

Η επαγγελματική ικανοποίηση (job satisfaction) του εκπαιδευτικού ως παράγοντας συγκρότησης του εαυτού: εμπειρική προσέγγιση.

Greek teacher's job satisfaction as a factor of self-formation; empirical approach

Αντώνης Δ. Παπαοικονόμου, Εκπαιδευτικός ΠΕ06-09, Μεταδιδακτορικός Ερευνητικός Εταίρος Πολιτικών Επιστημών ΑΠΘ, Ειδικός Επιστήμων ΠΔ/407 Πανεπιστημίου Μακεδονίας, paraoiko@sch.gr

Anthony Paraeconomidou, Teacher, PostDoc researcher Aristotle University of Thessaloniki, Lecturer University of Macedonia, paraoiko@sch.gr

Abstract: This study presents a part of a postdoctoral research that deals with the levels of job satisfaction of Greek teachers. At first, the concept of professional satisfaction and its significance were elucidated. Emphasis was given on the relation between this concept and its impact on teachers' self esteem. On the whole, Greek teachers are satisfied with many aspects of their profession even though some differentiations were observed in relation with the recognition they enjoy from the society. Also, some significant differentiations were observed in relation with the gender and their marital status.

Key words: teacher, job satisfaction, self esteem.

Περίληψη: Η εργασία αυτή παρουσιάζει ένα μέρος μίας μεταδιδακτορικής έρευνας η οποία παρουσιάζει τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών. Καταρχάς έγινε μία σκιαγράφιση της έννοιας της επαγγελματικής ικανοποίησης και της σημασίας που έχει στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Στη συνέχεια παρουσιάστηκαν τα ευρήματα της έρευνας σε δείγμα 720 εκπαιδευτικών. Σε γενικές γραμμές, οι Έλληνες εκπαιδευτικοί είναι ικανοποιημένοι από πολλές πτυχές του επαγγέλματος τους. Παρατηρήθηκαν παρόλα αυτά διαφοροποιήσεις όσον αφορά την ικανοποίηση που απολαμβάνουν από την αναγνώριση του έργου τους από την κοινωνία. Επίσης, παρατηρήθηκαν σημαντικές διαφοροποιήσεις σε σχέση με την ικανοποίηση που απολαμβάνουν από την εργασία τους σε σχέση με το φύλο και την οικογενειακή τους κατάσταση.

Λέξεις κλειδιά: εκπαιδευτικός, επαγγελματική ικανοποίηση, αυτοεκτίμηση.

Εισαγωγή

Η εκπαίδευση αναγνωρίζεται ευρέως ως ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες της ανάπτυξης του ατόμου. Ένας από τους βασικότερους στόχους της είναι η παραγωγή εκπαιδευμένου ανθρώπινου κεφαλαίου, το οποίο θα αποτελέσει μέρος της αναπτυξιακής δυναμικής κάθε χώρας. Για να επιτευχθεί ένας τέτοιος στόχος απαιτείται ικανοποιημένο εργατικό δυναμικό στον κάθε τομέα. Οι εργαζόμενοι, οι οποίοι έχουν επιτύχει υψηλό βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης, δαπανούν την ενέργεια και το χρόνο τους στην εργασία τους, με αποτέλεσμα ένα υψηλό επίπεδο παραγωγικότητας (Scott, 2004). Όπως αναφέρει η Koustelios (2001), η επαγγελματική ικανοποίηση είναι το πιο ενδιαφέρον πεδίο για πολλούς ερευνητές, οι οποίοι μελετούν τη στάση των εργαζόμενων αναφορικά με την εργασία τους. Εξαιτίας της καλύτερης επιτέλεσης των καθηκόντων από τους ικανοποιημένους εργαζόμενους, αποτελεί υψηλή προτεραιότητα από όλους τους οργανισμούς η επίτευξη των επιθυμητών στόχων με την αύξηση της ικανοποίησης. Για τον Armstrong (2006), οι θετικές στάσεις προς την εργασία και το περιβάλλον της, δείχνουν επαγγελματική ικανοποίηση. Οι Zembylas και Papanastasiou (2006), θεώρησαν την επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού ως συνάρτηση των αντιλαμβανόμενων σχέσεων ανάμεσα στο τι ζητάει κάποιος από τη διδασκαλία και τι αντιλαμβάνεται κανείς ότι προσφέρει η διδασκαλία σε έναν εκπαιδευτικό. Ο Hongying (2008) προσθέτει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση αναφέρεται στη συνολική στάση και στις απόψεις των εκπαιδευτικών απέναντι στις εργασιακές συνθήκες και στο επάγγελμα τους.

Ο εκπαιδευτικός αποτελεί την αιχμή του δόρατος στην εκπαιδευτική διαδικασία. Είναι ο σημαντικότερος παράγοντας για κάθε αλλαγή που απαιτείται στο σχολείο (π.χ. για τις εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις). Η απαίτηση ενός εκπαιδευτικού συστήματος υψηλής ποιότητας εξαρτάται από εκπαιδευτικούς οι οποίοι και οι ίδιοι είναι υψηλής ποιότητας (Jyoti & Sharma, 2009). Το υψηλό ηθικό του εκπαιδευτικού, η καλή γνώση του γνωστικού αντικείμενου και οι εξειδικευμένες διδακτικές δεξιότητες αποτελούν τους σημαντικότερους παράγοντες της διδασκαλίας και της μάθησης (Bolin, 2007).

Ο Majasan (1995) όρισε τον εκπαιδευτικό ως τον επαγγελματία που διδάσκει, νοθετεί, καθοδηγεί και γενικά εκπαιδεύει τους νέους με στόχο την υγιή ανάπτυξη και τη σταθερότητα κατά την ενήλικη ζωή. Η εργασία του δεν περιορίζεται μόνο στη διδασκαλία κύριος σκοπός της εργασίας του εκπαιδευτικού είναι το πλάσιμο της ζωής των νέων ανθρώπων, η καθοδήγησή τους, η παροχή κινήτρων και η διαμόρφωση των χαρακτήρων τους. Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού εμπεριέχει τη διδασκαλία, την παροχή γνώσης και καινοτομίας και γενικά την καθοδήγηση των μαθητών. Ένας εκπαιδευτικός στην τάξη «μεταφράζει» την εκπαιδευτική του φιλοσοφία και τους στόχους του σε γνώση και δεξιότητες. Για τους παραπάνω λόγους οι εκπαιδευτικοί παίζουν τον πιο αποφασιστικό ρόλο στη διδακτική πράξη και γενικότερα στην κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη των μαθητών (Ofoegbu, 2004 · Παπαοικονόμου, 2014).

