

**Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών του ελληνικού δημόσιου σχολείου:  
Ζήτημα ποιότητας εκπαίδευσης και εκπαιδευτικής πολιτικής**

**Job satisfaction of school teachers in Greek state schools: A matter of education quality  
and educational policy**

**Βασίλης Καρναβάς**, εκπαιδευτικός, τ. Σύμβουλος ΙΕΠ, *vassilioskarnavas@gmail.com*,

**Λάζαρος Βλαχόπουλος**, ψυχολόγος, τ. Σύμβουλος ΙΕΠ, *Vlachopoulos@hotmail.com*

**Ελένη Τσαλαγιώργου**, ΕΔΙΠ ΕΚΠΑ, τ. Σύμβουλος ΙΕΠ, *tsalagiorgoue@gmail.com*

**Αγγελική Χατζηηλίου**, εκπαιδευτικός, *alicechatzi@gmail.com*

**Vasileios Karnavas**, *Teacher, former counselor - former Head of the Scientific Units Office-Cycle A' at IEP,*  
*vassilioskarnavas@gmail.com,*

**Lazaros Vlachopoulos**, *Psychologist, former counselor at IEP,* *Vlachopoulos@hotmail.com*

**Eleni Tsalagiorgou**, *Laboratory and Teaching Personnel, University of Athens, former counselor IEP,*  
*tsalagiorgoue@gmail.com*

**Aggeliki Chatziiliou**, *Teacher,* *alicechatzi@gmail.com*

**Abstract:** Job satisfaction of employees has been recognized as a quality performance index. Drawing on this postulate, teachers' job satisfaction has been researched extensively. In the current study, an international scale for job satisfaction has been used, translated and validated in the Greek context. The purpose of the study is to investigate the job satisfaction level of Greek teachers in the current socio-economic context by means of extensive sampling, so as to determine the extent to which teachers' job satisfaction is affected by certain demographic factors and the extent to which job satisfaction is further associated with variables such as earnings and acknowledgement of teachers' work by parents and society.

The results of the study address educators, executives in education and parents. Concerning the educators, an overview of their field is provided. As to the executives in education, fields are indicated where, should the appropriate interventions be planned, teachers' job satisfaction levels can improve, thus resulting in improved quality education and efficiency.

**Keywords:** teachers, job satisfaction, state schools, Greece

**Περίληψη:** Η ικανοποίηση ενός εργαζόμενου από το επάγγελμά του, έχει αναγνωριστεί ως παράγοντας που συνεισφέρει στην ποιότητα των αποτελεσμάτων της εργασίας του. Στη βάση αυτού του αξιώματος, έχει ερευνηθεί διεξοδικά η επαγγελματική ικανοποίηση και των

εκπαιδευτικών. Στην παρούσα εργασία χρησιμοποιήθηκε εκδοχή διεθνούς κλίμακας καταγραφής επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών η οποία έχει μεταφραστεί και σταθμιστεί στο ελληνικό περιβάλλον. Σκοπός της έρευνας είναι, με μια όσο το δυνατόν πιο εκτεταμένη δειγματοληψία, να καταγραφεί το επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών στο πλαίσιο της δεδομένης κοινωνικοοικονομικής συγκυρίας, να διαπιστωθεί εάν συνδέεται με συγκεκριμένους δημογραφικούς παράγοντες και με κάποιες επιπλέον μεταβλητές όπως τις οικονομικές απολαβές και τον βαθμό αναγνώρισης της εργασίας τους από τους γονείς και την κοινωνία.

Τα αποτελέσματα έχουν ενδεχόμενους αποδέκτες τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς, στελέχη εκπαίδευσης και γονείς μαθητών. Ως προς τους εκπαιδευτικούς, δίνουν μια συνολική εικόνα του κλάδου τους σε αυτό το πεδίο, ως προς τα στελέχη και την πολιτεία, υποδεικνύουν πεδία τα οποία με τις ανάλογες παρεμβάσεις υπάρχει η δυνατότητα να βελτιωθεί το επίπεδο ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και μέσω αυτού το επίπεδο ποιότητας των εκπαιδευτικών αποτελεσμάτων.

**Λέξεις κλειδιά:** εκπαιδευτικοί, επαγγελματική ικανοποίηση, δημόσιο σχολείο, Ελλάδα.

## Εισαγωγή

Η παρούσα έρευνα σχεδιάστηκε στο πλαίσιο προβληματισμού αναφορικά με το επίπεδο ικανοποίησης του Έλληνα εκπαιδευτικού ως επαγγελματία και απότερο σκοπό τον εντοπισμό σημείων που θα μπορούσαν να το αναβαθμίσουν.

### 1. Θεωρητικό πλαίσιο-προηγούμενες έρευνες

Από τις προσεγγίσεις ερευνητών όπως οι Schneider & Snyder, Vroom κ.α. (Κουστέλιος, 2014) φαίνεται ότι η επαγγελματική ικανοποίηση ενός εργαζόμενου, πέρα από τις υλικές απολαβές από την εργασιακή διαδικασία, παραμένει σε μεγάλο βαθμό μια υποκειμενική εσωτερική ψυχολογική διαδικασία και συνδέεται με την προσωπική του αντίληψη ως προς αυτό που προσφέρει κι αυτό που λαμβάνει (Λουκάς, 2017). Σημαντικά στην διερεύνηση του φαινομένου είναι η σχέση του με την απόδοση και την παραγωγικότητα ενώ ο πολυδιάστατος χαρακτήρας του συναρτάται με εσωτερικούς και εξωτερικούς παράγοντες (Κάντας, 1998). Κάποιοι από αυτούς τους παράγοντες, πέραν των υλικών απολαβών, μπορεί να είναι η αναγνώριση της προσφοράς του, οι δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης, οι συνθήκες εργασίας κ.ά. που κι εδώ, σε μεγάλο βαθμό εμπεριέχουν την υποκειμενική αντίληψη. Η σύνθεση των παραγόντων αυτών τροποποιείται ανάλογα με την συγκυρία, τα υποκείμενα, τις εποχές και σε μεγάλο βαθμό συνδέεται με την «ποιότητα» της εργασίας και την «παραγωγικότητα», όπως αυτά κι αν ορίζονται σε κάθε επαγγελματικό χώρο.

