



## **ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ & ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ**

Διπλωματική Εργασία

**Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΩΝ  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΕ ΠΕΡΙΟΔΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΥΦΕΣΗΣ**

του

**ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ ΓΚΟΥΝΤΗ**

Επιβλέπων Καθηγητής

Κωνσταντίνος Ασημακόπουλος

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης  
στη διοίκηση & οργάνωση εκπαιδευτικών μονάδων

Θεσσαλονίκη, Απρίλιος 2018





Η παρούσα Διπλωματική Εργασία καλύπτεται στο σύνολό της νομικά από δημόσια άδεια πνευματικών δικαιωμάτων CreativeCommons:

Αναφορά Δημιουργού - Μη Εμπορική Χρήση - Παρόμοια Διανομή



**Μπορείτε να:**

- **Μοιραστείτε:** αντιγράψετε και αναδιανέμετε το παρόν υλικό με κάθε μέσο και τρόπο
- **Προσαρμόστε:** αναμείξτε, τροποποιήστε και δημιουργήστε πάνω στο παρόν υλικό

**Υπό τους ακόλουθους όρους:**

- **Αναφορά Δημιουργού:** Θα πρέπει να καταχωρίσετε αναφορά στο δημιουργό, με σύνδεσμο της άδειας, και με αναφορά αν έχουν γίνει αλλαγές. Μπορείτε να το κάνετε αυτό με οποιονδήποτε εύλογο τρόπο, αλλά όχι με τρόπο που να υπονοεί ότι ο δημιουργός αποδέχεται το έργο σας ή τη χρήση που εσείς κάνετε.
- **Μη Εμπορική Χρήση:** Δε μπορείτε να χρησιμοποιήσετε το υλικό για εμπορικούς σκοπούς.
- **Παρόμοια Διανομή:** Αν αναμείξετε, τροποποιήσετε, ή δημιουργήσετε πάνω στο παρόν υλικό, πρέπει να διανείμετε τις δικές σας συνεισφορές υπό την ίδια άδεια CreativeCommonsόπως και το πρωτότυπο.

Αναλυτικές πληροφορίες νομικού κώδικα στην ηλεκτρονική διεύθυνση:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode>

## Υπεύθυνη Δήλωση

Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις που προβλέπονται από τον Κανονισμό Σπουδών του Μεταπτυχιακού Προγράμματος στη Διοίκηση & Οργάνωση Εκπαιδευτικών Μονάδων του Αλεξάνδρειου ΤΕΙ Θεσσαλονίκης, δηλώνω υπεύθυνα ότι:

- Η παρούσα Διπλωματική Εργασία αποτελεί έργο αποκλειστικά δικής μου δημιουργίας, έρευνας, μελέτης και συγγραφής.
- Για τη συγγραφή της Διπλωματικής μου Εργασίας δεν χρησιμοποίησα ολόκληρο ή μέρος έργου άλλου δημιουργού ή τις ιδέες και αντιλήψεις άλλου δημιουργού χωρίς να γίνεται σαφής αναφορά στην πηγή προέλευσης(βιβλίο, άρθρο από επιστημονικό περιοδικό, ιστοσελίδα κλπ.).

Θεσσαλονίκη, 14/4/2018

Ο Δηλών: Βασίλειος Γκουντής

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα έρευνα μελέτησε τους παράγοντες που έχουν επιρροή στην ποιότητα της επαγγελματικής ζωής των αναπληρωτών εκπαιδευτικών στην Ελλάδα και συνδέονται με την επαγγελματική ικανοποίηση που βιώνουν ως προς τις συνθήκες εργασίας. Η στατιστική ανάλυση των δεδομένων έγινε με το λογιστικό πρόγραμμα pspp. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί είναι ικανοποιημένοι γενικά από την εργασία τους, αλλά υπάρχουν και κάποιες συγκεκριμένες συνθήκες για τις οποίες αισθάνονται μη ικανοποιημένοι (κτιριακές υποδομές, μισθός, ευκαιρίες καριέρας και μετεκπαίδευσης αξιοκρατία). Επιπλέον παράγοντες που συσχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση των αναπληρωτών εκπαιδευτικών είναι: «Σχολικό κλίμα», «Σχέση με διευθυντή», «Διοικητική οργάνωση», «Κτιριακές υποδομές».

Λέξεις κλειδιά:

ικανοποίηση από την εργασία, εργασιακή ικανοποίηση, αναπληρωτές εκπαιδευτικοί, δευτεροβάθμια εκπαίδευση, πρωτοβάθμια εκπαίδευση, επαγγελματική εξουθένωση, δημόσια σχολεία

## **ABSTRACT**

This research has studied the factors that seem to have an impact on the quality of working life of Greek substitute teachers and are associated to the professional satisfaction they experience in terms of working conditions. The statistical analysis of the data was done with the pspp accounting program. The results showed that substitute teachers are overall satisfied with their work, but there are some specific conditions for which they feel unhappy (building infrastructure, salary, career opportunities and further training, meritocracy). Additional factors related to the professional satisfaction of the substitute teachers are: "School climate", "Relationship with a manager", "Administrative organization", "Building infrastructure".

Key words: teachers' job satisfaction, substitute teachers, secondary school teachers, primary education, burn out, public schools

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1 <sup>ο</sup> Κεφάλαιο: Διατύπωση του προβλήματος και σκοπός της έρευνας .....	9
1.1.Εισαγωγή .....	9
1.2.Διατύπωση του προβλήματος .....	10
1.3.Σκοπός της έρευνας .....	11
1.4.Ερευνητικά ερωτήματα και υποθέσεις .....	11
1.5.Αναγκαιότητα και σημαντικότητα της έρευνας.....	12
2 <sup>ο</sup> Κεφάλαιο: Βιβλιογραφική Επισκόπηση .....	13
2.1. Το περιβάλλον της οικονομικής κρίσης και η επίδραση του στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού .....	13
2.2. Εννοιολογική προσέγγιση της εργασιακής ικανοποίησης.....	16
2.3. Παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησής στους εκπαιδευτικούς.....	16
2.4. Η εργασιακή εξουθένωση στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού: θεωρητικές προσεγγίσεις και εννοιολογικές συσχετίσεις.....	17
2.5. Τα ερευνητικά πορίσματα της εργασιακής εξουθένωσης και εργασιακής ικανοποίησης στους εκπαιδευτικούς .....	20
3 <sup>ο</sup> Κεφάλαιο .....	21
Μεθοδολογία Έρευνας.....	21
Εργαλείο έρευνας.....	21
Διαδικασία επιλογής, χαρακτηριστικά και μέγεθος δείγματος.....	21
Μέθοδος ανάλυσης δεδομένων και λογισμικό .....	22
Ανάλυση ερωτηματολογίου.....	22
Ερωτηματολόγιο .....	23
4 <sup>ο</sup> Κεφάλαιο .....	27
Αποτελέσματα .....	27
Πίνακες Συχνοτήτων.....	27
Πίνακας Συσχετίσεων.....	67
Πίνακες ANOVA.....	71
5 <sup>ο</sup> Κεφάλαιο .....	78
Συμπεράσματα και προτάσεις.....	78
6 <sup>ο</sup> Κεφάλαιο .....	79
Περιορισμοί έρευνας .....	79
Βιβλιογραφία .....	81

## Ευχαριστίες

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στα πλαίσια του προγράμματος μεταπτυχιακών σπουδών <<Οργάνωση και Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων>> στο Ανώτατο Τεχνολογικό Ίδρυμα Θεσσαλονίκης ως προαπαιτούμενο για την απονομή μεταπτυχιακού τίτλου, υπό την επίβλεψη του καθηγητή κ. Κωνσταντίνου Ασημακόπουλου τον οποίο και ευχαριστώ θερμά τόσο για την υποστήριξη και ορθή καθοδήγηση της έρευνάς μου, όσο και για την υπομονή και επιμονή του.

Ακόμη ευχαριστώ θερμά και τους υπόλοιπους καθηγητές του τμήματος για τις πολύτιμες γνώσεις και κατευθύνσεις που μου παρείχαν σε όλη τη διάρκεια της παρακολούθησης του προγράμματος και πέτυχαν να με βάλουν σε νέους ορίζοντες σκέψης.

Οφείλω ένα μεγάλο ευχαριστώ σε όλους τους εκπαιδευτικούς που δέχτηκαν να συμμετάσχουν στην έρευνα μου, αφιερώνοντας το χρόνο τους για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, εκφράζοντας τις απόψεις τους με προθυμία και ειλικρίνεια.

Τέλος, ένα μεγάλο ευχαριστώ στους δικούς μου ανθρώπους που με στήριξαν σε όλη αυτήν την πορεία.



# **1<sup>ο</sup> Κεφάλαιο: Διατύπωση του προβλήματος και σκοπός της έρευνας**

## **1.1.Εισαγωγή**

Η εργασιακή εξουθένωση ή το εργασιακό κάψιμο (work burnout) αποτελεί διεθνώς μία προβληματική ψυχολογική κατάσταση που εμφανίζουν στη σύγχρονη εποχή κυρίως στελέχη που κατέχουν υψηλόβαθμες θέσεις αλλά και οι εργαζόμενοι σε επαγγέλματα με αυξημένο κίνδυνο. Περιγράφονται πολλά ψυχοθεραπευτικά προγράμματα για την αντιμετώπιση της. Στις μέρες μας, με την παγκόσμια οικονομική κρίση, η έλλειψη εργασίας γίνεται ένας ακόμη σημαντικός λόγος για να εμφανιστούν επιπρόσθετα προβλήματα όπως κατάθλιψη, κρίσεις πανικού κτλ. Στον ίδιο τον εργαζόμενο αλλά και στην οικογένεια του. Βέβαια, μελετώνται τρόποι για να αντιμετωπιστούν τα παραπάνω προβλήματα.

Ο άνθρωπος από την αρχή της ύπαρξής του χρειάστηκε να ασχοληθεί με την γη για την επιβίωση του. Με την πάροδο των χρόνων και την εξέλιξη της κοινωνίας, σχεδόν κάθε πολίτης πλέον πρέπει να εργάζεται για να μπορεί να διατηρήσει ένα ικανοποιητικό επίπεδο ποιότητας ζωής. Ως ένα λογικό και κοινωνικό όν που είναι βέβαια έχει την ανάγκη να νιώθει χρήσιμος στην κοινωνία και να συμμετέχει σε οτιδήποτε συμβάλλει ως προς την εξυπηρέτηση αυτής του της ανάγκης. Έτσι οι περισσότεροι ενήλικες απασχολούνται σε μία δουλειά. Δουλειά που μπορεί να τους αρέσει και να την έχουν επιλέξει και δουλειά που μπορεί να αναγκάστηκαν και να αναγκάζονται να την κάνουν για διάφορους λόγους, ανάλογα σε ποιον τόπο ζούνε, την οικονομική κατάσταση που βιώνουν οι ίδιοι ή η χώρα τους, οι αντιλήψεις και προκαταλήψεις της κοινωνίας, οι συνθήκες εργασίας καθώς και οι δυνατότητες που τους παρέχει η κοινωνία τους για εύρεση εργασίας.

Στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια διανύουμε μία μακρά περίοδο οικονομικής κρίσης και αυτό έχει επιπτώσεις στην ποιότητα ζωής των πολιτών της, στην εξέλιξη της κοινωνίας, στην εγκληματικότητα, στην εκπαίδευση.

Η εργασιακή εξουθένωση ή το εργασιακό κάψιμο (work burnout) αποτελεί διεθνώς μία προβληματική ψυχολογική κατάσταση που εμφανίζουν στη σύγχρονη εποχή κυρίως στελέχη που κατέχουν υψηλόβαθμες θέσεις αλλά και οι εργαζόμενοι σε επαγγέλματα με αυξημένο κίνδυνο. Περιγράφονται πολλά ψυχοθεραπευτικά προγράμματα για την αντιμετώπιση της. Στις μέρες μας, με την παγκόσμια οικονομική κρίση, η έλλειψη εργασίας γίνεται ένας ακόμη σημαντικός λόγος για να εμφανιστούν επιπρόσθετα προβλήματα όπως κατάθλιψη, κρίσεις

πανικού κτλ. Στον ίδιο τον εργαζόμενο αλλά και στην οικογένεια του. Βέβαια, μελετώνται τρόποι για να αντιμετωπιστούν τα παραπάνω προβλήματα.

Μία από αυτές τις δουλειές είναι και η δουλειά του εκπαιδευτικού, η οποία είναι πολύ σημαντική μιας και είναι υπεύθυνη για την μόρφωση των νέων γενεών που θα αντικαταστήσουν την εκάστοτε υπάρχουσα κοινωνία και θα αναλάβουν τα ηνία από την προηγούμενη γενιά ώστε να την εξελίξουν άλλοτε προς το καλύτερο και άλλοτε προς το χειρότερο. Ξεκινώντας ένας νέος άνθρωπος να εργάζεται έχει φιλοδοξίες, όνειρα και στόχους που θέλει να πετύχει κάνοντας την συγκεκριμένη δουλειά. Θα υπάρξουν πολλές καλές στιγμές αλλά και άλλες τόσες κακές. Παρ' όλες τις δυσκολίες όμως που ο καθένας θα συναντήσει στην επαγγελματική διαδρομή του πάντα θα θέλει ή θα επιδιώκει να είναι πετυχημένος σε αυτό που ασχολείται. Αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα την ικανοποίηση του, ψυχική και επαγγελματική, καθώς και την αύξηση της θέλησης για περαιτέρω προσπάθεια και επαγγελματική εξέλιξη. Σε τι βαθμό όμως είναι ικανοποιημένος ένας εκπαιδευτικός από την δουλειά του και την τριβή του μετά από χρόνια σε αυτό το επάγγελμα, όπου κατ' επέκταση έχει σχηματίσει μία σφαιρικότερη άποψη ως προς το επάγγελμα που ασκεί και τι επίπτωση που έχει αυτό στον ίδιο ψυχικά, συναισθηματικά ή και σωματικά; Πόσο μάλλον, όταν ο εκπαιδευτικός παραμένει αναπληρωτής για πολλά χρόνια, τα οποία μπορεί να μετακινείται από πόλη σε πόλη και από χωριό σε χωριό πολύ συχνά, μένοντας ταυτόχρονα κάθε χρόνο άνεργος τους μήνες του καλοκαιριού εν μέσω οικονομικής κρίσης και με συνεχείς αλλαγές στην εκπαιδευτική πολιτική από την εκάστοτε κυβέρνηση κάθε φορά. Από την άλλη, η ενασχόλησή του με τους μαθητές, αυτή την ευαίσθητη και σημαντική γενιά που μπορεί να την επηρεάσει θετικά μέσω της δουλειάς του, αλλά και μετρώντας το κέρδος που έχει μέσω της συνεργασίας του με την παιδική και εφηβική ψυχή και ερχόμενος σε επαφή με νεανικά μυαλά καθ' όλη τη διάρκεια της καριέρας του, πόσο μπορεί να επηρεάσει την αίσθηση ικανοποίησης του ως προς το επάγγελμα που κάνει; Η επαγγελματική ικανοποίηση των αναπληρωτών εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα και οι παράγοντες που την επηρεάζουν θα μας απασχολήσουν στην εν λόγω έρευνα.

## **1.2.Διατύπωση του προβλήματος**

Οι εκπαιδευτικοί ήταν και θα είναι πάντα ο ακρογωνιαίος λίθος ενός πετυχημένου εκπαιδευτικού συστήματος. Πόσο μάλλον τα τελευταία χρόνια όπου οι μόνιμοι διορισμοί έχουν σταματήσει να γίνονται και πολλοί εκπαιδευτικοί έχουν «εγκλωβιστεί» να αναπληρώνουν οι περισσότεροι τον εαυτό τους κάθε χρόνο, με ότι συνεπάγεται αυτό για την ψυχική και συναισθηματική υγεία τη δικιά τους και των οικείων τους. Για να μπορέσει να

εξελιχθεί ένα τέτοιο πετυχημένο σύστημα πρέπει να κατανοηθούν ο παράγοντας που συνδέεται με την καλύτερη απόδοση των αναπληρωτών εκπαιδευτικών και αυτός ο παράγοντας δεν είναι άλλος από την επαγγελματική τους ικανοποίηση. Η ικανοποίηση των αναπληρωτών εκπαιδευτικών στο επάγγελμά τους αποτελεί κύριο θέμα στην διερεύνηση αρκετών ερευνών ανά τον κόσμο. Αυτό συμβαίνει γιατί η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται άμεσα με την αποτελεσματικότητα και την δημιουργικότητα των ιδίων αλλά και του άμεσου περιβάλλοντος των.

### **1.3.Σκοπός της έρευνας**

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να εξετάσει αν οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί, πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, νιώθουν επαγγελματική ικανοποίηση ή όχι, αλλά και σε συνάρτηση με ορισμένες μεταβλητές που πιστεύεται πως είναι παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης.

Ειδικότερα οι στόχοι της παρούσας έρευνας είναι:

- Να βρεθούν τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης των αναπληρωτών εκπαιδευτικών, πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, γενικής και ειδικής αγωγής ως ένα σύνολο, σε όλη την Ελλάδα.
- Να γίνει συσχέτιση των παραγόντων εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ τους. (κτιριακές υποδομές, σχέση με διεύθυνση, σχολικό κλίμα, σχέση με μαθητές και γονείς, διοικητική οργάνωση και εργασιακά εξουθένωση)
- Να γίνει συσχέτιση των παραγόντων εργασιακής ικανοποίησης με τα δημογραφικά στοιχεία (φύλο, ηλικία, έτη προϋπηρεσίας, επίπεδο μόρφωσης, θέση στο σχολείο, οικογενειακή κατάσταση, σχέση εργασίας στο δημόσιο σχολείο)

### **1.4.Ερευνητικά ερωτήματα και υποθέσεις**

Τα ερευνητικά ερωτήματα που τίθενται είναι:

- Οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί στην περίοδο που διανύουμε (οικονομικής κρίσης) αισθάνονται ικανοποιημένοι από την δουλειά τους και σε ποιο βαθμό;
- Υπάρχει συσχέτιση των δημογραφικών στοιχείων και των παραγόντων εργασιακής ικανοποίησης ως προς την εργασιακή ικανοποίηση του αναπληρωτή εκπαιδευτικού;
- Επηρεάζουν οι διαφορές που έχουν οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί στα δημογραφικά τους στοιχεία το βαθμό ικανοποίησης που νιώθουν;

- Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των παραγόντων εργασιακής ικανοποίησης ως προς τον βαθμό εργασιακής ικανοποίησης;
- Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής εξουθένωσης που νιώθουν οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί ως προς την εργασιακή ικανοποίηση που νιώθουν;

Οι υποθέσεις που γίνονται είναι:

- Πιστεύεται ότι η εργασιακή ικανοποίηση που νιώθουν οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί είναι σε άμεση εξάρτηση με το πόσο καλές είναι οι σχέσεις που έχουν οι ίδιοι με τους μαθητές τους και με τους γονείς των μαθητών.
- Πιστεύεται ότι η εργασιακή ικανοποίηση που νιώθουν οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί είναι σε άμεση εξάρτηση με την σχέση που έχουν οι ίδιοι με τον διευθυντή του σχολικού συγκροτήματος που τοποθετούνται κάθε χρονιά.
- Πιστεύεται ότι η εργασιακή ικανοποίηση που νιώθουν οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί είναι σε άμεση εξάρτηση με την εργασιακή εξουθένωση που νιώθουν.
- Πιστεύεται πως αναπληρωτές εκπαιδευτικοί με περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας, άρα και μετακίνησης σε περισσότερες περιοχές θα είναι λιγότερο δυσαρεστημένοι για την δουλειά που υπηρετούν τόσα χρόνια και θα τους έχει κουράσει η μη εξέλιξή τους σε μία μόνιμη περιοχή αλλά και θέση.
- Πιστεύεται ότι οι αλλαγές στην εκπαιδευτική πολιτική και εν μέσω οικονομικής κρίσης και οι επιπτώσεις αυτής στην δουλειά των αναπληρωτών εκπαιδευτικών θα εξαχθεί το συμπέρασμα πως οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί δεν νιώθουν ικανοποίηση για το επάγγελμά τους.

