



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ**  
**ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ, ΛΑΡΙΣΑ**  
**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών**  
**«Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων»**

**ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΣΧΟΛΙΚΟΥ ΚΛΙΜΑΤΟΣ ΚΑΙ**  
**ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ: ΟΙ ΑΠΟΨΕΙΣ ΤΩΝ**  
**ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΟ**  
**ΝΟΜΟ ΛΑΡΙΣΑΣ**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**  
**ΣΤΕΡΓΙΑΝΗ ΛΙΑΠΗ**

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΑΧΙΛΛΕΑΣ ΑΝΑΓΝΩΣΤΟΠΟΥΛΟΣ**

**ΛΑΡΙΣΑ**  
**ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟ ΕΤΟΣ: 2019 – 2020**

**ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΑΥΤΟΔΥΝΑΜΗΣ ΣΥΓΓΡΑΦΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

*«Δηλώνω υπεύθυνα ότι η συγκεκριμένη μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία για τη λήψη του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών του ΠΜΣ Πλήρους Φοίτησης του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας: «Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων» έχει συγγραφεί από εμένα προσωπικά και δεν έχει υποβληθεί ούτε έχει εγκριθεί στο πλαίσιο κάποιου άλλου μεταπτυχιακού ή προπτυχιακού τίτλου σπουδών, στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό. Η εργασία αυτή έχοντας εκπονηθεί από εμένα, αντιπροσωπεύει τις προσωπικές μου απόψεις επί του θέματος και το κείμενο είναι γραμμένο με τα δικά μου λόγια και δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής από τρίτες πηγές. Οι πηγές στις οποίες ανέτρεξα για την εκπόνηση της συγκεκριμένης διπλωματικής αναφέρονται στο σύνολό τους, δίνοντας πλήρεις αναφορές στους συγγραφείς, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο».*

*Αφιερώνεται  
στα αγαπημένα μου παιδιά  
Βασίλη και Σωτήρη*

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ - ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Αισθάνομαι την ανάγκη, με την ολοκλήρωση της εργασίας, να ευχαριστήσω από καρδιάς τον επιβλέποντα καθηγητή μου κύριο Αναγνωστόπουλο Αχιλλέα, για την επιστημονική καθοδήγηση την υποστήριξη την ουσιαστική βοήθεια και τις πολύτιμες συμβουλές του. Με τη χαρακτηριστική του ευγένεια και την ακούραστη διάθεσή του, μου παρείχε εύστοχες παρατηρήσεις, επισημάνσεις και υποδείξεις οι οποίες βοήθησαν στην όλη διαδικασία της συγγραφής της εργασίας. Τον ευχαριστώ θερμά για την ουσιαστική βοήθεια που μου προσέφερε σε όλα τα στάδια της διπλωματικής μου εργασίας.

Επίσης, ευχαριστίες απευθύνω στον καθηγητή κ. Σδρόλια Λάμπρο ως δεύτερο επιβλέποντα για την βοήθειά του, καθώς και στον καθηγητή κ. Βελισσαρίου Ευστάθιο τον τρίτο επιβλέποντα για τις συμβουλές του. Εκφράζω την ειλικρινή εκτίμησή μου προς όλους τους διδάσκοντες και τα μέλη της Γραμματείας του Μεταπτυχιακού Προγράμματος, “Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων” του τμήματος Διοίκηση Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας που συμμετείχαν στην διοργάνωση και επίτευξη του και για όλα όσα μου πρόσφερε ο καθένας από τη θέση του.

Ακόμη θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τους Διευθυντές των σχολείων στα οποία διεξήχθη η έρευνα, που πρόθυμα διευκόλυναν το έργο μου και φυσικά τους συναδέλφους εκπαιδευτικούς που αφιέρωσαν τον χρόνο τους, συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο και συνέβαλαν στην πραγματοποίηση της μελέτης.

Κλείνοντας ευχαριστώ ολόθερμα τα παιδιά μου, για την υπομονή, την ηθική και έμπρακτη συμπαράσταση και την κατανόηση που έδειξαν όλο αυτό το διάστημα για την επιτυχή ολοκλήρωση των μεταπτυχιακών μου σπουδών.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην τεχνολογικά εξελιγμένη σημερινή εποχή, όπου η μετάδοση της πληροφορίας και της γνώσης πραγματοποιείται με ταχύτατους ρυθμούς, καθίσταται επιτακτικός και ουσιαστικός, ο ρόλος του εκπαιδευτικού. Ο βαθμός της επαγγελματικής του ικανοποίησης εξαρτάται από το κλίμα που επικρατεί στο σχολείο, τις διαπροσωπικές σχέσεις με το εκπαιδευτικό προσωπικό, το διευθυντή και τους μαθητές, καθώς και τις δυνατότητες που τους δίνονται για επαγγελματική εξέλιξη. Σκοπός της συγκεκριμένης μελέτης αποτελεί η αξιολόγηση του σχολικού κλίματος από εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του Νομού Λάρισας, καθώς και η διερεύνηση του επιπέδου της επαγγελματικής ικανοποίησης τους. Το σχολικό κλίμα αναφέρεται στα ποιοτικά χαρακτηριστικά της σχολικής ζωής που αποτελούν τη βάση του σχολείου και μπορεί να χαρακτηριστεί ως κλειστό, ανοιχτό, αποστασιοποίησης και ενεργούς εμπλοκής, ενώ οι παράγοντες που το διαμορφώνουν διακρίνονται σε οικολογικούς, κοινωνικούς και μάθησης. Συνεπώς, το περιβάλλον που επικρατεί στο χώρο του σχολείου επιδρά ουσιαστικά στην ψυχολογία και την αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού προσωπικού, καθώς και στην αποδοτικότητα των μαθητών. Όσον αφορά, η ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί από το επάγγελμά τους, ορίζεται ως το συναίσθημα (θετικό ή αρνητικό) εκείνο που προκύπτει από το περιβάλλον εργασίας τους. Οι παράγοντες που την επηρεάζουν διακρίνονται σε 3 κατηγορίες: οι εσωτερικοί, οι εξωτερικοί και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά.

Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 140 εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης διαφόρων ειδικοτήτων που εργάζονται σε σχολεία του Νομού Λάρισας. Σύμφωνα με τα στοιχεία που συλλέχθηκαν μέσω ερωτηματολογίου, και μετά την επεξεργασία τους, προέκυψαν τα εξής συμπεράσματα: το επίπεδο της ικανοποίησης των διδασκόντων από το επάγγελμά τους, στα Γυμνάσια και Λύκεια του Νομού Λάρισας είναι πολύ ικανοποιητικό. Ειδικότερα, ο ρόλος του Διευθυντή του σχολείου και το κλίμα που επικρατεί σε αυτό, ασκούν επιρροή στην επαγγελματική ικανοποίηση αυτών. Ωστόσο, οι προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης και οι μισθολογικές τους αμοιβές, τους δημιουργούν αισθήματα δυσαρέσκειας. Σχετικά με το σχολικό κλίμα κυριαρχεί η Ενεργητικά Εμπλεκόμενη Συμπεριφορά των εκπαιδευτικών, όπου οι φιλικές σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτικών και εκπαιδευτικών - μαθητών εξασφαλίζουν την ύπαρξη θετικού σχολικού κλίματος.

Τέλος, προκύπτει ότι το αίσθημα της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών εξαρτάται από τις σχέσεις των εκπαιδευτικών με το διευθυντή της σχολικής μονάδας και τα μέλη που απαρτίζουν τη διοικητική οργάνωση του σχολείου.

**Λέξεις – Κλειδιά:** Σχολικό Κλίμα, Επαγγελματική Ικανοποίηση, Εκπαιδευτικοί Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης

## **ABSTRACT**

In today's technologically advanced age, where information and knowledge are transmitted rapidly, the role of the teacher becomes imperative and essential. The degree of professional satisfaction depends on the school climate, relationships with colleagues, the principal and students, as well as the opportunities they are given for career development. The purpose of this study is to evaluate the school climate by teachers working in secondary schools in the Prefecture of Larissa, as well as to investigate their level of professional satisfaction. The school environment refers to the quality characteristics of school life that form the basis of the school unit. The school environment can be characterized as closed, open, distant and actively involved, while the factors that shape it are distinguished in ecological, social and learning contexts. Therefore, the school environment has a major impact on the psychology and effectiveness of teachers, as well as on student performance. As far as teachers are concerned, professional satisfaction is defined as the feeling (positive or negative) that arises from their working conditions. The factors that influence it are divided into 3 categories: internal, external and demographic.

The sample of the research consists of 140 secondary education teachers of various specialties working in schools of Larissa Prefecture. According to the data collected using a questionnaire, and after processing, the following conclusions were reached: the level of professional satisfaction of teachers in the gymnasiums and high schools of Larissa Prefecture is very satisfactory. In particular, the role of the Head of School Unit and the school climate has an impact on their professional satisfaction. On the other hand, their career prospects and their remuneration make them feel dissatisfied. The school environment is dominated by Teacher Engagement Behavior, where the friendly relationships between teachers and students ensure a positive school climate. Finally, it appears that teachers' sense of professional satisfaction depends on teachers' relationships with their school principal and the members who make up the school's administrative organization.

**Keywords:** School Climate, Professional Satisfaction, Secondary Teachers

## Περιεχόμενα

<b>ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΑΥΤΟΔΥΝΑΜΗΣ ΣΥΓΓΡΑΦΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b> .....	ii
<b>ΠΡΟΛΟΓΟΣ - ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ</b> .....	iv
<b>ΠΕΡΙΛΗΨΗ</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b> .....	1
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup>: ΣΧΟΛΙΚΟ ΚΛΙΜΑ</b> .....	3
1.1 Ορισμός του περιβάλλοντος της σχολικής μονάδας.....	3
1.2 Τύποι σχολικού κλίματος.....	5
1.3 Παράγοντες δημιουργίας του σχολικού κλίματος. ....	7
1.4 Η αξία του σχολικού κλίματος .....	11
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup>: ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ</b> .....	12
2.1 Ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από επαγγελματική πλευράς: εννοιολογικός προσδιορισμός .....	12
2.2 Παράγοντες Επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών.....	13
2.3 Επισκόπηση ερευνών σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών τόσο στην Ελλάδα όσο και στον υπόλοιπο κόσμο.....	14
2.3.1 Διεθνείς Έρευνες.....	14
2.3.2 Έρευνες στην Ελλάδα .....	17
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup>: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ</b> .....	22
3.1 Σκοπός, στόχοι & ερευνητικά ερωτήματα .....	22
3.2 Δειγματοληπτική Μέθοδος.....	23
3.3 Πληθυσμός έρευνας& Επιλογή Δείγματος.....	23
3.4 Ερευνητικά Εργαλεία.....	24
3.5 Δομή του ερωτηματολογίου.....	26
3.6 Επεξεργασία δεδομένων.....	28
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup>: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΡΩΤΟΓΕΝΟΥΣ ΕΡΕΥΝΑΣ</b> .....	29
4.1 Δημογραφικά - Επαγγελματικά Χαρακτηριστικά.....	29
4.2 Αξιολόγηση του βαθμού της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών.....	30
4.2.1 Κτιριακή & Υλικοτεχνική Υποδομή .....	30
4.2.2 Διοικητική Οργάνωση της Σχολικής Μονάδας.....	31
4.2.3 Σχέσεις με το Διευθυντή .....	33
4.2.4 Σχολικό Κλίμα .....	34
4.2.5 Σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους μαθητές .....	35
4.2.6 Σχέσεις με γονείς και κοινωνία.....	35
4.2.7 Επαγγελματική Ανάπτυξη .....	36



4.2.8 Άλλες μεταβλητές .....	37
4.3 Αξιολόγηση Σχολικού Κλίματος .....	38
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup>: ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ</b> .....	44
5.1 Συντελεστής Συσχέτισης Pearson .....	44
5.2 Αποτελέσματα γραμμικής συσχέτισης Pearson .....	44
5.2.1 Συσχέτιση των Δημογραφικών Στοιχείων και Επαγγελματικών χαρακτηριστικών με την Επαγγελματική Ικανοποίηση των Εκπαιδευτικών .....	44
5.2.2 Συσχέτιση της Επαγγελματικής Ικανοποίησης των εκπαιδευτικών .....	47
5.2.3 Συσχέτιση του οργανωσιακού σχολικού κλίματος .....	50
5.2.4 Συσχέτιση δημογραφικών χαρακτηριστικών και σχολικού κλίματος .....	51
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6<sup>ο</sup>: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ</b> .....	52
6.1. Συμπεράσματα .....	52
6.1.1 Δημογραφικά Στοιχεία – Επαγγελματικά Χαρακτηριστικά .....	52
6.1.2 Επαγγελματική Ικανοποίηση των Εκπαιδευτικών .....	52
6.1.3 Σχολικό Κλίμα .....	54
6.1.4 Συσχέτιση των Δημογραφικών Στοιχείων και Επαγγελματικών χαρακτηριστικών με την Επαγγελματική Ικανοποίηση των Εκπαιδευτικών .....	54
6.1.5 Συσχέτιση της Επαγγελματικής Ικανοποίησης των εκπαιδευτικών .....	55
6.2 Προτάσεις και περιορισμοί της έρευνας .....	56
<b>ΕΠΙΛΟΓΟΣ</b> .....	58
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b> .....	60
Ελληνική .....	60
Ξενόγλωσση .....	62
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ</b> .....	66
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β: ΑΔΕΙΑ ΧΡΗΣΗΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ</b> .....	72
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ: ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ</b> .....	73

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εκπαίδευση και το επίπεδό της είναι δείκτης ανάπτυξης μιας χώρας. Οι εκπαιδευτικοί είναι η καρδιά της εκπαίδευσης, αφού μεταλαμπαδεύουν τόσο γνώσεις, όσο και ηθικές αξίες στη νέα γενιά. Για το λόγο αυτό συμβάλλουν στη διαμόρφωση του μέλλοντος. Διεθνώς, έχουν γίνει αρκετές μελέτες που εστιάζουν στα στοιχεία εκείνα που παίζουν καθοριστικό ρόλο στο βαθμό ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από τις συνθήκες εργασίας τους. Η θεωρία των ανθρωπίνων σχέσεων αναφέρεται στη σχέση της ικανοποίησης που λαμβάνουν τα άτομα από την εργασία τους, σχετικά με την αποδοτικότητα αυτών (Lawler & Porter, 1967), τονίζοντας ότι το επίπεδο ικανοποίησης και προσήλωσης στους χώρους εργασίας αποτελούν χαρακτηριστικό αποτελεσματικότητας και σωστού οργανωσιακού περιβάλλοντος (Hoy & Miskel, 2013). Προκειμένου να επιτελούν αποτελεσματικά τα καθήκοντα τους τα άτομα που εργάζονται στους σχολικούς οργανισμούς, είναι απαραίτητο να υπάρχουν οι κατάλληλες συνθήκες, που παρέχουν επαγγελματική ικανοποίηση και αρμονικό εργασιακό περιβάλλον. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, να αισθάνονται μεγαλύτερη ικανοποίηση και να αποδίδουν περισσότερο.

Στην Ελλάδα των δύσκολων οικονομικών και κοινωνικών συνθηκών, το γεγονός ότι οι κρατικές παροχές για την παιδεία έχουν μειωθεί, έχει αρνητική επίδραση στο βαθμό ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από τις συνθήκες εργασίας τους. Εξαιτίας αυτού, η παρούσα έρευνα είναι αναγκαία, αφού εξετάζει τη σχέση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και σχολικού περιβάλλοντος, εντοπίζοντας ποιοι παράγοντες του σχολικού περιβάλλοντος σχετίζονται πιο πολύ με την επαγγελματική ικανοποίηση. Ταυτόχρονα, θα μελετηθεί ο βαθμός επιρροής των δημογραφικών - επαγγελματικών στοιχείων τόσο στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, όσο και στο σχολικό κλίμα. Από τα αποτελέσματα της έρευνας θα προκύψουν όλα εκείνα τα χαρακτηριστικά του σχολικού περιβάλλοντος που επιδρούν στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, συμβάλλοντας στο να διαμορφωθεί η κατάλληλη εκπαιδευτική πολιτική, με την παράλληλη βελτίωση της εκπαίδευσης που παρέχεται.

Στο κεφάλαιο 1 γίνεται αναφορά στο σχολικό κλίμα, ορίζονται οι έννοιες του σχολικού κλίματος και της κουλτούρας που διέπει τη σχολική μονάδα, αναφέρονται οι τύποι του σχολικού κλίματος, οι παράγοντες που το διαμορφώνουν και η αξία του στη σχολική αποτελεσματικότητα. Στο κεφάλαιο 2 γίνεται αναφορά στο βαθμό ικανοποίησης των

εκπαιδευτικών από την εργασία τους, οι παράγοντες που την επηρεάζουν και αναφέρονται τα συμπεράσματα των μελετών που έχουν γίνει τόσο σε διεθνές, όσο και σε ελληνικό επίπεδο αναφορικά με την επαγγελματική ικανοποίηση. Στο κεφάλαιο 3 αποτυπώνεται ο σκοπός της έρευνας και τα ερευνητικά ερωτήματα, κάνοντας μια πλήρη αναφορά στη μεθοδολογία που θα ακολουθηθεί για τη συγκέντρωση και ερμηνεία των δεδομένων. Στο κεφάλαιο 4 παρατίθενται τα αποτελέσματα της παρούσας ερευνητικής εργασίας μέσω περιγραφικής στατιστικής και στο κεφάλαιο 5 παρουσιάζονται οι συσχετίσεις των αποτελεσμάτων. Στο κεφάλαιο 6 παρατίθενται τα συμπεράσματα, αναλύονται τα κύρια ευρήματα και τέλος παρατίθεται ο επίλογος.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup>: ΣΧΟΛΙΚΟ ΚΛΙΜΑ

Οι συνθήκες που διέπουν έναν κοινωνικό οργανισμό μπορούν να χαρακτηρισθούν ότι η προσωπικότητα για τον άνθρωπο. Το σχολικό κλίμα αναφέρεται στην ποιότητα και τον χαρακτήρα της σχολικής ζωής αποτελεί τη βάση της σχολικής μονάδας και είναι το στοιχείο εκείνο που κάνει τους μαθητές και τους εκπαιδευτικούς να αγαπήσουν το σχολείο και να περιμένουν με προσμονή την κάθε σχολική ημέρα (Freinerg, 1999). Από την πρώτη επαφή κάποιου με την σχολική μονάδα, αντιλαμβάνεται το σχολικό περιβάλλον και μπορεί να επηρεασθεί σημαντικά από την κουλτούρα (παραδοχές, αξίες, αρχές, κοινωνικούς τρόπους) που κυριαρχεί στο σχολείο (Πασιαρδής, 2004).

### 1.1 Ορισμός του περιβάλλοντος της σχολικής μονάδας

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα μελετών των τελευταίων χρόνων, το σχολικό κλίμα, παίζει σημαντικό ρόλο στη συμπεριφορά των εκπαιδευτικών σχετικά με τη διδασκαλία, την εκπαίδευση και την επαγγελματική τους ανάπτυξη στους σχολικούς οργανισμούς. Ωστόσο, στη διεθνή βιβλιογραφία δεν ορίζεται ξεκάθαρα το σχολικό κλίμα, αφού ορισμένοι μελετητές όπως οι Johnson & Stevens (2006) το ορίζουν με συγκεκριμένο τρόπο, ενώ άλλοι όπως οι Thapa et al. (2013), Wang & Degol (2015) θεωρούν ότι είναι μια αφηρημένη έννοια. Παρακάτω παρουσιάζονται οι επικρατέστεροι ορισμοί που δόθηκαν για το σχολικό κλίμα στη διεθνή βιβλιογραφία.

Το 1977, οι Brookover et al. (1977) όρισαν το σχολικό περιβάλλον ως το μοντέλο εκείνο που περιλαμβάνει κοινές αξίες, κανονισμούς και επιθυμίες που χαρακτηρίζουν τη σχολική μονάδα και το σύνολο των ατόμων που την απαρτίζουν και το αποδέχονται. Σύμφωνα με τον Moos (1979) το σχολικό κλίμα προσδιορίζεται ως οι καθημερινές «συνθήκες μάθησης» όπου οι μαθητές λαμβάνουν ερεθίσματα από το διδακτικό προσωπικό βιώνοντας αντίστοιχες εμπειρίες. Στα ίδια πλαίσια με τους Brookover et al. (1977) κυμαίνεται και ο West (1985), διαφέροντας μονάχα στο ότι οι εκπαιδευτικοί προσδιορίζουν το σχολικό κλίμα για τους μαθητές. Επίσης, οι Beare et al. (1989) αναφέρουν ότι το σχολικό κλίμα είναι ένα σύνολο αξιών, ιδεολογιών και φιλοσοφιών του σχολείου, όσο και ένα σύνολο των προγραμμάτων, των σκοπών και της δομής του σχολείου, που κάνει τον ένα σχολικό οργανισμό να διαφέρει από τον άλλο. Οι Fisher & Fraser (1990), υποστηρίζουν ότι το ψυχολογικό και κοινωνικό πλαίσιο εργασίας των

εκπαιδευτικών διαμορφώνουν το περιβάλλον της σχολικής μονάδας. Ειδικότερα, οι ισχυρές αλληλεξαρτήσεις (ψυχολογικές, ακαδημαϊκές, κλπ) που συμβαίνουν εντός των σχολικών οργανισμών καθορίζουν ουσιαστικά την συμπεριφορά των εκπαιδευτικών και συνεπώς το βαθμό της παραγωγικότητας και της απόδοσής τους στα εκπαιδευτικά τους καθήκοντα (Hayes, 1994). Ωστόσο, ο Bernstein (1992) δίνει μια άλλη ερμηνεία στην έννοια του σχολικού κλίματος που είχε ειπωθεί μέχρι στιγμής. Υποστηρίζει ότι το σχολικό κλίμα ορίζεται ως ο χώρος όπου τα αρνητικά χαρακτηριστικά των μαθητών καθορίζουν την εικόνα του.

Οι Everard & Morris (1999) πιστεύουν ότι το κλίμα που επικρατεί στο σχολείο ταυτίζεται με τα ποιοτικά χαρακτηριστικά και το στυλ του σχολείου, με βάση τους σκοπούς, τα μοντέλα λειτουργίας, τις αξίες, τις διαπροσωπικές σχέσεις, τις πρακτικές διδασκαλίας, αλλά και τις οργανωτικές δομές, προσθέτοντας και τους αποδεκτούς κανονισμούς συμπεριφοράς όλων των μελών της σχολικής μονάδας, αλλά και τον τρόπο που αξιολογούνται οι μαθητές. Το ίδιο έτος, ο MacBeath (1999) αναφέρει ότι το περιβάλλον του σχολείου στηρίζεται στις πεποιθήσεις και στις πρακτικές εφαρμογές που σχετίζονται με τις ηθικές αξίες που διακατέχουν τα άτομα ενός σχολείου. Επίσης, οι Sergiouvanni & Starratt (2002) υποστηρίζουν ότι το περιβάλλον του σχολείου απεικονίζει το κλίμα που επικρατεί σε μια εκπαιδευτική μονάδα, η οποία είναι σε άμεση συνάρτηση με την ενεργή συμμετοχή των μελών της. Αυτό μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως δείκτης που μπορεί να προβλέψει τα εκπαιδευτικά αποτελέσματα σχολικού οργανισμού. Τέλος, οι Hoy & Miskel (2005) υποστηρίζουν ότι το σχολικό κλίμα αποτελείται από εσωτερικά χαρακτηριστικά που κάνουν να διαφέρει το ένα σχολείο από το άλλο, επηρεάζοντας τις αντιδράσεις των ατόμων που το αποτελούν.

Στην Ελλάδα κατά καιρούς έχουν δοθεί διάφοροι ορισμοί. Κατά την Καβούρη (1998), το σχολικό κλίμα διαμορφώνεται από τις συνθήκες που επικρατούν στο χώρο του σχολείου και τα χαρακτηριστικά των μελών του. Η Πασιαρδή (2001) υποστηρίζει ότι το σχολικό κλίμα αποτελείται από χαρακτηριστικά που κάνει τον ένα σχολικό οργανισμό να διαφέρει από τον άλλο, ενώ ο Καψάλης (2005) θεωρεί ότι το περιβάλλον του σχολείου είναι ο τρόπος εκείνος που αντιλαμβάνονται και εφαρμόζουν οι εκπαιδευτικοί και οι μαθητές τους εκπαιδευτικούς κανονισμούς του κράτους. Ο Σαΐτης (2008) ορίζει το περιβάλλον του σχολείου ως το σύνολο των ποιοτικών χαρακτηριστικών του, από τους μαθητές και τους

εκπαιδευτικούς, καθώς αυτά επηρεάζουν τις απόψεις και την συμπεριφορά τους. Τέλος, οι Ζμπάνιος & Γιαννακούρα (2010) θεωρούν ότι οι συνθήκες που επικρατούν στο σχολείο προσδιορίζονται από τον βαθμό ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από τις συνθήκες εργασίας τους, τον τρόπο συνεργασίας και το επίπεδο αποδοτικότητας τους στο σχολείο που εργάζονται.

Εν κατακλείδι, ο πιο ολοκληρωμένος ορισμός έχει δοθεί από το Εθνικό Συμβούλιο Σχολικού Κλίματος των ΗΠΑ (NSCC, 2016) που ταυτίζει το σχολικό κλίμα με τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της σχολικής ζωής, όπως αυτά παρουσιάζονται μέσα από τις αντιλήψεις του διδακτικού προσωπικού, των μαθητών, των γονέων και κηδεμόνων. Αυτό προσδιορίζεται, από τους κανόνες, τους σκοπούς, τις διαπροσωπικές σχέσεις, τις διδακτικές πρακτικές και τις δομές οργάνωσης του σχολικού οργανισμού. Επισημαίνοντας, ότι το ασφαλές περιβάλλον του σχολείου και το είδος της συνεργασίας των ατόμων του, εντός του ευρύτερου σχολικού περιβάλλοντος, παίζουν καθοριστικό ρόλο στα ποιοτικά χαρακτηριστικά της σχολικής ζωής (NSCC, 2016).

