ePublishing

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

Τόμ. 1 (2016)

Πρακτικά Πρώτου Πανελληνίου Συνεδρίου

Επαγγελματική Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών Α/Θμιας Εκπαίδευσης ως προς τις συνθήκες εργασίας

Καλλιόπη Σ. Γραμματικού

doi: 10.12681/elrie.782

https://epublishing.ekt.gr | **e-Εκδότης:** EKT | **Πρόσβαση:** 05/12/2025 17:14:29

Επαγγελματική Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών Α/Θμιας Εκπαίδευσης ως προς τις συνθήκες εργασίας

Καλλιόπη Σ. Γραμματικού

pgrammatikou@gmail.com

MSc, Διευθύντρια 12ου Δημοτικού Σχολείου Νέας Σμύρνης

Περίληψη

Η παρούσα μελέτη διεξήχθη το σχολικό έτος 2009-2010 σε δείγμα εκπαιδευτικών που εργάζονται σε σχολεία της Δ΄ Διεύθυνσης Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Αθήνας. Διερεύνησε παράγοντες που επηρεάζουν την ποιότητα της επαγγελματικής ζωής και συνδέονται με την επαγγελματική ικανοποίηση που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης ως προς τις συνθήκες εργασίας. Από τη στατιστική επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί αντλούν ικανοποίηση από την εργασία τους, αλλά ως προς μερικές όψεις των επαγγελματικών συνθηκών που βιώνουν στο σχολικό περιβάλλον (αξιολόγηση, ευκαιρίες διαρκούς επιμόρφωσης και εξέλιξης, υποδομές και εκπαιδευτικά μέσα που τους διατίθενται) δηλώνουν δυσαρεστημένοι. Παράγοντες που αναδείχθηκαν ότι επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών είναι: «Σχέσεις με τους μαθητές, τους γονείς και την κοινωνία», «Σχέσεις με τους συναδέλφους», «Διοικητική οργάνωση και Διεύθυνση σχολείου», «Σχολικό κλίμα», «Επαγγελματική ανάπτυξη», «Αύλειος χώρος», «Κτιριακή και η υλικοτεχνική υποδομή», «Εσωτερικοί χώροι του σχολείου», «Σχέσεις με τους προϊσταμένους» και «Σχέσεις με άλλες βαθμίδες της ιεραρχίας».

Λέξεις Κλειδιά: επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών, συνθήκες εργασίας

Abstract

The current study was held during the 2009-2010 school year from a number of teachers that work in primary schools of Athens. It investigates factors that affect the quality of the professional life and that are connected with the professional satisfaction that these teachers are experiencing in regard with their working conditions. The processing and analysis of the statistical data showed that teachers derive satisfaction from their work, but as far as some aspects of the occupational conditions in their school environment, they are dissatisfied (evaluation, opportunities of constant training and development, infrastructure and educational resources that are available). Factors that showed that affect job satisfaction of teachers are: “Relationships with students, parents and society”, “Relationships with colleagues”, "Administrative organization and school management", "School climate", "Professional Development", "Yard of the school", "Buildings and infrastructure", "Interior spaces of the school", "Relationship with superiors" and "Relationships with other levels of the hierarchy."

Key words: job satisfaction of teachers, work conditions

1.Εισαγωγή

Οι εκπαιδευτικοί και το έργο τους βρίσκονται συχνά στο επίκεντρο των συζητήσεων κάθε ανεπτυγμένης κοινωνίας. Και είναι φυσικό αφού η εκπαίδευση συμβάλλει τα μέγιστα στην οικονομική, κοινωνική και πολιτική ανάπτυξη μιας χώρας και οι εκπαιδευτικοί είναι οι πρωταγωνιστές στην εκπαιδευτική διαδικασία (Δημητρόπουλος, 1998). Στην παιδαγωγική συζήτηση το πιο πολυσυζητημένο, ίσως, θέμα είναι η εξασφάλιση της ποιότητας στην

εκπαίδευση. Οι περισσότεροι θεωρητικοί της παιδείας συμφωνούν στο ότι κάθε προσπάθεια για ποιοτική αναβάθμιση της παρεχόμενης εκπαίδευσης πρέπει να στηρίζεται, κυρίως, στους εκπαιδευτικούς ενώ υποβαθμίζεται η επίδραση των συνθηκών εργασίας τους, στις οποίες οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί δίνουν ιδιαίτερη σημασία (Μαυρογιώργος, 1993; Μλεκάνης, 2005; Ξωχέλλης,2006)

Τις τελευταίες τρεις δεκαετίες, η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, διερευνάται συστηματικά στο διεθνή χώρο και πολλές μελέτες έχουν επιχειρήσει να προσδιορίσουν τις πηγές επαγγελματικής ικανοποίησης και δυσαρέσκειας των εκπαιδευτικών στην Πρωτοβάθμια και στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (Eliophotou-Menon et al., 2008). Στην ελληνική πραγματικότητα, τα τελευταία χρόνια, ένα μέρος του ενδιαφέροντος της εκπαιδευτικής έρευνας εστιάζεται στον εκπαιδευτικό, το ρόλο του και στις δυσκολίες που αντιμετωπίζει. Όμως, λίγες εμπειρικές έρευνες έχουν διερευνήσει καθοριστικούς παράγοντες που επηρεάζουν τα επίπεδα της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Το ζήτημα της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι σύνθετο και πολυδιάστατο και επομένως δύσκολο να μετρηθεί (Μακρή-Μπότσαρη & Ματσαγγούρας, 2003; Saiti, 2007).

Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών αποτελεί καθοριστική συνιστώσα της εκπαιδευτικής διαδικασίας αφού ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης κάθε ατόμου αποτελεί αποφασιστικής σημασίας παράγοντα για την αποδοτικότητά του, τη δημιουργικότητά του, την ψυχική και την κοινωνική ευημερία του ιδίου αλλά και των ατόμων του άμεσου περιβάλλοντός του. Η ψυχολογική σχέση των εκπαιδευτικών με το επάγγελμά τους έχει άμεσες και ουσιαστικές επιπτώσεις στις σχέσεις τους με τους μαθητές, με όλες τις αυτονόητες προεκτάσεις, επομένως η μελέτη του θέματος της επαγγελματικής ικανοποίησης αποκτά εντελώς νέες διαστάσεις που αφορούν στην εκπαιδευτική τους ζωή, στη συνολική εκπαιδευτική πραγματικότητα και στη γενικότερη αποδοτικότητα του εκπαιδευτικού συστήματος (Κάντας, 1998; Δημητρόπουλος, 1998). Η επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών εξαρτάται, και από παράγοντες όπως: ανάπτυξη ουσιαστικών σχέσεων με τους μαθητές, ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων με συναδέλφους, συμμετοχή σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων, δυνατότητα εφαρμογής νέων ιδεών, αυτονομία και ανεξαρτησία, και ευκαιρίες για ατομική ανάπτυξη (Zempylas & Papanastasiou, 2006).

Ο Μπρούζος (2002) διεξήγαγε έρευνα για την επαγγελματική ικανοποίηση Ελλήνων δασκάλων, σε δείγμα 337 δασκάλων που υπηρετούσαν στη Βορειοδυτική Ελλάδα και την Αττική. Στόχος της έρευνας ήταν να εξετάσει αν οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους γενικά και ειδικότερα από τις πέντε επιμέρους διαστάσεις του και τα αποτελέσματα έδειξαν ότι α) οι δάσκαλοι είναι γενικά ικανοποιημένοι από τις περισσότερες διαστάσεις του επαγγέλματός τους, β) από τις συνθήκες εργασίας οι δάσκαλοι φαίνεται να είναι αδιάφοροι έως ελάχιστα ευχαριστημένοι, γ) η ικανοποίηση από τους συναδέλφους, τους προϊσταμένους και τους γονείς των μαθητών δεν ασκεί σημαντική επίδραση στην επαγγελματική και συνολική ικανοποίηση των δασκάλων και δεν είναι ικανή να εμποδίσει την εκδήλωση δυσαρέσκειας. Επίσης ο Μπρούζος (2004) διεξήγαγε δεύτερη έρευνα με τον ίδιο στόχο που είχε η έρευνά του τρία χρόνια πριν, προσθέτοντας νέες επιμέρους διαστάσεις για να διερευνήσει την επαγγελματική ικανοποίηση των δασκάλων. Η συγκεκριμένη έρευνα καταδεικνύει ότι οι δάσκαλοι δεν είναι ικανοποιημένοι από το κοινωνικό κύρος του διδασκαλικού επαγγέλματος, από τις δυνατότητες επαγγελματικής ανέλιξης και ακόμα λιγότερο ικανοποιημένοι από τις αποδοχές και τα συνδικαλιστικά όργανα. Τα αποτελέσματα της έρευνας επιβεβαίωσαν τα αποτελέσματα της προηγούμενης έρευνας, δηλαδή ότι οι δάσκαλοι είναι ικανοποιημένοι από «ενδογενείς παράγοντες» όπως το γενικό περιεχόμενο του επαγγέλματος, τη σχολική διεύθυνση, τη διδακτική και παιδαγωγική αποτελεσματικότητα, τους συναδέλφους, την κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή, τους γονείς και τους μαθητές.

Μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης μεταξύ Αμερικανών δασκάλων από την ΝΕΑ (*National Educational Association*) (2003) έδειξε ότι κύριοι παράγοντες που θα ανάγκαζαν τους δασκάλους να εγκαταλείψουν την εργασία τους αποτελούν ο μισθός και οι συνθήκες εργασίας (Eliophotou-Menon et al., 2008).

Στην έρευνα της Παπαναούμ (2003), που απευθύνεται σε εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας και της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, αντικείμενο μελέτης ήταν ο αναφαινόμενος ρόλος του εκπαιδευτικού, όπως διαγράφεται στη σύγχρονη μεταβαλλόμενη κοινωνική πραγματικότητα. Η έρευνα επιχειρεί να καταγράψει την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από το επάγγελμά τους συνολικά και ειδικότερα σε συνάρτηση με μερικές όψεις του επαγγέλματος. Τα ερευνητικά δεδομένα έδειξαν ότι περισσότεροι από τους μισούς εκπαιδευτικούς εκφράζουν υψηλό βαθμό ικανοποίησης συνολικά, ιδιαίτερα οι της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, ενώ ελάχιστοι, συνολικά, δηλώνουν έλλειψη ικανοποίησης. Οι συνθήκες εργασίας ικανοποιούν κάποιους ελάχιστους της Πρωτοβάθμιας ενώ αποτελούν λόγο μείωσης της ικανοποίησης για το ένα τρίτο περίπου των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας.