## **1.5.Αναγκαιότητα και σημαντικότητα της έρευνας**

Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού στα «μάτια» της ελληνικής κοινωνίας είναι υποβαθμισμένο (χαμηλοί μισθοί, δυσμενείς όροι εργασίας, ένδεια υλικοτεχνικής υποδομής, αύξηση ωρών εργασίας και ευθυνών κ.ά.). Ο αναπληρωτής εκπαιδευτικός ως μέρος της σημαντικής διαδικασίας κοινωνικοποίησης των νεαρών παιδιών και εφήβων επιφορτίζεται με πολλούς αγχώδεις παράγοντες (προσδοκίες και επιθυμίες γονέων, σκοπός εκπαιδευτικής πολιτικής, ιδιαιτερότητες μαθητών, ελλιπή επιμόρφωση, αλλαγές στη διδακτέα ύλη), που μπορούν να τον οδηγήσουν στην επαγγελματική εξουθένωση (burn out). Η επαγγελματική ικανοποίηση, το άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση είναι άρρηκτα συνδεδεμένα με την απόδοση των αναπληρωτών εκπαιδευτικών, ενώ επηρεάζουν άμεσα την αγωγή και την εκπαίδευση μέσα στη σχολική μονάδα. Στην παρούσα εργασία γίνεται χρήση της κλίμακας επαγγελματικής

ικανοποίησης των αναπληρωτών εκπαιδευτικών. Η μελέτη της και η απευθείας παραχώρησή της σε στελέχη της εκπαίδευσης, σε αναπληρωτές καθηγητές και δασκάλους και γενικότερα παιδαγωγούς, θα βοηθήσει στην ποσοτικοποίηση του φαινομένου και θα γίνει ένα προσάναμμα για τους ειδικούς ώστε να ξεκινήσουν εμπειριστατωμένες έρευνες σχετικά με την εκπαίδευση.

Στις ενότητες που ακολουθούν, παραθέτονται κατά σειρά, η βιβλιογραφική ανασκόπηση της παρούσας έρευνας, η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε, εν συνεχεία παρουσιάζονται τα δεδομένα που συλλέξαμε επεξεργασμένα και ο σχολιασμός τους. Μετά καταγράφονται τα συμπεράσματα και οι περιορισμοί της εν λόγω έρευνας. Στην τελευταία παράγραφο δίνονται κάποιες κατευθύνσεις για μελλοντική διερεύνηση.

## **2ο Κεφάλαιο: Βιβλιογραφική Επισκόπηση**

### **2.1. Το περιβάλλον της οικονομικής κρίσης και η επίδραση του στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού**

Σε έρευνα που πραγματοποίησε το αμερικανικό METLIFE (2012) εξετάστηκε το επάγγελμα του εκπαιδευτικού και η συμμετοχή των γονέων στο σχολείο στην τρέχουσα οικονομική ύφεση. Η οικονομική ύφεση σε επίπεδο σχολικού συγκροτήματος μεταφράζεται σε μείωση της κρατικής χρηματοδότησης, μειώσεις μισθών, αποσπάσεις και απολύσεις εκπαιδευτικών, κατάργηση μαθημάτων ή προγραμμάτων κ.ά.. Στο οικογενειακό επίπεδο σημαίνει μείωση πόρων και παράλληλα αύξηση των αναγκών.

Συγκεκριμένα η παραπάνω μελέτη έδωσε έμφαση στο πώς οι οικονομικές αλλαγές και οι επιπτώσεις τους επηρέασαν τους εκπαιδευτικούς, τους γονείς και τους μαθητές στην προώθηση της μάθησης και υγιούς ανάπτυξης των μαθητών. Επιπλέον διερεύνησε πως παράγοντες όπως η εμπλοκή των γονέων και η δύσμενης οικονομική κατάσταση επιδρούν στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Η έρευνα

αυτή ενδιαφερόμενη για τις αντιλήψεις και απόψεις των εκπαιδευτικών, των μαθητών και των παιδιών αξιοποιεί συνδυασμό ποιοτικών και ποσοτικών μεθόδων. Τα αποτελέσματα της δείχνουν σημαντική μείωση στην ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους στην οποία φαίνεται να συμβάλλουν οι συνέπειες της οικονομική κρίσης αλλά και η έλλειψη της γονεϊκής εμπλοκής. Παράλληλα αναδεικνύεται ότι οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί, διευθυντές, γονείς και μαθητές αναδεικνύουν ως ιδιαίτερα σημαντικούς παράγοντες για την

αύξηση της επιτυχίας της μάθησης την επαρκή κρατική χρηματοδότηση και την ύπαρξη δεσμών μεταξύ σχολείου και γονέων.

Στην Ισλανδία την περίοδο που ξεκίνησε η οικονομική κρίση ο εκπαιδευτικός πληθυσμός κλήθηκε να εφαρμόσει ένα νέο πρόγραμμα σπουδών και στις τρεις εκπαιδευτικές βαθμίδες. Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε για την επίδραση της οικονομικής κρίσης στους εκπαιδευτικούς σε συνάρτηση με την εκπαιδευτική μεταρρύθμιση στην εκπαίδευση. Τα αποτελέσματα δείχνουν: αύξηση των εργάσιμων ημερών, αύξηση στο φόρτο εργασίας και αύξηση στο άγχος στη σχολική μονάδα. Επιπλέον παρατηρήθηκε χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση, λιγότερες ευκαιρίες υποστήριξης μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και δύσκολες συνθήκες εργασίας (Guorun Ragnarsdottir & Ingolfur Asgeir Johannesson, 2014).

Έρευνα που διεξήχθη στην Ελλάδα αναφορικά με το επαγγελματικό άγχος και εξουθένωση των εκπαιδευτικών την περίοδο της κρίσης (2013-2014), καταλήγει ότι -μεταξύ άλλων- τα οικονομικά προβλήματα, ειδικά στους πιο νέους εκπαιδευτικούς και στις γυναίκες, συμβάλλουν στο επαγγελματικό άγχος (Στάγια & Ιορδανίδης, 2014).

Σύμφωνα με έρευνα της E.T.U.C.E. (2013), από το 2008 έως το 2012 οι δημόσιες

δαπάνες για την παιδεία κόπηκαν κατά 20% και οι Έλληνες εκπαιδευτικοί υπέστησαν τις μεγαλύτερες περικοπές μισθών από όλους τους δημοσίους υπαλλήλους στην Ελλάδα αλλά και στην Ευρώπη, καθώς έφτασαν σε ποσοστό 40%. Επιπλέον, συγχωνεύτηκαν και καταργήθηκαν 1.933 και 1.053 σχολεία αντίστοιχα και οι προσλήψεις των αναπληρωτών εκπαιδευτικών μειώθηκαν 88%. Εκτός από τη μείωση των οικονομικών απολαβών, στο πλαίσιο της δημοσιονομικής προσαρμογής, οι ήδη νομοθετημένες και οι φημολογούμενες εκπαιδευτικές πολιτικές αλλαγές βάλλουν σε μεγάλο βαθμό την καθημερινή εργασία των αναπληρωτών εκπαιδευτικών και δημιουργούν αίσθηση ανασφάλειας και νευρικότητας.

Σύμφωνα με την καθηγήτρια Ζώνιου-Σιδέρη, στην περίοδο 2009-2014, μειώθηκαν κατά 35.5% οι δαπάνες στο χώρο της εκπαίδευσης. «Οι δαπάνες για την Παιδεία μέσα σε επτά χρόνια υπολογίζεται ότι θα μειωθούν κατά 49.5%, καλύπτοντας συνολικά μόλις το 2.23% επί του εθνικού ΑΕΠ,» δήλωσε. Αποτέλεσμα αυτού ήταν να συγχωνευτούν πάνω από 2.000 σχολεία. Όσον αφορά τους εκπαιδευτικούς, στην ίδια περίοδο έλαβαν χώρα οι ακόλουθες εξελίξεις:

- Μειώθηκε ο αριθμός τους κατά 30%

- Κατάργηση διάφορων ειδικοτήτων
- Τέθηκαν σε διαθεσιμότητα 2.500 εκπαιδευτικοί
- Μείωση της τάξης του 87% στις προσλήψεις αναπληρωτών
- Μείωση των αποδοχών κατά 45%
- Ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων
- Αύξηση του διδακτικού ωραρίου και των ορίων ηλικίας των εκπαιδευτικών.

Ανησυχία προκαλεί το γεγονός ότι αυξήθηκε ο αριθμός των μαθητών που δεν πηγαίνουν στο σχολείο κατά 11.4%. Ταυτόχρονα παρατηρούνται φαινόμενα υποσιτισμού των μαθητών και ραγδαία αύξηση ψυχοκοινωνικών προβλημάτων των μαθητών ως αποτέλεσμα των δυσμενών κοινωνικο-οικονομικών συνθηκών. (<http://www.zougla.gr/29/7/2014>), (<http://www.zougla.gr/omogenia/article/i-epiptosis-tis-ikonomiki-krisis-stin-eliniki-pedia>).

Οι εκπαιδευτικοί στην Οκλαχόμα για να επιβιώσουν βασίζονται σε κουπόνια τροφίμων, ενώ αρκετές φορές τρέφονται με ότι έχει απομείνει από τα σχολικά εστιατόρια στο τέλος του σχολικού γεύματος. (<https://www.economist.com/news/united-states/21736102-low-teacher-pay-and-severe-budget-cuts-are-driving-schools-brink-whats-matter>).

Περισσότεροι από τους μισούς εκπαιδευτικούς της Βρετανίας έχουν διαγνωσμένο πρόβλημα ψυχικής υγείας, σύμφωνα με μία μελέτη. Ως βασικοί λόγοι θεωρούνται ο υπερβολικός φόρτος εργασίας και οι αυξανόμενες οικονομικές πιέσεις στους εκπαιδευτικούς (μειώσεις/στασιμότητα). Ενώ η εφημερίδα Independent αποκάλυψε ότι υπερβολικά πολλοί δάσκαλοι αναγκάστηκαν να ζητήσουν βοήθεια, επειδή δεν είχαν πλέον την οικονομική δυνατότητα να πληρώνουν το ενοίκιό τους και την μεταφορά τους προς το σχολείο τους. Οι αποδοχές των εκπαιδευτικών στην Μ. Βρετανία έχουν μειωθεί κατά 12% το 2015 σε σχέση με το 2005, ενώ το 40% αυτών έχει ζητήσει οικονομική βοήθεια. Σε έρευνα που έγινε, οκτώ στους δέκα (81%) είπαν πως η κακή ψυχική υγεία τους έχει αρνητικά αποτελέσματα στην ποιότητα των σχέσεών τους με τους μαθητές. Ο καθηγητής Jonathan Glazzard του Πανεπιστημίου Carnegie του Leeds Beckett δήλωσε, μεταξύ άλλων: «Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας είναι αρκετά σαφή και είναι καιρός οι κυβερνήσεις και οι επικεφαλές των σχολείων να αναλάβουν δράση για τη μείωση του φόρτου εργασίας... Η κυβέρνηση επικεντρώνεται πραγματικά στην ψυχική υγεία των παιδιών, αλλά πρέπει επίσης να εξετάσουμε την ψυχική υγεία και των εκπαιδευτικών». (<http://www.elniple.com/>, 10/2/2018)

## **2.2. Εννοιολογική προσέγγιση της εργασιακής ικανοποίησης**

Από τους πιο δημοφιλείς ορισμούς που υπάρχουν για την επαγγελματική ικανοποίηση είναι ορισμός που έδωσε ο Locke το 1969. Την όρισε ως μία θετική ή ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση, που προέρχεται από το αποτέλεσμα των εμπειριών του ατόμου από την εργασία του. Ο Kohler, το 1988, την αναφέρει ως μία πολυδιάστατη έννοια η οποία αντιπροσωπεύει την ολική στάση του ατόμου και τα συναισθήματά του για συγκεκριμένες πτυχές του επαγγέλματός του. Λίγα χρόνια πρωτότερα, το 1985 ο Spector προσδιορίζει την ταύτιση της επαγγελματικής ικανοποίησης με τον βαθμό των αναγκών του εκπαιδευτικού στο σχολείο. Οι Παπαναστασίου και Ζέμπυλας, το 2004, αναφέρονται στην επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού ως την συναισθηματική σχέση του εκπαιδευτικού με τον ρόλο του ως διδάσκων και υποστηρίζουν πως είναι η λειτουργία της αντιλαμβανόμενης σχέσης μεταξύ αυτού που αποζητά ο εκπαιδευτικός από την διδασκαλία και αυτό που αντιλαμβάνεται ότι προσφέρει αυτή στον ίδιο.

## **2.3. Παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησής στους εκπαιδευτικούς**

Στην παρούσα έρευνα θα μελετηθούν οι παράγοντες που συμβάλλουν στην θετική παρακίνηση και ικανοποίηση των εκπαιδευτικών η οποία με τη σειρά της θα βοηθήσει στο σχεδιασμό στρατηγικών για την καταπολέμηση του άγχους, της εξουθένωσης και της δυσαρέσκειας των εκπαιδευτικών.

Σημαντικό μέρος της εργασίας είναι η μελέτη της συσχέτισης μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Τόσο η ικανοποίηση όσο και η εξουθένωση των εκπαιδευτικών είναι στενά συνδεδεμένες με την αποδοτικότητα και έχουν άμεσο και ουσιαστικό στην ποιότητα της διδασκαλίας.

Με την εφαρμογή κατάλληλων στρατηγικών όπως η λήψη αποφάσεων από όλα τα μέρη που ασχολούνται με την εκπαίδευση, οι ανταμοιβές και η αναγνώριση ως προς την απόδοση, η αύξηση ευκαιριών για καριέρα, η στήριξη από την διεύθυνση αλλά και από την υψηλή ηγεσία της εκπαίδευσης αλλά και από τους γονείς των μαθητών θα βοηθήσουν να ζυμωθεί μια ατμόσφαιρα που θα υποκινεί και θα ενθαρρύνει τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς και όχι μόνο, να εκτελέσουν καλύτερα την εργασία τους, αλλά και να νιώσουν περισσότερη ικανοποίηση από αυτή.

Ιδιαίτερη είναι η ανάγκη να βρεθούν τρόποι αντιμετώπισης του στρες, ώστε να προλάβουμε φαινόμενα επαγγελματικής εξουθένωσης και οι εκπαιδευτικοί να μπορέσουν να εξασκήσουν επικοινωνιακότερα το έργο τους.



## **2.4. Η εργασιακή εξουθένωση στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού: θεωρητικές προσεγγίσεις και εννοιολογικές συσχετίσεις**

Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών αποτελεί μείζονος σημασίας παράγοντας ερευνητικού ενδιαφέροντος. Έχουν εντοπιστεί μια σειρά από παράγοντες που επιδρούν στο βαθμό της εργασιακής εξουθένωσης, όπως οι απαιτήσεις της ίδιας της φύσης του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού, πολλές διαφορετικές δραστηριότητες μέσα στο σχολικό περιβάλλον, η έλλειψη επαγγελματικής αναγνώρισης, τα προβλήματα διδασκαλίας στην τάξη, η γραφειοκρατία, η έλλειψη υποστήριξης, ο φόρτος εργασίας, η πίεση χρόνου (Mearns & Cain, 2003). Έχει υποστηριχθεί ότι όταν οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ότι επενδύουν περισσότερο στους μαθητές, τους συναδέλφους και το σχολείο από ό, τι λαμβάνουν από αυτούς, τότε είναι πιο πιθανό να αντιμετωπίσουν συναισθηματικές, ψυχολογικές και επαγγελματικές δυσκολίες (Van Horn, Schaufeli, & Taris, Lack of reciprocity among Dutch teachers: Validation of reciprocity indices and their relation to stress and well-being., 2001).

Πολλοί ερευνητές (Kantas, 1996; Tsiakkiros & Pasiardis, 2002; Olivier & Williams, 2005) εντόπισαν και πλήθος άλλων παραγόντων που επηρεάζουν τους δασκάλους όπως η ασάφεια των ρόλων και η σύγκρουση ρόλων (Kantas A. , The burnout syndrome of teachers and people who work to health professionals, 1996), ο φόρτος εργασίας, (Kantas, 1995), η πίεση χρόνου (Tsiakkiros & Pasiardis, 2002), η έλλειψη αυτονομίας και ελευθερίας κινήσεων στη λήψη αποφάσεων (Olivier & Williams, 2005) ανταγωνιστικές σχέσεις μεταξύ του δασκάλου και των συναδέλφων του ή ανώτερων στελεχών του , καθώς και η έλλειψη αναγνώρισης του επαγγελματικού ρόλου (Kantas, 1995). Επίσης οι μέθοδοι αποδέσμευσης από στρεσογόνους παράγοντες (Riulli & Savicki, 2002), τα επίπεδα προσωπικής ικανοποίησης, η εκπλήρωση ή η απογοήτευση των προσδοκιών και η σύγκρουση των αξιών φαίνεται ότι συσχετίζονται θετικά με το βαθμό επαγγελματικής εξουθένωσης. Επιπλέον, τα δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως η ηλικία, το φύλο, το επίπεδο της τάξης, η οικογενειακή κατάσταση και πολιτιστικό περιβάλλον διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην εξουθένωση των εκπαιδευτικών (Schwab, Jackson, & Schuler, 1986).

Οι αιτίες της επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνει ένας δάσκαλος είναι μοναδικές γι' αυτόν και εξαρτώνται από την αλληλεπίδραση μεταξύ των χαρακτηριστικών της προσωπικότητάς του, των προσωπικών του αξιών και των ατομικών δεξιοτήτων και των κοινωνικών περιστάσεων που ζει και εργάζεται. Όλοι οι προαναφερόμενοι παράγοντες

άγχους έχουν αποδειχθεί ότι οδηγούν στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών (Riulli & Savicki, 2002) .

Η επαγγελματική εξουθένωση περιγράφεται ως ένα σύνδρομο που είναι το αποτέλεσμα του χρόνιου στρες και ειδικότερα παρατηρείται σε επαγγελματίες που έρχονται σε επαφή με άλλους ανθρώπους όσο εκτελούν τα εργασιακά τους καθήκοντα (Maslach, Jackson, & Leiter, Maslach burnout inventory manual (3rd ed.), 1996). Σύμφωνα με τη Maslach (1996) περιλαμβάνει τρία στάδια: α) συναισθηματική εξάντληση, β) αποπροσωποποίηση και γ) έλλειψη προσωπικής ολοκλήρωσης / επίτευξης. Σε παρόμοια εννοιολογική προσέγγιση κατέληξε και ο Kyriacou (1978) που διαπίστωσε ότι η επαγγελματική εξουθένωση προέρχεται από συνεχές και παρατεταμένο άγχος και στρές και οι επαγγελματίες που τη βιώνουν εμφανίζουν τόσο σωματική όσο και συναισθηματική εξάντληση (Kyriacou & Sutcliffe, 1978) (Montgomery & Rupp, 2005).

