



ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΣΧΟΛΗ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ «ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«Ο παράγοντας φύλο στη Διοίκηση της
Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης»**

ΚΑΛΟΥΔΗ ΜΑΡΙΑ

A.M.87768

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ

ΣΤΑΦΥΛΑ ΑΜΑΛΙΑ

ΠΑΤΡΑ ΙΟΥΝΙΟΣ, 2018

© ΕΑΠ, 2018

Η διατριβή που ακολουθεί εκπονήθηκε στα πλαίσια της ΘΕ ΕΚΠ62 το έτος 2018 στο ΕΑΠ. Τα αποτελέσματα αυτής αποτελούν συνιδιοκτησία του ΕΑΠ και της φοιτήτριας και οι οποίοι έχουν δικαίωμα χρήσης και αναπαραγωγής τους για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, παραπέμποντας πάντα τον τίτλο , τον-την συγγραφέα καθώς και τον επιβλέποντα καθηγητή.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην χώρα μας παρατηρείται έντονα το φαινόμενο της χαμηλής εκπροσώπησης των γυναικών εκπαιδευτικών σε διευθυντικές θέσεις σχολικών μονάδων της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Σκοπός αυτής της μελέτης είναι η διερεύνηση και η ερμηνεία των παραγόντων και μηχανισμών παρεμπόδισης των γυναικών από την ισότιμη συμμετοχή τους στη διοίκηση, με συνέπεια την υποεκπροσώπησή τους στην εκπαιδευτική διοικητική ιεραρχία. Ως μεθοδολογικό εργαλείο χρησιμοποιήσαμε το ερωτηματολόγιο, μέσα από το οποίο αξιοποιήθηκαν και αναλύθηκαν ποσοτικά δεδομένα. Το ερωτηματολόγιο ήταν δομημένο με ερωτήσεις κλειστού τύπου και συμπληρώθηκε από 150 εκπαιδευτικούς διοικητικά στελέχη και μη, της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης των Νομών Αχαΐας κ Αττικής. Η έρευνα αυτή κατέδειξε την προτίμηση των γυναικών εκπαιδευτικών για τη διδασκαλία, την έλλειψη γνωστικών εφοδίων στην εκπαιδευτική διοίκηση, τα κοινωνικά στερεότυπα, τη γραφειοκρατία και τα κομματικά κριτήρια να αποτελούν τους κύριους ανασταλτικούς παράγοντες για τη διεκδίκηση ηγετικών θέσεων. Τα κίνητρα των γυναικών για την κατάληψη της διευθυντικής θέσης είναι η προσφορά τους στην εκπαίδευση, το κύρος και η αναγνώριση αλλά και όχι το οικονομικό όφελος. Προέκυψαν πολλά ευρήματα σύμφωνα με τα πορίσματα παλαιότερων ερευνών, τα οποία καταδείκνυαν ως βασικούς λόγους αποχής από τη διοίκηση την έλλειψη φιλοδοξιών και τον γραφειοκρατικό- κομματικό χαρακτήρα της διαδικασίας επιλογής διοικητικών στελεχών. Αναδύθηκαν όμως και αρκετά νέα ερευνητικά στοιχεία όπως η πίστη των γυναικών στις δυνατότητές τους και η πεποίθηση ότι μπορούν να συνδυάσουν οικογενειακές και επαγγελματικές υποχρεώσεις, τα οποία μπορούν να αποτελέσουν εναύσματα για μελλοντικές έρευνες μιας και κάθε έρευνα στον χώρο της εκπαίδευσης αν αξιοποιηθεί σωστά μπορεί να βελτιώσει τις εκπαιδευτικές και διοικητικές διεργασίες.

Λέξεις-κλειδιά: Γυναίκα εκπαιδευτικός, Εκπαιδευτική διοίκηση, Γυναικεία υποεκπροσώπηση, Φύλο, Έρευνα.

SUMMARY

In our country there is a strong phenomenon of low representation of female teachers in management positions of school units in Secondary Education. The purpose of this study is to investigate and interpret the factors and mechanisms of preventing women from their equal participation in the administration, resulting in their underrepresentation in the educational administrative hierarchy. As a methodological tool we used the questionnaire, through which quantitative data were used and analyzed. The questionnaire was structured with closed-ended questions and was supplemented by 150 educational and non-executive educators from the Secondary Education of the Prefectures of Achaia and Attica. This research demonstrated women's preference for teaching, the lack of cognitive provision in educational administration, social stereotypes, bureaucracy, and party criteria to be the main inhibiting factors in claiming leadership positions. The motivation of women to take over the management position is their contribution to education, prestige and recognition, but not the economic benefit. There have been many findings in the light of the findings of earlier investigations, which have shown that the main reasons for abstaining from the administration are the lack of ambition and the bureaucratic-party nature of the selection process for managers. However, several new research findings have emerged, such as the belief of women in their abilities and the belief that they can combine family and professional obligations that can trigger future research, since any research in the field of education if properly exploited can improve educational and administrative processes.

Keywords: Female educator, Educational administration, Women underrepresentation, Gender, Research.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	3
ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ	7
ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ	8
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	9
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ	11
Κεφάλαιο 1ο: ΔΙΟΙΚΗΣΗ	11
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ	
ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟ ΦΥΛΟ	
1.1. Φύλο	11
1.2. Ο κοινωνικός ρόλος του φύλου: υποχρεώσεις και στερεότυπα	12
1.3. Εκπαίδευση και φύλο	13
1.4. Εκπαιδευτική διοίκηση	15
1.5. Γυναίκα και Εκπαιδευτική Διοίκηση	17
1.5.1. Γυάλινη Οροφή	20
Κεφάλαιο 2ο: ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ	23
ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΑΠΟΥΣΙΑ	
ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ	
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	
2.1. Αιτίες της υποεκπροσώπησης των γυναικών στην εκπαιδευτική διοίκηση	23
2.1.1. Οικογενειακό Περιβάλλον	27
2.1.2. Κίνητρα και Φιλοδοξίες	30
2.1.3. Διαδικασία Επιλογής των Διοικητικών Στελεχών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης	32
Κεφάλαιο 3ο : ΣΚΟΠΟΣ, ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ	37
ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ	
3.1. Σκοπός και Ερευνητικά ερωτήματα	37
3.2. Ερευνητικές υποθέσεις	38
ΜΕΘΟΔΟΣ	40
Κεφάλαιο 4ο: ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ –	40
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ	
ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	
4.1. Περιγραφή του ερευνητικού δείγματος	40
4.2. Ερευνητικό εργαλείο	41
4.3. Ερευνητική διαδικασία	48
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	49
Κεφάλαιο 5ο: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	49
ΕΡΕΥΝΑΣ	
5.1. Δημογραφικό προφίλ γυναικών εκπαιδευτικών	49
5.2. Επιστημονικό και υπηρεσιακό προφίλ γυναικών εκπαιδευτικών	51
5.3. Επιδίωξη επαγγελματικής ανέλιξης γυναικών εκπαιδευτικών	52
5.4. Ρόλος του οικογενειακού και επαγγελματικού τους περιβάλλοντος στην προσπάθεια διεκδίκησης υψηλόβαθμης διοικητικής θέσης	56

5.5. Κίνητρα που ωθούν τις γυναίκες στην διεκδίκηση διευθυντικών θέσεων59
5.6. Συμβούλια επιλογής στελεχών εκπαίδευσης61
5.7. Πρόβλεψη της πρόθεσης συμμετοχής σε διοικητική θέση με χρήση άλλων επεξηγηματικών μεταβλητών63
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ71
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ76
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1-Ερωτηματολόγιο81
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2-Στατιστικά Τεστ Ελέγχου86

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1	Ερευνητικά Ερωτήματα και αντίστοιχα Στατιστικά Τεστ Ελέγχου	46
Πίνακας 2	Στοιχεία για το δημογραφικό προφίλ των γυναικών	50
Πίνακας 3	Στοιχεία για το επιστημονικό και υπηρεσιακό προφίλ των γυναικών	51
Πίνακας 4	Αποτελέσματα για το αν έχουν διεκδικήσει ή αν έχουν αναλάβει κάποια στιγμή διοικητική θέση	54
Πίνακας 5	Αποτελέσματα για το αν θεωρούν ότι έχουν χαρακτηριστικά που απαιτούνται για την ανάληψη μιας διευθυντικής θέσης	54
Πίνακας 6	Αποτελέσματα για το αν θεωρούν ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί είναι ικανές για ανάληψη διευθυντικής θέσης	55
Πίνακας 7	Αποτελέσματα για το αν τους έχει παροτρύνει κάποιος από το περιβάλλον τους για ανάληψη ή διεκδίκηση διευθυντικής θέσης	57
Πίνακας 8	Αποτελέσματα για την στήριξη από το οικογενειακό και επαγγελματικό περιβάλλον	58
Πίνακας 9	Αποτελέσματα για το αν θεωρούν ότι οι διευθυντικές θέσεις είναι ανδρικά προνόμια και αν έχουν συνεργαστεί με γυναίκα διευθύντρια	59
Πίνακας 10	Αποτελέσματα για τα κίνητρα ανάληψης ή διεκδίκησης διοικητικής θέσης	60
Πίνακας 11	Αποτελέσματα για τις απόψεις των γυναικών εκπαιδευτικών σχετικά με τα συμβούλια επιλογής στελεχών εκπαίδευσης	61
Πίνακας 12	Αποτελέσματα για τις απόψεις των γυναικών εκπαιδευτικών σχετικά με τα συμβούλια επιλογής στελεχών εκπαίδευσης	62
Πίνακας 13	Αποτελέσματα για αν έχουν εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση σε σύγκριση με την αυτοεκτίμηση τους σε τρεις τομείς που είναι σημαντικοί για τη λήψη διοικητικής θέσης	66
Πίνακας 14	Αποτελέσματα λογιστικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη το αν έχουν εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση	69

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Γράφημα 1	Αποτελέσματα για το αν θεωρούν ενδιαφέρον το έργο της Εκπαιδευτικής Διοίκησης	53
Γράφημα 2	Αποτελέσματα για το αν πιστεύουν ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί είναι ικανές να διοικήσουν μια εκπαιδευτική μονάδα	56
Γράφημα 3	Αποτελέσματα για το αν τους έχει παροτρύνει κάποιος από το οικογενειακό τους περιβάλλοντος να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση με το αν έχουν εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση	65
Γράφημα 4	Αποτελέσματα για το κατά πόσο αποτελεί για αυτές κίνητρο η προσφορά στην εκπαίδευση απο το πόστο της διευθυντικής θέσης με το αν έχουν εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση	68

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί αποτελούν την πλειοψηφία στον τομέα της εκπαίδευσης αλλά ελάχιστες από αυτές κατέχουν υψηλόβαθμες διοικητικές θέσεις. Πάρα πολλοί ερευνητές έχουν προσπαθήσει τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα αλλά και στο εξωτερικό να ερμηνεύσουν το φαινόμενο της υποεκπροσώπησης των γυναικών στην διοίκηση των εκπαιδευτικών οργανισμών ακολουθώντας τη μέθοδο της διερεύνησης των παραγόντων και των μηχανισμών που παρεμποδίζουν τις γυναίκες από την συμμετοχή τους στη διοίκηση και την ανάληψη διευθυντικών θέσεων. Η διεξαγωγή ερευνών σε θέματα που αφορούν τις εκπαιδευτικές μονάδες θεωρείται πολύ σημαντική για την καλύτερη οργάνωση και βελτίωση των εκπαιδευτικών και διοικητικών διαδικασιών, αφού μέσω αυτών ελέγχεται η ισχύς προηγούμενων πορισμάτων σε διαφορετικές συνθήκες και παρέχονται σημαντικές πληροφορίες για τη σωστή αξιοποίηση νέων πρακτικών στην εκπαίδευση.

Στην έρευνα που ακολουθεί γίνεται μια προσπάθεια καταγραφής της υπάρχουσας κατάστασης στη Διοίκηση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σχετικά με τον παράγοντα φύλο, σε δύο μεγάλους Νομούς της Ελλάδας (Αττικής και Αχαΐας), τη χρονιά που διανύουμε. Πιο συγκεκριμένα αποτελεί μια παρουσίαση των γυναικείων πεποιθήσεων και αντιλήψεων για τα θέματα που αφορούν την εκπαιδευτική διοίκηση αλλά και των ανασταλτικών παραγόντων (έλλειψη φιλοδοξιών και ενδιαφέροντος για εξέλιξη στην επαγγελματική ιεραρχία, οικογενειακές υποχρεώσεις, έλλειψη κινήτρων, κομματικοί-συνδικαλιστικοί μηχανισμοί,κ.α) που αντιμετωπίζουν οι ίδιες στην προσπάθεια ανάληψης μιας ανώτερης διοικητικής θέσης.

Η διπλωματική αυτή εργασία διακρίνεται σε δύο μέρη, το θεωρητικό και το ερευνητικό. Το πρώτο και θεωρητικό μέρος περιλαμβάνει τρία κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο έγινε αναφορά στον ορισμό του φύλου και στον κοινωνικό του ρόλο, προσεγγίστηκε θεωρητικά η έννοια της εκπαίδευσης, της εκπαιδευτικής διοίκησης και της σχέσης αυτών με το γυναικείο φύλο ενώ τέλος έγινε αναφορά στο φαινόμενο της γυάλινης οροφής. Το δεύτερο κεφάλαιο αφορά στους παράγοντες που σχετίζονται με την απουσία των γυναικών από την εκπαιδευτική διοίκηση. Γίνεται μια βιβλιογραφική ανασκόπηση σχετικά με τον ρόλο του οικογενειακού περιβάλλοντος, της ύπαρξης κινήτρων ή μη, των φιλοδοξιών των γυναικών εκπαιδευτικών και τέλος της διαδικασίας επιλογής διευθυντικών στελεχών στην

πρόθεση ανάληψης μιας ανώτερης διοικητικής θέσης. Στο τρίτο κεφάλαιο διατυπώνονται ο σκοπός της παρούσας έρευνας, τα ερευνητικά ερωτήματα καθώς και οι ερευνητικές υποθέσεις.

Στο δεύτερο μέρος παρουσιάζεται η ερευνητική προσέγγιση. Στο πρώτο κεφάλαιο του δεύτερου μέρους αναφέρεται αρχικά ο ερευνητικός προβληματισμός, στη συνέχεια παρατίθεται η μεθοδολογία της έρευνας, περιγράφεται ο τρόπος επιλογής του δείγματος των εκπαιδευτικών, το ερευνητικό εργαλείο συλλογής δεδομένων, δηλαδή το ερωτηματολόγιο, το οποίο μοιράστηκε για τους σκοπούς της έρευνας, καθώς και η επεξεργασία και η ανάλυση των δεδομένων. Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται η παρουσίαση των αποτελεσμάτων της στατιστικής ανάλυσης ενώ στο τρίτο κεφάλαιο του μέρους αυτού αναφέρονται τα συμπεράσματα που προέκυψαν από την ανάλυση των δεδομένων καθώς και προτάσεις για περαιτέρω ερευνητικές μελέτες.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

Κεφάλαιο 1ο : ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟ ΦΥΛΟ

1.1.Φύλο

Το φύλο αποτελεί μια πολυσύνθετη έννοια η οποία συμπεριλαμβάνει χαρακτηριστικά της εμφάνισης, της έκφρασης, της ομιλίας, της κίνησης αλλά και άλλους παράγοντες που καθιστούν απαραίτητη την διάκριση του σε «βιολογικό» και «κοινωνικό» φύλο (Χρυσάφη, 2014). Ο διαχωρισμός των ανθρώπων σε άνδρες και γυναίκες και η αυτόματη διαπίστωση των διαφορών τους είναι φαινόμενο πραγματικό, βιολογικό και λειτουργικό που μας οδηγεί στον ορισμό του «βιολογικού φύλου». Αντίστοιχα οι διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών στις ατομικές και κοινωνικές τους δραστηριότητες, στα ενδιαφέροντα, και στον προσωπικό τρόπο έκφρασης και επικοινωνίας οδηγούν στην διαπίστωση του κοινωνικού ρόλου του φύλου και στον ορισμό του «κοινωνικού φύλου» (Χαμπίδης, 2011).

Το κοινωνικό φύλο είναι μια έννοια που αφορά στην κοινωνική και πολιτισμική διαφοροποίηση ανδρών και γυναικών και την οποία επινόησαν οι άνθρωποι για να διαχωρίσουν την κοινωνική συμπεριφορά ενός ατόμου από το βιολογικό φύλο που έχει σχέση με τη γενετήσια καταβολή και έχει προκαθοριστεί από την ίδια τη φύση (Χρυσάφη, 2014). Το ίδιο υποστηρίζει και Oakley (1972 στο Γιαννακόπουλος, 2003) σύμφωνα με την οποία το «βιολογικό φύλο» αναφέρεται αποκλειστικά στην διαφορά των γεννητικών οργάνων και τη διαφορετική λειτουργία τους κατά την διαδικασία αναπαραγωγής, ενώ το «κοινωνικό φύλο» οδηγεί στον κοινωνικό διαχωρισμό του «ανδρικού» και του «γυναικείου». Άρα το «βιολογικό φύλο» σαν όρος παραπέμπει στις βιολογικές ομάδες «ανδρών» και «γυναικών», ενώ το «κοινωνικό φύλο» στα χαρακτηριστικά κοινωνικής έκφρασης όπως «αρρενωπότητα»- «ανδρισμός» και «θηλυκότητα». Πολλές επιστήμες έχουν ασχοληθεί με τους όρους αυτούς, με την ψυχολογία να μελετά την ταυτότητα του φύλου, την κοινωνιολογία το ρόλο του και την ανθρωπολογία τις πολιτισμικές εκφάνσεις του (Χαμπίδης, 2011).

Κοινό στοιχείο όλων αυτών των προσεγγίσεων είναι η πεποίθηση ότι το φύλο αποτελεί μια νοητική κατασκευή ψυχολογικής και κοινωνικής διάστασης η οποία επιδρά στην ατομική συνείδηση και δράση κάθε οντότητας.

1.2.Ο κοινωνικός ρόλος του φύλου: υποχρεώσεις και στερεότυπα

Τα στερεότυπα αποτελούν ένα πακέτο κωδικοποιημένων γνώσεων και εμπειριών μέσω των οποίων ταξινομείται το κοινωνικό περιβάλλον και τα οποία συνδέονται με ρόλους, φιλοδοξίες και απαιτήσεις, ενώ τα πολιτικά και οικονομικά καθεστώτα κάθε κοινωνίας συμβάλλουν στην εξέλιξη τους, επιβεβαιώνοντας κάθε φορά την ύπαρξη διαφορετικών αντιλήψεων και προκαταλήψεων διαφόρων κοινωνικών τάξεων και επαγγελματικών ομάδων (Χαμπίδης, 2011). Ο στερεοτυπισμός, ως όρος, σχετίζεται με τη μεροληψία υπέρ του αντρικού προτύπου, η οποία επιβεβαιώνει την ύπαρξη των διαφορετικών ρόλων των δύο φύλων σε διάφορα επίπεδα, όπως είναι η οικογένεια και η εργασία. Συνήθως στο ανδρικό στερεότυπο συμπεριλαμβάνονται ατομικά χαρακτηριστικά όπως η ανεξαρτησία, η τόλμη, η γενναιότητα, η ανταγωνιστικότητα, η αποφασιστικότητα, η ψυχραιμία, η εφευρετικότητα, η λογική σκέψη, ο δυναμισμός, η ενεργητικότητα, αλλά και η «σκληρότητα». Στο γυναικείο στερεότυπο συναντάμε τις περισσότερες φορές χαρακτηριστικά γνωρίσματα όπως η εξάρτηση, η ευγένεια, η παθητική στάση, η υποχωρητικότητα, η φιλαρέσκεια, η στοργικότητα, η εκφραστικότητα καθώς και την τάση να είναι πιο συναισθηματικές και ευσυγκίνητες (Κανταρτζή, 2003 · Μαραγκουδάκη, 2005).

Το ότι αποδεχόμαστε τις διαφορές των δύο φύλων δε σημαίνει αυτόματα και ότι αποδεχόμαστε την ανισότητα των ρόλων τους. Ο κίνδυνος όμως του εγκλωβισμού των γυναικών στην ιδιαιτερότητά τους και ενός έμφυλου ρατσισμού είναι υπαρκτός. Στην πραγματικότητα η ανισότητα των δύο φύλων είναι ένα παγκόσμιο φαινόμενο αφού τα κοινωνικά πρότυπα και οι θεσμοί σε ολόκληρη την υφήλιο αντιμετωπίζουν τις γυναίκες ως κατώτερα όντα και αυτή η κοινωνική διάκριση υφίσταται σε όλους σχεδόν τους τομείς της καθημερινότητας. Ειδικά στο επαγγελματικό τομέα οι γυναίκες είναι απύσες από την διαδικασία επαγγελματικής εξέλιξης, δεν κυνηγούν διευθυντικές θέσεις γιατί είναι τόσο επιφορτισμένες από τις οικογενειακές υποχρεώσεις, τις πολύπλευρες ευθύνες εντός και εκτός της οικογενειακής εστίας που δεν τις αφήνουν χρόνο και δύναμη (Αδαμοπούλου, 2016).

Στην ιστορική ανασκόπηση εύκολα διαπιστώνει κανείς πως ο ρόλος της γυναίκας βρίσκεται στη δεύτερη θέση στην κοινωνία, στο οικογενειακό και επαγγελματικό

περιβάλλον με το ίδιο το κράτος ακόμα και σήμερα να μην μεριμνά για την εξάλειψη αυτών των στεροτυπικών και έμφυλων καταστάσεων που μια γυναίκα βιώνει.

1.3.Εκπαίδευση και φύλο

Οι εκπαιδευτικές διεκδικήσεις που σήμερα αποτελούν φυσικό και αναφαίρετο δικαίωμα και ανάγκη κάθε ανθρώπου, για τις γυναίκες επιτεύχθηκαν σταδιακά και μέσα από πολλούς αγώνες (Πολυμεροπούλου, 2011). Στην χώρα μας στην εποχή του 1830 ο διαχωρισμός των μαθητών με βάση το φύλο τους ήταν πραγματικό γεγονός, με την γυναίκα να ενδιαφέρεται μόνο για τον ρόλο της ως κόρη, σύζυγος, μητέρα και νοικοκυρά και τον άνδρα να πρέπει να αποκτήσει μορφωτικά εφόδια για να μπορεί να ασκήσει αργότερα τα δικαιώματα ενασχόλησης με τα κοινά (Αδαμοπούλου, 2016). Οι σχολικές μονάδες ήταν ανοιχτές και διαθέσιμες μόνο για άντρες και οι γυναίκες ήταν αποκλεισμένες από το δικαίωμα στην εκπαίδευση το οποίο τους παραχωρήθηκε σταδιακά μετά από συνεχείς προσπάθειες (Κακλαμανάκη, 2007). Μετά το 1835 με νομοθετικό διάταγμα έγινε πλέον θεσμός η είσοδος των γυναικών στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση ενώ με την ερχομό του 19^{ου} αιώνα διαμορφώνονται για τα κορίτσια τρεις τύποι σχολείων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, τα Παρθεναγωγεία, τα Σχολεία Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και τα Διδασκαλεία (Ζώγου-Καραστέργιου, 2006). Πολλοί τότε θεωρούσαν επικίνδυνη για την δομή της οικογένειας την είσοδο της γυναίκας στο χώρο της εκπαίδευσης με αποτέλεσμα η εκπαίδευση της γυναίκας να είναι υποδεέστερη σε χρόνο και ποιότητα σπουδών.

Το 1936 ιδρύθηκαν τα πρώτα γυμνάσια θηλέων και το έτος 1979 η τότε κυβέρνηση μετέτρεψε όλα τα λύκεια που υπήρχαν στην χώρα μας σε μεικτά (Κελεσίδου, 1997). Στην συνέχεια η είσοδος των κοριτσιών στην Ανώτατη Εκπαίδευση άλλαξε τα κοινωνικά ιδεώδη της εποχής, με το απόλυτα αποδεκτό γυναικείο επάγγελμα να είναι το επάγγελμα της δασκάλας. Μάλιστα στην Ελλάδα έως το 1917, η γυναίκα δεν είχε το δικαίωμα άλλου δημόσιου λειτουργήματος εκτός από το επάγγελμα της δασκάλας, το οποίο για τα κορίτσια εκείνης της εποχής που είχαν επαγγελματικές φιλοδοξίες ήταν η μοναδική διέξοδος ενώ σε αυτό το επάγγελμα κατέφευγαν

συνήθως και πολλές γυναίκες που δεν είχαν οικονομική υποστήριξη από την οικογένεια τους (Αδαμοπούλου, 2016) .

Η Μαραγκουδάκη στο άρθρο της «Γυναίκες εκπαιδευτικοί και συμμετοχή στη διοίκηση της εκπαίδευσης» (2008) υποστηρίζει ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού πάντα στην πάροδο των χρόνων προσήλκυε πάρα πολλές γυναίκες καθώς ανήκε στα «γυναικεία επαγγέλματα» που τους παρείχε υψηλό κύρος στο κοινωνικό περιβάλλον (Πατσιομίτου, 2012). Η Ζιώγου-Καραστεργίου (2006) παρατηρεί επίσης ότι τα κορίτσια προτιμούν σχολές που οδηγούν σε "γυναικεία" επαγγέλματα(εκπαιδευτικοί, νοσοκόμες, κοινωνικοί λειτουργοί, γραμματείς) και τα οποία έχουν άμεση σχέση με διδασκαλία, φροντίδα παιδιών ή αρρώστων (Αδαμοπούλου, 2016).

Στην πορεία των χρόνων και με την είσοδο του 20^{ου} αιώνα η συνεχής κοινωνικοοικονομική εξέλιξη σε συνδυασμό με την επιβολή της υποχρεωτικής εκπαίδευσης οδήγησε στην αναβάθμιση της γυναίκας και στην μείωση του χάσματος που υπήρχε μεταξύ των δύο φύλων,σχετικά με την ισότιμη κατανομή των εκπαιδευτικών ευκαιριών. Οι γυναίκες αγωνίσθηκαν και κατοχύρωσαν το δικαίωμα εισόδου και παραμονής τους στο εκπαιδευτικό και την εργασιακό περιβάλλον, δεν ήταν πια να μόνο σύζυγοι και μητέρες. Παρόλα αυτά οι «μικροανισοτήτες» εκ μέρους της πολιτικής ηγεσίας στην εκπαίδευση παρά τις προσπάθειες για την ισότιμη διαχείριση των εκπαιδευτικών ευκαιριών, υπάρχουν ακόμα (Amot ,2006) και πλέον η διαφοροποίηση των δύο φύλων, όπως προωθήθηκε από τα εκπαιδευτικά στερεοτυπικά ιδανικά έχει πλέον μετατεθεί στην αναζήτηση και επιβολή προδιαγραφών για την απομάκρυνση αυτών των «μικροανισοτήτων» (Χαμπίδης, 2011).

Στην Ελλάδα σύμφωνα με τα παραπάνω για πάρα πολλά χρόνια η εκπαίδευση ήταν φυλετικά προσδιορισμένη με αποτέλεσμα οι γυναίκες να μην είχαν την δυνατότητα εισόδου στις ανώτερες εκπαιδευτικές βαθμίδες. Παρόλο που στις μέρες μας είναι πια αναφαίρετο δικαίωμα το δικαίωμα των γυναικών στην παιδεία και στην εργασία, η ανισότητα γυναικών και ανδρών είναι φανερή στις μορφωτικές και επαγγελματικές τους επιλογές.

1.4.Εκπαιδευτική διοίκηση

Οι εκπαιδευτικές μονάδες είναι οργανισμοί οι οποίοι έχουν ορισμένες ιδιομορφίες σε σχέση με άλλους οργανισμούς, οι οποίες δεν περιορίζονται μόνο στην δυσκολία καθορισμού των στόχων του αλλά και στην επικάλυψη των ρόλων λόγω της ασαφούς διάκρισης μεταξύ του «πελάτη» και του προϊόντος που προσφέρει ένας εκπαιδευτικός οργανισμός (Κουτούζης, 2008). Για τους Σαϊτης & Σαϊτη (2011), με τον όρο ηγεσία «ορίζεται η διαδικασία επιρροής της συμπεριφοράς των μελών μιας ομάδας με σκοπό την από κοινού επίτευξη ομαδικών στόχων». Επίσης, θεωρείται ηγεσία ή ικανότητα καθοδήγησης των μελών που απαρτίζουν μια ομάδα ώστε να μάχονται όλοι μαζί για έναν φιλόδοξο σκοπό θεωρώντας πάντα δεδομένη την καλόβουλη διάθεση τους και όχι τον εξαναγκασμό τους (Μπουραντάς, 2005). Ο Κουρεμένος (2008) υποστηρίζει ότι η Εκπαιδευτική διοίκηση είναι ένα σχέδιο δράσης που οφείλει να χρησιμοποιεί ορθά τους διαθέσιμους πόρους (ανθρώπινους και υλικούς) για την επίτευξη των στόχων που οι διάφοροι τύποι εκπαιδευτικών συστημάτων και ιδρυμάτων σχεδιάζουν και θέτουν προς υλοποίηση (Πατσιομίτου, 2012).

Η Χατζηπαναγιώτου (2003) υποστηρίζει ότι η εκπαιδευτική διοίκηση εστιάζει σε τέσσερα σημεία:

1. Να δημιουργεί και να υλοποιεί εκπαιδευτικούς στόχους μέσω σωστού προγραμματισμού των μέσων και των διαδικασιών που διατίθενται.
2. Να οργανώνει την σχολική μονάδα δίνοντας διακριτούς ρόλους σε όλα τα μέλη που συμμετέχουν σε αυτή.
3. Να διαχειρίζεται σωστά κάθε ανθρώπινο παράγοντα που συμμετέχει στην εκπαιδευτική διαδικασία παρέχοντας παράλληλα τις κατάλληλες συνθήκες.
4. Να ελέγχει και να αξιολογεί τα αποτελέσματα με βασικό σκοπό την αναδιαμόρφωση νέων στόχων και στρατηγικών.