Οι Zembylas & Papanastasiou (2004) σε έρευνά τους στα σχολεία της Κύπρου σε δείγμα 461 εκπαιδευτικών, μεταξύ άλλων συμπερασμάτων βρέθηκε ότι όσο περισσότερο ευχαριστημένοι είναι οι εκπαιδευτικοί με τις εργασιακές τους συνθήκες και σχέσεις τόσο μεγαλύτερη ικανοποίηση νιώθουν από την εργασία. Ο Μλεκάνης (2005) διερεύνησε τις συνθήκες εργασίας των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει ότι οι συνθήκες εργασίας διαφοροποιούνται ανάλογα με τη σχολική μονάδα στην οποία εργάζονται οι εκπαιδευτικοί. Επίσης, οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι οι συνθήκες εργασίας μπορεί, κατά περίπτωση, ή να τους ενισχύουν ή να τους παρεμποδίζουν κατά την άσκηση του επαγγέλματός τους. Ο Koustelios (2005) δημοσίευσε άρθρο για την ικανοποίηση των καθηγητών Φυσικής Αγωγής στην Ελλάδα. Σε αυτή την έρευνα, διαπίστωσε ότι οι καθηγητές Φυσικής Αγωγής ήταν ικανοποιημένοι από την ίδια την εργασία και την επίβλεψη, αλλά ήταν δυσαρεστημένοι με τις δυνατότητες προαγωγής, το μισθό και τις συνθήκες εργασίας. Τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής έδειξαν ότι σε ορισμένες όψεις της επαγγελματικής ικανοποίησης υπήρχε διαφοροποίηση ως προς το φύλο, την ηλικία και την εργασιακή εμπειρία.

Η Ζουρνατζή κ.ά. (2006) εξέτασαν τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης Ελλήνων καθηγητών φυσικής αγωγής και διερεύνησαν τυχούσες διαφορές των διαστάσεων του συγκεκριμένου φαινόμενου μεταξύ της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Τα αποτελέσματα της έρευνας φανέρωσαν πως οι Έλληνες καθηγητές φυσικής αγωγής είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τη ‘φύση της ίδιας της εργασίας’ και τον ‘άμεσο προϊστάμενο’ και λιγότερο ικανοποιημένοι από τις ‘συνθήκες εργασίας’. Αντιθέτως, οι εκπαιδευτικοί δήλωσαν ότι δεν είναι ικανοποιημένοι από τον ‘‘οργανισμό’’ στον οποίο δουλεύουν και τις ‘οικονομικές αποδοχές’ που παρέχει η δουλειά τους. Η συγκεκριμένη έρευνα έρχεται να υποστηρίξει τα αποτελέσματα προηγούμενων ερευνών που διεξήχθησαν σε εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και δείχνουν πως σε γενικές γραμμές οι Έλληνες εκπαιδευτικοί είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους (Koustelios, 2001).

Πανελλήνια έρευνα πραγματοποιήθηκε από τη Saiti (2007), με ερωτηματολόγια που χορηγήθηκαν σε 1200 εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Η παραγοντική ανάλυση ανέδειξε επτά σημαντικούς παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών που συσχετίζονται με το ρόλο του διευθυντή και το σχολικό κλίμα, με τις δυνατότητες προώθησης και τα οφέλη από την εργασία των εκπαιδευτικών,με την αναγνώριση των προσπαθειών των δασκάλων και τη διοικητική οργάνωση της εκπαίδευσης, με την αμοιβή των δασκάλων, με τη γενική οργάνωση του σχολείου, με τα συναισθήματα των δασκάλων για τη δουλειά τους και τέλος ο έβδομος παράγοντας συσχετίζεται με τη συνεργασία μεταξύ των δασκάλων.

Η Αραμπατζή (2009) σε ερευνητική εργασία που διεξήγαγε σε εκπαιδευτικούς των Σχολείων Δεύτερης Ευκαιρίας διαπιστώθηκε ότι από τους βασικότερους παράγοντες που επιδρούν στην επαγγελματική ικανοποίηση είναι τα ηγετικά χαρακτηριστικά του διευθυντή του σχολείου, ο βαθμός ανάληψης των πρωτοβουλιών που δίνει στους εκπαιδευτικούς και η προσοχή που δίνει για την ύπαρξη των υλικοτεχνικών υποδομών. Οι εκπαιδευτικοί των ΣΔΕ ήταν ικανοποιημένοι σε σημαντικό βαθμό από την εργασία τους και διατύπωσαν θετικές εκτιμήσεις για τον τρόπο λειτουργίας του σχολείου, την επικοινωνία με τους συναδέλφους τους και τις σχέσεις με τους διευθυντές τους.

Η παρούσα έρευνα στοχεύει να ερευνήσει τους παράγοντες που επηρεάζουν την ποιότητα της επαγγελματικής ζωής και συνδέονται με την επαγγελματική ικανοποίηση που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης ως προς τις συνθήκες εργασίας τους στη σημερινή ελληνική κοινωνική, επαγγελματική και εκπαιδευτική πραγματικότητα.

2. Επαγγελματική Ικανοποίηση

2.1.Ικανοποίηση στην αγορά εργασίας

Η μελέτη του φαινομένου της επαγγελματικής ικανοποίησης αποτελεί μια από τις πιο δημοφιλείς περιοχές έρευνας της Οργανωτικής/Βιομηχανικής Ψυχολογίας (Κουστέλιος, 1996; Κάντας, 1998; Koustelios et al.,2004) γιατί έχει συνδεθεί με το ενδιαφέρον των επιχειρήσεων για υψηλή αποδοτικότητα, σταθερότητα και ικανοποίηση του εργατικού δυναμικού. Επιστήμες, όπως η Κοινωνιολογία της Εργασίας και η Διοίκηση Επιχειρήσεων, δίνουν έμφαση στη μελέτη του θέματος, επειδή θεωρούν ότι η ικανοποίηση των εργαζομένων σχετίζεται άμεσα με την αύξηση ή τη μείωση της αποδοτικότητας και κατ' επέκταση της παραγωγικότητας των εργαζομένων (Δημητρόπουλος, 1998; Κάντας, 1998). Ο βαθμός ικανοποίησης ενός ατόμου από το επάγγελμά του ή το εργασιακό του περιβάλλον, θεωρείται καθοριστικός παράγων της κοινωνικής, οικογενειακής κατάστασής του και της ψυχικής υγείας του ιδίου αλλά και των ατόμων του άμεσου περιβάλλοντός του (Γρέβιας, 1993; Κάντας, 1998; Δημητρόπουλος, 1998).

