

Επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών: Μια ποσοτική προσέγγιση των απόψεων των εκπαιδευτικών της Α/θμιας Εκπ/σης Λάρισας

Γούτου Ελένη

Εκπαιδευτικός ΠΕ 70, Διευθύντρια του 15^{ου} Δημοτικού Σχολείου Λάρισας
elgoutou@gmail.com

Περίληψη

Ο βασικός στόχος της παρούσας εμπειρικής έρευνας, που διεξήχθη από τις 28 Δεκεμβρίου του 2019 ως τις 16 Ιανουαρίου του 2020, αποτέλεσε η εξακρίβωση του βαθμού επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και η εξέταση της επιρροής των δημογραφικών χαρακτηριστικών στο επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης. Στην έρευνα έλαβαν μέρος 151 εκπαιδευτικοί Α/θμιας Εκπ/σης Λάρισας. Ως ερευνητικό εργαλείο αξιοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο. Από τη μελέτη των αποτελεσμάτων αναδεικνύεται χαμηλός βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των συμμετεχόντων, οι οποίοι δηλώνουν έλλειψη ικανοποίησης από τις δυνατότητες προαγωγής και τον μισθό. Ειδικότερα, σε σχέση με τους ενδογενείς παράγοντες ικανοποίησης, διαπιστώνουμε ότι η μικρή ικανοποίηση συνδέεται με τη δυσκολία έκφρασης των εσωτερικών δυνατοτήτων και τη μη αξιοποίηση των ικανοτήτων των εκπαιδευτικών. Οι εξωγενείς παράγοντες παρουσιάζουν αντίστοιχη μικρή ικανοποίηση. Καλύτερα φαίνεται να βαθμολογείται η σταθερότητα στην εργασία, λόγω του μεγάλου ποσοστού μόνιμων εκπαιδευτικών στον πληθυσμό. Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά δεν φαίνεται να επιδρούν στο επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης, πλην της σχέσης εργασίας.

Λέξεις κλειδιά: Επαγγελματική ικανοποίηση, Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση, αντιλήψεις εκπαιδευτικών

Εισαγωγή

Η ποιοτική αναβάθμιση στο εκπαιδευτικό περιβάλλον καθορίζεται ως επί το πλείστον από τη στάση των εκπαιδευτικών, καθώς η συμβολή τους στη διδασκαλία των νέων και στην καλλιέργεια των υπεύθυνων μελλοντικών πολιτών της χώρας είναι καθοριστική. Ωστόσο, η απόδοση και η αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων τους συνδέεται με τον βαθμό ικανοποίησης που αποκομίζουν μέσω της εργασίας, η οποία δρα ωφέλιμιστικά για τον οργανισμό και το άτομο, καθώς επηρεάζει όχι μόνο την εργασιακή απόδοση αλλά σχετίζεται με τη συναισθηματική πληρότητα, την ψυχική υγεία και τη γενικότερη ζωή του εργαζόμενου, εξασφαλίζοντας ψυχική και οικογενειακή ισορροπία (Dugguh & Dennis, 2014), εν αντιθέσει με την επαγγελματική δυσαρέσκεια που έχει συνδεθεί με τις απουσίες και την αποχώρηση από την εργασία (Saiti & Fassoulis, 2012). Συνεπώς, έχει μεγάλο ερευνητικό ενδιαφέρον να διερευνήσουμε τις παραμέτρους που προκαλούν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και ιδιαίτερα να εστιάσουμε στην ανίχνευση των ενδογενών και εξωγενών παραγόντων που οδηγούν σε αυτή, με τους πρώτους να σχετίζονται κυρίως με την προσωπικότητα/ιδιοσυγκρασία του εκπαιδευτικού και τα χαρακτηριστικά που είναι απολύτως συνδεδεμένα με τα ιδιαίτερα γνωρίσματα της εργασίας και τους δεύτερους με τις συνθήκες στον χώρο εργασίας και το γενικότερο εργασιακό πλαίσιο.

Οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι φαίνονται πιο παραγωγικοί, επινοητικοί, με καινοτόμες ιδέες, ακριβείς σε αυτό που κάνουν και αφοσιωμένοι στον οργανισμό στον οποίο εργάζονται (Aleksynska, 2018). Ακόμα, επιζητούν να έχουν ενεργό ρόλο στη λήψη αποφάσεων, δυνατότητες για προσωπική εξέλιξη-εκπλήρωση των φιλοδοξιών και αναγνώριση της προσφοράς τους (Buchanan & Huczynski, 2017). Σύμφωνα με τους Robbins & Judge (2018),

όταν κάποιος είναι ευτυχισμένος στη ζωή του, θα είναι και στην εργασία του και το αντίστροφο.

Πολλοί αποδίδουν συναισθηματική διάσταση στην έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης. Συγκεκριμένα, ο Locke το 1976 (όπ. αναφ. στο Judge et al., 2017), διατύπωσε έναν ορισμό που είναι επίκαιρος μέχρι σήμερα, ορίζοντάς την ως ένα θετικό συναίσθημα, απόρροια της αποτίμησης του έργου που προσφέρει ο εργαζόμενος αλλά και των εργασιακών του εμπειριών, που έρχονται σε πλήρη συμφωνία με τα εργασιακά του πρότυπα.

Θεωρίες που ερμηνεύουν την επαγγελματική ικανοποίηση

Η θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών του Maslow, που εντάσσεται στις Θεωρίες Περιεχομένου, εξηγεί πως ενισχύεται η διάθεση του ατόμου προς μια συγκεκριμένη συμπεριφορά, τονίζοντας τον δυναμικό ρόλο της παρώθησης, ενώ παράλληλα εστιάζει στον τρόπο ιεράρχησης και ικανοποίησης ανθρώπινων αναγκών. Σύμφωνα με τις αρχές της συγκεκριμένης θεωρίας, οι ανάγκες δομούνται ιεραρχικά, ακολουθώντας ανοδική πορεία κατά στρώματα. Χαμηλότερα κατατάσσονται αυτές που είναι καθοριστικές για την επιβίωση, και ακολουθούν ανάγκες που διασφαλίζουν ασφάλεια και σταθερότητα. Αφού ικανοποιηθούν αυτές, ο άνθρωπος ικανοποιεί ανώτερες κοινωνικές ανάγκες, όπως η αγάπη, η σύναψη κοινωνικών δεσμών και το αίσθημα του ανήκειν σε ένα κοινωνικά προσδιορισμένο σύνολο. Ψηλότερα ξεχωρίζουν οι ανάγκες επιδοκιμασίας, θαυμασμού και εκτίμησης από τους άλλους και στο τελευταίο επίπεδο οι ανάγκες για αυτοπραγμάτωση και αυτοπροσδιορισμό (Rogers, 1998).

Επιπλέον, στην ίδια κατηγορία ανήκει η Θεωρία των Δύο Παραγόντων, της οποίας εμπνευστής ήταν ο Herzberg (όπ. αναφ. στο Alshmemri, Shahwan-Aki & Maude, 2017). Κατέληξε πως υπάρχουν δύο κατηγορίες παραγόντων που ασκούν επιρροή στην ικανοποίηση από την εργασία. Στην πρώτη κατηγορία συμπεριέλαβε κίνητρα που συνδέονται με το περιεχόμενο και τα χαρακτηριστικά της εργασίας, τη δυνατότητα ανέλιξης/προαγωγής, την επίτευξη των στόχων, τη δυνατότητα ανάπτυξης πρωτοβουλιών, την καταξίωση μέσω του προσφερόμενου έργου και τις ευθύνες που εκπορεύονται από τις αρμοδιότητες ενώ στη δεύτερη την πολιτική της επιχείρησης, τον τρόπο άσκησης της διοίκησης, τις διαπροσωπικές σχέσεις, τον έλεγχο του ανατιθέμενου έργου, τον μισθό, την ασφάλεια εργασίας, το κοινωνικό κύρος και γενικότερες συνθήκες εργασίας που λειτουργούν ως αντικίνητρα.

