



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ - ΤΜΗΜΑ ΙΑΤΡΙΚΗΣ

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΓΕΙΑ & ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων σε
δομές και προγράμματα Κοινωνικής Μέριμνας,
ανοιχτού τύπου, στους Δήμους του Νομού Λασιθίου**

Μωυσάκη Μαρία

Νοσηλεύτρια

- Επιβλέποντες:**
- 1. Α. Φιλαλήθης**, Αναπληρωτής Καθηγητής, Τομέα Κοινωνικής Ιατρικής, Τμήμα Ιατρικής, Παν. Κρήτης
 - 2. Σ. Κουκούλη**, Επίκουρη Καθηγήτρια Κοινωνικής Πολιτικής, Α.Τ.Ε.Ι. Κρήτης

Ηράκλειο, Μάρτιος 2006

Στο σύζυγό μου Νίκο και στους γονείς μου

με όλη μου την αγάπη

© 2006
Μωυσάκη Μαρίας
ALL RIGHTS RESERVED



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΠΕΑΕΚ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ



ΠΑΙΔΕΙΑ ΜΠΡΟΣΤΑ
2^ο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Εκπαίδευσης και Αρχικής
Επαγγελματικής Κατάρτισης

Ευχαριστίες

Με την ολοκλήρωση της παρούσας μελέτης αισθάνομαι την ανάγκη και την υποχρέωση να εκφράσω τις θερμές ευχαριστίες μου στους ανθρώπους, χωρίς τη βοήθεια των οποίων, θα ήταν αδύνατο να καταφέρω το στόχο μου.

Έτσι λοιπόν ευχαριστώ θερμά τους επιβλέποντες καθηγητές μου κ. Α. Φιλαλήθη, Αναπληρωτή καθηγητή Κοινωνικής Ιατρικής Παν/μίου Κρήτης και κ. Σ. Κουκούλη, Επίκουρη καθηγήτρια Κοινωνικής Πολιτικής Α.Τ.Ε.Ι. Κρήτης, με τη συμπαράσταση και την καλή συνεργασία των οποίων μπόρεσα και ολοκλήρωσα τη συγκεκριμένη εργασία.

Τον καθηγητή G.F. Koeske, University of Pittsburgh, School of Social Work, για την άδεια χρήσης του ερευνητικού εργαλείου.

Τον Αναπληρωτή καθηγητή Οικογενειακής και Κοινωνικής Ιατρικής του Παν/μίου Κρήτης Κ. Χ. Λιονή για τις πολύτιμες συμβουλές του και ιδιαίτερα σε θέματα μεθοδολογίας.

Τον Δρ. Επιστημών Υγείας κ. Θ. Αλεγκάκη για τις συμβουλές του στη στατιστική ανάλυση των δεδομένων της έρευνας.

Όλους τους καθηγητές-μέλη της συντονιστικής επιτροπής του συγκεκριμένου Μεταπτυχιακού Προγράμματος για την καλή συνεργασία και την προθυμία τους.

Τη γραμματέα του Μεταπτυχιακού προγράμματος κ. Κική Τασσέλη για την υποστήριξή της, όπου ήταν δυνατό.

Τους Δημάρχους των επτά Δήμων του Νομού Λασιθίου που με προθυμία δέχτηκαν να λάβουν μέρος στη συγκεκριμένη μελέτη οι δομές και τα προγράμματα Κοινωνικής Μέριμνας των Δήμων τους.

Τους υπεύθυνους /ες των δομών-προγραμμάτων με τους οποίους υπήρξε άριστη συνεργασία προκειμένου να ενημερωθούν οι εργαζόμενοι για τη μελέτη, και να μπορέσω να παραλάβω τα συμπληρωμένα ερωτηματολόγια.

Το σύνολο των εργαζομένων στις δομές-προγράμματα Κοινωνικής Μέριμνας στο Νομό Λασιθίου των οποίων η συμμετοχή στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου της έρευνας άγγιξε το 99%.

Τους γονείς μου για την ηθική τους συμπαράσταση.

