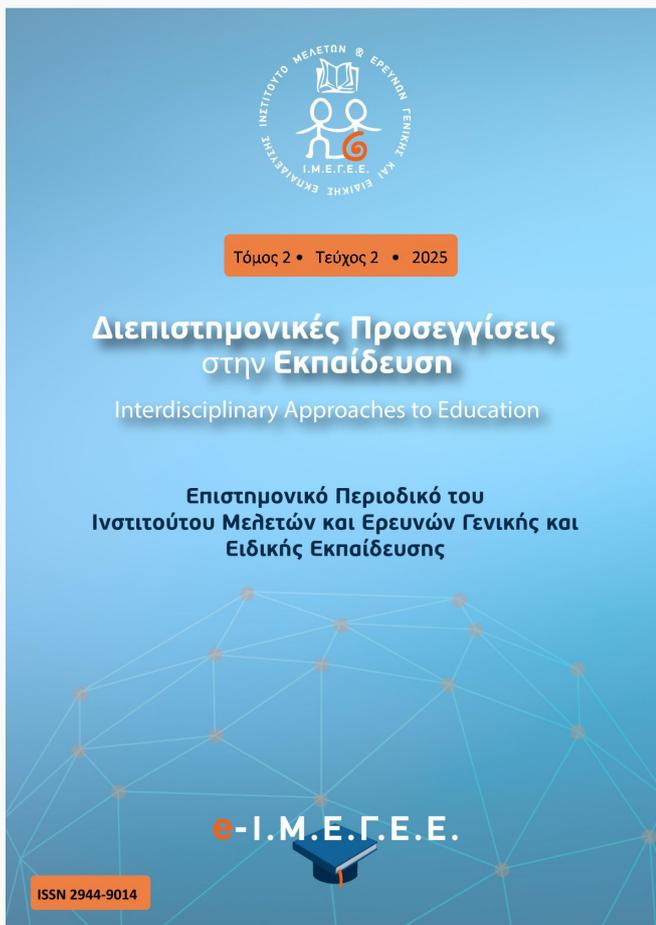


Διεπιστημονικές Προσεγγίσεις στην Εκπαίδευση

Τόμ. 2, Αρ. 2 (2025)

Διεπιστημονικές Προσεγγίσεις στην Εκπαίδευση



Αναζητώντας Εργασιακή Ικανοποίηση: Η Εμπειρία του Προσωπικού στα Κέντρα Διεπιστημονικής Αξιολόγησης Συμβουλευτικής και Υποστήριξης της Γ΄ Αθήνας

Ευδοξία Σιόλου, Σωτηρία Γεωργοπούλου

doi: [10.12681/...41612](https://doi.org/10.12681/...41612)

Βιβλιογραφική αναφορά:

Σιόλου Ε., & Γεωργοπούλου Σ. (2025). Αναζητώντας Εργασιακή Ικανοποίηση: Η Εμπειρία του Προσωπικού στα Κέντρα Διεπιστημονικής Αξιολόγησης Συμβουλευτικής και Υποστήριξης της Γ΄ Αθήνας. *Διεπιστημονικές Προσεγγίσεις στην Εκπαίδευση*, 2(2). <https://doi.org/10.12681/41612>

Αναζητώντας Εργασιακή Ικανοποίηση: Η Εμπειρία του Προσωπικού στα Κέντρα Διεπιστημονικής Αξιολόγησης Συμβουλευτικής και Υποστήριξης της Γ΄ Αθήνας

Ευδοξία Σιόλου¹, Εκπαιδευτικός ΠΕ03, MSc, PhD
esiolou@yahoo.gr

Σωτηρία Γεωργοπούλου², Εκπαιδευτικός ΠΕ02, MSc,
sotiria.georgoroulou@yahoo.gr

¹Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής

²Διευθύντρια στο Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. Τυφλών και Πολυαναπήρων Αιγάλεω

Στοιχεία επικοινωνίας: Ευδοξία Σιόλου, Εκπαιδευτικός ΠΕ03, MSc, PhD,
Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, esiolou@yahoo.gr

Περίληψη

Η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την αποτελεσματικότητα και την ποιότητα των υπηρεσιών που παρέχονται σε υποστηρικτικές δομές όπως τα Κέντρα Διεπιστημονικής Αξιολόγησης Συμβουλευτικής & Υποστήριξης (ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ.) της Γ΄ Αθήνας. Στην παρούσα εργασία διερευνώνται οι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση του προσωπικού με έμφαση σε θέματα όπως η φύση της εργασίας, οι συνθήκες απασχόλησης, η οργανωτική κουλτούρα και η επαγγελματική αναγνώριση. Για το σκοπό της έρευνας χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα μέτρησης επαγγελματικής ικανοποίησης Job Satisfaction Survey του Paul E. Spector, η οποία διαιρείται σε εννέα υποκλίμακες που μετρούν τις διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης. Στην έρευνα συμμετείχαν 68 εργαζόμενοι των ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. της Γ΄ Αθήνας, οι οποίοι συμπλήρωσαν τα ερωτηματολόγια, τα οποία διανεμήθηκαν από τις ερευνήτριες σε έντυπη μορφή από τον Ιούνιο του 2023 έως και το Μάιο του 2024. Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας οι εργαζόμενοι στα ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. της Γ΄ Αθήνας είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε μέτριο βαθμό, ενώ προέκυψαν διαφοροποιήσεις στο βαθμό της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων σε συνάρτηση με τα επαγγελματικά τους χαρακτηριστικά. Ειδικότερα, όσον αφορά την ικανοποίηση που αντλούν οι εν λόγω εργαζόμενοι από τις διάφορες πτυχές της εργασίας τους προέκυψε ότι οι εργαζόμενοι στα ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. εμφανίστηκαν ιδιαίτερα ικανοποιημένοι από τον προϊστάμενό τους, τη φύση της εργασίας τους, τη συνεργασία και την επικοινωνία με τους συναδέλφους τους. Οι πτυχές της εργασίας τους με τις οποίες είναι δυσαρεστημένοι οι εργαζόμενοι των ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. είναι οι οικονομικές απολαβές, τα προνόμια και οι ευκαιρίες προαγωγής. Από την περαιτέρω διερεύνηση της διαφοροποίησης των επιπέδων της επαγγελματικής ικανοποίησης εργαζομένων στα ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. αλλά και των διαστάσεων σε συνάρτηση με τα επαγγελματικά τους χαρακτηριστικά προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται στα ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. αντλούν στατιστικά σημαντικά χαμηλότερη συνολική ικανοποίηση από τους συναδέλφους τους οι οποίοι είναι μέλη του ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού. Στατιστικά σημαντικά χαμηλότερη βρέθηκε η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και στις διαστάσεις που αφορούν την αμοιβή, τα προνόμια/οφέλη και

