

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών

Διοίκηση Επιχειρήσεων

Μεταπτυχιακή Διατριβή



Εκτίμηση του Επιπέδου Εργασιακής Ικανοποίησης και
Παρακίνησης στον Τομέα της Παιδείας: Μελέτη Περίπτωσης

Χριστιάνα Α. Ιωάννου

Επιβλέπων Καθηγητής
Σοφία Ανδρέου

Μάιος 2019

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

**Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών
*Διοίκηση Επιχειρήσεων***

Μεταπτυχιακή Διατριβή

**Εκτίμηση του Επιπέδου Εργασιακής Ικανοποίησης και
Παρακίνησης στον Τομέα της Παιδείας: Μελέτη Περίπτωσης**

Χριστιάνα Α. Ιωάννου

**Επιβλέπων Καθηγητής
Σοφία Ανδρέου**

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή υποβλήθηκε προς μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων για απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων από τη Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου

Μάιος 2019

Περίληψη

«Εκτίμηση του επιπέδου Εργασιακής Ικανοποίησης και Παρακίνησης στον τομέα της Παιδείας: Μελέτη Περίπτωσης»

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή αποσκοπεί στη διερεύνηση των στοιχείων παρακίνησης και εργασιακής ικανοποίησης στον τομέα της παιδείας. Πιο συγκεκριμένα, σκοπό έχει να δείξει σε ποιο βαθμό οι εκπαιδευτικοί προσχολικής εκπαίδευσης του δημόσιου αλλά και του ιδιωτικού τομέα της Κύπρου, είναι ικανοποιημένοι με το χώρο εργασίας τους, τη συνεργασία και εργασιακή επικοινωνία με τους συναδέλφους τους και τη διεύθυνση της σχολικής μονάδας που εργάζονται. Σε συνέχεια του σκοπού αυτού, η έρευνα παράλληλα αποσκοπεί και στο να δείξει κατά πόσον τα παραπάνω στοιχεία και περιπτώσεις αποτελούν ή όχι κίνητρο για τους εκπαιδευτικούς, για καλύτερη και αποδοτικότερη διδασκαλία, με όρεξη και ζήλο, και για καλύτερη εκτέλεση των καθηκόντων τους μέσα στη σχολική μονάδα. Τέλος, ένας ακόμη σκοπός αυτής της έρευνας είναι να δείξει κατά πόσον τα κίνητρα που παίρνουν οι εκπαιδευτικοί από την ικανοποίησή τους στο χώρο εργασίας τους έχουν θετικό ή αρνητικό αντίκτυπο στα παιδιά της προσχολικής ηλικίας.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε κατά τη διάρκεια της σχολικής περιόδου 2017 – 2018. Μέσω ερωτηματολογίων κλειστού τύπου τα οποία συμπληρώθηκαν, τόσο από εκπαιδευτικούς προσχολικής ηλικίας, του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα της Κύπρου, όσο και από γονείς παιδιών που φοιτούσαν σε δημόσιο ή ιδιωτικό νηπιαγωγείο της Κύπρου. Το τελικό δείγμα της έρευνας αποτελούν 63 νηπιαγωγοί και 67 γονείς, της επαρχίας Λευκωσίας.

Τα αποτελέσματα έδειξαν πως το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος των νηπιαγωγών είναι ικανοποιημένοι από αυτό που κάνουν και λαμβάνουν τα απαραίτητα κίνητρα ώστε να συνεχίσουν τη δουλειά τους, με τον ίδιο ζήλο και την ίδια όρεξη. Η υψηλή ικανοποίησή τους, τους οδηγεί σε υψηλές αποδόσεις που έχουν θετικό αντίκτυπο στα παιδιά. Αυτό φάνηκε και από το δεύτερο κομμάτι της έρευνας που αφορούσε τα παιδιά, τα αποτελέσματα της οποίας φανέρωσαν μεγάλη ικανοποίηση των παιδιών και πολλά κίνητρα να επιθυμούν

να πηγαίνουν στο σχολείο τους, με το πιο σημαντικό να είναι η ίδια τους η δασκάλα. Καταληκτικά, η έρευνα έδειξε μεγάλη ικανοποίηση και παρακίνηση και από τις δύο πλευρές, νηπιαγωγών και παιδιών, με τη μία να επιβεβαιώνει την άλλη.

Abstract

«Assessment of the level of Work Satisfaction and Motivation in the field of Education: Case Study»

The present dissertation aims to investigate the elements of motivation and work satisfaction in the field of education. More specifically, the aim is to identify to what extent the preschool education teachers of public and private sector of Cyprus are satisfied with their workplace, the cooperation and working communication with their colleagues and the management of the school unit where they work. In addition to this objective, the research also aims to identify whether or not the above elements and circumstances are an incentive for teachers, for better and more efficient teaching, with zest and zeal, and for better performance of their duties within the school unit. Finally, another purpose of this research is to show whether the incentives that teachers receive from their satisfaction in their workplace, have a positive or negative impact on the children of preschool age.

The survey was conducted during the school year 2017 – 2018. Closed-ended questionnaires were given to both preschool teachers of the public and private sector of Cyprus and to parents of children attending a public or private kindergarten in Cyprus. The final sample of the survey consists of 63 preschool education teachers and 67 parents, inhabitants of Nicosia.

The results showed that the preschool education teachers are satisfied with their job and receive the necessary motivation to continue doing their work with the same zeal and zest. Their high satisfaction leads to high returns that have a positive impact on children. This was also evident from the second part of the research, related to children, which revealed great satisfaction of children and great motivation to want to go to school. The most important of the incentives, is their teacher. To sum up, the survey showed great satisfaction and motivation from both sides, of preschool education teachers and children, one confirming the other.

Ευχαριστίες

Με την ολοκλήρωση της διατριβής μου έχει επιτευχθεί ένας ακόμα στόχος μου. Μέσα από την προσπάθεια και τα εμπόδια που συνάντησα, είχα πάντα δίπλα μου ανθρώπους να με καθοδηγούν σωστά και να με ενθαρρύνουν να συνεχίσω να προσπαθώ. Αξίζουν λοιπόν ένα μεγάλο ευχαριστώ και ένα συγνώμη για τις τυχόν ταλαιπωρίες που υπέστησαν όλο αυτό το διάστημα.

Αρχικά θα ήθελα να ευχαριστήσω την καθηγήτριά μου, κυρία Σοφία Ανδρέου η οποία, με την αμέριστη συμπαράσταση και στήριξή της, την σωστή καθοδήγηση και ανατροφοδότηση της, βοήθησε σημαντικά στην εκπόνηση της διατριβής μου.

Ένα μεγάλο ευχαριστώ από καρδιάς στη φίλη μου Χρίστια που ήταν πάντα δίπλα μου, συνοδοιπόρος σε κάθε δυσκολία.

Θερμές ευχαριστίες στους συναδέλφους και φίλους μου Νέαρχο, Κατερίνα, Βασιλική και Φρόσω για την πολύτιμη στήριξη τους.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τη μητέρα μου που ήταν και είναι πάντα κοντά μου με τον δικό της μοναδικό τρόπο.

Στον πατέρα μου...

«Είμαι ρίζα βαθιά από σένα μπαμπά...»

Περιεχόμενα

Περίληψη	4
Abstract	6
Ευχαριστίες	7
1. Εισαγωγή	11
2. Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας	14
2.1 Θεωρητικό Υπόβαθρο	14
2.2 Ορισμοί	17
2.3 Θεωρίες που αφορούν στην επαγγελματική Ικανοποίηση και Παρακίνηση	21
2.4 Ανάλυση Μελετών που αφορούν στην μέτρηση Ικανοποίησης και Παρακίνησης στον τομέα της Παιδείας	25
3. Μεθοδολογία	28
3.1 Ποιοτική και Ποσοτική Έρευνα στη μελέτη της Συμπεριφοράς του Καταναλωτή	28
3.1.1 Μέθοδοι Συλλογής Στοιχείων Ποιοτικής Έρευνας	29
3.1.1.1 Σε βάθος συνέντευξη	29
3.1.1.2 Ομάδα Εστίασης Ενδιαφέροντος	30
3.1.1.3 Παρατήρηση	30
3.1.2 Μέθοδοι Συλλογής Στοιχείων Ποσοτικής Έρευνας	30
3.1.2.1 Δημοσκοπήσεις	30
3.1.2.2 Δειγματοληπτική Μέθοδος	31
3.2 Σκοπός και Στόχοι της Έρευνας	31
3.3 Πρωτογενής Έρευνα	32
3.4 Μέθοδος Δειγματοληψίας	33
3.5 Πληθυσμός της Έρευνας	33
3.6 Κωδικοποίηση Δεδομένων	34
4. Ανάλυση Δεδομένων	35
4.1 Ερωτηματολόγια Νηπιαγωγών	35
4.1.1 Δημογραφικά Στοιχεία Νηπιαγωγών	35

4.1.2 Αντικείμενο Εργασίας	40
4.1.3 Εργασιακός Χώρος – Ωράριο Εργασίας	41
4.1.4 Αμοιβή	42
4.1.5 Δυνατότητες Ανέλιξης	44
4.1.6 Προϊστάμενος	45
4.1.7 Συνάδελφοι	47
4.1.8 Εργασιακή Ικανοποίηση και Απόδοση	48
4.2 Ερωτηματολόγια Γονιών / Παιδιών	50
4.2.1 Δημογραφικά Στοιχεία Παιδιών	50
4.2.2 Ικανοποίηση Γονιών	51
4.2.3 Ικανοποίηση Παιδιών	53
4.3 Σύγκριση αποτελεσμάτων έρευνας με βιβλιογραφία	55
Συμπεράσματα	60
Παραρτήματα	62
A. Νηπιαγωγεία που συμμετείχαν στην έρευνα	62
A.1 Δημόσια Νηπιαγωγεία	62
A.2 Ιδιωτικά Νηπιαγωγεία	62
B. Ερωτηματολόγια Έρευνας	63
B.1 Ερωτηματολόγιο Εργασιακής Ικανοποίησης Νηπιαγωγών	63
B.2 Ερωτηματολόγιο Ικανοποίησης Γονιών και Παιδιών Προσχολικής Ηλικίας	69
Βιβλιογραφία	75

Κεφάλαιο 1

Εισαγωγή

Η εκπαίδευση και γενικότερα ο τομέας της παιδείας αποτελεί ένα από τους πιο σημαντικούς, αν όχι το σημαντικότερο τομέα της δημόσιας υπηρεσίας. Η συνεχής εξέλιξη της εκπαίδευσης καθώς επίσης και η ανταπόκριση της στις όλο και μεγαλύτερες απαιτήσεις της κοινωνίας θα πρέπει να αποτελούν κίνητρα τόσο για τους εκπαιδευτικούς όσο και για τα παιδιά. Δίνοντας κίνητρα στους εκπαιδευτικούς μέσα στον εργασιακό τους χώρο, αυξάνεται η θέληση και η αυτοπεποίθηση τους, η όρεξη και ο ζήλος για τη δουλειά τους στοιχεία που επωφελούνται τα παιδιά αφού τους προσφέρεται μια σωστή κατεύθυνση μάθησης και ανάπτυξης. Παράλληλα με την παγκόσμια εξέλιξη των πραγμάτων θα πρέπει και η παιδεία να εξελίσσεται και να προσαρμόζεται στα σημερινά δεδομένα. Έτσι, η νέα γενιά θα μεγαλώνει και θα εξελίσσεται παράλληλα με όσα βιώνει και με όσα θα συναντήσει στο μέλλον.

Για αυτούς τους λόγους επιβάλλεται κάθε εκπαιδευτικός να λαμβάνει, εκτός από την απαιτούμενη εκπαίδευση και ανάπτυξη, και τα απαιτούμενα κίνητρα στο χώρο εργασίας του έτσι ώστε να έχει όρεξη να προσφέρει στα παιδιά όλα όσα χρειάζονται, είτε σε μαθησιακό είτε σε προσωπικό αναπτυξιακό επίπεδο.

Σύμφωνα με τον Γούναρη (2003) η ικανοποίηση αποτελεί μια ευχάριστη κατάσταση από μόνη της και ένα θετικό συναίσθημα που επιφέρει καλύτερη απόδοση στο χώρο εργασίας. Η ευχάριστη διάθεση σε συνδυασμό με τις γνώσεις και τις εμπειρίες των εργαζομένων αποτελούν αιτία καλής συνεργασίας με τον προϊστάμενο και τους συναδέλφους τους. Η απομάκρυνση αρνητικών συναισθημάτων και εμπειριών που προκαλούν δυσαρέσκεια στον εργαζόμενο είναι αναγκαία ώστε τα κίνητρα που λαμβάνουν να μπορέσουν να τους κατευθύνουν με σωστό τρόπο στη διαδικασία της δουλειάς τους (Θεοδωράτος, 2004).

Σύμφωνα με τη θεωρία του Herzberg, πολλοί είναι οι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση. Η επιτυχία που νιώθει ένας εργαζόμενος αποτελεί παράγοντα ικανοποίησης. Καθένας επιθυμεί να επιτυγχάνει τους στόχους του, τόσο προσωπικούς όσο και επαγγελματικούς. Η δύναμη που λαμβάνει μέσα από την αναγνώριση της δουλειάς του από τον προϊστάμενο του αποτελεί παρώθηση και κίνητρο για καλύτερη απόδοση και προσφορά (Πασιαρδής, 2004).

Καταλήγουμε έτσι στο συμπέρασμα πως, η ικανοποίηση των εργαζομένων και πιο συγκεκριμένα των εκπαιδευτικών προσχολικής εκπαίδευσης αλλά και η παρακίνηση τους είναι στοιχεία που αποδίδουν θετικά αποτελέσματα και στους ίδιους αλλά και στο εργασιακό τους περιβάλλον. Σημαντικό είναι ο ηγέτης να αναγνωρίζει και να εκτιμά τις προσπάθειες του εργαζόμενου του, να του δίνει ανατροφοδότηση και να τον στηρίζει σε κάθε επιθυμία και ανάγκη του μέσα στο εργασιακό περιβάλλον όπου συνεργάζονται και συμβιώνουν. Η δουλειά του εκπαιδευτικού πρέπει να είναι ενδιαφέρουσα και να του δίνει το αίσθημα της ευθύνης, δημιουργώντας ταυτόχρονα ευκαιρίες ανέλιξης (Πασιαρδής, 2004).

Όταν ο εκπαιδευτικός αντιμετωπίζεται σαν επαγγελματίας και του παρέχεται η ενδυνάμωση, καθίσταται ικανός να παίρνει αποφάσεις και να είναι περισσότερο αφοσιωμένος στην εργασία του και με μεγαλύτερη απόδοση (Ashton & Webb, 1986).

Οι εκπαιδευτικοί έχουν την ικανότητα και τη δύναμη να παράγουν έργο ικανό να παρέχει θετικά αποτελέσματα και ενθουσιασμό στους μαθητές (Sergiovanni & Starrat, 1998). Ας μην ξεχνάμε ότι οι συνθήκες εργασίας των εκπαιδευτικών είναι οι συνθήκες μάθησης των μαθητών.

Τις τελευταίες δεκαετίες έχουν πραγματοποιηθεί αρκετές έρευνες που αφορούν στην παρακίνηση και ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, τόσο στη πρωτοβάθμια όσο και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Μερικά από τα αποτελέσματα ερευνών αναγράφονται και στη συνέχεια της μελέτης αυτής. Λίγες όμως είναι οι μελέτες που έγιναν στην Κύπρο για την ικανοποίηση και παρακίνηση αποκλειστικά των νηπιαγωγών στο χώρο εργασίας τους, σε συνδυασμό με την ικανοποίηση των γονιών και των παιδιών τους από το έργο που παράγουν.

Η παρούσα μελέτη αποσκοπεί, να μεν, στην εύρεση στοιχείων ικανοποίησης και παρακίνησης των νηπιαγωγών αλλά και στη σύγκριση της με την ικανοποίηση των γονιών και των παιδιών τους που φοιτούν στα δημόσια και ιδιωτικά νηπιαγωγεία της Κύπρου. Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας έδειξαν πως οι νηπιαγωγοί είναι ικανοποιημένοι από αυτό που κάνουν και λαμβάνουν τα απαραίτητα κίνητρα ώστε να συνεχίσουν τη δουλειά τους. Η υψηλή ικανοποίησή τους, τους οδηγεί σε υψηλές αποδόσεις που έχουν θετικό αντίκτυπο στα παιδιά. Το δεύτερο κομμάτι της έρευνας αυτής, που αφορούσε τα παιδιά και τους γονείς τους, επιβεβαιώνει τα πιο πάνω αποτελέσματα αφού φανέρωσε μεγάλη ικανοποίηση των παιδιών και πολλά κίνητρα να επιθυμούν να πηγαίνουν στο σχολείο τους, με το πιο σημαντικό να είναι η ίδια τους η δασκάλα. Καταληκτικά, η ικανοποίηση και παρακίνηση των εκπαιδευτικών προσχολικής ηλικίας επιβεβαιώνει την ικανοποίηση των παιδιών που φοιτούν στο νηπιαγωγείο, και αντίθετα.

Κεφάλαιο 2

Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας

Η παρούσα έρευνα αφορά στην εκτίμηση του επιπέδου εργασιακής ικανοποίησης και παρακίνησης στον τομέα της παιδείας. Πιο συγκεκριμένα αφορά στις νηπιαγωγούς της Κύπρου, στοιχείο που την καθιστά πολύ σημαντική μιας και λίγες είναι οι έρευνες που έγιναν με τον ίδιο σκοπό έχοντας σαν δείγμα μόνο νηπιαγωγούς. Πολλές από τις έρευνες που αφορούσαν εκτίμηση της ικανοποίησης και της παρακίνησης, αφορούσαν εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας (νηπιαγωγοί και δάσκαλοι) ή και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

2.1 Θεωρητικό Υπόβαθρο

Πιο κάτω παρουσιάζονται μερικές έρευνες, ανά τον κόσμο, και γίνεται σύντομη αναφορά τόσο στο σκοπό όσο και στο τελικό αποτέλεσμα της κάθε έρευνας.

Στην έρευνα με τίτλο «To examine the effect of the motivation provided by the administration on the job satisfaction of teachers and their institutional commitment» (Mehmet D. Karšli, Hale Iskender, 2009), που έγινε με δείγμα 400 εκπαιδευτικών φαίνεται πως οι διευθυντές παρέχουν υψηλά επίπεδα κινήτρων στους εκπαιδευτικούς συνεπώς και η ικανοποίηση τους από την εργασία μετριέται σε ψηλά επίπεδα. Η ικανοποίηση που νιώθουν τους δεσμεύει για καλύτερη οργάνωση τους με αποτέλεσμα να αποκτούν επίσης και υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας.

Στη μελέτη που έγινε με θέμα «The Effects of Sources of motivation On teachers' motivation levels» (Dr. Ibrahim Kocabac, 2007) παρουσιάζονται σαν αποτέλεσμα τα στοιχεία που παρακινούν τους εκπαιδευτικούς στην εργασία τους, όπως είναι για παράδειγμα η ασφάλεια που νιώθουν στο χώρο εργασίας τους, η αυτοεκτίμηση και η αυτοπεποίθηση τους, η επιτυχία των μαθητών τους,

η αναγνώριση και ο σεβασμός για την προσπάθεια τους και το καλό και γεμάτο συνεργασία κλίμα που επικρατεί μεταξύ των συναδέλφων τους. Η μελέτη έγινε με δείγμα 225 εκπαιδευτικών και έδειξε πως χρειάζονται μια θετική σχολική ατμόσφαιρα με την πλήρη συμμετοχή τους σε αυτήν για να είναι ικανοποιημένοι και αποτελεσματικοί.

Μια ακόμα σημαντική έρευνα που πραγματοποιήθηκε και σκοπό είχε να μετρήσει την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών ήταν αυτή με τίτλο «Longitudinal Effects of Pay Increase on Teachers' Job Satisfaction: A Motivational Perspective» (Sabry M., 2010), έδειξε πως η ικανοποίηση στην εργασία διαφαίνεται ανάμεσα σε αυτά που το άτομο αναμένει να λάβει από αυτήν και σε αυτά που πραγματικά λαμβάνει από αυτήν. Τη γνώμη αυτή συμμαρρίζονταν 155 εκπαιδευτικοί οι οποίοι αποτελούσαν και το δείγμα της έρευνας.

Έρευνα με θέμα «Keeping Teachers Happy: Job Satisfaction among Primary School Teachers in Rural Northwest China» (Sargent, T. and Hannum, E, 2005) που έγινε στην Κίνα έδειξε πως αν αμείβεις τους εκπαιδευτικούς έγκαιρα και αν μέσα στο σχολικό περιβάλλον επικρατεί το κλίμα συνεργασίας και συζήτησης τότε είναι περισσότερο ικανοποιημένοι και έχουν κίνητρο να συνεχίσουν να κάνουν τη δουλειά τους με όρεξη τονίζοντας ότι ο φόρτος εργασίας που αφορά καθαρά τη δουλειά τους λειτουργεί με θετικό τρόπο, για μια αποδοτικότερη και αποτελεσματικότερη εργασία.

