



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΣΧΟΛΗ

ΤΜΗΜΑ ΝΗΠΙΑΓΩΓΩΝ



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

ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Διπλωματική Εργασία

Η ικανοποίηση των εργαζομένων: Η περίπτωση των δημοτικών παιδικών
σταθμών του Δήμου Φλώρινας και Εορδαίας

της

Στεφάνοβιτς Αθηνάς

(Α.Μ. 986)

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Δόμνα Μιχαήλ

Εξεταστές: Ευδοξία Κωτσαλίδου, Ειδικό διδακτικό προσωπικό (Ε.Δ.Ι.Π)

Σωτηρία Τριαντάρη, Καθηγήτρια

Φλώρινα, Ιούνιος 2019

Copyright © Αθηνά Στεφάνοβιτς, 2019.

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: Αθηνά Στεφάνοβιτς

A.E.M.: 986

Ηλεκτρονική διεύθυνση: athinastefanovits@gmail.com

Έτος εισαγωγής: 2017

Τίτλος διπλωματικής εργασίας: Η ικανοποίηση των εργαζομένων: Η περίπτωση των δημοτικών παιδικών σταθμών του δήμου Φλώρινας και Εορδαίας.

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 τη συγγραφέα.

Ημερομηνία 08 - 06 - 2019

Η δηλούσα

Αθηνά Στεφάνοβιτς

Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	7
ABSTRACT	9
ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	11
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	13
ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ.....	16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^ο . ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	16
1.1 Ιστορική αναδρομή & Ορισμοί της επαγγελματικής ικανοποίησης	16
1.2. Θεωρητικές προσεγγίσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης	22
1.2.1. Η θεωρία των τριών αναγκών	22
1.2.2. Η θεωρία της προσδοκίας.....	23
1.2.3. Η θεωρία των δυο παραγόντων	23
1.2.4. Η θεωρία της ιεράρχησης των ανθρώπινων αναγκών.....	24
1.3. Επιπτώσεις επαγγελματικής ικανοποίησης στην εργασιακή συμπεριφορά του ανθρώπου	24
1.3.1. Η παραγωγικότητα και η αποδοτικότητα	25
1.3.2. Οι απουσίες από το χώρο εργασίας.....	26
1.3.3. Η κινητικότητα του προσωπικού.....	27
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^ο . ΕΜΠΕΙΡΙΚΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ.....	29
2.1 Εργασιακή ικανοποίηση και προσωπικές συσχετίσεις	31
2.1.1. Φύλο και εργασιακή ικανοποίηση.....	31
2.1.2. Ηλικία και εργασιακή ικανοποίηση	32
2.1.3. Ακαδημαϊκή βαθμίδα και εργασιακή ικανοποίηση.....	34
2.1.4. Έτη προϋπηρεσίας και εργασιακή ικανοποίηση.....	34
2.1.5. Μονιμότητα και εργασιακή ικανοποίηση.....	35
2.1.6. Μορφωτικό επίπεδο και εργασιακή ικανοποίηση	36
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^ο . ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ.....	37
3.1. Στόχοι της έρευνας & ερευνητικά ερωτήματα.....	37
3.2. Δείγμα της έρευνας.....	37
3.3. Εργαλεία Συλλογής δεδομένων	38
3.4. Διαδικασία έρευνας	40
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ^ο . ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΟΣΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ	42
4.1. Περιγραφική ανάλυση	42
4.1. 1. Ατομικά & οικογενειακά χαρακτηριστικά.....	42

4.1. 2. Κτιριακή & υλικοτεχνική υποδομή.....	50
4.1. 3. Διοικητική οργάνωση του παιδικού σταθμού	52
4.1. 4. Σχέση με τον/την προϊστάμενο/η	53
4.1. 5. Σχολικό κλίμα	55
4.1. 6. Σχέσεις με τους μαθητές και συνεργασία με τους γονείς	57
4.1. 7. Μισθός & προνόμια εργαζομένων.....	58
4.1. 8. Επαγγελματική ανάπτυξη.....	60
4.2. Επαγωγική ανάλυση.....	61
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ^ο . ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ	71
5.1. Ατομικά & οικογενειακά χαρακτηριστικά συμμετεχόντων	73
5.1.1. Η επιλογή του επαγγέλματος των συμμετεχόντων	74
Α΄ Θεματικός άξονας: Κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή του Π.Σ.	75
Β΄ Θεματικός άξονας: Σχέσεις με τον/την προϊστάμενο/η και συμμετοχή στη λήψη πρωτοβουλιών	78
Γ΄ Θεματικός άξονας: Σχολικό κλίμα & διαπροσωπικές σχέσεις.....	83
Δ΄ Θεματικός άξονας: Σχέσεις με τα προνήπια & τους γονείς.....	87
Ε΄ Θεματικός άξονας: Επαγγελματική ανάπτυξη.....	92
ΣΤ΄ Θεματικός άξονας: Μισθός & προνόμια.....	97
ΣΥΖΗΤΗΣΗ	105
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	111
Περιορισμοί της έρευνας & προτάσεις για μελλοντική έρευνα	113
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	114
ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ.....	114
ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ	116
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ.....	124
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	127

Ευρετήριο πινάκων

Πίνακας 1. Κατανομή του δείγματος (N=70) ως προς το φύλο	42
Πίνακας 2. Κατανομή του δείγματος (N=70) ως προς την ηλικία	43
Πίνακας 3. Κατανομή του δείγματος (N=70) ως προς την οικογενειακή κατάσταση	44
Πίνακας 4. Κατανομή του δείγματος (N=70) ως προς τη σχέση εργασίας	45
Πίνακας 5. Κατανομή του δείγματος (N=70) ως προς τη σχολική μονάδα	46
Πίνακας 6. Κατανομή του δείγματος (N=70) ως προς τα έτη προϋπηρεσίας	47
Πίνακας 7. Κατανομή του δείγματος (N=70) ως προς την ειδικότητα	48
Πίνακας 8. Κατανομή του δείγματος (N=70) ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης.....	49
Πίνακας 9. Κατανομή του δείγματος (N=70) ως προς τον βαθμό ικανοποίησης από την κτιριακή & υλικοτεχνική υποδομή	51
Πίνακας 10. Κατανομή του δείγματος (N=70) ως προς το βαθμό ικανοποίησης από τη διοικητική οργάνωση.....	53
Πίνακας 11. Κατανομή του δείγματος (N=70) ως προς το βαθμό ικανοποίησης από τη σχέση με τον/την προϊστάμενο/η	54
Πίνακας 12. Κατανομή του δείγματος (N=70) ως προς το βαθμό ικανοποίησης από το σχολικό κλίμα.....	56
Πίνακας 13. Κατανομή του δείγματος (N=70) ως προς το βαθμό ικανοποίησης από τις σχέσεις με τους μαθητές και τη συνεργασία με τους γονείς	58
Πίνακας 14. Κατανομή του δείγματος (N=70) ως προς το βαθμό ικανοποίησης από το μισθό & τα προνόμια	59
Πίνακας 15. Κατανομή του δείγματος (N=70) ως προς το βαθμό ικανοποίησης από την επαγγελματική ανάπτυξη.....	61
Πίνακας 16. Κατανομή του δείγματος (N=17) ως προς τα ατομικά & οικογενειακά χαρακτηριστικά	73

Ευρετήριο εικόνων

Εικόνα 1. Κυκλικό διάγραμμα κατανομής του δείγματος (N=70) ως προς το φύλο	43
Εικόνα 2. Κυκλικό διάγραμμα κατανομής του δείγματος (N=70) ως προς την ηλικία	43
Εικόνα 3. Κυκλικό διάγραμμα κατανομής του δείγματος (N=70) ως προς την οικογενειακή κατάσταση	44
Εικόνα 4. Κυκλικό διάγραμμα κατανομής του δείγματος (N=70) ως προς τη σχέση εργασίας	45
Εικόνα 5. Κυκλικό διάγραμμα κατανομής του δείγματος (N=70) ως προς τη σχολική μονάδα	46
Εικόνα 6. Κυκλικό διάγραμμα κατανομής του δείγματος (N=70) ως προς τα έτη προϋπηρεσίας	47
Εικόνα 7. Κυκλικό διάγραμμα κατανομής του δείγματος (N=70) ως προς την ειδικότητα....	49
Εικόνα 8. Κυκλικό διάγραμμα κατανομής του δείγματος (N=70) ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης.....	50

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Τις τελευταίες δεκαετίες, η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων, διερευνάται συστηματικά στο διεθνή χώρο και πολλές μελέτες έχουν επιχειρήσει να προσδιορίσουν πηγές επαγγελματικής ικανοποίησης και δυσαρέσκειας των εργαζομένων. Στην Ελλάδα μόνο λίγες εμπειρικές μελέτες έχουν διερευνήσει καθοριστικούς παράγοντες που επηρεάζουν τα επίπεδα της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων.

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να ερευνήσει τους παράγοντες που επηρεάζουν την ποιότητα της επαγγελματικής ζωής και συνδέονται με την επαγγελματική ικανοποίηση που βιώνουν όλοι οι εργαζόμενοι των δημοτικών παιδικών σταθμών των Δήμων Φλώρινας και Εορδαίας ως προς τις συνθήκες εργασίας τους στη σημερινή ελληνική κοινωνική και επαγγελματική πραγματικότητα.

Η έρευνα διεξήχθη το σχολικό έτος 2018-2019. Προκειμένου να εντοπίσουμε τους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση όλων των εργαζομένων των παιδικών σταθμών των Δήμων Φλώρινας και Εορδαίας (προϊστάμενοι, νηπιαγωγοί, βρεφονηπιοκόμοι, βοηθοί βρεφονηπιοκόμων, μάγειρες/σες, υπάλληλοι καθαριότητας), καθώς και τις διαφορές μεταξύ των απόψεων των εργαζομένων αναφορικά με το βαθμό ικανοποίησης τους βάσει διαφόρων χαρακτηριστικών, π.χ. ειδικότητας, χρηματικών απολαβών, χρόνια υπηρεσίας, κ.α., χρησιμοποιήσαμε πρωτογενή δεδομένα, που συγκεντρώσαμε με ερωτηματολόγια και συνεντεύξεις.

Συμπερασματικά, από τη στατιστική επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων προκύπτει ότι όλοι οι εργαζόμενοι των δημοτικών παιδικών σταθμών αισθάνονται ευχαριστημένοι και αντλούν ικανοποίηση από την εργασία τους, αλλά ως προς μερικές όψεις των επαγγελματικών συνθηκών που βιώνουν στο εργασιακό τους περιβάλλον. Οι όψεις αυτές αναφέρονται κυρίως στη κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή των παιδικών σταθμών, στη διοικητική οργάνωση των παιδικών σταθμών, στο σχολικό κλίμα & τις διαπροσωπικές σχέσεις και στη σχέση με τον/την προϊστάμενο/η. Επίσης, στη σχέση με τους μαθητές και τους γονείς, στο μισθό και στα προνόμια και στην επαγγελματική ανάπτυξη.

Ενώ, προέκυψε πως αισθάνονται και δυσαρεστημένοι ιδιαίτερα από τον ακατάλληλο αύλειο χώρο των παιδικών σταθμών και τις συνθήκες ασφαλείας που επικρατούν, από τις επενδύσεις των χρημάτων των παιδικών σταθμών και από το φόρτο εργασίας.

Από την ποιοτική ανάλυση αναδείχθηκαν οι εξής παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων των δημοτικών παιδικών σταθμών: α) κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή, β) σχέσεις με τον/την προϊστάμενο/η, γ) σχολικό κλίμα & διαπροσωπικές σχέσεις, δ) σχέσεις με τους μαθητές και τους γονείς, ε) επαγγελματική ανάπτυξη και στ) μισθός & προνόμια.

Λέξεις κλειδιά: επαγγελματική ικανοποίηση, εργασιακό περιβάλλον, δημοτικοί παιδικοί σταθμοί, σχολικό κλίμα, συνθήκες εργασίας.

ABSTRACT

During the last decades, the job satisfaction of employees has been investigated systematically around the world and many studies have attempted to identify sources of job satisfaction and dissatisfaction. In Greece, only a limited amount of empirical research have investigated decisive factors, which affect the levels the job satisfaction of employees.

The purpose of the present study is to investigate the factors which affect the quality of the professional life and are connected with the job satisfaction experienced by all employees of the municipal nurseries of the Municipalities of Florina and Eordea regarding the conditions of work in the today's Greek social and professional reality.

The survey was conducted during the school year 2018-2019. In order to locate the factors which affect the job satisfaction of all employees, of the childcare facilities of the municipalities of Florina and Eordea (supervisors, nursery teachers, nursery assistants, nursing assistants, cooks, cleaning staff) and the differences between the views of the employees regarding their satisfaction with different characteristics, e.g. specialty, earnings, years of service, etc. We used primary data, which we collected through questionnaires and interviews.

In conclusion, statistical data processing and analysis shows that all employees of municipal nurseries feel happy and enjoy their work but some aspects of the working conditions they experience in their working environment. These aspects relate mainly to the building and logistics infrastructure of kindergartens, to the administrative organization of kindergartens, to the school climate and interpersonal relationships and to the relationship with the supervisor. Also in the relationship with students and parents, in salary and privileges and in professional development.

While it turned out to be particularly unhappy and unhappy from the inappropriate outdoor space of the kindergartens and the security conditions that prevail, from the investment of the money in the nurseries and from the workload.

The qualitative analysis revealed the following factors that affect the job satisfaction of the employees of the municipal nurseries: a) building and logistics

infrastructure, b) relations with the director, c) school climate and interpersonal relations, d) relations with students and parents, e) professional development and f) salary & benefits.

Key words: Job satisfaction, working environment, municipal nurseries, school climate, work conditions.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Σύμφωνα με την βιβλιογραφία τα τέσσερα βασικά στοιχεία τα οποία συνθέτουν την έννοια ενός οργανισμού είναι το προσωπικό, οι σχέσεις, το περιβάλλον και η εργασία. Προκειμένου όμως να εξασφαλίζεται η μεγιστοποίηση της απόδοσης ενός οργανισμού, τα τέσσερα αυτά στοιχεία θα πρέπει να λειτουργούν μεταξύ τους ως μια ενότητα μέσα σε ένα αποδοτικό σύστημα οργάνωσης και συντονισμού. Από τα τέσσερα αυτά στοιχεία, ο ρόλος του προσωπικού είναι ο περισσότερο κυρίαρχος, δεδομένου ότι οι κατάλληλοι άνθρωποι και η υποκίνηση τους είναι αυτοί που οδηγούν την οργάνωση στα επιθυμητά αποτελέσματα, ανεξάρτητα από την τελειότητα των μηχανημάτων τα οποία διαθέτει ο οργανισμός και τις οποιεσδήποτε σύγχρονες μεθόδους εκτέλεσης της εργασίας εφαρμόζει (Φαναριώτης, 1997).

Ο άνθρωπος, ως λογικό ον που είναι, απαιτεί λογικούς χειρισμούς, οι οποίοι ενώ είναι προσανατολισμένοι στο συμφέρον του οργανισμού, ταυτόχρονα θα πρέπει να ικανοποιούν τις υλικές και ψυχολογικές του ανάγκες, ως ανθρώπου. Τότε μόνο μπορεί ένας οργανισμός να επιτύχει την αποστολή του, όταν έχει προσωπικό ικανοποιημένο από την εργασία που προσφέρει. Ο βαθμός ικανοποίησης που αντλεί το προσωπικό από την εργασία του, αποτελεί για πολλούς ερευνητές βασικό κριτήριο της επιτυχίας του οργανισμού, γι' αυτό και θεωρείται σήμερα από πολλούς, ότι η παραγωγικότητα συμβαδίζει με την ικανοποίηση που παρέχει κάθε οργανισμός στο πρόσωπο του (Φαναριώτης, 1997).

Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια πολύ δημοφιλής περιοχή έρευνας γιατί επηρεάζει σημαντικά πολλές παραμέτρους της καθημερινής ζωής αλλά και γιατί η ικανοποίηση καθαυτή μπορεί να θεωρηθεί ως τελικός στόχος, αφού η ευτυχία είναι το μεγάλο ζητούμενο στη ζωή κάθε ανθρώπου (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001). Από θεωρητική άποψη η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται με τα κίνητρα εργασίας, με τις στάσεις και με τις αξίες. Αποτελεί συνδετικό κρίκο ανάμεσα στις θεωρίες των κινήτρων και της εφαρμογής τους στον εργασιακό χώρο. Οι θεωρίες των κινήτρων αποτελούν ένα από τα σημαντικότερα σημεία της οργανωσιακής θεωρίας επειδή συσχετίζονται με την εργασιακή αποτελεσματικότητα και τους παράγοντες που την μεγιστοποιούν. Ένα σύνολο παραγόντων όπως οργανωτικοί, ατομικοί,

κοινωνικοί, περιβαλλοντικοί και πολιτισμικοί επηρεάζουν και καθορίζουν τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων (Κάντας, 2009).

Η ανάγκη διενέργειας της παρούσας έρευνας προέκυψε με σκοπό α) τη διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση όλων των εργαζομένων των παιδικών σταθμών των Δήμων Φλώρινας και Εορδαίας (προϊστάμενοι, νηπιαγωγοί, βρεφονηπιοκόμοι, βοηθοί βρεφονηπιοκόμων, μάγειρες/σες, υπάλληλοι καθαριότητας), καθώς και β) τη διερεύνηση των διαφορών μεταξύ των απόψεων των εργαζομένων αναφορικά με το βαθμό ικανοποίησης τους βάσει διαφόρων χαρακτηριστικών, π.χ. ειδικότητας, χρηματικών απολαβών, χρόνια υπηρεσίας, κ.α.

Στο σημείο αυτό θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την επόπτρια της εργασίας μου, την κ. Δόμνα Μιχαήλ, καθηγήτρια του τμήματος Νηπιαγωγών του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας, που υπήρξε σύμβουλος και καθοδηγήτριά μου. Τις ευχαριστίες μου οφείλω επίσης στην κ. Ευδοξία Κωτσαλίδου, Ειδικό Διδακτικό Προσωπικό (Ε.Δ.Ι.Π) του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας και στην κ. Σωτηρία Τριαντάρη, Καθηγήτρια του τμήματος Νηπιαγωγών του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εργασιακή ή επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων διερευνάται συστηματικά στον διεθνή χώρο για περισσότερο από ογδόντα χρόνια και εξακολουθεί και σήμερα να αποτελεί σημαντικό τομέα ερευνητικού ενδιαφέροντος. Ο κύριος λόγος για το ενδιαφέρον αυτό, μπορεί να οφείλεται στις επιπτώσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης σε ορισμένες συμπεριφορές, οι οποίες σχετίζονται με την εργασία, όπως η παραγωγικότητα, η κατ' εξακολούθηση απουσίες από την εργασία, η αποδοτικότητα και οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων (Eyuroglu & Saner, 2009).

Από την άποψη αυτή η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια οργανωσιακή μεταβλητή, η οποία θα πρέπει αρχικά να κατανοηθεί και στη συνέχεια να παρακολουθηθεί, επειδή συμβάλλει στην ευημερία κάθε οργανισμού (Eyuroglu & Saner, 2009). Στην πραγματικότητα, το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων είναι ένα σημαντικό χαρακτηριστικό, το οποίο οι περισσότεροι οργανισμοί παρακολουθούν στενά και επιθυμούν για όλους τους εργαζομένους (Oshagbemi, 2003).

Παρόλο που οι έρευνες προσέγγισαν το φαινόμενο της επαγγελματικής ικανοποίησης με διαφορετικό τρόπο, οι ερευνητές συμφωνούν ως προς το ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι πολυδιάστατη εννοιολογική κατασκευή και συνίσταται από πολλά επιμέρους στοιχεία (Κουστέλιος, 2001· Μακρή – Μπότσαρη & Ματσαγγούρας, 2003· Μπρούζος, 2004) χωρίς όμως να αρνούνται και την ύπαρξη μιας σφαιρικής ικανοποίησης γενικά από την εργασία (Perie, Baker & Whitener, 1997).

Θεωρητικά, η επαγγελματική ικανοποίηση συσχετίζεται με τα κίνητρα εργασίας, τις στάσεις και τις αξίες αποτελώντας τον συνδετικό κρίκο ανάμεσα στις θεωρίες των κινήτρων και της εφαρμογής τους στον εργασιακό χώρο. Οι θεωρίες των κινήτρων αποτελούν ένα από τα σημαντικότερα σημεία της οργανωσιακής θεωρίας επειδή συσχετίζονται με την εργασιακή αποτελεσματικότητα και τους παράγοντες που την μεγιστοποιούν. Ένα σύνολο παραγόντων όπως οργανωτικοί, ατομικοί, κοινωνικοί, περιβαλλοντικοί και πολιτισμικοί επηρεάζουν και καθορίζουν τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων (Κάντας, 2009).

Η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων αποτελεί καθοριστική συνιστώσα αφού ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης κάθε ατόμου αποτελεί αποφασιστικής σημασίας παράγοντα για την αποδοτικότητα του, τη δημιουργικότητα του, την ψυχική και την κοινωνική ευημερία του ίδιου αλλά και των ατόμων του άμεσου περιβάλλοντος του.

Η παρούσα εργασία θα εστιάσει στο ζήτημα της διερεύνησης των παραγόντων που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση όλων των εργαζομένων των παιδικών σταθμών των Δήμων Φλώρινας και Εορδαίας (προϊστάμενοι, νηπιαγωγοί, βρεφονηπιοκόμοι, βοηθοί βρεφονηπιοκόμων, μάγειρες/σες, υπάλληλοι καθαριότητας), καθώς και στο ζήτημα της διερεύνησης των διαφορών μεταξύ των απόψεων των εργαζομένων αναφορικά με το βαθμό ικανοποίησης τους βάσει διαφόρων χαρακτηριστικών, π.χ. ειδικότητας, χρηματικών απολαβών, χρόνια υπηρεσίας, κ.α.

Στο πρώτο μέρος της εργασίας αναπτύσσεται το θεωρητικό της μέρος, το οποίο περιλαμβάνει δύο υποκεφάλαια. Στο πρώτο υποκεφάλαιο επιχειρείται μικρή ιστορική αναδρομή της διερεύνησης της επαγγελματικής ικανοποίησης. Επιδιώκεται εννοιολογική αποσαφήνιση του όρου και παρουσιάζονται οι θεωρητικές βάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης. Στη συνέχεια προσδιορίζονται οι επιπτώσεις στην εργασιακή συμπεριφορά του ανθρώπου και αναφέρονται οι συνέπειες από την απουσία επαγγελματικής ικανοποίησης.

Στο δεύτερο υποκεφάλαιο πραγματοποιείται μία επιλεκτική ανασκόπηση της διεθνούς βιβλιογραφίας που αφορά την εργασιακή ικανοποίηση και τους παράγοντες που την καθορίζουν και την επηρεάζουν θετικά ή αρνητικά (ενδογενείς & εξωγενείς), όπως το φύλο, η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, τα έτη προϋπηρεσίας, η μονιμότητα, κ.α..

Στο δεύτερο μέρος της εργασίας αναπτύσσεται το ερευνητικό της μέρος, το οποίο περιλαμβάνει ένα υποκεφάλαιο. Παρουσιάζονται η μεθοδολογική προσέγγιση της έρευνας και οι συμμετέχοντες. Ακολουθεί η παρουσίαση και ανάλυση των ερευνητικών εργαλείων που χρησιμοποιήθηκαν και τέλος εξηγείται η διαδικασία συλλογής των δεδομένων.

Στο τρίτο μέρος της εργασίας παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας και η στατιστική επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων, που περιλαμβάνουν την περιγραφή των ατομικών και των οικογενειακών χαρακτηριστικών και της επαγγελματικής σταδιοδρομίας του δείγματος. Ακολούθως παρουσιάζεται η κατανομή των συχνοτήτων του βαθμού ικανοποίησης των ερωτώμενων ως προς α) την κτιριακή και την υλικοτεχνική υποδομή των παιδικών σταθμών, β) τη διοικητική οργάνωση των παιδικών σταθμών, γ) τις σχέσεις με τους/τις προϊσταμένους, δ) το σχολικό κλίμα, ε) τις σχέσεις με τους μαθητές και τους γονείς, στ) το μισθό και τα προνόμια και τέλος ζ) την επαγγελματική ανάπτυξη.

Στο τέταρτο μέρος παρουσιάζονται τα αποτελέσματα και η ποιοτική επεξεργασία και ανάλυση των συνεντεύξεων, που περιλαμβάνουν την περιγραφή των ατομικών και των οικογενειακών χαρακτηριστικών και της επαγγελματικής σταδιοδρομίας του δείγματος. Ακολούθως παρουσιάζονται οι οπτικές των εργαζομένων των παιδικών σταθμών των Δήμων Φλώρινας & Εορδαίας (παιδαγωγικό προσωπικό, προϊσταμένη, υπάλληλοι καθαριότητας, μαγείρισσες, κ.α.) ως προς τις συνθήκες εργασίας, δηλαδή παρουσιάζεται ο βαθμός ικανοποίησης των συνεντευξιζόμενων ως προς α) την κτιριακή και την υλικοτεχνική υποδομή δηλ. κατάσταση του κτιρίου που στεγάζεται ο παιδικός σταθμός, τις αίθουσες, τους χώρους διεξαγωγής άλλων δραστηριοτήτων (π.χ. αίθουσα κουκλοθέατρου), τα μέσα διδασκαλίας, το χώρο του γραφείου της προϊσταμένης, τη τραπεζαρία, κ.ά. , β) τις σχέσεις των εργαζομένων με τους/τις προϊσταμένους που αφορά στην αναγνώριση της δουλειάς τους, την κατανομή των ευθυνών και τη δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων, γ) το σχολικό κλίμα και τις διαπροσωπικές σχέσεις, δ) τις σχέσεις με τα προνήπια και τους γονείς, ε) την επαγγελματική ανάπτυξη και στ) το μισθό και τα προνόμια.

Ακολουθούν τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την ερευνητική μελέτη, και η συζήτηση. Στη συνέχεια καταγράφονται οι περιορισμοί της παρούσας έρευνας και παρουσιάζονται προτάσεις για μελλοντικές έρευνες στο συγκεκριμένο πεδίο.

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

1.1 Ιστορική αναδρομή & Ορισμοί της επαγγελματικής ικανοποίησης

Η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί τα τελευταία χρόνια αντικείμενο μελετών, τόσο στην Ελλάδα, όσο και στο διεθνή χώρο, σε μια προσπάθεια των ερευνητών να ορίσουν το περιεχόμενο, τις διαστάσεις αλλά και τις επιδράσεις του συγκεκριμένου φαινομένου σε διάφορους εργασιακούς χώρους και σε ποικίλα επαγγέλματα (Zeffane, 1994· Koustelios, 1991· Ting, 1997). Μέσα από τις μελέτες αυτές αναδύονται σημαντικές γνώσεις σχετικά με τα κίνητρα των εργαζομένων, τις συνθήκες εργασίας, τα χαρακτηριστικά της εργασίας, τα ατομικά χαρακτηριστικά και τον τρόπο που αυτά σχετίζονται μεταξύ τους (Chao, 1997· Nhundu, 1992· Pounder, 1999).

Παρόλο που οι έρευνες προσέγγισαν το φαινόμενο της επαγγελματικής ικανοποίησης με διαφορετικό τρόπο οι ερευνητές συμφωνούν ως προς το ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια πολυδιάστατη εννοιολογική κατασκευή και συνίσταται από πολλά επιμέρους στοιχεία (Κουστέλιος, 2001· Μακρή – Μπότσαρη & Ματσαγγούρας, 2003· Μπρούζος, 2004) χωρίς όμως να αρνούνται και την ύπαρξη μιας σφαιρικής ικανοποίησης γενικά από την εργασία (Perie, et al., 1997).

Ο πολύ σημαντικός θεωρητικός Victor Vroom (1964) αναφέρει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση εξαρτάται από τις υποκειμενικές αντιλήψεις του ατόμου σχετικά με το βαθμό, στον οποίο η εργασία εξασφαλίζει τα επιθυμητά αποτελέσματα στον εργαζόμενο. Η εργασιακή ικανοποίηση συναρτάται από την ελκυστικότητα της εργασίας για τον εργαζόμενο, η οποία ελκυστικότητα εξαρτάται από τα οφέλη που θεωρεί το άτομο ότι θα κερδίσει από την εργασία του και από το βαθμό που αυτά είναι τα επιθυμητά.

Μία δεκαετία πριν ο Allport ισχυριζόταν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση θεωρείται ως στάση απέναντι στη συγκεκριμένη εργασία, δηλαδή η νοητική και νευρική στάση ετοιμότητας, οργανωμένη μέσα από την εμπειρία, που ασκεί κατευθυντική ή δυναμική επίδραση στην απόκριση του ατόμου προς όλα τα αντικείμενα και τις καταστάσεις στα οποία αυτή αναφέρεται (Καντάς, 2009).

Επιπρόσθετα, η γνώμη των Porter & Lawer (1973) είναι ότι η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να οριστεί ως το συναίσθημα των ανθρώπων για την εργασία τους και προκύπτει από τη σύγκριση της πραγματικότητας με τις επιθυμίες τους. Η προαναφερθείσα εργασιακή πραγματικότητα είναι αποτέλεσμα των εγγενών και εξωγενών στοιχείων της εργασίας. Τα πρώτα είναι οι εσωτερικές αμοιβές, δηλαδή αυτά που οδηγούν σε προσωπική ολοκλήρωση τον εργαζόμενο και τα δεύτερα είναι οι εξωτερικές αμοιβές, όπως οι αμοιβές, η ασφάλεια που προσφέρει η εργασία και οι ευκαιρίες προαγωγής (Misener et al., 1996).

Σύμφωνα με τον Locke (1976) η ικανοποίηση ενός ατόμου από την εργασία του είναι μια θετική, ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση η οποία είναι αποτέλεσμα της εκτίμησης που έχει αυτό το άτομο για την εργασία του.

Ακόμα, σύμφωνα με τον Κάντα (2009) η επαγγελματική ικανοποίηση δεν είναι μία συνολική στάση, αλλά επιμέρους στάσεις του εργαζομένου προς διάφορες διαστάσεις της εργασίας του, γι' αυτό θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όλες αυτές οι διαστάσεις της στην προσπάθεια μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης.

Οι Balzer et al., (1990) θεωρούν ότι εργασιακή ικανοποίηση είναι τα συναισθήματα που έχει ένα άτομο για την εργασία του, τα οποία επηρεάζονται από τις προηγούμενες εμπειρίες του, τις προσδοκίες του και τις εναλλακτικές που πιθανό να έχει. Επίσης, οι Price & Mueller (1981) ισχυρίζονται ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι το επίπεδο της ευχαρίστησης του εργαζομένου από την εργασία του.

Επίσης, ο Evans (1997) ξεχωρίζει δύο συνιστώσες της εργασιακής ικανοποίησης. Την επαγγελματική ολοκλήρωση και την επαγγελματική άνεση. Την ορίζει ως το βαθμό εκπλήρωσης των στόχων και των επαγγελματικών αναγκών του ατόμου. Μία πολύ ενδιαφέρουσα προσέγγιση είναι αυτή των Warr et al., (1979) οι οποίοι υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι κάτι ασταθές και ότι απόλυτη εργασιακή ικανοποίηση δεν υπάρχει, γιατί ακόμα και να επιτευχθεί για μικρό χρονικό διάστημα αναστρέφεται από τους παράγοντες που μπορούν να την επηρεάσουν.

Αργότερα οι Wood et al., (1998) ορίζουν την επαγγελματική ικανοποίηση ως τα συναισθήματα ενός ατόμου για τα καθήκοντα, τις κοινωνικές και φυσικές συνθήκες εργασίας του. Κάποια χρόνια αργότερα οι Greenberg & Baron (2000)

θεωρούσαν ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια λειτουργία που σχετίζεται όχι μόνο με το τι έχουν οι εργαζόμενοι, αλλά και με τις ευκαιρίες στις οποίες μπορούν να έχουν πρόσβαση.

Η επαγγελματική ικανοποίηση ορίζεται ως ο βαθμός κατά τον οποίο ο εργαζόμενος έχει ευχάριστα ή θετικά συναισθήματα σχετικά με την εργασία του ή το εργασιακό του περιβάλλον (De Nobile, 2003). Ο Kohler (1988) την προσδιορίζει ως μια πολυδιάστατη έννοια, που αντιπροσωπεύει την ολική στάση του ατόμου και τα συναισθήματα του για συγκεκριμένες πτυχές του επαγγέλματος του. Η ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους σχετίζεται άμεσα με θετικές εργασιακές συμπεριφορές, όπως με την αποδοτικότητα και παραγωγικότητα τους (Αποστόλου, 1980), με χαμηλούς δείκτες απουσιών από την εργασία, καθώς και με χαμηλούς δείκτες κινητικότητας (Hatton et al., 1999).

Επιπλέον, ο Stamm (2009) αναφέρει ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι η ευχαρίστηση που νιώθει το άτομο, όταν είναι ικανό να εφαρμόσει τα καθήκοντα του, να προσφέρει μέσω της εργασίας του, να έχει θετικά συναισθήματα για τους συναδέλφους του και όταν προσφέρει με την εργασία του στην κοινωνία.

Οι Miller, Mire & Kim (2009) συμφωνούν με τον ορισμό αυτό χαρακτηρίζοντας τον, ως το απαραίτητο συστατικό που απαιτείται για να περιγράψουμε τι εννοούμε ώστε να οικοδομήσουμε την επαγγελματική ικανοποίηση. Μπορεί να λεχθεί ότι η επαγγελματική ικανοποίηση γίνεται αντιληπτή ως η ψυχολογική διάθεση που οι άνθρωποι παρουσιάζουν στην εργασία τους (Schultz, 1982). Σύμφωνα με τους Bindhu & Sudheeshkumar (2006), η επαγγελματική ικανοποίηση έγκειται στο γενικό συναίσθημα του ατόμου για τη φύση της εργασίας του. Άρα το ικανοποιητικό γενικό συναίσθημα που οφείλεται στις συνθήκες εργασίας οδηγεί το άτομο στο να νιώθει επαγγελματική ικανοποίηση.

Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια θετική συναισθηματική αντίδραση του εργαζομένου κατά την εκτέλεση της εργασίας του η οποία προκύπτει, από αυτό που ο εργαζόμενος αξιολογεί και περιμένει από την εργασία του (Olsen, 1993 όπ αναφ. στο Kappagoda, 2011). Για τους George & Jones (2001), η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί ένα σύνολο από συναισθήματα και πεποιθήσεις που έχουν οι εργαζόμενοι για την εργασία τους.

Σύμφωνα με τους Balzer et al. (1990), η ικανοποίηση έχει άμεση σχέση και κάτω από ειδικές περιστάσεις ενδέχεται να επηρεάσει την προσωπική ζωή, την οικογενειακή και ακολούθως τη φυσική υγεία του εργαζόμενου. Ο Δημητρόπουλος (1998) αναφέρει ότι η μελέτη του θέματος της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών αποκτά νέες διαστάσεις, που αφορούν τη συνολική εκπαιδευτική πραγματικότητα και τη γενικότερη αποδοτικότητα του εκπαιδευτικού συστήματος. Προγενέστερα ερευνητικά δεδομένα καταδεικνύουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, ως βασικό παράγοντα της αποτελεσματικότητας των σχολείων (Zigarreli, 1996).

Αρκετά ερευνητικά ευρήματα υποστηρίζουν ότι τα υψηλά επίπεδα ελέγχου ενός εργαζόμενου πάνω στην λήψη των αποφάσεων, σχετίζονται με υψηλά επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης (Parker & Price, 1994). Οι Appelbaum & Honeggar (1998) υποστηρίζουν ότι η εξουσιοδότηση των υπαλλήλων αυξάνει σημαντικά την επαγγελματική τους ικανοποίηση.

Το ζήτημα της επαγγελματικής ικανοποίησης αποτελεί τα τελευταία χρόνια αντικείμενο πολλών μελετών, καθώς συνδέεται στενά με εργασιακές συμπεριφορές όπως η παραγωγικότητα, οι απουσίες από την εργασία και η εγκατάλειψη του επαγγέλματος (Κάντας, 1998· Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001). Στην εκπαίδευση επιδρά στην παραγωγικότητα και αποτελεί ένα σημαντικό εργαλείο στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων καθώς θεωρείται σημαντικός παράγοντας που σχετίζεται με ποιότητα διδασκαλίας (Μακρή – Μπότσαρη & Ματσαγγούρας, 2003).

Η επαγγελματική ικανοποίηση ως έννοια θεωρείται ένας από τους βασικότερους παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση των εκπαιδευτικών και κατ' επέκταση την αποτελεσματικότητα και την άρτια λειτουργία της σχολικής μονάδας. Κατά καιρούς έχουν διατυπωθεί διάφοροι ορισμοί οι οποίοι την ταυτίζουν με τα θετικά συναισθήματα που έχει κάποιος για την εργασία του. Η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να οριστεί ως το θετικό ή το αρνητικό συναίσθημα με το οποίο οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν την εργασία τους και το εργασιακό τους περιβάλλον (Furhham, 1997) και περιγράφει το πόσο ευτυχισμένος ή δυστυχισμένος νιώθει κάποιος στον χώρο που εργάζεται. Είναι μία πολύ δημοφιλής περιοχή έρευνας γιατί η ικανοποίηση καθεαυτή μπορεί να θεωρηθεί ως τελικός στόχος, αφού η ευτυχία είναι το μεγάλο ζητούμενο στη ζωή του κάθε ανθρώπου (όπ. αναφ. στο Κουστέλιος &

Κουστέλιου, 2001). Είναι στενά συνδεδεμένη με την έννοια των κινήτρων και οι θεωρίες τους αποτέλεσαν την βάση για τη διαμόρφωση ερμηνευτικών μοντέλων και κλιμάκων μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης. Ένα σύνολο οργανωτικών, ατομικών, κοινωνικών, περιβαλλοντικών και πολιτισμικών παραγόντων επηρεάζουν και καθορίζουν τα επίπεδα της (Κάντας, 2009).

Η επαγγελματική ικανοποίηση έχει συνδεθεί «με τα κίνητρα, τις στάσεις και τις αξίες των ατόμων ως προς την εργασία τους (Baron, 1986). Η μεταβολή σε μια από αυτές τις παραμέτρους έχει επίδραση και στις υπόλοιπες» (Berry & Houston, 1993 όπ. αναφ. στο Ταρασιάδου & Πλατσίδου, 2010:146).

Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μία «θετική συναισθηματική απόκριση προς τη συγκεκριμένη εργασία που πηγάζει από την εκτίμηση ότι αυτή πληροί ή επιτρέπει την πλήρωση των εργασιακών αξιών του ατόμου» (Ταρασιάδου & Πλατσίδου, 2009:141-154). Εναλλακτικά, η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να οριστεί ως «μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση που πηγάζει από την αποτίμηση κάποιου για την εργασία του ή από συγκεκριμένες εμπειρίες σε σχέση με αυτήν» (Αργυράκης, και συν., 2005:3).

Ο Locke (1984) συνδέει την ικανοποίηση από την εργασία με το σύστημα αξιών του ατόμου και την ορίζει ως μια θετική συναισθηματική απόκριση του ατόμου προς το συγκεκριμένο έργο που ασκεί, η οποία πηγάζει από την εκτίμηση ότι αυτό που παρέχει ή επιτρέπει την πλήρωση των εργασιακών του αξιών. Ενώ, ο Spector (1997) θεωρεί ότι η ικανοποίηση από την εργασία απλά εκφράζει τον τρόπο με τον οποίο αισθάνονται οι άνθρωποι για τη δουλειά τους και ορίζεται ως ο βαθμός στον οποίο οι άνθρωποι βρίσκουν ευχάριστη (ικανοποίηση) ή αντιπαθούν (δυσαρέσκεια) τη δουλειά τους.

Μία διαφορετική προσέγγιση είναι αυτή που προτείνεται από τις Souza- Poza & Souza- Poza (2000), η οποία βασίζεται στην υπόθεση ότι υπάρχουν βασικές και καθολικές ανθρώπινες ανάγκες και έτσι, αν κάποιο άτομο εκπληρώσει τις βασικές του ανάγκες τότε θα είναι ευτυχισμένο. Μέσα από αυτό το πλαίσιο συνεπάγεται ότι η ικανοποίηση από την εργασία, όπως είναι η εκπαίδευση, ο χρόνος απασχόλησης, η προσπάθεια και των εκροών από την εργασία, όπως είναι ο μισθός, οι πρόσθετες απολαβές, οι συνθήκες εργασίας. Αν οι εκροές από την εργασία αυξάνουν συγκριτικά με τις εισροές της εργασίας, τότε η ικανοποίηση από την εργασία θα αυξηθεί.

Άλλοι θεωρητικοί όπως ο Warr (1987) θεωρούν ότι η ικανοποίηση από την εργασία δεν είναι μία απλή έννοια αλλά αποτελείται από επιμέρους στοιχεία και μπορεί να διακριθεί σε εσωγενή και εξωγενή ικανοποίηση (Κάντας, 2009). Η εσωγενής ικανοποίηση έχει σχέση με το περιεχόμενο της εργασίας και αναφέρεται στις όψεις της εργασίας που έχουν να κάνουν με αυτή καθαυτή τη διεξαγωγή της, όπως ελευθερία επιλογών ως προς τον τρόπο επιτέλεσης του έργου, βαθμός υπευθυνότητας, ποικιλία δραστηριοτήτων, χρήση δεξιοτήτων, εποπτεία κ.α. Η εξωγενής ικανοποίηση έχει σχέση με το περιέχον πλαίσιο μέσα στο οποίο διεξάγεται η εργασία και αναφέρεται στις συνθήκες εργασίας, τα ωράρια, την ασφάλεια, τις αμοιβές κ.α.

Η ικανοποίηση από την εργασία ορίζεται ως «η συναισθηματική αντίδραση ενός ατόμου απέναντι στην εργασία ύστερα από την αντιπαραβολή των επιθυμητών με τα πραγματικά αποτελέσματα της δουλειάς του» (Cranny, Smith & Stone, 1992). Ή αλλιώς, επαγγελματική ικανοποίηση είναι «ο βαθμός στον οποίο τα άτομα είναι ευχαριστημένα με την εργασία τους» (Spector, 1997 όπ. αναφ. στο Πολυμεροπούλου και συν., 2015:159).

Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια έννοια εξαιρετικά σημαντική, καθώς σχετίζεται με την εκπλήρωση των αναγκών του ατόμου στο πεδίο της εργασίας (Δημητριάδης & Παπαδόπουλος, 2011).

Τέλος, θα πρέπει να γίνει αναφορά και στις απόψεις των Landy (1989) & Warr (1987) που πρεσβεύουν ότι η ικανοποίηση από την εργασία δεν αποτελεί κάτι σταθερό. Ο πρώτος υποστηρίζει ότι οι ρυθμιστικοί μηχανισμοί του νευρικού συστήματος επεμβαίνουν και φέρνουν την ικανοποίηση σε ορισμένα ανεκτά επίπεδα, όπως ακριβώς συμβαίνει με τη λύπη και τη χαρά. Ενώ ο δεύτερος κάνει μια αναλογία ανάμεσα στις βιταμίνες και την ικανοποίηση από την εργασία. Σταθερή δόση βιταμινών είναι απαραίτητη, αλλά υπέρβαση ή έλλειψη τους δημιουργεί προβλήματα. Κάτι παρόμοιο συμβαίνει και με τους παράγοντες που καθορίζουν την ικανοποίηση από την εργασία. Αυτό που υπονοείται και στις δυο περιπτώσεις είναι ότι δεν θα πρέπει να περιμένουμε να βρούμε απόλυτη ικανοποίηση στον εργαζόμενο καθώς αν κάτι τέτοιο υπάρξει, αμέσως θα αρχίσει να αναστρέφεται (όπ. αναφ. στο Κάντας, 2009).

Συμπεραίνουμε, ότι δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός όρος για την ικανοποίηση από την εργασία, παρόλο που έχει οριστεί κατά καιρούς με πολλούς και διαφορετικούς τρόπους. Η πλέον επικρατούσα άποψη είναι ότι η ικανοποίηση από την εργασία πρέπει να θεωρηθεί ως στάση απέναντι στη συγκεκριμένη εργασία, επομένως είναι αποτέλεσμα κατάστασης, αλλά και προσωπικότητας. Επηρεάζεται από εξωτερικές συνθήκες και ποικίλει από άτομο, αφού εξαρτάται από τα ατομικά χαρακτηριστικά του καθενός. Άρα σε γενικές γραμμές μπορούμε να πούμε ότι εργασιακή ικανοποίηση είναι η συνολική στάση και διάθεση των εργαζομένων έναντι της εργασίας τους (Baron, 1986).

1.2. Θεωρητικές προσεγγίσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης

Διάφορες θεωρητικές προσεγγίσεις και μοντέλα έχουν αναπτυχθεί κατά καιρούς με σκοπό να εξηγήσουν την επαγγελματική ικανοποίηση. Η έννοια αυτή έχει συσχετιστεί με τα κίνητρα εργασίας, τις στάσεις ζωής και τις αξίες. Παρόλα αυτά δεν θα πρέπει να ταυτίζονται. Τα κίνητρα σχετίζονται με την συμπεριφορά του ατόμου που κατευθύνεται από κάποιο στόχο ενώ η επαγγελματική ικανοποίηση με την ολοκλήρωση που βιώνει κάποιος μέσα από την εργασία του. Σίγουρα οι έννοιες συνδέονται μεταξύ τους αλλά δεν θα πρέπει να συγχέονται. Πολλές θεωρίες οι οποίες αφορούν στα εργασιακά κίνητρα δείχνουν τη σύνδεση κινήτρων και επαγγελματικής ικανοποίησης. Πιο συγκεκριμένα:

1.2.1. Η θεωρία των τριών αναγκών

Σύμφωνα με τη θεωρία των τριών αναγκών του Mc Clelland τρεις είναι οι ανάγκες οι οποίες παρακινούν τα άτομα στον εργασιακό τους χώρο: α. Η διάθεση για απόκτηση δύναμης, β. Η διάθεση για επαφή με τους συναδέλφους και γ. Η διάθεση για επίτευξη. Πιο αναλυτικά, τα άτομα που έχουν τη διάθεση να αποκτήσουν δύναμη, προσπαθούν να την αποκτήσουν ασκώντας έλεγχο και επιρροή σε άλλα άτομα. Για τον λόγο αυτό επιλέγουν και στοχεύουν σε θέσεις ευθύνης. Παράλληλα, για να ικανοποιηθούν επαγγελματικά τα άτομα δημιουργούν φιλίες και είναι κοινωνικοί. Τέλος, οι στόχοι των ατόμων τίθενται ψηλά και η εργασία για να επιτευχθούν είναι σκληρή (Landy & Conte, 2010).