της ενδεχόμενες ανταμοιβές και τη φύση της εργασίας τους. Επιπλέον, το μόνιμο προσωπικό των ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. παρουσιάζει στατιστικά σημαντικά χαμηλότερη επαγγελματική ικανοποίηση σε σχέση με τους συναδέλφους τους οι οποίοι είναι αναπληρωτές. Στατιστικά σημαντικά χαμηλότερη βρέθηκε η ικανοποίηση του μόνιμου προσωπικού σε σχέση με τις διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης που αφορούν την αμοιβή, τα προνόμια/οφέλη και τις ενδεχόμενες ανταμοιβές.

Λέξεις-Κλειδιά: Επαγγελματική ικανοποίηση, ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ, αυτεπάρκεια, ηγεσία

Abstract

Seeking Job Satisfaction: The Experience of the employees of Interdisciplinary Evaluation, Vocational Guidance and Support of Athens III

Job satisfaction is a much-discussed concept that has been widely studied because of its strong link to productivity, self-efficacy and personal progress of employees. The present study investigates the degree of job satisfaction of the employees of Interdisciplinary Evaluation, Vocational Guidance and Support (ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ.) of Athens III, of the Regional Directorate of Primary and Secondary Education of Attica. For the purpose of the study, the Job Satisfaction Survey (JSS) scale by Paul E. Spector was used. The scale is divided into nine subscales measuring the dimensions of job satisfaction (pay, promotion, monitoring/supervision, privileges/benefits, potential rewards, operating conditions, colleagues, nature of work, communication). The sample of the survey consisted of 68 employees of the ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. of Athens III, who completed the questionnaires, which were distributed by the researchers in paper form from June 2023 to May 2024. The results revealed that the employees of the ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. of Athens III have a moderate degree of job satisfaction. Moreover, there are differences in the degree of job satisfaction of employees depending on their professional profile. In particular, regarding the satisfaction that these employees derive from the various aspects of their work, it emerged that the employees of the ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. appeared particularly satisfied with their supervisor, the nature of their work, cooperation and communication with their colleagues. The aspects of their work that employees are dissatisfied are financial remuneration, benefits and promotion opportunities. Further investigation of the variation in the levels of job satisfaction of the employees and the differences in relation to their professional characteristics revealed that teachers working in ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. derive statistically significantly lower overall satisfaction than their colleagues who are members of the special education staff. Teachers' satisfaction was also found to be statistically significantly lower on the dimensions of pay, benefits and potential rewards and the nature of their work. In addition, permanent staff of the ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. showed statistically significantly lower job satisfaction than their colleagues who are substitutes. Statistically significantly lower satisfaction was found among permanent staff in relation to the dimensions of job satisfaction related to pay, benefits and contingent rewards.

Keywords: Job Satisfaction, KE.D.A.S.Y., self-efficacy, leadership

Εισαγωγή

Τα Κέντρα Διάγνωσης Αξιολόγησης Συμβουλευτικής και Υποστήριξης (ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ.) είναι δημόσιες υπηρεσίες του Υπουργείου Παιδείας που υποστηρίζουν τους μαθητές που φοιτούν στις σχολικές μονάδες και τα Εργαστηριακά Κέντρα (Ε.Κ.) της περιοχής αρμοδιότητάς τους, με στόχο να διασφαλιστεί η χωρίς διακρίσεις πρόσβαση τους στην εκπαίδευση. Επιπλέον μεριμνούν για την προάσπιση της ψυχοκοινωνικής τους υγείας και προόδου.

Το επιστημονικό προσωπικό των ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. διαπιστώνει μέσω εμπειρισματομένης αξιολόγησης το είδος και το βαθμό δυσκολίας των μαθητών με εκπαιδευτικές ανάγκες, συγγράφει εξατομικευμένες αξιολογικές εκθέσεις και προτείνει τη φοίτηση τους στην κατάλληλη σχολική μονάδα. Οι αρμοδιότητές του είναι πολυδιάστατες και απαιτητικές, καθότι προωθεί ενταξιακές διαδικασίες και πρακτικές, τη φιλοσοφία και την εφαρμογή της διαφοροποιημένης διδασκαλίας. Παράλληλα υποδεικνύει το είδος των εκπαιδευτικών βοηθημάτων που θα διευκολύνει την λειτουργική συμμετοχή των μαθητών στην εκπαιδευτική πραγματικότητα, παρακολουθεί την εξέλιξη τους, προτείνει και υλοποιεί προγράμματα εκπαιδευτικής και κοινωνικό-συναισθηματικής παρέμβασης (Ν.4823/2021).

Επιπρόσθετα, παρέχει συμβουλευτική υποστήριξη και ενημέρωση σε γονείς, μαθητές, στο διδακτικό προσωπικό και όσους εμπλέκονται στην σχολική ζωή, για θέματα εφαρμογής σχεδίων δράσεων ψυχοκοινωνικής και μαθησιακής υποστήριξης και συνεργασίας με στόχο την αποδοχή της διαφορετικότητας και την ανάπτυξη υποστηρικτικής σχολικής κουλτούρας. Επιπλέον προωθεί την καλλιέργεια δεξιοτήτων αποτελεσματικής επικοινωνίας και εν γένει την ενδυνάμωση ευάλωτων ομάδων της σχολικής κοινότητας, που αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο περιθωριοποίησης, αλλά και την αποτελεσματική αντιμετώπιση και επίλυση καταστάσεων κρίσης (Ν.4823/2021).