Επίσης σύμφωνα με τη Maslach (1976) το σύνδρομο εμφανίζεται σε ανάλογα ποσοστά και στα δύο φύλα. Προέρχεται ως πολυδιάστατης αντίδραση του οργανισμού στο χρόνιο εργασιακό στρες που ξεπερνά τη βίωση απλής συναισθηματικής εξάντλησης. Οι επανειλημμένες αποτυχίες στην αντιμετώπιση αγχογόνων καταστάσεων στο εργασιακό περιβάλλον μπορεί να οδηγήσουν το άτομο σε αυξανόμενο επαγγελματικό άγχος. Η μείωση της αντοχής στο επαγγελματικό άγχος έχει ως αποτέλεσμα την επαγγελματική εξουθένωση (Maslach και Schaufeli, 1993).

Η επαγγελματική εξουθένωση ως ορολογία χρησιμοποιήθηκε πρώτιστα από τον ψυχολόγο-ψυχαναλυτή Freudenberger (1975) για να περιγράψει την ψυχική και σωματική κόπωση, τη συναισθηματική εξάντληση και τον κορεσμό από το επάγγελμα.

Η συναισθηματική εξάντληση αναφέρεται στην αίσθηση της υπερβολικής συναισθηματικής κόπωσης και της έντονης μείωσης των συναισθηματικών αποθεμάτων του επαγγελματία που καθημερινά έρχεται σε επαφή και συναλλαγή με άλλους ανθρώπους (Schaufeli, Maslach, & Marek, Professional burnout: Recent developments and research., 1993). Η αποπροσωποποίηση αναφέρεται σε μια αρνητική, σκληρή και αποσπασματική στάση απέναντι στα άτομα με τα οποία εργάζεται κανείς. Για παράδειγμα, γονείς, πελάτες ή μαθητές στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού ή οι ασθενείς στο επάγγελμα του νοσηλευτή, οι πολίτες για τους εργαζόμενους στους οργανισμούς της δημόσιας διοίκησης (Iverson, Olekalns, & Erwin, 1998). Η τρίτη διάσταση του συνδρόμου αυτού, της έλλειψης προσωπικής ολοκλήρωσης, δηλαδή η μειωμένη προσωπική επιτυχία γίνεται μέσω της

αρνητικής αυτοαξιολόγησης ενός ατόμου σε σχέση με την απόδοσή του (Maslach, Jackson, & Leiter, Maslach burnout inventory manual (3rd ed.), 1996). Οι τρεις αυτές διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, αν και σχετίζονται εμπειρικά μεταξύ τους και μεταβάλλονται ανάλογα, είναι εννοιολογικά διακριτές και ξεχωρίζουν η μια με την άλλη σε επίπεδο θεωρητικής προσέγγισης- μια προϋπόθεση που επιβεβαιώθηκε περαιτέρω από ερευνητικά συμπεράσματα που αποκάλυψαν διαφορικές συσχετίσεις για καθένα από τα τρία συστατικά (Kokkinos, Panayiotou, & Davazoglou, 2005) (Mills & Huebner, 1998).

Στην βιβλιογραφία έχουν εντοπιστεί ποικίλλοι παράγοντες που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών όπως οι διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων (Burke, Greenglass, & Schwarzer, Predicting burnout over time: Effects of work stress, social support, self-doubts on burnout and its consequences, 1996), η έλλειψη επαγγελματικής αναγνώρισης και τα προβλήματα πειθαρχίας στην τάξη (Chan, 1998), η ποικιλία των απαιτούμενων καθηκόντων, η γραφειοκρατία, η έλλειψη υποστήριξης, ο φόρτος εργασίας (Pithers, 1995). Ακόμη οι Travers και Cooper (1996) διαπίστωσαν ότι το άγχος των εκπαιδευτικών ήταν επίσης αποτέλεσμα της έλλειψης κοινωνικής αναγνώρισης, μεγάλου μεγέθους τάξης, απομόνωσης, φόβου, βίας, έλλειψης ελέγχου στην τάξη, ασάφειας όσον αφορά το ρόλο και περιορισμένων επαγγελματικών ευκαιριών για ιεραρχική εξέλιξη.

Υπάρχουν στοιχεία που δείχνουν ότι οι νεοδιορισθέντες εκπαιδευτικοί που στην πραγματικότητα έχουν την τάση να σκέφτονται την παραίτηση είναι πιο επιρρεπείς στο να βιώνουν το αίσθημα της επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach, Jackson, & Leiter, Maslach burnout inventory manual (3rd ed.), 1996). Η βασική αιτία εντοπίζεται σύμφωνα με τους Van Horn et al (1997) στην καθημερινή και χρόνια επικοινωνία και αλληλεπίδραση με τους μαθητές που πολλοί από αυτούς εμφανίζουν προβλήματα πειθαρχίας και προβληματικής ή παραβατικής συμπεριφοράς. Σύμφωνα με τους ίδιους ερευνητές άλλες αιτίες εντοπίζονται στα χαρακτηριστικά διοίκησης του σχολείου όπως η κακή οργάνωση και η απουσία διοικητικής υποστήριξης από τις αρμόδιες υπηρεσίες του κράτους, Ωστόσο, πολλοί ερευνητές υποστηρίζουν ότι το έντονο εργασιακό άγχος δεν οδηγεί απαραίτητα στην επαγγελματική εξουθένωση (Antoniou, Ploumpi, & Ntalla, 2013).

Γενικότερα οι εκπαιδευτικοί που βιώνουν υψηλό βαθμό εργασιακής εξάντλησης παρουσιάζουν συμπεριφορά που εκδηλώνει τη βίωση αυτού του συνδρόμου όπως έλλειψη ενδιαφέροντος ενασχόλησης με τη διδασκαλία, έλλειψη ζήλου και ενθουσιασμού συναναστροφής με τους μαθητές, απουσία συγκέντρωσης και προσοχής μέσα στην τάξη και

χαμηλή αυτοπεποίθηση στην επίτευξη στόχων. Οι εκπαιδευτικοί αυτοί παρουσιάζουν και χαμηλό βαθμό ικανοποίησης από την εργασία τους (McGee-Cooper, Trammell, & Lau, 1990), ενώ εμφανίζουν αρνητική συμπεριφορά απέναντι σε μαθητές, γονείς, ενώ φαίρονται επιθετικά στο εκπαιδευτικό σύστημα γενικότερα (Hughes, 2001).

## **2.5. Τα ερευνητικά πορίσματα της εργασιακής εξουθένωσης και εργασιακής ικανοποίησης στους εκπαιδευτικούς**

Ο Oranje (2001) διαχωρίζει τις έρευνες για την επαγγελματική εξουθένωση σε τρεις διαφορετικές κατηγορίες κατατάσσοντας σε μια ομάδα εκείνες που αντιμετωπίζουν το σύνδρομο σε σχέση με την αρνητική κρίση ενός ατόμου για τον εαυτό του συγκριτικά με τους πραγματικούς ή φανταστικούς στρεσογόνους παράγοντες στο περιβάλλον εργασίας του (Byrne, 1991) (Cherniss, 1980) (Eskridge & Coker, 1985). Σε άλλη κατηγορία ερευνών ανήκουν εκείνες που εντοπίζουν την εξάντληση ως συσχετισμός παραγόντων σωματικής και ψυχικής εξασθένησης σε συνεχή παράταση και χρονική διάρκεια και με έντονο συναισθηματικό φόρτο (Kremer-Hayon & Kurtz, 1985). Τέλος η Τρίτη ομάδα μελετών υποστηρίζει ότι το περιβάλλον είναι αυτό που παράγει στρεσογόνους παράγοντες υπεύθυνους για την εμφάνιση της εργασιακής εξουθένωσης. Παραδείγματα τέτοιων περιβαλλοντικών πιέσεων είναι οι κοινωνικές σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους σπουδαστές, τους συναδέλφους και τους διευθυντές (Brouwers & Tomic, 1999) (Feitler & Tokar, 1980) και τις οργανωτικές εργασιακές συνθήκες (Brenner, Sorbom, & Wallius, 1985) (Burke & Richardsen, 1996).

Η επαγγελματική ικανοποίηση σε πλήθος ερευνών (Γρμματικού, 2016) (Κάμτσιος & Λώλης, 2016) (Πατσάλης & Παπουτσάκη, 2010) (Koustelios & Kousteliou, 1998) φαίνεται ότι συσχετίζεται θετικά με την επαγγελματική εξουθένωση το επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Παρόμοια αποτελέσματα έδειξαν και αντίστοιχες έρευνες σε διεθνές επίπεδο όπως πχ στις ΗΠΑ όπου σύμφωνα με τον (Farber, 1991) το 25% περίπου των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης έχουν βιώσει το σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης τουλάχιστον μία φορά στον εργασιακό τους βίο. Σύμφωνα με τους Schaufeli, Daemen, (1994) και Burke et al (1995) ένας σημαντικός αριθμός των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης έχουν παρουσιάσει δείγματα επαγγελματικής εξάντλησης κατά τη διάρκεια εκτέλεσης των υποχρεώσεών τους.

Στον Ελλαδικό χώρο η έρευνα των Κουστέλιος και Κουσελιού (1998) παρουσιάζει ότι στην πλειοψηφία τους οι εκπαιδευτικοί εμφανίζουν σχετικά υψηλό βαθμό επαγγελματικής

ικανοποίησης από την άσκηση των καθηκόντων τους. Σε αντίστοιχη έρευνα που αναζητούσε το βαθμό εργασιακής ικανοποίησης των Λεοντάρη, Κυρίδη et al (1996) φαίνεται ότι το 25% του δείγματος δεν ήταν καθόλου ευχαριστημένοι με την εργασία τους, ενώ μόνο ένα 13% φαίνεται ότι ήταν πολύ ευχαριστημένοι με το επάγγελμά τους.

Σχετικά με την αναζήτηση του βαθμού επαγγελματικής εξουθένωσης στη συγκριτική μελέτη που έκαναν οι Kantas και Vassiliaki (1997) διαπίστωσαν ότι στην Ελλάδα οι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν χαμηλότερο βαθμό εργασιακής εξάντλησης σε σχέση με τους συναδέλφους τους στις άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

Ο Κόκκινος (2007) σε έρευνά του σε 447 δασκάλους πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Κύπρο μεταξύ 21 και 59 ετών αναζήτησε τους στρεσογόνους παράγοντες που οδηγούν στο αίσθημα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Μεταξύ αυτών που εξετάστηκαν, με υψηλό σκόρ στις επιλογές των εκπαιδευτικών βρέθηκαν παράγοντες όπως η συμπεριφορά και η στάση των μαθητών μέσα στην τάξη, η διαχείριση των μαθητών με κακή συμπεριφορά, η διατήρηση πειθαρχίας, η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη αποφάσεων, οι κακές συνθήκες εργασίας, οι σχέσεις με τους συναδέλφους, η γνώμη των μαθητών για την αποτελεσματική διδασκαλία μέσα στην τάξη, ο φόρτος εργασίας καθώς και η διαχείριση μαθητών με ιδιαιτερότητες.

## **3<sup>ο</sup> Κεφάλαιο**

### **Μεθοδολογία Έρευνας**

#### **Εργαλείο έρευνας**

Για την συλλογή των δεδομένων ώστε να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα αυτής της έρευνας, επιλέχθηκε να γίνει μέσω ποσοτικής έρευνας και συγκεκριμένα μέσω ενός ερωτηματολογίου. Η επιλογή της χρήσης ερωτηματολογίου επιλέχθηκε για να είναι εφικτή η συμπλήρωση του από πολλούς εκπαιδευτικούς ανά την Ελλάδα, αφού προωθήθηκε διαδικτυακά. Η χρήση των ερωτηματολογίων έλαβε μέρος το έτος 2018 και είχε διάρκεια ενός μήνα.

#### **Διαδικασία επιλογής, χαρακτηριστικά και μέγεθος δείγματος**

Ο πληθυσμός της εν λόγω έρευνας αφορά όλους τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που απασχολούνται στο γεωγραφικό χώρο της Ελλάδας. Το δείγμα είναι τυχαίο και περιλαμβάνει όλες τις κατηγορίες των εκπαιδευτικών. Το μέγεθος του δείγματος είναι ενενήντα (90) αναπληρωτές εκπαιδευτικοί

είτε πρωτοβάθμιας είτε δευτεροβάθμιας δημόσιας εκπαίδευσης. Επιλέχθηκε η συλλογή των ερωτηματολογίων να λάβει χώρα την περίοδο της Άνοιξης, ώστε να υπάρχουν περισσότερες πιθανότητες να βρεθούν αναπληρωτές για την καλύτερη και ταχύτερη διεξαγωγή της έρευνας, αφού τα τελευταία χρόνια παρατηρείται το φαινόμενο να μην προσλαμβάνονται όλοι οι αναπληρωτές στην αρχή του σχολικού έτους, αλλά κατά τη διάρκεια της σχολικής χρονιάς ανά τακτά χρονικά διαστήματα.

Στο δείγμα πήραν μέρος αναπληρωτές από όλη την Ελληνική επικράτεια, ώστε να εξαχθεί όσο γίνεται πιο έγκυρο αποτέλεσμα, αφού συμμετείχαν εκπαιδευτικοί από περιοχές νησιωτικές, απομακρυσμένες, δυσπρόσιτες και ταυτόχρονα εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε κεντρικές πολυπληθείς πόλεις ή σε οικισμούς κοντά σε αυτές. Ο στόχος ήταν να εξασφαλιστεί η μεγαλύτερη ετερογένεια ως προς τις αλλαγές που μπορεί να βιώνουν και να κατηγοριοποιηθούν ως προς το φύλο, την ηλικία και τα χρόνια υπηρεσίας (για να διαπιστωθεί εάν π.χ. οι νέοι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί βιώνουν τις αλλαγές που συμβαίνουν στο επάγγελμά τους διαφορετικά και σχεδιάζουν το επαγγελματικό τους μέλλον σχετικά με αυτές διαφορετικά από τους παλαιότερους), τις ειδικότητες των εκπαιδευτικών (κάποιες έχουν επηρεαστεί περισσότερο από τις θεσμικές αλλαγές κυρίως), τους εκπαιδευτικούς που δουλεύουν σε μικρά επαρχιακά (που μπορεί να κλείσουν) και κεντρικά μεγάλα σχολεία ή σε σχολεία με μαθητές από διαφορετικό κοινωνικό, οικονομικό και πολιτιστικό περιβάλλον ή σε σχολεία που καινοτομούν ή όχι, αλλά και τους καθηγητές με αυξημένα προσόντα.

### **Μέθοδος ανάλυσης δεδομένων και λογισμικό**

Για την οργάνωση και διαχείριση των ερευνητικών δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό λογισμικό PSPP. Για την ανάλυση των δεδομένων της έρευνας χρησιμοποιήθηκαν το τεστ  $X^2$ , ανάλυση συνάφειας κατά Pearson και πίνακες συχνοτήτων.

### **Ανάλυση ερωτηματολογίου**

Ο τίτλος του ερωτηματολογίου που συμπλήρωσαν οι εκπαιδευτικοί, ανώνυμα, είναι «ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ». Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από τρία μέρη και συνολικά 48 ερωτήσεις.

Στα δύο πρώτα μέρη μελετώνται οι παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης. Οι παραπάνω παράγοντες είναι επτά και καθένας από αυτούς μελετάται μέσω κάποιων ερωτήσεων. Για τις κτιριακές και υλικοτεχνικές υποδομές του σχολείου απάντησαν σε 5 ερωτήσεις. Για την

διοικητική οργάνωση του σχολείου τους απάντησαν σε 4 ερωτήσεις. Για την σχέση τους με τον Διευθυντή απάντησαν σε 4 ερωτήσεις. Σχετικά με το σχολικό κλίμα 5 ερωτήσεις. Για τις επιδόσεις των μαθητών και τις σχέσεις με τους γονείς 4 ερωτήσεις και οι επόμενες 5 ερωτήσεις αφορούσαν την εργασιακή ικανοποίηση. Εδώ τελειώνει το πρώτο μέρος το οποίο δημιουργήθηκε από ερωτήσεις από το ερωτηματολόγιο «Η επαγγελματική μου ικανοποίηση ως εκπαιδευτικός» των Μακρή, Μπότσαρη και Ματσαγγούρα (2003), καθώς και ερωτήσεις από το ερωτηματολόγιο των Παπάνη και Ρόντου (2005) «Ερωτηματολόγιο εργασιακής ικανοποίησης». Χρησιμοποιήθηκε κλίμακα 5 σημείων Likert.

Στο δεύτερο μέρος στο ερωτηματολόγιο κλήθηκαν να απαντήσουν σε 13 ερωτήσεις σχετικά με το βαθμό επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι παραπάνω ερωτήσεις δημιουργήθηκαν από το ερωτηματολόγιο της Maslach (MBI, 1986). Χρησιμοποιήθηκε κλίμακα 7 σημείων Likert.

Στο τρίτο μέρος κλήθηκαν να απαντήσουν σε δημογραφικά στοιχεία σχετικά με το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την σχέση εργασίας με το δημόσιο σχολείο, τα έτη προϋπηρεσίας, το επίπεδο μόρφωσής τους και την θέση τους στο σχολείο.

### **Ερωτηματολόγιο**

**«ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ»**

Στα πλαίσια της έρευνας του Μεταπτυχιακού Προγράμματος «Οργάνωση και Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων» του ΑΤΕΙ Θεσσαλονίκης, χρησιμοποιείται το παρόν ερωτηματολόγιο με σκοπό να εξάγει συμπεράσματα για την άποψη των αναπληρωτών εκπαιδευτικών, δευτεροβάθμιας και πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, σχετικά το πόσο ικανοποιημένοι νιώθουν από την εργασία τους στο δημόσιο σχολείο.

Ο σκοπός χρήσης του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου είναι αποκλειστικά ακαδημαϊκός και δεν πρόκειται να χρησιμοποιηθεί για κανέναν άλλο σκοπό, πέραν αυτού. Το ερωτηματολόγιο είναι σύντομο και οι απαντήσεις σας είναι ανώνυμες και εμπιστευτικές. Σας παρακαλούμε να διαβάσετε κάθε πρόταση προσεκτικά και επιλέξτε την απάντηση που σας αντιπροσωπεύει.

Δε θα χρειαστείτε περισσότερο από 10 λεπτά.

Ευχαριστώ για το χρόνο και τη βοήθειά σας!

**Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ικανοποίησης**

Χρησιμοποιώντας την κλίμακα που σας δίνετε, απαντήστε πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τα παρακάτω:

1. Ικανοποίηση από τις κτιριακές και υλικοτεχνικές υποδομές του σχολείου.

