



ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

**ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ:**

**ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΗΓΕΣΙΑ**

**Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία**

**ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΩΝ ΚΑΙ**

**ΝΗΠΙΑΓΩΓΩΝ ΤΟΥ Ν. ΑΡΤΑΣ**

της

ΙΩΑΝΝΑΣ ΣΚΟΥΦΟΥ

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του

μεταπτυχιακού διπλώματος στις

**ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ:**

**ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΗΓΕΣΙΑ**

Σεπτέμβριος, 2022

**©ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ, 2022**

Η παρούσα Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία (Μ.Δ.Ε), η οποία εκπονήθηκε στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών: *Επιστήμες της Αγωγής και της Δια βίου Μάθησης: Εκπαιδευτική Διοίκηση και Ηγεσία* και τα λοιπά αποτελέσματα αυτής αποτελούν συνιδιοκτησία του Πανεπιστημίου Μακεδονίας και του φοιτητή, ο καθένας από τους οποίους έχει το δικαίωμα ανεξάρτητης χρήσης και αναπαραγωγής τους (στο σύνολο ή τμηματικά) για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, σε κάθε περίπτωση αναφέροντας τον τίτλο και τον συγγραφέα και το Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, όπου εκπονήθηκε η Μ.Δ.Ε καθώς και τον Επιβλέποντα Καθηγητή και την Επιτροπή Αξιολόγησης.



ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ  
ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

**ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ:  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΗΓΕΣΙΑ**

**Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία**

**ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΩΝ ΚΑΙ  
ΝΗΠΙΑΓΩΓΩΝ ΤΟΥ Ν.ΑΡΤΑΣ**

της

**ΙΩΑΝΝΑΣ ΣΚΟΥΦΟΥ**

**Τριμελής Επιτροπή**

Επιβλέπων καθηγητής: Γεώργιος Παπαγιάννης, Συντονιστής Εκπαιδευτικού Έργου.

Β' Επόπτης: Πλατσίδου Μαρία, Καθηγήτρια Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Γ' Επόπτης: Ζαφειρόπουλος Κωνσταντίνος, Καθηγητής, Τμήμα Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Σεπτέμβριος, 2022

## Αφιερώσεις

*Στη μνήμη του πατέρα μου, Βασίλειου Σκούφου*

## Πρόλογος

Η παρούσα εργασία αποτελεί πνευματική ιδιοκτησία του φοιτητή («συγγραφέας/δημιουργός») που την εκπόνησε. Στο πλαίσιο της πολιτικής ανοικτής πρόσβασης ο συγγραφέας/δημιουργός εκχωρεί στο ΠΑΜΑΚ μη αποκλειστική άδεια χρήσης του δικαιώματος αναπαραγωγής, προσαρμογής, δημόσιου δανεισμού, παρουσίασης στο κοινό και ψηφιακής διάχυσής τους διεθνώς, σε ηλεκτρονική μορφή και σε οποιοδήποτε μέσο, για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, άνευ ανταλλάγματος και για όλο το χρόνο διάρκειας των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας. Η ανοικτή πρόσβαση στο πλήρες κείμενο για μελέτη και ανάγνωση δεν σημαίνει καθ'οιονδήποτε τρόπο παραχώρηση δικαιωμάτων διανοητικής ιδιοκτησίας του συγγραφέα/δημιουργού ούτε επιτρέπει την αναπαραγωγή, αναδημοσίευση, αντιγραφή, αποθήκευση, πώληση, εμπορική χρήση, μετάδοση, διανομή, έκδοση, εκτέλεση, «μεταφόρτωση» (downloading), «ανάρτηση» (uploading), μετάφραση, τροποποίηση με οποιονδήποτε τρόπο, τμηματικά ή περιληπτικά της εργασίας, χωρίς τη ρητή προηγούμενη έγγραφη συναίνεση του συγγραφέα/δημιουργού. Ο συγγραφέας/δημιουργός διατηρεί το σύνολο των ηθικών και περιουσιακών του δικαιωμάτων.

## Ευχαριστίες

Ολοκληρώνοντας τις μεταπτυχιακές μου σπουδές, στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, αισθάνομαι την ανάγκη να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου της μεταπτυχιακής μου εργασίας, κο Γεώργιο Παπαγιάννη, για την πολύτιμη καθοδήγηση του σε αυτή μου την προσπάθεια, καθώς και για την άψογη συνεργασία μας.

Τους συνεπιβλέποντες καθηγητές μου, κα Μαρία Πλατσίδου και κο Ζαφειρόπουλο Κωνσταντίνο.

Τους συναδέλφους εκπαιδευτικούς, που ανταποκρίθηκαν με υπευθυνότητα στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τα παιδιά μου, Βασιλική, Δανάη και Δημήτρη, καθώς και το σύζυγό μου, Αλέξανδρο, για την υπομονή και τη συμπαράσταση τους καθόλη τη διάρκεια των μεταπτυχιακών μου σπουδών.

## Περίληψη

Η ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί από το επάγγελμά τους, είναι μια έννοια η οποία παρουσιάζει υψηλό ενδιαφέρον στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον των εκπαιδευτικών οργανισμών. Η ικανοποίηση που έχει ένας ενήλικας από την εργασία του, έχει θετική επίδραση στην ικανοποίηση που έχει από τη ζωή του (Bachtiar et al,2018).

Οι εκπαιδευτικοί που είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους, μπορούν να προσφέρουν υψηλότερης ποιότητας εργασία, καλύτερη συναισθηματική και μαθησιακή υποστήριξη στους μαθητές τους (Collie et al,2012). Οι μαθητές από την άλλη, έχοντας ως πρότυπα εκπαιδευτικούς με θετική διάθεση, με όραμα, με νέες καινοτόμες ιδέες και προγράμματα,έχουν καλύτερες επιδόσεις, περισσότερους και υψηλότερους επαγγελματικούς στόχους, μεγαλύτερη ικανοποίηση λιγότερες τάσεις εγκατάλειψης των σπουδών τους,καθώς και λιγότερα πειθαρχικά προβλήματα (Ostroff,1992).Η παρούσα μελέτη επικεντρώθηκε στην επαγγελματική ικανοποίηση των νηπιαγωγών και των προϊσταμένων νηπιαγωγείων, που υπηρετούν στα νηπιαγωγεία της Περιφερειακής ενότητας Άρτας.Στην έρευνα συμμετείχαν 106 νηπιαγωγοί. Για τη διεξαγωγή της έρευνας αξιοποιήθηκε η ποσοτική ανάλυση.Το ερευνητικό εργαλείο το οποίο χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή δεδομένων ήταν ένα δομημένο ερωτηματολόγιο,το οποίο αποτελούνταν από τρία μέρη: α)τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, β)το ερωτηματολόγιο μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και γ) μια ερώτηση ανοιχτού τύπου. Αναφορικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων εκπαιδευτών, εκτιμήθηκε ότι το 81.42% είναι γυναίκες, το 43.36% και το 37.17% έχουν ηλικία «41-50» και «51-60» αντίστοιχα, ενώ για τα έτη υπηρεσίας το 32.74% και το 31.86% έχουν υπηρεσία «11-20» και «21-30» χρόνων αντίστοιχα.Ακόμα, το 53.98% και το 35.40% έχουν αντίστοιχη εκπαίδευση «Βασικό πτυχίο» και «Μεταπτυχιακό», το 43.36% και το 37.17% διαθέτουν αντίστοιχη πιστοποίηση ΤΠΕ «Α επίπεδο» και «Β επίπεδο» ενώ για τα συνολικά έτη άσκησης διευθυντικού έργου στην εκπαίδευση το 62.83% δήλωσε την επιλογή «0-5» έτη. Κατά τη διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης και την επιρροή από τις οικονομικές αποδοχές, εκτιμήθηκε ικανοποιητικά έως και

χαμηλά επίπεδα συμφωνίας στο ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού προσφέρει οικονομική ασφάλεια (61.95%), στο ότι ο μισθός είναι ικανοποιητικός (38.93%) και καλύπτει τις ανάγκες (38.05%). Σχετικά με την επιρροή της επαγγελματικής ικανοποίησης από τις σχέσεις με τους προϊσταμένους εκτιμήθηκαν υψηλά επίπεδα συμφωνίας στο ότι οι διευθυντές βοηθούν (83.18%) και είναι εκεί (78.76%) όταν τους χρειάζονται (83.18%), συνεργάζονται εποικοδομητικά (75.22%), κατανοούν τα προβλήματά τους (69.91%) και συμπεριφέρονται σε όλους με δίκαιο τρόπο (63.72%). Αναφορικά με τις σχέσεις με τους μαθητές συναντάται ισχυρή συμφωνία στο ότι υπάρχει σεβασμός (95.57%), αποτελεσματική συνεργασία (91.15%) καθώς και αναγνώριση της δουλειάς (86.73%) από τη πλευρά τους. Ειδικότερα, παρατηρήθηκε ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης συγκριτικά με τους άνδρες, όσοι είναι κάτοχοι θέσης προϊσταμένου/ης παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης συγκριτικά με όσους δεν είναι, ενώ σχετικά με την ηλικία, η ηλικιακή ομάδα «31-40» έχει τα χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης συγκριτικά με τις «24-30», «41-50» και «51-60» που έχουν παρόμοια συμπεριφορά.

**Λέξεις-κλειδιά:** Επαγγελματική ικανοποίηση, νηπιαγωγοί, προϊσταμένες νηπιαγωγείων, φύλο, ηλικία, έτη υπηρεσίας, περιβάλλον χώρος, οικονομικές απολαβές.



## Abstract

The satisfaction that teachers receive from their profession is a concept that is of high interest in the modern work environment of educational organizations. The satisfaction that an adult has from his work, has a positive effect on the satisfaction he has from his life (Bachtiar et al.,2018). Teachers who are satisfied with their work, can offer higher quality work, better emotional and learning support to their students (Collie et al.,2012). Students, on the other hand, having as role models teachers with a positive mood, with a vision, with new, innovative ideas and programs, have better performance, more and higher professional goals, greater satisfaction fewer tendencies to drop out of their studies, as well as fewer disciplinary problems. The present study focused on the professional satisfaction of kindergarten teachers and heads of kindergartens serving in kindergartens of the Regional Unit of Arta.The survey involved 106 kindergarten teachers. The research tool used to collect data was a structured questionnaire, which consisted of three parts: a) the demographic characteristics, b) the questionnaire for measuring the professional satisfaction of teachers and c) an open-ended question. Regarding the demographic characteristics of the participating trainers, it was estimated that 81.42% are women, 43.36% and 37.17% are aged "41-50" and "51-60" respectively, while for the years of service 32.74% and 31.86% have service "11-20" and "21-30" years respectively Still, 53.98% and 35.40% have a corresponding education "Basic degree" and "Postgraduate", 43.36% and 37.17% have a corresponding ICT certification "A level" and "B level" while for the total years exercising managerial work in education 62.83% declared the option "0-5" years. When investigating professional satisfaction and influence from financial earnings. satisfactorily appreciated to low levels of agreement in that the teaching profession offers financial security (61.95%), in that the salary is satisfactory (38.93%) and meets the needs (38.05%). Regarding the influence of professional satisfaction from relations with supervisors, high levels of agreement were estimated in that managers help (83.18%) and are there (78.76%) when they need them (83.18%), cooperate constructively (75.22%), understand their problems (69.91%) and treat everyone in a fair way (63.72%Regarding relations with students you find strong agreement that there is respect (95.57%), effective

cooperation (91.15%) as well as recognition of work (86.73%) on their part. Specially, it was observed that women have higher levels of professional satisfaction compared to men, those who hold a position of supervisor have higher levels of satisfaction compared to those who are not, while in terms of age, the "31-40" solar group has the lowest levels of professional satisfaction compared to "24-30", "41-50" and "51-60" who have a similar behavior.

**Keywords:** Professional satisfaction, kindergarten teachers, heads of kindergartens, gender, age, years of service, environment, financial earnings.

## Πίνακας περιεχομένων

Εισαγωγή.....	1
<b>Α΄ Μέρος: Θεωρητικό Πλαίσιο .....</b>	<b>3</b>
<b>ΕΡΓΑΣΙΑ – ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ.....</b>	<b>3</b>
1.1 Ο ρόλος του ανθρώπινου δυναμικού και της διοίκησής του στο χώρο της εκπαίδευσης.....	4
1.2 Οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί και οι λειτουργίες διαχείρισης.....	5
1.3 Διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού της προσχολικής αγωγής.....	6
<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ .....</b>	<b>11</b>
2.1 Εννοιολογική προσέγγιση της επαγγελματικής ικανοποίησης .....	11
2.2 Θεωρίες επαγγελματικής ικανοποίησης.....	13
2.3 Εργαλεία μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης .....	18
2.4 Επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών .....	20
<b>Β΄ Μέρος: Ερευνητικό Πλαίσιο .....</b>	<b>25</b>
<b>ΤΑ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ.....</b>	<b>25</b>
3.1 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα.....	25
3.2 Μεθοδολογία της Έρευνας .....	26
3.3 Πιθανές περιοχές αξιοποίησης των αποτελεσμάτων της έρευνας.....	27
3.4 Ερευνητική διαδικασία.....	28
3.5 Ερευνητικό εργαλείο της έρευνας.....	29
3.6 Αξιοπιστία και εγκυρότητα του ερευνητικού εργαλείου .....	30
<b>ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ .....</b>	<b>32</b>
4.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά.....	32
4.3 Επαγωγική στατιστική και έλεγχοι υποθέσεων .....	45
4.4 Σύνοψη αποτελεσμάτων .....	48
<b>Γ΄ Μέρος: Συμπεράσματα Έρευνας – Συζήτηση Αποτελεσμάτων – Περιορισμοί - Μελλοντικές Προεκτάσεις .....</b>	<b>50</b>
<b>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....</b>	<b>50</b>
5.1 Συζήτηση – Συμπεράσματα.....	50
5.2 Περιορισμοί της έρευνας .....	54
5.3 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα .....	55
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....</b>	<b>57</b>
<b>ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ .....</b>	<b>57</b>
<b>ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ .....</b>	<b>59</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α – ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ .....</b>	<b>66</b>

<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β – ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΟΙ ΠΙΝΑΚΕΣ .....</b>	<b>70</b>
--	-----------

## Περιεχόμενα Πινάκων

Πίνακας 1: Πίνακας Αξιοπιστίας: Συντελεστής αξιοπιστίας Cronbach'sAlpha....	31
Πίνακας 2: Πίνακας συχνότητων - Δημογραφικά χαρακτηριστικά.....	32
Πίνακας 3: Πίνακας συχνότητων και περιγραφικών μέτρων - Επαγγελματική Ικανοποίηση (TSI).....	40
Πίνακας 4: Πίνακας περιγραφικών μέτρων - Εργασιακή Ικανοποίηση (TSI).....	42
Πίνακας 5: Πίνακας μη-παραμετρικών ελέγχων Mann-Whitney U-test και Kruskal-Wallis tests - Δημογραφικά χαρακτηριστικά - Επαγγελματική Ικανοποίηση (TSI).....	44

## Περιεχόμενα Εικόνων

Εικόνα 1: Κυκλικά διαγράμματα σχετικών συχνοτήτων επί τις % - Δημογραφικά χαρακτηριστικά.....	34
--	----

## **Κατάλογος Συντομογραφιών**

<b>ΙΕΠ</b>	Ινστιτούτο εκπαιδευτικής πολιτικής
<b>ΟΕΔΒ</b>	Οργανισμός εκδόσεων διδακτικών βιβλίων
<b>ΟΟΣΑ</b>	Οργανισμός οικονομικής συνεργασίας και ανάπτυξης.
<b>ΜΜΕ</b>	Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης
<b>Ν. Άρτας</b>	Νομός Άρτας
<b>ESI</b>	Emotional Satisfaction Intelligence
<b>TSI</b>	Teacher Satisfaction Intelligence

## Εισαγωγή

Η πρόοδος της τεχνολογίας που προχωρά με αλματώδεις ρυθμούς καθώς και η παγκοσμιοποίηση της κοινωνίας, έχουν κάνει επιτακτική την ανάγκη ώστε τα εκπαιδευτικά συστήματα της χώρας μας, να πρέπει συνεχώς να μεταβάλλονται και να εξελίσσονται, προκειμένου να συμβαδίσουν με όλα αυτά. Στόχος είναι οι μαθητές να αποκτήσουν τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες. Όπως άλλωστε είναι γνωστό “ οι μαθητές είναι το νέο ανθρώπινο κεφάλαιο για μια οικονομία βασισμένη στη γνώση” (Karragoda, 2017· Stronge, 2018). Οι εκπαιδευτικοί από την άλλη θεωρούνται ως τον κυριότερο παράγοντα στο σχολικό περιβάλλον, που επηρεάζει την πρόοδο των μαθητών (Βαρσαμίδου & Ρες, 2006· Κουτούζης 2012).

Όπως υποστηρίζουν πολλοί μελετητές της οργανωτικής συμπεριφοράς, η παραγωγικότητα των εργαζομένων έχει σχέση τόσο με την καλή ψυχολογία, όσο και με την επαγγελματική ικανοποίηση που αισθάνονται στο χώρο εργασίας τους (Mullins, 2015· Βακόλα & Νικολάου, 2012). Ωστόσο, τις τελευταίες δεκαετίες το ερευνητικό ενδιαφέρον είναι στραμμένο γύρω από τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού και την επαγγελματική ικανοποίηση που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί από την εργασία τους (Anagi, 2012). Όπως είναι γνωστό, ο κλάδος της εκπαίδευσης, είναι αυτός, ο οποίος δέχεται σημαντικές αλληλεπιδράσεις, από άτομο σε άτομο, τόσο ανάμεσα στο χώρο των μαθητών, όσο και στο χώρο των εκπαιδευτικών σημερινό εκπαιδευτικό σύστημα στην Ελλάδα, έχει επιφορτίσει τον κλάδο των εκπαιδευτικών με υπερβολικές προσδοκίες και απαιτήσεις. Αποτέλεσμα όλων αυτών των απαιτήσεων είναι πολλοί να νιώθουν άγχος και δυσαρέσκεια από την εργασία τους. Παρόλα αυτά, όταν οι εκπαιδευτικοί είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους, έχουν καλύτερη απόδοση και χαμηλότερα επίπεδα άγχους και εξάντλησης (Anastasiou & Papakostantinou, 2014).

Η παρούσα εργασία, αναφέρεται στην επαγγελματική ικανοποίηση που έχουν οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και συγκεκριμένα οι νηπιαγωγοί. Το εκπαιδευτικό έργο των νηπιαγωγών είναι αρκετά απαιτητικό και δύσκολο. Το νηπιαγωγείο είναι ο πρώτος οργανωμένος χώρος μάθησης, στον οποίο οι μαθητές καλούνται να αποκτήσουν γνώσεις και δεξιότητες μέσα από το



παιχνίδι.Ο ρόλος του νηπιαγωγού στη γνωστική και ψυχοκοινωνική ανάπτυξη του παιδιού, είναι καθοριστικός.Θα πρέπει, λοιπόν, η παροχή εκπαίδευσης στα πρώτα χρόνια της ζωής του παιδιού, να είναι ποιοτική.Μόνο η σωστή και ποιοτική εκπαίδευση θα έχει διαρκή και σημαντική επίδραση στη ζωή του στο μέλλον (Πρόγραμμα Σπουδών Νηπιαγωγείου, ΙΕΠ, 2014).

Στόχος της παρούσας εργασίας, είναι να διερευνήσει την επαγγελματική ικανοποίηση τόσο των νηπιαγωγών, όσο και των προϊσταμένων νηπιαγωγείων του Ν Άρτας, αναφορικά με το φύλο, τα χρόνια υπηρεσίας,τις μεταξύ τους σχέσεις,τις σχέσεις με τους μαθητές, τις οικονομικές απολαβές, τον περιβάλλον χώρο του νηπιαγωγείου.

Στο πρώτο μέρος, θα γίνει ο θεωρητικός προβληματισμός πάνω στο θέμα το οποίο διερευνάται.θα γίνει αναφορά στην έννοια της εργασίας και της αποδοτικότητας στη σύγχρονη κοινωνία,θα αναλυθεί ο ρόλος του ανθρώπινου δυναμικού και της διοίκησης, στο χώρο της εκπαίδευσης και πιο συγκεκριμένα της προσχολικής αγωγής. Τέλος, θα αναλυθεί η θεωρητική έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης των νηπιαγωγών και προϊσταμένων νηπιαγωγείων, μέσα από την ελληνική και τη διεθνή βιβλιογραφία.

Στο δεύτερο μέρος της εργασίας,θα παρουσιαστεί ο ερευνητικός σχεδιασμός και η ερευνητική προσέγγιση.Το ερευνητικό εργαλείο- ερωτηματολόγιο,είναι αυτό το οποίο θα χρησιμοποιηθεί για να συλλεχθούν τα δεδομένα της έρευνας,το εργαλείο στατιστικής ανάλυσης αυτών των δεδομένων.Στη συνέχεια, θα γίνει παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας, θα διατυπωθούν τα συμπεράσματα και οι προτάσεις για μελλοντική έρευνα και εφαρμογή στην εκπαιδευτική διαδικασία των αποτελεσμάτων αυτής.

## **Α΄ Μέρος: Θεωρητικό Πλαίσιο**

### **ΠΡΩΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ**

#### **ΕΡΓΑΣΙΑ – ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ**

Η εργασία αποτελεί σε όλες τις εποχές καθημερινότητα των περισσότερων ανθρώπων. Συχνά μάλιστα ο χρόνος που ξοδεύει κάποιος για αυτή είναι αντιστρόφως ανάλογος του χρόνου που αναλίσκεται για πνευματική ή ψυχική ανάπαυση ή για κοινωνικές δραστηριότητες. Ωστόσο, η ικανοποίηση που παίρνει κανείς από αυτήν, αποτελεί σημεία εκκίνησης για την πλήρωση των καθημερινών απαιτήσεων της ζωής και την ευόδωση τόσο των προσωπικών όσο και των κοινωνικών στόχων του ανθρώπου (Μπάρου& συν,2010). Η επίτευξη όλων αυτών, προϋποθέτει την επαγγελματική τους ικανοποίηση η οποία συχνά φαίνεται να σχετίζεται με την πνευματική και ψυχική τους υγεία (Ducharme & Martin 2000\*Κάντας,1998).

Ένας εργαζόμενος που είναι τόσο συναισθηματικά όσο και κοινωνικά ικανοποιημένος, συνήθως είναι πιο παραγωγικός, έχει μειωμένες πιθανότητες παραίτησης, δεν αποφεύγει την εργασία και δεν απουσιάζει συχνά από αυτήν (Langton,Robbins,judge,2015).

Δύο είναι οι τάσεις που καθορίζουν τις εργασιακές συνθήκες ,από τη μια είναι η προσωπικότητα που έχει το κάθε άτομο και οι μεταβλητές που συντελούν στην μείωση ή αύξηση της απόδοσης του και από την άλλη το οικονομικό περιβάλλον στο χώρο της εργασίας που συνεχώς μεταβάλλεται με ότι αυτό συνεπάγεται εργασιακός ανταγωνισμός, ανεργία, ασταθείς ή κακές εργασιακές σχέσεις με τον εργοδότη ή τους συναδέλφους (Παπάνης & Γαβρίμης, 2007).

Τα κίνητρα, οι στάσεις, οι αξίες, σε συνδυασμό με την βελτίωση του μορφωτικού επιπέδου και των αποδοχών των εργαζομένων, αποτελούν καθοριστικές αιτίες που συμβάλλουν στην αύξηση της απόδοσης τους και στη μεταβολή των προσδοκιών τους για τις εργασιακές τους σχέσεις (Παπάνης & Γαβρίμης,2007\*Κάντας,1998).Το σχολείο είναι ένας κοινωνικός οργανισμός, που συνεχώς αλληλεπιδρά με το περιβάλλον μέσα στο οποίο λειτουργεί. Ο ρόλος των εκπαιδευτικών των μαθητών αλλά και ολόκληρο το

εκπαιδευτικό σύστημα συνεχώς μεταβάλλεται και διαφοροποιείται, ανάλογα πάντα με τις κοινωνικές προτεραιότητες. Η αλματώδης πρόοδος της βιομηχανίας κατά τον εικοστό αιώνα, οδήγησε σε μαζικοποίηση της εκπαίδευσης η οποία στόχευε σε εξειδικευμένους εργάτες για την στελέχωση της. Έτσι λοιπόν, με τη μαζικοποίηση της εκπαίδευσης, η διδασκαλία αναγνωρίζεται ως επάγγελμα και ο ρόλος του εκπαιδευτικού επανακαθορίζεται. Αρχίζει να προσδιορίζεται από έννοιες, όπως συναδελφικές σχέσεις, συνεργασία, επαγγελματισμός, δια βίου μάθηση (Παπαναούμ, 2003). Το πόσο αποτελεσματικό είναι το σχολείο, είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με την προσωπικότητα των εκπαιδευτικών, τα κίνητρα, τις μεταξύ τους σχέσεις και την ικανοποίηση που βιώνουν από την εργασία τους. (Saracologlou&Yenice,2009). Συχνά οι κυβερνήσεις ανά τον κόσμο, για να αναβαθμίσουν τον ρόλο του σχολείου, προβαίνουν σε διάφορες εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις. Ωστόσο οι μεταρρυθμίσεις αυτές δεν οδηγούν σε θετικές εξελίξεις, αντίθετα τις περισσότερες φορές επηρεάζουν αρνητικά την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών (Moore, 2012). Η μείωση των μισθών, οι συγχωνεύσεις εκπαιδευτικών μονάδων, η αξιολόγηση η οποία συνδέεται και με την μισθολογική και βαθμολογική εξέλιξη, η αύξηση του εργασιακού ωραρίου, αποτελούν μερικούς από τους παράγοντες που μειώνουν την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από το επάγγελμά τους και αυξάνουν το εργασιακό στρες (Σταμόπουλος & Παπαδόπουλος, 2014).

