

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ»

Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΤΗΣ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

ΠΡΕΜΕΤΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Πειραιώς ως μέρος των απαιτήσεων για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στα Οικονομικά της Εκπαίδευσης

Πειραιάς, Ιούλιος 2019

UNIVERSITY OF PIRAEUS
DEPARTMENT OF ECONOMICS



MASTER PROGRAM
ECONOMICS OF EDUCATION

**THE JOB SATISFACTION OF PRIMARY SCHOOL
TEACHERS IN GREECE**

By
PREMETIS IOANNIS

Master Thesis submitted to the Department of Economics of the University of Piraeus in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts in Economics of Education

Piraeus, Greece, July 2019

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον καθηγητή μου, κ. Ελευθερίου, για τη βοήθεια που μου παρείχε και τη σωστή καθοδήγηση κατά τη διάρκεια της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας καθώς και τους φίλους Παναγιώτη και Λάμπη για τη στήριξή τους και την πολύτιμη βοήθειά τους για την υλοποίηση του στόχου μου.

Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΤΗΣ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Σημαντικοί Όροι: Εργασιακή Ικανοποίηση, Δημόσιο κι Ιδιωτικό Σχολείο, Μόνιμοι και Συμβασιούχοι Εκπαιδευτικοί, Χρόνια Υπηρεσίας, Περιοχή Υπηρετήσης

Περίληψη

Το εκπαιδευτικό προσωπικό είναι πολυδάπανο κι αποτελεί τη μεγαλύτερη πηγή ανθρώπινου κεφαλαίου στο εκπαιδευτικό σύστημα. Είναι σημαντικό να γνωρίζουμε τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης (ΕΙ) που αντλούν οι εκπαιδευτικοί καθώς αποτελούν τον κινητήριο μοχλό της εκπαίδευσης κάθε χώρας. Στόχος της παρούσας έρευνας είναι να εξετάσει και να προσδιορίσει την επίδραση του τύπου σχολείου, της εργασιακής σχέσης, των χρόνων υπηρεσίας και της περιοχής υπηρετήσης στα επίπεδα ΕΙ των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Για τη συλλογή των δεδομένων της έρευνας χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο ώστε να μετρηθεί η ΕΙ του δείγματος κι η διανομή του ερωτηματολογίου έγινε σε σχολεία όλης της χώρας. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, η ΕΙ των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης διαφέρει ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας τους και της περιοχής υπηρετήσής τους ενώ ο τύπος του σχολείου κι η σχέση εργασίας των εκπαιδευτικών δεν επιδρούν σημαντικά στην ΕΙ τους.

THE JOB SATISFACTION OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN GREECE

Keywords: Job Satisfaction, Public and Private School, Permanent and Contractual Teachers, Years of Experience, Service Area

Abstract

The largest source of human capital in the educational system is the School staff, and thus the costliest. It is important to identify the level of Job Satisfaction (JS) that teacher and the rest of the personnel experience. The purpose of this thesis is to examine and determine how the type of school, working relation, years of service and area of service affect the JS of teachers in Greece. We used a questionnaire to collect data, which was distributed throughout Greece. According to the results, teacher's JS is affected by the years of service and the area of service, while factors like the type of school and working relation do not have significant effect.

Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	VII
ABSTRACT	IX
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ	XIII
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	XV
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Η ΕΙ ΩΣ ΠΕΔΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	1
1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
1.2 ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΙ ΓΙΑ ΚΑΘΕ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ-ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ	2
1.3 ΑΛΛΗΛΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΕΙ ΜΕ ΤΗΝ ΠΑΡΑΜΟΝΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΤΟΥΣ	2
1.4 ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΔΟΜΗ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	
2.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
2.2 ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	5
2.3 ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: 4 ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΙ	10
3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ	10
3.2 ΕΙ ΚΑΙ ΤΥΠΟΣ ΣΧΟΛΕΙΟΥ	11
3.3 ΕΙ ΚΑΙ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	14

3.4 ΕΙ ΚΑΙ ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	16
3.5 ΕΙ ΚΑΙ ΠΕΡΙΟΧΗ ΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ	18
3.6 ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ	22
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	23
4.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ	23
4.2 ΣΚΟΠΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	24
4.3 ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	24
4.4 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΚΑΙ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΣ	27
4.5 ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ	29
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	30
5.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ	30
5.2 ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΚΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ	31
5.3 ΕΞΑΓΩΓΗ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΩΝ	35
5.4 ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ	36
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	37
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	45

Κατάλογος Πινάκων

4.1 Μελέτες που χρησιμοποιήθηκαν ως πηγή για τη διαμόρφωση του ερωτηματολογίου της έρευνας.....	28
4.2 Παραδείγματα ερωτήσεων για τη μέτρηση της ΕΙ του δείγματος της έρευνας.....	28
5.1 Διαφορές στα επίπεδα ΕΙ των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ως προς τον τύπο σχολείου, τη σχέση εργασίας, τα χρόνια υπηρεσίας και την περιοχή υπηρετήσεως.....	31
5.2 Σύνοψη των δοκιμών υπόθεσης.....	34

Κατάλογος Διαγραμμάτων

2.1 Εγγεγραμμένα νήπια ανά περιφέρεια, 2016-2017.....	6
2.2 Εγγεγραμμένοι μαθητές δημοτικού ανά περιφέρεια, 2016-2017.....	6
2.3 Δομή του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος, 2018-2019.....	8
3.1 Δημόσιες δαπάνες στην εκπαίδευση ως % του ΑΕΠ μεταξύ χωρών της Ε.Ε., 201.....	12
3.2 Μισθοδοσία δασκάλων μεταξύ χωρών της Ε.Ε., 2017.....	15
3.3 Δημοτικά σχολεία με βάση την οργανικότητά τους.....	20
3.4 Νηπιαγωγεία με βάση την οργανικότητά τους.....	21
4.1 Φύλο.....	25
4.2 Ηλικία.....	25
4.3 Χρόνια υπηρεσίας.....	26
4.4 Τομέας εργασίας.....	26
4.5 Περιοχή υπηρετήσεως.....	26
4.6 Είδος εργασιακής σχέσης.....	27

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Η ΕΙ ΩΣ ΠΕΔΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

1.1 Εισαγωγή

Το θέμα που θα αναπτυχθεί στο Κεφάλαιο αυτό είναι η ικανοποίηση που αντλούν οι εργαζόμενοι από την ίδια τους την εργασία. Η εργασιακή ικανοποίηση (ΕΙ) είναι ένα από τα θέματα οργανωσιακής συμπεριφοράς που έχουν αναλυθεί πιο πολύ κι έχει αποτελέσει αντικείμενο έρευνας των κοινωνικών επιστημών (Arnold et al., 1998).

Ειδικότερα, στο Κεφάλαιο αυτό θα επικεντρωθούμε στους παράγοντες που επηρεάζουν την ΕΙ των Ελλήνων εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και την παραμονή τους στο επάγγελμα. Το ενδιαφέρον επικεντρώνεται στους εκπαιδευτικούς της συγκεκριμένης βαθμίδας εκπαίδευσης καθώς σε μικρο-επίπεδο αποτελούν τον ακρογωνιαίο λίθο ενός πετυχημένου εκπαιδευτικού συστήματος και σε μακρο-επίπεδο μπορούν να συμβάλλουν στο να αποτελέσει η εκπαίδευση το όχημα για την αύξηση της παραγωγικότητας, με φυσικό επακόλουθο την ανάπτυξη της Ελλάδας μελλοντικά.

Στις ενότητες του Κεφαλαίου που ακολουθούν θα δούμε γιατί η ΕΙ είναι σημαντική στην ατζέντα ενός υπαλλήλου και πιο συγκεκριμένα ενός εκπαιδευτικού, ο τρόπος συσχέτισης της ΕΙ των εκπαιδευτικών με την παραμονή τους στο επάγγελμα καθώς και τα ευρήματα εμπειρικών μελετών στη διεθνή κι ελληνική βιβλιογραφία.

1.2 Σημασία της ΕΙ για κάθε εργαζόμενο-εκπαιδευτικό

Η ΕΙ είναι ένα από τα θέματα οργανωσιακής συμπεριφοράς που έχουν αναλυθεί πιο πολύ κι έχει παρατηρηθεί ότι αυξάνεται, όταν αυξάνεται το πρεστίζ της δουλειάς. Αποτελεί πολυδιάστατο θέμα καθώς περιλαμβάνει εξωτερικούς παράγοντες (προσόντα δουλειάς, μισθός, εργασιακές συνθήκες, συναδελφικές σχέσεις, επαγγελματική ανέλιξη κι εποπτεία από προϊσταμένους) και μερικούς εσωτερικούς παράγοντες όπως είναι οι ατομικές προσδοκίες κι επιθυμίες από την εργασία (Mitchell and Larson, 1987). Η ΕΙ σχετίζεται με την ωφέλεια που αποκομίζει κάποιος από την εργασία κι η ικανοποίηση που αισθάνεται δουλεύοντας με συναδέλφους κι ολοκληρώνοντας τη δουλειά. Τα άτομα προσδοκούν να έχουν υψηλά επίπεδα ΕΙ καθώς τα 2/3 της ζωής τους τα ξοδεύουν στην εργασία. Άλλωστε η ΕΙ ορίζεται ως το μέγεθος που κάποιος είναι ευχαριστημένος με την επιλογή επαγγέλματος που έχει κάνει (Lo and Ramayah, 2011) κι ιδιαίτερα ο Chen (2008) την περιγράφει ως αντιπροσωπευτικό δείγμα των συναισθημάτων, στάσεων και προτιμήσεων των εργαζομένων απέναντι στη δουλειά τους. Ειδικότερα, στον νευραλγικό τομέα της εκπαίδευσης, όταν ένας εκπαιδευτικός της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης αισθάνεται ικανοποιημένος με την εργασία του, το γεγονός αυτό επιδρά θετικά στην ποιότητα και σταθερότητα των οδηγιών που δίνονται στα παιδιά, συμβάλλοντας εν γένει στην εκπαιδευτική ανάπτυξη (Shann, 1998, Adams, 2010).

Εν κατακλείδι, ο υπάλληλος που αισθάνεται αρκετά ικανοποιημένος με τη δουλειά του, απολαμβάνει τη ζωή, επιδεικνύει πιο θετικές συμπεριφορές, βρίσκεται σε υγιή ψυχολογική κατάσταση και μπορεί να πετυχαίνει ολοένα και περισσότερο στην εργασιακή και προσωπική του ζωή (Robbins, 1996). Έτσι, η ΕΙ επιδρά στην ικανοποίηση που αισθάνεται κάποιος για τη ζωή, κάτι που ορίζεται ως βασικός σκοπός ζωής από τους περισσότερους ανθρώπους.

1.3 Αλληλεπίδραση της ΕΙ με την παραμονή των Ελλήνων εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στο επάγγελμά τους

Η Ελλάδα κατά την τελευταία δεκαετία βιώνει μια μεγάλη οικονομική κρίση, η οποία είναι πολυεπίπεδη και πολυδιάστατη, αγγίζοντας ακόμη και τον ευαίσθητο τομέα της εκπαίδευσης. Υπό τις διαμορφωθείσες συνθήκες, πρωταρχικός στόχος της ελληνικής πολιτείας είναι η

περαιτέρω κατάρτιση του εκπαιδευτικού προσωπικού καθώς κι η διατήρηση του αριθμού των δασκάλων και των νηπιαγωγών, ειδικά αν λάβουμε υπόψη τα ευρήματα της Αμερικάνικης Ομοσπονδίας Δασκάλων ότι ένα 20% με 30% αυτών εγκαταλείπει το επάγγελμα στα πρώτα 5 χρόνια υπηρεσίας (American Federation of Teachers, 2001, Darling-Hammond, 2003). Για να είναι στελεχωμένες οι σχολικές μονάδες με υψηλής ποιότητας προσωπικό και για να είναι εφικτή η διατήρηση του αριθμού του εκπαιδευτικού προσωπικού, καλό είναι να γνωρίζουμε τους παράγοντες που επηρεάζουν την ΕΙ των δασκάλων και την παραμονή αυτών στο επάγγελμα.

Το ενδιαφέρον των ερευνητών εστιάζεται κυρίως στον ιδιωτικό τομέα μολονότι η ΕΙ έχει βαρύνουσα σημασία για όλους τους υπαλλήλους. Ο χώρος της εκπαίδευσης, ειδικότερα, έχει αποτελέσει πεδίο εμπειρικών μελετών στο εξωτερικό και κατ' αυτόν τον τρόπο εξηγείται κι η σχετικά μεγάλη βιβλιογραφία (Klassen and Chiu, 2010, Al Nuaimi et al., 2014, Chaplain, 1995, Demirel, 2013, Wang et al., 2015, Van Maele and Van Houtte, 2012, Aydin et al., 2012). Μελέτες που έγιναν στο πρόσφατο παρελθόν στην Ελλάδα (Alexopoulos, 1992, Kantas, 1992, Koustelios, 2001, Saiti, 2007, Saiti and Fasoulis, 2012, Tarasiadou and Platsidou, 2009) έδειξαν ότι δημογραφικές μεταβλητές, όπως το φύλο των δασκάλων και νηπιαγωγών, η ηλικία τους και τα χρόνια υπηρεσίας σχετίζονται με την ΕΙ των πρώτων. Το φύλο συχνά περιλαμβάνεται ως ένα ατομικό χαρακτηριστικό στις μελέτες της ΕΙ, χωρίς όμως πειστικά ευρήματα να έχουν βρεθεί και να καταδεικνύουν τυχόν διαφορές μεταξύ των 2 φύλων (Brief and Aldag, 1975, Fields and Blum, 1997, Hulin and Smith, 1964, Klecker and Loadman, 1999, Mueller and Wallace, 1996, Oshagbemi, 1997, 1999, 2000 Phelan, 1994, Rosin and Korabik, 1995, Tang and Talpede, 1999, Tuntufye, 1997). Όσον αφορά την ηλικία των εκπαιδευτικών, οι απόψεις δίστανται: οι Ma and MacMillan (1999) βρήκαν ότι οι πιο μεγάλοι ηλικιακά δάσκαλοι αντλούν λιγότερη ευχαρίστηση από τον επαγγελματικό τους ρόλο σε σχέση με τους νεότερους συναδέλφους τους ενώ οι Singh and Singh (1980) διαπίστωσαν ότι η σχέση μεταξύ της ηλικίας των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και της ΕΙ είτε έχει σχήμα U είτε δεν παρατηρείται σημαντική στατιστική σχέση. Σχετικά με τα χρόνια υπηρεσίας, οι Zembylas and Papanastasiou (2003) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι όσο αυξάνονται τα χρόνια υπηρεσίας, τόσο αυξάνεται η ΕΙ των δασκάλων στην Κύπρο: αυτό συμβαίνει διότι αφενός αυξάνεται ο μισθός τους κι αφετέρου οι δάσκαλοι βελτιώνουν τις πρακτικές διδασκαλίας τους –λόγω εμπειρίας- κι έτσι αυξάνουν το επίπεδο ικανοποίησης που αντλούν.

Επίσης, οι εργασιακές συνθήκες (οργανωσιακός πολιτισμός, συμπεριφορά μαθητών, φόρτος εργασίας κ.α.) επηρεάζουν σημαντικά την παραμονή των δασκάλων στο επάγγελμα, στον τρόπο που προσεγγίζουν τη διδασκαλία, τις σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους, τις επιδόσεις των μαθητών κι εν γένει της ικανοποίησης που αισθάνονται (Crossman and Harris, 2006, Chaplain, 1995). Το άγχος των δασκάλων με το επάγγελμά τους αποτελεί ένα θέμα που έχει απασχολήσει αρκετούς μελετητές (Kyriacou, 1980, Borg, 1990), καθώς οι δάσκαλοι αντιμετωπίζουν δυσκολίες με τη συμπεριφορά ορισμένων μαθητών, κάτι το οποίο έχει αρνητικό αντίκτυπο στην ΕΙ τους (Kyriacou and Sutcliffe, 1979). Σε αυτό ακριβώς το σημείο, σημαντικό ρόλο παίζει η αυτοαποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, που σύμφωνα με την κοινωνικο-γνωστική θεωρία του Bandura (1977) αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους δείκτες ανθρώπινης κινητοποίησης. Εκπαιδευτικοί με υψηλή αυτοαποτελεσματικότητα προσπαθούν περισσότερο, είναι πιο αισιόδοξοι, επιζητούν προκλήσεις (Bandura, 1977, 1993), ρυθμίζουν συμπεριφορές στην τάξη και δίνουν κίνητρα στους μαθητές για μάθηση (Tschannen-Moran and Woolfolk Hoy, 2001). Συνεπώς, οι αντιλήψεις για τη διδασκαλία που σχετίζονται με την αυτοαποτελεσματικότητα οδηγούν σε αύξηση της ΕΙ (Klassen and Chiu, 2010).