Η ποιότητα των εκπαιδευτικών, η δέσμευση στο ρόλο τους, η επαγγελματική τους ικανοποίηση και τα κίνητρα τους είναι οι προσδιοριστικοί παράγοντες. Οι εκπαιδευτικοί δρουν ως μοντέλα ρόλων, από τη στιγμή που αποτελούν τους πυλώνες της κοινωνίας (Jyoti & Sharma, 2009), οι οποίοι βοηθούν τους μαθητές τους, όχι μόνο να αναπτυχθούν, αλλά και να γίνουν οι πιθανοί ηγέτες της επόμενης γενιάς και να επωμιστούν τις ευθύνες που τους αναλογούν. Η ικανοποίηση από το επάγγελμα έχει πολύ σημαντικές συνέπειες: σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί είναι ευτυχισμένοι, αφοσιωμένοι και δεσμευμένοι στο ρόλο τους (Ofoegbu, 2004). Οι εκπαιδευτικοί επιδιώκουν να είναι επαγγελματικά αποτελεσματικοί και ικανοποιημένοι στην εργασία τους. Όπως υποστηρίζεται από τους Jaiyeoba και Jibril (2008), οι ικανοποιημένοι εκπαιδευτικοί είναι ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες του εκπαιδευτικού συστήματος. Η επιτυχία ή η αποτυχία του συστήματος εξαρτάται κυρίως από τους ικανοποιημένους εκπαιδευτικούς αλλά και από τους ικανοποιημένους διευθυντές και προϊσταμένους. Οι εκπαιδευτικοί ειδικά, ξοδεύουν ένα μεγάλο μέρος του χρόνου τους με τους μαθητές τους στην τάξη, και εξαιτίας αυτού έχουν σημαντική επίδραση στην επιτυχία τους (Correnti, Miller & Rowan, 2002 · Jyoti & Sharma, 2009).

Η ύπαρξη ικανών εκπαιδευτικών με την απαιτούμενη γνώση, τις δεξιότητες και τις στάσεις είναι ο παράγοντας κλειδί για την παροχή εκπαίδευσης υψηλού επιπέδου. Παρόλα αυτά, αν δεν είναι ικανοποιημένοι επαγγελματικά η παραγωγικότητα τους μπορεί να επηρεαστεί λόγω επαγγελματικής εξουθένωσης, απουσίας, απάθειας ή αποχής. Υποστηρίζοντας αυτήν την ιδέα ο Lusser (1990) έδειξε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να συνεισφέρει ουσιαστικά στην αποτελεσματικότητα και στην αποδοτικότητα ενός οργανισμού. Συνεισφέρει επίσης στην παραγωγή υψηλού επιπέδου προϊόντων και υπηρεσιών, όπως επίσης και στη διατήρηση χαμηλών επιπέδων εξουθένωσης και αποχής. Σύμφωνα με τα παραπάνω ο Shann (2001) θεωρεί ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών αποτελεί έναν εκτιμητή της δέσμευσης του εκπαιδευτικού, με άμεση συνέπεια την υψηλή αυτοεκτίμηση και απώτερη την αποτελεσματικότητα του σχολείου. Η δέσμευση αναφέρεται στην προσκόλληση ενός ατόμου στην εργασία του και στον οργανισμό στον οποίο εργάζεται. Αναφέρεται στον κοινωνικό-ψυχολογικό δεσμό ενός ατόμου με την ομάδα ή τον οργανισμό, τους στόχους του και τις αξίες του (Meyer & Allen, 1991). Η σφυρηλάτηση της δέσμευσης στους εκπαιδευτικούς είναι σημαντική, διότι ο δεσμευμένος εκπαιδευτικός μένει περισσότερο στο επάγγελμα του και επιτελεί το ρόλο του καλύτερα. Αντίστοιχα, η δέσμευση και η αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού εξαρτάται από τα κίνητρα, το ηθικό και την επαγγελματική ικανοποίηση. Αντίθετα με τα παραπάνω, οι λιγότερο ικανοποιημένοι εκπαιδευτικοί δείχνουν την απογοήτευση στο περιβάλλον εργασίας τους. Αναφορικά με την ποιότητα της εκπαίδευσης ο Robbins (2005) θεωρεί ότι οι χαμηλή ποιότητα εμποδίζει τη χρήση της εκπαίδευσης ως ένα αποτελεσματικό μέσο οικονομικής ανάπτυξης στα χρόνια μιας όλο και πιο επιταχυνόμενης παγκοσμιοποίησης. Οι μη ικανοποιημένοι εργαζόμενοι αποτελούν τον μεγαλύτερο κίνδυνο καθώς οδηγούνται στην αποτυχία εκπλήρωσης των σκοπών και των στόχων του σχολείου. Σύμφωνα με το Hoy & Miskel (1996), μία έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης εκ μέρους του εκπαιδευτικού έχει ως αποτέλεσμα τη συχνή απουσία του από το σχολείο, την επιθετική συμπεριφορά προς τους συναδέλφους και τους μαθητές, πρόωμη αποχώρηση από την εργασία

και την ψυχολογική αποξένωση από την εργασία του. Όλα αυτά τα αρνητικά αποτελέσματα οδηγούν και στην κακή και αναποτελεσματική διδασκαλία που αποτελεί τον πυρήνα της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Άλλες έρευνες έδειξαν ότι η έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης συνοδεύεται από συναισθήματα κατάθλιψης, απελπισίας, θυμού, περιφρόνησης και ματαιότητας (Pinder, 2008). Επιπρόσθετα, έχει διαπιστωθεί και η σύνδεση της έλλειψης επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και της σχολικής αποτυχίας των μαθητών (Hargreaves, 1994).

