

# Στερεοτυπικές αντιλήψεις και κίνητρα στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού



Διπλωματική εργασία  
Π.Μ.Σ. Δημόσιας Διοίκησης  
Διεθνές Πανεπιστήμιο της Ελλάδος

**Κεμανετζή Ανθη**  
**Σέρρες, 2023**

**Επιβλέπων καθηγητής: Πασχαλούδης Δημήτρης**

## Περιεχόμενα

Εισαγωγή .....	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1.....	6
ΘΕΩΡΙΕΣ ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ.....	6
Εννοιολογική αποσαφήνιση της παρακίνησης και των εργασιακών κινήτρων.....	6
ΘΕΩΡΙΕΣ ΚΙΝΗΤΡΩΝ .....	10
Θεωρία ERG .....	12
Η θεωρία του Herzberg (των δύο παραγόντων) .....	13
Mc Gregor Θεωρία Χ και Υ .....	14
Η θεωρία της ισότητας.....	15
Η Θεωρία της προσδοκίας .....	17
1.2. 7 Η θεωρία της στοχοθέτησης .....	18
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2.....	20
Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού στην Ελλάδα .....	20
Ο Θεσμός των αναπληρωτών.....	22
Σύστημα προσλήψεων μονίμων και των αναπληρωτών.....	24
Κίνητρα και προσδοκίες των εκπαιδευτικών .....	26
Εμπόδια που αντιμετωπίζουν στην πραγματικότητα οι εκπαιδευτικοί.....	28
Εμπόδια από το θεσμό των αναπληρωτών .....	29
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.....	32
ΕΜΦΥΛΑ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ .....	32
Εννοιολογικές αποσαφηνίσεις.....	32
Συμμετοχή των γυναικών στην εργασία.....	34
Οικογένεια και εργασία .....	36
Επαγγελματική εξέλιξη γυναικών εκπαιδευτικών .....	37
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5.....	41
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ .....	41
Εισαγωγή .....	41
Αντικείμενο και σκοπός της έρευνας.....	41

Βιβλιογραφική Ανασκόπηση .....	42
Ερευνητικά ερωτήματα .....	44
Επιλογή ερευνητικής μεθόδου.....	45
Δείγμα της έρευνας .....	47
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6.....	48
ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ .....	48
Ατομικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος.....	48
Ενότητα Β.....	55
Κίνητρα επιλογής επαγγέλματος.....	55
Ενότητα Γ .....	58
Η επίδραση των έμφυλων στερεοτύπων στις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών για τη θέση του κάθε φύλου στην κοινωνία .....	58
Ενότητα Δ.....	64
Η οικογενειακή κατάσταση ως παράγοντας ανέλιξης σε διευθυντικές θέσεις στο σχολείο ..	64
Ενότητα Ε.....	68
Σtereότυπα φύλου στην επαγγελματική ανέλιξη των εκπαιδευτικών .....	68
Συμπεράσματα .....	73
Β μέρος ερωτηματολογίου .....	73
Προτάσεις.....	77

## Περίληψη

Ο χώρος της εκπαίδευσης, και ειδικά η Πρωτοβάθμια, αποτελεί αδιαμφισβήτητα έναν από τους περισσότερο γυναικοκρατούμενους επαγγελματικούς τομείς. Η εκπροσώπηση των διευθυντικών θέσεων όμως από τις γυναίκες είναι και στην Ελλάδα, όπως και σε όλο τον κόσμο μικρότερη σε σχέση με αυτή των ανδρών . Η επιλογή του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού και τα κίνητρα παρώθησης είναι αρκετά και για τα δύο φύλα αλλά οι συνθήκες εργασίας , συμπεριλαμβανομένου και του θεσμού των αναπληρωτών, δημιουργεί εμπόδια κατά τη διάρκεια άσκησης του συγκεκριμένου επαγγέλματος. Οι οικογενειακές υποχρεώσεις σε συνάρτηση με τα έμφυλα στερεότυπα και τη θέση των δύο φύλων στην κοινωνία έχει επιφέρει ανισότητες που είναι εμφανείς και σε αυτόν τον επαγγελματικό κλάδο.

Στην παρούσα εργασία γίνεται προσπάθεια εντοπισμού των κινήτρων που ώθησαν τους εκπαιδευτικούς που δέχτηκαν να συμμετέχουν στην έρευνα να επιλέξουν το συγκεκριμένο επάγγελμα και ταυτόχρονα προσπαθούμε να εντοπίσουμε κατά πόσο οι στερεοτυπικές αντιλήψεις που είναι βαθιά ριζωμένες στην κοινωνία μας , επηρεάζουν την επαγγελματική ανέλιξη τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών.

Η έρευνα διεξήχθη ήταν ποσοτική και πραγματοποιήθηκε με τη μέθοδο των ερωτηματολογίων τα οποία διατέθηκαν στο δείγμα που συμμετείχε ηλεκτρονικά.

Τα συμπεράσματα στα οποία καταλήξαμε ήταν αρχικά ότι τα κίνητρα που ώθησαν τους εκπαιδευτικούς να επιλέξουν το επάγγελμα αυτό ήταν και για τις γυναίκες αλλά και για τους άνδρες το ίδιο. Επίσης, τα έμφυλα στερεότυπα φαίνεται να μην επηρέασαν το δείγμα της έρευνας στην επιλογή των απαντήσεων γεγονός που αποτυπώνει την αυξανόμενη κατάρριψη αυτών την κοινωνία του «σήμερα».

**Λέξεις- Κλειδιά:** κίνητρα, εμπόδια, αναπληρωτές, έμφυλα στερεότυπα, οικογένεια, υπο-εκπροσώπηση γυναικών, ανέλιξη, διοίκηση

## Ευχαριστίες

Ευχαριστώ πολύ τους καθηγητές και τις καθηγήτριες του τμήματος Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων, Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Δημόσιας Διοίκησης, για όσα μου πρόσφεραν σε επίπεδο γνώσεων και κατάρτισης στα πλαίσια εκπόνησης του Μεταπτυχιακού μου.

Ιδιαίτερα θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέπων καθηγητή μου, κύριο Πασχαλούδη, για τη συμπαράσταση, στήριξη και βοήθεια που μου προσέφερε κατά τη διάρκεια συγγραφής της διπλωματικής μου εργασίας .

Τέλος θα ήθελα να ευχαριστήσω τα δύο μου παιδιά , την Φωτεινή και την Χριστίνα, που παρόλο το μικρό της ηλικίας τους έδειξαν μεγάλη κατανόηση και με ενθάρρυναν να συνεχίζω την προσπάθεια μου αυτή κάθε στιγμή που ένιωθα ότι δε θα τα καταφέρω.

## Εισαγωγή

Στην κοινωνία την οποία ζούμε βιώνουμε καθημερινά κοινωνικές ανισότητες όπως επίσης και τις ανισότητες που προκύπτουν από τη διάκριση μεταξύ των δύο φύλων. Η υπό-εκπροσώπηση διευθυντικών θέσεων και θέσεων διοίκησης στην εκπαίδευση από γυναίκες αποτελεί ένα αρκετά μεγάλο θέμα της σύγχρονης ελληνικής κοινωνίας. Θεωρείται ιδιαίτερα σημαντικό να εξεταστούν οι απόψεις των εκπαιδευτικών γύρω από το θέμα αυτό καθώς και πώς οι αντιλήψεις τους επηρεάζουν τον τρόπο αντιμετώπισης ιδιωτικών διαφορών στην εκπαίδευση.

Παρόλο που το ποσοστό των γυναικών στην κοινωνία υπερισχύει έναντι αυτού των ανδρών, παρατηρούμε ότι το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν ανώτατες θέσεις επίπεδα ιεραρχίας είναι πολύ μικρό. Αυτό οφείλεται στις προκαταλήψεις και στερεότυπα όπως επίσης και στις παραδόσεις. Τα έμφυλα στερεότυπα είναι αυτά που οδηγούν στο διαχωρισμό των ανθρώπων και μέσω αυτών επιβάλλονται διαφορετικά πλαίσια κοινωνικής έκφρασης και ένταξης (Μαλτέζου Δ, Κουλαουζίδης Γ. 2020). Τα στερεότυπα που δημιουργούνται ανάμεσα στα φύλλα αφορούν μία μορφή απλής κατηγοριοποίησης των ατόμων. Βάσει αυτών δημιουργούνται ανισότητες ανάμεσα στα δύο φύλα, κυρίως εις βάρος των γυναικών ( Webb Fairley, Rauhaus, Eskridge, 2020).

Σε πολλές κοινωνίες η εμφύλη ανισότητα συνεχίζει να υφίσταται και πολλές φορές έχει θεσπιστεί ακόμα και νομικά. Οι δίπολες φυλετικές κατηγοριοποιήσεις, ανάμεσα στο αρσενικό και στο θηλυκό οδηγούν αδιαμφισβήτητα σε σχέση αξιολογικής ιεραρχίας, θέτοντας σε κοινωνική δυσμένεια τις γυναίκες καθώς τις στερεί τις ευκαιρίες προσωπικής και κοινωνικής ανέλιξης (Δασκαλάκης, 2009). Όσον αφορά την επαγγελματική ανέλιξη φαίνεται ότι οι άνδρες έχουν περισσότερες ευκαιρίες σε σχέση με τις γυναίκες.

Στο χώρο της εκπαίδευσης παρατηρείται ότι οι περισσότερες γυναίκες προτιμούν το ρόλο του εκπαιδευτικού παρά την άσκηση διοικητικών καθηκόντων.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1**

### **ΘΕΩΡΙΕΣ ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ**

#### **Εννοιολογική αποσαφήνιση της παρακίνησης και των εργασιακών κινήτρων**

Η εννοιολογική μετάφραση της αγγλικής λέξης motivation η οποία προέρχεται από το λατινικό ρήμα *movere* είναι η λέξη παρακίνηση, παρώθηση. Παρόλα αυτά ο όρος αυτός στην ελληνική γλώσσα, στην επιστήμη της ψυχολογίας, αποτυπώνεται με τη λέξη κίνητρα. Αν και η δύο αυτές λέξεις παρουσιάζουν πολλές ομοιότητες στην εννοιολογική τους προσέγγιση, δεν είναι ταυτόσημες. Τα κίνητρα είναι αυτά που οδηγούν στη παρακίνηση του ατόμου ώστε να επιτύχει στο εργασιακό του περιβάλλον και επηρεάζονται από τις επιθυμίες αλλά και τους συγκεκριμένους και ξεκάθαρους στόχους του ατόμου (Ζαβλανός, 1999).

Ο όρος της παρακίνησης αναφέρεται στην ενθάρρυνση και την προτροπή του ατόμου η οποία μπορεί να επιτυγχάνεται μέσα από λόγια, από συμπεριφορές ή από την προσαρμογή στις εκάστοτε συνθήκες και οδηγεί σε ενέργειες, πράξεις και δραστηριότητες. Τα κίνητρα δεν είναι ένα απτό προϊόν αλλά απορρέουν μέσα από την μελέτη της συμπεριφοράς των ατόμων.

Σύμφωνα με τη Νασιάκου(1982, σελ. 921) λοιπόν «κίνητρο, ονομάζεται μια αποκτημένη από τη μάθηση (την εμπειρία) μορφή που παίρνει η κινητήρια δύναμη, ένας τρόπος ικανοποίησης των βασικών αναγκών- τρόπος που πηγάζει από τη μάθηση, από τη γνώση- και είναι διαφορετικός για κάθε άνθρωπο».

Ένας από τους πιο σημαντικούς λόγους που οδηγεί στην επαγγελματική ικανοποίηση του εργαζόμενου είναι ο βαθμός που ικανοποιείται από την εργασία του και οι συνθήκες

εργασίας του. Αυτή η κατάσταση αποτελεί καθοριστικό παράγοντα στη διαμόρφωση τόσο της κοινωνικής όσο και της ψυχολογικής λειτουργίας αυτού αλλά και του περιβάλλοντός του (Ανδρέας Τσουνής, 2016). Ο Locke (1976) προσπάθησε να αποτυπώσει τον ορισμό της επαγγελματικής ικανοποίησης , αναφέροντας ότι αποτελεί συνδυασμό της θετικής ανταπόκρισης του ατόμου στην εργασία του με την εκπληρώσει των επαγγελματικών του αξιών. Ο Spector (1996) δίνει έναν πιο απλό αλλά πολύ κατατοπιστικό ορισμό , αναφερόμενος στα θετικά συναισθήματα που έχει το άτομο για τη εργασία του. Όλοι όσοι ασχολήθηκαν με τον ορισμό της επαγγελματικής ικανοποίησης , καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι αυτό πηγάζει από το θετικό προσανατολισμό και τη στάση του ανθρώπου απέναντι στην εργασία του. Η κατάσταση αυτή αναδεικνύεται από διαφορετικά στοιχεία που αποτελούν ένα σύνολο από απόψεις και στάσεις , αρκετά πολύπλοκο το οποίο προκύπτει από τις προσδοκίες που έχει το άτομο από το εργασιακό του περιβάλλον αλλά και από τα βιώματα και τις προσωπικές του εμπειρίες στο πεδίο αυτό (Ανδρέας Τσουνής, 2016).

Σύμφωνα με τους μελετητές τα κίνητρα είναι αυτά που διαδραματίζουν το πιο καθοριστικό ρόλο στην έννοια της παρακίνησης. Είναι αυτά που ωθούν το άτομο στην επίτευξη των στόχων που έχει θέσει. Τα εργασιακά κίνητρα αποτελούν αδιαμφισβίτητα την κινητήρια δύναμη που στόχο έχει να ενεργοποιήσει το άτομο , να το κατευθύνει αλλά και να το βοηθήσει να διατηρήσει την προσπάθεια που καταβάλει ώστε να επιτευχθούν οι στόχοι που έχει θέσει στην εργασία του (Riggio,2003). Ακόμα δεν έχει υπάρξει ένας σαφής ορισμός για την έννοια των κινήτρων παρά τις προσπάθειες που έχουν γίνει στο διεθνή χώρο για την απόδοση του. Σύμφωνα με τους Mitchel & Cummings οι προσπάθειες οι όποιες είναι υπεύθυνες για την ένταση και τις προσπάθειες που καταβάλουν οι άνθρωποι ώστε να επιτύχουν ένα στόχο, ορίζονται ως παρακίνηση. Όσον αφορά την ένταση πρέπει να είναι μεγάλη αλλά η υπερβολική της διάσταση δεν επιφέρει πάντοτε θετικά αποτελέσματα , ειδικά όταν δε διοχετεύεται σε κάποιον οργανισμό. Για αυτό το λόγο πρέπει να αποτιμάται σε συνάρτηση με την προσπάθεια. Η επιμονή αποτελεί βασικό παράγοντα της παρακίνησης για αυτό το λόγο χρειάζεται να δίνονται κίνητρα στα άτομα για να συνεχίζουν να προσπαθούν. Είναι αυτή η κατάσταση λοιπόν που δίνει ώθηση στον εργαζόμενο. Η δυσκολία απόδοσης του ορισμού των κινήτρων έγκειται κατά βάση στο



γεγονός ότι αποτελούν μια περίπλοκη έννοια, η οποία αφορά πληθώρα εκφάνσεων της ανθρώπινης συμπεριφοράς, της και τις συνθήκες που αυτή μπορεί να ενεργοποιηθεί (Γεράλη Ρούσου, 2006). Σύμφωνα με τον Πυργιωτάκη είναι εξαιρετικά δύσκολο να μελετήσουμε τα κίνητρα, ειδικά στην περίπτωση των εκπαιδευτικών. Ο Σαΐτης ορίζει να εργαστεί με περισσότερο ενθουσιασμό και όρεξη ώστε να επιτύχει τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα. τα κίνητρα ως εκείνες τις εσωτερικές καταστάσεις που υποκινούν και καθοδηγούν το άτομο στην επίτευξη των στόχων του.

Τα κίνητρα, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, αρχικά διαχωρίζονται σε δύο κατηγορίες. Μπορεί να είναι είτε εσωτερικά, οπότε μιλάμε για ενδογενή παρακίνηση, είτε εξωτερικά και μιλάμε για εξωγενή παρακίνηση (Areepatamannil, Freeman & Klinger, 2011; Kehr, 2004; Ormrod, 2007; Ryan & Deci, 2000; Ryan & Deci, 2002; Woolfolk, 2007). Ως ενδογενή ορίζονται τα εσωτερικευμένα κίνητρα τα οποία είναι αρκετά ισχυρά και σταθερά και επηρεάζονται από την ηλικία, την ωριμότητα και τις ανάγκες του κάθε ανθρώπου, πηγάζουν από το ίδιο το άτομο. Ένα από τα μεγαλύτερα ενδογενή κίνητρα είναι η αυτοπραγμάτωση η οποία σχετίζεται με την εκπλήρωση των ονείρων του ατόμου και την επίτευξη των στόχων που έχει θέσει. Από την άλλη τα εξωγενή κίνητρα επηρεάζονται από τις κοινωνικές αλλαγές και την επικαιρότητα τη δεδομένη χρονική στιγμή. Σε σχέση με τα ενδογενή δεν είναι τόσο σταθερά, αλλά μεταβάλλονται ανάλογα με τις επικρατούσες συνθήκες και είναι άμεσα συνδεδεμένα με την εξωτερική επιβράβευση όπως είναι ο μισθός, η επαγγελματική ανέλιξη, οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων. Οι έρευνες που έχουν εκπονηθεί στο παρελθόν αποδεικνύουν ότι οι άνθρωποι οι οποίοι εργάζονται βασιζόμενοι σε εσωτερικά κίνητρα αποδίδουν καλύτερα στην εργασία τους.

Για να ικανοποιηθεί μια ανάγκη και μια προσδοκία, απαραίτητη είναι μια εσωτερική κινητήρια δύναμη που θα βοηθήσει το άτομο να πετύχει το στόχο του. Αυτή είναι η έννοια της παρακίνησης και των κινήτρων (Mullins, 2015). Οι παράγοντες εκείνοι που καθορίζουν τις επιλογές του ανθρώπου όσον αφορά το επάγγελμά του κι στη συνέχεια του επαγγελματικού περιβάλλοντος, είναι άρρηκτα συνδεδεμένοι με τα κίνητρα και τις προσδοκίες που έχει από το εργασιακό του περιβάλλον. Τα χαρακτηριστικά εκείνα της

προσωπικότητας του κάθε ανθρώπου, οι ανάγκες του, τα ενδιαφέροντά του , οι φιλοδοξίες του και οι επιδιώξεις του σε επαγγελματικό επίπεδο καθορίζουν και την επιλογή του επαγγέλματος (Κοντέλλη, 2008). Είναι σημαντικό να ικανοποιούνται οι ανάγκες του καθενός τόσο σε προσωπικό όσο και εργασιακό επίπεδο.

Πολλά είναι τα εργασιακά κίνητρα που αποτελούν κριτήριο επιλογής ενός επαγγέλματος αλλά ένα από τα πιο έντονα είναι οι οικονομικές απολαβές που μπορεί να λάβει το άτομο από την εργασία του καθώς επίσης και η επαγγελματική σταθερότητα που μπορεί να του προσφέρει μια συγκεκριμένη θέση εργασίας. Εξίσου ισχυρό κίνητρο μπορεί να αποτελούν οι εμπειρίες που θα αποκτηθούν μέσα στο εργασιακό περιβάλλον αλλά και η αντιμετώπιση νέων προκλήσεων.

Πολύ συχνά κριτήριο και κινητήριο δύναμη είναι και η επιρροή που μπορεί να ασκήσει ο εργαζόμενος στο χώρο εργασίας του , στους άλλους συναδέλφους του, αλλά και η προσωπική του ανέλιξη σε υψηλότερες θέσεις ή και η προβολή στη θέση εργασίας την οποία διεκδικεί. Το κύρος και η κοινωνική αποδοχή των ατόμων από τον κοινωνικό τους περίγυρο έχει αποτελέσει σε πολλές περιπτώσεις ισχυρό κίνητρο στην επιλογή κάποιου επαγγέλματος.

Οι περισσότεροι άνθρωποι έχουν καταλήξει στην επιλογή ενός επαγγέλματος βασισμένοι στο συνδυασμό των παραπάνω κινήτρων. Είναι όμως ταυτόχρονα σημαντικό να αναφερθεί ότι στην επιλογή ενός επαγγελματικού χώρου πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τα talέντα, η προσωπική κλίση και οι δεξιότητες του κάθε ατόμου ώστε να πετύχουμε το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα όσον αφορά την ικανοποίηση που λαμβάνει το κάθε άτομο από το εργασιακό του περιβάλλον.

## **ΘΕΩΡΙΕΣ ΚΙΝΗΤΡΩΝ**

Για να αποσαφηνίσουμε τον ορισμό των κινήτρων και να μπορέσουμε να διερευνήσουμε στην πορεία και τα κίνητρα των εκπαιδευτικών που τους οδήγησαν στην επιλογή του

συγκεκριμένου επαγγέλματος , θα διακρίνουμε τα κίνητρα σε δύο κατηγορίες όπως αποτυπώνονται στη βιβλιογραφία. Σύμφωνα με τη οργανωσιακή θεωρία διακρίνονται σε δύο κατηγορίες . Από τη μία πλευρά έχουμε τις οντολογικές θεωρίες κινήτρων οι οποίες έχουν ως κύριο στόχο να ερμηνεύσουν το είδος τους και το περιεχόμενο και από την άλλη πλευρά είναι οι διαδικαστικές θεωρίες οι οποίες ασχολούνται με τις συνθήκες , τη συμπεριφορά , την ενθάρρυνση αλλά και την αποθάρρυνση σε συνάρτηση με την απόδοση του εκάστοτε εργαζόμενου. Πρεσβευτές των οντολογικών θεωριών είναι οι Maslow, Herzberg, Alderfer, Mc Gregor . Τις διαδικαστικές θεωρίες ανέπτυξαν οι Vroom και Locke.

### **Η θεωρία των αναγκών**

Αρχικά η θεωρία του Maslow κάνει την εμφάνιση της τη δεκαετία του 1950 , η οποία δε διατυπώθηκε για να μπορεί να εφαρμοστεί στο εργασιακό περιβάλλον αλλά στην πορεία υιοθετήθηκε από τους θεωρητικούς που ασχολήθηκαν με το χώρο της διοίκησης επιχειρήσεων , και συνδέει την επαγγελματική ικανοποίηση με την ση των αναγκών του ατόμου. Ο Maslow διαχωρίζει τις ανάγκες των ανθρώπων σε πέντε κατηγορίες σχηματίζοντας τη γνωστή πυραμίδα και αναφέρει ότι είναι αυτές που καθορίζουν την συμπεριφορά του . Οι ανάγκες οι οποίες αποτελούν τις βασικότερες που έχει ο άνθρωπος συναντώνται στα κατώτερα επίπεδα της πυραμίδας ενώ οι πιο σύνθετες βρίσκονται στην κορυφή της . Οι ανάγκες αυτές είναι οι εξής:

- Οι φυσιολογικές ανάγκες του ατόμου όπως είναι το νερό , η τροφή , ο ύπνος και η θέρμανση και είναι βασικές για να επιβιώσουμε και να κρατηθούμε στη ζωή.
- Ανάγκη για σταθερότητα και ασφάλεια ,όπως είναι η σταθερότητα μιας μόνιμης εργασίας , και δημιουργούνται από το συναίσθημα της αυτοσυντήρησης.
- Οι κοινωνικές ανάγκες στις οποίες συγκαταλέγεται η ανάγκη του ατόμου να ανήκει σε μια ομάδα, να νιώθει το αποδεκτό κάτι το οποίο ανήκει στα διαπροσωπικά κίνητρα

- Η αυτοεκτίμηση και η ανάγκη για εκτίμηση και αναγνώριση από το περιβάλλον του κάθε ατόμου .
- Η αυτοπραγμάτωση. Η ανάγκη να πετύχει το άτομο όλα όσα μπορεί και να γίνει όσο πιο σημαντικός και δυνατός γίνεται, η αυτενέργεια και αυτολοκλήρωση.