### 1.1. Προσέγγιση του όρου «επαγγελματική ικανοποίηση» στην εκπαίδευση

Λόγω της κρισιμότητας του ρόλου της εκπαίδευσης σε μια κοινωνία, οι παράγοντες που επηρεάζουν την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών διεργασιών έχουν απασχολήσει τόσο τη διεθνή όσο και την εγχώρια έρευνα. Σε σχετικές μελέτες επισημαίνεται ότι ο βαθμός ικανοποίησης που απολαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί από την εργασία τους συνδέεται άμεσα με την αποτελεσματικότητα των σχολείων (Zigarelli, 1996), με την ποιότητα και σταθερότητα του διδακτικού έργου που προσφέρουν οι εκπαιδευτικοί (Perie et al, 1997; Fenech, 2006) και κατ’ επέκταση με την επίδοση των μαθητών τους (Maslach & Leiter, 1999). Οι ικανοποιημένοι εκπαιδευτικοί υποστηρίζεται ότι κρατούν τις θέσεις εργασίας τους για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, ότι είναι σε θέση να αναπτύξουν πιο θετικές και συνεπείς αλληλεπιδράσεις με τους μαθητές τους και να επηρεάσουν θετικά την απόδοσή τους (Maslach & Leiter, 1999). Οι συνθήκες εργασίας των εκπαιδευτικών συνδέονται άμεσα με τις συνθήκες μάθησης των μαθητών τους όπως, επίσης, ο βαθμός ικανοποίησης από την εργασία τους με τα συναισθήματα ικανοποίησης των μαθητών τους (Smith & Ross, 2001). Σύμφωνα, λοιπόν, με τα παραπάνω, η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών επηρεάζει την ποιότητα του έργου που προσφέρουν και την αποτελεσματικότητα των σχολείων όπου εργάζονται. Για το λόγο αυτό η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης έχει αποτελέσει αντικείμενο πολλών ερευνών (Tsigilis et al, 2006) και πολλοί μελετητές έχουν συνδράμει στην εννοιολογική αποσαφήνιση του όρου. Ο πιο διαδομένος ορισμός για την επαγγελματική ικανοποίηση προέρχεται από τον Locke (1976), ο οποίος αρχικά αναδεικνύει **το συναίσθημα των εκπαιδευτικών** χαρακτηρίζοντας την επαγγελματική ικανοποίησή τους ως μια ευχάριστη ή/και θετική συναισθηματική κατάσταση, η οποία προέρχεται από την αποτίμηση της εργασίας και των εργασιακών εμπειριών τους. Δευτερευόντως, ο Locke συσχετίζει την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών με το προσωπικό σύστημα (εργασιακών) αξιών που έχει θέσει ο κάθε εκπαιδευτικός και τις προσδοκίες που απορρέουν από αυτό. Η επαγγελματική ικανοποίηση, λοιπόν, επιτυγχάνεται όταν η εργασία οδηγεί στην πλήρωση των εργασιακών αξιών του εκπαιδευτικού, ενώ η επαγγελματική δυσαρέσκεια είναι αποτέλεσμα της ματαιώσης των εργασιακών τους αξιών (ο.π.). Ομοίως, μελέτες αναδεικνύουν τη συναισθηματική σχέση των εκπαιδευτικών με το διδασκαλικό τους έργο καθώς και τη σχέση ανάμεσα σε αυτό που αποζητούν από την εργασία τους και σε αυτό που θεωρούν ότι τελικά τους προσφέρει (Zembylas & Papanastasiou, 2005; Παπαδόπουλος & Σταματόπουλος, 2011).

Οι ερευνητές τείνουν να συμφωνούν ως προς τον πολυδιάστατο χαρακτήρα της έννοιας της επαγγελματικής ικανοποίησης και να αναδεικνύουν τους επιμέρους παράγοντες από τους οποίους εξαρτάται ο βαθμός της (Perie et al, 1997; Κάντας, 1998; Μακρή-Μπότσαρη & Ματσαγγούρας, 2003). Στη διεθνή βιβλιογραφία οι επιμέρους αυτοί παράγοντες ταυτίζονται με τα κίνητρα και την ικανοποίηση των αναγκών των εκπαιδευτικών (Maslow, 1970) και κατηγοριοποιούνται σε δύο γενικές κατηγορίες: τους εγγενείς και τους εξωγενείς παράγοντες (Herzberg, 1968). Οι εγγενείς που επηρεάζουν τον βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης των

εκπαιδευτικών είναι η επίτευξη, η αναγνώριση του έργου τους, η φύση της εργασίας τους, η υπευθυνότητα και η δυνατότητα ανέλιξης. Ως εξωγενείς παράγοντες χαρακτηρίζονται οι αποδοχές, οι διαπροσωπικές σχέσεις, η πολιτική και ο τρόπος διοίκησης της σχολικής μονάδας, η εποπτεία και οι συνθήκες εργασίας (ο.π). Ωστόσο, υπογραμμίζεται ότι η επίδραση των παραπάνω παραγόντων στη διαμόρφωση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών εξαρτάται από το πόσο σημαντικός είναι κάθε ένας από αυτούς τους παράγοντες για τον κάθε εκπαιδευτικό ξεχωριστά (Einar & Skaalvik, 2009).

Στη διεθνή βιβλιογραφία η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών συνδέεται με την αυτό-αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών (teacher self-efficacy), τις αντιλήψεις τους δηλαδή σχετικά με τις ικανότητές τους ως επαγγελματίες (αυτοαντίληψη – αυτοεκτίμηση εκπαιδευτικών) καθώς υποστηρίζεται ότι οι εκπαιδευτικοί με αυξημένη εμπιστοσύνη στις ικανότητές τους δείχνουν μεγαλύτερη δέσμευση στην εργασία τους, επενδύουν περισσότερο στη βελτίωση του εκπαιδευτικού τους έργου, υιοθετούν πιο εύκολα καινοτομίες, επηρεάζουν θετικά τους μαθητές στην συναισθηματική και γνωστική τους ανάπτυξη, δηλώνουν περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους και φαίνεται να έχουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (Μακρή-Μπότσαρη & Μαρσαγγούρας, 2003; Tsigilis et al, 2006; Skaalvik & Skaalvik, 2010).

## 1.2. Προηγούμενες έρευνες

Μελέτες τόσο στο διεθνή όσο και στον ελλαδικό χώρο έχουν καταγράψει παράγοντες που συμβάλλουν στην ανάπτυξη της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών αλλά και άλλους που μειώνουν τον βαθμό ικανοποίησής τους. Η μελέτη των **Rhodes, Nevill & Allan (2004)** έλαβε χώρα σε μία από τις εκπαιδευτικές περιφέρειες της Αγγλίας και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι Άγγλοι εκπαιδευτικοί αντλούν επαγγελματική ικανοποίηση από την ανταλλαγή εμπειριών με τους συναδέλφους τους και τη συνεργασία μαζί τους για την επίτευξη κοινών στόχων, από την αναγνώριση της επιτυχίας και το κλίμα που επικρατεί στο σχολείο τους αλλά και από την κοινή προσπάθεια των εκπαιδευτικών για την βελτίωση του εκπαιδευτικού τους έργου. Από την άλλη πλευρά όμως, ο φόρτος εργασίας, τα αυξημένα διοικητικά καθήκοντά τους, η αδυναμία εξισορρόπησης της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής τους καθώς και η μειωμένη αναγνώριση που απολαμβάνουν από το κοινωνικό σύνολο είναι παράγοντες που μειώνουν την ικανοποίηση των Άγγλων εκπαιδευτικών.

Ομοίως, στην έρευνα που πραγματοποίησαν οι **Zembylas & Papanastasiou (2006)**, έχοντας ως δείγμα εκπαιδευτικούς από 17 σχολεία της Κύπρου, επικεντρώνονται στις πηγές ικανοποίησης και δυσαρέσκειας των εκπαιδευτικών και καταλήγουν ότι οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ικανοποίηση από την αλληλεπίδραση με τους μαθητές τους, από την ανάπτυξη ουσιαστικών σχέσεων με τους συναδέλφους τους, από τη συμμετοχή τους σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων καθώς και από τις ευκαιρίες για προσωπική επαγγελματική ανάπτυξη. Αντίθετα, πηγές δυσαρέσκειας για τους Κύπριους εκπαιδευτικούς αποτελούν η έλλειψη ενδιαφέροντος από τους μαθητές και η άσχημη συμπεριφορά τους, το συγκεντρωτικό

εκπαιδευτικό σύστημα και η απουσία επαγγελματικής αυτονομίας των σχολικών μονάδων και των εκπαιδευτικών καθώς και οι περιορισμένες προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξής τους.

