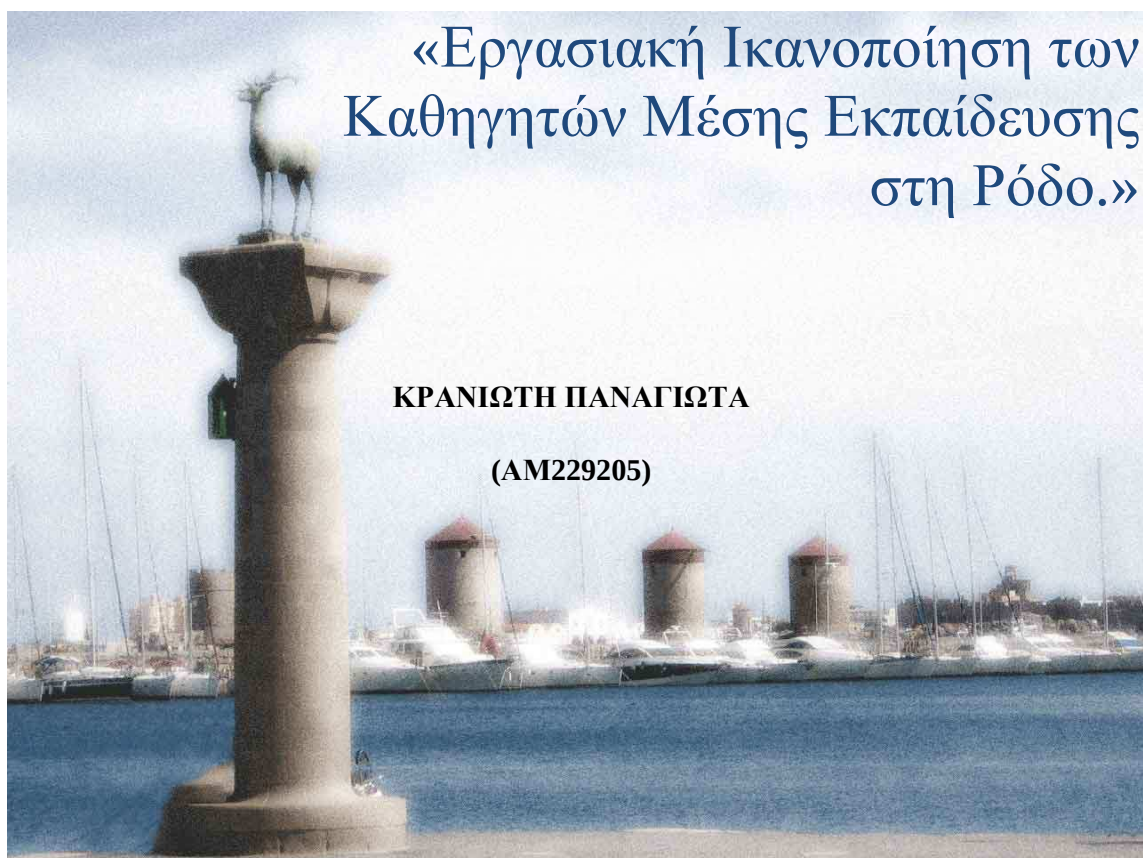




ΧΑΡΟΚΟΠΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΛΟΓΙΑΣ
ΜΠΣ «ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ»
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ Β': ΔΙΟΙΚΗΣΗ & ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ



ΑΘΗΝΑ, 2013

Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή:

- 1) Σαΐτη Άννα, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Οικιακής Οικονομίας και Οικολογίας, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο Αθηνών, Κύρια Επιβλέπουσα
- 2) Φασούλης Κωνσταντίνος, Αναπληρωτής Καθηγητής, Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης, Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Μέλος
- 3) Βαμβακάρη Μαλβίνα, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Οικιακής Οικονομίας και Οικολογίας, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο Αθηνών, Μέλος

Αφιέρωση

*Στους γονείς μου ,
Σπύρο και Κωνσταντίνα*

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την Αναπληρώτρια Καθηγήτρια στο Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο κα Άννα Σαΐτη που είχε την επίβλεψη του παρόντος πονήματος και για τη βοήθεια και στήριξη που μου παρείχε κατά τη διάρκεια της εκπόνησης αυτού.

Επίσης, θα ήθελα να απευθύνω τις ευχαριστίες μου στην κα Μαλβίνα Βαμβακάρη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια στο Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο και στον κ. Φασούλη Κωνσταντίνο, Αναπληρωτή Καθηγητή στο Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο, για τα σχόλια και τις επισημάνσεις τους.

Ιδιαίτερα θα ήθελα να ευχαριστήσω την κα Προβατάρη Σοφία, διδάκτορα του Χαροκοπέιου Πανεπιστημίου, για την πολύτιμη βοήθεια και το χρόνο που αφιέρωσε στην ανάπτυξη και ολοκλήρωση της παρούσας εργασίας και τους φίλους και συνοδοιπόρους μου σε αυτή τη δύσκολη δουλειά Χρυσόστομο Μωρίκη και Δαμιανό Πατσακιώτη για την υποστήριξη που μου παρείχαν.

Τέλος, οφείλω ένα μεγάλο ευχαριστώ σε όλους τους συναδέλφους εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου αλλά και στους διευθυντές των σχολικών μονάδων που υποστήριξαν το έργο μου.

Κρασιώτη Παναγιώτα

Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	7
ABSTRACT	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1.....	9
1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ	9
1.2 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	11
1.3 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ	12
1.4 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ.....	13
1.5 ΟΡΙΟΘΕΤΗΣΕΙΣ- ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ.....	13
1.6 ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΤΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 - ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ-ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΣΗ ΕΝΝΟΙΩΝ	15
2.1 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ.....	15
2.2 ΘΕΩΡΙΕΣ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ	16
2.2.1 ΘΕΩΡΙΕΣ ΑΝΑΓΚΩΝ ή ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ (CONTENT MODELS)	17
2.2.2 ΘΕΩΡΙΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ή ΜΗΧΑΝΙΣΤΙΚΕΣ ΘΕΩΡΙΕΣ (PROCESSION THEORIES)	24
2.3 ΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΚΑΘΟΡΙΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ.....	27
2.3.1 Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΩΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ	27
2.3.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΣΥΝΤΕΛΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ.....	28
2.3.3 Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΚΑΙ ΠΩΣ ΣΧΕΤΙΖΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	29
2.4 ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ	31
2.5 ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ	34
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 - ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ	35
3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ	35
3.2 ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ	35
3.3 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ	37
3.4 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	40
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 - ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ.....	41
4.1 ΑΤΟΜΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ.....	41
4.2 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ	42
4.3 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ.....	43
4.3.1 ΓΕΝΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	43
4.3.2 ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΜΑΘΗΤΕΣ	45
4.3.3 ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ	46

4.3.4 ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΣΥΝΔΕΛΦΟΥΣ	47
4.3.5 ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ	48
4.3.6 ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΑΝΕΛΙΞΗΣ.....	49
4.3.7 ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΤΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ	50
4.3.8 ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΣΧΟΛΙΚΟ ΚΛΙΜΑ.....	51
4.3.9 ΚΤΙΡΙΑΚΗ ΚΑΙ ΥΛΙΚΟΤΕΧΝΙΚΗ ΥΠΟΔΟΜΗ.....	53
4.3.10 ΑΠΟΨΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ	54
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 - ΕΞΑΓΩΓΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ.....	56
5.1 ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΜΕΘΟΔΟ ΠΟΥ ΘΑ	56
ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΘΕΙ	56
5.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ.....	58
5.3 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ.....	76
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6.....	77
6.1 ΟΙ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΧΑΡΚΤΗΡΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΙΣ ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ.....	77
6.1.1 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΑ ΦΥΛΑ	77
6.1.2 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΕ ΜΟΝΙΜΟΥΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ.....	78
6.1.3 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΑΝΑ ΗΛΙΚΙΑ.....	79
6.1.4 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΑΝΑ ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	80
6.1.5 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΑΝΑ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ.....	81
6.1.6 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΑΝΑ ΤΥΠΟ ΣΧΟΛΕΙΟΥ	82
6.1.7 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ.....	83
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 - ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	86
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	91
ΕΛΛΗΝΙΚΗ.....	91
ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ	92
32. Wilson, D.&Rosenfeld, R. (1990). <i>Managing organizations: Text, readings, and cases</i> . McGraw-Hill.....	94
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	95
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	98
ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ – ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ	98
ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ.....	99

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ο 20^{ος} αιώνας χαρακτηρίζεται από πολλούς ως ο αιώνας με τις μεγαλύτερες αλλαγές. Στα πλαίσια αυτών των αλλαγών, οδηγούμαστε σε μια σύμπλοκη πραγματικότητα, η οποία θέτει απαιτήσεις μετατροπής και αναδόμησης στους σχολικούς οργανισμούς σε οργανισμούς μάθησης και ανάπτυξης. Οι τεράστιες αυτές αλλαγές δίνουν έμφαση στον επαναπροσδιορισμό του ρόλου του εκπαιδευτικού ως φορέα αλλαγής που γεφυρώνει την ανάπτυξη της σχολικής τάξης με την ανάπτυξη της σχολικής μονάδας. Βασική παραδοχή για να επιτευχθεί το παραπάνω εγχείρημα είναι η επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού.

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η εξαγωγή των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών της μέσης εκπαίδευσης. Ως πληθυσμός αναφοράς ορίστηκαν οι εκπαιδευτικοί του νησιού της Ρόδου. Η έρευνα διεξήχθη από το Μάρτιο του 2012 μέχρι τον Μάιο του ίδιου έτους. Ως ερευνητικό εργαλείο χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο.

Τα στατιστικά δεδομένα έδειξαν καταφανή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών σε όλα τα επίπεδα, εκτός από την υλικοτεχνική υποδομή των σχολικών μονάδων και τις προοπτικές ανέλιξης του επαγγέλματος.

Η Παραγοντική Ανάλυση ανέδειξε δέκα παράγοντες που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού, οι οποίοι είναι: ο *Προϊστάμενος*, η *Κτιριακή και Υλικοτεχνική Υποδομή*, η *Διοικητική Οργάνωση του Σχολείου και το Σχολικό κλίμα*, η *Αναγνώριση και οι Επαγγελματικές δυνατότητες*, οι *Σχέσεις με τους μαθητές*, οι *Σχέσεις με τους Συναδέλφους*, οι *Προοπτικές Εξέλιξης*, η *Τοπική κοινωνία*, οι *Γονείς των μαθητών* και η *Αμοιβή*.

Τέλος, οι μέθοδοι twot-test και Oneway ANOVA έδειξαν ότι από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος, μόνο η ηλικία, τα χρόνια εργασίας του εκπαιδευτικού στην εκπαίδευση και ο τύπος του σχολείου στο οποίο διδάσκει ο εκπαιδευτικός συσχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού. Όλα τα εξαγόμενα συμπεράσματα επιβεβαιώνονται από τη διεθνή βιβλιογραφία.

ABSTRACT

It is a common view that the 20th century is characterized by the greatest changes ever. In the terms of these changes, we are led in a complex reality, which demands reconstructing and transforming the educational organizations to organizations of learning and development. These huge changes stress out the need to redefine the role of the educator, as a carrier of change, who connects the development of the class with the development of the educational organization. For this change to be successful the fundamental requirement is the satisfaction of the educator.

The present dissertation aims to determine the factors which affect the job satisfaction of the educators belonging to the secondary education. The target group was educators in the island of Rhodes in Greece. The dissertation took place from March 2012 to May 2012 and a questionnaire was used as the basic instrument to conduct the survey.

The analysis showed profound satisfaction in all aspects except from the logistics and infrastructure and except from the prospects of advancement.

Factor analysis has shown 10 factors which affect job satisfaction, namely: the foreman, logistics and infrastructure, the management structure, the atmosphere, the professional acknowledgement and possibilities, relationship with the students and colleagues, advancement prospects, the local community, the parents of the students and the monetary compensation.

Finally, dispersion analysis on the sample's demographics shows that only the age, years of activity in education and the type of the organization are affecting job satisfaction. All the conclusions are backed up by international bibliography.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στη σύγχρονη εποχή όπου οι χρηματοοικονομικές και κοινωνικοπολιτικές συνθήκες μεταβάλλονται άρδην, ο ρόλος του εκπαιδευτικού μέσα στο σύγχρονο σχολείο είναι πολύ ζωτικός.

Το σύγχρονο σχολείο προκρίνει τη βιωματική και ομαδοσυνεργατική μάθηση, ασκεί κριτική στις πειθαρχικές μεθόδους του παραδοσιακού σχολείου, πραγματώνει την ισότητα των φύλων, την ισότητα του πολυεθνικού μαθητικού δυναμικού του, επιδιώκει τη σύνδεση του σχολείου με την κοινωνία, με δυο λόγια, θεωρεί πρωταρχική προϋπόθεση για τη λειτουργία του σχολείου την εμπλοκή και το ενδιαφέρον των παιδιών για ό,τι συμβαίνει εκεί. Επιπλέον, προκρίνεται η διερευνητική μάθηση και δεν υπάρχει σχολικό εγχειρίδιο που να μην περιέχει ομαδικές και βιωματικές δραστηριότητες. Η μέθοδος *Project*, η προτροπή των μαθητών να πραγματοποιήσουν μια συνθετική εργασία με διαθεματικό χαρακτήρα, για την πραγματοποίηση της οποίας καλούνται να αναζητήσουν μόνοι τους το υλικό και τη μέθοδο, με τη διακριτική συνδρομή των διδασκόντων, είναι μια καινούργια μορφή μάθησης.

Μιλώντας για το ρόλο του εκπαιδευτικού, θα ήταν χρήσιμο να αποσαφηνίσουμε την έννοια «ρόλος». Με την έννοια «ρόλος» εννοούμε το σύνολο των προσδοκιών και της αναμενόμενης συμπεριφοράς ενός ατόμου το οποίο κατέχει μια θέση μέσα σε μια ομάδα (Ντούσκας, 2007). Ο ρόλος του εκπαιδευτικού στο σχολείο σύμφωνα με τη βιβλιογραφία είναι παιδαγωγός, σύμβουλος, ανανεωτής, λειτουργός, ψυχοπλάστης και αξιολογητής. Σήμερα, με βάση όσα παρατέθηκαν, ο ρόλος του εκπαιδευτικού μεταβάλλεται με βάση τις μεταβαλλόμενες συνθήκες (Κοινωνία της Πληροφορίας). Ο εκπαιδευτικός καλείται να επιτελέσει πολλούς επιμέρους ρόλους, οι οποίοι μπορεί πολλές φορές να έρχονται σε αντίθεση μεταξύ τους και τότε δημιουργούνται συγκρούσεις ή έχουμε σύγχυση ρόλων (Ντούσκας, 2007). Για να ενισχυθεί, λοιπόν, ο πολυρολικός εκπαιδευτικός στο σύγχρονο σχολείο είναι απαραίτητη η στήριξη της διοίκησης, της τοπικής κοινωνίας, των συλλόγων γονέων και κηδεμόνων, των ίδιων των μαθητών αλλά και των εκπαιδευτικών μέσα από ένα πολυσύνθετο πλέγμα συνεργασίας και αμοιβαίας κατανόησης. Με λίγα λόγια ένας από τους τομείς που θα ήταν χρήσιμο να διερευνηθεί για να τονώσει το ρόλο του εκπαιδευτικού στο σύγχρονο σχολείο είναι η επαγγελματική ικανοποίηση αυτού στο περιβάλλον της δημόσιας εκπαίδευσης.

Η παραπάνω εργασία αποσκοπεί στη μελέτη των παραγόντων που καταδεικνύουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών στα σχολεία της Μέσης Εκπαίδευσης ώστε με τη βελτίωση των δυσάρεστων καταστάσεων αλλά και με την ενίσχυση των ευχάριστων να ενισχυθεί ο ρόλος του εκπαιδευτικού. Η μελέτη προσανατολίζεται στους εξωτερικούς παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης, δηλαδή στους παράγοντες οικονομικές απολαβές, σχέση με τους μαθητές, σχέση με τους γονείς, σχέση με την τοπική κοινωνία, με τους συναδέλφους, με τον προϊστάμενο, με τη διοικητική οργάνωση και διεύθυνση του σχολείου, με το σχολικό κλίμα, με την υλικοτεχνική υποδομή του σχολείου αλλά και σε εσωτερικούς παράγοντες όπως είναι οι προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης. Η παρούσα μελέτη πραγματοποιήθηκε στην περιοχή του νησιού Ρόδος και αναφέρεται σε ένα σύνολο σχολικών μονάδων τόσο στο κέντρο της Ρόδου, όσο και στην ενδοχώρα.

Η εργασία αποτελείται από 7 κεφάλαια. Στο 1^ο Κεφάλαιο περιλαμβάνεται η Εισαγωγή, ο σκοπός της έρευνας, οι ερευνητικές υποθέσεις, οι οριοθετήσεις και οι περιορισμοί.

Στο 2^ο Κεφάλαιο γίνεται η αποσαφήνιση των εννοιών, παρατίθενται οι θεωρίες παρακίνησης των εργαζομένων, τα ατομικά χαρακτηριστικά του δείγματος, οι εξωτερικοί και εσωτερικοί παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης, οι συνέπειες από την απώλεια επαγγελματικής ικανοποίησης, όπως η επαγγελματική εξουθένωση του εκπαιδευτικού (*burnout*) και τέλος μια σύντομη αναφορά στις έρευνες που έχουν γίνει για την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών μέσης εκπαίδευσης, τόσο στην Ελλάδα, όσο και στο εξωτερικό.

Στο 3^ο Κεφάλαιο παρατίθεται η μεθοδολογική προσέγγιση που ακολουθήθηκε. Εδώ γίνεται περιγραφή του δείγματος, του ερευνητικού εργαλείου που χρησιμοποιήθηκε αλλά και της στατιστικής μεθόδου που χρησιμοποιείται για την επεξεργασία των δεδομένων που συλλέχθηκαν.

Στο 4^ο Κεφάλαιο αναλύεται το δείγμα με βάση την περιγραφική στατιστική.

Στο 5^ο Κεφάλαιο γίνεται η παραγοντική ανάλυση με βάση την οποία γίνεται ομαδοποίηση των παραγόντων επαγγελματικής ικανοποίησης, ανάλυση τους και διεξαγωγή συμπερασμάτων.

Στο 6^ο Κεφάλαιο γίνεται η συσχέτιση των παραγόντων επαγγελματικής ικανοποίησης που προέκυψαν με τα ατομικά χαρακτηριστικά του δείγματος, η ανάλυση τους και η διεξαγωγή συμπερασμάτων.

Τέλος, στο 7ο Κεφάλαιο παρατίθενται τα συμπεράσματα της έρευνας συνολικά και γίνονται προτάσεις που θα υποβοηθήσουν στην μείωση των δυσάρεστων στάσεων και αντιλήψεων σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών .

1.2 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η παραπάνω εργασία αποσκοπεί στη μελέτη των παραγόντων που καταδεικνύουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών στα σχολεία της Μέσης Εκπαίδευσης ώστε με τη βελτίωση των δυσάρεστων καταστάσεων αλλά και με την ενίσχυση των ευχάριστων να ενισχυθεί ο ρόλος του εκπαιδευτικού. Η μελέτη προσανατολίζεται στους εξωτερικούς και εσωτερικούς παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης, δηλαδή στους παράγοντες: α) μαθητές, β) συναδέλφους, γ) τοπική κοινωνία, δ) προϊστάμενο, ε) διοικητική οργάνωση του σχολείου, στ) υλικοτεχνική υποδομή, ζ) προοπτικές ανέλιξης και η) οικονομικές απολαβές. Η παρούσα μελέτη πραγματοποιήθηκε στην περιοχή του νησιού Ρόδος και αναφέρεται σε ένα σύνολο σχολικών μονάδων τόσο στο κέντρο της Ρόδου, όσο και στην ενδοχώρα.

Η επιλογή του θέματος της συγκεκριμένης διπλωματικής έγινε εξαιτίας του περιορισμένου ερευνητικού έργου που υπάρχει στην ελληνική βιβλιογραφία, όσο έχει υποέσει στην αντίληψη μας. Ενώ έχει γίνει εκτενέστερη ανάλυση του θέματος της επαγγελματικής ικανοποίησης αναφορικά με τους εκπαιδευτικούς στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση στην Ελλάδα, η εξέταση της επαγγελματικής ικανοποίησης στο πεδίο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εξαντλείται κυρίως σε εργασίες όπου το δείγμα ανήκει σε συγκεκριμένη ειδικότητα, π.χ. ΠΕ11(ειδικότητα γυμναστών). Σε αυτή την εργασία το δείγμα μας δεν περιορίζεται σε μια μόνο ειδικότητα αλλά περιλαμβάνει όλες τις ειδικότητες που υπάρχουν τόσο στα γυμνάσια όσο και στα λύκεια (γενικά, επαγγελματικά και ειδικά) αυτής της χώρας. Επιπλέον παρότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι ένας τομέας όπου ερευνάται τα τελευταία 65 χρόνια, κατά τους Wilson&Rosenfeld(1990) είναι επιτακτική η συνέχιση της έρευνας σε αυτό το πεδίο διότι οι αρνητικές και θετικές συμπεριφορές απέναντι στην εργασία μπορούν να έχουν τεράστιες επιδράσεις στις φόρμες της οργανωσιακής συμπεριφοράς.

Επίσης, το νησί της Ρόδου επελέγη ως μελέτη περίπτωσης εξαιτίας συγκεκριμένων ιδιαιτεροτήτων που υπάρχουν σε αυτό και οι οποίες έπρεπε να μελετηθούν σε σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών εκεί. Πρόκειται για ένα παραμεθόριο ακριτικό νησί, ιδιαίτερα απομακρυσμένο από την ηπειρωτική Ελλάδα, με υψηλό κόστος ζωής

για τους μη μόνιμους κατοίκους και με τοπική κοινωνία σχετικά αδιάφορη για την εκπαίδευση των κατοίκων της.

Η μεθοδολογική προσέγγιση που ακολουθείται για την εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών στη Ρόδο συνάδει με τις μεθόδους της βιβλιογραφίας. Αυτό προκύπτει πρώτον από το γεγονός ότι το ερευνητικό εργαλείο (ερωτηματολόγιο που διανεμήθηκε) είναι σταθμισμένο με βάση τα ερωτηματολόγια της διεθνούς και ελληνικής βιβλιογραφίας, ενώ η εξαγωγή συμπερασμάτων τόσο στην παραγοντική ανάλυση όσο και στην ανάλυση διασποράς επιβεβαιώνονται από την βιβλιογραφία.

Η μεθοδολογία που ακολουθείται για την εξαγωγή συμπερασμάτων ξεκινάει με τη διανομή ερωτηματολογίων στους εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στο νησί της Ρόδου. Έπειτα με το στατιστικό πακέτο SPSS γίνεται η αποτύπωση των στάσεων και αντιλήψεων των εκπαιδευτικών, της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, σε πίνακες, μέσω της περιγραφικής στατιστικής. Στη συνέχεια επιλέγεται η μέθοδος της παραγοντικής ανάλυσης για την ομαδοποίηση των παραγόντων οι οποίοι σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, ώστε να αποσαφηνιστούν οι παράγοντες που ευθύνονται για την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών του δείγματος μας και να μελετηθούν.

Τέλος, γίνεται χρήση των μεθόδων twot-test και One-wayANO.VA. με σκοπό την επαλήθευση στατιστικών ελέγχων που σχετίζουν τα ατομικά χαρακτηριστικά του δείγματος με τους παράγοντες που προέκυψαν από την παραγοντική ανάλυση που θα προηγηθεί.

1.3 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

Τα ερευνητικά ερωτήματα που καλείται να εξετάσει η παρούσα εργασία είναι τα εξής:

- Υπάρχει σχέση ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού (φύλο, επίπεδο εκπαίδευσης, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, ειδικότητα, σχέση εργασίας, τύπος σχολείου) και την επαγγελματική ικανοποίηση;
- Υπάρχει σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και τους εξής παράγοντες, όπως: οικονομικές απολαβές, σχέση με τους μαθητές, σχέση με τους γονείς, σχέση με την τοπική κοινωνία, με τους συναδέλφους, με τον προϊστάμενο, με τις προοπτικές ανέλιξης, με

- διοικητική οργάνωση και διεύθυνση του σχολείου, με το σχολικό κλίμα, με την υλικοτεχνική υποδομή του σχολείου;
- Ποιες είναι οι επαγγελματικές επιθυμίες των εκπαιδευτικών δεδομένων των επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης;

1.4 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ

Οι ερευνητικοί στόχοι που προκύπτουν από τα παραπάνω ερωτήματα είναι οι εξής:

- Να εξεταστεί αν υπάρχει σχέση ανάμεσα στα δημογραφικά στοιχεία των εκπαιδευτικών (φύλο, επίπεδο εκπαίδευσης, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, ειδικότητα, σχέση εργασίας, τύπος σχολείου) και την επαγγελματική ικανοποίηση.
- Να εξεταστεί αν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και τους παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης (οικονομικές απολαβές, σχέση με τους μαθητές, σχέση με τους γονείς, σχέση με την τοπική κοινωνία, με τους συναδέλφους, με τον προϊστάμενο, με τις προοπτικές ανέλιξης, με τη διοικητική οργάνωση και διεύθυνση του σχολείου, με το σχολικό κλίμα, με την υλικοτεχνική υποδομή του σχολείου) ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που ζουν και εργάζονται στη Ρόδο.
- Να εξεταστεί η γενική έκφραση: «Θα ήθελα να μείνω στο σχολείο στην ίδια θέση εργασίας/απασχόλησης», «Θα ήθελα να μείνω στην εργασία, αλλά να αλλάξω θέση εργασίας/απασχόλησης», «Θα ήθελα να μετατεθώ σε άλλη πόλη», «Θα ήθελα να αλλάξω δουλειά» σε συνάρτηση με τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης.

1.5 ΟΡΙΟΘΕΤΗΣΕΙΣ- ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ

Όσον αφορά στις οριοθετήσεις του πονήματος, πρώτον η έρευνα αφορά στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης μόνο στο δημόσιο τομέα του νησιού και όχι στον ιδιωτικό λόγω του μικρού δείγματος που υπάρχει στο νησί της Ρόδου (μόνο δύο ιδιωτικά σχολεία).

Δεύτερον, η εργασία εξετάζει συγκεκριμένους παράγοντες τόσο από τους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση ενδογενώς όπως: (ελευθερία επιλογών στον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας, ποικιλία δραστηριοτήτων, αξιοποίηση δεξιοτήτων, σαφήνεια

εργασιακού περιβάλλοντος) όσο και από τους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση εξωγενώς, όπως : (εργασιακές συνθήκες, οικονομικές απολαβές, ασφάλεια, διαπροσωπικές σχέσεις, εποπτεία από τον προϊστάμενο, ηγεσία).

Τρίτον, η εργασία δεν εξετάζει εκτενώς την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών που εργάζονται στα σχολεία Ειδικής Αγωγής της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης διότι το δείγμα μας είναι περιορισμένο στη Ρόδο (2 σχολεία ειδικής αγωγής, Τ.Ε.Ε. ΑΒ και Ε.Ε.Ε.Ε.Κ.), κάτι που θα μπορούσε να αποτελέσει πεδίο μελλοντικής έρευνας.

Τέλος, υπάρχουν πολλοί περιορισμοί στο πεδίο έρευνας της εν λόγω εργασίας λόγω των μεταβαλλόμενων συνθηκών που επικρατούν αυτή τη στιγμή στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, π.χ. όταν ξεκίνησε η εργασία δεν είχε τεθεί το θέμα της αξιολόγησης των εκπαιδευτικών οπότε και δεν αποτελούσε παράγοντα μελέτης που να επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών άρα και δε μελετήθηκε από την ερευνήτρια, επίσης δεν είχε τεθεί το θέμα των υποχρεωτικών μετακινήσεων των μόνιμων εκπαιδευτικών ως παράγοντας μελέτης της επαγγελματικής ικανοποίησης.

1.6 ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΤΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Στο παρόν κεφάλαιο εξετάζεται ο σκοπός της παρούσας έρευνας. Γίνεται μια εκτενής αναφορά στο σκελετό της εργασίας. Επιπλέον, ξεδιπλώνονται τα ερευνητικά ερωτήματα και οι ερευνητικοί στόχοι που προκύπτουν από αυτά και η μεθοδολογία που ακολουθείται. Τέλος, το κεφάλαιο κλείνει με τις οριοθετήσεις και τους περιορισμούς της εργασίας, οι οποίοι αποτελούν πεδίο δράσης για μελλοντική έρευνα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 - ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ-ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΣΗ ΕΝΝΟΙΩΝ

2.1 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Η επαγγελματική ικανοποίηση ορίζεται από τις θετικές και αρνητικές στάσεις που έχει το άτομο για την εργασία του και συνδέεται άμεσα με σημαντικές πτυχές της εργασίας όπως η παραγωγικότητα, η μείωση λαθών στο χώρο της εργασίας, ο αριθμός των απουσιών και η πρόθεση των εργαζομένων να εγκαταλείψουν το χώρο εργασίας τους (Καντάς,1993; Baron,1986; Maghradi,1999).

Ο Locke (1976, σελ.1300) έχει χαρακτηρίσει την επαγγελματική ικανοποίηση ως «...μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση, που απορρέει από την αποτίμηση της εργασίας κάποιου ή από την εργασιακή εμπειρία», οι Ivancevich και Donnelly (1968,σελ.172)ως«την ευνοϊκή άποψη του εργαζομένου για την εργασία, την οποία κατέχει τώρα»ενώ ο Spector (1997,σελ.2) ως«...απλά το πώς οι άνθρωποι αισθάνονται για τις εργασίες τους και τις διαφορετικές πτυχές των εργασιών τους». Οι περισσότεροι πάντως ερευνητές φαίνεται να συμφωνούν πως η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μία έννοια πολυδιάστατη, μία συλλογική στάση που αποτελείται από πολλές επιμέρους διαφορετικές πλευρές (Koustelios, 1991; Rice, McFarlin&Bennet, 1989; Shouksmith, Pajo&Jespen,1990).

Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι στενά συνδεδεμένη με εκείνης της παρώθησης (*motivation*) και της αποδοτικότητας στην εργασία (*jobperformance*). Η πρώτη, η παρώθηση, συνδέεται άμεσα με τις διάφορες ψυχοσωματικές ανάγκες του ατόμου και λειτουργεί συνήθως ως κινητήρια δύναμη που επηρεάζει, σε μεγάλο βαθμό, τη στάση και τη συμπεριφορά του ατόμου στο χώρο της εργασίας του. Η δεύτερη, η αποδοτικότητα στην εργασία, είναι συνήθως το αποτέλεσμα της ικανοποίησης ή μη των αναγκών που προαναφέραμε καθώς και του ευχάριστου ή δυσάρεστου συναισθήματος που νιώθει το άτομο από την ικανοποίηση ή ματαιώση (*frustration*) των αναγκών αυτών αντίστοιχα. (Ερωτοκρίτου,1996)

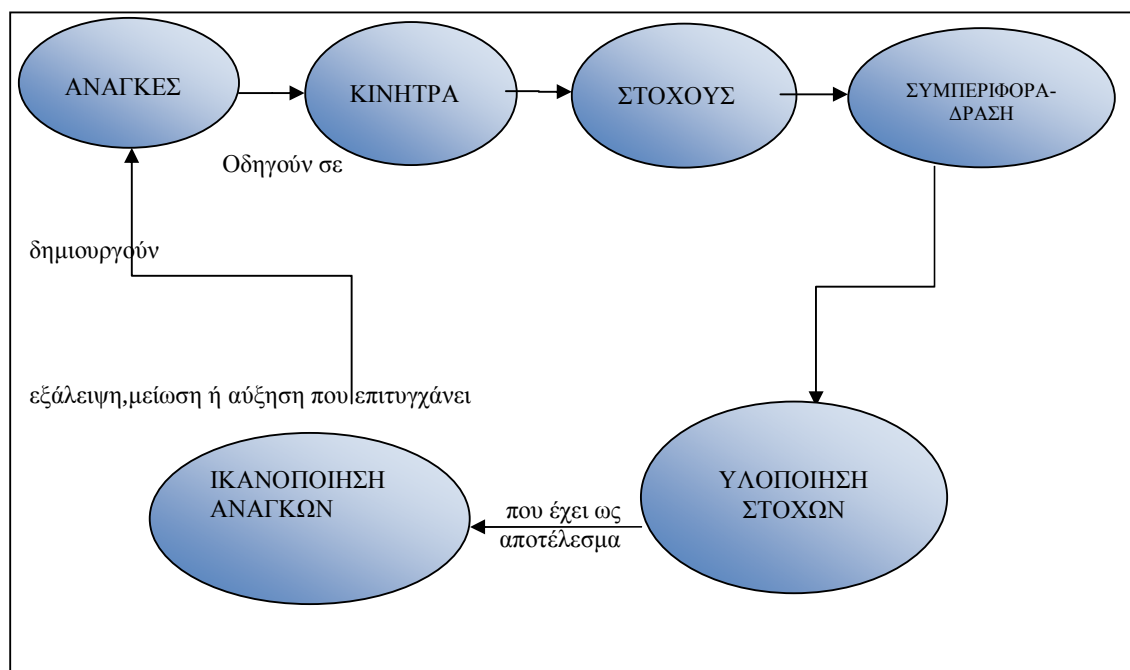
Αναφορικά με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών , σύμφωνα με τους Μανταγαγούρα και Μακρή- Μπότσαρη (2002), η ποιότητα του διδακτικού έργου αποτελεί θέμα μείζονος σημασίας για κάθε εκπαιδευτικό σύστημα, με αποτέλεσμα η ποιότητα του διδακτικού έργου να επηρεάζεται τόσο από τη σφαιρική άποψη του εκπαιδευτικού για την αξία του ως ατόμου (Young, 1998), όσο και από την ικανοποίηση που αντλεί από το επάγγελμα του.