Σύμφωνα με τον Maslow από τις πιο σημαντικές είναι οι ανάγκες για εκτίμηση καθώς η αυτοπραγμάτωση προϋποθέτει ότι έχουν ικανοποιηθεί πρώτα αυτές. Στην περίπτωση που δεν έχει επιτευχθεί αυτό , το άτομο είναι πιθανό να οδηγηθεί σε αίσθημα κατωτερότητας , σε απελπισία αλλά και σε διαταραχές άγχους. Ο Maslow υποστήριξε ότι η μη ικανοποίηση των αναγκών επηρεάζει το βαθμό της παρακίνησης με αποτέλεσμα οι ανάγκες εκείνες που δεν ικανοποιούνται να παρακινούν το άτομο. Για να μεταβούν σε επόμενο επίπεδο οι άνθρωποι, προϋπόθεση αποτελεί η ικανοποίηση σε μεγάλο βαθμό των αναγκών του χαμηλότερου επιπέδου. Δεν υπάρχει απόλυτη ικανοποίηση των αναγκών κανενός επιπέδου της πυραμίδας , με την ανάγκη για αυτοπραγμάτωση να κατέχει το μικρότερο ποσοστό. Λόγω της στατικότητας της θεωρίας αυτής η δημιουργία ενός άκαμπτου και καθόλα εξελισσόμενου συστήματος ήταν αναπόφευκτη. Σύμφωνα με το Maslow η ψυχική υγεία του ανθρώπου είναι εξαρτημένη από το βαθμό στον οποίο καταφέρνει να καλύψει τις ανάγκες του.

Ο Maslow δεν έλαβε υπόψη του τη σύνδεση των αναγκών με τον κοινωνικό περίγυρο αλλά ούτε και την μεταξύ τους αλληλένδετη σχέση για αυτό και η θεωρία του κατά κάποιο τρόπο παραμερίστηκε.

### **Θεωρία ERG**

Συνεχιστής της θεωρίας του Maslow ήταν ο Alderfer (Κοντέλλη, 2008). η θεωρία του ήταν απαλλαγμένη από τις αδυναμίες που συναντάμε στην προηγούμενη θεωρία. Ο Alderfer μείωσε τις πέντε κατηγορίες της ιεράρχησης των αναγκών του Maslow σε τρεις χωρίς όμως

να λαμβάνει υπόψη του τη σειρά με την οποία παρατίθενται και ικανοποιούνται καθώς όπως υποστήριξε τη συμπεριφορά του ατόμου την καθορίζουν πολλές ανάγκες την ίδια στιγμή ή ακόμα καμία από τις ανάγκες αυτές να μην αποτελεί παράγοντα υποκίνησης. Η ιεράρχηση των αναγκών του Alderfer αποτυπώνεται ως εξής:

- Φυσιολογικές ανάγκες ή ανάγκες ασφάλειας
- Οι ανάγκες σχέσης στις οποίες συμπεριλαμβάνονται οι κοινωνικές ανάγκες
- Οι ανάγκες ανάπτυξης που στην ουσία αναφέρονται ι δύο ανώτερες ανάγκες που είχε αναφέρει ο Maslow.

Η θεωρία του ονομάστηκε ERG από τα αρχικά των λέξεων Existence- Relatedness- Growth τα οποία αναφέρονται στις τρεις κατηγορίες ιεράρχησης των αναγκών.

Στην ουσία αυτό που επιχείρησε να κάνει ο Alderfer ήταν να συμπτύξει τα δύο ανώτερα στρώματα της πυραμίδας του Maslow, δηλαδή την ανάγκη του ατόμου για αυτοσεβασμό και την αυτοπραγμάτωση. Με την ενέργειά του αυτή, αυτό το οποίο πέτυχε ήταν να δώσει περισσότερη ευελιξία αναφέροντας ότι μπορεί κάποιες ανάγκες να ενεργοποιούνται ταυτόχρονα όπως επίσης δεν είναι απαραίτητη προϋπόθεση να ικανοποιηθεί μια από τις παραπάνω κατηγορίες έτσι ώστε να παρακινηθεί το άτομο να ικανοποιήσει μια ανάγκη ανώτερου επιπέδου. Συνεπώς η θεωρία αυτή είναι περισσότερο ευέλικτη και εύκαμπτη από τη θεωρία του Maslow στην οποία όπως αποδείχτηκε μέσω ερευνών δεν υπήρχε πάντα η ίδια ιεραρχία των κατηγοριών των αναγκών.

Ο Alderfer, επίσης υποστήριξε πως οι ευκαιρίες που δίνονται σε ένα άτομο να ικανοποιήσει τις ανάγκες μιας κατηγορίας, οδηγεί σε αύξηση της έντασης όπως επίσης ότι μπορεί να υπάρξει και “ματαιώση” και να πισωγυρίσει ένα άτομο από κάποιο ανώτερο επίπεδο αναγκών σε ένα κατώτερο. Σύμφωνα με τη θεωρία του μια ανάγκη που έχει ικανοποιηθεί μπορεί να αποτελέσει κίνητρο η και να υπάρξει αύξηση του βαθμού της έντασης στον οποίο ικανοποιείται. Όπως αναφέρει ο Κάντας μπορούν ταυτόχρονα να ενεργοποιηθούν διαφορετικές κατηγορίες αναγκών και το εύρος της κάθε μίας να είναι

μεγαλύτερο λόγω των πιο λίγων κατηγοριών που υπάρχουν.

### **Η θεωρία του Herzberg (των δύο παραγόντων)**

Η θεωρία του Frederik Herzberg τη δεκαετία του '60 αποτελεί και αυτή συνέχιση της θεωρίας του Maslow αλλά επικεντρώνεται στα κίνητρα στον εργασιακό χώρο (Πασιαρδής, 2004). Συγκλίνει με την άποψη του Maslow ότι για την ικανοποίηση των ανώτερων αναγκών στην ιεράρχηση της πυραμίδας πρέπει να έχουν πρώτα εκπληρωθεί οι κατώτερες. Για να φτάσει ένα άτομο στην ικανοποίηση προϋπόθεση αποτελεί η κάλυψη όλων των προηγούμενων αναγκών. Η μέθοδος του βασίζεται στην εμπειρία και σε κρίσιμα περιστατικά ή συμβάντα και κατέληξε στα συμπεράσματα μέσα από την έρευνα και την παρατήρηση σε χώρους εργασίας μηχανικών και λογιστών οι οποίοι προσπάθησαν να παραθέσουν περιστατικά τα οποία συνετέλεσαν είτε θετικά είτε αρνητικά στην απόδοσή τους στον εργασιακό τους χώρο (Κάντας, 1998 · Σαϊτης, 2007). Από αυτό προκύπτουν και οι δύο παράγοντες οι οποίοι οδηγούν το άτομο στην ικανοποίηση :

Ο παράγοντας της υγιεινής και της διατήρησης (σχέσεις με τους υφιστάμενους, σχέσεις με τους συναδέλφους, συνθήκες εργασίας , αμοιβή) που δεν είναι αυτός ο οποίος παρακινεί τους εργαζομένους και τους ενθαρρύνει ώστε να αποδίδουν καλύτερα , αλλά βοηθάει στο να μην είναι δυσαρεστημένοι από το εργασιακό τους περιβάλλον και να έχουν τη δυνατότητα να αποδώσουν σε ένα ικανοποιητικό βαθμό. Αυτοί οι παράγοντες θα μπορούσαν να αντιστοιχηθούν με τα κατώτερα στρώματα στην ιεραρχία της πυραμίδας του Maslow (Παπάνης, 2007).

Από την άλλη πλευρά υπάρχει ο παράγοντας της παρακίνησης ( εξέλιξη, ευθύνη, αναγνώριση, πρωτοβουλία) ο οποίος είναι αυτός που οδηγεί τους εργαζόμενους να μπορούν να αποδώσουν στο μέγιστο βαθμό και να είναι περισσότερο αποτελεσματικοί.

Ο φορέας απασχόλησης οφείλει να στρέφει την προσοχή του σε εκείνους τους παράγοντες που αποτελούν κίνητρα έτσι ώστε να δημιουργηθούν αισθήματα ικανοποίησης.

Η συγκεκριμένη θεωρία παρά την εφαρμογή της έχει επικριθεί πολύ γιατί δε λαμβάνει υπόψη της τις διαφορετικές συνθήκες εργασίας ούτε και τα χαρακτηριστικά του κάθε ατόμου , τις αντιλήψεις και τις στάσεις του ώστε να προσδιορίσει τα κίνητρα τα οποία μπορεί να είναι διαφορετικά για κάθε άτομο.

### **Mc Gregor Θεωρία X και Y**

Ο Mc Gregor, κοινωνικός ψυχολόγος, διατύπωσε τη δική του θεωρία η οποία προσδίδει μια διπολική διάσταση X και Y. Διαχωρίζει τους ανθρώπους σε δύο διακριτές κατηγορίες όπου αυτοί οι οποίοι ανήκουν στην πρώτη (X) είναι στην ουσία τα “αρνητικά” άτομα τα οποία έχουν μια αποστροφή προς την εργασία τους και ο μόνος τρόπος για να παρακινηθούν και να αποδώσουν περισσότερο είναι να υπόκεινται σε τιμωρητικές διαδικασίες. Για να μπορέσει ένα άτομο που ανήκει σε αυτή την κατηγορία να νιώσει πλήρες και γεμάτο αποποιείται την ανάληψη κάθε ευθύνης αλλά και πρωτοβουλίας (Παπάνης, 2007). Το χαρακτηριστικό αυτών των ανθρώπων είναι η αποφυγή της εργασίας και ότι είναι άνθρωποι χωρίς φιλοδοξίες. Η δημιουργικότητα είναι ένα στοιχείο που εκλείπει με αποτέλεσμα να μην μπορούν να ανταπεξέλθουν στη διαδικασία επίλυσης προβλημάτων τα οποία αφορούν την οργάνωση. Οι άνθρωποι αυτοί υποκινούνται έχοντας ως στόχο μόνο την κάλυψη των φυσιολογικών τους αναγκών. Ο έλεγχος αποτελεί βασικό παράγοντα ώστε να ικανοποιηθούν κάποιοι στόχοι που έχουν τεθεί και αφορούν την οργάνωση (Ρέππα,2008). Από την άλλη πλευρά η θεωρία που αφορά τους ανθρώπους που ανήκουν στην κατηγορία Y υποστηρίζει ότι για αυτούς η εργασία μπορεί να πάρει τη μορφή του παιχνιδιού αν όλα είναι ευνοϊκά και να αποτελέσει φυσική διαδικασία καθώς πολλά από αυτά τα άτομα έχουν φιλοδοξίες, είναι αυτόνομα και δημιουργικά. Οι ικανότητές τους αναδεικνύονται όταν επικρατεί ένα κλίμα εμπιστοσύνης στον εργασιακό τους χώρο γεγονός που τους δίνει την ευκαιρία να τις αποκαλύψουν να μπορέσουν να τη συνδυάσουν με τους στόχους της εκάστοτε εταιρείας. Σύμφωνα με τον mcgregor τα άτομα αυτά συχνά αποζητούν τον αυτοέλεγχο έτσι ώστε να καταφέρουν να επιτευχθούν οι στόχοι του εργασιακού τους περιβάλλοντος αλλά και να επιλύσουν προβλήματα που μπορεί να

προκύπτουν μέσα σε αυτό. Ο κατάλληλος τρόπος υποκίνησης σε όλα τα στάδια των αναγκών οδηγεί σε δημιουργικά αποτελέσματα στην εργασία αυτών των ατόμων (Ρέππα, 2008; Κοντέλλης, 2008; Πασιαρδής, 2004).

Όσοι μάνατζερ βασίζονται στη θεωρία  $\chi$  και  $\psi$  την εργασία τους αποτυπώνουν διαφορετικά τη συμπεριφορά τους προς τους υπαλλήλους σύμφωνα με με το ποια πλευρά της θεωρίας ακολουθούν. Τα διευθυντικά στελέχη που βασίζονται στη θεωρία  $X$  διοικούν την εταιρεία με ένα πιο αυστηρό σύστημα ασκώντας τον έλεγχο στους υπαλλήλους και μη επιτρέποντας τους να εμπλακούν στη διαδικασία με την οποία λαμβάνονται οι αποφάσεις. Αυτή η συμπεριφορά έχει ως αποτέλεσμα να αυξάνεται η δυσφορία των υπαλλήλων με αποτέλεσμα να μην μπορούν να είναι αποτελεσματικοί.

Ο μάνατζερ ή ο διευθυντής ο οποίος ανήκει στη θεωρία  $Y$  έχει έναν πιο χαλαρό τρόπο διοίκησης και ελέγχου και ο τρόπος διαχείρισης των υφισταμένων του είναι πιο δημοκρατικός.

### **Η θεωρία της ισότητας**

Η θεωρία της ισότητας αφορά μία ψυχολογική κοινωνική θεωρία που όμως μπορεί να εφαρμοστεί και στον εργασιακό χώρο ιδιαίτερα σε θέματα αμοιβών και της παραγωγής. Γενικά μπορούμε να συσχετίσουμε τη θεωρία της ισότητας με τη θεωρία της συνέπειας ή συνοχής όπως επίσης και με αυτήν θεωρία η οποία αφορά την ανταλλαγή (Κάντας, 1998). Λόγω της ανισότητας που υπάρχει στις κοινωνικές σχέσεις το άτομο οδηγείται στη δράση μέσω μιας εσωτερικής παρόρμησης για αυτό και συσχετίζεται με τη θεωρία της. Σύμφωνα με το Festinger (1957) , οι πεποιθήσεις του κάθε ατόμου πρέπει να δένουν αρμονικά μεταξύ τους έτσι ώστε να μην οδηγούμαστε στη σύγκρουση και σε ψυχολογική ένταση. Για να νιώσει το άτομο που έχει υποκύψει σε μία τέτοια κατάσταση καλύτερα, οφείλει να προσπαθήσει να αλλάξει τις συνθήκες τις οποίες βιώνει η τις ίδιες τις πεποιθήσεις του. Από την άλλη πλευρά όσον αφορά τη θεωρία της κοινωνικής ανταλλαγής (Simpson, 1972) αναφέρεται στα οφέλη που περιμένει το άτομο όταν διαμορφώνει τις κοινωνικές του



σχέσεις. Οι άνθρωποι μπαίνουν στη διαδικασία σύγκρισης συγκρίνοντας αυτά που έχουν προσφέρει και αυτά που έχουν αποκομίσει σε αντιστοιχία με άλλους ανθρώπους με τους οποίους μπορεί να διατηρούν κάποιες κοινωνικές σχέσεις (Κάντας, 1998).

Η θεωρία της ισότητας (Adams, 1995; Adams & Rosenbaum, 1962; Adams & Freedman, 1976) το άτομο περνάει πάλι στη διαδικασία της σύγκρισης αυτών των οποίων δίνει και παίρνει ο ίδιος σε σχέση με το άλλο άτομο. Στον εργασιακό χώρο ο εργαζόμενος συγκρίνει αυτά τα οποία κατέχει όπως μπορεί να είναι τα προσόντα του η προσπάθεια που μπορεί να καταβάλει στη συγκεκριμένη εργασία με τα αντίστοιχα προσόντα ή την προσπάθεια ενός άλλου ατόμου στον ίδιο εργασιακό χώρο ή σε κάποιο παρεμφερή. Στη διαδικασία σύγκρισης υπόκεινται εκτός των άλλων και η αμοιβή που μπορεί να λάβει από τον εργασιακό του χώρο αλλά και η μεταχείριση που μπορεί να έχει από τους προϊσταμένους του τις θέσεις που μπορεί να καταλάβει σε μία εταιρεία (Παπάνης, 2007). Μπαίνοντας σε αυτή τη διαδικασία της σύγκρισης όταν το άτομο αντιληφθεί ότι υπάρχει ανισότητα τότε νιώθει αδικημένος και η ψυχολογική ένταση είναι σε τέτοιο βαθμό, ανάλογος με τη θεωρούμενη ανισότητα. Σε αυτή την περίπτωση για παράδειγμα ο εργαζόμενος αν αντιληφθεί ότι υπάρχει ανισότητα τότε προσπαθεί να μειώσει τα εισερχόμενα είτε με το να εργάζεται λιγότερο είτε με το να απουσιάζει πιο συχνά από το χώρο εργασίας του. Ένας άλλος τρόπος είναι να καταβάλει προσπάθεια αυξάνοντας τα εξερχόμενα αυτά δηλαδή τα οποία παίρνει από την εργασία του στρέφοντας τον εαυτό του προς αυτούς οι οποίοι μπορούν να του παρέχουν κάποια οφέλη.

Η συμβολή της θεωρίας της ισότητας στον εργασιακό χώρο είναι μεγάλη καθώς στρέφει την προσοχή το ζήτημα που αφορά τη δίκαιη κατανομή της αμοιβής αλλά και στην παραγωγικότητα και στη δίκαιη μεταχείριση. Η εφαρμογή της γίνεται σε δύο άξονες όταν ασκείται η διοίκηση. Ο ένας άξονας αφορά την αναγνώριση των προβλημάτων και ο άλλος στη χορήγηση των αμοιβών. τα συμπεράσματα στα οποία καταλήγει θεωρία της ισότητας προέρχονται μέσα από έρευνες και πειράματα γεγονός το οποίο θέτει το πρόβλημα το κατά πόσο έγκυρη είναι (Campbell & Pritchard 1976).

## Η Θεωρία της προσδοκίας

Εισηγητής της θεωρίας της προσδοκίας είναι ο Vroom (1964) με το βιβλίο του «Work and motivation» (εργασία και κίνητρα της συμπεριφοράς). Η θεωρία αυτή εξετάζει τους τρόπους με τους οποίους ένα άτομο επιλέγει τις διαφορετικές λύσεις που μπορεί να χρησιμοποιήσει ώστε να έχει τα μεγαλύτερα οφέλη ο εργαζόμενος παρακινείται να καταβάλει μεγαλύτερη προσπάθεια για να φτάσει το στόχο του όταν αντιλαμβάνεται ότι η προσπάθεια αυτή μπορεί να επιφέρει μία καλή απόδοση έτσι ώστε μέσω της απόδοσης οι αμοιβές του να είναι αυτές οι οποίες προσδοκεί (Βακολα, 2019). Μέσω αυτής της θεωρίας ο προσπαθεί να αναλύσει τις σχέσεις μεταξύ προσπάθειας και απόδοσης, την παρακίνηση δηλαδή του εργαζομένου όταν αντιλαμβάνεται ότι η προσπάθεια του μπορεί να οδηγήσει σε αποτελέσματα που αυτός επιθυμεί. Επίσης εστιάζει στη σχέση μεταξύ της αναγνώρισης και της προσπάθειας ότι δηλαδή αν ο εργαζόμενος έχει μία καλή απόδοση τότε η προσπάθεια του αναγνωρίζεται και αμείβεται κατάλληλα έτσι ώστε να διατηρήσει τα υψηλά επίπεδα της παρακίνησης. Όπως αναφέρει ο Κάντας (1998) ο Vroom με τον όρο κίνητρα συμπεριφοράς αναφέρθηκε σε αυτές τις διαδικασίες που κατευθύνουν το άτομο στην επιλογή των τρόπων με τους οποίους θέλει να δράσει, δίνοντας έμφαση την παρόρμηση την εσωτερική και όχι στο αν εκτελέσθηκε ή όχι.

Ο εργαζόμενος για να προχωρήσει σε μία δράση λαμβάνει υπόψη του τρεις παράγοντες. Ο πρώτος παράγοντας αφορά το «σθένος», το κατά πόσο δηλαδή αυτό το άτομο προτιμάει αποτέλεσμα που θα προκύψει από αυτό που κάνει ανεξάρτητα από το αν είναι εφικτό να επιτευχθεί από το άτομο. Με τον όρο αυτό αναφερόμαστε συνήθως στο ιδεατό αποτέλεσμα και όχι στην πραγματική κατάσταση και ικανοποίηση που μπορεί να νιώσουμε όταν καταφέρουμε το συγκεκριμένο αποτέλεσμα. Ο δεύτερος παράγοντας αφορά την έννοια της συντελεστικότητας λειτουργικότητας, τη συσχέτιση μεταξύ του βαθμού που το αποτέλεσμα το οποίο περιμένει το άτομο μπορεί να οδηγήσει την επίτευξη άλλων στόχων. Τέλος ο τρίτος παράγοντας που αναφέρει ο Vroom είναι η προσδοκία. Με τον όρο αυτό θέλει να αποδώσει τη σύνδεση του αποτελέσματος με όλους τους υπόλοιπους παράγοντες που μπορεί να είναι εξωτερικοί και να μην είναι από τον έλεγχο του ατόμου. Η συνολική υποκίνηση του ατόμου προκύπτει πολλαπλασιάζοντας τους τρεις αυτούς παράγοντες. Αν

κάποιος από αυτούς τους παράγοντες βρίσκεται στο μηδέν τότε όλη αυτή η εξίσωση μηδενίζεται με αποτέλεσμα να μην υπάρχει καθόλου παρακίνηση.

### **1.2. 7 Η θεωρία της στοχοθέτησης**

Με τη συγκεκριμένη θεωρία που εισήγαγε ο Locke (1968) ,διαπιστώνεται ότι το άτομο είναι απαραίτητο να έχει κάποιο στόχο έτσι ώστε η ενέργεια του να κατευθύνεται προς αυτόν για να έχει και τον απαραίτητο σκοπό (Latham& Locke, 1978). Η συγκεκριμένη θεωρία κυριάρχησε τη δεκαετία του 1980 και συνεχίστηκε μέχρι και τη δεκαετία του 1990. Είναι συμπληρωματική αλλά ταυτόχρονα και αντιφατική με τη θεωρία της προσδοκίας στην οποία ανέπτυξε ο Vroom. Μέσα από έρευνες αποδείχθηκε ότι η θεωρία του στόχων μπορεί να εφαρμοστεί στις ομάδες ενώ από την άλλη πλευρά η θεωρία των προσδοκιών σε εργαζομένους που δρουν μόνοι τους ( Χατζηπαντελή, 1999).

Σύμφωνα με τον Κάντα (1998) η θεωρία αυτή βασίζεται σε κάποιες θεμελιώδεις αρχές. Αρχικά ο στόχος ο οποίος θέτει το άτομο πρέπει να είναι πολύ συγκεκριμένος και σαφής και όχι γενικός έτσι ώστε να μην οδηγείτε στην αμφιβολία και στη σύγχυση. Οι στόχοι οι οποίοι έχουν οριστεί στην αρχή αποτελούν βασικό κριτήριο αξιολόγησης της προσπάθειας του ατόμου για αυτό το λόγο και κρίνεται απαραίτητο να υπάρχει απόλυτη σαφήνεια έτσι ώστε να αποφευχθούν τυχόν εντάσεις ανάμεσα στο άτομο που αξιολογείται και σε αυτόν που το αξιολογεί (Βάκολα & Νικολάου, 2019). Οι πιο δύσκολοι στόχοι οδηγούν σε μεγαλύτερα επίπεδα αυτό ικανοποίησης του ατόμου. Ένα ένα ακόμα σημαντικό στοιχείο που απαιτείται έτσι ώστε να είναι σωστή και ολοκληρωμένη η προσπάθεια για την επίτευξη του στόχου, αφορά τις ικανότητες του ατόμου. Είναι πολύ σημαντικό το άτομο να έχει αυτό αντίληψη γύρω από τις ικανότητες τις οποίες κατέχει έτσι ώστε να μπορεί να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις της εργασίας του (Bandura, 1986). Οι στόχοι επίσης για να γίνουν περισσότερο κατανοητοί πρέπει να μπορούν να είναι μετρήσιμοι. Επιπλέον το μέγεθος της ρεαλιστικότητας ενός στόχου μπορεί να γίνει ανασταλτικός παράγοντας όσον αφορά την επίτευξη του αφού το άτομο αντιλαμβάνεται ότι είναι αδύνατο να το πετύχει. Τέλος πρέπει να προσδιορίζεται η χρονική στιγμή μέσα στην οποία πρέπει ο εργαζόμενος να καταβάλει την προσπάθεια του έτσι ώστε να επιτύχει το στόχο του (Βάκολα &

Νικολάου, 2019).

Στις μέρες μας αποδεικνύεται μετά από έρευνες πολλών ετών που έχουν γίνει πάνω στη συγκεκριμένη θεωρία ότι αυτοί γενικά μπορεί να είναι αποδεκτή. Η συνάρτηση δυσκολίας του στόχου με την παρώθηση καθώς και το ποσό ακριβείς και συγκεκριμένη μπορεί να γίνει η διατύπωση του είναι κάποια από τα πολύ αποδεκτά στοιχεία της θεωρίας της στοχοθέτησης. Σε γενικές γραμμές η θεωρία αυτή συνάδει με τη θεωρία του Bandura καθώς αυτή μπορεί να περιγράψει τη διαδικασία μέσα από την οποία καθορίζονται οι στόχοι αλλά και την αυτεπάρκεια.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2**

### **Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού στην Ελλάδα**

Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού αφορά είναι ένα από τα πιο συζητημένα επαγγέλματα στη χώρα μας καθώς αυτοί είναι που πρωταγωνιστούν στην εκπαιδευτική διαδικασία. Αν το να είσαι δάσκαλος αποτελεί πράγματι ένα επάγγελμα ή ένα λειτούργημα. Ο νέος εκπαιδευτικός αντιμετωπίζει πολλά προβλήματα στα οποία όμως δεν έχει δοθεί η πρέπουσα σημασία και σπουδαιότητα σε σχέση με το έργο το οποίο καλούνται να καταβάλουν (Δημητρόπουλος, 1998).

Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού το συναντάμε εδώ και πάρα πολλά χρόνια και παρατηρούμε ότι οι διακυμάνσεις οι οποίες έχουν σημειωθεί αφορούν τόσο την κοινωνική αναγνώριση του επαγγέλματος όσο και τις προϋποθέσεις για να εργαστεί κάποιος πάνω σε αυτό το επάγγελμα επίσης και τους όρους με το οποίο αυτό ασκείται. Το κομμάτι το οποίο μένει πάντα σταθερό και γύρω από αυτό εγείρονται συνεχώς συζητήσεις αφορά την πεποίθηση ότι η εκπαίδευση και η ποιότητα αυτής είναι άμεσα συνυφασμένη με τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς. Σε αυτούς στηρίζεται τόσο η κοινωνία όσο και η πολιτεία έτσι ώστε να μπορεί το σχολείο να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις της εκάστοτε εποχής (Παπαναούμ, 2003).

Λόγω των γρήγορων μεταρρυθμίσεων στην κοινωνία και των μεταβολών που έχουν γίνει είτε σε πολιτικό είτε σε κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο, παρατηρούμε σημαντική αύξηση στους αριθμούς τόσο των μαθητών όσο και των εκπαιδευτικών. Η ανάγκη για αναπροσαρμογή στο σύστημα της εκπαίδευσης αλλά και στην εκπαιδευτική διαδικασία κρίνεται επιτακτική. Αυτό οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η διαδικασία της διδασκαλίας είναι πολύ δύσκολο να είναι προδιαγεγραμμένη από την αρχή. Καθώς ο εκπαιδευτικός είναι ένα άτομο το οποίο λειτουργεί μέσα στην κοινωνία οι συνθήκες αυτές τον επηρεάζουν και με τη σειρά του ο ίδιος μπορεί να επηρεάσει τους μαθητές του σε αρκετά μεγάλο βαθμό (Παπάνης & Γιαβρίμης, 2007). Όπως αναφέρει η Δανιηλίδου (2013), ο δάσκαλος μπορεί να επηρεάσει τη ζωή των παιδιών εκτός σχολείου είτε θετικά είτε αρνητικά δεδομένου ότι ο ρόλος του δεν περιορίζεται μόνο μέσα στο σχολείο δεν αφορά μόνο την παροχή γνώσης.

Για να λειτουργήσει σωστά ένα σχολείο την ευθύνη την αναλαμβάνει ο ίδιος ο εκπαιδευτικός όχι μόνο η πολιτεία (Ματσαγγούρας, 1998). Έργο του εκπαιδευτικού είναι

να μεταδώσει τη γνώση αλλά και να διαπαιδαγωγήσει τους μαθητές. Ο εκπαιδευτικός οφείλει να γνωρίζει καλά το αντικείμενο το οποίο διδάσκει να διακατέχεται από γνώσεις παιδαγωγικές όπως επίσης να γνωρίζει τεχνικές επάνω στη διδακτική έτσι ώστε να μπορεί να επιτελέσει με επιτυχία το έργο του. Ο ρόλος του εκπαιδευτικού αναφέρεται στα καθήκοντα τα οποία έχει να φέρει εις πέρας σύμφωνα με τους νομούς αλλά και συμπεριφορές τις οποίες οφείλει να έχει σύμφωνα με τις αντιλήψεις που επικρατούν στην κοινωνία (Πολυζωάκης, 2008).

Οι περισσότεροι άνθρωποι οι οποίοι έχουν επιλέξει το επάγγελμα του εκπαιδευτικού σύμφωνα με τη Δημητριάδου (1982) έχουνε βασιστεί σε πάνω σε κάποια κριτήρια όχι όμως στο διδακτικό ταλέντο και στα έμφυτα χαρακτηριστικά τους. Η επιλογή του κάθε επαγγέλματος όπως και αυτή του εκπαιδευτικού είναι προϊόν ενός επαγγελματικού προσανατολισμού που πραγματοποιείται στα μαθητικά χρόνια. Οι περισσότεροι οι οποίοι έχουν επιλέξει να εργαστούν ως εκπαιδευτικοί έχουν πάρει μία συνειδητή απόφαση σύμφωνα με έρευνες που έχουν γίνει πάνω σε μελλοντικούς μόνιμους εκπαιδευτικούς . Στην εποχή της μετανεωτερικότητας που ζούμε ότι ο εκπαιδευτικός πρέπει να είναι υποκείμενο το οποίο ενεργεί σύμφωνα με τα δεδομένα της εποχής έχει την ικανότητα να παίρνει αποφάσεις που κρίνονται κρίσιμες σε τόσο σε επίπεδο παιδαγωγικής όσο και διδακτικής. Συνήθως όσοι έχουν επιλέξει το επάγγελμα του εκπαιδευτικού έχουν βασιστεί σε προσωπικές αντιλήψεις οι οποίες έχουν διαμορφωθεί από τα προσωπικά τους βιώματα (Παπαδοπούλου & Κηπουροπούλου ,2021).

## **Ο Θεσμός των αναπληρωτών**

Στον Ελληνικό χώρο ο θεσμός των αναπληρωτών εκπαιδευτικών αρχίζει να κάνει την εμφάνιση του τη δεκαετία του 1920-1930 όποτε και υπήρξε μια σειρά από μεταρρυθμίσεις οι οποίες αποτέλεσαν την αρχή για τις νομοθετικές ρυθμίσεις για τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς και συνεχίζουν να έχουν ισχύ έως και σήμερα . Τα θέματα αυτά αφορούσαν την κατάσταση εργασίας τους , τις συμβάσεις τους, μισθολογικά ζητήματα ,

την απόκτηση και την αναγνώριση της προϋπηρεσίας τους κ.α. (Μετοχιανάκη, 2017). Ο ρόλος του αναπληρωτή εκπαιδευτικού κατέχει ένα από τα μεγαλύτερα κομμάτια στα οποία βασίζεται το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα.

Με την πάροδο των χρόνων βλέπουμε ότι αναπληρωτές αγγίζουν όλο και μεγαλύτερο ποσοστό στα δημόσια σχολεία. Σύμφωνα με μία βιβλιογραφική ανασκόπηση τη χρονιά 1954-1955 μόνο το 3% του προσωπικού των δημοσίων σχολείων αποτελούνταν από αναπληρωτές. Από το 1980 έως και το 1992-93 παρατηρούμε μία αρκετά αυξητική τάση όπου το ποσοστό εκτοξεύεται στο 18%. Τόσο η αύξηση των σχολικών μονάδων όσο και η ανάγκη να στελεχωθούν οι διοικητικές υπηρεσίες του υπουργείου από εκπαιδευτικούς καθώς επίσης και οι αποσπάσεις στο εξωτερικό αλλά και οι εκπαιδευτικές άδειες κατέστησαν επιτακτική την πρόσληψη νέων εκπαιδευτικών και έτσι λοιπόν ο θεσμός των αναπληρωτών εδραιώθηκε στο Ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα.

Με τη δέσμευση του διορισμού των αναπληρωτών αλλά και τα δικαιώματα συνυπηρέτησης, τα οποία είχαν, όπως επίσης και την προσμέτρηση της προϋπηρεσίας τους όλο και περισσότεροι εκπαιδευτικοί αποδέχονται να εργαστούν ως αναπληρωτές έως το 2001 όπου η πρόσληψη τους αποτελεί βασική μέριμνα το ίδιο το υπουργείο Παιδείας το οποίο καταρτίζει πίνακες αναπληρωτών.

Την τελευταία δεκαετία και ίσως και παραπάνω, ως απόρροια της κρίσης και της οικονομικής κατάστασης την οποία βιώνει η χώρα μας, μας ο θεσμός του αναπληρωτή απασχολεί χιλιάδες εκπαιδευτικούς οι οποίοι εργάζονται υπό αυτό το καθεστώς. Η έννοια του αναπληρωτή έχει ως βασική προϋπόθεση την κάλυψη κενών σε σχολεία όπου υπάρχει έλλειψη μόνιμου εκπαιδευτικού προσωπικού σύμφωνα με τη νομοθεσία του 1985, κάτι το οποίο όμως δεν φαίνεται ότι ισχύει στις μέρες μας καθώς όλο και περισσότεροι αναπληρωτές καλύπτουν θέσεις στα δημόσια σχολεία. Με την εφαρμογή του πρώτου μνημονίου το 2010 και σύμφωνα με το νόμο 3845/2010 για κάθε 5 εκπαιδευτικούς οι οποίοι θα έπρεπε να βγουν στη σύνταξη θα προσλαμβάνονται μόνο ένας εκπαιδευτικός το 2004 η αναλογία αυτή αλλάζει και αυξάνει περισσότερο τον αριθμό των συνταξιοδοτούμενων εκπαιδευτικών κρατώντας όμως ίδιο τον αριθμό πρόσληψης νέου

εκπαιδευτικού προσωπικού γεγονός που αποκαλύπτει ότι πλέον οι εκπαιδευτικοί που εργάζονταν ως αναπληρωτές δεν κάλυπταν απλά λειτουργικά κενά αλλά ανάγκες βασικές και καίριες των σχολείων.

Σύμφωνα με την έρευνα των Παλιγιάννη και Κορδή το 2018 οι αναπληρωτές Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης αποτελούν το 20% των εργαζομένων στο εκπαιδευτικό σύστημα με τους περισσότερους από αυτούς να εργάζονται με καθεστώς απασχόλησης πλήρους ωραρίου. Οι συμβάσεις των αναπληρωτών είναι ορισμένου χρόνου και η ημέρα πρόσληψης τους καθορίζεται από τις ανάγκες που προκύπτουν σε κάθε σχολική μονάδα κατά τη διάρκεια του σχολικού έτους . η λήξη της σύμβασής τους έχει καταληκτική ημερομηνία το τέλος της σχολικής χρονιάς.

### **Σύστημα προσλήψεων μονίμων και των αναπληρωτών**

Το άρθρο 103 παράγραφο 4 του Συντάγματος ορίζει τους εκπαιδευτικούς ως μόνιμους κατοχυρώνει το διορισμό τους σε οργανικές θέσεις συμφωνώ με τον εξής τρόπο:

Μέχρι το 1997 στην Ελλάδα ο θεσμός του διορισμού γινότανε μέσω της επετηρίδας. Με το νόμο Ράλλη (Ν309/76) , συντάσσονται οι πίνακες διορισμού των εκπαιδευτικών με βάση το έτος κτήσης και τον βαθμό πτυχίου τους. Στην πορεία, το 1997, ο τότε υπουργός



Αρσένης καταργεί την επετηρίδα και καθιερώνει ως σύστημα πρόσληψης των εκπαιδευτικών το γραπτό διαγωνισμό του ΑΣΕΠ. Το 2002 με την εφαρμογή του νόμου Ευθυμίου, ο νόμος Αρσένη υποδέχεται τροποποιήσεις ώστε το σύστημα των διορισμών γίνεται τελικά μικτό και οι προσλήψεις γίνονται με το 75% από τον ΑΣΕΠ και το υπόλοιπο 25% προέρχεται από τον ενιαίο πίνακα των αναπληρωτών όπου κριτήριο είναι η προϋπηρεσία. Τα ποσοστά αυτά αλλάζουν σε 60% από τον ΑΣΕΠ και 40% από τον πίνακα των αναπληρωτών με το νόμο Γιαννάκου (Ν3255/2004). Πλέον οι διορισμοί και οι προσλήψεις των εκπαιδευτικών διενεργούνται παρόμοια επετηρίδα με την ειδοποιό διαφορά ότι δεν υπάρχουν πλέον μόνιμοι διορισμοί αλλά προσλήψεις από τον πίνακα των προσωρινών αναπληρωτών.

Οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι επιθυμούν να απασχοληθούν ως αναπληρωτές, καλούνται με την προκήρυξη του Υπουργείου Παιδείας να υποβάλουν αίτηση στο ΑΣΕΠ και στη συνέχεια να καταθέσουν τα δικαιολογητικά τους, σύμφωνα με τα οποία θα μοριοδοτηθούν ώστε να καταταχθούν στον ενιαίο πίνακα αναπληρωτών του ΑΣΕΠ (Τεύχος Α.Σ.Ε.Π. 45/24.12.2019). Στη συνέχεια καλούνται μέσω προκήρυξης του Υπουργείου Παιδείας μέσα σε μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο να δηλώσουν τις περιοχές προτίμησης για πρόσληψη ηλεκτρονικά στον ΟΠΣΥΔ – ένα ηλεκτρονικό σύστημα που έχει δημιουργηθεί μέσω του Πανελλήνιου Σχολικού Δικτύου. Σύμφωνα με την παράγραφο 3 του άρθρου 8 της αριθμ. 35557/09-04-2003 Υ.Α, με τίτλο «Ρύθμιση θεμάτων πρόσληψης προσωρινών αναπληρωτών και ωρομισθίων εκπαιδευτικών για τις ανάγκες λειτουργίας των δημοσίων σχολείων πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, οι αναπληρωτές οι οποίοι έχουν προσληφθεί τοποθετούνται ύστερα από απόφαση του διευθυντή εκπαίδευσης σε σχολεία του νομού τον οποίο έχουν διοριστεί με σκοπό να καλύψουν λειτουργικά κενά.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3**

### **Κίνητρα και προσδοκίες των εκπαιδευτικών**

Πολλές έρευνες έχουν εστιάσει στο να διαχωρίσουν τις προσδοκίες που έχει κάποιος όταν αποφασίζει να ακολουθήσει το επάγγελμα του εκπαιδευτικού και στην πραγματικότητα τελικά που αντιμετωπίζει. Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία και τις έρευνες πάνω από ένα εκατομμύριο δάσκαλοι εισέρχονται στα σχολεία ετησίως και περίπου ένα 50% παραιτούνται κάθε πέντε χρόνια (Neason, 2014). Πολλοί είναι αυτοί που αφήνουν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού και κάποια άλλη καριέρα ( Kyriacou & Stephens, 2003).

Στην Ελληνική βιβλιογραφία τα τελευταία χρόνια έχουν αρχίσει να γίνονται περισσότερες έρευνες πάνω στις προσδοκίες και στην ικανοποίηση των Ελλήνων εκπαιδευτικών από το επάγγελμά τους. Σύμφωνα με τον Κάντα (2009) , οι παράγοντες οι οποίοι κυριαρχούν στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι οι μισθολογικές απολαβές οι μεταρρυθμίσεις που πολύ συχνά συμβαίνουν στην εκπαιδευτική διαδικασία αλλά φυσικά και οι απαιτήσεις των γονέων. Όλα αυτά επηρεάζουν κάποιες φορές είτε θετικά είτε αρνητικά τον εκπαιδευτικό με αποτέλεσμα να καθορίζουν το βαθμό στον οποίο ικανοποιούνται επαγγελματικά.

Τα κίνητρα συνδέονται άμεσα με την επιλογή του επαγγέλματος γενικότερα αλλά και ειδικά με την επιλογή του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού . Πέρα από τις οικονομικές απολαβές και την ανάγκη για επιβίωση , οι σχέσεις που αναπτύσσονται στον εργασιακό χώρο αλλά και η απόκτηση δεξιοτήτων και γνώσεων αποτελεί βασικό κίνητρο για την επιλογή ενός επαγγέλματος . Στην προσπάθειά του να κατανοήσει τα κίνητρα τα οποία οδήγησαν κάποιον άνθρωπο να ακολουθήσει το επάγγελμα του εκπαιδευτικού ο Δημητρόπουλος (1998) αναφέρει μέσα από την έρευνα του ότι πολλοί είναι αυτοί οι οποίοι κατέληξαν στο συγκεκριμένο επάγγελμα καθώς δεν κατάφεραν να πετύχουν στις άλλες επιλογές τους. Πολλές φορές η επιλογή του συγκεκριμένου επαγγέλματος βασιζόταν σε οικονομικούς παράγοντες λόγω της μονιμότητας και της σταθερότητας την οποία \*εξασφαλίζει, είτε σε κοινωνικούς αγνοώντας πλήρως τις πραγματικές τους επιθυμίες και τα όνειρα τους . Αναφέρει επίσης τα ευχάριστα κοινωνικά χαρακτηριστικά που προκύπτουν μέσα από τη δημιουργικότητα και την κοινωνική αναγνώριση, τις αυξημένες διακοπές, την έμφυτη κλίση προς το επάγγελμα αυτό λόγω της αγάπης του για τα παιδιά ή τις ανάγκες του για προσφορά στους συνανθρώπους του.

Ορισμένοι υποψήφιοι εκπαιδευτικοί λαμβάνουν υπόψη τους τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν στο επάγγελμα καθώς επίσης και την κοινωνική και οικονομική κατάσταση του εκπαιδευτικού τα οποία θεωρούνται πλεονεκτήματα και αποτελούν μεγάλα κίνητρα ώστε να προσελκύσουν τους υποψηφίους.

Στη σημερινή εποχή τα κίνητρα που οδήγησαν στην επιλογή του συγκεκριμένου

επαγγέλματος αντιλαμβανόμαστε ότι είναι συνειδητά και έχουν προκύψει από τον επαγγελματικό προσανατολισμό που τους έχει δοθεί τα χρόνια τα οποία φοιτούσαν ως μαθητές. Όσοι επέλεξαν να ασχοληθούν με το επάγγελμα του εκπαιδευτικού βάσει των ερευνών αποκαλύπτεται ότι δεν είχαν κάποιες συγκεκριμένες προσδοκίες από το εν λόγω επάγγελμα πέρα από αυτές οι οποίες αφορούν την κοινωνική προσφορά και την αγάπη του για τα παιδιά καθώς και το κοινωνικό κύρος και γόητρο που προσδίδει το επάγγελμα του Δασκάλου (Παπάνης, 2008). Ανατρέποντας την κοινή ρήση ότι δάσκαλος σου δεν γίνεσαι αλλά γεννιέσαι η επιλογή του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού δεν βασίζεται πλέον σε έμφυτα χαρακτηριστικά τα οποία προσδίδουν στον εκπαιδευτικό ταλέντο αλλά σε κριτήρια τα οποία ο ίδιος έχει λάβει υπόψη του πριν επιλέξει το συγκεκριμένο επάγγελμα (Δημητριάδου, 1982).

Φυσικά οι προσδοκίες που έχουν οι εκπαιδευτικοί από το επάγγελμά τους δε δικαιώνονται πάντα . Τα αποτελέσματα των ερευνών καταδεικνύουν ότι πολλά από τα άτομα που έχουν επιλέξει το επάγγελμα του εκπαιδευτικού δεν έχουν ιδιαίτερα μεγάλες προσδοκίες από το συγκεκριμένη εργασιακό χώρο. Αρκετοί από αυτούς δηλώνουν απογοητευμένοι και άλλοι απλώς έχουνε συμβιβαστεί με την περιοριστική σχολική πραγματικότητα και η στάση οποία κρατούν απέναντι στη δουλειά τους θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ακόμα και μετριοπαθής. Υπάρχουν όμως και αυτοί οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι επιδιώκουν η συμμετοχή τους να είναι πιο ενεργή λαμβάνοντας υπόψη τους τα θετικά του επαγγέλματος που έχουν επιλέξει να κάνουν (Κυριάκου και Πετσάνης, 2006). Καταλήγουμε λοιπόν στο συμπέρασμα ότι ο εκπαιδευτικός για να γίνει αποδοτικός στο επάγγελμα του χρειάζεται ισχυρά κίνητρα θα αποδώσουν στην παιδαγωγική του διαδικασία την επιτυχία ή την αποτυχία.

## **Εμπόδια που αντιμετωπίζουν στην πραγματικότητα οι εκπαιδευτικοί**

Πολλοί από τους εκπαιδευτικούς ισχυρίζονται ότι η επιλογή τους όσον αφορά το συγκεκριμένο επάγγελμα βασίστηκε σε λόγους βιοποριστικούς. Δεν είναι τόσο τα οικονομικά κίνητρα τα οποία οδήγησαν το άτομο να επιλέξει το συγκεκριμένο επάγγελμα όσο η μονιμότητα και η σταθερότητα που προσφέρει. Σύμφωνα με μία έρευνα που έγινε το 2000, τα στοιχεία τα οποία συλλέχθηκαν αναφέρουν ότι το 52% των εκπαιδευτικών ισχυρίστηκαν ότι η οικονομική τους κατάσταση είναι μίζερη ενώ το 74% απάντησε ότι οικονομικές απολαβές δεν είναι αρκετές έτσι ώστε να μπορούν να καλύψουν τις βιοτικές τους ανάγκες γεγονός που τους οδηγεί σε μία δεύτερη εργασία (Γσιπλητάρης, 2000).

Η αισιοδοξία που μπορεί να τους διακατείχε όταν επέλεξαν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, οι οποίοι ξεκίνησαν την πορεία τους έχοντας φιλοδοξίες και όνειρα, άρχισε να απειλείται από αρκετούς παράγοντες εξωγενείς. Το γεγονός αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μην μπορούν να επικεντρωθούν στο έργο τους αλλά και να παραιτούνται από στόχους που μπορεί να είχαν θέση όταν ξεκινούσαν το επάγγελμα αυτό (Flores, 2001). Είναι αποδεκτό από όλους ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού θεωρείται εύθραυστο καθώς παρεμποδίζεται συνεχώς από παράγοντες που δεν είναι συναφείς με τον ίδιο τον εκπαιδευτικό.

Πολύ χαρακτηριστικά αντικίνητρα που έχουν αποτυπωθεί μέσα από έρευνες θεωρούνται η έλλειψη αυτονομίας, το άγχος που προκαλεί το συγκεκριμένο επάγγελμα, η ρουτίνα η οποία επαναλαμβάνεται καθημερινά αλλά και η έλλειψη της πραγματικής επαγγελματικής τους ανέλιξης (Dornyei, 2001). Σύμφωνα με τη Γεμέλου (2010), ένα από τα πιο βασικά αρνητικά κίνητρα είναι οι εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις που συμβαίνουν στην Ελληνική εκπαιδευτική πραγματικότητα και η αντιστρόφως ανάλογη πραγματικότητα της αμοιβής τους σε σχέση με το έργο το οποίο παράγουν και προσφέρουν.

Επιπλέον, η υλικοτεχνική υποδομή καθώς και ο εξοπλισμός των σχολείων σίγουρα

αποτελούν εμπόδια. Σε πολλά σχολεία οι συνθήκες στέγασης είναι προβληματικές, η θέρμανση ανύπαρκτη όπως επίσης και τα θέματα υγιεινής και ασφάλειας εγείρονται συνεχώς. Οι αίθουσες μπορεί να είναι ακατάλληλες χωρίς ή με ελάχιστο φωτισμό και ο θόρυβος αρκετά ενοχλητικός. Το περιβάλλον που διαμορφώνεται γύρω από το διδακτικό έργο τι είναι η να γίνει ασφυκτικό ιδίως όταν τα παιδιά συνωστίζονται στις αίθουσες με τον πληθυσμό τους να είναι υπερπλήρης ιδιαίτερα όταν συνυπάρχουν με αρκετές καταστάσεις προβληματικές όπως μαθησιακά προβλήματα οι διάφορες παραβατικές συμπεριφορές παιδιών (Κοντέλλης, 2008).

### **Εμπόδια από το θεσμό των αναπληρωτών**

Αδιαμφισβήτητα οι αναπληρωτές κατέχουν ένα βασικό ρόλο στην εκπαιδευτική διαδικασία (Damianos, 1998). Για τη σωστή και εύρυθμη λειτουργία του εκπαιδευτικού συστήματος απαραίτητη κρίνεται η πρόσληψη των αναπληρωτών εκπαιδευτικών οι οποίοι όμως αντιμετωπίζουμε συχνά πολλά προβλήματα τα οποία αγνοούνται με αποτέλεσμα να νιώθουν αναλώσιμοι (Duggeby & Badali, 2007).

