

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη.....	2
Ευχαριστίες.....	3
Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή.....	4
Κεφάλαιο 2: Βιβλιογραφική Ανασκόπηση.....	7
2.1 Επαγγελματική Ικανοποίηση.....	7
Κεφάλαιο 3: Επαγγελματική Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών.....	16
Κεφάλαιο 4: Μεθοδολογική Προσέγγιση	
4.1. Δείγμα.....	20
4.2. Ερευνητικό εργαλείο.....	20
4.3. Σκοπός και στόχοι της έρευνας.....	24
4.4. Χρόνος διεξαγωγής της έρευνας.....	24
4.5. Ανάλυση των ερωτηματολογίων.....	24
4.6. Μεθοδολογία.....	25
Κεφάλαιο 5: Παρουσίαση ευρημάτων έρευνας	
5.1. Ανάλυση ατομικών στοιχείων.....	27
5.2. Επαγγελματική εμπειρία δείγματος.....	30
5.3. Αποτελέσματα Έρευνας.....	32
5.4. Απόψεις και στάσεις εκπαιδευτικών.....	48
Κεφάλαιο 6: Συμπεράσματα.....	51
Βιβλιογραφία	
Ελληνική Βιβλιογραφία.....	54
Ξένη Βιβλιογραφία.....	55
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	58

Περίληψη

Ο σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να ερευνήσει τους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που εργάζονται σε ιδιωτικά σχολεία της Κύπρου και να διερευνήσει το βαθμό ικανοποίησης ή δυσαρέσκειας που βιώνουν από κάθε παράγοντα. Η έρευνα διεξήχθη το Μάρτιο του 2015 μέσω ερωτηματολογίων κλειστού τύπου και το δείγμα αποτέλεσαν 51 (N=51) εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε ιδιωτικά νηπιαγωγεία και δημοτικά σχολεία. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης φαίνεται να αντλούν ικανοποίηση από την εργασία τους σε κάποιους τομείς, αλλά ως προς μερικές πτυχές των επαγγελματικών συνθηκών που βιώνουν στα σχολεία της ιδιωτικής εκπαίδευσης αισθάνονται δυσαρεστημένοι.

Abstract

The aim of the current study is to research the factors that influence the job satisfaction of teachers in the context of Cypriot primary education of the private sector and to investigate the level of satisfaction or disappointment from each factor. The survey has been carried out during March of 2015 through questionnaires and the sample was consisted of 51 (N=51) teachers who worked in private primary schools and kindergartens. The results show that the teachers of primary education draw satisfaction from their job, but in some aspects of the working conditions in the private sector the teachers feel dissatisfied.

Ευχαριστίες

Πρώτα θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέπων καθηγητή κύριο Σάββα Κατσικίδη για την υποστήριξη που μου παρείχε κατά την διάρκεια της διατριβής μου.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω από τα βάθη της καρδιάς μου το σύζυγο μου Νεόφυτο, για την εμπύχωση και την υποστήριξη που μου παρείχε καθόλη τη διάρκεια της εκπόνησης της διατριβής μου. Ευχαριστώ για την υπομονή, τη συμπαράσταση, την αγάπη και την πίστη σου σε μένα.

Θα ήθελα να πω ένα μεγάλο ευχαριστώ στην Φοίβη για τη συμπαράσταση και την συντροφιά που μου κρατούσε τα βράδια που μελετούσα. Ένα μεγάλο ευχαριστώ στην μητέρα μου Ανδριανή, στον πατέρα μου Πολύδωρο και στα αδέρφια μου για την ηθική υποστήριξη που μου παρείχαν καθόλη τη διάρκεια των σπουδών μου.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω ολόψυχα τους εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην έρευνα με την συμπλήρωση των ερωτηματολογίων.

Τέλος, θα ήθελα να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου στην κυρία Διαμάντω και κύριο Χρίστο για συμπαράσταση και την κατανόηση που έδειξαν στην προσπάθεια μου να εκπονήσω την διατριβή μου παράλληλα με τα καθήκοντα μου στην εργασία μου.

Μαρία Πολυδώρου

Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

Η ικανοποίηση από την εργασία ορίζεται ως η στάση και συμπεριφορά που υιοθετεί το άτομο από αυτή είτε θετική είτε αρνητική. Η ικανοποίηση από την εργασία είναι ένας σημαντικός παράγοντας που έχει επίδραση γενικότερα σε όλη την ανθρώπινη συμπεριφορά. Είναι απαραίτητο η ηγεσία να αξιολογεί συνεχώς την ικανοποίηση που βιώνουν οι εργαζόμενοι και να αντιληφθούν τις συνέπειες αυτής για τα άτομα στο περιβάλλον εργασίας. Η ικανοποίηση από την εργασία είναι μια πολυδιάστατη έννοια, δεν περιορίζεται στο αν το άτομο είναι ικανοποιημένο ή όχι από την εργασία του. Η ικανοποίηση από την εργασία αποτελείται από ένα σύνολο από αλληλένδετες μορφές συμπεριφοράς στην εργασία το οποίο ταξινομείται σε κατηγορίες.

Σύμφωνα με τον De Nobile, τα θετικά συναισθήματα που βιώνει κάποιος εργαζόμενος στο εργασιακό του περιβάλλον ή στην εργασία του και ο βαθμός που τα βιώνει, είναι ο ορισμός της επαγγελματικής ικανοποίησης (2003). Η ικανοποίηση των ατόμων από τον εργασιακό τους χώρο, έχει ως αποτέλεσμα θετική συμπεριφορά από τους εργαζομένους. Επίσης, σχετίζεται με την παραγωγικότητα και την απόδοση τους, με χαμηλό ποσοστό απουσιών από την εργασία, και χαμηλό ποσοστό κινητικότητας (Αποστόλου, 1980).

Η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να έχει αντίκτυπο και στους υπόλοιπους τομείς της ενός ατόμου, όπως στην οικογένεια του, στην προσωπική του ζωή και στην υγεία του (Balzer et al, 1990). Όταν τα ποσοστά επαγγελματικής ικανοποίησης είναι ψηλά, τότε υπάρχει και λιγότερο άγχος στην εργασία, ενώ όταν κάποιος είναι δυσαρεστημένος στον εργασιακό του χώρο τότε τα επίπεδα άγχους είναι αυξημένα. Η εκπαίδευση είναι από τα επαγγέλματα με πολύ ψηλά ποσοστά άγχους. Το επαγγελματικό άγχος έχει αρνητικές επιδράσεις και συναισθήματα στην ζωή των εργαζομένων και σχετίζεται και με προβλήματα υγείας.

Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών είναι ένας σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την απόδοση τους καθώς και την αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού τους έργου και την καλή λειτουργία του σχολείου. Τις τελευταίες δεκαετίες έχουν γίνει πολλές έρευνες διεθνώς, με στόχο να ερευνηθεί ο βαθμός της επαγγελματικής ικανοποίησης των

εκπαιδευτικών. Έρευνες έχουν πραγματοποιηθεί στην Κύπρο και στην Ελλάδα με βάση τη θεωρητική έρευνα και σε μικρότερο βαθμό με εμπειρική πτυχή της έρευνας.

Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών είναι παράγοντας που επηρεάζει το εκπαιδευτικό τους έργο. Γενικότερα, ο βαθμός ικανοποίησης στον εργασιακό χώρο επηρεάζει την απόδοση, την δημιουργία και την ψυχική και κοινωνική ζωή του ατόμου καθώς και του περίγυρου του. Ειδικότερα, ο τομέας της παιδείας έχει άμεση συμβολή στην ανάπτυξη μιας χώρας και οι εκπαιδευτικοί έχουν τον πρωταγωνιστικό ρόλο σε αυτή τη διαδικασία.

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι να μελετήσει τους παράγοντες που επηρεάζουν την ποιότητα της επαγγελματικής ζωής και συνδέονται με την ικανοποίηση που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ως προς τις συνθήκες εργασίας τους σε ιδιωτικά σχολεία της Κύπρου. Τις τελευταίες δεκαετίες το θέμα της υποκίνησης και ικανοποίησης των εκπαιδευτικών έχει διερευνηθεί συστηματικά, παρόλα αυτά στην Κύπρο μόνο λίγες εμπειρικές μελέτες έχουν διερευνήσει τους καθοριστικούς εκείνους παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση που νιώθουν οι εκπαιδευτικοί στον εργασιακό τους χώρο.

Στην εργασία θα τεθούν τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα.

- α) Ποιοί είναι οι παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση μέσα από την υπάρχουσα βιβλιογραφία;
- β) Ποίος είναι ο βαθμός ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε ιδιωτικά σχολεία;
- γ) Ποιοί είναι οι πιο σημαντικοί παράγοντες που επιδρούν στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών;

Η ανάγκη και η σπουδαιότητα της έρευνας έγκειται στην ανάγκη για καλύτερη γνώση των παραγόντων που επηρεάζουν την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα. Μέσα από την έρευνα θα δημιουργηθεί ένα θεωρητικό πλαίσιο που θα τεθεί σαν βάση ώστε να βελτιωθούν οι πρακτικές διοίκησης από την διεύθυνση των ιδιωτικών σχολείων, γεγονός που θα επιφέρει υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας των εκπαιδευτικών και πιο ποιοτική εκπαίδευση.

Η προτεινόμενη μεθοδολογία περιλαμβάνει την ποσοτική ερευνητική μέθοδο μέσω της κατασκευής δομημένου ερωτηματολογίου το οποίο θα σχεδιαστεί με βάση το θεωρητικό πλαίσιο της μελέτης. Προκειμένου να εντοπίσουμε τους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση θα χρησιμοποιήσουμε πρωτογενή στοιχεία που θα συγκεντρώσουμε μέσω ερωτηματολογίων, που θα δοθούν σε δείγμα εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (συμπεριλαμβανομένου δασκάλων και νηπιαγωγών) που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα από όλους τους δήμους της επαρχίας Λεμεσού.

Κεφάλαιο 2: Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

2.1 Επαγγελματική Ικανοποίηση

Η παρούσα εργασία επικεντρώνεται στις υπάρχουσες μελέτες που έχουν ασχοληθεί με την εργασιακή ικανοποίηση και τους παράγοντες παρακίνησης των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ο όρος «εργασιακή ικανοποίηση» χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά από τον Herzberg (1935), που αναφέρεται σε ένα συνδυασμό ψυχολογικών, φυσιολογικών και περιβαλλοντικών συνθηκών που καθιστούν ώστε ένα άτομο να αισθάνεται ικανοποιημένο με τη δουλειά του.

Η σημασία της εργασιακής ικανοποίησης αντικατοπτρίζεται σε ένα απόσπασμα από τον Darboe (2003), σύμφωνα με τον οποίο, «η δουλειά δεν είναι απλώς η διατήρηση της ζωής, αλλά τη βελτιώνει, διότι οι περισσότεροι άνθρωποι εξακολουθούν να εργάζονται ακόμη και όταν οι οικονομικές τους ανάγκες ικανοποιούνται, γεγονός που υποδηλώνει ότι για τους περισσότερους ανθρώπους η εργασία ικανοποιεί διαφορετικές ανάγκες, όπως η ανάγκη για ατομική αναγνώριση και η ευχαρίστηση που λαμβάνουν όταν εργάζονται με άλλα άτομα».

Η παρατεταμένη επαγγελματική δυσαρέσκεια μπορεί να οδηγήσει σε άγχος των εκπαιδευτικών. Σύμφωνα με τον Κυριάκου (2001), «το άγχος των εκπαιδευτικών μπορεί να ορισθεί ως μια δυσάρεστη εμπειρία με αρνητικά συναισθήματα, όπως ο θυμός, το άγχος, η ένταση, απογοήτευση ή κατάθλιψη, που προκύπτουν από την εργασία τους». Το άγχος μπορεί επίσης να περιλαμβάνει μια αρνητική συναισθηματική εμπειρία που σχετίζεται με το επίπεδο της πίεσης και απαιτήσεων για ένα άτομο, καθώς και το βαθμό αναντιστοιχίας μεταξύ αυτών των απαιτήσεων και την ικανότητά του να αντιμετωπίσει τις εν λόγω απαιτήσεις.

Η διεθνής βιβλιογραφία έχει ασχοληθεί με το θέμα της επαγγελματικής ικανοποίησης γενικότερα, και με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών συγκεκριμένα. Η επαγγελματική ικανοποίηση θεωρείται ως ένας από τους σημαντικούς λόγους παραμονής σε μια εργασία και της καλής λειτουργίας ενός οργανισμού. Επίσης, η βιβλιογραφία έχει ασχοληθεί και με την επαγγελματική δυσαρέσκεια που θεωρείται ένας παράγοντας που παρακινεί το άτομο στην αλλαγή επαγγελματικού προσανατολισμού ή ως παράγοντας που

επιρεάζει με αρνητικό τρόπο την απόδοση του ατόμου στην εργασία αλλά και γενικότερα την προσωπική του ζωή (Weiss, 1999).

Η έρευνα σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση στηρίχθηκε σε δύο θεωρητικούς άξονες. Ο ένας θεωρητικός άξονας μελέτησε με την επαγγελματική ικανοποίηση ποσοτικά, ως προς τη διαφορά ανάμεσα στην αναμενόμενη επαγγελματική ικανοποίηση σε σχέση με τις πραγματικές συνθήκες του χώρου εργασίας (Smith, 1969). Ο άλλος άξονας μελέτησε την ποιότητα της επαγγελματικής ικανοποίησης, προσπαθώντας να βρει τους παράγοντες που την καθορίζουν (Glisson και Durick, 1988). Οι πιο πάνω παράγοντες περιστρέφονται σε τρεις περιοχές: τα χαρακτηριστικά του επαγγέλματος, τα χαρακτηριστικά του χώρου εργασίας και τα προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζομένου.

Οι διάφοροι ερευνητές προσπαθώντας να ορίσουν την έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης χρησιμοποιούν έννοιες όπως συναισθηματική κατάσταση, ικανοποίηση, προσδοκίες, εκπλήρωση αναγκών, θετικές και αρνητικές στάσεις, ευχαρίστηση, αφοσίωση ώστε να ορίσουν την έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης (Lock, 1976).

Οι θεωρίες σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση χωρίστηκαν σε θεωρίες διαδικασιών και θεωρίες περιεχομένου. Στις θεωρίες διαδικασιών μελετούνται τα κίνητρα των εργαζομένων, οι συνθήκες στις οποίες εργάζονται, τα ατομικά χαρακτηριστικά και οι σχέσεις των αυτών των παραγόντων μεταξύ τους και σε σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση (Gruneberg, 1976). Στις θεωρίες περιεχομένου μελετούνται οι ανάγκες που έχουν άμεση επίδραση στην επαγγελματική ικανοποίηση. Ο Maslow μέσα από την ιεράρχηση των αξιών, όπως την ανέπτυξε τη δεκαετία του 1950 υποστηρίζοντας πως η ικανοποίηση επιτυγχάνεται από την κάλυψη κάθε επιπέδου αναγκών, οδηγώντας σε μια νέα τάξη αναγκών σε πιο ψηλό επίπεδο η πρέπει να ικανοποιηθεί. Ο Herzberg (1966) από την άλλη χώρισε τους παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης ή δυσαρέσκειας σε παράγοντες κινήτρων και παράγοντες υγιεινής. Οι παράγοντες κινήτρων έρχονται από τη φύση της εργασίας και τα κίνητρα που έχουν σχέση με αυτή, και θεωρούνται ως πηγές επαγγελματικής ικανοποίησης. Οι παράγοντες υγιεινής θεωρούνται ως πηγές επαγγελματικής δυσαρέσκειας. Οι θεωρίες για επαγγελματική ικανοποίηση μελετήθηκαν και βρέθηκαν οι περιορισμοί τους. Οι σημαντικότεροι περιορισμοί ήταν το γεγονός ότι αγνοήθηκε η διαφορετικότητα του κάθε ανθρώπου και του περιβάλλοντος μέσα στο οποίο εξελίσσεται, εργάζεται και διαπρέπει.