Αντίστοιχη έρευνα έχει πραγματοποιηθεί και στην Αυστραλία (Δυτικό Σίδνεϋ) από τους **Dinham & Scott (1998)**, οι οποίοι διερεύνησαν την επίδραση οκτώ (8) διαφορετικών παραγόντων στην διαμόρφωση του βαθμού επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι θετικά επιδρούν οι υψηλές επιδόσεις των μαθητών και οι ευκαιρίες για προσωπική επαγγελματική ανάπτυξη, ενώ αρνητικά επιδρούν ο φόρτος εργασίας και οι επιπτώσεις των εκπαιδευτικών αλλαγών, η κοινωνική θέση των εκπαιδευτικών και ο τρόπος επαγγελματικής εξέλιξής τους. Ο βαθμός ικανοποίησης των Αυστραλών εκπαιδευτικών διαφοροποιείται σε σημαντικό βαθμό, όταν συσχετίζεται με παράγοντες που αφορούν τη λειτουργία της κάθε σχολικής μονάδας (παράγοντες όπως η ηγεσία του σχολείου, ο τρόπος που λαμβάνονται οι αποφάσεις και η σχολική κουλτούρα, οι υποδομές και η φήμη του σχολείου).

Εκτός όμως από τους παράγοντες που αφορούν στη φύση του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού, στις δομές των εκπαιδευτικών συστημάτων, στις σχέσεις εκπαιδευτικών μαθητών και στην κοινωνική αναγνώριση του διδασκαλικού επαγγέλματος και επηρεάζουν το βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, άλλες μελέτες υπογραμμίζουν τον ρόλο των δημογραφικών παραγόντων, όπως η ηλικία, το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο των εκπαιδευτικών και τα χρόνια υπηρεσίας τους που διαφοροποιούν σημαντικά τα επίπεδα ικανοποίησης των εκπαιδευτικών (**Sari, 2004; Παπαναούμ, 2003; Klassen & Chiu, 2010; Eliofotou-Menon & Athanasoula-Reppa, 2011**).

Στην Ελλάδα ο Κάντας (Κάντας, 1992) πραγματοποίησε έρευνα με εκπαιδευτικούς Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των Ελλήνων καθηγητών επηρεάζεται θετικά κυρίως από τη φύση του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού και τις κοινωνικές σχέσεις που έχουν την ευκαιρία να αναπτύξουν οι εκπαιδευτικοί μέσα στο χώρο εργασίας τους (π.χ. με συναδέλφους). Ωστόσο, εμφανίζονται μη ικανοποιημένοι από τις οικονομικές απολαβές καθώς και τις προοπτικές προσωπικής επαγγελματικής ανάπτυξης και εξέλιξης. Ο βαθμός δυσαρέσκειας των Ελλήνων καθηγητών ως προς την αμοιβή τους, τις δυνατότητες επιμόρφωσης και προαγωγής καθώς και την κοινωνική αναγνώριση του επαγγέλματός τους φαίνεται ότι αυξάνεται σημαντικά κατά τα χρόνια της οικονομικής κρίσης (**Πολυμεροπούλου κ.α., 2015**).

Όσον αφορά τους εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, η **Saiti (2007)** αναφέρει σε σχετική μελέτη της παράγοντες που επηρεάζουν σε μεγαλύτερο βαθμό την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών: 1) τον ρόλο του διευθυντή του σχολείου και το σχολικό κλίμα 2) τις αμοιβές και τις προοπτικές προαγωγής, 3) την αναγνώριση των προσπαθειών των εκπαιδευτικών, 4) τον σχολικό οργανισμό, 5) τα συναισθήματα των δασκάλων για τη δουλειά τους και 6) τη συνεργασία με τους συναδέλφους. Από τους παραπάνω παράγοντες αυτός που φαίνεται να δίνει μεγαλύτερη ικανοποίηση στους Έλληνες δασκάλους είναι ο πρώτος που αφορά στο ρόλο του διευθυντή και την κουλτούρα κάθε σχολικής μονάδας (ο.π.). Τη σημασία του ρόλου του

Διευθυντή, του σχολικού κλίματος και του τρόπου που παίρνονται οι αποφάσεις σε κάθε σχολική μονάδα στη διαμόρφωση τους βαθμού επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης επιβεβαιώνουν και άλλες μελέτες (Koustelios, 2001; Μακρή-Μπότσαρη & Ματσαγγούρας, 2003; Koutouzis & Malliara, 2017).

Έρευνες που έχουν επικεντρωθεί στην προσχολική/πρώτη σχολική ελληνική εκπαίδευση και τις νηπιαγωγούς συγκλίνουν στο συμπέρασμα ότι οι Ελληνίδες νηπιαγωγοί είναι ικανοποιημένες από τη φύση της εργασίας τους, από τη σχέση τους με τον προϊστάμενο υπηρεσίας και την προϊσταμένη του νηπιαγωγείου και από τη συνεργασία τους με τις συναδέλφους τους, ενώ εμφανίζονται δυσαρεστημένες από το μισθό τους και τις προοπτικές προαγωγής και εμφανίζουν υψηλό συναισθηματικό επίπεδο εξάντλησης (Tsigilis et al, 2006, Ταρσιιάδου & Πλατσίδου, 2009). Επιπροσθέτως, σχετική μελέτη συσχετίζει θετικά τα ισχυρά κίνητρα προσωπικής ανάπτυξης και εργασιακού ενδιαφέροντος από τα οποία φαίνεται ότι διακατέχονται οι ελληνίδες νηπιαγωγοί με την επαγγελματική ικανοποίησή τους (Πλατσίδου & Ταρσιιάδου, 2010).

### 1.3. Σκοπός έρευνας

Η παρούσα, ως συνέχεια των παραπάνω ερευνών, διενεργείται με στόχο να επικαιροποιήσει και να διευρύνει τις υπάρχουσες καταγραφές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση, του Έλληνα εκπαιδευτικού του δημόσιου σχολείου στο πλαίσιο της τρέχουσας κοινωνικοοικονομικής συγκυρίας. Δυνητικοί αποδέκτες των ευρημάτων είναι εκπαιδευτικοί, στελέχη της εκπαίδευσης σε πολιτικό, διοικητικό ή ακαδημαϊκό επίπεδο καθώς ίσως και γονείς των μαθητών.

#### Ερευνητική υπόθεση:

- Η ικανοποίηση του Έλληνα εκπαιδευτικού του δημόσιου σχολείου από την εργασία του βρίσκεται σε υψηλό επίπεδο.