Ειδικότερα, η επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού συνδέεται με την ποιότητα και τη σταθερότητα του διδακτικού τους έργου (Perie, et. al,1997). Άλλοι ερευνητές, όπως ο Ostroff (1992) διακρίνουν πέντε τομείς απόδοσης σε επίπεδο σχολικής μονάδας: επίδοση των μαθητών , συμπεριφορά μαθητών, ικανοποίηση μαθητών, κινητικότητα ή ροή ανανέωσης του προσωπικού και απόδοση της διοίκησης.

Στη συνέχεια του κεφαλαίου θα εξετάσουμε τις θεωρίες παρακίνησης, με βάση τις οποίες οι εργαζόμενοι και κατ' επέκταση οι εκπαιδευτικοί ωθούνται να εργαστούν.

2.2ΘΕΩΡΙΕΣ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ

Η διαδικασία της παρακίνησης είναι το σύνολο των σχέσεων αλληλεπίδρασης και αλληλεξάρτησης μεταξύ των στοιχείων της, δηλαδή αναγκών, κινήτρων και στόχων. Η αρχή της εν λόγω διαδικασίας είναι η συνειδητή ή υποσυνείδητη ύπαρξη αναγκών. Η ανάγκη παράγει το κίνητρο(ώθηση) και το κίνητρο οδηγεί στον προσδιορισμό στόχων και δράσης-πράξεων για την υλοποίησή τους. Η υλοποίηση των στόχων έχει ως συνέπεια την ικανοποίηση των αναγκών και τη μείωση ή εξάλειψη του κινήτρου (Μπουραντάς,2002).



Πηγή: Μπουραντάς, 2002,σελ.251

Μετά το Β' παγκόσμιο πόλεμο αναπτύσσονται τα διάφορα θεωρητικά υποδείγματα παρακίνησης των εργαζομένων. Διακρίνονται σε δύο κατηγορίες σύμφωνα με το περιεχόμενο τους. Η πρώτη κατηγορία περιλαμβάνει εκείνα τα υποδείγματα που παρουσιάζουν αυτό που παρακινεί τους ανθρώπους να εργασθούν (*contentmodels*). Εξετάζουν δηλαδή τις ανάγκες και τα κίνητρα που κάνουν τους ανθρώπους να εργασθούν. Τα βασικότερα θεωρητικά υποδείγματα σε αυτή την κατηγορία είναι της ιεράρχησης των αναγκών του Α. Maslow, η θεωρία των δύο παραγόντων του F.Herzberg και η ERG θεωρία του Alderfer. Στη δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνονται τα θεωρητικά υποδείγματα που προσπαθούν να προσδιορίσουν τη διαδικασία της παρακίνησης (*processionmodels*). Σε αυτή την κατηγορία περιλαμβάνονται η θεωρία της προσδοκίας του Vroom, το υπόδειγμα PORTER και LAWLER και η θεωρία της «δικαιοσύνης» (*equitytheory*).

2.2.1 ΘΕΩΡΙΕΣ ΑΝΑΓΚΩΝ ή ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ (CONTENTMODELS)

2.2.1.1 ΘΕΩΡΙΑ ΙΕΡΑΡΧΗΣΗΣ ΑΝΑΓΚΩΝ –Α.MASLOW

Ο Abraham Maslow προσπάθησε να προσδιορίσει , με κλινικές έρευνες αυτό που παρακινεί την ανθρώπινη συμπεριφορά. Διερεύνησε τις ανάγκες του ανθρώπου και την παρακινητική τους δύναμη και τις ταξινόμησε σε πέντε κατηγορίες: τις φυσιολογικές , τις ανάγκες ασφάλειας, τις κοινωνικές, τις ανάγκες εκτίμησης ή αναγνώρισης και τις ανάγκες ολοκλήρωσης. Στηριζόμενος σε αυτή την ταξινόμηση, διατυπώνει τις εξής τρεις βασικές προτάσεις για να εξηγήσει την ανθρώπινη παρακίνηση (Μπουραντάς, 2002):

1. Οι ανάγκες που προσπαθεί να ικανοποιήσει ο άνθρωπος εξαρτώνται από το βαθμό της ικανοποίησης τους, αυτά που επιθυμεί εξαρτώνται από αυτά που ήδη έχει. Η προσπάθεια του ανθρώπου να ικανοποιήσει τις ανάγκες του είναι αέναη και συνεχίζεται για όλη του τη ζωή (Μπουραντάς, 2002).
2. Η παρακινητική δύναμη των αναγκών είναι αντίστροφη του βαθμού ικανοποίησης τους. Δηλαδή όσο περισσότερο ικανοποιείται μια ανάγκη τόσο λιγότερο παρακινεί. Όταν ικανοποιηθεί «πλήρως» τότε δεν παράγει καμιά ικανοποίηση και κάποια άλλη ανάγκη παίρνει τη θέση της. Όταν μια ανάγκη σταματήσει να ικανοποιείται τότε αποτελεί ξανά κίνητρο συμπεριφοράς. Αυτό σημαίνει ότι καμιά ανάγκη δεν εξαφανίζεται, απλά χάνει, για όσο χρονικό διάστημα ικανοποιείται, την παρακινητική της δύναμη (Μπουραντάς 2002).

3. Οι ανθρώπινες ανάγκες είναι ιεραρχικά δομημένες σύμφωνα με την ικανοποιηθεί έστω και στον ελάχιστο βαθμό, τότε μια καινούργια παίρνει τη θέση της (Μπουραντάς, 2002).

Φυσιολογικές ανάγκες: Κατά τον Maslow οι φυσιολογικές ανάγκες όλες οι ανάγκες που συνδέονται με την ύπαρξη του ανθρώπου ως βιολογικού οργανισμού. Το νερό, η τροφή, η ένδυση, η υγεία είναι οι πιο βασικές ανάγκες αυτής της κατηγορίας, βρίσκονται στη βάση της πυραμίδας του Maslow και είναι οι πρώτες που μπορεί να ικανοποιήσει. Αν δεν έχει εξασφαλιστεί ένα ορισμένο επίπεδο ικανοποίησης των εν λόγω αναγκών από το οποίο εξαρτάται η ύπαρξη του ανθρώπου δε μπορεί να γίνεται λόγος για άλλες ανάγκες (Μπουραντάς, 2002).

Ανάγκες ασφάλειας: Ο άνθρωπος έχει την ανάγκη να αισθάνεται μια σιγουριά για την ύπαρξή του και την ικανοποίηση των φυσιολογικών αναγκών στο μέλλον, επιθυμεί να είναι ασφαλής απέναντι σε κινδύνους και αβεβαιότητες του περιβάλλοντος. Επιδιώκει, επομένως, την ικανοποίηση των αναγκών ασφαλείας μετά την ικανοποίηση των φυσιολογικών του αναγκών οι οποίες είναι η ανάγκη για μόνιμη απασχόληση, για σύνταξη και για βεβαιότητα του περιβάλλοντος που κατοικεί (Μπουραντάς, 2002).

Κοινωνικές ανάγκες: Σε αυτή την κατηγορία αναγκών, που βρίσκονται πάνω από τις φυσιολογικές και τις ανάγκες ασφαλείας, δηλαδή είναι προαπαιτούμενη η κάλυψη των πιο πάνω αναγκών για να φτάσουμε σε αυτές τις ανάγκες, εντάσσονται οι ανάγκες του ανθρώπου να ανήκει σε μια ή περισσότερες κοινωνικές ομάδες, να γίνεται αποδεκτός από αυτές, να αναπτύσσει φιλικές σχέσεις, να προσφέρει και να κερδίζει αγάπη και στοργή (Μπουραντάς, 2002).

Ανάγκες αναγνώρισης: Σε αυτή την κατηγορία εντάσσονται οι ανάγκες για αναγνώριση από τους άλλους, για κύρος, φήμη, εκτίμηση, σεβασμό, επιτυχία, ικανότητα, γνώσεις, άσκηση δύναμης – επιρροής, αυτό-σεβασμό, αυτό-εκτίμηση. Αυτές οι ανάγκες αποτελούν κυρίαρχη παρακινητική δύναμη αφού ικανοποιηθούν όλες οι προηγούμενες. (Μπουραντάς, 2002)

Ανάγκες ολοκλήρωσης: Είναι η ανώτερη κατηγορία αναγκών και τελευταία από άποψη προτεραιότητας. Πρόκειται για την πραγματοποίηση όλων των ονείρων, των προσδοκιών και των οραμάτων του ανθρώπου. Να αναπτυχθεί και να τελειοποιηθεί, να φτάσει στον «ιδανικό» για αυτόν εαυτό. Ο Maslow αναφέρει: «να γίνει οτιδήποτε είναι ικανός να γίνει» (Μπουραντάς, 2002).

Η θεωρία του Maslow παρουσιάζει και κάποιες αδυναμίες:

α) Μια βασική αδυναμία είναι η δυσχέρεια στο διαχωρισμό των αναγκών, π.χ. οι φυσιολογικές ανάγκες είναι πολύ δύσκολο να διαχωριστούν από τις κοινωνικές. Για παράδειγμα, όταν κάποιος δηλώνει ότι έχει ανάγκη στέγασης, σημαίνει ότι έχει ανάγκη μιας κατοικίας συγκεκριμένου τύπου και σε συγκεκριμένη περιοχή, όπου χαρακτηρίζει την κάλυψη αναγκών μιας συγκεκριμένης ομάδας. Αυτή η αδυναμία μειώνει κατά συνέπεια την ισχύ της κεντρικής πρότασης του Maslow που υποστηρίζει την ιεράρχηση των αναγκών και ότι ο άνθρωπος ικανοποιεί πρώτα τις βασικές ανάγκες και ύστερα τις επόμενες.

β) Μια άλλη αδυναμία έγκειται στο ότι δεν είναι δυνατό να προσδιορισθεί ποιοτικά και ποσοτικά η ικανοποίηση μιας ανάγκης, δηλαδή υπάρχουν άτομα που ικανοποιούν μια ανάγκη με μικρές απαιτήσεις ενώ άλλα με μεγαλύτερες.

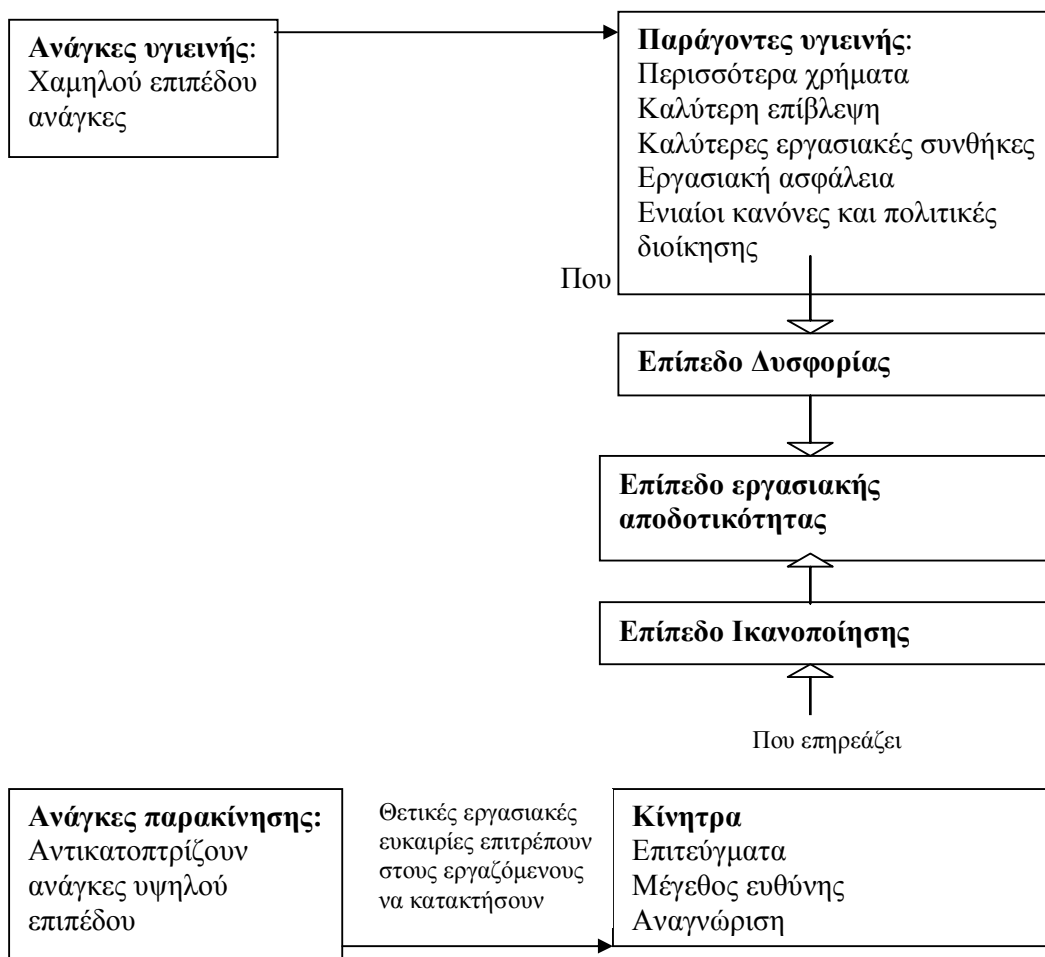
γ) Η ικανοποίηση μιας ανάγκης δεν μειώνει και το μέγεθος της έντασης της. Όσο ικανοποιείται μια ανάγκη τόσο πιο έντονη γίνεται.

δ) Τέλος, όταν κάποιο άτομο διαπιστώσει ότι μια ανάγκη του είναι αδύνατον να ικανοποιηθεί τότε προσανατολίζεται στην ικανοποίηση μιας άλλης ανάγκης «ανώτερης ή κατώτερης» (Μπουραντάς, 2002).



Πηγή: Κωντανά, 2011, σελ. 4

2.2.1.2. Η ΘΕΩΡΙΑ ΥΓΙΕΙΝΗΣ –ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ ΤΟΥ F. HERZBERG



Πηγή : Grobleretal. (2002, p.107)

Η θεωρία του Herzberg, η πιο συζητημένη και αποδεκτή στο χώρο της διοίκησης είναι ουσιαστικά μια ανάπτυξη της θεωρίας του Maslow. Ο Maslow προσπάθησε να δείξει τις ανάγκες του ανθρώπου ενώ ο Herzberg προσπάθησε να δείξει τους παράγοντες που ικανοποιούν αυτές τις ανάγκες στο χώρο της επιχείρησης.

Ο Herzberg προκειμένου να αναπτύξει τη θεωρία του, έκανε μια έρευνα σε 200 μηχανικούς και λογιστές της περιοχής του Pitzburg, χρησιμοποιώντας τις μεθόδους της ελεύθερης συνέντευξης και του «κρίσιμου περιστατικού». Η ανάλυση των ερωτήσεων έδωσε κάποια αποτελέσματα, τα οποία ο Herzberg ταξινόμησε σε δύο κατηγορίες: α) **παράγοντες υγιεινής ή διατήρησης**, οι οποίοι δεν παρακινούν τους εργαζόμενους για αύξηση της απόδοσής τους αλλά εμποδίζουν το αίσθημα της δυσαρέσκειας και διατηρούν έτσι την

απόδοση τους σε αποδεκτό επίπεδο. Εδώ εντάσσονται οι διαπροσωπικές σχέσεις, οι συνθήκες εργασίας, η αμοιβή, η παρεχόμενη ασφάλεια από την εργασία (Σαϊτης, 2008).

β) οι παράγοντες της δεύτερης κατηγορίας ονομάζονται **παράγοντες παρακίνησης ή κίνητρα**. Δηλαδή πρόκειται για παράγοντες που έχουν ως αποτέλεσμα να προκαλέσουν αίσθημα ικανοποίησης στους εργαζομένους και κατ' επέκταση να τους προδιαθέσουν για μεγαλύτερη απόδοση, π.χ. αναγνώριση της απόδοσης, προαγωγή. (Σαϊτης, 2008). Εντούτοις η ύπαρξη αυτών των παραγόντων δεν υφίσταται αν δεν υπάρχουν οι παράγοντες υγιεινής που είναι απαραίτητοι για τη μη ύπαρξη δυσανεξίας στους εργαζομένους. Οι παράγοντες υγιεινής και υποκίνησης πρέπει να ικανοποιούνται ισόρροπα διότι τότε μόνο το άτομο αναπτύσσεται και δρα ως ολοκληρωμένη προσωπικότητα (Σαϊτης, 2008).

Η θεωρία του Herzberg βρήκε τη θέση της στη διοίκηση των επιχειρήσεων ως εξής. Με τον όρο «*εμπλουτισμός της εργασίας ή των καθηκόντων*» (*job enrichment*), ο Herzberg προτείνει ότι η εργασία του κάθε ανθρώπου στην επιχείρηση πρέπει να έχει εκείνο το περιεχόμενο που εξασφαλίζει τις δυνατότητες ικανοποίησης των ανώτερων αναγκών. Αυτό σημαίνει ότι κάθε εργαζόμενος θα πρέπει συγχρόνως με την εκτέλεση ορισμένων καθηκόντων να παίρνει μέρος και στη διαχείριση της δουλειάς του ή των καθηκόντων του. Ο Herzberg κάνει λόγο για «κάθετο εμπλουτισμό» δηλαδή ότι ο εργαζόμενος πρέπει να παίρνει αποφάσεις που αφορούν τον προγραμματισμό, την οργάνωση και τον έλεγχο της δουλειάς του. Έτσι αισθάνεται υπεύθυνο, αναπτύσσεται και έχει δυνατότητα να κάνει πράγματα. Επιπλέον κάνει λόγο και για «οριζόντιο εμπλουτισμό» όπου αναφέρεται στην αύξηση της ποικιλίας των καθηκόντων ενός εργαζομένου, λαμβάνοντας μέρος σε περισσότερες φάσεις της παραγωγικής διαδικασίας ή αλλάζοντας σε τακτά χρονικά διαστήματα θέση και καθήκοντα (*job rotation*). Ο οριζόντιος εμπλουτισμός είναι ωφέλιμο να συνδυάζεται με τον κάθετο, ώστε να επηρεάζει αυξητικά την παρακίνηση και την παραγωγικότητα του εργαζομένου (Μπουραντάς, 2002).

2.2.1.3 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ ERG ΤΟΥ ALDERFER

Ο Alderfer με τη θεωρία του προσπαθεί να αναπτύξει τις θεωρίες του Maslow και του Herzberg. Κάνει μια ταξινόμηση των αναγκών του ανθρώπου σε τρεις κατηγορίες. Στην πρώτη κατηγορία εντάσσει τις ανάγκες που έχουν σχέση με την ύπαρξη του ανθρώπου (**υπαρξιακές ανάγκες**). Αυτές αντιστοιχούν στις δύο πρώτες κατηγορίες των αναγκών του Maslow, τις φυσιολογικές ανάγκες και τις ανάγκες ασφάλειας και σιγουριάς. Σε σχέση με

την κατηγοριοποίηση του Herzberg αντιστοιχούν στους παράγοντες υγιεινής(Μπουραντάς,2002).

Η δεύτερη κατηγορία αναγκών του Alderfer ονομάζονται **ανάγκες σχέσεων** και περιλαμβάνει όλες τις ανάγκες που αναφέρονται στις διαπροσωπικές και κοινωνικές σχέσεις. Αντιστοιχούν κοινωνικές ανάγκες του Maslow και ανήκουν και αυτές στους παράγοντες υγιεινής του Herzberg (Μπουραντάς,2002).

Τέλος η τελευταία κατηγοριοποίηση αναγκών ονομάζονται **ανάγκες ανάπτυξης** και αναφέρονται στην εσωτερική επιθυμία του ανθρώπου για ανάπτυξη. Η κατηγορία αυτή αντιστοιχεί στις ανάγκες αναγνώρισης και ολοκλήρωσης του Maslow ενώ αντιστοιχεί και στους παράγοντες παρακίνησης του Herzberg(Μπουραντάς,2002).

Οι διαφορές του Alderfer με τους Maslow και Herzberg είναι οι εξής (Μπουραντάς, 2002):

Πρώτον , ο Alderfer δεν πιστεύει στην ιεράρχηση των αναγκών, αλλά ότι οι ανάγκες έχουν μια συνεχή σειρά.

Δεύτερον, θεωρεί ότι κάθε ομάδα αναγκών ικανοποιείται ξεχωριστά και δεν προϋποθέτει την ικανοποίηση άλλων αναγκών, π.χ. η ικανοποίηση των κατώτερων αναγκών δεν είναι παράγοντας παρακίνησης για την ικανοποίηση ανώτερων αναγκών.

Τρίτον και τελευταίο,όταν ένα άτομο θεωρεί αδύνατη την ικανοποίηση μιας ανάγκης, τότε προσανατολίζεται στην ικανοποίηση άλλων αναγκών.

2.2.1.4 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ ΕΠΙΤΕΥΓΜΑΤΩΝ ΤΟΥ McCLELLAND

Σύμφωνα με τη θεωρία του McCLELLAND, η οποία βασίζεται στη θεωρία των στόχων (*ManagementbyObjectives- MBO*) και υπήρξε πολύ δημοφιλής τη δεκαετία του 1950, οι ανάγκες του ανθρώπου είναι επίκτητες, δηλαδή εξελίσσονται μέσα από το κοινωνικό περιβάλλον του ατόμου. Οι τρεις ανάγκες που προσδιορίζουν την παρακίνηση του ατόμου, σύμφωνα με το Μπουραντά (2002) είναι:

A. Ανάγκη κοινωνικών σχέσεων(affiliation): Το άτομο έχει ανάγκη να δημιουργεί δεσμούς και φιλικές σχέσεις με τους γύρω του. Το άτομο επιδιώκει τη συνεργασία, αποδοχή , σεβασμό, αφοσίωση και επιβεβαίωση από την ομάδα που ανήκει. Τα άτομα αυτής της ομάδας έχουν σαν κίνητρο την αποδοχή από την ομάδα που ανήκουν και όχι τη μεμονωμένη απόδοση.

B. Ανάγκη για δύναμη (power): Το άτομο έχει ανάγκη να ασκεί επιρροή σε άλλα άτομα. Να έχει υφισταμένους τους οποίους διευθύνει και επηρεάζει τη συμπεριφορά τους.

Γ. Ανάγκη για επιτεύγματα (achievement) : Το άτομο έχει ανάγκη για επίτευξη στόχων, να είναι ο «νικητής» και να επιτυγχάνει υψηλές αποδόσεις στα πλαίσια ανταγωνισμού με άλλους. Τα άτομα αυτής της κατηγορίας παρακινούνται από την επίτευξη των στόχων τους για προσωπική ικανοποίηση ανεξάρτητα αν θα ανταμειφθούν για την προσπάθεια αυτή (Greenberg, 1999).

Ο McClelland ασχολήθηκε κυρίως με την ανάγκη για επιτεύγματα διότι αυτή θεώρησε την πιο σημαντική για την ανάπτυξη του ατόμου και κατά συνέπεια και ενός έθνους, από τις τρεις διαστάσεις αναγκών της θεωρίας του και την ανέλυσε πιο διεξοδικά. Επιπλέον η θεωρία αυτή δεν είναι γενικευμένη και απευθύνεται σε διοικητικά στελέχη ανώτερων επιπέδων τα οποία παρουσιάζουν, κατά τον Μπουραντά (2002), τα εξής χαρακτηριστικά:

- Αναλαμβάνουν προσωπική ευθύνη για τη λύση προβλημάτων και τη λήψη αποφάσεων.
- Αναλαμβάνουν υπολογισμένο κίνδυνο, δηλαδή μειώνουν τις πιθανότητες αποτυχίας.
- Αποζητούν άμεση ανατροφοδότηση (*feed-back*) σχετικά με το βαθμό υλοποίησης των στόχων τους και των αποδόσεων τους.
- Εργάζονται σκληρά για την πραγματοποίηση των στόχων τους.

2.2.1.5 ΘΕΩΡΙΑ Χ ΚΑΙ Ψ (McGregor D.)

Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, ο McGregor ανέπτυξε 2 θεωρίες διοίκησης: Θεωρία Χ και Θεωρία Ψ.

Η θεωρία Χ στηρίζεται στη γενική υπόθεση ότι οι περισσότεροι άνθρωποι από τη φύση τους είναι φυγόπονοι και προτιμούν να τους διευθύνουν επειδή δε θέλουν να αναλάβουν ευθύνες. Τα διευθυντικά στελέχη που δέχονται τη θεωρία αυτή ασκούν επίβλεψη και έλεγχο με τη χρήση εξουσίας. Στον αληθινό κόσμο της διοίκησης ο τρόπος αυτός άσκησης της εργασίας αγνοεί την έννοια της υποκίνησης που θα μπορούσε να επιδράσει θετικά στην πλειονότητα του εργατικού δυναμικού (Σαϊτης , 2008).

Οι υποθέσεις της θεωρίας Χ είναι οι εξής:

1. Οι περισσότεροι άνθρωποι διαθέτουν μικρή δημιουργική ικανότητα και δεν μπορούν να επιλύουν τα προβλήματα της οργάνωσης.
2. Η υποκίνηση παίζει ρόλο μόνο για την ικανοποίηση των φυσιολογικών αναγκών και των αναγκών ασφαλείας.

3. Πρέπει να γίνεται συστηματική και στενή επίβλεψη στην εργασία των περισσότερων ατόμων, είναι δυνατή η συχνή επιβολή τιμωρίας για να πραγματοποιούνται με επιτυχία οι αντικειμενικοί σκοποί του οργανισμού (Σαϊτης, 2008).

Από την άλλη πλευρά, η θεωρία Ψ δέχεται μεταξύ των άλλων ότι ο άνθρωπος είναι ικανός να προσφέρει πολύ περισσότερα στην υπηρεσία του, αρκεί να βρεθεί σε κατάλληλο περιβάλλον εργασίας. Ο φόβος της τιμωρίας δεν αποτελεί το μόνο μέσο της υποκίνησης του (Σαϊτης, 2008).

Οι υποθέσεις της θεωρίας Ψ είναι οι εξής:

1. Η εργασία είναι φυσική και μοιάζει με παιχνίδι, μπορεί λοιπόν να είναι πηγή ευχαρίστησης.
2. Ο εξωτερικός έλεγχος και η απειλή δεν είναι διοικητικά μέσα για να εκπληρωθούν οι σκοποί της οργάνωσης.
3. Η δημιουργική ικανότητα που είναι απαραίτητη για την επίλυση των προβλημάτων της οργάνωσης υπάρχει σε πολλά άτομα.
4. Η παρώθηση παίζει ρόλο για τα υψηλότερα ιεραρχικά επίπεδα των ανθρωπίνων αναγκών και λιγότερο για τα χαμηλότερα.
5. Οι περισσότεροι άνθρωποι μπορούν να κατευθύνουν εαυτό τους και είναι δημιουργικοί στην εργασία, αν παρακινηθούν κατάλληλα στην εργασία τους (Σαϊτης, 2008).

Οι απόψεις του McGregor δίνουν έμφαση στην αναγνώριση της αλληλεξάρτησης μέσα στους κοινωνικούς οργανισμούς. Η μέγιστη αποτελεσματικότητα επιτυγχάνεται όταν τα μέλη μπορούν να ικανοποιούν τις επιδιώξεις τους κατά τον καλύτερο τρόπο συμβάλλοντας όσο το δυνατόν περισσότερο στην επιτυχία του οργανισμού (Σαϊτης, 2008).

2.2.2 ΘΕΩΡΙΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ή ΜΗΧΑΝΙΣΤΙΚΕΣ ΘΕΩΡΙΕΣ (PROCESSIONTHEORIES)

2.2.2.1 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ ΤΟΥ V.VROOM

Η θεωρία προσδοκιών (*expectancy theory*) αναπτύχθηκε από τον Victor Vroom (Yale University) το 1964. Δεν προσπαθεί να περιγράψει τι είναι αυτό που παρακινεί τους εργαζομένους (όπως κάνουν οι θεωρίες των Maslow και Herzberg), αλλά την διαδικασία της παρακίνησης, δηλαδή πως παρακινείται ο εργαζόμενος. Η θεωρία προσδοκιών πρεσβεύει ότι ένα άτομο θα ενεργήσει με έναν ορισμένο τρόπο όταν βασίζεται στην προσδοκία ότι οι

πράξεις του θα οδηγήσουν σε ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα / στόχο, για την επίτευξη του οποίου θα λάβει ελκυστικές για αυτόν ανταμοιβές.

Υπό μορφή συνάρτησης η θεωρία προσδοκιών του Vroom γράφεται:

$$\text{Valence} \times \text{Expectancy} \times \text{Instrumentality} = \text{Motivation}$$

Valence (Reward): Η ένταση της επιθυμίας για ανταμοιβές. Για παράδειγμα η προαγωγή στην οργανωτική ιεραρχία, αποτελεί μια θετική επιθυμία για τον εργαζόμενο.

Expectancy (Performance): η προσδοκία του ατόμου ότι η αύξηση της προσπάθειας που καταβάλει στην εργασία του θα οδηγήσει σε αύξηση της απόδοσής του. (Πόσο σκληρά έχω εργαστεί για την επίτευξη του στόχου;)

Instrumentality: η πεποίθηση που έχει ο εργαζόμενος ότι η παραπάνω προσπάθεια που κατέβαλε θα γίνει αντιληπτή από την διοίκηση και θα ανταμειφθεί με ελκυστικές ανταμοιβές. (Αραγε παρατήρησαν την προσπάθεια που κατέβαλα;)

Η θεωρία προσδοκιών μας αποκαλύπτει την πολυπλοκότητα που χαρακτηρίζει την διαδικασία της παρακίνησης. Η παρακίνηση κατά συνέπεια είναι συνάρτηση της έντασης για αύξηση των ανταμοιβών, της προσδοκίας ότι η βελτίωση της επίδοσης θα οδηγήσει σε αύξηση των ανταμοιβών, οι οποίες όμως θα έχουν αξία για τον εργαζόμενο. Αντίθετα αν το άτομο πιστεύει ότι η απόδοσή του είναι ανεξάρτητη της προσπάθειάς του ή ότι οι αμοιβές του είναι ανεξάρτητες της προσπάθειας και της απόδοσής του, τότε δε δημιουργείται καμία διάθεση για καταβολή παραπάνω προσπάθειας από πλευράς εργαζομένου. Η θεωρία προσδοκιών δηλαδή υπογραμμίζει την αναγκαιότητα της σύνδεσης των αμοιβών με την απόδοση (Vroom&MacCrimmon, 1968).

2.2.2.2 ΤΟ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΤΩΝ PORTER – LAWLER

Οι Porter&Lawler εμπλούτισαν το μοντέλο του Vroom, αναγνωρίζοντας τον ρόλο που διαδραματίζουν οι ιδιαιτερότητες της προσωπικότητας του κάθε ατόμου (π.χ. οι ικανότητες και δεξιότητες του εργαζομένου) και διευκρινίζοντας την σχέση μεταξύ της προσπάθειας που καταβάλει ο εργαζόμενος και της πραγματοποιούμενης επίδοσης.

Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με το πρότυπο αυτό, η προσπάθεια που καταβάλλει το άτομο για την εκτέλεση μιας εργασίας είναι συνάρτηση δύο παραγόντων (Κουφίδου, 2001). Ο πρώτος παράγοντας είναι η αντίληψη του εργαζομένου αν η προσπάθεια θα οδηγήσει σε κάποια ανταμοιβή ή αποτέλεσμα. Ο δεύτερος παράγοντας αναφέρεται στην υποκειμενική αξία που αποδίδει ο εργαζόμενος στην ανταμοιβή αυτή. Επίσης, για να αποδώσει η προσπάθεια

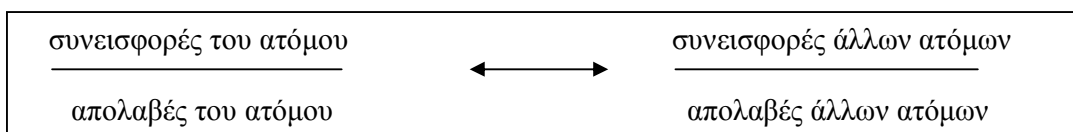
του εργαζομένου θα πρέπει το άτομο να διαθέτει την ικανότητα αλλά και να αντιλαμβάνεται με σαφήνεια τις απαιτήσεις της εργασίας του. Η επιθυμητή επίδοση θα οδηγήσει σε ανταμοιβές που μπορεί να είναι εσωτερικές (π.χ. αναγνώριση, εκτίμηση, αυτοεκπλήρωση) αλλά και εξωτερικές (όπως αύξηση μισθού, μπόνους).