Όπως αναφέρει η Μετοχιανάκη (2017), η εργασία για τους αναπληρωτές είναι μία διαδικασία πολύ ψυχοφθόρα στην οποία καλούνται να κυνηγάνε μόρια σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο σύστημα μοριοδότησης, ενώ επίσης βιώνουν κάθε χρόνο την αβεβαιότητα καθώς δεν γνωρίζουν που θα δουλέψουν. Λόγω της συνεχούς κινητικότητας τον εργασιακό τους χώρο, οι εκπαιδευτικοί διακατέχονται από επαγγελματική και οικογενειακή ανασφάλεια. Ο προγραμματισμός όσον αφορά την οικογένεια είναι αρκετά δύσκολος να γίνει καθώς επικρατεί αβεβαιότητα και το αίσθημα αναμονής όσον αφορά την πρόσληψή τους. Λόγω του καθεστώτος εργασίας των αναπληρωτών οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι προσλαμβάνονται με αυτή τη διαδικασία γνωρίζουν ότι η πρόσληψή τους μπορεί να καθυστερήσει και να συμβεί μέσα στα μέσα της σχολικής χρονιάς. Το ωράριό τους πολλές φορές μπορεί να δοθεί μειωμένο και όχι πλήρες και τα σχολεία τοποθέτησης τους να είναι πολύ μακριά από το σημείο το οποίο κατοικούν (Smith & Tippetts, 2004). Οι μετακινήσεις στις οποίες υπόκεινται μπορεί να είναι αλλεπάλληλες και χρόνιες (Cornwall, 2004).

Στα προβλήματα τα οποία αντιμετωπίζουν οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί σε κατάλογο ντε μεταξύ των άλλων και αυτά τα οποία αφορούν τη συναισθηματική δέσμευση με τα παιδιά τα οποία αναλαμβάνουν κάθε χρόνο. Η διαχείριση προβληματικών συμπεριφορών αποτελεί δυσκολία για τους αναπληρωτές οι οποίοι βιώνουν το καθόλου ευχάριστο συναίσθημα της εναλλαγής εκπαιδευτικών ( Smith & Tippetts, 2004).

Στις όλο και περισσότερες αυξανόμενες δυσκολίες του επαγγέλματος του αναπληρωτή εκπαιδευτικού έρχεται να προστεθεί και η κοινωνική απομόνωση οποία βιώνουν λόγω των συχνών αλλαγών των σχολείων τοποθέτησης τους. Αυτό πολλές φορές έχει ως αποτέλεσμα να παρεμποδίζεται η λήψη αποφάσεων στον εκάστου το σύλλογο στον οποίο υπηρετούν αλλά και να παρατηρούμε τη μειωμένη συμμετοχή τους (Damianos, 1998). Είναι αρκετές οι φορές που οι δεσμοί που δημιουργούν σε επίπεδο επαγγελματικό με τους υπόλοιπους δασκάλους του σχολείου οι οποίοι μπορεί να είναι μόνιμοι, είναι ελάχιστοι. Νιώθουν απομονωμένοι αποξενωμένοι και το σκεπτικό ότι σε λίγο καιρό δεν θα αποτελούν μέρος της συγκεκριμένης σχολικής κοινότητας αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για την ανάπτυξη περαιτέρω σχέσεων με τους συναδέλφους τους. Επιπροσθέτως είναι αρκετές οι φορές που οι αναπληρωτές δεν εισπράττουν την απαιτούμενη βοήθεια καθώς δεν έχει αναπτυχθεί μία σαφή ταυτότητά τους ως εκπαιδευτικοί.

Αξίζει να σημειωθεί, ότι συγκρινόμενοι με τους μόνιμους εκπαιδευτικούς, οι αναπληρωτές δεν καρπώνονται των ίδιων προνομίων παρόλο που υποχρεώσεις τους είναι ίδιες. Όσον αφορά το μισθό, την ασφαλιστική κάλυψη ,τις άδειες αλλά και τις μετακινήσεις τους υπάρχει έντονο το αίσθημα έλλειψης σταθερότητας γεγονός το οποίο επιφέρει το αίσθημα αδικίας στα άτομα τα οποία εργάζονται ως αναπληρωτές (Cornwall, 2004; Damianos, 1998).

Από όλα τα παραπάνω απορρέει το συμπέρασμα ότι παρόλο που ο θεσμός του αναπληρωτή εκπαιδευτικού κρίνεται απαραίτητος για να λειτουργήσει σωστά το εκπαιδευτικό σύστημα τα προνόμια και τα οφέλη πολλές φορές μπορεί να είναι λιγότερα από τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4**

### **ΕΜΦΥΛΑ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ**

#### **Εννοιολογικές αποσαφηνίσεις**

Όταν αναφερόμαστε σε στερεότυπα φύλου εννοούμε τις κοινωνικές αντιλήψεις που καθορίζουν το άτομο με βάση το φύλο τους. Σύμφωνα με αυτά ο πληθυσμός



κατηγοριοποιείται σε δύο ομάδες ,άνδρες γυναίκες. Το βιολογικό φύλο καθορίζει κάθε πτυχή της καθημερινής μας ζωής. Η αποσαφήνιση του όρου όπως επίσης και η λειτουργία που έχει στην κοινωνική πραγματικότητα, είτε η βιολογική είτε η κοινωνική , κρίνεται απαραίτητη καθώς από αυτή απορρέουν οι ρόλοι οι σχέσεις αλλά και η οπτική την οποία αντιμετωπίζουμε καθημερινά τα πράγματα. Η ανισότητα αιτιολογείται ως γενετικά προκαθορισμένη χρησιμοποιώντας τις βιολογικές διαφορες . Μέσω αυτών εγχαράσσεται η λειτουργικότητα των ατόμων στην κοινωνία , με βάση το φύλο Μαλτέζου & Κουλαουζίδης, 2020).

Στην κοινωνία στην οποία ζούμε βιώνουμε καθημερινά κοινωνικές ανισότητες που προκύπτουν από τη διάκριση μεταξύ των δύο φύλων. Το φύλο είναι ένα κανονιστικό πρόταγμα από την υλοποίηση του οποίου εξαρτάται η θέση του υποκειμένου ως προς την πολιτισμική επικράτεια του ανθρώπου (Αθανασίου, 2006). Το φύλο αποτελεί κεντρική παράμετρο στην ανάλυση των δομών της εξουσίας όπως επίσης και στην οργάνωση των κοινωνικών θεσμών και των μηχανισμών ιδεολογικού ελέγχου στις σύγχρονες κοινωνίες (Αθανασίου, 2006).

Στις περισσότερες σύγχρονες κοινωνίες, μέσα από τους φορείς κοινωνικοποίησης, οι άνθρωποι διαμορφώνουν κάποιες νόρμες συμπεριφοράς αλλά και συγκεκριμένα πρότυπα επιλογών τα οποία καθορίζουν ποιοι θα είναι οι φυλετικοί ρόλοι, μέσα από τους οποίους η κοινωνίες διαμορφώνουν τις κοινωνικές στερεοτυπικές αντιλήψεις . Λόγω των έμφυλων στερεοτύπων τα άτομα κατηγοριοποιούνται με αποτέλεσμα να δημιουργούνται οι προκαταλήψεις με βασικό αποδεκτή τις γυναίκες. Σύμφωνα με αυτά επιβάλλονται στους ανθρώπους διαφορετικά πλαίσια έκφρασης και ένταξης μέσα στην κοινωνία (Μαλτέζου & Κουλαουζίδης, 2020). Η έννοια του σεξισμού είναι εμφανής στις σύγχρονες κοινωνίες και βασίζεται σε ιδεολογικές αλλά και θεσμικές νομιμοποιήσεις.

Τα πρότυπα που επηρεάζουν τα φύλλα είναι οι αξίες τα κίνητρα ή ένα σύνολο από συμπεριφορές τα οποία μπορεί να συνάδουν με το ένα ή με το άλλο φύλο. Οι ρόλοι των φύλων συντελούν στην περιγραφή τον τρόπο συμπεριφοράς των ανδρών και των γυναικών γεγονός που οδήγησε τον αντικατοπτρισμό των στερεοτύπων σύμφωνα με τα οποία γίνεται η κατηγοριοποίηση στα μέλη του κάθε (Shaffer, 2008).. Παράδειγμα αποτελεί ο ρόλος

που αναλαμβάνουν οι γυναίκες ως μητέρες ο οποίος κατέχει μεγάλη ευθύνη για τα πρότυπα αλλά και τα στερεότυπα που επικρατούν σε αρκετές κοινωνίες. Ο ρόλος των κοριτσιών σύμφωνα με αυτά τα στερεότυπα ανάγεται στο γεγονός ότι πρέπει να δείχνουν υπομονή διάθεση και ευαισθησία ως προς τους άλλους ενώ ο ρόλος των αγοριών ο οποίος υιοθετείται αφορά έναν πιο πρωταρχικό και παραδοσιακό ρόλο ως σύζυγο και πατέρα μέσα στην οικογένεια ο οποίος έχει την ευθύνη και την υποχρέωση να παρέχει οικονομική ασφάλεια. Σύμφωνα με το στερεότυπο αυτό τα αγόρια προετοιμάζονται για έναν κυριαρχικό ανταγωνιστικό και διεκδικητικό ρόλο (Williams & Best, 1990).

Σύμφωνα με τον Holland (1959), η επιλογή της επαγγελματικής σταδιοδρομίας βασίζεται στην προσωπικότητα του κάθε ατόμου ο οποίος χαρακτηρίζεται από ένα μοναδικό πρότυπο ικανοτήτων που μπορεί να συνδεθεί με τις απαιτήσεις συγκεκριμένων επαγγελμάτων. Από την άλλη πλευρά οι θεωρίες οι οποίες συσχετίζουν το κοινωνικό περιβάλλον με την επιλογή του επαγγέλματος λαμβάνουν υπόψη τους την έννοια του κοινωνικού φύλου και των έμφυλων στερεοτύπων στη διαδικασία επιλογής του επαγγέλματος (Forman & Bath, 2017). Σύμφωνα με τις θεωρίες αυτές ο ρόλος του κάθε φύλου και η επαγγελματική επιλογή αποτελεί αποτέλεσμα των έμφυλων διακρίσεων που επικρατούν στις πατριαρχικές κοινωνίες γεγονός που οδηγεί στον φυλετικό καταμερισμό της εργασίας.

## **Συμμετοχή των γυναικών στην εργασία**

Στον 21<sup>ο</sup> αιώνα συνεχίζεται η προσπάθεια που είχε ξεκινήσει από τον προηγούμενο , να προωθηθούν τα θέματα που αφορούν την ισότητα μεταξύ των δύο φύλων. Ο μετασχηματισμός στις κοινωνίες και η άνοδος της βιομηχανίας , επέφερε σημαντική αλλαγή στη θέση που έχει η γυναίκα στην κοινωνική αλλά και οικονομική ζωή. Το πιο σημαντικό όμως είναι ότι αναγνωρίστηκαν τα δικαιώματα των γυναικών ως ανθρώπινα δικαιώματα (Βιτσιλάκη, 2007).

Σύμφωνα με τα κοινωνικά στερεότυπα όσον αφορά τα επαγγέλματα οι γυναίκες τείνουν

περισσότερο προς τα επαγγέλματα φροντίδας της αγωγής ή της ανατροφής των ατόμων της τροφού και της νοικοκυράς σε αντίθεση με τους άντρες οι οποίοι θεωρούνται πιο κατάλληλοι στο να αναλάβουν ρόλους ηγεσίας μυϊκής δύναμης αλλά και σωματικής αντοχής (Johnson & Eagly, 1989).

Η συμμετοχή των γυναικών στο εργασιακό περιβάλλον σημείωσε ιδιαίτερη αύξηση μεταξύ του 1990 και 1996. Αυτό οφείλεται αποκλειστικά σε αύξηση που παρατηρήθηκε στις μητέρες 20 έως 39 ετών στις χώρες της ευρωπαϊκής Ένωσης εκτός της Ιταλίας. Η συμμετοχή των γυναικών στην εργασία αυξήθηκε το πρώτο μισό της δεκαετίας του 90 λόγω των κλαδικών μεταβολών στους οικονομικούς τομείς από μέχρι πρότινος επικρατούσαν οι άντρες. Πολύ σημαντικό ερευνητικό δεδομένο αποτελεί η συμπεριφορά των γυναικών τα τελευταία χρόνια στο χώρο εργασίας καθώς όλο και περισσότερες γυναίκες αποσύρονται από το εργασιακό τους περιβάλλον για μικρότερα διαστήματα από ότι παλαιότερα η αναβάλουν τη δημιουργία οικογένειας και απόκτησης παιδιών.

Σήμερα, οι γυναίκες αποτελούν ένα ποσοστό της εργατικής δύναμης παγκοσμίως το οποίο συνεχώς αυξάνεται. Τα στερεότυπα όμως τείνουν να διαχωρίζουν τα επαγγέλματα σε αρσενικά και θηλυκά γεγονός που οδηγεί στον επαγγελματικό διαχωρισμό. Σύμφωνα με τα στοιχεία της ευρωπαϊκής Ένωσης (2016) το ποσοστό των γυναικών που έχει αποφοιτήσει από σχολές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αγγίζει το 33% έναντι των ανδρών με 29%. Παρόλα αυτά η απασχόληση των γυναικών σε θέσεις εργασίας είναι κατά 11,6% μικρότερη από αυτή των ανδρών.

Τα τελευταία εκατό χρόνια οι αλλαγές που έχουν σημειωθεί στο θεσμό της οικογένειας είναι μεγάλες καθώς πολλές είναι οι γυναίκες που αρνήθηκαν το ρόλο τους ως μοναδικές υπεύθυνες για τη συνοχή της κοινωνίας και την εκπαίδευση της νέας γενιάς. Τη δεκαετία του 60 σε πολλές χώρες οι γυναίκες ξεκίνησαν να επαναστατούν γεγονός που έδειξε να επηρεάζει τις έμφυλες σχέσεις που έχουν εδραιωθεί μέσα στην οικογένεια και στην εργασία. Ένα μεγάλο ποσοστό γυναικών ξεκίνησαν να αρνούνται την αποκλειστική φροντίδα της οικογένειας χωρίς να υπάρχει συμμετοχή των συζύγων τους γεγονός που οδήγησε στο μετασχηματισμό της πυρηνικής οικογένειας που ήθελε τη μητέρα ως τη

μοναδική διαχειρίστρια του σπιτιού.

Σύμφωνα με την Παζαρζή, προσεγγίζοντας τη γυναικεία εργασία μέσα από κοινωνιολογικές θεωρήσεις, η βιολογική κατάσταση ορίζει ότι οι γυναίκες φέρουν ως βασική υπευθυνότητα την αναπαραγωγή τη γέννηση και την ανατροφή των παιδιών τους καθώς επίσης και την οικιακή εργασία. Για να δραστηριοποιηθούν στο χώρο της εργασίας πρέπει πρώτα να ικανοποιήσουν τα καθήκοντά τους ως σύζυγοι και ως μητέρες.

Μία δεύτερη προσέγγιση όσον αφορά τη γυναικεία συμμετοχή στον εργασιακό χώρο θεωρεί το φύλλο ως ένα μοντέλο ταξινόμησης (κοινωνικό φύλο). Σύμφωνα με τις φεμινιστικές προσεγγίσεις οι κατηγορίες του φύλου ορίζονται μέσω των όρων των κοινωνικών σχέσεων και δεν λείπει μέσα από αυτούς τους ορισμούς η έννοια της πατριαρχίας η οποία αποτελεί βάση τις εξήγησής. Για την εκμετάλλευση και την κατώτερη θέση της γυναίκας δίνοντας όμως περισσότερη έμφαση στην οικιακή εργασία και όχι τόσο στην αμειβόμενη.

Βάσει των ερευνητικών δεδομένων οι γυναίκες που απασχολούνται σε επαγγέλματα τα οποία χαρακτηρίζονται ανδρικά είναι πιο πιθανόν να είναι άγαμες οι άτεκνες εν αντιθέσει με αυτές τις γυναίκες οι οποίες εργάζονται σε επαγγέλματα πιο «γυναικεία» ( Βιτσιλάκη & Φώκιαλη, 2007).

## **Οικογένεια και εργασία**

Η σχέση της οικογένειας με την εργασία και η συμφιλίωση τους ή η σύγκρουσή τους είναι ένα θέμα που βρίσκεται συνεχώς παρόν στην πολιτική πραγματικότητα τόσο της ευρωπαϊκής όσο και της εθνικής επιτροπής. Λόγω της αυξημένης συμμετοχής της γυναίκας στο χώρο της εργασίας και της αλλαγής στα οικογενειακά πρότυπα, οι έμφυλες ανισότητες οδηγούν σε έλλειψη συμφιλίωσης μεταξύ της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (Giddens, 2002).

Ο ρόλος της γυναίκας είναι στενά συνδεδεμένος με την οικογένεια κατέχοντας τη θέση της

συζύγου της μητέρας αλλά και της νοικοκυράς. Με την πάροδο των χρόνων η εικόνα αυτή έχει μεταβληθεί καθώς η γυναίκα πλέον εργάζεται ,διεκδικεί αυτά που δικαιούται και δεν στηρίζεται στις παλαιότερες απόψεις της όπου αντιλαμβανόταν τον ίδιο της τον εαυτό ως όχι τόσο δυναμικό, μη ανεξάρτητο και βασική της υποχρέωση ήταν να παραμένει στο σπίτι να ανατρέφει τα παιδιά της και να φροντίζει την οικογένειά της με αποτέλεσμα οι προσωπικές της ανάγκες να βρίσκονται σε δεύτερη μοίρα. Όπως υποστηρίζουν οι Brown and Wynn (2004), ένα από τα πιο μεγάλα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην επαγγελματική τους ανέλιξη έγκειται στη σύγκρουσή της μητρότητας με την επαγγελματική τους καριέρα δεδομένο το γεγονός ότι οι γυναίκες είναι υπεύθυνες για την ανατροφή των παιδιών τους από τη μέρα που αυτά γεννιούνται ως και την ενηλικίωση τους.

Σύμφωνα με τη Μουσούρου (1985) η μη ανταπόκριση των γυναικών στις υποχρεώσεις και τους ρόλους της μπορεί να οδηγήσει στη διάσπαση της οικογένειας με αυτό να ερμηνεύεται είτε ως ένας χωρισμός, είτε ως μία τυπική μορφή οικογένειας χωρίς ουσιαστική σύνδεση αλλά και ως την απουσία κάποιοι από τους δύο συζύγους για λόγους όμως που δεν τους έχει επιλέξει ο ίδιος. Το αυξανόμενο ποσοστό εργαζομένων γυναικών αποτελεί σίγουρα ένα λόγο αύξηση των διαζυγίων. Φαίνεται επίσης ότι η εργασιακή απασχόληση της γυναίκας μπορεί να ενισχύσει τις κοινωνικοπολιτισμικές διαφοροποιήσεις του ρόλου που παραδοσιακά θα έπρεπε να έχει.

Πολλοί είναι οι παράγοντες που εμποδίζουν τις γυναίκες να ενταχθούν στην αγορά εργασίας . Λόγω των πολλών απαιτήσεων του επαγγέλματος που επιλέγουν να ακολουθήσουν και σε συνδυασμό με όλους τους ρόλους τους οποίους έχουν επωμισθεί. Βάσει των ερευνών το άγχος των γυναικών που αφορά τη σύγκρουση οικογενειακών και επαγγελματικών ρόλων λειτουργεί ως ανασταλτικός παράγοντας στη διεκδίκηση ηγετικών θέσεων στη διοίκηση μειώνοντας τη διάθεσή τους για ανάληψη τέτοιων καθηκόντων (Al Khalifa, 1992; Tompson, 1992; Αθανασούλα- Ρέππα, 2002). Σύμφωνα με την Αθανασούλα- Ρέππα (2000) , οι γυναίκες εκπαιδευτικοί δεν μπορούν να διαχωρίσουν την επαγγελματική από την υπόλοιπη ζωή τους όπως στην περίπτωση των ανδρών, γεγονός που τους αποτρέπει από τις αιτήσεις για την κατάληψη μιας ηγετικής θέσης καθώς δεν θεωρείται μία απλή

επαγγελματική αίτηση όπως την εκλαμβάνει ένας άντρας. Σε έρευνες που έχουν διεξαχθεί καθοριστικός παράγοντας τις συγκρούσεις των ρόλων αυτών αναφέρεται η πατριαρχία η οποία αποτελεί βασικό ανασταλτικό παράγοντα εγκατάλειψης των προσωπικών φιλοδοξιών για επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών οι οποίες υποχρεούνται να προσαρμοστούν στη νοοτροπία του συζύγου τους μη έχοντας τη δυνατότητα να σκεφτούν ατομικά αλλά λειτουργώντας πάντα βάσει των προτεραιοτήτων του οικογενειακού συνόλου (Ιγγλέση, 1990).

### **Επαγγελματική εξέλιξη γυναικών εκπαιδευτικών**

Ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό των εκπαιδευτικών του δημόσιου τομέα είναι γυναίκες. Η πλειοψηφία της Ελληνικής δημόσιας εκπαίδευσης αποτελείται από γυναίκες εκπαιδευτικούς. Σύμφωνα με τον Horton (1999) οι γυναίκες στρέφονται περισσότερο σε επαγγέλματα όπως αυτά του εκπαιδευτικού και των νοσηλευτών. Με την εφαρμογή της επετηρίδας παρατηρήθηκε μέγιστη αύξηση στην αντιπροσώπευση των γυναικών. Αν και τον τελευταίο αιώνα παρατηρούμε ιδιαίτερα πολλές γυναίκες να λαμβάνουν υψηλές θέσεις διοίκησης σε επιχειρήσεις, η υπό-εκπροσώπηση διευθυντικών θέσεων και θέσεων διοίκησης στην εκπαίδευση από γυναίκες αποτελεί ένα αρκετά μεγάλο θέμα της σύγχρονης ελληνικής κοινωνίας. Το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», που χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά σαν όρος το 1984 σε κάποιο άρθρο του περιοδικού *adweek*, φαίνεται ότι ευθύνεται και το χαμηλό αριθμό των γυναικών στις διοικητικές θέσεις. (Νούσια, 2011).

Παρόλο που το ποσοστό των γυναικών στην κοινωνία υπερیشχει έναντι αυτό των ανδρών παρατηρούμε ότι οι γυναίκες που κατέχουν ανώτατες θέσεις σε επίπεδα ιεραρχίας είναι πολύ μικρό. Αυτό οφείλεται στις προκαταλήψεις και στερεότυπα όπως επίσης και στις παραδόσεις της κάθε κοινωνίας. Τα έμφυλα στερεότυπα είναι αυτά που οδηγούν στο διαχωρισμό των ανθρώπων και μέσω αυτών επιβάλλονται διαφορετικά πλαίσια κοινωνικής έκφρασης και ένταξης (Μαλτέζου Δ., Καλαουζίδης Γ., 2020). Τα στερεότυπα που δημιουργούνται ανάμεσα στα φύλα αφορούν μία μορφή απλής κατηγοριοποίησης των ατόμων. Βάσει αυτών δημιουργούνται ανισότητες ανάμεσα στα δύο φύλα, κυρίως εις βάρος των γυναικών (Webb Farley, Rauhaus, Eskridge, 2020). Πολλές θεωρίες έχουν

χρησιμοποιηθεί ώστε να εξηγήσουν την υπο- εκπροσώπηση ηγετικών θέσεων από τις γυναίκες. Η μία από αυτές βασίζεται σε προσωπικά- βιολογικά χαρακτηριστικά η οποία καταλήγει στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες εξαρτώνται όσον αφορά το πώς θα αμυνθούν και πώς θα συντηρηθούν και από την άλλη οι άντρες έχουν τη δύναμη , την επιθετικότητα και τη δυνατότητα προβολής του εαυτού τους (Παπαδάκης & Χανιωτάκης, 2011). Σύμφωνα με τη θεωρία της κοινωνικής μάθησης η υπό- αντιπροσώπευση των γυναικών οφείλεται στο ότι κάποιοι από τους πιο σημαντικούς φορείς κοινωνικοποίησης , όπως είναι το σχολείο και η οικογένεια , αποτρέπουν την ανέλιξη σε ηγετικές θέσεις στην εκπαίδευση. Σε πολλές κοινωνίες η έμφυλη ανισότητα συνεχίζει να υφίσταται και πολλές φορές έχει θεσπιστεί ακόμα και νομικά. Οι δίπολες φυλετικές κατηγοριοποιήσεις ανάμεσα στο αρσενικό και στο θηλυκό οδηγούν αδιαμφισβήτητα σε σχέσεις αξιολογικής ιεραρχίας και θέτουν σε κοινωνική δυσμένεια τις γυναίκες καθώς τις στερεί τις ευκαιρίες προσωπικής και κοινωνικής ανέλιξης (Δασκαλάκης, 2009). Αν και κάποια από αυτά τα εμπόδια έχουν χαρακτηριστεί ως εσωτερικά, στην ουσία αποτελούν μία φυσική συνέπεια μιας κοινωνίας μέσα στην οποία οι άντρες κρατάνε την εξουσία σε αντίθεση με όλες τις υπόλοιπες ομάδες (Shakeshaft, 1989). Όσον αφορά την επαγγελματική ανέλιξη φαίνεται ότι άνδρες έχουν περισσότερες ευκαιρίες σε σχέση με τις γυναίκες.