#### Ερευνητικά ερωτήματα:

- Η ικανοποίηση που λαμβάνει ο Έλληνας εκπαιδευτικός από την εργασία του συνδέεται με ατομικούς δημογραφικούς παράγοντες όπως: το επίπεδο σπουδών, το φύλο, τα χρόνια υπηρεσίας, την περιοχή εργασίας κλπ.;
- Η ικανοποίηση που λαμβάνει ο Έλληνας εκπαιδευτικός από την εργασία του συνδέεται με εξωτερικούς παράγοντες όπως: το επίπεδο των αποδοχών του, την αναγνώριση του έργου του, τις δυνατότητες υπηρεσιακής εξέλιξης;

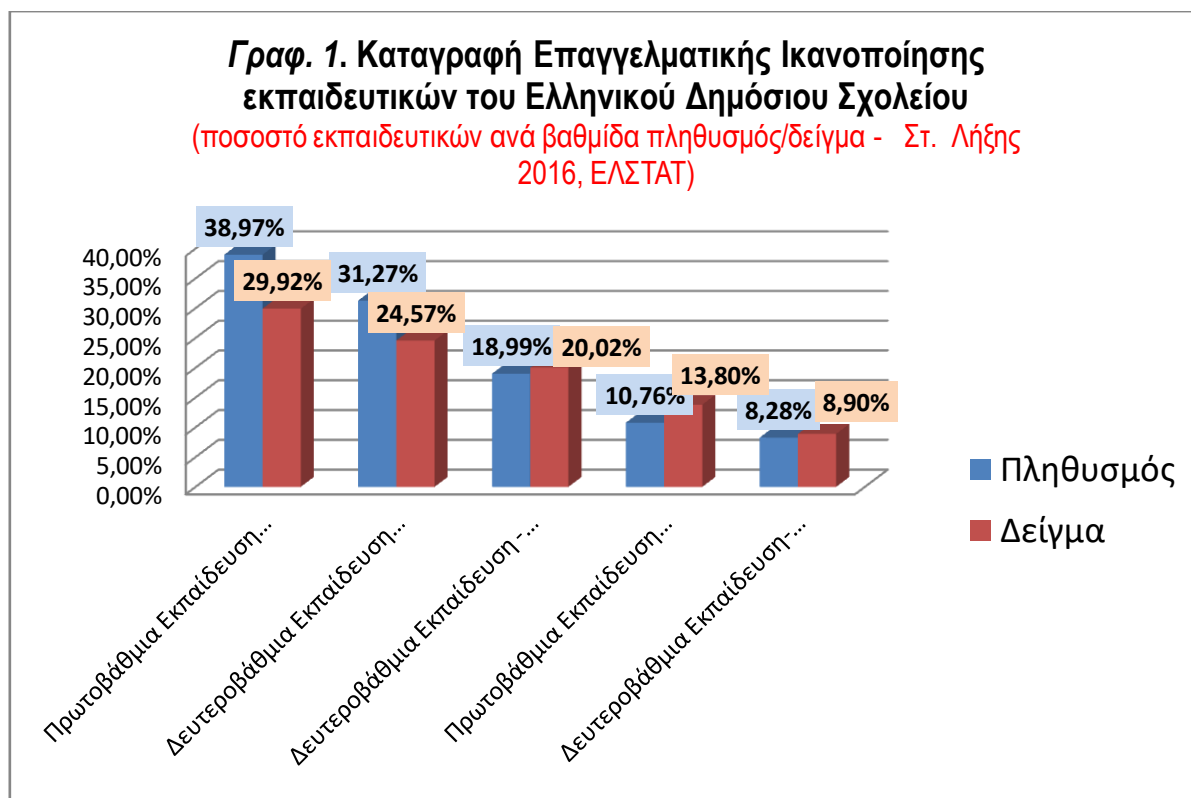
## 2. Μεθοδολογία έρευνας

Η έρευνα είναι ποσοτική με χρήση ερωτηματολογίου, κορμός του οποίου είναι μια εκδοχή του διεθνούς TSI (Teacher Satisfaction Inventory) μεταφρασμένου και σταθμισμένου στην ελληνική πραγματικότητα από τους Κουστέλιο-Γκόλια (Κουστέλιος, 2014). Η κύρια κλίμακα που χρησιμοποιήθηκε, περιέχει 20 ερωτήματα και εμπλουτίστηκε με δημογραφικά στοιχεία

των συμμετεχόντων καθώς και με κάποιες επιπλέον πληροφορίες της εργασιακής τους ζωής, σημαντικές κατά την άποψη των ερευνητών. Επιλέχθηκε να χρησιμοποιηθεί ήδη υπάρχουσα κλίμακα ώστε να δημιουργηθούν δεδομένα συγκρίσιμα. Στις επιπλέον παραμέτρους διερευνήθηκε μια απλή συσχέτιση με το κύριο σκορ.

Πριν την κύρια εφαρμογή προηγήθηκαν 2 πιλοτικές, μια μικρής κλίμακας (περίπου 80 εκπαιδευτικοί όλων των ειδικοτήτων εργαζόμενοι του Ινστιτούτου Εκπαιδευτικής Πολιτικής (ΙΕΠ)) και μια σε 10 σχολεία της Αττικής όλων των βαθμίδων. Το ερωτηματολόγιο διακινήθηκε ψηφιακά, μέσω της πλατφόρμας ανοιχτού λογισμικού Lime Survey ενώ τα δεδομένα κωδικοποιήθηκαν και αναλύθηκαν με την βοήθεια των Microsoft Excel, και IBM SPSS 23.

## 2.1. Δειγματοληπτικό σχέδιο- κατανομή - διεξαγωγή



Η δειγματοληψία έχει διεξαχθεί στις 13 περιφέρειες της επικράτειας, το σχολικό έτος 2017-2018, σε εκπαιδευτικούς όλων των βαθμίδων δημόσιων σχολείων. Δεν έγινε διαχωρισμός μεταξύ ειδικής-γενικής αγωγής παρότι κανένα είδος σχολείου δεν αποκλείστηκε από το δείγμα. Το δειγματοληπτικό πλαίσιο βασίστηκε σε στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ και της πλατφόρμας *MYSCHOOL*. Η έκταση της δειγματοληψίας επιδιώχθηκε να είναι ευρεία ώστε να έχει αυξημένη αντιπροσωπευτικότητα. Σε κάθε περιφέρεια σχεδιάστηκε συμμετοχή όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης αναλογικά. Περιλήφθησαν σχολεία όλων των τύπων με τυχαία

επιλογή από το σύνολο κάθε περιφέρειας (π.χ. ειδικά, μουσικά, κλπ) χωρίς αυτή η πληροφορία να καταγράφεται στο ερωτηματολόγιο. Συμμετείχαν συνολικά περισσότεροι από 3500 εκπαιδευτικοί όλων των βαθμίδων ενώ πλήρως συμπληρωμένα και αξιοποιήσιμα ήταν τελικά περίπου 2500 ερωτηματολόγια (71%). Ο δείκτης αξιοπιστίας (Cronbach’s  $\alpha$ ) για την βασική κλίμακα ήταν αρκετά υψηλός (0,911) ενώ όταν περιλήφθηκαν και οι επιπλέον προτεινόμενες μεταβλητές αυξήθηκε περαιτέρω (0,920).