Η εργασία αποτελεί απαραίτητη πτυχή της ζωής του ανθρώπου, καθώς του εξασφαλίζει τόσο την οικονομική του ανεξαρτησία, όσο και την ανάπτυξη της αυτοεκτίμησής του. Σύμφωνα με τον Maslow (1981), όταν η εργασία ικανοποιεί τον εργαζόμενο και του προσφέρει ικανοποιητική αμοιβή αλλά και κοινωνική αναγνώριση, το άτομο βιώνει ηρεμία, σταθερότητα και καταφέρνει να φθάσει στην αυτοπραγμάτωση.

Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι ένας όρος που έχει μελετηθεί από πολλούς ερευνητές, χωρίς ωστόσο να υπάρχει μια κοινά αποδεκτή άποψη για το τι ακριβώς είναι (Aziri, 2011). Ένας από τους επικρατέστερους ορισμούς είναι του Locke (1976), που χαρακτηρίζει την επαγγελματική ικανοποίηση ως μια ευχάριστη κατάσταση που απορρέει από την εργασία.

Οι Crossman and Harris (2006) θεωρούν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση επηρεάζεται από περιβαλλοντικούς (εργασιακό περιβάλλον, αμοιβή, προαγωγή, εποπτεία/επίβλεψη, προνόμια/οφέλη, ενδεχόμενες ανταμοιβές, συνθήκες λειτουργίας, συνάδελφοι, φύση εργασίας και επικοινωνία), ψυχολογικούς (προσωπικότητα και τη στάση του ατόμου) και δημογραφικούς παράγοντες (φύλο, ηλικία).

Οι Amzat and Idris (2012) θεωρούν ότι ένας σημαντικός εξωγενής παράγοντας που επιδρά στην επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στην εργασία είναι το στυλ ηγεσίας της προϊσταμένης αρχής και συγκεκριμένα οι συνολικές στάσεις, αξίες και συμπεριφορές που διέπουν τις μεταξύ τους σχέσεις. Όσο πιο δημοκρατικός είναι

ο προϊστάμενος-ηγέτης κάθε οργανισμού και όσο περισσότερο εμπλέκει τους εργαζόμενους στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, τόσο ενδυναμώνει την αυτοεικόνα τους και αυξάνει την αποδοτικότητά τους. Η συμπεριφορά, οι αξίες και οι στάσεις του προϊσταμένου-ηγέτη όπως επίσης η ικανότητα του τόσο στην επίλυση διοικητικών θεμάτων (οργάνωση, διαχείριση συγκρούσεων), όσο και στην διατήρηση κλίματος συνεργασίας και αλληλοαποδοχής και παροχής εμπιστοσύνης στους εργαζόμενους αυξάνει και βελτιώνει το επίπεδο ικανοποίησης τους (Κολέρδα, 2015). Ο προϊστάμενος-ηγέτης εμπνέει, ενεργοποιεί και συντονίζει μέσα από ένα πολυεπίπεδο πλέγμα επικοινωνίας και σχέσεων το έμψυχο δυναμικό το οποίο, ναί μεν, έχει βούληση, αλλά ταυτόχρονα διαφορετικές ανάγκες, συνήθειες και κίνητρα, κατευθύνοντάς το σε συνεργατικές δραστηριότητες οι οποίες θα οδηγήσουν στην επίτευξη των στόχων και την αποτελεσματικότητα του οργανισμού (Σαϊτής, 1992).

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι αφενός να διερευνηθεί η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στα ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. της Γ' Αθήνας, της Περιφερειακή Διεύθυνσης Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Αττικής και αφετέρου να διερευνηθεί η διαφοροποίηση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης και των διαστάσεών της, σε συνάρτηση με τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά των εν λόγω εργαζομένων.

Μεθοδολογία

Ερευνητικά ερωτήματα

Τα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας διαμορφώνονται ως εξής:

1. Ποιο είναι το επίπεδο της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων στα ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. της Γ' Αθήνας αλλά και πως αυτή επιμερίζεται ως προς τις διαστάσεις της (αμοιβή, προαγωγή, εποπτεία/επίβλεψη, προνόμια/οφέλη, ενδεχόμενες ανταμοιβές, συνθήκες λειτουργίας, συνάδελφοι, φύση εργασίας και επικοινωνία);

2. Διαφοροποιούνται τα επίπεδα της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων στα ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. αλλά και των διαστάσεών της (αμοιβή, προαγωγή, εποπτεία/επίβλεψη, προνόμια/οφέλη, ενδεχόμενες ανταμοιβές, συνθήκες λειτουργίας, συνάδελφοι, φύση εργασίας και επικοινωνία) σε συνάρτηση με τα επαγγελματικά τους χαρακτηριστικά (έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση, ειδικότητα και σχέση εργασίας);

Δείγμα της έρευνας

Ο πληθυσμός στόχος της έρευνας είναι οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και το ειδικό εκπαιδευτικό προσωπικό που εργάζεται στα ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. της Γ' Αθήνας. Τα ερευνητικά δεδομένα συλλέχθηκαν από τον Ιούνιο του 2023 έως και το Μάιο του 2024, όπου διανεμήθηκαν τα ερωτηματολόγια από τις ερευνήτριες της παρούσας εργασίας σε έντυπη μορφή. Από τους 102 εργαζόμενους στα εν λόγω ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. οι 68 επέστρεψαν συμπληρωμένα, πλήρως, τα ερωτηματολόγια που τους δόθηκαν και αποτέλεσαν το δείγμα της έρευνας.