Ο Κουτούζης (2008) θεωρεί ότι η έννοια της διοίκησης μιας εκπαιδευτικής μονάδας αφορά στον συντονισμό ανθρωπίνων (μαθητών, εκπαιδευτικών, διοικητικού προσωπικού), και υλικών διαθέσιμων πόρων για τον πιο αποτελεσματικό τρόπο

παροχής της εκπαίδευσης (Κουτούζης, 2008) .Μέσα σε αυτό το πλαίσιο είναι κοινώς αποδεκτό επιστημονικά ότι βασικό μέλημα της εκπαιδευτικής διοίκησης είναι η επιτυχημένη ολοκλήρωση αυτών των τεσσάρων λειτουργιών της, που είναι ο προγραμματισμός, η οργάνωση, η διεύθυνση και ο έλεγχος , λειτουργίες οι οποίες είναι αλληλένδετες μεταξύ τους και αποτελούν μια συνεχή και ολοκληρωμένη διαδικασία (Κουτούζης, 1999).

Το πλαίσιο διοίκησης των μονάδων της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης δεν διαφέρει σε μεγάλο βαθμό από αυτό των μονάδων της πρωτοβάθμιας καθώς και στα δύο υπάρχουν άνθρωποι διαφόρων ηλικιακών ομάδων, με διαφορετικές αξίες και μορφωτικό υπόβαθρο. Η διαδικασία της διοίκησης περιλαμβάνει επίσης την οικονομική διαχείριση της σχολικής μονάδας και την επικοινωνία με εξωγενείς παράγοντες που μπορεί να επηρεάσουν την ομαλή λειτουργία του σχολείου ενώ θεωρείται απαραίτητη η ομαλή σύμπραξη του διευθυντή και του συλλόγου των διδασκόντων για τον σχεδιασμό και την πραγματοποίηση των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων. Πάντως και στις δύο βαθμίδες εκπαίδευσης ο τομέας της διοίκησης χαρακτηρίζεται από έλλειψη επιστημονικής κατάρτισης αφού δεν απαιτείται από τα στελέχη της διοίκησης κάποια μορφή μετεκπαίδευσης(μεταπτυχιακό-σεμινάριο) σχετική με την σχολική διοίκησης (Σαϊτης, 2005). Αντιθέτως η επιλογή των διευθυντών-ντρίων στηρίζεται σε κριτήρια που πραγματικά δεν αποδεικνύουν την ικανότητα κάποιου ατόμου να διοικήσει και να οργανώσει τους συντελεστές μιας εκπαιδευτικής στηριζόμενος πάντα στην απόλυτη σχέση εξουσίας - ευθύνης (Αθανασούλα -Ρέππα , 1999 ·Σαϊτης, 2005).

Για την αποτελεσματική διοίκηση των σχολικών μονάδων απαιτούνται σαν αντίβαρο στην έλλειψη επιστημονικής κατάρτισης, προσόντα εκ μέρους των διοικητικών στελεχών όπως είναι η αποφασιστικότητα,ο αυτοέλεγχος,η αυτοπεποίθηση και η υπευθυνότητα. Ενώ πολύ βασικό για έναν διευθυντή είναι το να μπορεί να διαχειριστεί συγκρούσεις και εντάσεις που μπορεί να προκύψουν στον εργασιακό χώρο και το να ασκεί εποπτεία σε πολύ μεγάλο όγκο λειτουργιών παρά την περιορισμένη εξουσιοδότηση που το κράτος παρέχει στα διοικητικά στελέχη η οποία δυσχεραίνει το διοικητικό έργο και το καθιστά ιδιαίτερα αγχωτικό (Αντωνιάδου, 2007).

Στη χώρα μας ακόμα και σήμερα ο χαρακτήρας του εκπαιδευτικού συστήματος παραμένει συγκεντρωτικός με αποτέλεσμα στο πεδίο της δημόσιας εκπαίδευσης, ο ρόλος του διευθυντή να είναι απλά εκτελεστικός. Οι σχολικές μονάδες βρίσκονται στην βάση της πυραμίδας της διοικητικής ιεραρχίας, στην κορυφή της οποίας εδρεύει το Υπουργείο Παιδείας με τα αρμόδια όργανα του να ασκούν την ανώτερη μορφή εξουσίας.

1.5. Γυναίκα και Εκπαιδευτική Διοίκηση

Τα τελευταία χρόνια οι γυναίκες έχουν κατακτήσει πολλές θέσεις εργασίας που στερεοτυπικά ταίριαζαν καλύτερα στους άνδρες και παρόλο που ο εκπαιδευτικός κλάδος ήταν από τους πρώτους που θεωρήθηκε συμβατός με την γυναικεία υπόσταση εντούτοις στο κομμάτι της εκπαιδευτικής διοίκησης η γυναίκα είναι απύσχα. Συνήθως στερεοτυπικές αντιλήψεις συνδέονται με την αποθάρρυνση των γυναικών από τα ανώτερα στελέχη της διοίκησης τα οποία πολλές φορές δρουν ανασταλτικά στην εξέλιξη της γυναίκας (Πολυμεροπούλου, 2011).

Στον τομέα λοιπόν, της διοίκησης και της άσκησης εξουσίας, η κυριαρχία των ανδρικών στερεοτύπων και αξιών, όπως ο ανταγωνισμός, η φιλοδοξία, η απώθηση συναισθημάτων και ευαισθησίας, η τόλμη και η ριψοκίνδυνη συμπεριφορά, η διεκδικητικότητα και η επιβολή, αποτρέπει τις γυναίκες οι οποίες θέλουν να διεκδικήσουν ηγετικές θέσεις ή τις αναγκάζει να αλλάξουν συμπεριφορά και να αποκτήσουν χαρακτηριστικά που συνήθως συναντάμε στο ανδρικό πρότυπο. Έτσι, κάποιες αξίες συμβατές με το «γυναικείο φύλο», όπως η συναισθηματικότητα, η διαισθητικότητα, η δεκτικότητα, η αφοσίωση και η ευαισθησία πρέπει να απορρίπτονται από άτομα που ενδιαφέρονται να ασχοληθούν με θέσεις εξουσίας (Δαράκη, 2007).

Προκειμένου να αναδειχθεί και να μελετηθεί αυτή η υποαντιπροσώπηση των γυναικών στην εκπαιδευτική διοίκηση, θεωρείται σκόπιμο να γίνει μια επισκόπηση κάποιων ερευνών που έχουν διεξαχθεί στην Ελλάδα αλλά και στο εξωτερικό και διερευνούν τον ρόλο της γυναίκας εκπαιδευτικού στην διοίκηση των σχολικών μονάδων.

Οι Kyriakoussi και Saiti (2006), μέσα από την ερευνητική τους μελέτη κατέληξαν ότι στην Ελλάδα μόνο το 1,7% των διευθυντών των Σχολείων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης ήταν γυναίκες και μόλις το 3,03% απλά διοικητικά στελέχη ενώ διαπίστωσαν ότι οι γυναίκες διευθύντριες οι οποίες είχαν παιδιά ήταν ελάχιστες σε σχέση με τους άνδρες διευθυντές. Στην έρευνα του Τσιρώνη(2005), για το σχολικό έτος 2004-05, σχετικά με τη γυναίκα και την επαγγελματική και την κοινωνική της καταξίωση, ο ίδιος διαπίστωσε ότι από τους 1156 άνδρες εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης που υπηρετούσαν στον νομό Ιωαννίνων, είχαν διετελέσει διευθυντές οι 125 (88,03%), ενώ αντίστοιχα από τις 1119 γυναίκες εκπαιδευτικούς μόνο 17 (11,97%) είχαν αναλάβει το ρόλο της διευθύντριας (Κουτσόκωστα, 2007).

Στις ΗΠΑ, την προηγούμενη δεκαετία μόλις το 12% των γυναικών εκπαιδευτικών σχολείων δευτεροβάθμιας ήταν διευθύντριες (Hutsinson ,2002 ·Rusch, 2002).

Αυτό ισχύει ακόμα και αυτήν δεκαετία που διανύουμε αφού για τα σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Αγγλία, υπάρχει μεγάλη διαφορά μεταξύ του ποσοστού των γυναικών που ανήκουν στο δυναμικό διδασκαλίας και του ποσοστού των γυναικών διευθυντών / διευθυντών σχολών (Fuller, 2013). Το 2015, οι γυναίκες αποτελούσαν το 64% των καθηγητών στην τάξη, αλλά μόνο το 36,4 % των διευθυντών(Kay Fuller, 2013).

Η Μαραγκουδάκη (1997, 2008) συμπεραίνει ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί αποτελούν την «αποκλεισμένη πλειοψηφία» από τη διοικητική ιεραρχία του εκπαιδευτικού συστήματος και το μικρό ποσοστό των γυναικών που αποφασίζουν να ασχοληθούν με τη εκπαιδευτική διοίκηση περιορίζεται σε κατώτερες διοικητικές θέσεις με περιορισμένες ευθύνες, λιγότερες αρμοδιότητες αλλά και χαμηλότερο κύρος (Μαραγκουδάκη,2003). Οι γυναίκες διευθύντριες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης συνήθως έρχονται αντιμέτωπες με αρκετά προβλήματα τα οποία πηγάζουν από έμφυλες στάσεις και συμπεριφορές συναδέλφων τους, ανδρών και γυναικών (Κασιμάτη, 1988). Η ίδια τονίζει επίσης ότι τέτοιες συμπεριφορές οφείλονται στις πεποιθήσεις κάποιων μαθητών και εκπαιδευτικών σχετικά με τους ρόλους των δύο φύλων ενώ ο έλεγχος και η αποφυγή τέτοιων υπότροπων συμπεριφορών απαιτεί ιδιαίτερους χειρισμούς. Τέλος, παρατηρεί ότι οι καθηγήτριες

κρίνονται πολύ πιο αυστηρά από τους άνδρες συναδέλφους τους όταν ασκούν διοίκηση.

Πολύ σημαντική είναι και η επισήμανση της Brinia (2011) η οποία σε έρευνά της για τη σχολική ηγεσία, διαπιστώνει ότι παρόλο που το ανδρικό φύλο είναι «είδος υπό εξαφάνιση» στην Εκπαίδευση, ακόμα και αυτοί οι λίγοι άνδρες εκπαιδευτικοί εργάζονται κυρίως ως διευθυντές παρά ως εκπαιδευτικοί τάξης.

Η υποεκπροσώπηση των γυναικών στην διοίκηση των σχολικών μονάδων διαπιστώνεται και στην έρευνα του Μαρκαντώνη (2007), ο οποίος διερευνώντας την επιλογή διευθυντών σχολικών μονάδων στο νομό Φθιώτιδας για το χρονικό διάστημα 2007-2011 ανέφερε ότι από τους 105 εκπαιδευτικούς που έθεσαν υποψηφιότητα οι 82 (78,1%) ήταν άντρες και μόλις οι 23 (21,97%) ήταν γυναίκες ενώ τελικά από τους 57 υποψήφιους που κατέλαβαν την θέση του διευθυντή, οι 46 ήταν άνδρες (80,7 %) και μόνο 11 (19,3%) ήταν οι γυναίκες (Νούσια, 2011).

Η ποσοτική υπεροχή των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους στο εκπαιδευτικό επάγγελμα είναι γεγονός αναμφισβήτητο το οποίο σε συνδυασμό με στατιστικά στοιχεία που δείχνουν ότι ένα πολύ μεγάλο πλήθος γυναικών εκπαιδευτικών έχει τα απαραίτητα μοριοδοτούμενα προσόντα (δεύτερο πτυχίο, μεταπτυχιακό τίτλο), εύλογα γεννά ερωτήματα ως προς τις λόγους που τις κρατούν στο περιθώριο της διοικητικής ιεραρχίας. Πραγματικά αρκετές φορές γυναίκες εκπαιδευτικοί που έχουν αξιόλογο επίπεδο σπουδών, όπως και την αναγκαία προϋπηρεσία για να καταλάβουν διευθυντικές θέσεις, σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους τελικά έχουν την ελάχιστη εκπροσώπηση στη διοικητική κλίμακα και αυτό χρήζει περαιτέρω διερεύνηση (Μπινίσκου, 2017).

Η απουσία των γυναικών από την εκπαιδευτική διοίκηση, όπως συνοπτικά παρουσιάστηκε πιο πάνω, είναι πολύ έντονη στην Ελλάδα αλλά και στο εξωτερικό, γεγονός που καθιστά απαραίτητη τη συστηματική διερεύνηση των παραγόντων που δρουν ανασταλτικά στην ομαλή πρόσβαση των γυναικών στη διοίκηση της εκπαίδευσης, με μακροπρόθεσμο σκοπό τη δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών για την ένταξη τους. Είναι βασικό λοιπόν, να διερευνήσουμε τους λόγους που αναγκάζουν τις γυναίκες εκπαιδευτικούς να απέχουν από τη διαδικασία επιλογής διοικητικών στελεχών για τις σχολικές μονάδες

1.5.1.Γυάλινη Οροφή

Τον τελευταίο αιώνα παρατηρείται σημαντική αύξηση του πλήθους των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις στον επιχειρηματικό χώρο ,παρόλα αυτά όμως ο αριθμός των γυναικών σε αυτές τις θέσεις παραμένει οριακά μικρός , αποδεικνύοντας ότι οι γυναίκες βρίσκονται αντιμέτωπες με μια «γυάλινη οροφή». Όπως υποστηρίζει ο Ντερμανάκης (2004), το ίδιο βιώνουν και οι γυναίκες του εκπαιδευτικού κλάδου οι οποίες βρίσκονται κάτω από μια «γυάλινη οροφή» που τις αφήνει να βλέπουν τις ανώτερες θέσεις διοίκησης αλλά δεν τους επιτρέπουν να συμμετέχουν στην διεκδίκηση αυτών (Καλομοίρη, 2017).

Ο όρος «γυάλινη οροφή» εμφανίσθηκε το 1984 σε άρθρο του επιστημονικού περιοδικού Adweek (Falk, 2003)στο οποίο μια γυναίκα επαγγελματικά καταξιωμένη στον χώρο της επικοινωνίας κατά την διάρκεια της συνέντευξης είπε τα εξής :«οι γυναίκες έχουν βρεθεί πια κάτω από γυάλινη οροφή. Φτάνουν στα μεσαία διοικητικά επίπεδα και εκεί σταματούν και κολλάνε» (Νούσια, 2011).

Οι επιστήμονες της κοινωνιολογίας αναφέρουν τον όρο «γυάλινη οροφή» για να ορίσουν τα εμπόδια που δεν είναι ορατά αλλά εμποδίζουν την επαγγελματική εξέλιξη ανθρώπων που διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα αλλά δεν προωθούνται εξαιτίας του γένους τους, της φυλής τους ή της εθνικότητας τους. Συγκεκριμένα «γυάλινη οροφή» αποκαλείται η διακοπή στην εξέλιξη της καριέρας των γυναικών, λίγο πριν φτάσουν στην κορυφή της διοικητικής ιεραρχίας, εξαιτίας των εμποδίων που εμφανίζονται και καθιστούν αδύνατη την περαιτέρω πρόοδό τους. Ο υπολογισμός του εύρους της «γυάλινης οροφής» σύμφωνα με τον Ντερμανάκη (2004) αποτυπώνει το μέγεθος των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην προσπάθεια τους να προάγουν την καριέρα τους σε ανώτερο επίπεδο αντίστοιχο με αυτό των ανδρών συναδέλφων τους (Ανδρικογιαννοπούλου, 2010).

Η Ζιώγου-Καραστεργίου (2007), περιγράφει το φαινόμενο εκδήλωσης μειωμένου ενδιαφέροντος ως προς την διοικητική εξέλιξη των γυναικών εκπαιδευτικών με τον όρο «φαινόμενο της γυάλινης οροφής», υποδηλώνοντας όλα εκείνα τα εμπόδια με τα οποία έρχονται αντιμέτωπες οι γυναίκες εκπαιδευτικοί που διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα για την κατάληψη μιας ανώτερης διοικητικής θέσης αλλά κάποιοι

παράγοντες όπως το φύλο σταματούν την αναρρίχηση τους σε υψηλές διοικητικές θέσεις. Η «οροφή» αυτή όπως υποστηρίζει η Παντελίδου -Μαλούτα (2002) είναι υπεύθυνη για την ποσοτική υπεροχή των ανδρών στην διοικητική κλίμακα και, όπως αναφέρεται στις φεμινιστικές θεωρίες «σχετίζεται με την ελάχιστη εκπροσώπηση των γυναικών σε όλες τις θέσεις εξουσίας και οδηγεί στους ιδεολογικούς αποκλεισμούς των γυναικών αλλά και στον διαφορετικό τρόπο διαβίωσης των δύο φύλων» (Μπινίσκου, 2017).

Στις μέρες μας «η γυάλινη οροφή» φαίνεται να μην υπάρχει με την μορφή που υπήρχε τα προηγούμενα χρόνια. Συγκεκριμένα οι γυναίκες που κατάφεραν να αναλάβουν ηγετικούς ρόλους σε επιχειρήσεις, πανεπιστήμια και σχολεία διαψεύδουν την ύπαρξη της ενώ οι γυναίκες που παρέμειναν κολλημένες στα χαμηλά σκαλοπάτια της διοικητικής ιεραρχίας ισχυρίζονται ότι τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν όχι μόνο δεν είναι δυσδιάκριτα, αλλά αντίθετα είναι ορατά και ογκώδη. Έτσι, οι περισσότεροι συγγραφείς καταλήγουν ότι οι γυναίκες δεν σταματούν στο προτελευταίο σκαλοπάτι πριν από την κορυφή, αλλά οι περισσότερες εξαφανίζονται στα διάφορα επίπεδα ανέλιξης πολύ πριν την κορυφή της διοικητικής ιεραρχίας (Βογιατζή- Χατζίκου, 2017).

Διαπιστώνουμε, λοιπόν, ότι η «γυάλινη οροφή» αποτελεί έναν όρο που συμπεριλαμβάνει προκαταλήψεις και στερεοτυπικές αντιλήψεις που όχι απλά λειτουργούν ανασταλτικά αλλά αφαιρούν από τις γυναίκες εργαζόμενες το δικαίωμα τους να διεκδικήσουν διοικητικές θέσεις το οποίο γίνεται φανερό και στο χώρο της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Σύμφωνα με όλα τα παραπάνω διαπιστώθηκε ότι η απουσία της γυναίκας εκπαιδευτικού από τις ανώτερες διευθυντικές θέσεις της εκπαιδευτικής διοίκησης είναι πραγματικό γεγονός το οποίο απαιτεί περαιτέρω μελέτη και ειδικότερα διερεύνηση των παραγόντων που ευθύνονται για την κατάσταση αυτή και η οποία ακολουθεί στο επόμενο κεφάλαιο της εργασίας μας.

Κεφάλαιο 2ο: ΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

2.1. Αιτίες της υποεκπροσώπησης των γυναικών στην εκπαιδευτική διοίκηση

Όπως παρουσιάστηκε παραπάνω η συμμετοχή των γυναικών στην εκπαίδευση είναι πολύ μεγάλη και σταθερή στην πορεία των ετών, αλλά λίγες από αυτές κατέχουν θέσεις στην ιεραρχία της εκπαιδευτικής ηγεσίας Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας. Πολλές έρευνες θεωρούν βασικό αποτρεπτικό παράγοντα για τη συμμετοχή και ανέλιξη του γυναικείου φύλου, τον συνδυασμό των επαγγελματικών και οικογενειακών τους υποχρεώσεων, (Bloot & Browne, 1996 · Μαραγκουδάκη, 1997 · Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1996) αλλά και τις μειωμένες ευκαιρίες σε αρκετούς τομείς της καθημερινότητας, σε σχέση με το ανδρικό φύλο. Παράλληλα άλλοι ερευνητές διαπιστώνουν ότι η κομματική και η συνδικαλιστική παρέμβαση στις διαδικασίες επιλογής διευθυντικών στελεχών είναι ένας λόγος αποκλεισμού των γυναικών εκπαιδευτικών από την πρόσβαση σε διευθυντικές θέσεις (Δεληλίγκα, Ταρατόρη & Μπεκιάρη, 2015)

Για αποκλεισμό μιλάει και η Μαραγκουδάκη (2008, σελ.213) «μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι δεν πρόκειται για μια υποαντιπροσώπευση των γυναικών στη διοικητική ιεραρχία του εκπαιδευτικού συστήματος αλλά για αποκλεισμό ,εικόνα η οποία παρουσιάζεται και στην περίπτωση των σχολικών συμβούλων». Οι αιτίες αυτού του αποκλεισμού σύμφωνα με την ίδια βρίσκονται: «(α) στην έλλειψη ευκαιριών εξοικείωσης των γυναικών με τον γραφειοκρατικό χαρακτήρα του διοικητικού συστήματος, (β) στις έμφυλες αντιλήψεις και απόψεις που επικρατούν στο κοινωνικό-επαγγελματικό τους περιβάλλον και ταυτίζουν τις διοικητικές θέσεις με το ανδρικό πρότυπο και (γ) στον άνισο καταμερισμό των ευθυνών και αρμοδιοτήτων στο οικογενειακό περιβάλλον» (Κανταράκη, Παγκάκη και Σταματελοπούλου, 2008 · Μαραγκουδάκη, 2001). Υποστηρίζει επίσης ότι τα αρμόδια συμβούλια επιλογής διοικητικών στελεχών «δεν επιλέγουν γυναίκες υποψήφιες για διευθυντική θέση, σκεπτόμενα την ενδεχόμενη ανικανότητα τους να ανταποκριθούν ικανοποιητικά στα καθήκοντά τους εξαιτίας των μεγάλων ευθυνών του ρόλου τους στο οικογενειακό περιβάλλον (Πατσιομίτου, 2012).

Ως βασικές αιτίες της απουσίας των γυναικών από την εκπαιδευτική διοίκηση συνοπτικά διακρίνονται από τις ερευνητικές μελέτες οι εξής:

α) Οι συγκρούσεις μεταξύ επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων, οι οποίες οφείλονται στον άνισο καταμερισμό των ρόλων μέσα στο οικογενειακό περιβάλλον. Η Λαζαράκη (2006) ειδικά τονίζει ότι δυστυχώς το διάστημα της αναπαραγωγικής διαδικασίας μιας γυναίκας συντρέχει με την πιο δημιουργική χρονική περίοδο στην καριέρα της ενώ οι Μπουρνούδη και Ψάλτη (1997), επισημαίνουν ότι οι γυναίκες πάντα προσπαθούν να ταιριάζουν τα επαγγελματικά τους σχέδια με τα πλάνα της οικογενειακής τους ζωής, η οποία είναι βασική τους προτεραιότητα πάνω από όποια επαγγελματική τους φιλοδοξία.

β) Το σύστημα επιλογής διευθυντικών στελεχών. Σύμφωνα με αρκετές έρευνες οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί πιστεύουν ότι στα συμβούλια επιλογής προσωπικού επικρατεί η αντίληψη ότι οι γυναίκες δεν μπορούν αντεπεξέλθουν στις αυξημένες ευθύνες μιας διευθυντικής θέσης (Κανταράκη, Παγκάκη και Σταματελοπούλου, 2008 · Μαραγκουδάκη, 2001).

γ) Στερεοτυπικές αντιλήψεις του κοινωνικού περιβάλλοντος και των ίδιων των γυναικών πολλές φορές ότι ο τομέας της διοίκησης είναι ανδρικός χώρος. Η Χατζηπαναγιώτου (1997) θεωρεί ότι η διαδικασία κοινωνικοποίησής των γυναικών, είναι υπεύθυνη για την διάθεση τους και την δυνατότητα τους να διεκδικήσουν και να συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων.

δ) Η έλλειψη τυπικών προσόντων, επιμορφώσεων και μεταπτυχιακών σπουδών στην διοίκηση των εκπαιδευτικών μονάδων λόγω του περιορισμένου χρόνου των γυναικών εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας, επισημαίνεται από την Φουσέκα (1994), μια άποψη η οποία έρχεται όμως σε σύγκρουση με τα στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας (2003), με βάση τα οποία δεν υπάρχουν μεγάλες αποκλίσεις στα ποσοστά ανδρών και γυναικών με δεύτερο πτυχίο ή μεταπτυχιακούς τίτλους. Η Μαραγκουδάκη (1997) πιστεύει ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικούς έχουν διάθεση και θεωρούν μέσο ανόδου στην ιεραρχία της εκπαίδευσης την απόκτηση μεταπτυχιακών τίτλων, αλλά αυτή ακυρώνεται από το εργασιακό κλίμα που βιώνουν.

ε) Η προτίμηση των γυναικών εκπαιδευτικών στην διδασκαλία και η άποψη τους ότι η διοίκηση είναι πολύ διαφορετικό πεδίο από το διδασκαλικό επάγγελμα, σύμφωνα με τις Χατζηπαναγιώτου (1997) και Μαραγκουδάκη (1997).

στ) Η γραφειοκρατία που χαρακτηρίζει το εκπαιδευτικό σύστημα με την οποία οι γυναίκες δεν είναι καθόλου εξοικειωμένες όπως υποστηρίζουν οι Χατζηπαναγιώτου (1997) και Βουρτσάκη (1998).

ζ) Ο συνδικαλιστικός και κομματικός χαρακτήρας των συμβουλίων διευθυντικών στελεχών, σύμφωνα με την Μαραγκουδάκη (1997, 2003).

η) Λόγοι που οφείλονται στην κοινωνικοποίηση των γυναικών, όπως η Χατζηπαναγιώτου (1997) υποστηρίζει (Αντωνιάδου, 2007).

Παρομοίως, η Αθανασούλα – Ρέππα (2008), κατατάσσει τα εμπόδια που συναντούν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί στην επαγγελματική τους πορεία, σε τρεις κατηγορίες:

α) Προσωπικά εμπόδια, τα οποία οφείλονται κυρίως στην έλλειψη αυτοπεποίθησης, στην έλλειψη φιλοδοξιών και στην αδιαφορία για επαγγελματική εξέλιξη, αλλά και στο άγχος που προκαλεί η σύγκρουση των οικογενειακών και εργασιακών αρμοδιοτήτων.

β) Θεσμικά εμπόδια, τα οποία προκαλεί η δομή του εκπαιδευτικού συστήματος, ο τρόπος οργάνωσης και διοίκησης των σχολικών μονάδων και τα κριτήρια επιλογής για τις διοικητικές θέσεις.

γ) Πολιτισμικά εμπόδια, τα οποία περιλαμβάνουν τις διακρίσεις και ανισότητες που προκαλούνται από έμφυλες κοινωνικές στερεοτυπικές αντιλήψεις (Μπινίσκου, 2017).

Σύμφωνα με την Τάκη (2006) η υποεκπροσώπηση των γυναικών στη διεύθυνση των σχολικών μονάδων, αλλά και η απροθυμία τους να ασχοληθούν με την σχολική διοίκηση μπορεί να οφείλεται στην ολική σχολική κουλτούρα, στον κυβερνητικό παρεμβατισμό και τον ασφυκτικό έλεγχο από τις προϊστάμενες αρχές που καθιερώνουν μια αυστηρή ρουτίνα στερώντας από τα διοικητικά στελέχη την δυνατότητα ανάληψης πρωτοβουλιών και την υλοποίηση δημιουργικών δραστηριοτήτων. Όλα αυτά σε συνδυασμό με τις συνεχείς εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις των τελευταίων ετών φέρνουν στο προσκήνιο τον πρόχειρο

σχεδιασμό τους προκαλώντας πολλά καθημερινά προβλήματα στην διοίκηση των μονάδων (υποδομές, οικονομικά ζητήματα, ελλείψεις προσωπικού) και δημιουργώντας ένα δύσκολο εργασιακό περιβάλλον, το οποίο αναστέλλει τη διάθεση των γυναικών εκπαιδευτικών να ασχοληθούν με την διεύθυνση των σχολείων (Κελαϊδίτου, 2012).

Στον 21ο αιώνα, η υποεκπροσώπηση των γυναικών στην διοίκηση είναι θέμα κοινωνικής αδικίας, με την άνιση συμμετοχή τους να πηγάζει από την έλλειψη αναγνώρισης της ηγετικής τους ικανότητάς (Blackmore, 2013· Fraser, 2007). Πράγματι, τα εμπόδια με τα οποία έρχονται αντιμέτωπες οι γυναίκες στην επαγγελματική τους εξέλιξη θεωρούνται ως ένα πολύπλοκο φάσμα αλληλεπιδραστικών παραγόντων: (i) κοινωνικοποίησης και στερεοτύπων και (ii) εσωτερικών φραγμών (Kay Fuller, 2013).

Οι περισσότερες έρευνες συγκλίνουν στο ότι ο βασικότερος λόγος για τον οποίο δεν συμμετέχουν στο πεδίο της εκπαιδευτικής διοίκησης είναι οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις και ο φόβος σύγκρουσης αυτών με τις επαγγελματικές αρμοδιότητες. Σαν δεύτερος αποτρεπτικός παράγοντας εμφανίζεται ο γραφειοκρατικός χαρακτήρας του εκπαιδευτικού συστήματος ο οποίος σε συνδυασμό με το αποθαρρυντικό περιβάλλον των στερεοτυπικών και έμφυλων συμπεριφορών περιορίζουν τις γυναίκες εκπαιδευτικούς χωρίς πολλές φιλοδοξίες και τα απαραίτητα προσόντα στο πεδίο της διδασκαλίας. Δεν είναι λίγες και οι έρευνες που χρεώνουν τον αποκλεισμό των γυναικών από τη διοίκηση στο σύστημα επιλογής των διευθυντικών στελεχών όπου εκεί δίνουν το παρόν κομματικά και συνδικαλιστικά κριτήρια παράλληλα με τα έμφυλα κοινωνικά στερεότυπα που έχουν ήδη να αντιμετωπίσουν.