### 3. Ευρήματα

Για την κωδικοποίηση επιλέχθηκε πεντάβαθμη Likert (1-5) σε συμφωνία με την βασική κλίμακα. Για καλύτερη εποπτεία, στην παρουσίαση των αποτελεσμάτων έγινε αναγωγή και σε εκατοστιαία κλίμακα. Στη βασική κλίμακα της επαγγελματικής ικανοποίησης όπου καταγράφηκε το συνολικό σκορ (γίνεται η παραδοχή ότι είναι αποδεκτό να εξαχθεί από τις ιεραρχικές Likert μέσος όρος). Υπολογίστηκαν 5 επιμέρους μέσοι όροι ανά ομάδα παραγόντων που συνθέτουν τη βασική κλίμακα όπως έχουν οριστεί από τους ερευνητές που την μετέφρασαν και τη στάθμισαν. Έτσι υπάρχουν επί μέρους πεδία που αφορούν τη **φύση της εργασίας, τη σχέση με τους μαθητές, τη σχέση με τον διευθυντή, τη σχέση με τους συναδέλφους και τις γενικότερες εργασιακές συνθήκες.**

**Επαγγελματική ικανοποίηση - ομάδες ερωτημάτων.** Η γενική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών φαίνεται να βρίσκεται σε αρκετά υψηλό επίπεδο (72,6%), γεγονός που επαληθεύει την αρχική ερευνητική υπόθεση. Στους επί μέρους παράγοντες φαίνεται ότι η **φύση του επαγγέλματος και η σχέση με τους μαθητές** είναι τα σημεία που περισσότερο ικανοποιούν επαγγελματικά τους εκπαιδευτικούς. Λιγότερο φαίνεται να τους ικανοποιούν **οι εργασιακές συνθήκες και οι σχέσεις με τους συναδέλφους (Πιν. 1).**

*Πίνακας 1. Επαγγελματική Ικανοποίηση εκπαιδευτικών του Ελληνικού Δημόσιου Σχολείου  
Συνολικό και επί μέρους σκορ ικανοποίησης εκπαιδευτικών*

<i>ΟΜΑΔΑ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ</i>	<i>ΕΠΙΠΕΔΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ (Μ.Ο.)</i>	<i>ΤΥΠ. ΑΠΟΚΛΙΣΗ</i>	<i>ΑΝΑΓΩΓΗ ΣΤΑ ΕΚΑΤΟ</i>
<i>Φύση Εργασίας</i>	4,08	1,13	81,60%
<i>Μαθητές</i>	3,82	0,97	76,40%
<i>Διευθυντής</i>	3,63	0,97	72,60%
<i>Συναδέλφους</i>	3,6	1,09	72,00%
<i>Εργασιακές συνθήκες</i>	2,8	1,08	56,00%
<b><i>ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ (γενικό σκορ)</i></b>	<b>3,63</b>	<b>0,85</b>	<b>72,6%</b>

**Επαγγελματική ικανοποίηση – υψηλότερο σκορ.** Η βασική κλίμακα περιείχε 20 ερωτήματα. Παρακάτω παρατίθενται αυτά που εμφάνισαν υψηλότερο σκορ αναλογικά με



τους υπόλοιπους αλλά και με τον μέσο όρο της κλίμακας. Φαίνεται ότι τα τρία υψηλότερα σε σκορ ερωτήματα έχουν να κάνουν με τη φύση του επαγγέλματος (πιν. 2).

<b>Πίνακας 2. Επαγγελματική Ικανοποίηση εκπαιδευτικών του Ελληνικού Δημόσιου Σχολείου</b> <i>Παράγοντες ικανοποίησης με το υψηλότερο σκορ</i>			
<b>ΟΜΑΔΑ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ</b>	<b>ΕΠΙΠΕΔΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ (Μ.Ο.)</b>	<b>ΤΥΠ. ΑΠΟΚΛΙΣΗ</b>	<b>ΑΝΑΓΩΓΗ ΣΤΑ ΕΚΑΤΟ</b>
<i>B13. Ο ρόλος του εκπαιδευτικού είναι σημαντικός</i>	4,57	0,69	91,49%
<i>B12. Η δουριά μου είναι δημιουργική</i>	4,04	0,95	80,77%
<i>B14. Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού με βοηθά στην προσωπική μου ανάπτυξη</i>	3,93	1,01	78,58%
<i>B7. Έχω καλές σχέσεις με τους συναδέλφους μου</i>	3,90	0,86	78,01%
<i>B15. Συνεργάζομαι αποτελεσματικά με τους μαθητές μου</i>	3,89	0,81	77,80%
<b>ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ (γενικό σκορ)</b>	<b>3,63</b>	<b>0,85</b>	<b>72,60%</b>

**Επαγγελματική ικανοποίηση – χαμηλότερο σκορ.** Οι παράγοντες που εμφάνισαν χαμηλότερο σκορ αναλογικά με τους υπόλοιπους αλλά και με τον μέσο όρο της κλίμακας. (τα τρία χαμηλότερα σκορ) αναφέρονται στις συνθήκες εργασίας και συγκεκριμένα στον χώρο εργασίας (πιν. 3).

<b>Πίνακας 3. Επαγγελματική Ικανοποίηση εκπαιδευτικών του Ελληνικού Δημόσιου Σχολείου</b> <i>Παράγοντες ικανοποίησης με το χαμηλότερο σκορ</i>			
<b>ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ</b>	<b>ΕΠΙΠΕΔΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ (Μ.Ο.)</b>	<b>ΤΥΠ ΑΠΟΚΛΙΣΗ</b>	<b>ΑΝΑΓΩΓΗ ΣΤΑ ΕΚΑΤΟ</b>
<i>B2. Ο/Η διευθυντής/ντρια (προϊστάμενος/η) μου συμπεριφέρεται δίκαια</i>	3,53	1,20	70,51%
<i>B9. Οι συνάδελφοί μου δουλεύουν καλά ως ομάδα</i>	3,20	1,08	63,93%
<i>B20. Ο περιβάλλον χώρος είναι ασφαλής</i>	2,92	1,05	58,47%
<i>B18. Ο περιβάλλον χώρος είναι ευχάριστος</i>	2,91	1,13	58,22%
<i>B19. Ο περιβάλλον χώρος είναι κατάλληλος</i>	2,77	1,11	55,31%
<b>ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ (γενικό σκορ)</b>	<b>3,63</b>	<b>0,85</b>	<b>72,60%</b>

**Επαγγελματική ικανοποίηση – ανά βαθμίδα εκπαίδευσης.** Η καταγραφή εμφανίζει ως **πιο ευχαριστημένους τους/τις νηπιαγωγούς (N=346, 77,77%) και τους δασκάλους (N=750, 73,88%) και λιγότερο τους καθηγητές ΕΠΑΛ (N=223, 70,50%) και Γενικών Λυκείων (N=502, 70,11%).** Η διαφορά μεταξύ των βαθμίδων εμφανίζεται στατιστικά σημαντική (Sig.=0,00) ενώ με την ανάλυση Scheffe εμφανίζονται **οι νηπιαγωγοί να βρίσκονται σημαντικά υψηλότερα από τις υπόλοιπες βαθμίδες.**

**Επαγγελματική ικανοποίηση – ανά φύλο.** Οι άνδρες (N=811) εμφανίζονταν ελαφρά πιο ευχαριστημένοι (73%) από τις γυναίκες (N= 1682, 72,4%) αλλά η διαφορά αυτή δεν αποδεικνύεται στατιστικά σημαντική (Sig= 0,289)

**Επαγγελματική ικανοποίηση – ανά επίπεδο σπουδών.** Καταγράφηκαν διάφορα ακαδημαϊκά προσόντα (δεύτερο πτυχίο, Διδασκαλείο, Μεταπτυχιακό, Διδακτορικό). Η ανάλυση τελικά περιορίστηκε σε 2 επίπεδα, εκπαιδευτικοί με μεταπτυχιακό (N=1528) και δίχως μεταπτυχιακό (N=979) για να υπάρξει ένα ερμηνεύσιμο αποτέλεσμα. Αυτοί που είχαν μεταπτυχιακό εμφανίστηκαν λιγότερο ικανοποιημένοι (M.O=3,68, 73,6%) από αυτούς που δεν είχαν (M.O=3,54 70,8%, Sig.=0,00). Υπήρχαν 63 διδάκτορες που δεν είχαν δηλώσει ότι έχουν και μεταπτυχιακό. Μετά την αφαίρεσή τους από το δείγμα το ποιοτικό αποτέλεσμα δεν άλλαξε.

