



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΠΑΤΡΩΝ  
UNIVERSITY OF PATRAS

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης Επιχειρήσεων  
Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης & Τεχνολογίας

Διεύθυνση: Μεγάλου Αλεξάνδρου 1, 263 34 ΠΑΤΡΑ

Τηλ.: 2610 369217, Φαξ: 2610 396184,

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ



ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

EDUCATION MANAGEMENT

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών  
«Διοίκησης Εκπαίδευσης / Education Management»  
Διπλωματική Εργασία

«ΤΟ ΣΧΟΛΙΚΟ ΚΛΙΜΑ ΣΕ ΣΧΟΛΙΚΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ  
ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ:  
Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ»

«THE SCHOOL CLIMATE IN SECONDARY SCHOOL:  
THE CASE OF PRIVATE SCHOOLS»

ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ ΔΟΥΒΟΥ

Επιτροπή Επίβλεψης Διπλωματικής Εργασίας

Επιβλέπων Καθηγητής: Δρ. Γεώργιος Παναγιωτόπουλος	
Α΄ Συν-Επιβλέπουσα Καθηγήτρια Δρ. Νίκη Γεωργιάδου	Β΄ Συν-Επιβλέπων Καθηγητής: Δρ. Ζωή Καρανικόλα

Πάτρα, Φεβρουάριος 2022

Υπεύθυνη Δήλωση Συγγραφέα:

Δηλώνω ρητά ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 1599/1986 και τα άρθρα 2,4,6 παρ. 3 του Ν. 1256/1982, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής εργασίας και δεν προσβάλλει κάθε μορφής πνευματικά δικαιώματα τρίτων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις βιβλιογραφικές αναφορές και μόνον.

© Πανεπιστήμιο Πατρών, 2022

Η παρούσα Εργασία καθώς και τα αποτελέσματα αυτής, αποτελούν συνιδιοκτησία του Πανεπιστημίου Πατρών και του φοιτητή, ο καθένας από τους οποίους έχει το δικαίωμα ανεξάρτητης χρήσης, αναπαραγωγής και αναδιανομής τους (στο σύνολο ή τμηματικά) για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, σε κάθε περίπτωση αναφέροντας τον τίτλο και το συγγραφέα της Εργασίας καθώς και το όνομα του Πανεπιστημίου Πατρών όπου εκπονήθηκε.

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Το ταξίδι τού μεταπτυχιακού φτάνει στο τέλος του με την παρούσα διπλωματική εργασία. Ήταν ένα ταξίδι που μου προσέφερε πολλά...γνώσεις, φιλίες, αυτογνωσία.

Υπήρξαν άνθρωποι, οι συμφοιτητές μου, με τους οποίους συνταξιδέψαμε και μάλιστα με κάποιους από αυτούς συμπορευτήκαμε και συνεργαστήκαμε στη διάρκεια αυτού του ταξιδιού. Υπήρξαν άνθρωποι, οι καθηγητές μας, οι οποίοι μας καθοδήγησαν στην κατάκτηση της γνώσης. Υπήρξε η οικογένειά μου, που με στήριξε όλο αυτόν τον καιρό, προκειμένου να ολοκληρώσω τον στόχο μου. Υπήρξε μία φίλη μου, που αφιέρωσε πολύ χρόνο όλο αυτό το διάστημα για συζητήσεις και επισημάνσεις. Υπήρξαν οι φίλοι μου, οι οποίοι έκαναν υπομονή μέχρι να βρω χρόνο να τους δω. Υπήρξαν οι συνάδελφοι, οι οποίοι αφιέρωσαν χρόνο για να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο. Υπήρξαν άνθρωποι, που με εμπιστεύτηκαν, για να αναλάβω μία θέση...αν δεν ήταν αυτοί, δεν θα είχα καν σκεφτεί να ξεκινήσω το εγχείρημα αυτού του μεταπτυχιακού.

Όλους αυτούς τους ευχαριστώ, γιατί, άλλοι περισσότερο και άλλοι λιγότερο, συνέβαλαν με τον τρόπο τους σε αυτό το ταξίδι που τελειώνει...

κ. Παναγιωτόπουλε, κ. Γεωργιάδου, κ. Καρανικόλα, Σύλα, Ιωάννα, Αγγελική, Κατερίνα, Γιώργο, Βενίτα, Δημήτρη, Χάρη, Αντιγόνη, σας ευχαριστώ ιδιαίτερα.

**Αφιερώνεται**

**στη μαμά μου, που δυστυχώς δεν είναι εδώ...**

**στα παιδιά μου, που ευτυχώς είναι εδώ...**

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

**Εισαγωγή:** Το σχολικό κλίμα αποτελεί έναν καθοριστικό παράγοντα για την αποτελεσματικότητα του σχολείου και ειδικότερα για τις επιδόσεις των μαθητών και τη διάθεση των εκπαιδευτικών για εργασία. Η στάση του διευθυντή αλλά και των υπόλοιπων μελών της σχολικής κοινότητας είναι βαρύνουσας σημασίας για τη δημιουργία θετικού σχολικού κλίματος. Καθώς, όμως, το μεγαλύτερο παραγωγικό μέρος της ημέρας τους το διοχετεύουν στο σχολείο οφείλει ο καθημερινός τους «αγώνας» γι' αυτό να αποτελεί προτεραιότητα.

**Σκοπός:** Θα διερευνηθεί η διαμόρφωση του σχολικού κλίματος και των παραγόντων που συμβάλλουν σε αυτή. Θα ελεγχθεί η επίδραση του διευθυντή στην εν λόγω διαμόρφωση και θα εξεταστούν ποιοι παράγοντες του σχολικού κλίματος επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

**Μεθοδολογία:** Πραγματοποιήθηκε βιβλιογραφική έρευνα και εν συνεχεία ποσοτική έρευνα σε 115 εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ιδιωτικών σχολείων της Ελλάδας. Εργαλείο συλλογής δεδομένων αποτέλεσε ένα ερωτηματολόγιο, το οποίο συντάχτηκε για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας λαμβάνοντας υπόψη επίσης παρόμοια ερευνητικά εργαλεία της διεθνούς και ελληνικής βιβλιογραφίας. Τα ερωτηματολόγια στάλθηκαν και συμπληρώθηκαν ηλεκτρονικά κατά το χρονικό διάστημα 1.11.2021 – 15.11.2021.

**Αποτελέσματα:** Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι οι εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ιδιωτικών σχολείων στην πλειονότητά τους θεωρούν ότι η συνεργασία και επικοινωνία του διευθυντή με τους εκπαιδευτικούς αποτελεί έναν από τους πλέον βασικούς παράγοντες για τη διαμόρφωση θετικού σχολικού κλίματος, ενώ ουσιαστικό ρόλο σε αυτόν τον τομέα διαδραματίζουν, επίσης, οι σχέσεις τους με τους μαθητές, οι μεταξύ τους σχέσεις και οι εργασιακές συνθήκες. Παρόλα αυτά, δεν φαίνεται οι παράγοντες αυτοί να τους επηρεάζουν ψυχικά, τουλάχιστον όχι σε μεγάλο βαθμό. Παράλληλα, θεωρούν ότι το κλίμα στο σχολείο τους είναι αρκετά καλό (Συνολικός Μ.Ο.=3,87, με ελάχιστη τιμή=1 και μέγιστη τιμή=5). Χαρακτηριστικά, το σχολικό κλίμα σε ό,τι σχετίζεται με το διευθυντή του σχολείου θεωρούν

ότι είναι πολύ καλό (Μ.Ο.=3,98), ενώ λιγότερο θετικοί δείχνουν να είναι ως προς τις εργασιακές συνθήκες που το διαμορφώνουν (Μ.Ο.=3,21). Τέλος, οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε μικρότερα σχολεία, καθώς και όσοι διδάσκουν σε Γυμνάσιο έχουν περισσότερο θετική στάση σε ό,τι αφορά το υπάρχον κλίμα στο σχολείο τους, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς μεγαλύτερων σχολείων ή όσων διδάσκουν στο Λύκειο, αντίστοιχα. Σε κάθε περίπτωση πάντως, οι εκπαιδευτικοί σε ποσοστό περίπου 85% εάν είχαν την ευκαιρία θα επέλεγαν και πάλι να είναι εκπαιδευτικοί στο σχολείο τους.

**Συμπεράσματα:** Η ύπαρξη θετικού σχολικού κλίματος είναι μία συνθήκη που οφείλει να αποτελεί προτεραιότητα για τα μέλη της σχολικής κοινότητας. Ο αγώνας για τη δημιουργία θετικού σχολικού κλίματος πρέπει να είναι διαρκής και να αποτελεί κοινό σκοπό όλων στο εσωτερικό του σχολείου, ώστε να επιτυγχάνονται τα βέλτιστα αποτελέσματα και να εξασφαλίζεται ικανοποίηση από την καθημερινότητα στους κόλπους του σχολείου.

**Λέξεις - Κλειδιά:** σχολικό κλίμα, εργασιακή ικανοποίηση, σχολική διοίκηση, διευθυντής, σχολική μονάδα

## ABSTRACT

**Introduction:** The school climate is a decisive factor for the schools' effectiveness and especially for the students' performance and the teachers' willingness to work. The attitude of the headmaster, as well as of the other members of the school community, is of great importance for the creation of a positive school climate but, as most of the productive part of their day is channeled to the school, their daily "struggle" should be a priority.

**Purpose:** The purpose of this paper is to investigate the formation of the school climate and the factors that contribute to it. It will be checked both the impact of the school head on this configuration and the factors in the school climate that affect teachers' job satisfaction will be examined.

**Methodology:** A bibliographic research and then a quantitative survey was carried out on 115 secondary school teachers of private schools in Greece. The data collection tool was a questionnaire, which was compiled for the needs of the present research after taking into account similar research tools of international and Greek bibliography. The questionnaires were sent and completed electronically during the period 1.11.2021 – 15.11.2021.

**Results:** The results of the survey show that the majority of secondary school teachers of private schools consider that the cooperation and interaction of the school head with teachers is one of the most important factors for the formation of a positive school climate, while an essential role in this area is also played by their relations with students, their relations among themselves and their working conditions. However, according to them, these factors do not seem to affect them psychologically, at least not to a large extent. At the same time, they consider that the climate in their school is quite good (Total average = 3,87, with minimum value = 1 and maximum value = 5). Characteristically, the school climate in everything related to the school principal is considered to be very good (average = 3.98), while the terms of the working conditions that shape it appeared to be less positive (average = 3,21). Finally, teachers of smaller schools, as well as those who teach in Gymnasium, have a more positive attitude regarding the existing school climate, compared to the ones of larger schools or those who teach in Lyceum. In any case, about 85% of teachers would choose again to be teachers in their school, if they were to choose.

**Conclusions:** The formation and support of a positive school climate is a condition that should be of priority for all the members of the school community. The struggle for the establishment of a positive school climate should be constant and a common goal of all within the school, in order to achieve the best results and to improve everyday life within the school.

**Key Words:** school climate, job satisfaction, school management, principal, school unit



## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ .....	5
ABSTRACT .....	7
ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	11
ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ.....	14
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΣΧΟΛΙΚΟ ΚΛΙΜΑ</b> .....	14
1.1 Εισαγωγή.....	14
1.2 Η Έννοια του Σχολικού Κλίματος .....	14
1.3 Τύποι Σχολικού Κλίματος.....	15
1.4 Σχολικό Κλίμα Και Εύρυθμη Λειτουργία Σχολείου.....	16
1.5 Διαστάσεις Σχολικού Κλίματος.....	17
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ</b> .....	20
2.1 Εισαγωγή.....	20
2.2 Η Έννοια Της Εργασιακής Ικανοποίησης Των Εκπαιδευτικών .....	20
2.3 Διαστάσεις Εργασιακής Ικανοποίησης Εκπαιδευτικών .....	21
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΣΧΟΛΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ</b> .....	23
3.1 Εισαγωγή.....	23
3.2 Ο Διευθυντής - Ηγέτης Της Σχολικής Μονάδας.....	23
3.3 Βασικά Πρότυπα - Στυλ Ηγεσίας.....	25
3.4 Σχολική Διοίκηση Και Εύρυθμη Λειτουργία Σχολείου .....	27
3.5 Χαρακτηριστικά Του Αποτελεσματικού Ηγέτη .....	28
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΣΧΟΛΙΚΟ ΚΛΙΜΑ,</b> .....	34
<b>ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΣΧΟΛΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ</b> .....	34
4.1 Παράγοντες Αλληλεπίδρασης.....	34
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΣΥΝΑΦΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ</b> .....	40
5.1 Βιβλιογραφική Επισκόπηση Συναφών Ερευνών .....	40
ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ .....	44
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ</b> .....	44
6.1 Σκοπός, Επιμέρους Στόχοι Και Ερευνητικά Ερωτήματα Εργασίας.....	44
6.2 Ερευνητική Μέθοδος .....	44
6.3 Ερευνητικό Εργαλείο .....	45
6.4 Δείκτης Αξιοπιστίας.....	47
6.5 Δείγμα Έρευνας – Ζητήματα Δεοντολογίας.....	47
6.6 Πιλοτική Έρευνα.....	47

<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ....</b>	<b>49</b>
<b>7.1 ΜΕΡΟΣ Α: Δημογραφικά Και Επαγγελματικά Χαρακτηριστικά Του Δείγματος</b>	<b>49</b>
<b>7.2 ΜΕΡΟΣ Β: Παράγοντες επιρροής σχολικού κλίματος.....</b>	<b>55</b>
<b>7.3 ΜΕΡΟΣ Γ: Υπάρχουσα Κατάσταση Σχετικά Με Το Σχολικό Κλίμα .....</b>	<b>62</b>
<b>7.4 Διαφοροποίηση Σχολικού Κλίματος Ως Προς Τα Δημογραφικά Και         Επαγγελματικά Χαρακτηριστικά Των Εκπαιδευτικών .....</b>	<b>83</b>
<b>ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....</b>	<b>103</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....</b>	<b>108</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α .....</b>	<b>117</b>
<b>ΔΙΑΒΙΒΑΣΤΙΚΟ .....</b>	<b>117</b>
<b>ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ .....</b>	<b>118</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β .....</b>	<b>124</b>

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Κάθε σχολικός οργανισμός διαφοροποιείται από όλους τους υπόλοιπους, αφού το σχολικό κλίμα που επικρατεί σε αυτόν είναι ένα ψυχολογικό δημιούργημα, το οποίο προέρχεται από τις αξίες, τις αντιλήψεις, την αλληλεπίδραση και τις εμπειρίες όλων των μελών της σχολικής κοινότητας. Το σχολικό κλίμα αφήνει παντού το αποτύπωμά του: στις ατομικές και ομαδικές εργασίες των μαθητών που θα είναι αναρτημένες ή όχι, στις πρώτες κουβέντες με τις οποίες θα γίνει η υποδοχή κάποιου εξωτερικού παράγοντα στο σχολείο, στα πρόσωπα όλων όσων θα συναντήσει κανείς, στην εικόνα που παρουσιάζει το κτίριο κ.λπ. (Κατσαρού, Πιτσιάβας, & Κάκκος, 2016). Η επίδοση των μαθητών ενός σχολείου και το διδακτικό έργο των εκπαιδευτικών αποτελούν συνιστώσες της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας ενός σχολείου. Ωστόσο, το σχολικό κλίμα επηρεάζει σημαντικά τους δύο αυτούς παράγοντες κι ως εκ τούτου χρήζει έρευνας, προκειμένου να επιτυγχάνεται πρόοδος και δημιουργικότητα στο εσωτερικό του σχολείου, που θα αντικατοπτρίζονται μέσα από το θετικό κλίμα που θα κυριαρχεί (Πασιαρδή, 2001).

Η αλληλεπίδραση των μελών μιας σχολικής κοινότητας και οι μεταξύ τους σχέσεις εν γένει θα καθορίσουν σε μεγάλο βαθμό τον χαρακτήρισμό της ταυτότητας του σχολείου. Οπότε, θα πρέπει να απασχολεί και όλους τους συντελεστές των σχολικών μονάδων. Ο τρόπος και το ύψος της επικοινωνίας του διευθυντή με τους εκπαιδευτικούς αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες στη δημιουργία του σχολικού κλίματος. Η υγιής και αμφίδρομη επικοινωνία τόσο των εκπαιδευτικών μεταξύ τους, όσο και των εκπαιδευτικών με τη διοίκηση αποτελεί καταλύτη για την πορεία μιας σχολικής μονάδας και, για αυτό το λόγο, είναι κάτι που θα σχολιαστεί στην εργασία αυτή. Σε αυτό το πλαίσιο, θα διερευνηθεί η διαμόρφωση του σχολικού κλίματος, θα καταγραφούν οι παράγοντες που το διαμορφώνουν και θα ελεγχθεί ο βαθμός επίδρασης του διευθυντή και του τύπου ηγεσίας που επιλέγει στην εν λόγω διαμόρφωση, καθώς επίσης κατά πόσο οι παράγοντες του σχολικού κλίματος επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Η διαμόρφωση θετικού σχολικού κλίματος είναι μία παράμετρος με την οποία θα έπρεπε να ασχολούνται οι διευθυντές των σχολείων, καθώς επηρεάζει και επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό τόσο από τη δική τους συμπεριφορά, όσο και από τη συμπεριφορά και επίδοση των εκπαιδευτικών του σχολείου. Άλλωστε, σύμφωνα με τον Barth (1990) «Ο σημαντικότερος παράγοντας που καθορίζει την ποιότητα ενός σχολείου είναι η φύση και η ποιότητα των σχέσεων των ενηλίκων που εργάζονται σε αυτό. Αν ένα σχολείο δεν μπορεί να είναι ένα καλό

επαγγελματικό μέρος για το προσωπικό του, δεν μπορεί να είναι ένα καλό μέρος για τα παιδιά!» (όπως αναφέρεται στη Σελίμη, 2019, σελ 1).

Η παρούσα εργασία αποτελεί μία προσπάθεια διερεύνησης των αντιλήψεων των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ιδιωτικών σχολείων σχετικά με το σχολικό κλίμα. Ειδικότερα, θα εξεταστεί το σχολικό κλίμα που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ιδιωτικών σχολείων καθώς και οι παράγοντες που αυτοί θεωρούν ότι το επηρεάζουν. Το ερευνητικό εργαλείο που θα χρησιμοποιηθεί, είναι ένα ερωτηματολόγιο, το οποίο κατασκευάστηκε στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας έπειτα από μελέτη συναφών ερευνών της ξένης και ελληνικής βιβλιογραφίας.

Η ιδιωτική εκπαίδευση έχει αρκετές ιδιομορφίες που τη διαφοροποιούν σε κάποια σημεία από τη δημόσια εκπαίδευση. Τα ιδιωτικά σχολεία στην Ελλάδα είτε ανήκουν σε φυσικά πρόσωπα, είτε είναι μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί. Σε κάθε περίπτωση όμως δεν πρόκειται για στείρες επιχειρήσεις, αλλά για οργανισμούς παροχής του πλέον σημαντικού κοινωνικού αγαθού, αυτού της εκπαίδευσης. Ως εκ τούτου, το κλίμα που επικρατεί σε ένα ιδιωτικό σχολείο, όπως και σε κάθε σχολείο, πρέπει να είναι θετικό και να αντικατοπτρίζει τη φωτεινή πλευρά που οφείλει να έχει ένας τέτοιος οργανισμός.

Καίριας σημασίας για τη λειτουργία οποιουδήποτε σχολείου, άρα και ενός ιδιωτικού, είναι η θέση του διευθυντή του σχολείου. Η ιδιαιτερότητα των ιδιωτικών σχολείων διαφαίνεται και στο γεγονός ότι ο διευθυντής, ο οποίος συνήθως παραμένει σε αυτή τη θέση για αρκετά χρόνια, επιλέγεται από τον ιδιοκτήτη ή το διοικητικό συμβούλιο ανάμεσα από τους εκπαιδευτικούς του σχολείου, με αποτέλεσμα να πρέπει να ηγηθεί σε άτομα που μέχρι πρόσφατα ήταν συνάδελφοι και ενδεχομένως φίλοι του, το οποίο απαιτεί ιδιαίτερες ικανότητες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, αφού θα πρέπει να είναι ικανός να τους βγάλει τον καλύτερο εαυτό τους (Ντιγκμπασάνης, 2010). Επιπροσθέτως, οφείλει να έχει συνεχώς στο πίσω μέρος του μυαλού του την αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα των μαθητών και την πραγματοποίηση πολλών εκδηλώσεων καθώς αυτές οι συνθήκες θα αποδώσουν καλή φήμη στο σχολείο κι ως εκ τούτου πιθανή αύξηση του δυναμικού του σχολείου. Παράλληλα, πρέπει να είναι σε θέση να επικοινωνεί με τους γονείς, αλλά και – πολλές φορές – να τους διαχειρίζεται με τρόπο που θα είναι προς όφελος του σχολείου αλλά και των παιδιών τους, καθώς μερικές φορές οι απαιτήσεις τους είναι υπερβολικές. Επίσης, ο διευθυντής πρέπει να διατηρεί άριστες σχέσεις με τον ιδιοκτήτη/διοικητικό συμβούλιο, παρόλο που κάποιες φορές ίσως χρειαστεί να έρθει σε σύγκρουση μαζί του για θέματα που αφορούν στο καλό του σχολείου, έτσι όπως το έχει αυτός

οραματιστεί. Γενικότερα, ο διευθυντής ενός ιδιωτικού σχολείου πρέπει να είναι ένα ιδιαίτερα χαρισματικό και επικοινωνιακό άτομο, μια ηγετική δηλαδή φυσιογνωμία που θα εμπνεύσει όλους τους εμπλεκόμενους στη σχολική κοινότητα προκειμένου μαζί να δημιουργήσουν ένα ανοικτό - δημιουργικό σχολικό κλίμα.

Κάθε σχολείο έχει τα δικά του χαρακτηριστικά και ανάλογα με αυτά και το ευρύτερο κοινωνικοπολιτισμικό πλαίσιο στο οποίο δραστηριοποιείται καθορίζεται ο βαθμός αποτελεσματικότητάς του (Βελεγράκη, Ευθυμίουπουλος, & Πέτσιου, 2015). Το κλίμα που διαμορφώνεται σε ένα σχολείο συνιστά έναν οδηγό οργάνωσης και ταυτόχρονα ένα εργαλείο αφενός για την ενδοσκόπηση της διεύθυνσης, αφετέρου για την ανάλυση της σχολικής αποτελεσματικότητας, της δομής, της επικοινωνίας, της παροχής κινήτρων και παρουσίας συλλογικών οργάνων στο σχολείο, της θέσης στόχων και γενικότερα της εκπαιδευτικής ηγεσίας και διοίκησης (Γεράκη, 2013).

Η παρούσα διπλωματική εργασία δομείται από δύο μέρη εκ των οποίων το πρώτο είναι το γενικό – θεωρητικό μέρος και το δεύτερο το ειδικό – ερευνητικό μέρος. Ειδικότερα, στο πρώτο μέρος παρουσιάζεται αρχικά η βιβλιογραφική επισκόπηση που αφορά στο σχολικό κλίμα, τους τύπους του και τις διαστάσεις που το απαρτίζουν (κεφάλαιο 1). Εν συνεχεία, παρουσιάζεται συνοπτικά η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών (κεφάλαιο 2) καθώς και ό,τι σχετίζεται με τη σχολική διοίκηση και την εύρυθμη λειτουργία του σχολείου, το στιλ ηγεσίας που μπορεί να υιοθετήσει ένας διευθυντής, αλλά και τα χαρακτηριστικά του αποτελεσματικού ηγέτη (κεφάλαιο 3). Στο 4<sup>ο</sup> κεφάλαιο, του πρώτου μέρους, γίνεται μία προσπάθεια διερεύνησης της αλληλεπίδρασης του σχολικού κλίματος, της εργασιακής ικανοποίησης και της σχολικής διοίκησης, ενώ παράλληλα επιχειρείται να εξακριβωθεί εάν υπάρχει και σε ποιο βαθμό διαφοροποίηση στους παράγοντες που διαμορφώνουν το σχολικό κλίμα και την εργασιακή ικανοποίηση. Τέλος, παρουσιάζεται βιβλιογραφική επισκόπηση συναφών ερευνών τόσο της ξένης όσο και της ελληνικής βιβλιογραφίας (κεφάλαιο 5). Στο δεύτερο μέρος της εργασίας παρουσιάζεται η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε στην έρευνα (κεφάλαιο 6) καθώς και η ανάλυση και επεξεργασία των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από αυτή (κεφάλαιο 7). Η εργασία ολοκληρώνεται, τέλος, με το κεφάλαιο της συζήτησης και του συμπεράσματος των ευρημάτων της έρευνας.

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΣΧΟΛΙΚΟ ΚΛΙΜΑ

#### 1.1 Εισαγωγή

Το σχολικό κλίμα, κατά γενική ομολογία, αποτελεί έναν καθοριστικό παράγοντα για την επιτυχία και την αποτελεσματικότητα μίας σχολικής μονάδας (Norton, 1984). Είναι αναμφισβήτητος ένας από τους βασικότερους παράγοντες της σχολικής λειτουργίας και διαμορφώνεται σε μεγάλο βαθμό από τις διαφορετικές αντιλήψεις και στάσεις τόσο του διευθυντή, όσο και των εκπαιδευτικών κάθε σχολικής μονάδας (Σαΐτης, 2008), ενώ επηρεάζει τόσο τις επιδόσεις των μαθητών όσο και την διάθεση των εκπαιδευτικών για εργασία. Υγιές σχολικό κλίμα σημαίνει ότι τα μέλη της σχολικής κοινότητας θα περνάνε την πύλη του σχολείου με ένα χαμόγελο, με ό,τι αυτό σημαίνει για το υπόλοιπο της ημέρας τους.

#### 1.2 Η Έννοια του Σχολικού Κλίματος

Σύμφωνα με το Haynes (1994), ως σχολικό κλίμα ορίζεται το σύνολο των δυναμικών αλληλεπιδράσεων μεταξύ των ψυχολογικών, ακαδημαϊκών και φυσικών παραμέτρων του σχολικού περιβάλλοντος. Οι Sergiovanni και Starratt (1998), από τη μεριά τους, υποστηρίζουν ότι σχολικό κλίμα είναι η ατμόσφαιρα που επικρατεί σε κάθε σχολική μονάδα, η οποία σχετίζεται άμεσα με όσους εμπλέκονται σε αυτήν, ενώ συγχρόνως αποτελεί τη βάση για τις προβλέψεις των σχολικών αποτελεσμάτων. Τέλος, ο Σαΐτης (2008) θεωρεί ότι πρόκειται για ένα ευδιάκριτο χαρακτηριστικό που διαφοροποιεί ένα σχολείο από κάποιο άλλο και αποτελεί μείγμα περιβαλλοντικών συνθηκών, αξιών, ενδιαφερόντων, προσδοκιών και ατομικών χαρακτηριστικών όλων όσων εμπλέκονται σε κάθε σχολική μονάδα.

Σε κάθε περίπτωση, η περιρρέουσα ατμόσφαιρα που θα συναντήσει κανείς, με την είσοδό του και την παραμονή του, για μικρό έστω χρονικό διάστημα, σε ένα σχολείο θα του καταστήσει σαφές αν υπάρχει αρμονική συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών και μεταξύ του διευθυντή και των εκπαιδευτικών ή αν οι μεταξύ τους σχέσεις είναι τεταμένες, με αποτέλεσμα να επικρατεί δυσαρέσκεια από όλες τις πλευρές. Η συνεργασία αυτή, με τη σειρά της, θα επιφέρει

ευχάριστη ή δυσάρεστη διάθεση αντίστοιχα και στους μαθητές του σχολείου. Εάν το κλίμα που επικρατεί είναι υγιές, υπάρχουν πολλές πιθανότητες να αποδοθούν στο σχολείο χαρακτηρισμοί όπως αποδοτικό και αποτελεσματικό. Παράλληλα, τα μέλη της σχολικής κοινότητας μέσα σε ένα τέτοιο πλαίσιο κινητοποιούνται προκειμένου να ικανοποιήσουν ατομικές και συλλογικές προσδοκίες. Γενικότερα, το κλίμα είναι η προσωπικότητα του σχολείου, είναι ό,τι η προσωπικότητα για τον άνθρωπο (Hoy & Miskel, 1987; Roueche & Baker, 1986).

Γίνεται εύκολα κατανοητό ότι το σχολικό κλίμα χρήζει ιδιαίτερης προσοχής, δεδομένου ότι έχει άμεση σχέση και εξαρτάται από τις επιδόσεις των μαθητών, τη συμπεριφορά των εκπαιδευτικών, τον τύπο ηγεσίας, τα περιθώρια αυτονομίας των μελών της σχολικής μονάδας και τη στάση των γονέων απέναντι στο σχολείο. Με άλλα λόγια, είναι άρρηκτα συνυφασμένο τόσο με τους στόχους και τις ανάγκες των μελών της σχολικής μονάδας, όσο και με τον τρόπο οργάνωσης και άσκησης της ηγεσίας (Σαΐτης, 2008). Το θετικό σχολικό κλίμα αποτελεί εγγύηση για την επίτευξη των στόχων της σχολικής κοινότητας. Άλλωστε, έχει συσχετιστεί με λιγότερα προβλήματα συμπεριφοράς για τους μαθητές (Kuperminc, Leadbeater, Emmons, & Blatt, 1997) και με τα συναισθήματα των εκπαιδευτικών δεδομένου ότι πρόκειται για ένα ελκυστικό περιβάλλον (Πασιαρδής & Πασιαρδή, 2000· Σαΐτης & Σαΐτη, 2012).

### 1.3 Τύποι Σχολικού Κλίματος

Λόγω της σημαντικότητας και της ιδιαιτερότητάς του, πολλοί μελετητές ασχολούνται με την κατηγοριοποίηση του σχολικού κλίματος. Στο πλαίσιο αυτών των ερευνών έχουν υπάρξει αρκετοί διαχωρισμοί. Ο Σαΐτης (2008), αναφέρει ότι το σχολικό κλίμα διακρίνεται σε ανοικτό, κλειστό, κλίμα αποστασιοποίησης και κλίμα ενεργούς εμπλοκής (όπως αναφέρεται στις Βαρδιάμπαση, Μακρή, & Ξαρλή, 2016, σελ.31). Σύμφωνα με τους Sergiouvanni και Starratt (1993), το σχολικό κλίμα εκτείνεται από το ανθρωπιστικό έως το κηδεμονικό κλίμα και διαμορφώνεται με βάση τη συμπεριφορά του διευθυντή και των εκπαιδευτικών. Στο ανθρωπιστικό κλίμα επικρατεί δημοκρατική ατμόσφαιρα, ενώ στο κηδεμονικό επικρατεί κλίμα αυστηρότητας και ελέγχου στη σχολική μονάδα.

Επικρατέστερος διαχωρισμός, ωστόσο, είναι αυτός των Halpin και Croft (1963), σύμφωνα με τους οποίους το σχολικό κλίμα διαχωρίζεται σε έξι κατηγορίες, που διαβαθμίζονται σταδιακά από το ανοικτό έως το κλειστό κλίμα, με βάση την κοινωνική αλληλεπίδραση που υπάρχει

μεταξύ του διευθυντή και των εκπαιδευτικών, αλλά και μεταξύ των εκπαιδευτικών (Hoy & Miskel, 1996).

Στο ανοιχτό κλίμα συγκαταλέγονται οι σχολικές μονάδες στις οποίες υπάρχει μια αγαστή συνεργασία μεταξύ του διευθυντή, των εκπαιδευτικών και του βοηθητικού προσωπικού. Στην περίπτωση, όμως, που ο διευθυντής δεν ασκεί επαρκή έλεγχο και παράλληλα οι εκπαιδευτικοί δρουν περισσότερο με γνώμονα τις προσωπικές τους ανάγκες και όχι με βάση τα εκπαιδευτικά τους καθήκοντα, κάνουμε λόγο για αυτόνομο σχολικό κλίμα. Στην αντίπερα όχθη, εάν προτεραιότητα των μελών του σχολείου αποτελεί η εκτέλεση των καθηκόντων τους, χωρίς να δίνεται ιδιαίτερη σημασία στις κοινωνικές τους ανάγκες, επικρατεί στο σχολείο το ελεγχόμενο κλίμα. Εάν, όμως, κυρίαρχες είναι οι φιλικές σχέσεις των μελών μιας σχολικής μονάδας, και συγχρόνως ικανοποιούνται κατά βάση οι κοινωνικές τους ανάγκες, αναφερόμαστε σε σχολείο με οικείο σχολικό κλίμα. Απεναντίας, όταν ο διευθυντής οικειοποιείται τις διάφορες σχολικές δραστηριότητες, δεν ικανοποιούνται οι ανάγκες των εκπαιδευτικών, με αποτέλεσμα την άσκηση μόνο των βασικών τους καθηκόντων και την έλλειψη ομαδικού πνεύματος κι ως εκ τούτου την επικράτηση του πατερναλιστικού κλίματος στη σχολική μονάδα. Τέλος, εκ διαμέτρου αντίθετα με το ανοιχτό κλίμα, βρίσκεται το κλειστό σχολικό κλίμα, το οποίο συναντάμε σε οργανισμούς, στους οποίους οι σχέσεις των μελών τους είναι ξεκάθαρα τυπικές και ψυχρές (Halpin & Croft, 1963).

#### **1.4 Σχολικό Κλίμα Και Εύρυθμη Λειτουργία Σχολείου**

Στην προηγούμενη ενότητα έγινε σαφές ότι η λειτουργία μίας σχολικής μονάδας είναι περισσότερο αποτελεσματική, όταν υπάρχει αγαστή συνεργασία στο τρίπτυχο διευθυντής - εκπαιδευτικοί - μαθητές, με παράλληλη ικανοποίηση των ατομικών αναγκών των εκπαιδευτικών. Απεναντίας, ελαχιστοποιείται η αποτελεσματικότητα της σχολικής μονάδας, όταν επηρεάζεται αρνητικά η ποιότητα της εργασίας κάθε εκπαιδευτικού, όταν επικρατεί απογοήτευση και αίσθηση φθοράς στο εσωτερικό του σχολείου (Σαΐτης, 2008).

Πιο συγκεκριμένα, αρκετές μελέτες έχουν αποφανθεί ότι το σχολικό κλίμα επηρεάζει τα κίνητρα και κατά συνέπεια τις ενέργειες των εκπαιδευτικών στη σχολική μονάδα (Likert, 1967). Όταν το κλίμα στη σχολική μονάδα είναι ευχάριστο και προάγει τη συνεργασία και το κοινό συμφέρον, οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ελεύθεροι, συνεργάζονται, εκφράζουν τις



απόψεις τους, αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και εφαρμόζουν καινοτόμες μεθόδους. Παράλληλα, οι προσπάθειες τους αναγνωρίζονται, γεγονός που τους ενθαρρύνει, με αποτέλεσμα να αναλαμβάνουν στο μέλλον και άλλες προσπάθειες βελτίωσης της σχολικής μονάδας (Πασιαρδή, 2001).

Το εργασιακό περιβάλλον για τους εκπαιδευτικούς και τους μαθητές πρέπει να είναι ευχάριστο και ελκυστικό, ώστε μέσω της διδασκαλίας και της μάθησης, αντίστοιχα, να πραγματοποιούνται οι στόχοι της σχολικής μονάδας. Παράλληλα, ο διευθυντής οφείλει, με τη συμπεριφορά και τη δράση του, να μεταλαμπαδεύει το όραμά του για το σχολείο στα υπόλοιπα μέλη της κοινότητας. Η επικοινωνία και συνεργασία όλων των μελών της σχολικής κοινότητας σε συνδυασμό με την οργάνωση του σχολείου αποτελούν τους βασικούς παράγοντες δημιουργίας ενός θετικού σχολικού κλίματος (Πασιαρδή, 2001), το οποίο επιφέρει με τη σειρά του αποτελεσματική λειτουργία του σχολείου (Μυλωνά, 2005).

Το σχολικό κλίμα, λοιπόν, είναι πολυδιάστατο αφού επηρεάζει αφενός το εκπαιδευτικό περιβάλλον, αφετέρου όλη τη σχολική κοινότητα συμπεριλαμβανομένων των μαθητών, των εκπαιδευτικών και των γονέων. Δεδομένου μάλιστα ότι οι ακαδημαϊκές γνώσεις που λαμβάνουν οι μαθητές είναι εξίσου σημαντικές με ό,τι μαθαίνουν τα παιδιά μέσω των αλληλεπιδράσεων που λαμβάνουν χώρα σε κάθε σχολική μονάδα, γίνεται εύκολα κατανοητό ότι το σχολικό κλίμα μπορεί να προσφέρει ένα περιβάλλον που θα οδηγήσει σε προσωπική ανάπτυξη όλων των μελών της σχολικής κοινότητας (Marshall, 2004).

### **1.5 Διαστάσεις Σχολικού Κλίματος**

Το σχολικό κλίμα έχει ερευνηθεί εδώ και πολλά χρόνια, ενώ συνεχίζει να ερευνάται και να επαναπροσδιορίζεται ως αποτέλεσμα της επίδρασής του στην αποτελεσματικότητα του σχολείου. Παράλληλα, συνεχώς επαναπροσδιορίζεται εξαιτίας των σύνθετων και εκτεταμένων παραγόντων που το συνθέτουν (Marshall, 2004). Σε αυτό το πλαίσιο, ερευνητές έχουν εντοπίσει αρκετούς παράγοντες που επηρεάζουν το σχολικό κλίμα.

Οι Kuperminc, Leadbeater και Blatt (2001) θεωρούν ως παράγοντα διαμόρφωσής του τον αριθμό αλληλεπιδράσεων και την ποιότητά τους μεταξύ εκπαιδευτικών και μαθητών, ενώ οι Manning και Saddlemire (1996) τα αισθήματα εμπιστοσύνης και σεβασμού μεταξύ τους. Πιο αναλυτικά, ως διαστάσεις του σχολικού κλίματος θεωρούν την εμπιστοσύνη, το σεβασμό και

την αμοιβαία υποχρέωση και μέριμνα για την ευημερία όλων των μελών της σχολικής κοινότητας (Manning & Saddlemire, 1996).

Οι Lezotte (1991) και Πασιαρδής και Πασιαρδή (1993), ισχυρίζονται ότι οι κυριότεροι παράγοντες που διέπουν το σχολικό κλίμα είναι η εκπαιδευτική ηγεσία, η σχολική διδασκαλία, οι διαπροσωπικές σχέσεις των μελών της σχολικής κοινότητας, οι προσδοκίες των εκπαιδευτικών για όλους τους μαθητές, η συμμετοχή των γονέων στο σχολείο και τα εκπαιδευτικά δρώμενα που λαμβάνουν χώρα στο σχολικό πλαίσιο.

Σύμφωνα με τον Σαϊτή (2008), οι παράγοντες που επηρεάζουν το σχολικό κλίμα είναι η δομή, το μέγεθος, το εξωτερικό περιβάλλον και οι ατομικές διαφορές των μελών της σχολικής κοινότητας. Πιο συγκεκριμένα, σε ό,τι αφορά τη δομή υποστηρίζεται ότι το κλίμα γίνεται αυστηρό και απειλητικό, εάν δεν παρέχεται ατομική αυτονομία και ελευθερία βούλησης στα μέλη μίας σχολικής μονάδας ενώ γίνεται πιο ευνοϊκό, όταν η διοίκηση επιδεικνύει ενδιαφέρον για τις ανάγκες τους (Payne & Pheysey, 1972). Παράλληλα, υπάρχουν μελέτες που υποστηρίζουν ότι στις μικρές σχολικές μονάδες επικρατεί πιο ανοιχτό κλίμα (George & Bishop, 1972). Επίσης, οικονομικοί και τεχνολογικοί μεταξύ άλλων παράγοντες, οι οποίοι συνθέτουν το εξωτερικό περιβάλλον ενός σχολείου επιδρούν δυναμικά στο κλίμα του. Τέλος, καθώς κάθε σχολείο αποτελείται από άτομα με διαφορετικά χαρακτηριστικά (ηλικία, χρόνια υπηρεσίας, φιλοδοξίες κ.α.), οι ψυχικές τους διαθέσεις επιδρούν στο κλίμα του σχολείου (Σαϊτής, 2008).

Σύμφωνα με τους Haynes, Emmons και Comer (1993) και το ερωτηματολόγιο School Climate Survey επτά είναι οι διαστάσεις του σχολικού κλίματος: τα κίνητρα επιτευγμάτων, η δικαιοσύνη, η πειθαρχία, η εμπλοκή των γονέων, η κατανομή των πόρων, οι διαπροσωπικές σχέσεις των μαθητών και οι σχέσεις εκπαιδευτικών – μαθητών.

Ο Daar (2010) κατατάσσει τους έντεκα παράγοντες, που θεωρεί ότι διαμορφώνουν το σχολικό κλίμα, σε σειρά ανάλογα με τη σπουδαιότητά τους: σχέσεις εκπαιδευτικών – μαθητών, αίσθημα ασφάλειας μαθητών, αποτελεσματική διοίκηση μέσω ενός εμπνευσμένου ηγέτη, προσδοκίες για ακαδημαϊκές επιδόσεις των μαθητών, συμπεριφορά μαθητών, καθοδήγηση εκπαιδευτικών προς τους μαθητές, σχέσεις μαθητών, σχέσεις σχολείου – οικογένειας, επαγγελματισμός και αποτελεσματικότητα εκπαιδευτικών, δραστηριότητες μαθητών πέραν του αυστηρού σχολικού προγράμματος, φυσικό και μαθησιακό περιβάλλον.

Οι Johnson, Johnson και Zimmerman (1996), θεωρούν ότι το σχολικό κλίμα επηρεάζεται από την αντίληψη των μαθητών και των εκπαιδευτικών για το σχολικό τους περιβάλλον καθώς

επίσης και από τις ακαδημαϊκές επιδόσεις (Johnson & Johnson, 1993). Σε αυτό το πλαίσιο, το ευρέως διαδεδομένο ερωτηματολόγιο Charles F. Kettering (CFK) School Climate Profile σε ό,τι αφορά το σχολικό κλίμα επικεντρώνεται στις εξής διαστάσεις: σεβασμός, εμπιστοσύνη, υψηλό ηθικό, ευκαιρίες, διαρκής ακαδημαϊκή και κοινωνική ανάπτυξη, συνεκτικότητα, σχολική ανανέωση και φροντίδα (Johnson et al 1996; Johnson & Johnson, 1993, 1997).

Σύμφωνα με τους Καρατάσιο και Καραμήτρου (2008), το σχολικό κλίμα το διαμορφώνει η οικολογική διάσταση, η οποία αναφέρεται στην υλικοτεχνική υποδομή του σχολείου, η κοινωνική διάσταση, στην οποία συγκαταλέγονται οι διαπροσωπικές σχέσεις όλων των μελών του οργανισμού και, τέλος, η μαθησιακή διάσταση, στην οποία εμπεριέχονται όλες οι ενέργειες των εκπαιδευτικών που λαμβάνουν χώρα πριν και κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Σε ό,τι αφορά τους εκπαιδευτικούς, το σχολικό κλίμα σύμφωνα με την Πασιαρδή (2001), προσδιορίζεται και συγχρόνως εξαρτάται από καταστάσεις οι οποίες επηρεάζουν την ψυχική διάθεση και τον ενθουσιασμό των εκπαιδευτικών για εργασία αλλά και την παραγωγικότητα και επίδοσή τους σε ό,τι σχετίζεται με το εκπαιδευτικό έργο. Σε αυτό το πλαίσιο, στην έρευνα που διεξήγαγε καταγράφηκαν οι απόψεις εκπαιδευτικών για το σχολικό κλίμα, αφορτού επικεντρώθηκε σε 4 διαστάσεις: την επικοινωνία, τη συνεργασία, την οργάνωση και διοίκηση του σχολείου και τους μαθητές (Πασιαρδή, 2001).

Γίνεται, λοιπόν, κατανοητό ότι το σχολικό κλίμα επηρεάζεται από την πολυπλοκότητα της οργανωτικής δομής, τον τρόπο άσκησης της ηγεσίας, αλλά και τις ανάγκες, τους στόχους και τις επιδιώξεις των μελών της σχολικής κοινότητας (Σαΐτης, 2008).

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

### 2.1 Εισαγωγή

Η εύρυθμη λειτουργία μιας σχολικής μονάδας εξαρτάται σημαντικά από τη σχέση που αναπτύσσεται ανάμεσα στο σχολικό κλίμα και την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από το έργο τους, την αποτελεσματικότητά τους, τη συναδελφικότητα και τη συνεργασία όλων των μελών της σχολικής κοινότητας (Hoy & Miskel, 1996; Sergiovanni, 1990). Οι σχολικοί οργανισμοί, όπως και όλοι οι οργανισμοί, προσβλέπουν στην υψηλή αποδοτικότητα των εργαζομένων τους, ώστε η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών οφείλει να αποτελεί όχι μόνο επιδίωξη αλλά και στόχο τους (Παπαδοπούλου, 2020). Σε κοινωνικό επίπεδο, στο παρελθόν θεωρείτο ότι οι εκπαιδευτικοί ασκούσαν λειτούργημα από τα πλέον αξιοσέβαστα στην ευρύτερη κοινωνία κι ως εκ τούτου η ηθική - και όχι μόνο - ικανοποίηση που απολάμβαναν ήταν μεγάλη. Στις μέρες μας όμως, η έννοια της οικονομικής ευμάρειας κυριαρχεί στο κοινωνικό σύνολο, γεγονός που έχει ως αποτέλεσμα, όσον αφορά το επάγγελμά του, ο εκπαιδευτικός να αντλεί ικανοποίηση σχεδόν αποκλειστικά από την εργασία του.

### 2.2 Η Έννοια Της Εργασιακής Ικανοποίησης Των Εκπαιδευτικών

Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί μια σύνθετη και δυναμική έννοια, η οποία αναφέρεται στην ικανοποίηση που αντλεί κάποιος, τόσο σφαιρικά όσο και από επιμέρους όψεις ή χαρακτηριστικά από το επάγγελμά του (Griva, Pantitsidou, & Chostelidou, 2012· Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001· Μακρή-Μπότσαρη & Ματσάγγουρας, 2002· Σωτηρίου & Ιορδανίδης, 2015). Σύμφωνα με τον Spector (1997), ως εργασιακή ικανοποίηση ορίζεται ο βαθμός ικανοποίησης ή δυσαρέσκειας των ατόμων από την εργασία. Επιπλέον, η ικανοποίηση είναι μια σημαντική μεταβλητή που επηρεάζει γενικότερα τόσο τη συμπεριφορά των ανθρώπων, όσο και την απόδοση στην εργασία τους.

Ειδικότερα, στον χώρο της εκπαίδευσης, σύμφωνα με τους Hoy και Miskel (1996), η εργασιακή ικανοποίηση νοείται ως μία συναισθηματική κατάσταση ικανοποίησης ή απογοήτευσης των εκπαιδευτικών, η οποία σχετίζεται με το εργασιακό τους περιβάλλον αλλά και τους ανθρώπους που αυτό περιλαμβάνει. Σύμφωνα με την Evans (1998), η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών μπορεί να διαχωριστεί σε «ικανοποιητική» και «που ικανοποιεί». Η μεν πρώτη

περίπτωση αναφέρεται στα εργασιακά επιτεύγματα κάποιου και κατά πόσο αυτά τον ικανοποιούν, η δε δεύτερη περίπτωση αναφέρεται στο βαθμό ικανοποίησης του εκπαιδευτικού από τις συνθήκες εργασίας του. Πρόκειται δηλαδή, για τη συναισθηματική αντίδραση του εκπαιδευτικού, η οποία διαμορφώνεται από τον βαθμό στον οποίο αυτός νιώθει ότι ικανοποιούνται οι εργασιακές αξίες, ανάγκες και προσδοκίες του (Evans, 1997; Locke, 1969).

Επιπροσθέτως, καθώς οι εκπαιδευτικοί έχουν ένα από τα πιο αγχωτικά επαγγέλματα (Ahghar, 2008; Betoret, 2006) και δεδομένου ότι η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών πολλές φορές παράγεται, εκδηλώνεται και αντιμετωπίζεται με διαφορετικό τρόπο σε διαφορετικές κοινωνίες (Zembylas & Papanastasiou, 2004), είναι πολύ πιθανό οι επιπτώσεις της ικανοποίησης ή μη των εκπαιδευτικών από τον εργασιακό χώρο να έχουν άμεση ανταπόκριση στις σχέσεις τους με τους μαθητές και κατ' επέκταση στη συνολικότερη αποδοτικότητα του εκπαιδευτικού συστήματος. Εν προκειμένω, στο χώρο του σχολείου, εάν ο εκπαιδευτικός είναι ευτυχισμένος στο χώρο που εργάζεται, θα φέρει τα προσδοκώμενα αποτελέσματα και θα συμβάλει στην επίτευξη των στόχων της σχολικής μονάδας (Πασιαρδής, 1996). Αποτελεί αναμφισβήτητο γεγονός ότι η παραγωγικότητα των εργαζομένων θα αυξηθεί, εάν ικανοποιούνται οι ανάγκες τους στο χώρο εργασίας τους, δεδομένου ότι η εργασιακή ικανοποίησή τους συνιστά θεμέλιο λίθο και συγχρόνως προϋπόθεση για την κινητοποίησή τους και τη βέλτιστη απόδοσή τους στον εργασιακό στίβο (Βαρδιάμπαση, κ.α., 2016).

### **2.3 Διαστάσεις Εργασιακής Ικανοποίησης Εκπαιδευτικών**

Σε βάθος χρόνου αρκετοί παράγοντες έχουν εξεταστεί εάν και κατά πόσο επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Είναι ευρύτερα αποδεκτό ότι σε ό,τι αφορά στους εκπαιδευτικούς, παράγοντες όπως οι συχνές εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις, οι στάσεις και απαιτήσεις των γονέων, οι οικονομικές απολαβές και οι εργασιακές συνθήκες είναι δυνατόν να τους επηρεάσουν θετικά ή αρνητικά και ως εκ τούτου καθορίζουν ως ένα βαθμό την εργασιακή ικανοποίησή τους (Καντάς, 2009). Από την άλλη μεριά, παράγοντες όπως το φύλο και η εργασιακή τους εμπειρία, σε κάποιες μελέτες εμφανίζονται να επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών (Ferguson, Frost, & Hall, 2012; Koustelios, 2001; Menon & Athanasoula-Reppa, 2011), ενώ σε άλλες φαίνεται να μην την επηρεάζουν (Burns & Matchin, 2013; De Nobile & Mc Cormick, 2008).

Η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, η εφαρμογή καινοτόμων ιδεών των εκπαιδευτικών, οι διαπροσωπικές σχέσεις, η αυτοεκτίμηση, οι δυνατότητες επιμόρφωσης, η χρήση αξιολογών δεξιοτήτων και η ελευθερία - ανεξαρτησία στην τάξη φαίνεται να αποτελούν κίνητρα για τους εκπαιδευτικούς, τα οποία τους οδηγούν σε ικανοποίηση από την εργασία τους (Barnabe & Burns, 1994; Bishay, 1996; Borg & Riding, 1991; Dinham & Scott, 2000; Evans, 1998, 2001; Odell & Ferraro, 1992; Zigarelli, 1996). Παράλληλα, έρευνες έχουν δείξει ότι οι ευνοϊκές συνθήκες εργασίας και η αγαστή συνεργασία με τους γονείς επηρεάζουν αρκετά τους εκπαιδευτικούς (US Department of Education, 1997).

Ωστόσο, σύμφωνα με πολλές μελέτες, κυρίαρχο ρόλο στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών διαδραματίζουν οι σχέσεις με τους μαθητές τους. Αποτελεί αναμφισβήτητο γεγονός δηλαδή ότι βασική πηγή άντλησης εργασιακής ικανοποίησης για τους εκπαιδευτικούς είναι η συνεργασία με τους μαθητές τους και η αποδοχή που αισθάνονται ότι έχουν από αυτούς, τόσο μάλιστα από τους εν ενεργεία μαθητές τους όσο και από τους παλαιότερους. Απεναντίας, έρευνες κατέδειξαν ως πηγή δυσαρέσκειας για τους εκπαιδευτικούς την κακή αμοιβή, τον βαθμό εκτίμησης του έργου τους από την ευρύτερη κοινωνία, καθώς και τις πολλές εργασίες που οφείλουν να διεκπεραιώσουν, οι οποίες αφορούν όχι μόνο την τάξη, αλλά και γραφειοκρατικές διαδικασίες (Farber, 1991; Friedman & Farber, 1992; Kyriacou, 1987; Kyriacou & Sutcliffe, 1979; Mykletun, 1984).

Γενικότερα, σύμφωνα με τους Dinham και Scott (1998), η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών θεωρείται ότι απορρέει από τη φύση του επαγγέλματος, η οποία σχετίζεται με την ευχαρίστηση που προκαλεί ο ρόλος του διδάσκοντα, τις ευρύτερες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες, οι οποίες διαμορφώνονται από το περιβάλλον στο οποίο βρίσκεται το σχολείο που εργάζονται και, τέλος, παράγοντες που αναφέρονται σε εσωτερικές λειτουργίες και χαρακτηριστικά του σχολείου, που σχετίζονται με το σχολικό κλίμα.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΣΧΟΛΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

### 3.1 Εισαγωγή

Στην παρούσα ενότητα θα γίνει εκτενής αναφορά στον τρόπο διοίκησης της σχολικής μονάδας, σε ό,τι αφορά τις σχέσεις του διευθυντή με τους εκπαιδευτικούς. Άλλωστε, ο χώρος του σχολείου δεν θα μπορούσε να μείνει ανεπηρέαστος από τη θεωρία διοίκησης μέσω των ανθρωπίνων σχέσεων (Human Resources), η οποία πρωτοεμφανίστηκε γύρω στο 1950, με κύριους εκπρόσωπους τους Barnard C., Mc Gregor D., Bennis W., Argyris C. Σε αυτό το πλαίσιο, ο διευθυντής του σχολείου είναι εν δυνάμει ο άνθρωπος εκείνος, ο οποίος θα συμβάλλει τα μέγιστα στη δημιουργία ευνοϊκού σχολικού κλίματος, αφού με προπομπό την εμπιστοσύνη ανάμεσα στο διευθυντή και τους εκπαιδευτικούς, θα κατακτηθεί σταδιακά ομαδικότητα, συνεργασία, υπευθυνότητα και συμμετοχικότητα στη λήψη αποφάσεων. Ο διευθυντής είναι εκείνος ο οποίος θα ενδυναμώσει το αίσθημα της συναδελφικότητας και της γενικότερης ομαδικότητας στο εσωτερικό του σχολείου (Πασιαρδή, 2001). Όπως χαρακτηριστικά υποστηρίζουν οι Koontz και O' Donnell (1983) «το αρχικό καθήκον των διοικητικών στελεχών πρέπει να είναι ο σχεδιασμός και η διατήρηση ενός κλίματος, το οποίο είναι κατάλληλο για αποτελεσματική απόδοση».

Στη σύγχρονη εποχή, η μορφή του σχολικού ηγέτη κρίνεται εξαιρετικά ουσιώδης και επιβεβλημένη για κάθε σχολική μονάδα, δεδομένου ότι ο αποτελεσματικός σχολικός ηγέτης διακρίνεται από τον τυπικό, απλά διεκπεραιωτικό, διευθυντή, λόγω της ευελιξίας που τον διακρίνει στη χρήση επικοινωνιακών τακτικών και στρατηγικών, αλλά και των αυξημένων συναισθηματικών δεξιοτήτων που διαθέτει (Βαρδιάμπαση, κ.α., 2016).

### 3.2 Ο Διευθυντής - Ηγέτης Της Σχολικής Μονάδας

Δεχόμενοι την άποψη ότι η καλή ατμόσφαιρα σε ένα σχολείο εξαρτάται κυρίως από την ικανότητα του διευθυντή να διαχειριστεί τον ανθρώπινο παράγοντα, γίνεται εύκολα κατανοητό ότι ο διευθυντής οφείλει να αγωνιστεί, ώστε να δημιουργηθεί το κατάλληλο κλίμα μέσα στο οποίο θα προάγονται οι ανθρώπινες σχέσεις και θα διατηρείται η συνοχή των μελών της σχολικής μονάδας (Σαϊτής, 2008). Το σχολείο πρέπει να αποτελεί μία κοινότητα ατόμων – μαθητών, εκπαιδευτικών, γονέων – τα οποία αλληλοεπηρεάζονται και συνεργάζονται

προκειμένου να υλοποιηθούν οι ειδικοί και γενικοί σκοποί της παιδείας (Μαραθευτής, 1981). Έχει διαπιστωθεί, άλλωστε, ότι στα σχολεία, όπου ο διευθυντής αποτελούσε θετικό παράδειγμα για όλα τα μέλη της σχολικής κοινότητας και ήταν ελκυστικός και φιλικός, αποφεύγοντας τη στενή εποπτεία, διευκολυνόταν ο ανθρωπιστικός έλεγχος των μαθητών και είχαν ανοιχτό κλίμα (Hoy & Appleberry, 1970).

