

**ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΔΗΜΟΤΙΚΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ ΗΛΕΙΑΣ
ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ**

**PROFESSIONAL CHARACTERISTICS
OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN ILIA
PREFECTURE AND JOB SATISFACTION**

Μαρία Μπαντούνα
Εκπαιδευτικός ΠΕ06
Διευθύντρια Σχολικής Μονάδας Δ. Ε.
Μ. Ed Σπουδές στην Εκπαίδευση
Μ. Sc Διοίκηση Εκπαίδευσης
mabad4250@yahoo.gr

Κωνσταντίνος Ζωγόπουλος
Εκπαιδευτικός ΠΕ 70
Διευθυντής Σχολικής μονάδας Π.Ε.
Μ. Sc Διοίκηση Εκπαίδευσης
kzogopoulos@gmail.com

Περίληψη

Το επίπεδο ικανοποίησης που λαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί από την εργασία τους αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για τη μαθησιακή διαδικασία, την ποιότητα της εκπαίδευσης και την ευημερία των εκπαιδευτικών. Πολλοί παράγοντες ενδογενείς και εξωγενείς με την εργασία επηρεάζουν το επίπεδο της εργασιακής τους ικανοποίησης. Σκοπός της παρούσας ερευνητικής μελέτης, η οποία παρουσιάζει τμήμα μιας ευρύτερης έρευνας, είναι να διερευνήσει τη σχέση ανάμεσα στα επαγγελματικά χαρακτηριστικά (θέση εργασίας, συνολικά έτη υπηρεσίας, υπηρεσιακή κατάσταση και επίπεδο σπουδών) εκπαιδευτικών Δημοτικών σχολείων Ηλείας και το επίπεδο ικανοποίησής τους ως προς τους ενδογενείς και εξωγενείς με την εργασία τους παράγοντες. Η έρευνα ήταν ποσοτική με την αξιοποίηση του ερωτηματολογίου Job Satisfaction Scale, JSS των Warr, Cook και Wall (1979). Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 269 εκπαιδευτικοί Δημοτικών σχολείων. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι τα υπό διερεύνηση επαγγελματικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών του δείγματος επιδρούν σε σημαντικό βαθμό στις αντιλήψεις τους για την εργασιακή τους ικανοποίηση από τους ενδογενείς και εξωγενείς παράγοντες.

Λέξεις κλειδιά

Εργασιακή ικανοποίηση, εκπαιδευτικοί, επαγγελματικά χαρακτηριστικά, ερωτηματολόγιο.

Abstract

Teachers' level of satisfaction with their work is a determinant factor for the learning process, the quality of education and teachers' well-being. Many factors both intrinsic and extrinsic to work affect the level of their job satisfaction. The purpose of this research study, which is part of a larger study, is to investigate the relationship between professional characteristics (job position, total years of service, job status and level of education) of primary school teachers in the prefecture of Iliia and their level of satisfaction with the intrinsic and extrinsic factors of the work. The research was quantitative. It was carried out using the Job Satisfaction Scale, JSS questionnaire by Warr, Cook and Wall (1979). The sample of the study was 269 primary school teachers. The results of the research showed that the professional characteristics of the teachers have a significant influence on their perceptions of their satisfaction with the intrinsic and extrinsic factors of the work.

Key words

Job satisfaction, teachers, professional characteristics, questionnaire.

0. Εισαγωγή

Η εργασία αποτελεί αναγκαιότητα και κεντρική διάσταση της ζωής των ανθρώπων και η ενασχόληση με το επάγγελμά καταλαμβάνει μεγάλο μέρος της ζωής τους (Sharabi & Harpaz, 2007). Η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης στερείται σαφήνειας και πλήθος ορισμών καταγράφονται για να την προσεγγίσουν χωρίς να υπάρχει συμφωνία ως προς έναν κοινό ορισμό (Evans, 2002). Οι μελετητές προσεγγίζουν από διαφορετική οπτική την εργασιακή ικανοποίηση ανάλογα με το πλαίσιο αναφοράς των καθοριστικών παραγόντων που την επηρεάζουν.

Κάποιοι μελετητές, όπως ο Sergiouvanni την προσεγγίζουν στο πλαίσιο της ικανοποίησης αναγκών του ατόμου, άλλοι (Lawer) στο πλαίσιο των προσδοκιών και άλλοι (Locke) στο σύστημα των αξιών (Evans, 1998). Η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να προσεγγισθεί ποικιλοτρόπως. Ο Spector (1997) προσεγγίζει με τρόπο απλό και συνοπτικό την έννοια της εργασιακής ικανοποίησης και τη συσχετίζει με το πώς αισθάνονται οι άνθρωποι αναφορικά με την εκτέλεση της εργασία τους καθώς και με τις διαφορετικές διαστάσεις της, το πόσο η εργασία τους αρέσει, τους ικανοποιεί ή δεν αρέσει, δεν τους ικανοποιεί. Σύμφωνα με τους Cranny, Smith και Stone (1992) η εργασιακή ικανοποίηση προσεγγίζεται ως μια συναισθηματική αντίδραση στην εργασία κάποιου, η οποία είναι το αποτέλεσμα της σύγκρισης των πραγματικών αποτελεσμάτων με τα επιθυμητά. Ο Weiss (2002) ορίζει την εργασιακή ικανοποίηση ως μια αξιολογική κρίση θετική ή αρνητική για την εργασία ή τις εργασιακές συνθήκες. Ας σημειωθεί ότι η διαδικασία αποτίμησης που ακολουθεί ο εργαζόμενος για να εκφράσει

την ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια από την εργασία του ενέχει το τι σκέψεις κάνει για το επάγγελμά του και τι συναισθήματα του προκαλεί ταυτόχρονα (Saari & Judge, 2004).

Ο Warr (1999) προσεγγίζει την εργασιακή ικανοποίηση σε ενδογενή και εξωγενή. Η ενδογενής ικανοποίηση προκύπτει από χαρακτηριστικά της εργασίας που αναφέρονται στη φύση και στο περιεχόμενο της (*σύνολο καθηκόντων, ποικιλία δραστηριοτήτων, υπευθυνότητα, ελευθερία επιλογών*). Η εξωγενής ικανοποίηση απορρέει από χαρακτηριστικά, παραμέτρους που σχετίζονται με το πλαίσιο που διεξάγεται η εργασία (*συνθήκες εργασίας, εργασιακό ωράριο, ασφάλεια, αποδοχές, γενικά συνθήκες που διαμορφώνουν το περιβάλλον εργασίας*).

Η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται άμεσα με την υποκίνηση των εργαζομένων μέσω της ικανοποίησης αναγκών και τις θεωρίες των κινήτρων. Ο εργαζόμενος διαμορφώνει μια ψυχική διάθεση, μια κατάσταση η οποία βασίζεται στα συναισθήματα που προκαλούνται από τον βαθμό που ο ίδιος αντιλαμβάνεται ότι ανάγκες του, που αφορούν στην εργασία του, ικανοποιούνται (Evans, 1998). Οι θεωρίες των κινήτρων προσεγγίζονται στη βιβλιογραφία γενικά ως δυο ευρύτερες διακριτές κατηγορίες: θεωρίες περιεχομένου και θεωρίες διαδικασίας. Οι θεωρίες των Alderfer, Herzberg, Maslow, McGregor, McClelland ανήκουν στην κατηγορία θεωριών περιεχομένου, δεδομένου ότι επικεντρώνονται κυρίως στο να διερευνήσουν τι ενεργοποιεί, κινητοποιεί, τους παράγοντες που παρακινούν και προκαλούν συγκεκριμένη συμπεριφορά στους ανθρώπους και ενδιαφέρονται ιδιαίτερα για το πώς οι ανάγκες των ανθρώπων τους ενεργοποιούν. Οι θεωρίες διαδικασίας αναφέρονται στον τρόπο, στο πώς πραγματοποιείται η παρώθηση στους ανθρώπους. Στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται οι θεωρίες των Vroom και Adams (Silverthorne, 2005).

Ο βαθμός της θετικής ή αρνητικής αίσθησης που αποκομίζει ο κάθε εργαζόμενος από την εργασία του έχει ιδιαίτερη σημασία και προσελκύει το ενδιαφέρον των μελετητών, αφού επιδρά και συσχετίζεται με πλήθος παραγόντων που αφορούν τόσο στον ίδιο τον εργαζόμενο όσο και στον οργανισμό. Ειδικότερα, συνδέεται: α) με συμπεριφορές του εργαζόμενου στον χώρο εργασίας του, όπως την οργανωσιακή δέσμευση, την εμπλοκή του με την εργασία, τη θετική διάθεση του εργαζομένου, τα αισθήματα άγχους, πίεσης, απογοήτευσης και έντασης στην εργασία, β) με την εγκατάλειψη της εργασίας και γ) με την απόδοσή του στην εργασία, ενώ επισημαίνεται ότι η εργασιακή ικανοποίηση ίσως να σχετίζεται με τη συχνότητα απουσιών των εργαζομένων (Jex & Britt, 2014). Επιπλέον, σχετίζεται με την ευημερία των εργαζομένων, αλλά και με τη στάση τους ως προς την εργασία και τις σχέσεις με τους υπόλοιπους εργαζόμενους (Spector, 1997). Επίσης, αναφέρεται θετική σχέση ανάμεσα στην εργασιακή ικανοποίηση και τη γενική ικανοποίηση του ατόμου από τη ζωή με δεδομένο ότι η εργασία αποτελεί σημείο αναφοράς και κυριαρχεί στη ζωή των ανθρώπων (Rafferty & Griffin, 2009). Τέλος, η αποτίμηση της αίσθησης που έχουν

οι εργαζόμενοι για την εργασία τους μπορεί να αποτελέσει παράγοντα για να προβλεφθεί η επαγγελματική εξουθένωση, δεδομένου ότι εργαζόμενοι που αποκομίζουν αισθήματα δυσαρέσκειας από την εργασία τους πιθανώς να καταγράψουν υψηλά επίπεδα εξουθένωσης (Spector, 1997).