Στις Διαδικαστικές Θεωρίες περιλαμβάνεται η Θεωρία Περί Ισότητας που αποδίδεται στον Adams. Ο Adams υποστηρίζει πως οι εργαζόμενοι, όταν αισθανθούν ότι αναγνωρίζεται η δουλειά τους από τους προϊστάμενους και συναδέλφους είναι αναμφίβολα ικανοποιημένοι. Επίσης, σύμφωνα με τη Θεωρία των Χαρακτηριστικών της Εργασίας που αναπτύχθηκε από τους Hackman και Oldham, γνωρίσματα όπως οι πολλές και εναλλασσόμενες δραστηριότητες, η εκτίμηση των ικανοτήτων των εργαζομένων και η αυτονομία συντείνουν στην αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων (Albrecht et al., 2015).

Επισκόπηση

Ένα ιδιαίτερα απαιτητικό εκπαιδευτικό σύστημα σήμερα αναδιαμορφώνει τον ρόλο των εκπαιδευτικών, προτάσσει υψηλές αξιώσεις και απαιτήσεις από τους εκπαιδευτικούς με στόχο υψηλού επιπέδου επαγγελματικές επιδόσεις. (Gkolia et al., 2014).

Οι μη υποστηρικτικές σχέσεις και οι διενέξεις/προστριβές με συναδέλφους ή προϊστάμενους έχουν αρνητικές ψυχολογικές επιπτώσεις, με επακόλουθο τη δυσάρεσκεια από την εργασία (Belias & Koustelios, 2014). Οι Veldman et al. (2014), βρήκαν θετική συσχέτιση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και της σχέσης εκπαιδευτικών - μαθητών.

Οι Anastasiou & Papakonstantinou (2014), αναφέρουν τους ατομικούς παράγοντες (φύλο, ηλικία, εργασιακή εμπειρία, μόρφωση), τους παράγοντες που αντανακλούν τη φύση της δουλειάς (αυτονομία, ποικιλία δραστηριοτήτων, πνευματική διέγερση, εργασία με νέα άτομα), τους οργανωτικούς παράγοντες (μισθός, δυνατότητα επαγγελματικής ανέλιξης,

υποδομές και κτιριακές εγκαταστάσεις, τη σχολική ηγεσία, τις ευκαιρίες συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων) και τέλος τους παράγοντες που σχετίζονται με το κοινωνικό πλαίσιο δηλ. πως αντιλαμβάνεται η κοινωνία τον ρόλο του εκπαιδευτικού, την αναγνώριση και το κύρος που έχει. Ειδικότερα, μελετώντας τους καθηγητές στην Ήπειρο, κατέληξαν πως η φύση της εργασίας ασκεί σημαντική επιρροή στην ικανοποίηση, δεδομένου ότι, χαρακτηριστικά όπως οι υψηλές επιδόσεις των μαθητών, οι σχέσεις με τους μαθητές και συναδέλφους, οι δυνατότητες προσωπικής βελτίωσης, η υποκίνηση του διευθυντή, η συμμετοχή στις αποφάσεις, αποτελούν σημαντικές πηγές ικανοποίησης, ενώ πηγές δυσαρέσκειας τα αναλυτικά προγράμματα και οι ώρες διδασκαλίας.

Σύμφωνα με τους Otanga & Mange (2014), η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται θετικά με το σχολικό κλίμα, την ανάπτυξη των μαθητών, τις ευκαιρίες επιμόρφωσης, επαγγελματικής εξέλιξης και συμμετοχής στη διοίκηση. Επιπλέον, τόνισαν πως η ποιότητα των διαπροσωπικών σχέσεων επιδρά θετικά στην επαγγελματική ικανοποίηση. Στο ίδιο συμπέρασμα κατέληξε ο Vassalo, (2014), ενώ ο Yuliansyah (2017) επισημαίνει τον ρόλο της συνεργασίας και της θετικής επικοινωνίας, καθώς η έλλειψη διενέξεων/συγκρούσεων συμβάλλει στην αύξηση του επιπέδου της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Ως πηγές δυσαρέσκειας καταδεικνύονται η ανεπάρκεια υποδομών, η απουσία πλούσιου εκπαιδευτικού υλικού, η ελλιπής πληροφόρηση σχετικά με τις μεταρρυθμίσεις στην εκπαίδευση, περιορισμένες ευκαιρίες συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων για θέματα που συνδέονται με το σχολείο και την εργασία τους, εντός και εκτός τάξης και γενικότερα η ανεπαρκής εκπαίδευση των εκπαιδευτικών στις βασικές σπουδές (Darra, 2013), οι περιορισμένες ευκαιρίες επιμόρφωσης, ανεπαρκής καθοδήγηση και υποστήριξη στην αντιμετώπιση μαθητών με μαθησιακές δυσκολίες και ιδιαιτερότητες, ελάχιστες προοπτικές εξέλιξης και η έλλειψη αξιοκρατίας (Πολυμεροπούλου, Σκόδρα & Σόρκου, 2015).

Επίσης, οι συνθήκες του σχολικού περιβάλλοντος ασκούν μεγάλη επίδραση στην ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Ειδικότερα, οι καλοσυντηρημένες αίθουσες, η κτιριακή ασφάλεια και η πρόσβαση στην τεχνολογία αυξάνουν το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης (Mebrate & Lemma, 2017), ενώ η διαθεσιμότητα των σχολικών πόρων για τη μάθηση, αναδεικνύεται ένας από τους παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης (Nqwenya, 2016).

Η ποιότητα των διαπροσωπικών σχέσεων επιδρά θετικά στην επαγγελματική ικανοποίηση. Στο συμπέρασμα αυτό κατέληξαν οι Darmody & Smyth, (2011) και Vassalo, (2014), ενώ ο Yuliansyah (2017) επισήμανε τον ρόλο της συνεργασίας και της θετικής επικοινωνίας, καθώς η έλλειψη διενέξεων/συγκρούσεων συμβάλλει στην αύξηση του επιπέδου της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Η Γραμματικού (2016) διαπίστωσε, μετά από έρευνα με εκπαιδευτικούς της Α/θμιας Εκπαίδευσης στην περιοχή της Αθήνας, πως δηλώνουν κατά γενική ομολογία ικανοποιημένοι από την εργασία αλλά δυσαρεστημένοι από κάποιες όψεις της (αξιολόγηση, επιμόρφωση, υποδομές, εκπαιδευτικά μέσα), ενώ παράγοντες που την επηρεάζουν επικεντρώνονται στις σχέσεις με τους κηδεμόνες, την κοινωνία, τους μαθητές και τους προϊσταμένους. Οι Κουστέλιος & Κουστέλιου (2001), βρήκαν τους εκπαιδευτικούς ικανοποιημένους από τον προϊστάμενό τους, από τα χαρακτηριστικά της εργασίας και δυσαρεστημένους με τον μισθό και τις περιορισμένες ευκαιρίες προαγωγής.

Μία άλλη ομάδα παραγόντων είναι οι δημογραφικοί, στους οποίους συγκαταλέγονται το επίπεδο εκπαίδευσης, η ηλικία, το φύλο κ.ά που επηρεάζουν το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης (Bentea & Angelache, 2012· Rani & Neeraja, 2014), ενώ άλλες έρευνες δεν καταδεικνύουν καμία σχέση (Demirel, 2014).