Οι υποχρεώσεις του διευθυντή είναι πολυδιάστατες. Ο διευθυντής κάθε σχολικής μονάδας οφείλει να ασκεί ηγετικό ρόλο και συγχρόνως να επικοινωνεί και να συνεργάζεται με όλα τα μέλη του συλλόγου διδασκόντων μεταλαμπαδεύοντας σε αυτά το όραμα και την αποστολή του σχολείου (Πασιαρδή, 2001). Παράλληλα, πρέπει να μην ξεχνάει πως είναι εκπαιδευτικός κι ως εκ τούτου οφείλει να δίνει τη μαρτυρία του παραδείγματός του (Παύλου, 2015). Η διαμόρφωση θετικού κλίματος εξαρτάται κυρίως από τον ίδιο, ο οποίος πρέπει ιδανικά να συνεργάζεται με όλα τα υπόλοιπα μέλη του συλλόγου διδασκόντων και να έχουν από κοινού ως πρωταρχική μέριμνα τη δημιουργία και εγκαθίδρυση ευνοϊκού κλίματος, χρησιμοποιώντας όλα τα κατάλληλα μέσα (Πασιαρδή, 2001· Κατσαρός, 2008). Άλλωστε, τόσο ο διευθυντής όσο και οι εκπαιδευτικοί περνάνε στο σχολείο το μεγαλύτερο μέρος της ημέρας τους κι ως εκ τούτου πρέπει να είναι πρωταρχικό τους μέλημα η φροντίδα για τη διατήρηση καλής ατμόσφαιρας. Το κλίμα είναι, δε, αυτό που με τη σειρά του θα οδηγήσει στην αύξηση της παραγωγικότητας και αποτελεσματικότητας του σχολείου (Campbell, Dunnette, Lawler, & Weick, 1970).

Ο ανθρώπινος παράγοντας κυριαρχεί σε κάθε σχολείο. Κατά συνέπεια, ο παράγοντας - άνθρωπος πρέπει να προβληματίζει κάθε διευθυντή σχολικής μονάδας, προκειμένου να αξιοποιεί τις θεωρητικές γνώσεις που οφείλει να έχει, ώστε να συντονίζει, να εποπτεύει, να ελέγχει τις δραστηριότητες των εκπαιδευτικών, να τους εμπνέει, να τους υποκινεί, να συμβάλλει στην αποφυγή συγκρούσεων αλλά και, τέλος, να στοχεύει στη βελτίωση τόσο της μεταξύ τους συνεργασίας, όσο και στη συνεργασία του μαζί τους (Κατσαρός, 2008). Πρέπει, επίσης, να σέβεται και να εκτιμά τους εκπαιδευτικούς του σχολείου του και να ενδιαφέρεται πραγματικά για αυτούς, τις ανάγκες, τις δυσκολίες και τα προβλήματα που πιθανόν να έχουν (Ντιγκμπασάνης, χ.χ.). Επομένως, ο διευθυντής πρέπει να καταβάλλει συνεχόμενη προσπάθεια, ώστε να διαμορφώνει και να διατηρεί ευνοϊκό κλίμα στο σχολείο του δεδομένου ότι ο χειρισμός του ανθρώπου δεν είναι πάντα εύκολη υπόθεση (Σαϊτής, 2005).

Τέλος, για τον παιδαγωγικό ηγέτη, η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών οφείλει να αποτελεί κυρίαρχο μέλημα. Η εμπιστοσύνη του διευθυντή στις ικανότητες των εκπαιδευτικών είναι σημαντικές για την ικανοποίησή τους από την εργασία κι ως εκ τούτου έχουν σαφές



αντίκτυπο στο σχολικό κλίμα. Οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις συμβάλλουν στη γενική ευημερία, την ποιότητα ζωής και κατ' επέκταση την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία (Pretorius & De Villiers, 2009). Η συμβολή, λοιπόν, του διευθυντή - ηγέτη αλλά και των εκπαιδευτικών στην εγκαθίδρυση μίας σχολικής κοινότητας (η οποία θα διέπεται από θετικό κλίμα, με απώτερο σκοπό την απρόσκοπτη αλλά συγχρόνως και αποτελεσματική, λειτουργία του σχολείου) θεωρείται μέγιστης σημασίας και στηρίζεται κατά βάση στις αρμονικές σχέσεις των μελών της σχολικής κοινότητας και στο πνεύμα συνεργασίας και αλληλοϋποστήριξης που πρέπει να κυριαρχεί (Κατσαρού & Δεδούλη, 2008).

### 3.3 Βασικά Πρότυπα - Στυλ Ηγεσίας

Οι μελέτες, οι οποίες σχετίζονται με το ποιοι είναι και τι ακριβώς κάνουν οι χαρισματικοί ηγέτες, έχουν ξεκινήσει πολλά χρόνια πριν και συνεχίζουν να απασχολούν τον ερευνητικό κόσμο εξαιτίας της σημαντικότητας του θέματος αλλά και των εναλλαγών που προκύπτουν λόγω, κυρίως, των κοινωνικών εξελίξεων. Ειδικότερα, στο χώρο της εκπαίδευσης, οι προσεγγίσεις των τύπων ηγεσίας αναπτύχθηκαν κυρίως μετά τη δεκαετία του '80 (Κατσαρός, 2008). Οι Leithwood και Duke (1999) περιέγραψαν 6, επικαλυπτόμενους σε κάποια σημεία, τύπους ηγεσίας σύμφωνα με τους οποίους θεώρησαν ότι μπορεί να γίνει η ταξινόμηση των ηγετών. Οι τύποι αυτοί είναι οι εξής:

- η εκπαιδευτική ηγεσία
- η διοικητική ή διαχειριστική ηγεσία
- η μετασχηματιστική ηγεσία
- η ηθική ηγεσία
- η συμμετοχική ηγεσία
- η ενδεχομενική ηγεσία

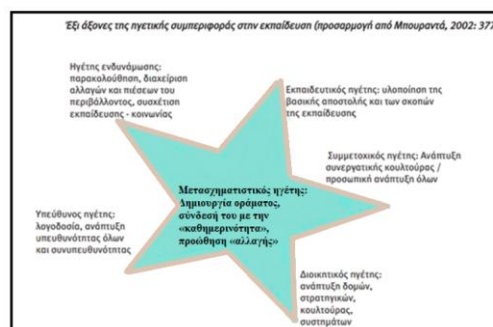
Πιο αναλυτικά, όπως αναφέρεται στον Κατσαρό (2008), οι «εκπαιδευτικοί» ηγέτες στηρίζουν, υποβοηθούν και διευκολύνουν τη διδασκαλία και τη μάθηση, που αποτελούν το βασικό έργο των εκπαιδευτικών οργανισμών. Οι «διοικητικοί» ηγέτες εξυπηρετούν κυρίως τις λειτουργίες και τους σκοπούς του οργανισμού - καθορισμός στόχων, εντοπισμός αναγκών, ιεράρχηση προτεραιοτήτων, σχεδιασμός, χρηματοδότηση, εφαρμογή, αξιολόγηση (Caldwell, 1992) - με απώτερο σκοπό να διευκολύνεται η εργασία των υπόλοιπων μελών του. Οι

«μετασχηματιστικοί» ηγέτες είναι άνθρωποι που προπορεύονται της εποχής τους και είναι γενικά αφοσιωμένοι στην αλλαγή των οργανώσεων που ηγούνται, οι οποίες όμως διαθέτουν την απαραίτητη αυτονομία και επιδιώκουν την καινοτομία. Σύμφωνα με τον Leithwood (1994), στα σχολεία εντοπίζονται οκτώ διαστάσεις της μετασχηματιστικής ηγεσίας:

- η δημιουργία οράματος του σχολικού οργανισμού,
- ο προσδιορισμός στόχων,
- η παρακίνηση,
- η εξατομικευμένη υποστήριξη,
- τα πρότυπα βέλτιστων πρακτικών,
- οι προσδοκίες υψηλής απόδοσης,
- η διαμόρφωση γόνιμης σχολικής κουλτούρας και
- η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων.

Οι «ηθικοί» ηγέτες στηρίζονται στις αξίες τους και πιο συγκεκριμένα είναι αφοσιωμένοι στις δημοκρατικές αρχές και ιδιαίτερα αυτές της συνεργασίας και της συμμετοχής. Οι «συμμετοχικοί» ηγέτες προωθούν την ομαδοσυνεργατική λήψη αποφάσεων, γεγονός το οποίο συμβάλλει αφενός στο «δέσιμο» του προσωπικού, αφετέρου στη μείωση της πίεσης που ασκείται στη διεύθυνση του σχολείου. Τέλος, οι «ενδεχομενικοί» ηγέτες ανάλογα με τις περιστάσεις τις οποίες έχουν κάθε φορά να διαχειριστούν αξιοποιούν διαφορετικές ηγετικές πρακτικές και με αυτόν τον τρόπο προσαρμόζονται στις ιδιαίτερες καταστάσεις που προκύπτουν.

Σε βάθος χρόνου έχουν γίνει αρκετές προσπάθειες σύνθεσης αυτών των τύπων ηγεσίας. Χαρακτηριστικά, αναφέρεται η προσπάθεια κωδικοποίησης της ηγετικής συμπεριφοράς στην εκπαίδευση (Department of Educational and Skills, 2004), η οποία αναπαρίσταται παρακάτω (σχήμα 3.1).



Σχήμα 3.1 Ηγετική Συμπεριφορά στην εκπαίδευση (Πηγή: Κατσαρός, 2008)

Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη κωδικοποίηση, ο ηγέτης διακρίνεται σε μετασχηματιστικό ηγέτη, ο οποίος διαμορφώνει το μέλλον, σε εκπαιδευτικό ηγέτη, σε ηγέτη που προωθεί τη συνεργασία στο σχολείο και την προσωπική ανάπτυξη των μελών της σχολικής κοινότητας, σε διοικητικό ηγέτη, σε ηγέτη που διασφαλίζει την απόδοση λόγου για τις ευθύνες και, τέλος, σε ηγέτη που ενδιαφέρεται για την ενδυνάμωση της σχολικής κοινότητας μέσα από τη συνεργασία με το εξωτερικό περιβάλλον. Γίνεται φανερό, λοιπόν, ότι το φαινόμενο της ηγεσίας είναι πολυσύνθετο και ως τέτοιο πρέπει να αντιμετωπίζεται.

### **3.4 Σχολική Διοίκηση Και Εύρυθμη Λειτουργία Σχολείου**

Όπως τονίστηκε στην παράγραφο 3.2, κύριο μέλημα των διευθυντών των σχολικών μονάδων πρέπει να είναι η συλλογική εργασία του διδακτικού προσωπικού, με απώτερο σκοπό την ανταπόκριση στις ανάγκες των μαθητών και τη βελτίωση των προγραμμάτων της σχολικής μονάδας. Τα μέλη του συλλόγου διδασκόντων είναι απαραίτητο να συνεργάζονται σε διάφορες λειτουργίες, όπως αυτές του προγραμματισμού και της οργάνωσης, και να θέτουν υψηλές προσδοκίες τις οποίες να ασπάζονται όλοι (Purkey & Smith, 1983). Ιδανικά, ο διευθυντής οφείλει να εμφυσήσει στα μέλη της σχολικής κοινότητας την πεποίθηση ότι ο χώρος του σχολείου αποτελεί χώρο πρόκλησης, όπου η πρόοδος και η εξέλιξη ενισχύονται, ούτως ώστε να οδηγηθούν σταδιακά στην αποδοχή, την επίτευξη των στόχων και την πραγματοποίηση του οράματος του σχολείου (Πασιαρδή, 2001).

Κατά συνέπεια, ο διευθυντής της σχολικής μονάδας χρειάζεται να ενισχύσει την αλληλεπίδραση εκπαιδευτικών - μαθητών, ώστε να υπάρξει μεταξύ τους ένα κλίμα εμπιστοσύνης και συνεργασίας, το οποίο θα εξελίσσεται δυναμικά μέσα από διάφορες δραστηριότητες εντός και εκτός σχολείου. Άλλωστε, η αλληλεπίδραση μαθητών και εκπαιδευτικών που λαμβάνει χώρα στις τάξεις, στα διαλείμματα, στις εκδρομές, στις εορταστικές εκδηλώσεις κ.α. είναι εξόχως σημαντική για τη δημιουργία και εγκαθίδρυση θετικού κλίματος. Σε κάθε περίπτωση, η συνεργασία των μελών της σχολικής κοινότητας διαδραματίζει ουσιαστικό ρόλο στη βελτίωση της ατομικής και ομαδικής επίδοσης εκπαιδευτικών και μαθητών (Hampton, Summer, & Webber, 1987).

Η διεύθυνση του σχολείου, τέλος, είναι απαραίτητο να μεριμνήσει, ώστε με την κατάλληλη οργάνωση, οι εκπαιδευτικοί να ασχολούνται κατά βάση με τη διδασκαλία των μαθημάτων τους

και όχι να απορροφούν μεγάλο μέρος του χρόνου τους οι διάφορες γραφειοκρατικές διαδικασίες.

Το κλίμα, λοιπόν, στα σχολεία διακρίνεται και συγχρόνως εξαρτάται από την συνοχή τους, τους στόχους που θέτουν, αλλά και από τον τρόπο διοίκησης και οργάνωσης. Σε αυτό το πλαίσιο, η οργάνωση και διοίκηση του σχολείου διευκολύνονται, όταν υπάρχουν σαφείς οδηγίες και δίκαιοι κανονισμοί που εφαρμόζονται συστηματικά δημιουργώντας αισθήματα ικανοποίησης και υπευθυνότητας σε όλα τα μέλη της σχολικής μονάδας (Πασιαρδή, 2001). Η λειτουργία, η απόδοση, η παραγωγικότητα, η ασφάλεια και η εν γένη επίτευξη των στόχων μιας σχολικής μονάδας εξασφαλίζονται, όταν οι στόχοι είναι ξεκάθαροι και αποδεκτοί από όλα τα μέλη της κοινότητας, γεγονός για το οποίο θα πρέπει να έχει μεριμνήσει η διεύθυνση (Sergiovanni & Starratt, 1993). Οι Roueche και Baker (1986) αναφέρουν χαρακτηριστικά ότι *«τα σχολεία μπορούν να εμπνεύσουν τη θέληση για μάθηση στους μαθητές τους, όταν διακρίνονται από ένα αίσθημα πειθαρχίας (ελέγχου), σκοπού, κοινού οράματος και συνοχής»*.

### **3.5 Χαρακτηριστικά Του Αποτελεσματικού Ηγέτη**

Έχοντας περιγράψει τους στόχους του διευθυντή (παράγραφο 3.4), γίνεται σαφές ότι ο διευθυντής ιδανικά θα πρέπει μεταξύ άλλων να διακατέχεται από ανθρώπινες δεξιότητες που αφορούν στη διαπροσωπική διάσταση και την ικανότητα συνεργασίας (Katz, 1974). Πρέπει, με άλλα λόγια, να έχει την ικανότητα να διαχειρίζεται την ψυχολογική κατάσταση των εκπαιδευτικών με τους οποίους συνεργάζεται αλλά και συνολικά του συλλόγου διδασκόντων του σχολείου του. Παράλληλα, είναι απαραίτητο να διακατέχεται από τις αρετές της υπομονής, της αντικειμενικότητας και της ανεκτικότητας και ταυτόχρονα οφείλει να επιδεικνύει καλή διάθεση και να επιλύει τυχόν συγκρούσεις και κρίσεις που προκύπτουν (Σαΐτης, 2000). Επιπροσθέτως, επειδή οι επικοινωνιακές δεξιότητες του διευθυντή θα καθορίσουν σε μεγάλο βαθμό την εύρυθμη λειτουργία του σχολείου, με προπομπό τη συνεργασία, την εμπιστοσύνη και τη συμμετοχικότητα θα μπορέσει να κατανοήσει τον ανθρώπινο παράγοντα, εξασφαλίζοντας με αυτόν τον τρόπο άριστες σχέσεις με το διδακτικό προσωπικό του σχολείου του, το οποίο με τη σειρά του θα φέρει το επιθυμητό γι' αυτόν αποτέλεσμα: ένα υγιές σχολείο.

Οι καλές ανθρώπινες σχέσεις δίνουν ώθηση στους εκπαιδευτικούς, ώστε να εργάζονται πολλές φορές με αυταπάρνηση, διεκπεραιώνοντας ακόμα και δραστηριότητες που δεν είναι της

αρμοδιότητάς τους. Αυτό γίνεται υπό το πρίσμα του κοινού σκοπού που θεωρούν ότι εξυπηρετούν, δεδομένου ότι ο διευθυντής τους χαίρει της εκτίμησής τους κι έχει φροντίσει να δίνει πρώτος το καλό παράδειγμα και να εκπέμπει το αληθινό ενδιαφέρον του γι' αυτούς. Επιπλέον, η αίσθηση που έχει κάποιος, όταν έχει λάβει μέρος σε μία απόφαση, τον δεσμεύει υποσυνείδητα, ώστε να συμμετέχει στην υλοποίησή της (Αθανασούλα-Ρέππα, Ανθοπούλου, Κατσουλάκης, & Μαυρογιώργος, 1999).

Σε αυτή την κατευθυντήρια γραμμή μπορεί να κινηθεί ο διευθυντής του σχολείου, εάν δέχεται τις διαφορετικές απόψεις, τις διαφωνίες και δεν απορρίπτει τα νέα επιχειρήματα και τις πρωτότυπες λύσεις, αποφεύγοντας συγχρόνως τον κίνδυνο της σύγκρουσης και της διάσπασης. Αν παρόλα αυτά εμφανιστούν, πρέπει με ευαισθησία να προσπαθεί να τις εξουδετερώσει (Κατσαρός, 2008). Γενικά, η διεύθυνση του σχολείου, για να είναι αποτελεσματική, είναι μεγίστης σημασίας να οδηγεί το σχολείο στη σωστή κατεύθυνση και να έχει την ικανότητα να αφουγκράζεται τα μέλη της σχολικής κοινότητας (Farah, 2013), να αποδέχεται, χωρίς εξαιρέσεις, όλους τους εκπαιδευτικούς ως συνεργάτες και χρησιμοποιώντας όλα τα δημοκρατικά μέσα, όπως το διάλογο και την πειθώ, να προσπαθεί να υλοποιεί τους σκοπούς του σχολείου (Πασιαρδή, 2001).

Επιπρόσθετα, κοινή παραδοχή αποτελεί το γεγονός ότι η πιο βασική παράμετρος των υγιών διαπροσωπικών σχέσεων είναι η συναισθηματική νοημοσύνη, η οποία σύμφωνα με τον Goleman (1998) δεν αποτελεί γονιδιακό χαρακτηριστικό του ατόμου· απεναντίας, είναι χαρακτηριστικό το οποίο αποκτάται με την ωριμότητα (Καλογιάννης, 2020). Ένας διευθυντής σχολικής μονάδας θα πρέπει ιδανικά να έχει υψηλό δείκτη συναισθηματικής νοημοσύνης, δεδομένου ότι κάτι τέτοιο συνεπάγεται πως θα είναι ικανός να δημιουργεί ένα θετικό, ανοικτό και υποστηρικτικό κλίμα. Συμπληρωματικά, αυτό το χαρακτηριστικό θα του επιτρέψει να είναι περισσότερο επικεντρωμένος στους στόχους του, ακόμα και όταν θα εργάζεται υπό πίεση και σε καταστάσεις αβεβαιότητας, πάντα με τη βοήθεια υγιών διαπροσωπικών σχέσεων που θα έχει δημιουργήσει (Goleman et al., 2002). Η συναισθηματική νοημοσύνη ειδικά και οι διαπροσωπικές δεξιότητες γενικότερα αντικατοπτρίζουν ικανότητες του διευθυντή όπως η παρακίνηση, η ανάπτυξη συνεργασιών, η διαπραγμάτευση, η καθοδήγηση εκπαιδευτικών, η διαμόρφωση κουλτούρας, η επικοινωνία, η λήψη αποφάσεων κ.λπ. που σίγουρα συμβάλλουν στη σχολική καθημερινότητα (Μπουραντάς, 2005). Παράλληλα, ο διευθυντής του σχολείου θα πρέπει να ενστερνίζεται την άποψη ότι όλοι οι εκπαιδευτικοί πρέπει να αντιμετωπίζονται ως ίσοι μεταξύ τους. Παρόλα αυτά, οι άνθρωποι θεωρούν ότι διαφέρουν από τους γύρω τους, με

αποτέλεσμα να επιζητούν και διαφορετική μεταχείριση, γεγονός που πρέπει να λάβει υπ' όψιν του ο διευθυντής και να βρίσκει σε κάθε περίπτωση τη χρυσή τομή (Παπαγιάννης, 2004). Υπό αυτό το πρίσμα, λοιπόν, οφείλει να βρίσκει τον τρόπο, ώστε οι εκπαιδευτικοί του σχολείου του να νιώθουν λιγότερο εγκαταλελειμμένοι και λιγότερο εκτεθειμένοι, καθώς στο περιβάλλον του σχολείου ο εκπαιδευτικός δέχεται απαιτήσεις που προέρχονται από τα παιδιά, τους συναδέλφους, τους γονείς και τους διευθυντές και στις οποίες μερικές φορές είναι δύσκολο να ανταποκριθεί (Fontana, 1995).

Δεδομένου, μάλιστα, ότι το έργο των εκπαιδευτικών δυσχεραίνεται λόγω των πληθωρικών τάξεων και των ακατάλληλων σχολικών υποδομών (Ξωχέλλης, 1990) και λόγω της περιορισμένης πρωτοβουλίας και αυτενέργειας στο έργο του, θα πρέπει ο διευθυντής να δημιουργεί τις κατάλληλες προϋποθέσεις, ώστε να παρέχεται η ευκαιρία στους εκπαιδευτικούς του σχολείου του να αξιοποιούν τις πολύτιμες πνευματικές ή άλλες δεξιότητες που σίγουρα διαθέτουν, δεδομένου ότι έχουν εκπαιδευτεί στο να σκέφτονται, να ερευνούν, να μαθαίνουν και να μεταλαμπαδεύουν τις γνώσεις τους (Αθανασούλα-Ρέππα, κ.α. 1999).

Κατά συνέπεια, ο διευθυντής οφείλει να γνωρίζει τις ανάγκες, αλλά και τις απόψεις των εκπαιδευτικών για ό,τι συμβαίνει στο σχολείο και με τον τρόπο του να τους παρακινεί, ώστε να παίρνουν μέρος στη λήψη αποφάσεων για διαδικασίες που αφορούν στο σχολείο. Για να είναι κάποιος αποτελεσματικός διευθυντής δεν θα πρέπει σε καμία περίπτωση να δίνει την εντύπωση στους εκπαιδευτικούς ότι μπορεί να δώσει λύση σε όλα τα προβλήματα που ανακύπτουν ανά πάσα στιγμή στο σχολείο (Πασιαρδή, 2001). Αντιθέτως, οφείλει να αξιοποιεί την πείρα και τις ιδέες κάθε εκπαιδευτικού, να λειτουργεί αποκεντρωτικά και ακολουθώντας δημοκρατικές διαδικασίες να αφήνει χώρο στους εκπαιδευτικούς - συνεργάτες του να συμμετέχουν στα δρώμενα του σχολείου και ιδιαίτερα στη λήψη αποφάσεων. Ο διευθυντής δηλαδή, αφενός πρέπει, σε κάποιες περιπτώσεις, να είναι αυτός που συμβουλεύει και δίνει λύσεις στα προβλήματα των εκπαιδευτικών του σχολείου του, αφετέρου πρέπει να αντιμετωπίζει τους εκπαιδευτικούς ως συμβούλους του που του προσφέρουν βοήθεια σε άλλες περιπτώσεις (Sergiovanni & Starratt, 1993).

Ο διευθυντής μιας σχολικής μονάδας πρέπει επίσης να διακατέχεται από το επικοινωνιακό χάρισμα, τόσο όσον αφορά τις διαπροσωπικές του σχέσεις όσο και σε ό,τι σχετίζεται με την τυπική επικοινωνία. Πιο αναλυτικά, επιβάλλεται να επιδιώκει την πρόσωπο με πρόσωπο επικοινωνία, η οποία αποτελεί την πιο αποτελεσματική μέθοδο επικοινωνίας (Δεριζιώτης, Χαροκόπος, & Σκυφτός, 2006), να είναι ικανός ακροατής και να επεξεργάζεται τι του λέει ο

συνομιλητής του. Συγχρόνως, οφείλει να επιδιώκει την οπτική επαφή μαζί του και να τον ενθαρρύνει μέσω της λεκτικής ή μη ανατροφοδότησης. Επιπροσθέτως, χρειάζεται ο ίδιος να μιλάει σε καταληπτή από τον συνομιλητή του γλώσσα, να έχει ευφράδεια και να αξιοποιεί ακόμα και το χιούμορ προκειμένου η συναισθηματική φόρτιση που κυριαρχεί στη συζήτηση να αρμόζει στην περίπτωση (Dunkan, Smeltzer, & Leap, 1990; Κατσαρός, 2008).

Σίγουρα, όμως, θα πρέπει να έχει την ικανότητα να «περάσει» στον εκπαιδευτικό τα μηνύματα που επιθυμεί. Για να είναι προσοδοφόρα η πρόσωπο με πρόσωπο επικοινωνία μεταξύ του διευθυντή και των εκπαιδευτικών είναι απαραίτητο να απουσιάζουν οι διαταγές και οι απειλές, γιατί μόνο αρνητικές επιπτώσεις μπορούν να επιφέρουν, καθώς θα έχουν συνέπειες στα συναισθήματα των εκπαιδευτικών και ίσως ενεργοποιήσουν συναισθήματα εχθρότητας (Καλογιάννης, 2020). Απεναντίας, εάν ο διευθυντής κατευθύνει τη συζήτηση μέσω ερωτήσεων, είναι πολύ πιθανό να προβληματίσει τον εκπαιδευτικό και να έχει εν τέλει το επιθυμητό αποτέλεσμα, μετατρέποντας πολλές φορές, μέσω της ενθάρρυνσης, ακόμα και τα λάθη ή τις αποτυχίες του σε επιτυχίες. Γενικώς, ο διευθυντής που θέλει να είναι αποτελεσματικός οφείλει να επιδιώκει να έχουν όλα τα μέλη της σχολικής κοινότητας επιτυχία (Πασιαρδή, 2001).

Ταυτόχρονα, όπως αναφέρει ο Κατσαρός (2008), πρέπει ο διευθυντής να διαθέτει ενσυναίσθηση, να είναι, δηλαδή, σε θέση να αντιλαμβάνεται τα συναισθήματα, τις ανάγκες και τις απόψεις των άλλων, ώστε να επιδεικνύει αληθινό ενδιαφέρον για τις ανησυχίες τους (Goleman, Boyatzis, & McKee, 2002). Ο διευθυντής είναι απαραίτητο να επιδεικνύει ιδιαίτερη ευαισθησία στις προσωπικές του σχέσεις με τους εκπαιδευτικούς και τους μαθητές τού σχολείου. Ήθος, ειλικρίνεια, ευαισθησία, αλλά και αξιοπρέπεια κρίνεται αναγκαίο να διακρίνουν οποιοδήποτε είδους επικοινωνία της σχολικής δραστηριότητας (Πασιαρδή, 2001).

Σε αυτό το πλαίσιο, ο διευθυντής φροντίζει να γνωρίζει τις ανάγκες, αλλά και τις ιδιαίτερες ικανότητες, των εκπαιδευτικών του σχολείου του και να τους παροτρύνει να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες, λαμβάνοντας υπόψη του τη γνώμη τους για ό,τι διαδραματίζεται στο σχολείο. Παράλληλα, διαρκώς τους αφογκράζεται, και αν αντιληφθεί ότι κάποιος έχει ένα παράπονο, τότε το συζητάνε, καθώς συχνά παρατηρείται ακόμα και τα μικρά παράπονα να καταλήγουν σε δυσάρεστες καταστάσεις, οι οποίες εύκολα θα είχαν αποφευχθεί με διαφορετική διαχείριση και ίσως ευελιξία από μέρους του (Σαΐτης, 2008).

Επιπροσθέτως, ο διευθυντής του σχολείου πρέπει να έχει συνεχώς στο πίσω μέρος του μυαλού του ότι οι συνάδελφοί του εκπαιδευτικοί έχουν ανάγκη την συναισθηματική υποστήριξή του, αλλά και την αναγνώριση από μέρους του όσων προσφέρουν στη σχολική μονάδα, αφού η ικανοποίηση των βασικών ψυχολογικών τους αναγκών θα τους δώσει την ώθηση που απαιτείται, ώστε να προσπαθούν περισσότερο και να είναι πιο αποτελεσματικοί σε ό,τι καλούνται να κάνουν σε σχολικό επίπεδο. Σε αυτό το σημείο αξίζει να σημειωθεί ότι ο διευθυντής πρέπει να έχει την ευελιξία που απαιτείται σε αυτή τη θέση, ώστε να συμπεριφέρεται σε κάθε εκπαιδευτικό με τρόπο τέτοιο, ώστε να του βγάζει τον καλύτερό του εαυτό. Άλλωστε, αποτελεί αναμφισβήτητο γεγονός ότι δεν υπάρχει ενιαίος τρόπος χειρισμού όλων των εκπαιδευτικών ενός σχολείου (Ζάχαρης, 1982).

Είναι πολύ σημαντικό η επικοινωνία μεταξύ του διευθυντή και των μελών της σχολικής κοινότητας να διεξάγεται, όταν δεν υπάρχει πίεση χρόνου για τους συμμετέχοντες, ενώ η υπομονή, πρωτίστως από την πλευρά της διοίκησης, αποτελεί πολύ σημαντική αρετή. Εννοείται, βέβαια, ότι σε κάθε περίπτωση, οι συζητήσεις δεν θα διεξάγονται σε χρονικό διάστημα που υπάρχει κάποιου είδους εκνευρισμός. Συγχρόνως, ο διευθυντής χρειάζεται να είναι επιδέξιος με τις κινήσεις του σώματός του, ώστε αυτές να ενορχηστρώνονται με τον προφορικό του λόγο και ιδανικά να αλληλεπιδρούν με τις κινήσεις του συνομιλητή του (Κατσαρός, 2008).

Σε ό,τι αφορά την τυπική επικοινωνία, ο διευθυντής οφείλει να διασφαλίζει ότι οι εκπαιδευτικοί έχουν γίνει αποδέκτες όλων των απαραίτητων πληροφοριών και ότι υπάρχουν ανοιχτοί διάλογοι επικοινωνίας με όλους τους φορείς. Τέλος, ο διευθυντής πρέπει να ενισχύει τη διάθεση των εκπαιδευτικών για διάλογο και να είναι δεκτικός τόσο σε θετικά όσο και (κυρίως) σε αρνητικά μηνύματα, προκειμένου να μπορέσει να τα επιλύει σε συνεργασία με τους εκπαιδευτικούς και τους υπόλοιπους φορείς (Κατσαρός, 2008). Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον Dean (1995), στο εσωτερικό ενός εκπαιδευτικού οργανισμού πρέπει να διασφαλίζεται η δυνατότητα επικοινωνίας όλων των μελών της σχολικής κοινότητας, η δημιουργία και διατήρηση ενός συστήματος επικοινωνίας, η ροή πληροφοριών προς όλους, η αναζήτηση πληροφοριών και ανατροφοδότησης από όλους και η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της επικοινωνίας. Παράλληλα, με γνώμονα το γεγονός ότι οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν πολλά προβλήματα με τη δουλειά τους στα οποία χρειάζονται υποστήριξη και συμπαράσταση από ειδικευμένους, καλό θα ήταν ο διευθυντής να φροντίσει για την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών και της δικής του σε τομείς όπως οι πρακτικές δεξιότητες, η επικοινωνία, οι διαπροσωπικές σχέσεις και η



αντιμετώπιση προβλημάτων με μαθητές, γονείς, συναδέλφους κ.λπ., για να μην αποτελούν αυτά τροχοπέδη στη διαμόρφωση ενός υγιούς κλίματος στο σχολικό περιβάλλον (Δημητρόπουλος, 1998).

Εν κατακλείδι, θα πρέπει ο διευθυντής κάθε σχολικής μονάδας να είναι δυναμικός ηγέτης, να εργάζεται συστηματικά, προκειμένου να έχει αποτελέσματα στον ακαδημαϊκό τομέα, να διαμορφώνει κλίμα υψηλών προσδοκιών στο χώρο του σχολείου, να είναι πηγή αναφοράς σε θέματα διδασκαλίας, να συνεργάζεται αποτελεσματικά με τους γύρω του, να διατηρεί πειθαρχία και τάξη στο εσωτερικό του σχολείου, να κάνει καλή χρήση χρόνου και πόρων, να αξιολογεί τα επιτεύγματα του σχολείου (Πασιαρδής, 2004), να είναι ικανός να αναπτύξει προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες και δεξιότητες, να έχει αυτοεπίγνωση και την ικανότητα να διαχειρίζεται τον εαυτό του, να αναγνωρίζει τα συναισθήματά του και ταυτόχρονα να κατανοεί τα συναισθήματα των υπόλοιπων μελών της σχολικής κοινότητας, να είναι αρωγός στην επίλυση και εκτόνωση τυχών συγκρούσεων και, τέλος, να είναι ικανός να διαχειρίζεται σωστά τις ανθρώπινες σχέσεις, ασκώντας θετική επίδραση στους γύρω του (Βαρδιάμπαση κ.α., 2016).

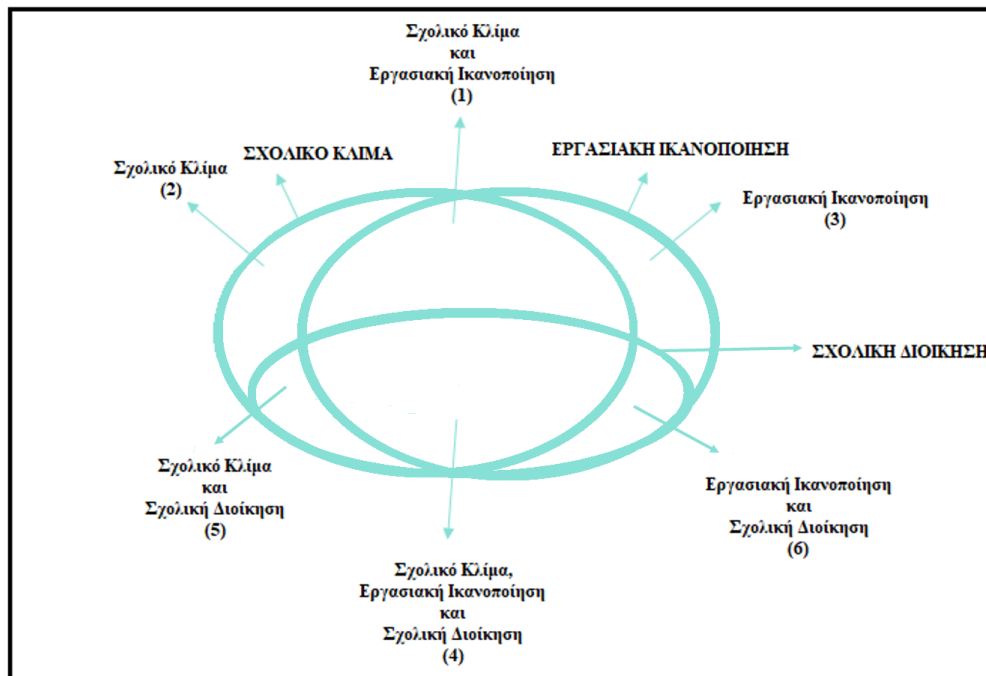
Η διατήρηση υγιούς κλίματος δεν είναι τυχαίο αποτέλεσμα και σίγουρα δεν επιτυγχάνεται μέσω εντολών από το γραφείο της διεύθυνσης. Απεναντίας, πρέπει ο διευθυντής να βρίσκεται συνεχώς σε επικοινωνία με τους εκπαιδευτικούς, να είναι δίκαιος και αντικειμενικός μαζί τους και να τους μεταδίδει, με δημοκρατικό τρόπο και το παράδειγμά του, το όραμα που έχει για το σχολείο. Γενικότερα, ο διευθυντής κάθε σχολικής μονάδας πρέπει να επιδιώκει να δημιουργεί, με κάθε πρόσφορο και θεμιτό μέσο, τη δική του ιστορία ώστε να αφήσει την προσωπική του σφραγίδα στο χώρο του σχολείου, δημιουργώντας μία κουλτούρα αποδεκτή από το σύνολο της σχολικής κοινότητας (Segionanni, 1984). Ο διευθυντής πρέπει να είναι ικανός να δημιουργεί το όραμα του σχολείου και τις συνθήκες για την επίτευξή του. Σύμφωνα με τον Σαΐτη (2007), ο διευθυντής μιας σχολικής μονάδας αναμένεται να έχει την ικανότητα να διαμορφώνει το κατάλληλο εργασιακό κλίμα εμπνέοντας, πείθοντας και παρακινώντας τούς εκπαιδευτικούς του σχολείου του.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΣΧΟΛΙΚΟ ΚΛΙΜΑ, ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΣΧΟΛΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

### 4.1 Παράγοντες Αλληλεπίδρασης

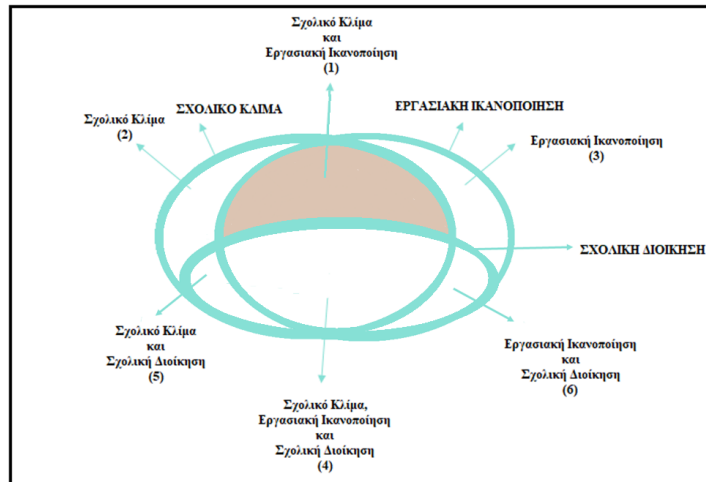
Πολλές επιστημονικές μελέτες έχουν αναδείξει την αλληλεπίδραση μεταξύ σχολικού κλίματος, εργασιακής ικανοποίησης και ηγεσίας της σχολικής μονάδας (Ansari, 1980).

Στο πλαίσιο εκπόνησης της παρούσας διπλωματικής εργασίας, έγινε μία προσπάθεια διαχωρισμού των παραγόντων που επηρεάζουν το σχολικό κλίμα, την εργασιακή ικανοποίηση ή και τα δύο. Επίσης, η έρευνα εστίασε και στον ρόλο που διαδραματίζει η διεύθυνση στη διαμόρφωση των παραγόντων επιρροής τόσο της εργασιακής ικανοποίησης όσο και του σχολικού κλίματος αυτού καθ' εαυτού. Διαπιστώθηκε ότι όλοι οι παράγοντες που επηρεάζουν το σχολικό κλίμα, επηρεάζουν σε κάποιο βαθμό και την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και αντιστρόφως. Ωστόσο, ο βαθμός επίδρασης διαφέρει από εκπαιδευτικό σε εκπαιδευτικό. Η αναπαράσταση της παραπάνω αλληλεπίδρασης, φαίνεται στο σχήμα 4.1 που ακολουθεί.



Σχήμα 4.1 Αλληλεπίδραση Σχολικού Κλίματος, Εργασιακής Ικανοποίησης και Σχολικής Διεύθυνσης

Πιο αναλυτικά, η πλειονότητα των παραγόντων που επηρεάζουν το σχολικό κλίμα επηρεάζουν άμεσα και την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών (βλ. σκιασμένη περιοχή 1, στο σχήμα 4.2). Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν οι διαπροσωπικές τους σχέσεις με τους μαθητές. Η επικοινωνία και οι εν γένει σχέσεις εκπαιδευτικών – μαθητών καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό τόσο το σχολικό κλίμα όσο και την εργασιακή ικανοποίησή τους. Οι εκπαιδευτικοί αντλούν ευχαρίστηση από την εργασία τους, εάν αισθάνονται ότι οι μαθητές τους τους αποδέχονται, τους εκτιμούν και επικοινωνούν με ουσιαστικό τρόπο μαζί τους, οικοδομώντας σχέσεις που θα τους στιγματίσουν για όλη τους τη ζωή.



Σχήμα 4.2 Αλληλεπίδραση Σχολικού Κλίματος και Εργασιακής Ικανοποίησης

Άλλωστε, στο πλαίσιο αυτών των σχέσεων χτίζεται η φήμη και το κύρος των εκπαιδευτικών, που έχει ως αποτέλεσμα την αυτοεκτίμησή τους, η οποία με τη σειρά της διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην εργασιακή τους ικανοποίηση. Η αίσθηση ελευθερίας και ανεξαρτησίας στην τάξη αποτελεί ένα άλλο παράδειγμα αλληλεπίδρασης σχολικού κλίματος και εργασιακής ικανοποίησης. Δεδομένου ότι ο άνθρωπος θέλει από τη φύση του να αισθάνεται ελεύθερος, όταν συμβαίνει αυτό - στο πλαίσιο του σχολείου - από τη μία μεριά ο εκπαιδευτικός ξεδιπλώνει καλύτερα τον χαρακτήρα του και ανοίγεται στους μαθητές του και από την άλλη οι μαθητές αισθάνονται ελεύθεροι να βγάλουν τον καλύτερό τους εαυτό. Το γεγονός αυτό έχει ως αποτέλεσμα αφενός να οικοδομείται ένα σχολικό κλίμα μέσα στο οποίο τα μέλη της σχολικής κοινότητας θα αισθάνονται ελεύθερα και θα παρακινούνται να κάνουν το καλύτερο δυνατόν, αφετέρου οι εκπαιδευτικοί να αισθάνονται ικανοποιημένοι από όσα προσφέρουν στην εργασία τους.

Ωστόσο, υπάρχουν παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν άμεσα μόνο το σχολικό κλίμα (βλ. σκιασμένη περιοχή 2, στο σχήμα 4.3), όπως για παράδειγμα τα εκπαιδευτικά δρώμενα που λαμβάνουν χώρα στο σχολείο. Είναι γεγονός ότι το σχολικό κλίμα επηρεάζεται από τα εκπαιδευτικά δρώμενα, όπως είναι μία σχολική γιορτή, μία εκδρομή ή ένα μαθητικό συνέδριο,

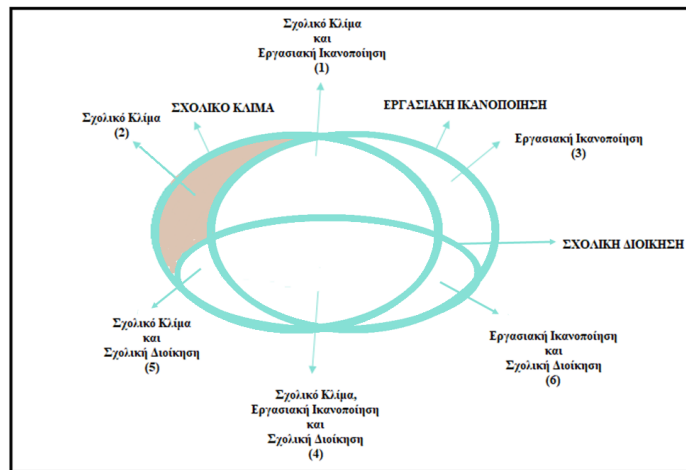
δεδομένου ότι με αυτόν τον τρόπο συσφίγγονται και οι σχέσεις των μελών της σχολικής κοινότητας. Παρόλα αυτά, τέτοια γεγονότα δεν επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την εργασιακή ικανοποίηση πολλών εκπαιδευτικών, οι οποίοι ενδεχομένως δεν αρέσκονται στο να συμμετέχουν σε τέτοιες εκδηλώσεις ή ακόμα και αν συμμετέχουν δεν τις θεωρούν πηγές ικανοποίησης ή

δυσαρέσκειας για τους ίδιους. Εξαιρέση είναι δυνατόν να αποτελέσουν εκδηλώσεις οι οποίες απαιτούν πολύ κόπο υλοποίησης, γεγονός που σε κάποιες περιπτώσεις εκπαιδευτικών ίσως επιφέρει δυσαρέσκεια και καθορίσει σε κάποιο βαθμό την εργασιακή τους ικανοποίηση.

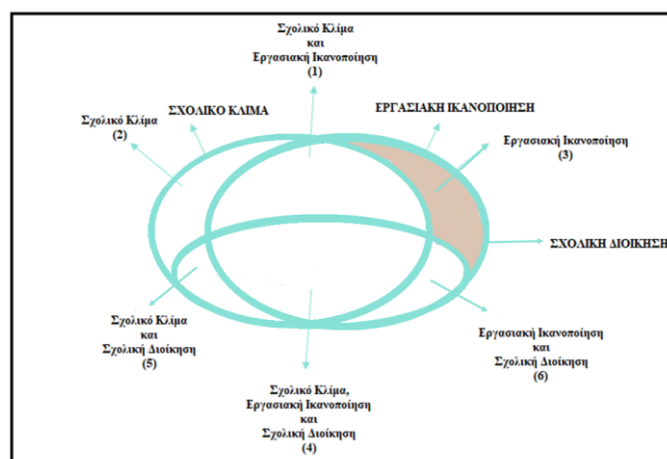
Σε μερικές περιπτώσεις, όμως, ισχύει και το αντίστροφο, δηλαδή η εμφάνιση παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση χωρίς να διαμορφώνουν (τουλάχιστον εμφανώς) το σχολικό κλίμα. Για παράδειγμα το ωράριο λειτουργίας και ο μισθός των εκπαιδευτικών, τα οποία επηρεάζουν την εργασιακή τους ικανοποίηση, όχι όμως άμεσα και το σχολικό κλίμα (βλ. σκιασμένη περιοχή 3, στο σχήμα 4.4). Εξαιρέσεις σε αυτό είναι δυνατόν να αποτελέσουν

περιπτώσεις, όπου υπάρχει έντονη δυσαρέσκεια για κάποιον παράγοντα διαμόρφωσης εργασιακής ικανοποίησης, τον οποίο οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί μίας σχολικής μονάδας θεωρούν ως βαρύνουσα σημασία για την εργασία τους (π.χ. τον μισθό), με αποτέλεσμα να υπάρχει αντίδραση σε ό,τι αφορά στο έργο τους και, κατά συνέπεια, στο σχολικό κλίμα.

Πιο συγκεκριμένα, εάν κάποιοι εκπαιδευτικοί θεωρούν ως καθοριστικό παράγοντα εργασίας τις οικονομικές απολαβές, ενώ παράλληλα πιστεύουν ότι οι μισθοί που παίρνουν είναι ιδιαίτερα



Σχήμα 4.3 Σχολικό Κλίμα

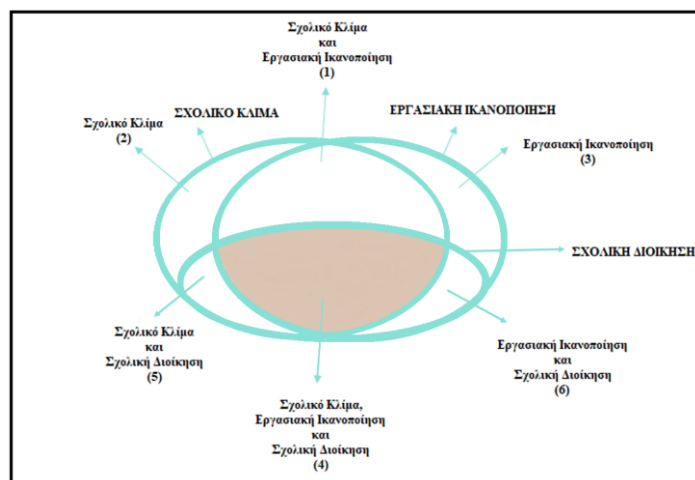


Σχήμα 4.4 Εργασιακή Ικανοποίηση

χαμηλοί και δεν αντιστοιχούν στο έργο που προσφέρουν στο σχολείο, από τη μία μεριά δεν είναι, σε μεγάλο βαθμό, εργασιακά ικανοποιημένοι και από την άλλη υπάρχει περίπτωση κάποιιοι από αυτούς να θεωρήσουν ότι, με το μισθό που παίρνουν, αρκεί απλά να παρευρίσκονται στο χώρο, χωρίς ουσιαστικά να κάνουν τη δουλειά τους, με αποτέλεσμα τη διαμόρφωση μη ευνοϊκού σχολικού κλίματος.

Στην παραπάνω συλλογιστική, είναι ευρέως αποδεκτό ότι η σχολική διοίκηση παίζει καταλυτικό ρόλο τόσο στο σχολικό κλίμα όσο και στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών (βλ. σκιασμένη περιοχή 4, στο σχήμα 4.5). Για παράδειγμα, το στυλ ηγεσίας που υιοθετεί ο διευθυντής της σχολικής μονάδας διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στο σχολικό κλίμα, ενώ συγχρόνως επηρεάζει

σε μεγάλο βαθμό την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Εάν, λόγου χάριν, ένας διευθυντής εφαρμόσει το συμμετοχικό στυλ ηγεσίας, οι εκπαιδευτικοί θα αισθάνονται ικανοποιημένοι, αφού, μεταξύ άλλων, θα συμμετέχουν στις αποφάσεις που λαμβάνονται, ενώ παράλληλα με τη στάση τους θα παίζουν καθοριστικό ρόλο στην υλοποίηση

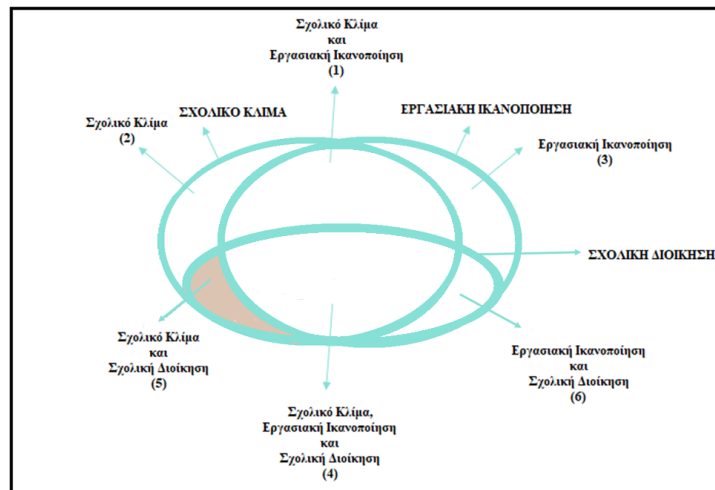


Σχήμα 4.5 Σχολικό Κλίμα, Εργασιακή Ικανοποίηση και Σχολική Διοίκηση

των ειλημμένων αποφάσεων και κατ' επέκταση στη διαμόρφωση υγιούς σχολικού κλίματος. Οι διαπροσωπικές σχέσεις του διευθυντή με τους εκπαιδευτικούς καθορίζουν, επίσης, σε μεγάλο βαθμό το σχολικό κλίμα, αλλά και την εργασιακή ικανοποίηση των εμπλεκόμενων. Εάν, για παράδειγμα, η επικοινωνία τους είναι ουσιαστική και το αντιλαμβάνονται έτσι και οι δύο μεριές, αυτό θα αποτελέσει πηγή ικανοποίησης για τους εμπλεκόμενους, ενώ συγχρόνως θα συμβάλλει στη δημιουργία θετικού σχολικού κλίματος, δεδομένου ότι αμφότεροι θα έχουν τη διάθεση να δώσουν ό,τι καλύτερο μπορούν στο σχολείο.

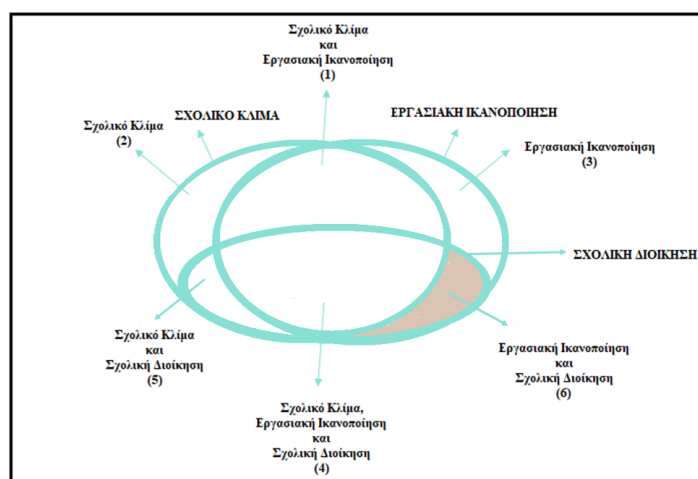
Υπάρχουν περιπτώσεις, επίσης, που η σχολική διοίκηση επηρεάζει το σχολικό κλίμα, ενώ δεν επιφέρει άμεσες αλλαγές στην ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί από την εργασία τους (βλ. σκιασμένη περιοχή 5, στο σχήμα 4.6). Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η συνεργασία του συλλόγου γονέων με τη διοίκηση, η οποία συμβάλλει σημαντικά στο σχολικό

κλίμα. Στο πλαίσιο αυτής της συνεργασίας, για παράδειγμα, μπορεί να διοργανωθεί γιορτή προς τιμήν μίας ομάδας του σχολείου που βραβεύτηκε σε κάποιους αγώνες. Η γιορτή αυτή θα συσφίξει τις σχέσεις όλων των μελών της σχολικής κοινότητας και θα βάλει το λιθαράκι της στη διατήρηση θετικού σχολικού κλίματος. Παρόλα αυτά, είναι πιθανό η γιορτή αυτή να μην αποτελέσει πηγή ιδιαίτερης εργασιακής ικανοποίησης για αρκετούς εκπαιδευτικούς. Ένα άλλο παράδειγμα γι' αυτή την περίπτωση είναι το κατά πόσο ο ίδιος ο διευθυντής της σχολικής μονάδας δουλεύει σκληρά για το σχολείο, ώστε με αυτή τη στάση του να αποτελεί (ή όχι) παράδειγμα προς μίμηση για τους εκπαιδευτικούς και κατ' επέκταση να επηρεάζει θετικά ή αρνητικά, αντίστοιχα, το σχολικό κλίμα. Η συγκεκριμένη στάση πάντως του διευθυντή ούτως ή άλλως δεν θα λειτουργήσει ως παράγοντας αλλαγής της ικανοποίησης που αισθάνονται οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί.



Σχήμα 4.6 Σχολικό Κλίμα και Σχολική Διοίκηση

Τέλος, η σχολική διοίκηση δύναται να επηρεάσει την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, χωρίς να επιφέρει άμεσες αλλαγές στο σχολικό κλίμα (βλ. περιοχή 6, στο σχήμα 4.7). Για παράδειγμα, η δυσαρέσκεια που μπορεί να αισθανθεί ένας εκπαιδευτικός εξαιτίας της μη εκτίμησης, από την πλευρά της διεύθυνσης, της προσπάθειας που καταβάλλει στη δουλειά του και των αποτελεσμάτων αυτής της προσπάθειας, ενδέχεται να μην έχει άμεσες επιπτώσεις στο σχολικό κλίμα, αλλά θα επηρεάσει σε μεγάλο βαθμό την εργασιακή ικανοποίηση του εν λόγω



Σχήμα 4.7 Εργασιακή Ικανοποίηση και Σχολική Διοίκηση

εκπαιδευτικού, αφού το αίσθημα αυτοεκτίμησης ενδέχεται να έχει αρνητικό πρόσημο σε ό,τι αφορά την εργασία του.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι, αν και οι παράγοντες διαμόρφωσης του σχολικού κλίματος και της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών δεν ταυτίζονται, ο διαχωρισμός τους καθίσταται ιδιαίτερα δύσκολος. Βασική αιτία της δυσκολίας διάκρισης των εν λόγω παραγόντων αποτελεί τόσο το στυλ ηγεσίας που επιλέγεται από τον διευθυντή όσο και η προσωπικότητα, οι επιλογές και οι αντιλήψεις του εκάστοτε εκπαιδευτικού. Κατά συνέπεια, η όποια προσπάθεια συστηματικής καταγραφής των παραγόντων που συζητώνται μόνο ως ένδειξη τάσης μπορεί να θεωρηθεί.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΣΥΝΑΦΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ

### 5.1 Βιβλιογραφική Επισκόπηση Συναφών Ερευνών

Η επισκόπηση τόσο της διεθνούς όσο και της ελληνικής βιβλιογραφίας δείχνει ότι υπάρχουν αρκετές έρευνες αναφορικά με την άποψη των εκπαιδευτικών για το σχολικό κλίμα, το ρόλο που παίζει η διοίκηση του σχολείου σε αυτό, αλλά και πώς αυτά επηρεάζουν την εργασιακή τους ικανοποίηση.

Σύμφωνα με έρευνα της Μερκούρη (2015), στην οποία συμμετείχαν 622 εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από 96 Γυμνάσια και Λύκεια της χώρας, οι εκπαιδευτικοί στη συντριπτική τους πλειοψηφία πιστεύουν ότι το σχολικό κλίμα επηρεάζει ιδιαίτερα την εργασία τους. Παράλληλα, θεωρούν ότι η επικοινωνία διευθυντή και εκπαιδευτικού και ο τρόπος επίτευξής της είναι ιδιαίτερα σημαντικός παράγοντας για την αποτελεσματικότητα της σχολικής μονάδας ενώ θεωρούν ότι η ενθάρρυνση, από την πλευρά του διευθυντή, τους στηρίζει ιδιαίτερα στην εργασία τους. Τέλος, λίγο περισσότεροι από τους μισούς εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην έρευνα θεωρούν ότι ο διευθυντής του σχολείου τους ενδιαφέρεται ιδιαίτερα για τη δημιουργία καλού επικοινωνιακού κλίματος.