Η σημασία που έχει η επαγγελματική ικανοποίηση για τον εργαζόμενο, οι παράγοντες που επηρεάζουν και επιδρούν στην αίσθηση ικανοποίησης που αποκομίζει ο εργαζόμενος από την εργασία και οι συνέπειες της εργασιακής ικανοποίησης που καταγράφονται στη βιβλιογραφία σε διαφορετικά οργανωσιακά περιβάλλοντα και επαγγελματικά πεδία βρίσκουν εφαρμογή και στην περίπτωση της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών στο περιβάλλον της σχολικής μονάδας (Leithwood & Beatty, 2008).

1. Εργασιακή ικανοποίηση εκπαιδευτικών

Η μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών παραμένει στο προσκήνιο του ενδιαφέροντος για δεκαετίες δεδομένης της σημασίας που έχει για τη σχολική μονάδα, τον ίδιο τον εκπαιδευτικό (Koustelios, 2001) και την επαγγελματική του δραστηριοποίηση (Μπρούζος, 2002). Αποτελεί στάση του εργαζόμενου στις συνθήκες εργασίας του, συναισθηματική κατάσταση που προκαλείται από αυτές και κίνητρο για την ικανοποίηση αναγκών (Μπρούζος, 2002). Οι Zembylas και Papanastasiou, 2004 προσεγγίζουν την εργασιακή ικανοποίηση του εκπαιδευτικού ως τη συναισθηματική σχέση που αναπτύσσεται με τον ρόλο ως διδάσκοντα και προκαλείται από την αντιλαμβανόμενη σχέση ανάμεσα στο τι επιθυμεί, τι προσδοκά και στο τι αντιλαμβάνεται ότι ο ρόλος του τού προσφέρει.

Η εργασιακή ικανοποίηση προσεγγίζεται ως γενική, συνολική αξιολόγηση της ικανοποίησης που προσφέρει η εργασία και ως ικανοποίηση που απορρέει από επιμέρους διαστάσεις, πτυχές της εργασίας (Μπρούζος, 2004). Συνεπώς, ο εκπαιδευτικός μπορεί γενικά να αισθάνεται ικανοποιημένος από την εργασία του στο σύνολό της, αλλά να εκφράζει έλλειψη ικανοποίησης για επιμέρους διαστάσεις της.

Η ικανοποίηση που εισπράττουν οι εκπαιδευτικοί από την εργασία τους επηρεάζει τη στάση τους απέναντι στην εργασία στο σχολείο. Ανήκει ανάμεσα στους παράγοντες που επηρεάζουν σημαντικά την ποιότητα στην εκπαίδευση και την αποτελεσματικότητα του σχολείου (Koutouzis & Malliara, 2017). Η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών επηρεάζει και συμβάλλει στην παρακίνηση και τη βελτίωση των ίδιων και στη μαθησιακή πρόοδο και ανάπτυξη των μαθητών, δεδομένων των αλληλεπιδράσεων εκπαιδευτικών με μαθητές (Perie et al., 1997). Υποστηρίζεται ότι ο εκπαιδευτικός που λαμβάνει ικανοποίηση από την εργασία του αναπτύσσει αίσθημα αυτοεκτίμησης για την ικανότητά του να ανταποκρίνεται στο έργο του με επιτυχία και αποδοτικότητα (Klassen & Chiu, 2010), δέσμευσης (Perie et al., 1997) και λειτουργεί πιθανώς με περισσότερο ενθουσιασμό για την εκπαιδευτική διαδικασία και

το διδακτικό του έργο αφιερώνοντας και χρόνο και ενέργεια (Nguni et al., 2006 οπ. αναφ. στο Cerit, 2009).

Η έλλειψη εργασιακής ικανοποίησης σχετίζεται με την εκδήλωση ανεπιθύμητων συνεπειών στους εκπαιδευτικούς όπως άγχος, επαγγελματική εξουθένωση (Pearson & Moomaw, 2005), απουσίες (Robbins et al., 2014) και την πρόθεσή τους να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους (Skaalvik & Skaalvik, 2011).

2. Παράγοντες ικανοποίησης εκπαιδευτικών

Πολλοί παράγοντες επιδρούν στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζόμενων, όπως και των εκπαιδευτικών και κατατάσσονται σε τρεις ευρύτερες κατηγορίες α) παράγοντες που σχετίζονται με το εργασιακό περιβάλλον, β) παράγοντες σχετικοί με διαστάσεις της εργασίας και γ) ατομικοί παράγοντες του εργαζόμενου (Baron, 1986 οπ. αναφ. στο Koustelios, 2001) δεδομένου ότι το κάθε άτομο αποδίδει διαφορετική σημασία στην εργασία του (Μπρούζος, 2002). Επιπλέον, οι ερευνητές κατατάσσουν τους παράγοντες ικανοποίησης από την εργασία σε εξωγενείς και ενδογενείς (Herzberg, 1959 Warr, 1987). Η μελέτη των παραγόντων ικανοποίησης συμβάλλει στην εξασφάλιση καλύτερου επιπέδου εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών.

Η αλληλεπίδραση που αναπτύσσεται ανάμεσα στον εκπαιδευτικό και τον μαθητή, η επιστημονική και διδακτική κατάρτιση του εκπαιδευτικού, η στάση του απέναντι στον παιδαγωγικό του ρόλο, η αυτονομία του, οι ευκαιρίες εξέλιξής του, οι αποδοχές που λαμβάνει, το κοινωνικό κύρος, η κτιριακή υποδομή, αναφέρονται στους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση του εκπαιδευτικού (Μπρούζος, 2002). Επίσης, παράγοντες όπως το στυλ ηγεσίας και ο τρόπος λήψης αποφάσεων στη σχολική μονάδα που εφαρμόζει ο Διευθυντής (Bogler, 2001), η στήριξη που προσφέρουν οι συνάδελφοι στον χώρο εργασίας και η ανάπτυξη συνεργασίας και υποστηρικτικού περιβάλλοντος (Kardos, 2003) επιδρούν στην εργασιακή τους ικανοποίηση. Επιπλέον, η ανάπτυξη αίσθησης επαγγελματικής εξέλιξης και η ενδυνάμωση της επαγγελματικής τους ταυτότητας, η αναγνώριση και η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων (OECD, 2014) έχουν καταγραφεί ανάμεσα στους παράγοντες που επηρεάζουν το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Επίσης, το θετικό κλίμα στο σχολείο σχετίζεται με αυξημένη ικανοποίηση από την εργασία για τους εκπαιδευτικούς (Taylor & Tashakkori, 1995). Πάντως, οι εκπαιδευτικοί εμφανίζονται περισσότερο ικανοποιημένοι με διαστάσεις ενδογενείς στον διδακτικό τους ρόλο που σχετίζονται με τις επιδόσεις των μαθητών, τις καλές σχέσεις με τους μαθητές και τους γύρω, την ικανοποίηση που λαμβάνουν από τη βοήθεια που προσφέρουν στους μαθητές, την ανάπτυξή τους, την αίσθηση χαράς που τους προσφέρει η εργασία με τους μαθητές, τη συμβολή τους στην ανάπτυξη και την ευημερία τους και τη γενικότερη συνεισφορά τους κοινωνία και στην αλλαγή της (van den Berg, 2002 οπ. αναφ. στο Zembylas & Papanastasiou, 2006, Zembylas & Papanastasiou, 2004).

3. Ερευνητικός σκοπός

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στα επαγγελματικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών Δημοτικών σχολείων Ηλείας και στο επίπεδο ικανοποίησής τους, σύμφωνα με τις αντιλήψεις τους, από τους ενδογενείς και εξωγενείς παράγοντες της εργασίας τους.

3.1. Επιμέρους στόχοι

Στόχοι της παρούσας έρευνας είναι:

- α) να διερευνηθεί η επίδραση της θέσης εργασίας των εκπαιδευτικών του δείγματος στις αντιλήψεις τους για την εργασιακή τους ικανοποίηση από τους ενδογενείς και εξωγενείς παράγοντες,
- β) να διερευνηθεί η επίδραση των συνολικών ετών υπηρεσίας των εκπαιδευτικών του δείγματος στις αντιλήψεις τους για την εργασιακή τους ικανοποίηση από τους ενδογενείς και εξωγενείς παράγοντες,
- γ) να διερευνηθεί η επίδραση της υπηρεσιακής κατάστασης των εκπαιδευτικών του δείγματος στις αντιλήψεις τους για την εργασιακή τους ικανοποίηση από τους ενδογενείς και εξωγενείς παράγοντες,
- δ) να διερευνηθεί η επίδραση του επιπέδου σπουδών των εκπαιδευτικών του δείγματος στις αντιλήψεις τους για την εργασιακή τους ικανοποίηση από τους ενδογενείς και εξωγενείς παράγοντες.

3.2. Ερευνητικό ερώτημα

Το κυρίαρχο ερευνητικό ερώτημα που τέθηκε με βάση τον σκοπό και τους επιμέρους στόχους της έρευνας ήταν: Υπάρχει επίδραση των επαγγελματικών χαρακτηριστικών (θέση εργασίας, συνολικά έτη υπηρεσίας, υπηρεσιακή κατάσταση και επίπεδο σπουδών) εκπαιδευτικών Δημοτικών σχολείων Ηλείας στο επίπεδο της εργασιακής τους ικανοποίησης από ενδογενείς και εξωγενείς παράγοντες;

4. Μεθοδολογία της έρευνας

4.1. Δείγμα της έρευνας

Ο πληθυσμός αυτής της μελέτης ήταν όλοι οι εκπαιδευτικοί Δημοτικών σχολείων της Ηλείας. Η έρευνα διεξήχθη τον Μάρτιο του 2017 με τη μέθοδο του δείγματος ευκαιρίας. Διανεμηθήκαν 360 ερωτηματολόγια σε εκπαιδευτικούς από 58 Δημοτικά σχολεία της Ηλείας σε σύνολο 91 σχολικών μονάδων. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν οι 269 εκπαιδευτικοί, οι οποίοι συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο. Από αυτούς το 28,6% ήταν άνδρες και 71% γυναίκες. Το ποσοστό ανταπόκρισης (74,72%) των εκπαιδευτικών στην έρευνα ήταν πολύ ικανοποιητικό.