Στο χώρο της εκπαίδευσης παρατηρείται ότι οι περισσότερες γυναίκες προτιμούν το ρόλο της εκπαιδευτικού παρά την άσκηση διοικητικών καθηκόντων. Σύμφωνα με τους Loder & Spillane (2005) οι γυναίκες θεωρούνται πιο κατάλληλες για την διδασκαλία παρά για την διοίκηση των εκπαιδευτικών μονάδων, καθώς η διδασκαλία αποτελούσε μια επέκταση της ζωής στο σπίτι συνδέοντας τους δύο ρόλους αυτούς με την ιδιότητα του φροντιστή και του «εκπαιδευτή» των παιδιών.

Διαπιστώνεται μέσα από πολλές έρευνες πως οι απαιτήσεις του συγκεκριμένου επαγγέλματος λειτουργούν ανασταλτικά για τους υποψηφίους για τις ηγετικές θέσεις. Σε αυτές τις απαιτήσεις μπορεί να συμπεριληφθεί το άγχος η έλλειψη της αυτονομίας και της στήριξης όπως επίσης και η μεγάλη έμφαση που μπορεί να δίνεται στην ικανοποίηση των αναγκών της μαθητικής κοινότητας και των γονιών τους παρά στην ικανοποίηση αναγκών που αφορούν τις γνωστικές τους ανάγκες. Σημαντική είναι όμως επίσης η διαφοροποίηση

στο χώρο της διοίκησης της εκπαίδευσης όπου συναντάμε περισσότερο άντρες.

Οι περισσότερες γυναίκες καλούνται να αντιμετωπίσουν το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» σε διοικητικές θέσεις (Heward & Taylor , 1995; Wirth, 2001) . Οι γυναίκες που θέλουν να μετάσχουν σε διοικητικά συμβούλια και επιδιώκουν θέσεις ευθύνης συχνά βρίσκονται αντιμέτωπες με αόρατα εμπόδια βάση προκαταλήψεων που περιορίζουν την προαγωγή του σε ανώτερες θέσεις και την επαγγελματική τους σταδιοδρομία και ανέλιξη (Ελίζα Βόζενμπεργκ,2016). Κάποια από τα εμπόδια τα οποία αντιμετωπίζει η γυναίκα στην επιδίωξη των στόχων αυτών βασίζεται ως ένα βαθμό στις στερεότυπες αντιλήψεις σχετικά με το πόσο χρόνο μπορεί να αφιερώσει στη μητρότητα και πόσο χρόνο στην επιδίωξη των φιλοδοξιών της.

Η επιστήμη της κοινωνιολογίας προσπάθησε πολλά χρόνια να ασχοληθεί με τη διαίρεση των φύλων και να εξηγήσει το φαινόμενο αυτό διατυπώνοντας θεωρίες που προσπαθούν να ερμηνεύσουν τις αιτίες οι οποίες ευθύνονται για τις διαφορετικές συμπεριφορές ανάμεσα στους άντρες και στις γυναίκες. Πολλές φορές όταν οι γυναίκες βρεθούν σε θέσεις διοίκησης στην εκπαίδευση απορρίπτονται καθώς ο τρόπος με τον οποίο διοικούν μπορεί να μη γίνεται αποδεκτός (Δεληγιάννη- Κουμτζή & Αθανασιάδου 1997:120). Συχνά παρατηρούμε ότι η χαμηλή συμμετοχή των γυναικών στη σχολική διοίκηση αφορά τα έμφυλα στερεότυπα με τις γυναίκες να αντιμετωπίζουν σεξισμό παρόλο που στην ουσία προβάλλονται η υποτιθέμενη ανεπάρκεια προσόντων και η έλλειψη γνώσεων και ικανοτήτων για επαγγελματική εξέλιξη.

Στην πατριαρχική οργάνωση της καπιταλιστικής κοινωνίας οι άντρες διαφαίνεται να έχουν τα περισσότερα δικαιώματα και προνόμια και έτσι μπορούν να κυριαρχήσουν. Από την άλλη πλευρά οι γυναίκες είναι αυτές οι οποίες θεωρούνται ίσως λιγότερο ικανές να αναλάβουν θέσεις διοίκησης. Η ιδεολογία της πατριαρχίας ευνοεί περισσότερο τους άνδρες ως κοινωνική ομάδα. Το καπιταλιστικό αυτό σύστημα και η οργάνωση του ευνοεί την πατριαρχική διάρθρωση των δυτικών κοινωνιών βασικές αρχές της οποίας είναι η οικονομική εξάρτηση της γυναίκας από τον άντρα (Arnot, 2006).



Το εκπαιδευτικό σύστημα δύναται να παγιώσει τις εξουσιαστικές σχέσεις που συναντάμε ανάμεσα στο ανδρικό και στο γυναικείο φύλο καθώς επίσης η δομή και η οργάνωση μιας εκπαιδευτικής μονάδας αντανακλά τον καταμερισμό ρόλο στην οικογένεια ( Arnot , 1982) . Σύμφωνα με τα διεθνή διοικητικά στερεότυπα διαπιστώνουμε ότι οι γυναίκες βασίζονται στην ενημέρωση την αυτοπεποίθησή τους και στην προθυμία τους όταν διοικούν εκπαιδευτικές μονάδες σε αντίθεση με τους άντρες οι οποίοι βασίζονται στον ανταγωνισμό και στις φιλοδοξίες τους για να καταφέρουν να επιτευχθούν οι στόχοι τους (Schein, 1994). Ιδιαίτερης σημασίας επίσης είναι ο ρόλος που παίζει το συναίσθημα καθώς σε συνάρτηση με την εμπειρία αποτελούν πηγές γνώσεις των γυναικών για τον εξωτερικό κόσμο στον οποίο συμπεριλαμβάνονται η ιδεολογία και η κουλτούρα (Κογκίδου, 1997). Το συναίσθημα βέβαια διαμορφώνεται από την εκάστοτε κοινωνία η οποία μπορεί να επιφέρει μικρές αλλαγές σε αυτό.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5**

### **ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

#### **Εισαγωγή**

Στο παρόν κεφάλαιο θα παρουσιάσουμε τη μεθοδολογία της συγκεκριμένης έρευνας. Αρχικά , θα Οροθετηθεί το θεωρητικό πλαίσιο της έρευνας και θα διερευνηθούν προηγούμενες έρευνες συναφείς με το συγκεκριμένο αντικείμενο τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό . Παρακάτω θα δοθούν λεπτομέρειες για το εργαλείο το οποίο χρησιμοποιήσαμε ώστε να διεξαχθεί η έρευνα, την εγκυρότητα του καθώς και την αξιοπιστία του. Επίσης παρατίθενται τα στοιχεία για τον πληθυσμό ο οποίος συμμετείχε στην έρευνα, τον τρόπο συλλογής δεδομένων καθώς και τη στατιστική ανάλυση αυτών.

## **Αντικείμενο και σκοπός της έρευνας**

Στόχος και σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι να ερευνήσουμε τα κίνητρα που ώθησαν τα άτομα που εργάζονται ως εκπαιδευτικοί στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση να επιλέξουν το συγκεκριμένο επάγγελμα καθώς επίσης και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν κατά την εκπαιδευτική διαδικασία και τις προοπτικές ανέλιξης τους σε διευθυντικές θέσεις σε συνάρτηση με τα έμφυλα στερεότυπα της κοινωνίας.

Στη διεθνή βιβλιογραφία έχουν πραγματοποιηθεί αρκετές έρευνες οι οποίες βασίζονται στη διερεύνηση των έμφυλων στερεοτύπων και στην επίδραση αυτών στα κίνητρα βοηθούν τα άτομα ώστε να επιλέξουν την επαγγελματική του σταδιοδρομία καθώς επίσης και στις αντιλήψεις που αφορούν την επιλογή διευθυντικών θέσεων από γυναίκες. Οι έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί στην Ελλάδα δεν είναι αρκετές ώστε να αποτυπώσουν την προβληματική γύρω από το αν το φύλο είναι ένας παράγοντας ο οποίος επηρεάζει τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Το έναυσμα για την επιλογή του συγκεκριμένου ερευνητικού πεδίου ήταν η άποψη της ερευνήτριας και όπως διαπιστώθηκε παραπάνω από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση οι γενικότερες απόψεις της κοινωνίας, που οδηγούν στο συμπέρασμα ότι οι ανισότητες που προκύπτουν στη βάση των φύλων είναι βαθιά ριζωμένες σε όλους τους κοινωνικούς τομείς γεγονός το οποίο επηρεάζει τις αποφάσεις των ατόμων όσον αφορά το επάγγελμα το οποίο θα επιλέξουν και στο κατά πόσο μπορούν να εξελιχθούν μέσα σε αυτό.

## **Βιβλιογραφική Ανασκόπηση**

Παρακάτω θα παραθέσουμε κάποιες από τις έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί στην Ελλάδα και το εξωτερικό σχετικά με τη διοίκηση των εκπαιδευτικών μονάδων και κατά πόσο το φύλο επηρεάζει τη λειτουργία τους. Μέσω της ανασκόπησης της βιβλιογραφίας

το μειωμένο ενδιαφέρον των γυναικών εκπαιδευτικών σε σχέση με αυτόν των ανδρών για την κατοχή διοικητικών θέσεων βεβαιώνεται ότι είναι αποτέλεσμα του καπιταλιστικού τρόπου οργάνωσης της οικονομίας και της πατριαρχικής δομής των δυτικών κοινωνιών (Φρόση,2016). Θα αναφέρουμε τις έρευνες ξεκινώντας από την παλαιότερη και συνεχίζοντας με χρονολογική σειρά μέχρι την πιο πρόσφατη.

Παρατηρούμε ότι στην Ελλάδα δεν έχουν πραγματοποιηθεί αρκετές έρευνες κατά πόσο τα έμφυλα στερεότυπα επηρεάζουν τον τρόπο διοίκησης μιας εκπαιδευτικής μονάδας πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σε αντίθεση με τη διεθνή βιβλιογραφία όπου υπάρχουν αρκετές μελέτες και έρευνες που διερευνούν τη σημασία του φύλου στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και ηγετικών στυλ. Μέχρι τώρα οι περισσότερες έρευνες αναφέρονται ως επί το πλείστον στο θέμα της διοίκησης από το αντρικό φύλο (Dunn, Gerlach, &Hyle, 2014). Τα ερευνητικά στοιχεία για την άσκηση ηγεσίας στην εκπαίδευση από τις γυναίκες δεν είναι αρκετά στις υπάρχουσες μελέτες.

Στην έρευνα της Φρόση Λαμπρινής (2016) παρατίθενται στοιχεία σχετικά με την παρουσία των γυναικών και των ανδρών στη διοίκηση της Ελληνικής πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και πώς αυτό αποτυπώνεται με αριθμούς. Αξιοσημείωτο είναι στα αποτελέσματα της έρευνας υπάρχει υπέρ αντιπροσώπευση των γυναικών στο ρόλο του εκπαιδευτικού σε σχέση με αυτή των ανδρών. Στην έρευνα της Φρόση , σύμφωνα με στοιχεία που παρατίθενται από την Εθνική στατιστική υπηρεσία, το ποσοστό των γυναικών που υπηρετούν στα δημόσια δημοτικά σχολεία τα τελευταία 15 χρόνια αγγίζει το 70,29% για τη χρονιά 2014-2015. Μελετώντας ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης μεταξύ των ετών 2011 και 2015, παρατηρούμε μία πολύ χαμηλή αριθμητικά παρουσία σε διοικητικές θέσεις από τις γυναίκες σε αντίθεση με αυτήν από τους άντρες. Στην παρούσα έρευνα εξετάζονται πολλοί από τους λόγους οι οποίοι συνδέονται με την υπο-αντιπροσώπευση των γυναικών στην εκπαιδευτική διοικητική ιεραρχία. Η Φρόση μεταξύ άλλων εξετάζει τις στερεοτυπικές αντιλήψεις που επηρεάζουν την άσκηση της διοίκησης όπως επίσης και τις συλλογικές κοινωνικές αναπαραστάσεις που θέλουν τη διοίκηση να ταυτίζεται με το ανδρικό πρότυπο.

Η έρευνα της Νιώτα (2018) η οποία εξετάζει το φαινόμενο της υπό- αντιπροσώπευσης των γυναικών στη διοίκηση της εκπαίδευσης και τα εμπόδια που συναντούν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί σε μία προσπάθεια ανέλιξης στη διοικητική ιεραρχία της εκπαίδευσης και πώς αυτά συνδέονται με τη σύγκρουση των επαγγελματικών έναντι των οικογενειακών τους υποχρεώσεων, μας παραθέτει κάποια επιπλέον στοιχεία. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε ανάμεσα σε 117 γυναίκες πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Στα συμπεράσματα της έρευνας παρατηρούμε ότι ο φόβος και το άγχος των γυναικών μήπως δεν μπορέσουν να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στο της οικογένειας θέτουν σε δεύτερη μοίρα την καριέρα στο επάγγελμά τους. Επίσης, ένα πολύ μεγάλο ποσοστό του δείγματος εστίασε στην ύπαρξη μη αξιοκρατικών κριτηρίων επιλογής στελεχών διοίκησης στην εκπαίδευση. Η έννοια του φύλλου και η ύπαρξη στερεοτύπων όπως επίσης και το ανδρικό κατεστημένο δεν αποδείχθηκε να λειτουργεί ως εμπόδιο στη διοικητική ανέλιξη των γυναικών.

Στην έρευνα της Κελαϊδίτου Μαρίας το 2012, η οποία αφορούσε το γυναικείο φύλο στη διοίκηση σχολικών μονάδων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και τους παράγοντες οι οποίοι διαμορφώνουν τις φιλοδοξίες τους, προκύπτει ότι οι στερεοτυπικές αντιλήψεις που έχουν ενστερνιστεί για τις υποψήφιες σε διευθυντικές θέσεις έχουνε αρκετά μεγάλη επίδραση στις φιλοδοξίες τους. Λόγω της θεωρητικής ταυτότητας του φύλου η οποία έχει αφομοιωθεί από τις γυναίκες διάφορα και τον επαγγελματικό αλλά και τον οικογενειακό της χώρο, περιορίζει την επιλογή της στην Ανάληψη μόνο των διδακτικών καθηκόντων και όχι των διευθυντικών.

Η ανατροφή των παιδιών όπως έχει αναδείξει στην έρευνα του ο Loder και Spillane (2005), επιφορτίζει τις γυναίκες εκπαιδευτικούς οι οποίες παραμένουν περισσότερο χρόνο στη διδασκαλία σε αντίθεση με τους άντρες.

## **Ερευνητικά ερωτήματα**

Τα ζητήματα τα οποία αναφέρθηκαν στη βιβλιογραφική ανασκόπηση αλλά και στο σκοπό της έρευνας αδιαμφισβήτητα έχουν δημιουργήσει ερωτήματα τα οποία αφού τεθούν με σωστό τρόπο και απαντηθούν μπορούν να οδηγήσουν στην κατανόηση του θέματος των έμφυλων στερεοτύπων και ανισοτήτων και κατά πόσο αυτά επηρεάζουν το χώρο της εκπαίδευσης αλλά και της κοινωνίας. Έχοντας λάβει ως δεδομένο την ύπαρξη των στερεοτύπων αυτών στην κοινωνία αλλά και στο χώρο της εκπαίδευσης το κεντρικό ερώτημα της έρευνας μας εστιάζει στο αν οι εκπαιδευτικοί τόσο της πρωτοβάθμιας όσο και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης έχουν επηρεαστεί από αυτά ώστε να επιλέξουν το συγκεκριμένο επάγγελμα αλλά και πώς αυτά επιδρούν στις αποφάσεις τους για την επαγγελματική τους ανέλιξη.

Από το παραπάνω βασικό ερώτημα έχουν προκύψει κάποια ερευνητικοί άξονες πάνω στους οποίους στηριχθήκαμε για να εξάγουμε τα επιμέρους ερευνητικά ερωτήματα τα οποία θα παραθέσουμε στη συνέχεια.

Ερευνητικοί άξονες:

- Ο πρώτος άξονας αφορά τα κίνητρα τα οποία ώθησαν τους εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην έρευνα ώστε να επιλέξουν το συγκεκριμένο επάγγελμα και αποτελείται από πέντε προτάσεις οι οποίες συνδέονται με τους λόγους τους οποίους θα μπορούσαν να ωθήσουν κάποιο άτομο να ακολουθήσει το επάγγελμα του εκπαιδευτικού.
- Ο δεύτερος άξονας εστιάζει στις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με το βιολογικό φύλο και κατά πόσο αυτό μπορεί να αποτελέσει στερεότυπο για την επαγγελματική σταδιοδρομία . Αποτελείται από πέντε επιμέρους προτάσεις που συνδέονται με τις επιταγές της κοινωνίας γύρω από τα πρότυπα του γυναικείου και αντρικού ρόλου στο συνδυασμό οικογένειας- επαγγέλματος .
- Ο τρίτος άξονας αναφέρεται στο ρόλο που έχει διαδραματίσει η οικογενειακή ζωή στην απόφαση ανάληψης κάποιας διευθυντικής σχέσης και καλείται να ερευνηθεί μέσα από πέντε διαφορετικές απόψεις τι ώθησε η τι εμπόδισε τον εκάστοτε εκπαιδευτικό να αναλάβει μια θέση ηγετική στο σχολείο.
- Ο τέταρτος άξονας ασχολείται με τα στερεότυπα φύλου και έρευνα το ποσοστό στο οποίο

αυτά επηρεάζουν την απόφαση ή μη για την ανάληψη διοικητικών καθηκόντων σε μια σχολική μονάδα.

## Επιλογή ερευνητικής μεθόδου

Στο χώρο των κοινωνικών ερευνών μπορεί να ενταχθεί και η εκπαιδευτική έρευνα η οποία αποτελεί πεδίο της επιστημονικής έρευνας. Η εκπαιδευτική έρευνα σχετίζεται και έρευνα πολλές πτυχές υπό τις οποίες λειτουργούν τα σχολεία αλλά και τη διαδικασία αγωγή έξω και μέσα στο σχολικό χώρο (Κασσωτάκης, 1999). Στόχος της είναι να επιλύσει προβλήματα που έχουν σχέση με την εκπαίδευση ή να προσφέρει νέες γνώσεις στο σύνολο των ήδη υπαρχόντων γνώσεων που συνδέονται με το εκπαιδευτικό σύστημα. Ο ερευνητής σε αυτού του είδους την έρευνα ασχολείται με τέσσερα διαφορετικά σημεία αναφοράς τα οποία είναι η πρόβλεψη ενός φαινομένου, η περιγραφή εκπαιδευτικών φαινομένων μέσω της συλλογής δεδομένων, η βελτίωση των αναλυτικών προγραμμάτων των διδακτικών υλικών και των διδακτικών μεθόδων μέσω της ανάπτυξης νέων γνώσεων και η, η ανάπτυξη δηλαδή μιας θεωρίας με εννοιολογικές κατασκευές οι οποίες αλληλοσχετίζονται και έχουν ως σκοπό την ερμηνεία κάποιων φαινομένων (Παπαναστασίου, 2005).

Οι πιο συχνές ερευνητικές μέθοδοι οι οποίες χρησιμοποιούνται είναι η ποσοτική και η ποιοτική. Ο ερευνητής ανάλογα με το χαρακτήρα του ερευνητικού προβλήματος που τίθεται να ερευνηθεί επιλέγει για την προσέγγιση του μια από τις δύο αυτές βασικές μορφές έρευνας. Όταν η έρευνα είναι ποσοτική, βασική προτεραιότητα είναι να προσδιοριστεί το ερευνητικό πρόβλημα βασισμένο στις τάσεις του εκάστοτε τομέα έτσι ώστε τα αποτελέσματα της να μας πληροφορήσουν για το πώς ένας πληθυσμός ατόμων αντιμετωπίζει το ζήτημα που διαπραγματεύεται η έρευνα. Η προσέγγιση του υπό διερεύνησης θέματος πραγματοποιείται μέσω συγκεκριμένων ερωτήσεων που απευθύνονται σε έναν μεγάλο αριθμό συμμετεχόντων και η ανάλυση των αποτελεσμάτων γίνεται με τη βοήθεια προγραμμάτων στατιστικής με αντικειμενικότητα και αμεροληψία. Από την άλλη πλευρά η ποιοτική μελέτη ενός ερευνητικού προβλήματος κρίνεται πιο

κατάλληλη όταν οι μεταβλητές είναι άγνωστες ή όταν δεν υπάρχουν αρκετές διαθέσιμες πληροφορίες στη βιβλιογραφία (Creswell, 2016). Στόχος αυτών είναι να διερευνηθούν οι πραγματικές εμπειρίες και συνθήκες, όπως τις βιώνουν τα άτομα που συμμετέχουν στην έρευνα (Bird & Hammersley, 2004). Σε αντίθεση με την ποσοτική έρευνα η συλλογή των δεδομένων προκύπτει από έναν αρκετά μικρότερο αριθμό ατόμων χρησιμοποιώντας τις συνεντεύξεις ως ερευνητικό εργαλείο, και η επιτυχία αυτών βασίζεται στην εμπιστοσύνη που χτίζεται ανάμεσα στον ερευνητή και στους ερωτηθέντες οι οποίοι πρέπει να είναι κατάλληλοι έτσι ώστε να μπορούν να απαντήσουν στις ερωτήσεις που θα τους θέσει ο ερευνητής.

Στην παρούσα εκπαιδευτική έρευνα η μεθοδολογία που επιλέχθηκε για τη διερεύνηση του αντίκτυπου των έμφυλων στερεοτύπων στις απόψεις των εκπαιδευτικών, είναι η ποσοτική διαδικασία καθώς κρίθηκε περισσότερο κατάλληλη για τη διενέργεια της. Δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στην αποτύπωση των στερεοτύπων των εκπαιδευτικών για το πώς αυτά επηρεάζουν την επιλογή του επαγγέλματος και την απόφαση ανέλιξης σε κάποια διευθυντική θέση, όπως επίσης πώς το κάθε φύλο αντιμετωπίζει την πιθανή σύγκρουση οικογένειας – εργασίας αναφορικά με τα στερεότυπα από τα οποία έχει επηρεαστεί. Λόγω του αρκετά μεγάλου πληθυσμού του δείγματος που χρειάστηκε να πάρει μέρος στην έρευνα η ποσοτική προσέγγιση θα βοηθούσε στην ανάλυση του όγκου των δεδομένων.

