



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ  
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΣΧΟΛΗ  
ΤΜΗΜΑ ΝΗΠΙΑΓΩΓΩΝ



Π.Μ.Σ.: ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ  
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Διπλωματική εργασία

## Η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών προσχολικής αγωγής

Job Satisfaction of pre-school teachers

της

Χατζηαθανασίου Αγγελικής  
Α.Ε.Μ. 804

**Επιβλέπουσα Καθηγήτρια:** Τσακιρίδου Ελένη, Καθηγήτρια Α' βαθμίδας του Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας

**Εξεταστές:** Μπέτσας Ιωάννης, Επίκουρος Καθηγητής του Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας,  
Τριαντάρη Σωτηρία, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια του Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας

Φλώρινα, Φεβρουάριος 2018

Copyright © Χατζηαθανασίου Αγγελική, 2018.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και μόνο.

**Όνοματεπώνυμο:** Χατζηαθανασίου Αγγελική

**A.E.M.:** 804

**Ηλεκτρονική διεύθυνση:** angelikibc@gmail.com

**Έτος εισαγωγής:** 2016

**Τίτλος διπλωματικής εργασίας:** Η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών προσχολικής αγωγής

Δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής, είναι προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας, η βιβλιογραφία και οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει, έχουν δηλωθεί κατάλληλα με παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή/και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή. Επισημαίνεται πως η συγκεκριμένη επιλογή βοηθά στον περιορισμό της λογοκλοπής διασφαλίζοντας έτσι το/τη συγγραφέα.

Ημερομηνία 02 - 03 - 2018

Ο/Η δηλών/ουσα

*(Χατζηαθανασίου Αγγελική)*

## Ευχαριστίες

Στην ολοκλήρωση της μεταπτυχιακής μου εργασίας, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους εκείνους, που συνέβαλαν ουσιαστικά, άμεσα και έμμεσα, στην προσπάθεια αυτή.

Αρχικά, θέλω να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες στην επιβλέπουσα καθηγήτριά μου, κ. Τσακιρίδου Ελένη, για την καθοδήγηση της, με στόχο την επίτευξη του καλύτερου δυνατού αποτελέσματος, καθώς και για το χρόνο που μου αφιέρωσε. Επιπρόσθετα, θα ήθελα να ευχαριστήσω και τα άλλα δύο μέλη της εξεταστικής επιτροπής για τον χρόνο που διέθεσαν στη μελέτη και διόρθωση της παρούσας έρευνας, τον κο Μπέτσα Ιωάννη και την κα Τριαντάρη Σωτηρία.

*στους γονείς μου,  
στο αγαπημένο σπιτικό,  
σε όσους με παρότρυναν να κάνω ένα βήμα προς την γνώση...*

*Όσα πραγματικά πρέπει να ξέρω για το πώς να ζω, τι να κάνω και πώς να είμαι, τα έμαθα στο Νηπιαγωγείο. Η σοφία δε βρισκόταν στην κορυφή του σχολικού βουνού, αλλά εκεί, στα βουναλάκια από άμμο, στο νηπιαγωγείο.*

*Το νηπιαγωγείο δεν αποτελεί βασική εκπαίδευση αλλά ουσιώδη. Αυτά είναι τα πράγματα που έμαθα:*

- να μοιράζεσαι τα πάντα.
- να παίζεις τίμια.
- να μη χτυπάς τους άλλους.
- να βάζεις τα πράγματα πάλι εκεί που τα βρήκες.
- να καθαρίζεις τις τσαπατσουλιές σου.
- να μην παίρνεις τα πράγματα που δεν είναι δικά σου.
- να λες συγγνώμη, όταν πληγώνεις κάποιον.
- να πλένεις τα χέρια σου πριν από το φαγητό.
- να κοκκινίζεις.
- ζεστά κουλουράκια και κρύο γάλα κάνουν καλό.
- να ζεις μια ισορροπημένη ζωή, να μαθαίνεις λίγο, να σκέπτεσαι λίγο, να σχεδιάζεις, να ζωγραφίζεις, να τραγουδάς, να χορεύεις, να παίζεις και να εργάζεσαι κάθε μέρα από λίγο.
- να παίρνεις έναν υπνάκο το απόγευμα.
- όταν βγαίνεις έξω στον κόσμο, να προσέχεις την κίνηση, να κρατιέσαι από το χέρι και να μένεις μαζί με τους άλλους.
- να αντιλαμβάνεσαι τα θαύματα. Να θυμάσαι το μικρό σπόρο μέσα στο δοχείο από φελιζόλ. Οι ρίζες πάνε προς τα κάτω και το φυτό προς τα πάνω. Κανείς πραγματικά δεν ξέρει πώς και γιατί, αλλά όλοι μας μοιάζουμε σ' αυτό.
- τα χρυσόψαρα, τα χάμστερς, τα άσπρα ποντίκια, ακόμη κι ο μικρός σπόρος μέσα στο πλαστικό δοχείο, όλα πεθαίνουν. Το ίδιο κι εμείς.
- να θυμάσαι τελικά τα βιβλία και την πρώτη λέξη που έμαθες την πιο μεγάλη απ' όλες: τη λέξη ΚΟΙΤΑ.

*Όλα όσα πρέπει να ξέρετε βρίσκονται κάπου εδώ μέσα. Ο χρυσός κανόνας, η αγάπη και οι βασικές αρχές υγιεινής, η οικολογία, η πολιτική, η ισότητα και η υγιεινή ζωή. Πάρτε μια απ' αυτές τις συμβουλές, εκφράστε την με επιτηδευμένη ορολογία ενηλίκων και εφαρμόστε τη στην οικογενειακή σας ζωή, στην εργασία σας, στην κυβέρνησή σας, στον κόσμο σας και θα παραμείνει αληθινή, ξεκάθαρη, σταθερή.*

*Ό,τι μάθαμε στο νηπιαγωγείο επανέρχεται στη ζωή μας συνεχώς. Σε πολύ πιο σύνθετες μορφές σίγουρα αλλά ο τρόπος αντιμετώπισης, στη βάση του είναι πάνω κάτω ο ίδιος.*

*Robert Fulghum στο βιβλίο του με τίτλο «Όσα πραγματικά θα έπρεπε να ξέρω τα έμαθα στο Νηπιαγωγείο».*

## **Περιεχόμενα**

Περίληψη .....	9
Εισαγωγή .....	11

### **Κεφάλαιο 1<sup>ο</sup>**

#### **Προσχολική αγωγή, θεωρητικό υπόβαθρο**

Προσχολική Αγωγή .....	12
Ιστορική εξέλιξη του Παιδικού Σταθμού ..	14
Ιστορική εξέλιξη του νηπιαγωγείου .....	21
Το ζήτημα του διακεκριμένου ρόλου των θεσμών .....	25

### **Κεφάλαιο 2<sup>ο</sup>**

#### **Εργασιακή ικανοποίηση, θεωρητικό υπόβαθρο**

Εργασιακή ικανοποίηση, εννοιολογικός προσδιορισμός .....	28
Θεωρητικές προσεγγίσεις της εργασιακής ικανοποίησης .....	31
Μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης .....	37
Προσδιοριστικοί παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης .....	39
Έρευνες για την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών .....	42

### **Κεφάλαιο 3<sup>ο</sup>**

#### **Μεθοδολογία έρευνας**

Ερευνητικό εργαλείο, Δομή ερωτηματολογίου .....	45
Μεθοδολογία έρευνας .....	48
Ερωτηματολόγιο μέτρησης εργασιακής ικανοποίησης ( job satisfaction survey) .....	49

### **Κεφάλαιο 4<sup>ο</sup>**

#### **Αποτελέσματα**

Δημογραφικά χαρακτηριστικά .....	50
Αποτελέσματα ανά ερώτηση .....	53
Συμπεράσματα έρευνας .....	71
Συμπεράσματα .....	76

Συζήτηση .....	78
Πηγές – Βιβλιογραφία .....	79
Παράρτημα .....	88



## Περίληψη

Τα τελευταία χρόνια, αρκετές έρευνες έχουν ασχοληθεί με την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών διάφορων βαθμίδων τόσο στο διεθνή χώρο όσο και στον χώρο της πατρίδας μας. Η μελέτη αυτή έχει στόχο της να προσθέσει ένα μικρό λιθαράκι στην παγκόσμια βιβλιογραφία σχετικά με το τόσο επίκαιρο θέμα, αυτό της εργασιακής ικανοποίησης. Το θέμα της παρούσας έρευνας είναι από τα πλέον επίκαιρα, αφού στόχο έχει να μελετήσει μια κατάσταση που συνεχώς αλλάζει και είναι τόσο έντονα επιδραστική στον τομέα της εκπαίδευσης.

Σκοπός της έρευνας είναι η διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών προσχολικής αγωγής, η καταγραφή των απόψεων των εκπαιδευτικών σχετικά με την επαγγελματική τους ικανοποίηση, σε ποιο βαθμό είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους και ποιοι από τους τομείς της εργασίας των εκπαιδευτικών τους ικανοποιούν περισσότερο ή λιγότερο. Για τη συλλογή στοιχείων της έρευνας, χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο JSS. Η έρευνα διενεργήθηκε σε διάστημα 2,5 μηνών, τέλη Αυγούστου με αρχές Νοεμβρίου του 2017, σε σχολεία προσχολικής εκπαίδευσης, σε αρκετές πόλεις της Ελλάδας και ατομικά σε εκπαιδευτικούς προσχολικής αγωγής. Ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν τόσο ηλεκτρονικά όσο και σε έντυπη μορφή. Το δείγμα αποτέλεσαν 365 εκπαιδευτικοί προσχολικής αγωγής, νηπιαγωγοί και βρεφονηπιοκόμοι.

Συμπερασματικά, οι εκπαιδευτικοί προσχολικής αγωγής είναι δυσαρεστημένοι από τις μισθολογικές απολαβές, καθώς θεωρούν ότι δεν υπάρχουν αρκετές ευκαιρίες για μισθολογικές αυξήσεις. Ακόμη, οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι έχουν πολύ περιορισμένες πιθανότητες να ανελιχθούν στην ιεραρχία της εκπαίδευσης. Γενικά υπάρχει υψηλός φόρτος εργασίας και πολλές γραφειοκρατικές διαδικασίες που εμποδίζουν την ομαλή και επιτυχημένη διεξαγωγή των εργασιών. Παρόλα αυτά, υπάρχει ένα πολύ καλό κλίμα συνεργασίας και υπάρχει η απαραίτητη αναγνώριση και εκτίμηση από τους ανωτέρους τους και τους συναδέλφους.

Λέξεις κλειδιά: εργασιακή ικανοποίηση, ερωτηματολόγιο JSS, εκπαιδευτικοί προσχολικής αγωγής.

## **Abstract**

During the last few years many researches have dealt with the job satisfaction of educationalists from various levels both internationally and in our country. This study aims to be a small addition to the global bibliography concerning this dominant issue of job satisfaction. The present study examines one of the most contemporary topics, since it wishes to investigate a constantly changing situation, which strongly affects the education sector.

This research intends to explore the factors that affect the job satisfaction of pre-school teachers: to record their views concerning their job satisfaction and to what extent they are satisfied by their work as well as what aspects of their job satisfies them both or less. The questionnaire JSS was used to collect the data for this research. The research was conducted during 2,5 months, from the end of August to the beginning of November 217, in pre-school education schools, in several Greek cities and individually with pre-school teachers. The questionnaires were distributed both online and in printed form. The sample was composed of 365 pre-school teachers, kindergarten teachers and nursery teachers.

To sum up the pre-school teachers are dissatisfied by their salaries, since they think there are very few opportunities for a pay rise. Also, they believe there are very limited chances to be promoted in the educational hierarchy. Generally, there is a lot of workload and many bureaucratic procedures that stand in the way of the smooth and successful work performance. However, there is a positive attitude of cooperation and educationalists feel appreciated by their superiors and their colleagues.

**Key words:** job satisfaction, JSS questionnaire, pre-school teachers

## Εισαγωγή

Η ποιότητα και η αποτελεσματικότητα του ανθρώπινου δυναμικού παίζουν τον σημαντικότερο ρόλο στην ανάπτυξη και στην πρόοδο του οργανισμού. Σύμφωνα με αυτήν τη θεώρηση λοιπόν, η ποιότητα και η αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών εμφανίζεται ως βασικός μοχλός ανάπτυξης. Κοινά παραδεκτό είναι ότι η ποιότητα της εκπαίδευσης εξαρτάται, κατά κύριο λόγο, τόσο από το επίπεδο όσο και την απόδοση του ανθρώπινου δυναμικού που την υπηρετεί. Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, λοιπόν, θεωρείται σημαντικότερος παράγοντας για την επίτευξη ποιοτικής διδασκαλίας. Στον εκπαιδευτικό τομέα ειδικότερα, η μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης, είναι δυνατόν να αποτελέσει βοηθητικό εργαλείο στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού και στο σχεδιασμό εκπαιδευτικής πολιτικής.

Ωστόσο, οι κοινωνικοοικονομικές αλλαγές των τελευταίων ετών έχουν αλλάξει τα έως τώρα δεδομένα και έχουν προσθέσει νέες απαιτήσεις από το επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, οι αλλαγές αυτές να επηρεάζουν άμεσα τον εκπαιδευτικό. Η παρούσα εργασία έχει σκοπό να μελετήσει τους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών προσχολικής αγωγής και να διερευνήσει την στάση των εκπαιδευτικών, θετική ή αρνητική, σε διάφορους τομείς του επαγγέλματός τους.

## Κεφάλαιο 1<sup>ο</sup>

### Προσχολική αγωγή, θεωρητικό υπόβαθρο

Ανάμεσα στους όρους προσχολική εκπαίδευση, πρώιμη αγωγή, αγωγή της πρώιμης προσχολικής ηλικίας και προσχολική αγωγή και παιδική φροντίδα υπάρχει μια σύγχυση στη βιβλιογραφία. Η σύγχυση αυτή έχει προκύψει για δύο κυρίως λόγους. Πρώτα, εξαιτίας της διαφοράς που υπάρχει στις έννοιες μεταξύ εκπαίδευσης και πρόνοιας-φροντίδας, που χαρακτηρίζει την αγωγή και τη φροντίδα του βρέφους και του παιδιού προσχολικής ηλικίας. Στη συνέχεια, εξαιτίας των διαφορετικών προγραμμάτων και συστημάτων που έχουν αναπτυχθεί σε διάφορες χώρες, για να καλυφθούν οι ανάγκες των παιδιών και των οικογενειών τους (Ζαμπέτα, 1998, Πετρογιάννης, 2001).

Προσχολική εκπαίδευση θεωρείται το κομμάτι εκείνο του εκπαιδευτικού συστήματος, που αφορά την ηλικία πριν το δημοτικό σχολείο. Μέσω αυτής παρέχεται στο παιδί επίσημη και οργανωμένη αγωγή και αναφέρεται στους Βρεφονηπιακούς σταθμούς και στα Νηπιαγωγεία (Νικολακάκη και συν., 2001, Ζαμπέτα, 1998).

Η ανάγκη για προσχολική αγωγή αρχίζει από πολύ παλιά. Ο Πλάτωνας, σε έργα του επεσήμανε την αξία του παιχνιδιού, της μουσικής, της υπαίθρου στην αγωγή ενός μικρού παιδιού. Ο Αριστοτέλης, επίσης, θεωρούσε την προσχολική αγωγή πολύ σημαντική για όλα τα παιδιά. Από τις θέσεις των δύο φιλοσόφων που εντοπίζονται στα έργα τους για την προσχολική αγωγή, συμπεραίνεται ότι το παιχνίδι και οι βάσεις που δίνονται στην προσχολική ηλικία παίζουν κύριο ρόλο στην μετέπειτα ζωή και εξέλιξη των ανθρώπων σε σωστούς και ηθικούς. Μετά από αυτούς τους δύο φιλόσοφους όλες οι εποχές που ακολούθησαν ενδιαφέρθηκαν για την αγωγή της προσχολικής ηλικίας και το ρόλο της πολιτείας απέναντι σ' αυτήν (Δαράκη, Π., 1981).

Στο 18ο αιώνα, δόθηκε μεγάλη προσοχή στην αξία του ανθρώπου καθώς και στην αξία του εκπαιδευτικού καθήκοντος. Όλα όσα έγιναν από τότε στην παιδαγωγική, στέκουν κάτω από την επίδραση των απόψεων του Ρουσό που βοήθησαν να αντιμετωπιστεί το παιδί με κατανόηση και αγάπη. Ο Πεσταλότσι

εφάρμοσε τις ιδέες αυτές στην πράξη, μεταρρυθμίζοντας την σχολική διδασκαλία και τονίζοντας τη σημασία της μητέρας για την ψυχική και ηθική ανάπτυξη του παιδιού (Janaeu, 1969). Από το τέλος του 19ου αιώνα και έπειτα άρχισε μια ριζική στροφή στην αντίληψη για την παιδική ηλικία. Σήμερα δεν είναι κανείς που να αμφισβητεί την κρισιμότητα της προσχολικής ηλικίας στην παραπέρα ανάπτυξη του ατόμου (Δαράκη, Π., 1981:19).



## Ιστορική εξέλιξη του Παιδικού Σταθμού

Αρχικά, λοιπόν, ιδρύθηκε και διαμορφώθηκε ο τύπος «του ιδρύματος φύλαξης», ο οποίος διατηρήθηκε σε μεγάλο βαθμό με τη μορφή του παιδικού σταθμού. Τα πρώτα ιδρύματα φύλαξης, είχαν σκοπό να βοηθήσουν τα παιδιά στην ικανοποίηση των βασικών τους αναγκών και στην απόκτηση βασικών δεξιοτήτων. Τη φροντίδα γι' αυτή την προετοιμασία των παιδιών την είχαν γυναίκες χωρίς κάποια εμπειρία και ήταν ελάχιστα εκπαιδευμένες για τον σκοπό αυτό. Οι κοινωνικές αλλαγές επέβαλλαν την ανάγκη πιο εξειδικευμένης εκπαίδευσης που θα προετοίμαζε κατάλληλα τα παιδιά για τις μεταβαλλόμενες συνθήκες της εποχής (Πανταζής & Σακελλαρίου, 2008).

Στην Ελλάδα, η εξέλιξη της προσχολικής αγωγής είναι στενά δεμένη με τη ζωή και το έργο της Αικατερίνης Λασκαρίδου (1842 – 1916). Οι πρώτες της ενέργειες, το έτος 1881, είχαν στόχο στην αναβάθμιση και στην ανάπτυξη της πνευματικής και κοινωνικής ζωής της Ελλάδας και στην ανάπτυξη της προσχολικής αγωγής και επιμόρφωσης των Ελλήνων νηπιαγωγών (Δαράκη και Χατζηκωνσταντίνου, 1981, Ζαχαρενάκης, 1996, Doliopoulou, 2006).

Κατά το χρονικό διάστημα 1922 – 1940 γίνεται μια προσπάθεια για την δημιουργία κρατικού θεσμού της προσχολικής αγωγής. Με παρέμβαση της Πολιτείας (Ν.2882/1922) που αφορά το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας, λαμβάνεται απόφαση για τη δημιουργία ανεξάρτητου τομέα με την επωνυμία «Τμήμα Πρώτης Παιδικής Ηλικίας». Έτσι, αυτό το διάστημα ιδρύονται οι πρώτοι δημόσιοι παιδικοί σταθμοί, τα νηπιαγωγεία καθώς και οι πρώτοι εργοστασιακοί σταθμοί. Παράλληλα αυξάνονται τα αντίστοιχα τμήματα ιδιωτικών και φιλανθρωπικών ιδρυμάτων. Ο βασικός στόχος όλων αυτών ήταν κυρίως η περίθαλψη των παιδιών και όχι η προσχολική εκπαίδευση. Έτσι αιτιολογείται το γεγονός ότι συμπίπτουν τόσο οι στόχοι των ορφανοτροφείων όσο και των παιδικών σταθμών (Καλλιγά, 1990, Παπαθανασίου, 2000, Παπαπροκοπίου, 2003).

Ο θεσμός των παιδικών σταθμών αναγνωρίστηκε από το κράτος το 1926 και η εξάπλωσή τους προχώρησε σιγά σιγά. Έτσι, το 1935 λειτουργούν μόνο 9 παιδικοί

σταθμοί. Το 1942 έγινε μια διεύρυνση των παιδικών σταθμών, κυρίως προς την Βόρεια Ελλάδα με την ίδρυση των Εθνικών Αγροτικών Νηπιοτροφείων (ΕΑΝ). Αν και ως σκοπός αυτών των ιδρυμάτων είχε οριστεί όχι μόνο η περίθαλψη, αλλά και η διαπαιδαγώγηση των νηπίων των αγροτικών περιοχών, οι παιδικοί σταθμοί γενικότερα λειτούργησαν μέχρι και πριν από λίγα χρόνια ως κατεξοχήν κοινωνικά ιδρύματα, ενώ τελευταία διακρίνουμε σαφείς τάσεις παιδαγωγικοποίησής τους (Ζαχαρενάκης, 1996).

Μεταξύ των ιδιωτικών πρωτοβουλιών, που είχαν στόχο την προστασία της μητέρας και του παιδιού καθώς επίσης και την προσχολική φροντίδα και αγωγή, ξεχώρισε και η συμβολή του ΠΙΚΠΑ (Πατριωτικό Ίδρυμα Κοινωνικής Πρόνοιας και Αντίληψης) και του ιδρύματος «Μητέρα». (Στάμου, Δ., Χατζηαντωνάκη, Ε., 2013) Και οι δύο αυτές πρωτοβουλίες, οι οποίες είχαν επιχορήγηση από το Κράτος, έχουν προσφέρει σημαντικές υπηρεσίες στον τομέα της προσχολικής αγωγής, με τα νηπιαγωγεία, τους παιδικούς και βρεφικούς σταθμούς, αλλά και με ένα πλήθος άλλων σχετικών παροχών για ποιοτική αναβάθμιση των συνθηκών ζωής, για πρόληψη, υγειονομική περίθαλψη και συμβουλευτική (Ζαχαρενάκης, 1996).

Την περίοδο 1965 – 1987 παρουσιάζεται σημαντική αύξηση ιδρυμάτων προσχολικής αγωγής και οι παιδικοί σταθμοί υπάγονται στη Διεύθυνση Παιδικής Προστασίας του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας. Έτσι, σημειώνεται μια προσπάθεια για ενοποίηση και συντονισμό των διαφόρων κοινωνικών δομών, στις οποίες λειτουργούν παιδικοί σταθμοί. Το πρώτο ημερήσιο πρόγραμμα των Εθνικών Παιδικών Σταθμών δημοσιεύθηκε στο άρθρο 5 του κανονισμού λειτουργίας του 1937. Το ίδιο πρόγραμμα ίσχυε για τους παιδικούς σταθμούς της χώρας μέχρι το 1977. Αντιθέτως τα Εθνικά Αγροτικά Νηπιοτροφεία είχαν ξεχωριστό ημερήσιο πρόγραμμα από το 1943 έως το 1973, οπότε και μετονομάστηκαν Εθνικοί Αγροτικοί Παιδικοί Σταθμοί και λειτούργησαν με το πρόγραμμα του 1937. Τα δύο παραπάνω προγράμματα ήταν σχεδόν όμοια, με τη μόνη διαφορά ότι το πρόγραμμα του 1943 ανέφερε ότι τα νήπια θα απασχολούνταν όπως ανέφερε το πρόγραμμα των νηπιαγωγείων (Παπαθανασίου, 2000).

Το επόμενο ημερήσιο πρόγραμμα δημοσιεύθηκε με το νέο κανονισμό λειτουργίας των Εθνικών παιδικών σταθμών το 1977 που ήταν το ακριβές πρόγραμμα

των νηπιαγωγείων του 1962. Σε αυτό, νηπιαγωγεία και παιδικοί σταθμοί διέπονται από το ίδιο ημερήσιο πρόγραμμα. Λίγο αργότερα, το 1988 μαζί με το νέο κανονισμό των παιδικών σταθμών δημοσιεύεται και το νέο ημερήσιο πρόγραμμα. Σε όλα τα προγράμματα που αναφέρθηκαν, υπάρχει ένας γενικός καταμερισμός του χρόνου σε ώρες ρουτίνας, δραστηριότητες και ελεύθερο χρόνο. Ο θεσμός αυτών των κοινωνικών δομών εξελίσσεται, καθώς γίνεται αναφορά και σε προγράμματα (ημερήσια & αναλυτικά) που καθορίζονται από επίσημα έγγραφα. Επιπρόσθετα, σημειώνεται σημαντική εξέλιξη του εκπαιδευτικού προσωπικού όσον αφορά τα προσόντα που απαιτούνται, τις σχολές προέλευσης και τις αναλογίες παιδιών και εργαζομένων. Το 1984 οι ΕΑΠΣ μετονομάζονται σε κρατικούς παιδικούς σταθμούς (ΚΠΣ) και επιπλέον ιδρύονται κρατικοί βρεφονηπιακοί σταθμοί (ΚΒΣ) (Παπαθανασίου, 2000).

Το 1988 παρατηρείται, από τον νέο Κανονισμό Λειτουργίας των παιδικών σταθμών, ότι σκοπός τους είναι η ημερήσια διατροφή, διαπαιδαγώγηση και ψυχαγωγία βρεφών και νηπίων, τα οποία δεν μπορούν να έχουν στο οικογενειακό τους περιβάλλον την απαραίτητη φροντίδα, λόγω απασχόλησης των εργαζομένων γονέων τους ή λόγω άλλων κοινωνικών αιτίων (Παπαθανασίου, 2000). Το ελληνικό κράτος ακολουθώντας τις ευρωπαϊκές εντολές, το 1994, και εντοπίζοντας, παράλληλα, τα κατά τόπους προβλήματα στους παιδικούς σταθμούς που είχαν σχέση με τη γραφειοκρατία και τον αριθμό των παιδιών κάνει ενέργειες για την μεταβίβαση των δημόσιων παιδικών σταθμών από το Υπουργείο Υγείας & Πρόνοιας στην τοπική αυτοδιοίκηση (ΟΤΑ), με γενικότερη εποπτεία από το Υπουργείο Εσωτερικών. Επομένως, οι δήμοι και οι κοινότητες της ελληνικής επικράτειας έχουν την υποχρέωση να αναλάβουν εξολοκλήρου την οργάνωση και διαχείριση των νέων ιδρυμάτων, καθώς και να τα ενσωματώσουν στα ήδη υπάρχοντα δικά τους, υπό την εποπτεία Ενιαίων Νομικών Προσώπων. Αυτό γινόταν με εσωτερικούς κανονισμούς λειτουργίας και απαραίτητα λάμβαναν υπόψη τον Πρότυπο Κανονισμό Λειτουργίας Δημοτικών και Κοινοτικών Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου Παιδικών και Βρεφονηπιακών Σταθμών, που επρόκειτο να ψηφιστούν από το κάθε διοικητικό συμβούλιο του νεοσύστατου Νομικού Προσώπου (Χαρίτος, 1998, Παπαπροκοπίου, 2003).

Μέχρι το 2001, οι παιδικοί σταθμοί ήταν υπό τη δικαιοδοσία του Υπουργείου



Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, και στη συνέχεια περιήλθαν στην δικαιοδοσία του δήμου των περιοχών τους. Σύμφωνα με τον κανονισμό του 2002, οι παιδικοί σταθμοί έχουν στόχο να παρέχουν μια ενοποιημένη μορφή της προσχολικής εκπαίδευσης, δηλαδή να προωθούν τη φυσική, πνευματική, συναισθηματική και κοινωνική ανάπτυξη των παιδιών. Επίσης, στόχο τους είναι να εξομαλύνουν όσο το δυνατόν τυχόν διαφορές μεταξύ των παιδιών που προέρχονται από διαφορετικό πολιτιστικό, οικονομικό και μορφωτικό επίπεδο των γονέων και να ανακουφίσουν τους εργαζόμενους γονείς. Τέλος, το να διευκολύνουν τη μετάβαση των νηπίων, από την οικογένεια στο σχολικό περιβάλλον και να παρέχουν καθημερινά στα παιδιά τη φροντίδα και τη διατροφή, σύμφωνα με όλους κανονισμούς τους υγιεινή και ασφάλεια είναι ορισμένοι από τους πρωταρχικούς σκοπούς των παιδικών σταθμών (Doliopoulou, 2006).

