

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης



**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ**

**«Η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ των αποδόσεων
των μισθών των εκπαιδευτικών και των αποδόσεων
στην εκπαίδευση».**

Ιωάννα Μπαλτά

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου
Πειραιώς ως μέρος των απαιτήσεων για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στην
Οικονομική της Εκπαίδευσης και Διαχείριση Εκπαιδευτικών Μονάδων

Πειραιάς, Φεβρουάριος 2024

UNIVERSITY OF PIRAEUS
DEPARTMENT OF ECONOMICS



MASTER PROGRAM
IN ECONOMICS IN EDUCATION AND
MANAGEMENT OF EDUCATIONAL UNITS

**"Investigating the relationship between teachers'
wages and returns in education."**

By Ioanna Balta

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 in Education and Management of Educational Units

Piraeus, February 2024

Στα παιδιά μου...

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η παρούσα διπλωματική εργασία πραγματοποιήθηκε στο Πανεπιστήμιο Πειραιώς, στο τμήμα της Οικονομικής επιστήμης και συγκεκριμένα στο Μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών «Οικονομική της Εκπαίδευσης και Διαχείριση Εκπαιδευτικών Μονάδων».

Ολοκληρώνοντας τις σπουδές μου στο μεταπτυχιακό αυτό αισθάνομαι την ανάγκη να ευχαριστήσω πρωτίστως τον επιβλέποντα καθηγητή μου, Κύριο Μιχαήλ Χλέτσο για την αμέριστη υποστήριξη και καθοδήγησή του. Οι γνώσεις και η ενθάρρυνσή του με βοήθησαν να προσπελάσω προκλήσεις αλλά και να εξελίξω τους ορίζοντες των δικών μου γνώσεων.

Θα ήθελα επίσης να ευχαριστήσω τους υπόλοιπους καθηγητές του μεταπτυχιακού μου αλλά ιδιαίτερα τον κύριο Μιχελακάκη Νικόλαο, ο οποίος μέσα από το μάθημα της έρευνας και τις συζητήσεις σε αυτό με βοήθησαν να διαμορφώσω το θέμα αυτής της διπλωματικής διατριβής και να αναδείξω τα ενδιαφέροντά μου σε αυτό το πεδίο.

Επιπρόσθετα, θα ήθελα να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου για όλους τους συναδέλφους που συμμετείχαν στην έρευνά μου. Η υπομονή τους, η συνεργασία τους και τα ενθαρρυντικά τους σχόλια με οδήγησαν στην επιτυχή ολοκλήρωση αυτής της εργασίας.

Τέλος, θέλω να εκφράσω τις πιο θερμές ευχαριστίες μου στην οικογένειά μου για τη συνεχή στήριξη, αγάπη, κατανόηση και υπομονή που μου παρείχαν.

Η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ των αποδόσεων των μισθών των εκπαιδευτικών και των αποδόσεων στην εκπαίδευση

Σημαντικοί Όροι: Μισθολογική Ικανοποίηση, Εργασιακή Ικανοποίηση, Εκπαιδευτικοί, Απόδοση Εκπαιδευτικών, Ποιότητα Εκπαίδευσης.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι ο προσδιορισμός των επιπέδων της μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, καθώς επίσης και της σχέσης που επικρατεί μεταξύ της εν λόγω μισθολογικής ικανοποίησης και της απόδοσης των εκπαιδευτικών στην εκπαίδευση και στην ποιότητα αυτής. Για την κάλυψη του σκοπού αυτού πραγματοποιήθηκε πρωτογενής ποσοτική έρευνα. Το ερευνητικό εργαλείο ήταν ένα ερωτηματολόγιο κλειστών ερωτήσεων το οποίο εστάλη διαδικτυακά και συμπληρώθηκε από 301 Έλληνες εκπαιδευτικούς. Για την συγκέντρωση του ερευνητικού δείγματος ακολουθήθηκε η δειγματοληψία ευκολίας και χιονοστιβάδας. Η στατιστική ανάλυση έγινε μέσω του SPSS. Τα ερευνητικά αποτελέσματα έδειξαν μέτρια επίπεδα συνολικής εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και χαμηλά επίπεδα μισθολογικής τους ικανοποίησης. Ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από τις μισθολογικές τους απολαβές μπορεί να επηρεάσει την ποιότητα της εκπαίδευσης και να έχει επιρροή στην σχολική επίδοση των μαθητών, αλλά δεν επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό την απόδοση των εκπαιδευτικών. Χαμηλότερα επίπεδα μισθολογικής ικανοποίησης εμφανίζουν οι άντρες εκπαιδευτικοί, οι εκπαιδευτικοί μεγαλύτερης ηλικίας και περισσότερων ετών προϋπηρεσίας, καθώς επίσης και οι εκπαιδευτικοί που δήλωσαν ότι εργάζονται σε δημόσια σχολεία, αλλά και όσοι δήλωσαν ότι έχουν ένα ή κανένα παιδί.

Investigating the relationship between teachers' wages and returns in education.

Keywords: Salary Satisfaction, Job Satisfaction, Teachers, Teacher Performance, Quality of Education.

Abstract

The purpose of this dissertation is to determine the levels of salary satisfaction of teachers, as well as the relationship that prevails between said salary satisfaction and the performance of teachers in education and its quality. To cover this purpose, a primary quantitative research was carried out. The research tool was a closed-ended questionnaire that was sent online and completed by 301 Greek teachers. Convenience and snowball sampling were followed to gather the research sample. Statistical analysis was performed using SPSS. The research results showed moderate levels of teachers' overall job satisfaction and low levels of salary satisfaction. Teachers' satisfaction with their salary can affect the quality of education and have an influence on the school performance of students, but it does not affect the performance of teachers to a statistically significant degree. Lower levels of salary satisfaction are shown by male teachers, teachers who are older and with more years of service, as well as teachers who stated that they work in public schools, but also those who stated that they have one or none children.

Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	v
Abstract.....	vī
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
1.1 Σκοπός και Αντικείμενο	1
1.2 Σπουδαιότητα μελέτης και συμβολή στη γνώση	2
1.3 Σύντομη ανασκόπηση κεφαλαίων	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ.....	10
2.1 Η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών	10
2.1.1 Ο ρόλος των αποδόσεων των μισθών	13
2.2 Οι προσδιοριστικοί παράγοντες της ποιότητας στην εκπαίδευση	14
2.3 Ο ρόλος των εκπαιδευτικών στη βελτίωση της ποιότητας στην εκπαίδευση.....	16
2.4 Παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση των μαθητών.....	18
2.5 Παράγοντες που οδηγούν στη βελτίωση της απόδοσης των εκπαιδευτικών	19
2.6 Ανασκόπηση ερευνών για τη σχέση μεταξύ των αποδόσεων των μισθών των εκπαιδευτικών και της απόδοσής τους στην εκπαίδευση	21
2.7 Συμπεράσματα θεωρητικού μέρους.....	22
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	24

3.1 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα	24
3.2 Ερευνητικό δείγμα και δειγματοληψία	25
3.3 Ερευνητικό εργαλείο	26
3.4 Συλλογή ερευνητικών δεδομένων	29
3.6 Ερευνητική ηθική	30
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ	
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ.....	32
4.1 Δημογραφικά.....	32
4.2 Περιγραφική Στατιστική.....	40
4.3 Συσχετίσεις.....	51
4.4 Συγκρίσεις με δημογραφικά στοιχεία.....	62
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ –	
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	74
5.1 Συμπεράσματα	74
5.2 Περιορισμοί.....	81
5.3 Προτάσεις	82
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	83
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	94

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 Σκοπός και Αντικείμενο

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι η διερεύνηση της σχέσης που υπάρχει μεταξύ των εκπαιδευτικών και των αποδόσεών τους στην εκπαιδευτική διαδικασία. Για την κάλυψη του σκοπού αυτού ακολουθεί η μέτρηση και διερεύνηση των επιπέδων στα οποία κυμαίνονται διαφορετικές μεταβλητές, οι οποίες συναξιολογούνται και συνεξετάζονται.

Πιο αναλυτικά, εξετάζονται: (α) η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, (β) οι προσδιοριστικοί παράγοντες που επηρεάζουν την ποιότητα της εκπαίδευσης, (γ) ο ρόλος των εκπαιδευτικών στην ποιότητα της εκπαίδευσης, (δ) οι προσδιοριστικοί παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση των μαθητών και (ε) οι προσδιοριστικοί παράγοντες που μπορούν να βελτιώσουν την απόδοση των εκπαιδευτικών στην άσκηση των εργασιακών καθηκόντων τους.

Στο πλαίσιο της διερεύνησης των επιπέδων στα οποία κυμαίνεται η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, αλλά και στο πλαίσιο του εντοπισμού του ρόλου του εκπαιδευτικού στην ποιότητα της εκπαίδευσης και των προσδιοριστικών παραγόντων που επηρεάζουν την απόδοση των εκπαιδευτικών, εμπεριέχεται και σχετική αξιολόγηση που αφορά διακριτά το μισθολογικό σκέλος, το οποίο, όπως προαναφέρθηκε, αποτελεί το κεντρικό σημείο ενδιαφέροντος της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

Για την κάλυψη του ανωτέρω αναφερόμενου πολυδιάστατου σκοπού της παρούσας διπλωματικής εργασίας πραγματοποιείται πρωτογενής ποσοτική έρευνα, ενώ για τη θεωρητική προσέγγιση του προς μελέτη ζητήματος πραγματοποιείται ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, στην οποία ως βάση δεδομένων χρησιμοποιείται το Google Scholar. Τέλος, για την εξαγωγή των τελικών συμπερασμάτων, πραγματοποιείται σύγκριση μεταξύ των δευτερογενών δεδομένων που συγκεντρώθηκαν από την ανασκόπηση της

βιβλιογραφίας με τα πρωτογενή δεδομένα που συγκεντρώθηκαν από την ποσοτική έρευνα.

1.2 Σπουδαιότητα μελέτης και συμβολή στη γνώση

Οι εκπαιδευτικοί διαδραματίζουν ζωτικό ρόλο στη διαμόρφωση του μέλλοντος των μαθητών και στη διαμόρφωση ενός μαθητικού πληθυσμού που μελλοντικά θα απαρτίζεται από άτομα που θα καταστούν κοινωνικά υπεύθυνοι πολίτες και πεπαιδευμένα μέλη της κοινωνίας (Uerz et al., 2018). Η ποιότητα της εκπαίδευσης είναι άρρηκτα συνυφασμένη από τις επιδόσεις των εκπαιδευτικών στην εκπαιδευτική διαδικασία (Navas et al., 2020).

Η μελέτη, ανάλυση και κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών είναι ιδιαίτερης σημασίας, λόγω του ότι μέσω αυτής μπορεί να επέλθει βελτίωση των εκπαιδευτικών και μαθησιακών αποτελεσμάτων (Amani & Jumriadi, 2020). Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, οι βασικότεροι προσδιοριστικοί παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση των εκπαιδευτικών στην άσκηση των επαγγελματικών τους καθηκόντων είναι προσωπικά βασικά χαρακτηριστικά στοιχεία τους (Klassen & Tze, 2014), στοιχεία που αφορούν το επικρατές σχολικό περιβάλλον (Hasbay & Altindag, 2018), στοιχεία που αφορούν το περιβάλλον εντός των σχολικών τάξεων των εκπαιδευτικών (Altunova & Kalman, 2020), στοιχεία που είναι συνυφασμένα με τον βαθμό της συμμετοχής των γονέων των μαθητών (Xu & Gulosino, 2006), ζητήματα επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών (Che et al., 2021), οι ακολουθούμενες πολιτικές στην εκπαιδευτική διαδικασία (Goldhaber, 2012), ο βαθμός διαφορετικότητας του μαθητικού πληθυσμού που έχουν υπό τη διαχείρισή τους (Kyriakides, 2007), καθώς επίσης και παράγοντες που θεωρούνται ως εξωγενείς και οι οποίοι ασκούν εξωτερικές επιρροές (Realyñásquez-Vargas et al., 2020), αλλά μπορούν να επιδράσουν την αποδοτικότητα των εκπαιδευτικών και ως εκ τούτου, την εν γένει ποιότητα της εκπαίδευσης.

Πιο αναλυτικά, μελέτες, όπως είναι επί παραδείγματι αυτές των Klassen & Tze (2014) και των Kim et al. (2019), υποστηρίζουν ότι τα προσωπικά γνωρίσματα, οι εμπειρίες

και το μορφωτικό υπόβαθρο των εκπαιδευτικών ασκούν σημαντική επιρροή στην επαγγελματική τους απόδοση. Παράγοντες, όπως είναι η εξειδίκευση του κάθε εκπαιδευτικού στο περιεχόμενο της διδακτέας ύλης, η επάρκεια της κατεχόμενης παιδαγωγικής γνώσης, τα εγγενή κίνητρα, ο εσωτερικός ενθουσιασμός που τους διακατέχει, η αυτοαποτελεσματικότητά τους, καθώς επίσης και η ενσυναίσθηση που έχουν, συμβάλλουν στην ικανότητα των εκπαιδευτικών να διατηρούν αναλλοίωτο το ενδιαφέρον των μαθητών τους για τη μαθησιακή διαδικασία και να προωθούν ένα αποτελεσματικό μαθησιακό περιβάλλον (Goroshit & Hen, 2016; Van der Lans et al., 2020).

Στο σημείο αυτό, επισημαίνεται ότι η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το ύψος των μισθολογικών απολαβών τους (Gjefsen, 2020). Πιο συγκεκριμένα, αυξημένα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης στους εκπαιδευτικούς παρατηρούνται σε περιπτώσεις κατά τις οποίες οι μισθολογικές τους απολαβές ανταποκρίνονται στην ποιότητα του εκπαιδευτικού τους έργου και στα επίπεδα της αυτοαποτελεσματικότητας που θεωρούν ότι έχουν. Πληθώρα μελετών (Hongying, 2007; Song et al., 2020; Türkoglu et al., 2017) αναφέρουν τη θετική επίδραση των μισθολογικών απολαβών των εκπαιδευτικών στην απόδοσή τους και άρα, στη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης. Άλλες έρευνες, όπως είναι για παράδειγμα αυτές των Hao (2023) και των Imam Makruf et al. (2020), αναφέρουν την απόδοση των μισθών των εκπαιδευτικών ως ένα εγγενές κίνητρό τους για να βελτιώσουν την εργασιακή τους αποδοτικότητα και την ποιότητα των εκπαιδευτικών πρακτικών που εφαρμόζουν στις σχολικές τάξεις τους.

Όπως προαναφέρθηκε, σημαντικός παράγοντας είναι και το επικρατές σχολικό κλίμα. Πρόκειται για την γενική ατμόσφαιρα που επικρατεί στις σχολικές μονάδες στις οποίες εργάζονται οι εκπαιδευτικοί, αλλά και ο τύπος της σχολικής κουλτούρας. Πρόκειται για δύο σημεία, τα οποία μπορούν να ασκήσουν εξαιρετική επιρροή στα επίπεδα της απόδοσης των εκπαιδευτικών και άρα, στην ποιότητα του εκπαιδευτικού τους έργου (Hasbay & Altindag, 2018). Ως εκ τούτου, ευλόγως, ένα θετικό και υποστηρικτικό σχολικό κλίμα, που χαρακτηρίζεται από αυξημένα επίπεδα εμπιστοσύνης μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών, εποικοδομητική συνεργασία και την ακολούθηση μετασχηματιστικού στυλ ηγεσίας, ή όποιου άλλου θετικού ηγετικού στυλ από την πλευρά του σχολικού διευθυντή, καταλήγει να προάγει την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών και να είναι ενισχυτική για την εργασιακή ικανοποίηση και τα

εγγενή και εξωγενή κίνητρα των εκπαιδευτικών (Alzoraiki et al., 2018; Andriani et al., 2018).

Εξίσου σημαντικό είναι και το περιβάλλον που επικρατεί εντός των σχολικών τάξεων των εκπαιδευτικών. Πιο αναλυτικά, μελέτες όπως είναι αυτές των Altunova & Kalman (2020) και των Khan & Iqbal (2012), επισημαίνουν ότι το μέγεθος των σχολικών τάξεων, η συμπεριφορά που έχουν την τάση να εμφανίζουν οι μαθητές, αλλά και το επίπεδο διαθεσιμότητας των πόρων, ασκούν επιρροή στην απόδοση των εκπαιδευτικών και στην ποιότητα της εκπαίδευσης. Σχολικές τάξεις οι οποίες είναι μικρότερου μεγέθους, δηλαδή αποτελούνται από μικρότερο αριθμό μαθητών, επιτρέπουν την απόδοση μεγαλύτερης εξατομικευμένης προσοχής στους μαθητές από την πλευρά των εκπαιδευτικών. Αυτό σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί μπορούν να εστιάζουν με μεγαλύτερη προσοχή στον κάθε μαθητή ξεχωριστά και συνακόλουθα, με αυτόν τον τρόπο, μπορούν να καλύπτονται αποτελεσματικότερα και πληρέστερα οι εξατομικευμένες μαθησιακές ανάγκες των παιδιών, εφόσον υπάρχουν. ενώ οι σχολικές διαχειριζόμενες αίθουσες διδασκαλίας οδηγούν σε καλύτερα μαθησιακά αποτελέσματα (Khan & Iqbal, 2012).

Ο βαθμός και το είδος της γονικής συμμετοχής αποτελούν έναν ακόμα παράγοντα που διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην ποιότητα της εκπαίδευσης, μέσω της επιρροής της απόδοσης των εκπαιδευτικών. Πιο συγκεκριμένα, το επίπεδο συμμετοχικότητας των γονέων των μαθητών και το είδος, αλλά και ο βαθμός της υποστήριξης που προσφέρουν, επηρεάζει σημαντικά την απόδοση των εκπαιδευτικών (Xu & Gulosino, 2006). Η ενεργός και θετική συνεργασία μεταξύ γονέων και εκπαιδευτικών μπορεί να προβεί ενισχυτικός παράγοντας στην εποικοδομητική επικοινωνία μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών, ήτοι των γονέων, των εκπαιδευτικών, των σχολικών διευθυντών και των ιδίων των μαθητών. Επίσης, μέσω της θετικής συνεργασίας των γονέων με τους εκπαιδευτικούς, δεν αναμένεται βελτίωση μόνο στην ποιότητα του εκπαιδευτικού έργου, αλλά αναμένεται και η παροχή ποιοτικότερης και πολυδιάστατης υποστήριξης των μαθητών, γεγονός το οποίο μπορεί να συμβάλλει ακόμα και στη βελτίωση των σχολικών επιδόσεων των μαθητών (Myende & Nhlumayo, 2022; Syriopoulou-Delli & Polychronopoulou, 2019).

Εξίσου σημαντικός είναι και ο παράγοντας της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών. Αναλυτικότερα, τα επιμορφωτικά και εκπαιδευτικά προγράμματα και

οι αποδοθείσες ευκαιρίες συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης και δια βίου μάθησης των εκπαιδευτικών είναι ζωτικής σημασίας για τη βελτίωση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των παιδαγωγικών πρακτικών που καταλήγουν οι εκπαιδευτικοί να εφαρμόζουν στην διδακτική τους διαδικασία εντός των σχολικών τάξεων (Che et al., 2021). Η άμεση και εύκολη πρόσβαση των εκπαιδευτικών στην κατάρτιση, την καθοδήγησή τους και στους εκάστοτε αναγκαίους πόρους, επιτρέπει στους εκπαιδευτικούς να είναι επαρκώς ενημερωμένοι και καταρτισμένοι επί των νέων εφαρμοζόμενων στρατηγικών διδασκαλίας, αλλά και επί τρόπων και δυνατοτήτων χρήσης τεχνολογικών μέσων και μέσων τεχνολογίας, πληροφορικής και επικοινωνιών (ΤΠΕ) στην εκπαιδευτική τους διαδικασία. Επίσης, τούς επιτρέπει να αποκτούν βαθύτερη και μεγαλύτερη γνώση επί του διδακτικού αντικειμένου στο οποίο ειδικεύονται (Karimzadeh et al., 2014; Khan & Abdullah, 2019).

Οι ισχύουσες κυβερνητικές πολιτικές και το επικρατές κανονιστικό πλαίσιο επηρεάζουν έμμεσα την απόδοση των εκπαιδευτικών και άρα, την ποιότητα της εκπαίδευσης. Η επαρκής χρηματοδότηση του εκπαιδευτικού συστήματος του εκάστοτε κράτους, τα αποτελεσματικά συστήματα αξιολόγησης, η ισχύς ενός εκπαιδευτικού συστήματος στο οποίο δίνονται στους εκπαιδευτικούς επαρκή κίνητρα και οι υποστηρικτικές συνθήκες εργασίας συμβάλλουν, τόσο συλλογικά όσο και διακριτά, στην ενίσχυση της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, στην αύξηση της αφοσίωσής τους στο λειτούργημα το οποίο επιτελούν, αλλά και στη βελτιωμένη συνολική τους απόδοση (Goldhaber, 2012; Özgenel & Mert, 2019).

Το διαφορετικό υπόβαθρο των μαθητών, οι εξατομικευμένες ικανότητες και δυνατότητες που έχουν, καθώς επίσης και η ύπαρξη διαφοροποιημένων στυλ μάθησης, αποτελούν συνθήκες που θέτουν νέες και μεταξύ τους διαφορετικές προκλήσεις για τους εκπαιδευτικούς (Kyriakides, 2007). Έτσι, οι εκπαιδευτικοί πρέπει να διαθέτουν αφενός πολιτισμική επάρκεια, ώστε να μπορούν να αντεπεξέλθουν αποτελεσματικά στις περιπτώσεις μαθητών που προέρχονται από διαφορετικά πολιτισμικά υπόβαθρα, φέρουσα ικανότητα, αυξημένη προσαρμοστικότητα και να είναι σε θέση να εφαρμόζουν πρακτικές διδασκαλίας στις οποίες ουδέννας μαθητής δεν αποκλείεται από τη μαθησιακή διαδικασία, ώστε να διασφαλίζεται η επίτευξη δίκαιων, ισότιμων και επαρκών μαθησιακών αποτελεσμάτων (Karatas & Oral, 2015; Tonbuloglu et al., 2016).

Οι ανωτέρω αναφερόμενοι προσδιοριστικοί παράγοντες, ωστόσο, εμπίπτουν στο εσωτερικό περιβάλλον των σχολικών μονάδων. Όπως προαναφέρθηκε, την απόδοση των εκπαιδευτικών και άρα, την ποιότητα της εκπαίδευσης, επηρεάζουν και άλλοι παράγοντες που είναι εξωγενείς, δηλαδή προέρχονται από το εξωτερικό περιβάλλον των σχολείων (Realyvásquez-Vargas et al., 2020). Παράγοντες, όπως είναι οι κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες και το επίπεδο και η επάρκεια της ληφθείσας υποστήριξης από τις τοπικές κοινότητες, μπορούν να επηρεάσουν την απόδοση των εκπαιδευτικών (Ashraf et al., 2019; Barrs, 2005; Nadeem et al., 2011). Οι εν λόγω εξωτερικές επιρροές μπορούν είτε να συμβάλουν είτε να παρεμποδίσουν την λειτουργικότητα των εκπαιδευτικών και για τον λόγο αυτόν, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψιν όταν τίθεται η πρόθεση λήψης μέτρων για την περαιτέρω συλλογική βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης.

Η κατανόηση αυτών των παραγόντων και της αλληλεπίδρασής τους είναι απαραίτητη για τους υπεύθυνους χάραξης εκπαιδευτικής πολιτικής, τους διευθυντές των σχολείων και τους ίδιους τους δασκάλους. Ο εντοπισμός και η αντιμετώπιση αυτών των καθοριστικών παραγόντων μπορεί να βοηθήσει στη διαμόρφωση στοχευμένων παρεμβάσεων, προγραμμάτων κατάρτισης και πολιτικών που στοχεύουν στη βελτίωση της συνολικής απόδοσης των εκπαιδευτικών (Hopkins & Levin, 2000; Ingersoll et al., 2018). Η προώθηση ενός περιβάλλοντος που ευνοεί αποτελεσματικές διδακτικές πρακτικές και συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη είναι ζωτικής σημασίας για τη διασφάλιση της υψηλότερης ποιότητας εκπαίδευσης για τους μαθητές και τη μακροπρόθεσμη ευημερία των κοινωνιών.

Αν και από την ανωτέρω αναφερόμενη εισαγωγική βιβλιογραφική ανασκόπηση παρατηρείται πληθώρα διεθνών μελετών και ερευνών επί του ζητήματος των προσδιοριστικών παραγόντων που συμβάλλουν στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, στην ποιότητα που εκπαιδευτικού τους έργου και στην ποιότητα του ευρύτερου εκπαιδευτικού συστήματος, οι αντίστοιχες έρευνες που αναφέρονται στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα και τους Έλληνες εκπαιδευτικούς, σύμφωνα με την προσωπική μας έρευνα στην πρόσφατη βιβλιογραφία μεταξύ των ετών 2020-2023 (Anastasiou & Belios, 2020; Anastasiou & Garametsi, 2021; Kroupis et al., 2019), είναι περιορισμένες. Άρα, θεωρούμε ότι η παρούσα έρευνα καλύπτει ένα σημαντικό ερευνητικό κενό το οποίο εντοπίσαμε στην πρόσφατη ελληνική βιβλιογραφία και αρθρογραφία.

Όπως αναφέρθηκε ανωτέρω, ο ρόλος του εκπαιδευτικού είναι κομβικός στη διαμόρφωση της παιδείας, του χαρακτήρα και του επιπέδου της μόρφωσης των μαθητών στο σχολείο. Άρα, το επάγγελμα του εκπαιδευτικού συμβάλλει τα μέγιστα στη διαμόρφωση κοινωνικά υπεύθυνων πολιτών στη μελλοντική κοινωνία. Για τον λόγο αυτόν, θεωρούμε ότι είναι επιτακτικής ανάγκης η διατήρηση της ποιότητας των προσφερόμενων εκπαιδευτικών υπηρεσιών σε υψηλά επίπεδα.

Λόγω του ότι αρκετές από τις πρόσφατες ερευνητικές και μελετητικές προσεγγίσεις (Gjefsen, 2020; Hao, 2023; Hongying, 2007; Imam Makruf et al., 2020; Song et al., 2020; Türkoglu et al., 2017) έχουν επισημάνει τις μισθολογικές απολαβές των εκπαιδευτικών ως ισχυρό κίνητρό τους για περαιτέρω βελτίωση της απόδοσής τους, η έρευνα αυτή επικεντρώνεται κυρίως στη σχέση αυτή, ήτοι στη σχέση μεταξύ των αποδόσεων των μισθών των εκπαιδευτικών και των αποδόσεών τους στην εκπαίδευση. Όμως, για λόγους αποφυγής μονοδιάστατης και απλοϊκής προσέγγισης ενός τόσο σημαντικού ζητήματος, στην παρούσα διπλωματική εργασία, τόσο στο θεωρητικό όσο και στο ερευνητικό σκέλος αυτής, εξετάζονται επιπλέον διαστάσεις που αφορούν την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, τους προσδιοριστικούς παράγοντες της ποιότητας της εκπαίδευσης και της βελτίωσής της, αλλά και τους προσδιοριστικούς παράγοντες της απόδοσης αμφοτέρων των εκπαιδευτικών και των μαθητών.

Η παρούσα προσέγγιση θεωρούμε ότι έχει και πρακτική χρησιμότητα, πέραν της ακαδημαϊκής, η οποία προαναφέρθηκε. Πιο αναλυτικά, κατόπιν της ολοκλήρωσης της παρούσας διπλωματικής εργασίας θεωρούμε ότι τα ερευνητικά αποτελέσματα που θα προκύψουν θα μπορούν να καταστούν χρήσιμα και αξιοποιήσιμα, τόσο από τις σχολικές μονάδες της Ελλάδας, όσο και από τους κυβερνητικούς και μη κυβερνητικούς φορείς που αποτελούν είτε ενδιαφερόμενα είτε εμπλεκόμενα μέρη της εκπαιδευτικής διαδικασίας και του εκπαιδευτικού συστήματος. Η αξιοποίηση αυτή θα μπορούσε να γίνει σε συμβουλευτικό πλαίσιο επί της διαδικασίας του σχεδιασμού και της πρακτικής εφαρμογής νέων πολιτικών, στρατηγικών και μέτρων υπέρ της βελτίωσης της ποιότητας της εκπαιδευτικής διαδικασίας και του εν γένει εκπαιδευτικού συστήματος και των συνθηκών λειτουργίας του.

1.3 Σύντομη ανασκόπηση κεφαλαίων

Στο δεύτερο κεφάλαιο της παρούσας διπλωματικής εργασίας πραγματοποιείται ανασκόπηση της βιβλιογραφίας. Αναλυτικότερα, περιγράφεται το θεωρητικό πλαίσιο της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, οι προσδιοριστικοί παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν τα επίπεδα ποιότητας στην εκπαίδευση, καθώς επίσης και ο ρόλος των εκπαιδευτικών στη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης. Εν συνεχεία, αναλύονται οι παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν την απόδοση του μαθητικού πληθυσμού, καθώς επίσης και οι παράγοντες που μπορούν να επιφέρουν βελτίωση στην απόδοση των εκπαιδευτικών κατά την άσκηση του εκπαιδευτικού τους λειτουργήματος. Τέλος, πραγματοποιείται ανασκόπηση ερευνών για τη σχέση που υπάρχει μεταξύ των αποδόσεων των μισθολογικών απολαβών των εκπαιδευτικών και της απόδοσής τους στην εκπαίδευση.

Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η μεθοδολογία της έρευνας που ακολουθήθηκε. Όπως προαναφέρθηκε, πρόκειται για πρωτογενή ποσοτική έρευνα η οποία βασίζεται σε ένα δομημένο ερωτηματολόγιο. Πρόκειται για το ερωτηματολόγιο του παραρτήματος. Στο κεφάλαιο αυτό περιγράφεται ο σκοπός και τα ερευνητικά ερωτήματα, το ερευνητικό δείγμα και ο τρόπος με τον οποίο έγινε η δειγματοληψία, καθώς επίσης και το ερευνητικό εργαλείο. Στη συνέχεια, περιγράφεται ο τρόπος με τον οποίο συγκεντρώθηκαν τα ερευνητικά δεδομένα της ποσοτικής έρευνας. Τέλος, περιγράφεται ο τρόπος με τον οποίο καλύφθηκαν θέματα ερευνητικής ηθικής και δεοντολογίας, Όπως είναι για παράδειγμα, η ενημέρωση των συμμετεχόντων για τον σκοπό της έρευνας, για την εθελοντική τους συμμετοχή και για τη διατήρηση της ανωνυμίας τους.

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης των ερευνητικών δεδομένων που συγκεντρώθηκαν μέσω του ερωτηματολογίου του παραρτήματος. Η παρουσίαση των ερευνητικών αποτελεσμάτων γίνεται με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν στο κεφάλαιο της μεθοδολογίας της έρευνας.

Τέλος, στο πέμπτο κεφάλαιο παρατίθενται τα τελικά συμπεράσματα αυτής της διπλωματικής εργασίας. Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται σύγκριση μεταξύ των αποτελεσμάτων της πρωτογενούς ποσοτικής έρευνας που πραγματοποιήσαμε, με τα δευτερογενή δεδομένα που παρατέθηκαν στο δεύτερο κεφάλαιο της ανασκόπησης της

βιβλιογραφίας. Έτσι, γίνεται σύγκριση των παρόντων ερευνητικών αποτελεσμάτων με τα ερευνητικά αποτελέσματα στα οποία κατέληξαν άλλοι ερευνητές και μελετητές επί παρεμφερών ερευνητικών θεμάτων. Συνεχίζοντας, στο πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι περιορισμοί, δηλαδή τα αδύνατα σημεία που θεωρούμε ότι έχει η παρούσα έρευνα που πραγματοποιήθηκε. Κλείνοντας, παρουσιάζονται προτάσεις για μελλοντική έρευνα, καθώς επίσης και προτάσεις προς πρακτική εφαρμογή από την πλευρά των ελληνικών σχολικών μονάδων, για λόγους αποτελεσματικότερης και ταχύτερης βελτίωσης της ποιότητας της εκπαίδευσης, ώστε η εκπαιδευτική διαδικασία να καταστεί πιο ενδιαφέρουσα και εποικοδομητική, αφενός για τους μαθητές και αφετέρου για τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

2.1 Η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών

Οι προαγωγές και οι ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και ανέλιξης αποτελούν σημαντικό προσδιοριστικό παράγοντα για την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Αρχικά, οι ευκαιρίες που δίνονται στους εκπαιδευτικούς για επαγγελματική εξέλιξη και ανέλιξη τούς παρέχουν την αίσθηση της προσωπικής ανάπτυξης. Όταν υπάρχουν ξεκάθαρες κατευθύνσεις και ευκαιρίες επαγγελματικής προόδου, οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται μεγαλύτερο κίνητρο να καταβάλλουν περισσότερες προσπάθειες κατά την επιτέλεση των επαγγελματικών καθηκόντων τους, ώστε να επιτύχουν καλύτερα αποτελέσματα (Sahito & Vaisanen, 2020).

