. Erhel, C., & Guergoat- Lariviere, M. (2008). Monitoring quality in work: European Employment Strategy indicators and beyond. *International Labour Review, 147*(2-3), 163-198.

Dinham, S., & Scott, C. (1998). A three domain model of teacher and school executive career satisfaction. *Journal of Educational Administration, 36(4),* 362-378.

Dinham, S., & Scott, C. (2000). Moving into the Third, Outer Domain of Teacher Satisfaction. *Journal of Educational Administration, 38(4)*, 379-396.

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.

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company.

Hoque, K., E., Wang., K., Qi., Y., & Norzan, N. (2023). The factors associated with teachers' job satisfaction and their impacts on students' achievement: a review (2010-2021). *Humanities and Social Sciences Communications, 10 (177).* https://doi.org/10.1057/s41599-023-01645-7

Hoy, W. K., & Miskel, G. G. (1987). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice.* New York: Random House Trade.

Lawler, E. E. (1973). Motivation in Work Organizations. Monterey, CA : Brooks/Cole.

Lester, P.E. (1982). Teacher job satisfaction questionnaire. Long Island University. Brookville; New York. In Victoria M. Hughes (2006). *Teacher evaluation practices and teacher job satisfaction.* Unpublished PhD Dissertation University of Missouri-Columbia.

Miner, B., John. (2005). *Organizational Behaviour 1, Essential Theories of Motivation and Leadership.* M. E. Sharpe, Armonk, New York, London, England.

Ololube, P.N. (2006). Teachers Job Satisfaction and Motivation for School Effectiveness: An Assessments. *Essays in Education, 18 (9),* 1-18.

Schaffer, R. H. (1953). Job satisfaction as related to need satisfaction in work. Shaffer *Psychological Monographs: General and Applied, 67(14),* 1-29.

Spector, P. E. (2000). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice.* New York: John Wiley & Sons, Inc.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.

Wright, M. & Cluster, R. (1998). Why They Enjoy Teaching: The Motivation of Outstanding Technology Teachers. *Journal of Technology Education, 9 (2),* 134-146.

Zembylas, M., & Papanastasiou, E. (2006). Sources of teacher job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus. *A journal of comparative education,* 36(2), 229 – 247.

Zigarrelli, M. (1996). An empirical test of conclusions from effective schools research. *The Journal of Educational Research,* 90(2), 103-109.

Ερωτοκρίτου, Μ. (1996). Επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και Κυπριακή Εκπαίδευση. *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, *(89),* 55-66.

Καντάς, Α. (1998). *Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία, Μέρος 1ο , Κίνητρα, Επαγγελματική Ικανοποίηση, Ηγεσία, Γ' Έκδοση.* Αθήνα. Ελληνικά Γράμματα.

Καντάς, Α. (2009). *Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία*. *Διεργασίες Ομάδας-Σύγκρουση και Αλλαγή-Κουλτούρα-Επαγγελματικό Άγχος*. Γ τόμος. Αθήνα Ελληνικά Γράμματα.

Λιάκου, Γ. (2015). *Προσωπικότητα και επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης*. Διπλωματική Εργασία. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας. Βόλος.

Λουκέρη, Π.Ι. (2019). *Μετασχηματιστική Ηγεσία, Επαγγελματική Ικανοποίηση και Οργανωσιακή Αφοσίωση: Η περίπτωση του Διευθυντή Σχολικής Μονάδας Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης*. Δημοσιευμένη Διδακτορική Διατριβή. Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών. Σχολή Επιστημών της Αγωγής. Παιδαγωγικό τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης. Ανακτήθηκε από: https://www.didaktorika.gr/eadd/bitstream/10442/46609/1/46609.pdf.

Μάρκος, Α. (2012). *Οδηγός Ανάλυσης Αξιοπιστίας και Εγκυρότητας Ψυχομετρικών Κλιμάκων με το SPSS.* Σημειώσεις του μαθήματος «Πολυμεταβλητή Στατιστική Ανάλυση». Π.Τ.Δ.Ε. Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης. Αλεξανδρούπολη.

Ματσαγγούρας, Η. & Μακρή-Μπότσαρη, Ε. (2003). Δομή της επαγγελματικής αυτοαντίληψης και της επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών Α/θμιας Εκπαίδευσης. *Πρακτικά 3ου Πανελλήνιου Συνεδρίου της Παιδαγωγικής Εταιρείας Ελλάδος με θέμα «Ελληνική παιδαγωγική και εκπαιδευτική έρευνα».* Αθήνα. (http://www.pee.gr/enimerosi_27_11_03/sin_ath/mer_c_th_en_iii/mpotsari_matasagoyras.htm)

Παρασκευόπουλος, Ι. (1993). *Μεθοδολογία Επιστημονικής Έρευνας.* Τόμος Β. Αθήνα. Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών.

Πασιαρδής Π., (2014). *Επιτυχημένοι Διευθυντές Σχολείων*. Αθήνα. Εκδόσεις ομίλου ΙΩΝ.