1.4 Ανακεφαλαίωση

Σε τελική ανάλυση, η ΕΙ είναι συνάρτηση πολλών παραγόντων που συσχετίζονται με την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και κατ' επέκταση των επιδόσεων των παιδιών στο σχολείο (Ashton and Webb, 1986). Επειδή το εκπαιδευτικό προσωπικό είναι πολυδάπανο κι αποτελεί τη μεγαλύτερη πηγή ανθρώπινου κεφαλαίου στο εκπαιδευτικό σύστημα, είναι σημαντικό να κατανοήσουμε τους παράγοντες που συμβάλλουν τόσο στην ΕΙ όσο και στην εργασιακή απογοήτευση (ΕΑ) αυτού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Η ΔΟΜΗ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

2.1 Εισαγωγή

Στο Κεφάλαιο αυτό θα έχουμε την ευκαιρία να μάθουμε τα βασικά χαρακτηριστικά της δομής του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος, με βάση την ισχύουσα νομοθεσία.

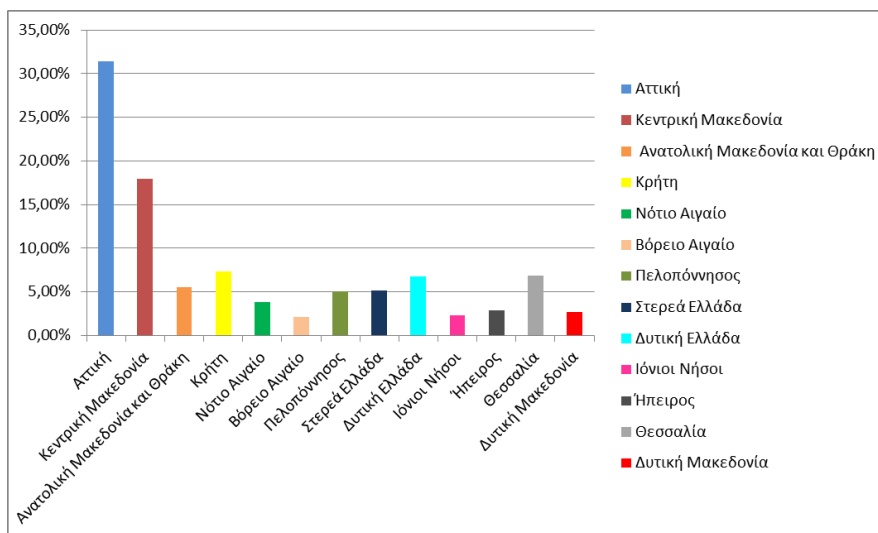
Πιο συγκεκριμένα, θα παρουσιάσουμε τον τρόπο διαβάθμισης του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος και θα παραθέσουμε στατιστικά στοιχεία που αφορούν το εκπαιδευτικό προσωπικό της δημόσιας πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα, για τη σχολική χρονιά 2018-2019.

Με αυτόν τον τρόπο θα γνωρίσουμε τον τρόπο οργάνωσης της εκπαίδευσης στην Ελλάδα και θα έχουμε μια συνολική εικόνα για την πρωτοβάθμια εκπαίδευση για το σχολικό έτος 2018-2019.

2.2 Το πλαίσιο του εκπαιδευτικού συστήματος στην Ελλάδα

Η Ελλάδα αποτελεί χώρα της νοτιοανατολικής Ευρώπης, βρίσκεται στο νοτιότερο άκρο της Βαλκανικής χερσονήσου και σύμφωνα με την απογραφή του 2011 έχει πληθυσμό 10,8 εκατομμύρια (ΕΛΣΤΑΤ, 2011). Η χώρα χωρίζεται σε 13 περιφέρειες, 9 εκ των οποίων αποτελούν την ηπειρωτική Ελλάδα κι οι υπόλοιπες 4 αποτελούν τη νησιωτική χώρα. Λόγω του γεωγραφικού της ανάγλυφου υπάρχει ανισοκατανομή των εγγεγραμμένων νηπίων-μαθητών στα νηπιαγωγεία και δημοτικά σχολεία (δημόσια κι ιδιωτικά) αντίστοιχα ανά περιφέρεια, όπως φαίνεται και στα Διαγράμματα 2.1 και 2.2. Παρατηρώντας τα εν λόγω διαγράμματα διαπιστώνουμε ότι τα περισσότερα νήπια και μαθητές του δημοτικού φοιτούν

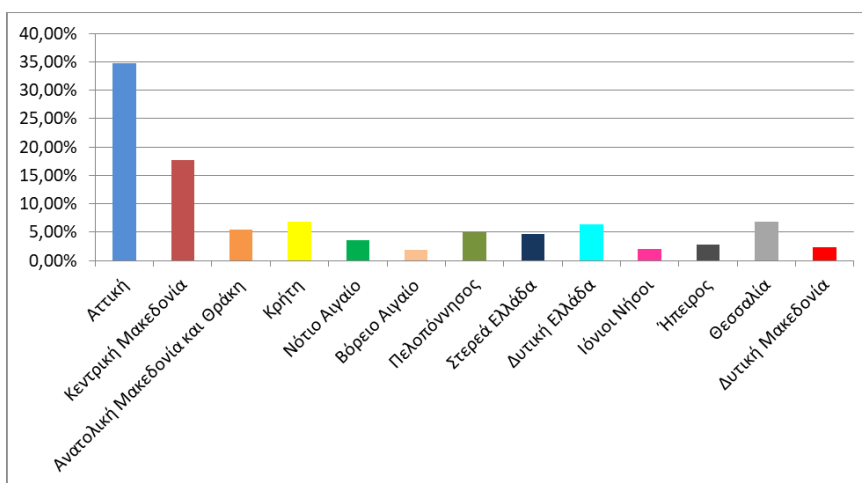
στις περιφέρειες της Αττικής και της Κεντρικής Μακεδονίας ενώ οι περιφέρειες με το μικρότερο ποσοστό εγγεγραμμένων νηπίων και μαθητών είναι εκείνες της νησιωτικής Ελλάδας (Βόρειο Αιγαίο, Νότιο Αιγαίο, Ιόνιοι Νήσοι) και του βορειοδυτικού τμήματος της ηπειρωτικής χώρας (Ήπειρος και Δυτική Μακεδονία).



Πηγή: <http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SED11/2016>

Διάγραμμα 2.1

Εγγεγραμμένα νήπια ανά περιφέρεια, 2016-2017



Πηγή: <http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SED11/2016>

Διάγραμμα 2.2

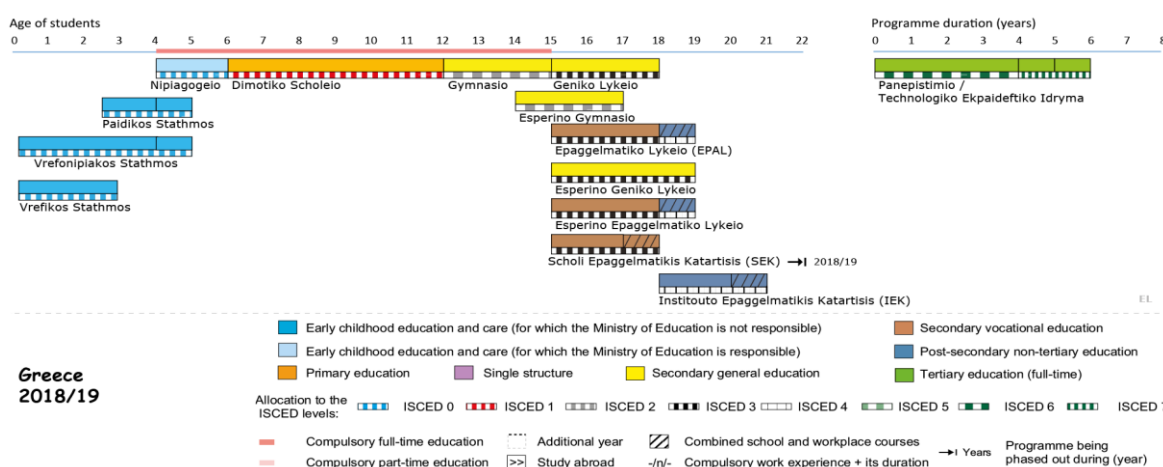
Εγγεγραμμένοι μαθητές δημοτικού ανά περιφέρεια, 2016-2017

Το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα χαρακτηρίζεται από υψηλό συγκεντρωτισμό και κρατικό έλεγχο, διέπεται από νομοθεσία καθώς και νομοθετικές πράξεις (διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις). Σε κεντρικό επίπεδο, το Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων (ΥΠ.Π.Ε.Θ.) έχει τη διοικητική ευθύνη του εκπαιδευτικού συστήματος σ' όλους τους τομείς, υπηρεσίες και βαθμίδες. Λαμβάνει τις ουσιαστικές αποφάσεις που σχετίζονται με τους μακροπρόθεσμους στόχους και ρυθμίζει διάφορα ζητήματα όπως τον καθορισμό του περιεχομένου των προγραμμάτων σπουδών, τον διορισμό του εκπαιδευτικού προσωπικού και τον έλεγχο της χρηματοδότησης. Σ' επίπεδο περιφέρειας, οι Περιφερειακές Διευθύνσεις εποπτεύουν την υλοποίηση της εθνικής εκπαιδευτικής πολιτικής και σε τοπικό επίπεδο, οι Διευθύνσεις της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης εποπτεύουν όλα τα σχολεία της περιοχής ευθύνης τους, τα οποία με τη σειρά τους φροντίζουν για την εύρυθμη λειτουργία τους. Όσον αφορά το εκπαιδευτικό προσωπικό, όλοι οι εκπαιδευτικοί της χώρας είναι απόφοιτοι της Ανώτατης Εκπαίδευσης. Άξιο αναφοράς είναι το γεγονός ότι το επάγγελμα του σχολικού διδακτικού προσωπικού στην Ελλάδα υπήρξε, κι εξακολουθεί να είναι σε κάποιο βαθμό, προτιμώμενο από τα άτομα λόγω του γεγονότος ότι η ελληνική δημόσια εκπαίδευση προσφέρει ασφάλεια και σταθερότητα θέσεων εργασίας (Liagouras et al., 2003, Psacharopoulos and Parakonstantinou, 2005, Saiti and Prokopiadou, 2008) καθώς σύμφωνα με τον ελληνικό θεσμικό νόμο, η απασχόληση στον δημόσιο τομέα χαρακτηρίζεται από μονιμότητα (Ν 3528/2007) ενώ η απόλυση είναι σχεδόν αδύνατη.

Η υποχρεωτική εκπαίδευση στην Ελλάδα είναι δεκάχρονη, εκτείνεται από την ηλικία των 5 ετών ως την ηλικία των 15 ετών και περιλαμβάνει: 1 χρόνο φοίτησης στο νηπιαγωγείο (προσχολική εκπαίδευση), 6 χρόνια φοίτησης στο δημοτικό και 3 χρόνια φοίτησης στο γυμνάσιο.¹ Στην υποχρεωτική εκπαίδευση τα παιδιά διδάσκονται τα ίδια γνωστικά αντικείμενα και χρησιμοποιούν ακριβώς τα ίδια βιβλία. Το νηπιαγωγείο και το δημοτικό αποτελούν την πρωτοβάθμια εκπαίδευση ενώ το γυμνάσιο αποτελεί μέρος της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Στο Διάγραμμα 2.3 φαίνεται ότι το παιδί μετά το γυμνάσιο μπορεί να συνεχίσει είτε στο Γενικό Λύκειο, Επαγγελματικό Λύκειο, Επαγγελματική Σχολή κ.α. (διάρκειας 3 ετών) είτε στο Εσπερινό Λύκειο (διάρκειας 4 ετών), ολοκληρώνοντας κατ' αυτόν τον τρόπο τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Έπειτα, όποιος επιθυμεί μπορεί να συνεχίσει

¹ Από τον Σεπτέμβριο του 2018 και σε βάθος τριετίας, η προσχολική αγωγή θα είναι διάρκειας 2 χρόνων και θα είναι υποχρεωτική (αντικατάσταση του πρώτου εδαφίου της παράγραφου 3 του άρθρου 2 του ν.1566/1985). Άρα τα προνήπια θα ξεκινούν υποχρεωτικά από την ηλικία των 4 ετών.

στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, φοιτώντας σε Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Α.Ε.Ι.) ή Ανώτατα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Α.Τ.Ε.Ι.) με διάρκεια σπουδών 4-6 χρόνια (ανάλογα με τη σχολή). Στην Ελλάδα υπάρχουν ιδιωτικές σχολικές μονάδες πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (νηπιαγωγεία-δημοτικά) και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (γυμνάσια-λύκεια), όμως σύμφωνα με το άρθρο 16 (παράγραφοι 5, 6 και κυρίως 8) του Ελληνικού Συντάγματος η ιδιωτική τριτοβάθμια εκπαίδευση δεν επιτρέπεται. Υπάρχουν βέβαια κάποια εργαστήρια ελευθέρων σπουδών, τα οποία επικυρώνονται κι επιβλέπονται από Πανεπιστήμια άλλων χωρών και μερικές φορές είναι μη κερδοσκοπικές οργανώσεις, οι οποίες παρουσιάζονται ως Ιδιωτικά Πανεπιστήμια.



Πηγή: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/greece_en

Διάγραμμα 2.3

Η δομή του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος, 2018-2019

Σύμφωνα με τα στοιχεία του «my school», τη σχολική χρονιά 2018 -2019, το σύνολο των εκπαιδευτικών που υπηρετούν στη δημόσια πρωτοβάθμια εκπαίδευση είναι 87.130.² Ειδικότερα, οι άντρες εκπαιδευτικοί αποτελούν το 22,62% του συνόλου (ή 19.717) ενώ οι γυναίκες αποτελούν την πλειονότητα σ' ένα κατά κόρον γυναικοκρατούμενο επάγγελμα (77,38% επί του συνόλου ή 67.413). Όσον αφορά την ηλικία, το 12% του συνόλου είναι ηλικίας 22 -31 χρονών, το 20,5% του συνόλου είναι ηλικίας 32 -40 χρονών και το υπόλοιπο 67,5% των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα είναι από 41 χρονών κι

² Το «my school» είναι ένα ενιαίο πληροφοριακό σύστημα με στόχο τη μηχανογραφική υποστήριξη των σχολικών μονάδων και των διοικητικών δομών της εκπαίδευσης στην ελληνική επικράτεια.

άνω. Συνεπώς, δεν θα πρέπει να μας προκαλεί εντύπωση το γεγονός ότι η μέση ηλικία των εν λόγω εκπαιδευτικών στην Ελλάδα είναι περίπου 50 έτη. Τα ποσοστά των ηλικιακών γκρουπ των εκπαιδευτικών βρίσκονται σε σχετική αντιστοιχία με τα χρόνια υπηρεσίας αυτών: το 28% του συνόλου έχει ως και 10 χρόνια υπηρεσίας, το 35% του συνόλου έχει από 11 -20 χρόνια υπηρεσίας και το υπόλοιπο 27% των εκπαιδευτικών έχει από 21 χρόνια υπηρεσίας κι άνω. Σχετικά με την περιοχή υπηρετήσεως, το 30% των εκπαιδευτικών υπηρετεί στον νομό Αττικής, το 18,6% υπηρετεί στη νησιωτική Ελλάδα και το υπόλοιπο 51,4% στην υπόλοιπη ηπειρωτική Ελλάδα (εκτός νομού Αττικής). Επίσης, οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν στην ιδιωτική πρωτοβάθμια εκπαίδευση την εν λόγω σχολική χρονιά είναι συνολικά 2.787 (περίπου 3,2% επί του συνόλου). Τέλος, αυτό που προκαλεί εντύπωση είναι ότι 1 στους 4 εκπαιδευτικούς της δημόσιας πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι συμβασιούχος, καταστρώντας σαφές σε όλους τον σημαντικό ρόλο που διαδραματίζουν οι εν λόγω εκπαιδευτικοί στην εύρυθμη λειτουργία των δημόσιων σχολικών μονάδων της συγκεκριμένης βαθμίδας εκπαίδευσης.³

2.3 Ανακεφαλαίωση

Το εκπαιδευτικό σύστημα στην Ελλάδα αποτελείται από 3 βαθμίδες, κάθεμιά εκ των οποίων έχει διαφορετική διάρκεια φοίτησης. Όσον αφορά την πρώτη βαθμίδα εκπαίδευσης, παρατηρήσαμε διαγραμματικά την ανισοκατανομή του μαθητικού πληθυσμού στα νηπιαγωγεία και δημοτικά σχολεία όλης της χώρας. Αξιοποιώντας τα στοιχεία του «my school» για τη σχολική χρονιά 2018-2019, διαπιστώσαμε ότι η πλειονότητα των εκπαιδευτικών που υπηρετούν στη δημόσια πρωτοβάθμια εκπαίδευση είναι γυναίκες, η μέση ηλικία του πληθυσμού είναι 50 έτη ενώ αυτό που προκαλεί μεγάλη εντύπωση είναι ότι 1 στους 4 εκπαιδευτικούς είναι συμβασιούχος.