Σε αυτό υπερθεματίζει και η έρευνα της Παπαναούμ (1995), η οποία διεξήχθη σε 446 διευθυντές/ντριες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από σχολεία της ελληνικής επικράτειας, σύμφωνα με την οποία οι ίδιοι οι διευθυντές θεωρούν ότι καλός διευθυντής είναι αυτός που έχει καλές σχέσεις με τους μαθητές, τους εκπαιδευτικούς και τους γονείς, είναι πανταχού παρών, εκπληρώνει τους στόχους του σχολείου και συμβάλει στη δημιουργία θετικού σχολικού κλίματος.

Παράλληλα, από την έρευνα του Γουρναρόπουλου (2007), στην οποία συμμετείχαν 1089 εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, προέκυψε ότι, ως παράγοντες για τη διαμόρφωση θετικού κλίματος στο σχολείο, οι εκπαιδευτικοί θεωρούν εξαιρετικά σημαντική την ύπαρξη αμφίδρομης επικοινωνίας σε διοικούντες και διοικούμενους, καλών διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ των εκπαιδευτικών και γόνιμης και δημιουργικής συνεργασίας τους. Απεναντίας, σύμφωνα με τους εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην έρευνα, λιγότερο σημαντικό ρόλο για τη διαμόρφωση θετικού κλίματος στο σχολείο φαίνεται να παίζει η ύπαρξη συνεργασίας ανάμεσα στους γονείς και τους εκπαιδευτικούς ή το διευθυντή.



Τέλος, αναφέρεται ότι περίπου 1 στους 3 εκπαιδευτικούς έχει ενοχληθεί από τον διευθυντή του εξαιτίας αυταρχικού τρόπου μεταβίβασης εντολής.

Σχεδόν στο σύνολό τους οι εκπαιδευτικοί θεωρούν μεγάλης σημασίας για την εύρυθμη λειτουργία της σχολικής μονάδας τη συνεργασία ανάμεσα στο διευθυντή και τους ίδιους, όπως προέκυψε από την έρευνα της Κούλα (2011), η οποία πραγματοποιήθηκε σε 2062 εκπαιδευτικούς της Κεντρικής Μακεδονίας. Παράλληλα, η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών θεωρεί ότι η επιβράβευση από τον διευθυντή συμβάλλει ιδιαίτερα στις καλές διαπροσωπικές τους σχέσεις. Παρόλα αυτά, πρόβλημα στην ανάπτυξη των καλών διαπροσωπικών σχέσεων ανάμεσα στους διευθυντές και τους εκπαιδευτικούς φαίνεται να αποτελεί πρωτίστως η αυταρχική συμπεριφορά του διευθυντή, ενώ σημαντικό ανασταλτικό παράγοντα θεωρούν και τις συχνές απουσίες εκπαιδευτικών.

Επίσης, σύμφωνα με έρευνα του Ζάχαρη (όπως αναφέρεται στον Αποστολάκη, 2015), θετικό σχολικό κλίμα διαμορφώνεται, όταν ο κάθε εκπαιδευτικός χαίρει ιδιαίτερης αντιμετώπισης από τον διευθυντή της σχολικής μονάδας και του εξασφαλίζονται καλές συνθήκες εργασίας.

Όσον αφορά τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη αποφάσεων, σύμφωνα με τον Ξωχέλλη (1990), φαίνεται ότι είναι περιορισμένη η πρωτοβουλία και η αυτενέργεια στο έργο τους, δεδομένο που ο κάθε διευθυντής αναμένεται να περιορίσει, νοοτροπία που οφείλει να αλλάξει. Άλλωστε, ο διευθυντής οφείλει να σέβεται, να ακούει και να επιτρέπει στους εκπαιδευτικούς να συμμετέχουν στις αποφάσεις.

Οι Taylor και Tashakkori (1995), σε έρευνα που διεξήχθη σε εθνικό επίπεδο στις ΗΠΑ και στην οποία συμμετείχαν 9.987 εκπαιδευτικοί, διαπίστωσαν ότι το θετικό σχολικό κλίμα συνδέεται με την αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, ενώ ιδιαίτερο ρόλο διαδραματίζει η έλλειψη εμποδίων και παραινήσεων από τον διευθυντή.

Οι Toropova, Myrberg και Johansson (2020), βάσει της έρευνά τους με το ερωτηματολόγιο TIMSS 2015 η οποία διεξήχθη σε 150 σχολεία της Σουηδίας και στην οποία συμμετείχαν 200 εκπαιδευτικοί, αναφέρουν ότι οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών για το φόρτο εργασίας τους, η συνεργασία των εκπαιδευτικών και η πειθαρχία των μαθητών είχαν σημαντική συσχέτιση με την ικανοποίησή τους από την εργασία.

Ο Sanchez (2020) χρησιμοποιώντας το ερωτηματολόγιο OCDQ-RS σε 334 εκπαιδευτικούς εννέα σχολείων των Δυτικών Ηνωμένων Πολιτειών συμπέρανε ότι οι εκπαιδευτικοί με περισσότερα χρόνια υπηρεσίας επιδεικνύουν μεγαλύτερη δυσαρέσκεια σε υποδείξεις του

διευθυντή, σε σχέση με τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς, που έχουν μικρό διάστημα τον ίδιο διευθυντή και εκλαμβάνουν τις εντολές του πιο θετικά. Τα αποτελέσματα υποδεικνύουν, επίσης, ότι σε σχολεία, όπου οι καθηγητές αντιλαμβάνονταν ότι ο διευθυντής τους εκτελούσε τα καθήκοντά του, το επίπεδο θετικού εργασιακού κλίματος ήταν υψηλό.

Σύμφωνα, τέλος, με την έρευνα TALIS (2018), στην οποία συμμετείχαν συνολικά 260.000 εκπαιδευτικοί από 48 χώρες, οι εκπαιδευτικοί σε ποσοστό 90% είναι ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους και δεν μετανιώνουν για την επιλογή του επαγγέλματός τους. Ωστόσο, μόνο το 26% των εκπαιδευτικών, σύμφωνα με αυτή την έρευνα, θεωρεί ότι το εκπαιδευτικό του έργο εκτιμάται από την κοινωνία. Παράλληλα, αλλαγή σχολικού περιβάλλοντος θα επιθυμούσε το 20% των εκπαιδευτικών, οι οποίοι όμως κατά μέσο όρο δηλώνουν μικρή ικανοποίηση από το επάγγελμά τους. Αξίζει δε να σημειωθεί ότι είναι πιο πιθανό εκπαιδευτικοί με περισσότερα έτη υπηρεσίας να δηλώσουν ότι το επάγγελμα είναι υποτιμημένο, γεγονός που υποδηλώνει ένα βαθμό επαγγελματικής απογοήτευσης, καθώς αυξάνονται τα έτη υπηρεσίας. Επίσης, εκπαιδευτικοί, που είναι μικρότεροι από 50 χρονών, θα επιθυμούσαν, σε ποσοστό 14%, να σταματήσουν να εργάζονται ως εκπαιδευτικοί μέσα στην επόμενη πενταετία, προτού δηλαδή φτάσουν σε ηλικία συνταξιοδότησης.

Αποτελεί αναμφισβήτητο γεγονός ότι η διδασκαλία είναι μία πολύπλοκη διαδικασία που περιλαμβάνει πολλούς παράγοντες. Ενδεικτικά, αναφέρεται η μετάδοση γνώσεων, στάσεων και δεξιοτήτων στους μαθητές, η διαχείριση ομάδων, η διατήρηση σχέσεων με διάφορους φορείς κ.λπ. Έρευνες αναφέρουν ότι οι έμπειροι εκπαιδευτικοί είναι πιο αποτελεσματικοί σε σχέση με τους αρχάριους συναδέλφους τους στα καθήκοντα που τους ανατίθενται (Berliner, 2001; Melnick & Meister, 2008). Εν ολίγοις, η σχολική διδακτική εμπειρία είναι ιδιαίτερα πολύτιμη και η μαζική διαρροή εκπαιδευτικών από το εκπαιδευτικό σύστημα μιας χώρας θα μπορούσε να επιφέρει αρκετά προβλήματα στις ιδιαίτερα απαιτητικές εκπαιδευτικές διαδικασίες των τελευταίων ετών. Σε αυτό το πλαίσιο, η Κορέα εφάρμοσε, από το 2016, για τους εκπαιδευτικούς με περισσότερα από 10 χρόνια υπηρεσίας, άδεια απουσίας το πολύ ενός έτους από το σχολείο, προκειμένου να ενισχυθεί το ηθικό και η εργασιακή τους ικανοποίηση. Την άδεια αυτή δύνανται να την χρησιμοποιήσουν είτε για την επαγγελματική τους ανάπτυξη, είτε για την αυτοβελτίωσή τους, καθώς μπορούν να καταφεύγουν στα Κέντρα Συναισθηματικής Εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών, τα οποία δημιουργήθηκαν για τη στήριξή τους (OECD, 2019).

Επιπροσθέτως, όπως προέκυψε από την έρευνα TALIS (2018), το 18% των εκπαιδευτικών θεωρεί ότι έχει πολύ άγχος για την εργασία του, ενώ σχεδόν οι μισοί εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι οι υπερβολικές διοικητικές εργασίες τους προκαλούν έντονο άγχος. Παράλληλα, οι μισοί σχεδόν από τους ερωτηθέντες εκπαιδευτικούς δήλωσαν ικανοποίηση από το μισθό τους.

Η συνεργασία των εκπαιδευτικών σε μία σχολική μονάδα συνδέεται με υψηλότερη επαγγελματική ικανοποίηση. Στην έρευνα του TALIS (2018), οι εκπαιδευτικοί σε ποσοστό 81% συνεργάζονται και αλληλοϋποστηρίζονται. Παράλληλα, στη συγκεκριμένη έρευνα το 77% των εκπαιδευτικών δήλωσε ότι συμμετέχει ενεργά στις αποφάσεις που το αφορούν.

Σε αυτό το σημείο κρίνεται σκόπιμο να αναφερθεί και μία έρευνα η οποία δεν αφορά μεν χώρα του δυτικού πολιτισμού, είναι ωστόσο χαρακτηριστική των συνθηκών που επικρατούν σε χώρες με μη ευνοϊκές εκπαιδευτικές δομές και μη εξελιγμένα εκπαιδευτικά συστήματα, με την έννοια που τους αποδίδεται στο δυτικό κόσμο. Σε αυτό το πλαίσιο, από την έρευνα της Karufi (2020) προέκυψε ότι στην Τανζανία τα περισσότερα σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης δεν έχουν ευνοϊκό σχολικό κλίμα, γεγονός που οι εμπλεκόμενοι ευελπιστούν να αλλάξει, εάν βελτιωθούν οι δομές, όπως η παροχή ύδρευσης στα σχολεία, η κατασκευή τάξεων, ξενώνων για τους μαθητές και σπιτιών για τους εκπαιδευτικούς. Αναφέρεται, τέλος, στην έρευνα ότι το άγχος των εκπαιδευτικών και η διδασκαλία στην τάξη θα βελτιωθούν, εφόσον υπάρξει περισσότερη υποστήριξη σε αυτούς. Προφανώς, το σχολικό κλίμα και η εργασιακή ικανοποίηση σε τέτοιες συνθήκες έχει άλλη χροιά από αυτή που συνηθίζεται στο δυτικό κόσμο. Είναι, ωστόσο, σκόπιμο να μην παραγνωρίζεται από τους εκπαιδευτικούς ανά την υφήλιο ότι στα σχολεία απαντώνται πολλές φορές και τέτοιες συνθήκες.

## ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

#### 6.1 Σκοπός, Επιμέρους Στόχοι Και Ερευνητικά Ερωτήματα Εργασίας

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση της διαμόρφωσης του σχολικού κλίματος. Ειδικότερα, θα καταγραφούν οι παράγοντες που το διαμορφώνουν και θα ελεγχθεί ο βαθμός επίδρασης του διευθυντή και του τύπου ηγεσίας που επιλέγει στην εν λόγω διαμόρφωση.

Οι επιμέρους στόχοι της συγκεκριμένης μελέτης αφορούν στην εξακρίβωση των απόψεων των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και ειδικότερα εκπαιδευτικών που εργάζονται σε ιδιωτικά σχολεία τόσο σχετικά με το ποιοι παράγοντες θεωρούν ότι επηρεάζουν το σχολικό κλίμα, όσο και σχετικά με το σχολικό κλίμα που βιώνουν στα σχολεία τους. Κατά αυτόν τον τρόπο, θα αναζητηθεί ο ρόλος που διαδραματίζει στη διαμόρφωση του κλίματος ο διευθυντής του σχολείου τους, καθώς και ο βαθμός ικανοποίησής τους από την εργασία τους.

Τα ερευνητικά ερωτήματα, που κατά συνέπεια προκύπτουν, είναι τα εξής:

- 1) Ποιοι παράγοντες διαμορφώνουν το σχολικό κλίμα;
- 2) Σε ποιο βαθμό επηρεάζει το σχολικό κλίμα ο διευθυντής του σχολείου και ο τύπος ηγεσίας του;
- 3) Ποιοι παράγοντες του σχολικού κλίματος επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών;

#### 6.2 Ερευνητική Μέθοδος

Η μέθοδος που ακολουθήθηκε στην παρούσα εργασία συνίσταται από θεωρητική και πρακτική διαδικασία. Αρχικά, πραγματοποιήθηκε βιβλιογραφική έρευνα στο πεδίο του σχολικού κλίματος, καθώς και την αλληλεπίδρασή του με την εργασιακή ικανοποίηση και τη διεύθυνση του σχολείου.

Εν συνεχεία, προκειμένου να επιτευχθεί ολοκληρωτικά ο σκοπός της έρευνας επελέγη η χρήση της ποσοτικής έρευνας, καθώς αποτελεί την πλέον ασφαλή μέθοδο για την καταγραφή των απόψεων ενός σχετικά μεγάλου αριθμού ανθρώπων χρησιμοποιώντας ένα εργαλείο με προκαθορισμένες ερωτήσεις και απαντήσεις, οι οποίες μπορούν να απαντηθούν σε ένα σχετικά σύντομο χρονικό διάστημα. Επιπροσθέτως, η ποσοτική έρευνα, μέσω στατιστικής ανάλυσης,

έδωσε τη δυνατότητα να αναλυθούν οι τάσεις του πληθυσμού, να συγκριθούν οι απόψεις ομάδων, να συσχετιστούν μεταβλητές και να ερμηνευτούν τα αποτελέσματα μέσω της σύγκρισης με προηγούμενες μελέτες (Creswell, 2011).

### 6.3 Ερευνητικό Εργαλείο

Τα δεδομένα, που χρησιμοποιήθηκαν προκειμένου να επιτευχθεί ο σκοπός της παρούσας εργασίας και να απαντηθούν τα υπό διερεύνηση ερευνητικά ερωτήματα, συγκεντρώθηκαν μέσω ενός δομημένου ερωτηματολογίου. Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο συντάχτηκε για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας έπειτα από μελέτη της βιβλιογραφίας, λαμβάνοντας υπόψη επίσης παρόμοια ερευνητικά εργαλεία της διεθνούς βιβλιογραφίας και πιο συγκεκριμένα τα: OCDQ-RS, του Hoy, CFK του Charles F. Kattering, TALIS-2018 του OECD και JSS του Paul Spector, της ελληνικής βιβλιογραφίας: Πασιαρδή (2001), καθώς και εργαλεία που κατασκευάστηκαν στο πλαίσιο διδακτορικών διατριβών: του Γουρναρόπουλου (2007), της Κούλα (2011) και της Μερκούρη (2015), αφού προσαρμόστηκαν κατάλληλα, ώστε οι ερωτήσεις να απευθύνονται στους ιδιωτικούς εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της Ελλάδας.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από τρία μέρη. Στο πρώτο μέρος καταγράφονται τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών που έλαβαν μέρος στην έρευνα. Πιο συγκεκριμένα κατεγράφησαν το φύλο, η ηλικία, το επίπεδο σπουδών, η ειδικότητα, η σχέση εργασίας και τα χρόνια υπηρεσίας, καθώς και στοιχεία που αφορούν στο σχολείο καθενός από τους ερωτώμενους.

Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου αποτελείται από δύο ερωτήσεις και εξετάζει την άποψη των εκπαιδευτικών, που έλαβαν μέρος στην έρευνα, σε ό,τι αφορά τη διαμόρφωση σχολικού κλίματος συνολικά. Συγκεκριμένα, στην πρώτη ερώτηση εξετάζονται οι παράγοντες που συντελούν στη διαμόρφωση θετικού κλίματος στο σχολείο σύμφωνα με τους εκπαιδευτικούς. Πιο αναλυτικά, οι εκπαιδευτικοί έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν ανάμεσα σε 10 προτεινόμενους παράγοντες, τους 5 παράγοντες που θεωρούν ως τους περισσότερο σημαντικούς προκειμένου να υπάρχει θετικό σχολικό κλίμα. Στη δεύτερη ερώτηση αυτού του μέρους του ερωτηματολογίου, οι εκπαιδευτικοί, με βάση την υπάρχουσα κατάσταση στο σχολείο τους, καλούνται να καταγράψουν σε ποιο βαθμό τους επηρεάζει ψυχικά καθεμία από τις 7 διαστάσεις, οι οποίες σύμφωνα με την παρούσα έρευνα διαμορφώνουν το σχολικό κλίμα:

σχέσεις και επικοινωνία συναδέλφων, γονείς και σχολική κοινότητα, επικοινωνία μαθητών – εκπαιδευτικών, υψηλό ηθικό – συνεκτικότητα, συνεχής διδακτική – επιστημονική κατάρτιση, εργασιακές συνθήκες και διεύθυνση (οι επιπλέον 3 παράγοντες που αναφέρονται στην προηγούμενη ερώτηση συμπτύχθηκαν στις εν λόγω 7 διαστάσεις). Στη συγκεκριμένη ερώτηση χρησιμοποιείται η 5βαθμη κλίμακα Likert (σύμφωνα με την οποία: 1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Ούτε λίγο, ούτε πολύ, 4=Αρκετά, 5=Πολύ).

Το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου αποτελείται από 50 ερωτήσεις και εξετάζει αναλυτικά καθεμία από τις 7 παραπάνω διαστάσεις. Συγκεκριμένα, όπως φαίνεται και στον πίνακα που ακολουθεί (Πίνακας 1), οι ερωτήσεις 1, 2, 4, 10, 11, 12 και 38 αντιστοιχούν στη διάσταση των σχέσεων και της επικοινωνίας των συναδέλφων, οι ερωτήσεις 13 και 15 αντιστοιχούν στη διάσταση των γονέων σε σχέση με τη σχολική κοινότητα, οι ερωτήσεις 6, 17, 20, 21, 22 και 25 αντιστοιχούν στη διάσταση της επικοινωνίας μαθητών – εκπαιδευτικών, οι ερωτήσεις 26, 27, 29 και 45 αντιστοιχούν στη διάσταση της συνεκτικότητας – υψηλού ηθικού, οι ερωτήσεις 16, 30 και 41 αντιστοιχούν στη διάσταση της συνεχούς διδακτικής και επιστημονικής κατάρτισης, οι ερωτήσεις 3, 14, 18, 24, 31, 32 και 43 αντιστοιχούν στις εργασιακές συνθήκες και, τέλος, οι ερωτήσεις 5, 7, 8, 9, 19, 23, 28, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 42, 44, 46, 47, 48, 49 και 50 αντιστοιχούν στη διάσταση της διεύθυνσης. Σε όλες τις ερωτήσεις του Γ' μέρους χρησιμοποιείται η 5βαθμη κλίμακα Likert (σύμφωνα με την οποία: 1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ αρκετά, 3=Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ, 4=Συμφωνώ αρκετά, 5=Συμφωνώ απόλυτα).

**Πίνακας 1: Αντιστοίχιση των διαστάσεων και των ερωτήσεων του Γ' μέρους του ερωτηματολογίου**

Διάσταση	Ερωτήσεις
1. Σχέσεις και επικοινωνία συναδέλφων	1, 2, 4, 10, 11, 12* και 38
2. Γονείς και σχολική κοινότητα	13 και 15
3. Επικοινωνία μαθητών – εκπαιδευτικών	6, 17, 20, 21, 22 και 25
4. Υψηλό ηθικό – συνεκτικότητα	26, 27, 29 και 45
5. Συνεχής διδακτική – επιστημονική κατάρτιση	16, 30 και 41
6. Εργασιακές συνθήκες	3, 14, 18*, 24*, 31*, 32 και 43*
7. Διεύθυνση	5, 7, 8*, 9*, 19, 23, 28, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 42, 44, 46, 47*, 48*, 49* και 50

\*Ανάστροφη ερώτηση

## 6.4 Δείκτης Αξιοπιστίας

Η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου είναι πολύ καλή, δεδομένου ότι ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach's Alpha ανήλθε σε 0,967, ενώ και στις επιμέρους διαστάσεις ο δείκτης Cronbach's Alpha είτε είναι κοντά στο 0,7 είτε αρκετά μεγαλύτερος, όπως θα παρουσιαστεί παρακάτω αναλυτικά. Συνεπώς το μοντέλο ορίζεται ως αξιόπιστο, αφού ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach's Alpha πλησιάζει την τιμή 1.

## 6.5 Δείγμα Έρευνας – Ζητήματα Δεοντολογίας

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 115 εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από ιδιωτικά σχολεία όλης της Ελλάδας. Η έρευνα διεξήχθη στο διάστημα 1 Νοεμβρίου 2021 έως και 15 Νοεμβρίου 2021. Το ερωτηματολόγιο, σε μορφή google forms, στάλθηκε με διαβιβαστικό μήνυμα (Παράρτημα Α), μέσω mail σε όλα τα ιδιωτικά σχολεία, καθώς από την ιστοσελίδα του ΥΠΑΙΘ (<https://www.minedu.gov.gr/idiwtikh-ekpaideysh/idiwtika-sxoleia>) εντοπίστηκαν οι ηλεκτρονικές διευθύνσεις όλων των εν ενεργεία ιδιωτικών σχολείων κατά το σχολικό έτος 2021 - 2022. Σε αρκετές περιπτώσεις μάλιστα υπήρξε και τηλεφωνική επικοινωνία της ερευνήτριας με τον διευθυντή ή εκπαιδευτικούς των σχολείων προκειμένου να προωθηθεί το ερωτηματολόγιο σε όσο το δυνατόν περισσότερους εκπαιδευτικούς. Συμπληρώθηκαν 115 ερωτηματολόγια, χωρίς βέβαια να είναι εφικτό να γνωρίζουμε πόσα σχολεία, τελικά, προώθησαν στους εκπαιδευτικούς τους τα ερωτηματολόγια.

Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου έγινε μέσω google forms, έτσι ώστε εκτός της ευκολίας συμπλήρωσής του, να διατηρηθεί η ανωνυμία των συμμετεχόντων και να μην είναι δυνατόν οι απαντήσεις που δόθηκαν να ταυτιστούν με κάποιον από τους συμμετέχοντες.

## 6.6 Πιλοτική Έρευνα

Όταν φτιάχτηκε το αρχικό ερωτηματολόγιο της παρούσας έρευνας πραγματοποιήθηκε πιλοτική εφαρμογή σε 10 εκπαιδευτικούς οι οποίοι έκαναν τις παρατηρήσεις τους και κατέγραψαν τον χρόνο συμπλήρωσής του. Παράλληλα, το ερωτηματολόγιο δόθηκε στον επιβλέποντα καθηγητή, ο οποίος επίσης έκανε τις παρατηρήσεις του. Εν συνεχεία, με βάση τις παρατηρήσεις

αυτές έγιναν παρεμβάσεις στο ερωτηματολόγιο που σχετίζονταν με το πλήθος των ερωτήσεων, την αλλαγή σειράς Β και Γ μέρους και κάποιες λεκτικές αδυναμίες που υπήρχαν. Το ερωτηματολόγιο που προέκυψε είναι το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα. Οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην πιλοτική έρευνα συμπλήρωσαν το τελικό ερωτηματολόγιο εκ νέου, δεδομένου ότι αυτό είχε πάρει άλλη μορφή σε κάποια σημεία, σε σχέση με το αρχικό, και οι αρχικές απαντήσεις τους θα καταγράφονταν με διαφορετικό τρόπο στο google forms.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

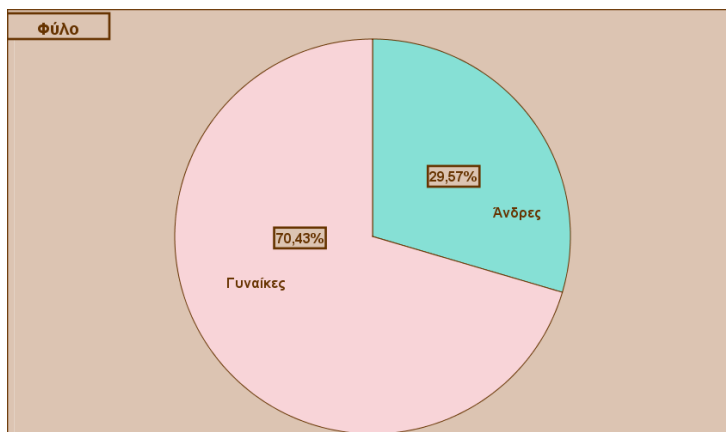
Σε αυτή την ενότητα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που συλλέχθηκαν μέσω των ερωτηματολογίων. Αρχικά, παρατίθενται τα δημογραφικά και επαγγελματικά στοιχεία του συνόλου του δείγματος, καθώς και στοιχεία για το μέγεθος του σχολείου στο οποίο εργάζονται. Εν συνεχεία, παρουσιάζονται τα περιγραφικά στατιστικά και οι έλεγχοι συσχέτισης. Επισημαίνεται ότι στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται, σε ό,τι αφορά τους ελέγχους συσχέτισης, μόνο τα στατιστικώς σημαντικά ευρήματα, ενώ τα αποτελέσματα των υπόλοιπων ελέγχων παρατίθενται στο παράρτημα Β.

Η στατιστική επεξεργασία των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με το SPSS 26.

### 7.1 ΜΕΡΟΣ Α: Δημογραφικά Και Επαγγελματικά Χαρακτηριστικά Του Δείγματος

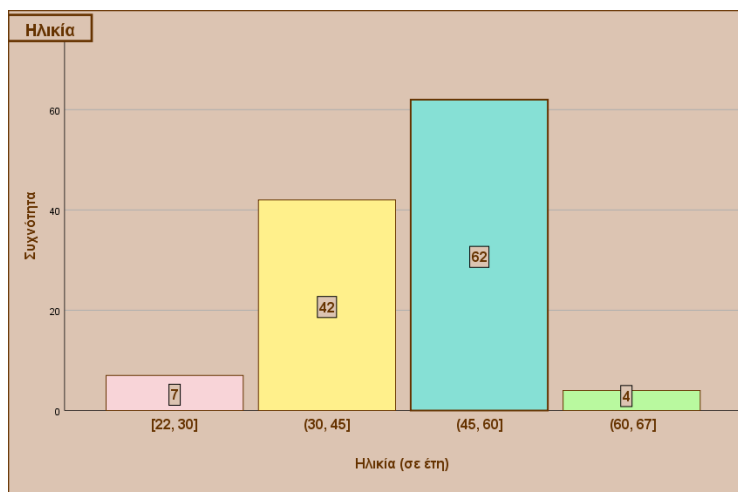
Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 115 εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης οι οποίοι εργάζονται σε ιδιωτικά σχολεία της Ελλάδας.

Συγκεκριμένα, στην έρευνα έλαβαν μέρος 81 γυναίκες, δηλαδή το 70,4% του δείγματος και 34 άντρες, δηλαδή 29,6% των συμμετεχόντων (Γράφημα 1).



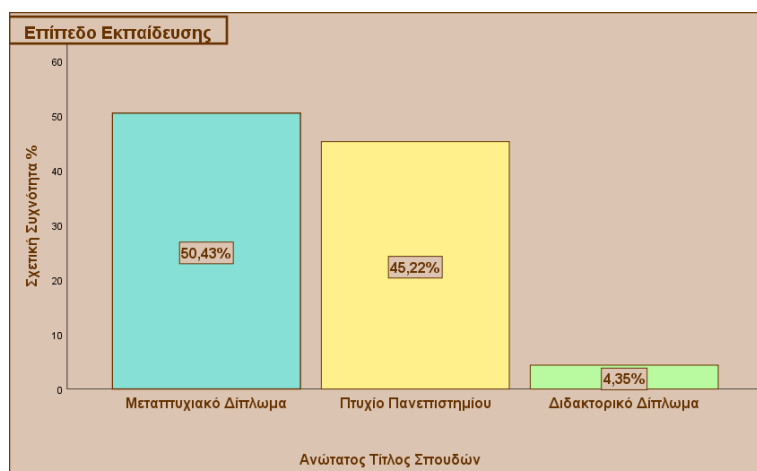
Γράφημα 1: Φύλο

Αναφορικά με την ηλικία, οι περισσότεροι και πιο συγκεκριμένα 62 εκπαιδευτικοί, δηλαδή 53,9% του δείγματος, είναι 45-60 ετών, ενώ 42 άτομα, δηλαδή 36,5% του δείγματος, είναι 30-45 ετών. Επίσης, συμμετείχαν 7 νεαροί εκπαιδευτικοί (6,1% του δείγματος) ηλικίας 22-30 καθώς και 4 μεγαλύτεροι εκπαιδευτικοί (3,5% του δείγματος) ηλικίας 60-67 (Γράφημα 2).



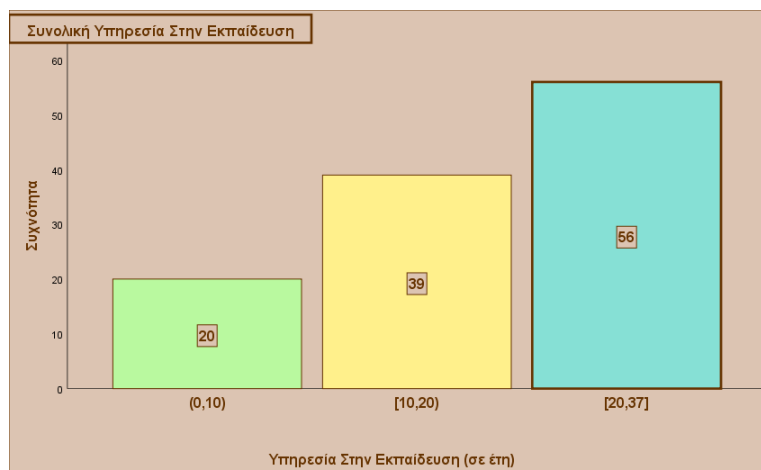
**Γράφημα 2: Ηλικία**

Όσον αφορά τον ανώτερο τίτλο σπουδών που κατέχουν οι ερωτηθέντες εκπαιδευτικοί προέκυψε ότι περίπου οι μισοί (50,4% του δείγματος), δηλαδή 58 άτομα, είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος, ενώ 52 εκπαιδευτικοί, δηλαδή 45,22% του δείγματος, είναι πτυχιούχοι Πανεπιστημίου και, τέλος, 5 εκπαιδευτικοί (4,3% του δείγματος) είναι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος (Γράφημα 3).



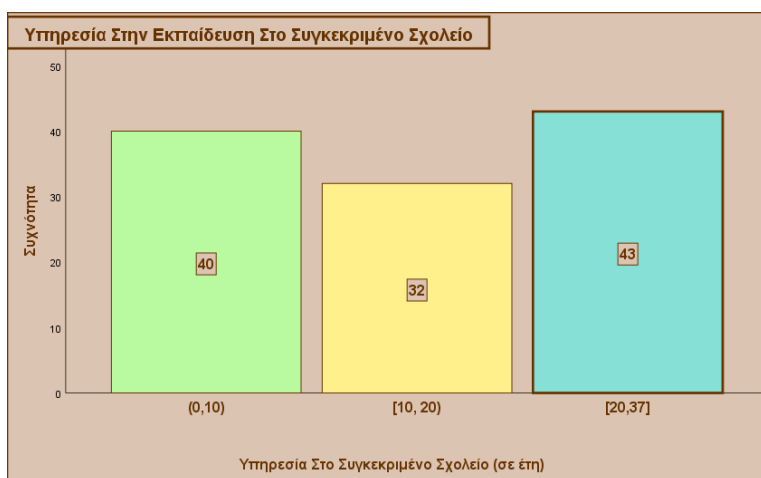
**Γράφημα 3: Επίπεδο εκπαίδευσης**

Σε ό,τι αφορά την προϋπηρεσία του δείγματος προέκυψε ότι 56 άτομα - δηλαδή το 48,7% του δείγματος - εργάζονται ως εκπαιδευτικοί για περισσότερα από 20 έτη, 39 άτομα - δηλαδή το 33,9% των ερωτηθέντων - εργάζονται στην εκπαίδευση 10 έως 20 έτη και 20 άτομα - δηλαδή το 17,4% του δείγματος - για λιγότερο από 10 έτη (Γράφημα 4).



**Γράφημα 4: Συνολική υπηρεσία στην εκπαίδευση**

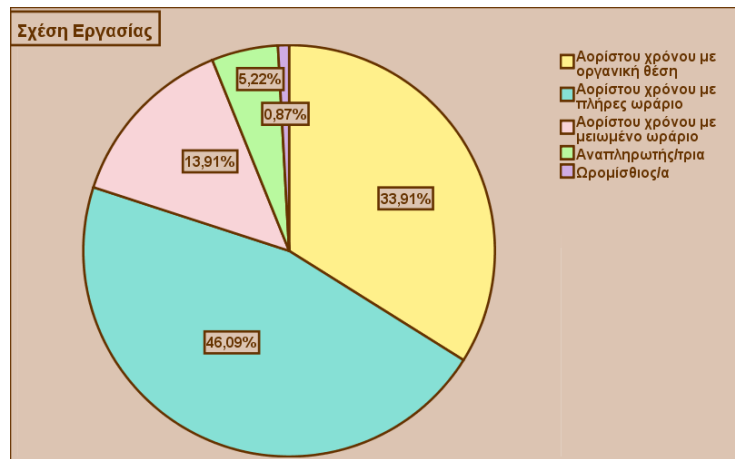
Παράλληλα, παραμένουν για περισσότερα από 20 χρόνια εκπαιδευτικοί στο ίδιο σχολείο που εργάζονται και τώρα 43 άτομα, δηλαδή το 37,4% του δείγματος, ενώ 32 εκπαιδευτικοί, δηλαδή το 27,8% των ερωτηθέντων, είναι στην υπηρεσία του σχολείου τους για 10 έως 20 χρόνια και, τέλος, 40 άτομα, δηλαδή το 34,8% των ερωτηθέντων, είναι στη δυναμική του ίδιου σχολείου για λιγότερο από 10 έτη (Γράφημα 5).



**Γράφημα 5: Υπηρεσία στην εκπαίδευση (στο σχολείο αναφοράς)**

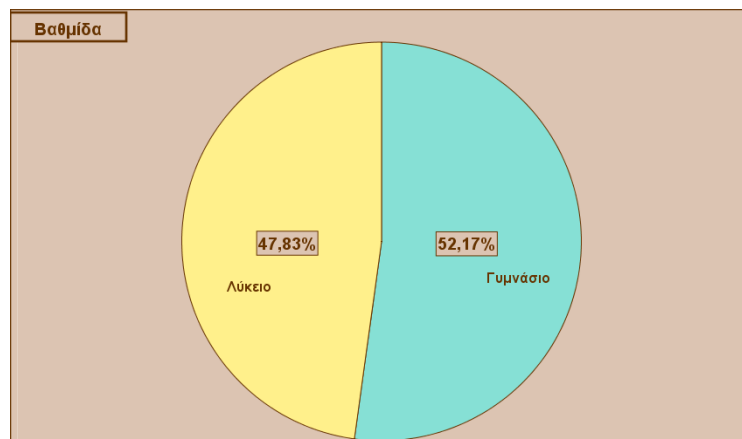
Σε ό,τι αφορά τη σχέση εργασίας των εκπαιδευτικών προέκυψε ότι το 46,1% των ερωτηθέντων, δηλαδή 53 άτομα, έχουν σύμβαση αορίστου χρόνου με πλήρες ωράριο, ενώ 33,9% του δείγματος, δηλαδή 39 άτομα, είναι εκπαιδευτικοί αορίστου χρόνου με οργανική όμως θέση, το οποίο προφανώς οφείλεται στο γεγονός ότι εργάζονται στα ιδιωτικά σχολεία δημοσίου δικαίου, δηλαδή στα Αρσάκεια - Τοσίτσεια Σχολεία της Φιλεκπαιδευτικής Εταιρείας ή στο Κολλέγιο Αθηνών (Πουλής, 2014), τα οποία λόγω του μεγέθους τους απαριθμούν πολλούς

εκπαιδευτικούς. Παράλληλα, ποσοστό 13,9% του δείγματος, δηλαδή 16 άτομα, αποτελούν εκπαιδευτικοί με σύμβαση αορίστου χρόνου και μειωμένο ωράριο, ενώ 5,2% των ερωτηθέντων, δηλαδή 6 άτομα, είναι αναπληρωτές και, τέλος, 1 εκπαιδευτικός (0,9% του δείγματος) είναι ωρομίσθιος (Γράφημα 6).



**Γράφημα 6: Σχέση εργασίας**

Το δείγμα αποτέλεσαν εκπαιδευτικοί που είναι σχεδόν ισομοιρασμένοι στις δύο βαθμίδες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αφού το 47,8% των ερωτηθέντων, δηλαδή 55 άτομα, είναι εκπαιδευτικοί σε Λύκειο, ενώ το 52,2% του δείγματος, δηλαδή 60 εκπαιδευτικοί διδάσκουν σε Γυμνάσιο (Γράφημα 7).

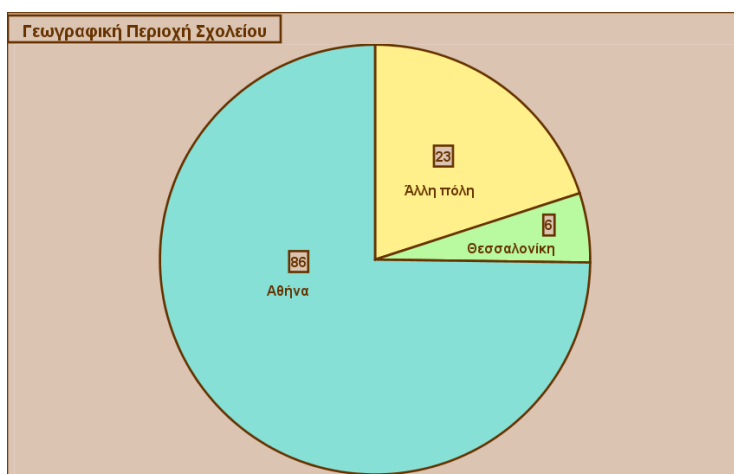


**Γράφημα 7: Βαθμίδα εκπαίδευσης**

Οι εν λόγω εκπαιδευτικοί είναι σχεδόν όλων των ειδικοτήτων και πιο συγκεκριμένα το δείγμα αποτέλεσαν 3 εκπαιδευτικοί του κλάδου ΠΕ1, 32 εκπαιδευτικοί του κλάδου ΠΕ2, 18 του κλάδου ΠΕ3, 20 του κλάδου ΠΕ4, 6 του κλάδου ΠΕ5, 12 του κλάδου ΠΕ6, 5 του κλάδου ΠΕ7,

5 του κλάδου ΠΕ11, 2 του κλάδου ΠΕ79, 2 του κλάδου 80, 2 του κλάδου 85 και 8 του κλάδου ΠΕ86.

Όσον αφορά τη γεωγραφική περιοχή στην οποία ανήκει το σχολείο που υπηρετούν οι εκπαιδευτικοί του δείγματος, προέκυψε ότι στην Αθήνα βρίσκεται το σχολείο 86 εκπαιδευτικών, δηλαδή του 74,8% του δείγματος, στη Θεσσαλονίκη το σχολείο 6 εκπαιδευτικών, δηλαδή του 5,2% των ερωτηθέντων, ενώ σε άλλες μεγάλες πόλεις της χώρας βρίσκεται το σχολείο 23 εκπαιδευτικών, δηλαδή του 20% του δείγματος (Γράφημα 8). Τα παραπάνω ποσοστά είναι πολύ κοντά στην κατανομή του πληθυσμού της χώρας.



**Γράφημα 8: Γεωγραφική περιοχή σχολείου**

Τέλος, προκειμένου να γίνει συσχέτιση των αξόνων του ερωτηματολογίου με το μέγεθος του σχολείου στο οποίο εργάζονται οι εκπαιδευτικοί και δεδομένου ότι κάποια ιδιωτικά σχολεία αποτελούν μέρος ενός μεγαλύτερου σχολικού οργανισμού, ενώ σε κάποιες περιπτώσεις στο ίδιο σχολικό συγκρότημα συστεγάζονται περισσότερες από μία σχολικές μονάδες του ίδιου σχολικού οργανισμού, τέθηκαν 3 σχετικές ερωτήσεις, ώστε να εξακριβωθεί το μέγεθος του σχολείου τους. Σε αυτό το πλαίσιο, σε μεγάλους σχολικούς οργανισμούς, δυναμικότητας πάνω από 4.000 μαθητές, εργάζονται 41 εκπαιδευτικοί, ενώ σε μικρούς σχολικούς οργανισμούς, δυναμικότητας κάτω από 500 μαθητές, εργάζονται 25 εκπαιδευτικοί. Παράλληλα, 14 εκπαιδευτικοί εργάζονται σε σχολικούς οργανισμούς 500-1.000 μαθητών, 19 εκπαιδευτικοί εργάζονται σε σχολικούς οργανισμούς 1.000-2.000 μαθητών και 16 εκπαιδευτικοί σε οργανισμούς 2.000-4.000 μαθητών. Επίσης, 54 εκπαιδευτικοί εργάζονται σε σχολικές μονάδες 250-400 μαθητών, 29 εκπαιδευτικοί σε σχολικές μονάδες 100-250 μαθητών, 22 σε μονάδες μεγαλύτερες των 400 μαθητών και 10 εκπαιδευτικοί σε μονάδες μικρότερες των 100 μαθητών.

Τέλος, σε σχολικά συγκροτήματα δυναμικότητας πάνω από 2.000 μαθητές εργάζονται 43 από τους εκπαιδευτικούς του δείγματος, ενώ 32 εργάζονται σε συγκροτήματα δυναμικότητας κάτω από 500 μαθητές, 22 σε συγκροτήματα 1.000-2.000 μαθητών και 18 εκπαιδευτικοί σε σχολικά συγκροτήματα 500-1.000 μαθητών.

## 7.2 ΜΕΡΟΣ Β: Παράγοντες επιρροής σχολικού κλίματος

### 7.2.1 Απόψεις Των Εκπαιδευτικών

Οι εκπαιδευτικοί, σε ό,τι αφορά την γνώμη τους σχετικά με τους παράγοντες διαμόρφωσης θετικού κλίματος στο σχολείο,

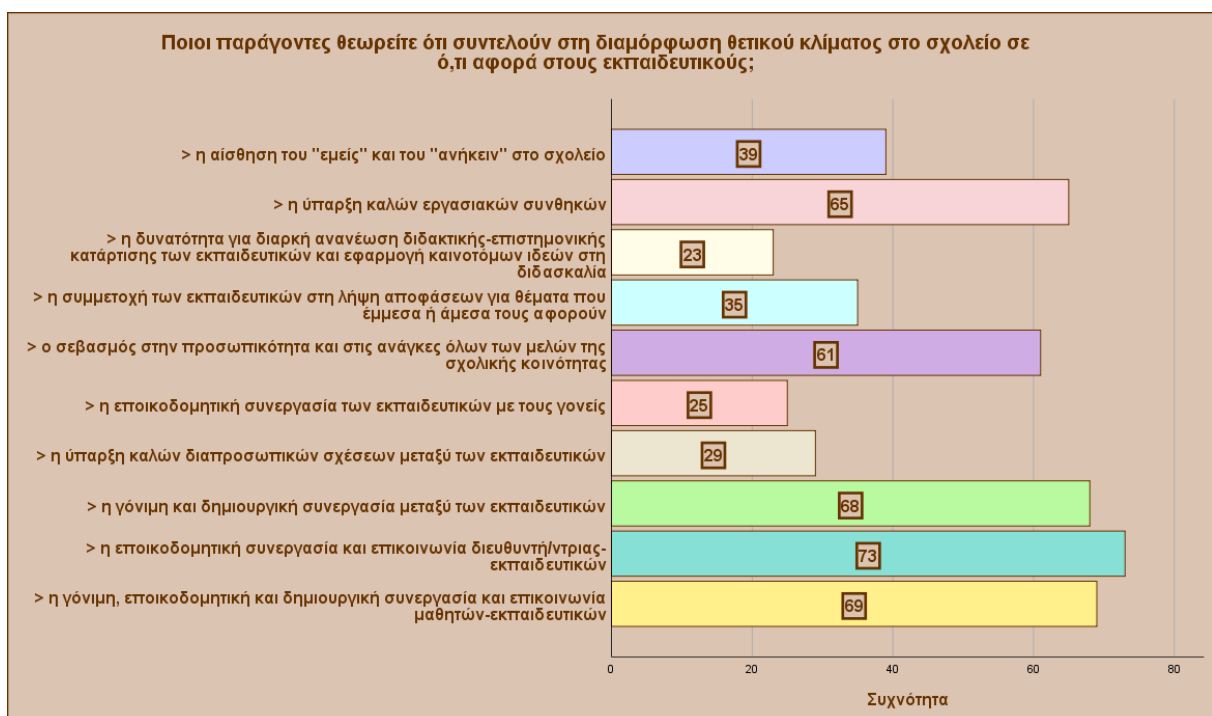
είχαν τη δυνατότητα να επιλέξουν έως 5 από 10 σχετικούς παράγοντες που τους δόθηκαν. Γι' αυτό το λόγο, το άθροισμα σχετικών συχνοτήτων στον Πίνακα 2 δεν είναι 100%, αφού σε κάθε περίπτωση υπολογίστηκε το ποσοστό των 115 εκπαιδευτικών που επέλεξαν το συγκεκριμένο παράγοντα (ως 1 παράγοντα από το πολύ 5 που είχαν να επιλέξουν). Σε αυτό το πλαίσιο, 73 εκπαιδευτικοί, σε πλήθος δείγματος 115, θεωρούν ότι η εποικοδομητική συνεργασία και επικοινωνία διευθυντή και εκπαιδευτικών διαδραματίζει ουσιαστικό ρόλο στο σχολικό κλίμα. Παράλληλα, 69 εκπαιδευτικοί, δηλαδή ποσοστό 60%, θεωρούν ότι η γόνιμη, εποικοδομητική και δημιουργική συνεργασία και επικοινωνία μαθητών –

**Πίνακας 2: Παράγοντες που θεωρούν οι εκπαιδευτικοί ότι συντελούν στη διαμόρφωση θετικού κλίματος στο σχολείο σε ό,τι αφορά στους ίδιους.**

	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %
η γόνιμη, εποικοδομητική και δημιουργική συνεργασία και επικοινωνία μαθητών-εκπαιδευτικών	69	60
η εποικοδομητική συνεργασία και επικοινωνία διευθυντή/ντριας-εκπαιδευτικών	73	63,5
η γόνιμη και δημιουργική συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών	68	59,1
η ύπαρξη καλών διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ των εκπαιδευτικών	29	25,2
η εποικοδομητική συνεργασία των εκπαιδευτικών με τους γονείς	25	21,7
ο σεβασμός στην προσωπικότητα και στις ανάγκες όλων των μελών της σχολικής κοινότητας	61	53
η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη αποφάσεων για θέματα που έμμεσα ή άμεσα τους αφορούν	35	30
η δυνατότητα για διαρκή ανανέωση διδακτικής-επιστημονικής κατάρτισης των εκπαιδευτικών και εφαρμογή καινοτόμων ιδεών στη διδασκαλία	23	20
η ύπαρξη καλών εργασιακών συνθηκών (σε ό,τι αφορά π.χ. τις γραφειοκρατικές δουλειές, την ανάθεση εργασιών, το ωράριο, την αναπλήρωση των απόντων εκπαιδευτικών κ.λπ.)	65	56,5
η αίσθηση του «εμείς» και του «ανήκειν» στο σχολείο	39	33,9

εκπαιδευτικών είναι βαρύνουσας σημασίας για τη διαμόρφωση σχολικού κλίματος, ενώ το ίδιο θεωρούν 68 εκπαιδευτικοί για τη γόνιμη και δημιουργική συνεργασία μεταξύ των

εκπαιδευτικών. Επίσης, 65 εκπαιδευτικοί, δηλαδή ποσοστό 56,5%, πιστεύουν ότι σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση σχολικού κλίματος διαδραματίζει η ύπαρξη καλών εργασιακών συνθηκών (σε ό,τι αφορά π.χ. τις γραφειοκρατικές δουλειές, την ανάθεση εργασιών, το ωράριο, την αναπλήρωση των απόντων εκπαιδευτικών κ.λπ.) και 61 εκπαιδευτικοί θεωρούν σημαντικό το σεβασμό στις ανάγκες και την προσωπικότητα όλων των μελών της σχολικής κοινότητας. Επιπροσθέτως, 39 εκπαιδευτικοί, δηλαδή ποσοστό 33,9%, θεωρούν σημαντική την αίσθηση του «εμείς» και του «ανήκειν» στο σχολείο, ενώ λιγότεροι και πιο συγκεκριμένα 35 εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη αποφάσεων για θέματα που έμμεσα ή άμεσα τους αφορούν είναι βαρύνουσας σημασίας για τη διαμόρφωση σχολικού κλίματος, όπως και η ύπαρξη καλών διαπροσωπικών σχέσεων σύμφωνα με 29 εκπαιδευτικούς. Τέλος, λιγότεροι εκπαιδευτικοί και πιο συγκεκριμένα 25 από τους 115 θεωρούν ότι η επικοινωνιακή συνεργασία των εκπαιδευτικών με τους γονείς αποτελεί σημαντικό παράγοντα για το σχολικό κλίμα, καθώς επίσης και η δυνατότητα για διαρκή ανανέωση διδακτικής - επιστημονικής κατάρτισης των εκπαιδευτικών και εφαρμογή καινοτόμων ιδεών στη διδασκαλία, σύμφωνα με το 20% των ερωτηθέντων, δηλαδή 23 εκπαιδευτικούς (Γράφημα 9).



**Γράφημα 9: Παράγοντες διαμόρφωσης σχολικού κλίματος**



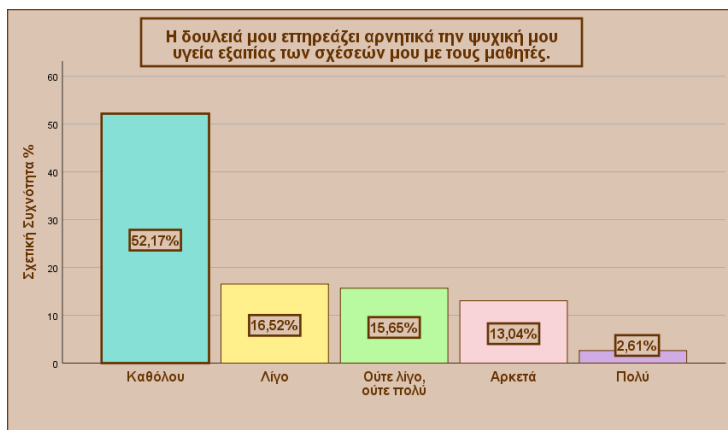
## 7.2.2 Επίδραση Παραγόντων Σχολικού Κλίματος Στην Ψυχική Υγεία Των Εκπαιδευτικών

Αναφορικά με την επίδραση που έχουν στην ψυχική υγεία των εκπαιδευτικών οι παράγοντες διαμόρφωσης σχολικού κλίματος που σχετίζονται με τις σχέσεις τους με τους μαθητές, τους συναδέλφους τους, τον διευθυντή και τους γονείς, καθώς και τη δυνατότητα για διδακτική – επιστημονική κατάρτιση και τις εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στο σχολείο τους, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί λίγο επηρεάζονται από όλους τους παραπάνω παράγοντες, δεδομένου ότι ο συνολικός μέσος όρος των παραπάνω ερωτήσεων είναι 2,08 (όπου 1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Ούτε λίγο, ούτε πολύ, 4 = Αρκετά και 5 = Πολύ) και οι επιμέρους μέσοι όροι όλων των δηλώσεων που αφορούν στους 7 παράγοντες δεν υπερβαίνουν το 2,34 (Πίνακας 3). Να σημειωθεί ότι η αξιοπιστία των συγκεκριμένων δηλώσεων είναι υψηλή, αφού ο δείκτης Cronbach's Alpha είναι 0,894.

**Πίνακας 3: Επίδραση παραγόντων σχολικού κλίματος στην ψυχική υγεία των εκπαιδευτικών**

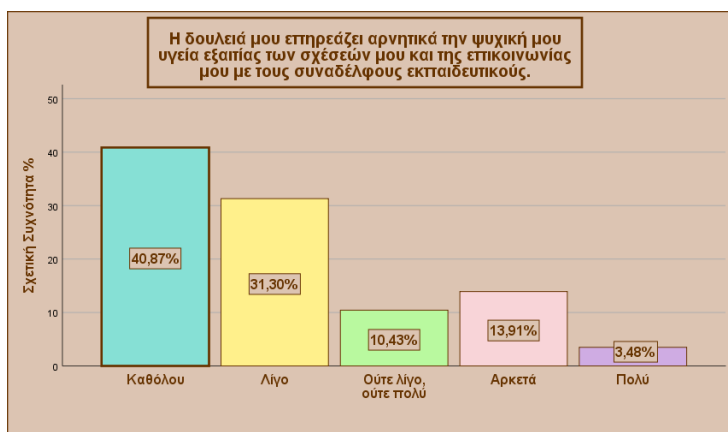
A/A Ερ.	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας:	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
1	των σχέσεών μου με τους μαθητές	1	5	1,97	1,2
2	των σχέσεών μου και της επικοινωνίας μου με τους συναδέλφους εκπαιδευτικούς	1	5	2,08	1,18
3	της συμπεριφοράς του διευθυντή	1	5	2,23	1,36
4	των σχέσεών μου με τους γονείς	1	5	2,03	1,2
5	των δυνατοτήτων διδακτικής - επιστημονικής κατάρτισης	1	5	1,63	0,99
6	των εργασιακών συνθηκών	1	5	2,34	1,4
7	της έλλειψης του «εμείς» σε αυτό το σχολείο	1	5	2,23	1,33
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>		-		<b>2,08</b>	<b>1,26</b>
<b>Cronbach's Alpha</b>		<b>0,894</b>			

Αναλυτικότερα, περισσότεροι από τους μισούς εκπαιδευτικούς (ποσοστό 52,17%) θεωρούν ότι οι σχέσεις τους με τους μαθητές τους δεν τους επηρεάζουν καθόλου αρνητικά, ενώ μόλις 3 άτομα, σε πλήθος 115 εκπαιδευτικών, θεωρούν ότι, ψυχικά, επηρεάζονται αρνητικά σε πολύ μεγάλο βαθμό (Γράφημα 10).



**Γράφημα 10: Εκπαιδευτικοί - μαθητές**

Οι εκπαιδευτικοί σε ποσοστό 72,2% θεωρούν ότι δεν επηρεάζονται καθόλου ή επηρεάζονται λίγο ψυχικά εξαιτίας των διαπροσωπικών τους σχέσεων με τους συναδέλφους τους, ενώ μόλις 3,5% των εκπαιδευτικών θεωρούν ότι επηρεάζονται πολύ (Γράφημα 11).



**Γράφημα 11: Εκπαιδευτικοί - συναδέλφοι**

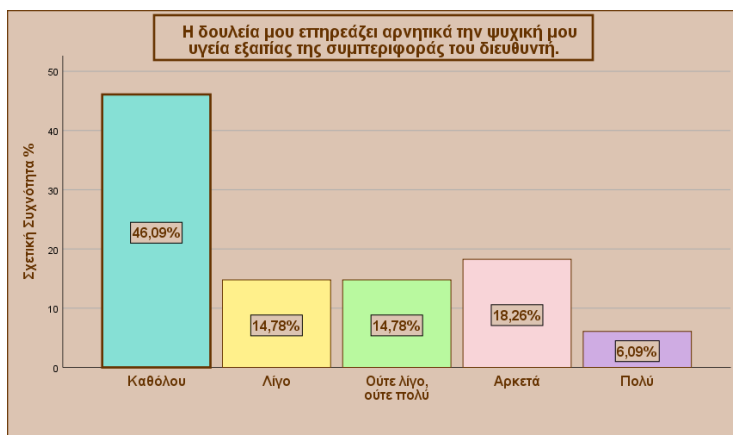
**Πίνακας 4: Εκπαιδευτικοί-μαθητές**

	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία εξαιτίας των σχέσεών μου με τους μαθητές	
	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %
Καθόλου	60	52,2
Λίγο	19	16,5
Ούτε λίγο, ούτε πολύ	18	15,7
Αρκετά	15	13
Πολύ	3	2,6
<b>Σύνολο</b>	<b>115</b>	<b>100</b>

**Πίνακας 5: Εκπαιδευτικοί-συναδέλφοι**

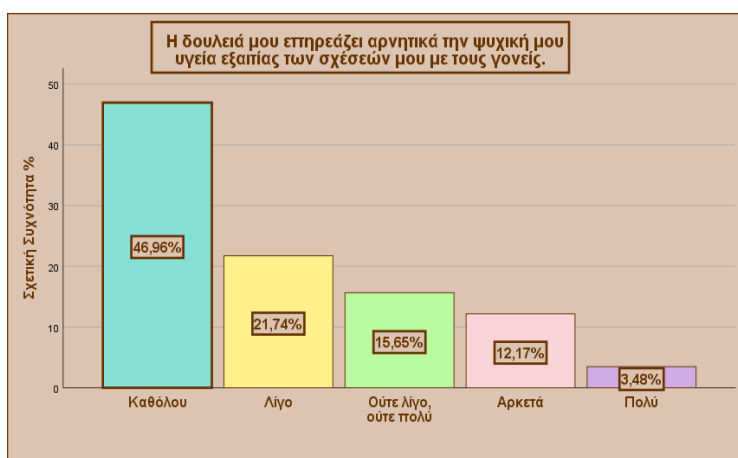
	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία εξαιτίας των σχέσεών μου και της επικοινωνίας με τους συναδέλφους εκπαιδευτικούς	
	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %
Καθόλου	47	40,9
Λίγο	36	31,3
Ούτε λίγο, ούτε πολύ	12	10,4
Αρκετά	16	13,9
Πολύ	4	3,5
<b>Σύνολο</b>	<b>115</b>	<b>100</b>

Σχεδόν οι μισοί εκπαιδευτικοί (ποσοστό 46,1%) θεωρούν ότι η συμπεριφορά του διευθυντή δεν τους επηρεάζει καθόλου αρνητικά, ενώ 28 άτομα, σε πλήθος 115 εκπαιδευτικών, θεωρούν ότι ψυχικά επηρεάζονται αρνητικά αρκετά ή πολύ από τη συμπεριφορά του διευθυντή τους (Γράφημα 12).