**Επαγγελματική ικανοποίηση – ανά εργασιακή κατάσταση.** Εξετάστηκαν 3 καταστάσεις, μόνιμοι, αναπληρωτές, ωρομίσθιοι. Ωρομίσθιοι συμμετείχαν μόνον 6. Αποφασίστηκε να αφαιρεθούν για λόγους ακριβείας και η σύγκριση έγινε ανάμεσα σε μόνιμους (N=2191) και αναπληρωτές (N=292). Αν και υπήρχε μικρή διαφορά με πιο ευχαριστημένους τους μόνιμους (M.O.=3,63, 72,6%) έναντι των αναπληρωτών (M.O.=3,59, 71,8%) η διαφορά αυτή δεν εμφανίζεται στατιστικά σημαντική (Sig=0,261)

**Επαγγελματική ικανοποίηση – ανά έτη υπηρεσίας.** Οι εκπαιδευτικοί χωρίστηκαν σε 4 ομάδες αναλόγως των ετών υπηρεσίας (0-5, 6-15, 16-25, >25). Η καταγραφή έδειξε μια σταδιακή αύξηση του επιπέδου ικανοποίησης με την πάροδο των χρόνων υπηρεσίας η οποία εμφανίζεται στατιστικά σημαντική (Sig.=0,00). Η ανάλυση Scheffe διαχώρισε από τις άλλες ομάδες, ως σημαντικά πιο ευχαριστημένους, τους εκπαιδευτικούς με περισσότερα από 25 έτη υπηρεσίας (N=649, 75,2%). Λιγότερο ικανοποιημένοι από όλους εμφανίστηκαν αυτοί με τα λιγότερα (0-5 έτη) υπηρεσίας (N=134, 71,2%).

**Επαγγελματική ικανοποίηση – ανά περιφέρεια υπηρεσίας.** Η καταγραφή έδειξε ακανόνιστη αλλά στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση μεταξύ των περιφερειών (Sig.=0,00) με πιο ικανοποιημένους τους εκπαιδευτικούς της Ηπείρου (M.O.=3,84, 76,8%) και λιγότερο ικανοποιημένους αυτούς της Κεντρικής Μακεδονίας (M.O.= 3,47, 69,4%) και της Αττικής (M.O= 3,55 , 71%).

**Επαγγελματική ικανοποίηση – πρόσθετοι παράγοντες.** Παρακάτω εμφανίζονται οι πρόσθετοι παράγοντες που ερευνήθηκαν. Όλοι σχεδόν έχουν περιληφθεί κατά καιρούς σε ελληνικές και διεθνείς εργασίες. Πρόκειται για την **κοινωνική αναγνώριση, τις οικονομικές**

απολαβές, το επίπεδο συνεργασίας με τους γονείς και τις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης. Η παρούσα καταγραφή έδειξε ότι όλοι βρίσκονται χαμηλότερα από το γενικό σκορ ικανοποίησης ενώ περισσότερο ικανοποιημένοι είναι οι εκπαιδευτικοί από την συνεργασία (Μ.Ο.=3,36, 67,2%) και την αναγνώριση (Μ.Ο.= 3,29, 65,8%) της εργασίας τους από τους γονείς και λιγότερο από τις οικονομικές απολαβές τους (Μ.Ο.=1,86, 37,2%) (πιν. 4).

**Πίνακας 4. Επαγγελματική Ικανοποίηση εκπαιδευτικών του Ελληνικού Δημόσιου Σχολείου  
 Πρόσθετοι Παράγοντες ικανοποίησης**

ΟΜΑΔΑ ΠΡΟΣΘΕΤΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ	ΕΠΙΠΕΔΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ (Μ.Ο.)	ΤΥΠ. ΑΠΟΚΛΙΣΗ	ΑΝΑΓΩΓΗ ΣΤΑ ΕΚΑΤΟ
Γ4. Συνεργασία με γονείς	3,36	0,94	67,19%
Γ3. Αναγνώριση από γονείς	3,29	0,98	65,78%
Γ5. Κοινωνική εκτίμηση	3,07	1,08	61,42%
Γ2. Δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης	2,11	0,94	42,23%
Γ1. Οικονομικές απολαβές	1,86	0,84	37,30%
<b>ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ (γενικό σκορ)</b>	<b>3,63</b>	<b>0,85</b>	<b>72,60%</b>

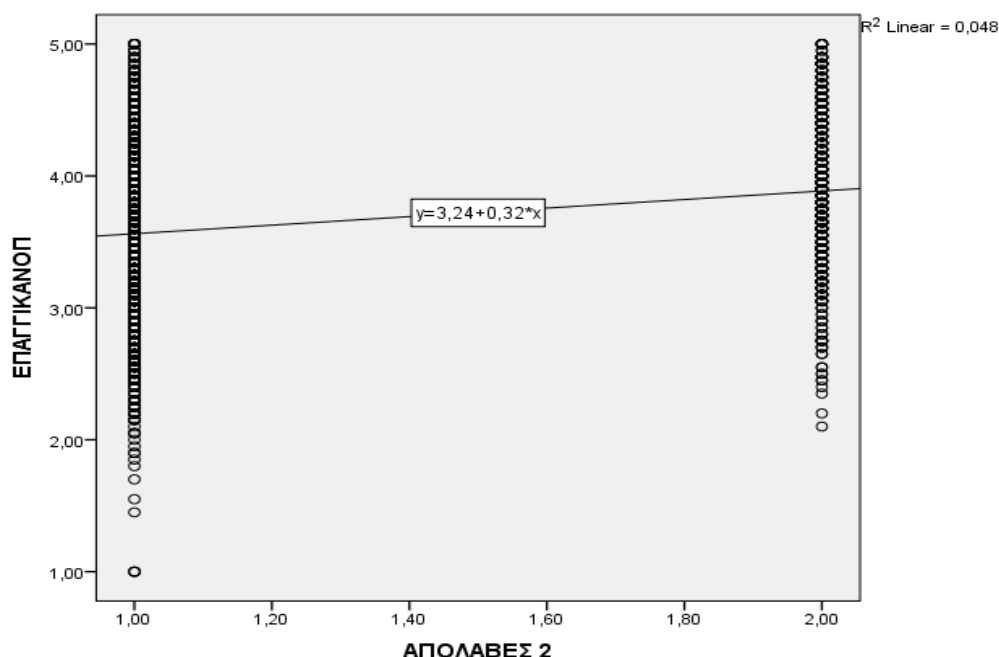
Θεωρήθηκε σκόπιμο να ερευνηθεί πως συσχετίζονται οι επιπρόσθετοι παράγοντες (ιεραρχική κλίμακα) με το γενικό σκορ της ικανοποίησης (συνεχής κλίμακα). Μετατράπηκε η πεντάβαθμη Likert σε δίτιμη και αναζητήθηκε ο συντελεστής συσχέτισης **point biserial** ο οποίος προτείνεται από τη βιβλιογραφία για παρόμοιου είδους δεδομένα (Π. Ρούσσοις-Γ. Τσαούσης 2002). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι πρόσθετοι παράγοντες εμφανίζουν ποιοτικά θετική συσχέτιση μεν με το γενικό σκορ της επαγγελματικής ικανοποίησης αλλά ποσοτικά ιδιαίτερα χαμηλή. Χαμηλότερη συσχέτιση από όλους εμφανίζει η μεταβλητή των οικονομικών απολαβών και υψηλότερη η κοινωνική αναγνώριση της εργασίας. Παρακάτω φαίνεται ενδεικτικά η γραμμική σχέση μεταξύ των εκπαιδευτικών που είναι περισσότερο και αυτών που είναι λιγότερο ευχαριστημένοι από τις απολαβές τους, με το γενικό σκορ της επαγγελματικής ικανοποίησης. (πιν 5, γράφημα 2)