Άξια αναφοράς είναι και η έρευνα που έγινε στο Μαυρίκιο με τίτλο «Motivation among public primary school teachers in Mauritius» η οποία άφησε ως αποτέλεσμα ένα πολύ σημαντικό στοιχείο της εκπαίδευσης, την επιτυχία και την επίδοση των μαθητών. Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα έδειξε πως η μεγαλύτερη πτυχή ικανοποίησης των εκπαιδευτικών είναι που νιώθουν υπερήφανοι για τις επιδόσεις των μαθητών τους, που πηγάζει από την προσφορά τους και το επίτευγμα τους να κάνουν σωστά τη δουλειά τους. (Keshwar Seebaluck, A., Devi Seegum, T., 2013)

Στο άρθρο «Teachers Job Satisfaction and Motivation for School Effectiveness: An Assessment» (Ololube, N. P) ο ερευνητής εξετάζει τη σχέση μεταξύ του επιπέδου ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και των κινήτρων τους για διδασκαλία. Με

δείγμα 680 εκπαιδευτικών κατέληξε στο συμπέρασμα πως οι εκπαιδευτικοί είναι δυσαρεστημένοι με τις εκπαιδευτικές πολιτικές διδασκαλίας, με τα οφέλη και τις ανταμοιβές τους, με τη διοίκηση του σχολείου, καθώς επίσης και με τις ευκαιρίες προαγωγής. Όλα αυτά αποτελούν στοιχεία που έχουν αρνητικό αντίκτυπο στη διδασκαλία τους, στοιχεία που τους καθιστούν αδιάφορους ίσως για τη δουλειά τους.

Στην μελέτη «Job satisfaction and perception of motivation among middle and high school teachers» (Mertler, Graig A, 2002) έγινε έρευνα με 710 εκπαιδευτικούς που έδειξε πως το ένα τρίτο περίπου των εκπαιδευτικών δεν θα επέλεγε ξανά το συγκεκριμένο επάγγελμα αν είχε άλλες εργασιακές ευκαιρίες. Επίσης, οι εκπαιδευτικοί διακατέχονται από χαμηλό ηθικό στοιχείο που αποτελεί αρνητικό παράγοντα ως προς τη διδασκαλία τους και συνεπώς ως προς την εκπαίδευση των μαθητών. Παρόλα αυτά, περίπου τα τρία τέταρτα του δείγματος δήλωσαν ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους και ανέφεραν πως έχουν κίνητρα να συνεχίσουν να εργάζονται αποτελεσματικά.

Μια παρόμοια έρευνα που έγινε στην Ελλάδα, με τίτλο «Τα κίνητρα επαγγελματικής εξέλιξης των νηπιαγωγών και η επίδρασή τους στην επαγγελματική τους ικανοποίηση» (Πλατσίδου, Μ και Ταρασιάδου, Α, 2010) αφορούσε καθαρά τις νηπιαγωγούς και είχε για δείγμα 167. Ο βασικότερος στόχος της έρευνας ήταν η διερεύνηση των κινήτρων που έχουν οι νηπιαγωγοί στην εργασία τους. Συγκεκριμένα αναφέρεται πως κίνητρα για τις νηπιαγωγούς αποτελούν σχεδόν όλες οι διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησής τους με μόνη εξαίρεση την ικανοποίηση από τον προϊστάμενο τους. Οι νηπιαγωγοί νιώθουν ικανοποιημένοι πράγμα που απορρέει από το πραγματικό, επαγγελματικό τους ενδιαφέρον. Το κίνητρο της ευθύνης, η προσωπική ανάπτυξη, η αναγνώριση και η ανέλιξη σημειώθηκαν ως οι βασικότεροι παράγοντες κινητοποίησης και ικανοποίησης των νηπιαγωγών στη σχολική μονάδα όπου εργάζονται.

Όπως έχει σημειωθεί πιο πάνω η παρούσα έρευνα σκοπό έχει την εκτίμηση του επιπέδου ικανοποίησης και παρακίνησης στον τομέα της παιδείας. Πιο συγκεκριμένα δόθηκε ερωτηματολόγιο σε δείγμα 63 νηπιαγωγών που

εργάζονται στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα της Κύπρου και κατοικούν στους δήμους της επαρχίας Λευκωσίας καθώς επίσης και σε 67 γονείς που έχουν παιδιά σε νηπιαγωγεία της επαρχίας Λευκωσίας. Γίνεται σύγκριση μεταξύ της ικανοποίησης και της παρακίνησης των νηπιαγωγών και της ικανοποίησης και παρακίνησης των παιδιών που φοιτούν στα νηπιαγωγεία, τα αποτελέσματα της οποίας έρευνας παρουσιάζονται αναλυτικά στη συνέχεια.

2.2 Ορισμοί

Πολλοί μελετητές της ικανοποίησης και πιο συγκεκριμένα της εργασιακής ικανοποίησης ανέπτυξαν τον όρο, αλλά και πολλούς άλλους συναφή όρους που αφορούν σε αυτήν. Πιο κάτω αναφέρονται μερικοί ορισμοί τόσο της ικανοποίησης του ανθρώπου γενικά όσο και της εργασιακής ικανοποίησης του, καθώς επίσης και ορισμοί που αφορούν σε αυτή όπως είναι για παράδειγμα η *παρακίνηση*, τα *κίνητρα* και οι *ανάγκες* του ανθρώπου.

Αρχικά, αξίζει να σημειώσουμε την έννοια του όρου ικανοποίηση σε γλωσσολογικό επίπεδο. Σύμφωνα με τον Γούναρη (2003) ο όρος «*ικανοποίηση*» προέρχεται από τις δύο λέξεις «*ποιώ*» (κάνω) και «*ικανό*» (αρκετό). Συνεπώς κάνω αυτό που είναι αρκετό, για μένα, που με καλύπτει σαν άνθρωπο. Κάνω αυτό που καλύπτει μια ανάγκη μου ή μια επιθυμία μου. Σχολιάζει επίσης πως η ικανοποίηση είναι η σύγκριση μεταξύ αποτελεσμάτων και προσδοκιών.

Ως «*εργασιακή / επαγγελματική ικανοποίηση*» ορίζεται το θετικό αποτέλεσμα που βιώνουν οι εργαζόμενοι στο χώρο εργασίας τους, η ευχάριστη κατάσταση την οποία βιώνουν και η οποία προκύπτει από την εκτίμηση της δουλειάς αλλά και των εμπειριών που αποκτούν από αυτήν. (Locke, 1976).

Οι Francis & Milbourn (1980) ορίζουν ως «*εργασιακή ικανοποίηση*» το αποτέλεσμα της αντίληψης του ατόμου σχετικά με τις προσδοκίες που έχει και το τι εισπράττει από την εργασιακή του κατάσταση.

Η «*επαγγελματική ικανοποίηση*» είναι η στάση που διαμορφώνει άλλες συμπεριφορές και στάσεις. Παίζει καθοριστικό παράγοντα στη διαμόρφωση στάσεων και συμπεριφορών εντούτοις όμως μπορεί και να αποτελεί αποτέλεσμα άλλων εξωτερικών παραγόντων (Βακόλα, 2012).

Το ζήτημα της παρακίνησης (υποκίνησης) και των κινήτρων έχει απασχολήσει πολλούς θεωρητικούς οι οποίοι έχουν αναπτύξει διάφορα υποδείγματα σχετικά με αυτά. Οι περισσότεροι θεωρητικοί της παρακίνησης έχουν εστιάσει την προσοχή τους σε δύο τομείς. Σε αυτόν της αναγνώρισης των ανθρωπίνων αναγκών και σε αυτόν που μελετά τον τρόπο ικανοποίησης των αναγκών.

Οι Blanchard και Johnson (Θεοδωράτος, 2004) μετά από έρευνά τους κατέληξαν στο συμπέρασμα πως η «παρακίνηση / υποκίνηση» είναι μια σειρά διαδικασιών οι οποίες επηρεάζουν τις επιλογές και τη συμπεριφορά των εργαζομένων. Μέσα από την παρακίνηση εξελίσσονται τα κίνητρα, που είναι ικανά να ενεργοποιήσουν τις δυνατότητες των εργαζομένων στην εργασιακή τους μονάδα για καλύτερη απόδοση.

Μέσα από την αλληλεπίδραση των εσωτερικών αναγκών του καθενός και των εξωτερικών παραγόντων προκύπτει η παρακίνηση του εργαζομένου που προσδιορίζει τη συμπεριφορά του (Θεοδωράτος, 2004).

Πολλοί είναι οι ορισμοί που δόθηκαν για την παρακίνηση, ένας από τους οποίους είναι και αυτός του Μπουραντά (2002) ο οποίος υποστηρίζει πως η «παρακίνηση» αποτελεί μια βασική ψυχολογική διαδικασία που έχει σαν αποτέλεσμα να επηρεάζει τη συμπεριφορά του ανθρώπου. Αυτό έχει σαν συνέπεια ο άνθρωπος να υλοποιεί τους στόχους του και να ικανοποιεί τις ανάγκες του.

Στο πιο πάνω είχε ήδη συμφωνήσει και η Χατζηπαντελή (1999), μιας και κάθε μέλος μιας οργάνωσης όταν παρακινείται καταβάλλει προσπάθεια να επιτύχει τους στόχους του εργασιακού του περιβάλλοντος παράλληλα πάντα με τους προσωπικούς του.

Καθημερινά δεχόμαστε ερεθίσματα είτε από το εσωτερικό μας περιβάλλον είτε από το εξωτερικό περιβάλλον της εργασίας μας. Τα ερεθίσματα αυτά παίζουν καθοριστικό ρόλο στην παρακίνηση του ατόμου τα οποία τον φέρνουν σε μια συναισθηματική κατάσταση που του προσδιορίζει να κινηθεί με ένα συγκεκριμένο τρόπο (Κουφίδου – Ξυλοτύρη, 2001).

Όπως υποστηρίζει η Λαζαρίδη – Μούζα (2006) η «παρακίνηση» δραστηριοποιεί τις ικανότητες του ανθρώπου που θα τον βοηθήσουν στην επίτευξη των προσωπικών του στόχων.

Όταν δώσεις ώθηση σε κάποιον να κάνει κάτι, όταν του δημιουργήσεις το αίσθημα της επιτυχίας και της κάλυψης των αναγκών του, όταν του παρέχεις την κατάλληλη ανατροφοδότηση τότε λαμβάνεις το καλύτερο επιθυμητό και για σένα αποτέλεσμα. Η πραγματική έννοια της παρακίνησης δεν είναι να αναγκάσω κάποιον να κάνει κάτι αλλά να δημιουργήσω συνθήκες έτσι ώστε να τον κάνουν να θέλει να κάνει κάτι (Κάντας, 2009). Συνεπώς ένας ηγέτης σε μια εργασιακή μονάδα σκοπό έχει να παρακινεί τους εργαζόμενους του, να τους δίνει κίνητρα βασισμένα στους στόχους και τις ανάγκες τους, να τους δημιουργεί προσδοκίες για καλή επίδοση, να τους αξιολογεί δίνοντας τους ανατροφοδότηση και να τους ενθαρρύνει έτσι ώστε να λαμβάνει την μέγιστη αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα τους (Θεοδωράτος, 2004).

Αξίζει να αναφερθώ και στον ορισμό τόσο των κινήτρων που δίνονται στους εργαζόμενους όσο και στις ανάγκες που αυτοί έχουν ή ανακαλύπτουν κατά τη διάρκεια εργασίας τους. Στη βιβλιογραφία αναφέρονται πολλοί ορισμοί των δύο, από πολλούς μελετητές μερικοί από τους οποίους παρατίθενται πιο κάτω.

«Κίνητρο» καλείται κάθε λόγος και αιτία που προκαλεί ή καθορίζει μια ενέργεια (Hauser,2014), ενεργοποιεί, κατευθύνει και διατηρεί μια συμπεριφορά (Streets and Porter, 1991:116).

Σύμφωνα με τον Craig C. Pinder (2008:11) το «κίνητρο» εργασίας είναι ένα σύνολο ενεργητικών δυνάμεων που προέρχονται τόσο μέσα όσο και πέρα από το άτομο.

Ένα είδος εσωτερικής κίνησης μπορεί να χαρακτηριστεί το «κίνητρο» που σκοπό έχει την ώθηση κάποιου να δράσει ώστε να επιτύχει κάτι. Μπορεί να καθορίσει την επιτυχία ή την αποτυχία ενός στόχου (Αθανασούλα – Ρέππα, 2008).

Οι Berelson και Steiner υποστηρίζουν ότι το «κίνητρο» είναι η κεντρική έννοια της παρακίνησης το οποίο ενεργοποιεί, δραστηριοποιεί και κατευθύνει τη συμπεριφορά του ατόμου προς του στόχους του και την κάλυψη των αναγκών

του (Μπουραντάς, 2002). Επίσης μπορεί να θεωρηθούν οι συνθήκες που κατευθύνουν και διατηρούν τις συμπεριφορές μέσα στα εργασιακά περιβάλλοντα (McCormick & Ilgen, 1985).

Τέλος, όπως υποστηρίζει και ο πρώην πρόεδρος των Ηνωμένων Πολιτειών της Αμερικής το «κίνητρο» είναι η τέχνη να κάνεις τους ανθρώπους να κάνουν ό, τι θέλεις να κάνουν, γιατί θέλουν να το κάνουν (Dwight D. Eisenhower, 1890 – 1969).

Τα κίνητρα που θα δώσει ένας εργοδότης στον εργαζόμενο του καλό είναι να αναλογούν στις ανάγκες και τις δυνατότητες του. Κάθε άνθρωπος έχει ανάγκες, είτε ατομικές είτε επαγγελματικές και σκοπός του είναι να τις καλύψει μέσα από διάφορες δραστηριότητες αλλά και μέσα από τη δουλειά του. Τον όρο «ανάγκη» μελέτησαν και προσδιόρισαν πολλοί. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία λοιπόν, όπως έχει αναφερθεί και πιο πάνω, οι ανάγκες του ατόμου αποτελούν τη βάση της παρακίνησης. Με τον όρο «ανάγκη» εννοούμε κάθε έλλειψη που το άτομο διαπιστώνει σε κάποιο συγκεκριμένο χρόνο (Θεοδωράτος, 2004).

«Ανάγκη» είναι το ζην και το ευ ζην. Σύμφωνα με την Χατζηπαντελή (1999) στη βιβλιογραφική της αναφορά κατηγοριοποιεί τις ανάγκες, σε φυσικές που αφορούν την υγεία και την καλή λειτουργία του σώματος και σε ψυχολογικές που έχουν να κάνουν με την υγεία και την καλή λειτουργία της συνείδησης.

Ο Μπουραντάς (2002) μελετώντας την έννοια της ανάγκης, την παρομοιάζει με τις 360 μοίρες του κύκλου, σε συνδυασμό με τους στόχους και τα κίνητρα του ανθρώπου. Πιο συγκεκριμένα υποστηρίζει πως η ανάγκη παράγει το κίνητρο το οποίο με τη σειρά του προσδιορίζει τους στόχους και τους τρόπους υλοποίησής τους. Με την υλοποίηση των στόχων οι ανάγκες ικανοποιούνται και έτσι το κίνητρο μειώνεται σταδιακά.

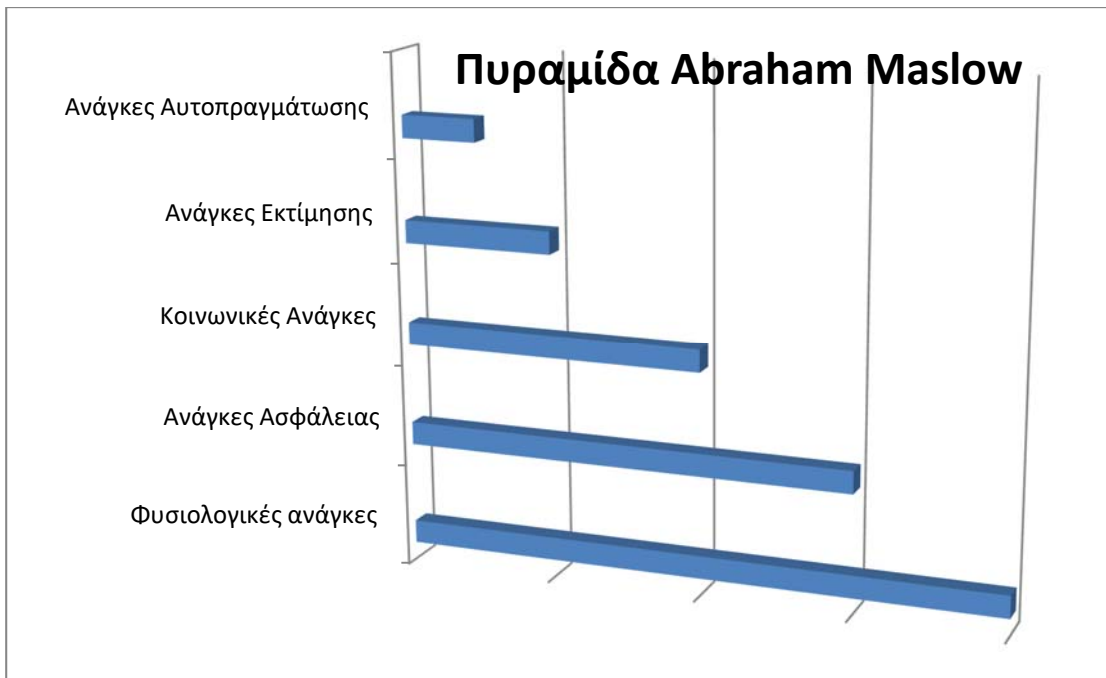
Κλείνοντας, ας μην ξεχνάμε πως ο άνθρωπος εργάζεται γιατί έχει ανάγκες που θέλει να τις ικανοποιήσει. Οι ανάγκες αυτές μπορεί να είναι κάθε είδους, μιας και ο καθένας μας είναι διαφορετικός. Με διαφορετικό τρόπο συμπεριφοράς, άλλες ανάγκες, άλλους στόχους, διαφορετικό τρόπο παρακίνησης και άλλου είδους κίνητρα χρειάζεται για να φτάσει στην προσωπική του και συνεπώς στην επαγγελματική του ικανοποίηση.

2.3 Θεωρίες που αφορούν στην επαγγελματική ικανοποίηση και παρακίνηση

Πέρα από τους πολλούς ορισμούς που αφορούν στην επαγγελματική ικανοποίηση και σε ότι έχει σχέση με αυτήν, μερικοί από τους οποίους αναφέρθηκαν πιο πάνω, η βιβλιογραφία καλύπτει ένα ακόμα ευρύ θέμα, αυτό των θεωριών που αφορούν στην επαγγελματική ικανοποίηση.

Πολλοί μελετητές οδηγήθηκαν σε συμπεράσματα που αφορούν την ικανοποίηση και την παρακίνηση των εργαζομένων σε μια επαγγελματική μονάδα, με κυριότερο μελετητή τον Abraham Maslow, η θεωρία του οποίου βασίζεται στις ανάγκες του ατόμου. Πιο συγκεκριμένα, παραθέτει και αναλύει ιεραρχημένες τις ανάγκες του ανθρώπου, αιτιολογώντας τη συμπεριφορά του ως προς την ικανοποίηση του και συνεπώς την επαγγελματική του ικανοποίηση. Γενικά, η θεωρία του Maslow υποστηρίζει ότι αυτό που κάνει πιο ενεργό τον άνθρωπο στη δουλειά του, αυτό που του δίνει κίνητρο να εργαστεί, είναι οι ανάγκες του που προσπαθεί να ικανοποιήσει (Πασιαρδής, 2004). Καθώς η προσπάθεια του ανθρώπου είναι ατέλειωτη στο να ικανοποιεί τις ανάγκες του, εντούτοις όσο πιο πολύ ικανοποιείται μια από αυτές τείνει ταυτόχρονα να λιγοστεύει τα κίνητρα για την ικανοποίηση της (Μπουραντάς, 2002). Αξίζει όμως να σημειώσουμε πως, καμιά ανάγκη δεν εξαφανίζεται, μόνο χάνει το κίνητρο της για όσο αυτή σταδιακά ικανοποιείται.

Ο Maslow ο οποίος τοποθέτησε τις ανθρώπινες ανάγκες στα 5 επίπεδα μιας πυραμίδας έδωσε προτεραιότητα στις φυσιολογικές ανάγκες του ανθρώπου και έπειτα σε όλες τις υπόλοιπες (Μπουραντάς, 2002). Η σειρά ιεράρχησης των αναγκών κατά Maslow φαίνεται στο πιο κάτω διάγραμμα, με πρώτες στη σειρά για ικανοποίηση τις φυσιολογικές ανάγκες, που είναι απαραίτητες για την επιβίωση του ατόμου. Αν αυτές οι ανάγκες δεν ικανοποιηθούν τότε οι ανάγκες στα επόμενα επίπεδα δεν ενεργοποιούνται και δεν έχει καμία ουσία αν ικανοποιηθούν ή όχι (Πασιαρδής, 2004).



Διάγραμμα 1: Πυραμίδα Αναγκών – Abraham Maslow

Όπως φαίνεται και πιο πάνω, η αμέσως επόμενη ανάγκη του ανθρώπου είναι αυτή της ασφάλειάς του. Καθένας μας επιθυμεί να νιώθει ασφαλής όπου κι αν είναι, πόσο μάλλον στον επαγγελματικό του χώρο. Έτσι μόνο θα μπορέσει να μεταβεί στο επόμενο στάδιο αναγκών του που αποτελούν τις κοινωνικές ανάγκες και το αίσθημα του «ανήκειν». Είναι σημαντικό και πραγματικά ουσιαστικό να νιώθεις πως ανήκεις σε μια ομάδα, να λαμβάνεις την εκτίμηση και την αποδοχή από τους άλλους και να νιώθεις χρήσιμος στη δουλειά σου. Καθένας μας θέλει να το νιώθει αυτό καθώς επίσης να λαμβάνει την αναγνώριση του έργου του στη δουλειά του, από τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο του. Ο άνθρωπος μέσα από αυτό αποκτά αξία, αυτοσεβασμό και αυτοπεποίθηση, στοιχεία που εμπίπτουν στο τέταρτο επίπεδο αναγκών του Maslow, αυτού των κοινωνικών αναγκών (Πασιαρδής, 2004). Στο τελευταίο επίπεδο της πυραμίδας, ο Maslow σημείωσε τις ανάγκες αυτοπραγμάτωσης που αφορούν στην ανάγκη του ανθρώπου να ξεπεράσει τα όριά του και να κάνει αυτό που πραγματικά επιθυμεί, χωρίς να σκεφτεί και χωρίς να τον περιορίσει το γεγονός ότι δεν ικανοποίησε όλες τις άλλες ανάγκες του.