Τέλος ένα μεγάλο ευχαριστώ οφείλω στο σύζυγό μου Νίκο Κακολύρη, που από την αρχή με ενθάρρυνε και με βοήθησε ουσιαστικά σε αυτή μου την προσπάθεια.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Ευχαριστίες	I
Περιεχόμενα	II
Περίληψη	1
Abstract	3
Αντί προλόγου	5

ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

1. Εισαγωγή

1.1. Γενικά για την επαγγελματική ικανοποίηση	6
---	---

2. Βιβλιογραφική ανασκόπηση

2.1. Θεωρητικό πλαίσιο - Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης	8
2.2. Θεωρίες για το Management και την επαγγελματική ικανοποίηση	10
2.2.1. Η θεωρία του Taylor και το επιστημονικό Management(1911).....	11
2.2.2. Ο Mayo και οι μελέτες Hawthorne (1927-1932)	11
2.2.3. Ο Maslow και οι βασικές ανάγκες (1940s & 50s)	12
2.2.4. Ο McGregor και η θεωρία του X και Y(1960)	13
2.2.5. Η θεωρία των τριών αναγκών του McClelland (1961)	13
2.2.6. Η θεωρία του Δικαίου του Adams (1963,1965)	14
2.2.7. Η θεωρία της Προσδοκίας του Vroom (1964)	14
2.2.8. Ο Herzberg και η θεωρία των δύο παραγόντων (1966)	14
2.3. Μελέτες μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης στις υπηρεσίες υγείας – πρόνοιας.....	15
2.3.1. Ερευνητικά εργαλεία μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης	16
2.3.2. Κλίμακα μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης στις κοινωνικές υπηρεσίες (job satisfaction scale for the human services) Θεωρητικό πλαίσιο	19
2.4. Κοινωνική Πολιτική και Τοπική Αυτοδιοίκηση	20
2.4.1 Η ελληνική πραγματικότητα Δομές & προγράμματα Κοινωνικής Μέριμνας ανοικτού τύπου για ηλικιωμένους, μοναχικά άτομα και ΑμεΑ στους Δήμους	21
2.4.2. Αποστολή των δομών και προγραμμάτων Κοινωνικής Μέριμνας.....	23
2.4.3. Κέντρα ανοιχτής προστασίας ηλικιωμένων (Κ.Α.Π.Η.).....	24
2.4.4. Πρόγραμμα Βοήθεια στο Σπίτι	25

2.4.5. Μονάδα Κοινωνικής Μέριμνας	27
2.4.6. Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων (Κ.Η.Φ.Η.)	28
2.4.7. Γραφείο Παροχής Συμβουλευτικών και Υποστηρικτικών Υπηρεσιών	29
2.5. Ερευνητικά ερωτήματα – Σκοπός και στόχοι της μελέτης.....	31

ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

3. Μεθοδολογία

3.1. Τόπος και χρόνος διεξαγωγής της μελέτης	32
3.2 Τύπος και Πληθυσμός μελέτης	32
3.3. Περιγραφή του ερευνητικού εργαλείου	33
3.3.1. Άδεια χρήσης της Κλίμακας μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης στις κοινωνικές υπηρεσίες(job satisfaction scale for the human services).....	33
3.3.2. Διαδικασία μετάφρασης της Κλίμακας μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης (job satisfaction scale for the human services) Πιλοτική δοκιμασία ολόκληρου του ερωτηματολογίου	34
3.4. Συγκέντρωση δεδομένων	35
3.5. Ανάλυση δεδομένων ερευνητικής εργασίας	36

4. Αποτελέσματα

4.1. Κοινωνικοδημογραφικά στοιχεία πληθυσμού μελέτης	38
4.2. Μελέτη της εσωτερικής συνάφειας της κλίμακας «job satisfaction scale for the human services (JSS)».....	40
4.3. Συσχετίσεις επαγγελματικής ικανοποίησης με άλλες μεταβλητές.....	41
4.4. Συσχετίσεις των ερωτημάτων που δεν αποτελούσαν υποκλίμακες.....	45
4.5. Μελέτη προτάσεων – θεμάτων που δεν συμπεριλαμβανόταν στη κλίμακα jss.....	46
4.6. Αποτελέσματα ανάλυσης διακύμανσης πολλών παραγόντων (ANOVA).....	48