Αυτό, με τη σειρά του, οδηγεί σε αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση. Επίσης, οι προαγωγές συχνά συνοδεύονται από αυξημένες ευθύνες και προκλήσεις, οι οποίες μπορεί να καταστούν ενθαρρυντικές και ανταποδοτικές για τους εκπαιδευτικούς. Η αναγνώριση των ικανοτήτων τους και η επίδειξη εμπιστοσύνης προς το πρόσωπό τους για το ότι είναι δυνατόν να ανταπεξέλθουν ακόμα και σε πιο σημαντικά ή απαιτητικά καθήκοντα μπορεί να τονώσει την αυτοεκτίμηση και την εργασιακή τους ικανοποίηση, αλλά και να μειώσει περιστατικά αυξημένου απουσιασμού από την εργασία τους (Utami et al., 2021).

Επίσης, οι ευκαιρίες προαγωγών μπορούν να συμβάλουν σε ένα πιο θετικό και ανταγωνιστικό περιβάλλον εργασίας. Όταν οι εκπαιδευτικοί βλέπουν τους συναδέλφους τους να προάγονται και να εξελίσσονται επαγγελματικά, αυτό αποτελεί μία επικρατούσα συνθήκη που μπορεί να αποτελέσει πηγή έμπνευσής τους στο να καταβάλλουν ακόμα μεγαλύτερες προσπάθειες για να επιτύχουν παρεμφερή εξέλιξη. Πρόκειται για την ανάπτυξη ενός υγιούς και υποστηρικτικού ανταγωνισμού, ο οποίος είναι περαιτέρω ενισχυτικός για την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, δημιουργώντας μία αίσθηση συναδελφικότητας και κοινής επιτυχίας (Ortan et al., 2021).

Το να νιώθουν οι εκπαιδευτικοί ότι οι προσπάθειές τους αναγνωρίζονται από τους ανωτέρους τους, αποτελεί έναν ακόμα σημαντικό προσδιοριστικό παράγοντα της εργασιακής τους ικανοποίησης. Η αναγνώριση αυτή μπορεί να είναι είτε λεκτική είτε υλική. Αυτό σημαίνει ότι μπορεί να αντληθεί η αίσθηση της αναγνώρισης των καταβαλλόμενων προσπαθειών τους, από την πλευρά των εκπαιδευτικών, από τη λήψη φιλοφρονήσεων από τους συναδέλφους και τους σχολικούς διευθυντές τους (Baluyos et al., 2019).

Ομοίως, ίδια αίσθηση μπορεί να αντληθεί από την λήψη επιπρόσθετων μισθολογικών απολαβών ή άλλης μορφής μπόνους. Σε κάθε περίπτωση, η αίσθηση των εκπαιδευτικών ότι αναγνωρίζονται οι προσπάθειες και τα αποτελέσματα του επιτελούμενου εκπαιδευτικού έργου τους τόσο από τους συναδέλφους όσο και από το σχολικούς διευθυντές, διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην αύξηση των επιπέδων της εργασιακής τους ικανοποίησης (Wolomasi et al., 2019).

Το εκάστοτε ακολουθούμενο στυλ ηγεσίας, αποτελεί έναν ακόμα σημαντικό παράγοντα, που διαμορφώνει αναλόγως τα επίπεδα ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από την εργασία τους. Έρευνες αποδεικνύουν ότι η ακολούθηση θετικών στυλ ηγεσίας από το σχολικούς διευθυντές συμβάλει θετικά στην εργασιακή τους ικανοποίηση. Χαρακτηριστικά παραδείγματα θετικών στυλ ηγεσίας είναι το μετασχηματιστικό (Bernarto et al., 2020), το δημοκρατικό (bin Abdullah, 2021) και το αυθεντικό στυλ ηγεσίας (Ismail et al., 2019). Αντιθέτως, το αυταρχικό ηγετικό στυλ (Shi et al., 2020), όπως επίσης και το στυλ ηγεσίας laissez-faire (Goktas, 2021), επιδρούν αρνητικά στα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, διότι εφαρμόζονται από σχολικούς ηγέτες που δεν ενδιαφέρονται για την περαιτέρω εξέλιξη των εκπαιδευτικών του σχολείου τους και αδιαφορούν ακόμα και για την επίλυση των προκυπτόντων προβληματικών σημείων, ενώ παράλληλα δεν τους συνυπολογίζουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Η αποτελεσματική επικοινωνία της οργανωσιακής κουλτούρας προς όλα τα εμπλεκόμενα μέρη του σχολείου, συμπεριλαμβανομένων των εκπαιδευτικών, αποτελεί έναν σημαντικό παράγοντα που μπορεί να αυξήσει τα επίπεδα της εργασιακής τους ικανοποίησης (Chen et al., 2020). Αναλυτικότερα, έχει αποδειχθεί ότι οι εκπαιδευτικοί καταλήγουν να έχουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης όταν οι προσωπικές αρχές και αξίες τους ταυτίζονται με τις αντίστοιχες αρχές και αξίες που

αποτυπώνονται στο όραμα του σχολείου στο οποίο εργάζονται. Για τον λόγο αυτόν, οι σχολικές αρχές και αξίες που αποτυπώνουν την ευρύτερη σχολική κουλτούρα που επικρατεί, είναι απαραίτητο να επικοινωνούνται σωστά και ρητά από τους σχολικούς διευθυντές προς τους εκπαιδευτικούς (Syakur et al., 2020).

Οι καλές σχέσεις με τους συναδέλφους, επίσης, διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των επιπέδων της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από την εργασία τους. Ο λόγος έγκειται στο ότι από τις σχέσεις που συνάπτουν οι εκπαιδευτικοί με τους συναδέλφους τους, διαμορφώνεται αντίστοιχα το επικρατές σχολικό περιβάλλον. Όταν οι εκπαιδευτικοί έχουν υγιή ανταγωνισμό, και ποιοτικές συναδελφικές σχέσεις μεταξύ τους, τότε διαμορφώνεται ένα εργασιακό περιβάλλον υγιές, το οποίο διαθέτει το πρόσφορο έδαφος για την καταβολή συλλογικών προσπαθειών από το σύνολο των εκπαιδευτικών, με απώτερο σκοπό αφενός την προσωπική και επαγγελματική τους εξέλιξη και ανάπτυξη και αφετέρου την επίτευξη του οράματος που διέπεται από την επικρατούσα σχολική κουλτούρα (Ortan et al., 2021).

Οι κανονισμοί που επικρατούν και οι εσωτερικές ακολουθούμενες διαδικασίες που εφαρμόζονται στη σχολική μονάδα, επηρεάζουν ομοίως την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Επιρροή στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών δεν ασκούν μόνο οι εσωτερικοί κανονισμοί του σχολείου, αλλά και οι κανονισμοί που επιβάλλονται από την πλευρά της κυβέρνησης. Οι οδηγοί σπουδών και τα εκάστοτε ισχύοντα νομοθετικά και κανονιστικά πλαίσια τα οποία ορίζονται από το αρμόδιο Υπουργείο, επηρεάζουν τις επικρατούσες συνθήκες το επάγγελμα του εκπαιδευτικού και επομένως, δεν αφήνουν ανεπηρέαστη την εργασιακή τους ικανοποίηση (Szromek & Wolniak, 2020).

Τέλος, ένας ιδιαίτερα σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών είναι το ενδιαφέρον που δείχνουν οι ίδιοι απέναντι στο αντικείμενό τους. Αν οι ίδιοι εκπαιδευτικοί δεν αρέσκονται στο αντικείμενο και την φύση της δουλειάς τους, δεν μπορούν να εισπράξουν ικανοποίηση από την εργασία τους. Έτσι, πρώτα οι εκπαιδευτικοί πρέπει να είναι θετικά προσκεείμενοι απέναντι στο αντικείμενο και το είδος των εργασιακών τους υποχρεώσεων, ώστε να υπάρχει σε εξατομικευμένο επίπεδο πρόσφορο έδαφος για αυξημένα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης και εν συνεχεία, η εν λόγω εργασιακή ικανοποίηση να μπορεί να

ενισχυθεί από επιπρόσθετους παράγοντες, όπως όσοι ήδη αναφέρθηκαν (Liu et al., 2021).

2.1.1 Ο ρόλος των αποδόσεων των μισθών

Οι μισθολογικές απολαβές των εκπαιδευτικών, καθώς επίσης και το ενδεχόμενο της αύξησής τους, σε περίπτωση κατά την οποία κριθεί ότι εμφανίζουν υψηλά επίπεδα εργασιακής αποδοτικότητας, αποτελούν έναν από τους βασικότερους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή τους ικανοποίηση. Ο λόγος έγκειται στο ότι μέσω του ύψους των μισθών τους αντλούν συμπεράσματα για το αν και κατά πόσο αναγνωρίζονται οι καταβαλλόμενες προσπάθειές τους (Hasanah & Supardi, 2020).

Χαμηλά επίπεδα μισθολογικών απολαβών ενδεχομένως ερμηνεύονται ως απόρροια ελλιπούς εκτίμησης και αναγνώρισης της αξίας του ρόλου που διαδραματίζουν και του επιτελούμενου εκπαιδευτικού έργου τους, γεγονός που σημαίνει υποτίμηση των συνεισφορών τους, όχι μόνο στον εκπαιδευτικό κλάδο και στη σχολική μονάδα στην οποία εργάζονται, αλλά και στην ευρύτερη κοινωνία (Basalamah & Asad, 2021).

Επίσης, οι μισθοί επηρεάζουν την οικονομική ευημερία των εκπαιδευτικών, η οποία με τη σειρά της επηρεάζει τη συνολική εργασιακή τους ικανοποίηση. Εάν λόγω χαμηλών αποδοχών καταλήγουν να αντεπεξέρχονται με δυσκολία στη οικονομική κάλυψη της καθημερινής τους διαβίωσης, αυτό θα αυξήσει τα επίπεδα άγχους τους το οποίο αποτελεί μία συνθήκη που ασκεί αρνητική επιρροή τόσο στην προσωπική όσο και στην επαγγελματική τους ζωή (Nyamubi, 2017).

Επιπλέον, ένα δίκαιο σύστημα μισθολογικών απολαβών των εκπαιδευτικών είναι δυνατόν να προσελκύσει και να διατηρήσει εκπαιδευτικούς υψηλής εξειδίκευσης επί του γνωστικού τους αντικειμένου, ενώ παράλληλα μπορεί να αποδώσει μεγαλύτερα κίνητρα. Όταν οι εκπαιδευτικοί αντιλαμβάνονται ότι ο μισθός τους αντικατοπτρίζει τα προσόντα, την εμπειρία και τις απαιτήσεις του επαγγέλματός τους, είναι πιο πιθανό να παραμείνουν παρακινημένοι και αφοσιωμένοι στο λειτούργημα που επιτελούν, οδηγώντας τους εν τέλει σε αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση (Sahito & Vaisanen, 2019).

Τέλος, τα επίπεδα των μισθών των εκπαιδευτικών επηρεάζουν την αντίληψη της αξίας που αποδίδει η κοινωνία στην εκπαίδευση. Εάν οι εκπαιδευτικοί λαμβάνουν δίκαιες

και ικανοποιητικές μισθολογικές απολαβές, αυτό σημαίνει ότι η κοινωνία εκτιμά τον κρίσιμο ρόλο που διαδραματίζουν στη διαμόρφωση της μελλοντικής σύνθεσής της, από κοινωνικά υπεύθυνους πολίτες. Από την άλλη πλευρά, ο ανεπαρκής μισθός τους, μπορεί να οδηγήσει τους εκπαιδευτικούς στο συμπέρασμα του ότι θεωρούνται ασήμαντοι και υποτιμημένοι, γεγονός το οποίο μειώνει την εργασιακή τους ικανοποίηση (Hongying, 2007; Ouellette et al., 2018).

2.2 Οι προσδιοριστικοί παράγοντες της ποιότητας στην εκπαίδευση

Μελέτες που έχουν διεξαχθεί και επικεντρωθεί στην ποιότητα στην εκπαίδευση, εντοπίζουν πληθώρα προσδιοριστικών παραγόντων που μπορούν να επηρεάσουν τα εν λόγω επίπεδα ποιότητας. Οι σχολικές κτιριακές υποδομές, αρχικά, αποτελούν ένα σημαντικό παράγοντα που επηρεάζει την ποιότητα της εκπαίδευσης (Schneider et al., 2017). Σχολικές εγκαταστάσεις οι οποίες διαθέτουν ποικιλόμορφες κτιριακές υποδομές, μπορούν να υποστηρίξουν ακόμα και την παρουσία ειδικών χώρων για το μάθημα της μουσικής, των καλλιτεχνικών, της φυσικής και της χημείας, συμπεριλαμβανομένων ειδικών εργαστηρίων και αθλητικών εγκαταστάσεων (Simon et al., 2007). Αυτό σημαίνει ότι η επάρκεια των κτιριακών υποδομών των σχολείων συμβάλλει στην ανάπτυξη μίας πολυδιάστατης μαθησιακής εμπειρίας για τα παιδιά στο σχολείο.

Μένοντας στον παράγοντα της επάρκειας των κτιριακών υποδομών του σχολείου, αυτές εσωκλείουν και τους περιβάλλοντες χώρους των σχολικών μονάδων, όπως είναι επί παραδείγματι η ύπαρξη πράσινου, εντός των εγκαταστάσεων του σχολείου, ώστε οι μαθητές να μπορούν να έρχονται σε επαφή με το φυσικό περιβάλλον είτε κατά τη διάρκεια των διαλειμμάτων τους, είτε κατά τη διάρκεια της διεξαγωγής κάποιας συγκεκριμένης μαθησιακής δραστηριότητας που τους έχει ανατεθεί στο πλαίσιο ενός σχολικού μαθήματος (Sivarajah et al., 2018).

Η επάρκεια των σχολικών υποδομών, συμπεριλαμβανομένων των διαθέσιμων τεχνολογικών και λοιπών πόρων που μπορούν να καταστούν χρήσιμοι κατά τη διάρκεια της διδακτικής διαδικασίας, αδιαμφισβήτητα, αυξάνει τα επίπεδα της

ποιότητας της εκπαίδευσης, την στιγμή κατά την οποία δίνει στους εκπαιδευτικούς την ευκαιρία και την δυνατότητα να εφαρμόσουν εναλλακτικές και καινοτόμες διδακτικές πρακτικές στις σχολικές τάξεις τους. Έτσι, βελτιώνεται σε ένα ευρύτερο πλαίσιο η μαθησιακή εμπειρία των παιδιών και αυτό μπορεί να έχει θετικό αντίκτυπο ακόμα και στις σχολικές τους επιδόσεις (Romlah & Latief, 2021).

Δεν νοείται ποιοτική εκπαίδευση, αν δεν καλύπτεται το κριτήριο της επάρκειας των σχολικών μονάδων σε ανθρώπινους πόρους. Όταν ομιλούμε περί ανθρωπίνων πόρων, στο σημείο αυτό, αναφερόμαστε στους εκπαιδευτικούς. Η απασχόληση εκπαιδευτικών που καλύπτουν το σύνολο των γνωστικών και διδακτικών αντικειμένων, συμβάλλει στα αυξημένα επίπεδα ποιότητας της εκπαίδευσης και στην προσφορά ποιοτικών μαθησιακών εμπειριών για τα παιδιά. Ωστόσο, πρέπει να επισημανθεί ότι το κριτήριο της επάρκειας των εκπαιδευτικών στις σχολικές μονάδες δεν είναι από μόνο του αρκετό, αν δεν συνοδεύεται από το κριτήριο της ορθής επιμόρφωσης και επαρκούς κατάρτισης και εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών ώστε να μπορούν να ανταπεξέλθουν στο διδακτικό τους έργο (Cheong Cheng & Ming Tam, 1997; Pusvitasari, 2021).

Το μέγεθος των σχολικών τάξεων, όπως προαναφέρθηκε, αποτελεί σημαντικό προσδιοριστικό παράγοντα της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και, ομοίως, αποτελεί εξίσου σημαντικό προσδιοριστικό παράγοντα της ποιότητας της εκπαίδευσης. Αναλυτικότερα, όσο μικρότερος είναι ο αριθμός των μαθητών στις σχολικές τάξεις, τόσο ποιοτικότερη μπορεί να καταστεί η εκπαιδευτική διαδικασία, λόγω του ότι ο εκπαιδευτικός αποκτά τη δυνατότητα της εξατομικευμένης ενασχόλησης με τον κάθε μαθητή ξεχωριστά. Έτσι, μπορούν να καλυφθούν σε μεγαλύτερο βαθμό και ταχύτερα ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες των μαθητών στο σχολείο (Hartman et al., 2016).

Για την αναβάθμιση της ποιότητας της εκπαιδευτικής διαδικασίας, εξίσου κομβικό ρόλο διαδραματίζει και το ωρολόγιο μαθησιακό πρόγραμμα, σε συνδυασμό με το περιεχόμενο της διδακτέας ύλης. Σε κάθε περίπτωση, ανεξάρτητα από την φύση και το αντικείμενο του εκάστοτε μαθήματος, η διδακτική και εκπαιδευτική διαδικασία πρέπει να διεξάγεται με τέτοιο τρόπο, ώστε να διατηρείται αναλλοίωτο το ενδιαφέρον των μαθητών (Hollowell et al., 2017). Αλλά αυτό δεν μπορεί να καταστεί εφικτό εάν δεν υπάρχει η δέουσα υποβοήθηση από αυτήν καθ' αυτήν τη διδακτέα ύλη και το

περιεχόμενό της. Στο σημείο αυτό, σημαντικό ρόλο διαδραματίζει και ο τρόπος με τον οποίο έχουν συγγραφεί τα σχολικά εγχειρίδια (Hill, 1995; Janah et al., 2018).

2.3 Ο ρόλος των εκπαιδευτικών στη βελτίωση της ποιότητας στην εκπαίδευση

Στην υφιστάμενη βιβλιογραφία, έχουν εντοπιστεί αρκετές μελέτες (Liston et al., 2008; Mukminin et al., 2017; Pathania, 2011) οι οποίες έχουν διεξαχθεί και από τις οποίες απορρέουν οι σημαντικότεροι παράγοντες που διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στο αν και κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί συμβάλλουν στην βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης. Ωστόσο, παρατηρείται ότι υπάρχει ποικιλομορφία στις απόψεις των μελετητών αναφορικά με τους συγκεκριμένους προσδιοριστικούς παράγοντες που επηρεάζουν τον ρόλο που διαδραματίζουν οι εκπαιδευτικοί και ορισμένα προσωπικά στοιχεία τους, στην ποιότητα του εκπαιδευτικού του έργου.

Μελέτες, όπως είναι επί παραδείγματι αυτές των Boon (2011) και Flores (2019), ανέφεραν ότι στην ποιότητα του εκπαιδευτικού έργου των εκπαιδευτικών μπορεί να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο κάποια δημογραφικά χαρακτηριστικά τους. Επί παραδείγματι, οι ηλικιακά μεγαλύτεροι εκπαιδευτικοί προσαρμόζονται πιο δύσκολα στις νέες απαιτήσεις και συνθήκες του επαγγέλματός τους.

Ο λόγος έγκειται στο ότι δεν είναι σε τόσο μεγάλο βαθμό εξοικειωμένοι με τις εκπαιδευτικές τεχνολογίες και είναι σε μεγαλύτερο βαθμό προσκολλημένοι σε συμβατικές και παραδοσιακές μεθόδους διδασκαλίας, οι οποίες μπορούν να θεωρηθούν ακόμα και ξεπερασμένες, αλλά σε κάθε περίπτωση δεν συμβάλλουν στη βελτίωση των επιπέδων ποιότητας της εκπαίδευσης (Angelides, 2004; Santoro et al., 2012).

Γενικότερα, ωστόσο, υποστηρίζεται από πολλούς μελετητές ότι οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι έχουν μεγαλύτερα επίπεδα ψηφιακού γραμματισμού και εμφανίζουν μεγαλύτερη εξοικείωση με την εκπαιδευτική τεχνολογία, μπορούν να εφαρμόσουν καινοτόμες εκπαιδευτικές πρακτικές. Άρα, αυτό συνεπάγεται τη μεγαλύτερη συμβολή

τους στη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης (Hidayati et al., 2020; Zabolotska et al., 2021).

Επίσης, οι εκπαιδευτικοί που συμμετέχουν σε επιμορφωτικά προγράμματα και οι οποίοι ενδιαφέρονται να εμπλουτίσουν το γνωστικό τους υπόβαθρο, είναι περισσότερο πιθανό να συμβάλλουν σε μεγαλύτερο βαθμό στη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης. Ο λόγος έγκειται στο ότι μέσω της δια βίου και συνεχιζόμενης μάθησης και συνεχούς επιμόρφωσης, αφενός αποκτούν περισσότερες γνώσεις για την εφαρμογή καινοτόμων πρακτικών στη διδασκαλία τους και αφετέρου βελτιώνουν τις ήδη υφιστάμενες δεξιότητές τους, ακόμα και ως προς τη χρήση εκπαιδευτικής τεχνολογίας στις σχολικές τάξεις (Garzón Artacho et al., 2020).

Μελέτες, όπως αυτές των Sancar et al. (2021) και των Alves et al. (2019), ανέφεραν ότι την εργασιακή απόδοση των εκπαιδευτικών, και ως εκ τούτου την ποιότητα του εκπαιδευτικού τους έργου, μπορούν να επηρεάσουν ακόμα και οι συνθήκες που επικρατούν στην προσωπική τους ζωή. Σε αυτό το σημείο υπάγεται η σπουδαιότητα της ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των εκπαιδευτικών, η οποία είναι βοηθητική στην επίτευξη καλύτερων αποδόσεων κατά την άσκηση των επαγγελματικών καθηκόντων τους. Μάλιστα, έχει αποδειχτεί (Wolomasi et al., 2019) ότι όταν οι εργαζόμενοι έχουν γενική ικανοποίηση από το σύνολο των επικρατουσών συνθηκών της ζωής τους, εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης και είναι ακόμα πιο αποδοτικοί στην εργασία τους.

Σαφώς, η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από τις εν γένει εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στο εκπαιδευτικό ίδρυμα στο οποίο εργάζονται, αλλά και στο εκπαιδευτικό σύστημα γενικότερα, διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην αύξηση των επιπέδων της απόδοσής τους και συνακολούθως, στην αύξηση των επιπέδων ποιότητας της εκπαίδευσης (Wolomasi et al., 2019). Όμως η εργασιακή ικανοποίηση απαρτίζεται από πολλούς επιμέρους παράγοντες, όπως είναι για παράδειγμα η ικανοποίηση από το ύψος των μισθών τους (Song et al., 2020), η ικανοποίηση από τις σχέσεις που αναπτύσσουν με τους συναδέλφους, αλλά και με τους σχολικούς διευθυντές (Elumalai et al., 2021). Σε περίπτωση κατά την οποία επικρατεί γενική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από το σχολικό περιβάλλον στο οποίο εργάζονται, αυτό αποτελεί ενισχυτικό παράγοντα της ποιότητας της εκπαίδευσης.

2.4 Παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση των μαθητών

Μελέτες που έχουν προσανατολιστεί στον εντοπισμό των βασικών προσδιοριστικών παραγόντων που επηρεάζουν την σχολική απόδοση των μαθητών, έχουν καταλήξει σε πολλούς και διαφορετικούς παράγοντες που μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο. Οι μαθητές πρέπει να αποτελούν το επίκεντρο κάθε εκπαιδευτικού συστήματος, καθώς μέσω της σχολικής τους απόδοσης διαφαίνεται η γενικότερη ποιότητα των υπηρεσιών εκπαίδευσης που παρέχονται τόσο σε επίπεδο φορέα όσο και σε ευρύτερο εθνικό επίπεδο.

Μελέτες, όπως είναι αυτές των Dettmers et al. (2019) και των Tan et al. (2020), επισημαίνουν ότι σημαντικό ρόλο στην απόδοση των μαθητών διαδραματίζει τόσο το οικογενειακό τους περιβάλλον όσο και οι συνθήκες που επικρατούν στο σχολείο. Αναλυτικότερα, μαθητές οι οποίοι λαμβάνουν βοήθεια και υποστήριξη από τα μέλη της οικογένειάς τους (Tan et al., 2020), κατά τη μελέτη των σχολικών μαθημάτων τους, αλλά και μαθητές των οποίων οι γονείς εμφανίζουν θετική πρόθεση συνεργασίας με τους εκπαιδευτικούς και τους σχολικούς διευθυντές (Dettmers et al., 2019), τείνουν να εμφανίζουν υψηλές σχολικές επιδόσεις.

Υψηλές σχολικές επιδόσεις έχει αποδειχτεί ότι παρατηρούνται και σε περιπτώσεις μαθητών που φοιτούν σε σχολικές μονάδες με επάρκεια υποδομών και εκπαιδευτικών πόρων. Αυτό συμβαίνει λόγω του ότι σε σχολεία στα οποία υπάρχει επάρκεια αφενός ανθρωπίνων και αφετέρου τεχνολογικών και λοιπών διδακτικών πόρων, οι εκπαιδευτικοί δύνανται να εφαρμόσουν καινοτόμες διδακτικές μεθόδους μέσω των οποίων βελτιώνεται η ποιότητα της εκπαίδευσης και επιτυγχάνονται καλύτερα μαθησιακά αποτελέσματα, ενώ παράλληλα διατηρείται σταθερό το ενδιαφέρον των μαθητών για την μαθησιακή διαδικασία (Hanushek, 2006).

Επίσης, σε σχολεία στα οποία υπάρχει επάρκεια ως προς το πλήθος των εκπαιδευτικών, μπορούν να διαμορφωθούν σχολικές τάξεις με μικρότερο αριθμό μαθητών. Αυτό σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί μπορούν να εμβαθύνουν στις εξατομικευμένες ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες του κάθε μαθητή που έχουν στην σχολική τάξη τους. Έτσι, αυτό μπορεί να καταστεί βοηθητικό στην υποβοήθηση των μαθητών στο να εμφανίσουν υψηλότερες σχολικές επιδόσεις, αλλά και στο να συμμετέχουν πιο ενεργά στην μαθησιακή διαδικασία (Kim & Seo, 2018).

Σε κάθε περίπτωση, η αξιοποίηση της εκπαιδευτικής τεχνολογίας στην διδακτική διαδικασία έχει αποδειχθεί ότι συμβάλλει στην ενίσχυση της σχολικής επίδοσης των μαθητών (Hidayati et al., 2020; Zabolotska et al., 2021). Όμως, η σχολική επίδοση των μαθητών εξαρτάται και από τις ακολουθούμενες διδακτικές πρακτικές του εκπαιδευτικού, αλλά και από το διαθέσιμο διδακτικό και εκπαιδευτικό υλικό (Ganyaupfu, 2013).

Όμως, πρέπει να επισημανθεί ότι οι παράγοντες που αναφέρθηκαν παραπάνω και οι οποίοι επηρεάζουν την ποιότητα του εκπαιδευτικού έργου των εκπαιδευτικών, σαφώς, διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο και στην διαμόρφωση των επιπέδων της σχολικής επίδοσης των μαθητών. Άρα, η σχολική επίδοση των μαθητών δεν εξαρτάται μόνο από προσωπικούς παράγοντες των παιδιών και από την διαθεσιμότητα των πόρων του σχολείου ή από το είδος των διδακτικών πρακτικών που ακολουθεί ο κάθε εκπαιδευτικός, αλλά εξαρτάται και από προσωπικές συνθήκες που αφορούν τον ίδιο τον εκπαιδευτικό. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η εργασιακή τους ικανοποίηση, το γνωστικό τους υπόβαθρο, το επίπεδο επιμόρφωσής τους, καθώς επίσης και το επίπεδο του ψηφιακού και τεχνολογικού γραμματισμού τους (Banerjee et al., 2017; Iqbal et al., 2016).

2.5 Παράγοντες που οδηγούν στη βελτίωση της απόδοσης των εκπαιδευτικών

Από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας που πραγματοποιήθηκε, διαπιστώθηκε ότι οι παράγοντες που συμβάλλουν στην βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης και αυτοί που συμβάλλουν στην αναβάθμιση του ρόλου του εκπαιδευτικού στην ποιότητα της εκπαιδευτικής διαδικασίας, μοιάζουν με τους παράγοντες που οδηγούν στην βελτίωση της απόδοσης των εκπαιδευτικών κατά την άσκηση των επαγγελματικών τους αρμοδιοτήτων. Αναλυτικότερα, μελέτες, όπως είναι για παράδειγμα αυτές των Chamundeswari (2013) και Wolomasi et al. (2019), οδηγήθηκαν στο συμπέρασμα ότι η γενικότερη βελτίωση της απόδοσης των εκπαιδευτικών είναι άρρηκτα συνυφασμένη με τους επιμέρους προσδιοριστικούς παράγοντες της εργασιακής τους ικανοποίησης.

Πιο συγκεκριμένα, όταν οι εκπαιδευτικοί είναι σε μεγαλύτερο βαθμό ικανοποιημένοι από τις επικρατούσες εργασιακές συνθήκες, τότε αυξάνονται οι πιθανότητες να εμφανίσουν υψηλότερες αποδόσεις κατά την επιτέλεση του εκπαιδευτικού έργου τους. Το ίδιο συμβαίνει και σε περίπτωση κατά την οποία οι εκπαιδευτικοί είναι ικανοποιημένοι από τις μισθολογικές απολαβές τους και από τις δυνατότητές τους για περαιτέρω επαγγελματική εξέλιξη, στο εκπαιδευτικό ίδρυμα στο οποίο απασχολούνται (Baluyos et al., 2019; Usop et al., 2013).

Άλλες μελέτες (Al-Alawi et al., 2021; Saeed & Farooqi, 2014) έχουν αποδείξει ότι όταν επέρχεται ικανοποιητική ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής στους εκπαιδευτικούς, αυτό συμβάλλει στη βελτίωση της εργασιακής τους απόδοσης. Καλύτερη ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής επιτυγχάνεται όταν το εργασιακό ωράριο των εκπαιδευτικών δεν παρεμβαίνει εις βάρος των ωρών που αφιερώνουν στην προσωπική τους ζωή.

Επιπλέον, μελέτες (Pope, 2019; Taylor & Tyler, 2012) έχουν αποδείξει ότι οι εκπαιδευτικοί που έχουν μικρότερο αριθμό μαθητών στις σχολικές τάξεις τους, εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα απόδοσης στην εργασία τους. Αυτό συμβαίνει διότι έχουν τη δυνατότητα να παρέμβουν εξατομικευμένα σε κάθε μαθητή ξεχωριστά, αλλά και να ενθαρρύνουν τον περισσότερο ενεργητικό ρολό των μαθητών κατά τη διάρκεια της μαθησιακής διαδικασίας.

Τέλος, αντικειμενικά κριτήρια βελτίωσης της εργασιακής απόδοσης των εκπαιδευτικών, ωστόσο, είναι ο βαθμός στον οποίο επιμορφώνονται, καθώς επίσης και το εκπαιδευτικό τους υπόβαθρο. Εκπαιδευτικοί που επιμορφώνονται σε μεγαλύτερο βαθμό και οι οποίοι συμμετέχουν συχνότερα σε προγράμματα δια βίου μάθησης, εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής απόδοσης και υψηλότερα επίπεδα εξοικείωσης με την εκπαιδευτική τεχνολογία (Cornelius & Nagro, 2014; Harris & Sass, 2011).