Το προφίλ των εκπαιδευτικών του δείγματος ως προς τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά (Πίνακας 1) έχει ως εξής: Αναφορικά με τη σχέση εργασίας, από το σύνολο των 269 εκπαιδευτικών, οι 188 ήταν μόνιμοι εκπαιδευτικοί (69,9%), οι 80 ήταν αναπληρωτές/τριες (29,7%), ενώ ένας εκπαιδευτικός δεν απάντησε. Ως προς τη θέση εργασίας, οι 25 ήταν Διευθυντικά στελέχη (9,3%), οι 212 ήταν δάσκαλοι/ες (78,8%), ενώ καταγράφηκαν 32 εκπαιδευτικοί ειδικοτήτων (11,9%). Όσον αφορά το επίπεδο σπουδών, 171 (63,6%) είχαν μόνο το βασικό πτυχίο, 11 (4,1%) είχαν κάνει Διδασκαλείο/μετεκπαίδευση, 7 (2,6%) είχαν 6/μηνη επιμόρφωση, 30 (11,2%) είχαν 2^ο πτυχίο ΑΕΙ ΤΕΙ, 49 (18,2%) είχαν μεταπτυχιακό και 1 (0,4%) είχε διδακτορικό. Τέλος, αναφορικά με τα συνολικά έτη υπηρεσίας 90 (33,5%) είχαν 1-10 έτη, 69 (25,7%) είχαν 11-20 έτη, 39 (14,5%) είχαν 21-25 και 65 (24,2%) είχαν 26 και άνω έτη, ενώ 6 (2,2%) δεν απάντησαν.

Πίνακας 1: Επαγγελματικά χαρακτηριστικά εκπαιδευτικών δείγματος

Επαγγελματικά χαρακτηριστικά	Αριθμός εκπαιδευτικών (N)	Ποσοστό (%)
Σχέση εργασίας		
Μόνιμοι/ες	188	69,9
Αναπληρωτές/τριες	80	29,7
Δεν απάντησαν	1	0,4
Σύνολο	269	100,00
Θέση εργασίας		
Διευθυντικά στελέχη	25	9,3
Δάσκαλοι/ες	212	78,8
Ειδικότητες	32	11,9
Σύνολο	269	100
Επίπεδο σπουδών		
Βασικό πτυχίο	171	63,6
Διδασκαλείο/Μετεκπαίδευση	11	4,1%
2 ^ο πτυχίο ΑΕΙ ΤΕΙ	30	11,2
Μεταπτυχιακό	49	18,2
Διδακτορικό	1	0,4
6/μηνη επιμόρφωση	7	2,6
Σύνολο	269	100

Έτη υπηρεσίας		
1-10 έτη	90	33,5%
11-20 έτη	69	25,7
21-25 έτη	39	14,5
26 και άνω έτη	65	24,2
Δεν απάντησαν	6	2,2
Σύνολο	269	100

4.2. Δομή ερευνητικού εργαλείου

Τα δεδομένα της παρούσας ερευνητικής μελέτης συλλέχθηκαν με ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς το οποίο χωρίζεται σε δυο μέρη. Στο πρώτο μέρος οι ερωτήσεις εστίαζαν στη διερεύνηση των δημογραφικών και επαγγελματικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα. Στο δεύτερο μέρος χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο Job Satisfaction Scale, JSS που διαμορφώθηκε από τους Warr, Cook και Wall (1979). Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο αξιολογεί τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση με 15 ερωτήσεις που αναφέρονται σε διάφορες πτυχές της εργασίας που σχετίζονται με παράγοντες της ικανοποίησης από την εργασία όπως: τον άμεσο προϊστάμενο, τις συνθήκες εργασίας, τον μισθό, τους συνεργάτες και τις ευκαιρίες για προαγωγή. Επτά από τις ερωτήσεις αναφέρονται στους ενδογενείς από την εργασία παράγοντες και οι υπόλοιπες οκτώ ερωτήσεις στους εξωγενείς ως προς την εργασία παράγοντες. Με τον τρόπο αυτό δίνεται επίσης η δυνατότητα αξιολόγησης της ικανοποίησης χωριστά από ενδογενείς και εξωγενείς από την εργασία παράγοντες. Η εργασιακή ικανοποίηση των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών καταγράφηκε σε μια 7θμια κλίμακα Likert (1=Είμαι πάρα πολύ δυσαρεστημένος/η, 2=Είμαι πολύ δυσαρεστημένος/η, 3=Είμαι μέτρια δυσαρεστημένος/η, 4=Δεν είμαι βέβαιος/ η, 5=Είμαι μέτρια ικανοποιημένος/η, 6=Είμαι πολύ ικανοποιημένος/η, 7=Είμαι πάρα πολύ ικανοποιημένος/η) (Fields, 2002).

Αναφορικά με την αξιοπιστία του ερωτηματολογίου ο έλεγχος της εσωτερικής συνέπειας και εγκυρότητας Cronbach's alpha (Πίνακας 2) έδειξε ότι ήταν αρκετά ικανοποιητικός (>0,70) για τους παράγοντες (ενδογενείς-εξωγενείς) και την εργασιακή ικανοποίηση συνολικά.

Πίνακας 2: Έλεγχος δείκτη Cronbach's alpha

Παράγοντες	Cronbach's alpha
Ενδογενείς παράγοντες	0,873
Εξωγενείς παράγοντες	0,795
Εργασιακή ικανοποίηση	0,897

4.3. Ανάλυση δεδομένων

Η ανάλυση των δεδομένων που προέκυψαν από τους 269 εκπαιδευτικούς Δημοτικών Σχολείων της Ηλείας έγινε με τη χρήση του στατιστικού λογισμικού πακέτου SPSS 25. 0 for Windows. Στη συνέχεια έγινε ανάλυση των δεδομένων με τη χρήση περιγραφικής και επαγωγικής στατιστικής:

- Έλεγχος Kolmogorov-Smirnov των μεταβλητών της εργασιακής ικανοποίησης για την κανονική ή μη κατανομή τους, καθώς το δείγμα ήταν $269 > 50$ (Δαφέρμος, 2011).
- Ο μη παραμετρικός έλεγχος Mann-Whitney U για τη συσχέτιση των επαγγελματικών χαρακτηριστικών του δείγματος με τους ενδογενείς και εξωγενείς παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης. Ο έλεγχος αυτός αντιστοιχεί με τον έλεγχο t test για ανεξάρτητα δείγματα, γίνεται για να συγκριθούν μέσες τιμές δύο ομάδων μη συζευγμένες που ανήκουν στην ίδια μεταβλητή, εφόσον οι τιμές της μεταβλητής δεν παρουσιάζουν την κανονική κατανομή. Οι παραδοχές για το κριτήριο Mann-Whitney εστιάζονται κυρίως ότι τα δύο δείγματα της ανάλυσης θα πρέπει να είναι ανεξάρτητα και τυχαία από τον πληθυσμό προέλευσης και η μεταβλητή να είναι συνεχής (Δαφέρμος, 2011). Η εφαρμογή του Mann-Whitney γίνεται στις τάξεις των δεδομένων και όχι στις αρχικές τιμές. Ο έλεγχος στηρίζεται στη βαθμολόγηση (ranking) των παρατηρήσεων από τα δύο δείγματα (Κορακάκης & Παυλάτου, 2010).
- Ο μη παραμετρικός έλεγχος με το τεστ Kruskal-Wallis H για τη συσχέτιση των επαγγελματικών χαρακτηριστικών του δείγματος με τους ενδογενείς και εξωγενείς παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης. Αποτελεί ως ένα βαθμό προέκταση του ελέγχου Mann-Whitney (Van Belle et al, 2004). Είναι ένας μη παραμετρικός έλεγχος σε αντιστοιχία με τον έλεγχο διακύμανσης one way ANOVA για να συγκριθούν τρεις ή περισσότερες συζευγμένες ομάδες της ίδιας μεταβλητής οι τιμές της οποίας δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή. Τα προσπατούμενα και η εφαρμογή του τεστ Kruskal-Wallis είναι ίδια με αυτά του τεστ Mann-Whitney U (Κορακάκης & Παυλάτου, 2010).

5. Αποτελέσματα της έρευνας

Η παρούσα ερευνητική μελέτη αποτελεί τμήμα ευρύτερης έρευνας που αφορά στην ικανοποίηση των εκπαιδευτικών Δημοτικών σχολείων Ηλείας από την εργασία τους. Η μέση τιμή των απαντήσεων (Πίνακας 3) των συμμετεχόντων στην έρευνα για τους ενδογενείς παράγοντες (*συνθήκες εργασίας στο σχολείο, ελευθερία επιλογών στην εργασία, σχέσεις με συναδέλφους, αναγνώριση απόδοσης εργασίας, μέγεθος αρμοδιοτήτων, προσοχή και αποδοχή σε προτάσεις, ποικιλία εργασίας*) είναι 5,61 η οποία καταδεικνύει μεγάλη εργασιακή ικανοποίηση. Η μέση τιμή για τους εξωγενείς παράγοντες (*άμεσος προϊστάμενος, μισθολογικές απολαβές, σχέσεις διοίκησης-εργαζομένων, πιθανότητες προαγωγής, τρόπος διοίκησης, ωράριο εργασίας, ασφάλεια εργασίας*) είναι 5,07 η οποία καταδεικνύει μέτρια επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Η μέση τιμή της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης (ενδογενείς και εξωγενείς παράγοντες) είναι 5,36 καταδεικνύοντας μέτρια επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Υπενθυμίζεται ότι οι απαντήσεις των ερωτώμενων ήταν σε 7θμια κλίμακα Likert από το 1 (Είμαι πάρα πολύ δυσαρεστημένος/η) έως το 7 (Είμαι πάρα πολύ ικανοποιημένος/η) (Μπαντούνα & Ζωγόπουλος, 2019).

Πίνακας 3: Μέσοι όροι παραγόντων εργασιακής ικανοποίησης

Παράγοντες	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
Ενδογενείς παράγοντες	5,61	0,075
Εξωγενείς παράγοντες	5,07	0,088
Επαγγελματική ικανοποίηση	5,36	0,081

5.1. Συσχέτιση θέσης εργασίας με ενδογενείς παράγοντες

Όσον αφορά τις δηλώσεις των εκπαιδευτικών της έρευνας για την εργασιακή ικανοποίηση από τους ενδογενείς παράγοντες έγινε έλεγχος Kruskal Wallis H ο οποίος καταδεικνύει σημαντικές διαφορές της θέσης εργασίας των ερωτώμενων εκπαιδευτικών με 3 ερωτήσεις από τις συνολικά 8.