Ερευνητικό εργαλείο

Για το σκοπό της έρευνας χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα μέτρησης επαγγελματικής ικανοποίησης JSS (Job Satisfaction Survey) του Paul E. Spector (1985), που

μεταφράστηκε και προσαρμόστηκε στα ελληνικά από τους Tsounis and Sarafis (2018), η οποία χωρίζεται σε δύο μέρη. Το πρώτο μέρος περιλαμβάνει ερωτήσεις που αφορούν τα επαγγελματικά τους χαρακτηριστικά (έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση, ειδικότητα και σχέση εργασίας) των ερωτώμενων. Το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει 36 δηλώσεις οι οποίες αφενός μετρούν τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση των ερωτηθέντων και αφετέρου χωρίζονται σε εννέα υποκλίμακες οι οποίες μετρούν την ικανοποίησή των ερωτηθέντων στις εννέα διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης: αμοιβή (δηλώσεις: 1, 10, 19, 28), προαγωγή (δηλώσεις: 2, 11, 20, 33), εποπτεία/επίβλεψη (δηλώσεις: 3, 12, 21, 30), προνόμια/οφέλη (δηλώσεις: 4, 13, 22, 29), ενδεχόμενες ανταμοιβές (δηλώσεις: 5, 14, 23, 32), συνθήκες λειτουργίας (δηλώσεις: 6, 15, 24, 31), συνάδελφοι (δηλώσεις: 7, 16, 25, 34), φύση εργασίας (δηλώσεις: 8, 17, 27, 35) και επικοινωνία (δηλώσεις: 9, 18, 26, 36). Οι ερωτώμενοι εκφράζουν τη διαφωνία ή τη συμφωνία τους με την κάθε δήλωση χρησιμοποιώντας μια εξάβαθμη κλίμακα τύπου Likert που κυμαίνεται από το 1 («Διαφωνώ απόλυτα») έως το 6 («Συμφωνώ απόλυτα»). Για τη βαθμολόγηση τόσο της συνολικής ικανοποίησης των εργαζομένων από την εργασία τους όσο και για καθεμία από τις διαστάσεις της υπολογίζεται ο μέσος όρος των απαντήσεων τους αφού πρώτα αντιστραφούν οι βαθμολογίες των αρνητικά διατυπωμένων δηλώσεων (ήτοι: 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 34, 36). Όσο υψηλότερος είναι ο μέσος όρος της βαθμολογίας των ερωτωμένων για το σύνολο της κλίμακας αλλά και σε καθεμία από τις υποκλίμακες που αφορούν τις διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης τόσο υψηλότερη ικανοποίηση αντλούν οι εργαζόμενοι από την εργασία τους (Πίνακας 1).

Στατιστική ανάλυση

Προκειμένου να ελεγχθεί η εσωτερική αξιοπιστία ολόκληρης της κλίμακας αλλά και κάθε υποκλίμακας χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης alpha του Cronbach (Cronbach's α), οι τιμές του οποίου κυμαίνονται από 0 έως 1. Η εσωτερική αξιοπιστία μιας κλίμακας θεωρείται ικανοποιητική, όταν η τιμή του δείκτη είναι μεγαλύτερη από 0,7 (Ψαρού & Ζαφειρόπουλος, 2001). Για να διερευνηθεί η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στα ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ., υπολογίστηκαν το ελάχιστο, το μέγιστο, η μέση τιμή και η τυπική απόκλιση για τη συνολική ικανοποίηση, αλλά και για καθεμία από τις διαστάσεις της, χρησιμοποιώντας τα δεδομένα που συλλέχθηκαν από το σύνολο των ερωτώμενων (Πίνακας 3). Ενώ για τον έλεγχο της διαφοροποίησης των επιπέδων της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων στα ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. συνολικά αλλά και για καθεμία από τις διαστάσεις της σε συνάρτηση με κάθε ένα από τα επαγγελματικά τους χαρακτηριστικά χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος Mann Whitney U (Πίνακες 4 έως 6). Όλοι οι έλεγχοι πραγματοποιήθηκαν σε επίπεδο σημαντικότητας 5%. Η στατιστική επεξεργασία των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με το πρόγραμμα στατιστικής ανάλυσης IBM Statistics SPSS 22.

Αποτελέσματα

Έλεγχος εσωτερικής αξιοπιστίας ερωτηματολογίου

Ο δείκτης Cronbach alpha έχει αποδεκτές τιμές για ολόκληρη την κλίμακα αλλά και για καθεμία από τις εννέα υποκλίμακες της επαγγελματικής ικανοποίησης, καθώς Cronbach's $\alpha > 0,700$ σε κάθε περίπτωση (Πίνακας 2).

Επίπεδο της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων στα ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. της Γ' Αθήνας αλλά και των διαστάσεών της.

Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας, σε συνδυασμό με τα διαστήματα τιμών για την συνολική επαγγελματική ικανοποίηση αλλά και καθεμία από τις διαστάσεις της, προέκυψε ότι (Πίνακας 3):

Οι εργαζόμενοι στα ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. εμφανίστηκαν ουδέτεροι όσον αφορά τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία τους (MT=3,60, TA=0,54). Ουδέτεροι εμφανίστηκαν και όσον αφορά τις διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης που σχετίζονται με τις ενδεχόμενες ανταμοιβές (MT=3,44, TA=1,13) και τις συνθήκες λειτουργίας (MT=3,32, TA=0,85). Ωστόσο, σημείωσαν υψηλό βαθμό ικανοποίησης στις διαστάσεις που αφορούν την εποπτεία/επίβλεψη (MT=5,50, TA=0,68), τις σχέσεις με τους συναδέλφους (MT=4,49, TA=0,77), τη φύση της εργασίας τους (MT=4,86, TA=0,76) και την επικοινωνία (MT=4,25, TA=0,95). Ενώ εμφανίστηκαν ικανοποιημένοι σε χαμηλό βαθμό στις διαστάσεις που αφορούν την αμοιβή (MT=2,30, TA=1,10), την προαγωγή (MT=2,08, TA=0,73) και τα προνόμια-οφέλη (MT=2,10, TA=0,92).