Οι δυνατότητες προαγωγής των εκπαιδευτικών είναι πιθανόν να ασκούν σημαντική επίδραση στην επαγγελματική ικανοποίηση. Υποστηρίζοντας την άποψη αυτή ο Robbins (1998) φρονεί ότι οι δυνατότητες προαγωγής συνεισφέρουν τα μέγιστα στην προσωπική ανάπτυξη, στην ανάπτυξη της υπευθυνότητας και στην αναπτυγμένη κοινωνική θέση (social status). Οι μειωμένες δυνατότητες υπηρεσιακής εξέλιξης των εκπαιδευτικών επηρεάζουν και τα εκπαιδευτικά αποτελέσματα (outputs) αρνητικά. Σύμφωνα με το Luthans (1998), οι μισθοί δεν βοηθούν απλά τους ανθρώπους να καλύψουν τις βασικές τους ανάγκες: επίσης, αποτελούν εργαλείο στην ικανοποίηση των «υψηλότερων» αναγκών τους. Τα χρηματικά και τα άλλα παρόμοια κίνητρα δίνουν τη δυνατότητα στους εκπαιδευτικούς να επιτύχουν υψηλότερο βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης. Σύμφωνα με τους Boone & Kuntz (1992), η προσφορά υψηλής και δίκαιης αποζημίωσης στους εργαζόμενους, η οποία σχετίζεται με την εργασία που προσφέρουν στον οργανισμό, θα πρέπει να είναι ο βασικός στόχος κάθε συστήματος μισθοδοσίας. Στην κατηγορία της αποζημίωσης περιλαμβάνονται και οι ιατρικές και ασφαλιστικές παροχές, οι συντάξεις, τα δώρα, οι άδειες μετ' αποδοχών και τα οδοιπορικά ταξιδιών. Γενικά, τα σχολεία δεν θα λειτουργήσουν ομαλά ούτε θα επιτύχουν τους στόχους τους αν δεν είναι και οι εκπαιδευτικοί ευχαριστημένοι με την εργασία τους.

Είναι προφανές ότι στόχος κάθε εκπαιδευτικού συστήματος είναι η προετοιμασία ικανών πολιτών οι οποίοι θα βοηθήσουν την πολιτική, κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη της χώρας. Ο παραπάνω στόχος θα επιτευχθεί όταν τα «εξαρτήματα» των εκπαιδευτικών συστημάτων είναι σε καλή κατάσταση. Το σημαντικότερο εργαλείο της εκπαιδευτικής πράξης, το οποίο αποτελεί την αιχμή του δόρατος κάθε εκπαιδευτικού συστήματος είναι ο ικανοποιημένος και δεσμευμένος με το ρόλο του εκπαιδευτικός (Naylor, 1999). Σύμφωνα με το Luthans (1998), αν οι άνθρωποι εργάζονται σε ένα καθαρό και φιλικό περιβάλλον, τους είναι πιο ευχάριστη η προσέλευση στην εργασία. Αν συμβαίνει το αντίθετο, τους είναι δύσκολο να επιτυγχάνουν αποτελέσματα. Όταν οι ανάγκες τους δεν ικανοποιούνται, τα άτομα μπορεί να επηρεαστούν ψυχολογικά, ηθικά και οικονομικά.

Σχετικός με τον παραπάνω είναι και ο άξονας του κοινωνικού περιβάλλοντος, ο οποίος έχει σημαντικό αντίκτυπο στη συμπεριφορά των εργαζομένων (Marks, 1994). Αν το ηθικό των εκπαιδευτικών πλήττεται, είναι απίθανο να αναμένεται αφοσίωση στην εργασία τους. Όπως ανέφεραν οι Wright & Kim (2004), οι εκπαιδευτικοί είναι ο σημαντικότερος παράγοντας στο σχολείο, και για αυτό η υποστήριξη της υπηρεσιακής εξέλιξης των εκπαιδευτικών με στόχο την ικανοποίησή τους αποτελεί καίριο ζητούμενο της εκπαιδευτικής πολιτικής.

1. Στόχος της έρευνας

Στην παρούσα έρευνα το κύριο ερώτημα που επιδιώκεται να απαντηθεί αφορά το βαθμό ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από το επάγγελμα τους. Δεδομένου ότι ο κύριος παράγοντας της εκπαιδευτικής διαδικασίας είναι ο εκπαιδευτικός, είναι σαφές ότι ένα εκπαιδευτικό σύστημα του οποίου το εκπαιδευτικό δυναμικό χαρακτηρίζεται από ισχυρά κίνητρα και υψηλό βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης, διαθέτει την πιο ευνοϊκή προϋπόθεση εκπαιδευτικής παραγωγικότητας. Πιο συγκεκριμένα, τέθηκαν ερωτήματα που αφορούσαν το βαθμό ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από το ωράριο εργασίας, τις συνθήκες εργασίας, την ικανοποίηση από τα περιθώρια αυτονομίας, από το συνδυασμό με την οικογένεια, από την παιδαγωγική σχέση με το μαθητή, την ικανοποίηση από τις δυνατότητες επιστημονικής και διοικητικής εξέλιξης και την ικανοποίηση που λαμβάνει ο εκπαιδευτικός από την αναγνώριση που αποκομίζει από την κοινωνία. Η επιλογή των συγκεκριμένων διαστάσεων της επαγγελματικής ικανοποίησης στηρίχθηκε σε ευρύτερη έρευνα που εκπονήθηκε από τους Haas & Park (2010) στις ΗΠΑ και αφορούσε την επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών στα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα. Σε δεύτερη φάση εξετάστηκαν παράγοντες που επηρεάζουν τις απόψεις των εκπαιδευτικών, όπως το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση και το μορφωτικό επίπεδο των γονέων τους.