Θα έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον να διερευνήσουμε αν ακόμα και στο έτος που διανύουμε οι γυναίκες εκπαιδευτικοί που θέλουν να συμμετάσχουν στη διοίκηση έρχονται αντιμέτωπες με όλα τα παραπάνω εμπόδια τα οποία τις αποθαρρύνουν και τις απομακρύνουν από την ανάληψη διευθυντικών θέσεων. Στις επόμενες ενότητες αυτού του κεφαλαίου θα ασχοληθούμε και θα αναπτύξουμε τον ρόλο του οικογενειακού περιβάλλοντος στην πρόθεση ενασχόλησης μιας γυναίκας εκπαιδευτικού με την διοίκηση, τα κίνητρα και τις φιλοδοξίες των γυναικών εκπαιδευτικών αλλά και την επίδραση της διαδικασίας επιλογής διευθυντικών στελεχών σε μια τέτοια απόφαση καθώς αποτελούν σύμφωνα με τη βιβλιογραφική

επισκόπηση, τους πιο σημαντικούς παράγοντες που μπορούν να δράσουν καταλυτικά ή ανασταλτικά στην προσπάθεια ανάληψης ανώτατων διοικητικών θέσεων.

2.1.1.Οικογενειακό και Επαγγελματικό Περιβάλλον

Η κουλτούρα της πατριαρχικής κοινωνίας που επικρατεί στην χώρα μας έχει εδραιώσει την αντίληψη ότι η εργασία και η καριέρα για τις γυναίκες βρίσκεται σε δεύτερο πλάνο αφού ο γάμος και η δημιουργία οικογένειας είναι βασική τους προτεραιότητα. Οι γυναίκες διεκπεραιώνουν πολλαπλούς ρόλους μέσα στην οικογένεια, με τις οικογενειακές ευθύνες να έρχονται σε σύγκρουση με τον απαιτούμενο χρόνο και τις αρμοδιότητες της εργασίας τους. Οι αλληλοσυγκρουόμενες επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις, είναι αποτέλεσμα του άνισου καταμερισμού των αρμοδιοτήτων σε μια οικογένεια και αποτελούν την αφετηρία των ανασταλτικών παραγόντων για την «εξέλιξη της καριέρας των γυναικών (Ανδρικογιαννοπούλου, 2010).

Η Λαζαράκη (2006) αναφέρει ότι τα χρόνια αναπαραγωγικής διαδικασίας στην ζωή μιας γυναίκας συμπίπτουν με τα πιο δημιουργικά χρόνια στην καριέρα της, ενώ οι Μπουρνούδη και Ψάλτη (1997) υποστηρίζουν ότι η γυναίκα πάντα προσαρμόζει τα επαγγελματικά της σχέδια στις ανάγκες της οικογενειακής της ζωής, η οποία αποτελεί και βασική προτεραιότητα της έναντι σε όποιες επαγγελματικές φιλοδοξίες και αν είχε αρχικά (Αντωνιάδου, 2007).

Σύμφωνα με τις Δεληγιάννη-Κουϊμτζή & Σακκά (2003), οι παράγοντες που οδηγούν τις γυναίκες στην αποχή από τις θέσεις στελεχών εκπαίδευσης αποδίδονται σε στερεότυπα που πηγάζουν από το οικογενειακό τους περιβάλλον και αφορούν τους ρόλους των δύο φύλων και την ικανότητα τους να ασκήσουν εξουσία. Για τους άνδρες η οικογένεια λειτουργεί ως υποστηρικτικός μηχανισμός, ενώ για τις γυναίκες δρα συνήθως ως αρνητικός παράγοντας αφού οι οικογενειακές υποχρεώσεις τις εμποδίζουν ακόμα στην απόκτηση περαιτέρω τίτλων σπουδών και άλλων τυπικών προσόντων που κρίνονται αναγκαία για την ανέλιξη τους στο εκπαιδευτικό επάγγελμα (Χρυσάφη, 2014).

Οι Kararou and Bush (2007), μέσω μιας ποιοτικής έρευνάς τους μέσω ημι-δομημένων συνεντεύξεων σε έξι διευθύντριες Γυμνασίου, διαπίστωσαν ότι ο διπλός ρόλος της γυναίκας στο οικογενειακό και επαγγελματικό περιβάλλον έχει αρνητικές συνέπειες στο δεύτερο αφού οι περισσότερες γυναίκες πιστεύουν ότι οι αρμοδιότητες της διοίκησης είναι εξοντωτικές και δίνουν την προσοχή τους στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Αυτό επισημαίνεται και από τους Hirsh & Jackson (1990) που απέδειξαν ότι οι γυναίκες νοιάζονται και μεριμνούν για την επαγγελματική τους εξέλιξη όταν δεν έχουν παιδιά ή όταν τα παιδιά τους έχουν ενηλικιωθεί και δεν απαιτούν ιδιαίτερη φροντίδα.

Στην έρευνα της Τάκη (2008), που ακολούθησε ποιοτική προσέγγιση με ημι-δομημένες συνεντεύξεις σε είκοσι γυναίκες διοικητικά μέλη της εκπαίδευσης, η ίδια κατέληξε πως οι παράγοντες που εμποδίζουν τις γυναίκες να εισέλθουν στην εκπαιδευτική διοίκηση κατατάσσονται σε 2 κατηγορίες:

A) στο οικογενειακό – κοινωνικό περιβάλλον όπου αναφέρονται η ανατροφή των παιδιών, οι οικογενειακές δραστηριότητες, η στάση των μελών της οικογένειας και οι προκαταλήψεις από τον κοινωνικό περίγυρο.

B) στο περιβάλλον της εργασίας, στο οποίο αναφέρονται το οργανωτικό και γραφειοκρατικό πλαίσιο της διοίκησης και ο τρόπος επιλογής των διοικητικών στελεχών (Μαρκόπουλος –Αργυρίου, 2014).

Επίσης οι Athanassoula – Reppa και Koutouzis (2002), τονίζουν ότι οι γυναίκες δεν διαχωρίζουν την επαγγελματική τους ζωή από την προσωπική όπως οι άνδρες αντίστοιχα θα έκαναν. Αντιθέτως επειδή φοβούνται ότι μια διευθυντική θέση ίσως επηρεάσει τον χρόνο που αυτές θέλουν να αφιερώνουν στα πρόσωπα και στα πεδία της οικογενειακής τους ζωής, είναι αρνητικές στο να τη διεκδικήσουν. Επισημαίνεται επίσης ότι οι καθημερινές ευθύνες μιας γυναίκας εκπαιδευτικού δεν της αφήνουν διαθέσιμο χρόνο για να μπορέσει να συνεχίσει τις σπουδές της και να αυξήσει τα επιστημονικά της εφόδια ώστε να μπορέσει να διεκδικήσει επί ίσους όρους με τους άνδρες μία θέση εξουσίας (Μπινίσκου, 2017).

Σύμφωνα με τους Brown and Wynn (2004) η σύγκρουση ανάμεσα στην καριέρα και στη μητρότητα χαρακτηρίζεται ως ένα από τα βασικότερα εμπόδια στην επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών. Οι γυναίκες αναλαμβάνουν είτε πλήρως είτε

σε συνεργασία με τον πατέρα την ανατροφή των παιδιών τους από την στιγμή που γεννιούνται μέχρι αυτά να ενηλικιωθούν με αποτέλεσμα η εργασία και ο ρόλος της μητέρας πολλές φορές να μοιάζουν ασυμβίβαστες έννοιες. Στην σύγκρουση καριέρας και μητρότητας οι περισσότερες γυναίκες επιλέγουν τη μητρότητα (Νούσια,2011).

Στην έρευνα της Τσικαλάκη (2008), η οποία εξετάζει την ενθάρρυνση και την καθοδήγηση που λαμβάνουν οι γυναίκες στην χώρα μας για τη διεκδίκηση μιας διοικητικής θέσης, καταδεικνύεται ότι οι γυναίκες δεν υποστηρίζονται από την οικογένεια τους για την επαγγελματική τους ανέλιξη παρά μόνο όταν οι οικογενειακές υποχρεώσεις είναι ελάχιστες (Νούσια,2011).

Σημαντικός αντίλογος στη διαπίστωση ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί απομακρύνονται από τις διευθυντικές σχέσεις λόγω συγκρούσεων των οικογενειακών και επαγγελματικών τους ευθυνών, έρχεται το πόρισμα της έρευνας του Σαΐτη (2000), στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση σύμφωνα την οποία οι άγαμες δασκάλες, νεότερες και μεγαλύτερες και οι παντρεμένες χωρίς παιδιά, άρα με λιγότερες οικογενειακές υποχρεώσεις, δεν ήταν καθόλου πρόθυμες να καταλάβουν διευθυντικές θέσεις σε σύγκριση με τις έγγαμες με παιδιά συναδέλφισσές τους. Κάτι βέβαια που μπορεί και να οφείλεται σε μελλοντικά τους σχέδια για δημιουργία οικογένειας, με αποτέλεσμα να αμελούν την επαγγελματική τους εξέλιξη (Δαράκη,2007). Συνήθως οι έγγαμες καθηγήτριες που αδιαφορούν για τις θέσεις διοίκησης είτε δεν είναι επικεντρωμένες στο επάγγελμά τους είτε έχουν μικρά παιδιά πολύ πριν την ενηλικίωση (Κελαϊδίτου, 2012).

Η Κελαϊδίτου στην έρευνα της τονίζει ότι η συμπαράσταση και ενθάρρυνση από το επαγγελματικό περιβάλλον είναι πολύ σημαντική για την απόφαση μιας εκπαιδευτικού να ανεληχθεί στην διοικητική ιεραρχία. Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί θέλουν να είναι συμπαθείς και αρεστές και η εχθρότητα που αντιμετωπίζουν κάποιες φορές τόσο από άνδρες όσο και γυναίκες συναδέλφους, είναι ανασταλτικός παράγοντας για τη διεκδίκηση διευθυντικών θέσεων. Συνήθως οι άντρες που έχουν χαμηλή αυτοεκτίμηση,προσωπικές ανασφάλειες και άσχημα βιώματα παιδικής ηλικίας που σχετίζονται με ισχυρά γυναικεία πρότυπα νιώθουν απειλή από τις ισχυρές γυναίκες και έχουν την τάση να τις υποτιμούν (Κελαϊδίτου, 2012).

Σε όλες τις παραπάνω έρευνες επισημαίνονται οι συγκρούσεις μεταξύ οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων που κάθε γυναίκα βιώνει είτε γιατί

δεν έχει την απαραίτητη σωματική και ψυχική υποστήριξη στο οικογενειακό της περιβάλλον είτε γιατί η ίδια θέτει σαν βασική της προτεραιότητα τα πρόσωπα της οικογένειας της και τις υποχρεώσεις απέναντι τους. Σε μία μόνο έρευνα (Σαίτη, 2000) διαπιστώθηκε ότι οι άγαμες και οι έγγαμες χωρίς παιδιά, με λιγότερες συνεπώς υποχρεώσεις, έδειξαν απροθυμία να ασχοληθούν με το κομμάτι της διοίκησης κάτι που θα είχε μεγάλο ενδιαφέρον να μελετηθεί και σήμερα και να συσχετιστεί η οικογενειακή κατάσταση με την εκδήλωση ενδιαφέροντος κατάληψης ηγετικών θέσεων. Σε αρκετές τέλος έρευνες αποδεικνύεται η ύπαρξη στερεοτύπων και προκαταλήψεων σχετικά με τον ρόλο μια γυναίκας-μητέρας στο εργασιακό της περιβάλλον, απόψεις που πηγάζουν από τα ίδια τα πρόσωπα του οικογενειακού περιβάλλοντος και απλώνονται σε όλη την κοινωνία.

Στην παρούσα έρευνα θα είναι ένας από τους βασικούς μας στόχους το να εξετάσουμε εάν τέτοιου είδους στερεότυπα σχετικά με τους ρόλους των δύο φύλων υπάρχουν ακόμα και σήμερα αλλά και το αν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί καταφέρνουν στις μέρες μας να συνδυάσουν τις οικογενειακές με τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις.

2.1.2. Κίνητρα και Φιλοδοξίες

Σε έρευνα μέσω ποσοτικής προσεγγίσεως, και συγκεκριμένα ερωτηματολογίου, των Kyriakoussis και Saiti (2006) που έγινε στην χώρα μας το 1999-2000, σε γυναίκες εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης σχετικά με τους λόγους υποεκπροσώπησής τους στις ανώτερες διοικητικές θέσεις, διαπιστώθηκε αδιαφορία και άρνηση από τις γυναίκες εκπαιδευτικούς να προωθηθούν στη διοικητική πυραμίδα της εκπαίδευσης, λόγω της έλλειψης ουσιαστικών κινήτρων από το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα.

Η προτίμηση των γυναικών εκπαιδευτικών στην διδασκαλία διαπιστώνεται συχνά στις ερευνητικές μελέτες ως ένα εμπόδιο για την ανάληψη διοικητικών θέσεων όπως και στην έρευνα των Μαρκόπουλου και Αργυρίου (2014) όπου κατέληξαν ότι οι γυναίκες νιώθουν πιο ικανοποιημένες όταν διδάσκουν από ό,τι οι άνδρες συνάδελφοί τους. Παράλληλα ο συγκεντρωτικός και γραφειοκρατικός χαρακτήρας του ελληνικού

εκπαιδευτικού συστήματος, τις κάνει να αντιδρούν σε δομές και πρότυπα ταυτισμένα με το ανδρικό φύλο και έτσι επιλέγουν συνειδητά να μην εμπλακούν στη διοίκηση (Μπινίσκου,2017).

Σε έρευνα στις ΗΠΑ των Adam & Hambricht (2004), οι γυναίκες τόνισαν ως βασικό αρνητικό παράγοντα στην επιθυμία τους να γίνουν διευθύντριες το ότι δεν ήθελαν να χάσουν την επικοινωνία με τους μαθητές τους στις αίθουσες διδασκαλίας μιας και η μετάβαση από τον διδακτικό ρόλο στο διευθυντικό σημαίνει περισσότερο χρόνο εργασίας στο σχολείο , αυξανόμενες διοικητικές και γραφειοκρατικές υποχρεώσεις και συναναστροφή με ανθρώπους που έχουν διαφορετικά ενδιαφέροντα.

Σύμφωνα με την Τάκη (2006) οι γυναίκες διοικητικά στελέχη, αναφέρονται στον απόλυτα εκτελεστικό ρόλο των διευθυντών/τριών ,στον κυβερνητικό παρεμβατισμό και στον ασφυκτικό έλεγχο από την τις προϊστάμενες αρχές σχετικά με το νομικό πλαίσιο των πρωτοκόλλων, των διαρκών στατιστικών στοιχείων ,την τυπικότητα και την καθημερινή ρουτίνα η οποία στερεί από τη διοίκηση την ανάληψη πρωτοβουλιών και την δημιουργικότητα (Τάκη, 2006).

Στις σχολικές μονάδες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα, το κύρος του διευθυντικού ρόλου είναι αποδυναμωμένο και δύσκολα μπορεί να αποτελέσει κίνητρο για την ανέλιξη μιας καθηγήτριας στην εκπαιδευτική ιεραρχία. Ταυτόχρονα η ανασφάλεια και το άγχος παραμονής στη διευθυντική θέση καθώς και ο χαμηλός μισθός σε σύγκριση με τις απαιτήσεις της θέσης αυτής, αυξάνουν πάρα πολύ το κόστος του διευθυντικού ρόλου για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς δημιουργώντας ένα σκηνικό το οποίο ανακόπτει τη διάθεση των καθηγητριών για τη διεύθυνση των σχολείων (Κελαϊδίτου, 2012).

Βασικά κίνητρα για την προσπάθεια συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας ,όπως οι γονικές άδειες και άδειες μητρότητας ,τα πιο ελαστικά-μειωμένα ωράρια εργασίας καθώς και υπηρεσίες φύλαξης παιδιών ή ακόμα και ηλικιωμένων δυστυχώς δεν υπάρχουν σε ικανοποιητικό βαθμό (Commision of the European Communities/ Belgian Ministry for Employment and Labour, 1993). Αυτή η έλλειψη παροχών λειτουργεί ανασταλτικά στην ανάληψη του διπλού ρόλου καριέρας και οικογένειας για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς επιβεβαιώνοντας ότι ακόμα και στις νέες συνθήκες εργασίας, τα δύο φύλα δεν ανταγωνίζονται επί ίσους όρους στην αγορά εργασίας (Βογιατζή- Χατζίκου, 2017).

Αξίζει τέλος να τονισθεί ότι οι γυναίκες «δεν ενθαρρύνθηκαν να διεκδικήσουν ηγετικές θέσεις» (Πηλαβάκη, 2008), και έτσι δεν απέκτησαν την δυνατότητα να γνωρίσουν και να εξοικειωθούν με το γραφειοκρατικό κόσμο των καθηκόντων των διοικητικών θέσεων κάτι πολύ βασικό για ένα συγκεντρωτικό εκπαιδευτικό σύστημα όπως το ελληνικό, με αποτέλεσμα να παραμένουν στη διδασκαλία και στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις (Καλομοίρη, 2017).

Η έλλειψη προσωπικών φιλοδοξιών φαίνεται στις έρευνες να είναι ένας από τους βασικότερους λόγους της ελάχιστης συμμετοχής των γυναικών στην εκπαιδευτική διοίκηση. Η προτίμησή τους στη διδασκαλία και στην επικοινωνία με τα παιδιά αλλά και η αντιπάθεια τους για τον γραφειοκρατικό και εκτελεστικό χαρακτήρα της διοίκησης είναι εντόνως φανερή σε όλες τις παραπάνω μελέτες. Η έλλειψη κινήτρων μέσω χρηματικών απολαβών και άλλων βοηθητικών παροχών επίσης αναφέρεται σε αρκετές έρευνες σαν ένας λόγος που τις κρατάει μακριά από τις χρονοβόρες και ψυχοφθόρες διευθυντικές αρμοδιότητες οι οποίες μάλιστα όπως πιστεύουν έχουν χάσει το γόητρο τους.

Αξίζει, λοιπόν, να διερευνηθεί αν και σήμερα ακόμα οι γυναίκες εκπαιδευτικοί βρίσκονται στο ίδιο επίπεδο επαγγελματικών φιλοδοξιών σε συνδυασμό με τα κίνητρα που το εκπαιδευτικό σύστημα τους παρέχει, ώστε να καταφέρουν να καταλάβουν και να διατηρήσουν μια ανώτερη διοικητική θέση.

2.1.3. Διαδικασία Επιλογής των Διοικητικών Στελεχών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης

Όλες οι διοικητικές θέσεις στην κλίμακα εκπαιδευτικής ιεραρχίας θεωρούνται πολύ σημαντικές για το πολιτικό σύστημα και τη διαχείριση της κρατικής εξουσίας στις σχολικές μονάδες. Για το λόγο αυτό, οι εκάστοτε πολιτικές δυνάμεις, όταν βρίσκονται στην εξουσία διαμορφώνουν το καθεστώς επιλογής διοικητικών στελεχών με σκοπό να επιλέγουν άτομα που μπορούν να προωθήσουν την εκπαιδευτική τους πολιτική (Αθανασούλα-Ρέππα, 2002). Συνήθως επιλέγουν άτομα που είναι κομματικοποιημένα και ήδη ασχολούνται με τον συνδικαλισμό. Μέλη των

συμβουλίων επιλογής αποτελούν διορισμένα διοικητικά στελέχη του Υπουργείου Παιδείας και εκλεγμένοι αιρετοί αντιπρόσωποι των συνδικαλιστικών εκπαιδευτικών οργανώσεων γεγονός που αποδεικνύει την έντονη επιρροή που ασκείται από τα πολιτικά κόμματα είτε μέσω των διορισμένων μελών είτε των εκλεγμένων.

Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί δεν έχουν χρόνο να ασχοληθούν με τον συνδικαλισμό, του οποίου η φύση ταιριάζει περισσότερο με τον κοινωνικό ρόλο του αντρικού φύλου, με αποτέλεσμα στα συμβούλια επιλογής στελεχών να επικρατεί μια προτίμηση στην ύπαρξη αντρών στην ηγεσία των σχολείων ενώ πολλές φορές ακόμα και οι ίδιοι οι γονείς προτιμούν τους άντρες θεωρώντας ότι ο τρόπος διοίκησης τους είναι αποτελεσματικότερος από αυτό των γυναικών (Κελαϊδίτου, 2012).

Η έμφυλη διάκριση στον τρόπο επιλογής των διοικητικών στελεχών ήταν πάντα φανερή στη σύνθεση των Συμβουλίων Επιλογής τα οποία στο μεγαλύτερο ποσοστό τους καλύπτονταν από άνδρες, στη διαδικασία της συνέντευξης αλλά και στις ερωτήσεις που υποβάλλονταν στις συμμετέχουσες (Κογκίδου & Τάκη, 2005). Η Μαραγκουδάκη (1997) αναφέρει ότι οι γυναίκες υποψήφιοι δέχονταν ερωτήσεις για την δομή της οικογένειάς τους και πληροφορίες για τα παιδιά τους, κάτι που δεν συνέβαινε στους άνδρες υποψηφίους. Επειδή λοιπόν τα περισσότερα συμβούλια ανδροκρατούνται οι γυναίκες υποψήφιες αντιμετώπιζαν και αντιμετωπίζουν μια σχετική δυσκολία όταν κρίνονται (Athanasoula- Reppa & Koutouzis, 2002).

Η Μαραγκουδάκη (1997) μπορεί να επισημαίνει την προτίμηση των γυναικών εκπαιδευτικών στη διδασκαλία από τη διοίκηση, αλλά αναφέρει και δυο πολύ βασικούς παράγοντες που αφορούν το ελληνικό σύστημα διοίκησης εκπαιδευτικών μονάδων:

α) τον κυβερνητικό παρεμβατισμό, που ασκεί έλεγχο στις δημόσιες υπηρεσίες και την εκπαίδευση ενώ μπορεί να επηρεάσει σε πολύ μεγάλο βαθμό την επιλογή των στελεχών εκπαίδευσης. Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί, που είναι λιγότερο ή και καθόλου κομματικοποιημένες, σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους, είναι πιο δύσκολο να καταλάβουν διοικητικές θέσεις γιατί πραγματικά δεν είχαν ποτέ αρκετή στήριξη από συγκεκριμένα δίκτυα κάτι που αναφέρουν και πολλοί ξένοι ερευνητές (Adler et al, 1993· Ferrario, 1994· Shakeshaft, 1993).

β) τα αναγκαία προσόντα επιλογής, τα οποία δεν διαθέτουν αρκετές γυναίκες εξαιτίας των οικογενειακών τους υποχρεώσεων και της έλλειψης χρόνου που δρα ανασταλτικά στην απόκτηση περισσότερων τίτλων σπουδών (Μαρκόπουλος - Αργυρίου,2014).

Επίσης οι Koutouzis και Athanasoula-Reppa (2002) επισημαίνουν τα θεσμικά εμπόδια που υψώνει το Υπουργείο Παιδείας στην ιεραρχική εξέλιξη των γυναικών εκπαιδευτικών ελέγχοντας τις σημαντικές θέσεις της διοικητικής ιεραρχίας με συχνές αλλαγές στα κριτήρια επιλογής των στελεχών εκπαίδευσης. Σύμφωνα με τους ίδιους σε κάθε κυβερνητική αλλαγή στην Ελλάδα, γίνεται αμέσως αλλαγή των διευθυντικών στελεχών εκπαίδευσης σε επίπεδο περιφέρειας και νομαρχίας.

Το φαινόμενο της μη αξιοκρατικής κρίσης των γυναικών υποψηφίων για διευθυντικές θέσεις στην εκπαίδευση τονίζουν και οι Κανταρτζής και Ανθόπουλος (2006) ,οι οποίοι αναφέρουν ότι τα συμβούλια επιλογής αποτελούνται κυρίως από άνδρες που δεν θεωρούν τις γυναίκες υποψήφιες ικανές να αναλάβουν διευθυντικά πόστα λόγω των αυξημένων αρμοδιοτήτων που έχουν αυτές οι θέσεις. Γεγονός που δρα αποθαρρυντικά για αρκετές γυναίκες υποψήφιες, οι οποίες φοβούνται ότι θα κριθούν αυστηρότερα από τους άνδρες συνυποψήφιους τους.

Η Τάκη (2008) στην έρευνα της στο νομό Θεσσαλονίκης για την περίοδο 1985-2000, διαπίστωσε ότι η απουσία των γυναικών από διοικητικές θέσεις και υπηρεσιακά συμβούλια, οφείλεται στους νόμους επιλογής στελεχών εκπαίδευσης, σε προκαταλήψεις και στερεότυπα, που οδηγούν στις έμφυλες διακρίσεις κατά την διαδικασία επιλογής στελεχών και όχι στην έλλειψη προσόντων από την πλευρά των γυναικών (Μαρκόπουλος –Αργυρίου,2014).

Καταλήγουμε στο γεγονός ότι τα Συμβούλια Επιλογής πάντα φέρονταν μεροληπτικά εις βάρος των γυναικών και οι υποψήφιες κρίνονταν αρνητικά, αφού οι ανδροκρατούμενες επιτροπές βαθμολογούσαν επηρεασμένοι από στερεοτυπικές αντιλήψεις για τους ρόλους των δύο φύλων (Γεωργαράς, 2013· Morris, 1993). Ταυτόχρονα πίσω από τα αντικειμενικά κριτήρια επιλογής, ήταν κρυμμένα κομματικά κριτήρια, τα οποία οι γυναίκες έχοντας μικρή συμμετοχή στην πολιτική και στα συνδικαλιστικά όργανα, δεν μπορούσαν να καλύπτουν και έτσι αποκλείονταν από την ανέλιξη στις διευθυντικές θέσεις (Κανταρτζή & Ανθόπουλος, 2006).

Μέχρι το 2015 το υποκειμενικό κριτήριο στο οποίο οι άνδρες μπορούσαν να μεροληπτήσουν υπέρ των ανδρών ήταν οι συνεντεύξεις των υποψηφίων από τα συμβούλια επιλογής διευθυντών (Πασιαρδής, 2004) στις οποίες προωθούνταν ιδιαίτερα άντρες που ασχολούνταν με τον συνδικαλισμό και είχαν αναπτύξει πολιτικές σχέσεις και διασυνδέσεις με άτομα της πολιτικής ηγεσίας. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα οι γυναίκες εκπαιδευτικοί να περιθωριοποιούνται από το ίδιο το σύστημα επιλογής παρόλο που διέθεταν τα απαραίτητα προσόντα, ενώ η αποχή τους από τον συνδικαλισμό τις απέτρεπε ακόμη και από το να θελήσουν να υποβάλλουν υποψηφιότητα (Μαραγκουδάκη, 1997). Μάλιστα η Ζωγραφάκη (2011) αναφέρει ότι «στους 600 συνδικαλιστές στην πρωτοβάθμια εκπαιδευτική διοίκηση μόνο το 30% αυτών ήταν γυναίκες».

Στις κρίσεις διευθυντών σχολικών μονάδων που έγιναν τον Ιούνιο του 2015, η συνέντευξη αντικαταστάθηκε από την ψηφοφορία του Συλλόγου Διδασκόντων. Από τότε στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα για την ανάδειξη διευθυντή ο κάθε εκπαιδευτικός μπορεί να ψηφίζει τον υποψήφιο που θεωρεί καλύτερο βασιζόμενος και σε αντικειμενικά κριτήρια κάτι που παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, αφού οι περισσότεροι διδάσκοντες είναι γυναίκες και θα περιμέναμε να υποστηρίξουν γυναίκες διευθύντριες έναντι των ανδρών (Μπινίσκου, 2017). Μελετώντας όμως στην μελέτη του Νομού Μαγνησίας, οι γυναίκες διευθύντριες το 2016 αποτελούσαν το 37,34% έναντι του 62,66% των ανδρών (Διεύθυνση Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Μαγνησίας, 2016).

Τον Μάιο του 2017, εκδόθηκε με νέο ΦΕΚ, ο νόμος 4473 ο οποίος αφορά την επιλογή διευθυντών σχολικών μονάδων και καθορίζει όλες τις λεπτομέρειες σχετικά με τη διεξαγωγή των διαδικασιών επιλογής όλων των στελεχών εκπαίδευσης. Έτσι το άρθρο 21 του νόμου 4473/2017 αντικαθιστά το άρθρο 24 του ν. 4327/2015, ορίζοντας το Περιφερειακό Υπηρεσιακό Συμβούλιο Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, ως αρμόδιο για τη διεξαγωγή της συνέντευξης των υποψηφίων και της αποτίμησης του διδακτικού τους έργου, της προσωπικότητας και της γενικής συγκρότησης τους, συντάσσοντας τους σχετικούς πίνακες κατάταξης με την μοριοδότηση των κριτηρίων των υποψηφίων. Το κριτήριο αυτό εκτιμάται με συνέντευξη των υποψηφίων από τα οικεία περιφερειακά υπηρεσιακά συμβούλια για την μοριοδότηση της οποίας τα συμβούλια κρίνουν τα υπηρεσιακά στοιχεία των υποψηφίων, τα στοιχεία του

φακέλου υποψηφιότητάς τους, καθώς και την άποψη των συνάδελφών τους μόνιμων εκπαιδευτικών.(ΦΕΚ 78/Α/30-5-2017).