Πιο αναλυτικά, ξεκινώντας τη δεκαετία του 1950, η κυρίαρχη θεωρία της ικανοποίησης από την εργασία έτεινε να συνδυάζει το έργο του Maslow και του Herzberg με μια δομή βασισμένη στις ανάγκες. Η θεωρία εκπλήρωσης αναγκών, όπου ο Άβρααμ Μάσλοου την δεκαετία του 1950, πρότεινε μια ιεραρχική δομή των πέντε αναγκών όπου τα άτομα παρακινούνται για να εκπληρώσουν στην ζωή τους.

Η θεωρία του Maslow έχει ιεραρχική δομή, με την έννοια ότι ένα χαμηλότερο επίπεδο της ανάγκης πρέπει να ικανοποιηθεί προτού το άτομο θα προσπαθήσει να εκπληρώσει το επόμενο πιο υψηλό επίπεδο ανάγκης. Τα πέντε επίπεδα αναγκών είναι:

- 1) οι φυσιολογικές ανάγκες, συμπεριλαμβανομένων των τροφίμων, νερού και στέγης τα οποία είναι απαραίτητα για την επιβίωση.
- 2) το αίσθημα της ασφάλειας από φυσικό ή και συναισθηματικό κίνδυνο.
- 3) οι κοινωνικές ανάγκες ή το αίσθημα του ανήκειν, όπως αγάπη, αποδοχή, και φιλία.
- 4) τις ανάγκες της εκτίμησης που περιλαμβάνουν την αυτοπεποίθηση που προέρχεται από την επίτευξη και την αναγνώριση, και το κύρος που συνοδεύει ένα επίτευγμα.
- 5) την αυτοπραγμάτωση, δηλαδή την πραγματοποίηση των ονείρων του ατόμου στο μέγιστο δυνατό.

Πολλές από αυτές τις ανάγκες εκπληρώνονται στο πλαίσιο του εργασιακού περιβάλλοντος και σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση. Όπως για παράδειγμα, ένας βασικός μισθός που θα μπορεί να πληρώσει τουλάχιστον τις βασικές ανάγκες της ζωής, μπορεί να εκπληρώσει το πρώτο επίπεδο των αναγκών του Μάσλοου. Σε ένα σχολικό περιβάλλον, το δεύτερο επίπεδο αναγκών μπορεί να είναι προβληματικό δεδομένου ότι ορισμένα σχολικά περιβάλλοντα κάνουν τους εκπαιδευτικούς να αισθάνονται απειλή, ενώ άλλοι αισθάνονται ασφαλείς. Τα τρία ανώτερα επίπεδα της ιεραρχίας επίσης σχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίηση. Η θεωρία του Maslow έχει υποστεί κάποια κριτική, λόγω της έμφασης που δίνει στην ιεραρχική δομή των αναγκών, όπου ένα επίπεδο αναγκών πρέπει να έχει ικανοποιηθεί προτού πραγματοποιηθεί το επόμενο. Πολλοί ερευνητές υποστηρίζουν ότι λόγω της πολυπλοκότητας της ανθρώπινης συμπεριφοράς, η θεωρία του Μάσλοου είναι απλοϊκή και άκαμπτη, και ότι οι άνθρωποι μπορούν να μεταπηδήσουν από ένα επίπεδο στο άλλο πολλές φορές στη ζωή τους.

Η θεωρία των δυο παραγόντων του Frederick Herzberg σχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίηση. Η θεωρία αναπτύχθηκε τη δεκαετία του 1950 και βασίζεται στη θεωρία του Μάσλοου. Το πρώτο μέρος της θεωρίας ασχολείται με τους περιβαλλοντικούς ή εξωγενείς παράγοντες της εργασίας. Οι εξωγενείς παράγοντες περιλαμβάνουν την εταιρεία μαζί με τις πολιτικές της, τη διοίκηση, τον έλεγχο στο χώρο εργασίας. Επίσης, τις συνθήκες, τις σχέσεις με τους άλλους εργαζόμενους, τους μισθούς, τα επιδόματα, τη θέση και το κύρος. Αν αυτοί οι παράγοντες αν δεν παρακινούν τον εργαζόμενο, τότε θα βιώσει δυσαρέσκεια από την εργασία του. Στους εκπαιδευτικούς αυτοί οι παράγοντες είναι εμφανείς όταν αποτυγχάνουν να βιώσουν οφέλη όταν κάνουν καλά τη δουλειά τους. Αν οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ότι δεν ανταποκρίνονται στις προσδοκίες των μαθητών τους, ή το έργο τους δεν εκτιμάται τότε θα στραφούν και θα αξιολογήσουν τους εξωγενείς παράγοντες σε σχέση με τη ζωή τους. Αν οι εκπαιδευτικοί έχουν οικογένεια και παιδιά τότε θεωρούν ότι η εργασιακή ασφάλεια είναι σημαντική και παραμένουν στην εργασία τους ακόμα και αν είναι δυστυχημένοι. Επίσης, αν χρησιμοποιούν τις καλοκαιρινές διακοπές για αναψυχή, ή αν επέλεξαν το επάγγελμα ώστε να συμβαδίζουν με το πρόγραμμα των παιδιών τους, τότε θα παραμείνουν στο επάγγελμα παρόλο που δεν θα ανταποκρίνονται αρκετά στις ανάγκες της εργασίας τους. Για τους εκπαιδευτικούς που λαμβάνουν επιβράβευση για το έργο τους, οι εξωγενείς παράγοντες είναι απαραίτητοι για να τους παρακινήσουν και να τους προσφέρουν επαγγελματική ικανοποίηση.

Το δεύτερο μέρος της θεωρίας του Herzberg είναι της εμπύχωσης ή της ικανοποίησης. Η εμπύχωση αποτελείται από την αναγνώριση της αξίας και των επιτευγμάτων του ατόμου, το ενδιαφέρον για την εργασία, την υπευθυνότητα, την ανάπτυξη και την πρόοδο. Όλοι αυτοί οι παράγοντες σχετίζονται άμεσα με την συνεχή εκπαίδευση του δασκάλου για μια επιτυχημένη διδασκαλία. Για την επίτευξη της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι απαραίτητο να υπάρχουν οι εξωγενείς και οι παρακινητικοί παράγοντες.

Σύμφωνα με τον Adams (1963) ο οποίος διατύπωσε τη θεωρία της ισότητας εισόδου-εξόδου, σύμφωνα με την οποία η επαγγελματική ικανοποίηση καθορίζεται από το ισοζύγιο εισόδου-εξόδου ανάλογα με την αντίληψη του κάθε εργαζομένου. Πιο συγκεκριμένα από τη σχέση μεταξύ αυτών που προσδωκεί και αυτών που στο τέλος παίρνει από την εργασία του. Η ισότητα αυτή ισούται με ικανοποίηση και δεν ισούται με δυσαρέσκεια (Δημητρόπουλος, 1998).

Ο Vroom (1964) διατύπωσε ότι η οι παράγοντες που συμβάλλουν στην παρακίνηση των εργαζομένων είναι η προσωπικότητα του, οι γνώσεις και δεξιότητες του, και η αντίληψη του για τον ρόλο που κατέχει στην εταιρεία. Επίσης, σύμφωνα με τον Vroom η απόφαση για δράση συντελείται από τρεις παράγοντες: σθένος, συντελεστικότητα και προσδοκία. Από αυτό προκύπτει ότι αν κάποιος από τους πιο πάνω παράγοντες ισούται με μηδέν, τότε η παρακίνηση για την μια σειράς πράξεων επίσης ισοδυναμεί με μηδέν (Παπάνης & Ρόντος, 2005).

Σύμφωνα με τη θεωρία της απόκλισης με αντιπρόσωπους τον Locke (1969) και τον Porter (1961), η επαγγελματική ικανοποίηση συντελείται από αυτά που είναι σημαντικά για τον εργαζόμενο, και όχι από την ικανοποίηση ή όχι των αναγκών του. Επαγγελματική δυσαρέσκεια προκύπτει όταν ο εργαζόμενος λαμβάνει πιο λίγα από αυτά που περιμένει. Όταν η απόκλιση από προσδοκώμενα οφέλη είναι μεγάλη, τόσο λιγότερη είναι η ικανοποίηση που βιώνει ο εργαζόμενος. Ο Locke (1984) θεωρεί ότι οι στόχοι που θέτουν οι εργαζόμενοι και η εταιρεία συντελούν πολύ σημαντικό ρόλο. Όταν οι στόχοι είναι συγκεκριμένοι και με βαθμό δυσκολίας τότε τόσο καλύτερη θα είναι και η επίδοση του.

Ο Locke (1984) υποστηρίζει ότι η σχέση μεταξύ της ικανοποίησης και της παραγωγικότητας είναι αντίστροφη, σε μια προσπάθεια να συσχετίσει την επαγγελματική ικανοποίηση και την παραγωγικότητα. Υποστηρίζει ότι δεν είναι η ικανοποίηση που οδηγεί στην παραγωγικότητα, αλλά ότι η παραγωγικότητα οδηγεί στην ικανοποίηση. Έπειτα, η ικανοποίηση έχει επίδραση στην παραγωγικότητα έμμεσα, κάνοντας έτσι το άτομο να νιώθει ικανοποιημένο.

Σύμφωνα με την θεωρία της προσδοκίας από τους Porter και Lawler (1968), η επαγγελματική ικανοποίηση προέρχεται από την επίδοση και παρώθηση. Παρόλο που η συγκεκριμένη θεωρία δεν είχε εμπειρική εφαρμογή, παρέχει μια ικανοποιητική αναφορά των διαδικασιών και των κινήτρων της εργασίας και της σύνδεσης ανάμεσα στην απόδοση και την επαγγελματική ικανοποίηση.

Η μελέτη του Schultz (1994), αναφέρει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι ένας ορισμός που περιγράφει τα θετικά ή αρνητικά συναισθήματα του ατόμου απέναντι στην εργασία του. Τα άτομα που είναι ικανοποιημένα από τη ζωή τους σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο, έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να παραμείνουν στην δουλειά τους. Υπάρχουν άτομα που αισθάνονται απογοήτευση σε επαγγελματικό επίπεδο, όμως νιώθουν

ικανοποιημένοι στην προσωπική τους ζωή και αντίθετα. Όμως υπάρχουν άτομα που νιώθουν δυσαρέσκεια και σε προσωπικό και σε επαγγελματικό επίπεδο, πιο συγκεκριμένα από την αμοιβή τους, και αυτά τα άτομα είναι πιθανότερο να αλλάξουν εργασία πιο εύκολα. Τα άτομα που νιώθουν ικανοποιημένα από την δουλειά τους, υποδηλώνουν ότι η αμοιβή τους και οι συνθήκες εργασίας είναι ικανοποιητικές. Όμως αυτό δεν δηλώνει απαραίτητα ότι πιστεύουν ότι η εργασία τους προσφέρει προκλήσεις, είτε ότι τους γεμίζει συναισθηματικά. Επίσης, η μελέτη ορίζει την εργασιακή ικανοποίηση, ως την έλλειψη αρνητικών στοιχείων στο εργασιακό περιβάλλον, αντί ως εμφάνιση θετικών στοιχείων στην εργασία.

Ο Alderfer ανέπτυξε μια θεωρία η οποία έχει τις βάσεις της στη θεωρία των ανθρωπίνων αναγκών του Maslow, με ουσιαστικές διαφορές ότι η θεωρία αυτή περιγράφει τρεις κατηγορίες αναγκών και οι ανάγκες δεν συμβαδίζουν με την αυστηρή σειρά ακολουθίας που εφαρμόζει ο Μάσλοου. Ο Alderfer (1972), υποστηρίζει ότι η μη ικανοποίηση των αναγκών ανώτερου επιπέδου δύναται να έχει επίπτωση οπισθοδρόμησης στις ανάγκες του κατώτατου επιπέδου, σε αντίθεση η ικανοποίηση μιας ανάγκης δεν συνεπάγει ότι αυτή σταματά να λειτουργεί ως κίνητρο, όπως πιστεύει ο Maslow, αντιθέτως μπορεί να αυξήσει την ένταση της. Η επαγγελματική ικανοποίηση έχει επίδραση από την ολοκλήρωση τριών αναγκών: α) των αναγκών ύπαρξης, που περιλαμβάνουν τις φυσιολογικές ανάγκες και τις ανάγκες ασφάλειας, β) των αναγκών σχέσης με το κοινωνικό περίγυρο (κοινωνικές ανάγκες) και γ) των αναγκών ανάπτυξης στις οποίες περιλαμβάνονται οι δυο ψηλότερες κατηγορίες αναγκών του Μάσλοου (Κάντας, 1998).

Την δεκαετία του 1980 η παραμονή στην εργασία ταυτίστηκε με την επαγγελματική ικανοποίηση ενώ η αλλαγή επαγγέλματος με την επαγγελματική δυσαρέσκεια. Η επαγγελματική δυσαρέσκεια καθορίζει τις μελλοντικές επιλογές σε επαγγελματική και προσωπική ζωή και προκαλεί συναισθήματα όπως απογοήτευση, μειωμένο ενδιαφέρον, η παραίτηση και η εξεύρεση εργασίας σε νέους επαγγελματικούς τομείς (Hullin κ.ά., 1985).

Σύμφωνα με τους Lofquist & Dawis (1991), η επαγγελματική ικανοποίηση είναι αποτέλεσμα της συσχέτισης ανάμεσα στα ενδυναμωτικά στοιχεία που περιλαμβάνει το εργασιακό περιβάλλον με τις ανάγκες που έχει ο εργαζόμενος. Η συσχέτιση ανάμεσα στις δεξιότητες του ατόμου και των αναγκών που επιβάλλει το περιβάλλον, έχει ως αποτέλεσμα την επαγγελματική ικανοποίηση (Δημητρόπουλος, 2002).

Οι ερευνητές Dinham (1998) και Scott (2000) μέσα από τις έρευνές τους είχαν ως στόχο να βρουν τους παράγοντες που συντελούν στην επαγγελματική ικανοποίηση, καθώς και στους παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική δυσαρέσκεια καθώς και τα αποτελέσματα αυτής. Οι έρευνές τους πραγματοποιήθηκαν σε διαφορετικές χώρες με διαφορετικά εκπαιδευτικά συστήματα. Παρόλο που τα αποτελέσματα της έρευνας στην κάθε χώρα έδειξαν διαφορετικά αποτελέσματα λόγω της διαφορετικότητας των εκπαιδευτικών συστημάτων και πολιτισμού, εντούτοις σε όλες τις χώρες παρατηρήθηκαν ίδιες συνιστώσες σε τομείς αρνητικής και θετικής σχέσης με την επαγγελματική ικανοποίηση. Στην ολοκλήρωση της θεωρίας τους, βασίστηκαν στη θεωρία του Herzberg για τους ενδογενείς παράγοντες που δρουν βοηθητικά στον τομέα της επαγγελματικής ικανοποίησης και τους εξωγενείς παράγοντες που έχουν αντίκτυπο στην επαγγελματική δυσαρέσκεια. Οι δυο ερευνητές πρωτοπορούν με την εισαγωγή μιας τρίτης κατηγορίας παραγόντων, και σχετίζεται με το σχολείο ως εργασιακό χώρο.