Διερεύνηση της διαφοροποίησης των επιπέδων της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης και των διαστάσεών της, των εργαζομένων στα ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. σε συνάρτηση με τα επαγγελματικά τους χαρακτηριστικά.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στον Πίνακα 4, δεν προκύπτουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των εργαζομένων στα ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. σε συνάρτηση με τα έτη υπηρεσίας τους τόσο στη συνολική ικανοποίηση όσο και στις διαστάσεις της ($p>0,05$). Εξάιρεση αποτελεί η διάσταση ενδεχόμενες ανταμοιβές όπου οι εργαζόμενοι με 1 έως 5 έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση εμφανίζουν στατιστικά σημαντικά υψηλότερη ικανοποίηση σε σχέση με τους συναδέλφους τους που έχουν από 6 και άνω έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση (MT 1 έως 5 έτη υπηρεσίας=3,81, MT 6 και άνω έτη υπηρεσίας=3,10, $p=0,019<0,05$).

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στον Πίνακα 5, τα μέλη του ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού εμφανίζουν στατιστικά σημαντικά υψηλότερη συνολική ικανοποίηση σε σχέση με τους συναδέλφους τους που είναι εκπαιδευτικοί (MT εκπαιδευτικών=3,41, MT ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού=3,78, $p=0,008<0,05$). Επιπλέον, τα μέλη του ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού εμφανίζουν στατιστικά σημαντικά υψηλότερη ικανοποίηση σε σχέση με τους συναδέλφους τους που είναι εκπαιδευτικοί και ως προς τις διαστάσεις αμοιβή (MT εκπαιδευτικών=1,93, MT ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού=2,67, $p=0,006<0,05$), προνόμια/οφέλη (MT εκπαιδευτικών=1,90, MT ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού=2,30, $p=0,037<0,05$), ενδεχόμενες ανταμοιβές (MT εκπαιδευτικών=2,81, MT ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού=4,07, $p=0,000<0,05$) και φύση εργασίας (MT εκπαιδευτικών=4,63, MT ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού=5,10, $p=0,014<0,05$). Ενώ για τις υπόλοιπες διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης δεν προκύπτουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των εκπαιδευτικών και των μελών του ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού ($p>0,05$).

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στον Πίνακα 6, οι αναπληρωτές/τριες εμφανίζουν στατιστικά σημαντικά υψηλότερη συνολική ικανοποίηση σε σχέση με το μόνιμο προσωπικό (MT μόνιμου προσωπικού=3,39, MT αναπληρωτών/τριών=3,70, $p=0,026<0,05$). Επιπλέον, οι αναπληρωτές/τριες

εμφανίζουν στατιστικά σημαντικά υψηλότερη ικανοποίηση σε σχέση με το μόνιμο προσωπικό και ως προς τις διαστάσεις αμοιβή (ΜΤ μόνιμου προσωπικού=1,80, ΜΤ αναπληρωτών/τριών=2,59, $p=0,002<0,05$), προνόμια/οφέλη (ΜΤ μόνιμου προσωπικού=1,87, ΜΤ αναπληρωτών/τριών=2,24, $p=0,014<0,05$) και ενδεχόμενες ανταμοιβές (ΜΤ μόνιμου προσωπικού=2,81, ΜΤ αναπληρωτών/τριών=3,80, $p=0,001<0,05$). Ενώ για τις υπόλοιπες διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης δεν προκύπτουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των εκπαιδευτικών και των μελών του ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού ($p>0,05$).

Συμπεράσματα

Στην παρούσα έρευνα διερευνήθηκε η συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στα ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. της Γ' Αθήνας. Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας προέκυψε ότι οι εργαζόμενοι στα ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. εμφανίστηκαν ουδέτεροι σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση που αντλούν από την εργασία τους, κάτι το οποίο μαρτυρά ότι δεν είναι ούτε δυσαρεστημένοι αλλά ούτε και ευχαριστημένοι από την εργασία τους. Το παραπάνω εύρημα συνάδει με τα ευρήματα πρόσφατων ερευνών που αφορούσαν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (Γραμματικού, 2016, Χαραλαμπίδου, 2022).

Όσον αφορά την ικανοποίηση που αντλούν οι εν λόγω εργαζόμενοι από τις διάφορες πτυχές της εργασίας τους στην παρούσα έρευνα όσο και σε παρόμοιες έρευνες (Γραμματικού, 2016, Hasbay & Altindag, 2018) προέκυψε ότι οι εργαζόμενοι στα ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. εμφανίστηκαν ιδιαίτερα ικανοποιημένοι από τον προϊστάμενό τους, καθώς θεωρούν ότι αντιμετωπίζει με δικαιοσύνη και ενσυναίσθηση τους υφισταμένους του. Ιδιαίτερα ικανοποιημένοι εμφανίστηκαν και από τη φύση της εργασίας τους καθώς όπως έχει υπογραμμιστεί και από άλλους ερευνητές (Σπυριάδου & Κυτούζη, 2022, Χαραλαμπίδου, 2022) η εργασία με παιδιά οδηγεί στην ύπαρξη υψηλής ικανοποίησης των εργαζομένων. Επιπλέον, στις πτυχές της εργασίας τους που τους προκαλούν ικανοποίηση ανήκουν η συνεργασία και η επικοινωνία με τους συναδέλφους τους καθώς η ύπαρξη αλληλοεκτίμησης, αλληλοσεβασμού και σαφήνειας των υποχρεώσεων και των ρόλων των εργαζομένων αποτελούν πηγές επαγγελματικής ικανοποίησης. Το παραπάνω εύρημα έρχεται σε συμφωνία και με την έρευνα των Koustelios, Theodorakis and Goulimanis (2004).

Οι πτυχές της εργασίας τους με τις οποίες είναι δυσαρεστημένοι οι εργαζόμενοι των ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. είναι οι οικονομικές απολαβές, τα προνόμια και οι ευκαιρίες προαγωγής. Τα παραπάνω ευρήματα αποκαλύπτουν ότι οι εν λόγω εργαζόμενοι θεωρούν ότι δεν αμείβονται δίκαια για την εργασία τους, ούτε ότι λαμβάνουν κάποια επιπλέον προνόμια/παροχές και μάλιστα πιστεύουν ότι το σύστημα επαγγελματικής εξέλιξης και προαγωγών δεν είναι συνδεδεμένο με την παραγωγικότητα και την αυτοαποτελεσματικότητά τους. Τα παραπάνω ευρήματα συνάδουν με τα ευρήματα των ερευνών των Χαραλαμπίδου (2022) και Παπαοικονόμου (2017) που αφορούσαν τους εκπαιδευτικούς, ενώ έρχονται σε αντίθεση με την έρευνα των Σπυριάδου και Κουτούζη (2022) όπου ο κύριος όγκος των συμμετεχόντων ήταν στελέχη της εκπαίδευσης.

