

Δομή της Επαγγελματικής Ικανοποίησης και Εξουθένωσης των Εκπαιδευτικών: η περίπτωση των καθηγητών πληροφορικής στη Δυτική Ελλάδα

Χ. Τέγας¹, Ε. Καρφάκη², Ι. Ζησιμόπουλος²

¹ Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, tegaschris@yahoo.com

² Πανεπιστήμιο Πατρών, {jzosisimo, ekarfaki}@upatras.gr

Περίληψη

Ένας από τους πιο σημαντικούς παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση των εκπαιδευτικών στη σχολική μονάδα είναι η επαγγελματική ικανοποίηση που νιώθουν. Πολλές μελέτες έχουν γίνει προκειμένου να μελετηθούν διάφορες παράμετροι της επαγγελματικής ικανοποίησης στην εκπαίδευση. Στο πλαίσιο αυτό και η παρούσα μελέτη αποσκοπεί να διερευνήσει την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών πληροφορικής της ευρύτερης περιοχής της Δυτικής Ελλάδας και να εξάγει συμπεράσματα σχετικά με τους παράγοντες που την επηρεάζουν. Τα αποτελέσματα, πέρα από τη σκιαγράφηση του προφίλ των καθηγητών της περιφέρειας, έδειξαν ότι παράγοντες όπως ο οικονομικός περιορίζουν την επαγγελματική ικανοποίηση σε αντίθεση με κοινωνικά χαρακτηριστικά της εργασίας όπως συνεργασίες στο πλαίσιο της σχολικής μονάδας που προσφέρουν μεγαλύτερη ικανοποίηση στους καθηγητές πληροφορικής. Η έρευνα μελετά επίσης την επαγγελματική εξουθένωση και τεχνικούς παράγοντες και υποδομές που οι εκπαιδευτικοί δήλωσαν ότι τους προσδίδουν, σε γενικές γραμμές, μέτρια ικανοποίηση.

Λέξεις κλειδιά: επαγγελματική ικανοποίηση, εξουθένωση.

1. Εισαγωγή

Η αναζήτηση νοήματος, σκοπού και αξιών στο εργασιακό περιβάλλον, αποτελεί βασική επιδίωξη των εργαζομένων στην εποχή μας. Οι υψηλότερες αμοιβές αν και αποτελούν κίνητρο για εντατικότερη εργασία δεν προεξοφλούν κατ' ανάγκη την βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών και τη δημιουργικότητα από την πλευρά των εργαζομένων (Φασουλής, 2001).

Η επαγγελματική ικανοποίηση, τα κίνητρα και η επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων είναι παράγοντες που συνυπάρχουν, αλληλοσυσχετίζονται και καθορίζουν τα αποτελέσματα της διαδικασίας της εκπαίδευσης. Στην παρούσα εργασία εστιάζουμε στους καθηγητές πληροφορικής δίνοντας έμφαση κυρίως στους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης και δευτερευόντως εξετάζουμε τις παραμέτρους της επαγγελματικής εξουθένωσης.

2. Εννοιολογικό Πλαίσιο

2.1 Επαγγελματική Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών

Οι βάσεις της έρευνας σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση εντοπίζονται στις θεωρίες του Maslow (θεωρία ιεράρχησης των αναγκών), του Herzberg (θεωρία υγιεινής – παρακίνησης) (βλ. Μπουραντάς, 2002; Herzberg, 1968).

Η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί μια συνολική στάση του ατόμου απέναντι στην εργασία του η οποία συνδέεται με τα κίνητρα της εργασίας, τις στάσεις και τις αξίες. Επιπλέον, η επαγγελματική ικανοποίηση συνίσταται στην ικανοποίηση από το περιεχόμενο της εργασίας (εσωγενής ικανοποίηση) και στην ικανοποίηση που προκύπτει ως αποτέλεσμα των συνθηκών μέσα στις οποίες διεξάγεται η εργασία (εξωγενής ικανοποίηση). Ως παράγοντες που συντελούν στην επαγγελματική ικανοποίηση αναφέρονται: η σαφής σχέση ανάμεσα στην απόδοση και στην αμοιβή, οι καλές συνθήκες εργασίας, η σωστή εποπτεία και η βοήθεια προς τους εργαζόμενους, οι θετικές διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ συναδέλφων και προϊσταμένων-υφισταμένων, η διασφάλιση της θέσης εργασίας, η δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη των αποφάσεων, η σαφήνεια (μη σύγκρουση) ρόλων, ο ενδιαφέρων χαρακτήρας της εργασίας (Κάντας, 1998).