Επίσης, η βιβλιογραφία ανέδειξε ένα αριθμό παραγόντων που δρουν προγνωστικά στο θέμα της επαγγελματικής ικανοποίησης ή δυσαρέσκειας και ορίζονται ως «χαρακτηριστικά του πυρήνα του διδασκαλικού επαγγέλματος» (Dinham, 1998 & Scott 2000). Οι συγκεκριμένοι παράγοντες είναι ο όγκος εργασίας, η επίδοση των μαθητών και η συμβουλευτική αγωγή. Ακόμη μια άλλη κατηγορία παραγόντων, που συμβάλλουν στην επαγγελματική ικανοποίηση είναι ο μισθός, οι όροι εργασίας των εκπαιδευτικών, η επαγγελματική ανάπτυξη και εξέλιξη. Τέλος μια άλλη ομάδα παραγόντων επαγγελματικής ικανοποίησης είναι η στάση του διευθυντή και της ηγεσίας του σχολείου, το «σχολικό κλίμα», η αναγνώριση και η σχέση που υπάρχει με τους γονείς και την κοινωνία γενικότερα.

Ο Ginzberg (1951), υποστηρίζει ότι υπάρχουν τρία είδη επαγγελματικής ικανοποίησης. Πρώτα είναι η εσωτερική ικανοποίηση, που οφείλεται από στην συμμετοχή του ατόμου σε δραστηριότητες που είναι παραγωγικές για αυτόν και το αίσθημα ευχαρίστησης που λαμβάνει από τη συμμετοχή του σε μια δραστηριότητα και την πραγματοποίηση στόχων. Δεύτερον, είναι οι συνακόλουθες ικανοποιήσεις, που είναι αποτέλεσμα διαφόρων καταστάσεων που περιγράφουν το περιβάλλον εργασίας όπως η συνεργασία μεταξύ των συναδέλφων, η καλή αντιμετώπιση από την ηγεσία κλπ. Τρίτον είναι οι εξωτερικές ικανοποιήσεις, που περιλαμβάνουν κυρίως τις αμοιβές δηλαδή το μισθό από την εργασία (Δημητρόπουλος, 2002).

Η κατεύθυνση της έρευνας στρέφεται στην επαγγελματική ικανοποίηση των μελλοντικών ή και νέων εκπαιδευτικών. Οι προσδοκίες των εκπαιδευτικών σχετικά με τα αρχικά τους βιώματα στο σχολείο είναι καθοριστικά για την επαγγελματική ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια τους. Η βιβλιογραφία καταδεικνύει τη θετική επίδραση της υποστήριξης, της εκτίμησης και της παροχής ευκαιριών προς τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς από τους παλαιότερους και πιο έμπειρους συναδέλφους τους καθώς και από την ηγεσία του σχολείου, σε σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση. Ένα ευνοϊκό και κλίμα στήριξης και σεβασμού του σχολείου, μπορούν να λειτουργήσουν ευνοϊκά προς τους νέους δασκάλους και να αυξήσουν τα ποσοστά της επαγγελματικής τους ικανοποίησης και μπορούν να συντελέσουν ώστε οι νέοι εκπαιδευτικοί να παραμείνουν στον τομέα της εκπαίδευσης. Λόγω του νεαρού της ηλικίας τους πολλοί νέοι εκπαιδευτικοί εφόσον νιώσουν την επαγγελματική δυσαρέσκεια στον τομέα της εκπαίδευσης αναζητούν άλλους χώρους εργασίας (Ingersoll και Smith, 2004).

Η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται με τη συμπεριφορά του ατόμου απέναντι στην εργασία του, που πηγάζει από τη σύγκριση που κάνει μεταξύ των οφελών που αποκομίζει και μεταξύ αυτών που θα επιθυμούσε να αποκτήσει (Granny, Smith & Stone, 1992). Επίσης, υποστηρίζουν ότι η εργασιακή ικανοποίηση συνδέεται με την εργασιακή συμπεριφορά. Ο Κάντας (1998) αναφέρει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι η συνολική συμπεριφορά του ατόμου προς την εργασία του, η οποία περιλαμβάνει διαφορετικές πτυχές, δηλαδή γίνεται συνολική μέτρηση της ικανοποίησης όπου θεωρούνται σημαντικοί όλοι οι επιμέρους τομείς.

Οι Warr (1987) και Landy (1989) υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση δεν είναι κάτι αμετάβλητο και θεωρούν ότι δεν πρέπει να αναζητούμε να βρούμε απόλυτη ικανοποίηση στον εργαζόμενο, γιατί και αυτή να υπάρχει, πιθανόν να αλλάξει άμεσα η επαγγελματική ικανοποίηση εξαιτίας των διαφόρων παραγόντων που την προσδιορίζουν (Κάντας, 1998). Ο Spector (2000) σχετίζει την επαγγελματική ικανοποίηση με θετικά συναισθήματα που αποκομίζει κάποιος από την εργασία του, αντίθετα η επαγγελματική δυσαρέσκεια δείχνει τα αρνητικά συναισθήματα που νιώθει κάποιος από αυτήν.

Σύμφωνα με τον Ζεμπύλα και Παπαναστασίου (2004), η έννοια εκπαιδευτική επαγγελματική ικανοποίηση ορίζεται ως η συναισθητική σχέση του εκπαιδευτικού με τον εκπαιδευτικό του ρόλο και συνδέεται μεταξύ του τι περιμένει από τη διδασκαλία ο εκπαιδευτικός και στο τι θεωρεί ότι παρέχει στον ίδιο. Έρευνες δείχνουν ότι η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών έχει

άμεση επίδραση από εσωτερικά κίνητρα που συνδέονται με την εισδοχή τους στο επάγγελμα εξαιτίας της αγάπης τους για την εκπαίδευση και τα παιδιά. Όμως, οι εκπαιδευτικοί νιώθουν δυσαρεστημένοι για το χαμηλό μισθό, τον όγκο εργασίας και τον τρόπο που τους αντιμετωπίζει η κοινωνία. Οι έρευνες καταδεικνύουν ότι τη επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, εξαρτάται από κάποια ατομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά χαρακτηριστικά των σχολείων στα οποία εργάζονται (Spear, Gould & Lee, 2000).

Κεφάλαιο 3: Επαγγελματική Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών

Η επαγγελματική ικανοποίηση και δυσαρέσκεια των εκπαιδευτικών ερευνήθηκε από τη διεθνή βιβλιογραφία. Σύμφωνα με τους Rhodes, Nevill & Allan (2004), οι οποίοι ασχολήθηκαν με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και ανέδειξαν ότι για να πραγματοποιηθεί ψηλό ποσοστό ικανοποίησης είναι απαραίτητοι οι παρακάτω παράγοντες: αρμονικές σχέσεις με τους συναδέλφους, εργασία για την πραγματοποίηση κοινών στόχων, μοίρασμα εμπειριών με τους συναδέλφους, περιβάλλον επιτυχίας που υπάρχει στο σχολείο και η προσπάθεια για πραγματοποίηση αποτελεσματικής διδασκαλίας.

Από την άλλη πλευρά, οι παράγοντες που συντελούν στην μείωση της επαγγελματικής ικανοποίησης στους εκπαιδευτικούς είναι ο όγκος της δουλειάς, οι πολλές ώρες που ξοδεύουν εκπαιδευτικοί στα θέματα διοίκησης του σχολείου, η ανισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής καθώς και η γνώμη που έχει η κοινωνία για τους εκπαιδευτικούς. Οι πιο σημαντικοί παράγοντες που καθορίζουν αν οι εκπαιδευτικοί θα μείνουν στην θέση τους τα επόμενα χρόνια, είναι οι πιο ψηλές αμοιβές, η αναγνώριση της αξίας τους από την σχολική ηγεσία, η αγάπη τους για τα παιδιά, η ελαστική ηγεσία και η διαθεσιμότητα χρόνου για σχεδιασμό και προετοιμασία της διδασκαλίας τους. Αντιθέτως, οι πιο σημαντικοί λόγοι που συντελούν στην εγκατάλειψη του επαγγέλματος τα επόμενα χρόνια είναι η όλο και πιο αυξημένος έλεγχος από τη διοίκηση, η αύξηση του όγκου εργασίας, η έλλειψη πειθαρχίας από τους μαθητές και η προβληματική συμπεριφορά μαθητών, η έλλειψη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οι διαρκείς αλλαγές.

Ο Ερωτοκρίτου (1996) διεξήγαγε μια έρευνα σε εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης από τη Κύπρο και συμπέρανε ότι η επαγγελματική ικανοποίησή τους προέρχεται σε μεγάλο βαθμό από την ηλικία και την ιεραρχικά ανώτερη θέση στην οποία βρίσκονται. Επιπλέον, υπάρχει χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση σε σχέση με τους ευρωπαϊούς συναδέλφους τους στο σύνολο.

Η Evans (1998) σε έρευνα της για την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών θεωρεί ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα στους ορισμούς «satisfactory», που έχει την έννοια του αποδεκτού ή του απόλυτα καλού και μεταξύ του «satisfying» - που ορίζεται ως η

πραγματοποίηση των στόχων ή η εγγενής αμοιβή. Αναφέρεται επίσης στην αναθεώρηση του ορισμού «εργασιακή ικανοποίηση», με βάση την άνεση και την εργασιακή εκπλήρωση, αναφερόμενη σε δυο όρους που περιλαμβάνει: την άνεση και την εργασιακή εκπλήρωση. Ο πρώτος όρος συνδέεται με το βαθμό ικανοποίησης του ατόμου από τις συνθήκες που επικρατούν στην εργασία του, όπως την αμοιβή, και ο δεύτερος όρος συνδέεται με το βαθμό στον οποίο το άτομο νιώθει ευχαριστημένο από καταστάσεις, όπως την αναγνώριση από τους ανωτέρους του και το αίσθημα της επιτυχίας.

Σύμφωνα με τον Dinham & Scott (1998) οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε δημόσια σχολεία της Αυστραλίας δήλωσαν ότι αισθάνονται πιο ικανοποιημένοι σε σχέση με την επίδοση των μαθητών τους και την προσωπική επαγγελματική ανάπτυξη, αντιθέτως αισθάνονται λιγότερη ικανοποίηση σε σχέση με το φόρτο εργασίας, την κοινωνική θέση, την υπόληψη των εκπαιδευτικών και τις προαγωγές. Η σχολική διοίκηση, η επικοινωνία και η μέθοδος που λαμβάνονται οι αποφάσεις είναι επίσης σημαντικοί παράγοντες.

Η μελέτη των Macmillan & Ma (1999) σε εκπαιδευτικούς στον Καναδά συμπέρανε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών συνδέεται θετικά με τις συνθήκες του εργασιακού περιβάλλοντος και ειδικότερα με τον διοικητικό έλεγχο, τη διδασκαλική δεξιότητα του δασκάλου και την οργανωτική του ικανότητα.

Οι ερευνητές Eliophotou-Menon, Papanastasiou & Zempylas (2008), μετά από έρευνα που διεξήγαγαν σε νηπιαγωγούς, εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της Κύπρου κατέληξαν στους εξής παράγοντες που έχουν άμεση επίδραση στην ικανοποίηση των εκπαιδευτικών:

α) ανάλογα με το φύλο, αφού οι άνδρες έδειξαν πιο μεγάλη ικανοποίηση από τις γυναίκες, β) το σχολικό επίπεδο- οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται στις πιο χαμηλές βαθμίδες εκπαίδευσης εμφανίστηκαν πιο ικανοποιημένοι συγκριτικά με αυτούς που εργάζονται σε πιο ψηλές βαθμίδες εκπαίδευσης, γ) η ικανοποίηση συνδέεται άμεσα από το σχολικό κλίμα δ) οι εκπαιδευτικοί, που ικανοποιήθηκαν με το βαθμό στον οποίο πραγματοποίησαν τους στόχους εμφανίζουν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση.

Σε αντίστοιχη έρευνα που πραγματοποίησε ο Κοκκίνου (2005), σε δείγμα εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Κύπρο, ο βαθμός επαγγελματικής δυσαρέσκειας στο δείγμα

ήταν μειωμένος, ειδικότερα σε επίπεδα αποπροσωποποίησης και προσωπικής επίτευξης. Παρατηρήθηκαν όμως στο δείγμα ψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξουθένωσης.

Σε αυτή την έρευνα οι ικανότητες των εκπαιδευτικών, οι δυνατότητα για ηγεσία στο σχολείο και η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων δεν έχουν επίδραση στο αίσθημα ικανοποίησης που νιώθουν στην εργασία. Σε μελέτη που διεξήχθη σε Τούρκους εκπαιδευτικούς (Sarı, 2004) σε σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση, παρατηρήθηκαν εμφανείς διαφορές σε σχέση με το φύλο και τα χρόνια προϋπηρεσίας. Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί παρουσίασαν πιο ψηλή επαγγελματική ικανοποίηση σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους, επίσης η επαγγελματική ικανοποίηση ήταν χαμηλότερη όσο αυξάνονταν τα χρόνια υπηρεσίας.

Οι Bindhu & Sudheeshkumar (2006) υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται με την αντίληψη του ατόμου όσο αφορά τη φύση της εργασίας τους. Αν το άτομο νιώθει ικανοποιημένο και ευχαριστημένο ως προς τις συνθήκες εργασίας, τότε αισθάνεται επαγγελματική ικανοποίηση. Γίνεται η διαπίστωση ότι στις μέρες μας υπάρχει το αίσθημα ότι οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται δυσαρεστημένοι από την δουλειά τους. Αυτή η αυξανόμενη δυσαρέσκεια προς την εργασία τους οφείλεται από το επίπεδο της εκπαίδευσης που διαρκώς μειώνεται. Οι εκπαιδευτικοί νιώθουν δυσαρεστημένοι παρόλα τα πλάνα και προγράμματα που προωθούνται για να βελτιώσουν το έργο τους.

Έρευνα για την επαγγελματική ικανοποίηση σε Αμερικάνους εκπαιδευτικούς που διεξήχθη από το National Educational Association το 2007, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι πιο σημαντικοί λόγοι που θα ωθούσαν τους εκπαιδευτικούς να εγκαταλείψουν το επάγγελμα τους είναι πρώτα η αμοιβή και έπειτα οι συνθήκες εργασίας που επικρατούν στη σχολική μονάδα.

Ο Δημητρόπουλος (1998) έκανε μελέτη σε δείγμα εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που εργάζονται στην Ελλάδα και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι λόγοι που σχετίζονται με την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών είναι η προσωπική ικανοποίηση που αισθάνονται από την προσφορά, η αναγνώριση της προσφοράς του διδακτικού τους έργου, το αίσθημα της ανεξαρτησίας στο εκπαιδευτικό τους έργο και το κοινωνικό κύρος του δασκάλου, ο παράγοντας με τη μικρότερη επίδραση στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών είναι η έλλειψη ελέγχου στο εκπαιδευτικό τους έργο.

Ο Κουστέλιος (2001) μελέτησε το βαθμό ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών και τη σύνδεση ανάμεσα στα προσωπικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών και της ικανοποίησης που προέρχεται από την εργασία. Η μελέτη έδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί ήταν ικανοποιημένοι από την εργασία τους και τις σχέσεις με τους ανωτέρους τους ενώ συνθήκες εργασίας πρόσφεραν λιγότερη ικανοποίηση. Οι εκπαιδευτικοί ένιωθαν δυσαρέσκεια τον μισθό και την παροχή ευκαιριών.