Στη συνέχεια γίνεται μια αναφορά στην έννοια της σχολικής κουλτούρας. Πολλές φορές ο όρος σχολική κουλτούρα και σχολικό κλίμα συγχέεται, καθώς οι περισσότεροι πιστεύουν ότι είναι δυο ταυτόσημες έννοιες. Ωστόσο είναι δυο όροι διαφορετικοί και πιο συγκεκριμένα η σχολική κουλτούρα περιλαμβάνει τον όρο σχολικό κλίμα. Όπως έχει ήδη αναφερθεί, το σχολικό κλίμα ταυτίζεται με τις συνθήκες που διαμορφώνονται στο σχολείο και είναι αντιληπτές από την πρώτη στιγμή. Με βάση τον Welsh (2003), η κουλτούρα που διέπει τον σχολικό οργανισμό αναφέρεται στο σύνολο των αξιών και των συμπεριφορών που διέπουν τις σχέσεις ανάμεσα στα μέλη της σχολικής μονάδας ( μαθητές, διδακτικό και διοικητικό προσωπικό, τις επικοινωνιακές μεθόδους και τα μοντέλα διοίκησης του σχολείου). Συνοπτικά, η έννοια της σχολικής κουλτούρας είναι ευρύτερη συγκριτικά με αυτή του σχολικού κλίματος. Ωστόσο, δεν είναι εύκολα μετρήσιμη καθώς στηρίζεται στην εικόνα της σχολικής μονάδας, όπως επιλέγει να την προβάλλει προς τα έξω.

## 1.2 Τύποι σχολικού κλίματος

Το 1963 οι Halpin και Croft σε έρευνα που διεξήγαγαν για τις αλληλεξαρτήσεις ανάμεσα στο εκπαιδευτικό προσωπικό, αλλά και του εκπαιδευτικού προσωπικού μεταξύ με τον διευθυντή, σε σχολεία Α/βάθμιας εκπαίδευσης διέκριναν 6 τύπους σχολικού κλίματος:

1. **Ανοιχτό κλίμα (open climate):** Ο διευθυντής του σχολείου και το διδακτικό προσωπικό, συνεργάζονται και διατηρούν αρμονικές και υγιείς σχέσεις συνεργασίας και επικοινωνίας. Ο διευθυντής έχει υποστηρικτικό ρόλο, χωρίς να επιβάλλει περιορισμούς. Κύριο χαρακτηριστικό των μεταξύ τους σχέσεων είναι η ειλικρίνεια, η ελευθερία και η αυθεντικότητα .
2. **Αυτόνομο κλίμα (autonomous climate):** Κύριο χαρακτηριστικό αυτών των σχολείων είναι υψηλή ομαδικότητα μεταξύ των μελών, ικανοποιώντας σε μεγαλύτερο βαθμό τις κοινωνικές ανάγκες των ατόμων και σε μικρότερο βαθμό την εφαρμογή των υποχρεώσεων τους. Επίσης, ο διευθυντής ελέγχει σε μικρότερο βαθμό στους εκπαιδευτικούς.
3. **Ελεγχόμενο κλίμα (controlled climate):** Στόχος είναι η ολοκληρωμένη πραγματοποίηση και εφαρμογή των αρμοδιοτήτων τους. Ο διευθυντής είναι απρόσωπος, αδιαφορώντας για την ικανοποίηση των κοινωνικών αναγκών των εκπαιδευτικών.
4. **Οικείο κλίμα (familiar climate):** Κύριο χαρακτηριστικό είναι το φιλικό κλίμα μεταξύ των ατόμων. Στόχος είναι η πραγματοποίηση των προσωπικών και των κοινωνικών αναγκών, δίνεται δηλαδή μεγάλη έμφαση στις προσωπικές και κοινωνικές τους ανάγκες. Ο διευθυντής αναπτύσσει σχέσεις φιλίας με τους εκπαιδευτικούς.
5. **Πατερναλιστικό κλίμα (paternal climate):** Κύριο χαρακτηριστικό είναι η απουσία πνεύματος συνεργασίας και η μη ικανοποίηση των ατόμων του σχολείου .Ο διευθυντής αντιλαμβάνεται τη σχολική μονάδα ως κτήμα του, αναλαμβάνοντας όλες τις σχολικές αρμοδιότητες δίχως την ενεργή ανάμιξη του διδακτικού προσωπικού.
6. **Κλειστό κλίμα (close climate):** Η επικοινωνία των μελών είναι αυστηρά τυπικές και ψυχρές. Υπάρχει έλλειψη ομαδικού πνεύματος και μη επαρκή ικανοποίηση από την εργασία τους, αφού οι προσδοκίες των μελών δεν ικανοποιούνται.

Ωστόσο, σε νέα έρευνα που έγινε το 1986 από τους Hoy & Clover, προέκυψαν 4 τύποι σχολικού κλίματος, οι οποίοι επιβεβαιώθηκαν σε μεταγενέστερη μελέτη της Καβούρη (1998).

1. **Το κλειστό:** οι εκπαιδευτικοί υπακούουν στις οδηγίες του διευθυντή.

2. **Το ανοιχτό:** επικρατεί φιλικό και αρμονικό κλίμα συνεργασίας στα άτομα του διδακτικού προσωπικού σύμφωνα με την κατευθυντήρια γραμμή του διευθυντή.
3. **Το κλίμα αποστασιοποίησης:** δεν υπάρχει επικοινωνία ανάμεσα στο διευθυντή με το εκπαιδευτικό προσωπικό.
4. **Το κλίμα ενεργούς εμπλοκής:** το διδακτικό προσωπικό έχει πρωταγωνιστικό ρόλο και δρα, παραβλέποντας την απόμακρη στάση του διευθυντή.

Επίσης, έρευνες των Sergiovanni & Starratt (2002) εντοπίζουν και άλλους δυο τύπους σχολικού κλίματος οι οποίοι είναι:

**α) το ανθρώπινο-δημοκρατικό:** βασίζεται σε δημοκρατικά πρότυπα.

**β) το κηδεμονικό-αυστηρό:** στους μαθητές επιβάλλεται αυστηρό σύστημα ελέγχου από τον διευθυντή και τους καθηγητές.

Ο Πασιαρδής (2004), ερεύνησε τον τρόπο αλληλεπίδρασης διευθυντή και σχολικής μονάδας, προσδιορίζοντας τρία είδη περιβάλλοντος:

**1) το τυπικό-απρόσωπο κλίμα:** τυπικές επαφές διέπουν τα άτομα του σχολείου, ακολουθώντας τον γραφειοκρατικό κανονισμό του σχολείου.

**2) το άτονο κλίμα:** υπάρχει συνεργασία μεταξύ των μελών, αλλά η δραστηριότητα εντός του σχολικού οργανισμού παραμελείται, επειδή το εκπαιδευτικό προσωπικό δεν γνωρίζει τις αρμοδιότητες τους, με αποτέλεσμα το εκπαιδευτικό έργο να μην επιτελείτε σωστά και οι μαθητές να μην λαμβάνουν τις απαραίτητες γνώσεις.

**3) το τυπικό-προσωπικό κλίμα:** υπάρχει συνεργασία και επικοινωνία μεταξύ των εκπαιδευτικών, ενώ διατηρούνται ισορροπημένες σχέσεις στην σχολική οργάνωση.

Εν κατακλείδι συμπεραίνεται, ότι τα χαρακτηριστικά που πρέπει να διέπουν το σχολικό κλίμα αφορούν την παροχή φροντίδας της σχολικής μονάδας στα άτομά της, που παρέχει το σχολείο στα μέλη του, τις σχέσεις αξιοπιστίας ανάμεσά τους, την ηθική του εκπαιδευτικού οργανισμού, αποδοχή της διαφορετικότητας και ενδιαφέρον για την ανέλιξη των μαθητών τόσο σε κοινωνικό όσο και σε ακαδημαϊκό επίπεδο (NAEP, 1990).

### 1.3 Παράγοντες δημιουργίας του σχολικού κλίματος.

Ο τρόπος διαμόρφωσης του κλίματος που επικρατεί στο χώρο του σχολείου εξαρτάται από διάφορους παράγοντες, οι οποίοι είναι οι εξής (Καρατάσιος & Καραμήτρου, 2010):



**A) Οικολογικοί παράγοντες:** αφορούν τις κτιριακές εγκαταστάσεις και τον υλικό – τεχνικό εξοπλισμό της σχολικής μονάδας.

**B) Κοινωνικοί παράγοντες:** αφορούν τους τυπικούς και μη τυπικούς κανονισμούς που δημιουργούνται μεταξύ των ατόμων του σχολείου(μαθητών, εκπαιδευτικών, διευθυντή, γονέων).

**Γ) Παράγοντες μάθησης:** αφορούν τις ενέργειες των εκπαιδευτικών (σύστημα αξιολόγησης και προγραμματισμού των μαθημάτων, ασκήσεις, κλίμα συνεργασίας και συνέργειας από τους μαθητές) στην καθημερινή διδασκαλία.

Κάποιοι άλλοι παράγοντες είναι:

### 1) Η επικοινωνία μεταξύ των μελών του σχολείου

Η επικοινωνία αποτελεί βασικό στοιχείο για το σχολικό κλίμα (είτε θετικού ή αρνητικού κλίματος). Όταν η επικοινωνία είναι αποτελεσματική επιτυγχάνεται (Αθανασούλα - Ρέππα κ.α., 1999):

- Η συγκέντρωση και η κατανομή των απαιτούμενων πληροφοριών που είναι αναγκαίες για τη λήψη αποφάσεων.
- Η μετάδοση όλων των πληροφοριών σε όλα τα άτομα του σχολείου.
- Η βελτίωση των λειτουργιών του σχολείου.
- Η ομαλή συνύπαρξη μεταξύ των μελών, αφού οι αρμοδιότητες είναι σαφείς.
- Ο προγραμματισμός του εκπαιδευτικού έργου.
- Καλύτερη ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων ανάμεσα στα μέλη της σχολικής μονάδας και της κοινωνίας.
- Ο χειρισμός των άτυπων ομάδων.

Ωστόσο τον πιο σημαντικό ρόλο για την σωστή επικοινωνία κατέχει ο διευθυντής. Ο διευθυντής είναι αρμόδιος σχετικά με την ενημέρωση του διδακτικού προσωπικού, των μαθητών και των γονέων και κηδεμόνων για όλα τα θέματα της σχολικής μονάδας. Βασική ευθύνη του διευθυντή είναι η διαμόρφωση ενός περιβάλλοντος, μέσω του οποίου θα προωθείται η ελεύθερη επικοινωνία και οι αρμονικές σχέσεις ανάμεσα στα άτομα του σχολικού οργανισμού (Μαρούδας & Μπελαδάκης, 2006). Εξαιτίας αυτού, η επικοινωνία ανάμεσα σε διευθυντή και εκπαιδευτικού προσωπικού επιβάλλεται να είναι ανοιχτή και αποτελεσματική, ώστε να προλαμβάνει τυχόν

συγκρούσεις, ενθαρρύνοντας την ουσιαστική ανταλλαγή απόψεων (Hoy & Miskel, 2003). Αυτό επιτυγχάνεται μέσω των συνεδριάσεων του συλλόγου των εκπαιδευτικών.

Βασική αρμοδιότητα του διευθυντή αποτελεί η ενημέρωση, στα άτομα του σχολείου, των στόχων και η επίτευξη αυτών, για να κυριαρχεί η αξιοκρατία και αν κάπου χρειάζεται βελτίωση (Πασιαρδή, 2001). Επίσης, οφείλει να καινοτομεί και να λειτουργεί ως καθοδηγητής -σύμβουλος του εκπαιδευτικού προσωπικού, δίνοντάς τους την απαραίτητη πληροφόρηση και στήριξη σε ενδεχόμενες δυσκολίες. Ωστόσο, θα πρέπει να διατηρείται και η επαφή ανάμεσα στον διευθυντή και τους γονείς - κηδεμόνες των μαθητών. Η επίτευξη αυτού επιτυγχάνεται με: συγκεκριμένες ώρες - μέρες προσωπικής επικοινωνίας εντός του σχολείου, τηλεφωνικής επικοινωνίας, επιμορφωτικές συναντήσεις αναφορικά με την σχολική επίδοση και την ψυχολογική συμπεριφορά των μαθητών (Μαρούδας & Μπελαδάκης, 2006). Καθοριστικής σημασίας είναι και η επικοινωνία μεταξύ εκπαιδευτικών και μαθητών, στη δημιουργία αρμονικού και φιλικού σχολικού περιβάλλοντος (Πασιαρδή, 2001).

Συνοψίζοντας, για να είναι εφικτή η επικοινωνία ανάμεσα σε όλους, ο διευθυντής θα πρέπει να ενθαρρύνει το διδακτικό προσωπικό και τους μαθητές, κατανοώντας τις ανησυχίες τους, τους προβληματισμούς τους και να αντιλαμβάνεται με ενδιαφέρον τις επιθυμίες αυτών (Πασιαρδή, 2001; Σαΐτης, 2002).

## **2) Η συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών**

Η συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών, αλλά και με το διευθυντή του σχολείου κατέχει εξέχουσα θέση στη διαμόρφωση του αρμονικού σχολικού περιβάλλοντος και στην πραγματοποίηση των σκοπών που τέθηκαν. Ακόμη η ύπαρξη συνεργασίας έχει σαν αποτέλεσμα την καλύτερη επίλυση των προβλημάτων που προκύπτουν μέσω της ανταλλαγής απόψεων αφού επιλέγεται η καταλληλότερη πρόταση κάθε φορά (Πασιαρδή, 2001).

Σημαντικό ρόλο παίζει η ανάπτυξη καλών διαπροσωπικών σχέσεων και η συνεργασία μεταξύ εκπαιδευτικών και μαθητών. Οι εκπαιδευτικοί οφείλουν να αναπτύξουν σωστές σχέσεις με τους μαθητές, να τους κατευθύνουν ενθαρρύνοντας τους. Σύμφωνα με τους Reeveetal (2004), η απόδοση των μαθητών εμφανίζει καλύτερα αποτελέσματα όταν οι

καθηγητές τους, τους ενθαρρύνουν να συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία της μάθησης. Τέλος, ουσιαστική είναι και η στάση του διευθυντή, ώστε να ενθαρρύνει την συνεργασία των μελών του σχολείου.

### **3) Η οργάνωση και η διοίκηση του σχολείου**

Το οργανωτικό και διοικητικό σύστημα του σχολικού οργανισμού είναι καθοριστικό στη δημιουργία του σχολικού περιβάλλοντος, καθώς συνδέεται άμεσα τόσο με το έμψυχο όσο και το άψυχο υλικό. Για την αποτελεσματική άσκηση της διοίκησης, η οργάνωση πρέπει να προηγείται αυτής. Αποτέλεσμα της καλής οργάνωσης, είναι μια επιτυχημένη διοίκηση μέσω της οποίας επιτυγχάνονται καλύτερα αποτελέσματα στη μάθηση και την επίδοση. Όπως σε όλους τους κλάδους, έτσι και στην εκπαίδευση, για την οργάνωση και διοίκηση χρησιμοποιούνται διάφορα πρότυπα. Παρακάτω παρατίθενται τα επικρατέστερα:

A) Ο επιστημονικός τρόπος διαχείρισης της διοίκησης, σύμφωνα με τον Taylor βασίζεται σε ένα τυπικό σύστημα οργάνωσης των διαδικασιών του σχολικού οργανισμού.

B) Ο επιστημονικός τρόπος διαχείρισης των ανθρωπίνων σχέσεων σύμφωνα με τον Mayo, στηρίζεται στο σύνολο των ανθρωπίνων σχέσεων εντός του περιβάλλοντος που ζουν και δραστηριοποιούνται μέσα σε ένα άτυπο σύστημα οργάνωσης.

Γ) Ο επιστημονικός τρόπος διαχείρισης της διοίκησης μέσω ανθρωπίνων πόρων σύμφωνα με τους Simon, McGregor, Bernis & Likert, υποστηρίζει ότι πρέπει να δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στις ανθρώπινες σχέσεις. Για το λόγο αυτό, θα πρέπει να επιτυγχάνονται οι στόχοι του σχολείου και το εκπαιδευτικό προσωπικό να είναι ικανοποιημένο από την αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα του, αλλά και από την πραγματοποίηση των σκοπών του σχολείου.

Σύμφωνα με τις παραπάνω θεωρίες προκύπτει το συμμετοχικό μοντέλο διοίκησης. Στο συμμετοχικό μοντέλο διοίκησης οι εκπαιδευτικοί συμμετέχουν ενεργά στο οργανωτικό και διοικητικό σύστημα του σχολικού οργανισμού. Ωστόσο, ο χαρακτήρας του διευθυντή και ο τρόπος που ηγείται επηρεάζει ουσιαστικά τον τρόπο λειτουργίας και οργάνωσης του σχολικού οργανισμού (Fullan, 2003). Βασικός ρόλος του διευθυντή είναι η διαμόρφωση ενός θετικού κλίματος με ισορροπημένο σύστημα οργάνωσης στις γραφειοκρατικές δομές και στις ανθρώπινες σχέσεις. Στην αντίθετη περίπτωση δημιουργούνται σχέσεις τυπικές και απρόσωπες. Συνεπώς, η συμμετοχική διοίκηση συμβάλλει στη δημιουργία ενός αρμονικού σχολικού περιβάλλοντος (Πασιαρδή, 2001).

#### **4) Ο μαθητής ως παράγοντας διαμόρφωσης του σχολικού κλίματος**

Ο μαθητής είναι ο κυριότερος παράγοντας διαμόρφωσης θετικού σχολικού περιβάλλοντος. Ο κάθε μαθητής είναι μοναδικός και ξεχωριστός, αντιλαμβάνεται, μαθαίνει και αφομοιώνει με βάση τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του γνωρίσματα. Στην κοινωνία της άμεσης πληροφόρησης, το εκπαιδευτικό προσωπικό οφείλει να ενισχύει τους μαθητές ώστε να καλλιεργούν κριτική σκέψη αποκτώντας μοναδικές ικανότητες. Οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να λειτουργούν ως καθοδηγητές στον τρόπο διδασκαλίας, δίνοντας εφόδια και κίνητρα στους μαθητές, εντοπίζοντας και προωθώντας με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τις ιδιαίτερες ικανότητες αυτών. Έτσι στους σχολικούς οργανισμούς επικρατεί το ευνοϊκό περιβάλλον και εφαρμόζονται κατάλληλοι διδακτικοί μέθοδοι στοχεύοντας στις μέγιστες επιδόσεις των μαθητών (Πασιαρδή, 2001).

#### **1.4 Η αξία του σχολικού κλίματος**

Κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών, η αξία του σχολικού κλίματος αναγνωρίζεται από τους περισσότερους ερευνητές. Ωστόσο καθοριστική σημασία στη διαμόρφωση του σχολικού περιβάλλοντος διαδραματίζουν τα προσωπικά χαρακτηριστικά του διευθυντή, η στάση του εκπαιδευτικού προσωπικού, των μαθητών καθώς και η ανάμειξη των γονέων – κηδεμόνων, αφού αποτελούν καθοριστικά στοιχεία για την αποτελεσματική λειτουργία ενός σχολείου (Dinham & Scott, 2000). Ειδικότερα, ένα ευνοϊκό περιβάλλον δημιουργεί ανώτερες συνθήκες επαγγελματικής ικανοποίησης, προσήλωσης και αφοσίωσης, μειώνοντας ουσιαστικά το στρες του εκπαιδευτικού προσωπικού (Scales & Leffert, 1999). Ως αναφορά τους μαθητές, το περιβάλλον επιδρά καθοριστικά στην απόδοσή τους (Πασιαρδή, 2001), όσο και στην αυτοπεποίθησή τους, ενισχύοντας τις επιδόσεις τους για μάθηση και οδηγώντας τους στη σχολική επιτυχία. Παράλληλα οδηγεί στη μείωση του σχολικού εκφοβισμού (Thapa et al., 2013).

Εν κατακλείδι, το περιβάλλον του σχολείου επηρεάζει ουσιαστικά στην ψυχολογία και αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού προσωπικού και στην αποδοτικότητα των μαθητών (Πασιαρδή, 2001).

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup>: ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ**

Τα παιδιά είναι το μέλλον της κάθε χώρας και η συνέχεια της κοινωνίας. Το έργο του παιδαγωγού σχετίζεται με την εξέλιξη των παιδιών, καθώς ο εκπαιδευτικός συμβάλλει αποτελεσματικά στην καλλιέργεια των μαθησιακών ικανοτήτων στη διαμόρφωση του μαθητή. Επομένως, ο βαθμός ικανοποίησης που λαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί από το επάγγελμά τους έχει καθοριστική σημασία. Από το 1990 και μετά, έχουν γίνει πολλές μελέτες διεθνώς σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης. Ωστόσο, δεδομένου ότι δεν δίνεται μονάχα ένας ορισμός, προκύπτει το συμπέρασμα ότι είναι μια πολυδιάστατη έννοια (Matloga, 2005).

### **2.1 Ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από επαγγελματικής πλευράς: εννοιολογικός προσδιορισμός**

Η ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί από το επάγγελμά τους ορίζεται ως το συναίσθημα (θετικό ή αρνητικό) εκείνο που προκύπτει καθώς αξιολογούνται όλα τα δεδομένα κατά την εργασία τους (Hoy & Miskel, 1991). Ο Δημητρόπουλος (1998) ορίζει την επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού προσωπικού σύμφωνα με τις αντιδράσεις τους. Οι αντιδράσεις αυτές στην συμπεριφορά τους είναι αποτέλεσμα της προσωπικής τους εκτίμησης, αλλά και των συναισθημάτων που προκύπτουν από τον τρόπο που εργάζονται. Οι Zembylas & Papanastasiou (2004) ορίζουν την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από το επάγγελμά τους στηριζόμενοι στα συναισθήματα που πηγάζουν από το διδακτικό τους έργο, όπως και στις απόψεις τους σχετικά με το τρόπο του διδακτικού τους ρόλου και των αποτελεσμάτων του. Επιπλέον, η επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού προσωπικού ερμηνεύεται ως οι ευχάριστες αντιδράσεις και τα «νιώθω» τους, ως συνέπεια του κλίματος που επικρατεί στον χώρο που εργάζονται (Γραμματικού, 2010). Σύμφωνα με την Evans (2010) η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών δεν είναι συγκεκριμένη καθώς δεν υπάρχει επαρκής διάκριση ανάμεσα στις έννοιες «ικανοποίηση» και αυτού «που ικανοποιεί». Για το λόγο αυτό θεωρεί ότι πρέπει να επαναπροσδιοριστεί ο όρος βασισμένος σε δύο παράγοντες:

- α) την επαγγελματική πραγμάτωση (γίνεται λόγος για το επίπεδο ικανοποίησης αυτού που εργάζεται από την ολοκλήρωση της δουλειάς του)
- β) την επαγγελματική ευχαρίστηση (γίνεται λόγος για τον βαθμό ικανοποίησης του εργαζομένου από το περιβάλλον εργασίας του).

Εν κατακλείδι, η επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού προσωπικού είναι αποτέλεσμα της συμπεριφοράς του (ευχάριστη ή δυσάρεστη) προς την εργασία τους, το οποίο συμπεριλαμβάνει και την ικανοποίηση των επαγγελματικών επιθυμιών τους.

## **2.2 Παράγοντες Επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών**

Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια εξαρτημένη μεταβλητή, η οποία δέχεται επιδράσεις από διάφορες μεταβλητές. Ως αναφορά την ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί από το επάγγελμά τους, οι επιδραστικές μεταβλητές ταξινομούνται σε 3 κατηγορίες: εσωτερικοί παράγοντες, εξωτερικοί παράγοντες και δημογραφικά χαρακτηριστικά (Sharma & Yyoti, 2009).

Οι εσωτερικοί παράγοντες αναφέρονται στην ικανοποίηση που αντλεί ο διδάσκων από ποικίλες δράσεις μέσα στην σχολική αίθουσα. Για παράδειγμα, η επαφή κάθε μέρα με τους μαθητές του, έχει ως αποτέλεσμα ο διδάσκοντας να επεξεργάζεται ξανά όλα τα γνωστικά εφόδια των μαθητών του ως συμπέρασμα του διδασκαλικού του έργου (Zembylas & Papanastasiou, 2005). Άλλη μεταβλητή είναι η ικανότητα του εκπαιδευτικού προσωπικού να συνάπτει επαφές με όλους τους άλλους άμεσα εμπλεκόμενους. Επίσης, η δυνατότητα επαγγελματικής αυτονομίας και ανεξαρτησίας ανήκει στους εσωτερικούς παράγοντες. Τέλος, οι εσωτερικοί παράγοντες είναι το κύριο κριτήριο για την απόφαση να διαλέξουν το επάγγελμα του παιδαγωγού, για τα άτομα που αγαπούν τα παιδιά και απολαμβάνουν τη διδασκαλία.

Απ' την άλλη όψη του θέματος, οι εξωτερικοί παράγοντες που παίζουν είναι καθοριστικής σημασίας για την επαγγελματική ικανοποίηση αυτών είναι οι μισθολογικές απολαβές, το περιβάλλον του σχολείου, οι διαπροσωπικές επαφές ανάμεσα στους μαθητές – εκπαιδευτικούς – γονείς – διευθυντή, ο τρόπος άσκησης εξουσίας του σχολείου και η ασφάλεια. Εδώ πρέπει να γίνει αναφορά στο ότι, ενώ οι εσωτερικές μεταβλητές έχουν στενότερη σχέση με την παρότρυνση του προσώπου να επιλέξει το επάγγελμα του εκπαιδευτικού (Schen, 1997), οι εξωτερικοί παράγοντες ασκούν επίδραση στην ικανοποίηση από την παροχή της εργασίας του και την ευχαρίστηση να ακολουθεί αυτή τη δουλειά (McDonald, 1999; Tye & O' Brien, 2002).