Καθώς η επαγγελματική ικανοποίηση επιδρά ως ανεξάρτητη μεταβλητή στην παραγωγικότητα της εργασίας, στη συχνότητα των απουσιών από την εργασία και στο ποσοστό αποχώρησης από την εργασία (turnover) (όπ.π, 1998), η σαφής εικόνα της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων στην εκπαίδευση μπορεί να αποτελέσει ένα σημαντικό εργαλείο στην διαχείριση των ανθρώπινων πόρων ως παράγοντα άσκησης εκπαιδευτικής πολιτικής. Θεωρείται ως ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες σε σχέση με την ποιότητα της διδασκαλίας και κατ'επέκταση με την ποιότητα του εκπαιδευτικού συστήματος (Μακρή-Μπότσαρη κ.α., 2002).

2.2. Έρευνες σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών

Ο Χ. Θεοφιλίδης (1985) διαπίστωσε ότι από τα πέντε επίπεδα αναγκών στην κλίμακα του Maslow λιγότερη ικανοποίηση εμφάνιζαν οι εκπαιδευτικοί στο επίπεδο της αυτοπραγμάτωσης, ακολουθούμενο από το επίπεδο της ασφάλειας, το επίπεδο της αυτονομίας, το επίπεδο της αυτοεκτίμησης και τελευταίο το επίπεδο των κοινωνικών αναγκών. Οι Galloway et al (1985) μελέτησαν την ικανοποίηση/δυσανεμία από το επάγγελμά τους σε ένα δείγμα 292 εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και έδειξαν ότι ένα ποσοστό 80% των εκπαιδευτικών ήταν πολύ και αρκετά ικανοποιημένοι από την εργασία τους ενώ υπήρχε θετική σχέση ανάμεσα στο βαθμό ικανοποίησης και στα έτη υπηρεσίας.

Ερευνώντας το θέμα της επαγγελματικής ικανοποίησης ειδικά καθηγητών επαγγελματικών μαθημάτων στη Virginia ο Culver (1989) με δείγμα 728

εκπαιδευτικούς κατάληξε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει γραμμική σχέση μεταξύ γενικής ικανοποίησης και επαγγελματικής ικανοποίησης και για τα δυο φύλα. Παρατήρησε, όμως, ότι στην περίπτωση των γυναικών η επίδραση που έχει το σπίτι στην εργασία είναι σημαντικά μεγαλύτερη από την επίδραση που έχει η εργασία στο σπίτι.

Οι Hartzell και Winger (1989) υποστήριξαν τη σημαντικότητα του ρόλου της διοίκησης της εκπαίδευσης και των διοικητικών στελεχών σε σχέση με την εξασφάλιση και διατήρηση της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από την εργασία τους. Η ηγεσία στη σχολική μονάδα επιδρά στο σχολικό κλίμα, στην σχολική κουλτούρα και σε τελευταία ανάλυση στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Ο Grady (1989) διαπίστωσε μεταξύ άλλων ότι οι προσδοκίες ρόλων, οι εξωτερικοί παράγοντες που διαμορφώνουν την επαγγελματική επιλογή, το νόημα που έχει για τους εκπαιδευτικούς η ιδιότητα του δασκάλου κλπ παίζουν σημαντικό ρόλο στη διάθεση για αλλαγή επαγγέλματος.

Ο Wong (1989) σε έρευνα που έγινε μεταξύ εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο Χόνγκ Κόνγκ, διαπίστωσε ότι η έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης σχετιζόταν με την ίδια τη φύση της δουλειάς του δασκάλου και την έλλειψη κοινωνικού κύρους. Όμως η επίδραση αυτών των παραγόντων στη διάθεση τους να αλλάξουν επάγγελμα δεν ήταν ανάλογη.

Ο Pucel (1990) μελετώντας δείγμα 284 εκπαιδευτικών επαγγελματικών μαθημάτων του μεταλυκειακού επιπέδου, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ενώ οι ανάγκες των εκπαιδευτικών κατά την είσοδό τους στο εκπαιδευτικό επάγγελμα ήταν ίδιες, εκείνοι που παρέμειναν στη δουλειά του εκπαιδευτικού είχαν σε σημαντικά μεγαλύτερο βαθμό, σε σχέση με εκείνους που αποχώρησαν, μεγαλύτερη ανάγκη για επαγγελματική ασφάλεια.

Πολλές μελέτες έχουν γίνει σχετικά με το θέμα του επαγγελματικού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών. Η Παππά Β. (2006) υποστηρίζει ότι το στρες του εκπαιδευτικού εμπίπτει στην κατηγορία του εργασιακού στρες και δημιουργείται από την ασάφεια των ρόλων, την αδυναμία του εκπαιδευτικού να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις του επαγγέλματος, εξωσχολικούς και άλλους παράγοντες. Το επαγγελματικό άγχος εκδηλώνεται μέσω της επαγγελματικής εξουθένωσης όπου παρατηρείται ανισορροπία μεταξύ των απαιτήσεων του επαγγέλματος και της στήριξης που του παρέχεται, καθώς και μέσω πίεσης σωματικής (υπνηλία, εξάντληση) και ψυχολογικής (φόβος, ένταση κ.α.).