Πρώτα πεδία διερεύνησης της επαγγελματικής ικανοποίησης, από τις πρώτες δεκαετίες του εικοστού αιώνα, αποτέλεσαν οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί (Δημητρόπουλος, 1998). Η ερευνητική δραστηριότητα συνεχίζεται και, διεθνώς, υπάρχει ένας τεράστιος αριθμός ερευνών σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση. Αυτή η νέα πραγματικότητα παράλληλα με τον ολοένα αυξανόμενο εργασιακό χρόνο 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 (Cherniss, 1993; Alexander & Hegarty, 2000).

2.2 .Εννοιολογική αποσαφήνιση επαγγελματικής ικανοποίησης

Παρόλο που οι έρευνες προσέγγισαν το φαινόμενο της επαγγελματικής ικανοποίησης με διαφορετικό τρόπο, οι ερευνητές συμφωνούν ως προς το ότι η επαγγελματική ικανοποίηση

είναι μια πολυδιάστατη εννοιολογική κατασκευή και συνίσταται από πολλά επιμέρους στοιχεία ((Koustelios, 2001; Μακρή-Μπότσαρη & Ματσαγγούρας, 2003; Μπρούζος, 2004) χωρίς όμως να αρνούνται και την ύπαρξη μιας σφαιρικής ικανοποίησης γενικά από την εργασία (Perie et al., 1997). Σύμφωνα με τον κλασικό ορισμό του Allport (1954) όπως περιγράφεται στο Κάντας (1998) η επαγγελματική ικανοποίηση θεωρείται ¨ως στάση απέναντι στη συγκεκριμένη εργασία¨. Ο Herzberg και οι συνεργάτες του (1959) όπως περιγράφεται στο Μακρή-Μπότσαρη & Ματσαγγούρας (2003) ερμηνεύουν την επαγγελματική ικανοποίηση ως κίνητρο. Παρά τις πολλές και διαφορετικές προσεγγίσεις, οι ερευνητές θεωρούν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι κάτι το αυτονόητο και έτσι ελάχιστοι είναι εκείνοι που επιχείρησαν να διατυπώσουν έναν αυστηρό εννοιολογικό και λειτουργικό ορισμό της (Μακρή-Μπότσαρη & Ματσαγγούρας, 2003).

2.3.Θεωρητικές βάσεις επαγγελματικής ικανοποίησης

Από θεωρητική άποψη η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται με τα κίνητρα εργασίας, με τις στάσεις και με τις αξίες. Αποτελεί συνδετικό κρίκο ανάμεσα στις θεωρίες των κινήτρων και της εφαρμογής τους στον εργασιακό χώρο και είναι η πιο μελετημένη μεταβλητή στο εργασιακό γίγνεσθαι. Οι θεωρίες των κινήτρων αποτελούν ένα από τα σημαντικότερα σημεία της οργανωσιακής θεωρίας με ιδιαίτερη σημασία για τη διαμόρφωση ερμηνευτικών μοντέλων απόδοσης των εργαζομένων, επειδή συσχετίζονται με την εργασιακή αποτελεσματικότητα και τους παράγοντες που τη μεγιστοποιούν. Μπορούν να διαιρεθούν σε δυο κατηγορίες. Στις οντολογικές, δηλαδή αυτές που επιχειρούν να ερμηνεύσουν το περιεχόμενο και το είδος των κινήτρων και στις μηχανιστικές ή διαδικαστικές, οι οποίες εστιάζονται στις συμπεριφορές και τις συνθήκες εκείνες που ενθαρρύνουν ή αποθαρρύνουν την εργασιακή απόδοση (Παπάνης & Ρόντος, 2005).

2.4.Επιπτώσεις επαγγελματικής ικανοποίησης στην εργασιακή συμπεριφορά του ανθρώπου - Η επαγγελματική ικανοποίηση ως ανεξάρτητη μεταβλητή

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 (Koustelios, 1991, Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001, Ζουρνατζή κ.ά., 2006). Στις περισσότερες έρευνες συμμετέχουν διοικητικά στελέχη, εργαζόμενοι και υπάλληλοι, που παρέχουν υπηρεσίες γραφείου και χειρωνακτικές υπηρεσίες (Ζουρνατζή κ.ά., 2006). Σε έρευνες για την εργασιακή συμπεριφορά, η επαγγελματική ικανοποίηση χρησιμοποιείται ως ανεξάρτητη μεταβλητή δηλαδή ως στάση που συντελεί στη διαμόρφωση ορισμένων άλλων συμπεριφορών ή στάσεων και επομένως αποτελεί προσδιοριστικό ή καθοριστικό παράγοντα ή αίτιο. Σε αυτή την περίπτωση ερευνάται πώς επιδρά η επαγγελματική ικανοποίηση στη συμπεριφορά του ανθρώπου στο χώρο εργασίας, στην παραγωγικότητα και στην αποδοτικότητα στην εργασία, στις απουσίες και στην κινητικότητα του προσωπικού (Κάντας, 1998; Κουστέλιος & Κουστέλιου 2001).