Κεφάλαιο 4: Μεθοδολογική Προσέγγιση

4.1. Δείγμα

Ως πληθυσμός αναφοράς της έρευνας ορίστηκε οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που εργάζονται σε ιδιωτικά σχολεία του Δήμου Λεμεσού. Ο δήμος Λεμεσού περιλαμβάνει το δήμο Μέσα Γειτονιάς, το δήμο Γερμασόγιας, το δήμο Πολεμιδιών, το δήμο Αγίας Φυλάξεως, το δήμο Αγίου Αθανασίου. Από το συνολικό αριθμό των 52 εγκεκριμένων από το υπουργείο παιδείας ιδιωτικών νηπιαγωγείων και 11 ιδιωτικών δημοτικών σχολείων συγκεντρώθηκαν ερωτηματολόγια από 12 σχολεία προσχολικής αγωγής και 5 σχολείων δημοτικής εκπαίδευσης αντίστοιχα. Το δείγμα έχει επιλεγεί τυχαία για να είναι αντιπροσωπευτικό και συμπεριλήφθησαν δασκάλες που υπηρετούν στην πρωινή και απογευματινή ζώνη. Δόθηκαν περίπου 100 ερωτηματολόγια εκ των οποίων χρησιμοποιήθηκαν τα 51 αφού κάποια είτε δεν επιστράφηκαν είτε συμπληρώθηκαν ελλιπώς. Η έρευνα διεξήχθη το σχολικό έτος 2015. Οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα δήλωσαν την συγκατάθεσή τους για τη συμμετοχή τους στην έρευνα. Επίσης, ενημερώθηκαν ότι το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και οι πληροφορίες που περιέχονται είναι απόλυτα εμπιστευτικές. Τα αποτελέσματα της έρευνας θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους ερευνητικούς σκοπούς της συγκεκριμένης μελέτης και εφόσον το επιθυμούν μπορούν να ενημερωθούν για τα πορίσματα της έρευνας. Τα παραπάνω στοιχεία είναι σημαντικά για την εξασφάλιση της συμμετοχής με ειλικρίνεια στις απαντήσεις των ερωτηματολογίων.

4.2. Ερευνητικό εργαλείο

Το μεθοδολογικό εργαλείο που θα χρησιμοποιηθεί είναι το δομημένο ερωτηματολόγιο που καταγράφει τη γνώμη των εκπαιδευτικών ως προς τις συνθήκες εργασίας τους. Η χρήση ερωτηματολογίου ως ερευνητικό εργαλείο δίνει την δυνατότητα διερεύνησης ικανοποιητικού αριθμού περιπτώσεων και παρέχει γρήγορη συλλογή δεδομένων και ευκολύνει την οργάνωση και ανάλυση τους. Η ανάλυση των δεδομένων του ερωτηματολογίου έγινε με τη χρήση του στατιστικού πακέτου SPSS και της Excel. Το ερωτηματολόγιο ήταν απλό και ελκυστικό. Η σύνταξη του ερωτηματολογίου έγινε σύμφωνα με όσα έχουν αναπτυχθεί στο θεωρητικό υπόβαθρο της παρούσας εργασίας.

Με τη λογική ότι ένας από τους σημαντικούς στόχους της έρευνας είναι η αναζήτηση πληροφοριών από ένα μεγάλο αριθμό υποκειμένων, για να είναι πιο αντιπροσωπευτικά και αξιόπιστα τα ευρήματα της έρευνας και πιο αξιόπιστα τα συμπεράσματα που θα προκύψουν, για την παρούσα έρευνα επιλέχθηκε το ερωτηματολόγιο για τη συγκέντρωση των ποσοτικών δεδομένων. Το ερωτηματολόγιο ως όργανο μέτρησης καθιστά εφικτή τη προσέγγιση μεγάλου στατιστικού δείγματος, προσφέρει την ασφάλεια της ανωνυμίας για να μπορούν να απαντήσουν με ειλικρίνεια οι ερωτηθέντες καθώς επίσης, παρουσιάζει ψηλό βαθμό στατιστικής εγκυρότητας και αντικειμενικότητας (Φίλιας, 1993).

Η έρευνα θα βασιστεί στη διανομή ερωτηματολογίων, τα οποία θα μοιραστούν και θα συμπληρωθούν από τους εκπαιδευτικούς σχολείων προσχολικής και δημοτικής εκπαίδευσης. Τα ερωτηματολόγια έχουν επιλεγεί με βάση τους στόχους της έρευνας. Στο πρώτο τμήμα του ερωτηματολογίου που αφορά τα ατομικά και οικογενειακά στοιχεία οι εκπαιδευτικοί ερωτήθηκαν σχετικά με τον τόπο διαμονής τους, την ηλικία, το φύλο, οικογενειακή κατάσταση καθώς και το μορφωτικό τους επίπεδο. Η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται τις προσδοκίες του κάθε ανθρώπου, τις αξίες και στόχους καθώς και με ατομικά χαρακτηριστικά όπως φύλο, ηλικία, προσωπικότητα κλπ (Δημητρόπουλος, 1998).

Στο πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου οι εκπαιδευτικοί έπρεπε να συμπληρώσουν στοιχεία σχετικά με την περιοχή του σχολείου στο οποίο εργάζονται, τα συνολικά έτη υπηρεσίας στο συγκεκριμένο σχολείο και τα έτη προϋπηρεσίας συνολικά στην εκπαίδευση, την οικογενειακή τους κατάσταση, την ηλικία και το φύλο.

Η δομή του ερωτηματολογίου με τη μορφή κλειστών ερωτήσεων βοηθά στην πιο εύκολη κατανόηση του, ενθαρρύνει την συμμετοχή και εξασφαλίζει καλύτερο βαθμό κωδικοποίησης των δεδομένων της έρευνας, επιτυγχάνοντας υψηλότερο ποσοστό εγκυρότητας της έρευνας.

Οι εκπαιδευτικοί έπρεπε να απαντήσουν σε ερωτήσεις που εκφράζουν τις απόψεις τους σε σχέση με το επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης ως προς τις συνθήκες στις οποίες εργάζονται. Καλέστηκαν να αξιολογήσουν τομείς ως προς τις συνθήκες εργασίας τους που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση. Οι εκπαιδευτικοί καλούνται να σημειώσουν σε κάθε περίπτωση την ικανοποίηση επιλέγοντας μια επιλογή από την κλίμακα πέντε σημείων του Likert. Οι ερωτήσεις έχουν ως επιλογές για βαθμολόγηση: 5 = καθόλου ικανοποιημένοι,

4 = ελάχιστα ικανοποιημένοι, 3 = αρκετά ικανοποιημένοι, 2 = πολύ ικανοποιημένοι, 1 = πάρα πολύ ικανοποιημένοι.

Το ερωτηματολόγιο έχει σχεδιαστεί σε διάφορα θεματικά επίπεδα και περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικές με τα πιο κάτω:

- I. Την κτιριακή υποδομή του σχολείου (κατάσταση κτιρίου, αίθουσα διδασκαλίας, ο χώρος της αυλής και των εκδηλώσεων καθώς και οι συνθήκες ασφαλείας).
- II. Την διοικητική οργάνωση του σχολείου (προσόντα και ικανότητες του διευθυντή του σχολείου, κανόνες λειτουργίας, συντήρηση σχολείου).
- III. Η σχέση σας με την διεύθυνση του σχολείου (αναγνώριση της δουλειάς τους από τους προϊστάμενους τους, διανομή ευθυνών, λόγο στη λήψη αποφάσεων, περιγραφή καθηκόντων).
- IV. Το σχολικό κλίμα (σχέσεις με τους συναδέλφους, ομαδικότητα, κοινή προσπάθεια για πραγματοποίηση στόχων, συνεργασία με συναδέλφους, ανάληψη πρωτοβουλιών και εφαρμογή καινοτομιακών προγραμμάτων).
- V. Οι σχέσεις με τους μαθητές τους (σχολική επίδοση, συμπεριφορά, αναγνώριση έργου από τους μαθητές).
- VI. Οι σχέσεις με τους γονείς και κοινωνία (συνεργασία με αυτούς, αναγνωρίσει από τους γονείς του έργου των εκπαιδευτικών, συνεργασία σχολείου με κοινωνικούς φορείς).
- VII. Την επαγγελματική εξέλιξη (αξιολόγηση, επαγγελματική κατάρτιση, δυνατότητες επαγγελματικής ανάπτυξης).

Παρουσιάζεται παρακάτω το ερωτηματολόγιο ταξινομημένο ανάλογα με τα θεματικά επίπεδα και τις αντίστοιχες ερωτήσεις που σχετίζονται με αυτά. Στην πρώτη στήλη απεικονίζονται οι παράγοντες ικανοποίησης, ενώ στη δεύτερη στήλη παρουσιάζονται οι ερωτήσεις.

Παράγοντας Ικανοποίησης	Ερώτηση
Διοικητική οργάνωση του σχολείου	1) Λειτουργία του σχολείου και έμφαση στους κανόνες του 2) Τα προσόντα και ικανότητες του διευθυντή/ριας 3) Τη διοικητική οργάνωση του σχολείου 4) Την ανταπόκριση της διεύθυνσης για επισκευή και συντήρηση σχολείου
Επαγγελματική ανάπτυξη	1) Ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και προοπτικής 2) Την αμοιβή που λαμβάνεται 3) Την αξιολόγηση σας από επιθεωρητές ή από τους ανωτέρους σας 4) Δυνατότητα ανέλιξης και προαγωγής
Κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή του σχολείου	1) Κατάσταση κτιρίου του σχολείου και της αίθουσας διδασκαλίας 2) Μέσα διδασκαλίας του σχολείου και παιδαγωγικό και εποπτικό υλικό 3) Τη βιβλιοθήκη του σχολείου 4) Την αυλή του σχολείου και τα παιχνίδια στον αύλειο χώρο 5) Την συνθήκες ασφαλείας στην αυλή
Σχέσεις με γονείς και κοινωνία	1) Η συνεργασία του σχολείου με άλλους κοινωνικούς φορείς 2) Τη συνεργασία με τους γονείς 3) Την αναγνώριση του έργου σας από τους γονείς
Σχέσεις με τους μαθητές	1) Αναγνώριση του έργου σας από του μαθητές σας 2) Κοινωνική συμπεριφορά μαθητών 3) Την επίδοση των μαθητών 4) Τις σχέσεις σας με τους μαθητές σας
Σχέση σας με την διεύθυνση του σχολείου	1) Αναλυτική περιγραφή καθηκόντων και των υποχρεώσεων 2) Τη δυνατότητα συμμετοχής στην λήψη αποφάσεων 3) Τη σχέση σας με το διευθυντή/ρια 4) Την αναγνώριση της δουλειάς σας από αυτόν 5) Την κατανομή ευθυνών στο σχολείο
Σχολικό κλίμα	1) Δυνατότητα για επαγγελματική βελτίωση και κατάρτιση 2) Ενθάρρυνση ανάληψης πρωτοβουλιών 3) Ενθάρρυνση υλοποίησης καινοτόμων προγραμμάτων 4) Σχέσεις με τους συναδέλφους σας 5) Την επικοινωνία και την συνεργασία μέσα στην ομάδα

Τα επιμέρους θεματικά πεδία που αναπτύσσονται σχετίζονται:

Οι τελευταίες ερωτήσεις περιελάμβαναν δηλώσεις και οι εκπαιδευτικοί κλήθηκαν να επιλέξουν ποιά τους αντιπροσωπεύει περισσότερο, ώστε να συμπληρωθεί μια πιο συνολική εικόνα των απόψεων των εκπαιδευτικών. Η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών εκφράζεται σε σχέση με την επιθυμία τους για την παρούσα θέση εργασίας τους. Η αλλαγής θέσης, σχολείου, πόλης, βαθμίδας, ακόμη και επαγγέλματος αντικατοπτρίζει το σύνολο των ερωτήσεων που προηγήθηκαν και την επαγγελματική τους ικανοποίηση. Οι δηλώσεις περιελάμβαναν τα εξής:

- «Θα επιθυμούσα να παραμείνω στο σχολείο στην ίδια θέση εργασίας»
- «Θα επιθυμούσα να παραμείνω στο σχολείο, αλλά να αλλάξω θέση εργασίας»
- «Θα επιθυμούσα να εγκαταλείψω τη δουλειά μου»
- «Θα επιθυμούσα να εργαστώ σε άλλο σχολείο»
- «Δεν ξέρω, δεν απαντώ».

4.3. Σκοπός και στόχοι της έρευνας

Η παρούσα μελέτη αποσκοπεί να διερευνήσει το βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης καθώς και οι παράγοντες που επηρεάζουν την παρακίνηση τους. Ειδικότερα, θα διερευνηθεί:

α) Ποίος είναι ο βαθμός ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε ιδιωτικά σχολεία;

β) Ποιοί είναι οι πιο σημαντικοί παράγοντες που επιδρούν στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών;

4.4. Χρόνος διεξαγωγής της έρευνας

Τα ερωτηματολόγια μοιράστηκαν στους εκπαιδευτικούς το δείγματος στα μέσα Μαρτίου 2015 και η συλλογή θα ολοκληρώθηκε μέχρι τα τέλη Μαρτίου του ίδιου έτους.

4.5. Ανάλυση των ερωτηματολογίων

Τα ερωτηματολόγια αφού συμπληρωθούν θα ελεγχθούν και θα αριθμηθούν. Τα δεδομένα θα καταγραφούν και στην συνέχεια θα γίνει στατιστική ανάλυσή τους με το πρόγραμμα SPSS, ώστε να καταγραφούν οι συχνότητες, και ο βαθμός συνάφειάς τους.

Θα χρησιμοποιηθεί το πρόγραμμα Microsoft Excel, με το οποίο θα γίνουν τα κατάλληλα διαγράμματα που θα δείχνουν τα ποσοστά των απαντήσεων για κάθε ερώτηση των ερωτηματολογίων και στη συνέχεια θα ομαδοποιηθούν τα δεδομένα σε ποσοστά.

4.6. Μεθοδολογία

Στην παρούσα μελέτη η έρευνα πραγματοποιήθηκε μέσω ερωτηματολογίου που είχε ως σκοπό την διερεύνηση της ικανοποίησης εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που εργάζονται σε ιδιωτικά σχολεία της Κύπρου. Για την στατιστική ανάλυση και επεξεργασία των αποτελεσμάτων της έρευνας έγινε χρήση του στατιστικού πακέτου SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Το SPSS είναι μια εφαρμογή που προσφέρει στατιστική ανάλυση δεδομένων, δίνει τη δυνατότητα εις βάθος ανάλυσης δεδομένων και την ετοιμασία, γραφικών παραστάσεων και μοντέλων.

Οι απαντήσεις που δόθηκαν από τους εκπαιδευτικούς μέσω των ερωτηματολογίων έπρεπε πρώτα να μεταφερθούν και να καταγραφούν σε υπολογιστικό φύλο excel χρησιμοποιώντας τη μέθοδο Likert η οποία επιλέχθηκε ως η πιο κατάλληλη για το παρόν ερωτηματολόγιο. Η κλίμακα Likert, η οποία είναι η πιο διαδεδομένη κλίμακα ως προς τη πραγματοποίηση της έρευνας. Η συγκεκριμένη κλίμακα συχνά αναφέρεται στη βιβλιογραφία και ως κλίμακα διαβάθμισης. Όταν χρησιμοποιείται ένα ερωτηματολόγιο της κλίμακας Λικέρτ το δείγμα δηλώνει το μέγεθος συμφωνίας ή διαφωνίας με μια συμμετρική κλίμακα σε μια σειρά ερωτήσεων.