## **1.1 Ο ρόλος του ανθρώπινου δυναμικού και της διοίκησής του στο χώρο της εκπαίδευσης**

Η βασική ανάγκη που παρέχει το σχολείο, σαν κοινωνικός οργανισμός, είναι αυτή της εκπαίδευσης. Πολλοί άνθρωποι με διαφορετική κουλτούρα, συνήθειες συμπεριφορές, συνεργάζονται αλληλεπιδρούν συλλειτουργούν, για να επιτύχουν συγκεκριμένους εκπαιδευτικούς στόχους. Ωστόσο, η αποτελεσματική διοίκηση παίζει καθοριστικό ρόλο στην επιτυχία ενός τέτοιου οργανισμού. Η διοίκηση θεωρείται αποτελεσματική όταν μεταξύ αυτών που διοικούν και εκείνων που διοικούνται, υπάρχει συνεργασία και επικοινωνία για την επίτευξη των επιμέρους στόχων, με την καλύτερη δυνατή αξιοποίηση τόσο των ανθρώπινων όσο και των υλικών πόρων (Σαϊτής, 2008). Το ανθρώπινο κεφάλαιο, το οποίο αξιοποιείται

σύμφωνα με τις σύγχρονες τάσεις διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, διακρίνεται σε:

**Κοινωνικό κεφάλαιο**, είναι αυτό που αναφέρεται στις ανθρώπινες σχέσεις, στην κουλτούρα, τη συνεργασία σε έναν οργανισμό.

**Διανοητικό κεφάλαιο**, αυτό που έχει σχέση με τις γνώσεις, και τις δεξιότητες του ανθρώπου.

**Συναισθηματικό κεφάλαιο**, αυτό που έχει σχέση με τη διάθεση, το συναίσθημα και την ψυχολογία του ανθρώπου (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς,2016).

Κάθε άνθρωπος είναι μοναδικός, με τη δική του ιδιοσυγκρασία, τις δικές του ιδιαίτερες ανάγκες και συναισθήματα, που ασκούν επιρροή στο εργασιακό του περιβάλλον(Mullins,2015).Στόχος όλων των οργανισμών είναι να γίνουν κατανοητές τόσο οι ανάγκες των εργαζομένων όσο και οι προσδοκίες των υπαλλήλων, για την επίτευξη της επαγγελματικής τους ικανοποίησης. Η οργανωτική συμπεριφορά ερευνά την επίδραση που έχουν στη συμπεριφορά τόσο οι ομάδες όσο και τα άτομα στο πλαίσιο ενός οργανισμού (Robbins&Judge,2011).Αυτό γίνεται με σκοπό να εφαρμοστεί αυτή η γνώση για να αυξηθεί η αποδοτικότητα του οργανισμού και να υπάρξει αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση στις σύγχρονες ευκαιρίες και προκλήσεις που έχουν προκαλέσει ο οικονομικός ανταγωνισμός και η παγκοσμιοποίηση (Βακόλα &Νικολάου, 2012' Mullins,2015). Για το λόγο αυτό θα πρέπει να υπάρχει μέσα στους οργανισμούς σωστή διαχείριση της πολυμορφίας, ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων των εργαζομένων, νέα καινοτόμα προγράμματα κατάρτισης, αλληλεπίδραση και επικοινωνία με άλλους οργανισμούς και άλλους ανθρώπους, δημιουργία κλίματος συνεργασίας το οποίο βοηθά στη μείωση του εργασιακού άγχους, συμβάλλει στην εργασιακή ικανοποίηση και προωθεί την βελτίωση τόσο της ποιότητας όσο και της παραγωγικότητας. (Robbins &Judge, 2011).

## **1.2 Οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί και οι λειτουργίες διαχείρισης**

Σε μια σχολική μονάδα τους ανθρώπινους πόρους αποτελούν οι μαθητές, οι εκπαιδευτικοί, οι γονείς και τα μέλη της τοπικής κοινότητας (Ανθοπούλου,1999).Καθοριστικό ρόλο στη διοίκηση της σχολικής μονάδας,

κατέχει ο σύλλογος διδασκόντων. Αποτελείται από όλους τους εκπαιδευτικούς, οι οποίοι αποφασίζουν για όλα τα ζητήματα του σχολείου με την αρχή της πλειοψηφίας, υποδηλώνοντας έτσι με αυτό τον τρόπο, τον δημοκρατικό χαρακτήρα διοίκησης της σχολικής μονάδας (Σαΐτης, 2008). Ιδιαίτερη έμφαση πρέπει να δοθεί στο ρόλο του διευθυντή του σχολείου ως επικεφαλής του χώρου εργασίας. Οι λειτουργίες της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού στις Ελληνικές σχολικές μονάδες σε μεγάλο βαθμό καθορίζονται από τις αποφάσεις του Υπουργείου Παιδείας το οποίο έχει την ευθύνη σε όλους τους τομείς, τις υπηρεσίες και τις βαθμίδες του εκπαιδευτικού συστήματος σε κεντρικό επίπεδο (Ευρωπαϊκό Δίκτυο Ευρυδίκη, 2010). Οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να αντιμετωπίζονται από τον διευθυντή ως συνάδελφοι και όχι ως υφιστάμενοι, ώστε ο διευθυντής να ακολουθεί το δημοκρατικό συμμετοχικό μοντέλο ηγεσίας και οι εκπαιδευτικοί με αυτό τον τρόπο να συμμετέχουν μέσα από τους συλλόγους τους στη διαχείριση και στην οργάνωση του σχολείου (Πασιαρδής, 2004· Μαυρογιώργος, 2008).

Συνοψίζοντας, θα λέγαμε ότι η σωστή διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού στα πλαίσια της σχολικής μονάδας, έχει σαν στόχο να παρακινήσει τους εκπαιδευτικούς με τα μέσα που διαθέτει να δημιουργήσουν κατάλληλες συνθήκες εργασίας τέτοιες, ώστε να εξυπηρετούνται «τόσο τα συμφέροντα του οργανισμού όσο και η ευημερία των εργαζομένων» (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2016, σελ 21).

### **1.3 Διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού της προσχολικής αγωγής**

Οι ψυχολόγοι θεωρούν την προσχολική ηλικία από 0-6 ετών την πιο κρίσιμη ηλικία στη ζωή ενός ανθρώπου. Είναι εκείνη η περίοδος κατά την οποία οι άνθρωποι αναπτύσσουν όχι τόσο τις γνωστικές τους δεξιότητες, αλλά τον συναισθηματικό τους κόσμο. Η αγωγή και η εκπαίδευση που λαμβάνουν εκείνα τα ευαίσθητα χρόνια θεωρείται πολύς μεγάλης σημασίας. Τα μικρά παιδιά αναπτύσσουν την γλώσσα και την νοημοσύνη τους, με τρόπους που δεν μπορούν να αναπληρωθούν αργότερα. Σύμφωνα με τους ερευνητές, το ανθρώπινο μυαλό, κατά τη διάρκεια της προσχολικής ηλικίας, «χτίζει» τα χαρακτηριστικά εκείνα τα

οποία καθορίζουν τα επόμενα στάδια της κοινωνικής και επαγγελματικής πορείας ενός ανθρώπου: την παρακίνηση, τον αυτοέλεγχο, την ικανότητα της εστίασης, την κοινωνικότητα. Σύμφωνα με τον(ΤζεμιςΧάκμαν,2014) η επένδυση ενός κράτους στην προσχολική ηλικία, είναι η επένδυση με τη μεγαλύτερη απόδοση από ότι η επένδυση σε οποιοδήποτε άλλο στάδιο της εκπαίδευσης. Είναι η περίοδος εκείνη, κατά την οποία τα παιδιά περνάνε από την ταχύτερη φάση της ανάπτυξης τους (Barnett, 1995).Τα μακροπρόθεσμα οφέλη της προσχολικής αγωγής, έχουν οδηγήσει πολλές χώρες σε όλο τον κόσμο να δώσουν σε αυτή προτεραιότητα και να εξασφαλίσουν καλύτερη ποιότητα προσχολικής αγωγής τα τελευταία χρόνια (Council of the European Union,2019).Επιπλέον, η προσχολική αγωγή από την αρχή της νέας χιλιετίας έχει συγκεντρώσει διεθνές ενδιαφέρον που συνεχώς αυξάνεται. Η παγκόσμια ανταγωνιστικότητα των εθνών σε οικονομικό επίπεδο συχνά, έχει να κάνει με την ποιότητα αλλά και τη διαθεσιμότητα της ποιοτικής εκπαίδευσης στην παιδική ηλικία (Karolyet al.,2005).Επιπλέον πολλές είναι οι έρευνες εκείνες που έχουν δείξει ότι η προσχολική αγωγή είναι σημαντική για τα παιδιά εκείνα που προέρχονται από οικογένειες με χαμηλά εισοδήματα και μαθητές μειονοτήτων (Jasus et al.,2012\* Sim, et al.,2018\* Brophy,2006). Με τον όρο προσχολική αγωγή, εννοούμε την αγωγή του παιδιού από την γέννηση του ως την ηλικία των έξι ετών. Η ηλικία αυτή περιλαμβάνει την συναισθηματική ανάπτυξη του παιδιού, καθώς και την ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων. Ο χώρος του Νηπιαγωγείου είναι η πρώτη επαφή του παιδιού, όχι μόνο με το σχολικό πλαίσιο, αλλά και με ένα ευρύτερο πλαίσιο, που συνεχώς εξελίσσεται και μεταβάλλεται. Επιπλέον η προσχολική εκπαίδευση που παρέχεται, χρειάζεται να προσαρμόζεται διαρκώς στις νέες αλλαγές, να γίνεται πιο ενδιαφέρουσα και ελκυστική, βασιζόμενη στις σύγχρονες εκπαιδευτικές μεθόδους. Αξίζει να σημειωθεί ότι το αναλυτικό πρόγραμμα με την ευελιξία που προσφέρει αφού δεν υπάρχει συγκεκριμένη ύλη και τα παιδιά μαθαίνουν συνεργατικά και μέσα από το παιχνίδι, συμβάλλει ώστε η προσχολική αγωγή να προσαρμόζεται στα δεδομένα κάθε εποχής. Όπως αναφέρει η βιβλιογραφία, η προσχολική ηλικία είναι η περίοδος εκείνη που συμβάλλει στην ολόπλευρη ανάπτυξη του παιδιού και μπορεί να αυξήσει ή όχι το δείκτη νοημοσύνης του. Είναι λοιπόν σαφές ότι ο ρόλος του νηπιαγωγείου είναι ιδιαίτερα σημαντικός όχι μόνο για την κοινωνικοσυναισθηματική ανάπτυξη του παιδιού, αλλά και την πρόληψη μαθησιακών δυσκολιών και την μετέπειτα

επαγγελματική και κοινωνική του αποκατάσταση. Με βάση λοιπόν όλα αυτά αξίζει να θεωρήσουμε το επάγγελμα του νηπιαγωγού εξαιρετικά σημαντικό, αφού παίρνει στα χέρια του ένα μικρό παιδί με σκοπό να διαμορφώσει έναν επιτυχημένο ενήλικα. Το επάγγελμα του νηπιαγωγού, συχνά θεωρείται επάγγελμα με χαμηλότερο κύρος, συγκριτικά με τους εκπαιδευτικούς των άλλων βαθμίδων. Αξίζει να σημειώσουμε, ότι οι νηπιαγωγοί στην πλειοψηφία τους, είναι γυναίκες. Η νηπιαγωγός παλιότερα ήταν το πρόσωπο εκείνο που αντικαθιστούσε μια καλή μαμά σύμφωνα με τον Pascucci (2004, όπως αναφ στην Δαφέρμου και συν, Οδηγός Νηπιαγωγού, ΟΕΔΒ). Ο επαγγελματισμός του δασκάλου προσχολικής ηλικίας, ακόμη και στις μέρες μας, είναι δύσκολο να αναγνωριστεί αφού επικρατεί αυτή η λανθασμένη αντίληψη (Osgood, 2012\* Ελευθεράκης & Οικονομίδης, 2013). Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια, δόθηκε μεγάλη έμφαση στην παιδαγωγική κατάρτιση των νηπιαγωγών, σε μια προσπάθεια από τα κράτη να αναβαθμίσουν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού προσχολικής αγωγής. Οι νηπιαγωγοί φοιτούν σε πανεπιστήμια και η φοίτηση είναι τέσσερα χρόνια, σε αντίθεση παλαιότερα που ήταν δύο. Επιτελούν για τους μαθητές ένα έργο υψηλής κοινωνικής ευθύνης, με βάση τους στόχους και τους σκοπούς του αναλυτικού προγράμματος και με την καθοδήγηση της/του συντονίστριας/στη Εκπαιδευτικού έργου και της/του Διευθύντριας/ντή Εκπαίδευσης. Διαμορφώνουν ένα ασφαλές πλαίσιο λεκτικής και μη λεκτικής επικοινωνίας όπου τα παιδιά ευχάριστα αλληλεπιδρούν με τους άλλους, εκφράζονται άνετα, καλλιεργούν κλίμα αυτοπεποίθησης, που να μπορούν να αναπτύξουν δημιουργικές ικανότητες, την φαντασία τους, κατανοούν ο ένας τις μαθησιακές ή κοινωνικές ιδιαιτερότητες του άλλου και προσπαθούν για την εξέλιξη τους. Οργανώνουν καθημερινά την εκπαιδευτική διαδικασία με μεθόδους σύμφωνα με τις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες των μαθητών. Προσφέρουν στα παιδιά υλικά και την κατάλληλη υποστήριξη για να δημιουργούν, να επιλύουν προβλήματα, ώστε να τονώνεται η αυτοπεποίθησή τους. Συμβάλλουν στη δημιουργία ειρηνικού και συνεργατικού κλίματος μέσα στην τάξη και έξω από αυτή.

Η Διεύθυνση του νηπιαγωγείου, θέτει με τη σειρά της υψηλούς στόχους και καθοδηγεί για την επίτευξή τους με σκοπό ένα ανοιχτό και δημοκρατικό σχολείο στην κοινωνία. Επιδιώκει τη συνεργατικότητα και την αμοιβαία εκτίμηση όλων των μελών της σχολικής κοινότητας. Συνεργάζεται με τους γονείς, συγκαλεί τις

συνεδριάσεις των συλλογικών οργάνων. Έχει ευθύνη μαζί με τους εκπαιδευτικούς για την καθαριότητα και την αισθητική του νηπιαγωγείου καθώς και την προστασία των μαθητών. Η αποδοχή της διαφορετικότητας, είναι σημαντική για ένα θετικό κλίμα στο σχολείο και σημαντικός παράγοντας πρόληψης ή αντιμετώπισης φαινομένων βίας σχολικού εκφοβισμού, εξαναγκασμού των μαθητών/τριών. Συνεργάζεται με τους εκπαιδευτικούς για το πρόγραμμα ενημέρωσης των γονέων/κηδεμόνων. Τέλος, έχει την ευθύνη σύνταξης και τήρησης του ωρολογίου προγράμματος.

Επίσης, με το άρθρο 33 του Νόμου 4521/2018, καθιερώθηκε η υποχρεωτική δίχρονη προσχολική εκπαίδευση σε όλους τους δήμους της χώρας. Στα περισσότερα νηπιαγωγεία της χώρας, το εκπαιδευτικό προσωπικό αποτελείται είναι αλήθεια από γυναίκες στην πλειοψηφία, που όμως όπως είπαμε έχουν ολοκληρώσει τις σπουδές τους σε πανεπιστήμια τετραετούς φοίτησης. Τα νηπιαγωγεία είναι μονοθέσια, διθέσια τριθέσια στην καλύτερη περίπτωση. Σε αυτά οι νηπιαγωγοί που εκτελούν χρέη προϊσταμένου /ης, έχουν διπλό ρόλο. Δεν επωμίζονται μόνο την ευθύνη του τμήματος που έχουν αναλάβει, αλλά σαν διευθυντές όλης της σχολικής μονάδας, έχουν να εκτελέσουν και τα διοικητικά καθήκοντα του νηπιαγωγείου.

Αξίζει να σημειώσουμε, ότι οι νηπιαγωγοί όπως και οι άλλοι εκπαιδευτικοί, λόγω της οικονομικής κρίσης και των γενικότερων περικοπών που έγιναν στην παιδεία, υπέστησαν σημαντικές μειώσεις στους μισθούς τους το 2011 (Μπράτης, 2015). Οι μειώσεις των αποδοχών τους, μαζί με ένα σύνολο προκλήσεων που καθημερινά αντιμετωπίζουν στο χώρο εργασίας, οδηγεί συχνά τους νηπιαγωγούς σε εργασιακό άγχος και μειωμένη επαγγελματική ικανοποίηση. Κάποια από τα καθημερινά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι νηπιαγωγοί στο χώρο εργασίας τους είναι: υψηλός αριθμός μαθητών ανά τμήμα, μαθητές από ποικίλα κοινωνικοοικονομικά στρώματα, έλλειψη σεβασμού από τους γονείς, κακή συνεργασία με συναδέλφους, χαμηλές αποδοχές, αυξημένος αριθμός καθηκόντων, ελλείψεις υλικοτεχνικής υποδομής στα νηπιαγωγεία, ελλείψεις προσωπικού, τέλος ελλιπή και περιστασιακή επιμόρφωση από το υπουργείο παιδείας (Lazzari, 2014; Koulierakis, 2018). Σύμφωνα με την Oberhuemer (2005), οι εκπαιδευτικοί προσχολικής αγωγής θα πρέπει να επιμορφώνονται συνεχώς έτσι ώστε να υπάρχει πολύπλευρη βελτίωση στην προσωπικότητά τους. Επιπλέον η έκθεση παρακολούθησης της εκπαίδευσης και κατάρτισης (2019) της



Ευρωπαϊκής Ένωσης που αφορά την Ελλάδα, τονίζει την ανάγκη της οργανωμένης κατάρτισης των εκπαιδευτικών για να ανταπεξέλθουν στις προκλήσεις της νέας εποχής. Σχετικά με την επιμόρφωση δεν αναφερόμαστε μόνο στις γνωστικές τους ικανότητες, αλλά και στην γνώση και στον τρόπο που καλούνται να ρυθμίζουν την συμπεριφορά τους, προκειμένου να μπορούν να διαχειρίζονται καλύτερα τις σχέσεις τους με τους άλλους, να προστατεύονται από στρεσογόνους παράγοντες και όλο αυτό να οδηγεί σε θετικά αποτελέσματα στην τάξη (Kremenitzer & Miller, 2008). Συνοψίζοντας, θα λέγαμε ότι οι εκπαιδευτικοί και συγκεκριμένα η νηπιαγωγοί, είναι οι εκφραστές των εκπαιδευτικών διαδικασιών και μέσα από την ανάπτυξη των δραστηριοτήτων μέσα στην τάξη, επηρεάζουν την επίδοση των μαθητών (Cerit, 2010). Ωστόσο η διαφορά ενός εκπαιδευτικού που είναι ικανοποιημένος από την εργασία του, σε σχέση με κάποιον άλλο που δεν είναι, αντικατοπτρίζεται από τον ενθουσιασμό, την διάθεση, τη θέληση την προσπάθεια που καταβάλλει για την πρόοδο των μαθητών του. Θα λέγαμε καταλήγοντας, ότι όσον αφορά τους εκπαιδευτικούς οργανισμούς, το θέμα των συναισθημάτων στο χώρο εργασίας, διαμορφώνεται σαν έναν κύριο τομέα ενδιαφερόντων της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού (Ashkanasy et al., 2002). Η δημιουργία ενός εργατικού δυναμικού το οποίο είναι συναισθηματικά ευφύες, επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την συνολική παραγωγικότητα και δημιουργεί ένα υγιέστερο και ποιοτικότερο εργασιακό περιβάλλον.

## ΔΕΥΤΕΡΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ

### ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

#### 2.1 Εννοιολογική προσέγγιση της επαγγελματικής ικανοποίησης

Σύμφωνα με τους περισσότερους μελετητές της οργανωτικής συμπεριφοράς, καθώς και αυτούς οι οποίοι ασκούν διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, η επαγγελματική ικανοποίηση αναγνωρίζεται ως η πιο σημαντική και συχνά μελετημένη συμπεριφορά μεταξύ των εργαζομένων (Rafferty et al, 2008\*Κάντας, 1998\*Luthans, 2011).

Είναι πολλοί οι ερευνητές οι οποίοι θεωρούν ότι η ικανοποίηση από την εργασία σχετίζεται με την επαγγελματική επιτυχία ή αποτυχία (Christen et al.,2006\* Koustelios,2011), την απόδοση του υπαλλήλου,(Spector,1997\* Fisher, 2010\* Petty et al., 1984\* Symitsi et al.,2018), αλλά και τον συνολικό βαθμό ικανοποίησης που έχει κάποιος από τη ζωή την σωματική και ψυχική του υγεία, την μακροζωία (Tharenou, 1993\* Harter et al., 2002\* Liofquist&Dawis,1984).

Πρώτος ο Herzberg, το 1935 διατύπωσε τον όρο ικανοποίηση από την εργασία (Κουστέλιος, 2001).Σύμφωνα με την προσέγγιση αυτή αν και η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται από πολλούς τόσο εξωτερικούς φυσιολογικούς παράγοντες όσο και από άλλους περιβαλλοντικούς, αποτελεί μια εσωτερική ψυχολογική κατάσταση που αφορά το πώς αισθάνεται ο εργαζόμενος.

Ο Weiss(2002), υποστήριξε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση ενσωματώνει τις συναισθηματικές εμπειρίες, την αξιολόγηση καθώς και τις πεποιθήσεις που έχουν τα άτομα για την δουλειά τους και τις εμπειρίες από αυτήν.

Ένας από τους ορισμούς που αναφέρονται πιο συχνά σε σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση είναι αυτός του Spector(1985,1997).Σε αυτόν η ικανοποίηση μπορεί να χαρακτηριστεί ως στάση σχετικά με τον βαθμό τον οποίο κάποιος αποκομίζει ευχαρίστηση ή απέχθεια για τη δουλειά του και τις διάφορες πτυχές αυτής (Spector, 2012,σελ. 212).

Η Ηλιόφωτος (2014, σελ. 20) από την άλλη αναφέρει ότι μπορεί να γίνει μια ταξινόμηση των ορισμών της επαγγελματικής ικανοποίησης του ατόμου, με

βάση την εκπλήρωση των αναγκών του, αλλά και τη σύνδεση της με το συναίσθημα, τις επιλογές και τις δράσεις του εργαζομένου. Επιπλέον η ικανοποίηση από την εργασία είναι μια έννοια με πολλαπλές διαστάσεις ή πτυχές (Koustelios, 1991\* Aziri, 2011\* Γραμματικού, 2016) «είναι κοινώς μια συναισθηματική μεταβλητή η οποία προκύπτει από την αξιολόγηση της επαγγελματικής εμπειρίας ενός ατόμου» (Fritzsche & Parrish, 2005 όπως αναφ στους Yuen et al., 2018, σελ. 2).

Σύμφωνα με τους Granny, Smith & Stone (1992), ο ορισμός που δίνεται για την εργασιακή ικανοποίηση έχει να κάνει ως μια συναισθηματική αντίδραση στη δουλειά ενός ατόμου που αποτελεί αποτέλεσμα της σύγκρισης που κάνει ανάμεσα σε αυτά που αρχικά επιθυμούσε ή που πίστευε ότι του άξιζαν, σε σχέση με αυτά που τελικά αποκτά. Ο ορισμός αυτός θεωρείται ουσιαστικά ισοδύναμος με τον ορισμό του Locke (1969). Σύμφωνα με αυτόν η ικανοποίηση από την εργασία για ένα άτομο, καθορίζεται ως το βαθμό στον οποίο οι προσδοκίες που έχει ταιριάζουν με αυτό που πραγματικά λαμβάνει από αυτή. Επιπλέον, ο Locke αναφέρει ότι η συναισθηματική κατάσταση στην οποία βρίσκεται ένα άτομο, απορρέει από το πώς αξιολογεί αυτό τις εργασιακές του εμπειρίες (Παπάνης και συν., 2005, σελ. 56\* Jugje et al., 2009, σελ 107).

Για άλλους ερευνητές, όπως ο Maslow (1954) η ικανοποίηση από την εργασία, επιτρέπει στο άτομο να εκπληρώσει τις υλικές και ψυχολογικές του ανάγκες οπότε και η επίδραση της εργασίας είναι θετική για αυτό (Ηλιόφωτου, 2014).

Ο Armstrong (2014, σελ. 177) αναφέρει ότι οι θετικές και ευνοϊκές στάσεις που έχει κάποιος απέναντι στη δουλειά υποδηλώνουν εργασιακή ικανοποίηση ενώ οι αρνητικές και δυσμενείς στάσεις προς την εργασία, υποδηλώνουν εργασιακή δυσαρέσκεια.

Ο Evans (1997, σελ. 833) από την άλλη, αναφέρει ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια διανοητική και ψυχολογική κατάσταση, η οποία περιλαμβάνει όλα αυτά τα συναισθήματα που καθορίζουν σε ποιο βαθμό οι άνθρωποι αντιλαμβάνονται ότι ικανοποιούνται οι ανάγκες που σχετίζονται με τη δουλειά τους.

Εστιάζοντας περισσότερο στις ανάγκες και τις αξίες των ατόμων, οι Dawis & Lofquist (1984, όπως αναφ. στον Eggerth, 2008) θεωρούν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι αποτέλεσμα της εκτίμησης των εργαζομένων για το επίπεδο

εκείνο σύμφωνα με το οποίο το περιβάλλον που υπάρχει στο χώρο εργασίας τους, καταφέρνει να εκπληρώσει τις επιδιωκόμενες ανάγκες τους. Σύμφωνα με τον Schaffer(1953, όπως αναφ. στο Rafferty,2008,σελ.198),ανεξάρτητα από οποιουδήποτε ψυχολογικούς μηχανισμούς καθιστούν τους ανθρώπους δυσαρεστημένους ή ικανοποιημένους από την εργασία τους, η εμπειρία της εργασιακής δυσαρέσκειας ή ικανοποίησης για ένα άτομο, καθορίζεται από τον βαθμό τον οποίο αυτό το άτομο μέσα στην εργασία του, έχει τη δυνατότητα και την ευκαιρία να ικανοποιήσει τις ανάγκες του.

Επιπλέον, ο Lortie(1975) σύμφωνα με την Ηλιόφωτου (2014)υποστηρίζει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση έχει να κάνει με την επιλογή του επαγγέλματος του ατόμου, ενώ ο Holland (1997, όπως αναφ. στη Natura,(2010) από την άλλη προτείνει ότι οι άνθρωποι μπορούν να λειτουργήσουν καλύτερα, να αναπτυχθούν και να βρουν ικανοποίηση από την εργασία σε εργασιακά περιβάλλοντα τα οποία ταιριάζουν με τις προσωπικότητες τους.Αν θέλαμε να διατυπώσουμε ένα γενικό συμπέρασμα όσον αφορά την εργασιακή ικανοποίηση, θα λέγαμε ότι είναι μια έννοια πολύπλευρη και πολυσύνθετη η οποία μπορεί να έχει διαφορετική σημασία ξεχωριστά για τον κάθε άνθρωπο(Christen et. Al.,2006).Αποτελεί το επίκεντρο πολλών θεωριών ,έχει σχέση με την συμπεριφορά του κάθε ατόμου στον επαγγελματικό του χώρο και οι συνέπειες της είναι ανάλογες τόσο στους εργοδότες όσο και στους εργαζόμενους (Koustelios, 2001\*Brown et al.,2013).