2.5.Παράγοντες που καθορίζουν την επαγγελματική ικανοποίηση - Η επαγγελματική ικανοποίηση ως εξαρτημένη μεταβλητή

Η επαγγελματική ικανοποίηση διερευνάται ως εξαρτημένη μεταβλητή, σε συσχέτιση με τα προσωπικά/δημογραφικά χαρακτηριστικά, τις διαπροσωπικές σχέσεις, τις διεργασίες και τις συνθήκες που επικρατούν στον εργασιακό χώρο. Η προσέγγιση είναι πραγματικά δύσκολη

γιατί δεν υφίσταται ένας καθολικά αποδεκτός ορισμός και τρόπος μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης των ατόμων που απασχολούνται στον εργασιακό χώρο (Δημητρόπουλος, 1998; Κάντας, 1998; Μπρούζος, 2004). Στη σύγχρονη εποχή, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος δε βιώνει επαγγελματική ικανοποίηση, για μεγάλο χρονικό διάστημα, και εκτίθεται σε αγχογόνες καταστάσεις (π.χ. έλλειψη συνεργασίας ή επικοινωνίας με συναδέλφους ή ανώτερα διοικητικά στελέχη) εμφανίζει το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (Αραμπατζή, 2009). Ο πιο αποδεκτός ίσως ορισμός της επαγγελματικής εξουθένωσης διατυπώθηκε από την Christine Maslach (1982), ερευνήτρια του Πανεπιστημίου της Καλιφόρνια, όπως περιράφεται στο Βλαχόπουλος (1999) μέσα από συνεχή έρευνα, έχει συνδέσει το όνομά της με την εργασιακή κόπωση (*burnout*) και το περιέγραψε ως ένα σύνδρομο σωματικής και ψυχικής εξάντλησης στα πλαίσια του οποίου ο εργαζόμενος χάνει το ενδιαφέρον του και παύει να αντλεί ικανοποίηση από τη δουλειά του, ενώ παράλληλα αναπτύσσει αρνητικά συναισθήματα για τον εαυτό του και την εργασία του.

3. Επαγγελματική Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών

Η εκπαίδευση διαδραματίζει θεμελιώδη ρόλο για την ατομική και κοινωνική ευημερία των μελών της κοινωνίας. Κοινό αίτημα είναι η εκπαίδευση υψηλής ποιότητας για όλους, σε ένα συνεχές δια βίου μάθησης. Η σχολική πραγματικότητα είναι σύνθετη και περίπλοκη, προσδιορίζεται και αλλάζει διαρκώς από πληθώρα εσωτερικών και εξωτερικών παραγόντων (Σολομών, 1999). Η εκπαιδευτική πράξη σήμερα διεξάγεται, σχεδόν αποκλειστικά, σε εύκολα αναγνωρίσιμους χώρους, στις σχολικές μονάδες, προδιαγράφεται από το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας των σχολικών μονάδων με τους νόμους, τα διατάγματα και τις αποφάσεις της πολιτείας, διαμορφώνεται όμως από τα χαρακτηριστικά και τις ιδιότητες του εκπαιδευτικού, τη δυναμική αλληλεπίδραση των μελών του συλλόγου διδασκόντων και τις ιδιαίτερες συνθήκες της σχολικής μονάδας παράγοντες που μπορεί να ενισχύουν ή να παρεμποδίζουν τον εκπαιδευτικό στη διδασκαλία (Δημητρόπουλος, 1998; Πυργιωτάκης, 1992; Rhodes et al., 2004). Η επιτυχία κάθε προσπάθειας βελτίωσης της ποιότητας του εκπαιδευτικού έργου προϋποθέτει και τη βελτίωση των συνθηκών λειτουργίας των σχολικών μονάδων.

Ο χώρος του σχολείου αποκτά ιδιαίτερη βαρύτητα και σημασία στην περίπτωση των σχολείων της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ασφαλή και μεγάλα κτίρια, ευρύχωρες και φωτεινές αίθουσες, πολύχρωμος εξοπλισμός, άνετοι χώροι άθλησης και εστίασης, πλούσια υλικοτεχνική υποδομή, δημιουργούν ελκυστικό περιβάλλον, θέτουν τις βάσεις για ανάπτυξη και κοινωνικοποίηση των μαθητών. Επίσης το φυσικό και κοινωνικό περιβάλλον διαμορφώνουν ιδιαίτερες συνθήκες εργασίας που προσδιορίζουν σε μεγάλο βαθμό τα όρια και τις δυνατότητες του εκπαιδευτικού να ασκήσει αποτελεσματικά το επάγγελμά του (Ματσαγγούρας, 2006; Μλεκάνης, 2005). Με την έρευνα διδασκαλίας αναγνωρίζεται η σημασία του σχολικού πλαισίου (π.χ. η κατάσταση του διδακτηρίου, η υλικοτεχνική υποδομή, οι χρηματικές επιχορηγήσεις) και συνειδητοποιείται ότι κάθε οργανωτικά καθοδηγούμενη και διαχειριζόμενη διαδικασία επηρεάζεται σημαντικά από το ίδιο το σχολείο και δίνεται μεγάλη σημασία στην ενίσχυση της αυτονομίας της σχολικής μονάδας που θα αναπτύξει τη δική της δυναμική και θα διαμορφώσει το δικό της προφίλ. Παράλληλα, δίνεται σημασία στο βαθμό υπευθυνότητας και πρωτοβουλίας των εκπαιδευτικών ώστε να επωμισθούν τις αναγκαίες ευθύνες αλλά και να προσπαθήσουν προθυμότερα για την επίτευξη των στόχων (Παπαναούμ 1995; Χρονοπούλου, 1998).