Οι Kyriacou και Sutcliffe (1978) βάσει της έρευνας που πραγματοποίησαν σε 257 καθηγητές πολυκλαδικών Λυκείων της Αγγλίας, διαπίστωσαν ότι οι καθηγητές του συγκεκριμένου δείγματος θεωρούσαν ότι το ίδιο το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι πολύ αγχώδες και μάλιστα διαπιστώθηκε ότι το άγχος δεν σχετίζεται σημαντικά με τα διάφορα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών. Οι Brenner και Bartell (1984) στη διαπολιτισμική έρευνα που διεξήγαγαν σε δείγμα εκπαιδευτικών

από τη Σουηδία και τον Καναδά, διαπίστωσαν ότι το 28% των Καναδών και το 39% των Σουηδών είχαν πολύ υψηλό επαγγελματικό άγχος, ενώ μόνο το 20% των Καναδών και το 17% των Σουηδών δήλωναν πολύ λίγο ή καθόλου άγχος.

Ο Μιχόπουλος (1996) προσπάθησε να προσδιορίσει το βαθμό ικανοποίησης των ανθρωπίνων αναγκών του εκπαιδευτικού προσωπικού (δασκάλων και καθηγητών) του σχολείου. Υποστήριξε ότι ο βαθμός ικανοποίησης εξαρτάται από το μέγεθος της έλλειψης, την οποία παρουσιάζει καθεμιά από τις ανάγκες που αναφέρονται στην κλίμακα του Porter (τροποποιημένη μορφή της κλίμακας του Maslow). Το μέγεθος των ελλείψεων των αναγκών και συνεπώς ο βαθμός ικανοποίησης για τις ανάγκες αυτές προέκυψε από τη διαφορά μεταξύ της εκτίμησης των εκπαιδευτικών για το βαθμό της ιδανικής και της πραγματικής εκπλήρωσης των αναγκών. Η έρευνά του έδειξε, επίσης, ότι οι εκπαιδευτικοί δεν έχουν ικανοποιηθεί στο βαθμό που θα ήθελαν όλες τις κατηγορίες των αναγκών. Επιζητούν μεγαλύτερη ικανοποίηση για όλες τις κατηγορίες των αναγκών, καθώς οι αποκλίσεις που διαπίστωσε πως υπάρχουν ανάμεσα στο επιθυμητό και πραγματικό επίπεδο ικανοποίησης αντανακλούν σε αντίστοιχο βαθμό έλλειψη ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από το επάγγελμά τους. Ωστόσο, μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης νιώθουν οι εκπαιδευτικοί για τις ανάγκες των χαμηλότερων επιπέδων και μικρότερο για τις ανάγκες των υψηλότερων επιπέδων. Ακόμα έδειξε ότι τα έτη υπηρεσίας των εκπαιδευτικών δεν επηρεάζουν σημαντικά τις εκτιμήσεις τους ως προς το βαθμό της πραγματικής και της ιδανικής εκπλήρωσης των αναγκών στο μεγαλύτερο μέρος. Μια σημαντική διαφορά υπάρχει στο βαθμό πραγματικής εκπλήρωσης της ανάγκης ασφάλειας, στο βαθμό πραγματικής εκπλήρωσης της ανάγκης για εξουσία, ως ειδικότερης ανάγκης των αναγκών αυτονομίας, καθώς επίσης και στο βαθμό πραγματικής εκπλήρωσης της ανάγκης για αυτοεκτίμηση, ως ειδικότερης ανάγκης των αναγκών αυτοπραγμάτωσης.

3. Ερευνητικά Ερωτήματα

Οι βασικές υποθέσεις εργασίας της παρούσας έρευνας δημιουργήθηκαν στηριζόμενες στην βιβλιογραφική μελέτη που προηγήθηκε αλλά και σε ερεθίσματα τόσο από το περιβάλλον εργασίας των καθηγητών πληροφορικής όσο και τις κοινωνικές και πολιτικές συνθήκες γενικότερα.

Το βασικό ερώτημα αφορά στην ικανοποίηση που προσφέρουν οι παρεχόμενες αμοιβές στους καθηγητές πληροφορικής και η υπόθεση εργασίας είναι ότι αυτές προσφέρουν μειωμένη ικανοποίηση. Παράγοντες που σχετίζονται με κοινωνικά κίνητρα από την εργασία όπως είναι οι συνεργασίες στους διάφορους φορείς αναμένεται να δώσουν αρκετή ικανοποίηση στους καθηγητές πληροφορικής.