## **2.2 Θεωρίες επαγγελματικής ικανοποίησης**

Οι θεωρίες που αφορούν την επαγγελματική ικανοποίηση στη βιβλιογραφία, είναι τόσες πολλές όσοι είναι και οι ορισμοί.Ωστόσο, οι θεωρίες επαγγελματικής ικανοποίησης έχουν σχέση και δίνουν εξήγηση η οποία έχει να κάνει με τα ανθρώπινα κίνητρα (Amstrong 2006,σελ. 177\*Aziri,2011).Σύμφωνα με τον (Mullins 2002,όπως αναφ. στην Anastasiou et al.,2014), το κίνητρο αποτελεί μια βασική διαδικασία για την ύπαρξη επαγγελματικής ικανοποίησης αλλά και οι υπάλληλοι θα πρέπει να είναι ικανοποιημένοι, ώστε να έχουν κίνητρα να μην εγκαταλείψουν την δουλειά τους και να προσφέρουν έτσι καλύτερες και ποιοτικότερες υπηρεσίες (Christen et al., 2006).

Οι θεωρίες επαγγελματικής ικανοποίησης ταξινομούνται σε δύο ομάδες: θεωρίες περιεχομένου ή αλλιώς οντολογικές θεωρίες και σε θεωρίες διαδικασίας ή αλλιώς μηχανιστικές θεωρίες(Weik et al., 1970, όπως αναφ. στο sahito & Vaisanen, 2017, Fred Luthans, 2012 και Shajahan&Shajahan, 2004).

Θεωρίες περιεχομένου ή αλλιώς οντολογικές θεωρίες ονομάζονται αυτές οι οποίες αναφέρονται σε παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση και οι οποίες παρακινούν τους υπαλλήλους. Τέτοιες θεωρίες είναι η αναγνώριση των αναγκών και η ικανοποίηση τους, καθώς και η ιεράρχηση και η απόκτηση των αξιών του ατόμου(Locke 1976, όπως αναφ. στην Ηλιόφωτου και συν.,2014).

Θεωρίες διαδικασίας ή μηχανιστικές θεωρίες,λέγονται οι θεωρίες εκείνες οι οποίες επιχειρούν να περιγράψουν την διαδικασία. Σε αυτήν τη διαδικασία μεταβλητές είναι οι ανάγκες, οι προσδοκίες και οι αξίες οι οποίες αλληλεπιδρούν και έρχονται σε συσχετισμό με τα χαρακτηριστικά της εργασίας η οποία πρέπει να παραχθεί αλλά και με την εργασιακή ικανοποίηση που προσφέρει αυτή στο άτομο(Brown &Lent,2013).

Αξίζει να σημειώσουμε ότι στις θεωρίες περιεχομένου ή αλλιώς οντολογικές θεωρίες συγκαταλέγονται η θεωρία του McGregor(1960), του Maslow (1954), του Alderfer (1972), του Herzberg(1966) κα. Όσων αφορά τις θεωρίες διαδικασίας ή αλλιώς μηχανιστικές θεωρίες,σε αυτές συγκαταλέγονται η θεωρία του Vroom(1964),του Adams(1976), του Locke (1976) των Porter &Lawer (1967) και η θεωρία των Hackman& Oldham (1975)(Παπάνης & Ρόντος 2005,σελ 48).

### **2.2.1 Οντολογικές θεωρίες περιεχομένου**

Από τις πιο γνωστές θεωρίες περιεχομένου, είναι αυτή του Maslow (1954), σύμφωνα με την οποία η ικανοποίηση των αναγκών ενός ανθρώπου, μπορεί να οδηγήσει και σε ικανοποίηση στο χώρο της εργασίας (1954,οπ αναφ στο Αθανασούλα –Ρέππα , 2008). Σύμφωνα με αυτήν τη θεωρία, ο Maslow κρατά μια ιεραρχία των αναγκών του ανθρώπου, τις κατηγοριοποιεί με μια διαδοχική σειρά εκπλήρωσης, η οποία περιλαμβάνει την ανάγκη για α) ικανοποίηση των

βιολογικών απαιτήσεων, β) ασφάλεια, γ) κοινωνική συμμετοχή, δ) εκτίμηση και ε) αυτοπραγμάτωση. Συνοψίζοντας θα λέγαμε ότι κατά τον Maslow, ο άνθρωπος θα πρέπει να έχει ικανοποιήσει το βασικό επίπεδο των αναγκών του, πριν επιθυμήσει την κάλυψη αναγκών υψηλότερου επιπέδου. Σαν επέκταση στη θεωρία του Maslow(1954) είναι η θεωρία του Herzberg(1966, όπως αναφ. στον Miner,2005), σύμφωνα με την οποία θεωρούσε ότι η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης έχει δύο είδη παραγόντων τους εξωγενείς παράγοντες και τους ενδογενείς παράγοντες. Οι ενδογενείς παράγοντες, οι οποίοι χαρακτηρίζονται και ως παράγοντες παρακίνησης, έχουν να κάνουν με την αναγνώριση, τη βελτίωση τη εργασίας, την ευθύνη, την προαγωγή. Οι εξωγενείς παράγοντες ,έχουν σχέση με το περιβάλλον εργασίας και περιλαμβάνουν τη διοίκηση, την εποπτεία, τις συνθήκες εργασίας, τις διαπροσωπικές σχέσεις και το μισθό. Οι ενδογενείς παράγοντες ή αλλιώς παράγοντες παρακίνησης, έχουν σχέση με την ικανοποίηση από την εργασία, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι η απουσία τους οδηγεί σε δυσαρέσκεια. Οι εξωγενείς παράγοντες ή αλλιώς παράγοντες υγιεινής ,όταν απουσιάζουν δημιουργούν δυσαρέσκεια στην εργασία, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι όταν είναι παρόντες δημιουργούν ικανοποίηση.

Η θεωρία του McClelland(1961, όπως αναφ. στον Armstrong,2014,σελ.172), προσδιόρισε τρεις ανάγκες του ατόμου. Την ανάγκη για α) φιλία,συνεργασία, διαπροσωπικές σχέσεις, την ανάγκη για β)εξουσία ,έλεγχο και επιρροή στους άλλους και τέλος την ανάγκη για γ) υπεροχή και επιτυχία. Σύμφωνα με τη θεωρία του αυτή, η κάλυψη αυτών των αναγκών, επηρεάζει τόσο την οργανωτική συμπεριφορά όσο και την εργασιακή ικανοποίηση. Ο Alderfer από την άλλη, απλουστεύοντας την θεωρία της Maslow (1954) υποστήριξε ότι υπάρχουν τρεις βασικές ανάγκες: α) η ανάγκη της ύπαρξης,β) η ανάγκη των ανθρωπίνων σχέσεων και γ) η ανάγκη της εξέλιξης. Η θεωρία του βασίζεται σε δύο βασικά στοιχεία:επιθυμία και ικανοποίηση. Σε αντίθεση πάντα με τον Maslow, ο Alderfer (1954),δεν θεωρεί απαραίτητο ότι για να ικανοποιηθεί μια ανάγκη υψηλότερου επιπέδου θα πρέπει να έχει εκπληρωθεί πρώτα μια ανάγκη χαμηλότερου επιπέδου.

Μια ακόμη γνωστή θεωρία περιεχομένου, που αξίζει να σημειώσουμε, είναι αυτή του Douglas McGregor(1960, όπως αναφ. στον Adair, 2006),η θεωρία X και η θεωρία Y.

Σύμφωνα με αυτή η θεωρία X εκφράζει την απαισιόδοξη άποψη της ανθρώπινης συμπεριφοράς σε σχέση με την εργασία, ενώ η θεωρία Y την αισιόδοξη άποψη. Οι περισσότεροι άνθρωποι σύμφωνα με τη θεωρία X θεωρούν την εργασία μια δυσάρεστη εμπειρία, αποφεύγουν τις ευθύνες, είναι τεμπέληδες με απώτερο σκοπό τους τα χρήματα (Pardee, 1990). Σύμφωνα με τη θεωρία Y οι περισσότεροι εργαζόμενοι είναι αφοσιωμένοι στη δουλειά τους, είναι υπεύθυνοι, και όταν τους δίνεται η κατάλληλη ευκαιρία επιδεικνύουν την δημιουργικότητα και την εφευρετικότητα τους όσον αφορά την εργασία (Adair, 2006).

Επεκτείνοντας τη θεωρία των δύο παραγόντων της ικανοποίησης, του Hertzberg, (1966), οι Dinham και Scott το 1998 (όπως αναφ. στους Dinham&Scott,2000),πρότειναν στην εκπαίδευση ένα μοντέλο επαγγελματικής ικανοποίησης, το οποίο ταξινομούσε σε τρεις τομείς, τους παράγοντες ικανοποίησης από την εργασία. Αυτοί οι τομείς ήταν: α)οι ανταμοιβές της διδασκαλίας που αφορούν το έργο της διδασκαλίας, τη συνεργασία εκπαιδευτικών και μαθητών, την εκμάθηση των μαθητών πράγμα το οποίο δίνει κίνητρα για επαγγελματική ικανοποίηση στους εκπαιδευτικούς,β)οι εξωτερικοί παράγοντες του σχολείου, οι οποίοι μπορεί να περιλαμβάνουν τις οποιεσδήποτε αλλαγές επιβάλλονται από την εκάστοτε κυβερνητική πολιτική, την αρνητική εικόνα των εκπαιδευτικών στα μέσα ενημέρωσης, καθώς και τη μειωμένη υποστήριξη που λαμβάνουν και γ) οι σχολικοί παράγοντες οι οποίοι έχουν σχέση με τους συναδέλφους, τους γονείς των μαθητών, τις σχέσεις με την ηγεσία του σχολείου, καθώς και το γενικότερο σχολικό κλίμα (Skaalvik&Skaalvic,2014).

### **2.2.2 Μηχανιστικές/Θεωρίες διαδικασίας**

Ένα πολύ γνωστό μοντέλο το οποίο συγκαταλέγεται στις θεωρίες διαδικασίας, είναι το μοντέλο προσδοκιών του Vroom(1964,όπως αναφ. στον Greene 1972). Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο τρεις είναι οι μεταβλητές που στηρίζουν την ικανοποίηση που προκαλεί η απόδοση και οι ανταμοιβές των εργαζομένων. Αυτές είναι: α) το σθένος, το οποίο έχει να κάνει με το βαθμό προτίμησης που δίνει ένα άτομο για ένα αποτέλεσμα αμοιβών, β) την προσδοκία, η οποία έχει να κάνει με την αντίληψη του ατόμου ότι υπάρχει η πιθανότητα η

προσπάθεια του να επιφέρει καλές επιδόσεις και γ) το μέσο το οποίο έχει να κάνει με το βαθμό σύμφωνα με τον οποίο το άτομο προσμένει ότι οι καλές επιδόσεις θα του επιφέρουν και ελκυστικές αμοιβές.

Έχοντας σαν έναυσμα τις ιδέες του Vroom(1964) οι Porter και Lawel(1967) ανέπτυξαν ένα δικό τους μοντέλο ικανοποίησης από την εργασία. Σύμφωνα με αυτό η επίδραση που είχαν οι ανταμοιβές, είχε ιδιαίτερη σημασία για την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων. Έτσι για κάθε εργαζόμενο η προσπάθεια για την απόδοση του στην εργασία ήταν εξαρτημένη από την ανταμοιβή που θα εκλάμβανε από αυτήν καθώς και από την προσδοκία ότι όσο καλύτερη η απόδοσή του, τόσο καλύτερη και η ανταμοιβή του (Lawel & Porter 1967).

Ο Adams από την άλλη, (1976,όπως αναφ. στον Miner,2005)θέλοντας να εξηγήσει την έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης, ανέπτυξε την θεωρία της ισότητας. Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, όλα έχουν σχέση με τις εισροές και τις εκροές. Οι εισροές είναι αυτά που προσφέρει ο εργαζόμενος μπαίνοντας σε έναν οργανισμό και οι εκροές είναι αυτά που εκλαμβάνει (αμοιβές, παροχές, ασφάλεια κλπ) .

Ο Locke (1976) ωστόσο, παρέχει ένα διαφορετικό μοντέλο ικανοποίησης από την εργασία. Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο, η ικανοποίηση καθορίζεται από μια αντιστοιχία. Η αντιστοιχία έχει να κάνει από τα αποτελέσματα τα οποία τα άτομα εκτιμούν ότι θα ήθελαν να λάβουν από τη δουλειά τους και από πόσο διαθέσιμα τελικά είναι αυτά τα αποτελέσματα (Greenberg&Baron,2013 σελ. 368).

Η Θεωρία των χαρακτηριστικών εργασίας των Hackman και Oldham(1975) είναι μια ακόμη θεωρία επαγγελματικής ικανοποίησης. Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία πέντε είναι τα χαρακτηριστικά τα οποία μπορούν να επηρεάσουν την ικανοποίηση του ατόμου στην εργασία. Αυτά είναι: η ταυτότητα της εργασίας, η σημασία της εργασίας, η αυτονομία του υπαλλήλου η ποικιλία δεξιοτήτων,η αξιολόγηση του υπαλλήλου.

Τέλος, μια ακόμη θεωρία σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση, είναι η θεωρία Διάθεσης όπως λέγεται, την οποία πρότεινε ο Judge το (1992,όπως



αναφ. στο Pies& judge,2002).Αυτή η θεωρία είναι από τις λίγες που ασχολείται αποκλειστικά με τη φυσική προδιάθεση ενός ατόμου. Σύμφωνα με αυτή η προσωπικότητα είναι ένας καθοριστικός παράγοντας για το πόση ικανοποίηση θα λάβει ένα άτομο από τη δουλειά του.

Σε γενικές γραμμές θα λέγαμε παρά το γεγονός ότι όλες οι παραπάνω θεωρίες πρωτοεμφανίστηκαν με σκοπό να μελετήσουν το φαινόμενο της εργασιακής ικανοποίησης τόσο στις επιχειρήσεις όσο και στους οργανισμούς, αργότερα επεκτάθηκαν και στο χώρο της εκπαίδευσης (Ηλιόφωτου,2014).

### **2.3 Εργαλεία μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης**

Όπως είναι γνωστό για την μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης από την εργασία χρησιμοποιούνται ερωτηματολόγια τα οποία έχουν κλίμακες τύπου Likert (Golstein et al., 2000).Αυτά μπορούν να μετρούν τη γενική ικανοποίηση που μπορεί να έχει κάποιος από τη εργασία του, αλλά και την ικανοποίηση από συγκεκριμένες πτυχές της εργασίας.

Από τα πιο αξιόπιστα ερωτηματολόγια μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης, θεωρούνται τα ερωτηματολόγια «job Descriptive Index(JDI), Minnesota Satisfaction Questionnaire(MSQ)και το Employee Satisfaction Inventory(ESI)»(Γκόλια & Κουστέλιος,2014).

Ένα ερωτηματολόγιο το οποίο σχεδιάστηκε από τους Smith, Kendall και Hullin(1969), είναι ο Περιγραφικός δείκτης . Σύμφωνα με αυτό πέντε είναι οι διαστάσεις ικανοποίησης από την εργασία. Αυτές είναι: α) η αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους, β) η αμοιβή του εργαζόμενου, γ) η εποπτεία, δ) οι ευκαιρίες προώθησης και ε) το ίδιο το έργο . Στο σύνολο του αυτό το εργαλείο αποτελείται από 72 στοιχεία τα οποία ομαδοποιούνται σε αυτές τις πέντε υποκλίμακες (Aziri 2011). Όσοι συμμετέχουν σε αυτό, καλούνται να σκεφτούν οι ίδιοι πτυχές της δουλειάς τους και να βαθμολογήσουν την ικανοποίηση που λαμβάνουν με βάση αυτές.

Ένα άλλο ευρέως διαδεδομένο ερωτηματολόγιο, το οποίο αξιολογεί το επίπεδο ικανοποίησης ενός ατόμου σε σχέση με την εργασία του, είναι το

ερωτηματολόγιο ικανοποίησης της Μινεσότα(Weiss,Dawis, England &Lofquist,1967).Το MSQ είναι ένα ερωτηματολόγιο το οποίο έχει εκδοθεί σε δύο μορφές την εκτεταμένη και την σύντομη και το οποίο έχει μεταφραστεί στην ελληνική γλώσσα. Όσον αφορά την εκτεταμένη του μορφή, περιλαμβάνει 100 ερωτήσεις οι οποίες αξιολογούν 20 διαφορετικές διαστάσεις της εργασίας Στη σύντομη μορφή του από την άλλη, αποτελείται από 20 ερωτήσεις από τις οποίες καθεμιά εκτιμά μια διάσταση του επαγγέλματος. Αυτές οι 20 διαστάσεις, χωρίζονται με τη σειρά τους σε εγγενείς και εξωγενείς πτυχές της επαγγελματικής ικανοποίησης. Στις εγγενείς πτυχές μπορούμε να δούμε 13 διαστάσεις. Αυτές είναι: η ηγεσία, η χρήση των ικανοτήτων, η δραστηριότητα, οι ηθικές αξίες, τα επιτεύγματα, οι συνάδελφοι, η δημιουργικότητα η ανεξαρτησία, η ευθύνη, οι κοινωνικές υπηρεσίες, η κοινωνική θέση, η αναγνώριση και η ποικιλία. Στις εξωγενείς πτυχές από την άλλη μπορούμε να δούμε: την πολιτική του κάθε οργανισμού, την πρόοδο-ανέλιξη, την ασφάλεια, την εποπτεία, την αποζημίωση, τις συνθήκες εργασίας και τις ανθρώπινες σχέσεις μελέτη τόσο των εξωγενών όσο και των εγγενών πτυχών της ικανοποίησης, μας βοηθούν να μετρήσουμε τη γενική ικανοποίηση ενός ατόμου από την εργασία του(Weiss, Dawis, England &Lofquist,1967\* Greenberg et al.,2013).

Ένα ακόμη πολύπλευρο εργαλείο , το οποίο μετράει την ικανοποίηση των εργαζομένων, είναι το ESI(Koustelios,1991\* Koustelios&Bagiatis,1997).Αυτό περιλαμβάνει 24 ερωτήματα-στοιχεία τα οποία αξιολογούν την ικανοποίηση έξι πτυχών των εργαζομένων. Οι απαντήσεις μετρούνται σε μια κλίμακα τύπου likert η οποία είναι πεντάβαθμη και κυμαίνεται από το 1=Διαφωνώ απόλυτα έως το 5=Συμφωνώ απόλυτα (Belias et al., 2015\* Goudas et al., 2000).Το ESI συνήθως προτιμάται έναντι άλλων για τη μέτρηση της ικανοποίησης από την εργασία κι αυτό γιατί έχει σχεδιαστεί σύμφωνα με το ελληνικό πολιτιστικό πλαίσιο (Goudas et al., 2000).

Για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από την εργασία τους, οι Γκόλιας & Κουστέλιος,σχεδίασαν μια δική τους κλίμακα-ερωτηματολόγιο.Αυτό ήταν το (TSI ) Teachers Satisfaction Inventory. Αποτελεί ένα ερωτηματολόγιο που έγινε ευρέως γνωστό και αγαπητό, τόσο για την αξιοπιστία, όσο και για την εγκυρότητά του. Είναι γραμμένο στα ελληνικά και χρησιμοποιήθηκε με επιτυχία σε πολλές έρευνες με στόχο την απογραφή της

ικανοποίησης του εκπαιδευτικού (Γκόλια & Κουστέλιος,2014).Πιο συγκεκριμένα το TSI αποτελείται από ένα σύνολο 20 ερωτήσεων. Αυτές στόχο έχουν να μετρούν τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών για τις πέντε διαστάσεις επαγγελματικής ικανοποίησης. Οι πέντε αυτές διαστάσεις έχουν σχέση μεταξύ τους και είναι οι εξής: η φύση της εργασίας (η οποία περιλαμβάνει 4 στοιχεία),οι μαθητές (οι οποίοι περιλαμβάνουν 3 στοιχεία), οι συνάδελφοι (οι οποίοι περιλαμβάνουν 5 στοιχεία), οι συνθήκες εργασίας (οι οποίες περιλαμβάνουν 3 στοιχεία), και ο διευθυντής (ο οποίος περιλαμβάνει 5 στοιχεία) (Gkolia, Belias &Koustelios, 2014, σελ.72).

Επιπλέον οι Dinham&Scott(1998,2000) σε μια διεθνή μελέτη τους (international teacher 2000 project), η οποία αφορούσε την επαγγελματική ικανοποίηση, τα κίνητρα και την υγεία των εκπαιδευτικών, ανέπτυξαν ένα ερωτηματολόγιο το οποίο προσαρμόστηκε στα εκπαιδευτικά και πολιτιστικά δεδομένα της Κύπρου, αφού πρώτα μεταφράστηκε στα ελληνικά, από τους Menon, Eliophotou & Cristou(2002) και το 2004 από τους Zembylas &Paranastasiou. Κάποια τμήματα αυτού του ερωτηματολογίου τροποποιήθηκαν και άλλα παραλείφθηκαν προκειμένου όλες οι ερωτήσεις να είναι σχετικές με τα ιστορικά και πολιτιστικά χαρακτηριστικά της Κύπρου. Με τον τρόπο αυτό πέτυχαν ώστε να διασφαλιστεί υψηλό ποσοστό ανταπόκρισης.

## **2.4Επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών**

Η ικανοποίηση που έχει ένας ενήλικας από την εργασία του, έχει θετική επίδραση στην ικανοποίηση που έχει από τη ζωή του (Bachtiar et al.,2018).Όσον αφορά τον κλάδο των εκπαιδευτικών η επαγγελματική τους ικανοποίηση μπορεί να θεωρηθεί και «ως μια συναισθηματική αντίδραση για την εργασία τους»(Skaalvik,2011,σελ.1030).Τόσο στην ελληνική όσο και στην ξενόγλωσση βιβλιογραφία, η συναισθηματική αντίδραση που μπορεί να έχει κάποιος στην εργασία του, μελετάται λόγω της επίδρασής της σε μεταβλητές οι οποίες σχετίζονται με την εργασιακή απόδοση, άλλοτε ως ανεξάρτητη και άλλοτε ως εξαρτημένη μεταβλητή (Κάντας, 1998).Όταν λαμβάνεται ως ανεξάρτητη μεταβλητή, θεωρείται καθοριστική αιτία για πολλές συμπεριφορές που έχουν

σχέση με την εργασία ενός ατόμου (Vasely et al., 2013· Κάντας 1998,σελ.11'). Στον εκπαιδευτικό χώρο, η καθημερινότητα με τις συνεχώς αυξανόμενες απαιτήσεις, δημιουργεί πολλές φορές εργασιακό άγχος, εξάντληση και μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση (Chang,2009· Hakanen et al.,2006).Η πίεση αυτή που συχνά δέχεται ένας εκπαιδευτικός στο χώρο εργασίας του, επηρεάζει όχι μόνο την ψυχολογική αλλά και τη σωματική του υγεία. Η αδυναμία διατήρησης της ικανοποίησης οδηγεί πολλές φορές τους εκπαιδευτικούς σε δυσαρέσκεια (Sergioianni,1967). Αντίθετα η ικανοποίηση από την εργασία συμβάλλει ώστε να νιώθουν λιγότερο άγχος και κούραση (Kyriacou&Sutcliffe,1977· Zembylas&Papanastasiou,2004).

Επιπλέον ένας ικανοποιημένος από την εργασία του εκπαιδευτικός, μπορεί να προσφέρει υψηλότερης ποιότητας εργασία, καλύτερη συναισθηματική και μαθησιακή υποστήριξη στους μαθητές του (Collie et al.,2012). Από την άλλη οι μαθητές,έχουν καλύτερες επιδόσεις περισσότερους και υψηλότερους επαγγελματικούς στόχους, μεγαλύτερη ικανοποίηση λιγότερες τάσεις εγκατάλειψης των σπουδών τους,καθώς και λιγότερα πειθαρχικά προβλήματα (Ostroff,1992).

Ωστόσο όταν η συναισθηματική αντίδραση που μπορεί να έχει κάποιος εκπαιδευτικός, λαμβάνεται ως εξαρτημένη μεταβλητή (Zembilas,et al., 2004·Shann,1998) εντοπίζονται παράγοντες, οι οποίοι μπορεί να επηρεάσουν την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία. Οι παράγοντες αυτοί διακρίνονται σε εσωγενείς και εξωγενείς (Κάντας,1998, σελ.114·Παπακωνσταντίνου &Αναστασίου,2013,σελ.164). Όσων αφορά τους εσωγενείς παράγοντες ,αυτοί έχουν σχέση με «το περιεχόμενο της εργασίας».