Οι έρευνες, που διερεύνησαν την επίδραση του φύλου, κατέληξαν σε αντικρουόμενα αποτελέσματα. Ειδικότερα, οι Ma & MacMillan (1999), που διεξήγαγαν έρευνα στον Καναδά με 2.000 εκπαιδευτικούς, έδειξαν υψηλότερο βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης στις γυναίκες. Ωστόσο και πιο σύγχρονες έρευνες, όπως των Darmody & Smyth (2011), με το ίδιο

πλήθος συμμετεχόντων στην Ιρλανδία και οι Getahum, Tefera & Burichew (2016) στην Αιθιοπία με συμμετέχοντες εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, κατέληξαν στο ίδιο αποτέλεσμα. Επίσης, οι Gligorovic et al. (2014) στη Σερβία με δείγμα 362 δασκάλων από 57 δημοτικά κατέδειξαν ελαφρώς υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης στις γυναίκες. Άλλες έρευνες δεν εντόπισαν διασύνδεση φύλου και επαγγελματικής ικανοποίησης (Strydom et al., 2012).

Ως προς τα έτη υπηρεσίας, τα ερευνητικά ευρήματα παρουσιάζουν διαφοροποιήσεις. Συγκεκριμένα, η μεγαλύτερη εμπειρία των εκπαιδευτικών συνδέεται με μεγαλύτερο βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης (Massari, 2015), με το σκεπτικό πως οι εκπαιδευτικοί με περισσότερα έτη υπηρεσίας λαμβάνουν μεγαλύτερες απολαβές, έχουν εμπειρία στην αντιμετώπιση αρνητικών συμπεριφορών και αντεπεξέρχονται καλύτερα στις απαιτήσεις της μαθησιακής διαδικασίας, με επακόλουθο να αισθάνονται περισσότερο ικανοποιημένοι, ενώ σε άλλες μελέτες οι έχοντες λιγότερα έτη, παρουσιάζουν μεγαλύτερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης (Demirtas, 2010).

Οι Getahum, Tefera & Burichew (2016), Δημητριάδης, Μπαντικός & Παπαδόπουλος (2012) και ο Yavuz (2018), δεν εντόπισαν στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης με τα χρόνια υπηρεσίας, το φύλο, και την ηλικία ενώ ο μισθός, η υποστήριξη από τους συναδέλφους και η εκτίμηση που εισπράττουν από τον προϊστάμενο, υποδηλώνουν θετική σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση.

Σε αρκετές έρευνες το μορφωτικό επίπεδο συνδέεται με την επαγγελματική ικανοποίηση. Οι Ogedengbe et al. (2018) στη Νιγηρία με δείγμα εκπαιδευτικών Β/θμιας Εκπ/σης, κατέληξαν στο συμπέρασμα πως οι κάτοχοι διδακτορικών εμφανίζονται περισσότερο ικανοποιημένοι. Ωστόσο, υπάρχουν έρευνες, που εμφανίζουν εκπαιδευτικούς με χαμηλά ακαδημαϊκά προσόντα, να βιώνουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης, καθώς έχουν χαμηλές προσδοκίες και αρκούνται στη σταθερότητα, που τους παρέχει η εργασία (Otube, 2004), ενώ οι έχοντες αυξημένα ακαδημαϊκά προσόντα, αισθάνονται λιγότερο ικανοποιημένοι από την εργασία, διότι τα πρόσθετα προσόντα δεν συνοδεύονται με μισθολογικές αυξήσεις, την προαγωγή και τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων (Πατσάλης & Παπουτσάκη, 2016).

Σκοπός-ερευνητικά ερωτήματα

Ο σκοπός της έρευνας, που δείχνει τη γενική κατεύθυνση της έρευνας (Creswell, 2016), καθίσταται η ανίχνευση των πεποιθήσεων των εκπαιδευτικών που δουλεύουν στα δημοτικά σχολεία της Λάρισας αναφορικά με το επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία και τους παράγοντες (ενδογενείς και εξωγενείς) που συμβάλλουν σε αυτή όπως και η διερεύνηση του ρόλου των δημογραφικών χαρακτηριστικών στην επαγγελματική ικανοποίηση.

Σε πολλές έρευνες, τόσο στην Ελλάδα όσο και διεθνώς, η επαγγελματική ικανοποίηση συσχετίζεται με ενδογενείς και εξωγενείς παράγοντες. Οι πρώτοι αναφέρονται στα μοναδικά γνωρίσματα-φύση της εργασίας και τον εκπαιδευτικό, με τους δεύτερους συνήθως να απορρέουν από τις γενικότερες συνθήκες εργασίας και το κοινωνικό πλαίσιο. Επίσης, το στυλ ηγεσίας και οι ευκαιρίες συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων αποτελούν σημαντικούς παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης (Βαρδιάμπαση & Βρυωνίδης, 2017· Anastasiou & Parakonstantinou, 2014· Γραμματικού, 2016). Η διερεύνηση των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης αποβλέπει στη βελτίωση της παρεχόμενης εκπαίδευσης.

Τα ερευνητικά ερωτήματα στην παρούσα έρευνα διαμορφώνονται ως εξής:

- Σε ποιο βαθμό είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους οι εκπαιδευτικοί της Α/θμιας Εκπ/σης Λάρισας;
- Σε ποιο βαθμό οι εκπαιδευτικοί της Α/θμιας Εκπ/σης Λάρισας είναι ικανοποιημένοι από τους ενδογενείς παράγοντες, όπως η πιθανότητα προαγωγής, η ελευθερία επιλογής

μεθόδων εργασίας, η ποικιλία που προσφέρει η εργασία (αρμοδιότητες, καθήκοντα) και η προσοχή που δείχνουν οι προϊστάμενοι στις προτάσεις τους;

- Κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί Α/θμιας Εκπ/σης Λάρισας είναι ικανοποιημένοι από τους εξωγενείς παράγοντες, όπως τις συναδελφικές σχέσεις, τον τρόπο διοίκησης, τον προϊστάμενο, τις μισθολογικές απολαβές και τις εργασιακές συνθήκες;

- Κατά πόσο παρουσιάζονται διαφορές στο επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης με βάση διαφορετικά δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών;

Η παρούσα μελέτη κρίνεται αναγκαία λόγω της απουσίας πολλών ερευνών στον ελληνικό εκπαιδευτικό χώρο με συναφές αντικείμενο και της εμφάνισης αντικρουόμενων πορισμάτων των παλιότερων ερευνών, καθώς το επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης διαφοροποιείται από χαμηλό (Δημόπουλος, 2017· Koustelios, Theodorakis & Goulimaris, 2004· Karavas, 2010) σε αρκετά ικανοποιητικό (Πατσάλης & Παπουτσάκη, 2016· Demirel, 2014). Με την παρούσα έρευνα ευελπιστούμε να συμβάλουμε στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας του σχολείου.

Εργαλείο μέτρησης

Κατά τον σχεδιασμό της έρευνας επιλέχτηκε η δειγματοληπτική μέθοδος, καθώς η ποσοτική προσέγγιση αξιοποιείται συχνά στις κοινωνικές και ανθρωπιστικές επιστήμες και κρίνεται ως πιο ενδεδειγμένη για τη συστηματική διερεύνηση των υπό εξέταση φαινομένων με τη χρήση των στατιστικών μεθόδων. Επιπλέον, επικεντρώνεται στις μεταβλητές και δύναται να τις περιγράψει και να προσδιορίσει τις σχέσεις μεταξύ αυτών. Ειδικότερα, χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο που εξυπηρετεί τη συσσώρευση μεγάλου όγκου δεδομένων σε περιορισμένο χρόνο και χωρίς κόστος (Creswell, 2016).