5. Συζήτηση

5.1. Περιορισμοί της μελέτης	49
5.2. Κύρια ευρήματα	49

6. Συμπεράσματα - προεκτάσεις της μελέτης

Βιβλιογραφία	58
---------------------------	-----------

Παραρτήματα	65
--------------------------	-----------

Περίληψη Μεταπτυχιακής Εργασίας

- Τίτλος εργασίας: Επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων σε δομές και προγράμματα Κοινωνικής Μέριμνας, ανοιχτού τύπου, στους Δήμους του Νομού Λασιθίου.
- Της: Μουσάκη Μαρίας, Νοσηλεύτριας Τ.Ε.
- Υπό τη επίβλεψη των: 1. Α. Φιλαλήθη, Αναπληρωτή Καθηγητή Κοινωνικής Ιατρικής, Πανεπιστήμιου Κρήτης
2. Σ. Κουκούλη, Επίκουρη Καθηγήτρια Κοινωνικής Πολιτικής, Α.Τ.Ε.Ι. Κρήτης
- Ημερομηνία: Μάρτιος 2006

Η ικανοποίηση που αντλεί το άτομο από την εργασία του, αποτελεί στην ουσία μία συμπεριφορά ή στάση η οποία συνδέεται με άλλες σημαντικές συμπεριφορές ή στάσεις στο χώρο εργασίας.

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να μελετήσει την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στις δομές, τα προγράμματα και τις υπηρεσίες Κοινωνικής Μέριμνας ανοιχτού τύπου που υπάρχουν και υλοποιούνται στο σύνολο των Δήμων του Νομού Λασιθίου. Διεξήχθη κατά το χρονικό διάστημα Αυγούστου-Σεπτεμβρίου 2005.

Πρόκειται για μία μελέτη επιπολασμού, στην οποία επιλέξιμοι για να συμμετέχουν ήταν όλοι οι εργαζόμενοι στις δομές – προγράμματα Κοινωνικής Στήριξης, ανοικτού τύπου, ηλικιωμένων και ΑμεΑ στο Νομό Λασιθίου. Συγκεκριμένα μελετήθηκε η επαγγελματική ικανοποίηση 70 εργαζομένων επί συνόλου 71 (ποσοστό 99%), εκ των οποίων οι 65 ήταν γυναίκες (ποσοστό 93% του συνόλου) και οι 7 ήταν άνδρες (ποσοστό 7% του συνόλου).

Η μέγιστη ηλικία αυτών ήταν τα 63 έτη, η ελάχιστη τα 24 έτη με διάμεση ηλικία τα 34 έτη και μέσο όρο ηλικίας τα 36 έτη.

Χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο αυτοσυμπληρούμενο και αποτελούμενο από δύο μέρη. Στο πρώτο μέρος περιλαμβάνονται τα κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων και το είδος της εργασιακής τους σχέσης. Το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει την κλίμακα μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων στις κοινωνικές υπηρεσίες, «Job satisfaction scale for the human

services», η οποία αποτελείται από 18 προτάσεις-θέματα μέσα από τα οποία εξετάστηκε η εγγενής ικανοποίηση, η ικανοποίηση από τον τρόπο οργάνωσης, από τις οικονομικές απολαβές και τις δυνατότητες για προαγωγή. Η κλίμακα χρησιμοποιήθηκε αφού μεταφράστηκε στα Ελληνικά.

Τα αποτελέσματα που προέκυψαν αποδεικνύουν στατιστικά σημαντική διαφορά στην επαγγελματική ικανοποίηση μεταξύ των μόνιμων και αορίστου χρόνου εργαζομένων και αυτών που δεν είχαν μόνιμη σχέση εργασίας όσον αφορά την εγγενή ικανοποίηση, και την ικανοποίηση από τις οικονομικές απολαβές και τις δυνατότητες για προαγωγή.

Η διαφορά αυτή ήταν υπέρ των εργαζομένων με μόνιμη και αορίστου σχέση εργασίας. Επίσης βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά στην ικανοποίηση από τις οικονομικές απολαβές και τις δυνατότητες για προαγωγή υπέρ των εργαζομένων με διάρκεια εργασίας κάτω των 36 μηνών.

Σε άλλες παραμέτρους που μελετήθηκαν βρέθηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των εργαζομένων με μη μόνιμη σχέση εργασίας και της πρόθεσης αλλαγής φορέα αν τους δινόταν η ευκαιρία.