**Γράφημα 12: Εκπαιδευτικοί - διευθυντής**

Οι εκπαιδευτικοί σε ποσοστό 68,7% θεωρούν ότι οι σχέσεις τους με τους γονείς τους επηρεάζουν αρνητικά λίγο ή καθόλου, ενώ μόλις 4 άτομα, σε πλήθος 115 εκπαιδευτικών, θεωρούν ότι ψυχικά επηρεάζονται πολύ από τις σχέσεις τους με τους γονείς (Γράφημα 13).



**Γράφημα 13: Εκπαιδευτικοί - γονείς**

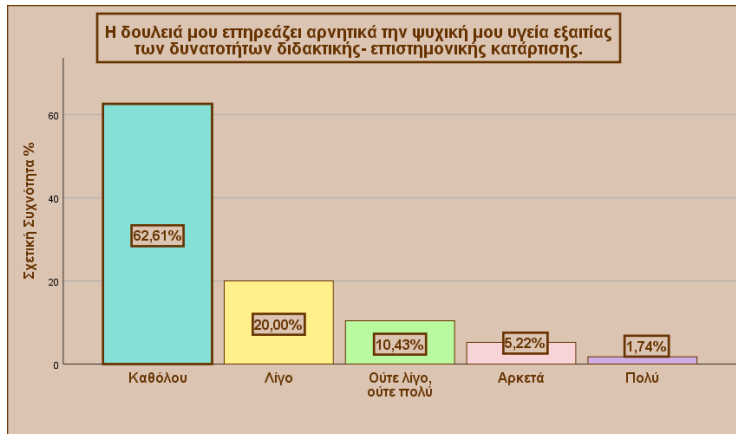
**Πίνακας 6: Εκπαιδευτικοί-διευθυντής**

	Σχετική Συχνότητα %	
	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %
Καθόλου	53	46,1
Λίγο	17	14,8
Ούτε λίγο, ούτε πολύ	17	14,8
Αρκετά	21	18,3
Πολύ	7	6,1
Σύνολο	115	100

**Πίνακας 7: Εκπαιδευτικοί-γονείς**

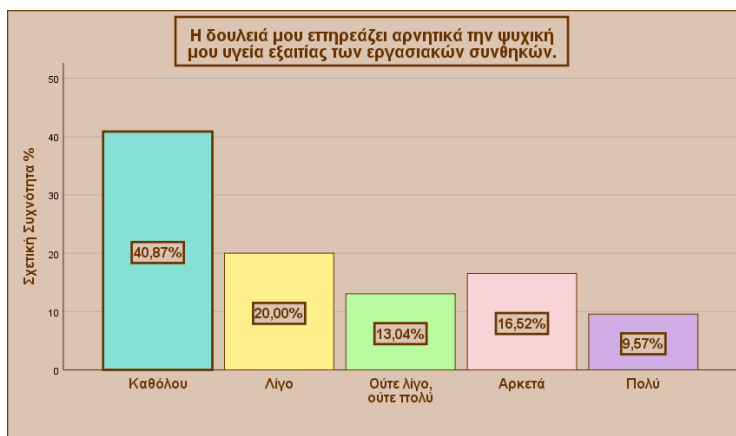
	Σχετική Συχνότητα %	
	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %
Καθόλου	54	47
Λίγο	25	21,7
Ούτε λίγο, ούτε πολύ	18	15,7
Αρκετά	14	12,2
Πολύ	4	3,5
Σύνολο	115	100

Από τους 115 εκπαιδευτικούς οι 72 (ποσοστό 62,6%) θεωρούν ότι η έλλειψη δυνατότητας για διδακτική – επιστημονική κατάρτιση δεν τους επηρεάζει καθόλου αρνητικά, ενώ μόλις 8 άτομα, σε πλήθος 115 εκπαιδευτικών, θεωρούν ότι ψυχικά επηρεάζονται αρνητικά αρκετά ή πολύ από την έλλειψη δυνατοτήτων διδακτικής – επιστημονικής κατάρτισης (Γράφημα 14).



**Γράφημα 14: Εκπαιδευτικοί - επιστημονική κατάρτιση**

Οι εκπαιδευτικοί σε ποσοστό 40,9% θεωρούν ότι οι εργασιακές συνθήκες δεν τους επηρεάζουν καθόλου, ενώ 30 εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι ψυχικά επηρεάζονται αρκετά ή πολύ από τις εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στο σχολείο τους (Γράφημα 15).



**Γράφημα 15: Εκπαιδευτικοί - εργασιακές συνθήκες**

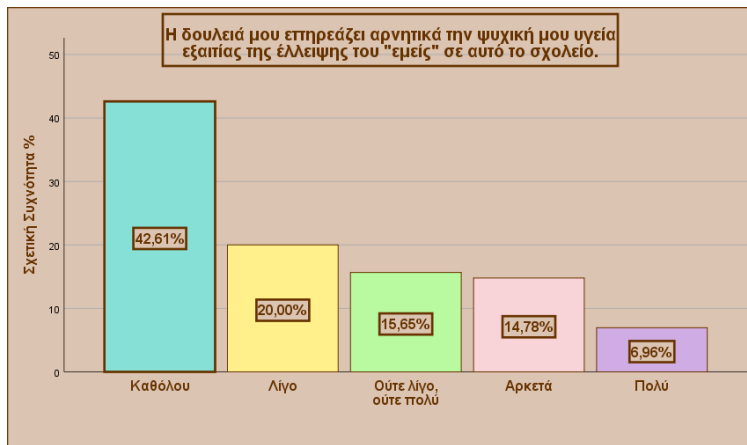
**Πίνακας 8: Εκπαιδευτικοί-επιστημονική κατάρτιση**

Κατηγορία	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία εξαιτίας των δυνατοτήτων διδακτικής-επιστημονικής κατάρτισης	
	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %
Καθόλου	72	62,6
Λίγο	23	20
Ούτε λίγο, ούτε πολύ	12	10,4
Αρκετά	6	5,2
Πολύ	2	1,7
Σύνολο	115	100

**Πίνακας 9: Εκπαιδευτικοί-εργασιακές συνθήκες**

Κατηγορία	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία εξαιτίας των εργασιακών συνθηκών	
	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %
Καθόλου	47	40,9
Λίγο	23	20
Ούτε λίγο, ούτε πολύ	15	13
Αρκετά	19	16,5
Πολύ	11	9,6
Σύνολο	115	100

Τέλος, λιγότεροι από τους μισούς εκπαιδευτικούς (ποσοστό 42,6%) θεωρούν ότι η έλλειψη συνεκτικότητας δεν τους επηρεάζει καθόλου αρνητικά, ενώ 25 άτομα, σε πλήθος 115 εκπαιδευτικών, θεωρούν ότι ψυχικά επηρεάζονται αρκετά ή πολύ από την έλλειψη του «εμείς» στο σχολείο τους (Γράφημα 16).



**Γράφημα 16: Εκπαιδευτικοί - συνεκτικότητα**

**Πίνακας 10: Εκπαιδευτικοί- συνεκτικότητα**

Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία εξαιτίας της έλλειψης του «εμείς» σε αυτό το σχολείο		
	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %
Καθόλου	49	42,6
Λίγο	23	20
Ούτε λίγο, ούτε πολύ	18	15,7
Αρκετά	17	14,8
Πολύ	8	7
<b>Σύνολο</b>	<b>115</b>	<b>100</b>

### 7.3 ΜΕΡΟΣ Γ: Υπάρχουσα Κατάσταση Σχετικά Με Το Σχολικό Κλίμα

Το Γ΄ μέρος του ερωτηματολογίου εμπεριέχει 50 δηλώσεις, οι οποίες κατανέμονται σε 7 θεματικούς άξονες. Κάθε άξονας αντιστοιχεί σε έναν από τους 7 κύριους παράγοντες που θεωρήθηκε ότι συντελούν στη διαμόρφωση θετικού σχολικού κλίματος. Σε κάθε δήλωση οι απαντήσεις ακολουθούν την κλίμακα Likert από το 1 έως το 5 (όπου 1 = Διαφωνώ απόλυτα, 2 = Διαφωνώ αρκετά, 3 = Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ, 4 = Συμφωνώ αρκετά και 5 = Συμφωνώ απόλυτα).

#### 7.3.1 Σχέσεις Και Επικοινωνία Συναδέλφων

Ο πρώτος άξονας του ερωτηματολογίου περιέχει 7 δηλώσεις που αφορούν στις σχέσεις και στην επικοινωνία των συναδέλφων (Πίνακας 11). Η αξιοπιστία του άξονα είναι πολύ καλή, αφού ο δείκτης Cronbach's alpha ανέρχεται σε 0,826. Ο συνολικός μέσος όρος του άξονα είναι 3,98, ενώ καθεμία από τις δηλώσεις έχει μέσο όρο μεγαλύτερο του 3,69 και συγχρόνως μικρότερο του 4,23 (τυπική απόκλιση 0,98), γεγονός που καταδεικνύει την συμφωνία των εκπαιδευτικών σχετικά με την επικοινωνία και τις σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους.

**Πίνακας 11. Σχέσεις και επικοινωνία συναδέλφων: Περιγραφικά στατιστικά Άξονα 1**

A/A Ερ.	Άξονας 1: Σχέσεις και Επικοινωνία Συναδέλφων	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
1	Περνάω καλά με τους συναδέλφους μου στο σχολείο.	1	5	4,13	0,82
2	Εκπαιδευτικοί του σχολείου μου έχουν κοινωνικές επαφές μεταξύ τους και εκτός του σχολείου.	1	5	3,69	0,99
4	Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τους συναδέλφους άλλων ειδικοτήτων και άλλων βαθμίδων.	1	5	4,03	0,96
10	Οι νέοι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ευπρόσδεκτοι και ενσωματώνονται γρήγορα στην ομάδα.	1	5	4,23	0,96
11	Στο σχολείο μου οι εκπαιδευτικοί μπορούν να βασίζονται ο ένας στον άλλον.	1	5	3,83	1,05
12	Υπάρχουν συχνά εντάσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου μου.*	1	4	4,08	0,89
38	Οι εκπαιδευτικοί υποστηρίζουν ο ένας τον άλλον στο σχολείο μου.	1	5	3,87	0,97
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>		-		<b>3,98</b>	<b>0,98</b>
<b>Cronbach's Alpha</b>		<b>0,826</b>			

\*Μετά την αναστροφή των απαντήσεων

Πιο αναλυτικά, όπως φαίνεται και στον πίνακα που ακολουθεί (Πίνακας 12), η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών δήλωσε ότι περνάει καλά στο σχολείο. Συγκεκριμένα, οι εκπαιδευτικοί σε ποσοστό 80% δήλωσαν ότι συμφωνούν (αρκετά ή απόλυτα) με την αντίστοιχη δήλωση, ενώ μόνο 4 εκπαιδευτικοί δήλωσαν ότι διαφωνούν (αρκετά ή απόλυτα) με αυτή τη δήλωση.

Περισσότεροι από τους μισούς ερωτώμενους δήλωσαν ότι οι εκπαιδευτικοί του σχολείου τους έχουν κοινωνικές επαφές μεταξύ τους και εκτός του σχολείου, ενώ μόνο 1 εκπαιδευτικός διαφώνησε απόλυτα με αυτή τη δήλωση. Το γεγονός αυτό φανερώνει ότι οι εκπαιδευτικοί στην πλειοψηφία τους έχουν αναπτύξει στενούς δεσμούς μεταξύ τους.

Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τους συναδέλφους άλλων ειδικοτήτων και άλλων βαθμίδων, σύμφωνα με το 39,1% των ερωτώμενων, οι οποίοι συμφώνησαν απόλυτα με αυτή τη δήλωση, ενώ, αντιθέτως, υπάρχουν 10 εκπαιδευτικοί που διαφωνούν με αυτό.

Οι νέοι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ευπρόσδεκτοι και ενσωματώνονται γρήγορα στην ομάδα των εκπαιδευτικών, σύμφωνα με το 78,3% των ερωτώμενων, οι οποίοι συμφώνησαν (απόλυτα ή αρκετά) με την αντίστοιχη δήλωση, σε αντίθεση με το 6% των εκπαιδευτικών που πιστεύουν το ακριβώς αντίθετο.

Παράλληλα, οι εκπαιδευτικοί σε ποσοστό 67% θεωρούν ότι στο σχολείο τους οι εκπαιδευτικοί μπορούν να βασίζονται ο ένας στον άλλον αλλά το 10,4% των εκπαιδευτικών δεν συμφωνεί με αυτό.

Κανένας εκπαιδευτικός δεν θεωρεί ότι υπάρχουν συχνά εντάσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς, ενώ υπάρχουν 5 εκπαιδευτικοί που προφανώς αρκετά συχνά βιώνουν τέτοιες καταστάσεις. Παρόλα αυτά, 73% των εκπαιδευτικών δήλωσε ότι διαφωνεί (αρκετά ή απόλυτα) με τη σχετική δήλωση.

Τέλος, οι εκπαιδευτικοί σε ποσοστό 70,5% πιστεύουν ότι υπάρχει αλληλοϋποστήριξη μεταξύ των εκπαιδευτικών του σχολείου τους, ενώ σε ποσοστό 9,6% διαφωνούν με αυτό.

**Πίνακας 12. Πίνακας Κατανομής Συχνοτήτων Άξονα 1: Σχέσεις και επικοινωνία συναδέλφων**

A/A Ερ.	Άξονας 1: Σχέσεις και Επικοινωνία Συναδέλφων	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα
1	Περνάω καλά με τους συναδέλφους μου στο σχολείο.	1	3	19	49	43
		0,9%	2,6%	16,5%	42,6%	37,4%
2	Εκπαιδευτικοί του σχολείου μου έχουν κοινωνικές επαφές μεταξύ τους και εκτός του σχολείου.	1	13	35	38	28
		0,9%	11,3%	30,4%	33%	24,3%
4	Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τους συναδέλφους άλλων ειδικοτήτων και άλλων βαθμίδων.	2	8	20	40	45
		1,7%	7%	17,4%	34,8%	39,1%
10	Οι νέοι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ευπρόσδεκτοι και ενσωματώνονται γρήγορα στην ομάδα.	2	5	18	30	60
		1,7%	4,3%	15,7%	26,1%	52,2%
11	Στο σχολείο μου οι εκπαιδευτικοί μπορούν να βασίζονται ο ένας στον άλλον.	5	7	26	41	36
		4,3%	6,1%	22,6%	35,7%	31,3%
12	Υπάρχουν συχνά εντάσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου μου.	45	39	26	5	0
		39,1%	33,9%	22,6%	4,3%	0%
38	Οι εκπαιδευτικοί υποστηρίζουν ο ένας τον άλλον στο σχολείο μου.	3	8	23	47	34
		2,6%	7%	20%	40,9%	29,6%



### 7.3.2 Γονείς Και Σχολική Κοινότητα

Ο δεύτερος άξονας του ερωτηματολογίου περιέχει 2 δηλώσεις που αφορούν στη συνεργασία με τους γονείς (Πίνακας 13). Η αξιοπιστία του άξονα κρίνεται επαρκής, αφού ο δείκτης Cronbach's alpha ανέρχεται σε 0,653. Ο συνολικός μέσος όρος του άξονα είναι 3,75, γεγονός που φανερώνει μία σχετικά ικανοποιητική συνεργασία των εκπαιδευτικών και γενικότερα του σχολείου με τους γονείς.

**Πίνακας 13. Περιγραφικά στατιστικά Άξονα 2: Γονείς και σχολική κοινότητα**

A/A Ερ.	Άξονας 2: Γονείς και Σχολική Κοινότητα	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
13	Οι εκπαιδευτικοί συνήθως έχουν αγαστή συνεργασία και επικοινωνία με τους γονείς.	2	5	3,92	0,8
15	Οι γονείς, συνήθως, είναι υποστηρικτικοί σε ό,τι διαδραματίζεται στο σχολείο.	1	5	3,58	0,94
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>		<b>-</b>		<b>3,75</b>	<b>0,89</b>
<b>Cronbach's Alpha</b>		<b>0,653</b>			

Πιο συγκεκριμένα, όπως φαίνεται στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 14), κανένας από τους ερωτώμενους δεν διαφωνεί απόλυτα με το ότι οι εκπαιδευτικοί έχουν συνήθως αγαστή επικοινωνία με τους γονείς. Ωστόσο, περίπου οι μισοί εκπαιδευτικοί συμφωνούν αρκετά αλλά όχι απόλυτα με τη δήλωση αυτή.

Παράλληλα, περίπου το 60% των εκπαιδευτικών πιστεύει (απόλυτα ή αρκετά) ότι οι γονείς, συνήθως, είναι υποστηρικτικοί με ό,τι διαδραματίζεται στο σχολείο, ενώ οι εκπαιδευτικοί σε ποσοστό περίπου 12% δεν συμφωνούν με αυτό.

**Πίνακας 14. Πίνακας Κατανομής Συχνότητων Άξονα 2: Γονείς και σχολική κοινότητα**

A/A Ερ.	Άξονας 2: Γονείς και Σχολική Κοινότητα	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα
13	Οι εκπαιδευτικοί συνήθως έχουν αγαστή συνεργασία και επικοινωνία με τους γονείς.	0	5	27	55	28
		0%	4,3%	23,5%	47,8%	24,3%
15	Οι γονείς, συνήθως, είναι υποστηρικτικοί σε ό,τι διαδραματίζεται στο σχολείο.	3	11	33	52	16
		2,6%	9,6%	28,7%	45,2%	13,9%

### 7.3.3 Επικοινωνία Μαθητών - Εκπαιδευτικών

Ο τρίτος άξονας του ερωτηματολογίου περιέχει 6 δηλώσεις που αφορούν στην επικοινωνία μαθητών - εκπαιδευτικών (Πίνακας 15). Η αξιοπιστία του άξονα κρίνεται πολύ καλή, αφού ο δείκτης Cronbach's alpha ανέρχεται σε 0,847. Ο συνολικός μέσος όρος του άξονα είναι 4,02 και οι επιμέρους μέσοι όροι των δηλώσεων είναι τουλάχιστον 3,77 και το πολύ 4,4 (τυπική απόκλιση 0,93), γεγονός που καταδεικνύει τον υψηλό βαθμό συμφωνίας του συνολικού μέσου όρου και των επιμέρους δηλώσεων.

**Πίνακας 15. Περιγραφικά στατιστικά Άξονα 3: Επικοινωνία μαθητών - εκπαιδευτικών**

A/A Ερ.	Άξονας 3: Επικοινωνία Μαθητών - Εκπαιδευτικών	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
6	Οι μαθητές σέβονται τους εκπαιδευτικούς τους στο σχολείο μου.	1	5	3,77	0,9
17	Οι δραστηριότητες του σχολείου ενδυναμώνουν την επικοινωνία μεταξύ των μαθητών και των εκπαιδευτικών.	1	5	4,09	0,99
20	Οι εκπαιδευτικοί του σχολείου μου είναι «κοντά» στους μαθητές τους.	1	5	4,18	0,85
21	Το προσωπικό του σχολείου επιβάλλει με συνέπεια κανόνες για τη συμπεριφορά των μαθητών.	1	5	3,78	1,05
22	Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τους μαθητές τους στο σχολείο μου.	1	5	4,4	0,81
25	Οι μαθητές και οι εκπαιδευτικοί συνεργάζονται πολύ καλά στο σχολείο μου.	1	5	3,93	0,8
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>		-		<b>4,02</b>	<b>0,93</b>
<b>Cronbach's Alpha</b>		<b>0,847</b>			

Πιο αναλυτικά, σύμφωνα με τον πίνακα που ακολουθεί (Πίνακας 16), οι εκπαιδευτικοί σε ποσοστό 66,1% πιστεύουν (απόλυτα ή αρκετά) ότι οι μαθητές σέβονται τους εκπαιδευτικούς του σχολείου τους, ενώ σε ποσοστό 7,8% διαφωνούν με αυτό. Όσον αφορά όμως το αντίστροφο, και πιο συγκεκριμένα το αν οι εκπαιδευτικοί σέβονται τους μαθητές του σχολείου τους, τότε οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών ήταν λίγο διαφορετικές, αφού αυτή η δήλωση τους βρήκε σύμφωνους σε ποσοστό 86,9%, ενώ διαφώνησαν μόνο 3 εκπαιδευτικοί.

Οι εκπαιδευτικοί πιστεύουν σε ποσοστό σχεδόν 75% ότι οι δραστηριότητες του σχολείου ενδυναμώνουν την επικοινωνία μεταξύ των μαθητών και των εκπαιδευτικών, ενώ σε ποσοστό περίπου 7% δεν θεωρούν ότι οι δραστηριότητες αποφέρουν σχετική ενδυνάμωση της συγκεκριμένης επικοινωνίας. Παράλληλα, οι εκπαιδευτικοί είναι «κοντά» στους μαθητές τους, σύμφωνα με ό,τι πιστεύουν οι εκπαιδευτικοί σε ποσοστό σχεδόν 80%, ενώ μόνο 4 εκπαιδευτικοί διαφωνούν με αυτό.

Λιγότερο απόλυτοι είναι οι εκπαιδευτικοί σε ό,τι αφορά το αν το προσωπικό του σχολείου επιβάλλει με συνέπεια κανόνες για τη συμπεριφορά των μαθητών, αφού μόλις το 67% των εκπαιδευτικών συμφώνησε με αυτό, ενώ περίπου σε ποσοστό 12% διαφώνησαν με αυτή τη δήλωση.

Τέλος, υπάρχει αγαστή συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών και των μαθητών, όπως πιστεύουν (απόλυτα ή αρκετά) οι εκπαιδευτικοί σε ποσοστό σχεδόν 74%. Παρόλα αυτά, υπάρχουν και εκπαιδευτικοί σε ποσοστό 3,5% που διαφωνούν με αυτό.

**Πίνακας 16. Πίνακας Κατανομής Συχνοτήτων Άξονα 3: Επικοινωνία μαθητών - εκπαιδευτικών**

A/A Ερ.	Άξονας 3: Επικοινωνία Μαθητών - Εκπαιδευτικών	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα
6	Οι μαθητές σέβονται τους εκπαιδευτικούς τους στο σχολείο μου.	2	7	30	53	23
		1,7%	6,1%	26,1%	46,1%	20%
17	Οι δραστηριότητες του σχολείου ενδυναμώνουν την επικοινωνία μεταξύ των μαθητών και των εκπαιδευτικών.	2	6	21	37	49
		1,7%	5,2%	18,3%	32,2%	42,6%
20	Οι εκπαιδευτικοί του σχολείου μου είναι «κοντά» στους μαθητές τους.	1	3	18	45	48
		0,9%	2,6%	15,7%	39,1%	41,7%
21	Το προσωπικό του σχολείου επιβάλλει με συνέπεια κανόνες για τη συμπεριφορά των μαθητών.	4	10	24	46	31
		3,5%	8,7%	20,9%	40%	27%
22	Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τους μαθητές τους στο σχολείο μου.	1	2	12	35	65
		0,9%	1,7%	10,4%	30,4%	56,5%
25	Οι μαθητές και οι εκπαιδευτικοί συνεργάζονται πολύ καλά στο σχολείο μου.	1	3	26	58	27
		0,9%	2,6%	22,6%	50,4%	23,5%

### 7.3.4 Υψηλό Ηθικό Και Συνεκτικότητα

Ο τέταρτος άξονας του ερωτηματολογίου περιέχει 4 δηλώσεις που αφορούν στη συνεκτικότητα και το ηθικό των μελών της σχολικής κοινότητας (Πίνακας 17). Η αξιοπιστία του άξονα κρίνεται πολύ καλή, αφού ο δείκτης Cronbach's alpha ανέρχεται σε 0,815. Ο συνολικός μέσος όρος του άξονα είναι 4,03 και οι επιμέρους μέσοι όροι των δηλώσεων είναι τουλάχιστον 3,85 και συγχρόνως το πολύ 4,31 (τυπική απόκλιση 0,92).

**Πίνακας 17. Περιγραφικά στατιστικά Άξονα 4: Υψηλό ηθικό και συνεκτικότητα**

A/A Ερ.	Άξονας 4: Υψηλό Ηθικό και Συνεκτικότητα	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
26	Οι εκπαιδευτικοί χαίρονται που εργάζονται σε αυτό το σχολείο.	1	5	3,85	0,93
27	Εάν μπορούσα να επιλέξω ξανά θα επέλεγα και πάλι να εργάζομαι ως εκπαιδευτικός σε αυτό το σχολείο.	1	5	4,31	0,99
29	Οι μαθητές, οι εκπαιδευτικοί και οι γονείς, στην πλειονότητά τους, θα υπερασπίζονταν το σχολείο τους εάν αυτό αμφισβητούνταν.	1	5	3,92	0,86
45	Οι μαθητές αγαπούν το σχολείο τους και θέλουν να παραμείνουν μαθητές του.	1	5	4,02	0,82
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>		-		<b>4,03</b>	<b>0,92</b>
<b>Cronbach's Alpha</b>		<b>0,815</b>			

Σε αυτό το πλαίσιο, όπως αποτυπώνεται στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 18), οι εκπαιδευτικοί χαίρονται που εργάζονται στο σχολείο τους (σε ποσοστό 70,4%) και, εάν μπορούσαν να επιλέξουν, θα επέλεγαν και πάλι να εργάζονται στο ίδιο σχολείο (σε ποσοστό 84,4%). Ωστόσο, σε ποσοστό περίπου 7% οι εκπαιδευτικοί δήλωσαν ότι διαφωνούν με αυτές τις δύο δηλώσεις.

Παρόμοια, οι εκπαιδευτικοί θεωρούν, σε ποσοστό 75,7%, ότι οι μαθητές αγαπούν το σχολείο τους και θέλουν να παραμείνουν μαθητές του, ενώ μόλις 3 εκπαιδευτικοί είναι αντίθετοι με αυτή τη δήλωση. Αντίστοιχα, οι ερωτώμενοι σε ποσοστό 72,2% πιστεύουν (απόλυτα ή αρκετά) ότι οι μαθητές, οι εκπαιδευτικοί και οι γονείς, στην πλειονότητά τους, θα υπερασπίζονταν το σχολείο τους, εάν αυτό αμφισβητούνταν. Απεναντίας, περίπου 5% των εκπαιδευτικών διαφωνούν με αυτή τη δήλωση.

**Πίνακας 18. Πίνακας Κατανομής Συχνοτήτων Άξονα 4: Υψηλό ηθικό και συνεκτικότητα**

A/A Ερ.	Άξονας 4: Υψηλό Ηθικό και Συνεκτικότητα	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα
26	Οι εκπαιδευτικοί χαίρονται που εργάζονται σε αυτό το σχολείο.	3	5	26	53	28
		2,6%	4,3%	22,6%	46,1%	24,3%
27	Εάν μπορούσα να επιλέξω ξανά θα επέλεγα και πάλι να εργάζομαι ως εκπαιδευτικός σε αυτό το σχολείο.	3	6	9	31	66
		2,6%	5,2%	7,8%	27%	57,4%
29	Οι μαθητές, οι εκπαιδευτικοί και οι γονείς, στην πλειονότητά τους, θα υπερασπίζονταν το σχολείο τους εάν αυτό αμφισβητούνταν.	1	5	26	53	30
		0,9%	4,3%	22,6%	46,1%	26,1%
45	Οι μαθητές αγαπούν το σχολείο τους και θέλουν να παραμείνουν μαθητές του.	1	2	25	53	34
		0,9%	1,7%	21,7%	46,1%	29,6%

### 7.3.5 Συνεχής Διδακτική Και Επιστημονική Κατάρτιση

Ο πέμπτος άξονας του ερωτηματολογίου περιέχει 3 δηλώσεις, οι οποίες αφορούν στη δυνατότητα για συνεχή διδακτική και επιστημονική κατάρτιση που παρέχεται στους εκπαιδευτικούς (Πίνακας 19). Η αξιοπιστία του άξονα κρίνεται καλή, αφού ο δείκτης Cronbach's alpha ανέρχεται σε 0,756. Ο συνολικός μέσος όρος του άξονα είναι 4,09 και οι επιμέρους μέσοι όροι των δηλώσεων είναι τουλάχιστον 3,92 και το πολύ 4,21 (τυπική απόκλιση 1,02).

**Πίνακας 19. Περιγραφικά στατιστικά Άξονα 5:  
Συνεχής διδακτική και επιστημονική κατάρτιση**

A/A Ερ.	Άξονας 5: Συνεχής Διδακτική και Επιστημονική Κατάρτιση	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
16	Στο σχολείο μου ενθαρρύνονται οι εκπαιδευτικοί να υλοποιούν καινοτόμες εκπαιδευτικές ιδέες.	1	5	4,13	1,12
30	Οι εκπαιδευτικοί του σχολείου μου αναζητούν καλύτερους τρόπους διδασκαλίας και μάθησης.	1	5	3,92	0,82
41	Στο σχολείο μου ενθαρρύνεται η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών.	1	5	4,21	1,05
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>		-		<b>4,09</b>	<b>1,02</b>
<b>Cronbach's Alpha</b>		<b>0,756</b>			

Όσον αφορά στη συνεχή διδακτική και επιστημονική εξέλιξη των εκπαιδευτικών, σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα (Πίνακα 20) προκύπτει ότι οι εκπαιδευτικοί ενθαρρύνονται να υλοποιούν καινοτόμες εκπαιδευτικές ιδέες και να παρακολουθούν επιμορφωτικά προγράμματα, όπως πιστεύει το 77,4% και 80% αντίστοιχα, των εκπαιδευτικών, σε αντίθεση με το 10,4% και 8,7% αντίστοιχα των ερωτώμενων που πιστεύουν το ακριβώς αντίθετο.

Παράλληλα, οι εκπαιδευτικοί θεωρούν, σε ποσοστό 74,7%, ότι αναζητούν καλύτερους τρόπους διδασκαλίας και μάθησης, σε αντίθεση με 7 εκπαιδευτικούς από τους 115 ερωτώμενους (ποσοστό 6,1%) που πιστεύουν ότι οι εκπαιδευτικοί του σχολείου τους είναι «στάσιμοι» στις διδακτικές τους μεθόδους.

**Πίνακας 20. Πίνακας Κατανομής Συχνότητας Άξονα 5:  
Συνεχής διδακτική και επιστημονική κατάρτιση**

A/A Ερ.	Άξονας 5: Συνεχής Διδακτική και Επιστημονική Κατάρτιση	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα
16	Στο σχολείο μου ενθαρρύνονται οι εκπαιδευτικοί να υλοποιούν καινοτόμες εκπαιδευτικές ιδέες.	5	7	14	31	58
		4,3%	6,1%	12,2%	27%	50,4%
30	Οι εκπαιδευτικοί του σχολείου μου αναζητούν καλύτερους τρόπους διδασκαλίας και μάθησης.	1	6	22	58	28
		0,9%	5,2%	19,1%	50,4%	24,3%
41	Στο σχολείο μου ενθαρρύνεται η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών.	4	6	13	31	61
		3,5%	5,2%	11,3%	27%	53%



### 7.3.6 Εργασιακές Συνθήκες

Ο έκτος άξονας του ερωτηματολογίου περιέχει 7 δηλώσεις, οι οποίες αφορούν στις εργασιακές συνθήκες που επικρατούν σε κάθε σχολείο και σχετίζονται με το ωράριο, τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη αποφάσεων, τα καθήκοντα που τους ανατίθενται, τις γραφειοκρατικές εργασίες, τις αναπληρώσεις απόντων εκπαιδευτικών κ.λπ. (Πίνακας 21). Η αξιοπιστία του άξονα κρίνεται οριακά ικανοποιητική, αφού ο δείκτης Cronbach's alpha ανέρχεται σε 0,548. Ο συνολικός μέσος όρος του άξονα είναι 3,21 και αποτελεί τον χαμηλότερο μέσο όρο σε σχέση με τους μέσους όρους των άλλων αξόνων της παρούσας έρευνας.

**Πίνακας 21. Περιγραφικά στατιστικά Άξονα 6:Εργασιακές συνθήκες**

A/A Ερ.	Άξονας 6: Εργασιακές Συνθήκες	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
3	Είμαι ικανοποιημένος/η από το ωράριο λειτουργίας του σχολείου.	1	5	3,63	1,25
14	Αν και προφανώς δεν μπορώ να ψηφίσω για κάθε απόφαση που λαμβάνεται σε αυτό το σχολείο και με επηρεάζει, αισθάνομαι ότι, με κάποιο τρόπο, μπορώ να έχω σημαντική συμβολή σε αυτή την απόφαση.	1	5	3,38	1,25
18	Συχνά μου ανατίθενται επιπλέον καθήκοντα (π.χ. εφημερίες, αναπληρώσεις) λόγω απόντων εκπαιδευτικών.*	1	5	2,43	1,19
24	Συχνά δημιουργούνται προβλήματα εξαιτίας της αργοπορίας μερικών εκπαιδευτικών.*	1	5	3,93	1,12
31	Στο σχολείο μου λίγοι εκπαιδευτικοί αναλαμβάνουν τις περισσότερες δουλειές.*	1	5	2,95	1,25
32	Αισθάνομαι ότι οι ιδέες μου ακούγονται και λαμβάνονται υπόψη στο σχολείο μου.	1	5	3,66	1,16
43	Έχω αρκετές γραφειοκρατικές δουλειές πέραν των καθηκόντων μου για την τάξη.*	1	5	2,48	1,28
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>		-		<b>3,21</b>	<b>1,33</b>
<b>Cronbach's Alpha</b>		<b>0,548</b>			

\*Μετά την αναστροφή των απαντήσεων

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 22), οι μισοί περίπου εκπαιδευτικοί δηλώνουν ικανοποιημένοι από το ωράριο λειτουργίας του σχολείου (ποσοστό 57,4%), ενώ είναι αρκετοί και αυτοί που δεν είναι ικανοποιημένοι (ποσοστό 18,2%), γεγονός που πιθανότατα οφείλεται στο ότι στα περισσότερα ιδιωτικά σχολεία υπάρχει καθημερινά υποχρεωτικό δωρο πρόγραμμα, ενώ παράλληλα οι εκπαιδευτικοί έχουν συνήθως πλήρες ωράριο, όπως άλλωστε φαίνεται και από το δείγμα της έρευνας, όπου υπάρχει μόνο 1 ωρομίσθιος στους 115 ερωτηθέντες εκπαιδευτικούς. Επιπλέον, οι εκπαιδευτικοί σε ποσοστό 54,8% κατανοούν ότι δεν μπορούν να ψηφίζουν για κάθε απόφαση που τους επηρεάζει, παρόλο που θεωρούν ότι με κάποιον τρόπο μπορούν να έχουν σημαντική συμβολή στις αποφάσεις. Ωστόσο, περισσότερο από το  $\frac{1}{4}$  των εκπαιδευτικών (ποσοστό 27,8%) διαφωνούν με αυτή τη δήλωση και προφανώς δεν θεωρούν ότι, με τον τρόπο τους, συμβάλλουν στη λήψη αποφάσεων στο σχολείο τους. Στην ερώτηση, όμως, που σχετίζεται με το αν ακούγονται οι ιδέες τους και λαμβάνονται υπόψη στο σχολείο τους, η κατάσταση που διαμορφώθηκε είναι λίγο πιο αισιόδοξη, αφού 65,2% των εκπαιδευτικών συμφωνούν, ενώ 16,5% διαφωνούν. Παράλληλα, οι εκπαιδευτικοί, σε ποσοστό 65,2%, δεν θεωρούν ότι δημιουργούνται προβλήματα εξαιτίας της αργοπορίας μερικών εκπαιδευτικών, ενώ σε ποσοστό 14,8% θεωρούν ότι δημιουργούνται. Εκ διαμέτρου αντίθετα όμως, τοποθετούνται οι εκπαιδευτικοί σε ό,τι αφορά τα επιπλέον καθήκοντα (π.χ. εφημερίες, αναπληρώσεις) που τους ανατίθενται λόγω απόντων εκπαιδευτικών, αφού σε ποσοστό 16,5% διαφωνούν, ενώ περισσότεροι από τους μισούς (ποσοστό 53,9%) συμφωνούν με αυτή τη δήλωση, δεδομένου ότι στα ιδιωτικά σχολεία, όταν απουσιάζει κάποιος εκπαιδευτικός, δεν διαμορφώνεται το ημερήσιο πρόγραμμα, ώστε να σχολάνε νωρίτερα οι μαθητές, αλλά παραμένουν στο χώρο του σχολείου και απασχολούνται από άλλους εκπαιδευτικούς. Ανάλογα, σε ποσοστό 51,3% οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι έχουν αρκετές γραφειοκρατικές δουλειές πέραν των καθηκόντων τους για την τάξη και σε ποσοστό 40,9% θεωρούν ότι λίγοι εκπαιδευτικοί αναλαμβάνουν τις περισσότερες δουλειές, ενώ διαφωνούν με αυτές τις δηλώσεις το 18,3% και 32,2%, αντίστοιχα, των εκπαιδευτικών.

**Πίνακας 22. Πίνακας Κατανομής Συχνοτήτων Άξονα 6: Εργασιακές συνθήκες**

A/A Ερ.	Άξονας 6: Εργασιακές Συνθήκες	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα
3	Είμαι ικανοποιημένος/η από το ωράριο λειτουργίας του σχολείου.	9	12	28	30	36
		7,8%	10,4%	24,3%	26,1%	31,3%
14	Αν και προφανώς δεν μπορώ να ψηφίσω για κάθε απόφαση που λαμβάνεται σε αυτό το σχολείο και με επηρεάζει, αισθάνομαι ότι, με κάποιο τρόπο, μπορώ να έχω σημαντική συμβολή σε αυτή την απόφαση.	10	22	20	40	23
		8,7%	19,1%	17,4%	34,8%	20%
18	Συχνά μου ανατίθενται επιπλέον καθήκοντα (π.χ. εφημερίες, αναπληρώσεις) λόγω απόντων εκπαιδευτικών.	7	12	34	32	30
		6,1%	10,4%	29,6%	27,8%	26,1%
24	Συχνά δημιουργούνται προβλήματα εξαιτίας της αργοπορίας μερικών εκπαιδευτικών.	50	25	23	16	1
		43,5%	21,7%	20%	13,9%	0,9%
31	Στο σχολείο μου λίγοι εκπαιδευτικοί αναλαμβάνουν τις περισσότερες δουλειές.	18	19	31	33	14
		15,7%	16,5%	27%	28,7%	12,2%
32	Αισθάνομαι ότι οι ιδέες μου ακούγονται και λαμβάνονται υπόψη στο σχολείο μου.	9	10	21	46	29
		7,8%	8,7%	18,3%	40%	25,2%
43	Έχω αρκετές γραφειοκρατικές δουλειές πέραν των καθηκόντων μου για την τάξη.	11	10	35	26	33
		9,6%	8,7%	30,4%	22,6%	28,7%

### 7.3.7 Διεύθυνση

Ο έβδομος άξονας του ερωτηματολογίου περιέχει 21 δηλώσεις, οι οποίες αφορούν στη διεύθυνση του σχολείου. (Πίνακας 23). Η αξιοπιστία του άξονα κρίνεται πολύ υψηλή, αφού ο δείκτης Cronbach's alpha ανέρχεται σε 0,96. Ο συνολικός μέσος όρος του άξονα είναι 3,98, ενώ με εξαίρεση μία ερώτηση που αφορά στην εκμυστήρευση προσωπικών θεμάτων στον διευθυντή η οποία έχει μέσο όρο 2,77, οι υπόλοιπες 20 ερωτήσεις έχουν μέσο όρο μεγαλύτερο του 3,7.

**Πίνακας 23. Περιγραφικά στατιστικά Άξονα 7: Διεύθυνση**

A/A Ερ.	Άξονας 7: Διεύθυνση	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
5	Ο/Η διευθυντής/ντρια επαινεί και ενθαρρύνει τους εκπαιδευτικούς.	1	5	3,88	1,19
7	Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι καλός εκπρόσωπος για τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες των εκπαιδευτικών ενώπιον του ιδιοκτήτη/επόπτη/διοικητικού συμβουλίου.	1	5	3,73	1,25
8	Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι αυταρχικός/ή.*	1	5	4,24	1,05
9	Αισθάνομαι ότι ο/η διευθυντής/ντρια παρακολουθεί, με τον τρόπο του/της, τις κινήσεις μου, όταν κάνω μάθημα.*	1	5	4,1	1,14
19	Υπάρχει διαφάνεια ως προς την αντιμετώπιση των εκπαιδευτικών από τον/την διευθυντή/ντρια.	1	5	3,84	1,24
23	Ο/Η διευθυντής/ντρια υπερασπίζεται τους εκπαιδευτικούς και δεν υποκύπτει σε καταφανώς παράλογες απαιτήσεις των γονέων.	1	5	4,03	1,12
28	Ο/Η διευθυντής/ντρια δίνει το παράδειγμα δουλεύοντας ο/η ίδιος/α πάρα πολύ.	1	5	4,37	1,04
33	Ο/Η διευθυντής/ντρια και οι εκπαιδευτικοί συνεργάζονται, τις περισσότερες φορές, χωρίς προστριβές για την αποτελεσματική λειτουργία του σχολείου.	1	5	4,06	1,04
34	Αν κάποιος/α εκπαιδευτικός θέλει να επιβάλει ποινή, σε μαθητή/τρια για κάποιο παράπτωμα στο οποίο αποδεδειγμένα υπέπεσε, τότε ο/η διευθυντής/ντρια είναι υποστηρικτικός προς τον/την εκπαιδευτικό.	1	5	4,23	0,95
35	Ο/Η διευθυντής/ντρια λαμβάνει υπόψη του/της τις απόψεις των εκπαιδευτικών.	1	5	4	1,04
36	Όταν προκύπτει ένα θέμα στο σχολείο, αισθάνομαι ελεύθερος/η να εκφράσω τις απόψεις μου στον/στην διευθυντή/τρια μου.	1	5	3,99	1,16

37	Ο/Η διευθυντής/ντρια ενδιαφέρεται για τα συναισθήματα των εκπαιδευτικών του σχολείου μου.	1	5	3,76	1,16
39	Ο/Η διευθυντής/ντρια με τη στάση που επιδεικνύει βοηθά στην επίλυση διενέξεων μεταξύ των εκπαιδευτικών.	1	5	3,86	1,16
40	Ο/Η διευθυντής/ντρια, όταν ασκεί κριτική στους εκπαιδευτικούς, τούς εξηγεί το λόγο για τον οποίο το κάνει αυτό.	1	5	3,99	1,15
42	Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι δίκαιος/η με τους εκπαιδευτικούς.	1	5	4,1	1,11
44	Ο/Η διευθυντής/ντρια επιβραβεύει δημοσίως όσους εκπαιδευτικούς αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες.	1	5	3,7	1,2
46	Εμπιστεύομαι προσωπικά μου θέματα στον/στην διευθυντή/ντρια μου.	1	5	2,77	1,48
47	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένιωσα ενοχλημένος/η σε κάποια εντολή του/της διευθυντή/ντριας, επειδή ήταν αυταρχικός ο τρόπος μεταβίβασής της.*	1	5	4	1,22
48	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένιωσα ενοχλημένος/η σε κάποια παρατήρηση του/της διευθυντή/ντριας, επειδή έγινε παρουσία τρίτων.*	1	5	4,4	0,99
49	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένιωσα ενοχλημένος/η σε κάποια παρατήρηση του/της διευθυντή/ντριας, επειδή δόθηκε σε μη ενδεδειγμένο χρόνο.*	1	5	4,35	1,09
50	Ο/Η διευθυντής/ντρια ενδιαφέρεται για τη δημιουργία καλού σχολικού κλίματος.	1	5	4,22	1,12
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>		-		<b>3,98</b>	<b>1,2</b>
<b>Cronbach's Alpha</b>		<b>0,96</b>			

\*Μετά την αναστροφή των απαντήσεων

Πιο αναλυτικά, σύμφωνα με τον πίνακα που ακολουθεί (Πίνακας 24), περίπου 3 στους 4 εκπαιδευτικούς θεωρούν ότι ο διευθυντής τους ενδιαφέρεται για τη δημιουργία καλού σχολικού κλίματος, είναι δίκαιος, τους επαινεί, τους ενθαρρύνει, λαμβάνει υπόψη του τις απόψεις τους, δεν παρακολουθεί τις κινήσεις τους στην τάξη, δεν υποκύπτει σε καταφανώς άδικες απαιτήσεις των γονέων, ενώ, όταν τους ασκεί κριτική, τους εξηγεί το λόγο για τον οποίο το κάνει αυτό με διακριτικό τρόπο και οι ίδιοι αισθάνονται ελεύθεροι να του εκφράσουν τις απόψεις τους, σε αντίθεση με το 12% περίπου των εκπαιδευτικών που διαφωνεί με τις σχετικές δηλώσεις. Παράλληλα, οι εκπαιδευτικοί σε ποσοστό περίπου 80% - σε αντίθεση με το 10% περίπου των εκπαιδευτικών που πιστεύουν το ακριβώς αντίθετο - δηλώνουν ότι δεν έχουν νιώσει ενοχλημένοι, επειδή ο διευθυντής τους τούς έκανε κάποια παρατήρηση παρουσία τρίτων ή σε

μη ενδεδειγμένο χρόνο, και θεωρούν ότι ο διευθυντής τους δεν είναι αυταρχικός, δίνει το παράδειγμα δουλεύοντας ο ίδιος πάρα πολύ και συνήθως συνεργάζονται μαζί του χωρίς προστριβές, ενώ, αν θέλουν να επιβάλουν ποινή σε κάποιο μαθητή, ο διευθυντής τους υποστηρίζει. Συγχρόνως, σχεδόν ισομοιράζονται οι εκπαιδευτικοί που θα εμπιστευόντουσαν προσωπικά τους θέματα στον διευθυντή τους με αυτούς που δεν θα έπρατταν το ίδιο. Τέλος, οι εκπαιδευτικοί σε ποσοστό λίγο μεγαλύτερο του 60% - σε αντίθεση με το 15% περίπου των εκπαιδευτικών που δηλώνουν το ακριβώς αντίθετο - πιστεύουν ότι ο διευθυντής τους είναι καλός εκπρόσωπός τους ενώπιον του ιδιοκτήτη/προέδρου/επόπτη, τους επιβραβεύει δημοσίως για τις πρωτοβουλίες τους, βοηθά στην επίλυση τυχόν διενέξεων μεταξύ τους, ενώ παράλληλα υπάρχει διαφάνεια ως προς την αντιμετώπισή τους από μέρος του και γενικά ενδιαφέρεται για τα συναισθήματά τους.

**Πίνακας 24. Πίνακας Κατανομής Συχνοτήτων Άξονα 7: Διεύθυνση**

A/A Ερ.	Άξονας 7: Διεύθυνση	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα
5	Ο/Η διευθυντής/ντρια επαινεί και ενθαρρύνει τους εκπαιδευτικούς.	10	4	20	37	44
		8,7%	3,5%	17,4%	32,2%	38,3%
7	Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι καλός εκπρόσωπος για τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες των εκπαιδευτικών ενώπιον του ιδιοκτήτη/επόπτη/διοικητικού συμβουλίου.	10	8	24	34	39
		8,7%	7%	20,9%	29,6%	33,9%
8	Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι αυταρχικός/ή.	64	29	12	6	4
		55,7%	25,2%	10,4%	5,2%	3,5%
9	Αισθάνομαι ότι ο/η διευθυντής/ντρια παρακολουθεί, με τον τρόπο του/της, τις κινήσεις μου, όταν κάνω μάθημα.	58	27	18	7	5
		50,4	23,5	15,7%	6,1%	4,3%
19	Υπάρχει διαφάνεια ως προς την αντιμετώπιση των εκπαιδευτικών από τον/την διευθυντή/ντρια.	10	6	23	29	47
		8,7%	5,2%	20%	25,2%	40,9%
23	Ο/Η διευθυντής/ντρια υπερασπίζεται τους εκπαιδευτικούς και δεν υποκύπτει σε καταφανώς παράλογες απαιτήσεις των γονέων.	5	8	17	33	52
		4,3%	7%	14,8%	28,7%	45,2%
28	Ο/Η διευθυντής/ντρια δίνει το παράδειγμα δουλεύοντας ο/η ίδιος/α πάρα πολύ.	3	5	15	16	76
		2,6%	4,3%	13%	13,9%	66,1%
33	Ο/Η διευθυντής/ντρια και οι εκπαιδευτικοί συνεργάζονται, τις περισσότερες φορές, χωρίς προστριβές για την αποτελεσματική λειτουργία του σχολείου.	4	8	12	44	47
		3,5%	7%	10,4%	38,3%	40,9%
34	Αν κάποιος/α εκπαιδευτικός θέλει να επιβάλει ποινή, σε μαθητή/τρια για κάποιο παράπτωμα στο οποίο αποδεδειγμένα υπέπεσε, τότε ο/η διευθυντής/ντρια είναι υποστηρικτικός προς τον/την εκπαιδευτικό.	2	5	14	38	56
		1,7%	4,3%	12,2%	33%	48,7%

35	Ο/Η διευθνήτης/ντρια λαμβάνει υπόψη του/της τις απόψεις των εκπαιδευτικών.	3	10	14	44	44
		2,6%	8,7%	12,2%	38,3%	38,3%
36	Όταν προκύπτει ένα θέμα στο σχολείο, αισθάνομαι ελεύθερος/η να εκφράσω τις απόψεις μου στον/στην διευθνήτη/τρια μου.	8	6	15	36	50
		7%	5,2%	13%	31,3%	43,5%
37	Ο/Η διευθνήτης/ντρια ενδιαφέρεται για τα συναισθήματα των εκπαιδευτικών του σχολείου μου.	8	7	27	36	37
		7%	6,1%	23,5%	31,3%	32,2%
39	Ο/Η διευθνήτης/ντρια με τη στάση που επιδεικνύει βοηθά στην επίλυση διενέξεων μεταξύ των εκπαιδευτικών.	9	4	22	39	41
		7,8%	3,5%	19,1%	33,9%	35,7%
40	Ο/Η διευθνήτης/ντρια, όταν ασκεί κριτική στους εκπαιδευτικούς, τούς εξηγεί το λόγο για τον οποίο το κάνει αυτό.	6	9	14	37	49
		5,2%	7,8%	12,2%	32,2%	42,6%
42	Ο/Η διευθνήτης/ντρια είναι δίκαιος/η με τους εκπαιδευτικούς.	6	6	15	31	57
		5,2%	5,2%	13%	27%	49,6%
44	Ο/Η διευθνήτης/ντρια επιβραβεύει δημοσίως όσους εκπαιδευτικούς αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες.	8	12	24	34	37
		7%	10,4%	20,9%	29,6%	32,2%
46	Εμπιστεύομαι προσωπικά μου θέματα στον/στην διευθνήτη/ντρια μου.	35	16	24	20	20
		30,4%	13,9%	20,9%	17,4%	17,4%
47	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένωσα ενοχλημένος/η σε κάποια εντολή του/της διευθνήτη/ντριας, επειδή ήταν αυταρχικός ο τρόπος μεταβίβασής της.	56	28	15	8	8
		48,7%	24,3%	13%	7%	7%
48	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένωσα ενοχλημένος/η σε κάποια παρατήρηση του/της διευθνήτη/ντριας, επειδή έγινε παρουσία τρίτων.	76	19	13	4	3
		66,1%	16,5%	11,3%	3,5%	2,6%
49	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένωσα ενοχλημένος/η σε κάποια παρατήρηση του/της διευθνήτη/ντριας, επειδή δόθηκε σε μη ενδεδειγμένο χρόνο.	73	24	9	3	6
		63,5%	20,9%	7,8%	2,6%	5,2%
50	Ο/Η διευθνήτης/ντρια ενδιαφέρεται για τη δημιουργία καλού σχολικού κλίματος.	4	8	15	20	68
		3,5%	7%	13%	17,4%	59,1%



### 7.3.8 Συγκεντρωτικά Αποτελέσματα Παραγόντων Διαμόρφωσης Σχολικού Κλίματος

Όπως παρουσιάζεται συγκεντρωτικά στον παρακάτω Πίνακα 25, ο συνολικός μέσος όρος των αξόνων είναι 3,87 (με ελάχιστη τιμή 1 και μέγιστη τιμή 5), ενώ από τους επιμέρους μέσους όρους προκύπτει ότι οι άξονες κατατάσσονται σε φθίνουσα σειρά (ως προς το μέσο όρο), ως εξής:

α) Συνεχής διδακτική – επιστημονική κατάρτιση (Μ.Ο.=4,09)

β) Υψηλό ηθικό – συνεκτικότητα (Μ.Ο.=4,03)

γ) Επικοινωνία μαθητών – εκπαιδευτικών (Μ.Ο.=4,02)

δ) { Σχέσεις και επικοινωνία συναδέλφων  
και  
Διεύθυνση } (Μ.Ο.=3,98)

ε) Γονείς και σχολική κοινότητα (Μ.Ο.=3,75)

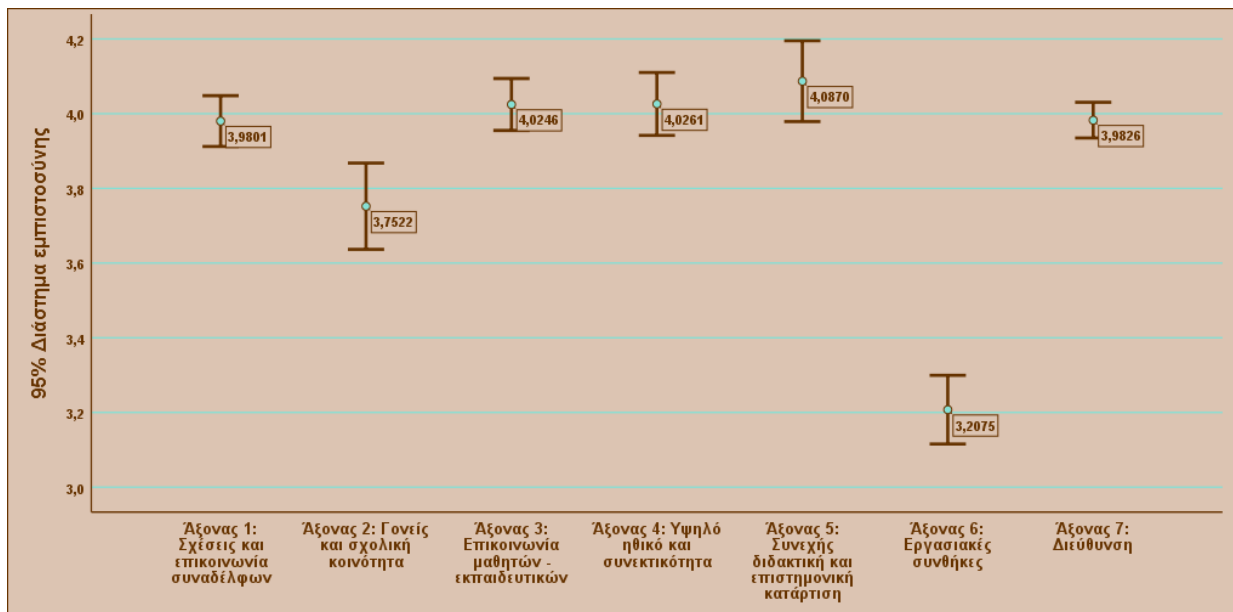
στ) Εργασιακές συνθήκες (Μ.Ο.=3,21)

**Πίνακας 25. Συγκεντρωτικός πίνακας μέσων όρων και τυπικών αποκλίσεων των 7 αξόνων του Γ' Μέρους του ερωτηματολογίου**

Άξονας	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
1. Σχέσεις και επικοινωνία συναδέλφων	3,98	0,98
2. Γονείς και σχολική κοινότητα	3,75	0,89
3. Επικοινωνία μαθητών – εκπαιδευτικών	4,02	0,93
4. Υψηλό ηθικό – συνεκτικότητα	4,03	0,92
5. Συνεχής διδακτική – επιστημονική κατάρτιση	4,09	1,02
6. Εργασιακές συνθήκες	3,21	1,33
7. Διεύθυνση	3,98	1,2
<b>Συνολικός Μέσος Όρος Αξόνων</b>	<b>3,87</b>	

Τα αποτελέσματα του Πίνακα 25 παρουσιάζονται και διαγραμματικά με το αντίστοιχο γράφημα error bar (Γράφημα 17), όπου γίνεται φανερό, μέσω του 95% διαστήματος εμπιστοσύνης των μέσων όρων, ότι οι εκπαιδευτικοί δεν θεωρούν ότι οι εργασιακές συνθήκες συμβάλλουν ιδιαίτερα στη δημιουργία θετικού σχολικού κλίματος, σε αντίθεση με τους υπόλοιπους έξι παράγοντες που θεωρήθηκε ότι συν-διαμορφώνουν το σχολικό κλίμα.