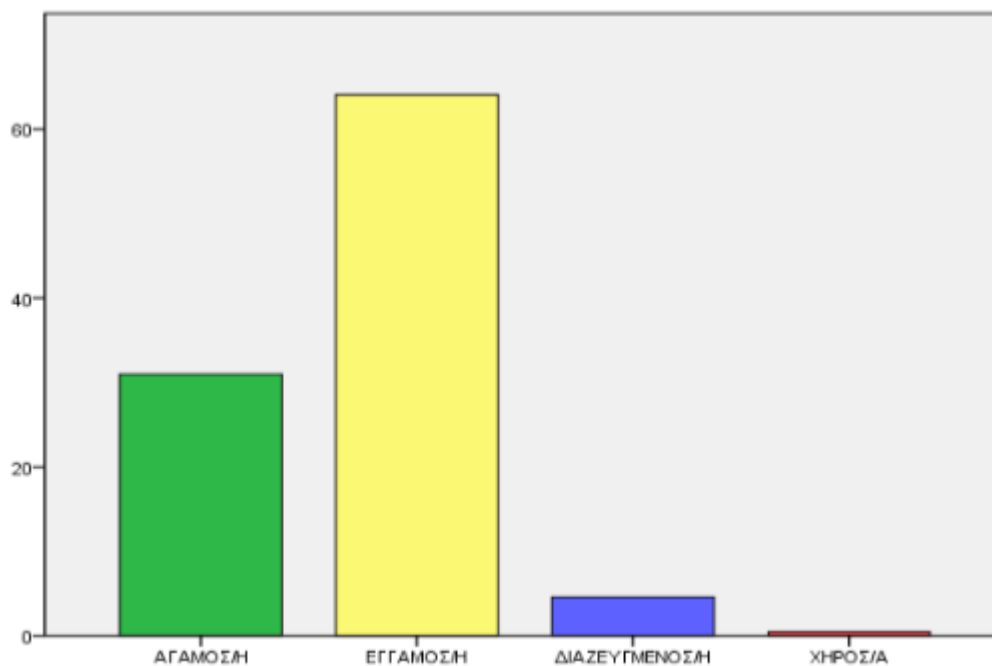
2. Μεθοδολογία της έρευνας

Η έρευνα κινήθηκε σε δύο άξονες: καταρχάς αποτυπώθηκε το μέγεθος της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από τις διάφορες πτυχές του επαγγέλματος τους και σε δεύτερη φάση διερευνήθηκε η επίδραση του φύλου και της οικογενειακής κατάστασης των εκπαιδευτικών στο επάγγελμα τους και του μορφωτικού επιπέδου των γονέων τους. Πιο συγκεκριμένα το φθινόπωρο του 2015 ρωτήθηκαν με ερωτηματολόγιο 720 Έλληνες εκπαιδευτικοί διαφόρων ειδικοτήτων. Για τη διερεύνηση του ερευνητικού προβλήματος θεωρήθηκε ως καταλληλότερη μέθοδος η επισκόπηση (survey) που παρά τους περιορισμούς της, θεωρείται πλεονεκτικότερη άλλων ερευνητικών εργαλείων προκειμένου να συμμετάσχει στην έρευνα ένας μεγάλος αριθμός εκπαιδευτικών και των δυο βαθμίδων από όλη την Ελλάδα (Heier & Rosemann, 1972). Η κατασκευή του ερωτηματολογίου στηρίχθηκε σε παρόμοιες διεθνείς έρευνες που είχαν ως αντικείμενο σχετικά θέματα με την επαγγελματική ικανοποίηση πανεπιστημιακών δασκάλων και επιστημόνων στις Ηνωμένες Πολιτείες (Haas & Park, 2010). Συνολικά στάλθηκαν περίπου 2000 ερωτηματολόγια και απάντησε το 36,3% που αποτελεί και το τελικό δείγμα. Το ποσοστό αυτό μπορεί να θεωρηθεί, σύμφωνα με τα διεθνή δεδομένα, αρκετά ικανοποιητικό για έρευνες με ερωτηματολόγια (Κελπανίδης, 2002). Το γεγονός αυτό το ενισχύουν οι ιδιόρρυθμες ελληνικές συνθήκες, δηλαδή το γεγονός ότι οι Έλληνες εκπαιδευτικοί διακατέχονται από ένα αίσθημα δυσπιστίας για κάθε είδους έρευνα (Ξωχέλλης, 2000). Για τον έλεγχο της αξιοπιστίας των ερωτήσεων χρησιμοποιήθηκε ο μη παραμετρικός έλεγχος χ^2 (Ζαχαροπούλου, 1999). Η κατανομή του φύλου των εκπαιδευτικών ήταν ως εξής:



Γράφημα 1. Το φύλο των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα

Σημαντικός παράγοντας της ανάλυσης μας αποτέλεσε και η οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών του δείγματος, η οποία παρουσιάζεται στο ακόλουθο γράφημα:



Γράφημα 2. Η οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών

Η τελευταία ανεξάρτητη μεταβλητή, της οποίας η επίδραση εξετάστηκε, ήταν αυτή του μορφωτικού επιπέδου των γονέων των εκπαιδευτικών. Η μεγάλη πλειοψηφία των εκπαιδευτικών έχει γονείς οι οποίοι έχουν ολοκληρώσει τις εγκύκλιες σπουδές. Ο παρακάτω πίνακας δείχνει αναλυτικά τις κατανομές:

Πίνακας 1. Μορφωτικό επίπεδο γονέων εκπαιδευτικών

	ΠΑΤΕΡΑΣ		ΜΗΤΕΡΑ	
	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
Δημοτικό	358	51,7	380	55,6
Γυμνάσιο	66	9,5	86	12,6
Λύκειο	131	18,9	132	19,3
Πανεπιστήμιο	137	19,8	85	12,4
Σύνολο	692	100,0	683	100,0
Δεν απαντώ	28			
Σύνολο	720			