Στους Παιδικούς και Βρεφονηπιακούς Σταθμούς εφαρμόζεται ημερήσιο πρόγραμμα δημιουργικής απασχόλησης που εξασφαλίζει την αρμονική ψυχοσωματική ανάπτυξη. Βάση του ημερησίου προγράμματος απασχόλησης είναι η κοινωνικοποίηση και ομαλή συναναστροφή των παιδιών μεταξύ τους, η ενίσχυση της εξελικτικής τους πορείας και η εμπέδωση ενός κλίματος ελευθερίας και ασφάλειας. Το ημερήσιο πρόγραμμα είναι ευέλικτο, τηρούνται όμως ορισμένα βασικά χρονικά σημεία αυτού, όπως η προσέλευση και η αναχώρηση των παιδιών, οι ώρες του φαγητού, του διαλείμματος και της ανάπαυσης (ΦΕΚ 497/2002 - Αριθ.16065).

Το ωρολόγιο πρόγραμμα που εφαρμόζεται σε βρεφικά τμήματα, σύμφωνα με το ΦΕΚ 497/2002 - Αριθ.16065 είναι ως εξής:

- 6:45 ή 7:00 π.μ.- 9:00 π.μ.  
Προσέλευση βρεφών. Ικανοποίηση ατομικών αναγκών, ανάπαυση ή ελεύθερη απασχόληση.
- 9:00 π.μ.- 9:30 π.μ.  
Πρωινό
- 9:30π.μ. -12:00π.μ.  
Ατομικά προγράμματα για εξέλιξη του παιδιού στην κοινωνική, συναισθηματική, νοητική και κινητική του ανάπτυξη και υποβοήθηση κατάκτησης αυτονομίας.

- 12:00π.μ. -13:00 μ.μ.  
Προετοιμασία-φαγητό.
- 13:00 μ.μ. -14:30 μ.μ.  
Ανάπαυση.
- 14:30 μ.μ.- 15:15 μ.μ.  
Ελεύθερη απασχόληση των βρεφών με τους προαναφερόμενους στόχους.
- 15:15 μ.μ. -15:45 μ.μ.  
Απογευματινό.
- 15:45 μ. μ. -16:00 μ. μ.  
Προετοιμασία- Αποχώρηση.

### **Ημερήσιο πρόγραμμα βρεφικού σταθμού**

- 6:45 ή 7:00 π.μ. - 8:30 π.μ.  
Υποδοχή των παιδιών. Ο παιδαγωγός προτρέπει και ενθαρρύνει τα παιδιά να ενσωματωθούν σε ομάδες παιχνιδιού ή απασχόλησης στις «Παιδαγωγικές γωνιές δραστηριοτήτων, συμβολικού χαρακτήρα, στις γωνιές γνώσεων (βιβλίου κλπ.) ή τους προτείνει απασχόληση με το οικοδομικό - κατασκευαστικό υλικό ή άλλο παιδαγωγικό υλικό.
- 8:30 π. μ.- 9:00 π. μ.  
(Προσευχή) Ύμνος στο Δημιουργό και τη φύση. Προετοιμασία των παιδιών για το πρωινό (ομάδες στην τουαλέτα για ατομική υγιεινή, ετοιμασία τραπεζαρίας). Συνεχίζεται η υποδοχή και γίνεται συζήτηση, συναισθηματικές ανταλλαγές μεταξύ των παιδιών και του παιδαγωγού.
- 9:00 π.μ.- 9:30 π.μ.  
Πρωινό. Τα παιδιά- με ομάδες εργασίας-συμμετέχουν στο σερβίρισμα και στην τακτοποίηση της τραπεζαρίας.
- 9:30 π. μ. - 10: 00 π. μ.  
Ο παιδαγωγός προγραμματίζει και συζητά με τα παιδιά τις δραστηριότητες της

ημέρας. Μουσικοκινητικές -ρυθμικές δραστηριότητες, ασκήσεις χώρου.

- 10:00 π.μ.- 11:00 π.μ.

Παράλληλα ή μεμονωμένα εργαστήρια ζωγραφικής ,κολλητικής, κουκλοθέατρου, θεατρικού παιχνιδιού, νερού, πηλού, κηπουρικής, μαγειρικής, οικολογικού πειραματισμού κλπ. ή παιδαγωγικές δραστηριότητες του ίδιου χαρακτήρα.

- 11:00 π.μ. - 12:00 π.μ.

Διάλειμμα των παιδιών- εκ περιτροπής ανά ένα ή δύο τμήματα - διάρκειας γύρω στα 30 λεπτά. Προετοιμασία για το μεσημεριανό (ατομική υγιεινή). Ελεύθερη απασχόληση στις «γωνιές», ή ομαδικά παιχνίδια στην τάξη και στην αυλή, ψυχοκινητικές δραστηριότητες. Προανάγωση -Προγραφή- Προαρίθμηση.

- 12:00 π. μ. -13:00 μ.μ.

Μεσημεριανό φαγητό. Τα παιδιά με ομάδες εργασίας συμμετέχουν στο σερβίρισμα και την τακτοποίηση της τραπεζαρίας. Ατομική υγιεινή μετά το φαγητό- βούρτσισμα δοντιών.

- 13:00 μ.μ. - 13:30 μ.μ.

Σταδιακή αναχώρηση των παιδιών που φεύγουν νωρίς. Ήσυχες δραστηριότητες (άκουσμα μουσικής, αφήγηση παραμυθιού, μυθοπλασία, τραγούδι, διάβασμα βιβλίου). Δραστηριότητες στις γωνιές γνώσεων- πληροφόρησης. Παιχνίδια με το λόγο. Προαναγνωστικές ασκήσεις. Παιχνίδια για την εξέλιξη της αντιληπτικής ικανότητας των παιδιών. Παντομίμα. Αυτοσχεδιασμοί, φαντασία.

- 13:30 μ.μ.-15:00 μ.μ.

Ανάπαυση.

- 15:00 μ.μ.- 15:45 μ.μ.

Απογευματινό. Ελεύθερη απασχόληση. Τακτοποίηση των τάξεων. Αναχώρηση.

## **Συγκρότηση τμημάτων στους Βρεφονηπιακούς Σταθμούς**

Κάθε Βρεφικός Σταθμός πρέπει να συγκροτείται από τα εξής τμήματα: Τμήματα βρεφών από 6 μηνών έως 1,5 ετών και τμήματα βρεφών από 1,5 ετών έως 2,5 ετών.

Κάθε Νηπιακός Σταθμός πρέπει να συγκροτείται από τα εξής τμήματα νηπίων: Τμήματα προνηπίων από 2,5 ετών έως 3,5 ετών, τμήματα νηπίων από 3,5 ετών έως 4,5 ετών και τμήματα νηπίων από 4,5 ετών έως 6 ετών.

Κάθε μικτός Βρεφονηπιακός Σταθμός αποτελείται από τα τμήματα που προαναφέρθηκαν. Σε κάθε Βρεφικό τμήμα, στο οποίο απασχολούνται δύο (2) παιδαγωγοί και μία/ένας (1) βοηθός, φιλοξενούνται έως δώδεκα (12) βρέφη. Κάθε τμήμα Παιδικού Σταθμού, στο οποίο απασχολούνται μία/ένας (1) παιδαγωγός και μία/ένας (1) βοηθός, εξυπηρετεί έως 25 παιδιά, προνήπια και νήπια. Στο Σταθμό δύνανται να εγγράφονται βρέφη και νήπια καθ' υπέρβαση της δυναμικότητάς του, μέχρι ποσοστού 10% αυτής, εφόσον υπηρετεί το προβλεπόμενο από τις ως άνω διατάξεις προσωπικό.

## **Σκοπός Παιδικών, Βρεφικών και Βρεφονηπιακών Σταθμών**

Οι Παιδικοί, Βρεφικοί και Βρεφονηπιακοί Σταθμοί αποτελούν κυρίως δομές αγωγής και διαπαιδαγώγησης για παιδιά προσχολικής ηλικίας με στόχο να παρέχουν προσχολική αγωγή και διαπαιδαγώγηση σύμφωνα με τα πλέον σύγχρονα επιστημονικά δεδομένα. Επίσης, σκοπός τους είναι να βοηθούν τα παιδιά να αναπτυχθούν σωματικά, νοητικά, συναισθηματικά και κοινωνικά, καθώς και να ευαισθητοποιούν τους γονείς πάνω σε θέματα σύγχρονης παιδαγωγικής και ψυχολογίας, προσφέροντάς τους πληροφόρηση και καθοδήγηση. Επιπρόσθετα, βοηθούν τα παιδιά προσχολικής ηλικίας στην ομαλή μετάβασή τους από το οικογενειακό στο σχολικό περιβάλλον, αλλά και στο ευρύτερο κοινωνικό και εκπαιδευτικό πλαίσιο, αλλά και παρέχουν ημερήσια διατροφή και φροντίδα στα παιδιά που φιλοξενούν τηρώντας τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας. Τέλος, διευκολύνουν τους εργαζόμενους και τους άνεργους γονείς.

## Ιστορική εξέλιξη του νηπιαγωγείου

Η εξέλιξη της προσχολικής αγωγής τον εικοστό αιώνα ήταν περιορισμένη. Το 1929, ωστόσο μπορεί να θεωρηθεί ένας πολύ καίριος σταθμός στην εξέλιξη της προσχολικής αγωγής στην Ελλάδα γιατί νομοθετήθηκε το θεσμικό πλαίσιο οργάνωσης και λειτουργίας του νηπιαγωγείου και άρχισε να προωθείται η ίδρυση νέων νηπιαγωγείων (Ζαχαρενάκης, 1996). Στην Ελλάδα προωθήθηκε ιδιαίτερα το μοντέλο του νηπιαγωγείου του Froebel, το οποίο αποσύνδεσε το νηπιαγωγείο από την έννοια του ιδρύματος φύλαξης παιδιών. Επιδιώκεται, πλέον, στο νηπιαγωγείο η νοητική περιέργεια, η αφαιρετική ικανότητα, η ικανότητα προσαρμογής και η πολύπλευρη ανάπτυξη. Τα νηπιαγωγεία παύουν να έχουν αποκλειστικά φιλανθρωπικό χαρακτήρα, καθώς δίνεται παιδαγωγική έμφαση στο ευχάριστο περιβάλλον, με βασικό στόχο την ευτυχία και το παιχνίδι των παιδιών (Πανταζής & Σακελλαρίου, 2008, Doliopoulou, 2006, Shonkoff-Meisels, 2000).

Άλλο ένα ορόσημο για την προσχολική εκπαίδευση στην Ελλάδα ήταν ο νόμος που θεσπίστηκε το 1929, χάρη στον οποίο τα νηπιαγωγεία άνηκαν πλέον στο Υπουργείο Παιδείας και ενσωματώθηκαν στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση με διετή φοίτηση (Doliopoulou, 2006).

Το 1989 εισάγεται για πρώτη φορά «αναλυτικό πρόγραμμα του νηπιαγωγείου» που χωρίζει σε πέντε τομείς τις δραστηριότητες που αναπτύσσονται στο χώρο του (κοινωνικο-συναισθηματικός, γνωστικός, αισθητικός, ψυχοκινητικός, δεξιότητες) και χωρίζει τη διάρκεια του έτους σε επιμέρους αναπτυξιακές ενότητες σύμφωνα με αυτούς τους τομείς, ορίζει διδακτικούς στόχους για κάθε ενότητα κλπ. Με βάση αυτό το διαχωρισμό ορίζεται εβδομαδιαίο πρόγραμμα του νηπιαγωγείου (Μάνος, 2008).

Έτσι, διαμορφώνεται δομημένη διδασκαλία στόχων στην προσχολική αγωγή ενώ οι σχολικοί σύμβουλοι αρχίζουν να ζητούν εβδομαδιαία προγράμματα με ενότητες και στόχους. Διαμορφώνεται, επομένως, ένα είδος «διδασκείας ύλης» του νηπιαγωγείου (Μάνος, 2008). Το πρόγραμμα αυτό υιοθέτησαν ένα χρόνο αργότερα και οι παιδικοί σταθμοί κατόπιν απόφασης της Διεύθυνσης Παιδικής Προστασίας του

Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας.

Σκοπός του νηπιαγωγείου είναι να βοηθήσει τα παιδιά να αναπτυχθούν τόσο σωματικά, όσο και συναισθηματικά, νοητικά και κοινωνικά μέσα στο πλαίσιο των ευρύτερων στόχων της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Το νηπιαγωγείο, ως φορέας κοινωνικοποίησης του παιδιού, μετά την οικογένεια, εξασφαλίζει όλες τις προϋποθέσεις, ώστε τα παιδιά να αναπτύσσονται και να κοινωνικοποιούνται ομαλά και ολόπλευρα (ΔΕΠΠΣ, 2002).

Οι βασικές πτυχές του προγράμματος του νηπιαγωγείου είναι :

- Να ενοποιεί τη νέα μάθηση με τις παλαιότερες εμπειρίες των παιδιών με τη βοήθεια των σχεδίων εργασιών (projects).
- Να βοηθά τα παιδιά να συμμετέχουν σε πρωτότυπες δραστηριότητες και αλληλεπιδράσεις με αντικείμενα, άλλα παιδιά και ενήλικους.
- Να δίνει έμφαση στην ανάπτυξη των γλωσσικών και των επικοινωνιακών δεξιοτήτων των παιδιών.
- Να προσφέρει την απαραίτητη ισορροπία μεταξύ ατομικών και ομαδικών δραστηριοτήτων σε ολιγομελείς ή πολυμελείς ομάδες.
- Να αναπτύσσει τις κοινωνικές δεξιότητες των παιδιών (ΔΕΠΠΣ, 2002).

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα του νηπιαγωγείου έχει κύριο στόχο του την δημιουργία ορισμένων δραστηριοτήτων που θα εμπνέονται από τις ανάγκες και το επίπεδο ανάπτυξης των παιδιών. Δεν στοχεύει αποκλειστικά και μόνο στην εκμάθηση συγκεκριμένων και αυστηρά οριοθετημένων γνώσεων, όπως στα προηγούμενα αναλυτικά προγράμματα. Απλά, θέλει να δημιουργήσει τις βάσεις πάνω στις οποίες τα νήπια θα χτίσουν τη μελλοντική τους μάθηση (ΔΕΠΠΣ, 2002).

Το 2011 εκπονήθηκε, το Νέο Πρόγραμμα Σπουδών για το νηπιαγωγείο και σχεδιάστηκε η πιλοτική του εφαρμογή. Το πρόγραμμα αυτό προωθεί ορισμένες βασικές ικανότητες, η ανάπτυξη των οποίων αποτελούν και τον σκοπό του. Οι ικανότητες αυτές είναι η επικοινωνία, η δημιουργική και κριτική σκέψη, η προσωπική ταυτότητα και η αυτονομία, οι κοινωνικές ικανότητες και οι ικανότητες που σχετίζονται με την ιδιότητα του πολίτη (ΠΣΝ, 2011α: 9). Το τελευταίο, λοιπόν, Δ.Ε.Π.Π.Σ προχωρά ένα βήμα πιο πέρα από τους σκοπούς της σωματικής,

συναισθηματικής, νοητικής και κοινωνικής ανάπτυξης, στους οποίους αναφέρονταν το προηγούμενο.

Στη συνέχεια, παρουσιάζεται το ωρολόγιο πρόγραμμα του ολόημερου νηπιαγωγείου που καθορίζεται από το Φ.32/288/108599/03-09-2010/ΥΠΔΒΜΘ

- 7:00- 8:00  
Πρωινή – Προαιρετική Ζώνη (για τη λειτουργία της απαιτείται η συμμετοχή τουλάχιστον 5 νηπίων πρώτης νηπιακής ηλικίας)
- 8:00- 9:00  
Προσέλευση νηπίων  
Αυθόρμητες Δραστηριότητες στις γωνιές δραστηριοτήτων, Προσευχή
- 9:00 – 9:30  
Συζήτηση, Ημερήσιος Προγραμματισμός δραστηριοτήτων
- 9:30 –10:30  
Ανάπτυξη Διαθεματικών Δραστηριοτήτων
- 10:30 11:15  
Πρόγευμα – Διάλειμμα
- 11:15-12:00  
Αυθόρμητες Δραστηριότητες στις γωνιές δραστηριοτήτων, Παιδαγωγικά Παιχνίδια
- 12:00–12:30  
Ανάπτυξη Διαθεματικών Δραστηριοτήτων
- 12:30-13:00  
Διάλειμμα
- 13:00-13:45  
Προετοιμασία γεύματος – Γεύμα
- 13:45-14:30  
Χαλάρωση – Ύπνος
- 14:30-15:15  
Ανάπτυξη Διαθεματικών Δραστηριοτήτων
- 15:15-15:45  
Συζήτηση, Αξιολόγηση των Ημερήσιων Δραστηριοτήτων, Προγραμματισμός της επόμενης ημέρας, Προετοιμασία για αποχώρηση

- 15:45-16:00

#### Αποχώρηση των νηπίων

Οι προγραμματισμένες δραστηριότητες σχεδιάζονται και υλοποιούνται από το νηπιαγωγό και έχουν στόχο την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων του προγράμματος. Συνήθως, απευθύνονται σε ολόκληρη την ομάδα, όμως είναι δυνατόν να απευθύνονται και σε υποομάδες. Οι αυθόρμητες δραστηριότητες προτείνονται στα νήπια, τα οποία καλούνται να επιλέξουν από αυτές όσες ταιριάζουν στο καθένα, στην ομάδα ή στην υποομάδα. Με τα προτεινόμενα δύο είδη δραστηριοτήτων, αυθόρμητων και προγραμματισμένων, καθίσταται βέβαιη η συνύπαρξη αγωγής και εκπαίδευσης, ελευθερίας, αλλά και ελαστικότητας, καθώς και η συγκαταβατικότητα, χαρακτηριστικά, τα οποία είναι απαραίτητα για την εκπαίδευση των νηπίων. Χαρακτηριστικό του ισχύοντος προγράμματος είναι και το γεγονός ότι δεν περιέχει περιεχόμενα μάθησης.

Ο ρόλος του εκπαιδευτικού, και πολύ περισσότερο του νηπιαγωγού, δεν περιορίζεται μόνο στη μετάδοση γνώσεων και δεξιοτήτων. Επεκτείνεται πολύ πιο πέρα από αυτό, όπως, πχ., στη μετάγγιση πανανθρώπινων αξιών της ελευθερίας, της δικαιοσύνης, της δημοκρατίας και της ηθικής, αξίες, προς τις οποίες οφείλει να προσλάβει και να διαποτιστεί ο μικρός μαθητής και αυριανός πολίτης. Επίσης, ιδιαίτερα σημαντικές θεωρούνται οι αναπτυσσόμενες δεξιότητες και οι καλλιεργούμενες στάσεις στο παιδί προσχολικής ηλικίας, οι οποίες βιώνονται και εσωτερικεύονται. Ο ρόλος και η στάση του νηπιαγωγού προσδιορίζονται τόσο από τη γνώση των νηπίων όσο και από τη φιλοσοφία της εκπαίδευσης και τις ειδικές αρχές του νηπιαγωγείου. Σε ό,τι αφορά το αναλυτικό πρόγραμμα και τις οδηγίες του νηπιαγωγού, πρέπει να τονιστεί από την αρχή ότι οι προσανατολισμοί του δεν πρέπει να εμφανίζονται με την αναμενόμενη ακρίβεια και σταθερότητα, που παρουσιάζουν εκείνα των δημοτικών σχολείων. (Καπαράκη, Φ., Καρατζόγλου, Ζ., 2008)



## Το ζήτημα του διακεκριμένου ρόλου των θεσμών

Αρχικά, τα ιδρύματα παιδικής μέριμνας στόχευαν στην κάλυψη των βασικών αναγκών της αστικής τάξης, της εργαζόμενης μητέρας και των φτωχών, ορφανών ή εγκαταλελειμμένων παιδιών. Στα τέλη του 19ου αιώνα, ωστόσο, ξεκίνησε το κίνημα των «παιδικών κήπων», επηρεασμένο από τις αντιλήψεις του Fröebel, το οποίο άρχισε να έχει εκπαιδευτικούς στόχους (Ζαμπέτα, 1998, Bennett, 2008). Οι αντιφάσεις που επικρατούν στη συγκρότηση των θεσμών προσχολικής αγωγής είναι αποτέλεσμα της σχέσης μεταξύ φιλανθρωπίας και εκπαίδευσης (Ζαμπέτα, 1998).

Η προσχολική φροντίδα και εκπαίδευση στηρίζεται σε δύο παραδόσεις, τη φροντίδα και την αγωγή. Η φροντίδα αναπτύχθηκε ως ένα μέτρο πρόνοιας για τα παιδιά που οι γονείς τους άνηκαν στην εργατική τάξη και χρειαζόταν κάποιον να τα φροντίζει. Από την άλλη, η εκπαίδευση παρέχεται στο νηπιαγωγείο πριν την είσοδο των παιδιών στη βασική εκπαίδευση. Οι όροι «αγωγή» και «φροντίδα» χρησιμοποιούνται χωριστά και αντιπροσωπεύουν δύο διαφορετικούς θεσμούς. Η χρήση της διαφορετικής ορολογίας για μεγάλο χρονικό διάστημα έχει καλλιεργήσει διαφορετική αντίληψη στο κοινωνικό σύνολο με τέτοιο τρόπο που δυσκολεύει την αλληλεξάρτηση μεταξύ τους. (Στάμου, Χατζηαντωνάκη, 2013) Στις περισσότερες χώρες, δεν ευθύνεται μόνο η διαφορετική ορολογία και η διαίρεση σε δύο διαφορετικούς θεσμούς αλλά κατά κύριο λόγο η διαφορετική πολιτική διοίκηση που έχει αναλάβει τον κάθε θεσμό, δηλαδή τα υπουργεία κοινωνικής πρόνοιας και εκπαίδευσης, αντίστοιχα (Λαλούμη-Μεγαλονίδου, 2001, UNESCO, 2010).

Ο θεσμός που αφορούσε στην φροντίδα των παιδιών σχεδιάστηκε για να εξυπηρετήσει τις φυσικές και συναισθηματικές ανάγκες των πολύ μικρών παιδιών. Από την άλλη πλευρά, η εκπαίδευση σχεδιάστηκε για να εξυπηρετήσει τις πνευματικές ανάγκες των παιδιών λίγο μεγαλύτερης ηλικίας. Αντίθετη σε αυτή την άποψη βρίσκεται η θεωρία του Vygotsky, που αναγνωρίζει τη σπουδαιότητα της μάθησης στα πρώτα στάδια της ζωής. Την άποψη αυτή έχουν υιοθετήσει πολλές χώρες όπου η εκπαίδευση ξεκινά με τη γέννηση και ο διαχωρισμός της εκπαίδευσης και της φροντίδας θεωρείται λογικός (Smith, 2010).

Η διχοτομία αυτή ευθύνεται και ερμηνεύει την ένταση που μέχρι σήμερα υπάρχει, καθώς δημιουργεί εμπλοκές για τη δυνατότητα ανάπτυξης ενός ενιαίου και ολοκληρωμένου θεσμού για την εκπαίδευση της πρώιμης παιδικής ηλικίας. Η ένταση αυτή εκφράζεται στον πολυθεσμικό χαρακτήρα της προσχολικής εκπαίδευσης και στους διχασμούς των στόχων των προσφερόμενων θεσμών, στις διαδικασίες χρηματοδότησης, στην εποπτεύουσα αρχή και στο προσωπικό τους (Ζαμπέτα, 1998, UNESCO, 2010).

Το πρόβλημα, ίσως, έγκειται στη δυσκολία της ελληνικής κοινωνίας να δεχθεί ότι τα παιδιά έχουν ανάγκη από συνδυασμό φροντίδας και εκπαίδευσης. Ερευνητικά, όμως, δεδομένα έχουν επισημάνει ότι οι όροι "φροντίδα" και "εκπαίδευση" στην προσχολική αγωγή δεν μπορούν να διαχωριστούν, διότι δεν μπορεί να υπάρξει μάθηση χωρίς την ποιοτική φροντίδα αλλά και αντίστροφα (Λαλούμη - Μεγαλονίδου, 2001, Ρέντζου, 2011).

Στο πλαίσιο της συνεχιζόμενης διάκρισης μεταξύ φροντίδας και εκπαίδευσης ο Caldwell (1989) προσπάθησε να βρει μια ισορροπία με την επινόηση του όρου «Educare». Η έννοια αυτή είχε ως στόχο να συνδυάσει την φροντίδα με την εκπαίδευση, ώστε να χρησιμοποιηθούν από κοινού στην βελτίωση και θετική ανάπτυξη της παιδαγωγικής. Ωστόσο, ο όρος της φροντίδας δεν κατέχει ισότιμη σημαντική θέση σε σύγκριση με την έννοια της εκπαίδευσης, γι' αυτό και καταβάλλονται ορισμένες προσπάθειες ώστε να αναβαθμιστεί και να αποκτήσει ισάξιο ρόλο στο πεδίο της προσχολικής εκπαίδευσης (Hayes, 2003a, Karlsson & Pralming, 2003). Έχει υποστηριχθεί ότι εάν αναβαθμιστεί ο όρος φροντίδα σε γαλούχηση θα ενίσχυε την εκπαιδευτική αξία της φροντίδας και παράλληλα θα γινόταν χρήση μιας πιο κατάλληλης παιδαγωγικής φροντίδας (nurturing pedagogy), αντάξια της εκπαίδευσης στην προσχολική ηλικία (Hayes, 2003b).

Είναι δεδομένο πλέον ότι ο βρεφονηπιακός σταθμός δεν αποτελεί μόνο χώρο φύλαξης, όπως παλαιότερα, αλλά καλλιεργεί και συνήθειες υγιεινής, φροντίδας, αγωγής, κοινωνικοποίησης και ανάπτυξης. Στο πλαίσιο μιας προσεγμένης ανάπτυξης των βρεφών και των νηπίων, βασισμένης στην κάλυψη αναγκών και επιθυμιών (ρυθμός παιδιού, προσαρμοσμένα ωράρια), οι χώροι διαφοροποιήθηκαν, δημιουργήθηκαν μικρότερες ομάδες παιδιών και στα τμήματα δόθηκε προτεραιότητα

στην αγωγή υγείας. Επίσης, παρουσιάστηκαν καινοτόμες παρεμβάσεις αγωγής, η ώρα φαγητού-ύπνου απέκτησε ψυχοπαιδαγωγική διάσταση και το πρόγραμμα διαμορφώθηκε με βάση συγκεκριμένα ψυχολογικά και παιδαγωγικά κριτήρια (Patrick, 2002).

Λύση στο πρόβλημα του διχασμού των θεσμών είναι δυνατόν να αποτελέσει η δημιουργία ενός ενιαίου ολοκληρωμένου συστήματος. Οι χώρες που έχουν υιοθετήσει ένα πιο ολοκληρωμένο σύστημα, με ανάθεση των αρμοδιοτήτων όλων των θεσμών προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας σε ένα ενιαίο υπουργείο, κατάφεραν να προωθήσουν περισσότερο την ποιότητα και τη συνοχή σε όλους τους τομείς, από την άποψη των κοινωνικών στόχων, της χρηματοδότησης και στελέχωσης του προσωπικού, τη διδακτέα ύλη, το κόστος για τους γονείς, και τις ώρες λειτουργίας. Το σύστημα αυτό είναι μία αποτελεσματικότερη επένδυση για τα μικρότερα παιδιά και βελτιώνει τις εμπειρίες των παιδιών (UNESCO, 2010).



## Κεφάλαιο 2<sup>ο</sup>

### Εργασιακή ικανοποίηση, θεωρητικό υπόβαθρο

Εργασιακή ικανοποίηση, εννοιολογικός προσδιορισμός

Ένα από τα πολύ σημαντικά ζητήματα της οργανωτικής ψυχολογίας αποτελεί η εργασιακή ικανοποίηση, κυρίως γιατί θεωρείται ότι συνδέεται σε μεγάλο βαθμό τόσο με την ψυχική υγεία των εργαζομένων, όσο και με το στόχο των οργανισμών να έχουν υψηλή αποδοτικότητα και σε αρκετές περιπτώσεις ικανοποιημένο ανθρώπινο δυναμικό. Άλλωστε, η εργασιακή ικανοποίηση είναι πολύ βασική για το αυτοσυναίσθημα του ατόμου, ιδιαίτερα αν σκεφτεί κανείς το χρόνο που αναλώνει στην εργασία κατά τη διάρκεια της ζωής του. Μάλιστα, ο Haldane (1981) υποστηρίζει ότι για έναν πολύ μεγάλο αριθμό ατόμων, η εργασία είναι ένας τρόπος για να δηλώσουν την ύπαρξή τους. Παρόλο που οι έρευνες προσέγγισαν το φαινόμενο της εργασιακής ικανοποίησης με διαφορετικό τρόπο, οι ερευνητές συμφωνούν ως προς το ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια πολυδιάστατη εννοιολογική κατασκευή και συνίσταται από πολλά επιμέρους στοιχεία (Κουστέλιος, 2001, Ματσαγγούρας και Μακρή- Μπότσαρη, 2003, Μπούζος 2004) χωρίς όμως να αρνούνται και την ύπαρξη μιας σφαιρικής ικανοποίησης γενικά από την εργασία (Perie, Baker & Whitener, 1997).