Ο Abraham Maslow προσπάθησε να δείξει και να κατατάξει τις ανθρώπινες ανάγκες σε αντίθεση με τον Frederick Herzberg που προσπάθησε να δείξει τους

παράγοντες που μπορούν να ικανοποιήσουν τις ανάγκες αυτές μέσα σε ένα εργασιακό περιβάλλον (Μπουραντάς, 2002).

Σύμφωνα με την έρευνα του Herzberg οι παράγοντες που επηρεάζουν τη συμπεριφορά των ανθρώπων κατατάσσονται σε δύο κατηγορίες. Στην πρώτη κατηγορία ο ερευνητής σημειώνει τους παράγοντες που προκαλούν ευνοϊκή στάση για εργασία, ενώ στη δεύτερη κατηγορία τους παράγοντες που προκαλούν δυσμενή στάση (Θεοδωράτος, 2004). Στην πρώτη κατηγορία παραγόντων όπου ο άνθρωπος νιώθει έντονη την ικανοποίηση από την εργασία του, ο Herzberg αναφέρει την ανάγκη για επιτυχία των στόχων που έθεσε. Αυτό είναι το βασικότερο στοιχείο που παρακινεί τους ανθρώπους καθώς επίσης και η αναγνώριση του έργου που παράγουν στη δουλειά τους, η υπευθυνότητα και η εξέλιξη τους σε αυτήν, στοιχεία που αναφέρει και ο Maslow στο τέταρτο επίπεδο της θεωρίας του (Μπουραντάς, 2002). Αν όλα αυτά υπάρχουν μέσα σε ένα εργασιακό περιβάλλον και το άτομο τα βιώνει με θετικό τρόπο τότε έχουμε ως πιθανό αποτέλεσμα και την αύξηση της απόδοσης του (Θεοδωράτος, 2004). Τους παράγοντες υγιεινής παραθέτει ο Herzberg στη δεύτερη κατηγορία, αυτών της δυσαρέσκειας. Είναι δυνάμεις που αν δεν ικανοποιηθούν, όμως υπάρχουν, τότε το άτομο απλά παράγει έργο στο ελάχιστο των απαιτήσεων της εργασίας του (Πασιαρδής, 2004).

Όπως αναφέρει και ο Θεοδωράτος (2004) στη βιβλιογραφία του, χρειάζεται να απομακρυνθεί από το χώρο εργασίας κάθε αρνητικός παράγοντας που προκαλεί τη δυσαρέσκεια στους εργαζόμενους και παράλληλα να εμπλουτιστεί ο χώρος με κίνητρα για περισσότερη ευχαρίστηση και συνεπώς αύξηση στην απόδοση.

Ας μην ξεχνάμε πως, οι εργαζόμενοι ακόμα και αν δεν υπάρχουν κίνητρα συνεχίζουν να εργάζονται με τον ίδιο ενθουσιασμό σαν να υπήρχαν παρωθητικές δυνάμεις (Πασιαρδής, 2004).

Η μελέτη των Hackman και Oldman (1980) έδειξε ότι ο τρόπος με τον οποίο δομείται και οργανώνεται μια εργασία είναι αιτία αύξησης ή μείωσης της προσπάθειας που καταβάλλεται από τον εργαζόμενο. Η ποικιλία των δεξιοτήτων, η ταυτότητα και η σημασία του έργου καθώς επίσης και η

αυτονομία και ανατροφοδότηση του εργαζομένου είναι χαρακτηριστικά που τον παρακινούν να δουλέψει και να παράγει έργο (Βακόλα και Νικολάου, 2012).

Η θεωρία που ανέπτυξε ο McClelland (1961) έχει ως βασικό στοιχείο το αποτέλεσμα στην εργασία, δηλαδή την επίτευξη του στόχου που έθεσε ο εργαζόμενος αρχικά (Πασιαρδής, 2004). Συνήθως, οι στόχοι αφορούν καθαρά προσωπικούς για το ατομικό τους συμφέρον και λιγότερο για το συμφέρον και την επιτυχία της επιχείρησης στην οποία εργάζονται (Θεοδωράτος, 2004).

Ακόμα μια μελέτη που αφορά στην παρακίνηση του ανθρώπου έγινε από τον Victor Vroom (1964) ο οποίος υποστήριξε στη θεωρία του πως κάθε άτομο είναι μοναδικό γι' αυτό και η παρώθηση του εξαρτάται από τις εμπειρίες που προκύπτουν από το κλίμα και τη δράση στο χώρο εργασίας του (Πασιαρδής, 2004). Η προσδοκία που έχει ότι οι ενέργειες του παράγουν αποτέλεσμα, όπως είναι η αμοιβή, είναι ένας λόγος επαγγελματικής παρακίνησης του ατόμου (Θεοδωράτος, 2004). Το 1969 ο Skinner με τη θεωρία ενισχύσεως που ανέπτυξε αναφέρει πως θετική ενίσχυση των εργαζομένων αποτελούν η πληρωμή και οι προαγωγές τους.

Είναι πολλοί αυτοί που μελέτησαν τους λόγους παρακίνησης των ατόμων στο χώρο εργασίας τους καθώς και τους τρόπους ενίσχυσης τους, με θετικά κίνητρα. Κάθε ένας ηγέτης σε μια εργασία θα πρέπει να έχει προ - μελετήσει καλά τις βασικές αυτές θεωρίες που ανέπτυξαν οι μελετητές ώστε να γνωρίζει ανά πάσα στιγμή πως θα χειριστεί τους υπαλλήλους του. Πρέπει να έχει επίσης στο πίσω μέρος του μυαλού του πως ο καθένας είναι ξεχωριστός και χρειάζεται μοναδικό τρόπο αντιμετώπισης, διαφορετική προσέγγιση και ανατροφοδότηση και έχει διαφορετικές ανάγκες από τους υπόλοιπους. Επιθυμεί σε άλλο βαθμό και με το δικό του τρόπο την επιτυχία στη δουλειά καθώς και την αναγνώριση και την εκτίμηση για το έργο του. Σημαντικό είναι τα ηγετικά στελέχη να ενδιαφέρονται και να ανταποκρίνονται με χρήσιμες αλλαγές τόσο για τους παράγοντες που επηρεάζουν θετικά τη στάση και τη συμπεριφορά των εργαζομένων όσο και για αυτούς που τους δυσχεραίνουν (Θεοδωράτος, 2004).

2.4 Ανάλυση μελετών που αφορούν στη μέτρηση ικανοποίησης και παρακίνησης στον τομέα της παιδείας

Έχουν ήδη αναφερθεί μερικές από τις μελέτες που έγιναν σε παρόμοιο θέμα με αυτό της παρούσας έρευνας, δηλαδή σε έρευνες που αφορούσαν την εκτίμηση του επιπέδου ικανοποίησης και παρακίνησης των εκπαιδευτικών. Κρίνεται χρήσιμη μια αναλυτικότερη παράθεση ερευνών με τον ίδιο στόχο. Αναφέρονται ο σκοπός και τα βασικά συμπεράσματα που προέκυψαν από αυτές.

Μια πρόσφατη έρευνα που διεξήχθη το 2016 στην Τανζανία είχε τίτλο «*Teacher's motivation and job satisfaction Research Report*». Το δείγμα της έρευνας αποτελούσαν εκπαιδευτικοί από 112 σχολεία, δημοτικής και μέσης εκπαίδευσης. Η συγκέντρωση των δεδομένων έγινε με τρεις διαφορετικούς τρόπους. Με ερωτηματολόγιο που συμπλήρωσαν οι καθηγητές των σχολείων, με διαφορετικό ερωτηματολόγιο που αφορούσε τους επικεφαλής των σχολείων και με συζήτηση εστίασης. Η έρευνα έγινε με τη βοήθεια του προσωπικού του HakiElimu. Η έρευνα είχε στόχο την αναζήτηση και την εξεύρεση των λόγων για τους οποίους οι εκπαιδευτικοί αποθαρρύνονται και είναι δυσαρεστημένοι με την εργασία τους. Επίσης σκοπό είχε την αναφορά των εκπαιδευτικών σε απόψεις που αφορούν τον τρόπο βελτίωσης των κινήτρων τους και της ικανοποίησης τους από την εργασία τους.

Το γενικό συμπέρασμα της έρευνας είναι πως το επίπεδο κινήτρων και ικανοποίησης των εκπαιδευτικών είναι χαμηλό λόγω πολλών παραγόντων, μερικοί των οποίων είναι το κακό εργασιακό περιβάλλον, η έλλειψη υποστήριξης από την κοινότητα αλλά και τους γονείς, καθώς επίσης και οι χαμηλοί μισθοί των εκπαιδευτικών. Σημαντική τροποποίηση των πιο πάνω παραγόντων αποτελεί το θέμα της αμοιβής των εκπαιδευτικών, έτσι ώστε να βελτιώσουν τα κίνητρα και την ικανοποίησή τους στο χώρο εργασίας τους. Μια πιθανή αύξηση του μισθού τους, επιφέρει θετικά αποτελέσματα ως προς τον τρόπο ζωής και συνεπώς ως προς το επίπεδο απόδοσης τους στη δουλειά.

Το συμπέρασμα από αυτήν την έρευνα είναι πως οι άνθρωποι σκέφτονται να ενταχθούν στο χώρο της εκπαίδευσης ως έσχατη λύση μιας και η δυνατότητα ένταξης τους σε άλλους τομείς δεν είναι εφικτή. Η διδασκαλία και η εκπαίδευση προσελκύει εύκολα ανθρώπους που δεν είναι αφοσιωμένοι στο επάγγελμά τους.

Ένα χρόνο πριν, το 2015 έγινε ακόμα μια έρευνα στην Τουρκία με στόχο την ανάδειξη της ύπαρξης κινήτρων που έχουν οι εκπαιδευτικοί στη δουλειά τους και τον προσδιορισμό των παραγόντων που αποτελούν τα κίνητρα αυτά. Τα αποτελέσματα προήλθαν με τη χρήση ερωτηματολογίου που απάντησαν 398 εκπαιδευτικοί. Η έρευνα με τίτλο, «*Investigation of the Motivation Level of Teachers Working at State Schools in Relation to Some Variables*» έδειξε πως οι εκπαιδευτικοί έχουν υψηλά κίνητρα όσον αφορά τη δουλειά τους. Ο αριθμός των μαθητών στο σχολείο και η πολύωρη δουλειά τους δεν είναι λόγοι που επηρεάζουν τη στάση και τη συμπεριφορά των εκπαιδευτικών, δεν αποτελούν λόγους δυσαρέσκειας στην εργασία τους. Πολλοί ήταν όμως και αυτοί που απάντησαν αναποφάσιστα στις ερωτήσεις συνεπώς θα πρέπει οι διευθυντές των σχολείων να δίνουν περισσότερη προσοχή και περισσότερο εμφανή κίνητρα στους εργαζομένους.

Τον ίδιο στόχο με τις προηγούμενες μελέτες είχε και η έρευνα «*Measuring Employees' Commitment through Job Satisfaction: Perception of Public Primary School Teachers*». Αποσκοπούσε στην ανάδειξη του επιπέδου ικανοποίησης των εκπαιδευτικών στο χώρο εργασίας τους και στον προσδιορισμό των παραγόντων που οδηγούν σε αυτήν. Η έρευνα έγινε στο Πακιστάν το 2017 με δείγμα 258 δασκάλων δημόσιων δημοτικών σχολείων που απάντησαν σε ερωτηματολόγιο. Παρόλο που οι εκπαιδευτικοί εξέφρασαν ικανοποίηση για την εργασία τους εντούτοις τα κίνητρα και τα οφέλη τους δεν ήταν οι κυριότεροι λόγοι αυτής της ικανοποίησης. Οι διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών, η στάση της διοίκησης απέναντι τους, οι υλικές διευκολύνσεις και οι συνθήκες εργασίας είναι στοιχεία που κινητοποιούν και ικανοποιούν τους εκπαιδευτικούς. Εξέφρασαν επίσης την δέσμευση και την επιθυμία τους να συνεχίσουν να εργάζονται στις σχολικές μονάδες.

Σημαντική αναφορά καθίσταται και στην μελέτη με τίτλο, «*Job satisfaction among school teachers in Cyprus*», που διεξήχθη στην Κύπρο το 2003 με σκοπό να περιγράψει τη σχέση μεταξύ της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και της παρακίνησης τους. Έγινε με τη χρήση ερωτηματολογίου το οποίο απάντησαν 461 εκπαιδευτικοί. Το βασικότερο συμπέρασμα της έρευνας ήταν ότι ο λόγος που διάλεξαν οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί τη δουλειά αυτή είναι η καλή αμοιβή, οι ώρες εργασίας και οι μέρες διακοπών.

Μία ακόμα έρευνα που έγινε στην Κύπρο σχετικά με την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών είχε τίτλο, «*Job satisfaction among secondary school teachers: the role of gender and experience*». Η έρευνα διεξήχθη το 2011, με τη διανομή ερωτηματολογίου σε 315 καθηγητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Στόχος της έρευνας ήταν να δείξει κατά πόσον τα χρόνια εμπειρίας αλλά και το φύλο του εκπαιδευτικού παίζει σημαντικό ρόλο στην ικανοποίηση που λαμβάνει από την εργασία του. Ένα από τα αποτελέσματα της έρευνας είναι πως στην Κύπρο τα χρόνια εμπειρίας του εκπαιδευτικού παίζουν σημαντικό ρόλο στην ικανοποίησή του στο χώρο εργασίας του. Ένα από τα προνόμια της εμπειρίας του είναι που του δίνει την ευκαιρία να συμμετέχει στη σχολική διοίκηση και να έχει περισσότερες ευκαιρίες ανέλιξης, απ' ό,τι οι λιγότερο έμπειροι εκπαιδευτικοί, που είναι στην πλειοψηφία τους νέοι σε ηλικία. Ένα άλλο αποτέλεσμα της έρευνας είναι πως το φύλο, δεν παίζει σημαντικό ρόλο στην εργασιακή ικανοποίηση του εκπαιδευτικού μιας και όλοι, άντρες και γυναίκες, είναι στα ίδια ποσοστά είτε ευχαριστημένοι είτε δυσαρεστημένοι από την εργασία τους.

Κεφάλαιο 3

Μεθοδολογία

Πιο πάνω αναφέρθηκαν επίσημες έρευνες που έγιναν με σκοπό να μετρήσουν την ικανοποίηση και παρακίνηση των εκπαιδευτικών, σε διάφορες χώρες. Οι έρευνες αυτές έγιναν με τη χρήση ερωτηματολογίου, το δημοφιλέστερο εργαλείο δειγματοληψίας για εξαγωγή συμπερασμάτων της ποσοτικής έρευνας.

Πριν προχωρήσουμε στη μεθοδολογία της παρούσας έρευνας αναφέρονται πιο κάτω τα είδη έρευνας που μελετούν τη συμπεριφορά του καταναλωτή καθώς και στις μεθόδους τους για συλλογή στοιχείων.

3.1 Ποιοτική και Ποσοτική Έρευνα στη μελέτη της συμπεριφοράς του καταναλωτή

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία υπάρχουν δύο μέθοδοι έρευνας για τη μελέτη συμπεριφοράς του καταναλωτή, η Ποιοτική και η Ποσοτική Έρευνα.

Και οι δύο μέθοδοι εμπίπτουν στην εμπειρική ανάλυση η οποία σχετίζεται με την ανάπτυξη και τη χρήση κοινής και αντικειμενικής γλώσσας που περιγράφει και εξηγεί την κοινωνική συμπεριφορά.

Η Ποιοτική Έρευνα βασίζεται στην κατανόηση των περιπτώσεων και παρατηρήσεων του ερευνητή ενώ η Ποσοτική Έρευνα είναι βασισμένη σε συγκρίσεις των περιπτώσεων του ερευνητή που γίνονται με στατιστικές μεθόδους.

Οι ποιοτικές έρευνες χρησιμοποιούνται κυρίως στα αρχικά στάδια της έρευνας που στόχο έχει τον εντοπισμό και τη διευκρίνιση προβλημάτων. Επίσης μέσα από την ποιοτική έρευνα προκύπτει και ο σχεδιασμός των εργαλείων συλλογής στοιχείων τα οποία χρησιμοποιούνται κυρίως κατά τη διάρκεια της ποσοτικής έρευνας.

Αντίθετα, σε μια ποσοτική ανάλυση σκοπός είναι η ανακάλυψη των αιτιών της αλλαγής των κοινωνικών φαινομένων με τη βοήθεια αριθμητικής ανάλυσης, που καταλήγει συνήθως στην επαλήθευση μιας υπόθεσης και στην εξαγωγή γενικεύσιμων συμπερασμάτων από το δείγμα του πληθυσμού της έρευνας (Ιωσηφίδης, 2008). Σε μια ποσοτική μελέτη σημαντικό είναι τα στοιχεία μας να μπορούν να αποδειχθούν και από άλλους ερευνητές καθώς επίσης να είναι και ελεγχόμενα, όχι άσχετα στοιχεία.

Καθεμιά ερευνητική μέθοδος χαρακτηρίζεται από διαφορετικές δειγματοληπτικές τεχνικές και πρακτικές (Ιωσηφίδης, 2008). Κατά τη διάρκεια μιας ποσοτικής έρευνας η δειγματοληψία είναι στατιστικά τυχαία με στόχο την εξασφάλιση της αντιπροσωπευτικότητας, κάτι που δεν ισχύει για την ποιοτική έρευνα (Miles και Huberman, 1994)

3.1.1 Μέθοδοι συλλογής στοιχείων Ποιοτικής Έρευνας

Οι δύο αυτές μέθοδοι έρευνας, η ποιοτική και η ποσοτική, έχουν η καθεμιά διαφορετικούς τρόπους με τους οποίους συλλέγουν δεδομένα και εξάγουν συμπεράσματα. Πιο κάτω αναφέρονται μερικά από αυτά, για κάθε έρευνα ξεχωριστά.

3.1.1.1 Σε βάθος συνέντευξη

Ξεκινώντας με την ποιοτική έρευνα, σύμφωνα με τον Σταθακόπουλο (2005) η κυριότερη μέθοδος της για συλλογή δεδομένων είναι η γνωστή «σε βάθος συνέντευξη». Σε αυτή την περίπτωση ο ερευνητής πραγματοποιεί συνέντευξη πρόσωπο με πρόσωπο στον ερωτώμενο και η οποία συνέντευξη διαρκεί περίπου 45 λεπτά. Η σειρά των ερωτήσεων του ερευνητή είναι ακανόνιστη έχοντας έτσι τη δυνατότητα να δημιουργήσει ερωτήσεις και να ζητήσει διευκρινήσεις κατά τη διάρκεια της συνέντευξης. Σκοπό έχει να συλλέξει όσο περισσότερες πληροφορίες μπορεί κατευθύνοντας τη συζήτηση ανάλογα με τις αρχικές απαντήσεις του ερωτώμενου. Το πιο σημαντικό στοιχείο αυτής της μεθόδου είναι ο ερωτώμενος να νιώσει άνετα να απαντήσει σε οποιαδήποτε ερώτηση, χωρίς να έρθει ουδεμία στιγμή σε δύσκολη θέση. Η φύση της μεθόδου αυτής είναι χρονοβόρα ως προς την συγκέντρωση δεδομένων και παρουσιάζει δυσκολίες στην ανάλυση τους.

3.1.1.2 Ομάδα Εστίασης Ενδιαφέροντος

Ακόμα μια δύσκολη μέθοδος έρευνας είναι αυτή που αφορά σε ομάδα εστίασης ατόμων. Συνήθως αποτελείται από οκτώ μέχρι δέκα άτομα μαζεμένα σε μια αίθουσα, την οποία ομάδα συντονίζει ο ερευνητής. Μέσα σε ένα ειδικά διαμορφωμένο χώρο ξεκινά η συζήτηση για το θέμα που αφορά τον ερευνητή και μπορεί να ολοκληρωθεί στις τρεις ώρες περίπου. Το βασικότερο μειονέκτημα της μεθόδου είναι που η συζήτηση ίσως να βγει εκτός συντονισμού και ένας από τους συμμετέχοντες να παρασύρει και τους υπόλοιπους, κατευθυνόμενοι όλοι προς την άποψη του πρώτου, με αποτέλεσμα τα δεδομένα να αλλοιώνονται και να μην μπορούν να γενικευτούν.

3.1.1.3 Παρατήρηση

Η παρατήρηση σε μια ποιοτική μέθοδο έρευνας σκοπό έχει τη συλλογή στοιχείων μέσα από παρακολούθηση της συμπεριφοράς των ατόμων. Με τον τρόπο αυτό μπορούν να συγκεντρωθούν απεριόριστες πληροφορίες που καθιστούν τη μέθοδο πολύ χρήσιμη ως προς την ανάδειξη των προτιμήσεων του δείγματος (Σταθακόπουλος, 2008)

3.1.2 Μέθοδοι Συλλογής Στοιχείων Ποσοτικής Έρευνας

Σε αντίθεση με τις μεθόδους συλλογής στοιχείων ποιοτικής έρευνας στη ποσοτική έρευνα υπάρχουν επίσης κάποιες μέθοδοι, διαφορετικοί από αυτούς της ποιοτικής. Πριν όμως γίνει αναφορά σε μερικές από αυτές αξίζει να σημειωθεί πως τα χαρακτηριστικά των ποσοτικών μεθόδων έρευνας είναι αρκετά με το σημαντικότερο αυτού του δείγματος, το οποίο μπορεί να είναι μεγάλο και αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού μας. Η μέτρηση των θεωρητικών εννοιών γίνεται με τη βοήθεια εργαλείων όπως είναι για παράδειγμα το τυποποιημένο ερωτηματολόγιο.