³ Συμβασιούχος είναι ο εργαζόμενος με ορισμένη σύμβαση εργασίας, διάρκειας λίγων μηνών

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

4 ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΙ

3.1 Εισαγωγή

Στο Κεφάλαιο αυτό θα γίνει εκτενής αναφορά σε 4 παράγοντες που επηρεάζουν την ΕΙ των εκπαιδευτικών. Η ΕΙ μπορεί να οριστεί ως μια συναισθηματική προσέγγιση της δουλειάς, «προσεγγίζοντάς» την είτε ως ολότητα είτε εστιάζοντας σε συγκεκριμένες πτυχές αυτής (Tett and Meyer, 1993). Οι υπάλληλοι κινητοποιούνται για να βελτιώσουν την εργασιακή τους συμπεριφορά, όταν είναι ευχαριστημένοι με τη δουλειά τους ενώ οι λιγότερο ευχαριστημένοι υπάλληλοι έχουν την τάση να συμπεριφέρονται λιγότερο αποτελεσματικά ((Bluedorn, 1982, Kwong et al., 2010, Ingersoll, 2001).

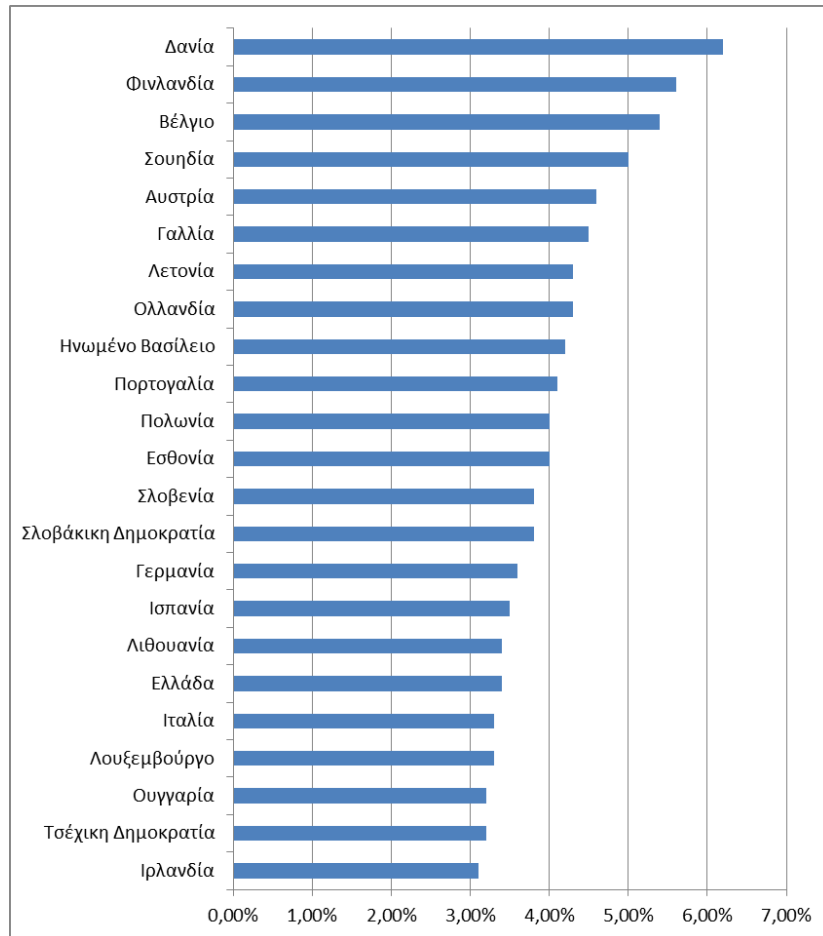
Στο Κεφάλαιο αυτό θα διατυπώσουμε υποθέσεις σχετικά με το πόσο επηρεάζουν κάποιοι παράγοντες την ΕΙ των εκπαιδευτικών, ειδικότερα αν λάβουμε υπόψη μας τους Carpara et al. (2003) και Chen (2008), σύμφωνα με τους οποίους η ΕΙ αποτελεί ένα αποφασιστικό στοιχείο που επηρεάζει τις στάσεις των δασκάλων. Σύμφωνα με τους Cockburn and Haydn (2004), οι δάσκαλοι αντλούν ΕΙ από τη φύση των δραστηριοτήτων που γίνονται καθημερινά στην τάξη με τους μαθητές, από τη συνεργασία με τους μαθητές, από τη συνεργασία με υποστηρικτικούς συναδέλφους και το γενικότερο σχολικό κλίμα.

Συνεπώς, έπειτα από την υλοποίηση μιας σειράς μεταρρυθμίσεων τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα, η παρούσα έρευνα θα επικεντρωθεί στον τομέα της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, εξετάζοντας αν ποικίλει η ΕΙ των εκπαιδευτικών ανάλογα με τον τύπο του σχολείου που υπηρετούν, ανάλογα με τη σχέση εργασίας τους, ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας τους στην εκπαίδευση και την περιοχή υπηρετήσής τους.

3.2 ΕΙ και τύπος σχολείου

Η εκπαίδευση αποτελούσε προϊόν ιδιωτικής πρωτοβουλίας, ωστόσο στις αρχές του 20^{ου} αιώνα παρατηρήθηκε στροφή προς την ανάπτυξη δημόσιου εκπαιδευτικού συστήματος: το ελληνικό Σύνταγμα ορίζει πως η παιδεία αποτελεί βασική αποστολή του Κράτους κι έχει σκοπό την ηθική, πνευματική, επαγγελματική και φυσική αγωγή των Ελλήνων, την ανάπτυξη της εθνικής και θρησκευτικής συνείδησης και τη διάπλασή τους σε ελεύθερους κι υπεύθυνους πολίτες (Άρθρο 16). Τα τελευταία χρόνια όμως οι ελληνικές κυβερνήσεις δυσκολεύονται ολοένα και περισσότερο στο να παρέχουν και να χρηματοδοτούν τις εκπαιδευτικές υπηρεσίες των πολιτών της χώρας λόγω του ότι εφαρμόζεται στενή δημοσιονομική πολιτική. Αυτό καταδεικνύεται και γίνεται αντιληπτό αν παρατηρήσει κανείς το Διάγραμμα 3.1 όπου απεικονίζεται το ποσοστό των δημόσιων δαπανών στην εκπαίδευση, από την πρωτοβάθμια ως την τριτοβάθμια, μεταξύ χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.).⁴ Η ιδιωτικοποίηση της εκπαίδευσης αποτελεί κεντρικό χαρακτηριστικό των πολιτικών που εφαρμόζονται σε αρκετές αναπτυγμένες κι αναπτυσσόμενες χώρες (Arnove and Torres, 1999, Bray, 1996, Farrell and Oliveira, 1993, Lockheed and Verspoor, 1991, Tooley, 2000) κι όπως αναφέρθηκε παραπάνω, στην Ελλάδα υπάρχουν ιδιωτικές σχολικές μονάδες πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ενώ έχει τεθεί επί τάπητος κι η ίδρυση ιδιωτικών πανεπιστημίων.

⁴ Οι δημόσιες δαπάνες για την εκπαίδευση περιλαμβάνουν άμεσες δαπάνες για εκπαιδευτικά ιδρύματα καθώς και δημόσιες επιχορηγήσεις που σχετίζονται με την εκπαίδευση, οι οποίες παρέχονται σε νοικοκυριά και καθοδηγούνται από τα εκπαιδευτικά ιδρύματα.



Πηγή: <https://data.oecd.org/eduresource/public-spending-on-education.htm#indicator-chart>

Διάγραμμα 3.1

Δημόσιες δαπάνες στην εκπαίδευση ως % του ΑΕΠ μεταξύ χωρών της Ε.Ε., 2015

Πριν διατυπώσουμε την υπόθεση σχετικά με το αν υπάρχουν διαφορές στην ΕΙ που αντλούν οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στον δημόσιο τομέα σε σύγκριση με τον ιδιωτικό αντίστοιχα, καλό είναι να δώσουμε έμφαση στα κίνητρα που τους οδηγούν να ακολουθήσουν το επάγγελμα και τα οποία χωρίζονται σε εσωτερικά κι εξωτερικά. Τα εσωτερικά κίνητρα αναφέρονται στην απόλαυση του να δουλεύεις με παιδιά (Shen, 1997), στις δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα μέσα στην τάξη με τα παιδιά (Papanastasiou and Papanastasiou, 1998), συμβάλλοντας όχι μόνο στο να επιλέξει ένα άτομο το επάγγελμα του δασκάλου και του νηπιαγωγού αλλά και να παραμείνει σ' αυτό. Τα εξωτερικά κίνητρα αναφέρονται στις απολαβές, στην υποστήριξη από προϊσταμένους, στα προβλήματα που

σχετίζονται με τον φόρτο εργασίας και στις προσδοκίες για την υλοποίηση εργασιών, πέραν του αναλυτικού προγράμματος (Thompson et al., 1997). Μπορεί τα εσωτερικά κίνητρα σε πρώτο στάδιο να κινητοποιούν τα άτομα ώστε να γίνουν δάσκαλοι, τα εξωτερικά όμως κίνητρα είναι εκείνα που μπορούν να επηρεάσουν τόσο την ικανοποίησή τους όσο και την επιθυμία αυτών να παραμείνουν στο επάγγελμα (Perie et al., 1997). Σύμφωνα με έρευνα των Zembylas and Papanastasiou (2006) στην Κύπρο -μια χώρα που έχει παρόμοιο εκπαιδευτικό σύστημα με την Ελλάδα- οι δάσκαλοι του ιδιωτικού τομέα επέλεξαν το επάγγελμά τους βασιζόμενοι κυρίως στα εσωτερικά τους κίνητρα ενώ οι συνάδελφοί τους στον δημόσιο τομέα έκαναν την επαγγελματική τους επιλογή κυρίως λόγω εξωτερικών κινήτρων.

Σύμφωνα με έρευνες που έχουν γίνει την τελευταία δεκαετία κυρίως στις Η.Π.Α., όσοι εργάζονται σε ιδιωτικές σχολικές μονάδες πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης δηλώνουν πιο ευχαριστημένοι από τους συναδέλφους τους που εργάζονται στις αντίστοιχες σχολικές μονάδες του δημοσίου (Alt and Peter, 2002, Henke and Knepper, 2000, Perie et al., 1997). Έρευνες που να δίνουν έμφαση στην ΕΙ των εκπαιδευτικών σπάνια λαμβάνουν χώρα σε αναπτυσσόμενες χώρες κι οι περισσότερες εξ αυτών αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα ΕΙ για όσους εκπαιδευτικούς εργάζονται στον δημόσιο τομέα σε σύγκριση με τον ιδιωτικό τομέα. Οι Colakoglu and Odabas (2013) κάνοντας τη σύγκριση μεταξύ των δύο τύπων σχολείου στην πόλη της Κωνσταντινούπολης, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι όσοι εργάζονται στη δημόσια εκπαίδευση αντλούν μεγαλύτερη ευχαρίστηση από όσους εργάζονται στην ιδιωτική εκπαίδευση καθώς η διαφορά εντοπίζεται στα εξωτερικά κίνητρα των πρώτων από τους δεύτερους (εργασιακή ασφάλεια, εργασιακές συνθήκες, αλληλεπίδραση με προϊσταμένους, ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης, κοινωνικό status κ.α.).

Ένα ακόμη θέμα το οποίο έχει αποτελέσει αντικείμενο αρκετών ερευνών κι επηρεάζει την ΕΙ των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι η «ενίσχυση των δασκάλων» (Rinehart and Short, 1994, Sweetland and Hoy, 2000). Σχετικά με το θέμα αυτό, οι Sweetland and Hoy (2000) εστίασαν την προσοχή τους στη συμμετοχή των δασκάλων στη λήψη των αποφάσεων, η οποία αποτελεί σημαντική διάσταση του θέματος και για να έχει νόημα πρέπει να πληρούνται δυο προϋποθέσεις: αφενός οι εκπαιδευτικοί πρέπει να συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων για θέματα που τους απασχολούν άμεσα όπως η λειτουργία κι η διοίκηση του σχολείου, οι σχολικές εμπειρίες των μαθητών, ο έλεγχος της τάξης κ.α. (Marks and Louis, 1997) κι αφετέρου πρέπει να αισθάνονται ότι έχουν ενεργό συμμετοχή στις αποφάσεις που

λαμβάνονται. Οι Finn et al., (2000) διαπίστωσαν πως το μεγαλύτερο πλεονέκτημα όσων εργάζονται σε ιδιωτικές σχολικές μονάδες είναι η «επαγγελματική τους ενίσχυση» και οι Bulkley and Fisler (2002) συμπεράνανε πως οι τελευταίοι αισθάνονται πιο ενισχυμένοι στο πλαίσιο της τάξης και σε κάποιες από τις εργασιακές συνθήκες των σχολείων τους σε σύγκριση με τους συναδέλφους τους στον δημόσιο τομέα.

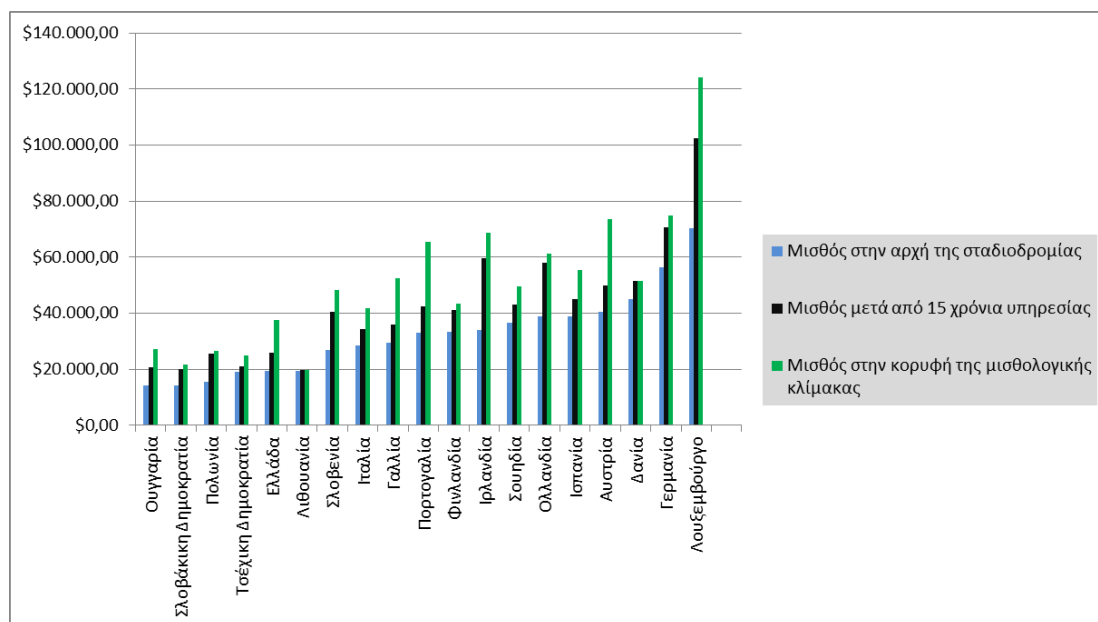
Ο αριθμός των μελετών που έχουν ως κύριο θέμα την εν λόγω σύγκριση είναι περιορισμένος κι οι απόψεις δίστανται, οπότε η παρούσα έρευνα θα εξετάσει αν και πόσο επηρεάζεται η ΕΙ των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα ανάλογα με τον τύπο του σχολείου και θα διατυπώσει την εξής υπόθεση:

H_{1a}. Η ΕΙ των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης διαφέρει ανάλογα με τον τύπο του σχολείου (δημόσιο≠ιδιωτικό)