Ο πιο πολυχρησιμοποιημένος ορισμός για την επαγγελματική ικανοποίηση προέρχεται από τον Locke (1976), ο οποίος την χαρακτηρίζει ως μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση, η οποία προέρχεται από την αποτίμηση της εργασίας ή των εργασιακών εμπειριών κάποιου (Locke, 1969). Με τον ορισμό αυτόν, καθίσταται σαφής η σημασία τόσο του συναισθήματος όσο και της γνώσης. Περαιτέρω, ο Locke (1969) συνδέει την ικανοποίηση και τη δυσαρέσκεια από την εργασία με το σύστημα των αξιών του ατόμου υποστηρίζοντας ότι εργασιακή ικανοποίηση είναι μια θετική συναισθηματική απόκριση προς το συγκεκριμένο έργο που απορρέει από την εκτίμηση ότι αυτό παρέχει πλήρωση ή επιτρέπει την πλήρωση των εργασιακών αξιών του ατόμου. Αντίθετα, η εργασιακή δυσαρέσκεια προέρχεται από τη ματαίωση των εργασιακών αξιών του ατόμου.

Ομοίως, η εργασιακή ικανοποίηση συνδέεται με τη στάση του ατόμου

απέναντι στην εργασία του, που προέρχεται από τη σύγκριση που κάνει ανάμεσα στα οφέλη που αποκομίζει και σε αυτά που θα επιθυμούσε να έχει, σύμφωνα με τους Granny, Smith & Stone (1992). Οι ανωτέρω υποστηρίζουν ότι όλοι οι ορισμοί που δίνουν έμφαση στο συναισθηματικό τομέα είναι επαρκείς, λέγοντας ότι η εργασιακή ικανοποίηση ταυτίζεται με την εργασιακή συμπεριφορά (Παπάνης & Ρόντος, 2005).

Ο Κάντας (1998) υποστηρίζει ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι η συνολική και ενιαία στάση του ατόμου απέναντι στη συγκεκριμένη εργασία, η οποία αποτελείται όμως από διαφορετικές πτυχές, δηλαδή γίνεται συνολική μέτρηση της ικανοποίησης όπου λαμβάνονται υπόψη όλες οι επιμέρους όψεις. Επίσης, σύμφωνα με τους Rice, Gentile & McFarlin (1991) η σφαιρική εργασιακή ικανοποίηση προσδιορίζεται στη βάση της ικανοποίησης από επιμέρους όψεις της εργασίας ή του επαγγέλματός του, όπως είναι για παράδειγμα οι αποδοχές, η αυτονομία και οι σχέσεις με τους συναδέλφους. Ο Warr (1987) θεωρεί ότι η εργασιακή ικανοποίηση δεν είναι κάτι σταθερό και σημειώνει ότι δεν μπορεί να υπάρξει απόλυτη ικανοποίηση στον εργαζόμενο, γιατί και αν ακόμα υπάρξει, ενδεχομένως να αναστραφεί άμεσα η εργασιακή ικανοποίηση λόγω των διαφορετικών παραγόντων που την προσδιορίζουν. (Κάντας, 1998).

Ο Spector (2000) συνδέει την εργασιακή ικανοποίηση με θετικά συναισθήματα που έχει κάποιος για την εργασία του, ενώ η επαγγελματική δυσαρέσκεια υποδηλώνει αρνητικά συναισθήματα που έχει κάποιος. Ο όρος εργασιακή ικανοποίηση στην εκπαίδευση αναφέρεται στη συναισθηματική σχέση εκπαιδευτικού με τον διδακτικό του ρόλο και αναδύεται μέσα από τη διάκριση της σχέσης ανάμεσα στο τι θέλει κανείς από το επάγγελμά του και στο τι αντιλαμβάνεται ότι αυτό του προσφέρει (Ταρασιάδου & Πλατσίδου, 2009). Τονίζεται, επίσης, ότι παρά τις διαφορετικές προσεγγίσεις, πολλοί ερευνητές θεωρούν ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι κάτι το αυτονόητο και έτσι ελάχιστοι είναι εκείνοι που επιχειρήσαν να διατυπώσουν έναν αυστηρό εννοιολογικό και λειτουργικό ορισμό της (Evans, 1999).

Η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών επηρεάζεται από εξωτερικούς και εσωτερικούς παράγοντες. Εξωτερικοί παράγοντες είναι οι συνθήκες εργασίας και οι οικονομικές απολαβές, ενώ εσωτερικοί είναι το ενδιαφέρον, όταν εκτελούν το

εκπαιδευτικό τους έργο σύμφωνα με τις προτιμήσεις τους (Parvin & Kabir, 2011). Επίσης, άλλοι παράγοντες που έχουν σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση είναι οι διαπροσωπικές σχέσεις, οι σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους μαθητές, η πρόοδος των μαθητών, καθώς επίσης και το επίπεδο αυτονομίας που έχουν κατά την εργασία τους. (Klassen & Chiu, 2010).

## **Η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης**

Μεγάλος αριθμός ερευνητών της οργανωτικής ψυχολογίας έχει μελετήσει ενδελεχώς τις αιτίες και τις συνέπειες της εργασιακής ικανοποίησης, λόγω του ότι αποτελεί κεντρική μεταβλητή για πολλές θεωρίες που έχουν σχέση με οργανωσιακά φαινόμενα.

Η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται με τις στάσεις του ανθρώπου και αντανακλά το πώς οι άνθρωποι αισθάνονται και για την εργασία τους ως σύνολο αλλά και για τις ποικίλες όψεις αυτής. Με άλλα λόγια, η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να οριστεί ως ο βαθμός στον οποίο η εργασία αρέσει στο άτομο και η δυσαρέσκεια είναι ο βαθμός στον οποίο δεν του αρέσει.

Δύο προσεγγίσεις υπάρχουν στη μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης. Η πρώτη προσέγγιση θεωρεί ότι υπάρχει μια, μοναδική και συνολική στάση απέναντι στην εργασία. Η δεύτερη προσέγγιση επικεντρώνεται στις διάφορες όψεις της εργασίας, όπως στην αμοιβή, στις ευκαιρίες προαγωγής, στην εποπτεία, στους συνεργάτες, στις εργασιακές συνθήκες και στη φύση της ίδιας της εργασίας. Αυτή η προσέγγιση δίνει μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα, καθώς ο εργαζόμενος μπορεί να έχει διαφορετικά επίπεδα ικανοποίησης στους διάφορους τομείς, δηλαδή είναι πιθανό να είναι ευχαριστημένος από έναν ή περισσότερους τομείς και ταυτόχρονα δυσαρεστημένος από έναν άλλο ή περισσότερους (Spector 2000).

Για κάποιους ερευνητές η γενική εργασιακή ικανοποίηση ταυτίζεται με το σύνολο των όψεών της (Ironson et al. 1989) και για κάποιους άλλους η γενική εργασιακή ικανοποίηση και οι επιμέρους πλευρές της είναι δύο διαφορετικά πράγματα (Smith 1969).

## Θεωρητικές προσεγγίσεις της εργασιακής ικανοποίησης

Βασικός εισηγητής της θεωρητικής προσέγγισης των ανθρωπίνων αναγκών είναι ο Abraham Maslow, θεωρητικός της ανθρωπιστικής κατεύθυνσης, ο οποίος προέβαλε ένα σύστημα ιεράρχησης των ανθρωπίνων αναγκών και κινήτρων. Ο άνθρωπος, παράλληλα προς τις βιολογικές του ανάγκες, έχει και άλλες ειδικές ανθρώπινες ανάγκες, όπως είναι η ανάγκη για προσωπική έκφραση, η ανάγκη για επίτευξη των σκοπών που ο ίδιος θέτει, η ανάγκη για ένα αξιολογικό σύστημα και ούτω καθεξής. Ο Maslow επεσήμανε πως οι ανάγκες του ανθρώπου είναι σε μια σειρά προτεραιότητας που παίρνει τη μορφή πυραμίδας. Στη βάση της πυραμίδας βρίσκονται οι βιολογικές ανάγκες (δίψα, πείνα, ύπνος). Οι ανάγκες αυτές είναι οι πρώτες και βασικές που πρέπει ο κάθε άνθρωπος να φροντίσει να ικανοποιηθούν. Στη συνέχεια ακολουθούν οι ανάγκες για ασφάλεια και προστασία, οι οποίες παίρνουν σειρά για να ικανοποιηθούν μόνο εφόσον έχουν εξασφαλιστεί πλήρως οι βιολογικές ανάγκες. Έπονται στο επόμενο σκαλοπάτι της πυραμίδας, οι ανάγκες για αγάπη και συναισθηματική ανταπόκριση. Στη συνέχεια, βρίσκονται οι ανάγκες για κοινωνική επαφή και η ανάγκη για κοινωνική αναγνώριση. Τέλος, στην κορυφή της πυραμίδας τοποθετείται η ανάγκη για αυτοπραγμάτωση και αυτοπροσδιορισμό (να κάνει, δηλαδή, το άτομο αυτό που θεωρεί ότι ταιριάζει καλύτερα στον εαυτό του και να ενεργοποιήσει το δυναμικό του στο μέγιστο βαθμό). Η ανάγκη για αυτοπραγμάτωση παρουσιάζεται μόνο όταν έχουν ικανοποιηθεί οι ανάγκες όλων των προηγούμενων επιπέδων της πυραμίδας. Ο Maslow τονίζει πως η ικανοποίηση όλων των αναγκών της πυραμίδας είναι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας για την εξασφάλιση της ψυχικής υγείας του ατόμου, ενώ βασική προϋπόθεση για μια ζωή ολοκληρωμένη και ευτυχισμένη είναι η ικανοποίηση των αναγκών που βρίσκονται στα υψηλά επίπεδα της πυραμίδας. Στο χώρο εργασίας, σύμφωνα με τον Maslow, η ανάγκη για αυτοπραγμάτωση αποτελεί το υψηλότερο κίνητρο για την ικανοποίηση, εφόσον φυσικά όλες οι κατώτερες ανάγκες έχουν εκπληρωθεί (Macarou, 1982). Η θέση αυτή αποτελεί συμπέρασμα πολλών ερευνών που διεξήχθησαν σε διευθυντές επιχειρήσεων, που βρέθηκε ότι η νέα γενιά εργαζομένων επικεντρώνεται στην ανάγκη αυτοπραγμάτωσης την οποία θεωρεί ως τη βασικότερη αιτία ικανοποίησης από την εργασία τους (Schultz, 1982).

Ο Herzberg, εισηγητής της θεωρητικής προσέγγισης των δύο παραγόντων, παρουσιάζει μια θεωρία κινήτρων που προσεγγίζει αρκετά σε αυτή των ανθρωπίνων αναγκών του Maslow. Εδώ, βέβαια, οι παράγοντες μειώνονται σε δυο. Θεωρεί ότι στη σημερινή κοινωνία οι ανάγκες κατώτερου επιπέδου έχουν λίγο έως πολύ ικανοποιηθεί. Ωστόσο, μόνο οι ανάγκες ανώτερου επιπέδου είναι ικανές να πλησιάσουν την ικανοποίηση. Ο Herzberg διακρίνει δυο είδη αναγκών: 1) αυτές που είναι ικανές να προκαλέσουν ικανοποίηση στον εργασιακό χώρο, οι οποίες προέρχονται από τις βασικές βιολογικές ανάγκες του ατόμου και που ο ίδιος τις ονομάζει κίνητρα και 2) αυτές που προκαλούν δυσαρέσκεια, και σχετίζονται με το εργασιακό περιεχόμενο, τις οποίες ονομάζει παράγοντες υγιεινής. Παράγοντες, όπως είναι η επίτευξη, η αναγνώριση του έργου, η φύση της εργασίας, η υπευθυνότητα, η δυνατότητα προαγωγής, αποτελούν για τον Herzberg κίνητρα. Από την άλλη πλευρά, παράγοντες όπως το επίπεδο του μισθού, η επαγγελματική ασφάλεια, οι εργασιακές συνθήκες, είναι κατ' αυτόν οι παράγοντες υγιεινής. Καλό είναι να τονιστεί ακόμα, ότι η άποψη του Herzberg, σχετικά με το ότι μόνο τα κίνητρα μπορούν να προκαλέσουν την επαγγελματική ικανοποίηση και οι παράγοντες υγιεινής τη δυσαρέσκεια, προκάλεσε έντονη κριτική (King, 1970) αφού, σύμφωνα με τον Shultz (1982), υπάρχουν κάποιοι παράγοντες υγιεινής που μπορούν να δράσουν και ως κίνητρα.

Στη συνέχεια, ο Vroom (1964) είναι ο πρώτος που διατύπωσε μια θεωρία προσδοκίας. Σύμφωνα με τον Vroom, η ελκυστικότητα της εργασίας και κατά συνέπεια η ικανοποίηση που παίρνει το άτομο από αυτή, είναι συνάρτηση όσων το άτομο πιστεύει ότι αποκομίζει από την εργασία του καθώς και του βαθμού στον οποίο τα αποτελέσματα αυτά είναι όντως επιθυμητά (ή ανεπιθύμητα) για το άτομο. Στη θεωρία του αυτή, υπάρχουν τρεις μεταβλητές: η ελκυστικότητα (σθένος), η συντελεστικότητα και η προσδοκία. Σύμφωνα λοιπόν με τη θεωρία της προσδοκίας, η εργασιακή ικανοποίηση είναι συνάρτηση των υποκειμενικών αντιλήψεων του εργαζομένου (της προσδοκίας του) για το βαθμό στον οποίο η εργασία του συντελεί στο να έχει κάποια επιθυμητά για τον ίδιο αποτελέσματα. Τα αποτελέσματα αυτά είναι δυνατόν να αποκτήσουν κάποιο σθένος για τον εργαζόμενο και το σθένος αυτό το αποκτά βάσει του βαθμού στον οποίο είναι συντελεστικά στην επίτευξη των επιδιωκόμενων αποτελεσμάτων. Η εκπλήρωση αυτών των αποτελεσμάτων μπορεί να έχει θετική επίδραση στο άτομο και να σημαίνει για αυτό επαγγελματική ικανοποίηση, ενώ ταυτόχρονα, μπορεί και να έχει αρνητική επιρροή, να έχει δηλαδή αρνητικό



σθένος, το οποίο μπορεί να εμπίπτει στο γεγονός ότι δεν είναι ικανοποιητικά αναμενόμενο. Παρόλα αυτά, πρέπει να επισημανθεί ότι η θεωρία του Vroom για την εργασιακή ικανοποίηση δε στηρίχθηκε ικανοποιητικά όταν διερευνήθηκε εμπειρικά.

Η θεωρία του Alderfer, επίσης, έχει τις βάσεις της στη θεωρία των ανθρωπίνων αναγκών του Maslow. Κύριες διαφορές της είναι ότι η θεωρία αυτή μιλά για τρεις κατηγορίες αναγκών και ότι αυτές οι ανάγκες δεν ακολουθούν την αυστηρή σειρά ακολουθίας που υποστηρίζει ο Maslow. Επίσης, σύμφωνα με τον Alderfer, η μη ικανοποίηση (ματαίωση) για οποιοδήποτε λόγο των αναγκών ανώτερου επιπέδου (σχέσης και ανάπτυξης) μπορεί να προκαλέσει οπισθοδρόμηση σε ανάγκες κατώτερου επιπέδου, ενώ, αντίθετα, η ικανοποίηση μιας ανάγκης δε σημαίνει ότι αυτή παύει να αποτελεί κίνητρο, όπως υποστηρίζει ο Maslow, αντίθετα μάλιστα, μπορεί να λειτουργήσει αυξητικά για την έντασή της. Η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται από την εκπλήρωση τριών ειδών αναγκών: των αναγκών ύπαρξης, σχέσης και ανάπτυξης (Existence, Relatedness, Growth - ERG). Ένας εργαζόμενος μπορεί να ικανοποιήσει τις ανάγκες ύπαρξης μέσω του μισθού, των πρόσθετων παροχών και ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος. Οι ανάγκες σχέσης ικανοποιούνται μέσα από τις διαπροσωπικές επαφές με τους συναδέλφους, όταν αυτές διακρίνονται από συναισθηματική στήριξη, σεβασμό, αναγνώριση και παρέχουν στους συμμετέχοντες κατά την επαφή την αίσθηση του ανήκειν. Τέλος, οι ανάγκες ανάπτυξης καλύπτονται όταν η εργασία είναι δημιουργική και παρέχει προκλήσεις και αυτονομία (Schultz, 1982).

Οι Oldham & Hackman (1976), ανέπτυξαν την θεωρία των χαρακτηριστικών της εργασίας που αναφέρεται στην ύπαρξη συγκεκριμένων εργασιακών χαρακτηριστικών, τα οποία επιδρούν με διαφορετικό τρόπο στη συμπεριφορά και στις στάσεις των εργαζομένων. Τα χαρακτηριστικά αυτά είναι η ποικιλία δεξιοτήτων, η ταυτότητα του έργου, η σπουδαιότητα του έργου, η αυτονομία και η ανατροφοδότηση (feedback). Η αλλαγή στα χαρακτηριστικά αυτά δεν επηρεάζει άμεσα την εργασιακή συμπεριφορά, επιδρά, όμως, στον τρόπο που τα άτομα βιώνουν αυτές τις αλλαγές. Αυτά τα βιώματα οδηγούν με τη σειρά τους, σε αλλαγές στα κίνητρα εργασίας και στη συμπεριφορά. Αποδείχθηκε με έρευνες ότι τα άτομα σημειώνουν διαφορετικό βαθμό στην ανάγκη ανάπτυξης καθώς και ότι εκείνα που έχουν εντονότερα αυτή την ανάγκη επηρεάζονται περισσότερο από τις αλλαγές αυτές

και έχουν πιο ισχυρά κίνητρα για μεγαλύτερη παραγωγικότητα (Schultz, 1982), γεγονός που οδηγεί σε μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση απ' ό,τι τα άτομα που έχουν αυτή την ανάγκη λιγότερο έντονη. Όσο πιο μεγάλος ο βαθμός ύπαρξης αυτών των βασικών χαρακτηριστικών, τόσο υψηλότερα είναι τα κίνητρα των εργαζομένων και τόσο πιο θετικά είναι τα συναισθήματά τους για την εργασία τους. Πρόκειται για ένα θεωρητικό μοντέλο πολλά υποσχόμενο σε ό,τι αφορά τις διαστάσεις ή τα θέματα της εργασίας που πρέπει να μεταβληθούν προκειμένου να βελτιωθούν τα κίνητρα, η απόδοση και η ικανοποίηση των εργαζομένων (Schultz, 1982).

Η θεωρία της ισότητας, εισηγητής της οποίας είναι ο J. Stacy Adams (1965), παρουσιάζει, όπως έχει αποδείξει και η εμπειρική έρευνα, τους εργαζόμενους να ακολουθούν στην εργασία τους τις νόρμες της ισότητας και της δικαιοσύνης. Οι εργαζόμενοι συγκρίνουν όλα όσα διαθέτουν στην επιχείρηση, με τα αποτελέσματα που προσλαμβάνουν από αυτή. Ταυτόχρονα, συγκρίνουν όλα αυτά, με τα αποτελέσματα ενός άλλου ατόμου ή ομάδας που προσφέρει εξίσου με τους ίδιους. Ο εργαζόμενος είναι δυνατόν να μην ικανοποιηθεί όταν υπάρχει ασυμφωνία ανάμεσα σε αυτά που ο ίδιος προσφέρει για την επιχείρηση και στην αμοιβή (εξωγενή ή εσωγενή) που λαμβάνει από αυτή. Η δυσαρέσκεια αυτή σημειώνεται όχι μόνο όταν αυτή η ασυμφωνία της αμοιβής του είναι κατά του ίδιου σε σχέση με την ποιότητα και την ποσότητα της εργασίας του, όσο και σε σχέση με την αμοιβή κάποιου άλλου, αλλά και όταν η δυσαναλογία αυτή κλίνει υπέρ του και τότε, επιθυμεί να επαναφέρει την αρχική ισότητα και δικαιοσύνη. Αν η προσπάθεια αυτή δεν καταλήξει στο επιθυμητό αποτέλεσμα, τότε ο εργαζόμενος θα εγκαταλείψει την αρνητική γι' αυτόν κατάσταση (Gilmer & Deci, 1977).

Οι Salancik και Pfeffer (1977) υποστήριξαν ότι οι εργαζόμενοι αποφασίζουν για το τι νιώθουν για την εργασία τους. Το συμπέρασμά τους σχετικά με το αν είναι ικανοποιημένοι ή όχι από την εργασία τους επηρεάζεται από τη συμπεριφορά ατόμων που εργάζονται σε όμοια με εκείνους εργασιακά περιβάλλοντα. Το άτομο, αντιλαμβάνεται κατά πόσο οι άλλοι είναι επαγγελματικά ικανοποιημένοι ή όχι και με βάση αυτή ακριβώς την εκτίμηση, καταλήγει στην αντίληψη για το αν το ίδιο είναι επαγγελματικά ικανοποιημένο ή όχι (White & Mitchell, 1979). Είναι μια αρκετά ενδιαφέρουσα θεωρία καθώς αναγνωρίζει τον κοινωνικό χαρακτήρα της εργασίας και προτείνει έναν τρόπο να καθορίζεται η επαγγελματική ικανοποίηση, μολονότι οι

McCormick & Pigen υποθέτουν ότι μπορεί να υπάρχουν κι άλλες μεταβλητές που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση.

Η διπολική θεωρία X και Ψ (employee motivation theory X and theory Y) της ανθρώπινης συμπεριφοράς στην εργασία που ανέπτυξε ο Douglas McGregor (1960) υποστηρίζει ότι οι εργαζόμενοι ανήκουν οπωσδήποτε στον ένα ή στον άλλο τύπο. Κατά κύριο λόγο τόνιζε ότι οι δύο αυτές θεωρίες είναι εκ διαμέτρου αντίθετες, έχοντας μάλιστα μεταξύ τους ένα ευρύ φάσμα πιθανών διαφορετικών εργασιακών συμπεριφορών. Οι εργαζόμενοι σύμφωνα με τη θεωρία X μπορούν να θεωρηθούν σαν άτομα που δεν τους αρέσει η εργασία και προσπαθούν με κάθε ευκαιρία να αποφύγουν να αναλάβουν ευθύνες και πρωτοβουλίες. Πρόκειται για άτομα που επιθυμούν να εργάζονται εκ του ασφαλούς και είναι φυγόπονα. Αντίθετα, όσοι περιγράφονται από τη θεωρία Y του McGregor θεωρούν ότι η εργασία είναι κάτι φυσιολογικό, όπως και η ξεκούραση, δεν αντιπαθούν την εργασία και επιδιώκουν να αποκτήσουν υπευθυνότητες εφόσον έχουν κάποια υποκίνηση. (Vaske, J.J. & Grantham, C.E., 1990)

Τέλος, ορισμένοι ερευνητές σημειώνουν ότι η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να συσχετιστεί με την αφοσίωση που δείχνει ένα άτομο στον οργανισμό που εργάζεται, αλλά και με την απόδοση του ίδιου του οργανισμού (Mathieu, 1991, Ostroff, 1992). Η αφοσίωση στον οργανισμό, στον οποίο κάποιος εργάζεται είναι ο βαθμός στον οποίο ο εργαζόμενος συμμετέχει και ταυτίζεται με τον οργανισμό αυτό. Ως προς την απόδοση του οργανισμού, ο Ostroff (1992) ξεχώρισε πέντε τομείς απόδοσης σε επίπεδο σχολικής μονάδας: α) επίδοση των μαθητών, β) συμπεριφορά-διαγωγή των μαθητών, γ) ικανοποίηση των μαθητών, δ) κινητικότητα ή ροή ανανέωσης του προσωπικού και ε) απόδοση της διοίκησης. Η ικανοποίηση που κερδίζει το άτομο από την εργασία του συνδέεται επίσης και με την παραγωγικότητα του (Rice et al, 1991). Ειδικότερα, η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών έχει άμεση σχέση με την ποιότητα και τη σταθερότητα του διδακτικού τους έργου (Perie et al, 1997), αλλά και με την αποτελεσματικότητά τους, η οποία τελικά επηρεάζει την επίδοση των μαθητών (Asthton & Webb, 1986).

Οι Smith και Ross (2001) θεωρούν ότι οι συνθήκες εργασίας των εκπαιδευτικών είναι οι συνθήκες μάθησης των μαθητών τους. Έτσι, ένα σχολικό

σύστημα που δεν προάγει την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, δεν είναι σε θέση να δημιουργήσει συναισθήματα ικανοποίησης ούτε στους μαθητές του. (Παπαγεωργίου, Μ., Παπατζήκα, Λ., 2011)

Σύμφωνα με τον Locke (1976) οι παράγοντες που συμβάλουν στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων είναι οι εξής:

- Η εργασία να αποτελεί πρόκληση για τον εργαζόμενο και να μην είναι ανιαρή και κουραστική.
- Να αμείβεται η καλή απόδοση και να υπάρχει σαφής αντιστοιχία ανάμεσα στην απόδοση και στον εργαζόμενο. Ως αμοιβή πρέπει να θεωρείται η κάθε είδους παροχή προς τον εργαζόμενο.
- Να δίνεται θετική ενίσχυση στον εργαζόμενο όταν παρουσιάζει ένα επιτυχές έργο. Οι ενισχύσεις αυτές μπορεί να είναι η λεκτική αναγνώριση, ο έπαινος και άλλες μη χρηματικές αμοιβές.
- Να υπάρχουν καλές συνθήκες εργασίας ως προς το περιβάλλον και τη διαμόρφωση του χώρου.
- Να υπάρχει σωστή εποπτεία, η οποία θα χαρακτηρίζεται από ενδιαφέρον για τους εργαζομένους και θα παρέχει βοήθεια κατά την εκτέλεση του έργου τους.
- Να υπάρχουν καλές διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας, μεταξύ συναδέλφων, εποπτών και εργαζομένων.
- Να υπάρχει αποτελεσματική οργανωσιακή πολιτική, η οποία θα υποβοηθά τους εργαζομένους στην εκτέλεση του έργου τους.
- Να υπάρχει διασφάλιση της εργασίας και να καλλιεργείται στους εργαζομένους το αίσθημα της ασφάλειας της δουλειάς τους.
- Να καλλιεργείται το συναίσθημα ότι οι χρηματικές αμοιβές δίνονται δίκαια στους εργαζομένους.
- Να υπάρχει η δυνατότητα στους εργαζομένους να συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων, ιδιαίτερα στους τομείς τους οποίους γνωρίζουν καλά.
- Να δίνεται, όσο το δυνατόν, μεγάλος βαθμός αυτονομίας και υπευθυνότητας στον εργαζόμενο
- Να υπάρχει σαφήνεια ρόλων και ακριβείς οδηγίες σχετικά με αυτό που αναμένεται να γίνει από τον εργαζόμενο.

Πολλές έρευνες κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί συνιστώσα πολλών επιμέρους παραγόντων.



## Μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης

Η εργασιακή ικανοποίηση, οι εργασιακές στάσεις και το εργασιακό ηθικό ερευνώνται μέσω συνεντεύξεων ή ερωτηματολογίων, στα οποία καταγράφονται από τους εργαζόμενους ο βαθμός ευαρέσκειας ή δυσαρέσκειας στις ποικίλες πτυχές των εργασιακών τους ρόλων. Ο βαθμός, στον οποίο ένας εργαζόμενος είναι ικανοποιημένος με την εργασία του προκύπτει από τις απαντήσεις του σε ένα ή περισσότερα ερωτήματα σχετικά με τα συναισθήματα που τρέφει για την εργασία του. Συνήθως οι ερευνητές προσεγγίζουν το δείγμα τους με παλαιότερα εργαλεία μέτρησης ή κατασκευάζουν νέα προκειμένου να ερευνήσουν το εκάστοτε δείγμα σε μια δεδομένη χρονική στιγμή.

Η εργασιακή ικανοποίηση σημειώνεται πάντα από τη διερεύνηση των συναισθημάτων των ανθρώπων για την εργασία τους, είτε μέσω ερωτηματολογίου είτε μέσω συνέντευξης. Δεκάδες κλίμακες μπορούν να συνταχθούν σε ένα ερωτηματολόγιο, και συνήθως η ικανοποίηση ερευνάται με αυτό τον τρόπο. Είναι σημαντικό για μια έρευνα που επιδιώκει να ερευνήσει την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων της, να λάβει υπόψη της τις ερευνητικές τάσεις της εποχής σχετικά με την έννοια αυτή και να επιλέξει την προσέγγιση εκείνη που ικανοποιεί τις ανάγκες και τους στόχους της έρευνας. Σε παλαιότερες μελέτες η εργασιακή ικανοποίηση εξεταζόταν από την άποψη της ικανοποίησης των αναγκών, κατά πόσο δηλαδή η εργασία ικανοποιούσε τις φυσικές ή φυσιολογικές ανάγκες (Porter, 1962 & Wolf, 1970). Νεότερες μελέτες επαγγελματικής ικανοποίησης δίνουν πλέον έμφαση στις γνωστικές διαδικασίες παρά στις προαναφερόμενες ανάγκες.