Από την περαιτέρω διερεύνηση της διαφοροποίησης των επιπέδων της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων στα ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. αλλά και των διαστάσεών σε συνάρτηση με τα επαγγελματικά τους χαρακτηριστικά προέκυψαν τα ακόλουθα:

Οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται στα ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. αντλούν στατιστικά σημαντικά χαμηλότερη συνολική ικανοποίηση από τους συναδέλφους τους οι οποίοι είναι μέλη

του ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού. Στατιστικά σημαντικά χαμηλότερη βρέθηκε η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και στις διαστάσεις που αφορούν την αμοιβή, τα προνόμια/οφέλη και της ενδεχόμενες ανταμοιβές και τη φύση της εργασίας τους. Οι παραπάνω διαφοροποιήσεις ενδεχομένως να οφείλονται στο γεγονός ότι οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται στα ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. έχουν διευρυμένο εργασιακό ωράριο σε σχέση με τους συναδέλφους τους που εργάζονται σε σχολικές μονάδες, ενώ το έργο που επιτελούν είναι εξίσου απαιτητικό καθώς πέρα από την αξιολόγηση των μαθητών συμβάλλουν στην υποστήριξη όλων των εμπλεκόμενων στη μαθησιακή διαδικασία αλλά και στην προώθηση της κοινωνικής και σχολικής ώσμωσης (Siolou & Bozhidar, 2018, Μελίστα, 2021, Ναούμης & Σιόλου, 2021).

Επιπλέον, το μόνιμο προσωπικό των ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. παρουσιάζει στατιστικά σημαντικά χαμηλότερη επαγγελματική ικανοποίηση σε σχέση με τους συναδέλφους τους οι οποίοι είναι αναπληρωτές. Στατιστικά σημαντικά χαμηλότερη βρέθηκε η ικανοποίηση του μόνιμου προσωπικού σε σχέση με τις διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης που αφορούν την αμοιβή, τα προνόμια/οφέλη και τις ενδεχόμενες ανταμοιβές. Πιθανές αιτίες είναι οι σπάνιες και πενιχρές αυξήσεις των αποδοχών του μόνιμου προσωπικού. Επιπλέον οι αναπληρωτές, οι οποίοι βρίσκονται στο ξεκίνημα της επαγγελματικής τους πορείας έχουν υψηλότερες προσδοκίες από το μόνιμο προσωπικό σχετικά με τα προνόμια/οφέλη αλλά και τις ενδεχόμενες ανταμοιβές που πρόκειται να αποκομίσουν από την εργασία τους. Το παραπάνω εύρημα έρχεται σε αντίθεση με την έρευνα της Χαραλαμπίδου (2022) σύμφωνα με την οποία δεν βρέθηκε να υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της σχέσης εργασίας και της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας βασίστηκαν στα δεδομένα που συλλέχθηκαν από δύο μεγάλα ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. της πρωτεύουσας όπου ένα μεγάλος μέρος των εργαζομένων διαθέτουν 1-5 έτη χρόνια υπηρεσίας στη δημόσια εκπαίδευση, συνεπώς δεν μπορούν να γενικευτούν και για τις υπόλοιπες περιφέρειες της Ελλάδας. Για αυτό και θα είχε ενδιαφέρον η πραγματοποίηση μιας ανάλογης έρευνας με δείγμα από περισσότερες περιφέρειες η οποία θα συνδύαζε ποσοτικές αλλά και ποιοτικές ερευνητικές μεθόδους ώστε να φωτίσει περισσότερες πτυχές γύρω από το θέμα της επαγγελματικής ικανοποίησης. Ειδικότερα, προτείνεται να μελετηθούν ο τρόπος που επηρεάζουν οι αποφάσεις του αρμόδιου υπουργείου σχετικά με τη λειτουργία της εν λόγω υπηρεσίας (συχνή αλλαγή αρμοδιοτήτων των εργαζομένων) την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων της, αλλά και ο τρόπος που επιδρά η αυτοεποτελεσματικότητα των εργαζομένων στην επαγγελματική τους ικανοποίηση.

Αδιαμφισβήτητα, η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στα ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. είναι μείζονος σημασίας για την αποδοτικότητά τους, τη δημιουργικότητά τους, την ψυχική και την κοινωνική τους ευημερία, παράγοντες που συντελούν στην επίτευξη των στόχων και την αποτελεσματικότητα του οργανισμού στον οποίο εργάζονται.

Βιβλιογραφικές αναφορές

- Amzat, I., & Idris, D. (2012). Structural equation models of management and decision-making styles with job satisfaction of academic staff in Malaysian research university. *International Journal of Educational Management*, 26(7), 616-645. doi:10.1108/09513541211263700
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management research & practice*, 3(4), 77-86. <https://EconPapers.repec.org/RePEc:rom:mrpase:v:3:y:2011:i:4:p:77-86>