Επίσης λόγω της ιδιαίτερης έντασης τεχνολογίας που συνεπάγεται το αντικείμενο διδασκαλίας τους αναμένεται να περιορίζονται αρκετά και από τις παροχές και υποδομές που τους προσφέρονται (βιβλία, εποπτικά μέσα, εργαστήρια, προγράμματα επιμόρφωσης κ.α.) και να δηλώνουν μειωμένη ικανοποίηση από αυτές ειδικά μέσα στο πλαίσιο περικοπών και απαξίωσης της εκπαίδευσης.

Μια ακόμη υπόθεση εργασίας αφορά στην εξουθένωση που νιώθουν οι καθηγητές πληροφορικής και την σχέση που έχει αυτή ως προς το αίσθημα μη ικανοποίησης.

4. Μεθοδολογία

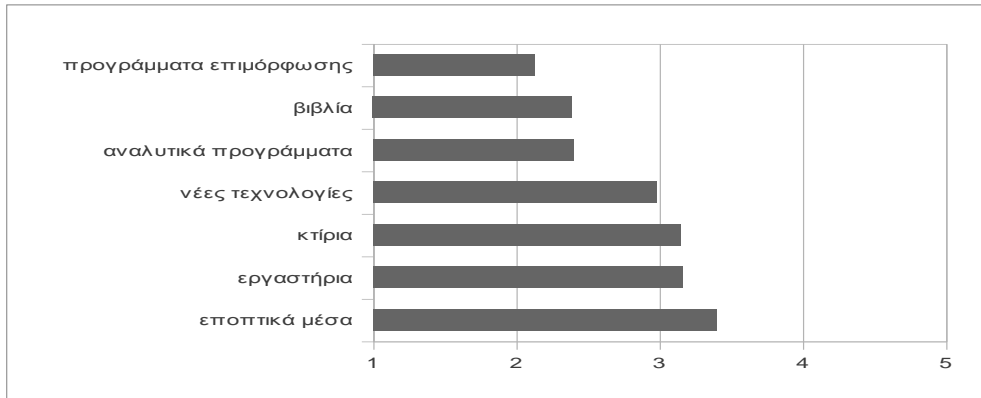
Η έρευνα διενεργήθηκε το Δεκέμβριο του 2011 σε σχολεία τόσο της πρωτοβάθμιας όσο και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, συγκεκριμένα σε δημοτικά, γυμνάσια, ενιαία λύκεια και ΕΠΑΛ. Το δείγμα της μελέτης αποτέλεσαν εκπαιδευτικοί πληροφορικής στην περιφέρεια Δυτικής Ελλάδος. Για την επιλογή του δείγματος ακολουθήθηκε η απλή τυχαία δειγματοληψία. Για τη συλλογή των στοιχείων χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο με 37 κλειστού τύπου ερωτήσεις οργανωμένες ανά ενότητες που αφορούν: α) σε προσωπικά/δημογραφικά στοιχεία των εκπαιδευτικών πληροφορικής, β) στην ικανοποίηση που νιώθουν από τις υποδομές και γ) στην ικανοποίηση από παροχές και το πλαίσιο εργασίας τους. Η πρώτη ομάδα ερωτήσεων αποτελείται από ονομαστικές κλίμακες ενώ στις υπόλοιπες ομάδες οι απαντήσεις δίνονται με διαβάθμιση πέντε σημείων της κλίμακας Likert (1= καθόλου έως 5= πολύ και 1= διαφωνώ απόλυτα έως 5= συμφωνώ απόλυτα). Από τα ερωτηματολόγια που συλλέχθηκαν από τα σχολεία επαρκώς συμπληρωμένα ήταν 46. Τα ερωτηματολόγια κωδικοποιήθηκαν και τα κωδικοποιημένα στοιχεία εισήχθησαν στο πρόγραμμα SPSS19 για ανάλυση.

5. Ανάλυση

Η στατιστική ανάλυση στο SPSS περιλαμβάνει την εξαγωγή περιγραφικών μεγεθών, διασταυρωμένη πινακοποίηση, ανάλυση συσχέτισης, ανάλυση διακύμανσης και παραγοντική ανάλυση.