**Γράφημα 17: Μέση τιμή και 95% διάστημα εμπιστοσύνης για τους επτά άξονες διαμόρφωσης σχολικού κλίματος**



## 7.4 Διαφοροποίηση Σχολικού Κλίματος Ως Προς Τα Δημογραφικά Και Επαγγελματικά Χαρακτηριστικά Των Εκπαιδευτικών

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται τα στατιστικώς σημαντικά ευρήματα αναφορικά με τη διαφοροποίηση της διαμόρφωσης σχολικού κλίματος και της επιρροής του στους εκπαιδευτικούς ως προς τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών. Για το σκοπό αυτό εκτελούνται οι μη παραμετρικοί έλεγχοι Mann–Whitney U (για μεταβλητές με δύο ανεξάρτητες τιμές) και Kruskal-Wallis H (για μεταβλητές με περισσότερες από δύο ανεξάρτητες τιμές), με επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας  $\alpha = 0,05$  (5%). Επισημαίνεται ότι οι μη στατιστικώς σημαντικοί έλεγχοι παρατίθενται στο παράρτημα Β.

### 7.4.1 Διαφοροποίηση Β΄ Μέρους Της Έρευνας Ως Προς Τα Δημογραφικά και Επαγγελματικά Χαρακτηριστικά Των Εκπαιδευτικών

Η εκτέλεση του ελέγχου Kruskal-Wallis (πίνακας 26) που έγινε, προκειμένου να εξακριβωθεί αν η ηλικία και τα χρόνια υπηρεσίας σχετίζονται με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα, στις ερωτήσεις – δηλώσεις του Β΄ μέρους, κατέδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές ( $X^2(3) = 7,888$ ,  $p = 0,048 < 0,05$ ) μόνο σε ό,τι αφορά την ηλικία των συμμετεχόντων στη δήλωση Δ: «Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των σχέσεων μου με τους γονείς».

Ο μεταέλεγχος Mann-Whitney (πίνακας 27), για την σύγκριση όλων των ζευγών των ηλικιακών ομάδων, κατέδειξε ότι οι στατιστικά σημαντικές διαφορές ( $U(62,4) = 49$ ,  $p = 0,029 < 0,05$ ) εντοπίζονται μεταξύ των ηλικιών ( $\eta$ ) « $45 \leq \eta < 60$ » και « $60 \leq \eta \leq 67$ ». Ωστόσο, και αυτές δεν αξιολογούνται ως σημαντικές, καθώς στην ηλικιακή ομάδα  $60 \leq \eta \leq 67$  υπήρχαν μόνο 4 συμμετέχοντες.

**Πίνακας 26. Αποτελέσματα ελέγχου Kruskal Wallis συσχέτισης δηλώσεων Β΄ μέρους με την Ηλικία**

A/A Ερ.	Ερώτηση - Δήλωση	Ηλικία ( $\eta$ )	Συχνότητα	Μέσος όρος κατάταξης	Kruskal Wallis H	df	p-value
Δ	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των σχέσεων μου με τους γονείς.	$22 \leq \eta < 30$	7	76,43	7,888	3	0,048
		$30 \leq \eta < 45$	42	60,62			
		$45 \leq \eta < 60$	62	52,35			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	85,75			

**Πίνακας 27. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney σύγκρισης ζευγών ηλικιακών ομάδων με τις δηλώσεις του Β' μέρους**

A/A Ερ.	Ερώτηση - Δήλωση	Ηλικία (η)	Συχνότητα	Μέσος όρος κατάταξης	Mann Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)	Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]
Δ	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των σχέσεων μου με τους γονείς.	45 ≤ η < 60	62	32,29	49	0,029	0,042*
		60 ≤ η ≤ 67	4	52,25			

\*Not corrected for ties.

Η εκτέλεση του ελέγχου Mann-Whitney (πίνακας 28), προκειμένου να ελεγχθεί αν καθένα από τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος (φύλο, ανώτερος τίτλος σπουδών, βαθμίδα εκπαίδευσης, πόλη στην οποία βρίσκεται το σχολείο και μέγεθος σχολείου) σχετίζεται με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων σε κάθε δήλωση του Β' μέρους, κατέδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές ( $U(60, 55) = 1244$ ,  $p = 0,017 < 0,05$ ) μόνο στη δήλωση Z: «Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας της έλλειψης του «εμείς» σε αυτό το σχολείο». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε Λύκειο συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 65,38) με την αντίστροφη αυτή δήλωση, σε σχέση με όσους διδάσκουν σε Γυμνάσιο (mean rank = 51,23).

**Πίνακας 28. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης δηλώσεων Β' μέρους με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Βαθμίδα Διδασκαλίας)**

A/A Ερ.	Ερώτηση - Δήλωση	Βαθμίδα Διδασκαλίας	Συχνότητα	Μέσος όρος κατάταξης	Mann-Whitney U	p-value
Z	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας της έλλειψης του «εμείς» σε αυτό το σχολείο.	Γυμνάσιο	60	51,23	1244	0,017
		Λύκειο	55	65,38		

## 7.4.2 Διαφοροποίηση Γ' Μέρους Της Έρευνας Ως Προς Τα Δημογραφικά Και Επαγγελματικά Χαρακτηριστικά Των Εκπαιδευτικών

Η εκτέλεση του ελέγχου Mann – Whitney (πίνακας 29), προκειμένου να ελεγχθεί αν το φύλο σχετίζεται με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων σε κάθε δήλωση του Γ' μέρους, κατέδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές ( $U(34, 81) = 1040,5, p = 0,032 < 0,05$ ) μόνο στη δήλωση 37 του άξονα 7: «Ο/Η διευθυντής/ντρια λαμβάνει υπόψη του/της τις απόψεις των εκπαιδευτικών». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι άντρες εκπαιδευτικοί συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 67,9) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τις γυναίκες (mean rank = 53,85).

**Πίνακας 29. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων - δηλώσεων Γ' μέρους (Άξονας 7) με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Φύλο)**

A/A Ερ.	Ερώτηση - Δήλωση	Φύλο	Συχνότητα	Μέσος όρος κατάταξης	Mann-Whitney U	p-value
37	Ο/Η διευθυντής/ντρια λαμβάνει υπόψη του/της τις απόψεις των εκπαιδευτικών.	Άντρας	34	67,9	1040,5	0,032
		Γυναίκα	81	53,85		

Η εκτέλεση του ελέγχου Kruskal-Wallis (πίνακας 30) που έγινε, προκειμένου να εξακριβωθεί αν η ηλικία και τα χρόνια υπηρεσίας σχετίζονται με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στις ερωτήσεις – δηλώσεις του Γ' μέρους, κατέδειξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ( $X^2(3) = 10,809, p = 0,013 < 0,05$ ) μόνο σε ό,τι αφορά την ηλικία τους και πιο συγκεκριμένα στη δήλωση 13: «Οι εκπαιδευτικοί συνήθως έχουν αгаστή συνεργασία και επικοινωνία με τους γονείς».

**Πίνακας 30. Αποτελέσματα ελέγχου Kruskal Wallis συσχέτισης ερωτήσεων - δηλώσεων Γ' μέρους (Άξονας 2) με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Ηλικιακή Ομάδα)**

A/A Ερ.	Ερώτηση - Δήλωση	Ηλικία (η)	Συχνότητα	Μέσος όρος κατάταξης	Kruskal Wallis H	df	p-value
13	Οι εκπαιδευτικοί συνήθως έχουν αгаστή συνεργασία και επικοινωνία με τους γονείς.	$22 \leq \eta < 30$	7	22,57	10,809	3	0,013
		$30 \leq \eta < 45$	42	62,32			
		$45 \leq \eta < 60$	62	59,85			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	45,88			

Ο μεταέλεγχος Mann-Whitney (πίνακας 31) που έγινε, για την σύγκριση όλων των ζευγών των ηλικιακών ομάδων, κατέδειξε ότι οι στατιστικά σημαντικές διαφορές ( $U(7, 62) = 69$ ,  $p = 0,001 < 0,05$ ) εντοπίζονται μεταξύ των ηλικιών ( $\eta$ ): « $22 \leq \eta < 30$ » και « $45 \leq \eta < 60$ », όπου προέκυψε ότι συμφωνούσαν περισσότερο με αυτή τη δήλωση οι πιο ηλικιωμένοι εκπαιδευτικοί (mean rank = 37,39) παρά οι νεότεροι (mean rank = 13,86).

**Πίνακας 31. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney σύγκρισης ζευγών των ηλικιακών ομάδων με τις ερωτήσεις – δηλώσεις του Γ' μέρους (Άξονας 2)**

A/A Ερ.	Ερώτηση - Δήλωση	Ηλικία ( $\eta$ )	Συχνότητα	Μέσος όρος κατάταξης	Mann Whitney U	p-value
13	Οι εκπαιδευτικοί συνήθως έχουν αγαστή συνεργασία και επικοινωνία με τους γονείς.	$22 \leq \eta < 30$	7	13,86	69	0,001
		$45 \leq \eta < 60$	62	37,39		

Προκειμένου να ελεγχθεί εάν ο ανώτερος τίτλος σπουδών των εκπαιδευτικών σχετίζεται με τις δηλώσεις τους, επανακωδικοποιήθηκαν οι τίτλοι σπουδών και προέκυψαν δύο κατηγορίες πτυχίων: α) πτυχίο Πανεπιστημίου και β) Διδακτορικό/ Μεταπτυχιακό Δίπλωμα.

Η εκτέλεση του ελέγχου Mann – Whitney (πίνακας 32), προκειμένου να εξακριβωθεί αν ο ανώτερος τίτλος σπουδών των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών σχετίζεται με τις απαντήσεις τους σε κάθε δήλωση του Γ' μέρους, κατέδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές ( $U(51, 64) = 1231,5$ ,  $p = 0,017 < 0,05$ ) στην αντίστροφη δήλωση 12 του άξονα 1: «Υπάρχουν συχνά εντάσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου μου». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που έχουν μόνο πτυχίο Πανεπιστημίου συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 65,85) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που έχουν Μεταπτυχιακό ή Διδακτορικό δίπλωμα (mean rank = 51,74).

**Πίνακας 32. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων Γ' μέρους (Άξονας 1) με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Ανώτερος Τίτλος Σπουδών)**

A/A Ερ.	Ερώτηση - Δήλωση	Ανώτερος τίτλος σπουδών	Συχνότητα	Μέσος όρος κατάταξης	Mann-Whitney U	p-value
12	Υπάρχουν συχνά εντάσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου μου.	Πανεπιστήμιο	51	65,85	1231,5	0,017
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	51,74		

Η εκτέλεση του ελέγχου Mann – Whitney (πίνακας 33) προκειμένου, να εξακριβωθεί αν ο ανώτερος τίτλος σπουδών των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών σχετίζεται με τις απαντήσεις τους σε κάθε δήλωση του Γ' μέρους, κατέδειξε επίσης στατιστικά σημαντικές διαφορές ( $U(51, 64) = 1276,5$ ,  $p = 0,033 < 0,05$ ) στη δήλωση 6 του άξονα 3: «Οι μαθητές σέβονται τους εκπαιδευτικούς τους στο σχολείο μου». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που έχουν μόνο πτυχίο Πανεπιστημίου συμφωνούν σε μικρότερο βαθμό (mean rank = 51,03) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που έχουν Μεταπτυχιακό ή Διδακτορικό δίπλωμα (mean rank = 63,55).

**Πίνακας 33. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων Γ' μέρους (Άξονας 3) με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Ανώτερος Τίτλος Σπουδών)**

A/A Ερ.	Ερώτηση - Δήλωση	Ανώτερος τίτλος σπουδών	Συχνότητα	Μέσος όρος κατάταξης	Mann-Whitney U	p-value
6	Οι μαθητές σέβονται τους εκπαιδευτικούς τους στο σχολείο μου.	Πανεπιστήμιο	51	51,03	1276,5	0,033
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	63,55		

Η εκτέλεση του ελέγχου Mann – Whitney (πίνακας 34), προκειμένου να εξακριβωθεί αν η βαθμίδα διδασκαλίας των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών σχετίζεται με τις απαντήσεις τους σε κάθε δήλωση του Γ' μέρους, κατέδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές στις παρακάτω δηλώσεις του άξονα 1:

- Στη δήλωση 10 ( $U(60,55) = 1240,5$ ,  $p = 0,012 < 0,05$ ): «Οι νέοι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ευπρόσδεκτοι και ενσωματώνονται γρήγορα στην ομάδα». Πιο συγκεκριμένα,

προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε Γυμνάσιο συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 64,83) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε Λύκειο (mean rank = 50,55).

- Στη δήλωση 11 ( $U(60,55) = 1073,5$ ,  $p = 0,001 < 0,05$ ): «Στο σχολείο μου οι εκπαιδευτικοί μπορούν να βασίζονται ο ένας στον άλλον». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε Γυμνάσιο συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 67,61) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε Λύκειο (mean rank = 47,52).
- Στην αρνητική δήλωση 12 ( $U(60,55) = 1108,5$ ,  $p = 0,001 < 0,05$ ): «Υπάρχουν συχνά εντάσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου μου». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε Λύκειο συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 67,85) με την αντίστροφη αυτή δήλωση, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε Γυμνάσιο (mean rank = 48,98).
- Στη δήλωση 38 ( $U(60,55) = 1215,5$ ,  $p = 0,01 < 0,05$ ): «Οι εκπαιδευτικοί υποστηρίζουν ο ένας τον άλλον στο σχολείο μου». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε Γυμνάσιο συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 65,24) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε Λύκειο (mean rank = 50,1).

**Πίνακας 34. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων Γ' μέρους (Αξονας 1) με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Βαθμίδα Εκπαίδευσης)**

A/A Ερ.	Ερώτηση - Δήλωση	Βαθμίδα Διδασκαλίας	Συχνότητα	Μέσος όρος κατάταξης	Mann-Whitney U	p-value
10	Οι νέοι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ευπρόσδεκτοι και ενσωματώνονται γρήγορα στην ομάδα.	Γυμνάσιο	60	64,83	1240,5	0,012
		Λύκειο	55	50,55		
11	Στο σχολείο μου οι εκπαιδευτικοί μπορούν να βασίζονται ο ένας στον άλλον.	Γυμνάσιο	60	67,61	1073,5	0,001
		Λύκειο	55	47,52		
12	Υπάρχουν συχνά εντάσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου μου.	Γυμνάσιο	60	48,98	1108,5	0,001
		Λύκειο	55	67,85		
38	Οι εκπαιδευτικοί υποστηρίζουν ο ένας τον άλλον στο σχολείο μου.	Γυμνάσιο	60	65,24	1215,5	0,01
		Λύκειο	55	50,1		



Επιπροσθέτως, η εκτέλεση του ελέγχου Mann – Whitney (πίνακας 35), προκειμένου να εξακριβωθεί αν η βαθμίδα διδασκαλίας των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών σχετίζεται με τις απαντήσεις τους στις δηλώσεις του άξονα 2, κατέδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές ( $U(60, 55) = 1249,5$ ,  $p = 0,016 < 0,05$ ) στη δήλωση 13: «Οι εκπαιδευτικοί συνήθως έχουν αγαστή συνεργασία και επικοινωνία με τους γονείς». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε Γυμνάσιο συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 64,68) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε Λύκειο (mean rank = 50,72).

**Πίνακας 35. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων Γ' μέρους (Άξονας 2) με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Βαθμίδα Εκπαίδευσης)**

A/A Ερ.	Ερώτηση - Δήλωση	Βαθμίδα Διδασκαλίας	Συχνότητα	Μέσος όρος κατάταξης	Mann-Whitney U	p-value
13	Οι εκπαιδευτικοί συνήθως έχουν αγαστή συνεργασία και επικοινωνία με τους γονείς.	Γυμνάσιο	60	64,68	1249,5	0,016
		Λύκειο	55	50,72		

Παράλληλα, η εκτέλεση του ελέγχου Mann – Whitney (πίνακας 36), προκειμένου να εξακριβωθεί αν η βαθμίδα διδασκαλίας των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών σχετίζεται με τις απαντήσεις τους σε κάθε δήλωση του Γ' μέρους, κατέδειξε επίσης στατιστικά σημαντικές διαφορές στις παρακάτω δηλώσεις του άξονα 3:

- στη δήλωση 26 ( $U(60, 55) = 1183,5$ ,  $p = 0,005 < 0,05$ ): «Οι εκπαιδευτικοί χαίρονται που εργάζονται σε αυτό το σχολείο». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε Γυμνάσιο συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 65,78) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε Λύκειο (mean rank = 49,52).
- στη δήλωση 27 ( $U(60, 55) = 1138$ ,  $p = 0,001 < 0,05$ ): «Εάν μπορούσα να επιλέξω ξανά θα επέλεγα και πάλι να εργάζομαι ως εκπαιδευτικός σε αυτό το σχολείο». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε Γυμνάσιο συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 66,53) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε Λύκειο (mean rank = 48,69).
- στη δήλωση 45 ( $U(60, 55) = 1161$ ,  $p = 0,003 < 0,05$ ): «Οι μαθητές αγαπούν το σχολείο τους και θέλουν να παραμείνουν μαθητές του». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε Γυμνάσιο συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό

(mean rank = 66,15) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε Λύκειο (mean rank = 49,11).

**Πίνακας 36. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων Γ' μέρους (Άξονας 3) με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Βαθμίδα Εκπαίδευσης)**

A/A Ερ.	Ερώτηση - Δήλωση	Βαθμίδα Διδασκαλίας	Συχνότητα	Μέσος όρος κατάταξης	Mann-Whitney U	p-value
26	Οι εκπαιδευτικοί χαίρονται που εργάζονται σε αυτό το σχολείο.	Γυμνάσιο	60	65,78	1183,5	0,005
		Λύκειο	55	49,52		
27	Εάν μπορούσα να επιλέξω ξανά θα επέλεγα και πάλι να εργάζομαι ως εκπαιδευτικός σε αυτό το σχολείο.	Γυμνάσιο	60	66,53	1138	0,001
		Λύκειο	55	48,69		
45	Οι μαθητές αγαπούν το σχολείο τους και θέλουν να παραμείνουν μαθητές του.	Γυμνάσιο	60	66,15	1161	0,003
		Λύκειο	55	49,11		

Η εκτέλεση του ελέγχου Mann – Whitney, προκειμένου να εξακριβωθεί αν η βαθμίδα διδασκαλίας των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών σχετίζεται με τις απαντήσεις τους στις δηλώσεις του άξονα 4, δεν κατέδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές (Παράρτημα Β), ενώ στις δηλώσεις του άξονα 5 (Πίνακας 37) υπήρχε στατιστικά σημαντική διαφορά ( $U(60, 55) = 1288, p = 0,026 < 0,05$ ) μόνο στη δήλωση 41: «Στο σχολείο μου ενθαρρύνεται η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε Γυμνάσιο συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 64,03) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε λύκειο (mean rank = 51,42).

**Πίνακας 37. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων Γ' μέρους (Άξονας 5) με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Βαθμίδα Εκπαίδευσης)**

A/A Ερ.	Ερώτηση - Δήλωση	Βαθμίδα Διδασκαλίας	Συχνότητα	Μέσος όρος κατάταξης	Mann-Whitney U	p-value
41	Στο σχολείο μου ενθαρρύνεται η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών.	Γυμνάσιο	60	64,03	1288	0,026
		Λύκειο	55	51,42		

Επίσης, η εκτέλεση του ελέγχου Mann – Whitney (πίνακας 38), προκειμένου να εξακριβωθεί αν η βαθμίδα διδασκαλίας των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών σχετίζεται με τις απαντήσεις τους σε κάθε δήλωση του Γ' μέρους, κατέδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές στις παρακάτω δηλώσεις του άξονα 6:

- Στη δήλωση 3 ( $U(60,55) = 1218$ ,  $p = 0,012 < 0,05$ ): «Είμαι ικανοποιημένος/η από το ωράριο λειτουργίας του σχολείου». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε Γυμνάσιο συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 65,2) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε Λύκειο (mean rank = 50,15).
- Στη δήλωση 14 ( $U(60,55) = 1190,5$ ,  $p = 0,008 < 0,05$ ): «Αν και προφανώς δεν μπορώ να ψηφίσω για κάθε απόφαση που λαμβάνεται σε αυτό το σχολείο και με επηρεάζει, αισθάνομαι ότι, με κάποιο τρόπο, μπορώ να έχω σημαντική συμβολή σε αυτή την απόφαση». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε Γυμνάσιο συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 65,66) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε Λύκειο (mean rank = 49,65).
- Στη δήλωση 32 ( $U(60,55) = 1284$ ,  $p = 0,03 < 0,05$ ): «Αισθάνομαι ότι οι ιδέες μου ακούγονται και λαμβάνονται υπόψη στο σχολείο μου». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε Γυμνάσιο συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 64,1) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε Λύκειο (mean rank = 51,35).

**Πίνακας 38. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων Γ' μέρους (Άξονας 6) με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Βαθμίδα Εκπαίδευσης)**

A/A Ερ.	Ερώτηση - Δήλωση	Βαθμίδα Διδασκαλίας	Συχνότητα	Μέσος όρος κατάταξης	Mann-Whitney U	p-value
3	Είμαι ικανοποιημένος/η από το ωράριο λειτουργίας του σχολείου.	Γυμνάσιο	60	65,2	1218	0,012
		Λύκειο	55	50,15		
14	Αν και προφανώς δεν μπορώ να ψηφίσω για κάθε απόφαση που λαμβάνεται σε αυτό το σχολείο και με επηρεάζει, αισθάνομαι ότι, με κάποιο τρόπο, μπορώ να έχω σημαντική συμβολή σε αυτή την απόφαση.	Γυμνάσιο	60	65,66	1190,5	0,008
		Λύκειο	55	49,65		
32	Αισθάνομαι ότι οι ιδέες μου ακούγονται και λαμβάνονται υπόψη στο σχολείο μου.	Γυμνάσιο	60	64,1	1284	0,03
		Λύκειο	55	51,35		

Τέλος, η εκτέλεση του ελέγχου Mann – Whitney (πίνακας 39), προκειμένου να εξακριβωθεί αν η βαθμίδα διδασκαλίας των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών σχετίζεται με τις απαντήσεις τους σε κάθε δήλωση του Γ' μέρους, κατέδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές στις παρακάτω δηλώσεις του άξονα 7:

- Στη δήλωση 7 ( $U(60,55) = 1300$ ,  $p = 0,042 < 0,05$ ): «Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι καλός εκπρόσωπος για τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες των εκπαιδευτικών ενώπιον του ιδιοκτήτη/επόπτη/διοικητικού συμβουλίου». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε Γυμνάσιο συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 63,83) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε Λύκειο (mean rank = 51,64).
- Στη δήλωση 19 ( $U(60,55) = 1307,5$ ,  $p = 0,044 < 0,05$ ): «Υπάρχει διαφάνεια ως προς την αντιμετώπιση των εκπαιδευτικών από τον/την διευθυντή/ντρια». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε Γυμνάσιο συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 63,71) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε Λύκειο (mean rank = 51,77).
- Στη δήλωση 23 ( $U(60,55) = 1066,5$ ,  $p = 0 < 0,05$ ): «Ο/Η διευθυντής/ντρια υπερασπίζεται τους εκπαιδευτικούς και δεν υποκύπτει σε καταφανώς παράλογες απαιτήσεις των γονέων». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε Γυμνάσιο συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 67,72) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε Λύκειο (mean rank = 47,39).
- Στη δήλωση 28 ( $U(60,55) = 1283,5$ ,  $p = 0,015 < 0,05$ ): «Ο/Η διευθυντής/ντρια δίνει το παράδειγμα δουλεύοντας ο/η ίδιος/α πάρα πολύ». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε Γυμνάσιο συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 64,11) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε Λύκειο (mean rank = 51,34).
- Στη δήλωση 33 ( $U(60,55) = 1006$ ,  $p = 0 < 0,05$ ): «Ο/Η διευθυντής/ντρια και οι εκπαιδευτικοί συνεργάζονται, τις περισσότερες φορές, χωρίς προστριβές για την αποτελεσματική λειτουργία του σχολείου». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε Γυμνάσιο συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 68,73) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε Λύκειο (mean rank = 46,29).

- Στη δήλωση 34 ( $U(60,55) = 1156$ ,  $p = 0,003 < 0,05$ ): «Αν κάποιος/α εκπαιδευτικός θέλει να επιβάλει ποινή, σε μαθητή/τρια για κάποιο παράπτωμα στο οποίο αποδεδειγμένα υπέπεσε, τότε ο/η διευθυντής/ντρια είναι υποστηρικτικός προς τον/την εκπαιδευτικό». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε Γυμνάσιο συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 66,23) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε Λύκειο (mean rank = 49,02).
- Στη δήλωση 35 ( $U(60,55) = 1223,5$ ,  $p = 0,011 < 0,05$ ): «Ο/Η διευθυντής/ντρια λαμβάνει υπόψη του/της τις απόψεις των εκπαιδευτικών». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε Γυμνάσιο συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 65,11) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε Λύκειο (mean rank = 50,25).
- Στη δήλωση 39 ( $U(60,55) = 1248,5$ ,  $p = 0,018 < 0,05$ ): «Ο/Η διευθυντής/ντρια με τη στάση που επιδεικνύει βοηθά στην επίλυση διενέξεων μεταξύ των εκπαιδευτικών». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε Γυμνάσιο συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 64,69) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε Λύκειο (mean rank = 50,7).
- Στη δήλωση 40 ( $U(60,55) = 1108$ ,  $p = 0,001 < 0,05$ ): «Ο/Η διευθυντής/ντρια, όταν ασκεί κριτική στους εκπαιδευτικούς, τούς εξηγεί το λόγο για τον οποίο το κάνει αυτό». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε Γυμνάσιο συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 67,03) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε Λύκειο (mean rank = 48,15).
- Στη δήλωση 42 ( $U(60,55) = 1172,5$ ,  $p = 0,004 < 0,05$ ): «Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι δίκαιος/η με τους εκπαιδευτικούς». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε Γυμνάσιο συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 65,96) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε Λύκειο (mean rank = 49,32).
- Στην αρνητική δήλωση 48 ( $U(60,55) = 1333,5$ ,  $p = 0,035 < 0,05$ ): «Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένιωσα ενοχλημένος/η σε κάποια παρατήρηση του/της διευθυντή/ντριας, επειδή έγινε παρουσία τρίτων». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε Λύκειο συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 63,75) με την αντίστροφη αυτή δήλωση, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε Γυμνάσιο (mean rank = 52,73).

**Πίνακας 39. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων Γ' μέρους (Αξονας 7) με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Βαθμίδα Εκπαίδευσης)**

A/A Ερ.	Ερώτηση - Δήλωση	Βαθμίδα Διδασκαλίας	Συχνότητα	Μέσος όρος κατάταξης	Mann-Whitney U	p-value
7	Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι καλός εκπρόσωπος για τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες των εκπαιδευτικών ενώπιον του ιδιοκτήτη/επόπτη/διοικητικού συμβουλίου.	Γυμνάσιο	60	63,83	1300	0,042
		Λύκειο	55	51,64		
19	Υπάρχει διαφάνεια ως προς την αντιμετώπιση των εκπαιδευτικών από τον/την διευθυντή/ντρια.	Γυμνάσιο	60	63,71	1307,5	0,044
		Λύκειο	55	51,77		
23	Ο/Η διευθυντής/ντρια υπερασπίζεται τους εκπαιδευτικούς και δεν υποκύπτει σε καταφανώς παράλογες απαιτήσεις των γονέων.	Γυμνάσιο	60	67,72	1066,5	0
		Λύκειο	55	47,39		
28	Ο/Η διευθυντής/ντρια δίνει το παράδειγμα δουλεύοντας ο/η ίδιος/α πάρα πολύ.	Γυμνάσιο	60	64,11	1283,5	0,015
		Λύκειο	55	51,34		
33	Ο/Η διευθυντής/ντρια και οι εκπαιδευτικοί συνεργάζονται, τις περισσότερες φορές, χωρίς προστριβές για την αποτελεσματική λειτουργία του σχολείου.	Γυμνάσιο	60	68,73	1006	0
		Λύκειο	55	46,29		
34	Αν κάποιος/α εκπαιδευτικός θέλει να επιβάλει ποινή, σε μαθητή/τρια για κάποιο παράπτωμα στο οποίο αποδεδειγμένα υπέπεσε, τότε ο/η διευθυντής/ντρια είναι υποστηρικτικός προς τον/την εκπαιδευτικό.	Γυμνάσιο	60	66,23	1156	0,003
		Λύκειο	55	49,02		
35	Ο/Η διευθυντής/ντρια λαμβάνει υπόψη του/της τις απόψεις των εκπαιδευτικών.	Γυμνάσιο	60	65,11	1223,5	0,011
		Λύκειο	55	50,25		
39	Ο/Η διευθυντής/ντρια με τη στάση που επιδεικνύει βοηθά στην επίλυση διενέξεων μεταξύ των εκπαιδευτικών.	Γυμνάσιο	60	64,69	1248,5	0,018
		Λύκειο	55	50,7		
40	Ο/Η διευθυντής/ντρια, όταν ασκεί κριτική στους εκπαιδευτικούς, τούς εξηγεί το λόγο για τον οποίο το κάνει αυτό.	Γυμνάσιο	60	67,03	1108	0,001
		Λύκειο	55	48,15		
42	Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι δίκαιος/η με τους εκπαιδευτικούς.	Γυμνάσιο	60	65,96	1172,5	0,004
		Λύκειο	55	49,32		
48	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένωσα ενοχλημένος/η σε κάποια παρατήρηση του/της διευθυντή/ντριας, επειδή έγινε παρουσία τρίτων.	Γυμνάσιο	60	52,73	1333,5	0,035
		Λύκειο	55	63,75		

Όσον αφορά τις ερωτήσεις που σχετίζονταν με τον αριθμό μαθητών του σχολείου/σχολικού οργανισμού/σχολικού συγκροτήματος των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών και προκειμένου να εξακριβωθεί κατά πόσο το μέγεθος του σχολείου – σε ό,τι αφορά τον αριθμό μαθητών του - σχετίζεται με τις απαντήσεις τους για το σχολικό κλίμα, έγινε επανακωδικοποίηση του μεγέθους του σχολείου σε δύο κατηγορίες: α) Μικρό σχολείο και β) Μεγάλο σχολείο.

Η εκτέλεση του ελέγχου Mann – Whitney (πίνακας 40), προκειμένου να εξεταστεί αν το μέγεθος του σχολείου σχετίζεται με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων σε κάθε δήλωση του Γ' μέρους, κατέδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές στις παρακάτω δηλώσεις του άξονα 1:

- Στη δήλωση 4 ( $U(32,83) = 1011, p = 0,036 < 0,05$ ): «Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τους συναδέλφους άλλων ειδικοτήτων και άλλων βαθμίδων». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε μικρά σχολεία συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 67,91) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε μεγάλα σχολεία (mean rank = 54,18).
- Στη δήλωση 10 ( $U(32,83) = 915,5, p = 0,005 < 0,05$ ): «Οι νέοι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ευπρόσδεκτοι και ενσωματώνονται γρήγορα στην ομάδα». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε μικρά σχολεία συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 70,89) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε μεγάλα σχολεία (mean rank = 53,03).
- Στην αρνητική δήλωση 12 ( $U(32,83) = 949, p = 0,012 < 0,05$ ): «Υπάρχουν συχνά εντάσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου μου». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε μεγάλα σχολεία συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 62,57) με την αντίστροφη αυτή δήλωση, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε μικρά σχολεία (mean rank = 46,16).

**Πίνακας 40. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων Γ' μέρους (Άξονας 1) με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Μέγεθος Σχολείου)**

A/A Ερ.	Ερώτηση - Δήλωση	Μέγεθος Σχολείου	Συχνότητα	Μέσος όρος κατάταξης	Mann-Whitney U	p-value
4	Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τους συναδέλφους άλλων ειδικοτήτων και άλλων βαθμίδων.	Μικρό σχολείο	32	67,91	1011	0,036
		Μεγάλο σχολείο	83	54,18		
10	Οι νέοι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ευπρόσδεκτοι και ενσωματώνονται γρήγορα στην ομάδα.	Μικρό σχολείο	32	70,89	915,5	0,005
		Μεγάλο σχολείο	83	53,03		
12	Υπάρχουν συχνά εντάσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου μου.	Μικρό σχολείο	32	46,16	949	0,012
		Μεγάλο σχολείο	83	62,57		

Η εκτέλεση του ελέγχου Mann – Whitney, προκειμένου να εξακριβωθεί αν το μέγεθος του σχολείου σχετίζεται με τις απαντήσεις τους στις δηλώσεις του άξονα 2, δεν κατέδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές (Παράρτημα Β), ενώ στις δηλώσεις του άξονα 3 (Πίνακας 41) υπήρχε στατιστικά σημαντική διαφορά ( $U(32,83) = 901,5$   $p = 0,003 < 0,05$ ) μόνο στη δήλωση 22: «Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τους μαθητές τους στο σχολείο μου». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε μικρά σχολεία συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 71,33) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε λύκειο (mean rank = 52,86).

**Πίνακας 41. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων Γ' μέρους (Άξονας 3) με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Μέγεθος Σχολείου)**

A/A Ερ.	Ερώτηση - Δήλωση	Μέγεθος Σχολείου	Συχνότητα	Μέσος όρος κατάταξης	Mann-Whitney U	p-value
22	Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τους μαθητές τους στο σχολείο μου.	Μικρό σχολείο	32	71,33	901,5	0,003
		Μεγάλο σχολείο	83	52,86		

Όμοια, η εκτέλεση του ελέγχου Mann – Whitney (πίνακας 42), ώστε να εξακριβωθεί αν το μέγεθος του σχολείου σχετίζεται με τις απαντήσεις στις δηλώσεις του άξονα 4, κατέδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές ( $U(32,83) = 835,5$   $p = 0,001 < 0,05$ ) στη δήλωση 29: «Οι μαθητές, οι εκπαιδευτικοί και οι γονείς, στην πλειονότητά τους, θα υπερασπίζονταν το σχολείο τους εάν αυτό αμφισβητούσαν». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί



που διδάσκουν σε μικρά σχολεία συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 73,39) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε μεγάλα σχολεία (mean rank = 52,07).

**Πίνακας 42. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων Γ' μέρους (Άξονας 4) με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Μέγεθος Σχολείου)**

A/A Ερ.	Ερώτηση - Δήλωση	Μέγεθος Σχολείου	Συχνότητα	Μέσος όρος κατάταξης	Mann-Whitney U	p-value
29	Οι μαθητές, οι εκπαιδευτικοί και οι γονείς, στην πλειονότητά τους, θα υπερασπίζονταν το σχολείο τους εάν αυτό αμφισβητούνταν.	Μικρό σχολείο	32	73,39	835,5	0,001
		Μεγάλο σχολείο	83	52,07		

Η εκτέλεση του ελέγχου Mann – Whitney (πίνακας 43) προκειμένου να εξεταστεί αν το μέγεθος του σχολείου σχετίζεται με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων σε κάθε δήλωση του Γ' μέρους κατέδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές στις παρακάτω δηλώσεις του άξονα 5:

- Στη δήλωση 16 ( $U(32,83) = 1010,5$ ,  $p = 0,032 < 0,05$ ): «Στο σχολείο μου ενθαρρύνονται οι εκπαιδευτικοί να υλοποιούν καινοτόμες εκπαιδευτικές ιδέες». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε μικρά σχολεία συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 67,92) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε μεγάλα σχολεία (mean rank = 54,17).
- Στη δήλωση 30 ( $U(32,83) = 1038$ ,  $p = 0,05 < 0,05$ ): «Οι εκπαιδευτικοί του σχολείου μου αναζητούν καλύτερους τρόπους διδασκαλίας και μάθησης». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε μικρά σχολεία συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 67,06) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε μεγάλα σχολεία (mean rank = 54,51).

**Πίνακας 43. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων Γ' μέρους (Άξονας 5) με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Μέγεθος Σχολείου)**

A/A Ερ.	Ερώτηση - Δήλωση	Μέγεθος Σχολείου	Συχνότητα	Μέσος όρος κατάταξης	Mann-Whitney U	p-value
16	Στο σχολείο μου ενθαρρύνονται οι εκπαιδευτικοί να υλοποιούν καινοτόμες εκπαιδευτικές ιδέες.	Μικρό σχολείο	32	67,92	1010,5	0,032
		Μεγάλο σχολείο	83	54,17		
30	Οι εκπαιδευτικοί του σχολείου μου αναζητούν καλύτερους τρόπους διδασκαλίας και μάθησης.	Μικρό σχολείο	32	67,06	1038	0,05
		Μεγάλο σχολείο	83	54,51		

Η εκτέλεση του ελέγχου Mann – Whitney (πίνακας 44), προκειμένου να εξεταστεί αν το μέγεθος του σχολείου σχετίζεται με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων σε κάθε δήλωση του Γ' μέρους, κατέδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές στις παρακάτω δηλώσεις του άξονα 1:

- Στη δήλωση 3 ( $U(32,83) = 876, p = 0,04 < 0,05$ ): «Είμαι ικανοποιημένος/η από το ωράριο λειτουργίας του σχολείου». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε μικρά σχολεία συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 72,13) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε μεγάλα σχολεία (mean rank = 52,55).
- Στην αντίστροφη δήλωση 24 ( $U(32,83) = 626, p = 0 < 0,05$ ): «Συχνά δημιουργούνται προβλήματα εξαιτίας της αργοπορίας μερικών εκπαιδευτικών». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε μεγάλα σχολεία συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 66,48) με την αντίστροφη αυτή δήλωση, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε μικρά σχολεία (mean rank = 36).

**Πίνακας 44. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων Γ' μέρους (Άξονας 6) με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Μέγεθος Σχολείου)**

A/A Ερ.	Ερώτηση - Δήλωση	Μέγεθος Σχολείου	Συχνότητα	Μέσος όρος κατάταξης	Mann-Whitney U	p-value
3	Είμαι ικανοποιημένος/η από το ωράριο λειτουργίας του σχολείου.	Μικρό σχολείο	32	72,13	876	0,04
		Μεγάλο σχολείο	83	52,55		
24	Συχνά δημιουργούνται προβλήματα εξαιτίας της αργοπορίας μερικών εκπαιδευτικών.	Μικρό σχολείο	32	36	626	0
		Μεγάλο σχολείο	83	66,48		

Τέλος, η εκτέλεση του ελέγχου Mann – Whitney (πίνακας 45), προκειμένου να εξεταστεί αν το μέγεθος του σχολείου σχετίζεται με τις απαντήσεις τους σε κάθε δήλωση του Γ' μέρους, κατέδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές στις παρακάτω δηλώσεις του άξονα 7:

- Στη δήλωση 5 ( $U(32,83) = 842, p = 0,001 < 0,05$ ): «Ο/Η διευθυντής/ντρια επαινεί και ενθαρρύνει τους εκπαιδευτικούς». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε μικρά σχολεία συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 73,19) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε μεγάλα σχολεία (mean rank = 52,14).

- Στη δήλωση 7 ( $U(32, 83) = 949$ ,  $p = 0,014 < 0,05$ ): «Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι καλός εκπρόσωπος για τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες των εκπαιδευτικών ενώπιον του ιδιοκτήτη/επόπτη/διοικητικού συμβουλίου». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε μικρά σχολεία συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ( $\text{mean rank} = 69,84$ ) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε μεγάλα σχολεία ( $\text{mean rank} = 53,43$ ).
- Στη δήλωση 28 ( $U(32, 83) = 1062$ ,  $p = 0,048 < 0,05$ ): «Ο/Η διευθυντής/ντρια δίνει το παράδειγμα δουλεύοντας ο/η ίδιος/α πάρα πολύ». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε μικρά σχολεία συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ( $\text{mean rank} = 66,31$ ) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε μεγάλα σχολεία ( $\text{mean rank} = 54,8$ ).
- Στη δήλωση 33 ( $U(32, 83) = 896$ ,  $p = 0,004 < 0,05$ ): «Ο/Η διευθυντής/ντρια και οι εκπαιδευτικοί συνεργάζονται, τις περισσότερες φορές, χωρίς προστριβές για την αποτελεσματική λειτουργία του σχολείου». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε μικρά σχολεία συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ( $\text{mean rank} = 71,5$ ) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε μεγάλα σχολεία ( $\text{mean rank} = 52,8$ ).
- Στη δήλωση 37 ( $U(32, 83) = 953$ ,  $p = 0,015 < 0,05$ ): «Ο/Η διευθυντής/ντρια ενδιαφέρεται για τα συναισθήματα των εκπαιδευτικών του σχολείου μου». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε μικρά σχολεία συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ( $\text{mean rank} = 69,72$ ) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε μεγάλα σχολεία ( $\text{mean rank} = 53,48$ ).
- Στη δήλωση 39 ( $U(32, 83) = 866$ ,  $p = 0,002 < 0,05$ ): «Ο/Η διευθυντής/ντρια με τη στάση που επιδεικνύει βοηθά στην επίλυση διενέξεων μεταξύ των εκπαιδευτικών». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε μικρά σχολεία συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ( $\text{mean rank} = 72,44$ ) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε μεγάλα σχολεία ( $\text{mean rank} = 52,43$ ).
- Στη δήλωση 40 ( $U(32, 83) = 944,5$ ,  $p = 0,011 < 0,05$ ): «Ο/Η διευθυντής/ντρια, όταν ασκεί κριτική στους εκπαιδευτικούς, τούς εξηγεί το λόγο για τον οποίο το κάνει αυτό». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε μικρά σχολεία συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ( $\text{mean rank} = 69,98$ ) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε μεγάλα σχολεία ( $\text{mean rank} = 53,38$ ).

- Στη δήλωση 42 ( $U(32,83) = 919,5$ ,  $p = 0,006 < 0,05$ ): «Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι δίκαιος/η με τους εκπαιδευτικούς». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε μικρά σχολεία συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ( $\text{mean rank} = 70,77$ ) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε μεγάλα σχολεία ( $\text{mean rank} = 53,08$ ).
- Στην αντίστροφη δήλωση 47 ( $U(32,83) = 1005$ ,  $p = 0,03 < 0,05$ ): «Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένιωσα ενοχλημένος/η σε κάποια εντολή του/της διευθυντή/ντριας, επειδή ήταν αυταρχικός ο τρόπος μεταβίβασής της». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε μεγάλα σχολεία συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ( $\text{mean rank} = 61,89$ ) με την αντίστροφη αυτή δήλωση, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε μικρά σχολεία ( $\text{mean rank} = 47,91$ ).
- Στην αντίστροφη δήλωση 48 ( $U(32,83) = 1052,5$ ,  $p = 0,041 < 0,05$ ): «Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένιωσα ενοχλημένος/η σε κάποια παρατήρηση του/της διευθυντή/ντριας, επειδή έγινε παρουσία τρίτων». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε μεγάλα σχολεία συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ( $\text{mean rank} = 61,32$ ) με την αντίστροφη αυτή δήλωση, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε μικρά σχολεία ( $\text{mean rank} = 49,39$ ).
- Στην αντίστροφη δήλωση 49 ( $U(32,83) = 1034,5$ ,  $p = 0,033 < 0,05$ ): «Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένιωσα ενοχλημένος/η σε κάποια παρατήρηση του/της διευθυντή/ντριας, επειδή δόθηκε σε μη ενδεδειγμένο χρόνο». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε μεγάλα σχολεία συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ( $\text{mean rank} = 61,54$ ) με την αντίστροφη αυτή δήλωση, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε μικρά σχολεία ( $\text{mean rank} = 48,83$ ).
- Στη δήλωση 50 ( $U(32,83) = 892,5$ ,  $p = 0,002 < 0,05$ ): «Ο/Η διευθυντής/ντρια ενδιαφέρεται για τη δημιουργία καλού σχολικού κλίματος». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε μικρά σχολεία συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ( $\text{mean rank} = 71,61$ ) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε μεγάλα σχολεία ( $\text{mean rank} = 52,75$ ).

**Πίνακας 45. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων - δηλώσεων Γ' μέρους (Αξονας 7) με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Μέγεθος Σχολείου)**

A/A Ερ.	Ερώτηση - Δήλωση	Μέγεθος Σχολείου	Συχνότητα	Μέσος όρος κατάταξης	Mann-Whitney U	p-value
5	Ο/Η διευθυντής/ντρια επαινεί και ενθαρρύνει τους εκπαιδευτικούς.	Μικρό σχολείο	32	73,19	842	0,001
		Μεγάλο σχολείο	83	52,14		
7	Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι καλός εκπρόσωπος για τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες των εκπαιδευτικών ενώπιον του ιδιοκτήτη/επόπτη/διοικητικού συμβουλίου.	Μικρό σχολείο	32	69,84	949	0,014
		Μεγάλο σχολείο	83	53,43		
28	Ο/Η διευθυντής/ντρια δίνει το παράδειγμα δουλεύοντας ο/η ίδιος/α πάρα πολύ.	Μικρό σχολείο	32	66,31	1062	0,048
		Μεγάλο σχολείο	83	54,8		
33	Ο/Η διευθυντής/ντρια και οι εκπαιδευτικοί συνεργάζονται, τις περισσότερες φορές, χωρίς προστριβές για την αποτελεσματική λειτουργία του σχολείου.	Μικρό σχολείο	32	71,5	896	0,004
		Μεγάλο σχολείο	83	52,8		
37	Ο/Η διευθυντής/ντρια ενδιαφέρεται για τα συναισθήματα των εκπαιδευτικών του σχολείου μου.	Μικρό σχολείο	32	69,72	953	0,015
		Μεγάλο σχολείο	83	53,48		
39	Ο/Η διευθυντής/ντρια με τη στάση που επιδεικνύει βοηθά στην επίλυση διενέξεων μεταξύ των εκπαιδευτικών.	Μικρό σχολείο	32	72,44	866	0,002
		Μεγάλο σχολείο	83	52,43		
40	Ο/Η διευθυντής/ντρια, όταν ασκεί κριτική στους εκπαιδευτικούς, τούς εξηγεί το λόγο για τον οποίο το κάνει αυτό.	Μικρό σχολείο	32	69,98	944,5	0,011
		Μεγάλο σχολείο	83	53,38		
42	Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι δίκαιος/η με τους εκπαιδευτικούς.	Μικρό σχολείο	32	70,77	919,5	0,006
		Μεγάλο σχολείο	83	53,08		
47	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένιωσα ενοχλημένος/η σε κάποια εντολή του/της διευθυντή/ντριας, επειδή ήταν αυταρχικός ο τρόπος μεταβίβασής της.	Μικρό σχολείο	32	47,91	1005	0,03
		Μεγάλο σχολείο	83	61,89		
48	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένιωσα ενοχλημένος/η σε κάποια παρατήρηση του/της διευθυντή/ντριας, επειδή έγινε παρουσία τρίτων.	Μικρό σχολείο	32	49,39	1052,5	0,041
		Μεγάλο σχολείο	83	61,32		
49	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένιωσα ενοχλημένος/η σε κάποια παρατήρηση του/της διευθυντή/ντριας, επειδή δόθηκε σε μη ενδεδειγμένο χρόνο.	Μικρό σχολείο	32	48,83	1034,5	0,033
		Μεγάλο σχολείο	83	61,54		
50	Ο/Η διευθυντής/ντρια ενδιαφέρεται για τη δημιουργία καλού σχολικού κλίματος.	Μικρό σχολείο	32	71,61	892,5	0,002
		Μεγάλο σχολείο	83	52,75		

Η εκτέλεση του ελέγχου Mann – Whitney (πίνακας 46), προκειμένου να εξακριβωθεί αν η πληθυσμιακή κατανομή των πόλεων που βρίσκονται τα σχολεία των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών σχετίζεται με τις απαντήσεις τους σε κάθε δήλωση του Γ' μέρους, κατέδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές ( $U(92, 23) = 806,5$ ,  $p = 0,048 < 0,05$ ) στη δήλωση 22 του άξονα 3: «Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τους μαθητές τους στο σχολείο μου». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί των οποίων το σχολείο βρίσκεται στην Αθήνα ή τη Θεσσαλονίκη συμφωνούν σε μικρότερο βαθμό (mean rank = 55,27) με τη δήλωση αυτή, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς των οποίων το σχολείο βρίσκεται σε άλλη μεγάλη πόλη της Ελλάδας (mean rank = 68,93).

**Πίνακας 46. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων Γ' μέρους (Άξονας 3) με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Πόλη)**

A/A Ερ.	Ερώτηση - Δήλωση	Πόλη	Συχνότητα	Μέσος όρος κατάταξης	Mann-Whitney U	p-value
22	Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τους μαθητές τους στο σχολείο μου.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	55,27	806,5	0,048
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	68,93		

Τέλος, στατιστικά σημαντικές διαφορές ( $U(92, 23) = 736$ ,  $p = 0,017 < 0,05$ ) σε ό,τι αφορά την πληθυσμιακή κατανομή των πόλεων που βρίσκονται τα σχολεία των συμμετεχόντων στην έρευνα προέκυψαν στην αρνητική δήλωση 24 του άξονα 6: «Συχνά δημιουργούνται προβλήματα εξαιτίας της αργοπορίας μερικών εκπαιδευτικών». Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί των οποίων το σχολείο βρίσκεται στην Αθήνα ή τη Θεσσαλονίκη συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό (mean rank = 61,5) με την αντίστροφη αυτή δήλωση, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς των οποίων το σχολείο βρίσκεται σε άλλη μεγάλη πόλη της Ελλάδας (mean rank = 44).

**Πίνακας 47. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων Γ' μέρους (Άξονας 6) με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Πόλη)**

A/A Ερ.	Ερώτηση - Δήλωση	Πόλη	Συχνότητα	Μέσος όρος κατάταξης	Mann-Whitney U	p-value
24	Συχνά δημιουργούνται προβλήματα εξαιτίας της αργοπορίας μερικών εκπαιδευτικών.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	61,5	736	0,017
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	44		

## ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Το αντικείμενο της παρούσας έρευνας ήταν η διερεύνηση του σχολικού κλίματος στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση των ιδιωτικών σχολείων της Ελλάδας σύμφωνα με τους εκπαιδευτικούς τους, καθώς και οι αντιλήψεις τους σχετικά με τους παράγοντες που το διαμορφώνουν, ενώ ελέγχθηκε και ο βαθμός επίδρασης του διευθυντή στο σχολικό κλίμα.

Στην έρευνα έλαβαν μέρος 115 εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης οι οποίοι υπηρετούν, κατά το σχολικό έτος 2021-2022, σε ιδιωτικά σχολεία της Ελλάδας. Το ερευνητικό μέσο που χρησιμοποιήθηκε ήταν το ερωτηματολόγιο και προέκυψαν χρήσιμα ευρήματα ως προς τα ερευνητικά ερωτήματα που διατυπώθηκαν.

Ειδικότερα, παρατηρήθηκε ότι οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί (σε ποσοστό 63,5%) θεωρούν την επικοινωνιακή συνεργασία και επικοινωνία του διευθυντή μαζί τους ως έναν από τους πλέον σημαντικούς παράγοντες διαμόρφωσης θετικού σχολικού κλίματος. Ακολούθως, οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι η γόνιμη, επικοινωνιακή και δημιουργική συνεργασία και επικοινωνία μαθητών και εκπαιδευτικών, αλλά και η γόνιμη και δημιουργική συνεργασία των εκπαιδευτικών διαδραματίζουν ουσιαστικό ρόλο στη διαμόρφωση σχολικού κλίματος σε ποσοστό 60% και 59,1% αντίστοιχα, ενώ σημαντική θεωρούν, επίσης, την ύπαρξη καλών εργασιακών σχέσεων (ποσοστό 56,5%). Αντιθέτως, λιγότερο σημαντικό παράγοντα για τη δημιουργία καλού σχολικού κλίματος θεωρούν τη συνεργασία των εκπαιδευτικών με τους γονείς (ποσοστό 21,7%), τη δυνατότητα για διαρκή ανανέωση της διδακτικής -επιστημονικής τους κατάρτισης και την εφαρμογή καινοτόμων ιδεών (ποσοστό 20%). Τα αποτελέσματα αυτά έρχονται σε συμφωνία με τα αποτελέσματα της έρευνας του Γουρναρόπουλου (2007).

Παράλληλα, διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί δεν επηρεάζονται οι ίδιοι ψυχικά σε μεγάλο βαθμό από τους παράγοντες που διαμορφώνουν το σχολικό κλίμα, αφού ο αντίστοιχος συνολικός μέσος όρος των επιμέρους παραγόντων είναι 2,08 (ελάχιστη τιμή = 1, μέγιστη τιμή=5). Ωστόσο, οι εργασιακές συνθήκες (μέσος όρος 2,34), η συμπεριφορά του διευθυντή (μέσος όρος 2,23), η έλλειψη συνεκτικότητας (μέσος όρος 2,23) και η επικοινωνία των συναδέλφων εκπαιδευτικών (μέσος όρος 2,08) είναι οι παράγοντες που δείχνουν να τους επηρεάζουν περισσότερο.

Όσον αφορά το κλίμα που επικρατεί στα ιδιωτικά σχολεία, στα οποία εργάζονται οι εκπαιδευτικοί που αποτέλεσαν το δείγμα της έρευνας, φαίνεται να είναι αρκετά καλό, αφού ο

συνολικός μέσος όρος των αξόνων είναι 3,87 (ελάχιστη τιμή = 1, μέγιστη τιμή = 5). Πιο συγκεκριμένα, η ταξινόμηση των αξόνων κατά φθίνουσα σειρά των μέσων όρων έχει ως εξής: α) συνεχής διδακτική – επιστημονική κατάρτιση (άξονας 5, μέσος όρος 4,09), β) υψηλό ηθικό – συνεκτικότητα (άξονας 4, μέσος όρος 4,03), γ) επικοινωνία μαθητών – εκπαιδευτικών (άξονας 3, μέσος όρος 4,02), δ) διεύθυνση (άξονας 7, μέσος όρος 3,982), ε) σχέσεις και επικοινωνία συναδέλφων (άξονας 1, μέσος όρος 3,98), στ) γονείς και σχολική κοινότητα (άξονας 2, μέσος όρος 3,75) και, τέλος, ζ) εργασιακές συνθήκες (άξονας 6, μέσος όρος 3,21).

Ως προς τις σχέσεις και την επικοινωνία συναδέλφων οι εκπαιδευτικοί, στην πλειονότητά τους, δήλωσαν ότι περνάνε καλά μεταξύ τους εντός και εκτός σχολείου, ότι ενσωματώνουν γρήγορα στην ομάδα τους νέους εκπαιδευτικούς και ότι οι σχέσεις τους διέπονται από σεβασμό παρά τις – σπάνιες, όπως δήλωσαν - εντάσεις που μπορεί να προκύψουν (πίνακες 11,12). Παράλληλα, περίπου το 70% των εκπαιδευτικών δηλώνει ότι οι εκπαιδευτικοί αλληλοϋποστηρίζονται και συνεργάζονται. Το ίδιο υποστήριξε το 81% των εκπαιδευτικών στην έρευνα TALIS (2018). Στα ίδια υψηλά ποσοστά (πίνακες 13, 14) κινείται και η παραδοχή των εκπαιδευτικών για αγαστή και υποστηρικτική σχέση με τους γονείς. Τέλος, οι ερωτώμενοι, στην πλειοψηφία τους, θεωρούν ότι μεταξύ μαθητών και εκπαιδευτικών κυριαρχεί σεβασμός, συνεργασία και επικοινωνία, αξίες που υποστηρίζονται τόσο από τις δραστηριότητες του σχολείου όσο και από την συνέπεια επιβολής κανόνων συμπεριφοράς (πίνακες 15, 16).

Στα ιδιωτικά σχολεία έγινε φανερό ότι το ηθικό και η συνεκτικότητα είναι υψηλό, καθώς περίπου 3 στους 4 εκπαιδευτικούς δήλωσαν ότι στο σχολείο τους μαθητές, γονείς και εκπαιδευτικοί χαίρονται που αποτελούν μέλη της συγκεκριμένης κοινότητας και θα υπερασπίζονταν το σχολείο τους σε περίπτωση αμφισβήτησης (πίνακες 17, 18). Τέλος, στην παρούσα έρευνα εκπαιδευτικοί σε ποσοστό μόλις 8%, εάν τους δινόταν η ευκαιρία, δεν θα επέλεγαν ξανά να είναι εκπαιδευτικοί στο ίδιο σχολείο, ενώ στην έρευνα TALIS (2018) το 20% των εκπαιδευτικών θα άλλαζε σχολείο, εάν του δινόταν η ευκαιρία.