Ως αναφορά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, αυτά περιλαμβάνουν το φύλο, το επίπεδο μόρφωσης, την ηλικία και την προϋπηρεσία (έτη). Στο χώρο της εκπαίδευσης, το φύλο συμμετέχει καθοριστικά στη διαμόρφωση της επαγγελματικής ικανοποίησης του ατόμου, δεδομένου, ότι ύστερα από μελέτες τα ποσοστά επαγγελματικής ικανοποίησης είναι σε πιο μεγάλο βαθμό στο γυναικείο φύλο σε σύγκριση με το αρσενικό (Ferguson et. al., 2012). Το επίπεδο μόρφωσης ασκεί ουσιαστική επίδραση στην επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού προσωπικού, δεδομένου ότι εμφανίζεται υψηλότερος ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης από πρόσωπα με ανώτερη μόρφωση (Τσουνής & Σαράφης, 2016) που νιώθουν όταν τα γνωστικά εφόδιά τους είναι στο ίδιο επίπεδο με τον ρόλο που κατέχουν στην εργασία τους (Scott et. al., 2005). Τέλος, υπάρχει θετική σχέση επαγγελματικής ικανοποίησης του εκπαιδευτικού προσωπικού με την ηλικία και τα έτη προϋπηρεσίας, αφού αρκετές μελέτες δείχνουν περισσότερο ικανοποιημένους από την δουλειά τους εκείνους που βρίσκονται σε μεγαλύτερη σε ηλικία συγκριτικά με τους νεότερους (Greenberg & Baron, 2000; Spector, 2000). Κύρια αιτία αυτού είναι η εμπειρία, αφού οι εκπαιδευτικοί με πολλά έτη προϋπηρεσίας αντιμετωπίζουν καθοριστικότερα τα προβλήματα που προκύπτουν και τις συνθήκες δημιουργίας του κλίματος διδασκαλίας συγκριτικά με το καινούργιο εκπαιδευτικό προσωπικό (Καβούρη, 1998).

Κλείνοντας προκύπτει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών έχει άμεση σχέση τόσο από το είδος της δουλειάς και του εργασιακού κλίματος που εργάζονται όσο και τα δικά τους προσωπικά στοιχεία (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001).

## **2.3 Επισκόπηση ερευνών σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών τόσο στην Ελλάδα όσο και στον υπόλοιπο κόσμο.**

### **2.3.1 Διεθνείς Έρευνες**

Ο βαθμός ικανοποίησης του εκπαιδευτικών από το επάγγελμά τους αποτελεί ένα από τα κυριότερα αντικείμενα έρευνας των επιστημόνων. Εξαιτίας αυτού, έχουν πραγματοποιηθεί σημαντικές έρευνες παγκοσμίως τα τελευταία 30 χρόνια, ώστε να καθοριστούν με σαφήνεια τα στοιχεία που επηρεάζουν την ικανοποίηση του εκπαιδευτή στις βαθμίδες της εκπαίδευσης. Παρακάτω παρατίθενται τα αποτελέσματα των ερευνών αυτών.

Το 1989, οι Hartzel & Winger ανέδειξαν την σημαντικότητα της διοίκησης της εκπαίδευσης συγκριτικά με το βαθμό της επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικού προσωπικού στα

σχολεία. Πιο συγκεκριμένα, το στυλ διοίκησης του σχολείου ασκεί ουσιαστική επίδραση στη διαμόρφωση του περιβάλλοντος και συνεπώς και στην επαγγελματική ικανοποίηση των διδασκόντων. Το 1990, οι Jewell & Siegall διαπίστωσαν ότι το φύλο του εκπαιδευτικού προσωπικού δεν επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση. Το 1995, ο Charlain διεξήγαγε έρευνα σε δημοτικά σχολεία της Αγγλίας, για να παρατηρήσει τους λόγους από τους οποίους προέρχεται η επαγγελματική ικανοποίηση και οι συνθήκες στρες άγχους των εργαζομένων. Η μελέτη παρουσίασε ότι περισσότερο από το 1/3 των εκπαιδευτικών εμφανιζόταν ικανοποιημένοι. Οι εκπαιδευτικοί ήταν σε μεγαλύτερο ποσοστό ικανοποιημένοι από το τρόπο που απέδιδαν στην εργασία τους και σε μικρότερο ικανοποιημένοι από τον εξοπλισμό (μέσα, πόροι) που τους δίδονται για την εκτέλεση του διδακτικού έργου τους.

Επιπλέον, το 1998 η Evans αναφέρει ότι είναι ξεχωριστοί οι παράμετροι που ασκούν επιδραστικό ρόλο στην επαγγελματική ικανοποίηση ανάμεσα στα δύο φύλα. Η συμπεριφορά των γυναικών διαμορφώνεται από το εργασιακό κλίμα που επικρατεί, τις επαφές και την άσκηση ελέγχου από τον διευθυντή, ενώ στους άνδρες εκπαιδευτικούς από τις αμοιβές και το κλίμα ασφάλειας του σχολείου. Σε μια αντίστοιχη μελέτη των Spear et al. (2000), τα συμπεράσματα έδειξαν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού προσωπικού έχει ανάγκη πνευματικών κινήτρων, αυτοέλεγχου, αρμονικές επαφές με τους συναδέλφους εκπαιδευτικούς, να υπάρχει επικοινωνία με τους μαθητές τους στην σχολική αίθουσα και να αισθάνονται την αξία και την αναγνωσιμότητα του κοινωνικού σκοπού που επιτελούν.

Οι Spear et al. (2000) στην έρευνα τους τονίζουν την σημαντικότητα των χαρακτηριστικών της σχολικής μονάδας στην ικανοποίηση του εκπαιδευτικού προσωπικού, ενώ το ίδιο έτος οι Yezzi και Lester (2000) διαπίστωσαν ότι για να πραγματοποιηθούν οι σκοποί του σχολικού οργανισμού, σημαντικό ρόλο παίζει ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων του. Το 2003, οι Rasku και Kinnunen αναφέρουν ότι τα μειωμένα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης οφείλονται στις μεγάλες απαιτήσεις και στην άσκηση ελέγχου στον χώρο εργασίας.

Οι Woods & Weasmer (2004) υποστηρίζουν ότι οι επαφές μεταξύ του εκπαιδευτικού προσωπικού παίζουν θετικό ρόλο για την αύξηση των επιπέδων της ικανοποίησής τους.



Στο ίδιο αποτέλεσμα οδηγήθηκαν και οι Rhodes et al. (2004) όπου, η επαγγελματική ικανοποίηση επιτυγχάνεται μέσω των αρμονικών επαφών μεταξύ του εκπαιδευτικού, της επικοινωνίας μέσω εμπειριών και απόψεων, της συνέργειας για την πραγμάτωση ίδιων σκοπών, και της ομαδικής συνεισφοράς για την παροχή ενός ικανοποιητικού επιπέδου γνώσεων.

Οι Eliophotou – Menon et al.(2008) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι 4 παράγοντες που ασκούν καθοριστικό ρόλο στην επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων είναι:

α) το φύλο, β) το επίπεδο του σχολείου (το επίπεδο ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που δουλεύουν σε πιο χαμηλά επίπεδα εκπαίδευσης είναι υψηλότερος σε σύγκριση με εκείνους που δουλεύουν σε ανώτερο επίπεδο), γ) το περιβάλλον του σχολείου και δ) η πραγμάτωση των επιθυμιών στον επαγγελματικό τομέα.

Το 2010, ο Demirtas πραγματοποίησε έρευνα στην Τουρκία, καταγράφοντας το επίπεδο ικανοποίησης των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, όλοι όσοι πήραν μέρος παρουσίασαν έναν ανώτερο βαθμό όσον αφορά την ικανοποίησή τους στην εργασία. Σύμφωνα με τα στατιστικά δεδομένα, μεταβολές εμφανίστηκαν στην μεταβλητή της ηλικίας, αφού το εκπαιδευτικό προσωπικό ηλικίας 41 ετών και άνω παρουσίασε μικρότερη επαγγελματική ικανοποίηση συγκριτικά με τους πιο νέους. Επίσης, μεταβολές στα στατιστικά στοιχεία εμφάνισε και η μεταβλητή που παρουσίασε τα χρόνια προϋπηρεσίας, αφού εκείνοι που εργάστηκαν λιγότερο χρονικό διάστημα (1-5 χρόνια) εμφάνισαν μικρότερο βαθμό και ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι συγκριτικά με συναδέλφους- εκπαιδευτικούς που δούλεψαν για περισσότερα χρόνια. Τελειώνοντας, όσον αφορά τα φύλα στο εκπαιδευτικό προσωπικό, το γυναικείο παρουσιάστηκε σε ποσοστό ελαφρώς καλύτερο όσον αφορά την ικανοποίηση του στο χώρο της εκπαίδευσης σε σύγκριση με το ανδρικό, χωρίς ωστόσο ουσιαστικές μεταβολές.

Οι Bogler και Nir (2012) ενώνουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών με τα στοιχεία του περιβάλλοντος της σχολικής μονάδας (οργάνωση, υλικοτεχνική δομή και συνθήκες εργασίας). Η Ghosh (2013) παρατήρησε την ικανοποίηση των εργαζομένων εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και τα δημογραφικά στοιχεία που πιθανότατα ασκούν σημαντικό ρόλο σ' αυτή, σε μια περιοχή της Ινδίας. Με βάση τα δεδομένα που προέκυψαν, όσοι πήραν μέρος στην έρευνα, παρουσιάστηκαν

ικανοποιημένοι σε μέτριο βαθμό. Επίσης, μεταβολές στα στατιστικά στοιχεία εμφανίστηκαν στις παραμέτρους που αφορούν το επίπεδο μόρφωσης και το φύλο. Το γυναικείο φύλο εμφάνισε υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης συγκριτικά με το αντρικό. Επιπλέον, το εκπαιδευτικό προσωπικό με τυπικό επίπεδο σπουδών εμφανίστηκε περισσότερο ικανοποιημένο συγκριτικά με εκείνους που είχαν αποκτήσει μεταπτυχιακές σπουδές.

Τέλος, οι Nhat & Huyen (2018) εστίασαν το ενδιαφέρον τους στην ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στο Βιετνάμ, με στις ενδεχόμενες μεταβολές των στατιστικών δεδομένων όσον αφορά τα εκεί δημογραφικά στοιχεία. Βάσει των δεδομένων που προέκυψαν, παρουσιάστηκε ένα μέτριο επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης. Το εκπαιδευτικό προσωπικό ικανοποιείται περισσότερο από την ίδια την εργασία του και σε μικρότερο βαθμό από τις αμοιβές και τις δυνατότητες για επαγγελματική εξέλιξη. Επίσης, σύμφωνα με την μελέτη, το αντρικό φύλο εμφανίστηκε περισσότερο ικανοποιημένο από το εκπαιδευτικό έργο του, σε σχέση με το γυναικείο. Επιπλέον, όσοι απασχολούνται σε μεγαλύτερες σχολικές μονάδες εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με εκείνους που απασχολούνται σε πιο μικρές. Το ίδιο παρατηρείται και για τους εκπαιδευτικούς που τα σχολεία που εργάζονται βρίσκονται σε αστικές περιοχές με μεγαλύτερα ποσοστά ικανοποίησης συγκριτικά με εκείνους στα αγροτικά μέρη. Τα έτη προϋπηρεσίας, το επίπεδο μόρφωσης και το επίπεδο στη διδασκαλία δεν παρουσίασαν μεταβολές στα στατιστικά στοιχεία τους.

### **2.3.2 Έρευνες στην Ελλάδα**

Το 1992, ο Καντάς ανέφερε ότι οι βασικοί παράγοντες ικανοποίησης των εκπαιδευτικών ήταν η ίδια η εργασία, και το είδος των κοινωνικών επαφών που αναπτύσσονταν στους κύκλους της. Οι σημαντικότεροι παράγοντες δημιουργίας αρνητικών συναισθημάτων προήλθαν από τις αμοιβές και τις δυνατότητες, σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο προόδου και ανέλιξης.

Οι Zembylas & Papanastasiou (2004), παρατήρησαν ότι ο βαθμός ικανοποίησης από επαγγελματικής πλευράς παραμένει υψηλός όσο πιο ευχαριστημένοι είναι οι εργαζόμενοι με το περιβάλλον που εργάζονται. Το 2006, οι ίδιοι ερευνητές υποστηρίζουν ότι η ικανοποίηση του εκπαιδευτικού προσωπικού από το επάγγελμά του συνδέεται στενά με

τον τρόπο που θέλει το άτομο να παρέχει γνώσεις και εφόδια και στον τρόπο που αναγκαστικά επιλέγει να το κάνει (Zembylas & Papanastasiou, 2006).

Επίσης, οι Ζουρνατζή κ.α. (2006) μελέτησαν την ικανοποίηση των καθηγητών φυσικής αγωγής από το επάγγελμά τους σε δημοτικά, γυμνάσια και λύκεια. Σύμφωνα με τα δεδομένα που προέκυψαν παρατηρείται ότι οι καθηγητές φυσικής αγωγής εμφανίζονται ικανοποιημένοι στον χώρο της δουλειάς τους. Πιο συγκεκριμένα, παρουσιάζουν υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης από την ίδια την εργασία τους και από τον τρόπο διοίκησης της σχολικής μονάδας. Βρίσκονται σε χαμηλότερο επίπεδο ικανοποίησης από το μισθό τους, τις εργασιακές συνθήκες και τις εγκαταστάσεις των σχολικών μονάδων τους.

Σύμφωνα με την μελέτη των Ταρασιάδου & Πλατσίδου (2009) σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση των νηπιαγωγών και τον τρόπο που ασκούν επιρροή τα δημογραφικά στοιχεία σ' αυτούς, παρατηρήθηκε ένα επίπεδο παραπάνω του μετρίου για την ικανοποίηση των νηπιαγωγών. Ειδικότερα, οι νηπιαγωγοί είναι ικανοποιημένοι από τη συνεργασία τους με τον ανώτερό τους, το είδος της συνεργασίας και το περιβάλλον της εργασίας τους, εκφράζοντας ωστόσο αρνητικά συναισθήματα σχετικά με τις δυνατότητες εξέλιξης τους και τις αμοιβές τους. Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των στατιστικών στοιχείων παρουσιάζουν μεταβολές στους παράγοντες της ηλικίας και του μορφωτικού επιπέδου. Οι πιο μεγάλοι σε ηλικίας συμμετέχοντες της μελέτης παρουσίασαν μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης από την εργασία τους σε σχέση με εκείνους μικρότερης ηλικιακής ομάδας. Επιπλέον, οι νηπιαγωγοί με ένα κύριο πτυχίο εμφάνιζαν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση συγκριτικά με εκείνους που είχαν μεταπτυχιακές - διδακτορικές σπουδές.

Το 2010, η Γραμματικού αναφέρει ότι η ευχαρίστηση των εκπαιδευτικών από το επάγγελμά τους προσδιορίζεται από «τη σχέση των συναισθημάτων» του διδάσκοντα με το εκπαιδευτικό του έργο και διαφαίνεται από τις διαφορές στο τι προσδοκά κάποιος από τη δουλειά του και στο τι αισθάνεται πως του προσφέρεται (Γραμματικού, 2010).

Η Βασιλάκη (2012), υποστηρίζει ότι η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από το επάγγελμά τους επηρεάζεται από στοιχεία όπως: η καλή φήμη και η πολιτική της σχολικής μονάδας, οι αρμονικές επαφές ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς και το ποιοτικό επίπεδο άσκησης της

διοίκησης. Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθεί, ένα σημαντικό εύρημα της έρευνας ότι οι αμοιβές δεν επηρεάζουν την ικανοποίηση των εκπαιδευτικού προσωπικού στην εργασία του. Όσον αφορά με το σύνολο των δημογραφικών στοιχείων, η ικανοποίησή τους από το επάγγελμα δεν επηρεάζεται από το φύλο, τα ηλικιακά επίπεδα, την ιεραρχική θέση και τα χρόνια προϋπηρεσίας (Βασιλάκη, 2012).

Ωστόσο, σύμφωνα με τα συμπεράσματα μελέτης της Κρανιώτη (2013), η ηλικία η προϋπηρεσία και τα ηλικιακά στάδια παίζουν ουσιαστικό ρόλο στην ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από το επάγγελμά τους. Ειδικότερα, οι εκπαιδευτικοί μεγαλύτερης ηλικίας παρουσίασαν αυξημένη επαγγελματική ικανοποίηση συγκριτικά με τους νεότερους. Επιπλέον, όσοι δούλεψαν πιο πολύ καιρό εμφανίζονταν περισσότερο ικανοποιημένοι από ότι εκείνοι με πιο λίγο χρόνο (Κρανιώτη, 2013). Τα συμπεράσματα της μελέτης του Παπαθωμόπουλου (2013) κατέγραψαν, ότι όσοι είχαν αποκτήσει μεταπτυχιακές σπουδές ήταν ικανοποιημένοι σε μικρότερο βαθμό από την δουλειά τους συγκριτικά με τους εργαζόμενους, κατόχους μόνο του βασικού πτυχίου.

Το 2015, οι Κεφαλίδου κ.α. ερεύνησαν τον εκσυγχρονισμό του εκπαιδευτικού προσωπικού της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στον ελλαδικό χώρο, μελετώντας ταυτόχρονα και τις μεταβλητές που διαμορφώνουν την ικανοποίησή τους από το επάγγελμά τους, όπως και τις παρατηρήσεις που διαφαίνονται σχετικά με τα δημογραφικά στοιχεία τους. Παρατηρήθηκε λοιπόν, ότι όλοι όσοι συμμετείχαν ήταν ικανοποιημένοι σε μέτριο βαθμό, εμφανίζοντας υψηλό ποσοστό ικανοποίησης από τις επαφές τους με τον διευθυντή και το άλλο προσωπικό και απογοητευμένοι από τις αμοιβές και τις επαγγελματικές δυνατότητες εξέλιξης. Επίσης, το εκπαιδευτικό προσωπικό πάνω από 50 ετών εμφανίστηκε περισσότερο ικανοποιημένο από την αμοιβή του και τις επαγγελματικές ευκαιρίες εξέλιξης σε σχέση με τους πιο νέους που ήταν δυσαρεστημένοι. Επίσης, το διδακτικό προσωπικό με μικρή προϋπηρεσία ήταν πιο λίγο ικανοποιημένο από εκείνους με μεγαλύτερη. Τελειώνοντας, παρουσιάζεται διαφορά μεταξύ των μόνιμων και των αναπληρωτών καθηγητών, δεδομένου ότι το μόνιμο εκπαιδευτικό προσωπικό είναι περισσότερο ικανοποιημένο όσον αφορά τις ευκαιρίες ανάπτυξης σε επαγγελματικό επίπεδο σε σύγκριση με τους αναπληρωτές που εμφανίζονται πιο πολύ ικανοποιημένοι από το είδος της δουλειάς τους.

Η Λιάκου (2015), παρατήρησε το επίπεδο ικανοποίησης του εκπαιδευτικού προσωπικού στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση μελετώντας ταυτόχρονα ενδεχόμενες διαφορές στο δείγμα σχετικά με το φύλο, το ηλικιακό επίπεδο, τις οικογενειακές συνθήκες, την προϋπηρεσία, το επίπεδο μόρφωσης και το είδος της δουλειάς. Τα στοιχεία της μελέτης κατέγραψαν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών να βρίσκεται σε υψηλό επίπεδο. Οι μεταβλητές όπως η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, η προϋπηρεσία και η ίδια η δουλειά. Ειδικότερα, το μεγαλύτερο σε ηλικία εκπαιδευτικό προσωπικό εμφανίζεται περισσότερο ικανοποιημένο συγκριτικά με τους νεότερους. Το ίδιο ισχύει και για όσους είναι παντρεμένοι συγκριτικά με τους άγαμους, όπως και για εκείνους με περισσότερα έτη εργασίας συγκριτικά με αυτούς που έχουν δουλέψει λιγότερο καιρό. Το μόνιμο εκπαιδευτικό προσωπικό είναι σημαντικά πιο ικανοποιημένο συγκριτικά με τους αναπληρωτές. Τελειώνοντας, δεν παρατηρήθηκαν ουσιαστικές διαφοροποιήσεις των στατιστικών στοιχείων σχετικά το φύλο και το μορφωτικό επίπεδο.

Οι Πατσάλης & Παπουτσάκη (2016) μελέτησαν το εσωτερικό και εξωτερικό επίπεδο όσον αφορά την επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού προσωπικού στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και την επιρροή που τις ασκούν τα έδειξαν τους εκπαιδευτικούς ικανοποιημένους σε υψηλό βαθμό. Ειδικότερα, το επίπεδο ικανοποίησης του διδακτικού προσωπικού είναι υψηλό σε σημαντικότατο βαθμό όσον αφορά τις επαφές ανάμεσά τους, με την διοίκηση, το εργασιακό περιβάλλον και τις αλλαγές στον εκπαιδευτικό τομέα. Από την άλλη πλευρά, εμφανίζουν αρνητικά συναισθήματα για τις αμοιβές, τις αντιδράσεις των γονέων και το σύστημα που εφαρμόζεται η αξιολόγηση. Σχετικά με τις επαγγελματικές παραμέτρους, το εκπαιδευτικό προσωπικό με μικρή προϋπηρεσία είναι ικανοποιημένο σε μικρότερο επίπεδο από εκείνους τους εκπαιδευτικούς που έχουν δουλέψει περισσότερο. Επίσης, το επίπεδο μόρφωσης παίζει ουσιαστικό ρόλο, δεδομένου ότι παρατηρήθηκε πως οι κάτοχοι μεταπτυχιακών παρουσιάζονται ικανοποιημένοι σε ποσοστά μικρότερα από εκείνους με τα τυπικά προσόντα. Τέλος, το σύνολο των αναπληρωτών καθηγητών διακατέχεται από μικρότερη εσωτερική ευχαρίστηση σε σχέση με το μόνιμο προσωπικό.

Ο Αντωνόπουλος (2017), εξέτασε αν τα δημογραφικά - επαγγελματικά στοιχεία ασκούν επίδραση στην ικανοποίηση των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Σύμφωνα με τα δεδομένα της μελέτης όλοι όσοι συμμετείχαν εμφανίστηκαν ικανοποιημένοι.

Τελειώνοντας, το μόνιμο προσωπικό είναι περισσότερο ικανοποιημένο από ότι οι αναπληρωτές.

Σύμφωνα με όλα τα προηγούμενα σχετικά με την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από το επάγγελμά τους συμπεραίνεται ότι το επίπεδο της ικανοποίηση τους σχετίζεται με τις πραγματικές συνθήκες που επικρατούν στην εκπαίδευση και τα επίπεδα της αποτελεσματικότητας που εμφανίζει το σχολικό σύστημα. Επομένως, η επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού προσωπικού αποτελεί θεμελιώδες στοιχείο για την σχολική αποδοτικότητα.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup>: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η έρευνα στηρίζεται σε έναν προβληματισμό και έχει ως στόχο να δώσει απάντηση στα ερευνητικά ερωτήματα. Ο μελετητής πρέπει να δημιουργήσει τη μέθοδο που θα ακολουθήσει σε συνάρτηση με τον προβληματισμό του και σε σχέση με το θέμα που εξετάζει. Η μέθοδος έρευνας που ακολουθείται αφορά όλα εκείνα τα στοιχεία (μέθοδοι, τεχνικές, μέσα κλπ) που θα χρησιμοποιήσει ο μελετητής, ώστε να πραγματοποιήσει την έρευνά του (Δημητρόπουλος, 2004).

Στο κεφάλαιο αυτό αναφέρεται η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε. Πιο συγκεκριμένα πραγματοποιήθηκε περιγραφική έρευνα και η συλλογή των πρωτογενών στοιχείων έγινε μέσω δομημένου ερωτηματολογίου.

### 3.1 Σκοπός, στόχοι & ερευνητικά ερωτήματα

Σκοπός της συγκεκριμένης μελέτης αποτελεί η αξιολόγηση του σχολικού κλίματος και η διερεύνηση του επιπέδου της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του Νομού Λάρισας. Ειδικότερα, στόχος είναι η μελέτη των εξής ερωτημάτων:

1. Είναι απαραίτητη η αξιολόγηση του σχολικού κλίματος; Ποια η γνώμη των εκπαιδευτικών γυμνασίων και λυκείων του Νομού Λάρισας;
2. Ποιος είναι ο τύπος του σχολικού κλίματος που χαρακτηρίζει τα σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του Ν. Λάρισας;
3. Ποιοι παράγοντες διαμορφώνουν το σχολικό κλίμα;
4. Υπάρχει συσχέτιση των απόψεων εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που αφορούν στην αξιολόγηση του σχολικού κλίματος με βάση το φύλο, την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο και τη θέση εργασίας τους στη σχολική μονάδα;
5. Ποιοι παράγοντες επηρεάζουν την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με βάση τις συνθήκες εργασίας τους;
6. Διαφοροποιείται η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ανάλογα με το πώς αντιλαμβάνονται οι ίδιοι το κλίμα του σχολείου;

Με βάση την υπάρχουσα βιβλιογραφία, διατυπώθηκαν οι υποθέσεις έρευνας:

Υπόθεση 1: Το σχολικό κλίμα συνδέεται με τον βαθμό ικανοποίησης των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από τις συνθήκες εργασίας τους.

Υπόθεση 2: Η επαγγελματική ικανοποίηση και η αξιολόγηση του σχολικού κλίματος παρουσιάζουν στατιστικά αξιοσημείωτες διαφορές συγκριτικά με τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά του δείγματος.

### **3.2 Δειγματοληπτική Μέθοδος**

Στην παρούσα μελέτη ακολουθείται η ποσοτική προσέγγιση, η οποία στηρίζεται στη συγκέντρωση ποσοτικών στοιχείων και τα αποτελέσματα που προκύπτουν είναι μετρήσιμα και συγκρίσιμα όπως αριθμοί, δείκτες, ποσοστά. Είναι αξιόπιστη γιατί μπορεί να γίνει στατιστική ανάλυση (Αγιουτάντης & Μέρτικας, 2003). Σκοπός της ποσοτικής έρευνας είναι η συγκέντρωση των ίδιων στοιχείων και πληροφοριών, για κάθε ερωτώμενο. Για το λόγο αυτό εφαρμόστηκε η περιγραφική μέθοδος, χρησιμοποιώντας ερωτηματολόγιο, ώστε να μπορούν να ερμηνευθούν όλα τα στοιχεία (Bird et al., 1999). Συνεπώς, η έρευνα θα βασισθεί σε πρωτογενή δεδομένα τα οποία θα συγκεντρωθούν με τη χρήση κατάλληλα διαμορφωμένου ερωτηματολογίου.