Πολύ σημαντική είναι η έρευνα της Καρίκα (2016) που παραθέτει τις απόψεις των διευθυντών αλλά και των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης για το νέο σύστημα επιλογής διευθυντών εκπαιδευτικών μονάδων στην οποία συμμετείχαν εκπαιδευτικοί που έλαβαν μέρος στη διαδικασία ως εκλογικό σώμα, αλλά και διευθυντές οι οποίοι συμμετείχαν ως υποψήφιοι. Οι συμμετέχοντες έκριναν θετικά το νέο σύστημα επιλογής αν και επεσήμαναν τον άνισο καταμερισμό βαρύτητας σε κάθε κριτήριο κάτι που δεν φάνηκε πολύ αξιοκρατικό. Επίσης, η συμμετοχή του συλλόγου διδασκόντων κρίθηκε θετικά, αλλά αμφισβητήθηκε η αδιαβλητότητα αυτού του μέρους της διαδικασίας (Καλομοίρη, 2017).

Όλες οι παραπάνω μελέτες σχετικά με την διαδικασία και τα κριτήρια επιλογής των διευθυντικών στελεχών κατέληξαν στην διαπίστωση της έμφυλης διάκρισης στον τρόπο επιλογής τους που άλλοτε εκδηλωνόταν με την ανδροκρατούμενη σύνθεση των συμβουλίων επιλογής και των στερεοτυπικών αντιλήψεων τους για τις διοικητικές ικανότητες μιας γυναίκας και άλλοτε μέσω των συνδικαλιστικών και κομματικών παρεμβάσεων στην διαδικασία στελέχωσης των διοικητικών θέσεων. Μεγάλο ενδιαφέρον θα έχει στην παρούσα έρευνα να μελετήσουμε πως το καθεστώς στελέχωσης ειδικά μετά από τις αλλαγές που ψηφίστηκαν τον Μάιο του 2017 επηρεάζει τις γυναίκες που θέλουν να δηλώσουν υποψηφιότητα για να καταλάβουν μια ανώτερη διοικητική θέση.

Στο επόμενο κεφάλαιο ακολουθεί το ερευνητικό μέρος της παρούσας εργασίας στο οποίο θα παρουσιασθεί ο σχεδιασμός (ερευνητικός προβληματισμός , σκοπός της έρευνας, διατύπωση ερευνητικών ερωτημάτων και υποθέσεων) και η υλοποίηση της έρευνάς μας.

Κεφάλαιο 3ο: ΣΚΟΠΟΣ, ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ

3.1. Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

Η διεξαγωγή ερευνών στις εκπαιδευτικές μονάδες και η συνειδητή συμμετοχή των εκπαιδευτικών είναι αναγκαία και καθοριστική για τον προγραμματισμό και την διοίκηση της εκπαίδευσης καθώς τα πορίσματα των ερευνών θα φανούν χρήσιμα για την καλύτερη σύνδεση της επιστημονικής και εκπαιδευτικής πράξης καθώς και την εφαρμογή της επιστημονικής θεώρησης στην εκπαιδευτική πολιτική (Νούσια, 2011).

Τις προηγούμενες δεκαετίες πολλοί ερευνητές ασχολήθηκαν με την ερμηνεία του φαινομένου της υποεκπροσώπησης των γυναικών στην διοίκηση εκπαιδευτικών οργανισμών και το πεδίο της εκπαιδευτικής διοίκησης πάντα βρισκόταν και είναι ακόμα στο επίκεντρο πολλών σύγχρονων εκπαιδευτικών συστημάτων μιας και σχετίζεται άμεσα με την αποδοτικότητα των εκπαιδευτικών οργανισμών. Σε πολλές έρευνες (Αθανασούλα - Ρέππα , 2008· Kyriakoussis & Saiti, 2006· Τάκη, 2008· Μαραγκουδάκη, 1997) έγινε συστηματική διερεύνηση των μηχανισμών παρεμπόδισης των γυναικών από την ισότιμη συμμετοχή τους στην εκπαιδευτική διοίκηση.

Σε αυτήν τη μελέτη θα γίνει μια προσπάθεια καταγραφής της κατάστασης που επικρατεί στις μέρες μας στη Διοίκηση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στην Ελλάδα σχετικά με τον παράγοντα φύλο και των ανασταλτικών παραγόντων (έλλειψη φιλοδοξιών για εξέλιξη στην επαγγελματική ιεραρχία , οικογενειακές υποχρεώσεις ,απουσία κινήτρων, κομματικοί-συνδικαλιστικοί μηχανισμοί, κ.α) που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην εκπαιδευτική διοίκηση. Ταυτόχρονα μέσω της έρευνας που θα πάρουν μέρος μόνο γυναίκες εκπαιδευτικοί της Β'θμιας εκπαίδευσης θα γίνει παρουσίαση της γυναικείας οπτικής για τα θέματα που αφορούν την εκπαιδευτική διοίκηση η οποία είναι πολύ σημαντική και αναγκαία καθώς θα μπορούσε να συμβάλλει αφενός στην αποδόμηση των στερεοτύπων που δημιουργούν τις έμφυλες διακρίσεις στη διοίκηση της εκπαίδευσης και αφετέρου στην ανάδειξη του διοικητικού στυλ των γυναικών διοικητικών στελεχών, το οποίο μπορεί να αποτελέσει ένα εναλλακτικό και παραγωγικό μοντέλο διοίκησης.

Βασικός σκοπός της έρευνάς μας είναι η καταγραφή των απόψεων των ίδιων των γυναικών εκπαιδευτικών για τους παράγοντες που τις ωθούν ή τις αποτρέπουν να ακολουθήσουν τον δρόμο της διοίκησης και μιας διευθυντικής καριέρας.

Ερευνητικά ερωτήματα

Τα ερευνητικά ερωτήματα που θέτει η ερευνητική μας μελέτη είναι τα παρακάτω:

1) α) Ποιο είναι το προσωπικό δημογραφικό προφίλ των γυναικών εκπαιδευτικών στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση;

β) Ποιο είναι το επιστημονικό προφίλ των γυναικών εκπαιδευτικών στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση;

γ) Ποιο είναι το υπηρεσιακό προφίλ των γυναικών εκπαιδευτικών στην Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση;

2) Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί επιδιώκουν την επαγγελματική τους ανέλιξη στην εκπαιδευτική διοίκηση;

3) Ποιος είναι ο ρόλος του οικογενειακού και επαγγελματικού περιβάλλοντος στην προσπάθεια διεκδίκησης μιας διευθυντικής θέσης;

4) Υπάρχουν κίνητρα και αν ναι, ποια είναι που τις ωθούν να διεκδικήσουν διευθυντικές θέσεις;

5) Ποια είναι η άποψη των γυναικών εκπαιδευτικών για τη διαδικασία επιλογής διοικητικών στελεχών;

3.2. Ερευνητικές Υποθέσεις

Η έρευνά μας θα βασιστεί πάνω σε προηγούμενα ερευνητικά αποτελέσματα που θεωρούμε σκόπιμο να διερευνηθούν.

Βασισμένοι στη θεωρητική μας επισκόπηση υποθέτουμε ότι το φαινόμενο υποεκπροσώπησης των γυναικών στις θέσεις διοίκησης είναι μια πραγματικότητα (Κουτσόκωστα, 2007· KayFuller, 2013· Kyriakoussi & Saiti, 2006· Μαραγκουδάκη,

2003) και είναι ενδιαφέρον, επομένως, να διερευνήσουμε αν το ίδιο συμβαίνει και στις γυναίκες εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στις μέρες μας.

Αφού διαπιστώσαμε ότι το φαινόμενο της υποεκπροσώπησης συνδέεται θετικά με τις αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις, την έλλειψη ενδιαφέροντος και φιλοφοξίας, τα κοινωνικά στερεότυπα και τον κομματικό-γραφειοκρατικό χαρακτήρα του συστήματος επιλογής στελεχών της εκπαίδευσης, (Αθανασούλα-Ρέππα, 2008· Αντωνιάδου, 2007· Τάκη, 2006· Φουσέκα, 1994· Χατζηπαναγιώτου, 1997) κάτι το οποίο το υιοθετούμε ως υπόθεση στην έρευνα μας θα διερευνήσουμε αν οι μεταβλητές αυτές αποτελούν βασικούς ανασταλτικούς παράγοντες για τη διεκδίκηση διοικητικών θέσεων ακόμα και σήμερα.

Επομένως διατυπώνουμε τις παρακάτω υποθέσεις:

H1: Οι οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών εκπαιδευτικών έχουν θετική σχέση με την ανάληψη διοικητικής θέσης.

H2: Η έλλειψη κινήτρων για τη συμμετοχή στην εκπαιδευτική διοίκηση σχετίζεται θετικά με τη διεκδίκηση μιας διευθυντικής θέσης.

H3: Τα κοινωνικά στερεότυπα συνδέονται θετικά με την πρόθεση ενασχόλησης με την εκπαιδευτική διοίκηση.

Τέλος είναι ερευνητικά πλέον αποδεδειγμένο (Αθανασούλα-Ρέππα, 2002· Καρίκα, 2016· Κογκίδου & Τάκη, 2005· Πασιαρδής, 2004· Τάκη, 2008) πως η επιλογή στελεχών στην εκπαίδευση έχει κομματική και συνδικαλιστική φύση. Υποθέτουμε πως αυτό το γεγονός σε συνδυασμό με την ανδροκρατούμενη σύνθεση των συμβουλίων επιλογής, αποτελεί σοβαρό αποτρεπτικό παράγοντα για την επιλογή των γυναικών, αφού οι περισσότερες αυτών δεν έχουν καμία σχέση με το συνδικαλισμό και θα προσπαθήσουμε να το επανεξετάσουμε.

H4: Ο συνδικαλιστικός και κομματικός χαρακτήρας της διαδικασίας επιλογής των διευθυντικών στελεχών σχετίζεται θετικά με την μη ανάληψη διοικητικής θέσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο:Σχεδιασμός – Μεθοδολογία και Υλοποίηση της Έρευνας

4.1. Περιγραφή του ερευνητικού δείγματος

Ο πληθυσμός-στόχος (target population) μιας έρευνας είναι όλα τα υποκείμενα που ενδιαφέρουν τον ερευνητή και συνήθως έχουν ένα κοινό χαρακτηριστικό. Το σύνολο των υποκειμένων στα οποία ο ερευνητής έχει πρόσβαση και από τα οποία προκύπτει το δείγμα, ονομάζεται πληθυσμός δειγματοληψίας ή στατιστικός πληθυσμός (sampled population). Επειδή η μελέτη ολόκληρου του πληθυσμού είναι πρακτικά αδύνατη, αντικείμενο της μελέτης συνήθως αποτελεί ένα υποσύνολο του πληθυσμού, που λέγεται δείγμα (sample). Το δείγμα δηλαδή, είναι μια ομάδα υποκειμένων κατάλληλα επιλεγμένη ώστε να εκπροσωπεί έναν ολόκληρο πληθυσμό (Αβούρης & Κατσάνος, 2015). Ένα δείγμα είναι αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού όταν έχει χρησιμοποιηθεί η διαδικασία της τυχαίας δειγματοληψίας (random sampling) για την επιλογή του ,κατά την οποία κάθε υποκείμενο του πληθυσμού έχει ακριβώς την ίδια πιθανότητα να επιλεγθεί.

Το δείγμα της παρούσας έρευνας αποτέλεσαν 150 εκπαιδευτικοί οι οποίοι είχαν κοινό χαρακτηριστικό ότι ήταν γυναίκες και υπηρετούσαν σε σχολικές μονάδες της Β΄θμιας εκπαίδευσης και επιλέχθηκαν τυχαία. Το πεδίο διεξαγωγής της έρευνας ήταν οι Δήμοι Πατρέων και Αθηνέων, στους οποίους επισκεφθήκαμε αρκετά σχολεία στα οποία οι γυναίκες εκπαιδευτικοί με μεγάλη ευχαρίστηση δέχθηκαν να συμμετάσχουν στην έρευνα. Τα σχολεία στα οποία υπηρετούν οι εκπαιδευτικοί του δείγματος βρίσκονταν σε αστικές και ημιαστικές περιοχές και αντιπροσωπεύουν όλους τους κύριους τύπους σχολείων της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, δηλαδή Γυμνάσια, Γενικά και Επαγγελματικά Λύκεια, τα οποία επιλέχθηκαν στοχεύοντας στη βέλτιστη δυνατή απεικόνιση των στοιχείων του πληθυσμού που θα ερευνηθεί. Για να διασφαλίσουμε την αξιοπιστία της έρευνάς μας, προσπαθήσαμε το δείγμα μας να είναι ικανοποιητικό σε μέγεθος, γι αυτό και δόθηκαν και επεστράφησαν 130 γραπτά ερωτηματολόγια και 20 ερωτηματολόγια σε ηλεκτρονική μορφή μέσω e mail. Θεωρούμε πως το μέγεθος του δείγματος μας παρέχει αντικειμενικότητα στην διεξαγωγή των συμπερασμάτων της έρευνας και μια σχετική ικανότητα γενίκευσής τους (Καχριλά, 2008).

4.2.Ερευνητικό Εργαλείο

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήσαμε στην εργασία αυτή δημιουργήθηκε για τους σκοπούς της έρευνας μας αλλά ο σχεδιασμός του στο κυριότερο του μέρος στηρίζεται σε βιβλιογραφία που σχετίζεται με την θέση της γυναίκας στην διοίκηση και με τα εμπόδια που αυτή έρχεται αντιμέτωπη κατά την εξέλιξή της. Βασίζεται σε εργαλεία τα οποία μεταφράστηκαν στην Ελληνική Γλώσσα και προσαρμόστηκαν στην ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα (Νούσια, 2011). Στη συγκεκριμένη έρευνα το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε, βασίστηκε στα περισσότερα ερωτήματα στο ερωτηματολόγιο το οποίο χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα της Μαρία Κελαϊδίτου το 2012.

Για την ορθή σύνταξη ενός ερωτηματολογίου, ορίζεται ο στόχος της εν λόγω έρευνας, οι ερευνητικές υποθέσεις και τα ερευνητικά ερωτήματα και βάσει αυτών, επιλέγονται οι επιμέρους άξονες και οι ερωτήσεις που θα χρησιμοποιηθούν (Ανδρικογιαννοπούλου, 2010).

Το ερωτηματολόγιο της παρούσας έρευνας αποτελείται από 6 μέρη (βλ. Παράρτημα 1): Στο Πρώτο μέρος περιλαμβάνονται οι ερωτήσεις 1-4 περιέχονται τα δημογραφικά στοιχεία (ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, ύπαρξη και ηλικία παιδιών κ.α) ενώ στο Δεύτερο μέρος περιλαμβάνονται οι ερωτήσεις 5-8 στοιχεία σπουδών και υπηρεσιακής κατάστασης (πτυχία, μεταπτυχιακοί τίτλοι, τίτλοι σεμιναρίων) των συμμετεχόντων στην έρευνα εκπαιδευτικών. Στο Τρίτο μέρος περιλαμβάνονται οι ερωτήσεις 9-14 εξετάζεται η διάθεση των γυναικών εκπαιδευτικών να συμμετάσχουν στην εκπαιδευτική διοίκηση ενώ στο Τέταρτο μέρος περιλαμβάνονται οι ερωτήσεις 15-23 περιλαμβάνονται ερωτήσεις διερεύνησης της στάσης του οικογενειακού και επαγγελματικού περιβάλλοντος των ερωτώμενων στην πρόθεσή τους να ανελιχθούν διοικητικά. Στο Πέμπτο μέρος περιλαμβάνονται οι ερωτήσεις 24-29 συμπεριλαμβάνονται ερωτήσεις προς τα υποκείμενα του δείγματος που εξετάζουν τα κίνητρα και τις φιλοδοξίες τους ενώ στο Έκτο και τελευταίο μέρος περιλαμβάνονται οι ερωτήσεις 30-36 υπάρχουν ερωτήσεις που αφορούν στον τρόπο επιλογής των διευθυντικών στελεχών και το κατά πόσο αυτό επηρεάζει τις γυναίκες εκπαιδευτικούς που ενδιαφέρονται να ανελιχθούν στην διοικητική ιεραρχία της εκπαίδευσης (Πολυμεροπούλου, 2011).

Κάθε ενότητα-άξονας του ερωτηματολογίου μας θα προσπαθήσει να δώσει απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα που έχει θέσει η έρευνα μας και τα οποία είναι τα εξής:

- 1) Ποιο είναι το προσωπικό δημογραφικό προφίλ των γυναικών εκπαιδευτικών στην Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση;(1^{ος} άξονας: ερωτήσεις 1-4)
- 2) Ποιο είναι το επιστημονικό και υπηρεσιακό προφίλ των γυναικών εκπαιδευτικών στην Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση;(2^{ος} άξονας: ερωτήσεις 5-8)
- 3) Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί επιδιώκουν την επαγγελματική τους ανέλιξη στην εκπαιδευτική διοίκηση ;(3^{ος} άξονας: ερωτήσεις 9-14)
- 4) Ποιος είναι ο ρόλος του οικογενειακού και επαγγελματικού τους περιβάλλοντος στην προσπάθεια διεκδίκησης υψηλόβαθμης διοικητικής θέσης;(4^{ος} άξονας: ερωτήσεις 15-23)
- 5) Υπάρχουν κίνητρα και αν ναι , ποια είναι που τις ωθούν να διεκδικήσουν διευθυντικές θέσεις;(5^{ος} άξονας: ερωτήσεις 24-29)
- 6) Ποια είναι η άποψη τους για την διαδικασία επιλογής διοικητικών στελεχών της εκπαίδευσης;(6^{ος} άξονας: ερωτήσεις 30-36)

Συνήθως τα ερωτηματολόγια περιλαμβάνουν ερωτήσεις κλειστού τύπου, διχοτομικές ερωτήσεις, ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής, κλίμακες ιεράρχησης και ανοικτού τύπου ερωτήσεις. Οι ερωτήσεις κλειστού τύπου (διχοτομικές ερωτήσεις, ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής και κλίμακες ιεράρχησης) θεωρούνται εύκολες και με ελάχιστο απαιτούμενο χρόνο για την συμπλήρωσή τους, δεν επιτρέπουν στον ερωτώμενο να πλατιάσει και να βρεθεί εκτός θέματος και γι 'αυτό εξασφαλίζουν αντικειμενικές πληροφορίες και τέλος παρέχουν εύκολη κωδικοποίηση και στατιστική ανάλυση. Για τους λόγους αυτούς, το ερωτηματολόγιο της παρούσας έρευνας καλύπτεται με ερωτήσεις κλειστού τύπου (Ανδρικογιαννοπούλου, 2010).

Οι ερωτήσεις 3, 6, 17, 10, 17, 20, 21 θα είναι διχοτομικές ,δηλαδή απαιτούν μια καταφατική ή μια αρνητική απάντηση «ΝΑΙ/ΟΧΙ». Τέτοιες ερωτήσεις λειτουργούν ως μηχανισμός διοχέτευσης σε επόμενες όπου αποκαλύπτονται οι πραγματικές τους στάσεις για το ζήτημα που εξετάζεται. Θεωρούνται βασικές γιατί προκαλούν τους ερωτώμενους να εκφράσουν τις ειλικρινείς τους απόψεις για ένα θέμα και

παράλληλα οι απαντήσεις τους μπορούν γρήγορα να κωδικοποιηθούν αφού υπάρχουν μόνο δύο κατηγορίες για να ενταχθούν. Μια διχοτομική ερώτηση μπορεί επίσης να θεωρηθεί ερώτηση «φίλτρο» με σκοπό την κατηγοριοποίηση των εξεταζόμενων με βάση την απάντησή τους. Ο Oppenheim (1992) υποστηρίζει ότι μια τέτοια ερώτηση μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να συμπεριλάβει ή να απορρίψει ορισμένους ερωτώμενους και να καθοδηγήσει τους συμμετέχοντες για το ποιες ερωτήσεις να παραβλέψουν και σε ποιες να συνεχίσουν (Cohen L., Manion L., Morrison K., 2008).

Οι ερωτήσεις 9,12-15, 17,21-30, 33-36 είναι με σειρά κατάταξης. Με ερωτήσεις αυτού του είδους δίνεται η δυνατότητα στους απαντώντες να κατατάξουν τις προτιμήσεις τους και έτσι μπορεί ο ερευνητής να διαπιστώσει ένα σχετικό βαθμό προτίμησης και προτεραιότητας (Πολυμεροπούλου, 2011).

Οι θεωρητικοί ορισμοί που σχετίζονται με κοινωνικά φαινόμενα συνήθως είναι σύνθετοι και απαιτούν πλήθος ερωτήσεων-δεικτών για να καλυφθούν ικανοποιητικά. Οι κλίμακες για την μέτρηση στάσεων επιτρέπουν να ορισθούν γενικές ερωτήσεις από επιμέρους ερωτήσεις που συνδέονται με τον ίδιο θεωρητικό ορισμό, όπου όλες αυτές συνδέονται σε μια γενική κλίμακα η οποία συνιστά τη μέτρηση του κοινωνικού φαινομένου. Βασικές κλίμακες στάσεων είναι οι κλίμακες Guttman, οι κλίμακες Thurstone και οι κλίμακες Likert. Αυτές οι κλίμακες ιεράρχησης χρησιμοποιούνται για θέματα που απαιτούν ιεράρχηση της έντασης των απαντήσεων ενώ θεωρούνται πολύ απαραίτητοι μηχανισμοί για τον ερευνητή καθώς συνδυάζουν τον βαθμό ανταπόκρισης και διαφοροποίησης των απαντήσεων, με την συλλογή ποσοτικών δεδομένων. Οι κλίμακες ιεράρχησης χρησιμεύουν για την ορθή αποτύπωση αντιλήψεων και στάσεων των ερωτώμενων. Η κλίμακα Likert είναι η πιο δημοφιλής κλίμακα στην έρευνα κοινωνικών φαινομένων αφού παρέχει ποικιλία απαντήσεων σε μια συγκεκριμένη ερώτηση, με τις δυνατές απαντήσεις που συνοδεύουν τα ερωτήματα να έχουν συγκεκριμένη μορφή και συνήθως να είναι πέντε –πενταβάθμια κλίμακα (π.χ. διαφωνώ απολύτως, διαφωνώ, δεν έχω άποψη, συμφωνώ, συμφωνώ απολύτως) (Ανδρικογιαννοπούλου, 2010).

Στο ερωτηματολόγιο της παρούσας έρευνας ξεκινήσαμε με δημογραφικές ερωτήσεις, προς συλλογή ονομαστικών δεδομένων για το δείγμα μας όπως ηλικία, χρόνια υπηρεσίας, προσόντα-σπουδές κλπ. Συνεχίσαμε με ερωτήσεις διχοτομικές, πολλαπλών επιλογών, κλίμακες ιεράρχησης για συγκεκριμένα ερευνητικά

ερωτήματα, που με τους απαντήσεις τους θέλαμε να διαπιστώσουμε και να αποτυπώσουμε απόψεις, στάσεις και αντιλήψεις.

Σύμφωνα με τον Oppenheim (1992) η σειρά των ερωτήσεων σε ένα ερωτηματολόγιο είναι βασική και καθοριστική αφού οι ερωτήσεις θα πρέπει να έχουν λογική σύνδεση, ομαλή ροή και να σχετίζονται με το θέμα της έρευνας, ώστε να μην διαταράσσεται η εμπιστοσύνη του συμμετέχοντα σχετικά με το σκοπό της έρευνας κατά την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου (Ανδρικογιαννοπούλου, 2010).

Οι διερευνώμενες μεταβλητές θα διαχωριστούν σε ανεξάρτητες και εξαρτημένες (Cohen et al, 2008). Στις ανεξάρτητες θα ανήκει η προϋπηρεσία, η οικογενειακή κατάσταση, η ύπαρξη παιδιών, η διάθεση να διεκδικήσουν μια διοικητική θέση, τα φυλετικά στερεότυπα, τα οικογενειακά εμπόδια, η μεροληψία στις κρίσεις των συμβουλίων επιλογής των στελεχών εκπαίδευσης, η χαμηλή αυτοεκτίμηση, το μεγαλύτερο ενδιαφέρον στη διδασκαλία και όχι για τη διοίκηση και η έλλειψη κινήτρων. Η εξαρτημένη μεταβλητή μας θα είναι η συμμετοχή ή όχι των γυναικών εκπαιδευτικών στην διοίκηση. Οι στατιστικές αναλύσεις θα γίνουν μέσω του στατιστικού προγράμματος Statistical Package for Social Science (S.P.S.S.) βάση του οποίου θα εξετασθούν τα ερευνητικά ερωτήματα, θα γίνει περιγραφική στατιστική κατά την οποία τα αποτελέσματα αυτά μπορούν να οργανωθούν και να παρουσιαστούν απλά και κατανοητά ενώ θα ακολουθήσει η επαγωγική στατιστική η οποία θα περιλαμβάνει τον προσδιορισμό των χαρακτηριστικών παραμέτρων ενός πληθυσμού από τα στατιστικά του δείγματός μας και τον Έλεγχο των Στατιστικών Υποθέσεων για μία ή περισσότερες παραμέτρους του πληθυσμού.

Για την παρουσίαση του συνόλου των δεδομένων θα χρησιμοποιηθούν οι κατανομές συχνότητας οι οποίες παρουσιαστούν είτε μέσω πινάκων είτε γραφικών παραστάσεων. Ο στόχος είναι να δοθεί σαφής εικόνα για την κατανομή των δεδομένων στην κλίμακα μέτρησης. Ανάλογα με την κατηγορία των δεδομένων (ποσοτικά ή ποιοτικά), χρησιμοποιούνται διαφορετικές μορφές αυτών των κατανομών (ιστογράμματα ή ραβδογράμματα) (Αβούρης κ Κατσάνος, 2015).

Ένα από τα πιο ενδιαφέροντα μέτρα θέσης που χαρακτηρίζει έναν πληθυσμό ή ένα δείγμα είναι ο μέσος όρος. Ο ερευνητής μπορεί να εξάγει από το δείγμα ασφαλή συμπεράσματα για τη μέση τιμή ορισμένων χαρακτηριστικών ενός πληθυσμού (Καραματσούκης, 2005). Η μεγάλη συνεισφορά της Επαγωγικής Στατιστικής είναι ότι

δίνει την δυνατότητα στον ερευνητή να καθορίσει με μεγάλη ακρίβεια την πιθανότητα σφάλματος που περιέχεται στα συμπεράσματα τα οποία διατυπώνει μετά τη στατιστική ανάλυση. Ετσι λοιπόν πιο συγκεκριμένα θα χρησιμοποιηθούν συχνότητα και ποσοστά % για την παρουσίαση του προσωπικού δημογραφικού προφίλ των γυναικών εκπαιδευτικών στην Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, όπως επίσης και για την παρουσίαση του επιστημονικού και υπηρεσιακού προφίλ των γυναικών εκπαιδευτικών. Στον τρίτο και τέταρτο άξονα των ερωτημάτων θα χρησιμοποιηθούν:

1. Συχνότητα και ποσοστά % για τις ερωτήσεις που αντιστοιχούν σε ποιοτικές μεταβλητές (π.χ. ερώτηση 10 , ερώτηση 19)

2. Μέση τιμή και τυπική απόκλιση για τις ερωτήσεις σε κλίμακα Likert

Στον 5^ο άξονα ερευνητικών ερωτημάτων θα χρησιμοποιηθούν η μέση τιμή και η τυπική απόκλιση για τις ερωτήσεις σε κλίμακα Likert και τέλος στον έκτο άξονα των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου μας θα χρησιμοποιήσουμε επίσης:

1. Συχνότητα και ποσοστά % για τις ερωτήσεις που αντιστοιχούν σε ποιοτικές μεταβλητές (π.χ. ερώτηση 31)

2. Μέση τιμή και τυπική απόκλιση για τις ερωτήσεις σε κλίμακα Likert

Τέλος, για να διερευνηθεί η πιθανή διαφοροποίηση του αν οι γυναίκες συμμετέχουν ή όχι σε διοικητική θέση ως προς των αποτελεσμάτων ως προς τις ανεξάρτητες μεταβλητές προϋπηρεσία, οικογενειακή κατάσταση, ύπαρξη παιδιών, διάθεση να διεκδικήσουν μια διοικητική θέση, φυλετικά στερεότυπα, οικογενειακά εμπόδια, μεροληψία στις κρίσεις των συμβουλίων επιλογής των στελεχών εκπαίδευσης, χαμηλή αυτοεκτίμηση, μεγαλύτερο ενδιαφέρον στη διδασκαλία και έλλειψη κινήτρων θα χρησιμοποιηθεί ο έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2 και η λογιστική παλινδρόμηση καθώς η εξαρτημένη μεταβλητή είναι ποιοτική και οι ανεξάρτητες ποιοτικές (ονομαστικές και διατακτικές). Οι έλεγχοι αυτοί ενδείκνυνται σε τέτοιου είδους δεδομένα (Bagley et al., 2001 · Harrell et al., 1996)

Συνοψίζοντας παραθέτουμε έναν πίνακα με τα ερευνητικά ερωτήματα στα οποία αντιστοιχούν οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου της έρευνας μας και τα στατιστικά τεστ που επιλέγουμε για τον έλεγχο τους.