Τελικά ο εργαζόμενος θα αισθανθεί ικανοποίηση μόνο εάν οι ανταμοιβές που θα λάβει είναι οι προσδοκώμενες. Το υπόδειγμα των Porter&Lawler προσδίδει στην διαδικασία της παρακίνησης την έννοια του συνεχούς κυκλώματος διότι εάν θέλει ο εργαζόμενος να διατηρήσει τις ανταμοιβές που απολαμβάνει πρέπει να προσπαθεί για την επιθυμητή επίδοση. Από την άλλη πλευρά, εάν στο παρελθόν, η ανωτέρω επίδοση απέτυχε να οδηγήσει σε επιθυμητή ανταμοιβή είναι πιθανόν ο εργαζόμενος να χάσει την αξιοπιστία του προς το σύστημα των ανταμοιβών και να διακόψει την προσπάθεια του (Steers, Mowday&Shapiro, 2004).

2.2.2.3Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ (EQUITYTHEORY)

Η θεωρία αυτή αναπτύχθηκε από τον Adams το 1963, έναν ψυχολόγο του συμπεριφορισμού και βασίζεται στην υπόθεση ότι το άτομο στην οργάνωση επιθυμεί ίση ή δίκαιη μεταχείριση σε σύγκριση με τα άλλα μέλη της. Αντιλαμβάνεται δε αυτή την ισότητα συγκρίνοντας αυτά που το ίδιο προσφέρει στην οργάνωση με αυτά που απολαμβάνει από αυτή, καθώς και τα αντίστοιχα άλλων εργαζομένων εντός ή εκτός της επιχείρησης.

Αυτό μπορεί να γίνει πιο κατανοητό από το παρακάτω σχεδιάγραμμα, όπου ο κάθε εργαζόμενος συγκρίνει τους παρακάτω δείκτες:



Πηγή: Μπουραντάς, 2002, σελ.254

Υπάρχει αδικία για ένα άτομο όταν αντιλαμβάνεται ότι ο δείκτης των συνεισφορών ως προς τις απολαβές και ο δείκτης των συνεισφορών και των απολαβών των άλλων ατόμων είναι άνισοι. Με τον όρο συνεισφορά προς την οργάνωση είναι οτιδήποτε το άτομο προσφέρει προς αυτήν (γνώσεις, εμπειρία, ικανότητα, συνέπεια, αφοσίωση, εντιμότητα, χρόνος, ποιότητα-ποσότητα εργασίας). Ενώ με τον όρο απολαβές είναι όλα εκείνα που η

οργάνωση προσφέρει στο άτομο, όπως οικονομικές απολαβές, προαγωγές, κύρος, ενδιαφέρον δουλειάς, ασφάλεια, κοινωνική θέση. Σύμφωνα με το πόσο έντονο είναι το αίσθημα της αδικίας για τον εργαζόμενο, τόσο προσαρμόζει τη συμπεριφορά του απέναντι στην οργάνωση μειώνοντας τις συνεισφορές και προσπαθώντας να αυξήσει τις απολαβές. Γίνεται η αντιλαμβανόμενη αδικία, αίτιο μη παρακίνησης του ατόμου για εργασία.

Από έρευνες που έχουν κατά καιρούς διεξαχθεί, μπορούμε να δώσουμε μερικά παραδείγματα όπου το άτομο αντιλαμβάνεται να αδικείται στον εργασιακό του χώρο:

1. Όταν ένα άτομο που αμείβεται με την ώρα, συνειδητοποιεί ότι αμείβεται με περισσότερα χρήματα την ώρα για να παράγει ότι και οι λοιποί συνάδελφοι του, τότε προσπαθεί να παράγει περισσότερο για την επιχείρηση.
2. Όταν το αίσθημα της αδικίας είναι πολύ έντονο αλλά το άτομο δε μπορεί να μειώσει την παραγωγικότητα του, τότε αναγκάζεται είτε να εγκαταλείψει την εργασία, είτε να αυξήσει τις ώρες απουσίας.

Η εν λόγω θεωρία φωτίζει πολλές πλευρές της διοίκησης, ιδίως καθοδηγώντας τους μάνατζερ να ελέγχουν το αίσθημα της αδικίας που αισθάνονται τα μέλη της και να εντοπίζει τις πηγές του. Επιπλέον, πρέπει η πολιτική των εταιριών και το σύστημα των αμοιβών να μην αφήνει περιθώρια να αισθάνονται αδικία οι εργαζόμενοι σε αυτή και αν υπάρχουν κενά στην πολιτική της σε αυτό το επίπεδο να αναπροσαρμόσει αυτήν.

2.3 ΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΚΑΘΟΡΙΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

2.3.1 Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΩΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ

Η επαγγελματική ικανοποίηση εξετάζεται ως στάση που συντελεί στη διαμόρφωση ορισμένων άλλων συμπεριφορών ή στάσεων. Στην περίπτωση αυτή θεωρούμε την επαγγελματική ικανοποίηση ανεξάρτητη μεταβλητή, δηλαδή προσδιοριστικό ή καθοριστικό παράγοντα ή αίτιο (Καντάς, 1998).

Έχει παρατηρηθεί ότι η ικανοποίηση από την εργασία δεν συνδέεται με την παραγωγικότητα, με τις απουσίες από την εργασία αλλά και με την κινητικότητα του προσωπικού (Καντάς, 1998).

Όσον αφορά στην παραγωγικότητα, ο ικανοποιημένος εργάτης δεν είναι απαραίτητα και παραγωγικός. Η απόδοση ενός πωλητή έχει περισσότερο σχέση με την κίνηση της αγοράς και το κόστος ζωής και όχι με ικανότητες πειθούς στη δουλειά του. Επιπλέον, έχει παρατηρηθεί ότι η σχέση ανάμεσα στην ικανοποίηση και την παραγωγικότητα είναι

αντίστροφη (Locke,1976;Locke&Latham,1990).Είναι πολύ πιθανό να μην είναι η ικανοποίηση που οδηγεί στην παραγωγικότητα αλλά η παραγωγικότητα, επιτυχής απόδοση στη δουλειά να οδηγεί στην ικανοποίηση(Καντάς,1998).

Όσον αφορά στις απουσίες από την εργασία,τα αίτια της αυθαίρετης απουσίας από την απουσία δεν πρέπει να αναζητηθούν στο ίδιο το άτομο και στο βαθμό ικανοποίησης που αισθάνεται αλλά στα κανονιστικά πρότυπα στο χώρο εργασίας.Υπάρχουν χώροι εργασίας όπου έχει καλλιεργηθεί άτυπα «κουλτούρα απουσιών», ενώ άλλοι χώροι όπου οι απουσίες αποδοκιμάζονται από τους εργαζόμενους, άρα αποφεύγονται(Καντάς, 1998).

Όσον αφορά στην κινητικότητα του προσωπικού, η σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και την αποχώρηση προσωπικού είναι ασθενής. Είναι φανερό ότι όταν υπάρχει προσφορά εργασίας πολλοί εργαζόμενοι θα αναζητήσουν καλύτερη αμοιβή ή διαφορετικές συνθήκες εργασίας ή και διαφορετικό περιεχόμενο εργασίας. Αντίστροφα σε περιόδους μεγάλης ύφεσης, ακόμη και όταν υπάρχει δυσανεμία , ο εργαζόμενος είναι πιθανό να παραμείνει σε εργασία που δεν τον ικανοποιεί γιατί αδυνατεί να βρει εναλλακτική λύση(Καντάς, 1998).

2.3.2ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΣΥΝΤΕΛΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Η προσπάθεια ναδιερευνηθεί επαγγελματική ικανοποίηση ως εξαρτημένη μεταβλητή δυσχεραίνεται από το γεγονός ότι δεν υπάρχει γενικά αποδεκτός ορισμός ή τρόπος μέτρησης της (Καντάς, 1998).

Παρόλα αυτά ο Locke (1976), χωρίς να προτείνει συγκεκριμένο όργανο μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης , πιστεύει ότι οι παρακάτω παράγοντες είναι σημαντικοί στη διαμόρφωση της:

- ❖ Η εργασία να αποτελεί «πρόκληση» για τον εργαζόμενο και να μην είναι ανιαρή και κουραστική.
- ❖ Η καλή απόδοση να αμείβεται και να υπάρχει σαφής σχέση ανάμεσα στην απόδοση και αμοιβή.
- ❖ Να δίνεται στον εργαζόμενο θετική ενίσχυση για το επιτυχές έργο –λεκτική αναγνώριση, έπαινος και άλλες επιπρόσθετες μη χρηματικές αμοιβές.
- ❖ Να υπάρχουν καλές συνθήκες εργασίας ως προς το περιβάλλον και τη διαμόρφωση του χώρου.

- ❖ Να υπάρχει σωστή εποπτεία που να χαρακτηρίζεται από ενδιαφέρον για τους εργαζόμενους και βοήθεια σε αυτούς κατά την επιτέλεση του έργου τους.
- ❖ Θετικές διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας μεταξύ συναδέλφων και εποπτών-εργαζομένων.
- ❖ Να καλλιεργείται στους εργαζόμενους το αίσθημα ότι δεν κινδυνεύουν να χάσουν τη δουλειά τους.
- ❖ Να καλλιεργείται στους εργαζόμενους το αίσθημα ότι οι χρηματικές αμοιβές μοιράζονται δίκαια.
- ❖ Δυνατότητα συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων.
- ❖ Σαφήνεια ρόλων ως προς το τι αναμένεται από τον εργαζόμενο να κάνει.

2.3.3Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΚΑΙ ΠΩΣ ΣΧΕΤΙΖΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα φαινόμενο που παρατηρήθηκε τις τέσσερις τελευταίες δεκαετίες. Ο όρος χρησιμοποιήθηκε αρχικά από τον Freudenberger (1974), ο οποίος παρατήρησε διάφορα συμπτώματα κόπωσης που παρουσιάστηκαν σε ανθρώπους που εργάζονταν σε χώρους ψυχικής υγείας.

Το έντονο άγχος (στρες) και η εξουθένωση είναι στοιχεία που εμφανίζονται σε επαγγέλματα που υπηρετούν τον άνθρωπο, όπως το επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Το άγχος χαρακτηρίζουν τα αρνητικά συναισθήματα που προκύπτουν από μια εργασία και περιλαμβάνουν θυμό, ένταση και κατάθλιψη απειλώντας την κατάσταση εργασιακής ευφορίας (Kyriakou, 2001; Howard&Johnson, 2004). Αντίθετα, η επαγγελματική εξουθένωση θεωρείται ότι είναι μια μορφή παρατεταμένου επαγγελματικού άγχους, που ξεπερνά τα όρια της αντοχής ή τις δυνατότητες του ατόμου να το αντιμετωπίσει (Κουστέλιος&Κουστέλιου, 2001).

Η Kyriakou (2001) υπογραμμίζει μερικούς παράγοντες που προκαλούν επαγγελματικό άγχος:

- a. Η διδασκαλία μαθητών με έλλειψη μαθησιακού ενδιαφέροντος.
- b. Η πίεση χρόνου και ο φόρτος εργασίας
- c. Το γεγονός ότι πολλοί εκπαιδευτικοί έρχονται αντιμέτωποι με συχνές αλλαγές.
- d. Η κόντρα με τους συναδέλφους.
- e. Οι φτωχές εργασιακές συνθήκες
- f. Η ανεπαρκής διεύθυνση και η κακή διοίκηση

- g. Η κοινωνική υπόσταση του εκπαιδευτικού και το χαμηλό ηθικό
- h. Η σύγκρουση ρόλων και
- i. Η αξιολόγηση από τους άλλους.

Σύμφωνα με τη Maslach (1976) η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα σύνδρομο σωματικής και ψυχικής εξάντλησης στα πλαίσια του οποίου ο εργαζόμενος χάνει το ενδιαφέρον και τα θετικά συναισθήματα που είχε για τους πελάτες του, παύει να είναι ικανοποιημένος από τη δουλειά και την απόδοση του και αναπτύσσει αρνητική εικόνα για τον εαυτό του (Κουστέλιος&Κουστέλιου,2001). Σύμφωνα με τις Maslach&Jackson (1986), οι τρεις κυριότεροι παράγοντες που συνθέτουν την επαγγελματική εξουθένωση είναι: α) η συναισθηματική εξάντληση, δηλαδή αίσθηση ψυχικής κόπωσης του εργαζόμενου που δε διαθέτει πια την απαραίτητη ενέργεια για να επενδύσει στη δουλειά του, β) η αποπροσωποποίηση , δηλαδή η απομάκρυνση από τους πελάτες και ανάπτυξη απρόσωπων σχέσεων μαζί τους και γ) η έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων, όπου εκδηλώνεται με τη μείωση της απόδοσης του και την παραίτηση από κάθε προσπάθεια αποτελεσματικού χειρισμού των προβλημάτων των πελατών του (Κουστέλιος&Κουστέλιου,2001).

Οι συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι κατάφορες για τα σχολεία λόγω της συχνής απουσίας του δασκάλου ή της πρόωρης συνταξιοδότησης αυτού, αφήνοντας τα σχολεία χωρίς επαρκές και ανταγωνιστικό διδακτικό δυναμικό.

Αρκετές έρευνες έχουν δείξει αν και υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στην επαγγελματική εξουθένωση και την επαγγελματική ικανοποίηση, αυτές οι δύο έννοιες δεν είναι ταυτόσημες.(Zedeck, et. Al. ,1988). Σύμφωνα με τις Maslach&Schaufeli (1993) υπάρχουν τρεις προσεγγίσεις: 1) Η επαγγελματική εξουθένωση είναι η αιτία για τη μείωση της επαγγελματικής ικανοποίησης. 2) Η επαγγελματική δυσαρέσκεια προκαλεί επαγγελματική εξουθένωση. 3) Η επαγγελματική δυσαρέσκεια και η επαγγελματική ικανοποίηση προκαλούνται από μια τρίτη μεταβλητή, όπως οι άσχημες συνθήκες εργασίας(Κουστέλιος&Κουστέλιου,2001) .

2.4 ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

Ως προς την ελληνική βιβλιογραφία αναφορικά με το κομμάτι της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα, ο Κουστέλιος (2001) σε μια έρευνα που εξετάζει τα ατομικά χαρακτηριστικά σε σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση των ελλήνων δασκάλων και καθηγητών σε δείγμα 40 σχολείων από την περιοχή της Θεσσαλονίκης, και σε πληθυσμό 354 εκπαιδευτικών τόσο της πρωτοβάθμιας όσο και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης έχει τα παρακάτω ευρήματα: α) ως προς το φύλο, οι γυναίκες άσχετα με τη βαθμίδα εκπαίδευσης είναι πιο ικανοποιημένες από τους άντρες όσον αφορά τις εργασιακές συνθήκες, β) ως προς την επαγγελματική εμπειρία, η ικανοποίηση από την προϊστάμενη αρχή και την προαγωγή αυξάνεται όσο αυξάνεται η επαγγελματική εμπειρία. γ) οι καθηγητές της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι πιο ικανοποιημένοι από τους προϊστάμενους και την προοπτική εξέλιξης ενώ οι δάσκαλοι είναι πιο ικανοποιημένοι από τις εργασιακό περιβάλλον της δουλειάς τους. δ) τέλος, η έρευνα συνολικά έδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί είναι ικανοποιημένοι από την ίδια τη δουλειά και την προϊστάμενη αρχή αλλά δεν είναι ικανοποιημένοι από το μισθό και τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης.

Η έρευνα των Ζουρνατζή και συν., (2005) σε δείγμα 437 μόνιμων καθηγητών φυσικής αγωγής στα δημόσια σχολεία τόσο της πρωτοβάθμιας όσο και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που είχε ως στόχο να διερευνήσει την επαγγελματική ικανοποίηση των καθηγητών φυσικής αγωγής από ένα ευρύ φάσμα γεωγραφικών περιοχών της Ελλάδας είχε τα εξής ευρήματα: α) οι εκπαιδευτικοί και των δύο βαθμίδων εκπαίδευσης δείχνουν ικανοποιημένοι από τη «φύση της εργασίας» τους, μιας και η φυσική αγωγή αποτελεί αντικείμενο εξαιρετικά ενδιαφέρον και προκλητικό σε σχέση με το χαρακτήρα άλλων επαγγελμάτων β) βρέθηκαν θετικές συσχετίσεις ανάμεσα στον «άμεσο προϊστάμενο» και τη «φύση της εργασίας» αλλά και με τον «οργανισμό ως σύνολο» άρα ο άμεσος προϊστάμενος παίζει καθοριστικό ρόλο στη φύση της δουλειάς του εκπαιδευτικού αλλά και στο σχολείο όπου δουλεύει και γ) βρέθηκε διαφορετικός βαθμός ικανοποίησης ως προς το «μισθό», τις «συνθήκες εργασίας» αλλά και τη «φύση της εργασίας» στους καθηγητές φυσικής αγωγής ανάμεσα στις δύο βαθμίδες, δηλαδή οι καθηγητές πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης εμφανίζονται λιγότερο ικανοποιημένοι από τις «συνθήκες εργασίας» αλλά και τη «φύση της εργασίας» στο δημοτικό σχολείο σε σχέση με αυτούς που εργάζονται στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ίσως λόγω του περιβάλλοντος του δημοτικού σχολείου το οποίο προϋποθέτει περισσότερη επίβλεψη και επαγρύπνηση από τον καθηγητή φυσικής αγωγής. Αντίθετα οι καθηγητές

φυσικής αγωγής που βρίσκονται στη δεύτερη βαθμίδα εκπαίδευσης δεν είναι ευχαριστημένοι από τα μισθολογικά.

Ως προς την ξένη βιβλιογραφία, η έρευνα της Saiti(2007) αναφορικά με τους παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που διεξήχθη και στις 13 περιφέρειες της Ελλάδος σε δείγμα 880 δασκάλων ανέδειξε επτά παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης: α) ο πρώτος σχετίζεται με το διευθυντή και το περιβάλλον του σχολείου, β) ο δεύτερος σχετίζεται με τις αμοιβές και την επαγγελματική εξέλιξη, γ) ο τρίτος παράγοντας σχετίζεται με τη διοίκηση της εκπαίδευσης, δ) ο τέταρτος σχετίζεται με την αποζημίωση του εκπαιδευτικού συμπεριλαμβανομένου και του μισθού, ε) ο πέμπτος σχετίζεται με την οργάνωση του σχολείου γενικά, στ) ο έκτος σχετίζεται με τα συναισθήματα του εκπαιδευτικού για τη δουλειά του και ζ) ο έβδομος παράγοντας σχετίζεται με τους συναδέλφους. Γενικά τα ευρήματα της έρευνας κατέδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί έχουν καλή συνεργασία με τους διευθυντές των σχολείων που βασίζεται στο σεβασμό για το δάσκαλο από τη διεύθυνση του σχολείου, δικαιοσύνη στη διάθεση εργασιών και πραγματικό ενδιαφέρον για την επίλυση προβλημάτων τόσο διοικητικών όσο και προσωπικών. Η έρευνα απέδειξε ότι όλοι οι παραπάνω παράγοντες επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών

Η έρευνα των Zembylas&Papanastasiou(2003) που αφορά στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών στην Κύπρο σε δείγμα 460 εκπαιδευτικών από όλη την επικράτεια της Κυπριακής Δημοκρατίας βασισμένη σε ένα ερωτηματολόγιο που έφτιαξαν οι Dinham&Scott και το οποίο είχε κατασκευαστεί για τους σκοπούς του project “Teachers 2000” και είχε διανεμηθεί στην Αυστραλία, Αγγλία, Νέα Ζηλανδία και Η.Π.Α.. Το εν λόγω ερωτηματολόγιο μεταφράστηκε στα ελληνικά με προσαρμογή και έγινε η διανομή του στους Κύπριους καθηγητές για τους σκοπούς της παραπάνω εργασίας των Zembylas&Papanastasiou. Το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου περιείχε ερωτήσεις σχετικά με τα ατομικά χαρακτηριστικά του δείγματος. Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου περιείχε ερωτήσεις που προσπαθούσαν να ελέγξουν τα κίνητρα που ώθησαν τους εκπαιδευτικούς να επιλέξουν το συγκεκριμένο επάγγελμα και αν τα κίνητρα αυτά σχετίζονταν με την ικανοποίηση που έπαιρναν από το επάγγελμα τους αργότερα. Τα ευρήματα που προέκυψαν από την έρευνα ήταν τα εξής: α) όσον αφορά τα ατομικά χαρακτηριστικά (ηλικία, φύλο και επίπεδο σπουδών) και πώς αυτά επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση, προέκυψε ότι όσο αυξάνεται η ηλικία των εκπαιδευτικών τόσο μεγαλύτερη είναι η επαγγελματική τους ικανοποίηση και αυτό φαίνεται ότι οφείλεται τόσο στους μεγαλύτερους μισθούς που απολαμβάνουν μεγαλώνοντας όσο και στη βελτίωση των

διδασκικών τους πρακτικών που τους φέρνει μεγαλύτερη ευχαρίστηση κατά τη διδασκαλία. β) όσον αφορά τα ατομικά χαρακτηριστικά (θέση στο σχολείο και χρόνια διδασκαλίας) η ανάλυση έδειξε ότι το επίπεδο ικανοποίησης των εκπαιδευτικών αυξάνεται όσο αλλάζει η θέση του εκπαιδευτικού στο σχολείο, δηλαδή όταν περάσει από το επίπεδο του απλού καθηγητή στο επίπεδο του διευθυντή της σχολικής μονάδας. γ) τέλος η έρευνα δείχνει ότι οι Κύπριοι εκπαιδευτικοί επηρεάστηκαν να επιλέξουν αυτό το επάγγελμα εξαιτίας των εξωγενών παραγόντων όπως το ωράριο εργασίας, τις διακοπές και το μισθό, ενώ όσοι είχαν επιλέξει να γίνουν εκπαιδευτικοί πριν ξεκινήσουν τις σπουδές τους δείχνουν πιο ικανοποιημένοι από το επάγγελμα τους σε σχέση με αυτούς που απλά επηρεάστηκαν από την οικογένεια τους για να το εξασκήσουν.

Έρευνες των Crossman & Harris

(2005)

αποσκοπεί να ερευνήσει τη γενεπαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στην Αγγλία ανάμεσα σε 6 τύπους σχολείων: αυτά που εποπτεύονται από το κράτος και ακολουθούν το αναλυτικό πρόγραμμα του υπουργείου (*community and foundations*), τα σχολεία της Ρωμαιοκαθολικής Εκκλησίας, τα σχολεία της Αγγλικανικής Εκκλησίας αλλά και τα σχολεία που δεν είναι κρατικά, ανήκουν στην ελεύθερη παιδεία και δεν ακολουθούν το αναλυτικό πρόγραμμα του υπουργείου (*private and independent schools*), στην περιοχή του Surrey. Η έρευνα στράφηκε κυρίως στο αν και πόσο επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού ο τύπος του σχολείου όπου διδάσκει, η ηλικία του, το φύλο του και τα χρόνια υπηρεσίας. Από τα 395 ερωτηματολόγια που διανεμήθηκαν, μόνο τα 233 επεστράφησαν συμπληρωμένα. Τα ευρήματα της έρευνας ήταν τα εξής: α) υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στους παράγοντες φύλο, ηλικία, τύπος σχολείου, χρόνια υπηρεσίας και στην επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού. β) Οι καθηγητές στα σχολεία που δεν εποπτεύονται από το κράτος είναι πολύ πιο ικανοποιημένοι σε σχέση με αυτούς που εργάζονται στα εποπτευόμενα και στα σχολεία των Εκκλησιών και αυτό διότι, κατά τους συγγραφείς, υπάρχει διαφορετική χρηματοδότηση ανάμεσα στους διαφορετικούς τύπους σχολείων, το κύρος των εκπαιδευτικών που εργάζονται στα πρώτα σχολεία είναι πιο αυξημένο στην κοινωνία και τέλος οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται στα κρατικά σχολεία είναι περιορισμένοι να ακολουθούν στενά το εθνικό αναλυτικό πρόγραμμα. γ) Όσον αφορά την ηλικία σε σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση, πιο ικανοποιημένοι είναι οι εκπαιδευτικοί ανάμεσα στα 22-3, έπειτα υπάρχει μια πτωτική τάση ανάμεσα στα 31-40, μια μικρή ανοδική τάση ανάμεσα στα 40-50 και τέλος το τέλος μετά τα 50 έτη. δ) Όσον αφορά στα χρόνια υπηρεσίας και την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, η έρευνα έδειξε ότι τη μικρότερη ικανοποίηση έχουν οι

καθηγητές που διδάσκουν 11-20 χρόνια, κάτι που μπορεί να οφείλεται σε άγχος της μέσης ηλικίας.

2.5 ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Στο παρόν κεφάλαιο αναπτύχθηκε η θεωρία που σχετίζεται με την επαγγελματική ικανοποίηση γενικά και ειδικότερα με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Στην αρχή αποδόθηκαν οι ορισμοί της επαγγελματικής ικανοποίησης και έπειτα αναπτύχθηκαν οι θεωρίες της παρακίνησης των εργαζομένων (Θεωρίες Αναγκών ή Περιεχομένου και Μηχανιστικές Θεωρίες). Οι πρώτες περιλαμβάνουν τη θεωρία της Ιεράρχησης των Αναγκών του Maslow, τη θεωρία της Υγιεινής- Παρακίνησης του Herzberg, τη θεωρία ERG του Alderfer, τη θεωρία των επιτευγμάτων του McClelland, τη θεωρία Χ και Ψ του McGregor. Οι μηχανιστικές αντίστοιχα περιλαμβάνουν τη θεωρία των Προσδοκιών του Vroom, το Υπόδειγμα των Porter – Lawler και τη θεωρία της Δικαιοσύνης (Equity Theory).

Στη συνέχεια αναλύθηκαν διεξοδικά οι παράγοντες που καθορίζουν την επαγγελματική ικανοποίηση (επαγγελματική ικανοποίηση ως εξαρτημένη και ως ανεξάρτητη μεταβλητή) και η επαγγελματική εξουθένωση του εκπαιδευτικού.

Τέλος, το κεφάλαιο κλείνει , εξειδικεύοντας στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών με τη βιβλιογραφική επισκόπηση, η οποία περιλαμβάνει εργασίες που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού και οι οποίες εκπονήθηκαν τόσο στο εσωτερικό της χώρας όσο και στο εξωτερικό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 - ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Αντικείμενο της έρευνας είναι η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στη Ρόδο. Η Ρόδος επελέγη ως μελέτη περίπτωσης διότι πρόκειται για μια παραμεθόρια ακριτική περιοχή. Η ιδιαιτερότητα της περιοχής αυτής είναι η μακρινή της απόσταση από την ηπειρωτική Ελλάδα και η δύσκολη και δαπανηρή προσβασιμότητα της (με αεροπλάνο ή πλοίο σε ιδανικές καιρικές συνθήκες). Οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν εδώ, βρίσκονται τις περισσότερες φορές πολύ μακριά από τις οικογένειές τους, κάτι το οποίο κάνει την επαγγελματική τους ζωή αφόρητη. Επιπλέον, η Ρόδος είναι μια άκρως τουριστική περιοχή και ιδιαίτερα ακριβή για τους μη μόνιμους κατοίκους της λόγω της μεγάλης τουριστικής κίνησης όλο το χρόνο. Τέλος, η τοπική κοινωνία της Ρόδου, εξαιτίας της τουριστικής άνθησης, αντιμετωπίζει την εκπαίδευση ως δευτερεύουσας σημασίας απασχόληση για τα παιδιά και δεν δίνει τη δέουσα σημασία στη σχολική ζωή. Προκειμένου να αποτυπωθούν τα χαρακτηριστικά του δείγματος δίνονται τα περιγραφικά μέτρα, οι πίνακες κατανομών συχνοτήτων, τα οποία και σχολιάζονται ανάλογα.

Επιπλέον, για να γίνει η εξαγωγή των παραγόντων που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στη Ρόδο, γίνεται χρήση της μεθόδου της Παραγοντικής Ανάλυσης, με βάση την οποία ομαδοποιούνται οι παράγοντες και ελέγχονται τυχόν συσχετίσεις μεταξύ αυτών και της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Τέλος, χρησιμοποιούνται οι παραμετρικές στατιστικές μέθοδοι *two-t-test* και *One-wayANOVA*, ώστε να διαπιστωθούν οι σχέσεις ανάμεσα στα ατομικά χαρακτηριστικά και στους παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης που προκύπτουν από την Παραγοντική Ανάλυση, θα χρησιμοποιηθεί.

3.2 ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ

Ως πληθυσμός αναφοράς της έρευνας ορίστηκαν οι εκπαιδευτικοί μέσης εκπαίδευσης της Διεύθυνσης Α' Δωδεκανήσου. Η Α' Δωδεκανήσου περιλαμβάνει το Δήμο Ρόδου, όλο το νησί της Ρόδου.

Από τον συνολικό αριθμό των 40 σχολείων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης που υπάρχουν στη Ρόδο, (21 Γυμνάσια, 10 ΓΕΛ, 5 ΕΠΑΛ, 1 ΕΠΑΣ, 1 ΤΕΕ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ, 1 ΕΕΕΕΚ και 1 ΣΔΕ) στην έρευνα συμμετείχαν 12 σχολεία. Στην έρευνα περιλήφθηκαν σχολεία από όλες τις κατηγορίες (πρωινής και απογευματινής ζώνης, γενικής, επαγγελματικής και ειδικής αγωγής, μεγάλα και μικρά σε δυναμικότητα σχολεία) ώστε το δείγμα μας να είναι αντιπροσωπευτικό.

Τα σχολεία που ανταποκρίθηκαν και στα οποία η ερευνήτρια είχε πρόσβαση ήταν τα εξής :

Πίνακας 3.2.1: Επιλογή του δείγματος (αριθμός ερωτηματολογίων ανά σχολική μονάδα)	
ΕΠΑΛ ΡΟΔΟΥ (1 ^ο , 2 ^ο , ΕΣΠΕΡΙΝΟ)	32
ΕΝΙΑΙΑ ΛΥΚΕΙΑ ΡΟΔΟΥ (1 ^ο , 4 ^ο ΓΕΛ ΡΟΔΟΥ, ΓΕΛ ΑΡΧΑΓΓΕΛΟΥ)	40
ΜΟΥΣΙΚΟ ΓΥΜΝΑΣΙΟ-ΛΥΚΕΙΑΚΕΣ ΤΑΞΕΙΣ ΡΟΔΟΥ	10
ΓΥΜΝΑΣΙΑ(ΕΜΠΩΝΑ,ΚΡΕΜΑΣΤΗΣ,3 ^ο ΓΥΜΝΑΣΙΟ ΡΟΔΟΥ,ΑΡΧΑΓΓΕΛΟΥ)	41
ΕΕΕΕΚ ΡΟΔΟΥ	4
ΤΕΕ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΡΟΔΟΥ	6
ΕΣΠΕΡΙΝΟ ΓΕΛ ΡΟΔΟΥ	10
Σύνολο ερωτηματολογίων	143

Το ερωτηματολόγιο χορηγήθηκε σε καθηγητές μέσης εκπαίδευσης όλων των ειδικοτήτων και με σχέση εργασίας μόνιμου, αναπληρωτή και ωρομίσθιου και το δείγμα επιλέχθηκε τυχαία (τυχαία δειγματοληψία). Χορηγήθηκαν 200 ερωτηματολόγια και επεστράφησαν τα 155 από τα οποία 12 απορρίφθηκαν λόγω ελλιπούς συμπλήρωσης. Συνεπώς το δείγμα αποτελείται από 143 ερωτηματολόγια.

Η ερευνήτρια διένειμε τα ερωτηματολόγια ιδιοχείρως προκειμένου να απαντά σε διευκρινιστικές ερωτήσεις των συμμετεχόντων ώστε να καθιστά πιο αξιόπιστες τις απαντήσεις (Παρασκευόπουλος, 1993). Προκειμένου να διεξαχθεί σωστά η έρευνα, η ερευνήτρια πριν από τη χορήγηση των ερωτηματολογίων έκανε γνωστό στους συμμετέχοντες ότι τα ερωτηματολόγια είναι ανώνυμα, τα αποτελέσματά τους θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τις ανάγκες της έρευνας.

Η έρευνα διεξήχθη για τρεις μήνες από τον Μάρτιο του 2012 έως και τον Μάιο του 2012.

3.3 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ

Για τη συλλογή δεδομένων σχετικά με τη στάση των εκπαιδευτικών απέναντι στην επαγγελματική ικανοποίησή τους χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος του ερωτηματολογίου. Η μέθοδος αυτή είναι αποδεκτή από την επιστημονική κοινότητα, επιτρέπει τη συλλογή πολλών πληροφοριών σε γρήγορο χρονικό διάστημα, τη συμμετοχή μεγάλου δείγματος και διευκολύνει την οργάνωση και ανάλυση των αποτελεσμάτων. Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε (παρατίθεται στο παράρτημα του εν λόγω πονήματος) προέκυψε από μια σύνθεση ερωτήσεων των σταθμισμένων ερωτηματολογίων:

- Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)
- Employee Satisfaction Inventory (ESI, Koustelios&Bagiatis, 1997)
- Job Satisfaction Survey, JSS (Spector, 1985).