3.3 ΕΙ και σχέση εργασίας

Την τελευταία δεκαετία η Ελλάδα τελεί υπό καθεστώς επιτήρησης από τους ευρωπαϊκούς της εταίρους λόγω των μεγάλων δημοσιονομικών ελλειμμάτων της, με αποτέλεσμα οι κυβερνήσεις των τελευταίων ετών να προβαίνουν σε δραστικές μειώσεις των δημόσιων δαπανών. Εξάιρεση δεν θα μπορούσε να αποτελέσει ο τομέας της παιδείας, όπου ειδικότερα στον χώρο της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, συχνό φαινόμενο είναι η κατάργηση-συγχώνευση σχολικών μονάδων, σύμπτυξη τμημάτων, αλλαγή της εργασιακής σχέσης των εκπαιδευτικών. Στο πλαίσιο της μείωσης των κρατικών δαπανών ήταν αναπόφευκτη η μείωση των μισθών των δημοσίων υπαλλήλων εν γένει κι ειδικότερα των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, οι οποίοι βρίσκονται και στο κέντρο του ενδιαφέροντος της εν λόγω έρευνας. Σύμφωνα με τον ελληνικό νόμο 4024/2011, το σχολικό διδακτικό προσωπικό βίωσε μια μείωση της τάξεως του 25% στους μισθούς του, χωρίς να προβλέπονταν αυξήσεις τα τελευταία χρόνια. Αν θέλουμε να έχουμε μια εικόνα της εξελικτικής πορείας της μισθοδοσίας των δασκάλων μεταξύ χωρών της Ευρώπης, παρατηρούμε στο Διάγραμμα 3.2. πως η Ελλάδα μαζί με χώρες της βορειοανατολικής Ευρώπης, όπως η Πολωνία, η Ουγγαρία, η Τσεχία κι η Σλοβακία, βρίσκονται στη λίστα των χωρών με τους λιγότερο καλά αμειβόμενους εκπαιδευτικούς. Η μείωση των απολαβών αποτέλεσε κι αποτελεί ακόμη μια από τις βασικές αιτίες πρόωρης συνταξιοδότησης και παραίτησης αρκετών εκπαιδευτικών και

σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ, λίγο πριν την έναρξη της κρίσης (σχολική χρονιά 2007-2008) ο αριθμός των εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση (δημόσια κι ιδιωτική) ήταν 81.285 και λίγο μετά την έναρξη της κρίσης (σχολική χρονιά 2012-2013) ήταν 79.410, παρουσιάζοντας μείωση περίπου 2,5%. Κατά τη σχολική χρονιά 2018-2019, σύμφωνα με το «my school», ο αριθμός των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που εργάζονται στο δημόσιο είναι 87.130, παρουσιάζοντας μεγάλη αύξηση λόγω δυο συνθηκών: 1) Το μεγάλο κύμα προσφύγων που εισέρρευσε στην Ελλάδα -κυρίως από το 2013 κι έπειτα- είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση του μαθητικού πληθυσμού, αυξάνοντας έτσι και τη ζήτηση των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και 2) Τα κονδύλια του ΕΣΠΑ τόσο για το πρόγραμμα της Παράλληλης Στήριξης όσο και για ένα νέο πρόγραμμα για τα Ειδικά Σχολεία και τα Τμήματα Ένταξης αυξήθηκαν, δίνοντας έτσι τη δυνατότητα στο ΥΠ.Π.Ε.Θ. να προσλαμβάνει μεγαλύτερο αριθμό συμβασιούχων εκπαιδευτικών -κυρίως ειδικής αγωγής- μέσω προγραμμάτων ΕΣΠΑ. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι το 25,20% του συνόλου των εκπαιδευτικών που υπηρετούν στη δημόσια πρωτοβάθμια εκπαίδευση τη σχολική χρονιά 2018-2019 είναι συμβασιούχοι δείχνοντας με αυτόν τον τρόπο μια τάση ως προς το είδος της εργασιακής σχέσης που τείνει να εδραιώνεται στην ελληνική εκπαίδευση.



Πηγή: <https://data.oecd.org/eduresource/teachers-salaries.htm>

Διάγραμμα 3.2

Μισθοδοσία δασκάλων μεταξύ χωρών της Ε.Ε., 2017

Κύριο χαρακτηριστικό των ελαστικών σχέσεων εργασίας -διάρκειας ορισμένων μηνών- είναι η εργασιακή ανασφάλεια, η οποία αποτελεί ούτως ή άλλως ένα από τα πιο ισχυρά θέματα στην ατζέντα καθενός υπαλλήλου. Σύμφωνα με τους Jacobson and Hartley (1991), εργασιακή ανασφάλεια είναι η διαφορά μεταξύ του επιπέδου ασφάλειας που βιώνει ένα άτομο στη δουλειά του και του επιπέδου που θα ήθελε να βιώνει -οπότε μπορεί να υφίσταται και σ'ένα φαινομενικά υγιές εργασιακό περιβάλλον- απασχολώντας έτσι τόσο τους μόνιμους εκπαιδευτικούς όσο και τους συμβασιούχους. Στους τελευταίους προκαλείται ανασφάλεια λόγω της απώλειας της δουλειάς τους με το πέρας ορισμένων μηνών και στους πρώτους με την απώλεια μιας εργασιακής συνθήκης, π.χ. περικοπή επιδόματος αδείας. Ακόμη και στη δεύτερη περίπτωση, όπου πραγματοποιείται μια αλλαγή στα συμφωνηθέντα της δουλειάς, διασπάται η "συνέχεια" της δουλειάς και συνιστά μια αθέτηση του ψυχολογικού συμβολαίου (Rousseau, 1989) μεταξύ του υπαλλήλου και του οργανισμού, οδηγώντας στην ΕΑ του πρώτου (Greenhalg, 1980). Το ψυχολογικό συμβόλαιο είναι ανεπίσημο, πηγάζει από τη σχέση εκπαιδευτικού-σχολείου και καλύπτει μια σειρά από ανάγκες και προσδοκίες ηθικής φύσεως, οι οποίες εφόσον καλύπτονται συντελούν στην καλλιέργεια θετικού περιβάλλοντος, το οποίο επηρεάζει θετικά τη συμπεριφορά των δασκάλων και κατ'επέκταση την αποτελεσματικότητα των σχολικών επιδόσεων. Αν όμως ο εργοδότης δεν ανταποκρίνεται σε ικανοποιητικό βαθμό στις προσδοκίες των εκπαιδευτικών, τότε αυξάνεται η πιθανότητα για αρνητικές στάσεις εργασίας κι αλλαγές των τελευταίων (Wanous et al., 1992).

Εν κατακλείδι, λόγω του περιορισμένου αριθμού εμπειρικών μελετών και βιβλιογραφίας στη χώρα μας σχετικά με το θέμα όσο και του ολοένα αυξανόμενου ποσοστού ελαστικών μορφών εργασίας στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, η παρούσα έρευνα θα εξετάσει αν και πόσο επηρεάζεται η ΕΙ των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα, ανάλογα με το είδος της εργασιακής τους σχέσης και θα διατυπώσει την εξής υπόθεση:

H_{1b}. Η ΕΙ των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης διαφέρει ανάλογα με το είδος της εργασιακής τους σχέσης (μόνιμοι≠αναπληρωτές).

3.4 ΕΙ και χρόνια υπηρεσίας

Τα χρόνια υπηρεσίας μπορούν να θεωρηθούν ως δείκτης του ανθρώπινου κεφαλαίου των δασκάλων -το σύνολο των ατομικών ικανοτήτων, γνώσεων και δεξιοτήτων που

αναπτύσσονται μέσω της επίσημης κι ανεπίσημης εκπαίδευσης κι εμπειρίας (Pil and Leana, 2009,)- κι αποτελούν έναν σημαντικό δείκτη των μαθητικών επιδόσεων στο σχολείο (Pil and Leana, 2009). Μερικές μελέτες δεν έχουν εντοπίσει ένδειξη σημαντικού συσχετισμού μεταξύ χρόνων υπηρεσίας κι EI (Crossman and Harris, 2006 Green-Reese et al., 1991) ενώ σύμφωνα με κάποιες άλλες έρευνες όσο περισσότερο μένουν οι δάσκαλοι στο επάγγελμα, τόσο λιγότερο ικανοποιημένοι αισθάνονται μ' αυτό (Van Houtte, 2006, Ma and MacMillan, 1999, US Department of Education, 1997). Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία δάσκαλοι, οι οποίοι έχουν και τα περισσότερα χρόνια υπηρεσίας, είναι γεγονός ότι δυσκολεύονται περισσότερο με τις αλλαγές και τις μεταρρυθμίσεις στα σχολεία, με την έλλειψη μελλοντικών προοπτικών σταδιοδρομίας και με την εξάντληση από τη σταδιοδρομία τους, δικαιολογώντας κατ' αυτόν τον τρόπο την αρνητική συσχέτιση μεταξύ εμπειρίας κι επιπέδου ικανοποίησης που αντλεί ένας δάσκαλος από την εργασία του. Πάντως τα χρόνια υπηρεσίας και το εργασιακό άγχος σχετίζονται και με την αυτοαποτελεσματικότητα των δασκάλων, η οποία με τη σειρά της επηρεάζει την EI αυτών. Η αυτοαποτελεσματικότητα των δασκάλων θεωρείται το πιο εύπλαστο στοιχείο στην αρχή της καριέρας αυτών κι έπειτα αυξάνεται κι αρχίζει να εδραιώνεται πιο σταθερά καθώς οι δάσκαλοι κερδίζουν εμπειρία (Tschannen-Moran and Woolfolk Hoy, 2007)· αυτό που πρέπει να επισημανθεί όμως είναι ότι τα μεσαία και τα τελευταία στάδια καριέρας έχουν τις δικές τους προκλήσεις, οι οποίες μπορούν να επηρεάσουν τόσο την κινητοποίηση των δασκάλων όσο και την EI αυτών (Kooij et al., 2008, Spickard et al., 2002). Επιπροσθέτως, σύμφωνα με έρευνες η αυτοαποτελεσματικότητα των δασκάλων επηρεάζει τόσο τις συμπεριφορές διδασκαλίας αυτών όσο την κινητοποίηση και τις επιδόσεις των μαθητών (Skaalvik and Skaalvik, 2007, Tschannen-Moran and Woolfolk Hoy, 2001), καθώς δάσκαλοι με χαμηλή αυτοαποτελεσματικότητα αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες κατά τη διδασκαλία, έχουν περισσότερο εργασιακό άγχος (Betoret, 2006) κι αντλούν μικρότερη ικανοποίηση από την εργασία τους (Klassen et al., 2009).

Σύμφωνα με έρευνα των Zembylas and Papanastasiou (2003) στην Κύπρο, χώρα με παρόμοιο εκπαιδευτικό σύστημα με την Ελλάδα, όσο αυξάνονται τα χρόνια υπηρεσίας των δασκάλων τόσο αυξάνονται τα επίπεδα ικανοποίησης που αντλούν οι δάσκαλοι από τη δουλειά τους. Αυτό συμβαίνει διότι αφενός αυξάνεται σημαντικά ο μισθός τους, καθώς βασικό κριτήριο επαγγελματικής και μισθολογικής ανέλιξης είναι τα χρόνια υπηρεσίας για τους δασκάλους της Κύπρου και της Ελλάδας κι αφετέρου με την πάροδο των χρόνων οι εκπαιδευτικοί βελτιώνουν τις πρακτικές διδασκαλίας τους, αυξάνοντας έτσι και τα επίπεδα

της ΕΙ τους. Σε αντίθεση με την προηγούμενη έρευνα, οι Klassen and Chiu (2010) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η αυτοαποτελεσματικότητα των δασκάλων έχει μια μη-γραμμική σχέση με τα χρόνια υπηρεσίας αυτών καθώς αυξάνεται από την αρχή της καριέρας τους μέχρι το μέσο της κι αρχίζει να μειώνεται όσο πλησιάζει στο τέλος της σταδιοδρομίας τους· αυτό επιδρά και στα επίπεδα ικανοποίησης που αντλεί ο εκπαιδευτικός από τη δουλειά του καθώς όσο αυξάνονται τα έτη υπηρεσίας του, τόσο λιγότερο ευχαριστημένος είναι με το επάγγελμά του (Ma and MacMillan, 1999, U.S.Department of Education, 1997). Σύμφωνα με έρευνα των Menon-Eliophotou and Athanasoula-Reppa (2011) οι πιο έμπειροι δάσκαλοι τείνουν να αντλούν μεγαλύτερη ευχαρίστηση όταν εμπλέκονται σε θέματα διοίκησης του σχολείου κι αυτό ίσως να οφείλεται στο γεγονός ότι λόγω πείρας μπορούν να διαχειρίζονται καλύτερα τις σχέσεις με τα υπόλοιπα εμπλεκόμενα μέρη και συνεπώς έχουν μεγαλύτερο λόγο σε διοικητικά θέματα της σχολικής μονάδας. Πάντως τα χρόνια υπηρεσίας αποτελούν σημαντικό προγνωστικό παράγοντα ικανοποίησης σχετικά με την εποπτεία από προϊσταμένους και τις προοπτικές για επαγγελματική ανέλιξη καθώς η αύξηση της εμπειρίας επηρεάζει ανάλογα και τις δυο όψεις της εργασίας (Koustelios, 2001). Συνεπώς, η εν λόγω έρευνα θα εξετάσει αν και πόσο επηρεάζεται η ΕΙ των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας τους και θα διατυπώσει την εξής υπόθεση:

H_{1c}. Η ΕΙ των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης διαφέρει ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας τους.

3.5 ΕΙ και περιοχή υπηρετήσης

Η ΕΙ ενός εργαζομένου -ανεξάρτητα από τον τομέα απασχόλησής του- επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες, ένας εκ των οποίων είναι οι καλές φυσικές εργασιακές συνθήκες (καθαριότητα του χώρου εργασίας, φωτισμός, κατάλληλα εργαλεία κι εξοπλισμός κ.α.) που επιτρέπουν στον εργαζόμενο να διεκπεραιώνει εύκολα, άνετα κι αποτελεσματικά τις εργασίες του. Πολλές φορές όμως οι εργασιακές συνθήκες ποικίλουν ανάλογα με τα εργασιακά περιβάλλοντα, τόσο λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών αυτών όσο και λόγω των αναγκών και προσδοκιών που απορρέουν από αυτά, επηρεάζοντας κατ' αυτόν τον τρόπο τα επίπεδα ικανοποίησης που αντλούν οι υπάλληλοι από την εργασία τους. Σύμφωνα με έρευνα που υλοποίησαν οι Ma et al. (2003) στη Νότια Καρολίνα, στον τομέα της υγείας,

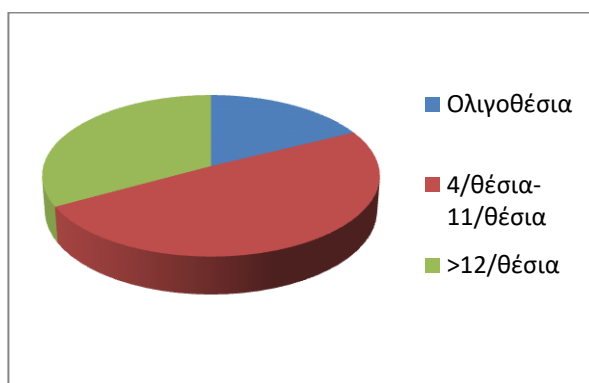
διαπίστωσαν ότι οι νοσοκόμοι με πρωταρχική θέση εργασίας σε μια μικρή αστική περιοχή δήλωναν οι πιο ευχαριστημένοι από τους συναδέλφους τους. Η διαφορά στα επίπεδα ικανοποίησης ίσως να οφείλεται στο γεγονός ότι οι νοσοκόμοι σε μικρά αστικά νοσοκομεία μπορεί να έχουν διαφοροποιημένα καθήκοντα σε σχέση με τους ομόλογούς τους σε μεγαλύτερα αστικά νοσοκομεία. Επίσης, είναι πολύ πιθανό να διαφοροποιούνται οι σχέσεις που αναπτύσσουν οι νοσοκόμοι των μικρών αστικών νοσοκομείων με τους συναδέλφους τους και τους προϊσταμένους καθώς κι ο χρόνος που απαιτείται για να φτάσει ο εργαζόμενος στη δουλειά του κ.α. Οι Lee and Way (2009) πραγματοποίησαν έρευνα σ' έναν άλλο κλάδο του τριτογενή τομέα της οικονομίας, στη διοίκηση των τουριστικών επιχειρήσεων. Στον κλάδο των ξενοδοχείων, για να είναι πετυχημένες και βιώσιμες οι επιχειρήσεις πρέπει να μένουν ικανοποιημένοι οι πελάτες, τους οποίους εξυπηρετούν οι ξενοδοχοϋπάλληλοι. Συνεπώς οι τελευταίοι πρέπει να είναι ευχαριστημένοι ώστε να κάνουν σωστά και με όρεξη τη δουλειά τους. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, τα επίπεδα ΕΙ που αντλούν οι ξενοδοχοϋπάλληλοι συσχετίζονται σε μεγάλο βαθμό και με το εργασιακό τους περιβάλλον κι ιδιαίτερα με την τοποθεσία του ξενοδοχείου.