Επειδή στα ιδιωτικά σχολεία φαίνεται – όπως δηλώνει το 80%, περίπου, των εκπαιδευτικών - να ενθαρρύνονται οι καινοτόμες εκπαιδευτικές ιδέες και η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, μόλις 6% των εκπαιδευτικών δεν αναζητούν καλύτερους τρόπους διδασκαλίας και μάθησης (πίνακες 19, 20). Οι εργασιακές συνθήκες, αν και επιβαρυνμένες στο ωράριο εργασίας, στα επιπλέον καθήκοντα (που συνήθως αναλαμβάνουν λίγοι εκπαιδευτικοί) και μερικές φορές στις γραφειοκρατικές δουλειές, παραμένουν θετικές (πίνακες 21, 22). Άξιο αναφοράς είναι και το γεγονός ότι περισσότεροι από τους μισούς εκπαιδευτικούς (ποσοστό περίπου 54%) θεωρούν



ότι οι συχνές απουσίες των εκπαιδευτικών δημιουργούν προβλήματα στο σχολείο τους, γεγονός το οποίο συμφωνεί με την έρευνα της Κούλα (2011), η οποία δεν αφορούσε αμιγώς ιδιωτικούς εκπαιδευτικούς. Παράλληλα, σε ποσοστό περίπου 65% θεωρούν ότι οι απόψεις τους λαμβάνονται υπόψη. Το ίδιο υποστήριξε το 77% αντίστοιχα των εκπαιδευτικών στη διεθνή έρευνα TALIS (2018), ενώ από την - παλαιότερη - έρευνα του Ξωχέλλη (1990) είχε προκύψει ότι η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη αποφάσεων είναι περιορισμένη.

Βασικός πυλώνας της έρευνας της παρούσας εργασίας υπήρξε η επίδραση του διευθυντή και του μοντέλου ηγεσίας που επιλέγει στη διαμόρφωση του σχολικού κλίματος. Χαρακτηριστικές για το σχολικό κλίμα είναι οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών ιδιωτικών σχολείων για τους διευθυντές τους (πίνακες 23, 24). Συγκεκριμένα, περίπου 3 στους 4 εκπαιδευτικούς κρίνουν ότι ο διευθυντής τους δεν είναι αυταρχικός, είναι δίκαιος μαζί τους, λαμβάνει υπόψη του τη γνώμη τους και, γενικά, ενδιαφέρεται για τη δημιουργία καλού σχολικού κλίματος, γεγονός το οποίο έρχεται σε σχετική συμφωνία με την έρευνα της Μερκούρη (2015), όπου προέκυψε ότι σχεδόν οι μισοί εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι ο διευθυντής τους ενδιαφέρεται για τη δημιουργία καλού σχολικού κλίματος. Παράλληλα, οι εκπαιδευτικοί, σε ποσοστό 80%, θεωρούν ότι ο διευθυντής τους δίνει το παράδειγμα δουλεύοντας ο ίδιος πάρα πολύ, ενώ σε ποσοστό 63% δηλώνουν ότι είναι καλός εκπρόσωπός τους για τις ανάγκες και τα ενδιαφέροντά τους στον ιδιοκτήτη/επόπτη/διοικητικό συμβούλιο του σχολείου. Επίσης, οι σχέσεις διευθυντή – εκπαιδευτικών χαρακτηρίζονται από συνεργασία και ελευθερία λόγου, ώστε να επιλύονται διενέξεις και προβλήματα εύκολα και να ασκείται διακριτικός έλεγχος και εποικοδομητική κριτική, χωρίς, τις περισσότερες φορές, προσβολές, ενοχλήσεις ή διακρίσεις. Ωστόσο, περίπου 1 στους 10 εκπαιδευτικούς δήλωσε ότι έχει ενοχληθεί από τον διευθυντή του εξαιτίας τού τρόπου μεταβίβασης εντολής, ενώ στην έρευνα του Γουρναρόπουλου (2007) η αντίστοιχη αναλογία ήταν 1 στους 3 εκπαιδευτικούς. Το ότι ο διευθυντής είναι υποστηρικτικός στις ποινές που επιβάλλουν οι εκπαιδευτικοί και το ότι κάποιες φορές γίνεται αποδέκτης προσωπικών θεμάτων των εκπαιδευτικών δείχνει το ενδιαφέρον του για τα συναισθήματα των εκπαιδευτικών, που με τη σειρά τους το αναγνωρίζουν ως βασικό παράγοντα διαμόρφωσης θετικού σχολικού κλίματος. Τέλος, σε ποσοστό 74%, οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι ο διευθυντής τους τους υπερασπίζεται και δεν υποκύπτει σε καταφανώς άδικες απαιτήσεις των γονέων, γεγονός το οποίο έρχεται σε αντίθεση με αυτό που πολλές φορές ακούγεται στην κοινωνία για τα ιδιωτικά σχολεία και αφορά στα θέλω των μαθητών και των γονέων τους και την πραγματοποίηση των επιθυμιών τους, επειδή πληρώνουν.

Οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με το σχολικό κλίμα που επικρατεί στα σχολεία τους δεν φαίνεται να διαφοροποιούνται ανάλογα με το φύλο τους, την ηλικία τους, την πόλη τους ή το επίπεδο σπουδών τους, παρά μόνο σε μία ή δύο ερωτήσεις - δηλώσεις σε κάθε περίπτωση. Απεναντίας, οι εκπαιδευτικοί διαφοροποιήθηκαν σε 23 από τις 50 ερωτήσεις που αφορούσαν στο σχολικό κλίμα που επικρατεί στο σχολείο τους, ανάλογα με το αν διδάσκουν σε γυμνάσιο ή σε λύκειο. Σε κάθε περίπτωση οι εκπαιδευτικοί των γυμνασίων συμφώνησαν περισσότερο με τις θετικές δηλώσεις (ή διαφώνησαν με τις αντίστροφες) σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς των λυκείων, γεγονός το οποίο ενδεχομένως να σχετίζεται με το άγχος των τελευταίων για την επιτυχία των μαθητών τους στις εξετάσεις και τις εντάσεις που αυτό επιφέρει.

Ανάλογη διαφοροποίηση υπήρξε, επίσης, μεταξύ των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε μικρότερα ή μεγαλύτερα σχολεία (λαμβάνοντας υπόψη τον αριθμό μαθητών κάθε σχολείου). Συγκεκριμένα, οι εκπαιδευτικοί των μικρών ιδιωτικών σχολείων έχουν περισσότερο θετική στάση σε ό,τι αφορά το κλίμα στο σχολείο τους, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς μεγαλύτερων ιδιωτικών σχολείων, γεγονός το οποίο προέκυψε από τις διαφοροποιημένες απαντήσεις τους σε 21 από τις 50 δηλώσεις του Γ' μέρους του ερωτηματολογίου. Το γεγονός αυτό έρχεται σε συμφωνία με την έρευνα των George και Bishop (1972), από την οποία προέκυψε ότι τα μικρά σχολεία έχουν περισσότερο ευνοϊκό κλίμα.

Παράλληλα με την έρευνα που διενεργήθηκε, στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας, και δεδομένης της αλληλεπίδρασης του σχολικού κλίματος και της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών έγινε, επίσης, μία θεωρητική προσπάθεια διαχωρισμού των παραγόντων που επηρεάζουν το σχολικό κλίμα και την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Διαπιστώθηκε, λοιπόν, ότι όλοι οι παράγοντες που επηρεάζουν το σχολικό κλίμα επηρεάζουν σε κάποιο βαθμό - ο οποίος εξαρτάται από την προσωπικότητα και τις εν γένει αντιλήψεις κάθε εκπαιδευτικού - και την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και το αντίστροφο, ενώ σημαντικό ρόλο και στα δύο διαδραματίζει η διεύθυνση του σχολείου και το στιλ ηγεσίας που εφαρμόζει.

Γεγονός πάντως είναι ότι το σχολείο, είτε αυτό είναι δημόσιο ή ιδιωτικό, είτε βρίσκεται σε μεγάλη ή μικρή πόλη, είτε είναι γυμνάσιο ή λύκειο, είτε έχει πολλούς ή λίγους μαθητές αποτελεί ένα κοινωνικό σύστημα, μέσα στο οποίο αλληλεπιδρούν όλα τα μέλη του. Το σχολείο επιτελεί τρεις βασικές λειτουργίες: της διδασκαλίας, της κοινωνικοποίησης και της επιλογής, οι οποίες συναποτελούν την εκπαιδευτική διαδικασία (Ξωχέλλης, 2006). Για να είναι, όμως, αυτές πρακτικά υλοποιήσιμες, θα πρέπει το σχολικό κλίμα που επικρατεί να είναι καθόλα υγιές

και, για να συμβεί αυτό, θα πρέπει όλα τα μέλη της σχολικής κοινότητας να είναι ικανοποιημένα και να συνεισφέρουν τα μέγιστα, στο μερίδιο που αναλογεί στον καθένα, προς αυτή την κατεύθυνση.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

- Ahghar, G. (2008). The role of school organizational climate in occupational stress among secondary school teachers in Tehran. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, Vol 21(4), 319-329.
- Ansari, M. (1980). Organizational Climate: Homogeneity within and Heterogeneity between organizations. *Social and Economic Studies*, Vol 111(1), 89-96.
- Barth, R. (1990). *Improving Schools From Within*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Barnabe, C. & Burns, M. (1994). Teachers' job characteristics and motivation, *Educational Research*, Vol 35, 171-185.
- Berliner, D. (2001). Learning about and learning from expert teachers. *International Journal of Educational Research*, Vol 35(5), 463-482.
- Betoret, F. (2006). Stressors, self efficacy, coping resources, and burnout among secondary school teachers in Spain. *Educational Psychology*, Vol 26 (4), 519-539.
- Bishay, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: a study employing the experience sampling method, *Journal of Undergraduate Science*, Vol 3, 147-154.
- Borg, M. & Riding, R. (1991). Occupational stress and satisfaction in teaching. *British Educational Research Journal*, Vol 17, 263-281.
- Burns, R. & Machin, M. (2013). Employee and workplace well-being: A multi-level analysis of teacher personality and organizational climate in Norwegian teachers from rural, urban and city schools. *Scandinavian Journal of Educational Research*, Vol 57, 309-324.
- Caldwell, B. (1992). The principal as leader of the self – managing school in Australia. *Journal of Educational Administration*, Vol 30, 6-19.
- Campbell, J., Dunnette. M., Lawler, E. & Weick, K. (1970). *Managerial behavior performance and effectiveness*. New York: Mc-Graw-Hill Book Co.
- CFK στο Gayton, E. (1999). *What is the relationship, if any, between the teacher - perceived school climate and the state accreditation status of elementary schools in West Virginia?* West Virginia University. Ανακτήθηκε στις 25 Σεπτεμβρίου 2021, 22.30, από <https://researchrepository.wvu.edu/etd/3164/>
- Creswell, J. (2011), *Η Έρευνα στην Εκπαίδευση*. Μετάφραση: Κουβαράκου. Αθήνα: Ιων.

- Daar, S. (2010). *School climate, teacher satisfaction and receptivity to change*. Unpublished Ph.D. Thesis. Indiana: Indiana State University.
- Dean, J. (1995). *Managing the primary school*. London: Routledge.
- Department of Education and Skills. *National Standards for Headteachers*. London: DIES. Ανακτήθηκε στις 2 Νομβρίου 2021, 22.10 από <https://www.ncsl.org.uk/researchpublications>.
- Dinham, S. & Scott, C. (1998). A three domain model of teacher and school executive career satisfaction. *Journal of Educational Administration*, Vol 36, 362-378.
- Dinham, S. & Scott, C. (2000). Teachers' work and the growing influence of societal expectations and pressures. *American Educational Research Association Annual Meeting*, New Orleans, L.A.
- Duncan, J., Smeltzer, L. & Leap, T. (1990). Humour and Work: Applications of Joking Behavior to Management. *Journal of Management*, Vol 16 (2), 255-278.
- Evans, L. (1997). Addressing problems of conceptualization and construct validity in researching teachers' job satisfaction. *Educational Research*, Vol 39, 319-331.
- Evans, L. (1998), *Teacher Morale, Job Satisfaction and Motivation*. London: Paul Chapman Publishing Limited.
- Evans, L. (2001). Delving deeper into morale, job satisfaction and motivation among education professionals: re-examining the leadership dimension. *Educational Management Administration*, Vol 29, 291-306.
- Farah, A. I. (2013). School Management: Characteristics of Effective Principal. *Global Journal of Human Social Science, Linguistics & Education*, Vol 13 (13).
- Farber, B. (1991). *Crisis in Education: Stress and Burnout in the American Teacher*. San Francisco: Jossey – Bass.
- Ferguson, K., Frost, L. & Hall, D. (2012). Predicting teacher anxiety, depression and job satisfaction. *Journal of Teaching and Learning*, Vol 8, 27-42.
- Friedman, I & Farber, B. (1992). Professional self-concept as a predictor of teacher burnout. *Journal of Educational Research*, Vol 86, 28-35.
- Fontana, D. (1995). *Psychology for Teachers*. Great Britain: MacMillan Press Ltd.
- George, T. & Bishop, L. (1972). Relationship of Organizational Structure and Teacher Personality Characteristics to Organizational Climate. *Administrative Science Quarterly*, Vol 16, 467-476.

- Griva, E., Panititsidou, E. & Chostelidou, D. (2012). Identifying factors of job motivation and satisfaction of foreign language teachers: Research project design. *Procedia-Social and Behavioural Sciences, Vol 46*, 543-547.
- Goleman, D. (1998). What makes a leader? *Harvard Business Review (Jan 2004)*. Massachusetts:Harvard University.
- Goleman, D., Boyatzis, R. & McKee, A. (2002). *Realizing the Power of Emotional Intelligence*. Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Halpin, A. & Croft, D. (1963). The organizational Climate of Schools. *Administrator's Notebook, XI*, No.7.
- Hampton, D, Summer, C. & Webber, R. (1987). *Organizational behaviour and the practice of management*. Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Co.
- Haynes, N. (1994). *Empowering schools: Process and outcome considerations*. New Haven: Yale Child Study Centre.
- Haynes, N. & Corner, J. (1993). The Yale School Development Program process, outcomes, and policy implications. *Urban Educations, Vol 28 (2)*, 166-199.
- Hoy, W. *OCDQ-RS*. Ανακτήθηκε στις 25 Σεπτεμβρίου 2021, 18.00, από <https://www.waynehoy.com/ocdq-rs/>
- Hoy, W. & Appleberry, J. (1970). Teacher principal relationships in «humanistic» and «custodial» elementary schools. *Journal of Experimental Education, Vol 39 (2)*, 27-31.
- Hoy, W. & Miskel, C. (1987). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. Michigan: Random House.
- Hoy, W. & Miskel, C. (1996). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New York: Mac Graw-Hill.
- Johnson, W. & Johnson, A. (1993). Validity of the quality of school life scale: A primary and second-order factor analysis. *Educational & Psychological Measurement, Vol 53 (1)*, 145-153.
- Johnson, W. & Johnson, A. (1997). Assessing the validity of scores on the Charles F. Kettering Scale for the junior high school. *Educational & Psychological Measurement, Vol 57 (5)*, 858-869.
- Johnson, W., Johnson, A. & Zimmerman, K. (1996). Assessing school climate priorities: A Texas study. *The Clearing House, Vol 70 (2)*, 64-66.

Kapufi, A. (2020). *The influence of school climate on classroom instruction in public secondary schools in Tanzania: The case of Iramba district*. The University of Dodoma.

Ανακτήθηκε στις 9.10.2021, 21.00, από

<https://afribary.com/works/the-influence-of-school-climate-on-classroom-instruction-in-public-secondary-schools-in-tanzania-the-case-of-iramba-district>

Katz, S. (1974). Skills of an effective administrator. *Harvard Business Review*, Sep/Oct 1974, 90-102. Harvard University, Massachusetts.

Koustelios, A. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *International Journal of Educational Management*, Vol 15, 354-358.

Kyriacou, C. (1987). Teacher stress and burnout: an international review. *Educational Research*, Vol 29, 146-152.

Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. (1979). Teacher stress and satisfaction. *Educational Research*, Vol 21, 89-96.

Kuperminc, G., Leadbeater, B. & Blatt, S. (2001). School social climate and individual differences in vulnerability to psychopathology among middle school students. *Journal of School Psychology*, Vol 39 (2), 141-159.

Kuperminc, G., Leadbeater, B., Emmons, C. & Blatt, S. (1997). Perceived school climate and difficulties in the social adjustment of middle school students. *Applied Development Science*, Vol 1(2), 76-88.

Leithwood, K. (1994). Leadership for school restructuring. *Educational Administration Quarterly*, Vol 30, 498-518.

Leithwood, K. & Duke, D. (1999). A century's quest to understand school leadership. Στο Murphy, J. & Louis, K. , *Handbook of Research on Educational Administration: a project of the American Educational Research Association* (45-72). San Francisco: Jossey – Bass.

Lezotte, L. (1991). *Creating the total quality effective school*. Okemos. MI: Effective Schools Products Ltd.

Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill.

Locke, E. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behaviour and Human Performance*, Vol 4, 309-336.

Manning, M & Saddlemire, R. (1996). Developing a sense of community in secondary schools. National Association of Secondary School Principals. *NASSP Bulletin*, Vol 80 (584), 41-48.

- Marshall, M. (2004). *Examining School Climate: Defining Factors and Educational Influences*. Center for Research on School Safety, School Climate and Classroom Management. Georgia State University.
- Melnick, S. & Meister, D. (2008). A comparison of beginning and experienced teachers' concerns. *Educational Research Quarterly*, Vol 31 (3), 40-56.
- Menon, M. & Athanasoula – Reppa, A. (2011). Job satisfaction among secondary school teachers: The role of gender and experience. *School Leadership & Management*, Vol 31, 435 – 450.
- Mykletun, R. (1984). Teacher stress: perceived and objective sources, and quality of life. *Scandinavian Journal of Educational Research*, Vol 28, 17-45.
- De Nobile, J. & Mc Cormick, J. (2008). Job satisfaction of Catholic Primary School Staff: A study of biographical differences. *International Journal of Educational Management*, Vol 22, 135-150.
- Norton, M. (1984). What's so important about school climate? *Contemporary Education*, Vol 56 (1), 43-45.
- Odell, S. & Ferraro, D. (1992). Teacher mentoring and teacher retention. *Journal of Teacher Education*, Vol 43, 200-204.
- OECD (2019). *Education Policy Outlook 2019: Working Together to Help Students Achieve their Potential*. Ανακτήθηκε την 1<sup>η</sup> Δεκεμβρίου 2021, 20:00, από <https://dx.doi.org/10.1787/2b8ad56e-en>.
- Pretorius, S. & De Villiers, E. (2009). Educators' perceptions of school climate and health in selected primary schools. *South African Journal of Education*, Vol 29, 33-52.
- Purkey, S. & Smith, M. (1983). Effective schools: A review. *The elementary School Journal*, Vol 83 (4), 427 - 452.
- Roueche, J., & Baker, J. (1986). *Profiling excellence in America's schools*. Virginia: The American Association of School Administrators.
- Sanchez, J. (2020). *Relationships among teachers' perceptions of principal leadership and teachers' perceptions of school climate in the high school setting*. International Journal of Leadership in Education. Ανακτήθηκε την 1<sup>η</sup> Δεκεμβρίου 2021, 20:20, από <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1708471>
- Sergiovanni, T. (1984). Leadership and excellence in schooling. *Educational Leadership*, Vol 41 (5), 6-13.



- Sergiovanni, T. (1990). *Value-added leadership: How to get extraordinary performance in schools*. Florida: Harcourt Brace Jovanovich
- Sergiovanni, T. & Starratt, R. (1993). *Supervision: a Redefinition* (5<sup>th</sup> edition). Singapore: Mc Graw-Hill.
- Sergiovanni, T. & Starratt, R. (1998). *Supervision: a Redefinition* (6<sup>th</sup> edition). Singapore: Mc Graw-Hill.
- Spector, P. *Job Satisfaction Survey*. Ανακτήθηκε στις 25 Σεπτεμβρίου 2021, 19.30, από <https://paulspector.com/assessments/pauls-no-cost-assessments/job-satisfaction-survey-jss/>
- Talis 2018 questionnaires. Ανακτήθηκε στις 25 Σεπτεμβρίου 2021, 19.00, από <https://www.oecd.org/education/school/talis2018questionnaires.htm>
- Taylor, D.L.& Tashakkori, A. (1995). Decision participation and school climate as predictors of job satisfaction and teacher's sense of efficacy. *Journal of Experimental Education, Vol 63* (3), 217-227.
- Toropova, A., Myrberg, E. & Johansson, S. (2020). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review Vol 73* (8), 1-27.
- Zembylas, M. & Papanastasiou, E. (2004). Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration, Vol 42* (3), 357-374.
- Zigarelli, M. (1996). An empirical test of conclusions from effective schools research. *The Journal of Educational Research, Vol 90*, 103-199.

### Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

- Αθανασούλα-Ρέππα, Α., Ανθοπούλου, Σ.-Σ., Κατσουλάκης, Σ., & Μαυρογιώργος, Γ. (1999). *Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων, Τόμος Β*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Αποστολάκης, Δ. (2015). *Το σχολικό κλίμα ως παράγοντας επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών σε σχολεία της Β/θμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα*. Διπλωματική εργασία. Βόλος: Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.
- Βαρδιάμπαση, Ζ.-Π., Μακρή Α. & Ξαρλή Π. (2016), *Η επικοινωνία ως εργαλείο ενδυνάμωσης της ηγετικής αποτελεσματικότητας στην εκπαίδευση*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.

- Βελεγράκη, Α., Ευθυμιόπουλος, Α., & Πέτσιου, Ε. (2015). Παράγοντες Σχολικής Αποτελεσματικότητας. *Επιστημονικό Δίκτυο Εκπαίδευσης Ενηλίκων Κρήτης, Τεύχος 16*. Ανακτήθηκε στις 28/11/2020, 19.40, από <http://cretaadulthoodeduc.gr/blog/?cat=34>
- Γεράκη, Α. (2013). *Συμβολή των διευθυντών σχολικών μονάδων σε επιμέρους μεταβλητές της αποτελεσματικότητας*. Διδακτορική διατριβή. Θεσσαλονίκη: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.
- Γουρναρόπουλος, Γ. (2007). *Η Συμβολή του Διευθυντή στη Διαμόρφωση του Σχολικού Κλίματος*. Διδακτορική Διατριβή. Ρόδος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου.
- Δεριζιώτης, Χ., Χαροκόπος, Γ. & Σκυφτός, Κ. (2006). *Επιχειρησιακή Επικοινωνία από την θεωρία στην πράξη*. Θεσσαλονίκη: Σοφία
- Δημητρόπουλος, Ε. (1998). *Οι εκπαιδευτικοί και το επάγγελμά τους*. Αθήνα: Γρηγόρη.
- Ζάχαρης, Ε. (1982). *Ιστορία, Οργάνωση και Διοίκηση Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης*. Αθήνα: ΣΕΛΕΤΕ.
- Καλογιάννης, Δ. (2020). *Ο διευθυντής της σχολικής μονάδας και οι επαγγελματικές του ικανότητες*. Αθήνα: Γρηγόρη.
- Καρατάσιος, Γ., & Καραμήτρου, Α. (2008). Η διαμόρφωση θετικού κλίματος ως παράγοντας ποιότητας της εκπαιδευτικής μονάδας. *Εκπαίδευση και Ποιότητα στο Ελληνικό Σχολείο. Δημοσιευμένες Εισηγήσεις Δημερίδων*, 48-53. Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Κατσαρός, Ι. (2008). *Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Κατσαρού, Ε. & Δέδουλη, Μ. (2008). *Επιμόρφωση και Αξιολόγηση στο χώρο της Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Κατσαρού, Ε., Πιτσιάβας, Δ. & Κάκκος, Γ. (2016). Η διαμόρφωση θετικού κλίματος ως παράγοντας αποτελεσματικότητας της εκπαιδευτικής μονάδας και ο καταλυτικός ρόλος του διευθυντή. *Επιστημονικό Εκπαιδευτικό Περιοδικό "Εκπ@ιδευτικός κύκλος"*, Τόμος 4 (3), 169-186.
- Koontz, H. & O' Doonell, (1983). *Οργάνωση και Διοίκηση. Τόμος Γ'.* Μετάφραση Βαρδάκος Χ. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήσης.
- Κούλα, Β. (2011). *Οι Διαπροσωπικές Σχέσεις Διευθυντών Σχολικών Μονάδων και Εκπαιδευτικών: Συμβολή στην αποτελεσματική λειτουργία της σχολικής μονάδας*. Διδακτορική Διατριβή. Θεσσαλονίκη: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.
- Κουστέλιος, Α. & Κουστέλιου, Ι. (2001). Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση. *Ψυχολογία, Τεύχος 8*, 30-39.

- Μακρή-Μπότσαρη, Ε. & Μαρσαγγούρας, Η. (2002). Δομή της επαγγελματικής αυτοαντίληψης και της επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών Α/θμιας Εκπαίδευσης. Πρακτικά 3ου Πανελληνίου Συνεδρίου της Παιδαγωγικής Εταιρείας Ελλάδος, *Ελληνική Παιδαγωγική και Εκπαιδευτική Έρευνα*, 157-172. Αθήνα.
- Μαραθευτής, Μ. (1981). Ο διευθυντής του σχολείου και ο ρόλος του. *Νέα Παιδεία*, Τεύχος 16, 45-50.
- Μερκούρη, Ε. (2015). *Ο ρόλος της επικοινωνίας στη διοίκηση του σχολείου. Το αίτημα για αποτελεσματικό σχολείο στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση*. Διδακτορική διατριβή. Αθήνα: Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Μπουραντάς, Δ. (2005). *Ηγεσία. Ο δρόμος της διαρκούς επιτυχίας*. Αθήνα: Κριτική.
- Μυλωνά, Ζ. (2005). *Διευθυντής και Αποτελεσματική Σχολική Μονάδα*. Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη.
- Ντιγκμπασάνης, Γ. (2010). Η συναισθηματική νοημοσύνη και η αποτελεσματική ηγεσία των διευθυντών των ιδιωτικών σχολείων. Ανακτήθηκε στις 20/11/2020, 22.00, από [https://www.academia.edu/344792/Ηγεσία\\_Ιδιωτικών\\_Σχολείων\\_και\\_Συναισθηματική\\_Νοημοσύνη](https://www.academia.edu/344792/Ηγεσία_Ιδιωτικών_Σχολείων_και_Συναισθηματική_Νοημοσύνη)
- Ντιγκμπασάνης, Γ. (χ.χ.). *Ο Διευθυντής ως παράγοντας διαμόρφωσης σχολικού κλίματος*. Ανακτήθηκε στις 25/11/2020, 23.00, από [https://www.academia.edu/5706068/Ο\\_Διευθυντής\\_και\\_το\\_σχολικό\\_κλίμα](https://www.academia.edu/5706068/Ο_Διευθυντής_και_το_σχολικό_κλίμα)
- Ξωχέλλης, Π. (1990). *Το εκπαιδευτικό έργο ως κοινωνικός ρόλος*. Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη.
- Ξωχέλλης, Π. (2006). *Ο εκπαιδευτικός στον σύγχρονο κόσμο*. Αθήνα: τυπωθήτω-Γιώργος Δαρδάνος.
- Παπαγιάννης, Ν. (2004). *Η τέχνη της διοίκησης της εκπαίδευσης*. Αθήνα: Τουρίκη.
- Παπαναούμ, Ζ. (1995). *Η διεύθυνση του σχολείου*. Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη.
- Πασιαρδή, Γ. (2001). *Το σχολικό κλίμα*. Αθήνα: τυπωθήτω-Γιώργος Δαρδάνος.
- Πασιαρδής, Π. (1996). *Η Αξιολόγηση του έργου των εκπαιδευτικών: Απόψεις και θέσεις των εκπαιδευτικών λειτουργών της Κύπρου*. Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.
- Πασιαρδής, Π. (2004). *Εκπαιδευτική ηγεσία*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Πασιαρδής, Π. & Πασιαρδή, Γ. (1993). *Το αποτελεσματικό σχολείο και ο αποτελεσματικός εκπαιδευτικός*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Art of Text.
- Πασιαρδής, Π. & Πασιαρδή, Γ. (2000). *Αποτελεσματικά σχολεία: Πραγματικότητα ή Ουτοπία*; Αθήνα: τυπωθήτω-Γιώργος Δαρδάνος.

- Παύλου Ν. (2015), *Τα στελέχη της εκπαίδευσης. Α. Ο διευθυντής εκπαίδευσης και ο διευθυντής σχολείου*. Λάρισα. Ανακτήθηκε την 19η Οκτώβρη 2021, 21.00, από [\(PDF\) ΤΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ. Α. Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΣΧΟΛΕΙΟΥ | Nikos Pavlou - Academia.edu](#)
- Πουλής, Π. (2014). *Εκπαιδευτικό Δίκαιο και Θεσμο*. 7<sup>η</sup> έκδοση. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Ρεζ, Γ. (2020). *Οργανωτικές και Διοικητικές ικανότητες Στελεχών Εκπαίδευσης*. Σημειώσεις Εκπαιδευτικού Σεμιναρίου.
- Σαΐτης, Χ. (2000). *Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Ατραπός.
- Σαΐτης, Χ. (2005). *Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.
- Σαΐτης, Χ. (2008). *Ο Διευθυντής στο Δημόσιο Σχολείο*. Αθήνα: ΥΠΕΠΘ - Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Σαΐτης, Χ. (2008). *Οργάνωση και Διοίκηση Δομών Εκπαίδευσης. Εκπαιδευτικό υλικό ενότητας*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.
- Σαΐτης, Χ., & Σαΐτη, Α. (2012). *Ο Διευθυντής στο σύγχρονο σχολείο, Θεωρία, Έρευνα και μελέτη περιπτώσεων*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.
- Σελίμη, Π. (2019). *Το επικοινωνιακό κλίμα σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς και η επίδρασή του στην αποτελεσματικότητά τους. Η περίπτωση των σχολικών μονάδων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ανατολικής Αττικής*. Διπλωματική Εργασία. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Σωτηρίου, Α. & Ιορδανίδης, Γ. (2015). *Σχέσεις μεταξύ του σχολικού κλίματος και της επαγγελματικής ικανοποίησης των δασκάλων*. Προσχολική και Σχολική Εκπαίδευση, Τεύχος 3. Πανεπιστήμιο Κρήτης. Ανακτήθηκε στις 18 Νοεμβρίου 2021 από <https://doi.org/10.12681/ppej.116>

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

### ΔΙΑΒΙΒΑΣΤΙΚΟ

Αξιότιμε/η κ. Διευθυντή/ντρια,

το παρακάτω ερωτηματολόγιο συνιστά μέρος της έρευνας, η οποία διενεργείται στο πλαίσιο εκπόνησης της μεταπτυχιακής διπλωματικής εργασίας μου, με τίτλο «Το σχολικό κλίμα σε σχολικές μονάδες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: η περίπτωση των ιδιωτικών σχολείων», για την ολοκλήρωση του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Διοίκηση Εκπαίδευσης» του Πανεπιστημίου Πατρών.

Θα ήταν πολύτιμη βοήθεια, για την ολοκλήρωση της έρευνάς μου, αν προωθούσατε τον σύνδεσμο του ερωτηματολογίου στους εκπαιδευτικούς του σχολείου σας.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για την συνεργασία.

Με εκτίμηση,

Δούβου Αικατερίνη

## ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Αγαπητοί/ές συνάδελφοι,

το παρακάτω ερωτηματολόγιο συνιστά μέρος της έρευνας η οποία διενεργείται στο πλαίσιο εκπόνησης της μεταπτυχιακής διπλωματικής εργασίας μου με τίτλο «Το σχολικό κλίμα σε σχολικές μονάδες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: η περίπτωση των ιδιωτικών σχολείων», για την ολοκλήρωση του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Διοίκηση Εκπαίδευσης» του Πανεπιστημίου Πατρών.

Όπως γνωρίζετε, το σχολικό κλίμα το συνιστούν όλες οι ιδιαίτερες καταστάσεις, οι οποίες επηρεάζουν την ψυχική διάθεση και την παραγωγικότητα των μελών της σχολικής μονάδας. Ως εκ τούτου, το κλίμα που επικρατεί σε κάθε σχολείο είναι πολύ σημαντικό για την εύρυθμη λειτουργία του. Έτσι, σκοπός αυτής της έρευνας είναι να συγκεντρώσει τις απόψεις σας αφενός για το κλίμα που επικρατεί στα ιδιωτικά σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα, αφετέρου για την επίδραση που θεωρείτε ότι έχει το σχολικό κλίμα σε σας.

Σας παρακαλώ να αφιερώσετε λίγα λεπτά από το χρόνο σας για να συμπληρώσετε το ερωτηματολόγιο που ακολουθεί. Οι απαντήσεις σας θα κρατηθούν ανώνυμες, αυστηρά εμπιστευτικές και δεν πρόκειται να χρησιμοποιηθούν για σκοπούς πέραν της παρούσας έρευνας.

Σας ευχαριστώ για το χρόνο σας και τη συμβολή σας.

**Δούβου Αικατερίνη**

**Σημείωση:** Στις ερωτήσεις που ακολουθούν **απαντήστε με βάση το σχολείο στο οποίο εργάζεστε τη φετινή σχολική χρονιά. Εάν εργάζεστε σε περισσότερα από ένα σχολεία σας παρακαλώ να συμπληρώσετε τις παρακάτω ερωτήσεις αναφερόμενοι στο σχολείο στο οποίο έχετε τις περισσότερες ώρες ή σε αυτό στο οποίο έχετε οργανική θέση ή είστε λειτουργικά τοποθετημένοι-ανήκετε.**

## Α΄ ΜΕΡΟΣ (Δημογραφικά Στοιχεία)

### Φύλο

- Άνδρας
- Γυναίκα

### Επίπεδο Σπουδών

- Πτυχίο Πανεπιστημίου
- Κάτοχος Μεταπτυχιακού Διπλώματος
- Κάτοχος Διδακτορικού Διπλώματος

### Ηλικία

- από 22 έως και 30
- από 30 έως και 45
- από 45 έως και 60
- από 60 έως και 67

### Εργάζεστε σε:

- Γυμνάσιο
- Λύκειο

### Σε τι σχολείο εργάζεστε;

- Ιδιωτικό
- Ιδιωτικό, ισότιμο με Δημόσιο σχολείο του Κράτους

### Ειδικότητα

- ΠΕ1
- ΠΕ2
- ΠΕ3
- ΠΕ4
- ΠΕ5
- ΠΕ6
- ΠΕ7
- ΠΕ8
- ΠΕ11
- ΠΕ78
- ΠΕ79
- ΠΕ80
- ΠΕ86
- ΠΕ91
- Άλλο

### Τι σχέση εργασίας έχετε;

- αορίστου χρόνου με οργανική θέση
- αορίστου χρόνου με πλήρες ωράριο
- αορίστου χρόνου με μειωμένο ωράριο
- αναπληρωτής/τρια
- ωρομίσθιος/α

### Πόσα χρόνια υπηρεσίας έχετε συνολικά στην εκπαίδευση;

- λιγότερα από 10
- 10 έως 20

### Πόσα χρόνια υπηρεσίας έχετε στο σχολικό οργανισμό που εργάζεστε τώρα;

- λιγότερα από 10
- 10 έως 20
- περισσότερα από 20

### Πόσους μαθητές έχει περίπου ο σχολικός οργανισμός στον οποίο εργάζεστε;

- λιγότερους από 500
- 500-1000
- 1000-2000
- 2000-4000
- περισσότερους από 4000

### Πόσους μαθητές έχει περίπου η σχολική μονάδα στην οποία εργάζεστε;

- λιγότερους από 100
- 100-250
- 250-400
- περισσότερους από 400

### Πόσους μαθητές στεγάζει περίπου το σχολικό συγκρότημα στο οποίο εργάζεστε;

- λιγότερους από 500
- 500-1000
- 1000-2000
- περισσότερους από 2000

### Η σχολική μονάδα στην οποία εργάζεστε βρίσκεται:

- στην Αθήνα
- στη Θεσσαλονίκη
- σε άλλη πόλη της Ελλάδας

## Β' ΜΕΡΟΣ

- 1) Ποιοι παράγοντες θεωρείτε ότι συντελούν στη διαμόρφωση θετικού κλίματος στο σχολείο, σε ό,τι αφορά στους εκπαιδευτικούς;

Στην παραπάνω ερώτηση να επιλέξετε τις απαντήσεις, με βάση την προσωπική σας άποψη για το σχολικό κλίμα. [Κυκλώστε μέχρι 5 το πολύ επιλογές (όσες θεωρείτε πιο σημαντικές)].

- η γόνιμη, εποικοδομητική και δημιουργική συνεργασία και επικοινωνία μαθητών-εκπαιδευτικών
- η εποικοδομητική συνεργασία και επικοινωνία διευθυντή/ντριας-εκπαιδευτικών
- η γόνιμη και δημιουργική συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών
- η ύπαρξη καλών διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ των εκπαιδευτικών
- η εποικοδομητική συνεργασία των εκπαιδευτικών με τους γονείς
- ο σεβασμός στην προσωπικότητα και στις ανάγκες όλων των μελών της σχολικής κοινότητας
- η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη αποφάσεων για θέματα που έμμεσα ή άμεσα τους αφορούν
- η δυνατότητα για διαρκή ανανέωση διδακτικής-επιστημονικής κατάρτισης των εκπαιδευτικών και εφαρμογή καινοτόμων ιδεών στη διδασκαλία
- η ύπαρξη καλών εργασιακών συνθηκών ( σε ό,τι αφορά π.χ. τις γραφειοκρατικές δουλειές, την ανάθεση εργασιών, το ωράριο, την αναπλήρωση των απόντων εκπαιδευτικών κ.λπ.)
- η αίσθηση του «εμείς» και του «ανήκειν» στο σχολείο

- 2) Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας:

(Σε καθεμία από τις παρακάτω δηλώσεις κυκλώστε τον αριθμό που σας αντιπροσωπεύει, με βάση την **υπάρχουσα κατάσταση στο σχολείο σας** και το βαθμό στον οποίο αυτή σας επηρεάζει.

Οι αριθμοί σε κάθε δήλωση αντιστοιχούν στα εξής:

1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Ούτε λίγο, ούτε πολύ, 4=Αρκετά, 5=Πολύ)

- |   |    |    |    |    |    |
|---|----|----|----|----|----|
| ➤ των σχέσεών μου με τους μαθητές   | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
| ➤ των σχέσεών μου και της επικοινωνίας μου με τους συνάδελφους εκπαιδευτικούς | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
| ➤ της συμπεριφοράς του διευθυντή  | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
| ➤ των σχέσεων μου με τους γονείς  | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
| ➤ των δυνατοτήτων διδακτικής-επιστημονικής κατάρτισης                         | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
| ➤ των εργασιακών συνθηκών   | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
| ➤ της έλλειψης του «εμείς» σε αυτό το σχολείο                                 | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |



## Γ΄ ΜΕΡΟΣ

Σε καθεμιά από τις παρακάτω προτάσεις να επιλέξετε το βαθμό στον οποίο αυτή δηλώνει την **υπάρχουσα κατάσταση στο σχολείο σας**.

Οι αριθμοί σε κάθε δήλωση αντιστοιχούν στα εξής:

1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ αρκετά, 3=Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ, 4=Συμφωνώ αρκετά, 5=Συμφωνώ απόλυτα

- |   |    |    |    |    |    |
|---|----|----|----|----|----|
| 1) Περνάω καλά με τους συναδέλφους μου στο σχολείο.   | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
| 2) Εκπαιδευτικοί του σχολείου μου έχουν κοινωνικές επαφές μεταξύ τους και εκτός του σχολείου.   | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
| 3) Είμαι ικανοποιημένος/η από το ωράριο λειτουργίας του σχολείου.   | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
| 4) Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τους συναδέλφους άλλων ειδικοτήτων και άλλων βαθμίδων.   | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
| 5) Ο/Η διευθυντής/ντρια επαινεί και ενθαρρύνει τους εκπαιδευτικούς.   | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
| 6) Οι μαθητές σέβονται τους εκπαιδευτικούς τους στο σχολείο μου.  | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
| 7) Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι καλός/ή εκπρόσωπος για τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες των εκπαιδευτικών ενώπιον του ιδιοκτήτη/επόπτη/διοικητικού συμβουλίου.                                       | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
| 8) Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι αυταρχικός/ή.   | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
| 9) Αισθάνομαι ότι ο/η διευθυντής/ντρια παρακολουθεί, με τον τρόπο του/της, τις κινήσεις μου, όταν κάνω μάθημα.  | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
| 10) Οι νέοι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ευπρόσδεκτοι και ενσωματώνονται γρήγορα στην ομάδα.   | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
| 11) Στο σχολείο μου οι εκπαιδευτικοί μπορούν να βασίζονται ο ένας στον άλλον.   | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
| 12) Υπάρχουν συχνά εντάσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου μου.  | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
| 13) Οι εκπαιδευτικοί συνήθως έχουν αγαστή συνεργασία και επικοινωνία με τους γονείς.  | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
| 14) Αν και προφανώς δεν μπορώ να ψηφίσω για κάθε απόφαση που λαμβάνεται σε αυτό το σχολείο και με επηρεάζει, αισθάνομαι ότι, με κάποιο τρόπο, μπορώ να έχω σημαντική συμβολή σε αυτή την απόφαση. | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |

15) Οι γονείς, συνήθως, είναι υποστηρικτικοί σε ό,τι διαδραματίζεται στο σχολείο.	1.	2.	3.	4.	5.
16) Στο σχολείο μου ενθαρρύνονται οι εκπαιδευτικοί να υλοποιούν καινοτόμες εκπαιδευτικές ιδέες.	1.	2.	3.	4.	5.
17) Οι δραστηριότητες του σχολείου ενδυναμώνουν την επικοινωνία μεταξύ των μαθητών και των εκπαιδευτικών.	1.	2.	3.	4.	5.
18) Συχνά μου ανατίθενται επιπλέον καθήκοντα (π.χ. εφημερίες, αναπληρώσεις) λόγω απόντων εκπαιδευτικών.	1.	2.	3.	4.	5.
19) Υπάρχει διαφάνεια ως προς την αντιμετώπιση των εκπαιδευτικών από τον/την διευθυντή/ντρια.	1.	2.	3.	4.	5.
20) Οι εκπαιδευτικοί του σχολείου μου είναι «κοντά» στους μαθητές τους.	1.	2.	3.	4.	5.
21) Το προσωπικό του σχολείου επιβάλλει με συνέπεια κανόνες για τη συμπεριφορά των μαθητών.	1.	2.	3.	4.	5.
22) Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τους μαθητές τους στο σχολείο μου.	1.	2.	3.	4.	5.
23) Ο/Η διευθυντής/ντρια υπερασπίζεται τους εκπαιδευτικούς και δεν υποκύπτει σε καταφανώς παράλογες απαιτήσεις των γονέων.	1.	2.	3.	4.	5.
24) Συχνά δημιουργούνται προβλήματα εξαιτίας της αργοπορίας μερικών εκπαιδευτικών.	1.	2.	3.	4.	5.
25) Οι μαθητές και οι εκπαιδευτικοί συνεργάζονται πολύ καλά στο σχολείο μου.	1.	2.	3.	4.	5.
26) Οι εκπαιδευτικοί χαίρονται που εργάζονται σε αυτό το σχολείο.	1.	2.	3.	4.	5.
27) Εάν μπορούσα να επιλέξω ξανά θα επέλεγα και πάλι να εργάζομαι ως εκπαιδευτικός σε αυτό το σχολείο.	1.	2.	3.	4.	5.
28) Ο/Η διευθυντής/ντρια δίνει το παράδειγμα δουλεύοντας ο/η ίδιος/α πάρα πολύ.	1.	2.	3.	4.	5.
29) Οι μαθητές, οι εκπαιδευτικοί και οι γονείς, στην πλειονότητά τους, θα υπερασπίζονταν το σχολείο τους εάν αυτό αμφισβητούνταν.	1.	2.	3.	4.	5.
30) Οι εκπαιδευτικοί του σχολείου μου αναζητούν καλύτερους τρόπους διδασκαλίας και μάθησης.	1.	2.	3.	4.	5.
31) Στο σχολείο μου λίγοι εκπαιδευτικοί αναλαμβάνουν τις περισσότερες δουλειές.	1.	2.	3.	4.	5.
32) Αισθάνομαι ότι οι ιδέες μου ακούγονται και λαμβάνονται υπόψη στο σχολείο μου.	1.	2.	3.	4.	5.
33) Ο/Η διευθυντής/ντρια και οι εκπαιδευτικοί συνεργάζονται, τις περισσότερες φορές, χωρίς προστριβές για την αποτελεσματική λειτουργία του σχολείου.	1.	2.	3.	4.	5.

34)	Αν κάποιος/α εκπαιδευτικός θέλει να επιβάλει ποινή, σε μαθητή/τρια για κάποιο παράπτωμα στο οποίο αποδεδειγμένα υπέπεσε, τότε ο/η διευθυντής/ντρια είναι υποστηρικτικός προς τον/την εκπαιδευτικό.	1.	2.	3.	4.	5.
35)	Ο/Η διευθυντής/ντρια λαμβάνει υπόψη του/της τις απόψεις των εκπαιδευτικών.	1.	2.	3.	4.	5.
36)	Όταν προκύπτει ένα θέμα στο σχολείο, αισθάνομαι ελεύθερος/η να εκφράσω τις απόψεις μου στον/στην διευθυντή/τρια μου.	1.	2.	3.	4.	5.
37)	Ο/Η διευθυντής/ντρια ενδιαφέρεται για τα συναισθήματα των εκπαιδευτικών του σχολείου μου.	1.	2.	3.	4.	5.
38)	Οι εκπαιδευτικοί υποστηρίζουν ο ένας τον άλλον στο σχολείο μου.	1.	2.	3.	4.	5.
39)	Ο/Η διευθυντής/ντρια με τη στάση που επιδεικνύει βοηθά στην επίλυση διενέξεων μεταξύ των εκπαιδευτικών.	1.	2.	3.	4.	5.
40)	Ο/Η διευθυντής/ντρια, όταν ασκεί κριτική στους εκπαιδευτικούς, τούς εξηγεί το λόγο για τον οποίο το κάνει αυτό.	1.	2.	3.	4.	5.
41)	Στο σχολείο μου ενθαρρύνεται η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών.	1.	2.	3.	4.	5.
42)	Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι δίκαιος/η με τους εκπαιδευτικούς.	1.	2.	3.	4.	5.
43)	Έχω αρκετές γραφειοκρατικές δουλειές πέραν των καθηκόντων μου για την τάξη.	1.	2.	3.	4.	5.
44)	Ο/Η διευθυντής/ντρια επιβραβεύει δημοσίως όσους εκπαιδευτικούς αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες.	1.	2.	3.	4.	5.
45)	Οι μαθητές αγαπούν το σχολείο τους και θέλουν να παραμείνουν μαθητές του.	1.	2.	3.	4.	5.
46)	Εμπιστεύομαι προσωπικά μου θέματα στον/στην διευθυντή/ντρια μου.	1.	2.	3.	4.	5.
47)	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένιωσα ενοχλημένος/η σε κάποια εντολή του/της διευθυντή/ντριας, επειδή ήταν αυταρχικός ο τρόπος μεταβίβασής της.	1.	2.	3.	4.	5.
48)	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένιωσα ενοχλημένος/η σε κάποια παρατήρηση του/της διευθυντή/ντριας, επειδή έγινε παρουσία τρίτων.	1.	2.	3.	4.	5.
49)	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένιωσα ενοχλημένος/η σε κάποια παρατήρηση του/της διευθυντή/ντριας, επειδή δόθηκε σε μη ενδεδειγμένο χρόνο.	1.	2.	3.	4.	5.
50)	Ο/Η διευθυντής/ντρια ενδιαφέρεται για τη δημιουργία καλού σχολικού κλίματος.	1.	2.	3.	4.	5.

Σας ευχαριστώ πολύ για τη συνεργασία!

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β

**Πίνακας 48. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων - δηλώσεων Β' μέρους με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Φύλο)**

A/A Ερ.	Ερώτηση - Δήλωση	Φύλο	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Α	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των σχέσεών μου με τους μαθητές.	Γυναίκα	81	59,9	4852	1223	1818	-1,025	0,305
		Ανδρας	34	53,47	1818				
Β	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των σχέσεών μου και της επικοινωνίας μου με τους συνάδελφους εκπαιδευτικούς.	Γυναίκα	81	58,36	4727	1348	1943	-0,188	0,851
		Ανδρας	34	57,15	1943				
Γ	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας της συμπεριφοράς του διευθυντή.	Γυναίκα	81	57,6	4666	1345	4666	-0,208	0,835
		Ανδρας	34	58,94	2004				
Δ	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των σχέσεων μου με τους γονείς.	Γυναίκα	81	56,35	4564	1243	4564	-0,875	0,381
		Ανδρας	34	61,94	2106				
Ε	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των δυνατοτήτων διδακτικής-επιστημονικής κατάρτισης.	Γυναίκα	81	58,58	4745	1330	1925	-0,334	0,739
		Ανδρας	34	56,62	1925				
ΣΤ	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των εργασιακών συνθηκών.	Γυναίκα	81	59	4779	1296	1891	-0,519	0,604
		Ανδρας	34	55,62	1891				
Ζ	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας της έλλειψης του «εμείς» σε αυτό το σχολείο.	Γυναίκα	81	57,59	4664,5	1343	4664,5	-0,216	0,829
		Ανδρας	34	58,99	2005,5				

**Πίνακας 49. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων - δηλώσεων Β' μέρους με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Ανώτερος Τίτλος Σπουδών)**

A/A Ερ.	Ερώτηση - Δήλωση	Ανώτερος Τίτλος Σπουδών	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Α	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των σχέσεών μου με τους μαθητές.	Πανεπιστήμιο	51	62,12	3168	1422	3502	-1,284	0,199
		Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό	64	54,72	3502				
Β	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των σχέσεών μου και της επικοινωνίας μου με τους συνάδελφους εκπαιδευτικούς.	Πανεπιστήμιο	51	61,91	3157,5	1432,5	3512,5	-1,186	0,236
		Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό	64	54,88	3512,5				
Γ	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας της συμπεριφοράς του διευθυντή.	Πανεπιστήμιο	51	58,51	2984	1606	3586	-0,155	0,877
		Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό	64	57,59	3686				
Δ	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των σχέσεων μου με τους γονείς.	Πανεπιστήμιο	51	61,44	3133,5	1456,5	3536,5	-1,053	0,292
		Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό	64	55,26	3536,5				
Ε	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των δυνατοτήτων διδακτικής-επιστημονικής κατάρτισης.	Πανεπιστήμιο	51	61,57	3140	1450	3530	-1,187	0,235
		Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό	64	55,16	3530				
ΣΤ	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των εργασιακών συνθηκών.	Πανεπιστήμιο	51	61,9	3157	1433	3513	-1,17	0,242
		Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό	64	54,89	3513				
Ζ	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας της έλλειψης του «εμείς» σε αυτό το σχολείο.	Πανεπιστήμιο	51	58,93	3005,5	1584,5	3664,5	-0,281	0,779
		Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό	64	57,26	3664,5				

**Πίνακας 50. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων - δηλώσεων Β' μέρους με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Βαθμίδα Διδασκαλίας)**

A/A Ερ.	Ερώτηση - Δήλωση	Βαθμίδα Διδασκαλίας	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Α	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των σχέσεών μου με τους μαθητές.	Γυμνάσιο	60	58,50	3510	1620	3160	-0,182	0,855
		Λύκειο	55	57,45	3160				
Β	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των σχέσεών μου και της επικοινωνίας μου με τους συνάδελφους εκπαιδευτικούς.	Γυμνάσιο	60	53,76	3225,5	1395,5	3225,5	-1,504	0,133
		Λύκειο	55	62,63	3444,5				
Γ	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας της συμπεριφοράς του διευθυντή.	Γυμνάσιο	60	53,07	3184	1354	3184	-1,757	0,079
		Λύκειο	55	63,38	3486				
Δ	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των σχέσεων μου με τους γονείς.	Γυμνάσιο	60	54,24	3254,5	1424,5	3254,5	-1,345	0,178
		Λύκειο	55	62,1	3415,5				
Ε	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των δυνατοτήτων διδακτικής-επιστημονικής κατάρτισης.	Γυμνάσιο	60	59,3	3558	1572	3112	-0,506	0,613
		Λύκειο	55	56,58	3112				
ΣΤ	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των εργασιακών συνθηκών.	Γυμνάσιο	60	52,13	3128	1298	3128	-2,059	0,39
		Λύκειο	55	64,4	3542				
Ζ	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας της έλλειψης του «εμείς» σε αυτό το σχολείο.	Γυμνάσιο	60	51,23	3074	1244	3074	-2,386	0,017
		Λύκειο	55	65,38	3596				

**Πίνακας 51. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων - δηλώσεων Β' μέρους με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Πόλη)**

A/A Ερ.	Ερώτηση - Δήλωση	Πόλη	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Α	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των σχέσεών μου με τους μαθητές.	Αθήνα/Θεσσαλονίκη	92	55,76	5129,5	851,5	5129,5	-1,568	0,117
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	66,98	1540,5				
Β	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των σχέσεών μου και της επικοινωνίας μου με τους συνάδελφους εκπαιδευτικούς.	Αθήνα/Θεσσαλονίκη	92	56,36	5185,5	907,5	5185,5	-1,111	0,267
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	64,54	1484,5				
Γ	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας της συμπεριφοράς του διευθυντή.	Αθήνα/Θεσσαλονίκη	92	56,52	5200	922	5200	-1,008	0,313
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	63,91	1470				
Δ	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των σχέσεων μου με τους γονείς.	Αθήνα/Θεσσαλονίκη	92	55,68	5123	845	5123	-1,587	0,112
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	67,26	1547				
Ε	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των δυνατοτήτων διδακτικής-επιστημονικής κατάρτισης.	Αθήνα/Θεσσαλονίκη	92	57,06	5249,5	971,5	5249,5	-0,701	0,484
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	61,76	1420,5				
ΣΤ	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των εργασιακών συνθηκών.	Αθήνα/Θεσσαλονίκη	92	57,2	5262	984	5262	-0,541	0,589
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	61,22	1408				
Ζ	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας της έλλειψης του «εμείς» σε αυτό το σχολείο.	Αθήνα/Θεσσαλονίκη	92	56,64	5210,5	932,5	5210,5	-0,921	0,357
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	63,46	1459,5				

**Πίνακας 52. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων - δηλώσεων Β' μέρους με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Μέγεθος Σχολείου)**

A/A Ερ.	Ερώτηση - Δήλωση	Μέγεθος σχολείου	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Α	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των σχέσεών μου με τους μαθητές.	Μικρό σχολείο	32	64,94	2078	1106	4592	-1,505	0,132
		Μεγάλο σχολείο	83	55,33	4592				
Β	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των σχέσεών μου και της επικοινωνίας μου με τους συνάδελφους εκπαιδευτικούς.	Μικρό σχολείο	32	57,03	1825	1297	1825	-0,204	0,838
		Μεγάλο σχολείο	83	58,37	4845				
Γ	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας της συμπεριφοράς του διευθυντή.	Μικρό σχολείο	32	54,78	1753	1225	1753	-0,682	0,495
		Μεγάλο σχολείο	83	59,24	4917				
Δ	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των σχέσεων μου με τους γονείς.	Μικρό σχολείο	32	57,42	1837,5	1309,5	1837,5	-0,123	0,902
		Μεγάλο σχολείο	83	58,22	4832,5				
Ε	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των δυνατοτήτων διδακτικής-επιστημονικής κατάρτισης.	Μικρό σχολείο	32	57,91	1853	1325	1853	-0,022	0,983
		Μεγάλο σχολείο	83	58,04	4817				
ΣΤ	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των εργασιακών συνθηκών.	Μικρό σχολείο	32	54,72	175	1223	1751	-0,685	0,494
		Μεγάλο σχολείο	83	59,27	491				
Ζ	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας της έλλειψης του «εμείς» σε αυτό το σχολείο.	Μικρό σχολείο	32	50,03	1601	1073	1601	-1,671	0,095
		Μεγάλο σχολείο	83	61,07	5069				



**Πίνακας 53. Αποτελέσματα ελέγχου Kruskal Wallis συσχέτισης ερωτήσεων - δηλώσεων Β' μέρους με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Χρόνια Υπηρεσίας)**

A/A Ερ.	Ερώτηση - Δήλωση	Χρόνια υπηρεσίας (v)	Συχνότητα	Mean Rank	Kruskal Wallis H	df	Asymp. Sig.
Α	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των σχέσεών μου με τους μαθητές.	$0 < v < 10$	7	82,64	5,384	2	0,068
		$10 \leq v < 20$	42	60,88			
		$v \geq 20$	62	52,49			
Β	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των σχέσεών μου και της επικοινωνίας μου με τους συνάδελφους εκπαιδευτικούς.	$0 < v < 10$	4	70	0,697	2	0,706
		$10 \leq v < 20$	7	75,29			
		$v \geq 20$	42	55,83			
Γ	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας της συμπεριφοράς του διευθυντή.	$0 < v < 10$	62	55,48	0,165	2	0,921
		$10 \leq v < 20$	4	89,5			
		$v \geq 20$	7	72,14			
Δ	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των σχέσεων μου με τους γονείς.	$0 < v < 10$	42	55,55	3,889	2	0,48
		$10 \leq v < 20$	62	57,21			
		$v \geq 20$	4	71,25			
Ε	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των δυνατοτήτων διδακτικής-επιστημονικής κατάρτισης.	$0 < v < 10$	7	76,43	1,467	2	0,48
		$10 \leq v < 20$	42	60,62			
		$v \geq 20$	62	52,35			
ΣΤ	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των εργασιακών συνθηκών.	$0 < v < 10$	4	85,75	0,488	2	0,784
		$10 \leq v < 20$	7	71,14			
		$v \geq 20$	42	55,99			
Ζ	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας της έλλειψης του «εμείς» σε αυτό το σχολείο.	$0 < v < 10$	62	57,02	0,003	2	0,998
		$10 \leq v < 20$	4	71,25			
		$v \geq 20$	7	77			