Προκειμένου να ελεγχθεί η εγκυρότητα και αξιοπιστία του οργάνου μέτρησης, αρχικά δόθηκε πιλοτικά σε 15 εκπαιδευτικούς και αναδιαμορφώθηκε ανάλογα, λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις τους, ενώ η αξιοπιστία του διερευνήθηκε στατιστικά μέσω του συντελεστή αξιοπιστίας ChronbachAlpha, ο οποίος ανέρχεται στο σύνολο του ερωτηματολογίου στο επίπεδο 96,4%.

Ειδικότερα το ερωτηματολόγιο της εν λόγω εργασίας χωρίζεται σε 2 μέρη. Στο πρώτο μέρος γίνεται αναφορά στα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος, κατ'επέκταση οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν σε ερωτήσεις που αφορούν το φύλο, την ηλικία τους, την εκπαίδευση τους, την οικογενειακή τους κατάσταση, το χρόνο στη συγκεκριμένη εργασία, τον τόπο μόνιμης κατοικίας, τη σχέση εργασίας δηλαδή εάν είναι μόνιμοι, αναπληρωτές ή ωρομίσθιοι, την περιοχή του σχολείου όπου υπηρετούν εάν είναι στο κέντρο της Ρόδου ή στα περίχωρα, τον τύπο του σχολείου και τη θέση απασχόλησης (διευθυντές, υποδιευθυντές ή προϊστάμενοι ΣΕΚ). Η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται με τις ατομικές προσδοκίες και επιδιώξεις κάθε ατόμου που είναι θέμα ατομικών χαρακτηριστικών όπως το φύλο, ο τόπος διαμονής, η ηλικία, η θέση εργασίας.

Στο δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου διατυπώνονται οι 72 ερωτήσεις που έχουν αναπτυχθεί σε 9 βασικούς άξονες:

1. Στη σχέση των εκπαιδευτικών με τους μαθητές, όπου οι εκπαιδευτικοί καλούνται να δηλώσουν τη συμμετοχή των μαθητών στο μάθημα, την απόδοση των μαθητών και την αναγνώριση της δουλειάς του εκπαιδευτικού από τους μαθητές του.
2. Στη σχέση των εκπαιδευτικών με τους γονείς των μαθητών. Εδώ οι εκπαιδευτικοί καλούνται να απαντήσουν σε ερωτήσεις όπως: ποιότητα επικοινωνίας με τους γονείς, τη συχνότητα επικοινωνίας με τους γονείς των μαθητών, την αναγνώριση της δουλειάς τους από τους γονείς και την αντιμετώπιση της δουλειάς τους από τους γονείς των μαθητών.
3. Στη σχέση τους με την τοπική κοινωνία. Σε αυτό το σύνολο των ερωτήσεων αποτυπώνονται οι απόψεις των εκπαιδευτικών ως προς τις σχέσεις τους με την τοπική κοινωνία, το ενδιαφέρον αυτής για το αντικείμενο της εργασίας τους, το αντίκτυπο της δουλειάς τους στην τοπική κοινωνία.
4. Στη σχέση με τους συναδέλφους. Ζητήθηκε από τους εκπαιδευτικούς να διατυπώσουν τις απόψεις τους σε σχέση με την επικοινωνία, τη συνεργασία με τους συναδέλφους τους, το ενδιαφέρον και την αναγνώριση για τη δουλειά τους από αυτούς.
5. Στη σχέση με τον προϊστάμενο και τους Διευθυντές. Οι εκπαιδευτικοί κλήθηκαν να απαντήσουν σε ερωτήσεις ως προς την ίση μεταχείριση που τους παρέχεται σε σχέση με τους συναδέλφους τους, την εμπιστοσύνη που δείχνει ο προϊστάμενος στη δουλειά τους, την προστασία που τους παρέχει σε ζητήματα ακαδημαϊκά και διοικητικά και τη δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών και συλλογικών αποφάσεων.
6. Στη σχέση με τις προοπτικές εξέλιξης, ζητήθηκε από τους εκπαιδευτικούς να δηλώσουν τις στάσεις τους αναφορικά με το σύστημα αξιολόγησης της δουλειάς τους, τις δυνατότητες επαγγελματικής επιμόρφωσης που τους παρέχονται και τις δυνατότητες αξιοποίησης και βελτίωσης των επαγγελματικών τους δεξιοτήτων.
7. Στη σχέση με τη διοικητική οργάνωση του σχολείου. Οι ερωτήσεις που συμπεριλαμβάνονται σε αυτό το θεματικό άξονα αποτυπώνουν τις στάσεις των εκπαιδευτικών αναφορικά με τον τρόπο διαχείρισης ζητημάτων που αφορούν αυτούς και τους συναδέλφους τους, τον τρόπο διαχείρισης ζητημάτων στα σχολεία που εργάζονται, τη μέθοδο διανομής αρμοδιοτήτων, τη διαφάνεια στη διανομή αρμοδιοτήτων και τη δυνατότητα παρέμβασης στις αποφάσεις που λαμβάνονται.
8. Στη σχέση με την κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή. Σε αυτό το σύνολο ερωτήσεων ζητήθηκε η άποψη των εκπαιδευτικών για την κατάσταση των αιθουσών διδασκαλίας, των εργαστηρίων των θετικών επιστημών, των εργαστηρίων πληροφορικής, του

γραφείου των καθηγητών, της αίθουσας βιβλιοθήκης, της αίθουσας εκδηλώσεων, των αύλειων χώρων, των διαδρόμων και γενικότερα της ασφάλειας που παρέχεται στο χώρο του σχολείου για τους εκπαιδευτικούς αλλά και για τους μαθητές.

9. Στη συνολική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από τη δουλειά τους. Εδώ οι εκπαιδευτικοί κλήθηκαν να απαντήσουν σε γενικές ερωτήσεις που αφορούν ικανοποίηση από τους μισθούς σε σχέση με τις χώρες της ΕΕ, από την κοινωνική υπόσταση που λαμβάνουν από τη δουλειά τους, από τη δυνατότητα που τους δίνει η δουλειά τους να βοηθούν τους συνανθρώπους τους, να χρησιμοποιούν την κρίση και τις δυνατότητες τους, να αλληλεπιδρούν με τους συναδέλφους τους, να δοκιμάζουν νέες μεθόδους στη δουλειά τους και να κάνουν διαφορετικά πράγματα από καιρό σε καιρό.

Στο ερωτηματολόγιο υπάρχει και ένα κομμάτι που απαντάται μόνο από αυτούς που δήλωσαν στα δημογραφικά στοιχεία ότι κατέχουν θέση ευθύνης (π.χ. δ/ντής, υποδ/ντης, προϊστάμενος ΣΕΚ) όπου καλούνται να απαντήσουν αναφορικά με τις σχέσεις τους με τους υφισταμένους ως προς την ποιότητα συνεργασίας με αυτούς σε όλα τα επίπεδα.

Στο τέλος του ερωτηματολογίου υπάρχει και μία ερώτηση που καλούνταν οι εκπαιδευτικοί να επιλέξουν μία και μοναδική απάντηση από τις παρακάτω: «θα ήθελα να μείνω στο σχολείο στην ίδια θέση εργασίας», «θα ήθελα να μείνω στην εργασία αλλά να αλλάξω θέση εργασίας/απασχόλησης», «θα ήθελα να μετατεθώ σε άλλη πόλη», «θα ήθελα να αλλάξω δουλειά». Αυτή η ερώτηση δείχνει τη γενική στάση και αντίληψη του εκπαιδευτικού απέναντι στη δουλειά του.

Όλες οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου είναι κλειστού τύπου. Στο πρώτο τμήμα, δηλαδή στα δημογραφικά στοιχεία οι ερωτήσεις είτε είναι διαβαθμισμένες, είτε απαντώνται με Ναι ή Όχι. Στο δεύτερο τμήμα, εκτός από την τελευταία ερώτηση, οι ερωτήσεις απαντώνται, επιλέγοντας μια δυνατότητα από την πεντάβαθμη κλίμακα Likert, η διαβάθμιση της οποίας είναι η εξής: 1=Πολύ δυσαρεστημένος, 2= Δυσαρεστημένος, 3=Δεν είμαι βέβαιος, 4=Ικανοποιημένος, 5= Πολύ ικανοποιημένος.

Η επιλογή του κλειστού τύπου ερωτήσεων έγινε με βάση τα ευρήματα (Cohen&Manion, 1994) όπου επιτυγχάνεται μεγαλύτερος βαθμός εγκυρότητας της έρευνας λόγω της πιο εύκολης κατανόησης του ερωτηματολογίου, της ενθάρρυνσης της συμμετοχής, της εκμαίευσης πιο ειλικρινών και αυθόρμητων απαντήσεων, και της εξασφάλισης καλύτερου βαθμού κωδικοποίησης των δεδομένων της έρευνας.

3.4 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Οι μέθοδοι που θα ακολουθηθούν για την επεξεργασία των δεδομένων είναι η παραγοντική ανάλυση και η ανάλυση διασποράς.

Η παραγοντική ανάλυση (*Factor Analysis*) ανήκει στην ευρύτερη ομάδα των πολυμεταβλητών στατιστικών μεθόδων. Πρόκειται για μια ευρέως διαδεδομένη τεχνική με εφαρμογές τόσο στην ψυχομετρία όσο και στις κοινωνικές επιστήμες. Κύρια λειτουργία της παραγοντικής ανάλυσης είναι μέσα από ένα σύνολο πολύπλοκα συσχετιζόμενων μεταβλητών, η δημιουργία ή η ανακάλυψη νέων ασυσχέτιστων μεταξύ τους μεταβλητών- παραγόντων (Wells & Sheth, 1971). Στόχος αυτής της διαδικασίας είναι η μεγιστοποίηση της κατανόησης των δεδομένων και η ερμηνεία τους κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Συνοπτικά θα μπορούσαμε να υποστηρίξουμε ότι η μέθοδος της παραγοντικής ανάλυσης (SPSSINC, 1999):

- α) ερμηνεύει και εξετάζει τις σχέσεις ενός μεγάλου αριθμού μεταβλητών μέσω της ανάδειξης παραγόντων που επηρεάζουν και καθορίζουν τη φύση αλλά και την εξέλιξη των αρχικών μεταβλητών.
- β) καθορίζει τον αριθμό των νέων παραγόντων και προσπαθεί να δώσει την ερμηνεία τους.
- γ) μειώνει τον όγκο των δεδομένων χωρίς την απώλεια σημαντικής πληροφορίας, διευκολύνοντας την επεξεργασία τους και την εξαγωγή συμπερασμάτων
- δ) αναδεικνύει και μετράει μεταβλητές – παράγοντες που διέπουν τη συμπεριφορά των ατόμων αλλά δεν είναι έμμεσα μετρήσιμα με απλά ερωτήματα σε ερωτηματολόγια.

Το εξειδικευμένο στατιστικό πακέτο με το οποίο θα γίνει η επεξεργασία των δεδομένων είναι το SPSS.

Στα πλαίσια της παραγοντικής ανάλυσης, επιλέγεται να χρησιμοποιηθεί η μέθοδος των κύριων συνιστωσών, η οποία αναλύεται εκτενέστερα στο 5^ο Κεφάλαιο.

Στο 6^ο Κεφάλαιο χρησιμοποιούνται οι παραμετρικές στατιστικές μέθοδοι *twot-test* (σύγκριση μέσων μεταξύ ανεξάρτητων δειγμάτων) και *OnewayANO.VA*. (Ανάλυση Διακύμανσης κατά ένα παράγοντα) για την εξαγωγή συμπερασμάτων σε σχέση με τους στατιστικούς μας ελέγχους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 - ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ

4.1 ΑΤΟΜΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ

Από τους 143 εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην έρευνα (N=143), οι 74 ήταν άντρες και οι 69 γυναίκες, δηλαδή 51,7% και 48,3%, αντίστοιχα. Το 87,4% εργάζεται σε σχολεία εντός της πόλης της Ρόδου, ενώ μόλις ένα 12,6% εργάζεται στα σχολεία εκτός αυτής. Επίσης, το μεγαλύτερο ποσοστό (55,9%) του δείγματος είναι μόνιμοι κάτοικοι Ρόδου, ενώ το 44,1% είναι από άλλες περιοχές της Ελλάδας. Στο μεγαλύτερο ποσοστό τους είναι έγγαμοι (82 από τους 143, δηλαδή το 57,3% ενώ μόλις 61 από τους 143 είναι άγαμοι, δηλαδή το 42,7% του δείγματος). Παιδιά έχει το 50,3% του δείγματος ενώ δεν έχει παιδιά το 49,7% του δείγματος.

Όσον αφορά στην ηλικία του δείγματος, το μεγαλύτερο ποσοστό είναι της ηλικιακής ομάδας 31-35 (35% του δείγματος), στο ίδιο χαμηλότερο ποσοστό της τάξης του 17,5% κυμαίνεται η ηλικιακή ομάδα 36-40 και 41-45. Μόλις χαμηλότερο από τα προηγούμενα, της τάξης του 12,6% είναι η ηλικιακή ομάδα από 51-55+ και ακολουθούν ποσοστό 9,6% για την ηλικιακή ομάδα 46-50 και 7,7% η πιο μικρή ηλικιακή ομάδα από 22-30.

Όσον αφορά στις σπουδές τους μόλις το 2,8% απάντησε ότι έχει ολοκληρώσει τη φοίτηση του στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (μόνο Λύκειο). Ένα ποσοστό της τάξης του 60,8% έχει πρώτο πτυχίο, ένα ποσοστό της τάξης του 32,2% έχει φοιτήσει και ολοκληρώσει τις σπουδές του σε πρόγραμμα Μεταπτυχιακών σπουδών και μόλις το 4,2% έχει Διδακτορικό Δίπλωμα (Πίνακας 4.1.1).

Πίνακας 4.1.1: Κατανομή του δείγματος ως προς το επίπεδο σπουδών

Λυκειακή Εκπαίδευση (αφοράτεχνικές ειδικότητες που διδάσκουν στα ΕΠΑΛ)	2.8%
Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση	60.8%
Μεταπτυχιακό Δίπλωμα	32.2%
Διδακτορικό Δίπλωμα	4.2%

4.2 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ

Η σύνθεση του δείγματος ως προς τη σχέση εργασίας (Πίνακας 4.2.1) είναι στο μεγαλύτερο ποσοστό μόνιμοι διορισμένοι, της τάξης του 83,2% , αναπληρωτές με ποσοστό 15,4% και ωρομίσθιοι μόλις 1,4%

Πίνακας 4.2.1: Κατανομή του δείγματος ως προς τη σχέση εργασίας	
Σχέση εργασίας	Ποσοστό
Διορισμένος	83,2%
Αναπληρωτής	15,4 %
Ωρομίσθιος	1,4%

Ο Μ.Ο. της συνολικής υπηρεσίας στη Δημόσια Εκπαίδευση κυμαίνεται από 10-15 έτη με εύρος ετών υπηρεσίας από 1-30⁺ χρόνια.

Όσον αφορά στις ειδικότητες που πήραν μέρος στο δείγμα ποικίλλουν σε 35 ειδικότητες (τυχαίο δείγμα) από τις οποίες το μεγαλύτερο ποσοστό κατέχουν οι φιλόλογοι με ποσοστό 25,2%, οι μαθηματικοί και οικονομολόγοι έπονται με ποσοστό 8,8% αντίστοιχα. Τέλος οι γυμναστές και ειδικότητας πληροφορικής κατέχουν 7,7% αντίστοιχα.

Όσον αφορά στον τύπο του σχολείου, η δειγματοληψία έγινε με βάση διάφορους τύπους σχολείων. Διαφαίνεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών που απάντησαν προέρχονται από Γυμνάσια=1, 28% του δείγματος και από Ενιαία Λύκεια =3, 28% αντίστοιχα. Μόλις ένα ποσοστό της τάξης του 16,8% απάντησε από ΕΠΑ.Λ. = 4. Το δείγμα μας από το Εσπερινό Γυμνάσιο και Λύκειο κυμαίνεται στο 7,7 %. Το ποσοστό του δείγματος των εκπαιδευτικών από τα σχολεία της Ειδικής Αγωγής είναι περίπου 10% . Τέλος το ποσοστό του δείγματος από το Μουσικό Γυμνάσιο – Λύκειο Ρόδου είναι της τάξης του 7%.

Ως προς τη θέση απασχόλησης μόλις 14 από τους 143 εκπαιδευτικούς του δείγματος, κατέχουν διευθυντικές και ανώτερες θέσεις , δηλαδή μόλις το 9,8% του δείγματος. Ειδικότερα, 6 ασκούν διευθυντικά καθήκοντα, δηλαδή το 4,2% του δείγματος, 7 άτομα επέχουν θέση υποδιευθυντή, το 4,9% του δείγματος και μόλις 1 είναι Προϊστάμενος ΣΕΚ(Σχολικού Εργαστηριακού Κέντρου).

4.3 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

4.3.1 ΓΕΝΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Πίνακας 4.3.1: Κατανομή συχνοτήτων του βαθμού ικανοποίησης των ερωτώμενων					
Γενική Ικανοποίηση(προτάσεις)	Βαθμός Ικανοποίησης				
	Πολύ Δυσανε- στημένος	Δυσανε- στημένος	Δεν είμαι βέβαιος	Ικανοποι- ημένος	Πολύ Ικανοποιημένος
Την κοινωνική υπόσταση που λαμβάνω από τη δουλειά μου	2,8%	14%	23,8%	48,3%	11,2%
Τη δυνατότητα να κάνω πράγματα που δεν αντίκεινται στις πεποιθήσεις μου	0,7%	17,5%	20,3%	47,6%	14%
Τη δυνατότητα να αναπτύσσω στενή φιλία με τους συναδέλφους μου	0%	7%	21,7%	55,9%	15,4%
Τη δυνατότητα που μου δίνει η δουλειά μου να βοηθάω τους συνανθρώπους μου	0,7%	7%	18,2%	51%	23,1%
Τη δυνατότητα να κάνω διαφορετικά πράγματα από καιρό σε καιρό	5,6%	14,7%	27,3%	40,6%	11,9%
Την αμοιβή σας σε σύγκριση με την αντίστοιχη αμοιβή στις χώρες της ΕΕ	62,9%	27,3%	6,3%	2,1%	1,4%
Την ευκαιρία να αναπτύξω νέους και καινούργιους τρόπους να κάνω τη δουλειά μου	8,4%	23,8%	25,9%	33,6%	8,4%
Την ευκαιρία να κάνω πράγματα που αξιοποιούν τις δυνατότητες μου	7,7%	22,4%	25,9%	33,6%	10,5%
Την ελευθερία να χρησιμοποιώ την κρίση μου	2,8%	13,3%	22,4%	46,2%	15,4%
Την ευκαιρία να δοκιμάζω νέες μεθόδους στο να κάνω τη δουλειά μου	4,2%	16,8%	25,9%	40,6%	12,6%
Τον τρόπο που οι συνάδελφοι μου αλληλεπιδρούν μεταξύ τους	4,9%	21,7%	35,7%	26,6%	11,2%
Την αναγνώριση που παίρνω όταν κάνω καλά τη δουλειά μου	7,7%	18,9%	25,9%	37,1%	10,5%

Στη συγκεκριμένη ομάδα ερωτήσεων (Πίνακας 4.3.1), εμφανίζονται ικανοποιημένοι ή ουδέτεροι στις δηλώσεις τους για σε σχέση με τη γενική ικανοποίηση που λαμβάνουν από τη δουλειά τους, εκτός από την ερώτηση που αναφέρεται στην αμοιβή, οπότε και το μεγαλύτερο ποσοστό δείχνει μεγάλη δυσανεσκεια.

Ως προς την κοινωνική υπόσταση που λαμβάνουν από τη δουλειά τους, το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων δηλώνει ικανοποιημένο σε ποσοστό 48,3%, ενώ μόλις το 2,8% δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο.

Ως προς τη δυνατότητα να κάνουν πράγματα που δεν αντίκεινται στις πεποιθήσεις τους, το μεγαλύτερο ποσοστό (47,6%) δηλώνει ότι είναι ικανοποιημένοι, ενώ το μικρότερο ποσοστό (0,7%) δηλώνουν πολύ δυσαρεστημένοι.

Σχετικά με τις ερωτήσεις *«δυνατότητα να κάνω διαφορετικά πράγματα από καιρό σε καιρό»*, *«ευκαιρία να αναπτύξω νέους και καινούργιους τρόπους να κάνω τη δουλειά μου»*, *«ευκαιρία να κάνω πράγματα που αξιοποιούν τις δυνατότητες μου»*, *«ελευθερία να χρησιμοποιώ την κρίση μου»*, *«ευκαιρία να δοκιμάζω νέες μεθόδους στο να κάνω τη δουλειά μου»*, οι συνάδελφοι εμφανίζονται ικανοποιημένοι με ποσοστά 40,6% , 33,6%, 33,6% , 46,2% και 40,6% αντίστοιχα. Επομένως, φαίνεται ότι η δουλειά του εκπαιδευτικού έχει ευελιξία στη λήψη πρωτοβουλιών που σχετίζονται με τη διδασκαλία του μαθήματος.

Όσον αφορά στην ικανοποίηση που λαμβάνει ο εκπαιδευτικός από τη δυνατότητα που του δίνει η δουλειά του να βοηθάει τους συνανθρώπους του, βλέπουμε ότι οι μισοί από τους ερωτώμενους είναι ικανοποιημένοι σε αυτόν τον τομέα.

Ως προς τη δυνατότητα του εκπαιδευτικού να αναπτύσσει φιλίες με τους συναδέλφους, το 55,9% απαντά ικανοποιημένο, δηλαδή αναπτύσσουν φιλίες μεταξύ τους, ενώ υπάρχει διασπορά ποσοστών στην αλληλεπίδραση των εκπαιδευτικών μεταξύ τους, όπου το μεγαλύτερο ποσοστό 35,7% δηλώνει δεν είναι βέβαιος (ούτε ικανοποίηση, ούτε δυσαρέσκεια).

Επιπλέον, στην αναγνώριση από τη δουλειά τους, περίπου οι μισοί εκπαιδευτικοί, 47,6% δήλωσαν ικανοποιημένοι ότι αναγνωρίζεται η δουλειά τους, όταν την κάνουν σωστά, ενώ μόλις το 26,6% δηλώνει δυσαρέσκεια.

Τέλος, στο καίριο ερώτημα, *«αμοιβή σε σύγκριση με τις χώρες της Ε.Ε.»* το 90,2% δηλώνει δυσαρέσκεια και μόλις ένα 3,6% δηλώνει ικανοποιημένο από την αμοιβή των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα.

4.3.2 ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΜΑΘΗΤΕΣ

Πίνακας 4.3.2: Κατανομή συχνότητας του βαθμού ικανοποίησης των ερωτώμενων από τη σχέση τους με τους μαθητές					
Σχέση με μαθητές (προτάσεις)	Βαθμός Ικανοποίησης				
	Πολύ Δυσανε- στημένος	Δυσανε- στημένος	Δεν είμαι βέβαιος	Ικανοποι- ημένος	Πολύ Ικανο- ποιημένος
Την προσοχή των μαθητών κατά τη διάρκεια του μαθήματος	4,2%	18,2%	21%	49%	7,7%
Τη συμμετοχή των μαθητών στο μάθημα	2,1%	21%	25,2%	44,8%	7%
Την απόδοση των μαθητών στο μάθημά σας	2,8%	18,2%	25,9%	46,9%	6,3%
Την αναγνώριση της δουλειά σας από τους μαθητές σας	2,1%	9,8%	27,3%	44,1%	16,8%

Στον Πίνακα 4.3.2, εμφανίζονται οι συχνότητες από την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών σε σχέση με τους μαθητές. Εμφανίζεται ομοιομορφία ως προς την κατανομή των ποσοστών.

Παρατηρούμε ότι πάνω από το $\frac{1}{2}$ των ερωτώμενων εκπαιδευτικών, περίπου το 60% δηλώνει ικανοποίηση από το μαθητικό δυναμικό, τόσο στην προσοχή των μαθητών, όσο και στη συμμετοχή και στην απόδοση των μαθητών στο μάθημα. Συντριπτικά ποσοστά, της τάξης του 70,9% δηλώνουν ικανοποιημένοι και πολύ ικανοποιημένοι από την αναγνώριση της δουλειάς τους από τους μαθητές. Δυσανέσκεια σε όλες τις ερωτήσεις (εκτός της τελευταίας), δηλώνει μόλις το $\frac{1}{4}$ των ερωτώμενων.

4.3.3 ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ

Πίνακας 4.3.3: Κατανομή συχνοτήτων του βαθμού ικανοποίησης των ερωτώμενων από τη σχέση τους με τους γονείς και την τοπική κοινωνία

Σχέση με γονείς και κοινωνία (προτάσεις)	Βαθμός Ικανοποίησης				
	Πολύ Δυσανεστημένος	Δυσανεστημένος	Δεν είμαι βέβαιος	Ικανοποιημένος	Πολύ Ικανοποιημένος
Την ποιότητα της επικοινωνίας με τους γονείς των μαθητών σας	10,5%	18,2%	33,6%	33,6%	4,2%
Τη συχνότητα επικοινωνίας με τους γονείς των μαθητών σας	14,7%	39,9%	23,1%	18,2%	4,2%
Την αναγνώριση της δουλειάς σας από τους γονείς των μαθητών σας	2,8%	18,2%	39,2%	33,6%	6,3%
Την επίδραση των γονέων στην αντιμετώπιση της δουλειάς σας από τους μαθητές	4,9%	23,1%	42,7%	25,2%	4,2%
Την αντιμετώπισή σας από τους συμπολίτες σας	1,4%	18,9%	28,7%	43,4%	7,7%
Το ενδιαφέρον που δείχνει η τοπική κοινωνία για το αντικείμενο της εργασίας σας	4,9%	28,7%	40,6%	23,1%	2,8%
Τη αναγνώριση της δουλειάς σας από την τοπική κοινωνία	4,2%	19,6%	43,4%	28,7%	4,2%
Τον αντίκτυπο που έχει η δουλειά σας στην τοπική κοινωνία	3,5%	19,6%	44,1%	28%	4,9%

Στον Πίνακα 4.3.3 εμφανίζεται η κατανομή των συχνοτήτων από το βαθμό ικανοποίησης των ερωτώμενων όσον αφορά τη σχέση τους με τους γονείς και την τοπική κοινωνία.

Γενικά, υψηλά ποσοστά παρουσιάζονται στην απάντηση «Δεν είμαι βέβαιος», ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά στην απάντηση «Πολύ ικανοποιημένος». Στο θεματικό άξονα που εξετάζει την αντιμετώπιση από τους γονείς (4 πρώτες ερωτήσεις), οι εκπαιδευτικοί δείχνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση σε σχέση με τον άξονα που εξετάζει την ικανοποίηση από την τοπική κοινωνία. Περίπου το 40% των εκπαιδευτικών δηλώνει ικανοποίηση τόσο από την ποιότητα της επικοινωνίας από τους γονείς των μαθητών, όσο και από την αναγνώριση της δουλειάς τους από τους γονείς των μαθητών. Το 54,6% δηλώνει δυσανεξία από τη

συχνότητα επικοινωνίας με τους γονείς των μαθητών ,ενώ το 42,7% δηλώνει αβέβαιο για την αντιμετώπιση της δουλειάς τους από τους γονείς.

Στο θεματικό άξονα «τοπική κοινωνία», το 51,1% των εκπαιδευτικών δηλώνει ικανοποιημένο από την αντιμετώπιση των συμπολιτών τους. Αλλά από την άλλη πλευρά , παρουσιάζεται αβεβαιότητα τόσο για το ενδιαφέρον της τοπικής κοινωνίας για το αντικείμενο των εκπαιδευτικών (40,6% «Δεν είμαι βέβαιος»), όσο και για την αναγνώριση από την τοπική κοινωνία (43,4% «Δεν είμαι βέβαιος»), όσο και για τον αντίκτυπο της εργασίας του εκπαιδευτικού στην τοπική κοινωνία (44,1% «Δεν είμαι βέβαιος»).

4.3.4 ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΣΥΝΔΕΛΦΟΥΣ

Πίνακας 4.3.4 : Κατανομή συχνοτήτων του βαθμού ικανοποίησης των ερωτώμενων από τη σχέση τους με συναδέλφους					
Σχέση με γονείς και κοινωνία (προτάσεις)	Βαθμός Ικανοποίησης				
	Πολύ Δυσανεστημένος	Δυσανεστημένος	Δεν είμαι βέβαιος	Ικανοποιημένος	Πολύ Ικανοποιημένος
Την επικοινωνία με τους συναδέλφους σας	2,8%	7,7%	21,7%	49%	18,9%
Τη συνεργασία σας με τους συναδέλφους σας	2,8%	2,1%	18,2%	53,8%	23,1%
Την αναγνώριση της δουλειάς σας από τους συναδέλφους σας	2,8%	4,2%	32,9%	45,5%	14,7%
Το ενδιαφέρον των συναδέλφων σας για τη δουλειά σας	3,5%	8,4%	42%	32,9%	13,3%

Στον Πίνακα 4.3.4 παρουσιάζεται ο βαθμός ικανοποίησης των ερωτώμενων σε σχέση με τους συναδέλφους τους.

Στη συντριπτική τους πλειοψηφία οι εκπαιδευτικοί είναι ικανοποιημένοι τόσο από την επικοινωνία με τους συναδέλφους (67,9% «Ικανοποιημένος», «Πολύ Ικανοποιημένος»), από τη συνεργασία με τους συναδέλφους (76,9% «Ικανοποιημένος», «Πολύ Ικανοποιημένος») και από την αναγνώριση της δουλειάς από τους συναδέλφους (60,2% «Ικανοποιημένος», «Πολύ Ικανοποιημένος»).

Ως προς το ενδιαφέρον των συναδέλφων για τη δουλειά των ερωτώμενων, οι ερωτώμενοι δηλώνουν πιο πολύ αβέβαιοι (42%) για το ενδιαφέρον των συναδέλφων στο αντικείμενο της δουλειάς τους.

4.3.5 ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ

Πίνακας 4.3.5: Κατανομή συχνοτήτων του βαθμού ικανοποίησης των ερωτώμενων από τη σχέση του με τον προϊστάμενο

Σχέση με Προϊστάμενο (προτάσεις)	Βαθμός Ικανοποίησης				
	Πολύ Δυσανεστημένος	Δυσανεστημένος	Δεν είμαι βέβαιος	Ικανοποιημένος	Πολύ Ικανοποιημένος
Την ίση μεταχείριση σε σχέση με τους συναδέλφους σας	4,9%	7,7%	18,2%	45,5%	23,85%
Την εμπιστοσύνη που δείχνει στη δουλειά σας	3,5%	5,6%	11,9%	46,9%	32,2%
Την αναγνώριση που δείχνει στη δουλειά σας	3,5%	5,6%	16,8%	43,4%	30,8%
Την προστασία που σας παρέχει σε ζητήματα ακαδημαϊκά	4,2%	4,9%	23,1%	41,3%	26,6%
Την προστασία που σας παρέχει σε ζητήματα διοικητικά	3,5%	7,7%	11,9%	42,7%	34,3%
Την δυνατότητα λήψης συλλογικών αποφάσεων	6,3%	6,3%	19,6%	46,9%	21%
Την δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών	5,6%	4,2%	17,5%	46,2%	26,6%

Ο Πίνακας 4.3.5 είναι μια εικόνα της κατανομής συχνοτήτων του βαθμού ικανοποίησης των ερωτώμενων από τη σχέση τους με τον προϊστάμενο.

Η πλειονηφία των ερωτώμενων δείχνει καταφανώς ικανοποιημένη από τη σχέση τους με τον προϊστάμενο στα σχολεία που διδάσκουν. Παραπάνω από τους μισούς εκπαιδευτικούς του δείγματος μας, το 69,35% , δηλώνουν ικανοποιημένοι και πολύ ικανοποιημένοι από την ίση μεταχείριση του συλλόγου. Επιπλέον, το 79,1% δηλώνει ικανοποίηση από την εμπιστοσύνη που δείχνει στη δουλειά τους, ενώ το 74,2% δηλώνει απόλυτα ικανοποιημένο από την αναγνώριση που δείχνει ο προϊστάμενος στη δουλειά τους. Το 67,9 % δηλώνει

ικανοποίηση από την προστασία που τους παρέχει ο προϊστάμενος σε ζητήματα ακαδημαϊκά, το 77% δηλώνει επίσης ικανοποίηση από την προστασία που τους παρέχει ο προϊστάμενος σε ζητήματα διοικητικά, το 67,9% είναι καταφανώς ικανοποιημένο από τη δυνατότητα λήψης συλλογικών αποφάσεων και τέλος το 72,8% δηλώνει ικανοποίηση από τη λήψη πρωτοβουλιών.

Συνεπώς από το δείγμα μας, συμπεραίνουμε ότι οι προϊστάμενοι των σχολείων της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της Ρόδου είναι δημοκρατικοί, ευέλικτοι, δίκαιοι και καλοί μάνατζερ.