Πιο αναλυτικά, το προφίλ των εκπαιδευτικών πληροφορικής που ερωτήθηκαν αποτελείται από 54,3% άνδρες και 45,7% γυναίκες εκπαιδευτικούς, εκ των οποίων το 61% είναι παντρεμένοι. Η απασχόλησή τους είναι κατά 30,4% σε Δημοτικό και σε Γυμνάσιο, κατά 17,4% σε Ενιαίο Λύκειο και κατά 21,7% σε ΕΠΑΛ. Η σχέση εργασίας τους στα σχολεία είναι κυρίως μόνιμη (78,3%) και η προϋπηρεσία τους στην εκπαίδευση είναι κατά πλειοψηφία πάνω από 10 χρόνια. Η σύσταση ειδικοτήτων του δείγματος αποτελείται από 76% ΠΕ19 και 24% ΠΕ20. Οι καθηγητές διδάσκουν σε ολιγομελή τμήματα (μ.ο. 15 μαθητές), μια κατάσταση που μάλλον σχετίζεται με την αντίληψή τους για τον ιδανικό αριθμό μαθητών ανά τάξη (15-20 μαθητές).

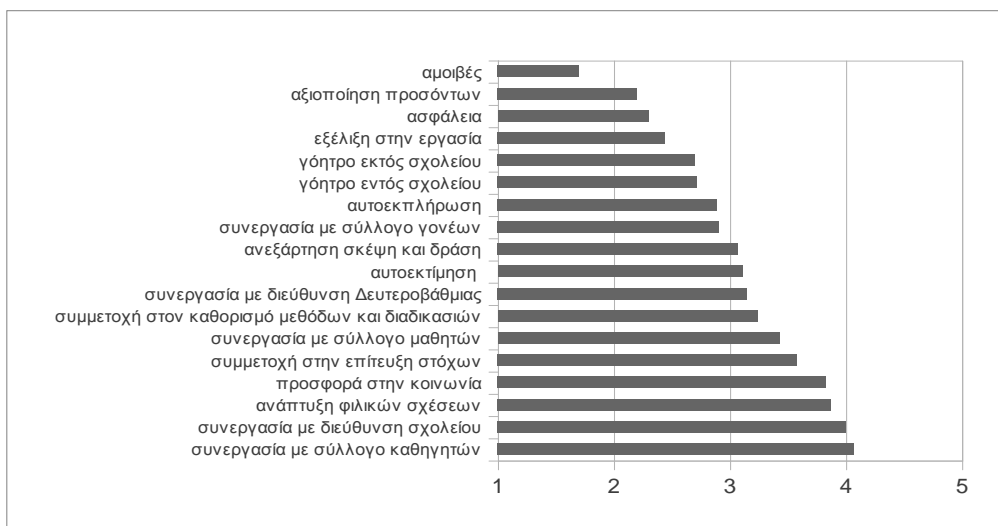
Η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από τις διαθέσιμες υποδομές που μετρήθηκε σε πεντάβαθμη κλίμακα Likert κινείται σε πολύ μέτρια επίπεδα, γεγονός που φαίνεται στο παρακάτω γράφημα:



Γράφημα 1: Βαθμός ικανοποίησης από διαθέσιμες υποδομές

Στο βαθμό που η μειωμένη κάλυψη (3,14 στην 5βαθμη κλίμακα) των αναγκών των καθηγητών από τις παρεχόμενες υποδομές αλλά και η ιδιαιτερότητα των μαθημάτων πληροφορικής επηρεάζουν τη διδασκαλία, υπάρχει η τάση να χρησιμοποιούνται ως μέσα διδασκαλίας περισσότερο οι εργασίες (23,5%), τα εποπτικά μέσα και η συζήτηση (από 20%), η διάλεξη (18,3%), η ομαδοσυνεργατική (16%) και άλλα μέσα όπως το βίντεο(1,2%). Επίσης ως απάντηση στις ανύπαρκτες σχεδόν (2,17 στην 5βαθμη κλίμακα) ευκαιρίες επιμόρφωσης που παρέχει το υπουργείο, οι εκπαιδευτικοί πληροφορικής απαντούν με μεγάλες (3,9 στην 5βαθμη κλίμακα) προσπάθειες αυτομόρφωσης.