4. Μεθοδολογική Προσέγγιση

4.1 Δείγμα

Η έρευνα διεξήχθη το σχολικό έτος 2009-2010. Προκειμένου να εντοπίσουμε τους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, χρησιμοποιήσαμε πρωτογενή στοιχεία, που συγκεντρώσαμε με ερωτηματολόγια σε δείγμα εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, που εργάζονται σε σχολεία της Δ΄ Διεύθυνσης Αθήνας που περιλαμβάνει τους Δήμους: Π. Φαλήρου, Ν. Σμύρνης, Καλλιθέας, Μοσχάτου, Αγ. Δημητρίου, Αλίμου, Αργυρούπολης, Ελληνικού και Γλυφάδας. Η μέθοδος δειγματοληψίας αφορά στη ποσοστιαία δειγματοληψία. Στην έρευνα συμμετείχαν υποκείμενα από ένα ποσοστό 18,4 των σχολείων της Δ΄ Διεύθυνσης Αθήνας.

Το δείγμα έχει επιλεγεί τυχαία για να είναι αντιπροσωπευτικό και συμπεριλήφθησαν δάσκαλοι/ες και εκπαιδευτικοί ειδικοτήτων που υπηρετούν στην πρωινή ζώνη και στο ολοήμερο σχολείο στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση με σχέση εργασίας διορισμένων μόνιμα, αναπληρωτών και ωρομισθίων. Το δείγμα αποτελούν 208 ερωτηματολόγια. Από τους 208 εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην έρευνα (N=208), άνδρες ήταν το 26,9% και γυναίκες το 73,1%. Ο Μ.Ο. ηλικίας των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών ήταν 42,35 έτη. ΄Οσον αφορά στις σπουδές τους, δήλωσαν ότι: το 64,9% έχουν παρακολουθήσει σεμινάρια, επίσης ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό της τάξης του 45,7 έχουν παρακολουθήσει επιμόρφωση στα Π.Ε.Κ., ένας στους πέντε περίπου έχει δεύτερο πτυχίο, ένας στους 3 περίπου συμμετείχε στη Μετεκπαίδευση, μόνο το 13,6% των ερωτηθέντων έχουν Δίπλωμα Μεταπτυχιακών Σπουδών και ελάχιστοι (1,6%) έχουν Δίπλωμα Διδακτορικής Διατριβής.

4.2 Ερευνητικό εργαλείο

Για την αξιολόγηση του βαθμού επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών κατασκευάστηκε δομημένο ερωτηματολόγιο το οποίο συντάχθηκε σύμφωνα με όσα έχουν αναπτυχθεί στο θεωρητικό υπόβαθρο της παρούσας εργασίας. Το ερωτηματολόγιο δομήθηκε με τη μορφή κλειστών ερωτήσεων αλλά και με ανοιχτού τύπου ερωτήσεις ώστε να δοθεί η δυνατότητα στον ερωτώμενο να εκφέρει ελεύθερα τη γνώμη του. Εμπεριέχει ερωτήσεις που αφορούν στα ατομικά, οικογενειακά και επαγγελματικής σταδιοδρομίας στοιχεία. Στη συνέχεια οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν σε δηλώσεις που αποτυπώνουν τις αντιλήψεις και τους ζητήθηκε να εκτιμήσουν σημαντικές πτυχές των συνθηκών εργασίας τους που συνδέονται με την επαγγελματική τους ικανοποίηση, επιλέγοντας μία δυνατότητα από την κλίμακα πέντε σημείων του Likert.

Το ερωτηματολόγιο αναπτύχθηκε ως προς συγκεκριμένους θεματικούς άξονες, προκειμένου να αποτυπωθεί ο βαθμός ικανοποίησης των εκπαιδευτικών ως προς τις συνθήκες εργασίας, που αφορούν: α) στην κτιριακή και στην υλικοτεχνική υποδομή δηλ. κατάσταση του κτιρίου που στεγάζεται το σχολείο, την αίθουσα της τάξης, τους χώρους διεξαγωγής των μαθημάτων ειδικοτήτων, τα εργαστήρια, τα μέσα διδασκαλίας, το χώρο του γραφείου των δασκάλων κ.ά.. β) στη διοικητική οργάνωση της εκπαίδευσης που κλήθηκαν να εκτιμήσουν γενικά τα προσόντα και τις ικανότητες του Διευθυντή κ. ά , γ) στις σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους προϊσταμένους και το Διευθυντή τους που αφορά στην αναγνώριση της δουλειάς τους από όλους τους προϊσταμένους, την κατανομή των ευθυνών και τη δυνατότητα συμμετοχής τους στη λήψη αποφάσεων στο σχολείο και την αναλυτική περιγραφή των καθηκόντων και των υποχρεώσεων τους, δ) στο σχολικό κλίμα, ε) στις σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους μαθητές τους, στ) στις σχέσεις με τους γονείς των μαθητών τους και την κοινωνία καθώς και ζ) στην επαγγελματική ανάπτυξή τους.