2.6 Ανασκόπηση ερευνών για τη σχέση μεταξύ των αποδόσεων των μισθών των εκπαιδευτικών και της απόδοσής τους στην εκπαίδευση

Όπως ήδη αναφέρθηκε, η εργασιακή ικανοποίηση θεωρείται ζωτικής σημασίας παράγοντας για τον καθορισμό της απόδοσης των εργαζομένων. Όταν οι εκπαιδευτικοί έχουν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία τους, συμπεριλαμβανομένης της ικανοποίησής τους από τις μισθολογικές τους απολαβές, αυτό οδηγεί στην ανάπτυξη θετικών κινήτρων, καθώς επίσης και σε αυξημένα επίπεδα δέσμευσης στην προσφορά ποιοτικών εκπαιδευτικών υπηρεσιών, αλλά και σε αυξημένα επίπεδα αφοσίωσής τους στον οργανισμό στον οποίο απασχολούνται (Jones, 2013; Podgursky & Springer, 2007). Επομένως, οι εκπαιδευτικοί που έχουν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης από τις μισθολογικές απολαβές τους, είναι πιο πιθανό να προσεγγίσουν την δουλειά τους με δημιουργικότητα και μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα, συγκριτικά με τους εκπαιδευτικούς που δεν είναι ικανοποιημένοι από τους μισθούς τους (Belfield & Heywood et al., 2008).

Μάλιστα, όταν οι εκπαιδευτικοί διακατέχονται από υψηλότερη μισθολογική ικανοποίηση, αυτό μπορεί να συμβάλει σε αυξημένα ποσοστά διατήρησής τους και σε μείωση των απουσιών τους από την εργασία τους (Utami et al., 2021). Οι επαρκείς μισθολογικές απολαβές των εκπαιδευτικών, οι οποίες ανταποκρίνονται στην καταβαλλόμενη προσπάθεια και την ποιότητα της εργασίας τους, αποτελούν σημαντικό κίνητρο, κάνοντάς τους να αισθάνονται ότι οι προσπάθειες και το έργο τους εκτιμώνται και αναγνωρίζονται από τους φορείς απασχόλησής τους (Dana, 2014; Ejere, 2010; Levorato et al., 2022; Lynch, 2012). Αυτό, με τη σειρά του, συμβάλλει στη διατήρηση ενός σταθερού εκπαιδευτικού ανθρώπινου δυναμικού στις σχολικές μονάδες, γεγονός το οποίο συμβάλλει στη μεγαλύτερη εκπαιδευτική αποδοτικότητα.

Επίσης, το επίπεδο μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών είναι στενά συνυφασμένο με την εν γένει ευημερία τους και τη βελτιωμένη ψυχολογική τους κατάσταση (Song et al., 2020). Πιο αναλυτικά, οι οικονομικές ανησυχίες μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά την ψυχική υγεία των εκπαιδευτικών, οδηγώντας σε αυξημένα επίπεδα στρες, άγχους και απόσπασης της προσοχής τους από τα εργασιακά τους καθήκοντα. Αυτό σημαίνει πως οι εκπαιδευτικοί που δεν είναι ικανοποιημένοι από τις

μισθολογικές τους απολαβές δεν μπορούν να δώσουν έμφαση στην αύξηση της εργασιακής τους απόδοσης (Bottiani et al., 2019; Schmidt & Jones-Fosu, 2019).

Επίσης, η μισθολογική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών σχετίζεται με το αίσθημα ισότητας και δικαιοσύνης, που επικρατεί μεταξύ των συναδέλφων. Εάν οι εκπαιδευτικοί αντιλαμβάνονται τις απολαβές τους ως δίκαιες και ευθυγραμμισμένες με τις ευθύνες τους και τις υποχρεώσεις τους, είναι πιο πιθανό να εκτελούν τα καθήκοντά τους με μεγαλύτερη επιμέλεια (Goldhaber et al., 2011; Mangiante, 2011; Podgursky & Springer, 2007). Οι δίκαιοι και ανταγωνιστικοί μισθοί μπορούν να ενισχύσουν το αίσθημα της δικαιοσύνης, διασφαλίζοντας ότι οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζονται ισότιμα και δίκαια, γεγονός το οποίο τους δίνει ακόμα περισσότερα κίνητρα για να επενδύσουν στην καταβολή ακόμα μεγαλύτερων προσπαθειών για την ακόμα μεγαλύτερη βελτίωση της εργασιακής τους απόδοσης (Kelley, C., & Finnigan, 2004).

Συμπερασματικά, η σχέση μεταξύ της μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και της εργασιακής τους απόδοσης είναι σύνθετη και πολύπλευρη. Η ικανοποίηση από τις μισθολογικές απολαβές ενισχύει τη συνολική εργασιακή απόδοση των εκπαιδευτικών, ενισχύοντας τα κίνητρα, τη δέσμευση και την αφοσίωσή τους. Διαδραματίζει επίσης καθοριστικό ρόλο στα ποσοστά διατήρησης των εκπαιδευτικών στην ίδια σχολική μονάδα και συμβάλλει στην ψυχική ευημερία τους.

2.7 Συμπεράσματα θεωρητικού μέρους

Από την προηγηθείσα ανάλυση που πραγματοποιήθηκε στο παρόν κεφάλαιο, συμπεραίνεται ότι η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών αποτελεί μία πολυδιάστατη έννοια, που σημαίνει ότι επηρεάζεται και εξαρτάται από πολλούς και διαφορετικούς παράγοντες, που είναι άμεσα συνυφασμένοι με τις επικρατούσες εργασιακές τους συνθήκες. Ενδεικτικά, επισημαίνεται ότι η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, εξαρτάται από τον μισθό τους, τις σχέσεις με τους σχολικούς διευθυντές, τις σχέσεις που έχουν με τους συναδέλφους τους, τις ευκαιρίες προαγωγών και επαγγελματικής εξέλιξης στη σχολική μονάδα στην οποία εργάζονται, καθώς επίσης και από την επικρατούσα σχολική κουλτούρα.

Σε κάθε περίπτωση, η υψηλή εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών πρέπει να επιδιώκεται και να τίθεται ως προτεραιότητα των στόχων των σχολικών διευθυντών και των λοιπών εμπλεκόμενων φορέων. Ο λόγος έγκειται στο ότι ασκεί θετική επιρροή τόσο στην ποιότητα του εκπαιδευτικού τους έργου, όσο και στην ευρύτερη εμπειρία των μαθητών στο σχολείο, μέσω της βελτίωσης της μαθησιακής διαδικασίας.

Ωστόσο, από την ανάλυση που πραγματοποιήθηκε στο παρόν κεφάλαιο, συμπεραίνεται ότι η ποιότητα της μαθησιακής και εκπαιδευτικής διαδικασίας, δεν επηρεάζεται μόνο από την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, ανεξαρτήτως του κομβικού ρόλου που διαδραματίζει ως προσδιοριστικός παράγοντας αυτής. Επιπρόσθετοι παράγοντες ασκούν επιρροή στην ποιότητα του εκπαιδευτικού έργου και της μαθησιακής διαδικασίας, οι οποίοι είναι συνυφασμένοι αφενός από τη στάση και συμπεριφορά και των μαθητών και αφετέρου από τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς, αλλά και από το διαθέσιμο εκπαιδευτικό υλικό.

Τέλος, λόγω της απόδοσης έμφασης της παρούσας διπλωματικής εργασίας στην επιρροή της μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών στην ποιότητα του εκπαιδευτικού τους έργου και την αποτελεσματικότητα της μαθησιακής διαδικασίας, εκ του παρόντος θεωρητικού πλαισίου, αποδείχθηκε ότι ο μισθός, ως αναπόσπαστο σκέλος της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης, διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην εκπαιδευτική διαδικασία, την ποιότητα και αποτελεσματικότητα αυτής. Ο λόγος έγκειται στο ότι συμβάλλει στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και στην απόδοση θετικών κινήτρων προς αυτούς, γεγονός το οποίο επιδρά, άλλοτε άμεσα και άλλοτε έμμεσα, στην αυξημένη σχολική απόδοση των μαθητών και στην αποτελεσματικότητα των διδακτικών πρακτικών που ο εκπαιδευτικός εφαρμόζει.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

3.1 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι ο προσδιορισμός των επιπέδων της μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, καθώς επίσης και της σχέσης που επικρατεί μεταξύ της εν λόγω μισθολογικής ικανοποίησης και της απόδοσης των εκπαιδευτικών στην εκπαίδευση και στην ποιότητα αυτής. Για να καλυφθεί ο συγκεκριμένος ερευνητικός σκοπός, παρουσιάζονται προς απάντηση τα εξής ερευνητικά ερωτήματα:

1. Πόσο ικανοποιημένοι είναι οι εκπαιδευτικοί από τις μισθολογικές απολαβές τους;
2. Ποια είναι η σχέση που προκύπτει μεταξύ της μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και της συνολικής εργασιακής τους ικανοποίησης;
3. Ποια είναι η σχέση που προκύπτει μεταξύ της συνολικής - μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και των προσδιοριστικών παραγόντων της ποιότητας της εκπαίδευσης;
4. Ποια είναι η σχέση που προκύπτει μεταξύ της συνολικής - μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και του ρόλου τους στην ποιότητα της εκπαίδευσης;
5. Ποια είναι η σχέση που προκύπτει μεταξύ της συνολικής - μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και των προσδιοριστικών παραγόντων της απόδοσης των μαθητών;
6. Ποια είναι η σχέση που προκύπτει μεταξύ της συνολικής - μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και των προσδιοριστικών παραγόντων της απόδοσης των εκπαιδευτικών;
7. Ποιες διαφορές προκύπτουν στην συνολική - μισθολογική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών με βάση τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους;

3.2 Ερευνητικό δείγμα και δειγματοληψία

Το ερευνητικό δείγμα αποτελείται από 301 εκπαιδευτικούς που απασχολούνται στην ελληνική πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση, τόσο σε δημόσια σχολεία όσο και σε ιδιωτικές εκπαιδευτικές μονάδες. Για την συλλογή του ερευνητικού δείγματος ακολουθήθηκε η δειγματοληψία ευκολίας, σε συνδυασμό με την δειγματοληψία χιονοστιβάδας.

Αναλυτικότερα, κατά την δειγματοληψία ευκολίας, στο ερευνητικό δείγμα μπορεί να συμμετέχει όποιος εκπαιδευτικός παραλαμβάνει το ερωτηματολόγιο, συμφωνεί με τους όρους και τις προϋποθέσεις της έρευνας και πληροί τα κριτήρια συμμετοχής σε αυτήν. Κατά την δειγματοληψία χιονοστιβάδας, οι εκπαιδευτικοί που ήδη έχουν συμμετάσχει στο ερευνητικό δείγμα, παροτρύνονται να προωθήσουν το ερωτηματολόγιο σε συναδέλφους τους. Ο λόγος για τον οποίο χρησιμοποιήθηκε ο συνδυασμός αυτών των δύο δειγματοληπτικών μεθόδων έγκειται στο ότι σκοπός μας ήταν να συγκεντρώσουμε όσο το δυνατόν μεγαλύτερο ερευνητικό δείγμα, σε όσο το δυνατόν μικρότερο χρονικό διάστημα.

Τα μοναδικά κριτήρια που έπρεπε να πληρούν οι εκπαιδευτικοί για να συμμετέχουν στο ερευνητικό δείγμα της παρούσας έρευνας είναι τα εξής:

1. Να είναι εν ενεργεία εκπαιδευτικοί κατά τη στιγμή της συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου.
2. Να εργάζονται σε οποιαδήποτε δημόσια ή ιδιωτική εκπαιδευτική μονάδα η οποία εδρεύει στην Ελλάδα.

3.3 Ερευνητικό εργαλείο

Για την συλλογή των ερευνητικών δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ένα δομημένο ερωτηματολόγιο που αποτελείται από ερωτήσεις κλειστού τύπου. Το ερωτηματολόγιο αυτό αποτελείται από συνολικά έξι μέρη ερωτήσεων:

A) Το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου αφορά την συλλογή δημογραφικών στοιχείων για τους συμμετέχοντες εκπαιδευτικούς. Πρόκειται για ερωτήσεις κλειστού τύπου, που αφορούν το φύλο, την ηλικία, το εκπαιδευτικό επίπεδο, τα έτη προϋπηρεσίας, το περιβάλλον απασχόλησης, την εκπαιδευτική βαθμίδα εργασίας, την οικογενειακή κατάσταση και τον αριθμό παιδιών που διαθέτουν οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί.

B) Στο δεύτερο μέρος χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο του Spector P.E, το οποίο ερευνά τη φύση της εργασιακής ικανοποίησης (Job Satisfaction Scale – JSS), και χρησιμοποιήθηκε ακέραιο από την ερευνήτρια. Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από συνολικά 36 δηλώσεις που μετράνε συνολικά την εργασιακή ικανοποίηση. Επιπλέον, οι δηλώσεις είναι διατάξιμες και οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να αξιολογήσουν σε μία κλίμακα τύπου Likert από το 1 «Διαφωνώ απόλυτα» έως το 5 «Συμφωνώ απόλυτα», ανάλογα με τον βαθμό στον οποίο ισχύουν οι δηλώσεις στην περίπτωση τους. Επισημαίνεται ότι, οι δηλώσεις που ήταν αρνητικά διατυπωμένες και πριν την διαμόρφωση της μεταβλητής της εργασιακής ικανοποίησης, οι αξιολογήσεις των συμμετεχόντων σε αυτές έπρεπε να αντιστραφούν. Οι τιμές αντιστράφηκαν ακολούθως: το 1 σε 5, το 2 σε 4, το 3 παρέμεινε 3, το 4 σε 2 και το 5 σε 1. Σε αυτό το σημείο πρέπει να επισημάνουμε ότι αυτές οι 36 ερωτήσεις μετρούν 9 πτυχές της εργασιακής ικανοποίησης, οι οποίες είναι :η αμοιβής, η προαγωγή, η σχέση με τον προϊστάμενο, οι πρόσθετες παροχές, τα επιτεύγματα, η κατάσταση λειτουργίας, οι σχέσεις με τους συναδέλφους, η φύση της δουλειάς, η επικοινωνία. Σε κάθε μία από αυτές τις 9 πτυχές ανήκουν 4 ερωτήσεις, και από το άθροισμα των τιμών αυτών παράγεται η συνολική τιμή:

1. Αμοιβή	1, 10, 19, 28
2. Προαγωγή	2, 11, 20, 33

3. Σχέση με τον προϊστάμενο	3, 12, 21, 30
4. Πρόσθετες παροχές	4, 13, 22, 29
5. Επιτεύγματα	5, 14, 23, 32
6. Κατάσταση λειτουργίας	6, 15, 24, 31
7. Σχέσεις με τους συναδέλφους	7, 16, 25, 34
8. Η φύση της δουλειάς	8, 17, 27, 35
9. Επικοινωνία	9, 18, 26, 36

Η εν λόγω κλίμακα εργασιακής ικανοποίησης διαμορφώθηκε από τον Spector (1985), ενώ μεταφράστηκε και σταθμίστηκε στον ελληνικό πληθυσμό από τους Τσούνη & Σαράφη το 2018.

Η συνολική εργασιακή ικανοποίηση λαμβάνει τιμές που κυμαίνονται μεταξύ 36-180, όπου τιμές μεταξύ 36-93 συνεπάγονται χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, τιμές μεταξύ 94-122 συνεπάγονται μέτρια επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης και τιμές μεταξύ 123-180 συνεπάγονται υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Οι υπόλοιπες αναφερόμενες διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης λαμβάνουν τιμές που κυμαίνονται μεταξύ 4-20 και τις μετατρέψαμε ως κατηγορικές λαμβάνοντας ένα εύρος τιμών μεταξύ 4-10 συνεπάγεται χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης από την αντίστοιχη διάσταση, ένα εύρος τιμών μεταξύ 11-13 συνεπάγεται μέτρια επίπεδα ικανοποίησης από την αντίστοιχη διάσταση και τέλος και ένα εύρος τιμών μεταξύ 14-20 συνεπάγεται υψηλά επίπεδα ικανοποίησης από την αντίστοιχη διάσταση.

Όσον αφορά τα επίπεδα αξιοπιστίας των επιμέρους διαστάσεων της εργασιακής ικανοποίησης, αλλά και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης, μετρήθηκαν μέσω του ελέγχου Cronbach's Alpha, προκειμένου να ελεγχθεί η συνοχή των ερωτήσεων. Τα αποτελέσματα που φαίνονται στον πίνακα που ακολουθεί, δείχνουν υψηλά επίπεδα συνοχής των ερωτήσεων που διαμορφώνουν την κάθε μεταβλητή εργασιακής ικανοποίησης στις περιπτώσεις που ο συντελεστής Cronbach's Alpha είναι μεγαλύτερος από 0,70. Αυτό σημαίνει ότι υψηλά επίπεδα εσωτερικής συνοχής παρατηρούνται στον μισθό (0,839), στις ευκαιρίες προαγωγής (0,702), στην εποπτεία (0,839), στη φύση της εργασίας (0,734), στην επικοινωνία (0,702) και στη συνολική

εργασιακή ικανοποίηση (0,900). Στις μεταβλητές των εκτάκτων αμοιβών (0.678), των πρόσθετων παροχών(0,689) και συνθηκών εργασίας (0,564) παρατηρούνται μέτρια επίπεδα εσωτερικής συνοχής.

Πίνακας 1. Έλεγχος αξιοπιστίας Cronbach's Alpha εργασιακής ικανοποίησης

Μεταβλητή	Συντελεστής Cronbach's Alpha	Αριθμός ερωτήσεων
Μισθός	,839	4
Ευκαιρίες προαγωγής	,702	4
Εποπτεία	,839	4
Έκτακτες ανταμοιβές	,678	4
Πρόσθετες παροχές	,689	4
Συνθήκες εργασίας	,564	4
Σχέσεις με συναδέλφους	,667	4
Φύση της εργασίας	,734	4
Επικοινωνία	,702	4
Συνολική Εργασιακή Ικανοποίηση	,900	36

Γ) Το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου αποτελείται από 12 συνθήκες όπου προσπαθούμε να προσδιορίσουμε τους παράγοντες που συμβάλουν στη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης. Οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί κλήθηκαν να αξιολογήσουν κάθε έναν από τους ανωτέρω 12 προσδιοριστικούς παράγοντες της ποιότητας της εκπαίδευσης διαβαθμισμένα σε μία κλίμακα από το 1 «Καθόλου» μέχρι το 5 «Πάρα Πολύ», ανάλογα με τον βαθμό στον οποίο πιστεύουν ότι καθένας από αυτούς επηρεάζει την ποιότητα της εκπαίδευσης. Κατόπιν ελέγχου αξιοπιστίας Cronbach's Alpha, οι 12 αυτοί προσδιοριστικοί παράγοντες εμφανίζουν υψηλά επίπεδα εσωτερικής συνοχής, τη στιγμή κατά την οποία ο συντελεστής Cronbach's Alpha προέκυψε 0,914.

Δ) Το τέταρτο μέρος του ερωτηματολογίου αποτελείται από 13 συνθήκες που προσδιορίζουν τον ρόλο που διαδραματίζει ο εκπαιδευτικός στην ποιότητα της εκπαίδευσης. Οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί κλήθηκαν να αξιολογήσουν κάθε μία από τις 13 αυτές συνθήκες, σε μία κλίμακα από το 1 «καθόλου» μέχρι το 5 «Πάρα πολύ» ανάλογα με τον βαθμό στον οποίο πιστεύουν ότι κάθε ένα από αυτά τα χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών συμβάλουν στη βελτίωση της ποιότητας της

εκπαίδευσης. Κατόπιν ελέγχου αξιοπιστίας Cronbach's Alpha, οι 12 αυτοί προσδιοριστικοί παράγοντες εμφανίζουν υψηλά επίπεδα εσωτερικής συνοχής, τη στιγμή κατά την οποία ο συντελεστής Cronbach's Alpha προέκυψε 0,914.

Ε) Το πέμπτο μέρος του ερωτηματολογίου αποτελείται από 12 προσδιοριστικούς παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση των μαθητών στο σχολείο. Οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί κλήθηκαν να αξιολογήσουν κάθε έναν από τους 12 παραπάνω παράγοντες, σε μία κλίμακα από το 1 «καθόλου» μέχρι το 5 «Πάρα Πολύ», ανάλογα με τον βαθμό στον οποίο θεωρούν ότι ο κάθε ένας παράγοντας είναι σημαντικός για την απόδοση των μαθητών στο σχολείο. Κατόπιν ελέγχου αξιοπιστίας Cronbach's Alpha, οι 12 αυτοί προσδιοριστικοί παράγοντες εμφανίζουν υψηλά επίπεδα εσωτερικής συνοχής, τη στιγμή κατά την οποία ο συντελεστής Cronbach's Alpha προέκυψε 0,874.

ΣΤ) Το έκτο και τελευταίο μέρος του ερωτηματολογίου αποτελείται από επτά παράγοντες οι οποίοι μπορούν να συμβάλουν στη βελτίωση της απόδοσης του εκπαιδευτικού. Οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί κλήθηκαν να αξιολογήσουν κάθε έναν από τους επτά παραπάνω προσδιοριστικούς παράγοντες ιεραρχικά σε μία κλίμακα από το 1 «Πλέον σημαντική» μέχρι το 7 «λιγότερο σημαντική», ανάλογα με τον βαθμό που θεωρούν κάθε έναν από αυτούς σημαντικό για τη βελτίωση της απόδοσής του εκπαιδευτικού. Κατόπιν ελέγχου αξιοπιστίας Cronbach's Alpha, οι προσδιοριστικοί αυτοί παράγοντες εμφανίζουν υψηλά επίπεδα εσωτερικής συνοχής, τη στιγμή κατά την οποία ο συντελεστής Cronbach's Alpha προέκυψε 0,927.

3.4 Συλλογή ερευνητικών δεδομένων

Η συλλογή των ερευνητικών δεδομένων έγινε διαδικτυακά, καθώς το ερωτηματολόγιο καταχωρήθηκε στην πλατφόρμα Google Forms και αποστάλθηκε στους παραλήπτες. Το χρονικό διάστημα που πραγματοποιήθηκε η συλλογή των δεδομένων ήταν από τον Αύγουστο του 2023 έως τον Σεπτέμβριο του 2023. Η διανομή του ερωτηματολογίου χωρίστηκε σε δύο φάσεις. Η πρώτη φάση ήταν προκαταρκτική και δόθηκε μόνο σε 10 άτομα προκειμένου να διαπιστωθεί το ενδεχόμενο προβλημάτων στη συμπλήρωση του

ή ασαφών ερωτήσεων. Η δεύτερη φάση ήταν η κυρίως και διενεργήθηκε αφού διασφαλίστηκε ότι δεν υπήρχαν προβλήματα κατά τη διαδικασία εκτέλεσής του.

Η αποστολή του ερωτηματολογίου έγινε μέσω μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, καθώς επίσης και μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης του ερευνητή. Τα ερευνητικά δεδομένα καταχωρούνται αυτόματα από την συγκεκριμένη πλατφόρμα, σε αρχείο excel. Όταν οι συμμετέχοντες ξεπέρασαν τους 300, διακόπηκε η δυνατότητα συλλογής περαιτέρω απαντήσεων.

Στη συνέχεια, ακολουθεί η διαδικασία της κωδικοποίησης των ερευνητικών δεδομένων. Κατά τη διάρκεια της κωδικοποίησης, μετατράπηκαν οι λέξεις σε αριθμούς. Έτσι, όταν όλα τα ερευνητικά δεδομένα ήταν ποσοτικά, μεταφέρθηκαν στο στατιστικό λογισμικό SPSS για να ξεκινήσει η στατιστική ανάλυση.

3.6 Ερευνητική ηθική

Προκειμένου να καλυφθούν τα ζητήματα ερευνητικής ηθικής που συνοδεύουν την παρούσα έρευνα, οι παραλήπτες του ερωτηματολογίου ενημερώνονταν μέσω εισαγωγικού κειμένου, πριν την έναρξη του ερωτηματολογίου, για τον σκοπό της έρευνας, για τον τίτλο της παρούσας διπλωματικής εργασίας και για την ακαδημαϊκή φύση αυτής. Επίσης, οι παραλήπτες του ερωτηματολογίου ενημερώνονταν για τα κριτήρια που έπρεπε να πληρούνται από πλευράς τους, ώστε να μπορούν να συμμετέχουν στην έρευνα αυτή και τα οποία αναφέρθηκαν σε προηγούμενη ενότητα στο παρόν κεφάλαιο.

Τέλος, οι παραλήπτες του ερωτηματολογίου ενημερώνονταν για την εθελοντική συμμετοχή τους στην παρούσα έρευνα και για το ότι από την συμμετοχή αυτή δεν επρόκειτο να προκύψουν οικονομικά οφέλη, κάτι το οποίο ίσχυε και για τον ίδιο τον ερευνητή. Κατόπιν, ενημερώθηκαν για την διατήρηση της ανωνυμίας τους και για την μη δημοσίευση προσωπικών και ευαίσθητων δεδομένων τους. Για τον λόγο αυτό, άλλωστε, μέσω του ερωτηματολογίου, ουδένα προσωπικό στοιχείο, το οποίο μπορούσε να ταυτοποιήσει τον κάθε συμμετέχοντα, ζητήθηκε. Εν συνεχεία, τέθηκαν στην

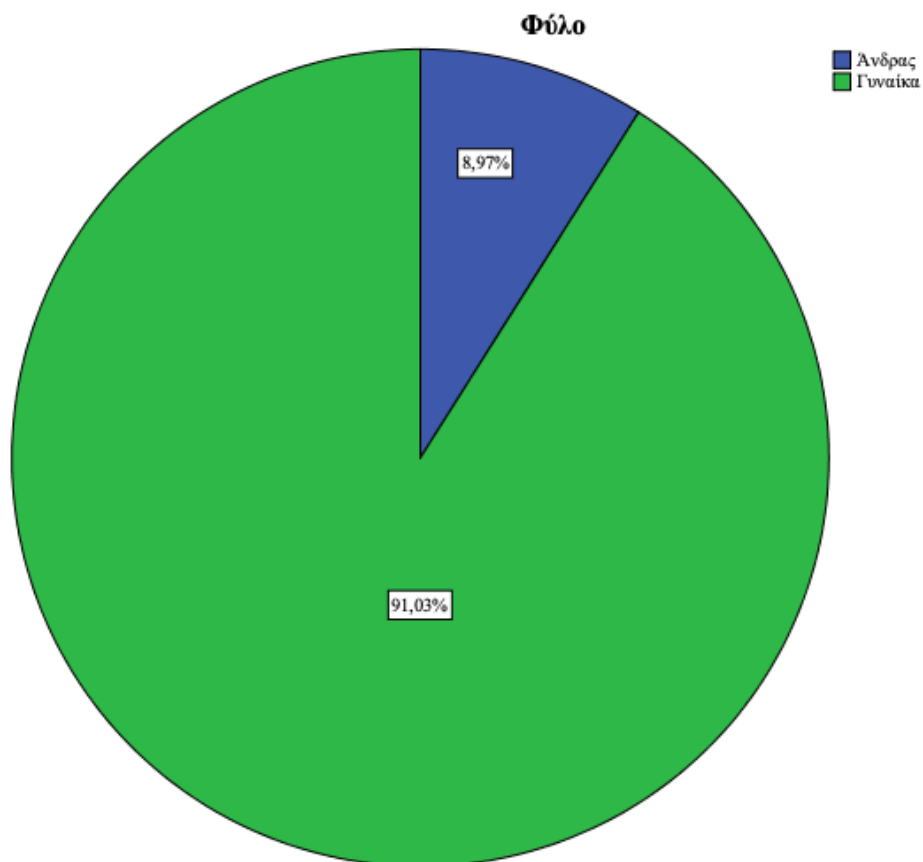
διάθεσή τους τα προσωπικά στοιχεία επικοινωνίας του ερευνητή και παροτρύνθηκαν να έρθουν σε προσωπική επαφή μαζί του σε περίπτωση κατά την οποία ήθελαν να θέσουν οποιοδήποτε επιπρόσθετο ερώτημα φορούσε την έρευνα αυτή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

4.1 Δημογραφικά

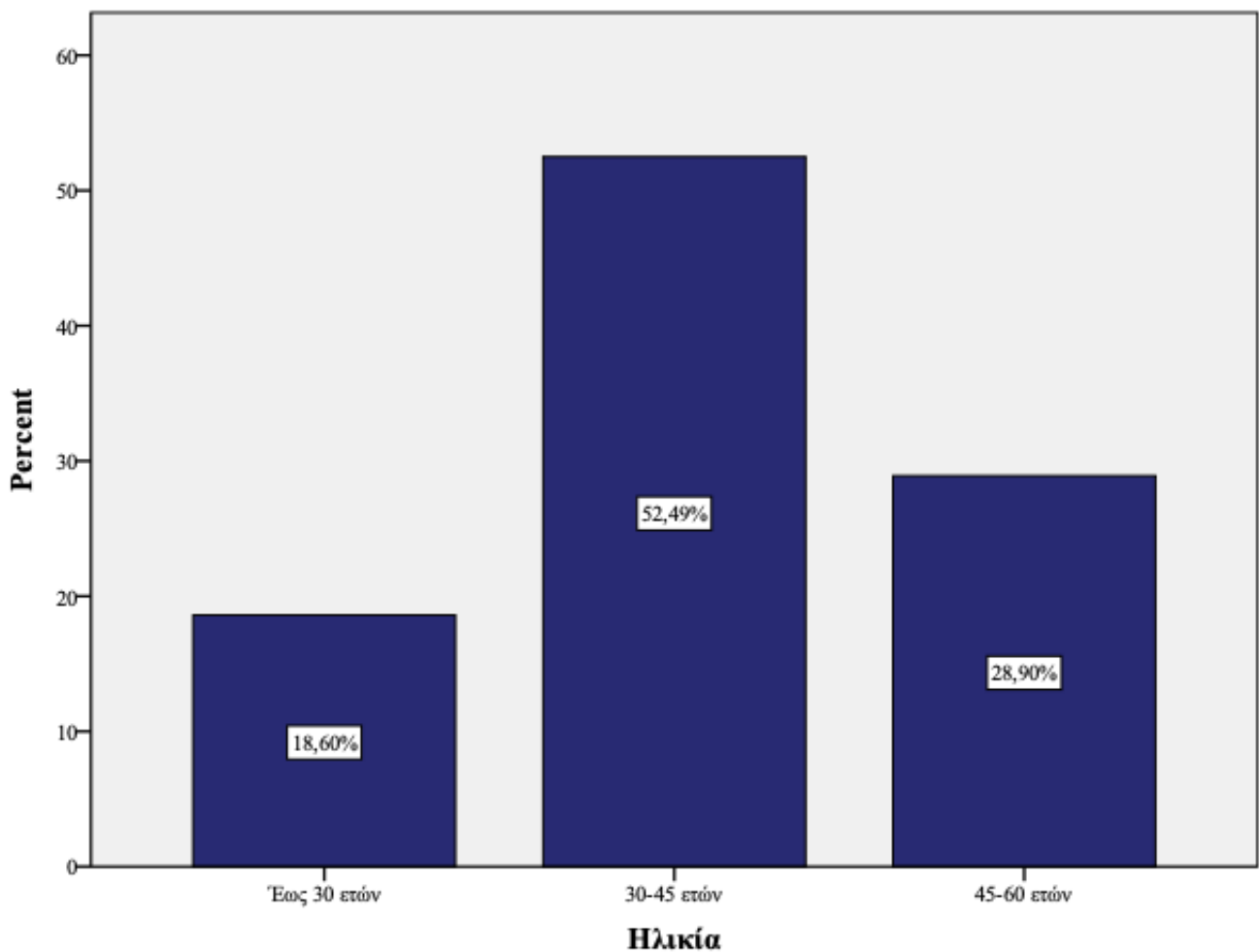
Στο διάγραμμα που ακολουθεί φαίνεται ότι η συντριπτική πλειοψηφία του 91,03% του ερευνητικού δείγματος αποτελείται από γυναίκες ενώ η μειοψηφία του 8,97% αποτελείται από άνδρες.