1.2.2. Η θεωρία της προσδοκίας

Τη σύνδεση των κινήτρων και της επαγγελματικής ικανοποίησης τη συναντά κανείς και στη θεωρία της προσδοκίας την οποία διατύπωσε ο Vroom (1964). Η θεωρία αυτή υποστηρίζει πως οι άνθρωποι μπορούν να οδηγηθούν σε κάποιο αποτέλεσμα. Το αποτέλεσμα αυτό οφείλεται είτε στην προσπάθεια του ατόμου είτε στο ότι το άτομο κατόρθωσε να αποφύγει κάποιες καταστάσεις. Για τον Vroom τρία είναι τα στοιχεία τα οποία παίζουν σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική ικανοποίηση του ατόμου:

1. Το σθένος,
2. Η λειτουργικότητα και
3. Η προσδοκία (Landy & Conte, 2010).

Με άλλα λόγια, η επαγγελματική παρακίνηση του ατόμου επηρεάζεται από το σθένος του, δηλαδή την επιθυμία του να είναι αποτελεσματική η εργασία του, από τη λειτουργικότητα, δηλαδή την αντίληψη του ατόμου ότι η απόδοσή του θα ανταμειφθεί και τέλος την προσδοκία, δηλαδή το αν θα πετύχει το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα συγκριτικά με την προσπάθειά του αποτέλεσμα (Πλατσίδου & Γωνίδα, 2005).

1.2.3. Η θεωρία των δυο παραγόντων

Ο Herzberg (1968) συνέδεσε την επαγγελματική ικανοποίηση με τα κίνητρα μέσω της δικής του θεωρίας, αυτής των δύο παραγόντων. Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή υπάρχουν δυο ομάδες παραγόντων για την επαγγελματική ικανοποίηση και την γενικότερη απόδοση του ατόμου στην εργασία. Η πρώτη ομάδα αναφέρεται στα κίνητρα και η δεύτερη στους παράγοντες υγιεινής.

Πιο αναλυτικά, τα κίνητρα αποτελούν τους ενδογενείς παράγοντες οι οποίοι όταν πληρούνται οδηγούν στην επαγγελματική ικανοποίηση. Από την άλλη, οι εξωγενείς παράγοντες, οι οποίοι είναι οι παράγοντες υγιεινής, όταν δεν πληρούνται, δημιουργούν δυσαρέσκεια στο άτομο. Η πρώτη ομάδα παραγόντων, τα κίνητρα, βρίσκονται κάτω από τον έλεγχο του ατόμου ενώ η δεύτερη ομάδα παραγόντων, οι παράγοντες υγιεινής, ελέγχονται από κάποιον προϊστάμενο και δεν εξαρτώνται από το άτομο. Μάλιστα, αναφέρεται πως η έλλειψη των εξωγενών παραγόντων δεν μπορεί να εξασφαλίσει επαγγελματική ικανοποίηση (Sachau, 2007).

1.2.4. Η θεωρία της ιεράρχησης των ανθρώπινων αναγκών

Η θεωρία του Maslow (1970) γνωστή και ως θεωρία ιεράρχησης των αναγκών, έχει ιδιαίτερη απήχηση στον εργασιακό χώρο και συνδέει την ικανοποίηση από την εργασία με την ικανοποίηση των πέντε αναγκών του ατόμου. Ιεραρχικά, διακρίνονται πέντε ομάδες ανθρώπινων αναγκών με πρώτη τις φυσιολογικές βιολογικές ανάγκες (τροφή, νερό, στέγη κλπ) καθώς αν δεν μπορούν να ικανοποιηθούν αυτές δεν μπορεί να κινηθεί στο επόμενο στάδιο δηλαδή στην ανάγκη για ασφάλεια και προστασία. Στο επόμενο στάδιο συγκαταλέγονται οι κοινωνικές ανάγκες όπως η αποδοχή, η αγάπη, η φιλία και γενικότερα η ανάγκη του ατόμου να ανήκει σε ένα κοινωνικό σύνολο έχοντας διαπροσωπικές σχέσεις. Ένα βήμα παραπέρα για τον Maslow, το άτομο έχει ανάγκη για εκτίμηση. Εκτίμηση τόσο από τους άλλους όσο και από τον ίδιο του τον εαυτό με σκοπό να φτάσει στο τελευταίο και πιο σημαντικό σκαλί των αναγκών, αυτό της αυτοπραγμάτωσης η οποία οδηγεί στην αυτοαντίληψη και την ανάπτυξη του ατόμου.

Με βάση όλα τα παραπάνω, τα άτομα εργάζονται επειδή θέλουν να ικανοποιήσουν τις ανάγκες και τις επιθυμίες τους. Έτσι λοιπόν η κάθε επιχείρηση ή υπηρεσία θα πρέπει να στρέψει το ενδιαφέρον της προς την κάλυψη αυτών των αναγκών αν θέλει να δημιουργηθούν κίνητρα στους εργαζομένους της. Η διαδικασία της ανθρώπινης συμπεριφοράς είναι ότι οι ανάγκες δημιουργούν επιθυμίες οι οποίες προκαλούν ένταση που με την σειρά της έχουν ως αποτέλεσμα την ικανοποίηση (Astrauskaite,, Vaitkevicius & Perminas, 2011).

1.3. Επιπτώσεις επαγγελματικής ικανοποίησης στην εργασιακή συμπεριφορά του ανθρώπου

Η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί αντικείμενο πολλών μελετών προκειμένου να ορίσουν οι ερευνητές το περιεχόμενο, τις διαστάσεις αλλά και τις επιδράσεις του συγκεκριμένου φαινομένου σε διάφορους εργασιακούς χώρους και σε ποικίλα επαγγέλματα (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001· Ζουρνατζή, Τσιγγίλης, Κουστέλιος & Πιντζοπούλου, 2006). Στις περισσότερες έρευνες συμμετέχουν διοικητικά στελέχη, εργαζόμενοι και υπάλληλοι που παρέχουν υπηρεσίες γραφείου και χειρωνακτικές υπηρεσίες (Ζουρνατζή κ.α., 2006).

Σε έρευνες για την εργασιακή συμπεριφορά, η επαγγελματική ικανοποίηση χρησιμοποιείται ως ανεξάρτητη μεταβλητή δηλαδή ως στάση που συντελεί στη διαμόρφωση ορισμένων άλλων συμπεριφορών ή στάσεων και επομένως αποτελεί προσδιοριστικό ή καθοριστικό παράγοντα ή αίτιο. Σε αυτή την περίπτωση ερευνάται πως επιδρά η επαγγελματική ικανοποίηση στη συμπεριφορά του ανθρώπου στο χώρο εργασίας, στην παραγωγικότητα και στην αποδοτικότητα στην εργασία, στις απουσίες και στην κινητικότητα του προσωπικού (Κάντας, 1998· Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001).

Η προσπάθεια να διερευνηθεί σε κάποιες άλλες έρευνες η επαγγελματική ικανοποίηση ως εξαρτημένη μεταβλητή, ως το αποτέλεσμα δηλαδή των διεργασιών και συνθηκών που επικρατούν στο χώρο εργασίας, δυσχεραίνεται από το γεγονός ότι δεν υπάρχει γενικά αποδεκτός ορισμός ή τρόπος μέτρησης της. Άλλοτε θεωρείται συνολική στάση που μπορεί να μετρηθεί και με μια απλή ερώτηση του τύπου «Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την εργασία σας;» και άλλοτε εξετάζονται μόνο μεμονωμένες όψεις της, με αποτέλεσμα μια γενικότερη ασάφεια, που ίσως έχει επίπτωση και στα αποτελέσματα των διαφόρων ερευνών (Κάντας, 2009).

1.3.1. Η παραγωγικότητα και η αποδοτικότητα

Το επίπεδο της παραγωγικότητας των εργαζομένων απασχολεί τις επιχειρήσεις γι' αυτό οι οργανωτικοί ψυχολόγοι έχουν καταβάλλει προσπάθειες για να διαπιστώσουν τη σχέση μεταξύ ικανοποίησης και παραγωγικότητας (Jewell & Siegall, 1990).

Ο ικανοποιημένος εργάτης δεν είναι απαραίτητα και παραγωγικός γιατί η παραγωγικότητα του ατόμου πολλές φορές σχετίζεται με εξωτερικούς προς το άτομο παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοσή του, όπως οι συνθήκες εργασίας, οι αμοιβές, η αναγνώριση (Κάντας, 1998· Greenberg & Baron, 2000).

Ο Locke (1984) θέλοντας να συσχετίσει την ικανοποίηση από το επάγγελμα και την παραγωγικότητα υποστήριξε ότι η σχέση ανάμεσα στην ικανοποίηση και στην παραγωγικότητα είναι αντίστροφη από αυτή που οι περισσότεροι υποθέτουν ότι υπάρχει. Είναι πολύ πιθανό, να μην είναι η ικανοποίηση που οδηγεί στην παραγωγικότητα αλλά η παραγωγικότητα, η επιτυχής δηλαδή απόδοση στη δουλειά, να οδηγεί στην ικανοποίηση, κάτι που είναι περισσότερο σύμφωνο με την αντίληψη που έχουμε για την ανθρώπινη φύση. Στη συνέχεια, η ικανοποίηση επιδρά στην

παραγωγικότητα με έμμεσο τρόπο, κυρίως δημιουργώντας στο άτομο αίσθημα ικανοποίησης (Κάντας, 1998).

Οι εργαζόμενοι σε κατώτερες στην ιεραρχία θέσεις σε έναν οργανισμό δεν έχουν ευκαιρίες για εκπλήρωση των αναγκών τους για αναγνώριση, αυτονομία, επίτευξη και προσωπική εξέλιξη (εσωτερικές αμοιβές). Τα ευρήματα από σχετικές έρευνες καταλήγουν στο ότι η εκπλήρωση εσωτερικών αναγκών οδηγεί στην ικανοποίηση που με τη σειρά της οδηγεί σε υψηλότερη απόδοση (Robbins, 2001). Αντίθετα έχει φανεί ότι η θετική συνάφεια μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και παραγωγικότητας είναι πιο ισχυρή σε άτομα σε διευθυντικές – διοικητικές θέσεις, στους ελεύθερους επαγγελματίες και στους εργαζόμενους που η δουλειά τους χαρακτηρίζεται από πολυπλοκότητα (Warr, 2005).

Αν και η ιδέα ότι ένας ικανοποιημένος εργάτης είναι και παραγωγικός είναι αρκετά ελκυστική, τα εμπειρικά δεδομένα είναι αρκετά ασαφή. Έρευνες δείχνουν ότι δεν υφίσταται καμία σχέση ανάμεσα στις δύο μεταβλητές (Jewell & Siegall, 1990), ενώ κάποιες άλλες δείχνουν ότι η συνάφεια μεταξύ τους, αν και θετική, είναι σημαντικά περιορισμένη (Spector, 2000· Krumm, 2001).

Την τελευταία δεκαετία, η βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας στην εργασία αποτελεί κατευθυντήρια γραμμή της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ζητήματα που σχετίζονται με τη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας στον εργασιακό χώρο, την καλύτερη οργάνωση της εργασίας και την εξισορρόπηση μεταξύ του επαγγελματικού και του ιδιωτικού βίου των εργαζομένων αποτελούν πρωταρχικό στόχο των κρατών – μελών (Ζουρνατζή και συν., 2006).

1.3.2. Οι απουσίες από το χώρο εργασίας

Ο δείκτης συνάφειας ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και τον αριθμό απουσιών από την εργασία (που ερμηνεύεται ως τάση φυγής από την εργασία) είναι αρνητικός. Αυτό σημαίνει ότι μεγαλύτερη ικανοποίηση οδηγεί σε λιγότερες απουσίες και αντίστροφα. Πρόβλημα στη μελέτη των απουσιών από τον εργασιακό χώρο αποτελεί ο χαρακτηρισμός τους ως αυθαίρετες απουσίες ή ως πραγματικά δικαιολογημένες (π.χ. λόγω ασθενειών, οικογενειακών προβλημάτων κ.α.), ενώ στην ουσία δεν είναι. Τα αίτια της αυθαίρετης απουσίας από την εργασία δεν πρέπει να αναζητηθούν στο ίδιο το άτομο και στο βαθμό ικανοποίησης που νιώθει αλλά σε κανονιστικά πρότυπα στο χώρο εργασίας (Κάντας, 1998).

Υπάρχουν λοιπόν οργανισμοί που έχει καλλιεργηθεί κουλτούρα απουσιών, δηλαδή η τυπική ή άτυπη παράδοση σε ότι αφορά το πόσο συχνά μπορεί να λείπει ο εργαζόμενος (Krumm, 2001). Ενώ υπάρχουν οργανισμοί που οι απουσίες αποδοκιμάζονται τόσο από τη διοίκηση όσο και από τους ίδιους τους εργαζόμενους και κατά συνέπεια αποφεύγονται. Δηλαδή τα αίτια της απουσίας του εργαζομένου από την εργασία του δε θα πρέπει απαραίτητα να αναζητούνται στον ίδιο και στο πόσο ικανοποιημένος ή όχι αισθάνεται, αλλά στο τι ισχύει στο συγκεκριμένο χώρο εργασίας και στην πολιτική του οργανισμού σχετικά με τις απουσίες (Κάντας, 1998· Robbins, 2001).

Πολλές έρευνες επιβεβαιώνουν τη σχέση ανάμεσα στο υψηλό επίπεδο απουσιών και στην τάση του εργαζομένου να παραιτηθεί, ενώ άλλες υποστηρίζουν ότι η υψηλή εργασιακή ικανοποίηση φαίνεται να συνεισφέρει στη μείωση του αριθμού των απουσιών (Krumm, 2001).

1.3.3. Η κινητικότητα του προσωπικού

Η σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και την αποχώρηση προσωπικού έχει αποδειχθεί ότι είναι ασθενής, πιθανόν επειδή στη σχέση υπεισέρχονται και η κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας. Σε περιόδους οικονομικής ανάκαμψης και χαμηλής ανεργίας γίνεται ισχυρότερη (Κάντας, 1998). Επομένως, ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που επηρεάζουν την απόφαση ενός εργαζομένου να μείνει ή να φύγει από μια δουλειά είναι οι γενικότερες συνθήκες που επικρατούν στην οικονομία, π.χ. εάν στην αγορά εργασίας υπάρχει κλίμα προσφοράς θέσεων με καλύτερη αμοιβή, καλύτερες συνθήκες εργασίας και πιο ενδιαφέρον περιεχόμενο εργασίας, είναι φυσικό ο εργαζόμενος να εξετάζει σοβαρά το ενδεχόμενο μετακίνησης από την παρούσα θέση του. Εάν όμως στην αγορά εργασίας δε διαφαίνονται εναλλακτικές λύσεις, ο εργαζόμενος ενδέχεται να παραμείνει στη θέση του, παρόλο που νιώθει δυσαρεστημένος (Krumm, 2001). Δηλαδή όσο πιο ψηλός είναι ο δείκτης της ανεργίας, τόσο πιο αδύναμη είναι η συνάφεια μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και κινητικότητας (Greenberg & Baron, 2000).

Επίσης, κατά τους Greenberg & Baron (2000) η σχέση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και τάσης για κινητικότητα του εργαζομένου, θεωρείται θετική, δηλαδή όσο πιο δυσαρεστημένος αισθάνεται ο εργαζόμενος από

την εργασία του, τόσο πιθανότερο είναι να σκέφτεται την παραίτηση και την αναζήτηση άλλης θέσης εργασίας.

Η ηλικία ενός εργαζομένου και τα χρόνια υπηρεσίας στον οργανισμό φαίνεται να είναι σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την κινητικότητα του εργαζομένου. Όσο περισσότερα είναι τα χρόνια υπηρεσίας του εργαζομένου στον οργανισμό, τόσο μειώνεται το ποσοστό κινητικότητας του ανεξαρτήτως επιπέδου ικανοποίησης του. Αυτό πιθανόν εξηγείται από το γεγονός ότι ο εργαζόμενος που υπηρετεί χρόνια στον οργανισμό, παρόλο που μπορεί να μην είναι ικανοποιημένος, νιώθει δεσμευμένος να συνεχίσει να εργάζεται εκεί, αλλά και πιθανόν γιατί αποθαρρύνεται στη σκέψη ότι θα τον προσλάβουν σε μια καινούρια δουλειά, σε παρόμοια θέση και με τις ίδιες αποδοχές. Επίσης, με τα χρόνια υπηρεσίας ο συγκεκριμένος εργαζόμενος έχει αποκομίσει σημαντική πείρα από τη συγκεκριμένη δουλειά με αποτέλεσμα να πιέζεται λιγότερο σε καθημερινή βάση και επομένως δε μπορεί να φανταστεί τον εαυτό του σε άλλη δουλειά από αυτή που έχει συνηθίσει (McKenna, 2000).

Οι εργαζόμενοι που έχουν θετική προδιάθεση για τη ζωή και είναι αισιόδοξοι, αποχωρούν με μεγαλύτερη ευκολία από τον οργανισμό όταν νιώθουν δυσαρεστημένοι, ενώ οι εργαζόμενοι, που είναι απαισιόδοξοι γενικά ως άτομα, παραμένουν συνήθως στον οργανισμό παρά τη δυσαρέσκεια που νιώθουν για τη συγκεκριμένη εργασία (McKenna, 2000).

Επίσης οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα που είναι ιδιαίτερα παραγωγικοί για έναν οργανισμό λαμβάνουν αμοιβές και αναγνώριση στην προσπάθεια του οργανισμού να τους κρατήσει. Το αντίθετο φυσικά συμβαίνει με τους εργαζόμενους που δεν είναι παραγωγικοί για τον οργανισμό και είναι λογικό, το επίπεδο ικανοποίησης τους από την εργασία πιθανόν να έπαιξε μεγαλύτερο ρόλο στην απόφαση τους να μείνουν ή όχι στον οργανισμό. Κατά συνέπεια στη σχέση μεταξύ ικανοποίησης και κινητικότητας του εργαζομένου υπεισέρχεται το επίπεδο απόδοσης του στην εργασία (Robbins, 2001).

Επομένως η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται άμεσα με σημαντικές πτυχές της εργασίας όπως η παραγωγικότητα, η μείωση λαθών στο χώρο της εργασίας, ο αριθμός των απουσιών και η πρόθεση των εργαζομένων να εγκαταλείψουν το χώρο εργασίας τους (Κάντας, 1998· Maghradi, 1999).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2°. ΕΜΠΕΙΡΙΚΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί μια δυναμική κατάσταση που εξαρτάται από επιμέρους στοιχεία. Γίνεται διαχωρισμός μεταξύ ενδογενούς και εξωγενούς ικανοποίησης. Η ενδογενής ικανοποίηση έχει να κάνει με το περιεχόμενο της εργασίας, ενώ η εξωγενής με το πλαίσιο στο οποίο διεξάγεται η εργασία, όπως συνθήκες εργασίας, αμοιβές, ωράριο και ασφάλεια.

Η εργασιακή ικανοποίηση εξετάζεται στη διεθνή βιβλιογραφία, κυρίως ως εξαρτημένη μεταβλητή, η οποία επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες, οι οποίοι χαρακτηρίζουν τον χώρο εργασίας και σχετίζονται είτε με το περιεχόμενο της εργασίας είτε με το πλαίσιο διεξαγωγής αυτής, είτε με παράγοντες ατομικούς και εσωγενείς. Οι πιο συνηθισμένοι τομείς της επαγγελματικής ικανοποίησης, οι οποίοι συναντώνται στη σχετική βιβλιογραφία είναι: η ικανοποίηση από την εταιρεία και τη διοίκηση της, η ικανοποίηση από τους προϊσταμένους, η ικανοποίηση από τους συναδέλφους, η ικανοποίηση από την αμοιβή, η ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας, η ικανοποίηση από το αντικείμενο της εργασίας και η ικανοποίηση από τις δυνατότητες προαγωγής και το status της εργασίας.

Ο Herzberg (1968) (θεωρία των δύο παραγόντων) απέδωσε την επαγγελματική ικανοποίηση σε εσωτερικούς παράγοντες τους οποίους περιέγραψε με τον όρο «παρακινητές». Πέντε είναι οι παράγοντες αυτοί κατά τον Herzberg οι οποίοι και αποτελούν τους παρακινητές δηλαδή τους παράγοντες η παρουσία των οποίων αυξάνει την επαγγελματική ικανοποίηση. Οι παράγοντες αυτοί είναι: η επίτευξη και η αναγνώριση του έργου, η εργασία αυτή καθαυτή, η υπευθυνότητα και η δυνατότητα ανέλιξης. Υπάρχουν όμως, κατά τον ίδιο και παράγοντες εξωτερικοί οι οποίοι, όταν απουσιάζουν αποτελούν πιθανότατα τις αιτίες πρόκλησης δυσαρέσκειας από την εργασία. Αυτοί οι παράγοντες είναι: οι αποδοχές, οι διαπροσωπικές σχέσεις, η πολιτική του οργανισμού και ο τρόπος διοίκησης, η εποπτεία και οι συνθήκες εργασίας.

Σύμφωνα με τον Antonίου (2009) η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να επηρεαστεί από μια σειρά παραγόντων που σχετίζονται με το αντικείμενο εργασίας,

δηλαδή με την πολυπλοκότητα του έργου, το βαθμό της φυσικής προσπάθειας, του κόπου και της αξίας που προσδίδει ο εργαζόμενος στο έργο του.

Σ' αυτό το σημείο επισημαίνεται η σημασία του κοινωνικού περιβάλλοντος, όπου συμπεριλαμβάνονται οι προϊστάμενοι και οι συνάδελφοι. Οι παράγοντες που συνεισφέρουν στη βίωση της επαγγελματικής ικανοποίησης σχετίζονται με: α) ύπαρξη κοινών αντιλήψεων ανάμεσα σε συναδέλφους και προϊσταμένους, β) κοινωνική υποστήριξη, που ενέχει στοιχεία φροντίδας και συμπάθειας και γ) βοήθεια που παρέχεται από συναδέλφους και προϊσταμένους, ώστε ο εργαζόμενος να ξεκαθαρίσει τους στόχους του και να λάβει τις σωστές αποφάσεις (Antoniou, 2009).

Σύμφωνα με τους Koustelios, Theodorakis & Goulimaris (2004) δύο από τα πιο συνηθισμένα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση είναι η σύγκρουση και η ασάφεια ρόλων. Οι κακής ποιότητας διαπροσωπικές σχέσεις στην εργασία που περιλαμβάνουν διαπληκτισμούς και διαμάχες σχετίζονται αρνητικά με την συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων.

Σε έρευνες παρατηρήθηκε επίσης ότι τα άτομα που ασκούν το ίδιο είδος εργασίας σε παρόμοιες εργασιακές συνθήκες δεν παρουσιάζουν τον ίδιο βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης (Spector, 2000). Όμως ένα εγκάρδιο περιβάλλον και η σωστή λειτουργία των συνδεδεμένων υπηρεσιών αποτελούν ισχυρό παράγοντα επαγγελματικής ικανοποίησης (Madaan, 2008).

Οι εξωγενείς παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης αναφέρονται στο γενικότερο πλαίσιο άσκησης της εργασίας και περιλαμβάνει στοιχεία όπως: οι εργασιακές συνθήκες, το ωράριο, οι οικονομικές απολαβές, η ασφάλεια, η ηγεσία, η εποπτεία από τον προϊστάμενο, οι διαπροσωπικές σχέσεις, κ.α. Το φυσικό περιβάλλον δεν είναι ήσσονος σημασίας για τον εργαζόμενο. Οι ακραίες συνθήκες εργασίας (φωτισμός, θερμοκρασία, έλλειψη οξυγόνου, θόρυβος) επιδρούν τόσο στην ψυχολογία όσο και στην επίδοση του εργαζομένου (Antoniou, 2009).

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

2.1 Εργασιακή ικανοποίηση και προσωπικές συσχετίσεις

Ένα από τα επιχειρήματα που αμφισβητεί τις θεωρίες της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι ότι δεν λαμβάνουν αρκετά υπόψη τους τις ατομικές διαφορές των ανθρώπων. Αυτό που ζητείται από μια ομάδα ανθρώπων σχετικά με την εργασία είναι συνήθως διαφορετικό από αυτό, το οποίο ζητείται από άλλη ομάδα (Oshagbemi, 2003). Έτσι, οι προσωπικές συσχετίσεις της εργασιακής ικανοποίησης έχουν προκαλέσει τα τελευταία χρόνια το ενδιαφέρον αρκετών ερευνητών και υποστηρίζεται ότι τα προσωπικά χαρακτηριστικά επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση και αποτελούν προγνωστικούς παράγοντες γι' αυτήν. Ένας μεγάλος αριθμός ερευνητών έχουν χρησιμοποιήσει συνδυασμούς μεταβλητών, όπως για παράδειγμα το φύλο, την ακαδημαϊκή βαθμίδα, την ηλικία, κλπ., προκειμένου να μελετήσουν την επίδραση τους στην εργασιακή ικανοποίηση.

2.1.1. Φύλο και εργασιακή ικανοποίηση

Αναφορικά με το φύλο και την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων, σε αρκετές μελέτες δεν έχουν εντοπιστεί στατιστικά σημαντικές διαφορές, ιδιαίτερα όταν ένας αριθμός άλλων μεταβλητών ελέγχεται στατιστικά, όπως για παράδειγμα η αμοιβή, οι ευκαιρίες προαγωγής κλπ. (Oshagbemi, 2003). Τα αποτελέσματα των ερευνών είναι αντιφατικά και παρουσιάζουν άλλοτε τις γυναίκες να είναι περισσότερο ικανοποιημένες επαγγελματικά και άλλοτε το αντίθετο. Γενικότερα, οι μελετητές υποστηρίζουν ότι δεν είναι το φύλο των εργαζομένων που σχετίζεται με την επαγγελματική ικανοποίηση, αλλά μια ομάδα παραγόντων που διαφοροποιείται με το φύλο (Πετρίλη, 2007).

Σύμφωνα με τους Sabharwal & Corley (2009), ένας πιθανός λόγος, για τον οποίο παρουσιάζονται οι διαφορές ως προς το φύλο στην εργασιακή ικανοποίηση είναι ότι οι γυναίκες δίνουν μεγαλύτερη έμφαση σε εργασιακούς παράγοντες, όπως είναι, για παράδειγμα, τα αισθήματα επίτευξης, αναγνώρισης και αυτονομίας, οι οποίοι μπορεί να οδηγήσουν σε υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης όταν συγκρίνονται με τους άνδρες, οι οποίοι δίνουν μεγαλύτερη αξία σε παράγοντες της εργασίας, όπως είναι για παράδειγμα οι αποδοχές και η εργασιακή ασφάλεια.

Υπάρχουν ενδείξεις ότι οι γυναίκες ενδιαφέρονται για διαφορετικά εργασιακά θέματα από τους άνδρες. Πηγές ικανοποίησης για τις γυναίκες μπορεί να είναι οι διαπροσωπικές σχέσεις, οι άνετες συνθήκες εργασίας, ο δίκαιος προϊστάμενος ή το αληθινό ενδιαφέρον για την εργασία τους. Πηγές ικανοποίησης για τους άνδρες μπορεί να είναι η σταθερή δουλειά ή η δυνατότητα προβολής του εαυτού τους. Οι διαφορετικές πηγές ικανοποίησης για τις γυναίκες εξαρτώνται από το αν μια γυναίκα έχει επιλέξει να σταδιοδρομήσει επαγγελματικά ή απλά αν εργάζεται για να συνεισφέρει στο οικογενειακό εισόδημα, δηλαδή το διαφορετικό κίνητρο εισόδου (Schultz & Schultz, 1994).

Ο Oshagbemi (2003), στην προσπάθεια του να ερμηνεύσει τις διαφορές ως προς το φύλο αναφέρει ότι, οι άντρες και οι γυναίκες μπορεί να χρησιμοποιούν διαφορετικά ποιοτικά κριτήρια κατά την αξιολόγηση της εργασίας τους. Από αυτή την άποψη, η εργασιακή ικανοποίηση θεωρείται μια συναισθηματική αντίδραση στην αλληλεπίδραση των εργασιακών ανταμοιβών και των εργασιακών αξιών. Όσο μεγαλύτερη είναι η αντιληπτή αντιστοιχία ανάμεσα στις αμοιβές και τις αξίες, τόσο μεγαλύτερη είναι η εργασιακή ικανοποίηση ενώ αντίθετα όσο μεγαλύτερη είναι η αντιληπτή διαφορά, τόσο μικρότερη είναι η ικανοποίηση.

Από την άλλη πλευρά, άλλες μελέτες δεν διαπιστώνουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ του φύλου και της επαγγελματικής ικανοποίησης. Οι Nestor & Leary (2000), δεν βρήκαν κάποια σημαντική σχέση μεταξύ των μεταβλητών της ικανοποίησης από την εργασία και της συνολικής ικανοποίησης. Σημαντικές διαφορές, επίσης, μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν βρέθηκαν και στην μελέτη των (Platsidou & Diamantopoulou, 2009).

2.1.2. Ηλικία και εργασιακή ικανοποίηση

Η ηλικία των εργαζομένων και η σχέση της με την εργασιακή ικανοποίηση έχει μελετηθεί αρκετά από τους ερευνητές. Οι περισσότερες από τις μελέτες αυτές, καταλήγουν στο ότι υπάρχει κάποια συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων και η σχέση μεταξύ των δυο αυτών μεταβλητών είναι γραμμική (Oshagbemi, 2003). Συγκεκριμένα, οι σχετικές έρευνες έχουν δείξει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση τείνει να μειώνεται στη διάρκεια των

πρώτων χρόνων της απασχόλησης, αγγίζοντας το χαμηλότερο σημείο γύρω στις ηλικίες 26 – 31. Από το σημείο αυτό και μετά η εργασιακή ικανοποίηση φαίνεται να αυξάνεται με σταθερό ρυθμό σε σχέση με την ηλικία (Πετρίλη, 2007).

Οι νεότεροι εργαζόμενοι αναφέρουν μικρότερη ικανοποίηση. Η δυσαρέσκεια τους οφείλεται στο γεγονός ότι η νέα γενιά θεωρεί την εργασία ως μέσο για την εκπλήρωση των προσωπικών της στόχων. Έτσι, όταν ένας νέος εργάζεται για πρώτη φορά και συνειδητοποιεί την ασυμφωνία που υπάρχει μεταξύ των ιδανικών του και της πραγματικότητας, βιώνει απογοήτευση και δυσαρέσκεια. Όντας πιο δυσαρεστημένοι οι νεότεροι σε ηλικία, εγκαταλείπουν συχνότερα τον εργασιακό τους χώρο και βρίσκονται σε αναζήτηση εργασίας (Schultz & Schultz, 1994).

Οι Siassi et al. (1975), ανέφεραν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης στους εργαζομένους άνω των 40 ετών, σε σχέση με τους εργαζόμενους κάτω των 40, ανεξάρτητα από τα έτη υπηρεσίας τους. Οι ερευνητές, αιτιολόγησαν το αποτέλεσμα αυτό, υποστηρίζοντας ότι η αύξηση της ηλικίας συνοδεύεται και από αύξηση άλλων προσωπικών χαρακτηριστικών, όπως για παράδειγμα της αυτοπεποίθησης (Oshagbemi, 2003).

Αντίθετα, σε μία εμπειρική μελέτη των Luthans & Thomas (1989), διαπιστώθηκε ότι η σχέση μεταξύ ηλικίας και επαγγελματικής ικανοποίησης δεν είναι γραμμική αλλά καμπυλόγραμμη, με τους εργαζομένους μετά τα 40 να παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία. Σε παρόμοια αποτελέσματα κατέληξαν και οι Clark et al. (1996) στην έρευνα που πραγματοποίησαν με ένα μεγάλο δείγμα στη Βρετανία.

Από τα παραπάνω, γίνεται κατανοητό ότι υπάρχουν αρκετά εμπειρικά δεδομένα που υποστηρίζουν την ύπαρξη σημαντικής σχέσης μεταξύ της ηλικίας των εργαζομένων και της εργασιακής ικανοποίησης. Ωστόσο, η φύση αυτής της σχέσης παραμένει ασαφής, λόγω του ότι τα αποτελέσματα που προκύπτουν από τις εμπειρικές διερευνήσεις είναι ίσως σε ένα βαθμό μια συνάρτηση της επαγγελματικής ομάδας που εξετάζετε.

2.1.3. Ακαδημαϊκή βαθμίδα και εργασιακή ικανοποίηση

Ο όρος «ακαδημαϊκή βαθμίδα», αναφέρεται στην θέση εργασίας (job status) ενός ατόμου σε μια οργάνωση και δείχνει το επίπεδο απασχόλησης ενός εργαζομένου ή την αρχαιότητα του σε μια συγκεκριμένη επαγγελματική ταξινόμηση (Oshagbemi, 2003).

Σύμφωνα με τον Oshagbemi (2003), οι ερευνητικές μελέτες, οι οποίες διερευνούν κατά πόσο η εργασιακή ικανοποίηση αυξάνεται με την υψηλότερη ακαδημαϊκή βαθμίδα είναι σχετικά λίγες. Στην έρευνα τους, οι Near et al., (1978), εξετάζοντας τη σχέση μεταξύ της ηλικίας, της ακαδημαϊκής βαθμίδας και της συνολικής ικανοποίησης, διαπίστωσαν ότι οι ισχυρότεροι προάγγελοι της εργασιακής ικανοποίησης ήταν ο ακαδημαϊκός βαθμός και η ηλικία των πανεπιστημιακών καθηγητών. Στο ίδιο συμπέρασμα για την σημασία της ακαδημαϊκής βαθμίδας κατέληξαν οι έρευνες των Miles et al., (1996) και του Oshagbemi (1997), ο οποίος διαπίστωσε ότι η συνολική εργασιακή ικανοποίηση αυξάνεται προοδευτικά με τον ακαδημαϊκό βαθμό και συγκεκριμένα ότι οι καθηγητές εκφράζουν μεγαλύτερη ικανοποίηση, όταν συγκρίνονται με τους συναδέλφους τους. Σε έρευνα των Platsidou & Diamantopoulou (2009), η ακαδημαϊκή βαθμίδα δεν διαπιστώθηκε να έχει σημαντική επίδραση στην επαγγελματική ικανοποίηση.

2.1.4. Έτη προϋπηρεσίας και εργασιακή ικανοποίηση

Στην έρευνα τους, που πραγματοποιήθηκε σε πανεπιστήμιο της Δυτικής Βιρτζίνια, οι Nestor & Leary (2000), διαπίστωσαν ότι δεν υπήρχε στατιστικά σημαντική σχέση αναφορικά με τη σχέση μεταξύ των ετών υπηρεσίας και της ικανοποίησης από την εργασία. Περαιτέρω ανάλυση, ωστόσο, των δεδομένων έδειξε ότι τα έτη υπηρεσίας στο ίδιο πανεπιστήμιο ήταν στατιστικά σημαντικά καθώς σχετίστηκαν με την συνολική επαγγελματική ικανοποίηση. Οι πρόσθετες αναλύσεις των δεδομένων οδήγησαν στο συμπέρασμα ότι οι καθηγητές ήταν συνολικά σημαντικά πιο ικανοποιημένοι από την εργασία τους, όσο περισσότερο χρόνο εργάζονταν στο πανεπιστήμιο αυτό.

Όσο αφορά στη σχέση μεταξύ της προϋπηρεσίας και της επαγγελματικής εξουθένωσης οι ενδείξεις είναι αντιφατικές. Από τη μία, υπάρχουν κάποιοι οι οποίοι έχουν βρει μια αρνητική σχέση μεταξύ των ετών διδασκαλίας και της ικανοποίησης και από την άλλη έχει βρεθεί μια θετική σχέση (Reilly, Dhingra & Boduszek, 2013). Σε μελέτη του, ο Demirtas (2010), παρατήρησε πως το υψηλότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης υπήρχε σε εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία έως 10 χρόνια.

Τα ευρήματα αυτά υποστηρίζουν την άποψη ότι οι εργαζόμενοι, οι οποίοι υπηρετούν για μεγάλη σειρά ετών στην ίδια επιχείρηση ή οργανισμό, αποκτούν ένα ισχυρό συναισθηματικό δεσμό με την οργάνωση και συνδέουν την ανάπτυξη της με τη δική τους επιβίωση και ανάπτυξη (Φαναριώτης, 1997). Για το λόγο αυτό είναι πιθανό, οι εργαζόμενοι που απασχολούνται πολλά χρόνια στην ίδια επιχείρηση να παρουσιάζουν μεγαλύτερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με εκείνους που απασχολούνται λιγότερα χρόνια.

2.1.5. Μονιμότητα και εργασιακή ικανοποίηση

Μεγάλο μέρος της βιβλιογραφίας υποστηρίζει ότι υπάρχει σημαντική θετική σχέση μεταξύ της μονιμότητας και της επαγγελματικής ικανοποίησης των ακαδημαϊκών με το καθεστώς της μονιμότητας να αποτελεί προγνωστικό παράγοντα της ικανοποίησης από την εργασία (Oshagbemi, 2003).

Οι Nestor & Leary (2000), επίσης σε μια μελέτη τους επιχείρησαν να αναλύσουν τον ρόλο της μονιμότητας και της μη μονιμότητας σε ένα πανεπιστήμιο της Δυτικής Βιρτζίνια και τη σχέση τους με την εργασιακή ικανοποίηση. Τα ευρήματα της έρευνας έδειξαν ότι δεν υπήρχε σημαντική σχέση μεταξύ των μεταβλητών της μονιμότητας ή μη και της συνολικής ικανοποίησης. Τα αποτελέσματα αυτά επομένως δεν τεκμηριώνουν τον ισχυρισμό ότι το καθεστώς της μονιμότητας επιδρά θετικά στην εργασιακή ικανοποίηση του ακαδημαϊκού προσωπικού.

2.1.6. Μορφωτικό επίπεδο και εργασιακή ικανοποίηση

Υπάρχει σχετικά μικρή βιβλιογραφία σχετικά με την επίδραση του επιστημονικού πεδίου στην εργασιακή ικανοποίηση. Οι περισσότερες μελέτες που έχουν συμπεριλάβει τον επιστημονικό κλάδο, ως μια ερμηνευτική μεταβλητή, δεν διαπίστωσαν ότι οι διαφορές στον επιστημονικό κλάδο, επηρεάζουν σημαντικά τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης (Sabharwal & Corley, 2009).

Ένας μεγάλος αριθμός ερευνών έχει δείξει ότι άτομα υψηλότερου μορφωτικού επιπέδου αναφέρουν γενικά μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση από άτομα με χαμηλότερο επίπεδο μόρφωσης. Πιθανή εξήγηση είναι, ότι η ανώτερη μόρφωση δίνει δυνατότητα στα άτομα να έχουν δουλειές με περισσότερες προκλήσεις και αυτονομία, γεγονός που τους βοηθά να ικανοποιήσουν τις ανάγκες για ανάπτυξη. Άλλες έρευνες υποστηρίζουν ότι η σχέση του μορφωτικού επιπέδου επιδρά αρνητικά στην επαγγελματική ικανοποίηση αφού τα άτομα με υψηλότερο επίπεδο μόρφωση είναι πιθανότερο να αισθάνονται δυσαρεστημένοι από τη δουλειά τους (Schultz & Schultz, 1994).

Σύμφωνα με την Hagedorn (2000), οι διαφορές που παρουσιάζονται ανάμεσα στους κλάδους είναι παρόμοιες με τις διαφορές του φύλου και τις εθνικές διαφορές, επειδή οι ομάδες, οι οποίες είναι όμοιες μοιράζονται κοινά χαρακτηριστικά και κοινή κουλτούρα. Επομένως, μια βαθύτερη κατανόηση των ομοιοτήτων και των διαφορών μεταξύ των διαφόρων επιστημονικών κλάδων είναι πιθανό να βοηθήσει στον προσδιορισμό εκείνων των παραγόντων, οι οποίοι οδηγούν σε αυξημένα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης των πανεπιστημιακών εντός και μεταξύ των διαφόρων επιστημονικών κλάδων (Savharwal & Corley, 2009).

Οι περισσότερες μελέτες, οι οποίες χρησιμοποιούν ως μεταβλητή τον επιστημονικό κλάδο έχουν εστιαστεί κυρίως στις φυσικές επιστήμες και στα πεδία της μηχανολογίας. Οι Ward & Stoane (2000), παρατήρησαν ότι οι μηχανικοί πανεπιστημιακοί εξέφρασαν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την αμοιβή τους, όταν συγκρίνονται με επιστήμονες, κοινωνικούς επιστήμονες, γιατρούς και καλλιτέχνες πανεπιστημιακούς (Savharwal & Corley, 2009).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

3.1. Στόχοι της έρευνας & ερευνητικά ερωτήματα

Η παρούσα έρευνα έχει διπλό στόχο: από τη μια, να διερευνήσει τους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση όλων των εργαζομένων των παιδικών σταθμών των Δήμων Φλώρινας και Εορδαίας (προϊστάμενοι, νηπιαγωγοί, βρεφονηπιοκόμοι, βοηθοί βρεφονηπιοκόμων, μάγειρες/σες, υπάλληλοι καθαριότητας), και από την άλλη να διερευνήσει τις διαφορές μεταξύ των απόψεων των εργαζομένων αναφορικά με το βαθμό ικανοποίησης τους βάσει διαφόρων χαρακτηριστικών, π.χ. ειδικότητας, χρηματικών απολαβών, χρόνια υπηρεσίας, κ.α.

Με βάση τον προαναφερθέντα σκοπό της έρευνας, αλλά και με βάση τη βιβλιογραφική ανασκόπηση που προηγήθηκε, τα ερευνητικά ερωτήματα είναι:

1. Ποιοι είναι οι παράγοντες εκείνοι που συνδέονται με την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων των Παιδικών σταθμών;
2. Ποιες είναι οι διαφορές μεταξύ των απόψεων των εργαζομένων αναφορικά με το βαθμό ικανοποίησης τους βάσει διαφόρων χαρακτηριστικών, π.χ. ειδικότητας, χρηματικών απολαβών, χρόνια υπηρεσίας, κ.α.

3.2. Δείγμα της έρευνας

Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 70 εργαζόμενους όλων των ειδικοτήτων (προϊστάμενοι, νηπιαγωγοί, βρεφονηπιοκόμοι, βοηθοί βρεφονηπιοκόμων, μάγειρες/σες, υπάλληλοι καθαριότητας) που υπηρετούν στους παιδικούς σταθμούς των Δήμων Φλώρινας και Εορδαίας. Για την επιλογή του δείγματος χρησιμοποιήθηκε η δειγματοληψία ευκολίας, η οποία αφορά την επιλογή των πλησιέστερων και πιο εύκαιρων ατόμων και τα ερωτηματολόγια διανέμονται με γνώμονα την εύκολη και γρήγορη πρόσβαση του ερευνητή. Τα ερωτηματολόγια δόθηκαν ιδιοχείρως από την ερευνήτρια, τα οποία συμπληρώθηκαν παρουσία της, γιατί έτσι παρέχεται η δυνατότητα διευκρινήσεων στους εργαζόμενους των παιδικών σταθμών με αποτέλεσμα να είναι εγκυρότερες οι απαντήσεις τους (Παρασκευόπουλος, 1990). Στη συνέχεια επιλέχθηκαν 17 εργαζόμενοι από τους 70 που συμπλήρωσαν το

ερωτηματολόγιο και πραγματοποιήθηκαν οι ημιδομημένες συνεντεύξεις, με κριτήριο την συμμετοχή όλων των ειδικοτήτων.

3.3. Εργαλεία Συλλογής δεδομένων

Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε η μικτή μεθοδολογία έρευνας μέσω ερωτηματολογίου και ημι-δομημένων συνεντεύξεων. Αρχικά χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο ως ερευνητικό μέσο καθώς δίνει τη δυνατότητα συλλογής απόψεων των ερωτηθέντων που μπορούν να ποσοτικοποιηθούν (Tharenou, et. al., 2007:102) και μπορεί να συλλέξει πληροφορίες από πολλά άτομα ταυτόχρονα, ανεξάρτητα από τη γεωγραφική τους διασπορά (Brewerton & Millward, 2001:99).

Η σύνταξη του ερωτηματολογίου έγινε σύμφωνα με όσα έχουν αναπτυχθεί στο θεωρητικό υπόβαθρο της παρούσας εργασίας. Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε από την ερευνήτρια, βασίστηκε σε ανάλογες έρευνες που πραγματοποιήθηκαν σε άλλους δημόσιους οργανισμούς και προσαρμόστηκε ειδικά για τις ανάγκες της παρούσας. Ιδιαίτερα σε ότι αφορά την επαγγελματική ικανοποίηση χρησιμοποιήθηκαν ερωτήσεις από το ερωτηματολόγιο εργασιακής ικανοποίησης των Παπάνη – Ρόντου (2005).

Το ερωτηματολόγιο πιο συγκεκριμένα δομήθηκε με τη μορφή κλειστών ερωτήσεων αλλά και με ανοιχτού τύπου ερωτήσεις, ώστε να δοθεί η δυνατότητα στον/στην ερωτώμενο/η να εκφέρει ελεύθερα τη γνώμη του/της αλλά και προκειμένου να έχουμε επαρκή δεδομένα για ποιοτική (πλέον της ποσοτικής) ανάλυση. Περιείχε ερωτήσεις που αφορούσαν ατομικά, οικογενειακά και επαγγελματικής σταδιοδρομίας στοιχεία (δημογραφικά). Το ερωτηματολόγιο αναπτύχθηκε ως προς συγκεκριμένους θεματικούς άξονες, προκειμένου να αποτυπωθεί ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων ως προς τις συνθήκες εργασίας, που αφορούσαν: α) την κτιριακή και την υλικοτεχνική υποδομή δηλ. την κατάσταση των κτιρίων που στεγάζονται οι παιδικοί σταθμοί, οι αίθουσες, οι χώροι διεξαγωγής άλλων δραστηριοτήτων (π.χ. αίθουσα κουκλοθέατρου), τα μέσα διδασκαλίας, οι χώροι του γραφείου της προϊσταμένης, η τραπεζαρία, κ.ά., (ερωτήσεις A1-A6), β) τη διοικητική οργάνωση του παιδικού σταθμού (ερωτήσεις B1- B3), γ) τις σχέσεις των εργαζομένων με τους προϊσταμένους, την κατανομή των ευθυνών και τη δυνατότητα συμμετοχής τους στη λήψη αποφάσεων στο παιδικό

σταθμό (ερωτήσεις Γ1-Γ6), δ) το σχολικό κλίμα και τις σχέσεις του προσωπικού μεταξύ τους, (ερωτήσεις Δ1-Δ9), ε) τις σχέσεις του προσωπικού με τα προνήπια και τους γονείς των προνηπίων (ερωτήσεις Ε1-Ε3), στ) το μισθό και τα προνόμια (ερωτήσεις ΣΤ1-ΣΤ6), και ζ) την επαγγελματική τους ανάπτυξη (ερωτήσεις Ζ1-Ζ2). Σε όλες τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου οι απαντήσεις ακολουθούν την κλίμακα Likert. Πιο συγκεκριμένα, οι απαντήσεις είναι «Καθόλου», «Ελάχιστα», «Αρκετά», «Πολύ», και «Πάρα πολύ».