Έχουν δηλαδή σχέση με τη χρήση δεξιοτήτων, το βαθμό υπευθυνότητας για ένα έργο, την ποικιλία δραστηριοτήτων την ελευθερία που έχει κάποιος στις επιλογές ως προς την εκτέλεση του έργου (Κάντας 1998,σελ.114·Παπακωνσταντίνου& Αναστασίου,2013,σελ.164).Από την άλλη, οι εξωγενείς παράγοντες,έχουν σχέση με « το περιέχον πλαίσιο» με το οποίο έχει σχέση μια εργασία. Αυτό αφορά τις συνθήκες εργασίας, την ασφάλεια, τις αμοιβές, το ωράριο του εκπαιδευτικού. Όλα αυτά στο σύνολό τους επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό την επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού (Παπακωνσταντίνου & Αναστασίου,2013,σελ.164).Σύμφωνα με την έκθεση του

ΟΟΣΑ(2020),η οποία ασχολείται με την ευημερία των εκπαιδευτικών μέσα στο χώρο της εργασίας τους, επιβεβαιώνεται,ότι η συνεργασία και οι καλές σχέσεις με τους μαθητές τους ενισχύουν την ικανοποίηση τους σε μεγάλο βαθμό (Viac&Fraser,OECD, 2020) και πολλοί και διαφορετικοί οι παράγοντες που συμβάλλουν κάθε φορά σε αυτή. Σε κάποιες η ικανοποίηση αποδίδεται στην ικανότητα τους να βοηθήσουν τους μαθητές, ώστε να τροποποιήσουν τη στάση και τη συμπεριφορά τους (Macmillan et al.,1999\*Ταρασιάδου και συν.,2009).Σε άλλες πάλι έρευνες η ικανοποίηση έχει να κάνει με το καλό κλίμα, τη θετική γνώμη που έχουν για την εργασία τους αλλά και τις καλές σχέσεις με τους συναδέλφους τους Skaalvik& Skaalvik (2011,2015),της Γραμματικού(2010)και του Sims(2017). Σε άλλες έρευνες φαίνεται επίσης, ότι εκτός από την ικανοποίηση που λαμβάνει κάποιος από τη διδασκαλία,οι οικονομικές απολαβές παίζουν ένα σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική ικανοποίηση(Kim&Loadman, 1994\*Borg, 1991\*Saiti,2007).Επιπλέον, όπως έχει διαπιστωθεί σε πολλές εμπειρικές μελέτες, η ικανοποίηση που παίρνουν από την εργασία τους οι εκπαιδευτικοί έχει σαν αποτέλεσμα να εφαρμόζουν στην διδασκαλία τους υψηλότερης ποιότητας πρακτικές καθώς και να συμμετέχουν σε πιο αποτελεσματικές μορφές κατάρτισης. Ωστόσο, πολλές είναι οι έρευνες εκείνες σχετικές με την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, οι οποίες συμβάλλουν στην προώθηση της επαγγελματικής τους ανάπτυξης Collie et al.(2012), των Dinham et al.(1998)και του Sims(2017).Σύμφωνα βέβαια με την ανάλυση που προέκυψε από τα αποτελέσματα των ερευνών, σημαντικοί παράγοντες που συμβάλλουν στην ικανοποίηση από την εργασία,είναι το στυλ της σχολικής ηγεσίας, καθώς και το σχολικό κλίμα. Τόσο το ένα όσο και το άλλο λειτουργούν υποστηρικτικά και δίνουν ευκαιρίες για επικοινωνία, θετική, συμμετοχική διάθεση στη λήψη αποφάσεων (Bogler, 2002\* Crisci, 2018\* Dinnan & Scott, 1998\*Macmi et al., 1999).Αντίθετα, η μειωμένη αυτονομία και η έλλειψη υποστήριξης από τη διοίκηση, δημιουργούν στους εκπαιδευτικούςάγχος και χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία (Anastasiou & Papkonstantinou, 2014\* Skaalvik&Skaalvik, 2015). Σύμφωνα με τους MacMilan et al. (1999) η αυξημένη γραφειοκρατία, η έλλειψη διαθέσιμων πόρων, καθώς και η χαμηλή υποστήριξη από τους γονείς και η μη αναγνώριση από την κοινωνία του επαγγέλματος τους, αποτελούν μερικά σημαντικά θέματα σχετικά με την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.Επιπλέον όπως μας δείχνουν τα αποτελέσματα της έρευνας των

Ηλιόφωτου και συν.(2014),υπάρχουν και οι εξωγενείς παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν την επαγγελματική τους ικανοποίηση. Αυτοί είναι συνήθως η πίεση του χρόνου, τα προβλήματα στη συμπεριφορά των μαθητών, οι απαιτήσεις των γονιών, οι συνεχόμενες και επιβαλλόμενες αλλαγές στην εκπαίδευση,η αρνητική εικόνα που δίνεται πολλές φορές για τον κλάδο των εκπαιδευτικών από τα ΜΜΕ. Σημαντικοί ακόμη λόγοι οι οποίοι τείνουν να μειώσουν την ικανοποίηση από την εργασία για τους εκπαιδευτικούς, είναι οι αίθουσες διδασκαλίας,συχνά με αριθμό μαθητών μεγαλύτερο από την χωρητικότητά τους. Πολλές φορές οι μαθητές αυτοί έχουν σημαντικά προβλήματα συμπεριφοράς,αλλά και πειθαρχίας, χωρίς ωστόσο να λείπουν και οι μαθητές εθνικών μειονοτήτων (Sims, 2017).

Σύμφωνα με τον Koustelios (2011), τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, παίζουν μεγάλο ρόλο στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Οι χαρακτήρες οι οποίοι είναι εξωστρεφείς, έχουν την τάση να βιώνουν περισσότερα θετικά συναισθήματα.Σε ότι έχει σχέση με την επίδραση του φύλου στην ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους, οι έρευνες έδειξαν μεγάλο βαθμό διαφοροποιήσεων στα αποτελέσματα. Κάποιες μελέτες δεν έδειξαν σημαντικές διαφορές φύλου (Anari, 2012\* Crossman &Harris, 2006).Σε κάποιες άλλες όμως έρευνες, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι γυναίκες είναι περισσότερο ικανοποιημένες από την εργασία όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας(Koustelios,2001) και διδασκαλίας(MacMilan etal.,1999). Επιπλέον, σύμφωνα με μια μελέτη που διεξήγαγε ο Anari(2012) η ηλικία φαίνεται να μην επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών σε ότι έχει σχέση με την εργασία τους.Παρόμοια συμπεράσματα με αυτά μας αναφέρει και η Klein (2007) στην ερευνά της.Όπως ωστόσο προκύπτει από τις έρευνες των Ταλιαδώρου (2016), Τσανάκα (2016),οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι είναι μεγαλύτεροι σε ηλικία βιώνουν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση σε σχέση με τους νεότερους, ιδιαίτερα σε ότι έχει σχέση με την ηγεσία, τον μισθό και τις συνθήκες εργασίας (Ταρασιάδου &Πλατσίδου, 2009).Η εμπειρία επιπλέον όσον αφορά το επάγγελμα, δίνει ικανοποίηση στους εκπαιδευτικούς. Οι έμπειροι εκπαιδευτικοί μπορούν να ανταποκριθούν καλύτερα στις όποιες απαιτήσεις και ανάγκες των μαθητών τους, αντλούν ικανοποίηση τόσο από τις συναλλαγές τους με τους γονείς όσο και με τους μαθητές και τα μέλη της σχολικής κοινότητας (Crisci, 2018\* Menon &Athanasoula-Reppa,2011). Σε έρευνες που

έγιναν,σεσχέση με την οικογενειακή κατάσταση των Νηπιαγωγών, φαίνεται ότι σε ότι αφορά τις έγγαμες, το επίπεδο είναι υψηλό (Ταραλάικου,2015).Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι είναι περισσότερο ικανοποιημένες σε σχέση με τις άγαμες, από το μισθό,τις συνθήκες εργασίας και την επαγγελματική εξέλιξη (Ταρασιάδου&Πλατσίδου, 2009).Όσον αφορά το στυλ ηγεσίας της σχολικής μονάδας, το δημοκρατικό στυλ ηγεσίας είναι αυτό που έδωσε θετικά αποτελέσματα σε έρευνα που πραγματοποίησε ο Tsigilis et al. (2006).

Τέλος, αξίζει να σημειώσουμε ότι όπως αποδείχτηκε σε μια έρευνα της Τσανάκα (2016),η ικανοποίηση που βιώνουν οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί από την εργασία τους, είναι περισσότερη σε σχέση με την ικανοποίηση που βιώνουν οι αναπληρωτές. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι μόνιμοι νιώθουν περισσότερη εργασιακή ασφάλεια. Οι αναπληρωτές από την άλλη, αισθάνονται δυσαρεστημένοι, λόγω των συμβάσεων οι οποίες τους δημιουργούν άγχος για το εάν και πότε θα ανανεωθούν καθώς και καθεστώς εργασιακής αβεβαιότητας (Koustelios,Theodorakis&Goulimaris,2004).

## **Β' Μέρος: Ερευνητικό Πλαίσιο**

### **ΤΡΙΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ**

#### **ΤΑ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗΣ**

#### **ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ**

### **3.1 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα**

Η παρούσα έρευνα στο θεωρητικό πλαίσιο μελετά την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών (Brayfield & Rothe,1951).Σκοπός της έρευνας είναι η καταγραφή των πεποιθήσεων εκπαιδευτικών προσχολικής εκπαίδευσης για τις σχέσεις με συναδέλφους και προϊσταμένες, τις σχέσεις με τους μαθητές,τις οικονομικές απολαβές που έχει το επάγγελμα του εκπαιδευτικού και την ικανοποίηση που βιώνουν από αυτό. Επιμέρους στόχοι της έρευνας είναι η διερεύνηση της διαφοροποίησης των προς καταγραφή εννοιών ως προς δημογραφικούς παράγοντες των εκπαιδευτικών και των σχολείων στα οποία υπηρετούν.

**Τα ερευνητικά ερωτήματα που θα μας απασχολήσουν στην παρούσα έρευνα είναι τα εξής:**

- Πόσο τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των Νηπιαγωγών του Ν. Άρτας επηρεάζουν την επαγγελματική τους ικανοποίηση;
- Πόσο οι οικονομικές αποδοχές των Νηπιαγωγών του Ν Άρτας επηρεάζουν την επαγγελματική τους ικανοποίηση;
- Σε ποιο βαθμό οι σχέσεις με τις προϊσταμένες των Νηπιαγωγείων επηρεάζουν την επαγγελματική τους ικανοποίηση;
- Πόσο οι σχέσεις με τους μαθητές δίνουν κίνητρα για νέες ιδέες και επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των Νηπιαγωγών του Ν Άρτας;
- Πόσο το επάγγελμα του εκπαιδευτικού βοηθά στην προσωπική τους ανάπτυξη και επηρεάζει την επαγγελματική τους ικανοποίηση;



- Πόσο ο περιβάλλον χώρος του σχολείου επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση των Νηπιαγωγών του Ν Άρτας;

Όπως συμβαίνει σε κάθε έρευνα, έτσι και σε αυτή κρίθηκε απαραίτητο να καθοριστούν τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού που θα μελετηθεί. Ο πληθυσμός της παρούσας έρευνας είναι οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν στα νηπιαγωγεία του Ν Άρτας. Αντλήθηκε ένα δείγμα από αυτόν τον πληθυσμό για να τον εκπροσωπήσει, τόσο από νηπιαγωγούς μόνιμους σε οργανική θέση όσο και από αναπληρωτές καθώς και από Προϊσταμένες Νηπιαγωγείων (De Vaus, 2002). Θεωρήθηκε απαραίτητο η επιλογή του πληθυσμού να γίνει με βάση έναν γεωγραφικό περιορισμό, αυτόν της Περιφερειακής ενότητας του δήμου Αρταίων, ώστε το δείγμα να είναι πιο αντιπροσωπευτικό για τον πληθυσμό.

### **3.2 Μεθοδολογία της Έρευνας**

Επειδή όπως γίνεται σε κάθε έρευνα τα ηθικά διλήμματα των συμμετεχόντων είναι πολλά, θεωρήθηκε σκόπιμο να ενημερωθούν σχετικά με την εμπιστευτικότητα και την ανωνυμία της, με επίσημη επιστολή οι εκπαιδευτικοί που θα λάβουν μέρος σε αυτή. Χρησιμοποιήθηκαν ερωτηματολόγια σε μορφή Google Form πάνω στα οποία επισυνάφτηκε επιστολή για την ανωνυμία της έρευνας και τα οποία προωθήθηκαν μέσω του mail του πανελληνίου σχολικού δικτύου των σχολικών μονάδων σε όλα τα νηπιαγωγεία του νομού Άρτας. Όλα αυτά βέβαια, αφού λήφθηκε η υποστήριξη από τις προϊσταμένες-διευθύντριες των νηπιαγωγείων να τα προωθήσουν σε όλες τις νηπιαγωγούς. Με αυτό τον τρόπο κατάφερα να εξασφαλιστεί ένα αρκετά μεγάλο μέγεθος δείγματος. Πιστεύω ότι τα ερωτηματολόγια είναι το καταλληλότερο μέσο για να συλλεχθούν τα δεδομένα της έρευνας, γιατί έχουν υψηλό επίπεδο δομής και παρέχουν μια πολύ άμεση προσέγγιση για τη συλλογή των επιθυμητών δεδομένων(DeVaus 2002).

Αναλυτικά, αφού οι νηπιαγωγοί ενημερώθηκαν για τον ανώνυμο χαρακτήρα του ερωτηματολογίου, κλήθηκαν να απαντήσουν σε ερωτήσεις σχετικές με το φύλο και την ηλικία τους, τις σπουδές, τα έτη υπηρεσίας τους, τη θέση τους στο

σχολείο, μόνιμοι-αναπληρωτές καθώς και τις απόψεις που έχουν, τόσο οι ίδιες όσο και οι προϊσταμένες των νηπιαγωγείων, σχετικά με τις σχέσεις που έχουν μεταξύ τους και με τους μαθητές που τους ωθούν σε αποτελεσματική ή μη αποτελεσματική διδασκαλία, τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν από το επάγγελμα του εκπαιδευτικού και την επαγγελματική ικανοποίηση που αντλούν από αυτό.

Η προσέγγιση η οποία επιλέχθηκε ήταν η ποσοτική μεθοδολογική προσέγγιση. Σύμφωνα με τον Creswell (2016), «τα κύρια χαρακτηριστικά της είναι η περιγραφή ενός ερευνητικού προβλήματος μέσω μιας περιγραφής τάσεων ή μιας ανάγκης εξήγησης της σχέσης ανάμεσα σε μεταβλητές». Υποστηρίζει επίσης ότι από τα αποτελέσματα του δείγματος, ο ερευνητής «γενικεύει ή αντλεί συμπεράσματα για τον πληθυσμό»(Creswell, 2014,σελ.155-156). Στόχος των ποσοτικών ερευνών είναι να προσδιορίσουν τις σχέσεις ανάμεσα σε δύο ή περισσότερες μεταβλητές και να επιβεβαιώσουν ή να αλλάξουν τις θεωρίες , πάντα με βάση τα αποτελέσματα(Leedy& Ormrod 2016, σελ. 99).Προσπαθούν να ελαχιστοποιήσουν τις πιθανότητες συλλογής δεδομένων τα οποία έχουν μια προκατάληψη, γι αυτό μένουν αποσπασμένοι από τα φαινόμενα και τους συμμετέχοντες και επιλέγουν μεθόδους οι οποίες τους επιτρέπουν να μετρήσουν αντικειμενικά τις μεταβλητές που τους ενδιαφέρουν. Επίσης σύμφωνα πάντα με τον Creswell (2016,σελ.153) μια ποσοτική έρευνα περιλαμβάνει την ποσοτικοποίηση των δεδομένων τα οποία συλλέγονται με σκοπό να υποβληθούν σε στατιστική επεξεργασία. Απώτερος στόχος είναι να υποστηρίξουν είτε να αντικρούσουν «εναλλακτικούς ισχυρισμούς γνώσης».

### **3.3 Πιθανές περιοχές αξιοποίησης των αποτελεσμάτων της έρευνας**

Η έρευνα έχει σκοπό να καταγράψει τις δυσκολίες από την εργασία, και την ικανοποίηση που παίρνουν οι εκπαιδευτικοί από αυτή. Όπως γίνεται σε κάθε ερευνητική διαδικασία, έτσι και σε αυτή τη μελέτη, κρίθηκε απαραίτητο να καθοριστούν εξ αρχής τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού που θα μελετηθεί.Ο πληθυσμός της συγκεκριμένης έρευνας ήταν οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι

εργάζονταν στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και συγκεκριμένα στα νηπιαγωγεία. Όπως συνηθίζεται σε τέτοιου είδους μελέτες, αντλήθηκε ένα δείγμα από αυτόν τον πληθυσμό για να τον εκπροσωπήσει (De Vaus,2002).Έτσι η επιλογή του πληθυσμού έγινε με βάση έναν γεωγραφικό πληθυσμό αυτό της Περιφερειακής ενότητας Άρτας. Αυτό έγινε ώστε το δείγμα να είναι πιο ξεκάθαρο και αντιπροσωπευτικό. Στην έρευνα συμμετείχαν 106 νηπιαγωγοί.Η έρευνα έχει σκοπό να καταγράψει τις δυσκολίες από την εργασία, και την ικανοποίηση που παίρνουν οι εκπαιδευτικοί από αυτή. Πιθανές περιοχές της αξιοποίησης των αποτελεσμάτων αυτής της έρευνας, θα μπορούσε να είναι να διερευνηθούν μελλοντικά και άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν την συναισθηματική ικανοποίηση, όπως α) το στυλ ηγεσίας, β)οι υποδομές του ελληνικού νηπιαγωγείου, γ) το σχολικό κλίμα, δ)η συνεχής επιμόρφωση των νηπιαγωγών. Δεδομένου ότι το επάγγελμα των νηπιαγωγών, είναι ένα δύσκολο επάγγελμα (Schwab,2019) η αποτελεσματικότητα του έργου τους έχει να κάνει με την παραδοχή της ετερότητας στην τάξη και την αναπροσαρμογή της διδασκαλίας τους συγχρόνως με το θετικό κλίμα και την καλή τους ψυχολογία.

### **3.4 Ερευνητική διαδικασία**

Όπως σε κάθε ερευνητική προσέγγιση η οποία απευθύνεται σε κάποια κοινωνική ομάδα, έτσι και σε αυτήν υπάρχουν πάντα κάποια ηθικά διλήμματα(Robson,2011).Για την αποφυγή λοιπόν αυτών ως είθισται, η ερευνήτρια συνέταξε μια επιστολή προς τους συμμετέχοντες. Με αυτή φρόντισε να ενημερώσει τους νηπιαγωγούς για τον εθελοντικό χαρακτήρα αλλά και την ανωνυμία της έρευνας.Αφού ετοίμασε το ερωτηματολόγιο σε μορφή Google Form το προώθησε στους νηπιαγωγούς αλλά και στις προϊσταμένεςνηπιαγωγείων, μέσω του πανελλήνιου σχολικού δικτύου,έχοντας βέβαια εξασφαλίσει από πριν τη σχετική άδεια από την διευθύντρια πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης Άρτας. Σε κάποιες περιπτώσεις, όπου υπήρχε φιλική σχέση με τις συναδέλφισσες, η φόρμα προωθήθηκε μέσω προσωπικού email. Η ανταπόκριση των συναδέλφων ήταν άμεση και η συμμετοχή ικανοποιητική σε αρκετά μεγάλο βαθμό.Συγκεντρώθηκαν 106 ερωτηματολόγια αρκετά ικανοποιητικός αριθμός, δεδομένου ότι όπως πληροφορήθηκε η ερευνήτρια από

την πρόεδρο του συλλόγου, το σύνολο των νηπιαγωγών της περιφερειακής ενότητας Άρτας, δεν ξεπερνά τους 110 νηπιαγωγούς. Στη συνέχεια μετά τη συλλογή των αποτελεσμάτων, ακολούθησε η ανάλυση αξιοπιστίας της έρευνας και η σύνοψη των αποτελεσμάτων όπως παρατίθενται παρακάτω.

### **3.5 Ερευνητικό εργαλείο της έρευνας**

Για να συλλεχθούν τα δεδομένα της έρευνας, το μέσο που θεωρήθηκε κατάλληλο, ήταν το ερωτηματολόγιο. Τα ερωτηματολόγια αυτού του τύπου, έχουν τη δυνατότητα να δίνουν μια άμεση προσέγγιση για τη συλλογή των τελικών αποτελεσμάτων (De Vaus, 2002).

Το ερωτηματολόγιο της παρούσας έρευνας, αποτελούνταν από δύο μέρη, όπου το πρώτο αφορούσε τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων (ηλικία, φύλο, έτη υπηρεσίας, τίτλοι σπουδών, πιστοποίηση ΤΠΕ, έτη άσκησης διευθυντικού έργου στην εκπαίδευση, θέση μόνιμος/αναπληρωτής, θέση στελέχους, επιμόρφωση σε θέματα διοίκησης, περιοχή στην οποία βρίσκεται το σχολείο, συνολικά δέκα ερωτήσεις) και το δεύτερο μετρούσε την επαγγελματική τους ικανοποίηση, ως προς το φύλο, την ηλικία, τα έτη υπηρεσίας, τη θέση που κατέχουν στο σχολείο και τον περιβάλλον χώρο του σχολείου, μέσα στο οποίο εργάζονται (Παράρτημα Α).

Το ερωτηματολόγιο της επαγγελματικής ικανοποίησης, ήταν το TSI, όπου ζητήθηκε από τους συναδέλφους νηπιαγωγούς, να βαθμολογήσουν πόσο συμφωνούν ή διαφωνούν μέσω μιας πενταβάθμιας κλίμακας τύπου likert απαντώντας σε 25 προτάσεις- ερωτήσεις. Οι προτάσεις - ερωτήσεις αυτές ήταν από το διαφωνώ απόλυτα έως το συμφωνώ απόλυτα. Στόχος ήταν να μετρηθεί η επαγγελματική ικανοποίηση των νηπιαγωγών, αλλά και των προϊσταμένων νηπιαγωγείων, του Ν Άρτας, που συμμετείχαν στην έρευνα, ως προς τις συνθήκες εργασίας, τις σχέσεις με τους συναδέλφους, τους μαθητές και τους προϊσταμένους, τις οικονομικές απολαβές (Warr, Cook & Wall, 1979).

Στο ερωτηματολόγιο της επαγγελματικής ικανοποίησης, οι παράγοντες που διαμορφώνονται είναι έξι: «Διευθυντής», «Συνάδελφοι», «Φύση της εργασίας»,

«Μαθητές», «Συνθήκες εργασίας» και «Ίκανοποίηση από τις μισθολογικές αποδοχές». Οι ερωτήσεις στις οποίες βρίσκονται οι παράγοντες αυτοί είναι οι ακόλουθες.

1. Διευθυντής: 1, 4, 13, 17, 25
2. Συνάδελφοι: 7, 14, 16, 18, 22
3. Φύση της εργασίας: 10, 15, 19, 24
4. Μαθητές: 3, 6, 20
5. Συνθήκες εργασίας: 8, 12, 23

### **3.6 Αξιοπιστία και εγκυρότητα του ερευνητικού εργαλείου**

Το παρόν ερωτηματολόγιο αποτελείται από την κλίμακα (TSI) Γκόλια, Α.Κ. & Κουστέλιος, Α. (2014). Ανάπτυξη ερωτηματολογίου για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών (Teacher's Satisfaction Inventory – TSI). *Επιστήμες Αγωγής*, 2-3, 195-214 Κουστέλιος, Α. & Βαγιατίς, Κ. (1997). The employee satisfaction inventory (ESI): Development of a scale to measure satisfaction of Greek employees. *Educational and Psychological Measurement*, 57(3), 469-47, η οποία έχει χρησιμοποιηθεί ευρέως σε μεγάλες έρευνες και είναι διαδομένη σε πολλές και μεγάλες βιβλιογραφίες διεθνώς. Είναι ένα πολύ γνωστό και αξιόπιστο ερωτηματολόγιο. Συγκεκριμένα, σε ότι αφορά την επαγγελματική ικανοποίηση, η αξιοπιστία για το ερωτηματολόγιο, είναι σε άριστα επίπεδα βάσει της εκτιμώμενης τιμής του συντελεστή αξιοπιστίας Cronbach's Alpha=0.900. Ακολουθεί και ο πίνακας αξιοπιστίας στην επόμενη σελίδα καθώς και ο πίνακας με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά και ο πίνακας με την ερώτηση ανοιχτού τύπου.

**Πίνακας 10** Πίνακας συχνοτήτων και περιγραφικών μέτρων - Πόσο ικανοποιημένοι είστε από την αξιοποίηση της εξ αποστάσεως διδασκαλίας κατά την περίοδο του covid19; στο **παράρτημα** καθώς και ο πίνακας **11** στο ίδιο **παράρτημα**.

**Πίνακας 11** Πίνακας συχνοτήτων - Αν την αξιοποιήσατε αναφέρετε πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα από αυτήν.

Η ανάλυση αξιοπιστίας αποσκοπεί στο να διερευνήσει τα αποτελέσματα της αξιοπιστίας των δεδομένων της έρευνας, κατά την οποία, σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα αξιοπιστίας, Πίνακας.1, η αξιοπιστίας για το ερωτηματολόγιο κυμαίνεται σε άριστα επίπεδα βάσει της εκτιμώμενης τιμής του συντελεστή αξιοπιστίας Cronbach's Alpha, Alpha=0.900.

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
Επαγγελματική Ικανοποίηση (TSI)	.900	25

**Πίνακας 1: Πίνακας Αξιοπιστίας: Συντελεστής αξιοπιστίας Cronbach's Alpha.**

## ΤΕΤΑΡΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ

### ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

#### 4.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Αναφορικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων εκπαιδευτών, εκτιμήθηκε το 81.42% είναι γυναίκες, το 43.36% και το 37.17% έχουν ηλικία «41-50» και «51-60» αντίστοιχα, ενώ για τα έτη υπηρεσίας το 32.74% και το 31.86% έχουν υπηρεσία «11-20» και «21-30» χρόνων αντίστοιχα. Ακόμα, το 53.98% και το 35.40% έχουν αντίστοιχη εκπαίδευση «Βασικό πτυχίο» και «Μεταπτυχιακό», το 43.36% και το 37.17% διαθέτουν αντίστοιχη πιστοποίηση ΤΠΕ «Α επίπεδο» και «Β επίπεδο», ενώ για τα συνολικά έτη άσκησης διευθυντικού έργου στην εκπαίδευση το 62.83% δήλωσε την επιλογή «0-5» έτη. Επίσης, το 81.42% κατέχει μόνιμη θέση στο σχολείο που υπηρετεί, το 63.42% δεν έχει θέση προϊσταμένου ή διευθυντή, το 62.83% δεν έχει επιμορφωθεί σε θέματα οργάνωσης και διοίκησης της εκπαίδευσης από δημόσιο φορέα, ενώ σχετικά με τη περιοχή του σχολείου το 39.45% και το 33.94% δήλωσε ότι το σχολείο βρίσκεται σε αγροτική και αστική περιοχή αντίστοιχα, σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα συχνοτήτων, Πίνακας.2.