Διάγραμμα 1. Φύλο



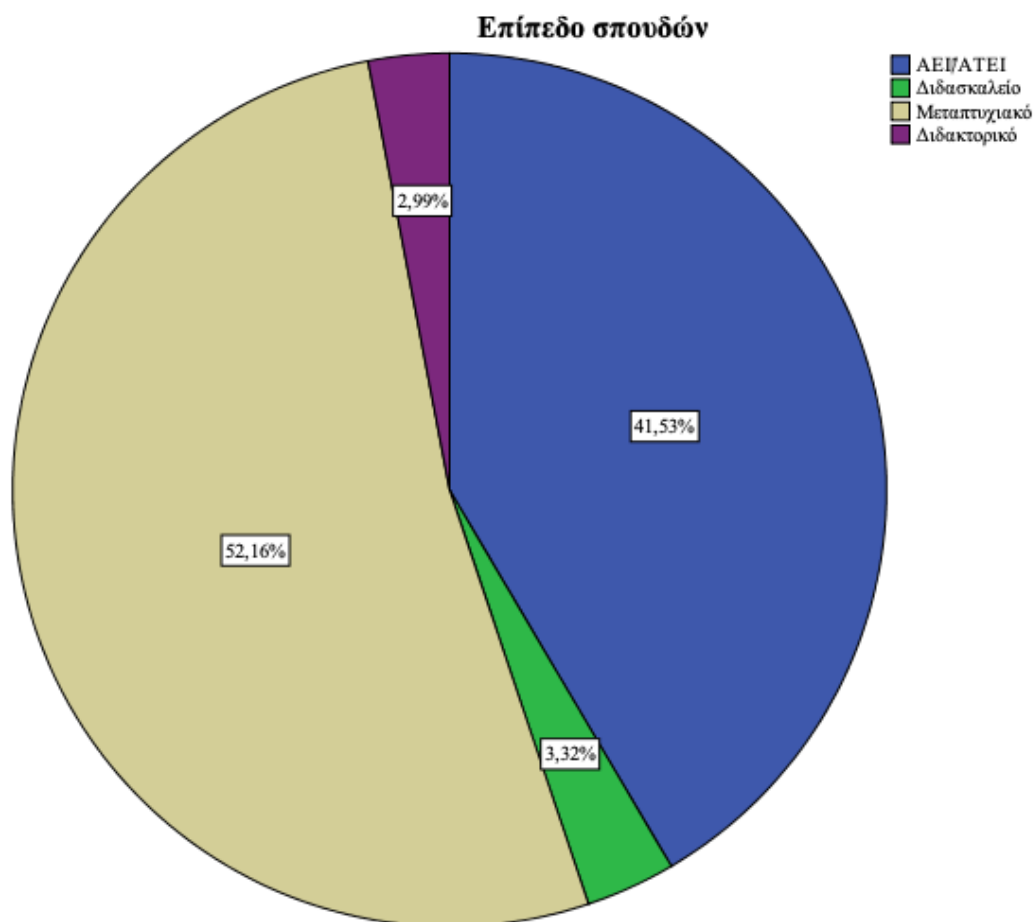
Στο παρακάτω διάγραμμα φαίνεται ότι το 18,60% του ερευνητικού δείγματος αποτελείται από άτομα που είναι ηλικίας μέχρι και 30 ετών, το 52,49% αποτελείται από άτομα που είναι ηλικίας μεταξύ 30 – 45 ετών και τέλος, το 28,90% αποτελείται από άτομα που είναι ηλικίας μεταξύ 45 – 60 ετών.

Διάγραμμα 2. Ηλικία



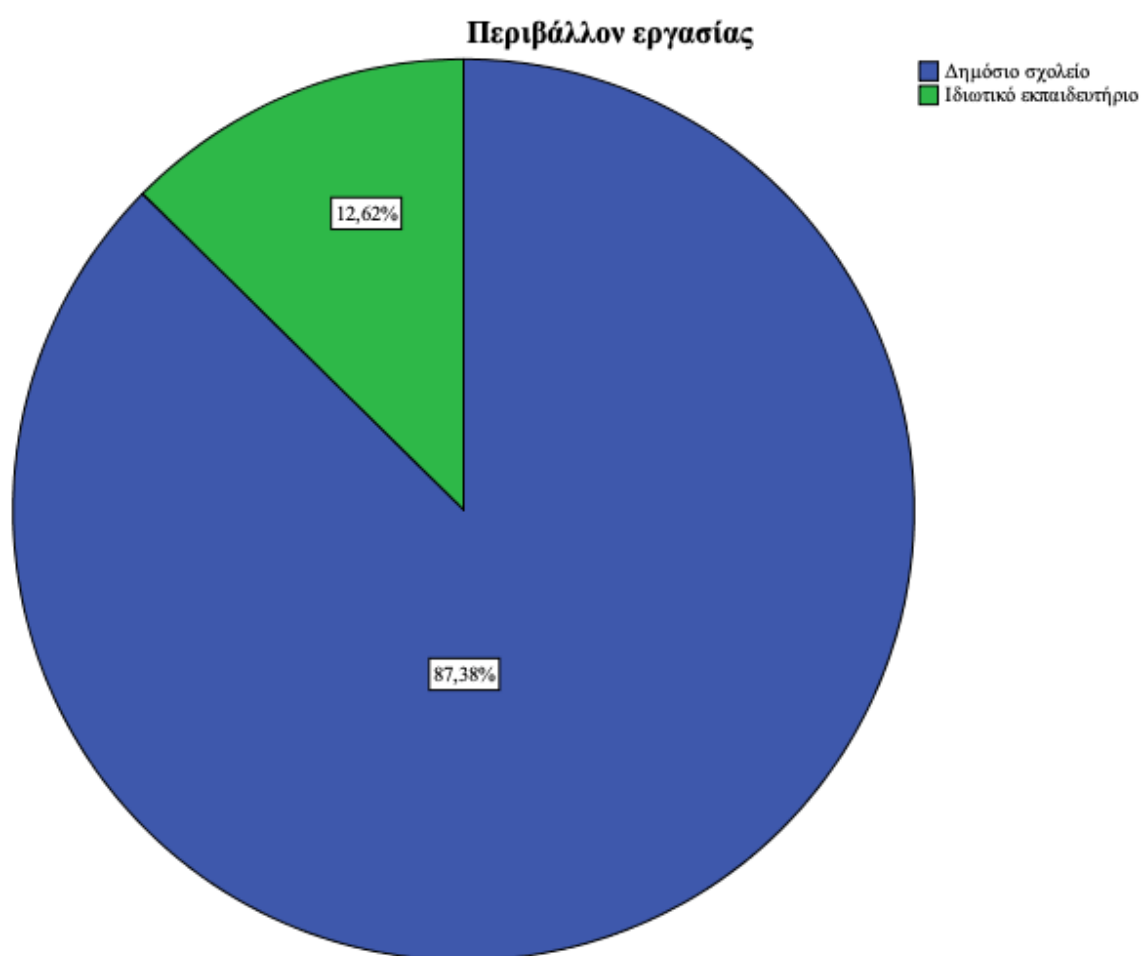
Στο παρακάτω διάγραμμα φαίνεται ότι το 52,16% του ερευνητικού δείγματος αποτελείται από άτομα που έχουν μεταπτυχιακό, το 41,53% αποτελείται από άτομα που έχουν αποφοιτήσει από Α.Ε.Ι. ή ΑΤΕΙ, το 3,32% αποτελείται από άτομα που έχουν τελειώσει διδασκαλείο και τέλος, το 2,99% αποτελείται από άτομα που έχουν διδακτορικό τίτλο.

Διάγραμμα 3. Επίπεδο σπουδών



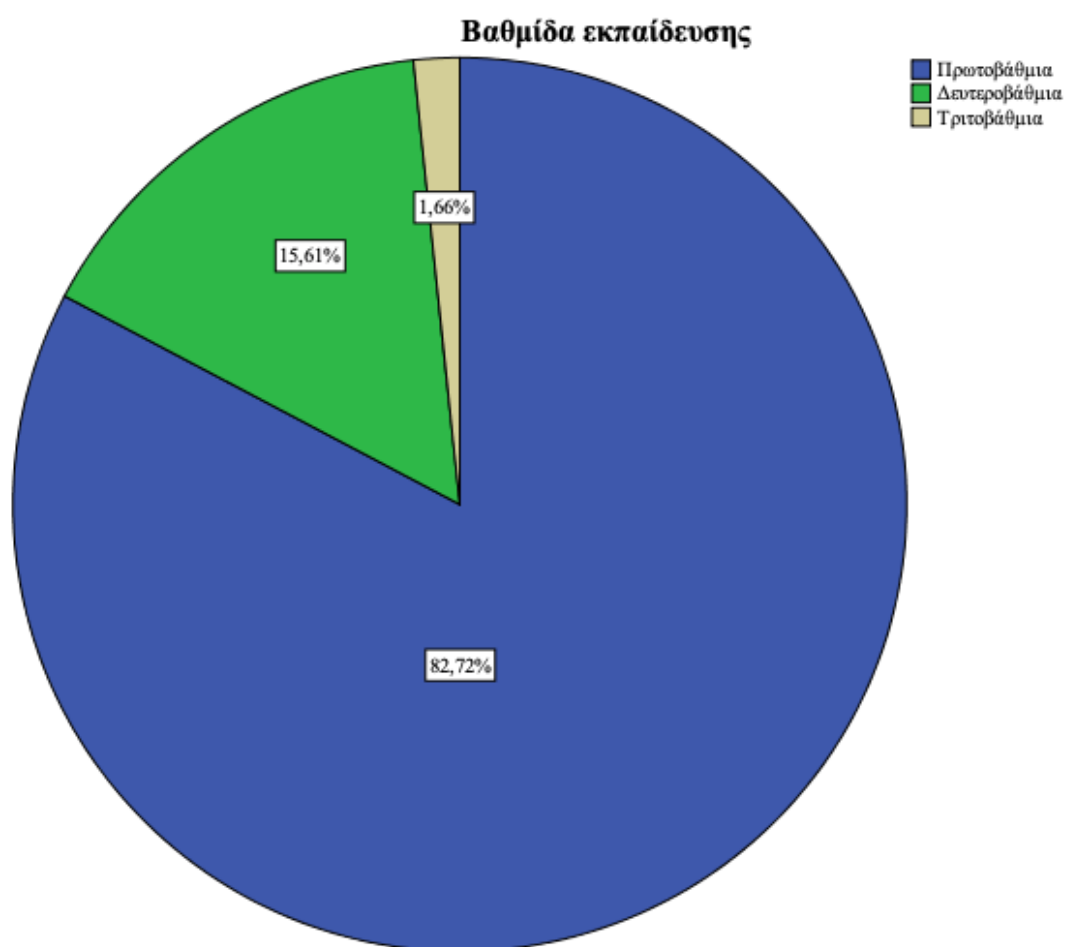
Στο παρακάτω διάγραμμα φαίνεται ότι η πλειοψηφία του 87,38% του ερευνητικού δείγματος αποτελείται από άτομα που εργάζονται σε δημόσιο σχολείο και το υπόλοιπο 12,62% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι εργάζονται σε κάποιο ιδιωτικό εκπαιδευτήριο.

Διάγραμμα 4. Περιβάλλον εργασίας



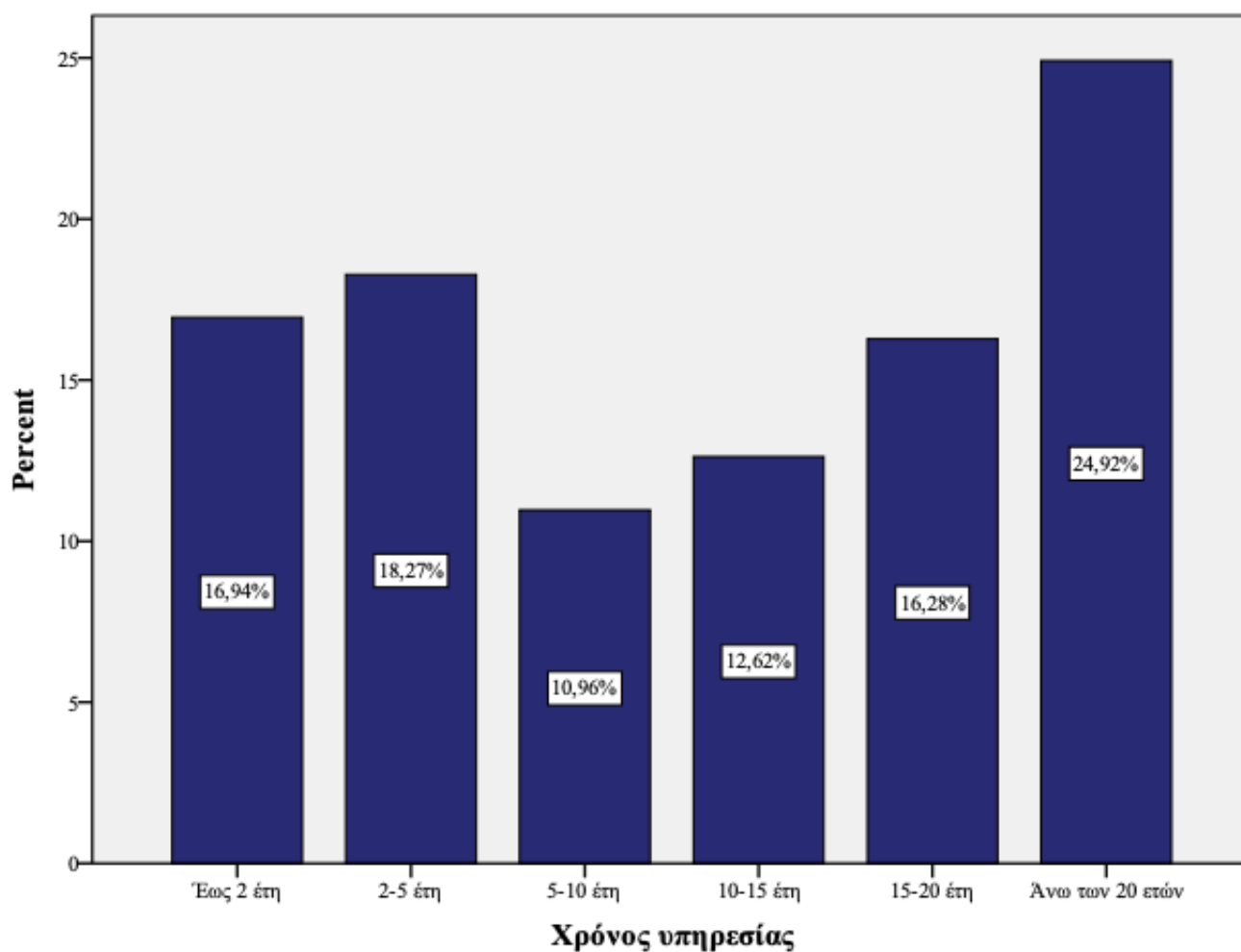
Στο παρακάτω διάγραμμα φαίνεται ότι πλειοψηφία του 82,72% των συμμετεχόντων στην έρευνα αυτή αποτελείται από εκπαιδευτικούς που εργάζονται στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Το 15,61% των εκπαιδευτικών που συμμετέχουν στην παρούσα έρευνα δήλωσαν ότι εργάζονται στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση και τέλος, η συντριπτική μειοψηφία του 1,66% δήλωσαν ότι εργάζονται στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Διάγραμμα 5. Βαθμίδα εκπαίδευσης



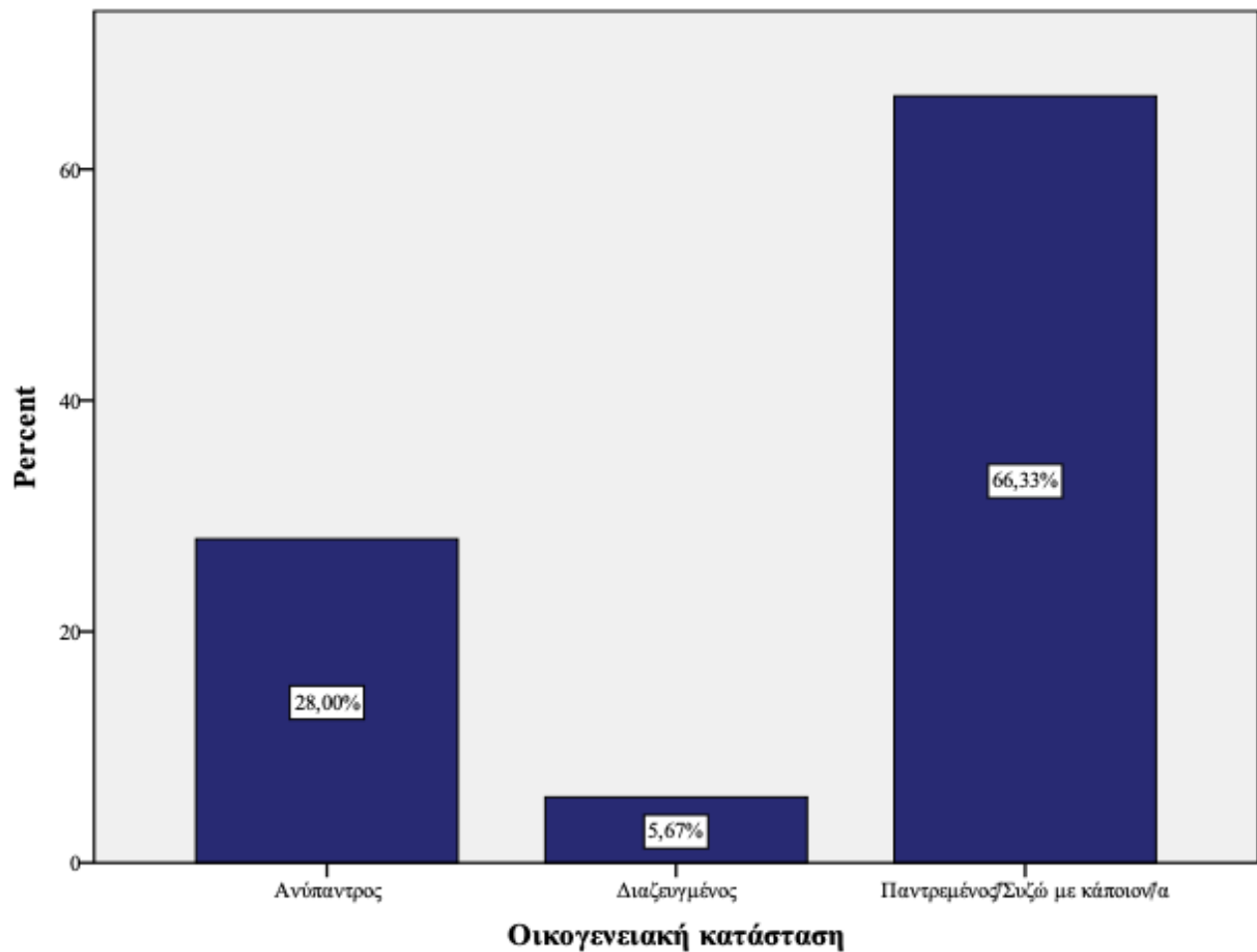
Στο παρακάτω διάγραμμα φαίνεται ότι το 16,94% των συμμετεχόντων στην παρούσα έρευνα έχουν μέχρι και δύο έτη προϋπηρεσίας στην εκπαίδευση. Το 18,27% των συμμετεχόντων στην έρευνα αυτή έχουν προϋπηρεσία στην εκπαίδευση που κυμαίνεται μεταξύ 2 – 5 ετών. Το 10,96% των συμμετεχόντων έχουν προϋπηρεσία που κυμαίνεται μεταξύ 5 – 10 ετών, ενώ το 12,62% έχουν προϋπηρεσία που κυμαίνεται μεταξύ 10 – 15 ετών. Στη συνέχεια, ακολουθεί το 16,28% των συμμετεχόντων που δήλωσαν ότι έχουν προϋπηρεσία που κυμαίνεται μεταξύ 15 – 20 ετών και τέλος, το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων, δηλαδή το 24,92% του ερευνητικού δείγματος, αποτελείται από εκπαιδευτικούς που δήλωσαν ότι έχουν προϋπηρεσία άνω των 20 ετών στην εκπαίδευση.

Διάγραμμα 6. Χρόνος υπηρεσίας



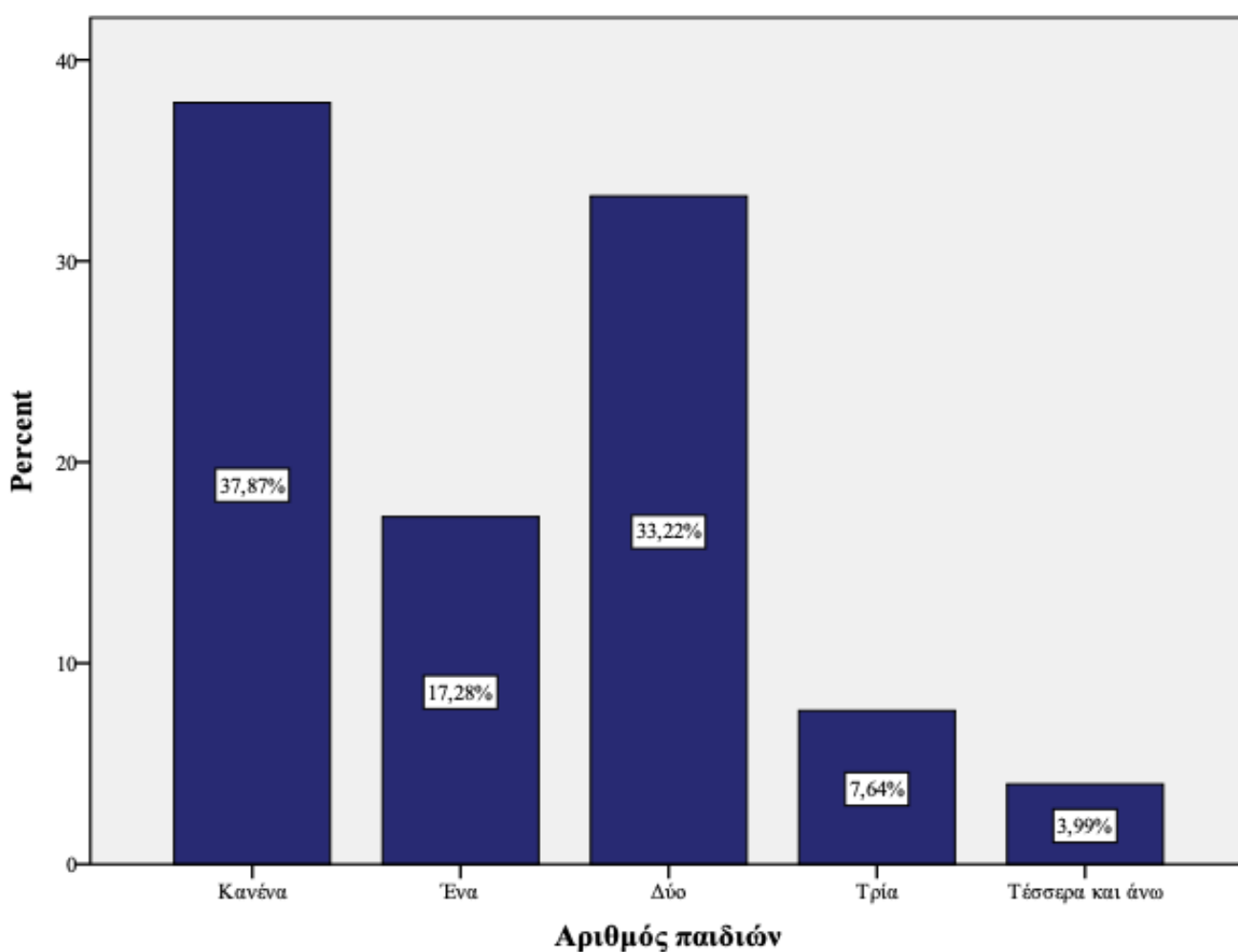
Στο παρακάτω διάγραμμα φαίνεται ότι το 28% των συμμετεχόντων στην έρευνα αυτή αποτελείται από άτομα που είναι ανύπαντροι. Η μειοψηφία του 5,67% αποτελείται από διαζευγμένους, ενώ η πλειοψηφία του 66,33% αποτελείται από άτομα που είναι παντρεμένοι ή συζούν με κάποιον/α.

Διάγραμμα 7. Οικογενειακή κατάσταση



Στο διάγραμμα που ακολουθεί φαίνεται το 37,87% των συμμετεχόντων στην έρευνα αυτή αποτελείται από εκπαιδευτικούς που δεν έχουν παιδιά. Το 17,28% των εκπαιδευτικών που συμμετέχουν στην παρούσα έρευνα δήλωσαν ότι έχουν ένα παιδί, το 33,22% δήλωσαν ότι έχουν δύο παιδιά, τα 7,64% δήλωσαν ότι έχουν τρία παιδιά και τέλος, η μειοψηφία του 3,99% αποτελείται από εκπαιδευτικούς που δήλωσαν ότι έχουν από τέσσερα παιδιά και άνω.

Διάγραμμα 8. Αριθμός παιδιών



4.2 Περιγραφική Στατιστική

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις των απαντήσεων των συμμετεχόντων σε κάθε μία από τις 36 προτάσεις που διαμορφώνουν την συνολική κλίμακα της εργασιακής ικανοποίησης. Υπενθυμίζεται ότι οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να αξιολογήσουν κάθε μία από τις 36 αυτές δηλώσεις, σε μία κλίμακα από το 1 μέχρι το 5. Επίσης, διευκρινίζεται ότι για την διαμόρφωση της συνολικής μεταβλητής της εργασιακής ικανοποίησης, προηγήθηκε αντιστροφή των απαντήσεων στις αρνητικά διατυπωμένες δηλώσεις, οι οποίες είναι αυτές που επισημαίνονται με έντονα γράμματα στον πίνακα που ακολουθεί.

Διαπιστώνεται ότι τα συνολικά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που συμμετέχουν στην έρευνα αυτή κυμαίνονται στο 2,83 στην κλίμακα των 5. Πρόκειται για μέτρια εργασιακής ικανοποίησης. Ενδεικτικά, επισημαίνεται ότι οι συμμετέχοντες δήλωσαν πως υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες προαγωγής στη δουλειά τους ($M= 3,81$), ότι δεν είναι ικανοποιημένοι από τις πρόσθετες παροχές που λαμβάνουν εκτός του μισθού τους ($M= 3,99$), ότι πολλοί από τους κανονισμούς και τις διαδικασίες που ακολουθούνται, καθιστούν την διεκπεραίωση μίας σωστής δουλειάς δύσκολη ($M= 4,02$), ότι όσοι εργάζονται σωστά δεν έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής ($M= 2,01$), ότι η δουλειά τους εκτιμάται σε μέτριο βαθμό ($M= 3,16$), καθώς επίσης και ότι οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζονται είναι σε μέτριο βαθμό ξεκάθαροι ($M= 2,60$).

Πίνακας 2. Εργασιακή ικανοποίηση

	Mean	Std. Deviation
Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω	2,2625	1,17794
Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες προαγωγής στη δουλειά μου	3,8140	,95844
Ο/Η προϊστάμενος μου είναι πολύ ικανός/η στη δουλειά του	3,4850	1,04113
Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πρόσθετες παροχές που λαμβάνω πέρα του μισθού	3,9967	1,05987

Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, αναγνωρίζεται όπως θα έπρεπε	2,6346	1,06113
Πολλοί από τους κανονισμούς και τις διαδικασίες μας καθιστούν τη διεκπεραίωση μιας σωστής δουλειάς δύσκολη	4,0166	,81018
Συμπαθώ τους ανθρώπους με τους οποίους δουλεύω μαζί	3,9668	,76085
Μερικές φορές αισθάνομαι πως η εργασία μου δεν έχει νόημα	2,3920	1,16296
Η επικοινωνία φαίνεται καλή σ' αυτόν τον οργανισμό	3,4850	,90034
Οι αυξήσεις του μισθού είναι πολύ λίγες και σπάνιες	4,4086	,97765
Αυτοί που εργάζονται σωστά έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής	2,0133	1,04235
Ο προϊστάμενός μου είναι άδικος μαζί μου	2,0399	,98914
Οι πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού, είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν οι περισσότεροι άλλοι οργανισμοί	2,0233	1,02117
Δεν θεωρώ πως η δουλειά μου εκτιμάται	3,1595	1,09901
Οι προσπάθειες για να κάνω σωστά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία	2,6379	1,17973
Θεωρώ ότι πρέπει να δουλεύω πιο σκληρά εξαιτίας της ανικανότητας των συνεργατών μου	2,6379	1,07009
Μου αρέσουν αυτά που κάνω στην εργασία μου	4,1960	,72442
Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι	2,5980	1,07759
Όταν σκέπτομαι την αμοιβή μου, αισθάνομαι ότι ο οργανισμός στον οποίο δουλεύω δεν με εκτιμά	3,6645	1,15341
Το προσωπικό του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι προάγεται τόσο γρήγορα όσο γίνεται και αλλού	2,0199	,93074
Ο προϊστάμενός μου ενδιαφέρεται ελάχιστα για τα συναισθήματα των υφισταμένων του	2,6047	1,09537
Το πακέτο πρόσθετων παροχών πέρα του μισθού που έχουμε είναι δίκαιο	1,9701	,97422
Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για όσους εργάζονται εδώ	3,8073	1,03412

Έχω περισσότερα απ' ότι θα έπρεπε να κάνω στη δουλειά μου	3,8140	,96882
Περνώ ευχάριστα με τους συνεργάτες μου	3,9236	,76864
Συχνά αισθάνομαι ότι δεν ξέρω τι συμβαίνει με τον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι	2,9734	1,03245
Αισθάνομαι περήφανος κατά την εκτέλεση της εργασίας μου	4,1761	,71570
Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται	1,8837	1,03107
Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέρα του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει	3,9535	1,12450
Συμπαθώ τον προϊστάμενό μου	3,7774	,92392
Έχω περισσότερη από ότι θα έπρεπε γραφειοκρατική εργασία να κάνω	3,6080	1,09200
Δεν θεωρώ ότι οι προσπάθειες μου ανταμείβονται όπως θα έπρεπε	3,8704	1,05822
Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται	2,1661	,99280
Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά	2,5083	1,03799
Η εργασία μου είναι ευχάριστη	3,9767	,79338
Οι εργασίες ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως	2,8040	,99572

Στον παρακάτω πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης που διαμορφώνονται από τις ανωτέρω 36 προτάσεις. Οι εν λόγω διαστάσεις είναι οι εξής: ο μισθός, οι ευκαιρίες προαγωγής, η εποπτεία, οι έκτακτες ανταμοιβές, οι πρόσθετες παροχές, οι συνθήκες εργασίας, οι σχέσεις με τους συναδέλφους, η φύση της εργασίας και η επικοινωνία στο εργασιακό περιβάλλον.

Όπως προαναφέρθηκε στο κεφάλαιο της μεθοδολογίας της έρευνας, το συνολικό σκορ της εργασιακής ικανοποίησης (TJS) λαμβάνει τιμές μεταξύ 36-180 και ως εκ τούτου, τιμές μεταξύ 36-93 συνεπάγονται μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση (TSS₁= 1), τιμές μεταξύ 94-122 συνεπάγονται μέτρια ικανοποίηση (TSS₁= 2) και τιμές μεταξύ 123-180 συνεπάγονται μεγάλη εργασιακή ικανοποίηση (TSS₁= 3). Τα αποτελέσματα του

κάτωθι πίνακα δείχνουν ότι το συνολικό σκορ της εργασιακής ικανοποίησης είναι 101,93 και το TSS_1 κυμαίνεται στο 1,80, ήτοι πλησίον του 2, άρα πρόκειται για μέτρια επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Επίσης, αξιολογώντας τα επίπεδα ικανοποίησης από τις μισθολογικές απολαβές, παρατηρείται ότι το συνολικό σκορ του μισθού είναι 8,07, άρα κυμαίνεται μεταξύ των τιμών 4-10 που έχουμε μετατρέψει ως κατηγορικές, επομένως πρόκειται για χαμηλά επίπεδα μισθολογικής ικανοποίησης.