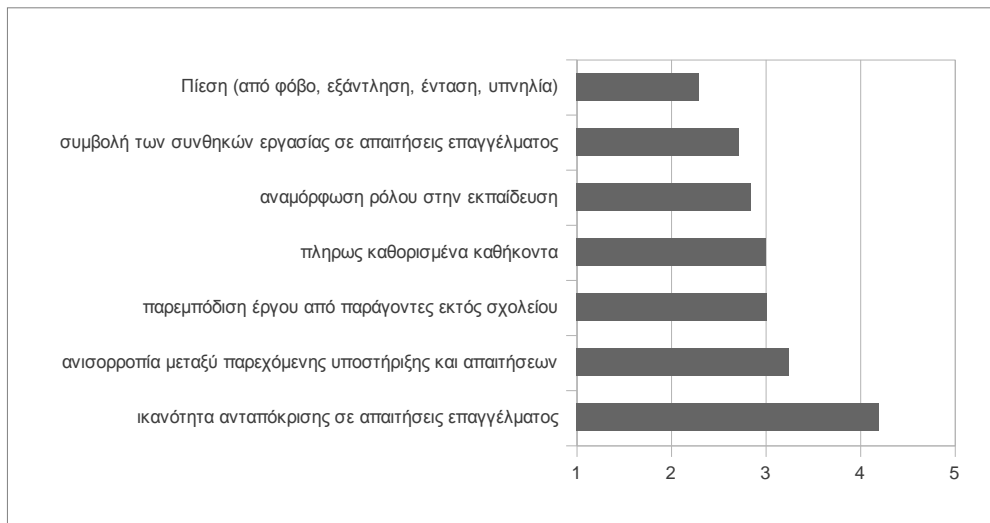
Η ικανοποίηση σχετικά με διάφορα κίνητρα και άλλους παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος και το πλαίσιο λειτουργίας του σχολείου διαφαίνεται στο γράφημα



που ακολουθεί:

Γράφημα 2: Βαθμός ικανοποίησης από κίνητρα

Ο βαθμός που οι εκπαιδευτικοί πληροφορικής νιώθουν εξουθένωση μέσα από διάφορα στοιχεία που τη συνιστούν φαίνεται στο παρακάτω γράφημα:



Γράφημα 3: Βαθμός εξουθένωσης

Στο ίδιο κλίμα κινήθηκαν οι δηλώσεις των εκπαιδευτικών πληροφορικής για την επαγγελματική ικανοποίηση που νιώθουν γενικά. Συγκεκριμένα η στάση τους είναι μέτρια καθώς η μέση ικανοποίηση εκφράστηκε με 2,8 στην 5βαθμη κλίμακα Likert.

Επίσης πραγματοποιήθηκε Correlation analysis προκειμένου να διαπιστωθεί η συσχέτιση της γενικής ικανοποίησης με την ικανοποίηση από τις διάφορες υποδομές, τα κίνητρα και τους παράγοντες εξουθένωσης. Τα ευρήματα της συγκεκριμένης ανάλυσης δείχνουν ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση της ικανοποίησης από τις διάφορες υποδομές με τη γενική ικανοποίηση που να δικαιολογεί τη συμμεταβλητότητά τους. Ωστόσο υπάρχει συνάφεια της ικανοποίησης από τις κτιριακές υποδομές (Spearman 0,350, sig. 0,034) και τα εποπτικά μέσα (Spearman 0,332, sig. 0,030) με τη γενική ικανοποίηση.

Ως προς την ικανοποίηση από τα επιμέρους κίνητρα που σχετίζονται με τη γενική ικανοποίηση στατιστικά σημαντική σχέση βρέθηκε για μια ομάδα μεταβλητών όπως η ανάπτυξη φιλικών σχέσεων στο πλαίσιο του σχολείου (sig. 0,017), η συνεργασία με το σύλλογο μαθητών (sig. 0,025), γονέων και κηδεμόνων (sig. 0,017), καθηγητών (sig. 0,001), τη διεύθυνση του σχολείου (sig. 0,033), την αίσθηση γοήτρου από το επάγγελμα του εκπαιδευτικού εντός (sig. 0,002) και εκτός (sig. 0,005) σχολικής μονάδας, τη συμμετοχή στην επίτευξη των στόχων (sig. 0,00), την αυτοεκτίμηση (sig. 0,008) και αυτοεκπλήρωση (sig. 0,036). Ωστόσο η συνδιακύμανση των μεταβλητών αυτών με τη γενική ικανοποίηση είναι μεν θετική αλλά πολύ χαμηλή αφού σε όλες

τις περιπτώσεις ο συντελεστής προσδιορισμού είναι το πολύ το 25% της συνδιασποράς με τη γενική ικανοποίηση από το επάγγελμα του καθηγητή πληροφορικής. Από την άλλη πλευρά ο συντελεστής Spearman που εκφράζει τη συνάφεια μεταξύ των μεταβλητών αυτών και της γενικής ικανοποίησης δηλώνει μια χαμηλή θετική σχέση μεταξύ των μεταβλητών αυτών (τιμές από 0,304 μέχρι και 0,453).

Σχετικά με το βαθμό που παράγοντες που προκαλούν εξουθένωση σχετίζονται με τη γενική ικανοποίηση από το επάγγελμα του καθηγητή πληροφορικής, χαρακτηριστική είναι η ανισορροπία μεταξύ παρεχόμενης υποστήριξης και απαιτήσεων και η πίεση που διατηρούν μια στατιστικά σημαντική σχέση με τη γενική ικανοποίηση (sig. 0,043 και 0,025 αντίστοιχα) και μάλιστα αρνητική ασθενή συνάφεια (spearman -0,300 και -0,330 αντίστοιχα) μαζί της.