		N	N%
Φύλο	Άνδρας	21	18.58%
	Γυναίκα	92	81.42%
	Total	113	100.00%
Ηλικία	24-30	11	9.73%
	31-40	11	9.73%
	41-50	49	43.36%
	51-60	42	37.17%
	60 και άνω	0	0.00%
	Total	113	100.00%
Έτη Υπηρεσίας	0-10	25	22.12%

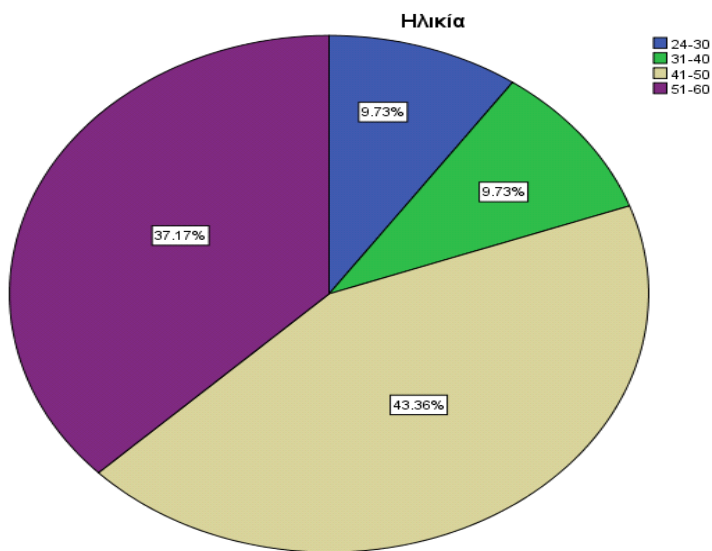
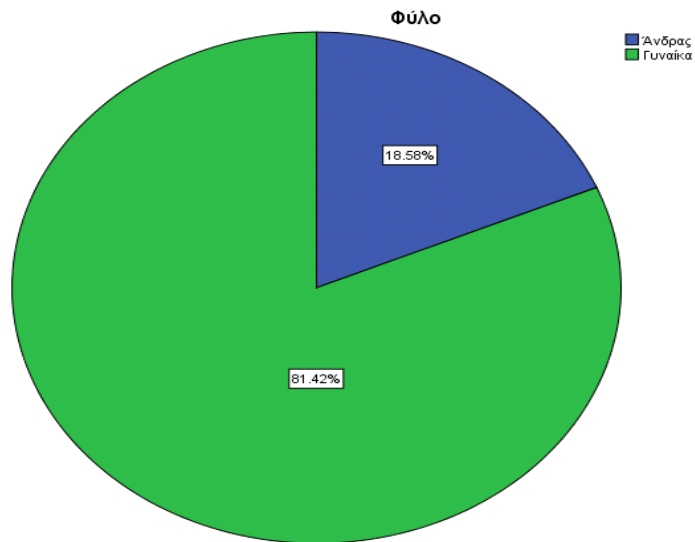
	11-20	37	32.74%
	21-30	36	31.86%
	31-35	11	9.73%
	36 και άνω	4	3.54%
	Total	113	100.00%
Τίτλοι Σπουδών	Βασικό πτυχίο	61	53.98%
	Δεύτερο πτυχίο	9	7.96%
	Μεταπτυχιακό	40	35.40%
	Διδακτορικό δίπλωμα	3	2.65%
	Total	113	100.00%
Διαθέτετε πιστοποίηση ΤΠΕ;	Όχι	22	19.47%
	A επιπέδου	42	37.17%
	B επιπέδου	49	43.36%
	Total	113	100.00%
Έτη άσκησης διευθυντικού έργου στην εκπαίδευση	0-5	71	62.83%
	6-10	12	10.62%
	11-15	20	17.70%
	16-20	7	6.19%
	21 και άνω	3	2.65%
	Total	113	100.00%
Θέση που κατέχετε στο σχολείο	Μόνιμος	92	81.42%
	Αναπληρωτής	21	18.58%
	Total	113	100.00%
Κατέχετε θέση στελέχους προϊστάμενος/προϊσταμένη Νηπιαγωγείου;	Όχι	72	63.72%
	Ναι	41	36.28%
	Total	113	100.00%

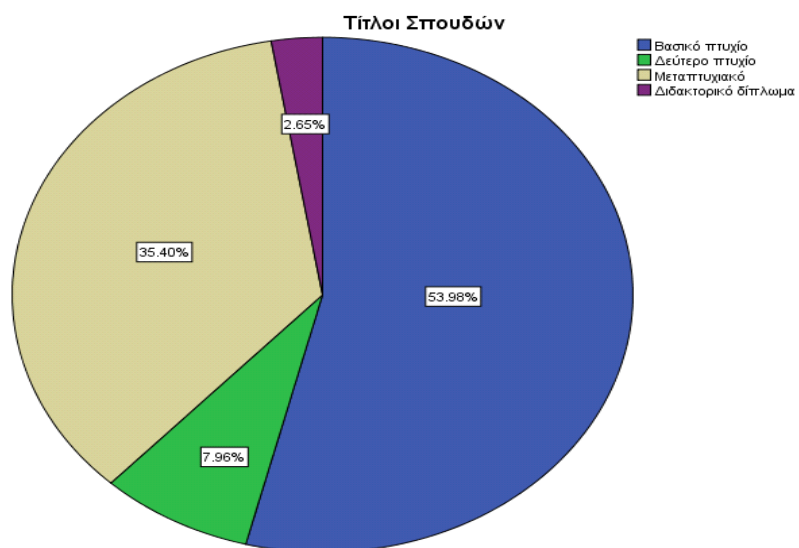
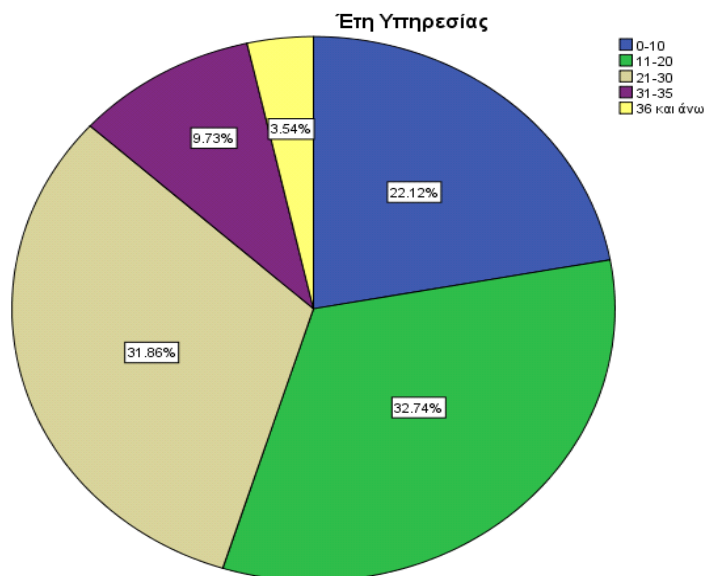


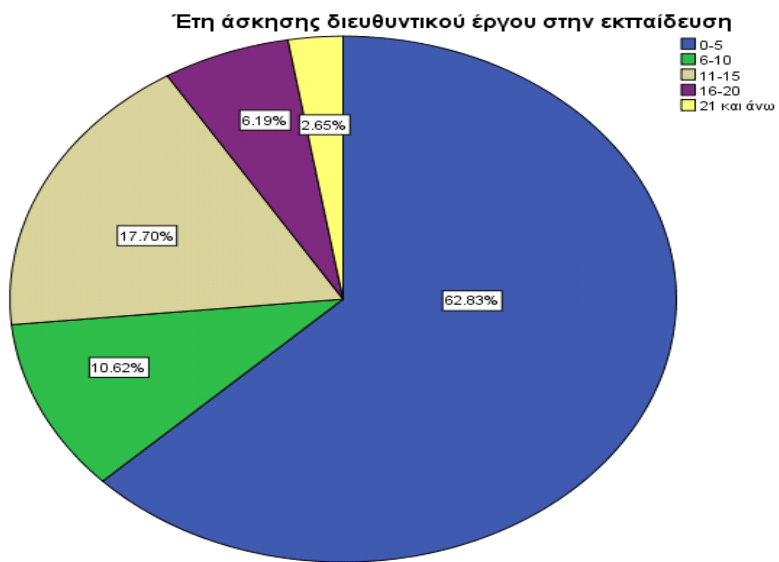
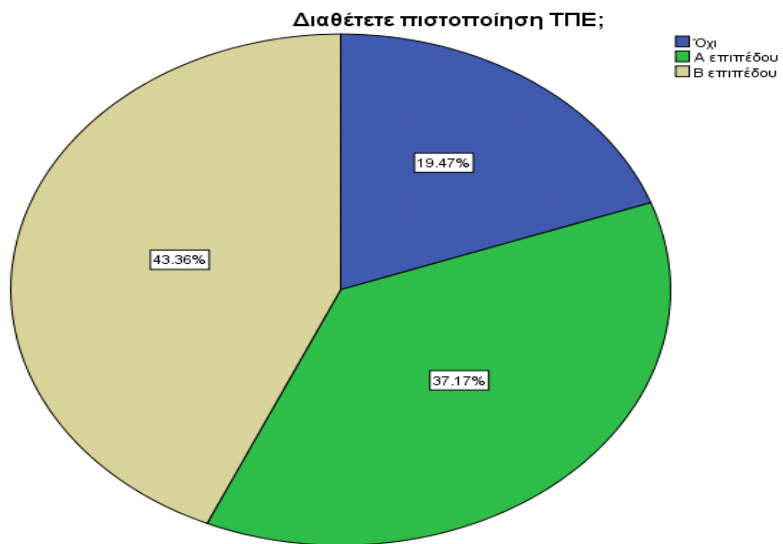
Έχετε επιμορφωθεί σε θέματα οργάνωσης και διοίκησης της εκπαίδευσης από δημόσιο φορέα ;	Όχι	71	62.83%
	Ναι	42	37.17%
	Total	113	100.00%
Περιοχή στην οποία βρίσκεται το σχολείο σας	Αγροτική	43	39.45%
	Ημιαστική	29	26.61%
	Αστική	37	33.94%
	Total	109	100.00%

**Πίνακας 2: Πίνακας συχνοτήτων - Δημογραφικά χαρακτηριστικά.**

Η ακόλουθη εικόνα, Εικόνα.1, παρουσιάζει τα αντίστοιχα κυκλικά διαγράμματα σχετικών συχνοτήτων επί τις % για τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών στην έρευνα.

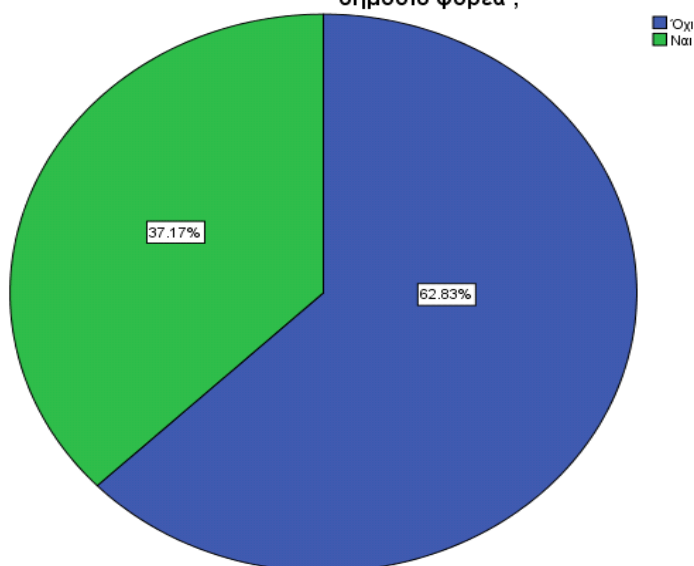




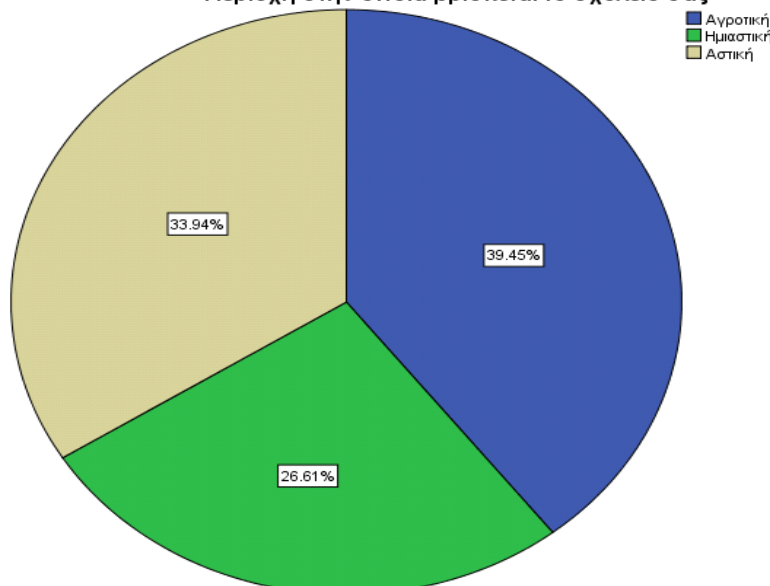




Έχετε επιμορφωθεί σε θέματα οργάνωσης και διοίκησης της εκπαίδευσης από δημόσιο φορέα ;



Περιοχή στην οποία βρίσκεται το σχολείο σας



**Εικόνα 1: Κυκλικά διαγράμματα σχετικών συχνοτήτων επί τις % - Δημογραφικά χαρακτηριστικά.**

Διερευνώντας περαιτέρω την επαγγελματική ικανοποίηση, και το πώς επηρεάζουν οι οικονομικές αποδοχές των νηπιαγωγών την επαγγελματική τους ικανοποίηση, 4.2 Επαγγελματική Ικανοποίηση (TSI) παρατηρήθηκε ότι υπάρχουν χαμηλά επίπεδα συμφωνίας κατά τα οποία τα υψηλότερα παρατηρούνται στην περίπτωση «*Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού μου προσφέρει οικονομική ασφάλεια*» (Mean=3.49, Std. Dev.=0.965) όπου το 61.95% δήλωσε τουλάχιστον την επιλογή «*Συμφωνώ*», χαμηλότερα επίπεδα ουδετερότητας στις περιπτώσεις

«Ο μισθός μου είναι ικανοποιητικός» (Mean=3.02, Std. Dev.=1.018) και «Ο μισθός μου καλύπτει τις ανάγκες μου» (Mean=3.03, Std. Dev.=1.039) με τα αντίστοιχα επίπεδα συμφωνίας να ορίζονται από το 38.93% και το 38.05%, ενώ από την άλλη πλευρά στις περιπτώσεις «Ο μισθός μου επιτρέπει να έχω πολυτελή ζωή» (Mean=2.06, Std. Dev.=0.966) και «Πληρώνομαι όσο πρέπει για τη δουλειά που προσφέρω» (Mean=2.75, Std. Dev.=1.073), το 69.91% και το 41.59% των εκπαιδευτικών δήλωσε το πολύ την επιλογή «Διαφωνώ». Ακόμη, σχετικά με τις σχέσεις με τους προϊσταμένους και το πώς επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση εκτιμήθηκε ότι υπάρχουν υψηλά επίπεδα συμφωνίας σε όλο το εύρος των παραγόντων, από τους οποίους ξεχωρίζουν οι «Ο διευθυντής/ντρια μου με βοηθά όταν τον χρειάζομαι» (Mean=4.08, Std. Dev.=0.918), «Έχω καλές σχέσεις με τους συναδέλφους μου» (Mean=4.11, Std. Dev.=0.760), «Οι συνάδελφοί μου είναι φιλικοί» (Mean=3.94, Std. Dev.=0.827), «Ο διευθυντής/ντρια μου είναι εκεί όταν τον χρειάζομαι» (Mean=3.96, Std. Dev.=0.839) και «Συνεργάζομαι καλά με τους συναδέλφους μου» (Mean=3.99, Std. Dev.=0.738), όπου το 83.18%, το 79.64%, το 79.64%, το 78.76% και το 77.87% των εκπαιδευτικών δήλωσαν τουλάχιστον την επιλογή «Συμφωνώ». Επιπροσθέτως, στους παράγοντες που συνδέουν τη σχέση με τους προϊστάμενους και την επαγγελματική ικανοποίηση, παρατηρούνται σε εξίσου υψηλά επίπεδα οι περιπτώσεις «Συνεργάζομαι εποικοδομητικά με τον/την διευθυντή/ντρια μου» (Mean=3.88, Std. Dev.=0.933), «Οι συνάδελφοι μου δουλεύουν καλά ως ομάδα» (Mean=3.97, Std. Dev.=0.784), «Οι συνάδελφοι μου με βοηθούν όταν χρειάζεται» (Mean=3.84, Std. Dev.=0.714), «Ο διευθυντής/ντρια μου κατανοεί τα προβλήματα μου» (Mean=3.89, Std. Dev.=0.817) και «Ο Διευθυντής/ντρια μου συμπεριφέρεται σε όλους με δίκαιο τρόπο» (Mean=3.73, Std. Dev.=0.993), όπου το 75.22%, το 75.22%, το 70.80%, το 69.91% και το 63.72% δήλωσαν αντίστοιχα τουλάχιστον την επιλογή «Συμφωνώ». Στη διερεύνηση των σχέσεων με τους μαθητές και των κινήτρων για νέες ιδέες εκτιμήθηκε ότι υπάρχουν υψηλά επίπεδα συμφωνίας στις περιπτώσεις «Οι μαθητές μου με σέβονται» (Mean=4.44, Std. Dev.=0.582), «Συνεργάζομαι αποτελεσματικά με τους μαθητές μου» (Mean=4.17, Std. Dev.=0.767) και «Οι μαθητές μου αναγνωρίζουν τη δουλειά μου» (Mean=4.16, Std. Dev.=0.714) όπου το 95.57%, το 91.15% και το 86.73% των εκπαιδευτικών δήλωσε τουλάχιστον την επιλογή «Συμφωνώ». Επίσης, για την εκτίμηση της επιρροής της επαγγελματικής ικανοποίησης από το επάγγελμα του εκπαιδευτικού

και την βοήθειά του στην προσωπική ανάπτυξη παρατηρήθηκε ότι τα επίπεδα συμφωνίας είναι αρκετά υψηλά, κατά τα οποία οι περιπτώσεις «*Η δουλειά μου είναι δημιουργική*» (Mean=4.51, Std. Dev.=0.569), «*Ο ρόλος του εκπαιδευτικού είναι σημαντικός*» (Mean=4.58, Std. Dev.=0.578), «*Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι ευχάριστο*» (Mean=4.24, Std. Dev.=0.698) και «*Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού με βοηθά στην προσωπική μου ανάπτυξη*» (Mean=3.96, Std. Dev.=0.724) αξιολογούνται με τουλάχιστον «*Συμφωνώ*» από το 96.46%, το 95.57%, το 90.26% και το 76.99% των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών. Τέλος, αναφορικά με το πόσο ο περιβάλλον χώρος επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση, εκτιμήθηκε ότι υπάρχουν ουδέτερα επίπεδα με κατεύθυνση προς την συμφωνία με στις περιπτώσεις «*Ο περιβάλλον χώρος είναι κατάλληλος*» (Mean=3.56, Std. Dev.=0.865), «*Ο περιβάλλον χώρος (αυλή κλπ) είναι ευχάριστος*» (Mean=3.36, Std. Dev.=1.009) και «*Ο περιβάλλον χώρος είναι ασφαλής*» (Mean=3.39, Std. Dev.=0.807) όπου το 59.29%, το 50.44% και το 44.25% δήλωσαν τουλάχιστον την επιλογή «*Συμφωνώ*», σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα συχνοτήτων και περιγραφικών μέτρων, Πίνακας.3.

	Διαφωνώ απόλυτα		Διαφωνώ		Δεν είμαι σίγουρος		Συμφωνώ		Συμφωνώ απόλυτα		Total	
	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	Mean	Standard Deviation
	Ο διευθυντής/ντ ρια μου με βοηθά όταν τον χρειάζομαι	2	1.77 %	7	6.19 %	10	8.85 %	55	48.67 %	39	34.51 %	4.08
Το επάγγελμα του	3	2.65 %	19	16.81 %	21	18.58 %	60	53.10 %	10	8.85 %	3.49	.965



εκπαιδευτικού μου προσφέρει οικονομική ασφάλεια												
Οι μαθητές μου αναγνωρίζουν τη δουλειά μου	0	0.00 %	3	2.65 %	1 2	10.62 %	6 2	54.87 %	3 6	31.86 %	4.16	.714
Ο Διευθυντής/ντριά μου συμπεριφέρεται σε όλους με δίκαιο τρόπο	2	1.77 %	1 2	10.62 %	2 7	23.89 %	4 6	40.71 %	2 6	23.01 %	3.73	.993
Ο μισθός μου καλύπτει τις ανάγκες μου	9	7.96 %	2 7	23.89 %	3 4	30.09 %	3 8	33.63 %	5	4.42 %	3.03	1.039
Συνεργάζομαι αποτελεσματικά με τους μαθητές μου	1	0.88 %	5	4.42 %	4	3.54 %	6 7	59.29 %	3 6	31.86 %	4.17	.767
Έχω καλές σχέσεις με τους συναδέλφους μου	0	0.00 %	2	1.77 %	2 1	18.58 %	5 3	46.90 %	3 7	32.74 %	4.11	.760
Ο περιβάλλον χώρος είναι κατάλληλος	2	1.77 %	1 1	9.73 %	3 3	29.20 %	5 6	49.56 %	1 1	9.73 %	3.56	.865
Ο μισθός μου	3	32.74 %	4	37.17 %	2	23.01 %	6	5.31 %	2	1.77 %	2.06	.966

επιτρέπει να έχω πολυτελή ζωή	7	%	2	%	6	%		%		%		
Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι ευχάριστο	0	0.00 %	3	2.65 %	8	7.08 %	6	53.98 %	4	36.28 %	4.24	.698
Ο μισθός μου είναι ικανοποιητικός	9	7.96 %	2	23.89 %	3	29.20 %	4	36.28 %	3	2.65 %	3.02	1.018
Ο περιβάλλον χώρος (αυλή κλπ) είναι ευχάριστος	4	3.54 %	2	17.70 %	3	28.32 %	4	39.82 %	1	10.62 %	3.36	1.009
Συνεργάζομαι εποικοδομητικά με τον/την διευθυντή/ντρια μου	2	1.77 %	9	7.96 %	1	15.04 %	5	50.44 %	2	24.78 %	3.88	.933
Οι συνάδελφοί μου είναι φιλικοί	1	0.88 %	7	6.19 %	1	13.27 %	6	57.52 %	2	22.12 %	3.94	.827
Η δουλειά μου είναι δημιουργική	0	0.00 %	0	0.00 %	4	3.54 %	4	41.59 %	6	54.87 %	4.51	.569
Οι συνάδελφοί μου δουλεύουν καλά ως	0	0.00 %	4	3.54 %	2	21.24 %	5	49.56 %	2	25.66 %	3.97	.784

ομάδα												
Ο διευθυντής/ντ ρια μου κατανοεί τα προβλήματα μου	0	0.00 %	5	4.42 %	2 9	25.66 %	5 2	46.02 %	2 7	23.89 %	3.89	.817
Συνεργάζομαι καλά με τους συναδέλφους μου	0	0.00 %	3	2.65 %	2 2	19.47 %	6 1	53.98 %	2 7	23.89 %	3.99	.738
Ο ρόλος του εκπαιδευτικού είναι σημαντικός	0	0.00 %	0	0.00 %	5	4.42 %	3 7	32.74 %	7 1	62.83 %	4.58	.578
Οι μαθητές μου με σέβονται	0	0.00 %	0	0.00 %	5	4.42 %	5 3	46.90 %	5 5	48.67 %	4.44	.582
Πληρώνομαι όσο πρέπει για τη δουλειά που προσφέρω	1 4	12.39 %	3 3	29.20 %	4 0	35.40 %	1 9	16.81 %	7	6.19 %	2.75	1.073
Οι συνάδελφοι μου με βοηθούν όταν χρειάζεται	0	0.00 %	3	2.65 %	3 0	26.55 %	6 2	54.87 %	1 8	15.93 %	3.84	.714
Ο περιβάλλον χώρος είναι ασφαλής	1	0.88 %	1 2	10.62 %	5 0	44.25 %	4 2	37.17 %	8	7.08 %	3.39	.807
Το επάγγελμα του	0	0.00 %	3	2.65 %	2 3	20.35 %	6 3	55.75 %	2 4	21.24 %	3.96	.724

εκπαιδευτικού με βοήθ στην προσωπική μου ανάπτυξη												
Ο διευθυντής/ντ ρια μου είναι εκεί όταν τον χρειάζομαι	2	1.77 %	4	3.54 %	1 8	15.93 %	6 2	54.87 %	2 7	23.89 %	3.96	.839

**Πίνακας 3: Πίνακας συχνοτήτων και περιγραφικών μέτρων - Επαγγελματική Ικανοποίηση (TSI)**

### 4.3 Επαγωγική στατιστική και έλεγχοι υποθέσεων

Στην συνέχεια της ανάλυσης, για να εξεταστεί η διαφοροποίηση του επιπέδου της επαγγελματικής ικανοποίησης σύμφωνα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών, δημιουργήθηκε μια αντιπροσωπευτική μεταβλητή λαμβάνοντας υπόψη τον μέσο όρο των επιμέρους ερωτήσεων του ερωτηματολογίου. Σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα περιγραφικών μέτρων, Πίνακας.4, εκτιμήθηκε ότι τα μέσα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης κυμαίνονται σε κατεύθυνση συμφωνίας και υψηλότερων των ουδετέρων (Mean=3.76, Std. Dev.=0.455). Τέλος, ελέγχοντας την κανονικότητα της κατανομής με τους ελέγχους κανονικότητας Kolmogorov-Smirnov και Shapiro-Wilk (Παράρτημα Β, Πίνακας.6), προκύπτει το συμπέρασμα ότι η κατανομή δεν είναι κανονική (Sig.<0.05), για επίπεδο σημαντικότητα  $\alpha=0.05$ , και συνεπώς για την διερεύνηση των διαφορών μεταξύ των διαφόρων επιπέδων των δημογραφικών χαρακτηριστικών θα εφαρμοσθούν μη-παραμετρικοί έλεγχοι.