**Πίνακας 54. Αποτελέσματα ελέγχου Kruskal Wallis συσχέτισης ερωτήσεων - δηλώσεων Β' μέρους με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Ηλικία)**

A/A Ερ.	Ερώτηση - Δήλωση	Ηλικία (η)	Συχνότητα	Mean Rank	Kruskal Wallis H	df	Asymp. Sig.
Α	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των σχέσεών μου με τους μαθητές.	$22 \leq \eta < 30$	7	82,64	7,49	3	0,058
		$30 \leq \eta < 45$	42	60,88			
		$45 \leq \eta < 60$	62	52,49			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	70			
Β	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των σχέσεών μου και της επικοινωνίας μου με τους συνάδελφους εκπαιδευτικούς.	$22 \leq \eta < 30$	7	75,29	6,667	3	0,083
		$30 \leq \eta < 45$	42	55,83			
		$45 \leq \eta < 60$	62	55,48			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	89,5			
Γ	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας της συμπεριφοράς του διευθυντή.	$22 \leq \eta < 30$	7	72,14	2,421	3	0,49
		$30 \leq \eta < 45$	42	55,55			
		$45 \leq \eta < 60$	62	57,21			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	71,25			
Δ	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των σχέσεών μου με τους γονείς.	$22 \leq \eta < 30$	7	76,43	7,888	3	0,048
		$30 \leq \eta < 45$	42	60,62			
		$45 \leq \eta < 60$	62	52,35			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	85,75			
Ε	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των δυνατοτήτων διδακτικής-επιστημονικής κατάρτισης.	$22 \leq \eta < 30$	7	71,14	2,583	3	0,46
		$30 \leq \eta < 45$	42	55,99			
		$45 \leq \eta < 60$	62	57,02			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	71,25			
ΣΤ	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας των εργασιακών συνθηκών.	$22 \leq \eta < 30$	7	77	3,773	3	0,287
		$30 \leq \eta < 45$	42	57,05			
		$45 \leq \eta < 60$	62	55,53			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	73			
Ζ	Η δουλειά μου επηρεάζει αρνητικά την ψυχική μου υγεία, εξαιτίας της έλλειψης του «εμείς» σε αυτό το σχολείο.	$22 \leq \eta < 30$	7	64,5	1,441	3	0,696
		$30 \leq \eta < 45$	42	57,1			
		$45 \leq \eta < 60$	62	56,84			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	74,13			

**Πίνακας 55. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων  
Γ' μέρους-Άξονας 1 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Φύλο)**

A/A Ερ.	Άξονας 1: Σχέσεις και Επικοινωνία Συναδέλφων	Φύλο	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
1	Περνάω καλά με τους συναδέλφους μου στο σχολείο.	Γυναίκα	81	55,07	4461	1140	4461	-1,561	0,119
		Άντρας	34	64,97	2209				
2	Εκπαιδευτικοί του σχολείου μου έχουν κοινωνικές επαφές μεταξύ τους και εκτός του σχολείου.	Γυναίκα	81	58,17	4711,5	1363,5	1958,5	-0,086	0,931
		Άντρας	34	57,6	4460				
4	Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τους συναδέλφους άλλων ειδικοτήτων και άλλων βαθμίδων.	Γυναίκα	81	55,15	4467	1146	4467	-1,499	0,134
		Άντρας	34	64,79	2203				
10	Οι νέοι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ευπρόσδεκτοι και ενσωματώνονται γρήγορα στην ομάδα.	Γυναίκα	81	57,75	4677,5	1356,5	4677,5	-0,137	0,891
		Άντρας	34	58,6	1992,5				
11	Στο σχολείο μου οι εκπαιδευτικοί μπορούν να βασίζονται ο ένας στον άλλον.	Γυναίκα	81	56,02	4538	1217	4538	-1,027	0,305
		Άντρας	34	62,71	2132				
12	Υπάρχουν συχνά εντάσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου μου.	Γυναίκα	81	60,2	4876	1199	1794	-1,157	0,247
		Άντρας	34	52,76	1794				
38	Οι εκπαιδευτικοί υποστηρίζουν ο ένας τον άλλον στο σχολείο μου.	Γυναίκα	81	54,65	4426,5	1105,5	4426,5	-1,756	0,079
		Άντρας	34	65,99	2243,5				

**Πίνακας 56. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων  
Γ' μέρους-Άξονας 2 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Φύλο)**

A/A Ερ.	Άξονας 2: Γονείς και σχολική κοινότητα	Φύλο	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
13	Οι εκπαιδευτικοί συνήθως έχουν αγαστή συνεργασία και επικοινωνία με τους γονείς.	Γυναίκα	81	56,48	4575	1254	4575	-0,811	0,417
		Άντρας	34	61,62	2095				
15	Οι γονείς, συνήθως, είναι υποστηρικτικοί σε ό,τι διαδραματίζεται στο σχολείο.	Γυναίκα	81	56,97	4614,5	1293,5	4614,5	-0,545	0,585
		Άντρας	34	60,46	2055,5				

**Πίνακας 57. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων Γ' μέρους-Άξονας 3 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Φύλο)**

A/A Ερ.	Άξονας 3: Επικοινωνία μαθητών - εκπαιδευτικών	Φύλο	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp . Sig. (2-tailed)
6	Οι μαθητές σέβονται τους εκπαιδευτικούς τους στο σχολείο μου.	Γυναίκα	81	54,36	4403,5	1082,5	4403,5	-1,928	0,054
		Άντρας	34	66,66	2266,5				
17	Οι δραστηριότητες του σχολείου ενδυναμώνουν την επικοινωνία μεταξύ των μαθητών και των εκπαιδευτικών.	Γυναίκα	81	56,75	4597	1276	4597	-0,659	0,510
		Άντρας	34	60,97	2073				
20	Οι εκπαιδευτικοί του σχολείου μου είναι «κοντά» στους μαθητές τους.	Γυναίκα	81	55,04	4458	1137	4458	-1,583	0,113
		Άντρας	34	65,06	2212				
21	Το προσωπικό του σχολείου επιβάλλει με συνέπεια κανόνες για τη συμπεριφορά των μαθητών.	Γυναίκα	81	55	4455	1134	4455	-1,564	0,118
		Άντρας	34	65,15	2215				
22	Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τους μαθητές τους στο σχολείο μου.	Γυναίκα	81	54,59	4421,5	1100,5	4421,5	-1,906	0,057
		Άντρας	34	66,13	2248,5				
25	Οι μαθητές και οι εκπαιδευτικοί συνεργάζονται πολύ καλά στο σχολείο μου.	Γυναίκα	81	55,96	4532,5	1211,5	4532,5	-1,102	0,27
		Άντρας	34	62,87	2137,5				

**Πίνακας 58. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων Γ' μέρους-Άξονας 4 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Φύλο)**

A/A Ερ.	Άξονας 4: Υψηλό ηθικό - συνεκτικότητα	Φύλο	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp . Sig. (2-tailed)
26	Οι εκπαιδευτικοί χαίρονται που εργάζονται σε αυτό το σχολείο.	Γυναίκα	81	55,37	4485	1164	4485	-1,395	0,163
		Άντρας	34	64,26	2185				
27	Εάν μπορούσα να επιλέξω ξανά θα επέλεγα και πάλι να εργάζομαι ως εκπαιδευτικός σε αυτό το σχολείο.	Γυναίκα	81	58,77	4760,5	1314,5	1909,5	-0,171	0,864
		Άντρας	34	56,16	1909,5				
29	Οι μαθητές, οι εκπαιδευτικοί και οι γονείς, στην πλειονότητά τους, θα υπερασπίζονταν το σχολείο τους εάν αυτό αμφισβητούνταν.	Γυναίκα	81	57,55	4661,5	1340,5	4661,5	-0,239	0,811
		Άντρας	34	59,07	2008,5				
45	Οι μαθητές αγαπούν το σχολείο τους και θέλουν να παραμείνουν μαθητές του.	Γυναίκα	81	54,39	4405,5	1084,5	4405,5	-1,926	0,054
		Άντρας	34	66,6	2264,5				

**Πίνακας 59. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων  
Γ' μέρους-Άξονας 5 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Φύλο)**

A/A Ερ.	Άξονας 5: Συνεχής διδασκτική και επιστημονική κατάρτιση	Φύλο	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann- Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp . Sig. (2- tailed)
16	Στο σχολείο μου ενθαρρύνονται οι εκπαιδευτικοί να υλοποιούν καινοτόμες εκπαιδευτικές ιδέες.	Γυναίκα	81	57,45	4653,5	1332,5	4653,5	-0,296	0,767
		Άντρας	34	59,31	2016,5				
30	Οι εκπαιδευτικοί του σχολείου μου αναζητούν καλύτερους τρόπους διδασκαλίας και μάθησης.	Γυναίκα	81	57,69	4673	1352	4673	-0,166	0,868
		Άντρας	34	58,74	1997				
41	Στο σχολείο μου ενθαρρύνεται η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών.	Γυναίκα	81	58,81	4764	1311	1906	-0,444	0,657
		Άντρας	34	56,06	1906				

**Πίνακας 60. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων Γ' μέρους-Άξονας 6 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Φύλο)**

A/A Ερ.	Άξονας 6: Εργασιακές Συνθήκες	Φύλο	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
3	Είμαι ικανοποιημένος/η από το ωράριο λειτουργίας του σχολείου.	Γυναίκα	81	55,06	4460	1139	4460	-1,508	0,132
		Άντρας	34	65	2210				
14	Αν και προφανώς δεν μπορώ να ψηφίσω για κάθε απόφαση που λαμβάνεται σε αυτό το σχολείο και με επηρεάζει, αισθάνομαι ότι, με κάποιο τρόπο, μπορώ να έχω σημαντική συμβολή σε αυτή την απόφαση.	Γυναίκα	81	57,89	4689	1368	4689	-0,057	0,955
		Άντρας	34	58,26	1981				
18	Συχνά μου ανατίθενται επιπλέον καθήκοντα (π.χ. εφημερίες, αναπληρώσεις) λόγω απόντων εκπαιδευτικών.	Γυναίκα	81	60,06	4864,5	1210,5	1805,5	-1,056	0,291
		Άντρας	34	53,10	1805,5				
24	Συχνά δημιουργούνται προβλήματα εξαιτίας της αργοπορίας μερικών εκπαιδευτικών.	Γυναίκα	81	59,57	4825,5	1249,5	1844,5	-0,825	0,409
		Άντρας	34	54,25	1844,5				
31	Στο σχολείο μου λίγοι εκπαιδευτικοί αναλαμβάνουν τις περισσότερες δουλειές.	Γυναίκα	81	61,43	4975,5	1099,5	1694,5	-1,748	0,080
		Άντρας	34	49,84	1694,5				
32	Αισθάνομαι ότι οι ιδέες μου ακούγονται και λαμβάνονται υπόψη στο σχολείο μου.	Γυναίκα	81	58,22	4715,5	1359,5	1954,5	-0,112	0,911
		Άντρας	34	57,49	1954,5				
43	Έχω αρκετές γραφειοκρατικές δουλειές πέραν των καθηκόντων μου για την τάξη.	Γυναίκα	81	60,34	4887,5	1187,5	1782,5	-1,201	0,230
		Άντρας	34	52,43	1782,5				

**Πίνακας 61. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων Γ' μέρους-Άξονας 7 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Φύλο)**

A/A Ερ.	Άξονας 7: Διεύθυνση	Φύλο	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
5	Ο/Η διευθυντής/ντρια επαινεί και ενθαρρύνει τους εκπαιδευτικούς.	Γυναίκα	81	55,77	4517	1196	4517	-1,166	0,244
		Άντρας	34	63,32	2153				
7	Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι καλός εκπρόσωπος για τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες των εκπαιδευτικών ενώπιον του ιδιοκτήτη/επόπτη/διοικητικού συμβουλίου.	Γυναίκα	81	56,27	4557,5	1236,5	4557,5	-0,895	0,371
		Άντρας	34	62,13	2112,5				
8	Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι ανταρχικός/ή.	Γυναίκα	81	58,65	4571	1324	1919	-0,361	0,718
		Άντρας	34	56,44	1919				
9	Αισθάνομαι ότι ο/η διευθυντής/ντρια παρακολουθεί, με τον τρόπο του/της, τις κινήσεις μου, όταν κάνω μάθημα.	Γυναίκα	81	58,56	4743,5	1331,5	1926,5	-0,302	0,763
		Άντρας	34	56,66	1926,5				
19	Υπάρχει διαφάνεια ως προς την αντιμετώπιση των εκπαιδευτικών από τον/την διευθυντή/ντρια.	Γυναίκα	81	57,98	4696	1375	4696	-0,013	0,990
		Άντρας	34	58,06	1974				
23	Ο/Η διευθυντής/ντρια υπερασπίζεται τους εκπαιδευτικούς και δεν υποκύπτει σε καταφανώς παράλογες απαιτήσεις των γονέων.	Γυναίκα	81	56,09	4543,5	1222,5	4543,5	-1,009	0,313
		Άντρας	34	62,54	2126,5				
28	Ο/Η διευθυντής/ντρια δίνει το παράδειγμα δουλεύοντας ο/η ίδιος/α πάρα πολύ.	Γυναίκα	81	57,71	4674,5	1353,5	4674,5	-0,171	0,864
		Άντρας	34	58,69	1995,5				
33	Ο/Η διευθυντής/ντρια και οι εκπαιδευτικοί συνεργάζονται, τις περισσότερες φορές, χωρίς προστριβές για την αποτελεσματική λειτουργία του σχολείου.	Γυναίκα	81	57,44	4653	1332	4653	-0,295	0,768
		Άντρας	34	59,32	2017				
34	Αν κάποιος/α εκπαιδευτικός θέλει να επιβάλει ποινή, σε μαθητή/τρια για κάποιο παράπτωμα στο οποίο αποδεδειγμένα υπέπεσε, τότε ο/η διευθυντής/ντρια είναι υποστηρικτικός προς τον/την εκπαιδευτικό.	Γυναίκα	81	57,09	4264	1303	4624	-0,493	0,622
		Άντρας	34	60,18	2046				
		Γυναίκα	81	57,03	4619,5				

35	Ο/Η διευθυντής/ντρια λαμβάνει υπόψη του/της τις απόψεις των εκπαιδευτικών.	Άντρας	34	60,31	2050,5	1298,5	4619,5	-0,645	0,609
36	Όταν προκύπτει ένα θέμα στο σχολείο, αισθάνομαι ελεύθερος/η να εκφράσω τις απόψεις μου στον/στην διευθυντή/τρια μου.	Γυναίκα	81	56,78	4599	1278	4599	-0,645	0,519
		Άντρας	34	60,91	2071				
37	Ο/Η διευθυντής/ντρια ενδιαφέρεται για τα συναισθήματα των εκπαιδευτικών του σχολείου μου.	Γυναίκα	81	53,85	4361,5	1040,5	4361,5	-2,147	0,032
		Άντρας	34	67,9	2308,5				
39	Ο/Η διευθυντής/ντρια με τη στάση που επιδεικνύει βοηθά στην επίλυση διενέξεων μεταξύ των εκπαιδευτικών.	Γυναίκα	81	54,55	4418,5	1097,5	4418,5	-1,797	0,072
		Άντρας	34	66,22	2251,5				
40	Ο/Η διευθυντής/ντρια, όταν ασκεί κριτική στους εκπαιδευτικούς, τούς εξηγεί το λόγο για τον οποίο το κάνει αυτό.	Γυναίκα	81	54,42	4408	1087	4408	-1,887	0,059
		Άντρας	34	66,53	2262				
42	Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι δίκαιος/η με τους εκπαιδευτικούς.	Γυναίκα	81	55,52	4497,5	1176,5	4497,5	-1,328	0,184
		Άντρας	34	63,9	2172,5				
44	Ο/Η διευθυντής/ντρια επιβραβεύει δημοσίως όσους εκπαιδευτικούς αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες.	Γυναίκα	81	54,19	4389	1068	4389	-1,963	0,05
		Άντρας	34	67,09	2281				
46	Εμπιστεύομαι προσωπικά μου θέματα στον/στην διευθυντή/ντρια μου.	Γυναίκα	81	54,97	4452,5	1131,5	4452,5	-1,544	0,123
		Άντρας	34	65,22	2217,5				
47	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένιωσα ενοχλημένος/η σε κάποια εντολή του/της διευθυντή/ντριας, επειδή ήταν αυταρχικός ο τρόπος μεταβίβασής της.	Γυναίκα	81	59,33	4805,5	1269,5	1864,5	-0,707	0,479
		Άντρας	34	54,84	1864,5				
48	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένιωσα ενοχλημένος/η σε κάποια παρατήρηση του/της διευθυντή/ντριας, επειδή έγινε παρουσία τρίτων.	Γυναίκα	81	58,75	4758,5	1316,5	1911,5	-0,441	0,659
		Άντρας	34	56,22	1911,5				
49	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένιωσα ενοχλημένος/η σε κάποια παρατήρηση του/της διευθυντή/ντριας, επειδή δόθηκε σε μη ενδεδειγμένο χρόνο.	Γυναίκα	81	57,69	4673	1352	4673	-0,179	0,858
		Άντρας	34	58,74	1997				
50	Ο/Η διευθυντής/ντρια ενδιαφέρεται για τη δημιουργία καλού σχολικού κλίματος.	Γυναίκα	81	56,17	4549,5	1228,5	4549,5	-1,027	0,304
		Άντρας	34	62,37	2120,5				



**Πίνακας 62. Αποτελέσματα ελέγχου Kruskal Wallis συσχέτισης ερωτήσεων - δηλώσεων Γ' μέρους-Άξονας 1 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Ηλικία)**

A/A Ερ.	Άξονας 1: Σχέσεις και Επικοινωνία Συναδέλφων	Ηλικία (η)	Συχνότητα	Mean Rank	Kruskal – Wallis H	df	Asymp. Sig.
1	Περνάω καλά με τους συναδέλφους μου στο σχολείο.	22 ≤ η < 30	7	51,43	2,023	3	0,568
		30 ≤ η < 45	42	62,88			
		45 ≤ η < 60	62	56,10			
		60 ≤ η ≤ 67	4	47,75			
2	Εκπαιδευτικοί του σχολείου μου έχουν κοινωνικές επαφές μεταξύ τους και εκτός του σχολείου.	22 ≤ η < 30	7	43,71	2,138	3	0,544
		30 ≤ η < 45	42	56,55			
		45 ≤ η < 60	62	59,92			
		60 ≤ η ≤ 67	4	68,50			
4	Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τους συναδέλφους άλλων ειδικοτήτων και άλλων βαθμίδων.	22 ≤ η < 30	7	64,43	3,171	3	0,366
		30 ≤ η < 45	42	63,76			
		45 ≤ η < 60	62	53,19			
		60 ≤ η ≤ 67	4	60,75			
10	Οι νέοι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ευπρόσδεκτοι και ενσωματώνονται γρήγορα στην ομάδα.	22 ≤ η < 30	7	52,93	0,401	3	0,94
		30 ≤ η < 45	42	58,74			
		45 ≤ η < 60	62	58,48			
		60 ≤ η ≤ 67	4	51,75			
11	Στο σχολείο μου οι εκπαιδευτικοί μπορούν να βασίζονται ο ένας στον άλλον.	22 ≤ η < 30	7	50,86	3,464	3	0,325
		30 ≤ η < 45	42	64,90			
		45 ≤ η < 60	62	54,89			
		60 ≤ η ≤ 67	4	46,25			
12	Υπάρχουν συχνά εντάσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου μου.	22 ≤ η < 30	7	63,64	5,03	3	0,17
		30 ≤ η < 45	42	49,33			
		45 ≤ η < 60	62	62,94			
		60 ≤ η ≤ 67	4	62,63			
38	Οι εκπαιδευτικοί υποστηρίζουν ο ένας τον άλλον στο σχολείο μου.	22 ≤ η < 30	7	38,79	7,716	3	0,052
		30 ≤ η < 45	42	67,45			
		45 ≤ η < 60	62	54,58			
		60 ≤ η ≤ 67	4	45,38			

**Πίνακας 63. Αποτελέσματα ελέγχου Kruskal Wallis συσχέτισης ερωτήσεων - δηλώσεων Γ' μέρους-Άξονας 2 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Ηλικία)**

A/A Ερ.	Άξονας 2: Γονείς και σχολική κοινότητα	Ηλικία (η)	Συχνότητα	Mean Rank	Kruskal – Wallis H	df	Asymp. Sig.
13	Οι εκπαιδευτικοί συνήθως έχουν αγαστή συνεργασία και επικοινωνία με τους γονείς.	$22 \leq \eta < 30$	7	22,57	10,809	3	0,013
		$30 \leq \eta < 45$	42	62,32			
		$45 \leq \eta < 60$	62	59,85			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	45,88			
15	Οι γονείς, συνήθως, είναι υποστηρικτικοί σε ό,τι διαδραματίζεται στο σχολείο.	$22 \leq \eta < 30$	7	27,86	7,715	3	0,052
		$30 \leq \eta < 45$	42	59,58			
		$45 \leq \eta < 60$	62	61,06			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	46,75			

**Πίνακας 64. Αποτελέσματα ελέγχου Kruskal Wallis συσχέτισης ερωτήσεων - δηλώσεων Γ' μέρους-Άξονας 3 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Ηλικία)**

A/A Ερ.	Άξονας 3: Επικοινωνία μαθητών - εκπαιδευτικών	Ηλικία (η)	Συχνότητα	Mean Rank	Kruskal – Wallis H	df	Asymp. Sig.
6	Οι μαθητές σέβονται τους εκπαιδευτικούς τους στο σχολείο μου.	$22 \leq \eta < 30$	7	39,64	3,179	3	0,365
		$30 \leq \eta < 45$	42	58,11			
		$45 \leq \eta < 60$	62	60,58			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	49,00			
17	Οι δραστηριότητες του σχολείου ενδυναμώνουν την επικοινωνία μεταξύ των μαθητών και των εκπαιδευτικών.	$22 \leq \eta < 30$	7	52,00	2,43	3	0,488
		$30 \leq \eta < 45$	42	61,20			
		$45 \leq \eta < 60$	62	57,84			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	37,38			
20	Οι εκπαιδευτικοί του σχολείου μου είναι «κοντά» στους μαθητές τους.	$22 \leq \eta < 30$	7	49,29	3,151	3	0,369
		$30 \leq \eta < 45$	42	60,60			
		$45 \leq \eta < 60$	62	55,81			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	79,88			
21	Το προσωπικό του σχολείου επιβάλλει με συνέπεια κανόνες για τη συμπεριφορά των μαθητών.	$22 \leq \eta < 30$	7	57,00	1,054	3	0,788
		$30 \leq \eta < 45$	42	61,23			
		$45 \leq \eta < 60$	62	56,65			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	46,75			
22	Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τους μαθητές τους στο σχολείο μου.	$22 \leq \eta < 30$	7	37,21	6,272	3	0,099
		$30 \leq \eta < 45$	42	62,27			
		$45 \leq \eta < 60$	62	58,77			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	37,50			
25	Οι μαθητές και οι εκπαιδευτικοί συνεργάζονται πολύ καλά στο σχολείο μου.	$22 \leq \eta < 30$	7	47,57	1,626	3	0,653
		$30 \leq \eta < 45$	42	59,23			
		$45 \leq \eta < 60$	62	59,15			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	45,50			

**Πίνακας 65. Αποτελέσματα ελέγχου Kruskal Wallis συσχέτισης ερωτήσεων - δηλώσεων Γ' μέρους-Άξονας 4 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Ηλικία)**

A/A Ερ.	Άξονας 4: Υψηλό ηθικό - συνεκτικότητα	Ηλικία (η)	Συχνότητα	Mean Rank	Kruskal – Wallis H	df	Asymp. Sig.
26	Οι εκπαιδευτικοί χαίρονται που εργάζονται σε αυτό το σχολείο.	$22 \leq \eta < 30$	7	55,36	0,178	3	0,981
		$30 \leq \eta < 45$	42	59,49			
		$45 \leq \eta < 60$	62	57,38			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	56,63			
27	Εάν μπορούσα να επιλέξω ξανά θα επέλεγα και πάλι να εργάζομαι ως εκπαιδευτικός σε αυτό το σχολείο.	$22 \leq \eta < 30$	7	46,93	2,167	3	0,538
		$30 \leq \eta < 45$	42	55,90			
		$45 \leq \eta < 60$	62	61,17			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	50,25			
29	Οι μαθητές, οι εκπαιδευτικοί και οι γονείς, στην πλειονότητά τους, θα υπερασπίζονταν το σχολείο τους εάν αυτό αμφισβητούνταν.	$22 \leq \eta < 30$	7	59,57	0,6	3	0,996
		$30 \leq \eta < 45$	42	57,85			
		$45 \leq \eta < 60$	62	58,13			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	54,88			
45	Οι μαθητές αγαπούν το σχολείο τους και θέλουν να παραμείνουν μαθητές του.	$22 \leq \eta < 30$	7	38,93	3,342	3	0,342
		$30 \leq \eta < 45$	42	61,93			
		$45 \leq \eta < 60$	62	57,61			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	56,13			

**Πίνακας 66. Αποτελέσματα ελέγχου Kruskal Wallis συσχέτισης ερωτήσεων - δηλώσεων  
Γ' μέρους-Άξονας 5 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Ηλικία)**

A/A Ερ.	Άξονας 5: Συνεχής διδακτική και επιστημονική κατάρτιση	Ηλικία (η)	Συχνότητα	Mean Rank	Kruskal – Wallis H	df	Asymp. Sig.
16	Στο σχολείο μου ενθαρρύνονται οι εκπαιδευτικοί να υλοποιούν καινοτόμες εκπαιδευτικές ιδέες.	$22 \leq \eta < 30$	7	45,07	2,181	3	0,536
		$30 \leq \eta < 45$	42	62,15			
		$45 \leq \eta < 60$	62	56,97			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	53,00			
30	Οι εκπαιδευτικοί του σχολείου μου αναζητούν καλύτερους τρόπους διδασκαλίας και μάθησης.	$22 \leq \eta < 30$	7	53,21	1,937	3	0,586
		$30 \leq \eta < 45$	42	61,95			
		$45 \leq \eta < 60$	62	55,14			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	69,25			
41	Στο σχολείο μου ενθαρρύνεται η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών.	$22 \leq \eta < 30$	7	52,43	1,92	3	0,589
		$30 \leq \eta < 45$	42	63,08			
		$45 \leq \eta < 60$	62	55,44			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	54,13			

**Πίνακας 67. Αποτελέσματα ελέγχου Kruskal Wallis συσχέτισης ερωτήσεων - δηλώσεων Γ' μέρους-Άξονας 6 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Ηλικία)**

A/A Ερ.	Άξονας 6: Εργασιακές Συνθήκες	Ηλικία (η)	Συχνότητα	Mean Rank	Kruskal – Wallis H	df	Asymp. Sig.
3	Είμαι ικανοποιημένος/η από το ωράριο λειτουργίας του σχολείου.	22 ≤ η < 30	7	65,64	0,839	3	0,84
		30 ≤ η < 45	42	59,62			
		45 ≤ η < 60	62	56,52			
		60 ≤ η ≤ 67	4	50,63			
14	Αν και προφανώς δεν μπορώ να ψηφίσω για κάθε απόφαση που λαμβάνεται σε αυτό το σχολείο και με επηρεάζει, αισθάνομαι ότι, με κάποιο τρόπο, μπορώ να έχω σημαντική συμβολή σε αυτή την απόφαση.	22 ≤ η < 30	7	62,64	1,487	3	0,685
		30 ≤ η < 45	42	58,82			
		45 ≤ η < 60	62	58,11			
		60 ≤ η ≤ 67	4	39,50			
18	Συχνά μου ανατίθενται επιπλέον καθήκοντα (π.χ. εφημερίες, αναπληρώσεις) λόγω απόντων εκπαιδευτικών.	22 ≤ η < 30	7	59,79	0,096	3	0,992
		30 ≤ η < 45	42	57,02			
		45 ≤ η < 60	62	58,27			
		60 ≤ η ≤ 67	4	60,88			
24	Συχνά δημιουργούνται προβλήματα εξαιτίας της αργοπορίας μερικών εκπαιδευτικών.	22 ≤ η < 30	7	67,93	7,007	3	0,072
		30 ≤ η < 45	42	47,99			
		45 ≤ η < 60	62	62,85			
		60 ≤ η ≤ 67	4	70,5			
31	Στο σχολείο μου λίγοι εκπαιδευτικοί αναλαμβάνουν τις περισσότερες δουλειές.	22 ≤ η < 30	7	66,50	5,467	3	0,141
		30 ≤ η < 45	42	48,77			
		45 ≤ η < 60	62	62,77			
		60 ≤ η ≤ 67	4	66,13			
32	Αισθάνομαι ότι οι ιδέες μου ακούγονται και λαμβάνονται υπόψη στο σχολείο μου.	22 ≤ η < 30	7	52,86	1,036	3	0,793
		30 ≤ η < 45	42	60,58			
		45 ≤ η < 60	62	57,60			
		60 ≤ η ≤ 67	4	46,00			
43	Έχω αρκετές γραφειοκρατικές δουλειές πέραν των καθηκόντων μου για την τάξη.	22 ≤ η < 30	7	56,29	0,851	3	0,837
		30 ≤ η < 45	42	59,90			
		45 ≤ η < 60	62	56,18			
		60 ≤ η ≤ 67	4	69,25			

**Πίνακας 68. Αποτελέσματα ελέγχου Kruskal Wallis συσχέτισης ερωτήσεων - δηλώσεων Γ' μέρους-Άξονας 7 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Ηλικία)**

A/A Ερ.	Άξονας 7: Διεύθυνση	Ηλικία (η)	Συχνότητα	Mean Rank	Kruskal Wallis H	df	Asymp. Sig.
5	Ο/Η διευθυντής/ντρια επαινεί και ενθαρρύνει τους εκπαιδευτικούς.	$22 \leq \eta < 30$	7	62,21	6,102	3	0,107
		$30 \leq \eta < 45$	42	64,31			
		$45 \leq \eta < 60$	62	55,26			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	26,88			
7	Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι καλός εκπρόσωπος για τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες των εκπαιδευτικών ενώπιον του ιδιοκτήτη/επόπτη/διοικητικού συμβουλίου.	$22 \leq \eta < 30$	7	57,50	1,909	3	0,591
		$30 \leq \eta < 45$	42	61,96			
		$45 \leq \eta < 60$	62	56,47			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	41,00			
8	Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι αυταρχικός/ή.	$22 \leq \eta < 30$	7	52,93	0,599	3	0,897
		$30 \leq \eta < 45$	42	58,32			
		$45 \leq \eta < 60$	62	57,75			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	67,38			
9	Αισθάνομαι ότι ο/η διευθυντής/ντρια παρακολουθεί, με τον τρόπο του/της, τις κινήσεις μου, όταν κάνω μάθημα.	$22 \leq \eta < 30$	7	66,29	0,627	3	0,89
		$30 \leq \eta < 45$	42	56,77			
		$45 \leq \eta < 60$	62	57,68			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	61,38			
19	Υπάρχει διαφάνεια ως προς την αντιμετώπιση των εκπαιδευτικών από τον/την διευθυντή/ντρια.	$22 \leq \eta < 30$	7	59,14	1,346	3	0,718
		$30 \leq \eta < 45$	42	59,58			
		$45 \leq \eta < 60$	62	57,94			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	40,38			
23	Ο/Η διευθυντής/ντρια υπερασπίζεται τους εκπαιδευτικούς και δεν υποκύπτει σε καταφανώς παράλογες απαιτήσεις των γονέων.	$22 \leq \eta < 30$	7	46,64	5,162	3	0,16
		$30 \leq \eta < 45$	42	65,63			
		$45 \leq \eta < 60$	62	53,45			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	68,25			
28	Ο/Η διευθυντής/ντρια δίνει το παράδειγμα δουλεύοντας ο/η ίδιος/α πάρα πολύ.	$22 \leq \eta < 30$	7	55,57	0,385	3	0,943
		$30 \leq \eta < 45$	42	57,64			
		$45 \leq \eta < 60$	62	58,00			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	66,00			
33	Ο/Η διευθυντής/ντρια και οι εκπαιδευτικοί συνεργάζονται, τις περισσότερες φορές, χωρίς προστριβές για την αποτελεσματική λειτουργία του σχολείου.	$22 \leq \eta < 30$	7	51,50	1,376	3	0,711
		$30 \leq \eta < 45$	42	61,36			
		$45 \leq \eta < 60$	62	57,20			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	46,50			

34	Αν κάποιος/α εκπαιδευτικός θέλει να επιβάλει ποινή, σε μαθητή/τρια για κάποιο παράπτωμα στο οποίο αποδεδειγμένα υπέπεσε, τότε ο/η διευθυντής/ντρια είναι υποστηρικτικός προς τον/την εκπαιδευτικό.	$22 \leq \eta < 30$	7	53,21	0,243	3	0,97
		$30 \leq \eta < 45$	42	58,90			
		$45 \leq \eta < 60$	62	58,11			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	55,13			
35	Ο/Η διευθυντής/ντρια λαμβάνει υπόψη του/της τις απόψεις των εκπαιδευτικών.	$22 \leq \eta < 30$	7	60,07	0,128	3	0,988
		$30 \leq \eta < 45$	42	57,77			
		$45 \leq \eta < 60$	62	58,23			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	53,25			
36	Όταν προκύπτει ένα θέμα στο σχολείο, αισθάνομαι ελεύθερος/η να εκφράσω τις απόψεις μου στον/στην διευθυντή/τρια μου.	$22 \leq \eta < 30$	7	47,36	1,576	3	0,665
		$30 \leq \eta < 45$	42	57,50			
		$45 \leq \eta < 60$	62	60,22			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	47,50			
37	Ο/Η διευθυντής/ντρια ενδιαφέρεται για τα συναισθήματα των εκπαιδευτικών του σχολείου μου.	$22 \leq \eta < 30$	7	47,71	2,921	3	0,404
		$30 \leq \eta < 45$	42	59,73			
		$45 \leq \eta < 60$	62	59,44			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	35,63			
39	Ο/Η διευθυντής/ντρια με τη στάση που επιδεικνύει βοηθά στην επίλυση διενέξεων μεταξύ των εκπαιδευτικών.	$22 \leq \eta < 30$	7	56,36	1,638	3	0,651
		$30 \leq \eta < 45$	42	62,20			
		$45 \leq \eta < 60$	62	56,19			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	44,88			
40	Ο/Η διευθυντής/ντρια, όταν ασκεί κριτική στους εκπαιδευτικούς, τους εξηγεί το λόγο για τον οποίο το κάνει αυτό.	$22 \leq \eta < 30$	7	53,00	2,607	3	0,456
		$30 \leq \eta < 45$	42	63,94			
		$45 \leq \eta < 60$	62	55,21			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	47,63			
42	Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι δίκαιος/η με τους εκπαιδευτικούς.	$22 \leq \eta < 30$	7	55,29	2,851	3	0,415
		$30 \leq \eta < 45$	42	62,76			
		$45 \leq \eta < 60$	62	56,35			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	38,38			
44	Ο/Η διευθυντής/ντρια επιβραβεύει δημοσίως όσους εκπαιδευτικούς αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες.	$22 \leq \eta < 30$	7	63,01	5,911	3	0,116
		$30 \leq \eta < 45$	42	58,19			
		$45 \leq \eta < 60$	62	28,25			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	55,29			
46	Εμπιστεύομαι προσωπικά μου θέματα στον/στην διευθυντή/ντρια μου.	$22 \leq \eta < 30$	7	63,57	0,731	3	0,866
		$30 \leq \eta < 45$	42	58,23			
		$45 \leq \eta < 60$	62	57,98			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	46,25			



47	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένωσα ενοχλημένος/η σε κάποια εντολή του/της διευθυντή/ντριας, επειδή ήταν αυταρχικός ο τρόπος μεταβίβασής της.	$22 \leq \eta < 30$	7	69,36	2,958	3	0,398
		$30 \leq \eta < 45$	42	54,29			
		$45 \leq \eta < 60$	62	58,04			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	76,50			
48	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένωσα ενοχλημένος/η σε κάποια παρατήρηση του/της διευθυντή/ντριας, επειδή έγινε παρουσία τρίτων.	$22 \leq \eta < 30$	7	73,71	4,005	3	0,261
		$30 \leq \eta < 45$	42	56,90			
		$45 \leq \eta < 60$	62	55,90			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	74,50			
49	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένωσα ενοχλημένος/η σε κάποια παρατήρηση του/της διευθυντή/ντριας, επειδή δόθηκε σε μη ενδεδειγμένο χρόνο.	$22 \leq \eta < 30$	7	74,86	6,781	3	0,079
		$30 \leq \eta < 45$	42	57,96			
		$45 \leq \eta < 60$	62	54,43			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	84,25			
50	Ο/Η διευθυντής/ντρια ενδιαφέρεται για τη δημιουργία καλού σχολικού κλίματος.	$22 \leq \eta < 30$	7	58,50	2,421	3	0,49
		$30 \leq \eta < 45$	42	60,71			
		$45 \leq \eta < 60$	62	57,47			
		$60 \leq \eta \leq 67$	4	36,88			

**Πίνακας 69. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων  
Γ' μέρους-Άξονας 1 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Επίπεδο Σπουδών)**

A/A Ερ.	Άξονας 1: Σχέσεις και Επικοινωνία Συναδέλφων	Ανώτερος Τίτλος Σπουδών	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
1	Περνάω καλά με τους συναδέλφους μου στο σχολείο.	Πανεπιστήμιο	51	57,08	2911	1585	2911	-0,284	0,776
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	58,73	3759				
2	Εκπαιδευτικοί του σχολείου μου έχουν κοινωνικές επαφές μεταξύ τους και εκτός του σχολείου.	Πανεπιστήμιο	51	59,93	3056,5	1533,500	3613,5	-0,578	0,563
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	56,46	3613,5				
4	Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τους συναδέλφους άλλων ειδικοτήτων και άλλων βαθμίδων.	Πανεπιστήμιο	51	56,6	2886,5	1560,500	2886,5	-0,426	0,67
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	59,12	3783,5				
10	Οι νέοι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ευπρόσδεκτοι και ενσωματώνονται γρήγορα στην ομάδα.	Πανεπιστήμιο	51	62,10	3167	1423	3503	-1,287	0,198
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	54,73	3503				
11	Στο σχολείο μου οι εκπαιδευτικοί μπορούν να βασίζονται ο ένας στον άλλον.	Πανεπιστήμιο	51	52,30	2667,5	1341,5	2667,5	-1,712	0,087
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	62,54	4002,5				
12	Υπάρχουν συχνά εντάσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου μου.	Πανεπιστήμιο	51	65,85	3358,5	1231,5	3311,5	-2,391	0,017
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	51,74	3311,5				
38	Οι εκπαιδευτικοί υποστηρίζουν ο ένας τον άλλον στο σχολείο μου.	Πανεπιστήμιο	51	55,33	2822	1496	2822	-0,808	0,419
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	60,13	3848				

**Πίνακας 70. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων  
Γ' μέρους-Άξονας 2 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Επίπεδο Σπουδών)**

A/A Ερ.	Άξονας 2: Γονείς και σχολική κοινότητα	Ανώτερος Τίτλος Σπουδών	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
13	Οι εκπαιδευτικοί συνήθως έχουν αγαστή συνεργασία και επικοινωνία με τους γονείς.	Πανεπιστήμιο	51	57,57	2936	1610	2936	-0,133	0,894
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	58,34	3734				
15	Οι γονείς, συνήθως, είναι υποστηρικτικοί σε ό,τι διαδραματίζεται στο σχολείο.	Πανεπιστήμιο	51	55,14	2812	1486	2812	-0,876	0,381
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	60,28	3858				

**Πίνακας 71. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων Γ' μέρους-Άξονας 3 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Επίπεδο Σπουδών)**

A/A Ερ.	Άξονας 3: Επικοινωνία μαθητών - εκπαιδευτικών	Ανώτερος Τίτλος Σπουδών	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
6	Οι μαθητές σέβονται τους εκπαιδευτικούς τους στο σχολείο μου.	Πανεπιστήμιο	51	51,03	2602,5	1276,5	2602,5	-2,138	0,033
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	63,55	4067,5				
17	Οι δραστηριότητες του σχολείου ενδυναμώνουν την επικοινωνία μεταξύ των μαθητών και των εκπαιδευτικών.	Πανεπιστήμιο	51	55,75	2843,5	1517,5	2843,5	-0,686	0,493
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	59,79	3826,5				
20	Οι εκπαιδευτικοί του σχολείου μου είναι «κοντά» στους μαθητές τους.	Πανεπιστήμιο	51	54,21	2764,5	1438,5	2764,5	-1,172	0,241
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	61,02	3905,5				
21	Το προσωπικό του σχολείου επιβάλλει με συνέπεια κανόνες για τη συμπεριφορά των μαθητών.	Πανεπιστήμιο	51	52,74	2689,5	1363,5	2689,5	-1,587	0,112
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	62,20	3980,5				
22	Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τους μαθητές τους στο σχολείο μου.	Πανεπιστήμιο	51	58,36	2976,5	1613,5	3693,5	-0,117	0,907
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	57,71	3693,5				
25	Οι μαθητές και οι εκπαιδευτικοί συνεργάζονται πολύ καλά στο σχολείο μου.	Πανεπιστήμιο	51	52,15	2659,5	1333,5	2659,5	-1,826	0,068
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	62,66	4010,5				

**Πίνακας 72. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων Γ' μέρους-Άξονας 4 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Επίπεδο Σπουδών)**

A/A Ερ.	Άξονας 4: Υψηλό ηθικό - συνεκτικότητα	Ανώτερος Τίτλος Σπουδών	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
26	Οι εκπαιδευτικοί χαίρονται που εργάζονται σε αυτό το σχολείο.	Πανεπιστήμιο	51	55,18	2814	1488	2814	-0,866	0,386
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	60,25	3856				
27	Εάν μπορούσα να επιλέξω ξανά θα επέλεγα και πάλι να εργάζομαι ως εκπαιδευτικός σε αυτό το σχολείο.	Πανεπιστήμιο	51	58,47	2982	1608	3688	-0,152	0,879
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	57,63	3688				
29	Οι μαθητές, οι εκπαιδευτικοί και οι γονείς, στην πλειονότητά τους, θα υπερασπίζονταν το σχολείο τους εάν αυτό αμφισβητούνταν.	Πανεπιστήμιο	51	56,61	2887	1561	2887	-0,428	0,669
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	59,11	3783				
45	Οι μαθητές αγαπούν το σχολείο τους και θέλουν να παραμείνουν μαθητές του.	Πανεπιστήμιο	51	52,29	2667	1341	2667	-1,76	0,078
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	62,55	4003				

**Πίνακας 73. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων Γ' μέρους-Άξονας 5 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Επίπεδο Σπουδών)**

A/A Ερ.	Άξονας 5: Συνεχής διδακτική και επιστημονική κατάρτιση	Ανώτερος Τίτλος Σπουδών	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
16	Στο σχολείο μου ενθαρρύνονται οι εκπαιδευτικοί να υλοποιούν καινοτόμες εκπαιδευτικές ιδέες.	Πανεπιστήμιο	51	63,7	3248,5	1341,5	3421,500	-1,774	0,076
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	53,46	3421,5				
30	Οι εκπαιδευτικοί του σχολείου μου αναζητούν καλύτερους τρόπους διδασκαλίας και μάθησης.	Πανεπιστήμιο	51	57,6	2937,5	1611,5	2937,5	-0,125	0,9
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	58,32	3732,5				
41	Στο σχολείο μου ενθαρρύνεται η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών.	Πανεπιστήμιο	51	57,85	2950,5	1624,5	2950,5	-0,046	0,963
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	58,12	3719,5				

**Πίνακας 74. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων Γ' μέρους-Άξονας 6 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Επίπεδο Σπουδών)**

A/A Ερ.	Άξονας 6: Εργασιακές Συνθήκες	Ανώτερος Τίτλος Σπουδών	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
3	Είμαι ικανοποιημένος/η από το ωράριο λειτουργίας του σχολείου.	Πανεπιστήμιο	51	58,22	2969	1621	3701	-0,064	0,949
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	57,83	3701				
14	Αν και προφανώς δεν μπορώ να ψηφίσω για κάθε απόφαση που λαμβάνεται σε αυτό το σχολείο και με επηρεάζει, αισθάνομαι ότι, με κάποιο τρόπο, μπορώ να έχω σημαντική συμβολή σε αυτή την απόφαση.	Πανεπιστήμιο	51	52,02	2653	1327	2653	-1,774	0,076
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	62,77	4017				
18	Συχνά μου ανατίθενται επιπλέον καθήκοντα (π.χ. εφημερίες, αναπληρώσεις) λόγω απόντων εκπαιδευτικών.	Πανεπιστήμιο	51	60,22	3071	1519	3599	-0,658	0,51
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	56,23	3599				
24	Συχνά δημιουργούνται προβλήματα εξαιτίας της αργοπορίας μερικών εκπαιδευτικών.	Πανεπιστήμιο	51	58,79	2998,5	1591,5	3671,5	-0,241	0,81
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	57,37	3671,5				
31	Στο σχολείο μου λίγοι εκπαιδευτικοί αναλαμβάνουν τις περισσότερες δουλειές.	Πανεπιστήμιο	51	58,53	2985	1605	3685	-0,156	0,876
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	57,58	3685				
32	Αισθάνομαι ότι οι ιδέες μου ακούγονται και λαμβάνονται υπόψη στο σχολείο μου.	Πανεπιστήμιο	51	56,28	2870,5	1544,5	2870,5	-0,516	0,606
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	59,37	3799,5				
43	Έχω αρκετές γραφειοκρατικές δουλειές πέραν των καθηκόντων μου για την τάξη.	Πανεπιστήμιο	51	55,6	2835,5	1509,5	2835,5	-0,713	0,476
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	59,91	3834,5				

**Πίνακας 75. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων Γ' μέρους-Άξονας 7 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Επίπεδο Σπουδών)**

A/A Ερ.	Άξονας 7: Διεύθυνση	Ανώτερος Τίτλος Σπουδών	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
5	Ο/Η διευθυντής/ντρια επαινεί και ενθαρρύνει τους εκπαιδευτικούς.	Πανεπιστήμιο	57,61	57,61	2938	1612	2938	-0,118	0,906
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	58,31	58,31	3732				
7	Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι καλός εκπρόσωπος για τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες των εκπαιδευτικών ενώπιον του ιδιοκτήτη/ επόπτη/ διοικητικού συμβουλίου.	Πανεπιστήμιο	56,19	2865,50	2865,50	1539,5	2865,5	-0,294	0,588
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	59,45	3804,50	3804,50				
8	Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι αυταρχικός/ή.	Πανεπιστήμιο	51	57,08	2911	1585	2911	-0,294	0,769
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	58,73	3759				
9	Αισθάνομαι ότι ο/η διευθυντής/ντρια παρακολουθεί, με τον τρόπο του/της, τις κινήσεις μου, όταν κάνω μάθημα.	Πανεπιστήμιο	51	57,94	2955	1629	2955	-0,018	0,985
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	58,05	3715				
19	Υπάρχει διαφάνεια ως προς την αντιμετώπιση των εκπαιδευτικών από τον/την διευθυντή/ντρια.	Πανεπιστήμιο	51	60,50	3085,50	1504,5	3584,5	-0,754	0,451
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	56,01	3584				
23	Ο/Η διευθυντής/ντρια υπερασπίζεται τους εκπαιδευτικούς και δεν υποκύπτει σε καταφανώς παράλογες απαιτήσεις των γονέων.	Πανεπιστήμιο	51	58,65	2991	1599	3679	-0,198	0,843
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	57,48	3679				
28	Ο/Η διευθυντής/ντρια δίνει το παράδειγμα δουλεύοντας ο/η ίδιος/α πάρα πολύ.	Πανεπιστήμιο	51	61,27	3125	1465	3545	-1,119	0,263
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	55,39	3545				
33	Ο/Η διευθυντής/ντρια και οι εκπαιδευτικοί συνεργάζονται, τις περισσότερες φορές, χωρίς προστριβές για την αποτελεσματική λειτουργία του σχολείου.	Πανεπιστήμιο	51	57,98	2957	1631	2957	-0,006	0,995
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	58,02	3731				
34	Αν κάποιος/α εκπαιδευτικός θέλει να επιβάλει ποινή, σε μαθητή/τρια για κάποιο παράπτωμα στο οποίο αποδεδειγμένα υπέπεσε, τότε ο/η διευθυντής/ντρια είναι υποστηρικτικός προς τον/την εκπαιδευτικό.	Πανεπιστήμιο	51	60,83	3102,50	1487,5	3567,5	-0,884	0,377
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	55,74	3567,50				
35	Ο/Η διευθυντής/ντρια λαμβάνει υπόψη του/της τις απόψεις των εκπαιδευτικών.	Πανεπιστήμιο	51	57,47	2931	1605	2931	-0,162	0,872
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	58,42	3739				

36	Όταν προκύπτει ένα θέμα στο σχολείο, αισθάνομαι ελεύθερος/η να εκφράσω τις απόψεις μου στον/στην διευθυντή/τρια μου.	Πανεπιστήμιο	51	57,01	2907,50	1581,5	2907,5	-0,302	0,762
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	58,79	3762,50				
37	Ο/Η διευθυντής/ντρια ενδιαφέρεται για τα συναισθήματα των εκπαιδευτικών του σχολείου μου.	Πανεπιστήμιο	51	59,16	3017	1573	3653	-0,346	0,729
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	57,08	3653				
39	Ο/Η διευθυντής/ντρια με τη στάση που επιδεικνύει βοηθά στην επίλυση διενέξεων μεταξύ των εκπαιδευτικών.	Πανεπιστήμιο	51	56,53	2883	1557	2883	-0,443	0,658
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	59,17	3787				
40	Ο/Η διευθυντής/ντρια, όταν ασκεί κριτική στους εκπαιδευτικούς, τούς εξηγεί το λόγο για τον οποίο το κάνει αυτό.	Πανεπιστήμιο	51	57,06	2910	1584	2910	-0,287	0,774
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	58,75	3760				
42	Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι δίκαιος/η με τους εκπαιδευτικούς.	Πανεπιστήμιο	51	57,69	2942	1616	2942	-0,97	0,922
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	58,25	3728				
44	Ο/Η διευθυντής/ντρια επιβραβεύει δημοσίως όσους εκπαιδευτικούς αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες.	Πανεπιστήμιο	51	55,83	2847,50	1521,5	2847,5	-0,645	0,519
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	57,73	3834,50				
46	Εμπιστεύομαι προσωπικά μου θέματα στον/στην διευθυντή/ντρια μου.	Πανεπιστήμιο	51	55,84	2848	1522	2848	-0,635	0,525
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	59,72	3822				
47	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένιωσα ενοχλημένος/η σε κάποια εντολή του/της διευθυντή/ντριας, επειδή ήταν αυταρχικός ο τρόπος μεταβίβασής της.	Πανεπιστήμιο	51	59,07	3012,50	1577,5	3657,5	-0,329	0,742
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	57,15	3657,50				
48	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένιωσα ενοχλημένος/η σε κάποια παρατήρηση του/της διευθυντή/ντριας, επειδή έγινε παρουσία τρίτων.	Πανεπιστήμιο	51	56,41	2877	1551	2877	-0,543	0,587
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	59,27	3793				
49	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένιωσα ενοχλημένος/η σε κάποια παρατήρηση του/της διευθυντή/ντριας, επειδή δόθηκε σε μη ενδεδειγμένο χρόνο.	Πανεπιστήμιο	51	54,38	2773,50	1447,5	2773,5	-1,212	0,226
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	60,88	3896,50				
50	Ο/Η διευθυντής/ντρια ενδιαφέρεται για τη δημιουργία καλού σχολικού κλίματος.	Πανεπιστήμιο	51	60,54	3087,50	1502,5	3582,5	-0,823	0,411
		Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	64	55,98	3582,50				

**Πίνακας 76. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων Γ' μέρους-Άξονας 1 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Βαθμίδα Εκπαίδευσης)**

A/A Ερ.	Άξονας 1: Σχέσεις και Επικοινωνία Συναδέλφων	Βαθμίδα Διδασκαλίας	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
1	Περνάω καλά με τους συναδέλφους μου στο σχολείο.	Γυμνάσιο	60	61,9	3714	1416	2956	-1,408	0,159
		Λύκειο	55	53,75	2956				
2	Εκπαιδευτικοί του σχολείου μου έχουν κοινωνικές επαφές μεταξύ τους και εκτός του σχολείου.	Γυμνάσιο	60	61,19	3671,5	1458,5	2998,5	-1,118	0,264
		Λύκειο	55	54,52	2998,5				
4	Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τους συναδέλφους άλλων ειδικοτήτων και άλλων βαθμίδων.	Γυμνάσιο	60	61,11	3666,5	1463,5	3003,5	-1,105	0,269
		Λύκειο	55	54,61	3003,5				
10	Οι νέοι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ευπρόσδεκτοι και ενσωματώνονται γρήγορα στην ομάδα.	Γυμνάσιο	60	64,83	3889,5	1240,5	2780,5	-2,507	0,012
		Λύκειο	55	50,55	2780,5				
11	Στο σχολείο μου οι εκπαιδευτικοί μπορούν να βασίζονται ο ένας στον άλλον.	Γυμνάσιο	60	67,61	4056,5	1073,5	2613,5	-3,380	0,001
		Λύκειο	55	47,52	2613,5				
12	Υπάρχουν συχνά εντάσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου μου.	Γυμνάσιο	60	48,98	2938,5	1108,5	2938,5	-3,215	0,001
		Λύκειο	55	67,85	3731,5				
38	Οι εκπαιδευτικοί υποστηρίζουν ο ένας τον άλλον στο σχολείο μου.	Γυμνάσιο	60	65,24	3914,5	1215,5	2755,5	-2,568	0,01
		Λύκειο	55	50,1	2755,5				

**Πίνακας 77. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων Γ' μέρους-Άξονας 2 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Βαθμίδα Εκπαίδευσης)**

A/A Ερ.	Άξονας 2: Γονείς και σχολική κοινότητα	Βαθμίδα Διδασκαλίας	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
13	Οι εκπαιδευτικοί συνήθως έχουν αγαστή συνεργασία και επικοινωνία με τους γονείς.	Γυμνάσιο	60	64,68	3880,5	1249,5	2789,5	-2,414	0,016
		Λύκειο	55	50,72	2789,5				
15	Οι γονείς, συνήθως, είναι υποστηρικτικοί σε ό,τι διαδραματίζεται στο σχολείο.	Γυμνάσιο	60	63,05	3783	1347	2887	-1,808	0,071
		Λύκειο	55	52,49	2887				



**Πίνακας 78. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων Γ' μέρους-Άξονας 3 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Βαθμίδα Εκπαίδευσης)**

A/A Ερ.	Άξονας 3: Επικοινωνία μαθητών - εκπαιδευτικών	Βαθμίδα Διδασκαλίας	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
6	Οι μαθητές σέβονται τους εκπαιδευτικούς τους στο σχολείο μου.	Γυμνάσιο	60	58,34	3500,5	1629,5	3169,5	-0,123	0,902
		Λύκειο	55	57,63	3169,5				
17	Οι δραστηριότητες του σχολείου ενδυναμώνουν την επικοινωνία μεταξύ των μαθητών και των εκπαιδευτικών.	Γυμνάσιο	60	63,41	3804,5	1325,5	2865,5	-1,933	0,053
		Λύκειο	55	52,1	2865,5				
20	Οι εκπαιδευτικοί του σχολείου μου είναι «κοντά» στους μαθητές τους.	Γυμνάσιο	60	61,49	3689,5	1440,5	2980,5	-1,262	0,207
		Λύκειο	55	54,19	2980,5				
21	Το προσωπικό του σχολείου επιβάλλει με συνέπεια κανες για τη συμπεριφορά των μαθητών.	Γυμνάσιο	60	60,21	3612,5	1517,5	3057,5	-0,779	0,436
		Λύκειο	55	55,59	3057,5				
22	Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τους μαθητές τους στο σχολείο μου.	Γυμνάσιο	60	62,92	3775	1355	2895	-1,858	0,063
		Λύκειο	55	52,64	2895				
25	Οι μαθητές και οι εκπαιδευτικοί συνεργάζονται πολύ καλά στο σχολείο μου.	Γυμνάσιο	60	59,8	3588	1542	3082	-0,657	0,511
		Λύκειο	55	56,04	3082				

**Πίνακας 79. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων Γ' μέρους-Άξονας 4 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Βαθμίδα Εκπαίδευσης)**