Κλείνοντας αξίζει να σημειώσουμε ότι στην ερώτηση αν θα άλλαζαν το επάγγελμά τους με κάποιο ίσων αποδοχών, οι καθηγητές πληροφορικής απάντησαν στη συντριπτική τους πλειοψηφία αρνητικά, γεγονός που δίνει ένα μήνυμα για τη στάση του εκπαιδευτικού προσωπικού στις σύγχρονες δύσκολες συνθήκες για την εκπαίδευση και την κοινωνία γενικότερα.

6. Συμπεράσματα

Η έλλειψη υποδομών αποτελεί παράγοντα που συνδέεται αρνητικά με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, γεγονός που μπορεί σε μεγάλο βαθμό να ερμηνευτεί τόσο από την γενική έλλειψη υποδομών στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση όσο και από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά – απαιτήσεις της διδασκαλίας πληροφορικής. Οι εκπαιδευτικοί πληροφορικής εμφανίζονται ελάχιστα ικανοποιημένοι από τις αμοιβές τους γεγονός που μπορεί να ερμηνευθεί από την ασκούμενη οικονομική και εκπαιδευτική πολιτική η οποία βασίζεται στον περιορισμό και του μισθολογικού κόστους της εκπαίδευσης. Ο ίδιος ερμηνευτικός παράγοντας μπορεί να εξηγήσει και την μειωμένη ασφάλεια που αισθάνονται και συγκεκριμένα η πιθανότητα ένταξης εκπαιδευτικών στο καθεστώς της εργασιακής εφεδρείας. Αξίζει επίσης να σημειωθεί πως η συνεργασία με το σύλλογο των καθηγητών συντελεί σημαντικά στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών επιβεβαιώνοντας τον σημαντικό ρόλο που διαδραματίζει ο θεσμός. Σημαντικός παράγοντας που επιδρά αρνητικά στην ικανοποίηση των εκπαιδευτικών πληροφορικής είναι και το αίσθημα τους ότι δεν αξιοποιούνται τα προσόντα τους. Το γόητρο είτε εκτός είτε εντός του σχολείου φαίνεται να υποχωρεί ως παράγοντας επαγγελματικής ικανοποίησης.

Από την ανάλυση των στατιστικών στοιχείων προκύπτει, επίσης, ως σημαντικό εύρημα η αναίρεση της κατά Maslow ιεραρχίας των αναγκών. Πρώτες από άποψη σημαντικότητας εμφανίζεται η κατηγορία των κοινωνικών αναγκών (συνεργασία με διεύθυνση σχολείου και σύλλογο καθηγητών), ακολουθεί η αυτοεκτίμηση, έπεται η ασφάλεια και τελευταία είναι η κατηγορία των φυσιολογικών αναγκών. Σε σχέση με

τους παράγοντες επαγγελματικής εξουθένωσης είναι σκόπιμο να σημειωθεί πως η "ικανότητα ανταπόκρισης σε απαιτήσεις του επαγγέλματος" συμβάλλει περισσότερο ενώ η "πίεση" αποτελεί παράγοντα με τη μικρότερη συμβολή στην επαγγελματική εξουθένωση.

Ως προς τις υποθέσεις που καθοδήγησαν την παρούσα έρευνα αξίζει να σημειωθεί ότι επιβεβαιώνονται σε μεγάλο βαθμό καθώς όντως οι εκπαιδευτικοί δήλωσαν ότι δε νιώθουν ότι αμείβονται ικανοποιητικά. Εντούτοις άλλοι παράγοντες στην εργασία τους που έχουν κοινωνικό χαρακτήρα φαίνεται να δίνουν μια μέτρια αίσθηση ικανοποίησης στους καθηγητές. Η αίσθηση αυτή λειτουργεί αρνητικά σε σχέση με την πίεση και την ανισοροπία μεταξύ καθηκόντων και υποστήριξης που νιώθουν οι καθηγητές, καταστάσεις που όταν αυξάνονται μειώνεται η ικανοποίηση. Τέλος μέτρια είναι και η ικανοποίηση που αισθάνονται από την κάλυψη των αναγκών τους σε υποδομές και μέσα η οποία καθορίζει σε μεγάλο βαθμό και τις χρησιμοποιούμενες διδακτικές πρακτικές.