Επιπλέον σαν κύρια προβλήματα για την ίδια κατηγορία εργαζομένων αναδείχθηκαν η έλλειψη μονιμότητας, το οικονομικό και το πρόβλημα των πολλών χρηστών σε συνδυασμό με την ύπαρξη λίγου προσωπικού.

Δεν βρέθηκε να έχουν υψηλότερες προσδοκίες από την εργασία τους οι εργαζόμενοι με πτυχίο δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και οι υπάλληλοι της κατηγορίας υποχρεωτικής εκπαίδευσης φάνηκαν να είναι περισσότερο ικανοποιημένοι με τις διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων.

Συμπερασματικά, θα μπορούσε να ειπωθεί ότι στους εργαζόμενους που μελετήθηκαν η έλλειψη μονιμότητας επηρεάζει αρνητικά την επαγγελματική τους ικανοποίηση και αποτελεί σημαντικό παράγοντα που επηρεάζει τον τρόπο εκτίμησης και την ένταση με τη οποία βιώνουν, οι εργαζόμενοι με μη μόνιμη σχέση εργασίας, τα διάφορα προβλήματα στον εργασιακό τους χώρο.

Λέξεις κλειδιά : επαγγελματική ικανοποίηση, δομές-προγράμματα Κοινωνικής Μέριμνας, εγγενής ικανοποίηση, τρόπος οργάνωσης, οικονομικές απολαβές, μονιμότητα.

Abstract

Title: Job Satisfaction among the employees of non institutional
Community Care Services in the Prefecture of Lasithi.

By: Moisaki Maria, Registered Nurse.

Supervisors: 1. A. Philalithis, Associate Professor, Department of Social
Medicine, School of Medicine, University of Crete, Greece
2. S. Koukouli, Assistant Professor, Department of Social
Work, Technological Educational Institute of Crete, Greece

Date: March 2006

The satisfaction that an individual draws from his work, in fact, consists of a behavior or an attitude which is connected with other important behaviors or attitudes in the workplace.

The aim of the present study is to measure the job satisfaction of those working in Community, non institutional Care services, in the Prefecture of Lasithi. The study followed a cross-sectional design and eligible to participate were all the employees in Community Care services, in the Prefecture of Lasithi who were associated with elderly and the disabled. It took place during August-September 2005. Seventy (70) employees were considered, from a total of 71 (99% of the total), of which 65 were women (93% of the total) and 7 were men (7% of the total). The mean age was 36 years, the median 34 with range 24-63 years.

For this purpose a self administered questionnaire was used which constituted of two parts. The first part included the sociodemographic characteristics of employees and their type of employment and the second part consisted of the "Job satisfaction scale for the human services" which included 18 items and examined their intrinsic satisfaction, organizational satisfaction, and satisfaction from salary and promotion. The scale was used after being translated into Greek.

The results proved significant statistic difference to the job satisfaction among permanent and non permanent employees with respect to the intrinsic satisfaction and the satisfaction from salary and promotion. This difference was in favour of the employees with permanent type of employment. Also significant statistic difference

was found in the satisfaction from salary and promotion among the employees who worked less than 36 months.

In other parameters, that were studied, significant statistic correlation was found among non permanent employees, with respect to their intention to change employment sector, if they had the chance.

Moreover, job insecurity, financial difficulties and the existence of many service users in combination with insufficient staff, proved to be significant problems for non permanent employees.

Employees with secondary and tertiary education were not found to have higher expectances from their job and compulsory education employees were found more satisfied from the relationships among colleagues.

Consequently, it could be said that among the participants of the study, job insecurity negatively influences the employee's job satisfaction and constitutes an important factor that influences the way in which employees estimate the various problems in their working place and the depth to which these employees experience them.

Key words: job satisfaction, non institutional Community Care Services, intrinsic satisfaction, organizational, salary, job insecurity.

Αντί προλόγου.....

“ Αν θέλεις οι άνθρωποι να έχουν κίνητρα για μια καλή εργασία δεν έχεις παρά να τους τα δώσεις” (Frederick Herzberg).

ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

1.Εισαγωγή

1.1. Γενικά για τη επαγγελματική ικανοποίηση

Δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός για την έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης. Σύμφωνα με το Spector (1997) «επαγγελματική ικανοποίηση σημαίνει απλά πως οι άνθρωποι αισθάνονται σε σχέση με την εργασία τους, καθώς και για τις διαφορετικές διαστάσεις της εργασίας τους». Η επαγγελματική ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια, είναι το αποτέλεσμα της σχέσης ανάμεσα στις προσδοκίες που έχουν τα άτομα για την εργασία τους και στο τι πραγματικά μπορούν να πάρουν από αυτήν (Abu-Bader,2000). Γίνεται έτσι κατανοητό, πως η ικανοποίηση που αντλεί το άτομο από την εργασία του, αποτελεί στην ουσία μία συμπεριφορά ή στάση η οποία συνδέεται με άλλες σημαντικές συμπεριφορές ή στάσεις στο χώρο εργασίας.

Οι έρευνες δείχνουν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση από την μεριά των εργαζομένων φαίνεται να συνδέεται με:

- το μισθό και τις γενικότερες παροχές από την εργασία
- το προφίλ των συνεργατών
- το είδος της εποπτείας που ασκείται στον /στην εργαζόμενο /η
- το περιβάλλον εργασίας
- τις προοπτικές εξέλιξης και
- το αντικείμενο της θέσης εργασίας.

Τα αίτια ή καλύτερα οι παράγοντες που συντελούν στην επαγγελματική ικανοποίηση ενός ατόμου μπορούν να ταξινομηθούν σε δυο κατηγορίες:

- τους περιβαλλοντικούς παράγοντες, δηλαδή τις «εξωτερικές επιδράσεις» που το άτομο δέχεται από το περιβάλλον εργασίας του.
- τους ατομικούς παράγοντες, δηλαδή τα «εσωτερικά» κίνητρα του ατόμου και τα προσωπικά του βιώματα που φέρνει μαζί του στην εργασία (Ταλιαδώρου Α.,2004).

Όπως, ο Spector αναφέρει, τα περιβαλλοντικά χαρακτηριστικά εργασίας που συνδέονται με την επαγγελματική ικανοποίηση του ατόμου αφορούν:

- 1) Στα δομικά χαρακτηριστικά του οργανισμού, δηλαδή στο φυσικό περιβάλλον εργασίας και τις σχέσεις με τους συναδέλφους.
- 2) Στους ρόλους που έχουν οι εργαζόμενοι σε έναν οργανισμό, Εδώ τονίζεται ιδιαίτερα το πόσο σημαντικό είναι να είναι «ξεκάθαροι» οι ρόλοι των εργαζομένων στο πλαίσιο της επιχείρησης, της υπηρεσίας κ.λπ. ώστε να αποφεύγονται οι συγκρούσεις που προκαλεί η σύγχυση και αμφισημία των ρόλων.
- 3) Στο στρες, δηλαδή την πίεση που συχνά υφίστανται τα άτομα στο χώρο εργασίας τους.
- 4) Στη δυνατότητα συνδυασμού επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων (Spector 1997).

Και σε αυτό το σημείο, τονίζεται η ευεργετική επίδραση που έχουν πολιτικές του οργανισμού, όπως η ευελιξία στο ωράριο, άδειες, δομές για τη φύλαξη παιδιών κλπ. Αξίζει να σημειωθεί εδώ, πως μέσα στους μύθους που υπάρχουν για την επαγγελματική ικανοποίηση είναι και η άποψη που κυριαρχεί για τις γυναίκες ότι δηλαδή εγκαταλείπουν την εργασία τους λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων, ενώ στην ουσία όπως μια σύμβουλος εργασίας αναφέρει:

«Εξαιτίας της δυσαρέσκειάς τους από την εργασία, οι γυναίκες αποφασίζουν πως ήρθε η στιγμή να κάνουν οικογένεια!»

Μελέτη του Κέντρου Ερευνών για τα Θέματα Ισότητας, αναφέρει ότι ειδικά οι γυναίκες αντιμετωπίζουν την εργασία ως: «μια απαραίτητη συνθήκη και αναγκαία προϋπόθεση για την προσωπική αυτονομία και αξιοπρέπεια» και αυτό φαίνεται να συνδέεται άμεσα με τον χαρακτηρισμό της εργασίας ως την κατεξοχήν ανθρώπινη δραστηριότητα που διαμορφώνει την ατομική και κοινωνική ταυτότητα, το «κοινωνικό γίνεσθαι» που – όπως έγραφε ο Freud - δένει τον άνθρωπο με την πραγματικότητα. (Αθανασιάδου Χ., Πετροπούλου Σ., Μιμίκου Γ.,2001).