Είστε ικανοποιημένος/η: \*

ΚΑΘΟΛΟΥ, ΛΙΓΟ, ΜΕΤΡΙΑ, ΠΟΛΥ, ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

1.1 από την κατάσταση του κτιρίου του σχολείου σας;

1.2 από την κατάσταση της τάξης του σχολείου σας;

1.3 από τα μέσα διδασκαλίας του σχολείου σας;

1.4 από την κατάσταση του γραφείου των συναδέλφων σας;

1.5 από τις συνθήκες ασφαλείας των μαθητών κατά τη διάρκεια του διαλλείματος;

2. Ικανοποίηση από τη διοικητική οργάνωση του σχολείου. Είστε

ικανοποιημένος/η: \*

ΚΑΘΟΛΟΥ, ΛΙΓΟ, ΜΕΤΡΙΑ, ΠΟΛΥ, ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

2.1 από τις υπηρεσίες που προσφέρει ο διευθυντής σας;

2.2 από την ομαλή λειτουργία του σχολείου σας;

2.3 από τις υπηρεσίες που προσφέρουν οι προϊστάμενοι σας;

2.4 από τις επενδύσεις των χρημάτων του σχολείου σας;

3. Ικανοποίηση από τη σχέση με τον Διευθυντή. Είστε ικανοποιημένος/η: \*

ΚΑΘΟΛΟΥ, ΛΙΓΟ, ΜΕΤΡΙΑ, ΠΟΛΥ, ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

3.1 από τη σχέση σας με τον Διευθυντή;

3.2 από την κατανομή των ευθυνών στο σχολείο σας;

3.3 από τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων;

3.4 από την κατανόηση του Διευθυντή στις δυσκολίες που αντιμετωπίζετε;

3.5 από την δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών;

4. Ικανοποίηση από το Σχολικό Κλίμα. Είστε ικανοποιημένος/η:\*

ΚΑΘΟΛΟΥ, ΛΙΓΟ, ΜΕΤΡΙΑ, ΠΟΛΥ, ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

4.1 από τις διαπροσωπικές σας σχέσεις σας με τους συναδέλφους σας;

4.2 από την συνεργασία με τους συναδέλφους σας;

4.3 από την συμπεριφορά των συναδέλφων σας;

4.4 από την ενθάρρυνση για τη λήψη πρωτοβουλιών;

4.5 από την ομαδικότητα για την επίτευξη των στόχων;



5. Ικανοποίηση από τις επιδόσεις των μαθητών και τις σχέσεις με τους γονείς.

Είστε ικανοποιημένος/η: \*

ΚΑΘΟΛΟΥ, ΛΙΓΟ, ΜΕΤΡΙΑ, ΠΟΛΥ, ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

5.1 από τη σχέση σας με τους μαθητές σας;

5.2 από τη σχολική επίδοση των μαθητών σας;

5.3 από τη συνεργασία σας με τους γονείς των μαθητών;

5.4 από την αναγνώριση της δουλειάς σας από τους γονείς των μαθητών σας;

6. Εργασιακή Ικανοποίηση. Είστε ικανοποιημένος/η: \*

ΚΑΘΟΛΟΥ, ΛΙΓΟ, ΜΕΤΡΙΑ, ΠΟΛΥ, ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

6.1 Πληρώνομαι ικανοποιητικά για τη δουλειά που προσφέρω;

6.2 Υπάρχουν ευκαιρίες καριέρας;

6.3 Υπάρχει αξιοκρατία;

6.4 Μου προσφέρονται ευκαιρίες εκπαίδευσης και προσωπικής ανάπτυξης στην δουλειά μου;

6.5 Έχω καταφέρει αξιόλογα πράγματα στη δουλειά μου;

## Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Χρησιμοποιώντας την κλίμακα που σας δίνετε, απαντήστε με ποια συχνότητα σας συμβαίνουν τα παρακάτω:\*

ΠΟΤΕ ΔΕΝ ΜΟΥ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ

ΛΙΓΕΣ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΧΡΟΝΟ

ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ Ή ΛΙΓΟΤΕΡΟ

ΔΥΟ ΤΡΕΙΣ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΜΗΝΑ

ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΒΔΟΜΑΔΑ

ΑΡΚΕΤΕΣ ΦΟΡΕΣ ΜΟΥ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ

ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ

Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου.

Νιώθω άδειος/α, σα να μην έχει μείνει τίποτα μέσα μου την ώρα που σχολάω.

Νιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω ακόμα μία μέρα στη δουλειά.

Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως νιώθουν οι μαθητές μου για όσα τους συμβαίνουν.

Νιώθω λιγότερο ευαίσθητος/η προς τους μαθητές μου από τότε που ξεκίνησα αυτή τη δουλειά.

Νιώθω γεμάτος/η δύναμη και ενεργητικότητα.

Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου.

Πιστεύω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου.

Μου δημιουργεί πάρα πολύ στρές το να βρίσκομαι σε επαφή με άλλους ανθρώπους.

Στο τέλος της ημέρας έχω καλή διάθεση που δούλεψα στενά με τους μαθητές μου.

Νιώθω ότι έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά.

Νιώθω ότι δεν αντέχω πια, πως ο κόμπος έφτασε στο χτένι.

Αντιμετωπίζω πολύ ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά.

## Δημογραφικά Στοιχεία

### Φύλο \*

Άνδρας

Γυναίκα

### ΗΛΙΚΙΑ \*

20-29

30-39

40-49

50-59

60 και άνω

### Οικογενειακή Κατάσταση \*

Άγαμος/η

Έγγαμος/η

Διαζευγμένος

### Σχέση εργασίας με το δημόσιο σχολείο \*

Αναπληρωτής/τρια

Ωρομίσθιος/α

### Έτη προϋπηρεσίας \*

0-5

6-10

11-15

16-20

21-25

26 και άνω

### Επίπεδο μόρφωσης \*

Πτυχίο

Μεταπτυχιακό

Διδακτορικό

**Θέση στο σχολείο \***

Δάσκαλος/α

Καθηγητής/τρια

Διεύθυνση

Δάσκαλος/α Ειδικής αγωγής

Καθηγητής/τρια Ειδικής αγωγής

Νηπιαγωγός

Ειδικότητα (Ξένων γλωσσών, ΤΠΕ, Φυσικής Αγωγής, Μουσικής, Εικαστικών, Θεατρικής Αγωγής)

## 4<sup>ο</sup> Κεφάλαιο

### Αποτελέσματα

#### Πίνακες Συχνοτήτων

Πίνακας 1

1.1 Είστε ικανοποιημένος/η από την κατάσταση του κτιρίου του σχολείου σας;					
Ετικέτα Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστιαίες	Εγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
ΚΑΘΟΛΟΥ	1,00	12	13,33	13,33	13,33
ΛΙΓΟ	2,00	25	27,78	27,78	41,11
ΜΕΤΡΙΑ	3,00	32	35,56	35,56	76,67
ΠΟΛΥ	4,00	20	22,22	22,22	98,89
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5,00	1	1,11	1,11	100,00
Σύνολο		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε πως το μεγαλύτερο ποσοστό των εκπαιδευτικών της χώρας (76,67%) είναι ικανοποιημένο από Καθόλου έως Μέτρια από την κατάσταση του κτιρίου των σχολείων τους.

1.1 Είστε ικανοποιημένος/η από την κατάσταση του κτιρίου του σχολείου σας;

<i>N</i>	<i>Εγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		2,70
<i>ΤΑ</i>		1,00
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		5,00

Πίνακας 2

1.2 Είστε ικανοποιημένος/η από την κατάσταση της τάξης του σχολείου σας;

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Εγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΚΑΘΟΛΟΥ	1,00	9	10,00	10,00	10,00
ΛΙΓΟ	2,00	25	27,78	27,78	37,78
ΜΕΤΡΙΑ	3,00	37	41,11	41,11	78,89
ΠΟΛΥ	4,00	19	21,11	21,11	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από  
τον  
παραπά  
νω  
πίνακα  
βλέπου  
με πως  
το  
μεγαλύ  
τερο  
ποσοστ  
ό των

εκπαιδευτικών (78,89%) δεν είναι ικανοποιημένο από την κατάσταση της τάξης του σχολείου τους.

1.2 Είστε ικανοποιημένος/η από την κατάσταση της τάξης του σχολείου σας;

<i>N</i>	<i>Εγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		2,73
<i>ΤΑ</i>		,91
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		4,00

Πίνακας 3

1.3 Είστε ικανοποιημένος/η από τα μέσα διδασκαλίας του σχολείου σας;

Ετικέτα Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστιαίες	Εγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
ΚΑΘΟΛΟΥ	1,00	15	16,67	16,67	16,67
ΛΙΓΟ	2,00	25	27,78	27,78	44,44
ΜΕΤΡΙΑ	3,00	33	36,67	36,67	81,11
ΠΟΛΥ	4,00	13	14,44	14,44	95,56
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5,00	4	4,44	4,44	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε πως ποσοστό 81,11% των εκπαιδευτικών δεν είναι ικανοποιημένοι από τα μέσα διδασκαλίας του σχολείου τους.

1.3 Είστε ικανοποιημένος/η από τα μέσα διδασκαλίας του σχολείου σας;

<i>N</i>	<i>Εγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		2,62
<i>ΤΑ</i>		1,07
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		5,00

Πίνακας 4

1.4 Είστε ικανοποιημένος/η από την κατάσταση του γραφείου των συναδέλφων σας;

Ετικέτα Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστιαίες	Εγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
ΚΑΘΟΛΟΥ	1,00	16	17,78	17,78	17,78
ΛΙΓΟ	2,00	25	27,78	27,78	45,56
ΜΕΤΡΙΑ	3,00	25	27,78	27,78	73,33

ΠΟΛΥ	4,00	23	25,56	25,56	98,89
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5,00	1	1,11	1,11	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε πως μεγάλο ποσοστό των εκπαιδευτικών (73,33%) δεν είναι ικανοποιημένο από την κατάσταση που υπάρχει στα γραφεία των συναδέλφων τους.

1.4 Είστε ικανοποιημένος/η από την κατάσταση του γραφείου των συναδέλφων σας;

<i>N</i>	<i>Εγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		2,64
<i>ΤΑ</i>		1,08
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		5,00

Πίνακας 5

1.5 Είστε ικανοποιημένος/η από τις συνθήκες ασφαλείας των μαθητών κατά τη διάρκεια του διαλλείματος;

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Εγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΚΑΘΟΛΟΥ	1,00	10	11,11	11,11	11,11
ΛΙΓΟ	2,00	20	22,22	22,22	33,33
ΜΕΤΡΙΑ	3,00	33	36,67	36,67	70,00
ΠΟΛΥ	4,00	23	25,56	25,56	95,56
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5,00	4	4,44	4,44	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε πως οι εκπαιδευτικοί όσον αναφορά τον βαθμό ικανοποίησής τους από την ασφάλεια των μαθητών κατά τη διάρκεια του διαλλείματος, οι απόψεις τους διαμερίζονται σε όλο το φάσμα των απαντήσεων με σχεδόν το ίδιο ποσοστό

απαντήσεων. Σε ποσοστό 33,33% φτάνουν οι εκπαιδευτικοί που δεν είναι ικανοποιημένοι, 36,67% το ποσοστό αυτών που απάντησαν μέτρια ικανοποιημένοι και σχεδόν στο ίδιο ποσοστό με τα προηγούμενα 30% είναι πολύ έως πάρα πολύ ικανοποιημένοι.

1.5 Είστε ικανοποιημένος/η από τις συνθήκες ασφαλείας των μαθητών κατά τη διάρκεια του διαλλείματος;

<i>N</i>	<i>Εγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		2,90
<i>ΤΑ</i>		1,05
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		5,00

## Πίνακας 6

2.1 Είστε ικανοποιημένος/η από τις υπηρεσίες που προσφέρει ο διευθυντής σας;

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Εγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΚΑΘΟΛΟΥ	1,00	4	4,44	4,44	4,44
ΛΙΓΟ	2,00	13	14,44	14,44	18,89
ΜΕΤΡΙΑ	3,00	21	23,33	23,33	42,22
ΠΟΛΥ	4,00	39	43,33	43,33	85,56
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5,00	13	14,44	14,44	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε πως οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί (81,11%) είναι ικανοποιημένοι από τις υπηρεσίες που προσφέρει ο Διευθυντής τους.

2.1 Είστε ικανοποιημένος/η από τις υπηρεσίες που προσφέρει ο διευθυντής σας;

<i>N</i>	<i>Εγκυρες</i>	90
----------	----------------	----

	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		3,49
<i>ΤΑ</i>		1,05
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		5,00

## Πίνακας 7

2.2 Είστε ικανοποιημένος/η από την ομαλή λειτουργία του σχολείου σας;

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Εγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΚΑΘΟΛΟΥ	1,00	3	3,33	3,33	3,33
ΛΙΓΟ	2,00	9	10,00	10,00	13,33
ΜΕΤΡΙΑ	3,00	32	35,56	35,56	48,89
ΠΟΛΥ	4,00	38	42,22	42,22	91,11
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5,00	8	8,89	8,89	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε πως οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί (35,56+42,22=77,78) είναι ικανοποιημένοι από την ομαλή λειτουργία του σχολείου τους.

2.2 Είστε ικανοποιημένος/η από την ομαλή λειτουργία του σχολείου σας;

<i>N</i>	<i>Εγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		3,43
<i>ΤΑ</i>		,91
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		5,00



Πίνακας 8

2.3 Είστε ικανοποιημένος/η από τις υπηρεσίες που προσφέρουν οι προϊστάμενοί σας;

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Εγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΚΑΘΟΛΟΥ	1,00	6	6,67	6,67	6,67
ΛΙΓΟ	2,00	20	22,22	22,22	28,89
ΜΕΤΡΙΑ	3,00	34	37,78	37,78	66,67
ΠΟΛΥ	4,00	26	28,89	28,89	95,56
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5,00	4	4,44	4,44	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε πως οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί (71,11%) είναι ικανοποιημένοι από τις υπηρεσίες που προσφέρουν οι προϊστάμενοί τους.

2.3 Είστε ικανοποιημένος/η από τις υπηρεσίες που προσφέρουν οι προϊστάμενοί σας;

<i>N</i>	<i>Εγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		3,02
<i>ΤΑ</i>		,98
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		5,00

Πίνακας 9

2.4 Είστε ικανοποιημένος/η από τις επενδύσεις των χρημάτων του σχολείου σας;

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Εγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΚΑΘΟΛΟΥ	1,00	21	23,33	23,33	23,33
ΛΙΓΟ	2,00	23	25,56	25,56	48,89
ΜΕΤΡΙΑ	3,00	26	28,89	28,89	77,78

ΠΟΛΥ	4,00	16	17,78	17,78	95,56
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5,00	4	4,44	4,44	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα βγάζουμε το συμπέρασμα πως οι 70 από τους 90 εκπαιδευτικούς (77,78%) δεν είναι ικανοποιημένοι από τις επενδύσεις που έχουν γίνει με τα χρήματα του σχολείου τους.

2.4 Είστε ικανοποιημένος/η από τις επενδύσεις των χρημάτων του σχολείου σας;

<i>N</i>	<i>Εγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		2,54
<i>ΤΑ</i>		1,16
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		5,00

Πίνακας 10

3.1 Είστε ικανοποιημένος/η από την σχέση σας με τον Διευθυντή;

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Εγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΚΑΘΟΛΟΥ	1,00	4	4,44	4,44	4,44
ΛΙΓΟ	2,00	10	11,11	11,11	15,56
ΜΕΤΡΙΑ	3,00	25	27,78	27,78	43,33
ΠΟΛΥ	4,00	25	27,78	27,78	71,11
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5,00	26	28,89	28,89	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε πως το μεγαλύτερο ποσοστό των εκπαιδευτικών (84,44%) είναι ικανοποιημένοι από την σχέση τους με τον Διευθυντή του σχολείου τους.

3.1 Είστε ικανοποιημένος/η από την σχέση σας με τον Διευθυντή;

<i>N</i>	<i>Έγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		3,66
<i>ΤΑ</i>		1,14
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		5,00

Πίνακας 11

3.2 Είστε ικανοποιημένος/η από την κατανομή των ευθυνών στο σχολείο σας;

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Έγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΚΑΘΟΛΟΥ	1,00	6	6,67	6,67	6,67
ΛΙΓΟ	2,00	13	14,44	14,44	21,11
ΜΕΤΡΙΑ	3,00	27	30,00	30,00	51,11
ΠΟΛΥ	4,00	33	36,67	36,67	87,78
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5,00	11	12,22	12,22	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα προκύπτει πως οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί (66,67) είναι ικανοποιημένοι από την κατανομή των ευθυνών που γίνεται στη σχολική τους μονάδα.

3.2 Είστε ικανοποιημένος/η από την κατανομή των ευθυνών στο σχολείο σας;

<i>N</i>	<i>Έγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		3,33
<i>ΤΑ</i>		1,08
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		5,00

Πίνακας 12

3.3 Είστε ικανοποιημένος/η από την συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων;

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Έγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΚΑΘΟΛΟΥ	1,00	12	13,33	13,33	13,33
ΛΙΓΟ	2,00	8	8,89	8,89	22,22
ΜΕΤΡΙΑ	3,00	30	33,33	33,33	55,56
ΠΟΛΥ	4,00	25	27,78	27,78	83,33
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5,00	15	16,67	16,67	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε πως οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί (77,78%) είναι ικανοποιημένοι από την συμμετοχή που έχουν στην λήψη αποφάσεων στο σχολείο.

3.3 Είστε ικανοποιημένος/η από την συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων;

<i>N</i>	<i>Έγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		3,26
<i>ΤΑ</i>		1,23
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		5,00

Πίνακας 13

3.4 Είστε ικανοποιημένος/η από την κατανόηση του Διευθυντή στις δυσκολίες που αντιμετωπίζετε;

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Έγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΚΑΘΟΛΟΥ	1,00	6	6,67	6,67	6,67

ΛΙΓΟ	2,00	12	13,33	13,33	20,00
ΜΕΤΡΙΑ	3,00	18	20,00	20,00	40,00
ΠΟΛΥ	4,00	30	33,33	33,33	73,33
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5,00	24	26,67	26,67	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε οι εκπαιδευτικοί κατά μεγάλη πλειοψηφία (80%) είναι ικανοποιημένοι από την κατανόηση που δείχνει ο Διευθυντής όταν αντιμετωπίζουν δυσκολίες.

3.4 Είστε ικανοποιημένος/η από την κατανόηση του Διευθυντή στις δυσκολίες που αντιμετωπίζετε;

<i>N</i>	<i>Έγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		3,60
<i>ΤΑ</i>		1,21
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		5,00

Πίνακας 14

3.5 Είστε ικανοποιημένος/η από την δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών;

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Έγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΚΑΘΟΛΟΥ	1,00	11	12,22	12,22	12,22
ΛΙΓΟ	2,00	12	13,33	13,33	25,56
ΜΕΤΡΙΑ	3,00	19	21,11	21,11	46,67
ΠΟΛΥ	4,00	34	37,78	37,78	84,44
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5,00	14	15,56	15,56	100,00

<i>Σύνολο</i>	90	100,0	100,0
---------------	----	-------	-------

Από τον παραπάνω πίνακα μπορούμε να πούμε ότι οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί (37,78%) είναι ικανοποιημένοι από την δυνατότητα που τους δίνεται ώστε να λαμβάνουν πρωτοβουλίες στο σχολείο.