### **Δείγμα της έρευνας**

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε ένα δείγμα 100 ατόμων, τα οποία έχουν επιλέξει ως επάγγελμα αυτό του εκπαιδευτικού. Τα άτομα αυτά προέρχονται είτε από την πρωτοβάθμια είτε από τη δευτεροβάθμια βαθμίδα της εκπαίδευσης και εργάζονται ως μόνιμοι, αναπληρωτές ή ωρομίσθιοι σε σχολεία της περιφέρειας της Κεντρικής Μακεδονίας. Λόγω του κόστους και του περιορισμένου χρόνου μέσα στον οποίο υλοποιείται μια έρευνα, το δείγμα δεν μπορεί να περιλαμβάνει συλλογή δεδομένων από όλο τον πληθυσμό. Η παρούσα έρευνα βασίστηκε στη μέθοδο της δειγματοληψίας-χιονοστιβάδας. Τα ερωτηματολόγια εστάλησαν σε κάποιους εκπαιδευτικούς της

περιφέρειας της Κεντρικής Μακεδονίας



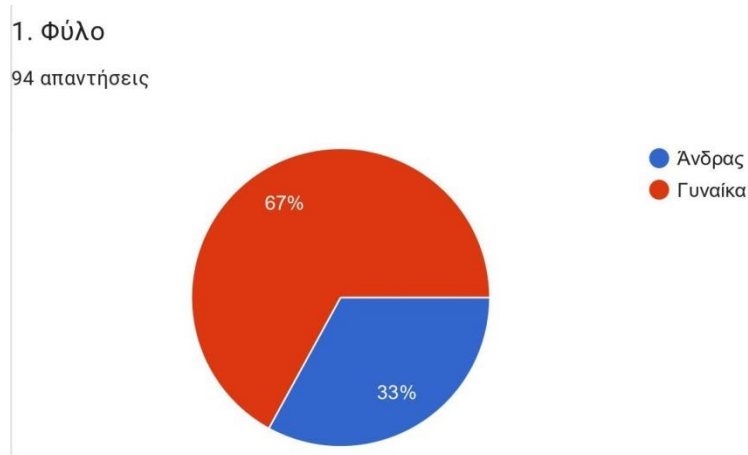
μέσω Google forms και ζητήθηκε από την ερευνήτρια να προωθήσουν αυτοί αντίτυπα στη συγκεκριμένη σχολική περιφέρεια. Λόγω της χρήσης αυτής της μεθόδου είναι δύσκολο να έχουμε ακριβή γνώση του ποια είναι τα άτομα στο δείγμα μας αλλά και πόσα από αυτά δεν απάντησαν στο ερωτηματολόγιο (Creswell, 2016) περίοδος συλλογής των ερωτηματολογίων διήρκησε από τις 30 Ιανουαρίου 2023 μέχρι τις 10 Φεβρουαρίου 2023 με σκοπό να συγκεντρωθεί ένα δείγμα περίπου 100 ατόμων. Τελικά τα ερωτηματολόγια που καταφέραμε να συλλέξουμε ήταν 94.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

### ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

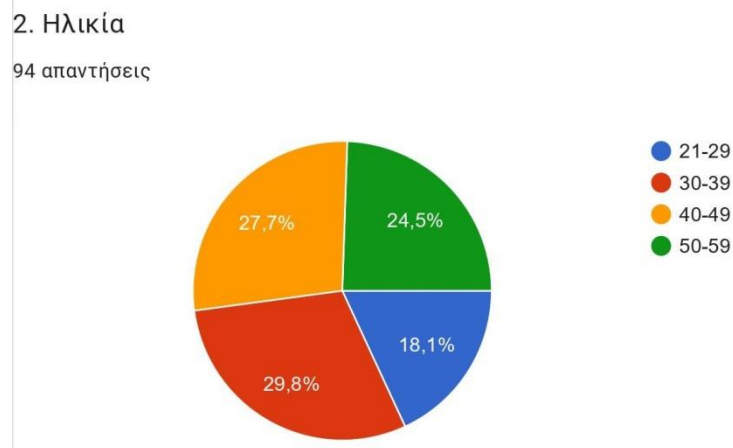
#### Ατομικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος

Στην έρευνα συμμετείχαν 94 εκπαιδευτικοί από τους οποίους οι 63 ήταν γυναίκες και 31 άνδρες γεγονός που αντικατοπτρίζει την πλειοψηφία των γυναικών στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Ειδικότερα στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση το μεγαλύτερο ποσοστό των εκπαιδευτικών αποτελείται από το γυναικείο φύλο γεγονός το οποίο αντικατοπτρίζεται και στη συμμετοχή των γυναικών στη παρούσα έρευνα.



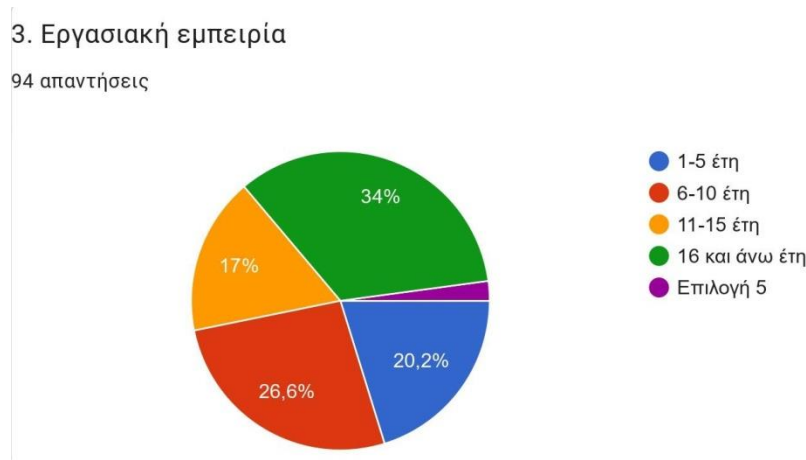
Γράφημα 6.1 : Φύλο

Το δείγμα των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα απαρτίζεται από τέσσερις ηλικιακές βαθμίδες. Το μεγαλύτερο ποσοστό συναντάται στις ηλικίες των 30 έως 39 με ποσοστό 29,8% και 40 έως 49 με ποσοστό 27,7%. Αμέσως μετά ακολουθεί η ηλικιακή βαθμίδα 50 έως 59 ετών με ποσοστό 24,5% και τέλος η ηλικιακή βαθμίδα 21 έως 29 κατέχει το μικρότερο ποσοστό (18,1%).



**Γράφημα 6.2: Ηλικία**

Η εργασιακή εμπειρία των ερωτηθέντων του δείγματος δεν φαίνεται να έχει κάποια ομοιομορφία καθώς το 34% βρίσκονται στο χώρο της εκπαίδευσης 16 και πλέον χρόνια ενώ αμέσως μετά ακολουθεί το 26,6% των εκπαιδευτικών οι οποίοι εργάζονται από 6 έως 10 έτη. Σχεδόν ισομερής είναι η κατανομή στην εργασιακή εμπειρία 1 έως 5 έτη με ποσοστό 20,2% και 11 έως 15 χρόνια με ποσοστό 17%.

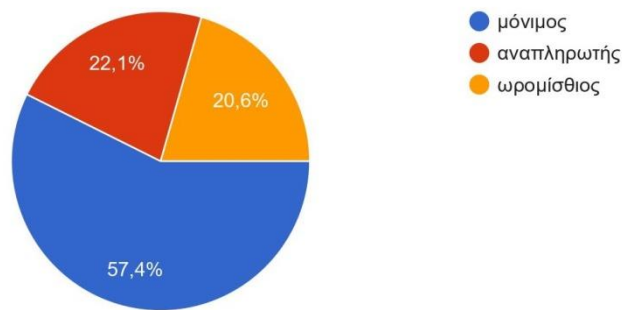


**Γράφημα 6.3: Εργασιακή Εμπειρία**

Η σύνθεση του δείγματος ως προς την εργασιακή σχέση κατέδειξε πως η πλειονότητα των ερωτηθέντων είναι μόνιμοι εκπαιδευτικοί διορισμένοι σε κάποιο σχολείο με ποσοστό 57,4% και το 22,1% εργάζονται ως αναπληρωτές. Το 20,6% από το δείγμα των ερωτηθέντων αποτελεί τους ωρομίσθιους εκπαιδευτικούς. Το ποσοστό των εκπαιδευτικών που εργάζεται στα σχολεία με συμβάσεις αναπληρωτών παρατηρούμε ότι είναι μεγάλο. Αυτή η αποτύπωση μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι πολλοί από τους ερωτηθέντες που ανήκουν στην ηλικιακή βαθμίδα των 30-39 δεν έχει μία μόνιμη θέση στο χώρο εργασίας του επιβεβαιώνοντας τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι αναπληρωτές στη συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή τους ζωή.

#### 4. Εργασιακή σχέση

68 απαντήσεις

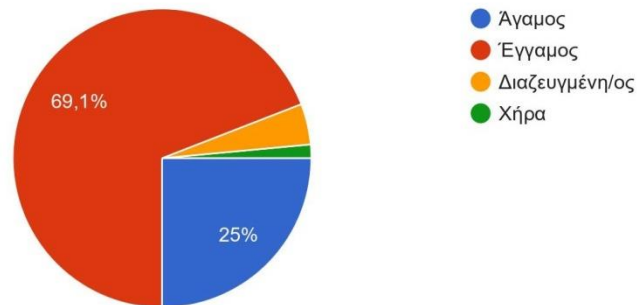


**Γράφημα 6.4: Εργασιακή σχέση**

Η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα ήταν έγγαμοι με το ποσοστό να ανέρχεται στα 69,1%. Οι μισοί από τους εκπαιδευτικούς (25%) δηλώνουν άγαμοι, ενώ ελάχιστο είναι το ποσοστό των διαζευγμένων το οποίο ανέρχεται στο 4,4% και μόλις το 1% είναι χήρα/ος. Ο αριθμός των παιδιών που έχουν οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι αποτελούν το δείγμα της έρευνας παρατηρούμε ότι μοιράζεται ισομερώς σε αυτούς που δεν έχουν καθόλου παιδιά (30,9%) και στους εκπαιδευτικούς με παιδί (30,9%). Η κατανομή του ποσοστού σε αυτούς που έχουν 2 παιδιά είναι 30,8% και σε εκείνους με 3 και άνω παιδιά το ποσοστό ανέρχεται στο 4,4%.

#### 5. Οικογενειακή κατάσταση

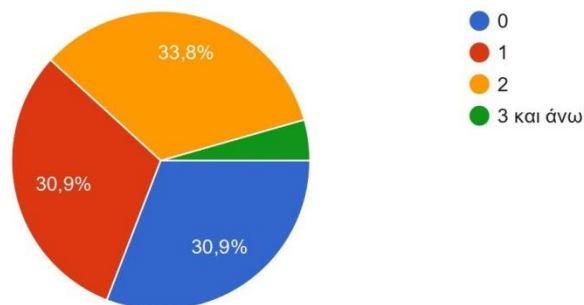
68 απαντήσεις



**Γράφημα 6.5: Οικογενειακή Κατάσταση**

#### 6. Αριθμός παιδιών

68 απαντήσεις

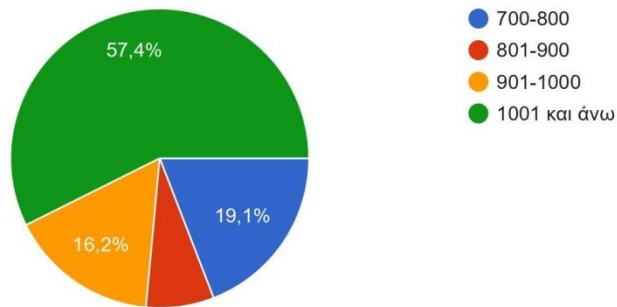


**Γράφημα 6.6: Αριθμός παιδιών**

Το ερώτημα που αφορά το μηνιαίο εισόδημα των εκπαιδευτικών του δείγματος , αποτελείται από τέσσερις χρηματικές βαθμίδες με αυτή των 1001€ και άνω να κατέχει το μισό σχεδόν ποσοστό του δείγματος (57,4%). Ακολουθεί η χρηματική βαθμίδα των 700-800€ με ποσοστό 19,1% και στη συνέχεια η βαθμίδα 901- 1000€ όπου το ποσοστό είναι λίγο χαμηλότερο (16,2%). Τέλος , ελάχιστοι είναι οι εκπαιδευτικοί των οποίων το μηνιαίο εισόδημα κυμαίνεται από 801 έως 900€ με ποσοστό 7,4%.

#### 7. Μηνιαίο εισόδημα

68 απαντήσεις

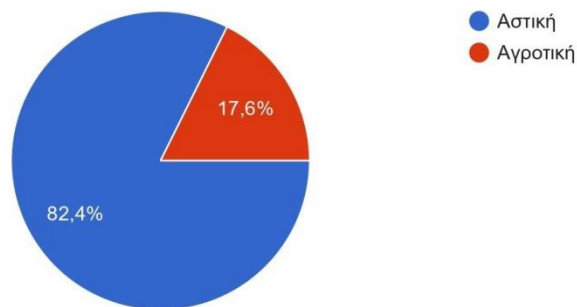


**Γράφημα 6.7: Μηνιαίο Εισόδημα**

Επόμενο στοιχείο του δείγματος αφορά τον τόπο στον οποίο βρίσκεται η εκπαιδευτική μονάδα στην οποία απασχολούνται οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στο δείγμα της έρευνας. Το ποσοστό κατανεμήθηκε με την συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών να εργάζονται σε αστική περιοχή (82,4), ενώ το 17,6% των εκπαιδευτικών σε αγροτική περιοχή. Αξίζει να σημειωθεί ότι το δείγμα προήλθε από εκπαιδευτικούς οι οποίοι εργάζονται σε σχολεία της περιφέρειας της Κεντρικής Μακεδονίας.

#### 8. Περιοχή σχολείου

68 απαντήσεις



**Γράφημα 6.8 : Περιοχή Σχολείου**



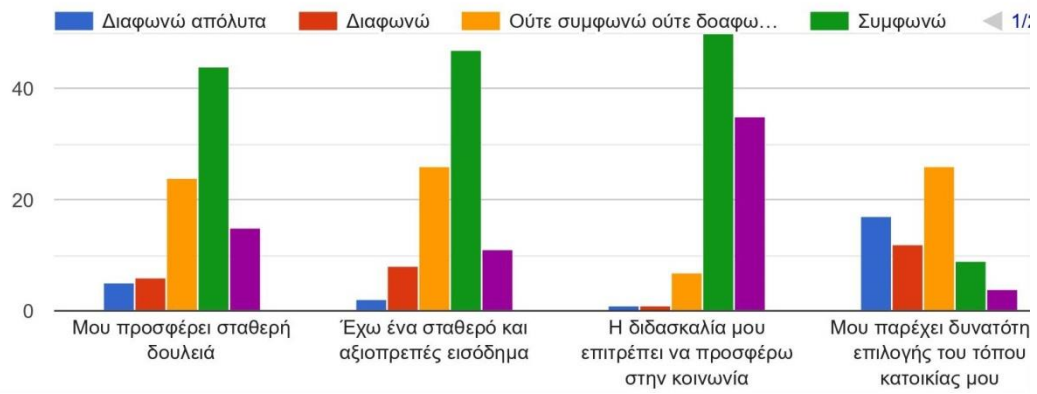
## **Ενότητα Β**

### **Κίνητρα επιλογής επαγγέλματος**

Στο δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου , οι ερωτήσεις στις οποίες κλήθηκε να απαντήσει το δείγμα της έρευνας αποσκοπούν στο να εντοπιστούν οι λόγοι που αποτέλεσαν κίνητρα για την επιλογή του συγκεκριμένου επαγγέλματος . Οι απαντήσεις που δόθηκαν βασίστηκαν στην κλίμακα likert με μια διαβάθμιση από το Συμφωνώ Απόλυτα έως διαφωνώ απόλυτα.

Από τις απαντήσεις του δείγματος, ,όπως φαίνεται στο παρακάτω γράφημα, στην ερώτηση αν η σταθερότητα της δουλειάς αυτής αποτέλεσε κίνητρο επιλογής του συγκεκριμένου επαγγέλματος προκύπτει ότι αυτός ο παράγοντας είναι αρκετά ισχυρός ώστε να επιλέξει κάποιος το επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Ελάχιστο παρατηρείται το ποσοστό(4%) των ατόμων που δεν έλαβαν καθόλου υπόψη τους το γεγονός ότι μέσω του συγκεκριμένου επαγγέλματος θα μπορούσαν να εξασφαλίσουν μια μόνιμη εργασία.

9. Επέλεξα να ακολουθήσω το επάγγελμα του εκπαιδευτικού  
διότι...



Γράφημα 6.9

Πολύ ισχυρό διαφαίνεται επίσης το κίνητρο που αφορά το σταθερό μηνιαίο εισόδημα που λαμβάνουν από το επάγγελμα του εκπαιδευτικού . Λίγοι από τους ερωτηθέντες δήλωσαν αδιάφοροι (26%) ως προς το οικονομικό όφελος που θα είχαν όταν αποφάσισαν να εργαστούν στο συγκεκριμένο επαγγελματικό τομέα.

Με γνώμονα το γεγονός ότι οι εκπαιδευτικοί πολύ συχνά χρειάζεται να αλλάζουν τόπο εργασίας, αναλόγως με τα κενά που προκύπτουν κάθε χρόνο, θα μπορούσε να αποτελέσει κίνητρο για το αν κάποιος θα επιλέξει το συγκεκριμένο επάγγελμα. Από τα ποσοστά που παρατηρούμε στο γράφημα παραπάνω, αντιλαμβανόμαστε ότι για τους περισσότερους από τους ερωτηθέντες δεν υπήρξε κίνητρο.

Συντριπτικά μεγάλο είναι το ποσοστό του δείγματος που απάντησε ότι η προσφορά στην κοινωνία, μεταφέροντας γνώση και αξίες, ήταν ένα πολύ σημαντικό κίνητρο ώστε να επιλέξει να ακολουθήσει το επάγγελμα αυτό (35% συμφώνησαν απόλυτα και 50% συμφώνησαν).

## **Ενότητα Γ**

### **Η επίδραση των έμφυλων στερεοτύπων στις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών για τη θέση του κάθε φύλου στην κοινωνία**

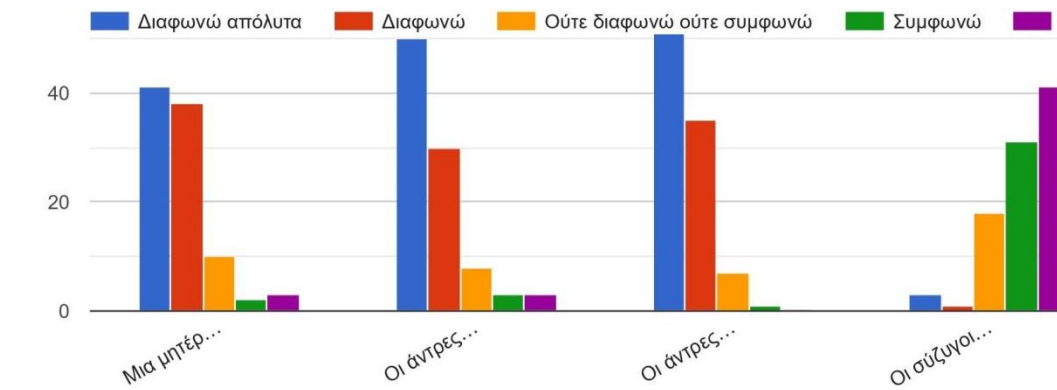
Η τρίτη ενότητα του ερωτηματολογίου αποσκοπεί στη διερεύνηση των απόψεων των ερωτηθέντων σχετικά με το πώς επιδρούν τα έμφυλα στερεότυπα και οι ρόλοι των φύλων, τα οποία είναι βαθιά ριζωμένα στις αντιλήψεις των ατόμων, στην πορεία της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας.

Στο ερώτημα αν μια μητέρα η οποία έχει μικρά παιδιά πρέπει να εργάζεται μόνο όταν η οικογένεια της χρειάζεται χρήματα παρατηρούμε ότι το 41% του δείγματος απάντησε ότι διαφωνεί απόλυτα και το 38% ότι διαφωνεί, γεγονός που αποδεικνύει την προσπάθεια κατάρριψης του στερεότυπου που υπήρχε στις παλαιότερες γενιές ότι ο ρόλος της γυναίκας είναι να βρίσκεται μέσα στο σπίτι και να ασχολείται αποκλειστικά με τη φροντίδα του νοικοκυριού και των παιδιών. Η εμφάνιση όμως έστω και ενός μικρού ποσοστού του δείγματος που δείχνει να συμφωνεί με την πρόταση αυτή, μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η επίδραση της πατριαρχίας και οι ρόλοι των φύλων στην κοινωνία συνεχίζουν να υφίστανται. Εντύπωση προκαλεί το ποσοστό των ατόμων εκείνων που φαίνεται να προβληματίζονται με τη συμμετοχή των γυναικών στον εργασιακό τομέα.

Ενότητα Γ: Η επίδραση των έμφυλων στερεότυπων στις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών.

Αντιγραφή

10. Πόσο συμφωνείτε με τα παρακάτω;



Γράφημα 6.10

Στο επόμενο ερώτημα που αφορά το ρόλο του άντρα μέσα στην οικογένεια , και αν αυτός είναι που πρέπει να τη συντηρεί πάνω από το μισό δείγμα του πληθυσμού της έρευνας φάνηκε να διαφωνεί απόλυτα (50%) ή να διαφωνεί (30%). Υπάρχει όμως μια πολύ μικρή μερίδα ατόμων που φαίνεται να συνεχίζει να είναι επηρεασμένη από το στερεότυπο ότι ο άντρας είναι αυτός ο οποίος είναι υπεύθυνος για να φροντίζει οικονομικά την οικογένεια του (3%).

Παρακάτω αποτυπώνεται η άποψη του δείγματος στο ερώτημα ότι οι παντρεμένες γυναίκες είναι πολύ απασχολημένες για να ασχολούνται με επαγγελματικά θέματα εκτός σπιτιού. Η συντριπτικά μεγαλύτερη μερίδα των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα φαίνεται να διαφωνεί με την άποψη αυτή εκτός από ένα ελάχιστο ποσοστό ατόμων που την υποστηρίζει.



Στη συγκεκριμένη ενότητα του ερωτηματολογίου παρατίθεται επίσης το ερώτημα που αφορά τη σχέση του άντρα με τα παιδιά και το ρόλο του στη φροντίδα τους. Το 50% του δείγματος διαφωνεί απόλυτα με το ότι οι άντρες δεν είναι ικανοί να φροντίσουν τα παιδιά τους και το 30% διαφωνεί. Δεν παύει όμως να υπάρχει και εδώ ένα μικρό ποσοστό ατόμων που δείχνει να συμφωνεί με την άποψη αυτή (3%) ή να αμφιταλαντεύεται αν είναι αυτός ένας ρόλος που αφορά και το ανδρικό φύλο ή μόνο το γυναικείο (8%).

Το τελευταίο ερώτημα αυτής της ενότητας εστιάζει στο ζήτημα των οικονομικών εξόδων ενός σπιτιού και πώς αυτό πρέπει να διαχειρίζεται σύμφωνα με τους ρόλους των φύλων. Παρατηρούμαι και εδώ ότι το στερεότυπο που επικρατούσε στην κοινωνία ότι τα έξοδα ενός σπιτιού πρέπει να τα αναλαμβάνει ο άντρας , τείνει να καταρριφθεί καθώς το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος της έρευνας διαφωνεί με την άποψη αυτή. Τα ποσοστά στο παραπάνω διάγραμμα το αποδεικνύουν.

## Ενότητα Δ

### Η οικογενειακή κατάσταση ως παράγοντας ανέλιξης σε διευθυντικές θέσεις στο σχολείο

Σε αυτή την ενότητα του ερωτηματολογίου εξετάζονται οι απόψεις του δείγματος σχετικά με τη συμφιλίωση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής λαμβάνοντας ως σταθερή μεταβλητή τον παράγοντα οικογένεια, ώστε να καταλάβουμε πόσο αυτός επηρεάζει την απόφαση ανάληψης μιας διοικητικής θέσης.

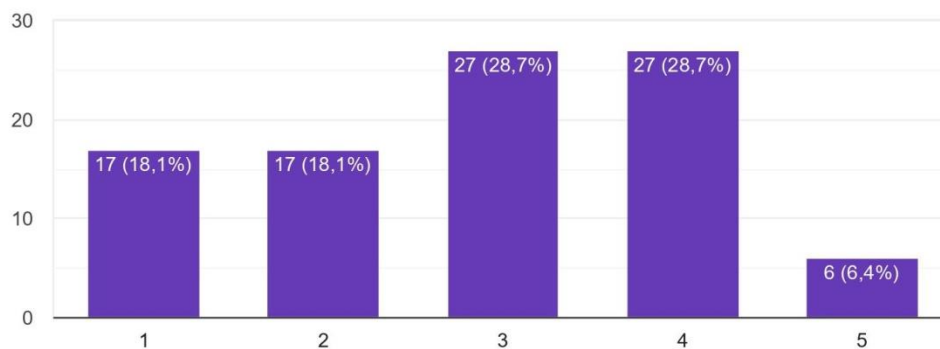
Η προτεραιότητα στις οικογενειακές υποχρεώσεις, φαίνεται από το παρακάτω διάγραμμα να αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα στην απόφαση ανάληψης διοικητικών καθηκόντων σε μία σχολική μονάδα. Το 28,7% των ερωτηθέντων του δείγματος συμφωνεί ότι δίνεται μεγαλύτερη σημασία στην οικογένεια και το 6,4% συμφωνεί απόλυτα, ενώ ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό αυτών (28,7%) ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί.