Μετά την διανομή και συλλογή των ερωτηματολογίων ακολούθησε η κωδικοποίηση και εισαγωγή των στοιχείων στο πρόγραμμα λογιστικών φύλλων Microsoft Office Excel. Στη συνέχεια, έγινε η εισαγωγή τους στο στατιστικό πρόγραμμα ανάλυσης δεδομένων SPSS (Statistical Package for Social Sciences). Για την ανάλυση των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα, χρησιμοποιήθηκε η απλή μη συσχετισμένη Ανάλυση Διακύμανσης (ANOVA). Το συγκεκριμένο εργαλείο, διευκρινίζει εάν δύο ή περισσότερες ομάδες τιμών έχουν πολύ διαφορετικούς μέσους όρους. Οι απαντήσεις προέρχονται από διαφορετικά άτομα και τα υποσύνολα μπορεί να έχουν διαφορετικό αριθμό ατόμων.

Στην Κωδικοποίηση των απαντήσεων, ακολούθηθηκε η εξής διαδικασία:

- Το Ποτέ βαθμολογήθηκε με -1
- Το Σπάνια με -0,5
- Το Μερικές φορές με 0
- Το Συχνά με +0,5
- Το Πολύ Συχνά με +1

Για τη συλλογή των δεδομένων στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε επίσης και η **ημιδομημένη συνέντευξη** ως μια πρακτική για να γνωρίσει η ερευνήτρια τις οπτικές των εργαζομένων σχετικά με την επαγγελματική τους ικανοποίηση. Η συνέντευξη έχει οριστεί ως συζήτηση δύο ατόμων με σαφή σκοπό την απόκτηση σχετικών με την έρευνα πληροφοριών. Επικεντρώνεται σε περιεχόμενο καθορισμένο από τους στόχους της έρευνας και έχει σκοπό την καλύτερη κατανόηση της κατάστασης (Cohen & Manion, 2008). Επιπλέον η συνέντευξη, ως εργαλείο της ποιοτικής έρευνας, παρέχει την απαραίτητη ευελιξία κινήσεων στον ερευνητή, ενώ προσδίδει στον συνεντευξιαζόμενο την αίσθηση της οικειότητας και της αμεσότητας (King, 1999).

Η ερευνητική συνέντευξη εξυπηρετεί τρεις σκοπούς σύμφωνα με την περιγραφή του Tuckman: Πρώτον, μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως βασικό μέσο συλλογής πληροφοριών που έχουν άμεση σχέση με τους στόχους της έρευνας. Επίσης, μπορείς να κατανοήσεις τι γνωρίζει (γνώσεις ή πληροφορίες), τι του αρέσει και τι όχι (αξίες και προτιμήσεις) και τι πιστεύει (στάσεις και πεποιθήσεις). Δεύτερον, η συνέντευξη μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να ελέγξουμε υποθέσεις ή για να διατυπώσουμε νέες, ή ως ένας επεξηγηματικός μηχανισμός για να αναγνωριστούν οι μεταβλητές και οι σχέσεις τους. Τρίτον, η συνέντευξη μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε συνδυασμό με άλλες μεθόδους κατά τη διεξαγωγή μιας έρευνας (Tuckman, 1972, οπ. αναφ. στο Cohen, Manion, & Morrison, 2007:451-452).

Η συνέντευξη αναπτύχθηκε ως προς συγκεκριμένους θεματικούς άξονες, προκειμένου να αποτυπωθεί ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων ως προς τις συνθήκες εργασίας που αφορούσαν:

- α) την κτιριακή και την υλικοτεχνική υποδομή δηλ. κατάσταση του κτιρίου που στεγάζεται ο παιδικός σταθμός, τις αίθουσες, τους χώρους διεξαγωγής άλλων δραστηριοτήτων (π.χ. αίθουσα κουκλοθέατρου), τα μέσα διδασκαλίας, το χώρο του γραφείου της προϊσταμένης, τη τραπεζαρία, κ.ά. ,
- β) τις σχέσεις των εργαζομένων με τους/τις προϊσταμένους που αφορά στην αναγνώριση της δουλειάς τους, την κατανομή των ευθυνών και τη δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων
- γ) το σχολικό κλίμα και τις διαπροσωπικές σχέσεις,
- δ) τις σχέσεις με τα προνήπια και τους γονείς
- ε) την επαγγελματική ανάπτυξη και
- στ) το μισθό και τα προνόμια

3.4. Διαδικασία έρευνας

Η έρευνα που εκπονήθηκε για τη συλλογή τόσο των ποσοτικών όσο και των ποιοτικών δεδομένων ξεκίνησε τον Οκτώβριο του 2018 έως τον Δεκέμβριο του ίδιου

έτους. Για την διεξαγωγή της έχουν ληφθεί 17 συνεντεύξεις και 70 ερωτηματολόγια από εργαζόμενους στους παιδικούς σταθμούς των Δήμων Φλώρινας και Εορδαίας.

Όσο αφορά τις συνεντεύξεις αρχικά ετοιμάστηκε μια λίστα 26 ερωτήσεων ή ζητημάτων. Κατά την διεξαγωγή των εξατομικευμένων συνεντεύξεων αναφερόταν η θεματική και ο σκοπός της έρευνας καθώς και το πλαίσιο στο οποίο διεξάγεται η έρευνα (πλαίσιο εκπόνησης διπλωματικής εργασίας) και αναφερόταν ο λόγος για τον οποίο επιλέχτηκαν ως πληροφορητές. Βεβαιώθηκε η ανωνυμία για να διασφαλιστεί η εμπιστευτικότητα. Ζητήθηκε άδεια για να μαγνητοφωνηθούν οι συνεντεύξεις και εξηγήθηκε ότι ο λόγος είναι πρακτικός (αδυναμία να κρατηθούν τόσο γρήγορα σημειώσεις). Ο χρόνος διεξαγωγής της κάθε εξατομικευμένης συνέντευξης κυμαίνεται ανάμεσα στα είκοσι με τριάντα λεπτά, αλλά μερικές φορές ξεπερνούσαν το τριαντάλεπτο, καθώς οι συνεντευξιαζόμενοι είχαν να καταθέσουν πολλά στοιχεία και απόψεις πάνω στο ζήτημα της επαγγελματικής τους ικανοποίησης. Η ημέρα και η ώρα είχε προκαθοριστεί από πριν μέσα από την επικοινωνία της ερευνήτριας με τον υποψήφιο συμμετέχοντα, επικοινωνία κατά την οποία ο τελευταίος είχε ενημερωθεί για το θέμα και το σκοπό της. Ως προς το χώρο λήψης των συνεντεύξεων, αυτές πραγματοποιήθηκαν στους παιδικούς σταθμούς όπου υπηρετούν οι υπό μελέτη εργαζόμενοι. Ο οδηγός συνεντεύξεων ετοιμάστηκε προκαταβολικά για να διασφαλιστεί ότι όλα τα αναγκαία θέματα και οι ερωτήσεις έχουν περιληφθεί. Όλα τα άτομα που συμμετείχαν στις συνεντεύξεις απάντησαν στις ίδιες βασικές ερωτήσεις με την ίδια σειρά, αυξάνοντας κατ' αυτόν τον τρόπο τη συγκρισιμότητα των απαντήσεων. Η συνέντευξη αναπτύχθηκε ως προς συγκεκριμένους θεματικούς άξονες, προκειμένου να αποτυπωθεί ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων ως προς τις συνθήκες εργασίας. Μετά από κάθε συνέντευξη επήλθε η απομαγνητοφώνηση της, η κωδικοποίηση της και η εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων.

Όσο αφορά τη διανομή και τη συλλογή των ερωτηματολογίων έγινε από την ίδια την ερευνήτρια στους χώρους των παιδικών σταθμών. Στους ερωτώμενους τονίστηκε η σημαντικότητα της συμμετοχής τους στην συγκεκριμένη έρευνα και δηλώθηκε η ελεύθερη και αβίαστη συγκατάθεσή τους για τη συμμετοχή στην έρευνα, ενώ τονίστηκε και η διαφύλαξη της ανωνυμίας τους, ώστε να επιτευχθεί η αύξηση του ποσοστού συμμετοχής, αλλά και ειλικρίνειας στις απαντήσεις. Επίσης, τονίστηκε προφορικά και γραπτά, ότι τα δεδομένα, που θα συγκεντρωθούν, θα αξιοποιηθούν

αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς, ενώ δόθηκε η δυνατότητα στους ερωτώμενους να ενημερωθούν αν επιθυμούν για τα αποτελέσματα της έρευνας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΟΣΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ

Για τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης και επεξεργασίας των δεδομένων της έρευνας χρησιμοποιήθηκαν μέθοδοι της περιγραφικής στατιστικής για την παρουσίαση και περιγραφή των αριθμητικών δεδομένων αφενός και αφετέρου μέθοδοι της επαγωγικής στατιστικής. Η περιγραφική ανάλυση αφορά τον υπολογισμό των μέσων όρων (M) και των τυπικών αποκλίσεων (SD) των μεταβλητών, ενώ η επαγωγική ανάλυση αφορά τον έλεγχο της στατιστικής σημαντικότητας και των συσχετίσεων των δημογραφικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων στους παιδικούς σταθμούς με τις υπόλοιπες μεταβλητές του ερωτηματολογίου.

4.1. Περιγραφική ανάλυση

4.1. 1. Ατομικά & οικογενειακά χαρακτηριστικά

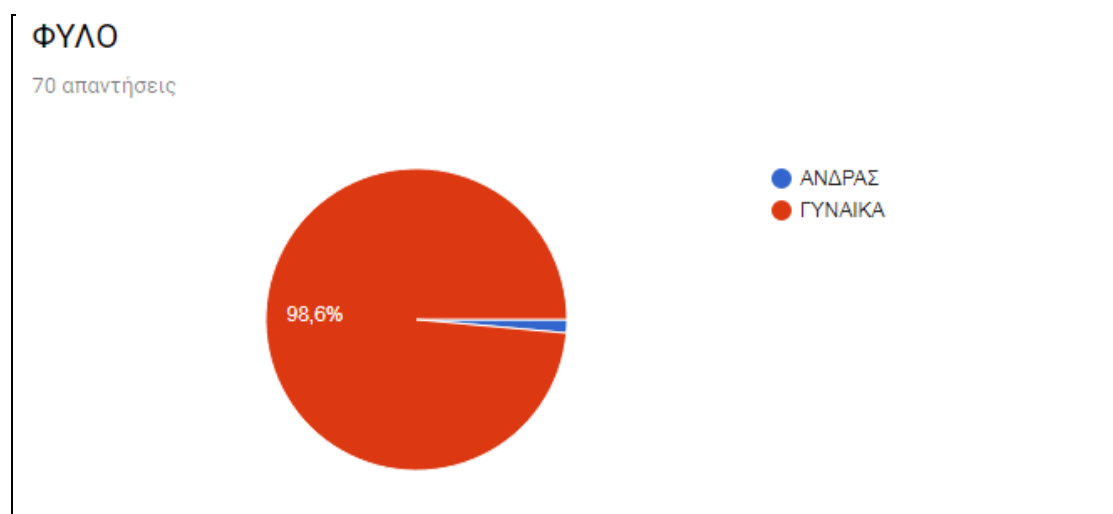
Από την περιγραφική ανάλυση προέκυψε ότι οι γυναίκες, αναφορικά με το φύλο των συμμετεχόντων στην έρευνα, αποτελούν την πλειοψηφία του δείγματος. Από το σύνολο των εργαζομένων στους παιδικούς σταθμούς του δείγματος οι γυναίκες είναι 69 (98,6%) και οι άνδρες 1 (1,4%). Η παραπάνω αναλογία είναι συμβατή με την πλειοψηφία του γυναικείου φύλου στο χώρο των παιδικών σταθμών. Η κατανομή του δείγματος ως προς το φύλο παρουσιάζεται παρακάτω στον πίνακα 1.

Πίνακας 1.Κατανομή του δείγματος (N=70) ως προς το φύλο

Φύλο	n	%
Άνδρες	1	1,4
Γυναίκες	69	98,6

Πιο παραστατικά φαίνονται τα παραπάνω αποτελέσματα στο κυκλικό διάγραμμα που ακολουθεί στην εικόνα 1.

Εικόνα 1. Κυκλικό διάγραμμα κατανομής του δείγματος (N=70) ως προς το φύλο



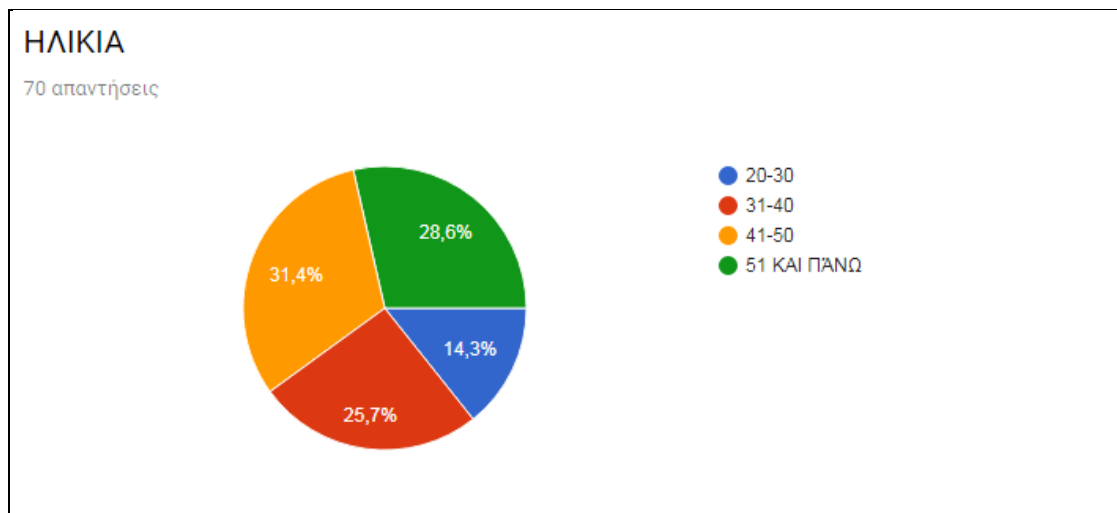
Στον πίνακα 2 απεικονίζονται στοιχεία σχετικά με την κατανομή του δείγματος ως προς την ηλικία. Η πλειοψηφία των εργαζομένων του δείγματος στους παιδικούς σταθμούς ανήκει στην ηλικιακή ομάδα μεταξύ των 41 - 50 ετών. Αναλυτικότερα, 22 (31,4%) εργαζόμενοι έχουν ηλικία 41-50 ετών, 20 (28,6%) εργαζόμενοι είναι ηλικίας 51 ετών και άνω, 18 (25,7%) εργαζόμενοι είναι ηλικίας από 31-40 ετών και 10 (14,3%) εργαζόμενοι έχουν ηλικία από 20 έως 30 ετών.

Πίνακας 2. Κατανομή του δείγματος (N=70) ως προς την ηλικία

Ηλικία	n	%
20- 30	10	14,3
31-40	18	25,7
41-50	22	31,4
51 και άνω	20	28,6

Πιο παραστατικά φαίνονται τα παραπάνω αποτελέσματα στο κυκλικό διάγραμμα που ακολουθεί στην εικόνα 2.

Εικόνα 2. Κυκλικό διάγραμμα κατανομής του δείγματος (N=70) ως προς την ηλικία



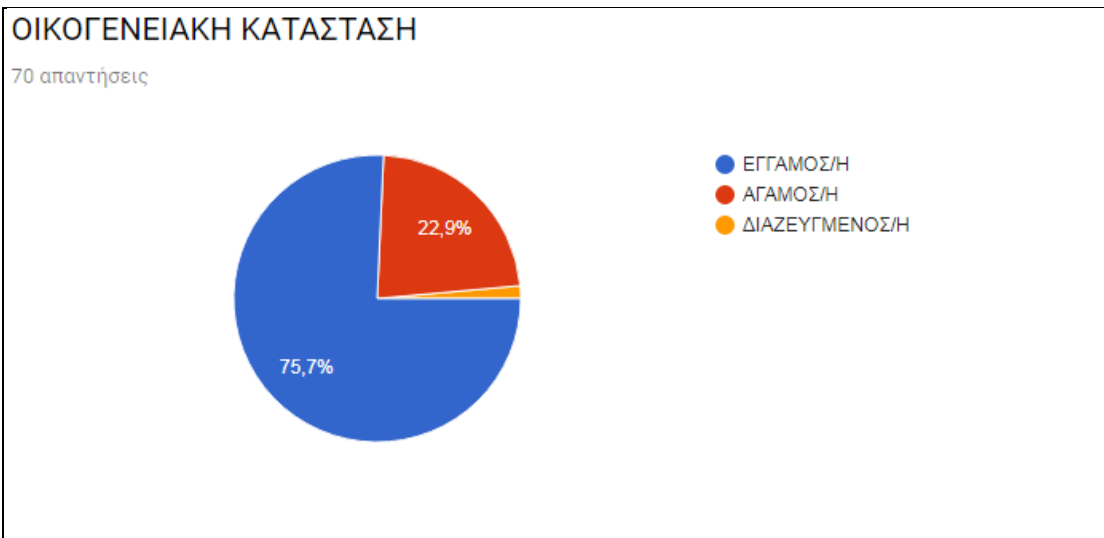
Στον πίνακα 3 απεικονίζονται στοιχεία σχετικά με την κατανομή του δείγματος ως προς την οικογενειακή κατάσταση. Η πλειοψηφία των εργαζομένων του δείγματος στους παιδικούς σταθμούς ανήκει στους έγγαμους. Αναλυτικότερα, 53 (75,7%) εργαζόμενοι είναι έγγαμοι, 16 (22,9%) εργαζόμενοι είναι άγαμοι και 1 (1,4%) εργαζόμενος είναι διαζευγμένος.

Πίνακας 3. Κατανομή του δείγματος (N=70) ως προς την οικογενειακή κατάσταση

Οικογενειακή κατάσταση	n	%
Έγγαμος/η	53	75,7
Άγαμος/η	16	22,9
Διαζευγμένος	1	1,4

Πιο παραστατικά φαίνονται τα παραπάνω αποτελέσματα στο κυκλικό διάγραμμα που ακολουθεί στην εικόνα 3.

Εικόνα 3. Κυκλικό διάγραμμα κατανομής του δείγματος (N=70) ως προς την οικογενειακή κατάσταση



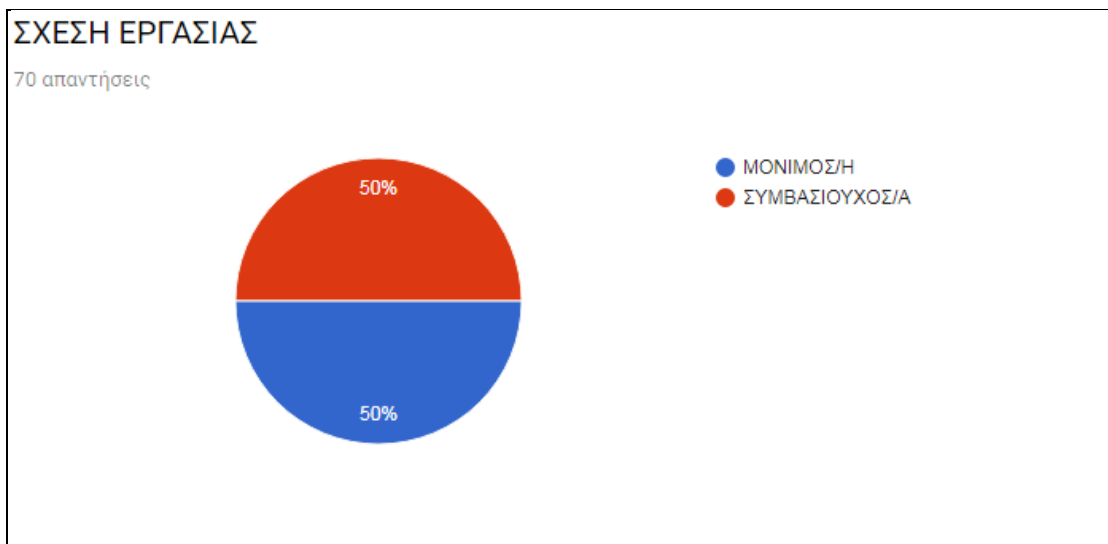
Όσον αφορά στο είδος των εργασιακών σχέσεων των εργαζομένων του δείγματος, το ίδιο ποσοστό καταλαμβάνουν οι μόνιμοι υπάλληλοι με τους συμβασιούχους. Συγκεκριμένα, οι 35 (50%) ερωτηθέντες είναι μόνιμοι υπάλληλοι και οι υπόλοιποι 35 (50%) ερωτηθέντες είναι συμβασιούχοι. Ο πίνακας 4 δείχνει την κατανομή του δείγματος ως προς τη σχέση εργασίας

Πίνακας 4. Κατανομή του δείγματος (N=70) ως προς τη σχέση εργασίας

Σχέση εργασίας	n	%
Μόνιμος/η	35	50
Συμβασιούχος/α	35	50

Πιο παραστατικά φαίνονται τα παραπάνω αποτελέσματα στο κυκλικό διάγραμμα που ακολουθεί στην εικόνα 4.

Εικόνα 4. Κυκλικό διάγραμμα κατανομής του δείγματος (N=70) ως προς τη σχέση εργασίας



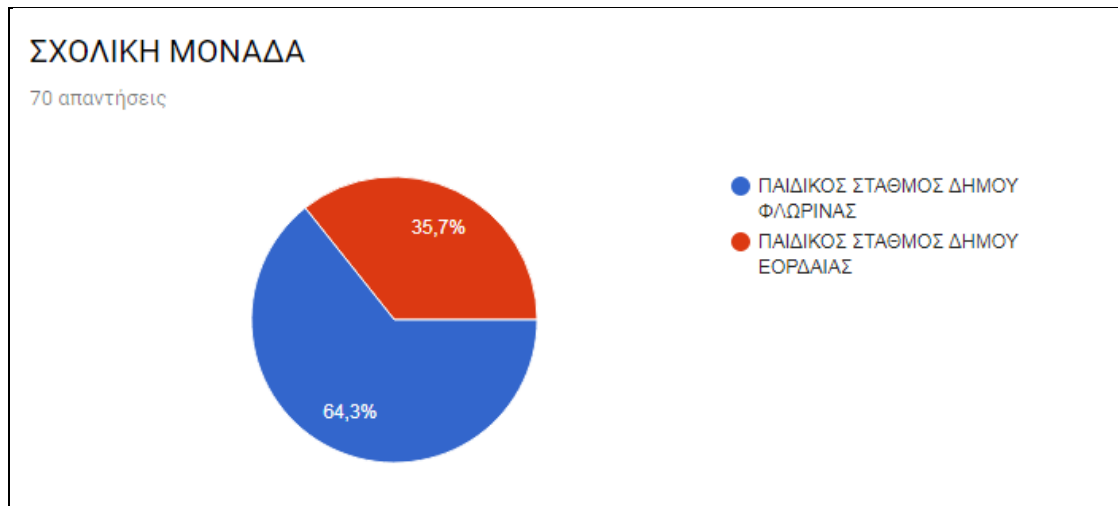
Στον πίνακα 5 απεικονίζονται στοιχεία σχετικά με την κατανομή του δείγματος ως προς την σχολική μονάδα. Η πλειοψηφία των εργαζομένων του δείγματος εργάζεται στους παιδικούς σταθμούς του Δήμου Φλώρινας. Συγκεκριμένα οι 45 (64,3 %) ερωτηθέντες εργάζονται στους παιδικούς σταθμούς του Δήμου Φλώρινας και οι 25 (35,7%) ερωτηθέντες εργάζονται στους παιδικούς σταθμούς του Δήμου Εορδαίας.

Πίνακας 5. Κατανομή του δείγματος (N=70) ως προς τη σχολική μονάδα

Σχολική μονάδα	n	%
Παιδικός σταθμός Δήμου Φλώρινας	45	64,3
Παιδικός σταθμός Δήμου Εορδαίας	25	35,7

Πιο παραστατικά φαίνονται τα παραπάνω αποτελέσματα στο κυκλικό διάγραμμα που ακολουθεί στην εικόνα 5.

Εικόνα 5. Κυκλικό διάγραμμα κατανομής του δείγματος (N=70) ως προς τη σχολική μονάδα



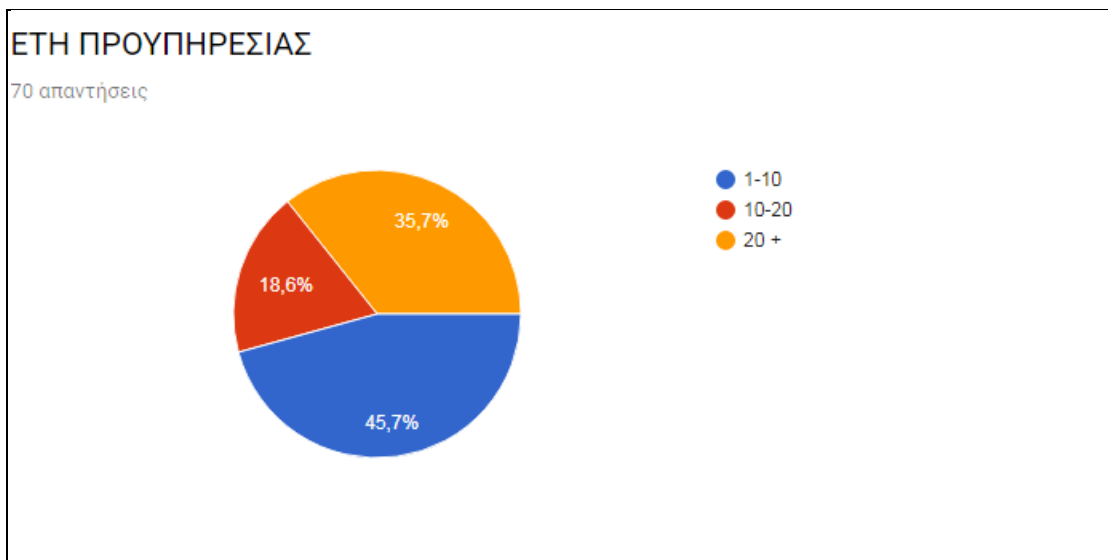
Ως προς τα έτη προϋπηρεσίας των εργαζομένων του δείγματος στους παιδικούς σταθμούς, το μεγαλύτερο μέρος των συμμετεχόντων στην έρευνα έχει 1-10 έτη προϋπηρεσίας. Με βάση τη στατιστική επεξεργασία των δημογραφικών δεδομένων, 32 (45,7%), εργαζόμενοι έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας, 25 (35,7%) εργαζόμενοι έχουν 21 και πάνω έτη προϋπηρεσίας και 13 (18,6%) εργαζόμενοι έχουν 10-20 έτη προϋπηρεσίας. Στον πίνακα 6 παρουσιάζεται η κατανομή του δείγματος ως προς τα έτη προϋπηρεσίας

Πίνακας 6. Κατανομή του δείγματος (N=70) ως προς τα έτη προϋπηρεσίας

Προϋπηρεσία	n	%
1- 10	32	45,7
10-20	13	18,6
20 και άνω	25	35,7

Πιο παραστατικά φαίνονται τα παραπάνω αποτελέσματα στο κυκλικό διάγραμμα που ακολουθεί στην εικόνα 6

Εικόνα 6. Κυκλικό διάγραμμα κατανομής του δείγματος (N=70) ως προς τα έτη προϋπηρεσίας



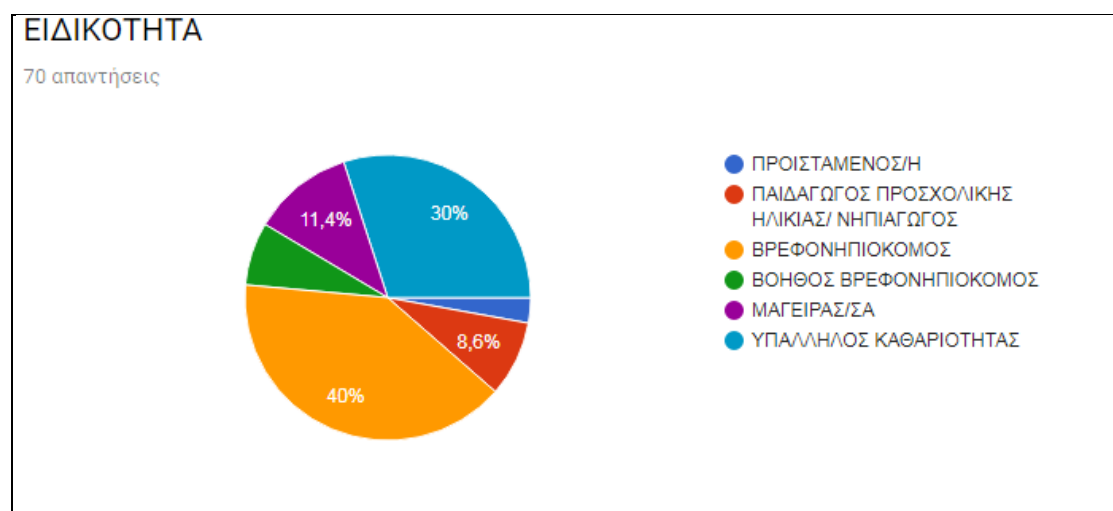
Αναφορικά με την ειδικότητα των ερωτηθέντων το μεγαλύτερο ποσοστό καταλαμβάνουν οι βρεφονηπιοκόμοι. Από τους συμμετέχοντες στην έρευνα οι 28 (40%) των ερωτηθέντων είναι βρεφονηπιοκόμοι, οι 21 (30%) υπάλληλοι καθαριότητας, οι 8 (11,4%) εργαζόμενοι μάγειρες/μαγείρισσες, οι 6 (8,6%) εργαζόμενοι νηπιαγωγοί, οι 5 (7,1%) βοηθοί βρεφονηπιοκόμοι και 2 (2,9%) εργαζόμενοι προϊστάμενοι. Στον πίνακα 7 παρουσιάζεται η κατανομή του δείγματος ως προς την ειδικότητα.

Πίνακας 7.Κατανομή του δείγματος (N=70) ως προς την ειδικότητα

Ειδικότητα	n	%
Προϊστάμενος/η	2	2,9
Νηπιαγωγός	6	8,6
Βρεφονηπιοκόμος	28	40
Βοηθός βρεφονηπιοκόμου	5	7,1
Μάγειρας/Μαγείρισσα	8	11,4
Υπάλληλος καθαριότητας	21	30

Πιο παραστατικά φαίνονται τα παραπάνω αποτελέσματα στο κυκλικό διάγραμμα που ακολουθεί στην εικόνα 7.

Εικόνα 7. Κυκλικό διάγραμμα κατανομής του δείγματος (N=70) ως προς την ειδικότητα



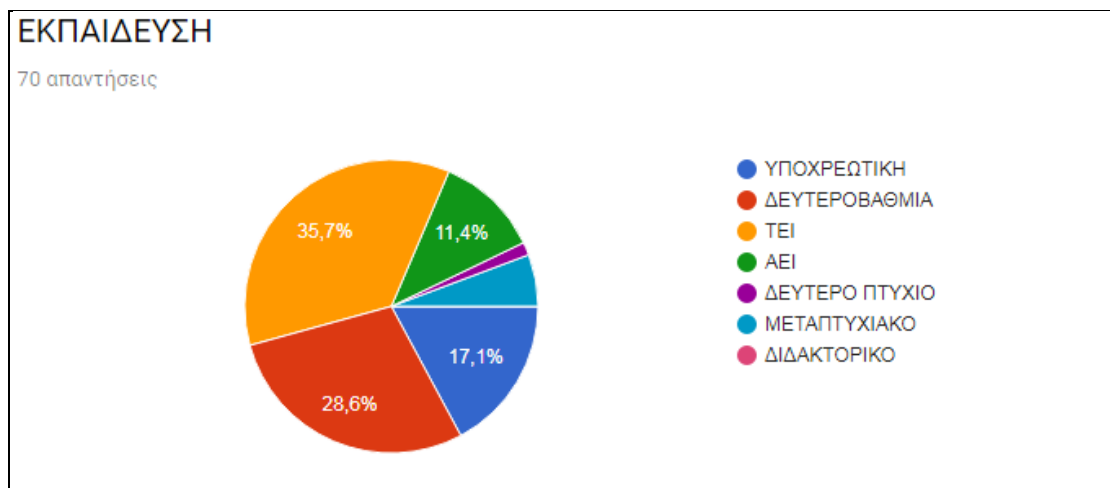
Τέλος, σχετικά με το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων στην έρευνα, το μεγαλύτερο μέρος των εργαζομένων έχει πτυχίο Τεχνολογικής Εκπαίδευσης. Ειδικότερα, 25 (35,7%) εργαζόμενοι έχουν πτυχίο Τ.Ε.Ι., 20 (28,6%) εργαζόμενοι έχουν απολυτήριο Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, 12 (17,1%) εργαζόμενοι έχουν απολυτήριο Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης, 8 (11,4%) εργαζόμενοι έχουν πτυχίο Α.Ε.Ι., 4 (5,7%) εργαζόμενοι έχουν Μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών και μόνο 1 (1,4%) εργαζόμενος έχει Δεύτερο πτυχίο. Ο πίνακας 8 δείχνει την κατανομή του δείγματος ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης.

Πίνακας 8. Κατανομή του δείγματος (N=70) ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης

Επίπεδο εκπαίδευσης	n	%
Υποχρεωτική	12	17,1
Δευτεροβάθμια	20	28,6
Τ.Ε.Ι.	25	35,7
Α.Ε.Ι.	8	11,4
Δεύτερο πτυχίο	1	1,4
Μεταπτυχιακό	4	5,7

Πιο παραστατικά φαίνονται τα παραπάνω αποτελέσματα στο κυκλικό διάγραμμα που ακολουθεί στην εικόνα 8.

Εικόνα 8.Κυκλικό διάγραμμα κατανομής του δείγματος (N=70) ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης



4.1. 2. Κτιριακή & υλικοτεχνική υποδομή

Εστιάζοντας στις απαντήσεις που έδωσαν οι συμμετέχοντες στο δεύτερο τμήμα του ερωτηματολογίου και συγκεκριμένα στο θεματικό άξονα που αφορούσε την ικανοποίηση από την κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή, τα εμπειρικά δεδομένα δείχνουν ότι το 38% των συμμετεχόντων στην έρευνα δήλωσε ότι είναι αρκετά ικανοποιημένο από την κατάσταση του κτιρίου που στεγάζεται ο παιδικός σταθμός. Το 41,4% δήλωσε ότι είναι πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένο, ενώ υπήρχε και ένα ποσοστό 20% που δήλωσε ότι είναι ελάχιστα ή καθόλου ικανοποιημένο.

Επίσης, όσο αφορά την ικανοποίηση από την κατάσταση της τάξης του παιδικού σταθμού τα δεδομένα δείχνουν ότι το 44,3% είναι αρκετά ικανοποιημένο. Το 45,8% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι είναι πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένο, ενώ υπήρχε και ένα ποσοστό 10% που δήλωσε ότι είναι ελάχιστα ή καθόλου ικανοποιημένο.

Ως προς την ικανοποίηση από τα μέσα διδασκαλίας ένα ποσοστό 38,6% των ερωτηθέντων δήλωσε αρκετά ικανοποιημένο. Το 28,6% των ερωτηθέντων δήλωσε

ότι είναι πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένο, ενώ υπήρχε και ένα ποσοστό 32,9% των ερωτηθέντων που δήλωσε ότι είναι ελάχιστα ή καθόλου ικανοποιημένο.

Λιγότεροι από τους μισούς δήλωσαν πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένοι από το χώρο του γραφείου με ποσοστό 35,7%, ενώ το 20% δήλωσε ελάχιστα ή καθόλου ικανοποιημένο. Σχεδόν οι μισοί δήλωσαν αρκετά ικανοποιημένοι με ποσοστό 44,3%.

Παραπάνω από τους μισούς εργαζόμενους με ποσοστό 51,4% δήλωσαν ελάχιστα ή καθόλου ικανοποιημένοι από τον αύλειο χώρο, ενώ υπήρχε και ένα ποσοστό 22,9% που δήλωσε πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένο. Το υπόλοιπο 25,7% των συμμετεχόντων δήλωσε αρκετά ικανοποιημένο.

Αναφορικά με την ερώτηση των συνθηκών ασφαλείας των μαθητών κατά τη διάρκεια του διαλείμματος στον αύλειο χώρο μόνο το 27,1% των εργαζομένων είναι πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένο, ενώ το 31,4% δήλωσε ελάχιστα ή καθόλου ικανοποιημένο. Αρκετά ικανοποιημένο δήλωσε το 41,4% των ερωτηθέντων. Ο πίνακας 9 δείχνει την κατανομή των συμμετεχόντων με βάση το βαθμό ικανοποίησης από την κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή.

Πίνακας 9. Κατανομή του δείγματος (N=70) ως προς τον βαθμό ικανοποίησης από την κτιριακή & υλικοτεχνική υποδομή

Κτιριακή & υλικοτεχνική υποδομή των Π.Σ.	<i>Καθόλου</i>	<i>Ελάχιστα</i>	<i>Αρκετά</i>	<i>Πολύ</i>	<i>Πάρα πολύ</i>
Την κατάσταση του κτιρίου που στεγάζεται ο Π.Σ.	5,7%	14,3%	38,6%	27,1%	14,3%
Την κατάσταση της τάξης	5,7%	4,3%	44,3%	32,9%	12,9%
Τα μέσα διδασκαλίας του Π.Σ.	12,9%	20%	38,6%	15,7%	12,9%
Την κατάσταση του γραφείου	8,6%	11,4%	44,3%	24,3%	11,4%

Την κατάσταση του αύλειου χώρου	21,4%	30%	25,7%	18,6%	4,3%
Τις συνθήκες ασφαλείας των μαθητών κατά τη διάρκεια του διαλείμματος στον αύλειο χώρο	11,4%	20%	41,4%	21,4%	5,7%

Επομένως, ως προς την κτιριακή και την υλικοτεχνική υποδομή, οι εργαζόμενοι στους παιδικούς σταθμούς των Δήμων Φλώρινας & Εορδαίας φαίνεται να είναι αρκετά ευχαριστημένοι έως πολύ από την κατάσταση α) του κτιρίου, β) της τάξης, γ) των μέσων διδασκαλίας, δ) του γραφείου και ε) των συνθηκών ασφαλείας των μαθητών κατά τη διάρκεια του διαλλείματος, ενώ φαίνεται να είναι δυσαρεστημένοι από την κατάσταση του αύλειου χώρου των παιδικών σταθμών.

4.1. 3. Διοικητική οργάνωση του παιδικού σταθμού

Οι περισσότεροι εργαζόμενοι των παιδικών σταθμών σε αυτό το θεματικό άξονα φαίνεται να είναι αρκετά έως πολύ ικανοποιημένοι από την διοικητική οργάνωση των παιδικών σταθμών. Συγκεκριμένα όσο αφορά τις υπηρεσίες που προσφέρει ο/η προϊστάμενος/η των παιδικών σταθμών το 32,9% των συμμετεχόντων δήλωσε αρκετά ικανοποιημένο από τα προσόντα και τις ικανότητες του/της και οι περισσότεροι από τους μισούς εργαζόμενους σε ποσοστό 52,9% δήλωσαν πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένοι, ενώ υπήρχε και ένα ποσοστό 14,3% που δήλωσε καθόλου ή ελάχιστα ικανοποιημένο.

Αναφορικά με την ερώτηση που αφορούσε την ομαλή λειτουργία του παιδικού σταθμού το 40% δήλωσε αρκετά ικανοποιημένο. Περισσότεροι από τους μισούς εργαζόμενους δήλωσαν πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένοι με ποσοστό 55,7%. Το 4,3% των ερωτηθέντων δήλωσε ελάχιστα ικανοποιημένο και κανένας εργαζόμενος δεν δήλωσε καθόλου ικανοποίηση. Τέλος, το 50% των εργαζομένων δήλωσε αρκετά ικανοποιημένο από την σωστή επένδυση των χρημάτων του παιδικού σταθμού, ενώ υπήρχε και ένα ποσοστό 35,7% που δήλωσε καθόλου ή ελάχιστη

ικανοποίηση. Το υπόλοιπο 14,3% δήλωσε πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένο. Ο πίνακας 10 δείχνει την κατανομή των συμμετεχόντων με βάση το βαθμό ικανοποίησης από την διοικητική οργάνωση.

Πίνακας 10. Κατανομή του δείγματος (N=70) ως προς το βαθμό ικανοποίησης από τη διοικητική οργάνωση

Διοικητική

οργάνωση των Π.Σ.	<i>Καθόλου</i>	<i>Ελάχιστα</i>	<i>Αρκετά</i>	<i>Πολύ</i>	<i>Πάρα Πολύ</i>
Τις υπηρεσίες που προσφέρει ο/η προϊστάμενος/η	2,9%	11,4%	32,9%	38,6%	14,3%
Την ομαλή λειτουργία του Π.Σ.	0%	4,3%	40%	34,3%	21,4%
Τις επενδύσεις των χρημάτων του Π.Σ.	15,7%	20%	50%	12,9%	1,4%

Συνεπώς, σε ό,τι αφορά τη διοικητική οργάνωση, οι εργαζόμενοι στους παιδικούς σταθμούς των Δήμων Φλώρινας & Εορδαίας φαίνεται να δηλώνουν αρκετά ευχαριστημένοι έως πολύ από την γενικότερη διοικητική οργάνωση των παιδικών σταθμών. Περισσότεροι από τους μισούς εργαζόμενους δηλώνουν ότι είναι ικανοποιημένοι από τα προσόντα και τις ικανότητες των προϊσταμένων τους, όπως επίσης και από την ομαλή λειτουργία των παιδικών και την σωστή επένδυση των χρημάτων.

4.1. 4. Σχέση με τον/την προϊστάμενο/η

Σε αυτό το θεματικό άξονα δεν φαίνεται να υπάρχουν ιδιαίτερα δυσαρεστημένοι εργαζόμενοι. Το μεγαλύτερο ποσοστό δυσαρεστημένων είναι το 32,9% των ερωτηθέντων και αφορά στην ερώτηση με τις ίσες ευκαιρίες που παρουσιάζονται στη δουλειά σε σχέση με τους συναδέλφους, ενώ ήταν αρκετοί κι αυτή που δήλωσαν αρκετή ικανοποίηση με ποσοστό 47,1%.

Οι μισοί ερωτηθέντες δηλώσαν πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένοι από τη σχέση τους με τον/την προϊστάμενο/η με ποσοστό 57,1%. Επίσης, περισσότεροι από τους μισούς συμμετέχοντες δήλωσαν αρκετά ικανοποιημένοι με ποσοστό 51,4% από

την κατανομή των ευθυνών στον παιδικό σταθμό που υπηρετούν και κανένας δεν δήλωσε καθόλου ικανοποίηση.

Οι περισσότεροι ερωτηθέντες δήλωσαν αρκετή ικανοποίηση από τη δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων 38,6%, ενώ υπάρχει και ένα ποσοστό 30% που δήλωσε καθόλου και ελάχιστη ικανοποίηση. Το 31,4% δήλωσε πολύ και πάρα πολύ ικανοποίηση. Όσο αφορά την ερώτηση σχετικά με την κατανόηση του/της προϊσταμένου/ης στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στη δουλειά τους οι περισσότεροι φάνηκε να είναι πολύ και πάρα πολύ ευχαριστημένοι με ποσοστό 52,9%, ενώ υπάρχει και ένα ποσοστό 17,1% που δήλωσε καθόλου και ελάχιστη ικανοποίηση.

Τέλος, στη δήλωση που αφορά στο αν τους δίνεται η δυνατότητα να αναλάβουν πρωτοβουλίες στη δουλειά τους φαίνεται να είναι αρκετά ικανοποιημένοι με ποσοστό 45,7%, ενώ υπάρχει και ένα ποσοστό που διαφωνεί δηλώνοντας ελάχιστη και καθόλου ικανοποίησης με ποσοστό 24,3%. Ο πίνακας 11 δείχνει την κατανομή των συμμετεχόντων με βάση το βαθμό ικανοποίησης από την διοικητική οργάνωση.

Πίνακας 11. Κατανομή του δείγματος (N=70) ως προς το βαθμό ικανοποίησης από τη σχέση με τον/την προϊστάμενο/η

Σχέση με τον/την προϊστάμενο/η	<i>Καθόλου</i>	<i>Ελάχιστα</i>	<i>Αρκετά</i>	<i>Πολύ</i>	<i>Πάρα πολύ</i>
Την σχέση σας με τον προϊστάμενο/η	1,4%	8,6%	32,9%	30%	27,1%
Την κατανομή των ευθυνών στο Π.Σ. που υπηρετείτε	0%	7,1%	51,4%	25,7%	15,7%
Τη δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων	10%	20%	38,6%	24,3%	7,1%
Την κατανόηση του/της προϊσταμένου/ης	7,1%	10%	30%	32,9%	20%

στις δυσκολίες που αντιμετωπίζω στη δουλειά					
Ίσες ευκαιρίες με τους συναδέλφους μου	14,3%	18,6%	47,1%	17,1%	2,9%
Δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών στη δουλειά	10%	14,3%	45,7%	24,3%	5,7%

Συμπερασματικά, στο θεματικό άξονα που αφορά στις σχέσεις με τους προϊσταμένους, στην πλειονότητα τους οι ερωτηθέντες ανέφεραν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης από την σχέση με τον/την προϊστάμενο/η. Επίσης, περισσότεροι από τους μισούς εργαζόμενους φαίνεται να είναι ικανοποιημένοι α) από την κατανομή των ευθυνών στον παιδικό σταθμό όπου υπηρετούν, β) από τη δυνατότητα συμμετοχής τους στη λήψη αποφάσεων, γ) από την κατανόηση του/της προϊσταμένου/ης στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στη δουλειά, δ) από τις ίσες ευκαιρίες που παρουσιάζονται και ε) από τη δυνατότητα να αναλάβουν πρωτοβουλίες. Τέλος, υπάρχει και ένα αρκετά υψηλό ποσοστό που αναφέρει χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης όσο αφορά τις ίσες ευκαιρίες που παρουσιάζονται στη δουλειά.