3.5 Είστε ικανοποιημένος/η από την δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών;

<i>N</i>	<i>Εγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		3,31
<i>ΤΑ</i>		1,24
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		5,00

#### Πίνακας 15

4.1 Είστε ικανοποιημένος/η από τις διαπροσωπικές σχέσεις σας με τους συναδέλφους σας;

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Εγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΚΑΘΟΛΟΥ	1,00	2	2,22	2,22	2,22
ΛΙΓΟ	2,00	10	11,11	11,11	13,33
ΜΕΤΡΙΑ	3,00	29	32,22	32,22	45,56
ΠΟΛΥ	4,00	36	40,00	40,00	85,56
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5,00	13	14,44	14,44	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα μπορούμε να πούμε πως δεν υπάρχει πρόβλημα μη ικανοποίησης των εκπαιδευτικών στις διαπροσωπικές σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους, αφού μόνο το 13,33% υποστηρίζει κάτι τέτοιο.

4.1 Είστε ικανοποιημένος/η από τις διαπροσωπικές σχέσεις σας με τους συναδέλφους σας;

<i>N</i>	<i>Έγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		3,53
<i>ΤΑ</i>		,95
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		5,00

#### Πίνακας 16

4.2 Είστε ικανοποιημένος/η από την συνεργασία με τους συναδέλφους σας;

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Έγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΛΙΓΟ	2,00	12	13,33	13,33	13,33
ΜΕΤΡΙΑ	3,00	31	34,44	34,44	47,78
ΠΟΛΥ	4,00	37	41,11	41,11	88,89
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5,00	10	11,11	11,11	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό (86,67%) των εκπαιδευτικών είναι ικανοποιημένο από την σχέση τους με τους συναδέλφους τους.

4.2 Είστε ικανοποιημένος/η από την συνεργασία με τους συναδέλφους σας;

<i>N</i>	<i>Έγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		3,50
<i>ΤΑ</i>		,86
<i>Ελάχιστο</i>		2,00
<i>Μέγιστο</i>		5,00

Πίνακας 17

4.3 Είστε ικανοποιημένος/η από τη συμπεριφορά των συναδέλφων σας;

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Εγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΚΑΘΟΛΟΥ	1,00	3	3,33	3,33	3,33
ΛΙΓΟ	2,00	6	6,67	6,67	10,00
ΜΕΤΡΙΑ	3,00	32	35,56	35,56	45,56
ΠΟΛΥ	4,00	40	44,44	44,44	90,00
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5,00	9	10,00	10,00	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι οι εκπαιδευτικοί είναι ικανοποιημένοι από την συμπεριφορά των συναδέλφων τους, αφού μόλις 9 από τους 90 (13,33%) δήλωσαν πως δεν είναι.

4.3 Είστε ικανοποιημένος/η από τη συμπεριφορά των συναδέλφων σας;

<i>N</i>	<i>Εγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		3,51
<i>ΤΑ</i>		,89
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		5,00

Πίνακας 18

4.4 Είστε ικανοποιημένος/η από την ενθάρρυνση για τη λήψη πρωτοβουλιών;

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Εγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΚΑΘΟΛΟΥ	1,00	6	6,67	6,67	6,67
ΛΙΓΟ	2,00	12	13,33	13,33	20,00



ΜΕΤΡΙΑ	3,00	32	35,56	35,56	55,56
ΠΟΛΥ	4,00	32	35,56	35,56	91,11
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5,00	8	8,89	8,89	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε πως το 80% των εκπαιδευτικών είναι ικανοποιημένο από την ενθάρρυνση που του δίνουν για να λαμβάνει πρωτοβουλίες.

#### 4.4 Είστε ικανοποιημένος/η από την ενθάρρυνση για τη λήψη πρωτοβουλιών;

<i>N</i>	<i>Εγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		3,27
<i>ΤΑ</i>		1,03
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		5,00

#### Πίνακας 19

#### 4.5 Είστε ικανοποιημένος/η από την ομαδικότητα για την επίτευξη των στόχων;

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Εγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΚΑΘΟΛΟΥ	1,00	7	7,78	7,78	7,78
ΛΙΓΟ	2,00	14	15,56	15,56	23,33
ΜΕΤΡΙΑ	3,00	31	34,44	34,44	57,78
ΠΟΛΥ	4,00	29	32,22	32,22	90,00
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5,00	9	10,00	10,00	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε πως πάνω από τους μισούς εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην έρευνα (66,66%) είναι ικανοποιημένοι από την ομαδικότητα που υπάρχει

για την επίτευξη των στόχων.

4.5 Είστε ικανοποιημένος/η από την ομαδικότητα για την επίτευξη των στόχων;

<i>N</i>	<i>Εγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		3,21
<i>ΤΑ</i>		1,08
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		5,00

Πίνακας 20

5.1 Είστε ικανοποιημένος/η από την σχέση σας με τους μαθητές σας;

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Εγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΛΙΓΟ	2,00	3	3,33	3,33	3,33
ΜΕΤΡΙΑ	3,00	11	12,22	12,22	15,56
ΠΟΛΥ	4,00	54	60,00	60,00	75,56
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5,00	22	24,44	24,44	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε πως η μεγαλύτερη πλειοψηφία των εκπαιδευτικών (60%+24,44% = 84,44%) είναι σε πολύ μεγάλο βαθμό ικανοποιημένοι από την σχέση τους με τους μαθητές τους.

5.1 Είστε ικανοποιημένος/η από την σχέση σας με τους μαθητές σας;

<i>N</i>	<i>Εγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		4,06
<i>ΤΑ</i>		,71

<i>Ελάχιστο</i>	2,00
<i>Μέγιστο</i>	5,00

Πίνακας 21

5.2 Είστε ικανοποιημένος/η από τη σχολική επίδοση των μαθητών σας;

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Εγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΚΑΘΟΛΟΥ	1,00	1	1,11	1,11	1,11
ΛΙΓΟ	2,00	7	7,78	7,78	8,89
ΜΕΤΡΙΑ	3,00	37	41,11	41,11	50,00
ΠΟΛΥ	4,00	38	42,22	42,22	92,22
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5,00	7	7,78	7,78	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε πως μεγάλο μέρος των εκπαιδευτικών (41,11% + 42,22% = 83,33%) είναι θετικά προσανατολισμένοι ως προς την ικανοποίησή τους για την σχολική επίδοση των μαθητών τους.

5.2 Είστε ικανοποιημένος/η από τη σχολική επίδοση των μαθητών σας;

<i>N</i>	<i>Έγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		3,48
<i>ΤΑ</i>		,80
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		5,00

Πίνακας 22

5.3 Είστε ικανοποιημένος/η από τη συνεργασία σας με τους γονείς των μαθητών;

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Εγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΚΑΘΟΛΟΥ	1,00	3	3,33	3,33	3,33
ΛΙΓΟ	2,00	15	16,67	16,67	20,00
ΜΕΤΡΙΑ	3,00	38	42,22	42,22	62,22
ΠΟΛΥ	4,00	30	33,33	33,33	95,56
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5,00	4	4,44	4,44	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε πως μεγάλο μέρος των εκπαιδευτικών (33,33% + 42,22% = 75,55%) είναι θετικά προσανατολισμένοι ως προς την ικανοποίησή τους που πηγάζει από την συνεργασία τους με τους γονείς των μαθητών τους.

### 5.3 Είστε ικανοποιημένος/η από τη συνεργασία σας με τους γονείς των μαθητών;

<i>N</i>	<i>Εγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		3,19
<i>ΤΑ</i>		,89
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		5,00

### Πίνακας 23

### 5.4 Είστε ικανοποιημένος/η από την αναγνώριση της δουλειάς σας από τους γονείς των μαθητών σας;

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Εγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΚΑΘΟΛΟΥ	1,00	2	2,22	2,22	2,22
ΛΙΓΟ	2,00	17	18,89	18,89	21,11
ΜΕΤΡΙΑ	3,00	32	35,56	35,56	56,67

ΠΟΛΥ	4,00	32	35,56	35,56	92,22
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5,00	7	7,78	7,78	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε πως μεγάλο μέρος των εκπαιδευτικών (35,56% + 35,56% = 71,12%) είναι θετικά προσανατολισμένοι ως προς την ικανοποίησή τους που πηγάζει από την αναγνώριση της δουλειάς τους από τους γονείς των μαθητών τους.

5.4 Είστε ικανοποιημένος/η από την αναγνώριση της δουλειάς σας από τους γονείς των μαθητών σας;

<i>N</i>	<i>Έγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		3,28
<i>ΤΑ</i>		,94
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		5,00

Πίνακας 24

6.1 Πληρώνομαι ικανοποιητικά για την δουλειά που προσφέρω;

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Έγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΚΑΘΟΛΟΥ	1,00	10	11,11	11,11	11,11
ΛΙΓΟ	2,00	28	31,11	31,11	42,22
ΜΕΤΡΙΑ	3,00	38	42,22	42,22	84,44
ΠΟΛΥ	4,00	12	13,33	13,33	97,78
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5,00	2	2,22	2,22	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε πως οι εκπαιδευτικοί (84,44%) πιστεύουν πως δεν

πληρώνονται ικανοποιητικά για την δουλειά που προσφέρουν.

6.1 Πληρώνομαι ικανοποιητικά για την δουλειά που προσφέρω;

<i>N</i>	<i>Εγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		2,64
<i>ΤΑ</i>		,93
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		5,00

Πίνακας 25

6.2 Υπάρχουν ευκαιρίες καριέρας;

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Εγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΚΑΘΟΛΟΥ	1,00	42	46,67	46,67	46,67
ΛΙΓΟ	2,00	30	33,33	33,33	80,00
ΜΕΤΡΙΑ	3,00	15	16,67	16,67	96,67
ΠΟΛΥ	4,00	2	2,22	2,22	98,89
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5,00	1	1,11	1,11	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε πως το μεγαλύτερο μέρος των εκπαιδευτικών (46,67% + 33,33% = 80%) πιστεύει πως δεν υπάρχουν ευκαιρίες καριέρας στο δημόσιο σχολείο.

6.2 Υπάρχουν ευκαιρίες καριέρας;

<i>N</i>	<i>Εγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		1,78

ΤΑ	,88
Ελάχιστο	1,00
Μέγιστο	5,00

Πίνακας 26

6.3 Υπάρχει αξιοκρατία;

Ετικέτα Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστιαίες	Εγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
ΚΑΘΟΛΟΥ	1,00	27	30,00	30,00	30,00
ΛΙΓΟ	2,00	30	33,33	33,33	63,33
ΜΕΤΡΙΑ	3,00	25	27,78	27,78	91,11
ΠΟΛΥ	4,00	5	5,56	5,56	96,67
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5,00	3	3,33	3,33	100,00
Σύνολο		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε πως μόλις 8 στους 90 (8,89%) πιστεύει πως υπάρχει αξιοκρατία στο δημόσιο σχολείο.

6.3 Υπάρχει αξιοκρατία;

N	Εγκυρες	90
	Ελλειπούσες	0
ΜΟ		2,19
ΤΑ		1,04
Ελάχιστο		1,00
Μέγιστο		5,00

Πίνακας 27

6.4 Μου προσφέρονται ευκαιρίες εκπαίδευσης και προσωπικής ανάπτυξης στη δουλειά μου;

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Έγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΚΑΘΟΛΟΥ	1,00	34	37,78	37,78	37,78
ΛΙΓΟ	2,00	31	34,44	34,44	72,22
ΜΕΤΡΙΑ	3,00	18	20,00	20,00	92,22
ΠΟΛΥ	4,00	4	4,44	4,44	96,67
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5,00	3	3,33	3,33	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε πως οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί πιστεύουν πως δεν τους προσφέρονται ευκαιρίες εκπαίδευσης και προσωπικής ανάπτυξης στην δουλειά τους, αφού μόλις 7 από τους 90 (7,77%) πιστεύουν το αντίθετο.

6.4 Μου προσφέρονται ευκαιρίες εκπαίδευσης και προσωπικής ανάπτυξης στη δουλειά μου;

<i>N</i>	<i>Έγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		2,01
<i>ΤΑ</i>		1,03
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		5,00

Πίνακας 28

6.5 Έχω καταφέρει αξιόλογα πράγματα στη δουλειά μου;

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Έγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΚΑΘΟΛΟΥ	1,00	2	2,22	2,22	2,22
ΛΙΓΟ	2,00	9	10,00	10,00	12,22
ΜΕΤΡΙΑ	3,00	37	41,11	41,11	53,33
ΠΟΛΥ	4,00	29	32,22	32,22	85,56



ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5,00	13	14,44	14,44	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε πως οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί είναι θετικά προσανατολισμένοι (41,11% + 32,22% = 73,33%) ως προς την ικανοποίησή τους αν έχουν καταφέρει αξιόλογα πράγματα στην δουλειά τους.

6.5 Έχω καταφέρει αξιόλογα πράγματα στη δουλειά μου;

<i>N</i>	<i>Έγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		3,47
<i>ΤΑ</i>		,94
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		5,00

Πίνακας 29

7.1 Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου.

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Έγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΠΟΤΕ ΔΕΝ ΜΟΥ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ	1,00	4	4,44	4,44	4,44
ΛΙΓΕΣ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΧΡΟΝΟ	2,00	17	18,89	18,89	23,33
ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ Ή ΛΙΓΟΤΕΡΟ	3,00	6	6,67	6,67	30,00
ΔΥΟ ΤΡΕΙΣ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΜΗΝΑ	4,00	23	25,56	25,56	55,56
ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ	5,00	10	11,11	11,11	66,67
ΑΡΚΕΤΕΣ ΦΟΡΕΣ ΜΟΥ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ	6,00	26	28,89	28,89	95,56

ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ	7,00	4	4,44	4,44	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε πως οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί νιώθουν εξαντλημένοι από την δουλειά τους δυο τρεις φορές το μήνα (25,56%) ή αρκετές φορές την εβδομάδα (28,89%).

#### 7.1 Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου.

<i>N</i>	<i>Έγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		4,24
<i>ΤΑ</i>		1,69
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		7,00

#### Πίνακας 30

#### 7.2 Νιώθω άδειος/α, σαν να μην έχει μείνει τίποτα μέσα μου την ώρα που σχολάω.

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Έγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΠΟΤΕ ΔΕΝ ΜΟΥ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ	1,00	18	20,00	20,00	20,00
ΛΙΓΕΣ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΧΡΟΝΟ	2,00	19	21,11	21,11	41,11
ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ Η ΛΙΓΟΤΕΡΟ	3,00	14	15,56	15,56	56,67
ΔΥΟ ΤΡΕΙΣ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΜΗΝΑ	4,00	10	11,11	11,11	67,78
ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ	5,00	10	11,11	11,11	78,89
ΑΡΚΕΤΕΣ ΦΟΡΕΣ ΜΟΥ	6,00	17	18,89	18,89	97,78

ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ					
ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ	7,00	2	2,22	2,22	100,00
	<i>Σύνολο</i>	90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε πως οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί (41,11%) απάντησαν ότι αρνητικά στο πόσο άδειοι νιώθουν την ώρα που σχολάζει.

7.2 Νιώθω άδειος/α, σαν να μην έχει μείνει τίποτα μέσα μου την ώρα που σχολάζω.

<i>N</i>	<i>Έγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		3,38
<i>ΤΑ</i>		1,88
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		7,00

Πίνακας 31

7.3 Νιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω ακόμα μία μέρα στη δουλειά.

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Έγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΠΟΤΕ ΔΕΝ ΜΟΥ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ	1,00	5	5,56	5,56	5,56
ΛΙΓΕΣ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΧΡΟΝΟ	2,00	26	28,89	28,89	34,44
ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ Ή ΛΙΓΟΤΕΡΟ	3,00	17	18,89	18,89	53,33
ΔΥΟ ΤΡΕΙΣ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΜΗΝΑ	4,00	11	12,22	12,22	65,56
ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ	5,00	7	7,78	7,78	73,33

ΑΡΚΕΤΕΣ ΦΟΡΕΣ ΜΟΥ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ	6,00	19	21,11	21,11	94,44
ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ	7,00	5	5,56	5,56	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε πως είναι περισσότεροι οι εκπαιδευτικοί που απάντησαν αρνητικά (28,89%) στο αν νιώθουν κουρασμένοι το πρωί πριν ξεκινήσουν την δουλειά τους, σε σχέση με αυτούς που απάντησαν θετικά (21,11%) στην ίδια ερώτηση.

7.3 Νιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω ακόμα μία μέρα στη δουλειά.

<i>N</i>	<i>Έγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		3,73
<i>ΤΑ</i>		1,80
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		7,00

Πίνακας 32

7.4 Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως νιώθουν οι μαθητές μου για όσα τους συμβαίνουν.

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Έγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΠΟΤΕ ΔΕΝ ΜΟΥ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ	1,00	2	2,22	2,22	2,22
ΛΙΓΕΣ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΧΡΟΝΟ	2,00	3	3,33	3,33	5,56
ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ Ή ΛΙΓΟΤΕΡΟ	3,00	2	2,22	2,22	7,78
ΔΥΟ ΤΡΕΙΣ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΜΗΝΑ	4,00	7	7,78	7,78	15,56
ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ	5,00	7	7,78	7,78	23,33

ΕΒΔΟΜΑΔΑ					
ΑΡΚΕΤΕΣ ΦΟΡΕΣ ΜΟΥ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ	6,00	48	53,33	53,33	76,67
ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ	7,00	21	23,33	23,33	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε πως το μεγαλύτερο ποσοστό των εκπαιδευτικών (53,33% + 23,33% = 76,66%) μπορεί εύκολα και πολύ συχνά να καταλάβει πως νιώθουν οι μαθητές τους για όσα τους συμβαίνουν.

7.4 Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως νιώθουν οι μαθητές μου για όσα τους συμβαίνουν.

<i>N</i>	<i>Εγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		5,69
<i>ΤΑ</i>		1,35
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		7,00

Πίνακας 33

7.5 Νιώθω λιγότερο ευαίσθητος/η προς τους μαθητές μου από τότε που ξεκίνησα αυτή τη δουλειά.

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Εγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΠΟΤΕ ΔΕΝ ΜΟΥ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ	1,00	38	42,22	42,22	42,22
ΛΙΓΕΣ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΧΡΟΝΟ	2,00	11	12,22	12,22	54,44
ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ Ή ΛΙΓΟΤΕΡΟ	3,00	6	6,67	6,67	61,11
ΔΥΟ ΤΡΕΙΣ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΜΗΝΑ	4,00	5	5,56	5,56	66,67

ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ	5,00	15	16,67	16,67	83,33
ΑΡΚΕΤΕΣ ΦΟΡΕΣ ΜΟΥ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ	6,00	13	14,44	14,44	97,78
ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ	7,00	2	2,22	2,22	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε πως ένα μεγάλο ποσοστό των εκπαιδευτικών της έρευνας (42,22%) δεν του έχει συμβεί ποτέ να νιώσει λιγότερο ευαίσθητος/η προς τους μαθητές του/της από την πρώτη χρονιά που ξεκίνησε να εργάζεται έως τώρα.