4.3.Μεθοδολογία

Η στατιστική επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων αναπτύχθηκε σε δυο στάδια. Το πρώτο αφορά την περιγραφή των ατομικών χαρακτηριστικών και αποτυπώνουν τις αντιλήψεις, τις στάσεις και τις απόψεις των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Ενδεικτικά αναφέρουμε τις απόψεις των εκπαιδευτικών για τις συνθήκες εργασίας τους που προέκυψαν τα εμπειρικά δεδομένα ως προς τους εξής θεματικούς άξονες:

α) Κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή

Στο συγκεκριμένο θεματικό άξονα τα εμπειρικά δεδομένα δείχνουν ότι το 35,1%, των συμμετεχόντων δήλωσαν πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένοι. από την κατάσταση του κτιρίου που στεγάζεται το σχολείο. Το 73,7% δήλωσε ότι είναι ελάχιστα ή καθόλου ικανοποιημένοι από τα εργαστήρια φυσικής, χημείας. Επίσης οι μισοί από τους συμμετέχοντες είναι ελάχιστα ή καθόλου ικανοποιημένοι από τις αθλητικές εγκαταστάσεις στον αύλειο χώρο. Το 43,25% δηλώνουν πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένοι από το χώρο του γραφείου των δασκάλων και μόνο το 1/3 των εκπαιδευτικών δηλώνουν πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένοι από την αίθουσα της τάξης τους, από την αίθουσα εκδηλώσεων, από το χώρο της βιβλιοθήκης του σχολείου. Μόνο το 27,1 των εκπαιδευτικών είναι πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένοι από τις συνθήκες ασφαλείας των μαθητών κατά τη διάρκεια του διαλείμματος στον αύλειο χώρο.

β) Σχολικό κλίμα

Αναφορικά με το συγκεκριμένο θεματικό άξονα συμπεραίνουμε ότι βασικός παράγοντας για τη διαμόρφωση θετικού σχολικού κλίματος φαίνεται να είναι οι διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους αφού κατά 85,8% δηλώνουν ότι είναι πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένοι. Με λίγο μικρότερο ποσοστό (71,5%) οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ότι είναι πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένοι από την επικοινωνία μέσα στην ομάδα των εκπαιδευτικών και ανάλογα δηλώνουν ότι είναι πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένοι το 67,8% από τη συνεργασία με τους συναδέλφους τους. Περισσότεροι από τους μισούς ερωτηθέντες δηλώνουν ότι είναι πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένοι από την ομαδικότητα και την κοινή προσπάθεια για επίτευξη στόχων (57,2%) και από την ενθάρρυνση ανάληψης πρωτοβουλιών (57,1%).

5. Παραγοντική Ανάλυση

Το δεύτερο στάδιο αφορά τη στατιστική επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων με τη μέθοδο της Παραγοντικής ανάλυσης των παραγόντων. που συνθέτουν τους άξονες, οι οποίοι θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στην εκτίμηση των παραμέτρων που προσδιορίζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Για την επεξεργασία και τη στατιστική ανάλυση των δεδομένων της έρευνας χρησιμοποιείται το στατιστικό πρόγραμμα SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), v.15. Αξιοποιείται το μοντέλο της Παραγοντικής Ανάλυσης και για την εξαγωγή των παραγόντων η μέθοδος της ανάλυσης σε κύριες συνιστώσες. Πραγματοποιήθηκε η τεχνική της ορθογωνικής περιστροφής (*rotation)* της μέγιστης διακύμανσης (*varimax*) για να έχουμε μεγιστοποίηση των φορτίων σε κάθε παράγοντα.. Στη συνέχεια ελέγχθηκε η αξιοπιστία των παραγόντων με το συντελεστή αξιοπιστίας Cronbach's alfa ο οποίος στην παρούσα έρευνα είναι 0,907 που δηλώνει υψηλή εσωτερική συνοχή των στοιχείων που λειτουργούν ως ομάδα.

6. Συμπεράσματα

Η Παραγοντική Ανάλυση των αντιλήψεων των εκπαιδευτικών της Α/θμιας Εκπαίδευσης ανέδειξε δέκα παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική τους ικανοποίηση Προηγούμενες ερευνητικές μελέτες (Μπρούζος, 2002, 2004, Μακρή-Μπότσαρη & Ματσαγγούρας, 2003, Saiti, 2007), επίσης, έχουν προσδιορίσει σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό αυτούς τους παράγοντες για τους Έλληνες εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Σύμφωνα με την παραγοντική ανάλυση, οι παράγοντες που προέκυψαν και επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών είναι δέκα: Παράγοντες που αναδείχθηκαν ότι επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών είναι: «Σχέσεις με τους μαθητές, τους γονείς και την κοινωνία», «Σχέσεις με τους συναδέλφους», «Διοικητική οργάνωση και Διεύθυνση σχολείου», «Σχολικό κλίμα», «Επαγγελματική ανάπτυξη», «Αύλειος χώρος», «Κτιριακή και η υλικοτεχνική υποδομή», «Εσωτερικοί χώροι του σχολείου», «Σχέσεις με τους προϊσταμένους» και «Σχέσεις με άλλες βαθμίδες της ιεραρχίας».

Συμπερασματικά, οι εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης διαφαίνεται ότι αντλούν ικανοποίηση από την εργασία τους, αλλά ως προς μερικές όψεις των επαγγελματικών συνθηκών που βιώνουν στο σχολικό περιβάλλον, οι οποίες αναφέρονται κυρίως στην αξιολόγηση, στις ευκαιρίες διαρκούς επιμόρφωσής τους και εξέλιξής τους και τη διασύνδεση και συνεργασία του σχολείου με άλλους κοινωνικούς φορείς. είναι σκεπτικοί ή και δυσαρεστημένοι. Επιπλέον, οι εκπαιδευτικοί είναι δυσαρεστημένοι από τις υποδομές/εγκαταστάσεις και τα εκπαιδευτικά μέσα που τους διατίθενται, γεγονός που αναδεικνύει την ελλιπή χρηματοδότηση των σχολείων η οποία, όπως εξάλλου αναγνωρίζουν όλες οι εμπλεκόμενες πλευρές, δεν επαρκεί για την κάλυψη των αναγκών ενός σύγχρονου σχολείου. Η κατάσταση της ικανοποίησης/δυσαρέσκειας δεν είναι στατική αλλά δυναμική. Αυτή η δυναμικότητα απαιτεί κατανόηση των αναγκών των εκπαιδευτικών. Το ζήτημα της επαγγελματικής ικανοποίησης του εκπαιδευτικού είναι περισσότερο οξύ αφού ο ρόλος του εκπαιδευτικού συνδέεται άμεσα με την ανάπτυξη των παιδιών το μέλλον κάθε χώρας, τη συνέχεια της κοινωνίας.