Το δομημένο ερωτηματολόγιο κλειστού τύπου διαρθρώνεται σε δύο ενότητες. Στην πρώτη αναφέρονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος που θα βοηθήσουν στην περιγραφή του και θα αξιοποιηθούν για να διερευνηθεί ο ρόλος τους στο επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης. Στη δεύτερη ενότητα χρησιμοποιείται το ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς των Warr, Cook & Wall (1979), που εξετάζει τους ενδογενείς παράγοντες που αποτυπώνονται με 7 ζυγές ερωτήσεις και αναφέρονται στην πιθανότητα προαγωγής, στην ελευθερία να επιλέγει ο εκπαιδευτικός δικές του μεθόδους εργασίας, στην ποικιλία που χαρακτηρίζει την εργασία και στην προσοχή που αποδίδουν οι προϊστάμενοι στις προτάσεις του. Επίσης, διερευνώνται οι εξωγενείς παράγοντες (μονές ερωτήσεις) όπως οι εργασιακές συνθήκες και οι μισθολογικές απολαβές αλλά και οι σχέσεις με άλλους διδάσκοντες και τον προϊστάμενο. Οι ερωτήσεις είναι κλειστού τύπου επτάβαθμης κλίμακας Likert, όπου (1) αντιστοιχεί στο «πάρα πολύ δυσαρεστημένος» και (7) στο «πάρα πολύ ικανοποιημένος».

Οι συμμετέχοντες επιλέχτηκαν με απλή τυχαία δειγματοληψία (simple random sampling) που αποτελεί την ακριβέστερη μέθοδο δειγματοληψίας (Creswell, 2016). Στο ερωτηματολόγιο απάντησαν 151 εκπαιδευτικοί. Αφού εξασφαλίστηκε η λίστα με τα ονόματα των εκπαιδευτικών, χρησιμοποιήσαμε τη γεννήτρια τυχαίων ακεραίων αριθμών του Microsoft Excel για να παραχθούν 1452 τυχαίοι αριθμοί, που θα αποτελούσαν τους δείκτες των μονάδων του πληθυσμού που θα συμπεριληφθούν στο δείγμα. Στη συνέχεια, αφού αντιστοιχίσαμε κάθε εκπαιδευτικό με έναν αριθμό, επιλέξαμε με τυχαίο τρόπο τα μέλη του δείγματος (Δυνατότητα που παρέχει το Microsoft Excel, μέσω της διαδρομής “δεδομένα”-“ανάλυση δεδομένων”-“δειγματοληψία”). Με αυτό τον τρόπο επιλέχτηκαν από τους 1452 εκπαιδευτικούς (μόνιμους και αναπληρωτές), που εργάζονταν το σχολικό έτος 2019-2020 στη Λάρισα, 242 εκπαιδευτικοί (17% του πληθυσμού), από τους οποίους απάντησαν στο ερωτηματολόγιο 151 (ποσοστό απόκρισης 63 %).

Πίνακας 1. Reliability Statistics Εργ. Ικανοποίηση

Cronbach's Alpha	N of Items
,839	15

Ερευνητική διαδικασία – Μέθοδος ανάλυσης δεδομένων

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε από τις 28 Δεκεμβρίου 2019 ως 16 Ιανουαρίου 2020 στην πόλη της Λάρισας, στην οποία υπηρετώ ως δασκάλα τα τελευταία 15 έτη. Το ερωτηματολόγιο κατασκευάστηκε ηλεκτρονικά, μέσω Google Forms (<https://forms.gle/s3114x7kmCGZmY7z5>) και προωθήθηκε στους εκπαιδευτικούς με το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο. Το ερωτηματολόγιο συνοδεύτηκε από ένα ενημερωτικό σημείωμα, στο οποίο ενημερώσαμε για τον σκοπό της έρευνας, τη σύντομη διάρκεια συμπλήρωσής του, τη σπουδαιότητα της εθελοντικής συμμετοχής και έγινε γνωστό πως θα παρθούν όλα τα ενδεδειγμένα μέτρα για να προστατευτούν τα προσωπικά δεδομένα. Συγκεντρώθηκαν 151 απαντημένα ερωτηματολόγια, ποσοστό περίπου 10,5 % του πληθυσμού, που κρίνεται ικανοποιητικό, καθώς ο ελάχιστος αριθμός συμμετεχόντων που απαιτείται σε μία συσχέτιση είναι τριάντα συμμετέχοντες (Creswell, 2016). Ακολούθησαν στατιστικές αναλύσεις, μέσω του στατιστικού πακέτου SPSS Statistics. Έγινε έλεγχος αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου με τη χρήση του συντελεστή εσωτερικής συνέπειας, ενώ η εγκυρότητά του ελέγχτηκε με την τεχνική ανάλυσης παραγόντων. Στη συνέχεια, αφού παρουσιάστηκαν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, κρίθηκε σκόπιμο για τη διερεύνηση των ερευνητικών ερωτημάτων να ελεγχθεί η κανονικότητα των κατανομών των απαντήσεων, καθώς το αποτέλεσμα αυτού του ελέγχου, θα καθόριζε τη χρήση παραμετρικών ή μη παραμετρικών μεθόδων. Για την πραγματοποίηση ελέγχου της κανονικότητας των απαντήσεων, αξιοποιήθηκε ο στατιστικός έλεγχος Kolmogorov-Smirnov. Για να απαντηθούν τα 3 πρώτα ερευνητικά ερωτήματα, επιλέχτηκε ο Wilcoxon Signed Rank Test (μη παραμετρικός έλεγχος), σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha=0,05$ (Λόγω έλλειψης της κανονικότητας της κατανομής των απαντήσεων των συμμετεχόντων).

Τέλος, για την εξέταση του τελευταίου ερευνητικού ερωτήματος, λόγω της κανονικότητας της κατανομής των απαντήσεων, προκειμένου να διερευνηθεί η διαφοροποίηση στις απαντήσεις σε σχέση με τα δημογραφικά γνωρίσματα ως προς το επίπεδο ικανοποίησης, χρησιμοποιήθηκαν παραμετρικοί έλεγχοι: Το «Independent Samples T-Test» για τις περιπτώσεις «φύλο» και «σχέση εργασίας» λόγω των δύο πιθανών απαντήσεων, ενώ για τα υπόλοιπα δημογραφικά στοιχεία ο «One-Way Anova», καθώς οι μεταβλητές επιδέχονται πάνω από τρεις εναλλακτικές απαντήσεις (Creswell, 2016).

Αποτελέσματα

Από τους συμμετέχοντες, οι γυναίκες ήταν περισσότερες με ποσοστό 70,20%, ενώ οι άντρες αποτέλεσαν μόλις το 29,80% του δείγματος. Όσο αφορά τις ηλικιακές ομάδες των συμμετεχόντων, η τάξη μεταξύ 51 και 60 ετών κυριαρχεί, με ποσοστό 45% του δείγματος. Ακολουθούν όσοι βρίσκονται μεταξύ 30 με 40 ετών, με ποσοστό 28,5% και όσοι βρίσκονται στη δεκαετία 41 με 50 έτη, με ποσοστό 24,5%. Οι συμμετέχοντες κυρίως είναι μόνιμοι εκπαιδευτικοί σε ποσοστό 74,8%, με το 25,2% να αφορά αναπληρωτές εκπαιδευτικούς. Σε μερική αντιστοιχία με τις ηλικίες των εκπαιδευτικών βρίσκονται και τα στοιχεία των ετών υπηρεσίας τους. Συγκεκριμένα κυριαρχεί η υπηρεσιακή ηλικία μεταξύ 11 και 20 ετών υπηρεσίας, που περιλαμβάνει το ένα τρίτο του δείγματός μας, ακολουθούμενη από την κατηγορία 21 με 30 έτη με 28,5%. Σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης, οι συμμετέχοντες κυρίως κατέχουν το βασικό πτυχίο σε ποσοστό 42,4%. Μεταπτυχιακό τίτλο δηλώνει ότι κατέχει το 35,1% και δεύτερο πτυχίο δηλώνει το 10% περίπου. Τέλος, διδακτορικό τίτλο δήλωσαν ότι κατέχουν μόνο δύο συμμετέχοντες. Η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος ήταν απλοί εκπαιδευτικοί που εργάζονται στην τάξη (ποσοστό 81,4%). Σχεδόν σε ποσοστό 14% δηλώνουν διευθυντές και το 4,6% δηλώνουν υποδιευθυντές σχολικών μονάδων.