4.1. 5. Σχολικό κλίμα

Τα ποσοστά δυσαρέσκειας σε αυτό το θεματικό άξονα δεν είναι ιδιαίτερα υψηλά. Περισσότερο δυσαρεστημένοι φαίνεται να είναι το 51,4% των ερωτηθέντων στη δήλωση για την αντιμετώπιση δυσκολιών στη δουλειά λόγω της ανικανότητας των συναδέλφων. Επίσης, στη δήλωση τους οι μισοί εργαζόμενοι 50% νιώθουν αρκετά μεγάλο φόρτο εργασίας.

Αναφορικά με το συγκεκριμένο θεματικό άξονα συμπεραίνουμε ότι βασικός παράγοντας για τη διαμόρφωση θετικού κλίματος στον παιδικό σταθμό φαίνεται να είναι οι διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους αφού κατά 70% δήλωσαν ότι είναι πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένοι. Το 72,9% δήλωσε ότι είναι πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένο από τη συνεργασία με τους συναδέλφους. Με λίγο μικρότερο

ποσοστό 67,1% οι εργαζόμενοι δήλωσαν ότι είναι πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένοι από την επικοινωνία μέσα στην ομάδα και με ακόμη λιγότερο ποσοστό 52,9% επίσης οι εργαζόμενοι δήλωσαν πολύ και πάρα πολύ ικανοποίηση από την ομαδικότητα για την επίτευξη των στόχων.

Η συντριπτική πλειονότητα των ερωτηθέντων 72,9% δηλώνει ότι διαφωνεί απόλυτα ότι νιώθει απομονωμένο από τους συναδέλφους, γεγονός που ευνοεί το θετικό κλίμα στον παιδικό σταθμό. Επίσης, ένα ανάλογο υψηλό ποσοστό 62,8% δήλωσε ότι η συμπεριφορά των συναδέλφων δεν είναι καθόλου υποτιμητική και απαξιώτικη.

Τέλος, όσο αφορά τη δήλωση σχετικά με την ενθάρρυνση ανάληψης πρωτοβουλιών το 22,9% δηλώνει καθόλου ή ελάχιστη ικανοποίηση, ενώ υπάρχει μεγαλύτερο συγκριτικά ποσοστό με το προηγούμενο 38,6% που δηλώνει ότι είναι πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένο. Ο πίνακας 12 δείχνει την κατανομή των συμμετεχόντων με βάση το βαθμό ικανοποίησης από το σχολικό κλίμα.

Πίνακας 12. Κατανομή του δείγματος (N=70) ως προς το βαθμό ικανοποίησης από το σχολικό κλίμα

Σχολικό κλίμα	<i>Καθόλου</i>	<i>Ελάχιστα</i>	<i>Αρκετά</i>	<i>Πολύ</i>	<i>Πάρα πολύ</i>
Τις διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους	0%	1,4%	28,6%	35,7%	34,3%
Τη συνεργασία με τους συναδέλφους	0%	4,3%	22,9%	38,6%	34,3%
Νιώθω απομονωμένος/η από τους συναδέλφους	72,9%	14,3%	11,4%	1,4%	0%
Τη συμπεριφορά των συναδέλφων	2,9%	4,3%	30%	31,4%	31,4%
Την ενθάρρυνση ανάληψης πρωτοβουλιών	2,9%	20%	38,6%	25,7%	12,9%
Την ομαδικότητα και την κοινή προσπάθεια για	4,3%	8,6%	34,3%	30%	22,9%

την επίτευξη των στόχων					
Την επικοινωνία μέσα στην ομάδα	0%	7,1%	25,7%	40%	27,1%
Αντιμετωπίζω δυσκολίες λόγω της ανικανότητας των συναδέλφων	51,4%	30%	15,7%	0%	2,9%
Νιώθω πολύ μεγάλο φόρτο εργασίας	18,6%	20%	50%	10%	1,4%

Συμπερασματικά, ως προς το σχολικό κλίμα στην πλειονότητα τους οι εργαζόμενοι των παιδικών σταθμών αναφέρουν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης από τις διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους, από τη συνεργασία με τους συναδέλφους και την συμπεριφορά τους. Στην πλειονότητα τους φαίνεται να διαφωνούν ότι νιώθουν απομονωμένοι/ες από τους συναδέλφους τους. Φαίνεται η συμπεριφορά των συναδέλφων να μην είναι υποτιμητική και απαξιωτική.

Επίσης, παρατηρείται ότι είναι αρκετά ικανοποιημένοι οι περισσότεροι εργαζόμενοι από την ενθάρρυνση ανάληψης πρωτοβουλιών και την υλοποίηση στόχων. Περισσότεροι από τους μισούς εργαζόμενους δηλώνουν ικανοποιημένοι από την ομαδικότητα και την κοινή προσπάθεια του προσωπικού για επίτευξη στόχων, καθώς επίσης και από την επικοινωνία που υπάρχει μεταξύ της ομάδας. Τέλος, οι περισσότεροι από τους μισούς δηλώνουν ότι αντιμετωπίζουν δυσκολίες στη δουλειά τους λόγω της ανικανότητας των συναδέλφων να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της δουλειάς, όπως επίσης και ένα μεγάλο ποσοστό φαίνεται να δηλώνει ότι αισθάνεται μεγάλο φόρτο εργασίας.

4.1. 6. Σχέσεις με τους μαθητές και συνεργασία με τους γονείς

Ως προς τον συγκεκριμένο θεματικό άξονα η πλειονότητα των εργαζομένων στους παιδικούς σταθμούς, δηλαδή το 75,7% αυτών, δήλωσε πολύ και πάρα πολύ ικανοποίηση από τις σχέσεις με τους μαθητές, ενώ δεν υπήρχε κανένας που να δήλωσε καθόλου ικανοποίηση. Ένα υψηλό ποσοστό των ερωτηθέντων 68,6% επίσης δήλωσε πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένο από την συνεργασία με τους γονείς των

μαθητών, ενώ δεν υπήρχε κανένας και σε αυτή την ερώτηση που να δήλωσε καθόλου ικανοποίηση. Τέλος, όσο αφορά τη δήλωση σχετικά με την αναγνώριση της δουλειάς των εργαζομένων από τους γονείς ήταν υψηλό το ποσοστό 62,9% που δήλωσε πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένο, ενώ δεν υπήρχε κανένας και σε αυτή την ερώτηση που να δήλωσε καθόλου ικανοποίηση. Ο πίνακας 13 δείχνει την κατανομή των συμμετεχόντων με βάση το βαθμό ικανοποίησης από τις σχέσεις με τους μαθητές και τη συνεργασία με τους γονείς.

Πίνακας 13. Κατανομή του δείγματος (N=70) ως προς το βαθμό ικανοποίησης από τις σχέσεις με τους μαθητές και τη συνεργασία με τους γονείς

Σχέσεις με τους μαθητές & συνεργασία με τους γονείς	Βαθμολογία				
	<i>Καθόλου</i>	<i>Ελάχιστα</i>	<i>Αρκετά</i>	<i>Πολύ</i>	<i>Πάρα πολύ</i>
Τις σχέσεις με τους μαθητές	0%	1,4%	22,9%	37,1%	38,6%
Τη συνεργασία με τους γονείς	0%	5,7%	25,7%	44,3%	24,3%
Την αναγνώριση της δουλειάς από τους γονείς	0%	7,1%	30%	38,6%	24,3%

Συνοψίζοντας, ως προς την ικανοποίηση των ερωτηθέντων α) από τις σχέσεις με τους μαθητές, β) από τη συνεργασία με τους γονείς και γ) από την αναγνώριση της δουλειάς τους από τους γονείς, νιώθουν πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένοι με ποσοστά πάνω από το 50%.

4.1. 7. Μισθός & προνόμια εργαζομένων

Ως προς τον συγκεκριμένο θεματικό άξονα η πλειονότητα των εργαζομένων στους παιδικούς σταθμούς, δήλωσε αρκετή ικανοποίηση αναφορικά με το μισθό και τα προνόμια που αποκομίζουν οι εργαζόμενοι στους παιδικούς σταθμούς. Συγκεκριμένα, με την ερώτηση αν αισθάνονται ότι η αμοιβή τους είναι δίκαιη σε σχέση με τη

δουλειά που προσφέρουν το μεγαλύτερο ποσοστό, δηλαδή το 48,6% δήλωσε αρκετή ικανοποίηση, ενώ υπήρχε και ένα σημαντικό ποσοστό 25,8% που δήλωσε καθόλου και ελάχιστη ικανοποίηση. Επίσης, το 30% δήλωσε ότι είναι πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένο από τα προνόμια που προσφέρει η εργασία τους, ενώ μεγαλύτερο συγκριτικά ποσοστό 31,4% δήλωσε καθόλου η ελάχιστη ικανοποίηση.

Το 51,4% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι τα προνόμια που αποκομίζει από την εργασία του είναι τόσο καλά όσο και αυτά που αποκομίζουν οι υπάλληλοι άλλων δημόσιων υπηρεσιών, ενώ υπήρχε και ένα ποσοστό 34,3% που δήλωσε καθόλου και ελάχιστη ικανοποίηση. Η πλειονότητα των ερωτηθέντων 64,3% δηλώνει καθόλου και ελάχιστη ικανοποίηση σχετικά με τις προοπτικές που υπάρχουν για αύξηση του μισθού, ενώ χαμηλό είναι το ποσοστό των ερωτηθέντων 8,6% που δηλώσαν πολύ και πάρα πολύ ικανοποίηση.

Η συντριπτική πλειονότητα των ερωτηθέντων 48,6% δήλωσε ότι εκτιμούν τη δουλειά τους όταν σκέφτονται το μισθό που τους δίνουν, ενώ υπήρχε και ένα ποσοστό 20% που δήλωσε το αντίθετο.

Τέλος, η πλειονότητα των ερωτηθέντων δήλωσε αρκετή ικανοποίηση 44,3% αναφορικά με την ερώτηση ότι είναι λίγες οι πιθανότητες να ανταμειφθούν ηθικά στη δουλειά, ενώ δεν δήλωσε κανείς πολύ ή πάρα πολύ ικανοποίηση στην συγκεκριμένη ερώτηση. Το 47,1% διαφωνεί ότι είναι ελάχιστες οι πιθανότητες να αισθανθεί κάποιος ηθική ανταμοιβή προσφέροντας στη δουλειά του. Ο πίνακας 14 δείχνει την κατανομή των συμμετεχόντων με βάση το βαθμό ικανοποίησης από το μισθό και τα προνόμια που προσφέρει η εργασία στους παιδικούς σταθμούς.

Πίνακας 14. Κατανομή του δείγματος (N=70) ως προς το βαθμό ικανοποίησης από το μισθό & τα προνόμια

Μισθό & προνόμια	<i>Καθόλου</i>	<i>Ελάχιστα</i>	<i>Αρκετά</i>	<i>Πολύ</i>	<i>Πάρα πολύ</i>
Δίκαιη αμοιβή	12,9%	12,9%	48,6%	21,4%	4,3%
Προνόμια εργασίας	11,4%	20%	38,6%	24,3%	5,7%
Ίσα προνόμια σε σχέση με άλλους	8,6%	25,7%	51,4%	12,9%	1,4%

δημόσιους υπαλλήλους					
Προοπτικές για αύξηση μισθού	25,7%	38,6%	27,1%	5,7%	2,9%
Μη εκτίμηση της δουλειάς λόγω μισθού	20%	28,6%	31,4%	18,6%	1,4%
Πιθανότητες ηθικής ανταμοιβής από την εργασία	17,1%	30%	44,3%	8,6%	0%

Συνεπώς, από το θεματικό άξονα που αφορά το μισθό και τα προνόμια που προσφέρει η εργασία στους παιδικούς σταθμούς, οι περισσότεροι εργαζόμενοι αισθάνονται αρκετή ικανοποίηση α) από την δίκαιη αμοιβή τους, β) από τα υπόλοιπα προνόμια που τους προσφέρει και γ) από τα προνόμια που τους προσφέρει σε σύγκριση με τα προνόμια που αποκομίζουν οι υπάλληλοι άλλων δημόσιων υπηρεσιών.

Υψηλό είναι το ποσοστό των ερωτηθέντων που δήλωσαν ότι δεν υπάρχουν πολλές προοπτικές για αύξηση του μισθού τους. Επίσης, οι περισσότεροι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι εκτιμούν τη δουλειά τους όταν σκέφτονται το μισθό και τα προνόμια που παίρνουν και διαφωνούν ότι είναι ελάχιστες οι πιθανότητες να αισθανθεί κάποιος ηθική ανταμοιβή προσφέροντας στη δουλειά του.

4.1. 8. Επαγγελματική ανάπτυξη

Ως προς τον συγκεκριμένο θεματικό άξονα η πλειονότητα των εργαζομένων στους παιδικούς σταθμούς, δεν δήλωσε δυσαρέσκεια. Συγκεκριμένα, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων 70% αναφορικά με την ερώτηση αν επιθυμούν να παραμείνουν στον παιδικό σταθμό που υπηρετούν δήλωσαν ότι είναι πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένοι, ενώ υπήρχε και ένα χαμηλό ποσοστό 7,1% που δήλωσε το αντίθετο.

Ακόμη, η συντριπτική πλειοψηφία 74,2% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι δεν επιθυμεί καθόλου ή ελάχιστα να αλλάξει θέση στον παιδικό σταθμό όπου υπηρετεί, ενώ υπήρχε και ένα χαμηλό συγκριτικά ποσοστό 12,9% που δήλωσε πολύ και πάρα πολύ ικανοποίηση στην ερώτηση αυτή. Ο πίνακας 15 δείχνει την κατανομή των συμμετεχόντων με βάση το βαθμό ικανοποίησης από την επαγγελματική ανάπτυξη.

Πίνακας 15. Κατανομή του δείγματος (N=70) ως προς το βαθμό ικανοποίησης από την επαγγελματική ανάπτυξη

Επαγγελματική ανάπτυξη	<i>Καθόλου</i>	<i>Ελάχιστα</i>	<i>Αρκετά</i>	<i>Πολύ</i>	<i>Πάρα πολύ</i>
Παραμονή στο Π.Σ. όπου εργάζεστε	1,4%	5,7%	22,9%	28,6%	41,4%
Αλλαγή θέσης στο Π.Σ.	67,1%	7,1%	12,9%	8,6%	4,3%

Συμπερασματικά, από τις συχνότητες στο θεματικό άξονα επαγγελματικής ανάπτυξης προκύπτει ότι οι περισσότεροι από τους μισούς αισθάνονται ικανοποιημένοι και επιθυμούν να παραμείνουν στον παιδικό σταθμό όπου εργάζονται και δεν επιθυμούν να αλλάξουν θέση.

4.2. Επαγωγική ανάλυση

Για την ανάλυση των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα, χρησιμοποιήθηκε η απλή μη συσχετισμένη Ανάλυση Διακύμανσης (ANOVA). Το συγκεκριμένο εργαλείο, διευκρινίζει εάν δύο ή περισσότερες ομάδες τιμών έχουν πολύ διαφορετικούς μέσους όρους. Οι απαντήσεις προέρχονται από διαφορετικά άτομα και τα υποσύνολα μπορεί να έχουν διαφορετικό αριθμό ατόμων.

Στην Κωδικοποίηση των απαντήσεων, ακολουθήθηκε η εξής διαδικασία:

- Το Ποτέ βαθμολογήθηκε με -1
- Το Σπάνια με -0,5
- Το Μερικές φορές με 0
- Το Συχνά με +0,5
- Το Πολύ Συχνά με +1

Αναφορικά με την ηλικία, οι συμμετέχοντες χωρίστηκαν σε τέσσερις διαφορετικές κλάσεις:

- Από 20 έως 30 ετών
- Από 31 έως 40 ετών
- Από 41 έως 50 ετών
- 51 ετών και άνω

Με βάση τις απαντήσεις που έδωσαν οι τέσσερις διαφορετικές κλάσεις και καθώς η πιθανότητα του ελέγχου Levene δεν είναι σημαντική (μεγαλύτερη από την τιμή 0,05) οι διακυμάνσεις παρουσιάζουν ομοιογένεια. Επομένως, φαίνεται ότι υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ των τεσσάρων ομάδων, ως προς τον τρόπο που απάντησαν στις εξής ερωτήσεις:

- Αισθάνεστε ότι η αμοιβή σας είναι δίκαιη για τη δουλειά που προσφέρεται; $F_{3,66} = 3,85, p = 0,013$
- Είστε ικανοποιημένος/η από τα προνόμια που σας προσφέρει η εργασία σας;. $F_{3,66} = 5,37, p = 0,002$
- Αισθάνεστε ικανοποιημένος/η με τις προοπτικές που υπάρχουν για αύξηση του μισθού σας; $F_{3,66} = 5,58, p = 0,002$

Για να εντοπιστεί ποια ηλικιακή κλάση απαντάει διαφορετικά από τις υπόλοιπες, χρησιμοποιήθηκε ο μη συσχετισμένος έλεγχος t, ώστε να υπολογιστεί αν οι μέσοι όροι των απαντήσεων των τεσσάρων ομάδων που κατασκευάστηκαν, διαφέρουν σημαντικά ο ένας από τον άλλον.

Συγκρίνοντας τους συμμετέχοντες με ηλικία από 20 έως 30 ετών με τις απαντήσεις όσων έχουν ηλικία από 51 ετών και άνω, προέκυψε ότι απαντούν και στις τρεις ερωτήσεις με διαφορετικό τρόπο, αφού οι μέσοι όροι των απαντήσεων διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους.

Αναλυτικότερα, στην ερώτηση «Αισθάνεστε ότι η αμοιβή σας είναι δίκαιη για τη δουλειά που προσφέρεται» ο μέσος όρος των ατόμων με ηλικία από 20 έως 30 ετών είναι M.O. = 0.1, SD = 0.39 και είναι σημαντικά υψηλότερος από τον

αντίστοιχο των ατόμων με ηλικία από 51 ετών και άνω $M.O. = -0.35$, $SD = 0.54$ ($t = 2.33$, $df = 28$, 2-tailed $p = 0.027$).

Για την ερώτηση «Είστε ικανοποιημένος/η από τα προνόμια που σας προσφέρει η εργασία σας» ο μέσος όρος των ατόμων με ηλικία από 20 έως 30 ετών είναι $M.O. = 0.25$, $SD = 0.35$ και είναι σημαντικά υψηλότερος από τον αντίστοιχο των ατόμων με ηλικία από 51 ετών και άνω $M.O. = -0.37$, $SD = 0.58$ ($t = 3.11$, $df = 28$, 2-tailed $p = 0.004$)

Για την ερώτηση «Αισθάνεστε ικανοποιημένος/η με τις προοπτικές που υπάρχουν για αύξηση του μισθού σας» ο μέσος όρος των ατόμων με ηλικία από 20 έως 30 ετών είναι $M.O. = -0.15$, $SD = 0.52$ και είναι σημαντικά υψηλότερος από τον αντίστοιχο των ατόμων με ηλικία από 51 ετών και άνω $M.O. = -0.68$, $SD = 0.41$ ($t = 3.01$, $df = 28$, 2-tailed $p = 0.005$)

Επιπλέον, θα πρέπει να αναφερθεί ότι συγκρίνοντας τους συμμετέχοντες με ηλικία από 31 έως 40 ετών με τις απαντήσεις όσων έχουν ηλικία από 41 έως 50 έτη, προέκυψε ότι απαντούν διαφορετικά μόνο στην ερώτηση «Αισθάνεστε ικανοποιημένος/η με τις προοπτικές που υπάρχουν για αύξηση του μισθού σας» Αναλυτικότερα, ο μέσος όρος των ατόμων με ηλικία από 31 έως 40 ετών είναι $M.O. = -0.14$, $SD = 0.54$ και είναι σημαντικά υψηλότερος από τον αντίστοιχο των ατόμων με ηλικία από 41 έως 50 έτη $M.O. = -0.45$, $SD = 0.38$ ($t = 2.18$, $df = 38$, 2-tailed $p = 0.035$).

Η ηλικιακή κλάση από 31 έως 40 ετών φαίνεται να απαντάει διαφορετικά από την ηλικιακή κλάση των συμμετεχόντων με ηλικία άνω των 50 ετών και στις τρεις ερωτήσεις που αναφέρθηκαν.

Αναλυτικότερα, στην ερώτηση «Αισθάνεστε ότι η αμοιβή σας είναι δίκαιη για τη δουλειά που προσφέρεται» ο μέσος όρος των ατόμων με ηλικία από 31 έως 40 ετών είναι $M.O. = 0.06$, $SD = 0.54$ και είναι σημαντικά υψηλότερος από τον αντίστοιχο των ατόμων με ηλικία άνω των 50 ετών $M.O. = -0.35$, $SD = 0.54$ ($t = 2.31$, $df = 36$, 2-tailed $p = 0.027$).

Στην ερώτηση «Είστε ικανοποιημένος/η από τα προνόμια που σας προσφέρει η εργασία σας» ο μέσος όρος των ατόμων με ηλικία από 31 έως 40 ετών είναι $M.O. = 0.17$, $SD = 0.45$ και είναι σημαντικά υψηλότερος από τον αντίστοιχο των ατόμων με

ηλικία άνω των 50 ετών $M.O. = -0.38$, $SD = 0.58$ ($t = 3,17$, $df = 36$, 2-tailed $p = 0.003$).

Επιπλέον, στην ερώτηση «Αισθάνεστε ικανοποιημένος/η με τις προοπτικές που υπάρχουν για αύξηση του μισθού σας» ο μέσος όρος των ατόμων με ηλικία από 31 έως 40 ετών είναι $M.O. = -0.14$, $SD = 0.54$ και είναι σημαντικά υψηλότερος από τον αντίστοιχο των ατόμων με ηλικία άνω των 50 ετών $M.O. = -0.68$, $SD = 0.41$ ($t = 3,49$, $df = 36$, 2-tailed $p = 0.001$).

Ολοκληρώνοντας την ηλικιακή σύγκριση, θα πρέπει να ειπωθεί ότι συγκρίνοντας τους συμμετέχοντες με ηλικία από 41 έως 50ετών με τις απαντήσεις όσων έχουν ηλικία μεγαλύτερη από 50 έτη, προέκυψε ότι απαντούν σε δύο ερωτήσεις με διαφορετικό τρόπο, αφού οι μέσοι όροι των απαντήσεων διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους. Αναλυτικότερα:

Για την ερώτηση «Αισθάνεστε ότι η αμοιβή σας είναι δίκαιη για τη δουλειά που προσφέρεται» ο μέσος όρος των ατόμων με ηλικία από 41 έως 50ετών είναι $M.O. = 0.09$, $SD = 0.40$ και είναι σημαντικά υψηλότερος από τον αντίστοιχο των ατόμων με ηλικία μεγαλύτερη από 50 έτη $M.O. = -0.35$, $SD = 0.54$ ($t = 2,99$, $df = 40$, 2-tailed $p = 0.005$).

Στην ερώτηση «Είστε ικανοποιημένος/η από τα προνόμια που σας προσφέρει η εργασία σας», ο μέσος όρος των ατόμων με ηλικία από 41 έως 50ετών είναι $M.O. = 0.23$, $SD = 0.48$ και είναι σημαντικά υψηλότερος από τον αντίστοιχο των ατόμων με ηλικία μεγαλύτερη από 50 έτη $M.O. = -0.38$, $SD = 0.58$ ($t = 2,16$, $df = 40$, 2-tailed $p = 0.037$).

Αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση δεν προέκυψαν διαφοροποιήσεις στους μέσους όρους των απαντήσεων που έδωσαν, όσοι δήλωσαν έγγαμοι σε σχέση με όσους δήλωσαν άγαμοι.

Λαμβάνοντας υπόψη μας το καθεστώς εργασίας των συμμετεχόντων στην έρευνα, δηλαδή αν πρόκειται μόνιμο προσωπικό ή προσωπικό που εργάζεται με κάποια μορφή σύμβασης προέκυψε, ότι με βάση τις απαντήσεις που έδωσαν οι δύο διαφορετικές ομάδες και καθώς η πιθανότητα του ελέγχου Levene δεν είναι σημαντική (μεγαλύτερη από την τιμή 0,05) οι διακυμάνσεις παρουσιάζουν

ομοιογένεια. Επομένως, φαίνεται ότι υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ των ομάδων, ως προς τον τρόπο που απάντησαν στις εξής ερωτήσεις:

Είστε ικανοποιημένος/η από τις υπηρεσίες που προσφέρει ο/η προϊστάμενος/η σας; $F_{1.68} = 8,87, p = 0.004$. Ο μέσος όρος των έγγαμων είναι $M.O. = 0.86, SD = 0.52$ και είναι σημαντικά υψηλότερος από τον αντίστοιχο των άγαμων $M.O. = 0.41, SD = 0.40$.

Είστε ικανοποιημένος/η από τη σχέση σας με τον/την προϊστάμενο/η σας; $F_{1.68} = 5,42, p = 0.023$. Ο μέσος όρος των έγγαμων είναι $M.O. = 0.23, SD = 0.52$ και είναι σημαντικά χαμηλότερος από τον αντίστοιχο των άγαμων $M.O. = 0.50, SD = 0.45$.

Είστε ικανοποιημένος/η από την κατανόηση του/της προϊσταμένου/ ης στις δυσκολίες που αντιμετωπίζετε; $F_{1.68} = 4,64, p = 0.035$. Ο μέσος όρος των έγγαμων είναι $M.O. = 0.1, SD = 0.60$ και είναι σημαντικά χαμηλότερος από τον αντίστοιχο των άγαμων $M.O. = 0.39, SD = 0.50$.

Αισθάνεστε ικανοποιημένος/η με τις προοπτικές που υπάρχουν για αύξηση του μισθού σας; $F_{1.68} = 6,97, p = 0.01$. Ο μέσος όρος των έγγαμων είναι $M.O. = -0,54, SD = 0.44$ και είναι σημαντικά χαμηλότερος από τον αντίστοιχο των άγαμων $M.O. = -0.24, SD = 0.51$

Διαχωρίζοντας τους συμμετέχοντες της έρευνας με βάση την σχολική μονάδα στην οποία εργάζονται, προέκυψε, ότι με βάση τις απαντήσεις που έδωσαν οι δύο διαφορετικές ομάδες και καθώς η πιθανότητα του ελέγχου Levene δεν είναι σημαντική (μεγαλύτερη από την τιμή 0,05) οι διακυμάνσεις παρουσιάζουν ομοιογένεια. Επομένως, φαίνεται ότι υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ των ομάδων, ως προς τον τρόπο που απάντησαν στις εξής ερωτήσεις:

Είστε ικανοποιημένος/η από την αυλή του παιδικού σταθμού σας; $F_{1.68} = 20,46, p = 0.001$. Ο μέσος όρος των εργαζόμενων στον Παιδικό Σταθμό του Δήμου Εορδαίας είναι $M.O. = 0.14, SD = 0.51$ και είναι σημαντικά υψηλότερος από τον αντίστοιχο των εργαζόμενων του Παιδικού Σταθμού του Δήμου Φλώρινας $M.O. = -0.43, SD = 0.51$

Είστε ικανοποιημένος/η από τις συνθήκες ασφαλείας των μαθητών κατά τη διάρκεια του διαλείμματος; $F_{1,68} = 9,93$, $p = 0.002$. Ο μέσος όρος των εργαζόμενων στον Παιδικό Σταθμό του Δήμου Εορδαίας είναι $M.O. = 0.20$, $SD = 0.43$ και είναι σημαντικά υψηλότερος από τον αντίστοιχο των εργαζόμενων του Παιδικού Σταθμού του Δήμου Φλώρινας $M.O. = -0.19$, $SD = 0.53$

Είστε ικανοποιημένος/η από τις ευκαιρίες που παρουσιάζονται; $F_{1,68} = 5,46$, $p = 0.022$. Ο μέσος όρος των εργαζόμενων στον Παιδικό Σταθμό του Δήμου Εορδαίας είναι $M.O. = 0.04$, $SD = 0.43$ και είναι σημαντικά υψηλότερος από τον αντίστοιχο των εργαζόμενων του Παιδικού Σταθμού του Δήμου Φλώρινας $M.O. = -0.01$, $SD = 0.55$

Εξετάζοντας τα έτη προϋπηρεσίας που έχουν οι συμμετέχοντες, προέκυψε ότι μπορούν να χωριστούν οι ερωτώμενοι στις εξής κατηγορίες:

- 1 έως 10 έτη
- 11 έως 20 έτη
- Άνω των 20 ετών

Με βάση τις απαντήσεις που έδωσαν οι τέσσερις διαφορετικές ομάδες και καθώς η πιθανότητα του ελέγχου Levene δεν είναι σημαντική (μεγαλύτερη από την τιμή 0,05) οι διακυμάνσεις παρουσιάζουν ομοιογένεια. Επομένως, φαίνεται ότι υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ των τεσσάρων ομάδων, ως προς τον τρόπο που απάντησαν στις εξής ερωτήσεις:

- Είστε ικανοποιημένος/η από τις υπηρεσίες που προσφέρει ο/η προϊστάμενος/η σας; $F_{2,67} = 5,39$, $p = 0.007$
- Είστε ικανοποιημένος/η από τη σχέση σας με τον/την προϊστάμενο/η σας; $F_{2,67} = 4,19$, $p = 0.019$
- Είστε ικανοποιημένος/η από την κατανόηση του/της προϊσταμένου/ ης στις δυσκολίες που αντιμετωπίζετε; $F_{2,67} = 4,64$, $p = 0.013$
- Είστε ικανοποιημένος/η από τη συνεργασία σας με τους γονείς των μαθητών; $F_{2,67} = 3,35$, $p = 0.041$
- Αισθάνεστε ότι η αμοιβή σας είναι δίκαιη για τη δουλειά που προσφέρεται; $F_{2,67} = 3,28$, $p = 0.044$

- Αισθάνεστε ικανοποιημένος/η με τις προοπτικές που υπάρχουν για αύξηση του μισθού σας; $F_{2,67} = 5,59, p = 0.006$

Για να εντοπιστεί ποια κατηγορία προϋπηρεσίας απαντάει διαφορετικά από τις υπόλοιπες, χρησιμοποιήθηκε ο μη συσχετισμένος έλεγχος t , ώστε να υπολογιστεί αν οι μέσοι όροι των απαντήσεων των τριών ομάδων που κατασκευάστηκαν, διαφέρουν σημαντικά ο ένας από τον άλλον.

Συγκρίνοντας τους συμμετέχοντες με προϋπηρεσία έως 10 ετών, με τις απαντήσεις όσων έχουν προϋπηρεσία από 11 έως 20 έτη, προέκυψε ότι απαντούν διαφορετικά μόνο στην ερώτηση «Είστε ικανοποιημένος/η από τη συνεργασία σας με τους γονείς των μαθητών;», αφού οι μέσοι όροι των απαντήσεων διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους. Αναλυτικά, ο μέσος όρος των ατόμων με προϋπηρεσία έως 10 έτη είναι $M.O. = 0.34, SD = 0.37$ και είναι σημαντικά χαμηλότερος από τον αντίστοιχο των ατόμων με προϋπηρεσία από 11 έως 20 έτη $M.O. = 0.69, SD = 0.38$ ($t = -2,84, df = 43, 2$ -tailed $p = 0.007$).

Αντίστοιχα, συγκρίνοντας τους συμμετέχοντες με προϋπηρεσία έως 10 ετών, με τις απαντήσεις όσων έχουν προϋπηρεσία άνω των 20 έτη, προέκυψε ότι απαντούν διαφορετικά στις υπόλοιπες πέντε ερωτήσεις. Αναλυτικότερα:

Στην ερώτηση, «Αισθάνεστε ικανοποιημένος/η με τις προοπτικές που υπάρχουν για αύξηση του μισθού σας;», ο μέσος όρος των ατόμων με προϋπηρεσία έως 10 έτη είναι $M.O. = -0.23, SD = 0.52$ και είναι σημαντικά υψηλότερος από τον αντίστοιχο των ατόμων με προϋπηρεσία άνω των 20 ετών $M.O. = -0.64, SD = 0.40$ ($t = 3,22, df = 55, 2$ -tailed $p = 0.002$).

Στην ερώτηση, «Είστε ικανοποιημένος/η από τις υπηρεσίες που προσφέρει ο/η προϊστάμενος/η σας;» ο μέσος όρος των ατόμων με προϋπηρεσία έως 10 έτη είναι $M.O. = 0.44, SD = 0.38$ και είναι σημαντικά υψηλότερος από τον αντίστοιχο των ατόμων με προϋπηρεσία άνω των 20 ετών $M.O. = 0.04, SD = 0.56$ ($t = 3,06, df = 40,14, 2$ -tailed $p = 0.004$).

Στην ερώτηση «Είστε ικανοποιημένος/η από τη σχέση σας με τον/την προϊστάμενο/η σας;», ο μέσος όρος των ατόμων με προϋπηρεσία έως 10 έτη είναι $M.O. = 0.53, SD = 0.44$ και είναι σημαντικά υψηλότερος από τον αντίστοιχο των

ατόμων με προϋπηρεσία άνω των 20 ετών $M.O. = 0.16$, $SD = 0.51$ ($t = 2,94$, $df = 55$, 2-tailed $p = 0.005$).

Στην ερώτηση «Είστε ικανοποιημένος/η από τη συνεργασία σας με τους γονείς των μαθητών;» ο μέσος όρος των ατόμων με προϋπηρεσία έως 10 έτη είναι $M.O. = 0.41$, $SD = 0.51$ και είναι σημαντικά υψηλότερος από τον αντίστοιχο των ατόμων με προϋπηρεσία άνω των 20 ετών $M.O. = -0.02$, $SD = 0.59$ ($t = 2,92$, $df = 55$, 2-tailed $p = 0.005$).

Στην ερώτηση «Αισθάνεστε ότι η αμοιβή σας είναι δίκαιη για τη δουλειά που προσφέρεται;» ο μέσος όρος των ατόμων με προϋπηρεσία έως 10 έτη είναι $M.O. = 0.09$, $SD = 0.43$ και είναι σημαντικά υψηλότερος από τον αντίστοιχο των ατόμων με προϋπηρεσία άνω των 20 ετών $M.O. = -0.24$, $SD = 0.54$ ($t = 2,59$, $df = 55$, 2-tailed $p = 0.012$).

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι συμμετέχοντες με προϋπηρεσία από 11 έως 20 ετών δεν απαντούν με διαφορετικό τρόπο σε σχέση με όσους έχουν προϋπηρεσία μεγαλύτερη από 20 έτη.

Εστιάζοντας στο εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων, προέκυψε ότι μπορούν να χωριστούν οι ερωτώμενοι στις εξής κατηγορίες:

- Υποχρεωτική Εκπαίδευση
- Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση
- Απόφοιτοι ΤΕΙ
- Απόφοιτοι ΑΕΙ
- Κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου
- Κάτοχοι Διδακτορικού τίτλου

Με βάση τις απαντήσεις που έδωσαν οι έξι διαφορετικές ομάδες και καθώς η πιθανότητα του ελέγχου Levene δεν είναι σημαντική (μεγαλύτερη από την τιμή 0,05) οι διακυμάνσεις παρουσιάζουν ομοιογένεια. Επομένως, φαίνεται ότι υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ των έξι ομάδων, ως προς τον τρόπο που απάντησαν στην ερώτηση: Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι οι συγκρούσεις μπορούν να οδηγήσουν σε

αρνητικά αποτελέσματα όπως είναι η μείωση της παραγωγικότητας. $F_{5,121} = 2,73$, $p = 0.03$

Για να εντοπιστεί ποια εκπαιδευτική βαθμίδα απαντάει διαφορετικά από τις υπόλοιπες, χρησιμοποιήθηκε ο μη συσχετισμένος έλεγχος t , ώστε να υπολογιστεί αν οι μέσοι όροι των απαντήσεων των έξι ομάδων που κατασκευάστηκαν, διαφέρουν σημαντικά ο ένας από τον άλλον.

Πιο συγκεκριμένα ο μέσος όρος των ατόμων που έχουν τελειώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση είναι $M.O. = -0.06$, $SD = 0.3$ και είναι σημαντικά μικρότερος από τον αντίστοιχο των ατόμων που διαθέτουν κάποιο μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών $M.O. = 0.36$, $SD = 0.51$ ($t = -2,67$, $df = 24,088$, 2-tailed $p = 0.013$).

Το ίδιο μπορεί να ειπωθεί για τον μέσο όρο των ατόμων που έχουν τελειώσει την δευτεροβάθμια εκπαίδευση $M.O. = -0.07$, $SD = 0.41$ και είναι σημαντικά μικρότερος από τον αντίστοιχο των ατόμων που διαθέτουν κάποιο μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών $M.O. = 0.36$, $SD = 0.51$ ($t = -3,17$, $df = 43$, 2-tailed $p = 0.003$).

Ομοίως, για τον μέσο όρο των ατόμων που έχουν από ΤΕΙ, βρέθηκε ότι ο $M.O. = 0.03$, $SD = 0.48$ και είναι σημαντικά μικρότερος από τον αντίστοιχο των ατόμων που διαθέτουν κάποιο μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών $M.O. = 0.36$, $SD = 0.51$ ($t = -2,55$, $df = 74$, 2-tailed $p = 0.013$).

Εξετάζοντας τα έτη προϋπηρεσίας που έχουν οι συμμετέχοντες, προέκυψε ότι μπορούν να χωριστούν οι ερωτώμενοι στις εξής κατηγορίες:

- 1 έως 10 έτη
- 11 έως 20 έτη
- 21 έως 30 έτη
- Άνω των 30 ετών

Με βάση τις απαντήσεις που έδωσαν οι τέσσερις διαφορετικές ομάδες και καθώς η πιθανότητα του ελέγχου Levene δεν είναι σημαντική (μεγαλύτερη από την τιμή 0,05) οι διακυμάνσεις παρουσιάζουν ομοιογένεια. Επομένως, φαίνεται ότι υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ των τεσσάρων ομάδων, ως προς τον τρόπο που απάντησαν στην ερώτηση: Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι εντοπίζετε στον/ην

Προϊστάμενο/η του παιδικού σταθμού το χαρακτηριστικό της πειθαρχίας. $F_{3,121} = 3,23, p = 0.03$

Για να εντοπιστεί ποια ομάδα απαντάει διαφορετικά από τις υπόλοιπες, χρησιμοποιήθηκε ο μη συσχετισμένος έλεγχος t, ώστε να υπολογιστεί αν οι μέσοι όροι των απαντήσεων των τεσσάρων ομάδων που κατασκευάστηκαν, διαφέρουν σημαντικά ο ένας από τον άλλον.

Πιο συγκεκριμένα ο μέσος όρος των ατόμων που έχουν προϋπηρεσία από 1 έως 10 έτη είναι $M.O. = -0.1, SD = 0.52$ και είναι σημαντικά μικρότερος από τον αντίστοιχο των ατόμων που διαθέτουν προϋπηρεσία από 11 έως 20 έτη $M.O. = 0.24, SD = 0.48$ ($t = -3,13, df = 81, 2$ -tailed $p = 0.002$).

Ομοίως, ο μέσος όρος των ατόμων που έχουν προϋπηρεσία από 1 έως 10 έτη είναι $M.O. = -0.1, SD = 0.52$ και είναι σημαντικά μικρότερος από τον αντίστοιχο των ατόμων που διαθέτουν προϋπηρεσία από 21 έως 30 έτη $M.O. = 0.15, SD = 0.48$ ($t = -2,09, df = 82, 2$ -tailed $p = 0.039$).

Εξετάζοντας το εκπαιδευτικό επίπεδο των ερωτώμενων, δεν προέκυψαν διαφοροποιήσεις στους μέσους όρους των απαντήσεων που έδωσαν, όσοι συμμετείχαν στην έρευνα.

Η στατιστική αξιολόγηση των ερωτήσεων των συμμετεχόντων, ολοκληρώνεται εξετάζοντας την ειδικότητα που δηλώνουν οι συμμετέχοντες, και προέκυψε ότι μπορούν να χωριστούν οι ερωτώμενοι στις εξής κατηγορίες:

- Μάγειρας – Μαγείρισσα
- Προσωπικό Καθαριότητας
- Βοηθός Βρεφονηπιοκόμου
- Βρεφονηπιοκόμος
- Νηπιαγωγός
- Προϊστάμενος

Με βάση τις απαντήσεις που έδωσαν οι πέντε διαφορετικές ομάδες και καθώς η πιθανότητα του ελέγχου Levene δεν είναι σημαντική (μεγαλύτερη από την τιμή 0,05) οι διακυμάνσεις παρουσιάζουν ομοιογένεια. Επομένως, φαίνεται ότι υπάρχει

σημαντική διαφορά μεταξύ των έξι ομάδων, ως προς τον τρόπο που απάντησαν στην ερώτηση «Αισθάνεστε ότι δεν εκτιμούν ιδιαίτερα τη δουλειά σας όταν σκέφτεστε το μισθό που σας δίνουν;» $F_{5,64} = 2,42, p = 0.05$

Για να εντοπιστεί ποιο επάγγελμα απαντάει διαφορετικά από τα υπόλοιπα, χρησιμοποιήθηκε ο μη συσχετισμένος έλεγχος t , ώστε να υπολογιστεί αν οι μέσοι όροι των απαντήσεων των έξι ομάδων που κατασκευάστηκαν, διαφέρουν σημαντικά ο ένας από τον άλλον.

Συγκρίνοντας τις απαντήσεις των Μαγείρων με τις απαντήσεις των Βοηθών Βρεφονηπιοκόμων, προέκυψε οι μέσοι των απαντήσεων στην συγκεκριμένη ερώτηση, διαφέρει στατιστικά σημαντικά. Αναλυτικότερα, ο μέσος όρος των Μαγείρων είναι $M.O. = -0.06, SD = 0.50$ και είναι σημαντικά μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο των βοηθών βρεφονηπιοκόμων $M.O. = -0.7, SD = 0.45$ ($t = 2,34, df = 11, 2$ -tailed $p = 0.039$).

Μάλιστα ο μέσος όρος των απαντήσεων των Βοηθών Βρεφονηπιοκόμων, διαφοροποιείται στατιστικώς σημαντικά και από το μέσο όρο των βρεφονηπιοκόμων. Αναλυτικότερα, ο μέσος όρος των Βοηθών Βρεφονηπιοκόμων είναι $M.O. = -0,7, SD = 0.45$ και είναι σημαντικά μικρότερος από τον αντίστοιχο των βρεφονηπιοκόμων $M.O. = -0.18, SD = 0.49$ ($t = -2,20, df = 31, 2$ -tailed $p = 0.036$).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ

Από την ποιοτική ανάλυση των συνεντεύξεων των εργαζομένων στους παιδικούς σταθμούς των Δήμων Φλώρινας & Εορδαίας προέκυψαν κάποιοι κωδικοί, οι οποίοι ομαδοποιήθηκαν σε κατηγορίες και εντάχθηκαν στους παρακάτω έξι θεματικούς άξονες που αφορούσαν τις συνθήκες εργασίας. Πιο συγκεκριμένα αφορούσαν:

α) την κτιριακή και την υλικοτεχνική υποδομή δηλ. κατάσταση του κτιρίου που στεγάζεται ο παιδικός σταθμός, τις αίθουσες, τους χώρους διεξαγωγής άλλων δραστηριοτήτων (π.χ. αίθουσα κουκλοθέατρου), τα μέσα διδασκαλίας, το χώρο του γραφείου της προϊσταμένης, τη τραπεζαρία, κ.ά. ,

β) τις σχέσεις των εργαζομένων με τους/τις προϊσταμένους που αφορά στην αναγνώριση της δουλειάς τους, την κατανομή των ευθυνών και τη δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων

γ) το σχολικό κλίμα και τις διαπροσωπικές σχέσεις,

δ) τις σχέσεις με τα προνήπια και τους γονείς

ε) την επαγγελματική ανάπτυξη και

στ) το μισθό και τα προνόμια

Από τις συνεντεύξεις που έχουν παραχωρήσει οι εργαζόμενοι των παιδικών σταθμών των Δήμων Φλώρινας & Εορδαίας προκύπτει πως οι παράγοντες που συντελούν στην επαγγελματική ικανοποίηση αποτελούν ένα πλέγμα πολυπαραγοντικό και πολυδιάστατο. Πιο ειδικά από τις απαντήσεις των υπό μελέτη εργαζομένων συνάγεται πως η ικανοποίηση που αντλούν από την εργασία τους εκπηγάζει σε μεγάλο βαθμό από τη ενσυναίσθηση τους πως διαπράττουν λειτούργημα, από το θετικό κλίμα που επικρατεί στον παιδικό σταθμό όπου υπηρετούν και τις καλές διαπροσωπικές σχέσεις, ενώ σε μικρότερο βαθμό από την υλικοτεχνική υποδομή που διαθέτει ο παιδικός σταθμός.

Είναι χαρακτηριστικό πως η πλειοψηφία των εργαζομένων επισημαίνει την έλλειψη υλικών πόρων στους παιδικούς σταθμούς όπου υπηρετούν, χωρίς, ωστόσο να καταγράφουν το παραπάνω στοιχείο ως πρόσκομμα στην εκτέλεση του καθήκοντος τους. Επίσης, η ικανοποίηση εκπηγάζει σε μεγάλο βαθμό από τον μισθό και τα προνόμια που παρέχει η εργασία, από τη καλή σχέση με τον/την προϊστάμενο/η και από τη καλή σχέση με τα προνήπια και τους γονείς. Επιπλέον, οι περισσότεροι συμμετέχοντες δεν θα ήθελαν μια άλλη εξέλιξη στην πορεία της καριέρας τους, γεγονός που δείχνει ότι είναι ικανοποιημένοι με την τρέχουσα υπηρεσία τους, ενώ δύο εργαζόμενοι δήλωσαν την πρόθεση να αλλάξουν θέση στον παιδικό σταθμό. Όλοι οι συμμετέχοντες στην έρευνα χαρακτηρίζουν καλή τη λειτουργία των παιδικών σταθμών όπου υπηρετούν.

5.1. Ατομικά & οικογενειακά χαρακτηριστικά συμμετεχόντων

Από την ανάλυση των συνεντεύξεων προέκυψε ότι οι γυναίκες, αναφορικά με το φύλο των συνεντευξιαζόμενων στην έρευνα, αποτελούν την πλειοψηφία του δείγματος. Πιο συγκεκριμένα, συμμετείχαν 17 γυναίκες και κανένας άνδρας. Αναφορικά με την ηλικία τέσσερις από τις συμμετέχουσες ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα 20-30 ετών και άλλες τέσσερις ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα 31-40 ετών. Οι περισσότερες συμμετέχουσες ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα 51 και πάνω και οι λιγότερες στην ηλικιακή ομάδα 41-50.