4.3.6 ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΑΝΕΛΙΞΗΣ

Πίνακας 4.3.6: Κατανομή συχνοτήτων του βαθμού ικανοποίησης των ερωτώμενων σε σχέση με τις προοπτικές ανέλιξης

Προοπτικές Ανέλιξης(προτάσεις)	Βαθμός Ικανοποίησης				
	Πολύ Δυσανε- στημένος	Δυσανε- στημένος	Δεν είμαι βέβαιος	Ικανοποι- ημένος	Πολύ Ικανοποιημένος
Το σύστημα αξιολόγησης της δουλειάς σας	19,6%	22,4%	37,8%	18,9%	1,4%
Τις δυνατότητες επαγγελματικής επιμόρφωσης που σας παρέχονται	14%	44,8%	25,2%	15,4%	0,7%
Τις δυνατότητες αξιοποίησης των επαγγελματικών σας δεξιοτήτων στη δουλειά σας	10,5%	30,1%	34,3%	24,5%	0,7%
Τις δυνατότητες βελτίωσης των επαγγελματικών σας δεξιοτήτων που σας παρέχονται	16,8%	36,4%	28,7%	17,5%	0,7%

Στον Πίνακα 4.3.6 δίνεται η κατανομή συχνοτήτων του βαθμού ικανοποίησης των ερωτώμενων από τις προοπτικές ανέλιξης που έχουν από τη δουλειά του εκπαιδευτικού. Σε γενικές γραμμές, οι ερωτώμενοι εμφανίζουν καταφανή δυσανεξία από τις προοπτικές ανέλιξης που τους προσφέρει το επάγγελμα τους.

Το 42% του δείγματος δείχνει δυσανεξία από το σύστημα αξιολόγησης των εκπαιδευτικών, ενώ αντίθετα μόλις το 20,3% δείχνει ικανοποιημένο σε αυτή την ερώτηση.

Ως προς την επαγγελματική επιμόρφωση, περισσότεροι από το ½ , δηλαδή το 58,8% του δείγματος δείχνει δυσαρέσκεια, ενώ μόλις το 16,1% δηλώνει ικανοποίηση. Ως προς την αξιοποίηση των επαγγελματικών τους δεξιοτήτων στη δουλειά τους, το 40,6% δηλώνει δυσαρεστημένο με μόλις το 26,1% να δηλώνει ικανοποίηση , ενώ το 34,3% του δείγματος δηλώνει ότι δεν είναι βέβαιο. Τέλος το 53,2% του δείγματος δηλώνει δυσαρεστημένο ως προς τις δυνατότητες βελτίωσης των επαγγελματικών δεξιοτήτων που τους παρέχονται με μόλις το 18,2% να δηλώνει ικανοποίηση.

4.3.7 ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΤΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ

Πίνακας 4.3.7:Κατανομή συχνοτήτων του βαθμού ικανοποίησης των ερωτώμενων σε σχέση με τη διοικητική οργάνωση και διεύθυνση του σχολείου

Διοικητική Οργάνωση και Διεύθυνση του Σχολείου (προτάσεις)	Βαθμός Ικανοποίησης				
	Πολύ Δυσανεστημένος	Δυσανεστημένος	Δεν είμαι βέβαιος	Ικανοποιημένος	Πολύ Ικανοποιημένος
Τον τρόπο διαχείρισης ζητημάτων που σας αφορούν	2,8%	9,1%	20,3%	49%	18,9%
Τον τρόπο διαχείρισης ζητημάτων που αφορούν συναδέλφους σας	2,8%	14%	24,5%	43,4%	15,4%
Τον τρόπο διαχείρισης ζητημάτων που αφορούν το σχολείο στο οποίο εργάζεστε	3,5%	13,3%	19,6%	44,8%	18,9%
Την δυνατότητα που σας παρέχεται να παρέμβετε στις αποφάσεις που λαμβάνονται	4,9%	11,9%	28,7%	42%	12,6%
Τη μέθοδο διανομής αρμοδιοτήτων	3,5%	15,4%	23,8%	42%	15,4%
Τη διαφάνεια στην διανομή αρμοδιοτήτων	2,8%	14%	26,6%	39,2%	17,5%
Τη συνέπεια στην επιτέλεση του έργου που αφορά την εκάστοτε θέση στο σχολείο	1,4%	14,7%	28,7%	39,2%	16,1%

Από τον Πίνακα 4.3.7 συμπεραίνουμε ότι ,σε γενικές γραμμές, στο θεματικό άξονα που αφορά στη διοικητική οργάνωση και διεύθυνση του σχολείου, οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί στην έρευνα μας είναι σχετικά ικανοποιημένοι.

Ως προς τον τρόπο διαχείρισης των ζητημάτων που τους αφορούν το 57,9% των ερωτηθέντων δηλώνει ικανοποιημένο και πολύ ικανοποιημένο, ενώ μόλις ένα 12% δηλώνει δυσαρέσκεια. Ως προς τον τρόπο διαχείρισης των ζητημάτων που αφορούν συναδέλφους, περισσότεροι από τους μισούς, δηλαδή το 60% του δείγματος δηλώνει ικανοποίηση, με μόλις το 16,8% να δηλώνει δυσαρέσκεια. Σχετικά με τον τρόπο διαχείρισης ζητημάτων που αφορούν το σχολείο στο οποίο εργάζεστε, οι εκπαιδευτικοί απάντησαν ικανοποίηση σε ποσοστό 63,7%. Σχετικά με τη δυνατότητα τους να παρεμβαίνουν στις αποφάσεις που λαμβάνονται, το δείγμα μας δήλωσε ικανοποίηση σε ποσοστό 54,6% ,ενώ μόλις το 16,8% δηλώνει δυσαρεστημένο. Σχετικά με τη μέθοδο διανομής αρμοδιοτήτων και τη διαφάνεια στη διανομή αρμοδιοτήτων, το 57,4% και το 56,7% αντίστοιχα δήλωσαν ικανοποίηση και απόλυτη ικανοποίηση. Τέλος, όσον αφορά στη συνέπεια στην επιτέλεση του έργου που αφορά στην εκάστοτε θέση στο σχολείο, οι εκπαιδευτικοί του δείγματος μας δήλωσαν συνέπεια σε ποσοστό 55,3% ,ενώ μόλις το 16,1% δήλωσε δυσαρέσκεια.

4.3.8 ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΣΧΟΛΙΚΟ ΚΛΙΜΑ

Πίνακας 4.3.8: Κατανομή συχνοτήτων του βαθμού ικανοποίησης των ερωτώμενων σε σχέση με το σχολικό κλίμα					
Σχολικό Κλίμα (προτάσεις)	Βαθμός Ικανοποίησης				
	Πολύ Δυσανεστημένος	Δυσανεστημένος	Δεν είμαι βέβαιος	Ικανοποιημένος	Πολύ Ικανοποιημένος
Την τάξη που επικρατεί στον χώρο του σχολείου κατά τη διάρκεια των μαθημάτων	2,8%	19,6%	20,3%	49%	8,4%
Την τάξη που επικρατεί στον χώρο του σχολείου κατά τη διάρκεια των διαλειμμάτων	4,2%	24,5%	20,3%	41,3%	9,8%
Την τάξη που επικρατεί στον χώρο του σχολείου εκτός του σχολικού ωραρίου	4,2%	17,5%	37,8%	30,1%	10,5%
Τη διάθεση των προϊσταμένων σας κατά την εργασία τους	1,4%	9,1%	21,7%	49%	18,9%
Τη διάθεση των συναδέλφων σας κατά την εργασία τους	1,4%	7,7%	28,7%	47,6%	14,7%
Τη διάθεσή σας κατά την παρουσία σας στο σχολείο	0%	7,7%	18,9	55,2%	18,2%
Τη διάθεση των μαθητών σας κατά την διάρκεια παρουσίας τους στο σχολείο	2,1%	21%	23,8%	44,8%	8,4%

Από τα δεδομένα του Πίνακα 4.3.8 , μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οι εκπαιδευτικοί του δείγματος μας δηλώνουν γενικά ικανοποίηση σε ποσοστά που ξεκινούν από 40% μέχρι και 70%, ενώ χαρακτηριστικό είναι ότι κανένας εκπαιδευτικός δε δηλώνει πολύ δυσαρεστημένος στη διάθεση του κατά την παρουσία του στο σχολείο.

Ως προς την τάξη που επικρατεί στο χώρο του σχολείου κατά τη διάρκεια των μαθημάτων το 57,4% δηλώνει ικανοποίηση και πολύ ικανοποίηση ,ενώ μόλις το 22,4% δηλώνει δυσαρέσκεια. Σχετικά με την τάξη που επικρατεί στον χώρο του σχολείου κατά τη διάρκεια των διαλειμμάτων, το 51,1% δηλαδή οι μισοί εκπαιδευτικοί δηλώνουν ικανοποίηση ενώ το 28,7% δηλαδή περισσότεροι από το ¼ δηλώνουν δυσαρεστημένοι. Όσον αφορά στην τάξη που επικρατεί στον χώρο του σχολείου εκτός του σχολικού ωραρίου, διαπιστώνουμε πιο μεγάλη διασπορά απαντήσεων σε όλη την κλίμακα της ικανοποίησης, δηλαδή το 40,6% δήλωσε ικανοποίηση, το 37,8% δήλωσε αβέβαιο, ενώ το 21,7% δήλωσε δυσαρέσκεια. Αυτό μπορεί να οφείλεται στην ανεπαρκή φύλαξη των σχολείων εκτός σχολικού ωραρίου.

Πιο μεγάλη ικανοποίηση παρουσιάζεται στο κομμάτι της διάθεσης, τόσο των προϊσταμένων κατά την παρουσία τους στο σχολείο, όπου το 69,7% των ερωτώμενων απάντησε ικανοποίηση, όσο και τη διάθεση των συνάδελφων κατά την παρουσία τους στο σχολείο, όπου το 67,3% των ερωτώμενων απάντησε ικανοποίηση. Σχετικά με τη διάθεση των ιδίων των συμμετεχόντων κατά την παρουσία τους στο σχολείο, το συντριπτικό ποσοστό 73,4% απάντησε ικανοποίηση όταν είναι στο σχολείο, κάτι που δείχνει και το μεράκι των εκπαιδευτικών για τη δουλειά τους. Τέλος, στην ερώτηση που αφορά τη διάθεση των μαθητών κατά την παρουσία τους στο σχολείο, οι ερωτώμενοι εκπαιδευτικοί απάντησαν μόλις σε ποσοστό 53,2% ικανοποίηση, ενώ 23,8% είναι αβέβαιοι για την καλή διάθεση των μαθητών στο χώρο του σχολείου.

4.3.9 ΚΤΙΡΙΑΚΗ ΚΑΙ ΥΛΙΚΟΤΕΧΝΙΚΗ ΥΠΟΔΟΜΗ

Πίνακας 4.3.9: Κατανομή συχνοτήτων του βαθμού ικανοποίησης των ερωτώμενων σε σχέση με την κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή του σχολείου

Κτιριακή και Υλικοτεχνική Υποδομή (προτάσεις)	Βαθμός Ικανοποίησης				
	Πολύ Δυσανε- στημένος	Δυσανε- στημένος	Δεν είμαι βέβαιος	Ικανοποι- ημένος	Πολύ Ικανοποιημένος
Την κατάσταση των αιθουσών διδασκαλίας	4,9%	30,8%	17,5%	42,7%	4,2%
Την κατάσταση των εργαστηρίων θετικών επιστημών	12,6%	23,1%	33,6%	24,5%	6,3%
Την κατάσταση των εργαστηρίων πληροφορικής	9,1%	17,5%	30,8%	34,3%	8,4%
Την κατάσταση του γραφείου των καθηγητών	9,1%	28,7%	14%	39,2%	9,1%
Την κατάσταση των διαδρόμων	3,5%	16,8%	25,2%	46,2%	8,4%
Την κατάσταση των αύλειων χώρων	9,1%	21,7%	17,5%	40,6%	11,2%
Την κατάσταση των αθλητικών εγκαταστάσεων	20,3%	28%	25,2%	19,6%	7%
Την κατάσταση της βιβλιοθήκης	16,8%	18,2%	21%	29,4%	14,7%
Την κατάσταση της αίθουσας εκδηλώσεων	18,2%	19,6%	25,2%	30,8%	6,3%
Την κατάσταση και τρόπο λειτουργίας του κυλικείου	9,1%	14%	28%	38,5%	10,5%
Την κατάσταση των λοιπών βοηθητικών χώρων	7%	21%	39,2%	26,6%	6,3%
Την ασφάλεια που σας παρέχει ο χώρος του σχολείου γενικά	7,7%	20,3%	21,7%	43,4%	7%
Την ασφάλεια που παρέχει ο χώρος του σχολείου στους μαθητές γενικά	5,6%	22,4%	24,5%	40,6%	7%

Στον παραπάνω πίνακα (Πίνακας 4.3.9) εμφανίζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων σχετικά με την κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή του σχολείου. Ο πίνακας εμφανίζει σχετική ικανοποίηση των ερωτώμενων.

Ως προς την κατάσταση των αιθουσών διδασκαλίας, το 46,9% δηλώνει ικανοποίηση, αλλά με 35,7% του δείγματος να δηλώνει δυσανεξία στην ερώτηση αυτή. Σχετικά με την κατάσταση των εργαστηρίων θετικών επιστημών, μόλις το 30,8% δηλώνει ικανοποίηση ενώ

35,7% δηλώνει δυσαρέσκεια και 33,6% αβεβαιότητα. Επιπλέον, δυσαρέσκεια και αβεβαιότητα για την κατάσταση των εργαστηρίων πληροφορικής είναι εμφανής, ενώ μόλις το 42,7% δείχνει ικανοποίηση στην αντίστοιχη ερώτηση. Σχετικά με την κατάσταση της αίθουσας των εκπαιδευτικών, λιγότεροι από τους μισούς δηλώνουν ικανοποίηση, δηλαδή το 48,3%, ενώ αντίθετα 37,8% δηλώνει δυσαρέσκεια και το 14% αβέβαιο. Πιο ικανοποιημένοι δείχνουν οι εκπαιδευτικοί για την κατάσταση των διαδρόμων και των αύλειων χώρων, με ποσοστά ικανοποίησης 54,6% και 51,8% αντίστοιχα. Ελάχιστη ικανοποίηση διακρίνουμε όσον αφορά την κατάσταση των αθλητικών εγκαταστάσεων με ποσοστό δυσαρέσκειας 48,3%, περίπου το ½ των εκπαιδευτικών του δείγματος. Ως προς την κατάσταση της βιβλιοθήκης, οι απόψεις διίστανται, το 44,1% δείχνει ικανοποίηση για τις βιβλιοθήκες, ενώ το 56% δηλώνει δυσαρέσκεια και αβεβαιότητα. Για την κατάσταση της αίθουσας εκδηλώσεων, ένα ποσοστό της τάξης του 37,1% δηλώνει ικανοποίηση, ενώ το 63% δηλώνει δυσαρέσκεια και αβεβαιότητα. Σχετικά με την κατάσταση και τον τρόπο λειτουργίας του κυλικείου, το 49%, δηλαδή οι μισοί περίπου εκπαιδευτικοί δηλώνουν ικανοποίηση. Τέλος, για την ασφάλεια που παρέχει ο χώρος του σχολείου γενικά στους εκπαιδευτικούς αλλά και στους μαθητές, το δείγμα μας εμφανίζεται σχετικά ικανοποιημένο, ειδικότερα το 50,4% και το 47,6% δηλώνουν ικανοποίηση για τις ερωτήσεις αυτές αντίστοιχα.

4.3.10 ΑΠΟΨΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Πίνακας 4.3.10: Κατανομή συχνοτήτων της άποψης των ερωτώμενων που τους εκφράζει περισσότερο					
Θα ήθελα να μείνω στο σχολείο στην ίδια θέση εργασίας/απασχόλησης				50,3%	
Θα ήθελα να μείνω στην εργασία, αλλά να αλλάξω θέση εργασίας/απασχόλησης				18,9%	
Θα ήθελα να μετατεθώ σε άλλη πόλη				23,1%	
Θα ήθελα να αλλάξω δουλειά				7,7%	

Η γενική άποψη/ έκφραση που επικρατεί στο δείγμα (Πίνακας 4.3.10) είναι «Θα ήθελα να μείνω στο σχολείο στην ίδια θέση εργασίας/απασχόλησης». Η άποψη αυτή είναι αντιπροσωπευτική το 50,3% του δείγματος, δείχνοντας μια γενική ικανοποίηση για τα σχολεία όπου εργάζονται οι εκπαιδευτικοί του νησιού. Μόλις το 18,9% του δείγματος θα ήθελε να μείνει στην εργασία αλλά να αλλάξει θέση απασχόλησης. Επιπλέον, το 23,1%,

περίπου το ¼ του δείγματος θα ήθελε να μετατεθεί σε άλλη πόλη. Τέλος, 7,7% του δείγματος θα ήθελε να αλλάξει δουλειά, κάτι που αποδεικνύει γενική ικανοποίηση από το επάγγελμα του εκπαιδευτικού.

Συμπερασματικά λοιπόν, παρατηρούμε ότι οι εκπαιδευτικοί του δείγματος μας είναι στο μεγαλύτερο ποσοστό τους άντρες, έγγαμοι με παιδιά. Επιπλέον, το μεγαλύτερο ποσοστό φαίνεται να είναι Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, μόνιμοι κάτοικοι Ρόδου και ηλικιακής τάξης από 31-35 με μεγαλύτερο μέσο χρόνο υπηρεσίας της τάξης 10-15 χρόνια. Ως προς την επαγγελματική τους σταδιοδρομία, το μεγαλύτερο ποσοστό είναι μόνιμοι και υπηρετούν σε Ενιαία Γυμνάσια και Λύκεια της Ρόδου. Από τις 35 ειδικότητες που πήραν μέρος στο δείγμα, το μεγαλύτερο ποσοστό κατέχουν οι φιλόλογοι.

Σε γενικές γραμμές οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ικανοποιημένοι επαγγελματικά. Εκφράζουν ικανοποίηση από τις σχέσεις τους με το Διευθυντή και τον Προϊστάμενο, από τις σχέσεις τους με τους μαθητές και τους γονείς των μαθητών, από το κλίμα που επικρατεί στο σχολείο τόσο κατά τη διάρκεια των μαθημάτων όσο και εκτός σχολικού ωραρίου, από τους συνάδελφους και την ανάπτυξη σχέσεων μαζί τους και από την αναγνώριση που παίρνουν από τη δουλειά τους. Από την άλλη πλευρά εμφανίζουν γενική δυσαρέσκεια για την αμοιβή τους σε σχέση με τις χώρες της Ε.Ε., για τις προοπτικές εξέλιξης από το επάγγελμα τους αλλά και για την αντιμετώπιση που λαμβάνουν από την τοπική κοινωνία. Τέλος, κυριαρχεί μεγάλη δυσαρέσκεια όσον αφορά την κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή των σχολείων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 - ΕΞΑΓΩΓΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

5.1 ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΜΕΘΟΔΟ ΠΟΥ ΘΑ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΘΕΙ

Αντικείμενο της παρούσας μελέτης είναι η διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των καθηγητών της μέσης εκπαίδευσης. Για την εξαγωγή των παραγόντων και την περαιτέρω ανάλυση τους, είναι απαραίτητη η χρήση της μεθόδου της Ανάλυσης παραγόντων. Στη συνέχεια, ακολουθεί μια μικρή εισαγωγή για τη μέθοδο που θα χρησιμοποιηθεί.

Η Παραγοντική Ανάλυση είναι μια στατιστική μέθοδος που έχει ως σκοπό να συνοψίσει τις σχέσεις ανάμεσα σε ένα μεγάλο αριθμό μεταβλητών με περιεκτικό και ακριβή τρόπο, ώστε να βοηθήσει να γίνει αντιληπτή μια έννοια ή ιδιότητα (Ρούσσος & Τσαούσης, 2002).

Η στατιστική τεχνική της παραγοντικής ανάλυσης βασίζεται στην αλληλοσυσχέτιση των μεταβλητών. Με τον πίνακα R των συντελεστών συσχέτισης καταλήγουμε στον πίνακα F των παραγόντων. Ο πίνακας R έχει τον ίδιο αριθμό σειρών και στηλών με τον αριθμό των μεταβλητών, ενώ ο F έχει αριθμό σειρών όσες και οι μεταβλητές, αλλά στήλες όσοι είναι και οι παράγοντες. Ο κάθε παράγοντας περιλαμβάνει ομάδα μεταβλητών με κοινά χαρακτηριστικά (συσχετιζόμενες μεταβλητές). Οι συντελεστές συσχέτισης των μεταβλητών με τους αντίστοιχους παράγοντες καλούνται επιβαρύνσεις, που μπορεί να είναι στατιστικά σημαντικές ή όχι με βάση ένα συγκεκριμένο επίπεδο σημαντικότητας. Συνήθως θεωρείται σημαντικό το παραγοντικό φορτίο που έχει τιμή ίση ή μεγαλύτερη του συν ή πλην 0,30-0,40.

Για την απόκτηση εκτιμητών των κύριων παραγόντων υπάρχουν διάφορες μέθοδοι, εκ των οποίων οι πιο διαδεδομένες είναι η μέθοδος της μέγιστης πιθανοφάνειας και η ανάλυση σε κύριες συνιστώσες. Στην παρούσα εργασία θα χρησιμοποιήσουμε τη μέθοδο σε κύριες συνιστώσες διότι έχουμε τη δυνατότητα επιλογής όσον αφορά τον αριθμό των παραγόντων. Η μέθοδος αυτή λαμβάνει υπόψη τη συνολική διακύμανση των μεταβλητών κατά φθίνουσα ακολουθία. Δηλαδή, η πρώτη κύρια συνιστώσα είναι ο γραμμικός συνδυασμός των αρχικών μεταβλητών που εξηγεί στο μέγιστο την ολική διακύμανση τους. Η δεύτερη κύρια συνιστώσα, η οποία είναι ασυσχέτιστη με την πρώτη, εξηγεί στο μέγιστο την υπόλοιπη διακύμανση κτλ. Κατά μέγιστο μπορούν να εξαχθούν τόσες κύριες συνιστώσες όσες και οι αρχικές μεταβλητές

και το άθροισμα των διακυμάνσεων να είναι το άθροισμα των διακυμάνσεων των αρχικών μεταβλητών (Χαδούλη,2007).

Η ανάλυση παραγόντων διακρίνεται σε 2 κατηγορίες: τη διερευνητική ανάλυση παραγόντων και την επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων (*Confirmatory Factor Analysis*). Ως προς τη διερευνητική, χρησιμοποιείται για την αρχική διερεύνηση και τη συνοπτική περιγραφή ενός σετ μεταβλητών μέσα από την ομαδοποίηση τους. Ενώ η επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων χρησιμοποιείται για να διαπιστώσει κατά πόσο ένα προκαθορισμένο πλαίσιο σχέσεων ανάμεσα σε μεταβλητές επιβεβαιώνεται και στην πράξη (Ρούσσος & Τσαούσης, 2002).

Στην έρευνα θα εξετάσουμε τα δεδομένα με τη μέθοδο της διερευνητικής ανάλυσης παραγόντων. Θα ακολουθήσουμε τα εξής βήματα:

- α. Επιλέγουμε και μετράμε ένα σετ μεταβλητών.
- β. Δημιουργούμε ένα πίνακα ενδοσυναφειών (*correlation matrix*).
- γ. Επιλέγουμε τη μέθοδο «εξαγωγής» των παραγόντων.
- δ. Επιλέγουμε τη μέθοδο περιστροφής των παραγόντων.
- ε. Ερμηνεύουμε τους παράγοντες που προκύπτουν.

5.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

Ο παρακάτω πίνακας περιλαμβάνει τους αριθμητικούς μέσους όρους και τις τυπικές αποκλίσεις για καθεμιά από τις μεταβλητές.

Πίνακας 5.2.1.: Μέσοι Όροι και τυπικές αποκλίσεις Παραγόντων Επαγγελματικής Ικανοποίησης

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
A1	3,51	,966	143
A2	3,56	,964	143
A3	3,80	,786	143
A4	3,89	,868	143
A5	3,38	1,057	143
A6	1,52	,823	143
A7	3,11	1,115	143
A8	3,17	1,130	143
A9	3,58	,999	143
A10	3,39	1,038	143
A11	3,17	1,052	143
A12	3,25	1,112	143
A13	3,37	1,008	143
A14	3,33	,958	143
A15	3,35	,947	143
A16	3,63	,949	143
A17	3,04	1,055	143
A18	2,58	1,081	143
A19	3,22	,916	143
A20	3,01	,922	143
A21	3,38	,920	143
A22	2,91	,906	143
A23	3,10	,902	143
A24	3,11	,900	143
A25	3,73	,952	143
A26	3,92	,868	143
A27	3,65	,884	143
A28	3,44	,949	143
A29	3,76	1,058	143
A30	3,98	,993	143
A31	3,92	1,007	143
A32	3,81	1,024	143

A33	3,96	1,044	143
A34	3,70	1,072	143
A35	3,83	1,045	143
A36	2,61	1,052	143
A37	2,44	,942	143
A38	2,75	,969	143
A39	2,49	,995	143
A40	3,72	,970	143
A41	3,54	1,008	143
A42	3,63	1,042	143
A43	3,45	1,022	143
A44	3,51	1,036	143
A45	3,54	1,029	143
A46	3,55	,972	143
A47	3,40	,990	143
A48	3,29	1,069	143
A49	3,24	,996	143
A50	3,75	,918	143
A51	3,66	,874	143
A52	3,84	,813	143
A53	3,37	,972	143
A54	3,10	1,047	143
A55	2,88	1,108	143
A56	3,16	1,096	143
A57	3,10	1,187	143
A58	3,39	,981	143
A59	3,24	1,179	143
A60	2,65	1,209	143
A61	3,06	1,322	143
A62	2,86	1,206	143
A63	3,27	1,117	143
A64	3,04	1,006	143
A65	3,23	1,088	143
A66	3,22	1,046	143

Πηγή: SPSS INC

Το μέτρο που συγκρίνει τους συντελεστές συσχέτισης με τους μερικούς συντελεστές συσχέτισης είναι το Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Με βάση αυτό το μέτρο ελέγχουμε εάν η χρήση της παραγοντικής ανάλυσης κρίνεται ως αποδεκτή στατιστική μέθοδος για την

ανάλυση των δεδομένων. Αν η τιμή του KMO είναι μεγάλη τότε τα δεδομένα είναι κατάλληλα για παραγοντική ανάλυση. Τιμές γύρω στο 0,8 είναι πολύ καλές για να προχωρήσουμε, αν οι τιμές είναι μικρότερες του 0,5 τότε είναι πολύ κακές. Στην δική μας περίπτωση η τιμή του KMO, όπως φαίνεται και στον παρακάτω πίνακα είναι 0,862, κάτι που δείχνει ότι τα δεδομένα μας είναι κατάλληλα για παραγοντική ανάλυσή. Η αρκετά υψηλή τιμή του KMO δείχνει ότι οι συσχετίσεις ανάμεσα στα δεδομένα μας είναι αρκετά υψηλές.

Στον ίδιο πίνακα εμφανίζεται και η τιμή του ελέγχου σφαιρικότητας του Bartlett (Bartlett's Test of Sphericity), η οποία ερμηνεύει αν υπάρχουν συσχετίσεις στα δεδομένα μας. Ο έλεγχος αυτός ελέγχει τη μηδενική υπόθεση ότι ο πίνακας συσχέτισης είναι ο μοναδιαίος. Ελέγχουμε λοιπόν αν ο πίνακας είναι ταυτοτικός, δηλαδή εάν τα δεδομένα της διαγωνίου ισούνται με τη μονάδα, ενώ τα δεδομένα εκτός διαγωνίου είναι ίσα με το μηδέν. Αν ο πίνακας δεν είναι ταυτοτικός τότε η παραγοντική ανάλυση είναι αξιόπιστη μέθοδος για την ανάλυση των δεδομένων. Το χ^2 είναι μεγάλο, άρα δεν τίθεται θέμα ταυτοτικού πίνακα, διότι απορρίπτεται η υπόθεση ότι ο πίνακας είναι ταυτοτικός. (βλέπε πίνακα 5.2.2).

Πίνακας 5.2.2: Έλεγχοι καταλληλότητας της παραγοντικής ανάλυσης KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,862
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	8369,032
Df	2145
Sig.	,000

Κατόπιν αυτών των ελέγχων η παραγοντική ανάλυση κρίνεται ως αποδεκτή τεχνική ανάλυσης των δεδομένων που εξετάζουμε. Ειδικότερα, θα χρησιμοποιηθεί η μέθοδος της παραγοντικής ανάλυσης σε κύριες συνιστώσες. Η ανάλυση σε κύριες συνιστώσες αποδίδει ισάριθμες κύριες συνιστώσες με τις μεταβλητές. Ο παρακάτω πίνακας περιέχει τις ιδιοτιμές και το ποσοστό διακύμανσης που κάθε ιδιοτιμή ερμηνεύει, δηλαδή δίνει το ποσοστό της ερμηνευόμενης διακύμανσης για κάθε κύρια συνιστώσα (Χαδούλη, 2007).

Η στήλη “% variance” μας δίνει το ποσοστό διακύμανσης που ερμηνεύει η κάθε συνιστώσα. Π.χ. η πρώτη συνιστώσα ερμηνεύει το 31,618% της διακύμανσης των μεταβλητών. Η δεύτερη συνιστώσα φαίνεται να ερμηνεύει από τη στήλη “Cumulative%” το 41,028% της διακύμανσης των μεταβλητών. Χρησιμοποιώντας τη δεύτερη συνιστώσα το ποσοστό της διακύμανσης που ερμηνεύεται αυξάνεται κατά 9,410%. Αυτή η αύξηση

συνεχίζεται μέχρι και τον 10^ο παράγοντα, ο οποίος συντελεί στο να ερμηνευθεί το 70,27% του δείγματος. Αυτό σημαίνει ότι οι 10 παράγοντες εξηγούν κατά 70,27% τα δεδομένα μας.