3.1.2.1 Δημοσκοπήσεις

Μία μέθοδος συλλογής στοιχείων που εμπίπτει στη ποσοτική έρευνα είναι αυτή των δημοσκοπήσεων που αποτελεί μια περιγραφική έρευνα. Στόχος μιας δημοσκόπησης είναι η καταγραφή του πληθυσμού ανάλογα με ορισμένα χαρακτηριστικά του, όπως για παράδειγμα οι προτιμήσεις, οι απόψεις ή οι στάσεις τους όσον αφορά το θέμα του ερευνητή.

3.1.2.2 Δειγματοληπτική μέθοδος

Η πιο δημοφιλής μέθοδος στην ποσοτική έρευνα είναι η δειγματοληπτική. Λόγω του ότι η συγκέντρωση πληροφοριών είναι δύσκολη, χρονοβόρα, μερικές φορές και αδύνατη διαδικασία, επιλέγουμε ένα δείγμα του πληθυσμού από το οποίο συλλέγουμε πληροφορίες και διεξάγουμε ανάλυση. Η επιλογή των στοιχείων αυτών γίνεται με επιστημονική ακρίβεια. Σημαντικό σημείο της μεθόδου αυτής είναι πως όσο πιο μικρός είναι ο πληθυσμός τόσο πιο αντιπροσωπευτικό είναι το δείγμα, και το αντίθετο. Το δείγμα απαραίτητα πρέπει να είναι αντιπροσωπευτικό σε μια έρευνα. Ένα τυχαίο δείγμα είναι κατάλληλο σε κάθε επιστημονική εμπειρική έρευνα αφού επιτρέπει τη χρήση του νόμου των πιθανοτήτων για την επαγωγή από το δείγμα στον πληθυσμό.

Τέλος, όσο πιο πολύ αυξάνουμε το δείγμα μας σε μια έρευνα τόσο πιο κοντά στον πληθυσμό είμαστε έχοντας έτσι καλύτερη αντιπροσωπευτικότητα στην εξαγωγή των αποτελεσμάτων (Παπαγεωργίου, ιστοσελίδα 1).

3.2 Σκοπός και στόχοι της έρευνας

Η έρευνα που πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής έγινε με τη μέθοδο ποσοτικής έρευνας και πιο συγκεκριμένα με τη χρήση ερωτηματολογίου. Σκοπό είχε την διερεύνηση στοιχείων εργασιακής ικανοποίησης και παρακίνησης στον τομέα της παιδείας. Πιο συγκεκριμένα, στόχος της έρευνας ήταν να δείξει σε ποιο βαθμό οι νηπιαγωγοί της επαρχίας Λευκωσίας, τόσο εργαζόμενοι στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα, είναι ευχαριστημένοι στο χώρο εργασίας τους και λαμβάνουν τα κατάλληλα κίνητρα για να συνεχίσουν το έργο της δουλειάς τους. Επίσης, ένας ακόμη σκοπός της έρευνας είναι η μελέτη ικανοποίησης των γονιών αλλά κυρίως των παιδιών που φοιτούν στα νηπιαγωγεία, καθώς επίσης και η διερεύνηση των κινήτρων που λαμβάνουν τα παιδιά από το σχολείο τους. Τέλος, ο βασικότερος στόχος της έρευνας είναι η σύγκριση που γίνεται μεταξύ των δύο, με σκοπό να φανεί κατά πόσον η ικανοποίηση τους, έχει θετικό ή όχι αντίκτυπο στην ικανοποίηση και παρακίνηση των παιδιών.

3.3 Πρωτογενής έρευνα

Η δειγματοληψία για τη συγκεκριμένη μελέτη έγινε με τη χρήση ερωτηματολογίων. Χαρακτηριστικό της ποσοτικής έρευνας είναι που αφορά στη συστηματική διερεύνηση του φαινομένου που μας απασχολεί, με τη χρήση στατιστικών μεθόδων και αριθμητικών δεδομένων. Από αυτή την έρευνα λαμβάνουμε συνήθως δεδομένα από αντιπροσωπευτικό δείγμα παρατηρήσεων με σκοπό τα αποτελέσματα να γενικευτούν στον ευρύτερο πληθυσμό (ιστοσελίδα 2).

Για την εξαγωγή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν 2 διαφορετικά ερωτηματολόγια. Το πρώτο αφορούσε στις νηπιαγωγούς και αποτελείτο από 41 ερωτήσεις κλειστού τύπου με 5 πιθανές διαβαθμισμένες απαντήσεις, αυτών της κλίμακας Likert (1=διαφωνώ απόλυτα και 5=συμφωνώ απόλυτα). Πιο συγκεκριμένα, οι πρώτες επτά ερωτήσεις αφορούσαν σε δημογραφικά στοιχεία των νηπιαγωγών και οι υπόλοιπες αφορούσαν τη δουλειά τους γενικά. Κάποιες αναφέρονταν στο αντικείμενο εργασίας τους καθώς επίσης και στο ωράριο και εργασιακό τους χώρο και άλλες στην αμοιβή και τις δυνατότητες ανέλιξης τους. Τέλος, ερωτήσεις υπήρχαν σχετικά και με τον προϊστάμενο αλλά και τους συναδέλφους τους, με σημαντικότερο σημείο αυτό της εργασιακής ικανοποίησης και απόδοσης τους. Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου που απαιτείτο για κάθε μια νηπιαγωγό ήταν περίπου 10 – 15 λεπτά.

Το δεύτερο ερωτηματολόγιο που δόθηκε κατά τη διάρκεια της έρευνας ήταν αυτό που αφορούσε στους γονείς και τα παιδιά που φοιτούν σε νηπιαγωγείο. Οι ερωτήσεις για τους γονείς ήταν 23 κλειστού τύπου με απαντήσεις διαβαθμισμένες της κλίμακας Likert. Οι πρώτες έξι αναφέρονταν σε δημογραφικά στοιχεία και οι επόμενες στην ικανοποίηση τόσο των γονιών όσο και των παιδιών τους, από το σχολείο. Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου ανερχόταν μέχρι και τα 10 λεπτά. Τέλος, στην αρχή κάθε ερωτηματολογίου (νηπιαγωγών και γονιών) δόθηκε σχετική επιστολή σχετικά με το θέμα και το σκοπό της έρευνας, επισημαίνοντας πως η συμπλήρωση ήταν ανώνυμη.

3.4 Μέθοδος Δειγματοληψίας

Ως γνωστόν, η συμπλήρωση ενός ερωτηματολογίου σε μια ποσοτική έρευνα, δεν είναι καθόλου χρονοβόρα διαδικασία, γι' αυτό και είναι το πιο διαδεδομένο εργαλείο δειγματοληψίας (Ιστοσελίδα 3). Γι' αυτό λοιπόν και τα ερωτηματολόγια της έρευνας αυτής δεν ήταν καθόλου δύσκολο ή χρονοβόρο να συμπληρωθούν και έγινε η συλλογή πρωτογενών δεδομένων της έρευνας.

Το δείγμα ήταν εντελώς τυχαίο και αποτελούσαν νηπιαγωγοί από δημόσια αλλά κυρίως ιδιωτικά νηπιαγωγεία και γονείς των συγκεκριμένων νηπιαγωγείων αλλά και άλλων. Κατόπιν τηλεφωνικής συνεννόησης με τις διευθύντριες/ιδιοκτήτριες των σχολείων, ζητήθηκε έγκριση για τη χορήγηση του ερωτηματολογίου στους εργαζομένους καθώς επίσης και για την επεξεργασία των πληροφοριών που θα μαζευτούν για τη συγγραφή της παρούσας διατριβής.

Τα ερωτηματολόγια συμπλήρωσαν και γονείς από τα συγκεκριμένα σχολεία αλλά και άλλοι από το ευρύτερο περιβάλλον που είχαν παιδιά σε νηπιαγωγεία. Πριν την επίσημη χορήγηση των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε πιλοτική έρευνα με μικρό δείγμα που αντιπροσώπευαν τον πληθυσμό και σκοπό είχε να εντοπιστούν τυχόν λεκτικά ή συντακτικά λάθη καθώς και δυσνόητα σημεία που θα δυσκόλευαν την αυθόρμητη και ταχεία συμπλήρωση των ερωτηματολογίων.

3.5 Πληθυσμός της Έρευνας

Οι νηπιαγωγοί που έλαβαν μέρος στην έρευνα προέρχονται από 9 ιδιωτικά νηπιαγωγεία και 4 δημόσια νηπιαγωγεία της επαρχίας Λευκωσίας, 63 στο σύνολό τους. Οι γονείς που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο της έρευνας ανέρχονται στους 67, με τους 27 να στέλνουν το παιδί τους σε δημόσιο σχολείο και τους 40 σε ιδιωτικό. Για το λόγο του ότι ο ελεύθερος μου χρόνος ήταν αρκετά περιορισμένος λόγω εργασίας, το δείγμα μου είναι ελάχιστο σε σχέση με τον αριθμό που ανέρχονται οι νηπιαγωγοί της Κύπρου, πόσο μάλλον το σύνολο των γονιών.

3.6 Κωδικοποίηση Δεδομένων

Λόγω του μικρού αριθμού του δείγματος, τα δεδομένα έτυχαν απλής ανάλυσης και καταγραφής. Τα διαγράμματα των αποτελεσμάτων έγιναν με τη χρήση του προγράμματος της Microsoft Excel.

Κεφάλαιο 4

Ανάλυση Δεδομένων

Τα ερωτηματολόγια της έρευνας έχουν δοθεί, σε έντυπη μορφή, σε 63 νηπιαγωγούς και σε 67 γονείς που τα παιδιά τους φοιτούν σε νηπιαγωγείο. Τα νηπιαγωγεία ήταν, τόσο ιδιωτικά όσο και δημόσια της επαρχίας Λευκωσίας. Η διανομή τους έγινε με παράδοση στο χέρι έπειτα από συνεννόηση με την υπεύθυνη κάθε νηπιαγωγείου. Τα ερωτηματολόγια που αφορούσαν στους γονείς δόθηκαν από χέρι σε χέρι. Η διαδικασία συλλογής των ερωτηματολογίων διήρκησε περίπου τρεις μήνες όπως αρχικά είχε προγραμματιστεί. Λόγω του καθημερινού φόρτου εργασίας των νηπιαγωγών η αναμονή για τη συμπλήρωση ήταν αρκετή, γι αυτό και έγιναν υπενθυμίσεις κατά τη διάρκεια των τριών μηνών. Να σημειώσουμε, τέλος, πως το ποσοστό ανταπόκρισης των νηπιαγωγών που συμπλήρωσε το ερωτηματολόγιο ανήλθε στο 95% ενώ όλοι οι γονείς συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο που τους δόθηκε.

4.1 Ερωτηματολόγια Νηπιαγωγών

Πιο κάτω παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας που προέκυψαν από τη συλλογή των ερωτηματολογίων που απάντησαν οι νηπιαγωγοί.

4.1.1 Δημογραφικά Στοιχεία Νηπιαγωγών

Το δείγμα όλων των ερωτηματολογίων που αφορούν σε εκπαιδευτικούς προσχολικής ηλικίας αποτελούν 100% γυναίκες μιας και το επάγγελμα αυτό είναι καθαρά γυναικοκρατούμενο. Πιο συγκεκριμένα οι 54 νηπιαγωγοί προέρχονται από ιδιωτικά νηπιαγωγεία ενώ μόλις 9 από δημόσια νηπιαγωγεία.

Η ηλικία τους ποικίλει με το μεγαλύτερο ποσοστό, 44.5%, να είναι μεταξύ 31 και 40 χρόνων. Ακολουθούν οι ηλικίες μεταξύ 18 και 30 χρόνων με ποσοστό 38%,

έπειτα με ποσοστό 14.3% συναντούμε τις ηλικίες 41 μέχρι 50 χρόνων και με μόλις 3.2% τις ηλικίες 51 και άνω.

Στην ερώτηση που αφορά το μορφωτικό επίπεδο των νηπιαγωγών, η πλειοψηφία ήταν ξεκάθαρη με ποσοστό 60.3% να έχουν μόνο τίτλο πτυχίου ενώ το 39.7% να έχει και μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών.

Το 33.3% απασχολείται 6 με 10 χρόνια στο χώρο εργασίας ενώ το 25.4% έχει μέχρι 5 χρόνια εργάσιμης εμπειρίας. Δέκα στους 63 νηπιαγωγούς, με ποσοστό 15.9% εργάζονται σε νηπιαγωγεία από 16 μέχρι και 20 χρόνια, εννέα από τους 63 με ποσοστό που ανέρχεται στο 14.3% εργάζονται από 11 μέχρι 15 χρόνια και τέλος, ποσοστό του ύψους 11.1% εργάζονται σε νηπιαγωγεία περισσότερο από 20 χρόνια.

Λίγο περισσότεροι από τους μισούς, με ποσοστό 50.8% δήλωσαν πως είναι πάρα πολύ ευχαριστημένοι με τη δουλειά που κάνουν ενώ το 34.9% δήλωσε απλά πως είναι πολύ ευχαριστημένοι. Μόλις επτά νηπιαγωγοί δήλωσαν ότι η ευχαρίστηση που λαμβάνουν στο χώρο εργασίας τους είναι μέτρια ενώ μόνο μία δήλωσε πως είναι λίγη.

Η ευχαρίστηση των περισσότερων από αυτούς οφείλεται καθαρά στο αντικείμενο της εργασίας τους ενώ λιγότεροι δήλωσαν πως είναι ευχαριστημένοι λόγω της αμοιβής τους, λόγω του προϊσταμένου ή των συναδέλφων τους καθώς επίσης και λόγω της δυνατότητας ανέλιξης τους στο χώρο εργασίας.

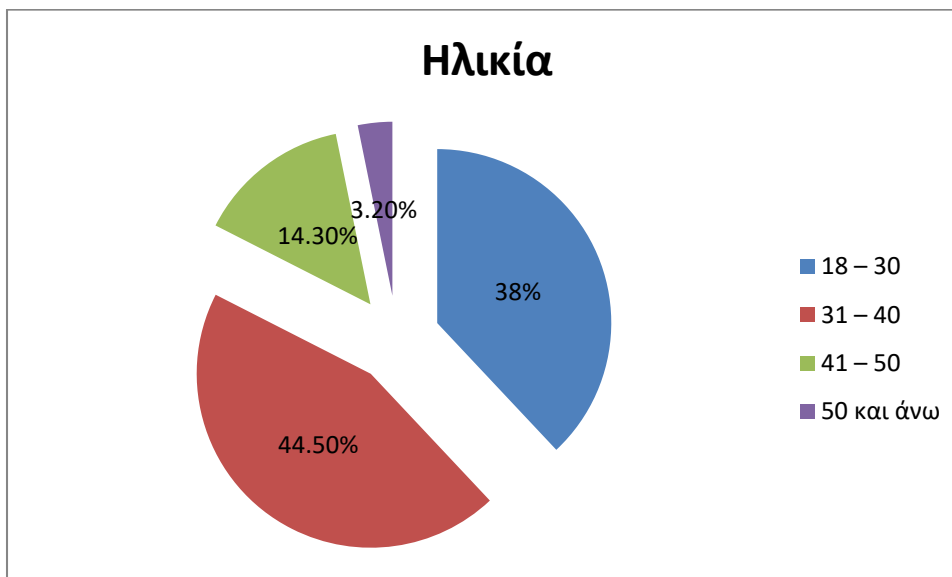
Τέλος, στην ερώτηση εάν επιθυμούν να συνεχίσουν να εργάζονται στη δουλειά που κάνουν, οι απαντήσεις τους ποικίλουν μιας και το 41.26% δήλωσε πως επιθυμεί πολύ να το κάνει ενώ το 39.68% δήλωσε πως επιθυμεί πάρα πολύ. Λιγότερη επιθυμία για συνέχιση της εργασίας στο ίδιο αντικείμενο εξέφρασε το 14.28% ενώ αξίζει να σημειώσουμε πως κανείς δεν εξέφρασε την επιθυμία να μην εργαστεί ξανά σε αυτό τον τομέα απασχόλησης. Το 4,78% του δείγματός μας δεν απάντησε σε αυτή την ερώτηση.

Ακολουθεί πίνακας και τα σχετικά διαγράμματα που αφορούν στα δημογραφικά στοιχεία των νηπιαγωγών.

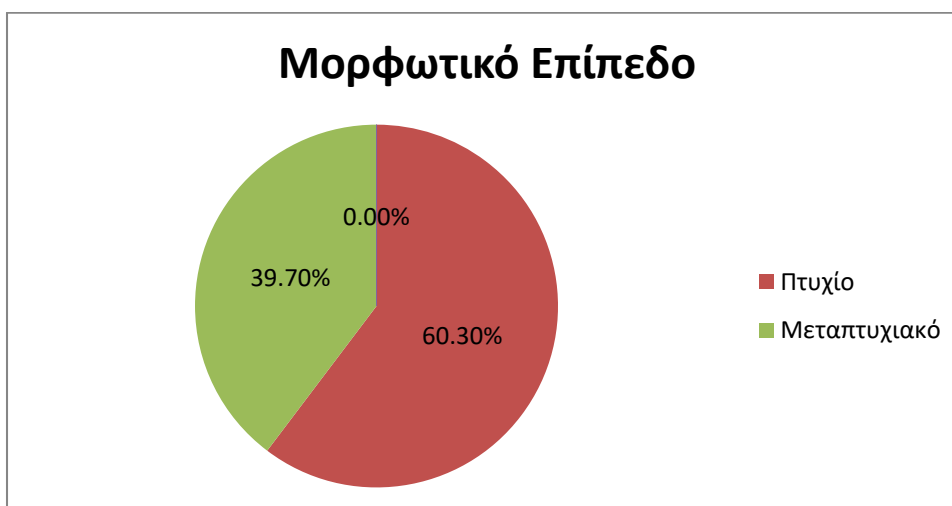
Πίνακας 1: Δημογραφικά Στοιχεία Νηπιαγωγών

Κατηγορία	Ποσοστό %	
Φύλο	Άρρεν	0
	Θήλυ	100
Ηλικία	18 – 30	38
	31 – 40	44.5
	41 – 50	14.3
	50 και άνω	3.2
Μορφωτικό Επίπεδο	Απολυτήριο	0
	Πτυχίο	60.3
	Μεταπτυχιακό	39.7
	Διδακτορικό	0
Έτη Απασχόλησης	0 – 5	25.4
	6 – 10	33.3
	11 – 15	14.3
	16 – 20	15.9
	20 και άνω	11.1
Ευχαρίστηση από τη δουλειά	Καθόλου	0
	Λίγο	1.59
	Μέτρια	11.11
	Πολύ	34.9
	Πάρα πολύ	50.8
Λόγος Ευχαρίστησης	Αντικείμενο εργασίας	63.5
	Αμοιβή	15.9
	Δυνατότητες Ανέλιξης	3.17
	Προϊστάμενος	9.52
	Συνάδελφοι	3.17
Επιθυμία για	Καθόλου	0
	Λίγο	1.58

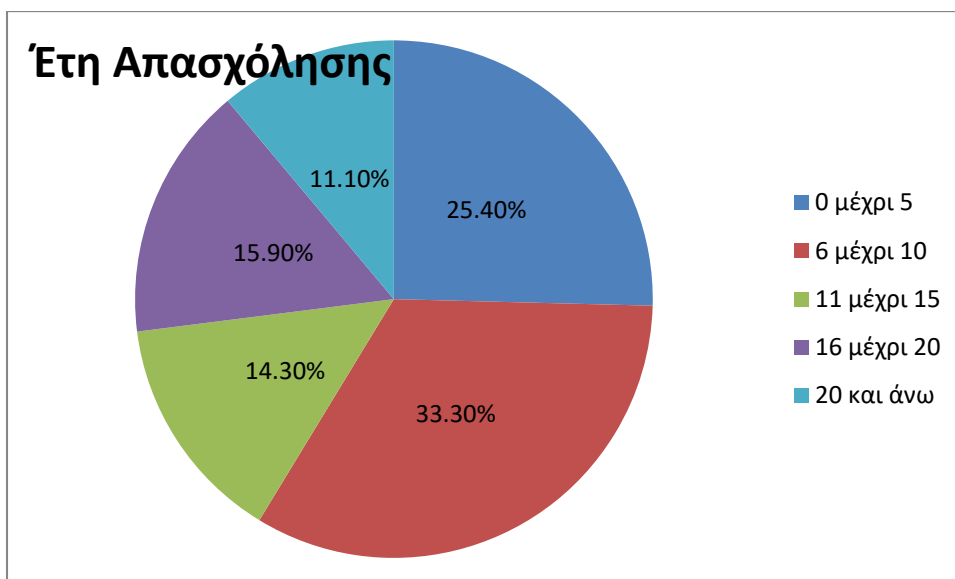
συνέχιση της εργασίας τους	Μέτρια	12.7
	Πολύ	41.26
	Πάρα πολύ	39.68