Με το πρώτο ερευνητικό ερώτημα διερευνήθηκε σε ποιο βαθμό είναι ικανοποιημένοι οι εκπαιδευτικοί της Λάρισας από την εργασία. Για τη διερεύνηση αξιοποιήθηκε το Wilcoxon Signed Rank Test (μη παραμετρικός έλεγχος), σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha=0,05$.

Πίνακας 2. Wilcoxon Test Εργασιακή ικανοποίηση

Sample	N for		Median	CI for η	Wilcoxon Statistic	p- Value
	Test	Mean				
Από τις συνθήκες εργασίας σας	133	4,33	4,5	(4; 4,5)	5945	0,0000
Από την ελευθερία να επιλέγετε οι ίδιοι τον τρόπο εργασίας σας	139	5,15	5	(5; 6)	8477	0,0000
Από τους συναδέλφους σας	126	4,87	5	(4,5; 5)	6684	0,0000
Από την αναγνώριση που παίρνετε για την απόδοσή σας	132	4,34	4,5	(4; 4,5)	5813,5	0,0010
Από τον/ την άμεσα προϊστάμενό/η σας	132	4,94	5	(4,5; 5)	7192	0,0000
Από το πλήθος των αρμοδιοτήτων που σας δίνονται	119	4,35	4,5	(4; 4,5)	4900	0,0000
Από τον μισθό σας	134	2,97	3	(2,5; 3)	1756	1,0000
Από τη δυνατότητα να χρησιμοποιείτε τις ικανότητές σας	137	4,31	4,5	(4; 4,5)	6205	0,0010
Από τις εργασιακές σχέσεις ανάμεσα στη διοίκηση και τους εργαζόμενους	125	4,58	4,5	(4,5; 5)	5975	0,0000
Από τις πιθανότητες προαγωγής σας	109	3,23	3	(3; 3,5)	1342	1,0000
Από τον τρόπο που σας διοικούν	124	4,20	4,5	(4; 4,5)	4811	0,0100
Από την προσοχή που δίνουν οι ανώτεροί σας στις προτάσεις που κάνετε	132	4,17	4,5	(4; 4,5)	5373,5	0,0130
Από τις ώρες εργασίας σας	124	4,69	5	(4,5; 5)	5846,5	0,0000
Από την ποικιλία στην εργασία σας	123	4,37	4,5	(4; 4,5)	5200	0,0000
Από τη σιγουριά που σας δίνει η εργασία σας (π.χ. ότι δεν θα απολυθείτε ξαφνικά)	133	5,09	5	(5; 5,5)	7038	0,0000

Παρατηρούμε ότι, εκτός των ερωτήσεων για την ικανοποίηση από τον μισθό και τις πιθανότητες προαγωγής, (median= 3 και 95% CI of median (2,5; 3) και (3; 3,5), σε όλες τις άλλες περιπτώσεις οι συμμετέχοντες δηλώνουν ικανοποιημένοι. Η διάμεσος ισούται συνήθως με 4,5 ή 5 στην επτάβαθμη κλίμακα Likert, γεγονός που αντιστοιχεί σε μικρή ικανοποίηση.

Με το δεύτερο ερώτημα διερευνάται σε ποιο βαθμό οι εκπαιδευτικοί της Α/θμιας Εκπ/σης Λάρισας δηλώνουν ικανοποιημένοι ως προς τους ενδογενείς παράγοντες, όπως η πιθανότητα προαγωγής, η ελευθερία επιλογής μεθόδων εργασίας, η ποικιλία στην εργασία και η προσοχή που δείχνουν οι προϊστάμενοι στις προτάσεις τους.

Πίνακας 3. Wilcoxon test Ενδογενών Παραγόντων Εργ. Ικανοποίησης

Sample	N for				Wilcoxon Statistic	p- Value
	Test	Mean	Median	CI for η		
Internal_Factors	151	4,2734	4,28571	(4,07143; 4,42857)	6534,50	0,001
Από την ελευθερία να επιλέγετε οι ίδιοι τον τρόπο εργασίας σας	139	5,15	5	(5; 6)	8477	0,0000
Από την αναγνώριση που παίρνετε για την απόδοσή σας	132	4,34	4,5	(4; 4,5)	5813,5	0,0010
Από το πλήθος των αρμοδιοτήτων που σας δίνονται	119	4,35	4,5	(4; 4,5)	4900	0,0000
Από τη δυνατότητα να χρησιμοποιείτε τις ικανότητές σας	137	4,31	4,5	(4; 4,5)	6205	0,0010
Από τις πιθανότητες προαγωγής σας	109	3,23	3	(3; 3,5)	1342	1,0000
Από την προσοχή που δίνουν οι ανώτεροί σας στις προτάσεις που κάνετε	132	4,17	4,5	(4; 4,5)	5373,5	0,0130
Από την ποικιλία στην εργασία σας	123	4,37	4,5	(4; 4,5)	5200	0,0000

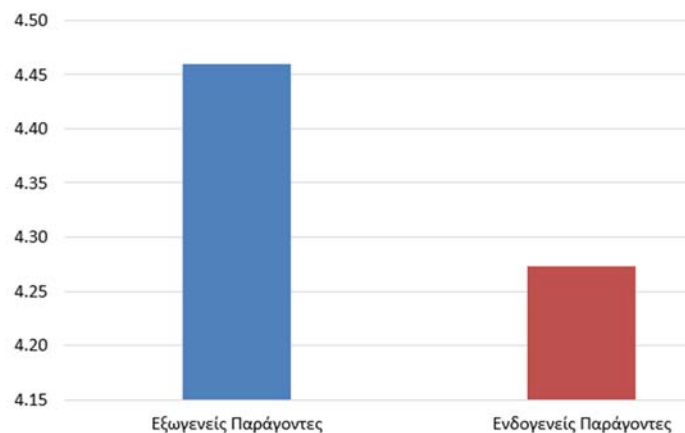
Σε σχέση με τους ενδογενείς παράγοντες συνολικά, η διάμεσος των απαντήσεων κινείται λίγο πάνω από την τιμή που αντιστοιχεί στην ουδέτερη στάση (median 4.28571, sig 0.001). Η στατιστική σημαντικότητα (p-value) είναι μικρότερη της κριτικής τιμής $\alpha=0,05$. Το γεγονός αυτό μας οδηγεί στη απόρριψη της μηδενικής υπόθεσης και στην αποδοχή της υπόθεσης της ικανοποίησης ως προς τους ενδογενείς παράγοντες. Σε σχέση με τις επιμέρους ερωτήσεις, μεγαλύτερη ικανοποίηση δηλώνουν οι εκπαιδευτικοί ως προς την ελευθερία επιλογής του τρόπου εργασίας (μ.ο 5,15, διάμεσος 5,00, p-value 0.00). Ακολουθούν με παρόμοια scores η ικανοποίηση ως προς την ποικιλία στην εργασία (μ.ο 4,37, διάμεσος 4,50, p-value 0.00), το πλήθος των αρμοδιοτήτων (μ.ο 4,35, διάμεσος 4,50, p-value 0.00), η αναγνώριση για την απόδοση (μ.ο 4,34, διάμεσος 4,50, p-value 0.00) και η δυνατότητα αξιοποίησης των ικανοτήτων (μ.ο 4,31, διάμεσος 4,50, p-value 0.00) ενώ λιγότερη ικανοποίηση αντλούν από την προσοχή που αποδίδουν οι προϊστάμενοι στις προτάσεις τους (μ.ο 4,17, διάμεσος 4,5, p-value 0,00). Η μόνη ερώτηση στην οποία παρουσιάζεται στατιστικά σημαντική (πλην όμως μικρή) έλλειψη ικανοποίησης, αφορά την ικανοποίηση από τις δυνατότητες προαγωγής (μ.ο 3,23, διάμεσος 3,00, p-value 1.00, CI (3:3.5)).