Πίνακας 3. Διαστάσεις και συνολικό σκορ εργασιακής ικανοποίησης

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Μισθός	301	4	20	8,07	3,574
Ευκαιρίες προαγωγής	301	4	20	8,39	2,854
Εποπτεία	301	4	20	14,62	3,333
Έκτακτες ανταμοιβές	301	4	18	8,04	2,985
Πρόσθετες παροχές	301	4	19	9,80	3,060
Συνθήκες εργασίας	301	4	17	9,20	2,692
Σχέσεις με συναδέλφους	301	5	20	14,74	2,605
Φύση της εργασίας	301	5	20	15,96	2,591
Επικοινωνία	301	4	20	13,11	2,917
Συνολική Εργασιακή Ικανοποίηση (TJS)	301	51	166	101,93	16,996
TSS_1	301	1	3	1,80	,606
Μισθός (A)	301	1	3	1,31	,617
Ευκαιρίες προαγωγής (A)	301	1	3	1,27	,544
Εποπτεία (A)	301	1	3	2,53	,690
Έκτακτες ανταμοιβές (A)	301	1	3	1,26	,533
Πρόσθετες παροχές (A)	301	1	3	1,50	,691
Συνθήκες εργασίας (A)	301	1	3	1,36	,587
Σχέσεις με συναδέλφους (A)	301	1	3	2,65	,550
Φύση της εργασίας (A)	301	1	3	2,82	,472
Επικοινωνία (A)	301	1	3	2,27	,742

Συνοψίζοντας, τα συνολικά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των συμμετεχόντων στην έρευνα αυτή είναι μέτρια, ενώ τα συνολικά επίπεδα της εργασιακής τους ικανοποίησης αναφορικά με τον μισθό τους είναι χαμηλά.

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις των απαντήσεων των συμμετεχόντων σε κάθε έναν από τους παρακάτω παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν την ποιότητα στην εκπαίδευση. Υπενθυμίζεται ότι οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να αξιολογήσουν κάθε έναν από τους παρακάτω παράγοντες, σε μία κλίμακα από το 1 μέχρι το 5, ανάλογα με τον βαθμό που οι ίδιοι θεωρούν ότι κάθε ένας από αυτούς μπορεί να επηρεάσει την ποιότητα στην εκπαίδευση.

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι όλοι οι παρακάτω προσδιοριστικοί παράγοντες έχουν αξιολογηθεί αρκετά υψηλά από τους εκπαιδευτικούς που συμμετέχουν στην έρευνα αυτή, γεγονός που σημαίνει ότι όλοι διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην ποιότητα της εκπαίδευσης.

Ωστόσο, ο υψηλότερος μέσος όρος εντοπίζεται στον παράγοντα που αφορά τον αριθμό των μαθητών ανά τάξη (M= 4,63). Αυτό σημαίνει ότι ο αριθμός των μαθητών ανά τάξη θεωρείται, κατά την γνώμη των εκπαιδευτικών που συμμετέχουν στην έρευνα αυτή, ο σπουδαιότερος παράγοντας που επηρεάζει την ποιότητα στην εκπαίδευση. Ο δεύτερος μεγαλύτερος μέσος όρος παρουσιάζεται στον παράγοντα της επάρκειας των καθηγητών (M= 4,58). Τέλος, ο τρίτος μεγαλύτερος μέσος όρος παρουσιάζεται στην περίπτωση του παράγοντα του τρόπου διδασκαλίας του μαθήματος (M= 4,54).

Πίνακας 4. Προσδιοριστικοί παράγοντες ποιότητας στην εκπαίδευση

	Mean	Std. Deviation
Η κτιριακή υποδομή του Σχολείου	4,3223	,84802
Η επάρκεια σε καθηγητές	4,5814	,79845
Ο αριθμός των μαθητών ανά τάξη	4,6312	,77474
Τα εκπαιδευτικά μέσα που διαθέτει το Σχολείο	4,5282	,80210
Ο βαθμός αξιοποίησης της σύγχρονης τεχνολογίας	4,1096	,82337
Ο περιβάλλον χώρος του σχολείου (έκταση της αυλής, φύτευση δέντρων κ.α)	4,0365	,94622

Το ωρολόγιο πρόγραμμα των μαθημάτων	4,0598	,89242
Η διδακτέα ύλη	4,2359	,95612
Ο τρόπος συγγραφής των εγχειριδίων	4,2292	1,05701
Ο τρόπος διδασκαλίας του μαθήματος	4,5415	,69936
Η ύπαρξη αθλητικών, καλλιτεχνικών και πολιτιστικών εκδηλώσεων	4,0532	,93657
Το χρονικό διάστημα που περνά ο μαθητής στο σχολείο	4,1229	,80094

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις των απαντήσεων των συμμετεχόντων σε καθεμία από τις παρακάτω συνθήκες που αφορούν τους εκπαιδευτικούς και που μπορούν να επηρεάσουν τη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης. Υπενθυμίζεται ότι οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να αξιολογήσουν καθεμία από τις παρακάτω συνθήκες, σε μία κλίμακα από το 1 μέχρι το 5, ανάλογα με τον βαθμό στον οποίο θεωρούν ότι μπορεί να επηρεάσει τη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης.

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι όλες οι παρακάτω συνθήκες έχουν αξιολογηθεί αρκετά υψηλά από τους εκπαιδευτικούς που συμμετέχουν στην έρευνα αυτή, γεγονός που σημαίνει ότι όλες διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην ποιότητα στην εκπαίδευση.

Εξαίρεση αποτελούν τρεις συνθήκες, οι οποίες δεν έλαβαν υψηλή αξιολόγηση. Πρόκειται για την οικογενειακή κατάσταση του εκπαιδευτικού ($M=2,33$), που σύμφωνα με την άποψη των συμμετεχόντων δεν διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης, για την ηλικία του εκπαιδευτικού ($M=3,16$), που σύμφωνα με την άποψη των συμμετεχόντων διαδραματίζει μέτριο ρόλο στην βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης, καθώς επίσης και για το επίπεδο της εκπαίδευσης του εκπαιδευτικού ($M=3,06$), που ομοίως, κατά την γνώμη των συμμετεχόντων στην έρευνα αυτή, διαδραματίζει μέτριο ρόλο στην βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης. Πρόκειται για τρεις συνθήκες που κατά την γνώμη των συμμετεχόντων στην έρευνα αυτή, διαδραματίζουν τον μικρότερο ρόλο στην βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης.

Υψηλότερος μέσος όρος παρατηρείται στην περίπτωση του ενδιαφέροντος που επιδεικνύει ο εκπαιδευτικός για την διδασκαλία ($M= 4,76$). Κατά την άποψη των συμμετεχόντων, η συνθήκη αυτή διαδραματίζει σχεδόν απόλυτο ρόλο στην βελτίωση

της ποιότητας της εκπαίδευσης. Ο δεύτερος υψηλότερος μέσος όρος εντοπίζεται στην περίπτωση της ικανοποίησης που ο εκπαιδευτικός νιώθει αναφορικά με την εργασία του (M= 4,65). Ομοίως, η συνθήκη της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, κατά την άποψη των συμμετεχόντων, διαδραματίζει σχεδόν απόλυτο ρόλο στην βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης. Ο τρίτος μεγαλύτερος μέσος όρος εντοπίζεται στην περίπτωση των συνθηκών εργασίας που επικρατούν στο σχολείο (M= 4,47). Κατά την άποψη των συμμετεχόντων, ο παράγοντας αυτός διαδραματίζει αρκετά σημαντικό ρόλο στην βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης.

Πίνακας 5. Ο ρόλος των εκπαιδευτικών στη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης

	Mean	Std. Deviation
Η ηλικία του εκπαιδευτικού	3,1561	1,09797
Η οικογενειακή του κατάσταση	2,3322	1,16444
Το επίπεδο εκπαίδευσης (αν έχει κάποιο μεταπτυχιακό τίτλο κ.α)	3,0598	1,07537
Οι συνθήκες εργασίας στο σχολείο	4,4651	,62419
Οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων	4,1694	,80075
Οι σχέσεις με τον/την προϊστάμενο	4,1794	,79228
Το επίπεδο γνώσεων του εκπαιδευτικού (πτυχίο, μεταπτυχιακό κλπ)	3,5648	,99664
Το επίπεδο επιμόρφωσης του εκπαιδευτικού	3,7807	,89355
Η γνώση του εκπαιδευτικού ως προς τη χρήση της εκπαιδευτικής τεχνολογίας	3,8239	,82799
Το ενδιαφέρον του εκπαιδευτικού για τη διδασκαλία	4,7608	,49926
Η ικανοποίηση που νιώθει αναφορικά με την εργασία του	4,6545	,54792
Η ικανοποίηση που νιώθει αναφορικά με το ύψος του μισθού του	4,1063	,94622
Η ικανοποίησή του από τη ζωή του γενικότερα	4,2425	,87043

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις των απαντήσεων των συμμετεχόντων σε κάθε έναν από τους παρακάτω παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν την απόδοση των μαθητών στο σχολείο. Υπενθυμίζεται ότι οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να αξιολογήσουν κάθε έναν από τους παρακάτω παράγοντες, σε μία κλίμακα από το 1 μέχρι το 5, ανάλογα με τον βαθμό που οι ίδιοι θεωρούν ότι κάθε ένας από αυτούς μπορεί να επηρεάσει την απόδοση των μαθητών.

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι όλοι οι παρακάτω προσδιοριστικοί παράγοντες έχουν αξιολογηθεί αρκετά υψηλά από τους εκπαιδευτικούς που συμμετέχουν στην έρευνα αυτή, γεγονός που σημαίνει ότι όλοι διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην απόδοση των μαθητών στο σχολείο.

Εξαίρεση αποτελεί το ότι η απόδοση των μαθητών στο σχολείο εξαρτάται από το πόσο ικανοποιημένος νιώθει ο καθηγητής από το ύψος του μισθού του, που κατά τη γνώμη των συμμετεχόντων, πρόκειται για μια συνθήκη που επηρεάζει σε μέτριο βαθμό την απόδοση των μαθητών ($M= 3,04$). Επίσης, εξαίρεση αποτελεί το ότι η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από τις υποδομές του σχολείου, που κατά την γνώμη των συμμετεχόντων πρόκειται για έναν παράγοντα που επηρεάζει σε μέτριο βαθμό την απόδοσή τους στο σχολείο ($M= 3,43$). Αυτοί οι δύο παράγοντες, κατά την γνώμη των εκπαιδευτικών που συμμετέχουν στην έρευνα αυτή, επηρεάζουν σε μικρότερο βαθμό την απόδοση των μαθητών στο σχολείο.

Ωστόσο, ο υψηλότερος μέσος όρος εντοπίζεται στην περίπτωση του ενδιαφέροντος των καθηγητών για τους μαθητές τους ($M= 4,52$), που οι συμμετέχοντες στην έρευνα αυτή θεωρούν ότι αποτελεί έναν παράγοντα που επηρεάζει σε αρκετά μεγάλο έως απόλυτο βαθμό την απόδοση των μαθητών στο σχολείο. Ο δεύτερος μεγαλύτερος μέσος όρος παρουσιάζεται στην περίπτωση του ότι η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από την διδασκαλία του καθηγητή, που κατά τη γνώμη των συμμετεχόντων στην έρευνα αυτή, αποτελεί έναν παράγοντα που επηρεάζει σε αρκετά μεγάλο βαθμό την απόδοση των παιδιών στο σχολείο ($M= 4,49$). Ο τρίτος μεγαλύτερος μέσος όρος παρουσιάζεται στο ότι η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από το οικογενειακό τους περιβάλλον, που οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί στην παρούσα έρευνα, θεωρούν ότι πρόκειται για έναν ακόμα αρκετά σημαντικό παράγοντα που μπορεί να επηρεάσει την απόδοσή τους στο σχολείο ($M= 4,42$).

Πίνακας 6. Παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση των μαθητών

	Mean	Std. Deviation
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από το οικογενειακό τους περιβάλλον	4,4153	,66606
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από τις υποδομές του σχολείου	3,4286	,88264
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από το εκπαιδευτικό υλικό που χρησιμοποιείται	3,9967	,77243
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από την εκπαιδευτική τεχνολογία που χρησιμοποιείται	3,5316	,87740
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από τη διδασκαλία του καθηγητή	4,4917	,60890
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από το ενδιαφέρον των καθηγητών για τους μαθητές τους	4,5216	,60307
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από το επίπεδο γνώσεων που έχει ο καθηγητής	3,8638	,88207
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από την ικανοποίηση που νιώθει ο καθηγητής από το μισθό του	3,0930	1,18799
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από την ικανοποίηση που νιώθει ο καθηγητής από τις συνθήκες εργασίας του	3,6146	1,09132
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από το πόσο ικανοποιημένος αισθάνεται ο καθηγητής από το ύψος του μισθού του	3,0465	1,18511
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από τη συνολική εργασιακή του ικανοποίηση	3,6645	1,06632
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από τη συνολική απόδοση που έχει ο εκπαιδευτικός στην τάξη	4,0731	,84536

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι βαθμολογίες από το 1 μέχρι το 7, που συγκέντρωσε καθένας από τους παρακάτω παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν την απόδοση των εκπαιδευτικών. Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να ταξινομήσουν κάθε

έναν από τους παρακάτω παράγοντες, από το 1 μέχρι το 7, ανάλογα με τον βαθμό σημαντικότητας καθενός εξ αυτών για την απόδοση των εκπαιδευτικών.

Παρατηρείται ότι οι συνολικές βαθμολογίες σε κάθε έναν από τους κάτωθι παράγοντες κυμαίνονται μεταξύ 982-1.196 στα 2.107. Αναλυτικότερα, η χαμηλότερη βαθμολογία των αξιολογήσεων των συμμετεχόντων εντοπίζεται στην μείωση του αριθμού των μαθητών ανά τμήμα (982). Αυτό σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα αυτή θεωρούν ότι η μείωση του αριθμού των μαθητών ανά τμήμα επηρεάζει σε μέτριο βαθμό την απόδοση των εκπαιδευτικών.

Η δεύτερη μικρότερη βαθμολογία των αξιολογήσεων των εκπαιδευτικών εντοπίζεται στην βελτίωση των εργασιακών συνθηκών (1.032). Αυτό σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί που συμμετέχουν στην έρευνα αυτή θεωρούν πως η βελτίωση των εργασιακών συνθηκών των εκπαιδευτικών μπορεί να συμβάλει σε μέτριο βαθμό στην απόδοσή τους.

Η υψηλότερη βαθμολογία εμφανίζεται στην μείωση των ωρών εργασίας (1.196). Αυτό σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί που συμμετέχουν στην έρευνα αυτή θεωρούν ότι η μείωση των ωρών εργασίας των εκπαιδευτικών συμβάλει σε αρκετά μεγάλο βαθμό στην απόδοσή τους.

Η δεύτερη υψηλότερη βαθμολογία εμφανίζεται στην δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης των εκπαιδευτικών (1.192). Αυτό σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί που συμμετέχουν στην έρευνα αυτή θεωρούν ότι οι δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης των εκπαιδευτικών μπορούν να επηρεάσουν σε αρκετά μεγάλο βαθμό την απόδοσή τους.

Η τρίτη υψηλότερη βαθμολογία εμφανίζεται στην περίπτωση της εξοικείωσης των εκπαιδευτικών με την εκπαιδευτική τεχνολογία (1.149). Ομοίως, οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα αυτή θεωρούν ότι η εξοικείωση των εκπαιδευτικών με την εκπαιδευτική τεχνολογία μπορεί να συμβάλει σε σημαντικό βαθμό στην απόδοσή τους.

Πίνακας 7. Παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση των εκπαιδευτικών

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Η βελτίωση των εργασιακών συνθηκών (Συνολική βαθμολογία= 1.032/2.107)				
1	104	34,6	34,6	34,6
2	53	17,6	17,6	52,2
3	20	6,6	6,6	58,8
4	11	3,7	3,7	62,5
5	19	6,3	6,3	68,8
6	35	11,6	11,6	80,4
7	59	19,6	19,6	100,0
Total	301	100,0	100,0	
Η μείωση των ωρών εργασίας (Συνολική βαθμολογία= 1.1196/2.107)				
1	31	10,3	10,3	10,3
2	48	15,9	15,9	26,2
3	46	15,3	15,3	41,5
4	62	20,6	20,6	62,1
5	42	14,0	14,0	76,1
6	31	10,3	10,3	86,4
7	41	13,6	13,6	100,0
Total	301	100,0	100,0	
Η μείωση του αριθμού των μαθητών ανά τμήμα (Συνολική βαθμολογία= 982 /2.107)				
1	132	43,9	43,9	43,9
2	41	13,6	13,6	57,5
3	14	4,7	4,7	62,1
4	10	3,3	3,3	65,4
5	12	4,0	4,0	69,4
6	18	6,0	6,0	75,4
7	74	24,6	24,6	100,0
Total	301	100,0	100,0	
Η συνεχής επιμόρφωση των εκπαιδευτικών (Συνολική βαθμολογία= 1.113/2.107)				
1	57	18,9	18,9	18,9
2	52	17,3	17,3	36,2
3	46	15,3	15,3	51,5
4	37	12,3	12,3	63,8
5	30	10,0	10,0	73,8
6	37	12,3	12,3	86,0
7	42	14,0	14,0	100,0
Total	301	100,0	100,0	
Η εξοικείωσή τους με την εκπαιδευτική τεχνολογία (Συνολική βαθμολογία= 1.149/2.107)				
1	42	14,0	14,0	14,0
2	62	20,6	20,6	34,6
3	44	14,6	14,6	49,2
4	38	12,6	12,6	61,8
5	33	11,0	11,0	72,8
6	40	13,3	13,3	86,0
7	42	14,0	14,0	100,0
Total	301	100,0	100,0	

Η δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης (Συνολική βαθμολογία= 1.192/2.107)				
1	53	17,6	17,6	17,6
2	48	15,9	15,9	33,6
3	34	11,3	11,3	44,9
4	38	12,6	12,6	57,5
5	32	10,6	10,6	68,1
6	43	14,3	14,3	82,4
7	53	17,6	17,6	100,0
Total	301	100,0	100,0	
Το ύψος του μισθού (Συνολική βαθμολογία= 1.085/2.107)				
1	102	33,9	33,9	33,9
2	36	12,0	12,0	45,8
3	25	8,3	8,3	54,2
4	16	5,3	5,3	59,5
5	22	7,3	7,3	66,8
6	38	12,6	12,6	79,4
7	62	20,6	20,6	100,0
Total	301	100,0	100,0	

4.3 Συσχετίσεις

Για να διερευνηθεί η συσχέτιση μεταξύ της συνολικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών με τους προσδιοριστικούς παράγοντες ποιότητας στην εκπαίδευση, διεξάγεται έλεγχος συσχέτισης Kendall's. Στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα προκύπτουν όταν το επίπεδο σημαντικότητας είναι μικρότερο από 5% (sig.<0,05). Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον πίνακα που ακολουθεί:

Πίνακας 8. Συσχέτιση συνολικής ικανοποίησης με προσδιοριστικούς παράγοντες ποιότητας στην εκπαίδευση

Συνολική Εργασιακή Ικανοποίηση	Kendall's tau_b	Sig. (2-tailed)	95% Confidence Intervals (2-tailed) ^a	
			Lower	Upper
Η κτιριακή υποδομή του Σχολείου	-,154	,004	-,227	-,080
Η επάρκεια σε καθηγητές	-,148	,006	-,220	-,073
Ο αριθμός των μαθητών ανά τάξη	-,222	<,001	-,292	-,149
Τα εκπαιδευτικά μέσα που διαθέτει το Σχολείο	-,156	,004	-,229	-,082
Ο βαθμός αξιοποίησης της σύγχρονης τεχνολογίας	-,078	,138	-,152	-,003

Ο περιβάλλον χώρος του σχολείου (έκταση της αυλής, φύτευση δέντρων κ.α)	-,173	<,001	-,245	-,100
Το ωρολόγιο πρόγραμμα των μαθημάτων	-,129	,013	-,202	-,055
Η διδακτέα ύλη	-,044	,397	-,119	,031
Ο τρόπος συγγραφής των εγχειριδίων	-,073	,165	-,147	,002
Ο τρόπος διδασκαλίας του μαθήματος	-,110	,041	-,184	-,036
Η ύπαρξη αθλητικών, καλλιτεχνικών και πολιτιστικών εκδηλώσεων	-,120	,020	-,194	-,046
Το χρονικό διάστημα που περνά ο μαθητής στο σχολείο	-,099	,059	-,173	-,024

Τα αποτελέσματα στον παραπάνω πίνακα, δείχνουν ότι εντοπίζεται στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και 8 προσδιοριστικών παραγόντων ποιότητας της εκπαίδευσης. Πιο συγκεκριμένα, πρόκειται για την κτηριακή υποδομή, την επάρκεια σε καθηγητές, τον αριθμό των μαθητών ανά τάξη, τα εκπαιδευτικά μέσα του σχολείου, τον περιβάλλοντα χώρο του σχολείου, το ωρολόγιο πρόγραμμα, τον τρόπο διδασκαλίας και την ύπαρξη αθλητικών, καλλιτεχνικών και πολιτιστικών εκδηλώσεων. Αναλυτικότερα, όλες οι εν λόγω στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις είναι αρνητικές. Αυτό σημαίνει ότι όσο αυξάνεται το μέγεθος των πτυχών αυτών, τόσο χαμηλώνουν τα επίπεδα της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης και άρα και τα επίπεδα των αποδόσεων των προσδιοριστικών παραγόντων στην ποιότητα της εκπαίδευσης.

Ακολουθεί δεύτερος έλεγχος συσχέτισης Kendall's, μεταξύ της μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και των ιδίων προσδιοριστικών παραγόντων ποιότητας της εκπαίδευσης:

Πίνακας 9. Συσχέτιση μισθολογικής ικανοποίησης με προσδιοριστικούς παράγοντες ποιότητας στην εκπαίδευση

Μισθός	Kendall's tau_b	Sig.(2-tailed)	95% Confidence Intervals (2-tailed) ^a	
			Lower	Upper
Η κτιριακή υποδομή του Σχολείου	-,028	,598	-,103	,047

Η επάρκεια σε καθηγητές	-,105	,054	-,179	-,030
Ο αριθμός των μαθητών ανά τάξη	-,045	,414	-,119	,031
Τα εκπαιδευτικά μέσα που διαθέτει το Σχολείο	-,040	,463	-,115	,035
Ο βαθμός αξιοποίησης της σύγχρονης τεχνολογίας	-,003	,954	-,078	,072
Ο περιβάλλον χώρος του σχολείου (έκταση της αυλής, φύτευση δέντρων κ.α)	-,073	,163	-,147	,002
Το ωρολόγιο πρόγραμμα των μαθημάτων	-,044	,402	-,119	,031
Η διδακτέα ύλη	,000	,993	-,075	,075
Ο τρόπος συγγραφής των εγχειριδίων	-,020	,709	-,095	,055
Ο τρόπος διδασκαλίας του μαθήματος	-,033	,544	-,108	,042
Η ύπαρξη αθλητικών, καλλιτεχνικών και πολιτιστικών εκδηλώσεων	-,109	,038	-,183	-,034
Το χρονικό διάστημα που περνά ο μαθητής στο σχολείο	-,062	,242	-,136	,013

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι εντοπίζεται αρνητική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των επιπέδων της μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και της ύπαρξης αθλητικών, καλλιτεχνικών και πολιτιστικών εκδηλώσεων. Αυτό σημαίνει ότι όσο αυξάνεται η ύπαρξη των αθλητικών, καλλιτεχνικών και πολιτιστικών εκδηλώσεων τόσο μειώνεται η μισθολογική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Για να διερευνηθεί η συσχέτιση μεταξύ της συνολικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών με τον ρόλο των εκπαιδευτικών στην ποιότητα στην εκπαίδευση, διεξάγεται έλεγχος συσχέτισης Kendall's. Στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα προκύπτουν όταν το επίπεδο σημαντικότητας είναι μικρότερο από 5% (sig.<0,05). Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον πίνακα που ακολουθεί:

Πίνακας 10. Συσχέτιση συνολικής ικανοποίησης με τον ρόλο των εκπαιδευτικών στην βελτίωση της ποιότητα της εκπαίδευσης

Συνολική Εργασιακή Ικανοποίηση	Kendall's tau_b	Sig.(2-tailed)	95% Confidence Intervals (2-tailed)	
			Lower	Upper

Η ηλικία του εκπαιδευτικού	-,005	,914	-,080	,070
Η οικογενειακή του κατάσταση	-,066	,191	-,141	,009
Το επίπεδο εκπαίδευσης (αν έχει κάποιο μεταπτυχιακό τίτλο κ.α)	,020	,691	-,055	,095
Οι συνθήκες εργασίας στο σχολείο	-,225	<,001	-,295	-,152
Οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων	-,143	,007	-,216	-,069
Οι σχέσεις με τον/την προϊστάμενο	-,134	,011	-,207	-,060
Το επίπεδο γνώσεων του εκπαιδευτικού (πτυχίο, μεταπτυχιακό κλπ)	,114	,026	,039	,187
Το επίπεδο επιμόρφωσης του εκπαιδευτικού	,069	,185	-,007	,143
Η γνώση του εκπαιδευτικού ως προς τη χρήση της εκπαιδευτικής τεχνολογίας	,035	,501	-,040	,110
Το ενδιαφέρον του εκπαιδευτικού για τη διδασκαλία	,006	,907	-,069	,081
Η ικανοποίηση που νιώθει αναφορικά με την εργασία του	-,105	,056	-,179	-,031
Η ικανοποίηση που νιώθει αναφορικά με το ύψος του μισθού του	-,285	<,001	-,352	-,214
Η ικανοποίησή του από τη ζωή του γενικότερα	-,218	<,001	-,288	-,145

Τα αποτελέσματα στον παραπάνω πίνακα δείχνουν ότι εντοπίζονται οι εξής στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και του ρόλου τους στην ποιότητα της εκπαίδευσης:

1. Αρνητική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης και των συνθηκών εργασίας που επικρατούν στο σχολείο. Αυτό σημαίνει ότι όσο αυξάνεται το επίπεδο ή η ποιότητα των συνθηκών εργασίας στο σχολείο ως παράγοντας που επηρεάζει τον ρόλο που διαδραματίζουν οι ίδιοι στην ποιότητα της εκπαίδευσης, τόσο μειώνεται η συνολική εργασιακή ικανοποίηση που νιώθουν οι εκπαιδευτικοί από το επάγγελμά τους.

2. Αρνητική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και των σχέσεων μεταξύ των συναδέλφων. Αυτό σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα θεωρούν ότι όσο καλύτερες γίνονται οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων και όσο περισσότερο σημαντικές τις θεωρούν, ως παράγοντας που επηρεάζει τον ρόλο που διαδραματίζουν οι ίδιοι στην ποιότητα της εκπαίδευσης, τόσο μειώνονται τα επίπεδα της συνολικής εργασιακής τους ικανοποίησης.

3. Αρνητική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και των σχέσεων με τον προϊστάμενο. Αυτό σημαίνει ότι όσο καλύτερες γίνονται οι σχέσεις με τον προϊστάμενο, ως παράγοντας που επηρεάζει τον ρόλο που διαδραματίζουν οι ίδιοι στην ποιότητα της εκπαίδευσης, τόσο περισσότερο μειώνεται η συνολική εργασιακή τους ικανοποίηση.

4. Θετική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και του επιπέδου γνώσεων που διαθέτουν. Αυτό σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί αξιολόγησαν ότι όσο αυξάνεται το επίπεδο γνώσεων που διαθέτουν, ως παράγοντα που επηρεάζει τον ρόλο που διαδραματίζουν οι ίδιοι στην ποιότητα της εκπαίδευσης, τόσο μεγαλύτερα θα είναι και τα επίπεδα της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης.

5. Αρνητική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και της ικανοποίησης που νιώθουν αναφορικά με το ύψος των μισθολογικών απολαβών τους. Αυτό σημαίνει ότι όσο αυξάνεται η σημαντικότητα που νιώθουν οι εκπαιδευτικοί για το επίπεδο της ικανοποίησης σχετικά με το ύψος των μισθολογικών απολαβών τους τόσο χαμηλότερο θα είναι το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης.

6. Αρνητική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και της ικανοποίησης που νιώθουν από τη ζωή τους γενικότερα. Αυτό σημαίνει ότι όσο αυξάνεται το επίπεδο ικανοποίησης από τη ζωή των εκπαιδευτικών γενικότερα, ως παράγοντας που επηρεάζει τον ρόλο που διαδραματίζουν οι ίδιοι στην ποιότητα της εκπαίδευσης, τόσο χαμηλώνει το επίπεδο της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης.

Ακολουθεί δεύτερος έλεγχος συσχέτισης Kendall's, μεταξύ της μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και των ιδίων συνθηκών για τον ρόλο που διαδραματίζουν οι εκπαιδευτικοί στην ποιότητα της εκπαίδευσης:

Πίνακας 11. Συσχέτιση μισθολογικής ικανοποίησης με ρόλο του εκπαιδευτικού στην ποιότητα της εκπαίδευσης

Μισθός	Kendall's tau_b	Sig.(2- tailed)	95% Confidence Intervals (2- tailed)	
			Lower	Upper
Η ηλικία του εκπαιδευτικού	,078	,127	,003	,152
Η οικογενειακή του κατάσταση	,031	,542	-,044	,106
Το επίπεδο εκπαίδευσης (αν έχει κάποιο μεταπτυχιακό τίτλο κ.α)	,012	,809	-,063	,087
Οι συνθήκες εργασίας στο σχολείο	-,083	,130	-,157	-,008
Οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων	-,070	,191	-,144	,005
Οι σχέσεις με τον/την προϊστάμενο	,000	,996	-,075	,075
Το επίπεδο γνώσεων του εκπαιδευτικού (πτυχίο, μεταπτυχιακό κλπ)	,097	,060	,022	,171
Το επίπεδο επιμόρφωσης του εκπαιδευτικού	,132	,011	,058	,205
Η γνώση του εκπαιδευτικού ως προς τη χρήση της εκπαιδευτικής τεχνολογίας	,103	,049	,029	,177
Το ενδιαφέρον του εκπαιδευτικού για τη διδασκαλία	,039	,479	-,036	,114
Η ικανοποίηση που νιώθει αναφορικά με την εργασία του	,025	,647	-,050	,100
Η ικανοποίηση που νιώθει αναφορικά με το ύψος του μισθού του	-,124	,018	-,197	-,049
Η ικανοποίησή του από τη ζωή του γενικότερα	-,052	,330	-,126	,023

Τα αποτελέσματα στον παραπάνω πίνακα δείχνουν ότι εντοπίζονται οι εξής στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ της μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και του ρόλου τους στην ποιότητα της εκπαίδευσης:

1. Θετική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της μισθολογικής ικανοποίησης και του επιπέδου επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών. Αυτό σημαίνει ότι όσο αυξάνεται το επίπεδο επιμόρφωσης του εκπαιδευτικού, ως παράγοντας που επηρεάζει τον ρόλο που διαδραματίζουν οι ίδιοι στην ποιότητα της εκπαίδευσης, τόσο αυξάνονται και τα επίπεδα μισθολογικής ικανοποίησης που νιώθουν για την εργασία τους.

2. Θετική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της μισθολογικής ικανοποίησης και των γνώσεών τους ως προς τη χρήση της εκπαιδευτικής τεχνολογίας. Αυτό σημαίνει ότι όσο αυξάνεται το επίπεδο τη χρήσης της εκπαιδευτικής τεχνολογίας, ως παράγοντας που επηρεάζει τον ρόλο που διαδραματίζουν οι ίδιοι στην ποιότητα της εκπαίδευσης, τόσο αυξάνονται και τα επίπεδα μισθολογικής ικανοποίησης που νιώθουν για την εργασία τους.

3. Αρνητική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της μισθολογικής ικανοποίησης και της ικανοποίησης που νιώθουν σχετικά με το ύψος του μισθού τους. Αυτό σημαίνει ότι όσο αυξάνεται η ικανοποίηση που νιώθουν οι εκπαιδευτικοί σχετικά με το ύψος του μισθού τους, ως παράγοντα που επηρεάζει τον ρόλο που διαδραματίζουν οι ίδιοι στην ποιότητα της εκπαίδευσης, τόσο μειώνεται το επίπεδο της μισθολογικής τους ικανοποίησης.