3. Παρουσίαση των αποτελεσμάτων

Η παραγοντική ανάλυση (factor analysis) που προηγήθηκε έδειξε ισχυρές φορτίσεις σε τρεις ομάδες μεταβλητών. Δημιουργήθηκαν έτσι τρεις άξονες, οι οποίοι αφορούσαν α) την ικανοποίηση από τα απτά καθημερινά δεδομένα του επαγγέλματος τους όπως το ωράριο εργασίας και οι συνθήκες εργασίας, β) την ικανοποίηση που αφορά εσωτερικούς λόγους όπως τα περιθώρια αυτονομίας, ο συνδυασμός με την οικογένεια, η παιδαγωγική σχέση με το μαθητή και την αναγνώριση που απολαμβάνει από την κοινωνία και γ) την ικανοποίηση από τις δυνατότητες επαγγελματικής και διοικητικής εξέλιξης. Οι παραπάνω άξονες συμφωνούν σε γενικές γραμμές με τους άξονες που χρησιμοποίησαν οι Haas & Park (2010). Ένας από τους ευρέως χρησιμοποιούμενους δείκτες αξιοπιστίας είναι αυτός που υπολογίστηκε από τον Cronbach (1951) και ονομάζεται Cronbach's α (alpha), ή δείκτης εσωτερικής συνάφειας (internal consistency coefficient). Εξ ορισμού, ο δείκτης αξιοπιστίας ανεβαίνει καθώς αυξάνεται η μέση συσχέτιση μεταξύ των items. Όσο περισσότερα items περιλαμβάνει μία κλίμακα, τόσο αυξάνεται η ακρίβεια του δείκτη αξιοπιστίας που θα υπολογιστεί. Σε όλους τους άξονες εξετάστηκε ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach's alpha ο οποίος εμφανίστηκε ικανοποιητικός.

Όσον αφορά το ωράριο εργασίας η μεγάλη πλειοψηφία είναι πολύ ή αρκετά ικανοποιημένη (62,1% και 31,5% αντίστοιχα). Αντίθετα δεν φαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί είναι αρκετά ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας αφού το 42,1% είναι λίγο ή καθόλου ικανοποιημένο, ενώ το 42,4% είναι αρκετά ικανοποιημένο. Οι παρακάτω πίνακες παρουσιάζουν αναλυτικά τις κατανομές:

Πίνακας 2. Ικανοποίηση από τα απτά καθημερινά δεδομένα του επαγγέλματος

	Ωράριο εργασίας		Συνθήκες εργασίας	
	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
Καθόλου ικανοποιημένος	16	2,4	73	11,0
Λίγο ικανοποιημένος	26	3,9	206	31,1
Αρκετά ικανοποιημένος	209	31,5	281	42,4
Πολύ ικανοποιημένος	412	62,1	103	15,5
Σύνολο	663	100,0	663	100,0
Δεν απαντώ	57		57	
Σύνολο	720		720	

Cronbach's alpha 0,879

Ο δεύτερος άξονας παρουσιάζει πιο «εσωτερικούς» λόγους, οι οποίοι δείχνουν ότι σε γενικές γραμμές οι εκπαιδευτικοί είναι αρκετά και πολύ ικανοποιημένοι και από τα περιθώρια αυτονομίας σε ποσοστό 76,1%, ενώ πολύ και αρκετά ικανοποιημένοι είναι από το συνδυασμό του επαγγέλματος με την οικογένεια σε ποσοστό 90,8%. Σε πολύ υψηλά επίπεδα κυμαίνεται και η ικανοποίηση που προέρχεται από την παιδαγωγική σχέση με το μαθητή. Πιο συγκεκριμένα, πολύ και αρκετά ικανοποιημένοι είναι οι εκπαιδευτικοί σε ποσοστό 87%. Παρόλα αυτά, φαίνεται ότι μειωμένη είναι η ικανοποίηση που απολαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί από την αναγνώριση τους από την κοινωνία. Ένα 54,6% δεν είναι καθόλου ή είναι λίγο ικανοποιημένοι γεγονός που δείχνει και τα εσωτερικά προβλήματα που ενδέχεται να αντιμετωπίζει ο εκπαιδευτικός αναφορικά με την εργασία του και την αποδοχή του από την κοινωνία. Οι παρακάτω πίνακες δείχνουν τις κατανομές αναλυτικά:

Πίνακας 3. Ικανοποίηση που αφορά εσωτερικούς λόγους

	Περιθώρια αυτονομίας		Συνδυασμός με την οικογένεια	
	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
Καθόλου ικανοποιημένος	34	5,1	13	2,0
Λίγο ικανοποιημένος	125	18,9	46	7,1
Αρκετά ικανοποιημένος	304	45,9	248	38,4
Πολύ ικανοποιημένος	200	30,2	338	52,4
Σύνολο	663	100,0	645	100,0
Δεν απαντώ	57		75	
Σύνολο	720		720	

	Παιδαγωγική σχέση με το μαθητή		Αναγνώριση από την κοινωνία	
	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
Καθόλου ικανοποιημένος	7	1,1	138	22,6
Λίγο ικανοποιημένος	79	11,9	273	32,0
Αρκετά ικανοποιημένος	309	46,7	184	30,8
Πολύ ικανοποιημένος	267	40,3	34	14,6
Σύνολο	662	100,0	629	100,0
Δεν απαντώ	58		91	22,6
Σύνολο	720		720	

Cronbach's alpha 0,879

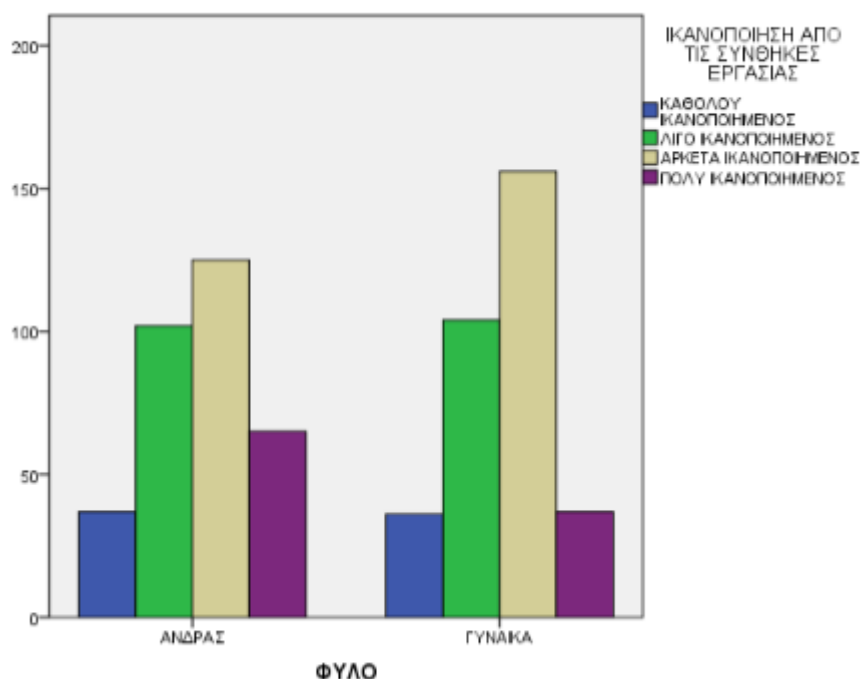
Τέλος, ο τρίτος άξονας παρουσίασε την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από τις δυνατότητες επαγγελματικής ανέλιξης. Με τον όρο επαγγελματική ανέλιξη εννοούμε τις δυνατότητες επιστημονικής και διοικητικής ανάπτυξης. Όσον αφορά την επιστημονική ανέλιξη ένα σημαντικό ποσοστό 56,6% δεν είναι καθόλου ή είναι λίγο ικανοποιημένο, ενώ ένα ακόμη υψηλότερο ποσοστό 65,3% έχει την ίδια στάση απέναντι στις δυνατότητες διοικητικής ανέλιξης. Ο πίνακας παρακάτω παρουσιάζει αναλυτικά τον τρίτο άξονα των ερωτήσεων:

Πίνακας 4. Ικανοποίηση από τις δυνατότητες επαγγελματικής και διοικητικής εξέλιξης

	Επιστημονική ανέλιξη		Διοικητική ανέλιξη	
	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
Καθόλου ικανοποιημένος	129	19,6	138	21,9
Λίγο ικανοποιημένος	244	37,0	273	43,4
Αρκετά ικανοποιημένος	212	32,2	184	29,3
Πολύ ικανοποιημένος	74	11,2	34	5,4
Σύνολο	659	100,0	629	100,0
Δεν απαντώ	61		91	
Σύνολο	720		720	

Cronbach's alpha 0,760

Στη συνέχεια θα παρουσιαστούν οι σημαντικά σημαντικές σχέσεις που παρατηρήθηκαν σε σχέση με το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση και το μορφωτικό επίπεδο των γονέων των εκπαιδευτικών. Δεδομένου ότι οι μεταβλητές είναι κατηγορικές, χρησιμοποιήθηκε ο στατιστικός έλεγχος χ^2 . Αναφορικά με τον πρώτο άξονα, στατιστικά σημαντικό αποτέλεσμα προέκυψε από τη συσχέτιση των συνθηκών εργασίας και του φύλου. Πιο συγκεκριμένα οι άνδρες φάνηκαν να είναι πιο ικανοποιημένοι σε ποσοστό 19,8% σε σύγκριση με τις γυναίκες των οποίων το ποσοστό είναι 11,1% ($\chi^2=45.980$, $df=2$, $p=0,003 < \alpha$). Το παρακάτω γράφημα δείχνει αυτήν τη συσχέτιση.



Γράφημα 3. Σχέση φύλου και ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας

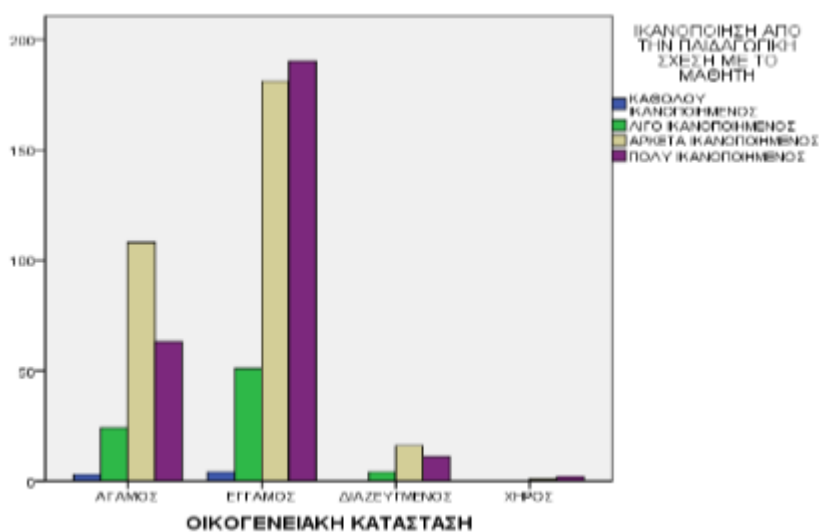
Όσον αφορά το δεύτερο άξονα στατιστικά σημαντική συσχέτιση παρατηρήθηκε ανάμεσα στο φύλο και στα περιθώρια αυτονομίας με τους άνδρες πάλι να είναι πολύ ικανοποιημένοι σε ποσοστό 36,5% σε σύγκριση με το αντίστοιχο 23,7% των γυναικών ($\chi^2=19.780$, $df=3$, $P=0,003<a$). Επίσης, στατιστικά σημαντική σχέση παρατηρήθηκε ανάμεσα στο φύλο και στην ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί από την κοινωνία. Οι άνδρες εκπαιδευτικοί σε ποσοστό 17,1% είναι πολύ ικανοποιημένοι από την αναγνώριση που απολαμβάνουν από την κοινωνία σε σύγκριση με το αντίστοιχο 11,8% των γυναικών. Ο πίνακας παρακάτω δείχνει αναλυτικά τις κατανομές:

Πίνακας 5. Σχέση φύλου και ικανοποίησης από την αναγνώρισης από την κοινωνία

	Ικανοποίηση από την αναγνώριση που απολαμβάνεις από την κοινωνία				Σύνολο
	Καθόλου ικανοποιημένος	Λίγο ικανοποιημένος	Αρκετά ικανοποιημένος	Πολύ ικανοποιημένος	
Ανδρας	79 24,2%	102 31,2%	90 27,5%	56 17,1%	327 100,0%
Γυναίκα	70 21,1%	109 32,9%	113 34,1%	39 11,8%	331 100,0%
Σύνολο	149 22,6%	211 32,1%	203 30,9%	95 14,4%	658 100,0%

Τέλος, η συσχέτιση φύλου και του τρίτου άξονα δεν έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντικό αποτέλεσμα ανάμεσα στο φύλο και στην ικανοποίηση αναφορικά με τις δυνατότητες διοικητικής ανέλιξης.