Πίνακας 5.2.3: Οι Ιδιοτιμές του πίνακα συσχέτισης των Δεδομένων

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	20,868	31,618	31,618	20,868	31,618	31,618
2	6,211	9,410	41,028	6,211	9,410	41,028
3	4,331	6,563	47,590	4,331	6,563	47,590
4	3,299	4,999	52,589	3,299	4,999	52,589
5	2,985	4,523	57,112	2,985	4,523	57,112
6	2,485	3,765	60,877	2,485	3,765	60,877
7	1,971	2,987	63,864	1,971	2,987	63,864
8	1,463	2,217	66,081	1,463	2,217	66,081
9	1,440	2,182	68,262	1,440	2,182	68,262
10	1,327	2,011	70,273	1,327	2,011	70,273
11	1,241	1,880	72,153			
12	1,196	1,812	73,965			
13	1,076	1,630	75,595			
14	,939	1,423	77,018			
15	,860	1,303	78,321			
16	,785	1,189	79,510			
17	,743	1,126	80,636			
18	,717	1,087	81,723			
19	,668	1,012	82,735			
20	,627	,950	83,686			
21	,594	,900	84,585			
22	,562	,851	85,437			
23	,559	,847	86,284			
24	,552	,836	87,120			
25	,498	,755	87,875			
26	,462	,700	88,575			
27	,458	,694	89,268			
28	,443	,671	89,939			

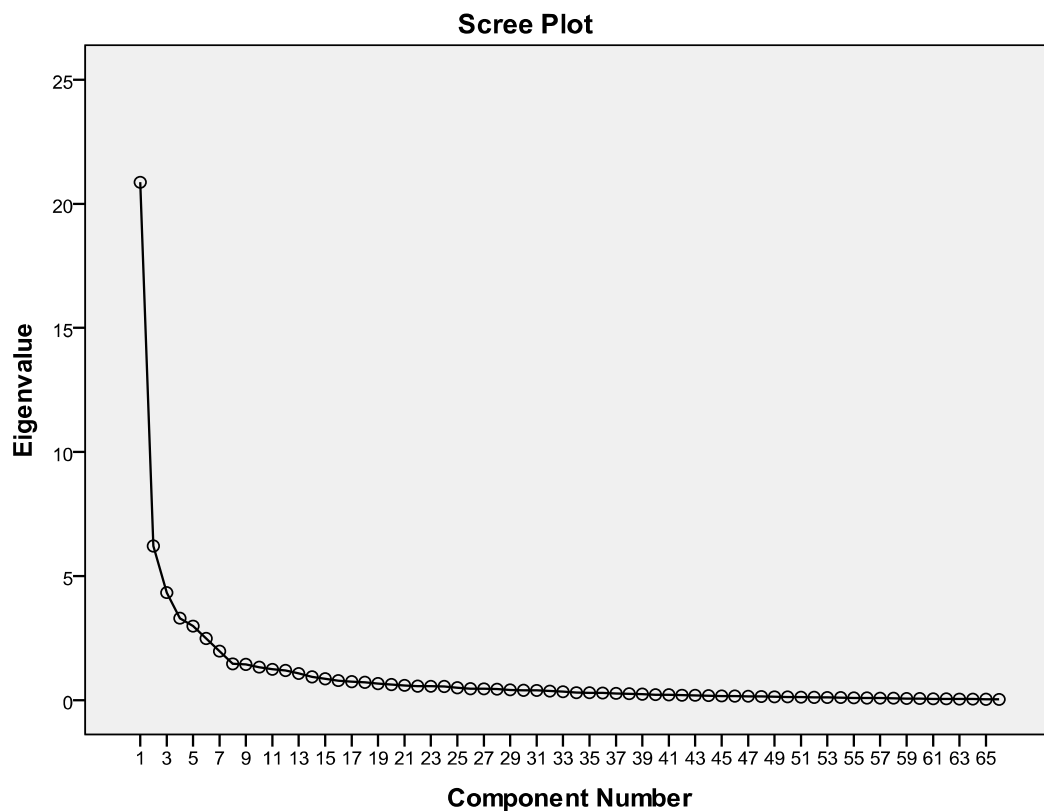
29	,414	,627	90,566			
30	,397	,601	91,167			
31	,394	,596	91,763			
32	,365	,552	92,315			
33	,340	,515	92,831			
34	,303	,460	93,290			
35	,299	,453	93,743			
36	,286	,434	94,177			
37	,269	,408	94,585			
38	,256	,388	94,973			
39	,239	,363	95,336			
40	,221	,335	95,671			
41	,215	,326	95,997			
42	,200	,303	96,301			
43	,192	,291	96,591			
44	,182	,276	96,868			
45	,166	,251	97,119			
46	,165	,250	97,369			
47	,155	,234	97,604			
48	,148	,225	97,829			
49	,136	,206	98,034			
50	,131	,198	98,232			
51	,120	,182	98,414			
52	,113	,171	98,585			
53	,108	,164	98,749			
54	,104	,157	98,906			
55	,092	,140	99,045			
56	,087	,132	99,177			
57	,082	,124	99,301			
58	,079	,120	99,421			
59	,066	,100	99,521			
60	,063	,095	99,616			
61	,051	,077	99,694			
62	,050	,076	99,769			

63	,045	,068	99,838		
64	,043	,064	99,902		
65	,034	,052	99,954		
66	,030	,046	100,000		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Συμπληρωματικά στα παραπάνω, σχετικά με τον προσδιορισμό του αριθμού των συνιστωσών, συνιστάται η χρησιμοποίηση του ελέγχου της ομαλής μεταβολής της κλίσης, σύμφωνα με τον οποίο ο αριθμός των εξαγόμενων συνιστωσών θα είναι αυτός μετά τον οποίο παρατηρείται τάση ευθυγράμμισης της γραμμής που ενώνει τις τιμές των χαρακτηριστικών ριζών του αρχικού πίνακα των κύριων συνιστωσών (Χαδούλη,2007) Αν παρατηρήσουμε το παρακάτω γράφημα (Διάγραμμα 1) χαρακτηριστικών ριζών, εντοπίζεται τάση ευθυγράμμισης μετά τη 10^η κύρια συνιστώσα.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1: ΓΡΑΦΗΜΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΩΝ ΡΙΖΩΝ



Δημιουργείται λοιπόν ένας πίνακας όπου φαίνονται τα παραγοντικά φορτία (*factorloadings*) με ιδιοτιμή (*eigenvalue*) > 0.1 για κάθε item. Με βάση τα items που παρουσιάζουν υψηλότερα φορτία (*loadings*) και αντιστοιχούν σε διαφορετικούς παράγοντες δημιουργούνται 10 παράγοντες (*factors*). Όλα αυτά εμφανίζονται στον πίνακα 5.2.4.

Πίνακας 5.2.4: Παράγοντες που αντανακλούν την επαγγελματική Ικανοποίηση των Εκπαιδευτικών

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ	ΔΗΛΩΣΕΙΣ	ΦΟΡΤΙΟ ΣΤΟΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑ
1ος Παράγοντας Προϊστάμενος	<i>Είμαι Ικανοποιημένος από: την ίση μεταχείριση σε σχέση με τους συναδέλφους μου.</i>	0.750
	<i>Την εμπιστοσύνη που δείχνει στη δουλειά σας</i>	0.829
	<i>Την αναγνώριση που δείχνει στη δουλειά σας</i>	0.867
	<i>Την προστασία που σας παρέχει σε ζητήματα ακαδημαϊκά</i>	0.847
	<i>Την προστασία που σας παρέχει σε ζητήματα διοικητικά</i>	0.860
	<i>Την δυνατότητα λήψης συλλογικών αποφάσεων</i>	0.829
	<i>Την δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών</i>	0.835
	<i>Τη διάθεση των προϊσταμένων σας κατά την εργασία τους</i>	0.535
2ος Παράγοντας Κτιριακή και Υλικοτεχνική Υποδομή	<i>Είμαι Ικανοποιημένος από:</i>	0.702
	<i>Την κατάσταση των αιθουσών διδασκαλίας</i>	
	<i>Την κατάσταση των εργαστηρίων θετικών επιστημών</i>	0.628
	<i>Την κατάσταση των εργαστηρίων πληροφορικής</i>	0.603
	<i>Την κατάσταση του γραφείου των καθηγητών</i>	0.671
	<i>Την κατάσταση των διαδρόμων</i>	0.759
	<i>Την κατάσταση των αύλειων χώρων</i>	0.778
	<i>Την κατάσταση των αθλητικών εγκαταστάσεων</i>	0.706
	<i>Την κατάσταση της βιβλιοθήκης</i>	0.695
	<i>Την κατάσταση της αίθουσας εκδηλώσεων</i>	0.650
	<i>Την κατάσταση και τρόπο λειτουργίας του κυλικείου</i>	0.634
	<i>Την κατάσταση των λοιπών βοηθητικών χώρων</i>	0.767
	<i>Την ασφάλεια που σας παρέχει ο χώρος του σχολείου γενικά</i>	0.634
	<i>Την ασφάλεια που παρέχει ο χώρος του σχολείου στους μαθητές γενικά</i>	0.636
3ος Παράγοντας Διοικητική οργάνωση και Διεύθυνση του Σχολείου και Σχολικό Κλίμα	<i>Είμαι Ικανοποιημένος από:</i>	0.665
	<i>Τον τρόπο διαχείρισης ζητημάτων που με αφορούν</i>	
	<i>Τον τρόπο διαχείρισης ζητημάτων που αφορούν συναδέλφους σας</i>	0.704
	<i>Τον τρόπο διαχείρισης ζητημάτων που αφορούν το σχολείο στο οποίο εργάζεσθε</i>	0.694
	<i>Την δυνατότητα που σας παρέχεται να παρέμβετε στις αποφάσεις που λαμβάνονται</i>	0.608
	<i>Τη μέθοδο διανομής αρμοδιοτήτων</i>	0.685

	<i>Τη διαφάνεια στην διανομή αρμοδιοτήτων</i>	0.670
	<i>Τη συνέπεια στην επιτέλεση του έργου που αφορά την εκάστοτε θέση στο σχολείο</i>	0.716
	<i>Την τάξη που επικρατεί στον χώρο του σχολείου κατά τη διάρκεια των μαθημάτων</i>	0.451
	<i>Την τάξη που επικρατεί στον χώρο του σχολείου κατά τη διάρκεια των διαλειμμάτων</i>	0.548
	<i>Την τάξη που επικρατεί στον χώρο του σχολείου εκτός του σχολικού ωραρίου</i>	0.443
	<i>Τη διάθεση των συναδέλφων σας κατά την εργασία τους</i>	0.504
4^{ος} Παράγοντας		
Αναγνώριση και Επαγγελματικές Δυνατότητες		
	<i>Είμαι Ικανοποιημένος από:</i>	0.436
	<i>Την κοινωνική υπόσταση που λαμβάνω από τη δουλειά μου</i>	
	<i>Τη δυνατότητα να κάνω πράγματα που δεν αντίκεινται στις πεποιθήσεις μου</i>	0.587
	<i>Τη δυνατότητα που μου δίνει η δουλειά μου να βοηθάω τους συνανθρώπους μου</i>	0.643
	<i>Τη δυνατότητα να κάνω διαφορετικά πράγματα από καιρό σε καιρό</i>	0.690
	<i>Την ευκαιρία να αναπτύξω νέους και καινούργιους τρόπους να κάνω τη δουλειά μου</i>	0.735
	<i>Την ευκαιρία να κάνω πράγματα που αξιοποιούν τις δυνατότητες μου</i>	0.798
	<i>Την ελευθερία να χρησιμοποιώ την κρίση μου</i>	0.741
	<i>Την ευκαιρία να δοκιμάζω νέες μεθόδους στο να κάνω τη δουλειά μου</i>	0.706
	<i>Την αναγνώριση που παίρνω όταν κάνω καλά τη δουλειά μου</i>	0.424
5^{ος} Παράγοντας		
Σχέση με μαθητές		
	<i>Είμαι Ικανοποιημένος από:</i>	0.778
	<i>Την προσοχή των μαθητών κατά τη διάρκεια του μαθήματος</i>	
	<i>Τη συμμετοχή των μαθητών στο μάθημα</i>	0.860
	<i>Την απόδοση των μαθητών στο μάθημά σας</i>	0.845
	<i>Την αναγνώριση της δουλειά σας από τους μαθητές σας</i>	0.697
	<i>Τη διάθεση των μαθητών σας κατά την διάρκεια παρουσίας τους στο σχολείο</i>	0.508

6^{ος} Παράγοντας	
Σχέση με Συναδέλφους	
<i>Είμαι Ικανοποιημένος από:</i>	0.770
<i>Την επικοινωνία με τους συναδέλφους</i>	
<i>Τη συνεργασία σας με τους συναδέλφους σας</i>	0.832
<i>Την αναγνώριση της δουλειάς σας από τους συναδέλφους σας</i>	0.801
<i>Το ενδιαφέρον των συναδέλφων σας για τη δουλειά σας</i>	0.705
<i>Τη δυνατότητα να αναπτύσσω στενή φιλία με τους συναδέλφους μου</i>	0.637
<i>τρόπο που οι συνάδελφοι μου αλληλεπιδρούν μεταξύ τους</i>	0.621
7^{ος} Παράγοντας	
Προοπτικές Εξέλιξης	
<i>Είμαι Ικανοποιημένος από:</i>	0.694
<i>Το σύστημα αξιολόγησης της δουλειάς σας</i>	
<i>Τις δυνατότητες επαγγελματικής επιμόρφωσης που σας παρέχονται</i>	0.816
<i>Τις δυνατότητες αξιοποίησης των επαγγελματικών σας δεξιοτήτων στη δουλειά σας</i>	0.792
<i>Τις δυνατότητες βελτίωσης των επαγγελματικών σας δεξιοτήτων που σας παρέχονται</i>	0.802
8^{ος} Παράγοντας	
Τοπική Κοινωνία	
<i>Είμαι Ικανοποιημένος από:</i>	0.530
<i>Την αντιμετώπισή σας από τους συμπολίτες σας</i>	
<i>Το ενδιαφέρον που δείχνει η τοπική κοινωνία για το αντικείμενο της εργασίας σας</i>	0.619
<i>Τη αναγνώριση της δουλειά σας από την τοπική κοινωνία</i>	0.736
<i>Τον αντίκτυπο που έχει η δουλειά σας στην τοπική κοινωνία</i>	0.746
<i>Την αναγνώριση της δουλειάς σας από τους γονείς των μαθητών σας</i>	0.462
9^{ος} Παράγοντας	
Γονείς μαθητών	
<i>Είμαι Ικανοποιημένος από:</i>	0.652
<i>Την ποιότητα της επικοινωνίας με τους γονείς των μαθητών σας</i>	
<i>Τη συχνότητα επικοινωνίας με τους γονείς των μαθητών σας</i>	0.715
<i>Την επίδραση των γονέων στην αντιμετώπιση της δουλειάς σας</i>	0.486

10^{ος} Παράγοντας	
Αμοιβή και Διάθεση	
μου	
<i>Είμαι Ικανοποιημένος από:</i>	0.362
<i>Την αμοιβή μου σε σύγκριση με την αντίστοιχη στις χώρες της Ε.Ε.</i>	
<i>Τη διάθεσή σας κατά την παρουσία σας στο σχολείο</i>	0.476

Ο πρώτος παράγοντας ερμηνεύει το 31,618% της συνολικής διασποράς και συμμετέχουν στο σχηματισμό του οκτώ μεταβλητές. Θα μπορούσε να ονομαστεί «Προϊστάμενος» και αποτελείται από μεταβλητές με ισχυρό φορτίο στον παράγοντα. Πρόκειται για μεταβλητές οι οποίες αντιστοιχούν στην ικανοποίηση του εκπαιδευτικού σε σχέση με τον προϊστάμενο. Ειδικότερα, πρόκειται για την ίση μεταχείριση του Διευθυντή του σχολείου απέναντι στους εκπαιδευτικούς που είναι στο σύλλογο του σχολείου του, την εμπιστοσύνη και αναγνώριση που δείχνει για τη δουλειά τους, την προστασία που τους παρέχει σε ζητήματα τόσο ακαδημαϊκά όσο και διοικητικά. Επιπλέον, ως προς τη δυνατότητα που τους δίνει να λαμβάνουν πρωτοβουλίες, αλλά και ως προς τη διάθεση που έχει ο ίδιος όταν βρίσκεται στο σχολείο.

Ο δεύτερος παράγοντας ερμηνεύει το 9,41% της συνολικής διασποράς και συμμετέχουν στο σχηματισμό του δεκατρείς μεταβλητές. Θα μπορούσε να ονομαστεί «Κτιριακή και Υλικοτεχνική υποδομή». Αποτελείται, επίσης, από αρκετές μεταβλητές με ισχυρό φορτίο στον παράγοντα. Οι μεταβλητές αυτές εκφράζουν την ικανοποίηση που λαμβάνει ο εκπαιδευτικός από την κτιριακή υποδομή του σχολείου. Πρόκειται για την εικόνα που σχηματίζει ο εκπαιδευτικός σχετικά με την κατάσταση των αιθουσών διδασκαλίας, των εργαστηρίων θετικών επιστημών, των εργαστηρίων πληροφορικής, του γραφείου των καθηγητών, των διαδρόμων, των αύλειων χώρων, της βιβλιοθήκης, της αίθουσας εκδηλώσεων, του κυλικείου, την ασφάλεια που παρέχει ο χώρος του σχολείου στους ίδιους αλλά και γενικά στους μαθητές τους.

Ο τρίτος παράγοντας ερμηνεύει το 6,56 % της συνολικής διασποράς και συμμετέχουν στο σχηματισμό του έντεκα μεταβλητές, αρκετές από τις οποίες έχουν ισχυρό φορτίο στον παράγοντα. Ο παράγοντας αυτός θα μπορούσε να ονομαστεί «Διοικητική Οργάνωση, Διεύθυνση του σχολείου και Σχολικό κλίμα». Οι μεταβλητές αυτές εκφράζουν την ικανοποίηση που λαμβάνει ο εκπαιδευτικός σε σχέση με τη διοικητική οργάνωση του

σχολείου και το σχολικό κλίμα. Ειδικότερα, εκφράζουν τη στάση των εκπαιδευτικών απέναντι στον τρόπο διαχείρισης ζητημάτων που τους αφορούν, στον τρόπο διαχείρισης ζητημάτων που αφορούν συναδέλφους τους, στον τρόπο διαχείρισης ζητημάτων που αφορούν το σχολείο στο οποίο εργάζονται, στην δυνατότητα που τους παρέχεται να παρεμβαίνουν στις αποφάσεις που λαμβάνονται, στη μέθοδο διανομής αρμοδιοτήτων, στη διαφάνεια στην διανομή αρμοδιοτήτων, στη συνέπεια στην επιτέλεση του έργου που αφορά την εκάστοτε θέση στο σχολείο, στην τάξη που επικρατεί στον χώρο του σχολείου κατά τη διάρκεια των μαθημάτων, στην τάξη που επικρατεί στον χώρο του σχολείου κατά τη διάρκεια των διαλειμμάτων, στην τάξη που επικρατεί στον χώρο του σχολείου εκτός του σχολικού ωραρίου, στη διάθεση των συναδέλφων των εκπαιδευτικών του δείγματος κατά την εργασία τους.

Ο τέταρτος παράγοντας ερμηνεύει το 4,99% της συνολικής διασποράς και συμμετέχουν στο σχηματισμό του εννέα μεταβλητές. Θα μπορούσε να ονομαστεί «*Αναγνώριση και Επαγγελματικές Δυνατότητες*». Αρκετές από αυτές τις μεταβλητές έχουν ισχυρό φορτίο στον παράγοντα. Οι μεταβλητές αυτές εκφράζουν τη στάση των εκπαιδευτικών του δείγματος σχετικά με την κοινωνική υπόσταση που λαμβάνουν από τη δουλειά τους, την αναγνώριση που παίρνουν όταν κάνουν καλά τη δουλειά τους, τη δυνατότητα να κάνουν πράγματα που δεν αντίκεινται στις πεποιθήσεις τους, τη δυνατότητα που τους δίνει η δουλειά τους να βοηθούν τους συνανθρώπους τους, την ευκαιρία να κάνουν πράγματα που αξιοποιούν τις δυνατότητες τους, την ελευθερία να χρησιμοποιούν την κρίση τους και να αναπτύξουν νέους τρόπους και νέες μεθόδους να κάνουν τη δουλειά τους.

Ο πέμπτος παράγοντας ερμηνεύει το 4,52% της συνολικής διασποράς και συμμετέχουν στη σύνθεση του πέντε μεταβλητές. Θα μπορούσε να ονομαστεί «*Σχέση με μαθητές*» και όλα του τα φορτία στον παράγοντα είναι αρκετά υψηλά. Οι μεταβλητές εδώ εκφράζουν τη στάση των εκπαιδευτικών απέναντι στο μαθητικό δυναμικό και ειδικότερα στη συμμετοχή και την απόδοση των μαθητών στο μάθημα, στην προσοχή που δείχνουν οι μαθητές κατά τη διάρκεια του μαθήματος, στην αναγνώριση που παίρνει ο εκπαιδευτικός στη δουλειά του από αυτούς.

Ο έκτος παράγοντας ερμηνεύει το 3,765% της συνολικής διασποράς και συμμετέχουν στη σύνθεση του έξι μεταβλητές. Θα μπορούσε να ονομαστεί «*Σχέση με Συναδέλφους*» και όλες οι φορτίσεις στον παράγοντα είναι αρκετά υψηλές. Οι μεταβλητές εδώ εκφράζουν τη στάση των εκπαιδευτικών απέναντι στην επικοινωνία και συνεργασία με τους συναδέλφους τους, στην αναγνώριση της δουλειάς τους από αυτούς, στη δυνατότητα να αναπτύσσουν

στενές φιλίες με τους συναδέλφους, στο ενδιαφέρον που δείχνουν οι συνάδελφοι για τη δουλειά των εκπαιδευτικών του δείγματος και τέλος στον τρόπο που οι συνάδελφοι αλληλεπιδρούν μεταξύ τους.

Ο έβδομος παράγοντας ερμηνεύει το 2,987% της συνολικής διασποράς και συμμετέχουν στη διαμόρφωση του τέσσερις μεταβλητές. Θα μπορούσε να ονομαστεί «*Προοπτικές Εξέλιξης*» και όλα τα φορτία στον παράγοντα είναι αρκετά υψηλά. Οι μεταβλητές εκφράζουν τη στάση των εκπαιδευτικών απέναντι στο σύστημα αξιολόγησης της δουλειάς τους, στις δυνατότητες επαγγελματικής επιμόρφωσης που τους παρέχονται, στις δυνατότητες αξιοποίησης των επαγγελματικών τους δεξιοτήτων στη δουλειά τους και στις δυνατότητες βελτίωσης των επαγγελματικών δεξιοτήτων που τους παρέχονται.

Ο όγδοος παράγοντας ερμηνεύει το 2,217% της συνολικής διασποράς και συμμετέχουν στη σύνθεση του πέντε μεταβλητές. Ο παράγοντας αυτός θα μπορούσε να ονομαστεί «*Τοπική κοινωνία*» και τα φορτία στον παράγοντα αυτό είναι ισχυρά. Οι μεταβλητές εκφράζουν τη στάση των εκπαιδευτικών απέναντι στον αντίκτυπο που έχει η δουλειά τους στην τοπική κοινωνία, στο πώς η κοινωνία τους αντιμετωπίζει, τι αναγνώριση δείχνει στη δουλειά τους και αν ενδιαφέρεται για το αντικείμενο της εργασίας τους. Στον παράγοντα «*Τοπική κοινωνία*» εντάσσεται και η αναγνώριση που παίρνουν από τους γονείς των μαθητών τους.

Ο ένατος παράγοντας ερμηνεύει το 2,18% της συνολικής διασποράς και στη σύνθεση του παίζουν ρόλο τρεις μεταβλητές. Ο παράγοντας αυτός ονομάζεται «*Γονείς μαθητών*» και οι φορτίσεις του είναι σχετικά υψηλές. Οι μεταβλητές σε αυτόν εκφράζουν τη στάση των εκπαιδευτικών απέναντι στο πώς οι γονείς αντιμετωπίζουν το σχολείο, δηλαδή την ποιότητα και συχνότητα με τους γονείς των μαθητών και στο πώς επιδρούν οι γονείς στη δουλειά των εκπαιδευτικών.

Ο δέκατος παράγοντας ερμηνεύει το 2,011% της συνολικής διασποράς και δύο μόνο μεταβλητές συμμετέχουν στη διαμόρφωση του. Θα μπορούσε να ονομαστεί «*Αμοιβή και Διάθεση μου*». Οι φορτίσεις στον παράγοντα αυτό είναι σχετικά χαμηλές, δηλαδή σχεδόν οριακές. Πρόκειται για δύο άσχετες μεταξύ τους μεταβλητές οι οποίες απαντήθηκαν με τον ίδιο τρόπο. Δηλώνουν τη στάση των εκπαιδευτικών απέναντι στην αμοιβή τους σε σχέση με τις χώρες τις Ε.Ε. και στη διάθεση τους κατά την παρουσία τους στο σχολείο.

Πίνακας 5.2.5		ΜΕΛΕΤΗ ΜΑΣ
Είμαι Ικανοποιημένος από:		
την ίση μεταχείριση σε σχέση με τους συναδέλφους μου.		0.750
Την εμπιστοσύνη που δείχνει στη δουλειά σας		0.829
Την αναγνώριση που δείχνει στη δουλειά σας		0.867
Την προστασία που σας παρέχει σε ζητήματα ακαδημαϊκά		0.847
Την προστασία που σας παρέχει σε ζητήματα διοικητικά		0.860
Την δυνατότητα λήψης συλλογικών αποφάσεων		0.829
Την δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών		0.835
Τη διάθεση των προϊσταμένων σας κατά την εργασία τους		0.535

Ως προς τον παράγοντα «Προϊστάμενος», παρατηρούμε στη μελέτη μας ότι όλες οι προτάσεις έχουν ισχυρά παραγοντικά φορτία , γεγονός που δηλώνει ότι ο παράγοντας αυτός έχει και τη μεγαλύτερη βαρύτητα στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Αυτό επιβεβαιώνεται στην έρευνα των Κουστέλιου&Κουστέλιου (2001).

Πίνακας 5.2.6

Είμαι Ικανοποιημένος από:		
Την κατάσταση των αιθουσών διδασκαλίας		0.702
Την κατάσταση των εργαστηρίων θετικών επιστημών		0.628
Την κατάσταση των εργαστηρίων πληροφορικής		0.603
Την κατάσταση του γραφείου των καθηγητών		0.671
Την κατάσταση των διαδρόμων		0.759
Την κατάσταση των αύλειων χώρων		0.778
Την κατάσταση των αθλητικών εγκαταστάσεων		0.706
Την κατάσταση της βιβλιοθήκης		0.695
Την κατάσταση της αίθουσας εκδηλώσεων		0.650
Την κατάσταση και τρόπο λειτουργίας του κυλικείου		0.634
Την κατάσταση των λοιπών βοηθητικών χώρων		0.767
Την ασφάλεια που σας παρέχει ο χώρος του σχολείου γενικά		0.634
Την ασφάλεια που παρέχει ο χώρος του σχολείου στους μαθητές γενικά		0.636

Ως προς το δεύτερο παράγοντα, την «Κτιριακή και Υλικοτεχνική Υποδομή» , οι φορτίσεις σε αυτόν τον παράγοντα είναι εξίσου υψηλές. Η στάση αυτή των εκπαιδευτικών επιβεβαιώνεται από τον παράγοντα «Συνθήκες Εργασίας» που παρουσιάζεται στη μελέτη των Κουστέλιου & Κουστέλιου (2001) που παρουσιάζει εξίσου υψηλές φορτίσεις.

Πίνακας 5.2.7

Είμαι Ικανοποιημένος από:	
Τον τρόπο διαχείρισης ζητημάτων που με αφορούν	0.665
Τον τρόπο διαχείρισης ζητημάτων που αφορούν συναδέλφους σας	0.704
Τον τρόπο διαχείρισης ζητημάτων που αφορούν το σχολείο στο οποίο εργάζεσθε	0.694
Την δυνατότητα που σας παρέχεται να παρέμβετε στις αποφάσεις που λαμβάνονται	0.608
Τη μέθοδο διανομής αρμοδιοτήτων	0.685
Τη διαφάνεια στην διανομή αρμοδιοτήτων	0.670
Τη συνέπεια στην επιτέλεση του έργου που αφορά την εκάστοτε θέση στο σχολείο	0.716
Την τάξη που επικρατεί στον χώρο του σχολείου κατά τη διάρκεια των μαθημάτων	0.451
Την τάξη που επικρατεί στον χώρο του σχολείου κατά τη διάρκεια των διαλειμμάτων	0.548
Την τάξη που επικρατεί στον χώρο του σχολείου εκτός του σχολικού ωραρίου	0.443
Τη διάθεση των συναδέλφων σας κατά την εργασία τους	0.504

Ως προς τον παράγοντα «Διοικητική Οργάνωση, Διεύθυνση του Σχολείου και Σχολικό κλίμα», οι φορτίσεις που παρουσιάζουν οι μεταβλητές που τον συνθέτουν είναι σχετικά υψηλές. Αντίθετα, στην εργασία των Ματσαγγούρα & Μακρή-Μπότσαρη (2002) η διοικητική οργανωτική ικανότητα δεν αποτελεί στατιστικά σημαντική μεταβλητή στην αυτοεκτίμηση των εκπαιδευτικών με φόρτιση μόλις 0,377. Όμως εμφανίζει συνάφεια με τον παράγοντα αυτό άρα τα συμπεράσματά μας συνάδουν με τη βιβλιογραφία.

Πίνακας 5.2.8

Είμαι Ικανοποιημένος από:	
Την κοινωνική υπόσταση που λαμβάνω από τη δουλειά μου	0.436
Τη δυνατότητα να κάνω πράγματα που δεν αντίκεινται στις πεποιθήσεις μου	0.587
Τη δυνατότητα που μου δίνει η δουλειά μου να βοηθάω τους συνανθρώπους μου	0.643
Τη δυνατότητα να κάνω διαφορετικά πράγματα από καιρό σε καιρό	0.690
Την ευκαιρία να αναπτύξω νέους και καινούργιους τρόπους να κάνω τη δουλειά μου	0.735
Την ευκαιρία να κάνω πράγματα που αξιοποιούν τις δυνατότητες μου	0.798
Την ελευθερία να χρησιμοποιώ την κρίση μου	0.741
Την ευκαιρία να δοκιμάζω νέες μεθόδους στο να κάνω τη δουλειά μου	0.706
Την αναγνώριση που παίρνω όταν κάνω καλά τη δουλειά μου	0.424

Ως προς τον τέταρτο παράγοντα, τον επονομαζόμενο «Αναγνώριση και Επαγγελματικές Δυνατότητες», τα φορτία των μεταβλητών εμφανίζονται αρκετά υψηλά. Αυτό συνάδει με την έρευνα των Ματσαγγούρα&Μακρή-Μπότσαρη (2002), όπου η ικανοποίηση από την κοινωνική υπόσταση του διδασκαλικού επαγγέλματος αλλά και η ικανοποίηση από την επιλογή του τρόπου δουλειάς είναι παράγοντες με τη μεγαλύτερη συμβολή στην επαγγελματική ικανοποίηση. Κατ'επέκταση αυτό συνάδει και με τις έρευνες (Evans, 1999), όπου η επιλογή του τρόπου εργασίας από τους εκπαιδευτικούς και η συμμετοχή τους στον προσδιορισμό εκπαιδευτικών πολιτικών έχει βρεθεί να σχετίζεται με υψηλότερη επαγγελματική ικανοποίηση.

Πίνακας 5.2.9

Είμαι Ικανοποιημένος από:	
Την προσοχή των μαθητών κατά τη διάρκεια του μαθήματος	0.778
Τη συμμετοχή των μαθητών στο μάθημα	0.860
Την απόδοση των μαθητών στο μάθημά σας	0.845
Την αναγνώριση της δουλειά σας από τους μαθητές σας	0.697
Είμαι Ικανοποιημένος από:	
Την αντιμετώπισή σας από τους συμπολίτες σας	0.530
Το ενδιαφέρον που δείχνει η τοπική κοινωνία για το αντικείμενο της εργασίας σας	0.619
Τη αναγνώριση της δουλειά σας από την τοπική κοινωνία	0.736

Τον αντίκτυπο που έχει η δουλειά σας στην τοπική κοινωνία	0.746
Την ποιότητα της επικοινωνίας με τους γονείς των μαθητών σας	0.652
Τη συχνότητα επικοινωνίας με τους γονείς των μαθητών σας	0.715
Την επίδραση των γονέων στην αντιμετώπιση της δουλειάς σας από τους μαθητές	0.486

Ως προς τους παράγοντες «Σχέση με μαθητές», «Σχέση με Γονείς» και «Τοπική Κοινωνία» οι προτάσεις που τον διαμορφώνουν εμφανίζουν υψηλά φορτία. Αντίθετα, στην έρευνα των Ματσαγγούρα & Μακρή-Μπότσαρη (2002), οι σχέσεις με τους μαθητές και με τους Γονείς των μαθητών αλλά και οι σχέσεις με την τοπική κοινωνία δεν αποτελούν στατιστικά σημαντικές μεταβλητές στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Όμως καταδεικνύουν συνάφεια με αυτή, άρα οι φορτίσεις μας συνάδουν με τη βιβλιογραφία.

Πίνακας 5.2.10

Είμαι Ικανοποιημένος από:	
Την επικοινωνία με τους συναδέλφους	0.770
Τη συνεργασία σας με τους συναδέλφους σας	0.832
Την αναγνώριση της δουλειάς σας από τους συναδέλφους σας	0,801
Το ενδιαφέρον των συναδέλφων σας για τη δουλειά σας	0.705
Τη δυνατότητα να αναπτύσσω στενή φιλία με τους συναδέλφους μου	0.637
Τρόπο που οι συνάδελφοι μου αλληλεπιδρούν μεταξύ τους	0.621

Ως προς τον παράγοντα «Σχέσεις με συναδέλφους», παρατηρούμε ότι οι φορτίσεις είναι αρκετά υψηλές. Σε σχετική έρευνα (Saiti, 2007) εμφανίζονται πιο χαμηλές φορτίσεις βέβαια της τάξης του 0,323-0,384 σε σχέση με τον παράγοντα αυτό. Παρόλα αυτά, ο παράγοντας αυτός εμφανίζεται να επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση και πράγματι η αρμονική συνεργασία ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς συνδέεται άμεσα με την σταθερότητα και την ποιοτική βελτίωση της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Πίνακας 5.2.11

Είμαι Ικανοποιημένος από:	
Το σύστημα αξιολόγησης της δουλειάς σας	0.694
Τις δυνατότητες επαγγελματικής επιμόρφωσης που σας παρέχονται	0.816
Τις δυνατότητες αξιοποίησης των επαγγελματικών σας δεξιοτήτων στη δουλειά σας	0.792
Τις δυνατότητες βελτίωσης των επαγγελματικών σας δεξιοτήτων που σας παρέχονται	0.802

Ο παράγοντας «Προοπτικές Εξέλιξης» εμφανίζει πάρα πολύ υψηλές φορτίσεις. Το αποτέλεσμα αυτό επιβεβαιώνεται και από σχετική έρευνα(Saiti, 2007). Από την άλλη πλευρά οι Zembylas&Papanastasiou(2003) εξήγαγαν το συμπέρασμα ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των Κυπρίων εκπαιδευτικών δεν είναι συναφής με τις προοπτικές εξέλιξης, διότι οι Κύπριοι Εκπαιδευτικοί παρακινούνται πιο πολύ από εξωτερικά κίνητρα (όπως ο μισθός) και όχι από εσωτερικά (π.χ. επαγγελματική εξέλιξη).

Πίνακας 5.2.12

Είμαι Ικανοποιημένος από:	
Την αμοιβή μου σε σύγκριση με την αντίστοιχη αμοιβή στις χώρες της Ε.Ε.	0.362
Τη διάθεσή σας κατά την παρουσία σας στο σχολείο	0.476

Ως προς τον δέκατο παράγοντα, που καλέσαμε «Αμοιβή και Διάθεση μου» οι φορτίσεις δείχνουν ότι η αμοιβή ειδικότερα έχει χαμηλότερη συσχέτιση με την επαγγελματική ικανοποίηση σε σχέση με τη διάθεση του εκπαιδευτικού κατά τη διάρκεια του σχολείου. Το αποτέλεσμα αυτό επιβεβαιώνεται από σχετικές έρευνες (Ζουρνατζή& συν.2005; Saiti, 2007). Άρα και οι δυο μεταβλητές του παράγοντα σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση και τα συμπεράσματα τους δεν απέχουν από τη βιβλιογραφία.