Υπάρχουν δύο διαφορετικές προσεγγίσεις στον τρόπο μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης ανάλογα με τον εννοιολογικό προσδιορισμό της εργασιακής ικανοποίησης και το αντικείμενο μελέτης. Η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να θεωρηθεί ως ένα γενικό συναίσθημα σχετικά με την εργασία (global approach) ή ένας συνδυασμός στάσεων απέναντι σε διαφορετικές διαστάσεις της εργασίας (facet approach) (Spector, 1997). Η γενική προσέγγιση ακολουθείται όταν αντικείμενο μελέτης είναι η ολική ή μέση στάση των εργαζομένων, εάν δηλαδή είναι ικανοποιημένοι ή όχι σε γενικό βαθμό την εργασία τους. Αντίθετα, η επιμέρους

προσέγγιση έχει στόχο της να ερευνήσει ποιές διαστάσεις της εργασίας παρέχουν ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια. Η προσέγγιση αυτή είναι ιδιαίτερα χρήσιμη στις περιπτώσεις που οι οργανισμοί θέλουν να διακρίνουν τις περιοχές που χαρακτηρίζονται από μειωμένη ικανοποίηση για τους εργαζόμενους και να οδηγηθούν σε ενέργειες για τη βελτίωσή τους. Ο Locke (1976) συνόψισε τις μελέτες που αφορούσαν τις διαστάσεις της εργασίας και πρότεινε την ύπαρξη τεσσάρων κύριων αξόνων. Είναι οι ανταμοιβές, οι άλλοι άνθρωποι, η φύση της εργασίας και το οργανωτικό πλαίσιο (Spector, 1997).

Και οι δύο προσεγγίσεις συγκεντρώνουν τους δικούς τους υποστηρικτές. Συγκεκριμένα, οι υποστηρικτές της γενικής προσέγγισης υποστηρίζουν ότι η γενική ικανοποίηση από την εργασία είναι σημαντική και η ολική ικανοποίηση είναι περισσότερη από το σύνολο της ικανοποίησης που προσφέρουν ξεχωριστές διαστάσεις της εργασίας (Scarpello & Campbell, 1983, Schneider, 1985 στο Riggio, 2003). Επιπρόσθετα, κάποιες ενδείξεις επιβεβαιώνουν ότι αθροιστικές κλίμακες μέτρησης της ικανοποίησης συνιστούν έναν καλό τρόπο μέτρησης της έννοιας αυτής (Wanous, Reichers & Hudy, 1997 στο Riggio, 2003).

Αντίθετα, οι υποστηρικτές της άλλης προσέγγισης πιστεύουν ότι η μέτρηση των επιμέρους διαστάσεων της εργασιακής ικανοποίησης αποτελεί μια καλύτερη και λεπτομερέστερη μέτρηση της ικανοποίησης. Συχνές είναι οι περιπτώσεις που κάποιος εργαζόμενος μπορεί να είναι ικανοποιημένος με μια διάσταση της εργασίας του όπως είναι ο μισθός, όχι όμως με κάποια άλλη όπως είναι η ποιότητα της αλληλεπίδρασης που έχει με τους συναδέλφους του και με τον προϊστάμενό του. Παρατηρήθηκαν επίσης υψηλές διαφοροποιήσεις όσον αφορά τις ατομικές απόψεις συγκεκριμένων διαστάσεων της εργασίας (Rice, Gentile & McFarlin, 1991 στο Riggio, 2003).

## **Παράγοντες Επαγγελματικής Ικανοποίησης των Εκπαιδευτικών**

Πολλοί είναι οι ερευνητές που έχουν ασχοληθεί με τους παράγοντες που σχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Οι έρευνες αυτές, σκοπό τους έχουν να συγκεντρώσουν τους παράγοντες που σημειώνονται ως υπεύθυνοι για την θετική στάση των εκπαιδευτικών κατά την εκτέλεση της εργασίας τους και τα συναισθήματα που βιώνουν, τα οποία με την σειρά τους μεταβιβάζονται στον χώρο εργασίας και στην επικοινωνία με τους μαθητές, τους υπόλοιπους εργαζόμενους και τους διευθυντές (Δημητριάδης, Μπαντικός & Παπαδόπουλος, 2012). Οι παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών θα μπορούσαν να χωριστούν σε δύο κατηγορίες: στους οργανωτικούς παράγοντες και στους δημογραφικούς.

### **Οργανωτικοί Παράγοντες**

Ο Warr (2005) αναφέρει ότι η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται από εργασιακούς παράγοντες οι οποίοι έχουν ως αποτέλεσμα την ψυχολογική ευχαρίστηση των εργαζομένων. Οι παράγοντες αυτοί σύμφωνα με τον ίδιο ερευνητή μπορούν να χωριστούν σε εξωγενείς, οι οποίοι πολλές φορές θεωρούνται αιτία της δυσαρέσκειας των εκπαιδευτικών και της απόφασής τους για αλλαγή επαγγέλματος, και ενδογενείς, οι οποίοι τους κάνουν να αισθάνονται θετικά (Ταρασιάδου & Πλατσίδου, 2009).

Οι ερευνητές Sharma & Jyoti (2009), θεωρούν ότι οι ενδογενείς παράγοντες βοηθούν τα άτομα να ακολουθήσουν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, επειδή αισθάνονται έντονη συμπάθεια για τα παιδιά και απολαμβάνουν την διδασκαλία, με αποτέλεσμα το μάθημα να αποκτά μεγαλύτερη ποιότητα. Από την άλλη, οι εξωγενείς παράγοντες, οι οποίοι σχετίζονται με τις συνθήκες εργασίας, παρακινούν τους εκπαιδευτικούς να εκτελούν το επάγγελμά τους πολλές φορές εκφράζοντας δυσανασχέτηση.



## **Δημογραφικοί Παράγοντες**

Η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών εξαρτάται από τα δημογραφικά και ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, όπως την ηλικία, το φύλο, την εκπαίδευση, το οικονομικό υπόβαθρο, την οικογενειακή κατάσταση, τα χρόνια εργασίας, το ωράριο κ.α. (Van Maele & Van Houtte, 2012). Οι έρευνες που έχουν θέμα τους τη σχέση της εργασιακής ικανοποίησης με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών διχάζονται. Οι Schultz & Schultz (1994), ύστερα από έρευνα, ορίζουν ότι οι άνδρες και οι γυναίκες δεν αντλούν από τους ίδιους παράγοντες την εργασιακή τους ικανοποίηση. Η σταθερή εργασία έχει μεγαλύτερη σημασία για τους άνδρες, ενώ για τις γυναίκες οι διαπροσωπικές σχέσεις (Γραμματικού, 2010). Ο Anagi (2012), σε έρευνα που έκανε σε εκπαιδευτικούς, παρουσίασε ότι η εργασιακή ικανοποίηση δεν έχει σπουδαία εξάρτηση από την ηλικία και το φύλο.

## **Ενδογενείς Παράγοντες Επαγγελματικής Ικανοποίησης**

Οι ενδογενείς παράγοντες στους εκπαιδευτικούς σχετίζονται με τις δραστηριότητες μέσα στην τάξη (Sharma & Jyoti, 2009). Οι ενδογενείς παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης, όπως έχουν ερευνηθεί από τον Warr (2005), είναι:

- Ελευθερία και συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων κατά τις σχολικές δραστηριότητες
  - Δραστηριότητες με ποικίλα θέματα
  - Αξιοποίηση των προσόντων των εκπαιδευτικών
  - Υπευθυνότητα για την ολοκλήρωση μιας σχολικής δραστηριότητας
  - Ευχάριστο σχολικό κλίμα
  - Αξιολόγηση της πορείας της εργασίας
  - Ευκαιρίες προαγωγής

Οι έρευνες των Bogler και Nir (2012) έχουν δείξει ότι η ικανοποίηση συνδέεται με τις ευκαιρίες που προσφέρονται στους εκπαιδευτικούς για την λήψη αποφάσεων σε όλες τις σχολικές δραστηριότητες. Στον σχολικό χώρο η θεωρία αυτή σημειώνει ότι ο εκπαιδευτικός εργάζεται από μόνος του δημιουργικά για την επίτευξη

των στόχων του σχολείου, γιατί γνωρίζει τον τρόπο εργασίας του, την οποία θα φέρει εις πέρας αποτελεσματικά, όταν είναι ευτυχισμένος στο χώρο που εργάζεται, χωρίς να έχει ανάγκη άλλων υποδείξεων. (Πετρίδου, Γ., 2014)

### **Εξωγενείς Παράγοντες Επαγγελματικής Ικανοποίησης**

Στους εξωγενείς παράγοντες οι Κουστέλιος και Κουστέλιου (2001) κατατάσσουν το ωράριο, τον μισθό, τις συνθήκες εργασίας, κ.α. Οι Ταρασιάδου και Πλατσίδου (2009), πιστεύουν ότι η σχολική μονάδα θεωρείται ένας οργανισμός που επιδρά άμεσα θετικά ή αρνητικά. Επιπρόσθετα, έχει διαπιστωθεί από ερευνητές ότι οι σχέσεις με τους μαθητές αποτελούν έναν από τους πιο βασικούς παράγοντες, όπως και η επικοινωνία με τους συναδέλφους, η δυνατότητα προώθησης νέων σκέψεων, η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, η αυτονομία, οι σχέσεις με τους διευθυντές κ.α. (Zembylas & Papanastasiou, 2006). Το αίσθημα της ασφάλειας αποτελεί μέρος των παραγόντων ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Παρόλο που στην Ελλάδα οι εκπαιδευτικοί δεν αισθάνονται τον φόβο της απόλυσης, τις περισσότερες φορές αισθάνονται ανασφάλεια εξαιτίας των πολλών εκπαιδευτικών μεταρρυθμίσεων. Ανασφάλεια επίσης μπορούν να αισθανθούν εξαιτίας της έλλειψης επικοινωνίας και των συγκρούσεων μεταξύ των συναδέλφων κατά το σχολικό έτος (Δήμου, 2011).

Οι Bogler και Nir (2012) τονίζουν την σημασία που έχει η άσκηση της ηγεσίας στον σχολείο. Ο διευθυντής οφείλει μέσω της συμπεριφοράς του να ασκεί μεν επιρροή στα άτομα αλλά και να προωθεί το βαθμό αυτονομίας των εργαζομένων. Τέλος, σύμφωνα με τον Bobbit και τους συνεργάτες τους (1994), μια ποικιλία από εξωγενείς παράγοντες έχει συσχετισθεί με το επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Οι πιο σημαντικοί είναι ο μισθός, η υποστήριξη από την διοίκηση του σχολείου, η ασφάλεια του σχολείου, αλλά και η διαθεσιμότητα των σχολικών πόρων (Sharma & Jyoti, 2009). Τέλος, γίνεται αντιληπτό ότι οι εσωτερικές δυνάμεις παρακινούν τα άτομα να ακολουθήσουν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού και οι εξωτερικές συνθήκες μπορούν να επηρεάσουν την ικανοποίηση από το επάγγελμά τους και την επιθυμία τους να παραμείνουν στην εκπαίδευση κατά την επαγγελματική τους σταδιοδρομία (Sharma & Jyoti, 2009).

## Έρευνες για την Εργασιακή Ικανοποίηση των Εκπαιδευτικών

Η εργασιακή ικανοποίηση ερευνάται στη διεθνή βιβλιογραφία κυρίως ως εξαρτημένη μεταβλητή, η οποία επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες. Οι παράγοντες αυτοί σχετίζονται με τον χώρο εργασίας και αφορούν τόσο το περιεχόμενο της εργασίας όσο και το πλαίσιο διεξαγωγής αυτής. Οι πιο συνηθισμένοι τομείς της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι οι εξής:

- Ικανοποίηση από την εταιρεία και την διοίκησή της
- Ικανοποίηση από τους προϊσταμένους
- Ικανοποίηση από τους συναδέλφους
- Ικανοποίηση από την αμοιβή
- Ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας
- Ικανοποίηση από το αντικείμενο εργασίας
- Ικανοποίηση από τις δυνατότητες προαγωγής

Οι έρευνες δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι μπορεί να παρουσιάσουν διαφορετικό βαθμό ικανοποίησης στους διάφορους τομείς. Υπάρχουν εργαζόμενοι, οι οποίοι δείχνουν ικανοποίηση μόνο σε κάποιους τομείς, ενώ σε άλλους δείχνουν δυσαρεστημένοι (Πετρίλη, 2007).

Από ερευνητική μελέτη, που διενεργήθηκε το 1991 σε δείγμα 545 εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, οι οποίοι υπηρετούσαν σε σχολεία της Μάλτας, προέκυψε ότι τα 2/3 των εκπαιδευτικών είναι αρκετά ή πολύ ικανοποιημένοι από την εργασία τους (Borg & Riding, 1991).

Ο McMillan (2000) σε έρευνα που διεξήγαγε στον Καναδά μελέτησε την επίδραση των εργασιακών συνθηκών στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Διαπιστώθηκε ότι υπάρχει θετική συσχέτιση των συνθηκών εργασίας με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, με σημαντικότερη εκείνη της διοίκησης, έπειτα της διδακτικής ικανότητας του εκπαιδευτικού και, τελευταία, της οργανωτικής κουλτούρας του σχολείου που υπηρετεί. Οι εκπαιδευτικοί, δηλαδή, που έχουν καλή σχέση με τη διοίκηση του σχολείου, εκείνοι που διαθέτουν καλύτερη

διδασκτική ικανότητα και όσοι εργάζονται σε σχολεία με θετική κουλτούρα δηλώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση (MacMillan, 1999).

Σε 132 παιδαγωγούς Ειδικής Αγωγής, οι οποίοι εργάζονταν σε σχολεία της Βόρειας Καλιφόρνιας ερευνήθηκε αν το φύλο επηρεάζει τα επίπεδα του επαγγελματικού άγχους, αλλά και την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Σύμφωνα με τα ερευνητικά δεδομένα, οι γυναίκες βιώνουν υψηλότερα επίπεδα άγχους από τους άνδρες, ενώ τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης ήταν παρόμοια για άνδρες και γυναίκες (Eichinger, 2000).

Ο Κουστέλιος (2001) διεξήγαγε έρευνα σε 357 εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που εργάζονταν στο νομό της Θεσσαλονίκης για να ερευνήσει την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και κατά πόσο επηρεάζεται από τα προσωπικά χαρακτηριστικά τους. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το συνολικό επίπεδο ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από τη δουλειά τους είναι υψηλό. Όσον αφορά το φύλο, οι γυναίκες είναι περισσότερο ικανοποιημένες από τους άντρες, ενώ δεν υπήρχε σημαντική συσχέτιση της ικανοποίησης με την οικογενειακή κατάσταση (Koustelios, 2001).

Σε έρευνα των Rhodes, Nevill & Allan (2004) για τη διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι παράγοντες που προκαλούν μεγάλη ικανοποίηση είναι οι σχέσεις μεταξύ συναδέλφων, η συνεργασία για την επίτευξη κοινών στόχων, η δυνατότητα ανταλλαγής εμπειριών με συναδέλφους, το καλό κλίμα που επικρατεί στο σχολείο και η συνολική προσπάθεια για την επίτευξη αποτελεσματικής γνώσης, ενώ οι παράγοντες που προκαλούν δυσαρέσκεια στους εκπαιδευτικούς είναι ο φόρτος εργασίας, ο αυξημένος χρόνος που δαπανάται σε διοικητικά θέματα, η άποψη της κοινωνίας για τους εκπαιδευτικούς και η δυσκολία εξισορρόπησης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Οι πέντε σημαντικότεροι παράγοντες για τους οποίους σκέφτονται να παραμείνουν στη θέση τους οι εκπαιδευτικοί είναι ο υψηλότερος μισθός, η αναγνώριση του έργου τους από την εκπαιδευτική ηγεσία, η διάθεσή τους να βοηθούν παιδιά, η ελαστική διοίκηση και η διάθεση περισσότερου χρόνου στην προετοιμασία της διδασκαλίας. Αντίθετα, οι πέντε παράγοντες για τους οποίους σκέφτονται να εγκαταλείψουν την εργασία τους είναι η αυξανόμενη εποπτεία από τη

διοίκηση, ο αυξανόμενος φόρτος εργασίας, η αποκλίνουσα συμπεριφορά των μαθητών, η επιδεινούμενη ανισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής και οι συνεχείς αλλαγές (Rhodes, Nevill, & Allan, 2004).

Σε έρευνα που έγινε σε δασκάλους τεσσάρων γειτονικών σχολείων της υπαίθρου στην Κύπρο διερευνήθηκε η ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας, από την αναγνώριση του έργου τους από μαθητές και γονείς, από την αναγνώριση του έργου τους από προϊσταμένους και συναδέλφους και από το επίπεδο αξιοκρατίας. Διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές ως προς το φύλο. Σε γενικές γραμμές οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ικανοποιημένοι σε μεγάλο βαθμό από το επάγγελμά τους. Η επαγγελματική ικανοποίησή τους δε διαφοροποιείται ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας Τέλος, η πιο σημαντική πηγή ικανοποίησης και για τα δύο φύλα είναι η αναγνώριση του έργου τους από γονείς και μαθητές, ενώ δείχνουν λιγότερο ικανοποιημένοι από το επίπεδο αξιοκρατίας (Παπαπαναγιώτου & Θεοφιλίδης, 2008).

Οι Bogler και Nir δημοσίευσαν το 2012 έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε δείγμα 2.565 εκπαιδευτικών που εργάζονταν σε δημοτικά σχολεία του Ισραήλ. Από την έρευνα προέκυψε πως οι δάσκαλοι ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εξωγενείς παράγοντες από ό,τι ήταν από τους ενδογενείς. Τα ευρήματα της έρευνας τους έρχονται σε αντίθεση με άλλες έρευνες, όπως αυτές του Van den Berg και των Dinham and Scott που διεξήχθησαν το 2002 (Bogler & Nir, 2012).



## Κεφάλαιο 3<sup>ο</sup>

### Ερευνητικό εργαλείο, Δομή ερωτηματολογίου

Ορισμένα εργαλεία που έχουν αναπτυχθεί για τη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης είναι τα παρακάτω:

1. Job Descriptive Index (JDI)
2. Job in General Index (JIG)
3. Employee Satisfaction Inventory (ESI)
4. Job diagnostic Survey (JDS)
5. Job Satisfaction Survey (JSS)
6. Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)

Η χρήση ερωτηματολογίου ως ερευνητικό μέσο, παρέχει την δυνατότητα προσέγγισης ικανού αριθμού περιπτώσεων, συμβάλλει στην γρήγορη συλλογή δεδομένων και διευκολύνει την οργάνωση και ανάλυση της έρευνας.

Στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε το Job Satisfaction Survey (JSS), του Paul E. SPECTOR του πανεπιστημίου Ψυχολογίας της νότιας Φλόριντας. Στην πρώτη ενότητα, υπήρχαν τα δημογραφικά στοιχεία, φύλο, έτη υπηρεσίας, οικογενειακή κατάσταση, ηλικία, επίπεδο μόρφωσης. Στη δεύτερη ενότητα, μέσα από 36 ερωτήσεις καταγράφηκε ο βαθμός ικανοποίησης των εκπαιδευτικών σχετικά με το περιεχόμενο της εργασίας, τις προοπτικές εξέλιξης, το ύψος των αποδοχών και των αμοιβών, τις εργασιακές σχέσεις, τις σχέσεις με τους προϊσταμένους, τις συνθήκες εργασίας. Στις ερωτήσεις συμφωνίας ή διαφωνίας χρησιμοποιήθηκε πενταβάθμια κλίμακα Likert (1=διαφωνώ πάρα πολύ, 5= συμφωνώ πάρα πολύ) και δόθηκε μια επιπλέον ουδέτερη επιλογή (3= ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ).

Σκοπός της εργασίας είναι η καταγραφή των απόψεων των εκπαιδευτικών προσχολικής αγωγής για την ικανοποίησή τους από την εργασία τους, καθώς και η μελέτη παραγόντων που μπορεί να επηρεάζουν τις απόψεις των εκπαιδευτικών. Θα διενεργηθεί ποσοτική έρευνα με την κλίμακα Job Satisfaction Survey και το δείγμα

θα αποτελείται από «εν ενεργεία» παιδαγωγούς προσχολικής αγωγής, δηλαδή νηπιαγωγούς και βρεφονηπιοκόμους . Η συλλογή των δεδομένων θα γίνει με χρήση ερωτηματολογίου και η ανάλυση των δεδομένων με κατάλληλο στατιστικό πακέτο.

### **Ερευνητικοί στόχοι**

Η αλήθεια είναι ότι έχει διερευνηθεί η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών σε διάφορες βαθμίδες της εκπαίδευσης. Ωστόσο, η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών προσχολικής αγωγής, δηλαδή στους νηπιαγωγούς και τους βρεφονηπιοκόμους, εμφανίζει ένα κενό στην σχετική βιβλιογραφία. Η παρούσα έρευνα, η οποία διεξήχθη σε πανελλαδικό επίπεδο, θα προσπαθήσει να συμπληρώσει τα ερευνητικά αποτελέσματα σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Βασικός ερευνητικός στόχος ήταν να διερευνηθεί ο βαθμός ικανοποίησης των εκπαιδευτικών προσχολικής αγωγής όσον αφορά στο περιεχόμενο της εργασίας, τις προοπτικές εξέλιξης, το ύψος των αποδοχών και των αμοιβών, οι εργασιακές σχέσεις, οι σχέσεις με τους προϊσταμένους, συνθήκες εργασίας.

### **Ερευνητικά ερωτήματα – υποθέσεις**

Βασικό ερώτημα είναι αν οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε νηπιαγωγεία και σε βρεφονηπιακούς παιδικούς σταθμούς είναι περισσότερο ικανοποιημένοι σε έναν τομέα μέτρησης της εργασιακής τους ικανοποίησης. Συγκεκριμένα, θα καταγραφεί ο βαθμός γενικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από την εργασία τους. Επιπλέον, θα μελετηθεί ο βαθμός ικανοποίησής τους από «εσωτερικούς» παράγοντες όπως αίσθημα ολοκλήρωσης, κοινωνική καταξίωση. Επίσης, θα καταγραφεί ο βαθμός ικανοποίησης από «εξωτερικούς» παράγοντες όπως εργασιακές συνθήκες, μισθός, ευκαιρίες ανέλιξης, σχέση με προϊσταμένους και συναδέλφους, ικανότητα προϊσταμένου στη λήψη αποφάσεων.

## **ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ**

### **Συλλογή δεδομένων**

Για τη συλλογή των δεδομένων για την ποσοτική έρευνα που θα ακολούθησε, χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο JSS, διερευνώντας τις απόψεις των εκπαιδευτικών προσχολικής αγωγής σχετικά με την επαγγελματική τους ικανοποίηση. Η έρευνα διενεργήθηκε το εξής διάστημα, τέλη Αυγούστου με αρχές Νοεμβρίου του 2017, σε νηπιαγωγεία και βρεφονηπιακούς σταθμούς, όπως επίσης, και ατομικά σε εκπαιδευτικούς προσχολικής αγωγής. Τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν ηλεκτρονικά αλλά και ορισμένα δόθηκαν σε έντυπη μορφή. Το δείγμα αποτέλεσαν 365 εκπαιδευτικοί προσχολικής αγωγής, νηπιαγωγοί και βρεφονηπιοκόμοι.

### **Το δείγμα της έρευνας**

Η παρούσα έρευνα ασχολήθηκε με την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών προσχολικής αγωγής. Το δείγμα της έρευνας είναι 365. Εστάλησαν ηλεκτρονικά ερωτηματολόγια σε νηπιαγωγεία της χώρας, καθώς και σε εκπαιδευτικούς προσχολικής αγωγής. Παράλληλα, δόθηκαν και σε έντυπη μορφή τα ερωτηματολόγια σε εκπαιδευτικούς προσχολικής αγωγής, οι οποίοι δεν είχαν πρόσβαση σε ηλεκτρονικά μέσα (e-mails). Η έρευνα διενεργήθηκε κατά την χρονική περίοδο τέλη Αυγούστου με αρχές Νοεμβρίου 2017.

### **Μέθοδος ανάλυσης**

Για την επεξεργασία και τη στατιστική ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το πρόγραμμα excel. Στο πρόγραμμα αυτό κατασκευάστηκαν οι πίνακες και τα διαγράμματα συχνοτήτων.



## Ερωτηματολόγιο μέτρησης εργασιακής ικανοποίησης ( job satisfaction survey)

Το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για την εκτίμηση της εργασιακής ικανοποίησης είναι του Paul E. Spector, Τμήμα πανεπιστημίου Ψυχολογίας της νότιας Φλόριντας. Πρόκειται για ένα ερωτηματολόγιο αποτελούμενο από 36 προτάσεις. Οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου είναι κλειστού τύπου και απαντώνται σε πενταβάθμια κλίμακα με 1= Διαφωνώ πάρα πολύ έως 5= Συμφωνώ πάρα πολύ.

Η κεντρική μεταβλητή του ερωτηματολογίου «Εργασιακή Ικανοποίηση» αναφέρεται στον βαθμό που το άτομο είναι ευχαριστημένο από ποικίλες πλευρές της εργασίας του. Συγκεκριμένα με το παρόν ερωτηματολόγιο αξιολογείται η ικανοποίηση του εργαζομένου ως προς τις εξής διαστάσεις :

- Ικανοποίηση από το εργασιακό αντικείμενο
- Ποικιλία στα εργασιακά καθήκοντα
- Πρωτοβουλία
- Ευθύνη
- Δικαιοσύνη
- Αναγνώριση
- Ηθική ανταμοιβή
- Συνεργασία - Ομαδικότητα
- Ηγεσία
- Οργανωτική Δομή
- Μισθός
- Άλλες αμοιβές
- Προαγωγές
- Προσλήψεις
- Εκπαίδευση
- Ροή πληροφοριών - Επικοινωνία
- Ανταγωνισμός

## Κεφάλαιο 4°

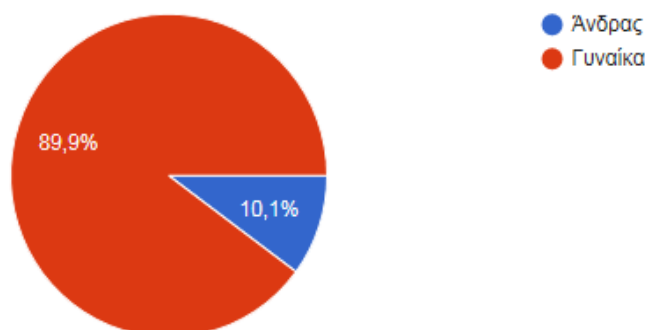
### Αποτελέσματα

#### Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Από τους 365 εκπαιδευτικούς προσχολικής αγωγής που συμμετείχαν στην έρευνα οι 37 ήταν άνδρες (10,1%) και οι 328 γυναίκες (89,9%).

#### Φύλο

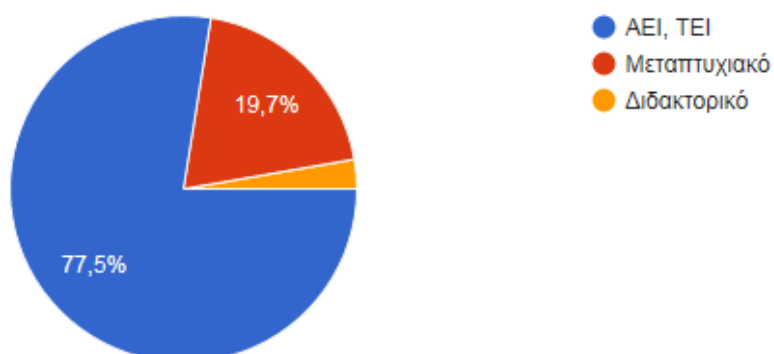
365 απαντήσεις



Σχετικά με το μορφωτικό τους επίπεδο οι 283 (77,5%) ήταν πτυχιούχοι ΑΕΙ,ΤΕΙ, οι 72 (19,7%) ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού και οι 10 (2,7%) ήταν κάτοχοι διδακτορικού.