Έπειτα, οι απαντήσεις μεταφέρονται στο πρόγραμμα SPSS για να δημιουργηθούν στατιστικοί πίνακες και πίνακες συχνοτήτων. Οι στατιστικοί πίνακες περιλαμβάνουν τον μέσο όρο, την τυπική απόκλιση, τις μέγιστες και ελάχιστες τιμές, τα οποία βοηθούν στην ανάλυση των ατομικών στοιχείων του δείγματος των εκπαιδευτικών. Οι υπόλοιποι παράμετροι ικανοποίησης των εκπαιδευτικών μελετήθηκαν και αναλύθηκαν μέσω των πινάκων συχνοτήτων. Για την ανάλυση των αποτελεσμάτων των μεταβλητών χρησιμοποιήθηκε απλή και αθροιστική συμμετοχή των απαντήσεων. Επιπλέον, χρησιμοποιήθηκαν διαγράμματα μέσω του λογισμικού της excel που έχουν στόχο την παραστατική απεικόνιση των αποτελεσμάτων. Το ερωτηματολόγιο περιελάμβανε ερωτήσεις κλειστού τύπου, και οι απαντήσεις που δόθηκαν μελετήθηκαν εις βάθος, ομαδοποιήθηκαν και λήφθηκαν υπόψη τους τα συμπεράσματα για το βαθμό ικανοποίησης των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Οι πιο ψηλές και πιο χαμηλές τιμές από τα ποσοστά των απαντήσεων, έτυχαν ιδιαίτερης προσοχής.

Συμπερασματικά, η μεθοδολογία της έρευνας έγινε με βάση την χρήση του στατιστικού προγράμματος SPSS, στην κλίμακα Likert και την διεξοδική ανάλυση των αποτελεσμάτων. Η αντικειμενική στάση συνέβαλε στην εξαγωγή αξιόπιστων συμπερασμάτων.

Κεφάλαιο 5: Παρουσίαση ευρημάτων έρευνας

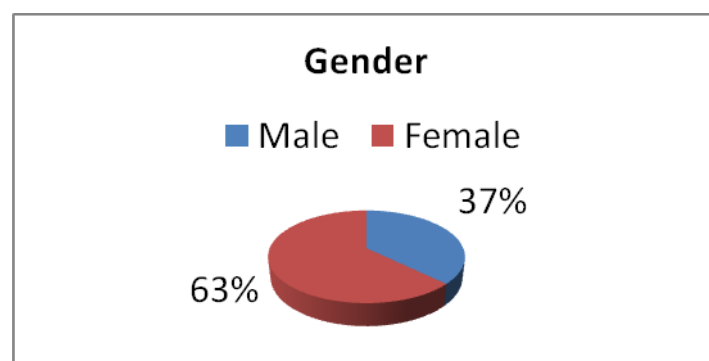
5.1. Ανάλυση ατομικών στοιχείων

Στην έρευνα συμμετείχαν 51 εκπαιδευτικοί (N=51) εκ οποίων οι άντρες ήταν το 37% του δείγματος και οι γυναίκες το 63% του δείγματος. Ο λόγος που γυναίκες καταλαμβάνουν μεγαλύτερο ποσοστό οφείλεται στο γεγονός ότι το ποσοστό των αντρών που επιλέγουν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι πιο χαμηλό στο τομέα της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Από το δείγμα των αντρών ο αριθμός αντρών στην προσχολική εκπαίδευση είναι ανύπαρκτος.

Πίνακας 1

GENDER					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	male	19	37.3	37.3	37.3
	female	32	62.7	62.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Πίνακας 2



Τα άτομα που συμμετείχαν στο δείγμα ήταν όλοι μόνιμοι κάτοικοι Λεμεσού. Οι ηλικίες κυμαίνοντας από τα 23 η χαμηλότερη μέχρι τα 42 η ψηλότερη, με μέσο όρο ηλικιών 31 χρονών.

Πίνακας 3

Statistics

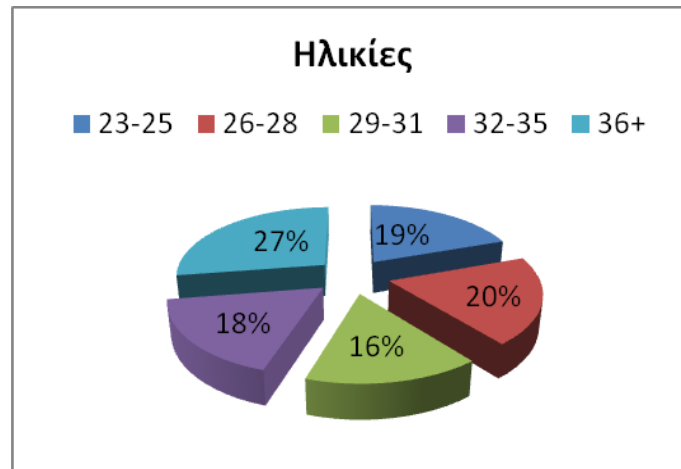
AGE

N	Valid	51
	Missing	0
Mean		31.45
Median		31.00
Std. Deviation		5.921
Range		19
Minimum		23
Maximum		42

AGE

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 23	2	3.9	3.9	3.9
24	4	7.8	7.8	11.8
25	4	7.8	7.8	19.6
26	4	7.8	7.8	27.5
27	3	5.9	5.9	33.3
28	3	5.9	5.9	39.2
29	3	5.9	5.9	45.1
30	2	3.9	3.9	49.0
31	3	5.9	5.9	54.9
32	2	3.9	3.9	58.8
33	3	5.9	5.9	64.7
34	1	2.0	2.0	66.7
35	3	5.9	5.9	72.5
36	1	2.0	2.0	74.5
37	3	5.9	5.9	80.4
38	1	2.0	2.0	82.4
39	2	3.9	3.9	86.3
40	2	3.9	3.9	90.2
41	2	3.9	3.9	94.1
42	3	5.9	5.9	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Πίνακας 4



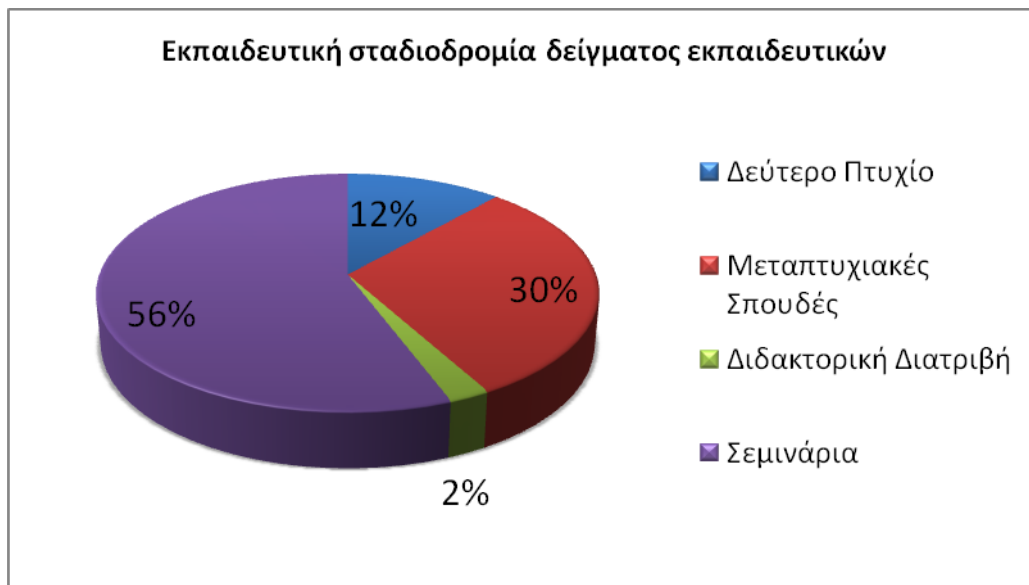
Όσο αφορά την οικογενειακή τους κατάσταση, οι εκπαιδευτικοί του δείγματος σε ποσοστό 63% δήλωσαν άγαμοι ενώ το 37% δήλωσαν έγγαμοι.

Πίνακας 3



Στο τομέα των σπουδών και της επιμόρφωσης ένα ποσοστό 30% παρακολούθησε και απέκτησε μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών ενώ ένα 12% έκανε δεύτερο πτυχίο σπουδών. Από το δείγμα ένα ποσοστό 56% παρακολούθησε σεμινάρια ενώ ένα πολύ μικρό ποσοστό έχει διδακτορικό τίτλο σπουδών, δηλαδή από το δείγμα μόνο 1 άτομα παρακολούθησε διδακτορικές σπουδές ένα ποσοστό της τάξεως του 2%.

Πίνακας 5



5.2. Επαγγελματική εμπειρία δείγματος

Σε σχέση με την επαγγελματική εμπειρία του δείγματος η προϋπηρεσία παρουσιάζεται στον πίνακα 6 και 7. Με μεγαλύτερη προϋπηρεσία τα 17 χρόνια και μικρότερη προϋπηρεσία το 1 έτος.

Πίνακας 6

Statistics

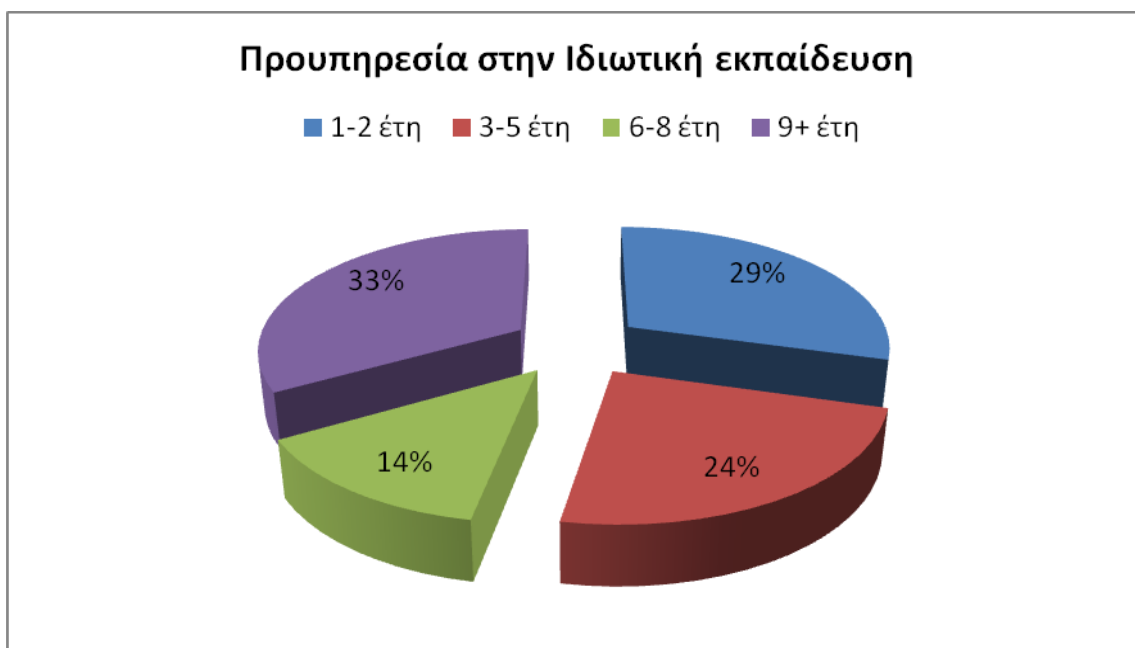
EXPERIENCE

N	Valid	51
	Missing	0
	Mode	2
	Range	16
	Minimum	1
	Maximum	17

EXPERIENCE

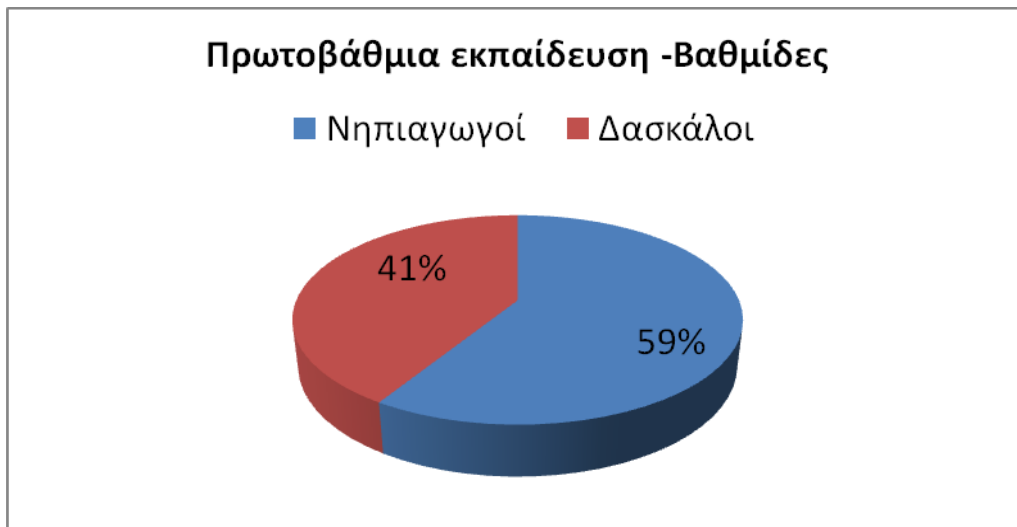
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	11.8	11.8	11.8
	2	9	17.6	17.6	29.4
	3	7	13.7	13.7	43.1
	4	3	5.9	5.9	49.0
	5	2	3.9	3.9	52.9
	6	3	5.9	5.9	58.8
	7	2	3.9	3.9	62.7
	8	2	3.9	3.9	66.7
	9	1	2.0	2.0	68.6
	10	3	5.9	5.9	74.5
	11	1	2.0	2.0	76.5
	12	2	3.9	3.9	80.4
	13	4	7.8	7.8	88.2
	14	1	2.0	2.0	90.2
	15	2	3.9	3.9	94.1
	16	2	3.9	3.9	98.0
	17	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Πίνακας 7



Επιπλέον, από δείγμα των εκπαιδευτικών που χρησιμοποιήθηκε για την δεδομένη έρευνα το 41% ήταν δάσκαλοι δημοτικής εκπαίδευσης και το 59% ήταν νηπιαγωγοί (προσχολική εκπαίδευση), τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον πίνακα 8.

Πίνακας 8



5.3. Αποτελέσματα Έρευνας

Επαγγελματική Ικανοποίηση

A) Διοικητική οργάνωση του σχολείου

Τα αποτελέσματα των απαντήσεων των ερωτώμενων εκπαιδευτικών σε σχέση με την κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή του σχολείου στο οποίο εργάζονται παρουσιάζονται στον Πίνακα 9.