2.Βιβλιογραφική ανασκόπηση

2.1. Θεωρητικό πλαίσιο - Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης

Για πολλά χρόνια και υπό της επίδραση της σχολής των Ανθρωπίνων Σχέσεων (Mayo,1927), μέσα από την προοπτική του “ανθρωποκεντρικού” management, η επαγγελματική ικανοποίηση μονοπωλούσε σχεδόν το ενδιαφέρον των ειδικών. Από το 1980 και μετά, τόσο οι συνθήκες στην αγορά εργασίας-πχ αύξηση ανεργίας, οικονομική ύφεση-όσο και η σύνδεση της επαγγελματικής ικανοποίησης με άλλες στάσεις και συμπεριφορές στην εργασία, οδήγησαν στην αποδυνάμωση της κυριαρχίας της έννοιας, στις δημοσιεύσεις και τις μελέτες της οργανωτικής ψυχολογίας και της διοίκησης υπηρεσιών και επιχειρήσεων.

Η αλλαγή αυτή “πλεύσης” φαίνεται να σχετίζεται και με τις γενικότερες εξελίξεις στον ευρύτερο κοινωνικοοικονομικό χώρο, αλλά και με πολιτισμικές αλλαγές στο επίπεδο της εργασιακής κουλτούρας, σε ζητήματα όπως για παράδειγμα ο διαχωρισμός εργασιακού και ελεύθερου χρόνου, δημόσιου και ιδιωτικού βίου. Οι κοινωνικές εξελίξεις έτσι, οδήγησαν σε μια επανεκτίμηση της αξίας και του ρόλου της εργασίας, η οποία επαναπροσδιορίστηκε αναφορικά με την αξία και το ρόλο του ελεύθερου χρόνου στη ζωή του/ της σύγχρονου /ης εργαζόμενου / ης.

Ως αποτέλεσμα το θέμα της ικανοποίησης που αντλεί ο άνθρωπος από την εργασία του, εξετάζεται πλέον, όχι στο πλαίσιο της συνολικής (global) ικανοποίησης που λαμβάνει, αλλά των επιμέρους συνιστωσών της ικανοποίησης (facets) που αφορούν, τόσο στις διαφορετικές όψεις της εργασίας του, όσο και στον τρόπο ζωής -life style- του κάθε ατόμου. Επίσης, το πέρασμα από την αντίληψη για την εργασία ως αυτοσκοπό, στην άποψη της εργασίας ως παιχνίδι και δημιουργική ενασχόληση- σύμφωνα με την άποψη του Rifkin - η εμφάνιση της “εργασιομανίας” και η ανάγκη επίλυσης του προβλήματος συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, είχαν ως αποτέλεσμα να τεθεί το ζήτημα της επαγγελματικής ικανοποίησης σε νέες βάσεις, χωρίς όμως να χάσει την άμεση σχέση του με τις θεωρίες κινήτρων για την εργασία.

Η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί λοιπόν και σήμερα, ένα από τα σημαντικότερα θέματα στην οργανωτική και βιομηχανική ψυχολογία, αφού θεωρείται πως συνδέεται τόσο με το άτομο - εργαζόμενο και τη ψυχική του υγεία, όσο και με τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού στις επιχειρήσεις / υπηρεσίες (Ταλιαδώρου

A.,2004). Η απαγκίστρωση της εργασίας από τη σφαίρα της οικονομικής αναγκαιότητας και η μετουσίωσή της σε ένα μέσο ατομικής και κοινωνικής αυτοπραγμάτωσης, ξαναφέρει το ζήτημα της επαγγελματικής ικανοποίησης στο προσκήνιο της σύγχρονης ατομικής και κοινωνικής πραγματικότητας (Ταλιαδώρου Α.,2004).