#### Μορφωτικό επίπεδο

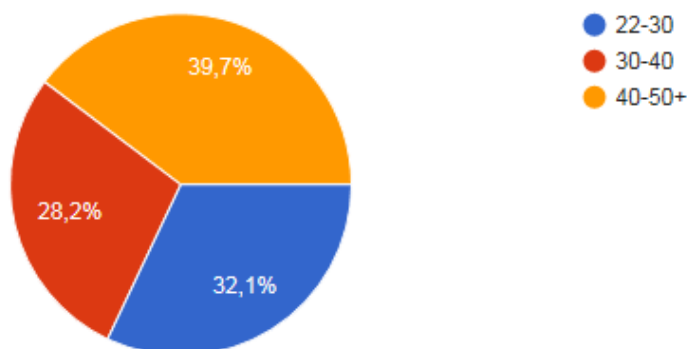
365 απαντήσεις



Όσον αφορά την ηλικία των ερωτηθέντων, οι 117 (32,1%) είναι μεταξύ 20-30, οι 103 (28,2%) είναι ηλικίας μεταξύ 30-40 και οι 145 (39,7%) είναι ηλικίας μεταξύ 40-50+.

## Ηλικία

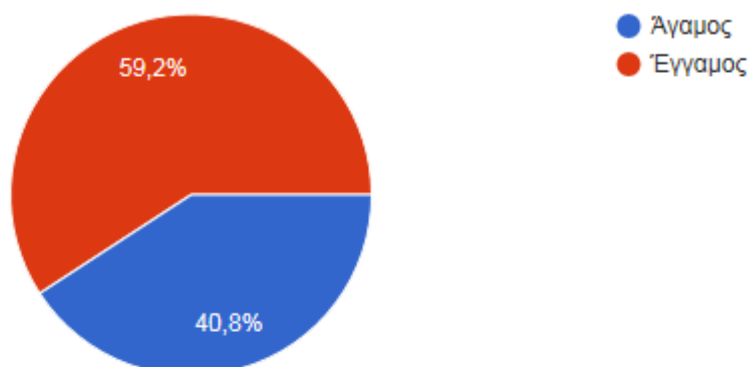
365 απαντήσεις



Σχετικά με την οικογενειακή τους κατάσταση, οι 216 (59,2%) δήλωσαν ότι είναι έγγαμοι και οι 149 (40,8%) δήλωσαν ότι είναι άγαμοι.

## Οικογενειακή κατάσταση

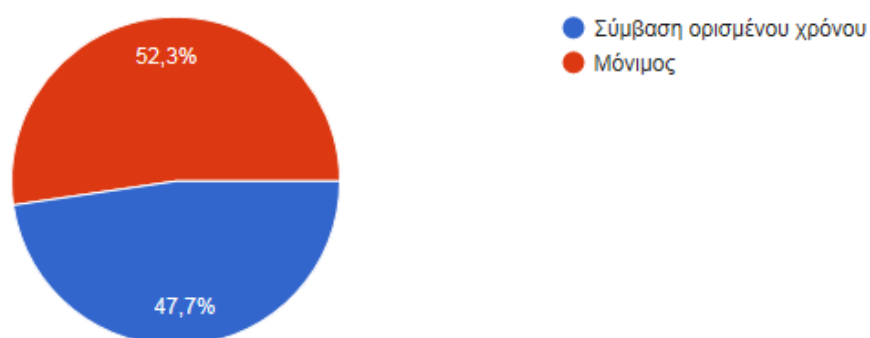
365 απαντήσεις



Σχετικά με την σχέση εργασίας, με την οποία εργάζονται οι 191 (52,3%) δήλωσαν ότι εργάζονται μόνιμα στην θέση του εκπαιδευτικού και 174 (47,7) δήλωσαν ότι η σχέση εργασίας τους είναι με σύμβαση ορισμένου χρόνου.

## Σχέση εργασίας

365 απαντήσεις



Σχετικά με τα χρόνια υπηρεσίας ως εκπαιδευτικού προσχολικής αγωγής, οι απαντήσεις που δόθηκαν ήταν ποικίλες, με διάστημα από 1 εβδομάδα έως 35 χρόνια. Το έτος υπηρεσίας με το μεγαλύτερο ποσοστό ήταν το 20<sup>ο</sup>.

Συμπερασματικά, η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων ήταν γυναίκες, έγγαμοι ηλικίας 40-50+. Ήταν πτυχιούχοι ΑΕΙ, ΤΕΙ, με μόνιμη σχέση εργασίας. Όσον αφορά τα χρόνια υπηρεσίας δόθηκαν πολλές απαντήσεις.

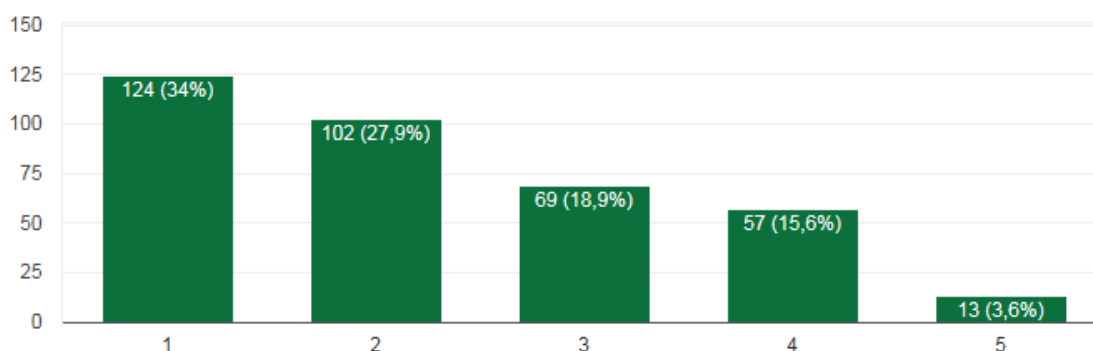
## Αποτελέσματα ανά ερώτηση

### 1η ερώτηση

Στην ερώτηση «αν αισθάνονται ότι πληρώνονται ικανοποιητικά για την δουλειά που κάνουν» οι εκπαιδευτικοί προσχολικής αγωγής απάντησαν ότι διαφωνούν απόλυτα. Οι περισσότεροι ήταν δυσαρεστημένοι από τον μισθό τους, περίπου το 1/3 του δείγματος απάντησε ότι είναι ευχαριστημένο ή τήρησε ουδέτερη στάση. Συμπερασματικά, μπορεί να καταστεί σαφές ότι υπάρχει η άποψη ότι ο μισθός που λαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί προσχολικής αγωγής σε σχέση με την εργασία που κάνουν δεν τους καθιστά ικανοποιημένους.

### 1. Αισθάνομαι ότι πληρώνομαι ικανοποιητικά για την δουλειά που κάνω.

365 απαντήσεις

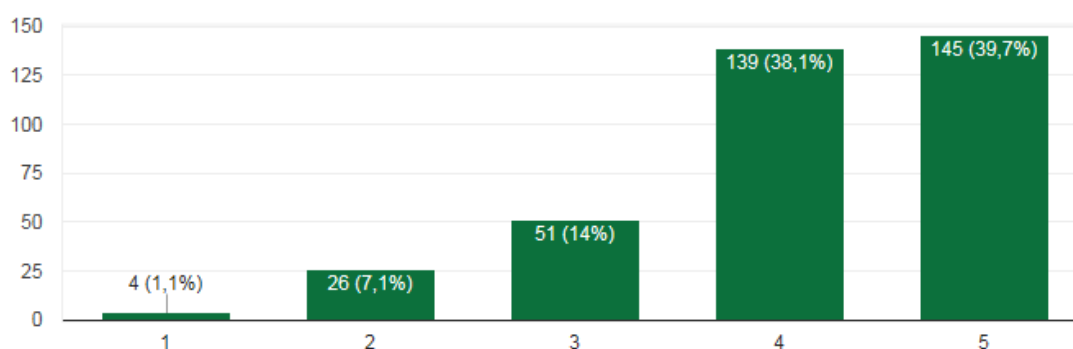


### 2η ερώτηση

Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών προσχολικής αγωγής έχει απαντήσει ότι συμφωνεί στην ερώτηση ότι υπάρχουν πολύ λίγες πιθανότητες για προαγωγή στη δουλειά τους. Δηλαδή, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί πιστεύουν ότι έχουν λίγες πιθανότητες στην ανέλιξη τους σε ιεραρχικά ανώτερα αξιώματα της εκπαίδευσης.

### 2. Πραγματικά υπάρχουν πολύ λίγες πιθανότητες για προαγωγή στη δουλειά

365 απαντήσεις

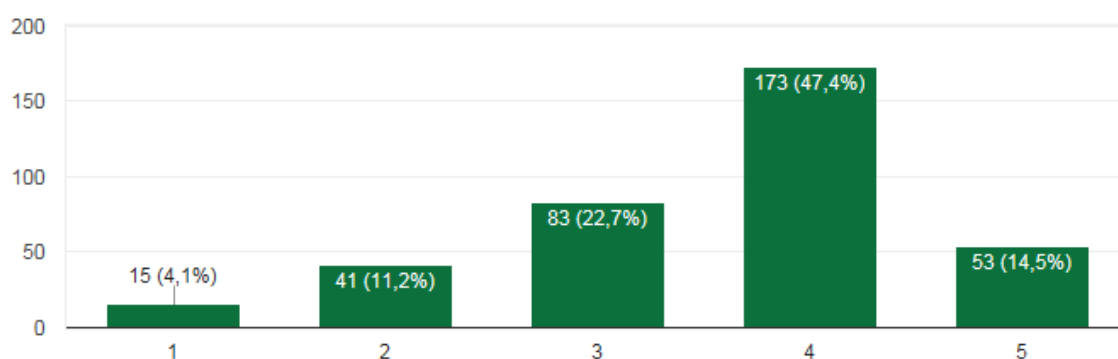


### 3η ερώτηση

Σε ποσοστό 47,4% του δείγματος των εκπαιδευτικών προσχολικής αγωγής έχει απαντήσει ότι συμφωνεί στην ερώτηση ότι ο προϊστάμενος τους είναι αρκετά ικανός στο να κάνει τη δουλειά του. Η πλειονότητα των εκπαιδευτικών πιστεύει ότι ο προϊστάμενος τους έχει αρκετές δεξιότητες και ικανότητες για να υπάρξει μια αποτελεσματική διαχείριση και ένα επιτυχημένο αποτέλεσμα.

### 3. Ο Προϊστάμενός μου είναι αρκετά ικανός στο να κάνει την δουλειά του.

365 απαντήσεις

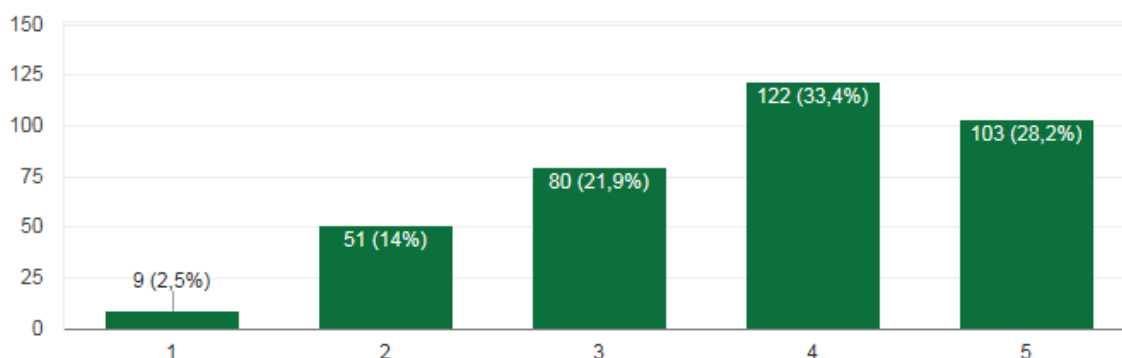


### 4η ερώτηση

Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί (225) έχουν απαντήσει ότι συμφωνούν στην ερώτηση ότι δεν ικανοποιούνται από τα οφέλη που λαμβάνουν. Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί πιστεύουν ότι δεν λαμβάνουν την ικανοποίηση που χρειάζονται από τα οφέλη που λαμβάνουν τόσο τα υλικά οφέλη (μισθός κλπ) όσο και τα ψυχικά οφέλη (ηθική επιβράβευση, ψυχική ικανοποίηση).

### 4. Δεν ικανοποιούμαι με τα οφέλη που λαμβάνω.

365 απαντήσεις

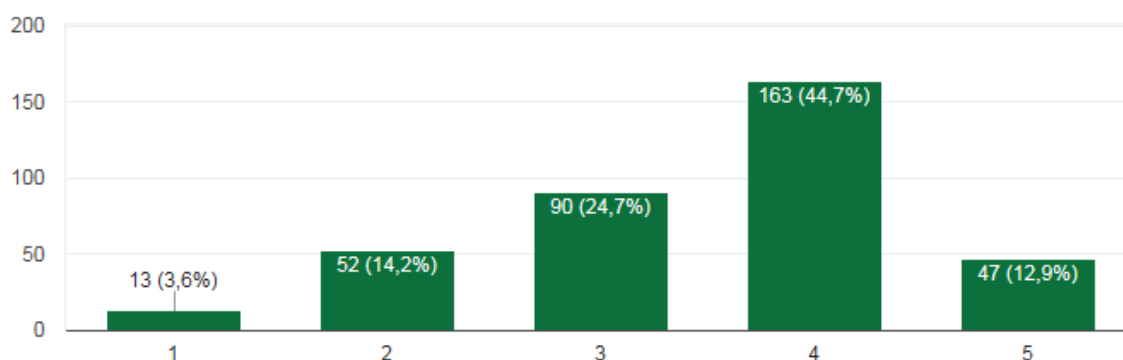


### 5η ερώτηση

Το μεγαλύτερο ποσοστό (44,7%) έχει απαντήσει ότι συμφωνεί πολύ πως όταν κάνει καλά την δουλειά του, λαμβάνουν την αναγνώριση που του αρμόζει. Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί πιστεύουν ότι όταν κάνουν αποτελεσματικά και επιτυχημένα την εργασία που τους έχουν αναθέσει οι προϊστάμενοι τους, λαμβάνουν την αρμόζουσα αναγνώριση, τόσο από το εκπαιδευτικό προσωπικό, όσο και από τους γονείς.

### 5. Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, η αναγνώριση γι' αυτήν είναι θετική.

365 απαντήσεις

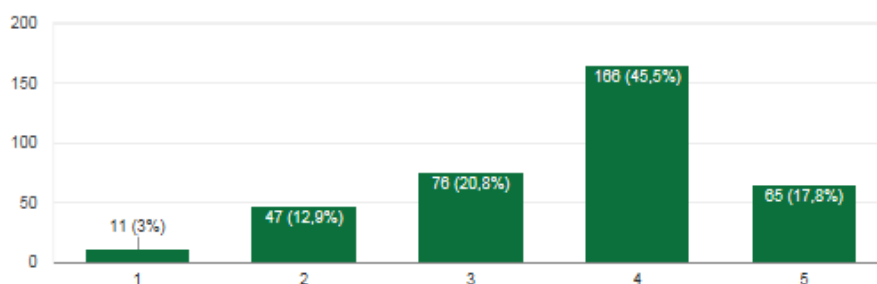


### 6 ερώτηση

Αρκετά μεγάλο ποσοστό (45,5%) του δείγματος έχει απαντήσει ότι συμφωνεί πως πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες, συμβάλλουν στο να γίνεται μια εύκολη δουλειά δύσκολη. Η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών πιστεύει ότι οι κανόνες και οι διαδικασίες είτε συγκρούονται μεταξύ τους, είτε υπάρχουν κενά σε αυτά, και προκαλούν μια σύγχυση στις αρμοδιότητες τους.

### 6. Πολλοί από τους κανόνες μας και τις διαδικασίες, συμβάλλουν στο να γίνεται μια εύκολη δουλειά, δύσκολη.

365 απαντήσεις

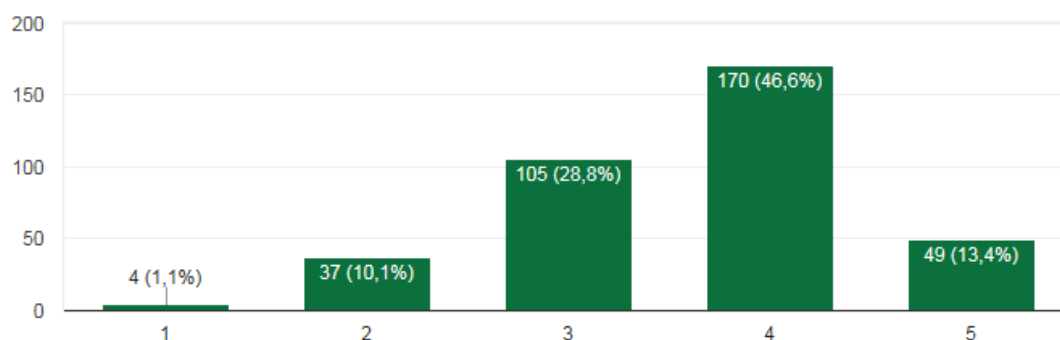


### 7η ερώτηση

Οι 170 εκπαιδευτικοί έχουν απαντήσει ότι συμφωνούν πολύ ότι τους αρέσουν οι άνθρωποι με τους οποίους δουλεύουν. Η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών προσχολικής αγωγής πιστεύει ότι είναι ευχαριστημένοι με τους συναδέλφους τους.

#### 7. Μου αρέσουν οι άνθρωποι με τους οποίους δουλεύω μαζί.

365 απαντήσεις

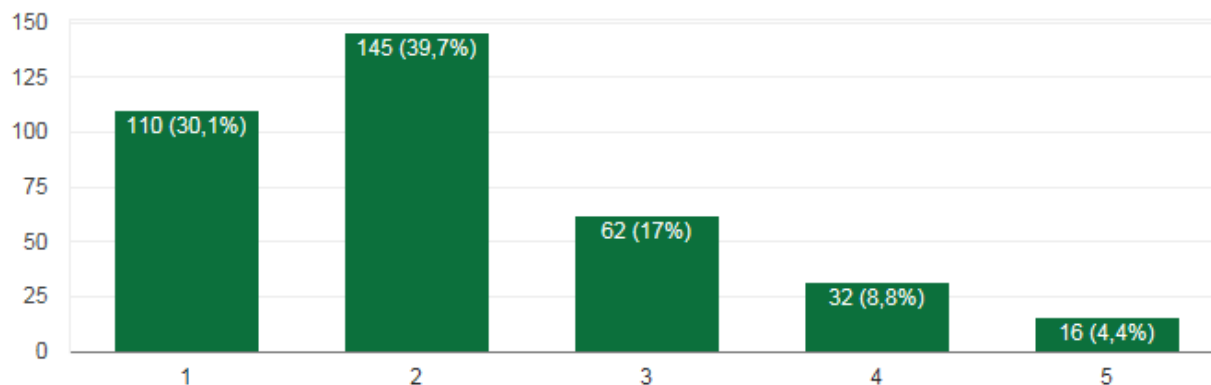


### 8η ερώτηση

Οι 255 εκπαιδευτικοί του δείγματος της παρούσας έρευνας έχουν απαντήσει ότι διαφωνούν ότι μερικές φορές αισθάνονται ότι η δουλειά τους δεν έχει νόημα. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών πιστεύει ότι η εργασία που επιτελούν έχει νόημα και ουσία και ότι επιτελούν κοινωνικό λειτούργημα.

#### 8. Μερικές φορές αισθάνομαι ότι η δουλειά μου δεν έχει νόημα.

365 απαντήσεις



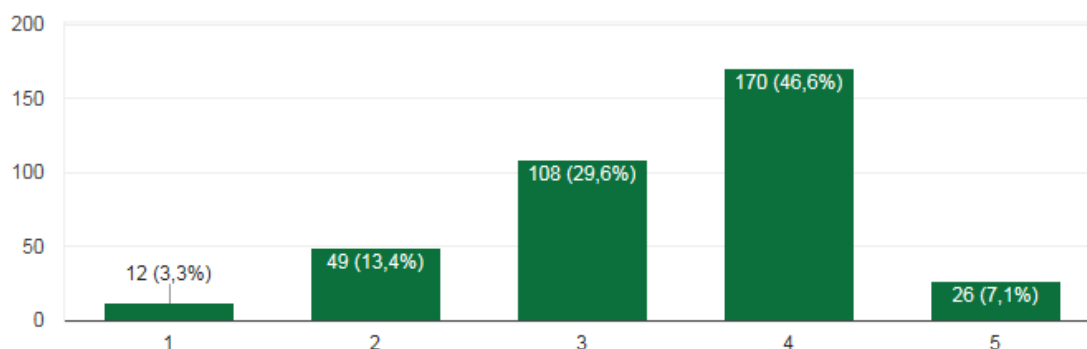


### 9η ερώτηση

Οι 170 εκπαιδευτικοί έχουν απαντήσει ότι συμφωνούν πολύ ότι η επικοινωνία στον οργανισμό είναι καλή. Η πλειοψηφία των εργαζομένων συμφωνεί ότι η επικοινωνία στον οργανισμό είναι καλή. Δηλαδή, ότι υπάρχει καλή επικοινωνία σε όλους τους τομείς του εκπαιδευτικού έργου, αλλά κυρίως μεταξύ των συναδέλφων που επιτελούν αυτό το έργο.

### 9. Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό είναι καλή.

365 απαντήσεις

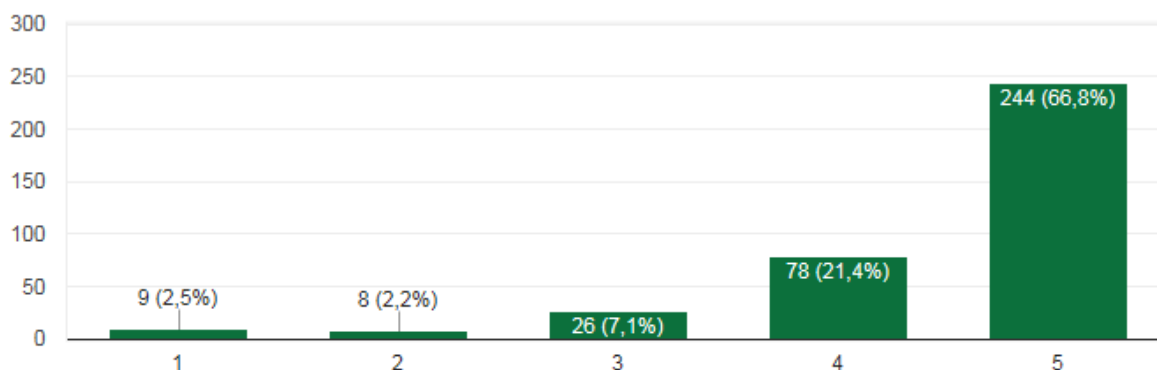


### 10η ερώτηση

Πολύ μεγάλο ποσοστό (66,8%) έχει απαντήσει ότι συμφωνεί πως οι αυξήσεις είναι πολύ λίγες και χρονικά απέχουν. Η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών πιστεύει ότι οι αυξήσεις στο μισθό τους και γενικά στις απολαβές που λαμβάνουν είναι πολύ λιγότερες από αυτές που αξίζουν λόγω των υψηλής ποιότητας του εκπαιδευτικού έργου που παρέχουν και απέχουν ικανά χρονικά διαστήματα μεταξύ τους.

### 10. Οι αυξήσεις είναι πολύ λίγες και χρονικά απέχουν.

365 απαντήσεις

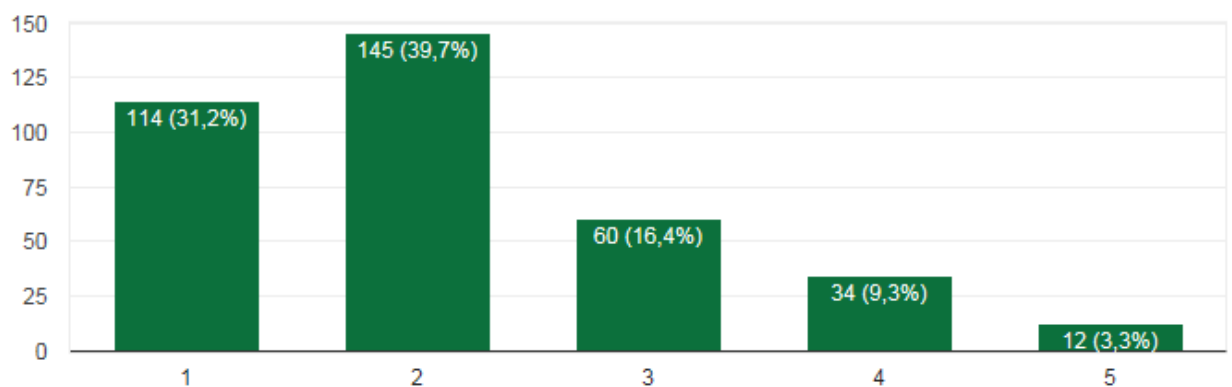


### 11η ερώτηση

Οι 145 εκπαιδευτικοί έχουν απαντήσει ότι διαφωνούν πολύ ότι εκείνοι που κάνουν καλά τη δουλειά τους έχουν μια πιθανότητα προαγωγής. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών πιστεύει ότι οι συνάδελφοι τους που εκτελούν καλά την εργασία που τους έχουν αναθέσει, δεν έχουν πιθανότητες προαγωγής και ανέλιξης στην ιεραρχία.

## 11. Εκείνοι που κάνουν καλά τη δουλειά τους έχουν μια πιθανότητα προαγωγής.

365 απαντήσεις

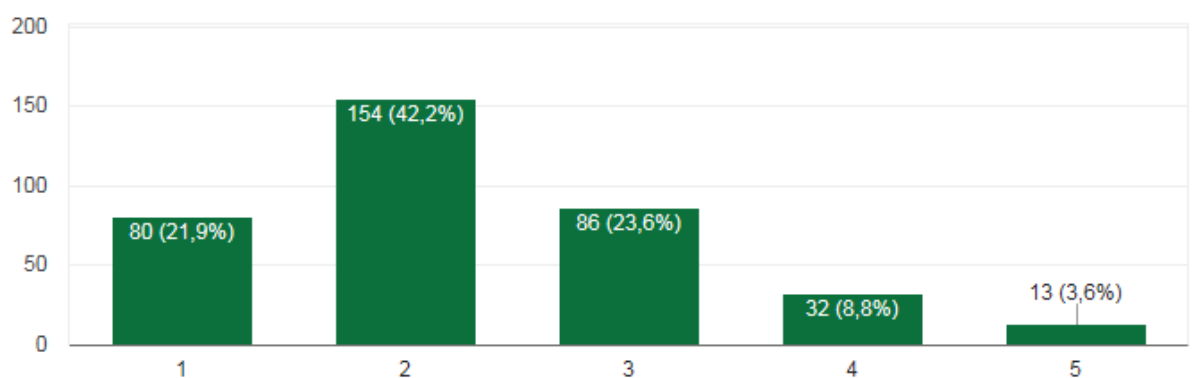


### 12η ερώτηση

Οι 154 εκπαιδευτικοί έχουν απαντήσει ότι διαφωνούν πολύ ότι ο προϊστάμενος τους είναι άδικος απέναντι τους. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών πιστεύει ότι ο προϊστάμενος τους είναι δίκαιος απέναντι τους.

## 12. Ο προϊστάμενός μου είναι άδικος απέναντι μου.

365 απαντήσεις

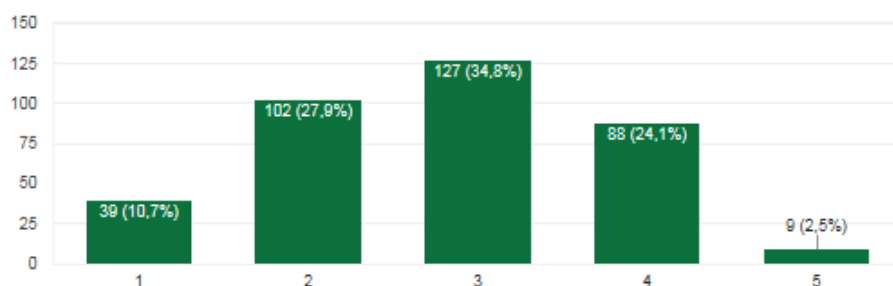


### 13η ερώτηση

Οι 127 (34,8%) εκπαιδευτικοί έχουν απαντήσει ότι ούτε συμφωνούν, ούτε διαφωνούν στην ερώτηση αν τα οφέλη από την εργασία τους είναι όμοια με εκείνα που λαμβάνουν συνάδελφοι σε παρόμοιους οργανισμούς. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών κρατάει ουδέτερη στάση σε αυτήν την ερώτηση. Το επόμενο στη σειρά ποσοστό του δείγματος (27,9%) απάντησε ότι υπάρχει μια άδικη αντιμετώπιση τους από τους εργοδότες τους καθώς παρέχουν με χαμηλές απολαβές και χαμηλά αναγνώριση των παρεχόμενων υπηρεσιών, υψηλής ποιότητας και ικανοποιητικού επιπέδου υπηρεσίες.