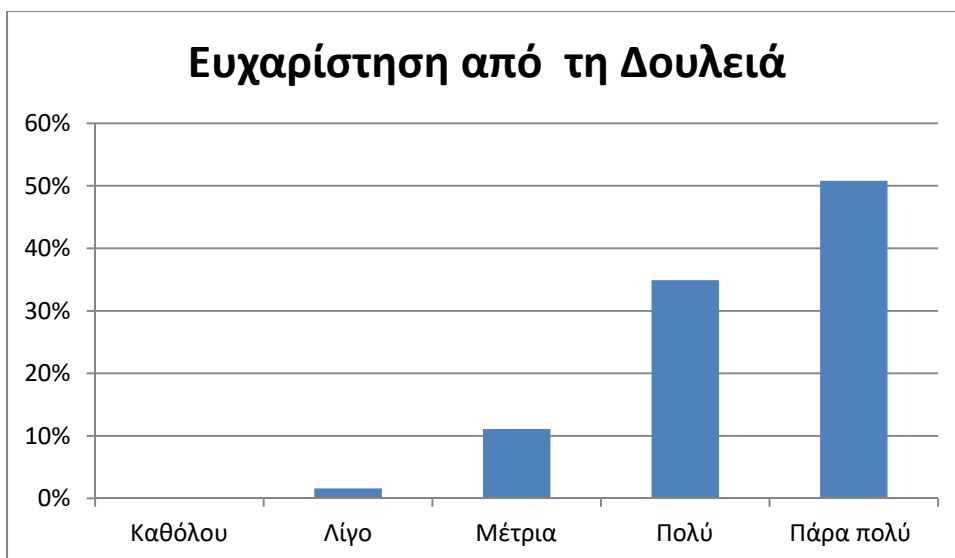
Διάγραμμα 2: Ηλικία



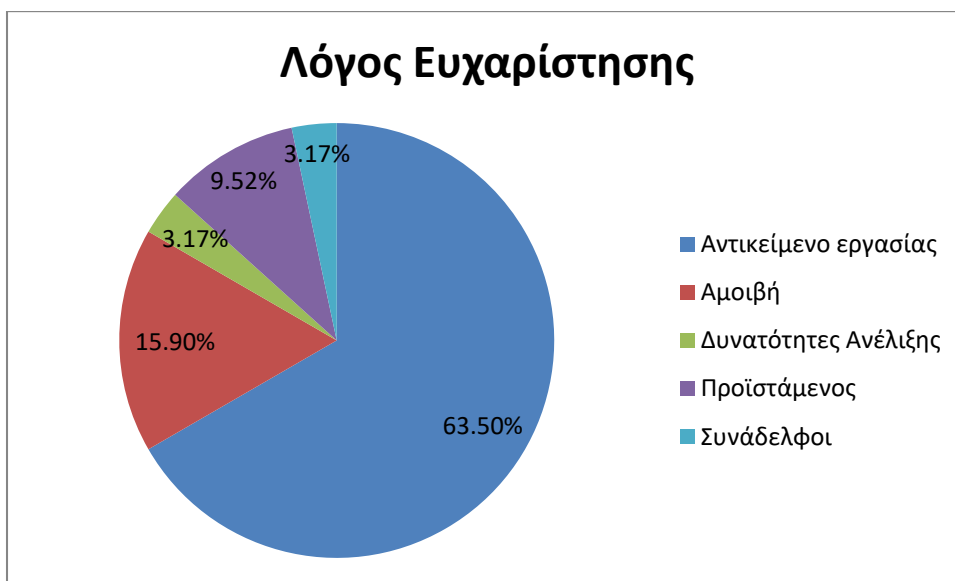
Διάγραμμα 3: Μορφωτικό Επίπεδο



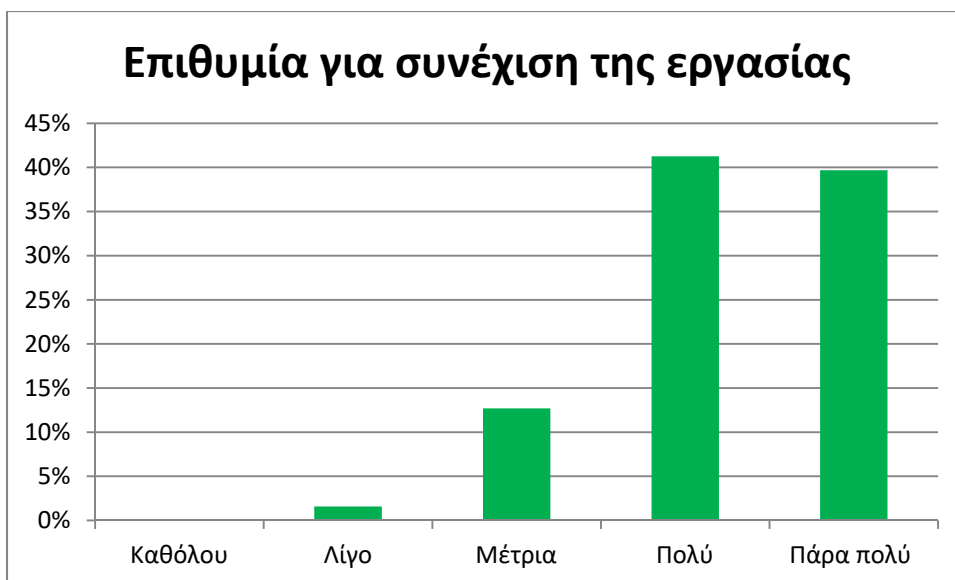
Διάγραμμα 4: Έτη απασχόλησης



Διάγραμμα 5: Ευχαρίστηση από τη δουλειά



Διάγραμμα 6: Λόγος ευχαρίστησης



Διάγραμμα 7: Επιθυμία για συνέχιση της εργασία

4.1.2 Αντικείμενο εργασίας

Στις νηπιαγωγούς δόθηκαν κάποιες ερωτήσεις σχετικά με το αντικείμενο της εργασίας τους με σκοπό να φανεί κατά πόσον μένουν ευχαριστημένοι από αυτό που επέλεξαν να κάνουν.

Στην ερώτηση αν βρίσκουν το αντικείμενο της εργασίας τους ενδιαφέρον σχεδόν όλοι, ποσοστό 96.85% δήλωσαν πως βρίσκουν τη δουλειά τους πάρα πολύ ενδιαφέρουσα ενώ το υπόλοιπο 3.15% δήλωσαν ουδέτεροι.

Σε επόμενη ερώτηση που αφορούσε το φόρτο εργασίας που έχουν, ποσοστό 65% ανέφερε πως είναι λογικός ο φόρτος εργασίας που καλούνται να φέρουν εις πέρας καθημερινά. Κάποιοι παρέμειναν ουδέτεροι ενώ άλλοι διαφώνησαν, υποστηρίζοντας πως δεν είναι καθόλου λογικός.

Στο αν υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης στον τρόπο εργασίας τους η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών συμφώνησε με αυτό, πολύ λίγοι διαφώνησαν και αρκετοί δεν εξέφρασαν την άποψή τους.

Ένα άλλο σημείο που διερευνούσε το ερωτηματολόγιό ήταν εάν οι νηπιαγωγοί λαμβάνουν όλη την απαραίτητη πληροφόρηση για την εκτέλεση της εργασίας τους. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως αυτό ισχύει στην πλειοψηφία ενώ ποσοστό του ύψους 11% διαφώνησε.

Θετικό ποσοστό ύψους 81% σημειώνει η ερώτηση εάν η εργασία τους είναι ανάλογη των δυνατοτήτων τους ενώ οι υπόλοιποι δήλωσαν, είτε ουδέτεροι είτε απλά διαφώνησαν.

Τέλος, ζητήθηκε να πουν εάν επιθυμούν να λαμβάνουν περισσότερες υπευθυνότητες και μόλις 13 από τους 63 συμφώνησαν απόλυτα ενώ 20 συμφώνησαν απλά. Αξίζει να σημειώσουμε πως 19 παρέμειναν ουδέτεροι ενώ 11 νηπιαγωγοί διαφώνησαν δείχνοντας έτσι πως δεν επιθυμούν περισσότερες υπευθυνότητες.

4.1.3 Εργασιακός χώρος – Ωράριο εργασίας

Ένα άλλο κομμάτι της έρευνας αφορούσε στον εργασιακό χώρο και το ωράριο εργασίας των εκπαιδευτικών της προσχολικής ηλικίας. Σχεδόν οι μισοί από αυτούς δήλωσαν πως δεν είναι καθόλου κουραστικό το ωράριο εργασίας τους ενώ ποσοστό 22.2% το θεωρεί πολύ κουραστικό. Οι 17 νηπιαγωγοί του δείγματος δήλωσαν ουδέτεροι, στοιχείο που δείχνει πως ίσως κάποιες φορές να είναι κουραστικό το ωράριο τους και κάποιες άλλες όχι.

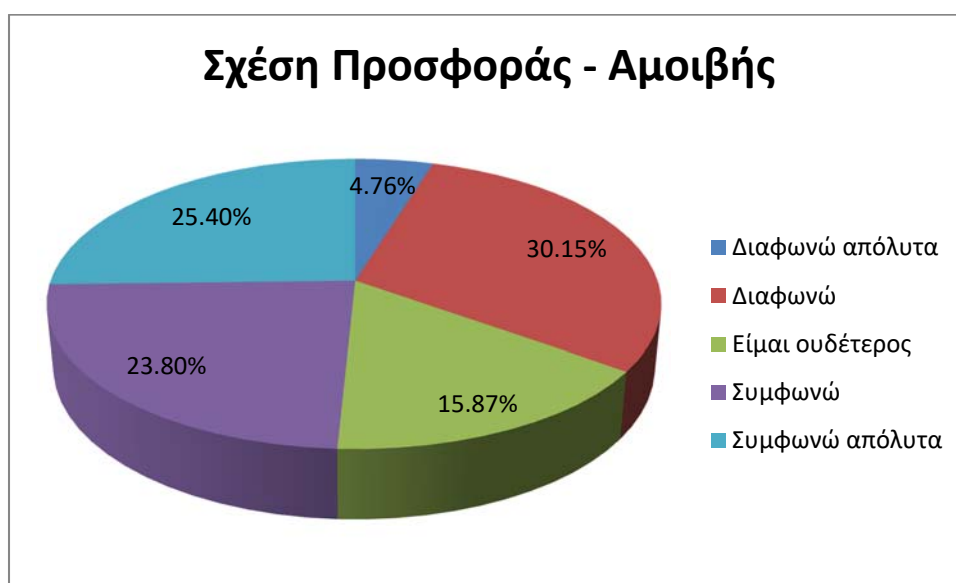
Για την πλειοψηφία δεν απαιτείται να κάνουν υπερωρίες στη δουλειά τους ενώ μόλις 3 ανέφεραν πως κάνουν και υπερωρίες όταν είναι απαραίτητο.

Στο τέλος της ενότητας αυτής, οι εκπαιδευτικοί κλήθηκαν να απαντήσουν αν είναι ικανοποιημένοι από το χώρο και το περιβάλλον εργασίας τους. Σχεδόν όλοι δήλωσαν πολύ ικανοποιημένοι ενώ μία μόνο νηπιαγωγός δήλωσε δυσαρεστημένη λόγω της στενότητας του χώρου που υπάρχει στο νηπιαγωγείο στο οποίο εργάζεται.

4.1.4 Αμοιβή

Σε συνέχεια του ερωτηματολογίου, οι νηπιαγωγοί απάντησαν σε ερωτήσεις σχετικά με την αμοιβή τους ώστε να διαπιστωθεί εάν αυτή παίζει κάποιο ρόλο, είτε σημαντικό είτε όχι τόσο σημαντικό στην ικανοποίηση που λαμβάνουν από την εργασία τους ή αν αποτελεί λόγο παρακίνησης σε αυτήν.

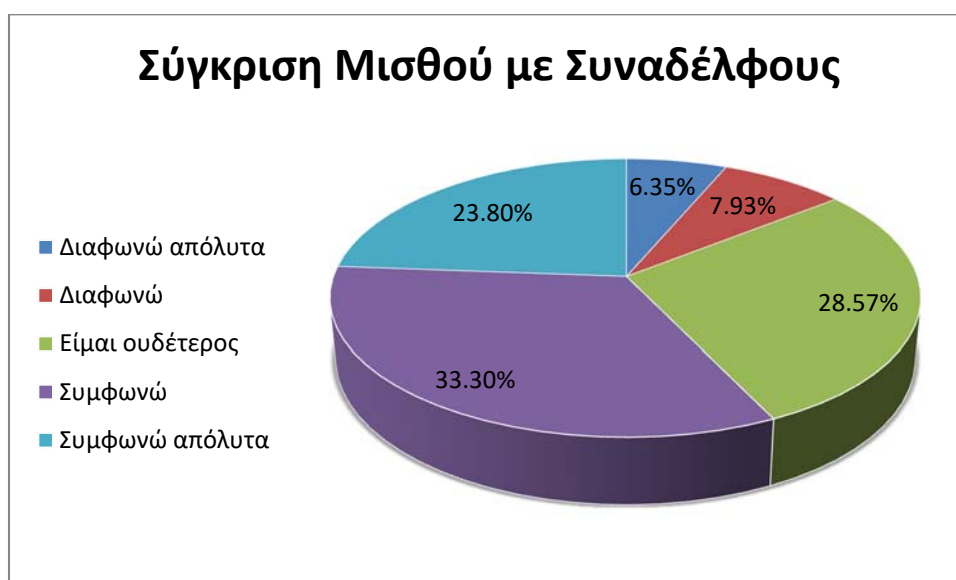
Στην πρώτη ερώτηση του σημείου αυτού της έρευνας η πλειοψηφία των νηπιαγωγών δήλωσε πως η προσφορά τους στη δουλειά σε σχέση με την χρηματική τους αμοιβή δεν είναι δίκαιη. Το 30.1% συγκεκριμένα, δήλωσε πως προσφέρει περισσότερα σε σχέση με τα όσα ανταμείβεται. Πιστεύουν δηλαδή, πως θα μπορούσαν να πληρώνονται περισσότερα σε σχέση με τα όσα προσφέρουν στη δουλειά τους, αντίθετα με το 25.4% του δείγματος που θεωρεί την αμοιβή του ισάξια με τα όσα προσφέρει. Ακολουθεί σχετικό διάγραμμα με όλες τις απαντήσεις του δείγματος.



Διάγραμμα 8: Σχέση Προσφοράς - Αμοιβής

Την δυσαναλογία προσφοράς και αμοιβής των νηπιαγωγών επιβεβαιώνουν οι απαντήσεις στην επόμενη ερώτηση που αναφέρεται στις απαιτήσεις της δουλειάς σε σχέση με την αμοιβή. Η πλειοψηφία των νηπιαγωγών δηλώνει πως οι απαιτήσεις της δουλειάς τους συγκριτικά με την αμοιβή τους δεν είναι ικανοποιητικές. Καλούνται καθημερινά να φέρουν εις πέρας ένα απαιτητικό πρόγραμμα το οποίο δεν αντικατοπτρίζεται στο μισθό τους, τόσο όσο πιστεύουν πως θα έπρεπε.

Σε σχέση με τις συναδέλφους τους, το 33.3% συμφωνεί πως η αμοιβή είναι δίκαιη μεταξύ τους ενώ το 28.6% παρέμεινε ουδέτερο σε αυτή την ερώτηση. Ακολουθεί σχετικό διάγραμμα με όλες τις απαντήσεις.



Διάγραμμα 9: Σύγκριση μισθού με συναδέλφους

Λίγο περισσότεροι από τους μισούς (50.8%) δήλωσαν πως όταν εργάζονται υπερωριακά, αμείβονται για την εργασία τους, ενώ το 25.4% διαφώνησε στη δήλωση αυτή. Αξίζει να σημειώσουμε πως ποσοστό του ύψους 12.7% δεν απάντησε καθόλου σε αυτή την ερώτηση, στοιχείο που μας δηλώνει πως δεν εργάζονται ποτέ υπερωρίες παρά μόνο τηρούν το ωράριο εργασίας τους.

Τέλος, σε συνέχεια της πιο πάνω ερώτησης αναφορικά με την αμοιβή των νηπιαγωγών σχετικά με τις υπερωρίες τους, 16 νηπιαγωγοί απάντησαν πως η αμοιβή τους είναι δίκαιη σε σχέση με τις επιπλέον ώρες που εργάζονται ενώ μόλις με μία λιγότερη διαφώνησαν με αυτό.

Συμπερασματικά, καταλήγουμε πως η αμοιβή των νηπιαγωγών δεν παίζει σημαντικό ρόλο στην ικανοποίηση ή στην παρακίνηση που λαμβάνουν από την εργασία τους, έως και καθόλου θα έλεγα μιας και στο σύνολό τους θεωρούν πως δεν ανταμείβονται όσο θα έπρεπε. Εδώ αξίζει να σημειώσουμε πως οι νηπιαγωγοί που δήλωσαν πως δεν είναι ευχαριστημένοι από την αμοιβή τους σε σχέση με το σύνολο προσφοράς στον εργασιακό τους χώρο, εργάζονται κυρίως στα ιδιωτικά νηπιαγωγεία του δείγματος μας.

4.1.5 Δυνατότητες Ανέλιξης

Η έρευνα εξέτασε επίσης το ύψος της ικανοποίησης και της παρακίνησης των νηπιαγωγών με βάση τις δυνατότητες ανέλιξης που έχουν ή όχι στον εργασιακό τους χώρο. Πιο συγκεκριμένα, οι περισσότεροι αναφέρουν πως με τις δικές τους προτάσεις και εισηγήσεις μπορούν να συμβάλλουν στη βελτίωση της εργασίας τους ενώ καμιά δεν διαφώνησε με αυτό. Αυτό μας δείχνει πως οι νηπιαγωγοί λαμβάνουν την ικανοποίηση κατά τη διάρκεια της δουλειάς τους μιας και τους δίνεται, όπως φαίνεται από τα αποτελέσματα, η δυνατότητα να εφαρμόζουν τις δικές τους προτάσεις ώστε να λειτουργούν καλύτερα στη δουλειά τους.

Περισσότεροι από τις μισές νηπιαγωγούς του δείγματος δήλωσαν ασφαλείς με τη θέση που κατέχουν στην εργασία τους και θεωρούν πως η προσπάθεια που καταβάλλουν καθημερινά αναγνωρίζεται, στοιχεία που επίσης αυξάνουν την ικανοποίηση τους και τις παρακινούν προφανώς να συνεχίσουν το έργο τους.

Στην ερώτηση εάν υπάρχουν περιθώρια ανέλιξης, το 55.5% απάντησε θετικά ενώ το 30% περίπου σημείωσε αρνητική απάντηση. Μόλις το 14.5% παρέμειναν ουδέτεροι στην απάντηση τους. Ακολουθεί σχετικό διάγραμμα.



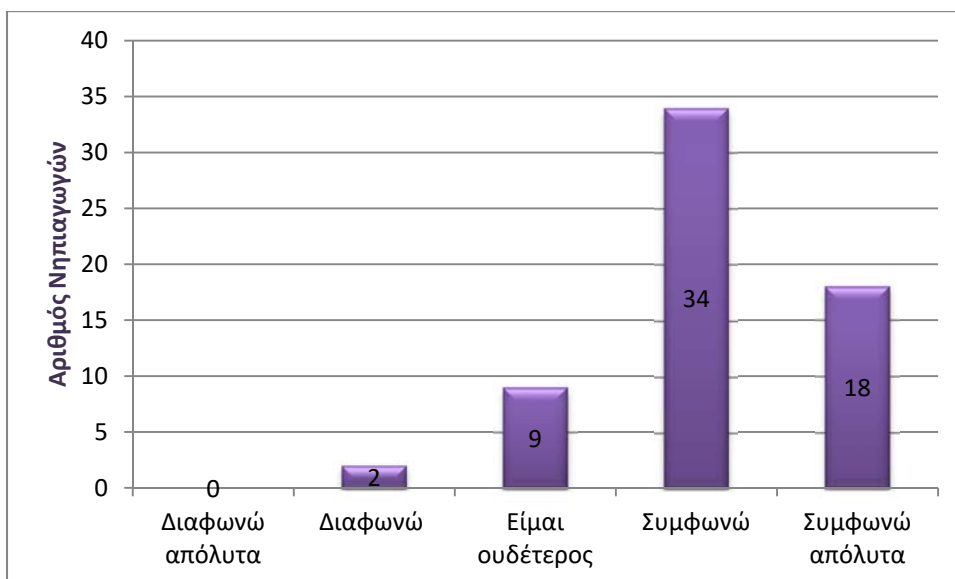
Διάγραμμα 10: Δυνατότητες Ανέλιξης

Τέλος, όσον αφορά την αξιολόγηση για τη δουλειά τους το 65% ανέφερε πως αξιολογούνται με αντικειμενικά κριτήρια και ισάξια με τις συναδέλφους τους ενώ 9 στις 63 νηπιαγωγούς διαφώνησαν με αυτό και 13 δήλωσαν ουδέτεροι.

4.1.6 Προϊστάμενος

Είναι γνωστό πως σε κάθε χώρο εργασίας ο προϊστάμενος παίζει σημαντικό ρόλο στην ικανοποίηση των εργαζομένων συνεπώς και στην παρακίνηση αυτών για συνέχιση και εξέλιξη της εργασίας τους. Με πέντε συγκεκριμένες ερωτήσεις που αφορούσαν τον προϊστάμενο των νηπιαγωγών του δείγματός μας, φάνηκε κατά πόσον ο ρόλος του αποτελεί θετικό ή αρνητικό στοιχείο της ικανοποίησης τους.