Προς αυτή την κατεύθυνση χαρακτηριστικές είναι οι προσπάθειες που γίνονται τα τελευταία χρόνια, κυρίως στις υπηρεσίες του ιδιωτικού τομέα απασχόλησης. Στις σύγχρονες επιχειρήσεις, η διερεύνηση του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων αποτελεί συχνά τη βάση των πρακτικών managers στη διαδικασία της οργάνωσης και διοίκησης του προσωπικού. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της IBM, όπου κάθε χρόνο διενεργεί έρευνες σχετικές με την επαγγελματική ικανοποίηση του προσωπικού της. Επιπλέον, επιχειρησιακές στρατηγικές μανατζμεντ, όπως η παροχή bonus, ή το μοίρασμα των κερδών (profit sharing), ή ακόμη και στο επίπεδο των συνθηκών εργασίας προσφορά παροχών, όπως ευελιξία ωραρίου, ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση κ.α. πραγματοποιούνται στις σύγχρονες εταιρείες, με στόχο την ενδυνάμωση και μεγιστοποίηση των κινήτρων για εργασία, του προσωπικού. Η καθιέρωση προγραμμάτων κινήτρων και συστημάτων πληρωμών αποτελεί μια προσφιλή τακτική των διαχειριστών ανθρώπινου δυναμικού, στις σύγχρονες επιχειρήσεις (Ταλιαδώρου Α.,2004).

Ένα από τα αποτελέσματα των κινήτρων πληρωμής είναι το φαινόμενο “χρυσές χειροπέδες”, όπου το άτομο πληρώνεται τόσο καλά, που ακόμη κι αν δεν είναι ικανοποιημένο από την εργασία του, δεν μπορεί να φύγει... Μια άλλη διάσταση του φαινομένου σχετίζεται με τη δέσμευση (commitment) που καλλιεργείται στους εργαζόμενους από την εταιρεία, ώστε ο κάθε εργαζόμενος να θεωρεί την επιχείρηση στην οποία εργάζεται ως «οικογένειά του» και να ταυτίζει τους προσωπικούς του στόχους με τους στόχους της εταιρείας. Σε αυτήν την περίπτωση, η αφοσίωση μπορεί να συνδέεται αρνητικά ή θετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση, δηλαδή μπορεί να είναι αποτέλεσμα της επαγγελματικής ικανοποίησης του ατόμου και να συνδέεται με την παραγωγικότητα και την υγεία, μπορεί όμως να περιλαμβάνει αρνητικούς δείκτες όπως συχνές απουσίες, σαμποτάζ και βία. Τέλος, συχνά παρατηρείται το φαινόμενο, οι εργαζόμενοι να “χρεώνουν” την επιτυχία στη δική τους προσπάθεια, όταν οι συνθήκες εργασίας τους είναι καλές, όταν όμως τα πράγματα δεν πάνε καλά, έχουν τη τάση να χρεώνουν τη διοίκηση της εταιρείας για αυτό! (Ταλιαδώρου Α.,2004).

Είναι γεγονός ότι η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να αποτελέσει ένα σημαντικό δείκτη για το πώς το άτομο διαχειρίζεται τις καταστάσεις, σε ένα σημαντικό τομέα της ζωής του. Η μη ικανοποίηση από την εργασία συχνά αποτελεί ένδειξη προβλημάτων στην ατομική ή επαγγελματική ζωή. Για έναν οργανισμό αντίστοιχα, είναι πολύ σημαντικό να έχει ικανοποιημένους συνεργάτες ώστε να διατηρεί την ομαλή λειτουργία του. Ένα θέμα που πρέπει, όμως εδώ να επισημάνουμε, είναι η καλλιέργεια “απατηλών” προσδοκιών των εργαζομένων από τη μεριά της διοίκησης.

Οι τυχόν δεσμεύσεις του οργανισμού για παροχές - σε υλικό ή ηθικό επίπεδο - στους εργαζόμενους πρέπει να είναι φειδωλές, ώστε να μην οδηγούν σε υπερβολικές προσδοκίες εκ μέρους των υπαλλήλων ή συνεργατών του. Κάτι τέτοιο θα οδηγούσε σε αντίθετα αποτελέσματα, όπως υποπαραγωγικότητα και αποχωρήσεις.