Πίνακας 1*Ερευνητικά Ερωτήματα και αντίστοιχα Στατιστικά Τεστ Ελέγχου*

Ερευνητικό Ερώτημα	Μέτρηση/Ερωτηματολόγιο (να εμφανίζεται το σχετικό ερωτηματολόγιο και πώς προκύπτει το τελικό σκορ)	Στατιστικό τεστ
Ποιο είναι το προσωπικό δημογραφικό προφίλ των γυναικών εκπαιδευτικών στην Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση;	1 ^{ος} άξονας ερωτηματολογίου: Ερωτήσεις 1-4	Θα χρησιμοποιηθούν συχνότητα και ποσοστά %για την παρουσίαση του προσωπικού δημογραφικού προφίλ των γυναικών εκπαιδευτικών στην Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση
Ποιο είναι το επιστημονικό και υπηρεσιακό προφίλ των γυναικών εκπαιδευτικών στην Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση;	2 ^{ος} άξονας ερωτηματολογίου: ερωτήσεις 5-8	Θα χρησιμοποιηθούν συχνότητα και ποσοστά %για την παρουσίαση του επιστημονικού και υπηρεσιακού προφίλ των γυναικών εκπαιδευτικών στην Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση
Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί επιδιώκουν την επαγγελματική τους ανέλιξη στην διοίκηση της εκπαίδευσης	3 ^{ος} άξονας ερωτηματολογίου: ερωτήσεις 9-14 (π.χ.: 10.Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση; Ναι <input type="checkbox"/> Όχι <input type="checkbox"/> 13.Πιστεύετε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί είναι ικανές να διοικήσουν μια εκπαιδευτική μονάδα; Πολύ λίγο <input type="checkbox"/> Λίγο <input type="checkbox"/> Αρκετά <input type="checkbox"/> Πολύ <input type="checkbox"/> Πάρα πολύ <input type="checkbox"/>)	Θα χρησιμοποιηθούν: 1.συχνότητα και ποσοστά % για τις ερωτήσεις που αντιστοιχούν σε ποιοτικές μεταβλητές (π.χ. ερώτηση 10) 2.μέση τιμή και τυπική απόκλιση για τις ερωτήσεις σε κλίμακα Likert (π.χ. ερώτηση 13)
Ποιος είναι ο ρόλος του οικογενειακού και επαγγελματικού τους περιβάλλοντος στην προσπάθεια διεκδίκησης υψηλόβαθμης διοικητικής θέσης;	4 ^{ος} άξονας ερωτηματολογίου: ερωτήσεις 15-23 (π.χ. 19.Πιστεύετε ότι οι διευθυντικές θέσεις είναι ανδρικά προνόμια; Ναι <input type="checkbox"/> Όχι <input type="checkbox"/> 21. Θεωρείται ότι ο τρόπος άσκησης του διοικητικού έργου διαφέρει μεταξύ γυναίκας και άνδρα διευθυντή;Πολύ λίγο <input type="checkbox"/>	Θα χρησιμοποιηθούν: 1.συχνότητα και ποσοστά % για τις ερωτήσεις που αντιστοιχούν σε ποιοτικές μεταβλητές (π.χ ερώτηση 19) 2.μέση τιμή και τυπική απόκλιση για τις ερωτήσεις σε κλίμακα Likert (π.χ. ερώτηση 21)

	Λίγο <input type="checkbox"/> Αρκετά <input type="checkbox"/> Πολύ <input type="checkbox"/> Πάρα πολύ <input type="checkbox"/>	
Υπάρχουν κίνητρα και αν ναι , ποια είναι που τις ωθούν να διεκδικήσουν διευθυντικές θέσεις;	5 ^{ος} άξονας ερωτηματολογίου: ερωτήσεις 24-29 (π.χ.25.Θεωρείτε ότι μια διευθυντική θέση προσδίδει κύρος και αναγνώριση σε έναν εκπαιδευτικό; Πολύ λίγο <input type="checkbox"/> Λίγο <input type="checkbox"/> Αρκετά <input type="checkbox"/> Πολύ <input type="checkbox"/> Πάρα πολύ <input type="checkbox"/>)	Θα χρησιμοποιηθούν η μέση τιμή και η τυπική απόκλιση για τις ερωτήσεις σε κλίμακα Likert(π.χ.ερώτηση 25)
Ποια είναι η γνώμη τους για τα συμβούλια επιλογής στελεχών της εκπαίδευσης;	6 ^{ος} άξονας ερωτηματολογίου: ερωτήσεις 30-36 (Π.χ.31.Πιστεύετε ότι στα συμβούλια επιλογής στελεχών της εκπαίδευσης είναι ισάριθμοι οι άνδρες και οι γυναίκες αξιολογητές; Ναι <input type="checkbox"/> Όχι <input type="checkbox"/> 33. Θεωρείτε ότι τα κριτήρια των συμβουλίων επιλογής στελεχών είναι αντικειμενικά; Πολύ λίγο <input type="checkbox"/> Λίγο <input type="checkbox"/> Αρκετά <input type="checkbox"/> Πολύ <input type="checkbox"/> Πάρα πολύ <input type="checkbox"/>)	Θα χρησιμοποιηθούν: 1.συχνότητα και ποσοστά % για τις ερωτήσεις που αντιστοιχούν σε ποιοτικές μεταβλητές(π.χ ερώτηση 31) 2.μέση τιμή και τυπική απόκλιση για τις ερωτήσεις σε κλίμακα Likert (π.χ.ερώτηση 33)
Να διερευνηθεί η πιθανή διαφοροποίηση του αν οι γυναίκες συμμετέχουν ή όχι σε διοικητική θέση ως προς των αποτελεσμάτων ως προς τις ανεξάρτητες μεταβλητές προϋπηρεσία, οικογενειακή κατάσταση, ύπαρξη παιδιών, διάθεση να διεκδικήσουν μια διοικητική θέση, φυλετικά στερεότυπα, οικογενειακά εμπόδια, μεροληψία στις κρίσεις των συμβουλίων επιλογής των	Συνδυασμός αξόνων ερωτηματολογίου	θα χρησιμοποιηθεί ο έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2 και η λογιστική παλινδρόμηση καθώς η εξαρτημένη μεταβλητή είναι ποιοτική.

στελεχών εκπαίδευσης, χαμηλή αυτοεκτίμηση, μεγαλύτερο ενδιαφέρον στη διδασκαλία και έλλειψη κινήτρων		
--	--	--

4.3.Ερευνητική Διαδικασία

Στην παρούσα έρευνα προσπαθώντας να εξασφαλίσουμε την εγκυρότητα της επιλέξαμε τη μέθοδο της διερεύνησης – επισκόπησης, σαν πιο κατάλληλη για τη συλλογή των απαιτούμενων πληροφοριών. Η διεξαγωγή της έρευνας έγινε με την χρήση γραπτού ερωτηματολογίου που στόχο είχε την συλλογή ποσοτικών δεδομένων. Δημιουργήθηκε ένα ερωτηματολόγιο φιλικό προς την ερωτώμενη εκπαιδευτικό κατάλληλα διαμορφωμένο με ερωτήσεις κλειστού τύπου το οποίο μπορούσε να απαντήσει μόνη της σε λίγο χρονικό διάστημα ενώ η τήρηση της ανωνυμίας της δίνει τη δυνατότητα πιο ειλικρινών απαντήσεων (Αδαμοπούλου). Στο μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε προσωπική διανομή η οποία εξασφαλίζει υψηλότερα ποσοστά συμμετοχής αλλά και την δυνατότητα επικοινωνίας του ερευνητή με τους συμμετέχοντες γεγονός που διασφαλίζει πιο έγκυρες απαντήσεις (Νούσια, 2011).

Το ερωτηματολόγιο της έρευνας συνοδευόταν από μια επιστολή προς ενημέρωση των συμμετεχόντων για τους στόχους της ερευνητικής διαδικασίας αλλά και για τη σημασία που έχει η συμμετοχή τους στη διεκπεραίωσή της. Παράλληλα σε αυτήν υπήρχαν οδηγίες για τη συμπλήρωσή του καθώς και δινόταν διαβεβαίωση για την τήρηση του απορρήτου των απαντήσεών τους. Οι συμμετέχουσες βεβαιώθηκαν για την τήρηση της ανωνυμίας τους εξασφαλίζοντας με τον καλύτερο δυνατόν τρόπο την αξιοπιστία της έρευνας μας.

Πριν μοιράσουμε το ερωτηματολόγιο στο δείγμα μας, το δώσαμε δοκιμαστικά σε 4 γυναίκες εκπαιδευτικούς προς απάντηση θέλοντας να διερευνήσουμε το χρόνο που απαιτείται, τις απορίες-διευκρινήσεις που χρειάστηκαν και το βαθμό κατανόησης των ερωτημάτων. Διαπιστώθηκε ότι τα ερωτήματα ήταν κατανοητά από τις

εκπαιδευτικούς, δεν εύκολα στην συμπλήρωση τους και εξυπηρετούσαν τους στόχους της έρευνας. Στη συνέχεια μοιράσαμε το ερωτηματολόγιο, επισυνάπτοντας μια επιστολή η οποία ενημέρωνε τις συμμετέχουσες για τον σκοπό της έρευνας. Η έρευνα διεξήχθη τους μήνες Μάρτιο και Απρίλιο του 2018 (Καχριλά,2008).

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Κεφάλαιο 5ο

Στο κεφάλαιο αυτό ακολουθεί η στατιστική ανάλυση των δεδομένων της έρευνας μας μέσω του προγράμματος spss.

5.1. Δημογραφικό προφίλ γυναικών εκπαιδευτικών (Ερευνητικό ερώτημα 1)

Στον Πίνακα 2 δίνονται τα αποτελέσματα σχετικά με το δημογραφικό προφίλ των 150 γυναικών εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα. Από τις 150 γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα το 36.6% (n=56) ήταν ηλικίας 40 έως 50 ετών, το 28.8% (n=44) ήταν ηλικίας 30 έως 40 ετών και το 26.1% (n=56) ήταν ηλικίας άνω των 50 ετών. Μικρότερη συμμετοχή παρατηρήθηκε από εκπαιδευτικούς ηλικίας έως 30 ετών (n=13, 8.5%).

Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση τους, παρατηρήθηκε ότι το 61.4% (n=94) ήταν έγγαμες, το 29.4% (n=45) ήταν άγαμες, το 8.5% (n=12) ήταν διαζευγμένες και μόλις το 0.7% (n=1) ήταν χήρες. Επιπλέον, παρατηρήθηκε ότι το 68.6% (n=105) είχαν παιδιά. Από τις απαντήσεις των γυναικών προέκυψε ότι από αυτές που είχαν παιδιά το 59.6% (n=62) είχαν 2 παιδιά, το 21.1% (n=2) είχαν 1 παιδί, το 15.4% (n=16) είχαν 3 παιδιά, το 1.9% (n=3) είχαν 4 παιδιά και το 1% (n=1) είχαν 5 παιδιά.

Τέλος, όσον αφορά τον τόπο διαμονής παρατηρήθηκε ότι το 74.5% (n=114) διέμεναν στην Πάτρα, το 13.7% (n=21) διέμεναν στην Αθήνα και το 11.8% (n=18) διέμεναν σε επαρχιακή πόλη.

Πίνακας 2*Στοιχεία για το δημογραφικό προφίλ των γυναικών*

		n	%
Ηλικία	Κάτω των 30	13	8.5%
	30-40	44	28.8%
	40-50	56	36.6%
	Άνω των 50	40	26.1%
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμη	45	29.4%
	Έγγαμη	94	61.4%
	Διαζευγμένη	13	8.5%
	Χήρα	1	0.7%
Ύπαρξη παιδιών	Ναι	105	68.6%
	Όχι	48	31.4%
	1	22	21.2%
Αν ναι, πόσα	2	62	59.6%
	3	16	15.4%
	4	3	2.9%
	5	1	1.0%
	Πάτρα	114	74.5%
Τόπος διαμονής	Αθήνα	21	13.7%
	Επαρχιακή πόλη	18	11.8%

Επομένως το δείγμα μας αποτελείται κατά κύριο λόγο από γυναίκες εκπαιδευτικούς ηλικίας από 40 έως 50, έγγαμες, οι περισσότερες από αυτές με δύο παιδιά και οι οποίες κατοικούν στην Πάτρα.

5.2. Επιστημονικό και υπηρεσιακό προφίλ γυναικών εκπαιδευτικών (Ερευνητικό ερώτημα 2)

Στον Πίνακα 3 δίνονται τα αποτελέσματα σχετικές με το επιστημονικό και υπηρεσιακό προφίλ των 150 γυναικών εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα. Από τις 150 γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα το 67.1% (n=100) ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ, το 24.8% (n=37) ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου και το 6.7% (n=10) ήταν απόφοιτοι ΤΕΙ. Μικρότερη συμμετοχή παρατηρήθηκε από γυναίκες εκπαιδευτικούς με διδακτορικό τίτλο σπουδών (n=2, 1.3%).

Όσον αφορά το αν έχουν μεταπτυχιακό τίτλο στη Διοίκησης Εκπαιδευτικών μονάδων παρατηρήθηκε ότι το 38% (n=26) δήλωσαν ότι είχαν. Επιπλέον, το 36.2% (n=54) απάντησαν ότι έχουν παρακολουθήσει κάποιο σεμινάριο επιμόρφωσης σχετικό με θέματα εκπαιδευτικής διοίκησης. Τέλος, όσον αφορά τα έτη προϋπηρεσίας, προέκυψε ότι το 41.1% (n=60) των γυναικών είχαν εκπαιδευτική προϋπηρεσία από 11 έως 20 έτη, το 28.8% (n=42) είχαν εκπαιδευτική προϋπηρεσία έως 10 έτη, το 21.9% (n=32) είχαν εκπαιδευτική προϋπηρεσία από 21 έως 30 έτη και μόλις το 8.2% (n=10) είχαν εκπαιδευτική προϋπηρεσία άνω των 31 ετών.

Πίνακας 3

Στοιχεία για το επιστημονικό και υπηρεσιακό προφίλ των γυναικών

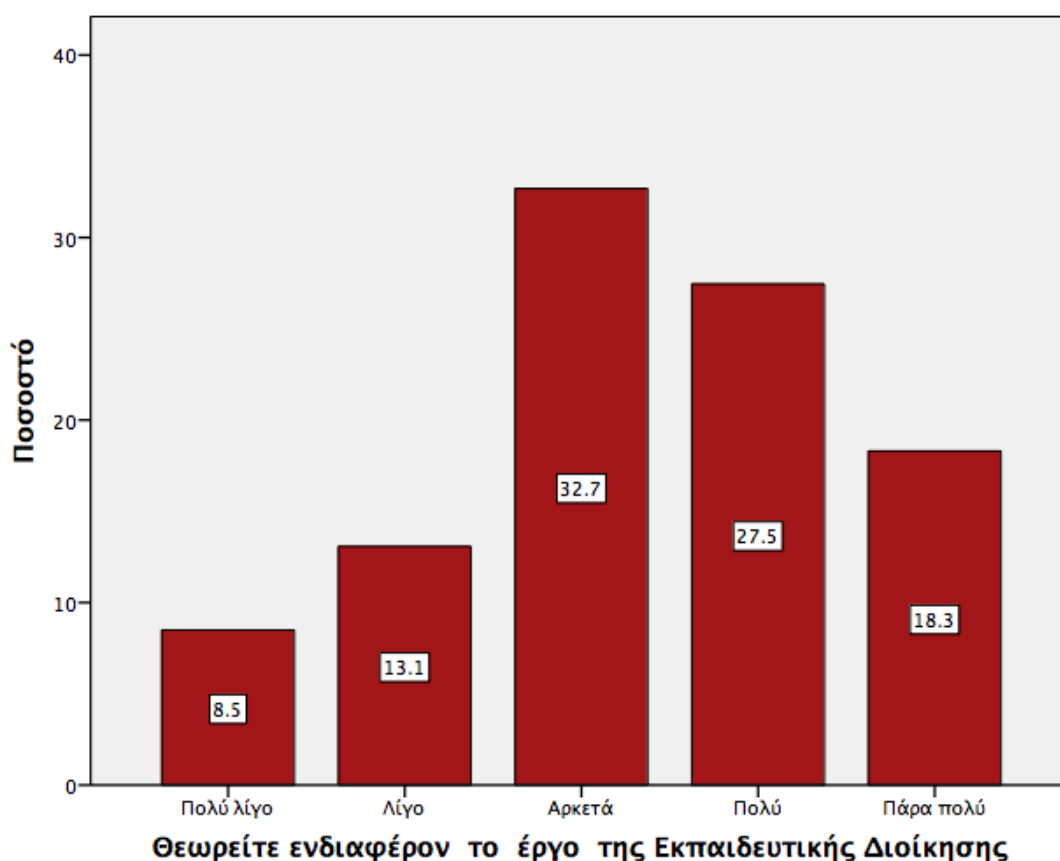
		n	%
Είστε κάτοχος πτυχίου	ΑΕΙ	100	67.1%
	ΤΕΙ	10	6.7%
	Μεταπτυχιακό	37	24.8%
	Διδακτορικό	2	1.3%
Είστε κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στην Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων	Ναι	38	26.0%
	Όχι	108	74.0%
Έχετε παρακολουθήσει κάποιο σεμινάριο επιμόρφωσης σχετικό με θέματα εκπαιδευτικής διοίκησης	Ναι	54	36.2%
	Όχι	95	63.8%

Έτη προϋπηρεσίας	Έως 10	42	28.8%
	11-20	60	41.1%
	21-30	32	21.9%
	31 και άνω	12	8.2%

Συνοψίζοντας, κατά κύριο λόγο οι γυναίκες ήταν απόφοιτες ΑΕΙ και κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου ενώ περίπου 3 στις 10 γυναίκες είχαν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών στην Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων και περίπου 4 στις 10 έχουν παρακολουθήσει κάποιο σεμινάριο επιμόρφωσης σχετικό με θέματα εκπαιδευτικής διοίκησης. Επιπλέον, η πλειοψηφία των γυναικών είχαν εκπαιδευτική προϋπηρεσία ως 20 έτη.

5.3. Επιδίωξη επαγγελματικής ανέλιξης γυναικών εκπαιδευτικών (Ερευνητικό ερώτημα 3)

Στην επόμενη ενότητα δίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης που αφορούσαν τις απόψεις των γυναικών εκπαιδευτικών σχετικά με την επιδίωξη της επαγγελματικής ανέλιξης τους. Στο Γράφημα 1 παρουσιάζονται οι απαντήσεις τους σχετικά με το αν θεωρούν ενδιαφέρον το έργο της Εκπαιδευτικής Διοίκησης. Από τα αποτελέσματα παρατηρούμε ότι το 45.8% (n=70) των γυναικών εκπαιδευτικών θεωρούν το έργο της Εκπαιδευτικής Διοίκησης είναι πολύ ή πάρα πολύ ενδιαφέρον. Ενώ μόλις το 21.6% (n=33) δήλωσε ότι το έργο της Εκπαιδευτικής Διοίκησης έχει λίγο ή πολύ λίγο ενδιαφέρον.



Γράφημα 1. Αποτελέσματα για το αν θεωρούν ενδιαφέρον το έργο της Εκπαιδευτικής Διοίκησης

Στον Πίνακα 4 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα σχετικά με το αν έχουν διεκδικήσει ή αν έχουν αναλάβει κάποια στιγμή διοικητική θέση. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι μόλις το 13.1% (n=2) έχει εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσει κάποια διευθυντική θέση ενώ το 15.7% (n=24) δήλωσε ότι έχει αναλάβει κάποια διοικητική θέση στο παρελθόν.

Από τις 24 γυναίκες που είχαν ή έχουν διοικητική θέση το 50% ήταν για τη θέση της διεύθυνσης, το 41.6% ήταν για τη θέση της υποδιεύθυνσης και το 8.3% ήταν για της προϊσταμένης διεύθυνσης.

Πίνακας 4

Αποτελέσματα για το αν έχουν διεκδικήσει ή αν έχουν αναλάβει κάποια στιγμή διοικητική θέση

		n	%
Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση	Ναι	20	13.1%
	Όχι	133	86.9%
Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση	Ναι	24	15.7%
	Όχι	129	84.3%
	Υποδιευθύντρια	10	41.6%
Αν ναι, ποιά	Διευθύντρια	12	50%
	Προϊσταμένη Διεύθυνσης	2	8.3%

Στον Πίνακα 5 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα για το αν θεωρούν ότι έχουν χαρακτηριστικά που απαιτούνται για την ανάληψη μιας διευθυντικής θέσης. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι έχουν σε πολύ μεγάλο βαθμό ικανότητες αμεροληψίας ($MT=4.05$, $TA=0.93$) ενώ σε μέτριο προς μεγάλο βαθμό θεωρούν ότι έχουν αποφασιστικότητα ($MT=3.56$, $TA=0.92$) και πυγμή ($MT=3.42$, $TA=0.93$).

Πίνακας 5

Αποτελέσματα για το αν θεωρούν ότι έχουν χαρακτηριστικά που απαιτούνται για την ανάληψη μιας διευθυντικής θέσης (1=Πολύ λίγο, 5=Πάρα Πολύ).

Πιστεύετε ότι έχετε τα παρακάτω χαρακτηριστικά που απαιτούνται για την ανάληψη μιας διευθυντικής θέσης	Μέση Τιμή (MT)	Τυπική Απόκλιση (TA)
Αποφασιστικότητα	3.56	0.92
Πυγμή	3.42	0.92
Αμεροληψία	4.05	0.93

Τέλος, στον Πίνακα 6 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα για το αν θεωρούν ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί είναι ικανές για ανάληψη διευθυντικής θέσης. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί πιστεύουν σε πολύ μεγάλο βαθμό ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί είναι ικανές να διοικήσουν μια εκπαιδευτική μονάδα (MT=4.33, TA=0.91) ενώ είναι πιο ουδέτερες σχετικά με το αν είναι εφικτή μια καλή διδασκαλία παράλληλα με μια επιτυχημένη διευθυντική καριέρα (MT=3.19, TA=1.23).

Πίνακας 6

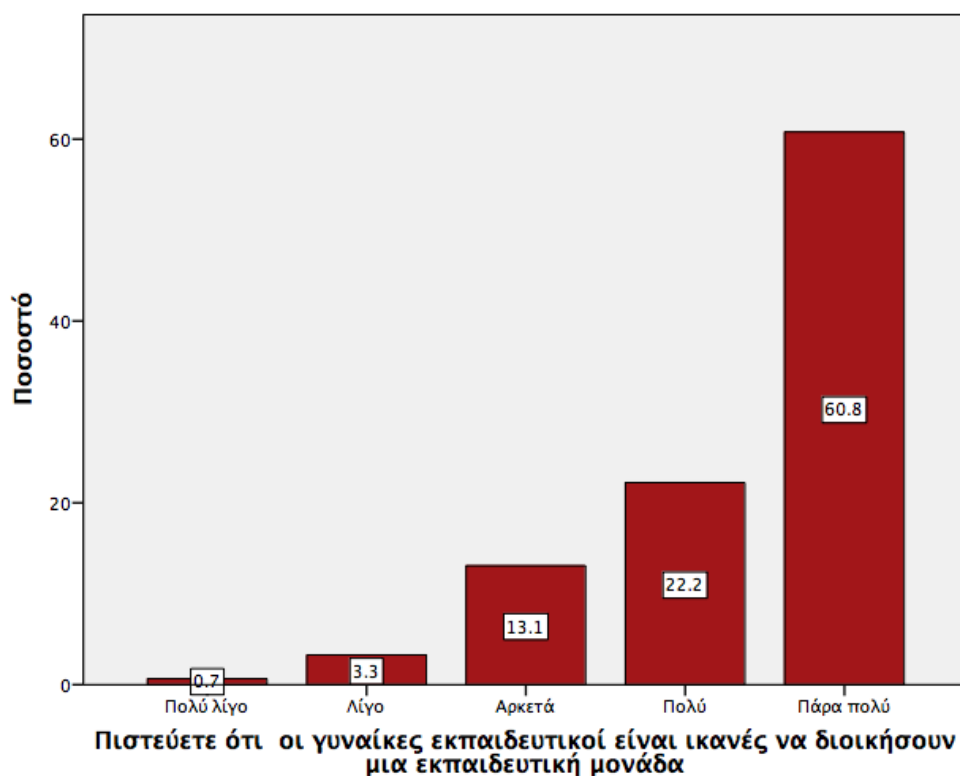
Αποτελέσματα για το αν θεωρούν ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί είναι ικανές για ανάληψη διευθυντικής θέσης (1=Πολύ λίγο, 5=Πάρα Πολύ).

	Μέση Τιμή (MT)	Τυπική Απόκλιση (TA)
1. Πιστεύετε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί είναι ικανές να διοικήσουν μια εκπαιδευτική μονάδα	4.33	0.91
2. Θεωρείτε ότι είναι εφικτή μια καλή διδασκαλία παράλληλα με μια επιτυχημένη διευθυντική καριέρα;	3.19	1.23

Συνοψίζοντας, ένα σημαντικό ποσοστό γυναικών εκπαιδευτικών θεωρούν ότι το έργο της Εκπαιδευτικής Διοίκησης είναι πολύ ή πάρα πολύ ενδιαφέρον. Αντίθετα, ένα πολύ μικρό ποσοστό εξ αυτών (περίπου 1 στις 10) είχαν εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσει κάποια διευθυντική θέση ή είχαν αναλάβει κάποια διοικητική θέση στο παρελθόν. Επιπλέον, οι γυναίκες εκπαιδευτικοί αναγνωρίζουν ότι έχουν στοιχεία που απαιτούνται για την ανάληψη μιας διευθυντικής θέσης όπως η αμεροληψία, η αποφασιστικότητα και η πυγμή. Τέλος, οι γυναίκες εκπαιδευτικοί αναγνωρίζουν ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί είναι ικανές να διοικήσουν μια εκπαιδευτική μονάδα.

5.4. Ρόλος του οικογενειακού και επαγγελματικού τους περιβάλλοντος στην προσπάθεια διεκδίκησης υψηλόβαθμης διοικητικής θέσης (Ερευνητικό ερώτημα 4)

Στην επόμενη ενότητα δίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης που αφορούσαν τις απόψεις των γυναικών εκπαιδευτικών σχετικά με το ρόλο του οικογενειακού και επαγγελματικού τους περιβάλλοντος στην προσπάθεια διεκδίκησης υψηλόβαθμης διοικητικής θέσης. Στο Γράφημα 2 παρουσιάζονται οι απαντήσεις τους σχετικά με το αν πιστεύουν ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί είναι ικανές να διοικήσουν μια εκπαιδευτική μονάδα. Από τα αποτελέσματα παρατηρούμε ότι το 83% (n=127) των γυναικών εκπαιδευτικών θεωρούν ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί είναι ικανές να διοικήσουν μια εκπαιδευτική μονάδα σε πολύ ή πάρα πολύ μεγάλο βαθμό. Ενώ μόλις το 4% (n=6) δήλωσε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί είναι ικανές να διοικήσουν μια εκπαιδευτική μονάδα σε μικρό ή πολύ μικρό βαθμό



Γράφημα 2. Αποτελέσματα για το αν πιστεύουν ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί είναι ικανές να διοικήσουν μια εκπαιδευτική μονάδα.

Στον Πίνακα 7 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα για το αν τους έχει παροτρύνει

κάποιος απο το περιβάλλον τους για ανάληψη ή διεκδίκηση διευθυντικής θέσης. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το 39.2% (n=60) των γυναικών έχουν δεχθεί παρότρυνση από το οικογενειακό τους περιβάλλον να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση. Επιπρόσθετα, το 55% (n=33) των γυναικών δήλωσαν ότι παροτρύνθηκαν από τον σύντροφο τους και το 23.3% (n=14) παροτρύνθηκαν από τους συγγενείς τους. Ενώ το 11.7% (n=7) παροτρύνθηκαν από τους γονείς τους και το 10% (n=6) παροτρύνθηκαν από τα παιδιά τους.

Πίνακας 7

Αποτελέσματα για το αν τους έχει παροτρύνει κάποιος απο το περιβάλλον τους για ανάληψη ή διεκδίκηση διευθυντικής θέσης

		n	%
Σας έχει παροτρύνει κάποιος από το οικογενειακό σας περιβάλλον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση	Ναι	60	39.2%
	Όχι	93	60.8%
Αν ναι, ποιός	Σύντροφος	33	55.0%
	Παιδιά	6	10.0%
	Γονείς	7	11.7%
	Συγγενείς	14	23.3%

Στον Πίνακα 8 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα για την στήριξη απο το οικογενειακό και επαγγελματικό περιβάλλον . Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί πιστεύουν σε μεγάλο βαθμό ότι η στήριξη από το οικογενειακό περιβάλλον βοηθά στη διεκπεραίωση του διευθυντικού έργου (MT=3.80, TA=0.91). Επιπλέον, οι γυναίκες συμφωνούν αρκετά με το ότι το οικογενειακό πλαίσιο στο οποίο έχει ανατραφεί μια γυναίκα παίζει ρόλο στην μετέπειτα επαγγελματική της εξέλιξη (MT=3.29, TA=1.27) ενώ φαίνεται να συμφωνούν με το ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις μπορούν να συνδυαστούν με τις αρμοδιότητες μιας διευθυντικής θέσης (MT=3.03, TA=0.98). Αντίθετα σε μικρότερο βαθμό φαίνεται να πιστεύουν ότι υπάρχει διαφορά στον τρόπο που αντιμετωπίζουν μια γυναίκα και έναν άνδρα διευθυντή οι συνάδελφοί τους (MT=2.64, TA=1.09) και με το ότι ο τρόπος άσκησης του διοικητικού έργου διαφέρει μεταξύ γυναίκας και

άνδρα διευθυντή (MT=2.50, TA=1.09). Τέλος, μικρότερο ποσοστό γυναικών εκπαιδευτικών είχαν κάποια στιγμή αρνητική αντιμετώπιση από άνδρες συναδέλφους στην προσπάθεια διεκδίκησης ηγετικής θέσης, λόγω του φύλου τους (MT=1.70, TA=0.95).

Πίνακας 8

Αποτελέσματα για την στήριξη απο το οικογενειακό και επαγγελματικό περιβάλλον (1=Πολύ λίγο, 5=Πάρα Πολύ).