7. Προτάσεις

Η έρευνα περιορίστηκε στην εξαγωγή των παραγόντων (ομάδων μεταβλητών) και όχι στην περεταίρω αξιοποίησή τους. Μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να αξιοποιήσει πρωτογενή στοιχεία σε άλλες μεθοδολογικές προσεγγίσεις, όπως για παράδειγμα, ανάπτυξη υποδειγμάτων επαγγελματικής ικανοποίησης, με τη μέθοδο της παλινδρόμησης. Οι παράγοντες θα μπορούν να αποτελούν είτε εξαρτημένες μεταβλητές είτε ανεξάρτητες-ερμηνευτικές μεταβλητές, είτε για την εκτίμηση των παραμέτρων που διαμορφώνουν τους παράγοντες αυτούς είτε για την εκτίμηση του βαθμού στον οποίο επιδρούν στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, αντίστοιχα. Επιπλέον παρόμοια μεθοδολογία θα μπορούσε να αναπτυχθεί και για τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στην Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

Αραμπατζή, Ζ. (2009) 'Απόψεις και στάσεις των εκπαιδευτικών των Σχολείων Δεύτερης Ευκαιρίας για τη συμβολή της Διεύθυνσης στην επαγγελματική τους ικανοποίηση'. Διπλωματική εργασία. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

Βλαχόπουλος, Λ. (1999) 'Εργασιακή κόπωση εκπαιδευτικών'. *Το σχολείο και το σπίτι* (1),42-46.

Γρέβιας, Δ. (1993) 'Κοινωνικές Αξίες, Εργασία και Επαγγελματικός Προσανατολισμός'. *Πρακτικά του Διεθνούς Συνεδρίου της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.*.

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

Ζουρνατζή, Ε., Τσιγγίλης, Ν., Κουστέλιος, Α. & Πιντζοπούλου, Ε. (2006) 'Επαγγελματική ικανοποίηση καθηγητών φυσικής αγωγής Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης'. *Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής,* 3(2), 18-28.

Κάντας Α. (1998) *Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία*. Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα.

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

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

Ματσαγγούρας, Η. (2006) *Θεωρία και πράξη διδασκαλίας: Η σχολική τάξη*. Αθήνα, Γρηγόρη.

Μαυρογιώργος, Γ. (1993) Εκπαίδευση εκπαιδευτικών και όροι εργασίας των εκπαιδευτικών: τάσεις και αντιφάσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση. *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, (73), 13-22.

Μλεκάνης, Μ. (2005) *Οι συνθήκες εργασίας των εκπαιδευτικών*. Αθήνα, Τυπωθήτω.

Μπρούζος, Α. (2002) Η επαγγελματική ικανοποίηση Ελλήνων δασκάλων. Στο: Καψάλης Δ. & Κατσίκης Ν., *Σχολική Γνώση και Διδασκαλία στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση*, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων.

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

Ξωχέλλης, Π. (2006) *Ο εκπαιδευτικός στον σύγχρονο κόσμο*. Αθήνα, Τυπωθήτω.

Παπαναούμ, Ζ. (1995) *Η Διεύθυνση του σχολείου*. Θεσσαλονίκη, Κυριακίδης.

Παπαναούμ, Ζ. (2003) *Το Επάγγελμα του Εκπαιδευτικού*. Αθήνα, Τυπωθήτω.

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

Πυργιωτάκης, Ε. (1992) *Έλληνες δάσκαλοι: εμπειρική προσέγγιση των συνθηκών εργασίας τους*. Αθήνα, Γρηγόρης.

Σολομών, Ι. (1999) *Εσωτερική αξιολόγηση και προγραμματισμός του εκπαιδευτικού έργου στη σχολική μονάδα*. Αθήνα, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.

Χρονοπούλου, Μ. (1998) Η εκπαιδευτική νομοθεσία. *Εκπαιδευτικά*.(47), 197-209.

Ξενόγλωσση

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

Cherniss, C. (1993) Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout. In Schaufeli W., Maslach C. & Marek T., *Professional burnout: Recent developments in theory and research,* Taylor and Francis: Washington. DC.

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.

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

Koustelios, A. (2005) Physical education teachers' in Greece: Are they satisfied? *International Journal of Physical Education*, 42(2), 85-90.

Koustelios, A., Theodorakis, N. & Goulimaris, D. (2004) Role ambiguity, role conflictand job satisfaction among physical education teachers in Greece. *International Journal of Educational Management*, 18(2), 87-92.

Perie, M., Baker, P. & Whitener, S. (1997) *Job satisfaction among America's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation*. Washington, DC: U.S. Department of Education, Office of Educational Research and Improvement, National Center for Education Statistics.

Rhodes, C., Nevill, A. & Allan, J. (2004) Valuing and supporting teachers: A survey of teacher satisfaction, Dissatisfaction morale and retention within an English Local Education Authority. *Research in Education*, (71), 74-87.

Saiti, A. (2007) Main factors of job satisfaction among primary school educators: factor analysis of the Greek reality. *Management in Education*, 21(2), 23-27.

Zembylas, M. & Papanastasiou, E. (2004) Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42(3), 357-374.

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