Descriptives			
		Statistic	Std. Error
Επαγγελματική Ικανοποίηση (TSI)	Mean	3.7642	.04285
	Median	3.8400	
	Variance	.207	
	Std. Deviation	.45549	
	Minimum	2.40	
	Maximum	4.72	

**Πίνακας 4: Πίνακας περιγραφικών μέτρων - Εργασιακή Ικανοποίηση (TSI).**

Ως αποτέλεσμα, λαμβάνοντας υπόψη τη μη-κανονικότητα της κατανομής, εφαρμόστηκαν οι μη-παραμετρικοί έλεγχοι Mann-Whitney U-test και Kruskal-Wallis test, των οποίων οι τιμές των ελέγχων ελέγχθηκαν για τη σημαντικότητά τους κάτω από επίπεδο σημαντικότητας  $\alpha=0.05$ . Σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα μη-παραμετρικών ελέγχων, παρατηρείται ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην εργασιακή ικανοποίηση στα δημογραφικά «Φύλο» ( $Z=-1.983$ ,  $\text{Sig.}=0.047<0.05$ ), «Κατέχετε θέση στελέχους προϊστάμενος/προϊσταμένη Νηπιαγωγείου;» ( $Z=-2.082$ ,  $\text{Sig.}=0.037<0.05$ ) και «Ηλικία» ( $\text{Chi-Square}=9.278$ ,  $\text{Sig.}=0.026<0.05$ ). Από την άλλη πλευρά, στα υπόλοιπα δημογραφικά της έρευνας, «Θέση που κατέχετε στο σχολείο» ( $Z=-1.045$ ,  $\text{Sig.}=0.296>0.05$ ), «Έχετε επιμορφωθεί σε θέματα οργάνωσης και διοίκησης της εκπαίδευσης από δημόσιο φορέα ;» ( $Z=-0.817$ ,  $\text{Sig.}=0.414>0.05$ ), «Περιοχή στην οποία βρίσκεται το σχολείο σας» ( $\text{Chi-Square}=1.757$ ,  $\text{Sig.}=0.415>0.05$ ), «Έτη Υπηρεσίας» ( $\text{Chi-Square}=2.664$ ,  $\text{Sig.}=0.616>0.05$ ), «Τίτλοι Σπουδών» ( $\text{Chi-Square}=2.635$ ,  $\text{Sig.}=0.451>0.05$ ), «Διαθέτετε πιστοποίηση ΤΠΕ;» ( $\text{Chi-Square}=3.305$ ,  $\text{Sig.}=0.192>0.05$ ) και «Έτη άσκησης διευθυντικού έργου στην εκπαίδευση» ( $\text{Chi-Square}=5.535$ ,  $\text{Sig.}=0.237>0.05$ ) εκτιμήθηκε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, κάτω από επίπεδο σημαντικότητας  $\alpha=0.05$ .

TestStatistics <sup>a</sup>			
	Επαγγελματική Ικανοποίηση (TSI)		
Mann-Whitney U-test		Z	Sig.
Φύλο		-1.983	<b>.047</b>
Θέση που κατέχετε στο σχολείο		-1.045	.296
Κατέχετε θέση στελέχους προϊστάμενος/προϊσταμένη Νηπιαγωγείου;		-2.082	<b>.037</b>
Έχετε επιμορφωθεί σε θέματα οργάνωσης και διοίκησης της εκπαίδευσης από δημόσιο φορέα ;		-.817	.414
Kruskal-Wallistest	Chi- Square	df	Sig.
Περιοχή στην οποία βρίσκεται το σχολείο σας	1.757	2	.415
Ηλικία	9.278	3	<b>.026</b>
Έτη Υπηρεσίας	2.664	4	.616
Τίτλοι Σπουδών	2.635	3	.451
Διαθέτετε πιστοποίηση ΤΠΕ;	3.305	2	.192
Έτη άσκησης διευθυντικού έργου στην εκπαίδευση	5.535	4	.237

**Πίνακας 5: Πίνακας μη-παραμετρικών ελέγχων Mann-Whitney U-test και Kruskal-Wallistests - Δημογραφικά χαρακτηριστικά - Επαγγελματική Ικανοποίηση (TSI).**

Σύμφωνα με τους παραπάνω ελέγχους, παρατηρήθηκε ότι για το φύλο (Παράρτημα Β, Πίνακας.7), οι γυναίκες (Mean=3.81, Std. Dev.=0.432) παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης συγκριτικά με τους άνδρες (Mean=3.56, Std. Dev.=0.508), ενώ όσον αφορά την κατοχή θέσης προϊσταμένου/ προϊσταμένης (Παράρτημα Β, Πίνακας.8), όσοι είναι κάτοχοι τέτοιας θέσης (Mean=3.89, Std. Dev.=0.396) παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης συγκριτικά με όσους δεν είναι (Mean=3.68, Std. Dev.=0.471). Τέλος, αναφορικά με την ηλικία (Παράρτημα Β, Πίνακας.9) , η ηλικιακή ομάδα «31-40» (Mean=3.40, Std. Dev.=0.342) έχει τα χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης συγκριτικά με τις «24-30» (Mean=3.79, Std. Dev.=0.472), «41-50» (Mean=3.81, Std. Dev.=0.488) και «51-60» (Mean=3.79, Std. Dev.=0.407) που έχουν παρόμοια συμπεριφορά.

#### 4.4 Σύνοψη αποτελεσμάτων

Σύμφωνα με τα παραπάνω αποτελέσματα εκτιμήθηκε ότι μόλις το 43.36% και το 37.17% των εκπαιδευτικών διαθέτουν πιστοποίηση Α και Β επιπέδου αντίστοιχα, ενώ το 62.83% δεν έχει επιμορφωθεί σε θέματα οργάνωσης και διοίκησης της εκπαίδευσης από δημόσιο φορέα.

Κατά τη διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης και την επιρροή από τις οικονομικές αποδοχές εκτιμήθηκε ικανοποιητικά έως και χαμηλά επίπεδα συμφωνίας στο ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού προσφέρει οικονομική ασφάλεια (61.95%), στο ότι ο μισθός είναι ικανοποιητικός (38.93%) και καλύπτει τις ανάγκες (38.05%) ενώ υπάρχει διαφωνία των συμμετεχόντων στο ότι ο μισθός τους επιτρέπει να έχουν μια πολυτελή ζωή (69.91%) καθώς και στο ότι πληρώνονται όσο πρέπει για τη δουλειά που προσφέρουν (41.59%). Σχετικά με την επιρροή της επαγγελματικής ικανοποίησης από τις σχέσεις με τους προϊσταμένους εκτιμήθηκαν υψηλά επίπεδα συμφωνίας στο ότι οι διευθυντές βοηθούν (83.18%) και είναι εκεί (78.76%) όταν τους χρειάζονται (83.18%), συνεργάζονται εποικοδομητικά (75.22%), κατανοούν τα προβλήματά τους (69.91%) και συμπεριφέρονται σε όλους με δίκαιο τρόπο (63.72%). Επίσης, στις σχέσεις με τις σχέσεις με τους συναδέλφους εκτιμήθηκε συμφωνία στο ότι έχουν καλές σχέσεις με τους (79.64%), είναι φιλικοί (79.64%), συνεργάζονται (77.87%) και δουλεύουν (75.22%) καλά ως ομάδα καθώς και βοηθούν όταν υπάρχει ανάγκη (70.80%). Αναφορικά με τις σχέσεις με τους μαθητές συναντάτε ισχυρή συμφωνία στο ότι υπάρχει σεβασμός (95.57%), αποτελεσματική συνεργασία (91.15%) καθώς και αναγνώριση της δουλειάς (86.73%) από τη πλευρά τους. Ακόμη, για την εκτίμηση της επιρροής της επαγγελματικής ικανοποίησης από το επάγγελμα του εκπαιδευτικού και την βοήθειά του στην προσωπική ανάπτυξη παρατηρήθηκε εξίσου υψηλή συμφωνία στη δημιουργικότητα (96.46%), στη σημαντικότητα (95.57%) και στην ευχαρίστηση (90.26%) του επαγγέλματος ως εκπαιδευτικού, ενώ παράλληλα συμβάλει σημαντικά και στη προσωπική ανάπτυξη (76.99%). Τέλος, στη διερεύνηση της επιρροής της επαγγελματικής ικανοποίησης από το περιβάλλον εργασίας, παρατηρήθηκαν χαμηλά επίπεδα συμφωνίας στην καταλληλότητα (59.29%), στην ευχαρίστηση (50.44%) και στην ασφάλεια (44.25%) του περιβάλλοντος

εργασίας έπειτα από τις αξιολογήσεις των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα.

Στο σύνολο των εκπαιδευτικών εκτιμήθηκε ότι κατά μέσο όρο, τα μέσα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης κυμαίνονται σε επίπεδα τα οποία δηλώνουν μερική συμφωνία. Αναφορικά με τη διερεύνηση των διαφορών στην ικανοποίηση δεδομένου των δημογραφικών χαρακτηριστικών εκτιμήθηκε ότι μόνο το φύλο, η ηλικία και η κατοχή θέσης προϊσταμένου/ης έχουν στατιστικά σημαντική επιρροή στην επαγγελματική ικανοποίηση ενώ η θέση στο σχολείο, η επιμόρφωση σε θέματα οργάνωσης και διοίκησης της εκπαίδευσης από δημόσιο φορέα, η περιοχή του σχολείου, τα έτη υπηρεσίας, οι τίτλοι σπουδών, η πιστοποίηση ΤΠΕ και τα έτη άσκησης διευθυντικού έργου στην εκπαίδευση δεν επηρεάζουν την ικανοποίηση. Ειδικότερα παρατηρήθηκε ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης συγκριτικά με τους άνδρες, όσοι είναι κάτοχοι θέσης προϊσταμένου/ης παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης συγκριτικά με όσους δεν είναι ενώ σχετικά με την ηλικία, η ηλικιακή ομάδα «31-40» έχει τα χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης συγκριτικά με τις «24-30», «41-50» και «51-60» που έχουν παρόμοια συμπεριφορά.



## Γ' Μέρος: Συμπεράσματα Έρευνας – Συζήτηση Αποτελεσμάτων – Περιορισμοί - Μελλοντικές Προεκτάσεις

### ΠΕΜΠΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ

#### ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

##### 5.1 Συζήτηση – Συμπεράσματα

Η συγκεκριμένη εργασία, είχε σαν στόχο να εξετάσει τα αποτελέσματα της επαγγελματικής ικανοποίησης στους νηπιαγωγούς και στις προϊσταμένες των νηπιαγωγείων, της περιφερειακής ενότητας Άρτας. Το δείγμα έγινε σε 106 νηπιαγωγούς και προϊσταμένες νηπιαγωγείων στο σύνολό τους.

**Τα ερευνητικά ερωτήματα που μας απασχόλησαν στην παρούσα έρευνα είναι τα εξής:**

- Πόσο τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των Νηπιαγωγών του Ν. Άρτας επηρεάζουν την επαγγελματική τους ικανοποίηση;
- Πόσο οι οικονομικές αποδοχές των Νηπιαγωγών του Ν Άρτας επηρεάζουν την επαγγελματική τους ικανοποίηση;
- Σε ποιο βαθμό οι σχέσεις με τις προϊσταμένες των Νηπιαγωγείων επηρεάζουν την επαγγελματική τους ικανοποίηση;
- Πόσο οι σχέσεις με τους μαθητές δίνουν κίνητρα για νέες ιδέες και επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των Νηπιαγωγών του Ν Άρτας;
- Πόσο το επάγγελμα του εκπαιδευτικού βοηθά στην προσωπική τους ανάπτυξη και επηρεάζει την επαγγελματική τους ικανοποίηση;
- Πόσο ο περιβάλλον χώρος του σχολείου επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση των Νηπιαγωγών του Ν Άρτας;

Αναφορικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των νηπιαγωγών του Ν Άρτας, εκτιμήθηκε ότι το 81,42% στην πλειοψηφία τους, είναι γυναίκες από τις οποίες το 37,17% έχει ηλικία 41-50 και 51-60 αντίστοιχα. Επειδή το δείγμα όσον αφορά το φύλο, ήταν στο σύνολό τους γυναίκες, δεν μπόρεσε να ελεγχθεί η

διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση που έχουν στην εργασία σε σχέση με το φύλο. Αυτό ήταν αναμενόμενο, μιας και το επάγγελμα του νηπιαγωγού γυναικοκρατείται, όχι μόνο στο νομό της Άρτας, αλλά και αλλού. Από αυτές λοιπόν, όπως προέκυψε, το 32,74% και το 31,86% έχουν υπηρεσία 11-20 και 21-30 χρόνια αντίστοιχα. Το 53,98% έχουν βασικό πτυχίο και μόλις το 35,40% έχει αποκτήσει μεταπτυχιακό. Το 43,36% διαθέτει ΤΠΕ στην εκπαίδευση, ποσοστό το οποίο είναι κάτω από το μισό. Σε ότι έχει σχέση με τα έτη που κάποιες εκτελούν χρέη προϊσταμένης, μόλις 62,83% δήλωσε ότι εκτελούν για 0-5 έτη. Στην πλειοψηφία τους, το 62,83% δήλωσε ότι δεν έχει επιμορφωθεί σε διοικητικά θέματα. Επίσης το 39,45% δήλωσε ότι το σχολείο είναι σε αστική περιοχή. Στη συνέχεια εφαρμόστηκαν οι μη-παραμετρικοί έλεγχοι Mann-Whitney U-test και Kruskal-Wallis test, των οποίων οι τιμές των ελέγχων ελέγχθηκαν για τη σημαντικότητά τους κάτω από επίπεδο σημαντικότητας  $\alpha=0.05$ . Αυτό έγινε για να εξετασθεί η διαφοροποίηση του επιπέδου της επαγγελματικής ικανοποίησης, σύμφωνα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών. Παρατηρήθηκαν λοιπόν διαφορές όσον αφορά το φύλο, την ηλικία, τη θέση και τα έτη υπηρεσίας. Έτσι οι γυναίκες παρατηρήθηκε να έχουν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση (Mean=3.81, Std. Dev.=0.432) συγκριτικά με τους άνδρες (Mean=3.56, Std. Dev.=0.508). Ενώ όσον αφορά την κατοχή θέσης προϊσταμένου/ προϊσταμένης (Παράρτημα Β, Πίνακας.8), όσοι είναι κάτοχοι τέτοιας θέσης (Mean=3.89, Std. Dev.=0.396) παρατηρήθηκε ότι έχουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης συγκριτικά με όσους δεν είναι (Mean=3.68, Std. Dev.=0.471). Τέλος, αναφορικά με την ηλικία (Παράρτημα Β, Πίνακας.9), η ηλικιακή ομάδα «31-40» (Mean=3.40, Std. Dev.=0.342) έχει τα χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης συγκριτικά με τις «24-30» (Mean=3.79, Std. Dev.=0.472), «41-50» (Mean=3.81, Std. Dev.=0.488) και «51-60» (Mean=3.79, Std. Dev.=0.407) που έχουν παρόμοια συμπεριφορά. Μια εξήγηση που θα μπορούσαμε να δώσουμε σε σχέση με την ηλικία, είναι ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία, βιώνουν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση. Αυτό είναι απόρροια της συσσώρευσης γνώσεων και εμπειριών, της καλής σχέσης και συνεργασίας που έχουν αναπτύξει σε όλη την επαγγελματική τους πορεία με τους άλλους νεότερους ενήλικες (Sliter et al., 2003). Όπως προκύπτει από την βιβλιογραφία και σύμφωνα με προηγούμενες έρευνες, η αύξηση της ηλικίας συνδέεται με την επαγγελματική ικανοποίηση των

εκπαιδευτικών (Ταλιαδώρου,2016· Τσανάκα,2016·Ταρασιάδου&Πλατσίδου, 2009).

Διερευνώντας περαιτέρω την επαγγελματική ικανοποίηση και το πόσο οι οικονομικές απολαβές την επηρεάζουν, εκτιμήθηκε ότι μόλις το 61,95% δήλωσε ότι νιώθει οικονομική ασφάλεια, το 38,93% ότι ο μισθός είναι ικανοποιητικός και το 38,05% ότι καλύπτει τις ανάγκες του. Το 69,91% δήλωσε ότι ο μισθός του δε του επιτρέπει να έχει μια πολυτελή ζωή, ενώ το 41,59% , πιστεύει ότι δεν πληρώνεται όσο πρέπει για την εργασία του.

Σχετικά με τις σχέσεις με τις προϊσταμένες των νηπιαγωγείων, εκτιμήθηκαν υψηλά επίπεδα συμφωνίας.Βρέθηκε στην έρευνα ότι οι διευθυντές βοηθούν (83.18%) και είναι εκεί (78.76%) όταν τους χρειάζονται (83.18%), συνεργάζονται εποικοδομητικά (75.22%), κατανοούν τα προβλήματά τους (69.91%) και συμπεριφέρονται σε όλους με δίκαιο τρόπο (63.72%) Επιπλέον σε ότι αφορά τις σχέσεις που έχουν οι ίδιοι οι νηπιαγωγοί μεταξύ τους 79,64% εκτιμήθηκε ότι έχουν καλές σχέσεις, είναι φιλικοί και 70,80% είπαν ότι δουλεύουν καλά σαν ομάδα,όταν υπάρχει ανάγκη. Ανάλογα συμπεράσματα προκύπτουν και στην έρευνα της Ηλιόφωτου και συν. (2014). Το ίδιο αποτέλεσμα φαίνεται και από άλλες αντίστοιχες έρευνες (Sergiovanni, 1967·Nias, 1981· Koustelios &Tsigilis, 2005·Dinham&Scott, 1998·Anastasiou, et al.,2014· Macmillan&Ma., 1999·Ταρασιάδου και συν., 2009),όπου η επίτευξη των μαθησιακών στόχων και γενικότερα η εργασία με τους μαθητές, είναι άμεσα συνυφασμένη με την υψηλή ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί από το επάγγελμά τους.

Επιπλέον, σύμφωνα με αυτά που έχουν βρει στις έρευνές τους,οι Shann, (1998), Γραμματικού (2010), Viac&Fraser, OECD, (2020) Skaalvik&Skaalvik, (2011, 2015), της Γραμματικού, (2010) και του Sims, (2017) φαίνεται ότι το καλό σχολικό κλίμα, οι καλές συναδελφικές σχέσεις, η υποστήριξη και η αναγνώριση των προσπαθειών τους που λαμβάνουν από τους συναδέλφους, τους μαθητές, τους γονείς και γενικότερα την κοινωνία, αποτελεί για τους εκπαιδευτικούς , καθοριστικό παράγοντα εργασιακής ικανοποίησης.

Τα συμπεράσματα αυτά έρχονται σε συμφωνία με τα αντίστοιχα των ερευνών των MacMillanet al. (1999), Bogler, (2002), Dinham&Scott, (1998), Crisci, (2018), Ταρασιάδου, κ. συν. (2009), αλλά και των ερευνών της Saiti,

(2007), της Darra, (2013) και των Menonet al. (2011), στις οποίες οι εκπαιδευτικοί αναφέρουν ότι είναι ικανοποιημένοι, όταν το στυλ ηγεσίας του διευθυντή του σχολείου στο οποίο υπηρετούν είναι συμμετοχικό, δημοκρατικό, υποστηρικτικό, αναγνωρίζει τις προσπάθειες τους, τους δίνει τη δυνατότητα εμπλοκής στη λήψη αποφάσεων και την προοπτική προαγωγής.

Αναφορικά με το ερώτημα πόσο οι σχέσεις με τους μαθητές δίνουν κίνητρα για νέες ιδέες και επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των Νηπιαγωγών του Ν. Άρτας παρατηρήθηκε ότι το 95,57% των μαθητών δηλώνουν σεβασμό, το 91,51% φαίνεται να συνεργάζονται σε πολύ μεγάλο βαθμό και το 86,73% αναγνωρίζει τη δουλειά που γίνεται στο σχολείο.

Σχετικά με το πόσο το επάγγελμα του εκπαιδευτικού βοηθά στην προσωπική τους ανάπτυξη και επηρεάζει την επαγγελματική τους ικανοποίηση, η έρευνα έδειξε ότι κατά 96,46% οι εκπαιδευτικοί νιώθουν ικανοποίηση από τη δουλειά τους και έχουν την αίσθηση ότι βοηθάει στην προσωπική τους ανάπτυξη. Μάλιστα τον ποσοστό της προσωπικής ευχαρίστησης είναι υψηλό, 90,26% ενώ της προσωπικής ανάπτυξης μόλις 76,99%. Αξίζει ωστόσο να σημειώσουμε ότι στην ερώτηση σχετικά με τον περιβάλλον χώρο και το πόσον αυτός συμβάλλει στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, τα ευρήματα της έρευνας έδειξαν χαμηλά επίπεδα συμφωνίας 50,44% στην ευχαρίστηση και 44,25% στην ασφάλεια. Συνοψίζοντας, επειδή η έρευνα πραγματοποιήθηκε εν μέσω της πανδημίας του covid19 που μάστιζε τη χώρα, θα ήθελα να αναφερθώ και να σχολιάσω μια ερώτηση ανοιχτού τύπου, που τέθηκε. Η ερώτηση αυτή είχε σχέση με την εξ αποστάσεως διδασκαλία που αναγκάστηκαν όλοι οι εκπαιδευτικοί να πραγματοποιήσουν και είναι η εξής: **Πόσο ικανοποιημένοι είστε από την αξιοποίηση της εξ αποστάσεως διδασκαλίας κατά την περίοδο του covid19; Αν την αξιοποιήσατε αναφέρετε πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα από αυτήν.** Αξίζει να σημειώσουμε, ότι η ερώτηση είχε δύο υποερωτήματα και οι απαντήσεις που λάβαμε από τους συναδέλφους εκπαιδευτικούς, παρουσιάζουν συμφωνία στο γεγονός, ότι κανείς δεν έμεινε ικανοποιημένος από τον τρόπο που έγινε, καθώς και στα πλεονεκτήματα ή μειονεκτήματα αυτής για την αξιοποίηση της εκπαιδευτικής διαδικασίας, σε μια περίοδο που η χώρα ήταν κλειστή και σε πανδημία.

Συγκεκριμένα, σε έναν πίνακα συχνοτήτων και περιγραφικών μέτρων, σε μια κλίμακα από το διαφωνώ απόλυτα ως το συμφωνώ απόλυτα, οι απαντήσεις που δόθηκαν από τους συναδέλφους αναφορικά με την ικανοποίηση που πρόσφερε η εξ αποστάσεως διδασκαλία, ήταν 20,37% διαφωνώ και 10,19% συμφωνώ. Οι περισσότεροι συνάδελφοι απάντησαν ότι δεν υπήρχε κατάλληλος τεχνολογικός εξοπλισμός, η ώρα ήταν ακατάλληλη για παιδιά νηπιαγωγείου, δεν είχε σωστή οργάνωση, δεν είχε γίνει η κατάλληλη επιμόρφωση, σε καμία περίπτωση δεν μπορούσε να αντικαταστήσει τη δια ζώσης διδασκαλία, δεν ενδείκνυται για παιδιά νηπιαγωγείου, όπου η μάθηση είναι βιωματική και γίνεται μέσα από το παιχνίδι και όχι μπροστά από μια οθόνη υπολογιστή, τάμπλετ ή κινητού, με κακή σύνδεση και με την αναγκαστική παρουσίαση των γονέων που τις περισσότερες φορές, μόνο ζημιά δημιουργούσαν και όχι όφελος για τα παιδιά και την αξία του μαθήματος.

Στα πλεονεκτήματα, όσων την αξιοποίησαν αναφέρθηκε, ότι διατηρήθηκε η επαφή με τους μαθητές και η επικοινωνία, τόσο μεταξύ των εκπαιδευτικών και των μαθητών, όσο και μεταξύ των μαθητών με τους φίλους τους. Επιπλέον, οι μαθητές ήρθαν σε επαφή με τις νέες τεχνολογίες και απέκτησαν νέες γνώσεις και δεξιότητες.

## 5.2 Περιορισμοί της έρευνας

Αξίζει να σημειώσουμε ότι υπάρχουν κάποιοι περιορισμοί σε αυτήν την ερευνητική εργασία τους οποίους οφείλουμε να λάβουμε υπόψη.

Αρχικά η χρονική περίοδος κατά την οποία πραγματοποιήθηκε η έρευνα, η χώρα βρισκόταν σε κρίση, λόγω της πανδημίας του covid19. Τα σχολεία είχαν αναστείλει την λειτουργία τους για το λόγο αυτό άλλωστε, εφαρμόστηκε και η εξ αποστάσεως διδασκαλία με τη μέθοδο της τηλεκπαίδευσης. Οι νηπιαγωγοί του δείγματος, καθώς και όλοι οι Έλληνες, είχαν βιώσει μια περίοδο καραντίνας, και αυτό ήταν αρκετό ώστε να επηρεάσει την ψυχολογία τους. Πιθανόν όλη αυτή η κατάσταση που αναγκάστηκαν να διαχειριστούν, να επηρεάσει τις απαντήσεις τους, που ίσως να ήταν διαφορετικές, αν η έρευνα είχε διεξαχθεί σε άλλη χρονική περίοδο.

Επιπλέον, το μέγεθος του δείγματος ήταν περιορισμένο. Ο αριθμός των συμμετεχόντων νηπιαγωγών, θα μπορούσε να είναι μεγαλύτερος, αν η έρευνα διεξαγόταν κάτω από κανονικές συνθήκες. Η διαδικτυακή επίσης αποστολή ερωτηματολογίων και η συλλογή πληροφοριών, χωρίς προηγουμένως να έχει προηγηθεί μια προσωπική επαφή της ερευνήτριας με τους συναδέλφους, στην οποία θα υπήρχε καλύτερη ενημέρωση για την έρευνα, αποτελεί έναν ακόμη περιορισμό. Με τον τρόπο αυτό, δεν υπήρχε η προσωπική επαφή και επικοινωνία, ώστε να δοθούν από την πλευρά της ερευνήτριας διευκρινήσεις σε τυχόν απορίες και ερωτήσεις.

Ταυτόχρονα λόγω της κατάστασης, η ερευνήτρια δεν είχε τη δυνατότητα να ελέγξει το δείγμα. Σύμφωνα με τον Wright(2005), σε μια διαδικτυακή έρευνα, τα στοιχεία που δηλώνονται δεν είναι σίγουρο ότι είναι ακριβή. Παρόλα αυτά με το άνοιγμα των σχολείων που ακολούθησε αμέσως μετά την καραντίνα, η ερευνήτρια έκανε ότι μπορούσε προκειμένου να διασταυρώσει κάποια στοιχεία και με προσωπική επαφή με μια μικρή μερίδα συναδέλφων στο οικείο της περιβάλλον.

Τελευταίος αλλά όχι λιγότερο σημαντικός περιορισμός της έρευνας, αποτελεί το γεγονός ότι η έρευνα στην πλειοψηφία της έγινε σε γυναίκες αφού το επάγγελμα του νηπιαγωγού γυναικοκρατείται, κι έτσι δεν υπήρχε η άποψη των αντρών όσον αφορά την επαγγελματική ικανοποίηση ως προς το φύλο.

### **5.3 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα**

Όπως προκύπτει από την βιβλιογραφία, δεν υπάρχει εκτεταμένη έρευνα η οποία να αφορά την επαγγελματική ικανοποίηση των νηπιαγωγών ως προς τους παράγοντες που αναπτύξαμε σε αυτήν (ως προς το φύλο, την ηλικία, τις μεταξύ τους σχέσεις, τις σχέσεις με προϊσταμένους, τις οικονομικές απολαβές).