- 1) «Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την ελευθερία να επιλέγετε οι ίδιοι τον τρόπο εργασίας σας». Ο έλεγχος Kruskal Wallis H έδειξε: ($H(2)=7,378, p=0,025 < 0,05$). Ο μετα-έλεγχος Mann Whitney U (Πίνακας 4) για τη σύγκριση όλων των ζευγών της θέσης εργασίας καταδεικνύει σημαντικές στατιστικά διαφορές οι οποίες εντοπίζονται μεταξύ των: α) Διευθυντής/ρια και δάσκαλος/α ($U(25, 212)=1996,500, p=0,033 < 0,05$) και β) Διευθυντής/τρια και εκπαιδευτικοί ειδικοτήτων ($U(25, 32)=252,500, p=0,013 < 0,05$). Οι συμμετέχοντες, οι οποίοι είναι Διευθυντές/ριες, συμφωνούν σε μικρότερο βαθμό (mean rank=92,86) από τους δάσκαλοι/ες (mean rank=122,08) με την ερώτηση-δήλωση αυτή. Επίσης, οι Διευθυντές/ριες συμφωνούν

σε μικρότερο βαθμό (mean rank=23,10) από τους εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων (mean rank=33,61) με αυτή την ερώτηση.

- 2) «Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από το μέγεθος των αρμοδιοτήτων που σας δίνονται». Ο έλεγχος Kruskal Wallis H έδειξε: ($H(2)=6,355$, $p=0,042 < 0,05$). Ο μετα-έλεγχος Mann Whitney U (Πίνακας 4) για τη σύγκριση των θέσεων εργασίας των ερωτώμενων καταδεικνύει σημαντικές στατιστικά διαφορές. Οι εκπαιδευτικοί ειδικοτήτων συμφωνούν περισσότερο σε σχέση με τους Διευθυντές/ριες με αυτή την ερώτηση.
- 3) «Πόσο ικανοποιημένος/η από την προσοχή που δίνεται στις προτάσεις που κάνετε». Ο έλεγχος Kruskal Wallis H έδειξε: ($H(2)=10,595$, $p=0,005 < 0,05$). Ο μετα-έλεγχος Mann Whitney U (Πίνακας 4) για τη σύγκριση όλων των θέσεων εργασίας των ερωτώμενων καταδεικνύει σημαντικές στατιστικά διαφορές. Οι εκπαιδευτικοί ειδικοτήτων συμφωνούν περισσότερο σε σχέση με τους Διευθυντές/ριες και τους δασκάλους/ες με την ερώτηση-δήλωση αυτή. Επίσης, μεγαλύτερο βαθμό συμφωνίας εκφράζουν με αυτή την ερώτηση δάσκαλοι/ες σε σχέση με τους Διευθυντές/ριες.

Πίνακας 4: Συσχέτιση ενδογενών παραγόντων ικανοποίησης με θέση εργασίας

Ερώτηση-δήλωση	Θέση εργασίας	N	Μέσος όρος κατάταξης	Mann Whitney U	p-value
(2) Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την ελευθερία να επιλέγετε οι ίδιοι τον τρόπο εργασίας σας.	Διευθυντής/ρια	25	92,86	1996,500	0,033
	Δάσκαλος/α	212	122,08		
(6) Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από το μέγεθος των αρμοδιοτήτων που σας δίνονται.	Διευθυντής/ρια	25	23,10	252,500	0,013
	Εκπαιδευτικοί ειδικοτήτων	32	33,61		
(12) Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την προσοχή που δίνεται στις προτάσεις που κάνετε.	Διευθυντής/ρια	25	23,90	272,500	0,035
	Εκπαιδευτικοί ειδικοτήτων	32	32,98		
(12) Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την προσοχή που δίνεται στις προτάσεις που κάνετε.	Διευθυντής/ρια	25	90,56	1939,000	0,023
	Δάσκαλος/α	212	122,35		
	Διευθυντής/ρια	25	21,58	214,500	0,002
	Εκπαιδευτικοί ειδικοτήτων	32	34,80		
Δάσκαλος/α	212	118,97	2643,000	0,036	
Εκπαιδευτικοί ειδικοτήτων	32	145,91			

5.2. Συσχέτιση συνολικής υπηρεσίας με ενδογενείς παράγοντες

Σχετικά με τις δηλώσεις τους για την ικανοποίηση από τους ενδογενείς παράγοντες της εργασίας έγινε έλεγχος Kruskal Wallis H ο οποίος καταδεικνύει σημαντικές διαφορές της συνολικής υπηρεσίας των ερωτώμενων εκπαιδευτικών με 1 ερώτηση από τις συνολικά 8.

- 1) «Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την ελευθερία να επιλέγετε οι ίδιοι τον τρόπο εργασίας σας». Ο έλεγχος Kruskal Wallis H έδειξε: $(H(4)=10,917, p=0,028 < 0,05)$. Ο μετα-έλεγχος Mann Whitney U (Πίνακας 5) για τη σύγκριση της συνολικής υπηρεσίας καταδεικνύει σημαντικές στατιστικά διαφορές $(U(90, 65)=2103,000, p=0,002 < 0,05)$. Οι συμμετέχοντες με συνολικά έτη υπηρεσίας 1-10 συμφωνούν περισσότερο (mean rank=87,13) σε σχέση με όσους έχουν συνολική υπηρεσία 26 και άνω έτη (mean rank=65,35) με την ερώτηση-δήλωση αυτή.

Πίνακας 5: Συσχέτιση ενδογενών παραγόντων ικανοποίησης με συνολική υπηρεσία

Ερώτηση-δήλωση	Συνολική υπηρεσία	N	Μέσος όρος κατάταξης	Mann Whitney U	p-value
(2) Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την ελευθερία να επιλέγετε οι ίδιοι τον τρόπο εργασίας σας.	1-10	90	87,13	2103,000	0,002
	26 και άνω	65	65,35		

5.3. Συσχέτιση συνολικής υπηρεσίας με εξωγενείς παράγοντες

Αναφορικά με τις δηλώσεις τους για την εργασιακή ικανοποίηση από τους εξωγενείς παράγοντες έγινε έλεγχος Kruskal Wallis H ο οποίος καταδεικνύει σημαντικές διαφορές της συνολικής υπηρεσίας των ερωτώμενων εκπαιδευτικών με 2 ερωτήσεις από τις συνολικά 7.

- 1) «Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τις πιθανότητες προαγωγής σας». Ο έλεγχος Kruskal Wallis H έδειξε: $(H(4)=12,111, p=0,017 < 0,05)$. Ο μετα-έλεγχος Mann Whitney U (Πίνακας 6) για τη σύγκριση της συνολικής υπηρεσίας καταδεικνύει σημαντικές στατιστικά διαφορές $(U(65, 90)=2058,500, p=0,001 < 0,05)$. Οι συμμετέχοντες με συνολική υπηρεσία 26 και άνω έτη συμφωνούν περισσότερο (mean rank=91,33) σε σχέση με τους έχοντες συνολική υπηρεσία 1-10 (mean rank=68,37) με την ερώτηση-δήλωση αυτή.

2) «Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τη σιγουριά που σας δίνει η εργασία». Ο έλεγχος Kruskal Wallis H έδειξε: ($H(4)=38,416$, $p=0,000<0,05$). Ο μετα-έλεγχος Mann Whitney U (Πίνακας 6) για τη σύγκριση της συνολικής υπηρεσίας των ερωτώμενων καταδεικνύει σημαντικές στατιστικά διαφορές ανάμεσα στα ζεύγη των ετών συνολικής υπηρεσίας: α) 1-10 και 11-20 ($U(90, 69)=2079,000$, $p=0,000<0,05$), β) 1-10 και 21-25 ($U(90, 39)=959,000$, $p=0,000<0,05$), γ) 1-10 και 26 και άνω ($U(90, 65)=1483,500$, $p=0,000<0,05$). Οι ερωτώμενοι εκπαιδευτικοί με λιγότερα έτη υπηρεσίας (1-10) συμφωνούν σε μικρότερο βαθμό με την ερώτηση-δήλωση αυτή σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς με περισσότερα έτη συνολικής υπηρεσίας: α) 11-20 (mean rank=68,60<94,87), β) 21-25 (mean rank=56,16<85,41) και γ) 26 και άνω (mean rank=61,98<100,18).

Πίνακας 6: Συσχέτιση εξωγενών παραγόντων ικανοποίησης με συνολική υπηρεσία

Ερώτηση-δήλωση	Συνολική υπηρεσία	N	Μέσος όρος κατάταξης	Mann Whitney U	p-value
(10) Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τις πιθανότητες προαγωγής σας.	1-10	90	68,37	2058,500	0,001
	26 και άνω	65	91,33		
(15) Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τη σιγουριά που σας δίνει η εργασία; σας.	1-10	90	68,60	2079,000	0,000
	11-20	69	94,87		
	1-10	90	56,16	959,000	0,000
	21-25	39	85,41		
1-10	90	61,98	1483,500	0,000	
26 και άνω	65	100,18			

5.4. Συσχέτιση υπηρεσιακής κατάστασης με ενδογενείς παράγοντες

Όσον αφορά τις δηλώσεις τους για την ικανοποίηση από τους ενδογενείς παράγοντες της εργασίας έγινε έλεγχος Kruskal Wallis H ο οποίος καταδεικνύει σημαντικές διαφορές της υπηρεσιακής κατάστασης των ερωτώμενων εκπαιδευτικών με 3 ερωτήσεις από τις συνολικά 8:

1) «Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την ελευθερία να επιλέγετε οι ίδιοι τον τρόπο εργασίας σας». Ο έλεγχος Kruskal Wallis H έδειξε: ($H(1)=8,523$, $p=0,004<0,05$).