Πίνακας 9

Q1: Την ανταπόκριση της διεύθυνσης για επισκευή και συντήρηση σχολείου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πάρα πολύ	4	7.8	7.8	7.8
	Πολύ	21	41.2	41.2	49.0
	Αρκετά	20	39.2	39.2	88.2
	Ελάχιστα	6	11.8	11.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Q2: Τη διοικητική οργάνωση του σχολείου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πάρα πολύ	7	13.7	13.7	13.7
	Πολύ	27	52.9	52.9	66.7
	Αρκετά	14	27.5	27.5	94.1
	Ελάχιστα	2	3.9	3.9	98.0
	Καθόλου	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Q3: Τα προσόντα και ικανότητες του διευθυντή/ριας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πάρα πολύ	17	33.3	33.3	33.3
	Πολύ	29	56.9	56.9	90.2
	Αρκετά	2	3.9	3.9	94.1
	Ελάχιστα	2	3.9	3.9	98.0
	Καθόλου	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Q4: Λειτουργία του σχολείου και έμφαση στους κανόνες του

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Πάρα πολύ	18	35.3	35.3	35.3
Πολύ	23	45.1	45.1	80.4
Αρκετά	10	19.6	19.6	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Πίνακας 10

Ερώτηση	Πάρα Πολύ	Πολύ	Αρκετά	Ελάχιστα	Καθόλου
Την ανταπόκριση της διεύθυνσης για επισκευή και συντήρηση σχολείου	8%	41%	39%	12%	-
Τη διοικητική οργάνωση του σχολείου	14%	53%	27%	4%	2%
Τα προσόντα και ικανότητες του διευθυντή/τριας	33%	57%	4%	4%	2%
Λειτουργία του σχολείου και έμφαση στους κανόνες του	35%	45%	20%	-	-

Στην ερώτηση σχετικά με την ανταπόκριση της διεύθυνσης για επισκευή και συντήρηση του σχολείου ένα ποσοστό 49% απάντησε πάρα πολύ και πολύ ικανοποιημένο ενώ ένα 12% απάντησε ελάχιστα μέχρι καθόλου ικανοποιημένο. Στην δεύτερη ερώτηση σε σχέση με τη διοικητική οργάνωση του σχολείου ένα ποσοστό 67% απάντησε πάρα πολύ έως πολύ ικανοποιημένο ενώ το 6% έδωσε απάντηση ελάχιστα έως καθόλου ικανοποιημένο. Στην τρίτη ερώτηση για την ικανοποίηση σε σχέση με τα προσόντα και τις ικανότητες του διευθυντή/τριας ένα 90% απάντησε πάρα πολύ μέχρι πολύ ικανοποιημένο, ενώ ένα μικρό ποσοστό 6% απάντησε ελάχιστα μέχρι καθόλου ικανοποιημένο. Στην τελευταία ερώτηση της κατηγορίας με θέμα τη λειτουργία του σχολείου και έμφαση στους κανόνες. Ένα ποσοστό 80% απάντησε πάρα πολύ μέχρι πολύ ικανοποιημένο, κανένας δεν δήλωσε ελάχιστα έως καθόλου ικανοποιημένος.

B) Επαγγελματική ανάπτυξη

Τα αποτελέσματα των απαντήσεων των ερωτώμενων σε σχέση με την επαγγελματική ανάπτυξη στο σχολείο το οποίο εργάζονται παρουσιάζονται στον Πίνακα 11.

Πίνακας 11

Q5: Ευκαιρίες επαγγελματικής κατάρτισης/ εξέλιξης και προοπτικής

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αρκετά	4	7.8	7.8	7.8
	Ελάχιστα	39	76.5	76.5	84.3
	Καθόλου	8	15.7	15.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Q6: Την αμοιβή που λαμβάνεται

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ	1	2.0	2.0	2.0
	Αρκετά	26	51.0	51.0	52.9
	Ελάχιστα	19	37.3	37.3	90.2
	Καθόλου	5	9.8	9.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Q7: Την αξιολόγηση σας από επιθεωρητές ή από τους ανωτέρους σας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ	13	25.5	25.5	25.5
	Αρκετά	30	58.8	58.8	84.3
	Ελάχιστα	7	13.7	13.7	98.0
	Καθόλου	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Q8: Δυνατότητα ανέλιξης και προαγωγής

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αρκετά	3	5.9	5.9	5.9
	Ελάχιστα	37	72.5	72.5	78.4
	Καθόλου	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Πίνακας 12

Ερώτηση	Πάρα Πολύ	Πολύ	Αρκετά	Ελάχιστα	Καθόλου
Ευκαιρίες επαγγελματικής κατάρτισης/ εξέλιξης και προοπτικής	-	-	8%	76%	16%
Την αμοιβή που λαμβάνεται	-	2%	51%	37%	10%
Την αξιολόγηση σας από επιθεωρητές ή από τους ανωτέρους σας	-	25%	59%	14%	2%
Δυνατότητα ανέλιξης και προαγωγής	-	-	6%	72%	22%

Στην πρώτη ερώτηση που αναφέρεται στις ευκαιρίες επαγγελματικής κατάρτισης και εξέλιξης, τα ποσοστά δυσαρέσκειας είναι ψηλά, καθώς απουσιάζουν εντελώς ποσοστά ικανοποίησης. Το 92% απάντησε ελάχιστα και καθόλου ικανοποιημένο, ενώ κανένας δεν δήλωσε πάρα πολύ και πολύ ικανοποιημένος. Επίσης, στη δεύτερη ερώτηση σχετικά με την αμοιβή που λαμβάνουν μόλις το 2% απάντησε ότι νιώθει πολύ ικανοποιημένο ενώ το 47% δήλωσε δυσαρεστημένο. Όσο αφορά την αξιολόγηση από τους επιθεωρητές και τους ανωτέρους τους το 25% δήλωσε πολύ ικανοποιημένο, ενώ το 16% δήλωσε ελάχιστα και καθόλου ικανοποιημένο. Τέλος, όσο αφορά τη δυνατότητα ανέλιξης και προαγωγής το 94%, ένα πολύ μεγάλο ποσοστό δήλωσε δυσαρέσκεια, ενώ κανένας δεν δήλωσε ότι νιώθει ικανοποιημένος.

Γ) Κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή του σχολείου

Τα αποτελέσματα από την παρουσίαση των αποτελεσμάτων σε σχέση με την υλικοτεχνική υποδομή παρουσιάζονται στον πίνακα 13.

Πίνακας 13

Q9: Κατάσταση κτιρίου του σχολείου και της αίθουσας διδασκαλίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πάρα πολύ	3	5.9	5.9	5.9
	Πολύ	17	33.3	33.3	39.2
	Αρκετά	24	47.1	47.1	86.3
	Ελάχιστα	7	13.7	13.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Q10: Μέσα διδασκαλίας του σχολείου και παιδαγωγικό και εποπτικό υλικό

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πάρα πολύ	3	5.9	5.9	5.9
	Πολύ	12	23.5	23.5	29.4
	Αρκετά	25	49.0	49.0	78.4
	Ελάχιστα	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Q11: Τη βιβλιοθήκη του σχολείου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πάρα πολύ	1	2.0	2.0	2.0
	Πολύ	10	19.6	19.6	21.6
	Αρκετά	19	37.3	37.3	58.8
	Ελάχιστα	21	41.2	41.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Q12: Την αυλή του σχολείου και τα παιχνίδια στον αύλειο χώρο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πάρα πολύ	3	5.9	5.9	5.9
	Πολύ	16	31.4	31.4	37.3
	Αρκετά	21	41.2	41.2	78.4
	Ελάχιστα	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Q13: Την συνθήκες ασφαλείας στην αυλή

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πάρα πολύ	14	27.5	27.5	27.5
	Πολύ	17	33.3	33.3	60.8
	Αρκετά	17	33.3	33.3	94.1
	Ελάχιστα	3	5.9	5.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Πίνακας 14

Ερώτηση	ΠάραΠολύ	Πολύ	Αρκετά	Ελάχιστα	Καθόλου
Κατάσταση κτιρίου του σχολείου και της αίθουσας διδασκαλίας	6%	33%	47%	14%	-
Μέσα διδασκαλίας του σχολείου και παιδαγωγικό και εποπτικό υλικό	6%	23%	49%	22%	-
Τη βιβλιοθήκη του σχολείου	2%	20%	37%	41%	-
Την αυλή του σχολείου και τα παιχνίδια στον αύλειο χώρο	6%	31%	41%	22%	-
Την συνθήκες ασφαλείας στην αυλή	28%	33%	33%	6%	-

Συγκεκριμένα στην πρώτη ερώτηση σε σχέση με την κατάσταση του κτιρίου και της αίθουσας διδασκαλίας το 39% του δείγματος δήλωσε πάρα πολύ και πολύ ικανοποιημένο, ενώ μόλις το 14% απάντησε ελάχιστα ικανοποιημένο. Στην ερώτηση που αφορούσε τα μέσα διδασκαλίας και το παιδαγωγικό και εποπτικό υλικό το 29% απάντησε πάρα πολύ και πολύ ικανοποιημένο ενώ το 22% δήλωσε ελάχιστα ικανοποιημένο. Σχετικά με τη βιβλιοθήκη του σχολείου το 22% δήλωσε πάρα πολύ και πολύ ικανοποιημένοι, ενώ το 41% απάντησε ελάχιστα ικανοποιημένο. Για τον εξωτερικό χώρο του σχολείου, την αυλή και τα παιχνίδια που βρίσκονται σε αυτήν το 37% δήλωσε πάρα πολύ και πολύ ικανοποιημένο, ενώ το 22%

απάντησε ελάχιστα και καθόλου ικανοποιημένο. Τέλος, για τις συνθήκες ασφαλείας στην αυλή περισσότεροι από τους μισούς δηλαδή το 61% δήλωσε πάρα πολύ και πολύ ικανοποιημένο, ενώ μόλις το 6% δήλωσε ελάχιστα ικανοποιημένο.

Δ) Οι σχέσεις με τους γονείς και την κοινωνία

Τα ευρήματα από την ικανοποίηση που προέρχεται από τις σχέσεις με τους γονείς και την κοινωνία παρουσιάζονται στον πίνακα 15.

Πίνακας 15

Q14: Τη συνεργασία με τους γονείς

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πάρα πολύ	11	21.6	21.6	21.6
	Πολύ	27	52.9	52.9	74.5
	Αρκετά	11	21.6	21.6	96.1
	Ελάχιστα	1	2.0	2.0	98.0
	Καθόλου	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Q15: Την αναγνώριση του έργου σας από τους γονείς

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πάρα πολύ	7	13.7	13.7	13.7
	Πολύ	24	47.1	47.1	60.8
	Αρκετά	19	37.3	37.3	98.0
	Ελάχιστα	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Q16: Η συνεργασία του σχολείου με άλλους κοινωνικούς φορείς

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Πάρα πολύ	5	9.8	9.8	9.8
Πολύ	10	19.6	19.6	29.4
Αρκετά	17	33.3	33.3	62.7
Ελάχιστα	15	29.4	29.4	92.2
Καθόλου	4	7.8	7.8	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Πίνακας 16

Ερώτηση	Πάρα Πολύ	Πολύ	Αρκετά	Ελάχιστα	Καθόλου
Τη συνεργασία με τους γονείς	22%	53%	22%	2%	2%
Την αναγνώριση του έργου σας από τους γονείς	14%	47%	37%	2%	-
Η συνεργασία του σχολείου με άλλους κοινωνικούς φορείς	10%	20%	33%	29%	8%

Στην πρώτη ερώτηση σε σχέση με την ικανοποίηση που προέρχεται από τη συνεργασία με τους γονείς, το 55% απάντησε πάρα πολύ και πολύ ικανοποιημένο, ενώ το 4% ελάχιστα έως καθόλου ικανοποιημένο. Σε σχέση με την αναγνώριση του έργου από τους γονείς, το 61% απάντησε ικανοποιημένο, ενώ το 2% δήλωσε ελάχιστα ικανοποιημένο. Στην τελευταία ερώτηση σε σχέση με τη συνεργασία του σχολείου με άλλους κοινωνικούς φορείς, το 30% δήλωσε πάρα πολύ και πολύ ικανοποιημένο, ενώ το 37% δήλωσε καθόλου και ελάχιστα ικανοποιημένο.

Ε) Σχέσεις με τους μαθητές

Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα που σχετίζονται με τις σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους μαθητές τους παρουσιάζονται στον πίνακα 17.

Πίνακας 17

Q17: Τις σχέσεις σας με τους μαθητές σας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πάρα πολύ	18	35.3	35.3	35.3
	Πολύ	30	58.8	58.8	94.1
	Αρκετά	3	5.9	5.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Q18: Την επίδοση των μαθητών

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πάρα πολύ	10	19.6	19.6	19.6
	Πολύ	31	60.8	60.8	80.4
	Αρκετά	10	19.6	19.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Q19: Αναγνώριση του έργου σας από του μαθητές σας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πάρα πολύ	9	17.6	17.6	17.6
	Πολύ	20	39.2	39.2	56.9
	Αρκετά	22	43.1	43.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Q20: Κοινωνική συμπεριφορά μαθητών

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πάρα πολύ	10	19.6	19.6	19.6
	Πολύ	23	45.1	45.1	64.7
	Αρκετά	18	35.3	35.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Πίνακας 18

Ερώτηση	Πάρα Πολύ	Πολύ	Αρκετά	Ελάχιστα	Καθόλου
Τις σχέσεις σας με τους μαθητές σας	35%	59%	6%	-	-
Την επίδοση των μαθητών	20%	60%	20%	-	-
Αναγνώριση του έργου σας από του μαθητές σας	18%	39%	43%	-	-
Κοινωνική συμπεριφορά μαθητών	20%	45%	35%	-	-

Η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών που προέρχεται από τις σχέσεις τους με τους μαθητές μελετήθηκε μέσα από τέσσερις ερωτήσεις. Η πρώτη ερώτηση αφορούσε τις σχέσεις με τους μαθητές και οι ερωτώμενοι απάντησαν σε ένα ποσοστό 94% πάρα πολύ και πολύ ικανοποιημένοι, ενώ τα ποσοστά που δήλωσαν δυσαρέσκεια ήταν μηδαμινά. Στην ερώτηση σχετικά με την επίδοση των μαθητών το 80% απάντησε πάρα πολύ και πολύ ικανοποιημένοι, ενώ κανένας δεν δήλωσε ελάχιστα έως καθόλου ικανοποιημένο. Ένα ποσοστό 57% απάντησε πάρα πολύ και πολύ ικανοποιημένο με την αναγνώριση του έργου από τους μαθητές. Για την κοινωνική συμπεριφορά ένα ποσοστό 65% απάντησε πάρα πολύ και πολύ ικανοποιημένο, ενώ κανένας δεν δήλωσε δυσαρέσκεια.

Στ) Σχέση με τη διεύθυνση του σχολείου

Η σχέση των εκπαιδευτικών με τη διεύθυνση του σχολείου στα ιδιωτικά σχολεία παρουσιάζεται στον πίνακα 19 και 20.