Για να διερευνηθεί η συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών με τους προσδιοριστικούς παράγοντες απόδοσης των μαθητών, διεξάγεται έλεγχος συσχέτισης Kendall's. Στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα προκύπτουν όταν το επίπεδο σημαντικότητας είναι μικρότερο από 5% (sig.<0,05). Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον πίνακα που ακολουθεί:

Πίνακας 12. Συσχέτιση συνολικής εργασιακής ικανοποίησης με προσδιοριστικούς παράγοντες απόδοσης των μαθητών

Συνολική Εργασιακή Ικανοποίηση	Kendall's tau_b	Sig.(2- tailed)	95% Confidence Intervals (2-tailed)	
			Lower	Upper
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από το οικογενειακό τους περιβάλλον	-,081	,133	-,155	-,006
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από τις υποδομές του σχολείου	-,068	,187	-,143	,007
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από το εκπαιδευτικό υλικό που χρησιμοποιείται	-,070	,184	-,144	,005
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από την εκπαιδευτική τεχνολογία που χρησιμοποιείται	,006	,904	-,069	,081
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από τη διδασκαλία του καθηγητή	-,007	,899	-,082	,068
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από το ενδιαφέρον των καθηγητών για τους μαθητές τους	-,047	,389	-,122	,028
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από το επίπεδο γνώσεων που έχει ο καθηγητής	,068	,192	-,007	,142
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από την ικανοποίηση που νιώθει ο καθηγητής από το μισθό του	-,139	,006	-,212	-,065
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από την ικανοποίηση που νιώθει ο καθηγητής από τις συνθήκες εργασίας του	-,138	,007	-,211	-,064
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από το πόσο ικανοποιημένος αισθάνεται ο καθηγητής από το ύψος του μισθού του	-,171	<,001	-,243	-,098
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από τη συνολική εργασιακή του ικανοποίηση	-,119	,020	-,192	-,044

Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από τη συνολική απόδοση που έχει ο εκπαιδευτικός στην τάξη	-,133	,011	-,206	-,058
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από το οικογενειακό τους περιβάλλον	-,081	,133	-,155	-,006

Τα αποτελέσματα στον παραπάνω πίνακα δείχνουν ότι εντοπίζονται οι εξής στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και των προσδιοριστικών παραγόντων της απόδοσης των μαθητών:

1. Αρνητική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και του ότι η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από την ικανοποίηση που νιώθει ο εκπαιδευτικός από τον μισθό του. Αυτό σημαίνει ότι όσο περισσότερο αυξάνεται η ικανοποίηση που νιώθει ένας καθηγητής από το ύψος του μισθού του, τόσο περισσότερο μειώνονται οι αποδόσεις των μαθητών. Δηλαδή η ικανοποίηση του καθηγητή σε σχέση με τον μισθό του επηρεάζει τον τρόπο διδασκαλίας του και άρα συνακολούθως επηρεάζει και την απόδοση των μαθητών.

2. Αρνητική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και του ότι η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από την ικανοποίηση που νιώθει ο εκπαιδευτικός από τις συνθήκες εργασίας του. Αυτό σημαίνει ότι όσο περισσότερο αυξάνεται ο παράγοντας της απόδοσης των μαθητών, τόσο μειώνεται η ικανοποίηση που νιώθει ένας καθηγητής από τις συνθήκες εργασίας του.

3. Αρνητική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και του ότι η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από την ικανοποίηση που νιώθει ο εκπαιδευτικός από το ύψος του μισθού του. Αυτό σημαίνει ότι όσο περισσότερο αυξάνεται το επίπεδο της ικανοποίησης που νιώθει ο εκπαιδευτικός από το ύψος του μισθού του, τόσο μειώνεται η απόδοση των μαθητών.

4. Αρνητική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και του ότι η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση που νιώθει ο εκπαιδευτικός. Αυτό σημαίνει ότι όσο αυξάνεται ο παράγοντας της απόδοσης των μαθητών, τόσο μειώνεται η συνολική εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

5. Αρνητική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και του ότι η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από την απόδοση του εκπαιδευτικού στην τάξη. Αυτό σημαίνει ότι οι όσο αυξάνεται ο παράγοντας της

απόδοσης των μαθητών, τόσο μειώνεται η συνολική απόδοση που έχει ο εκπαιδευτικός στην τάξη.

Ακολουθεί δεύτερος έλεγχος συσχέτισης Kendall's, μεταξύ της μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και των ιδίων προσδιοριστικών παραγόντων που επηρεάζουν την απόδοση των μαθητών στο σχολείο:

Πίνακας 13. Συσχέτιση μισθολογικής ικανοποίησης με προσδιοριστικούς παράγοντες επιρροής της απόδοσης των μαθητών στο σχολείο

Μισθός	Kendall's tau_b	Sig.(2- tailed)	95% Confidence Intervals (2-tailed)	
			Lower	Upper
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από το οικογενειακό τους περιβάλλον	-,009	,870	-,084	,066
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από τις υποδομές του σχολείου	-,040	,447	-,114	,035
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από το εκπαιδευτικό υλικό που χρησιμοποιείται	,081	,127	,006	,155
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από την εκπαιδευτική τεχνολογία που χρησιμοποιείται	,023	,668	-,053	,097
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από τη διδασκαλία του καθηγητή	,079	,150	,004	,153
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από το ενδιαφέρον των καθηγητών για τους μαθητές τους	,062	,260	-,013	,136
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από το επίπεδο γνώσεων που έχει ο καθηγητής	,140	,008	,066	,213
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από την ικανοποίηση που νιώθει ο καθηγητής από το μισθό του	,003	,950	-,072	,078
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από την ικανοποίηση που νιώθει ο καθηγητής από τις συνθήκες εργασίας του	,042	,417	-,033	,116
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από το πόσο ικανοποιημένος αισθάνεται ο καθηγητής από το ύψος του μισθού του	-,043	,402	-,117	,033
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από τη συνολική εργασιακή του ικανοποίηση	,056	,274	-,019	,131
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από τη συνολική απόδοση που έχει ο εκπαιδευτικός στην τάξη	,029	,577	-,046	,104
Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από το οικογενειακό τους περιβάλλον	-,009	,870	-,084	,066

Τα αποτελέσματα στον παραπάνω πίνακα δείχνουν ότι εντοπίζεται θετική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και του ότι η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από το επίπεδο γνώσεων

που έχει ο καθηγητής. Αυτό σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί με μεγαλύτερα επίπεδα μισθολογικής ικανοποίησης αξιολόγησαν περισσότερο σημαντικό το επίπεδο γνώσεων που έχουν, ως παράγοντα που επηρεάζει την απόδοση των μαθητών.

Για να διερευνηθεί η συσχέτιση μεταξύ της μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών με τους προσδιοριστικούς παράγοντες απόδοσης των εκπαιδευτικών, διεξάγεται έλεγχος συσχέτισης Kendall's. Στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα προκύπτουν όταν το επίπεδο σημαντικότητας είναι μικρότερο από 5% (sig.<0,05). Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον πίνακα που ακολουθεί:

Πίνακας 14. Συσχέτιση εργασιακής ικανοποίησης με προσδιοριστικούς παράγοντες απόδοσης των εκπαιδευτικών

	Kendall's tau_b	Sig.(2- tailed)	95% Confidence Intervals (2-tailed)	
			Lower	Upper
Συνολική Εργασιακή Ικανοποίηση				
Η βελτίωση των εργασιακών συνθηκών	-,026	,631	-,100	,050
Η μείωση των ωρών εργασίας	-,085	,119	-,159	-,010
Η μείωση του αριθμού των μαθητών ανά τμήμα	,185	<,001	,112	,257
Η συνεχής επιμόρφωση των εκπαιδευτικών	-,028	,572	-,103	,047
Η εξοικείωσή τους με την εκπαιδευτική τεχνολογία	-,204	<,001	-,275	-,131
Η δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης	,039	,486	-,037	,113
Το ύψος του μισθού	-,026	,631	-,100	,050

Τα αποτελέσματα στον παραπάνω πίνακα δείχνουν ότι εντοπίζονται οι εξής στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και των προσδιοριστικών παραγόντων της απόδοσής τους:

1. Θετική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της μείωσης του αριθμού των μαθητών ανά τμήμα. Αυτό σημαίνει ότι όσο περισσότερο μειώνεται ο αριθμός των μαθητών ανά τμήμα, τόσο περισσότερο αυξάνεται η συνολική εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Με απλά λόγια οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνά μας θεωρούν θα είναι πιο ικανοποιημένοι από την εργασία τους αν μειωθεί ο αριθμός των μαθητών ανά τάξη.
2. Αρνητική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της εξοικείωσης των εκπαιδευτικών με την εκπαιδευτική τεχνολογία. Αυτό σημαίνει ότι όσο περισσότερο αυξάνεται η εξοικείωση των καθηγητών με την

εκπαιδευτική τεχνολογία, τόσο περισσότερο μειώνεται η συνολική εργασιακή τους ικανοποίηση. Αυτό ίσως να αποδίδεται στο γεγονός ότι οι εκπαιδευτικοί θεωρούν τη χρήση τεχνολογικών μέσων ως ένα επιπρόσθετο βάρος ή ως ένα αντικείμενο που δεν τον γνωρίζουν.

Ακολουθεί δεύτερος έλεγχος συσχέτισης Kendall's, μεταξύ της μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και των ιδίων προσδιοριστικών παραγόντων που επηρεάζουν την απόδοση των εκπαιδευτικών στο σχολείο:

Πίνακας 15. Συσχέτιση μισθολογικής ικανοποίησης με προσδιοριστικούς παράγοντες επιρροής της απόδοσης των εκπαιδευτικών

Μισθός	Kendall's tau_b	Sig.(2- tailed)	95% Confidence Intervals (2-tailed)	
			Lower	Upper
Η βελτίωση των εργασιακών συνθηκών	-,057	,286	-,132	,018
Η μείωση των ωρών εργασίας	,135	,013	,061	,208
Η μείωση του αριθμού των μαθητών ανά τμήμα	,196	<,001	,122	,267
Η συνεχής επιμόρφωση των εκπαιδευτικών	-,087	,082	-,161	-,012
Η εξοικείωσή τους με την εκπαιδευτική τεχνολογία	-,114	,043	-,188	-,039
Η δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης	,058	,298	-,017	,133
Το ύψος του μισθού	-,057	,286	-,132	,018

Τα αποτελέσματα στον παραπάνω πίνακα δείχνουν ότι εντοπίζονται οι εξής στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ της μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και των προσδιοριστικών παραγόντων της απόδοσής τους:

1. Θετική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της μισθολογικής ικανοποίησης και της μείωσης των ωρών εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι όσο περισσότερο μειώνονται οι ώρες εργασίας, τόσο περισσότερο μεγαλώνει η μείωση των ωρών εργασίας, τόσο περισσότερο μεγαλώνει και η μισθολογική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.
2. Θετική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της μισθολογικής ικανοποίησης και της μείωσης του αριθμού των μαθητών ανά τμήμα. Αυτό σημαίνει ότι όσο περισσότερο μειώνεται ο αριθμός μαθητών ανά τμήμα, τόσο περισσότερο αυξάνεται η μισθολογική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.
3. Αρνητική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της μισθολογικής ικανοποίησης και της εξοικείωσης των εκπαιδευτικών με την εκπαιδευτική τεχνολογία.

Αυτό σημαίνει ότι όσο περισσότερο αυξάνεται η εξοικείωσή τους με την εκπαιδευτική τεχνολογία, τόσο περισσότερο μειώνεται ο παράγοντας της μισθολογικής τους ικανοποίησης.

4.4 Συγκρίσεις με δημογραφικά στοιχεία

Προκειμένου να διαπιστωθεί αν εντοπίζονται διαφορές στα επίπεδα της μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών με βάση τα δημογραφικά στοιχεία τους, πραγματοποιούνται δύο τύποι στατιστικών ελέγχων:

(Α) Για τα δημογραφικά χαρακτηριστικά που αποτελούνται από δύο μέρη, όπως είναι για παράδειγμα το φύλο και ο φορέα απασχόλησης, πραγματοποιείται ο στατιστικός έλεγχος T-Test για ανεξάρτητα δείγματα.

(Β) Για τα υπόλοιπα δημογραφικά χαρακτηριστικά που αποτελούνται από περισσότερα από δύο μέρη, όπως είναι για παράδειγμα η ηλικία και το μορφωτικό επίπεδο, πραγματοποιείται ο στατιστικός έλεγχος Anova.

Σε αμφότερους τους στατιστικούς ελέγχους προκύπτουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας τουλάχιστον 5% (sig. < 0,05). Τα αποτελέσματα φαίνονται στους πίνακες που ακολουθούν:

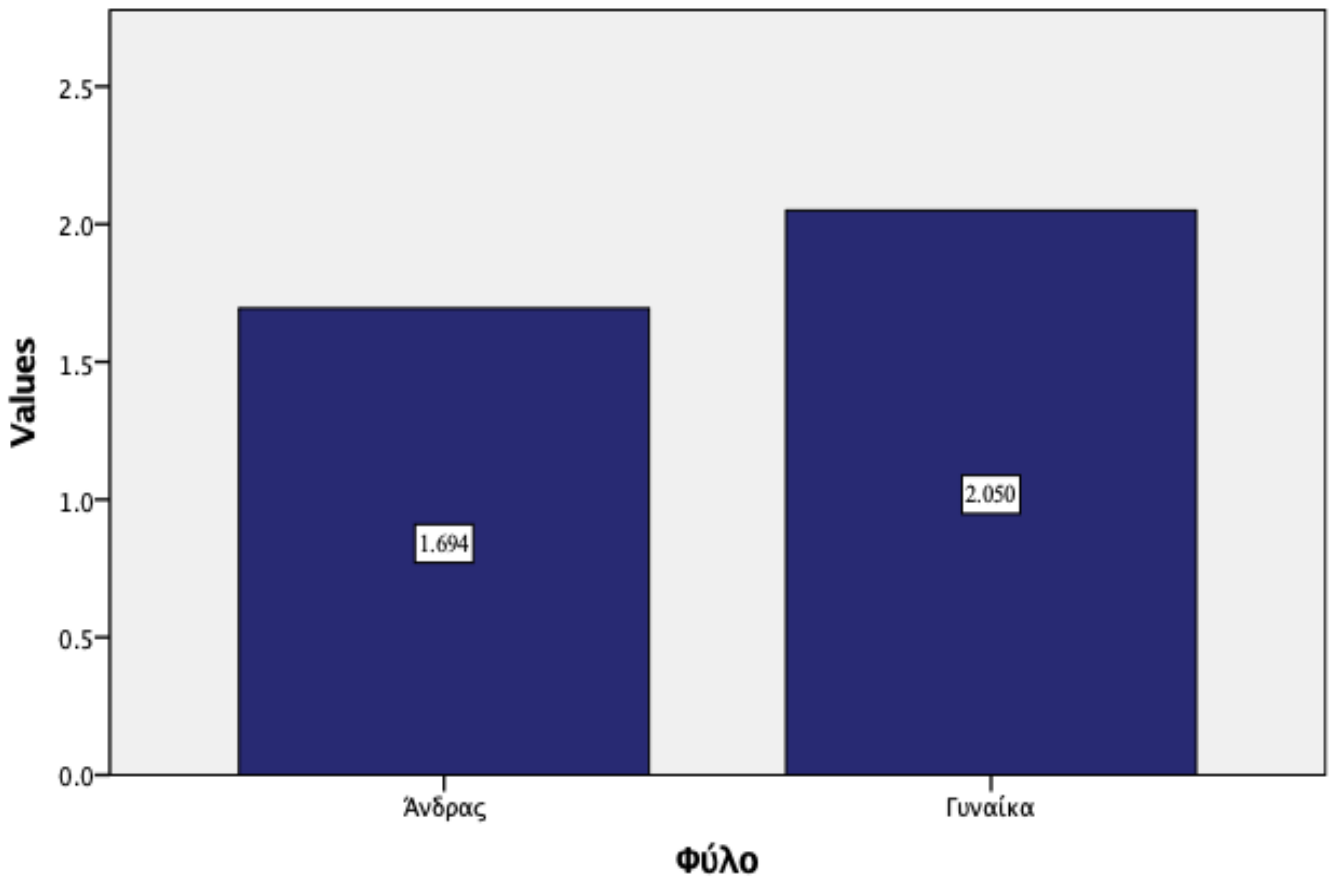
Πίνακας 16. Έλεγχος διαφορών μεταξύ μισθολογικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών και φύλου

		t-test for Equality of Means				
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Μισθός	Equal variances assumed	-1,983	299	,048	-,35574	,17936
	Equal variances not assumed	-2,423	34,944	,021	-,35574	,14685

Τα αποτελέσματα του παραπάνω πίνακα δείχνουν ότι εντοπίζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των επιπέδων της μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών του ερευνητικού δείγματος και του φύλου τους. Οι διαφορές αυτές προσδιορίζονται στο διάγραμμα που ακολουθεί:

Διάγραμμα 9. Στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ μισθολογικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών και φύλου

Μισθολογική Ικανοποίηση Mean



Από την εικόνα που διαμορφώνεται στο παραπάνω διάγραμμα, φαίνεται ότι οι γυναίκες ($M=2,05$) έχουν υψηλότερα επίπεδα μισθολογικής ικανοποίησης, συγκριτικά με τους άντρες ($M= 1,69$).

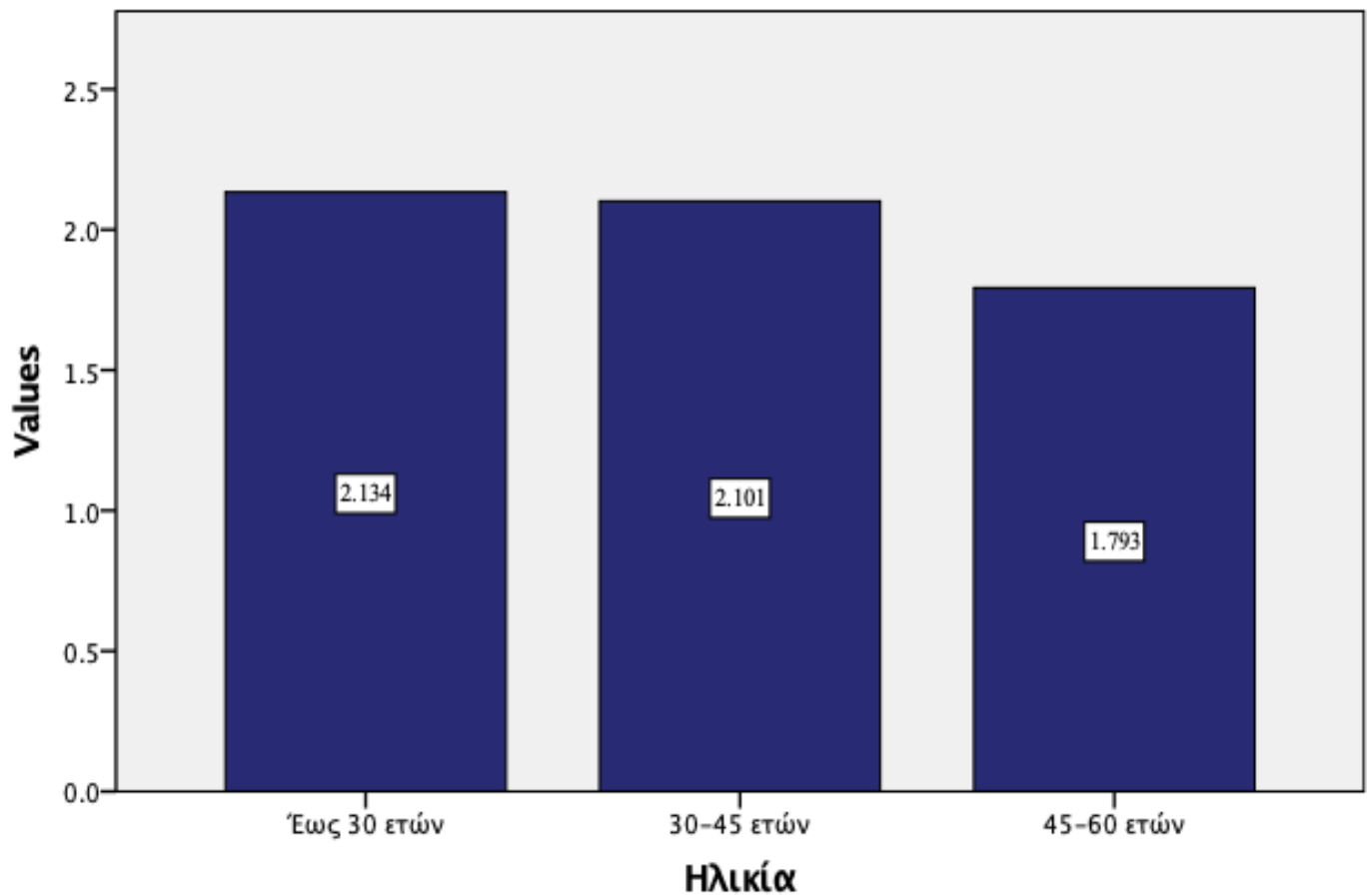
Πίνακας 17. Έλεγχος διαφορών μεταξύ μισθολογικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών και ηλικίας

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6,248	2	3,124	3,991	,019
Within Groups	233,276	298	,783		
Total	239,525	300			

Τα αποτελέσματα του παραπάνω πίνακα δείχνουν ότι εντοπίζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των επιπέδων της μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών του ερευνητικού δείγματος και της ηλικίας τους. Οι διαφορές αυτές προσδιορίζονται στο διάγραμμα που ακολουθεί:

Διάγραμμα 10. Στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ μισθολογικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών και ηλικίας

Μισθολογική Ικανοποίηση Mean



Από την εικόνα που διαμορφώνεται στο παραπάνω διάγραμμα, φαίνεται ότι ενώ οι εκπαιδευτικοί που ανήκουν στις ηλικιακές ομάδες των μέχρι 30 ετών ($M= 2,13$) και των 30 – 45 ετών ($M= 2,10$) εμφανίζουν παρεμφερή επίπεδα μισθολογικής ικανοποίησης, οι ηλικιακά μεγαλύτεροι εκπαιδευτικοί, δηλαδή αυτοί που ανήκουν στην κατηγορία των 45 – 60 ετών εμφανίζουν μικρότερα επίπεδα μισθολογικής ικανοποίησης ($M= 1,79$).

Πίνακας 18. Έλεγχος διαφορών μεταξύ μισθολογικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών και επιπέδου σπουδών

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5,522	3	1,841	2,336	,074
Within Groups	234,003	297	,788		
Total	239,525	300			

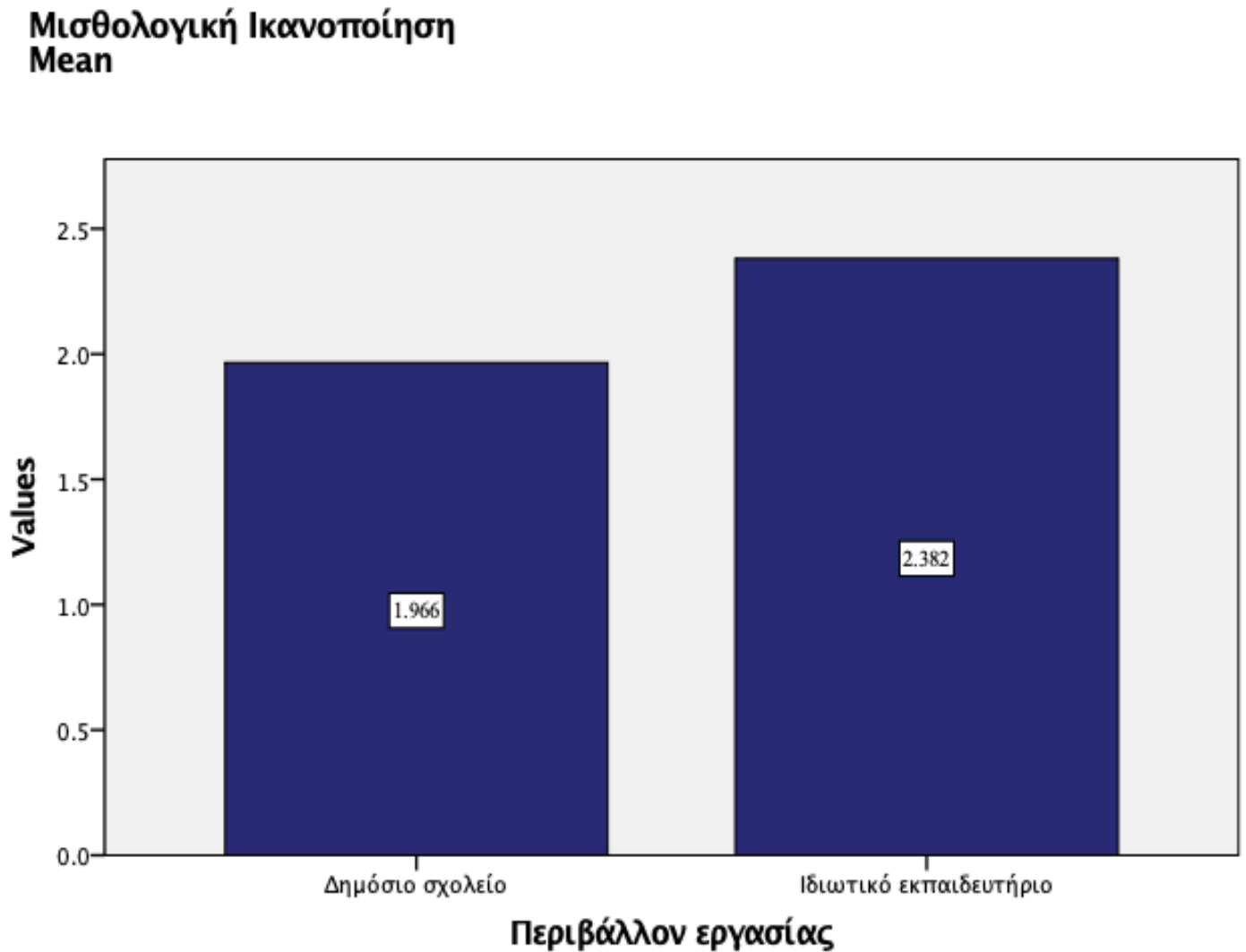
Τα αποτελέσματα του παραπάνω πίνακα δείχνουν ότι δεν εντοπίζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές στα επίπεδα της μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, με βάση το επίπεδο σπουδών τους.

Πίνακας 19. Έλεγχος διαφορών μεταξύ μισθολογικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών και του περιβάλλοντος εργασίας

		t-test for Equality of Means				
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Μισθός	Equal variances assumed	-2,710	299	,007	-,41580	,15346
	Equal variances not assumed	-3,296	56,877	,002	-,41580	,12614

Τα αποτελέσματα του παραπάνω πίνακα δείχνουν ότι εντοπίζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των επιπέδων της μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και του περιβάλλοντος εργασίας τους. Οι διαφορές αυτές προσδιορίζονται στο διάγραμμα που ακολουθεί:

Διάγραμμα 11. Στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ μισθολογικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών και του περιβάλλοντος εργασίας



Από την εικόνα που διαμορφώνεται στο παραπάνω διάγραμμα, φαίνεται ότι υψηλότερα επίπεδα μισθολογικής ικανοποίησης έχουν οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε ιδιωτικά εκπαιδευτήρια ($M= 2,38$) και χαμηλότερα επίπεδα μισθολογικής ικανοποίησης έχουν οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε δημόσια σχολεία ($M= 1,97$).

Πίνακας 20. Έλεγχος διαφορών μεταξύ μισθολογικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών και βαθμίδας εκπαίδευσης

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,898	2	,949	1,190	,306
Within Groups	237,627	298	,797		
Total	239,525	300			

Τα αποτελέσματα του παραπάνω πίνακα δείχνουν ότι δεν εντοπίζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των επιπέδων της μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και της βαθμίδας εκπαίδευσης στην οποία εργάζονται.

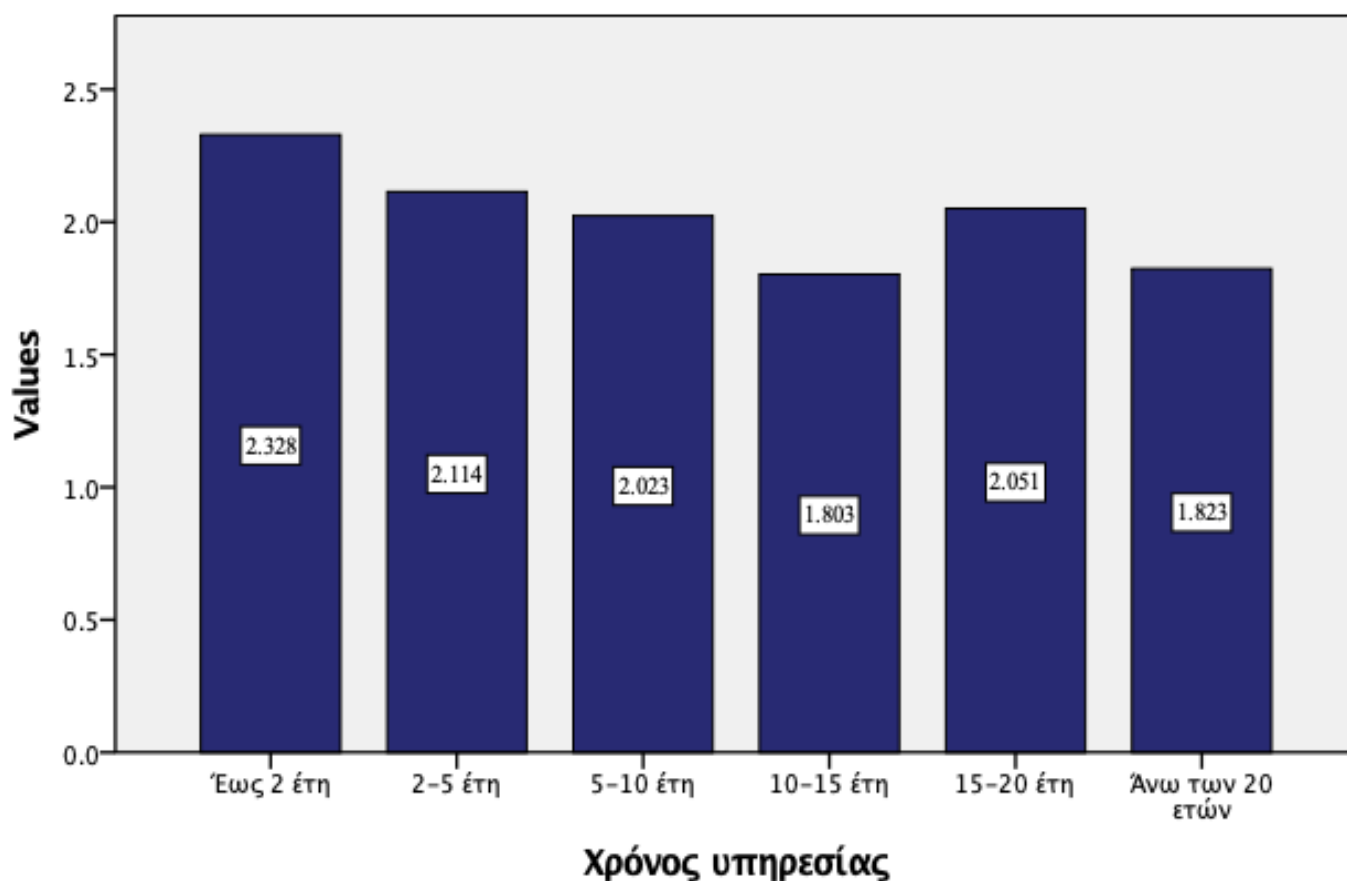
Πίνακας 21. Έλεγχος διαφορών μεταξύ μισθολογικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών και των ετών εργασίας στην εκπαίδευση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	10,077	5	2,015	2,591	,026
Within Groups	229,448	295	,778		
Total	239,525	300			

Τα αποτελέσματα του παραπάνω πίνακα δείχνουν ότι εντοπίζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των επιπέδων της μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και των ετών προϋπηρεσίας τους στην εκπαίδευση. Οι διαφορές αυτές προσδιορίζονται στο διάγραμμα που ακολουθεί:

Διάγραμμα 12. Στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ μισθολογικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών και των ετών εργασίας στην εκπαίδευση

Μισθολογική Ικανοποίηση Mean



Από την εικόνα που διαμορφώνεται στο παραπάνω διάγραμμα, φαίνεται ότι τα επίπεδα μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που έχουν μέχρι και δύο έτη προϋπηρεσίας στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού ($M= 2,32$), των εκπαιδευτικών που έχουν μεταξύ δύο έως πέντε ετών προϋπηρεσίας ($M= 2,11$) και των εκπαιδευτικών που έχουν προϋπηρεσία μεταξύ πέντε έως δέκα ετών ($M= 2,02$), αλλά και των εκπαιδευτικών με προϋπηρεσία 15 – 20 ετών ($M= 2,05$), είναι παρεμφερή. Σημαντικά χαμηλότερα είναι τα επίπεδα της μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που

έχουν προϋπηρεσία μεταξύ 10 – 15 ετών (M= 1,80), τα οποία είναι παρεμφερή με τα επίπεδα της μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που έχουν προϋπηρεσία άνω των 20 ετών (M= 1,82). Η γενική εικόνα που διαμορφώνεται είναι ότι χαμηλότερα επίπεδα μισθολογικής ικανοποίησης έχουν οι εκπαιδευτικοί με περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας στο συγκεκριμένο επάγγελμα.