- Crossman, A., & Harris, P. (2006). Job Satisfaction of Secondary School Teachers. *Educational Management Administration & Leadership*, 34(1), 29-46. doi:10.1177/1741143206059538
- Hasbay, D., & Altindag, E. (2018). Factors That Affect The Performance Of Teachers Working In Secondary Level Education. *The Academy of Educational Leadership Journal*, 22 (1), 1-19. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:59024830>
- Koustelios, A., Theodorakis, N., & Goulimaris, D. (2004). Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *International Journal of Educational Management*, 18(2), 87-92. doi:10.1108/09513540410522216
- Locke, E.A., (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In: M.P. Dunnette, ed., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally, 1297-1350.
- Maslow, A. H. (1981). *Motivation and Personality: Unlocking Your Inner Drive and Understanding Human Behavior*. Prabhat
- Siolou, E., & Bozhidar, A. (2018). Greek teachers' attitudes towards inclusion: A review of the literature. In Doctoral Centre "St. KlimentOhridski", M. Zamfirov, Young Researchers (pp. 437-451). *Proceedings of the Conference Young Researchers*, Bulgaria, February 3-5, 2018. Sofia:St. KlimentOhridski University Press.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American journal of community psychology*, 13(6), 693-713. doi:org/10.1007/BF00929796
- Tsounis, A., & Sarafis, P. (2018). Validity and reliability of the Greek translation of the Job Satisfaction Survey (JSS). *BMC psychology*, 6(1), 27-32. doi:10.1186/s40359-018-0241-4
- Γραμματικού, Κ. (2016). Επαγγελματική Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών Α/Θμιας Εκπαίδευσης ως προς τις συνθήκες εργασίας. *Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη, Καινοτομία και Οικονομία*, 2016(1), 152-162. Ανακτήθηκε από: <https://eproceedings.epublishing.ekt.gr/index.php/inoek/article/view/782>
- Κολέρδα, Σ. (2025). Σχέσεις Συνάφειας Ανάμεσα στα Χαρακτηριστικά Γνωρίσματα του Διευθυντή και της Ικανοποίησης που Νιώθουν οι Εκπαιδευτικοί από την Εργασία τους. *Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης*, 2015(1), 653-661. Ανακτήθηκε από: <https://eproceedings.epublishing.ekt.gr/index.php/eduse/article/view/267>
- Μελίστα, Θ. (2021). Στρατηγικές ανάπτυξης της συναισθηματικής νοημοσύνης των μαθητών στο σχολείο. Ο ρόλος του εκπαιδευτικού. *Νέος Παιδαγωγός*, 2021(24), 57-67. Ανακτήθηκε από: <http://neospaidagogos.online/archives.html>
- Ναούμης, Γ., & Σιόλου, Ε. (2021). Συμπεριλαμβάνω την καινοτομία στην περιβαλλοντική εκπαίδευση. *Open Schools Journal for Open Science*, 4(3). Ανακτήθηκε από: <https://doi.org/10.12681/osj.27023>
- Νόμος 4823/2021-Αξιολόγηση-Επιλογές Στελεχών-ΦΕΚ Α 136-03.08.2021
- Παπαοικονόμου, Α. (2017). Η επαγγελματική ικανοποίηση (job satisfaction) του εκπαιδευτικού ως παράγοντας συγκρότησης του εαυτού: εμπειρική προσέγγιση. *Επιστημονικό Εκπαιδευτικό Περιοδικό «εκπ@ιδευτικός κύκλος»*, 5(1), 143-157. Ανακτήθηκε από: https://journal.educircle.gr/images/teuxos/2017/teuxos1/teuxos_5_1_7.pdf
- Σαΐτης, Χ. Α. (1992). *Οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης: θεωρία και πράξη*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.
- Σπυριάδου, Κ., & Κουτούζης, Μ. (2022). Οικονομική Κρίση, Αποδοχές και Επαγγελματική Ικανοποίηση: Στάσεις και Απόψεις Εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. *Διεθνές Συνέδριο για την Ανοικτή & εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση*, 11(3Α), 1-12. Ανακτήθηκε από: <https://eproceedings.epublishing.ekt.gr/index.php/openedu/article/view/3466>
- Χαραλαμπίδου, Σ. (2022). *Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών: Διερεύνηση των παραγόντων που οδηγούν σε αυτήν (Διπλωματική εργασία)*. Διαθέσιμη από: Πανεπιστήμιο Πειραιώς.
- Ψαρρού, Μ., & Ζαφειρόπουλος, Κ. (2001). *Επιστημονική έρευνα. Θεωρία και εφαρμογές στις κοινωνικές επιστήμες*. Αθήνα: Τυπωθήτω/Δαρδανός.

Πίνακας 1

Διαστήματα τιμών για την επαγγελματική ικανοποίηση και τις διαστάσεις της.

Ικανοποίηση	Χαμηλή	Ουδέτερη	Υψηλή
Συνολική ικανοποίηση	≤ 3	(3-4)	≥ 4
Υποκλίμακες διαστάσεων	≤ 3	(3-4)	≥ 4

Πίνακας 2

Αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας για την κλίμακα επαγγελματικής ικανοποίησης και τις υποκλίμακες των διαστάσεών της

Διαστάσεις επαγγελματικής ικανοποίησης	Cronbach's α	Δηλώσεις
Αμοιβή	0,702	4
Προαγωγή	0,736	4
Εποπτεία/ Επίβλεψη	0,801	4
Προνόμια/ Οφέλη	0,724	4
Ενδεχόμενες Ανταμοιβές	0,712	4
Συνθήκες Λειτουργίας	0,703	4
Συνάδελφοι	0,798	4
Φύση Εργασίας	0,752	4
Επικοινωνία	0,726	4
Συνολική Ικανοποίηση	0,902	36

Πίνακας 3

Μέγεθος δείγματος, ελάχιστο, μέγιστο, μέση τιμή και τυπική απόκλιση της επαγγελματικής ικανοποίησης και των διαστάσεών της, των εργαζομένων ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ.

Διαστάσεις επαγγελματικής ικανοποίησης	Πλήθος	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Αμοιβή	68	1,00	5,00	2,30	1,10
Προαγωγή	68	1,00	4,25	2,08	0,73
Εποπτεία/ Επίβλεψη	68	3,50	6,00	5,50	0,68
Προνόμια/ Οφέλη	68	1,00	4,50	2,10	0,92
Ενδεχόμενες Ανταμοιβές	68	1,00	6,00	3,44	1,13
Συνθήκες Λειτουργίας	68	1,00	5,25	3,32	0,85
Συνάδελφοι	68	2,25	6,00	4,49	0,77
Φύση Εργασίας	68	3,25	6,00	4,86	0,76
Επικοινωνία	68	2,50	6,00	4,25	0,95
Συνολική Ικανοποίηση	68	1,89	4,67	3,60	0,54

Πίνακας 4

Έλεγχος Mann-Whitney U για την επαγγελματική ικανοποίηση και τις διαστάσεις της, σε συνάρτηση με τα έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση.