Με το τρίτο ερώτημα διερευνάται ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών της Λάρισας από εξωγενείς παράγοντες, όπως οι μισθολογικές απολαβές, οι σχέσεις με τον προϊστάμενο και την υπόλοιπη εκπαιδευτική ομάδα αλλά και οι εργασιακές συνθήκες. Λόγω της έλλειψης κανονικότητας, η οποία αναφέρθηκε παραπάνω, αξιοποιήθηκε το "Wilcoxon Signed Rank Test" (μη παραμετρικός έλεγχος) σε σχέση με την ουδέτερη στάση (4), σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha=0,05$.

Πίνακας 4. Wilcoxon test Εξωγενών Παραγόντων Εργ. Ικανοποίησης

Sample	N	Mean	Median	CI for η	Wilcoxon Statistic	P-Value
External_Factors	15	4,45	4,43	(4,3125; 4,625)	7377,00	0,000
Από τις συνθήκες εργασίας σας	13	4,33	4,5	(4; 4,5)	5945	0,000
Από τους συναδέλφους σας	12	4,87	5	(4,5; 5)	6684	0,000
Από τον/ την άμεσα προϊστάμενό/η σας	13	4,94	5	(4,5; 5)	7192	0,000
Από τον μισθό σας	13	2,97	3	(2,5; 3)	1756	1,000
Από τις εργασιακές σχέσεις ανάμεσα στη διοίκηση και τους εργαζόμενους	12	4,58	4,5	(4,5; 5)	5975	0,000
Από τον τρόπο που σας διοικούν	12	4,20	4,5	(4; 4,5)	4811	0,010
Από τις ώρες εργασίας σας	12	4,69	5	(4,5; 5)	5846,5	0,000
Από τη σιγουριά που σας δίνει η εργασία σας	13	5,09	5	(5; 5,5)	7038	0,000

Συνολικά ως προς τους εξωγενείς παράγοντες, παρατηρείται μικρή αλλά στατιστικά σημαντική ικανοποίηση (μ.ο 4,45, διάμεσος 4,43, p-value 0.00). Από τις επιμέρους ερωτήσεις, μεγαλύτερη ικανοποίηση δηλώνουν από τη σταθερότητα της εργασίας, αφού στην ερώτηση σχετικά με την ασφάλεια που σας δίνει η εργασία, απαντούν θετικά (μ.ο 5,09, διάμεσος 5,00, p-value 0.00). Αντίστοιχα, δηλώνουν ικανοποίηση από τον προϊστάμενο (μ.ο 4,94, διάμεσος 5,00, p-value 0.00), τους συναδέλφους (μ.ο 4,87, διάμεσος 5,00, p-value 0.00). και τις ώρες εργασίας (μ.ο 4,69, διάμεσος 5,00, p-value 0.00). Χαμηλότερα ικανοποιημένοι αλλά πάντα στατιστικά σημαντικά, δηλώνουν από τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων (μ.ο 4,58, διάμεσος 4,50, p-value 0.00), τις συνθήκες εργασίας (μ.ο 4,33, διάμεσος 4,50, p-value 0.00) και τον τρόπο διοίκησης (μ.ο 4,20, διάμεσος 4,50, p-value 0.01), ενώ εμφανίζονται μη ικανοποιημένοι από τον μισθό (μ.ο 2,97, διάμεσος 3, p-value 1,000).



Γράφημα 1. Μέσοι όροι παραγόντων ικανοποίησης από την εργασία

Ως προς το τελευταίο ερώτημα, δεν παρατηρείται διαφορά επαγγελματικής ικανοποίησης ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά πλην της σχέσης εργασίας.

Πίνακας 5. Independent T- Test κατηγορία Σχέση Εργασίας

Independent Samples Test	Levene's		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Diff	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Ext Από τους συναδέλφους σας	1.077	0.301	2.716	149	0.007	0.808	0.297	0.220	1.395
Int Από την αναγνώριση που παίρνετε για την απόδοσή σας	3.167	0.077	2.048	149	0.042	0.671	0.328	0.023	1.319
Int Από τη δυνατότητα να χρησιμοποιείτε τις ικανότητές σας	0.065	0.799	-2.148	149	0.033	-0.674	0.314	-1.294	-0.054
Int Από τις πιθανότητες προαγωγής σας	0.371	0.543	2.902	149	0.004	0.793	0.273	0.253	1.333
Ext Από τη σιγουριά που σας δίνει η εργασία σας (π.χ. ότι δεν θα απολυθείτε ξαφνικά)	16.411	0.000	6.058	149	0.000	2.023	0.334	1.363	2.683

Παρατηρήθηκαν μικρές διαφοροποιήσεις σχετικά με την ικανοποίηση από τους συναδέλφους (t 2.716, sig 0.007), από την αναγνώριση για την εργασία που προσφέρεται (t 2.048, sig 0.042). Επίσης, στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση υπήρξε ως προς τη δυνατότητα χρησιμοποίησης των ικανοτήτων (t -2,148, sig 0.033), τις πιθανότητες προαγωγής (t 2.902, sig 0.004) και τη σταθερότητα της εργασίας (t 6,058, sig 0.000).

Πίνακας 6. Περιγραφικά στατιστικά διαφοροποιήσεων ανά Σχέση Εργασίας

	Σχέση εργασίας	N	Mean	Std.	Std.
				Error	Mean
Ext Από τους συναδέλφους σας	Μόνιμος/η	113	5.07	1.528	0.144
	Αναπληρωτής/τρια	38	4.26	1.750	0.284
Int Από την αναγνώριση που παίρνετε για την απόδοσή σας	Μόνιμος/η	113	4.51	1.778	0.167
	Αναπληρωτής/τρια	38	3.84	1.653	0.268
Int Από τη δυνατότητα να χρησιμοποιείτε τις ικανότητές σας	Μόνιμος/η	113	4.14	1.695	0.159
	Αναπληρωτής/τρια	38	4.82	1.608	0.261
Int Από τις πιθανότητες προαγωγής σας	Μόνιμος/η	113	3.42	1.493	0.140
	Αναπληρωτής/τρια	38	2.63	1.344	0.218
Ext Από τη σιγουριά που σας δίνει η εργασία σας (π.χ. ότι δεν θα απολυθείτε ξαφνικά)	Μόνιμος/η	113	5.60	1.573	0.148
	Αναπληρωτής/τρια	38	3.58	2.297	0.373

Η μόνη ουσιαστικά σημαντική διαφορά, η οποία σχετίζεται μάλλον με το προσωρινό χαρακτήρα της απασχόλησης των αναπληρωτών αφορά στη σιγουριά από την εργασία. Οι αναπληρωτές απαντούν κάτω της μέσης της κλίμακας (μ.τ. 3,58), ενώ οι μόνιμοι σε επίπεδο ικανοποίησης (μ.τ. 5,60).

Συζήτηση - Συμπεράσματα

Από τη μελέτη των αποτελεσμάτων της έρευνας εντοπίζεται χαμηλός βαθμός ικανοποίησης των συμμετεχόντων, κυρίως όσο αφορά τον μισθό, τη διοίκηση και τις πιθανότητες προαγωγής. Συγκεκριμένα, υπάρχει μια στατιστικά σημαντική θετική στάση, η οποία όμως δεν φτάνει το επίπεδο της μικρής ικανοποίησης στη επτάβαθμη κλίμακα Likert. Το αποτέλεσμα αυτό συγκλίνει με τα ευρήματα άλλων μελετών (Δημόπουλος, 2017· Koustelios, Theodorakis & Goulimaris, 2004· Karavas, 2010· Ekuwan, 2014), όπου οι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης, σε αντίθεση με τα πορίσματα άλλων μελετών που εμφανίζουν τους εκπαιδευτικούς αρκετά ικανοποιημένους, όχι όμως σε πολύ υψηλό βαθμό (Πατσάλης & Παπουτσάκη, 2016· Demirel, 2014). Ο χαμηλός βαθμός ικανοποίησης των εκπαιδευτικών μπορεί να αποδοθεί και στα χαρακτηριστικά του δημόσιου εκπαιδευτικού συστήματος, καθώς ο συγκεντρωτικός και ο γραφειοκρατικός χαρακτήρας του περιορίζει την αυτενέργεια και την αυτονομία των εκπαιδευτικών. Επίσης, οι εκπαιδευτικοί δεν λαμβάνουν την αναγνώριση από την κοινωνία για το έργο που προσφέρουν, στον βαθμό τουλάχιστον που αξίζουν, με αποτέλεσμα να αισθάνονται απογοητευμένοι.