### 13. Τα οφέλη από την εργασία μου είναι όμοια με εκείνα που λαμβάνουν συνάδελφοι σε παρόμοιους οργανισμούς.

365 απαντήσεις

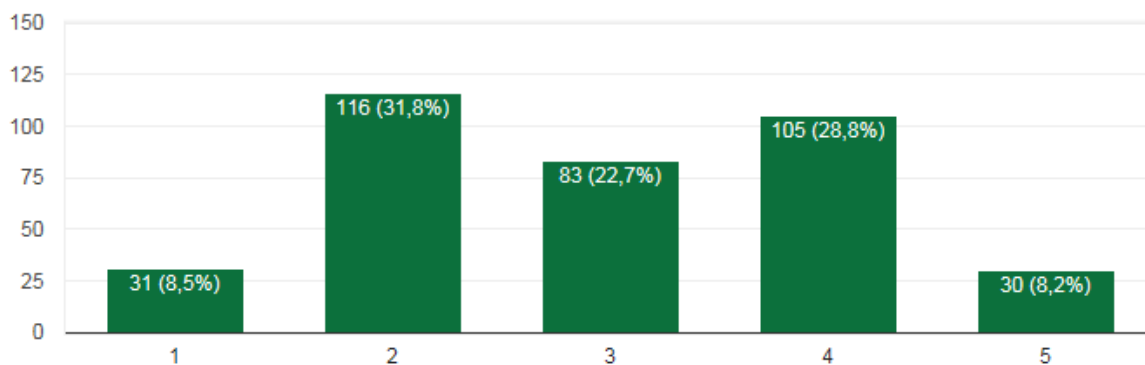


### 14η ερώτηση

Στην ερώτηση ότι δεν αισθάνονται ότι η δουλειά που κάνουν εκτιμάται οι απόψεις δίστανται, καθώς σε ποσοστό 31,8% (116) έχουν απαντήσει ότι διαφωνούν πολύ και σε ποσοστό 28,8% (105) έχουν απαντήσει ότι συμφωνούν πολύ. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο ότι ορισμένοι πιστεύουν ότι οι εργασίες που εκτελούν και τα καθήκοντα που επιτελούν εκτιμώνται τόσο από τους συναδέλφους, όσο και από τον προϊστάμενο και τους γονείς, ενώ άλλοι δεν νιώθουν το ίδιο. Αυτό είναι ιδιαίτερο χαρακτηριστικό κάθε σχολικού περιβάλλοντος.

### 14. Δεν αισθάνομαι ότι η δουλειά που κάνω εκτιμάται.

365 απαντήσεις

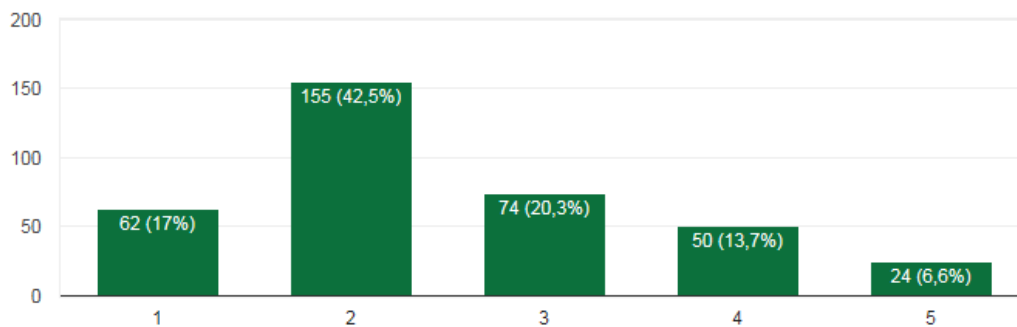


### 15η ερώτηση

Οι 155 εκπαιδευτικοί διαφωνούν πολύ ότι οι προσπάθειες τους να κάνουν καλή δουλειά δεν παρεμποδίζονται από την γραφειοκρατία. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών πιστεύει ότι οι γραφειοκρατία αποτελεί εμπόδιο στην επιτέλεση των καθηκόντων τους.

### 15. Οι προσπάθειες μου να κάνω καλή δουλειά δεν παρεμποδίζονται από την γραφειοκρατία.

365 απαντήσεις

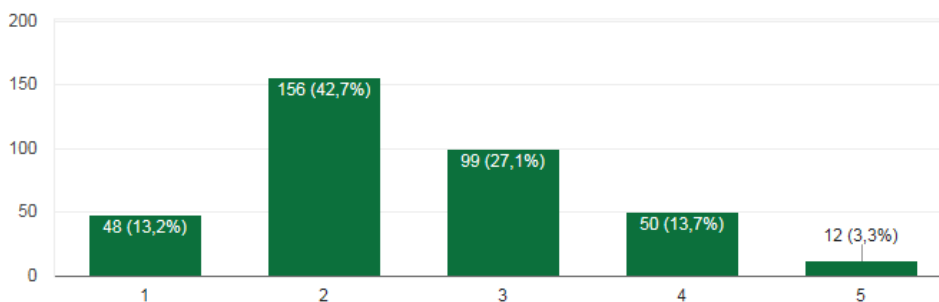


### 16η ερώτηση

Οι 156 εκπαιδευτικοί έχουν απαντήσει ότι διαφωνούν πολύ στην ερώτηση ότι πρέπει να εργάζονται σκληρότερα στην δουλειά τους, λόγω της ανικανότητας των συναδέλφων τους. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών πιστεύει ότι δεν πρέπει να εργάζονται σκληρότερα στη δουλειά τους λόγω της ανικανότητας των συναδέλφων τους. Δηλαδή, ότι οι συνάδελφοι τους έχουν τις απαραίτητες ικανότητες ώστε να μην χρειάζεται να εργάζονται οι υπόλοιποι σκληρότερα για να επιτύχουν τους στόχους τους στην εργασία.

### 16. Νομίζω ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα στην δουλειά μου , λόγω της ανικανότητας των συναδέλφων

365 απαντήσεις

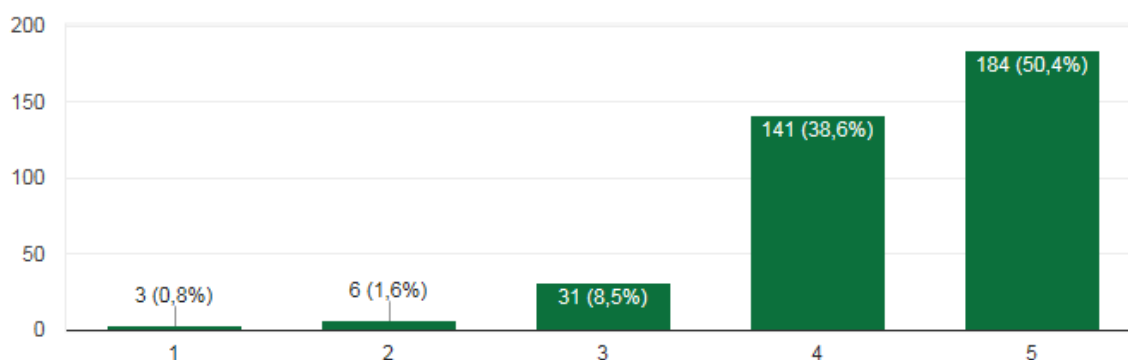


### 17η ερώτηση

Οι 184 εκπαιδευτικοί, σε ποσοστό 50,4%, έχουν απαντήσει ότι συμφωνούν πως τους αρέσει το αντικείμενο εργασίας τους. Η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών προσχολικής αγωγής πιστεύει ότι είναι ευχαριστημένοι από το αντικείμενο εργασίας.

## 17. Μου αρέσει το αντικείμενο εργασίας μου.

365 απαντήσεις

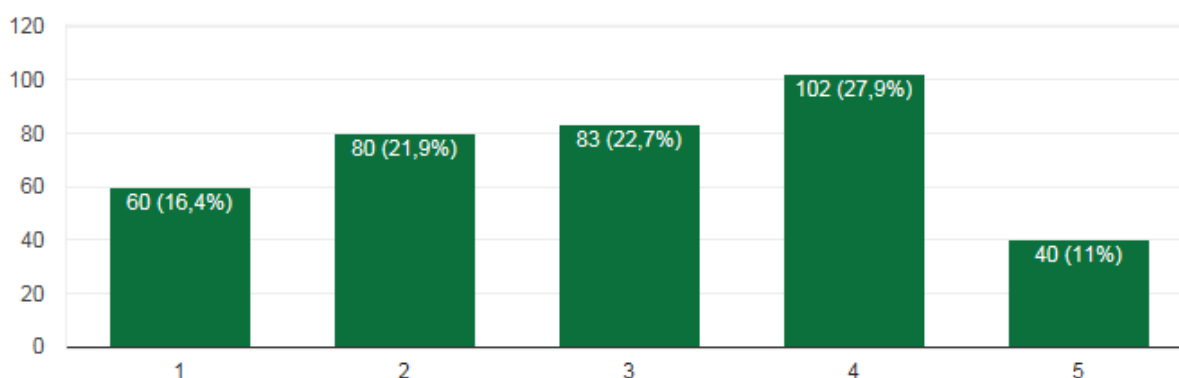


### 18η ερώτηση

Το μεγαλύτερο ποσοστό των εκπαιδευτικών (27,9%) συμφωνεί ότι οι στόχοι του οργανισμού που δουλεύουν δεν είναι ξεκάθαροι. Οι εκπαιδευτικοί εδώ όμως φαίνεται να είναι διχασμένοι καθώς το ήμισυ των εκπαιδευτικών πιστεύει ότι οι στόχοι του οργανισμού που εργάζονται δεν είναι ξεκάθαροι. Τέλος, υπάρχει και ένα ικανοποιητικό ποσοστό που κρατάει ουδέτερη στάση.

## 18. Οι στόχοι του οργανισμού όπου δουλεύω δεν μου είναι ξεκάθαροι.

365 απαντήσεις

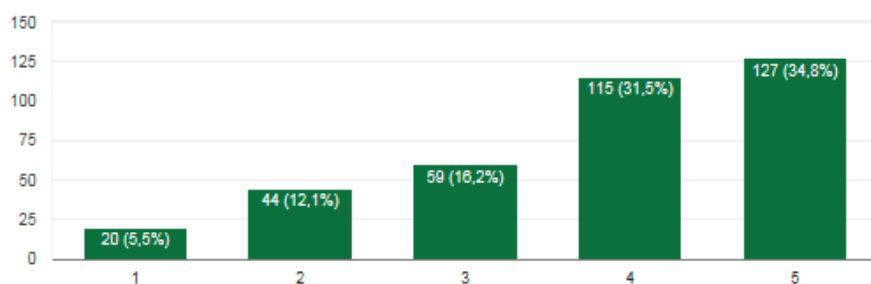


### 19η ερώτηση

Οι 127 (34,8%) εκπαιδευτικοί έχουν απαντήσει ότι συμφωνούν πάρα πολύ πως αισθάνονται απογοήτευση από την δουλειά τους, όταν σκέφτονται πόσο τους πληρώνουν σύμφωνα με αυτά που προσφέρουν. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών αισθάνεται απογοήτευση από την δουλειά τους καθώς πιστεύουν ότι προσφέρουν υψηλής ποιότητας υπηρεσίες ενώ οι αμοιβές τους είναι χαμηλές.

#### 19. Αισθάνομαι απογοήτευση από την δουλειά μου, όταν σκέφτομαι πόσο με πληρώνουν σύμφωνα με αυτά που προσφέρω.

365 απαντήσεις

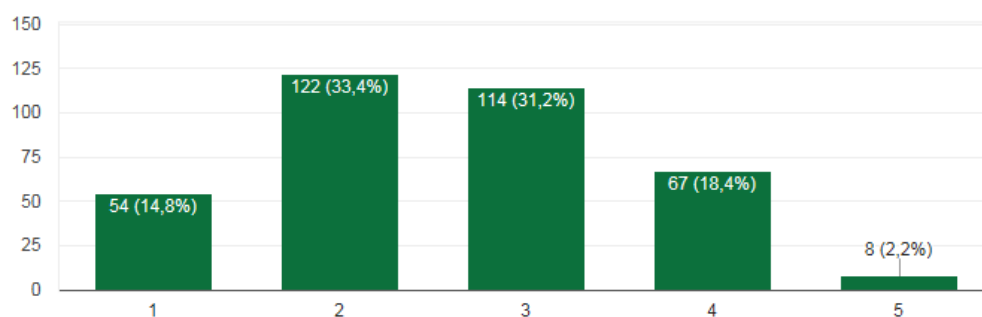


### 20η ερώτηση

Οι 122 (33,4%) εκπαιδευτικοί διαφωνούν πολύ στην ερώτηση ότι οι συνάδελφοι εξελίσσονται στον οργανισμό που δουλεύουν όπως και στους άλλους οργανισμούς. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών πιστεύει ότι οι συνάδελφοι τους δεν εξελίσσονται στην εργασία τους όπου απασχολούνται, όπως γίνεται μόνο σε ιδιωτικούς οργανισμούς που τα κριτήρια είναι αξιοκρατικά και με βάση τις ικανότητες και δεξιότητες, την ακαδημαϊκή μόρφωση και την εργασιακή εμπειρία.

#### 20. Οι συνάδελφοι εξελίσσονται στον οργανισμό που δουλεύω όπως και στους άλλους οργανισμούς.

365 απαντήσεις

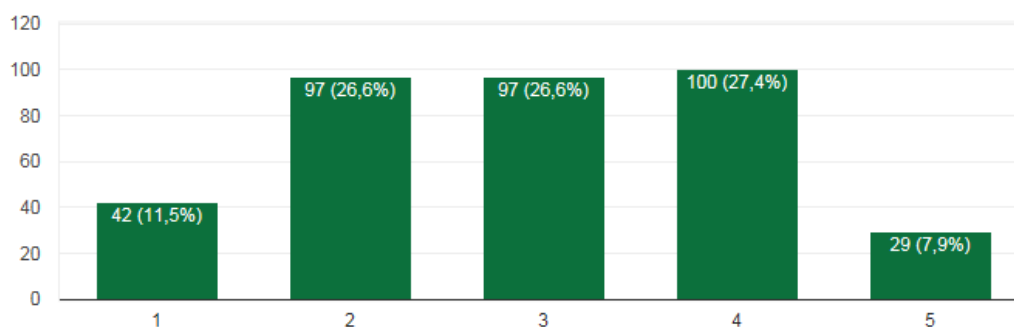


### 21η ερώτηση

Οι 100 (27,4%) εκπαιδευτικοί έχουν απαντήσει ότι συμφωνούν στην ερώτηση ότι ο προϊστάμενος τους δείχνει πολύ λίγο ενδιαφέρον για τα συναισθήματα των υφισταμένων. Μεγάλο ποσοστό όμως 26,6%, έχει απαντήσει ότι διαφωνεί πολύ με αυτή την θέση, ενώ αντίστοιχο ποσοστό κρατάει ουδέτερη στάση.

### 21. Ο προϊστάμενός μου δείχνει πολύ λίγο ενδιαφέρον για τα συναισθήματα των υφισταμένων.

365 απαντήσεις

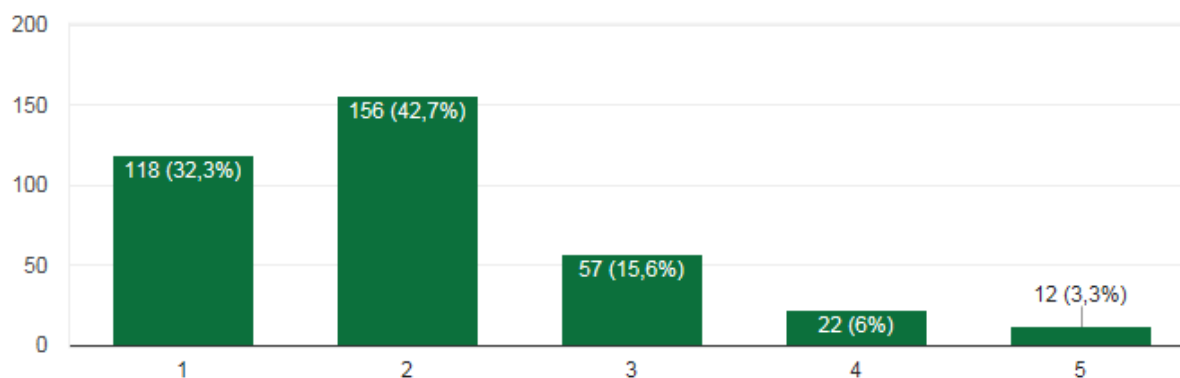


### 22η ερώτηση

Οι 156 εκπαιδευτικοί προσχολικής αγωγής (42,7%) έχουν απαντήσει ότι διαφωνούν πολύ στην ερώτηση ότι τα πακέτα αμοιβών που ισχύουν είναι δίκαια. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών πιστεύει ότι υπάρχει αδικία όσον αφορά στο διαμοιρασμό των πακέτων αμοιβών που ισχύουν μεταξύ των εργαζομένων. Είναι έντονο το συναίσθημα της άνισης και άδικης αντιμετώπισης της ίδιας και σκληρότερης δουλειάς στον ιδιωτικό τομέα, έναντι του δημοσίου.

### 22. Τα πακέτα αμοιβών που ισχύουν είναι δίκαια.

365 απαντήσεις

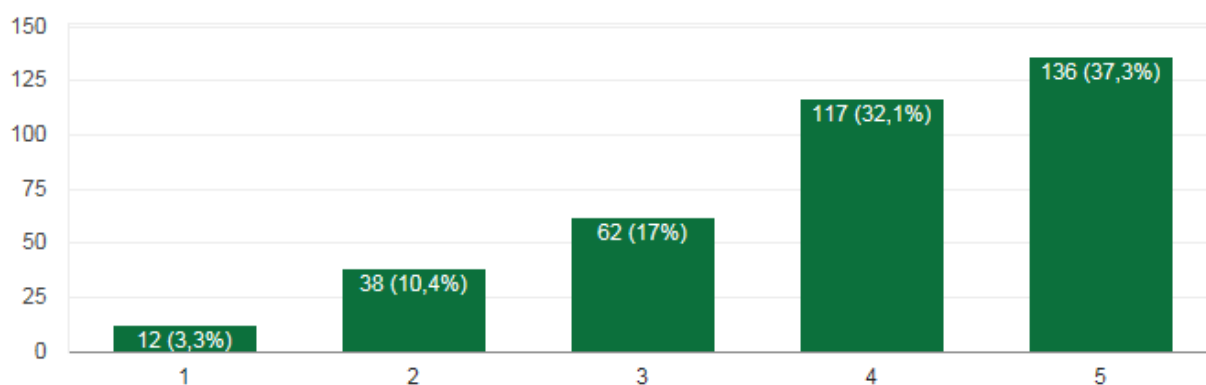


### 23η ερώτηση

Οι 136 εκπαιδευτικοί (37,3%) συμφωνούν πάρα πολύ ότι υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για εκείνους που εργάζονται εδώ. Η πλειοψηφία των εργαζομένων πιστεύει ότι υπάρχουν περιορισμένες ανταμοιβές για το προσωπικό. Δηλαδή, υπάρχει υψηλός φόρτος εργασίας και ελάχιστη ανταμοιβή αυτών των προσόντων.

### 23. Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για εκείνους που εργάζονται εδώ.

365 απαντήσεις

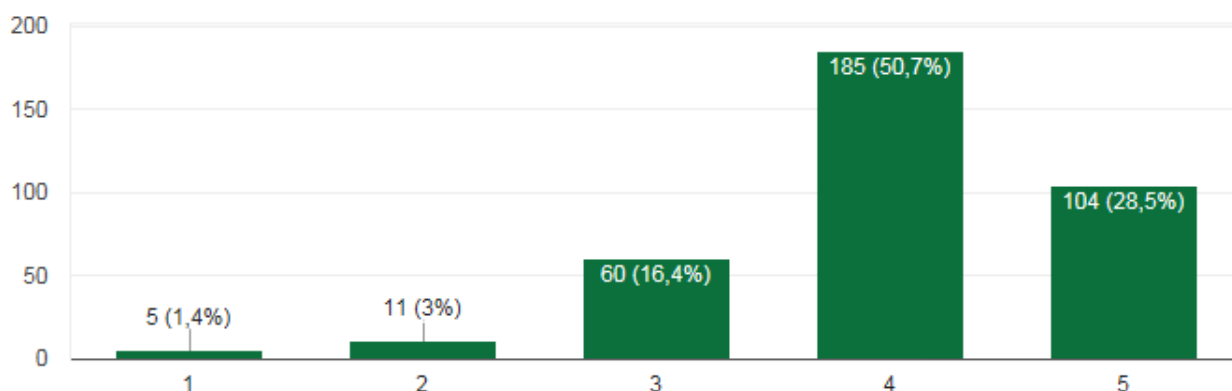


### 24η ερώτηση

Οι 185 εκπαιδευτικοί (50,7%) έχουν απαντήσει ότι συμφωνούν πολύ στην ερώτηση ότι πολλά πράγματα στην δουλειά τους τους ικανοποιούν. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών πιστεύει ότι πολλά πράγματα στη δουλειά τους ικανοποιούν υλικά, πνευματικά και ψυχικά.

### 24. Έχω να κάνω πολλά πράγματα στη δουλειά μου, που με ικανοποιούν.

365 απαντήσεις



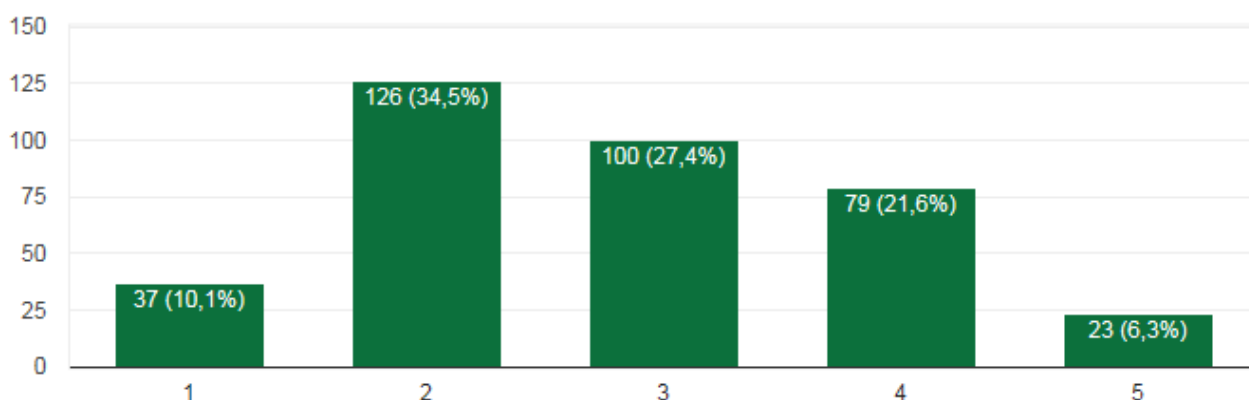


### 25η ερώτηση

Οι 126 εκπαιδευτικοί (34,5%) έχουν απαντήσει ότι διαφωνούν πολύ ότι συχνά νιώθουν ότι δεν ξέρουν τι γίνεται στην υπηρεσία τους. Η πλειονότητα των εκπαιδευτικών πιστεύει ότι είναι καλά ενημερωμένοι για την κατάσταση που επικρατεί.

## 25. Συχνά νιώθω ότι δεν ξέρω τι γίνεται στην υπηρεσία μου.

365 απαντήσεις

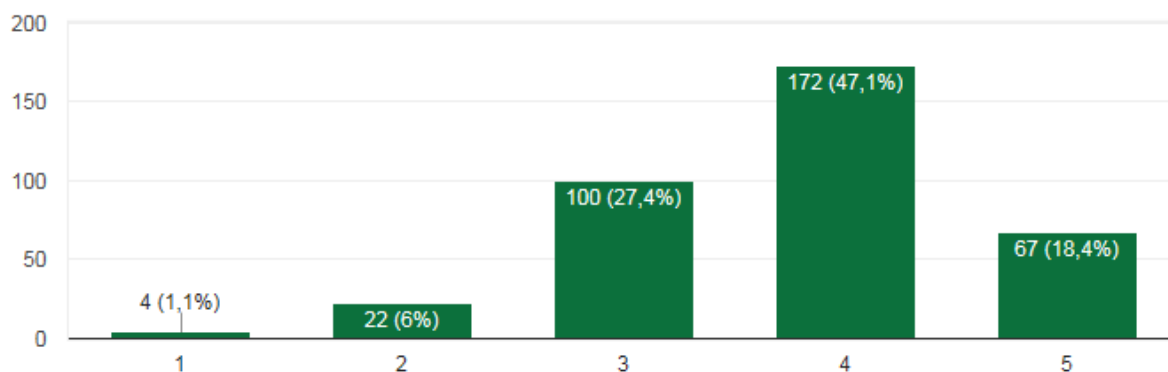


### 26η ερώτηση

Οι 172 εκπαιδευτικοί (47,1%) έχουν απαντήσει ότι συμφωνούν πολύ στην ερώτηση ότι συμπαθούν τους συναδέλφους τους. Η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών συμπαθούν και εκτιμούν τους συναδέλφους και συνεργάτες τους.

## 26. Συμπαθώ τους συναδέλφους μου.

365 απαντήσεις

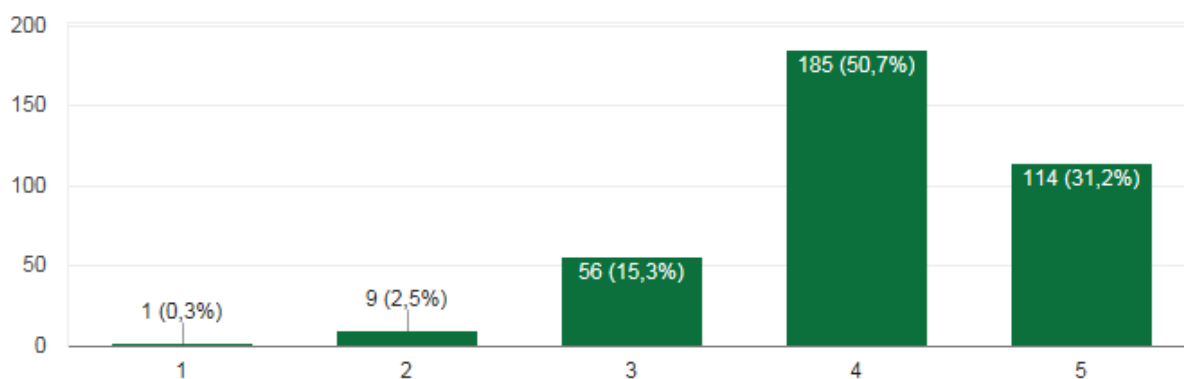


### 27η ερώτηση

Οι 185 εκπαιδευτικοί έχουν απαντήσει ότι συμφωνούν πολύ στην ερώτηση ότι είναι υπερήφανοι για τον τρόπο με τον οποίο εργάζονται. Το σύνολο των εκπαιδευτικών είναι υπερήφανοι για τον τρόπο με τον οποίο εργάζονται.

## 27. Είμαι υπερήφανος για τον τρόπο με τον οποίο εργάζομαι.

365 απαντήσεις

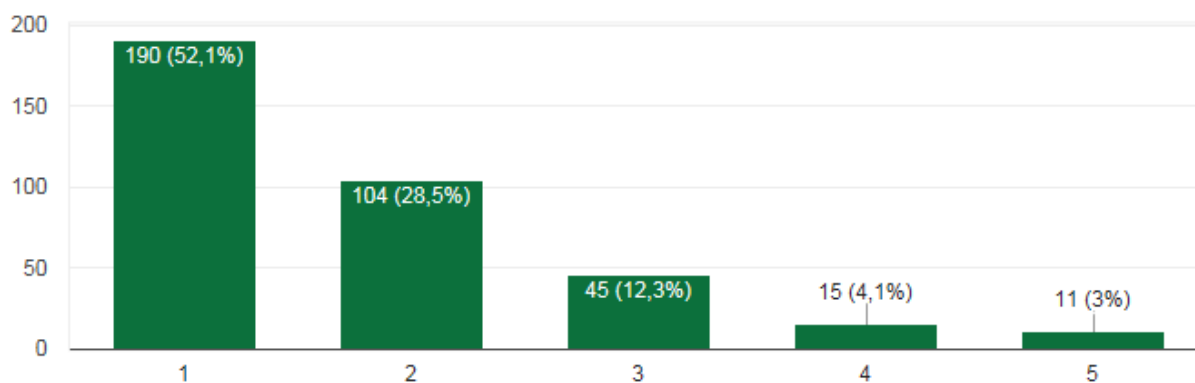


### 28η ερώτηση

Οι 190 εκπαιδευτικοί (52,1%) έχουν απαντήσει ότι διαφωνούν πάρα πολύ στην ερώτηση ότι αισθάνονται ικανοποιημένοι με τις ευκαιρίες για αύξηση μισθού. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών δεν είναι ικανοποιημένοι με τις ευκαιρίες για αύξηση μισθού. Δηλαδή, ότι δεν υπάρχουν αρκετές ευκαιρίες για αύξηση μισθού.