- Ο μετα-έλεγχος Mann Whitney U (Πίνακας 7) για τη σύγκριση της υπηρεσιακής κατάστασης καταδεικνύει σημαντικές στατιστικά διαφορές ($U(81, 188)=9230,500$, $p=0,004<0,05$). Οι συμμετέχοντες αναπληρωτές/ριες συμφωνούν περισσότερο (mean rank=154,96) σε σχέση με τους μόνιμους/ες (mean rank=126,40) με την ερώτηση-δήλωση αυτή.
- 2) «Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τους συναδέλφους σας». Ο έλεγχος Kruskal Wallis H έδειξε: ($H(1)=6,522$, $p=0,011<0,05$). Ο μετα-έλεγχος Mann Whitney U (Πίνακας 7) για τη σύγκριση της υπηρεσιακής κατάστασης των ερωτώμενων καταδεικνύει σημαντικές στατιστικά διαφορές. Οι αναπληρωτές/ριες συμφωνούν περισσότερο σε σχέση με τους μόνιμους/ες με την ερώτηση-δήλωση αυτή.
- 3) «Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την αναγνώριση που παίρνετε για την απόδοσή σας;». Ο έλεγχος Kruskal Wallis H έδειξε: ($H(1)=3,917$, $p=0,048<0,05$). Ο μετα-έλεγχος Mann Whitney U (Πίνακας 7) για τη σύγκριση της υπηρεσιακής κατάστασης των εκπαιδευτικών του δείγματος καταδεικνύει σημαντικές στατιστικά διαφορές. Οι αναπληρωτές/ριες εκφράζουν μεγαλύτερο βαθμό συμφωνίας συγκριτικά με τους μόνιμους/ες με αυτή την ερώτηση-δήλωση.

Πίνακας 7: Συσχέτιση ενδογενών παραγόντων ικανοποίησης με υπηρεσιακή κατάσταση

Ερώτηση-δήλωση	Υπηρεσιακή κατάσταση	N	Μέσος όρος κατάταξης	Mann Whitney U	p-value
(2) Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την ελευθερία να επιλέγετε οι ίδιοι τον τρόπο εργασίας σας.	Αναπληρωτής/τρια	81	154,96	9230,500	0,004
	Μόνιμος/η	188	126,40		
(3) Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τους συναδέλφους σας.	Αναπληρωτής/τρια	81	152,52	903,500	0,011
	Μόνιμος/η	188	127,45		
(4) Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την αναγνώριση που παίρνετε για την απόδοσή σας.	Αναπληρωτής/τρια	81	148,69	8722,500	0,048
	Μόνιμος/η	188	129,10		

5.5. Συσχέτιση υπηρεσιακής κατάστασης με εξωγενείς παράγοντες

Σχετικά με τις δηλώσεις τους για την εργασιακή ικανοποίηση από τους εξωγενείς παράγοντες έγινε έλεγχος Kruskal Wallis H ο οποίος καταδεικνύει σημαντικές διαφορές της υπηρεσιακής κατάστασης των ερωτώμενων εκπαιδευτικών με 3 ερωτήσεις από τις συνολικά 7.

- 1) «Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τις πιθανότητες προαγωγής σας». Ο έλεγχος Kruskal Wallis H έδειξε: ($H(1)=11,269$, $p=0,001 < 0,05$). Ο μετα-έλεγχος Mann Whitney U (Πίνακας 8) για τη σύγκριση της υπηρεσιακής κατάστασης των ερωτώμενων καταδεικνύει σημαντικές στατιστικά διαφορές. Οι μόνιμοι/ες συμφωνούν περισσότερο σε σχέση με τους αναπληρωτές/ριες με την ερώτηση-δήλωση αυτή.
- 2) «Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τις ώρες εργασίας σας». Ο έλεγχος Kruskal Wallis H έδειξε: ($H(1)=5,498$, $p=0,019 < 0,05$). Ο μετα-έλεγχος Mann Whitney U (Πίνακας 8) για τη σύγκριση της υπηρεσιακής κατάστασης των ερωτώμενων καταδεικνύει σημαντικές στατιστικά διαφορές. Οι αναπληρωτές/ριες συμφωνούν περισσότερο από τους μόνιμους/ες με την ερώτηση-δήλωση αυτή.
- 3) «Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τη σιγουριά που σας δίνει η εργασία σας». Ο έλεγχος Kruskal Wallis H έδειξε: ($H(1)=51,585$ $p=0,000 < 0,05$). Ο μετα-έλεγχος Mann Whitney U (Πίνακας 8) για τη σύγκριση της υπηρεσιακής κατάστασης των ερωτώμενων καταδεικνύει σημαντικές στατιστικά διαφορές. Οι μόνιμοι/ες εκφράζουν μεγαλύτερο βαθμό συμφωνίας συγκριτικά με τους αναπληρωτές/ριες με αυτή την ερώτηση-δήλωση.

Πίνακας 8: Συσχέτιση εξωγενών παραγόντων ικανοποίησης με υπηρεσιακή κατάσταση

Ερώτηση-δήλωση	Υπηρεσιακή κατάσταση	N	Μέσος όρος κατάταξης	Mann Whitney U	p-value
(10) Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τις πιθανότητες προαγωγής σας.	Αναπληρωτής/τρια	81	111,17	5683,500	0,001
	Μόνιμος/η	188	145,27		
(13) Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τις ώρες εργασίας σας.	Αναπληρωτής/τρια	81	151,23	8928,500	0,019
	Μόνιμος/η	188	128,01		
(15) Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τη σιγουριά που σας δίνει η εργασία σας.	Αναπληρωτής/τρια	81	84,19	3498,000	0,000
	Μόνιμος/η	188	156,89		

5.6. Συσχέτιση επιπέδου σπουδών με ενδογενείς παράγοντες

Αναφορικά με τις δηλώσεις τους για την ικανοποίηση από τους ενδογενείς παράγοντες της εργασίας έγινε έλεγχος Kruskal Wallis H ο οποίος καταδεικνύει σημαντικές στατιστικά διαφορές του επιπέδου σπουδών των ερωτώμενων εκπαιδευτικών με 3 ερωτήσεις σχετικές με τους ενδογενείς παράγοντες από τις συνολικά 8.

- 1) «Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την ελευθερία να επιλέγετε οι ίδιοι τον τρόπο εργασίας σας». Ο έλεγχος Kruskal Wallis H έδειξε: $(H(5)=19,515, p=0,002 < 0,05)$. Ο μετα-έλεγχος Mann Whitney U (Πίνακας 9) για τη σύγκριση όλων των ζευγών του επιπέδου σπουδών καταδεικνύει σημαντικές στατιστικά διαφορές. Οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί οι οποίοι έχουν μόνο το βασικό πτυχίο συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς οι οποίοι έχουν κάνει Διδασκαλείο/μετεκπαίδευση ή διαθέτουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών με τη δήλωση αυτή. Επίσης, μεγαλύτερο βαθμό συμφωνίας με τη δήλωση αυτή παρουσιάζουν οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι έχουν 2ο πτυχίο AEI/TEI σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς οι οποίοι έχουν κάνει Διδασκαλείο/μετεκπαίδευση ή διαθέτουν μεταπτυχιακό.
- 2) «Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από το μέγεθος των αρμοδιοτήτων που σας δίνονται». Ο έλεγχος Kruskal Wallis H έδειξε: $(H(5)=12,053, p=0,034 < 0,05)$. Ο μετα-έλεγχος Mann Whitney U (Πίνακας 9) για τη σύγκριση όλων των ζευγών των επιπέδου σπουδών καταδεικνύει σημαντικές στατιστικά διαφορές. Οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί οι οποίοι έχουν μόνο το βασικό πτυχίο συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς οι οποίοι έχουν κάνει Διδασκαλείο/μετεκπαίδευση ή διαθέτουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών με την ερώτηση-δήλωση αυτή. Επίσης, μεγαλύτερο βαθμό συμφωνίας με τη δήλωση αυτή παρουσιάζουν οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι έχουν 2ο πτυχίο AEI/TEI σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς οι οποίοι έχουν κάνει Διδασκαλείο/μετεκπαίδευση ή διαθέτουν μεταπτυχιακό.
- 3) «Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την προσοχή που δίνεται στις προτάσεις που κάνετε». Ο έλεγχος Kruskal Wallis H έδειξε: $(H(5)=17,596, p=0,003 < 0,05)$. Ο μετα-έλεγχος Mann Whitney U (Πίνακας 9) για τη σύγκριση όλων των ζευγών του επιπέδου σπουδών καταδεικνύει σημαντικές στατιστικά διαφορές. Οι εκπαιδευτικοί του δείγματος οι οποίοι έχουν μόνο το βασικό πτυχίο συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς οι οποίοι έχουν κάνει Διδασκαλείο/μετεκπαίδευση ή διαθέτουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών με την ερώτηση-δήλωση αυτή. Επίσης, μεγαλύτερο βαθμό συμφωνίας με την ερώτηση-δήλωση αυτή εμφανίζουν οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι έχουν 2ο πτυχίο AEI/TEI σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς οι οποίοι έχουν κάνει Διδασκαλείο/μετεκπαίδευση ή διαθέτουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών.

Πίνακας 9: Συσχέτιση ενδογενών παραγόντων ικανοποίησης με επίπεδο σπουδών

Ερώτηση-Δήλωση	Επίπεδο σπουδών	N	Μέσος όρος κατάταξης	Mann Whitney U	p-value
(2) Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την ελευθερία να επιλέγετε οι ίδιοι τον τρόπο εργασίας σας.	Βασικό Πτυχίο	171	94,59	412,000	0,001
	Διδασκαλείο/μετεκπαίδευση	11	43,45		
	Διδασκαλείο/μετεκπαίδευση	11	11,86	64,500	0,002
	2ο πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ	30	24,35		
	2ο πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ	30	46,48	540,500	0,040
	Μεταπτυχιακό	49	36,03		
Βασικό Πτυχίο	171	115,71	3298,500	0,016	
	Μεταπτυχιακό	49			92,32
(6) Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από το μέγεθος των αρμοδιοτήτων που σας δίνονται.	Βασικό Πτυχίο	171	93,50	598,000	0,02
	Διδασκαλείο/μετεκπαίδευση	11	60,36		
	Διδασκαλείο/μετεκπαίδευση	11	14,91	98,000	0,049
	2ο πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ	30	23,23		
	Βασικό Πτυχίο	171	115,01	3419,000	0,037
	Μεταπτυχιακό	49	94,78		
2ο πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ	30	46,65	535,500	0,036	
Μεταπτυχιακό	49	35,93			
(12) Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την προσοχή που δίνεται στις προτάσεις που κάνετε.	Βασικό Πτυχίο	171	94,42	441,000	0,002
	Διδασκαλείο/μετεκπαίδευση	11	46,09		
	Διδασκαλείο/μετεκπαίδευση	11	11,91	65,000	0,002
	2ο πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ	30	24,33		
	Βασικό Πτυχίο	171	116,17	3220,500	0,010
	Μεταπτυχιακό	49	90,72		
2ο πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ	30	47,35	514,500	0,021	
Μεταπτυχιακό	49	35,50			

5.7. Συσχέτιση επιπέδου σπουδών με εξωγενείς παράγοντες

Όσον αφορά τις δηλώσεις τους για την εργασιακή ικανοποίηση από τους εξωγενείς παράγοντες έγινε έλεγχος Kruskal Wallis H ο οποίος καταδεικνύει σημαντικές διαφορές του επιπέδου σπουδών των εκπαιδευτικών του δείγματος με 3 ερωτήσεις από τις συνολικά 7.