5.3 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Στο παρόν κεφάλαιο εξετάστηκαν οι παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Με τη μέθοδο της παραγοντικής ανάλυσης εξήχθησαν δέκα ομάδες παραγόντων που φαίνεται να επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, οι οποίοι επιβεβαιώνονται από τη βιβλιογραφία. Η ερευνητρία ονομάτισεκατά προσέγγιση τους συγκεκριμένους παράγοντες στους οποίους συμμετέχουν οι μεταβλητές του ερωτηματολογίου.

Οι δέκα παράγοντες που προέκυψαν από την Ανάλυση παραγόντων είναι οι εξής: α) προϊστάμενος, β) κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή, γ) διοικητική οργάνωση και διεύθυνση του σχολείου και σχολικό κλίμα, δ) αναγνώριση και επαγγελματικές δυνατότητες, ε) σχέση με μαθητές, στ) σχέση με συναδέλφους, ζ) προοπτικές εξέλιξης, η) τοπική κοινωνία, θ) γονείς μαθητών, και ι) αμοιβή και διάθεση.

Από τους δέκα παράγοντες, αυτός που έχει τη μεγαλύτερη βαρύτητα στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών είναι οι σχέσεις με τον Προϊστάμενο. Έπειτα ακολουθούν η υλικοτεχνική υποδομή, η διοικητική οργάνωση και διεύθυνση του σχολείου, η αναγνώριση και επαγγελματικές δυνατότητες που παρέχονται στους εκπαιδευτικούς, η σχέση με τους μαθητές, η σχέση με τους συναδέλφους, οι προοπτικές εξέλιξης, η τοπική κοινωνία, οι γονείς των μαθητών, και η αμοιβή και διάθεση μου στο σχολείο. Όλοι οι παράγοντες παρουσιάζουν ισχυρές φορτίσεις σε σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού, άρα την επηρεάζουν. Παρατηρούμε ότι ο παράγοντας αμοιβή δεν έχει τόσο ισχυρές φορτίσεις και άρα δεν επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, όσο ο παράγοντας Προϊστάμενος. Τα παραπάνω συμπεράσματα συνάδουν με τα πορίσματα της βιβλιογραφίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

6.1 ΟΙ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΧΑΡΚΤΗΡΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΙΣ ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ.

Σύμφωνα με τις μεθόδους *twot-test* (σύγκριση μέσων μεταξύ ανεξάρτητων δειγμάτων) και *OnewayANO.VA*. (ανάλυση διακύμανσης κατά έναν παράγοντα) θα ελέγξουμε αν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στους ελέγχους υπόθεσης ότι το δείγμα αναφορικά με το φύλο, την ηλικία, τη σχέση εργασίας, την οικογενειακή κατάσταση, τους τύπους των σχολείων όπου διδάσκει συμπεριφέρεται διαφορετικά ως προς τους παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης που προέκυψαν από την παραγοντική ανάλυση.

6.1.1 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΑΝΑ ΜΕΣΑ ΣΤΑ ΦΥΛΑ

Στην διερεύνηση των παραγόντων που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της μέσης εκπαίδευσης βρέθηκαν 10 παράγοντες, οι οποίοι διαφαίνονται στον Πίνακα 6.1.1. Από τη διεθνή και την ελληνική βιβλιογραφία προκύπτει ότι αυτοί οι παράγοντες συσχετίζονται με τα ατομικά χαρακτηριστικά του δείγματος και με βάση αυτά προκύπτουν νέα δεδομένα στην επαγγελματική ικανοποίηση. Στην εργασία των Crossman&Harris (2005) διαπιστώθηκε ότι το φύλο των εκπαιδευτικών δεν επηρεάζει την επαγγελματική τους ικανοποίηση. Με βάση αυτό το δεδομένο της διεθνούς βιβλιογραφίας, προκύπτει ο παρακάτω στατιστικός έλεγχος στη δική μας έρευνα.

Έλεγχος Υπόθεσης H_0 : Το φύλο των εκπαιδευτικών δεν επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίησή τους.

Αρχικά ελέγξαμε τις πιθανές διαφορές ανά φύλο με τη μέθοδο *twot-test*. Σύμφωνα με τη μέθοδο *twot-test* τα αποτελέσματα ανά παράγοντα δεν έδειξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05 ανά φύλο σε κανέναν από τους παράγοντες που προέκυψαν. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον πίνακα 6.1.1.

Πίνακας 6.1.1								
<i>Παράγοντες</i>	<i>Μέση Τιμή Ανδρών</i>	<i>Τυπική Απόκλιση Ανδρών</i>	<i>Μέση Τιμή Γυναικών</i>	<i>Τυπική Απόκλιση Γυναικών</i>	<i>Τιμή t</i>	<i>Βαθμοί Ελευθερίας</i>	<i>Τιμή p</i>	<i>Στατιστικά Σημαντική Διαφορά στο 0,95</i>
<i>Σχέση με προϊστάμενο</i>	3,83	0,84	3,85	0,95	-0,14	141	0,89	<i>OXI</i>
<i>Υλικοτεχνική Υποδομή</i>	3,12	0,8	3,06	0,87	0,431	141	0,67	<i>OXI</i>
<i>Διοικητική Οργάνωση</i>	3,52	0,8	3,49	0,74	0,21	141	0,83	<i>OXI</i>
<i>Γενική Ικανοποίηση</i>	3,45	0,74	3,4	0,78	0,39	140	0,69	<i>OXI</i>
<i>Σχέση με μαθητές</i>	3,48	0,82	3,34	0,79	1,03	141	0,3	<i>OXI</i>
<i>Σχέση με Συναδέλφους</i>	3,67	0,7	3,57	0,78	0,856	141	0,39	<i>OXI</i>
<i>Επαγγελματική Ανέλιξη</i>	2,6	0,91	2,53	0,76	0,51	141	0,61	<i>OXI</i>
<i>Τοπική Κοινωνία</i>	3,2	0,79	3,03	0,77	1,27	141	0,21	<i>OXI</i>
<i>Γονείς</i>	2,97	0,85	2,95	0,85	0,119	141	0,91	<i>OXI</i>
<i>Αμοιβή – Διάθεση</i>	2,69	0,57	2,67	0,62	0,23	141	0,82	<i>OXI</i>

Επομένως, σύμφωνα με τον πίνακα 6.1.1 κανένα από τα δυο φύλα (άντρας ή γυναίκα) δεν συμπεριφέρεται διαφορετικά σε σχέση με τους παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης της έρευνας μας. Αντίθετα, στην εργασία των Κουστέλιου&Κουστέλιου (2001) οι γυναίκες δείχνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση μόνο στον παράγοντα συνθήκες εργασίας σε σχέση με τους άντρες.

6.1.2 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΕ ΜΟΝΙΜΟΥΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ

Ένας από τους παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης είναι η επαγγελματική σταθερότητα στο περιβάλλον εργασίας. Ο χώρος της εκπαίδευσης στην Ελλάδα είναι ένας χώρος όπου οι εκπαιδευτικοί είτε απολαμβάνουν επαγγελματική σταθερότητα ως μόνιμοι διορισμένοι, είτε επαγγελματική ανασφάλεια ως συμβασιούχοι ιδιωτικού δικαίου (αναπληρωτές). Παρόλο που δεν υπάρχει βιβλιογραφία που να υποστηρίζει τη σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και την επαγγελματική σταθερότητα στην εκπαίδευση, διότι στο εξωτερικό δεν υπάρχει ο διαχωρισμός ανάμεσα σε μόνιμους εκπαιδευτικούς και σε αναπληρωτές, άλλα και στην ελληνική βιβλιογραφία όσο έχει υποπέσει στην αντίληψη της ερευνήτριας δεν υπάρχει κάτι ανάλογο, η ερευνήτρια κρίνει σκόπιμο τον στατιστικό έλεγχο ανάμεσα στην σχέση εργασίας και την επαγγελματική

ικανοποίηση, λαμβάνοντας υπόψη της ότι το 20% του δείγματος στην παρούσα εργασία είναι αναπληρωτές.

Έλεγχος Υπόθεσης H_0 : Η σχέση εργασίας (μόνιμοι, αναπληρωτές) των εκπαιδευτικών δεν επηρεάζει επαγγελματική ικανοποίηση τους.

Σύμφωνα με τη μέθοδο twot-testta αποτελέσματα ανά παράγοντα δεν έδειξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05 ανάμεσα σε μόνιμους και αναπληρωτές σε κανέναν από τους παράγοντες που προέκυψαν. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον Πίνακα 6.1.2.

Πίνακας 6.1.2								
	Μέση Τιμή Μονίμων	Τυπική Απόκλιση η Μονίμων	Μέση Τιμή Αναπλ.	Τυπική Απόκλιση Αναπλ.	Τιμή t	Βαθμοί Ελευθερίας	Τιμή p	Στατιστικά Σημαντική Διαφορά στο 0,95
Σχέση με προϊστάμενο	3,87	0,77	3,81	1,03	0,359	111,947	0,72	OXI
Υλικοτεχνική Υποδομή	3,16	0,74	3,01	0,9	1,13	141	0,26	OXI
Διοικητική Οργάνωση	3,53	0,74	3,47	0,81	0,43	141	0,67	OXI
Γενική Ικανοποίηση	3,39	0,75	3,47	0,77	-0,62	140	0,54	OXI
Σχέση με μαθητές	3,47	0,82	3,35	0,79	0,895	141	0,37	OXI
Σχέση με Συναδέλφους	3,55	0,74	3,7	0,73	-1,24	141	0,22	OXI
Επαγγελματική ή Ανέλιξη	2,58	0,88	2,56	0,8	0,08	141	0,93	OXI
Τοπική Κοινωνία	3,16	0,79	3,07	0,78	0,69	141	0,49	OXI
Γονείς	3,01	0,88	2,89	0,82	0,81	141	0,42	OXI
Αμοιβή – Διάθεση	2,71	0,57	2,64	0,62	0,64	141	0,53	OXI

Επομένως, σύμφωνα με τον Πίνακα 6.1.2, μόνιμοι και αναπληρωτές συμπεριφέρονται με τον ίδιο τρόπο απέναντι στους παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης.

6.1.3 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΑΝΑ ΗΛΙΚΙΑ

Σύμφωνα με τις υποδείξεις της διεθνούς και ελληνικής βιβλιογραφίας προκύπτει μια καινούργια συσχέτιση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και την ηλικία. Στην έρευνα των Crossman&Harris (2005) εξάγεται το συμπέρασμα ότι η ικανοποίηση είναι μεγαλύτερη στους εκπαιδευτικούς των μεγαλύτερων ηλικιών. Η έρευνα αυτή επιβεβαιώνεται, επίσης, από τη μελέτη του National Union of Teachers (2001), όπου οι ηλικίες

των εκπαιδευτικών 25-29 είναι οι πιο δυσανεκτικές επαγγελματικά λόγω της απόστασης που βιώνουν ανάμεσα στη θεωρία για το σχολείο και στην πράξη, δηλαδή με άλλα λόγια «*άλλα περίμεναν, άλλα αντιμετώπισαν στο χώρο του σχολείου*». Στην έρευνα των Zembylas&Papanastasiou(2003), επιπλέον, υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στην ηλικία και την επαγγελματική ικανοποίηση, δηλαδή επιβεβαιώνεται και εδώ η παραπάνω έρευνα. Αυτοί εκτιμούν ότι αυτό συμβαίνει λόγω της αύξησης του μισθού των εκπαιδευτικών με τα χρόνια και της δυνατότητας προαγωγών στο χώρο εργασίας. Με άλλα λόγια, βάσει των παραπάνω ερευνών της διεθνούς και ελληνικής βιβλιογραφίας, καταλήγουμε στη διαπίστωση ότι υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στην ηλικία και την επαγγελματική ικανοποίηση και διατυπώνουμε τον παρακάτω στατιστικό έλεγχο.

Έλεγχος Υπόθεσης H_0 : Η ηλικία των εκπαιδευτικών δεν επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίησή τους.

Ελέγξαμε επίσης και τις πιθανές διαφορές σε κάθε παράγοντα ανά ηλικία. Απορρίπτεται η H_0 σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05. Η ανάλυση διακύμανσης κατά ένα παράγοντα (One-way ANOVA) σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05 έδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές ανά ηλικία μόνο στον παράγοντα «Σχέση με τοπική Κοινωνία». Αναλυτικότερα, η «Ηλικία» των εκπαιδευτικών επιδρά σημαντικά στον παράγοντα «Σχέση με τοπική Κοινωνία» $F_{2, 140} = 3,055$, $p = 0,05$. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το LSD test υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στον παράγοντα «Σχέση με τοπική Κοινωνία» ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς μικρής ηλικίας ($M = 2,93$, $Sd = 0,76$) και σε αυτούς μέσης ηλικίας ($M = 3,24$, $Sd = 0,8$). Επίσης υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς μικρής ηλικίας ($M = 2,93$, $Sd = 0,76$) και σε αυτούς μεγαλύτερης ηλικίας ($M = 3,28$, $Sd = 0,75$).

6.1.4 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΑΝΑ ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η έρευνα των Κουστέλιου&Κουστέλιου(2001), κάνει την εξής διαπίστωση, ότι η αύξηση της εργασιακής εμπειρίας, οδηγεί σε αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών λόγω των προαγωγών. Επιπλέον, η έρευνα του επιβεβαιώνεται και από τον Maghradi (1999) και από την έρευνα των Zembylas&Papanastasiou(2003), όπου η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών αυξάνεται με τα χρόνια εργασίας στην εκπαίδευση, λόγω της δυνατότητας προαγωγών και ανόδου σε θέσεις διευθυντικές με την αύξηση του μισθού που αυτό συνεπάγεται. Επομένως, με βάση τις παραπάνω έρευνες, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στα χρόνια εργασίας ενός εκπαιδευτικού και στην

επαγγελματική ικανοποίηση. Καταλήγουμε, λοιπόν, στη διατύπωση του παρακάτω στατιστικού ελέγχου, αξιοποιώντας τα δεδομένα της βιβλιογραφίας.

Έλεγχος Υπόθεσης H_0 : Τα χρόνια εργασίας των εκπαιδευτικών δεν επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση τους.

Ελέγξαμε επίσης και τις πιθανές διαφορές σε κάθε παράγοντα ανά χρόνια εργασίας. Απορρίπτεται η H_0 σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05. Η ανάλυση διακύμανσης κατά ένα παράγοντα (One-way ANOVA) σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05 έδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές ανά ηλικία μόνο στον παράγοντα «Γονείς». Αναλυτικότερα, τα «Χρόνια Εργασίας» των εκπαιδευτικών επιδρούν σημαντικά στον παράγοντα «Γονείς» $F_{2, 140} = 1,364$, $p = 0,04$. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το LSD test υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στον παράγοντα «Γονείς» ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς με λίγα έτη εργασίας 0-10 ($M = 2,95$, $Sd = 0,77$) και σε αυτούς με πολλά έτη 20-30⁺ ($M = 3,41$, $Sd = 0,99$). Επίσης υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς με αρκετά έτη 10-20 ($M = 2,76$, $Sd = 0,93$) και σε αυτούς με πολλά έτη εργασίας 20-30⁺ ($M = 3,41$, $Sd = 0,99$).

6.1.5 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΑΝΑ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Η οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών αποτελεί ένα από τα ατομικά χαρακτηριστικά του δείγματος και θα μπορούσε να υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στην οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών και την επαγγελματική ικανοποίηση. Η έρευνα των Κουστέλιου & Κουστέλιου (2001) δεν δείχνει στατιστικά σημαντικές διαφορές στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών ανάμεσα σε έγγαμους και άγαμους εκπαιδευτικούς. Επομένως, η παραπάνω έρευνα αποτελεί εφελκυστικό για την διερεύνηση συσχέτισης ανάμεσα στην οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών και την επαγγελματική ικανοποίηση, διατυπώνοντας τον παρακάτω στατιστικό έλεγχο.

Έλεγχος Υπόθεσης H_0 : Η οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών δεν επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση τους.

Σύμφωνα με τη μέθοδο t -test τα αποτελέσματα ανά παράγοντα έδειξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05 ανάμεσα σε έγγαμους και αγάμους εκπαιδευτικούς μόνο στον παράγοντα σχέση με προϊστάμενο. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον Πίνακα 6.1.3.

Πίνακας 6.1.3								
	<i>Μέση Τιμή Έγγαμων</i>	<i>Τυπική Απόκλιση Έγγαμων</i>	<i>Μέση Τιμή Άγαμων</i>	<i>Τυπική Απόκλιση Άγαμων</i>	<i>Τιμή t</i>	<i>Βαθμοί Ελευθερίας</i>	<i>Τιμή p</i>	<i>Στατιστικά Σημαντική Διαφορά στο 0,95</i>
<i>Σχέση με προϊστάμενο</i>	3,99	0,72	3,63	1,06	2,36	99,611	0,02	<i>NAI</i>
<i>Υλικοτεχνική Υποδομή</i>	3,17	0,78	2,99	0,86	1,223	141	0,22	<i>OXI</i>
<i>Διοικητική Οργάνωση</i>	3,58	0,72	3,4	0,83	1,37	141	0,17	<i>OXI</i>
<i>Γενική Ικανοποίηση</i>	3,39	0,73	3,48	0,79	-0,66	140	0,51	<i>OXI</i>
<i>Σχέση με μαθητές</i>	3,37	0,86	3,47	0,73	-0,74	141	0,46	<i>OXI</i>
<i>Σχέση με Συναδέλφους</i>	3,68	0,68	3,54	0,81	1,07	141	0,29	<i>OXI</i>
<i>Επαγγελματική Ανέλιξη</i>	2,62	0,84	2,5	0,83	0,81	141	0,42	<i>OXI</i>
<i>Τοπική Κοινωνία</i>	3,16	0,8	3,07	0,77	0,65	141	0,52	<i>OXI</i>
<i>Γονείς</i>	2,99	0,85	2,91	0,85	0,54	141	0,59	<i>OXI</i>
<i>Αμοιβή – Διάθεση</i>	2,7	0,54	2,65	0,65	0,54	141	0,59	<i>OXI</i>

Επομένως, υπάρχει διαφορά στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών σε σχέση με τον παράγοντα «Προϊστάμενος», ανάμεσα σε έγγαμους και άγαμους, όπου οι έγγαμοι φαίνονται πιο ικανοποιημένοι μόνο όμως στον παράγοντα «Προϊστάμενος». Αντίθετα, η έρευνα του Leungetal (2000) έδειξε ότι οι έγγαμοι καθηγητές παίρνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από το επάγγελμα σε σχέση με τους άγαμους.

6.1.6 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΑΝΑ ΤΥΠΟ ΣΧΟΛΕΙΟΥ

Ο τύπος του σχολείου αποτελεί ένα από τα ατομικά χαρακτηριστικά στην έρευνα μας και θα μπορούσε να αποτελέσει ένα κριτήριο επαγγελματικής ικανοποίησης για τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε αυτά. Σύμφωνα με την έρευνα των Crossman&Harris (2005), υπάρχουν διαφοροποιήσεις στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών ανάλογα με τα σχολεία στα οποία υπηρετούν σύμφωνα με τα πρότυπα του Βρετανικού εκπαιδευτικού συστήματος. Με βάση την έρευνα τους, τα σχολεία στα οποία οι εκπαιδευτικοί είναι πιο ικανοποιημένοι, είναι αυτά που βασίζονται στην ιδιωτική πρωτοβουλία, διότι οι χρηματοδοτήσεις είναι υψηλότερες, υπάρχει λιγότερη γραφειοκρατία και οδηγούν σε μεγαλύτερη αυτοεκτίμηση των εκπαιδευτικών σε σχέση με το έργο του. Με θεωρητικό υπόβαθρο την έρευνα των Crossman&Harris (2005), η ερευνήτρια προχώρησε στη

διατύπωση του παρακάτω στατιστικού ελέγχου, κατά τον οποίο υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στον τύπο του σχολείου και την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Έλεγχος Υπόθεσης H_0 : Ο τύπος σχολείου όπου διδάσκουν οι εκπαιδευτικοί δεν επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίησή τους.

Απορρίπτεται η H_0 σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05. Η ανάλυση της διακύμανσης κατά ένα παράγοντα (One-wayANO.VA.) σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05 έδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές ανά τύπο σχολείου σε δύο παράγοντες: «Σχέσεις με Προϊστάμενο» και «Γονείς». Αξίζει να αναφέρουμε ότι λόγω του μικρού αριθμού των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε μουσικά σχολεία και αυτών που εργάζονται σε σχολεία ειδικής αγωγής συγκριτικά με τους εκπαιδευτικούς των σχολείων γενικής εκπαίδευσης μεταφέρουμε τα παρακάτω αποτελέσματα με επιφύλαξη. Αναλυτικότερα, ο «Τύπος Σχολείου» φαίνεται να επιδρά σημαντικά στον παράγοντα «Γονείς» $F_{2, 140} = 3,29, p = 0,04$. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το LSDtest υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στον παράγοντα «Γονείς» ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε σχολεία γενικής εκπαίδευσης ($M = 2,89, Sd = 0,83$) και σε αυτούς που εργάζονται σε μουσικά σχολεία ($M = 3,45, Sd = 0,62$).

Επίσης, ο «Τύπος Σχολείου» φαίνεται να επιδρά σημαντικά και στον παράγοντα «Σχέση με Προϊστάμενο» $F_{2, 140} = 10,36, p = 0,00$. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το LSDtest υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στον παράγοντα «Σχέση με Προϊστάμενο» ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε σχολεία γενικής εκπαίδευσης ($M = 3,93, Sd = 0,79$) και σε αυτούς που εργάζονται σε σχολεία ειδικής αγωγής ($M = 2,67, Sd = 1,58$).

Επομένως, τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι οι εκπαιδευτικοί έχουν μεγαλύτερη ικανοποίηση στην αντιμετώπιση από τους γονείς, όσον αφορά τα μουσικά σχολεία σε σχέση με τα σχολεία γενικής εκπαίδευσης. Επιπλέον, διαπιστώνουμε με βάση τα ευρήματά μας ότι οι εκπαιδευτικοί είναι περισσότερο ικανοποιημένοι σε σχέση με τον Προϊστάμενο από τα σχολεία της γενικής εκπαίδευσης σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στην ειδική αγωγή.

6.1.7 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Στο παρόν κεφάλαιο εξετάστηκε αν υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στα ατομικά χαρακτηριστικά του δείγματος και τους παράγοντες που προέκυψαν από την παραγοντική ανάλυση του δείγματος στο προηγούμενο κεφάλαιο, με βάση δύο μεθόδους, της μεθόδου twot-test (έλεγχος σύγκρισης μέσων μεταξύ ανεξάρτητων δειγμάτων) και της Ανάλυσης Διακύμανσης κατά ένα παράγοντα (OnewayANO.VA.).

Βασιζόμενη σε προϋπάρχουσες αξιόπιστες μελέτες της διεθνούς και ελληνικής βιβλιογραφίας, η ερευνήτρια προέβη στη διατύπωση έξι στατιστικών ελέγχων. Έγιναν οι στατιστικοί έλεγχοι υπόθεσης ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και το φύλο, τη σχέση εργασίας, την ηλικία, τα χρόνια εργασίας, την οικογενειακή κατάσταση και τον τύπο του σχολείου.

Τα ευρήματα που προέκυψαν από τους παραπάνω ελέγχους ήταν τα εξής. Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και το φύλο (άνδρες ή γυναίκες). Ομοίως, δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και τη σχέση εργασίας, δηλαδή οι μόνιμοι και αναπληρωτές συμπεριφέρονται κατά τον ίδιο τρόπο απέναντι στους παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης. Ομοίως, δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και την οικογενειακή κατάσταση, εκτός από τον παράγοντα Προϊστάμενος, όπου οι έγγαμοι εμφανίζονται πιο ικανοποιημένοι από τη σχέση τους με τον Προϊστάμενο σε σχέση με τους άγαμους.

Αντίθετα, η ηλικία επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Οι εκπαιδευτικοί των μικρών και μέσων ηλικιών, δηλαδή από 22-35, δεν απολαμβάνουν την ίδια ικανοποίηση από τον παράγοντα «Τοπική Κοινωνία», όσο οι εκπαιδευτικοί των μεγάλων ηλικιών, δηλαδή 41-55⁺. Οι διαφορές που προέκυψαν στις ηλικιακές ομάδες σε σχέση με τον παράγοντα «Τοπική Κοινωνία» μπορεί να προκύπτουν από το γεγονός ότι οι μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες από 41-50 έχουν ίσως διαφορετική αντιμετώπιση από την τοπική κοινωνία ως πιο έμπειροι καθηγητές, ενώ οι μικρότεροι καθηγητές ηλικίας από 22-35 δεν τυχαίνουν της ίδιας αναγνώρισης από την τοπική κοινωνία, λόγω του νεαρού της ηλικίας τους.

Επιπλέον, τα χρόνια εργασίας είναι ένας παράγοντας που επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Οι εκπαιδευτικοί με λίγα χρόνια εργασίας 0-10 δεν απολαμβάνουν στην έρευνα μας την ίδια ικανοποίηση από τους γονείς των μαθητών σε σχέση με τους καθηγητές που εργάζονται 20-30 χρόνια στην εκπαίδευση και το όνομα τους έχει εδραιωθεί στο χώρο.

Τέλος, ο τύπος του σχολείου επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού. Η έρευνα μας καταδεικνύει μεγαλύτερη ευχαρίστηση στους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στα μουσικά σχολεία ως προς τον παράγοντα Γονείς σε σχέση με αυτούς που διδάσκουν στα ενιαία γυμνάσια και λύκεια. Αυτό μπορεί να βασίζεται στο γεγονός ότι τα μουσικά σχολεία είναι σχολεία που παρέχουν συγκεκριμένη κατεύθυνση στους μαθητές όσον αφορά τη μουσική και θεωρούνται από το εκπαιδευτικό σύνολο, αλλά και από την κοινωνία «πιο φροντισμένα σχολεία» σε σχέση με τα σχολεία της γενικής εκπαίδευσης τόσο από την

άποψη της υλικοτεχνικής υποδομής (καλύτερες χρηματοδοτήσεις για εποπτικά μέσα) όσο και από την άποψη του σχολικού κλίματος. Επιπλέον, η έρευνα κατέδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί της γενικής εκπαίδευσης είναι πιο ευχαριστημένοι ως προς τον παράγοντα Προϊστάμενος σε σχέση με αυτούς της ειδικής αγωγής. Αυτό μπορεί να προκύπτει από το γεγονός ότι τα σχολεία ειδικής αγωγής στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση είναι ένας καινούργιος θεσμός και οι διευθυντές αυτών των σχολείων έρχονται αντιμέτωποι με πολλές δυσκολίες στη διαχείριση τους, αλλά και αντιμέτωποι με πολλά γραφειοκρατικά μέτωπα, καθώς στην ειδική αγωγή εμπλέκονται όχι μόνο το Υπουργείο Παιδείας , Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού, το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας αλλά και το Υπουργείο Εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 - ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στην εποχή της παγκοσμιοποίησης που χαρακτηρίζεται από μια σύμπλοκη πραγματικότητα, οι σχολικοί οργανισμοί δέχονται πιέσεις για αναδόμηση και μετατροπή τους σε οργανισμούς μάθησης και ανάπτυξης. Βασικός παράγοντας στην προσπάθεια αυτή είναι ο εκπαιδευτικός και ο ρόλος που έχει να διαδραματίσει, καθώς θεωρείται η κινητήρια δύναμη για να κάνει το άλμα προς τα εμπρός (Χατζηγιάννης & Χατζηπαναγιώτου, 2012). Η παρούσα μελέτη πραγματεύεται μια από τις βασικές διαστάσεις αυτού του ρόλου, την επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού και ειδικότερα στοχεύει στο να διερευνήσει και να αναλύσει τους παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης που ζουν και εργάζονται στη Ρόδο. Προκειμένου να γίνει αυτή η διερεύνηση, προηγήθηκε η συλλογή πρωτογενών στοιχείων με τη χρήση σταθμισμένου ερωτηματολογίου σε δείγμα εκπαιδευτικών που διδάσκουν στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης τόσο στην πόλη της Ρόδου, όσο και στην ενδοχώρα του νησιού.

Το ερωτηματολόγιο συντάχθηκε με βάση τη βιβλιογραφία, ώστε να συγκεντρωθούν στοιχεία από συγκεκριμένες παραμέτρους του διδασκαλικού επαγγέλματος που θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν στην έρευνα μας και να αποτυπωθεί ο βαθμός ικανοποίησης ως προς τις συνθήκες εργασίας, όπως : η σχέση με τον Προϊστάμενο (Διευθυντή του σχολείου), η σχέση με την τοπική κοινωνία, η σχέση με τους μαθητές και τους γονείς αυτών, η διοικητική οργάνωση και διεύθυνση του σχολείου, η υλικοτεχνική υποδομή, οι προοπτικές εξέλιξης , το σχολικό κλίμα και οι συνάδελφοι. Τέλος, στο ερωτηματολόγιο περιλήφθηκε μια ερώτηση που εξέφραζε τη γενική στάση των εκπαιδευτικών απέναντι στο επάγγελμα τους.

Πρώτο βήμα της στατιστικής επεξεργασίας και ανάλυσης των δεδομένων ήταν η περιγραφή των ατομικών χαρακτηριστικών που αποτυπώνουν τις στάσεις και τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Δεύτερο βήμα της στατιστικής επεξεργασίας ήταν η Παραγοντική Ανάλυση , από την οποία προέκυψαν οι παράγοντες με βάση τους οποίους εκτιμάται η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Τρίτο και τελευταίο βήμα της στατιστικής ανάλυσης ήταν η ανάλυση διασποράς (ANOVA) με βάση την οποία συσχετίσαμε τους παράγοντες που προέκυψαν από την Παραγοντική Ανάλυση με τα ατομικά χαρακτηριστικά του δείγματος για να ερευνήσουμε πώς συμπεριφέρονται οι πληθυσμοί του δείγματος σε σχέση με τους διάφορους παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης.

Αναφορικά με το πρώτο βήμα της έρευνας μας, οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ικανοποίηση από την ευελιξία να κάνουν καινοτομίες στον τομέα της δουλειάς τους, ικανοποίηση από την αναγνώριση του επαγγέλματος τους , ικανοποίηση από τη δυνατότητα να καλλιεργήσουν τον αλτρουισμό τους , αλλά μεγάλη δυσaréσκεια ως προς τις αμοιβές τους σε σχέση με την Ε.Ε. Επιπλέον, σε σχέση με το μαθητικό δυναμικό, οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ικανοποιημένοι από τη συμμετοχή και ενδιαφέρον των μαθητών για το μάθημα τους άλλα και από την αναγνώριση που βιώνουν από τους μαθητές τους.

Ομοίως, εμφανίζεται γενική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από τη συμπεριφορά των γονέων απέναντι τους, αλλά υπάρχει σχετική δυσaréσκεια από τη συχνότητα επικοινωνίας των γονέων με τους εκπαιδευτικούς. Αυτό δηλώνει ότι οι γονείς δεν είναι συμμετέχοντες στη δράση του σχολείου για την εκπαίδευση των παιδιών τους. Δεν γνωρίζουμε αν αυτό είναι μια γενικότερη στάση των σημερινών γονέων ή αν είναι ιδίον της κοινωνίας της Ρόδου. Πάντως , από τη στάση των εκπαιδευτικών απέναντι στην τοπική κοινωνία, μάλλον το δεύτερο ισχύει, διότι οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν καταφανώς δυσareστημένοι από την αντιμετώπιση της τοπικής κοινωνίας, τόσο στο επίπεδο του ενδιαφέροντος για το αντικείμενο τους, όσο και από την αναγνώριση από την τοπική κοινωνία.

Επιπλέον, οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ικανοποίηση τόσο από τις σχέσεις με τους συναδέλφους, όσο και από τη σχέση με τον άμεσο προϊστάμενο, όπου τα επίπεδα ικανοποίησης είναι αρκετά υψηλά. Αντίθετα, δυσaréσκεια δηλώνουν οι εκπαιδευτικοί από τις προοπτικές ανέλιξης του επαγγέλματος τους, ειδικότερα από το σύστημα αξιολόγησης, από τις προοπτικές επιμόρφωσης και βελτίωσης των δεξιοτήτων τους. Πράγματι , δεν υπάρχουν φορείς που να αναλαμβάνουν τη δωρεάν επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, κάτι τόσο απαραίτητο για το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, ενώ η επιμόρφωση τους γίνεται με ίδιους πόρους.