## 28. Αισθάνομαι ικανοποιημένος με τις ευκαιρίες για αύξηση μισθού.

365 απαντήσεις

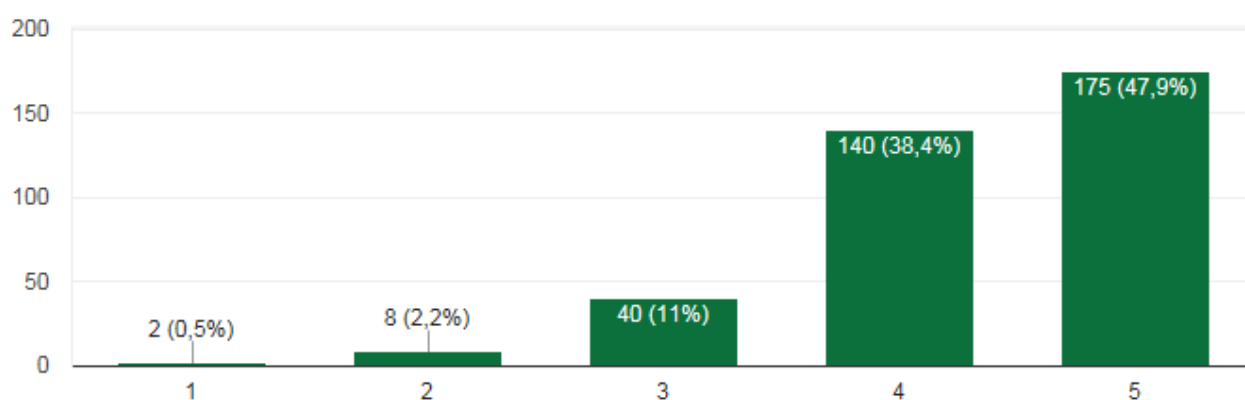


### 29η ερώτηση

Οι 175 εκπαιδευτικοί (47,9%) συμφωνούν πάρα πολύ ότι υπάρχουν οφέλη που θα έπρεπε να έχουν, αλλά δεν τα έχουν. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών προσχολικής αγωγής πιστεύει ότι υπάρχουν οφέλη που θα έπρεπε να έχουν αλλά δεν έχουν.

## 29. Υπάρχουν οφέλη που θα έπρεπε να έχουμε, αλλά δεν τα έχουμε.

365 απαντήσεις

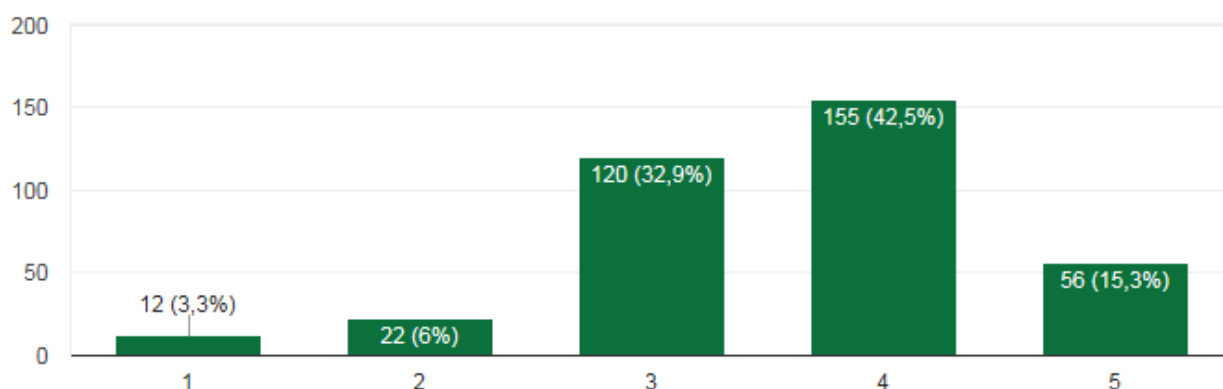


### 30η ερώτηση

Οι 155 εκπαιδευτικοί (42,5%) συμφωνούν πολύ ότι ο προϊστάμενος τους είναι συμπαθής. Η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών πιστεύει ότι ο προϊστάμενος τους είναι συμπαθής. Δηλαδή, ότι τρέφουν εκτίμηση, συμπάθεια και σεβασμό ως προς των ανώτερο τους και πως τους συμπεριφέρεται δίκαια.

## 30. Σαν άνθρωπος ο προϊστάμενός μου είναι συμπαθής.

365 απαντήσεις

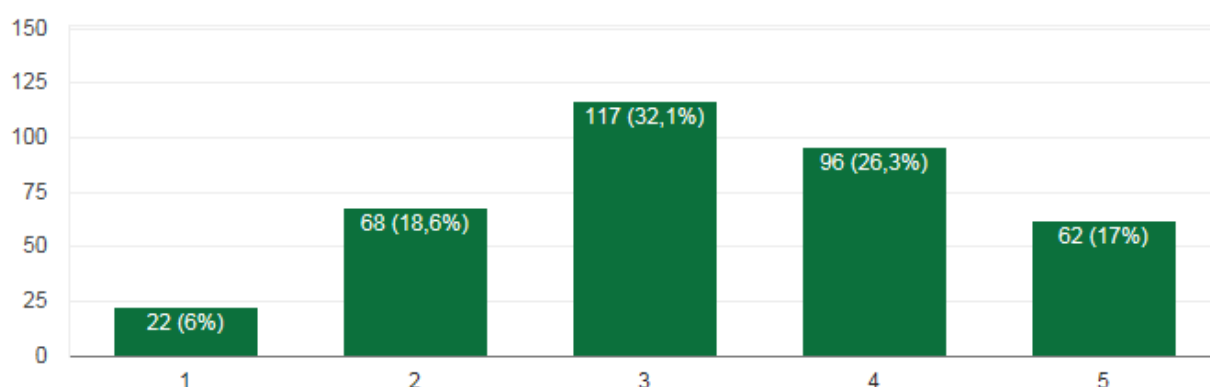


### 31η ερώτηση

Οι 177 εκπαιδευτικοί (32,1%) έχουν κρατήσει ουδέτερη στάση στην ερώτηση αυτή, καθώς ούτε συμφωνούν, ούτε διαφωνούν ότι έχουν πολύ γραφική δουλειά. Η θέση αυτή ίσως να μπορεί να δικαιολογηθεί από την φύση του επαγγέλματος, καθώς δεν υπάρχει ορισμένος γραφικός φόρτος εργασίας, αφού έγκειται στην διάθεση των εκπαιδευτικών.

## 31. Έχω πάρα πολύ γραφική δουλειά.

365 απαντήσεις

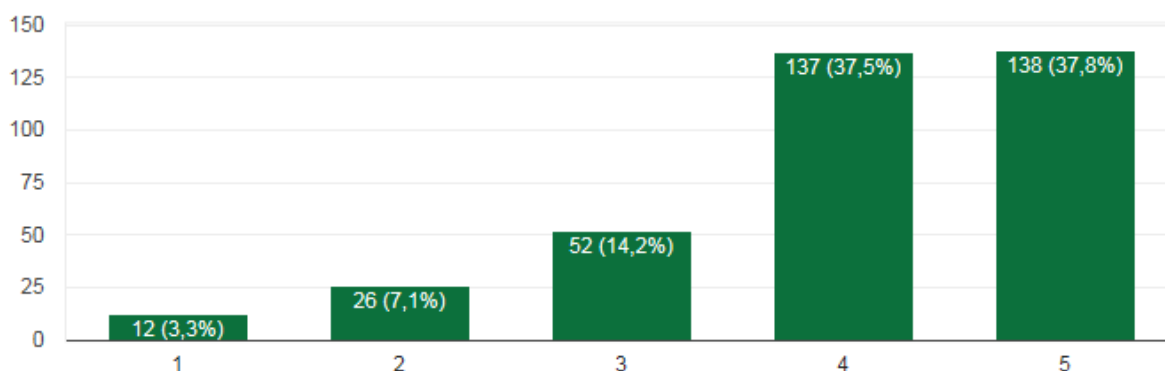


### 32η ερώτηση

Σχεδόν όλοι οι εκπαιδευτικοί 275 (75,3%) συμφωνούν ότι δεν νιώθουν ότι οι κόποι τους ανταμείβονται όπως θα έπρεπε. Δηλαδή, ότι η παροχή υπηρεσιών δεν αντιστοιχεί με το μισθό και συνολικά με τις κάθε είδους ανταμοιβές, είτε είναι υλικές, είτε πνευματικές και ψυχικές.

## 32. Δεν νιώθω ότι οι κόποι μου ανταμείβονται όπως θα έπρεπε.

365 απαντήσεις

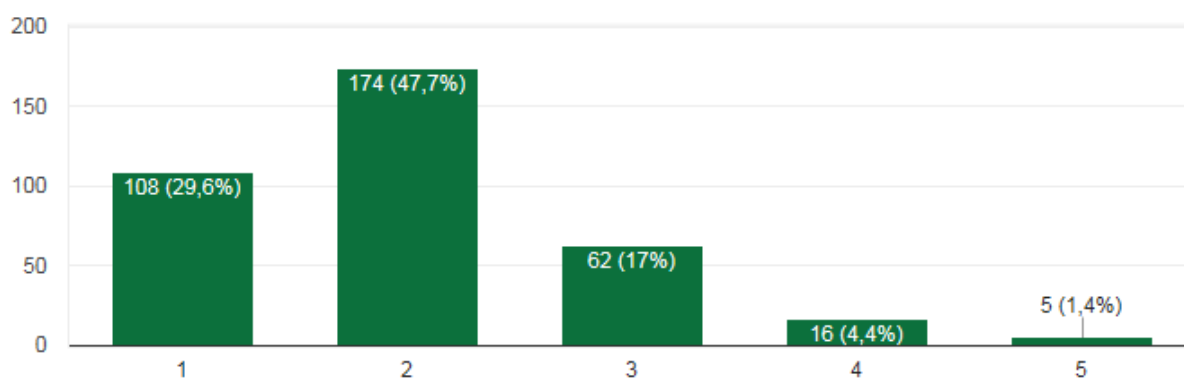


### 33η ερώτηση

Οι 174 (47,7%) εκπαιδευτικοί διαφωνούν πολύ στην ερώτηση ότι είναι ικανοποιημένοι με τις ευκαιρίες για προαγωγή. Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί δεν είναι ικανοποιημένοι με τις ευκαιρίες για προαγωγή. Δηλαδή, πιστεύουν ότι δεν έχουν τις ευκαιρίες να ανεληχθούν ιεραρχικά και να εξελιχθούν επαγγελματικά στο κλάδο εργασίας τους.

### 33. Είμαι ικανοποιημένος με τις ευκαιρίες για προαγωγή.

365 απαντήσεις

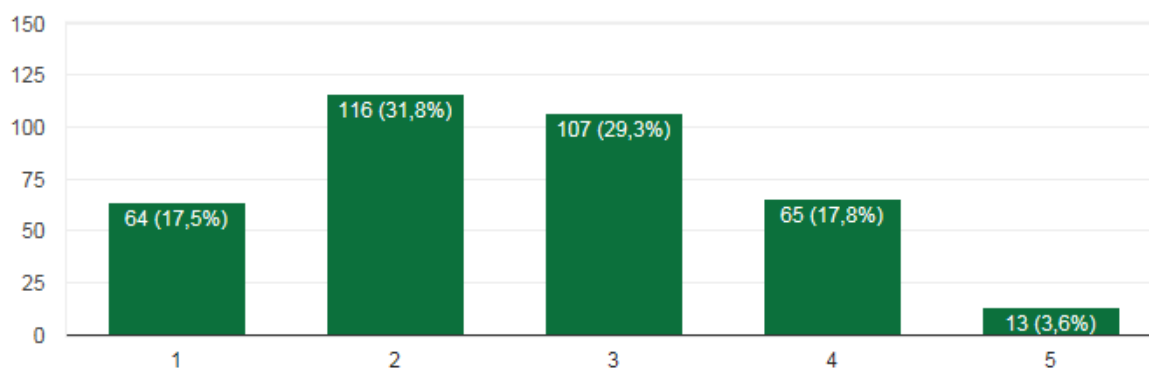


### 34η ερώτηση

Οι 116 εκπαιδευτικοί (31,8%) διαφωνούν πολύ ότι υπάρχουν πολλές λογομαχίες και καυγάδες στην δουλειά τους. Η μεγάλη πλειοψηφία των εκπαιδευτικών πιστεύει ότι δεν υπάρχουν πολλές λογομαχίες και καυγάδες στην δουλειά τους. Δηλαδή, ότι υπάρχει συμπάθεια, εκτίμηση και θετικό κλίμα μεταξύ των εργαζομένων και υπάρχει αλληλεγγύη, συνεργασία και καλή επικοινωνία.

### 34. Υπάρχουν πολλές λογομαχίες και καυγάδες στην δουλειά μου.

365 απαντήσεις

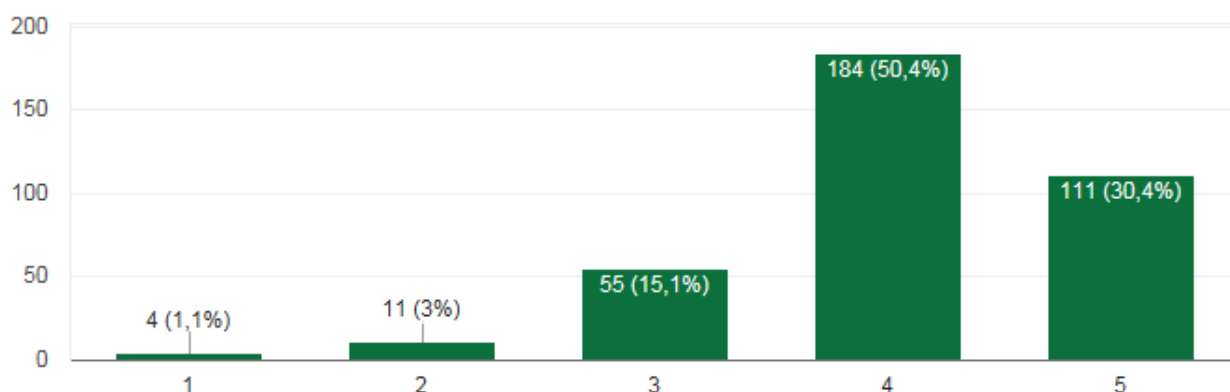


### 35η ερώτηση

Οι 184 εκπαιδευτικοί (50,4%) συμφωνούν πολύ ότι η εργασία τους είναι ευχάριστη. Δηλαδή, υπάρχει ένα δημιουργικό και παραγωγικό κλίμα το οποίο συμβάλλει στην ψυχική ανάταση του προσωπικού και στο καλό κλίμα μεταξύ των εργαζομένων.

## 35. Η δουλειά μου είναι ευχάριστη.

365 απαντήσεις

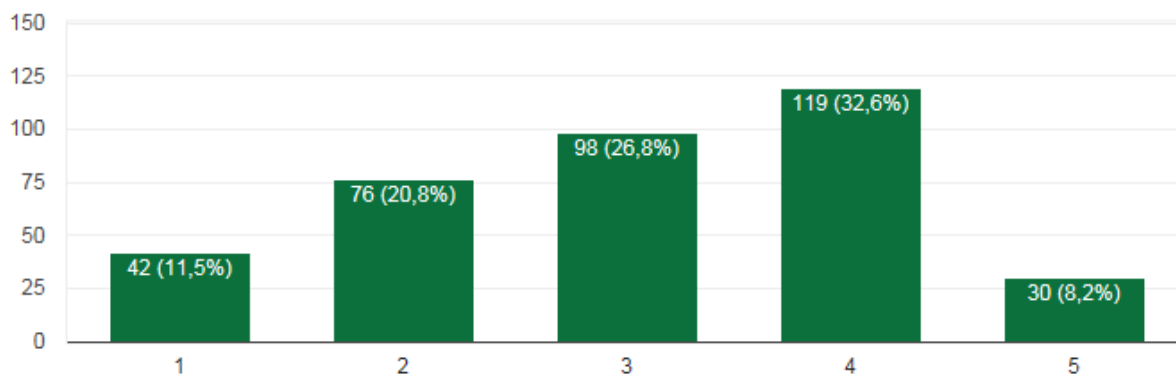


### 36η ερώτηση

Οι 119 εκπαιδευτικοί συμφωνούν πολύ στην ερώτηση ότι οι αναθέσεις εργασίας τους δεν είναι πλήρως ξεκαθαρισμένοι. Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί προσχολικής αγωγής πιστεύουν ότι οι αναθέσεις εργασίας τους δεν είναι πλήρως ξεκαθαρισμένες. Αυτό μπορεί να οφείλεται στην φύση της εργασίας και στο ότι δεν υπάρχει καθορισμένη ύλη από το Υπουργείο.

## 36. Οι αναθέσεις εργασίας μου δεν είναι πλήρως ξεκαθαρισμένες.

365 απαντήσεις



## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Συνοπτικά οι κατηγορίες που μπορούν να εντοπιστούν στο ερωτηματολόγιο, με βάση τις ερωτήσεις, είναι οι εξής:

- Μισθός
- Προαγωγή
- Ανώτεροι
- Οφέλη
- Αναγνώριση/Ανταμοιβή
- Συνθήκες εργασίας
- Συνάδελφοι
- Φύση της Δουλειάς
- Επικοινωνία

### 1<sup>Η</sup> Κατηγορία: Μισθός

Με βάση τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών πιστεύει ότι οι αυξήσεις στο μισθό τους και γενικά στις απολαβές που λαμβάνουν είναι πολύ λιγότερες από αυτές που αξίζουν. Επίσης, αισθάνονται ότι δεν πληρώνονται ικανοποιητικά για την δουλειά που κάνουν και οι περισσότεροι ήταν δυσαρεστημένοι από τον μισθό τους. Μεγάλο ποσοστό εκπαιδευτικών έχουν απαντήσει ότι αισθάνονται απογοήτευση από την δουλειά τους, όταν σκέφτονται πόσο τους πληρώνουν σύμφωνα με αυτά που προσφέρουν. Σχεδόν όλοι οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν ότι δεν νιώθουν ότι οι κόποι τους ανταμείβονται όπως θα έπρεπε. Δηλαδή, ότι η παροχή υπηρεσιών δεν αντιστοιχεί με το μισθό και συνολικά με τις κάθε είδους ανταμοιβές, είτε είναι υλικές, είτε πνευματικές και ψυχικές.

Συμπερασματικά, οι εκπαιδευτικοί προσχολικής αγωγής συμφωνούν ότι υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για εκείνους που εργάζονται στην εκπαίδευση.

## **2<sup>Η</sup> Κατηγορία : Προαγωγή**

Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών προσχολικής αγωγής θεωρεί ότι υπάρχουν πολύ λίγες πιθανότητες για προαγωγή στη δουλειά τους και δεν είναι ικανοποιημένοι με τις ευκαιρίες για προαγωγή. Δηλαδή, πιστεύουν ότι δεν έχουν τις ευκαιρίες να ανελιχτούν ιεραρχικά και να εξελιχθούν επαγγελματικά στο κλάδο εργασίας τους.

Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών πιστεύει ότι οι συνάδελφοί τους δεν εξελίσσονται στην εργασία τους όπου απασχολούνται, όπως γίνεται μόνο σε ιδιωτικούς οργανισμούς που τα κριτήρια είναι αξιοκρατικά και με βάση τις ικανότητες και δεξιότητες, την ακαδημαϊκή μόρφωση και την εργασιακή εμπειρία. Τέλος, θεωρούν ότι εκείνοι που εκτελούν καλά την εργασία που τους έχουν αναθέσει, δεν έχουν πιθανότητες προαγωγής και ανέλιξης στην ιεραρχία.

## **3<sup>Η</sup> Κατηγορία: Ανώτεροι**

Η πλειονότητα των εκπαιδευτικών πιστεύει ότι ο προϊστάμενός τους έχει αρκετές δεξιότητες και ικανότητες για να υπάρξει μια αποτελεσματική διαχείριση και ένα επιτυχημένο αποτέλεσμα και συμφωνούν ότι ο προϊστάμενος τους είναι συμπαθής. Δηλαδή, ότι τρέφουν εκτίμηση, συμπάθεια και σεβασμό ως προς των ανώτερο τους και πως τους συμπεριφέρεται δίκαια. Καθώς επίσης, η πλειοψηφία των εργαζομένων πιστεύει ότι ο προϊστάμενός τους είναι δίκαιος απέναντι τους. Παρόλα αυτά, ένα ποσοστό θεωρεί ότι ο προϊστάμενός τους δείχνει πολύ λίγο ενδιαφέρον για τα συναισθήματα των υφιστάμενων. Μεγάλο ποσοστό όμως, έχει απαντήσει ότι διαφωνεί πολύ με αυτή την θέση, ενώ αντίστοιχο ποσοστό κρατάει ουδέτερη στάση.

## **4<sup>Η</sup> Κατηγορία: Οφέλη**

Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί πιστεύουν ότι δεν λαμβάνουν την ικανοποίηση που χρειάζονται από τα οφέλη που λαμβάνουν τόσο τα υλικά οφέλη (μισθός κλπ) όσο και τα ψυχικά οφέλη (ηθική επιβράβευση, ψυχική ικανοποίηση). Συμφωνούν, ακόμα, ότι υπάρχουν οφέλη που θα έπρεπε να έχουν, αλλά δεν τα έχουν.



Αρκετοί εκπαιδευτικοί πιστεύουν ότι υπάρχει αδικία όσον αφορά στο διαμοιρασμό των πακέτων αμοιβών που ισχύουν μεταξύ των εργαζομένων. Είναι έντονο το συναίσθημα της άνισης και άδικης αντιμετώπισης της ίδιας και σκληρότερης δουλειάς στον ιδιωτικό τομέα, έναντι του δημοσίου.

Τέλος, η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών ούτε συμφωνούν, ούτε διαφωνούν στην ερώτηση αν τα οφέλη από την εργασία τους είναι όμοια με εκείνα που λαμβάνουν συνάδελφοι σε παρόμοιους οργανισμούς. Το επόμενο στη σειρά ποσοστό του δείγματος απάντησε ότι υπάρχει μια άδικη αντιμετώπιση τους από τους εργοδότες τους καθώς παρέχουν με χαμηλές απολαβές και χαμηλά αναγνώριση των παρεχόμενων υπηρεσιών, υψηλής ποιότητας και ικανοποιητικού επιπέδου υπηρεσίες.

#### **5<sup>Η</sup> Κατηγορία: Αναγνώριση/ Ανταμοιβή**

Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί πιστεύουν ότι όταν κάνουν αποτελεσματικά και επιτυχημένα την εργασία που τους έχουν αναθέσει οι προϊστάμενοί τους, λαμβάνουν την αρμόζουσα αναγνώριση, τόσο από το εκπαιδευτικό προσωπικό, όσο και από τους γονείς. Ωστόσο, για το αν η δουλειά που κάνουν εκτιμάται, οι απόψεις δίστανται. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο ότι ορισμένοι πιστεύουν ότι οι εργασίες που εκτελούν και τα καθήκοντα που επιτελούν εκτιμώνται τόσο από τους συναδέλφους, όσο και από τον προϊστάμενο και τους γονείς, ενώ άλλοι δεν νιώθουν το ίδιο. Αυτό είναι ιδιαίτερο χαρακτηριστικό κάθε σχολικού περιβάλλοντος.

#### **6<sup>Η</sup> Κατηγορία : Συνθήκες Εργασίας**

Αρκετοί εκπαιδευτικοί έχουν κρατήσει ουδέτερη στάση στην ερώτηση αν έχουν πολλή γραφική δουλειά. Η θέση αυτή ίσως να μπορεί να δικαιολογηθεί από την φύση του επαγγέλματος, καθώς δεν υπάρχει ορισμένος γραφικός φόρτος εργασίας, αφού έγκειται στην διάθεση των εκπαιδευτικών. Η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών πιστεύει ότι οι κανόνες και οι διαδικασίες είτε συγκρούονται μεταξύ τους, είτε υπάρχουν κενά σε αυτά, και προκαλούν μια σύγχυση στις αρμοδιότητες

τους. Η πλειοψηφία των εργαζομένων πιστεύει ότι οι γραφειοκρατία αποτελεί εμπόδιο στην επιτέλεση των καθηκόντων τους. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι οι αναθέσεις εργασίας τους δεν είναι πλήρως ξεκαθαρισμένες. Αυτό μπορεί να οφείλεται στην φύση της εργασίας και στο ότι δεν υπάρχει καθορισμένη ύλη από το Υπουργείο.

### **7<sup>Η</sup> Κατηγορία: Συνάδελφοι**

Η μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων πιστεύει ότι δεν υπάρχουν πολλές λογομαχίες και καυγάδες στην δουλειά τους. Δηλαδή, ότι υπάρχει συμπάθεια, εκτίμηση και θετικό κλίμα μεταξύ των εργαζομένων και υπάρχει αλληλεγγύη, συνεργασία και καλή επικοινωνία. Η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων συμπαθούν και εκτιμούν τους συναδέλφους και συνεργάτες τους. Ακόμα, μεγάλο ποσοστό εκπαιδευτικών πιστεύει ότι είναι ευχαριστημένοι με τους συναδέλφους τους. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών πιστεύει ότι δεν πρέπει να εργάζονται σκληρότερα στη δουλειά τους λόγω της ανικανότητας των συναδέλφων τους. Δηλαδή, ότι οι συνάδελφοι τους έχουν τις απαραίτητες ικανότητες ώστε να μην χρειάζεται να εργάζονται οι υπόλοιποι σκληρότερα για να επιτύχουν τους στόχους τους στην εργασία.

### **8<sup>Η</sup> Κατηγορία: Φύση της Δουλειάς**

Αρκετοί εκπαιδευτικοί έχουν είναι υπερήφανοι για τον τρόπο με τον οποίο εργάζονται. Η πλειοψηφία των εργαζομένων πιστεύει ότι η εργασία που επιτελούν έχει νόημα και ουσία και ότι επιτελούν κοινωνικό λειτούργημα. Μεγάλο ποσοστό εκπαιδευτικών, επίσης, είναι ευχαριστημένο από το αντικείμενο εργασίας. Η πλειοψηφία των εργαζομένων πιστεύει ότι πολλά πράγματα στη δουλειά τους ικανοποιούν υλικά, πνευματικά και ψυχικά. Τέλος, συμφωνούν ότι η εργασία τους είναι ευχάριστη. Δηλαδή, υπάρχει ένα δημιουργικό και παραγωγικό κλίμα το οποίο συμβάλλει στην ψυχική ανάταση του προσωπικού και στο καλό κλίμα μεταξύ των εργαζομένων.

## 9<sup>Η</sup> Κατηγορία : Επικοινωνία

Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών συμφωνεί ότι η επικοινωνία στον οργανισμό είναι καλή. Δηλαδή, ότι υπάρχει καλή επικοινωνία σε όλους τους τομείς του εκπαιδευτικού έργου, αλλά κυρίως μεταξύ των συναδέλφων που επιτελούν αυτό το έργο. Η πλειονότητα των εκπαιδευτικών, ακόμα, πιστεύει ότι είναι καλά ενημερωμένοι για την κατάσταση που επικρατεί στο σχολικό περιβάλλον. Παρόλα αυτά θεωρούν ότι οι στόχοι του οργανισμού που δουλεύουν δεν είναι ξεκάθαροι. Οι εκπαιδευτικοί εδώ όμως, φαίνεται να είναι διχασμένοι καθώς το ήμισυ των εκπαιδευτικών πιστεύει ότι οι στόχοι του εκπαιδευτικού οργανισμού, στον οποίο εργάζονται δεν είναι τόσο ξεκάθαροι. Δηλαδή, υπάρχει ένα πρόβλημα ως προς τον καθορισμό του στόχου και του σκοπού του οργανισμού, οι οποίοι δεν πείθουν μέρος των εργαζομένων. Τέλος, υπάρχει και ένα ικανοποιητικό ποσοστό που κρατάει ουδέτερη στάση.

## Συμπεράσματα

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας αποτέλεσε η μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών προσχολικής αγωγής, νηπιαγωγών και βρεφονηπιοκόμων.