- 1) «Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τον άμεσο προϊστάμενό/ή σας». Ο έλεγχος Kruskal Wallis H έδειξε: $(H(5)=17,868, p=0,003 < 0,05)$. Ο μετα-έλεγχος Mann Whitney U (Πίνακας 10) για τη σύγκριση όλων των ζευγών του επιπέδου σπουδών καταδεικνύει σημαντικές στατιστικά διαφορές. Οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί οι οποίοι έχουν κάνει Διδασκαλείο/μετεκπαίδευση συμφωνούν σε μικρότερο βαθμό σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς οι οποίοι διαθέτουν μεταπτυχιακό ή έχουν 2ο πτυχίο AEI/TEI με τη δήλωση αυτή.
- 2) «Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τις ώρες εργασίας σας». Ο έλεγχος Kruskal Wallis H έδειξε: $(H(5)=11,866, p=0,037 < 0,05)$. Ο μετα-έλεγχος Mann Whitney U (Πίνακας 10) για τη σύγκριση όλων των ζευγών του επιπέδου σπουδών καταδεικνύει σημαντικές στατιστικά διαφορές. Οι ερωτώμενοι εκπαιδευτικοί οι οποίοι έχουν κάνει Διδασκαλείο/μετεκπαίδευση συμφωνούν λιγότερο σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς οι οποίοι έχουν 2ο πτυχίο AEI/TEI με την ερώτηση- δήλωση αυτή.
- 3) «Πόσο ικανοποιημένος/η από τη σιγουριά που σας δίνει η εργασία σας». Ο έλεγχος Kruskal Wallis H έδειξε: $(H(5)=17,063, p=0,004 < 0,05)$. Ο μετα-έλεγχος Mann Whitney U (Πίνακας 10) για τη σύγκριση όλων των ζευγών του επιπέδου σπουδών καταδεικνύει σημαντικές στατιστικά διαφορές. Οι εκπαιδευτικοί του δείγματος οι οποίοι διαθέτουν Μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών συμφωνούν σε μικρότερο βαθμό σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς οι οποίοι έχουν μόνο το βασικό πτυχίο, έχουν 2ο πτυχίο AEI/TEI ή έχουν κάνει Διδασκαλείο/μετεκπαίδευση με την ερώτηση-δήλωση αυτή.

Πίνακας 10: Συσχέτιση εξωγενών παραγόντων ικανοποίησης με επίπεδο σπουδών

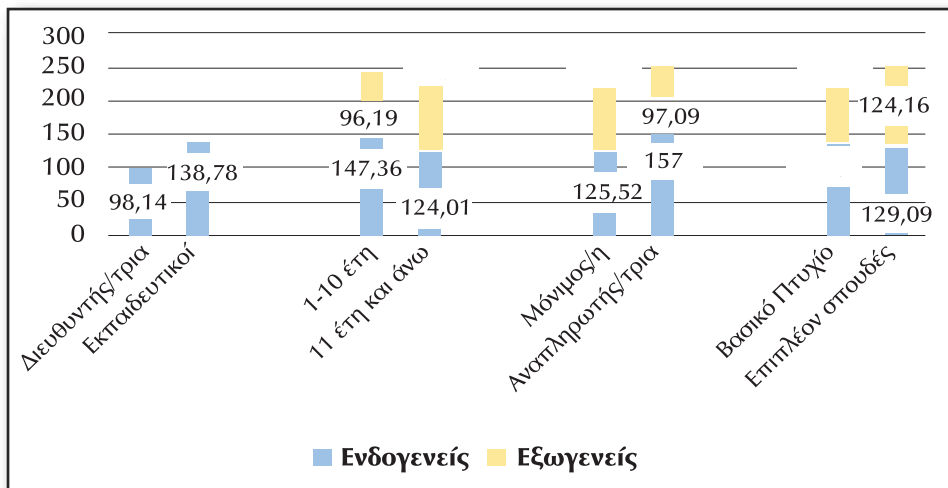
Ερώτηση-δήλωση	Πρόσθετες σπουδές	N	Μέσος όρος κατάταξης	Mann Whitney U	p-value
(5) Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τον άμεσο προϊστάμενό/ή σας.	Διδασκαλείο/μετεκπαίδευση	11	21,18	167,000	0,039
	Μεταπτυχιακό	49	32,59		
	Διδασκαλείο/μετεκπαίδευση	11	12,64	73,000	0,006
	2ο πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ	30	24,07		
(13) Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τις ώρες εργασίας σας.	Διδασκαλείο/μετεκπαίδευση	11	14,86	97,500	0,046
	2ο πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ	30	23,25		
(15) Πόσο ικανοποιημένος/η από τη σιγουριά που σας δίνει η εργασία σας.	Βασικό Πτυχίο	171	118,11	2887,500	0,001
	Μεταπτυχιακό	49	83,93		
	2ο πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ	30	50,27	427,000	0,001
	Μεταπτυχιακό	49	33,71		
	Διδασκαλείο/μετεκπαίδευση	11	43,09	131,000	0,007
	Μεταπτυχιακό	49	27,67		

Στο Γράφημα 1 παρουσιάζονται τα συνολικά αποτελέσματα από τις συσχετίσεις των επαγγελματικών χαρακτηριστικών με τους ενδογενείς και εξωγενείς παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης. Αρχικά, έγινε ομαδοποίηση των κατηγοριών στα επαγγελματικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων (θέση εργασίας=Διευθυντής/Ντριά και οι υπόλοιποι εκπαιδευτικοί, συνολική υπηρεσία= 1-10 έτη και οι υπόλοιποι με 11 έτη και άνω και επίπεδο σπουδών=εκπαιδευτικοί με βασικό πτυχίο και όσοι είχαν επιπλέον σπουδές). Στη συνέχεια, έγινε συνολική αποτίμηση του μέσου όρου (Μ.Ο.) των μεταβλητών με τις οποίες είχαν βρεθεί στατιστικά σημαντικά ευρήματα με τα επιμέρους επαγγελματικά χαρακτηριστικά. Ακολούθησε ο μη παραμετρικός έλεγχος Mann Whitney U με τα συγκεντρωτικά αποτελέσματα σύμφωνα με τα οποία:

- α) Οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί εμφανίζονται περισσότερο ικανοποιημένοι (mean rank=138,78) σε σχέση με τους Διευθυντές/ντριες (mean rank=98,14) αναφορικά

με τους ενδογενείς παράγοντες (ελευθερία στον χώρο εργασίας, μέγεθος αρμοδιοτήτων, προσοχή στις προτάσεις), β) Οι ερωτώμενοι εκπαιδευτικοί με λίγα έτη (1-10) συνολικής υπηρεσίας είναι περισσότερο ικανοποιημένοι (mean rank = 147,36) με τους ενδογενείς παράγοντες (ελευθερία στον χώρο εργασίας) και λιγότερο ικανοποιημένοι (mean rank = 96,19) με τους εξωγενείς παράγοντες (πιθανότητες προαγωγής, ασφάλεια εργασίας) σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς με περισσότερα έτη συνολικής υπηρεσίας (11 και άνω), γ) Οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί του δείγματος είναι λιγότερο ικανοποιημένοι (mean rank = 125,52) με τους ενδογενείς παράγοντες (ελευθερία στον χώρο εργασίας, από τους συναδέλφους, από την αναγνώριση) και περισσότερο ικανοποιημένοι (mean rank = 157,33) με τους εξωγενείς παράγοντες (πιθανότητες προαγωγής, ασφάλεια εργασίας) σε σχέση με τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς, δ) Οι ερωτώμενοι εκπαιδευτικοί οι οποίοι έχουν μόνο το βασικό πτυχίο είναι περισσότερο ικανοποιημένοι (mean rank = 137,5) με τους ενδογενείς παράγοντες (ελευθερία στον χώρο εργασίας, μέγεθος αρμοδιοτήτων, προσοχή στις προτάσεις) και τους εξωγενείς παράγοντες (άμεσος προϊστάμενος, ωράριο εργασίας, ασφάλεια εργασίας) (mean rank = 129,09) σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς οι οποίοι έχουν επιπλέον σπουδές (Διδασκαλείο/μετεκπαίδευση, μεταπτυχιακό κ.ά.).

Γράφημα 1: Συσχέτιση επαγγελματικών χαρακτηριστικών με ενδογενείς-εξωγενείς παράγοντες



6. Συζήτηση-Συμπεράσματα

Στην παρούσα ερευνητική μελέτη διερευνήθηκε η επίδραση των επαγγελματικών χαρακτηριστικών στην εργασιακή ικανοποίηση εκπαιδευτικών των Δημοτικών σχολείων της Ηλείας σύμφωνα με τις αντιλήψεις τους.

Από τους ενδογενείς και εξωγενείς παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης που αποτυπώνονται σε 15 ερωτήσεις-δηλώσεις του ερωτηματολογίου εντοπίζονται στατιστικά σημαντικά ευρήματα με επαγγελματικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών σε 9 από τις συνολικά 15 ερωτήσεις-δηλώσεις (60%). Επομένως, τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά (*θέση εργασίας, συνολική υπηρεσία, υπηρεσιακή κατάσταση και επίπεδο σπουδών*) επιδρούν σημαντικά στις αντιλήψεις των ερωτώμενων για την εργασιακή τους ικανοποίηση.