Πίνακας 19

Q21: Τη σχέση σας με το διευθυντή/ρια

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πάρα πολύ	13	25.5	25.5	25.5
	Πολύ	24	47.1	47.1	72.5
	Αρκετά	10	19.6	19.6	92.2
	Ελάχιστα	3	5.9	5.9	98.0
	Καθόλου	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Q22: Την αναγνώριση της δουλειάς σας από αυτόν

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πάρα πολύ	9	17.6	17.6	17.6
	Πολύ	20	39.2	39.2	56.9
	Αρκετά	19	37.3	37.3	94.1
	Ελάχιστα	2	3.9	3.9	98.0
	Καθόλου	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Q23: Την κατανομή ευθυνών στο σχολείο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πάρα πολύ	6	11.8	11.8	11.8
	Πολύ	18	35.3	35.3	47.1
	Αρκετά	24	47.1	47.1	94.1
	Ελάχιστα	3	5.9	5.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Q24: Αναλυτική περιγραφή καθηκόντων και των υποχρεώσεων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πάρα πολύ	3	5.9	5.9	5.9
	Πολύ	17	33.3	33.3	39.2
	Αρκετά	26	51.0	51.0	90.2
	Ελάχιστα	5	9.8	9.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Q25: Τη δυνατότητα συμμετοχής στην λήψη αποφάσεων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ	14	27.5	27.5	27.5
	Αρκετά	21	41.2	41.2	68.6
	Ελάχιστα	14	27.5	27.5	96.1
	Καθόλου	2	3.9	3.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Πίνακας 20

Ερώτηση	ΠάραΠολύ	Πολύ	Αρκετά	Ελάχιστα	Καθόλου
Τη σχέση σας με το διευθυντή/ρια	25%	47%	20%	6%	2%
Την αναγνώριση της δουλειάς σας από αυτόν	18%	39%	37%	4%	2%
Την κατανομή ευθυνών στο σχολείο	12%	35%	47%	6%	-
Αναλυτική περιγραφή καθηκόντων και των υποχρεώσεων	6%	33%	51%	10%	-
Τη δυνατότητα συμμετοχής στην λήψη αποφάσεων	-	28%	41%	27%	4%

Στην πρώτη ερώτηση που αφορούσε τη σχέση των εκπαιδευτικών με την διευθύντρια/ διευθυντή του σχολείου, το 72% δήλωσε πάρα πολύ και πολύ ικανοποιημένο, ενώ το 8% απάντησε ελάχιστα έως καθόλου ικανοποιημένο. Η ικανοποίηση που πηγάζει την αναγνώριση της δουλειάς τους από το διευθυντή/ τρια του σχολείου σε ένα ποσοστό 57% δήλωσαν ικανοποιημένοι, ενώ το 6% δήλωσε δυσαρεστημένο. Στην τρίτη ερώτηση σχετικά με την κατανομή ευθυνών στο σχολείο, ένα ποσοστό 47% δήλωσαν ικανοποιημένοι πάρα πολύ και πολύ, ενώ μόλις το 6% δήλωσαν δυσαρεστημένοι. Σχετικά με την αναλυτική περιγραφή καθηκόντων και υποχρεώσεων το 39% δήλωσε ικανοποιημένο, ενώ το 10% έκφρασε δυσαρέσκεια. Για τη δυνατότητα συμμετοχής στην λήψη αποφάσεων το 28% δήλωσε πολύ ικανοποιημένο, ενώ το 31% δήλωσε ελάχιστα έως καθόλου ικανοποιημένο.

Ε) Σχολικό κλίμα

Ο πίνακας 26 και 27 παρακάτω απεικονίζουν την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών σε σχέση με το σχολικό κλίμα που επικρατεί στο σχολείο.

Πίνακας 26

Q26: Σχέσεις με τους συναδέλφους σας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πάρα πολύ	12	23.5	23.5	23.5
	Πολύ	32	62.7	62.7	86.3
	Αρκετά	5	9.8	9.8	96.1
	Ελάχιστα	2	3.9	3.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Q27: Την επικοινωνία και την συνεργασία μέσα στην ομάδα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πάρα πολύ	6	11.8	11.8	11.8
	Πολύ	30	58.8	58.8	70.6
	Αρκετά	12	23.5	23.5	94.1
	Ελάχιστα	2	3.9	3.9	98.0
	Καθόλου	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Q28: Ενθάρρυνση ανάληψης πρωτοβουλιών

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πάρα πολύ	2	3.9	3.9	3.9
	Πολύ	17	33.3	33.3	37.3
	Αρκετά	22	43.1	43.1	80.4
	Ελάχιστα	8	15.7	15.7	96.1
	Καθόλου	2	3.9	3.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Q29: Ενθάρρυνση υλοποίησης καινοτόμων προγραμμάτων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πάρα πολύ	1	2.0	2.0	2.0
	Πολύ	3	5.9	5.9	7.8
	Αρκετά	19	37.3	37.3	45.1
	Ελάχιστα	23	45.1	45.1	90.2
	Καθόλου	5	9.8	9.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Q30: Δυνατότητα για επαγγελματική βελτίωση και κατάρτιση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πάρα πολύ	1	2.0	2.0	2.0
	Πολύ	1	2.0	2.0	3.9
	Αρκετά	21	41.2	41.2	45.1
	Ελάχιστα	17	33.3	33.3	78.4
	Καθόλου	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Πίνακας 27

	ΠάραΠολύ	Πολύ	Αρκετά	Ελάχιστα	Καθόλου
Σχέσεις με τους συναδέλφους σας	23%	63%	10%	4%	-
Την επικοινωνία και την συνεργασία μέσα στην ομάδα	12%	59%	23%	4%	2%
Ενθάρρυνση ανάληψης πρωτοβουλιών	4%	33%	43%	16%	4%
Ενθάρρυνση υλοποίησης καινοτόμων προγραμμάτων	2%	6%	37%	45%	10%
Δυνατότητα για επαγγελματική βελτίωση και κατάρτιση	2%	2%	41%	33%	22%

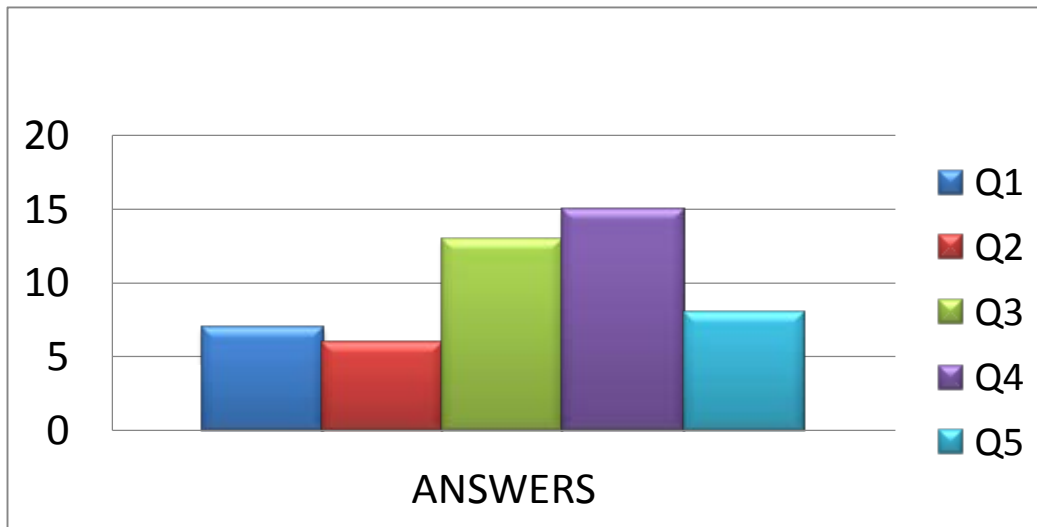
Στην πρώτη ερώτηση για τις σχέσεις με τους συναδέλφους μεγάλο ποσοστό 86% δήλωσαν πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένοι, ενώ μόλις το 4% δήλωσαν δυσαρεστημένοι. Στην ερώτηση σε σχέση με την επικοινωνία και συνεργασία μέσα στην ομάδα, το 71% δήλωσε ικανοποιημένο, ενώ ένα μικρότερο ποσοστό 6% έκφρασε δυσαρέστηση. Όσο αφορά την ενθάρρυνση ανάληψης πρωτοβουλιών το 37% δήλωσε ικανοποιημένο, ενώ το 20% του δείγματος έκφρασε δυσαρέστηση. Στην ερώτηση, σχετικά με την ενθάρρυνση υλοποίησης καινοτόμων προγραμμάτων μόλις το 8% απάντησε ότι αισθάνεται ικανοποιημένο, ενώ ένα μεγαλύτερο ποσοστό 55% δήλωσε δυσαρέστηση. Τέλος, στην ερώτηση αν τους παρέχεται η δυνατότητα για επαγγελματική βελτίωση και κατάρτιση μόλις το 4% δήλωσε ικανοποίηση, ενώ το 55% δήλωσε ότι αισθάνεται δυσαρέστηση.

5.4. Απόψεις και στάσεις εκπαιδευτικών

Η τελευταία κατηγορία του ερωτηματολογίου ζητούσε από τους εκπαιδευτικούς να επιλέξουν από πέντε προτάσεις ποια τους αντιπροσωπεύει περισσότερο. Ο στόχος αυτής της κατηγορίας ήταν να μετρηθεί μια συνολική εικόνα σχετικά με την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών μέσα από την επιθυμία τους για την παρούσα θέση εργασίας τους. Η αλλαγής θέσης, σχολείου, πόλης, βαθμίδας, ακόμη και επαγγέλματος αντικατοπτρίζει το σύνολο των ερωτήσεων που προηγήθηκαν και την επαγγελματική τους ικανοποίηση. Οι δηλώσεις αυτής της κατηγορίας περιελάμβαναν τα εξής:

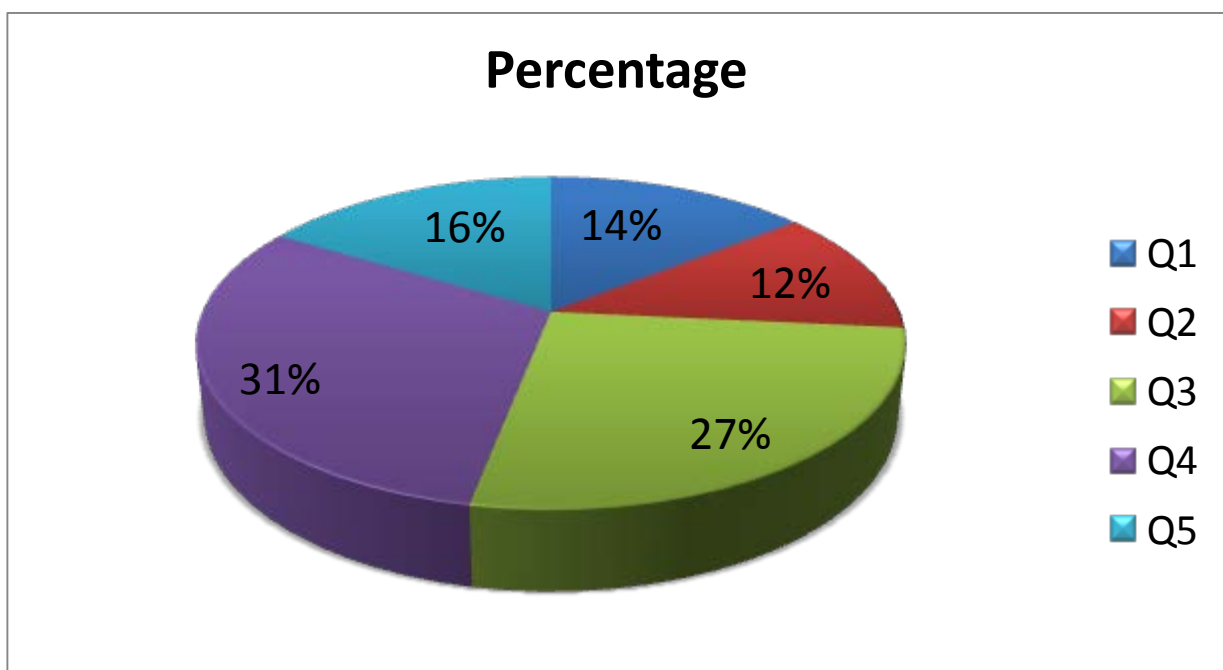
- «Θα επιθυμούσα να παραμείνω στο σχολείο στην ίδια θέση εργασίας»
- «Θα επιθυμούσα να παραμείνω στο σχολείο, αλλά να αλλάξω θέση εργασίας»
- «Θα επιθυμούσα να εγκαταλείψω τη δουλειά μου»
- «Θα επιθυμούσα να εργαστώ σε άλλο σχολείο»
- «Δεν ξέρω, δεν απαντώ».

Πίνακας 28



Οι μεγαλύτεροι αριθμοί απαντήσεων δόθηκαν στην ερώτηση «θα επιθυμούσα να εργαστώ σε άλλο σχολείο» και «θα επιθυμούσα να εγκαταλείψω τη δουλειά μου», απαντήσεις που δηλώνουν την έντονη δυσαρέσκεια των εκπαιδευτικών σχετικά με τις παρούσες συνθήκες εργασίας στον ιδιωτικό τομέα της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Πίνακας 29



Ο πίνακας 29 παρουσιάζει τα ποσοστά απαντήσεων που δόθηκαν σε κάθε δήλωση. Μόλις το 26% θα επιθυμούσε να συνεχίσει να εργάζεται στο ίδιο σχολείο, με το 14% να δηλώνει ότι θα επιθυμούσε να παραμείνει στο σχολείο στην ίδια θέση εργασίας και το 12% θα επιθυμούσε να παραμείνει στο σχολείο, αλλά να αλλάξει θέση εργασίας. Τα ποσοστά ικανοποίησης από την εργασία των εκπαιδευτικών στο σημερινό σχολείο που εργάζονται είναι χαμηλά.

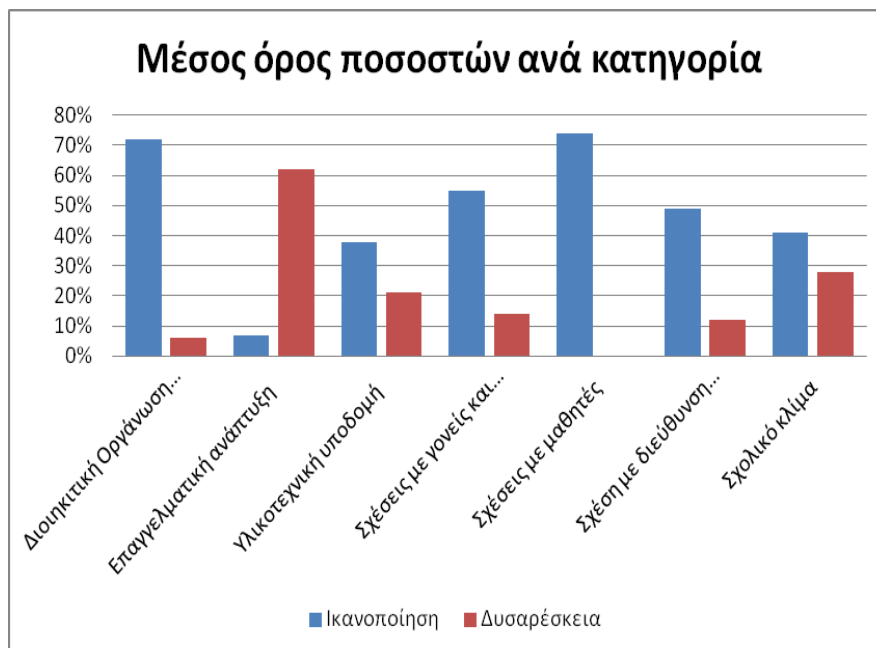
Ένα μεγάλο ποσοστό 27% δήλωσε ότι θα επιθυμούσε να εγκαταλείψει την εργασία του, γεγονός που δηλώνει την έντονη δυσαρέσκεια που βιώνει στα σχολεία της ιδιωτικής εκπαίδευσης. Επίσης, ένα ποσοστό 31% δήλωσε ότι θα επιθυμούσε να εργαστεί σε άλλο σχολείο εκφράζοντας την δυσαρέσκεια για τις συνθήκες που επικρατούν στην σημερινή θέση εργασίας τους. Ένα ποσοστό 16% δήλωσε Δεν ξέρω/δεν απαντώ, η οποία δήλωση εκφράζει μια αβεβαιότητα ως προς το μέλλον τους στον τομέα της εκπαίδευσης.