Το χαμηλό επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών στη δική μας μελέτη, φαίνεται στη μη ικανοποίηση από τις αμοιβές αλλά και τις πιθανότητες προαγωγών, οι οποίες γίνονται με συγκεκριμένα κριτήρια για μικρό αριθμό θέσεων, γεγονός που περιορίζει την κινητικότητα. Οι περιορισμένες δυνατότητες για την επαγγελματική άνοδο αποτελούν έναν από τους ενδογενείς παράγοντες (παράγοντας υποκίνησης) του Herzberg που καθορίζει σημαντικά τον βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης και συγκαταλέγεται στις ανώτερες ανάγκες στη γνωστή πυραμίδα του Maslow, καθώς τα άτομα, όταν ικανοποιήσουν τις βασικές ανάγκες, στοχεύουν στην αυτοπραγμάτωση και την προσωπική εξέλιξη. Ως αντιστάθμισμα, διαπιστώνεται μια μικρή ικανοποίηση από τη σταθερότητα στην εργασία, που αφορά μόνο τους μόνιμους εκπαιδευτικούς της έρευνάς μας, εύρημα που συμφωνεί με αντίστοιχο αποτέλεσμα στη μελέτη των Klassen & Chiu (2010). Η θέση αυτή συγκλίνει με το θεωρητικό σχήμα του Maslow, όπου οι ανάγκες για ασφάλεια, τη σιγουριά και τη σταθερότητα ακολουθούν την ικανοποίηση των φυσικών αναγκών. Το εύρημα αυτό είναι αναμενόμενο, καθώς ως δημόσιοι υπάλληλοι οι εκπαιδευτικοί εκτιμούν περισσότερο τη σταθερότητα της εργασίας, λόγω υψηλού ποσοστού ανεργίας που μαστίζει τη χώρα σήμερα. Η μη ικανοποίηση από τις μισθολογικές απολαβές εντοπίζεται και στις έρευνες των Darra (2013), Anastasiou & Papakonstantinou (2014), Rani & Neeraja (2014) και Getahum et al. (2016) ενώ σε άλλες παλιότερες έρευνες, εκτός από τη δυσαρέσκεια από τον μισθό, οι περιορισμένες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης αποτελούν αιτία χαμηλού βαθμού επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών (Παπαοικονόμου, 2017· Karavas, 2010· Koustelios et al., 2004· Demirel, 2013).

Εντύπωση προκαλεί η μικρή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της έρευνάς μας από τη διοίκηση του σχολείου, καθώς οι διευθυντές καταλαμβάνουν τις θέσεις ευθύνης με βάση τα τυπικά προσόντα, όπως κατοχή μεταπτυχιακού και τη συνέντευξη και θα ανέμεινε κανείς να είναι πιο αποτελεσματικοί στη διοίκηση του σχολείου, καθώς διαθέτουν εξειδικευμένες γνώσεις και δεξιότητες στη διοίκηση και ενισχυμένο επιστημονικό/επαγγελματικό προφίλ.

Σε σχέση με τους **ενδογενείς παράγοντες ικανοποίησης**, διαπιστώνουμε ότι η μικρή ικανοποίηση συνδέεται με τη δυσκολία έκφρασης των εσωτερικών δυνατοτήτων και τη μη αξιοποίηση των ικανοτήτων των εκπαιδευτικών, εύρημα που εναρμονίζεται με το αντίστοιχο στη μελέτη του Παπαθωμόπουλου (2013), όπου οι εκπαιδευτικοί δεν θεωρούν πως αξιοποιούνται, όσο θα έπρεπε, οι δυνατότητές τους στον καθορισμό των στόχων του

σχολείου. Οι **εξωγενείς παράγοντες** παρουσιάζουν αντίστοιχη μικρή ικανοποίηση. Καλύτερα φαίνεται να βαθμολογείται η σταθερότητα στην εργασία, λόγω του μεγάλου ποσοστού μόνιμων εκπαιδευτικών στον πληθυσμό, πράγμα αναμενόμενο, καθώς ζούμε σε δύσκολες οικονομικές συγκυρίες και η διασφάλιση της σταθερής εργασίας παρέχει το αίσθημα της σταθερότητας και ασφάλειας. Αντίστοιχης ικανοποίησης είναι και οι σχέσεις με τον προϊστάμενο του σχολείου αλλά και τους υπόλοιπους εκπαιδευτικούς. Σε κάθε περίπτωση, καμία θετική απάντηση δεν ξεφεύγει από το επίπεδο της μικρής ικανοποίησης.

Ανακεφαλαιώνοντας, παρατηρήθηκαν απαντήσεις λίγο πάνω από την ουδετερότητα ως προς την ικανοποίηση. Αν και οι περισσότερες ήταν στατιστικά σημαντικά διαφορετικές από την ουδέτερη στάση, δεν αντιστοιχούσαν σε επίπεδα μεγάλης ικανοποίησης ως προς την επτάβαθμη κλίματα Likert.

Περιορισμοί και προτάσεις για το μέλλον

Αν και το δείγμα της έρευνας ήταν καλό και γενικεύσιμο, εντούτοις κάποιες κατηγορίες υποαντιπροσωπεύονται, όπως των αναπληρωτών και των κατόχων του διδακτορικού διπλώματος. Προτείνεται περαιτέρω έρευνα με δείγμα από διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές της Ελλάδας και μάλιστα και από τις δύο βαθμίδες (Α/θμιας και Β/θμιας Εκπ/σης) και σε διαφορετικούς τύπους σχολείων (δημόσια και ιδιωτικά) για να διερευνηθούν οι τυχόν διαφοροποιήσεις των εκπαιδευτικών στο επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης. Επιπρόσθετα, η διεξαγωγή μιας ποιοτικής έρευνας θα μπορούσε να δώσει πληροφορίες για τις αιτίες των καταγεγραμμένων στάσεων, δηλαδή θα λειτουργούσε συμπληρωματικά.

Αναφορές

Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An intergrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(1), 7-35.

Aleksynska, M. (2018). Temporary employment, work quality, and job satisfaction. *Journal of Comparative Economics*, 46(3), 722-735.

Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two factor theory. *Life Science Journal*, 14(5).

Anastasiou, S., & Papakonstantinou, G. (2014). Factors affecting job satisfaction, stress, and work performance of secondary education teachers in Epirus, NW Greece. *International Journal Management Education*, 8(1), 37-50.

Bellias, D., & Koustelios, A. (2014). Leadership and Job satisfaction - A review. *European Scientific Journal*, 10(8), 24-46.

Bentea, C., & Anghelache, V. (2012). Teachers' motivation and satisfaction for professional activity. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 33, 563-567.

Buchanan, D., & Huczynski, A. (2017). *Organizational Behaviour*. Harlow, England: Pearson.

Creswell, J. (2016). *Σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας*. Αθήνα: Ίων.

Darmody, M., & Smyth, E. (2011). Job satisfaction and occupational stress among primary school teachers and school principals in Ireland. *Dublin, Ireland, ESRI/The Teaching Council*.

Darra, M. (2013). Teacher motivation and job satisfaction in Greek Primary Schools. *International Journal of Economic & Business Administration*, 1(4), 31-49.