Όσο αφορά την οικογενειακή κατάσταση δεκαπέντε από τις συμμετέχουσες ήταν έγγαμες και δύο άγαμες. Επίσης, δέκα από αυτές κατέχουν μόνιμη θέση και οι υπόλοιπες επτά εργάζονται με σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου.

Αναφορικά με την σχολική μονάδα όπου υπηρετούν οι περισσότερες συμμετέχουσες υπηρετούν σε παιδικούς σταθμούς του δήμου Εορδαίας, ενώ λιγότερες υπηρετούν σε παιδικούς σταθμούς του δήμου Φλώρινας. Επίσης, οι περισσότερες συμμετέχουσες έχουν 1-10 & 10-20 έτη προϋπηρεσίας, συγκριτικά με αυτές που έχουν 20 και πάνω έτη προϋπηρεσίας.

Επιπλέον, στην παρούσα έρευνα συμμετείχαν επτά Βρεφονηπιοκόμοι, τρεις Βοηθοί Βρεφονηπιοκόμων, δύο Νηπιαγωγοί, δύο μαγείρισσες, δύο υπάλληλοι καθαριότητας και μία προϊσταμένη. Τέλος, όσο αφορά το μορφωτικό επίπεδο, έξι συνεντευξιαζόμενες κατέχουν πτυχίο TEI, δύο κατέχουν πτυχίο ΑΕΙ, τρεις κατέχουν απολυτήριο Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, τρεις κατέχουν απολυτήριο Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης, δύο κατέχουν δεύτερο πτυχίο και μία συμμετέχουσα κατέχει μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών. Η κατανομή του δείγματος ως προς το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, τη σχέση εργασίας, τη σχολική μονάδα, τα έτη προϋπηρεσίας, την ειδικότητα και το μορφωτικό επίπεδο παρουσιάζονται συγκεντρωτικά στον πίνακα 16.

Πίνακας 166. Κατανομή του δείγματος (N=17) ως προς τα ατομικά & οικογενειακά χαρακτηριστικά

Συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις							
Φύλο	<i>Γυναίκα:</i> 17			<i>Ανδρας:</i> 0			
Ηλικία	20-30: 4	31-40: 4	41-50: 3	51 +: 6			
Οικογενειακή κατάσταση	<i>Έγγαμος:</i> 15		<i>Άγαμος:</i> 2		<i>Διαζευγμένος:</i> 0		
Σχέση εργασίας	<i>Μόνιμος:</i> 10			<i>Συμβασιούχος:</i> 7			
Σχολική μονάδα	<i>Π.Σ. Φλώρινας:</i> 5			<i>Π.Σ. Εορδαίας:</i> 12			
Έτη προϋπηρεσίας	1-10: 6		10-20: 6		20+: 5		
Ειδικότητα	<i>Προι/νη:</i> 1	<i>Νηπι/γός:</i> 2	<i>Βρεφ/κος:</i> 7	<i>Βοηθ. Βρεφ/κος:</i> 3	<i>Μαγειρ/σα:</i> 2	<i>Καθαρ/τρια:</i> 2	
Μορφωτικό επίπεδο	ΥΕ: 3	ΔΕ: 3	ΤΕΙ: 6	ΑΕΙ: 2	2 ^ο Πτυχίο: 2	ΜΤΠΧ: 1	ΔΙΔΑΚ: 0

5.1.1. Η επιλογή του επαγγέλματος των συμμετεχόντων

Αναφορικά με την ερώτηση αν βρίσκουν ενδιαφέρον το αντικείμενο του επαγγέλματος τους, οι περισσότερες συμμετέχουσες στο σύνολο τους δείχνουν ενδιαφέρον για το αντικείμενο του επαγγέλματος τους και παρατηρείται ότι έχουν επιλέξει το επάγγελμα τους από αγάπη προς τα παιδιά και επειδή θέλουν να προσφέρουν τα μέγιστα στο δυναμικό αυτό τμήμα της κοινωνίας. Αυτό παρατηρείται και στα αποσπάσματα των συνεντεύξεων που ακολουθούν: «μου αρέσει η επαφή με τα παιδιά και πέρα από αυτό προσπαθώ να τους περάσω κάποια μηνύματα και να τους μάθω κάποια πράγματα αλλά μαθαίνω κι εγώ από τα ίδια τα παιδιά πολλά πράγματα και μέσα από την συμπεριφορά τους κυρίως» (εργάζ. 1), «είναι αυτό που πάντα ήθελα να κάνω και γι' αυτό το λόγο και το σπούδασα» (εργάζ. 3), «Ναι το βρίσκω πάρα πολύ ενδιαφέρον γιατί το αγαπώ πολύ, αγαπώ πολύ τα παιδιά και θέλω από αυτά να τους

μεταδώσω γνώσεις και εμπειρίες» (εργάζ. 4.), «μου αρέσει πάρα πολύ η δουλειά μου, γιατί αγαπώ πάρα πολύ τα παιδιά, ήταν καθαρά επιλογή μου να κάνω αυτό το επάγγελμα, δε το μετάνιωσα. Αγαπώ πολύ τα παιδιά, μου αρέσει πολύ η επαφή με τα παιδιά» (εργάζ. 6), «ήταν ένα όνειρο ζωής από μικρή. Επειδή αγαπούσα πάρα πολύ τα παιδιά γι' αυτό αποφάσισα κι έκανα οικογένεια με πολλά παιδάκια και να ήρθε η στιγμή που εκπληρώθηκε» (εργάζ. 8), «Ναι το βρίσκω πολύ ενδιαφέρον. Η ηλικία αυτή που είναι πάρα πολύ ενδιαφέρουσα, έχεις πολλά να κάνεις, μπορείς να ασχοληθείς με τα παιδιά, να δώσεις κάποιες, δηλαδή είναι η δουλειά που σου δίνει χαρά και νομίζω ότι προσφέρεις μέσα από αυτή τη δουλειά» (εργάζ. 9), «Ναι, γιατί είναι η δουλειά που πάντα ήθελα να κάνω, ήταν η πρώτη μου επιλογή και την οποία ακόμη και σήμερα μετά από είκοσι τρία (23) χρόνια δεν μετάνιωσα που την επέλεξα» (εργάζ. 15), «Ναι το θεωρώ πάρα πολύ ενδιαφέρον γιατί έχουμε άμεση επαφή με τα παιδιά, σε αυτή τη πολύ τρυφερή ηλικία, δυόμιση χρονών και είναι πολύ ενδιαφέρον γιατί βλέπεις πράγματα πάρα πολύ αγνά από τα παιδιά και την αγάπη και την ζήλια και τα συναισθήματα τους είναι σε πολύ πρωτόγονη μορφή, μου αρέσει πάρα πολύ αυτό. Και να τους μαθαίνω βέβαια πράγματα επιπλέον» (εργάζ. 17).

Ένας άλλος παράγοντας που ώθησε μια μικρή μερίδα από τους συμμετέχοντες να επιλέξουν το επάγγελμα τους ήταν για κοινωνικούς και βιοποριστικούς λόγους. Αυτό παρατηρείται και στα αποσπάσματα των συνεντεύξεων που ακολουθούν: «Γιατί με αυτό ζω την οικογένεια μου, βγάζω ένα κομμάτι ψωμί γιατί να μην το βρίσκω ενδιαφέρον από την στιγμή που το επέλεξα» (εργάζ. 12), «Είναι αρκετά ενδιαφέρον. Γενικά μου αρέσει η δουλειά που κάνω. Οι συνθήκες κάτω από τις οποίες εργάζομαι είναι πάρα πολύ καλές» (εργάζ. 14).

Α' Θεματικός άξονας: Κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή του Π.Σ.

Από την ανάλυση των συνεντεύξεων προέκυψε ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (10) ισχυρίζεται ότι τόσο οι χώροι που στεγάζουν τους παιδικούς σταθμούς και ο αύλειος χώρος, όσο και οι συνθήκες ασφαλείας που επικρατούν σε αυτούς είναι κατάλληλοι. Αυτό παρατηρείται και στα παρακάτω αποσπάσματα των συνεντεύξεων που ακολουθούν: «Νομίζω ότι είναι αρκετά εξυπηρετικός και λειτουργικός έτσι όπως είναι ο χώρος δηλαδή οι χώροι που πρέπει να επικοινωνούν μεταξύ τους, αίθουσες και μπάνια κι αυτά επικοινωνούν όπως πρέπει. Θεωρώ ότι υπάρχει ένα καλό επίπεδο ασφαλείας στο χώρο» (εργάζ. 2), «Όχι είναι κατάλληλο. Είναι ασφαλές σαν κτήριο. Δεν

έχω παρατηρήσει κάτι που να μην το θεωρώ ότι είναι μη κατάλληλο» (εργάζ. 4), «Είναι πολύ καθαροί, μεγάλοι όλοι, κατάλληλοι για τα παιδιά δεν υπάρχουν κίνδυνοι πιστεύω» (εργάζ. 6), «Οι χώροι είναι αρκετά καλοί, οι αίθουσες είναι φωτεινές, μεγάλες και η τραπεζαρία είναι καλή. Εντάξει σε γενικές γραμμές είναι καλά δηλαδή εντάξει δεν είναι αυτό. Το γραφείο είναι σε πολύ καλή θέση γιατί είναι μπροστά στο με το που μπαίνεις στο σχολείο, το οποίο η αυλή η προϊσταμένη έχει την επαφή με το ποιος μπαίνει και ποιος βγαίνει για την ασφάλεια όλων μας. Γενικά ήμαστε καλά» (εργάζ. 8), «είναι εξυπηρετικοί οι υπόλοιποι χώροι,. Είναι μεγάλοι, είναι φωτεινοί, εντάξει είναι καλοί, έχουμε ζέστη καλή το χειμώνα. Τώρα έχουμε και τα κλιματιστικά για τις ζεστές μέρες του καλοκαιριού γιατί μέχρι τέλος Ιουλίου ήμαστε ανοιχτά, οπότε ναι καλούς θα τους έλεγα τους χώρους» (εργάζ. 12), «Άνετους, εύκολους, δηλαδή δεν με δυσκολεύει σε τίποτα, μια χαρά» (εργάζ.13), «Θεωρώ ότι οι χώροι είναι πάρα πολύ καλοί.... τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει πάρα πολλές παρεμβάσεις κυρίως μέσω των Ευρωπαϊκών, τα Ευρωπαϊκά προγράμματα επιβάλλουν στα νομικά πρόσωπα, ή στους οργανισμούς στον Δήμο τέλος πάντων όπου ανήκουν οι παιδικοί σταθμοί να πληρούν κάποιες προϋποθέσεις και τουλάχιστον σε εμάς αυτό τηρείται κατά γράμμα. Υπάρχει πυρασφάλεια, υπάρχει γενικά όλα... δεν υπάρχει κάτι το οποίο να μην, να αισθανόμαστε ανασφάλεια» (εργάζ. 14), «Πιστεύω ότι είναι ωραίοι χώροι γιατί οι αίθουσες είναι πολύ μεγάλες, έχουν επαρκή θέρμανση, κοιτάνε προς το νότο οπότε είναι ζεστές το χειμώνα και δροσερές το καλοκαίρι. Τα μάνια τους είναι καλά και η αυλή τους είναι πάρα πολύ μεγάλη με γκαζόν κάτω, με δέντρα και με κούνιες τις οποίες, μερικές τις έχουν βγάλει.... Ναι, πιστεύω ότι υπάρχει ασφάλεια τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τα παιδιά. Η αυλή είναι περιφραγμένη, κλειδώνει η πόρτα, δεν μας έχει τύχει ποτέ κάποιο παιδί να φύγει ή να έχουμε κάποιο ατύχημα γιατί υπάρχει και η ηλεκτρολογική ασφάλεια. Γενικά πιστεύω ότι υπάρχει ασφάλεια» (εργάζ. 15), «Οι χώροι πιστεύω ότι είναι πάρα πολύ καλοί σε σχέση με τους ιδιωτικούς σταθμούς που είχα δουλέψει, είναι πολύ μεγάλες οι τάξεις, μπαίνει ήλιος σε όλες τις τάξεις, έχει πολλά παράθυρα, είναι ευάερα, ευήλια δηλαδή. Έχουν πολλά πράγματα μέσα, γωνιές, ήμαστε καλά, είναι καλά εξοπλισμένος όλα θεωρώ.... Οι συνθήκες ασφαλείας ναι. Όλα είναι εντάξει, με τους πυροσβεστήρες, κλειδώνουμε τις πόρτες, τα παράθυρα δεν τα αφήνουμε ανοιχτά, είναι ανακλεινόμενα. Οι μπρίζες είναι ασφαλείας, αυτά οι βρύσεςδεν τρέχει ζεστό νερό αλλά πηγαίνουμε φυσικά κι εμείς μαζί με τα παιδιά στις βρύσες και στα μπανάκια. Πιστεύω ότι είναι ασφαλής» (εργάζ. 16), «Οι χώροι του παιδικού σταθμού στον οποίο εργάζομαι εδώ και αρκετά χρόνια γύρω στα

δεκαεπτά (17) χρόνια που είμαι στον παιδικό σταθμό, είναι πάρα πολύ καλοί, είναι πιστεύω ότι είναι αρκετά ασφαλής, έχει είναι ευάερο, ευήλιοι, έχουνε μπορούν τα παιδιά να κινηθούν άνετα, δεν υπάρχει πρόβλημα με την ασφάλεια των παιδιών εκτός από κάποιες» (εργάζ. 17).

Από την άλλη όμως, υπάρχει και ένας αρκετά αριθμός συμμετεχόντων (7) που αναφέρουν ότι τόσο οι χώροι που στεγάζουν τους παιδικούς σταθμούς και ο αύλειος χώρος, όσο και οι συνθήκες ασφαλείας που επικρατούν σε αυτούς δεν είναι οι κατάλληλες. Αυτό παρατηρείται και στα αποσπάσματα των συνεντεύξεων που ακολουθούν: «Γενικά δεν είναι και πολύ ασφαλής ο παιδικός σταθμός διότι το κτήριο στο οποίο στεγαζόμαστε δεν είναι, δεν είχε φτιαχτεί για, δεν είχε γίνει για παιδικό σταθμό αλλά ήταν κάποιο μαγαζί το οποίο νοικιάζει ο δήμος αυτή τη στιγμή και δεν είναι πολύ κατάλληλο όπως προείπα για την τζαμαρία, η οποία είναι πάρα πολύ επικίνδυνη. Για τα πατώματα επίσης το αναφέραμε και προηγουμένως» (εργάζ. 1), «Σε γενικές γραμμές το κτήριο είναι παλιό, χρειάζεται διόρθωση, γιατί πλέον υπάρχουν, δεν είναι κατάλληλο για μένα το κτήριο για τα παιδάκια. Διαθέτει πολλούς κινδύνους ώστε να χτυπήσουν, να πάθουν κάτι» (εργάζ. 3), «Ακατάλληλους. Γιατί οι δύο οι αίθουσες έχουν πάρα πολύ μεγάλη τζαμαρία που έχει μεγάλη επικινδυνότητα. Δεν υπάρχουν κατάλληλες γωνιές που μπορεί να δραστηριοποιηθεί το παιδί οπότε βγάζει την ενεργητικότητα του σε άλλους τομείς. Τα πατώματα δεν είναι κατάλληλα, δεν υπάρχει κατάλληλη υποδομή λόγω παλαιότητας κτηρίου» (εργάζ. 5), «Για την αίθουσα θα έλεγα έχει τζαμαρίες κάτι πολύ επικίνδυνο για τα παιδιά και για τους καλοκαιρινούς μήνες που δεν μπορείς να τις ανοίξεις για να αεριστεί ο χώρος. Γενικά για την ασφάλεια των παιδιών έχουμε φροντίσει, υπάρχει και το φαρμακείο, υπάρχουν και η πυρασφάλεια έχει βάλει φωλιές πυροσβεστικές, πυροσβεστήρες γενικά σε όλο το κτήριο. Η αυλή δεν είναι και στις καλύτερες συνθήκες λείπουν κάγκελα και δεν είναι προσεγμένη παρά τις προσπάθειες που κάνει το προσωπικό» (εργάζ. 7), «λίγο οι χώροι που είναι μικροί, αυτό που είναι μικροί κατά τα άλλα εντάξει. Θα μπορούσαν να είναι λίγο πιο μεγάλοι οι χώροι. Εντάξει δεν θα αναφερθώ στους εξωτερικούς χώρους που είναι πολύ μικροί..... Η αυλή είναι ακατάλληλη ναι». (εργάζ. 9), «επειδή αυτός ήταν βρεφικός εκτός από μία αίθουσα που είναι μεγάλη και είναι η αίθουσα μίας από τις συναδέλφους, νομίζω ότι οι άλλες δύο αίθουσες είναι πάρα πολύ μικρές, έτσι όπως τις χρησιμοποιούμε τώρα σαν τάξη για τα παιδάκια τα μεγαλύτερα, γιατί προφανώς θα ήταν χώρος για να κοιμηθούν τα παιδιά ή να κάνουν κάτι άλλο τα βρεφάκια. Οπότε

εκτός από εκείνη την μία αίθουσα που είναι ευρύχωρη, νομίζω ότι οι άλλοι χώροι είναι πάρα πολύ μικροί, όπως και ο χώρος υποδοχής, προσέλευσης και αποχώρησης των παιδιών κι εκείνος είναι πολύ μικρός. Η τραπεζαρία θεωρώ ότι είναι πάρα πολύ καλή. Η αυλή δεν είναι καθόλου μα καθόλου καλή. Θεωρώ ότι είναι πολύ επικίνδυνη για τα παιδιά, γιατί το έδαφος είναι πάρα πολύ ανώμαλο, έχει διάφορες κακοτεχνίες» (εργάζ. 10), «Θα τους ήθελα λίγο πιο ανανεωμένους γιατί το κτήριο είναι λίγο παλιό. Λίγο με πιο σύγχρονες προδιαγραφές, το οποίο βοηθάει και σε εμάς στη δουλειά μας καλύτερα. Γενικά οι χώροι είναι ικανοποιητικοί θα έλεγα, σαν χώροι, σαν τετραγωνικά, αλλά θα τους ήθελα πιο ανανεωμένους με τις προδιαγραφές τέλος πάντων της εποχής μας» (εργάζ. 11).

Επιπλέον, μία (1) συμμετέχουσα επισήμανε την έλλειψη υλικών πόρων στον παιδικό σταθμό όπου υπηρετεί, χωρίς, ωστόσο να καταγράφει το παραπάνω στοιχείο ως πρόσκομμα στην εκτέλεση του καθήκοντος της. Αυτό παρατηρείται και στο απόσπασμα της συνέντευξης που ακολουθεί: «Νομίζω ότι η αυλή μας είναι εντελώς ακατάλληλη για παιδικό σταθμό και γενικά για σχολείο. Μέσα εντάζει το παλεύουμε, προσπαθούμε κι εμείς, διαμορφώνουμε το χώρο όσο μπορούμε κι εμείς και με ότι υλικά έχουμε, γιατί κι αυτά είναι περιορισμένα, αλλά νομίζω ότι η αυλή είναι τραγική» (εργάζ. 10).

Β' Θεματικός άξονας: Σχέσεις με τον/την προϊστάμενο/η και συμμετοχή στη λήψη πρωτοβουλιών

Σε αυτό το δεύτερο θεματικό άξονα δεν φαίνεται να υπάρχουν ιδιαίτερα δυσαρεστημένοι εργαζόμενοι. Δέκα (10) συμμετέχουσες δήλωσαν ικανοποιημένες από τη σχέση τους με τον/την προϊστάμενο/η. Αυτό παρατηρείται και στα παρακάτω αποσπάσματα των συνεντεύξεων που ακολουθούν: «Έχω άριστη σχέση με την προϊσταμένη μου. Υπάρχει κατανόηση από την πλευρά της όσο αφορά κάποια προσωπικά προβλήματα που έχω αντιμετωπίσει και με έχει βοηθήσει πάρα πολύ, δεν έχω κάποιο παράπονο κι εγώ από την πλευρά μου ότι χρειαστεί για την υπηρεσία και ότι μου ζητηθεί το κάνω, όσο αφορά κάποια μετακίνηση, δεν έχω φέρει αντίρρηση σε κάτι» (εργάζ. 1), «Νομίζω ότι είναι αρκετά καλή, δεν έχουμε έρθει μέχρι στιγμής σε αντιπαράθεση και ότι προκύπτει σχετικά με την δουλειά μας δηλαδή το συζητάμε, είναι πρόθυμη να μου δώσει συμβουλές για το πώς θα αντιμετωπίσω κάποιες καταστάσεις. Είναι αρκετά ευγενική» (εργάζ. 2), «Πολύ καλή, δεν έχω κανένα παράπονο, καμία, κάτι

που να μου έχει μείνει σαν να με προβληματίζει. Δόξα το Θεό μια χαρά, όλα καλά» (εργάζ. 3), «είναι πολύ καλή η σχέση μου με την προϊσταμένη παρόλες τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει και η συγκεκριμένη με όλα αυτά που γίνονται, ε σε γενικές γραμμές ήμαστε πολύ καλά» (εργάζ. 4), «Εντάξει είναι πάρα πολύ καλή, γιατί νομίζω ότι έχουμε καλή επικοινωνία και συνεργασία. Εντάξει ότι της έχω ζητήσει πάντα δηλαδή υπάρχει πολύ καλή διάθεση να μου το κάνει» (εργάζ. 8), «Πολύ καλή. Πάντοτε έχουμε επικοινωνία καθημερινή μαζί της, όποτε χρειάζεται και στα προβλήματα που μπορεί να μας λύσει είναι κοντά μας» (εργάζ. 11), «Πάρα πολύ καλές, δεν μπορώ να πω από φιλικές μέχρι τι να πω τυπικές, όχι και φιλικές είναι και τυπικές, πάρα πολύ καλές, δεν έχουμε κανένα πρόβλημα απολύτως» (εργάζ. 13), «Αρκετά καλή μπορώ να πω γιατί υπάρχει συνεργασία, υπάρχει επικοινωνία, συμμετέχω αρκετές φορές στη λήψη των αποφάσεων. Πάντοτε με ενημερώνει για θέματα που αφορούν την οργάνωση και την λειτουργία των παιδιών, τον αριθμό των παιδιών, πώς θα κανονίσουμε τα ωράρια, αυτά όλα γίνονται με συνεργασία και δεν είχα μέχρι τώρα πρόβλημα με την υπεύθυνη, με τον προϊστάμενο» (εργάζ. 15), «Η σχέση μου με την προϊσταμένη μου είναι πολύ καλή, τυπική, σωστή. Αν είναι και οι δυο σωστοί άνθρωποι εγώ πιστεύω ότι υπάρχει κάποια σχέση καλή. Αν είναι ένας... ο στραβός εντός εισαγωγικών.. οπότε δεν υπάρχει καλή σχέση. Πρέπει να υπάρχει κατανόηση και από τις δύο μεριές και με τους συναδέλφους δηλαδή, να υπάρχουν υποχωρήσεις από τον έναν και από τον άλλον. Εντάξει υπάρχουν πίεση, νεύρα, λόγω δουλειάς, λόγω τρεξίματος σε κάποιες γιορτές, αλλά εντάξει ο ένας καταλαβαίνει ο ένας τον άλλο, είναι η μέρα, κάποια δύσκολη ασ πούμε καταλαβαίνουμε. Αλλά σε γενικές γραμμές είναι καλές οι σχέσεις, δεν έχουμε κάτι να χωρίσουμε» (εργάζ. 16), «Η σχέση με την προϊσταμένη μου είναι πάρα πολύ καλή. Υπάρχει άψογη συνεργασία, ότι πρόβλημα υπάρχει ενημερώνω την προϊσταμένη και η οποία προσπαθεί άμα μπορεί βέβαια γιατί υπάρχει και η ιεραρχία, προσπαθεί να το διευθετήσει το πρόβλημα αυτό. Υπάρχει άψογη συνεργασία, δεν έχω κανένα απολύτως πρόβλημα» (εργάζ. 17).

Υπήρξαν όμως και επτά (7) συμμετέχουσες που δήλωσαν τυπική τη σχέση τους με τον/την προϊστάμενο/η κρατώντας επιφυλάξεις. «Μια χαρά. Γιατί δεν δημιουργώ προβλήματα και όταν κάποιος δεν δημιουργεί προβλήματα και δεν δίνει λαβές για σχόλια δεν δημιουργεί, δεν υπάρχει λόγος η προϊσταμένη να φέρει κάποια αντίρρηση ή οτιδήποτε» (εργάζ. 5), «Καλή. Τυπική και καλή. Οτιδήποτε θελήσω μπορώ να της το πω και να λυθεί» (εργάζ. 6), «Θα την χαρακτηρίζα τυπική και αφορά περισσότερο θέματα αδειών και όχι θέματα που αφορούν τα γεύματα των παιδιών και

τις αρμοδιότητες μου και τα καθήκοντα μου» (εργάζ. 7), «Εντάξει καλή είναι η σχέση μου με την προϊσταμένη μου δεν μπορώ να πω, δεν έχω ιδιαίτερα. Καλά, καλά όταν χρειάζεται μπορώ δηλαδή να πω κάτι, να απευθυνθώ, κάτι ένα πρόβλημα μου να το λύσω μπορώ» (εργάζ. 9), «Εγώ προσωπικά οι σχέσεις που έχω με την προϊσταμένη μου είναι καλές γιατί προσπαθώ αυτό που ζητάει να το κάνω. Νομίζω ότι έχουμε καλή σχέση, αυτό έχει σημασία, να υπάρχει μία ιεραρχία, να υπάρχει ένας σεβασμός και από εκεί και πέρα εντάξει διαφωνίες μπορεί να υπάρχουν κάποιες στιγμές, αλλά νομίζω ότι σε γενικές γραμμές έχουμε μία καλή συνεργασία» (εργάζ. 10), «Θα την χαρακτήριζα καλή, γιατί δεν έχουμε, ήμαστε μακριά, μακριά που λένε και αγαπημένοι, δεν έχουμε έρθει ποτέ σε σύγκρουση για κάτι, δεν έχω ζητήσει δηλαδή κάτι για να πω ότι, όταν θα έρθει εκείνη η ώρα δεν ξέρω, θα σας πω. Τότε βγαίνουν τα μαχαίρια» (εργάζ.12), «Με την άμεσα προϊσταμένη μου, υπάρχει μια ιδιότυπη, ήμαστε μια ιδιόρρυθμη περίπτωση. Εγώ επικοινωνώ με την άμεσα προϊσταμένη μου, η οποία άμεσα προϊσταμένη μου δεν της επιτρέπεται να ασκεί τα καθήκοντα της από την άμεσα προϊσταμένη της οπότε δεν η επικοινωνία δεν, δεν υπάρχει καν επικοινωνία θα μπορούσα να πω» (εργάζ. 14).

Όσο αφορά τη δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών στη δουλειά υπήρξαν δέκα (10) συμμετέχουσες που ανέφεραν ότι έχουν αυτή τη δυνατότητα και δεν αντιμετωπίζουν πρόβλημα στους παιδικούς σταθμούς όπου υπηρετούν. Αυτό παρατηρείται και στα παρακάτω αποσπάσματα των συνεντεύξεων που ακολουθούν: «Ναι, δεν θεωρώ ότι, εκτός ότι έχουμε την ευθύνη μέσα στην τάξη και τι μπορούμε να κάνουμε με το πρόγραμμα. Αλλά και όσο αφορά τον χώρο μπορούμε να τον διαμορφώσουμε όπως θέλουμε εμείς, όπως τον θεωρούμε εμείς κατάλληλο. Στην επαφή μας με τους γονείς και τα παιδιά. Στις γιορτές που μπορούμε να αποφασίσουμε εμείς, αν θέλουμε να κάνουμε κάποια αλλαγή ακόμη και στον προαύλιο χώρο. Θεωρώ ότι μπορούμε να το κάνουμε» (εργάζ. 6), «Ναι πιστεύω ότι υπάρχει η δυνατότητα πρωτοβουλίας» (εργάζ. 7), «Ναι εντάξει υπάρχουν... Ναι, ναι μόνη μου. Τις παίρνω μόνη μου» (εργάζ. 9), «Ε ναι. Υπάρχει δυνατότητα να λαμβάνουμε πρωτοβουλίες εντάξει» (εργάζ. 10), «ναι φυσικά υπάρχει μία ευελιξία στο τι, ανάλογα με τις ανάγκες των παιδιών καμιά φορά ανάλογα και με τις ανάγκες των γονέων, δηλαδή μας έχει τύχη να δουλεύουμε και εννέα – τρεις (9 – 3) και κάποιος γονέας ας πούμε αργεί να πάρει το παιδάκι. Αυτή είναι πρωτοβουλία δική μου, κάθομαι. Ναι θα καθίσω, ναι ας πούμε θα τον περιμένω, αν εννοείς αυτό, αυτό δηλαδή ναι. Τώρα φυσικά και για το πρόγραμμα δεν επεμβαίνει κανένας. Το πρόγραμμα είναι αποκλειστικά δικό μας ανάλογα με τις ανάγκες των παιδιών, της καθημερινότητας και νομίζω αυτό βοηθάει

και στο να είναι πιο καλή ροή του παιδαγωγικού προγράμματος μέσα στον παιδικό σταθμό» (εργάζ. 11), «Ναι βεβαίως. Πότε θα βγάλω τις κουρτίνες, πότε θα γίνει η γενική, τα πάντα, πότε θα στρώσω τα χαλιά των παιδιών, πότε θα τα βγάλω, πότε θα τα πλύνω, όλα γενικά. Τα παιχνίδια πότε θα πλυθούν, ανά τακτά διαστήματα πρέπει να τα κάνεις αυτά δεν τα αφήνεις όλο το χρόνο έτσι. Είναι μικρά, υπάρχουν μικρόβια, τα βάζουν στο στόμα» (εργάζ. 12), «Ναι, πολλές φορές, πολλές φορές. Παράδειγμα μετά τις δουλειές που κάνω ό λες αν θέλω να κάνω κάτι παραπάνω, να βγω έξω στο πεζοδρόμιο, στο να μαζέψω χαρτιά, όλα αυτά μπορώ να τα κάνω. Γενικότερα τι άλλο να κάνω. Πάνω στη δουλειά μου παίρνω πρωτοβουλίες, ναι μπορώ και παίρνω πρωτοβουλίες και εκτός σχολείου» (εργάζ. 13), «Ναι, σε θέματα που αφορά τους παιδαγωγούς, όπως για την προσαρμογή των παιδιών, όσο αφορά το ωράριο για το πόσο θα καθίσουν, στο κυλιόμενο ωράριο που κάνουμε πάντοτε υπάρχει συνεργασία. Ακόμη και στην επιλογή των τμημάτων αν θα πάρω μικρά ή μεγάλα τμήματα και μπορώ, έχω την ευχέρεια, με την συνεργασία ακόμη να αλλάζω και αίθουσα μέχρι τώρα» (εργάζ.15), «Δυνατότητες λήψης πρωτοβουλιών. Σε όσα μπορούμε εμείς να πάρουμε σαν ας πούμε βοηθός, σε όσα περνάει από το χέρι μας έχουμε πρωτοβουλία. Σε όσα είναι, όσα αναφορά τη διεύθυνση και την προϊσταμένη που θα πρέπει κάποια πράγματα να τα δώσει εκείνη, εκεί πέρα εντάζει δεν μπορούμε να πάρουμε πρωτοβουλίες θα μας πούνε θα κάνεις εκείνο, θα είσαι έτσι, αυτό. Δεν μπορούμε, όταν ήμαστε μαζί με τους συναδέλφους ας πούμε για να πάρουμε μια πρωτοβουλία, να ρίξουμε μια ιδέα, να πούμε ας πούμε να κάνουμε εκείνο, να κάνουμε το άλλο σε σχέση με κατασκευές, τι λέτε, ψάζτε κι εσείς, βρείτε αυτά, υπάρχει μια συμφωνία, βρίσκουμε κάτι και κάνουμε, αποφασίζουμε, δεν είναι ότι αμάν και τι εγώ θα το πω και πρέπει να γίνει» (εργάζ. 16), «Πιστεύω ότι ναι υπάρχουν δυνατότητες να αναλάβω πρωτοβουλίες, δηλαδή να κάνω μία συγκέντρωση με τους γονείς ή να καλέσω κάποιον λογοθεραπευτή, βέβαια πάντα σε συνεννόηση με την προϊσταμένη δεν γίνεται αυθαίρετα αυτό. Ο χώρος του παιδικού σταθμού δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί αυθαίρετα από μένα πάντα με συνεννόηση μπορώ να πάρω πρωτοβουλίες και να έρθει κάποιο άτομο για κάποια ενημέρωση, κάποιος οδοντίατρος ή οτιδήποτε άλλο, ή η πυροσβεστική, αλλά βέβαια πάντα με την σχετική άδεια, δεν υπάρχει πρόβλημα, ή να πάμε κάποια εκδρομή, αν πάρουμε την απαραίτητη άδεια μπορούμε να το κάνουμε δεν υπάρχει πρόβλημα. Ότι μπορούμε παίρνουμε την άδεια και μπορούμε να το κάνουμε, να το πραγματοποιήσουμε, ναι δεν υπάρχει πρόβλημα. Όρεξη να έχεις για δουλειά, αυτή είναι η αλήθεια» (εργάζ.17).

Επιπλέον, όσο αφορά τη δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών σε ότι αφορά τη λειτουργία της τάξης υπήρξαν πέντε (5) συμμετέχουσες που ανέφεραν ότι έχουν αυτή τη δυνατότητα και δεν αντιμετωπίζουν πρόβλημα στους παιδικούς σταθμούς όπου υπηρετούν. Αυτό παρατηρείται και στα παρακάτω αποσπάσματα των συνεντεύξεων που ακολουθούν: *«Μέσα στην τάξη εγώ έχω, εγώ παίρνω τις πρωτοβουλίες όσο αφορά το πρόγραμμα, την διακόσμηση της τάξης, την διαμόρφωση του χώρου. Δεν με δεν έχω αντιμετωπίσει κάποιο πρόβλημα. Δεν μου έχει απαγορευθεί κάτι, οπότε παίρνω πρωτοβουλίες όσο αφορά τα καθήκοντα μου»* (εργάζ. 1), *«Σε ότι αφορά τη λειτουργία της τάξης ναι, ουσιαστικά καθημερινά καλείσαι να πάρεις πρωτοβουλίες για το πώς θα χειριστείς διάφορες καταστάσεις. Εκεί κανένας δεν θα σου πει κάτι εκείνη την στιγμή ότι γιατί έκανες αυτό και δεν έκανες κάτι άλλο. Πάντα παίρνουμε πρωτοβουλίες κυρίως σε ότι αφορά το εκπαιδευτικό κομμάτι, δηλαδή μπορεί εγώ να ξεκινήσω να κάνω κάτι που έχω στο μυαλό μου, να δω όμως ότι τα παιδιά είτε δεν έχουν διάθεση να το ακολουθήσουν είτε δεν είναι η μέρα τους, δεν είναι η κατάλληλη στιγμή, πολλά μπορεί να είναι στη μέση, οπότε εκείνη τη στιγμή μπορώ να πάρω πρωτοβουλία και να αλλάξω το πρόγραμμα, να είμαι πιο ευέλικτη, να κάνω κάτι διαφορετικό. Τώρα σε ότι αφορά πάλι τα θέματα με τους γονείς συνήθως αποφεύγω να παίρνω πολλές πρωτοβουλίες, προτιμώ να τα συζητώ με την προϊσταμένη μου πρώτα και να έχουμε μία κοινή γραμμή, μία κοινή πορεία και στο τι θα συζητάμε και στο τι θα λέμε και πως θα το λέμε στους γονείς, έτσι ώστε να ήμαστε όλοι ευχαριστημένοι και ικανοποιημένοι»* (εργάζ. 2), *«Ναι γιατί πρώτα από όλα εγώ αναλαμβάνω να κάνω το πρόγραμμα της ημέρας, με τι θα απασχολήσω τα παιδιά κάθε μέρα»* (εργάζ. 3), *«Ναι υπάρχουν δυνατότητες λήψης πρωτοβουλιών στη δουλειά μας αποκλειστικά δηλαδή από μας, γιατί κι ένα παράδειγμα είναι ότι στους παιδικούς σταθμούς δεν υπάρχει πρόγραμμα όπως υπάρχουν στα νηπιαγωγεία και στα δημοτικά, οπότε αποκλειστικά το πρόγραμμα είναι καθαρά πρωτοβουλία δική μας»* (εργάζ. 4), *«Πρωτοβουλίες βέβαια πάντα με συνεννόηση»* (εργάζ. 5).

Τέλος, όσο αφορά τη δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών στη δουλειά τους υπήρξαν δύο (2) συμμετέχουσες που ανέφερε ότι δεν έχουν τη δυνατότητα να λαμβάνουν πρωτοβουλίες. Αυτό παρατηρείται και στα παρακάτω αποσπάσματα των συνεντεύξεων που ακολουθούν: *«Πρωτοβουλίες όχι, υπάρχει υπεύθυνη η οποία εντάξει δεν ήμαστε εμείς σε θέση να πάρουμε κάποια πρωτοβουλία. Εντάξει η δουλειά μας δεν είναι»* (εργάζ. 8), *«όχι δεν υπάρχει καμία λήψη πρωτοβουλιών, δεν μας επιτρέπεται να πάρουμε κάποια πρωτοβουλία. Για οτιδήποτε θα πρέπει να το*

αναφέρουμε στο γραφείο. Οτιδήποτε κι αν είναι αυτό, οτιδήποτε κι αν συμβεί μέχρι και να πρέπει να φύγουμε στο γιατρό για μία ώρα και αυτή τι μία ώρα οπωσδήποτε θα πρέπει να ενημερώσουμε και όχι μόνο αυτό αλλά και αν θα, κάποιες στιγμές ας πούμε αποφασίζουμε να πάμε στην εκκλησία διότι υπάρχει ο τοπικός Άγιος κι αυτό πρέπει να το αναφέρουμε, τα πάντα τα πάντα πρέπει να αναφέρουμε. Και μάλιστα μας έχει δοθεί και ένα έγγραφο το οποίο λέει ότι δεν θα εισέρχεται κανένας εξωσχολικός μέσα στους παιδικούς σταθμούς, γενικά δεν μπορούμε να έχουμε πρωτοβουλίες από μόνοι μας» (εργάζ.14).

Γ' Θεματικός άξονας: Σχολικό κλίμα & διαπροσωπικές σχέσεις

Ένας σημαντικός μοχλός για την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στους δημοτικούς παιδικούς σταθμούς συνιστά το σχολικό κλίμα και οι διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ του προσωπικού. Οι περισσότερες συνεντευξιαζόμενες (15) δήλωσαν ικανοποιημένες από το σχολικό κλίμα. παρατηρείται και στα παρακάτω αποσπάσματα των συνεντεύξεων που ακολουθούν:

«Θεωρώ ότι ήμαστε, έχουμε ένα καλό κλίμα και είναι ήπιοι οι τόνοι, ότι θέλουμε να πούμε ήμαστε ευγενικοί ο ένας με τον άλλον, οπότε αρχικά ήμαστε καλά» (εργάζ. 2), «Πλέον είναι πολύ καλό. Παλαιότερα δεν ήταν και τόσο ευχάριστο για μένα, τώρα είναι μια χαρά. Είναι πολύ ευχάριστο» (εργάζ. 3), «Ήμαστε πολύ καλά παρότι θα γίνω πάλι γραφική. παρόλες τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουμε όλοι προσπαθούμε όσο το δυνατόν περισσότερο όλα τα κορίτσια με πολύ προσωπική δουλειά να κάνουμε το κλίμα που επικρατεί στον παιδικό σταθμό όσο το δυνατόν πιο όμορφο, πιο οικείο και πάνω απ' όλα να έρχονται τα παιδιά εδώ και να νιώθουν σιγουριά και ασφάλεια και τα παιδιά και οι γονείς που τα αφήνουν σε εμάς και μας τα εμπιστεύονται» (εργάζ. 4), «Πολύ καλό. Πάρα πολύ καλό. Έχουμε πολύ καλή συνεργασία» (εργάζ. 6), «Ευνοϊκό για τα παιδιά, είναι ένα κλίμα συμπερίληψης καθώς περιλαμβάνει και παιδιά με ειδικές ανάγκες. Τα υπόλοιπα παιδιά αντιμετωπίζουν τα παιδιά με ειδικές ανάγκες με ευνοϊκό τρόπο σαν να μην υπάρχει κάποια ειδική ανάγκη, κάποια ειδική ικανότητα θα λέγαμε και νομίζω ότι είναι πολύ καλό κλίμα για την φοίτηση των παιδιών..... Το κλίμα είναι πάρα πολύ καλό, περνάμε όμορφα και κάνουμε την δουλειά μας με ευχαρίστηση» (εργάζ. 7), «Θα έλεγα πάρα πολύ καλό γιατί υπάρχει πολύ καλή συνεργασία με όλους τους συναδέλφους. Υπάρχει ηρεμία, ήρεμο κλίμα, επικοινωνούμε πολύ καλά μεταξύ μας

εντάξει» (εργάζ. 8), «Από την αρχή που είμαι εδώ είναι καλό το κλίμα. Υπάρχει συνεργασία» (εργάζ. 9), «Καλό, πολύ καλό. Εντάξει υπάρχει ένα καλό κλίμα. Συνεργαζόμαστε, προσπαθούμε και με το υπόλοιπο προσωπικό εμείς οι δασκάλες. Με τα παιδιά νομίζω ότι τα πάμε πάρα πολύ καλά και με τους γονείς εξίσου, βέβαια εντάξει πάντα υπάρχουν γονείς οι οποίοι ή σου ζητάνε κάτι παραπάνω από αυτό που μπορούμε ή πρέπει να δώσουμε, αλλά νομίζω σε γενικές γραμμές υπάρχει ένα καλό κλίμα συνεργασίας» (εργάζ. 10), «Εγώ θεωρώ ότι είναι πάρα πολύ καλός το κλίμα και η συναδελφικότητα είναι πάρα πολύ καλή. Με όλες τις συναδέλφους γιατί είναι άνθρωποι αξιόλογοι. Προσπαθείς να τέλος πάντων να έχεις καλές σχέσεις για να βγαίνει και η μέρα αλλά δεν έχουμε κανένα πρόβλημα. Ήμαστε πάρα πολύ καλά» (εργάζ. 11), «Αρκετά καλό παρόλο που ότι έχουμε πολλά παιδάκια, πολλά είναι. Καλό θα έλεγα είναι να» (εργάζ. 12), «Πολύ φιλικό, πάρα πολύ» (εργάζ. 13), «Στον δικό μας παιδικό σταθμό το κλίμα είναι άριστο. Έχει συμβεί όμως σε κάποιες άλλες γιατί έχω πάει σε διαφορετικούς παιδικούς σταθμούς, να υπάρχουν και εντάσεις. Πάντοτε μικροδιαφορές βέβαια όχι τίποτα το σοβαρό, μικροδιαφορές μεταξύ των συναδέλφων υπάρχουν, εντάξει οι οποίες νομίζω ότι επιλύονται, βρίσκουν την άκρη και τελειώνει η υπόθεση» (εργάζ. 14), «Πολύ καλό γιατί δεν υπάρχουν συγκρούσεις, υπάρχει πάρα πολύ καλή συνεργασία και με το παιδαγωγικό προσωπικό και με το βοηθητικό και με τον προϊστάμενο. Η συνεργασία αυτή είναι πολύ καλή γιατί ο καθένας μπορεί να εκφράζει ελεύθερα τις απόψεις του μέσα από καθημερινό διάλογο και υπάρχει ποιότητα διαπροσωπικών σχέσεων και ο κάθε συνάδελφος σέβεται την προσωπικότητα του άλλου είτε είναι βοηθητικό προσωπικό είτε είναι παιδαγωγικό» (εργάζ. 15), «Το σχολικό κλίμα που επικρατεί. Εγώ λέω ότι είναι σε αρκετά καλό βαθμό. Ήμαστε πολύ καλά και με τα παιδάκια και με τους γονείς και με την προϊσταμένη και με τους συναδέλφους, όλα γιατί αν δεν κυλάει καλά η μέρα, η χρονιά μέσα στο σχολείο, μέσα στο χώρο που εργάζεσαι και βρίσκεσαι έξι (6) ώρες ολόκληρες και δεν υπάρχει κατανόηση, συνεργασία, υπάρχουν νεύρα, δεν μπορείς να συνεχίσεις, δεν θέλεις να δουλέψεις, πας στο σπίτι σου είσαι χάλια, ενώ έτσι εμείς ήμαστε μια χαρά, δεν υπάρχει πρόβλημα, όλα εντάξει» (εργάζ. 16), «Τώρα εκεί έχω άψογο κλίμα και με την καθαρίστρια, δεν υπάρχει κανένα πρόβλημα, ο καθένας κοιτάει τη δουλειά του, η καθαρίστρια την καθαριότητα της, αν υπάρχουν στα καθαριστικά ελλείψεις κι εγώ κοιτάω τη δική μου, τα παιδιά, τα δικά μου» (εργάζ. 17).

Υπήρξαν όμως και δύο (2) συνεντευξιαζόμενες που δήλωσαν ότι δεν είναι ικανοποιημένες απόλυτα από το σχολικό κλίμα που επικρατεί και αισθάνονται

δυσαρέσκεια. Αυτό παρατηρείται και στα παρακάτω αποσπάσματα των συνεντεύξεων που ακολουθούν: «Στον συγκεκριμένο παιδικό σταθμό γενικά επικρατεί ένα καλό κλίμα. Εγώ από την πλευρά μου έχω καλές σχέσεις γενικά με τους συναδέλφους. Βέβαια υπήρξαν κάποιες διαμάχες με άλλες συναδέλφους οπότε για κάποιες περιόδους το κλίμα δεν ήταν και το καλύτερο. Και ενώ δεν έχω αναμειχθεί εγώ ποτέ σε κάποιο καβγά ή διαφωνία, όμως δεν είναι ωραίο ούτε να είσαι θεατής αυτών των συγκρούσεων και οπότε λίγο το κλίμα κάπως σε χαλάει κάποιες φορές γιατί επηρεαζόμαστε κι εμείς που δεν συμμετέχουμε στις διαμάχες αυτές, αλλά γενικά έχω υπάρξει και σε παιδικούς σταθμούς με πολύ καλύτερο κλίμα» (εργάζ. 1), «Πολύπλοκο γιατί κάθε μέρα δεν είναι η ίδια. Ποικίλη δεν είναι μία δουλειά σε γραφείο που έχεις μία συγκεκριμένη δουλειά να γράψεις. Τα παιδιά δημιουργούν προβλήματα και ανάλογα και οι συνάδελφοι οπότε πρέπει υπομονή για όλους» (εργάζ. 5).