### **3.3 Πληθυσμός έρευνας & Επιλογή Δείγματος**

Ο πληθυσμός της έρευνας αφορά εκπαιδευτικούς Β/βάθμιας εκπαίδευσης του Νομού Λάρισας και αποτελεί μία δειγματοληψία ευκολίας. Η επιλογή αυτή έχει ως σκοπό να κάνει τους αναγνώστες της έρευνας να αποκτήσουν μια αίσθηση για τα ζητήματα που πραγματεύεται. Το δείγμα της έρευνας αποτελούνταν από 20 σχολεία (γυμνάσια & λύκεια), εκ των οποίων τα 12 βρίσκονται εντός της πόλης της Λάρισας και τα 8 σε όλες τις επαρχίες του Νομού Λάρισας. Το ερωτηματολόγιο δόθηκε χέρι με χέρι, στάλθηκε μέσω email στις διευθύνσεις των σχολείων (γυμνάσια και λύκεια) ώστε να μοιρασθεί, αλλά υπήρχε και η δυνατότητα συμπλήρωσής του μέσω Google Forms, προκειμένου να ερευνηθεί ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από τις συνθήκες εργασίας του, εντός του σχολικού κλίματος. Διανεμήθηκαν 150 ερωτηματολόγια και συγκεκριμένα αποκρίθηκαν 140 εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης διαφόρων ειδικοτήτων. Συνεπώς το ποσοστό ανταπόκρισης ήταν 93%.



### 3.4 Ερευνητικά Εργαλεία

Για την ποσοτική προσέγγιση της μελέτης, δημιουργήθηκε ερωτηματολόγιο που αποτελούνταν από κλειστού τύπου ερωτήσεις. Η επιλογή του ερωτηματολογίου για την συγκέντρωση των στοιχείων έγινε για το λόγο ότι μπορεί να συλλεχθεί μεγάλος αριθμός πληροφοριών με μηδαμικό κόστος (Bell, 2001). Οι ερωτήσεις που απαρτίζουν το ερωτηματολόγιο στηρίχθηκαν στις έρευνες που ήδη έχουν γίνει.

Στην παρούσα ερευνητική προσπάθεια χρησιμοποιήθηκε δομημένο ερωτηματολόγιο. Έτσι, το δείγμα απάντησε τις ίδιες ερωτήσεις με την ίδια ακριβώς σειρά. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίστηκε μεγαλύτερος βαθμός αξιοπιστίας, διευκολύνοντας την κωδικοποίηση των απαντήσεων αλλά και τη στατιστική ανάλυση των δεδομένων (Cohen et al., 2008). Το ερωτηματολόγιο πάρθηκε από την μελέτη του Αποστολάκη (2015), αφού προηγουμένως ζητήθηκε η άδειά του (Παράρτημα Β) με θέμα «Το σχολικό κλίμα ως παράγοντας επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών σε σχολεία της Β/θμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα». Αρχικά, πραγματοποιήθηκαν ορισμένες αναγκαίες αλλαγές στο ερωτηματολόγιο ώστε να συμφωνούν με τα ερευνητικά ερωτήματα της συγκεκριμένης μελέτης. Ο έλεγχος αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκε με την ανάλυση αξιοπιστίας  $\alpha$  Cronbach. Από τα παρακάτω αποτελέσματα επιβεβαιώνεται η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου  $\alpha = 0,99$  και  $\alpha = 0,981$  ως αναφορά την επαγγελματική ικανοποίηση και το οργανωσιακό σχολικό κλίμα.

**Πίνακας 1: Σύνολο δεδομένων**  
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	140	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	140	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

|

**Πίνακας 2: Alpha Cronbach's για την επαγγελματική ικανοποίηση**



<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,990	,990	7

**Πίνακας 3: Alpha Cronbach's για το οργανωσιακό σχολικό κλίμα**

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,981	,981	5

**Πίνακας 4: Alpha Cronbach's για κάθε θεματικό άξονα της επαγγελματικής ικανοποίησης**

<b>Item-Total Statistics</b>	
	Cronbach's Alpha
Κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή του σχολείου	,990
Διοικητική οργάνωση της σχολικής μονάδας	,987
Σχέσεις με το Διευθυντή	,988
Σχολικό κλίμα	,988
Σχέσεις με τους μαθητές	,989
Σχέσεις με τους γονείς και την κοινωνία	,988
Επαγγελματική ανάπτυξη	,990

**Πίνακας 5: Alpha Cronbach's για κάθε θεματικό άξονα του οργανωσιακού σχολικού κλίματος**

<b>Item-Total Statistics</b>	
	Cronbach's Alpha
Η Υποστηρικτική Συμπεριφορά του Διευθυντή	,980
Η Καθοδηγητική Συμπεριφορά του Διευθυντή	,975
Η Ενεργητικά Εμπλεκόμενη Συμπεριφορά των Εκπαιδευτικών	,976
Καταστάσεις Απογοήτευσης στη Συμπεριφορά των Εκπαιδευτικών	,974
Οικεία Εκπαιδευτική Συμπεριφορά	,975

Συνεπώς, ο δείκτης αξιοπιστίας Alpha Cronbach's του ερωτηματολογίου είναι ικανοποιητικός, αφού οι τιμές για όλους τους θεματικούς άξονες είναι μεγαλύτερες από 0,7 και αυτό σημαίνει ότι όλα τα στοιχεία συνεισφέρουν θετικά στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

### 3.5 Δομή του ερωτηματολογίου

Για την καλύτερη νοηματική απόδοση του ερωτηματολογίου, χωρίστηκε σε επιμέρους μέρη, τα οποία είναι: Το πρώτο μέρος αναφέρεται στα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά τους. Το δεύτερο μέρος απαρτίζεται από 24 κλειστού τύπου ερωτήσεις, μέσα από τις οποίες καταγράφεται ο βαθμός ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από τις συνθήκες εργασίας τους. Ειδικότερα, το δεύτερο μέρος χωρίζεται σε 2 υποενότητες την B1 και την B2. Η B1 υποενότητα αποτελείται από 21 ερωτήσεις, βάσει των οποίων, όλοι όσοι συμμετείχαν μπορούσαν να αποτυπώσουν το επίπεδο της ικανοποίησης τους σε μια κλίμακα Likert πέντε βαθμών. Σκοπός του ερωτηματολογίου είναι να συμπεριλάβει συγκεκριμένα θεματικά μέρη, όπως παρουσιάζονται παρακάτω:

- **Κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή του σχολείου:** περιλαμβάνει τις ερωτήσεις B.1.1. - B.1.3, οι οποίες αναφέρονται στα σχολικά κτίρια, τον υλικοτεχνικό εξοπλισμό και στην ασφάλεια των μαθητών την ώρα του διαλείμματος στο σχολικό χώρο.

- **Διοικητική οργάνωση του σχολείου:** περιλαμβάνει τις ερωτήσεις B.1.4 - B.1.6 αφορούν την οργάνωση της διοίκησης του σχολείου, τις αρετές και τις δεξιότητες του Διευθυντή και τη σωστή διαχείριση των οικονομικών πόρων από τη σχολική επιτροπή για την κάλυψη των λειτουργικών απαιτήσεων της σχολικής μονάδας.
- **Σχέσεις των εκπαιδευτικών με το Διευθυντή:** περιλαμβάνει τις ερωτήσεις B.1.7 / 10 / 11 που αφορούν την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την προσφορά του έργου τους, τη σωστή διανομή των αρμοδιοτήτων τους και τον ενεργό ρόλο στα ζητήματα που προκύπτουν.
- **Σχολικό κλίμα:** περιλαμβάνει τις ερωτήσεις B.1. 8 / 9 / 12. & B.2. 1 / 2 / 3 σχετικά με τις επαφές των εκπαιδευτικών μεταξύ τους, τη συλλογική προσπάθεια για την πραγματοποίηση των σκοπών που περιλαμβάνουν καινοτόμα προγράμματα.
- **Σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους μαθητές:** περιλαμβάνει τις ερωτήσεις B.1. 13 / 14 που αφορούν τις σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους μαθητές τους.
- **Σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους γονείς και την κοινωνία:** περιλαμβάνει τις ερωτήσεις B.1. 15 / 16 που αφορούν την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από τις σχέσεις τους με τους γονείς και την κοινωνία.
- **Επαγγελματική ανάπτυξη:** περιλαμβάνει τις ερωτήσεις B.1.18 / 19 / 20 που αφορούν τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης.
- **Οι ερωτήσεις B.1.17. & B.1.21.** δεν συνιστούν θεματική ενότητα, αλλά η αποτύπωση των αποτελεσμάτων παίζει σημαντικό ρόλο.

Στην υποενότητα B2, όλοι όσο συμμετέχουν εκφράζουν τις αντιλήψεις τους για την εργασία τους, μέσω της κλίμακας Likert πέντε βαθμών.

Στο Τρίτο μέρος αποτυπώνεται το επίπεδο του οργανωσιακού σχολικού κλίματος σε σχολεία στο Νομό Λάρισας, το οποίο αποτελείται από 34 ερωτήσεις που ταξινομούνται σε πέντε θεματικές ενότητες, που αξιολογούνται μέσω της κλίμακας Likert τεσσάρων βαθμών.

1. **Η Υποστηρικτική Συμπεριφορά του Διευθυντή** (αποτελείται από τις ερωτήσεις Γ: 5, 6, 23, 24, 25, 29, 30).
2. **Η Καθοδηγητική Συμπεριφορά του Διευθυντή** (αποτελείται από τις ερωτήσεις Γ: 7, 12, 13, 18, 19, 31, 32).

3. **Η Ενεργητικά Εμπλεκόμενη Συμπεριφορά των Εκπαιδευτικών** (αποτελείται από τις ερωτήσεις Γ: 3, 4, 10, 11, 16, 17, 20, 28, 33, 34).
4. **Καταστάσεις Απογοήτευσης στη Συμπεριφορά των Εκπαιδευτικών** (αποτελείται από τις ερωτήσεις Γ: 1, 2, 8, 9, 15, 22).
5. **Η Οικεία Εκπαιδευτική Συμπεριφορά:** (αποτελείται από τις ερωτήσεις Γ: 14, 21, 26, 27).

### **3.6 Επεξεργασία δεδομένων**

Η στατιστική επεξεργασία των στοιχείων της μελέτης πραγματοποιήθηκε με το στατιστικό πακέτο SPSS, μέσω του οποίου υπολογίσθηκαν οι συχνότητες εμφάνισης και οι μέσοι όροι των υπό εξέταση μεταβλητών που διαμορφώνουν την επαγγελματική ικανοποίηση και το σχολικό κλίμα. Τέλος, η διερεύνηση των συσχετίσεων έγινε με τον συντελεστή συσχέτισης Pearson  $r$ .

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup>: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΡΩΤΟΓΕΝΟΥΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

### 4.1 Δημογραφικά - Επαγγελματικά Χαρακτηριστικά

Πίνακας 5: Δημογραφικά Στοιχεία

		Συχνότητα	Ποσοστό
<b>Φύλο</b> Σύνολο: 140	Άνδρες	46	32,9%
	Γυναίκες	94	67,1%
<b>Ηλικία</b> Σύνολο: 140	20-29	2	2%
	30-39	9	6,4%
	40-49	57	40,7%
	50-59	65	46,4%
	60+	7	5%
<b>Οικογενειακή Κατάσταση</b> Σύνολο: 140	Άγαμος	13	9,3%
	Έγγαμος	115	82,1%
	Διαζευγμένος	7	5%
	Χήρος	5	3,6%
<b>Μορφωτικό Επίπεδο</b> Σύνολο: 140	Πτυχίο	107	76,4%
	Μεταπτυχιακό	30	21,4%
	Διδακτορικό	3	2,1%

Το δείγμα αποτελούνταν από 140 εκπαιδευτικούς γυμνασίων και λυκείων του Νομού Λάρισας, εκ των οποίων 67,1% ήταν γυναίκες και 32,9% άντρες, ηλικίας 50 – 59 το 46,4%, 40 - 49 έτη το 40,7%, 30 - 39 το 6,4%, το 5% ήταν 60 και άνω και τέλος το 2% ήταν 20 έως 29 ετών. Σχετικά με την οικογενειακή τους κατάσταση, οι έγγαμοι ήταν 82,1%, οι άγαμοι 9,3% , το 5% είχε πάρει διαζύγιο και οι χηρεύσαντες ήταν 3,6%. Σχετικά με τη μόρφωσή τους, το 76,4% έχει μόνο το βασικό πτυχίο, το 21,4% κατέχουν μεταπτυχιακό και το 2,1% έχει διδακτορικό.

Πίνακας 6: Επαγγελματικά Χαρακτηριστικά

		Συχνότητα	Ποσοστό
<b>Σχολική Μονάδα</b> Σύνολο: 140	Γυμνάσιο	70	50%
	Λύκειο	70	50%
<b>Περιοχή Σχολική Μονάδας</b> Σύνολο: 140	Αστική	87	62,1%
	Ημιαστική	53	37,9%
<b>Σχέση Εργασίας</b> Σύνολο: 140	Μόνιμος	129	92,1%
	Αναπληρωτής	11	7,9%
<b>Θέση στο σχολείο</b> Σύνολο: 140	Καθηγητής	131	93,6%
	Διευθυντής/Υποδιευθυντής	9	6,4%

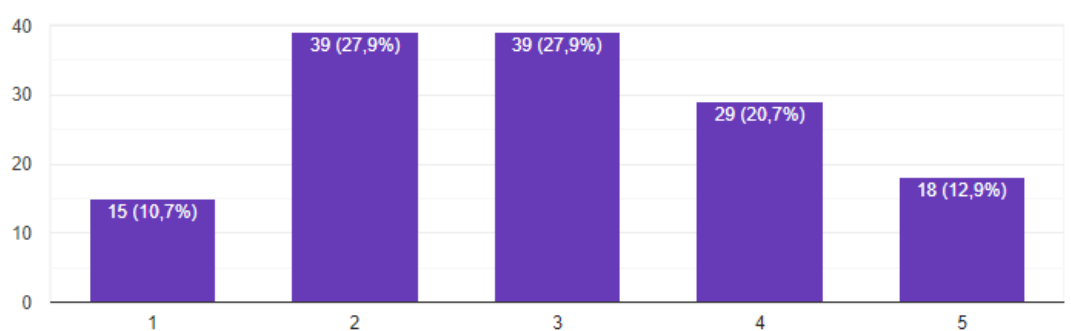
Σύμφωνα με τον πίνακα 6 προκύπτει ότι, το 50% εργάζεται σε γυμνάσιο και το 50% σε λύκειο. Το 62,1 % των σχολείων βρίσκεται σε αστικές περιοχές του νομού Λάρισας και το 37,9% σε ημιαστικές περιοχές του νομού Λάρισας. Τέλος, το 92,1% των εκπαιδευτικών και το 7,9% ήταν αναπληρωτές, εκ των οποίων το 93,6% ήταν καθηγητές και το 6,4% διευθυντές / υποδιευθυντές.

## 4.2 Αξιολόγηση του βαθμού της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών

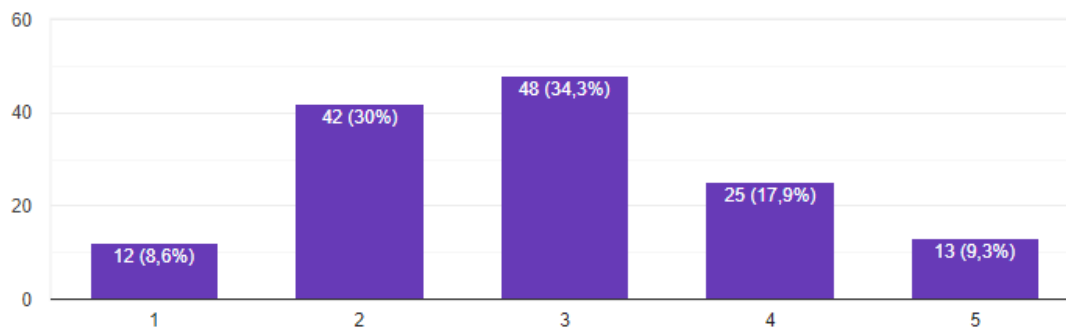
### 4.2.1 Κτιριακή & Υλικοτεχνική Υποδομή

Σύμφωνα με τα γραφήματα 1 - 3, ως αναφορά τις κτιριακές εγκαταστάσεις, το 27,9% των ερωτηθέντων είναι πολύ ικανοποιημένοι, ένα άλλο 27,9% είναι είτε λίγο είτε πολύ ικανοποιημένοι, το 20,7% είναι λίγο, ενώ το 10,7% και το 12,9% είναι πάρα πολύ και πολύ λίγο αντίστοιχα. Ως προς τα μέσα διδασκαλίας μόνο το 30% είναι πολύ ικανοποιημένο, το 34,3% είναι ούτε λίγο ούτε πολύ, ενώ το 17,9% (λίγο) και το 9,3% (πολύ λίγο) εκφράζουν την δυσαρέσκειά τους. Τέλος, ως αναφορά τις συνθήκες των μαθητών την ώρα του διαλείμματος στην αυλή του σχολείου, το 35,7% είναι πολύ ικανοποιημένο, ενώ το 16,4% (λίγο) εκφράζει την δυσαρέσκειά του.

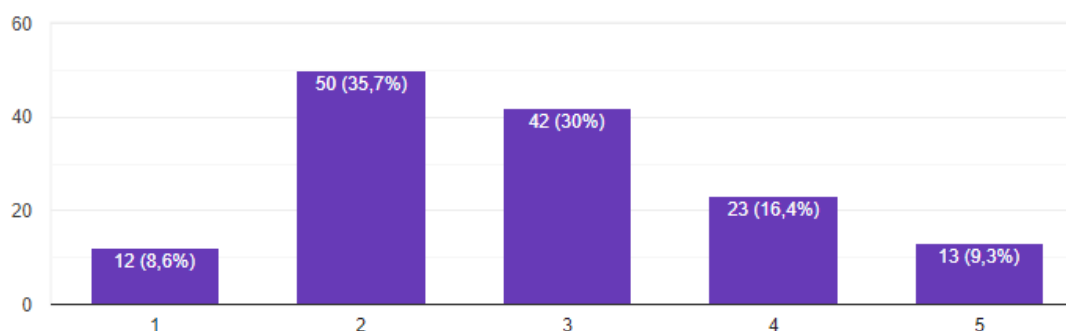
#### Γράφημα 1: Κτιριακές εγκαταστάσεις



όπου 1= πάρα πολύ, 2= πολύ, 3= ούτε λίγο, ούτε πολύ, 4= λίγο, 5= πολύ λίγο

**Γράφημα 2: Σχολικά μέσα διδασκαλίας**

όπου 1= πάρα πολύ, 2= πολύ, 3= ούτε λίγο, ούτε πολύ, 4= λίγο, 5= πολύ λίγο

**Γράφημα 3: Συνθήκες ασφάλειας των μαθητών την ώρα του διαλείμματος στο σχολικό χώρο.**

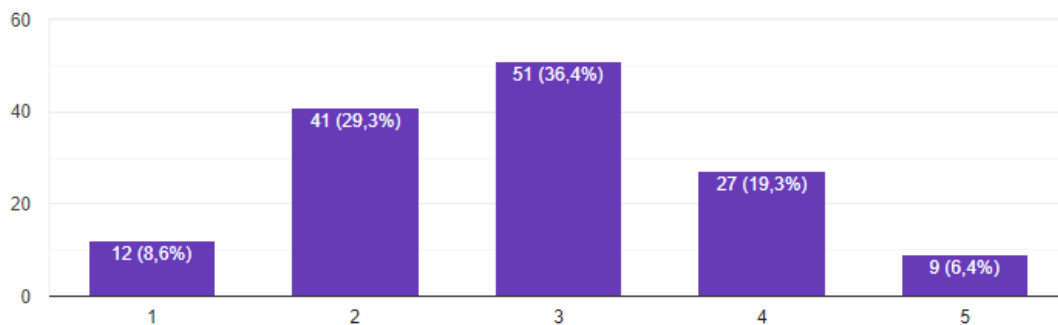
όπου 1= πάρα πολύ, 2= πολύ, 3= ούτε λίγο, ούτε πολύ, 4= λίγο, 5= πολύ λίγο

#### 4.2.2 Διοικητική Οργάνωση της Σχολικής Μονάδας

Ως αναφορά τη διοικητική οργάνωση του σχολικού οργανισμού, σύμφωνα με τα γραφήματα 4 – 6 προκύπτουν τα εξής: το 37,9% είναι ικανοποιημένοι ως από τον τρόπο αξιοποίησης των χρημάτων από την Επιτροπή του σχολείου, το 25,7 % είναι δυσαρεστημένοι, ενώ το 36,4% είναι ούτε δυσαρεστημένοι, ούτε ικανοποιημένοι. Τέλος, το δείγμα των εκπαιδευτικών είναι πολύ ικανοποιημένο από τις δεξιότητες του Διευθυντή και της Διοίκησης του σχολείου, με ποσοστά 54,2% και 51,5% αντίστοιχα.

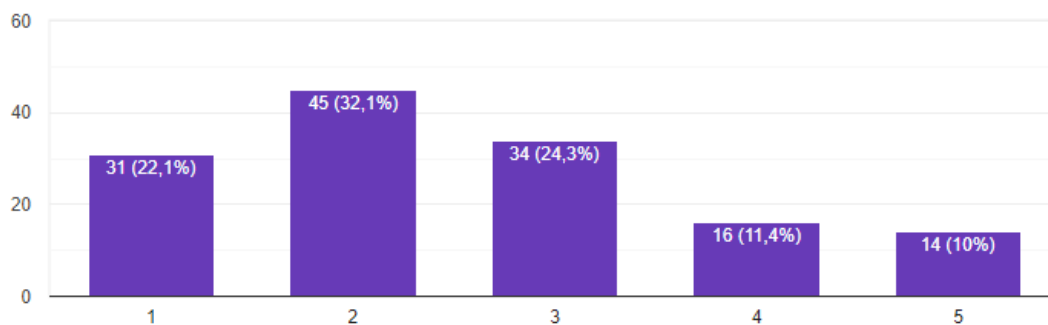


**Γράφημα 4:Αξιοποίηση των χρημάτων της Σχολικής Επιτροπής για την κάλυψη των εξόδων λειτουργίας.**



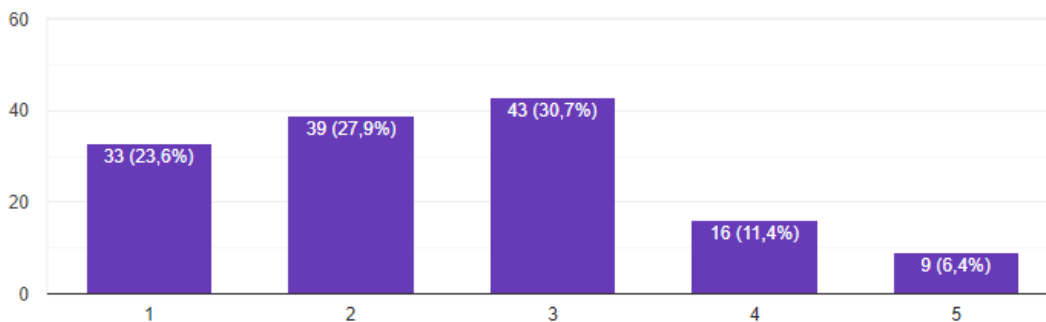
όπου 1= πάρα πολύ, 2= πολύ, 3= ούτε λίγο, ούτε πολύ, 4= λίγο, 5= πολύ λίγο

**Γράφημα 5:Τα προσόντα και τις ικανότητες του Διευθυντή**



όπου 1= πάρα πολύ, 2= πολύ, 3= ούτε λίγο, ούτε πολύ, 4= λίγο, 5= πολύ λίγο

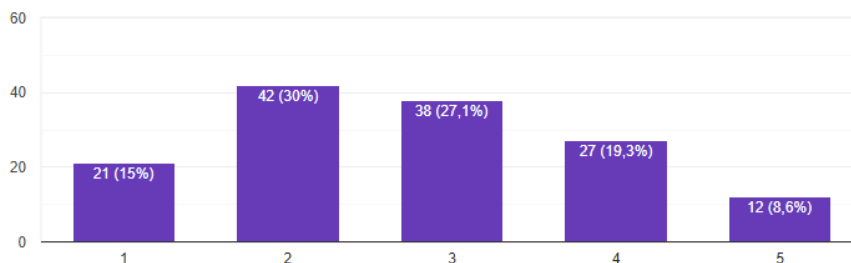
**Γράφημα 6:Διοίκηση σχολικής μονάδας**



όπου 1= πάρα πολύ, 2= πολύ, 3= ούτε λίγο, ούτε πολύ, 4= λίγο, 5= πολύ λίγο

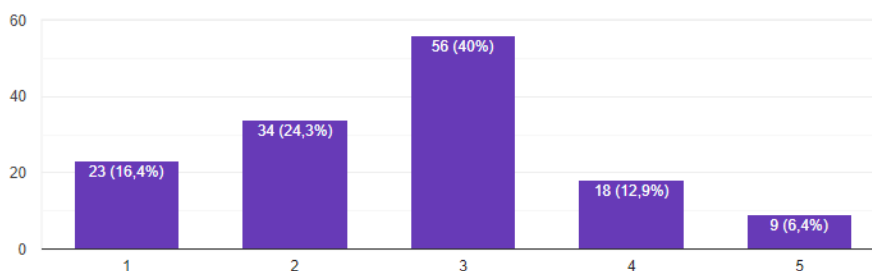
### 4.2.3 Σχέσεις με το Διευθυντή

**Γράφημα 7: Αναγνώριση της δουλειάς**



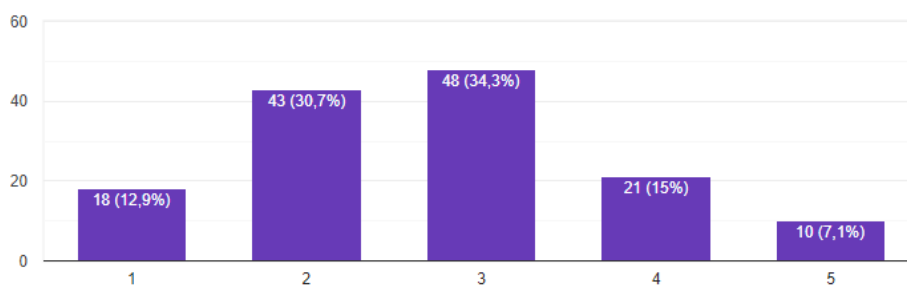
όπου 1= πάρα πολύ, 2= πολύ, 3= ούτε λίγο, ούτε πολύ, 4= λίγο, 5= πολύ λίγο

**Γράφημα 8: Κατανομή των ευθυνών στο σχολείο που υπηρετείτε**



όπου 1= πάρα πολύ, 2= πολύ, 3= ούτε λίγο, ούτε πολύ, 4= λίγο, 5= πολύ λίγο

**Γράφημα 9: Τη δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων**



όπου 1= πάρα πολύ, 2= πολύ, 3= ούτε λίγο, ούτε πολύ, 4= λίγο, 5= πολύ λίγο

Συνοψίζοντας τα αποτελέσματα των γραφημάτων 7 – 9, οι εκπαιδευτικοί είναι πολύ έως πάρα πολύ ικανοποιημένοι, για το λόγο ότι ο Διευθυντής της σχολικής τους μονάδας αναγνωρίζει την δουλειά τους σε ποσοστό 45 %, γίνεται σωστή και δίκαιη κατανομή των ευθυνών στη σχολική μονάδα σε ποσοστό 40,7 % και τέλος μπορούν να συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων σε ποσοστό 43,6 %.