7.5 Νιώθω λιγότερο ευαίσθητος/η προς τους μαθητές μου από τότε που ξεκίνησα αυτή τη δουλειά.

<i>N</i>	<i>Έγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		2,94
<i>ΤΑ</i>		2,06
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		7,00

Πίνακας 34

7.6 Νιώθω γεμάτος/η δύναμη και ενεργητικότητα.

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Έγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΠΟΤΕ ΔΕΝ ΜΟΥ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ	1,00	5	5,56	5,56	5,56
ΛΙΓΕΣ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΧΡΟΝΟ	2,00	2	2,22	2,22	7,78
ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ Ή ΛΙΓΟΤΕΡΟ	3,00	9	10,00	10,00	17,78
ΔΥΟ ΤΡΕΙΣ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΜΗΝΑ	4,00	7	7,78	7,78	25,56

ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ	5,00	13	14,44	14,44	40,00
ΑΡΚΕΤΕΣ ΦΟΡΕΣ ΜΟΥ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ	6,00	44	48,89	48,89	88,89
ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ	7,00	10	11,11	11,11	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε πως συμβαίνει αρκετές φορές στην πλειοψηφία των εκπαιδευτικών (48,89%) να νιώθει γεμάτος/η με δύναμη και ενεργητικότητα.

#### 7.6 Νιώθω γεμάτος/η δύναμη και ενεργητικότητα.

<i>N</i>	<i>Εγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		5,14
<i>ΤΑ</i>		1,58
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		7,00

#### Πίνακας 35

#### 7.7 Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου.

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Εγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΠΟΤΕ ΔΕΝ ΜΟΥ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ	1,00	21	23,33	23,33	23,33
ΛΙΓΕΣ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΧΡΟΝΟ	2,00	22	24,44	24,44	47,78
ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ Ή ΛΙΓΟΤΕΡΟ	3,00	9	10,00	10,00	57,78
ΔΥΟ ΤΡΕΙΣ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΜΗΝΑ	4,00	8	8,89	8,89	66,67
ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ	5,00	10	11,11	11,11	77,78

ΕΒΔΟΜΑΔΑ					
ΑΡΚΕΤΕΣ ΦΟΡΕΣ ΜΟΥ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ	6,00	16	17,78	17,78	95,56
ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ	7,00	4	4,44	4,44	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε πως οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί (47,77%) δεν νιώθουν απογοητευμένοι από την δουλειά τους.

7.7 Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου.

<i>N</i>	<i>Έγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		3,31
<i>ΤΑ</i>		1,99
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		7,00

Πίνακας 36

7.8 Πιστεύω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου.

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Έγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΠΟΤΕ ΔΕΝ ΜΟΥ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ	1,00	6	6,67	6,67	6,67
ΛΙΓΕΣ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΧΡΟΝΟ	2,00	7	7,78	7,78	14,44
ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ Ή ΛΙΓΟΤΕΡΟ	3,00	3	3,33	3,33	17,78
ΔΥΟ ΤΡΕΙΣ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΜΗΝΑ	4,00	10	11,11	11,11	28,89
ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ	5,00	11	12,22	12,22	41,11



ΑΡΚΕΤΕΣ ΦΟΡΕΣ ΜΟΥ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ	6,00	33	36,67	36,67	77,78
ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ	7,00	20	22,22	22,22	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα βγάζουμε το συμπέρασμα πως το μεγαλύτερο ποσοστό των εκπαιδευτικών (58,89%) πιστεύει πως εργάζεται σκληρά στη δουλειά του.

7.8 Πιστεύω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου.

<i>N</i>	<i>Εγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		5,13
<i>ΤΑ</i>		1,81
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		7,00

Πίνακας 37

7.9 Μου δημιουργεί πάρα πολύ στρές το να βρίσκομαι σε επαφή με άλλους ανθρώπους.

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Εγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΠΟΤΕ ΔΕΝ ΜΟΥ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ	1,00	43	47,78	47,78	47,78
ΛΙΓΕΣ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΧΡΟΝΟ	2,00	18	20,00	20,00	67,78
ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ Ή ΛΙΓΟΤΕΡΟ	3,00	6	6,67	6,67	74,44
ΔΥΟ ΤΡΕΙΣ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΜΗΝΑ	4,00	7	7,78	7,78	82,22
ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ	5,00	10	11,11	11,11	93,33
ΑΡΚΕΤΕΣ ΦΟΡΕΣ ΜΟΥ	6,00	2	2,22	2,22	95,56

ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ					
ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ	7,00	4	4,44	4,44	100,00
	<i>Σύνολο</i>	90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε πως σε ποσοστό 67,78% των εκπαιδευτικών απάντησε πως δεν του δημιουργεί πάρα πολύ στρές το να βρίσκεται σε επαφή με άλλους ανθρώπους.

7.9 Μου δημιουργεί πάρα πολύ στρές το να βρίσκομαι σε επαφή με άλλους ανθρώπους.

<i>N</i>	<i>Έγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		2,39
<i>ΤΑ</i>		1,79
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		7,00

Πίνακας 38

7.10 Στο τέλος της ημέρας έχω καλή διάθεση που δούλεψα στενά με τους μαθητές μου.

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Έγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΠΟΤΕ ΔΕΝ ΜΟΥ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ	1,00	2	2,22	2,22	2,22
ΛΙΓΕΣ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΧΡΟΝΟ	2,00	5	5,56	5,56	7,78
ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ Ή ΛΙΓΟΤΕΡΟ	3,00	7	7,78	7,78	15,56
ΔΥΟ ΤΡΕΙΣ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΜΗΝΑ	4,00	7	7,78	7,78	23,33
ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ	5,00	10	11,11	11,11	34,44

ΑΡΚΕΤΕΣ ΦΟΡΕΣ ΜΟΥ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ	6,00	33	36,67	36,67	71,11
ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ	7,00	26	28,89	28,89	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε πως οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί (36,67% + 28,89% = 65,56%) τελειώνοντας την καθημερινή τους εργασία στο σχολείο έχουν καλή διάθεση που ήρθαν σε επαφή με τους μαθητές τους.

7.10 Στο τέλος της ημέρας έχω καλή διάθεση που δούλεψα στενά με τους μαθητές μου.

<i>N</i>	<i>Έγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		5,46
<i>ΤΑ</i>		1,61
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		7,00

Πίνακας 39

7.11 Νιώθω ότι έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά.

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Έγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΠΟΤΕ ΔΕΝ ΜΟΥ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ	1,00	2	2,22	2,22	2,22
ΛΙΓΕΣ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΧΡΟΝΟ	2,00	3	3,33	3,33	5,56
ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ Ή ΛΙΓΟΤΕΡΟ	3,00	8	8,89	8,89	14,44
ΔΥΟ ΤΡΕΙΣ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΜΗΝΑ	4,00	10	11,11	11,11	25,56
ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ	5,00	13	14,44	14,44	40,00

ΑΡΚΕΤΕΣ ΦΟΡΕΣ ΜΟΥ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ	6,00	42	46,67	46,67	86,67
ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ	7,00	12	13,33	13,33	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε το μεγαλύτερο ποσοστό των εκπαιδευτικών (46,67%) νιώθουν πως έχουν καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα στη δουλειά τους καθ' όλη τη διάρκεια που απασχολούνται.

7.11 Νιώθω ότι έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά.

<i>N</i>	<i>Έγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		5,26
<i>ΤΑ</i>		1,44
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		7,00

Πίνακας 40

7.12 Νιώθω ότι δεν αντέχω πια, πως ο κόμπος έφτασε στο χτένι.

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Έγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΠΟΤΕ ΔΕΝ ΜΟΥ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ	1,00	29	32,22	32,22	32,22
ΛΙΓΕΣ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΧΡΟΝΟ	2,00	20	22,22	22,22	54,44
ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ Ή ΛΙΓΟΤΕΡΟ	3,00	6	6,67	6,67	61,11
ΔΥΟ ΤΡΕΙΣ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΜΗΝΑ	4,00	6	6,67	6,67	67,78
ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ	5,00	11	12,22	12,22	80,00

ΑΡΚΕΤΕΣ ΦΟΡΕΣ ΜΟΥ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ	6,00	13	14,44	14,44	94,44
ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ	7,00	5	5,56	5,56	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε ότι είναι λίγοι οι εκπαιδευτικοί που νιώθουν ότι δεν αντέχουν άλλο με την δουλειά τους, αφού όσοι ισχυρίστηκαν το αντίθετο φτάνουν σε ποσοστό 54,44%.

7.12 Νιώθω ότι δεν αντέχω πια, πως ο κόμπος έφτασε στο χτένι.

<i>N</i>	<i>Έγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		3,10
<i>ΤΑ</i>		2,07
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		7,00

Πίνακας 41

7.13 Αντιμετωπίζω πολύ ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά.

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Έγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΠΟΤΕ ΔΕΝ ΜΟΥ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ	1,00	3	3,33	3,33	3,33
ΛΙΓΕΣ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΧΡΟΝΟ	2,00	7	7,78	7,78	11,11
ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ Ή ΛΙΓΟΤΕΡΟ	3,00	7	7,78	7,78	18,89
ΔΥΟ ΤΡΕΙΣ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΜΗΝΑ	4,00	12	13,33	13,33	32,22
ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ	5,00	15	16,67	16,67	48,89

ΑΡΚΕΤΕΣ ΦΟΡΕΣ ΜΟΥ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ	6,00	29	32,22	32,22	81,11
ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ	7,00	17	18,89	18,89	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε πως η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών (32,22%) αντιμετωπίζει με ηρεμία τα προβλήματα που θα προκύψουν στην δουλειά τους.

7.13 Αντιμετωπίζω πολύ ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά.

<i>N</i>	<i>Εγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		5,04
<i>ΤΑ</i>		1,67
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		7,00

Πίνακας 42

ΦΥΛΟ

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Εγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΑΝΔΡΑΣ	1,00	16	17,78	17,78	17,78
ΓΥΝΑΙΚΑ	2,00	74	82,22	82,22	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε ότι οι γυναίκες αναπληρωτές εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα αποτελούν μία ισχυρή πλειοψηφία, φτάνοντας σε ποσοστό το 82,22%.

ΦΥΛΟ

<i>N</i>	<i>Εγκυρες</i>	90
----------	----------------	----

	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		1,82
<i>ΤΑ</i>		,38
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		2,00

Πίνακας 43

ΗΛΙΚΙΑ

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Εγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
22 - 29	1,00	18	20,00	20,00	20,00
30 - 39	2,00	57	63,33	63,33	83,33
40 - 49	3,00	13	14,44	14,44	97,78
50 - 59	4,00	2	2,22	2,22	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε η ηλικιακή πλειοψηφία (63,33%) του δείγματος είναι μεταξύ 30-39 ετών.

ΗΛΙΚΙΑ

<i>N</i>	<i>Εγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		1,99
<i>ΤΑ</i>		,66
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		4,00

Πίνακας 44

### ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Έγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΑΓΑΜΟΣ/Η	1,00	51	56,67	56,67	56,67
ΕΓΓΑΜΟΣ/Η	2,00	39	43,33	43,33	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε πως τα ποσοστά των άγαμων (56,67%) αναπληρωτών εκπαιδευτικών είναι ελαφρώς υψηλότερα από αυτά των έγγαμων (43,33%).

### ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

<i>N</i>	<i>Έγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		1,43
<i>ΤΑ</i>		,50
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		2,00

### Πίνακας 45

Σχέση εργασίας με το δημόσιο σχολείο

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Έγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ/ΤΡΙΑ	1,00	87	96,67	96,67	96,67
ΩΡΟΜΙΣΘΙΟΣ/Α	2,00	3	3,33	3,33	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε ότι στην έρευνα συμμετείχαν κατά κόρον καθηγητές που δουλεύουν ως αναπληρωτές ή αναπληρωτές μειωμένου ωραρίου (87 στους 90) και μόλις τρεις ωρομίσθιοι πήραν μέρος στην έρευνα.



Σχέση εργασίας με το δημόσιο σχολείο

<i>N</i>	<i>Εγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		1,03
<i>ΤΑ</i>		,18
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		2,00

Πίνακας 46

Έτη προϋπηρεσίας

<i>Ετικέτα Τιμής</i>	<i>Τιμή</i>	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστιαίες</i>	<i>Εγκυρα Ποσοστά</i>	<i>Συσσωρευτικά Ποσοστά</i>
0 – 5	1,00	32	35,56	35,56	35,56
6 – 10	2,00	46	51,11	51,11	86,67
11 – 15	3,00	11	12,22	12,22	98,89
16 – 20	4,00	1	1,11	1,11	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε πως οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί έχουν από 6 έως 10 έτη προϋπηρεσίας (51,11%) και ακολουθούν αμέσως αυτοί που έχουν από 0 έως 5 έτη προϋπηρεσίας (35,56%).

Έτη προϋπηρεσίας

<i>N</i>	<i>Εγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		1,79
<i>ΤΑ</i>		,69
<i>Ελάχιστο</i>		1,00

Μέγιστο	4,00
---------	------

Πίνακας 47

Επίπεδο μόρφωσης

Ετικέτα Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστιαίες	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
ΠΤΥΧΙΟ	1,00	37	41,11	41,11	41,11
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	2,00	53	58,89	58,89	100,00
Σύνολο		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε από τους εκπαιδευτικούς που πήραν μέρος στην έρευνα, κατέχουν μεταπτυχιακό τίτλο πιο πολλοί (58,89%) σε σχέση με αυτούς που έχουν μόνο το βασικό πτυχίο τους (41,11%).

Επίπεδο μόρφωσης

N	Εγκυρες	90
	Ελλειπούσες	0
ΜΟ		1,59
ΤΑ		,49
Ελάχιστο		1,00
Μέγιστο		2,00

Πίνακας 48

Θέση στο σχολείο

Ετικέτα Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστιαίες	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
ΔΑΣΚΑΛΟΣ/Α	1,00	23	25,56	25,56	25,56
ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ/ΤΡΙΑ	2,00	19	21,11	21,11	46,67

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	3,00	1	1,11	1,11	47,78
ΔΑΣΚΑΛΟΣ/Α ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ	4,00	17	18,89	18,89	66,67
ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ/ΤΡΙΑ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ	5,00	3	3,33	3,33	70,00
ΝΗΠΙΑΓΩΓΟΣ	6,00	6	6,67	6,67	76,67
ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ (Ξένων γλωσσών, τπε, μουσικής ,φυσικής αγωγής, θεατρικών σπουδών, καλλιτεχνικών)	7,00	21	23,33	23,33	100,00
<i>Σύνολο</i>		90	100,0	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί που πήραν μέρος στην έρευνα είναι Δάσκαλοι (44,45%), Καθηγητές (24,44%) και εκπαιδευτικοί Ειδικοτήτων (23,33%).

Θέση στο σχολείο

<i>N</i>	<i>Έγκυρες</i>	90
	<i>Ελλειπούσες</i>	0
<i>ΜΟ</i>		3,67
<i>ΤΑ</i>		2,35
<i>Ελάχιστο</i>		1,00
<i>Μέγιστο</i>		7,00

### Πίνακας Συσχετίσεων

Πίνακας 49

	<i>Burn Out</i>	<i>Εργασιακή ομοιοτητα</i>	<i>Σχέσεις ΜαθηΓονείς</i>	<i>Σχολικό Κλίμα</i>	<i>Σχέση Διεύθ.</i>	<i>Διοικ.Ορ γάνωση</i>	<i>Κτιριακές Υποδομές</i>
<i>BurnOut</i>	1,00	-,15	-,16	-,02	-,20	-,20	-,10
<i>Pearson Συσχέτιση</i>							
<i>Στ.Σημ. (2-</i>		,164	,122	,866	,064	,064	,365

	κατ/σ ης) N	90	90	90	90	90	90	90
Εργασ. Ικανοποίη ση	Pearso n Συσχέτι ση Στ.Σημ. (2- κατ/σ ης) N	-,15	1,00	,13	,51	,32	,41	,50
		,164		,230	,000	,002	,000	,000
		90	90	90	90	90	90	90
Σχέσεις Μαθητές Γονείς	Pearso n Συσχέτι ση Στ.Σημ. (2- κατ/σ ης) N	-,16	,13	1,00	,28	,47	,40	,19
		,122	,230		,009	,000	,000	,077
		90	90	90	90	90	90	90
Σχολικό Κλίμα	Pearso n Συσχέτι ση Στ.Σημ. (2- κατ/σ ης) N	-,02	,51	,28	1,00	,59	,56	,46
		,866	,000	,009		,000	,000	,000
		90	90	90	90	90	90	90
Σχέση Διεύθυνσ η	Pearso n Συσχέτι ση Στ.Σημ. (2- κατ/σ ης)	-,20	,32	,47	,59	1,00	,82	,40
		,064	,002	,000	,000		,000	,000

	<i>N</i>	90	90	90	90	90	90	90
Διοικητική ή Οργάνωση	<i>Pearson</i>	-,20	,41	,40	,56	,82	1,00	,50
	<i>Συσχέτιση</i>							
	<i>Στ.Σημ. (2-κατ/νσ ης)</i>	,064	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	<i>N</i>	90	90	90	90	90	90	90
Κτιριακές Υποδομές	<i>Pearson</i>	-,10	,50	,19	,46	,40	,50	1,00
	<i>Συσχέτιση</i>							
	<i>Στ.Σημ. (2-κατ/νσ ης)</i>	,365	,000	,077	,000	,000	,000	,000
	<i>N</i>	90	90	90	90	90	90	90

Στον παραπάνω πίνακα έχουμε τα αποτελέσματα διασταυρώσεων μεταξύ των ερωτήσεων του πρώτου μέρους του ερωτηματολογίου. Τα συμπεράσματα αυτών των διασταυρώσεων είναι τα εξής:

Μελετώντας την πρώτη γραμμή του πίνακα:

- Υπάρχει μία ασθενής ισχύς αρνητική σχέση ( $r = -0,15$ ) μεταξύ των μεταβλητών της εργασιακής ικανοποίησης και της εργασιακής εξουθένωσης (Burn Out). Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση ( $p = 0,164 > 0,05$ ).
- Ανάμεσα στην εργασιακή εξουθένωση και στην ικανοποίηση από την σχέση με γονείς και μαθητές η συσχέτιση είναι αρνητική ασθενής ισχύς ( $r = -0,16$ ), χωρίς στατιστική σημαντικότητα ( $p = 0,122 > 0,05$ ).
- Ανάμεσα στην εργασιακή εξουθένωση και στο σχολικό κλίμα η συσχέτιση είναι αρνητική ασθενής ισχύς ( $r = -0,02$ ), χωρίς στατιστική σημαντικότητα ( $p = 0,866 > 0,05$ ).
- Ανάμεσα στην εργασιακή εξουθένωση και στην σχέση με τον διευθυντή υπάρχει μία αρνητική ασθενής ισχύς σχέση ( $r = -0,20$ ), χωρίς να είναι στατιστικά σημαντικό ( $p = 0,064 > 0,05$ ).

- Ανάμεσα στην εργασιακή εξουθένωση και την διοικητική οργάνωση υπάρχει μία αρνητική ασθενής ισχύς συσχέτιση ( $r = -0,20$ ), χωρίς να είναι στατιστικά σημαντικό ( $p = 0,064 > 0,05$ ).
- Ανάμεσα στην εργασιακή εξουθένωση και τις κτιριακές υποδομές υπάρχει μία αρνητική ασθενής ισχύς συσχέτιση ( $r = -0,10$ ), χωρίς να είναι στατιστικά σημαντικό ( $p = 0,365 > 0,05$ ).