**Πίνακας 5. Επαγγελματική Ικανοποίηση εκπαιδευτικών του Ελληνικού Δημόσιου Σχολείου  
 Συσχέτιση Πρόσθετων Παραγόντων ικανοποίησης με γενικό σκορ**

	ΕΠΑΓΓ ΙΚΑΝΟΠ	ΑΠΟΛΑΒ ΕΣ 2	ΕΠΑΓΓ ΕΞΕΛΙΞ2	ΣΥΝΕΡΓΑΣ ΓΟΝΕΙΣ2	ΑΝΑΓΝΩΡ ΚΟΙΝΩΝ2
Pearson Correlation	1	,218**	,341**	,321**	,353**
EΠΑΓΓΙΚΑΝΟΠ					
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
N	2507	2495	2497	2496	2499

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

**Γραφ. 2. Καταγραφή Επαγγελματικής Ικανοποίησης εκπαιδευτικών του Ελληνικού Δημόσιου Σχολείου  
Συσχέτιση ικανοποίησης από οικονομικές απολαβές με γενικό σκορ επαγγελματικής ικανοποίησης**



#### 4. Σύνοψη-Συμπεράσματα - Συζήτηση – Προτάσεις

Με στόχο την καταγραφή του επιπέδου επαγγελματικής ικανοποίησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών των δημόσιων σχολείων και τη βοήθεια σταθμισμένου εργαλείου, εξετάστηκε αναλογικό δείγμα εκπαιδευτικών όλων των βαθμίδων, σε όλες τις περιφέρειες της χώρας.

Το γενικό επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης του Έλληνα εκπαιδευτικού εμφανίζεται σχετικά υψηλό (72%). Στις επί μέρους διαστάσεις που το συνθέτουν εμφανίζονται διαφοροποιήσεις με τους εκπαιδευτικούς πιο ευχαριστημένους από τη φύση της εργασίας τους (81,6%) και τη σχέση με τους μαθητές (76,40%) και λιγότερο από τις εργασιακές συνθήκες (56%). Αυτό, όπως δείχνουν και τα παρακάτω ευρήματα, μπορεί να οφείλεται στο ότι μεγάλο μέρος των εκπαιδευτικών επιλέγουν συνειδητά το συγκεκριμένο επάγγελμα και δεν το αντιμετωπίζουν αποκλειστικά ως πεδίο βιοπορισμού.

Σε ανάλογη έρευνα σε νηπιαγωγούς στην Κύπρο (Papanastasiou & Zembylas, 2006), φαίνεται ότι οι νηπιαγωγοί του δημοσίου σχολείου επίσης δεν είναι ευχαριστημένοι από το εργασιακό περιβάλλον πράγμα το οποίο δε καταγράφεται τόσο έντονο στις νηπιαγωγούς των ιδιωτικών σχολείων.

Εντός των βαθμίδων εκπαίδευσης, **πιο ευχαριστημένοι εμφανίζονται οι νηπιαγωγοί (N=346, 77,77%) και οι δάσκαλοι (N=750, 73,88%) και λιγότερο οι καθηγητές ΕΠΑΛ (N=223, 70,50%) και Γενικών Λυκείων (N=502, 70,11%).** Τα υψηλά ποσοστά ικανοποίησης των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης της παρούσας έρευνας συγκλίνουν με τα ευρήματα προηγούμενων ερευνών (Koustelios, 2001; Μακρή-Μπότσαρη

**& Ματσαγγούρας, 2003; Koutouzis & Malliara, 2017; Tsigilis et al, 2006; Ταρασιάδου & Πλατσίδου, 2009)** και επιβεβαιώνουν την ικανοποίηση των νηπιαγωγών και δασκάλων από τη φύση της εργασίας τους, όπως αυτή καταγράφεται στην υπάρχουσα βιβλιογραφία (ο.π.). Η διαφοροποίηση στα ποσοστά ικανοποίησης των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης θεωρούμε πιθανόν να συνδέεται με τις δυσκολίες της κάθε ηλικίας μαθητών και με τις ιδιαιτερότητες κάθε βαθμίδας όπως π.χ. με την πίεση που δέχονται οι καθηγητές λόγω της συμμετοχής των μαθητών τους στη δοκιμασία των πανελληνίων κ.α.

Οι εκπαιδευτικοί με περισσότερα χρόνια υπηρεσίας και με λιγότερα ακαδημαϊκά προσόντα (αυτές οι δύο ομάδες συμπίπτουν σε μεγάλο βαθμό) εμφανίζονται σημαντικά πιο ευχαριστημένοι από αυτούς με λίγα χρόνια υπηρεσίας και περισσότερα προσόντα (εδώ συγκρίθηκαν οι κάτοχοι μεταπτυχιακών). Αυτό πιθανόν οφείλεται και στο ότι οι νεώτεροι εκπαιδευτικοί εισέρχονται με δυσμενέστερους επαγγελματικούς όρους στην εργασία αν και κατά κανόνα διαθέτουν αυξημένα ακαδημαϊκά προσόντα και προσδοκούν κάτι περισσότερο. Διαφορά σημαντική στο επίπεδο ικανοποίησης μεταξύ **αναπληρωτών-μονίμων** δεν εμφανίστηκε. Ανάμεσα στις περιφέρειες εμφανίζονται σημαντικές διαφοροποιήσεις. Λιγότερο ευχαριστημένοι εμφανίζονται όσοι εργάζονται σε **Κεντρική Μακεδονία και Αττική** δηλαδή σε μεγάλο βαθμό στα δύο μεγάλα μητροπολιτικά κέντρα της χώρας. Αυτό κατά τη γνώμη μας συνδέεται με το γεγονός ότι σε αυτά τα κέντρα εργάζονται πολλοί νέοι εκπαιδευτικοί αλλά και στο ότι οι γενικότερες συνθήκες ζωής και εργασίας είναι δυσχερείς. Το εύρημα επίσης δηλώνει ότι στο διοικητικό πλαίσιο μιας περιφέρειας πιθανόν υπάρχουν τα υπηρεσιακά περιθώρια για διαφοροποιήσεις ως προς τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας.