Από τα ευρήματα αυτής της μελέτης συμπεραίνουμε ότι:

Η έρευνα θα μπορούσε να επαναληφθεί και σε άλλες γεωγραφικές περιοχές της Ελλάδας, εξασφαλίζοντας έτσι μεγαλύτερο δείγμα πληθυσμού και συμμετεχόντων νηπιαγωγών.

Η έρευνα θα μπορούσε να επαναληφθεί και σε διαφορετικές ειδικότητες και διαφορετικές βαθμίδες εκπαίδευσης, εξασφαλίζοντας έτσι και τη συμμετοχή των αντρών στο δείγμα.

Επίσης, θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί σε μια συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα (πχ αυτή των 30 ετών οι οποίοι έχουν καλύτερη τεχνογνωσία και αυτή των 50, οι οποίοι έχουν την εμπειρία και να γίνουν συγκρίσεις των απαντήσεων.

Τέλος, θα ήταν αξιόλογη η επανάληψη της έρευνας σε μια άλλη δεδομένη χρονική στιγμή, όπου δεν θα υπήρχε η σκιά της πανδημίας του covid 19, αλλά και αφού ο πληθυσμός θα ήταν σε καλύτερη ψυχολογική διάθεση και θα είχε παρακολουθήσει επιμορφωτικά σεμινάρια σε σχέση με τις νέες τεχνολογίες και τα νέα προγράμματα.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

### **ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ**

- Αθανασούλα – Ρέππα, Α. (2008). Εκπαιδευτική Διοίκηση και Οργανωσιακή Συμπεριφορά. Αθήνα: Εκδόσεις Έλλην
- Ανθοπούλου, Σ. – Σ. (1999). Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού. Στο: Αθανασούλα – Ρέππα, Α., Ανθοπούλου, Σ. – Σ., Κατσουλάκης, Σ. & Μαυρογιώργος, Γ. (επιμ.), Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, (σελ. 17 – 92). Πάτρα: ΕΑΠ
- Βακόλα, Μ. & Νικολάου, Ι. (2012). Οργανωσιακή Ψυχολογία & Συμπεριφορά. Αθήνα: Εκδόσεις Rosili
- Βαρσαμίδου, Α. & Ρεζ, Γ. (2006). Αποτελεσματικά σχολεία – Μύθος και πραγματικότητα. Ελληνική Πύλη Παιδείας <https://www.eduportal.gr/apotelesmatiko-sxoleio/>
- Γκόλια Αικατερίνη & Κουστέλιος Αθανάσιος (2014) Ανάπτυξη Ερωτηματολογίου για την Μέτρηση της Επαγγελματικής Ικανοποίησης Εκπαιδευτικών [Teacher's Satisfaction Inventory-(Tsi)] Επιστήμες αγωγής. 2-3. 195-214 [https://www.researchgate.net/publication/273655755\\_ANAPTYXE\\_EROTEMATOLOGI\\_OU\\_GIA\\_TEN\\_METRESE\\_TES\\_EPANGELMATIKES\\_IKANOPOIESES\\_EKPAIDEUTIKON\\_TEACHER'S\\_SATISFACTION\\_INVENTORY](https://www.researchgate.net/publication/273655755_ANAPTYXE_EROTEMATOLOGI_OU_GIA_TEN_METRESE_TES_EPANGELMATIKES_IKANOPOIESES_EKPAIDEUTIKON_TEACHER'S_SATISFACTION_INVENTORY)
- Γραμματικού Κ (2016). Επαγγελματική Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών Α/Θμιας Εκπαίδευσης ως προς τις συνθήκες εργασίας. Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη, Καινοτομία και Οικονομία, 1, 152-162. <https://e-proceedings.e-publishing.ekt.gr/index.php/inoek/article/view/782>
- Δαφέρμου, Χ., Κουλούρη, Π. & Μπασαγιάννη, Ε. ΟΔΗΓΟΣ ΝΗΠΙΑΓΩΓΟΥ: Εκπαιδευτικοί σχεδιασμοί – Δημιουργικά περιβάλλοντα μάθησης, Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΕΚΔΟΣΕΩΣ ΔΙΔΑΚΤΙΚΩΝ ΒΙΒΛΙΩΝ ΑΘΗΝΑ [http://www.pi-schools.gr/preschool\\_education/odigos/nipi.pdf](http://www.pi-schools.gr/preschool_education/odigos/nipi.pdf)
- Ευρωπαϊκό Δίκτυο Ευρυδίκη. Ευρωπαϊκό Δίκτυο Πληροφόρησης για τα Εκπαιδευτικά Συστήματα της Ευρώπης, Ευρυδίκη, (2019) Greece Overview [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/national-description\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/national-description_en)
- Ελευθεράκης, Θ. & Οικονομίδης, Β. (2013). Το κοινωνικό κύρος του επαγγέλματος της νηπιαγωγού. Περιοδικό Επιστήμες Αγωγής, Vol 1 (No 2), 105 – 124



- Ηλιοφώτου, Μ., Γεωργίου, Μ., & Σωκράτους, Μ., (2014) Επαγγελματική Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών Εκδοτικός Όμιλος ΙΩΝ
- Κάντας Α. (1998) Οργανωτική –Βιομηχανική Ψυχολογία. Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα
- Κουστέλιος, Α. & Κουστέλιου, Ι. (2001). Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση. Ψυχολογία, Vol 8 (No 1), 30 – 39 [https://elpse.com/JournalPsychology/archive\\_el.html](https://elpse.com/JournalPsychology/archive_el.html)
- Μαυρογιώργος, Γ. (2008). Η εκπαιδευτική μονάδα ως φορέας διαμόρφωσης και άσκησης εκπαιδευτικής πολιτικής. Στο Αθανασούλα – Ρέππα, Α., Διακοπούλου, Α., Κουτούζης, Μ., Μαυρογιώργος, Γ. & Χαλκιάτης, Δ. (επιμ.), Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων: Εκπαιδευτική Διοίκηση και Πολιτική, Τόμος Α. Πάτρα: ΕΑΠ
- Μπράτης, Δ. (2015). Οι μισθοί των διδασκόντων στη Νέα Κλίμακα Αμοιβών. Διαφορές από την Παλαιά – Επιδόματα, Alfavita [https://www.alfavita.gr/ekpaideysi/174321\\_oi-misthoi-ton-ekpaideytikon-me-neomisthologio-diafores-apo-palio-epidomata](https://www.alfavita.gr/ekpaideysi/174321_oi-misthoi-ton-ekpaideytikon-me-neomisthologio-diafores-apo-palio-epidomata)
- Πασιαρδής, Π. (2004). Εκπαιδευτική ηγεσία. Από την περίοδο της ευμενούς αδιαφορίας στη σύγχρονη εποχή. Αθήνα: Μεταίχιμο
- Παπαλεξανδρή, Ν. & Μπουραντάς, Δ. (2016). Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων. Αθήνα: Μπένου
- Παπάνης Ε, Ρόντος Κ. Β. (2005) Ψυχολογία - κοινωνιολογία της εργασίας και διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού Θεωρία και εμπειρική έρευνα <https://www.openbook.gr/psychologia-koinwniologias-tis-ergasias-kai-dioikisianthrwpinoy-dynamikoy/>
- Πρόγραμμα Σπουδών Νηπιαγωγείου, (2014), Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων ΙΕΠ
- Ταραλάϊκου, Ε. (2015). Συνθήκες Εργασίας και Επαγγελματική Ικανοποίηση των Εκπαιδευτικών Προσχολικής Αγωγής & Εκπαίδευσης, Διπλωματική Εργασία στις Επιστήμες της Αγωγής, Διεθνές Πανεπιστήμιο Κύπρου
- Ταρασιάδου, Α. & Πλατσίδου, Μ. (2009) Επαγγελματική ικανοποίηση νηπιαγωγών: Ατομικές Διαφορές και Προβλεπτικοί Παράγοντες. Επιστήμες Αγωγής, 4, 141-154.  
<http://users.uom.gr/~platsidu/%C5%F0%E1%E3%E3%E5%EB%EC%E1%F4%E9%EA%DE%20%E9%EA%E1%ED%EF%F0%EF%DF%E7%F3%E7%20%ED%E7%F0%E9%E1%E3%F9%E3%FE%ED.pdf>

Τσανάκα, Α.Σ. (2016). Η επαγγελματική ικανοποίηση και το εργασιακό άγχος των νηπιαγωγών του Βόλου και των προαστίων: μια πρώτη διερευνητική προσέγγιση. <http://www.pre.uth.gr/>

## ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

Adair John, (2006) Leadership and Motivation: The Fifty-Fifty Rule and the Eight Key Principles of Motivating Others, London ; Philadelphia : Kogan Page, [file:///C:/Users/user/Downloads/Leadership\\_and\\_Motivation\\_The\\_Fifty\\_Fift.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Leadership_and_Motivation_The_Fifty_Fift.pdf)

AnariNaderi, N. (2012), "Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment", Journal of Workplace Learning, Vol. 24 No. 4, pp. 256-269.  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13665621211223379/full/html>

Anastasiou, S. &Papakostantinou, G. (2014). Factors affecting job satisfaction, stress and work performance of Secondary Education teachers in Greece. International Journal of Management in Education, Vol 8 (No1), 35 – 53  
[https://www.researchgate.net/publication/264812614\\_Factors\\_affecting\\_job\\_satisfaction\\_stress\\_and\\_work\\_performance\\_of\\_secondary\\_education\\_teachers\\_in\\_Epirus\\_NW\\_Greece](https://www.researchgate.net/publication/264812614_Factors_affecting_job_satisfaction_stress_and_work_performance_of_secondary_education_teachers_in_Epirus_NW_Greece)

Armstrong, M. (2014) Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice. 13th Edition, Kogan Page Limited, London.  
[https://www.academia.edu/32280546/ARMSTRONGS\\_HANDBOOK\\_OF\\_HUMAN\\_RESOURCE\\_MANAGEMENT\\_PRACTICE\\_i](https://www.academia.edu/32280546/ARMSTRONGS_HANDBOOK_OF_HUMAN_RESOURCE_MANAGEMENT_PRACTICE_i)

Ashkanasy, N., Härtel, C. &Daus, C. (2002). Diversity and Emotion: The New Frontiers in Organizational Behavior Research. Journal of Management, Vol 28 (No 3), 307 – 338

Aziri, B. (2011). “Job Satisfaction: A Literature Review”, Management Research and Practice, Vol. 3 Issue 4, pp. 77-86. <http://mrp.ase.ro/no34/f7.pdf>

Bachtiar, D., Sudibjo, N. and Bernarto, I. (2018) The Effects of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support on Job and Life Satisfaction of Preschool Teachers. International Information Institute (Tokyo) Information, 21, 1301-1320.  
<https://search.proquest.com/docview/2064332137?accountid=149218>

Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (2013). Career development and counseling: Putting theory and research to work. Retrieved from <https://ebookcentral->

proquestcom.proxy.eap.gr <https://ebookcentral-proquestcom.proxy.eap.gr/lib/eapgr/reader.action?docID=1104490>

Bogler, R. (2002). Two profiles of schoolteachers: A discriminant analysis of job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 18, 665–673. <https://www-sciencedirectcom.proxy.eap.gr/science/article/pii/S0742051X02000264>

Christen, M., Iyer, G. and Soberman, D. (2006). Job Satisfaction, Job Performance, and Effort: A Reexamination Using Agency Theory, *Journal of Marketing*, January, Vol. 70, pp. 137-150 <https://www-2.rotman.utoronto.ca/facbios/file/paper5.pdf>

Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School Climate and Social-Emotional Learning: Predicting Teacher Stress, Job Satisfaction, and Teaching Efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 104, 1189-1204.

Crossman, A., & Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration and Leadership*, 34, 29 – 46. <https://journalssagepub-com.proxy.eap.gr/doi/pdf/10.1177/1741143206059538>

De Vaus, D. A. (2002). *Surveys in Social Research*. (5th ed.), London: Routledge [https://www.academia.edu/6653978/Surveys\\_in\\_Social\\_Research\\_5th\\_edition](https://www.academia.edu/6653978/Surveys_in_Social_Research_5th_edition)

Dinham, S. and Scott, C. (1998) A Three Domain Model of Teacher and School Executive Career Satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 36, 362-378 [https://www.researchgate.net/publication/243460899\\_A\\_Three\\_Domain\\_Model\\_of\\_Teacher\\_and\\_School\\_Executive\\_Career\\_Satisfaction](https://www.researchgate.net/publication/243460899_A_Three_Domain_Model_of_Teacher_and_School_Executive_Career_Satisfaction)

Evans, L. (1997). Understanding teacher morale and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 13, 831– 845 <https://www-sciencedirect-com.proxy.eap.gr/science/article/pii/S0742051X97000279>

Fisher, Cynthia. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*. 12. 384 – 412 [.https://www.researchgate.net/publication/227533694\\_Happiness\\_at\\_Work](https://www.researchgate.net/publication/227533694_Happiness_at_Work)

Greene, C.N. (1972), "The Satisfaction-Performance Controversy", *Business Horizons*, 15, pp. 31-41. <file:///C:/Users/user/Documents/Greene.pdf>

Gkolia, A., Belias, D., & Koustelios, A. (2014). The Impact of Principals' Transformational Leadership on Teachers' Satisfaction: Evidence from Greece. *European Journal of Business and Social Sciences*, 3, 69-80 <https://eclass.teilar.gr/modules/document/file.php/BA100102/THE%20IMPACT%20OF%20PRINCIPALS%20TRANSFORMATIONAL%20LEADERSHIP%20ON%20TEACHERS%27%20SATISFACTION.pdf>

- Greenberg, J. & Baron, R.A. (2013). «Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά». Αθήνα: Gutenberg
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a metaanalysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279  
[https://www.factorhappiness.at/downloads/quellen/s17\\_harter.pdf](https://www.factorhappiness.at/downloads/quellen/s17_harter.pdf)
- Judge, T. A. (2009). Promote job satisfaction through mental challenge. In E. A. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organizational behavior* (pp. 107–121). Oxford, UK: Blackwell
- Kappagoda, U. (2017). The relationship between principals’ emotional intelligence and teachers’ job satisfaction: A case of national schools in Sri Lanka. *International Conference on Business & Information*, 1 – 9  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2216372](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2216372)
- Lazzari, A. (2014). Early childhood education and care in times of crisis, *European Early Childhood Education Research Journal*, Vol 22 (No 4), 427 – 431  
<https://www-tandfonlinecom.proxy.eap.gr/doi/pdf/10.1080/1350293X.2014.947829?needAccess=true>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior & Human Performance*, 4(4), 309–336.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0030507369900130>
- Luthans, F. (2011) *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach Twelfth Edition* Published by McGraw-Hill/Irwin,  
<https://bdpad.files.wordpress.com/2015/05/fredluthans-organizational-behavior-an-evidence-based-approach-twelfth-edition-mcgrawhill-irwin-2010.pdf>
- MacMillan, R. B.& Ma, X., (1999). Influences of workplace conditions on teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Research*, 93(1), 39. <https://search-proquestcom.proxy.eap.gr/docview/1290549331/fulltextPDF/8C6EACE11CEE4187PQ/1?accountid=16059> <https://www-tandfonline-com.proxy.eap.gr/doi/abs/10.1080/00220679909597627>
- Miner, J. B. (2005). *Organizational behavior 1 : Essential theories of motivation and leadership*.  
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/eapgr/reader.action?docID=302474>
- Mullins, L. (2015). Μάνατζμεντ και οργανωσιακή συμπεριφορά. Αθήνα: ΕκδόσειςΟυτοπία
- Ostroff, C. (1992) *The Relationship between Satisfaction, Attitudes, and Performance: An Organizational Level Analysis*. *Journal of Applied*

Psychology, 77, 963-974.  
[https://www.researchgate.net/publication/232418125\\_The\\_Relationship\\_Between\\_Satisfaction\\_Attitudes\\_and\\_Performance\\_An\\_Organizational\\_Level\\_Analysis](https://www.researchgate.net/publication/232418125_The_Relationship_Between_Satisfaction_Attitudes_and_Performance_An_Organizational_Level_Analysis)

Pardee, R.L., (1990) Motivation Theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland. A Literature Review of Selected Theories Dealing with Job Satisfaction and Motivation <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED316767.pdf>

Petty, M. M., McGee, G. W, &Cavender, J. W (1984). A meta-analysis of the relationships between individual job satisfaction and individual performance. *Academy of Management Review*. 9, 712-721 [https://www-jstor-org.proxy.eap.gr/stable/258493?pqorigsite=summon&seq=1#metadata\\_info\\_tab\\_contents](https://www-jstor-org.proxy.eap.gr/stable/258493?pqorigsite=summon&seq=1#metadata_info_tab_contents)

Rafferty, A. E. & Griffin, M. A. (2009). Job-satisfaction in organizational research. In D. A. Buchanan & A. Bryman (Eds.), *The Sage handbook of organizational research methods* (pp. 196–212). London: Sage.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a metaanalysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279 [https://www.factorhappiness.at/downloads/quellen/s17\\_harter.pdf](https://www.factorhappiness.at/downloads/quellen/s17_harter.pdf)

Ilies, R., & Judge, T. A. (2002). Understanding the dynamic relationship between personality, mood, and job satisfaction: A field experience sampling study. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* <http://www.timothy-judge.com/Ilies%20&%20Judge%20OBHDP.pdf>

Janus, M., Duku, E. & Schell, A. (2012). *The Full Day Kindergarten Early Learning Program Final Report*. Submitted to the Ontario Ministry of Education [http://www.edu.gov.on.ca/kindergarten/elp\\_fdkfall2012.pdf](http://www.edu.gov.on.ca/kindergarten/elp_fdkfall2012.pdf)

Karoly, L. A., Kilburn, M. R., & Cannon, J. S., (2005). *Early Childhood Interventions: Proven Results, Future Promise*, MG-341, Santa Monica, California: The RAND Corporation [https://www.rand.org/pubs/research\\_briefs/RB9145.html](https://www.rand.org/pubs/research_briefs/RB9145.html)

Koulierakis, G., Daglas, G., Grudzien, A. &Kosifidis, I. (2019). Burnout and quality of life among Greek municipal preschool and kindergarten teaching staff, *Education* 3 – 13, Vol 47 (No 4), 426 – 436 <https://www-tandfonlinecom.proxy.eap.gr/doi/pdf/10.1080/03004279.2018.1492004?needAccess=true>

Koustelios (1991). "The relationships of organizational cultures and job satisfaction in three selected industries in Greece". Διδακτορικόδipλωμα (Ph.D.)

από Victoria University of Manchester, UK.  
<http://thesis.ekt.gr/thesisBookReader/id/3886#page/1/mode/2up>

- Koustelios, A., Bagiatis, K., (1997). The Employee Satisfaction Inventory (ESI): Development of a Scale to Measure Satisfaction of Greek Employees. *Educational and Psychological Measurement*. 57, 3. pp. 469-476
- Koustelios, A. (2001), "Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers", *International Journal of Educational Management*, Vol. 15 No. 7, pp. 354-358.
- Koustelios, A., Theodorakis, N. & Goulimaris, D. (2004). Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *The International Journal of Educational Management*, 18(2), 87-92.  
<https://eric.ed.gov/?id=EJ802964>
- Kremenitzer, J. & Miller, R. (2008). Are You a Highly Qualified, Emotionally Intelligent Early Childhood Educator? *Young Children*, Vol 63, 106-108  
<https://search-proquest-com.proxy.eap.gr/docview/197628093?accountid=16059&pqorigsite=summon/ip>
- Lazzari, A. (2014). Early childhood education and care in times of crisis, *European Early Childhood Education Research Journal*, Vol 22 (No 4), 427 – 431  
<https://www-tandfonlinecom.proxy.eap.gr/doi/pdf/10.1080/1350293X.2014.947829?needAccess=true>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior & Human Performance*, 4(4), 309–336.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0030507369900130>
- Oberhuemer, P. (2005). Conceptualising the early childhood pedagogue: Policy approaches and issues of professionalism, *European Early Childhood Education Research Journal*, Vol 13 (No 1), 5 – 16 <https://www-tandfonlinecom.proxy.eap.gr/doi/pdf/10.1080/13502930585209521?needAccess=true>
- Osgood, J (2012). *Narratives from the Nursery Negotiating professional identities in early childhood* London: Routledge  
[https://books.google.gr/books?hl=el&lr=&id=2NjNegbZESUC&oi=fnd&pg=PP5&ots=BR88QNRGIz&sig=kMb11sc13z1\\_zeVk4elxn3XzDUE&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.gr/books?hl=el&lr=&id=2NjNegbZESUC&oi=fnd&pg=PP5&ots=BR88QNRGIz&sig=kMb11sc13z1_zeVk4elxn3XzDUE&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Ostroff, C. (1992) *The Relationship between Satisfaction, Attitudes, and Performance*

- Sim, M., J. Bélanger, L. Hocking, S. Dimova, E. Iakovidou, B. Janta, & W. Teager. (2018). *Teaching, Pedagogy and Practice in Early Years Childcare: An Evidence Review*. London: Early Intervention Foundation. <https://www.eif.org.uk/report/teaching-pedagogyand-practice-in-early-years-childcare-an-evidence-review>
- Spector, P. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: development of the Job Satisfaction Survey, *American Journal of Community Psychology*, Vol 13 (No 6), 693 – 713 <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/BF00929796.pdf>
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications, Inc <https://vdocuments.mx/spector-job-satisfactionpdf.html>
- Spector, Paul E. (2012)., "Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice (6th Ed.)" Psychology Faculty Publications. 561. [https://www.academia.edu/37809389/IndustrialOrganizational\\_Psychology\\_Spector\\_6th\\_ed](https://www.academia.edu/37809389/IndustrialOrganizational_Psychology_Spector_6th_ed)
- Symitsi, E., Stamolampros, P., Daskalakis, G., & Korfiatis, N. (2018). Employee satisfaction and corporate performance in the UK. <https://ssrn.com/abstract=3140512>  
[https://www.researchgate.net/publication/324107591\\_Employee\\_satisfaction\\_and\\_corporate\\_performance\\_in\\_the\\_UK](https://www.researchgate.net/publication/324107591_Employee_satisfaction_and_corporate_performance_in_the_UK)
- Sahito, Z. & Vaisanen, P. (2016). Dimensions of Job satisfaction of Teacher Educators: A Qualitative Study of the Universities of Sindh Province of Pakistan. *Journal of Curriculum and Teaching*, 5(2), 43-54.  
[https://www.researchgate.net/publication/317066460\\_Factors\\_Affecting\\_Job\\_Satisfaction\\_of\\_Teacher\\_Educators\\_Empirical\\_Evidence\\_from\\_the\\_Universities\\_of\\_Sindh\\_Province\\_of\\_Pakistan](https://www.researchgate.net/publication/317066460_Factors_Affecting_Job_Satisfaction_of_Teacher_Educators_Empirical_Evidence_from_the_Universities_of_Sindh_Province_of_Pakistan)
- Shajahan, D.S. and Shajahan, L. (2004) *Organization Behavior*. New Age International Publications. <https://vdocuments.mx/organiozational-behaviour-5th-edition.html>
- Yuen, K., Loh, H., Zhou, Q., Wong, Y. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A*. 110 (-), 1-12.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173–194. <https://www-sciencedirectcom.proxy.eap.gr/science/article/pii/S1053482202000451#BIB32>

Zembylas, M. and Papanastasiou, E. (2004) Job Satisfaction among School Teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42, 357-374 <https://www-sciencedirectcom.proxy.eap.gr/science/article/pii/S0883035506000553#bib52>



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

### ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΑ – ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

#### ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

##### Α΄ Μέρος

Δημογραφικά χαρακτηριστικά των Νηπιαγωγών του Ν Άρτας

##### 1. Φύλλο

Άνδρας

Γυναίκα

##### 2. Ηλικία

24-30

31-40

41-50

51-60

60 και άνω

##### 3. Έτη υπηρεσίας

0-10

11-20

21-30

31-35

36 και πάνω έτη

##### 4. Τίτλοι σπουδών

Βασικό πτυχίο

Δεύτερο πτυχίο

Μεταπτυχιακό

Διδακτορικό δίπλωμα

**5. Διαθέτετε πιστοποίηση ΤΠΕ;**

A Επιπέδου

B επιπέδου

Όχι

**6. Έτη άσκησης διευθυντικού έργου στην εκπαίδευση**

0-5

6-10

10-15

16-20

21 και άνω

**7. Θέση που κατέχετε στο σχολείο**

Μόνιμος

Αναπληρωτής

**8. Κατέχετε θέση στελέχους προϊσταμένου /προϊσταμένης νηπιαγωγείου;**

Ναι

Όχι

**9. Έχετε επιμορφωθεί σε θέματα οργάνωσης και διοίκησης της εκπαίδευσης από δημόσιο φορέα;**

Ναι

Όχι

**10. Περιοχή στην οποία βρίσκεται το σχολείο σας.**

Αστική (από 50000 κατοίκους και άνω)

Ημιαστική (15000-50000)

Αγροτική (έως 15000 κατοίκους)

## Β' Μέρος

### Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ικανοποίησης των Εκπαιδευτικών (TSI)

Γκόλια, Α.Κ. & Κουστέλιος, Α. (2014). Ανάπτυξη ερωτηματολογίου για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών (Teacher's Satisfaction Inventory – TSI). *Επιστήμες Αγωγής*, 2-3, 195-214

Koustelios, A. & Bagiatis, K. (1997). The employee satisfaction inventory (ESI): Development of a scale to measure satisfaction of Greek employees. *Educational and Psychological Measurement*, 57(3), 469-476

		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα
1.	Ο/Η διευθυντής/ντρια μου με βοηθά όταν τον χρειάζομαι.	1	2	3	4	5
2.	Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού μου προσφέρει οικονομική ασφάλεια.	1	2	3	4	5
3.	Οι μαθητές μου αναγνωρίζουν τη δουλειά μου.	1	2	3	4	5
4.	Ο/Η διευθυντής/ντρια μου συμπεριφέρεται σε όλους με δίκαιο τρόπο	1	2	3	4	5
5.	Ο μισθός μου καλύπτει τις ανάγκες μου.	1	2	3	4	5
6.	Συνεργάζομαι αποτελεσματικά με τους μαθητές μου.	1	2	3	4	5
7.	Έχω καλές σχέσεις με τους συναδέλφους μου.	1	2	3	4	5
8.	Ο περιβάλλον χώρος είναι κατάλληλος.	1	2	3	4	5
9.	Ο μισθός μου επιτρέπει να έχω πολυτελή ζωή	1	2	3	4	5
10.	Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι ευχάριστο.	1	2	3	4	5
11.	Ο μισθός μου είναι ικανοποιητικός	1	2	3	4	5
12.	Ο περιβάλλον χώρος (αυλή, κλπ) είναι ευχάριστος.	1	2	3	4	5
13.	Συνεργάζομαι εποικοδομητικά με τον/την διευθυντή/ντρια μου.	1	2	3	4	5
14.	Οι συνάδελφοί μου είναι φιλικοί.	1	2	3	4	5
15.	Η δουλειά μου είναι δημιουργική.	1	2	3	4	5
16.	Οι συνάδελφοί μου δουλεύουν καλά ως ομάδα.	1	2	3	4	5
17.	Ο/Η διευθυντής/ντρια μου κατανοεί τα προβλήματά μου.	1	2	3	4	5
18.	Συνεργάζομαι καλά με τους συναδέλφους μου.	1	2	3	4	5

19.	Ο ρόλος του εκπαιδευτικού είναι σημαντικός.	1	2	3	4	5
20.	Οι μαθητές μου με σέβονται.	1	2	3	4	5
21.	Πληρώνομαι όσο πρέπει για τη δουλειά που προσφέρω.	1	2	3	4	5
22.	Οι συνάδελφοι μου με βοηθούν όταν χρειάζεται.	1	2	3	4	5
23.	Ο περιβάλλον χώρος είναι ασφαλής.	1	2	3	4	5
24.	Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού με βοηθά στην προσωπική μου ανάπτυξη	1	2	3	4	5
25.	Ο/Η διευθυντής/ντρια μου είναι εκεί όταν τον χρειάζομαι.	1	2	3	4	5

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β – ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΟΙ ΠΙΝΑΚΕΣ

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Επαγγελματική Ικανοποίηση (TSI)	.107	113	.003	.969	113	.011

a. Lilliefors Significance Correction

**Πίνακας 6:** Έλεγχοι κανονικότητας Kolmogorov-Smirnov και Shapiro-Wilk – Επαγγελματική ικανοποίηση (TSI).

Descriptives				
			Φύλο	
			Άνδρας	Γυναίκα
Επαγγελματική Ικανοποίηση (TSI)	Mean	Statistic	3.5657	3.8096
		Std. Error	.11087	.04514
	Std. Deviation	Statistic	.50806	.43295

**Πίνακας 7:** Πίνακας περιγραφικών μέτρων – Φύλο - Επαγγελματική ικανοποίηση (TSI).

Descriptives				
			Κατέχετε θέση στελέχους προϊστάμενος/προϊσταμένη Νηπιαγωγείου;	
			Όχι	Ναι
Επαγγελματική Ικανοποίηση (TSI)	Mean	Statistic	3.6883	3.8976
		Std. Error	.05557	.06200
	Std. Deviation	Statistic	.47157	.39699

**Πίνακας 8:** Πίνακας περιγραφικών μέτρων – Κατέχετε θέση στελέχους προϊστάμενος/προϊσταμένη Νηπιαγωγείου; - Επαγγελματική ικανοποίηση (TSI).