	Μέση Τιμή (MT)	Τυπική Απόκλιση (TA)
1. Πιστεύετε ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις μπορούν να συνδυαστούν με τις αρμοδιότητες μιας διευθυντικής θέσης	3.03	0.98
2. Πιστεύετε ότι η στήριξη από το οικογενειακό περιβάλλον βοηθά στη διεκπεραίωση του διευθυντικού έργου	3.80	.91
3. Πιστεύετε ότι το οικογενειακό πλαίσιο στο οποίο έχει ανατραφεί μια γυναίκα παίζει ρόλο στην μετέπειτα επαγγελματική της εξέλιξη;	3.29	1.27
4. Θεωρείται ότι ο τρόπος άσκησης του διοικητικού έργου διαφέρει μεταξύ γυναίκας και άνδρα διευθυντή	2.50	1.09
5. Πιστεύετε ότι υπάρχει διαφορά στον τρόπο που αντιμετωπίζουν μια γυναίκα και έναν άνδρα διευθυντή οι συνάδελφοί τους	2.64	1.09
6. Είχατε ποτέ αρνητική αντιμετώπιση από άνδρες συναδέλφους στην προσπάθεια διεκδίκησης ηγετικής θέσης, λόγω του φύλου σας	1.70	0.95

Τέλος, στον Πίνακα 9 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα για το αν θεωρούν ότι οι διευθυντικές θέσεις είναι ανδρικά προνόμια και αν έχουν συνεργαστεί με γυναίκα διευθύντρια. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί στην συντριπτική τους πλειοψηφία διαφωνούν με το ότι οι διευθυντικές θέσεις είναι

ανδρικά προνόμια (n=147, 96.7%) ενώ η πλειοψηφία τους φαίνεται ότι έχουν συνεργαστεί με γυναίκα διευθύντρια (n=126, 82.4%)

Πίνακας 9

Αποτελέσματα για το αν θεωρούν ότι οι διευθυντικές θέσεις είναι ανδρικά προνόμια και αν έχουν συνεργαστεί με γυναίκα διευθύντρια

		n	%
1. Πιστεύετε ότι οι διευθυντικές θέσεις είναι ανδρικά προνόμια	Ναι	5	3.3%
	Όχι	147	96.7%
2. Έχετε συνεργαστεί με γυναίκα διευθύντρια	Ναι	126	82.4%
	Όχι	27	17.6%

Συνοψίζοντας, ένα σημαντικό ποσοστό γυναικών εκπαιδευτικών θεωρούν ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί είναι ικανές να διοικήσουν μια εκπαιδευτική μονάδα σε πολύ ή πάρα πολύ μεγάλο βαθμό. Περίπου 4 στις 10 γυναίκες έχουν δεχθεί παρότρυνση από το οικογενειακό τους περιβάλλον να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση. Και κατά κύριο λόγο παροτρύνθηκαν από τον σύντροφο τους και από τους συγγενείς τους. Τέλος, οι γυναίκες εκπαιδευτικοί πιστεύουν σε μεγάλο βαθμό ότι η στήριξη από το οικογενειακό περιβάλλον βοηθά στη διεκπεραίωση του διευθυντικού έργου ενώ συμφωνούν αρκετά με το ότι το οικογενειακό πλαίσιο στο οποίο έχει ανατραφεί μια γυναίκα παίζει ρόλο στην μετέπειτα επαγγελματική της εξέλιξη και με το ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις μπορούν να συνδυαστούν με τις αρμοδιότητες μιας διευθυντικής θέσης. Επιπλέον η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών διαφωνούν με το ότι οι διευθυντικές θέσεις είναι ανδρικά προνόμια.

5.5. Κίνητρα που ωθούν τις γυναίκες στη διεκδίκηση διευθυντικών θέσεων (Ερευνητικό ερώτημα 5)

Στην επόμενη ενότητα δίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης που αφορούσαν τα κίνητρα που ωθούν τις γυναίκες στην διεκδίκηση διευθυντικών θέσεων. Από τον

Πίνακα 10 προκύπτει ότι οι γυναίκες συμφωνούν αρκετά με το ότι μια διευθυντική θέση προσδίδει κύρος και αναγνώριση σε έναν εκπαιδευτικό (MT=3.21, TA=1.20) ενώ σε μικρότερο βαθμό θεωρούν ότι αποτελεί κίνητρο η προσφορά στον τομέα της εκπαίδευσης από το πόστο μιας διευθυντικής θέσης (MT=2.82, TA=1.22). Τέλος, οι γυναίκες εκπαιδευτικοί φαίνεται να θεωρούν ότι δεν υπάρχει αντιστοιχία αμοιβών και ευθυνών στα διοικητικά πόστα (MT=2.13, TA=1.03) ενώ δεν θεωρούν σημαντικό κίνητρο το επίδομα του διευθυντή (MT=2.35, TA=1.14). Τέλος, από τις απαντήσεις τους προέκυψε ότι δεν συμφωνούν με το ότι ύψος του επιδόματος είναι ικανοποιητικό σε σχέση με τον επιπλέον χρόνο εργασίας που απαιτεί μια διευθυντική θέση (MT=2.04, TA=1.00). Επιπλέον, από τις απαντήσεις τους προκύπτει ότι δεν αποτελεί κίνητρο ένα μειωμένο διδακτικό ωράριο σε συνδυασμό με τις διοικητικές αρμοδιότητες (MT=2.30, TA=1.19).

Πίνακας 10

Αποτελέσματα για τα κίνητρα ανάληψης ή διεκδίκησης διοικητικής θέσης (1=Πολύ λίγο, 5=Πάρα Πολύ)

	Μέση Τιμή (MT)	Τυπική Απόκλιση (TA)
1. Αποτελεί για σας κίνητρο η προσφορά στον τομέα της εκπαίδευσης από το πόστο μιας διευθυντικής θέσης	2.82	1.22
2. Θεωρείτε ότι μια διευθυντική θέση προσδίδει κύρος και αναγνώριση σε έναν εκπαιδευτικό	3.21	1.20
3. Αποτελεί για σας κίνητρο ένα μειωμένο διδακτικό ωράριο σε συνδυασμό με τις διοικητικές αρμοδιότητες	2.30	1.19
4. Θεωρείτε ότι υπάρχει αντιστοιχία αμοιβών και ευθυνών στα διοικητικά πόστα	2.13	1.03
5. Αποτελεί για σας κίνητρο το επίδομα του διευθυντή	2.35	1.14
6. Θεωρείτε το ύψος του επιδόματος ικανοποιητικό σε σχέση με τον επιπλέον χρόνο εργασίας που απαιτεί μια διευθυντική θέση	2.04	1.00

Συνοψίζοντας, οι γυναίκες εκπαιδευτικοί συμφωνούν αρκετά με το ότι μια διευθυντική θέση προσδίδει κύρος και αναγνώριση σε έναν εκπαιδευτικό ενώ σε μικρότερο βαθμό θεωρούν ότι αποτελεί κίνητρο η προσφορά στον τομέα της εκπαίδευσης από το πόστο μιας διευθυντικής θέσης.

5.6. Συμβούλια επιλογής στελεχών εκπαίδευσης (Ερευνητικό ερώτημα 6)

Οι επόμενες ερωτήσεις αφορούσαν στην διαδικασία επιλογής των στελεχών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και την επίδραση της στην απόφαση μιας γυναίκας εκπαιδευτικού να ασχοληθεί με την διοίκηση. Από τον Πίνακα 11 προκύπτει ότι οι γυναίκες συμφωνούν αρκετά με το ότι τα συμβούλια επιλογής αξιολογούν τις γυναίκες εκπαιδευτικούς ισότιμα με τους άνδρες ($MT=3.03$, $TA=0.98$) και με το ότι η γραφειοκρατία που επικρατεί στο ελληνικό σύστημα δυσχεραίνει τη διαδικασία διεκδίκησης μιας διευθυντικής θέσης ($MT=3.22$, $TA=1.09$). Επιπλέον, φαίνεται να συμφωνούν με το ότι στα συμβούλια επιλογής επικρατούν και κομματικά κριτήρια ($MT=3.36$, $TA=1.19$). Τέλος, σε μικρότερο βαθμό φαίνεται να γνωρίζουν τη διαδικασία επιλογής διευθυντών στις μονάδες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ($MT=2.52$, $TA=1.35$). Ενώ θεωρούν ότι τα κριτήρια των συμβουλίων επιλογής στελεχών είναι σε μικρό βαθμό αντικειμενικά ($MT=2.63$, $TA=1.00$).

Πίνακας 11

Αποτελέσματα για τις απόψεις των γυναικών εκπαιδευτικών σχετικά με τα συμβούλια επιλογής στελεχών εκπαίδευσης (1 =Πολύ λίγο, 5=Πάρα Πολύ)

	Μέση Τιμή (MT)	Τυπική Απόκλιση (TA)
1. Γνωρίζετε τη διαδικασία επιλογής διευθυντών στις μονάδες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης	2.52	1.35
2. Θεωρείτε ότι τα κριτήρια των συμβουλίων επιλογής στελεχών είναι αντικειμενικά	2.63	1.00

3. Πιστεύετε ότι τα συμβούλια επιλογής αξιολογούν τις γυναίκες εκπαιδευτικούς ισότιμα με τους άνδρες	3.03	0.98
4. Θεωρείτε ότι η γραφειοκρατία που επικρατεί στο ελληνικό σύστημα δυσχεραίνει τη διαδικασία διεκδίκησης μιας διευθυντικής θέσης	3.22	1.09
5. Πιστεύετε ότι στα συμβούλια επιλογής επικρατούν και κομματικά κριτήρια	3.36	1.19

Τέλος, από τον Πίνακα 12 προκύπτει ότι το 77.5% (n=117) των γυναικών πιστεύουν ότι στα συμβούλια επιλογής στελεχών τις εκπαίδευσης δεν υπάρχουν ισάριθμοι άνδρες και γυναίκες αξιολογητές. Ενώ το 81.3% (n=122) των γυναικών πιστεύουν ότι στα συμβούλια υπερισχύουν αριθμητικά οι άντρες.

Πίνακας 12

Αποτελέσματα για τις απόψεις των γυναικών εκπαιδευτικών σχετικά με τα συμβούλια επιλογής στελεχών εκπαίδευσης

		n	%
Πιστεύετε ότι στα συμβούλια επιλογής στελεχών τις εκπαίδευσης είναι ισάριθμοι οι άνδρες και οι γυναίκες αξιολογητές	Ναι	34	22.5%
	Όχι	117	77.5%
	Άντρες	122	81.3%
Ποιοι πιστεύετε ότι υπερισχύουν αριθμητικά	Γυναίκες	0	0%
	Ισοδύναμα	28	18.7%

Συνοψίζοντας, οι γυναίκες εκπαιδευτικοί συμφωνούν αρκετά με το ότι τα συμβούλια επιλογής αξιολογούν τις γυναίκες εκπαιδευτικούς ισότιμα με τους άνδρες και αναγνωρίζουν ότι η γραφειοκρατία που επικρατεί στο ελληνικό σύστημα δυσχεραίνει τη διαδικασία διεκδίκησης μιας διευθυντικής θέσης. Τέλος, η

πλειονηφία τους πιστεύει (1) ότι στα συμβούλια επιλογής στελεχών τις εκπαίδευσης δεν υπάρχουν ισάριθμοι άνδρες και γυναίκες αξιολογητές και (2) ότι στα συμβούλια υπερισχύουν αριθμητικά οι άντρες.

5.7. Πρόβλεψη της ανάληψης διοικητικής θέσης με χρήση άλλων επεξηγηματικών μεταβλητών

Στην τελευταία ενότητα του κεφαλαίου δίνονται τα αποτελέσματα του ελέγχου ανεξαρτησίας χ^2 (chi-square for independency test). Επιλέξαμε αυτό το τεστ ελέγχου γιατί οι βασικές μεταβλητές (πρόθεση συμμετοχής ή συμμετοχή) ήταν ποιοτικές και οι υπόλοιπες επεξηγηματικές μεταβλητές ήταν ποιοτικές ονομαστικές ή ποιοτικές διατακτικές (κλίμακα Likert). Χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος χ^2 για να δούμε από όλες τις μεταβλητές που μας ενδιαφέρουν ποιες σχετίζονται με την πρόθεση ανάληψης διοικητικής θέσης (μονοπαραγοντική ανάλυση) και στην συνέχεια οι μεταβλητές που βρέθηκε ότι σχετίζονται σε σημαντικό βαθμό με την πρόθεση ανάληψης διοικητικής θέσης χρησιμοποιήθηκαν ως ανεξάρτητες μεταβλητές σε ένα μοντέλο λογιστικής παλινδρόμησης (πολυπαραγοντική ανάλυση). Αυτή η μεθοδολογία χρησιμοποιείται σχεδόν σε όλα τα επιστημονικά περιοδικά όταν η εξαρτημένη μεταβλητή είναι δυαδική (NAI/OXI).

Σκοπός της ανάλυσης ήταν να εξετάσουμε ποια συγκεκριμένα χαρακτηριστικά των γυναικών εκπαιδευτικών και ποιες αντιλήψεις τους επηρεάζουν την πιθανή εκδήλωση ενδιαφέροντος για ανάληψη διοικητικής θέσης.

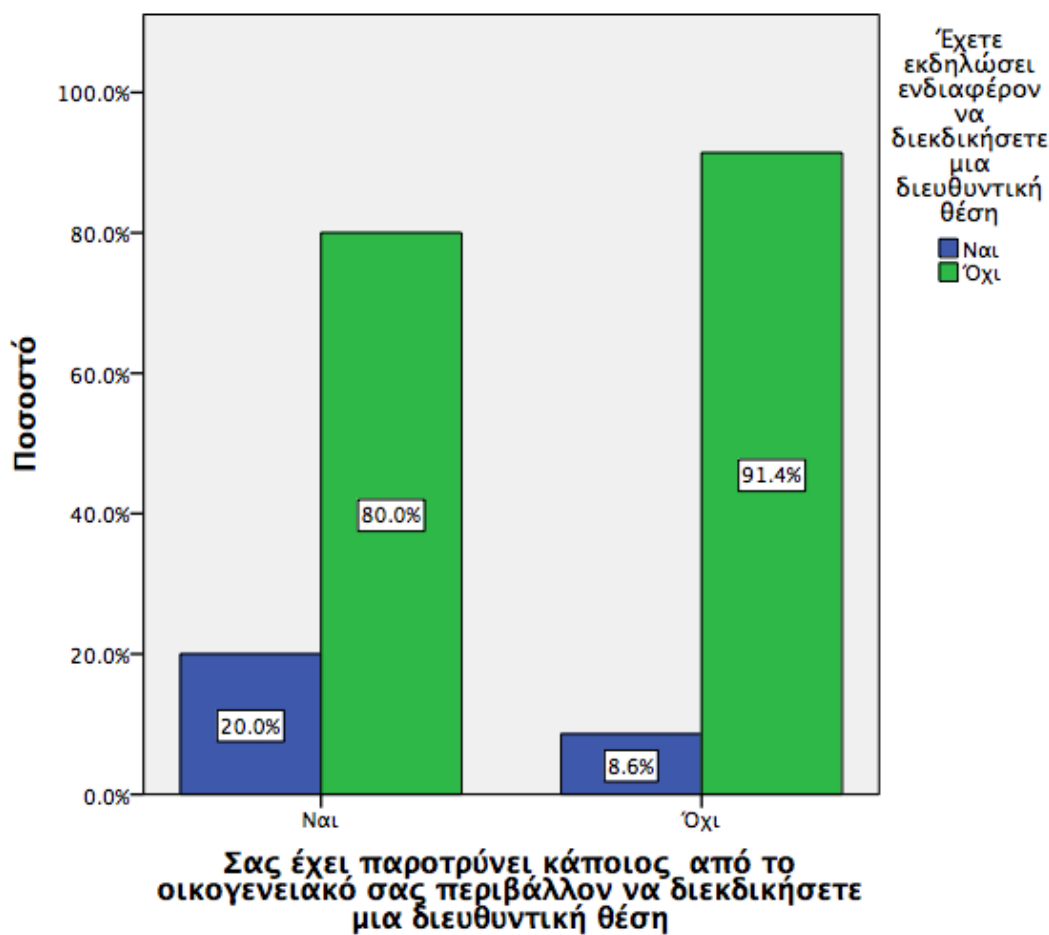
Σκοπός της ανάλυσης ήταν να εξετάσουμε αν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, τα οικογενειακά εμπόδια, τα φυλετικά στερεότυπα, η χαμηλή αυτοεκτίμηση, η μεροληψία στις κρίσεις των συμβουλίων και η έλλειψη κινήτρων των γυναικών εκπαιδευτικών μπορούν να προβλέψουν την πιθανή πρόθεση συμμετοχή σε ανάληψη διοικητικής θέσης. Έτσι θα μπορέσουμε να ελέγξουμε αν ισχύουν ακόμα και σήμερα τα πορίσματα παλαιότερων ερευνών σύμφωνα με τα οποία οι παραπάνω παράμετροι έπαιζαν πολύ βασικό ρόλο στην πρωτοβουλία ενασχόλησης με την διοίκηση για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς.

Οι δυο βασικές μεταβλητές που χρησιμοποιήθηκαν για να εξετάσουμε το ενδιαφέρον τους σχετικά με την ανάληψη διοικητικής θέσης ήταν οι ερωτήσεις 10 (Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση) και η ερώτηση 11 (Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση).

Τα χαρακτηριστικά των γυναικών που διερευνήθηκαν ήταν η ηλικία, τα έτη προϋπηρεσίας και η ύπαρξη παιδιών. Ενώ οι αντιλήψεις των γυναικών εκπαιδευτικών που μελετήθηκαν για το αν επηρεάζουν την ανάληψη διοικητικής θέσης ήταν τα οικογενειακά εμπόδια (ερωτήσεις 15 και 16), τα φυλετικά στερεότυπα (ερωτήσεις, 19, 21, 21, 23), η χαμηλή αυτοεκτίμηση (ερώτηση 12), η μεροληψία στις κρίσεις των συμβουλίων (ερωτήσεις 33, 34, και 36) και η έλλειψη κινήτρων (ερωτήσεις 24, 25, 26 και 28).

Επιπλέον, πέρα από τον έλεγχο χ^2 χρησιμοποιήθηκε η λογιστική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την πρόθεση συμμετοχής ή την συμμετοχή ανάληψης διοικητικής θέσης. Στην λογιστική παλινδρόμηση ορίσθηκαν ως ανεξάρτητες μεταβλητές όσες από τον έλεγχο χ^2 παρατηρήθηκε ότι έχουν σημαντική εξάρτηση με την πρόθεση συμμετοχής ή την συμμετοχή ανάληψης διοικητικής θέσης.

Από τον έλεγχο προέκυψαν συνολικά 5 στατιστικά σημαντικές διαφορές που παρουσιάζονται αναλυτικά στην συνέχεια. Η πρώτη εξάρτηση προέκυψε μεταξύ του αν τους έχει παροτρύνει κάποιος από το οικογενειακό τους περιβάλλοντος να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση με το αν έχουν εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση ($\chi^2(1)=4.170$, $p=0.041<0.05$). Τα αποτελέσματα δίνονται στο Γράφημα 3. Από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι οι γυναίκες τις οποίες τις έχει παροτρύνει κάποιος από το οικογενειακό τους περιβάλλοντος να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να εκδηλώσουν ενδιαφέρον να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση (20%) σε σύγκριση με τις γυναίκες τις οποίες δεν τις έχει παροτρύνει κάποιος από το οικογενειακό τους περιβάλλοντος να διεκδικήσουν μια διευθυντική (8.6%).



Γράφημα 3. Αποτελέσματα για το αν τους έχει παροτρύνει κάποιος από το οικογενειακό τους περιβάλλοντος να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση με το αν έχουν εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση

Οι επόμενες σημαντικές εξαρτήσεις προέκυψαν μεταξύ του (1) αν έχουν εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση και του κατά πόσο θεωρούν ότι έχουν αποφασιστικότητα ($\chi^2(4)=11.275$, $p=0.024<0.05$), (2) αν έχουν εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση και του κατά πόσο θεωρούν ότι έχουν πυγμή ($\chi^2(4)=9.816$, $p=0.044<0.05$) και (3) αν έχουν εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση και του κατά πόσο θεωρούν ότι έχουν αμεροληψία ($\chi^2(4)=28.568$, $p=0.000<0.05$),

Τα αποτελέσματα δίνονται στον πίνακα 13. Από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι οι γυναίκες οι οποίες θεωρούν ότι έχουν μεγαλύτερη αποφασιστικότητα, πυγμή και αμεροληψία έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να εκδηλώσουν ενδιαφέρον να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση. Αναλυτικότερα, παρατηρούμε ότι από τις γυναίκες που δηλώνουν πολύ ή πάρα πολύ αποφασιστικότητα το 24.4% και το

17.1%αντίστοιχα έχουν εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση ενώ από τις γυναίκες που δηλώνουν λίγο ή πολύ λίγο αποφασιστικότητα καμία δεν εκδήλωσε ενδιαφέρον να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση. Επίσης, από τις γυναίκες που δηλώνουν πολύ ή πάρα πολύ μεγάλη πυγμή το 18.2% και το 26.9% αντίστοιχα έχουν εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση ενώ από τις γυναίκες που δηλώνουν λίγο ή πολύ λίγο πυγμή καμία δεν εκδήλωσε ενδιαφέρον να διεκδικήσει μια διευθυντική θέση.

Τέλος, από τις γυναίκες που δηλώνουν ότι έχουν πολύ ή πάρα πολύ αμεροληψία το 9.3% και το 24.6%αντίστοιχα έχουν εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση ενώ από τις γυναίκες που δηλώνουν ότι έχουν λίγο ή πολύ λίγο αμεροληψία καμία δεν εκδήλωσε ενδιαφέρον να διεκδικήσει μια διευθυντική θέση.

Πίνακας 13

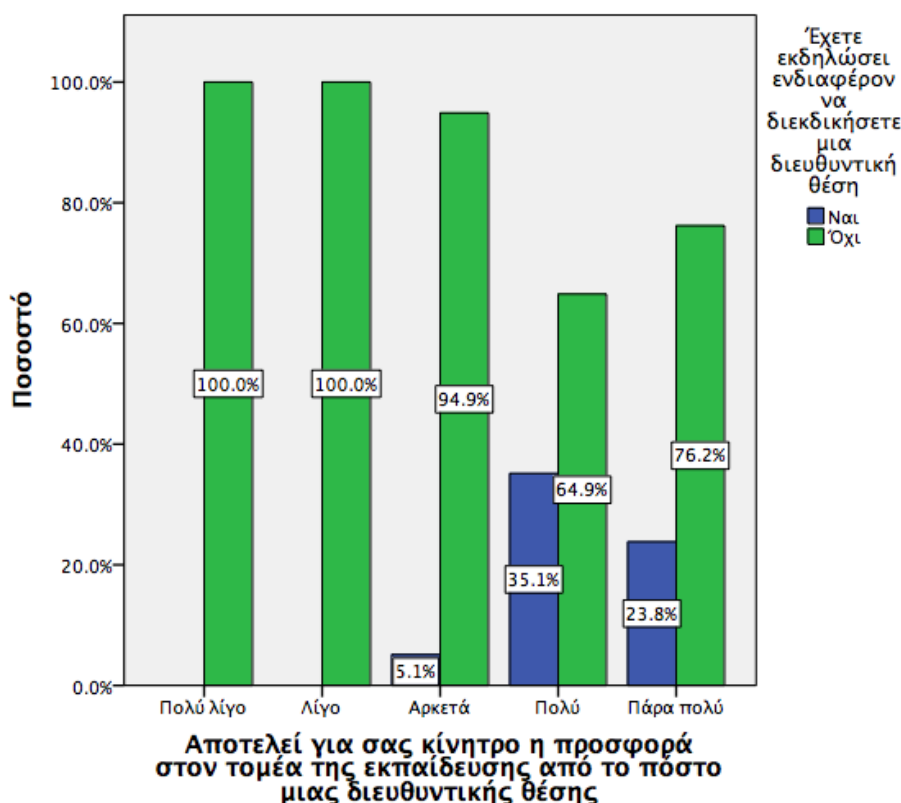
Αποτελέσματα για αν έχουν εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση σε σύγκριση με την αυτοεκτίμηση τους σε τρείς τομείς που είναι σημαντικοί για τη λήψη διοικητικής θέσης

		Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση			
		Ναι		Όχι	
		n	%	n	%
Αποφασιστικότητα	Πολύ λίγο	0	0.0%	1	100.0%
	Λίγο	0	0.0%	11	100.0%
	Αρκετά	3	4.7%	61	95.3%
	Πολύ	10	24.4%	31	75.6%
	Πάρα πολύ	6	17.1%	29	82.9%
Πυγμή	Πολύ λίγο	0	0.0%	1	100.0%
	Λίγο	0	0.0%	18	100.0%
	Αρκετά	5	7.8%	59	92.2%
	Πολύ	8	18.2%	36	81.8%
	Πάρα πολύ	7	26.9%	19	73.1%

Αμεροληψία	Πολύ λίγο	0	0.0%	1	100.0%
	Λίγο	0	0.0%	7	100.0%
	Αρκετά	0	0.0%	30	100.0%
	Πολύ	5	9.3%	49	90.7%
	Πάρα πολύ	15	24.6%	46	75.4%

Η τελευταία σημαντική εξάρτηση προέκυψε μεταξύ του αν έχουν εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση και του κατά πόσο αποτελεί για αυτές κίνητρο η προσφορά στην εκπαίδευση απο το πόστο της διευθυντικής θέσης ($\chi^2(4)=28.568$, $p=0.00<0.05$).

Τα αποτελέσματα δίνονται στο Γράφημα 4. Από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι οι γυναίκες οι οποίες θεωρούν πολύ ή πάρα πολύ σημαντικό κίνητρο την προσφορά στην εκπαίδευση απο το πόστο της διευθυντικής θέσης έχουν και μεγαλύτερη πιθανότητα να εκδηλώσουν ενδιαφέρον για μια διευθυντική θέση.



Γράφημα 4. Αποτελέσματα για το κατά πόσο αποτελεί για αυτές κίνητρο η προσφορά στην εκπαίδευση από το πόστο της διευθυντικής θέσης με το αν έχουν εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση

Στην συνέχεια στον Πίνακα 14 δίνονται τα αποτελέσματα της λογιστικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή το αν έχουν εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση και ανεξάρτητες μεταβλητές (1) αν τους έχει παροτρύνει κάποιος από το οικογενειακό τους περιβάλλοντος να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση, (2) το κατά πόσο θεωρούν ότι έχουν αποφασιστικότητα, (3) το κατά πόσο θεωρούν ότι έχουν αμεροληψία, (4) το κατά πόσο θεωρούν ότι έχουν πυγμή, (5) το κατά πόσο αποτελεί για αυτές κίνητρο η προσφορά στην εκπαίδευση από το πόστο της διευθυντικής θέσης. Από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι οι 5 μεταβλητές ερμηνεύουν το 36.3% της εκδήλωσης ενδιαφέροντος να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση. Από τις 5 μεταβλητές παρατηρούμε ότι αυτές που είναι στατιστικά σημαντικές είναι η ύπαρξη αμεροληψίας ($B=0.911$, $p=0.013$), η ύπαρξη πυγμής ($B=0.815$, $p=0.028<0.05$) και το αν αποτελεί κίνητρο η προσφορά στον τομέα της εκπαίδευσης από το πόστο μιας διευθυντικής θέσης ($B=0.959$, $p=0.001<0.05$). Από τους δείκτες $\exp(B)$ μπορούμε να πούμε ότι η αύξηση της αποφασιστικότητας αυξάνει την πιθανότητα εκδήλωσης ενδιαφέροντος να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση κατά 1.151, η αύξηση της πυγμής αυξάνει την πιθανότητα εκδήλωσης ενδιαφέροντος να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση κατά 1.244. Επίσης, η αύξηση του κατά πόσο αποτελεί κίνητρο η προσφορά στον τομέα της εκπαίδευσης από το πόστο μιας διευθυντικής θέσης αυξάνει την πιθανότητα εκδήλωσης ενδιαφέροντος να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση κατά 1.383.

Πίνακας 14

Αποτελέσματα λογιστικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη το αν έχουν εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση

Μεταβλητή	B	Τυπικό σφάλμα	p	Exp(B)
1. (Σταθερά)	12.565	2.831	0.000	
2. Αποφασιστικότητα	0.349	0.362	0.335	1.151
3. Πυγμή	0.815	0.374	0.028	1.182
4. Αμεροληψία	0.911	0.567	0.013	1.244
5. Σας έχει παροτρύνει κάποιος από το οικογενειακό σας περιβάλλον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση	0.125	0.588	0.832	0.883
6. Αποτελεί για σας κίνητρο η προσφορά στον τομέα της εκπαίδευσης από το πόστο μιας διευθυντικής θέσης	0.959	0.289	0.001	1.383

*R² Nagelkerke=36.3%

Συνοψίζοντας παρατηρήθηκε ότι το αν έχουν εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση σχετίζεται με το κατά πόσο θεωρούν ότι έχουν αποφασιστικότητα, πυγμή και αμεροληψία. Επιπλέον, παρατηρήθηκε ότι υπάρχει σημαντική σχέση μεταξύ του αν έχουν προσπαθήσει να αναλάβουν διευθυντική θέση και του κατά πόσο αποτελεί για αυτές κίνητρο η προσφορά στην εκπαίδευση από το πόστο της διευθυντικής θέσης. Αναλυτικότερα, προέκυψε ότι οι γυναίκες οι οποίες θεωρούν πολύ ή πάρα πολύ σημαντικό κίνητρο την προσφορά στην εκπαίδευση από το πόστο της διευθυντικής θέσης έχουν και μεγαλύτερη πιθανότητα να εκδηλώσουν ενδιαφέρον για μια διευθυντική θέση. Τέλος, από την λογιστική παλινδρόμηση προέκυψε ότι η αύξηση της αποφασιστικότητας, της πυγμής και η αύξηση του κατά πόσο αποτελεί κίνητρο η προσφορά στον τομέα της εκπαίδευσης από το πόστο μιας διευθυντικής θέσης αυξάνει την πιθανότητα εκδήλωσης ενδιαφέροντος για μια διευθυντική θέση.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα αυτή διαπιστώνεται ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί νιώθουν ικανές να τα καταφέρουν τόσο στη διοίκηση όσο και στη διδασκαλία, θεωρούν πολύ ενδιαφέρον το έργο της εκπαιδευτικής διοίκησης αλλά ελάχιστες έχουν εκδηλώσει προθυμία ανάληψης μιας διοικητικής θέσης και ακόμα λιγότερες έχουν κατακτήσει μια από αυτές.