Όσον αφορά την εικόνα της δημόσιας πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα, στο Διάγραμμα 3.3 απεικονίζεται η διάκριση των δημοτικών σχολείων με βάση την οργανικότητά τους (ολιγοθέσια, 4/θέσια-11/θέσια, 12/θέσια κι άνω) κι αντίστοιχα στο Διάγραμμα 3.4 η διάκριση των νηπιαγωγείων (μονοθέσια και διθέσια).⁵ Συναντά κανείς ολιγοθέσια δημοτικά στις νησιωτικές περιφέρειες και σε ορεινά χωριά της ηπειρωτικής Ελλάδας, μεσαίου

⁵ Ολιγοθέσια (multigrade schools) ονομάζονται τα σχολεία εκείνα στα οποία οι εκπαιδευτικοί εργάζονται συγχρόνως με περισσότερες από μία τάξεις κι ηλικιακές ομάδες μέσα στην ίδια αίθουσα. Στην Ελλάδα ολιγοθέσια θεωρούνται τα 1/θέσια, 2/θέσια και 3/θέσια Δημοτικά Σχολεία. Η Φ. 3/897/97652/Γ1 ΦΕΚ 1507/13-10-2006 απόφαση της Υπουργού Παιδείας ορίζει:

Αριθμός μαθητών/τριών	Αριθμός δασκάλων	Οργανικότητα σχολείου
10-15	1	Μονοθέσιο
16-30	2	Διθέσιο
31-45	3	Τριθέσιο
46-100	4	Τετραθέσιο
101-125	5	Πενταθέσιο
126-150	6	Εξαθέσιο
151-175	7	Εφταθέσιο
176-200	8	Οχταθέσιο
201-225	9	Ενναθέσιο
226-250	10	Δεκαθέσιο
251-275	11	Εντεκαθέσιο
276-300	12	Δωδεκαθέσιο

μεγέθους δημοτικά σε ημιαστικές περιοχές κι ημιαστικές ζώνες πόλεων και μεγάλες σχολικές μονάδες σε μεγαλουπόλεις και στον αστικό ιστό των πόλεων.⁶ Οι κτιριακές υποδομές των ολιγοθέσιων σχολείων στα νησιά και τις ορεινές περιοχές είναι συνήθως «μεγάλης ηλικίας», δυσκολεύοντας τη ζωή των μαθητών και δασκάλων, συχνά στερούνται του απαραίτητου σχολικού εξοπλισμού και χρήσης νέων τεχνολογιών. Τα ολιγοθέσια αποτελούν τον ζωντανό πυρήνα των κλειστών κοινωνιών στα νησιά και στα ορεινά χωριά και γι' αυτό έχουν μεγάλη φήμη στην τοπική κοινωνία καθώς η αλληλεπίδραση μαθητών-δασκάλων δεν περιορίζεται στα στενά όρια της σχολικής αίθουσας. Βέβαια οι σχολικές μονάδες στις ημιαστικές περιοχές και στις μεγαλουπόλεις είναι συνήθως πιο σύγχρονες σε σχέση με τα ολιγοθέσια, υποστηρίζουν συνήθως τη χρήση νέων τεχνολογιών και συνήθως οι γονείς είναι πιο απαιτητικοί από τον δάσκαλο. Η εικόνα δεν αλλάζει ιδιαίτερα για την προσχολική εκπαίδευση όπου τα νηπιαγωγεία είναι μονοθέσια και διθέσια, αν και τα τελευταία χρόνια έχει αναδιαμορφωθεί ο χάρτης της προσχολικής εκπαίδευσης καθώς με σχετική εγκύκλιο του ΥΠ.Π.Ε.Θ. παρατηρείται δημιουργία πολυθέσεων νηπιαγωγείων.

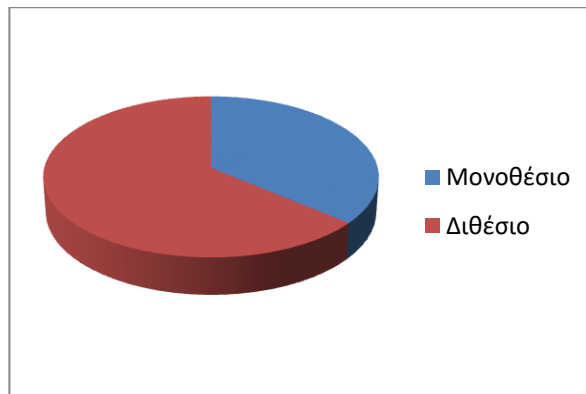


Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2016-2017 (Α)

Διάγραμμα 3.3

Δημοτικά σχολεία με βάση την οργανικότητά τους

⁶ Σχολικές μονάδες μεσαίου μεγέθους χαρακτηρίζονται τα δημοτικά σχολεία που με βάση την οργανικότητά τους είναι από 4/θέσια ως και 11/θέσια.



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2016-2017 (Β)

Διάγραμμα 3.4

Νηπιαγωγεία με βάση την οργανικότητά τους

Ένας δάσκαλος κι ένας νηπιαγωγός που υπηρετεί σε μια μεσαίου ή μεγάλου μεγέθους σχολική μονάδα συνήθως μένει σε κωμόπολη ή μεγαλούπολη όπου οι οικονομικές συνθήκες είναι πιο δύσκολες απ' ότι σ' ένα χωριό ή νησί και δεν είναι τόσο εύκολο να αναπτύξει κανείς κοινωνικές σχέσεις όπως συμβαίνει σε μια πιο κλειστή κοινωνία. Ιδιαίτερη μνεία γίνεται στην οικονομική και κοινωνική κατάσταση του εργαζομένου καθώς αν είναι χαρούμενος καθημερινά, αν νιώθει σε καλή φυσική κατάσταση, αν νιώθει οικονομική ασφάλεια κι αναπτύσσει κοινωνικές σχέσεις, τότε αισθάνεται μεγαλύτερη ικανοποίηση και για τη ζωή γενικότερα· η τελευταία με τη σειρά της επηρεάζει τα επίπεδα ικανοποίησης που αντλούν οι εργαζόμενοι από την εργασία τους. Άλλωστε τα άτομα που δεν είναι ευχαριστημένα με τη δουλειά τους, θα είναι και δυστυχημένα στην προσωπική τους ζωή με αποτέλεσμα να μην μπορούν να αντλούν ικανοποίηση από την εργασία τους. Μιας κι οι εκπαιδευτικοί παίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των αυριανών πολιτών, η εν λόγω έρευνα θα εξετάσει αν και πόσο επηρεάζεται η ΕΙ τους ανάλογα με την περιοχή υπηρετήσής τους και θα διατυπώσει την εξής υπόθεση:

H_{1d}. Η ΕΙ των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης διαφέρει ανάλογα με την περιοχή υπηρετήσής τους.

3.6 Ανακεφαλαίωση

Στην παρούσα έρευνα, εξετάσαμε την επιρροή της ΕΙ των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης από τις εξής 4 δημογραφικές μεταβλητές: τον τύπο του σχολείου που υπηρετούν οι εκπαιδευτικοί, την εργασιακή τους σχέση, τα χρόνια υπηρεσίας αυτών στην εκπαίδευση και την περιοχή όπου υπηρετούν. Έτσι, διατυπώθηκαν οι αντίστοιχες υποθέσεις ώστε να εξεταστεί αν και πόσο επηρεάζει η κάθεμιά μεταβλητή την ΕΙ των εκπαιδευτικών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1 Εισαγωγή

Το Κεφάλαιο αναφέρεται στη μεθοδολογία έρευνας, η οποία περιλαμβάνει τις παραμέτρους που λάβαμε υπόψιν και θα εξετάσουμε ώστε να κατανοήσουμε το σύνολο της ερευνητικής διαδικασίας. Αρχικά ορίσαμε το θέμα, που είναι η ΕΙ των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα και στη συνέχεια κάναμε επισκόπηση της διεθνούς κι ελληνικής βιβλιογραφίας. Στη συνέχεια, διατυπώσαμε τον σκοπό της έρευνας και προσδιορίσαμε το κοινό στο οποίο θα απευθυνθούμε για να συλλέξουμε τα δεδομένα μας. Η ανάλυση κι η παρουσίαση των αποτελεσμάτων θα γίνει στο επόμενο Κεφάλαιο.

Η έρευνα υλοποιήθηκε ώστε να εντοπίσουμε αφενός τα επίπεδα ΕΙ που αντλούν οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα κι αφετέρου να διαπιστώσουμε αν διαφοροποιείται ο βαθμός ικανοποίησης ανάλογα με τις 4 μεταβλητές που αναφέρθηκαν στο προηγούμενο Κεφάλαιο. Το δείγμα της έρευνας περιλαμβάνει εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης όλης της χώρας κι η συλλογή δεδομένων έγινε με τη χρήση ερωτηματολογίου.

Συνεπώς, στο Κεφάλαιο αυτό θα παρουσιαστεί ο σκοπός της έρευνας, ο τρόπος δειγματοληψίας και συλλογής δεδομένων, οι πηγές που χρησιμοποιήθηκαν για τη διαμόρφωση του ερωτηματολογίου κι η στατιστική μέθοδος που ακολουθήθηκε για την ανάλυση των δεδομένων.

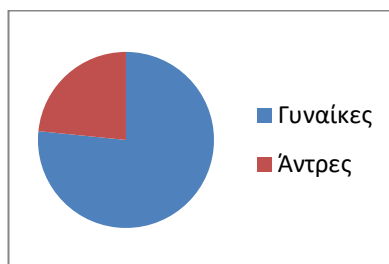
4.2 Σκοπός έρευνας

Βασικός σκοπός της εν λόγω έρευνας είναι αφενός να εντοπίσει τα επίπεδα ΕΙ που αντλούν οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα κι αφετέρου να διαπιστώσει αν διαφοροποιείται ο βαθμός ικανοποίησης ανάλογα με τον τύπο της σχολικής μονάδας, το είδος της εργασιακής σχέσης των εκπαιδευτικών, τα χρόνια υπηρεσίας αυτών και την περιοχή υπηρέτησής τους. Λίγες έρευνες έχουν γίνει στον ελλαδικό χώρο που να εξετάζουν αν η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ποικίλει ανάλογα με το είδος της εργασιακής σχέσης των τελευταίων κι απ' όσο γνωρίζουμε καμία βιβλιογραφική αναφορά δεν γίνεται στον συσχετισμό ΕΙ-περιοχή υπηρέτησης των εκπαιδευτικών της εν λόγω βαθμίδας εκπαίδευσης. Η έρευνα έχει υιοθετήσει τη μέθοδο της ποσοτικής έρευνας, όπου εξηγούνται τα φαινόμενα συλλέγοντας και μετά αναλύοντας στατιστικά τα αριθμητικά δεδομένα. Ένα από τα μεγαλύτερα πλεονεκτήματα της χρήσης της ποσοτικής μεθόδου είναι ότι η έρευνα από μόνη της είναι ανεξάρτητη από αυτόν που τη διεξάγει.

4.3 Δειγματοληψία και συλλογή δεδομένων

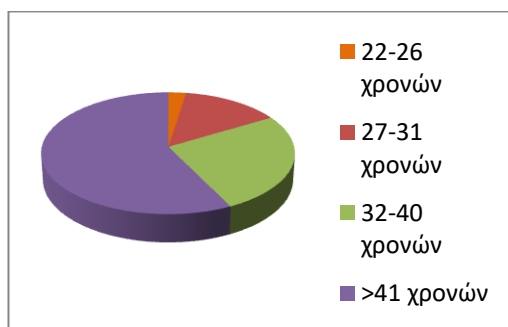
Το δείγμα της έρευνας περιλαμβάνει 513 εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, οι οποίοι εργάζονται σε δημόσια κι ιδιωτικά σχολεία και νηπιαγωγεία όλης της χώρας, κατέχουν διάφορες θέσεις στην ιεράρχηση της εξουσίας (διευθυντές δημοτικών σχολείων, προϊστάμενοι νηπιαγωγείων κ.α.) κι είτε είναι μόνιμοι είτε είναι συμβασιούχοι. Για να είναι όσο το δυνατόν πιο αντιπροσωπευτικό το δείγμα, το ερωτηματολόγιο της έρευνας προωθήθηκε μέσω πολλών διευθύνσεων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σ' όλη τη χώρα, τόσο στην ηπειρωτική όσο και στη νησιωτική. Από το Διάγραμμα 4.1 φαίνεται ότι οι γυναίκες αποτελούν την πλειονότητα του δείγματος κι οι άντρες αποτελούν τη μειοψηφία, κάτι που δεν προκαλεί εντύπωση αν λάβουμε υπόψη μας και τα δεδομένα του πληθυσμού. Στο Διάγραμμα 4.2 απεικονίζεται η ηλικία των συμμετεχόντων και παρατηρούμε ότι πάνω από το μισό δείγμα είναι μεσήλικες, κάτι το οποίο συσχετίζεται και με τα χρόνια υπηρεσίας καθώς παρατηρώντας το Διάγραμμα 4.3, δεν μας εκπλήσει το γεγονός ότι το μεγαλύτερο μέρος του

δείγματος έχει πάνω από 20 χρόνια υπηρεσίας. Φυσικό επακόλουθο της ηλικίας είναι οι περισσότεροι συμμετέχοντες να είναι παντρεμένοι (64,3%), ένα 28,8% του δείγματος να δηλώνει άγαμο, το 6,4% να είναι χωρισμένοι κι ένα 0,4% του συνόλου να δηλώνουν χήροι. Στο Διάγραμμα 4.4 απεικονίζεται το ποσοστό του δείγματος που εργάζεται στη δημόσια κι ιδιωτική πρωτοβάθμια εκπαίδευση και στο Διάγραμμα 4.5 βλέπουμε την κατανομή των συμμετεχόντων ως προς την περιοχή υπηρετήσής τους. Το γεγονός ότι οι συμβασιούχοι δεν αποτελούν μειοψηφία αλλά εκπροσωπούν ένα μεγάλο μέρος του εκπαιδευτικού προσωπικού, αναφέρθηκε παραπάνω με βάση τα στοιχεία του «my school» για τη σχολική χρονιά 2018-2019 και βρίσκεται σε απόλυτη αντιστοιχία με τα δεδομένα του δείγματος, τα οποία απεικονίζονται παρακάτω, στο Διάγραμμα 4.6.



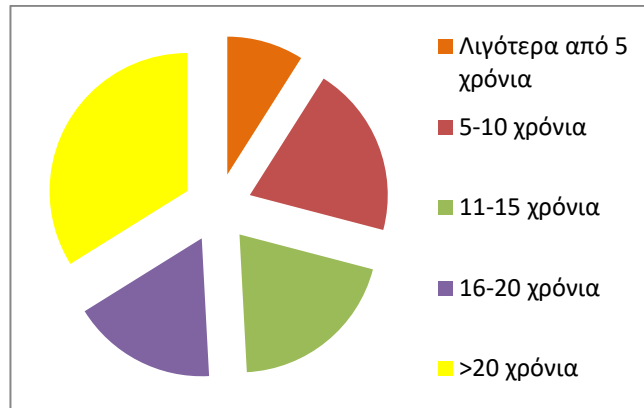
Διάγραμμα 4.1

Φύλο



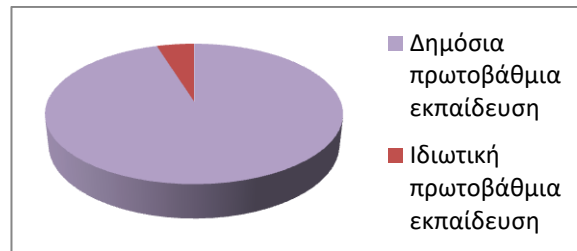
Διάγραμμα 4.2

Ηλικία



Διάγραμμα 4.3

Χρόνια υπηρεσίας



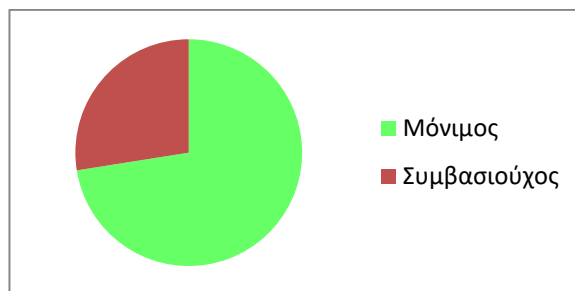
Διάγραμμα 4.4

Τομέας εργασίας



Διάγραμμα 4.5

Περιοχή υπηρετήσεως



Διάγραμμα 4.6

Είδος εργασιακής σχέσης

Τέλος, το 61,6% του δείγματος είναι δάσκαλοι και νηπιαγωγοί και το υπόλοιπο δείγμα κατέχει θέσεις ευθύνης όπως διευθυντής σε δημοτικό σχολείο, προϊστάμενος σε νηπιαγωγείο κ.α. Η πλειονότητα των εκπαιδευτικών του δείγματος (59,6%) έχει πτυχίο Α.Ε.Ι., ένα μεγάλο ποσοστό έχει στην κατοχή του μεταπτυχιακό τίτλο (37,4%) και μόλις το 2,9% κατέχει διδακτορικό τίτλο. Μιας κι η έρευνα υλοποιείται σε σχολικές μονάδες πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης όλης της χώρας, έχουμε εκπαιδευτικούς που υπηρετούν σε ολιγοθέσιες σχολικές μονάδες (32,9%), σε σχολικές μονάδες με οργανικότητα 12 θέσεις κι άνω (38,4%) και σε σχολικές μονάδες μεσαίου μεγέθους (28,7%).