Οι **πρόσθετες παράμετροι** που εξετάστηκαν εμφάνισαν επίπεδο χαμηλότερο αυτού της γενικής ικανοποίησης. Πιο ικανοποιημένοι εμφανίστηκαν οι εκπαιδευτικοί από την **συνεργασία (67,19%) και την αναγνώριση (65,78%) από τους γονείς**. Λιγότερο ευχαριστημένοι εμφανίστηκαν από τις **οικονομικές τους απολαβές (37,2)**. Επιχειρώντας συσχέτιση με το γενικό σκορ της ικανοποίησης διαπιστώσαμε γενικά αδύναμη σχέση. Χαμηλότερη σχέση έχει η μεταβλητή των απολαβών. Αυτό δείχνει ότι οι εκπαιδευτικοί, παρότι δεν εμφανίζονται ευχαριστημένοι με τις απολαβές τους, δεν το συνδέουν ιδιαίτερα με το γενικό επίπεδο επαγγελματικής τους ικανοποίησης. Αποτελεί ακόμα μια ένδειξη ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού δεν επιλέγεται με κύριο κριτήριο τις οικονομικές απολαβές.

Συνέχεια της έρευνας, προς την κατεύθυνση της διερεύνησης κινήτρων/παραμέτρων επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, θα μπορούσε, σε πλαίσιο ανάλογου δείγματος, να αποτελέσει η λεπτομερής διερεύνηση των ίδιων παραγόντων σε επίπεδο βαθμίδας (πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια). Επίσης θα μπορούσε να επιμεριστεί στις διάφορες κατηγορίες σχολείων καθώς και στην ιδιωτική εκπαίδευση που δεν περιλήφθηκε στο παρόν δείγμα. Σε θεωρητικό επίπεδο θα μπορούσε να γίνει νέα αξιολόγηση παραγόντων με σκοπό δημιουργία επικαιροποιημένης κλίμακας αφού το εργασιακό και κοινωνικό περιβάλλον που κινούνται οι εκπαιδευτικοί συνεχώς τροποποιείται. Σε περαιτέρω ανάλυση, θεωρούμε σκόπιμο να τοποθετηθούν όλες οι παράμετροι σε ένα συνολικό γραμμικό μοντέλο ώστε να εκτιμηθεί ακριβέστερα η συμμετοχή του καθενός στην ερμηνεία της γενικής μεταβλητότητας.

## 5. Βιβλιογραφικές αναφορές

### Ελληνόγλωσση

- Κάντας, Α. (1992). Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. *Νέα Παιδεία*, 1, 30-43.
- Μακρή - Μπότσαρη, Ε. & Ματσαγγούρας, Η. (2003). Δομή της επαγγελματικής αυτοαντίληψης και της επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών Α/θμιας Εκπαίδευσης. *Πρακτικά 3ου Πανελληνίου Συνεδρίου της Παιδαγωγικής Εταιρείας Ελλάδος*.
- Πλατσίδου, Μ. & Ταρασιάδου, Α. (2010). Τα κίνητρα επαγγελματικής εξέλιξης των νηπιαγωγών και η επίδρασή τους στην επαγγελματική ικανοποίηση. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 49, 145-160.
- Πολυμεροπούλου, Β., Σκόδρα, Ε. & Σόρκος, Γ. (2015). Η επαγγελματική ικανοποίηση και η επαγγελματική ταυτότητα εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης πριν και κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 60, 158-175.
- Ρούσσοις Π., & Τσαούσης Γ. (2002). Στατιστική εφαρμοσμένη στις κοινωνικές Επιστήμες. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Ταρασιάδου, Α, & Πλατσίδου, Μ. (2009). Επαγγελματική ικανοποίηση των νηπιαγωγών: ατομικές διαφορές και προβλεπτικοί παράγοντες. *Επιστήμες Αγωγής*, 4, 141-154.

### Ξενόγλωσση

- Dinham, S. & Scott, C. (1998). A three domain model of teacher and school executive satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 36(4), 362-378. <https://doi.org/10.1108/09578239810211545>
- Einar M., & Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25, 518–524.
- Eliofotou-Menon, M. & Athanasoula-Reppa, A. (2011). Job satisfaction among secondary school teachers: The role of gender and experience. *School Leadership and Management*, 31(5), 435-450. <https://doi.org/10.1080/13632434.2011.614942>
- Fenech M (2006). The impact of regulatory environments on early childhood professional practice and job satisfaction: A review of conflicting discourses. *Aust. J. Early Childhood*, 31(2):49-57.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756. <https://doi.org/10.1037/a0019237>
- Koustelios, A. (2001) Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *The International Journal of Educational Management*, 15(7), 354-358. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005931>
- Koutouzis, M. & Malliara, K. (2017). Teachers' job satisfaction: the effect of principal's leadership and decision- making style. *International Journal of Education*, 9(4), 71-89. <https://doi.org/10.5296/ije.v9i4.10272>

- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunette (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology* (1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1999). Teacher burnout: A research agenda. In: Vandenberghe R., Huberman A. M. (Eds.) *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice* (295-203). Cambridge University Press: Cambridge UK.
- Perie, M., Baker, D., & Whitener, S. (1997). *Job satisfaction among America's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation (NCES 97-471)*. Washington, DC: National Center for Education Statistics, US Department of Education, Office of Educational Research and Improvement. Available online at <http://nces.ed.gov/pubsearch/pubsinfo.asp?pubid=9747>
- 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*, 71(1), 67-80. <https://doi.org/10.7227/RIE.71.7>
- Saiti, A. (2007) Main factors of job satisfaction among primary school educators: Factor analysis of the Greek reality. *Management in Education*, 21(2), 28-32. <https://doi.org/10.1177/0892020607076658>
- Sari, H. (2004). An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school headteachers and teachers, and the factors effecting their burnout and job satisfaction. *Educational Studies*, 30(3), 291- 306. <https://doi.org/10.1080/0305569042000224233>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059-1069. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.11.001>
- Smith, J. & Ross, C. (2001). Brief to the Minister of Education's Task Force on effective schools. Toronto: OECTA
- Tschannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783-805. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(01\)00036-1](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(01)00036-1)
- Tsigilis, N., Zachopoulou, E. & Grammatikopoulos, V. (2006) Job satisfaction and burnout among Greek early educators: A comparison between public and private sector employees. *Educational Research and Review*, 1(8), 256-261. Available online at <http://www.academicjournals.org/ERR>
- Zembylas, M. & Papanastasiou, E. (2005). Modeling teacher empowerment: The role of job satisfaction. *Educational Research and Evaluation*, 11(5), 433-459. <https://doi.org/10.1080/13803610500146152>
- Zembylas, M. & Papanastasiou, E. (2006). Sources of teacher job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 36(2), 229 – 247. <https://doi.org/10.1080/03057920600741289>