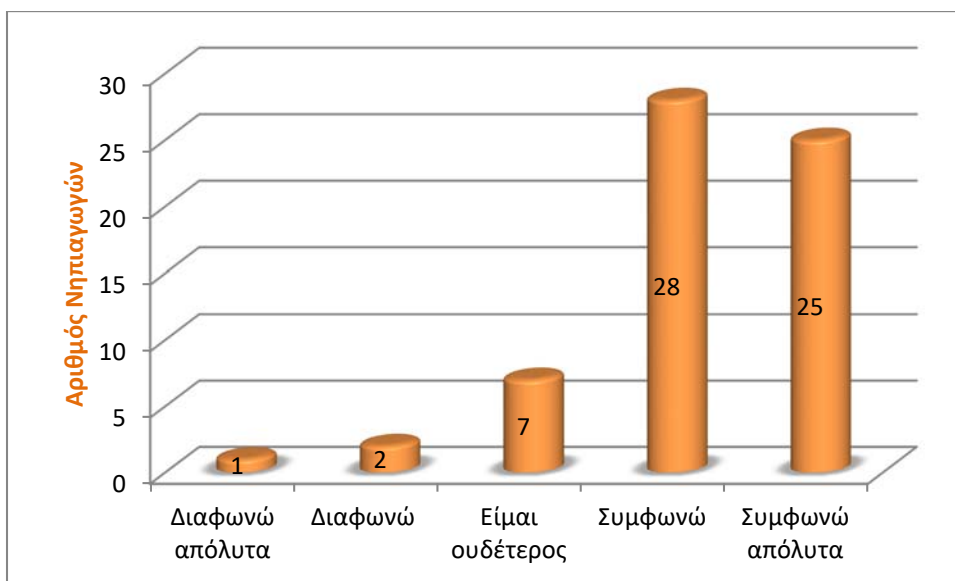
Ποσοστό του ύψους 82.5% έχει την ευκαιρία να εφαρμόζει τις δικές του προτάσεις για βελτίωση του τρόπου εργασίας του, έχοντας την αμέριστη υποστήριξη από τον προϊστάμενό του, με τον τελευταίο να δείχνει ιδιαίτερα αποτελεσματικός όσον αφορά τον τρόπο εργασίας και διοίκησης του νηπιαγωγείου.



Διάγραμμα 11: Ο προϊστάμενος μου λαμβάνει υπόψη τις προτάσεις μου για βελτίωση του τρόπου εργασίας μου

Όλα αυτά, έχουν ως αποτέλεσμα μεγάλο ποσοστό των νηπιαγωγών να εμπιστεύονται τις οδηγίες του προϊσταμένου τους και να μην τίθεται θέμα διαφωνίας μεταξύ τους, έτσι ώστε να κυλά το καθημερινό πρόγραμμα ομαλά για όλους και με τον προϊστάμενο να είναι ιδιαίτερα αποτελεσματικός όσον αφορά τη διατήρηση μιας ομαλής σχέσης μεταξύ της ομάδας.

Αξίζει να σημειώσουμε πως στο κομμάτι που αφορά τον προϊστάμενο το 84.1%, συντριπτικό ποσοστό των νηπιαγωγών, δήλωσε πως δέχεται δίκαιη αντιμετώπιση σε σχέση με τους συναδέλφους του, ένα ακόμα στοιχείο που αυξάνει την ικανοποίησή τους αλλά και τους παρακινεί παράλληλα να συνεχίσουν να εργάζονται με τον ίδιο ζήλο και την ίδια όρεξη.



Διάγραμμα 12: Απολαμβάνω δίκαιη αντιμετώπιση από τον προϊστάμενο μου

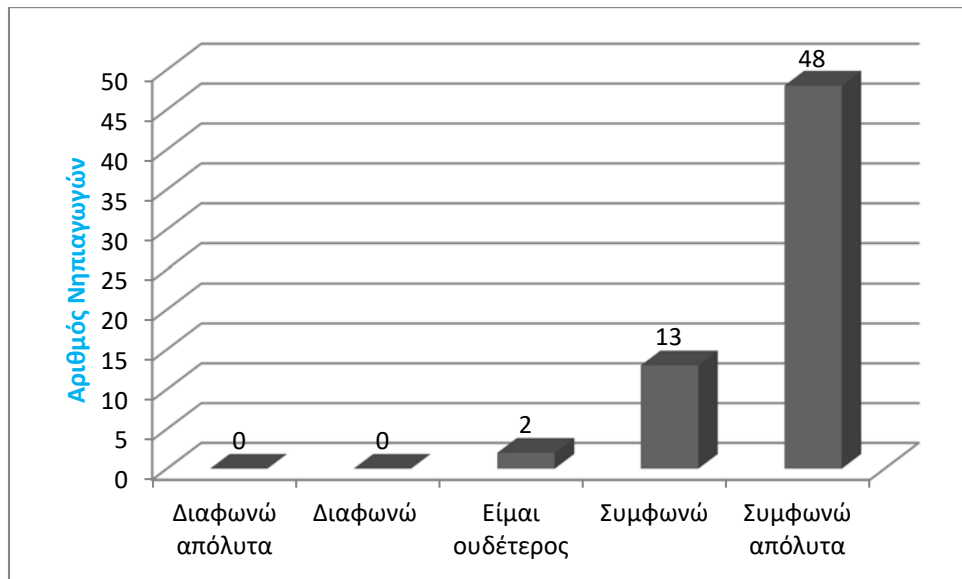
4.1.7 Συνάδελφοι

Ένας άλλος σημαντικός παράγοντας μέσα στον εργασιακό χώρο, που συμβάλλει στην ικανοποίηση και την παρακίνηση των εργαζομένων είναι οι σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους. Ρωτήθηκαν οι νηπιαγωγοί σχετικά με αυτό και πήραμε τα ακόλουθα αποτελέσματα.

Όσον αφορά την εμπιστοσύνη που δείχνουν μεταξύ τους οι συνάδελφοι, το 87.3% των νηπιαγωγών δήλωσαν πως εμπιστεύονται τους συναδέλφους τους και σχεδόν όλοι (96.8%) δηλώνουν πως η σχέση τους με άλλους συναδέλφους βρίσκεται σε καλό επίπεδο. Συνεπώς μπορούν ελεύθερα, όπως ανέφεραν, να ζητήσουν τη βοήθεια από κάποιον συνάδελφό τους για θέματα που αφορούν τη δουλειά τους.

Παράλληλα, μεγάλο ποσοστό νιώθει πως, ανταγωνισμός μεταξύ τους δεν υπάρχει παρόλο που οι 11 δηλώνουν πως τον βιώνουν έντονα κατά τη διάρκεια της δουλειάς τους.

Τέλος, όσον αφορά την ομαδικότητα σε ένα εργασιακό χώρο σχεδόν όλοι, εκτός από 2 που παρέμειναν ουδέτεροι, συμφώνησαν είτε και απόλυτα πως συμβάλλει θετικά στην ομαλή λειτουργία και εκτέλεση της εργασίας τους, και όχι μόνο.



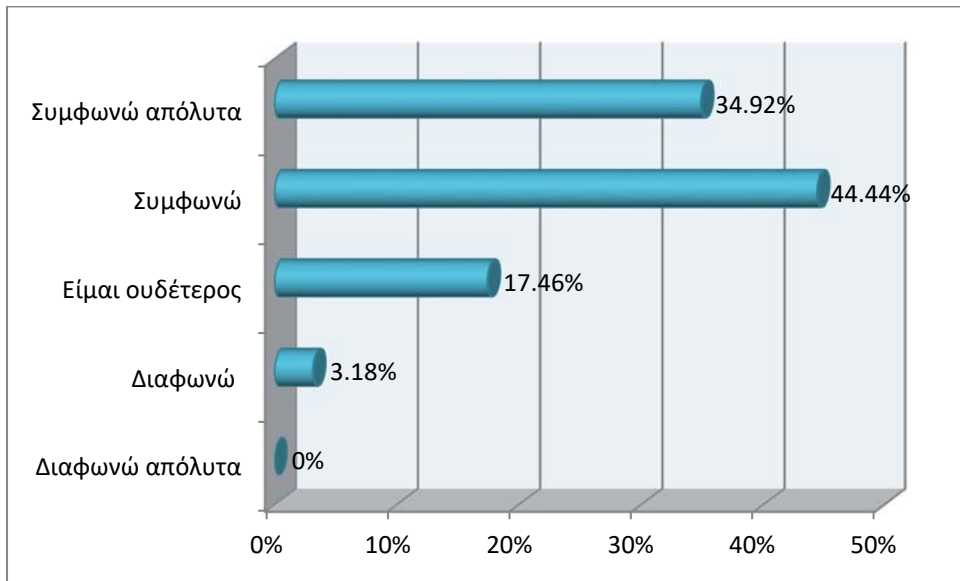
Διάγραμμα 13: Η ομαδικότητα συμβάλλει σημαντικά σε ένα εργασιακό κλίμα

Από τα αποτελέσματα διαπιστώνουμε πως, όταν σε ένα εργασιακό περιβάλλον υπάρχει η εμπιστοσύνη και η ομαδικότητα μεταξύ των συναδέλφων καθώς και καλές διαπροσωπικές σχέσεις, η ικανοποίησή τους αυξάνεται καθώς επίσης και η παρακίνησή τους, παρ' όλες τις δυσκολίες που μπορεί καθημερινά να αντιμετωπίζουν.

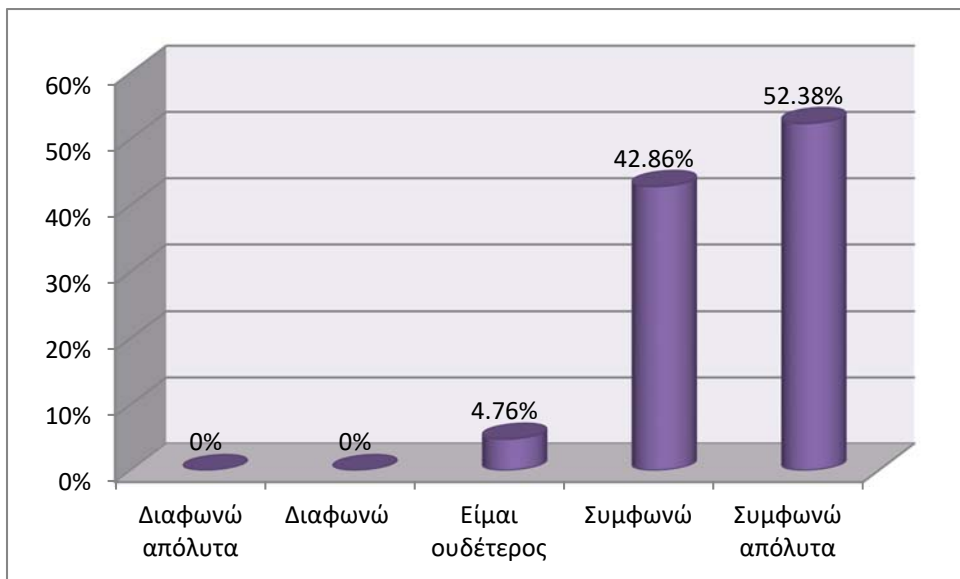
4.1.8 Εργασιακή Ικανοποίηση και Απόδοση

Το τελευταίο κομμάτι του ερωτηματολογίου που δόθηκε για σκοπούς έρευνας αφορούσε την εργασιακή ικανοποίηση και απόδοση των νηπιαγωγών. Πιο συγκεκριμένα, καλέστηκαν να απαντήσουν σε δύο ερωτήσεις, τα αποτελέσματα των οποίων φαίνονται πιο κάτω.

Διάγραμμα 14/Ερώτηση 8.1: Θεωρείς ότι είσαι ικανοποιημένος από την εργασία σου;



Διάγραμμα 15/Ερώτηση 8.2: Θεωρείς ότι η απόδοσή σου έχει θετική σχέση με την ικανοποίηση στην εργασία; Αν είσαι ικανοποιημένος αυτό αντανακλά σε καλή απόδοση;



Από τις δύο τελευταίες ερωτήσεις συμπεραίνουμε πως μεγάλο ποσοστό του δείγματος των νηπιαγωγών είναι ικανοποιημένοι από αυτό που επέλεξαν να κάνουν, στο σύνολο πάντα και των παραγόντων που έχουμε μελετήσει και αναφέρει πιο πάνω. Η υψηλή ικανοποίηση, τους οδηγεί σε υψηλές αποδόσεις στη δουλειά τους και αυτό το αισθάνονται και το δηλώνουν οι ίδιοι.

Εξάλλου, ο κάθε ένας στο χώρο όπου δουλεύει επιθυμεί να το νιώθει αυτό. Κι αν μην ξεχνάμε πως η ικανοποίηση επιφέρει υψηλές αποδόσεις, όμως και οι υψηλές

αποδόσεις με τη σειρά τους επιφέρουν περισσότερη ικανοποίηση αλλά και παρακίνηση των εργαζομένων, σε συνδυασμό πάντα με πολλούς άλλους παράγοντες που συναντούμε σε ένα οποιοδήποτε εργασιακό περιβάλλον.

4.2 Ερωτηματολόγια Παιδιών / Γονιών

Παρουσιάζονται πιο κάτω τα αποτελέσματα που αφορούν στους γονείς και τα παιδιά τους που φοιτούν σε νηπιαγωγείο, όπως αυτά προέκυψαν από τις απαντήσεις που μας έδωσαν.

4.2.1 Δημογραφικά στοιχεία παιδιών

Σε συνέχεια της έρευνας, σκοπός ήταν να φανεί, μέσα από ερωτηματολόγια που δόθηκαν σε γονείς που τα παιδιά τους φοιτούν στο νηπιαγωγείο, κατά πόσον η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών συμβάλλει και στην ικανοποίηση των παιδιών μέσα στο σχολικό χώρο. Η σύγκριση των δύο αναλύεται πιο κάτω. Ας δούμε όμως πρώτα αναλυτικά τα αποτελέσματα που πήραμε όσον αφορά τους γονείς αλλά κυρίως τα παιδιά τους.

Το δείγμα των γονιών που απάντησε στο ερωτηματολόγιο ανήλθε στους 67, με 27 παιδιά να φοιτούν στο δημόσιο νηπιαγωγείο και 40 να φοιτούν στο ιδιωτικό νηπιαγωγείο της επαρχίας Λευκωσίας, εκ των οποίων τα 29 είναι αγόρια και τα 38 κορίτσια. Η ηλικία των παιδιών κυμαίνεται από 2 χρονών μέχρι 5 χρονών και 8 μηνών. Πιο συγκεκριμένα, τα 16 παιδιά είναι της ηλικίας 2 – 3^{8/12}, τα 15 ηλικίας 3^{8/12} – 4^{8/12} ενώ ηλικίας 4^{8/12} – 5^{8/12} ήταν τα υπόλοιπα 36 παιδιά.

Όσον αφορά την ευχαρίστηση των γονιών από το νηπιαγωγείο του παιδιού τους, ποσοστό 95.5% δήλωσαν πως είναι πολύ ή και πάρα πολύ ευχαριστημένοι με μόνο 3 να δηλώνουν από καθόλου έως μέτρια ευχαριστημένοι. Ο λόγος για τον οποίο οι γονείς είναι ευχαριστημένοι είναι στην πλειοψηφία του όλο το προσωπικό του νηπιαγωγείου (53.7%) με τη δασκάλα να ακολουθεί με ποσοστό 31.3% και τη διεύθυνση του σχολείου με ποσοστό 13.4%.

Στην ερώτηση εάν επιθυμούν να συνεχίσουν τη συνεργασία τους με το νηπιαγωγείο του παιδιού τους, 46 γονείς δήλωσαν θετική απάντηση ενώ για τους 17 αυτό δεν ίσχυε αφού το παιδί τους θα φοιτήσει σε δημοτικό σχολείο την

επόμενη σχολική χρονιά. Ποσοστό περίπου 6% δήλωσαν είτε αρνητική απάντηση είτε δεν ήταν ακόμα σίγουροι για τις προθέσεις τους.

4.2.2 Ικανοποίηση Γονιών

Πέρα από τη διερεύνηση εάν τα παιδιά μένουν ικανοποιημένα από τις δασκάλες τους, οφείλαμε να διερευνήσουμε με λίγες συγκεκριμένες ερωτήσεις κατά πόσον και οι γονείς μένουν ευχαριστημένοι από αυτές αλλά και γενικά από το νηπιαγωγείο που επέλεξαν για το παιδί τους.

Η πλειοψηφία των γονιών εξυπηρετείται από το ωράριο του νηπιαγωγείου και πιστεύει πως τα μηνιαία δίδακτρα που πληρώνει αντικατοπτρίζουν τα όσα μαθαίνει το παιδί στο σχολείο του.

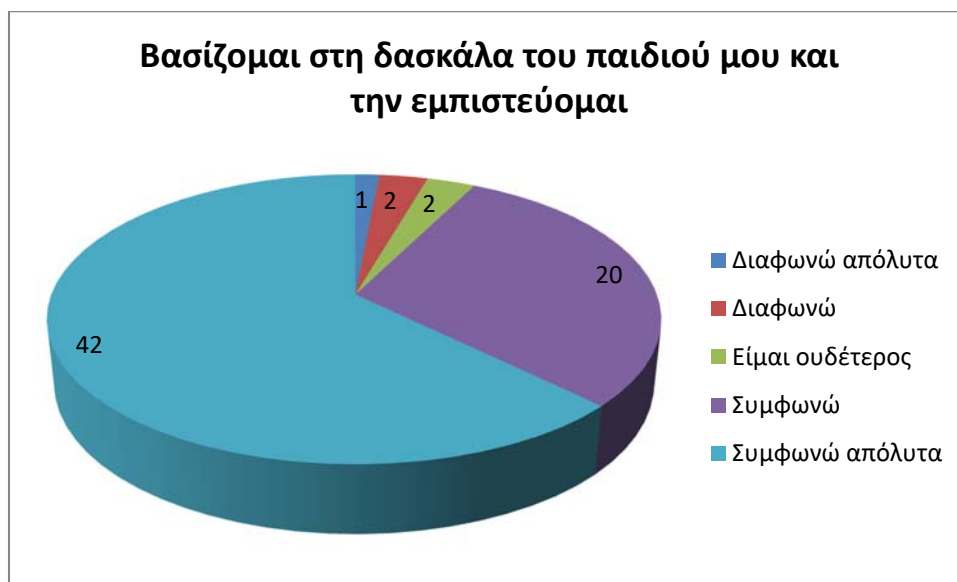
Στην ερώτηση εάν έχουν καλή επικοινωνία και συνεργασία με τη δασκάλα του παιδιού τους, ποσοστό 94% απάντησε θετικά ενώ μόνο ένας απάντησε αρνητικά. Δείτε τα αποτελέσματα στο πιο κάτω διάγραμμα.



Διάγραμμα 16: Επικοινωνία/Συνεργασία με τη δασκάλα του παιδιού μου

Ρωτήθηκαν επίσης εάν και η συνεργασία και η επικοινωνία με τη διεύθυνση του σχολείου είναι καλή, με τις απαντήσεις τους να διαφέρουν ελάχιστα από τις προηγούμενες.

Σε μια ακόμη βασική ερώτηση που διερευνούσε την ικανοποίηση των γονιών και ρωτούσε εάν μπορούν να βασίζονται στη δασκάλα του παιδιού τους για όσα αφορούν αυτό και αν την εμπιστεύονται, το ποσοστό των θετικών απαντήσεων σε σχέση με την ερώτηση εάν έχουν καλή επικοινωνία και συνεργασία μεταξύ τους ήταν σχεδόν το ίδιο.



Διάγραμμα 17: Βασίζομαι στη δασκάλα του παιδιού μου και την εμπιστεύομαι

Το ίδιο ποσοστό θετικών απαντήσεων πήραμε και στην επόμενη ερώτηση με τους γονείς να δηλώνουν πως μπορούν ελεύθερα να ζητήσουν τη βοήθεια της δασκάλας του παιδιού τους για όσα αφορούν αυτό, με μόλις 5 γονείς να δηλώνουν αρνητικοί ή και ουδέτεροι.

Στην τελευταία ερώτηση που ήθελε να διερευνήσει εάν δίνεται η ευκαιρία στους γονείς να συμβάλλουν στις δραστηριότητες του νηπιαγωγείου και αν η γνώμη τους μετρά, ποσοστό 67.1% δηλώνει θετική απάντηση ενώ οι 22 από τους 67 γονείς δήλωσαν είτε ουδέτεροι είτε αρνητικοί.