#### 4.2.4 Σχολικό Κλίμα

Πίνακας 6: Σχολικό Κλίμα

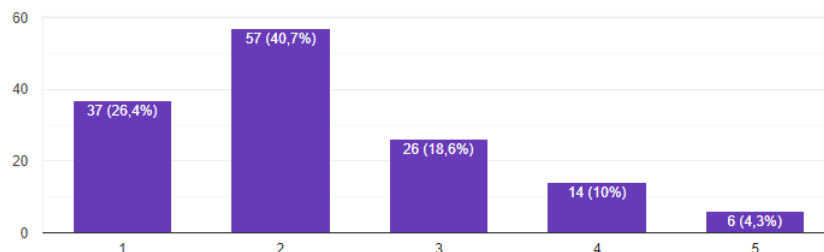
	1: πάρα πολύ	2: πολύ	3: ούτε λίγο ούτε πολύ	4: λίγο	5: πολύ λίγο
Τις διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους	23,6%	33,6%	26,4%	10,7%	5,7%
Την ομαδικότητα και την κοινή προσπάθεια για την επίτευξη στόχων	8,6%	27,1%	41,4%	15%	7,9%
Την ενθάρρυνση για καινοτόμα προγράμματα	19,3%	28,6%	27,1%	17,1%	7,9%
Έχω ίσες ευκαιρίες με τους συναδέλφους μου	21,4%	39,3%	30%	5%	4,3%
Οι δυνατότητες προαγωγής μου είναι αρκετές και έχω τα τυπικά προσόντα για να προαχθώ	17,1%	23,6%	36,4%	14,3%	8,6%
Μου δίνεται η δυνατότητα να αναλάβω πρωτοβουλίες στη δουλειά μου	24,3%	33,6%	25%	12,1%	5%

Σύμφωνα με τον πίνακα προκύπτει ότι:

- το 57,2% των εκπαιδευτικών δηλώνουν ικανοποιημένοι από τις σχέσεις που έχουν με τους συναδέλφους τους.
- το 41,4% των εκπαιδευτικών δεν είναι ούτε ικανοποιημένοι ούτε δυσαρεστημένοι από το πνεύμα ομαδικότητας και της κοινής προσπάθειας για την επίτευξη των στόχων
- το 47,9% είναι ικανοποιημένο από την ενθάρρυνση για καινοτόμα προγράμματα
- το 60,7% υποστηρίζει ότι έχει ίσες ευκαιρίες με τους συναδέλφους του
- το 40,7% υποστηρίζει ότι διαθέτει τα τυπικά προσόντα για να προαχθεί
- το 57,9% υποστηρίζει πως του δίνεται η δυνατότητα ανάληψης πρωτοβουλιών.

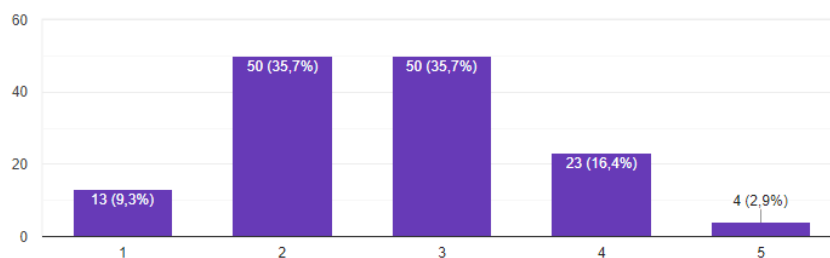
#### 4.2.5 Σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους μαθητές

**Γράφημα 10:Τις σχέσεις με τους μαθητές**



όπου 1= πάρα πολύ, 2= πολύ, 3= ούτε λίγο, ούτε πολύ, 4= λίγο, 5= πολύ λίγο

**Γράφημα 11:Την πολιτισμική σύνθεση του μαθητικού δυναμικού**

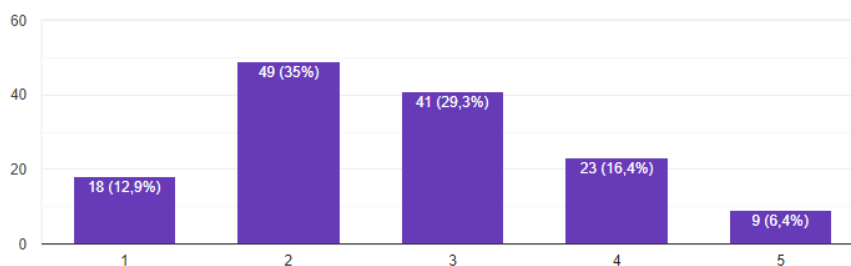


Το 67,1% εκπαιδευτικών του δείγματος είναι πολύ ή πάρα πολύ ικανοποιημένοι από τις σχέσεις που έχουν με τους μαθητές της σχολικής τους μονάδας, ενώ το 45% δηλώνει ικανοποιημένο από την πολιτισμικότητα των μαθητών του σχολείου.

#### 4.2.6 Σχέσεις με γονείς και κοινωνία

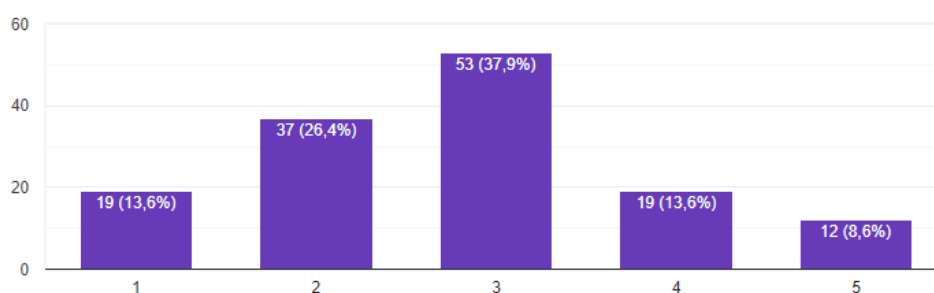
Σύμφωνα με τα γραφήματα 12 και 13, το 47,9% των εκπαιδευτικών του δείγματος δηλώνει πολύ ικανοποιημένο από τη συνεργασία που έχουν με τους γονείς και κηδεμόνες των μαθητών τους, ενώ το 40% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο από τον τρόπο συνεργασίας της σχολικής μονάδας με άλλους φορείς της κοινωνίας.

### Γράφημα 12: Συνεργασία γονέων - εκπαιδευτικών



όπου 1= πάρα πολύ, 2= πολύ, 3= ούτε λίγο, ούτε πολύ, 4= λίγο, 5= πολύ λίγο

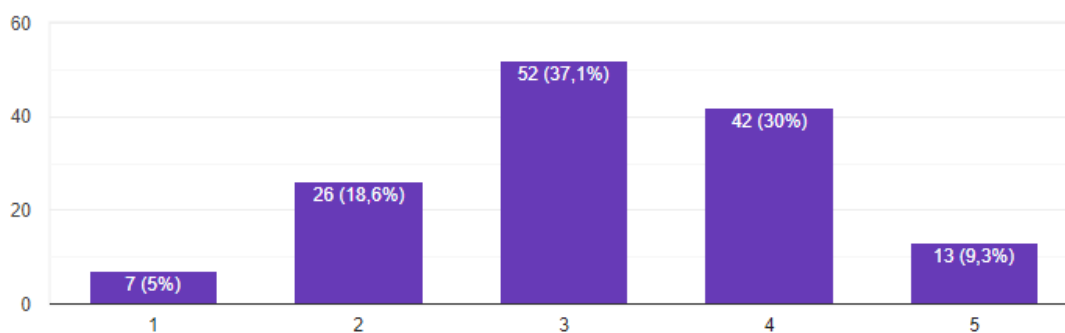
### Γράφημα 13: Συνεργασία σχολείου - κοινωνίας



όπου 1= πάρα πολύ, 2= πολύ, 3= ούτε λίγο, ούτε πολύ, 4= λίγο, 5= πολύ λίγο

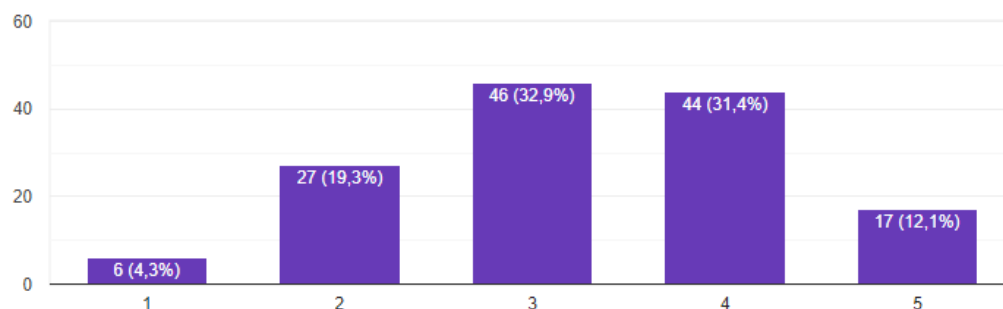
## 4.2.7 Επαγγελματική Ανάπτυξη

### Γράφημα 14: Επαγγελματικής εξέλιξη και κατάρτιση.



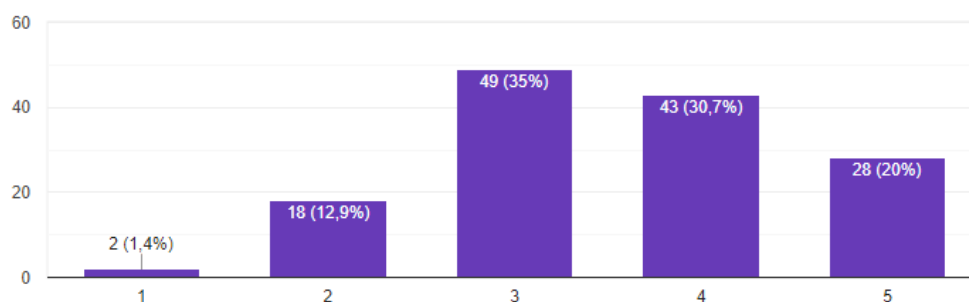
όπου 1= πάρα πολύ, 2= πολύ, 3= ούτε λίγο, ούτε πολύ, 4= λίγο, 5= πολύ λίγο

**Γράφημα 15: Δυνατότητες βελτίωσης επαγγελματικών δεξιοτήτων**



όπου 1= πάρα πολύ, 2= πολύ, 3= ούτε λίγο, ούτε πολύ, 4= λίγο, 5= πολύ λίγο

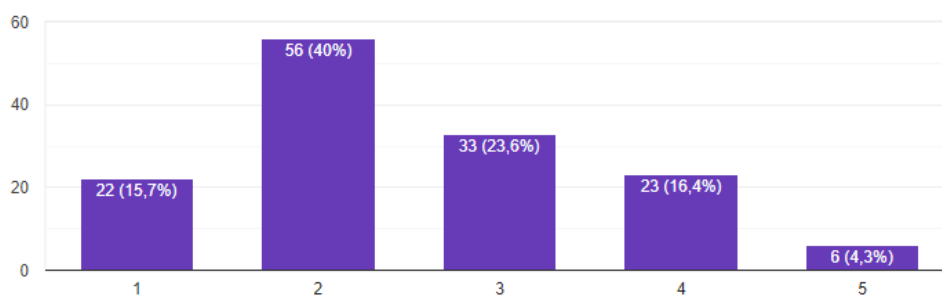
**Γράφημα 16: Σύστημα αξιολόγησης στην εκπαίδευση**



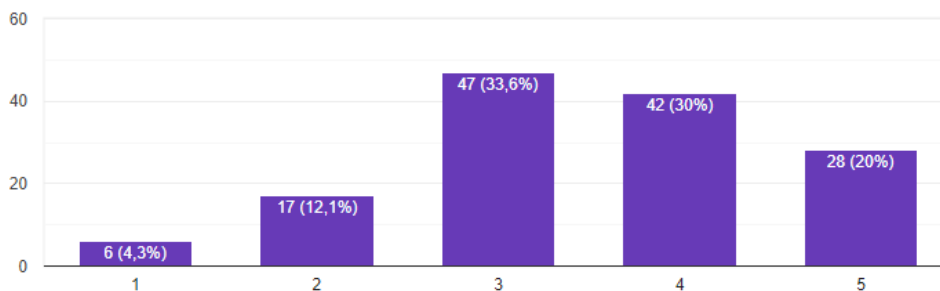
Από τα αποτελέσματα των γραφημάτων 14 – 16 φαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί δεν είναι καθόλου ευχαριστημένοι από τις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης που τους παρέχεται. Πιο συγκεκριμένα, μόνο το 5% (7 στους 140 εκπαιδευτικούς) δηλώνει ικανοποιημένο για τις δυνατότητες επαγγελματικής ανάπτυξης, β) μόνο το 4,3% (6 στους 140 εκπαιδευτικούς) είναι πάρα πολύ ικανοποιημένο από τις δυνατότητες βελτίωσης που τους προσφέρονται και γ) μόνο 2 στους 140 (ποσοστό 1,4%) είναι παρά πολύ ικανοποιημένοι με το σύστημα αξιολόγησης.

#### 4.2.8 Άλλες μεταβλητές

**Γράφημα 17: Το ωράριο λειτουργίας του σχολείου**



όπου 1= πάρα πολύ, 2= πολύ, 3= ούτε λίγο, ούτε πολύ, 4= λίγο, 5= πολύ λίγο

**Γράφημα 18: Οι απολαβές**

*όπου 1= πάρα πολύ, 2= πολύ, 3= ούτε λίγο, ούτε πολύ, 4= λίγο, 5= πολύ λίγο*

Οι παραπάνω μεταβλητές δεν ήταν αντιστοιχισμένες σε κάποια ενότητα από τις παραπάνω και έχουν σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών τόσο από τον μισθό τους όσο και το ωράριο εργασίας. Ειδικότερα το 55,7% των εκπαιδευτικών του δείγματος είναι πολύ ικανοποιημένοι από το ωράριο λειτουργίας, ενώ το 50% είναι λίγο έως πολύ λίγο ικανοποιημένο από τον μισθό τους.

### 4.3 Αξιολόγηση Σχολικού Κλίματος

#### A) Υποστηρικτική συμπεριφορά του Διευθυντή (Μ.Ο. 2,18)

Κύριο χαρακτηριστικό αυτής της συμπεριφοράς, είναι η παρακίνηση των εκπαιδευτικών από τον διευθυντή ασκώντας «καλή» κριτική και χρησιμοποιώντας το εκπαιδευτικό του έργο ως παράδειγμα προς μίμηση. Παράλληλα, ενθαρρύνει το εκπαιδευτικό προσωπικό, βοηθάει και δείχνει το πραγματικό ενδιαφέρον του σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο για την επαγγελματική τους ικανοποίηση,

**Πίνακας 7: Υποστηρικτική συμπεριφορά του Διευθυντή.**

	<b>Μ.Ο.</b>	<b>1: Σπάνια</b>	<b>2: Μερικές Φορές</b>	<b>3: Συχνά</b>	<b>4: Πολύ Συχνά</b>
<b>Ο Διευθυντής δίνει το παράδειγμα εργαζόμενος ο/η ίδιος/α σκληρά.</b>	2,76	18,6%	21,4%	25%	35%
<b>Ο Διευθυντής επιβραβεύει τους εκπαιδευτικούς.</b>	2,55	15%	34,3%	30,7%	20%
<b>Ο Διευθυντής κάνει υπέρβαση από τα καθήκοντά του βοηθώντας τους εκπαιδευτικούς</b>	2,32	22,9%	37,1%	24,3%	15,7%
<b>Ο Διευθυντής εξηγεί στους εκπαιδευτικούς τους λόγους για την κριτική που τους ασκεί.</b>	2,35	18,6%	32,1%	30%	19,3%
<b>Ο Διευθυντής είναι διαθέσιμος μετά το σχολείο να βοηθήσει τους εκπαιδευτικούς όταν χρειάζονται βοήθεια.</b>	2,62	13,6%	30%	37,1%	19,3%
<b>Ο Διευθυντής χρησιμοποιεί εποικοδομητική κριτική.</b>	2,61	12,9%	30,7%	38,6%	17,9%
<b>Ο Διευθυντής ενδιαφέρεται για την προσωπική ευημερία του συλλόγου διδασκόντων.</b>	2,72	12,9%	25,7%	37,9%	23,6%

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα 7 προκύπτουν τα εξής:

- το 60 % των εκπαιδευτικών θεωρεί ότι ο διευθυντής είναι το παράδειγμα καθώς εργάζεται σκληρά συχνά ή πολύ συχνά
- το 50,7% δηλώνει ότι ο διευθυντής επιβραβεύει συχνά ή πολύ συχνά το εκπαιδευτικό προσωπικό της σχολικής του μονάδας.
- Το 40% δηλώνει ότι κάνει υπέρβαση βοηθώντας τους εκπαιδευτικούς
- Το 49,3% δηλώνει ότι ο διευθυντής εξηγεί τις αιτίες για τις οποίες ασκεί κριτική.
- Το 56,4% δηλώνει ότι τις περισσότερες φορές ο διευθυντής είναι πρόθυμος να βοηθήσει τους καθηγητές μετά το τέλος του σχολείου.
- Το 56,5% δηλώνει ότι ο διευθυντής χρησιμοποιεί εποικοδομητική κριτική
- Το 61,5% δηλώνει ότι ο διευθυντής δείχνει ενδιαφέρον για την ευημερία του εκπαιδευτικού προσωπικού.

Συνεπώς προκύπτει ότι η συμπεριφορά του διευθυντή είναι υποστηρικτική.

### **B) Καθοδηγητική συμπεριφορά του Διευθυντή (Μ.Ο. 2,05)**

Κύριο χαρακτηριστικό αυτής της συμπεριφοράς, είναι ο εξουχιστικός έλεγχος και η αυστηρή επιτήρηση του διευθυντή προς τους εκπαιδευτικούς κατά τη διάρκεια των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων δίνοντας σημασία και στην παραμικρή λεπτομέρεια.



**Πίνακας 8: Καθοδηγητική συμπεριφορά του Διευθυντή**

	<b>Μ.Ο.</b>	<b>1: Σπάνια</b>	<b>2: Μερικές Φορές</b>	<b>3: Συχνά</b>	<b>4: Πολύ Συχνά</b>
<b>Οι συναντήσεις εκπαιδευτικών-Διευθυντή μονοπωλούνται από το Διευθυντή</b>	2,07	33,6%	36,4%	18,6%	11,4%
<b>Ο Διευθυντής θέτει πολύ αυστηρούς κανόνες.</b>	1,97	33,6%	42,1%	17,9%	6,4%
<b>Ο Διευθυντής παρακολουθεί καθετί που κάνουν οι εκπαιδευτικοί.</b>	2,37	20,7%	36,4%	27,9%	15%
<b>Οι εκπαιδευτικές δραστηριότητες των εκπαιδευτικών ελέγχονται στενά από το Διευθυντή</b>	1,85	29,3%	35,7%	27,9%	7,1%
<b>Ο Διευθυντής είναι απόλυτος.</b>	1,99	42,9%	28,6%	15%	13,6%
<b>Ο Διευθυντής εποπτεύει στενά τους Εκπαιδευτικούς.</b>	2,08	30%	40%	21,4%	8,6%
<b>Ο Διευθυντής περισσότερο μιλά παρά ακούει.</b>	2,07	36,4%	31,4%	20%	12,1%

Σύμφωνα με τον πίνακα 8 προκύπτει ότι οι Διευθυντές των σχολείων σήμερα λειτουργούν δημοκρατικά, ενισχύοντας το πνεύμα επικοινωνίας και διαλόγου, καθώς η καθοδηγητική συμπεριφορά του Διευθυντή εκδηλώνεται άλλοτε σπάνια και άλλοτε μερικές φορές.

### **Γ) Ενεργητικά εμπλεκόμενη συμπεριφορά των εκπαιδευτικών (Μ.Ο. 2,45)**

Κύριο χαρακτηριστικό αυτής της συμπεριφοράς, είναι το υψηλό ηθικό του διδακτικού προσωπικού. Το εκπαιδευτικό προσωπικό διακατέχεται από αισθήματα περηφάνιας, είναι ευχαριστημένο από την εργασία του και επικρατούν μεταξύ τους σχέσεις αλληλοϋποστήριξης και συνεργασίας. Κύριος στόχος είναι το υψηλό επίπεδο των μαθητών τους που αντανακλάται μέσω της διάκρισης αυτών, αναπτύσσοντας φιλικές σχέσεις εμπιστοσύνης και συνεργασίας.

**Πίνακας 9: Ενεργητικά εμπλεκόμενη συμπεριφορά των εκπαιδευτικών.**

	M.O.	1: Σπάνια	2: Μερικές Φορές	3: Συχνά	4: Πολύ Συχνά
Οι εκπαιδευτικοί αφιερώνουν χρόνο μετά το σχολείο με μαθητές που έχουν εξειδικευμένα ή ειδικά ατομικά προβλήματα.	1,89	44,3%	31,4%	15%	9,3%
Οι εκπαιδευτικοί είναι περήφανοι για το σχολείο τους.	2,52	12,9%	37,1%	35%	15%
Τα μαθητικά συμβούλια επηρεάζουν την πολιτική του σχολείου.	1,85	42,1%	34,3%	19,3%	4,3%
Οι εκπαιδευτικοί είναι φιλικόι με τους μαθητές.	3,18	2,9%	17,3%	36%	43,9%
Οι εκπαιδευτικοί βοηθούνται και αλληλοϋποστηρίζονται.	2,78	10%	26,4%	38,6%	25%
Οι μαθητές λύνουν τα προβλήματά τους χρησιμοποιώντας τη λογική.	2,17	24,3%	40,7%	28,6%	6,4%
Το ηθικό των εκπαιδευτικών είναι υψηλό.	2,44	15%	37,1%	35,7%	12,1%
Οι εκπαιδευτικοί χαίρονται να εργάζονται σε αυτήν τη σχολική μονάδα.	2,69	11,4%	26,4%	43,6%	18,6%
Οι εκπαιδευτικοί εμπιστεύονται τους μαθητές να συνεργάζονται χωρίς την επίβλεψή τους.	2,02	33,6%	35,7%	25,7%	5%
Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τις ικανότητες και δεξιότητες των συναδέλφων τους.	2,96	4,3%	19,3%	52,1%	24,3%

Τα αποτελέσματα πίνακα 9 αναφέρονται στον τρόπο συμπεριφοράς του δείγματος που διδάσκουν στα γυμνάσια και λύκεια του Νομού Λάρισας. Ειδικότερα προκύπτουν τα εξής,

- Το 44,3% των εκπαιδευτικών σπάνια ασχολείται με μαθητές που παρουσιάζουν ιδιαιτερότητες μετά το πέρας του σχολικού ωραρίου.
- Το 50% των εκπαιδευτικών είναι υπερήφανοι για τα σχολεία που εργάζονται.
- Τα συμβούλια των μαθητών σπάνια έχουν επιρροή στην πολιτική που ασκούν οι σχολικές μονάδες, με ποσοστό 42,1%.
- Οι εκπαιδευτικοί συμπεριφέρονται φιλικά με τους μαθητές, σε ποσοστό σχεδόν 79,9%,
- Οι εκπαιδευτικοί βοηθούνται και αλληλοϋποστηρίζονται σε ποσοστό 63,6%
- Οι μαθητές βρίσκουν τρόπους να επιλύουν τα προβλήματα τους χρησιμοποιώντας τη λογική, μερικές φορές, με ποσοστό 40,7%.
- Το ηθικό των εκπαιδευτικών είναι υψηλό με ποσοστό 47,8%.
- Οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ευχαρίστηση στις σχολικές μονάδες που δουλεύουν, σε ποσοστό 62,2 %.
- Οι εκπαιδευτικοί έχουν εμπιστοσύνη στη συνεργασία μεταξύ των μαθητών χωρίς να τους επιβλέπουν, με ποσοστό 32,7%.