Οι περισσότερες από αυτές πιστεύουν ότι η στήριξη από το οικογενειακό περιβάλλον βοηθά στη διεξαγωγή του διευθυντικού έργου και αρκετές θεωρούν ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις μπορούν να συνδυαστούν με τις αρμοδιότητες μιας διευθυντικής θέσης. Ένα πολύ σημαντικό εύρημα που αποδεικνύει ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν συνδέονται τόσο θετικά με την ανάληψη διοικητικής θέσης κάτι που ορίσαμε ως Πρώτη υπόθεση αυτής της έρευνας αφού πάρα πολλές συμμετέχουσες θεωρούν ότι μπορούν να συνδιάσουν τις οικογενειακές με τις επαγγελματικές ευθύνες. Τα ευρήματα αυτά έρχονται επίσης σε ασυμφωνία με την Αθανασούλα-Ρέππα (2008) η οποία υποστήριξε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί εκδηλώνουν φόβο να αναλάβουν επιπλέον αρμοδιότητες και αγχώνονται για πιθανές συγκρούσεις που μπορεί να επιφέρει ο συνδυασμός των οικογενειακών και επαγγελματικών ρόλων όπως επίσης και με τους Brown and Wynn (2004) οι οποίοι πιστεύουν ότι η σύγκρουση ανάμεσα στην καριέρα και στην οικογένεια είναι ένα βασικό εμπόδιο στην επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών.

Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί, σε μεγάλο ποσοστό συμφωνούν αρκετά με το ότι μια διευθυντική θέση προσδίδει κύρος και αναγνώριση σε έναν εκπαιδευτικό σε αντίθεση με την έρευνα της Κελαϊδίτου (2012) η οποία διαπίστωσε ότι το κύρος του διευθυντικού ρόλου έχει αποδυναμωθεί και δεν μπορεί να αποτελέσει κίνητρο για την ανέλιξη μιας καθηγήτριας στην εκπαιδευτική ιεραρχία. Επίσης οι γυναίκες της έρευνας μας δεν φαίνεται να θεωρούν ότι υπάρχει αντιστοιχία αμοιβών και ευθυνών στις διοικητικές θέσεις αλλά ούτε θεωρούν σημαντικό κίνητρο το επίδομα του διευθυντή σε σύγκριση με τον απαιτούμενο χρόνο εργασίας. Αυτό επιβεβαιώνει την Δεύτερη υπόθεση της έρευνας μας (Η έλλειψη κινήτρων για την ενασχόληση με την εκπαιδευτική διοίκηση σχετίζεται επίσης θετικά με τη διεκδίκηση μιας διευθυντικής

θέσης) και έρχεται σε συμφωνία με τις έρευνες των Kyriakoussi και Saiti (2006) και της Κελαϊδίτου (2012) που κατέληξαν στο ότι ο χαμηλός μισθός σε σύγκριση με τις απαιτήσεις μιας διευθυντικής θέσης δεν αποτελεί κίνητρο και ανακόπτει τη διάθεση των καθηγητριών για τη διεύθυνση των σχολείων .

Λίγες από αυτές πιστεύουν ότι αντιμετωπίζουν διαφορετικά μια γυναίκα και έναν άνδρα διευθυντή οι συνάδελφοί τους ενώ ελάχιστες είχαν ποτέ έμφυλη ρατσιστική αντίδραση από άνδρες συναδέλφους στην προσπάθεια διεκδίκησης ηγετικής θέσης. Στην συντριπτική τους πλειοψηφία διαφωνούν με το ότι οι διευθυντικές θέσεις είναι ανδρικά προνόμια και οι περισσότερες τους φαίνεται ότι έχουν συνεργαστεί με γυναίκα διευθύντρια. Το εύρημα αυτό έρχεται σε αντίθεση με την Τρίτη μας υπόθεση που συσχέτιζε τα κοινωνικά στερεότυπα με την απροθυμία ανάληψης ανώτερης διοικητικής θέσης. Επίσης αντιτίθεται στην έρευνα της Μαραγκουδάκη η οποία θεωρεί αιτία του αποκλεισμού των γυναικών από τις διευθυντικές θέσεις τις έμφυλες αντιλήψεις και τις απόψεις που ταυτίζουν τις διοικητικές θέσεις με το ανδρικό φύλο (Μαραγκουδάκη, 2008) αλλά και της Μπινίσκου που υποστηρίζει την ύπαρξη πολιτισμικών εμποδίων, και έμφυλων κοινωνικών στερεοτυπικών αντιλήψεων που προάγουν διακρίσεις και ανισότητες (Μπινίσκου, 2017).

Μεγάλο ποσοστό αυτών πιστεύει ότι η γραφειοκρατία που επικρατεί στο ελληνικό σύστημα δυσχεραίνει ακόμα και σήμερα τη διαδικασία διεκδίκησης μιας διευθυντικής θέσης συμπέρασμα σύμφωνο με την έρευνα των Athanassoula-Reppa και Koutouzis (2002) αλλά και άλλες συναφείς έρευνες (Παπασταμάτη & Κανταρτζή, 2006, □ Χατζηπαναγιώτου, 1997,) που αναφέρουν την γραφειοκρατία ως θεσμικό λόγο που εμποδίζει τη γυναίκα εκπαιδευτικό να αναλάβει διευθυντική θέση. Παρόλο που λίγες από αυτές γνωρίζουν τη διαδικασία επιλογής Διευθυντικών Στελεχών πιστεύουν ότι σε αυτήν είναι έντονη η παρουσία του ανδρικού φύλου, και η ύπαρξη μη αξιοκρατικών αλλά κομματικών κριτηρίων επιβεβαιώνοντας και πάλι την Τέταρτη και τελευταία υπόθεση της έρευνας μας σύμφωνα με την οποία ο συνδικαλιστικός και κομματικός χαρακτήρας της διαδικασίας επιλογής των διευθυντικών στελεχών και σχετίζεται θετικά με την ανάληψη διοικητικής θέσης. Σύμφωνα με τα παραπάνω είναι και η Τάκη που μέσω της ποσοτικής της έρευνας διαπίστωσε ότι για την απουσία των γυναικών ευθύνεται το καθεστώς επιλογής των διοικητικών στελεχών της εκπαίδευσης (Τάκη, 2008) αλλά και οι Δεληλίγκα, Ταρατόρη & Μπεκιάρη που διαπίστωσαν και πρόσφατα σχετικά ότι η κομματική

και η συνδικαλιστική παρέμβαση στην διαδικασία επιλογής διευθυντικών στελεχών είναι μια αιτία αποκλεισμού των γυναικών εκπαιδευτικών από την πρόσβαση σε διευθυντικές θέσεις (Δεληλίγκα, Ταρατόρη & Μπεκιάρη, 2015).

Τέλος διαπιστώνεται χαμηλό το ποσοστό των γυναικών που έχουν στην κατοχή τους επιμορφωτικούς τίτλους σπουδών είτε στον τομέα της διοίκησης είτε γενικότερα, γεγονός που μπορεί να εξηγείται από το ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών της έρευνας είναι έγγαμες, οι περισσότερες με παιδιά και αναμφίβολα με ελάχιστο ελεύθερο χρόνο για επιμορφωτικές δράσεις. Το παραπάνω εύρημα έρχεται σε συμφωνία με την έρευνα της Χρυσάφη η οποία κατέληξε στο ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις εμποδίζουν τις γυναίκες να αποκτήσουν περαιτέρω τίτλους σπουδών που θεωρούνται αναγκαίοι για την ανέλιξη τους στο εκπαιδευτικό επάγγελμα (Χρυσάφη, 2014). Παρά την έλλειψη περαιτέρω ακαδημαϊκών προσόντων οι γυναίκες εκπαιδευτικοί πιστεύουν ότι έχουν σημαντικά στοιχεία στον χαρακτήρα τους (αποφασιστικότητα, πυγμή, αμεροληψία) που μπορούν να συμβάλλουν θετικά στη διοίκηση των σχολικών μονάδων ενώ θεωρούν ότι τρόπος διοίκησης τους δεν διαφέρει και πολύ από το ανδρικό πρότυπο διοίκησης σε αντίθεση με την έρευνα της Brinia (2011) σύμφωνα με την οποία οι γυναίκες θεωρούνται πιο ευαίσθητες και συναισθηματικές, με λιγότερη αυτοπεποίθηση, αντοχές και φιλοδοξίες τους για διεκδίκηση διευθυντικών.

Συνοψίζοντας καταλήγουμε σε αντίθεση με πολλές άλλες έρευνες των προηγούμενων ετών, ότι οι συμμετέχουσες στην έρευνα μας δεν θεωρούν βασική αιτία της υποεκπροσώπησης τους στην εκπαιδευτική διοίκηση τις συγκρούσεις μεταξύ οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων καθώς πιστεύουν ότι είναι δυναμικές και μπορούν να συνδυάσουν αυτούς τους δυο τομείς με την παράλληλη βέβαια στήριξη από το οικογενειακό τους περιβάλλον. Επίσης δεν νιώθουν ότι έρχονται αντιμέτωπες με κοινωνικά στερεότυπα και έμφυλες συμπεριφορές καθημερινά στον χώρο εργασίας τους αλλά θεωρούν σαν βασικότερη αιτία απουσίας τους από την εκπαιδευτική διοίκηση τον γραφειοκρατικό, κομματικό και μη αξιοκρατικό χαρακτήρα της διαδικασίας επιλογής διευθυντικών στελεχών κάτι που διαπιστώνεται εδώ και πάρα πολλά χρόνια σε σχετικές έρευνες.

Παρατηρείται το φαινόμενο λοιπόν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί να μην υποβάλουν αιτήσεις για διευθυντικές θέσεις, παρόλο που έχουν εμπιστοσύνη στον χαρακτήρα

τους και στις ικανότητές τους. Κάποια μεμονωμένα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ενός ατόμου δεν μπορούν πάντα να επιφέρουν αλλαγές στην επαγγελματική εξέλιξη εάν δεν συνοδεύονται από την εξέλιξη του επιπέδου σπουδών και την επιμόρφωση η οποία είναι πολύ σημαντική και καταλυτική στην επίλυση εργασιακών θεμάτων. Η έλλειψη της όμως συνδέεται άμεσα με την έλλειψη χρόνου και την σημαντικότητα των οικογενειακών ευθυνών για μια γυναίκα εκπαιδευτικό. Θεωρούνται αναγκαία προγράμματα συστηματικής επιμόρφωσης σε θέματα διοίκησης για όλες τις γυναίκες εκπαιδευτικούς κάτι που θα μπορούσε να επιφέρει ριζική αλλαγή στη στάση των καθηγητριών απέναντι στη διοίκηση. Επίσης, σημαντική διαπιστώνεται και η υποστήριξη από το οικογενειακό περιβάλλον με ταυτόχρονη παροχή κίνητρων κοινωνικής προστασίας (περισσότεροι παιδικοί σταθμοί, ολοήμερα σχολεία κ.λπ.) από το κράτος ώστε η γυναίκα εκπαιδευτικός-μητέρα να μπορεί να ονειρεύεται και να προσπαθεί να υλοποιεί τις επαγγελματικές της φιλοδοξίες.

Γενικά η καθιέρωση πολιτικών που μπορούν να προωθήσουν την ισότητα, ώστε να καταργηθούν τα αρνητικά στερεότυπα όχι μόνο μέσα στην εκπαιδευτική δομή, αλλά και στην κοινωνία θεωρείται απαραίτητη στον αιώνα που διανύουμε. Η έντονη παρουσία του ανδρικού φύλου στη διαδικασία επιλογής διευθυντικών στελεχών με ότι αυτό συνεπάγεται, η έλλειψη αξιοκρατικών κριτηρίων σε συνδυασμό με τον γραφειοκρατικό και κομματικό χαρακτήρα του συστήματος αποκλείει το γυναικείο φύλο από τις ηγετικές θέσεις. Η ισότιμη αξιοποίηση γυναικών και αντρών στην εκπαιδευτική διοίκηση στα πλαίσια ενός αποδοτικού στρατηγικού προγραμματισμού θα μπορούσε να επιτευχθεί με τον συντονισμό των φορέων και την συστηματική και όχι περιστασιακή εφαρμογή πολιτικών σε θέματα ισότητας.

Τα πορίσματα αυτής της έρευνας σίγουρα δεν μπορούν να γενικευτούν λόγω του ότι τα συμπεράσματά μας βασίστηκαν σε παρατηρήσεις που έγιναν μόνο σε δύο νομούς της Ελλάδας και αφορούσαν σχετικά μικρό δείγμα αλλά μας δείχνουν τουλάχιστον πώς σκέφτονται, τι φοβούνται, τι προσδοκούν και πώς αντιδρούν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί σε αυτούς τους δυο μεγάλους νομούς της χώρας μας σχετικά με την επαγγελματική τους ανέλιξη στα χρόνια που διανύουμε. Χρήσιμο παρ' όλα αυτά θα ήταν η έρευνα μας να μπορούσε να επεκταθεί και να επαναληφθεί στο μέλλον σε μεγαλύτερο δείγμα ακόμα και σε πανελλαδικό επίπεδο, ενώ ιδιαίτερο ενδιαφέρον θα είχε και η διερεύνηση των απόψεων των ανδρών εκπαιδευτικών σχετικά με τους

παράγοντες που θεωρούν αυτοί ότι εμποδίζουν τις γυναίκες να συμμετέχουν στον στόχο της εκπαιδευτικής διοίκησης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

Αδαμοπούλου, Φ.(2016). *Η Γυναίκα και η Διοίκηση της σχολικής μονάδας. Μια εμπειρική έρευνα σε σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δυτικής Θεσσαλονίκης, Μετά την εφαρμογή του Ν. 4327/15.*(Διπλωματική Εργασία). Πάτρα: ΕΑΠ.

Αθανασούλα – Ρέππα, Α., (1999). *Η επικοινωνία στον εκπαιδευτικό οργανισμό*, στο: Αθανασούλα – Ρέππα, Α., Ανθοπούλου, Σ., Κατσουλάκης, Σ., Μαυρογιώργος, Γ., (1999). *Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων: Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού*, τόμ.Β΄, Πάτρα:ΕΑΠ.

Αθανασούλα – Ρέππα, Α. (2008). *Εκπαιδευτική διοίκηση και οργανωσιακή συμπεριφορά*. Αθήνα: Έλλην.

Ανδρικογιαννοπούλου, Α. (2010). *Διερεύνηση των Αντιλήψεων των Εκπαιδευτικών σχετικά με την παρουσία των δύο φύλων στην Οργάνωση και Διοίκηση των Σχολικών Μονάδων της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: η περίπτωση του Ν.Αχαΐας στις κρίσεις του 2007*. (Διπλωματική Εργασία). Πάτρα: ΕΑΠ.

Αντωνιάδου,Κ.(2007). *Τα αίτια της ελλιπούς αντιπροσώπευσης των γυναικών στη διοίκηση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα*.Διπλωματική Εργασία, Πάτρα: ΕΑΠ.

Βογιατζή, Τ. & Χατζίκου ,Γ.(2017). «*Ανάληψη ηγετικών θέσεων στον εκπαιδευτικό κλάδο. Μελέτη σε γυναίκες εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σε γενικά και ειδικά σχολεία του Δήμου Ρόδου*».Πτυχιακή Εργασία, Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ιδρυμα Κρήτης.

Δαράκη, Ε., (2007). *Εκπαιδευτική ηγεσία και φύλο*, Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο.

Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β. & Σακκά, Δ. (επ) (2003). *Εφηβικές Ταυτότητες Φύλου: Διερευνώντας τον παράγοντα φύλο στο σχολικό πλαίσιο. Εγχειρίδιο με ερευνητικά εργαλεία για εκπαιδευτικούς*. Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας www.kethi.gr/greak/programmata/index/htm.

Δεληλίγκα,Στ.,Ταρατόρη,Ε.&Μπεκιάρη,Α.(2015).*Αποτελεσματική ηγεσία και πρακτικές ηγεσίας σε σχολικές μονάδες: Η οπτική του φύλου*

Ζιώγου – Καραστεργίου, Σ. (2006). *Η ιστορία των γυναικών εκπαιδευτικών κατά τον 19ο και τις αρχές του 20ου αιώνα: Πρωτοπόρες Ελληνίδες παιδαγωγοί, ο ρόλος και η προσφορά τους στην εκπαίδευση και την κοινωνία. Στο Σ. Ζιώγου – Καραστεργίου, Διερευνώντας το φύλο. Ιστορική διάσταση και σύγχρονος προβληματισμός στη Γενική, Επαγγελματική και Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση* (σσ. 351-374). Θεσσαλονίκη: Βάνιας

Ζωγραφάκη, Μ. (2011). Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών (ΕΚΠΑ), *Κοινωνικές πορείες γυναικών από τη μειονότητα της Θράκης: ο ρόλος της εκπαίδευσης*.

Κακλαμανάκη, Ρ. (2007). *Η γυναίκα χτες και σήμερα*. Αθήνα: ΚΕΔΡΟΣ

Καλομοίρη, Α. (2017). «*Η υποαντιπροσώπηση των γυναικών στην εκπαιδευτική ηγεσία στα πλαίσια του νόμου Ν.4327/2015*». Διπλωματική Εργασία, Πάτρα: ΕΑΠ.

Κανταράκη, Μ., Παγκάκη, Μ., & Σταματελοπούλου, Ε. (2008). *Κατά Φύλο Επαγγελματικός Διαχωρισμός (Κάθετος και Οριζόντιος): Διακρίσεις και Ανισότητες κατά των Γυναικών στην Εκπαίδευση. Παρατηρητήριο για την Ισότητα στην Εκπαίδευση*. Αθήνα. Ανακτήθηκε 8 Δεκεμβρίου, 2015, από <http://www.kethi.gr>

Κανταρτζή, Ε. (2003). *Τα Στερεότυπα του Ρόλου των Φύλων στα Σχολικά Εγχειρίδια του Δημοτικού Σχολείου*. Θεσσαλονίκη: Κυριακίδη.

Κανταρτζή, Ε., & Ανθόπουλος, Κ. (2006). *Η συμμετοχή των δύο φύλων στην στελέχωση της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών θεμάτων*

Καραματσούκης, Χ. (2005). *Βελτιωμένοι Εκτιμητές για τα ποσοστιαία σημεία της Διπαραμετρικής Εκθετικής κατανομής*. Πτυχιακή Διατριβή. Τμήμα Μαθηματικών. Πανεπιστήμιο Αιγαίου

Καρίκα, Θ. (2016). *Νέο πλαίσιο επιλογής διευθυντών εκπαιδευτικών μονάδων (Ν.4327/2015): Απόψεις Διευθυντών και εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. (Μεταπτυχιακή εργασία, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο)*. Διαθέσιμο από τη βάση δεδομένων της Βιβλιοθήκης του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου

Κατσάνος, Χ. και Αβούρης, Ν. (2015). *Στατιστικές Μέθοδοι Ανάλυσης Πειραματικών Δεδομένων Συνεργασίας*. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο (20/5/2018)

<http://karagian.users.uth.gr/cscl/22-Katsanos-Avouris.pdf>

Κελαϊδίτου, Μ. (2012). *Το γυναικείο φύλο στη διοίκηση σχολικών μονάδων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης: παράγοντες διαμόρφωσης φιλοδοξιών*. Διδακτορική Διατριβή. Διαθέσιμο στο <https://www.didaktorika.gr/eadd/handle/10442/30430> (6/6/2018)

Κογκίδου, Δ., & Τάκη, Β. (2005). *Γυναίκες στη Διοίκηση της Εκπαίδευσης – Τα Οργανωσιακά Εμπόδια*. Στο: Π. Γεωργογιάννη (Επιμ.), *Πρακτικά του 2ου Πανελληνίου Συνεδρίου Διοίκηση Α/θμιας και Β/θμιας Εκπαίδευσης*, 3, (σελ. 203– 216). Πάτρα: Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης Πανεπιστημίου Πατρών.

Κουτούζης, Ε. (1999). *Γενικές Αρχές Μάνατζμεντ*. Πάτρα: ΕΑΠ. Κουτούζης, Ε. (2008). *Η Εκπαιδευτική μονάδα ως οργανισμός*. Στο: Αθανασούλα – Ρέππα, Α., Δακοπούλου, Α., (2008). *Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων: Εκπαιδευτική Διοίκηση και Πολιτική*. Τομ.: Α', Πάτρα: ΕΑΠ.

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

Μαραγκουδάκη, Ε. (2001). *Η σύνθεση του διδακτικού προσωπικού και ο καταμερισμός εργασίας με βάση τον παράγοντα φύλο στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση κατά το χρονικό διάστημα 1974 – 1997*. Ιωάννινα: Δωδώνη.

Μαρκόπουλος, Ι., & Αργυρίου, Α. (2014, Μάιος – Ιούνιος). *Η Απουσία των Γυναικών Εκπαιδευτικών από την Εκπαιδευτική Διοίκηση*. Ανακοίνωση στο 9ο Διεθνές Συνέδριο Επιχειρήσεων και Οικονομικών Συστημάτων. Θεσσαλονίκη.

Μπινίσκου, Ε. (2017). *Γυναίκες στη Διοίκηση της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και νέο σύστημα αξιολόγησης και επιλογής (Ν.4327/2015) Διευθυντών Σχολικών Μονάδων*. Διπλωματική Εργασία. ΕΑΠ.

Μπουραντάς, Δ. (2005). *Ηγεσία: Ο Δρόμος της Διαρκούς Επιτυχίας* Αθήνα: Κριτική.

Μπουρνούδη, Ε., & Ψάλτη, Α. (1997). *Επαγγελματικές επιλογές και προσδοκίες των νέων και της οικογένειάς τους. Η επίδραση του φύλου*. Στο Β. Δεληγιάννη και Σ. Ζιώγου (επιμ.), Φύλο και Σχολική Πράξη, σσ. 621-644. Θεσσαλονίκη: Βάνιας.

Νούσια, Ε. (2011). «*Εκπαιδευτική διοίκηση και φύλο: Η περίπτωση προαγωγής και ανέλιξης σε ηγετικές θέσεις των γυναικών στην Β/θμια Εκπαίδευση Θεσσαλίας*». Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

Ντερμανάκης, Ν. (2004). *Το εύρος της «γυάλινης οροφής» σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας.

Παντελίδου- Μαλούτα, Μ. (2002). *Το φύλο της Δημοκρατίας: Ιδιότητα του πολίτη και έμφυλα υποκείμενα*. Αθήνα: Σαββάλας.

Πασιαρδής, Π. (2004). *Εκπαιδευτική Ηγεσία: Από την περίοδο της ευμενούς αδιαφορίας στη σύγχρονη εποχή*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Πατσιομίτου, Σ. (2011). *Ισότητα των φύλων στην εκπαίδευση: Οι γυναίκες διδάσκουν- οι άνδρες διοικούν*;

Πηλαβάκη, Α. (2008). *Γυναίκα στη Σύγχρονη Κοινωνία Διεθνώς και στην Κύπρο: Προσωπικότητα και παράγοντες Επιτυχίας*. Λευκωσία: Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου.

Πολυμεροπούλου, Β. (2011). *Το ζήτημα των ίσων ευκαιριών στην Ελληνική Εκπαιδευτική Διοίκηση : Διερεύνηση των απόψεων Γυναικών Διευθυντριών και Ανδρών Διευθυντών Σχολικών Μονάδων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης*. Διπλωματική Εργασία, Πάτρα: ΕΑΠ.

Σαϊτή, Α. (2000). *Γυναίκες εκπαιδευτικοί και σχολική διοίκηση στην Ελλάδα*. Τα Εκπαιδευτικά, τχ.57-58, 150-163.

Σαϊτής, Χ. (2005). *Οργάνωση και Λειτουργία των Σχολικών Μονάδων*, Αθήνα.

Σαϊτή, Α., & Σαϊτής, Χ. (2011). *Εισαγωγή στη Διοίκηση της Εκπαίδευσης (θεωρία και μελέτη περιπτώσεων)*, Τομ.Α΄. Αθήνα: Αυτοέκδοση.

Σιδηροπούλου – Δημακάκου, Δ., (1996), *Η αναγκαιότητα διατύπωσης μιας θεωρίας επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών*, Η Λέσχη των Εκπαιδευτικών, τχ.14, σελ. 33-34.

Τάκη, Π. (2006). *Γυναίκες εκπαιδευτικοί στη διοίκηση της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης* (Διδακτορική διατριβή). Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης/ Π.Τ.Δ.Ε., Θεσσαλονίκη.

Τσικαλάκη, Κυριακή (2006). *Η Γυναίκα στη Διοίκηση της Σχολικής Μονάδας στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση: Μια Ποιοτική Διερεύνηση*. Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, Τμήμα Επιστημών της Προσχολικής Αγωγής και του Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού. Πανεπιστήμιο Αιγαίου

Φουσεκά, Μ. (1994). *Η γυναίκα εκπαιδευτικός και η θέση της στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση*. Εκπαιδευτική Κοινότητα, 25, 16-17.

Χαμπίδης, Θ.(2011). «Ο ρόλος του φύλου (εκπαιδευτικού και μαθητή) στην εκπαιδευτική διαδικασία. Η οπτική των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης».Διδακτορική Διατριβή, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης .

Χατζηπαναγιώτου, Π. (1997). *Η συμμετοχή των εκπαιδευτικών σε θέματα διοίκησης και διαχείρισης της σχολικής μονάδας. Η επίδραση του παράγοντα φύλου*. Στο Β. Δελιγιάννη, & Σ. Ζιώγου (επιμ.) Φύλο και Σχολική Πράξη. Θεσσαλονίκη: Βάνιας

Χατζηπαναγιώτου, Π. (2003). *Η διοίκηση του σχολείου και η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων*. Θεσσαλονίκη: ΑφοίΚυριακίδη.

Χρυσάφη,Φ.(2014). «*Η κοινωνικο-οικονομική και οικογενειακή κατάσταση των γυναικών εκπαιδευτικών ως καθοριστικός παράγοντας για την ανάληψη διοικητικών καθηκόντων*. Υπότιτλος: Απόψεις των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας ενός νομού της Β. Ελλάδας». Διπλωματική Εργασία , Πάτρα: ΕΑΠ.

Ξένη

Bloot, R., & Browne, J. (1996). *Reasons for the Underrepresentation of Females at Head of Department Level in Physical Education in Government Schools in Western Australia* . Gender and Education, 8 (1), 81-101.

Brinia, V. (2011). *Male educational leadership in Greek primary schools: A theoretical framework based on experiences of male school leaders*. International Journal of Educational Management, 25 (2), 164 – 185. Retrieved October 13, 2015, from <http://www.lib.eap.gr>.

Coleman, M. (2005). «*Gender and School Leadership*», International Studies in Educational Administration, vol. 33, n. 2.

Hutsinson, S., (2002). «*Women in School Leadership: Taking Steps to Help Them Make the Leap*» στο Perreault G, Lunenburg, F The Changing World of School Administration, Lanham, Maryland and Oxford: The Scarecrow Press Inc.

Ferrario, M. (1994). *Women as Managerial Leaders*, In Mj. Davidson, & R.j. Burke R. (Eds), Women in Management, Current Research Issues, London: Paul Chapman Publishing, pp. 110-125.

Fuller, K. (2013). *Women secondary head teachers in England: Where are they now?* University of Nottingham, Nottingham, UK

Kaparou, M. & Brush, T. (2007). *Invisible barriers: the career progress of women secondary school principals in Greece*. Compare: A journal of Comparative International Education, 37(2), pp. 221-237.

Kyriakoussis, A., & Saiti, A. (2006). *Underrepresentation of women in Public Primary School Administration: The experience of Greece*. International Electronic Journal of Leadership in Learning, 10(5).

Morris, J. (1993). *Women and Educational Management: a Trinidad and Tobago perspective*. British Educational Research Journal, 19 (4), 343–356. Retrieved October 14, 2015.