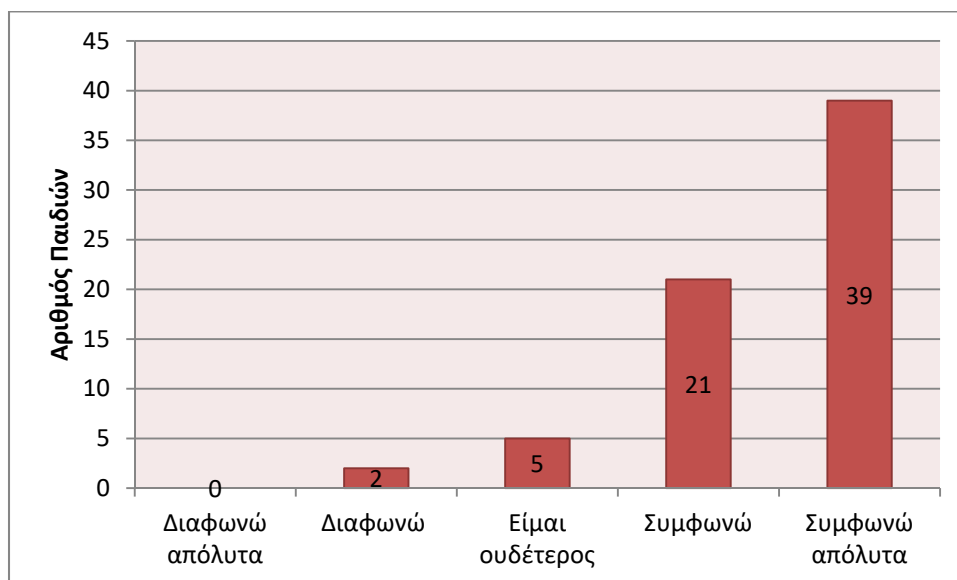
Σε γενικές γραμμές, από τα αποτελέσματα που πήραμε για την ικανοποίηση των γονιών φαίνεται πως αυτή είναι αρκετά μεγάλη, χωρίς βέβαια να αποκλείουμε το μικρό ποσοστό των γονιών που δηλώνουν δυσαρεστημένοι ή όχι και τόσο ευχαριστημένοι από το νηπιαγωγείο και τη δασκάλα του παιδιού τους. Τα αποτελέσματα αυτά έρχονται ποσοστιαία να επιβεβαιώσουν την ικανοποίηση

των νηπιαγωγών μέσα στον εργασιακό τους χώρο και να δείξουν τη θετική και υψηλή απόδοση που απορρέει από αυτήν.

4.2.3 Ικανοποίηση Παιδιών

Πέρα από τις ερωτήσεις που απάντησαν οι γονείς σχετικά με τη δική τους ικανοποίηση όσον αφορά το σχολείο όπου φοιτά το παιδί τους, καλέστηκαν να απαντήσουν σχετικά και με την ικανοποίηση που λαμβάνει το παιδί τους από αυτό, καθημερινά.

Σε μια πρώτη ερώτηση αν το παιδί τους είναι χαρούμενο στο σχολείο του τα αποτελέσματα έδειξαν πως σχεδόν όλα τα παιδιά είναι χαρούμενα και επιθυμούν να πηγαίνουν στο σχολείο τους κάθε πρωί.



Διάγραμμα 18: Το παιδί μου επιθυμεί να πηγαίνει στο σχολείο του

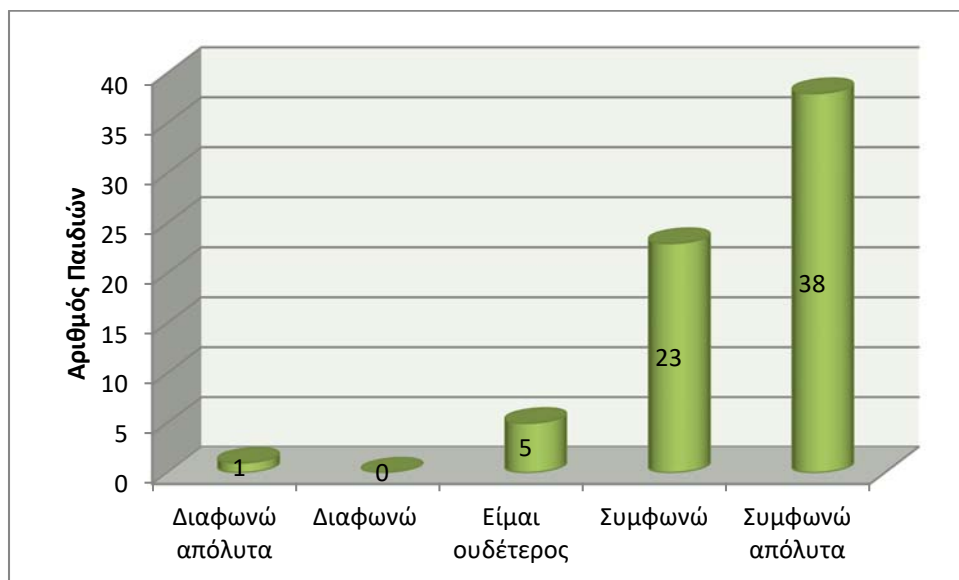
Στην ερώτηση εάν το παιδί τους βαριέται να πηγαίνει στο σχολείο του, 48 γονείς δήλωσαν αρνητική απάντηση, 12 παρέμειναν ουδέτεροι και μόνο 7 μας είπαν πως το παιδί τους συχνά βαριέται να πηγαίνει στο σχολείο.

Όλοι σχεδόν οι γονείς πιστεύουν ότι το παιδί τους μαθαίνει σημαντικά πράγματα στο νηπιαγωγείο όπου φοιτά και πως αυτά σχεδόν εμπίπτουν στις προτιμήσεις και στα ενδιαφέροντά του. Θετικοί φάνηκαν επίσης και στο γεγονός ότι τα παιδιά τους μαθαίνουν ανάλογα με τις δυνατότητες και τις

ικανότητές τους, χωρίς βέβαια να αποκλείουμε το 22.3% του δείγματος των γονιών που δήλωσαν είτε ουδέτεροι είτε αρνητικοί στις δύο αυτές ερωτήσεις.

Στην σημαντική ερώτηση της έρευνας όπου οι γονείς απάντησαν εάν το παιδί τους εμπιστεύεται τη δασκάλα του και εάν νιώθει οικεία μαζί της, το 76.1% απάντησε θετικά, το 7.46% δεν ήταν σίγουροι γι' αυτό και μόλις ένας γονιός δήλωσε πως το παιδί του δεν εμπιστεύεται τη δασκάλα του.

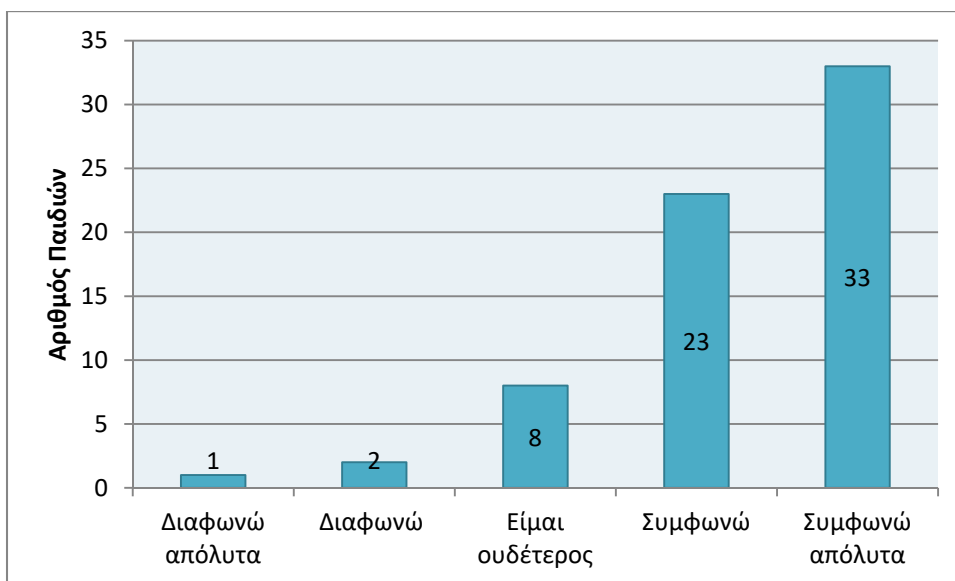
Τα αποτελέσματα εδώ έρχονται να επιβεβαιώσουν την ικανοποίηση των νηπιαγωγών στο χώρο εργασίας τους μιας και αυτή συμβάλλει στην θετική αντιμετώπιση που λαμβάνουν τα παιδιά από αυτές.



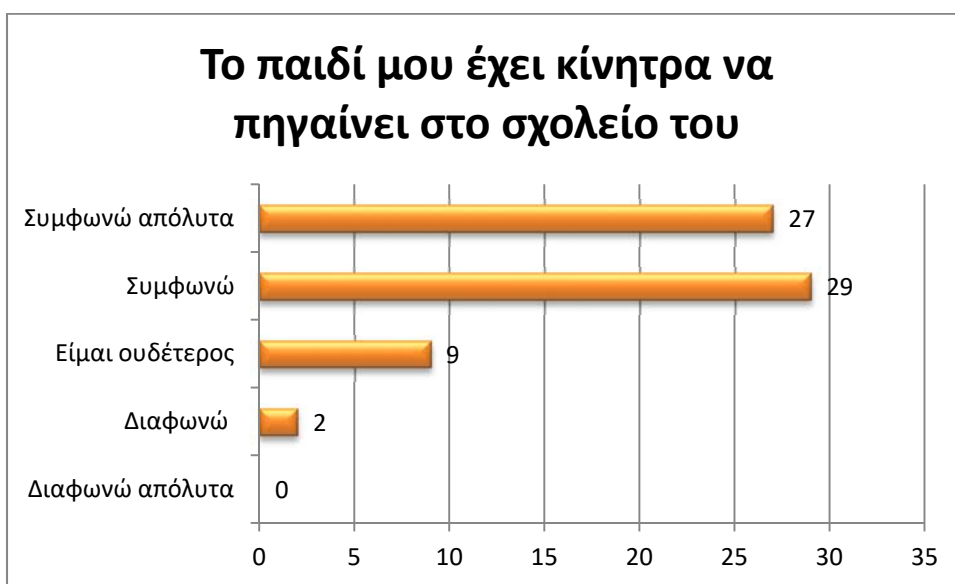
Διάγραμμα 19: Το παιδί μου εμπιστεύεται τη δασκάλα του (νιώθει οικεία μαζί της)

Το 86.5% των παιδιών συζητά στο σπίτι για τα όσα έκανε και έμαθε στο σχολείο και δείχνει ενδιαφέρον γι' αυτό, ένα ακόμα στοιχείο που επιβεβαιώνει την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών μέσα στο σχολικό χώρο.

Οι δύο τελευταίες και πιο σημαντικές ερωτήσεις της έρευνας φανερώνουν πως, το 83.5% των παιδιών παρουσιάζουν θετικά αποτελέσματα κατά τη φοίτησή τους στο νηπιαγωγείο με τη δασκάλα να δείχνει ενδιαφέρον και να προσφέρει ουσιαστική βοήθεια στο καθένα ξεχωριστά. Το ίδιο ακριβώς ποσοστό παιδιών λαμβάνει τα κατάλληλα κίνητρα ώστε να θέλει να πηγαίνει στο σχολείο με τα πιο σημαντικά από αυτά να είναι η δασκάλα του και έπειτα τα παιχνίδια και τα άλλα παιδιά στο σχολείο.



Διάγραμμα 20: Το παιδί μου παρουσιάζει θετικά αποτελέσματα με τη βοήθεια της δασκάλας του



Διάγραμμα 21: Το παιδί μου έχει κίνητρα να πηγαίνει στο σχολείο του

Συμπερασματικά, μεγάλο ποσοστό των παιδιών φαίνεται πως έχει κίνητρα να πηγαίνει στο σχολείο του και πως το πιο σημαντικό από αυτά είναι η ίδια του η δασκάλα, την οποία εμπιστεύεται και νιώθει καλά μαζί της και η οποία του προσφέρει όσα αυτό χρειάζεται για να αναπτύσσεται και να μαθαίνει.

Από τα αποτελέσματα μπορούμε να διακρίνουμε την ικανοποίηση και την παρακίνηση που απορρέει και από τις δύο πλευρές, νηπιαγωγών και παιδιών, με τη μία να επιβεβαιώνει την άλλη.

4.3 Σύγκριση αποτελεσμάτων έρευνας με υφιστάμενη βιβλιογραφία

Έχουν γίνει αρκετές έρευνες σχετικά με την ικανοποίηση και την παρακίνηση των εκπαιδευτικών ανά το παγκόσμιο και έχουν καταλήξει σε πολλά και διαφορετικά αποτελέσματα η καθεμιά. Πιο κάτω γίνεται σύγκριση μεταξύ της παρούσας έρευνας με άλλες παρόμοιες έρευνες που έγιναν.

Η έρευνα που διεξήχθη το 2010 στην Ελλάδα, από τις Πλατσίδου και Ταρασιάδου αφορούσε καθαρά τις νηπιαγωγούς, κοινό στοιχείο με την παρούσα έρευνα. Ο στόχος και στις δύο έρευνες ήταν κοινός μιας και αναζητούσε το βαθμό ικανοποίησης και παρακίνησης των νηπιαγωγών στο χώρο εργασίας τους. Η έρευνα έδειξε πως οι νηπιαγωγοί βρίσκουν την ικανοποίηση σχεδόν σε όλες τις διαστάσεις που αφορούν την δουλειά τους με μόνη εξαίρεση τον προϊστάμενο τους. Αντίθετα, μέσα από την παρούσα έρευνα διαπιστώθηκε πως οι νηπιαγωγοί λαμβάνουν την ικανοποίηση που χρειάζονται και από τον προϊστάμενό τους ο οποίος με τη σειρά του καθίσταται σημαντικό κίνητρο για αυτές. Δήλωσαν πως τον εμπιστεύονται και πως δέχονται δίκαιη αντιμετώπιση από αυτόν, πως τους δίνει την ελευθερία να δουλεύουν με το δικό τους μοναδικό τρόπο έχοντας πάντα την αμέριστη στήριξη του και όντας πολύ αποτελεσματικός στον τρόπο διοίκησης της μονάδας που εργάζονται. Οι βασικότεροι παράγοντες ικανοποίησης και παρακίνησης των νηπιαγωγών της έρευνας που έγινε στην Ελλάδα (2010) φάνηκε να ήταν η προσωπική ανάπτυξη και η ευθύνη που έχουν στο χώρο εργασίας τους καθώς επίσης και η αναγνώριση της δουλειάς τους με αποτέλεσμα την ανέλιξη τους. Σε αντίθεση με την παρούσα έρευνα το στοιχείο της ευθύνης, δηλαδή η λήψη περισσότερων ευθυνών στο χώρο εργασίας δεν αποτελεί βασικό κίνητρο μιας και λιγότεροι από τους μισούς επιθυμούν να λαμβάνουν περισσότερες υπευθυνότητες από αυτές που ήδη έχουν. Τέλος, η αναγνώριση του έργου τους και η ανέλιξή τους καθίστανται κίνητρα ικανοποίησης και παρακίνησης σύμφωνα με τα αποτελέσματα και των δύο ερευνών.

Σύγκριση γίνεται και με ακόμα μία έρευνα που διεξήχθη στην Κύπρο το 2003 και σκοπό είχε να περιγράψει τη σχέση μεταξύ της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και της παρακίνησής τους. Το δείγμα της έρευνας αυτής αποτελούσαν εκπαιδευτικοί από όλες τις βαθμίδες σε σύγκριση με την παρούσα που αφορούσε μόνο τις νηπιαγωγούς. Ο λόγος όμως που γίνεται η σύγκριση είναι γιατί η έρευνα έγινε στη Κύπρο, από τις λίγες στην βιβλιογραφία. Το βασικότερο αποτέλεσμα της έρευνας των Ζεμπύλα και Παπαναστασίου (2003) ήταν πως οι εκπαιδευτικοί διάλεξαν το επάγγελμα αυτό καθαρά για την καλή αμοιβή, για το ωράριο της δουλειάς αλλά και για τις μέρες διακοπών. Βλέπουμε πως, μέχρι και σήμερα μεγάλο ποσοστό των εκπαιδευτικών δήλωσαν πως το ωράριο εργασίας τους δεν είναι καθόλου κουραστικό και σχεδόν κανείς δεν υποχρεούται να δουλεύει υπερωρίες, στοιχείο που αποτελεί ακόμα ένα κίνητρο για εργασία. Αυτό όμως που έρχεται να αντικρούσει αυτή την έρευνα είναι το στοιχείο της αμοιβής ως κίνητρο. Από τα αποτελέσματα διαπιστώνουμε πως, δεκαπέντε χρόνια αργότερα, η αμοιβή των εκπαιδευτικών δεν αποτελεί κίνητρο για την εργασία τους. Διαφορετικά στοιχεία πλέον, αποτελούν κίνητρα για αυτούς και συμβάλλουν στην ικανοποίηση και την ευχαρίστηση τους καθώς εργάζονται. Η αλλαγή αυτή οφείλεται πιστεύω καθαρά στις αλλαγές ζωής και κουλτούρας και στις καινούριες αντιλήψεις που υιοθετεί ο άνθρωπος μέρα με τη μέρα. Οφείλεται στον τρόπο σκέψης του αλλά και στον τρόπο που βλέπει και βιώνει τις καθημερινές αλλαγές της ζωής. Λίγα χρόνια αργότερα, οι εκπαιδευτικοί της Κύπρου, μέσα από την προσωπική αλλά και την επαγγελματική τους ανάπτυξη, κατάφεραν να αγαπήσουν τη δουλειά τους και να βρίσκουν απλά καθημερινά κίνητρα ικανοποίησης που τους προσφέρουν μεγαλύτερες και θετικότερες αποδόσεις, ως αντίκτυπο πάντα στα παιδιά που αποτελούν το μέλλον αυτού του τόπου.

Τον ίδιο στόχο με την παρούσα είχε και μια πρόσφατη έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Τανζανία το 2016 και μετρούσε την ικανοποίηση και παρακίνηση των εκπαιδευτικών δημοτικής και μέσης εκπαίδευσης. Από τα αποτελέσματά της, φάνηκε πως τα κίνητρα των εκπαιδευτικών και η ικανοποίησή τους βρίσκονται σε χαμηλό επίπεδο, σε αντίθεση με την παρούσα έρευνα. Το κακό εργασιακό περιβάλλον και η έλλειψη υποστήριξης από τους

γονείς καθώς επίσης και οι χαμηλοί μισθοί είναι οι κύριοι λόγοι που αποθαρρύνουν τους εκπαιδευτικούς μέσα στο χώρο εργασίας τους. Η παρούσα έρευνα, αντίθετα, έδειξε πως οι εκπαιδευτικοί λαμβάνουν την απαιτούμενη υποστήριξη στοιχείο που αποτελεί κίνητρο για την ικανοποίησή τους. Κοινό στοιχείο και των δύο είναι το θέμα της αμοιβής των εκπαιδευτικών που φαίνεται να μην ικανοποιεί ούτε τους μεν ούτε τους δεν. Το βασικότερο αποτέλεσμα της έρευνας με τίτλο «Teacher's motivation and job satisfaction Research Report» (2016) ήταν πως οι άνθρωποι εντάσσονται στο χώρο της εκπαίδευσης γιατί δεν έχουν τη δυνατότητα εύκολης ένταξης σε άλλους τομείς εργασίας. Η διδασκαλία και η εκπαίδευση στην Τανζανία προσελκύει ανθρώπους που δεν είναι αφοσιωμένοι στη δουλειά τους σε αντίθεση με τις νηπιαγωγούς της Κύπρου (2018) που δηλώνουν θετικοί στο να συνεχίσουν να εργάζονται στο τομέα αυτό μιας και τα κίνητρα τους είναι αρκετά για να το πράξουν.

Αντίθετα αποτελέσματα είχε δείξει άλλη μια έρευνα που έγινε ένα χρόνο μετά, το 2017 στο Πακιστάν με τίτλο «Measuring Employees' Commitment through Job Satisfaction: Perception of Public School Teachers». Οι εκπαιδευτικοί εδώ εξέφρασαν την επιθυμία τους να συνεχίσουν να εργάζονται στις σχολικές μονάδες αποδίδοντας τα βασικότερα κίνητρά τους στις διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ τους αλλά και με τη καλή στάση της διοίκησης απέναντί τους, καθώς επίσης και στις υλικές διευκολύνσεις και τις συνθήκες εργασίας τους. Αυτά έρχονται να επιβεβαιωθούν και στην Κύπρο εν έτη 2018 όπου κίνητρα για τις νηπιαγωγούς αποτελούν οι καλές σχέσεις που έχουν τόσο με τις συναδέλφους τους όσο και με τον προϊστάμενο τους, όπως επίσης και η ικανοποίηση που λαμβάνουν από το χώρο και τις συνθήκες εργασίας τους.

Παρατηρούμε λοιπόν, πως σε κάθε χώρα και κάθε μια κοινωνία ο τομέας της εκπαίδευσης διαφέρει, ανάλογα πάντα με το βιοποριστικό τους επίπεδο. Παρόλο που οι δύο τελευταίες έρευνες έγιναν πολύ πρόσφατα εντούτοις κάποια από τα αποτελέσματα τους διαφέρουν από αυτά της Κύπρου με κάποια άλλα να συγκλίνουν.

Όλα αυτά πιστεύω εξαρτώνται από τον τρόπο διαβίωσης των κατοίκων κάθε χώρας, τις ευκολίες και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν, καθώς επίσης και από τα όσα τους προσφέρονται τόσο για προσωπική όσο και για επαγγελματική ανάπτυξη.

Συμπεράσματα

Στόχος της παρούσας έρευνας ήταν να δείξει κατά πόσον οι νηπιαγωγοί της Κύπρου λαμβάνουν κίνητρα μέσα στο χώρο εργασίας τους και πως αυτά συμβάλλουν στην ικανοποίηση τους και την παρακίνησή τους να θέλουν να συνεχίσουν αυτό που κάνουν. Επιπλέον, αφορούσε στους γονείς αλλά κυρίως στα παιδιά τους που φοιτούν στα νηπιαγωγεία ώστε να διαπιστωθεί εάν και αυτά λαμβάνουν τα απαιτούμενα κίνητρα και την ικανοποίηση από το σχολείο τους. Τέλος, η έρευνα αποσκοπούσε στη σύγκριση της ικανοποίησης των νηπιαγωγών με την ικανοποίηση των παιδιών μέσα στις σχολικές μονάδες και η διαπίστωση του βαθμού αμοιβαίας θετικής προσφοράς κατά τη διάρκεια της αλληλεπίδρασής τους.