Επίσης, οι περισσότερες συνεντευξιαζόμενες (14) δήλωσαν ικανοποιημένες από τις διαπροσωπικές τους σχέσεις. Αυτό παρατηρείται και στα παρακάτω αποσπάσματα των συνεντεύξεων που ακολουθούν: «Νομίζω ότι είναι αρκετά καλές... Δεν έχουμε γενικά προβλήματα, δηλαδή κι ο ένας προσπαθεί να βοηθήσει τον άλλον ας πούμε όταν ετοιμάζουμε κάτι για τα παιδιά, ο ένας να συμπληρώσει τη δουλειά του άλλου. Όπου είναι καλύτερος ο καθένας μας, κάνει το κομμάτι του, οπότε ναι δεν έχουμε κάποια κακή σχέση, νομίζω ότι ήμαστε αρκετά καλά» (εργάζ. 2), «Σχετικά είναι καλές, δεν έχω πρόβλημα αυτή τη στιγμή. Ε αυτό πρέπει να μιλάς, να λες τα πάντα, να λες ότι σε προβληματίζει, ώστε να λύνεται κάθε πρόβλημα και να μην μένει τίποτα από πίσω για να είναι καλές οι σχέσεις και η συνεργασία» (εργάζ. 3), «Πολύ καλό. Πάρα πολύ καλό. Έχουμε πολύ καλή συνεργασία» (εργάζ. 6), «Οι σχέσεις μου με τους συναδέλφους μου είναι φιλικές, σχέση εμπιστοσύνης και αλληλεγγύης και άμεσης βοήθειας ανά πάσα στιγμή» (εργάζ. 7), «Πολύ καλές όπως σας είπα υπάρχουν η κατανόηση και η επικοινωνία και πάντα με τον διάλογο μπορούμε να τα λύσουμε όλα» (εργάζ. 8), «Καλή, καλή μου φαίνεται προ στο παρών δεν ξέρω μετά» (εργάζ. 9), «Καλή, αρκετά καλή γιατί νομίζω ότι βγαίνει καλή δουλειά στο τέλος και αυτό φαίνεται δηλαδή όταν υπάρχει καλή συνεργασία νομίζω ότι θα φανεί στο τέλος στο αποτέλεσμα αυτής της συνεργασία και αυτό φαίνεται πάνω στα παιδιά και στην ικανοποίηση που παίρνουν οι γονείς από την εικόνα του παιδιού στο τέλος του έτους» (εργάζ. 10), «Άριστες. Εγώ θεωρώ ότι είναι άριστες οι σχέσεις. Δεν έχω κανένα πρόβλημα με καμία συνάδελφο. Ακόμη και όταν δημιουργείται ένα θέμα πάντοτε προσπαθώ να το λύσω με

τον καλύτερο δυνατό τρόπο και ποτέ με κόντρες και εσύ είπες έτσι κι εγώ είπα αλλιώς, γιατί είναι ένα κομμάτι της ημέρας μας μεγάλο και πρέπει να το περνάμε ευχάριστα» (εργάζ. 11), «Καλή γιατί όπως σας είπα και προηγουμένως δεν ανακατεύεται ο ένας στη δουλειά του άλλου. Ίσως γι' αυτό είναι και καλή η σχέση μας» (εργάζ. 12), «Πολύ φιλικές. Δεν έχω, φιλικές» (εργάζ. 13), «Εντάξει δεν υπάρχουν πολλοί συνάδελφοι αυτή τη στιγμή. Αυτή τη στιγμή υπάρχει μόνο μία συνάδελφος, πέρσι ήμασταν τρεις, πάλι είτε και στον παιδικό σταθμό του Αρμενοχωρίου όταν ήμουν που ήμασταν παραπάνω άτομα, που ήμασταν πέντε (5) κι εκεί οι σχέσεις μου ήταν άριστες δεν είχα κανένα θέμα. Ο καθένας πάει εκεί να βγάλει το, να κάνει τι δουλειά του, να περάσει όμορφα αυτές τις ώρες, να σηκωθεί να φύγει να πάει στο σπίτι του» (εργάζ. 14), «Συνεργάζομαι πολύ καλά με τους συναδέλφους κάθε φορά συζητάμε για οτιδήποτε πρόβλημα προκύψει στο χώρο εργασίας και βρίσκουμε λύσεις για οποιοδήποτε θέμα, μερικές φορές υποχωρώ εγώ αλλά και σε άλλες περιπτώσεις οι συνάδελφοι. Ποτέ δεν χρειάστηκε η επέμβαση του προϊσταμένου» (εργάζ. 15), «Οι σχέσεις μου με τους συναδέλφους μου πιστεύω ότι είναι πάρα πολύ, σε πολύ καλό βαθμό αυτά τα χρόνια. Εντάξει και παλιά, αλλά τώρα ήμαστε αρκετά πιο καλά, έχουμε δεθεί, αλλά με στεναχωρεί έτσι άμα θα σταματήσουνε (οι συμβασιούχες) γιατί μετά έρχονται άλλες κοπέλες, μέχρι να σε μάθουν να τις μάθεις, τις αγαπάς, τις νιώθεις σπίτι σου γιατί ήμαστε πιο πολλές ώρες στη δουλειά παρά στο σπίτι, δεν βλέπουμε τα παιδιά μας, τους ανθρώπους μας όσο ήμαστε εδώ πέρα στη δουλειά. Θα ήθελα να είχαμε κάτι παραπάνω, έναν καφέ έξω κι αυτά αλλά είναι μακριά η μία κοπέλα και δεν γίνεται» (εργάζ. 16), «Η σχέση μου με τους συναδέλφους μου είναι άριστη. Δεν έχω να φοβηθώ κάτι με αυτές, ίσα ίσα ότι και να χρειαστώ μπορώ να ρωτήσω και πάντα κι αυτοί ότι μου ζητηθεί θα το κάνω. Δεν έχω απολύτως κανένα πρόβλημα με καμία συνάδελφο. Πιστεύω κι αυτές να μην έχουν και πιστεύω ότι αυτό πρέπει να γίνετε πάντα γιατί η άψογη συνεργασία κάνει καλή τη δουλειά μας. Δεν πιστεύω ότι το κακό κλίμα συνήθως περνάει και στη δουλειά μας και δεν είμαι υπέρ του. Θέλω να είμαι, γενικά να υπάρχει άψογη συνεργασία με τις συναδέλφους δεν έχω κανένα πρόβλημα. Με κανέναν απολύτως πρόβλημα» (εργάζ. 17).

Ενώ υπήρξαν και δύο (2) συνεντευξιαζόμενες που δήλωσαν ότι δεν είναι απόλυτα ικανοποιημένες από τις σχέσεις τους με τους συναδέλφους. Αυτό παρατηρείται και στα παρακάτω αποσπάσματα των συνεντεύξεων που ακολουθούν: «Εγώ όπως είπα και προηγουμένως έχω καλές σχέσεις γενικά με τους συναδέλφους μου. Βέβαια με μερικά άτομα έχω έρθει πιο κοντά διότι ταιριάζουμε περισσότερο σαν χαρακτήρες. Με άλλες όχι τόσο κοντά, όμως γενικά έχουμε μία τυπική σχέση χωρίς

διαφωνίες και διαπληκτισμούς, αλλά γενικά δεν είναι και το καλύτερο κλίμα που θα ήθελα εγώ. Οι καλύτερες σχέσεις που θα ήθελα εγώ γενικά να έχω με όλες» (εργάζ. 1), «Εντάξει δεν είναι όλες οι σχέσεις με τις συναδέλφους άριστες απλά προσπαθώ κι εγώ όσο μπορώ να έχω μία τυπική σχέση γιατί πάνω απ' όλα δεν ερχόμαστε εδώ πέρα για να γίνουμε φίλες, ερχόμαστε για τα παιδιά. Σε γενικές γραμμές όμως είναι καλά. Τέσσερα χρόνια που είμαι με αυτή τη συγκεκριμένη συνάδελφο, έχουμε περάσει βέβαια από πολλές, από πολλά κύματα αλλά με την συζήτηση πιστεύω ότι όλα είναι μία χαρά» (εργάζ. 4).

Τέλος, υπήρξε και μία (1) συνεντευξιαζόμενη που δήλωσε ουδετερότητα όσο αφορά τις σχέσεις της με τους/τις συναδέλφους. Αυτό παρατηρείται και στο παρακάτω απόσπασμα της συνέντευξης που ακολουθεί: «Πότε θερμή και πότε ουδέτερο πε χα (Ph)» (εργάζ. 5).

Δ' Θεματικός άξονας: Σχέσεις με τα προνήπια & τους γονείς

Ένας παράγοντας που συντελεί καθοριστικά στην επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στους δημόσιους παιδικούς σταθμούς είναι αυτός της καλής σχέσης με τα προνήπια και με τους γονείς. Έτσι όλες οι συμμετέχουσες (17) απάντησαν πως έχουν καλές σχέσεις με τα προνήπια και τους γονείς και φαίνεται να είναι ικανοποιημένες. Αυτό παρατηρείται και στο παρακάτω απόσπασμα της συνέντευξης που ακολουθεί: «Από ότι έχω καταλάβει μέχρι στιγμής ναι διότι καταλαβαίνω από συζητήσεις με τους γονείς ότι είναι ευχαριστημένοι από την δουλειά μου. Από τα παιδιά επίσης διότι έρχονται χαρούμενα, να φεύγουν χαρούμενα, δεν έχουμε κάποιο παράπονο από τους γονείς και από τα ίδια τα παιδιά. Περνάμε καλά γενικά. Επίσης κάνουν κάποια δώρα τα Χριστούγεννα, το Πάσχα, σε γιορτές μας κάνουν και κάποια δώρα οπότε αυτή είναι μία κίνηση που σου δείχνει ότι οι γονείς είναι ευχαριστημένοι και τα παιδιά επίσης και δεν έχει υπάρξει κάποιο πρόβλημα» (εργάζ. 1), «Με τα προνήπια είναι αρκετά καλά η σχέση μας εντάξει. Σίγουρα επειδή κι εμείς έχουμε υπάρξει και προνήπια και μαθητές και δεν γίνεται, δεν πιστεύω δηλαδή ότι όλα τα παιδιά στην τάξη μου, είμαι η αγαπημένη τους δασκάλα, αλλά εντάξει θεωρώ ότι γενικά έχουμε καλές σχέσεις και ότι οι μέρες μας περνάνε ευχάριστα μαζί. Εντάξει δεν μπορώ να είμαι η αγαπημένη όλων των παιδιών, προσπαθώ να είμαι, να με αγαπάνε όλα τα παιδιά αλλά εντάξει, είναι ανάλογα, και στο χαρακτήρα του παιδιού, αυτό, δεν μπορώ να κάνω κάτι

παραπάνω. Με τους γονείς τους μέχρι στιγμής αρκετά καλά τα πηγαίνουμε, δεν έχει υπάρξει κάποιο συγκεκριμένο πρόβλημα ή παράπονο από γονέα, αλλά εντάζει είναι και ο πρώτος μήνας θεωρώ ότι κι αυτοί με μαθαίνουν τώρα» (εργάζ. 2), «Είναι καλές σχετικά. Δεν υπάρχει πρόβλημα, δεν έχουμε κανένα πρόβλημα με κάποιον γονέα ή κάποιο παιδί εννοείται. Όλα καλά μέχρι στιγμής» (εργάζ. 3), « Εντάζει οι σχέσεις ποικίλουν. Υπάρχουν γονείς με παιδιά οι οποίοι είναι πιο συνεργάσιμοι και υπάρχουν λίγο γονείς οι οποίοι επειδή δεν μας γνωρίζουν, μέχρι να μας γνωρίσουν και να μας εμπιστευτούν είναι λίγο επιφυλακτικοί. Εγώ αυτό που έχω εισπράξει βλέπω ότι οι γονείς είναι ευχαριστημένοι και αυτό εγώ το αντιλαμβάνομαι από το μεσημέρι που έρχονται και παίρνουν τα παιδιά τους από το ευχαριστώ πολύ που μας λένε. Μετά εντάζει από τα δώρα, από τα δηλαδή ότι ζητήσουμε που είναι δεν μας έχει αρνηθεί κανείς να μας δώσει, να μας προσφέρει την βοήθεια του. Πιστεύω ότι αυτά είναι τα πιο σημαντικά που δείχνει ο γονιός, ότι μας εμπιστεύεται και ότι έχουμε μια πολύ καλή συνεργασία» (εργάζ. 4), «Μια χαρά. Γιατί στους γονείς λέω πάντα την αλήθεια και ίσως αυτό εκτιμάται είτε είναι πικρή αλήθεια είτε είναι γλυκιά. Το να παρουσιάσω ένα παιδί το οποίο δεν είναι έτσι δεν το θεωρώ σωστό. Ο γονιός ξέρει τι παιδί έχει οπότε λογικά ανάλογα ότι με ρωτήσει απαντάω κι εγώ» (εργάζ. 5), «Καλή. Πολύ καλή πιστεύω. Έχω καλή σχέση με τα παιδιά θεωρώ, τους αγαπώ, με αγαπάνε, είναι ιδιαίτερα χαρούμενα πιστεύω και αυτό το βλέπουμε αν μη τη άλλο από τον Οκτώβρη και μετά που έχει γίνει η προσαρμογή. Και οι γονείς πιστεύω καλά, θεωρώ ότι θέλουν μπορούν να το πούνε είτε είναι για το πρόγραμμα. Και αυτό συμβαίνει, γιατί εμείς τους έχουμε αφήσει αυτό το ελεύθερο. Ήμαστε ανοιχτοί, τους ακούμε, ήμαστε εκεί για να τους ακούσουμε» (εργάζ. 6), «Θα τις χαρακτηρίζα τις περισσότερες φορές θετική. Ανταλλάσω απόψεις με τους γονείς. Κάνουν κριτική και πολλές φορές δόκιμη κριτική που μπορεί να με βελτιώσει στη δουλειά μου και με τα προνήπια πάλι θετική γιατί περνάμε όμορφα μαζί τους και χαίρονται όταν ήμαστε κι εμείς εκεί μπροστά τους στην τραπεζαρία όταν τρώνε» (εργάζ. 7), «Πολύ καλά. Τα προνήπια δηλαδή δίνω όλη μου την αγάπη και νομίζω ότι τα παιδιά το καταλαβαίνουν αυτό γιατί μπορούν να ξεχωρίσουν την πραγματική αγάπη που τους δίνεις γιατί το σχολείο είναι σαν δεύτερο σπίτι τους επομένως πρέπει να διαθέτουμε όλη την αγάπη που πρέπει να έχουν τα παιδιά και με τους γονείς επειδή εντάζει ζούμε και σε μία πόλη την οποία σχεδόν γνωρίζομαστε επομένως έχουμε και καλή επαφή και επικοινωνία» (εργάζ. 8), «Καλή είναι γιατί και το πρωί κάθομαι και στα προνήπια, καλή είναι καλή» (εργάζ. 9), «Καλή, πολύ καλή θα έλεγα. Συνήθως έτσι δημιουργώ έτσι ζεστές σχέσεις με τα παιδάκια, τα αγκαλιάζω

γιατί είναι πολύ μικρά και νομίζω ότι φεύγουν, είναι καιρός που φεύγουν από την μαμά και πρέπει κι εμείς λίγο να γίνουμε σαν τι μαμά, να αγκαλιάσουμε τα παιδάκια, να τα κάνουμε να νιώσουν καλά, οπότε νομίζω ότι έχω καλή σχέση τόσα χρόνια που δουλεύω, καλή σχέση με τα παιδάκια και με τους γονείς όπως με τα παιδάκια. Βέβαια πάντοτε υπάρχουν γονείς που είναι τέλος πάντων λίγο ιδιαίτεροι, λίγο περίεργοι αλλά σε γενικές γραμμές νομίζω ότι τα πάω πολύ καλά και με τα παιδιά και με τους γονείς τους» (εργάζ. 10), «Οι σχέσεις μας είναι πολύ καλές. Έχω ακόμη και τώρα, τους συναντάω στο δρόμο και μιλάμε, χαιρετιόμαστε, μιλάμε, θέλουν να μου μιλήσουν. Θεωρώ ότι ήταν καλές» (εργάζ. 11), «Καλή. Γιατί τους βλέπεις ρε παιδί μου θα έρθουν να πάρουν το παιδάκι, ευχαριστούμε πολύ, με την καλή τους τη κουβέντα, με το χαμόγελο τους στα χείλη, οπότε καταλαβαίνεις εισπράττεις ότι είναι ικανοποιημένοι. Οι γονείς θα σου πουν μου προσέχετε το παιδί, σας ευχαριστούμε πολύ. Θέλει το παιδί να έρθει στο σχολείο, αυτό δείχνει κάτι. Καταλαβαίνεις το γονιό» (εργάζ. 12), «Πολύ καλές. Πάρα πολύ καλά Αθηνά, πάρα πολύ καλά δεν έχουμε καμία απολύτως, κανένα απολύτως πρόβλημα και με τα παιδάκια τα πάμε πολύ καλά και με τους γονείς τα πάμε πολύ καλά» (εργάζ. 13), «Είναι άριστες, τουλάχιστον ποτέ δεν είχαμε κάποιο πρόβλημα πέρα από κάποιους γονείς που είναι ιδιόρρυθμοι και απαιτητικοί τα τελευταία χρόνια που όσο η πείρα μου έχει δείξει ότι όσο περνάει ο καιρός οι γονείς γίνονται πιο απαιτητικοί. Εντάξει παρόλα αυτά τους προσεγγίζουμε και μετά καταλαβαίνουν κι αυτοί ότι κι εμείς σκεφτόμαστε και ενεργούμε πάντα για το καλό και των παιδιών και ολονών τέλος πάντων και των εαυτών μας σε ένα παιδικό σταθμό και στο τέλος είναι όλοι ευχαριστημένοι και όλα είναι καλά» (εργάζ. 14), «Με τα προνήπια μέχρι τώρα δεν έχω κανένα πρόβλημα μπορώ πιστεύω και λόγω εμπειρίας να καταφέρω να κάνω το πρόγραμμα μου. Οι γονείς μερικές φορές δεν συνεργάζονται και ιδιαίτερα αυτοί οι οποίοι έχουν ένα παιδί με κάποιο πρόβλημα, το οποίο δεν το αποδέχονται ή το κρύβουν και έτσι ενώ εγώ το βλέπω δεν είναι συνεργάσιμοι για το καλό του παιδιού τους πολλές φορές» (εργάζ. 15), «Τα προνήπια είναι αυτά που έχουμε εμείς τα μικρούλικά. Είναι εντάξει, βλέπω ότι θέλουν να έρθουν στο σχολείο, άλλα δεν θέλουν να έρθουν στο σχολείο, τους κεντρίζουμε λίγο το ενδιαφέρον, βλέπω ότι έχουν αγκαλιές, φιλάκια είναι μικρά. Και οι γονείς βλέπω ότι στην αρχή είναι διστακτικοί με το που θα φέρουν το παιδί τους και λογικό είναι αυτό μετά όμως όσο περνάει ο καιρός και μας μαθαίνουν, μας γνωρίζουν, βλέπω την ευχαρίστηση των γονιών στα μάτια τους και αυτό είναι που σε ικανοποιεί. Αυτό είναι η επιβράβευση, όταν βλέπεις τον γονιό να σου εμπιστεύεται το παιδί του, ότι πολυτιμότερο έχει» (εργάζ. 16), «Η σχέση μου με τα προνήπια και τους

γονείς τους είναι καλή. Κάθε, μόλοις ξεκινάμε κάθε χρονιά συζητάμε λίγο τι θα πρέπει, τις υποχρεώσεις μου, τα δικαιώματα μου και τις δικές τους υποχρεώσεις και τι πρέπει να κάνουν. Τους λέω ότι όταν υπάρχει κάποιο πρόβλημα, τους διευκρινίζω, τους ξεκαθαρίζω κάποια πράγματα από την αρχή που θα ήθελα εγώ να γίνονται κι αυτοί με την σειρά τους αν υπάρχει κάποιο πρόβλημα να μου το επισημάνουν γιατί κι εγώ δεν μπορώ να τα, καμιά φορά δεν είμαι, να συζητήσουν με το παιδί τους ή κάτι που μπορεί να τους πειράξει ή οτιδήποτε να μου το επισημαίνουν για να το λύσουμε» (εργάζ. 17).

Επίσης, οι περισσότερες συνεντευξιζόμενες (13) αισθάνονται αναγνώριση της δουλειάς τους από τους γονείς των προνηπίων και αυτό τους δημιουργεί μία ευχάριστη αίσθηση. Αυτό παρατηρείται και στο παρακάτω απόσπασμα της συνέντευξης που ακολουθεί: «Ναι πιστεύω πως αναγνωρίζεται η δουλειά μου όπως γι' αυτά που είπα και προηγουμένως μέσα δηλαδή από τις συζητήσεις και από αυτά που λένε οι γονείς και ότι τους μεταφέρουν τα παιδιά στο σπίτι καταλαβαίνω πως αναγνωρίζεται η δουλειά μου οπότε δε, έχω ακούσει δηλαδή πολύ καλά σχόλια, δεν έχω ακούσει κάτι αρνητικό οπότε νομίζω ότι και οι γονείς το καταλαβαίνουν αυτό και προπαντός όταν βλέπουν το παιδί τους χαρούμενο να πηγαίνει στο σπίτι και να έρχεται με χαρά την επόμενη μέρα νομίζω το αναγνωρίζουν» (εργάζ. 1), «Ναι, ναι δεν έχω αντιμετωπίσει κάτι διαφορετικό. Ίσα, ίσα οι γονείς έρχονται παίρνουν, μόνο που βλέπουν τα παιδιά τους χαρούμενα και ότι περνάνε καλά στο σχολείο, το αναγνωρίζουν αυτό και είναι ευχαριστημένοι» (εργάζ. 3), «Ναι γιατί έρχονται κάθε μέρα και μας λένε ότι τα παιδιά μας, μας είπαν αυτό, μάθατε αυτό και σας ευχαριστούμε πάρα πολύ. Ναι πιστεύω ότι αναγνωρίζετε. Κι αυτοί χαίρονται και το δείχνουν, γιατί έρχονται τα παιδιά στο σχολείο και τα βλέπεις ότι είναι πολύ ευχαριστημένα, χαμογελαστά, χαρούμενα, η αγκαλιά, το φιλάκι που εισπράττουμε. Πιστεύω ότι αναγνωρίζετε, δηλαδή από μικρές κινήσεις των παιδιών και των γονιών αντιλαμβανόμαστε ότι αναγνωρίζετε η δουλειά μας και εντάξει το πρώτο διάστημα είπαμε ότι δεν υπάρχει ακόμη αυτή η εμπιστοσύνη, είναι λίγο πιο επιφυλακτικοί, αλλά μετά ναι όσο μας γνωρίζουν και βλέπουν τι δουλειά κάνουμε στα παιδιά τους γίνονται πιο δεκτικοί και μπορούμε να συνεργαστούμε πιο ομαλά μαζί τους» (εργάζ. 4), «Πιστεύω πως ναι και αυτό το βλέπουμε ιδίως προς το τέλος της χρονιάς όταν πλέον τα παιδιά έχουν μπει κανονικά στο πρόγραμμα, οι γονείς έχουν περάσει την περίοδο του άγχους που έχουν στην αρχή και βλέπουν διαφορά και στο σπίτι που έχουν με τα παιδιά και από τις γνώσεις που παίρνουν και από την συμπεριφορά τους» (εργάζ. 6), «Ναι πιστεύω ότι αναγνωρίζεται. Πολλές φορές στο

χώρο υποδοχής μας χαιρετάνε, μας μιλάνε με ωραίο τρόπο. Χαίρονται όταν τα παιδιά τους παίρνουν δέκα (10) στο χεράκι βαθμολογία, μας φέρνουν πολλές φορές δώρα και έτσι πιστεύω ότι αναγνωρίζεται η δουλειά μας» (εργάζ. 7), «Νομίζω πως ναι γιατί καθημερινά ακούω πολύ καλά σχόλια. Τα παιδάκια ότι περνάνε και πως περνάνε το μεταφέρουν στο σπίτι επομένως δηλαδή, όλο και καλύτερα λόγια ακούμε πάντα και αυτό μου δίνει κουράγιο και δύναμη να συνεχίζουμε έτσι, να αγαπάμε και να προσφέρουμε στη δουλειά μας» (εργάζ. 8), «Τώρα εγώ στα βρέφη είμαι, εντάξει προ στο παρών ευγενικοί είναι οι άνθρωποι ξέρω εγώ, δεν ξέρω είμαι ικανοποιημένη τώρα και πέρσι με τους γονείς που ήμουν» (εργάζ. 9), «Από τους περισσότερους γονείς ναι, νομίζω ότι το βλέπεις από την συμπεριφορά τους, από τον τρόπο με τον οποίο έρχονται να πάρουν το παιδί, από το χαμόγελο που θα δώσουν σε σένα, από τον τρόπο που θα σου μιλήσουν, νομίζω ότι αυτό το καταλαβαίνεις μόλις το δεις» (εργάζ. 10), «Ναι, ναι την αναγνωρίζουν. Το λένε κι όλες. Το λένε κι όλες. Θα μπουν στις τουαλέτες να πλύνουν φεύγοντας τα χεράκια των παιδιών, πω πω πόσο καθαρά τα έχετε, όλη μέρα δουλεύεται θα στο πούνε. Εντάξει σίγουρα θα υπάρξει κι ένας στους εβδομήντα (70) που δεν και δύο και τρεις μπορεί να υπάρξουν, τώρα δεν μας το έχουν πει μέχρι στιγμής» (εργάζ. 12), «Ναι πάρα πολύ, πάρα πολύ και όχι μόνο και από τις δασκάλες και από τους γονείς» (εργάζ. 13), «Ναι, ναι το αισθάνομαι αυτό ιδίως φέτος παρόλο που ήμαστε στον πρώτο μήνα υπηρεσίας με δύο παιδιά τα οποία δεν είχα, δεν γνώριζα ούτε τα παιδιά, ούτε τους γονείς είναι πάρα πολύ ευχαριστημένοι και μάλιστα ρωτάνε αν θέλουμε κάτι ή αν χρειαζόμαστε κάτι, κάποια βοήθεια. Ημαστε πάρα πολύ καλά, μέχρι στιγμής δόξα το θεό» (εργάζ. 14), «Ναι, οι γονείς σε γενικές γραμμές είναι ευχαριστημένοι και αναγνωρίζουν τη δουλειά μου. Μου το λένε συχνά και μάλιστα το αναφέρουν όπως είπα και πριν και στον υπεύθυνο του παιδικού σταθμού. Έχουμε καθημερινή επικοινωνία γιατί δεν υπάρχει λεωφορείο φέρνουν τα παιδιά τους, τα παίρνουν, οπότε μπορούμε να συνεργαστούμε πάρα πολύ καλά και μέχρι τώρα δεν έχουμε κανένα πρόβλημα, γενικά με σέβονται γιατί κι εγώ σέβομαι τα παιδιά τους» (εργάζ. 15), «Εντάξει εγώ βλέπω ότι μας αναγνωρίζουν με τον καιρό, όλα με τον καιρό σιγά σιγά» (εργάζ. 16),

Εκτός όμως από αυτές που αισθάνονται αναγνώριση, υπάρχουν και δύο (2) συνεντευξιζόμενες που αισθάνονται ότι δεν αναγνωρίζεται ιδιαίτερα η δουλειά τους από τους γονείς των προνηπίων και ότι αυτοί ενδιαφέρονται για άλλα ζητήματα. Αυτό παρατηρείται και στα παρακάτω αποσπάσματα των συνεντεύξεων που ακολουθούν: «Νομίζω ότι πολλές φορές αυτό που τους απασχολεί κυρίως δεν ξέρω γιατί και αν είναι

σύμπτωση είναι το αν το παιδί τους έχει φάει καλά μέσα στη μέρα, δηλαδή θέματα που αφορούν την αυτοεξυπηρέτησή τους, όχι το κομμάτι της εκπαίδευσης τόσο, δηλαδή υπάρχει και το άλλο άκρο, υπάρχουν και οι γονείς που τους αφορά εξολοκλήρου το κομμάτι της εκπαίδευσης σε σημείο που ώρες ώρες αναρωτιέμαι πια ότι εντάξει θα υπάρξουν και άλλα χρόνια εκπαίδευσης στην πορεία που θα έχει χρόνο το παιδί να κάνει πράγματα» (εργάζ. 2)., «Πιστεύω ότι δεν αναγνωρίζεται τόσο πολύ η δουλειά μου γιατί πάντα αυτό που εγώ θεωρώ, θέλω στη δουλειά μου τουλάχιστον σαν χαρακτήρας ή σαν βρεφονηπιοκόμος, σαν νηπιαγωγός οτιδήποτε εγώ κοιτάω πάντα, βάζω πάντα το καλό των παιδιών, αυτό είναι. Τώρα υπάρχουν κάποιοι γονείς, οι οποίοι νομίζουν ότι, τους έχουν σαν βαλίτσες ή δεν ξέρουν καλά το παιδί ή νομίζουν ότι εμείς πράγματα δεν καταλαβαίνουμε, δεν θέλουν να δουν κάποια πράγματα στα παιδιά τους ή όταν πάνε στο νηπιαγωγείο δεν ξέρω τι νομίζουν ότι κάνουν κάτι καλύτερο. Ίσως είναι ένας λόγος που εγώ πήγα στη νηπιαγωγών ήταν κι αυτός» (εργάζ. 17).

Τέλος, υπάρχουν και δύο (2) συμμετέχουσες οι οποίες αισθάνονται ότι από κάποιους γονείς αναγνωρίζεται και από κάποιους δεν αναγνωρίζεται η δουλειά τους. Αυτό παρατηρείται και στα παρακάτω αποσπάσματα των συνεντεύξεων που ακολουθούν: «Από κάποιους ναι από όλους όχι είναι ανάλογα» (εργάζ. 5), «άλλοι ίσως το εκτιμούν περισσότερο, άλλοι ίσως λιγότερο. Εμένα αυτό δεν με επηρεάζει» (εργάζ. 11).

Ε' Θεματικός άξονας: Επαγγελματική ανάπτυξη

Είναι ευρέως γνωστό πως οι άνθρωποι έχουν στη ζωή τους φιλοδοξίες και μέσα από την επαγγελματική τους θέση προσπαθούν να ικανοποιήσουν σε ένα μεγάλο βαθμό. Οι περισσότερες συνεντευξιαζόμενες (15) ανέφεραν ότι επιθυμούν να παραμείνουν στον παιδικό σταθμό όπου υπηρετούν και αισθάνονται ευχαρίστηση και ικανοποίηση. Αυτό παρατηρείται και στα παρακάτω αποσπάσματα των συνεντεύξεων που ακολουθούν: «Νομίζω θα ήθελα, δεν, για να πω ότι θα θέλω να φύγω από έναν παιδικό σταθμό θα πρέπει δηλαδή να, ή να υπάρχει κάποιος λόγος σοβαρός ή να πιέζομαι, να μην έχω, νομίζω κυρίως ρόλο παίζει η σχέση που έχεις με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους σου στη δουλειά μας. Αν είσαι καλά με αυτούς δεν έρχεσαι σε δύσκολη θέση για να πεις θέλω να φύγω. Τα παιδιά εντάξει πάντα υπάρχουν και καλές και άσχημες μέρες. Τα παιδιά δεν είναι λόγος για να θέλεις να

φύγεις, αυτή είναι η δουλειά σου άλλωστε. Τα παιδιά είναι μία πρόκληση το να περνάτε καλά κατά κάποιο τρόπο αλλά ναι, δεν αφού δεν έχω κάποιο θέμα πρωστοπαρών όχι δεν θα ήθελα να φύγω» (εργάζ. 2), «Γιατί όχι, ναι δεν θα είχα πρόβλημα, θα ήθελα. Γιατί μου αρέσει, μου αρέσει και το κτήριο, μου αρέσει το κτήριο μου αρέσει σαν χώρος, το σχολείο το συγκεκριμένο. Είναι ήσυχο» (εργάζ. 3), «Θα ήθελα να παραμείνω στον παιδικό σταθμό που είμαι σήμερα γιατί γνωρίζω τα πάντα για τον παιδικό σταθμό, πως λειτουργεί, που βρίσκεται το κάθε πράγμα, ότι χρειαστώ που μπορώ να πάω και που μπορώ να απευθυνθώ. Βέβαια όμως είναι καλό να υπάρχουν και κάποιες αλλαγές, να πας σε έναν άλλο παιδικό σταθμό, να γνωρίσεις άλλους ανθρώπους, άλλες συνθήκες γιατί αυτά πιστεύω ότι όλα είναι εμπειρίες που μπορούν να σε διδάξουν και ίσως κάτι που θεωρείς δεδομένο να μπορέσεις κι εσύ να το αξιοποιήσεις μετά αλλιώς» (εργάζ. 4), «Ναι θα ήθελα, ιδίως αν είναι η ομάδα που ήμασταν εννοώ των ενηλίκων, ναι φυσικά θα ήθελα, έχουμε πολύ καλή συνεργασία και είναι πολύ σημαντικό να φεύγεις το πρωί από το σπίτι και να είσαι χαρούμενος που πηγαίνεις στη δουλειά και να ξέρεις ότι υπάρχει κάποιος εκεί που μπορείς να ζητήσεις την βοήθεια του ανά πάσα στιγμή, είναι πολύ σημαντικό γιατί παιδάκια κακά τα ψέματα υπάρχουν παντού, συναδέλφους όμως..» (εργάζ. 6), «Ναι θα ήθελα να παραμείνω στον συγκεκριμένο παιδικό σταθμό γιατί πιστεύω ότι κυριαρχούν οι καλύτερες συνθήκες για να αποδώσει ένας εργαζόμενος έργο. Σε αντίθεση με έναν άλλο παιδικό σταθμό που είχα εργαστεί πριν δυο χρόνια στον οποίο δεν ήταν οι σχέσεις μας τόσο καλές» (εργάζ. 7), «Θα ήθελα γιατί έμαθα τον χώρο εδώ, γιατί μου αρέσει, το κλίμα γενικά είναι πάρα πολύ καλό εδώ και ήρεμο. Η συνεργασία μου με τους συναδέλφους και όλο γενικά το κλίμα είναι πολύ καλό και μακάρι δηλαδή να μπορέσω να μείνω» (εργάζ. 8), «Ναι, δεν ξέρω να σου πω ανάλογα με τις αντοχές μου γιατί στο βρεφικό που είμαι στο τμήμα θέλει αντοχές με την ηλικία, θέλει σωματικές αντοχές βλέπω τώρα η μέση μου με ενοχλεί λίγο, αλλιώς μου αρέσουν και τα βρέφη σου λέω έχω δουλέψει και παλιά, είναι καλή η ηλικία αυτή, δηλαδή δεν έχω πρόβλημα αν είμαι γερή, ναι» (εργάζ. 9), «Ναι δεν ξέρω άμα θα πήγαινα κάπου αλλού αν θα ήταν καλύτερα ή χειρότερα. Αλλά νομίζω ότι σε γενικές γραμμές είμαι καλά. Ήταν διάφοροι λόγοι που επέλεξα να έρθω εδώ, εντάξει ήταν και οικογενειακοί, με βόλευε εδώ, αλλά και σε γενικές γραμμές νομίζω ότι το κλίμα με τους συναδέλφους είναι καλό, οπότε όχι δε νομίζω ότι θα ήθελα να αλλάζω έτσι όπως είμαι τώρα» (εργάζ. 10), «Ναι γιατί, ναι γιατί όταν δημιουργείται ένα ωραίο κλίμα στον παιδικό σταθμό που είσαι είναι σαν το σπίτι σου. Είναι σαν να σου λένε ξέρεις όταν είσαι π.χ. πέντε, έξι, δέκα χρόνια σε έναν παιδικό σταθμό ε είναι σαν, όπως το σπίτι σου άμα σου πούνε

τώρα πρέπει να φύγεις και να πας σε άλλο σπίτι, ε είναι κάπως. Φυσικά αν χρειαστεί υπηρεσιακά θα το κάνεις, αλλά αν με ρωτάς συναισθηματικά και ναι συναισθηματικά θα σου απαντούσα ότι όπως το σπίτι σου, όπως μένεις στο σπίτι σου και δένεσαι με αυτό είναι κάπως περίεργο όταν φεύγεις» (εργάζ. 11), «Ναι βεβαίως θα ήθελα. Θα ήθελα γιατί είναι μια δουλειά, χώρια του ότι είναι μέσα στην πόλη μου, κοντά στο σπίτι μου. Σας είπα και προηγουμένως βγάζω ένα κομμάτι ψωμί για την οικογένεια μου, ναι βεβαίως. Το χειμώνα είμαι κάτω από μία σκεπή, μέσα στη ζέστη εννοείται και είναι μια ευχάριστη δουλειά, έχεις να κάνεις με μικρά παιδάκια» (εργάζ. 12), «Φυσικά θα ήθελα και μένω στον παιδικό, φτάνω στο τέλος τώρα και μόνο αυτό περιμένω τώρα. Μετά από τόσα χρόνια δουλειάς και φυσικά θέλω να μείνω στον παιδικό σταθμό, δεν θέλω να αλλάζω με τίποτα παιδικό σταθμό» (εργάζ. 13), «Ναι θα ήθελα να παραμείνω γιατί τα δύο χρόνια με τους γονείς που συνεργάστηκα βλέπω ότι υπάρχει μία θετική διάθεση ότι οι γονείς ενδιαφέρονται για τα παιδιά, ενδιαφέρονται για να λειτουργεί ο παιδικός εκεί. Αυτό που θα, που με χαλάει λιγάκι, πως το λένε είναι ότι είναι λίγα τα παιδιά θα έπρεπε να έχει τουλάχιστον πέντε (5), έξι (6) παιδιά για να μπορεί να κάνει κάτι η παιδαγωγός» (εργάζ. 14), «Ναι, δεν έχω κανένα πρόβλημα με το συγκεκριμένο παιδικό γιατί υπάρχει συνεργασία, υπάρχει κατανόηση, υπάρχει αλληλοσεβασμός μεταξύ των συναδέλφων, δεν υπάρχει ανταγωνισμός, ο ένας βοηθάει τον άλλον, ποτέ δεν δημιουργήθηκε κανένα πρόβλημα» (εργάζ. 15), «Ναι θα ήθελα να παραμείνω εδώ σε αυτός τον παιδικό σταθμό, έτσι κι αλλιώς είμαι από εδώ από την Πτολεμαΐδα. Είχα εργαστεί και στον βρεφονηπιακό αλλά εκεί δεν μου άρεσε το κτήριο. Εδώ πέρα είναι πάρα πολύ ωραία, έχουμε και μεγάλη αυλή που ζέχασα να πω και βγαίνουμε έξω το καλοκαίρι και την άνοιξη. Και θα ήθελα να μείνω εδώ πέρα» (εργάζ. 16), «Στον παιδικό σταθμό που είμαι σήμερα επειδή εγώ μένω και στο μέρος το οποίο, στο δημοτικό παιδικό σταθμό Περδίκκα που εργάζομαι, κατοικώ και στον δημοτικό παιδικό σταθμό Περδίκκα, μου αρέσει ο παιδικός, ξέρω βέβαια όλο τον κόσμο, ξέρω τα παιδάκι, τα συναντάω και σε εκδηλώσεις και στην εκκλησία, και γενικά και στον δρόμο. Ότι μου πει η υπηρεσία μου θα πάω, δεν υπάρχει κανένα απολύτως πρόβλημα. Το ίδιο θα κάνω είτε στον Περδίκκα ή στην Πτολεμαΐδα ή σε οποιοδήποτε άλλο παιδικό σταθμό» (εργάζ. 17).

Εκτός όμως από αυτές που επιθυμούν να παραμείνουν στον παιδικό σταθμό όπου υπηρετούν, υπάρχουν και δύο (2) συνεντευξιαζόμενες όπου επιθυμούν να αλλάξουν παιδικό σταθμό γιατί αισθάνονται δυσαρέσκεια και έχουν την ανάγκη

ανανέωσης. Αυτό παρατηρείται και στα παρακάτω αποσπάσματα των συνεντεύξεων που ακολουθούν: «Θα ήθελα να αλλάξω παιδικό η αλήθεια είναι γι' αυτά που προανέφερα, για τους διαπληκτισμούς και τις συγκρούσεις που γίνονταν δηλαδή εκεί μέσα γιατί όπως είπα ότι αν κι εγώ δεν συμμετείχα σε αυτές τις συγκρούσεις όμως δεν είναι καλό γιατί επηρεαζόταν η ψυχολογία μου πολύ και επίσης μεταφέρονται κι αυτά τα προβλήματα στο σπίτι και δεν θέλω να τα μεταφέρω ούτε στα παιδιά μου. Θέλω η ψυχολογία μου να είναι καλή, να πηγαίνω χαρούμενη στη δουλειά, να μην σκέφτομαι πως θα πάω στη δουλειά την επόμενη μέρα για το τι πρόκειται να συμβεί. Οπότε θα ήθελα να αλλάξω παιδικό σταθμό» (εργάζ. 1), «Δεν θα ήθελα να παραμείνω για λόγο ότι ο παιδικός δεν έχει τις κατάλληλες συνθήκες ασφάλειας για τα παιδιά, όχι τόσο για το προσωπικό όσο για την ασφάλεια των παιδιών. Όταν κινδυνεύει καθημερινά, κάθε μέρα το παιδί είναι και ο εργαζόμενος φοβάται γιατί μπορεί να συμβεί το οτιδήποτε» (εργάζ. 5).

Επίσης, οι περισσότερες συνεντευξιαζόμενες (12) ανέφεραν ότι επιθυμούν να μην αλλάξουν θέση στον παιδικό σταθμό όπου υπηρετούν γιατί αισθάνονται ικανοποιημένες. Αυτό παρατηρείται και στα παρακάτω αποσπάσματα των συνεντεύξεων που ακολουθούν: «Όχι, νομίζω ότι η θέση που έχω στο συγκεκριμένο τμήμα είναι καλή και μου ταιριάζει. Επίσης, έχω συνηθίσει να δουλεύω με τα προνήπια. Βέβαια αν μου δινόταν η ευκαιρία να δουλέψω και με τα βρέφη δεν θα είχα κάποιο πρόβλημα αλλά νομίζω ότι είμαι καλά» (εργάζ. 1), «Εντάξει να αλλάξω θέση από την άποψη να γίνω καθαρίστρια, μαγείρισσα ή κάτι άλλο δεν έχω θέμα με το επάγγελμα αλλά δεν είναι τώρα το επάγγελμα μου. Τώρα για να γίνω προϊσταμένη δεν αισθάνομαι έτοιμη γιατί δεν έχω τα χρόνια εμπειρίας θεωρώ που απαιτεί η συγκεκριμένη θέση οπότε πρωστοπαρών θα επέλεγα να μείνω στη θέση που είμαι» (εργάζ. 2), «Πρωστοπαρών δεν θα ήθελα να αλλάξω θέση γιατί είμαι καλά στο πόστο που είμαι. Δεν θα ήθελα να αναλάβω κάτι ανώτερο γιατί ακόμη δεν είμαι έτοιμη νομίζω» (εργάζ. 3), «Όχι, είμαι βρεφονηπιοκόμος, αυτό τελείωσα, με αυτό ασχολούμαι. Όχι το μόνο διαφορετικό είναι η προϊσταμένη αλλά δεν θα ήθελα να αναλάβω τέτοιες ευθύνες. Είμαι πολύ ικανοποιημένη από την θέση μου» (εργάζ. 6), «Όχι δεν θα ήθελα να αλλάξω θέση, γιατί νομίζω ότι αυτό που κάνω μου αρέσει και έχει να δώσει πολλά στα παιδιά που είναι στον παιδικό σταθμό» (εργάζ. 7), «Τι θέση να αλλάξω, όχι καλά είναι, όχι. Προ στο παρών δεν» (εργάζ. 9), «Όχι, γιατί εγώ γενικά σαν άτομο δεν έχω τέτοιες βλέψεις και αυτός ήταν και ο λόγος που έφυγα κι όλας από το χωριό γιατί δεν ήθελα να έχω

πολλές ευθύνες. Ήθελα απλά να έχω την τάξη μου, με τα παιδάκια μου, να κάνω το πρόγραμμα μου, να κάνω τη δουλειά μου και από εκεί και πέρα να τελειώσω το ωράριο μου και να πάω στην οικογένεια μου γιατί έχω κι εγώ μικρά παιδιά στο σπίτι. Μέχρι στιγμής όχι δεν νομίζω ότι στοχεύω έτσι τόσο σε αυτό» (εργάζ. 10), «Θέλω να είμαι μέσα στα παιδιά. Θέλω να δουλεύω με τα παιδιά. Οι διευθυντικές οι θέσεις πρωστοπαρών δεν είναι κάτι που με απασχολούν ή είναι περασμένες στο μυαλό μου. Ίσως κάποιες στιγμές αργότερα, ίσως κάποια χρόνια αργότερα να σκεφτώ να κάνω κάτι για μένα, για τον εαυτό μου, να απασχολήσω τον εαυτό μου δημιουργικά όχι όμως, θεωρώ» (εργάζ. 11), «Όχι, τι θέση να αλλάξω; Τι να γίνω, όχι» (εργάζ.13), «Να αλλάξω θέση δεν, εμείς μία είναι η θέση δεν έχουμε κάτι ανώτερο ή κατώτερο. Εντάξει και πέρσι που είχα υπεύθυνη την άλλη την κοπέλα όχι δεν είχα κανένα πρόβλημα. Έκανα εγώ την δουλειά μου κι αυτή τη δουλειά της. Αυτή είχε περισσότερες αρμοδιότητες, δεν θα με πείραζε όμως να έχω και περισσότερες αρμοδιότητες θα τις έκανα» (εργάζ. 14), «Όχι γιατί δεν αντιμετώπισα κανένα πρόβλημα» (εργάζ. 15), «Η θέση που έχω τώρα είναι, δεν μπορώ να αλλάξω γιατί είμαι μόνη μου με την καθαρίστρια, μαζί με την καθαρίστρια δεν μπορώ να αλλάξω αλλά δεν θα είχα πρόβλημα και να μην έχω καθόλου την ευθύνη, να είμαι υπεύθυνη στον παιδικό σταθμό, να ασχολούμαι μόνο με τα παιδιά, δεν έχω πρόβλημα» (εργάζ. 17).