4.4 Ερωτηματολόγιο και στατιστικό πρόγραμμα

Στον Πίνακα 4.1 παρουσιάζονται οι μελέτες απ'όπου προήλθαν οι ερωτήσεις που χρησιμοποιήθηκαν κι αποτέλεσαν τον πυρήνα του ερωτηματολογίου μας ώστε να μετρηθούν τα επίπεδα ΕΙ που αντλούν οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου συλλέγει δημογραφικά δεδομένα όπως το φύλο, την ηλικία, το είδος της εργασιακής σχέσης κ.α. και στο δεύτερο μέρος διατυπώνονται ερωτήσεις που σχετίζονται με 8 θεματικές ενότητες που επηρεάζουν την ΕΙ των εκπαιδευτικών κι οποίες παρουσιάζονται ζευγαρωτά με παραδείγματα στον Πίνακα 4.2.

Πίνακας 4.1

Μελέτες που χρησιμοποιήθηκαν ως πηγή για τη διαμόρφωση του ερωτηματολογίου της έρευνας

Μέτρηση επιπέδων ΕΙ των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης	Stowe (1992)	Anderson (2002)	Keung (2008)	Van Der Westhuizen et al. (2012)
--	--------------	-----------------	--------------	----------------------------------

Πίνακας 4.2

Παραδείγματα ερωτήσεων για τη μέτρηση της ΕΙ του δείγματος της έρευνας

Θεματικές ενότητες ΕΙ	Παραδείγματα
1. Εποπτεία από προϊσταμένους	Η εμπιστοσύνη που δείχνεις στους προϊσταμένους σου
2. Αλληλεπίδραση με συναδέλφους	Το κλίμα μεταξύ των συναδέλφων σου στη σχολική σου μονάδα
3. Επαγγελματική ανέλιξη	Οι ευκαιρίες που έχεις ώστε να ανελιχθείς στη δουλειά σου
4. Αναγνώριση της σχολικής μονάδας	Η σαφήνεια της στοχοθεσίας της σχολικής σου μονάδας
5. Οικονομικά θέματα	Μηνιαίες απολαβές
6. Γενικές εργασιακές συνθήκες	Διαχείριση άγχους μέσα στην τάξη
7. Αλληλεπίδραση εκπαιδευτικού με το παιδί	Βαθμός κατανόησης των συναισθηματικών αναγκών των παιδιών
8. Σχέση του σχολείου με γονείς-κοινωνία	Παρέμβαση γονέων στο εκπαιδευτικό σου έργο

Στο δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα τύπου Likert 4 σημείων, ξεκινώντας από το 1 για να δηλώσει ο συμμετέχων ότι είναι πολύ δυσαρεστημένος με κάτι ως το 4 για να δηλώσει ότι είναι πολύ ικανοποιημένος με κάτι αντίστοιχα. Στις ερωτήσεις δεν υπήρχε διαθέσιμη απάντηση «ούτε δυσαρεστημένος, ούτε ικανοποιημένος» καθώς στόχος ήταν μέσα από την κατάργηση της ουδέτερης επιλογής, ο συμμετέχων να οδηγηθεί στο να πάρει είτε αρνητική είτε θετική στάση σ'ένα θέμα.

Το στατιστικό πακέτο που χρησιμοποιήθηκε είναι το «Stata», το οποίο χρησιμοποιείται από όσους κάνουν έρευνα σε διάφορους τομείς όπως στην οικονομία, στην πολιτική επιστήμη,

στην εκπαίδευση, στην κοινωνιολογία κ.α. Η χρήση στατιστικού προγράμματος είναι απαραίτητη για την πραγματοποίηση ποσοτικής ανάλυσης καθώς περιλαμβάνει διαχείριση δεδομένων, στατιστική ανάλυση, παλινδρόμηση κ.α.

4.5 Ανακεφαλαίωση

Συνεπώς, στο Κεφάλαιο 4 γνωρίσαμε τον σκοπό για τον οποίο έγινε η έρευνα, τον τρόπο δειγματοληψίας και συλλογής δεδομένων, τις πηγές που χρησιμοποιήθηκαν για τη διαμόρφωση του ερωτηματολογίου, παραδείγματα ερωτήσεων για τη μέτρηση της ΕΙ και τη στατιστική μέθοδο που ακολουθήθηκε για την ανάλυση των δεδομένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

5.1 Εισαγωγή

Στο Κεφάλαιο αυτό θα παρουσιαστούν και θα αναλυθούν τα αποτελέσματα της έρευνας. Μέσα από την ανάλυση και την παρουσίαση των αποτελεσμάτων, θα διαπιστωθεί η αποδοχή ή η απόρριψη των υποθέσεων που διατυπώθηκαν στο Κεφάλαιο 3, σχετικά με τα επίπεδα ΕΙ που αντλούν οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα.

Ειδικότερα, θα παρατηρήσουμε τις διαφορές στα επίπεδα ΕΙ των εκπαιδευτικών ως προς τον τύπο σχολείου, τη σχέση εργασίας, τα χρόνια υπηρεσίας, και την περιοχή υπηρετήσης. Στη συνέχεια, θα διαπιστώσουμε ποιος/ποιοι από τους παραπάνω παράγοντες επηρεάζει/επηρεάζουν την ΕΙ των εκπαιδευτικών και σε ποιο βαθμό καθώς επίσης θα εξάγουμε και τα αποτελέσματα της έρευνας.

Συνεπώς, στο Κεφάλαιο αυτό θα αναλύσουμε και θα παρουσιάσουμε τα αποτελέσματα της έρευνάς μας, που πραγματοποιήθηκε τη σχολική χρονιά 2018-2019, σ' ένα μεγάλο δείγμα εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα.

5.2 Παρουσίαση κι ανάλυση αποτελεσμάτων

Πίνακας 5.1

Διαφορές στα επίπεδα ΕΙ των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ως προς τον τύπο σχολείου, τη σχέση εργασίας, τα χρόνια υπηρεσίας και την περιοχή υπηρετήσης

Πεδίο	Τύπος σχολείου Prob.> z	Σχέση εργασίας Prob.> z	Χρόνια υπηρεσίας Prob.> z	Περιοχή υπηρετήσης Prob.> z
Υποστήριξη από προϊσταμένους	0,5426	0,2569	0,1122	0,0126**
Εμπιστοσύνη σε προϊσταμένους	0,1735	0,6400	0,2346	0,1050
Ικανοποίηση από τη διοίκηση που ασκούν οι προϊστάμενοι	0,0045***	0,3020	0,1876	0,0037***
Ποιότητα δουλειάς συναδέλφων	0,3830	0,3424	0,4313	0,6267
Συναδελφικό κλίμα στο σχολείο	0,1813	0,0417**	0,4779	0,0135**
Συνέπεια συναδέλφων στην τέλεση των καθηκόντων τους	0,0722*	0,7873	0,3633	0,0504*
Ευκαιρίες ανέλιξης στη δουλειά	0,4901	0,0000***	0,0018***	0,0296**
Προοπτικές στη σχολική μονάδα/γενικά στην εκπαίδευση	0,3454	0,0000***	0,0001***	0,0764*
Συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων στο σχολείο	0,0068***	0,0000***	0,0001***	0,0000***
Φήμη της σχολικής μονάδας στην τοπική κοινωνία κι όχι μόνο	<i>0,0348**</i>	0,0003***	0,0024***	0,1644
Σαφήνεια στοχοθεσίας της σχολικής μονάδας	0,8699	0,1096	0,0554*	0,0008***
Ενδιαφέρον για ό,τι συμβαίνει σχολείο	0,0048***	0,0000***	0,0001***	0,0014***
Ικανοποίηση με μηνιαίο μισθό	<i>0,0009***</i>	<i>0,0000***</i>	0,0004***	0,2174
Μισθολογική κλιμάκωση βάσει χρόνων υπηρεσίας	<i>0,0008***</i>	<i>0,0082***</i>	0,0090***	0,1964
Συνολικές παροχές, πέραν του μισθού	<i>0,0000***</i>	<i>0,0242**</i>	0,0002***	0,2293
Σε ότι έχει να κάνει με τις κτιριακές υποδομές του σχολείου	<i>0,0000***</i>	0,1104	0,3741	0,6404
Σε ότι έχει να κάνει με τον κατ' οίκον φόρτο εργασίας	0,0402**	0,5837	0,1908	0,2376
Διαχείριση άγχους μέσα στην τάξη	0,2761	0,9143	0,9923	0,0028***
Ποιότητα αλληλεπίδρασης με μαθητές	0,7347	0,6677	0,3241	0,0602*
Κατανόηση συναισθηματικών αναγκών μαθητών	0,9303	0,6315	0,1004	0,1494
Κάλυψη συναισθηματικών αναγκών μαθητών	0,4662	0,0683*	0,0310**	0,0944*
Εκτίμηση της προσφοράς του έργου του δασκάλου από την κοινωνία	0,1080	0,0082***	0,0001***	0,0011***
Παρέμβαση γονέων στο εκπαιδευτικό έργο	0,0108**	0,1498	0,0085***	0,0142**
Συνεργασία με γονείς κατά τη διάρκεια μιας σχολικής χρονιάς	0,1018	0,0011***	0,0001***	0,0077***

Σημειώσεις: Οι αριθμοί σε bold (italics) υποδεικνύουν ότι όσοι υπηρετούν σε δημόσια σχολική μονάδα (όσοι υπηρετούν σε ιδιωτική σχολική μονάδα), όσοι είναι μόνιμοι (όσοι είναι συμβασιούχοι) κι όσοι εργάζονται στην υπόλοιπη ηπειρωτική Ελλάδα (όσοι εργάζονται στο νομό Αττικής) αντλούν μεγαλύτερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία τους. *, **, *** Επίπεδο σημαντικότητας 10%, 5%, 1% αντίστοιχα

Ο Πίνακας 5.1 μας δείχνει ότι υπάρχουν ορισμένες διαφορές στα επίπεδα της ΕΙ που αντλούν οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ανάλογα με τον τύπο του σχολείου που

υπηρετούν. Όσοι υπηρετούν σε δημόσιες σχολικές μονάδες δηλώνουν πιο ικανοποιημένοι από τους συναδέλφους τους στις αντίστοιχες του ιδιωτικού τομέα σχετικά με τη διοίκηση που ασκούν οι προϊστάμενοί τους και με την παρέμβαση των γονέων στο εκπαιδευτικό τους έργο. Επίσης, οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα δηλώνουν πιο ικανοποιημένοι με τη συνέπεια των συναδέλφων στην τέλεση των καθηκόντων τους, ενδιαφέρονται περισσότερο για ό,τι συμβαίνει στο σχολείο κι είναι πιο ευχαριστημένοι με τον κατ' οίκον φόρτο εργασίας συγκριτικά με όσους εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα. Τέλος, οι εκπαιδευτικοί του δημόσιου τομέα συμμετέχουν περισσότερο στη λήψη αποφάσεων στο σχολείο σε σχέση με τους συναδέλφους τους στον ιδιωτικό τομέα, κάτι το οποίο βρίσκεται σε αντιστοιχία με τα ευρήματα των Al Nuaimi et al. (2014).

Όσον αφορά την αλληλεπίδραση του εκπαιδευτικού με το παιδί, οι εκπαιδευτικοί - ανεξάρτητα από τον τύπο σχολείου που εργάζονται- αντλούν την ίδια ικανοποίηση κι αισθάνονται ότι μπορούν να κατανοήσουν και να καλύψουν εξίσου τις συναισθηματικές ανάγκες των μαθητών. Από την άλλη πλευρά, σε ότι έχει να κάνει με τα οικονομικά θέματα (μηνιαίες απολαβές, μισθολογική κλιμάκωση βάσει χρόνων υπηρεσίας και συνολικές παροχές, πέραν του μισθού), οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα δηλώνουν πολύ πιο ευχαριστημένοι σε σχέση με τους συναδέλφους τους στον δημόσιο τομέα. Επιπροσθέτως, οι πρώτοι δηλώνουν πιο ευχαριστημένοι από τους δεύτερους σχετικά με τις κτιριακές υποδομές των σχολικών τους μονάδων καθώς και τη φήμη αυτών στην τοπική κοινωνία κι όχι μόνο. Παρατηρώντας τα αποτελέσματα της υπόθεσης H_{1a} στον Πίνακα 5.1, βλέπουμε ότι υπάρχουν διαφορές στα επίπεδα ΕΙ μεταξύ εκπαιδευτικών του δημόσιου κι ιδιωτικού τομέα στα 11 από τα 24 πεδία, οπότε η στατιστική διαφορά που παρατηρείται είναι ισχυρή.

Οι μόνιμοι κι οι συμβασιούχοι εκπαιδευτικοί αντλούν την ίδια ικανοποίηση τόσο από τις γενικές εργασιακές συνθήκες (κτιριακές υποδομές σχολικής μονάδας, κατ' οίκον φόρτος εργασίας και διαχείριση άγχους μέσα στην τάξη) όσο κι από την εποπτεία από προϊσταμένους (υποστήριξη από προϊσταμένους, εμπιστοσύνη στους προϊσταμένους κι ικανοποίηση από τη διοίκηση που ασκούν οι τελευταίοι). Τα παραπάνω ευρήματα της εν λόγω έρευνας βρίσκονται σε αντιστοιχία με τις έρευνες των Koustelios (2001), Koustelios and Kousteliou (1997) και του Oshagbemi (1999), η οποία βέβαια υλοποιήθηκε στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Όμως, υπάρχουν σημαντικές διαφορές στην ΕΙ των εκπαιδευτικών σε ορισμένες

άλλες θεματικές ενότητες. Για παράδειγμα, τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι μόνιμοι δηλώνουν πολύ πιο ικανοποιημένοι από τους συμβασιούχους σε ότι σχετίζεται με την επαγγελματική ανέλιξη (προοπτικές στη σχολική μονάδα/γενικά στην εκπαίδευση, συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων στο σχολείο). Οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί επιδεικνύουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον για ό,τι συμβαίνει στο σχολείο σε σχέση με τους συμβασιούχους, δηλώνουν πιο ευχαριστημένοι με το συναδελφικό κλίμα στο σχολείο καθώς και με τη φήμη που έχει η σχολική τους μονάδα στην τοπική κοινωνία κι όχι μόνο. Επίσης, οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί αισθάνονται πιο ικανοί από τους συμβασιούχους συναδέλφους τους στο να καλύψουν τις συναισθηματικές ανάγκες των μαθητών τους, νιώθουν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι το έργο τους κι η προσφορά τους εκτιμώνται από την κοινωνία και συνεργάζονται καλύτερα με τους γονείς κατά τη διάρκεια μιας σχολικής χρονιάς. Αντίθετα, οι συμβασιούχοι δηλώνουν πιο ευχαριστημένοι σε σχέση με τους μόνιμους σε ότι έχει να κάνει με οικονομικά θέματα (μηνιαίες απολαβές, μισθολογική κλιμάκωση βάσει χρόνων υπηρεσίας και συνολικές παροχές, πέραν του μισθού). Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της υπόθεσης H_{1b} του Πίνακα 5.1, διαφορές στα επίπεδα EI μεταξύ μόνιμων-συμβασιούχων εντοπίζονται στα 12 από τα 24 πεδία που μετρώνται σ' αυτή την έρευνα, οπότε η στατιστική διαφορά είναι σχετικά αδύναμη.

Τα χρόνια υπηρεσίας επηρεάζουν αρκετές θεματικές ενότητες που σχετίζονται με τα επίπεδα της EI που αντλούν οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Παρατηρώντας το Διάγραμμα 4.3, βλέπουμε ότι το δείγμα της εν λόγω έρευνας έχει κατηγοριοποιηθεί σε 5 ομάδες, με κριτήριο τα χρόνια υπηρεσίας των συμμετεχόντων. Πιο συγκεκριμένα, σημαντικές διαφορές μεταξύ των 5 ομάδων παρατηρούνται στις θεματικές ενότητες που σχετίζονται με την αναγνώριση της σχολικής μονάδας (φήμη της σχολικής μονάδας στην τοπική κοινωνία κι όχι μόνο, σαφήνεια στοχοθεσίας της σχολικής μονάδας κι ενδιαφέρον για ό,τι συμβαίνει στο σχολείο) και τη σχέση του σχολείου με τους γονείς και την κοινωνία. Σύμφωνα με τον Πίνακα 5.1, σημαντικές διαφορές παρατηρούνται ακόμη τόσο στα οικονομικά θέματα όσο και στα θέματα που σχετίζονται με την επαγγελματική ανέλιξη, επιβεβαιώνοντας τα ευρήματα των Saiti and Papadopoulos (2015) και Koustelios (2001) αντίστοιχα. Επίσης, ποικίλει αρκετά ο βαθμός που οι συμμετέχοντες αισθάνονται ότι μπορούν να καλύψουν τις συναισθηματικές ανάγκες των μαθητών τους.