A/A Ερ.	Άξονας 4: Υψηλό ηθικό - συνεκτικότητα	Βαθμίδα Διδασκαλίας	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
26	Οι εκπαιδευτικοί χαίρονται που εργάζονται σε αυτό το σχολείο.	Γυμνάσιο	60	65,78	3946,5	1183,5	2723,5	-	2,791
		Λύκειο	55	49,52	2723,5				
27	Εάν μπορούσα να επιλέξω ξανά θα επέλεγα και πάλι να εργάζομαι ως εκπαιδευτικός σε αυτό το σχολείο.	Γυμνάσιο	60	66,53	3992	1138	2678	-	3,224
		Λύκειο	55	48,69	2678				
29	Οι μαθητές, οι εκπαιδευτικοί και οι γονείς, στην πλειονότητά τους, θα υπερασπίζονταν το σχολείο τους εάν αυτό αμφισβητούσαν.	Γυμνάσιο	60	63,13	3788	1342	2882	-	1,846
		Λύκειο	55	52,4	2882				
45	Οι μαθητές αγαπούν το σχολείο τους και θέλουν να παραμείνουν μαθητές του.	Γυμνάσιο	60	66,15	3969	1161	2701	-	2,942
		Λύκειο	55	49,11	2701				

**Πίνακας 80. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων Γ' μέρους-Άξονας 5 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Βαθμίδα Εκπαίδευσης)**

A/A Ερ.	Άξονας 5: Συνεχής διδακτική και επιστημονική κατάρτιση	Βαθμίδα Διδασκαλίας	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
16	Στο σχολείο μου ενθαρρύνονται οι εκπαιδευτικοί να υλοποιούν καινοτόμες εκπαιδευτικές ιδέες.	Γυμνάσιο	60	62,94	3776,5	1353,5	2893,5	-	1,801
		Λύκειο	55	52,61	2893,5				
30	Οι εκπαιδευτικοί του σχολείου μου αναζητούν καλύτερους τρόπους διδασκαλίας και μάθησης.	Γυμνάσιο	60	60,98	3659	1471	3011	-	1,087
		Λύκειο	55	54,75	3011				
41	Στο σχολείο μου ενθαρρύνεται η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών.	Γυμνάσιο	60	64,03	3842	1288	2828	-	2,225
		Λύκειο	55	51,42	2828				

**Πίνακας 81. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων Γ' μέρους-Άξονας 6 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Βαθμίδα Εκπαίδευσης)**

A/A Ερ.	Άξονας 6: Εργασιακές Συνθήκες	Βαθμίδα Διδασκαλίας	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
3	Είμαι ικανοποιημένος/η από το ωράριο λειτουργίας του σχολείου.	Γυμνάσιο	60	65,2	3912	1218	2758	-2,501	0,012
		Λύκειο	55	50,15	2758				
14	Αν και προφανώς δεν μπορώ να ψηφίσω για κάθε απόφαση που λαμβάνεται σε αυτό το σχολείο και με επηρεάζει, αισθάνομαι ότι, με κάποιο τρόπο, μπορώ να έχω σημαντική συμβολή σε αυτή την απόφαση.	Γυμνάσιο	60	65,66	3939,5	1190,5	2730,5	-2,658	0,008
		Λύκειο	55	49,65	2730,5				
18	Συχνά μου ανατίθενται επιπλέον καθήκοντα (π.χ. εφημερίες, αναπληρώσεις) λόγω απόντων εκπαιδευτικών.	Γυμνάσιο	60	56,85	3411	1581	3411	-0,4	0,689
		Λύκειο	55	59,25	3259				
24	Συχνά δημιουργούνται προβλήματα εξαιτίας της αργοπορίας μερικών εκπαιδευτικών.	Γυμνάσιο	60	58,87	3532	1598	3138	-0,307	0,759
		Λύκειο	55	57,05	3138				
31	Στο σχολείο μου λίγοι εκπαιδευτικοί αναλαμβάνουν τις περισσότερες δουλειές.	Γυμνάσιο	60	53,38	3202,5	1372,5	3202,5	-1,597	0,11
		Λύκειο	55	63,05	3467,5				
32	Αισθάνομαι ότι οι ιδέες μου ακούγονται και λαμβάνονται υπόψη στο σχολείο μου.	Γυμνάσιο	60	64,1	3846	1284	2824	-2,14	0,03
		Λύκειο	55	51,35	2824				
43	Έχω αρκετές γραφειοκρατικές δουλειές πέραν των καθηκόντων μου για την τάξη.	Γυμνάσιο	60	59,38	3563	1567	3107	-0,481	0,631
		Λύκειο	55	56,49	3107				

**Πίνακας 82. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων Γ' μέρους-Άξονας 7 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Βαθμίδα Εκπαίδευσης)**

A/A Ερ.	Άξονας 7: Διεύθυνση	Βαθμίδα Διδασκαλίας	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
5	Ο/Η διευθυντής/ντρια επαινεί και ενθαρρύνει τους εκπαιδευτικούς.	Γυμνάσιο	60	60,13	3608	1522	3062	-0,753	0,451
		Λύκειο	55	55,67	3062				
7	Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι καλός εκπρόσωπος για τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες των εκπαιδευτικών ενώπιον του ιδιοκτήτη/επόπτη/διοικητικού συμβουλίου.	Γυμνάσιο	60	63,83	3830	1300	2840	-2,037	0,042
		Λύκειο	55	51,64	2840				
8	Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι αυταρχικός/ή.	Γυμνάσιο	60	55,23	3314	1484	3314	-1,032	0,302
		Λύκειο	55	61,02	3356				
9	Αισθάνομαι ότι ο/η διευθυντής/ντρια παρακολουθεί, με τον τρόπο του/της, τις κινήσεις μου, όταν κάνω μάθημα.	Γυμνάσιο	60	56,42	3385	1555	3385	-0,575	0,565
		Λύκειο	55	59,73	3285				
19	Υπάρχει διαφάνεια ως προς την αντιμετώπιση των εκπαιδευτικών από τον/την διευθυντή/ντρια.	Γυμνάσιο	60	63,71	3822,5	1307,5	2847,5	-2,014	0,044
		Λύκειο	55	51,77	2847,5				
23	Ο/Η διευθυντής/ντρια υπερασπίζεται τους εκπαιδευτικούς και δεν υποκύπτει σε καταφανώς παράλογες απαιτήσεις των γονέων.	Γυμνάσιο	60	67,72	4063,5	1066,5	2606,5	-3,482	0
		Λύκειο	55	47,39	2606,5				
28	Ο/Η διευθυντής/ντρια δίνει το παράδειγμα δουλεύοντας ο/η ίδιος/α πάρα πολύ.	Γυμνάσιο	60	64,11	3846,5	1283,5	2823,5	-2,441	0,015
		Λύκειο	55	51,34	2823,5				
33	Ο/Η διευθυντής/ντρια και οι εκπαιδευτικοί συνεργάζονται, τις περισσότερες φορές, χωρίς προστριβές για την αποτελεσματική λειτουργία του σχολείου.	Γυμνάσιο	60	68,73	4124	1006	2546	-3,856	0
		Λύκειο	55	46,29	2546				
34	Αν κάποιος/α εκπαιδευτικός θέλει να επιβάλει ποινή, σε μαθητή/τρια για κάποιο παράπτωμα στο οποίο αποδεδειγμένα υπέπεσε, τότε ο/η διευθυντής/ντρια είναι υποστηρικτικός προς τον/την εκπαιδευτικό.	Γυμνάσιο	60	66,23	3974	1156	2696	-3,006	0,003
		Λύκειο	55	49,02	2696				

35	Ο/Η διευθυντής/ντρια λαμβάνει υπόψη του/της τις απόψεις των εκπαιδευτικών.	Γυμνάσιο	60	65,11	3906,5	1223,5	2763,5	-2,538	0,011
		Λύκειο	55	50,25	2763,5				
36	Όταν προκύπτει ένα θέμα στο σχολείο, αισθάνομαι ελεύθερος/η να εκφράσω τις απόψεις μου στον/στην διευθυντή/τρια μου.	Γυμνάσιο	60	62,68	3760,5	1369,5	2909,5	-1,670	0,095
		Λύκειο	55	52,9	2909,5				
37	Ο/Η διευθυντής/ντρια ενδιαφέρεται για τα συναισθήματα των εκπαιδευτικών του σχολείου μου.	Γυμνάσιο	60	60,29	3617,5	1512,5	3052,5	-0,802	0,423
		Λύκειο	55	55,5	3052,5				
39	Ο/Η διευθυντής/ντρια με τη στάση που επιδεικνύει βοηθά στην επίλυση διενέξεων μεταξύ των εκπαιδευτικών.	Γυμνάσιο	60	64,69	3881,5	1248,5	2788,5	-2,359	0,018
		Λύκειο	55	50,7	2788,5				
40	Ο/Η διευθυντής/ντρια, όταν ασκεί κριτική στους εκπαιδευτικούς, τούς εξηγεί το λόγο για τον οποίο το κάνει αυτό.	Γυμνάσιο	60	67,03	4022	1108	2648	-3,222	0,001
		Λύκειο	55	48,15	2648				
42	Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι δίκαιος/η με τους εκπαιδευτικούς.	Γυμνάσιο	60	65,96	3957,5	1172,5	2712,5	-2,889	0,004
		Λύκειο	55	49,32	2712,5				
44	Ο/Η διευθυντής/ντρια επιβραβεύει δημοσίως όσους εκπαιδευτικούς αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες.	Γυμνάσιο	60	57,19	3431,5	1601,5	3431,5	-0,282	0,778
		Λύκειο	55	58,88	3238,5				
46	Εμπιστεύομαι προσωπικά μου θέματα στον/στην διευθυντή/ντρια μου.	Γυμνάσιο	60	61,23	3673,5	1456,5	2996,5	-1,112	0,266
		Λύκειο	55	54,48	2996,5				
47	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένιωσα ενοχλημένος/η σε κάποια εντολή του/της διευθυντή/ντριας, επειδή ήταν ανταρχικός ο τρόπος μεταβίβασής της.	Γυμνάσιο	60	55,81	3348,5	1518,5	3348,5	-0,791	0,429
		Λύκειο	55	60,39	3321,5				
48	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένιωσα ενοχλημένος/η σε κάποια παρατήρηση του/της διευθυντή/ντριας, επειδή έγινε παρουσία τρίτων.	Γυμνάσιο	60	52,73	3163,5	1333,5	3163,5	-2,11	0,035
		Λύκειο	55	63,75	3506,5				
49	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένιωσα ενοχλημένος/η σε κάποια παρατήρηση του/της διευθυντή/ντριας, επειδή δόθηκε σε μη ενδεδειγμένο χρόνο.	Γυμνάσιο	60	55,56	3333,5	1503,5	3333,5	-0,957	0,339
		Λύκειο	55	60,66	3336,5				
50	Ο/Η διευθυντής/ντρια ενδιαφέρεται για τη δημιουργία καλού σχολικού κλίματος.	Γυμνάσιο	60	62,38	3742,5	1387,5	2927,5	-1,658	0,097
		Λύκειο	55	53,23	2927,5				

**Πίνακας 83. Αποτελέσματα ελέγχου Kruskal Wallis συσχέτισης ερωτήσεων - δηλώσεων Γ' μέρους (Άξονας 1) με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Χρόνια Υπηρεσίας)**

A/A Ερ.	Άξονας 1: Σχέσεις και Επικοινωνία Συναδέλφων	Χρόνια υπηρεσίας (v)	Συχνότητα	Mean Rank	Kruskal – Wallis H	df	Asymp. Sig.
1	Περνάω καλά με τους συναδέλφους μου στο σχολείο.	0 < v < 10	20	61,35	1,112	2	0,574
		10 ≤ v < 20	39	60,77			
		v ≥ 20	56	54,88			
2	Εκπαιδευτικοί του σχολείου μου έχουν κοινωνικές επαφές μεταξύ τους και εκτός του σχολείου.	0 < v < 10	20	53,25	0,708	2	0,702
		10 ≤ v < 20	39	57,36			
		v ≥ 20	56	60,14			
4	Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τους συναδέλφους άλλων ειδικοτήτων και άλλων βαθμίδων.	0 < v < 10	20	70,18	3,698	2	0,157
		10 ≤ v < 20	39	56,54			
		v ≥ 20	56	54,67			
10	Οι νέοι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ευπρόσδεκτοι και ενσωματώνονται γρήγορα στην ομάδα.	0 < v < 10	20	57,65	0,151	2	0,927
		10 ≤ v < 20	39	59,51			
		v ≥ 20	56	57,07			
11	Στο σχολείο μου οι εκπαιδευτικοί μπορούν να βασίζονται ο ένας στον άλλον.	0 < v < 10	20	65,70	1,432	2	0,489
		10 ≤ v < 20	39	55,87			
		v ≥ 20	56	56,73			
12	Υπάρχουν συχνά εντάσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου μου.	0 < v < 10	20	50,5	4,791	2	0,091
		10 ≤ v < 20	39	52,44			
		v ≥ 20	56	64,55			
38	Οι εκπαιδευτικοί υποστηρίζουν ο ένας τον άλλον στο σχολείο μου.	0 < v < 10	20	64,95	1,173	2	0,556
		10 ≤ v < 20	39	56,68			
		v ≥ 20	56	56,44			

**Πίνακας 84. Αποτελέσματα ελέγχου Kruskal Wallis συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων Γ' μέρους (Άξονας 2) με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Χρόνια Υπηρεσίας)**

A/A Ερ.	Άξονας 2: Γονείς και σχολική κοινότητα	Χρόνια υπηρεσίας (v)	Συχνότητα	Mean Rank	Kruskal – Wallis H	df	Asymp. Sig.
13	Οι εκπαιδευτικοί συνήθως έχουν αγαστή συνεργασία και επικοινωνία με τους γονείς.	0 < v < 10	20	48,28	2,423	2	0,298
		10 ≤ v < 20	39	60,78			
		v ≥ 20	56	59,54			
15	Οι γονείς, συνήθως, είναι υποστηρικτικοί σε ό,τι διαδραματίζεται στο σχολείο.	0 < v < 10	20	53,63	1,113	2	0,573
		10 ≤ v < 20	39	55,85			
		v ≥ 20	56	61,06			

**Πίνακας 85. Αποτελέσματα ελέγχου Kruskal Wallis συσχέτισης ερωτήσεων - δηλώσεων Γ' μέρους (Αξίονας 3) με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Χρόνια Υπηρεσίας)**

Α/Α Ερ.	Αξίονας 3: Επικοινωνία μαθητών - εκπαιδευτικών	Χρόνια υπηρεσίας (v)	Συχνότητα	Mean Rank	Kruskal – Wallis H	df	Asymp. Sig.
6	Οι μαθητές σέβονται τους εκπαιδευτικούς τους στο σχολείο μου.	$0 < v < 10$	20	49,33	2,315	2	0,314
		$10 \leq v < 20$	39	57,27			
		$v \geq 20$	56	61,61			
17	Οι δραστηριότητες του σχολείου ενδυναμώνουν την επικοινωνία μεταξύ των μαθητών και των εκπαιδευτικών.	$0 < v < 10$	20	52,83	4,209	2	0,122
		$10 \leq v < 20$	39	66,35			
		$v \geq 20$	56	54,04			
20	Οι εκπαιδευτικοί του σχολείου μου είναι «κοντά» στους μαθητές τους.	$0 < v < 10$	20	61,33	0,619	2	0,734
		$10 \leq v < 20$	39	55,08			
		$v \geq 20$	56	58,85			
21	Το προσωπικό του σχολείου επιβάλλει με συνέπεια κανόνες για τη συμπεριφορά των μαθητών.	$0 < v < 10$	20	64,18	0,971	2	0,615
		$10 \leq v < 20$	39	57,62			
		$v \geq 20$	56	56,06			
22	Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τους μαθητές τους στο σχολείο μου.	$0 < v < 10$	20	64,47	1,37	2	0,504
		$10 \leq v < 20$	39	54,95			
		$v \geq 20$	56	57,81			
25	Οι μαθητές και οι εκπαιδευτικοί συνεργάζονται πολύ καλά στο σχολείο μου.	$0 < v < 10$	20	54,55	0,308	2	0,857
		$10 \leq v < 20$	39	58,56			
		$v \geq 20$	56	58,84			

**Πίνακας 86. Αποτελέσματα ελέγχου Kruskal Wallis συσχέτισης ερωτήσεων - δηλώσεων Γ' μέρους (Άξονας 4) με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Χρόνια Υπηρεσίας)**

A/A Ερ.	Άξονας 4: Υψηλό ηθικό -συνεκτικότητα	Χρόνια υπηρεσίας (v)	Συχνότητα	Mean Rank	Kruskal – Wallis H	df	Asymp. Sig.
26	Οι εκπαιδευτικοί χαίρονται που εργάζονται σε αυτό το σχολείο.	$0 < v < 10$	20	68,33	2,739	2	0,254
		$10 \leq v < 20$	39	54,68			
		$v \geq 20$	56	56,63			
27	Εάν μπορούσα να επιλέξω ξανά θα επέλεγα και πάλι να εργάζομαι ως εκπαιδευτικός σε αυτό το σχολείο.	$0 < v < 10$	20	52,53	0,848	2	0,654
		$10 \leq v < 20$	39	58,6			
		$v \geq 20$	56	59,54			
29	Οι μαθητές, οι εκπαιδευτικοί και οι γονείς, στην πλειονότητά τους, θα υπερασπίζονταν το σχολείο τους εάν αυτό αμφισβητούνταν.	$0 < v < 10$	20	62,98	1,305	2	0,521
		$10 \leq v < 20$	39	60,13			
		$v \geq 20$	56	54,74			
45	Οι μαθητές αγαπούν το σχολείο τους και θέλουν να παραμείνουν μαθητές του.	$0 < v < 10$	20	53,65	0,48	2	0,787
		$10 \leq v < 20$	39	59,15			
		$v \geq 20$	56	58,75			

**Πίνακας 87. Αποτελέσματα ελέγχου Kruskal Wallis συσχέτισης ερωτήσεων - δηλώσεων Γ' μέρους (Άξονας 5) με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Χρόνια Υπηρεσίας)**

A/A Ερ.	Άξονας 5: Συνεχής διδακτική και επιστημονική κατάρτιση	Χρόνια υπηρεσίας (v)	Συχνότητα	Mean Rank	Kruskal – Wallis H	df	Asymp. Sig.
16	Στο σχολείο μου ενθαρρύνονται οι εκπαιδευτικοί να υλοποιούν καινοτόμες εκπαιδευτικές ιδέες.	$0 < v < 10$	20	55,63	0,153	2	0,926
		$10 \leq v < 20$	39	58,85			
		$v \geq 20$	56	58,26			
30	Οι εκπαιδευτικοί του σχολείου μου αναζητούν καλύτερους τρόπους διδασκαλίας και μάθησης.	$0 < v < 10$	20	62,7	0,619	2	0,734
		$10 \leq v < 20$	39	56,14			
		$v \geq 20$	56	57,62			
41	Στο σχολείο μου ενθαρρύνεται η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών.	$0 < v < 10$	20	59,18	0,204	2	0,903
		$10 \leq v < 20$	39	59,28			
		$v \geq 20$	56	56,69			



**Πίνακας 88. Αποτελέσματα ελέγχου Kruskal Wallis συσχέτισης ερωτήσεων - δηλώσεων Γ' μέρους (Άξονας 6) με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Χρόνια Υπηρεσίας)**

A/A Ερ.	Άξονας 6: Εργασιακές Συνθήκες	Χρόνια υπηρεσίας (v)	Συχνότητα	Mean Rank	Kruskal – Wallis H	df	Asymp. Sig.
3	Είμαι ικανοποιημένος/η από το ωράριο λειτουργίας του σχολείου.	$0 < v < 10$	20	62,4	0,729	2	0,694
		$10 \leq v < 20$	39	59,17			
		$v \geq 20$	56	55,62			
14	Αν και προφανώς δεν μπορώ να ψηφίσω για κάθε απόφαση που λαμβάνεται σε αυτό το σχολείο και με επηρεάζει, αισθάνομαι ότι, με κάποιο τρόπο, μπορώ να έχω σημαντική συμβολή σε αυτή την απόφαση.	$0 < v < 10$	20	62,75	0,802	2	0,67
		$10 \leq v < 20$	39	59,09			
		$v \geq 20$	56	55,54			
18	Συχνά μου ανατίθενται επιπλέον καθήκοντα (π.χ. εφημερίες, αναπληρώσεις) λόγω απόντων εκπαιδευτικών.	$0 < v < 10$	20	57,8	0,772	2	0,68
		$10 \leq v < 20$	39	54,56			
		$v \geq 20$	56	60,46			
24	Συχνά δημιουργούνται προβλήματα εξαιτίας της αργοπορίας μερικών εκπαιδευτικών.	$0 < v < 10$	20	53,83	5,837	2	0,054
		$10 \leq v < 20$	39	49,85			
		$v \geq 20$	56	65,17			
31	Στο σχολείο μου λίγοι εκπαιδευτικοί αναλαμβάνουν τις περισσότερες δουλειές.	$0 < v < 10$	20	55,1	0,706	2	0,703
		$10 \leq v < 20$	39	55,76			
		$v \geq 20$	56	60,6			
32	Αισθάνομαι ότι οι ιδέες μου ακούγονται και λαμβάνονται υπόψη στο σχολείο μου.	$0 < v < 10$	20	54,65	1,414	2	0,493
		$10 \leq v < 20$	39	62,9			
		$v \geq 20$	56	55,79			
43	Έχω αρκετές γραφειοκρατικές δουλειές πέραν των καθηκόντων μου για την τάξη.	$0 < v < 10$	20	59,25	1,321	2	0,517
		$10 \leq v < 20$	39	53,24			
		$v \geq 20$	56	60,87			

**Πίνακας 89. Αποτελέσματα ελέγχου Kruskal Wallis συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων Γ' μέρους (Άξονας ) με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Χρόνια Υπηρεσίας)**

A/A Ερ.	Άξονας 7: Διεύθυνση	Χρόνια υπηρεσίας (v)	Συχνότητα	Mean Rank	Kruskal Wallis H	df	Asymp. Sig.
5	Ο/Η διευθυντής/ντρια επαινεί και ενθαρρύνει τους εκπαιδευτικούς.	0 < v < 10	20	69,22	4,532	2	0,157
		10 ≤ v < 20	39	60,41			
		v ≥ 20	56	52,31			
7	Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι καλός εκπρόσωπος για τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες των εκπαιδευτικών ενώπιον του ιδιοκτήτη/επόπτη/διοικητικού συμβουλίου.	0 < v < 10	20	60,23	0,654	2	0,721
		10 ≤ v < 20	39	60,42			
		v ≥ 20	56	55,52			
8	Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι αυταρχικός/ή.	0 < v < 10	20	58,85	0,022	2	0,989
		10 ≤ v < 20	39	58			
		v ≥ 20	56	57,7			
9	Αισθάνομαι ότι ο/η διευθυντής/ντρια παρακολουθεί, με τον τρόπο του/της, τις κινήσεις μου, όταν κάνω μάθημα.	0 < v < 10	20	61,48	0,984	2	0,611
		10 ≤ v < 20	39	60,38			
		v ≥ 20	56	55,1			
19	Υπάρχει διαφάνεια ως προς την αντιμετώπιση των εκπαιδευτικών από τον/την διευθυντή/ντρια.	0 < v < 10	20	51,88	1,284	2	0,526
		10 ≤ v < 20	39	61,71			
		v ≥ 20	56	57,61			
23	Ο/Η διευθυντής/ντρια υπερασπίζεται τους εκπαιδευτικούς και δεν υποκύπτει σε καταφανώς παράλογες απαιτήσεις των γονέων.	0 < v < 10	20	62,25	1,311	2	0,519
		10 ≤ v < 20	39	60,68			
		v ≥ 20	56	54,62			
28	Ο/Η διευθυντής/ντρια δίνει το παράδειγμα δουλεύοντας ο/η ίδιος/α πάρα πολύ.	0 < v < 10	20	57,55	0,1	2	0,951
		10 ≤ v < 20	39	57,04			
		v ≥ 20	56	58,83			
33	Ο/Η διευθυντής/ντρια και οι εκπαιδευτικοί συνεργάζονται, τις περισσότερες φορές, χωρίς προστριβές για την αποτελεσματική λειτουργία του σχολείου.	0 < v < 10	20	60,08	0,34	2	0,844
		10 ≤ v < 20	39	59,41			
		v ≥ 20	56	56,28			
34	Αν κάποιος/α εκπαιδευτικός θέλει να επιβάλει ποινή, σε μαθητή/τρια για κάποιο παράπτωμα στο οποίο αποδεδειγμένα υπέπεσε, τότε ο/η διευθυντής/ντρια είναι υποστηρικτικός προς τον/την εκπαιδευτικό.	0 < v < 10	20	61,08	0,508	2	0,776
		10 ≤ v < 20	39	55,41			
		v ≥ 20	56	58,71			
35	Ο/Η διευθυντής/ντρια λαμβάνει υπόψη του/της τις απόψεις των εκπαιδευτικών.	0 < v < 10	20	60,68	0,229	2	0,892
		10 ≤ v < 20	39	56,55			
		v ≥ 20	56	58,05			
36	Όταν προκύπτει ένα θέμα στο σχολείο, αισθάνομαι ελεύθερος/η να εκφράσω τις απόψεις μου στον/στην διευθυντή/τρια μου.	0 < v < 10	20	53,5	1,257	2	0,533
		10 ≤ v < 20	39	55,59			
		v ≥ 20	56	61,29			

37	Ο/Η διευθυντής/ντρια ενδιαφέρεται για τα συναισθήματα των εκπαιδευτικών του σχολείου μου.	$0 < v < 10$	20	61,63	1,092	2	0,579
		$10 \leq v < 20$	39	53,76			
		$v \geq 20$	56	59,66			
39	Ο/Η διευθυντής/ντρια με τη στάση που επιδεικνύει βοηθά στην επίλυση διενέξεων μεταξύ των εκπαιδευτικών.	$0 < v < 10$	20	60,73	2,103	2	0,349
		$10 \leq v < 20$	39	62,85			
		$v \geq 20$	56	53,65			
40	Ο/Η διευθυντής/ντρια, όταν ασκεί κριτική στους εκπαιδευτικούς, τούς εξηγεί το λόγο για τον οποίο το κάνει αυτό.	$0 < v < 10$	20	60,33	2,54	2	0,281
		$10 \leq v < 20$	39	63,5			
		$v \geq 20$	56	53,34			
42	Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι δίκαιος/η με τους εκπαιδευτικούς.	$0 < v < 10$	20	62,08	0,519	2	0,771
		$10 \leq v < 20$	39	58,32			
		$v \geq 20$	56	56,32			
44	Ο/Η διευθυντής/ντρια επιβραβεύει δημοσίως όσους εκπαιδευτικούς αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες.	$0 < v < 10$	20	54,45	2,704	2	0,259
		$10 \leq v < 20$	39	64,88			
		$v \geq 20$	56	54,47			
46	Εμπιστεύομαι προσωπικά μου θέματα στον/στην διευθυντή/ντρια μου.	$0 < v < 10$	20	60,93	0,373	2	0,83
		$10 \leq v < 20$	39	55,71			
		$v \geq 20$	56	58,55			
47	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένιωσα ενοχλημένος/η σε κάποια εντολή του/της διευθυντή/ντριας, επειδή ήταν αυταρχικός ο τρόπος μεταβίβασής της.	$0 < v < 10$	20	58,58	0,834	2	0,659
		$10 \leq v < 20$	39	54,41			
		$v \geq 20$	56	60,29			
48	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένιωσα ενοχλημένος/η σε κάποια παρατήρηση του/της διευθυντή/ντριας, επειδή έγινε παρουσία τρίτων.	$0 < v < 10$	20	56,38	0,097	2	0,953
		$10 \leq v < 20$	39	57,91			
		$v \geq 20$	56	58,64			
49	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένιωσα ενοχλημένος/η σε κάποια παρατήρηση του/της διευθυντή/ντριας, επειδή δόθηκε σε μη ενδεδειγμένο χρόνο.	$0 < v < 10$	20	66,2	2,1	2	0,35
		$10 \leq v < 20$	39	55,13			
		$v \geq 20$	56	57,07			
50	Ο/Η διευθυντής/ντρια ενδιαφέρεται για τη δημιουργία καλού σχολικού κλίματος.	$0 < v < 10$	20	58,95	0,043	2	0,979
		$10 \leq v < 20$	39	57,31			
		$v \geq 20$	56	58,14			

**Πίνακας 90. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων Γ' μέρους-Άξονας 1 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Μέγεθος Σχολείου)**

A/A Ερ.	Άξονας 1: Σχέσεις και Επικοινωνία Συναδέλφων	Μέγεθος Σχολείου	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
1	Περνάω καλά με τους συναδέλφους μου στο σχολείο.	Μικρό σχολείο	32	63,50	2032	1152	4638	-1,18	0,238
		Μεγάλο σχολείο	83	55,88	4638				
2	Εκπαιδευτικοί του σχολείου μου έχουν κοινωνικές επαφές μεταξύ τους και εκτός του σχολείου.	Μικρό σχολείο	32	58,42	1869,5	1314,5	4800,5	-0,088	0,93
		Μεγάλο σχολείο	83	57,84	4800,5				
4	Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τους συναδέλφους άλλων ειδικοτήτων και άλλων βαθμίδων.	Μικρό σχολείο	32	67,91	2173	1011	4497	-2,094	0,036
		Μεγάλο σχολείο	83	54,18	4497				
10	Οι νέοι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ευπρόσδεκτοι και ενσωματώνονται γρήγορα στην ομάδα.	Μικρό σχολείο	32	70,89	2268,5	915,5	4401,5	-2,815	0,005
		Μεγάλο σχολείο	83	53,03	4401,5				
11	Στο σχολείο μου οι εκπαιδευτικοί μπορούν να βασίζονται ο ένας στον άλλον.	Μικρό σχολείο	32	65,59	2099	1085	4571	-1,588	0,112
		Μεγάλο σχολείο	83	55,07	4571				
12	Υπάρχουν συχνά εντάσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου μου.	Μικρό σχολείο	32	46,16	1477	949	1477	-2,508	0,012
		Μεγάλο σχολείο	83	62,57	5193				
38	Οι εκπαιδευτικοί υποστηρίζουν ο ένας τον άλλον στο σχολείο μου.	Μικρό σχολείο	32	66,80	2137,5	1046,5	4532,5	-1,854	0,064
		Μεγάλο σχολείο	83	54,61	4532,5				

**Πίνακας 91. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων Γ' μέρους-Άξονας 2 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Μέγεθος Σχολείου)**

A/A Ερ.	Άξονας 2: Γονείς και σχολική κοινότητα	Μέγεθος Σχολείου	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
13	Οι εκπαιδευτικοί συνήθως έχουν αγαστή συνεργασία και επικοινωνία με τους γονείς.	Μικρό σχολείο	32	64,00	2048	1136	4622	-1,29	0,197
		Μεγάλο σχολείο	83	55,69	4622				
15	Οι γονείς, συνήθως, είναι υποστηρικτικοί σε ό,τι διαδραματίζεται στο σχολείο.	Μικρό σχολείο	32	62,66	2005	1179	4665	-0,991	0,322
		Μεγάλο σχολείο	83	56,20	4665				

**Πίνακας 92. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων Γ' μέρους-Άξονας 3 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Μέγεθος Σχολείου)**

A/A Ερ.	Άξονας 3: Επικοινωνία μαθητών - εκπαιδευτικών	Μέγεθος Σχολείου	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
6	Οι μαθητές σέβονται τους εκπαιδευτικούς τους στο σχολείο μου.	Μικρό σχολείο	32	62,66	2005	1257,5	1785,5	-0,47	0,638
		Μεγάλο σχολείο	83	56,20	4665				
17	Οι δραστηριότητες του σχολείου ενδυναμώνουν την επικοινωνία μεταξύ των μαθητών και των εκπαιδευτικών.	Μικρό σχολείο	32	62,66	2005	1248,5	4734,5	-0,528	0,598
		Μεγάλο σχολείο	83	56,20	4665				
20	Οι εκπαιδευτικοί του σχολείου μου είναι «κοντά» στους μαθητές τους.	Μικρό σχολείο	32	66,42	2125,5	1058,5	4544,5	-1,81	0,07
		Μεγάλο σχολείο	83	54,75	4544,5				
21	Το προσωπικό του σχολείου επιβάλλει με συνέπεια κανόνες για τη συμπεριφορά των μαθητών.	Μικρό σχολείο	32	65,48	2095,5	1088,5	4574,5	-1,57	0,116
		Μεγάλο σχολείο	83	55,11	4574,5				
22	Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τους μαθητές τους στο σχολείο μου.	Μικρό σχολείο	32	71,33	2282,5	901,5	4387,5	-2,994	0,003
		Μεγάλο σχολείο	83	52,86	4387,5				
25	Οι μαθητές και οι εκπαιδευτικοί συνεργάζονται πολύ καλά στο σχολείο μου.	Μικρό σχολείο	32	66,22	2119	1065	4551	-1,783	0,075
		Μεγάλο σχολείο	83	54,83	4551				

**Πίνακας 93. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων Γ' μέρους-Άξονας 4 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Μέγεθος Σχολείου)**

A/A Ερ.	Άξονας 4: Υψηλό ηθικό - συνεκτικότητα	Μέγεθος Σχολείου	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
26	Οι εκπαιδευτικοί χαίρονται που εργάζονται σε αυτό το σχολείο.	Μικρό σχολείο	32	68,75	2200	984	4470	-2,294	0,22
		Μεγάλο σχολείο	83	53,86	4470				
27	Εάν μπορούσα να επιλέξω ξανά θα επέλεγα και πάλι να εργάζομαι ως εκπαιδευτικός σε αυτό το σχολείο.	Μικρό σχολείο	32	61,34	1963	1221	4707	-0,751	0,453
		Μεγάλο σχολείο	83	56,71	4707				
29	Οι μαθητές, οι εκπαιδευτικοί και οι γονείς, στην πλειονότητά τους, θα υπερασπίζονταν το σχολείο τους εάν αυτό αμφισβητούνταν.	Μικρό σχολείο	32	73,39	2348,5	835,5	4321,5	-3,29	0,001
		Μεγάλο σχολείο	83	52,07	4321,5				
45	Οι μαθητές αγαπούν το σχολείο τους και θέλουν να παραμείνουν μαθητές του.	Μικρό σχολείο	32	73,39	2348,5	1271	4757	-0,382	0,702
		Μεγάλο σχολείο	83	52,07	4321,5				

**Πίνακας 94. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων Γ' μέρους-Άξονας 5 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Μέγεθος Σχολείου)**

A/A Ερ.	Άξονας 5: Συνεχής διδακτική και επιστημονική κατάρτιση	Μέγεθος Σχολείου	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
16	Στο σχολείο μου ενθαρρύνονται οι εκπαιδευτικοί να υλοποιούν καινοτόμες εκπαιδευτικές ιδέες.	Μικρό σχολείο	32	67,92	2173,5	1010,5	4496,5	-2,149	0,032
		Μεγάλο σχολείο	83	54,17	4496,5				
30	Οι εκπαιδευτικοί του σχολείου μου αναζητούν καλύτερους τρόπους διδασκαλίας και μάθησης.	Μικρό σχολείο	32	67,06	2146	1038	4524	-1,963	0,05
		Μεγάλο σχολείο	83	54,51	4524				
41	Στο σχολείο μου ενθαρρύνεται η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών.	Μικρό σχολείο	32	63,86	2043,5	1140,5	4626,5	-1,285	0,199
		Μεγάλο σχολείο	83	55,74	4626,5				

**Πίνακας 95. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων Γ' μέρους-Άξονας 6 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Μέγεθος Σχολείου)**

A/A Ερ.	Άξονας 6: Εργασιακές Συνθήκες	Μέγεθος Σχολείου	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
3	Είμαι ικανοποιημένος/η από το ωράριο λειτουργίας του σχολείου.	Μικρό σχολείο	32	72,13	2308	876	4362	-2,916	0,004
		Μεγάλο σχολείο	83	52,55	4362				
14	Αν και προφανώς δεν μπορώ να ψηφίσω για κάθε απόφαση που λαμβάνεται σε αυτό το σχολείο και με επηρεάζει, αισθάνομαι ότι, με κάποιο τρόπο, μπορώ να έχω σημαντική συμβολή σε αυτή την απόφαση.	Μικρό σχολείο	32	65,13	2084	1100	4586	-1,47	0,142
		Μεγάλο σχολείο	83	55,25	4586				
18	Συχνά μου ανατίθενται επιπλέον καθήκοντα (π.χ. εφημερίες, αναπληρώσεις) λόγω απόντων εκπαιδευτικών.	Μικρό σχολείο	32	65,13	2084	1063	4549	-1,737	0,082
		Μεγάλο σχολείο	83	55,25	4586				
24	Συχνά δημιουργούνται προβλήματα εξαιτίας της αργοπορίας μερικών εκπαιδευτικών.	Μικρό σχολείο	32	36	1152	626	1152	-4,639	0
		Μεγάλο σχολείο	83	66,48	5518				
31	Στο σχολείο μου λίγοι εκπαιδευτικοί αναλαμβάνουν τις περισσότερες δουλειές.	Μικρό σχολείο	32	56,78	1817	1289	1817	-0,25	0,802
		Μεγάλο σχολείο	83	58,47	4853				
32	Αισθάνομαι ότι οι ιδέες μου ακούγονται και λαμβάνονται υπόψη στο σχολείο μου.	Μικρό σχολείο	32	66,44	2126	1058	4544	-1,764	0,078
		Μεγάλο σχολείο	83	54,75	4544				
43	Έχω αρκετές γραφειοκρατικές δουλειές πέραν των καθηκόντων μου για την τάξη.	Μικρό σχολείο	32	56,97	1823	1259	1823	-0,213	0,831
		Μεγάλο σχολείο	83	58,4	4847				

**Πίνακας 96. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων  
Γ' μέρους-Άξονας 7 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Μέγεθος Σχολείου)**

A/A Ερ.	Άξονας 7: Διεύθυνση	Μέγεθος Σχολείου	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
5	Ο/Η διευθυντής/ντρια επαινεί και ενθαρρύνει τους εκπαιδευτικούς.	Μικρό σχολείο	32	73,19	2342	842	4328	-3,189	0,001
		Μεγάλο σχολείο	83	52,14	4328				
7	Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι καλός εκπρόσωπος για τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες των εκπαιδευτικών ενώπιον του ιδιοκτήτη/επόπτη/διοικητικού συμβουλίου.	Μικρό σχολείο	32	69,84	2235	949	4435	-2,459	0,014
		Μεγάλο σχολείο	83	53,43	4435				
8	Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι αυταρχικός/ή.	Μικρό σχολείο	32	54,22	1735	1207	1735	-0,839	0,402
		Μεγάλο σχολείο	83	59,46	4935				
9	Αισθάνομαι ότι ο/η διευθυντής/ντρια παρακολουθεί, με τον τρόπο του/της, τις κινήσεις μου, όταν κάνω μάθημα.	Μικρό σχολείο	32	55,27	1768,5	1240,5	1768,5	-0,591	0,555
		Μεγάλο σχολείο	83	59,05	4901,5				
19	Υπάρχει διαφάνεια ως προς την αντιμετώπιση των εκπαιδευτικών από τον/την διευθυντή/ντρια.	Μικρό σχολείο	32	66,28	2121	1063	4549	-1,737	0,082
		Μεγάλο σχολείο	83	54,81	4549				
23	Ο/Η διευθυντής/ντρια υπερασπίζεται τους εκπαιδευτικούς και δεν υποκύπτει σε καταφανώς παράλογες απαιτήσεις των γονέων.	Μικρό σχολείο	32	61,80	1977,5	1206,5	4692,5	-0,808	0,419
		Μεγάλο σχολείο	83	56,54	4692,5				
28	Ο/Η διευθυντής/ντρια δίνει το παράδειγμα δουλεύοντας ο/η ίδιος/α πάρα πολύ.	Μικρό σχολείο	32	66,31	2122	1062	4548	-1,975	0,048
		Μεγάλο σχολείο	83	54,80	4548				
33	Ο/Η διευθυντής/ντρια και οι εκπαιδευτικοί συνεργάζονται, τις περισσότερες φορές, χωρίς προστριβές για την αποτελεσματική λειτουργία του σχολείου.	Μικρό σχολείο	32	71,50	2288	896	4382	-2,883	0,004
		Μεγάλο σχολείο	83	52,80	4382				
34	Αν κάποιος/α εκπαιδευτικός θέλει να επιβάλει ποινή, σε μαθητή/τρια για κάποιο παράπτωμα στο οποίο αποδεδειγμένα υπέπεσε, τότε ο/η διευθυντής/ντρια είναι υποστηρικτικός προς τον/την εκπαιδευτικό.	Μικρό σχολείο	32	65,16	2085	1099	4585	-1,553	0,12
		Μεγάλο σχολείο	83	55,24	4585				
35	Ο/Η διευθυντής/ντρια λαμβάνει υπόψη του/της τις απόψεις των εκπαιδευτικών.	Μικρό σχολείο	32	64,41	2061	1123	4609	-1,36	0,174
		Μεγάλο σχολείο	83	55,53	4609				

36	Όταν προκύπτει ένα θέμα στο σχολείο, αισθάνομαι ελεύθερος/η να εκφράσω τις απόψεις μου στον/στην διευθυντή/τρια μου.	Μικρό σχολείο	32	62,44	1998	1186	4672	-0,942	0,346
		Μεγάλο σχολείο	83	56,29	4672				
37	Ο/Η διευθυντής/ντρια ενδιαφέρεται για τα συναίσθημα των εκπαιδευτικών του σχολείου μου.	Μικρό σχολείο	32	69,72	2231	953	4439	-2,437	0,015
		Μεγάλο σχολείο	83	53,48	4439				
39	Ο/Η διευθυντής/ντρια με τη στάση που επιδεικνύει βοηθά στην επίλυση διενέξεων μεταξύ των εκπαιδευτικών.	Μικρό σχολείο	32	72,44	2318	866	4352	-3,025	0,002
		Μεγάλο σχολείο	83	52,43	4352				
40	Ο/Η διευθυντής/ντρια, όταν ασκεί κριτική στους εκπαιδευτικούς, τούς εξηγεί το λόγο για τον οποίο το κάνει αυτό.	Μικρό σχολείο	32	69,98	2239,5	944,5	4430,5	-2,541	0,011
		Μεγάλο σχολείο	83	53,38	4430,5				
42	Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι δίκαιος/η με τους εκπαιδευτικούς.	Μικρό σχολείο	32	70,77	2264,5	919,5	4405,5	-2,755	0,006
		Μεγάλο σχολείο	83	53,08	4405,5				
44	Ο/Η διευθυντής/ντρια επιβραβεύει δημοσίως όσους εκπαιδευτικούς αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες.	Μικρό σχολείο	32	64,50	2064	1120	4606	-1,346	0,178
		Μεγάλο σχολείο	83	55,49	4606				
46	Εμπιστεύομαι προσωπικά μου θέματα στον/στην διευθυντή/ντρια μου.	Μικρό σχολείο	32	60,55	1937,5	1246,5	4732,5	-0,522	0,602
		Μεγάλο σχολείο	83	57,02	4732,5				
47	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένιωσα ενοχλημένος/η σε κάποια εντολή του/της διευθυντή/ντριας, επειδή ήταν αυταρχικός ο τρόπος μεταβίβασής της.	Μικρό σχολείο	32	47,91	1533	1005	1533	-2,165	0,03
		Μεγάλο σχολείο	83	61,89	5137				
48	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένιωσα ενοχλημένος/η σε κάποια παρατήρηση του/της διευθυντή/ντριας, επειδή έγινε παρουσία τρίτων.	Μικρό σχολείο	32	49,39	1580,5	1052,5	1580,5	-2,047	0,041
		Μεγάλο σχολείο	83	61,32	5089,5				
49	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένιωσα ενοχλημένος/η σε κάποια παρατήρηση του/της διευθυντή/ντριας, επειδή δόθηκε σε μη ενδεδειγμένο χρόνο.	Μικρό σχολείο	32	48,83	1562,5	1034,5	1562,5	-2,137	0,033
		Μεγάλο σχολείο	83	61,54	5107,5				
50	Ο/Η διευθυντής/ντρια ενδιαφέρεται για τη δημιουργία καλού σχολικού κλίματος.	Μικρό σχολείο	32	71,61	2291,5	892,5	4378,5	-3,067	0,002
		Μεγάλο σχολείο	83	52,75	4378,5				



**Πίνακας 97. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων  
Γ' μέρους-Άξονας 1 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Πόλη)**

A/A Ερ.	Άξονας 1: Σχέσεις και Επικοινωνία Συναδέλφων	Πόλη	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
1	Περνάω καλά με τους συναδέλφους μου στο σχολείο.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	58,97	5425	969	1245	-0,669	0,504
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	54,13	1245				
2	Εκπαιδευτικοί του σχολείου μου έχουν κοινωνικές επαφές μεταξύ τους και εκτός του σχολείου.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	57,81	5318,5	1040,5	5318,5	-0,128	0,898
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	58,76	1351,5				
4	Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τους συναδέλφους άλλων ειδικοτήτων και άλλων βαθμίδων.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	55,45	5101	823	5101	-1,739	0,082
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	68,22	1569				
10	Οι νέοι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ευπρόσδεκτοι και ενσωματώνονται γρήγορα στην ομάδα.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	56,07	5158,5	880,5	5158,5	-1,357	0,175
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	65,72	1511,5				
11	Στο σχολείο μου οι εκπαιδευτικοί μπορούν να βασίζονται ο ένας στον άλλον.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	56,77	5222,5	944,5	5222,5	-0,831	-0,406
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	62,93	1447,5				
12	Υπάρχουν συχνά εντάσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου μου.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	58,8	5409,5	984,5	1260,5	-0,545	0,586
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	54,80	1260,5				
38	Οι εκπαιδευτικοί υποστηρίζουν ο ένας τον άλλον στο σχολείο μου.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	57,75	5313	1035	5313	-0,17	0,865
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	59	1357				

**Πίνακας 98. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων  
Γ' μέρους-Άξονας 2 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Πόλη)**

A/A Ερ.	Άξονας 2: Γονείς και σχολική κοινότητα	Πόλη	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
13	Οι εκπαιδευτικοί συνήθως έχουν αγαστή συνεργασία και επικοινωνία με τους γονείς.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	58,53	5385	1009	1285	-0,369	0,712
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	55,87	1285				
15	Οι γονείς, συνήθως, είναι υποστηρικτικοί σε ό,τι διαδραματίζεται στο σχολείο.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	57,74	5312,5	1034,5	5312,5	-0,175	0,861
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	59,02	1357,5				

**Πίνακας 99. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων  
Γ' μέρους-Άξονας 3 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Πόλη)**

A/A Ερ.	Άξονας 3: Επικοινωνία μαθητών - εκπαιδευτικών	Πόλη	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
6	Οι μαθητές σέβονται τους εκπαιδευτικούς τους στο σχολείο μου.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	59,66	5489	905	1181	-1,143	0,253
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	51,35	1181				
17	Οι δραστηριότητες του σχολείου ενδυναμώνουν την επικοινωνία μεταξύ των μαθητών και των εκπαιδευτικών.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	57,28	5269,5	991,5	5269,5	-0,495	0,621
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	60,89	1400,5				
20	Οι εκπαιδευτικοί του σχολείου μου είναι «κοντά» στους μαθητές τους.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	56,97	5241	963	5241	-0,715	0,475
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	62,13	1429				
21	Το προσωπικό του σχολείου επιβάλλει με συνέπεια κανόνες για τη συμπεριφορά των μαθητών.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	57,03	5247	969	5247	-0,654	0,513
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	61,87	1423				
22	Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τους μαθητές τους στο σχολείο μου.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	55,27	5084,5	806,5	5084,5	-1,978	0,048
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	68,93	1585,5				
25	Οι μαθητές και οι εκπαιδευτικοί συνεργάζονται πολύ καλά στο σχολείο μου.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	55,77	5315	1037	5315	-0,160	0,873
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	58,91	1355				

**Πίνακας 100. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων  
Γ' μέρους-Άξονας 4 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Πόλη)**

A/A Ερ.	Άξονας 4: Υψηλό ηθικό - συνεκτικότητα	Πόλη	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
26	Οι εκπαιδευτικοί χαίρονται που εργάζονται σε αυτό το σχολείο.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	58,01	5336,5	1057,5	1333,5	-0,004	0,997
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	57,98	1333,5				
27	Εάν μπορούσα να επιλέξω ξανά θα επέλεγα και πάλι να εργάζομαι ως εκπαιδευτικός σε αυτό το σχολείο.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	59,72	5494	900	1176	-1,242	0,214
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	51,13	1176				
29	Οι μαθητές, οι εκπαιδευτικοί και οι γονείς, στην πλειονότητά τους, θα υπερασπίζονταν το σχολείο τους εάν αυτό αμφισβητούνταν.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	57,53	5292,5	1014,5	5292,5	-0,326	0,745
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	59,89	1377,5				
45	Οι μαθητές αγαπούν το σχολείο τους και θέλουν να παραμείνουν μαθητές του.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	59,61	5484,5	909,5	1185,5	-1,116	0,265
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	51,54	1185,5				

**Πίνακας 101. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων  
Γ' μέρους-Άξονας 5 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Πόλη)**

A/A Ερ.	Άξονας 5: Συνεχής διδακτική και επιστημονική κατάρτιση	Πόλη	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
16	Στο σχολείο μου ενθαρρύνονται οι εκπαιδευτικοί να υλοποιούν καινοτόμες εκπαιδευτικές ιδέες.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	56,68	5214,5	936,5	5214,5	-0,921	0,357
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	63,28	1455,5				
30	Οι εκπαιδευτικοί του σχολείου μου αναζητούν καλύτερους τρόπους διδασκαλίας και μάθησης.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	56,99	5243,5	965,5	5243,5	-0,701	0,483
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	62,02	1426,5				
41	Στο σχολείο μου ενθαρρύνεται η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	56,71	5217	939	5217	-0,914	0,361
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	63,17	1453				

**Πίνακας 102. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων Γ' μέρους-Άξονας 6 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Πόλη)**

A/A Ερ.	Άξονας 6: Εργασιακές Συνθήκες	Πόλη	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
3	Είμαι ικανοποιημένος/η από το ωράριο λειτουργίας του σχολείου.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	57,8	5317,5	1039,5	5317,5	-0,134	0,894
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	58,8	1352,5				
14	Αν και προφανώς δεν μπορώ να ψηφίσω για κάθε απόφαση που λαμβάνεται σε αυτό το σχολείο και με επηρεάζει, αισθάνομαι ότι, με κάποιο τρόπο, μπορώ να έχω σημαντική συμβολή σε αυτή την απόφαση.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	57,16	5259	981	5259	-0,556	0,578
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	61,35	1411				
18	Συχνά μου ανατίθενται επιπλέον καθήκοντα (π.χ. εφημερίες, αναπληρώσεις) λόγω απόντων εκπαιδευτικών.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	56,77	5222,5	944,5	5222,5	-0,821	0,411
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	62,93	1447,5				
24	Συχνά δημιουργούνται προβλήματα εξαιτίας της αργοπορίας μερικών εκπαιδευτικών.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	61,5	5658	736	1012	-2,377	0,017
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	44	1012				
31	Στο σχολείο μου λίγοι εκπαιδευτικοί αναλαμβάνουν τις περισσότερες δουλειές.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	55,69	5123,5	845,5	5123,5	-1,527	0,127
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	67,24	1546,5				
32	Αισθάνομαι ότι οι ιδέες μου ακούγονται και λαμβάνονται υπόψη στο σχολείο μου.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	57,20	5262,5	984,5	5262,5	-0,538	0,591
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	61,20	1407,5				
43	Έχω αρκετές γραφειοκρατικές δουλειές πέραν των καθηκόντων μου για την τάξη.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	57,95	5331,5	1053,5	5331,5	-0,033	0,974
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	58,20	1338,5				

**Πίνακας 103. Αποτελέσματα ελέγχου Mann Whitney συσχέτισης ερωτήσεων – δηλώσεων Γ' μέρους-Άξονας 7 με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Πόλη)**

A/A Ερ.	Άξονας 7: Διεύθυνση	Πόλη	Συχνότητα	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
5	Ο/Η διευθυντής/ντρια επαινεί και ενθαρρύνει τους εκπαιδευτικούς.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	55,18	5076,5	798,5	5076,5	-1,908	0,056
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	69,28	1593,5				
7	Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι καλός εκπρόσωπος για τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες των εκπαιδευτικών ενώπιον του ιδιοκτήτη/επόπτη/διοικητικού συμβουλίου.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	55,87	5140	862	5140	-1,425	0,154
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	66,52	1530				
8	Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι αυταρχικός/ή.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	58,18	5353	1041	1317	-0,132	0,895
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	57,26	1317				
9	Αισθάνομαι ότι ο/η διευθυντής/ντρια παρακολουθεί, με τον τρόπο του/της, τις κινήσεις μου, όταν κάνω μάθημα.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	56,57	5204,5	926,5	5204,5	-0,995	0,32
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	63,72	1465,5				
19	Υπάρχει διαφάνεια ως προς την αντιμετώπιση των εκπαιδευτικών από τον/την διευθυντή/ντρια.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	55,65	5119,5	841,5	5119,5	-1,59	0,112
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	67,41	1550,5				
23	Ο/Η διευθυντής/ντρια υπερασπίζεται τους εκπαιδευτικούς και δεν υποκύπτει σε καταφανώς παράλογες απαιτήσεις των γονέων.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	55,51	5106,5	828,5	5106,5	-1,71	0,087
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	67,98	1563,5				
28	Ο/Η διευθυντής/ντρια δίνει το παράδειγμα δουλεύοντας ο/η ίδιος/α πάρα πολύ.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	57,07	5250,5	972,5	5250,5	-0,711	0,477
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	61,72	1419,5				
33	Ο/Η διευθυντής/ντρια και οι εκπαιδευτικοί συνεργάζονται, τις περισσότερες φορές, χωρίς προστριβές για την αποτελεσματική λειτουργία του σχολείου.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	57,71	5309,5	1031,5	5309,5	-0,198	0,843
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	59,15	1360,5				
34	Αν κάποιος/α εκπαιδευτικός θέλει να επιβάλει ποινή, σε μαθητή/τρια για κάποιο παράπτωμα στο οποίο αποδεδειγμένα υπέπεσε, τότε ο/η διευθυντής/ντρια είναι υποστηρικτικός προς τον/την εκπαιδευτικό.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	56,58	5205,5	927,5	5205,5	-0,992	0,321
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	63,67	1464,5				
35	Ο/Η διευθυντής/ντρια λαμβάνει υπόψη του/της τις απόψεις των εκπαιδευτικών.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	57,57	5296	1018	5296	-0,297	0,766
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	59,74	1374				

36	Όταν προκύπτει ένα θέμα στο σχολείο, αισθάνομαι ελεύθερος/η να εκφράσω τις απόψεις μου στον/στην διευθυντή/τρια μου.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	57,64	5303	1025	5303	-0,245	0,806
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	59,43	1367				
37	Ο/Η διευθυντής/ντρια ενδιαφέρεται για τα συναισθήματα των εκπαιδευτικών του σχολείου μου.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	55,94	5146,5	868,5	5146,5	-1,379	0,168
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	66,24	1523,5				
39	Ο/Η διευθυντής/ντρια με τη στάση που επιδεικνύει βοηθά στην επίλυση διενέξεων μεταξύ των εκπαιδευτικών.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	55,65	5119,5	841,5	5119,5	-1,588	0,112
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	67,41	1550,5				
40	Ο/Η διευθυντής/ντρια, όταν ασκεί κριτική στους εκπαιδευτικούς, τούς εξηγεί το λόγο για τον οποίο το κάνει αυτό.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	57,47	5287,5	1009,5	5287,5	-0,360	0,719
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	60,11	1382,5				
42	Ο/Η διευθυντής/ντρια είναι δίκαιος/η με τους εκπαιδευτικούς.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	56,03	5155	877	5155	-1,368	0,171
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	65,87	1515				
44	Ο/Η διευθυντής/ντρια επιβραβεύει δημοσίως όσους εκπαιδευτικούς αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	57,87	5324	1046	5324	-0,087	0,931
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	58,52	1346				
46	Εμπιστεύομαι προσωπικά μου θέματα στον/στην διευθυντή/ντρια μου.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	58,35	5368,5	1025,5	1301,5	-0,233	0,816
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	56,59	1301,5				
47	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένιωσα ενοχλημένος/η σε κάποια εντολή του/της διευθυντή/ντριας, επειδή ήταν αυταρχικός ο τρόπος μεταβίβασής της.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	58,08	5343,5	1050,5	1326,5	-0,056	0,955
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	57,67	1326,5				
48	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένιωσα ενοχλημένος/η σε κάποια παρατήρηση του/της διευθυντή/ντριας, επειδή έγινε παρουσία τρίτων.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	59,64	5487	907	1183	-1,257	0,209
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	51,43	1183				
49	Στο πλαίσιο της καθημερινής εργασίας ένιωσα ενοχλημένος/η σε κάποια παρατήρηση του/της διευθυντή/ντριας, επειδή δόθηκε σε μη ενδεδειγμένο χρόνο.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	58,55	5386,5	1007,5	1283,5	-0,412	0,68
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	55,80	1283,5				
50	Ο/Η διευθυντής/ντρια ενδιαφέρεται για τη δημιουργία καλού σχολικού κλίματος.	Αθήνα/ Θεσσαλονίκη	92	55,76	5129,5	851,5	5129,5	-1,629	0,103
		Άλλη μεγάλη πόλη	23	66,98	1540,5				