- Οι εκπαιδευτικοί δείχνουν σεβασμό απέναντι στο σύνολο των ικανοτήτων και δεξιοτήτων που έχουν οι συνάδελφοί τους, σε ποσοστό 86,4 %.

#### Δ) Καταστάσεις απογοήτευσης στη συμπεριφορά των εκπαιδευτικών (Μ.Ο. 2,24)

Κύριο χαρακτηριστικό αυτής της συμπεριφοράς, είναι το αίσθημα απογοήτευσης που διακατέχει τους εκπαιδευτικούς, μέσα από το αρνητικό κλίμα που επικρατεί στις συναδελφικές τους σχέσεις, τις γραφειοκρατικές διαδικασίες που είναι εμπόδια στο διδακτικό τους έργο.

**Πίνακας 10: Καταστάσεις απογοήτευσης στη συμπεριφορά των εκπαιδευτικών.**

	Μ.Ο.	1: Σπάνια	2: Μερικές Φορές	3: Συχνά	4: Πολύ Συχνά
Η έλλειψη επαγγελματισμού ορισμένων εκπαιδευτικών σε αυτό το σχολείο δημιουργεί προβλήματα.	2,24	27,1%	35,7%	22,9%	14,3%
Οι εκπαιδευτικοί έχουν πάρα πολλές υποχρεώσεις στο Σύλλογο.	2,51	14,4%	38,1%	34,5%	12,9%
Τα καθημερινά <u>εξωδιδασκτικά</u> καθήκοντα παρεμποδίζουν το έργο της διδασκαλίας.	2,01	37,1%	31,4%	24,3%	7,1%
Οι εκπαιδευτικοί διακόπτουν τα άλλα μέλη του συλλόγου καθηγητών όταν μιλούν σε εκπαιδευτικές συναντήσεις.	2,00	34,3%	39,3%	18,6%	7,9%
Η διοικητική γραφειοκρατία είναι επιβαρυντική σε αυτό το σχολείο.	2,49	19,3%	28,6%	35,7%	16,4%
Τα <u>εξωδιδασκτικά</u> καθήκοντα είναι υπερβολικά.	2,23	26,4%	34,3%	28,6%	10,7%

Σύμφωνα με τον πίνακα 10 προκύπτουν τα εξής:

- Το 37,2% θεωρεί ότι η έλλειψη επαγγελματισμού ορισμένων εκπαιδευτικών δημιουργεί προβλήματα.
- Το 47,4% θεωρεί ότι έχουν πάρα πολλές υποχρεώσεις στο Σύλλογο
- Το 31,4% θεωρεί ότι τα καθημερινά καθήκοντα των εκπαιδευτικών εκτός σχολικού ωραρίου, δυσχεραίνουν το διδακτικό τους έργο.
- Το 26,5% πιστεύει ότι ορισμένοι συνάδελφοί τους παρεμποδίζουν το λόγο άλλων μελών του Συλλόγου διδασκόντων στις συναντήσεις τους.
- Το 52,1% πιστεύει ότι το έργο τους παρεμποδίζεται εξαιτίας της διοικητικής γραφειοκρατίας.
- Το 39,3% θεωρεί ότι τα εξωδιδασκτικά καθήκοντα είναι επιβαρυντικά.

### Ε) Οικεία συμπεριφορά των εκπαιδευτικών (Μ.Ο. 2,15 )

Κύριο χαρακτηριστικό αυτής της συμπεριφοράς, είναι οι καλές και οι ισχυρές διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών που αναπτύσσονται σε προσωπικό και κοινωνικό επίπεδο.

**Πίνακας 11: Οικεία συμπεριφορά των εκπαιδευτικών**

	Μ.Ο.	1: Σπάνια	2: Μερικές Φορές	3: Συχνά	4: Πολύ Συχνά
Οι πιο στενοί φίλοι των εκπαιδευτικών είναι άλλα μέλη του συλλόγου διδασκόντων.	2,29	22,9%	37,9%	26,4%	12,9%
Οι εκπαιδευτικοί γνωρίζουν την οικογενειακή κατάσταση των άλλων μελών του συλλόγου διδασκόντων.	2,51	21,4%	22,9%	38,6%	17,1%
Οι εκπαιδευτικοί προσκαλούν άλλα μέλη του συλλόγου καθηγητών να τους επισκεφθούν σπίτι τους.	1,75	47,5%	37,9%	12,1%	4,3%
Οι εκπαιδευτικοί έχουν κοινωνική επαφή σε τακτική βάση.	2,08	23,6%	48,6%	23,6%	4,3%

Σύμφωνα με τον πίνακα 11 προκύπτουν τα εξής:

- Οι εκπαιδευτικοί συνάπτουν στενές φιλικές σχέσεις με άτομα που δεν ανήκουν στο Σύλλογο Διδασκόντων.
- Οι εκπαιδευτικοί είναι ενημερωμένοι για την οικογενειακή κατάσταση των συναδέλφων τους, σε ποσοστό 55,7%
- Οι εκπαιδευτικοί συνάπτουν φιλικές σχέσεις με άλλα μέλη του συλλόγου προσκαλώντας τους σε κατ οίκον επισκέψεις, με ποσοστό 16,3%.
- Οι εκπαιδευτικοί έχουν ανεπτυγμένο το αίσθημα των κοινωνικών σχέσεων τακτικά, με ποσοστό 27,9%

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup>: ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ

### 5.1 Συντελεστής Συσχέτισης Pearson

Στην ενότητα αυτή γίνεται προσπάθεια διερεύνησης των πιθανών εξαρτήσεων μεταξύ των μεταβλητών του ερωτηματολογίου, που αναφέρονται στο σχολικό κλίμα και την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Η ερμηνεία της συμβολής των ανεξάρτητων μεταβλητών επί των εξαρτημένων θα βοηθήσει σημαντικά στον προσδιορισμό της επίδρασης σχολικού κλίματος στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Για την εξαγωγή συμπερασμάτων για μια ενδεχόμενη θα χρησιμοποιηθεί ο συντελεστής συσχέτισης  $r$ . Επιπλέον θα διαπιστωθεί το είδος της συσχέτισης (θετική ή αρνητική), καθώς και ποιος είναι ο βαθμός συσχέτισης, αν δηλαδή είναι υψηλή, μέτρια ή χαμηλή.

Η μέθοδος που επιλέγεται είναι ο συντελεστής γραμμικής συσχέτισης Pearson, συμβολίζεται με  $r$ , δίνει ένα μέτρο του μεγέθους της γραμμικής συσχέτισης μεταξύ δύο μεταβλητών και παίρνει τιμές στο κλειστό διάστημα  $[-1, 1]$ . (Μπακούρα, 2013)

Ειδικότερα,

- Αν  $0 < r < 1$  τότε υπάρχει θετική συσχέτιση
- Αν  $-1 < r < 0$  τότε υπάρχει αρνητική συσχέτιση

### 5.2 Αποτελέσματα γραμμικής συσχέτισης Pearson.

Παρακάτω παρατίθενται τα αποτελέσματα της γραμμικής συσχέτισης του Pearson, που προέκυψαν μέσω του στατιστικού προγράμματος SPSS.

#### 5.2.1 Συσχέτιση των Δημογραφικών Στοιχείων και Επαγγελματικών χαρακτηριστικών με την Επαγγελματική Ικανοποίηση των Εκπαιδευτικών

Ο Πίνακας 12 παρουσιάζει τη θετική συσχέτιση μεταξύ δημογραφικών στοιχείων και των παραμέτρων που αποτελούν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, η ανάλυση των οποίων ακολουθεί παρακάτω.

## Πίνακας 12: Δημογραφικά Στοιχεία – Επαγγελματικά Χαρακτηριστικά & Επαγγελματική Ικανοποίηση

		Correlations								
		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9
A1	PearsonCorrelation	,728**	,718**	,733**	,711**	,675**	,719**	,733**	,662**	,733**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140
A2	PearsonCorrelation	,861**	,871**	,859**	,856**	,833**	,866**	,862**	,840**	,892**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140
A3	PearsonCorrelation	,703**	,697**	,709**	,693**	,712**	,721**	,661**	,697**	,637**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140
A4	PearsonCorrelation	,801**	,825**	,793**	,836**	,785**	,794**	,801**	,793**	,846**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140
A5	PearsonCorrelation	,802**	,769**	,754**	,780**	,806**	,753**	,778**	,819**	,754**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140
A6	PearsonCorrelation	,743**	,768**	,771**	,764**	,762**	,771**	,661**	,795**	,678**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140
A7	PearsonCorrelation	,535**	,583**	,574**	,593**	,562**	,584**	,474**	,548**	,410**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140
A8	PearsonCorrelation	,480**	,544**	,537**	,553**	,530**	,546**	,425**	,521**	,368**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

όπου A1: Φύλο, A2: Ηλικία, A3: Οικογενειακή Κατάσταση, A4: Σχολική Μονάδα, A5: Περιοχή Σχολική Μονάδας, A6: Μορφωτικό Επίπεδο, A7: Σχέση Εργασίας, A8: Θέση Εργασίας

Όπου B1: Κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή, B2: Διοικητική Οργάνωση Σχολικής Μονάδας, B3: Σχέσεις με Διευθυντή, B4: Σχολικό Κλίμα, B5: Σχέσεις με μαθητές, B6: Σχέσεις με γονείς και κοινωνία, B7: Επαγγελματική Ανάπτυξη, B8: Ωράριο, B9: Απολαβές

Ειδικότερα, προκύπτουν τα εξής αποτελέσματα:

### 1) Πολύ υψηλή συσχέτιση: $r = 0,8 - 0,99$

Η ηλικία παρουσιάζει πολύ υψηλή συσχέτιση με το σύνολο των παραγόντων, οι οποίοι συνθέτουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Επιπλέον, το σχολείο που απασχολείται το σύνολο των εκπαιδευτικών του δείγματος, παρουσιάζει πολύ υψηλή συσχέτιση με την Κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή  $r = 0,801$ , την Διοικητική Οργάνωση της Σχολικής Μονάδας  $r = 0,825$ , το Σχολικό κλίμα  $r = 0,836$ , την

επαγγελματική ανάπτυξη  $r = 0,801$  και τις απολαβές  $r = 0,846$ . Τέλος, η περιοχή της σχολικής μονάδας εμφανίζει πολύ υψηλή συσχέτιση με την κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή  $r = 0,802$ , τις σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους μαθητές  $r = 0,806$  και το ωράριο εργασίας  $r = 0,819$ .

### 2) Υψηλή συσχέτιση: $r = 0,7 - 0,79$

Το φύλο παρουσιάζει υψηλή συσχέτιση με την κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή  $r = 0,728$ , τη διοικητική οργάνωση της σχολικής μονάδας  $r = 0,718$ , τις σχέσεις των εκπαιδευτικών με το διευθυντή  $r = 0,733$ , το σχολικό κλίμα  $r = 0,711$ , τις σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους γονείς και την κοινωνία  $r = 0,719$ , την επαγγελματική ανάπτυξη  $r = 0,733$  και τις απολαβές  $r = 0,733$ .

Αξίζει να αναφερθεί ότι, η οικογενειακή κατάσταση παρουσιάζει υψηλή συσχέτιση με την κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή  $r = 0,703$ , τις σχέσεις των εκπαιδευτικών με τον διευθυντή  $r = 0,709$ , τις σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους μαθητές  $r = 0,712$  και τις σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους γονείς και την κοινωνία  $r = 0,721$ .

Επιπλέον, η σχολική μονάδα στην οποία εργάζονται οι εκπαιδευτικοί παρουσιάζει υψηλή συσχέτιση με τις σχέσεις των εκπαιδευτικών με τον διευθυντή  $r = 0,793$ , τις σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους μαθητές  $r = 0,785$ , τις σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους γονείς και την κοινωνία  $r = 0,794$  και το ωράριο  $r = 0,793$ .

Η περιοχή της σχολικής μονάδας παρουσιάζει υψηλή συσχέτιση με την διοικητική οργάνωση της σχολικής μονάδας  $r = 0,769$ , τις σχέσεις των εκπαιδευτικών με τον Διευθυντή  $r = 0,754$ , το Σχολικό Κλίμα  $r = 0,78$ , τις σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους γονείς και την κοινωνία  $r = 0,753$ , την επαγγελματική ανάπτυξη  $r = 0,778$  και τις απολαβές  $r = 0,754$ .

Τέλος, το μορφωτικό επίπεδο παρουσιάζει υψηλή συσχέτιση με όλους τους παράγοντες εκτός από την επαγγελματική ανάπτυξη όπου  $r = 0,661$  και τις απολαβές  $r = 0,678$ .

### 3) Μέτρια συσχέτιση: $r = 0,5 - 0,69$

Το φύλο παρουσιάζει μέτρια συσχέτιση με τις σχέσεις με τους μαθητές  $r = 0,675$  και το ωράριο  $r = 0,662$ . Ακόμη, η οικογενειακή κατάσταση παρουσιάζει μέτρια συσχέτιση με τη

διοικητική Οργάνωση της σχολικής μονάδας  $r = 0,697$ , το σχολικό κλίμα  $r = 0,693$ , την επαγγελματική ανάπτυξη  $r = 0,691$ , το ωράριο  $r = 0,697$  και τις απολαβές  $r = 0,637$ . Επιπλέον, το μορφωτικό επίπεδο παρουσιάζει μέτρια συσχέτιση με την επαγγελματική ανάπτυξη και τις απολαβές, ενώ η σχέση εργασίας με όλους τους παράγοντες εκτός της επαγγελματικής ανάπτυξης και των απολαβών. Τέλος, η θέση εργασίας παρουσιάζει μέτρια συσχέτιση με όλους τους παράγοντες εκτός από την κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή, την επαγγελματική ανάπτυξη και τις απολαβές.

#### 4) Χαμηλή συσχέτιση: $r 0,3 - 0,49$

Η σχέση εργασίας παρουσιάζει χαμηλή συσχέτιση με την επαγγελματική ανάπτυξη και τις απολαβές, όπου  $r = 0,474$  και  $r = 0,410$  αντίστοιχα. Επιπλέον, η θέση εργασίας έχει χαμηλή συσχέτιση με την κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή  $r = 0,48$ , την επαγγελματική ανάπτυξη  $r = 0,425$  και τις απολαβές  $r = 0,368$ .

### 5.2.2 Συσχέτιση της Επαγγελματικής Ικανοποίησης των εκπαιδευτικών

Ο πίνακας 13 παρουσιάζει την υψηλή θετική συσχέτιση που προκύπτει μεταξύ των παραγόντων που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Συνεπώς, η βελτίωση του ενός, έχει ως αποτέλεσμα και την βελτίωση των άλλων και κατ'επέκταση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Πιο συγκεκριμένα, η υψηλή θετική συσχέτιση κυμαίνεται από  $r = 0,898$  μέχρι και  $r = 0,988$ .

**Πίνακας 13: Επαγγελματική Ικανοποίηση των εκπαιδευτικών**

		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
B1	PearsonCorrelation	1	,926**	<b>,943**</b>	,917**	,902**	<b>,943**</b>	,902**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	140	140	140	140	140	140	140
B2	PearsonCorrelation	,926**	1	,970**	<b>,977**</b>	,945**	,970**	,917**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	140	140	140	140	140	140	140
B3	PearsonCorrelation	,943**	<b>,970**</b>	1	,951**	,920**	,988**	,901**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	140	140	140	140	140	140	140
B4	PearsonCorrelation	,917**	<b>,977**</b>	,951**	1	,948**	,951**	,932**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	140	140	140	140	140	140	140



	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	140	140	140	140	140	140	140
B5	PearsonCorrelation	,902**	,945**	,920**	<b>,948**</b>	1	,918**	,943**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	140	140	140	140	140	140	140
B6	PearsonCorrelation	,943**	,970**	<b>,988**</b>	,951**	,918**	1	,898**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	140	140	140	140	140	140	140
B7	PearsonCorrelation	,902**	,917**	,901**	,932**	<b>,943**</b>	,898**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	140	140	140	140	140	140	140

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

*Όπου B1: Κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή, B2: Διοικητική Οργάνωση Σχολικής Μονάδας, B3: Σχέσεις με Διευθυντή, B4: Σχολικό Κλίμα, B5: Σχέσεις με μαθητές, B6: Σχέσεις με γονείς και κοινωνία, B7: Επαγγελματική Ανάπτυξη, B8: Ωράριο, B9: Απολαβές*

Παρακάτω παρατίθενται αναλυτικά τα αποτελέσματα:

- Μεταξύ της Κτιριακής & Υλικοτεχνικής Υποδομής και του Σχολικού Κλίματος,  $r = 0,917$ .
- Μεταξύ της Κτιριακής & Υλικοτεχνικής και των Σχέσεων των εκπαιδευτικών με τους μαθητές,  $r = 0,902$ .
- Μεταξύ της Διοικητικής Οργάνωσης της Σχολικής Μονάδας και της Κτιριακής & Υλικοτεχνικής Υποδομής,  $r = 0,926$ .
- Μεταξύ της Διοικητικής Οργάνωσης της Σχολικής Μονάδας και τις σχέσεις με τον Διευθυντή,  $r = 0,97$ .
- Μεταξύ της Διοικητικής Οργάνωσης της Σχολικής Μονάδας και του Σχολικού Κλίματος,  $r = 0,977$ .
- Μεταξύ της Διοικητικής Οργάνωσης της Σχολικής Μονάδας και των Σχέσεων των εκπαιδευτικών με τους μαθητές,  $r = 0,945$ .
- Μεταξύ της Διοικητικής Οργάνωσης της Σχολικής Μονάδας και των Σχέσεων με τους γονείς και την κοινωνία,  $r = 0,97$ .
- Μεταξύ των Σχέσεων των εκπαιδευτικών με το Διευθυντή και της Κτιριακής & Υλικοτεχνικής Υποδομής,  $r = 0,943$ .

- Μεταξύ των Σχέσεων με το Διευθυντή (B3) και του Σχολικού Κλίματος,  $r = 0,951$ .
- Μεταξύ των Σχέσεων με το Διευθυντή και των Σχέσεων με τους γονείς και την κοινωνία,  $r = 0,988$ .
- Μεταξύ του Σχολικού Κλίματος και της Κτιριακής & Υλικοτεχνικής Υποδομής,  $r = 0,917$ .
- Μεταξύ του Σχολικού Κλίματος και των Σχέσεων με τους γονείς και την κοινωνία,  $r = 0,951$ .
- Μεταξύ των Σχέσεων των εκπαιδευτικών με τους μαθητές και τις σχέσεις με τον Διευθυντή,  $r = 0,92$ .
- Μεταξύ των Σχέσεων των εκπαιδευτικών με τους μαθητές και του Σχολικού Κλίματος,  $r = 0,948$ .
- Μεταξύ των Σχέσεων των εκπαιδευτικών με τους γονείς και την κοινωνία και των σχέσεων των εκπαιδευτικών με τους μαθητές,  $r = 0,918$ .
- Μεταξύ των δυνατοτήτων της επαγγελματικής ανάπτυξης και της κτιριακής και υλικοτεχνικής υποδομής,  $r = 0,902$ .
- Μεταξύ των δυνατοτήτων της επαγγελματικής ανάπτυξης και τις σχέσεις με τον διευθυντή,  $r = 0,901$ .
- Μεταξύ των δυνατοτήτων της επαγγελματικής ανάπτυξης και των Σχέσεων των εκπαιδευτικών με τους γονείς και την κοινωνία,  $r = 0,898$ .
- Μεταξύ των δυνατοτήτων της επαγγελματικής ανάπτυξης και της διοικητική οργάνωση σχολικής μονάδας,  $r = 0,917$ .

Σύμφωνα με τα παραπάνω αποτελέσματα συμπεραίνεται ότι όσο καλύτερη είναι η διοικητική οργάνωση του σχολείου και οι επαφές των εκπαιδευτικών με το διευθυντή τους, τόσο καλύτερα αισθάνονται το κλίμα που υπάρχει στη σχολική τους μονάδα. Εξαιτίας αυτού, οι εκπαιδευτικοί αντιλαμβάνονται καλύτερα τις σχέσεις που αναπτύσσονται με τους γονείς, την κοινωνία και τους μαθητές τους. Εν κατακλείδι, η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών επιτυγχάνεται από τις σχέσεις και τη συνεργασίας τους με τη διοίκηση του σχολείου.

### 5.2.3 Συσχέτιση του οργανωσιακού σχολικού κλίματος.

Ο πίνακας 14 δείχνει, πως ο κυρίαρχος παράγοντας Γ3 (Ενεργητικά εμπλεκόμενη συμπεριφορά των εκπαιδευτικών) του οργανωσιακού σχολικού κλίματος συσχετίζεται με τους παράγοντες Γ1 (Υποστηρικτική Συμπεριφορά του Διευθυντή) και Γ5 (Οικεία Συμπεριφορά των Εκπαιδευτικών) που το διαμορφώνουν.

**Πίνακας 14: Οργανωσιακό Κλίμα**

		Correlations	
		Γ1	Γ5
Γ3	PearsonCorrelation	,935**	,890**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	140	140

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Γ1 (Υποστηρικτική Συμπεριφορά του Διευθυντή), Γ3 (Ενεργητικά εμπλεκόμενη συμπεριφορά των εκπαιδευτικών), Γ5 (Οικεία Συμπεριφορά των Εκπαιδευτικών)*

Από τα δεδομένα του παραπάνω πίνακα παρουσιάζεται πολύ υψηλή θετική συσχέτιση μεταξύ της Ενεργητικά Εμπλεκόμενης Συμπεριφοράς των εκπαιδευτικών και της Υποστηρικτικής συμπεριφοράς του Διευθυντή,  $r = 0,935$ . Αυτό σημαίνει ότι όσο αυξάνεται η υποστηρικτική συμπεριφορά του διευθυντή της σχολικής μονάδας προς τους εκπαιδευτικούς, τόσο αυξάνεται η ενεργητική συμπεριφορά των εκπαιδευτικών. Αναλυτικότερα, όταν ο διευθυντής επαινεί το εκπαιδευτικό προσωπικό, τότε το ηθικό των εκπαιδευτικών είναι υψηλό, γεγονός που επιβεβαιώνει και την υψηλή θετική τιμή του συντελεστή συσχέτισης. Στα ίδια πλαίσια κυμαίνεται και η συσχέτιση μεταξύ της Ενεργητικά Εμπλεκόμενης Συμπεριφοράς των εκπαιδευτικών και της οικείας συμπεριφοράς των εκπαιδευτικών,  $r = 0,879$ . Με άλλα λόγια, όσο αυξάνεται η Ενεργητικά Εμπλεκόμενη Συμπεριφορά των εκπαιδευτικών, τόσο αυξάνονται οι κοινωνικές σχέσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς. Πιο συγκεκριμένα, το ενδιαφέρον από την πλευρά των εκπαιδευτικών για τους συναδέλφους τους οδηγεί στη δημιουργία κλίματος αλληλοβοήθειας και αλληλοϋποστήριξης και υπάρχει μεγάλο ενδεχόμενο να αυξηθούν οι σχέσεις σε κοινωνικό επίπεδο ανάμεσά τους.

### 5.2.4 Συσχέτιση δημογραφικών χαρακτηριστικών και σχολικού κλίματος

Από τα δεδομένα του πίνακα 15 προκύπτουν τα παρακάτω στοιχεία.

#### Πίνακας 15: Οργανωσιακό Κλίμα

##### Correlations

		Γ1	Γ2	Γ3	Γ4	Γ5
A1: ΦΥΛΟ	PearsonCorrelation	,760**	,778**	,746**	,753**	,758**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	140	140	140	140	140
A2: ΗΛΙΚΙΑ	PearsonCorrelation	,860**	,779**	,847**	,802**	,790**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	140	140	140	140	140
A6: ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	PearsonCorrelation	,708**	,759**	,683**	,709**	,732**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	140	140	140	140	140
A8: ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	PearsonCorrelation	,371**	,508**	,418**	,468**	,516**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	140	140	140	140	140

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

*Γ1: Υποστηρικτική συμπεριφορά του Διευθυντή, Γ2: Καθοδηγητική συμπεριφορά του Διευθυντή, Γ3: Ενεργητικά εμπλεκόμενη συμπεριφορά των εκπαιδευτικών, Γ4: Κατάσταση απογοήτευσης στη συμπεριφορά των εκπαιδευτικών, Γ5: Οικεία συμπεριφορά των εκπαιδευτικών*

Η ηλικία παρουσιάζει πολύ υψηλή συσχέτιση με την Υποστηρικτική συμπεριφορά του Διευθυντή  $r = 0,86$ , την Ενεργητικά εμπλεκόμενη συμπεριφορά των εκπαιδευτικών  $r = 0,847$  και τις Καταστάσεις απογοήτευσης στη συμπεριφορά των εκπαιδευτικών  $r = 0,802$ . Επίσης, το φύλο παρουσιάζει υψηλή συσχέτιση με όλες τις μορφές που χαρακτηρίζουν το σχολικό κλίμα, καθώς το  $r$  κυμαίνεται από 0,753 έως και 0,778. Από την άλλη πλευρά το μορφωτικό επίπεδο παρουσιάζει υψηλή συσχέτιση με όλες τις μορφές ( $r = 0,708$  έως  $r = 0,759$ ), εκτός της ενεργητικά εμπλεκόμενης συμπεριφοράς των εκπαιδευτικών που παρουσιάζει μέτρια συσχέτιση όπου  $r = 0,683$ . Τέλος, η θέση εργασίας παρουσιάζει χαμηλή συσχέτιση με όλες τις μορφές ( $0,371 < r < 0,468$ ), εκτός της καθοδηγητικής συμπεριφοράς των εκπαιδευτικών,  $r = 0,508$  και της οικείας συμπεριφοράς των εκπαιδευτικών,  $r = 0,516$  όπου η συσχέτιση είναι μέτρια.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6<sup>ο</sup>: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

### 6.1. Συμπεράσματα

Στόχος της συγκεκριμένης μελέτης ήταν η αξιολόγηση του βαθμού της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο Νομό Λάρισας διερευνώντας τις απόψεις τους και παράλληλα αξιολογώντας το σύνολο των παραγόντων που επηρεάζουν το σχολικό κλίμα, στις σχολικές μονάδες του νομού. Ακόμη, διερευνήθηκαν και συσχετίστηκαν μεταξύ τους οι παράγοντες (Κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή, Διοικητική Οργάνωση Σχολικής Μονάδας, Σχέσεις των εκπαιδευτικών με το Διευθυντή, Σχολικό Κλίμα, Σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους μαθητές, Σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους γονείς και την κοινωνία, Επαγγελματική Ανάπτυξη) που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, καθώς και ο τρόπος με τον οποίο τα δημογραφικά στοιχεία και τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά συσχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών σε προσωπικό και σε κοινωνικό επίπεδο. Με τα δεδομένα που προέκυψαν από τις απόψεις του δείγματος για την επαγγελματική ικανοποίηση και το σχολικό κλίμα απαντήθηκαν τα ερευνητικά ερωτήματα και παρατηρήθηκε ένα σύνολο ποικίλων ευρημάτων σε σχέση με αυτά.