Μελετώντας την δεύτερη γραμμή του πίνακα:

- Ανάμεσα στην εργασιακή ικανοποίηση και τις σχέσεις με τους μαθητές και γονείς υπάρχει μία θετική ασθενής ισχύς συσχέτιση ( $r = 0,13$ ), χωρίς να είναι στατιστικά σημαντικό ( $p = 0,230 > 0,05$ ).
- Ανάμεσα στην εργασιακή ικανοποίηση και το σχολικό κλίμα υπάρχει μία θετική μέτριας ισχύς συσχέτιση ( $r = 0,51$ ), η οποία είναι στατιστικά σημαντική ( $p = 0,001 < 0,05$ ).
- Ανάμεσα στην εργασιακή ικανοποίηση και στη σχέση με τον διευθυντή υπάρχει μία θετική μέτριας ισχύς συσχέτιση ( $r = 0,32$ ), η οποία είναι στατιστικά σημαντική ( $p = 0,002 < 0,05$ ).
- Ανάμεσα στην εργασιακή ικανοποίηση και στη διοικητική οργάνωση υπάρχει μία θετική μέτριας ισχύς συσχέτιση ( $r = 0,41$ ), η οποία είναι στατιστικά σημαντική ( $p = 0,001 < 0,05$ ).
- Ανάμεσα στην εργασιακή ικανοποίηση και στις κτιριακές υποδομές υπάρχει μία θετική μέτριας ισχύς συσχέτιση ( $r = 0,50$ ), η οποία είναι στατιστικά σημαντική ( $p = 0,001 < 0,05$ ).

Μελετώντας τη τρίτη γραμμή του πίνακα:

- Ανάμεσα στην σχέση με τους μαθητές και τους γονείς και στο σχολικό κλίμα υπάρχει μία θετική ασθενής ισχύς συσχέτιση ( $r = 0,28$ ), η οποία είναι στατιστικά σημαντική ( $p = 0,009 < 0,05$ ).
- Ανάμεσα στην σχέση με τους μαθητές και τους γονείς και στη σχέση με τον διευθυντή υπάρχει μία θετική μέτριας ισχύς συσχέτιση ( $r = 0,47$ ), η οποία είναι στατιστικά σημαντική ( $p = 0,001 < 0,05$ ).
- Ανάμεσα στην σχέση με τους μαθητές και τους γονείς και τη διοικητική οργάνωση υπάρχει μία θετική μέτριας ισχύς συσχέτιση ( $r = 0,40$ ), η οποία είναι στατιστικά σημαντική ( $p = 0,001 < 0,05$ ).

- Ανάμεσα στην σχέση με τους μαθητές και τους γονείς και τις κτιριακές υποδομές υπάρχει μία θετική ασθενής ισχύς συσχέτιση ( $r = 0,19$ ), η οποία δεν είναι στατιστικά σημαντική ( $p = 0,077 > 0,05$ ).

Μελετώντας την τέταρτη γραμμή του πίνακα:

- Ανάμεσα στο σχολικό κλίμα και στην σχέση με τον διευθυντή υπάρχει μία θετική μέτριας ισχύς συσχέτιση ( $r = 0,59$ ), η οποία είναι στατιστικά σημαντική ( $p = 0,001 < 0,05$ ).
- Ανάμεσα στο σχολικό κλίμα και στην διοικητική οργάνωση υπάρχει μία θετική μέτριας ισχύς συσχέτιση ( $r = 0,56$ ), η οποία είναι στατιστικά σημαντική ( $p = 0,001 < 0,05$ ).
- Ανάμεσα στο σχολικό κλίμα και στις κτιριακές δομές υπάρχει μία θετική μέτριας ισχύς συσχέτιση ( $r = 0,46$ ), η οποία είναι στατιστικά σημαντική ( $p = 0,001 < 0,05$ ).

Μελετώντας τη πέμπτη γραμμή του πίνακα:

- Ανάμεσα στο σχέση με τον διευθυντή και την διοικητική οργάνωση υπάρχει μία θετική πολύ ισχυρής ισχύς συσχέτιση ( $r = 0,82$ ), η οποία είναι στατιστικά σημαντική ( $p = 0,001 < 0,05$ ).
- Ανάμεσα στο σχέση με τον διευθυντή και τις κτιριακές υποδομές υπάρχει μία θετική ασθενής ισχύς συσχέτιση ( $r = 0,40$ ), η οποία είναι στατιστικά σημαντική ( $p = 0,001 < 0,05$ ).

Μελετώντας τη έκτη γραμμή του πίνακα:

- Ανάμεσα στις κτιριακές υποδομές και την διοικητική οργάνωση υπάρχει μία θετική μέτριας ισχύς συσχέτιση ( $r = 0,50$ ), η οποία είναι στατιστικά σημαντική ( $p = 0,001 < 0,05$ ).

## Πίνακες ANOVA

Πίνακας 50

ΦΥΛΟ						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Κτιριακές Υποδομές	Between Groups	1,608	1	1,608	,096	,757
	Within Groups	1469,992	88	16,704		
	Total	1471,600	89			
Διοικητική Οργάνωση	Between Groups	2,577	1	2,577	,221	,639
	Within Groups	1025,912	88	11,658		
	Total	1028,489	89			
Σχέση Διευθ	Between Groups	1,547	1	1,547	,058	,811

	<b>Within Groups</b>	2362,275	88	26,844		
	<b>Total</b>	2363,822	89			
<b>Σχολικό Κλίμα</b>	<b>Between Groups</b>	1,442	1	1,442	,077	,782
	<b>Within Groups</b>	1652,514	88	18,779		
	<b>Total</b>	1653,956	89			
<b>Μαθητές Γονείς</b>	<b>Between Groups</b>	14,899	1	14,899	2,353	,129
	<b>Within Groups</b>	557,101	88	6,331		
	<b>Total</b>	572,000	89			
<b>Εργασιακή Ικαν</b>	<b>Between Groups</b>	5,593	1	5,593	,444	,507
	<b>Within Groups</b>	1109,696	88	12,610		
	<b>Total</b>	1115,289	89			
<b>BurnOut</b>	<b>Between Groups</b>	8,939	1	8,939	,082	,775
	<b>Within Groups</b>	9558,216	88	108,616		
	<b>Total</b>	9567,156	89			

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε πως το φύλο του εκπαιδευτικού δεν έχει κάποια στατιστικά σημαντική συσχέτιση με καμία από τις δομικές μεταβλητές (Κτιριακές Υποδομές, Διοικητική Οργάνωση, Σχέση με Διευθυντή, Σχολικό Κλίμα, Σχέση με Μαθητές και Γονείς, Εργασιακή Ικανοποίηση, BurnOut), γιατί  $sig > 0,05$  σε κάθε μεταβλητή. Άρα τα αποτελέσματα του παραπάνω πίνακα δεν είναι στατιστικά σημαντικά.

Πίνακας 51

<b>ΗΛΙΚΙΑ</b>						
		<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
<b>Κτιριακές Υποδομές</b>	<b>Between Groups</b>	47,711	3	15,904	,961	,415
	<b>Within Groups</b>	1423,889	86	16,557		
	<b>Total</b>	1471,600	89			
<b>Διοικητική Οργάνωση</b>	<b>Between Groups</b>	20,770	3	6,923	,591	,623
	<b>Within Groups</b>	1007,719	86	11,718		
	<b>Total</b>	1028,489	89			
<b>Σχέση με Διευθυντή</b>	<b>Between Groups</b>	38,959	3	12,986	,480	,697
	<b>Within Groups</b>	2324,863	86	27,033		
	<b>Total</b>	2363,822	89			
<b>Σχολικό Κλίμα</b>	<b>Between Groups</b>	28,053	3	9,351	,495	,687
	<b>Within Groups</b>	1625,903	86	18,906		
	<b>Total</b>	1653,956	89			
<b>Σχέση με Μαθητές, Γονείς</b>	<b>Between Groups</b>	31,068	3	10,356	1,646	,185
	<b>Within Groups</b>	540,932	86	6,290		



	<b>Total</b>	572,000	89			
<b>Εργασιακή Ικανοποίηση</b>	<b>Between Groups</b>	46,091	3	15,364	1,236	,302
	<b>Within Groups</b>	1069,198	86	12,433		
	<b>Total</b>	1115,289	89			
<b>Burn Out</b>	<b>Between Groups</b>	487,132	3	162,377	1,538	,210
	<b>Within Groups</b>	9080,023	86	105,582		
	<b>Total</b>	9567,156	89			

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε πως το φύλο του εκπαιδευτικού δεν έχει κάποια στατιστικά σημαντική συσχέτιση με καμία από τις δομικές μεταβλητές (Κτιριακές Υποδομές, Διοικητική Οργάνωση, Σχέση με Διευθυντή, Σχολικό Κλίμα, Σχέση με Μαθητές και Γονείς, Εργασιακή Ικανοποίηση, BurnOut), γιατί sig > 0,05 σε κάθε μεταβλητή. Άρα τα αποτελέσματα του παραπάνω πίνακα δεν είναι στατιστικά σημαντικά.

Πίνακας 52

<b>ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ</b>						
		<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
<b>Κτιριακές Υποδομές</b>	<b>Between Groups</b>	,116	1	,116	,007	,934
	<b>Within Groups</b>	1471,484	88	16,721		
	<b>Total</b>	1471,600	89			
<b>Διοικητική Οργάνωση</b>	<b>Between Groups</b>	28,130	1	28,130	2,475	,119
	<b>Within Groups</b>	1000,359	88	11,368		
	<b>Total</b>	1028,489	89			
<b>Σχέση Διευθυντή</b>	<b>Between Groups</b>	8,785	1	8,785	,328	,568
	<b>Within Groups</b>	2355,038	88	26,762		
	<b>Total</b>	2363,822	89			
<b>Σχολικό Κλίμα</b>	<b>Between Groups</b>	,444	1	,444	,024	,878
	<b>Within Groups</b>	1653,511	88	18,790		
	<b>Total</b>	1653,956	89			
<b>Σχέση με Μαθητές, Γονείς</b>	<b>Between Groups</b>	1,629	1	1,629	,251	,617
	<b>Within Groups</b>	570,371	88	6,481		
	<b>Total</b>	572,000	89			
<b>Εργασιακή Ικανοποίηση</b>	<b>Between Groups</b>	47,696	1	47,696	3,932	,051
	<b>Within Groups</b>	1067,593	88	12,132		
	<b>Total</b>	1115,289	89			
<b>Burn Out</b>	<b>Between Groups</b>	65,110	1	65,110	,603	,440
	<b>Within Groups</b>	9502,045	88	107,978		
	<b>Total</b>	9567,156	89			

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε πως η οικογενειακή κατάσταση (Άγαμος/η ή Έγγαμος/η) του εκπαιδευτικού δεν έχει κάποια στατιστικά σημαντική συσχέτιση με καμία από τις δομικές μεταβλητές (Κτιριακές Υποδομές, Διοικητική Οργάνωση, Σχέση με

Διευθυντή, Σχολικό Κλίμα, Σχέση με Μαθητές και Γονείς, Εργασιακή Ικανοποίηση, BurnOut), γιατί sig > 0,05 σε κάθε μεταβλητή. Άρα τα αποτελέσματα του παραπάνω πίνακα δεν είναι στατιστικά σημαντικά.

Αξίζει να αναφέρουμε βέβαια ότι στη μεταβλητή Εργασιακή Ικανοποίηση το sig = 0,051 > 0,050. Ίσως αν είχαμε μεγαλύτερο δείγμα στην έρευνά μας να προέκυπτε το sig της μεταβλητής «Εργασιακή Ικανοποίηση» μικρότερο από 0,05 και να είχαμε ένα σημαντικό στατιστικό αποτέλεσμα με την μεταβλητή «Οικογενειακή κατάσταση».

Πίνακας 53

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΔΗΜΟΣΙΟ ΣΧΟΛΕΙΟ						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Κτιριακές Υποδομές	Between Groups	33,117	1	33,117	2,026	,158
	Within Groups	1438,483	88	16,346		
	Total	1471,600	89			
Διοικητική Οργάνωση	Between Groups	,075	1	,075	,006	,936
	Within Groups	1028,414	88	11,687		
	Total	1028,489	89			
Σχέση με Διευθυντή	Between Groups	,742	1	,742	,028	,868
	Within Groups	2363,080	88	26,853		
	Total	2363,822	89			
Σχολικό Κλίμα	Between Groups	17,220	1	17,220	,926	,339
	Within Groups	1636,736	88	18,599		
	Total	1653,956	89			
Σχέση με Μαθητές, Γονείς	Between Groups	,000	1	,000	,000	1,000
	Within Groups	572,000	88	6,500		
	Total	572,000	89			
Εργασιακή Ικανοποίηση	Between Groups	23,565	1	23,565	1,899	,172
	Within Groups	1091,724	88	12,406		
	Total	1115,289	89			
Burn Out	Between Groups	25,110	1	25,110	,232	,632
	Within Groups	9542,046	88	108,432		
	Total	9567,156	89			

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε πως η σχέση εργασίας που έχουν οι εκπαιδευτικοί στο δημόσιο σχολείο (Αναπληρωτής/α, Ωρομίσθιος/α) δεν έχει κάποια στατιστικά σημαντική συσχέτιση με καμία από τις δομικές μεταβλητές (Κτιριακές Υποδομές, Διοικητική Οργάνωση, Σχέση με Διευθυντή, Σχολικό Κλίμα, Σχέση με Μαθητές και Γονείς, Εργασιακή Ικανοποίηση, BurnOut), γιατί sig > 0,05 σε κάθε μεταβλητή. Άρα τα αποτελέσματα του παραπάνω πίνακα δεν είναι στατιστικά σημαντικά.

Πίνακας 54

ΕΤΗ ΠΡΟΥΨΗΡΕΣΙΑΣ						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Κτιριακές Υποδομές	Between Groups	26,310	3	8,770	,522	,668
	Within Groups	1445,290	86	16,806		
	Total	1471,600	89			
Διοικητική Οργάνωση	Between Groups	20,679	3	6,893	,588	,624
	Within Groups	1007,810	86	11,719		
	Total	1028,489	89			
Σχέση με Διευθυντή	Between Groups	78,009	3	26,003	,978	,407
	Within Groups	2285,814	86	26,579		
	Total	2363,822	89			
Σχολικό Κλίμα	Between Groups	21,454	3	7,151	,377	,770
	Within Groups	1632,501	86	18,983		
	Total	1653,956	89			
Σχέση με Μαθητές, Γονείς	Between Groups	2,438	3	,813	,123	,946
	Within Groups	569,562	86	6,623		
	Total	572,000	89			
Εργασιακή Ικανοποίηση	Between Groups	56,455	3	18,818	1,528	,213
	Within Groups	1058,834	86	12,312		
	Total	1115,289	89			
Burn Out	Between Groups	467,654	3	155,885	1,473	,228
	Within Groups	9099,502	86	105,808		
	Total	9567,156	89			

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε πως τα χρόνια προϋπηρεσίας που έχουν οι εκπαιδευτικοί στο δημόσιο σχολείο δεν έχουν κάποια στατιστικά σημαντική συσχέτιση με καμία από τις δομικές μεταβλητές (Κτιριακές Υποδομές, Διοικητική Οργάνωση, Σχέση με Διευθυντή, Σχολικό Κλίμα, Σχέση με Μαθητές και Γονείς, Εργασιακή Ικανοποίηση, BurnOut), γιατί sig > 0,05 σε κάθε μεταβλητή. Άρα τα αποτελέσματα του παραπάνω πίνακα δεν είναι στατιστικά σημαντικά.

Πίνακας 55

ΕΠΙΠΕΔΟ ΜΟΡΦΩΣΗΣ						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Κτιριακές Υποδομές	Between Groups	10,053	1	10,053	,605	,439
	Within Groups	1461,547	88	16,608		

	<b>Total</b>	1471,600	89			
<b>Διοικητική Οργάνωση</b>	<b>Between Groups</b>	52,778	1	52,778	4,760	,032
	<b>Within Groups</b>	975,711	88	11,088		
	<b>Total</b>	1028,489	89			
<b>Σχέση με Διευθυντή</b>	<b>Between Groups</b>	85,827	1	85,827	3,316	,072
	<b>Within Groups</b>	2277,995	88	25,886		
	<b>Total</b>	2363,822	89			
<b>Σχολικό Κλίμα</b>	<b>Between Groups</b>	31,451	1	31,451	1,706	,195
	<b>Within Groups</b>	1622,505	88	18,438		
	<b>Total</b>	1653,956	89			
<b>Σχέση με Μαθητές, Γονείς</b>	<b>Between Groups</b>	2,249	1	2,249	,347	,557
	<b>Within Groups</b>	569,751	88	6,474		
	<b>Total</b>	572,000	89			
<b>Εργασιακή Ικανοποίηση</b>	<b>Between Groups</b>	28,025	1	28,025	2,268	,136
	<b>Within Groups</b>	1087,264	88	12,355		
	<b>Total</b>	1115,289	89			
<b>Burn Out</b>	<b>Between Groups</b>	45,315	1	45,315	,419	,519
	<b>Within Groups</b>	9521,841	88	108,203		
	<b>Total</b>	9567,156	89			

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε πως το επίπεδο μόρφωσης (Πτυχίο, Μεταπτυχιακό) που έχουν οι εκπαιδευτικοί στο δημόσιο σχολείο δεν έχει κάποια στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τις επόμενες δομικές μεταβλητές (Κτιριακές Υποδομές, Σχέση με Διευθυντή, Σχολικό Κλίμα, Σχέση με Μαθητές και Γονείς, Εργασιακή Ικανοποίηση, BurnOut), γιατί  $sig > 0,05$  σε κάθε μεταβλητή. Άρα τα αποτελέσματα του παραπάνω πίνακα για αυτές τις μεταβλητές δεν είναι στατιστικά σημαντικά.

Παρατηρούμε όμως ότι το επίπεδο μόρφωσης των εκπαιδευτικών έχει σημαντική συσχέτιση με την διοικητική οργάνωση του σχολείου, αφού  $sig = 0,032 < 0,05$ . Οπότε τα συμπεράσματα είναι στατιστικά σημαντικά.