Διαστάσεις επαγγελματικής ικανοποίησης	Έτη υπηρεσίας	Πλήθος	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	Z	P
Αμοιβή	1 έως 5	32	2,39	0,97	-1,180	0,238
	6 και άνω	36	2,22	1,23		
Προαγωγή	1 έως 5	32	1,94	0,65	1,336	0,182
	6 και άνω	36	2,20	0,79		
Εποπτεία/ Επίβλεψη	1 έως 5	32	5,65	0,55	-0,182	0,855
	6 και άνω	36	5,43	0,78		
Προνόμια/ Οφέλη	1 έως 5	32	2,26	0,86	-1,834	0,067
	6 και άνω	36	1,97	0,97		
Ενδεχόμενες Ανταμοιβές	1 έως 5	32	3,81	0,99	-2,350	0,019
	6 και άνω	36	3,10	1,15		
Συνθήκες Λειτουργίας	1 έως 5	32	3,38	0,81	-0,705	0,481
	6 και άνω	36	3,26	0,89		
Συνάδελφοι	1 έως 5	32	4,59	0,71	-0,971	0,332
	6 και άνω	36	4,40	0,81		
Φύση Εργασίας	1 έως 5	32	4,95	0,68	-0,561	0,561
	6 και άνω	36	4,79	0,83		
Επικοινωνία	1 έως 5	32	4,13	0,96	0,784	0,433
	6 και άνω	36	4,35	0,95		
Συνολική Ικανοποίηση	1 έως 5	32	3,67	0,47	-1,033	0,302
	6 και άνω	36	3,53	0,59		

Πίνακας 5

Έλεγχος Mann-Whitney U για την επαγγελματική ικανοποίηση και τις διαστάσεις της, σε συνάρτηση με την ειδικότητα.

Διαστάσεις επαγγελματικής ικανοποίησης	Ειδικότητα	Πλήθος	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	Z	P
Αμοιβή	Εκπαιδευτικός	34	1,93	0,94	2,732	0,006
	Ειδικό Εκπαιδευτικό	34	2,67	1,15		
Προαγωγή	Προσωπικό Εκπαιδευτικός	34	2,14	0,75	-0,574	0,566
	Ειδικό Εκπαιδευτικό	34	2,02	0,71		
Εποπτεία/ Επίβλεψη	Προσωπικό Εκπαιδευτικός	34	5,43	0,75	0,416	0,677
	Ειδικό Εκπαιδευτικό	34	5,55	0,61		
Προνόμια/ Οφέλη	Προσωπικό Εκπαιδευτικός	34	1,90	0,91	2,084	0,037
	Ειδικό Εκπαιδευτικό	34	2,30	0,90		
Ενδεχόμενες Ανταμοιβές	Προσωπικό Εκπαιδευτικός	34	2,81	0,99	4,685	0,000
	Ειδικό Εκπαιδευτικό	34	4,07	0,88		
Συνθήκες Λειτουργίας	Προσωπικό Εκπαιδευτικός	34	3,29	0,83	0,611	0,541
	Ειδικό Εκπαιδευτικό	34	3,35	0,89		
Συνάδελφοι	Προσωπικό Εκπαιδευτικός	34	4,36	0,83	1,266	0,206
	Ειδικό Εκπαιδευτικό	34	4,63	0,69		
Φύση Εργασίας	Προσωπικό Εκπαιδευτικός	34	4,63	0,79	2,445	0,014
	Ειδικό Εκπαιδευτικό	34	5,10	0,65		
Επικοινωνία	Προσωπικό Εκπαιδευτικός	34	4,18	1,01	0,782	0,434
	Ειδικό Εκπαιδευτικό	34	4,32	0,91		
Συνολική Ικανοποίηση	Προσωπικό Εκπαιδευτικός	34	3,41	0,51	2,669	0,008
	Ειδικό Εκπαιδευτικό	34	3,78	0,50		

Πίνακας 6

Έλεγχος Mann-Whitney U για την επαγγελματική ικανοποίηση και τις διαστάσεις της, σε συνάρτηση με τη σχέση εργασίας.

Διαστάσεις επαγγελματικής ικανοποίησης	Σχέση εργασίας	Πλήθος	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	Z	P
Αμοιβή	Μόνιμος/η	25	1,80	0,96	3,089	0,002
	Αναπληρωτής/τρια	43	2,59	1,10		
Προαγωγή	Μόνιμος/η	25	2,15	0,86	-0,326	0,744
	Αναπληρωτής/τρια	43	2,04	0,65		
Εποπτεία/ Επίβλεψη	Μόνιμος/η	25	5,32	0,86	1,045	0,296
	Αναπληρωτής/τρια	43	5,59	0,54		
Προνόμια/ Οφέλη	Μόνιμος/η	25	1,87	1,11	2,456	0,014
	Αναπληρωτής/τρια	43	2,24	0,78		
Ενδεχόμενες Ανταμοιβές	Μόνιμος/η	25	2,81	1,12	3,224	0,001
	Αναπληρωτής/τρια	43	3,80	0,98		
Συνθήκες Λειτουργίας	Μόνιμος/η	25	3,20	0,87	1,242	0,214
	Αναπληρωτής/τρια	43	3,39	0,85		
Συνάδελφοι	Μόνιμος/η	25	4,43	0,78	0,243	0,808
	Αναπληρωτής/τρια	43	4,53	0,76		
Φύση Εργασίας	Μόνιμος/η	25	4,70	0,70	1,428	0,153
	Αναπληρωτής/τρια	43	4,96	0,78		
Επικοινωνία	Μόνιμος/η	25	4,31	0,96	-0,249	0,803
	Αναπληρωτής/τρια	43	4,21	0,96		
Συνολική Ικανοποίηση	Μόνιμος/η	25	3,39	0,56	2,221	0,026
	Αναπληρωτής/τρια	43	3,70	0,49		