Τέλος, υπάρχουν και πέντε (5) συμμετέχουσες που ανέφεραν ότι επιθυμούν να αλλάξουν θέση στον παιδικό σταθμό όπου υπηρετούν γιατί αισθάνονται την ανάγκη της αλλαγής. Αυτό παρατηρείται και στα παρακάτω αποσπάσματα των συνεντεύξεων που ακολουθούν: «Ναι θα ήθελα να αλλάξω θέση στον παιδικό σταθμό και σκέφτομαι να αλλάξω με την προσπάθεια μου. Πιστεύω ότι πρέπει να εξελισσόμαστε, να μην θεωρούμε κάποια πράγματα δεδομένα και να μένουμε στάσιμοι γιατί πιστεύω ότι η δουλειά που κάνω θα πρέπει να εξελίσσεται και για μένα αλλά και για τα παιδιά» (εργάζ. 4), «Γιατί είναι καλή η θέση. Δεν έχεις τόσες αρμοδιότητες οπότε είναι πιο χαλαρά» (εργάζ. 5), «Εντάξει δηλαδή κι έτσι να μείνω και να ήθελα να γίνω και μια βρεφονηπιοκόμος δεν θα έλεγα όχι γιατί μου αρέσει πάρα πολύ. Αγαπώ πολύ τα παιδιά» (εργάζ. 8), «Κοίταξε να δεις, το μόνο που θα ήθελα είναι ως μαγείρισσα γιατί αγαπάω πολύ τη κουζίνα αυτό. Από εκεί και πέρα δεν με πειράζει και καθαρίστρια. Δουλειά να έχω και» (εργάζ.12), «Χρόνια σκεφτόμουν αλλά μετά είχα, έχω τέσσερα (4) παιδιά, είναι πάρα πολύ δύσκολο να δώσω εξετάσεις για να πάω Τ.Ε.Ι να είμαι κάτι αλλά θα πρέπει να, είναι η δουλειά, είναι τα παιδιά, θα πρέπει να πάω Θεσσαλονίκη ή όπου

περάσω ξέρω εγώ Γιάννενα, Αθήνα, μου είναι πάρα πολύ δύσκολο με τέσσερα παιδιά. Θα ήθελα να αλλάξω για και μισθολογικά βέβαια και εντάζει όχι ότι είναι κάτι μείον αυτό αλλά είναι μισθολογικά αργότερα ας πούμε μπορείς να γίνεις προϊσταμένη, ενώ έτσι δεν μπορείς ή μπορείς να πας σε έναν άλλο παιδικό σταθμό σε κάποιο χωριό και να είσαι μόνη σου από αυτή την άποψη» (εργάζ. 16).

ΣΤ' Θεματικός άξονας: Μισθός & προνόμια

Ένας σημαντικός και καθοριστικός παράγοντας που συντελεί στην επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στους δημόσιους παιδικούς σταθμούς είναι αυτός της αμοιβής και των προνομίων που αποκομίζει ένας εργαζόμενος από την εργασία του+. Οι δεκατέσσερις (14) συμμετέχουσες ανέφεραν ότι εκτιμούν ιδιαίτερα τη δουλειά τους όταν σκέφτονται το μισθό που τους δίνουν. Αυτό παρατηρείται και στα παρακάτω αποσπάσματα των συνεντεύξεων που ακολουθούν: «*Η αλήθεια είναι ότι ο μισθός από τότε που ξεκίνησα να εργάζομαι μέχρι τώρα έχει μειωθεί αρκετά. Βέβαια δεν μπορώ να πω ότι είναι και πολύ χαμηλός ο μισθός για τα δεδομένα τα σημερινά που υπάρχει και η κρίση νομίζω ότι είναι καλά. Θα μπορούσαν δηλαδή να είναι και χειρότερα. Ελπίζω να αλλάξει κάποτε αυτό γιατί όταν από τα πολλά πας στα λίγα σου κακοφαίνεται λίγο αλλά δεν είμαι και αγάριστη διότι οι άλλοι δεν έχουν καν εργασία ή αν έχουν παίρνουν πολύ λιγότερα χρήματα αλλά νομίζω ότι σε γενικές γραμμές είναι καλός ο μισθός*» (εργάζ. 1), «*Όχι εντάζει ο μισθός που παίρνουμε σε σχέση ας πούμε με άλλα επαγγέλματα που υπάρχουν και όχι μόνο με άλλα επαγγέλματα και με το επάγγελμα το δικό μας σε άλλους τομείς, όπως στον ιδιωτικό τομέα θεωρώ ότι ο μισθός είναι αρκετά εντάζει τουλάχιστον για την φάση που βρίσκομαι εγώ τώρα στη ζωή μου είναι αρκετά ικανοποιητικός και για την δουλειά μου οπότε δεν θεωρώ ότι δεν εκτιμάτε η δουλειά μου σε σχέση με τον μισθό που παίρνω. Είμαι αρκετά ικανοποιημένη από αυτό το κομμάτι*» (εργάζ. 2), «*Εγώ είμαι ευχαριστημένη. Στις εποχές, στην σημερινή εποχή με αυτό τον μισθό οπότε δεν το νιώθω αυτό. Νιώθω ότι, λέω δόξα το Θεό και είμαι καλά*» (εργάζ. 3), «*Ο μισθός τα τελευταία χρόνια έχει πέσει έτσι κι αλλιώς, αλλά επειδή έχω εργαστεί πολλά χρόνια σε ιδιωτικό παιδικό και ήμασταν πολύ κακοπληρωμένοι, με μισθούς κυριολεκτικά πείνας, χωρίς να πληρωνόμαστε κάθε μήνα και πολλές φορές εγώ όχι, αλλά έχω ακούσει από συναδέλφους που δεν έπαιρναν ούτε τα ένσημα τους ή τα ένσημα δεν αντιστοιχούσαν σε αυτό που έκαναν, να παίρνουν*

δηλαδή ένσημα σαν καθαρίστρια ή σαν συνοδός σχολικού κλπ. Με καθυστερήσεις πολλές, πολλών μηνών. Είμαι ικανοποιημένη στην παρούσα φάση έχοντας στο νου μου ότι λόγω κρίσης οι μισθοί πλέον είναι πολύ χαμηλοί» (εργάζ. 6), «Όχι θεωρώ ότι εκτιμούν το μισθό μας. Αυτό συμβαίνει καθώς η σημερινή εποχή με τις ραγδαίες αλλαγές και με την μείωση των κονδυλίων και όλα αυτά θα πρέπει να ήμαστε πολύ ευχαριστημένοι για τα χρήματα που παίρνουμε» (εργάζ. 7), «Εντάξει εγώ άμα σου πω την αλήθεια την εκτιμώ, δεν βάζω κάτω τον μισθό καθόλου γιατί, δηλαδή αν δεν ήταν αυτή η δουλειά και ήταν κάποια άλλη δουλειά, αγαπώ την δουλειά μου, αυτό που κάνω επομένως δηλαδή δεν βάζω στόχο και τον μισθό» (εργάζ. 8), «Όχι, εντάξει νομίζω είναι ικανοποιητικός ο μισθός που παίρνω» (εργάζ. 9), «Κοιτάζτε η αλήθεια είναι ότι όταν έγιναν οι περικοπές δεν μας άρεσε. Τώρα από εκεί και πέρα βλέποντας ότι ο άλλος δεν έχει εργασία, πρέπει να εκτιμάς κι αυτό που έχεις. Κοίτα κι αυτό είναι εντός εισαγωγικών μόνιμο πρέπει να το εκτιμάς αυτό. Φυσικά όταν σου δίνουν και χρήματα δεν θα πεις όχι αλλά ε δεν μπορείς, θεωρώ ότι τα χρήματα γι' αυτή τη στιγμή που, για την οικονομική κατάσταση που είναι η Ελλάδα και θεωρώ ότι είναι καλά. Ναι θεωρώ ότι είναι καλά. Ήμαστε και πολύ τυχεροί που κρατήθηκε κι αυτός ο μισθός και που δουλεύουμε ακόμη, ναι» (εργάζ. 11), «Όχι, δόξα το Θεό καλά είναι. Είμαι ικανοποιημένη. Εντάξει τι να κάνουμε ναι ήρθαν δύσκολες εποχές, παντού είναι τα ίδια οπότε λέμε δόξα το Θεό» (εργάζ. 12), «Ναι πάρα πολύ. Πάρα πολύ, ε τώρα ο μισθός μπορεί να ήθελα να ήταν και παραπάνω αλλά αφού δεν γίνεται, δεν γίνεται. Ποιος να το εκτιμήσει αυτό; Ποιος να το εκτιμήσει; Μακάρι να το εκτιμήσουν να δώσουν παραπάνω αλλά δεν γίνεται. Οπότε δοξάζω το θεό» (εργάζ. 13), «Τώρα αυτό πάει πολύ μακριά, είναι βασικά κρατικό θέμα. Τώρα κατά πόσο το κράτος εκτιμά τι δουλειά μου δεν, νομίζω γενικά η οικονομική πολιτική τα τελευταία χρόνια είναι κοινή προς όλους τους εργαζόμενους. Όλοι θεωρούμε ότι προσφέρουμε και θα θέλαμε μεγαλύτερους μισθούς αλλά αρκούμαστε και σε αυτά τώρα, δεν μπορούμε να πούμε και κάτι άλλο, ούτε μπορούμε να κάνουμε και κάτι για να αλλάξουμε. Εγώ ωστόσο για το, να πάρω κάτι παραπάνω έκανα τα μεταπτυχιακά μου, εντάξει θα πάρω τα κλιμάκια μου και τα χρήματα που μου αναλογούν με όποιο τρόπο μπορώ εγώ προσπαθώ, αυξάνω το μισθό μου. Τώρα από εκεί και πέρα το ελληνικό κράτος τι θα κάνει, δεν μπορώ εγώ να παρέμβω εκεί.» (εργάζ. 14), «Ναι, γιατί το έργο του παιδαγωγού είναι πολύ σημαντικό και σήμερα δεν συμβαδίζει με το μισθό του. Η αμοιβή δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες μου και στη φάση της εργασίας μου γιατί μετά την ένταξη στο ενιαίο μισθολόγιο έγινε μια δραματική περικοπή του μισθού και πρέπει το κράτος πιστεύω να

καταλάβει ότι η ευημερία ενός λαού ξεκινάει πρώτα από την παιδεία και την υγεία» (εργάζ. 15), «Ναι υπήρχε ο μισθός που ήταν κατά πεντακόσια (500) ευρώ πιο πάνω με τις περικοπές και με αυτά έχει κοπεί. Δεν ξέρω τώρα αν θα ξαναγίνει όπως ήταν παλιά που δεν το νομίζω, αλλά εντάζει από την άλλη νιώθω ότι δεν έγινε μόνο σε εμάς, έγινε σε όλους τους κλάδους, σε όλους τους εργαζόμενους οπότε εκεί πέρα πας πάσο και λες εντάζει αφού έγινε αυτό για όλους θα το υποστούμε, θα κάνουμε υπομονή και ότι γίνει, άμα το αλλάξουν αργότερα καλά είναι, αλλιώς δεν μπορούμε, δεν είναι στο χέρι μας» (εργάζ. 16), «Εγώ πιστεύω ότι ο μισθός μας άμα βέβαια οι χρονικές συγκυρίες ας πούμε στα πλαίσια και επειδή ακούω και άλλοι πως αμείβονται, πιστεύω ότι η δουλειά μου αμείβεται καλά σε αντίθεση βέβαια με τους άλλους γιατί όταν ξέρω ότι το δικό μου το παιδί θα πιάσει δουλειά τώρα και θα παίρνει πεντακόσια (500) και εξακόσια (600) ευρώ, εγώ με χίλια και που παίρνω δηλαδή δεν θα μπορώ να μιλήσω με το εξάωρο που κάνω. Σε γενικές γραμμές είναι, σε σύγκριση βέβαια με άλλους. Υπάρχουν βέβαια που είναι και άλλοι καλύτερα αμειβόμενοι αλλά σε αυτή τη χρονική συγκυρία πιστεύω ότι ο μισθός είναι καλός να είναι καλός» (εργάζ. 17).

Ενώ υπήρχαν και τρεις (3) συμμετέχουσες που ανέφεραν ότι δεν εκτιμούν ιδιαίτερα τη δουλειά τους, όταν σκέφτονται το μισθό που τους δίνουν. Αυτό παρατηρείται και στα παρακάτω αποσπάσματα των συνεντεύξεων που ακολουθούν: «Λοιπόν η δουλειά μας πιστεύω ότι, μας έχουν λίγο αδικήσει λόγω της περικοπής των μισθών. Είναι μία δουλειά, η οποία είναι πολύ απαιτητική, έχει πολλές ευθύνες και αντιμετωπίζουμε πολλές δυσκολίες. Εγώ βέβαια επειδή δούλευα σε ιδιωτικό παιδικό σταθμό σε σχέση με το μισθό που παίρνω θεωρώ ότι ήμαστε πολύ καλά. Αλλά είναι όμως δύσκολη δουλειά, πολύ απαιτητική και θα πρέπει λίγο να αμειβόμαστε λίγο καλύτερα. Αυτή είναι η αλήθεια γιατί δεν έχουμε να κάνουμε μόνο με παιδιά, έχουμε να κάνουμε με γονείς, έχουμε να κάνουμε με συναδέλφισες, έχουμε να κάνουμε με περικοπές υλικών, τα οποία τα χρεωνόμαστε όλα εμείς, οπότε με λίγο καλύτερη αμοιβή πιστεύω ότι θα ήταν καλύτερα τα πράγματα για όλους» (εργάζ. 4), «Νομίζω ότι ο μισθός δεν εξαρτάται από την δουλειά. Είναι το θέλω του καθενός. Δηλαδή κι εγώ να απαιτήσω να έχω πολλά θέματα εφόσον δεν θα μου τα δώσουν δεν μπορώ να αλλάξω να πω δεν θα προσέχω ένα παιδί γιατί παίρνω δέκα (10) δραχμές. Θα το προσέχω είτε παίρνω δέκα είτε παίρνω εκατό (100). Πιστεύω δεν εκτιμούν» (εργάζ. 5), «Κοίταξε εντάζει μπορεί να φαίνεται εύκολο αλλά η δουλειά μας πραγματικά είναι δύσκολη, είναι ψυχοφθόρα έτσι. Είναι μεγάλη ευθύνη, γιατί τα παιδάκια που μας φέρνουν είναι πάρα

πολύ μικρά. Έρχεται ο γονέας και στα εμπιστεύεται. Θεωρώ ότι είναι πολύ ουσιαστική η περίοδος αυτή των παιδιών και είναι πολύ σημαντική η θέση μας και αυτό που θα κάνουμε εμείς προς τα παιδιά. Ναι μπορεί κάποιες στιγμές να σκέφτομαι ότι όντως δεν εκτιμάτε η δουλειά που κάνω καλά, αλλά νομίζω ότι η δουλειά μας είναι πάρα πολύ σημαντική γιατί είναι πάρα πολύ ευαίσθητη η ηλικία αυτή με την οποία δουλεύουμε. Οπότε ναι.» (εργάζ. 10).

Επίσης, οι περισσότερες συνεντευξιαζόμενες (16) ανέφεραν ότι είναι ικανοποιημένες από τα προνόμια που τους προσφέρει η εργασία τους. Αυτό παρατηρείται και στα παρακάτω αποσπάσματα των συνεντεύξεων που ακολουθούν: «Γενικά ναι είμαι ικανοποιημένη διότι πρώτα από όλα εργάζομαι σε εσωτερικό χώρο. Δεν είμαι κάπου εξωτερικά για να πω ότι το χειμώνα θα έχω το κρύο όπως υπάρχουν άλλοι που εργάζονται έξω στους δρόμους και σε πιο σκληρές δουλειές και σε πιο άσχημες συνθήκες. Επίσης, όσο αφορά τις άδειες νομίζω ότι είναι καλές. Επίσης έχουμε και τις διακοπές των Χριστουγέννων και του Πάσχα, τον ένα μήνα το καλοκαίρι, οπότε νομίζω είναι, ήμαστε καλά. Όμως άμα και χώρια δέκα μέρες που έχουμε άδειες είτε αναρρωτικές ή όπως θέλουμε εμείς να τις χρησιμοποιήσουμε. Τώρα αν συγκρίνω όμως με άλλες ειδικότητες όπως τους νηπιαγωγούς και τους δασκάλους των δημοτικών εκεί ήμαστε λίγο αδικημένοι όσο αφορά τον τομέα της εκπαίδευσης διότι αυτοί έχουν περισσότερες μέρες, περισσότερους μήνες και το καλοκαίρι και τις διακοπές του Πάσχα αλλά και πάλι νομίζω ότι υπάρχουν και άλλες υπηρεσίες, οι οποίοι δεν έχουν καν αυτές τις διακοπές. Γενικά νομίζω ότι ήμαστε πολύ καλά» (εργάζ. 1), «Από τα προνόμια ουσιαστικά από τον μισθό είμαι ικανοποιημένη. Τώρα από άδειες που προκύπτουν κι αυτά είμαι ικανοποιημένη και συνήθως στη δουλειά μας επειδή είσαι σε τάξη με παιδιά δεν είναι όπως στις άλλες δουλειές που η άδεια είναι κάτι απλό που θα μπορούσες να την πάρεις όποτε θες. Ναι μεν σου παρέχεται, το θέμα είναι όμως πως θα το χρησιμοποιήσεις. Συνήθως δεν μπορώ να το χρησιμοποιήσω όπως θα ήθελα, αλλά εντάξει. Από αυτά τα κομμάτια τα διαδικαστικά ας πούμε στη δουλειά μας, ναι είμαι ικανοποιημένη από τα προνόμια. Επίσης θεωρώ προνόμιο και το ότι δουλεύουμε με παιδιά. Ναι μεν έχει μία διαφορετική κούραση από τα άλλα επαγγέλματα αλλά είναι κι αυτό ένα προνόμιο γιατί ποτέ δεν βαριέσαι στη δουλειά μας. Δεν έχω νιώσει ότι έχω βαρεθεί μια μέρα. Πάντα κάνω κάτι διαφορετικό οπότε είμαι ικανοποιημένη από τα προνόμια της δουλειάς μου» (εργάζ. 2), «Είμαι ικανοποιημένη γιατί έχουμε, ήμαστε ευνοημένοι γιατί έχουμε αρκετές, έχουμε διακοπές Χριστουγέννων, διακοπές Πάσχα,

διακοπές το καλοκαίρι όπου άλλες εργασίες δεν το έχουνε, δεν έχουν αυτή τη πολυτέλεια» (εργάζ. 3), «Είμαι ικανοποιημένη γιατί έχουμε άδειες Χριστούγεννα, Πάσχα, ένα μήνα τον Αύγουστο, επιπλέον μέρες, ναι αν γίνετε καλός διαχειρισμός δεν υπάρχει πρόβλημα. Τα ένσημα, τη μονιμότητα, μέσα σε παρένθεση βέβαια πάλι, αλλά τα ένσημα είναι βασικό για την σύνταξη αργότερα αν ποτέ πάρουμε σύνταξη και το μισθό σου» (εργάζ. 5), «Εντάξει, έχω την ασφάλεια μου, έχω τις άδειες αν θελήσω φυσικά μπορώ να τις πάρω και δεν μου τις αρνούνται. Είμαι σε ένα περιβάλλον ζεστό, καθαρό, με ωραία αυλή, κάθε μήνα πληρώνομαι» (εργάζ. 6), «Ναι θα έλεγα ότι είμαι ευχαριστημένη γιατί έχω έναν μήνα τον Αύγουστο διακοπές. Επιπλέον, μπορώ να πάρω δέκα (10) μέρες άδεια ανά πάσα στιγμή αν συμβεί κάτι γι' αυτό θεωρώ ότι είναι πολύ θετικό» (εργάζ. 7), «Εντάξει θα έλεγα πως ναι γιατί έχουμε κάποια ασφάλιση, έχουμε τις άδειες μας, έχουμε και κάτι παραπάνω που μας προσφέρει η δουλειά μας, αυτά εντάξει» (εργάζ. 8), «Όχι εντάξει ευχαριστημένη είμαι από αυτά από τις άδειες ευχαριστημένη. Δεν είμαι ευχαριστημένη που δεν υπάρχει ας πούμε, πώς να το πούμε αυτό, σαν σεμινάρια, σαν κάτι σαν αυτό, αυτό. Αυτό είναι αρνητικό αυτό ναι. Δεν μορφωνόμαστε σε κάτι παραπάνω δηλαδή. Αν δούμε κάτι και το κάνουμε μόνοι μας καλώς αλλιώς δεν υπάρχει επιμόρφωση. Όπως ας πούμε στο νηπιαγωγείο που τους κάνουν κάποια αυτά» (εργάζ. 9), «Κοίταξε εντάξει έχουμε τον Αύγουστο, έχουμε τις διακοπές Χριστούγεννα, Πάσχα, νομίζω ότι αυτά είναι προνόμια. Ναι είναι, εντάξει για να πω την αλήθεια θα προτιμούσα να είμαι σαν τους νηπιαγωγούς που κάθονται όλο το καλοκαίρι, αλλά εντάξει υποτίθεται ότι εμείς ήμαστε φύλαξη, οπότε εντάξει υπάρχει κάτι άλλο με εμάς αλλά ναι εντάξει σε γενικές γραμμές νομίζω ότι είναι εντάξει» (εργάζ. 10), «Ναι φυσικά γιατί έχουμε τις διακοπές των Χριστουγέννων, τις διακοπές του Πάσχα, δουλεύουμε εξάωρο, δουλεύουμε πενθήμερο, κλείνουμε στις αργίες και έχουμε ένα μήνα άδεια και φυσικά και όλες τις υπόλοιπες των δημοσίων υπαλλήλων με ασθένειες, τέκνων, ότι χρειαστεί ναι, θεωρώ ότι είναι καλά. Τα ένσημα μας, όλα αυτά ναι. τηρούνται δηλαδή όλα τα δικαιώματα των εργαζομένων» (εργάζ. 11), «Ναι είμαι ευχαριστημένη έχω το ένσημο μου, παίρνω τις άδειες μου, είμαι ευχαριστημένη» (εργάζ. 12), «Δεν έχουμε και ιδιαίτερα προνόμια Αθηνά, πέρα από το ωράριο που έχουμε, ότι χρειαστώ, το ζητήσω στην προϊσταμένη δεν θα μου πει όχι» (εργάζ. 13), «Προνόμια ναι, η εργασία, νομίζω το εξάωρο είναι καλό, ναι γιατί δεν μπορείς να προσφέρεις συνεχόμενα οκτώ (8) ώρες σε σχέση με άλλους εργαζόμενους εργαζόμενοι του οκτάωρου. Είναι άλλο να έχεις χαρτιά και βιβλία τα οποία τα κλείνεις και μπορείς να βγεις να κάνεις ένα τσιγάρο, να πιείς ένα καφέ, ένα διάλλειμα τέλος πάντων. Τα

παιδιά δεν μπορείς να τα αφήσεις ούτε ένα λεπτό, δεν μπορείς να κάνεις διάλλειμα πρέπει να είσαι όλη την ώρα εκεί πέρα. Αυτό άλλο προνόμια δεν έχουμε εκτός του ωραρίου. Α.. εννοείται τις άδειες. Οι άδειες τώρα αρκούν οι δέκα (10) νομίζω μέρες μαζί με τον Αύγουστο είναι αρκετές για να και όλες οι άλλες που δικαιούνται όλοι οι δημόσιοι υπάλληλοι επίσης, νομίζω ότι αρκούν, νομίζω ότι είναι καλά» (εργάζ. 14), «τα μόνα προνόμια που μπορώ να πω και να αναφέρω είναι οι διακοπές που έχουμε τα Χριστούγεννα και τρεις μέρες επιπλέον το Πάσχα και το ωράριο εργασίας μου που είναι εξάωρο αν συγκρίνω με άλλους δημοσίους υπαλλήλους και μάλιστα με το δήμο που ανήκω κι εγώ σαν υπάλληλος τώρα πλέον στο δήμο. Οι συνθήκες νομίζω ότι είναι καλύτερες» (εργάζ. 15), «Τα προνόμια ναι. Σε σχέση, πάντα συγκρίνω με τον ιδιωτικό τομέα στον οποίο τα λεφτά ήταν λιγότερα, τα ένσημα ήταν μισά, τετραώρου. Έχουμε την ασφάλεια μας, ήμασταν σε ένα περιβάλλον που είναι κλειστό, δεν έχουμε κρύο, δεν έχουμε βροχή, δεν έχουμε αέρα αυτά, ήμασταν καλά. Ήμασταν σαν να ήμασταν στο σπίτι μας» (εργάζ. 16), «Είμαι ικανοποιημένη με τα προνόμια βέβαια που μου προσφέρει η εργασία μου γιατί έχω το καλοκαίρι, κάθομαι ένα μήνα, τα Χριστούγεννα δύο εβδομάδες, το Πάσχα πάλι έχω τις διακοπές μου, τις αργίες, δουλεύω εξάωρο το οποίο είναι σημαντικό, βέβαια το εξάωρο.... Αλλά εντάξει δεν μπορούμε να πούμε ήμασταν σε γενικές γραμμές καλά δεν μπορούμε να πούμε είναι καλά. Τα προνόμια μας είναι καλά» (εργάζ. 17).

Υπήρξε και μία (1) συνεντευξιαζόμενη που ανέφερε ότι δεν είναι ικανοποιημένη από τα προνόμια που της προσφέρει η εργασία της. Αυτό παρατηρείται και στο παρακάτω απόσπασμα της συνέντευξης που ακολουθεί: «Προνόμια πλέον πιστεύω ότι δεν θα υπάρξουν στην υπηρεσία μας γιατί όλα έχουν περικοπεί. Αν, καλό θα είναι να υπάρχουν προνόμια γιατί θα μας κάνουν λίγο πιο ανταγωνιστικούς και πιο δημιουργικούς, γιατί με όλα αυτά που αντιμετωπίζουμε και στο οικογενειακό και στο εργασιακό περιβάλλον μας, αν μας δίνουν κάποια προνόμια πιστεύω ότι, τώρα έχουμε λίγο συμβιβαστεί με κάποια πράγματα και λόγω της περικοπής των μισθών και λόγω των δυσκολιών λες γιατί να το κάνω αυτό. Ενώ όταν θα σου δοθεί ένα προνόμιο και από την υπηρεσία σου γίνεσαι λίγο πιο ανταγωνιστικός και λίγο πιο δημιουργικός» (εργάζ. 4).

Επιπλέον, υπήρξαν επτά (7) συνεντευξιαζόμενες που ανέφεραν ότι δεν υπάρχουν προοπτικές για αύξηση του μισθού τους. Αυτό παρατηρείται και στα παρακάτω αποσπάσματα των συνεντεύξεων που ακολουθούν: «Για την ώρα δεν

νομίζω, λόγω της κρίσης από αυτά που ακούμε αλλά θα το ήθελα πολύ. Μακάρι να γινόταν κάποτε αυτό γιατί και οι καιροί είναι δύσκολοι, τα έξοδα είναι πολλά αλλά δεν έχει πέσει στην αντίληψη μου κάτι τέτοιο, οπότε δεν νομίζω πρωστοπαρών να υπάρξει αύξηση μισθού» (εργάζ. 1), «Εντάξει όχι προοπτικές για αύξηση τον μισθό μου όχι δεν νομίζω» (εργάζ. 2), «Από ότι βλέπω τα πράγματα όχι, αλλά ελπίζω, όπως ελπίζουμε όλες μας» (εργάζ. 4), «Αυτό θεωρώ ότι έχει να κάνει καθαρά με τον βασικό μισθό. Πιστεύω ότι θα έπρεπε, τώρα κατά πόσο υπάρχουν προοπτικές έτσι όπως είναι τα πράγματα με την κρίση τι να σου πω δεν ξέρω. Πραγματικά δεν ξέρω, ελπίζω πως κάποια στιγμή θα αλλάξουν τα πράγματα» (εργάζ. 6), «Έτσι όπως είναι η κατάσταση στην Ελλάδα με τίποτα, μακάρι αλλά όχι ότι δεν πρόκειται. Κοίταξε να μην πάμε και πιο κάτω» (εργάζ. 10), «όχι, προοπτικές δεν υπάρχουν μόνο σε περίπτωση που κάνω κάποιο μεταπτυχιακό γιατί εκεί υπάρχει μια αύξηση του μισθού. Κατά τα άλλα άλλες προοπτικές δεν υπάρχουν για να εξελιχτώ μισθολογικά» (εργάζ. 15), «Στα χρόνια της κρίσης υπάρχει περίπτωση για συρρίκνωση και όχι για αύξηση τώρα λόγω προεκλογικής περιόδου δεν ξέρω αν θα δοθούν προνόμια, μήπως δοθεί καμιά αύξηση μισθού, αλλά δεν το νομίζω, αποκλείεται» (εργάζ. 17).

Ενώ υπήρξαν και επτά (7) συνεντευξιαζόμενες που ανέφεραν ότι υπάρχουν προοπτικές για αύξηση του μισθού τους. Αυτό παρατηρείται και στα παρακάτω αποσπάσματα των συνεντεύξεων που ακολουθούν: «Υπάρχουν προοπτικές αλλά τώρα ας ήμαστε έτσι λίγο ρεαλιστές όσο αφορά το, στις εποχές που βρισκόμαστε οπότε ας ήμαστε ικανοποιημένοι από τα χρήματα που παίρνουμε» (εργάζ. 3), «Προοπτικές υπάρχουν η Ελλάδα δεν έχει. Ε μα ναι έτσι είναι» (εργάζ. 5), «Θα έλεγα ότι υπάρχουν προοπτικές για αύξηση του μισθού μου στην περίπτωση που ανανεωθεί το πρόγραμμα του ΕΣΠΑ από το 2020 και μετά και δοθούν τα κονδύλια από την Ευρωπαϊκή Ένωση στη χώρα μου» (εργάζ. 7), «Ίσως κάποια στιγμή πάρουμε κάποια αύξηση δεν ξέρω, τώρα όλα μειώνονται βέβαια, τι να πω και πάλι δόξα το Θεό λέω. Αλλά εντάξει ίσως κάποια στιγμή να πάρουμε κάποια μικρή αύξηση, αλλάζοντας κλιμάκια και τέτοια αναλόγως την κατάσταση που βρίσκεται το κράτος θα πρέπει να τα βλέπουμε όλα» (εργάζ. 9), «Πως υπάρχουν, τώρα ένας Θεός ξέρει. Μείωση πάντως μη άλλη, γιατί που θα πάμε ρε παιδιά. Φτάνει» (εργάζ. 12), «Αυτή τι στιγμή με την κατάσταση που βλέπω, την κατάσταση που ακούω στις ειδήσεις που να ξέρω, μακάρι να υπάρχουν, αλλά δεν νομίζω ότι υπάρχουν. Κι αυτό που έχουμε μακάρι. Δοξάζω το θεό που το έχουμε. Τώρα μακάρι να μπορέσουμε να μας δώσουν και παραπάνω. Τι να πω!» (εργάζ. 13), «Αυτό

πάει στην άλλη την ερώτηση που μου κάνατε αφορά την κρατική πολιτική και τις προοπτικές και τις ευκαιρίες μπορούμε να τις δημιουργήσουμε και μόνοι μας με βάση δικαιώματα, επιδόματα που μπορούμε να διεκδικήσουμε ή να, όπως σας είπα προηγουμένως με το μεταπτυχιακό. Κάτι άλλο δεν έχει μείνει τώρα, έχει γίνει περικοπή με την οικονομική πολιτική όλων των επιδομάτων δεν έχει κάτι άλλο το οποίο θα μπορούσε να διεκδικήσεις» (εργάζ. 14).

Επίσης, αναφορικά με το ερώτημα αν υπάρχουν ή δεν υπάρχουν προοπτικές για αύξηση του μισθού τους υπήρξαν τρεις (3) συμμετέχουσες που δεν ξεκαθάρισαν απόλυτα την άποψη τους και φάνηκε να είναι ουδέτερες. Αυτό παρατηρείται και στα παρακάτω αποσπάσματα των συνεντεύξεων που ακολουθούν: «Αυτό κανένας δεν το ξέρει γιατί ζούμε σε μία κοινωνία η οποία περνάει μεγάλη κρίση επομένως δοξάζουμε το Θεό που έχουμε μία δουλίτσα κι από εκεί και πέρα και τα λίγα θα μας φαίνονται πολλά» (εργάζ. 8), «Αυτό δεν ξέρω, νομίζω ότι δεν είναι και κάτι που αυτή τη στιγμή δεν, τι να πω ότι αν μας δώσουν κάποια χρήματα μας τα δώσανε κι αν δεν μας δώσουν εγώ θα πω ένα δόξα το Θεό κι εκεί θα κλείσω και το θέμα του μισθού και της συνέντευξης» (εργάζ.11), «Αυτό δεν το ξέρω μακάρι ο θεός να δώσει και να μας δώσουν αυτά τα οποία μας χρωστάνε δηλαδή και το δώρο το Πάσχα και του καλοκαιριού και ο επίδομα αδείας, των Χριστουγέννων και αυτά εδώ τα μέσα που μας έδιναν για βενζίνες γιατί εντάξει κακά τα ψέματα και μέσα στην ίδια πόλη να είναι ο άλλος πάλι με το αυτοκίνητο θα έρθει. Αυτά εδώ πέρα αν μας τα δίναν θα ήταν καλά. Αλλά για όλα αυτά ο θεός ξέρει τι θα γίνει» (εργάζ.16).

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Η παρούσα έρευνα είχε ως στόχο τη διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν την ποιότητα της επαγγελματικής ζωής και συνδέονται με την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στους παιδικούς σταθμούς των Δήμων Φλώρινας & Εορδαίας, ως προς τις συνθήκες εργασίας τους, στη σημερινή ελληνική κοινωνική και επαγγελματική πραγματικότητα, καθώς και τη διερεύνηση του βαθμού διαφοροποίησης της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά του δείγματος. Προκειμένου να εντοπίσουμε όλα τα παραπάνω χρησιμοποιήσαμε πρωτογενή στοιχεία, που συγκεντρώσαμε με ερωτηματολόγια και ημιδομημένες συνεντεύξεις σε δείγμα εργαζομένων στους παιδικούς σταθμούς των Δήμων Φλώρινας & Εορδαίας.

Το ερωτηματολόγιο και οι ερωτήσεις της συνέντευξης συντάχθηκαν, σύμφωνα με την βιβλιογραφία, ώστε να αναπτυχθούν ως προς συγκεκριμένους θεματικούς άξονες, προκειμένου να συγκεντρωθούν πρωτογενή στοιχεία από τους εργαζόμενους των παιδικών σταθμών και να αποτυπωθεί ο βαθμός ικανοποίησης τους ως προς τις συνθήκες εργασίας, που αφορούν: α) στην κτιριακή και στην υλικοτεχνική υποδομή, β) στη διοικητική οργάνωση των παιδικών σταθμών, γ) στις σχέσεις των εργαζομένων με τους/τις προϊσταμένους/ες, δ) στο σχολικό κλίμα και στις διαπροσωπικές σχέσεις, ε) στις σχέσεις των εργαζομένων με τους μαθητές και τους γονείς των μαθητών, στ) στο μισθό και στα προνόμια, καθώς και ζ) στην επαγγελματική ανάπτυξη.

Η στατιστική επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων αναπτύχθηκε σε δύο στάδια, που περιλαμβάνουν την περιγραφή των ατομικών χαρακτηριστικών και αποτυπώνουν τις αντιλήψεις, τις στάσεις και τις απόψεις των εργαζομένων στους δημοτικούς παιδικούς σταθμούς της Φλώρινας και της Εορδαίας καθώς και την ανάλυση με τη μέθοδο της επαγωγικής ανάλυσης των παραγόντων. Η ποιοτική επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων αναπτύχθηκε κι αυτή σε δύο στάδια, που περιλαμβάνουν την περιγραφή των ατομικών χαρακτηριστικών και αποτυπώνουν τις αντιλήψεις, τις στάσεις και τις απόψεις των εργαζομένων στους δημοτικούς παιδικούς σταθμούς της Φλώρινας και της Εορδαίας καθώς και την ανάλυση ως προς συγκεκριμένους θεματικούς άξονες, προκειμένου να αποτυπωθεί ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων ως προς τις συνθήκες εργασίας με τη μέθοδο της

απομαγνητοφώνησης της κωδικοποίησης και της εξαγωγής χρήσιμων συμπερασμάτων.

Η συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στους δημοτικούς παιδικούς σταθμούς που πήραν μέρος στην παρούσα έρευνα βρέθηκε αρκετά υψηλή. Το εύρημα αυτό έρχεται να υποστηρίξει τα αποτελέσματα προηγούμενων ερευνών τόσο στο ελληνικό χώρο (Koustelios, 2001· Koustelios & Tsigilis, 2005· Πλατσίδου & Ταρασιάδου, 2009· Platsidou & Agaliotis, 2008) όσο και στο διεθνή (Bogler, 2005· Borg & Riding, 1991· Dinham & Scott, 1998· Klecker & Loadman, 1999) επιβεβαιώνοντας την άποψη ότι ακόμη και όταν αναφερόμαστε σε διαφορετικά συστήματα και διαφορετικές χώρες τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης δε διαφέρουν αρκετά μεταξύ τους (Koustelios, 2001· Koustelios et al., 2006).

Πιο αναλυτικά, ως προς τις επιμέρους διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης, προκύπτει ότι οι συμμετέχοντες είναι πολύ ικανοποιημένοι από τη φύση της εργασίας και τη σχέση με τους μαθητές, πολύ ικανοποιημένοι από τις σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους και από την σχέση με τον/την προϊστάμενο/η και μέτρια ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας. Σε παρόμοια συμπεράσματα κατέληξαν και οι έρευνες που αφορούσαν εκπαιδευτικούς Α/θμιας και Β/θμιας εκπαίδευσης διαφόρων ειδικοτήτων (Koustelios & Kousteliou, 1998· Koustelios, 2001· Koustelios & Tsigilis, 2005· Koustelios et al., 2006· Πλατσίδου & Ταρασιάδου, 2009).

Ειδικότερα, όλοι οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτου ειδικότητας δηλώνουν πολύ ικανοποιημένοι από τη φύση της εργασίας τους και την ανάπτυξη καλών σχέσεων με τους μαθητές (προνήπια στη προκειμένη περίπτωση) και τους γονείς των μαθητών, θεωρώντας ότι το επάγγελμα τους είναι ιδιαίτερα σημαντικό, δημιουργικό, ευχάριστο και τους βοηθάει στην προσωπική τους ανάπτυξη. Το εύρημα αυτό είναι ιδιαίτερα ενθαρρυντικό, γιατί μας δείχνει στην παρούσα έρευνα ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι των παιδικών σταθμών επέλεξαν το επάγγελμα τους εξαιτίας εσωτερικών κινήτρων καθώς εμπνέονται από την αποστολή που έχουν, προσπαθώντας να δημιουργήσουν ένα καλύτερο εργασιακό περιβάλλον. Τα αποτελέσματα αυτά έρχονται σε συμφωνία με αποτελέσματα άλλων ερευνών που διεξήχθησαν σε εκπαιδευτικούς διαφορετικών ειδικοτήτων και διαφορετικών βαθμίδων (Koustelios, 2001· Platsidou & Agaliotis, 2008· Saiti, 2007· Κάντας, 1992· Πλατσίδου & Ταρασιάδου, 2009).

Η ικανοποίηση των εργαζομένων των παιδικών σταθμών από τη φύση της εργασίας, η αναγνώριση της προσπάθειας τους από τους γονείς των μαθητών και η αίσθηση ότι τους σέβονται αποτελούν πολύ σημαντικές διαστάσεις καθώς εξασφαλίζουν ατομική και κοινωνική ευημερία και όπως υποστηρίζει και ο Shen (1997), οι εσωτερικοί λόγοι φαίνεται να παίζουν το σπουδαιότερο ρόλο στην ενθάρρυνση των ατόμων να επιλέξουν και να παραμείνουν στο επάγγελμα τους.

Σε ότι αφορά τα επίπεδα ικανοποίησης από τη σχέση με τους συναδέλφους οι εργαζόμενοι που έλαβαν μέρος στην παρούσα έρευνα δηλώνουν πολύ ικανοποιημένοι αντανακλώντας την αρμονική συνεργασία και την κοινή προσπάθεια όλων των εργαζομένων για την αποτελεσματική λειτουργία των δημόσιων παιδικών σταθμών. Το συγκεκριμένο εύρημα έρχεται σε συμφωνία με έρευνες των (Grayson & Alvarez, 2008· Taliadorou & Pashiardis, 2015· Μακρή – Μπότσαρη & Ματσαγούρας, 2003), οι οποίες διαπιστώνουν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση απορρέει από την κοινωνική διάσταση της εργασίας καθώς η έλλειψη υποστήριξης από τους συναδέλφους υπονομεύει την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Επομένως, οι ποιοτικές διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους, στα πλαίσια των οποίων οι εργαζόμενοι αισθάνονται ασφάλεια, εμπιστοσύνη και σεβασμό συμβάλλουν στην αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης και κατά συνέπεια στη βελτίωση της αποδοτικότητας του έργου τους. Στον αντίποδα, οι «δύσκολες» σχέσεις με τους συναδέλφους δημιουργούν αίσθημα δυσαρέσκειας αναφορικά με την εργασία, το οποίο αποτελεί μια από τις βασικές πηγές άγχους των εργαζομένων έχοντας επιπτώσεις στην αποδοτικότητα τους (Kyriacou, 2001).

Ομοίως, οι εργαζόμενοι της παρούσας έρευνας αναφέρουν αρκετά υψηλό επίπεδο ικανοποίησης από τις σχέσεις τους με τον/την προϊστάμενο/η του παιδικού σταθμού και την άσκηση υποστηρικτικής και δημοκρατικής ηγεσίας από μέρους του/της. Κατά συνέπεια ηγεσία που χαρακτηρίζεται από ενδιαφέρον για τις ανάγκες των εργαζομένων και είναι δίκαιη συνδέεται με την ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους. Το εύρημα αυτό επιβεβαιώνουν και προηγούμενες έρευνες των (Dinham & Scott, 1998· Saiti, 2007· Ζουρνατζή και συν., 2006).

Αναφορικά με την ικανοποίηση από τις εργασιακές συνθήκες οι οποίες στην παρούσα έρευνα αναφέρονται στην καταλληλότητα και ασφάλεια των κτιριακών εγκαταστάσεων οι εργαζόμενοι δηλώνουν μέτρια ικανοποιημένοι. Στο συγκεκριμένο αποτέλεσμα λαμβάνονται υπόψη οι υποδομές των κτιρίων των παιδικών σταθμών, η έλλειψη αθλητικών εγκαταστάσεων, η έλλειψη πράσινου στον αύλειο χώρο, καθώς

και οι συνθήκες ασφαλείας των μαθητών στην αυλή κατά τη διάρκεια του διαλλείματος. Την άσχημη κατάσταση των κτιρίων των παιδικών σταθμών και ιδιαίτερα του αύλειου χώρου έρχεται να επιδεινώσει και το γεγονός της οικονομικής δυσπραγίας των δήμων, που είναι υπεύθυνοι για τη συντήρηση των κτιρίων των παιδικών σταθμών, λόγω της παρατεταμένης οικονομικής κρίσης και της έλλειψης κρατικής χρηματοδότησης. Συμπερασματικά, η κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή, επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων γεγονός το οποίο επίσης επιβεβαιώνεται σε έρευνες των (Zembulas & Papanastasiou, 2004· Karavas, 2010). Οι υπεύθυνοι των αρμόδιων υπουργείων έχουν υποχρέωση λοιπόν να μεριμνήσουν για τον εκσυγχρονισμό και τη συντήρηση των υποδομών στους παιδικούς σταθμούς και να θέσουν σε προτεραιότητα την ασφαλή και ευχάριστη παραμονή των μαθητών στους παιδικούς σταθμούς, αναγνωρίζοντας τη σπουδαιότητα του πλαισίου του παιδικού σταθμού.

Ένας ακόμη στόχος της έρευνας ήταν η διερεύνηση του βαθμού στον οποίο τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος διαφοροποιούν την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στους παιδικούς σταθμούς στο σύνολο της καθώς και στις επιμέρους διαστάσεις της.

Αναφορικά με το φύλο, από τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας δεν φαίνεται ευδιάκριτα αν αποτελεί ή δεν αποτελεί παράγοντα διαφοροποίησης της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων, καθώς η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα ήταν γυναίκες (98,6%) λόγω της φύσης του επαγγέλματος και οι άντρες ήταν μόνο το (1,4%) της έρευνας. Βέβαια σύμφωνα με τα αποτελέσματα άλλων ερευνών που έχουν γίνει στο παρελθόν, προκύπτει ότι το φύλο δεν αποτελεί παράγοντα διαφοροποίησης της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών (Basak & Ghosh, 2011· Crosmann & Harris, 2006· Σωτηρίου & Ιορδανίδης, 2015). Αντιθέτως, επικρατεί μία γενική τάση που δείχνει από προηγούμενες έρευνες ότι στο χώρο της εκπαίδευσης το φύλο αποτελεί παράγοντα διαφοροποίησης της επαγγελματικής ικανοποίησης, με τις γυναίκες εκπαιδευτικούς να δηλώνουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης (Ferguson et al., 2012· Kafetsios & Loumakou, 2007· Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001). Σε παρόμοιες διαπιστώσεις κατέληξαν διεθνείς έρευνες όπως αυτή του Bogler (2005) στο Ισραήλ, μέσα από τις οποίες αναδείχθηκε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των γυναικών ήταν υψηλότερη από αυτή των ανδρών συναδέλφων τους, γεγονός που σημαίνει ότι πιθανότατα η

επίδραση του φύλου να εξαρτάται από άλλες μεταβλητές οι οποίες δεν έχουν συμπεριληφθεί στο ερευνητικό πλαίσιο της παρούσας έρευνας.

Αναφορικά με το επίπεδο σπουδών, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι τα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία δεν διαφοροποιούνται ανάλογα με το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων. Ωστόσο σε έρευνα των Πλατσίδου & Ταρασιάδου (2009) σε εκπαιδευτικούς προσχολικής αγωγής, διαπιστώθηκε ότι το επίπεδο σπουδών επηρεάζει σημαντικά τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης τόσο στο σύνολο της, όσο και στις επιμέρους διαστάσεις της, με τις νηπιαγωγούς με τα λιγότερα τυπικά προσόντα να δηλώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση.

Η ηλικία των εργαζομένων των παιδικών σταθμών ήταν ένα ακόμη δημογραφικό χαρακτηριστικό το οποίο διερεύνησε η συγκεκριμένη έρευνα. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι αυτοί που ανήκουν στην μεσαία ηλικιακή κλάση μεταξύ των 41-50 ετών (31,4%), δηλώνουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία τους τόσο συνολικά όσο και στις επιμέρους διαστάσεις της. Σε παρόμοιες διαπιστώσεις κατέληξαν διεθνείς έρευνες όπου μέσα από αυτές αναδείχθηκε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση αυξάνει με την πάροδο της ηλικίας (Spector, 2000). Αυτό σημαίνει ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σχέση με εργαζομένους νεότερους σε ηλικία (Greenberg & Baron, 2000· Spector, 2000).