Από την άλλη πλευρά, οι 5 κατηγοριοποιημένες ομάδες του δείγματος της έρευνας αντλούν τα ίδια επίπεδα EI σε ότι έχει να κάνει με την εποπτεία από προϊσταμένους και την

αλληλεπίδραση με συναδέλφους. Τα αποτελέσματα της εν λόγω έρευνας βρίσκονται σε αντιστοιχία με αυτά της Klecker (1997), όσον αφορά την ίδια ικανοποίηση που αντλούν οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης από τις γενικές εργασιακές συνθήκες. Συνεπώς, οι διαφορές στα 13 από τα 24 πεδία της EI, μας οδηγούν στο να αποδεχτούμε την υπόθεση H_{1c}, σύμφωνα με την οποία τα επίπεδα ικανοποίησης που αντλούν οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης από την εργασία τους διαφέρουν ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας τους, κάτι το οποίο φαίνεται και στον Πίνακα 5.2.

Πίνακας 5.2

Σύνοψη των δοκιμών υπόθεσης

Νούμερο	Υπόθεση	Υποστήριξη
H _{1a}	EI εκπαιδευτικών διαφέρει ανάλογα με τον τύπο του σχολείου	Όχι
H _{1b}	EI εκπαιδευτικών διαφέρει ανάλογα με τη σχέση εργασίας	Όχι
H _{1c}	EI εκπαιδευτικών διαφέρει ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας	Ναι
H _{1d}	EI εκπαιδευτικών διαφέρει ανάλογα με την περιοχή υπηρετήσης	Ναι

Λαμβάνοντας υπόψη την περιοχή υπηρετήσης, το δείγμα της έρευνας αντλεί τα ίδια επίπεδα ικανοποίησης από τα θέματα οικονομικής φύσεως καθώς κι από τις κτιριακές υποδομές της σχολικής μονάδας και τη φήμη της τελευταίας στην τοπική κοινωνία κι όχι μόνο. Επίσης, οι εκπαιδευτικοί του δείγματος αισθάνονται το ίδιο ικανοποιημένοι σε ότι έχει να κάνει με τον κατ' οίκον φόρτο εργασίας, με τον βαθμό που μπορούν να κατανοήσουν τις συναισθηματικές ανάγκες των μαθητών τους, με την ποιότητα δουλειάς των συναδέλφων τους και με την εμπιστοσύνη που δείχνουν στους προϊστάμενούς τους. Όμως, σημαντικές διαφορές παρατηρούνται σε άλλους τομείς, όπως στη σχέση του σχολείου με τους γονείς και την κοινωνία (εκτίμηση της προσφοράς του έργου του δασκάλου από την κοινωνία, παρέμβαση γονέων στο εκπαιδευτικό έργο και συνεργασία με γονείς κατά τη διάρκεια μιας σχολικής χρονιάς) και σε ότι έχει να κάνει με την επαγγελματική ανέλιξη των συμμετεχόντων (ευκαιρίες ανέλιξης στη δουλειά, προοπτικές στη σχολική μονάδα/γενικά στην εκπαίδευση και συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων στο σχολείο). Επιπροσθέτως, σημαντική διαφοροποίηση στα επίπεδα EI μεταξύ των συμμετεχόντων υπάρχει στην υποστήριξη που αισθάνονται να έχουν από τους προϊστάμενούς τους, στη διοίκηση που ασκούν οι τελευταίοι,

στο συναδελφικό κλίμα στο σχολείο, στη διαχείριση του άγχους μέσα στην τάξη, στο πόσο σαφείς είναι οι στόχοι της σχολικής μονάδας και στο ενδιαφέρον που επιδεικνύουν οι ίδιοι για ό,τι συμβαίνει στο σχολείο. Μικρή διαφοροποίηση, ως προς τα επίπεδα ΕΙ που αντλούν οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, παρατηρείται στην ποιότητα αλληλεπίδρασης των τελευταίων με τους μαθητές τους, στην κάλυψη των συναισθηματικών τους αναγκών και στη συνέπεια των συναδέλφων στην τέλεση των καθηκόντων τους. Αξιοσημείωτο είναι πως είτε πρόκειται για μεγάλη είτε για μικρή διαφοροποίηση, όσοι εργαζόνται στην υπόλοιπη ηπειρωτική Ελλάδα δηλώνουν πιο ευχαριστημένοι από τους συναδέλφους τους που εργάζονται στον νομό Αττικής.

Σε τελική ανάλυση, παρατηρώντας τα αποτελέσματα της υπόθεσης H_{1d} στον Πίνακα 5.1, βλέπουμε ότι υπάρχουν διαφορές στα επίπεδα της ΕΙ –ανάλογα με την περιοχή υπηρετήσης– στα 15 από τα 24 πεδία που μετρώνται στην έρευνα, οπότε η στατιστική διαφορά είναι αρκετά σημαντική.

5.3 Εξαγωγή συμπερασμάτων

Στην παρούσα έρευνα, εξετάσαμε την επίδραση του τύπου σχολείου, της σχέσης εργασίας, των χρόνων υπηρεσίας και της περιοχής υπηρετήσης στα επίπεδα ΕΙ που αντλούν οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Όπως έγινε αναφορά παραπάνω, τα αποτελέσματα της εν λόγω έρευνας βρίσκονται σε αντιστοιχία με προηγούμενες έρευνες που έγιναν στον διεθνή κι ελλαδικό χώρο αλλά διαφοροποιούνται και με ορισμένες απ' αυτές. Εντοπίσαμε ότι η ΕΙ των εκπαιδευτικών δεν διαφέρει ανάλογα με τον τύπο του σχολείου παρά το γεγονός ότι όσοι εργάζονται σε ιδιωτικές σχολικές μονάδες δηλώνουν πολύ πιο ικανοποιημένοι από τους συναδέλφους τους στον δημόσιο τομέα σε θέματα οικονομικής φύσεως. Η σχέση εργασίας των εκπαιδευτικών δεν επιδρά σημαντικά στα επίπεδα ΕΙ που αντλούν οι συμμετέχοντες της έρευνας. Ειδικότερα, δεν παρατηρούνται σημαντικές διαφορές μεταξύ μόνιμων και συμβασιούχων σε ότι σχετίζεται με τις γενικές εργασιακές συνθήκες και την εποπτεία από προϊσταμένους. Εντοπίσαμε διαφορές στην ΕΙ των εκπαιδευτικών, βάσει των χρόνων υπηρεσίας αυτών, σε διάφορες θεματικές ενότητες όπως στην επαγγελματική τους ανέλιξη, στα οικονομικά θέματα, στην αναγνώριση της σχολικής μονάδας και στη σχέση του σχολείου με τους γονείς και την κοινωνία. Τέλος, η περιοχή υπηρετήσης επιδρά

περισσότερο στην ΕΙ του δείγματος της έρευνας, κυρίως σε ότι έχει να κάνει με τη σχέση του σχολείου με τους γονείς και την κοινωνία καθώς και με την επαγγελματική ανέλιξη των συμμετεχόντων. Όσοι εργάζονται στον νομό Αττικής αντλούν μικροτέρα επίπεδα ΕΙ απ' ότι οι συνάδελφοί τους στην υπόλοιπη Ελλάδα.

Μελλοντικά ίσως πραγματοποιηθεί ανάλογη έρευνα, η οποία όμως θα εξετάσει τα επίπεδα ΕΙ που αντλούν οι εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα.

5.4 Ανακεφαλαίωση

Συνεπώς, τόσο η περιοχή υπηρετήσης όσο και τα χρόνια υπηρεσίας επιδρούν στα επίπεδα ΕΙ που αντλούν οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα, σε αντίθεση με τον τύπο σχολείου και το είδος εργασιακής σχέσης που δεν επηρεάζουν ιδιαίτερα την ΕΙ του δείγματος. Έτσι, αποδεχόμαστε τις 2 υποθέσεις κι απορρίπτουμε τις άλλες 2 υποθέσεις που διατυπώθηκαν παραπάνω.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Adams, C. (2010), "How satisfied are you?", *Instructor*, 119(4), 44-47.
- Al Nuaimi, S., Chowdhury, H., Eleftheriou, K. and Katsiolouides, M. (2014), "Participative decision-making and job satisfaction for teachers in the UAE", *International Journal of Educational Management*, 29(5), 645-665.
- Alexopoulos, D. (1992), "The changing role of secondary school teachers in Greece: sources of stress, stress and satisfaction with job", *Nea Paideia*, 56, 58-85 (in Greek).
- Alt, M.N. and Peter, K. (2002), "Private schools: A brief portrait.", NCES 2002-013, US Department of Education, Office of Educational Research and Improvement, National Center for Education Statistics.
- American Federation of Teachers. (2001), "Beginning teacher induction: The essential bridge.", *Educational Issues Policy Brief*, (13).
- Anderson, K. (2002), "Why teachers participate in decision-making and the third continuum", *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, (23), 1-4.
- Arnold, J., Cooper, C.L., and Robertson, I.T. (1998), "Work psychology: Understanding human behavior in the workplace (3rd ed.).", Harlow, England: Person Education.
- Arnove, R. and Torres, C. (Eds.). (1999), "Comparative education: The dialectic of the global and local.", New York: Rowan and Littlefield.
- Ashton, P. T., and Webb, R. B. (1986), "Making A Difference: Teachers' Sense of Efficacy and Student Achievement.", New York: Longmann.
- Aydin, A., Uysal, S. and Sarier, Y. (2012), "The effect of gender on job satisfaction of teachers: a meta-analysis study", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 356-362.
- Bandura, A. (1977), "Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change.", *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1993), "Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning.", *Educational Psychologist*, 28, 117-148.
- Betoret, F. D. (2006), "Stressors, self-efficacy, coping resources, and burnout among secondary school teachers in Spain.", *Educational Psychology*, 26, 519-539.
- Bluedorn, A.C. (1982), "A unified model of turnover in organizations", *Human Relations*, 35(2), 135-153.

- Borg, M.G. (1990), "Occupational stress in British educational settings: a review.", *Educational Research*, 10, 103-126.
- Bray, M. (1996), "Counting the full cost: Parental and community financing of education in East Asia.", Washington, DC: World Bank.
- Brief, A. and Aldag, R. (1975), "Male-female differences in occupational attitudes within minority groups", *Journal of Vocational Behavior*, 6, 305-314.
- Bulkley, K. and Fidler, J. (2002), "A review of the research on charter schools.", University of Pennsylvania, Consortium for Policy Research in Education, Web Paper Series, WP-01.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Borgogni, L. and Steca, P. (2003), "Efficacy beliefs as determinants of teachers' job satisfaction.", *Journal of Educational Psychology*, 95, 821-832.
- Chaplain, R. (1995), "Stress and job satisfaction: a study of English primary school teachers.", *Educational Psychology*, 15(4), 473-489.
- Chen, L.H. (2008), "Job satisfaction among information system (IS) personnel", *Computers in Human Behavior*, 24(1), 105-118.
- Cockburn, A. D. and Haydn, T. (2004), "Recruiting and retaining teachers: Understanding why teachers teach.", London, England: RoutledgeFalmer.
- Colakoglu, N. and Odabas H. (2013), "Benchmarking job satisfaction levels of teachers in private and public sectors.", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(6), 124-132.
- Crossman, A. and Harris, P. (2006), "Job satisfaction of secondary school teachers.", *Educational Management Administration and Leadership*, 34(1), 29-46.
- Darling-Hammond, L. (2003), "Keeping good teachers: Why it matters, what leaders can do.", *Educational Leadership*, 60, 6-13.
- Demirel, H. (2013), "An investigation of the relationship between job and life satisfaction among teachers", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 4925-4931.
- Farrell, J. B. and Oliveira, J. (1993), "Teachers in developing countries: Improving effectiveness and managing costs (EDI seminar series).", Washington, DC: World Bank.
- Fields, D. and Blum, T. (1997), "Employee satisfaction in work groups with different gender composition.", *Journal of Organizational Behavior*, 18, 181-196.
- Finn, C. E., Manno, B. V. and Vanourek, G. (2000), "Charter schools in action: Reviewing public education.", Princeton, NJ: Princeton University Press.

- Greenhalgh, L. (1980), "A process model of organizational turnover: The relationship with job security as a case in point.", *Academy of Management Review*, 5(2), 299-303.
- Green-Reese, S., Johnson, D. J. and Campbell, W. A., Jr. (1991), "Teacher job satisfaction and teacher job stress: school size, age and teaching experience.", *Education*, 112, 247-252.
- Henke, R. C. and Knepper, P. (2000), "Progress through the teacher pipeline: 1992– 93 college graduates and elementary/secondary school teaching as of 1997.", NCES 2000-2152, US Department of Education, Office of Educational Research and Improvement, National Center for Education Statistics.
- Hulin, C. and Smith, P. (1964), "Sex differences in Job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 48, 88-92.
- Ingersoll, R. (2001), "Teacher turnover and teacher shortages: an organizational analysis", *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534.
- Jacobson, D. and Hartley, J. (1991), "Mapping the context", In: Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B. and Van Vuuren, T. (Eds) *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk*, Sage, London, 1.
- Kantas, A. (1992), "Job satisfaction of secondary school teachers", *Language*, 29, Fall, 34-43, (in Greek).
- Keung, C.C. (2008), "Management practices for promoting shared decision-making", *KEDI Journal of Educational Policy*, 5(2), 63-88.
- Klassen, R. and Chiu, M.M. (2010), "Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress.", *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Klassen, R. M., Bong, M., Usher, E. L., Chong, W. H., Huan, V. S., Wong, I. Y. and Georgiou, T. (2009), "Exploring the validity of the Teachers' Self-Efficacy Scale in five countries.", *Contemporary Educational Psychology*, 34, 67-76.
- Klecker, B. (1997), "Male Elementary School Teachers' Ratings of Job Satisfaction by Years of Teaching Experience", 26p.
- Klecker, B. and Loadman, W. (1999), "Male elementary school teachers' ratings of job satisfaction by years of teaching experience", *Education*, 119, 504-513.
- Kooij, D., De Lange, A., Jansen, P. and Dikkers, J. (2008), "Older workers' motivation to continue to work: Five meanings of age.", *Journal of Managerial Psychology*, 23, 364-394.
- Koustelios, A. (2001), "Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers", *International Journal of Educational Management*, 15(7), 354-358.

- Koustelios, A. and Kousteliou, I. (1997), "Relations among measures of job satisfaction, role conflict, and role ambiguity for a sample of Greek teachers", *Psychological Reports*, 82, 131-136.
- Kwong, J., Wang, H. and Clifton, R.A. (2010), "Rethinking our assumptions about teachers' job satisfaction in China and the West", *Australian Journal of Education*, 54(2), 115-132.
- Kyriacou, C. and Sutcliffe, J. (1979), "Teacher stress and satisfaction", *Educational Research*, 21, 89-96.
- Kyriacou, C. (1980), "Occupational stress among school teachers: a research report.", *CORE*, 4, 3.
- Lee C. and Way K., (2009), "Individual employment characteristics of hotel employees that play a role in employee satisfaction and work retention.", *International Journal of Hospitality Management*, 29, 344-353.
- Liagouras, G., Protogerou, A. and Caloghirou, Y. (2003), "Exploring mismatches between higher education and the labour market in Greece", *European Journal of Education*, 38(4), 413-426.
- Lo, M.C. and Ramayah, T. (2011), "Mentoring and job satisfaction in Malaysian SMEs", *The Journal of Management Development*, 30(4), 427-440.
- Lockheed, M. and Verspoor, A. (1991), "Improving primary education in developing countries.", Washington, DC: World Bank/OUP.
- Ma Chen-Chung, Samuels M. and Alexander J., (2003), "Factors that influence Nurses' Job Satisfaction.", *JONA*, 33(5), 293-299.
- Ma, X. and MacMillan, R. (1999), "Influences of workplace conditions on teachers' job satisfaction.", *Journal of Educational Research*, 93, 39-47.
- Marks, H. M. and Louis, K. S. (1997), "Does teacher empowerment affect the classroom? The implications of teacher empowerment for instructional practice and student academic performance.", *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 19, 245-275.
- Menon-Eliophotou, M. and Athanasoula-Reppa, A. (2011), "Job satisfaction among secondary school teachers: the role of gender and experience", *School Leadership and Management: Formerly School Organisation*, 31(5), 435-450.
- Mitchell, T.R. and Larson, J. (1987), "People in organizational behaviour.", New York, McGraw Hill Company.
- Mueller, C. and Wallace, J. (1996), "Justice and the paradox of the contented female worker", *Social Psychology Quarterly*, 59, 338-349.