7. Περιορισμοί και Προτάσεις για Περαιτέρω Έρευνα

Το μέγεθος του δείγματος είναι ένα στοιχείο που λειτουργεί περιοριστικά ως προς την παρούσα έρευνα. Επομένως η έρευνα μπορεί να ελεγχθεί σε μεγαλύτερο δείγμα εντός της Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας προκειμένου να επαληθευτεί η αξιοπιστία της και να δώσει ακόμη περισσότερες πληροφορίες για τις παραμέτρους ικανοποίησης στον κλάδο των καθηγητών πληροφορικής. Επίσης μπορεί να επεκταθεί και να αναφερθεί σε πανελλαδικό επίπεδο και να εμπλουτιστεί έτσι η γνώση επί του θέματος σε ένα ευρύτερο πλαίσιο με ανομοιογένειες και ιδιομορφίες. Τέλος μπορεί να εξεταστεί το ζήτημα της επαγγελματικής ικανοποίησης στο νέο πλαίσιο που δημιουργεί η πολιτική και οικονομική κατάσταση μέσα από τις επιπτώσεις που ασκεί στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού πληροφορικής.

Ευχαριστίες

Ευχαριστούμε όλους τους εκπαιδευτικούς που αφιέρωσαν τον πολύτιμο χρόνο τους για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου της έρευνας.

Βιβλιογραφία

- Brenner S.O. and Bartell R. (1984), "The Teacher Stress Process – A Cross Cultural Analysis", *Journal of Occupational Behaviour*, 5, 183-195.
- Culver S.M. (1989), "The Reciprocal Relationship Between Vocational Teachers' Work and Home Satisfaction", *Journal of Vocational Educational Research*, 14, 3, 1-20.
- Galloway D., Boswell K., Panckhurst F., Boswell C. & Green K. (1985), "Sources of Satisfaction and Dissatisfaction for New Zealand Primary School Teachers",

- Educational Research*, 27, 1, 44-51
- Grady T.L. (1989), "Determinants of Career Commitment and Turnover Behavior", *Journal of Vocational Education Research*, 14, 2, 1-21.
- Hartzell G. and Winger M. (1989), "Manage to Keep Teachers Happy", *School Administrator*, 46, 10, 22-24.
- Herzberg F. (1968), "One more time: how do you motivate employees?", *Harvard Business Review (January-February)*:53-62.
- Kyriacou C. and Sutcliffe J. (1978), "Teacher Stress: Prevalence, Sources and Symptoms", *Journal of Educational Psychology*, 48, 159-167.
- Pucel D.J. (1990), "Relationship Between Experienced Post Secondary Vocational Teacher Needs and their Career Development", *Journal of Vocational Education Research*, 15, 4, 19-36.
- Vroom V H. (1964), *Work and motivation*, New York: Wiley.
- Wong T.M. (1989), "The Impact of Job Satisfaction on Intention to Change Jobs Among Secondary School Teachers in Hong Kong", *Chinese University Education Journal*, 17, 2, 176-184.
- Θεοφιλίδης Χ. (1985), "Ο Βαθμός Ικανοποίησης των Αναγκών των Εκπαιδευτικών της Δημοτικής Εκπαίδευσης με βάση την Κλίμακα Αναγκών του Maslow", *Δελτίο Ερευνών ΟΠΕΚ*, 46-47, 48-55.
- Κάντας Α., (1998), "Οργανωτική και Βιομηχανική Ψυχολογία", Μέρος 1^ο: Κίνητρα, Επαγγελματική Ικανοποίηση, Ηγεσία, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Μακρή-Μπότσαρη Ε., Ματσαγγούρας Η. (2002), "Δομή της επαγγελματικής αυτοαντίληψης και της επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών Α/θμιας Εκπαίδευσης", *Ελληνική Παιδαγωγική και Εκπαιδευτική Έρευνα*, 3ο Πανελλήνιο Συνέδριο, 7-9 Νοεμβρίου 2002, Θεματική Ενότητα II: Εκπαιδευτική Πολιτική, Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης.
- Μιχόπουλος Α. (1996), "Το Μοντέλο του Maslow στη Σχολική Οργάνωση (Η ικανοποίηση των ανθρωπίνων αναγκών του εκπαιδευτικού προσωπικού της σχολικής εκπαίδευσης από την άσκηση του έργου τους): Εμπειρική Έρευνα", *Ιδιωτική Έκδοση*.
- Μπουραντάς Δ., (2002), "Μάνατζμεντ", Αθήνα: Εκδόσεις Γ. Μπένου.
- Παππά Β. (2006), "Το στρες των εκπαιδευτικών και οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση", *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων*, Τεύχος 11, σελ. 135-142.
- Φασουλής Κ. (2001), "Η Ποιότητα στη Διοίκηση του Ανθρώπινου Δυναμικού της Εκπαίδευσης Κριτική Προσέγγιση στο Σύστημα "Διοίκηση Ολικής Ποιότητας" -

Δ.Ο.Π. (Τ.Ο.Μ.)”, *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων*, Τεύχος 4, σελ. 186-197.