Επίσης, ο παράγοντας ικανοποίησης όπου εμφανίζουν έναν υψηλό μέσο όρο είναι η σχέση τους με τους συναδέλφους. Παρόμοια ευρήματα διαπιστώθηκαν και σε προηγούμενες έρευνες (Γκόλια, 2014· Πλατσίδου & Ταρασιάδου, 2010).

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφερθεί ότι βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά στην επίδραση που έχει η προϋπηρεσία των εργαζομένων στην συνολική ικανοποίηση από την εργασία τους, καθώς και στις διαστάσεις της, που σχετίζονται με τις εργασιακές συνθήκες με τους εργαζόμενους οι οποίοι έχουν 1-10 έτη υπηρεσίας να δηλώνουν περισσότερο ικανοποιημένοι. Το εύρημα αυτό έρχεται σε ασυμφωνία με τα ευρήματα ερευνών των (Darmody & Smyth, 2011· Ferguson, Frost & Hall, 2012· Kafetsios & Loumakou, 2007· Σωτηρίου & Ιορδανίδης, 2015) που έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί με πολλά χρόνια υπηρεσίας παρουσιάζουν υψηλότερη επαγγελματική ικανοποίηση σε σχέση με τους συναδέλφους τους που βρίσκονται στα πρώτα χρόνια της καριέρας τους. Οι παραπάνω ατομικές διαφορές μπορεί να οφείλονται στο γεγονός ότι οι εργαζόμενοι μικρότερης ηλικίας και με λιγότερα χρόνια υπηρεσίας έχουν λιγότερη εργασιακή εμπειρία και σύμφωνα με την έρευνα

της Μητσαρά & Ιορδανίδη (2015) τα άτομα με λιγότερη εμπειρία είναι αυτά που υπακούν στον προϊστάμενο, ακολουθούν τους κανόνες, εργάζονται επιπλέον και αποφεύγουν τις συγκρούσεις. Αντίθετα, τα άτομα που εργάζονται πολλά χρόνια και βρίσκονται σε μεγαλύτερη ηλικία, ενδεχομένως να έχουν κουραστεί, με αποτέλεσμα να δυσκολεύονται να υπακούσουν στον προϊστάμενο, να ακολουθήσουν κανόνες και να εργαστούν επιπλέον.

Επίσης, στο τέλος του ερωτηματολογίου οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα από τις δηλώσεις μέτρησης των διαστάσεων της επαγγελματικής ικανοποίησης, οι εργαζόμενοι κλήθηκαν να επιλέξουν ανάμεσα σε πέντε προτάσεις προκειμένου να σχηματιστεί μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα των στάσεων των εργαζομένων στους παιδικούς σταθμούς απέναντι στην εργασία τους. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων επιθυμεί να παραμείνει στον παιδικό σταθμό όπου εργάζεται με ποσοστό 41,4% και με ένα μικρό ποσοστό της τάξεως του 1,4% να επιθυμεί να αλλάξει παιδικό σταθμό. Επίσης, η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων επιθυμεί να συνεχίσει να εργάζεται στην ίδια θέση στον παιδικό σταθμό με ποσοστό 67,1% και με ένα μικρό ποσοστό της τάξεως του 4,3 % να επιθυμεί να αλλάξει θέση στον παιδικό σταθμό όπου εργάζεται. Προκύπτει λοιπόν, ότι η ικανοποίηση που τους παρέχει το επάγγελμα τους είναι εξαιρετικά υψηλή. Παρόμοια ευρήματα διαπιστώθηκαν και σε προηγούμενες έρευνες (Δούγαλη, 2017)

Τέλος, η κατάσταση της ικανοποίησης ή της δυσαρέσκειας των εργαζομένων στους παιδικούς σταθμούς δεν είναι στατική αλλά δυναμική. Διαμορφώνεται μέρα με τη μέρα, συνεπώς, απαιτεί διαρκή παρακολούθηση και συνεχείς παρεμβάσεις όπου κρίνεται απαραίτητο. Το ζήτημα της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων στους παιδικούς σταθμούς κρίνεται πολύ σημαντικό καθώς συνδέεται άμεσα με την ανάπτυξη των παιδιών και αποτελούν το μέλλον κάθε χώρας.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η παρούσα έρευνα επιχειρεί μέσα από την στατιστική επεξεργασία και την ποιοτική ανάλυση των δεδομένων να διαφωτίσει την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων των δημόσιων παιδικών σταθμών, τις διαστάσεις της αλλά και τους παράγοντες που μπορούν να την προβλέψουν, με την ελπίδα ότι αυτό θα συμβάλλει στην καλύτερη κατανόηση αυτού του επαγγελματικού χώρου και στην προσπάθεια να βελτιωθεί η εργασιακή ζωή των εργαζομένων των παιδικών σταθμών και η απόδοση τους. Τα αποτελέσματα της έρευνας, εξηγούνται με βάση τα θεωρητικά μοντέλα που παρουσιάστηκαν παραπάνω και συμφωνούν με ευρήματα παρόμοιων μελετών όπου καταδεικνύουν τη σημαντική επίδραση που μπορούν να ασκήσουν διάφοροι παράγοντες στην επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στους δημόσιους παιδικούς σταθμούς.

Επιδίωξη κάθε ερευνητικής προσπάθειας δεν αποτελεί μόνο επιβεβαίωση θεωρητικών παραδοχών αλλά η πρακτική εφαρμογή των ευρημάτων της. Τα ευρήματα που σχετίζονται με την επαγγελματική δυσαρέσκεια των εργαζομένων στην παρούσα έρευνα ως προς την κτιριακή και την υλικοτεχνική υποδομή παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Οι υπεύθυνοι των αρμόδιων υπουργείων λοιπόν έχουν υποχρέωση να μεριμνήσουν για τον εκσυγχρονισμό και τη συντήρηση των υποδομών στους παιδικούς σταθμούς και να θέσουν σε προτεραιότητα την ασφαλή και ευχάριστη παραμονή των μαθητών στους παιδικούς σταθμούς, αναγνωρίζοντας τη σπουδαιότητα του πλαισίου του παιδικού σταθμού.

Ο παράγοντας της διοικητικής οργάνωσης των παιδικών σταθμών και τα προσόντα και οι ικανότητες της προϊσταμένης έχουν καταγράψει υψηλά επίπεδα ικανοποίησης, επομένως ο ηγετικός ρόλος της προϊσταμένης και οι διοικητικές της ικανότητες πρέπει να καλλιεργούν κλίμα συνεργασίας και υποστήριξης μιας δομής η οποία διευκολύνει τη συνεργασία. Ο/η ικανός/η προϊστάμενος/η στους παιδικούς σταθμούς βελτιώνει την αυτοπεποίθηση και την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων, με αποτέλεσμα να υπάρχουν υψηλότερα επίπεδα κινήτρων, ενέργειας και συναδελφικότητας ανάμεσα στους εργαζομένους.

Λαμβάνοντας υπόψη τον καταλυτικό ρόλο του/της προϊσταμένου/ης των παιδικών σταθμών στην επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων, διαφαίνεται η

ανάγκη συνεχούς επιμόρφωσης των προϊσταμένων κατά τη διάρκεια της θητείας τους, σε θέματα οργάνωσης και διοίκησης των παιδικών σταθμών, καθώς έρχονται συνεχώς αντιμέτωποι με αλλαγές που είναι δύσκολο να διαχειριστούν και να εξοικειωθούν με πιο σύγχρονα και ευέλικτα στυλ ηγεσίας. Απέναντι στις σύγχρονες εξελίξεις στον τομέα της διοίκησης, η πολιτική ηγεσία δεν μπορεί να παραμένει θεατής. Οι υπεύθυνοι των επιμορφωτικών προγραμμάτων έχουν την υποχρέωση να ενσωματώσουν τις θεωρητικές παραδοχές από τα σύγχρονα μοντέλα ηγεσίας, όπως αυτό της μετασχηματιστικής και τις επιπτώσεις τους στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων.

Τέλος, η ανάπτυξη κουλτούρας συνεργασίας μέσα στον παιδικό σταθμό στα πλαίσια της οποίας αναγνωρίζεται η αξία των ατόμων και της ομάδας συμβάλει στη βελτίωση της αποδοτικότητας του έργου και οι εργαζόμενοι είναι ανοικτοί σε νέες προκλήσεις και πειραματισμούς, όταν αισθάνονται ασφάλεια, εμπιστοσύνη και σεβασμό. Η έλλειψη υποστήριξης από τους συναδέλφους υπονομεύει την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων. Οι κακής ποιότητας διαπροσωπικές σχέσεις στην εργασία, που περιλαμβάνουν διαπληκτισμούς και διαμάχες, επίσης, σχετίζονται αρνητικά με την συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων. Η παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων διοίκησης πρέπει να αποτελέσει απαραίτητη προϋπόθεση για την ανάληψη των καθηκόντων στους παιδικούς σταθμούς.

Περιορισμοί της έρευνας & προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Στο σημείο αυτό, πρέπει να αναφερθεί ότι αν και τα αποτελέσματα είναι χρήσιμα ωστόσο δεν μπορούν να γενικευθούν στο σύνολο του πληθυσμού της χώρας, που εργάζονται στους δημοτικούς παιδικούς σταθμούς. Υπάρχουν περιορισμοί, οι οποίοι είναι αποτέλεσμα του μικρού δείγματος, που συμμετείχε στην έρευνα καθώς και του ενός και μοναδικού γεωγραφικού διαμερίσματος της Δυτικής Μακεδονίας. Επίσης, τα στοιχεία της παρούσας έρευνας βασίζονται στις απόψεις των συμμετεχόντων-εργαζομένων κατά τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή της δειγματοληψίας.

Με βάση λοιπόν τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, θεωρείται ότι είναι απαραίτητο να υλοποιηθούν και άλλες σχετικές μελέτες σε διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές, ώστε να αποκτηθεί μια πιο συνολική εικόνα για την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στους δημοτικούς παιδικούς σταθμούς. Εξάλλου, αντίστοιχες έρευνες στον ελληνικό χώρο, που να εστιάζουν στο συγκεκριμένο εργασιακό χώρο, δεν υπάρχουν.

Ακόμη, παρόμοια έρευνα θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί σε ιδιωτικούς παιδικούς σταθμούς διαφόρων γεωγραφικών περιοχών. Η συγκριτική επεξεργασία των αποτελεσμάτων θα ενίσχυε με επιπλέον στοιχεία τα ερευνητικά δεδομένα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

Αποστόλου, Ν. (1980), *Ψυχολογία της εργασίας*, Θεσσαλονίκη: ΚΕΦΚΣ.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας* (Σ. Κυρανάκης, Μ. Μαυράκη, Χ. Μητσοπούλου, Π. Μπιθάρα, Μ. Φιλοπούλου, μτφ.). Αθήνα: Μεταίχμιο.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2008). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας* (Σ. Κυρανάκης, Μ. Μαυράκη, Χ. Μητσοπούλου, Π. Μπιθάρα, Μ. Φιλοπούλου, μτφ.). Αθήνα: Μεταίχμιο.

Γκόλια, Α. (2014), *Μετασχηματιστική ηγεσία και επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών: Ο ρόλος της αυτό-αποτελεσματικότητας*. Διδακτορική διατριβή. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας: Τρίκαλα.

Δημητρόπουλος, Σ. (1998), *Οι εκπαιδευτικοί και το επάγγελμα τους*, Αθήνα: Γρηγόρης.

Δημητριάδης, Σ. & Παπαδόπουλος, Δ. (2011), «Η ανάπτυξη ενός εργαλείου μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης», Διεθνές συνέδριο για την Ανοικτή & εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση 6: 741- 752.

Ζουρνατζή, Ε., Τσιγγίλης, Ν., Κουστέλιος, Α. & Παντζοπούλου, Ε. (2006), «Επαγγελματική ικανοποίηση καθηγητών φυσικής αγωγής Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης», *Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής* 3, 2: 18-28.

Κάντας Α., (1992), «Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης» *Νέα Παιδεία*, 1, 30-43.

Κάντας Α., (1998), *Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία: Κίνητρα - Επαγγελματική Ικανοποίηση - Ηγεσία*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Κάντας, Α. (2009), *Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Κουστέλιος, Α. & Κουστέλιου, Ι. (2001), «Η επαγγελματική ικανοποίηση και η επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση», *Ψυχολογία* 8, 1: 30-39.

Μακρή - Μπότσαρη, Ε. & Ματσαγγούρας, Η. (2003), Δομή της επαγγελματικής αυτοαντίληψης και της επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών Α/θμιας εκπαίδευσης, *Πρακτικά 3^{ου} Πανελληνίου Συνεδρίου της Παιδ/κης Εταιρείας Ελλάδος*.

Μπρούζος, Α. (2004), «Ικανοποίηση των Δασκάλων από το επάγγελμα τους», στο Δ. Χατζηδήμου, Ε. Ταρατόρη, Μ. Κουγιουρούκη & Π. Στραβάκου, *Πρακτικά 4^{ου} Πανελληνίου Συνεδρίου Παιδαγ/κης Εταιρείας Ελλάδος*, Θεσσαλονίκη: Κυριακίδης.

Παπαϊκονόμου, Α. (2017), Η επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού ως παράγοντας συγκρότησης του εαυτού: εμπειρική προσέγγιση», *Εκπ@ιδευτικός κύκλος* 5,1: 145-157.

Παρασκευόπουλος, Ι. (1990), *Μεθοδολογία επιστημονικής έρευνας*, Αθήνα: Αυτοέκδοση.

Πλατσίδου, Μ. & Γωνίδα, Ε. (2005), «Θεωρίες κινήτρων και η εφαρμογή τους στο χώρο της εργασίας», στο Α. Καψάλη (επιμ.), *Οργάνωση και Διοίκηση Σχολικών Μονάδων*, Θεσσαλονίκη, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας: 159-182.

Πλατσίδου, Μ. & Ταρασιάδου, Α. (2009), «Επαγγελματική ικανοποίηση των νηπιαγωγών: Ατομικές διαφορές και προβλεπτικοί παράγοντες», *Επιστήμες Αγωγής* 4: 141 – 154.

Πλατσίδου, Μ. & Ταρασιάδου, Α. (2010), «Τα κίνητρα επαγγελματικής εξέλιξης των νηπιαγωγών και η επίδραση τους στην επαγγελματική τους ικανοποίηση», *Παιδαγωγική Επιθεώρηση* 49: 145- 160.

Πολυμεροπούλου, Β., Σκόδρα, Ε., & Σόρκος, Γ. (2015). «Η επαγγελματική ικανοποίηση και η επαγγελματική ταυτότητα εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης πριν και κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης», *Παιδαγωγική Επιθεώρηση* 60: 158- 175.

Σαΐτης, Χ. (2007). *Ο διευθυντής στο σύγχρονο σχολείο*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.

Σωτηρίου, Α. & Ιορδανίδης, Γ. (2015), «Σχέσεις μεταξύ του σχολικού κλίματος και της επαγγελματικής ικανοποίησης των δασκάλων» *Προσχολική και σχολική εκπαίδευση* 3, 1: 80-100.

Φαναριώτης, Π. (1997), *Διοίκηση προσωπικού. Εισαγωγή στα σύγχρονα συστήματα χειρισμού του ανθρώπινου δυναμικού*. Αθήνα: Σταμούλη.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

Angus, J.M., Doris, L. Pr. & Steve, B. (2009), «The effects of school culture and climate on student Achievement», *International Journal of Leadership in Education* 12, 1: 73-84.

Antoniou, A.S. (2009), «Unhealthy' relationships at work and emerging ethical issues», στο A.S. Antoniou, C. L. Cooper, G. P. Chrousos, C. D. Spielberger & M. W. Eysenck (επιμ.), *Handbook of Managerial Behavior and Occupational Health*, Northampton, Edward Elgar, USA:157-175.

Appelbaum, S.H., & Honeggar, K. (1998), «Empowerment: a contrasting overview of organizations in general and nursing in particular – an examination of organizational factors, managerial behaviors, job design and structural power», *Empowerment in organizations* 6, 2: 29 – 50.

Astrauskaite, M., Vaitkevicius, R., Perminas, A. (2011), «Job satisfaction survey: A confirmatory factor analysis based on secondary school teachers' sample», *International Journal of Business and Management* 6, 5: 41-50.

Badri, A.M., Mohaidat, J., Ferrandino, V. & Mourad, T. (2013), «The social cognitive model of job satisfaction among teachers: Testing and validation», *International Journal of Educational Research* 57: 12–24.

Balzer, W.K., Smith, P.C., Kravitch, D.A., Lovell, S. E., Paul, K.B., Reilly, B.A., & Reilly, C.E. (1990), *User's manual for the job descriptive index and the job in general scales*. OH: Bowling green state university.

Baron, R.A. (1986), *Behavior in organization*. Newton: Allyn & Bacon.

Basak, R. & Ghosh, A. (2011), «School environment and Locus of control in relation to job satisfaction among school teachers: A study from Indian perspective», *Procedia- Social and Behavioral sciences* 29, 1199- 1208.

Bogler, R. (2005), Satisfaction of Jewish and Arab teachers in Israel, *The Journal of social psychology* 145, 1:19-33.

Borg, G. & Riding, J. (1991), «Occupational stress and its determinants, job satisfaction and career commitment among primary schoolteachers», *Educational Psychology* 11, 1: 59-75.

Bota, A. (2013), «Job satisfaction of teachers», *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 83: 634 – 638.

Chao, T. (1997), «Mentoring phases and outcomes», *Journal of vocational behavior*, 51, 1: 15-28.

Cohen, J., McCabe, E. M., Michelli, N. M., & Pickeral, T. (2009), «School climate: Research, policy, teacher education and practice», *Teachers College Record* 111, 1: 180–213.

Cranny, C., Smith, P. & Stone, E. (1992), *Job satisfaction: Advances in research and application*. Lexington, M.A.: Lexington Books.

Crossman, A. & Harris, P. (2006), «Job satisfaction of secondary school teachers» *Educational Management Administration & Leadership* 34, 1:29-46.

Darmody, M. & Smyth, E. (2011), *Job satisfaction and occupational stress among primary school teachers and principals*. Dublin: Esri/tc.

Demirtas, Z. (2010), «Teachers' job satisfaction levels», *Procedia Social and Behavioral Sciences* 9: 1069 – 1073.

De Nobile, J. (2003), *Organizational Communication, Job Satisfaction and Occupational Stress in Catholic Primary Schools*. Unpublished doctoral thesis. Sydney: University of New South Wales.

Dietrich, A. & Bailey, (1996), «School climate: common-sense solutions to complicated problems», *NASSP Bulletin* 80, 576:16-25.

Dinham, S. & Scott, C. (1998), «A tree domain model of teacher and school executive satisfaction», *Journal of educational Administration* 36, 362-378.

Duffy, D.R. & Lent, W.R. (2009), «Test of a social cognitive model of work satisfaction in teachers», *Journal of Vocational Behavior* 75, 2: 212–223.

Evans, L. (1997), «Understanding teacher morale and job satisfaction», *Teaching and teacher education* 13, 8: 831 – 845.

Evans, L. (1998), *Teacher morale, job satisfaction and motivation*. London: Paul Chapman.

Ferguson, K., Frost, L., & Hall, D. (2012), «Predicting teacher stress, anxiety and job satisfaction» *Journal of teaching and learning* 8, 1: 27-42.

George, J.M. & Jones, G.R. (2001), «Towards a process model of individual change in organizations», *Human Relations* 54, 4: 419- 444.

Gottfredson, G. & Hollifield, J. (1998), «How to diagnose school climate: Pinpointing problems, planning change», *NASSP Bulletin* 72, 506: 63-69.

Grayson, L. & Alvarez, K. (2008), «School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model» *Teaching and teacher education* 24, 5: 1349-1363.

Greenberg J. & Baron, A. (2000), *Behavior in organizations*. N.J.: Prentice Hall.

Hansen, J. & Childs, J. (1998), «Creating a school where people like to be», *Educational Leadership* 56, 1: 14-17.

Harrison, D.A., Newman, D.A. & Roth, P.L. (2006), «How important are job attitudes. Meta - analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences», *Academy of Management Journal* 49: 305 – 325.

Hatton, C., Emerson, E., Rivers, M., Mason, L., Swarbrick, R., Kiernan, C., Reeves, D., & Alborz, A. (1999), «Factors associated with staff stress and work satisfaction in services for people with intellectual disabilities», *Journal of intellectual disability research* 45, 4: 253 – 267.

Herzberg, F. (1968), *Work and the nature of man*. London: Staples.

Hulin, C. (1991), «Adaptation, persistence and commitment in organizations», στο M. D. Dunnette & L.M. Hough (επιμ.), *Handbook of industrial and*

organizational psychology, Palo Alto, Consulting Psychologists Press, CA: 445 – 505.

Jewell, N. & Siegall, M. (1990), *Contemporary industrial / organizational psychology*, 2th edn, USA: West Publishing Company.

Judge, T., Thoresen, C., Bono, J. & Patton, G. (2001), «The Job Satisfaction – Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review», *Psychological Bulletin* 127, 3: 376 – 407.

Judge, T.A., & Bono, J.E. (2001), «Relationship of Core Self-Evaluations Traits - Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability - With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis», *Journal of Applied Psychology* 86, 1: 80-92.

Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.E. & Thoresen, C.J. (2002), «Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct?», *Journal of Personality and Social Psychology* 83: 693 – 710.

Kappagoda, S. (2011), *The Relationship between principals' Emotional intelligence and Teachers' job satisfaction: A case of national schools in Sri Lanka*. Sri Lanka: Faculty of commerce and management studies.

Karavas, E. (2010), «How satisfied are Greek EFL teachers with their work? Investigating the motivation and job satisfaction levels of Greek EFL teachers» *Porta Linguarum* 14, 59-78.

Kafetsios, K. & Loumakou, M. (2007), «A comparative evaluation of the effects of trait emotional intelligence and emotion regulation on affect at work and job satisfaction» *International Journal of work organization and emotion* 2, 1: 71-87.

Kleker, B. & Loadman, W. (1999), «Male elementary school teacher's ratings of job satisfaction by years of teaching experience», *Education* 119, 504-513.

Kohler, L. (1988), «Job satisfaction and corporate business managers: An organizational behavior approach to sport management», *Journal of sport management* 2: 100- 105.

Koustelios, A. (1991), *The Relationships of organizational cultures and job satisfaction in three selected industries in Greece*. Unpublished doctoral dissertation. University of Manchester: UK.

Koustelios, A. & Kousteliou, I. (1998), Relations among measures of job satisfaction. Role conflict and role ambiguity for a sample of Greek teachers», *Psychological Reports* 82, 1: 131-136.

Koustelios, A. (2001), «Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. International», *Journal of Educational Management* 15, 7: 354-358.

Koustelios, A, Theodorakis, N. & Coulimaris, D. (2004), «Role ambiguity, role conflict and satisfaction among physical education teachers in Greece», *International Journal of educational management* 18, 2:87-92.

Koustelios, A. (2005), «Physical education teachers' in Greece: Are they satisfied? », *International Journal of Physical Education* 2: 85 – 90.

Koustelios, A. & Tsigilis, N. (2005). «Relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: A multivariate approach», *European Physical Education Review*, 11, 2: 189-203.

Koustelios, A., Tsigilis, N., Zachopoulou, E & Grammatikopoulos, V. (2006), «Job satisfaction and burnout among Greek early educators: A comparison between public and private sector employees», *Educational Research and Review* 1, 8: 256-261.

Krumm, D. (2001), *Psychology at work. An introduction to industrial organizational psychology*. USA: Worth.

Kyriacou, C. (2001), «Teacher stress: Directions for future research», *Educational Review* 53, 28-35.

Landy, F. J. & Conte, J. M. (2010), *Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. California: Wiley-Blackwell.

Lent, R.W., & Brown, S.D. (2006), «Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view», *Journal of Vocational Behavior* 69, 2: 236–247.

Locke, E.A. (1976), «The Nature and Causes of Job Satisfaction», στο M.D., Dunnette, (Επιμ.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago: 1297-1343.

Locke, E.A. (1984), «The Nature and Causes of Job Satisfaction», στο M.D., Dunnette, (Επιμ.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago: 1297-1349.

Madaan, N. (2008), Job satisfaction among doctors in a Tertiary Care Teaching Hospital, *JK Science* 10, 2:54-72.

Maghradi, A. (1999), «Assessing the effect of job satisfaction on managers», *International Journal of Vaule – Based Management* 12: 1-12.

Maslow, A. H., (1970), *Motivation and Personality*. (3rd ed). New York, Longman

McKenna, E. (2000), *Business psychology and organizational behavior. A student's handbook*, 3th edn, London: Psychology press.

MacMillan, R. (1999). Influences of workplace conditions on teachers' job satisfaction. *The Journal of Educational Research*, 93, 1: 39-47.

Miller, H. A., Mire, S. & Kim, B. (2009), «Predictors of job satisfaction among police officers: Does personality matter», *Journal of criminal justice* 37: 419 – 426.

Misener, T.R., Haddock, K.S., Gleaton, J.U. & Ajamieh, A.R. (1996), «Toward an international measure of job satisfaction», *Nursing Research* 45, 2: 87 – 91.

Nhundu, J. (1992), «The relationship between self and supervisor appraisals with role charity and job satisfaction», *The Journal of educational administration*, 30, 1: 29 – 41.

Organ, D. W. & Paine, J.B. (1999), «A new kind of performance for industrial and organizational psychology: recent contribution to the study of organizational citizenship behavior», στο C.L. Cooper & I.T. Robertson (Επιμ.), *International Review of industrial and organizational psychology* 14: 337 – 368.

Oshagbemi, T. (2003), «Personal correlates of job satisfaction: empirical evidence from UK universities», *International Journal of social economics* 30, 2: 1210 – 1232.

Parker, L.E., & Price, R.H. (1994), «Empowered managers and empowered workers: The effects of managerial support and managerial perceived control on worker's sense of control over decision making», *Human relations* 47, 8: 911 – 928.

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.

Peterson, C. & Seligman, M.E.P. (1984), «Causal explanations as a risk factor for depression: *Theory and evidence*», *Psychological Review* 91, 3: 347-374.

Peterson, K. & Deal, T. (1998), «How leaders influence the culture of schools», *Educational Leadership* 56, 1: 28-30.

Platsidou, M. & Agaliotis, I. (2008), «Burnout, job satisfaction and instructional assignment related sources of stress in Greek special education teachers», *International Journal of Disability* 55, 1:61-76.

Porter, L. W. & Lawer, R. E. (1973), «Organizational work and personal factors in employee turnover and absenteeism», *Psychological Bulletin* 88: 151 – 176.

Pounder, G. (1999), «Teacher teams: Exploring job characteristics and work related- outcomes of work group enhancement», *Educational administration quarterly* 35, 3: 317 – 348.

Price, J.L. & Mueller, C.W. (1981), «A causal model of turnover for nurses», *Academy of Management Journal* 24, 3: 543 – 565.

Reilly, E., Dhingra, K., Boduszek, D. (2013), «Teachers' self-efficacy beliefs, self-esteem, and job stress as determinants of job satisfaction», *International Journal of Educational Management* 28, 4: 365 – 378.

Robbins, P. (2001), *Organizational behavior: concepts, controversies, applications*, 9th edn, N.J: Prentice Hall.

Sabharwal, M. & Corley, E. (2009), «Faculty job satisfaction across gender and discipline», *The Social Science Journal* 46: 539 – 556.

Sachau, A.D. (2007), «Resurrecting the Motivation-Hygiene Theory: Herzberg and the Positive Psychology Movement», *Human Resource Development Review* 6, 4: 377-393.

Saiti, A. (2007), «Main factors of job satisfaction among primary school educators: factor analysis of the Greek reality», *Management in Education* 21, 2: 23-27.

Schneider, B. (1985), «Organizational behavior», *Annual review of psychology* 36: 571 – 611.

Schultz, D.P. (1982), *Psychology and industry today*. New York: Macmillan.

Schultz, P. & Schultz, E. (1994), *Psychology and work today*, 6th edn, New York: Macmillan.

Shen, J. (1997), «Teacher retention and attrition in public schools», *The Journal of Educational Research* 91, 2:81-88.

Souza- Posa, A. & Souza – Posa A.A. (2000), «Well being at work: a cross national analysis of the levels and determinants of job satisfaction», *Journal of socio-economics* 29, 6: 517 – 538.

Spector, L. (1997), *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. CA: Sage.

Spector, L. (2000), *Industrial and organizational psychology*. New York: John Wiley & Sons.

Taliadorou, N. & Pashiardis, P. (2015), «Examining the role of emotional intelligence and political skill to educational leadership and their effects to teachers job satisfaction» *Journal of Educational Administration* 53, 5: 642-666.

Ting, Y. (1997), «Determinants of job satisfaction of federal government employees», *Public personnel management*, 26, 3:313-333.

Vroom, V.H. (1964), *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.

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., Cook, J. & Wall, T. (1979), «Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological wellbeing», *Journal of occupation psychology* 52: 129 – 148.

Warr, P. (2005), «Work, well being and mental Health», στο J. Barling, K. Kelloway & M. Frone (επιμ.), *Handbook of work stress*. New York: Sage.

Warr, P. (2007), *Work happiness and unhappiness*. N.J.: Lawrence Erlbaum.

Wood, J., Wallace, J., Zeffance, R., Schermerhorn, J.R., Hunt, J. K. & Osborn, R.N. (1998), *Organizational behavior: An Asia Pacific perspective*. Jacaranda: Wiley Ltd.

Zeffane. R. (1994), «Job satisfaction and its implications for work redesign: Findings from the Australian Telecommunications. *Leadership and organizational design*, 15:10-11.

Zempylas, M. & Papanastasiou, E. (2004), «Job satisfaction among school teachers in Cyprus» *Journal of Educational Administration* 42, 3: 357-374.

Zigarreli, M.A. (1996), «An empirical test of conclusions from effective schools research», *The Journal of educational research* 90, 2: 103 – 109.

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

Άνθης, Κ. Χ. & Κακλαμάνης, Κ. Θ. «Κοινωνικές και Επικοινωνιακές Δεξιότητες Ηγετικών Στελεχών στην Εκπαίδευση», http://ipeir.pde.sch.gr/educonf/1/14_%CE%94%CE%99%CE%9F%CE%99%CE%9A%CE%97%CE%A3%CE%97_%CE%A3%CE%A7%CE%9F%CE%9B%CE%99%CE%9A%CE%A9%CE%9D_%CE%9C%CE%9F%CE%9D%CE%91%CE%94%CE%A9%CE%9D.pdf, 1-72 (πρόσβαση στις 03/03/2019).

Bindhu, C.M. & Sudheeshkumar, P. K. «*Job satisfaction and stress coping skills of primary school teachers*», <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED492585.pdf>, 1-8 (πρόσβαση στις 03/03/2019).

Eyupoglu, S.Z. and Saner, T. «*The Relationship between Job Satisfaction and Academic Rank: A Study of Academicians in Northern Cyprus. Paper Presented at the World Conference on Educational Science, North Cyprus*», <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042809001220?via%3Dihub>, 1- 6 (πρόσβαση στις 16/04/2019).

Δούγαλη, Ε. «Στυλ ηγεσίας και επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών: Μία ποσοτική διερεύνηση των απόψεων των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης», <https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/21084/4/DougaliEuangeliaMsc2017.pdf> 1-164 (πρόσβαση στις 16/04/2019).

Freiberg, H. J., & Stein, T. A. (1999), «Measuring, improving and sustaining healthy learning environments», στο H. J. Freiberg (επιμ.), *School climate: Measuring, improving, and sustaining healthy learning environments*, <https://www.amazon.com/School-Climate-Measuring-Sustaining-Environments/dp/0750706422> , 1- 230 (πρόσβαση στις 16/04/2019).

King, J. (1999), «Giving Feedback», *British Medical Journal*, 318 <https://www.bmj.com/content/318/7200/S2-7200.full>, (πρόσβαση στις 02/03/2019).

Μητσάρα, Σ., & Ιορδανίδης Γ. (2015), Διερεύνηση των τεχνικών αντιμετώπισης των συγκρούσεων στα Δημοτικά σχολεία της Ελλάδας. *Έρευνα στην εκπαίδευση, Hellenic Journal of Research in Education* 3 (3), 57-96, Ανακτήθηκε στις 30/10/2018 από <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/hjre/article/view/8848/9070>

Nestor, I. P. & Leary, P. «The Relationship between Tenure and Non-tenure track status of extension faculty and job satisfaction», <https://www.joe.org/joe/2000august/rb1.php>, (πρόσβαση στις 06/04/2019).

Platsidou, M. & Diamantopoulou, G. (2009), «Job satisfaction of Greek university professors: Is it affected by demographic factors, academic rank and

problems of higher education? », στο G. K. Zarifis (επιμ.), *Educating the Adult Educator: Quality Provision and Assessment in Europe, Conference Proceedings*, ESREA-ReNAdET. Thessaloniki: Grafima Publications 535-545. <http://users.uom.gr/~platsidu/Job%20satisfaction%20of%20Greek%20university%20professors.pdf> (πρόσβαση στις 06/04/2019).

Πετρίλη, Σ. (2007), «Έρευνα επίδρασης μιας σειράς εσωτερικών και εξωτερικών παραγόντων στο αίσθημα εργασιακής ικανοποίησης υπαλλήλων ιδιωτικών εταιρειών», <http://pandemos.panteion.gr/index.php?op=record&lang=el&pid=iid:524> 1- 124 (πρόσβαση στις 03/04/2019).

Pekins, B.K. «*Where We Learn: The Cube Survey of Urban School Climate*». https://www.nsba.org/sites/default/files/reports/Where-we-learn_1.pdf , 1- 45 (πρόσβαση στις 16/04/2019).

Platsidou, M. & Diamantopoulou, G. «Job satisfaction of Greek university professors: Is it affected by demographic factors, academic rank and problems of higher education? » <http://users.uom.gr/~platsidu/Job%20satisfaction%20of%20Greek%20university%20professors.pdf> , 1-18 (πρόσβαση στις 16/04/2019).

Stoetzer, U. «*Interpersonal Relationships at Work. Organization, Working Conditions and Health*», <https://openarchive.ki.se/xmlui/bitstream/handle/10616/39545/thesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y> , 1-51 (πρόσβαση στις 08/04/2019).

Stamm. H.B. «Professional Quality of life: Elements theory Measurement», <https://proqol.org/> (πρόσβαση στις 08/04/2019).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΣΧΟΛΗ - ΤΜΗΜΑ ΝΗΠΙΑΓΩΓΩΝ
ΠΜΣ ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Η παρούσα μελέτη αφορά στην διερεύνηση του βαθμού ικανοποίησης που αποκομίζετε από την εργασία σας όλοι οι εργαζόμενοι των Δημοτικών Παιδικών Σταθμών του Δήμου Φλώρινας & Εορδαίας. Παρακαλούμε να συμπληρώσετε το παρακάτω ερωτηματολόγιο, εκφράζοντας κάθε φορά την πιο αυθόρμητη σας αντίδραση και επιλέγοντας ότι είναι πιο κοντά σε αυτό που σας αντιπροσωπεύει στην πραγματικότητα. Θα θέλαμε να τονίσουμε ότι η συμμετοχή σας είναι εθελοντική και ανώνυμη και τα προσωπικά σας στοιχεία θα παραμείνουν εμπιστευτικά. Παρακαλούμε να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για την πολύτιμη συνδρομή σας!

Α' Μέρος: ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Συμπληρώστε τα τετραγωνάκια με ένα X:

Φύλο:

Άνδρας Γυναίκα

Ηλικία:

20-30 31-40 41-50 51 και πάνω

Οικογενειακή Κατάσταση:

Έγγαμος/η Άγαμος/η Διαζευγμένος/η

Σχέση εργασίας:

Μόνιμος/η Συμβασιούχος/α

Σχολική μονάδα:

Παιδικός Σταθμός Δήμου Φλώρινας

Παιδικός Σταθμός Δήμου Εορδαίας

Έτη Προϋπηρεσίας:

1 έως 10 10 έως 20 20 +

Ειδικότητα:

Προϊστάμενος/η Παιδαγωγός Προσχολικής ηλικίας/ Νηπιαγωγός

Βρεφονηπιοκόμος Βοηθός Βρεφονηπιοκόμου Μάγειρας/ σα

Υπάλληλος καθαριότητας

Εκπαίδευση:

Υποχρεωτική Δευτεροβάθμια ΤΕΙ ΑΕΙ

Δεύτερο πτυχίο Μεταπτυχιακό Διδακτορικό

B' Μέρος:

A. Ικανοποίηση από τις κτιριακές και υλικοτεχνικές υποδομές του παιδικού σταθμού

Είστε ικανοποιημένος/η:

A1) από την κατάσταση του κτιρίου του παιδικού σταθμού σας;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

A2) από την κατάσταση της τάξης του παιδικού σταθμού σας;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

A3) από τα μέσα διδασκαλίας του παιδικού σταθμού σας;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

A4) από την κατάσταση του γραφείου σας;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

A5) από την αυλή του παιδικού σταθμού σας;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

A6) από τις συνθήκες ασφάλειας των μαθητών κατά τη διάρκεια του διαλείμματος;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

B. Ικανοποίηση από τη διοικητική οργάνωση του παιδικού σταθμού

Είστε ικανοποιημένος/η από:

B1) τις υπηρεσίες που προσφέρει ο/η προϊστάμενος/η σας;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

B2) την ομαλή λειτουργία του παιδικού σταθμού σας;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

B3) τις επενδύσεις των χρημάτων του παιδικού σταθμού σας;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

Γ. Ικανοποίηση από τη σχέση με τον/την Προϊστάμενο/η

Είστε ικανοποιημένος από:

Γ1) τη σχέση σας με τον/την προϊστάμενο/η;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

Γ2) την κατανομή των ευθυνών στον παιδικό σταθμό σας;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

Γ3) τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

Γ4) την κατανόηση του/της προϊσταμένου/ης στις δυσκολίες που αντιμετωπίζετε;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

Γ5) τις ευκαιρίες που παρουσιάζονται;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

Γ6) τη δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

Δ. Ικανοποίηση από το Σχολικό Κλίμα

Είστε ικανοποιημένος/η:

Δ1) από τις διαπροσωπικές σχέσεις σας με τους συναδέλφους σας;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

Δ2) από τη συνεργασία με τους συναδέλφους σας;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

Δ3) Νιώθετε απομονωμένος/η από τους συναδέλφους σας;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

Δ4) Είστε ικανοποιημένος/η από τη συμπεριφορά των συναδέλφων σας;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

Δ5) Είστε ικανοποιημένος/η από την ενθάρρυνση για τη λήψη πρωτοβουλιών;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

Δ6) Είστε ικανοποιημένος/η από την ομαδικότητα για την επίτευξη των στόχων;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

Δ7) Η επικοινωνία στον παιδικό σταθμό που απασχολείστε κυμαίνεται σε ικανοποιητικό επίπεδο;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

Δ8) Πιστεύεται ότι πρέπει να δουλεύεται περισσότερο στη δουλειά σας εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων σας;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

Δ9) Νιώθετε ότι έχετε πολύ μεγάλο φόρτο εργασίας;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

E. Ικανοποίηση από τις σχέσεις με τους μαθητές και τους γονείς

Είστε ικανοποιημένος/η από:

E1) τη σχέση σας με τους μαθητές σας;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

E2) τη συνεργασία σας με τους γονείς των μαθητών;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

E3) την αναγνώριση της δουλειάς σας από τους γονείς των μαθητών σας;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

ΣΤ. Ικανοποίηση από το Μισθό - Προνόμια

ΣΤ1) Αισθάνεστε ότι η αμοιβή σας είναι δίκαιη για τη δουλειά που προσφέρεται;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

ΣΤ2) Είστε ικανοποιημένος/η από τα προνόμια που σας προσφέρει η εργασία σας;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

ΣΤ3) Τα προνόμια που αποκομίζετε από την εργασία σας, είναι τόσο καλά όσο και αυτά που αποκομίζουν οι υπάλληλοι άλλων δημόσιων υπηρεσιών;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

ΣΤ4) Αισθάνεστε ικανοποιημένος/η με τις προοπτικές που υπάρχουν για αύξηση του μισθού σας;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

ΣΤ5) Αισθάνεστε ότι δεν εκτιμούν ιδιαίτερα τη δουλειά σας όταν σκέφτεστε το μισθό που σας δίνουν;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

ΣΤ6) Αισθάνεστε ότι οι πιθανότητες για να ανταμειφθεί ηθικά κάποιος που εργάζεται εδώ είναι λίγες;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

Z. Μελλοντικά Επαγγελματικά Σχέδια

Z1) Θα θέλατε να παραμείνετε στον παιδικό σταθμό που είστε σήμερα;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

Z2) Θα θέλατε να αλλάξετε θέση στον παιδικό σταθμό;

Καθόλου Ελάχιστα Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

ΤΕΛΟΣ

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΥΝΕΤΕΥΞΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ

1. Πες μου λίγα λόγια για σένα;
2. Βρίσκεις ενδιαφέρον το αντικείμενο του επαγγέλματος σου;
3. Ποιος θεωρείς ότι πρέπει να είναι ο ρόλος σου ως εργαζόμενος σε έναν παιδικό σταθμό και γιατί;
4. Οι εμπειρίες από την μέχρι τώρα εργασία σου στους παιδικούς σταθμούς και η επαφή σου με τους συναδέλφους και τα παιδιά τι αίσθηση/ εντύπωση σου έχει αφήσει;
5. Ποιους χώρους διαθέτει ο παιδικός σταθμός που εργάζεσαι;
6. Πως θα περιέγραφε τους χώρους του παιδικού σταθμού; Γιατί το λες αυτό;
7. Θα έλεγες ότι οι συνθήκες ασφαλείας που επικρατούν στον παιδικό σταθμό είναι οι κατάλληλες; Αν όχι, τι θεωρείς μη κατάλληλο;
8. Αισθάνεσαι ότι η δουλειά που κάνεις εκτιμάται; Γιατί συμβαίνει / ή δεν συμβαίνει αυτό;
9. Πως θα χαρακτήριζες τη σχέση σου με τον/την προϊστάμενο/η σου; Γιατί το λες αυτό;
10. Θα έλεγες ότι έχεις την κατανόηση της προϊσταμένης στις δυσκολίες που αντιμετωπίζεις στη δουλειά σου;
11. Είσαι ικανοποιημένος/η από την κατανομή των ευθυνών στον παιδικό σταθμό και γιατί; Αν όχι, γιατί;
12. Θα έλεγες ότι υπάρχουν δυνατότητες λήψης πρωτοβουλιών στη δουλειά σου; Μπορείς να μου φέρεις ένα παράδειγμα;
13. Πως θα περιέγραφε το σχολικό κλίμα που επικρατεί στον παιδικό σταθμό;
14. Αισθάνεσαι ότι υπάρχουν αρκετοί διαπληκτισμοί και συγκρούσεις στη δουλειά σου και γιατί; Αν όχι, σε τι οφείλεται το καλό κλίμα;
15. Πως θα χαρακτήριζες τις σχέσεις σου με τους συναδέλφους σου; Γιατί το λες αυτό;
16. Πως θα χαρακτήριζες τη σχέση σου με τα προνήπια και τους γονείς τους; Γιατί το λες αυτό;
17. Αισθάνεσαι ότι αναγνωρίζεται η δουλειά σου από τους γονείς των προνηπίων; Αν όχι, γιατί;
18. Θα ήθελες να παραμείνεις στον παιδικό σταθμό που είσαι σήμερα και γιατί; Αν όχι, γιατί;
19. Θα ήθελες να αλλάξεις θέση στον παιδικό σταθμό και γιατί; Αν όχι, γιατί;
20. Πως θα χαρακτήριζες γενικά την λειτουργία του παιδικού σταθμού που εργάζεσαι;
21. Αισθάνεσαι ότι δεν εκτιμούν ιδιαίτερα τη δουλειά σου όταν σκέφτεσαι το μισθό που σου δίνουν; Γιατί το λες αυτό; Αν έχεις αντίθετη άποψη δικαιολόγησε το.
22. Θα έλεγες ότι είσαι ικανοποιημένος/η από τα προνόμια που σου προσφέρει η εργασία σου και γιατί; Αν όχι, γιατί;
23. Υπάρχουν προνόμια λόγω ειδικότητας που αποκομίζεις από την εργασία σου;
24. Τα προνόμια αυτά (αν υπάρχουν) είναι τόσο καλά όσο και αυτά που αποκομίζουν οι υπάλληλοι άλλων δημόσιων υπηρεσιών; Αν όχι, αιτιολόγησε.
25. Υπάρχουν προνόμια που δεν έχετε ενώ τα δικαιούσατε;
26. Θα έλεγες ότι υπάρχουν προοπτικές για αύξηση του μισθού σου;

Θεματικοί άξονες	Κωδικοί	Αναφορές
Προφίλ εργαζόμενου	Φύλο: Ηλικία: Οικογενειακή κατάσταση: Σχέση εργασίας: Σχολική μονάδα: Έτη προϋπηρεσίας: Ειδικότητα: Μορφωτικό επίπεδο:	
Κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή του Π.Σ.		
Σχέσεις με τον/την προϊστάμενο/η και συμμετοχή στη λήψη πρωτοβουλιών		
Σχολικό κλίμα & διαπροσωπικές σχέσεις		
Σχέσεις με τα προνήπια & τους γονείς		
Επαγγελματική ανάπτυξη		
Μισθός & προνόμια		

Κτηριακή & υλικοτεχνική υποδομή του Π.Σ.	Κωδικοί	Αναφορές
Καλό επίπεδο ασφάλειας	ΚΕΠΑΣΦ	1
Εξυπηρετικός	ΕΞ	3
Ασφαλές κτήριο	ΑΣΦΚ	1
Ασφαλή αυλή	ΑΣΦΑΥΛ	2
Καλές συνθήκες ασφαλείας	ΚΣΥΝΑΣΦ	1
Ευάεροι	ΕΥ	2
Αυλή περιφραγμένη	ΑΥΠΕΡΦ	1
Λειτουργικός	ΛΕΙΤ	2
Ευήλιοι	ΕΥΗ	2
Κατάλληλοι χώροι	ΚΑΤΧΩΡ	3
Ωραίοι & άνετοι χώροι	ΩΡΑΝΧΩΡ	1
Μεγάλες αίθουσες	ΜΕΓΑΙΘ	2
Ακατάλληλη αυλή	ΑΚΛΑΥΛ	5
Μη ασφαλές κτήριο	ΜΑΣΦΚ	2
Παλιό κτήριο	ΠΑΛΚΤ	2
Μικροί χώροι	ΜΙΚΧΩΡ	1
Έλλειψη πόρων	ΕΛΨΠΟΡ	1