- Oshagbemi, T. (1997), "The influence of rank on the job satisfaction of organizational members", *Journal of Managerial Psychology*, 12, 511-519.
- Oshagbemi, T. (1999), "Academics and their managers: a comparative study in job satisfaction", *Personnel Review*, 28, 108-123.
- Oshagbemi, T. (2000), "Correlates of pay satisfaction in higher education", *The International Journal of Educational Management*, 14, 31-39.
- Papanastasiou, C. and Papanastasiou, E. C. (1998), "What influences students to choose the elementary education major: The case of Cyprus.", *Mediterranean Journal of Educational Studies*, 3(1), 35-45.
- Perie, M., Baker, D. and Whitener, S. (1997), "Job satisfaction among America's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation.", NCES 97-XXX, US Department of Education, Office of Educational Research and Improvement, National Center for Education Statistics.
- Phelan, J. (1994), "The paradox of the contended worker: an assessment of alternative explanations", *Social Psychology Quarterly*, 57, 95-107.
- Pil, F. K. and Leana, C. (2009), "Applying organizational research to public school reform: the effects of teacher human and social capital on student performance.", *Academy of Management Journal*, 52, 1101-1124.
- Psacharopoulos, G. and Papanastasiou, G. (2005), "The real university cost in a "free" higher education country", *Economics of Education Review*, 24(1), 103-108.
- Rinehart, J. S. and Short, P. M. (1994), "Job satisfaction and empowerment among teacher leaders, reading recovery teachers, and regular classroom teachers.", *Education*, 114, 570-580.
- Robbins S. P., (1996), "Organizational behavior", Prentice Hall, Inc, Seventh Edition, New Jersey.
- Rosin, H. and Korabik, K. (1995), "Organizational experiences and propensity to leave: a multivariate investigation of men and women managers", *Journal of Vocational Behavior*, 46, 1-16.
- Rousseau, D. M. (1989), "Psychological and implied contracts in organizations", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139.
- Saiti, A. (2007), "Main factors of job satisfaction among primary school educators: factor analysis of the greek reality", *Management in Education*, 21(2), 28-32.

- Saiti, A. and Fassoulis, K. (2012), "A factor analysis of Greek primary school principals' perceptions regarding job satisfaction", *International Journal of Educational Management*, 26(4), 370-380.
- Saiti, A. and Papadopoulos, Y. (2015), "School teachers' job satisfaction and personal characteristics: A quantitative research study in Greece", *International Journal of Educational Management*, 29(1), 73-97.
- Saiti, A. and Prokopiadou, G. (2008), "The demand for higher education in Greece", *Journal of Further and Higher Education*, 32(3), 285-296.
- Shann, M. (1998), "Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools", *Journal of Education Research*, 92(2), 67-73.
- Shen, J. (1997), "Teacher retention and attrition in public schools.", *The Journal of Educational Research*, 91, 81-88.
- Singh, S. and Singh, A. (1980), "The effect of certain social and personal factors on job satisfaction of supervisors", *Psychological Studies*, 25, 129-132.
- Skaalvik, E.M. and Skaalvik, S. (2007), "Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout.", *Journal of Educational Psychology*, 99, 611-625.
- Spickard, A., Gabbe, S.G. and Christensen, J.F. (2002), "Mid-career burnout in generalist and specialist physicians.", *Journal of the American Medical Association*, 288, 1447-1450.
- Stowe, F.G.D. (1992), "The relationship of teachers' involvement in participative decision-making at different career stages and teacher career satisfaction", PhD dissertation, The University of North Carolina at Greensboro, Greensboro, NC.
- Sweetland, S. R. and Hoy, W. (2000), "School characteristics and educational outcomes: Toward an organizational model of student achievement in middle schools.", *Educational Administration Quarterly*, 36, 703-729.
- Tang, T. and Talpade, M. (1999), "Sex differences in satisfaction with pay and co-workers: faculty and staff at a public institution of higher education", *Public Personnel Management*, 28, 345-349.
- Tarasiadou, A. and Platsidou, M. (2009), "Job satisfaction of kindergarten teachers: individual differences and predictors", *Epistimes Agogis*, 4, October-December, 141-154 (in Greek).
- Tett, R.P. and Meyer, P. (1993), "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on MetaAnalytical Findings.", *Personnel Psychology*, 46(2), 259-294.

- Thompson, D. P., McNamara, J. F. and Hoyle, J. R. (1997), "Job satisfaction in educational organizations: A synthesis of research findings.", *Educational Administration Quarterly*, 33, 7-37.
- Tooley, J. (2000), "The global education industry: Lessons from private education in developing countries.", London: Institute of Economic Affairs.
- Tschannen-Moran, M. and Hoy, A. W. (2007), "The differential antecedents of self-efficacy beliefs of novice and experienced teachers.", *Teaching and Teacher Education*, 23, 944-956.
- Tschannen-Moran, M. and Woolfolk Hoy, A. (2001), "Teacher efficacy: capturing and elusive construct.", *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.
- Tuntufye, M. (1997), "Teacher gender differences in Job Satisfaction in Transkei", *Research in Education*, 58, 75-77.
- US Department of Education. (1997), "Job satisfaction among America's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation.", Washington, DC: National Center for Educational Statistics, US Dept. of Education.
- Van Der Westhuizen, D., Pacheco, G. and Webber, D.J. (2012), "Culture, participative decision-making and job satisfaction", *International Journal of Human Resource Management*, 23(13), 2661-2679.
- Van Houtte, M. (2006), "Tracking and teacher satisfaction: role of study culture and trust.", *Journal of Educational Research*, 99, 247-254.
- Van Maele, D. and Van Houtte, M. (2012), "The role of teacher and faculty trust in forming teachers' job satisfaction: Do years of experience make a difference?", *Teaching and Teacher Education*, 28, 879-889.
- Wang, H., Hall, N. and Rahimi, S. (2015), "Self-efficacy and causal attributions in teachers: Effects on burnout, job satisfaction, illness, and quitting intentions", *Teaching and Teacher Education*, 47, 120-130.
- Wanous, J. P., Poland, T. D., Premack, S. L. and Davis, K. S. (1992), "The effects of met expectations on newcomer attitudes and behaviors: A review and meta-analysis.", *Journal of Applied Psychology*, 77, 288-297.
- Zembylas, M. and Papanastasiou, E. (2003), "Job satisfaction among school teachers in Cyprus", *Journal of Educational Administration*, 42(3), 357-374.
- Zembylas, M., & Papanastasiou, E. (2006), "Sources of teacher job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus.", *Compare*, 36, 229-247.

Διαδικτυακοί Τόποι

<http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SED11/2016>

<http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SED11/2016>

https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/greece_en

<https://data.oecd.org/eduresource/public-spending-on-education.htm#indicator-chart>

<https://data.oecd.org/eduresource/teachers-salaries.htm>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Τίτλος έρευνας: « Η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα.»

Έντυπο συγκατάθεσης συμμετοχής σε πανεπιστημιακή έρευνα:

Το παρακάτω έντυπο σας παρέχει πληροφορίες που αφορούν την επιλογή σας να συμμετάσχετε ή όχι στην έρευνα. Εάν αποφασίσετε να συμμετάσχετε, το δηλώνετε με το παρακάτω έντυπο συγκατάθεσης.

Σκοπός της έρευνας:

Καλείστε να συμμετάσχετε στην παρακάτω ερευνητική μελέτη σχετικά με την Εργασιακή Ικανοποίηση (ΕΙ) των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα και πώς επηρεάζεται η ΕΙ από τον τύπο του σχολείου, τη σχέση εργασίας, τα χρόνια υπηρεσίας των εκπαιδευτικών και της περιοχής υπηρετήσής τους. Η έρευνα θα πραγματοποιηθεί από εμένα, τον Πρεμέτη Ιωάννη, μεταπτυχιακό φοιτητή του Πανεπιστημίου Πειραιά.

Τι θα σας ζητηθεί να κάνετε:

Αν συμφωνήσετε να συμμετάσχετε στην έρευνα, θα σας ζητηθεί να συμπληρώσετε το σχετικό ερωτηματολόγιο. Ο χρόνος που θα χρειαστείτε για τη συμπλήρωσή του είναι περίπου 5 λεπτά. **Ποια είναι τα πιθανά οφέλη σας από την έρευνα;**

Παρόλο που δεν υπάρχει κάποιο άμεσο όφελος, συμμετέχοντας στην έρευνα αυτή συμβάλλετε στο να διερευνηθεί το αν και κατά πόσο επηρεάζεται η ΕΙ των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας στην Ελλάδα από: τον τύπο του σχολείου, τη σχέση εργασίας, τα χρόνια υπηρεσίας των εκπαιδευτικών και της περιοχής υπηρετήσής τους.

Συμμετοχή:

Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι εθελοντική.

Προστασία προσωπικών δεδομένων και εμπιστευτικότητα:

Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου γίνεται ανώνυμα ώστε να διασφαλιστεί η ιδιωτικότητά σας. Οι πληροφορίες που δίνετε θα γίνουν γνωστές μόνο σε μέλη της ερευνητικής ομάδας.

* **Απαιτείται**

A. Δημογραφικά δεδομένα

1.Φύλο

- Άντρας
 Γυναίκα

2.Ηλικία *

- 22-26 χρονών
 27-31 χρονών
 32-40 χρονών
 41 ρονών κι άνω

3.Συζυγική κατάσταση *

- Άγαμος
 Παντρεμένος
 Χωρισμένος
 Χήρος

4.Τύπος σχολικής μονάδας *

- Δημόσιο δημοτικό σχολείο
- Ιδιωτικό δημοτικό σχολείο
- Δημόσιο νηπιαγωγείο
- Ιδιωτικό νηπιαγωγείο

5.Χρόνια υπηρεσίας

- Λιγότερα από 5 χρόνια
- 5-10 χρόνια
- 11-15 χρόνια
- 16-20 χρόνια
- Πάνω από 20 χρόνια

6.Είδος εργασιακής σχέσης *

- Μόνιμος
- Συμβασιούχος

7.Εύρος ετήσιου μισθού (ατομικό εισόδημα) *

- < 10.000 Ευρώ
- 10.000 Ευρώ-15.000 Ευρώ
- 15.001 Ευρώ-20.000 Ευρώ
- > 20.000 Ευρώ

8.Επίπεδο εκπαίδευσης *

- Πτυχείο Α.Ε.Ι.
- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό

9.Περιοχή υπηρετήσης *

- Νομός Αττικής
- Υπόλοιπη ηπειρωτική Ελλάδα
- Νησιωτική Ελλάδα

10.Θέση στην ιεράρχηση εξουσίας *

- Δάσκαλος
- Ο Νηπιαγωγός
- Υποδιευθυντής/Υποδιευθύντρια
- Διευθυντής/Διευθύντρια
- Προϊστάμενος/η σε ολιγοθέσιο δημοτικό
- Προϊστάμενος/η σε νηπιαγωγείο

11.Μέγεθος σχολικής μονάδας *

- Ολιγοθέσιο
 4θέσιο-6θέσιο
 7θέσιο-11θέσιο
 12θέσιο κι άνω

B. Εργασιακή ικανοποίηση εκπαιδευτικών α'βάθμιας εκπαίδευσης

1. Εποπτεία από προϊσταμένους σου (διευθυντή/διευθύντρια σχολικής μονάδας, σχολικό/ή σύμβουλο κ.α.)

12.Η υποστήριξη που αισθάνεσαι να έχεις από τους προϊσταμένους σου

	1	2	3	4	
Πολύ δυσαρεστημένος	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ ικανοποιημένος

13.Η εμπιστοσύνη που δείχνεις στους προϊσταμένους σου *

	1	2	3	4	
Πολύ δυσαρεστημένος	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ ικανοποιημένος

14.Η ικανοποίηση που αισθάνεσαι από τη διοίκηση που ασκούν οι διευθυντές/διευθύντριες - προϊστάμενοι/ες στη σχολική σου μονάδα *

	1	2	3	4	
Πολύ δυσαρεστημένος	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ ικανοποιημένος

2. Αλληλεπίδραση με συναδέλφους

15.Η ποιότητα δουλειάς των συναδέλφων σου στη σχολική σου μονάδα *

	1	2	3	4	
Πολύ δυσαρεστημένος	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ ικανοποιημένος

16. Το κλίμα μεταξύ των συναδέλφων σου στη σχολική σου μονάδα

	1	2	3	4	
Πολύ δυσαρεστημένος	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ ικανοποιημένος

17. Η συνέπεια των συναδέλφων σου στην τέλεση των καθηκόντων τους *

	1	2	3	4	
Πολύ δυσαρεστημένος	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ ικανοποιημένος

3. Επαγγελματική ανέλιξη

18. Οι ευκαιρίες που έχεις ώστε να ανελιχθείς στη δουλειά σου

	1	2	3	4	
Πολύ δυσαρεστημένος	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ ικανοποιημένος

19. Οι προοπτικές σου στη σχολική σου μονάδα ή γενικά στον χώρο της εκπαίδευσης *

	1	2	3	4	
Πολύ δυσαρεστημένος	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ ικανοποιημένος

20. Ο βαθμός συμμετοχής σου στη λήψη αποφάσεων στη σχολική σου μονάδα *

	1	2	3	4	
Πολύ δυσαρεστημένος	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ ικανοποιημένος

4. Αναγνώριση της σχολικής μονάδας

21. Η φήμη της σχολικής σου μονάδας στην τοπική κοινωνία κι όχι μόνο *

	1	2	3	4	
Πολύ δυσαρεστημένος	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ ικανοποιημένος

22. Η σαφήνεια της στοχοθεσίας της σχολικής σου μονάδας *

1 2 3 4

Πολύ δυσαρεστημένος Πολύ ικανοποιημένος

23. Το ενδιαφέρον που επιδεικνύεις για ό,τι λαμβάνει χώρα στη σχολική σου μονάδα*

1 2 3 4

Πολύ δυσαρεστημένος Πολύ ικανοποιημένος

5. Οικονομικά θέματα

24. Με τον μηνιαίο μισθό που λαμβάνεις *

1 2 3 4

Πολύ δυσαρεστημένος Πολύ ικανοποιημένος

25. Με τη μισθολογική κλιμάκωση βάσει των χρόνων υπηρεσίας

1 2 3 4

Πολύ δυσαρεστημένος Πολύ ικανοποιημένος

26. Με τις συνολικές παροχές, πέρα του μισθού *

1 2 3 4

Πολύ δυσαρεστημένος Πολύ ικανοποιημένος

6. Γενικές εργασιακές συνθήκες

27. Σε ότι έχει να κάνει με τις κτιριακές υποδομές της σχολικής σου μονάδα

1 2 3 4

Πολύ δυσαρεστημένος Πολύ ικανοποιημένος

28. Σε ότι έχει να κάνει με τον κατ'οίκον φόρτο εργασίας *

1 2 3 4

Πολύ δυσαρεστημένος Πολύ ικανοποιημένος

29. Σε ότι έχει να κάνει με τη διαχείριση του άγχους μέσα στην τάξη

1 2 3 4

Πολύ δυσαρεστημένος Πολύ ικανοποιημένος

7. Η αλληλεπίδραση μαθητή-νηπιού με τον δάσκαλο-νηπιαγωγό

30. Η ποιότητα της αλληλεπίδρασής σου με τους μαθητές σου

1 2 3 4

Πολύ δυσαρεστημένος Πολύ ικανοποιημένος

31. Ο βαθμός κατανόησης των συναισθηματικών αναγκών των μαθητών/μαθητριών σου *

1 2 3 4

Πολύ δυσαρεστημένος Πολύ ικανοποιημένος

32. Πόσο επαρκής αισθάνεσαι για να καλύψεις τις μαθησιακές ανάγκες των μαθητών/ μαθητριών σου

1 2 3 4

Πολύ δυσαρεστημένος Πολύ ικανοποιημένος

8. Σχέση του σχολείου με τους γονείς-κοινωνία

33. Ο βαθμός εκτίμησης της προσφοράς και του έργου σου από την κοινωνία *

1 2 3 4

Πολύ δυσαρεστημένος Πολύ ικανοποιημένος

34. Η παρέμβαση των γονέων στο εκπαιδευτικό σου έργο *

1 2 3 4

Πολύ δυσαρεστημένος Πολύ ικανοποιημένος

35. Η συνεργασία σου με τους γονείς κατά τη διάρκεια μιας σχολικής χρονιάς *

1 2 3 4

Πολύ δυσαρεστημένος Πολύ ικανοποιημένος