Η δεύτερη ανεξάρτητη μεταβλητή που εξετάστηκε ήταν η οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών. Παρατηρήθηκαν ορισμένα στατιστικά σημαντικά ευρήματα τα οποία αφορούσαν καταρχάς τους έγγαμους εκπαιδευτικούς οι οποίοι είναι πολύ ικανοποιημένοι από τα περιθώρια αυτονομίας σε ποσοστό 33,7% σε σύγκριση με το αντίστοιχο 26,3% των άγαμων εκπαιδευτικών ($\chi^2=23.980$, $df=3$, $p=0,003<a$). Επίσης ενδιαφέρον εύρημα αποτελεί το γεγονός ότι οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί είναι πολύ ικανοποιημένοι από την παιδαγωγική σχέση με το μαθητή σε ποσοστό 44,6% σε σύγκριση με το αντίστοιχο 31,8% των άγαμων συναδέλφων τους ($\chi^2=11.700$, $df=2$, $p=0,001<a$).



Γράφημα 4. Σχέση οικογενειακής κατάστασης και ικανοποίησης από τη σχέση με το μαθητή

Τέλος, όσον αφορά την τελευταία ανεξάρτητη μεταβλητή που εξετάστηκε, αυτή του μορφωτικού επιπέδου των γονέων, σε μία μόνο περίπτωση παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα. Οι εκπαιδευτικοί των οποίων ο πατέρας κατέχει πτυχίο πανεπιστημίου είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας σε ποσοστό 40% σε σύγκριση με το αντίστοιχο 25% των εκπαιδευτικών με πατέρα με απολυτήριο λυκείου και το 27% των εκπαιδευτικών με πατέρα με απολυτήριο δημοτικού ($\chi^2=15.890$, $df=3$, $p=0,002<a$). Επιπλέον, οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι κατάγονται από περισσότερο μορφωσιογενή περιβάλλοντα φαίνεται να είναι γενικά λιγότερο ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας αφού μόλις το 11% είναι πολύ ικανοποιημένο σε σύγκριση με το 20% και το 24% των εκπαιδευτικών με πατέρα απόφοιτο γυμνασίου και δημοτικού αντίστοιχα.

Συμπεράσματα

Η εργασία αυτή παρουσίασε ένα μέρος μιας έρευνας που πραγματοποιήθηκε το φθινόπωρο του 2015 και αφορούσε το επαγγελματικό προφίλ των Ελλήνων εκπαιδευτικών. Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης αναλύθηκε σε τρεις άξονες που αφορούσαν πρακτικά θέματα, όπως το ωράριο και τις συνθήκες εργασίας, εσωτερικά θέματα, όπως τα περιθώρια αυτονομίας, ο συνδυασμός με την οικογένεια και η παιδαγωγική σχέση με το μαθητή αλλά και θέματα εξέλιξης τόσο σε επιστημονικό επίπεδο όσο και σε διοικητικό.

Το γενικό συμπέρασμα της εργασίας αυτής είναι ότι παρά τα όποια προβλήματα και τις διαφοροποιήσεις οι Έλληνες εκπαιδευτικοί είναι ικανοποιημένοι με το επάγγελμα τους. Παρόλες τις αντιξοότητες, οι εκπαιδευτικοί αγωνίζονται κάθε εργάσιμη ημέρα να προσφέρουν ό,τι καλύτερο στους μαθητές τους. Η ικανοποίηση που απολαμβάνουν από το επάγγελμα τους, τους οδηγεί να ταυτιστούν με τον εκπαιδευτικό ρόλο (Παπαϊκονόμου, 2011). Στο ίδιο συμπέρασμα έχουν καταλήξει και άλλες σχετικές έρευνες (Ταρασιάδου & Πλατσίδου, 2009 · Ζουρνατζή, Τσιγγίλης, Κουστέλιος, & Πιντζοπούλου, 2006). Προβλήματα παρατηρήθηκαν στο μέρος που αφορά την αναγνώριση του έργου τους από την κοινωνία, γεγονός που καταδεικνύει την προβληματική σχέση του δημόσιου σχολείου και της ευρύτερης κοινωνίας (Παπαϊκονόμου, 2016). Οι εξειδικευμένες αναλύσεις έδειξαν επίσης ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί είναι πιο ικανοποιημένοι όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας και τα περιθώρια αυτονομίας. Το παραπάνω εύρημα μπορεί να δικαιολογηθεί από την επιβάρυνση των γυναικών εκπαιδευτικών λόγω των πολλών ρόλων που καλούνται να επιτελέσουν στην καθημερινότητα τους (Φρόση, Κουϊμτζή & Παπαδήμου, 2001). Επίσης, μολονότι το ποσοστό είναι χαμηλό, οι άνδρες είναι πιο ικανοποιημένοι από την αναγνώριση που απολαμβάνουν από την κοινωνία. Επίσης, οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί δείχνουν να εκτιμούν περισσότερο την παιδαγωγική σχέση που αναπτύσσεται ανάμεσα σε αυτούς και τους μαθητές.

Η παρούσα έρευνα επιχείρησε να ρίξει φως στον παράγοντα της επαγγελματικής ικανοποίησης που αντλούν οι εκπαιδευτικοί από το ρόλο τους. Δόθηκε έμφαση και στις διαστάσεις της αλλά και στους παράγοντες που μπορούν να την προβλέψουν, με την ελπίδα ότι αυτό θα συμβάλει στην καλύτερη κατανόηση αυτού του επαγγελματικού χώρου και στην προσπάθεια να βελτιωθεί η εργασιακή ζωή των εκπαιδευτικών και η απόδοσή τους. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν ωστόσο και τα αρνητικά ευρήματα που σχετίζονται με παράγοντες όπως η μειωμένη ικανοποίηση που απολαμβάνουν από την αναγνώριση του έργου τους από την κοινωνία, παρόλο που, κατά κοινή ομολογία, επιτελούν ένα από τα σημαντικότερα λειτουργήματα σε μία κοινωνία: με ποιο τρόπο πρέπει να γίνεται ο σχεδιασμός της εκπαιδευτικής πολιτικής έτσι ώστε να μην δημιουργούν το αίσθημα της «σχετικής στέρησης» στους Έλληνες εκπαιδευτικούς συγκριτικά με τους συναδέλφους τους στην υπόλοιπη Ευρωπαϊκή Ένωση.