Κεφάλαιο 6: Συμπεράσματα

Διάφοροι μελετητές του τομέα της Διοίκησης Επιχειρήσεων έχουν ερευνήσει το θέμα της ικανοποίησης των εργαζομένων από την εργασία τους και πως αυτή επηρεάζει άλλες παραμέτρους. Στην παρούσα μελέτη προσπάθησα να προσεγγίσω το ζήτημα με στόχο να εξαχθούν συμπεράσματα σε σχέση με την ικανοποίηση των εργαζομένων και πιο συγκεκριμένα των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που εργάζονται σε ιδιωτικά σχολεία στην Κύπρο. Στόχος ήταν η διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση καθώς και η μελέτη του βαθμού ικανοποίησης που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί. Για να επιτευχθούν οι παραπάνω στόχοι έγινε έρευνα μέσω ερωτηματολογίων σε δείγμα εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που εργάζονται σε ιδιωτικά σχολεία της Κύπρου. Τα δεδομένα που εξάγαμε από την έρευνα επεξεργάστηκαν μέσω του στατιστικού προγράμματος SPSS και της excel.

Όσο αφορά τους παράγοντες ικανοποίησης μέσω της έρευνας, καταλήξαμε σε συμπεράσματα σχετικά με ποιους παράγοντες οι εκπαιδευτικοί νιώθουν ικανοποίηση και με ποιους αισθάνονται δυσαρέσκεια και σε ποιο βαθμό. Στον πίνακα 30 παρουσιάζονται ο μέσος όρος ποσοστών ικανοποίησης και δυσαρέσκειας ανά κατηγορία.

Πίνακας 30



Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνα καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι οι εκπαιδευτικοί νιώθουν πολύ ψηλά ποσοστά ικανοποίησης όσο αφορά τη διοικητική οργάνωση του σχολείου και τις σχέσεις τους με τους μαθητές τους. Ενώ, ικανοποίηση κοντά στο μέσο όρο δήλωσαν στις σχέσεις τους με τους γονείς και την κοινωνία καθώς και τη σχέση τους με την διεύθυνση. Τα χαμηλότερα ποσοστά ικανοποίησης καταγράφηκαν σε σχέση με το σχολικό κλίμα και την υλικοτεχνική υποδομή, ενώ στην κατηγορία επαγγελματική ανάπτυξη καταγράφηκαν τα χαμηλότερα ποσοστά ικανοποίησης κάτω από το 10%.

Οι εκπαιδευτικοί βιώνουν έντονη δυσαρέσκεια στην κατηγορία επαγγελματική ανάπτυξη (πάνω από το μέσο όρο). Η δυσαρέσκεια εκφράζεται από την έλλειψη ευκαιριών επαγγελματικής προοπτικής, χαμηλή αμοιβή, και αδυναμία ανέλιξης και προαγωγής. Δεύτερη κατηγορία σε ποσοστά δυσαρέσκειας εκφράζονται στο σχολικό κλίμα, αφού δεν δίνεται η δυνατότητα για επαγγελματική κατάρτιση και δεν υπάρχει ενθάρρυνση για υλοποίηση καινοτόμων προγραμμάτων και ανάληψη πρωτοβουλιών. Επίσης, στην υλικοτεχνική υποδομή το ποσοστό δυσαρέσκειας πηγάζει κυρίως από την κατάσταση της βιβλιοθήκης του σχολείου, την αυλή και το παιδαγωγικό και εποπτικό υλικό που είναι διαθέσιμο. Στις υπόλοιπες κατηγορίες τα ποσοστά δυσαρέσκειας ήταν πολύ χαμηλά. Στην τελευταία κατηγορία του ερωτηματολογίου όπου καταγράφηκαν οι απόψεις και οι στάσεις των εκπαιδευτικών αντικατοπτρίζεται αυτή τη δυσαρέσκεια αφού ένα σημαντικό ποσοστό δηλώνει ότι θα επιθυμούσε να εγκαταλείψει την εργασία του ή ότι θα επιθυμούσε να εργαστεί σε άλλο σχολείο εκφράζοντας την δυσαρέσκεια για τις συνθήκες που επικρατούν στην σημερινή θέση εργασίας τους, ενώ το σημαντικό ποσοστό που δήλωσε Δεν ξέρω/δεν απαντώ, η οποία δήλωση εκφράζει μια αβεβαιότητα ως προς το μέλλον τους στον τομέα της εκπαίδευσης.

Συμπερασματικά, οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης φαίνεται να αντλούν ικανοποίηση από την εργασία τους σε κάποιους τομείς, αλλά ως προς μερικές πτυχές των επαγγελματικών συνθηκών που βιώνουν στα σχολεία της ιδιωτικής εκπαίδευσης, οι οποίες αναφέρονται κυρίως στην επαγγελματική ανάπτυξη, προοπτική και αμοιβή καθώς και τη μη ενθάρρυνση για ανάληψη πρωτοβουλιών, καινοτόμων προγραμμάτων και δυνατότητα για επιπλέον κατάρτιση είναι αισθάνονται δυσαρεστημένοι. Επιπλέον, νιώθουν δυσαρεστημένοι και από την υποδομή των σχολείων και τον εξοπλισμό που είναι διαθέσιμος.

Η έρευνα αναδεικνύει την ανάγκη για κατανόηση των αναγκών των εκπαιδευτικών και βελτιώσεις σε ορισμένους τομείς λειτουργίας των ιδιωτικών σχολείων. Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών είναι πολύ σημαντική για την ομαλή λειτουργία της σχολικής μονάδας καθώς ο ρόλος τους είναι πολύ σημαντικός για τη σωστή ανάπτυξη των παιδιών, και ειδικότερα ο ρόλος της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι κρίσιμος αφού θέτει τις βάσεις για την σωστή εξέλιξη των παιδιών και έπειτα της κοινωνίας.

Βιβλιογραφία

Ελληνική Βιβλιογραφία

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

Δημητρόπουλος Ε., (2002), Η επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου και οι σχετικές θεωρίες, Στο Κασσωτάκης, Μ. (Επιμ.), Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη, σελ. 101-172, Τυπωθήτω-Γιώργος Δαρδανός, Αθήνα.

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

Ερωτοκρίτου Μ., (1996), Επαγγελματική Ανάπτυξη των Εκπαιδευτικών στην Κύπρο: Πρακτικότητα και Προοπτικές, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Λευκωσία.

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

Κόκκινος Κ. Μ., (2005), «Επαγγελματική εξουθένωση στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση: μια συγκριτική μελέτη ανάμεσα σε εκπαιδευτικούς από την Ελλάδα και την Κύπρο», Μέντορας, 14, σελ. 79 - 89.

Κουστέλιος Α. και Κουστέλιου Ι., (2001), «Η επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση», Ψυχολογία, 1, σελ. 30-39.

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

Ξένη Βιβλιογραφία

Adams J.S., (1963), «Towards an Understanding of Inequality», *Journal of Abnormal and Normal Social Psychology*, 67, pp. 422-436.

Alderfer C. P., (1972), *Existence, relatedness, and growth*, Free Press, New York.

Balzer W. K., Smith P. C., Kravitz D. A., Lovell S. E., Paul K. B., Reilly B. A. and Reilly C. E., (1990), «Users manual for the Job Descriptive Index (JDI) and the Job in General (JIG) scales», Bowling Green, Bowling Green State University.

Bindhu C.M., and Sudheeshkumar P.K., (2006), *Job Satisfaction and Stress Coping Skills of Primary School Teachers*, <http://eric.ed.gov>.

Darboe K., (2003), *An empirical study of the social correlates of job satisfaction among plant science graduates of a Midwestern University*, University Press of America, USA.

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

Dinham S. and Scott C., (1998), «An international comparative study of teacher satisfaction, motivation and health: Australia, England and New Zealand», a paper presented to the American Educational Research Association Annual Meeting, San Diego.

Dinham S. and Scott C., (2000), «Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction», *Journal of Educational Administration*, 38, pp. 379-396.

Eliophotou - Menon M., Papanastasiou E. & Zempylas M., (2008), «Examining the relationship of job satisfaction to teacher and organizational variables: evidence from Cyprus», *Journal of the Commonwealth Council for Educational Administration & Management*, 36 (3), pp.75-86.

Evans L., (1998), *Teacher Morale, Job Satisfaction and Motivation*, Paul Chapman Publishing Ltd, London.

Ginzberg E., Ginsburg S.W., Axelrad S., & Herma J.L., (1951), *Occupational Choice: an approach to a general theory*, Columbia University Press, New York.

Glisson C., & Durick M., (1988), «Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations», *Administrative Science Quarterly*, 33 (1), pp. 61-81.

Granny C., Smith D., & Stone E., (1992), *Job satisfaction: advances in research and application*, Lexington Books, UK.

Gruneberg M. M., (1976), Job satisfaction – a reader, Macmillan, London.

Herzberg F., Mausner B., Peterson R. O., & Capwell D. F., (1957), Job attitudes: Review of research and opinion, Psychological Service of Pittsburgh, Pittsburgh.

Herzberg F., (1968), «One more time: How do you motivate employees?» Harvard Business Review, Jan-Feb 53-62.

Hoppock R., (1935), Job satisfaction, Harper and Brothers, New York.

Hulin C. L., Roznowski M., & Hachiya D., (1985), «Alternative opportunities and withdrawal decisions: Empirical and theoretical discrepancies and an integration», Psychological Bulletin, 97, pp. 233-250.

Ingersoll R., & Smith T. M., (2004), Do Teacher Induction and Mentoring Matter?, http://repository.upenn.edu/gse_pubs/134

Kyriacou C., (2001), «Teacher stress: Directions for future research», Educational Review, 53(1), pp.27 - 35.

Landy F.J., (1989), Psychology of Work Behavior, Wadsworth, 4th ed., Belmont.

Locke E., (2001), The nature and causes of job satisfaction, in M. D. Dunette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology, 1297 – 1349, Rand McNally, Chicago.

Lofquist L. H., & Dawis R. V., (1991), Essentials of person environment-correspondence counseling, University of Minnesota Press, Minneapolis.

Ma X. & Macmillan R.B., (1999), «Influence of workplace conditions on teachers job satisfaction», The Journal of Educational Research, 93 (1), pp. 39 – 47.

Maslow A. H., (1954), Motivation and personality, Harper and Brothers, New York.

Maslow A. H., (1943), «A theory of human motivation», Psychological Review, 50, pp. 370-96.

National Education Association, (2007), Education statistics: Rankings and estimates 2006, <http://www.nea.org/edstats/index.html>.

Porter L.W., (1961), «A Study of Perceived Need Satisfactions in Bottom and Middle Management Jobs», Journal of Applied Psychology, 31, pp. 1-10.

Porter L.W. and E.E. Lawler III, (1968), Managerial Attitudes and Performance. Homewood, Richard D. Irwin, Inc, Illinois.

Rhodes C., Nevill A., & Allan J., (2004), Valuing and Supporting Teachers: A survey of Teacher Satisfaction, Dissatisfaction, Morale and Retention with an English Local Education Authority.

Sari H., (2004), «An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school headteachers and teachers, and the factors affecting burnout and job satisfaction», *Educational Studies*, 30, pp. 291-307.

Schultz D.P. & Schultz S.E., (1994), *Psychology and work today: An introduction to Industrial and Organizational Psychology*, Mc Millan, New York.

Smith P.C., L.M. Kendall, and C.L. Hulin, (1969), *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Rand McNally, Chicago.

Spear M, Gould K. and Lee B., (2000), *Who would be a teacher? A review of factors motivating and demotivating prospective and practising teachers*, NFER, Slough.

Spector P. E. & Leung T. W., Siu, O. L, (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, pp. 121-138.

Vroom V. H., (1964), *Work and Motivation*, Wiley, NewYork.

Warr P.B., (1987), *Work, Unemployment, and Mental Health*, Oxford University Press, Oxford.

Weiss H. M., Nicholas J. P., & Daus C. S., (1999), «An examination of the joint effects of affective experiences and job beliefs on job satisfaction and variations in affective experiences over time», *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 78, pp. 1 – 24.

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

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΑΤΟΜΙΚΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Πόλη διαμονής	<input type="text"/>
Ηλικία	<input type="text"/>
Φύλο	<input type="text"/>
Οικογενειακή κατάσταση	<input type="text"/>
Αριθμός παιδιών	<input type="text"/>

ΕΠΙΠΕΔΟ ΜΟΡΦΩΣΗΣ

Σημειώστε με
X

Δεύτερο πτυχίο	<input type="text"/>
Μεταπτυχιακό	<input type="text"/>
Διδακτορικό	<input type="text"/>
Σεμινάρια	<input type="text"/>

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Περιοχή σχολείου στο οποίο εργάζεστε	<input type="text"/>
Χρόνια υπεσσίας στο σημερινό σχολείο	<input type="text"/>
Χρόνια υπεσσίας συνολικά	<input type="text"/>

Θέση εργασίας:

Σημειώστε με
X

Δάσκαλος/α	<input type="text"/>
Νηπιαγωγός	<input type="text"/>

Σημειώστε το βαθμό ικανοποίησής σας με X					
στο αντίστοιχο κουτάκι					
Ερώτηση	Πάρα Πολύ	Πολύ	Αρκετά	Ελάχιστα	Καθόλου
Την ανταπόκριση της διεύθυνσης για επισκευή και συντήρηση σχολείου					
Τη διοικητική οργάνωση του σχολείου					
Τα προσόντα και ικανότητες του διευθυντή/ριας					
Λειτουργία του σχολείου και έμφαση στους κανόνες του					
Ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και προοπτικής					
Την αμοιβή που λαμβάνεται					
Την αξιολόγηση σας από επιθεωρητές ή από τους ανωτέρους σας					
Δυνατοτητα ανέλιξης και προαγωγής					
Κατάσταση κτιρίου του σχολείου και της αίθουσας διδασκαλίας					
Μέσα διδασκαλίας του σχολείου και παιδαγωγικό και εποπτικό υλικό					
Τη βιβλιοθήκη του σχολείου					
Την αυλή του σχολείου και τα παιχνίδια στον αύλειο χώρο					
Την συνθήκες ασφαλείας στην αυλή					
Τη συνεργασία με τους γονείς					
Την αναγνώριση του έργου σας από τους γονείς					
Η συνεργασία του σχολείου με άλλους κοινωνικούς φορείς					
Τις σχέσεις σας με τους μαθητές σας					
Την επίδοση των μαθητών					
Αναγνώριση του έργου σας από του μαθητές σας					
Κοινωνική συμπεριφορά μαθητών					
Τη σχέση σας με το διευθυντή/ρια					
Την αναγνώριση της δουλειάς σας από αυτόν					
Την κατανομή ευθυνών στο σχολείο					
Αναλυτική περιγραφή καθηκόντων και των υποχρεώσεων					
Τη δυνατότητα συμμετοχής στην λήψη αποφάσεων					
Σχέσεις με τους συναδέλφους σας					
Την επικοινωνία και την συνεργασία μέσα στην ομάδα					
Ενθάρρυνση ανάληψης πρωτοβουλιών					
Ενθάρρυνση υλοποίησης καινοτόμων προγραμμάτων					
Δυνατότητα για επαγγελματική βελτίωση και κατάρτιση					

Σημειώστε ποιά πρόταση σας εκφράζει περισσότερο	
Θα ήθελα να μείνω στο σχολείο στην ίδια θέση εργασίας	
Θα ήθελα να μείνω στην εργασία, αλλά να αλλάξω θέση απασχόλησης	
Θα ήθελα να πάω σε άλλο σχολείο	
Θα ήθελα να εγκαταλείψω το επάγγελμα	
Δεν γνωρίζω/ δεν απαντώ	