Πίνακας 56

<b>ΘΕΣΗ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ</b>						
		<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
<b>Κτιριακές Υποδομές</b>	<b>Between Groups</b>	256,769	6	42,795	2,924	,012
	<b>Within Groups</b>	1214,831	83	14,637		
	<b>Total</b>	1471,600	89			
<b>Διοικητική Οργάνωση</b>	<b>Between Groups</b>	151,057	6	25,176	2,382	,036
	<b>Within Groups</b>	877,432	83	10,571		
	<b>Total</b>	1028,489	89			

<b>Σχέση με Διευθυντή</b>	<b>Between Groups</b>	318,567	6	53,095	2,155	,056
	<b>Within Groups</b>	2045,255	83	24,642		
	<b>Total</b>	2363,822	89			
<b>Σχολικό Κλίμα</b>	<b>Between Groups</b>	181,044	6	30,174	1,700	,131
	<b>Within Groups</b>	1472,912	83	17,746		
	<b>Total</b>	1653,956	89			
<b>Σχέση με Μαθητές, Γονείς</b>	<b>Between Groups</b>	59,122	6	9,854	1,595	,159
	<b>Within Groups</b>	512,878	83	6,179		
	<b>Total</b>	572,000	89			
<b>Εργασιακή Ικανοποίηση</b>	<b>Between Groups</b>	227,678	6	37,946	3,548	,004
	<b>Within Groups</b>	887,611	83	10,694		
	<b>Total</b>	1115,289	89			
<b>Burn Out</b>	<b>Between Groups</b>	175,749	6	29,291	,259	,954
	<b>Within Groups</b>	9391,407	83	113,149		
	<b>Total</b>	9567,156	89			

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε πως η θέση που κατέχουν στο σχολείο οι εκπαιδευτικοί δεν έχει κάποια στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τις επόμενες δομικές μεταβλητές (Σχέση με Διευθυντή, Σχολικό Κλίμα, Σχέση με Μαθητές και Γονείς, BurnOut), γιατί  $sig > 0,05$  σε κάθε μεταβλητή. Άρα τα αποτελέσματα του παραπάνω πίνακα για αυτές τις μεταβλητές δεν είναι στατιστικά σημαντικά.

Παρατηρούμε όμως ότι η θέση που κατέχουν στο σχολείο οι εκπαιδευτικοί έχει σημαντική συσχέτιση:

- με τις κτιριακές υποδομές του σχολείου, αφού  $sig = 0,012 < 0,05$ . Οπότε τα συμπεράσματα είναι στατιστικά σημαντικά.
- με την διοικητική οργάνωση του σχολείου, αφού  $sig = 0,036 < 0,05$ . Οπότε τα συμπεράσματα είναι στατιστικά σημαντικά.
- με την εργασιακή ικανοποίηση που νιώθουν, αφού  $sig = 0,004 < 0,05$ . Οπότε τα συμπεράσματα είναι στατιστικά σημαντικά.

Αξίζει βέβαια να αναφέρουμε βέβαια ότι στη μεταβλητή Σχέση με τον Διευθυντή το  $sig = 0,056 > 0,050$ . Ίσως αν είχαμε μεγαλύτερο δείγμα στην έρευνά μας να προέκυπτε το  $sig$  της μεταβλητής «Σχέση με τον Διευθυντή» μικρότερο από 0,05 και να είχαμε ένα σημαντικό στατιστικό αποτέλεσμα σε σχέση με την θέση που κατέχουν στο σχολείο οι εκπαιδευτικοί.

## 5<sup>ο</sup> Κεφάλαιο

### Συμπεράσματα και προτάσεις

Έπειτα από την ολοκλήρωση της έρευνας και την ανάλυση των πινάκων, είμαστε σε θέση να βγάλουμε κάποια συμπεράσματα πλέον σχετικά εργασιακή ικανοποίηση που νιώθουν και σε ποιο βαθμό οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί και να ελέγξουμε αν επαληθεύτηκαν οι υποθέσεις που είχαμε διατυπώσει στην αρχή της ερευνάς μας.

Επαληθεύθηκε η υπόθεση πως η εργασιακή ικανοποίηση που νιώθουν οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί εξαρτάται από την σχέση που έχουν με τον διευθυντή της σχολικής μονάδας. Δηλαδή όσο καλύτερη σχέση έχουν με τον διευθυντή οι εκπαιδευτικοί τόσο περισσότερο ικανοποίηση αισθάνονται.

Αντίθετα, δεν επαληθεύθηκε η υπόθεση που έγινε ότι η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται από την σχέση που έχουν οι εκπαιδευτικοί με τους μαθητές τους αλλά και με τους γονείς των μαθητών τους. Δηλαδή, οι καλές ή «κακές» σχέσεις που μπορεί να έχουν οι εκπαιδευτικοί με τους κάποιους από τους γονείς των μαθητών ή με τους κάποιους από τους ίδιους τους μαθητές τους δεν επηρεάζει τον βαθμό ικανοποίησης που παίρνουν από την δουλειά τους στο σχολείο. Τα ίδια αποτελέσματα βρέθηκαν και στην σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης (Burn Out). Ο βαθμός εξουθένωσης που νιώθουν οι εκπαιδευτικοί δεν επηρεάζει τον βαθμό ικανοποίησης που θα έχουν από την δουλειά τους.

Για την υπόθεση που έγινε σχετικά με τους εκπαιδευτικούς που μετακινούνται και είναι αναπληρωτές για πολλά χρόνια, δεν μπορούμε να εξάγουμε κάποιο συμπέρασμα αφού το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος της έρευνας (87%) έχει λιγότερο από δέκα έτη προϋπηρεσίας. Οπότε θα ήταν σφάλμα να έβγαине κάποιο συμπέρασμα για την εργασιακή ικανοποίηση ή όχι που νιώθουν οι επί πολλά χρόνια αναπληρωτές.

Η μελέτη και ανάλυση των αποτελεσμάτων που έγινε απαντά στο ερευνητικό ερώτημα που ειρώθηκε σχετικά με την σχέση των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης με τα δημογραφικά στοιχεία. Το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, η σχέση εργασίας που έχουν στο δημόσιο σχολείο και τα έτη προϋπηρεσίας δεν έχουν καμία συσχέτιση με τις δομικές μεταβλητές της έρευνας (Burn Out, Εργασιακή ικανοποίηση, Σχέσεις με μαθητές-γονείς, Σχολικό κλίμα, Σχέση με διευθυντή, Διοικητική οργάνωση, Κτιριακές υποδομές). Από την άλλη εντοπίστηκαν ότι έχουν συσχέτιση μεταξύ τους η θέση που κατέχουν οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί στο σχολείο με την εργασιακή ικανοποίηση που αισθάνονται, με τις κτιριακές υποδομές του σχολείου τους αλλά και με την διοικητική οργάνωση που υπάρχει

στο σχολείο. Τέλος, παρατηρήθηκε πως το επίπεδο μόρφωσης των εκπαιδευτικών (πτυχίο ή μεταπτυχιακό) παίζει ρόλο στο βαθμό ικανοποίησης που θα έχουν ως προς την διοικητική οργάνωση του σχολείου.

Συμπερασματικά, μελετώντας και συγκεντρώνοντας όλα τα αποτελέσματα οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί δεν είναι ικανοποιημένοι, σε μεγάλο ποσοστό, από τις κτιριακές υποδομές του σχολείου τους, από τον μισθό τους, τις ευκαιρίες καριέρας και μετεκπαίδευσης που τους παρέχονται, ενώ πιστεύουν πως δεν υπάρχει αξιοκρατία και δεν είναι ικανοποιημένοι από τις επενδύσεις που γίνονται όσο αφορά τα χρήματα του σχολείου. Από την άλλη, παρατηρήθηκε πως οι ίδιοι είναι ικανοποιημένοι από τις υπηρεσίες που προσφέρει ο διευθυντής και οι συνάδελφοί τους καθώς και από τις σχέσεις που έχουν μεταξύ τους. Το ίδιο ισχύει και για την συνολική λειτουργία και σχέση που έχουν με τον διευθυντή της σχολικής τους μονάδας, καταγράφοντας την ικανοποίηση τους για ως προς την κατανομή των ευθυνών, την συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων αλλά και την δυνατότητα πρωτοβουλιών. Τέλος ικανοποιημένοι σε θετικό βαθμό έδειξαν και ως προς τις επιδόσεις των μαθητών τους, την συνεργασία με τους γονείς των και την αναγνώριση της δουλειάς τους από τους γονείς των μαθητών.

Κάποια από τα παραπάνω αποτελέσματα θεωρούνταν αναμενόμενα και κάποια όχι. Ένα θέμα που θίχτηκε στην αρχή της εν λόγω έρευνας, αλλά δεν μελετήθηκε διεξοδικά στη συνέχεια είναι οι θεσμικές αλλαγές που πραγματοποιούνται στην χώρα την ώρα που βρίσκεται σε οικονομική ύφεση. Είναι λογικό σε ένα περιβάλλον που υποβαθμίζεται και οι εκπαιδευτικοί καλούνται να υλοποιήσουν αυτές τις θεσμικές αλλαγές εβρισκόμενοι πολλές φορές και απέναντι στην κοινωνία που μπορεί να διαφωνεί, να δημιουργούνται αρνητικά συναισθήματα τα οποία ίσως να μετουσιώνονται και να ενισχύουν την χαμηλή αίσθηση εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και την αντίστασή τους σε αυτές τις αλλαγές. Αυτό το θέμα όμως προτείνεται να μελετηθεί σε επόμενη έρευνα που θα εξετάσει πόσο έχει επηρεάσει η οικονομική στενότητα που υπάρχει τα τελευταία χρόνια τις εκπαιδευτικές πολιτικές και τα συναισθήματα και τις συμπεριφορές των εκπαιδευτικών.

## **6<sup>ο</sup> Κεφάλαιο**

### **Περιορισμοί έρευνας**

Στο σημείο αυτό θα αναφέρουμε και κάποιους περιορισμούς που είχε η έρευνα. Ο πρώτος περιορισμός είναι ο περιορισμός στο μέγεθος του δείγματος. Ο αριθμός των 90 εκπαιδευτικών που πήραν μέρος στην έρευνα σε συνάρτηση με τον αριθμό όλων των

αναπληρωτών εκπαιδευτικών, πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, που υπάρχουν αυτή την στιγμή στην Ελλάδα, είναι πολύ μικρός. (Η ηλικιακή πλειοψηφία (63,33%) του δείγματος είναι μεταξύ 30-39 ετών.) Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μην είναι το δείγμα αντιπροσωπευτικό, άρα δεν δίνεται η δυνατότητα να γίνει αναγωγή των αποτελεσμάτων για το σύνολο των αναπληρωτών εκπαιδευτικών.

Ο δεύτερος περιορισμός της έρευνας είναι η μέθοδος που χρησιμοποιήσαμε για να συλλέξουμε τα δεδομένα μας, δηλαδή το ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς. Βέβαια, πρέπει να τονίσουμε πως ως επί το πλείστον τα ερωτηματολόγια που χρησιμοποιούνται για να αξιολογήσουν την επαγγελματική ικανοποίηση είναι ερωτηματολόγια αυτοαναφοράς.

Επίσης, ο τρόπος συλλογής των δεδομένων μέσω διαδικτύου έχει μερικά μειονεκτήματα, γιατί δεν ήταν δυνατόν να ελεγχθεί το δείγμα και δεν υπήρχε προσωπική επαφή με τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς οι οποίοι συμμετείχαν στην έρευνα. Επιπλέον, υπάρχει πιθανότητα κάποια από τα ερωτηματολόγια να συμπληρώθηκαν βιαστικά, αφού δεν υπήρχε επίβλεψη, καθώς επίσης δεν υπήρχε η δυνατότητα να δοθούν διευκρινίσεις σε πιθανές ερωτήσεις του δείγματος.



## Βιβλιογραφία

- Antoniou, A.-S., Ploumpi, A., & Ntalla, M. (2013). Occupational Stress and Professional Burnout in Teachers of Primary and Secondary Education: The Role of Coping Strategies. *Psychology* , σσ. 349-355 <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2013.43A051> .
- Brenner, S. O., Sorbom, D., & Wallius, E. (1985). The Stress Chain: A Longitudinal Confirmatory Study of Teacher Stress, Coping and Social Support. *Journal of Occupational Psychology* , σσ. 1-13.
- Brouwers, A., & Tomic, W. (1999). Teacher BPerceived Self-Efficacy in Classroom Management, and Student Disruptive Behaviour in Secondary Education. *Curriculum and Teaching* , σσ. 7-26.
- Burke, R. J., & Richardsen, A. M. (1996). Stress, Burnout, and Health. *Handbook of Stress, Medicine, and Health*, σσ. 101-117.
- Burke, R. J., Greenglass, E. R., & Schwarzer, R. (1996). Predicting burnout over time: Effects of work stress, social support, self-doubts on burnout and its consequences. *Anxiety, Stress and Coping*, σσ. 261–275. .
- Burke, R. J., Greenglass, E., & Schwarzer, R. (1996). Predicting teacher burnout over time: Effects of work stress, social support, and self-doubts on burnout and its consequences. *Anxiety, Stress, & Coping* , σσ. 261-275.
- Byrne, B. M. (1991). Burnout: Investigating the Impact of Background Variables for Elementary, Intermediate, Secondary, and University Educators?. *Teaching & Teacher Education* , σσ. 197-209.
- Chan, D. w. (1998). Stress, coping strategies and psychological distress among secondary school teachers in Hong Kong. *American Educational Research Journal*, σσ. 145-163.
- Cherniss, C. (1980). *Professional Burnout in Human Service Organizations*. . New York: Praeger Publishers.
- Eskridge, D., & Coker, D. (1985). Teacher Stress: Symptoms, Causes, and Management Techniques. *The Clearing House* , σσ. 387-390.
- European Trade Union Committee for Education (E.T.U.C.E.), (2013). Survey - the continued impact of the crisis on teachers in Europe. Brussels. (<http://etuce.homestead.com>).
- Farber, B. A. (1991). *Crisis in education: Stress and burnout in the American teacher*. San Francisco : Jasley-Bass.
- Feitler, F., & Tokar, E. (1980). Getting a Handle on Teacher Stress: How Bad is the Problem? *Educational Leadership* , σσ. 456-457.
- Freudenberger, H. J. (1975). The staff burnout syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy Theory, Reserarch and Practice* , σσ. 73-82.

- Hughes, R. E. (2001). Deciding to leave but staying: teacher burnout, precursors and turnover. *Journal of Human Resource Management*, *σσ.* 288-298. .
- Iverson, R. D., Olekalns, M., & Erwin, P. J. (1998). Affectivity, organizational stressors, and absenteeism: A causal model of burnout and its consequences. *Journal of Vocational Behavior*, *σσ.* 1-23. .
- Kantas, A. (1995). *Group processes-conflict-development and change culture-occupational stress*. Athens: Grec Letters.
- Kantas, A. (1996). The burnout syndrome of teachers and people who work to health professionals. *Psychology*, *σσ.* 71-85.
- Kantas, A., & Vassilaki, E. (1997). Burnout in Greek teachers: Main findings and validity of the Maslach Burnout Inventory. *Work and Stress*, *σσ.* 94-100.
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, *σσ.* 229-243.
- Kokkinos, C. M., Panayiotou, G., & Davazoglou, A. (2005). Correlates of teacher appraisals of students behaviors. *Psychology in the Schools*, *σσ.* 79-89.
- Koustelios, A., & Kousteliou, I. (1998). Relations among measures of job satisfaction, role conflict, and role ambiguity for a sample of Greek teachers. *Psychological Reports*, *σσ.* 131-136. .
- Kremer-Hayon, L., & Kurtz, H. (1985). The Relation of Personal and Environmental Variables to Teacher Burnout. *Teaching and Teacher Education*, *σσ.* 242-249.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: Prevalence, Sources and Symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, *σσ.* 159-167.
- Maslach, C. (1976). Burnt-out. *Human Behavior*, *σσ.* 16-22.
- Maslach, C., & Shaufeli, W. (1993). Job Burnout. *Annual Reviews*, *σσ.* 397-422.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. (1996). *Maslach burnout inventory manual (3rd ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- McGee-Cooper, A., Trammell, D., & Lau, B. (1990). *You Don't Have to Go Home From Work Exhausted: The Energy Engineering Approach*. Dallas: Bowen & Rogers.
- Mearns, J., & Cain, J. E. (2003). Relationships between teachers' occupational stress and their burnout and distress: Roles of coping and negative mood regulation expectancies. *Anxiety, Stress and Coping*, *σσ.* 71-82.
- Mills, L. B., & Huebner, E. S. (1998). A prospective study of personality characteristics, occupational stressors, and burnout among school psychology practitioners. *Journal of School Psychology*, *σσ.* 103-120.
- Montgomery, C., & Rupp, A. (2005). A meta-analysis for exploring the diverse causes and effects of stress in teachers. *Canadian Journal of Education*, *σσ.* 461-488.
- Olivier, M., & Williams, E. (2005). Teaching the mentally handicapped child: Challenges teachers are facing. *The International Journal of Special education*, *σσ.* 19-31.

- Oranje, A. H. (2001). *From Policy on Elderly Workers to Teacher Shortages*. Nijmegen: Mediagroep KUN.
- Pithers, R. T. (1995). Teacher stress research: Problems and progress. . *British Journal of Educational Psychology*, σσ. 387-392.
- Ragnarsdottir, G., & Ingolfur Asgeir Johannesson. ( 2014). Curriculum, crisis and the work and well-being of Icelandic upper secondary school teachers. *Education Inquiry*, 5 (1), 43 -67
- Riolli, L., & Savicki, V. (2002). Optimism and coping as moderators of the relationship between chronic stress and burnout. *Psychological Reporting*, σσ. 1215-1266.
- Schaufeli, W. B., Daamen, J., & vanMierlo, H. (1994). Burnout among Dutch teachers: An MBI validity study. . *Educational and Psychological Measurement*, σσ. 803-812.
- Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek, T. (1993). *Professional burnout: Recent developments and research*. Washington,DC: Taylor and Francis.
- Schwab, R., Jackson, S., & Schuler, R. (1986). Educator burnout: Sources and consequences. *Educational Research Quarterly*, σσ. 14-30.
- Travers, C. J., & Cooper, C. L. (1996). *Teachers under pressure: Stress in the teaching profession*. London: Routledge. .
- Tsiakkuros, A., & Pasiardis, P. (2002). Occupational stress of teachers and school principals. *Paidagogical Review*, σσ. 195-213.
- Van Horn, J. E., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2001). Lack of reciprocity among Dutch teachers: Validation of reciprocity indices and their relation to stress and well-being. *Work and Stress*, σσ. 191-213.
- Van Horn, J. E., Schaufeli, W. B., Greenglass, E. S., & Burke, R. J. (1997). A Canadian-Dutch comparison of teachers' burnout. *Psychological Reports*, σσ. 371-382.
- Γρμματικού, Κ. (2016). Επαγγελματική Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών Α/Θμιας Εκπαίδευσης ως προς τις συνθήκες εργασίας . *Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη, Καινοτομία και Οικονομία*, , σσ. 152-262.
- Κάμτσιος, Σ., & Λώλης, Θ. (2016). Βιώνουν οι Έλληνες εκπαιδευτικοί την επαγγελματική εξουθένωση; ο ρόλος των δημογραφικών χαρακτηριστικών και των καθημερινών στρεσογόνων ερεθισμάτων. *Επιστημονική Επετηρίδα, Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων* , σσ. 40-87.
- Λεονταρή, Α., Κυρίδης, Α., & Γιαλαμάς, Β. (1996). Εκπαιδευτικό στρες. *Ψυχολογικά Θέματα*, σσ. 139-152.
- Πατσάλης, Χ., & Παπουτσάκη, Κ. (2010). Η επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Επιστημονικό Βήμα*, σσ. 249-261.
- Στάγια, Δ., & Ιορδανίδης, Γ. (2014). Το επαγγελματικό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στην εποχή της οικονομικής κρίσης. *Επιστημονική*

*Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*, 7, 56-82.  
doi:<http://dx.doi.org/10.12681/jret.855>

Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress:Prevalence,Sources and Symptoms.  
*British Journal of Educational Psychology*, σσ. 159-167.