Στη σύγχρονη κοινωνία η έκρηξη των επιστημονικών και τεχνολογικών γνώσεων, η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, η διαμόρφωση της κοινωνίας της πληροφορίας και της

πληροφορικής, είναι στοιχεία τα οποία επιδρούν στο χώρο της εκπαίδευσης και τον αλλάζουν. Παρά τη μεγάλη σημασία των παραπάνω εξωτερικών παραγόντων στο επίπεδο της παρεχόμενης εκπαίδευσης, η αιχμή της εκπαιδευτικής διαδικασίας παραμένει ο εκπαιδευτικός. Η παρούσα έρευνα κατέδειξε τους παράγοντες που επηρεάζουν τη σημασία που αποδίδουν οι εκπαιδευτικοί στην επαγγελματική τους ταυτότητα. Εκπαιδευτική πολιτική προσανατολισμένη στη βελτίωσή της θέσης των εκπαιδευτικών θα συνεισφέρει στην μεγαλύτερη εμπλοκή τους με το επάγγελμά τους με απώτερο στόχο την αύξηση της παραγωγικότητάς τους.

Βιβλιογραφικές αναφορές

- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice, (10 Edition)* London, Kogan Page Publishing, p. 264.
- Bolin, F. (2007). A study of teacher job satisfaction and factors that influence it. *Chinese Educational Society*, 40(5):47-64.
- Boone, L., & Kuntz, D. (1992). *Contemporary marketing. Texas: Dryden Press.*
- Correnti, R., Miller, R.J. & Rowan, B. (2002). What large-scale survey research tells us about teacher effects on student achievement: insights from the prospects study of elementary schools. *Teachers College Record*, 104(8):1525-67.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Haas, M. & Park, S. (2010). To Share or Not to Share? Reference Group Norms and Information Withholding Among Life Scientists, *Organization Science*, 21: 854-872.
- Hargreaves, A. (1994). *Changing Teachers, Changing Times*: London, Cassell.
- Heller, K. & Rosemann, R. (1974). *Planung und Auswertung empirischer Untersuchungen*, Stuttgart.
- Hongying, S. (2008). Literature review of teacher job satisfaction. *Chinese Education and Society*, 40(5):11-16.
- Hoy, W. & Miskel, C. (1996). *Educational administration: theory, research, and practice.* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Jaiyeoba, A. & Jibril, A. (2008). A study of job satisfaction of secondary school administrators in Kano state, Nigeria. *An International Multi-Disciplinary Journal*, 2(2): 94-107.
- Jyoti, J. & Sharma, R. (2006). Job satisfaction among school teachers. *IIMB Management Review*, 18(4):349-363.
- Koustelios, A. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *The International Journal of Educational Management*, 15(7), 354–358.
- Lusser, R. (1990). *Human relations in organizations: A skill – building approach.* Boston: Richard D. Irwin Inc.

- Luthans, F. (1998). *Organizational behavior*. (8th ed.). India: McGraw-Hill.
- Majasan, J. (1995). *The teachers' profession. A manual for professional excellence*. Ibadan: Spectrum Books Limited
- Marks, S. (1994). *Intimacy in the public realm: The case of co-workers*. USA: Social Forces Co.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Naylor, J. (1999). *Management*. Harlow: Prentice hall.
- Ofoegbu, F. (2004). Teacher motivation: a factor for classroom effectiveness and school improvement in Nigeria. *College Student Journal*, 38(1):81-89.
- Pinder, C. (2008). *Work motivation in organizational behavior*. (2nd ed.). New York: Psychology Press.
- Robbins, S. (2005). *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.
- Scott, M. (2004). Perceptions of Fundamental Job Characteristics and their level of Job Satisfaction. Mississippi State University Extension Service Agents: *Unpublished Masters*
- Shann, M. (2001). Professional commitment and job satisfaction among teachers in urban middle schools. *The Journal of Education Research*, 92(2):67-75.
- Wright, B. & Kim, S. (2004). Participation's influence on job satisfaction: The importance of job characteristics. *Review of Public Personnel Administration* 24 (1): 18-40.
- Zembylas, M., & Papanastasiou, E. (2004). Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42, 357-374.
- Ζαχαροπούλου, Λ. (1999). Στατιστική, Ζήτηρος, Θεσσαλονίκη.
- Ζουρνατζή, Ε., Τσιγγίλης, Ν., Κουστέλιος, Α. & Πιντζοπούλου, Ε. (2006). Επαγγελματική ικανοποίηση καθηγητών Φυσικής Αγωγής Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. *Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 3 (2), 18-28
- Κελπανίδης, Μ. (2000). *Κοινωνιολογία της εκπαίδευσης: Θεωρίες και πραγματικότητα*. Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα.
- Ξωχέλλης, Π. (2000). *Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού ως κοινωνικός ρόλος*. Θεσσαλονίκη, Κυριακίδη.
- Παπαϊκονόμου, Α. (2011). *Ρόλος και εαυτός (self): Η κεντρικότητα του εκπαιδευτικού ρόλου για τη συγκρότηση του εαυτού*, Θεσσαλονίκη, Διδακτορική διατριβή (Αδημοσίευτη).
- Παπαϊκονόμου, Α. (2014). *Μια κοινωνιολογική θεώρηση του ρόλου του εκπαιδευτικού στη διδακτική πράξη*. Θεσσαλονίκη, Αφοί Κυριακίδη.
- Παπαϊκονόμου, Α. (2016). *Σχολείο, Πολιτική και Πολιτικοποίηση: Θεωρία και Έρευνα*, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Κυριακίδη.
- Ταρασιάδου, Α. & Πλατσίδου, Μ. (2009). Επαγγελματική Ικανοποίηση των Νηπιαγωγών: Ατομικές Διαφορές και Προβλεπτικοί Παράγοντες. *Επιστήμες Αγωγής*, 4, 141-154

Φρόση, Λ., Κουϊμτζή, Ε., & Παπαδήμου, Χ. (2001). *Ο παράγοντας φύλο και η σχολική πραγματικότητα στην πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Μελέτη Επισκόπησης)*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.), Θεσσαλονίκη.