Πίνακας 22. Έλεγχος διαφορών μεταξύ μισθολογικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών και της οικογενειακής κατάστασης

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,677	2	1,339	1,686	,187
Within Groups	235,807	297	,794		
Total	238,484	299			

Τα αποτελέσματα του παραπάνω πίνακα δείχνουν ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των επιπέδων της μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και της οικογενειακής κατάστασης στην οποία βρίσκονται.

Πίνακας 23. Έλεγχος διαφορών μεταξύ μισθολογικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών και του αριθμού των παιδιών

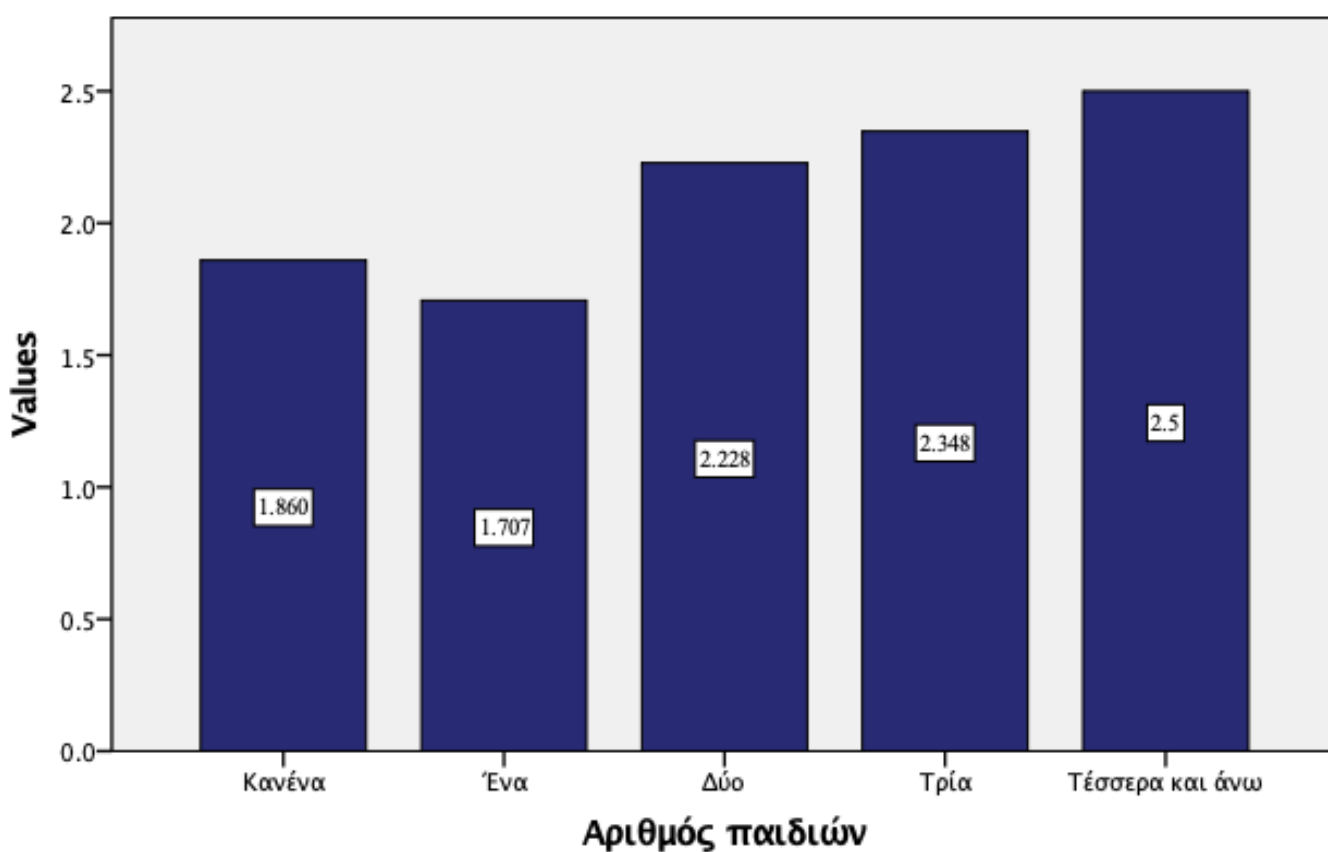
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	17,576	4	4,394	5,860	,000
Within Groups	221,949	296	,750		
Total	239,525	300			

Τα αποτελέσματα του παραπάνω πίνακα δείχνουν ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των επιπέδων της μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και

του αριθμού των παιδιών που έχουν. Οι διαφορές αυτές προσδιορίζονται στο διάγραμμα που ακολουθεί:

Διάγραμμα 13. Στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ μισθολογικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών και του αριθμού των παιδιών

Μισθολογική Ικανοποίηση Mean



Από την εικόνα που διαμορφώνεται στο παραπάνω διάγραμμα, φαίνεται ότι χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από τους μισθούς τους έχουν οι εκπαιδευτικοί που είτε δεν έχουν παιδιά ($M= 1,86$) είτε έχουν ένα παιδί ($M= 1,71$). Υψηλότερα επίπεδα μισθολογικής ικανοποίησης, τα οποία είναι παρεμφερή μεταξύ τους, φαίνεται ότι έχουν

οι εκπαιδευτικοί που έχουν δύο παιδιά ($M= 2,23$), τρία παιδιά ($M= 2,35$), καθώς επίσης και από τέσσερα και περισσότερα παιδιά ($M= 2,50$).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

5.1 Συμπεράσματα

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι ο προσδιορισμός των επιπέδων της μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, καθώς επίσης και της σχέσης που επικρατεί μεταξύ της εν λόγω μισθολογικής ικανοποίησης και της απόδοσης των εκπαιδευτικών στην εκπαίδευση και στην ποιότητα αυτής. Για να καλυφθεί ο συγκεκριμένος σκοπός πραγματοποιήθηκε ποσοτική έρευνα, βασισμένη σε ένα ερωτηματολόγιο κλειστών ερωτήσεων, που συμπληρώθηκε από 301 εκπαιδευτικούς που εργάζονται στην πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση της Ελλάδας, τόσο σε δημόσιους όσο και σε ιδιωτικούς εκπαιδευτικούς φορείς.

Τα αποτελέσματα έδειξαν μέτρια επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα αυτή. Οι Sahito & Vaisanen (2020), Ortan et al. (2021) και Utami et al. (2021) αναφέρθηκαν στη σημασία των ευκαιριών προαγωγών και επαγγελματικής εξέλιξης των εκπαιδευτικών στη διαμόρφωση της συνολικής τους εργασιακής ικανοποίησης. Στην έρευνά μας, οι εκπαιδευτικοί φάνηκαν δυσαρεστημένοι από τις διαθέσιμες ευκαιρίες εξέλιξης και προαγωγής, τις έκτακτες ανταμοιβές, αλλά και τις συνθήκες της εργασίας τους και θεωρούμε ότι αυτό συνέβαλε σε σημαντικό βαθμό στη διαμόρφωση των μέτριων επιπέδων συνολικής εργασιακής ικανοποίησης.

Οι Baluyos et al. (2019) αναφέρθηκαν στη σημασία της αναγνώρισης των καταβαλλόμενων προσπαθειών και των εργασιακών αποτελεσμάτων, από τον οργανισμό απασχόλησης, στη διαμόρφωση της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Στην έρευνά μας, οι εκπαιδευτικοί έδειξαν μέτρια ικανοποίηση από την αναγνώριση που λαμβάνουν από τους διευθυντές τους. Θεωρούμε ότι πρόκειται για έναν σημαντικό λόγο που συνέβαλε στη μέτρια εργασιακή τους ικανοποίηση. Χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης των εκπαιδευτικών αποδείχθηκαν και

αναφορικά με τις πρόσθετες απολαβές τους, πέραν των μισθών, από τις οποίες διαφαίνεται η αναγνώριση και εκτίμηση του έργου και των προσπαθειών τους. Πρόκειται για έναν παράγοντα εργασιακής ικανοποίησης που επισημάνθηκε ως σημαντικός από τους Wolomasi et al. (2019).

Δυσαρέσκεια εμφάνισαν οι εκπαιδευτικοί και αναφορικά με ζητήματα που εμπίπτουν στο πλαίσιο της σχολικής κουλτούρας και των ακολουθούμενων εσωτερικών διαδικασιών του σχολείου στο οποίο εργάζονται. Πρόκειται για παράγοντες, που αναφέρθηκαν ως σημαντικοί για τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, από τις μελέτες των Chen et al. (2020), Syakur et al. (2020) και των Szromek & Wolniak (2020).

Αποθαρρυντικό, ωστόσο, είναι το γεγονός ότι οι εκπαιδευτικοί έδειξαν να μειώνεται αρκετά η συνολική εργασιακή τους ικανοποίηση όσο αυξάνεται η σχέση με τους σχολικούς διευθυντές- προϊσταμένους τους και τους συναδέλφους τους. Η σημασία της σχέσης των εκπαιδευτικών με τους διευθυντές τους τονίστηκε από τους Bernarto et al. (2020), bin Abdullah (2021) και τους Ismail et al. (2019), οι οποίοι μάλιστα ανέφεραν ότι στη διαμόρφωση καλών σχέσεων συμβάλλει η ακολούθηση θετικών συλλ ηγεσίας, όπως είναι το δημοκρατικό, το μετασχηματιστικό και το αυθεντικό. Αντίστοιχα, οι καλές συναδελφικές σχέσεις, ως παράγοντας της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης, αναφέρθηκαν από τους Ortan et al. (2021). Όσον αφορά τους συγκεκριμένους παράγοντες, τα αποτελέσματά μας αντικρούονται με τη βιβλιογραφία.

Επίσης, τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί αναγνωρίζουν τον σημαντικό ρόλο που διαδραματίζουν στη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης. Αναλυτικότερα, θεωρούν ότι η επιρροή τους αυτή επηρεάζεται σε μεγαλύτερο βαθμό από το ενδιαφέρον που επιδεικνύουν οι ίδιοι για τη διδασκαλία, από την εν γένει ικανοποίησης που νιώθουν αναφορικά με την εργασία τους και από τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν στο σχολείο τους. Πρόκειται για παράγοντες που επισημάνθηκαν στη μελέτη των Wolomasi et al. (2019) ως σημαντικοί και με την οποία συμφωνεί η παρούσα έρευνα μέσω των αποτελεσμάτων της.

Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους δεν αποδείχτηκε ότι διαδραματίζουν τόσο σημαντικό ρόλο στη συμβολή των εκπαιδευτικών στην ποιότητα της εκπαίδευσης, άρα δεν ευθυγραμμίζομαστε με την τοποθέτηση των Boon (2011) και Flores (2019), που το υποστήριξαν. Όμως, συμφωνούμε με τη σημασία της εξοικείωσης των

εκπαιδευτικών με την τεχνολογία, όπως υποστήριξαν οι Angelides (2004), Hidayati et al. (2020), Zabolotska et al. (2021) και Santoro et al. (2012), η οποία στην έρευνά μας δεν προέκυψε ως σημαντικότερος παράγοντας που συμβάλλει στη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης, αλλά αξιολογήθηκε αρκετά υψηλά από τους εκπαιδευτικούς.

Το επίπεδο εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών, στην παρούσα έρευνα, δεν προέκυψε ως ο βασικότερος παράγοντας που συμβάλλει στη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης, αλλά αποδείχτηκε ότι είναι ένας παράγοντας αρκετά σημαντικός και συσχετιζόμενος με την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από τις μισθολογικές απολαβές τους. Άρα, η παρούσα έρευνα, εκ των αποτελεσμάτων της, ευθυγραμμίζεται με την αντίστοιχη τοποθέτηση των Garzón Artacho et al. (2020), Sancar et al. (2021) και των Alves et al. (2019).

Ως βασικότεροι παράγοντες που επιδρούν στη διαμόρφωση της ποιότητας της εκπαίδευσης, στην παρούσα έρευνα, προέκυψαν η κτηριακή υποδομή, η επάρκεια σε καθηγητές, ο αριθμός των μαθητών ανά τάξη, τα εκπαιδευτικά μέσα του σχολείου, ο περιβάλλοντας χώρος του σχολείου, το ωρολόγιο πρόγραμμα, ο τρόπος διδασκαλίας και η ύπαρξη αθλητικών, καλλιτεχνικών και πολιτιστικών εκδηλώσεων. Πρόκειται για παράγοντες που επισημάνθηκαν ως βασικοί και στις μελέτες των Hartman et al. (2016), Hollowell et al. (2017), Hill (1995) και Janah et al. (2018), με τις οποίες δεν ταυτιζόμαστε εκ των αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας. Ωστόσο, οι εν λόγω παράγοντες, αν και εμφάνισαν αρνητική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, δεν εμφάνισαν στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τη μισθολογική τους ικανοποίηση εκτός από τον παράγοντα της ύπαρξης αθλητικών, καλλιτεχνικών και πολιτιστικών εκδηλώσεων, όπου η αύξηση της ύπαρξής τους σημαίνει μείωση της μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών.

Επίσης, στην περίπτωση της γνώσης της χρήσης τεχνολογίας από τους καθηγητές αξιολογήθηκε αρκετά υψηλά ως προς τη μισθολογική ικανοποίηση. Αυτό σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί που χρησιμοποιούν την τεχνολογία, ως παράγοντα για τη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης, αισθάνονται μεγαλύτερη μισθολογική ικανοποίηση από την εργασία τους. Άρα η παρούσα έρευνα, εκ των αποτελεσμάτων της, συμφωνεί με την τοποθέτηση των Romlah & Latief (2021) που αναφέρθηκαν στην επάρκεια των τεχνολογικών υποδομών των σχολείων και στη σημαντικότητα της γνώσης της χρήσης

τους. Ωστόσο, οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα αυτή θεωρούν πως μειώνεται η συνολική τους εργασιακή ικανοποίηση, καθώς αυξάνεται η εξοικείωσή τους με την εκπαιδευτική τεχνολογία, ως προσδιοριστικός παράγοντας για την βελτίωση της απόδοσης τους. Αυτό μπορεί να συμβαίνει διότι η χρήση περισσότερων τεχνολογικών μέσων συνεπάγεται την αύξηση των γνώσεων σε αυτό, είτε διότι αποτελεί μία επιπρόσθετη εργασιακή υποχρέωση για τους εκπαιδευτικούς. Παρόλα αυτά, ο προσδιοριστικός αυτός παράγοντας δεν θεωρείται σημαντικός για την βελτίωση της απόδοσης των εκπαιδευτικών καθώς πιστεύουν μειώνεται η μισθολογική και η συνολική εργασιακή τους ικανοποίηση. Η χρήση εκπαιδευτικής τεχνολογίας θεωρείται σημαντική από τους μελετητές Cornelius & Nagro (2014), Harris & Sass (2011), Baluyos et al. (2019) και Usop et al. (2013), με τους οποίους η παρούσα έρευνα δεν συμφωνεί.

Συνεχίζοντας, τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής έδειξαν ότι όσο περισσότερο αυξάνεται η ικανοποίηση που νιώθει ένας καθηγητής από το ύψος του μισθού του, από τις συνθήκες εργασίας του και τη συνολική εργασιακή του ικανοποίηση, τόσο περισσότερο τόσο μειώνονται οι αποδόσεις των μαθητών. Ωστόσο, παράδοξο κρίνεται το αποτέλεσμα, σύμφωνα με το οποίο ο παράγοντας της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από το ύψος του μισθού τους εμφάνισε αρνητική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τη συνολική εργασιακή και μισθολογική τους ικανοποίηση. Αποδίδουμε το παράδοξο αυτό ερευνητικό αποτέλεσμα στο μέγεθος του ερευνητικού μας δείγματος.

Λαμβάνοντας υπόψιν τα προαναφερθέντα, μέσω των αποτελεσμάτων που προέκυψαν η έρευνα αυτή συμφωνεί με τους Banerjee et al. (2017) και των Iqbal et al. (2016), που ανέφεραν ότι η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην σχολική απόδοση των μαθητών. Αντιθέτως, η έρευνα αυτή, μέσω των αποτελεσμάτων της, δεν συμφωνεί με την μελέτη του Hanushek (2006), που ανέφεραν ότι οι σχολικές υποδομές αποτελούν σημαντικό παράγοντα που μπορεί να επηρεάσει την σχολική επίδοση των μαθητών.

Ωστόσο, τα ερευνητικά αποτελέσματα έδειξαν ότι οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί θεωρούν πως σημαντικότεροι παράγοντες για τη διαμόρφωση της σχολικής επίδοσης των μαθητών είναι το ενδιαφέρον των καθηγητών για τους μαθητές τους, η διδασκαλία του καθηγητή και το οικογενειακό περιβάλλον των μαθητών. Αναλυτικότερα, το

ενδιαφέρον που επιδεικνύουν οι εκπαιδευτικοί για τους μαθητές τους, αλλά και οι διδακτικές πρακτικές που ακολουθούν αναφέρθηκαν ως σημαντικότεροι προσδιοριστικοί παράγοντες της απόδοσης των μαθητών στο σχολείο, στη μελέτη του Hanushek (2006), με τη οποία η παρούσα έρευνα συμφωνεί εκ των αποτελεσμάτων της. Συνεχίζοντας, ο παράγοντας του οικογενειακού περιβάλλοντος των μαθητών για την σχολική τους επίδοση αναφέρθηκε ως σημαντικός στην μελέτη των Dettmers et al. (2019) και των Tan et al. (2020), με τις οποίες επίσης, η παρούσα μελέτη συμφωνεί εκ των αποτελεσμάτων της.

Επίσης, όσον αφορά τους παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση των εκπαιδευτικών, οι συμμετέχοντες στην έρευνα αυτή επεσήμαναν ως πολύ σημαντική τη μείωση του αριθμού των μαθητών ανά τμήμα και τη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών. Οι εκπαιδευτικοί της έρευνας αυτής θεωρούν πως η μείωση του αριθμού των μαθητών στις σχολικές τάξεις τους αποτελεί σημαντικό παράγοντα που μπορεί να συμβάλει στην βελτίωση της προσωπικής επαγγελματικής τους απόδοσης, όπως επίσης αξιολόγησαν τον ίδιο προσδιοριστικό παράγοντα ως σημαντικό για την ποιότητα της εκπαίδευσης γενικότερα. Επίσης, η μείωση του αριθμού των μαθητών στις τάξεις αποδείχτηκε ότι συσχετίζεται θετικά και σε στατιστικά σημαντικό βαθμό τόσο με την εργασιακή όσο και με τη μισθολογική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Η μείωση του αριθμού των μαθητών ως σημαντικός προσδιοριστικός παράγοντας για την βελτίωση της απόδοσης των εκπαιδευτικών, επισημάνθηκε στην μελέτη των Pope (2019) και Taylor & Tyler (2012). Σύμφωνα με τα παρόντα ερευνητικά ευρήματα, ερχόμαστε απόλυτα σε ευθυγράμμιση με την τοποθέτηση αυτή.

Οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα αυτή θεωρούν ότι ο σημαντικότερος προσδιοριστικός παράγοντας για την βελτίωση της απόδοσής τους είναι η μείωση των ωρών εργασίας τους. Θεωρούμε ότι η μείωση των ωρών εργασίας των εκπαιδευτικών συμβάλλει στην καλύτερη ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής του ζωής, η οποία επισημάνθηκε ως βασικός προσδιοριστικός παράγοντας για την βελτίωση της απόδοσης των εκπαιδευτικών από την μελέτη των Al-Alawi et al. (2021) και των Saeed & Farooqi (2014). Άρα, τα ευρήματά μας ταυτίζονται με την τοποθέτηση των Al-Alawi et al. (2021) και των Saeed & Farooqi (2014). Επίσης, η μείωση των ωρών εργασίας των εκπαιδευτικών, αποδείχτηκε ότι εμφανίζει θετική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τη μισθολογική τους ικανοποίηση, αλλά δεν συσχετίζεται σε

στατιστικά σημαντικό βαθμό με τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Όσον αφορά την μισθολογική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, αυτή προέκυψε ότι είναι χαμηλή. Άρα, οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα αυτή δεν είναι ικανοποιημένοι από τους μισθούς που λαμβάνουν. Μάλιστα προέκυψε ότι χαμηλότερα επίπεδα μισθολογικής ικανοποίησης έχουν οι άνδρες εκπαιδευτικοί, καθώς επίσης και οι εκπαιδευτικοί που έχουν μεγαλύτερη ηλικία, περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας στο συγκεκριμένο επάγγελμα, κανένα ή ένα παιδί και οι οποίοι δήλωσαν ότι εργάζονται σε δημόσια σχολεία. Δεν προέκυψε κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά στα επίπεδα της μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών με κριτήριο το μορφωτικό τους επίπεδο, την βαθμίδα εκπαίδευσης στην οποία εργάζονται και την οικογενειακή τους κατάσταση.

Όπως ανέφεραν οι Hasanah & Supardi (2020), μέσω του ύψους των μισθών τους, οι εκπαιδευτικοί αντλούν συμπεράσματα για το αν και κατά πόσο αναγνωρίζονται οι καταβαλλόμενες προσπάθειές τους. Άρα δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι οι εκπαιδευτικοί δεν είναι ικανοποιημένοι ούτε από την αναγνώριση που λαμβάνουν, αλλά ούτε και από τις μισθολογικές τους απολαβές. Αυτό επιβεβαιώνεται και από την τοποθέτηση των Basalamah & Asad (2021), που ανέφεραν ότι οι χαμηλοί μισθοί των εκπαιδευτικών ερμηνεύονται από τους ίδιους ως απόρροια ελλιπούς εκτίμησης και αναγνώρισης της αξίας του ρόλου που διαδραματίζουν και του επιτελούμενου εκπαιδευτικού έργου τους, άρα θεωρούνται ένδειξη υποτίμησης των συνεισφορών τους.

Συναξιολογώντας την τοποθέτηση των Hongying (2007) και Ouellette et al. (2018), σύμφωνα με την οποία τα επίπεδα των μισθών των εκπαιδευτικών ασκούν επιρροή στην αντίληψη της αξίας που αποδίδει η κοινωνία στην εκπαίδευση, συμπεραίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί της έρευνας αυτής, εξαιτίας της εμφάνισης χαμηλών επιπέδων μισθολογικής ικανοποίησης, πιθανόν θεωρούν ότι το έργο, η εν γένει συμβολή τους και οι προσπάθειές τους δεν εκτιμώνται ούτε σε κοινωνικό επίπεδο.

Λαμβάνοντας υπόψιν το ότι στη μελέτη του Nyamubi (2017) αναφέρθηκε πως οι μισθοί ασκούν επιρροή στην οικονομική ευημερία των εκπαιδευτικών, που εν συνεχεία της επηρεάζει τη συνολική εργασιακή τους εργασιακή ικανοποίηση, εξάγεται το συμπέρασμα ότι τα χαμηλά επίπεδα μισθολογικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών

που προέκυψαν στην έρευνα αυτή, αποτελούν σημαντικό παράγοντα αρνητικής επιρροής της συνολικής τους εργασιακής ικανοποίησης.

Λαμβάνοντας υπόψιν τη μελέτη των Sahito & Vaisanen (2019) που ανέφερε ότι ένα δίκαιο σύστημα μισθολογικών απολαβών των εκπαιδευτικών μπορεί να προσελκύσει και να διατηρήσει εκπαιδευτικούς υψηλής εξειδίκευσης επί του γνωστικού τους αντικειμένου, αλλά και να αποδώσει μεγαλύτερα κίνητρα, εξάγεται το συμπέρασμα ότι οι εκπαιδευτικοί της παρούσας έρευνας είναι πιθανό να μην διακατέχονται από ισχυρά εσωτερικά κίνητρα στο να καταβάλλουν επιπλέον προσπάθειες για να βελτιώσουν την εργασιακή τους απόδοση και την ποιότητα των εκπαιδευτικών υπηρεσιών τους.

Εν κατακλείδι, είναι επιτακτική η ανάγκη για τα εκπαιδευτικά συστήματα και τους υπεύθυνους χάραξης εκπαιδευτικής πολιτικής να αναγνωρίσουν τη σημασία των δίκαιων και ανταγωνιστικών μισθολογικών απολαβών των εκπαιδευτικών, ώστε να αυξηθούν τα επίπεδα της μισθολογικής τους ικανοποίησης. Η προσφορά ελκυστικών οικονομικών πακέτων προς τους εκπαιδευτικούς, θεωρούμε ότι μπορεί να καταστεί βοηθητική στην κάλυψη των αναγκών και των προσδοκιών των εκπαιδευτικών, δημιουργώντας έναν θετικό κύκλο αυξημένης εργασιακής ικανοποίησης και βελτιωμένης εργασιακής τους απόδοσης. Με αυτόν τον τρόπο, μπορεί να διασφαλιστεί το μέλλον της ποιοτικής εκπαίδευσης, δίνοντας τη δυνατότητα στους εκπαιδευτικούς να παρέχουν τις καλύτερες δυνατές μαθησιακές εμπειρίες στον μαθητικό πληθυσμό τους.

5.2 Περιορισμοί

Οι περιορισμοί, δηλαδή τα αδύνατα σημεία της παρούσας έρευνας θεωρούμε ότι είναι τα εξής:

1. Το μέγεθος του ερευνητικού δείγματος δεν μπορεί να είναι αντιπροσωπευτικό του συνολικού ερευνητικού πληθυσμού. Αναλυτικότερα, ο πληθυσμός της έρευνας αποτελείται από το σύνολο των απασχολούμενων εκπαιδευτικών στην ελληνική πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση. Το παρόν ερευνητικό δείγμα αποτελείται από 301 εκπαιδευτικούς. Απόρροια της μη αντιπροσωπευτικότητας είναι η αδυναμία γενίκευσης των ερευνητικών συμπερασμάτων για το σύνολο του ερευνητικού πληθυσμού. Ωστόσο, τα συμπεράσματα που εξάχθηκαν στην παρούσα διπλωματική εργασία αφορούν τους 301 εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στο ερευνητικό δείγμα.

2. Απουσία συνδυασμού ποσοτικής και ποιοτικής πρωτογενούς έρευνας. Αναλυτικότερα, στην παρούσα διπλωματική εργασία, διεξήχθη ποσοτική πρωτογενής έρευνα μέσω ερωτηματολογίου. Θα μπορούσε παράλληλα να πραγματοποιηθεί πρωτογενής ποιοτική έρευνα μέσω συνεντεύξεων, ώστε να συνδυαστούν και συγκριθούν τα αποτελέσματα μεταξύ των δύο αυτών ερευνητικών προσεγγίσεων.

5.3 Προτάσεις

Δεδομένων των παραπάνω περιορισμών της έρευνας, δίνονται οι εξής προτάσεις για περαιτέρω έρευνα:

1. Διεξαγωγή έρευνας που θα έχει ίδιο σκοπό με την παρούσα, αλλά στην οποία το ερευνητικό δείγμα θα είναι αντιπροσωπευτικό του ερευνητικού πληθυσμού. Με αυτόν τον τρόπο θα είναι δυνατή η κάλυψη του πρώτου περιορισμού από τον οποίο συνοδεύεται η παρούσα ερευνητική προσέγγιση και ως εκ τούτου, θα μπορεί να γίνει γενίκευση των ερευνητικών αποτελεσμάτων για όλους τους Έλληνες εκπαιδευτικούς.
2. Διεξαγωγή έρευνας που θα έχει ίδιο σκοπό με την παρούσα, αλλά στην οποία θα πραγματοποιηθεί μικτή ερευνητική προσέγγιση. Αναλυτικότερα, για την συγκέντρωση ποσοτικών ερευνητικών δεδομένων μπορεί να χρησιμοποιηθεί το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα διπλωματική εργασία. Για την συλλογή ποιοτικών ερευνητικών δεδομένων μπορούν να χρησιμοποιηθούν ημιδομημένες ή δομημένες συνεντεύξεις. Έτσι, μέσω της έρευνας αυτής, θα καλυφθεί ο δεύτερος περιορισμός που συνοδεύει την έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην παρούσα διπλωματική εργασία και ως εκ τούτου, θα μπορεί να γίνει συνδυασμός και σύγκριση των ερευνητικών αποτελεσμάτων μεταξύ της ποσοτικής και της ποιοτικής πρωτογενούς έρευνας.
3. Προτείνεται η διεξαγωγή έρευνας που θα έχει ίδιο σκοπό με την παρούσα, αλλά στην οποία το ερευνητικό δείγμα θα αποτελείται αφενός από Έλληνες εκπαιδευτικούς και αφετέρου από εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε εκπαιδευτικές μονάδες του εξωτερικού. Έτσι, εκ των ερευνητικών αποτελεσμάτων θα μπορεί να γίνει σύγκριση μεταξύ της Ελλάδας και του εξωτερικού.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Al-Alawi, A. I., Al-Saffar, E., AlmohammedSaleh, Z. H., Alotaibi, H., & Al-Alawi, E. I. (2021). A study of the effects of work-family conflict, family-work conflict, and work-life balance on Saudi female teachers' performance in the public education sector with job satisfaction as a moderator. *Journal of International Women's Studies*, 22(1), 486-503.
- Altunova, N., & Kalman, M. (2020). Factors Affecting Classroom Teachers' Job Performance: A Qualitative-Dominant Analysis with Q-Sorting. *Research in Pedagogy*, 10(2), 285-312.
- Alves, P. C., Oliveira, A. D. F., & Paro, H. (2019). Quality of life and burnout among faculty members: How much does the field of knowledge matter?. *PLoS One*, 14(3), e0214217.
- Alzoraiki, M., Rahman, O. B. A., & Mutalib, M. A. (2018). The effect of the dimensions of transformational leadership on the teachers' performance in the Yemeni public schools. *European Scientific Journal*, 14(25), 322.
- Amani, M., & Jumriadi, A. H. (2020). The Influence of School Principal Supervision, Motivation, and Work Satisfaction on Teachers' performance. *International Journal of Early Childhood Special Education (INT-JECSE)*, 29(5), 804-810.
- Anastasiou, S., & Belios, E. (2020). Effect of age on job satisfaction and emotional exhaustion of primary school teachers in Greece. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(2), 644-655.
- Anastasiou, S., & Garametsi, V. (2021). Perceived leadership style and job satisfaction of teachers in public and private schools. *International Journal of Management in Education*, 15(1), 58-77.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International journal of scientific & technology research*, 7(7), 19-29.
- Angelides, P. (2004). Generation division in Cyprus education? Different attitudes to education from younger and older teachers. *Educational Review*, 56(1), 65-76.