Ενότητα Δ: Η οικογενειακή κατάσταση ως παράγοντας ανέλιξης σε διευθυντικές θέσεις στο σχολείο.

 Αντιγραφή

11. Οι οικογενειακές υποχρεώσεις αποτελούν προτεραιότητα για την απόφαση ανάληψης διευθυντικής θέσης

94 απαντήσεις



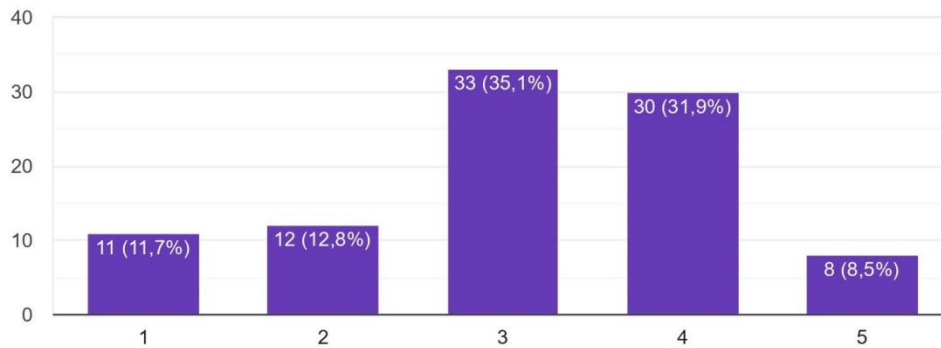
**Γράφημα 6.11: Προτεραιότητα οικογενειακών υποχρεώσεων**

Στο δεύτερο ερώτημα της ενότητας αυτής σχετικά με την προτίμηση αφοσίωσης στην οικογένεια παρά την επιλογή εξέλιξης στον επαγγελματικό τομέα τα ποσοστά έχουν μια διακύμανση με την πλειοψηφία των ατόμων(31,9%) να επιλέγει να απορρίψει την εξέλιξη στον επαγγελματικό τομέα συμφωνώντας με την πρόταση αυτή.

12. Η δυσκολία της συμφιλίωσης της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή επηρεάζουν την απόφαση ανάληψης διευθυντικής θέσης

 Αντιγραφή

14 απαντήσεις



**Γράφημα 6.12: Αφοσίωση στην οικογένεια παρά στα επαγγελματικά**

Το ίδιο παρατηρείται και στο ερώτημα που αφορά την οικογενειακή κατάσταση τη δεδομένη στιγμή και στη σύνδεση αυτής με την επαγγελματική ανέλιξη. Το 35,3% των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα συμφωνούν ότι αυτός ήταν ένας λόγος που είτε απέρριψαν κάποια επαγγελματική πρόταση και το 11,8% συμφωνούν απόλυτα. Είναι πολύ μικρό το ποσοστό των ατόμων που δε λαμβάνουν υπόψη τους την κατάσταση τη δεδομένη χρονική στιγμή (16,2% διαφωνούν και 14,7% διαφωνούν απολύτως).

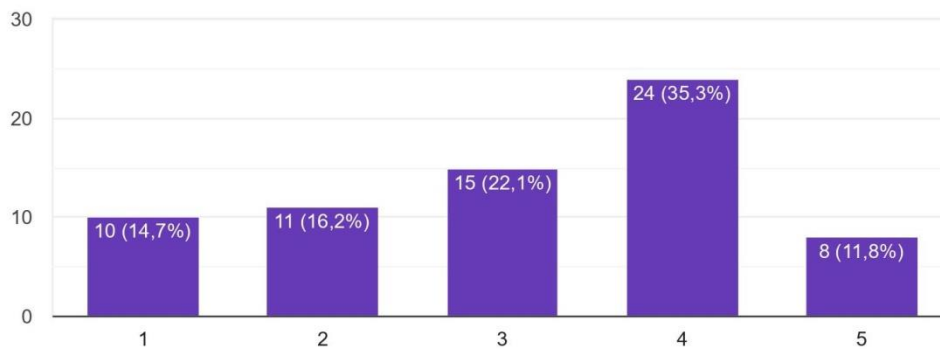
Τα ποσοστά που φαίνονται στο κατώτερο γράφημα υποδεικνύουν ότι υπάρχουν διαφορετικές απόψεις σχετικά με το αν είναι δύσκολο να συνυπάρξει αρμονικά η επαγγελματική με την προσωπική ζωή.

Πολλές φορές η στήριξη της οικογένειας στην απόφαση ανάληψης μια διευθυντικής θέσης μπορεί να αποτελέσει σημαντικό εμπόδιο.

13. Η οικογενειακή κατάσταση την δεδομένη στιγμή επηρεάζει την απόφαση ανάληψης διευθυντικής θέσης

 Αντιγραφή

18 απαντήσεις



**Γράφημα 6.13: Οικογενειακή κατάσταση τη δεδομένη στιγμή**



## **Ενότητα Ε**

**Σtereότυπα φύλου στην επαγγελματική ανέλιξη των εκπαιδευτικών**

Παρότι η ισότητα των φύλων είναι νομικά κατοχυρωμένη στις περισσότερες χώρες, παρατηρείται έντονα το φαινόμενο της υπο- εκπροσώπησης των διευθυντικών θέσεων στις σχολικές μονάδες από γυναίκες. Στη συγκεκριμένη ενότητα του ερωτηματολογίου οι ερωτηθέντες καλούνται να σημειώσουν το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους σε συγκεκριμένες δηλώσεις που αφορούν τα στερεότυπα φύλου.

Στο ερώτημα αν οι γυναίκες είναι συνήθως πιο κατάλληλες για τη διδασκαλία παρά για την ηγεσία, η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων είτε διαφωνεί (35%), ή διαφωνεί απόλυτα (47%).



**Γράφημα 6.14**

Ως προς το δεύτερο ερώτημα της ενότητας, αν οι άντρες διαθέτουν περισσότερο ελεύθερο χρόνο ώστε να ασχοληθούν με την επαγγελματική τους κατάσταση, όπως φαίνεται στο παραπάνω γράφημα οι απόψεις των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα δίστανται με το 22% να συμφωνεί και το 21% να διαφωνεί ή να διαφωνεί απόλυτα (15%).



Περισσότερο από το μισό δείγμα των εκπαιδευτικών που έλαβαν μέρος στην έρευνα (55%) διαφωνεί απόλυτα με την πρόταση ότι ο διευθυντικός ρόλος απαιτεί ανδρικά πρότυπα και ένα 29% διαφωνεί. Πολύ μικρό είναι το ποσοστό όσων συμφωνούν με αυτή την άποψη (3%). Αξίζει να σημειωθεί ότι στο ερώτημα αυτό μόνο 2 άντρες από τους 31 δήλωσαν ότι συμφωνούν.

Ως προς τη δήλωση «οι διευθύντριες μπορούν να ανταπεξέλθουν σε κρίσιμες καταστάσεις» η πλειονότητα των εκπαιδευτικών συμφωνεί με το ποσοστό να διαμορφώνεται ως εξής: συμφωνώ απόλυτα 44% και συμφωνώ 30%. Από τους 31 άντρες που συμμετείχαν στην έρευνα μόνο οι 2 διαφωνούν απόλυτα και οι 4 ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν.

Στη δήλωση «οι γυναίκες διευθύντριες δεν είναι αρκετά ορθολογίστριες ή αντικειμενικές», η πλειονότητα των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι διαφωνούν. Πιο συγκεκριμένα το 31% δήλωσαν ότι διαφωνούν απόλυτα και το 20% διαφωνούν. Το 8% δήλωσαν ότι ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν και μόνο το 6% των ατόμων συμφωνούν.

## **Συμπεράσματα**

### **B μέρος ερωτηματολογίου**

Στην παρούσα εργασία γίνεται μια προσπάθεια να διερευνηθούν τα κίνητρα που οδήγησαν τους εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην έρευνα να ακολουθήσουν το συγκεκριμένο επάγγελμα.

Ανατρέχοντας στη βιβλιογραφία που χρησιμοποιήθηκε στο πρώτο μέρος της εργασίας μας , καθίσταται αντιληπτό ότι τα κίνητρα των εκπαιδευτικών στις έρευνες που έχουν διεξαχθεί μέχρι τώρα αποτελούν ένα συγκερασμό τόσο εξωτερικών όσο και εσωτερικών παραγόντων (Δημητριάδου, 1982; Βάμβουκας, 1982). Οι οικονομικές απολαβές καθώς και η σταθερότητα του συγκεκριμένου επαγγέλματος αποτελούσε αδιαμφισβήτητα ένα ισχυρότατο κίνητρο για την επιλογή του. Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού επιλέγεται από πολλούς ανθρώπους λόγω της σταθερότητας που τους προσφέρει και είναι ίσως ένα από τα μεγαλύτερα κίνητρα μαζί με το μηνιαίο σταθερό εισόδημα. Μεγάλο επίσης κίνητρο είναι, όπως προκύπτει από τις μέχρι τώρα έρευνες , και το εσωτερικό κίνητρο της προσφοράς στην κοινωνία. Όλα τα παραπάνω αποτελούν συμπεράσματα και της παρούσας έρευνας καθώς τα ποσοστά των ατόμων που επέλεξαν να συμφωνήσουν στην πρόταση «επέλεξα να ακολουθήσω το επάγγελμα του εκπαιδευτικού γιατί μου προσφέρει μια σταθερή δουλειά» αλλά και στην πρόταση «έχω ένα σταθερό και αξιοπρεπές εισόδημα», είναι αρκετά μεγάλα αγγίζοντας σχεδόν το μισό πληθυσμό του δείγματος. Σε αντίθεση με αυτά, η επιλογή του τόπου κατοικίας δε φαίνεται να αποτελεί κίνητρο για τους περισσότερους εκπαιδευτικούς. Για κάποιους οι συνεχείς μετακινήσεις και αλλαγές αποτελούν εμπόδιο ενώ αρκετοί είναι εκείνοι που δεν το έλαβαν υπόψη τους όταν αποφάσισαν να επιλέξουν να εργαστούν στο συγκεκριμένο εργασιακό τομέα. Αξίζει να σημειωθεί πως το μεγαλύτερο μέρος των ερωτηθέντων συμφωνεί απόλυτα με το εσωτερικό κίνητρο επιλογής του επαγγέλματος αυτού , το οποίο αφορά την προσφορά στην κοινωνία και αποδεικνύει ότι η επιλογή τους έγινε συνειδητά. Αναφορικά με τη μεταβλητή του φύλου, στην έρευνα που διεξήχθη στην περιφέρεια της Κεντρικής Μακεδονίας στο μεγαλύτερο ποσοστό τους οι άντρες φαίνεται να ταυτίζονται οι απόψεις τους με αυτές των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα όσο αφορά τα κίνητρα επιλογής του επαγγέλματος, αποδεικνύοντας ότι το στερεότυπο του φύλου δεν έχει επιδράσει στη συγκεκριμένη απόφαση για την επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

Οι στερεοτυπικές αντιλήψεις οι οποίες αποτελούν κοινωνικές κατασκευές και μπορεί να προέρχονται και από πολιτιστικά αλλά και από θρησκευτικά περιβάλλοντα, ευθύνονται για τις λανθάνουσες θεωρίες στις σχέσεις εξουσίας και αντικατοπτρίζονται έντονα στη θέση των φύλων μέσα στην κοινωνία. Απόρροια αυτών αποτελεί και το δυσανάλογο μερίδιο ευθύνης που αναλογεί στις γυναίκες σχετικά με την ανατροφή των παιδιών και την

θέση της μέσα στο σπίτι, το οποίο συνεχίζει να υφίσταται σε αρκετές κοινωνίες παρά την

πρόοδο που έχει γίνει στην εξάλειψη του φαινομένου αυτού. Το γεγονός αυτό έχει σταθεί εμπόδιο θέτοντας φραγμούς στον επιμερισμό των οικιακών αλλά και οικογενειακών υποχρεώσεων , με αποτέλεσμα την άνιση συμμετοχή των γυναικών στο χώρο εργασίας. Στην επόμενη ενότητα του ερωτηματολογίου καταβάλλεται η προσπάθεια να εντοπιστούν στερεοτυπικές αντιλήψεις σχετικά με τη θέση και το ρόλο των φύλων στην κοινωνία και κατά πόσο αυτές έχουν επηρεάσει τις αποφάσεις που παίρνουν τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα για την επαγγελματική τους εξέλιξη. Είναι αξιοσημείωτο ότι από τους 29 άντρες που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο 2 συμφωνούν ότι η γυναίκα χρειάζεται να εργάζεται μόνο όταν η οικογένεια της έχει ανάγκη τα χρήματα, όπως επίσης 3 από αυτούς συμφώνησαν με την πρόταση ότι οι άντρες είναι υπεύθυνοι για να συντηρούν την οικογένεια και ότι οι γυναίκες είναι αρκετά απασχολημένες με τα οικιακά θέματα ώστε να ασχοληθούν με τα επαγγελματικά. Τα αποτελέσματα αυτά οδηγούν στο συμπέρασμα ότι τα στερεότυπα που αποτελούν κατάλοιπα της πατριαρχικής οικογένειας ,που στην Ελλάδα είχε ισχύ μέχρι το 1983, αρχίζουν να αποδομούνται και οι άνθρωποι των νεότερων γενιών δε τα λαμβάνουν υπόψη τους. Όπως φαίνεται από τα αποτελέσματα της έρευνας δεν έχει επέλθει η ολική κατάρριψη αυτών , και συνεχίζουν να επηρεάζουν τις απόψεις κάποιων ατόμων. Η απεικόνιση των αποτελεσμάτων συνάδει με την άποψη της Μαραγκουδάκη (2000) , ότι τα στερεότυπα που αφορούν το φύλο παρόλο τις εξελίξεις που μπορεί να έχουν σημειωθεί ως προς τη θέση των γυναικών και το ρόλο των δύο φύλων μέσα στην κοινωνία και την οικογένεια, συνεχίζουν να υφίστανται και να επηρεάζουν τις απόψεις των ανθρώπων.

Στην επόμενη ενότητα του ερωτηματολογίου τα στερεότυπα που έχουν να κάνουν με το φύλο και το ρόλο του στην οικογένεια συσχετίζονται με την απόφαση ανάληψης μια διευθυντικής θέσης. Η οικογένεια αποτελεί αδιαμφισβήτητα πολλές φορές έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες άρνησης μιας θέσης στη διοίκηση. Οι ρόλοι και που αναλαμβάνουν τα μέλη μιας οικογένειας έχουν αναπροσαρμοστεί και εξελιχθεί με τις γυναίκες να αποκτούν ισότιμες πλέον ευκαιρίες με τους άντρες στο χώρο εργασίας και τις πρώτες να διεκδικούν ολοένα και περισσότερο αυτή την ισότητα. Το γεγονός αυτό έχει οδηγήσει στην αύξηση στο διαζυγίων και στο θεσμό της μονογονεϊκής οικογένειας καθώς τα στερεότυπα που συνεχίζουν να υποβόσκουν επιδρούν σε αυτή τη συνθήκη. Πολλοί είναι οι άνθρωποι που στην πρόταση ανάληψης μιας θέσης ηγεσίας στο εργασιακό τους

περιβάλλον αρνούνται, επηρεασμένοι από την οικογενειακή τους κατάσταση. Πολλές έρευνες έχουν αποδείξει ότι οι γυναίκες είναι αυτές που βιώνουν πιο έντονα τη σύγκρουση καριέρας- οικογένειας, αν και το στερεότυπο που θέλει τη γυναίκα στο σπίτι να ασχολείται μόνο με τα οικιακά και τα παιδιά τείνει να έχει εξαλειφτεί. Φαίνεται όμως ότι η κοινωνία μας έχει περάσει σε μια εποχή νέο- πατριαρχίας η οποία διαφέρει κοινωνικά μόνο ως προς το βαθμό και τη μορφή της. Ενώ οι γυναίκες έχουν όλα τα απαραίτητα προσόντα για την ανάληψη διευθυντικών θέσεων οι οικογενειακές υποχρεώσεις και η «απαραίτητη» ενασχόληση με το νοικοκυριό δεν πρέπει να παραμελούνται. Η παρούσα έρευνα προσπαθεί να αποτυπώσει τις απόψεις του δείγματος που επιλέχθηκε να συμμετέχει ως προς το αν κάποιοι από αυτούς τους παράγοντες που σχετίζονται με την οικογένεια λειτούργησαν ανασταλτικά στην απόφασή τους. Σε όλες τις ερωτήσεις το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων έδειξαν να συμφωνεί ότι η οικογένεια είναι σοβαρός λόγος στην άρνηση μια διευθυντικής θέσης. Το ερώτημα που αφορούσε την οικογενειακή κατάσταση τη δεδομένη στιγμή φαίνεται να κατέχει το μεγαλύτερο ποσοστό άρνησης μιας θέσης, με το ερώτημα που αφορά την προτεραιότητα στις οικογενειακές υποχρεώσεις να ακολουθεί. Παρατηρούμε λοιπόν και στα αποτελέσματα αυτής της έρευνας ότι η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι αρκετά δύσκολη και για τους άντρες και για τις γυναίκες. Στα ερωτήματα αυτή της ενότητας οι περισσότεροι από τους άντρες που κλήθηκαν να απαντήσουν, συμφώνησαν ότι η οικογένεια και οι υποχρεώσεις αυτής είναι ένας παράγοντας άρνησης κάποια θέσης στη διοίκηση της σχολικής μονάδας στην οποία υπηρετούν. Το δείγμα φυσικά των αντρών δεν είναι αρκετά αντιπροσωπευτικό καθώς περιορίζεται στα 31 άτομα έναντι των 63 γυναικών.

Η τελευταία ενότητα του ερωτηματολογίου αφορά την επίδραση των στερεοτύπων φύλου στην επαγγελματική ανέλιξη των εκπαιδευτικών. Σύμφωνα με τις μέχρι τώρα έρευνες και τη βιβλιογραφική ανασκόπηση που πραγματοποιήθηκε στο πρώτο μέρος της παρούσας εργασίας, διαπιστώνεται ότι οι γυναίκες αν και πλέον έχουν όλα τα απαραίτητα προσόντα για να διεκδικήσουν ηγετικές θέσεις στο χώρο της εκπαίδευσης, πολύ συχνά



αντιμετωπίζουν το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής». Σύμφωνα με τους Kontogiannopoulou- Polydorides & Zambeta (1997) υπάρχουν άμεσες και έμμεσες διακρίσεις. Οι πρώτες αφορούν τις διακρίσεις που σχετίζονται με τις παραδοσιακές αντιλήψεις που υφίστανται στην κοινωνία και κάνουν διακρίσεις όσον αφορά το γυναικείο φύλο και εστιάζουν στη σύγκρουση οικογένειας – προσωπικής ζωής. Οι έμμεσες, οι οποίες και εξετάζονται σε αυτή την ενότητα των ερωτήσεων πηγάζουν από τις ίδιες τις γυναίκες και σχετίζονται με την χαμηλή αυτοεκτίμηση και την έλλειψη εμπιστοσύνης στις δυνατότητές τους. Από τις απαντήσεις που δόθηκαν στις προτάσεις που διαμορφώθηκαν για να ερευνήσουμε αυτά τα χαρακτηριστικά και τις στερεοτυπικές αντιλήψεις, προκύπτει ότι στο μεγαλύτερο ποσοστό τους τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα έχουν καταφέρει να καταρρίψουν το στερεότυπο που θέλει τις γυναίκες να παραμένουν στο χώρο της διδασκαλίας και να μη διεκδικούν ηγετικές θέσεις λόγω έλλειψης της ικανότητας να ανταπεξέλθουν σε κρίσιμες καταστάσεις ή λόγω της αυξημένης ενσυναίσθησής τους που ίσως να τους περιορίζει στον τρόπο σκέψης και στον ορθολογισμό που χρειάζεται να έχει κάποιο άτομο που διοικεί μια σχολική μονάδα. Παρατηρούμε επίσης ότι και οι άντρες που συμμετείχαν στην έρευνα, φαίνεται 'ότι έχουν απαλλαγθεί από τα στερεότυπα που επικρατούν ακόμα και τις μέρες μας αναφορικά με τη θέση της γυναίκας στον εργασιακό χώρο και της δυνατότητες ανέλιξής της σε αυτόν.

## Προτάσεις

Συμπερασματικά, κλείνοντας την έρευνα αυτή, καταλήγουμε ότι το δείγμα της δεν είναι αρκετά μεγάλο ώστε να μπορέσουμε να γενικεύσουμε τα αποτελέσματά της. Η έρευνα διεξήχθη σε 94 άτομα που εργάζονται ως εκπαιδευτικοί στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας γεγονός που συνεπάγεται ότι αποτυπώνει τις απόψεις μόνο μιας πολύ μικρής μερίδας εκπαιδευτικών. Επίσης, είναι πολύ μικρό το δείγμα των αντρών οι οποίοι συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα. Είναι λοιπόν πολύ πιθανό οι απόψεις τους να μην αντιπροσωπεύουν τις αντιλήψεις των πιο «παραδοσιακών αντρών» στους οποίους τα στερεότυπα φύλου είναι περισσότερο εμφανή λόγω της επιρροής της πατριαρχίας.

Τα πορίσματα της έρευνας μπορεί να είναι χρήσιμα γιατί αποτυπώνεται η άποψη μιας μερίδας ατόμων όσον αφορά τα κίνητρα που οδηγούν τα άτομα να επιλέξουν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού σε συνάρτηση με τις οικογενειακές υποχρεώσεις και τα έμφυλα στερεότυπα αλλά σίγουρα δεν μπορούν να αποτελέσουν στοιχεία ώστε να γενικευθούν.

Θα ήταν χρήσιμο να διεξαχθεί μια ποσοτική αλλά και ποιοτική ταυτόχρονα έρευνα σε ένα δείγμα ατόμων του αντρικού πληθυσμού το οποίο να προέρχεται από διαφορετικά κοινωνικοπολιτισμικά περιβάλλοντα ώστε να μπορέσει να εξετάσει τις απόψεις ατόμων με διαφορετικές καταβολές και να μπορέσει να ερευνήσει πόσο και πώς αυτές επηρέασαν τις επαγγελματικές επιλογές τους αλλά και να συσχετίσει τα έμφυλα στερεότυπα σχετικά με το πώς αντιλαμβάνονται τη θέση της γυναίκας εκπαιδευτικού στην οικογένεια και στο χώρο εργασίας της.

Πολύ ενδιαφέρουσα θα ήταν και η ποιοτική έρευνα η οποία θα είχε ως σκοπό να αποτυπώσει τις αντιλήψεις γονέων που τα παιδιά τους φοιτούν σε σχολεία μεγάλων αστικών περιοχών αλλά και σε σχολεία απομακρυσμένων ορεινών χωριών της περιφέρειας της Κεντρικής Μακεδονίας , σχετικά με το πώς αντιλαμβάνονται την παρουσία γυναικών σε διευθυντικές θέσεις μιας σχολικής μονάδας αλλά και την συμφιλίωση της οικογενειακής με την επαγγελματική τους ζωή.

Οι στερεοτυπικές αντιλήψεις που επικρατούν στην κοινωνία μας μέχρι και σήμερα και αφορούν την ισότητα των δύο φύλων θα μπορούσαν να μειωθούν με σκοπό να εξαλειφθούν εντάσσοντας στα σχολεία μαθήματα κοινωνιολογίας και αντιμετώπισης των φαινομένων βίας κατά των γυναικών.

Ο ρόλος της πολιτείας επίσης είναι καθοριστικός βοηθώντας τις νέες γυναίκες να παρακολουθήσουν επιμορφωτικά προγράμματα διοίκησης και ηγεσίας , αλλά και να ενθαρρύνει τις νεότερες γυναίκες να διεκδικούν θέσεις υψηλόβαθμες. Η συμβολή του κράτους στην προώθηση της ισότητας των φύλων και στην κατάρριψη των έμφυλων ανισοτήτων στο εργασιακό περιβάλλον είναι απαραίτητη.

## ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αθανασούλα-Ρέππα, Α. (2008). Εκπαιδευτική διοίκηση και οργανωσιακή συμπεριφορά. Η παιδαγωγική της διοίκησης της εκπαίδευσης. Εκδόσεις Ίων.

Ανδρέου, Α., & Κουτούζης, Μ. (2002). Ο θεσμός των αναπληρωτών εκπαιδευτικών της Δημόσιας Εκπαίδευσης. Ενημέρωση.