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν μεγάλο βαθμό ικανοποίησης και παρακίνησης, τόσο των νηπιαγωγών όσο και των γονιών και των παιδιών τους. Το βασικό συμπέρασμα είναι ότι οι νηπιαγωγοί δέχονται πολλά κίνητρα ώστε να μπορούν να συνεχίσουν τη δουλειά τους αποτελεσματικά, στοιχεία που τους επιφέρουν την ικανοποίηση ως αποτέλεσμα να πετυχαίνουν μεγαλύτερες αποδόσεις στο έργο τους. Θετικό αντίκτυπο έχουν τα παραπάνω και για τα παιδιά προσχολικής ηλικίας τα οποία έχουν ως βασικότερο κίνητρο τη δασκάλα τους για να εξακολουθούν να θέλουν να πηγαίνουν στο σχολείο τους.

Τα αποτελέσματα της μελέτης έδειξαν ότι η αλληλεπίδραση των δύο, νηπιαγωγών και παιδιών, επιφέρει σε μεγάλο βαθμό θετικά αποτελέσματα με την ικανοποίηση στη μία πλευρά να επιβεβαιώνει την ικανοποίηση στην άλλη, αλλά και αντίθετα.

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, έχουν γίνει πολλές μελέτες που αφορούσαν στην ικανοποίηση και παρακίνηση των εκπαιδευτικών γενικότερα μα λιγότερες που αφορούσαν μόνο νηπιαγωγούς. Εξ όσων γνωρίζω από τη μελέτη της βιβλιογραφίας, δεν έχει δημοσιευθεί για την Κύπρο σχετική έρευνα που να αφορά και τις δύο πλευρές, νηπιαγωγούς και γονείς, γι αυτό και η έρευνα μου αποτελεί βασική συνεισφορά για την ήδη υπάρχουσα βιβλιογραφία.

Τα αποτελέσματα θα είναι χρήσιμα για τους αρμόδιους του εκπαιδευτικού συστήματος της Κύπρου καθώς επίσης και για τους διευθυντές / προϊστάμενους των σχολικών μονάδων. Για παράδειγμα, όσον αφορά το θέμα της αμοιβής των νηπιαγωγών καλό θα ήταν να την προσαρμόσουν ανάλογα με τις ευθύνες και το φόρτο εργασίας που καλούνται να φέρουν εις πέρας καθημερινά. Το μεγαλύτερο πρόβλημα παρατηρείται στα ιδιωτικά νηπιαγωγεία όπου οι νηπιαγωγοί αμείβονται ελάχιστα με τα όσα προσφέρουν γι' αυτό και οι προϊστάμενοι θα πρέπει να προσπαθήσουν με κάθε τρόπο να ικανοποιούν και αυτή τους την ανάγκη. Δεν αρκεί μόνο η καλή διοίκηση και η στήριξη που τους προσφέρουν, η αμοιβή ισάξια των καθηκόντων τους θα επιφέρει καλύτερα αποτελέσματα και μεγαλύτερες αποδόσεις. Έτσι, όλοι θα μένουν ευχαριστημένοι και θα εξακολουθούν να επιθυμούν να εργάζονται.

Το εκπαιδευτικό σύστημα στη χώρα μας είναι φανερό πως νοσεί εδώ και πολλά χρόνια. Οι δυνατότητες ανάπτυξης και παιδείας αλλά και ανέλιξης των εκπαιδευτικών αποτελούν κίνητρα για αυτούς ώστε να δουλεύουν και να προσφέρουν στα παιδιά ότι καλύτερο. Η απουσία τους αδρανοποιεί κάθε εκπαιδευτικό προσφέροντας λιγότερα μέρα με τη μέρα.

Παρόλο που η παρούσα έρευνα έχει πολλά να δείξει και να δώσει εντούτοις παρουσιάστηκαν και κάποιες αδυναμίες κατά τη διεξαγωγή της. Η σημαντικότερη είναι που το δείγμα της ήταν μικρό σε σχέση με το σύνολο των νηπιαγωγών και παιδιών/γονέων της Κύπρου λόγω περιορισμένου χρόνου συλλογής των στοιχείων. Με τις πιο πάνω αδυναμίες αλλά και εισηγήσεις για περαιτέρω έρευνα καταλήγουμε πως μια μελλοντική ερευνητική ιδέα με τον ίδιο πάντα στόχο είναι να δοθεί περισσότερος χρόνος για συλλογή στοιχείων από διάφορες επαρχίες της Κύπρου για πιο αντιπροσωπευτικά αποτελέσματα.

Παράρτημα Α

Νηπιαγωγεία που συμμετείχαν στην έρευνα

A.1 Δημόσια Νηπιαγωγεία

1. Α' Δημόσιο Νηπιαγωγείο Λατσιών
2. Δ' Δημόσιο Νηπιαγωγείο Λατσιών
3. Α' Δημόσιο Νηπιαγωγείο Γερίου
4. Β' Δημόσιο Νηπιαγωγείο Γερίου

A.2 Ιδιωτικά Νηπιαγωγεία

5. Νηπιαγωγείο ΠΑ.ΣΥ.Δ.Υ (Λατσιά)
6. Νηπιαγωγείο «Φωτεινή Ηλιαχτίδα»
7. Νηπιαγωγείο «Η Περδικοφωλιά»
8. Νηπιαγωγείο «Χιονάτη»
9. Νηπιαγωγείο «Τα Στρουμφάκια»
10. Νηπιαγωγείο «Kids Club – Kidskool Lovaridou»
11. Νηπιαγωγείο «Privilege Kindergarden»
12. Νηπιαγωγείο «Les Ecureuils»
13. Νηπιαγωγείο «The Hills»

Παράρτημα Β

Ερωτηματολόγιο Έρευνας

Β. 1 Ερωτηματολόγιο Εργασιακής Ικανοποίησης Νηπιαγωγών

1. Γενικά στοιχεία:

Φύλο: Άνδρας Γυναίκα

Ηλικία: 18 – 30 31 – 40 41 – 50 50 και άνω

Μορφωτικό επίπεδο: Απολυτήριο Πτυχίο
Μεταπτυχιακό Διδακτορικό

Έτη απασχόλησης: 0 – 5 6 – 10 11 – 15
16 – 20 20 και άνω

Είσαι ευχαριστημένος/η από τη δουλειά που κάνεις;

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Εάν είσαι ευχαριστημένος/η, ποιος θεωρείς πως είναι ο σημαντικότερος παράγοντας;

Αντικείμενο εργασίας Αμοιβή Δυνατότητες ανέλιξης

Προϊστάμενος Συνάδελφοι

Επιθυμείς να εργάζεσαι και τα επόμενα χρόνια στην ίδια υπηρεσία;

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

2. Αντικείμενο εργασίας

A/A	Ερωτήσεις	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Είμαι ουδέτερος	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
2.1	Το αντικείμενο της εργασίας μου είναι ενδιαφέρον					
2.2	Ο καθημερινός φόρτος εργασίας που καλούμαι να φέρω εις πέρας είναι λογικός					
2.3	Υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης στον τρόπο εργασίας μου					
2.4	Λαμβάνω όλη την απαραίτητη πληροφόρηση για την εκτέλεση της εργασίας μου					
2.5	Η εργασία μου είναι ανάλογη των δυνατοτήτων μου					
2.6	Επιθυμώ να αναλαμβάνω περισσότερες υπευθυνότητες					

3. Εργασιακός χώρος – Ωράριο

3.1 Σημειώστε το ωράριο εργασίας σας;

	Ερωτήσεις	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Είμαι ουδέτερος	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα
3.2.	Το ωράριο εργασίας μου είναι κουραστικό					
3.3.	Απαιτείται να κάνω συχνά υπερωρίες					
3.4.	Ο χώρος – περιβάλλον στο οποίο εργάζομαι με ικανοποιεί					

4. Αμοιβή

A/A	Ερωτήσεις	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Είμαι ουδέτερος	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
4.1	Η σχέση της προσφοράς μου με τη χρηματική μου αμοιβή είναι δίκαιη					
4.2	Οι απαιτήσεις της εργασίας μου συγκριτικά με την αμοιβή μου είναι ικανοποιητικές					
4.3	Η αμοιβή μου είναι δίκαιη σε σχέση με αυτήν					

	των συναδέλφων μου					
4.4	Όταν εργάζομαι υπερωριακά, αμείβομαι για την εργασία μου					
4.5	Η αμοιβή για την υπερωριακή μου απασχόληση είναι δίκαιη					

5. Δυνατότητες Ανέλιξης

A/A	Ερωτήσεις	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Είμαι ουδέτερος	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
5.1	Μπορώ να συμβάλλω με τις δικές μου προτάσεις στη βελτίωση της εργασίας μου					
5.2	Αισθάνομαι ασφάλεια για τη θέση μου					
5.3	Θεωρώ πως η προσπάθεια που καταβάλλω αναγνωρίζεται					
5.4	Υπάρχουν περιθώρια ανάπτυξης – ανέλιξης στην εργασία μου					
5.5	Υπάρχει έλεγχος					

	χάρη στον οποίο αναγνωρίζεται η προσπάθεια μου					
5.6	Οι αξιολογήσεις γίνονται με αντικειμενικά κριτήρια					

6. Προϊστάμενος

A/A	Ερωτήσεις	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Είμαι ουδέτερος	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
6.1	Ο προϊστάμενος μου λαμβάνει υπόψη τις προτάσεις μου για βελτίωση του τρόπου εργασίας μου					
6.2	Ο προϊστάμενος μου είναι ιδιαίτερα αποτελεσματικός όσον αφορά στον τρόπο εργασίας και διοίκησης					
6.3	Εμπιστεύομαι τις οδηγίες του προϊσταμένου μου					
6.4	Ο προϊστάμενος μου είναι ιδιαίτερα αποτελεσματικός όσον αφορά στο χειρισμό των σχέσεων μεταξύ					

	της ομάδας					
6.5	Απολαμβάνω δίκαιη αντιμετώπιση από τον προϊστάμενό μου					

7. Συνάδελφοι

A/A	Ερωτήσεις	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Είμαι ουδέτερος	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
7.1	Εμπιστεύομαι τους συναδέλφους μου					
7.2	Οι σχέσεις με τους συναδέλφους μου είναι σε καλό επίπεδο					
7.3	Μπορώ ελεύθερα να ζητήσω τη βοήθεια ενός συναδέλφου μου					
7.4	Ο ανταγωνισμός μεταξύ συναδέλφων είναι πολύ έντονος					
7.5	Η ομαδικότητα συμβάλλει σημαντικά σε ένα εργασιακό κλίμα					

8. Εργασιακή ικανοποίηση και απόδοση

A/A	Ερωτήσεις	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Είμαι ουδέτερος	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
8.1	Με βάση τα πιο πάνω, θεωρείς ότι είσαι ικανοποιημένος από την εργασία σου;					
8.2	Με βάση τα πιο πάνω, θεωρείς ότι η απόδοση σου έχει θετική σχέση με την ικανοποίηση στην εργασία; Δηλαδή, αν είσαι ικανοποιημένος, αυτό αντανακλά σε καλή απόδοση;					

B.2 Ερωτηματολόγιο Ικανοποίησης Γονιών και Παιδιών Προσχολικής Ηλικίας

Απαντήστε σε όσα ισχύουν για εσάς και το παιδί σας.

1. Γενικά στοιχεία:

Φύλο παιδιού: Αγόρι Κορίτσι

Ηλικία παιδιού: 2- 3⁸/₁₂ 3⁸/₁₂ – 4⁸/₁₂ 4⁸/₁₂ - 5⁸/₁₂

Το παιδί μου φοιτά σε σχολείο: Δημόσιο Ιδιωτικό

Σαν γονιός, είσαι ευχαριστημένος/η με το νηπιαγωγείο όπου φοιτά το παιδί σου;

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Εάν είσαι ευχαριστημένος/η, ποιος θεωρείς πως είναι ο σημαντικότερος παράγοντας;

Διεύθυνση Δασκάλα Όλο το προσωπικό

Τοποθεσία Κτήριο/ Υποδομές

Επιθυμείς συνεργασία με το νηπιαγωγείο και την επόμενη σχολική χρονιά;

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Δεν ισχύει

2. Ικανοποίηση Γονιών

A/A	Ερωτήσεις	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Είμαι ουδέτερος	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
2.1	Το ωράριο του σχολείου με εξυπηρετεί					
2.2	Τα μηνιαία δίδακτρα που πληρώνω αντικατοπτρίζουν τα όσα μαθαίνει το παιδί μου στο σχολείο					
2.3	Έχω καλή επικοινωνία / συνεργασία με τη δασκάλα του παιδιού μου					
2.4	Έχω καλή επικοινωνία / συνεργασία με τη διεύθυνση του σχολείου					
2.5	Μπορώ να βασίζομαι στη δασκάλα του παιδιού μου για όσα αφορούν αυτό, την εμπιστεύομαι					

A/A	Ερωτήσεις	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Είμαι ουδέτερος	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
2.6	Μπορώ ελεύθερα να ζητήσω τη βοήθεια της δασκάλας του παιδιού μου για όσα αφορούν αυτό					
2.7	Έχω την ευκαιρία να συμβάλω σαν γονιός στις δραστηριότητες του σχολείου, η γνώμη μου μετρά					

3. Ικανοποίηση παιδιού

A/A	Ερωτήσεις	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Είμαι ουδέτερος	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
3.1	Το παιδί μου είναι χαρούμενο στο σχολείο του					
3.2	Το παιδί μου επιθυμεί να πηγαίνει στο σχολείο του					
3.3	Το παιδί μου συχνά βαριέται να πηγαίνει στο σχολείο του					
3.4	Το παιδί μου					

	μαθαίνει σημαντικά πράγματα στο σχολείο του					
3.5	Τα όσα μαθαίνει το παιδί μου εμπίπτουν στα ενδιαφέροντα και τις προτιμήσεις του					
3.6	Το παιδί μου μαθαίνει ανάλογα με τις ικανότητες και τις δυνατότητες του					
3.7	Το παιδί μου εμπιστεύεται τη δασκάλα του (νιώθει οικεία μαζί της)					
3.8	Το παιδί μου, δείχνει ενδιαφέρον για το σχολείο του (π. χ συζητά στο σπίτι για όσα έκανε στο σχολείο)					
3.9	Το παιδί μου παρουσιάζει θετικά					

	αποτελέσματα με τη βοήθεια της δασκάλας του (π. χ έγινε πιο υπεύθυνο)					
3.10	Το παιδί μου έχει κίνητρα να πηγαίνει στο σχολείο					
3.11	Εάν συμφωνείται με το 3.10, σημειώστε τα κίνητρα που έχει το παιδί σας (σημειώστε όσα ισχύουν)	1. Η δασκάλα του <input type="checkbox"/> 2. Η διευθύντρια <input type="checkbox"/> 3. Τα άλλα παιδιά <input type="checkbox"/> 4. Το μάθημα <input type="checkbox"/> 5. Το διάλλειμα / τα παιχνίδια <input type="checkbox"/>				

Βιβλιογραφία

Ελληνική Βιβλιογραφία

Αθανασούλα – Ρέππα, Α., (2008) «Εκπαιδευτική Διοίκηση και Οργανωσιακή Συμπεριφορά». Εκδόσεις: Ίων

Αμαραντίδου, Λ. Σ., (2010) «Επαγγελματική Εξουθένωση και Επαγγελματική Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών: Μια Διαχρονική Μελέτη». Τρίκαλα, Ελλάδα

Βακόλα, Μ. & Νικολάου, Ι., (2012) «Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά». Αθήνα: Rosili

Γούναρης, Σ., (2003) «Μάρκετινγκ Υπηρεσιών». Αθήνα: Rosili

Γραμματικού, Σ. Κ., (2010) «Επαγγελματική Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών Α/Θμιας Εκπαίδευσης ως προς τις συνθήκες εργασίας». Αθήνα

Θεοδωράτος, Ε., (2004) «Διοίκηση και οργανωτική συμπεριφορά». Εκδόσεις: Αθ. Σταμούλης

Ιωσηφίδης, Θ., (2008) «Ποιοτικές Μέθοδοι Έρευνας στις Κοινωνικές Επιστήμες». Αθήνα: Κριτική

Κάντας, Α., (2009) «Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία». Εκδόσεις: Ελληνικά Γράμματα.

Κέφης, Β., (2005) «Ολοκληρωμένο Μάνατζμεντ». Αθήνα: Κριτική

Κουφίδου – Ξυλοτύρη, Σ., (2001) «Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων: Η πρόκληση του 21^{ου} αιώνα στο εργασιακό περιβάλλον». Εκδόσεις: Ανικούλα.

Λαζαρίδη – Μούζα Α, Μ., (2006) «Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων». Αθήνα: Κριτική

Ματσαγγούρας, Η. Γ, Μπότσαρη – Μακρή, Ε., «Επαγγελματική Ικανοποίηση και Αυτοεκτίμηση Εκπαιδευτικών: Εννοιολογική Οριοθέτηση, Σπουδαιότητα και παράγοντες Πρόβλεψης». Πανεπιστήμιο Αθηνών

Μπουραντάς, Δ., (2002) «Μάνατζμεντ». Αθήνα: Γ. Μπένου

Πασιαρδής, Π., (2004) «Εκπαιδευτική Ηγεσία». Αθήνα: Μεταίχμιο

Πασιαρδής, Π., (2014) «Αξιολόγηση Προγραμμάτων και Προσωπικού στην Εκπαίδευση». Εκδόσεις: Ίων

Πλατσίδου, Μ και Ταρασιάδου, Α., (2010) «Τα Κίνητρα Επαγγελματικής Εξέλιξης των Νηπιαγωγών και η Επίδρασή τους στην Επαγγελματική τους Ικανοποίηση». Παιδαγωγική Επιθεώρηση

Σταθακόπουλος, Β., (2005) «Μέθοδοι Έρευνας Αγοράς». Αθήνα: Αθ. Σταμούλης

Τερζίδης, Κ., Τζωρτζάκης, Κ., (2004) «Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων». Αθήνα: Rosili

Χατζηπαντελή, Π., (1999) «Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού». Αθήνα: Μεταίχμιο

Χυτήρης, Α. (2001) «Οργανωσιακή Συμπεριφορά. Η Ανθρώπινη Συμπεριφορά σε Οργανισμούς και Επιχειρήσεις». Αθήνα: Interbooks

Creswell W, J., (2011) «Η Έρευνα στην Εκπαίδευση. Σχεδιασμός, Διεξαγωγή και Αξιολόγηση της Ποσοτικής και Ποιοτικής Έρευνας». Εκδόσεις: Ίων.

Αγγλική Βιβλιογραφία

Coggins, C., PK, Diffenbaugh., (2013) «Teachers with Drive». Educational Leadership

Elimu, H., (2016) «Teacher' s Motivation and Job Satisfaction Research Report». Tanzania.

Eliophotou Menon, M., Athanasoula-Reppa, A., (2011) «Job Satisfaction Among Secondary School Teachers: The Role of Gender and Experience». School Leadership & Management, 31:5, 435-450, DOI: 10.1080/13632434.2011.614942

Hauser, L., (2014) «Work Motivation in Organizational Behavior». Τόμος 9: pp. 239 – 246.

Keshwar Seebaluck, A., Devi Seegum, T., (2013) «Motivation Among Public Primary School Teachers in Mauritius». International Journal of Educational Management, Vol. 27 Issue: 4, pp.446-464

Khalid, Al Tayyar., (2014) «Job Satisfaction and Motivation Among Secondary School Teachers in Saudi Arabia». University of York

Kocabac, I., (2007) «The Effects of Sources of Motivation on Teachers' Motivation Levels». Firat University, Turkey

Kroupis, I., (2016) «Job Satisfaction and Burnout Among Greek P.E. Teachers. A Comparison of Educational Sectors, Level and Gender». Greece

Mehmet, D., Karsh, H., (2009) «To Examine the Effect of the Motivation provided by the Administration on the Job Satisfaction of Teachers and their Institutional Commitment». Canakkale Onsekiz Mart University

Mertler, Graig A., (2002) «Job Satisfaction and Perception of Motivation Among Middle and High School Teachers». American Secondary Education 31(1)

Ololube, N. P., «Teachers Job Satisfaction and Motivation for School Effectiveness: An Assessment». University of Helsinki, Finland

Sabry, M., (2010) «Longitudinal Effects of Pay Increase on Teachers' Job Satisfaction: A Motivational Perspective». The Journal of International Social Research

Sargent, T., Hannum, E., (2005) «Keeping Teachers Happy: Job Satisfaction among Primary School Teachers in Rural Northwest China». Comparative Education Review

Shaukat, Ali R., Nazir A., (2017) «Measuring Employees' Commitment through Job Satisfaction: Perception of Public Primary School Teachers». Bulletin of Education and Research

Süleyman, C., (2015) «Investigation of the Motivation Level of Teachers Working at State Schools in Relation to Some Variables». Muğla Sıtkı Koçman University

Zembylas, M., Papanastasiou, E., 2003 «Job satisfaction among school teachers in Cyprus». Journal of Educational Administration

Ιστοσελίδες

http://sociology.soc.uoc.gr/pegasoc/wp-content/uploads/2014/10/Microsoft-Word-Papageorgiou_DEIGMATOLHPTIKH1.pdf (Ιστοσελίδα 1: Πρόσβαση 27/7/2018)

<https://cears.edu.gr/%CE%BD%CE%AD%CE%B1/posotiki-vs-poiotiki/>
(Ιστοσελίδα 2: Πρόσβαση 01/08/2018)

<http://mscinaccounting.teipir.gr/uploads/0b7ced8314f51ffea03704122c399f32.pdf> (Ιστοσελίδα 3: Πρόσβαση 18/08/2018)