- Ashraf, N., Yasin, M., Farid, G., Ahmad, S., & Khaliq, M. T. (2019). The Impact of Socio-economic Characteristics of School Teachers on their Job Performance. *Journal of Economic Impact*, 1(2), 59-63.
- Baluyos, G. R., Rivera, H. L., & Baluyos, E. L. (2019). Teachers' job satisfaction and work performance. *Open Journal of Social Sciences*, 7(8), 206-221.
- Banerjee, N., Stearns, E., Moller, S., & Mickelson, R. A. (2017). Teacher job satisfaction and student achievement: The roles of teacher professional community and teacher collaboration in schools. *American Journal of Education*, 123(2), 000-000.
- Barrs, J. (2005). Factors contributed by community organizations to the motivation of teachers in rural Punjab, Pakistan, and implications for the quality of teaching. *International Journal of Educational Development*, 25(3), 333-348.
- Basalamah, M. S. A., & Asad, A. (2021). The role of work motivation and work environment in improving job satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Belfield, C. R., & Heywood, J. S. (2008). Performance pay for teachers: Determinants and consequences. *Economics of Education Review*, 27(3), 243-252.
- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I. N., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from Indonesian teachers.
- bin Abdullah, A. S. (2021). Leadership, Task Load And Job Satisfaction: A Review Of Special Education Teachers Perspective. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), 5300-5306.
- Boon, H. J. (2011). Raising the bar: ethics education for quality teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 36(7), 76-93.
- Bottiani, J. H., Duran, C. A., Pas, E. T., & Bradshaw, C. P. (2019). Teacher stress and burnout in urban middle schools: Associations with job demands, resources, and effective classroom practices. *Journal of School Psychology*, 77, 36-51.

- Chamundeswari, S. (2013). Job satisfaction and performance of school teachers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(5), 420.
- Che, W., Li, J., & Geng, R. (2021). Influencing factors affecting work performance and personal career development—taking college music teachers as an example. *Aggression and Violent Behavior*, 101714.
- Chen, H., Liu, F., Pang, L., Liu, F., Fang, T., Wen, Y., & Gu, X. (2020). Are you tired of working amid the pandemic? The role of professional identity and job satisfaction against job burnout. *International journal of environmental research and public health*, 17(24), 9188.
- Cheong Cheng, Y., & Ming Tam, W. (1997). Multi-models of quality in education. *Quality assurance in Education*, 5(1), 22-31.
- Cornelius, K. E., & Nagro, S. A. (2014). Evaluating the evidence base of performance feedback in preservice special education teacher training. *Teacher Education and Special Education*, 37(2), 133-146.
- Dana, L. B. (2014). Relationships among job satisfaction, professional efficacy, student and school performance, and teacher absenteeism. Mississippi: The University of Southern Mississippi.
- Dettmers, S., Yotyodying, S., & Jonkmann, K. (2019). Antecedents and outcomes of parental homework involvement: How do family-school partnerships affect parental homework involvement and student outcomes?. *Frontiers in psychology*, 10, 1048.
- Ejere, E. I. (2010). Absence from work: A study of teacher absenteeism in selected public primary schools in Uyo, Nigeria. *International Journal of Business and Management*, 5(9), 115.
- Elumalai, K. V., Sankar, J. P., Kalaichelvi, R., John, J. A., Menon, N., Alqahtani, M. S. M., & Abumelha, M. A. (2021). Factors affecting the quality of e-learning during the COVID-19 pandemic from the perspective of higher education students. *COVID-19 and Education: Learning and Teaching in a Pandemic-Constrained Environment*, 189.

- Flores, M. A. (2019). Unpacking teacher quality: Key issues for early career teachers. *Attracting and keeping the best teachers: Issues and opportunities*, 15-38.
- Ganyaupfu, E. M. (2013). Teaching methods and students' academic performance. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 2(9), 29-35.
- Garzón Artacho, E., Martínez, T. S., Ortega Martin, J. L., Marin Marin, J. A., & Gomez Garcia, G. (2020). Teacher training in lifelong learning—The importance of digital competence in the encouragement of teaching innovation. *Sustainability*, 12(7), 2852.
- Gjefsen, H. M. (2020). Wages, teacher recruitment, and student achievement. *Labour Economics*, 65, 101848.
- Goktas, E. (2021). Effectiveness Correlates of School Leadership Styles and Teachers' Job Satisfaction: A Meta-Analytic Review. *International Online Journal of Educational Sciences*, 13(4).
- Goldhaber, D. (2012). Teachers matter, but effective teacher quality policies are elusive. In D. Goldhaber (Eds.) *Handbook of research in education finance and policy* (pp. 168-187). London: Routledge.
- Goldhaber, D., DeArmond, M., & DeBurgomaster, S. (2011). Teacher attitudes about compensation reform: Implications for reform implementation. *ILR Review*, 64(3), 441-463.
- Goroshit, M., & Hen, M. (2016). Teachers' empathy: can it be predicted by self-efficacy?. *Teachers and teaching*, 22(7), 805-818.
- Hanushek, E. A. (2006). School resources. *Handbook of the Economics of Education*, 2, 865-908.
- Hao, D. (2023). Study on incentive factors and incentive effect differences of teachers in universities and colleges under the view of demographic variables. *BMC Psychology*, 11(1), 1-10.
- Harris, D. N., & Sass, T. R. (2011). Teacher training, teacher quality and student achievement. *Journal of public economics*, 95(7-8), 798-812.

- Hartman, S. C., Warash, B. G., Curtis, R., & Day Hirst, J. (2016). Level of structural quality and process quality in rural preschool classrooms. *Early child development and care*, 186(12), 1952-1960.
- Hasanah, E., & Supardi, S. (2020). Effect of work environment and salary on private school teachers in Indonesia. *Utopía y praxis Latinoamericana*, 25(6), 365-376.
- Hasbay, D., & Altındag, E. (2018). Factors that affect the performance of teachers working in secondary-level education. *Academy of Educational Leadership Journal*, 22(1), 1-19.
- Hidayati, A., Efendi, R., & Saputra, A. (2020). The quality of digital literacy early childhood education teachers based on Unesco standards. *int. J. Sci. Technol. res*, 9(3), 3514-3517.
- Hill, F. M. (1995). Managing service quality in higher education: the role of the student as primary consumer. *Quality assurance in education*, 3(3), 10-21.
- Hollowell, G. P., Brooks, R. M., & Anderson, Y. B. (2017). Course design, quality matters training, and student outcomes. *American Journal of Distance Education*, 31(3), 207-216.
- Hongying, S. (2007). Literature review of teacher job satisfaction. *Chinese Education & Society*, 40(5), 11-16.
- Hopkins, D., & Levin, B. (2000). Government policy and school development. *School Leadership & Management*, 20(1), 15-30.
- Imam Makruf, I., Fauzi Muharom, F., Achmad Buchori, B., Rita Aryani, A., & Suhendri, S. (2020). Providing Incentives to Improve and Develop the Performance of Teachers. Available at: <http://eprints.upgris.ac.id/1030/1/7.pdf>
- Ingersoll, R. M., Sirinides, P., & Dougherty, P. (2018). Leadership Matters: Teachers' Roles in School Decision Making and School Performance. *American Educator*, 42(1), 13.
- Iqbal, A., Fakhra, A. Z. I. Z., Farooqi, T. K., & Shabbir, A. L. I. (2016). Relationship between teachers' job satisfaction and students' academic performance. *Eurasian Journal of Educational Research*, 16(65), 335-344.

- Ismail, S. N., Abdullah, A. S., & Abdullah, A. G. K. (2019). The Effect of School Leaders' Authentic Leadership on Teachers' Job Stress in the Eastern Part of Peninsular Malaysia. *International Journal of Instruction*, 12(2), 67-80.
- Janah, N. Z., Rokhayati, Y., Kurniawan, D. E., & Muvariz, M. F. (2018). Electronic school books dissemination application for batam hinterland schools. *Advanced Science Letters*, 24(12), 9739-9744.
- Jones, M. D. (2013). Teacher behavior under performance pay incentives. *Economics of Education Review*, 37, 148-164.
- Karatas, K., & Oral, B. (2015). Teachers' perceptions on culturally responsiveness in education. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 2(2), 47-57.
- Karimzadeh, M., Salehi, H., Embi, M. A., Nasiri, M., & Shojaee, M. (2014). Teaching Efficacy in the Classroom: Skill Based Training for Teachers' Empowerment. *English Language Teaching*, 7(8), 106-115.
- Kelley, C., & Finnigan, K. (2004). Teacher compensation and teacher workforce development. *Teachers College Record*, 106(13), 253-273.
- Khan, P., & Iqbal, M. (2012). Overcrowded classroom: A serious problem for teachers. *University of Science and Information Technology*, 49, 10162-10165.
- Khan, S., & Abdullah, N. N. (2019). The impact of staff training and development on teachers' productivity. *Economics, Management and Sustainability*, 4(1), 37-45.
- Kim, K. R., & Seo, E. H. (2018). The relationship between teacher efficacy and students' academic achievement: A meta-analysis. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 46(4), 529-540.
- Kim, L. E., Jörg, V., & Klassen, R. M. (2019). A meta-analysis of the effects of teacher personality on teacher effectiveness and burnout. *Educational psychology review*, 31, 163-195.
- Klassen, R. M., & Tze, V. M. (2014). Teachers' self-efficacy, personality, and teaching effectiveness: A meta-analysis. *Educational research review*, 12, 59-76.

- Kroupis, I., Kouli, O., & Kourtessis, T. (2019). Physical Education Teacher's Job Satisfaction and Burnout Levels in Relation to School's Sport Facilities. *International Journal of Instruction*, 12(4), 579-592.
- Kuleto, V., Ilić, M. P., Šević, N. P., Ranković, M., Stojaković, D., & Dobrilović, M. (2021). Factors affecting the efficiency of teaching process in higher education in the Republic of Serbia during COVID-19. *Sustainability*, 13(23), 12935.
- Kyriakides, L. (2007). Generic and differentiated models of educational effectiveness: Implications for the improvement of educational practice. In *International handbook of school effectiveness and improvement* (pp. 41-56). Dordrecht: Springer Netherlands.
- Levorato, A. D. F. M., de Andrade, S. M., de Andrade, G. F., & Giroto, E. (2022). Job satisfaction and absenteeism among Brazilian teachers. *Rev Bras Med*, 2, 9.
- Liston, D., Borko, H., & Whitcomb, J. (2008). The teacher educator's role in enhancing teacher quality. *Journal of Teacher Education*, 59(2), 111-116.
- Liu, Y., Bellibaş, M. Ş., & Gümüş, S. (2021). The effect of instructional leadership and distributed leadership on teacher self-efficacy and job satisfaction: Mediating roles of supportive school culture and teacher collaboration. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(3), 430-453.
- Lynch, M. (2012). Recruiting, retaining, and fairly compensating our teachers. *International Journal of Progressive Education*, 8(2), 122-137.
- Mangiante, E. M. S. (2011). Teachers matter: Measures of teacher effectiveness in low-income minority schools. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 23, 41-63.
- Mukminin, A., Rohayati, T., Putra, H. A., Habibi, A., & Aina, M. (2017). The long walk to quality teacher education in Indonesia: Student teachers' motives to become a teacher and policy implications. *İlköğretim Online*, 16(1).
- Myende, P. E., & Nhlumayo, B. S. (2022). Enhancing parent–teacher collaboration in rural schools: parents' voices and implications for schools. *International Journal of Leadership in Education*, 25(3), 490-514.

- Nadeem, M., Rana, M. S., Lone, A. H., Maqbool, S., Naz, K., & Ali, A. (2011). Teacher's competencies and factors affecting the performance of female teachers in Bahawalpur (Southern Punjab) Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2(19), 217-222.
- Navas, L. P., Montes, F., Abolghasem, S., Salas, R. J., Toloo, M., & Zarama, R. (2020). Colombian higher education institutions evaluation. *Socio-Economic Planning Sciences*, 71, 100801.
- Nyamubi, G. J. (2017). Determinants of secondary school teachers' job satisfaction in Tanzania. *Education Research International*, 2017.
- Ortan, F., Simut, C., & Simut, R. (2021). Self-efficacy, job satisfaction and teacher well-being in the K-12 educational system. *International journal of environmental research and public health*, 18(23), 12763.
- Ouellette, R. R., Frazier, S. L., Shernoff, E. S., Cappella, E., Mehta, T. G., Mariñez-Lora, A., ... & Atkins, M. S. (2018). Teacher job stress and satisfaction in urban schools: Disentangling individual-, classroom-, and organizational-level influences. *Behavior therapy*, 49(4), 494-508.
- Özgenel, M., & Mert, P. (2019). The role of teacher performance in school effectiveness. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches (IJETSAR)*, 4(10), 417-434.
- Pathania, A. (2011). Teachers' role in quality enhancement and value education. *Academe*, 14(1), 19-26.
- Podgursky, M. J., & Springer, M. G. (2007). Teacher performance pay: A review. *Journal of policy analysis and management*, 26(4), 909-949.
- Pope, N. G. (2019). The effect of teacher ratings on teacher performance. *Journal of Public Economics*, 172, 84-110.
- Pusvitasari, R. (2021). Human Resource Management in Improving The Quality of Education. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 125-135.
- Realyvásquez-Vargas, A., Maldonado-Macías, A. A., Arredondo-Soto, K. C., Baez-Lopez, Y., Carrillo-Gutiérrez, T., & Hernández-Escobedo, G. (2020). The impact of environmental factors on academic performance of university students taking

- online classes during the COVID-19 Pandemic in Mexico. *Sustainability*, 12(21), 9194.
- Romlah, O. Y., & Latief, S. (2021). Empowering the Quality of School Resources in Improving the Quality of Education. *Bulletin of Science Education*, 1(1), 27-44.
- Saeed, K., & Farooqi, Y. A. (2014). Examining the relationship between work life balance, job stress and job satisfaction among university teachers (A case of University of Gujrat). *International Journal of multidisciplinary sciences and engineering*, 5(6), 9-15.
- Sahito, Z., & Vaisanen, P. (2019). Teachers' job satisfaction in developing countries: a literature review. *Euro-JCS*, 5(1).
- Sahito, Z., & Vaisanen, P. (2020). A literature review on teachers' job satisfaction in developing countries: Recommendations and solutions for the enhancement of the job. *Review of Education*, 8(1), 3-34.
- Sancar, R., Atal, D., & Deryakulu, D. (2021). A new framework for teachers' professional development. *Teaching and Teacher Education*, 101, 103305.
- Santoro, N., Pietsch, M., & Borg, T. (2012). The passion of teaching: Learning from an older generation of teachers. *Journal of Education for Teaching*, 38(5), 585-595.
- Schmidt, L., & Jones-Fosu, S. (2019). Teacher stress in urban classrooms: a growing epidemic. *Urban Education Research & Policy Annuals*, 6(2).
- Schneider, J., Jacobsen, R., White, R., & Gehlbach, H. (2017). Building a better measure of school quality. *Phi Delta Kappan*, 98(7), 43-48.
- Shi, X., Yu, Z., & Zheng, X. (2020). Exploring the relationship between paternalistic leadership, teacher commitment, and job satisfaction in Chinese schools. *Frontiers in Psychology*, 11, 1481.
- Simon, N. S., Evans, G. W., & Maxwell, L. E. (2007). Building quality, academic achievement and self-competency in New York City public schools. *School Building Design and Learning Performance with a Focus on Schools in Developing Countries*. Lausanne: Comportements, 41-50.

- Sivarajah, S., Smith, S. M., & Thomas, S. C. (2018). Tree cover and species composition effects on academic performance of primary school students. *PLoS One*, 13(2), e0193254.
- Song, H., Gu, Q., & Zhang, Z. (2020). An exploratory study of teachers' subjective wellbeing: Understanding the links between teachers' income satisfaction, altruism, self-efficacy and work satisfaction. *Teachers and Teaching*, 26(1), 3-31.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American journal of community psychology*, 13(6), 693-713.
- Syakur, A., Susilo, T. A. B., Wike, W., & Ahmadi, R. (2020). Sustainability of communication, organizational culture, cooperation, trust and leadership style for lecturer commitments in higher education. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 1325-1335.
- Syriopoulou-Delli, C. K., & Polychronopoulou, S. A. (2019). Organization and management of the ways in which teachers and parents with children with ASD communicate and collaborate with each other. *International Journal of Developmental Disabilities*, 65(1), 31-48.
- Szromek, A. R., & Wolniak, R. (2020). Job satisfaction and problems among academic staff in higher education. *Sustainability*, 12(12), 4865.
- Tan, C. Y., Lyu, M., & Peng, B. (2020). Academic benefits from parental involvement are stratified by parental socioeconomic status: A meta-analysis. *Parenting*, 20(4), 241-287.
- Taylor, E. S., & Tyler, J. H. (2012). The effect of evaluation on teacher performance. *American Economic Review*, 102(7), 3628-3651.
- Tonbuloglu, B., Aslan, D., & Aydin, H. (2016). Teachers' awareness of multicultural education and diversity in school settings. *Eurasian Journal of Educational Research*, 16(64).

- Türkoglu, M. E., Cansoy, R., & Parlar, H. (2017). Examining Relationship between Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction. *Universal journal of educational research*, 5(5), 765-772.
- Uerz, D., Volman, M., & Kral, M. (2018). Teacher educators' competences in fostering student teachers' proficiency in teaching and learning with technology: An overview of relevant research literature. *Teaching and Teacher Education*, 70, 12-23.
- Usop, A. M., Askandar, K., Langguyuan-Kadtong, M., & Usop, D. A. S. O. (2013). Work performance and job satisfaction among teachers. *International journal of humanities and social science*, 3(5), 245-252.
- Utami, P. P., Widiatna, A. D., Karyati, F., & Nurvrita, A. S. (2021). Does Civil Servant Teachers' Job Satisfaction Influence Their Absenteeism?. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(3), 854-863.
- Van der Lans, R. M., Cremers, J., Klugkist, I., & Zwart, R. (2020). Teachers' interpersonal relationships and instructional expertise: How are they related?. *Studies in Educational Evaluation*, 66, 100902.
- Wolomasi, A. K., Asaloei, S. I., & Werang, B. R. (2019). Job Satisfaction and Performance of Elementary School Teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 8(4), 575-580.
- Xu, Z., & Gulosino, C. A. (2006). How does teacher quality matter? The effect of teacher–parent partnership on early childhood performance in public and private schools. *Education Economics*, 14(3), 345-367.
- Zabolotska, O., Zhyliak, N., Hevchuk, N., Petrenko, N., & Alienko, O. (2021). Digital competencies of teachers in the transformation of the educational environment. *Journal of Optimization in Industrial Engineering*, 14, 25-32.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Παρακάτω παρατίθεται το ερωτηματολόγιο αυτούσιο, όπως έχει αναρτηθεί προς συμπλήρωση στην πλατφόρμα Google forms:

Η Διερεύνηση της σχέσης μεταξύ των αποδόσεων των μισθών των εκπαιδευτικών και των αποδόσεων στην Εκπαίδευση.

Αγαπητοί και αγαπητές συνάδελφοι,

Ονομάζομαι Ιωάννα Μπαλτά και εργάζομαι ως παιδαγωγός σε σχολείο Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων. Συμπληρώνοντας το παρακάτω ερωτηματολόγιο, σας προσκαλώ να συμμετάσχετε στην έρευνα που διεξάγω ως μέρος της Διπλωματικής μου διατριβής για τις ανάγκες του Μεταπτυχιακού Προγράμματος: "Οικονομική της Εκπαίδευσης και Διαχείριση Εκπαιδευτικών Μονάδων", του τμήματος Οικονομικής επιστήμης του Πανεπιστημίου Πειραιώς.

Σκοπός αυτής της έρευνας είναι η απόκτηση βαθύτερης αντίληψης σχετικά με τον τρόπο όπου οι μισθοί των εκπαιδευτικών επηρεάζουν την ποιότητα της εκπαίδευσης αλλά και τις εκπαιδευτικές επιδόσεις. Επιπλέον, επιδιώκω να εξετάσω εάν υπάρχουν πιθανοί παράγοντες που επιδρούν σε αυτή τη σχέση όπως, η επαγγελματική ικανοποίηση, οι εκπαιδευτικές πρακτικές και ανάπτυξη της εκπαίδευσης. Σε αυτή την προσπάθεια η εμπειρία σας αλλά και η συμμετοχή σας κρίνονται απαραίτητες για την ολοκληρωμένη διερεύνηση ενός θέματος που απασχολεί μεγάλο μέρος του πληθυσμού της χώρας μας.

Οι απαντήσεις σας θα είναι αυστηρά ανώνυμες και εμπιστευτικές και δεν πρόκειται να χρησιμοποιηθούν για άλλους λόγους πέραν της παρούσης ακαδημαϊκής έρευνας.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συμβολή σας!

Πληροφορίες- Επιστημόνες: joanbal8@gmail.com

1. Φύλο

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Άνδρας
Γυναίκα
Άλλο:

2. Ηλικία

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

εως 30 ετών
30-45 ετών
45-60 ετών
άνω των 60 ετών

3. Επίπεδο Σπουδών

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

ΑΕΙ/ΤΕΙ
Διδασκαλείο
Μεταπτυχιακός Τίτλος
Διδακτορικός Τίτλος

4. Περιβάλλον εργασίας

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Ιδιωτικό εκπαιδευτήριο
Δημόσιο Σχολείο
Άλλο:

5. Βαθμίδα Εκπαίδευσης

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Πρωτοβάθμια
Δευτεροβάθμια
Τριτοβάθμια

6. Χρόνος υπηρεσίας στην Πρωτοβάθμια/ Δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

έως 2 έτη

2-5 έτη

5-10 έτη

10-15 έτη

15-20 έτη

Ανω των 20 ετών

7. Οικογενειακή Κατάσταση

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Παντρεμένος/ συζώ με κάποιον/α

Διαζευγμένος/η

Χήρος/α

Ανύπαντρος

8. Αριθμός παιδιών

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

0

1

2

3

4

Πάνω από 4

9. Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω;

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ αρκετά

Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ αρκετά

Συμφωνώ απόλυτα

10. Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες προαγωγής στη δουλειά μου.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ αρκετά

Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ αρκετά

Συμφωνώ απόλυτα

11. Ο/Η προϊστάμενος μου είναι πολύ ικανός/η στη δουλειά του.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ αρκετά

Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ αρκετά

Συμφωνώ απόλυτα

12. Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πρόσθετες παροχές που λαμβάνω πέρα του μισθού.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ αρκετά

Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ αρκετά

Συμφωνώ απόλυτα

13. Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, αναγνωρίζεται όπως θα έπρεπε.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ αρκετά

Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ αρκετά

Συμφωνώ απόλυτα

14. Πολλοί από τους κανονισμούς και τις διαδικασίες, μας καθιστούν τη διεκπεραίωση μιας σωστής δουλειάς δύσκολη.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ αρκετά

Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ αρκετά

Συμφωνώ απόλυτα

15. Συμπαθώ τους ανθρώπους με τους οποίους δουλεύω μαζί

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ αρκετά

Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ αρκετά

Συμφωνώ απόλυτα

16. Μερικές φορές αισθάνομαι πως η εργασία μου δεν έχει νόημα

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ αρκετά

Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ αρκετά

Συμφωνώ απόλυτα

17. Η επικοινωνία φαίνεται καλή σ' αυτόν τον οργανισμό.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ αρκετά

Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ αρκετά

Συμφωνώ απόλυτα

18. Οι αυξήσεις του μισθού είναι πολύ λίγες και σπάνιες.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ αρκετά

Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ αρκετά

Συμφωνώ απόλυτα

19. Αυτοί που εργάζονται σωστά έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ αρκετά

Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ αρκετά

Συμφωνώ απόλυτα

20. Ο προϊστάμενός μου είναι άδικος μαζί μου

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ αρκετά

Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ αρκετά

Συμφωνώ απόλυτα

21. Οι πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού, είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν οι περισσότεροι άλλοι οργανισμοί.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ αρκετά

Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ αρκετά

Συμφωνώ απόλυτα

22. Δεν θεωρώ πως η δουλειά μου εκτιμάται.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ αρκετά

Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ αρκετά

Συμφωνώ απόλυτα

23. Οι προσπάθειες για να κάνω σωστά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ αρκετά

Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ αρκετά

Συμφωνώ απόλυτα

24. Θεωρώ ότι πρέπει να δουλεύω πιο σκληρά εξαιτίας της ανικανότητας των συνεργατών μου

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ αρκετά

Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ αρκετά

Συμφωνώ απόλυτα

25. Μου αρέσουν αυτά που κάνω στην εργασία μου.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ αρκετά

Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ αρκετά

Συμφωνώ απόλυτα

26. Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ αρκετά

Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ αρκετά

Συμφωνώ απόλυτα

27. Όταν σκέπτομαι την αμοιβή μου, αισθάνομαι ότι ο οργανισμός στον οποίο δουλεύω δεν με εκτιμά.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ αρκετά

Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ αρκετά

Συμφωνώ απόλυτα

28. Το προσωπικό του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι προάγεται τόσο γρήγορα όσο γίνεται και αλλού.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ αρκετά

Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ αρκετά

Συμφωνώ απόλυτα

29. Ο προϊστάμενός μου ενδιαφέρεται ελάχιστα για τα συναισθήματα των υφισταμένων του.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ αρκετά

Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ αρκετά

Συμφωνώ απόλυτα

30. Το πακέτο πρόσθετων παροχών πέρα του μισθού που έχουμε είναι δίκαιο

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ αρκετά

Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ αρκετά

Συμφωνώ απόλυτα

31. Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για όσους εργάζονται εδώ.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ αρκετά

Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ αρκετά

Συμφωνώ απόλυτα

32. Αναλαμβάνω περισσότερα απ' ό τι θα έπρεπε να κάνω στη δουλειά μου

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ αρκετά

Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ αρκετά

Συμφωνώ απόλυτα

33. Περνώ ευχάριστα με τους συνεργάτες μου.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ αρκετά

Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ αρκετά

Συμφωνώ απόλυτα

34. Συχνά αισθάνομαι ότι δεν ξέρω τι συμβαίνει με τον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ αρκετά

Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ αρκετά

Συμφωνώ απόλυτα

35. Αισθάνομαι περήφανος κατά την εκτέλεση της εργασίας μου.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ αρκετά

Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ αρκετά
Συμφωνώ απόλυτα

36. Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ αρκετά

Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ αρκετά

Συμφωνώ απόλυτα

37. Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέρα του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ αρκετά

Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ αρκετά

Συμφωνώ απόλυτα

38. Συμπαθώ τον προϊστάμενό μου

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ αρκετά

Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ αρκετά

Συμφωνώ απόλυτα

39. Έχω περισσότερη από ότι θα έπρεπε γραφική εργασία να κάνω

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ αρκετά

Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ

Συμφωνώ αρκετά

Συμφωνώ απόλυτα

40. Δεν θεωρώ ότι οι προσπάθειες μου ανταμείβονται όπως θα έπρεπε.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ αρκετά
Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ
Συμφωνώ αρκετά
Συμφωνώ απόλυτα

41. Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα
Διαφωνώ αρκετά
Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ
Συμφωνώ αρκετά
Συμφωνώ απόλυτα

42. Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα
Διαφωνώ αρκετά
Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ
Συμφωνώ αρκετά
Συμφωνώ απόλυτα

43. Η εργασία μου είναι ευχάριστη

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα
Διαφωνώ αρκετά
Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ
Συμφωνώ αρκετά
Συμφωνώ απόλυτα

44. Οι εργασίες ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Διαφωνώ απόλυτα
Διαφωνώ αρκετά
Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ
Συμφωνώ αρκετά
Συμφωνώ απόλυτα

Κατά την άποψή σας σε ποιο βαθμό οι ακόλουθοι παράγοντες συμβάλλουν στη βελτίωση της ποιότητας στην εκπαίδευση;

45. Η κτιριακή υποδομή του Σχολείου.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

46. Η επάρκεια σε καθηγητές

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

47. Ο αριθμός των μαθητών ανά τάξη

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

48. Τα εκπαιδευτικά μέσα που διαθέτει το Σχολείο.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

49. Ο βαθμός αξιοποίησης της σύγχρονης τεχνολογίας.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

50. Ο περιβάλλον χώρος του σχολείου (έκταση της αυλής, φύτευση δέντρων κ.α)

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

51. Το ωρολόγιο πρόγραμμα των μαθημάτων

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

52. Το ωρολόγιο πρόγραμμα των μαθημάτων

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

53. Η διδακτέα ύλη

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

54. Ο τρόπος συγγραφής των εγχειριδίων

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

55. Ο τρόπος διδασκαλίας του μαθήματος

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

56. Η ύπαρξη αθλητικών, καλλιτεχνικών και πολιτιστικών εκδηλώσεων

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

57. Το χρονικό διάστημα που περνά ο μαθητής στο σχολείο.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

Κατά την άποψή σας ποια χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών συμβάλλουν στη βελτίωση της εκπαίδευσης;

58. Η ηλικία του εκπαιδευτικού

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

59. Η οικογενειακή του κατάσταση.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

60. Το επίπεδο εκπαίδευσης (αν έχει κάποιο μεταπτυχιακό τίτλο κ.α.).

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

61. Οι συνθήκες εργασίας στο σχολείο.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

62. Οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

63. Οι σχέσεις με τον/την προϊστάμενο.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

64. Το επίπεδο γνώσεων του εκπαιδευτικού (πτυχίο, μεταπτυχιακό κλπ)

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

65. Το επίπεδο επιμόρφωσης του εκπαιδευτικού.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

66. Η γνώση του εκπαιδευτικού ως προς τη χρήση της εκπαιδευτικής τεχνολογίας.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

67. Το ενδιαφέρον του εκπαιδευτικού για τη διδασκαλία.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

68. Ικανοποίηση που νιώθει αναφορικά με την εργασία του.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

69. Η ικανοποίηση που νιώθει αναφορικά με το ύψος του μισθού του.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

70. Η ικανοποίησή του από τη ζωή του γενικότερα.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

Κατά την άποψή σας ποιοι παράγοντες επηρεάζουν την απόδοση των μαθητών.

71. Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από το οικογενειακό τους περιβάλλον.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

72. Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από τις υποδομές του σχολείου.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

73. Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από το εκπαιδευτικό υλικό που χρησιμοποιείται.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

74. Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από την εκπαιδευτική τεχνολογία που χρησιμοποιείται.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια
Πολύ
Πάρα πολύ

75. Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από τη διδασκαλία του καθηγητή.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου
Λίγο
Αρκετά ή Μέτρια
Πολύ
Πάρα πολύ

76. Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από το ενδιαφέρον των καθηγητών για τους μαθητές τους.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου
Λίγο
Αρκετά ή Μέτρια
Πολύ
Πάρα πολύ

77. Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από το επίπεδο γνώσεων που έχει ο καθηγητής.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου
Λίγο
Αρκετά ή Μέτρια
Πολύ
Πάρα πολύ

78. Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από την ικανοποίηση που νιώθει ο καθηγητής από το μισθό του.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου
Λίγο
Αρκετά ή Μέτρια
Πολύ
Πάρα πολύ

79. Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από την ικανοποίηση που νιώθει ο καθηγητής από τις συνθήκες εργασίας του.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

80. Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από το πόσο ικανοποιημένος αισθάνεται ο καθηγητής από το ύψος του μισθού του.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

81. Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από τη συνολική εργασιακή του ικανοποίηση.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

82. Η απόδοση των μαθητών εξαρτάται από τη συνολική απόδοση που έχει ο εκπαιδευτικός στην τάξη.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά ή Μέτρια

Πολύ

Πάρα πολύ

Κατά την άποψή σας ποιοι παράγοντες μπορούν να συμβάλλουν στο να βελτιωθεί η απόδοση του εκπαιδευτικού;

Ιεραρχείστε τις απαντήσεις σας θέτοντας **1** σε αυτή που θεωρείται την πλέον σημαντική και **7** σε αυτή που είναι η λιγότερο σημαντική

83. Η βελτίωση των εργασιακών συνθηκών

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1

2

3

4

5

6

7

84. Η μείωση των ωρών εργασίας.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1

2

3

4

5

6

7

85. Η μείωση του αριθμού των μαθητών ανά τμήμα

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1

2

3

4

5

6

7

86. Η συνεχής επιμόρφωση των εκπαιδευτικών.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1

2

3

4

5

6
7

87. Η εξοικείωσή τους με την εκπαιδευτική τεχνολογία

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1
2
3
4
5
6
7

88. Η δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1
2
3
4
5
6
7

89. Το ύψος του μισθού

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1
2
3
4
5
6
7