Βασιλάκη Δ., Η σημασία της παρώθησης και των κινήτρων ως παράγοντας της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, Μεταπτυχιακή Εργασία, Πανεπιστήμιο Βόλου, Διαθέσιμο στο: <https://core.ac.uk/download/pdf/132820969.pdf> , (Ανακτήθηκε 28/11/2021).

Βασιλίου-Παπαγεωργίου, Β., (1994). Το γυναικείο φύλο στο διδασκαλικό επάγγελμα. Η Ελληνική περίπτωση: διαπιστώσεις-συγκρίσεις-προοπτικές. Τα εκπαιδευτικά, Τεύχος 33, σσ. 52-62.

Βιτσιλάκη, Χ. & Φώκιαλη, Π., (2007) Φύλο και Απασχόληση Αθήνα, Ατραπός

Γέμελου Δ., (01 Ιανουαρίου 2010), Τα κίνητρα των Εκπαιδευτικών Αγγλικής Γλώσσας Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, Research Papers in Language Teaching and Learning, σελ. 101-116, Διαθέσιμο στο: <https://rpltl.eap.gr/images/2010/01-01-101-gemelou.pdf> (Ανατήθηκε 24/10/2021)

Γεραλή-Ρούσσου, Ε. (2006). Κίνητρα παρώθησης των εκπαιδευτικών. Εισήγηση στο Πανελλήνιο

Συνέδριο του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου σε συνεργασία με το Εθνικό και Καποδιστριακό

Πανεπιστήμιο Αθηνών, Οι ξένες γλώσσες στη δημόσια υποχρεωτική εκπαίδευση. Πρακτικά

Συνεδρίου, 3103- 2/04/2006, Αθήνα: Π.Ι. Διαθέσιμο στο [http://www.pi-schools.gr/download/news/pract\\_sinedr\\_xenes\\_glosses.pdf](http://www.pi-schools.gr/download/news/pract_sinedr_xenes_glosses.pdf) (Ανατήθηκε 24/10/2021).

Γκασούκα, Μ., (2004) Κοινωνιολογικές Προσεγγίσεις του Φύλου. Ζητήματα Εξουσίας και Ιεραρχίας. Αθήνα, Δελφοί

Δημητρόπουλος Ε., (1998), Οι εκπαιδευτικοί και το επάγγελμα τους. Συμβολή στην ανάπτυξη μιας επαγγελματικής ψυχολογίας του Έλληνα εκπαιδευτικού, Αθήνα: Γρηγόρη

Δανηλίδου, Α., (2013). Η μελέτη της Επαγγελματικής Εξουθένωσης των Εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης με τρία Εναλλακτικά Μοντέλα: το Μοντέλο της Maslach, το Μοντέλο της Pines, και το Μοντέλο της Κοπεγχάγης. Μεταπτυχιακή εργασία, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Ερωτοκρίτου, Μ. (1996). Επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και Κυπριακή Εκπαίδευση. Σύγχρονη Εκπαίδευση, Αθήνα

Eurofound, Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, (5 Ιανουαρίου 2020) ,Η ισότητα των φύλων, Διαθέσιμο στο: <https://www.eurofound.europa.eu/el/topic/gender-equality> (Πρόσβαση 04/11/2021)

Ζαβλανός, Μ. (1999). Οργάνωση και Διοίκηση, τόμος Β'. Αθήνα: Εκδόσεις Ίων.

Ηλιοφώτου, Μ., Γεωργίου, Μ., & Σωκράτους, Μ. Δ. (2014). Επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών: θεωρία και σύγχρονη έρευνα. Αθήνα: Εκδοτικός Οίκος Ίων.

Ιγγλέση, Χ. (1990). Πρόσωπα Γυναικών, Προσωπεία της Συνείδησης: Συγκρότηση της γυναικείας ταυτότητας στην ελληνική κοινωνία. Αθήνα: Οδυσσέας.

Κάντας, Α. (1998). Οργανωτική-Βιομηχανική ψυχολογία. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα

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.

Κελαϊδίτου, Μ., (2012). Το γυναικείο φύλο στη διοίκηση σχολικών μονάδων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: παράγοντες διαμόρφωσης φιλοδοξιών. Διδακτορική Διατριβή. Πανεπιστήμιο Αιγαίου. Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών. Τμήμα Επιστημών της Προσχολικής Αγωγής και του Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <http://thesis.ekt.gr/thesisBookReader/id/30430#page/1/mode/2up> (Ανακτήθηκε στις 5 Δεκεμβρίου 2021).

Κοντέλλη Α., (18 Φεβρουαρίου 2008), Κίνητρα του Δασκάλου , Διαθέσιμο στο: [http://epapanis.blogspot.com/2008/02/blog-post\\_18.html](http://epapanis.blogspot.com/2008/02/blog-post_18.html) (Ανακτήθηκε 27/10/2021)

Κουστέλιος, Α. & Κουστέλιος, Ι. (2001), 'Η επαγγελματική ικανοποίηση και η επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση', Ψυχολογία, 1

Κωνσταντίνου Α. (2005). Πώς θα διευθύνεις αποτελεσματικά το σχολείο σου. Λευκωσία: Καντζηλάρη.

Λαμπάκη Ο., 2020, Οι Γυναίκες στη Διοίκηση Σχολικών Μονάδων, Παιδαγωγική Επιθεώρηση , Διαθέσιμο στο :<https://ojs.lib.uom.gr/index.php/paidagogiki/article/view/9685/9719> , (Ανακτήθηκε 07/12/2021)

Μαλτέζου, , & Κουλαουζίδης, (2020). Έμφυλα στερεότυπα και μετασχηματισμός θεωρήσεων στην εσπερινή εκπαίδευση ενηλίκων: νοητικές συνήθειες και αποπροσανατολιστικά βιώματα γυναικών που επιστρέφουν στην εκπαίδευση. *Έρευνα στην Εκπαίδευση*, 9(1), 92-111. doi:<https://doi.org/10.12681/hjre.23224>

Μαραγκουδάκη, Ε. (1997). “Οι γυναίκες διδάσκουν και οι άνδρες διοικούν”, στο: Β. Δεληγιάννη και Σ. Ζιώγου (επιμ.) Φύλο και Σχολική Πράξη, Θεσσαλονίκη, Βάνιας.

Μαραγκουδάκη, Ε. (2008). Γυναίκες εκπαιδευτικοί και συμμετοχή στη διοίκηση της εκπαίδευσης. Στο Β. Δεληγιάννη-Κουϊμτζή (επιμ.) Εκπαιδευτικοί και Φύλο. Αθήνα: ΚΕΘΙ .

Μαραγκουδάκη, Ε. (2011). Γυναίκες Πανεπιστημιακοί: δυσκολίες ανέλιξης στην ακαδημαϊκή ιεραρχία και προσωπικές στρατηγικές. Πρακτικά Α΄ Πανελληνίου Συνεδρίου Ελληνικής Κοινωνιολογικής Εταιρίας . Αθήνα: 2011

Ματσαγγούρας, Η. (1998). Θεωρία της διδασκαλίας. Η Προσωπική Θεωρία ως πλαίσιο Στοχαστικό-κριτικής Ανάλυσης, Αθήνα, Εκδόσεις Gutenberg

Μετοχιανάκη, Μ. (2017) Ο θεσμός των αναπληρωτών καθηγητών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Στάσεις, απόψεις, αντιλήψεις και η σχέση τους με το παραγόμενο εκπαιδευτικό έργο. (Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία). Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής.

Μουσούρου, Λ. (2005). Οικογένεια και οικογενειακή πολιτική. Εκδ Gutenberg, Αθήνα

Μπουραντάς, Δ. (2001). Μάνατζμεντ, εκδ. Μπένου Ε., Αθήνα.

Νασιάκου, Μ. (1982). Η ψυχολογία σήμερα. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.

Ξωχέλλης, Π. (1990). Το εκπαιδευτικό έργο ως κοινωνικός ρόλος: μια έρευνα για την αυτοαντίληψη και τις στάσεις των Ελλήνων εκπαιδευτικών. Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη.



84%CE%B9%CE%BA%CF%8C%CF%82-  
%CF%80%CF%81%CE%B1%CE%B3%CE%BC%CE%B1%CF%84/#.YXB6xHUzZ4  
M (Ανακτήθηκε 21/10/2021)

Πεδιάδίτης Α., 2009, Η εκπαιδευτική έρευνα ως αντικείμενο μελέτης και ως πεδίο κοινωνικών αναπαραστάσεων του επαγγέλματος των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, Διαθέσιμο στο:  
<https://thesis.ekt.gr/thesisBookReader/id/18783?lang=el#page/34/mode/2up> ,  
(Ανακτήθηκε 26/11/2021)

Πετρίδου, Γ. (2014). Επαγγελματική Ικανοποίηση και Επαγγελματική Εξουθένωση Εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γενικής και Ειδικής Αγωγής, Μεταπτυχιακή εργασία, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

Πετρομελίδου, Α. (2016). Η επαγγελματική εξουθένωση και το εργασιακό άγχος των δασκάλων γενικής και ειδικής αγωγής των δημοτικών σχολείων της Ανατολικής Θεσσαλονίκης. Πάτρα: Ε.Α.Π. Διπλωματική Εργασία. Ανακτήθηκε 1 Νοεμβρίου 2021 από <https://apothesis.eap.gr/handle/repo/32411>

Πολυζωάκης, Ε. (2008) 'Ο εκπαιδευτικός στο σύγχρονο σχολείο'. Εκπαιδευτικά, 87, 172-184

Πυργιωτάκης, Ε. (1992). Έλληνες δάσκαλοι: εμπειρική προσέγγιση των συνθηκών εργασίας τους. Αθήνα: Γρηγό.ρης.

Πυργιωτάκης Ε., (2000), Εισαγωγή στην παιδαγωγική Επιστήμη, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Ρέμπελος, Δ., Μέρμηγκας, Κ., Κοϊνης, Α. & Αντωνίου, Σ. (Σεπτέμβριος 2015). Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Η σχέση ισορροπίας προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. C.V.P. Παιδαγωγικής και Εκπαίδευσης

Ρούσου Μ., (11 Ιουνίου 2020), Τα κίνητρα ως παρωθητικός Παράγοντας στην Επαγγελματική Ικανοποίηση των Εκπαιδευτικών, Διαθέσιμο στο: <http://www.scientific-journal-articles.org/greek/free-online-journals/education/education-articles/roussou-maria/motivation-as-a-factor-contributing-to-teachers-job-satisfaction-roussou-maria.htm>  
(Ανακτήθηκε 24/10/2021)

Τάκη, Π. (2006).Γυναίκες εκπαιδευτικοί στη διοίκηση της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Διδακτορική διατριβή . Α.Π.Θ. Παιδαγωγικό τμήμα δημοτικής εκπαίδευσης

Ταρασιάδου, Α. & Πλατσίδου, Μ. (2009). Επαγγελματική Ικανοποίηση των Νηπιαγωγών: Ατομικές Διαφορές και Προβλεπτικοί Παράγοντες. Επιστήμες Αγωγής, 4, 141-154.

Τσιπλητάρης, Α. (2000). Ψυχοκοινωνιολογία της σχολικής τάξης. Αθήνα: Περιβολάκι

Φράγκου Η. ,(2020), Γυναίκες και Ηγεσία στην Εκπαίδευση, Μεταπτυχιακή Εργασία, Αθήνα: Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, Διαθέσιμο στο:  
[https://polynoe.lib.uniwa.gr/xmlui/bitstream/handle/11400/521/Fragou\\_dem1807.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://polynoe.lib.uniwa.gr/xmlui/bitstream/handle/11400/521/Fragou_dem1807.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (Ανακτήθηκε 23/11/2021)

Φρόση, Λ. (2016). Γυναίκες και άνδρες στη διοίκηση της Ελληνικής Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης: η πραγματικότητα πίσω από τους αριθμούς. Πρακτικά του 1ου Διεθνούς Συνεδρίου με θέμα «Αξιολόγηση στην Εκπαίδευση: Οργάνωση, Διοίκηση, Διδακτικό Υλικό, Αναλυτικά Προγράμματα».

Χατζηγεωργίου Μ., 2019, Έμφυλες διακρίσεις στα επαγγέλματα υγείας , Μεταπτυχιακή Εργασία , Ρόδος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Διαθέσιμο στο:  
[https://hellenicus.lib.aegean.gr/bitstream/handle/11610/19713/Chatzigeorgiou\\_Maria\\_diplomatiki\\_NFEL\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://hellenicus.lib.aegean.gr/bitstream/handle/11610/19713/Chatzigeorgiou_Maria_diplomatiki_NFEL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (Ανακτήθηκε 04/11/2021)

Χατζηπαντελή, Π.Σ. (1999). Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού. Μεταίχμιο, Αθήνα.

## **ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

Areepattamannil, S., Freeman, J. G., & Klinger, D. A. (2011). Intrinsic motivation, extrinsic motivation, and academic achievement among Indian adolescents in Canada and India. *Social Psychology of Education*.

Athanassoula-Reppa, A. & Koutouzis, M., (2002) Women in managerial positions in Greek education: evidence of inequality. *Education Policy Analysis Archives*, 10(11) Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <https://epaa.asu.edu/ojs/article/view/290> (Ανακτήθηκε 28 Νοεμβρίου 2021).

Boyar, Scott & Maertz, Carl & Pearson, A.W. & Keough, Shawn. (2003). Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of Managerial Issues*. 15. 175-190.



Burke, S. & Collins, K., (2001). Gender Difference in Leadership Styles and Management Skills. *Women in Management Review*.

Coleman, M. (2002). *Women as Headteachers: Striking the Balance*. Trentham Books Ltd.

Creswell, J. W. (2011). *Η έρευνα στην εκπαίδευση: Σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση της ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας* (Επιμέλεια Χ. Τζορμπατζούδης). Αθήνα: Ίων.

Dauti M. B & Dauti R., 2020. The Glass Ceiling: Affecting Women's career Development, *International Journal of Economics and Business Administration* Volume VIII, Issue 4, 2020, pp. 111-121 , Available at: <https://ideas.repec.org/a/ers/ijebaa/vviii2020i4p111-121.html> (Ανακτήθηκε 03/12/2021)

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*.

Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales, *Journal of Applied Psychology* 1996. Vol. 81. No. 4,400-410

Evans, L. (1998). *Teacher morale, job satisfaction and motivation*, London: Paul Chapman

Friedman, I. A. (2006). Classroom management and teacher stress and burnout. In C. M. Evertson & C.S. Weinstein (Eds.), *Handbook of classroom management : Research, practice, and contemporary issues* (pp. 925-944), Hillsdale, NJ : Erlbaum

Giddens, A. (2002). *Κοινωνιολογία*. Αθήνα: Gutenberg.

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2003). When Work and Family Collide: Deciding between Competing Role Demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90, 291-303.  
[http://dx.doi.org/10.1016/S0749-5978\(02\)00519-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00519-8)

Herzberg, F. (1968). *Work and the nature of man*. London: Staples.

Hoy, W. K., Miskel, C. (2013). *Educational Administration. Theory, Research and Practice*. (9th Edition). New York: McGraw-Hill.

Kehr, H. M. (2004). Integrating implicit motives, explicit motives, and perceived abilities: The compensatory model of work motivation and volition. *Academy of management review*.

Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: directions for future research. *Educational Review*, 53 (1), 27-35.

Kyriacou C. & Stephens P. (November, 2003) Student Teachers' Expectations of Teaching as a Career in England and Norway, researchgate.net Available at: [https://www.researchgate.net/publication/44836397\\_Student\\_Teachers'\\_Expectations\\_of\\_Teaching\\_as\\_a\\_Career\\_in\\_England\\_and\\_Norway](https://www.researchgate.net/publication/44836397_Student_Teachers'_Expectations_of_Teaching_as_a_Career_in_England_and_Norway) (Ανακτήθηκε 01/11/2021)

Loder-Jackson, Tondra & Spillane, James. (2006). Big Change Question: How Do Leaders' Own Lives and their Educational Contexts, Influence their Responses to the Dilemmas and Tensions they Face in their Daily Work?. *Journal of Educational Change*. 7. 10.1007/s10833-006-0015-2.

Cummings, E. M., Faircloth, W. B., Mitchell, P. M., Cummings, J. S., & Schermerhorn, A. C. (2008). Evaluating a brief prevention program for improving marital conflict in community families. *Journal of Family Psychology*, 22(2), 193–202. <https://doi.org/10.1037/0893-3200.22.2.193>

McLaughlin WC., 1991, Perceived barriers of women who aspire to the principalship, PhD: The Ohio State University, Available at: [https://etd.ohiolink.edu/apexprod/rws\\_etd/send\\_file/send?accession=osu1487687959965213&disposition=inline](https://etd.ohiolink.edu/apexprod/rws_etd/send_file/send?accession=osu1487687959965213&disposition=inline) (Ανακτήθηκε 25/11/2021)

Mascherini, Massimiliano; Bisello, Martina; Rioboo Leston Irene, (11 October 2016), The Gender employment gap problems and solutions , Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/report/2016/labour-market/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions> (Πρόσβαση 04/11/2021)

Neason, A. (2014, July 23). Half of teachers leave the job after five years. Here's what to do about it. *Huffington Post*. Available at: [http://www.huffingtonpost.com/2014/07/23/teacher-turnover-rate\\_n\\_5614972.html](http://www.huffingtonpost.com/2014/07/23/teacher-turnover-rate_n_5614972.html) (Ανακτήθηκε 01/10/2021)

O'Connell C. & McKinnon M., Perceptions of Barriers to Career Keywords: academia; diversity; gender; inclusion; intersectionality; STEM; women Progression for Academic Women in STEM. *Societies* 2021, 11, 27. Available at: <https://doi.org/10.3390/soc11020027> (Ανακτήθηκε 07/12/2021).

Oplatka, I. (2006). Women in educational administration within developing countries. Towards a new international research agenda. *Journal of Educational Administration*, 44(6), 604-624.

Ormrod, J. E. (2007). *Human Learning* (3rd Ed.). Upper Saddle River N. J.: Merrill Prentice Hall.

Riggio, R. E., Riggio, H. R., Salinas, C., & Cole, E. J. (2003). The role of social and emotional communication skills in leader emergence and effectiveness. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 7(2), 83–103. <https://doi.org/10.1037/1089-2699.7.2.83>

Robson, C. (2007). *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου*. Αθήνα: Guttenberg.

Saiti, A. (2007). Main Factors of Job Satisfaction among Primary School Educators: Factor Analysis of the Greek Reality. *Management in Education*, 21(2), 28–32. <https://doi.org/10.1177/0892020607076658>

Saiti, A., & Papadopoulos, Y. (2015). School Teachers' Job Satisfaction and Personal Characteristics: A Quantitative Research Study in Greece. *International Journal of Educational Management*, 29(1), 73–97. <https://doi.org/10.1108/IJEM-05-2013-0081>

Tondra L. Loder and James P. , 2005. Is a principal still a teacher?: US women administrators' accounts of role conflict and role discontinuity , *The University of Alabama at Birmingham, USA; b Northwestern University, USA, School Leadership and Management*, Vol. 25, No. 3, August 2005, pp. 263/279

Tsounis A. (2016), Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης: θεωρητικές προσεγγίσεις και αποτελέσματα στην εργασιακή απόδοση , *Διεπιστημονική φροντίδα Υγείας* (2016) Τόμος 8, Τεύχος 2

Woolfolk, A. (2007) *Educational psychology*. 10th Edition, Allyn and Bacon, Boston.

Wright, M. D., & Custer, R. L. (1998). Why they enjoy teaching: The motivation of outstanding technology teachers. Volume 9 Issue 2 (spring 1998). Ανακτήθηκε από: <https://vtechworks.lib.vt.edu>





## Παράρτημα

### Τα έμφυλα στερεότυπα στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού, κίνητρα και εμπόδια.

Αγαπητές/οι συνάδελφοι,

Το παρον ερωτηματολόγιο έχει συνταχθεί στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών στην Δημόσια Διοίκηση του Διεθνούς Πανεπιστημίου Ελλάδας με σκοπό να ερευνήσει τις απόψεις των μονίμων και αναπληρωτών εκπαιδευτικών σχετικά με τα κίνητρα που τους ώθησαν να επιλέξουν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, αλλά και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν κατα την άσκηση του. Καθώς επίσης και τους παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική τους ανέλιξη αναφορικά με τα έμφυλα στερεότυπα.

Οι απαντήσεις που θα συλλεχθούν είναι ανώνυμες και εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν για την στατιστική ανάλυση της έρευνας που θα διεξαχθεί. Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων.

Με εκτίμηση,

Κεμανετζή Ανθή

\* Απαιτείται

#### 1. Ενότητα Α: Δημογραφικά στοιχεία \*

1. Φύλο

**Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.**

Άνδρας

Γυναίκα

#### 2. 2. Ηλικία \*

**Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.**

21-29

30-39

40-49

50-59

**3. 3. Εργασιακή εμπειρία \*****Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.**

- 1-5 έτη
- 6-10 έτη
- 11-15 έτη
- 16 και άνω έτη

**4. 4. Εργασιακή σχέση \*****Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.**

- μόνιμος
- αναπληρωτής
- ωρομίσθιος

**5. 5. Οικογενειακή κατάσταση \*****Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.**

- Άγαμος
- Έγγαμος
- Διαζευγμένη/ος
- Χήρα

**6. 6. Αριθμός παιδιών \*****Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.**

- 0
- 1
- 2
- 3 και άνω

**7. 7. Μηνιαίο εισόδημα \*****Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.**

- 700-800
- 801-900
- 901-1000
- 1001 και άνω

**8. 8. Περιοχή σχολείου \*****Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.**

- Αστική
- Αγροτική



## 9. Ενότητα Β: Κίνητρα επιλογής επαγγέλματος

\*

9. Επίλεξε να ακολουθήσω το επάγγελμα του εκπαιδευτικού διότι...

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε δοαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Μου προσφέρει σταθερή δουλειά	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έχω ένα σταθερό και αξιοπρεπές εισόδημα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η διδασκαλία μου επιτρέπει να προσφέρω στην κοινωνία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Μου παρέχει δυνατότητα επιλογής του τύπου κατοικίας μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**10. Ενότητα Γ: Η επίδραση των έμφυλων στερεότυπων στις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών.**



**10. Πόσο συμφωνείτε με τα παρακάτω;**

*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.*

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Μια μητέρα που έχει μικρά παιδιά πρέπει να δουλεύει μόνο όταν η οικογένεια της χρειάζεται χρήματα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Οι άντρες πρέπει να συντηρούν την οικογένεια	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Οι άντρες δεν μπορούν να φροντίσουν σωστά τα παιδιά	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Οι σύζυγοι πρέπει να μοιράζονται τα έξοδα του σπιτιού	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Οι παντρεμένες γυναίκες είναι πολύ απασχολημένες για να ασχολούνται με επαγγελματικά θέματα εκτός σπιτιού..Αυτο είναι δουλειά των αντρών..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**11. Ενότητα Δ: Η οικογενειακή κατάσταση ως παράγοντας ανέλιξης σε διευθυντικές θέσεις στο σχολείο.**

11. Οι οικογενειακές υποχρεώσεις αποτελούν προτεραιότητα για την απόφαση ανάληψης διευθυντικής θέσης

*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

καθόλου

1

2

3

4

5

απόλυτα

**12.** 12. Η δυσκολία της συμφιλίωσης της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή επηρεάζουν την απόφαση ανάληψης διευθυντικής θέσης

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

διαφωνώ απόλυτα

1

2

3

4

5

συμφωνώ απόλυτα

**13.** 13. Η οικογενειακή κατάσταση την δεδομένη στιγμή επηρεάζει την απόφαση ανάληψης διευθυντικής θέσης

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

διαφωνώ απόλυτα

1

2

3

4

5

συμφωνώ απόλυτα

**14. Ενότητα Ε: Στερεότυπα φύλου στην επαγγελματική ανέλιξη του εκπαιδευτικού. \***

14. Πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις παρακάτω προτάσεις;

*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.*

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Οι γυναίκες είναι συνήθως για την διδασκαλία και όχι για την ηγεσία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Οι άντρες διαθέτουν περισσότερο χρόνο για να ασχοληθούν με την επαγγελματική τους κατάσταση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ο διευθυντικός ρόλος απαιτεί αντρικά πρότυπα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Οι διευθύντριες μπορούν να ανταπεξέλθουν στις κρίσιμες καταστάσεις	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Οι γυναίκες διευθύντριες δεν είναι αρκετά ορθολογιστρίες ή αντικειμενικές	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>