Demirel, H. (2014). An investigation of the relationship between job and life satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 4925-4931.

Demirtas, Z. (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 9, 1069-1073.

Dugguh, S. I., & Dennis, A. (2014). Job satisfaction theories: traceability to employee performance in organizations. *Journal of Business and Management*, 16(5), 11-18.

- Ekuwam, I. S. (2014). *Determinants of job satisfaction among teachers in public primary schools in Turkana West Sub County, Turkana County* (Master's Thesis). University of Nairobi.
- Getahum, T., Tefera, B. F., & Burichew, A. H. (2016). Teachers' job satisfaction and its relationship with organizational commitment in Ethiopian primary Schools: Focus on Primary Schools of Bonga Town. *European Scientific Journal*, 12(3), 380-401.
- Gkolia, A. K., Belias, D., & Koustelios, A. (2014). The impact of principals' transformational leadership on teachers' satisfaction: Evidence from Greece. *European Journal of Business and Social Sciences*, 3, 69-80.
- Gligorovic, B., Terek, E., Glusac, D., Sajfert, Z., & Adamovic, Z. (2014). Job satisfaction and gender differences in job satisfaction of teachers in Serbian primary schools. *Journal of Engineering Management and Competitiveness (JEMC)*, 4(2), 94-100.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356.
- Karavas, E. (2010). How satisfied are Greek EFL Teachers with their work? Investigating the motivation and job satisfaction levels of Greek EFL Teachers. *Porta Linguarium*, 14, 59-78.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*, 10(3), 741-756.
- Koustelios, A., Theodorakis, N., & Goulimaris, D. (2004). Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *International Journal of Educational Management*, 18(2), 87-92.
- Ma, X., & MacMillan, R. (1999). Influences of workplace conditions on teachers' job satisfaction. *The Journal of Educational Research*, 93(1), 39-47.
- Massari, G. A. (2015). Key factors of preschool and primary school teachers job satisfaction. *Read Acta*, 5(1), 27-40.
- Mebrate, S., & Lemma, S. (2017). The effect of Gender and School Climate on Job Satisfaction of Government Secondary School Teachers in Sidama Zone. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 22(2), 25-32.
- Ngwenya, V. (2016). Teacher motivation in education management through a theoretical lense: A study conducted in Bulawayo metropolitan province-Zimbabwe. *International Journal of Advanced Engineering and Management Research*, 1.
- Ogedengbe, E. O., Adelekun, T. O., Eyengho, T. T., Ogunleye, S. M., & Bankole, K. M. (2018). The influence of gender on job satisfaction of teachers in Ile-Ife, Osun, State, Nigeria. *Bulgarian Journal of Science and Education Policy*, 12(1), 48-62.
- Otanga, H., & Mange, D. (2014). Contribution of personal characteristics and school-context factors to job satisfaction among primary school teachers in coast province, Kenya. *International Journal of Education and Research*, 2(7), 469-480.
- Otube, N. W. (2004). *Job motivation of teachers educating learners with special needs in four provinces in Kenya*, PhD Thesis, University of Hamburg, Germany.
- Rani, B. S., & Neeraja, P. (2014). Job satisfaction of primary school teachers. *International Journal in Management and Social Science*, 2(1), 76-84.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2018) *Essentials of Organizational Behavior*. 14th Edition, Pearson Education, Inc., London.
- Rogers, A. (1998). *Η εκπαίδευση ενηλίκων*. Αθήνα: Μεταίχιμο.
- Saiti, A., & Fassoulis, K. (2012). Job satisfaction: Factor Analysis of Greek Primary School Principals' Perceptions. *International Journal of Educational Management*, 26(4), 370-380.
- Shen, J., Leslie, J. M., Spybrook, J. K., & Ma, X. (2012). Are principals background and school processes related to teacher job satisfaction? A multilevel study using schools and staffing survey 2003-2004. *American Educational Research Journal*, 49(2), 200-300.

Strydom, L., Nortje, N., Beukes, R., Esterhuysen, K., & Van Der Westhuizen, J. (2012). Job satisfaction among teachers at special need schools. *South African Journal of Education*, 32, 255-266.

Vassalo, B. (2014). What makes them still tick? A study of job (Dis) Satisfaction among Long Serving Teachers in Malta. *Online Journal of New Horizons in Education*, 4(1), 97-116.

Veldman, I., Tartwijk, I., Brekelmans, M., & Wubbels, T. (2014). Job satisfaction and teacher-student relationships across the teaching career: Four case studies. *Teaching and Teacher Education*, 32, 55-65.

Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.

Yavuz, M. (2018). Examination of the job satisfaction of teachers working with individuals in need of special education with regard to certain variables. *Journal of Education and Training Studies*, 6(7).

Yuliansyah, M. M. (2017). Correlation of Leadership Behavior of school Headmasters and Organizational Climate on Teacher Job Satisfaction at public elementary schools. In *2nd International Conference on Educational Management and Administration (CoEMA, 2017)*. Atlantis Press.

Βαρδιάμπαση, Ζ. Π., & Βρυωνίδης, Μ. (2017). Επαγγελματική ικανοποίηση για ένα υγιές, ποιοτικό και αποτελεσματικό σχολείο. *Επιστήμες της Αγωγής*, 2, 21-38.

Γραμματικού, Κ. Σ. (2016). Επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών Α/θμιας Εκπ/σης ως προς τις συνθήκες εργασίας. Στο Ε. Καραϊσκού & Γ. Κουτρομάνος (Επιμ.), *Πρακτικά 1^{ου} Πανελληνίου Συνεδρίου με Διεθνή Συμμετοχή: Ελλάδα – Ευρώπη 2020: Εκπαίδευση, Δια-Βίου Μάθηση, Έρευνα, Καινοτομία και Οικονομία*, 1, 152-162.

Δημητριάδης, Σ., & Παπαδόπουλος, Δ. (2011). Η ανάπτυξη ενός εργαλείου μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών της Α/θμιας Εκπ/σης. *6th International Conference in Open & Distance Learning, Loutraki, Greece. Proceedings*, 741-752.

Δημόπουλος, Δ. (2017). *Διερεύνηση συσχέτισης μεταξύ του στυλ ηγεσίας των διευθυντών σχολικών μονάδων και της επαγγελματικής ικανοποίησης του εκπαιδευτικού προσωπικού: Απόψεις εκπαιδευτικών Β/θμιας Εκπ/σης Περιφερειακής Ενότητας Σερρών* (Διπλωματική Εργασία). Πάτρα: ΕΑΠ.

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

Παπαθωμόπουλος, Ν. (2013). *Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης: Μια εμπειρική έρευνα*. Εισήγηση στην ημερίδα του Πανεπιστημίου Λευκωσίας με θέμα: «Συνεργατική Έρευνα Δράσης για την Επαγγελματική Ανάπτυξη των Εκπαιδευτικών». Αθήνα.

Παπαοικονόμου, Α. Δ. (2017). Η επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού ως παράγοντας συγκρότησης του εαυτού: εμπειρική προσέγγιση. *Επιστημονικό Εκπαιδευτικό Περιοδικό «εκπ@ιδευτικός κύκλος»*, 5(1).

Πατσάλης, Χ., & Παπουτσάκη, Κ. (2016). Επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στο παράδειγμα των εκπαιδευτικών της 9^{ης} Περιφέρειας Σ.Σ.Π.Ε Αττικής. *3^ο Πανελλήνιο Συνέδριο της Πανελληνίας Ένωσης Σχολικών Συμβούλων*, 2016, 1, 774-786.

Πολυμεροπούλου, Β., Σκόδρα, Ε., & Σόρκος, Γ. (2015). Η επαγγελματική ικανοποίηση και η επαγγελματική ταυτότητα εκπαιδευτικών Β/θμιας Εκπ/σης πριν και κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 60, 158-175.