#### 6.1.1 Δημογραφικά Στοιχεία – Επαγγελματικά Χαρακτηριστικά

Στην έρευνα αυτή συμμετείχαν 140 εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, εκ των οποίων 67,1% ήταν γυναίκες και 32,9% άντρες, ηλικίας 40 – 59 ετών (87,1%), έγγαμοι (82,1%). Σχετικά με το είδος του εκπαιδευτικού ιδρύματος το 50% αυτών εργάζεται σε γυμνάσιο και το 50% σε λύκειο, ενώ το 62,1 % των σχολείων του δείγματος βρίσκεται σε αστικούς τόπους του νομού Λάρισας και το 37,9% σε ημιαστικούς. Το 21,4% των ερωτηθέντων είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού, το 92,1% είναι μόνιμοι εκπαιδευτικοί και το 93,6% δεν κατέχει διευθυντική θέση, είναι καθηγητές.

#### 6.1.2 Επαγγελματική Ικανοποίηση των Εκπαιδευτικών

Το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης των διδασκόντων στα Γυμνάσια και Λύκεια του Νομού Λάρισας είναι πολύ ικανοποιητικό (Μ.Ο. = 2,87) (Πίνακας 16 – Παράρτημα Γ). Ειδικότερα, όπως προκύπτει από τον πίνακα 16 (Παράρτημα Γ), οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στο Νομό Λάρισας, εμφανίζουν υψηλό βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης σε όλες τις παραμέτρους που επηρεάζουν το σχολικό κλίμα, εκτός της κτιριακής και υλικοτεχνικής υποδομής (Μ.Ο. 3,5), της επαγγελματικής

ανάπτυξης (Μ.Ο. 3,34) και των απολαβών (Μ.Ο. 3,49) που δεν είναι «ούτε ικανοποιημένοι ούτε δυσαρεστημένοι». Πιο συγκεκριμένα είναι «πολύ ικανοποιημένοι» από τη διοικητική οργάνωση της σχολικής μονάδας (Μ.Ο. 2,6) στην οποία εργάζονται, τις σχέσεις των εκπαιδευτικών με το διευθυντή (Μ.Ο. 2,72), το σχολικό κλίμα (Μ.Ο. 2,5), τις σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους μαθητές τους (Μ.Ο. 2,46), τις σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους γονείς και την κοινωνία (Μ.Ο. 2,72) και το ωράριό τους (Μ.Ο. 2,53). Τα συμπεράσματα αυτά είναι σύμφωνα και τόσο με τις προγενέστερες μελέτες που έχουν ήδη αναφερθεί [Καντάς (1992), Chaplain (1995), Spear et al. (2000), Rasku και Kinnunen (2003), Woods & Weasmer (2004), Rhodesetal. (2004) Bogler και Nir (2012) και Ζουρνατζή κ.α. (2006)], όσο και με τα αποτελέσματα της έρευνας του Saiti (2007), που σχετίζεται με την παρουσίαση όλων εκείνων των στοιχείων που καταλήγουν ότι ο ρόλος του Διευθυντή της σχολικής μονάδας και το σχολικό κλίμα επιδρούν στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Ακόμη, τα ευρήματά σχετικά με την εκδήλωση αισθημάτων δυσαρέσκειας σχετικά με τις προοπτικές επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών είναι σύμφωνα με τη μελέτη του Μπρούζου (2004) που αναφέρει ότι οι εκπαιδευτικοί είναι δυσαρεστημένοι από τις ευκαιρίες ανέλιξής τους στον επαγγελματικό τομέα. Επίσης, αρνητική είναι η στάση τους απέναντι στις μισθολογικές αμοιβές τους, γεγονός που προκλήθηκε από τις δύσκολες κοινωνικοοικονομικές καταστάσεις που βιώνει η Ελλάδα την τελευταία δεκαετία και είχε ως συνέπεια τις περικοπές των μισθών.

Επιπλέον, αξίζει να αναφερθεί ότι το σύνολο των εκπαιδευτικών αξιολογεί θετικά το ωράριο εργασίας, όπως και τη διοικητική οργάνωση της σχολικής μονάδας στην οποία εργάζονται και τις σχέσεις με το διευθυντή τους, δεδομένου ότι στις μέρες μας το επίπεδο των διευθυντών είναι ανώτερο καθώς διοικούν αξιοκρατικά, με δημοκρατικά πρότυπα και ηθικές αξίες και στόχο την επαγγελματική ικανοποίηση του διδακτικού προσωπικού. Ωστόσο, οι εκπαιδευτικοί εκφράζουν την δυσαρέσκειά τους όσον αφορά τις κτιριακές εγκαταστάσεις και τα μέσα διδασκαλίας που συμφωνεί με την έρευνα του Koustelios (2001).

Τελειώνοντας, ανάμεσα στα θετικά ευρήματα της μελέτης είναι το υψηλό επίπεδο ικανοποίησης των εκπαιδευτικών όσον αφορά τις σχέσεις, την επικοινωνία και την συνεργασία με τους μαθητές, τους γονείς και το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο.

### 6.1.3 Σχολικό Κλίμα

Το σχολικό κλίμα διαμορφώνεται από την Υποστηρικτική Διευθυντική Συμπεριφορά, την Καθοδηγητική Συμπεριφορά του Διευθυντή, την Ενεργητικά εμπλεκόμενη συμπεριφορά, την Κατάσταση Απογοήτευσης και την Οικείας συμπεριφορά των εκπαιδευτικών. Στην τρέχουσα μελέτη, η Ενεργητικά Εμπλεκόμενη Συμπεριφορά των εκπαιδευτικών ήταν η κυρίαρχη (Μ.Ο. 2,45) (Πίνακας 17 – Παράρτημα Γ). Όπως προκύπτει από τον πίνακα 9, πρώτη επιλογή ανάμεσα στις μεταβλητές αυτής της κατηγορίας είναι η πρόταση «Οι εκπαιδευτικοί είναι φιλικόι με τους μαθητές» (Μ.Ο. 3,18), ενώ ακολουθεί η δήλωση «Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τις ικανότητες και δεξιότητες των συναδέλφων τους.» (Μ.Ο. 2,96). Τελευταία στην κατάταξη είναι η δήλωση «Οι εκπαιδευτικοί αφιερώνουν χρόνο μετά το σχολείο με μαθητές που έχουν εξειδικευμένα ή ειδικά ατομικά προβλήματα» (Μ.Ο. 1,89). Επίσης, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί είναι περήφανοι (Μ.Ο. 2,52) και χαίρονται (Μ.Ο. 2,69) για το σχολείο που εργάζονται (Μ.Ο. 2,52), ενώ βοηθούνται και αλληλοϋποστηρίζονται (2,78). Τα παραπάνω αποτελέσματα είναι σε συμφωνία με τον Σαΐτη (2002) και τον Daar (2010), που υποστηρίζουν πως οι φιλικές σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτικών και εκπαιδευτικών - μαθητών εξασφαλίζουν την ύπαρξη θετικού σχολικού κλίματος, καθώς δημιουργούνται τόσο υγιείς διαπροσωπικές σχέσεις, όσο και σχέσεις εμπιστοσύνης. Ακόμη προκύπτει ότι η συναδελφικότητα, η αλληλοϋποστήριξη και η συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών είναι απαραίτητα στοιχεία για τη δημιουργία καλού σχολικού κλίματος. Το συμπέρασμα αυτό θεωρείται ασφαλές, γεγονός που επιβεβαιώνεται και από τον Sergiovanni (1990). Τέλος, τα αποτελέσματα αυτά συμφωνούν και με τα ευρήματα της μελέτης των Σωτηρίου & Ιορδανίδη (2014), σχετικά με τις φιλικές σχέσεις εκπαιδευτικών-μαθητών και το σεβασμό και στην αλληλοϋποστήριξη ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς.

Όλα τα παραπάνω επιβεβαιώνονται από τις στατιστικά σημαντικές θετικές συσχετίσεις ( $r = 0,935$ ) ανάμεσα στις μεταβλητές του οργανωσιακού σχολικού κλίματος που αφορούν τις διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών εντός και εκτός του σχολικού χώρου.

### 6.1.4 Συσχέτιση των Δημογραφικών Στοιχείων και Επαγγελματικών χαρακτηριστικών με την Επαγγελματική Ικανοποίηση των Εκπαιδευτικών

Στατιστικά σημαντικές θετικές συσχετίσεις προέκυψαν μεταξύ των μεταβλητών που χαρακτηρίζουν την επαγγελματική ικανοποίηση. Όσον αφορά, τα

δημογραφικά - επαγγελματικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών και την επαγγελματική ικανοποίηση αυτών προκύπτουν τα εξής στοιχεία: το φύλο παρουσιάζει υψηλή συσχέτιση με τις σχέσεις των εκπαιδευτικών με το διευθυντή, την επαγγελματική ανάπτυξη και τις απολαβές όπου  $r = 0,733$ , ενώ η οικογενειακή κατάσταση με τις σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους γονείς και την κοινωνία  $r = 0,721$ . Το μορφωτικό επίπεδο παρουσιάζει υψηλή συσχέτιση με τις σχέσεις των εκπαιδευτικών με το διευθυντή και τις σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους γονείς και την κοινωνία, όπου  $r = 0,771$ .

Επιπλέον, η ηλικία παρουσιάζει πολύ υψηλή συσχέτιση με το σύνολο των παραγόντων, οι οποίοι συνθέτουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, καθώς το  $r$  παίρνει τιμές από 0,84 έως και 0,892. Επίσης, το σχολείο που απασχολείται το σύνολο των εκπαιδευτικών του δείγματος, παρουσιάζει πολύ υψηλή συσχέτιση με τις απολαβές  $r = 0,846$ , ενώ η περιοχή της σχολικής μονάδας εμφανίζει πολύ υψηλή συσχέτιση με το ωράριο εργασίας  $r = 0,819$ . Τέλος, η σχέση εργασίας και η θέση εργασίας παρουσιάζουν μέτρια συσχέτιση με το σχολικό κλίμα  $r = 0,593$  &  $r = 0,553$  αντίστοιχα.

### 6.1.5 Συσχέτιση της Επαγγελματικής Ικανοποίησης των εκπαιδευτικών

Τα αποτελέσματα της μελέτης έδειξαν στατιστικά σημαντικές θετικές συσχετίσεις ανάμεσα στις μεταβλητές που αποτελείται η επαγγελματική ικανοποίηση. Είναι άξιο αναφοράς, η πολύ υψηλή τιμή θετικής συσχέτισης μεταξύ όλων των μεταβλητών. Ωστόσο την υψηλότερη τιμή παρουσιάζει η μεταβλητή των σχέσεων των εκπαιδευτικών με το διευθυντή του σχολείου και τις σχέσεις των εκπαιδευτικών με τη διοικητική οργάνωση της σχολικής μονάδας  $r = 0,97$ . Δηλαδή, όσο οι σχέσεις των εκπαιδευτικών με το διευθυντή του σχολείου βελτιώνονται, παράλληλα βελτιώνονται και οι σχέσεις των εκπαιδευτικών με τα μέλη της διοικητικής οργάνωσης της σχολικής μονάδας. Επίσης, η κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή παρουσιάζει υψηλή θετική συσχέτιση με τις σχέσεις των εκπαιδευτικών με το διευθυντή και τις σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους γονείς και την κοινωνία όπου  $r = 0,943$ . Αυτό σημαίνει ότι όσο καλύτερα είναι τα σχολικά κτίρια και τα μέσα διδασκαλίας, τόσο καλύτερες είναι οι σχέσεις των εκπαιδευτικών με το διευθυντή του σχολείου, τους γονείς και κηδεμόνες των μαθητών και τους φορείς της κοινωνίας.

Επίσης, στατιστικά σημαντικές αξιόλογες συσχετίσεις βρέθηκαν επίσης ανάμεσα στη Διοικητική Οργάνωση της σχολικής μονάδας ( $r = 0,977$ ) και τις σχέσεις των εκπαιδευτικών



με τους μαθητές ( $r = 0,948$  &  $r = 0,943$ ), με την επαγγελματική ανάπτυξη και το σχολικό κλίμα. Με άλλα λόγια, όσο καλύτερες είναι οι σχέσεις των εκπαιδευτικών με τα άτομα που ασχολούνται με τη διοικητική οργάνωση του σχολείου που εργάζονται και τους μαθητές τους, τόσο καλύτερα αντιλαμβάνονται το σχολικό κλίμα και τις προοπτικές της επαγγελματικής τους ανάπτυξης. Τέλος, οι σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους γονείς και την κοινωνία σχετίζεται με τις σχέσεις των εκπαιδευτικών με το διευθυντή του σχολείου  $r = 0,943$ .

Τα παραπάνω αποτελέσματα συμφωνούν με τα συμπεράσματα των ερευνών των Perie & Baker (1997), Dinham (2000) και των Bogler & Somech (2004) που υποστηρίζουν ότι η διοικητική οργάνωση του σχολείου επηρεάζει το σχολικό κλίμα και κατ' επέκταση το αίσθημα της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Συμπερασματικά, προκύπτει ότι το αίσθημα της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών εξαρτάται από τις σχέσεις των εκπαιδευτικών με το διευθυντή του σχολείου τους και τα μέλη που απαρτίζουν τη διοικητική οργάνωση του σχολείου. Με άλλα λόγια οι καλές σχέσεις των εκπαιδευτικών με τη διοίκηση του σχολείου, έχει ως αποτέλεσμα τη βελτίωση όλων εκείνων των παραγόντων που διαμορφώνουν την επαγγελματική ικανοποίηση. Το συμπέρασμα αυτό ενισχύεται και από τα ευρήματα της μελέτης των Zembyla & Papanastasiou (2004), που θεωρούν ότι όσο περισσότερο ικανοποιημένοι είναι οι εκπαιδευτικοί με τις συνθήκες εργασίας τους και τις σχέσεις με τον διευθυντή και τη διοίκηση του σχολείου, τόσο μεγαλύτερη είναι επαγγελματική ικανοποίηση που νιώθουν.

## **6.2 Προτάσεις και περιορισμοί της έρευνας**

Η παρούσα ερευνητική μελέτη παρουσιάζει το σύνολο των πρωτογενών στοιχείων που προκύπτουν μέσα από την έρευνα που πραγματοποιήθηκε όσον αφορά την αξιολόγηση του σχολικού κλίματος και την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο Νομό Λάρισας. Στο σημείο αυτό, αξίζει να αναφερθεί ότι τα αποτελέσματα που προέκυψαν ενέχουν κάποιους περιορισμούς, δεδομένου ότι το δείγμα αποτελούνταν από εκπαιδευτικούς γυμνασίων και λυκείων του Νομού Λάρισας. Για το λόγο αυτό, τα συμπεράσματα που προκύπτουν δεν μπορούν να γενικευθούν, αφού προέρχονται από ένα μόνο γεωγραφικό διαμέρισμα. Εξαιτίας αυτού, σκόπιμο είναι να

πραγματοποιηθούν περαιτέρω μελέτες που να συμπεριλαμβάνουν περισσότερες γεωγραφικές περιοχές.

Με βάση τις διαπιστώσεις από την συγκεκριμένη έρευνα, η πολιτεία μέσω του Υπουργείου Παιδείας, πρέπει να τις λάβει υπόψη, προκειμένου να ληφθούν κάποια μέτρα για την στήριξη των εκπαιδευτικών στα σχολεία και την αντιμετώπιση των προβλημάτων που προκύπτουν όταν σε αυτά δεν υπάρχει κατάλληλο σχολικό κλίμα. Αυτό έχει σαν συνέπεια την μείωση του βαθμού της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών.

Παρακάτω παρατίθενται κάποιες προτάσεις.

- Διερεύνηση της πολιτικής που ασκεί το Υπουργείο Παιδείας στην εκπαιδευτική διαδικασία και η επίδρασή της στο σχολικό κλίμα και στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών σε μια σχολική μονάδα.
- Αύξηση των κονδυλίων που διατίθενται για την παιδεία.
- Αναβάθμιση του ρόλου και ουσιαστικότερη εμπλοκή του Συντονιστή-Σχολικού Συμβούλου στη σχολική μονάδα.
- Κίνητρα (ηθικές, οικονομικές ανταμοιβές κλπ) που θα δίνονται στους εκπαιδευτικούς τα οποία θα βοηθούν στην παρακίνησή τους ώστε να αποδίδουν στο μέγιστο των δυνατοτήτων τους και να αισθάνονται ικανοποίηση από την εργασία τους.
- Επιμόρφωση των εκπαιδευτικών αλλά και των Διευθυντών και Υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων σε θέματα ανάλογου περιεχομένου.

Τέλος, προτείνεται, η συγκριτική μελέτη επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που απασχολούνται τόσο σε γενικά, όσο και σε ειδικά σχολεία και η αξιολόγηση του σχολικού κλίματος που επικρατεί.

## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Στη σύγχρονη εποχή καθίσταται ολοένα και περισσότερο αναγκαία η μελέτη των στοιχείων που προκύπτουν από την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και της αξιολόγησης του σχολικού κλίματος δεδομένου ότι αποτελούν παράγοντες κρίσιμης σημασίας για την πρόοδο των μαθητών της Ελλάδας. Μέσω του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε, συγκεντρώθηκαν οι γνώμες και οι αντιλήψεις του εκπαιδευτικού προσωπικού δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο Νομό Λάρισας, σχετικά με το σχολικό κλίμα και την ικανοποίηση που λαμβάνουν απ αυτό.

Αξίζει να αναφερθεί ότι, αξιόλογοι παράγοντες, όπως τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά, ο υλικοτεχνικός εξοπλισμός και οι κτιριακές εγκαταστάσεις, καθώς και η οργανωτική διοίκηση της σχολικής μονάδας, επηρεάζουν το βαθμό ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Ακόμα, ένας καθοριστικός παράγοντας είναι οι σχέσεις των εκπαιδευτικών με όλα τα εμπλεκόμενα άτομα (διευθυντής, συνάδελφοι εκπαιδευτικοί, μαθητές, γονείς – κηδεμόνες και κοινωνικοί φορείς). Όσον αφορά την αξιολόγηση του σχολικού κλίματος, παρατηρήθηκαν οι απόψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με τις στάσεις που προβάλλονται μέσα στο σχολικό χώρο, τόσο από την πλευρά του διδακτικού προσωπικού όσο και της διοίκησης του σχολείου.

Για τα παραπάνω πραγματοποιήθηκαν συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών, του σχολικού κλίματος προκειμένου να δοθούν απαντήσεις για το πώς αυτές επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση. Παρακάτω δίνονται απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν πριν την διεξαγωγή της έρευνας.

Σύμφωνα με το 1<sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα προκύπτει ότι η αξιολόγηση του σχολικού είναι αναγκαία με βάση τη γνώμη των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε γυμνάσια και λύκεια του Νομού Λάρισας, καθώς μέσω της αξιολόγησης προκύπτουν στοιχεία που ενδεχομένως επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση αυτών και κατ επέκταση την αποδοτικότητά τους.

Στο 2<sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα προκύπτει ότι επικρατεί «ανοικτό» σχολικό κλίμα στα γυμνάσια και λύκεια του δείγματος, το οποίο επιβεβαιώνεται με επικρατέστερη μορφή της Ενεργητικά Εμπλεκόμενης Συμπεριφοράς των εκπαιδευτικών.

Σχετικά με το 3<sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα προκύπτει ότι τόσο οι φιλικές σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτικών και μαθητών, όσο και η συναδελφικότητα, η αλληλοϋποστήριξη και η συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών είναι οι κύριοι παράγοντες διαμόρφωσης του σχολικού κλίματος.

Όσον αφορά το 4<sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα, προκύπτει ότι υπάρχει υψηλός βαθμός συσχέτισης μεταξύ φύλου, ηλικίας και μορφωτικού επιπέδου ως προς την αξιολόγηση του σχολικού κλίματος, ενώ η θέση εργασίας τους (καθηγητής ή διευθυντής) παρουσιάζει χαμηλό βαθμό συσχέτισης στην αξιολόγηση του σχολικού κλίματος.

Για το 5<sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα προκύπτει ότι οι παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών είναι οι σχέσεις τους με τον διευθυντή του σχολείου και το σχολικό κλίμα που επικρατεί, ενώ δυσαρέσκεια τους προκαλεί η έλλειψη ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης και οι μισθολογικές τους απολαβές.

Τέλος, όσον αφορά το 6<sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα προκύπτει ότι το αίσθημα της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών διαφέρει ανάλογα με τον τρόπο που αντιλαμβάνεται ο καθένας ξεχωριστά το σχολικό κλίμα που επικρατεί.

Συμπερασματικά, επιβεβαιώνονται οι αρχικές μας υποθέσεις ότι το σχολικό κλίμα συνδέεται με τον βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, ενώ η επαγγελματική ικανοποίηση και η αξιολόγηση του σχολικού κλίματος εμφανίζουν στατιστικά σημαντικές διαφορές συγκριτικά με τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά του δείγματος.

Εν κατακλείδι, προκύπτει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών σχετίζεται άμεσα με το σχολικό κλίμα που επικρατεί στην εκάστοτε σχολική μονάδα, αλλά οι κυριότεροι παράγοντες που την επηρεάζουν είναι η διοικητική λειτουργία της μονάδας και οι σχέσεις με τον διευθυντή.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### Ελληνική

Αγιουτάντης Γ., Μέρτικας Π. (2003) *Ένας πρακτικός οδηγός για τη συγγραφή τεχνικών Κειμένων*, Αθήνα: Εκδόσεις ΙΟΝ

Αθανασούλα-Ρέππα Α., Ανθοπούλου Σ.Σ., Κατσουλάνης Σ., Μαυρογιώργος Γ. (1999) *Διοίκηση Εκπαιδευτικών μονάδων - Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού*, Τόμος Β', Πάτρα: ΕΑΠ

ΒασιλάκηΔ. (2012)*Η σημασία της παρώθησης και των κινήτρων ως παράγοντας της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης*, (Μεταπτυχιακή εργασία), Βόλος: Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

BellJ. (2001) *Μεθοδολογικός Σχεδιασμός Παιδαγωγικής και Κοινωνικής Έρευνας*, Αθήνα: εκδόσεις Gutenberg

BirdM., Hammersley M., Gomm R., Woods P. (1999) *Εκπαιδευτική Έρευνα στην Πράξη*, Εγχειρίδιο μελέτης, μτφρ. Φράγκου Ε., Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

CohenL., ManionL., MorrisonK. (2008)*Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. Αθήνα: Μεταίχμιο

Γραμματικού Κ. (2010)*Επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ως προς τις συνθήκες εργασίας*, (Διπλωματική εργασία), Αθήνα: Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο

Δημητρόπουλος Ε. Γ. (1998) *Η επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου και οι σχετικές θεωρίες*, Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη

Δημητρόπουλος Ε. Γ. (2004)*Εκπαιδευτική αξιολόγηση-Η αξιολόγηση της εκπαίδευσης και του εκπαιδευτικού έργου*, Αθήνα: Γρηγόρη.