Συγκεκριμένα:

α) Σε σχέση με τη *θέση εργασίας* (*Διευθυντής/ρια, δάσκαλος/α, εκπαιδευτικός ειδικοτήτας*) οι *Διευθυντές/ριες* είναι σε μικρότερο βαθμό ικανοποιημένοι σε σχέση με τους *δασκάλους/ες* και τους *εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων* από την ελευθερία που έχουν να επιλέγουν οι ίδιοι τον τρόπο εργασίας τους. Επίσης, μικρότερη ικανοποίηση παρουσιάζουν οι *Διευθυντές/ριες* σε σχέση με τους *εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων* από το μέγεθος των αρμοδιοτήτων που τους δίνονται και από την προσοχή που τους δίνεται στις προτάσεις που κάνουν. Τέλος, οι *δάσκαλοι/ες* είναι περισσότερο ικανοποιημένοι συγκριτικά με τους *Διευθυντές/ριες* και τους *εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων* από την προσοχή που δίνεται στις προτάσεις που κάνουν. Ενδεχομένως, αυτό να οφείλεται στο γεγονός του φόρτου εργασίας των *Διευθυντών/τριών*. Σύμφωνα με έρευνα (Τσουλής & Τσολακίδης, 2015) οι *Διευθυντές* παρουσιάζονται να είναι επιφορτισμένοι με περισσότερες αρμοδιότητες και ευθύνες σε σχέση με το παρελθόν και ο εργασιακός τους χρόνος, πολλές φορές, δεν επαρκεί για την άσκηση των καθηκόντων τους και αναγκάζονται να χρησιμοποιούν τον δικό τους προσωπικό χρόνο για να ανταπεξέλθουν στις υποχρεώσεις τους.

Συμπερασματικά, το σύνολο των *εκπαιδευτικών* (*δάσκαλοι/ες, εκπαιδευτικοί ειδικοτήτων*) παρουσιάζουν μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης σε σχέση με τους *Διευθυντές/ριες* αναφορικά με τους ενδογενείς παράγοντες (*ελευθερία στον χώρο εργασίας, μέγεθος αρμοδιοτήτων, προσοχή στις προτάσεις*).

β) Σχετικά με τη *συνολική υπηρεσία* των συμμετεχόντων οι εκπαιδευτικοί με λιγότερα έτη (1-10) συνολικής υπηρεσίας παρουσιάζουν μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς με συνολική υπηρεσία 26 έτη και άνω από την ελευθερία να επιλέγουν οι ίδιοι τον τρόπο εργασίας τους. Επίσης, οι συμμετέχοντες με λιγότερα έτη (1-10) συνολικής υπηρεσίας είναι σε μικρότερο βαθμό ικανοποιημένοι σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς με συνολική υπηρεσία 26 έτη και άνω από

τις πιθανότητες προαγωγής τους, ενώ λιγότερη ικανοποίηση εκφράζουν και σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς με 11-20, 21-25 και 26 και άνω έτη συνολικής υπηρεσίας από τη σιγουριά που τους δίνει η εργασία τους. Σύμφωνα με τις απόψεις των Perie et al. (1997) η εργασιακή εμπειρία των εκπαιδευτικών σχετίζεται αρνητικά με την ικανοποίηση από την εργασία τους. Διαφορετικά είναι τα αποτελέσματα της έρευνας του Κωνσταντινίδη (2017) σύμφωνα με την οποία οι εκπαιδευτικοί με λιγότερα έτη υπηρεσίας (0-8) εμφανίζονται λιγότερο ικανοποιημένοι με πτυχές της εργασίας τους.

Συμπερασματικά, οι ερωτώμενοι εκπαιδευτικοί με λίγα έτη (1-10) συνολικής υπηρεσίας είναι περισσότερο ικανοποιημένοι με τους ενδογενείς παράγοντες (*ελευθερία στον χώρο εργασίας*) και λιγότερο ικανοποιημένοι με τους εξωγενείς παράγοντες (*πιθανότητες προαγωγής, ασφάλεια εργασίας*) σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς με περισσότερα έτη συνολικής υπηρεσίας (11 και άνω).

γ) Σχετικά με την *υπηρεσιακή κατάσταση* (μόνιμος/η, αναπληρωτής/ρια) οι *αναπληρωτές/ριες* καταδεικνύουν μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης συγκριτικά με τους *μόνιμους/ες* από την ελευθερία να επιλέγουν τον τρόπο εργασίας τους, από τους συναδέλφους τους, από την αναγνώριση για την απόδοσή τους και από τις ώρες εργασίας τους. Αντίθετα, οι *μόνιμοι* εκπαιδευτικοί καταδεικνύουν μεγαλύτερη ικανοποίηση σε σχέση με τους *αναπληρωτές/ριες* από τις πιθανότητες προαγωγής τους και από τη σιγουριά που τους δίνει η εργασία τους. Όσον αφορά το αίσθημα ασφάλειας, το εύρημα έρχεται σε συμφωνία με τις απόψεις και τα αποτελέσματα ερευνών των Dawson και Veliziotis, (2013) και Μυλωνά (2018) όπου οι *αναπληρωτές* είναι σε μικρότερο βαθμό ικανοποιημένοι σε σχέση με τους *μόνιμους*, καθώς βιώνουν μεγάλη ανασφάλεια και αβεβαιότητα λόγω της προσωρινής απασχόλησης και της μη σταθερής εργασιακής σχέσης στα σχολεία όπου υπηρετούν.

Συμπερασματικά, οι *μόνιμοι* εκπαιδευτικοί είναι λιγότερο ικανοποιημένοι με τους ενδογενείς παράγοντες (*ελευθερία στον χώρο εργασίας, από τους συναδέλφους, από την αναγνώριση*) και περισσότερο ικανοποιημένοι με τους εξωγενείς παράγοντες (*πιθανότητες προαγωγής, ωράριο εργασίας, ασφάλεια εργασίας*) σε σχέση με τους *αναπληρωτές* εκπαιδευτικούς.

δ) Όσον αφορά το *επίπεδο σπουδών* (Διδασκαλείο/μετεκπαίδευση, 2^ο πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ, μεταπτυχιακό, διδακτορικό) όσοι δεν έχουν πρόσθετες σπουδές (βασικό πτυχίο) παρουσιάζουν μεγαλύτερη ικανοποίηση σε σχέση με όσους έχουν κάνει *Διδασκαλείο/μετεκπαίδευση* και διαθέτουν *μεταπτυχιακό* από την ελευθερία να επιλέγουν οι ίδιοι τον τρόπο εργασίας τους, από το μέγεθος των αρμοδιοτήτων που τους δίνονται και από την προσοχή που δίνεται στις προτάσεις που κάνουν. Επίσης, όσοι διαθέτουν 2^ο πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ εμφανίζουν μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης σε σχέση

με όσους έχουν κάνει *Διδασκαλείο/μετεκπαίδευση* και διαθέτουν *μεταπτυχιακό* από την ελευθερία να επιλέγουν οι ίδιοι τον τρόπο εργασίας τους, από το εύρος των αρμοδιοτήτων που τους δίνονται και από την προσοχή που δίνεται στις προτάσεις που κάνουν. Επιπρόσθετα, όσοι διαθέτουν *μεταπτυχιακό* τίτλο σπουδών εμφανίζουν μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης συγκριτικά με όσους έχουν κάνει *Διδασκαλείο/μετεκπαίδευση* από τον άμεσο προϊστάμενό τους. Επίσης, οι συμμετέχοντες με *μεταπτυχιακό* τίτλο είναι λιγότερο ικανοποιημένοι σε σχέση με όσους διαθέτουν μόνο το *βασικό* πτυχίο και όσους έχουν κάνει *Διδασκαλείο/μετεκπαίδευση* από τη σιγουριά που τους δίνει η εργασία τους. Τέλος, όσοι από τους ερωτώμενους διαθέτουν *2^ο πτυχίο* *ΑΕΙ/ΤΕΙ* είναι περισσότερο ικανοποιημένοι σε σχέση με όσους έχουν κάνει *Διδασκαλείο/μετεκπαίδευση* από τον άμεσο προϊστάμενό τους και από τις ώρες εργασίας τους. Τα ευρήματα αυτά συμφωνούν με έρευνες (Ασπιώτη, 2013 Reiro et. al., 2010) οι οποίες υποστηρίζουν ότι οι εργαζόμενοι με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο παρουσιάζουν μικρότερη ικανοποίηση λόγω των αυξημένων προσδοκιών και απαιτήσεων. Ωστόσο, διαφορετικά είναι τα επιχειρήματα των Montoro-Rodriguez και Smaill (2006) που υποστηρίζουν ότι περισσότερο ικανοποιημένοι είναι όσοι εργαζόμενοι έχουν πιο πολλές γνώσεις και καλύτερη εξειδίκευση, ενώ παρόμοιο είναι και το εύρημα της έρευνας του Μυλωνά (2018).