Oakley, A. (1972). *Sex, Gender and Society*

Rusch, E. (2002). «*The (Un)Changing World of School Leadership A Journey from Discourse to Practice*», στο Perreault G, Lunenburg F, The Changing World of School Administration, Lanham, Maryland and Oxford: The Scarecrow Press Inc.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΣΥΝΟΔΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΟΛΗ

Ονομάζομαι Μαρία Καλούδη και είμαι μεταπτυχιακή φοιτήτρια του ΕΑΠ στο πρόγραμμα Σπουδές στην Εκπαίδευση. Στα πλαίσια της εκπόνησης της διπλωματικής μου πρόκειται να πραγματοποιηθεί μια πιλοτική έρευνα για την διερεύνηση της υποεκπροσώπησης των γυναικών στις διευθυντικές θέσεις των σχολικών μονάδων της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Για τις ανάγκες αυτής της έρευνας συντάξα ένα ερωτηματολόγιο το οποίο σας αποστέλλω και σας παρακαλώ να μου το επιστρέψετε συμπληρωμένο ηλεκτρονικά μέσα σε διάστημα μιας εβδομάδας. Σας διαβεβαιώνω πως θα διατηρηθεί το ανώνυμο στην ηλεκτρονική σας διεύθυνση, πως δε θα χρησιμοποιηθεί για άλλους λόγους εκτός της έρευνας και οι απαντήσεις σας θα είναι εμπιστευτικές. Το ερωτηματολόγιο χρειάζεται ελάχιστο χρόνο για τη συμπλήρωσή του και θα με βοηθήσει πολύ στην εξέλιξη της έρευνάς μου. Παρακαλώ στείλτε μου το συμπληρωμένο ερωτηματολόγιο στο ηλεκτρονικό μου ταχυδρομείο mkaloudi6076@yahoo.gr

Με εκτίμηση,
Καλούδη Μαρία

Ι.ΑΤΟΜΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

1. Ηλικία:

κάτω των 30 ☐ 30-40 ☐ 40-50 ☐ άνω των 50 ☐

2. Οικογενειακή κατάσταση:

Άγαμη ☐ Έγγαμη ☐ Διαζευγμένη ☐ Χήρα ☐

3.Υπαρξη παιδιών:

Ναι ☐ Όχι ☐ Αν ναι ,πόσα ☐

4.Τόπος Διαμονής:

Πάτρα ☐ Αθήνα ☐ επαρχιακή πόλη ☐ χωριό ☐

ΙΙ.ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

5. Είστε κάτοχος πτυχίου:

ΑΕΙ ☐ ΤΕΙ ☐

Μεταπτυχιακό ☐ Διδακτορικό ☐

6. Είστε κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στην Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων;

Ναι ☐ Όχι ☐

7. Έχετε παρακολουθήσει κάποιο σεμινάριο επιμόρφωσης σχετικό με θέματα εκπαιδευτικής διοίκησης;

Ναι ☐ Όχι ☐

8. Έτη προϋπηρεσίας:

Έως 10 ☐ 11-20 ☐ 21-30 ☐ 31 και άνω ☐

III.ΓΥΝΑΙΚΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

9.Θεωρείτε ενδιαφέρον το έργο της Εκπαιδευτικής Διοίκησης;

Πολύ λίγο ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

10.Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση;

Ναι ☐ Όχι ☐

11.Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση; Αν ναι ποια;

Ναι ☐ Όχι ,ποτέ ☐

Υποδιευθύντρια ☐ Σχολική Σύμβουλος ☐

Διευθύντρια ☐ Προϊσταμένη Διεύθυνσης ☐

12.Πιστεύετε ότι έχετε τα παρακάτω χαρακτηριστικά που απαιτούνται για την ανάληψη μιας διευθυντικής θέσης :

A) Αποφασιστικότητα

Πολύ λίγο ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

B) Πυγμή

Πολύ λίγο ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

Γ) Αμεροληψία

Πολύ λίγο ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

13.Πιστεύετε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί είναι ικανές να διοικήσουν μια εκπαιδευτική μονάδα;

Πολύ λίγο ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

14.Θεωρείτε ότι είναι εφικτή μια καλή διδασκαλία παράλληλα με μια επιτυχημένη διευθυντική καριέρα;

Πολύ λίγο ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

IV.ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

15.Πιστεύετε ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις μπορούν να συνδυαστούν με τις αρμοδιότητες μιας διευθυντικής θέσης ;

Πολύ λίγο ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

16. Σας έχει παροτρύνει κάποιος από το οικογενειακό σας περιβάλλον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση ; αν ναι ποιος;

Ναι ☐ Όχι ☐ Σύντροφος ☐

Παιδιά ☐ Γονείς ☐ Συγγενείς ☐

17. Πιστεύετε ότι η στήριξη από το οικογενειακό περιβάλλον βοηθά στη διεκπεραίωση του διευθυντικού έργου;

Πολύ λίγο ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

18. Πιστεύετε ότι το οικογενειακό πλαίσιο(μορφωτικό επίπεδο και επάγγελμα γονέων)στο οποίο έχει ανατραφεί μια γυναίκα εκπαιδευτικός παίζει ρόλο στην μετέπειτα επαγγελματική της εξέλιξη;

Πολύ λίγο ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

19.Πιστεύετε ότι οι διευθυντικές θέσεις είναι ανδρικά προνόμια;

Ναι ☐ Όχι ☐

20. Έχετε συνεργαστεί ποτέ με γυναίκα διευθύντρια;

Ναι ☐ Όχι ☐

21. Θεωρείται ότι ο τρόπος άσκησης του διοικητικού έργου διαφέρει μεταξύ γυναίκας και άνδρα διευθυντή;

Πολύ λίγο ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

22. Πιστεύετε ότι υπάρχει διαφορά στον τρόπο που αντιμετωπίζουν μια γυναίκα και έναν άνδρα διευθυντή οι συνάδελφοί τους;

Πολύ λίγο ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

23. Είχατε ποτέ αρνητική αντιμετώπιση από άνδρες συναδέλφους στην προσπάθεια διεκδίκησης ηγετικής θέσης λόγω του φύλου σας;

Πολύ λίγο ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

V.ΚΙΝΗΤΡΑ

24.Αποτελεί για σας κίνητρο η προσφορά στον τομέα της εκπαίδευσης από το πόστο μιας διευθυντικής θέσης;

Πολύ λίγο ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

25.Θεωρείτε ότι μια διευθυντική θέση προσδίδει κύρος και αναγνώριση σε έναν εκπαιδευτικό;

Πολύ λίγο ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

26. Αποτελεί για σας κίνητρο ένα μειωμένο διδακτικό ωράριο σε συνδυασμό με τις διοικητικές αρμοδιότητες;

Πολύ λίγο ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

27.Θεωρείτε ότι υπάρχει αντιστοιχία αμοιβών και ευθυνών στα διοικητικά πόστα;

Πολύ λίγο ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

28.Αποτελεί για σας κίνητρο το επίδομα του διευθυντή;

Πολύ λίγο ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

29.Θεωρείτε το ύψος του επιδόματος ικανοποιητικό σε σχέση με τον επιπλέον χρόνο εργασίας που απαιτεί μια διευθυντική θέση;

Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Μέτριο ☐ Καλό ☐ Πολύ καλό ☐

VI. ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΤΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

30.Γνωρίζετε τη διαδικασία επιλογής διευθυντών στις μονάδες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης;

Πολύ λίγο ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

31.Πιστεύετε ότι στα συμβούλια επιλογής στελεχών της εκπαίδευσης είναι ισάριθμοι οι άνδρες και οι γυναίκες αξιολογητές;

Ναι ☐ Όχι ☐

32.Ποιοι πιστεύετε ότι υπερισχύουν αριθμητικά;

Άνδρες ☐ Γυναίκες ☐ Ισάριθμοι ☐

33. Θεωρείτε ότι τα κριτήρια των συμβουλίων επιλογής στελεχών είναι αντικειμενικά;

Πολύ λίγο ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

34. Πιστεύετε ότι τα συμβούλια επιλογής αξιολογούν τις γυναίκες εκπαιδευτικούς ισότιμα με τους άνδρες;

Πολύ λίγο ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

35. Θεωρείτε ότι η γραφειοκρατία που επικρατεί στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα δυσχεραίνει τη διαδικασία διεκδίκησης μιας διευθυντικής θέσης;

Πολύ λίγο ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

36. Πιστεύετε ότι στα συμβούλια επιλογής επικρατούν και κομματικά κριτήρια;

Πολύ λίγο ☐ Λίγο ☐ Αρκετά ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

Crosstabs

Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση * Ηλικία

Crosstab

Count

		Ηλικία			
		Κάτω των 30	30-40	40-50	Άνω των 50
Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση	Ναι	1	3	9	7
	Όχι	12	41	47	33
Total		13	44	56	40

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.979 ^a	3	.395
Likelihood Ratio	3.223	3	.358
Linear-by-Linear Association	2.356	1	.125
N of Valid Cases	153		

a. 1 cells (12.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.70.

Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση *
Οικογενειακή κατάσταση

Crosstab

Count

		Οικογενειακή κατάσταση				Total
		Άγαμη	Έγγαμη	Διαζευγμένη	Χήρα	
Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση	Ναι	6	11	2	1	
	Όχι	39	83	11	0	
Total		45	94	13	1	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.869 ^a	3	.076
Likelihood Ratio	4.291	3	.232
Linear-by-Linear Association	.575	1	.448
N of Valid Cases	153		

a. 3 cells (37.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .13.

Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση * Έτη προϋπηρεσίας

Crosstab

Count

		Έτη προϋπηρεσίας				Total
		Έως 10	11-20	21-30	31 και άνω	
Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση	Ναι	5	6	6	3	
	Όχι	37	54	26	9	
Total		42	60	32	12	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.796 ^a	3	.424
Likelihood Ratio	2.588	3	.460
Linear-by-Linear Association	1.798	1	.180
N of Valid Cases	146		

a. 2 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.64.

Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση * Ύπαρξη παιδιών

Crosstab

Count

		Ύπαρξη παιδιών		Total
		Ναι	Όχι	
Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση	Ναι	16	4	20
	Όχι	89	44	133
Total		105	48	153

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.382 ^a	1	.240	.307	
Continuity Correction ^b	.841	1	.359		
Likelihood Ratio	1.484	1	.223		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	1.373	1	.241		
N of Valid Cases	153				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.27.

b. Computed only for a 2x2 table

Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση * Πιστεύετε ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις μπορούν να συνδυαστούν με τις αρμοδιότητες μιας διευθυντικής θέσης

Crosstab

Count

		Πιστεύετε ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις μπορούν να συνδυαστούν με τις αρμοδιότητες μιας διευθυντικής θέσης			
		Πολύ λίγο	Λίγο	Αρκετά	
Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση	Ναι	0	1	10	
	Όχι	10	32	48	
Total		10	33	58	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.206 ^a	4	.184
Likelihood Ratio	8.503	4	.075
Linear-by-Linear Association	4.048	1	.044
N of Valid Cases	153		

a. 3 cells (30.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .92.

Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση * Σας έχει παροτρύνει κάποιος από το οικογενειακό σας περιβάλλον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση

Crosstab

Count

		Σας έχει παροτρύνει κάποιος από το οικογενειακό σας περιβάλλον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση		Total
		Ναι	Όχι	
Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση	Ναι	12	8	20
	Όχι	48	85	133
Total		60	93	153

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact sig
Pearson Chi-Square	4.170 ^a	1	.041	.051	
Continuity Correction ^b	3.227	1	.072		
Likelihood Ratio	4.062	1	.044		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	4.142	1	.042		
N of Valid Cases	153				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.84.

b. Computed only for a 2x2 table

Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση * Πιστεύετε ότι οι διευθυντικές θέσεις είναι ανδρικά προνόμια

Crosstab

Count

		Πιστεύετε ότι οι διευθυντικές θέσεις είναι ανδρικά προνόμια		Total
		Ναι	Όχι	
Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση	Ναι	1	19	20
	Όχι	4	128	132
Total		5	147	152

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact sig
Pearson Chi-Square	.212 ^a	1	.645		
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.188	1	.665		
Fisher's Exact Test				.511	

Linear-by-Linear Association	.210	1	.646	
N of Valid Cases	152			

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .66.

b. Computed only for a 2x2 table

Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση * Θεωρείται ότι ο τρόπος άσκησης του διοικητικού έργου διαφέρει μεταξύ γυναικας και άνδρα διευθυντή

Crosstab

Count

		Θεωρείται ότι ο τρόπος άσκησης του διοικητικού έργου διαφέρει μεταξύ γυναικας και άνδρα διευθυντή			
		Πολύ λίγο	Λίγο	Αρκετά	
Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση	Ναι	6	3	8	
	Όχι	26	35	47	
Total		32	38	55	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.048 ^a	4	.727

Likelihood Ratio	2.089	4	.719
Linear-by-Linear Association	.283	1	.595
N of Valid Cases	153		

a. 4 cells (40.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.18.

Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση * Πιστεύετε ότι υπάρχει διαφορά στον τρόπο που αντιμετωπίζουν μια γυναίκα και έναν άνδρα διευθυντή οι συνάδελφοί τους

Crosstab

Count

		Πιστεύετε ότι υπάρχει διαφορά στον τρόπο που αντιμετωπίζουν διευθυντή οι συνάδελφοί τους			
		Πολύ λίγο	Λίγο	Αρκετά	
Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση	Ναι	4	2	8	
	Όχι	18	38	47	
Total		22	40	55	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.247 ^a	4	.181

Likelihood Ratio	7.683	4	.104
Linear-by-Linear Association	.058	1	.809
N of Valid Cases	153		

a. 3 cells (30.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.18.

Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση * Είχατε ποτέ αρνητική αντιμετώπιση από άνδρες συναδέλφους στην προσπάθεια διεκδίκησης ηγετικής θέσης, λόγω του φύλου σας

Crosstab

Count

		Είχατε ποτέ αρνητική αντιμετώπιση από άνδρες συναδέλφους ηγετικής θέσης, λόγω του φύλου σας			
		Πολύ λίγο	Λίγο	Αρκετά	
Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση	Ναι	9	4	5	
	Όχι	61	38	14	
Total		70	42	19	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5.223 ^a	4	.265

Likelihood Ratio	4.288	4	.368
Linear-by-Linear Association	1.865	1	.172
N of Valid Cases	140		

a. 4 cells (40.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .29.

Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση *
Αποφασιστικότητα

Crosstab

Count

		Αποφασιστικότητα				
		Πολύ λίγο	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα
Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση	Ναι	0	0	3	10	
	Όχι	1	11	61	31	
Total		1	11	64	41	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11.275 ^a	4	.024
Likelihood Ratio	12.695	4	.013

Linear-by-Linear Association	6.501	1	.011
N of Valid Cases	152		

a. 4 cells (40.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .13.

Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση * Πυγμή

Crosstab

Count

		Πυγμή				
		Πολύ λίγο	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα
Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση	Ναι	0	0	5	8	
	Όχι	1	18	59	36	
Total		1	18	64	44	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9.816 ^a	4	.044
Likelihood Ratio	11.545	4	.021
Linear-by-Linear Association	9.624	1	.002

N of Valid Cases	153		
------------------	-----	--	--

a. 4 cells (40.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .13.

Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση *
Αμεροληψία

Crosstab

Count

		Αμεροληψία				
		Πολύ λίγο	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα
Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση	Ναι	0	0	0	5	
	Όχι	1	7	30	49	
Total		1	7	30	54	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13.527 ^a	4	.009
Likelihood Ratio	17.284	4	.002
Linear-by-Linear Association	11.967	1	.001
N of Valid Cases	153		

a. 4 cells (40.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .13.

Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση * Θεωρείτε ότι τα κριτήρια των συμβουλίων επιλογής στελεχών είναι αντικειμενικά

Crosstab

Count

		Θεωρείτε ότι τα κριτήρια των συμβουλίων επιλογής στε			
		Πολύ λίγο	Λίγο	Αρκετά	
Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση	Ναι	3	5	6	
	Όχι	17	47	46	
Total		20	52	52	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.776 ^a	4	.437
Likelihood Ratio	3.794	4	.435
Linear-by-Linear Association	.551	1	.458
N of Valid Cases	152		

a. 4 cells (40.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .39.

Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση * Πιστεύετε ότι τα συμβούλια επιλογής αξιολογούν τις γυναίκες εκπαιδευτικούς ισότιμα με τους άνδρες

Crosstab

Count

		Πιστεύετε ότι τα συμβούλια επιλογής αξιολογούν τις γυναίκες εκπαιδευτικούς ισότιμα με τους άνδρες			
		Πολύ λίγο	Λίγο	Αρκετά	
Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση	Ναι	0	5	7	
	Όχι	8	33	52	
Total		8	38	59	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.546 ^a	4	.636
Likelihood Ratio	3.487	4	.480
Linear-by-Linear Association	.649	1	.420
N of Valid Cases	153		

a. 4 cells (40.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.05.

Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση * Πιστεύετε ότι στα συμβούλια επιλογής επικρατούν και κομματικά κριτήρια

Crosstab

Count

		Πιστεύετε ότι στα συμβούλια επιλογής επικρατούν και			
		Πολύ λίγο	Λίγο	Αρκετά	Π
Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση	Ναι	0	3	6	
	Όχι	11	16	38	
Total		11	19	44	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.871 ^a	4	.760
Likelihood Ratio	3.299	4	.509
Linear-by-Linear Association	.554	1	.457
N of Valid Cases	152		

a. 3 cells (30.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.45.

Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση * Αποτελεί για σας κίνητρο η προσφορά στον τομέα της εκπαίδευσης από το πόστο μιας διευθυντικής θέσης

Crosstab

Count

		Αποτελεί για σας κίνητρο η προσφορά στον τομέα της εκπαίδευσης από το πόστο μιας διευθυντικής θέσης			
		Πολύ λίγο	Λίγο	Αρκετά	
Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση	Ναι	0	0	2	
	Όχι	22	34	37	
Total		22	34	39	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	28.568 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	31.849	4	.000
Linear-by-Linear Association	18.818	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 4 cells (40.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.75.

Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση * Θεωρείτε ότι μια διευθυντική θέση προσδίδει κύρος και αναγνώριση σε έναν εκπαιδευτικό

Crosstab

Count

		Θεωρείτε ότι μια διευθυντική θέση προσδίδει κύρος και αναγνώριση σε έναν εκπαιδευτικό			
		Πολύ λίγο	Λίγο	Αρκετά	Πολύ πολύ
Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση	Ναι	2	1	2	2
	Όχι	13	19	43	16
Total		15	20	45	18

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.612 ^a	4	.072
Likelihood Ratio	9.070	4	.059
Linear-by-Linear Association	2.429	1	.119
N of Valid Cases	153		

a. 3 cells (30.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.96.

Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση * Αποτελεί για σας κίνητρο ένα μειωμένο διδακτικό ωράριο σε συνδυασμό με τις διοικητικές αρμοδιότητες

Crosstab

Count

		Αποτελεί για σας κίνητρο ένα μειωμένο διδακτικό ωράριο σε αρμοδιότητες			
		Πολύ λίγο	Λίγο	Αρκετά	
Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση	Ναι	6	5	2	
	Όχι	40	27	28	
Total		46	32	30	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.647 ^a	4	.800
Likelihood Ratio	1.835	4	.766
Linear-by-Linear Association	.033	1	.856
N of Valid Cases	151		

a. 4 cells (40.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.72.

Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση * Αποτελεί για σας κίνητρο το επίδομα του διευθυντή

Crosstab

Count

		Αποτελεί για σας κίνητρο το επίδομα του διευθυντή				
		Πολύ λίγο	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα
Έχετε εκδηλώσει ενδιαφέρον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση	Ναι	4	6	5	3	
	Όχι	34	32	31	24	
Total		38	38	36	27	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.633 ^a	4	.959
Likelihood Ratio	.638	4	.959
Linear-by-Linear Association	.037	1	.847
N of Valid Cases	152		

a. 3 cells (30.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.71.

Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση * Ηλικία

Crosstab

Count

		Ηλικία			
		Κάτω των 30	30-40	40-50	Άνω των 50
Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση	Ναι	0	8	7	9
	Όχι	13	36	49	31
Total		13	44	56	40

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.460 ^a	3	.216
Likelihood Ratio	6.360	3	.095
Linear-by-Linear Association	1.880	1	.170
N of Valid Cases	153		

a. 1 cells (12.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.04.

Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση * Οικογενειακή κατάσταση

Crosstab

Count

		Οικογενειακή κατάσταση				Total
		Άγαμη	Έγγαμη	Διαζευγμένη	Χήρα	
Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση	Ναι	5	17	1	1	
	Όχι	40	77	12	0	
Total		45	94	13	1	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.124 ^a	3	.068
Likelihood Ratio	5.626	3	.131
Linear-by-Linear Association	.980	1	.322
N of Valid Cases	153		

a. 3 cells (37.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .16.

Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση * Έτη προϋπηρεσίας

Crosstab

Count

		Έτη προϋπηρεσίας				Το
		Έως 10	11-20	21-30	31 και άνω	
Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση	Ναι	3	11	8	2	
	Όχι	39	49	24	10	
Total		42	60	32	12	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.507 ^a	3	.212
Likelihood Ratio	4.898	3	.179
Linear-by-Linear Association	2.689	1	.101
N of Valid Cases	146		

a. 1 cells (12.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.97.

Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση * Ύπαρξη παιδιών

Crosstab

Count

		Υπαρξη παιδιών		Total
		Ναι	Όχι	
Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση	Ναι	21	3	24
	Όχι	84	45	129
Total		105	48	153

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact sig
Pearson Chi-Square	4.709 ^a	1	.060	.032	
Continuity Correction ^b	3.727	1	.054		
Likelihood Ratio	5.407	1	.020		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	4.678	1	.031		
N of Valid Cases	153				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.53.

b. Computed only for a 2x2 table

Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση * Πιστεύετε ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις μπορούν να συνδυαστούν με τις αρμοδιότητες μιας διευθυντικής θέσης

Crosstab

Count

		Πιστεύετε ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις μπορούν να συνδυαστούν με τις αρμοδιότητες μιας διευθυντικής θέσης			
		Πολύ λίγο	Λίγο	Αρκετά	
Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση	Ναι	0	2	12	
	Όχι	10	31	46	
Total		10	33	58	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.026 ^a	4	.091
Likelihood Ratio	11.034	4	.026
Linear-by-Linear Association	2.568	1	.109
N of Valid Cases	153		

a. 2 cells (20.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.10.

Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση * Σας έχει παροτρύνει κάποιος από το οικογενειακό σας περιβάλλον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση

Crosstab

Count

		Σας έχει παροτρύνει κάποιος από το οικογενειακό σας περιβάλλον να διεκδικήσετε μια διευθυντική θέση		Total
		Ναι	Όχι	
Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση	Ναι	12	12	24
	Όχι	48	81	129
Total		60	93	153

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact sig
Pearson Chi-Square	1.389 ^a	1	.239	.261	
Continuity Correction ^b	.904	1	.342		
Likelihood Ratio	1.363	1	.243		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	1.380	1	.240		
N of Valid Cases	153				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9.41.

b. Computed only for a 2x2 table

Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση * Πιστεύετε ότι οι διευθυντικές θέσεις είναι ανδρικά προνόμια

Crosstab

Count

		Πιστεύετε ότι οι διευθυντικές θέσεις είναι ανδρικά προνόμια		Total
		Ναι	Όχι	
Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση	Ναι	1	23	24
	Όχι	4	124	128
Total		5	147	152

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact sig
Pearson Chi-Square	.069 ^a	1	.793	.582	
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.065	1	.799		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	.068	1	.794		
N of Valid Cases	152				

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .79.

b. Computed only for a 2x2 table

Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση * Θεωρείται ότι ο τρόπος άσκησης του διοικητικού έργου διαφέρει μεταξύ γυναίκας και άνδρα διευθυντή

Crosstab

Count

		Θεωρείται ότι ο τρόπος άσκησης του διοικητικού έργου διαφέρει διευθυντή			
		Πολύ λίγο	Λίγο	Αρκετά	
Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση	Ναι	1	8	10	
	Όχι	31	30	45	
Total		32	38	55	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2- sided)
Pearson Chi-Square	5.195 ^a	4	.268
Likelihood Ratio	6.658	4	.155
Linear-by-Linear Association	2.011	1	.156
N of Valid Cases	153		

a. 2 cells (20.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.41.

Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση * Πιστεύετε ότι υπάρχει διαφορά στον τρόπο που αντιμετωπίζουν μια γυναίκα και έναν άνδρα διευθυντή οι συνάδελφοί τους

Crosstab

Count

		Πιστεύετε ότι υπάρχει διαφορά στον τρόπο που αντιμετωπίζουν διευθυντή οι συνάδελφοί τους			
		Πολύ λίγο	Λίγο	Αρκετά	
Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση	Ναι	4	6	7	
	Όχι	18	34	48	
Total		22	40	55	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.297 ^a	4	.367
Likelihood Ratio	5.425	4	.246
Linear-by-Linear Association	.032	1	.857
N of Valid Cases	153		

a. 3 cells (30.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.41.

Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση * Είχατε ποτέ αρνητική αντιμετώπιση από άνδρες συναδέλφους στην προσπάθεια διεκδίκησης ηγετικής θέσης, λόγω του φύλου σας

Crosstab

Count

		Είχατε ποτέ αρνητική αντιμετώπιση από άνδρες συναδέλφους ηγετικής θέσης, λόγω του φύλου σας			
		Πολύ λίγο	Λίγο	Αρκετά	
Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση	Ναι	15	2	4	
	Όχι	55	40	15	
Total		70	42	19	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.399 ^a	4	.116
Likelihood Ratio	8.185	4	.085
Linear-by-Linear Association	.046	1	.829
N of Valid Cases	140		

a. 4 cells (40.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .33.

Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση * Αποφασιστικότητα

Crosstab

Count

		Αποφασιστικότητα				
		Πολύ λίγο	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα
Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση	Ναι	0	2	5	11	
	Όχι	1	9	59	30	
Total		1	11	64	41	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.316 ^a	4	.120
Likelihood Ratio	7.276	4	.122
Linear-by-Linear Association	1.013	1	.314
N of Valid Cases	152		

a. 3 cells (30.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .15.

Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση * Πυγμή

Crosstab

Count

		Πυγμή				
		Πολύ λίγο	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα
Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση	Ναι	0	2	9	8	
	Όχι	1	16	55	36	
Total		1	18	64	44	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.053 ^a	4	.902
Likelihood Ratio	1.217	4	.875
Linear-by-Linear Association	.945	1	.331
N of Valid Cases	153		

a. 4 cells (40.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .16.

Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση * Αμεροληψία

Crosstab

Count

		Αμεροληψία				
		Πολύ λίγο	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα
Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση	Ναι	0	0	4	8	
	Όχι	1	7	26	46	
Total		1	7	30	54	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.378 ^a	4	.667
Likelihood Ratio	3.581	4	.466
Linear-by-Linear Association	1.997	1	.158
N of Valid Cases	153		

a. 4 cells (40.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .16.

Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση * Θεωρείτε ότι τα κριτήρια των συμβουλίων επιλογής στελεχών είναι αντικειμενικά

Crosstab

Count

		Θεωρείτε ότι τα κριτήρια των συμβουλίων επιλογής στε...			
		Πολύ λίγο	Λίγο	Αρκετά	
Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση	Ναι	5	4	11	
	Όχι	15	48	41	
Total		20	52	52	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5.529 ^a	4	.237
Likelihood Ratio	6.250	4	.181
Linear-by-Linear Association	.007	1	.933
N of Valid Cases	152		

a. 4 cells (40.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .47.

Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση * Πιστεύετε ότι τα συμβούλια επιλογής αξιολογούν τις γυναίκες εκπαιδευτικούς ισότιμα με τους άνδρες

Crosstab

Count

		Πιστεύετε ότι τα συμβούλια επιλογής αξιολογούν τις γυναίκες και τους άνδρες			
		Πολύ λίγο	Λίγο	Αρκετά	
Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση	Ναι	0	4	10	
	Όχι	8	34	49	
Total		8	38	59	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.362 ^a	4	.499
Likelihood Ratio	4.598	4	.331
Linear-by-Linear Association	2.593	1	.107
N of Valid Cases	153		

a. 2 cells (20.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.25.

Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση * Πιστεύετε ότι στα συμβούλια επιλογής επικρατούν και κομματικά κριτήρια

Crosstab

Count

		Πιστεύετε ότι στα συμβούλια επιλογής επικρατούν και			
		Πολύ λίγο	Λίγο	Αρκετά	Π
Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση	Ναι	3	2	8	
	Όχι	8	17	36	
Total		11	19	44	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.106 ^a	4	.540
Likelihood Ratio	3.173	4	.529
Linear-by-Linear Association	.967	1	.326
N of Valid Cases	152		

a. 2 cells (20.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.74.

Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση * Αποτελεί για σας κίνητρο η προσφορά στον τομέα της εκπαίδευσης από το πόστο μιας διευθυντικής θέσης

Crosstab

Count

		Αποτελεί για σας κίνητρο η προσφορά στον τομέα της εκπαίδευσης διευθυντικής θέσης			
		Πολύ λίγο	Λίγο	Αρκετά	
Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση	Ναι	1	4	5	
	Όχι	21	30	34	
Total		22	34	39	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.251 ^a	4	.083
Likelihood Ratio	8.041	4	.090
Linear-by-Linear Association	3.635	1	.057
N of Valid Cases	153		

a. 2 cells (20.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.29.

Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση * Θεωρείτε ότι μια διευθυντική θέση προσδίδει κύρος και αναγνώριση σε έναν εκπαιδευτικό

Crosstab

Count

		Θεωρείτε ότι μια διευθυντική θέση προσδίδει κύρος και αναγ			
		Πολύ λίγο	Λίγο	Αρκετά	
Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση	Ναι	3	3	7	
	Όχι	12	17	38	
Total		15	20	45	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.265 ^a	4	.515
Likelihood Ratio	3.639	4	.457
Linear-by-Linear Association	.662	1	.416
N of Valid Cases	153		

a. 3 cells (30.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.35.

Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση * Αποτελεί για σας κίνητρο ένα μειωμένο διδακτικό ωράριο σε συνδυασμό με τις διοικητικές αρμοδιότητες

Crosstab

Count

		Αποτελεί για σας κίνητρο ένα μειωμένο διδακτικό ωράριο σε αρμοδιότητες			
		Πολύ λίγο	Λίγο	Αρκετά	
Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση	Ναι	6	7	7	
	Όχι	40	25	23	
Total		46	32	30	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.291 ^a	4	.368
Likelihood Ratio	4.550	4	.337
Linear-by-Linear Association	.134	1	.715
N of Valid Cases	151		

a. 3 cells (30.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.07.

Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση * Αποτελεί για σας κίνητρο το επίδομα του διευθυντή

Crosstab

Count

		Αποτελεί για σας κίνητρο το επίδομα του διευθυντή				
		Πολύ λίγο	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα
Έχετε αναλάβει κάποια διοικητική θέση	Ναι	5	8	6	4	
	Όχι	33	30	30	23	
Total		38	38	36	27	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.671 ^a	4	.796
Likelihood Ratio	1.744	4	.783
Linear-by-Linear Association	.171	1	.679
N of Valid Cases	152		

a. 2 cells (20.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.05.

«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».