EverardK., MorrisG. (1999) *Αποτελεσματική Εκπαιδευτική Διοίκηση*, Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Ζμπάνιος Δ., Γιαννακούρα Α. (2010) *Η αξιολόγηση του σχολικού κλίματος από τη σκοπιά των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης : Μια διερεύνηση σε Γυμνάσια της Αττικής*, Παιδαγωγικός Λόγος, Τεύχος 3

ΖουρνατζήΕ., ΤσιγγίληςΝ., ΚουστέλιοςΑ., Πιντζοπούλου, Ε. (2006) *Επαγγελματική ικανοποίηση καθηγητών φυσικής αγωγής Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης*, Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής, Τεύχος3(2)

- Καβούρη Π. (1998) *Το σχολικό κλίμα στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση: ένας σημαντικός παράγοντας της αξιολόγησης και αποτελεσματικότητας της σχολικής μονάδας*, Παιδαγωγική Επιθεώρηση, Τεύχος 27
- Κάντας Α. (1992) *Οργανωτική - Βιομηχανική ψυχολογία, Κίνητρα - Επαγγελματική ικανοποίηση – Ηγεσία*, 2η έκδοση, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Καρατάσιος Γ., Καραμήτρου Α. (2008) *Η διαμόρφωση θετικού κλίματος ως παράγοντας ποιότητας της εκπαιδευτικής μονάδας*, Πρακτικά διημερίδων, Αθήνα: Ίδρυμα Ευγενίδου
- Καψάλης Α. Γ. (2005) *Οργάνωση και Διοίκηση Σχολικών Μονάδων*, Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Πανεπιστημίου Μακεδονίας.
- Κουστέλιος Α., Κουστέλιου Ι. (2001) *Η επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση*, Ψυχολογία, Τεύχος 1
- Κρασιάτη Π. (2013) *Εργασιακή Ικανοποίηση των Καθηγητών Μέσης Εκπαίδευσης στη Ρόδο*, Διπλωματική εργασία, Αθήνα: Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο Αθηνών
- Μαρούδας Γ., Μπελαδάκης Δ. (2006) *Τα δικαιώματα του παιδιού, το σχολικό κλίμα και η Αντιανταρχική Αγωγή του AS Neil*, Αθήνα: Μετασπουδή
- Μπρούζος Α. (2004) *Ικανοποίηση των Δασκάλων από το Επάγγελμά τους*, Θεσσαλονίκη: Αδελφών Κυριακίδη.
- Πασιαρδή Γ. (2001) *Το σχολικό κλίμα: θεωρητική ανάλυση και εμπειρική διερεύνηση των βασικών παραμέτρων του*, Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Πασιαρδής Π. (2004) *Εκπαιδευτική ηγεσία - Από την περίοδο της ευμενούς αδιαφορίας στη σύγχρονη εποχή*, Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Σαΐτης Χ. (2002) *Ο Διευθυντής στο σύγχρονο σχολείο*, Β' έκδοση, Αθήνα: Αυτοέκδοση.
- Σαΐτης Χ. (2002) *Ο Διευθυντής στο Σύγχρονο Σχολείο, από τη θεωρία στην πράξη*: Ατραπός, Αθήνα
- Σαΐτης Χ. (2008) *Οργάνωση και Διοίκηση Δομών Εκπαίδευσης*, Αθήνα: Υπ. Παιδείας.
- Σαΐτης Χ. (2008) *Εκπαιδευτική Πολιτική και Διοίκηση*, Αθήνα: Υπ. Παιδείας.
- Ταρασιάδου Α., Πλατσίδου Μ. (2009) *Επαγγελματική ικανοποίηση νηπιαγωγών: Ατομικές διαφορές και προβλεπτικοί παράγοντες*, Επιστήμες Αγωγής, Τεύχος 4
- Τσουνής Α., Σαράφης Π. (2016) *Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης: θεωρητικές προσεγγίσεις και αποτελέσματα στην εργασιακή απόδοση*, Διεπιστημονική Φροντίδα Υγείας, Τεύχος 8(2)

**Ξενόγλωσση**

Beare H., Caldwell B. J., Millikan R. (1989) *Creating an Excellent School*, London: Routledge

Bernstein L. (1992) *Where is reform taking place? An analysis of policy changes and school climate*, Educational Evaluation and Policy Analysis, Vol. 14(3)

Bogler R., Somech A. (2004) *Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools*, Teaching and teacher education, Vol. 20(3)

Brookover W., Beady C., Flood, P., Schweitzer J., Wisenbaker J. (1977) *Schools can make a difference*, Washington, DC: National Institute of Education.

Chaplain R. P. (1995) *Stress and job satisfaction: A study of English primary school teachers*, Educational Psychology, Vol. 15(4)

Daar S. (2010) *School climate, teacher satisfaction, and receptivity to change*, Unpublished Ph.D. Thesis, Indiana: Indiana State University,

Dinham S. (2000) *Moving into the third, outer domain of teachers satisfaction*, Journal of Educational Administration, Vol. 38(4)

Dinham S., Scott C. (2000) *Moving into the third outer domain of teacher satisfaction*, The Journal of Educational Administration, Vol. 38(4)

Evans L. (1999) *Managing to motivate: A guide for leaders*, London: Cassell.

Evans L. (2010) *New Theoretical Perspectives on Job Satisfaction and Motivation: Challenging Herzberg and Linking with Professional Development*, University of Helsinki: European Conference on Educational Research.

Ferguson K., Frost L., Hall D. (2012) *Predicting teacher anxiety, depression, and job satisfaction*, Journal of Teaching and Learning, Vol. 8(1)

Fisher D. L., Fraser B. J. (1990) *School climate: Assessing and improving school environments*, Australia: Australian Council for Educational Research.

Freinerg H. J. (1999) *School climate: Measuring, improving and sustaining healthy learning environments*, Philadelphia, PA: Falmer Press.

Fullan M. (2003) *Change forces with a Vengeance*, London: Routledge Falmer.

Ghosh, G. (2013) *Job Satisfaction of Teachers working at the Primary School* International Journal of Humanities and Social Science Invention, Vol. 2(7)

Greenberg J., Baron A. (2000) *Behavior in organizations*, 7th ed., N. J.: Prentice Hall.

Halpin A. W., Croft D. B. (1963) *The organizational climate of schools*, Chicago: Univer

- Hartzell G., Winger M. (1989) *Manage to Keep Teachers Happy*, School Administrator, Vol. 46(10)
- Hayes N. (1994) *Empowering Schools: Process and Outcome Considerations*, New Haven: Yale Child Study Center
- Hoy W. K. (1991) *Open schools/Healthy schools: Measuring Organizational Climate*, Netbury Park: Sage
- Hoy W. K., Clover S. I. (1986) *Elementary school climate: A revision of the OCDQ*, *Educational administration quarterly*, Vol. 22(1)
- Hoy W. K., Miskel C. (2003) *Studies in leading and organizing schools*, Greenwich,CT: Information Age.
- Hoy W. K., Miskel C. (2005) *Educational Administration Theory, Research and Practice*, 7th ed., New York: Mc Graw-Hill, Inc.
- Hoy W. K., Miskel C. (2013) *Educational Administration Theory, Research and Practice*, 9th ed., New York: Mc Graw-Hill, Inc
- Jewell L. N., Siegall M. (1985) *Contemporary industrial/organizational psychology*, West Publishing Company.
- Johnson B., Stevens J. J. (2006) *Student achievement and elementary teachers' perceptions of school climate*, Learning Environments Research, Vol. 9(2)
- Koustelios A. D. (2001) *Personal characteristics and job satisfaction of Greek Teachers*, *International journal of educational management*, Vol.15(7)
- Lawler E. E., Porter L. W. (1967) *The effect of performance on job satisfaction*. *Industrial Relations*, Vol. 7(1)
- MacBeath J. (1999) *Why schools must speak for themselves*, Education Review, Vol. 12
- Matloga E. S. (2005) *Investigating job satisfaction of primary and secondary rural farm school teachers*, PHD Dissertation, South Africa: University of Johannesburg
- McDonald D. (1999) *Teacher attrition: A review of the literature*, Teaching and Teacher Education, Vol.15
- Moos R. H. (1979) *Evaluating educational environments: Procedures, measures, findings, and policy implications*, San Francisco: Jossey-Bass.
- National Association of Elementary Schools Principals (1990) *Principals for the 21st century*, Virginia: National Association of Elementary Schools Principals



- National School Climate Center (2016) *School climate*, <https://www.schoolclimate.org/about/our-approach>
- NhatD.T., Huyen N.T. (2018) *Job satisfaction among elementary school teachers: A case report from KienGiang, Vietnam*, Tap chi Khoa hoc, Vol. 15(5b)
- Perie M., Baker P. (1997) *Job satisfaction among America's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation*, Washington, DC: U.S. Department of Education, Office of Educational Research & Improvement, National Center for Education Statistics.
- Reeve J., Jang H., Carrell D., Jeon S., Barch J. (2004) *Enhancing student's engagement by increasing teacher's autonomy support*, Journal: Motivation and Emotion, Vol. 28(2)
- Rhodes C., Nevill A., Allan J. (2004) *Valuing and supporting teachers: A survey of teacher satisfaction, dissatisfaction, morale and retention in an English local education authority*, Research in Education, Vol. 71(1)
- Saiti A. (2007) *Main factors of job satisfaction among primary school educators: factor analysis of the Greek reality*, Management in Education, Vol. 21(2)
- Scales P. C., Leffert N. (1999) *Developmental assets: A synthesis of the scientific research on adolescent development*, Search Institute
- Schen J. (1997) *Teacher retention and attrition in public schools*, The Journal of Educational Research, Vol. 91(2)
- Scott M., Sworzel K., Taylor W. (2005) *The relationships between selected demographic factors and the level of job satisfaction of extension agents*, Journal of Southern Agricultural Education Research, Vol. 55(1)
- Sergiovanni T.J., (1990) *Value-Added Leadership: How to Get Extraordinary Performance in Schools*, Florida: Harcourt Brace Jovanovich
- Sergiovanni T.J., Starratt R.J. (2002) *Supervision: a Redefinition*, 7th ed., Singapore: McGraw-Hill.
- Sharma R.D, Jyoti J. (2009) *Job satisfaction of university teachers: an empirical study*, Journal of Services Research, Vol. 9
- Spear M., Gould K., Lee B. (2000) *Who Would be a Teacher? A Review of Factors Motivating and Demotivating Prospective and Practising Teachers*, Slough: NFER
- Spector L. (2000) *Industrial and organizational psychology*, New York: John Wiley & Sons.

- Thapa A., Cohen J., Guffey S., Higgins-D'Alessandro A. (2013) *A review of school climate research*, *Review of educational research*, Vol. 83(3)
- Tye B. B., O'Brien L. (2002) *Why are experienced teachers leaving the profession?* *Phi Delta Kappan*, Vol. 84(1)
- Wang M.T., Degol J.L. (2015) *School Climate: A Review of the Construct, Measurement, and Impact on Student Outcomes*, *Educational Psychology Review*, Vol. 28(2)
- Welsh W. N. (2003) *Individual and Institutional Predictors of school disorder*, *Youth Violence and Juvenile Justice*, Vol.1 (4)
- West C. A. (1985) *Effects of school climate and school social structure on student academic achievement in selected urban elementary schools*, *Journal of Negro Education*, Vol. 54.
- Zembylas M., Papanastasiou E. (2004) *Job satisfaction among schoolteachers in Cyprus*, *Journal of Educational Administration*. Vol. 42(3)
- Zembylas M., Papanastasiou E. (2005) *Modeling teacher empowerment: The role of job satisfaction*, *Educational Research and Evaluation*, Vol. 11(5)
- Zembylas M., Papanastasiou E. (2006) *Sources of teacher job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus*, *A journal of comparative education*, Vol. 36(2)

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ**  
**ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**  
**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ:**  
**«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ»**

### Ερωτηματολόγιο Έρευνας

Αγαπητέ/ή συνάδελφε,

Η έρευνα αποσκοπεί στη συγκέντρωση πληροφοριών σχετικά με τις απόψεις των εκπαιδευτικών τόσο για το σχολικό κλίμα που επικρατεί στο σχολείο τους, όσο και για την αίσθηση της επαγγελματικής ικανοποίησης που έχουν, ιδιαίτερα στις μέρες μας.

Οι απαντήσεις στα ερωτηματολόγια που ακολουθούν θα χρησιμοποιηθούν στα πλαίσια εκπόνησης διπλωματικής εργασίας του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών Διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων, με τίτλο «Αξιολόγηση του σχολικού κλίματος και επαγγελματική ικανοποίηση: Οι απόψεις των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο Ν. Λάρισας» και αφορά αποκλειστικά τους εκπαιδευτικούς που υπηρετούν σε σχολικές μονάδες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του νομού Λάρισας.

.Σχετικά με τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, επισημαίνονται τα εξής:

- Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο. Δε χρειάζεται να γράψετε πουθενά το όνομά σας, ούτε να συμπληρώσετε κανένα στοιχείο από το οποίο να προκύπτει η ταυτότητά σας.
- Οι απαντήσεις είναι απόλυτα εμπιστευτικές. Οι πληροφορίες που θα προκύψουν, θα αναλυθούν στατιστικά και θα χρησιμοποιηθούν για καθαρά ερευνητικούς σκοπούς.
- Ο χρόνος συμπλήρωσης του δεν υπερβαίνει τα 15 λεπτά της ώρας συνολικά.
- Είναι σημαντικό να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις.

**Σας ευχαριστώ προκαταβολικά για το χρόνο σας.**

**Η υπεύθυνη της έρευνας**

**Λιάπη Στεργιανή**  
**μεταπτυχιακή φοιτήτρια**

**Υπεύθυνος Καθηγητής: Αναγνωστόπουλος Αχιλλέας**

**ΜΕΡΟΣ Α. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ**

Σημειώστε √ ή x σε

**1. Φύλο :**

Άνδρας  Γυναίκα

**2. Ηλικία :**

20-29  30-39  40-49  50-59  60 και άνω

**3. Οικογενειακή κατάσταση :**

Άγαμος/η  Έγγαμος/η  Διαζευγμένος/η  Χήρος/α

**4. Σχολική μονάδα που εργάζεστε :**

Γυμνάσιο  Λύκειο

**5. Περιοχή σχολικής μονάδας :**

Αστική  Ημιαστική

**6. Επίπεδο μόρφωσης :**

Πτυχίο  Μεταπτυχιακό  Διδακτορικό

**7. Σχέση εργασίας :**

Μόνιμος/η  Αναπληρωτής/τρια

**8. Θέση στο σχολείο :**

Καθηγητής/τρια  Διεύθυνση (Διευθυντής/τρια –Υποδιευθυντής/τρια)

**ΜΕΡΟΣ Β1: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΒΑΘΜΟΥ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ**

Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από: (Σημειώστε την άποψη σας σημειώνοντας το αντίστοιχο κουτάκι, όπου 1= πάρα πολύ, 2= πολύ, 3= ούτε λίγο, ούτε πολύ, 4= λίγο, 5= πολύ λίγο)

	1	2	3	4	5
1.Τις κτιριακές εγκαταστάσεις					
2. Τα μέσα διδασκαλίας του σχολείου.					
3. Τις συνθήκες ασφάλειας των μαθητών κατά τη διάρκεια του διαλείμματος στον αύλειο χώρο.					
4. Την επένδυση των χρημάτων της Σχολικής Επιτροπής για τα λειτουργικά έξοδα του σχολείου (π.χ. παιδαγωγικό και εποπτικό υλικό).					
5.Τα προσόντα και τις ικανότητες του Διευθυντή					

6. Διοίκηση σχολικής μονάδας.					
7. Την αναγνώριση της δουλειάς σας.					
8. Τις διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους.					
9. Την ομαδικότητα και την κοινή προσπάθεια για την επίτευξη στόχων.					
10. Την κατανομή των ευθυνών στο σχολείο που υπηρετείτε.					
11. Τη δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων.					
12. Την ενθάρρυνση υλοποίησης καινοτόμων προγραμμάτων.					
13. Τις σχέσεις με τους μαθητές.					
14. Την πολιτισμική σύνθεση του μαθητικού δυναμικού.					
15. Τη συνεργασία με τους γονείς των μαθητών σας.					
16. Τη συνεργασία και διασύνδεση του σχολείου με άλλους κοινωνικούς φορείς.					
17. Τις απολαβές σας.					
18. Τις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης και τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.					
19. Τις δυνατότητες που παρέχονται για βελτίωση των επαγγελματικών σας δεξιοτήτων.					
20. Το σύστημα αξιολόγησης στην εκπαίδευση.					
21. Το ωράριο λειτουργίας του σχολείου.					

**ΜΕΡΟΣ Β2. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΒΑΘΜΟΥ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ**

Σημειώστε την άποψη σας σημειώνοντας το αντίστοιχο κουτάκι(όπου 1 = συμφωνώ απόλυτα, 2 = συμφωνώ αρκετά, 3 = ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ, 4 = διαφωνώ αρκετά, 5 = διαφωνώ απόλυτα)

	1	2	3	4	5
1. Έχω ίσες ευκαιρίες με τους συναδέλφους μου.					
2. Οι δυνατότητες προαγωγής μου είναι αρκετές και έχω τα τυπικά προσόντα για να προαχθώ.					
3. Μου δίνεται η δυνατότητα να αναλάβω πρωτοβουλίες στη δουλειά μου.					

**ΜΕΡΟΣ Γ. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΣΧΟΛΙΚΟΥ ΚΛΙΜΑΤΟΣ**

Οι παρακάτω είναι δηλώσεις που αφορούν το σχολείο σας. Παρακαλώ προσδιορίστε το βαθμό στον οποίο η κάθε δήλωση χαρακτηρίζει το σχολείο σας σημειώνοντας το αντίστοιχο κουτάκι (όπου 1= συμβαίνει σπάνια, 2= συμβαίνει μερικές φορές, 3= συμβαίνει συχνά, 4= συμβαίνει πολύ συχνά)

	1	2	3	4
1. Η έλλειψη επαγγελματισμού ορισμένων εκπαιδευτικών σε αυτό το σχολείο δημιουργεί προβλήματα.				
2. Οι εκπαιδευτικοί έχουν πάρα πολλές υποχρεώσεις στο Σύλλογο.				
3. Οι εκπαιδευτικοί αφιερώνουν χρόνο μετά το σχολείο με μαθητές που έχουν εξειδικευμένα ή ειδικά ατομικά προβλήματα.				
4. Οι εκπαιδευτικοί είναι περήφανοι για το σχολείο τους.				
5. Ο/Η Διευθυντής/τρια δίνει το παράδειγμα εργαζόμενος ο/η ίδιος/α σκληρά.				
6. Ο/Η Διευθυντής/τρια επιβραβεύει τους εκπαιδευτικούς.				
7. Οι συναντήσεις εκπαιδευτικών-Διευθυντή μονοπωλούνται από το/η Διευθυντή/τρια.				

8. Τα καθημερινά εξωδίδακτικά καθήκοντα παρεμποδίζουν το έργο της διδασκαλίας.				
9. Οι εκπαιδευτικοί διακόπτουν τα άλλα μέλη του συλλόγου καθηγητών όταν μιλούν σε εκπαιδευτικές συναντήσεις.				
10. Τα μαθητικά συμβούλια επηρεάζουν την πολιτική του σχολείου.				
11. Οι εκπαιδευτικοί είναι φιλικοί με τους μαθητές.				
12. Ο/Η Διευθυντής/τρια θέτει πολύ αυστηρούς κανόνες.				
13. Ο/Η Διευθυντής/τρια παρακολουθεί καθετί που κάνουν οι εκπαιδευτικοί.				
14. Οι πιο στενοί φίλοι των εκπαιδευτικών είναι άλλα μέλη του συλλόγου διδασκόντων.				
15. Η διοικητική γραφειοκρατία είναι επιβαρυντική σε αυτό το σχολείο.				
16. Οι εκπαιδευτικοί βοηθούνται και αλληλοϋποστηρίζονται.				
17. Οι μαθητές λύνουν τα προβλήματά τους χρησιμοποιώντας τη λογική.				
18. Οι εκπαιδευτικές δραστηριότητες των εκπαιδευτικών ελέγχονται στενά από το/η Διευθυντή/τρια.				
19. Ο/Η Διευθυντής/τρια είναι απόλυτος/η.				
20. Το ηθικό των εκπαιδευτικών είναι υψηλό.				
21. Οι εκπαιδευτικοί γνωρίζουν την οικογενειακή κατάσταση των άλλων μελών του συλλόγου διδασκόντων.				
22. Τα εξωδίδακτικά καθήκοντα είναι υπερβολικά.				
23. Ο/Η Διευθυντής/τρια κάνει υπέρβαση από τα καθήκοντά του βοηθώντας τους εκπαιδευτικούς.				
24. Ο/Η Διευθυντής/τρια εξηγεί στους εκπαιδευτικούς τους λόγους για την κριτική που τους ασκεί (αν τους ασκεί).				
25. Ο/Η Διευθυντής/τρια είναι διαθέσιμος/η μετά το σχολείο να βοηθήσει τους εκπαιδευτικούς όταν χρειάζονται βοήθεια.				
26. Οι εκπαιδευτικοί προσκαλούν άλλα μέλη του συλλόγου καθηγητών να τους επισκεφθούν σπίτι τους.				
27. Οι εκπαιδευτικοί έχουν κοινωνική επαφή σε τακτική βάση.				

28. Οι εκπαιδευτικοί χαίρονται να εργάζονται σε αυτήν τη σχολική μονάδα.				
29. Ο/Η Διευθυντής/τρια χρησιμοποιεί εποικοδομητική κριτική.				
30. Ο/Η Διευθυντής/τρια ενδιαφέρεται για την προσωπική ευημερία του συλλόγου διδασκόντων.				
31. Ο/Η Διευθυντής/τρια εποπτεύει στενά τους Εκπαιδευτικούς.				
32. Ο/Η Διευθυντής/τρια περισσότερο μιλά παρά ακούει.				
33. Οι εκπαιδευτικοί εμπιστεύονται τους μαθητές να συνεργάζονται χωρίς την επίβλεψή τους.				
34. Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τις ικανότητες και δεξιότητες των συναδέλφων τους.				

***Τέλος***

***Ευχαριστώ για την συμμετοχή σας***



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β: ΑΔΕΙΑ ΧΡΗΣΗΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ  
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ:  
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ»**

Λιάπη Στεργιανή

Λάρισα

Προς

Αποστολάκη Δημήτριο

### ΑΔΕΙΑ ΧΡΗΣΗΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

Στο πλαίσιο εκπόνησης διπλωματικής εργασίας του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών Διοίκηση Εκπαιδευτικών μονάδων, με τίτλο «Αξιολόγηση του σχολικού κλίματος και επαγγελματική ικανοποίηση: Οι απόψεις των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο Ν. Λάρισα», ζητώ την άδεια να χρησιμοποιήσω το ερωτηματολόγιο το οποίο έχει χρησιμοποιηθεί στην διπλωματική σας εργασία με τίτλο «Το σχολικό κλίμα ως παράγοντας επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών σε σχολεία της Β/θμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα». Στο ερωτηματολόγιο θα γίνουν οι αλλαγές που κρίνονται σκόπιμες ότι εξυπηρετούν την συγκεκριμένη έρευνα. Το όνομά σας και η εργασία σας θα αναφερθούν στην βιβλιογραφία της διπλωματικής εργασίας.

Με εκτίμηση

Λιάπη Στεργιανή, Μεταπτυχιακή φοιτήτρια

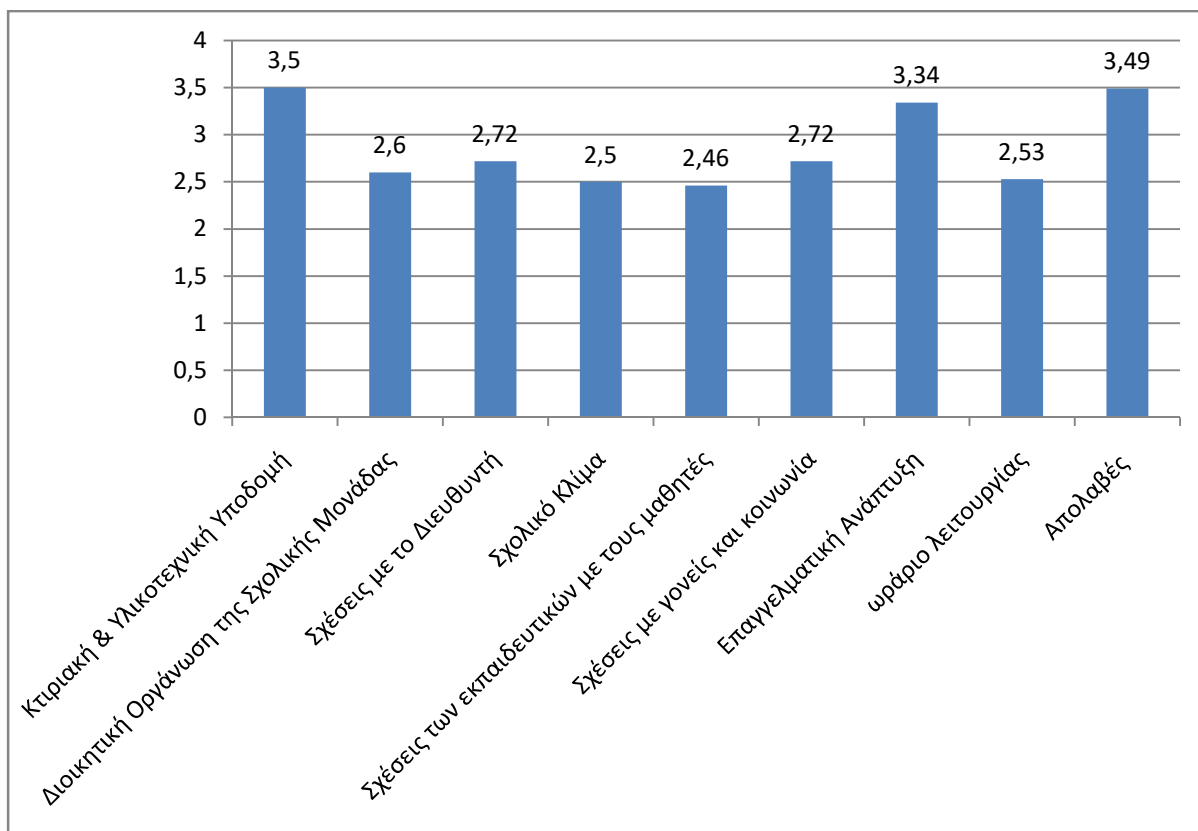
Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων, Πανεπιστημίου Θεσσαλίας

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ: ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Πίνακας 16: Παράμετροι επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών

Επαγγελματική Ικανοποίηση	2,87
Παράμετροι	Μ.Ο.
Κτιριακή & Υλικοτεχνική Υποδομή	3,5
Διοικητική Οργάνωση της Σχολικής Μονάδας	2,6
Σχέσεις με το Διευθυντή	2,72
Σχολικό Κλίμα	2,5
Σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους μαθητές	2,46
Σχέσεις με γονείς και κοινωνία	2,72
Επαγγελματική Ανάπτυξη	3,34
ωράριο λειτουργίας	2,53
Απολαβές	3,49

Γράφημα 19: Επαγγελματικής ικανοποίηση των εκπαιδευτικών



**Πίνακας 17: Παράγοντες διαμόρφωσης σχολικού κλίματος**

Παράγοντες	Μ.Ο.
Υποστηρικτική συμπεριφορά του Διευθυντή	2,18
Καθοδηγητική συμπεριφορά του Διευθυντή	2,05
Ενεργητικά εμπλεκόμενη συμπεριφορά των εκπαιδευτικών	2,45
Καταστάσεις απογοήτευσης στη συμπεριφορά των εκπαιδευτικών	2,24
Οικεία συμπεριφορά των εκπαιδευτικών	2,15

**Γράφημα 20: Παράγοντες διαμόρφωσης σχολικού κλίματος**