Ομοίως, υπάρχει ικανοποίηση από πλευράς των εκπαιδευτικών σε σχέση με τη διοικητική οργάνωση και διεύθυνση του σχολείου. Ειδικότερα, οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ικανοποίηση από τη μέθοδο και διαφάνεια στη διανομή αρμοδιοτήτων, από τη διαχείριση των ζητημάτων που τους αφορούν, από τη δυνατότητα τους να παρεμβαίνουν στις αποφάσεις , και τέλος από την συνέπεια στην επιτέλεση του έργου που τους ανατίθεται.

Αναφορικά με το σχολικό κλίμα, υπάρχει γενική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την τάξη που επικρατεί στο χώρο του σχολείου τόσο κατά τη διάρκεια των μαθημάτων, όσο κατά τη διάρκεια των διαλειμμάτων και εκτός σχολικού ωραρίου. Επίσης, η διάθεση του προϊσταμένου εμφανίζεται πολύ καλή κατά την παρουσία του στο σχολείο. Οι συνάδελφοι έχουν πολύ καλή διάθεση κατά την παρουσία τους στο σχολείο, όπως και οι ίδιοι οι

εκπαιδευτικοί. Οι μαθητές εμφανίζονται σχετικά χαρούμενοι κατά την παρουσία τους στο σχολείο.

Αναφορικά με την υλικοτεχνική υποδομή, εμφανίζεται γενική δυσαρέσκεια των εκπαιδευτικών του δείγματος μας τόσο για τις αίθουσες των εργαστηρίων θετικών επιστημών και πληροφορικής, όσο για την αίθουσα αθλητικών δραστηριοτήτων, την αίθουσα εκδηλώσεων και την αίθουσα των εκπαιδευτικών. Επιπλέον, οι εκπαιδευτικοί δείχνουν συγκρατημένη ικανοποίηση για την ασφάλεια που παρέχει σε αυτούς και τους μαθητές ο χώρος του σχολείου. Διαπιστώνουμε με μεγάλη απογοήτευση ότι δίνεται έμφαση μόνο στα απολύτως απαραίτητα σε σχέση με την κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή των ελληνικών σχολείων (αίθουσες διδασκαλίας), ενώ στα περισσότερα σχολεία υπάρχουν ελλείψεις αιθουσών (π.χ. αθλητική αίθουσα, αίθουσα βιβλιοθήκης, εργαστήρια), οι οποίες είναι ήσσονος σημασίας για την προαγωγή της γνώσης.

Τέλος, αναφορικά με τη γενική έκφραση, η πλειονότητα των εκπαιδευτικών δήλωσε ικανοποίηση από την θέση εργασίας τους και θα ήθελαν να παραμείνουν στο ίδιο σχολείο. Περίπου το ένα τέταρτο θα ήθελε να μετατεθεί σε άλλη πόλη, ίσως λόγω των οικονομικών συγκυριών. Άρα, σε γενικές γραμμές οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ικανοποίηση από τα σχολεία της Ρόδου.

Το δεύτερο βήμα της στατιστικής επεξεργασίας, η Παραγοντική Ανάλυση, ανέδειξε δέκα παράγοντες που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση.

Ο πρώτος παράγοντας είναι ο «Προϊστάμενος», ο δεύτερος παράγοντας που αναδείχθηκε είναι η «Κτιριακή και Υλικοτεχνική Υποδομή», ο τρίτος παράγοντας είναι η «Διοικητική οργάνωση και Διεύθυνση του Σχολείου και το Σχολικό Κλίμα», ο τέταρτος παράγοντας που προέκυψε είναι η «Αναγνώριση και Επαγγελματικές δυνατότητες», ο πέμπτος παράγοντας είναι η «Σχέση με τους μαθητές», ο έκτος η «Σχέση με τους συναδέλφους», ο έβδομος οι «Προοπτικές Ανέλιξης», ο όγδοος «Τοπική Κοινωνία», ο ένατος «Γονείς Μαθητών» και τέλος ο δέκατος «Αμοιβή και Διάθεση».

Όλοι οι παραπάνω παράγοντες των οποίων οι μεταβλητές αναλύονται εκτενώς στο 5^ο Κεφάλαιο επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στη Ρόδο. Ο παράγοντας του οποίου οι μεταβλητές εμφάνισαν τις υψηλότερες φορτίσεις είναι ο «Προϊστάμενος», πράγμα που δείχνει ότι είναι ο παράγοντας με τη μεγαλύτερη βαρύτητα στην επαγγελματική ικανοποίηση του δείγματος μας. Αυτό σημαίνει ότι αν οι σχέσεις με τον προϊστάμενο είναι ικανοποιητικές, τότε το δείγμα μας παρουσιάζει μεγάλη επαγγελματική ικανοποίηση, αν όχι τότε το δείγμα μας παρουσιάζει χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση. Τα συμπεράσματα μας ως προς την παραγοντική

ανάλυση, επιβεβαιώνονται από τη διεθνή βιβλιογραφία (Κουστέλιος&Κουστέλιου, 2001;Ματσαγγούρα&Μακρή-Μπότσαρη, 2002;Evans, 1999;Perie, et. al, 1997;Saiti, 2007;Zempylas&Papanastasiou, 2003; Ζουρνατζή & συν. 2005).

Στο τρίτο και τελευταίο βήμα της στατιστικής ανάλυσης χρησιμοποιήθηκαν δύο παραμετρικές στατιστικές διαδικασίες, η μέθοδος twot-test και η μέθοδος OnewayANO.VA. Στον έλεγχο υπόθεσης ότι το φύλο των εκπαιδευτικών δεν επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση τους, βρέθηκε σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05 ότι ισχύει η συγκεκριμένη υπόθεση. Ομοίως, στο δεύτερο έλεγχο υπόθεσης ότι η σχέση εργασίας (μόνιμος, αναπληρωτής) δεν επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, πάλι επαληθεύτηκε η υπόθεση σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05. Ως προς την οικογενειακή κατάσταση επαληθεύτηκε η υπόθεση, εκτός από τη συμπεριφορά των έγγαμων και άγαμων σε σχέση με τον προϊστάμενο, όπου οι έγγαμοι δείχνουν πιο ικανοποιημένοι από τη σχέση τους με τον προϊστάμενο σε σχέση με τους άγαμους.

Αντίθετα, αναφορικά με τα χρόνια εργασίας και με την ηλικία, βρέθηκαν διαφοροποιήσεις στη συμπεριφορά του δείγματος σε σχέση με διάφορους παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης αλλά και στη γενικότερη επαγγελματική ικανοποίηση. Μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση εμφανίζουν οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εκπαιδευτικοί αλλά και σε χρόνια εργασίας, σε σχέση με τους μικρότερους και πιο νέους σε επίπεδο εργασιακής εμπειρίας.

Επιπλέον, διαφοροποιήσεις στους παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης εμφάνισαν οι εκπαιδευτικοί που ανήκουν σε διαφορετικού τύπου σχολεία. Μεγαλύτερη ικανοποίηση δηλώνουν όσοι διδάσκουν σε Μουσικά σχολεία σε σχέση με τα σχολεία Γενικής Εκπαίδευσης, ενώ διαπιστώθηκαν διαφοροποιήσεις και στη συμπεριφορά των εκπαιδευτικών σε σχέση με τα σχολεία Γενικής Εκπαίδευσης και Ειδικής Αγωγής. Τα ευρήματα στην Ανάλυση Διασποράς είναι συνεπή με τα ευρήματα από το διεθνή χώρο (Crossman&Harris,2005;NationalUnionofTeachers, 2001; Zempylas&Papanastasiou, 2004; Κουστέλιος&Κουστέλιου, 2001;Maghradi, 1999).

Η έρευνα μας δεν περιορίστηκε μόνο στην εξαγωγή των παραγόντων επαγγελματικής ικανοποίησης (ομάδων μεταβλητών) αλλά και στην περαιτέρω ανάλυση τους με τη μέθοδο της Ανάλυσης Διακύμανσης. Στην έρευνα μας δεν έγινε εκτενής ανάλυση σε σχέση με τους τύπους των σχολείων και ειδικότερα σε σχέση με το κομμάτι της ειδικής αγωγής. Μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να αξιοποιήσουν πρωτογενή στοιχεία για να διερευνήσουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών στην Ειδική Αγωγή, ένα πεδίο έρευνας ανεξερευνήτο στην ελληνική βιβλιογραφία.

Συμπερασματικά, οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στη Ρόδο διαφαίνεται ότι αντλούν ικανοποίηση από την εργασία τους. Από την άλλη πλευρά, υπάρχουν κάποιοι παράγοντες του επαγγέλματος τους σε σχέση με τους οποίους είναι δυσαρεστημένοι οι εκπαιδευτικοί, όπως οι προοπτικές εξέλιξης που περιλαμβάνουν την επιμόρφωση και τη βελτίωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων τους και η υλικοτεχνική υποδομή, έλλειψη αιθουσών και επισφαλείς συνθήκες στο χώρο του σχολείου.

Σε αυτό το σημείο θα μπορούσαμε να σημειώσουμε ότι είναι ζωτικής σημασίας να γίνει επανεξέταση στο θέμα της χρηματοδότησης για την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης, αλλά και στην επανίδρυση ενός οργανισμού που θα ασχολείται σε βάθος με την κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή των σχολείων και τις ασφαλείς συνθήκες που επικρατούν σε αυτό.

Επιπλέον, εφόσον παρατηρήθηκε ότι η σχέση του Προϊσταμένου/ Διευθυντή της σχολικής μονάδας με τους εκπαιδευτικούς είναι ο πιο καθοριστικός παράγοντας επαγγελματικής ικανοποίησης, ο ρόλος του για τη σχολική μονάδα είναι μείζονος σημασίας. Ο διευθυντής της σχολικής μονάδας μπορεί να καλλιεργήσει τις νόρμες μιας κοινότητας μάθησης, οι οποίες θα εξυψώσουν τη σχολική μονάδα, δημιουργώντας αυτοπαρωθούμενες για ανάπτυξη μαθησιακές κοινότητες, οι οποίες αντιμετωπίζουν τον εκπαιδευτικό ολιστικά, ικανοποιώντας συνολικά τις ανάγκες, τις επιθυμίες και τις ανησυχίες του και απελευθερώνοντας το διανοητικό δυναμικό της σχολικής μονάδας για συνεχή και συνολική βελτίωση των μαθησιακών αποτελεσμάτων (Stoll&Fink, 1996).

Τέλος, η επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού αποτελεί καίριο και επιτακτικό ζήτημα στη σημερινή κοινωνία της μετάβασης και της οικονομικής κρίσης και πρέπει να διασφαλιστεί με κάθε τρόπο, διότι η παιδεία είναι η μόνη διέξοδος που θα επαναφέρει τη συνοχή της κοινωνίας και θα χτίσει ένα λαμπρό μέλλον για τον τόπο.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ

1. Ερωτοκρίτου, Μ. (1996). Επαγγελματική Ικανοποίηση των Εκπαιδευτικών και Κυπριακή Εκπαίδευση. *Σύγχρονη Εκπαίδευση: Τρίμηνη Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων*, 89, 55-66.
2. Ζουρνατζή Ε., Τσιγγίλης Ν., Κουστέλιος Α. & Πιντζοπούλου Ε. (2005). Επαγγελματική Ικανοποίηση Καθηγητών Φυσικής Αγωγής Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. *Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 3(2), 18-28
3. Καντάς, Α. (1998). Εργασιακή Ικανοποίηση. *Οργανωτική –Βιομηχανική Ψυχολογία* (Μέρος 1). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα
4. Καντάς, Α. (1993). *Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία* (Μέρος 2). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα
5. Κουστέλιος, Α. & Κουστέλιου, Ι. (2001). Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση. *Psychology*, 8(1), 30-39.
6. Κουφίδου, Σ. (2001). *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων. Η πρόκληση του 21^{ου} αιώνα στο εργασιακό περιβάλλον*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Ανίκουλα.
7. Κωντανά, Θ. (2011). *Διερεύνηση Δεδομένων Παρα(υπο)κίνησης στο Δημόσιο Τομέα. Βιβλιογραφική και εμπειρική έρευνα*. Διπλωματική Έρευνα. Διατμηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
8. Ματσαγγούρας, Η. & Μακρή – Μπότσαρη, Ε. (2002). Δομή της επαγγελματικής αυτοαντίληψης και της εκπαιδευτικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών Α/θμιας εκπαίδευσης. *Πρακτικά 3^{ου} Συνεδρίου της Παιδαγωγικής Εταιρείας Ελλάδος*, Αθήνα, 7 – 9 Νοεμβρίου 2002
9. Μπουραντάς, Δ. (2002). *Μάνατζμεντ*. Αθήνα: Εκδόσεις Μπένος
10. Ντούσκας, Ν. (2007). Ο ρόλος του εκπαιδευτικού στο σύγχρονο σχολείο. *Επιστημονικό βήμα*, 6, 28-41
11. Παρασκευόπουλος, Ν. Ι. (1993). *Μεθοδολογία Επιστημονικής Έρευνας*. (Πρώτος Τόμος). Αθήνα: Εκδόσεις Αθηνά.
12. Ρούσσο, Π., & Τσαούσης, Ι. (2002). *Στατιστική εφαρμοσμένη στις κοινωνικές επιστήμες*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
13. Σαϊτης, Χ. (2008). *Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.

14. Χαδούλη, Ι.(2007). *Τα αγοραστικά κίνητρα της συμπεριφοράς του Έλληνα καταναλωτή. Βιβλιογραφική και εμπειρική έρευνα*. Διπλωματική Έρευνα. Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Βιώσιμη Ανάπτυξη. Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο.
15. Χατζηγιάννης, Γ.&Χατζηπαναγιώτου, Π. (2012). *Η επαγγελματική ικανοποίηση και η επαγγελματική ανάπτυξη των Κυπρίων δασκάλων ως βασικές διαστάσεις του επαγγελματικού τους ρόλου*. Εισήγηση στο 12^ο Συνέδριο Παιδαγωγικής Εταιρίας Κύπρου. Λευκωσία, Ιούνιος, 8-9, 2012.
16. Cohen, L. & Manion, L. (1994). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας*. Μετάφραση: Χρυσούλα Μητσοπούλου και Μάνια Φιλοπούλου. Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

1. Baron, J. N. (1986). The proliferation of job titles in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 31 (December), 561–586.
2. Crossman, A. & Harris, P. (2005). Job Satisfaction of Secondary School Teachers. *Educational Management Administration & Leadership*. vol.34(1), 29-46
3. Evans, L. (1999). *Managing to motivate: A guide for school leaders*. London: Cassell
4. Freudenberger, H. (1974). *Burnout*. New York: Doubleday.
5. Greenberg, J. (1999). *Managing behavior in organizations*. (2nd Edition). Prentice Hall, PTR.
6. Howard, S. & Johnson, B. (2004). Resilient teachers : Resisting stress and burnout. *Social Psychology of Education*, 7(4), 399-420.
7. Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1968). Job satisfaction research: A manageable guide for practitioners. *Personnel Journal*, 47, 172-177
8. Koustelios, A. & Bagiatas, K. (1997). The employee Satisfaction Inventory (ESI): Development of a Scale to measure Satisfaction of Greek Employees. *Educational and Psychological Measurement*, 57(3), 469-476.
9. Kyriakou, C. (2001). Teacher Stress: Directions for future Research. *Educational Review*, 53, 28-35
10. Leung, T., Siu, O. & Spector, E. (2000). Faculty stressors, job satisfaction, and psychological distress among university teachers in Hong Kong: the role of locus of control. *International Journal of Stress Management*, 7, 121-138.

11. Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.) *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago, IL: Rand McNally. (p.1297-1343)
12. Locke, E. A. & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ, US: Prentice-Hall, Inc.
13. Maghradi, A. (1999). Assessing the effect of job satisfaction on managers. *International Journal of Value-Based Management*, 12, 1-12
14. Maslach, C. (1976). Burned out. *Human behavior*, 5, 16-22.
15. Maslach, C. & Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
16. Maslach, C. & Schaufeli, W. (1993). Historical and conceptual development of burnout. In W. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp.1-16). London: Taylor & Francis.
17. National Union of Teachers (2001). *Who's leaving? And Why? Teachers Reasons for Leaving the Profession*. London: National Union of Teachers
18. Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational level analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77, 963-997.
19. Perie, M., Baker, D. & Whitener J. (1997). *Job Satisfaction among America's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation* (NCES 97-471). Washington DC: U.S. Department of Education, Office of Educational Research and Improvement, National Center for Education Statistics. Prentice-Hall International, Inc.
20. Rice, R. W., McFarlin, D. B., & Bennett, D. (1989). Standards of comparison and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 74, 591-598.
21. Saiti, A. (2007). Main factors of job satisfaction among primary school educators: factor analysis of the Greek reality. *Management in Education*, 21(2), 28-32.
22. Shouksmith, G., Pajo, K. & Jespen, A. (1990). Construction of a Multidimensional Scale of Job Satisfaction. *Psychological Reports*, 67, 355-364.
23. Spector, P. E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713.

24. Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause and consequences*. Thousand Oaks ,CA: Sage Publications, Inc.
25. Steers R.M., Mowday R.T. & Shapiro D.L. (2004). The Future of work motivation theory. *Academy of Management Review*, 29(3), 379–387.
26. Stoll, L. & Fink, D. (1996). *Changing our schools : linking school effectiveness and school improvement*..Buckingham:Open University press
27. Vroom, V. H.&MacCrimmon, K.R. (1968). Toward a Stochastic Model of Managerial Careers. *Administrative Science Quarterly*,13(1),26-46.
28. Wells, D.W. &Shetn, N.J. (1971). *Factor analysis in Marketing Research*Faculty Working Papers College of Commerce and Business Administration, University of Illinois.
29. Young, D. (1998). *Characteristics of effective rural schools: A longitudinal study of Western Australian rural high school students*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association , San Diego , CA, April 13-17, 1998
30. Zedeck, S., Maslach, C., Moiser, K., &Skitka, L. (1988). Affective Response to work and quality of family life: Employee and spouse perspectives. *JournalofSocialBehaviour&Personality*,3,135-157.
31. Zembylas M. &Papanastasiou E.(2003). Job Satisfaction among school teachers in Cyprus. *JournalofEducationalAdministration*, 42(3) , 357-374.
32. Wilson, D.&Rosenfeld, R. (1990). *Managing organizations: Text, readings, and cases*.McGraw-Hill.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

CaseProcessingSummary

		N	%
Cases	Valid	143	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	143	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

ReliabilityStatistics

Cronbach'sAlpha	N ofItems
,964	66

Η αξιοπιστία των δεδομένων είναι πολύ ικανοποιητική. Όπως βλέπουμε, ο συντελεστήςAlphaCronbach είναι ιδιαίτερα υψηλός (96,4%).

ANOVA (age)

		SumofSquares	df	MeanSquare	F	Sig.
sxesi_me_proistameno	BetweenGroups	,895	2	,447	,556	,575
	WithinGroups	112,611	140	,804		
	Total	113,506	142			
yliikotikh_ypodomh	BetweenGroups	2,263	2	1,132	1,707	,185
	WithinGroups	92,812	140	,663		
	Total	95,075	142			
dioikhtikh_organwsh	BetweenGroups	,040	2	,020	,033	,967
	WithinGroups	83,957	140	,600		
	Total	83,997	142			
genikh_ikanopiish	BetweenGroups	,081	2	,040	,069	,933
	WithinGroups	80,997	139	,583		
	Total	81,077	141			
sxesi_me_mathites	BetweenGroups	,141	2	,070	,107	,898
	WithinGroups	91,831	140	,656		
	Total	91,972	142			
sxesi_me_sinadelfous	BetweenGroups	,869	2	,434	,794	,454
	WithinGroups	76,654	140	,548		
	Total	77,523	142			
prooptikes_aneliksis	BetweenGroups	1,491	2	,746	1,063	,348
	WithinGroups	98,184	140	,701		

	Total	99,676	142			
topiki_koinwnia	BetweenGroups	3,653	2	1,826	3,055	,050
	WithinGroups	83,701	140	,598		
	Total	87,354	142			
Goneis	BetweenGroups	1,585	2	,792	1,102	,335
	WithinGroups	100,664	140	,719		
	Total	102,248	142			
amoibh_diathesn	BetweenGroups	,721	2	,360	1,041	,356
	WithinGroups	48,482	140	,346		
	Total	49,203	142			

ANOVA (years of service)

		SumofSquares	df	MeanSquare	F	Sig.
sxesi_me_proistameno	BetweenGroups	,958	2	,479	,596	,552
	WithinGroups	112,547	140	,804		
	Total	113,506	142			
ylikotenhkh_ypodomh	BetweenGroups	2,208	2	1,104	1,664	,193
	WithinGroups	92,868	140	,663		
	Total	95,075	142			
dioikhtikh_organwsh	BetweenGroups	1,712	2	,856	1,457	,237
	WithinGroups	82,285	140	,588		
	Total	83,997	142			
genikh_ikanopiish	BetweenGroups	,567	2	,284	,490	,614
	WithinGroups	80,510	139	,579		
	Total	81,077	141			
sxesi_me_mathites	BetweenGroups	1,229	2	,614	,948	,390
	WithinGroups	90,743	140	,648		
	Total	91,972	142			
sxesi_me_sinadelfous	BetweenGroups	,108	2	,054	,097	,907
	WithinGroups	77,415	140	,553		
	Total	77,523	142			
prooptikes_aneliksis	BetweenGroups	,538	2	,269	,380	,684
	WithinGroups	99,137	140	,708		
	Total	99,676	142			
topiki_koinwnia	BetweenGroups	1,307	2	,653	1,063	,348
	WithinGroups	86,047	140	,615		
	Total	87,354	142			
goneis	BetweenGroups	4,503	2	2,252	3,225	,043
	WithinGroups	97,745	140	,698		
	Total	102,248	142			
amoibh_diathesn	BetweenGroups	,940	2	,470	1,364	,259
	WithinGroups	48,263	140	,345		
	Total	49,203	142			

ANOVA (schooltype)

		SumofSquares	df	MeanSquare	F	Sig.
sxesi_me_proistameno	BetweenGroups	14,634	2	7,317	10,360	,000
	WithinGroups	98,872	140	,706		
	Total	113,506	142			
ylikotikh_ypodomh	BetweenGroups	1,326	2	,663	,990	,374
	WithinGroups	93,749	140	,670		
	Total	95,075	142			
dioikhtikh_organwsh	BetweenGroups	2,117	2	1,059	1,810	,167
	WithinGroups	81,879	140	,585		
	Total	83,997	142			
genikh_ikanopiish	BetweenGroups	2,891	2	1,446	2,570	,080
	WithinGroups	78,186	139	,562		
	Total	81,077	141			
sxesi_me_mathites	BetweenGroups	3,841	2	1,921	3,051	,050
	WithinGroups	88,131	140	,630		
	Total	91,972	142			
sxesi_me_sinadelfous	BetweenGroups	1,422	2	,711	1,308	,274
	WithinGroups	76,100	140	,544		
	Total	77,523	142			
prooptikes_aneliksis	BetweenGroups	1,851	2	,925	1,324	,269
	WithinGroups	97,825	140	,699		
	Total	99,676	142			
topiki_koinwnia	BetweenGroups	3,427	2	1,714	2,859	,061
	WithinGroups	83,927	140	,599		
	Total	87,354	142			
goneis	BetweenGroups	4,592	2	2,296	3,291	,040
	WithinGroups	97,657	140	,698		
	Total	102,248	142			
amoibh_diathesn	BetweenGroups	,811	2	,405	1,173	,312
	WithinGroups	48,392	140	,346		
	Total	49,203	142			

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ – ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Φύλο	Ανδρας	☐	Γυναίκα	☐		
Ηλικία	22-30	☐	31-35	☐	36-40	☐
	41-45	☐	46-50	☐	51-55+	☐
Εκπαίδευση	Λύκειο ☐	ΑΕΙ/ΤΕΙ ☐	ΠΜΣ ☐	ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ ☐		
Οικογενειακή κατάσταση	Εγγαμος	☐	Αγαμος	☐		
Παιδιά	Ναι	☐	Όχι	☐		
Χρόνος εργασίας στη συγκεκριμένη θέση	0-5	☐	5-10	☐	10-15	☐
	15-20	☐	20-25	☐	25-30+	☐
Είστε μόνιμος κάτοικος Ρόδου;	Ναι	☐	Όχι	☐		
Σχέση εργασίας	Μόνιμος	☐	Αναπληρωτής	☐	Ωρομίσθιος	☐
Περιοχή σχολείου που υπηρετείτε						
Ειδικότητα (ΠΕ)						
Τύπος σχολείου	Γυμνάσιο	☐	Εσπερινό Γυμνάσιο	☐	Ενιαίο Λύκειο	☐
	ΕΠΑΛ	☐	Εσπερινό Λύκειο	☐	Εσπερινό ΕΠΑΛ	☐
	ΤΕΙ	☐	ΕΕΕΕΚ	☐	Μουσικό Γυμνάσιο/Λύκειο	☐
	Ειδικής Αγωγής	☐				
Θέση απασχόλησης	Διευθυντής	☐	Υπο-διευθυντής	☐	Προϊστάμενος ΣΕΚ	☐

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

Στο μέρος αυτό παρακαλείσθε να σημειώσετε, στον χώρο που προβλέπεται, την ένδειξη Χ κάτω από τον αριθμό που δηλώνει την απάντησή σας, δίπλα από τις ερωτήσεις που υποβάλλονται σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα:

Πολύδυσταρεστημένος	Δυσταρεστημένος	Δεν είμαι βέβαιος	Ικανοποιημένος	Πολύικανοποιημένος
1	2	3	4	5

Είμαι ικανοποιημένος/η από:	1	2	3	4	5
Την κοινωνική υπόσταση που λαμβάνω από τη δουλειά μου					
Τη δυνατότητα να κάνω πράγματα που δεν αντίκεινται στις πεποιθήσεις μου					
Τη δυνατότητα να αναπτύσσω στενή φιλία με τους συναδέλφους μου					
Τη δυνατότητα που μου δίνει η δουλειά μου να βοηθάω τους συνανθρώπους μου					
Τη δυνατότητα να κάνω διαφορετικά πράγματα από καιρό σε καιρό					
Την αμοιβή σας σε σύγκριση με την αντίστοιχη αμοιβή στις χώρες της ΕΕ					
Την ευκαιρία να αναπτύξω νέους και καινούργιους τρόπους να κάνω τη δουλειά μου					
Την ευκαιρία να κάνω πράγματα που αξιοποιούν τις δυνατότητες μου					
Την ελευθερία να χρησιμοποιώ την κρίση μου					
Την ευκαιρία να δοκιμάζω νέες μεθόδους στο να κάνω τη δουλειά μου					
Τον τρόπο που οι συνάδελφοί μου αλληλεπιδρούν μεταξύ τους					
Την αναγνώριση που παίρνω όταν κάνω καλά τη δουλειά μου					
σε σχέση με τους μαθητές, είστε ικανοποιημένος/η από :	1	2	3	4	5
Την προσοχή των μαθητών κατά τη διάρκεια του μαθήματος					
Τη συμμετοχή των μαθητών στο μάθημα					
Την απόδοση των μαθητών στο μάθημά σας					
Την αναγνώριση της δουλειάς σας από τους μαθητές σας					
σε σχέση με τους γονείς, είστε ικανοποιημένος/η από:	1	2	3	4	5
Την ποιότητα της επικοινωνίας με τους γονείς των μαθητών σας					
Τη συχνότητα επικοινωνίας με τους γονείς των μαθητών σας					
Την αναγνώριση της δουλειάς σας από τους γονείς των μαθητών σας					
Την επίδραση των γονέων στην αντιμετώπιση της δουλειάς σας από τους μαθητές					
σε σχέση με την τοπική κοινωνία, είστε ικανοποιημένος/η από:	1	2	3	4	5
Την αντιμετώπισή σας από τους συμπολίτες σας					
Το ενδιαφέρον που δείχνει η τοπική κοινωνία για το αντικείμενο της εργασίας σας					
Τη αναγνώριση της δουλειάς σας από την τοπική κοινωνία					
Τον αντίκτυπο που έχει η δουλειά σας στην τοπική κοινωνία					
σε σχέση με τους συναδέλφους, είστε ικανοποιημένος/η από:	1	2	3	4	5
Την επικοινωνία με τους συναδέλφους σας					
Τη συνεργασία σας με τους συναδέλφους σας					

Την αναγνώριση της δουλειάς σας από τους συναδέλφους σας					
Το ενδιαφέρον των συναδέλφων σας για τη δουλειά σας					
σε σχέση με τον προϊστάμενο, είστε ικανοποιημένος/η από:	1	2	3	4	5
Την ίση μεταχείριση σε σχέση με τους συναδέλφους σας					
Την εμπιστοσύνη που δείχνει στη δουλειά σας					
Την αναγνώριση που δείχνει στη δουλειά σας					
Την προστασία που σας παρέχει σε ζητήματα ακαδημαϊκά					
Την προστασία που σας παρέχει σε ζητήματα διοικητικά					
Την δυνατότητα λήψης συλλογικών αποφάσεων					
Την δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών					
σε σχέση με τις προοπτικές ανέλιξης, είστε ικανοποιημένος/η από:	1	2	3	4	5
Το σύστημα αξιολόγησης της δουλειάς σας					
Τις δυνατότητες επαγγελματικής επιμόρφωσης που σας παρέχονται					
Τις δυνατότητες αξιοποίησης των επαγγελματικών σας δεξιοτήτων στη δουλειά σας					
Τις δυνατότητες βελτίωσης των επαγγελματικών σας δεξιοτήτων που σας παρέχονται					
σε σχέση με τη διοικητική οργάνωση και διεύθυνση του σχολείου, είστε ικανοποιημένος/η από:	1	2	3	4	5
Τον τρόπο διαχείρισης ζητημάτων που σας αφορούν					
Τον τρόπο διαχείρισης ζητημάτων που αφορούν συναδέλφους σας					
Τον τρόπο διαχείρισης ζητημάτων που αφορούν το σχολείο στο οποίο εργάζεσθε					
Την δυνατότητα που σας παρέχεται να παρέμβετε στις αποφάσεις που λαμβάνονται					
Τη μέθοδο διανομής αρμοδιοτήτων					
Τη διαφάνεια στην διανομή αρμοδιοτήτων					
Τη συνέπεια στην επιτέλεση του έργου που αφορά την εκάστοτε θέση στο σχολείο					
σε σχέση με το σχολικό κλίμα, είστε ικανοποιημένος/η από:	1	2	3	4	5
Την τάξη που επικρατεί στον χώρο του σχολείου κατά τη διάρκεια των μαθημάτων					
Την τάξη που επικρατεί στον χώρο του σχολείου κατά τη διάρκεια των διαλειμμάτων					
Την τάξη που επικρατεί στον χώρο του σχολείου εκτός του σχολικού ωραρίου					
Τη διάθεση των προϊσταμένων σας κατά την εργασία τους					
Τη διάθεση των συναδέλφων σας κατά την εργασία τους					
Τη διάθεσή σας κατά την παρουσία σας στο σχολείο					
Τη διάθεση των μαθητών σας κατά την διάρκεια παρουσίας τους στο σχολείο					
Εάν είστε σε θέση ευθύνης, (δ/ντης, υποδιευθυντής, προϊστάμενος ΣΕΚ) σε σχέση με τις υπόλοιπες βαθμίδες της ιεραρχίας, είστε ικανοποιημένος/η από:	1	2	3	4	5
Τη σχέση που έχετε με τους υφισταμένους σας					
Την αναγνώριση που δείχνουν οι υφιστάμενοί σας στην δουλειά σας					
Την ποιότητα στην συνεργασία που έχετε με τους υφισταμένους σας					
Την ομαλή ανάθεση εργασίας στους υφισταμένους σας					

Την ποιότητα του έργου που παρέχουν οι υφιστάμενοί σας					
Το βαθμό εμπιστοσύνης που σας δείχνουν οι υφιστάμενοί σας					

σεσχέση με την κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή, είστε ικανοποιημένος/η από:	1	2	3	4	5
Την κατάσταση των αιθουσών διδασκαλίας					
Την κατάσταση των εργαστηρίων θετικών επιστημών					
Την κατάσταση των εργαστηρίων πληροφορικής					
Την κατάσταση του γραφείου των καθηγητών					
Την κατάσταση των διαδρόμων					
Την κατάσταση των αύλειων χώρων					
Την κατάσταση των αθλητικών εγκαταστάσεων					
Την κατάσταση της βιβλιοθήκης					
Την κατάσταση της αίθουσας εκδηλώσεων					
Την κατάσταση και τρόπο λειτουργίας του κυλικείου					
Την κατάσταση των λοιπών βοηθητικών χώρων					
Την ασφάλεια που σας παρέχει ο χώρος του σχολείου γενικά					
Την ασφάλεια που παρέχει ο χώρος του σχολείου στους μαθητές γενικά					

Ποιο από τα παρακάτω σας εκφράζει περισσότερο;	
Θα ήθελα να μείνω στο σχολείο στην ίδια θέση εργασίας/απασχόλησης	
Θα ήθελα να μείνω στην εργασία, αλλά να αλλάξω θέση εργασίας/απασχόλησης	
Θα ήθελα να μετατεθώ σε άλλη πόλη	
Θα ήθελα να αλλάξω δουλειά	