Descriptives						
			Ηλικία			
			24-30	31-40	41-50	51-60
Επαγγελματική Ικανοποίηση (TSI)	Mean	Statistic	3.7964	3.4036	3.8106	3.7962
		Std. Error	.14254	.10325	.06973	.06285
	Std. Deviation	Statistic	.47276	.34244	.48811	.40733

**Πίνακας 9:** Πίνακας περιγραφικών μέτρων – Ηλικία - Επαγγελματική ικανοποίηση (TSI).

	Διαφωνώ απόλυτα		Διαφωνώ		Δεν είμαι σίγουρος		Συμφωνώ		Συμφωνώ απόλυτα		Total	
	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%	Mean	Standard Deviation
Πόσο ικανοποιημένοι είστε από την αξιοποίηση της εξ αποστάσεως διδασκαλίας κατά την περίοδο του covid19 ;	22	20.37%	20	18.52%	42	38.89%	13	12.04%	11	10.19%	2.73	1.212

**Πίνακας 10: Πίνακας συχνοτήτων και περιγραφικών μέτρων - Πόσο ικανοποιημένοι είστε από την αξιοποίηση της εξ αποστάσεως διδασκαλίας κατά την περίοδο του covid19 ;**

	N	N%
Αν την αξιοποιήσατε αναφέρετε πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα από αυτήν.	11	9.73%
1. Διατήρηση επικοινωνίας με το εκπαιδευτικό πλαίσιο-κοινωνικοποίηση. 2. Κάλυψη μέρους της ύλης. 3. Παροχή συναισθηματικής ασφάλειας μέσω της διατήρησης της εκάστοτε εκπαιδευτικής ρουτίνας παρά την ασταθή πορεία της νόσου covid 19.	1	0.88%
Ακατάλληλη για εκπαίδευση προνηπίων νηπίων.	1	0.88%
Απέκτησα πολλές ψηφιακές δεξιότητες πάνω στη διδασκαλία. Μειονέκτημα: Επιμορφώθηκα ως επί το πλείστον μόνη μου.	1	0.88%
Αποτελεσματική συνεργασία με τους συναδέλφους και την προϊσταμένη του σχολείου, βελτίωση και ενίσχυση των γνώσεων μου, συνεργασία με γονείς, δημιουργικότητα, άγχος.	1	0.88%
Απουσία εκπαιδευτικού υλικού, κακή σύνδεση, έλλειψη εξοπλισμού γονέων, ελλιπής επιμόρφωση.	1	0.88%
Βοηθάει τα παιδιά να έχουν μια επαφή με το σχολείο αλλά δεν συγκρίνεται με την δια ζώσης διδασκαλία.	1	0.88%
Βοήθησε να διατηρηθεί έστω και από μακριά η επαφή με τους μαθητές και να προχωράει σε ικανοποιητικό	1	0.88%

βαθμό η μαθησιακή διαδικασία.		
Βοήθησε στο να διατηρήσουμε επικοινωνία με μαθητές.	1	0.88%
Δεν άκουγαν οι μαθητές, δεν είχε αρκετή συμμετοχή.	1	0.88%
Δεν βοηθάει καθόλου στο νηπιαγωγείο.	1	0.88%
Δεν είναι διδασκαλία. Είναι... επικοινωνία.	1	0.88%
Δεν είναι μάθηση, είναι συντήρηση.	1	0.88%
Δεν είχε αρκετή συμμετοχή	1	0.88%
Δεν είχε συμμετοχή.	1	0.88%
Δεν είχε σωστή οργάνωση.	1	0.88%
Δεν έμεινα ικανοποιημένος από την συμμετοχή.	1	0.88%
Δεν ενδείκνυται για την ηλικία των παιδιών του Νηπιαγωγείου.	1	0.88%
Δεν έχανα επαφή με το αντικείμενο και διάφορα θέματα που αναπτύσσουμε και τα μειονεκτήματα ότι πολλοί δεν είχαν καλή σύνδεση,άλλοι δεν έμπαιναν γιατί είμαι σε χωριό και δεν έχουν οι γονείς γνώσεις υπολογιστή και πολλές δραστηριότητες δεν μπορούσαμε να τις πραγματοποιήσουμε λόγω έλλειψης υλικών...	1	0.88%
Δεν έχει κάτι το θετικό να προσφέρει στο νηπιαγωγείο εκτός το γεγονός ότι υπήρχε μια επαφή με τα παιδιά...Τοπαιχνίδι, οι χειροτεχνίες και άλλα θεατρικά δρώμενα δεν μπορούσαν να γίνουν..	1	0.88%
Δεν έχει σχέση με διδασκαλία.	1	0.88%
Δεν ήταν καλά οργανωμένη.	1	0.88%
Δεν ήταν καλά οργανωμένη.. Ιδιαίτερα στο νηπιαγωγείο δε βοήθησε καθόλου.	1	0.88%
Δεν ήταν πολύ καλά οργανωμένη δεν υπήρχε επαρκής εξοπλισμός δεν ήταν καλό το δίκτυο,η πλατφόρμα σέρνονταν πολλές φορές....	1	0.88%
Δεν μου άρεσε, δεν έμπαιναν οι μαθητές .	1	0.88%
Δεν πρέπει να εφαρμόζεται στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση.	1	0.88%

Δεν προσφέρει κάτι θετικό στο νηπιαγωγείο.	1	0.88%
Δεν συμμετείχαν όλα τα παιδιά, αλλά πλεονέκτημα έκαναν όλες τις κατασκευές τα παιδιά με τους γονείς τους.	1	0.88%
Δεν υπάρχει άμεση επαφή και επικοινωνία με το παιδί.	1	0.88%
Δεν υπάρχει άμεση επαφή με τα παιδιά. Απλώς κρατάς σε ένα επίπεδο την επικοινωνία με αυτά.	1	0.88%
Δεν υπάρχει πλήρης ανταπόκριση από τους μαθητές.	1	0.88%
Δεν υπήρχε επαρκής εξοπλισμός το δίκτυο, χάλια η πλατφόρμα σέρνονταν....	1	0.88%
Δεν υπήρχε συμμετοχή των παιδιών, το δίκτυο δεν ήταν καλό.	1	0.88%
Διατήρηση επικοινωνίας με τους μαθητές...	1	0.88%
Διατήρηση κάποιας επαφής και μόνο. Η δια ζώσης διδασκαλία δεν αντικαθίσταται.	1	0.88%
Δύσκολη για τα παιδιά της προσχολικής ηλικίας.	1	0.88%
Είναι ακατάλληλη για την ηλικία παιδιών νηπιαγωγείου.	1	0.88%
Είχα επαφή με τα παιδιά . Δεν συγκρίνεται με την δια ζώσης διδασκαλία.	1	0.88%
Είχαμε καλή συνεργασία με τα νήπια και τους γονείς,αλλά κατά διαστήματα παρουσιαζόταν προβλήματα στη σύνδεση και τον ήχο. Η δια ζώσης εκπαίδευση δεν μπορεί να αντικατασταθεί με την εξ αποστάσεως εκπαίδευση.	1	0.88%
Είχαμε τουλάχιστον επαφή με τους μαθητές και αυτοί με τους φίλους τους.	1	0.88%
Είχε ελλείψεις σε τεχνολογικό εξοπλισμό, τα παιδιά δεν άκουγαν πάντα. Καμία σχέση με τη δια ζώσης διδασκαλία.	1	0.88%
Έλλειψη αλληλεπίδρασης με τους μαθητές, εύκολη λήψη εκπαιδευτικών αρχείων.	1	0.88%
Έλλειψη τεχνογνωσίας και τεχνολογικού εξοπλισμού.	1	0.88%



Έμαθα να χρησιμοποιώ διάφορα χρήσιμα εργαλεία-εφαρμογές που κάνουν πιο ευχάριστο το μάθημα.	1	0.88%
Ένα από τα πλεονεκτήματα είναι ότι όσα παιδιά κατάφεραν να παρακολουθήσουν τα μαθήματα,δεν έχασαν την επικοινωνία μαζί μου και με τους συμμαθητές τους. Επίσης μπορέσαμε να επισκεφθούμε με τη βοήθεια της τεχνολογίας χώρους που ήταν ανέφικτο και στη δια ζώσης εκπαίδευση (π.χ το Μουσείο Ελληνικής Ιστορίας). Τα μειονεκτήματα ήταν πάρα πολλά όπως:δεν παρακολούθησε τα μαθήματα το σύνολο των μαθητών, η σύνδεση πολλές φορές ήταν κάκιστη, η ώρα υλοποίησης της τηλεκπαίδευσης ήταν ακατάλληλη, καθώς ήταν ώρα ξεκούρασης για τα παιδιά αυτής της ηλικίας.	1	0.88%
Εξασφαλίζει σχετική επαφή με τους μαθητές σε περιόδους αναστολής και των σχολείων,αλλά περιορίζει τη συμμετοχή των μαθητών καθώς η ηλικία τους δεν επιτρέπει να χρησιμοποιήσουν τις δυνατότητες της. Περιορίζεται, επίσης, η δημιουργικότητα των μαθητών.	1	0.88%
Επαφή με τους μαθητές.. τουλάχιστον...	1	0.88%
Επαφή των μαθητριών-μαθητών με τους συμμαθητές και εκπαιδευτικό.	1	0.88%
Ευελιξία..	1	0.88%
Η δια ζώσης εκπαίδευση δεν αναπληρώνεται...	1	0.88%
Η δια ζώσης εκπαίδευση δεν αντικαθίσταται με τίποτα. Ωστόσο στην παρούσα φάση βοήθησε στο κομμάτι της επαφής με άλλα παιδιά και της μικρής κοινωνικοποίησης. Ωστόσο ο ελάχιστος χρόνος η έλλειψη υλικών στους μαθητές καθώς και η άγνοια των περισσότερων γονιών αναφορικά με την τεχνολογία,ήταν μειονεκτήματα που αναιρούσαν την όλη διαδικασία.	1	0.88%
Η εξ αποστάσεως εκπαίδευση στο νηπιαγωγείο είναι μια	1	0.88%

<p>άκρως αναγκαία λόγω συνθηκών κατάστασης .Ως πλεονέκτημα μπορώ να δεχτώ μόνο την επαφή με τους μαθητές και ότι δεν σταμάτησε η εκπαιδευτική διαδικασία, έστω και μέσα από την οθόνη του υπολογιστή. Τα παιδιά αυτής της ηλικίας δεν επιτρέπεται να έχουν τόση μεγάλη έκθεση στην οθόνη, επίσης καταργείτε σε μεγάλο βαθμό η βιωματική προσέγγιση.</p>		
<p>Η συμμετοχή ήταν πολύ μικρή και πολλά προβλήματα ήχου.</p>	1	0.88%
<p>Η ύπαρξη γονέων δίπλα στα παιδιά είναι αρνητικός παράγοντας στην εξ αποστάσεως διδασκαλία.</p>	1	0.88%
<p>Ήταν λύση ανάγκης.</p>	1	0.88%
<p>Καινούργια εργαλεία, αλλά χάνεται η επαφή με τα παιδιά.</p>	1	0.88%
<p>Κανένα πλεονέκτημα. Δεν έπρεπε να γίνει στο νηπιαγωγείο.. Δεν αντικαθιστά με τίποτα το παιχνίδι και τη δια ζώσης διδασκαλία.</p>	1	0.88%
<p>Κανένα πλεονέκτημα. Χάθηκε πολύτιμος χρόνος με τους μαθητές.Καμία σχέση με τη δια ζώσης διδασκαλία, ιδιαίτερα στο χώρο του νηπιαγωγείου, που η μάθηση γίνεται μέσα από το παιχνίδι.</p>	1	0.88%
<p>Κρατήσαμε επαφή με τους μαθητές μας τουλάχιστον.....</p>	1	0.88%
<p>Μειονεκτήματα: Δεν υπήρχε εξοπλισμός για όλους, ούτε οργάνωση και σωστή επιμόρφωση για τους εκπαιδευτικούς.</p>	1	0.88%
<p>Μειονεκτήματα: χάνεται η προσωπική επαφή και επικοινωνία με τους μαθητές. Δεν έχουν όλοι οι μαθητές κατάλληλο εξοπλισμό και έτσι η εκπαίδευση γίνεται επιλεκτική. Δεν έχουν όλοι τις ίδιες ευκαιρίες. Πλεονέκτημα: Μπορούν να επικοινωνήσουν με φίλους και συμμαθητές. Να κάνουν κάποια μαθήματα χωρίς να πηγαίνουν σχολείο.</p>	1	0.88%
<p>Μειονεκτήματα.. Δεν ακουγόταν καλά, δεν είχαν όλα τα</p>	1	0.88%

παιδιά εξοπλισμό, δεν ήταν σωστή η ώρα, υπήρχε κούραση από τόσο μικρά παιδιά, χάθηκε εντελώς το παιχνίδι που είναι σημαντικό στο νηπιαγωγείο.		
Μειονεκτήματα... Δεν υπήρχε εξοπλισμός επαρκής..το δίκτυο ήταν υπερφορτωμένο παιδιά πολύ μικρά και δεν μπορούσαν να παρακολουθήσουν, χάθηκε το κομμάτι της βιωματικής μάθησης..	1	0.88%
Μειονεκτήματα...Δεν υπήρχε εξοπλισμός επαρκής...	1	0.88%
Μειονεκτήματα..τα παιδιά δεν είχαν τη δυνατότητα να παρακολουθήσουν το μάθημα, δεν πρόσεχαν,κουράζονταν γρήγορα.	1	0.88%
Μόνο μειονεκτήματα.	1	0.88%
Μόνο μειονεκτήματα μπορώ να βρω, ιδιαίτερα στο νηπιαγωγείο..Τα παιδιά μαθαίνουν μέσα από το παιχνίδι..Το μόνο καλό ότι υπήρχε επαφή με τους φίλους τους και τη νηπιαγωγό.	1	0.88%
Περιορισμένου χρόνου μαθήματος, ενθουσιασμός από τα παιδιά από τη χρήση ΤΠΕ.	1	0.88%
Πιστεύω ότι σε καμία περίπτωση η εξ αποστάσεως εκπαίδευση δεν μπορεί ούτε κατά προσέγγιση να συγκριθεί με τη διά ζώσης διδασκαλία, ιδιαίτερα στο νηπιαγωγείο.	1	0.88%
Πλεονέκτημα επαφή με τα παιδιά Μειονέκτημα από απόσταση δύσκολη η διδασκαλία.	1	0.88%
Πλεονέκτημα η συνέχεια της υλης,μειονέκτημα η επαφή.	1	0.88%
Πλεονέκτημα η χρήση τεχνολογικών εργαλείων. Μειονέκτημα η απουσία επαφής και αλληλεπίδρασης.	1	0.88%
Πλεονέκτημα ήταν ότι δεν χάσαμε την επαφή με τα παιδιά,αλλά η όλη διαδικασία ήταν τόσο κουραστική για τους εκπαιδευτικούς όσο και για τα παιδιά που δεν είναι συνηθισμένα, ούτε ενδείκνυται για την ηλικία τους, σε τέτοιου είδους διδασκαλία.	1	0.88%

	<p>Πλεονέκτημα ότι δεν χάθηκε η επαφή του παιδιού με τους συμμαθητές του και τον εκπαιδευτικό. Δυστυχώς όμως πολλά μειονεκτήματα: όπως καμία προσωπική επαφή με τα παιδιά, πολλά προβλήματα ήχου και εικόνας, παρέμβαση γονέων, τα παιδιά καθηλωμένα σε μια οθόνη και μία καρέκλα, τα (συνεσταλμένα) παιδιά δίσταζαν να πουν την άποψή τους, κ.ά.</p>	1	0.88%
	<p>ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑ: Με την εξ'απόστάσεως διδασκαλία, δεν χάνονται διδακτικές ώρες εξ' αιτίας της πανδημίας. ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ: Πολλές φορές οι μαθητές δεν μπορούσαν να συνδεθούν, ή όταν συνδέονταν, πολλές φορές τους πετούσε έξω.</p>	1	0.88%
	<p>ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ: Δεν χάθηκε η επαφή με τα παιδιά. ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ : ακατάλληλη ώρα,ελλιπής υποδομή πολύς θόρυβος ,δεν έχει καμία σχέση με τη δια ζώσης εκπαίδευση.</p>	1	0.88%
	<p>Πλεονεκτήματα: περισσότερος χρόνος προετοιμασίας διδασκαλίας, μειονεκτήματα: έλλειψη προσοχής μαθητών, λιγότερη συμμετοχή εκ μέρους τους, μειωμένος έλεγχος μαθητών.</p>	1	0.88%
	<p>Πλεονεκτήματα • Δίνεται έναυσμα για επιμόρφωση και μια καλύτερη επαφή για την τεχνολογία και το διαδίκτυο που φαίνεται να κατακλύζουν την σημερινή εποχή. • Τα παιδιά έχουν περισσότερη ενέργεια καθώς το μάθημα πραγματοποιείται στον προσωπικό τους χώρο και συνεπώς είναι πιο αποτελεσματικά. Μειονεκτήματα • Ο έλεγχος των μαθητών είναι σχεδόν αδύνατος, τα παιδιά αφαιρούνται πολύ εύκολα και αποπροσανατολίζονται, χάνοντας την ροή του μαθήματος. • Προφασίζονται τυχόν βλάβες, ώστε να μην συμμετέχουν στο μάθημα.</p>	1	0.88%
	<p>Πλεονεκτήματα ασφάλεια υγείας και διαδραστικότητα των παιδιών, μειονέκτημα προσωπική σχέση και</p>	1	0.88%

καθοδήγηση		
Πλεονεκτήματα δεν πιστεύω ότι υπήρχαν. Το σημαντικότερο μειονέκτημα ήταν η έλλειψη επικοινωνίας.	1	0.88%
Πλεονεκτήματα είχε μόνο ότι υπήρχε επαφή με τους μαθητές όσους τη χρησιμοποίησαν, γιατί δεν έμπαιναν όλοι στο μάθημα	1	0.88%
Πλεονεκτήματα: κρατήσαμε επαφή με τους μαθητές. Μειονέκτημα: Δεν ήταν καλά οργανωμένη.	1	0.88%
Πλεονεκτήματα: ασφάλεια, προβολή οπτικοακουστικού υλικού που θα γινόταν πιο δύσκολα στο σχολείο. Μειονεκτήματα: Λείπει η επαφή με τα παιδιά.	1	0.88%
Πλεονεκτήματα: Σημαντική βοήθεια από τους γονείς, δυνατότητα εργασίας από το χώρο του σπιτιού. Μειονεκτήματα: Περιορισμοί εργαλείου, περιορισμένος έλεγχος της εκπαιδευτικής διαδικασίας, ελλιπής αλληλεπίδραση με μαθητές.	1	0.88%
Πλεονεκτήματα. Δε χάθηκε η επαφή με τα παιδιά Μειονεκτήματα. Δε βοηθάει στο νηπιαγωγείο...σαντρόπος διδασκαλίας.	1	0.88%
Πληθώρα εργαλείων αλλά ελάχιστος χρόνος	1	0.88%
Ποικιλία εργαλείων.	1	0.88%
Στα θετικά, ότι μπορέσαμε κατά κάποιο τρόπο να διατηρήσουμε την επαφή με τους μαθητές μας και ζωντανή την εκπαιδευτική διαδικασία, στα αρνητικά η επιλογή της πλατφόρμας δεν ήταν και η πλέον κατάλληλη για την προσχολική ηλικία, η ώρα που επιλέχθηκε για την Σύγχρονη εξ αποστάσεως, η συνεχής (αλλά απαραίτητη παρουσία του γονέα), η μη κάλυψη από την πολιτεία των αναγκών σε τεχνολογικό εξοπλισμό όλων των εμπλεκομένων.....	1	0.88%
Τα μικρά παιδιά είναι καλοί δέκτες της επικοινωνίας μέσω της τηλεκπαίδευσης.	1	0.88%

Τα παιδιά ήρθαν σε επαφή με νέες τεχνολογίες και νέα πράγματα	1	0.88%
Τα παιδιά σε αυτή την ηλικία χρειάζονται προσωπική επαφή, τόσο με τους φίλους τους. Όσο κ με τη νηπιαγωγό τους, κάτι το οποίο δεν το προσφέρει η εξ αποστάσεως.	1	0.88%
Την αξιοποίησα όσο μπορούσα, αλλά υπήρχαν αρκετά προβλήματα,κακή σύνδεση, έλλειψη τεχνογνωσίας και τεχνολογικού εξοπλισμού...	1	0.88%
Την αξιοποίησα..Το μόνο πλεονέκτημα ότι δε χάθηκε η επαφή με τους μαθητές.	1	0.88%
Το μόνο θετικό ήταν η επαφή που είχαμε με τους μαθητές, καθώς και των μαθητών μεταξύ τους. Τα προβλήματα ήταν πάρα πολλά: ακατάλληλη ώρα, έλλειψη εξοπλισμού σε εκπαιδευτικούς και μαθητές, κακή σύνδεση δικτύου, εξάρτηση των μαθητών από το διαδίκτυο,πάρα πολλές ώρες για την παραγωγή του κατάλληλου υλικού	1	0.88%
Το μόνο πλεονέκτημα ήταν ότι υπήρχε επαφή έστω και οπτική με τα περισσότερα παιδιά. Τα μειονεκτήματα περισσότερα γιατί δεν ήταν οργανωμένη όπως θα έπρεπε. Το δίκτυο χάλια, ο εξοπλισμός μηδαμινός. Τα περισσότερα παιδιά δεν διέθεταν καν σύνδεση, η ώρα ακατάλληλη και το webex, μια εφαρμογή με λίγες διδακτικές δυνατότητες.	1	0.88%
Το μόνο πλεονέκτημα στο νηπιαγωγείο η επαφή των μαθητών με τους φίλους και τη δασκάλα τους μέσα από μια οθόνη..	1	0.88%
Το πλεονέκτημα είναι ότι διατηρήσαμε επαφή και δεν χάθηκαν εντελώς οι διδακτικές ώρες. Το μειονέκτημα είναι ότι δεν βοηθάει στη βιωματική μάθηση των νηπίων.	1	0.88%
Τυποποιημένο μάθημα,ανύπαρκτη	1	0.88%

αλληλεπίδραση,αποστασιοποίηση των μαθητών,αδιαφορία συμμετοχής,έλλειψη ανθρώπινης επαφής,μη εμπέδωση της ύλης κούραση και απογοήτευση.		
Υπήρχαν προβλήματα στη σύνδεση σχεδόν καθημερινά,κάποιοι μαθητές δεν είχαν τη δυνατότητα να συνδεθούν ενώ λόγω της μικρής ηλικίας των μαθητών, δυσκολεύονταν να συμμετάσχουν λόγω της μεσημεριανής ώρας των μαθημάτων.	1	0.88%
Υπήρχε έλλειψη τεχνογνωσίας και τεχνολογικού εξοπλισμού.	1	0.88%
Χάθηκε πολύτιμος χρόνος.Δεν είναι κατάλληλη για τόσο μικρά παιδιά όπως του νηπιαγωγείου.	1	0.88%
Χάνεται η προσωπική επαφή. Λιγότερα αποτελέσματα σε περισσότερο χρόνο.	1	0.88%
Χρήση Τ. Π. Ε., Εκμάθηση ηλεκτρονικής πλατφόρμας, ψυχρή και απρόσωπη εξ αποστάσεως διδασκαλία, δυσκολίες των παιδιών στην αποτελεσματική μάθηση.	1	0.88%
Total	113	100.00%

**Πίνακας 11: Πίνακας συγκριτών - Αν την αξιοποιήσατε αναφέρετε πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα από αυτήν.**