Συμπερασματικά, οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι είχαν μόνο το *βασικό* πτυχίο είναι περισσότερο ικανοποιημένοι με τους ενδογενείς παράγοντες (*ελευθερία στον χώρο εργασίας, μέγεθος αρμοδιοτήτων, προσοχή στις προτάσεις*) και τους εξωγενείς παράγοντες (*άμεσος προϊστάμενος, ωράριο εργασίας, ασφάλεια εργασίας*) σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς οι οποίοι διέθεταν *επιπλέον σπουδές* (*Διδασκαλείο/μετεκπαίδευση, μεταπτυχιακό κ.ά.*)

Η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών σχετίζεται με τη δημιουργία θετικής στάσης στην εκπαιδευτική διαδικασία, τη συμπεριφορά και την απόδοση. Μπορεί να ενισχύσει με θετικό τρόπο τη συμμετοχή τους στις σχολικές διαδικασίες, την καλλιέργεια θετικού κλίματος με τους γονείς και τους συναδέλφους. Αποτελεί επιπρόσθετο κίνητρο επαγγελματικής εξέλιξης και παραμονής στην εργασία. Βελτιώνει τις πιθανότητες και τις προϋποθέσεις για την ανάληψη πρωτοβουλιών εκ μέρους των εκπαιδευτικών για καινοτόμες δράσεις και την παροχή ποιοτικότερης εκπαίδευσης στους μαθητές. Αντίθετα, η έλλειψη ικανοποίησης των εκπαιδευτικών μπορεί να συμβάλλει στη δημιουργία αρνητικών συναισθημάτων για τους ίδιους και το περιβάλλον τους και να έχει αρνητικές επιπτώσεις στην εργασιακή τους απόδοση και την αποτελεσματική λειτουργία του σχολείου. Η παρατεταμένη έλλειψη εργασιακής ικανοποίησης σε συνδυασμό με αγχογόνους παράγοντες μπορεί να οδηγήσει στην εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η παρούσα έρευνα στοχεύει αφενός στην ευαισθητοποίηση των αρμοδίων για τη λήψη μέτρων τα οποία θα συμβάλλουν στην ενίσχυση της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών παρέχοντας τους μεγαλύτερη ελευθερία επιλογών και αυτενέργειας στον χώρο του σχολείου, δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης, επιμορφωτικά προγράμματα, εργασιακή ασφάλεια, καλύτερες συνθήκες εργασίας και ουσιαστική αναγνώριση του έργου τους. Αφετέρου, λόγω της περιορισμένης δυνατότητας γενίκευσης των συμπερασμάτων της παρούσας ερευνητικής μελέτης, στοχεύει στο να αποτελέσει αφετηρία προβληματισμού και επέκτασης της έρευνας που θα αφορά και άλλες περιοχές της Ελλάδας, επιπλέον διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης, πρόσθετες ομάδες αναφοράς και εμπλουτισμένα μεθοδολογικά και ερευνητικά εργαλεία.

Βιβλιογραφία

- Ασπιώτη, Β. (2013) *Εργασιακές σχέσεις και εργασιακή ικανοποίηση: Η περίπτωση του ΟΤΕ*. Δημοσίευτη μεταπτυχιακή εργασία, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Πανεπιστήμιο Πατρών.
- Bogler, R. (2001) The influence of leadership style on teacher job satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 37(5): 662-683.
- Cerit, Y. (2009) The effects of Servant Leadership behaviours of school principals on teachers' job satisfaction. *Educational Management Administration & Leadership*, 37(5): 600-623.
- Cranny, C. J., P. C. Smith & E. F. Stone (1992) *Job Satisfaction*. Lexington Books, New York.
- Δαφέρμος, Β. (2011) *Κοινωνική Στατιστική & Μεθοδολογία Έρευνας με το SPSS*. Θεσσαλονίκη: Ζήτη.
- Dawson, C. & M. Veliziotis (2013) Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being. Economics Working Papers Series, 1309. Ανακτήθηκε από: <https://t.ly/GJ8v0> (τελευταία πρόσβαση: 30/11/2019).
- Evans, L. (1998) *Teacher Morale, Job Satisfaction and Motivation*. London: Paul Chapman Publishing Limited.
- Evans, L. (2002) *Reflective Practice in Educational Research*. Bloomsbury Publishing.
- Fields, D. (2002) *Taking Measure of Work: A Guide to Validated Scales for Organizational Research and Diagnosis*. Thousand Oaks, CA. SAGE Publications.
- Herzberg, F. (1959) *The Motivation to work*. New York: Wiley.
- Jex, S. M. & T. W. Britt (2014) *Organizational psychology: a scientist-practitioner approach (3rd ed.)*. New York: John Wiley & Sons.

- Κάντας, Α. (1993) *Οργανωτική-βιομηχανική ψυχολογία* (Μέρος Α'). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Kardos, S. M. (2003) *Integrated professional culture: Exploring new teachers' experiences in four states*. Paper presented at the American Educational Research Association, Chicago, IL.
- Klassen, R. & M. Chiu (2010) Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3):741-756.
- Κορακάκης, Γ. & Ε. Παυλάτου (2010) *Εισαγωγή στη Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας*. Παιδαγωγικά II, σημειώσεις. Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο, Αθήνα. Ανακτήθηκε από: <https://t.ly/zn7z3> (τελευταία πρόσβαση: 3/112/2019).
- Koustelios, A. D. (2001) Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *International Journal of Educational Management*, 15(7):354-358.
- Koutouzis, M. & K. Malliara (2017) Teachers' job satisfaction: the effect of principal's leadership and decision- making style. *International Journal of Education*, 9(4):71-89.
- Κωνσταντινίδης, Χ. (2017) *Διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης*. Δημοσίευτη μεταπτυχιακή εργασία, Π. Τ. Δ. Ε., Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας.
- Leithwood, K. & B. Beatty (2008) *Leading with Teacher Emotions in Mind*. Corwin, Thousand Oaks, CA.
- Montoro-Rodriguez, J. & J. A. Small (2006) The role of conflict resolution styles on nursing staff morale, burnout, and job satisfaction in Long-Term Care. *Journal of Aging and Health*, 18(3): 385-406.
- Μπαντούνα, Μ. & Κ. Ζωγόπουλος (2019) Διαστάσεις της εργασίας που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών των Δημοτικών σχολείων Ηλείας. *Πρακτικά 6ου Πανελληνίου Συνεδρίου Νέου Παιδαγωγού με τίτλο: «Νέος Παιδαγωγός»*. Αθήνα, 11-12 Μαΐου 2019, 824-832.
- Μπρούζος, Α. (2002) Η επαγγελματική ικανοποίηση Ελλήνων δασκάλων. Στο Δ. Καψάλης & Ν. Κατσίκης (επιμ.), *Σχολική Γνώση και Διδασκαλία στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση*, Α' τόμος, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, 127-140.
- Μπρούζος, Α. (2004) Ικανοποίηση των δασκάλων από το Επάγγελμα τους. Στο . Χατζηδήμου, Ε. Ταρατόρη, Μ. Κουγιουρούκη & Π. Στραβάκου (επιμ.), *Πρακτικά 4ου Πανελληνίου Συνεδρίου της Παιδαγωγικής Εταιρείας Ελλάδος*, Θεσσαλονίκη: Αδελφών Κυριακίδη.
- Μυλωνάς, Γ. (2018) *Εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ μονίμων και αναπληρωτών εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης*. Δημοσίευτη μεταπτυχιακή εργασία.

- Οργάνωση και Διοίκηση Αθλητικών Οργανισμών και Επιχειρήσεων, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.
- OECD (2014) *TALIS 2013 Results: An International Perspective on Teaching and Learning*. OECD Publishing. doi:10.1787/9789264196261-10-en
- Pearson, L. & W. Moomaw (2005) The Relationship between teacher autonomy and stress, work satisfaction, empowerment, and professionalism. *Educational Research Quarterly*, 29(1): 38-54.
- Peiro, J. M., S. Agut & S. Grau (2010) The relationship between overeducation and job satisfaction among young Spanish workers: The role of salary, contract of employment, and work experience. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(3):666-689.
- Perie, M., D. P. Baker & S. Whiterner (1997) *Job satisfaction among America's teachers: effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation*. U. S. Department of education.
- Rafferty, A. E. & M. A. Griffin (2009) Job satisfaction in organizational research. In D. A. Buchanan & A. Bryman (Eds.), *The Sage Handbook of Organizational Research Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications Ltd., 196-212.
- Robbins, S., T. A., Judge, B. Millett & M. Boyle (2014) *Organisational Behaviour*. Frenchs Forest, N. S. W. :Pearson, (7th ed.).
- Saari, M. L. & A. T. Judge (2004) Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*. 43(4):395-407 Ανακτήθηκε από: <https://t.ly/3wglY> (τελευταία πρόσβαση: 5/12/2019).
- Sharabi, M. & I. Harpaz (2007) Changes in work centrality and other life areas in Israel: A longitudinal study. *Journal of Human Values*, 13(2):95–106. Ανακτήθηκε από: <https://bit.ly/2w1FllN> (τελευταία πρόσβαση: 5/12/2019).
- Silverthorne, P. C. (2005) *Organizational psychology in cross cultural perspective*. New York University Press.
- Skaalvik, E. M. & S. Skaalvik (2011) Teacher Job Satisfaction and Motivation to Leave the Teaching Profession: Relations with School Context, Feeling of Belonging, and Emotional Exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6): 1029-1038.
- Spector, P. E. (1997) *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage publications, Inc.
- Taylor, D. L. & A. Tashakkori (1995) Decision participation and school climate as predictors of job satisfaction and teacher's sense of efficacy. *Journal of Experimental Education*, 63(3): 217-227.
- Τσουλής, Μ. & Κ. Τσολακίδης (2013) Ο ρόλος της σχολικής ηγεσίας στην ενσωμάτωση των ΤΠΕ στη διδακτική πράξη. Στο Ν. Τζιμόπουλος (επιμ.), *Αξιοποίηση των*

τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας στη διδακτική πράξη, Σύρος. 7ο Πανελλήνιο Συνέδριο, 1737-1745. Ανακτήθηκε από: <https://t.ly/YRLIE> (τελευταία πρόσβαση: 27/11/2019).

- Van Belle, G., L. D. Fisher, P. J. Heagerty & T. Lumley (2004) *Biostatistics: A Methodology for the Health Sciences* (p. 519). John Wiley & Sons.
- Warr, P. J., J. Cook & T. Wall (1979) Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-Being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2):129-148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>
- Warr, P. (1987) *Work, Unemployment and Mental Health*. Oxford: Clarendon Press.
- Warr, P. (1999) Well-being and the workplace. In D. Kahneman, E. Diener & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The Foundations of Hedonic Psychology*. Russell Sage Foundation, 392–412.
- Weiss, H. M. (2002) Deconstructing job satisfaction Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2): 173-194.
- Zembylas, M. & E. Papanastasiou (2004) Teacher job satisfaction in Cyprus: The results of a mixed-methods approach. *Journal of Educational Administration*, 42: 357–374.
- Zembylas, M. & E. Papanastasiou (2006) Sources of teacher job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 36(2): 229-247.