Από την έρευνα που διενεργήθηκε με την μέθοδο της συμπλήρωσης ερωτηματολογίων προκύπτουν ορισμένα σημαντικά συμπεράσματα. Παρακάτω αναφέρονται συμπερασματικά τα σημαντικότερα ευρήματα της έρευνας. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας οι εκπαιδευτικοί προσχολικής αγωγής είναι δυσαρεστημένοι από τις μισθολογικές απολαβές, καθώς πιστεύουν ότι οι αυξήσεις είναι λιγосτές και τα περιθώρια βελτίωσης λίγα. Γενικά, θεωρούν ότι δεν υπάρχουν αρκετές ευκαιρίες για μισθολογικές αυξήσεις.

Ακόμη, οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι έχουν πολύ περιορισμένες πιθανότητες να ανελιχθούν στην ιεραρχία της εκπαίδευσης. Οι προαγωγές είναι περιορισμένες και υπάρχει κοινή πεποίθηση στους περισσότερους ότι κυριαρχούν αδιαφανείς, αναξιοκρατικές διαδικασίες που ακολουθούνται εν γένει στις δημόσιες υπηρεσίες.

Όσον αφορά τους προϊσταμένους, αυτοί χαίρουν αναγνώρισης, εκτίμησης και τον σεβασμό των προσωπικού. Οι εκπαιδευτικοί προσχολικής αγωγής πιστεύουν ότι ο προϊστάμενός τους δεν δείχνει το απαραίτητο ενδιαφέρον για την συναισθηματική τους κατάσταση αλλά θεωρούν ότι τους αντιμετωπίζει με δικαιοσύνη, γι αυτό τους είναι και συμπαθής. Παρόλο, όμως, που υπάρχει υψηλός φόρτος εργασίας, υπάρχει η απαραίτητη αναγνώριση και εκτίμηση από τους ανωτέρους τους και τους συναδέλφους.

Αναφορικά με τα οφέλη που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι, η κατάσταση είναι αρνητική. Πιστεύουν ότι δεν λαμβάνουν ούτε τα υλικά οφέλη (ικανοποιητικός μισθός) αλλά ούτε και τα ψυχικά οφέλη (ηθική επιβράβευση, ψυχική ικανοποίηση). Σχετικά με τις συνθήκες εργασίας οι εκπαιδευτικοί προσχολικής αγωγής θεωρούν ότι το μεγαλύτερο εμπόδιο από όλα είναι η γραφειοκρατία. Δηλαδή, υπάρχουν πολλές

γραφειοκρατικές διαδικασίες που εμποδίζουν την ομαλή και επιτυχημένη διεξαγωγή των εργασιών τους.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι υπάρχει πολύ καλό κλίμα συνεργασίας στις συναδελφικές σχέσεις. Υπάρχει εκτίμηση και θετικό κλίμα μεταξύ των εκπαιδευτικών και κυριαρχεί πνεύμα αλληλεγγύης, συνεργασίας και καλής επικοινωνίας. Όσον αφορά την φύση της δουλειάς, οι εκπαιδευτικοί προσχολικής αγωγής είναι ευχαριστημένοι από το αντικείμενο της εργασίας του. Πιστεύουν ότι η εργασία τους έχει νόημα και ότι επιτελούν κοινωνικό λειτούργημα μέσα σε ένα δημιουργικό και παραγωγικό κλίμα. Συμπερασματικά, μεγάλο ενδιαφέρον παρουσιάζει ο τομέας της επικοινωνίας.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω δεδομένα, ορισμένα μέτρα, τα οποία θα συντελούσαν θετικά στη διαμόρφωση της επαγγελματικής ικανοποίησης, είναι η καλή απόδοση του εκπαιδευτικού προσχολικής αγωγής, να υπάρχει δηλαδή, σαφής σχέση ανάμεσα στην απόδοση και την αμοιβή. Η θετική ενίσχυση με επαίνους, οι αναγνωρίσεις και οι καλές, αρμονικές διαπροσωπικές σχέσεις είναι τομείς που επηρεάζουν καταλυτικά την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Οι καλές περιβαλλοντικές συνθήκες εργασίας, και άλλα μέτρα που βοηθούν στην προαγωγή ενός κλίματος είναι αυτά που συντελούν κύρια στην εκπαιδευτική ποιοτική διαδικασία.

## Παρατηρήσεις-Συζήτηση

Συνοψίζοντας, σε μια μελλοντική έρευνα χρήσιμο είναι να εξετασθεί η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών προσχολικής αγωγής με ποικίλες κλίμακες μέτρησης αυτών των μεταβλητών για την εξασφάλιση της αξιοπιστίας τους. Επιπρόσθετα, το δείγμα σε μια μελλοντική έρευνα μπορεί να περιοριστεί είτε μόνο σε βρεφονηπιοκόμους, είτε μόνο σε νηπιαγωγούς. Τέλος, σε ένα δεύτερο επίπεδο προτείνεται να μελετηθεί κατά πόσο διαφοροποιείται η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών προσχολικής αγωγής που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα, σε σχέση με αυτούς που εργάζονται στον δημόσιο τομέα.

## Βιβλιογραφία

ελληνική βιβλιογραφία

- (Ν.2882/1922)
- Γραμματικού, Κ. (2010). *Επαγγελματική Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης ως προς τις Συνθήκες Εργασίας*. Αθήνα: Μεταπτυχιακή Διατριβή, ΜΠΣ “Εκπαίδευση και Πολιτισμός”, Τμήμα Οικιακής Οικονομίας και Οικολογίας, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο
- Δ.Ε.Π.Π.Σ, (2002). Διαθεματικό Ενιαίο Πλαίσιο Προγραμμάτων Σπουδών για το Νηπιαγωγείο, Προγράμματα Σχεδιασμού και Ανάπτυξης Δραστηριοτήτων. Αθήνα: ΥΠΕΠΘ. 2002. <http://www.pi-schools.gr/download/programs/depps/27deppsaps> Πρόσβαση στις 3 Οκτωβρίου 2012 .
- Δαράκη, Π. (1995) *Το όραμα της ισότητας της γυναίκας*. Αθήνα: Καστανιώτη
- Δαράκη, Π., & Χατζηκωνσταντίνου, Φ., (1981) *Παιδικοί σταθμοί και νηπιαγωγεία*. Αθήνα: Δίπτυχο.
- Δημητριάδης, Σ., Μπαντικός, Κ. & Παπαδόπουλος, Δ. (2012). *Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση ανδρών και γυναικών εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και μειώνουν το επαγγελματικό στρες*. Τα Εκπαιδευτικά, 103-104, 29-39
- Δήμου, Ι. (2011). *Επαγγελματική Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης - Ο Ρόλος του Διευθυντή της Σχολικής Μονάδας*. Αθήνα: Μεταπτυχιακή Διατριβή, ΜΠΣ “Εκπαίδευση και Πολιτισμός”, Τμήμα Οικιακής Οικονομίας και Οικολογίας, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο
- Ζαμπέτα, Ε., (1998). *Αγωγή και εκπαίδευση της πρόωμης παιδικής ηλικίας στην Ευρώπη: συγκριτική προσέγγιση*. Αθήνα: Θεμέλιο.
- Ζαχαρενάκης, Κ. Μ. (1996) *Προσχολική αγωγή στην Ευρωπαϊκή Ένωση, μια συγκριτική ερευνητική προσέγγιση*. Ηράκλειο. Ιδιωτική έκδοση
- Καλλιγά, Ε. (1990). *Η Πρόνοια για το παιδί στην Ελλάδα του 19ου αιώνα*. Αθήνα: Δωδώνη.
- Κάντας, Α. (1998). *Οργανωτική– Βιομηχανική Ψυχολογία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

- Καπαράκη, Φ., Καρατζόγλου, Ζ., 2008, Βαθμός ικανοποίησης γονέων-παιδιών που βρίσκονται στους Δημοτικούς Παιδικούς Σταθμούς του Δήμου Ηρακλείου, πτυχιακή εργασία, Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας, Ηράκλειο
- Κουστέλιος, Α. & Κουστέλιου, Ι. (2001). *Η επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση*. Ψυχολογία, 1, 30-39.
- Λαλούμη-Βιδάλη, Ε., Μεγαλονίδου, Χ. (2001). *Η πρόκληση της Παγκοσμιοποίησης και η πολιτική της Προσχολικής Αγωγής στην Ελλάδα: τάσεις, αντιθέσεις και προοπτικές*. Παιδαγωγική Εταιρεία Ελλάδος, Ηλεκτρονική παρουσίαση των Πρακτικών του Γ' Διεθνούς συνεδρίου Ελληνική Παιδεία και Παγκοσμιοποίηση. Ναύπλιο:2001.
- Μακρή - Μπότσαρη, Ε. & Ματσαγγούρας, Η. (2003). *Δομή της επαγγελματικής αυτοαντίληψης και της επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών Α/θμιας Εκπαίδευσης*. Πρακτικά 3ου Πανελληνίου Συνεδρίου της Παιδ/κής Εταιρείας Ελλάδος.
- Μάνος, Δ. (2008). Για την προσχολική αγωγή και τα νέα προγράμματα. [www.alfavita.gr/](http://www.alfavita.gr/) Πρόσβαση στις 9 Απριλίου 2012.
- Μπρούζος, Α. (2004). *Ικανοποίηση των Δασκάλων από το Επάγγελμά τους*. Στο Χατζηδήμου Δ., Ταρατόρη Ε., Κουγιουρούκη Μ. & Στραβάκου Π. Πρακτικά 4ου Πανελληνίου Συνεδρίου της Παιδ/κής Εταιρείας Ελλάδος. Θεσσαλονίκη: Αδελφών Κυριακίδη.
- Νικολακάκη, Μ., Σωφρονά, Ε. και Κιαμίλη, Φ.,(2001). *Αγωγή προσχολικής ηλικίας*, Αθήνα: Οργανισμός Εκδόσεων Διδακτικών Βιβλίων.
- Πανταζής, Σ., Σακελλαρίου, Μ. (2008). *Η εκπαίδευση των εκπαιδευτικών- Θεωρία και πράξη*. Παιδαγωγική- Θεωρία και πράξη, 2, σ.38-56
- Παπαγεωργίου, Μ., Παπατζήκα, Λ., (2011), *η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της τεχνικής εκπαίδευσης*, ΑΣΠΑΙΤΕ, Θεσσαλονίκη
- Παπαθανασίου, Α. (2000). *Προγράμματα και δραστηριότητες στους Κρατικούς Παιδικούς Σταθμούς*. Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Παπάνης, Ε. & Ρόντος, Κ. (2005). *Ψυχολογία-Κοινωνιολογία της εργασίας και διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού: Θεωρία και εμπειρική έρευνα*. Αθήνα: Σιδέρης.
- Παπαπαναγιώτου, Φ. & Θεοφιλίδης, Χ. (2008). *Κίνητρα επιλογής του επαγγέλματος και επαγγελματική ικανοποίηση των δασκάλων στην Κύπρο*. Στο



- Ε. Φτιάκα, Σ. Συμεωνίδου, & Μ. Σωκράτους (Επιμ.), *Ποιότητα στην Εκπαίδευση: Έρευνα και Διδασκαλία*, (842-859), Πρακτικά 10ου Συνεδρίου Παιδαγωγικής Εταιρείας Κύπρου, , Λευκωσία: Πανεπιστήμιο Κύπρου
- Παπαπροκοπίου, Ν. (2003). *Δημόσιοι Παιδικό Σταθμοί: Χθες, Σήμερα, Αύριο*. Στο ΕΑΔΑΠ (επιμ.) Προς μια συνεργατική και συμμετοχική επιμόρφωση στην προσχολική αγωγή. Αθήνα: Τυπωθήτω.
  - Πετρίδου, Γ., (2014), *Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης γενικής και ειδικής αγωγής, διπλωματική εργασία*, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη
  - Πετρίλη Σωτηρία (2007), Έρευνα επίδρασης μιας σειράς εσωτερικών και εξωτερικών παραγόντων στο αίσθημα εργασιακής ικανοποίησης υπαλλήλων ιδιωτικών εταιρειών, ΠΜΣ Οργανωτικής και Οικονομικής Ψυχολογίας, Τμήμα Ψυχολογίας, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Αθήνα 2007
  - Πετρογιάννης, Κ.(2001). Παράρτημα: Ορισμένες διευκρινήσεις για την ορολογία. Στο Κ.Πετρογιάννης, και Ε.С.Мelhuish (επιμ.), Προσχολική ηλικία: Φροντίδα- Αγωγή- Ανάπτυξη. Ευρήματα από μια διεθνή έρευνα (σ.σ. 447-453). Αθήνα:Καστανιώτη.
  - Πρόγραμμα Σπουδών Νηπιαγωγείου (2011α). 1ο μέρος, Παιδαγωγικό πλαίσιο και αρχές ΠΣ Νηπιαγωγείου. «ΝΕΟ ΣΧΟΛΕΙΟ -Νέο Πρόγραμμα Σπουδών, Οριζόντια Πράξη». MIS: 295450.
  - Ρέντζου, Κ., (2011). Αξιολόγηση της Ποιότητας της Παρεχόμενης Αγωγής και Φροντίδας σε προσχολικά κέντρα. Μια προσέγγιση από τη μεριά του ερευνητή, των παιδαγωγών και των γονέων. Αδημοσίευτη διδακτορική διατριβή. Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων.
  - Στάμου Δ., Χατζηαντωνάκη Ε., (2013), Διαστάσεις των προσχολικών προγραμμάτων που οι γονείς θεωρούν σημαντικές, πτυχιακή εργασία, τμήμα Βρεφονηπιοκομίας, Ιωάννινα
  - Ταρασιάδου, Α. & Πλατσίδου, Μ. (2009). Επαγγελματική Ικανοποίηση των Νηπιαγωγών: Ατομικές Διαφορές και Προβλεπτικοί Παράγοντες. *Επιστήμες Αγωγής*, 4, 141-154

- Ταρασιάδου, Α. (2008). Η διερεύνηση των κινήτρων στην επαγγελματική εξέλιξη των νηπιαγωγών σε σχέση με την ικανοποίηση από το επάγγελμα τους. Διπλωματική εργασία. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
- Φ.32/288/108599/03-09-2010/ΥΠΔΒΜΘ.
- ΦΕΚ 497/2002 - Αριθ.16065.
- Χαρίτος, Χ. (1998). *Το Ελληνικό νηπιαγωγείο και οι ρίζες του: Συμβολή στην ιστορία της προσχολικής αγωγής*. Αθήνα: Gutenberg.

## Ξενόγλωσση

- Adams, J.S., (1965). *Inequity in social exchange*. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol.2, pp 267-299). New York: Academic Press
- Anari, N. N. (2012). Teachers: Emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Workplace Learning*, 24 (4), 256-269.
- Ashton, P.T. & Webb, K.B. (1986). *Making a difference: Teachers' sense of efficacy and student achievement*. New York: Longmann.
- Bennett, J., (2008). *Early Childhood Services in the OECD countries: Review of the Literature and Current Policy in the Early Childhood Field*. Paris: OECD.
- Bobbitt, S. A., Leich, M. C., Whitener, S. D., and Lynch, H.F. (1994). *Characteristics of Stayers, Movers, and Leavers: Results from the Teacher Followup Survey*. Washington, DC: U.S. Department of Education, Office of Educational Research and Improvement, National Center for Education Statistics, NCES 94-337
- Bogler, R. & Nir, A.E. (2012). The importance of teachers' perceived organizational support to job satisfaction: What's empowerment got to do with it?. *Journal of Educational Administration*, 50 (3), 287-306.
- Borg, M. G. & Riding, R. J. (1991). *Occupational Stress and Satisfaction in Teaching*. *British Educational Research Journal*, 17(3), 263-281
- Caldwell, B. (1989). *All day kindergarten—assumptions, precautions and over generalization*. *Early Childhood Research Quarterly*, 4, 261-269.
- Childhood in M. Karlsson-Lohmander (eds.) *Care, Play and Learning: Curricula for Early Childhood Education Volume 5, Researching Early Childhood* (Goteborg: Early Childhood Research and Development Centre/Goteborg University) 95-109.
- Doliopoulou, E., (2006). *System of early education/care and professionalization in Greece*. Aristotle University of Thessaloniki.
- Eichinger, J. (2000). *Job Stress and Satisfaction Among Special Education Teachers: effects of gender and social role orientation*, *International Journal of Disability, Development and Education*, 47 (4), 397-412

- Evans, L. (1999). *Managing to motivate*. A guide for school leaders. Management and Leadership in Education. London: Cassell
- Gilmer, H. & Deci, E. (1977). *Industrial and Organizational Psychology*. McGraw-Hill Book Company
- Granny, C., Smith, P. & Stone, E. (1992). *Job satisfaction: advances in research and application*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Hackman, J., & Oldham, G. (1976). *Motivation through the design of work: test of a theory*. Organizational Behavior and Human Performance(16), σσ. 250-279.
- Haldane, B. (1981). *Career satisfaction and success: How to know and manage your strengths*. New York: Anacom
- Hayes, N. (2003a) *Play, Care and Learning: Creating an integrated curriculum for early childhood education in Ireland*. in M. Karlsson-Lohmander I. Pramling (eds.) Care, Play and Learning: Curricula for Early Childhood Education Volume 5, Researching Early Childhood (Goteborg: Early Childhood Research and Development Centre/Goteborg University) 69 – 82.
- Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M., & Paul, K. B. (1989), *Construction of a job in general scale: A comparison of global, composite and specific measures*. In R. E. Riggio. (2003), Introduction to Industrial /Organizational Psychology. New Jersey: Prentice Hall
- Javaeu, R, (1969) «Ανατρέφω σωστά το παιδί μου», Εκδόσεις: Ηλία Μανιατέα
- Karlsson-Lohmander, M. & Pramling, I. (2003). *Is it possible to integrate Care, Play and Learning in Early Childhood ?* in M. Karlsson-Lohmander (eds.) Care, Play and Learning: Curricula for Early Childhood Education Volume 5, Researching Early Childhood (Goteborg: Early Childhood Research and Development Centre/Goteborg University) 95-109.
- King, N. (1970). *Clarification and evaluation of the two-factor theory of job satisfaction*. Psychological Bulletin, 74(1), 18-31
- Klassen, R. M. & Chiu, M. M. (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

- Koustelios, A. D. (2001). *Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers*. *The International Journal of Educational Management*, 15 (7), 354-358
- *Literature and Current Policy in the Early Childhood Field*. Paris: OECD.
- Locke, E. (1969). *What is a job satisfaction?* *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-334.
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunette (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1297- 1349. Chicago: Rand McNally.
- Macarov, D. (1982). *Worker productivity: Myths and reality*. L.A: Sage Publications
- MacMillan, R. (1999). Influences of workplace conditions on teachers' job satisfaction. *The Journal of Educational Research*, 93(1), σσ. 39-47.
- Mathieu, J.E. (1991) A cross-level nonrecursive model of the antecedents of organizational commitment and satisfaction. In *Journal of Applied Psychology*, 76:607-618.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction attitudes and performance: An organizational level analysis. *Journal of Applied Psychology*. 77, 963–974.
- Parvin, M. M., & Kabir, M. M. N. (2011). Factors affecting employee job satisfaction of the pharmaceutical sector. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(9), 113–123.
- Patrick, S. (2002). *Petite enfance et cultures en mouvement*. Edition Eres.
- Perie, M., Baker, P. & Whitener, S. (1997). Job satisfaction among America's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation. Washington, DC: U.S. Department of Education, Office of Educational Research and Improvement, *National Center for Education Statistics*
- Porter, L. W. (1962), *Job attitudes in management: I. Perceived deficiencies need fulfillment as a function of job level*. In P. E.
- Rhodes, C., Nevill, A., & Allan, J. (2004, 5). *Valluing and supporting*

teachers: A survey of teacher satisfaction, Dissatisfaction morale and retention within an English Local Education Authority. *Research in Education*, 71, σσ. 74-87.

- Rice, R.W., Gentile, D.A. & McFarlin, D.B. (1991). Facet importance and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76, 31-39.
- Salancik G, Pfeffer J. (1977). An examination of needsatisfaction models of job attitudes. *Administrative Science Quarterly*.
- Scarpello, V., & Campbell, J. P. (1983), *Job satisfaction: Are all the parts there?* *Personnel Psychology*, 36, 577-600.
- Schultz P. & Schultz E., (1994), *Psychology and Work today*, 6<sup>th</sup> edn, New York: Mac Millan
- Schultz, D. P. (1982). *Psychology and industry today*. New York: Macmillan
- Sharma, R. D. & Jyoti, J. (2009). Job satisfaction of university teachers: An empirical study. *Journal of Services Research*, 9 (2), 51-80
- Shonkoff, J.P., Meisels, S.J., (2000). *Early childhood intervention: A continuing evolution*. In S.J. Meisels & J.P. Shonkoff (Eds), *Handbook of early Childhood Intervention*. Second edition (p.p 1-17). Cambridge: Cambridge University Press.
- Smith, J. & Ross, C. (2001). *Brief to the Minister of Education's Task Force on effective schools*. Toronto: OECTA
- Smith, M. (2010). *Nursery Education Research Review Report*. EIS (The Educational Institute of Scotland) [www.eis.org.uk](http://www.eis.org.uk).
- Smith, P., Kendall, L., & Hulin, C. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago, IL: Rand and McNally.
- Spector, L. (2000). *Industrial and organizational psychology*. New York: John Wiley & Sons.
- Spector, Paul E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. London: Sage Publications
- UNESCO, (2010). *Caring and Learning Together* A cross-national study on the integration of early childhood care and education. UNESCO. Paris.
- Van Maele, D. & Van Houtte, M. (2012). The Role of teacher and faculty trust in forming teachers' job satisfaction: Do years of experience make a difference?. *Teaching and Teacher Education*, 28, 879-889

- Vaske, J.J. & Grantham, C.E. (1990). *Socializing the Human Computer Environment*. Ablex Publishing Corporation, U.S.A.,138-140
- Vroom Victor H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997), Overall job satisfaction: How good are single-item measures. *Journal of Applied Psychology*, 82, 247-252.
- Warr, P. (1996). *Psychology at Work.4th Edition*(completely revised). London: Penguin Books.
- Warr, P. (2005). Work, well being and mental Health. In: Barling J., Kelloway K. & Frone M. (eds), *Handbook of Work Stress*. New York: Sage
- White S, Mitchell T. (1979). Job enrichment versus social cues: a comparison and competitive test. *Journal of Applied Psychology*.
- Wolf, M. G. (1970), *Need gratification theory: a theoretical reformulation of job satisfaction/dissatisfaction and job motivation*. In P. E.
- Zembylas, M. & Papanastasiou, E. (2006). Sources of teacher job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 36 (2), 229-247

# Παράρτημα



<b>ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ</b>					
<b>ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ</b>					
Paul E.Τμήμα SPECTOR πανεπιστημίου Ψυχολογίας της νότιας Φλόριντα.					
Copyright Paul E.SPECTOR 1994,διατηρούνται όλα τα πνευματικά δικαιώματα.					
<b>ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΚΥΚΛΩΣΤΕ ΕΝΑΝ ΑΡΙΘΜΟ ΠΟΥ ΕΡΧΕΤΑΙ ΠΙΟ ΚΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΤΗΣ ΓΝΩΜΗΣ ΣΑΣ ΓΙΑ ΚΑΘΕ ΕΡΩΤΗΣΗ.</b>					
	<b>ΔΙΑΦΩΝΩ ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ</b>	<b>ΔΙΑΦΩΝΩ ΜΕΤΡΙΑ</b>	<b>ΔΙΑΦΩΝΩ</b>	<b>ΣΥΜΦΩΝΩ ΜΕΤΡΙΑ</b>	<b>ΣΥΜΦΩΝΩ ΠΑΡΑΠΟΛΥ</b>
1. Αισθάνομαι ότι πληρώνομαι ικανοποιητικά για την δουλειά που κάνω.	1	2	3	4	5
2. Πραγματικά υπάρχουν πολύ λίγες πιθανότητες για προαγωγή στη δουλειά μου.	1	2	3	4	5
3. Ο Προϊστάμενός μου είναι αρκετά ικανός στο να κάνει την δουλειά του.	1	2	3	4	5
4. Δεν ικανοποιούμαι με τα οφέλη που λαμβάνω.	1	2	3	4	5
5. Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση γι αυτήν που μου αρμόζει.	1	2	3	4	5
6. Πολλοί από τους κανόνες μας και τις διαδικασίες, συμβάλουν στο να γίνεται μια εύκολη δουλειά δύσκολη.	1	2	3	4	5
7. Μου αρέσουν οι άνθρωποι με τους οποίους δουλεύω μαζί.	1	2	3	4	5
8. Μερικές φορές αισθάνομαι ότι η δουλειά μου δεν έχει νόημα.	1	2	3	4	5

9. Οι επικοινωνίες μέσα στον οργανισμό φαίνονται καλές.	1	2	3	4	5
10. Οι αυξήσεις είναι πολύ λίγες και χρονικά απέχουν.	1	2	3	4	5
11. Εκείνοι που κάνουν καλά τη δουλειά τους έχουν μια πιθανότητα προαγωγής.	1	2	3	4	5
12. Ο προϊστάμενός μου είναι άδικος απέναντι μου.	1	2	3	4	5
13. Τα οφέλη από την εργασία μου είναι όμοια με εκείνα που λαμβάνουν συναδέλφοι σε παρόμοιους οργανισμούς.	1	2	3	4	5
14. Δεν αισθάνομαι ότι η δουλειά που κάνω εκτιμάται.	1	2	3	4	5
15. Οι προσπάθειες μου να κάνω καλή δουλειά δεν παρεμποδίζονται από την γραφειοκρατία.	1	2	3	4	5
16. Νομίζω ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα στην δουλειά μου , λόγω της ανικανότητας των συναδέλφων μου.	1	2	3	4	5
17. Μου αρέσει το αντικείμενο εργασίας μου.	1	2	3	4	5
18. Οι στόχοι του οργανισμού που δουλεύω δεν μου είναι ξεκάθαροι.	1	2	3	4	5
19. Αισθάνομαι απογοήτευση από την δουλειά μου, όταν σκέφτομαι πόσο με πληρώνουν σύμφωνα με αυτά που προσφέρω.	1	2	3	4	5
20. Οι συναδέλφοι εξελίσσονται στον οργανισμό που δουλεύω όπως και στους άλλους οργανισμούς.	1	2	3	4	5
21. Ο προϊστάμενός μου δείχνει πολύ λίγο ενδιαφέρον για τα συναισθήματα των υφισταμένων.	1	2	3	4	5

22. Τα πακέτα αμοιβών που ισχύουν είναι δίκαια.	1	2	3	4	5
23. Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για εκείνους που εργάζονται εδώ.	1	2	3	4	5
24. Έχω να κάνω πολλά πράγματα στη δουλειά μου, που με ικανοποιούν.	1	2	3	4	5
25. Συχνά νιώθω ότι δεν ξέρω τι γίνεται στην υπηρεσία μου.	1	2	3	4	5
26. Συμπαθώ τους συναδέλφους μου.	1	2	3	4	5
27. Είμαι υπερήφανος για τον τρόπο με τον οποίο εργάζομαι.	1	2	3	4	5
28. Αισθάνομαι ικανοποιημένος με τις ευκαιρίες για αύξηση μισθού.	1	2	3	4	5
29. Υπάρχουν οφέλη που θα έπρεπε να έχουμε ,αλλά δεν τα έχουμε.	1	2	3	4	5
30. Σαν άνθρωπος ο προϊστάμενός μου είναι συμπαθής.	1	2	3	4	5
31. Έχω πάρα πολύ γραφική δουλειά.	1	2	3	4	5
32. Δεν νιώθω ότι οι κόποι μου ανταμείβονται όπως θα έπρεπε.	1	2	3	4	5
33. Είμαι ικανοποιημένος με τις ευκαιρίες για προαγωγή.	1	2	3	4	5
34. Υπάρχουν πολλές λογομαχίες και καυγάδες στην δουλειά μου.	1	2	3	4	5

35. Η δουλειά μου είναι ευχάριστη.	1	2	3	4	5
36. Οι αναθέσεις εργασίας μου δεν είναι πλήρως ξεκαθαρισμένοι.	1	2	3	4	5
<p>Οι απαντήσεις είναι ανώνυμες  και το ερωτηματολόγιο συμπληρώνεται για την έρευνα μεταπτυχιακής  εργασίας.  Ευχαριστώ για την συμμετοχή σας!  Χατζηαθανασίου Αγγελική,  μεταπτυχιακή φοιτήτρια του Τμήματος Νηπιαγωγών Φλώρινας  Π.Μ.Σ. "Επιστήμες της Αγωγής, Εκπαίδευση στη Διαχείριση Ανθρώπινου  Δυναμικού"</p>					