Οι οργανισμοί και η εργοδοσία έχουν την ηθική υποχρέωση να φέρονται με συνέπεια και υπευθυνότητα στους εργαζόμενους, κάτι που δυστυχώς δεν τηρείται σε μεγάλο βαθμό στην ελληνική πραγματικότητα, αλλά και σε άλλες κοινωνίες και πολύ περισσότερο στο επίπεδο των άτυπων εργασιακών σχέσεων. Για αυτόν το λόγο, η παρουσία εργασιακών / οργανωτικών ψυχολόγων στις επιχειρήσεις έχει στις μέρες μας αναδειχθεί, ως μια αυξανόμενη ανάγκη για την ομαλή λειτουργία της εκάστοτε οργανωτικής δομής και του ανθρώπινου δυναμικού της.

2.2.Θεωρίες για το management και την επαγγελματική ικανοποίηση

Μέσα στο πέρασμα των χρόνων έχουν αναπτυχθεί και εφαρμοστεί διάφορες θεωρίες γύρω από την έννοια του «σωστού» management και τον κυρίαρχο ρόλο του στην επίτευξη της επαγγελματικής ικανοποίησης. Οι κλασικές αυτές θεωρίες αποτέλεσαν τη βάση για την εξέλιξη της έρευνας για την επαγγελματική ικανοποίηση για να φτάσουμε σήμερα να μιλάμε για επιστημονικό management στα πλαίσια του οποίου γίνεται προσπάθεια να επιτευχθεί η καλύτερη δυνατή επαγγελματική ικανοποίηση σε συνδυασμό με την καλύτερη δυνατή παραγωγικότητα. Παρακάτω αναφέρονται ενδεικτικά κάποιες από τις βασικότερες.

2.2.1. Η θεωρία του Taylor και το επιστημονικό management (1911)

Η κεντρική ιδέα του επιστημονικού management του Taylor, που δέχτηκε και σκληρή κριτική την εποχή της έκφρασής της, μόλις το 1911, βασιζόταν στον καταμερισμό της εργασίας (Taylor, F. 1947-1911).

Για να επιτύχει δε καλύτερες αποδόσεις από τους εργαζομένους στην Αγγλική βιομηχανία, συνδυασμένες και με επαγγελματική ικανοποίηση από μέρους τους, δημιούργησε σε κάθε μονάδα «υπηρεσίες σχεδιασμού» τις οποίες και επιφόρτισε με την υποχρέωση :

- να αναπτύξουν επιστημονικές μεθόδους για να γίνεται η κάθε εργασία
- να ορίσουν στόχους για την παραγωγικότητα
- να ορίσουν σύστημα ανταμοιβών για την επίτευξη των προκαθορισμένων στόχων
- να εκπαιδεύσουν το προσωπικό στις μεθόδους που πρέπει να χρησιμοποιεί για να επιτευχθούν οι στόχοι. (Sandrone V. 1997).

2.2.2. Ο Mayo και οι μελέτες Hawthorne (1927-1932)

Σύμφωνα με το Mayo οι διαπροσωπικές σχέσεις των εργαζομένων τόσο μεταξύ τους όσο και με τη διοίκηση είναι καθοριστικός παράγοντας υποκίνησης και επαγγελματικής ικανοποίησης.

Μαζί με την ομάδα των ερευνητών του πήραν μία ομάδα έξι γυναικών από τη Western Electric Company στο Σικάγο τις οποίες απομόνωσαν από τους υπόλοιπους εργαζομένους και άλλαξαν τις συνθήκες εργασίας τους, με διάφορους τρόπους, (καινούριο σύστημα αμοιβών, μεγαλύτερα διαλείμματα, φαγητό και αναψυκτικά κ.α.), για διάστημα πέντε ετών και παρακολούθησαν τις επιπτώσεις στην παραγωγικότητα και το ηθικό της ομάδας.

Σε όλες τις περιπτώσεις η παραγωγικότητα βελτιώθηκε.

Στο τέλος του πειράματος ο Mayo πίστευε ότι απέδειξε αυτό που ήθελε και επέστρεψε τις εργαζόμενες στις προηγούμενες συνθήκες εργασίας τους (εργασία έξι συνεχόμενες μέρες την εβδομάδα, χωρίς διαλείμματα για ξεκούραση, φαγητό κ.τ.λ.). Με έκπληξη διαπίστωσε ότι η αποδοτικότητα των γυναικών έφτασε στα υψηλότερα δυνατά επίπεδα και έτσι άρχισε να αναθεωρεί τα συμπεράσματά του.

Τελικά διαπίστωσε ότι αρχικά οι γυναίκες αισθάνθηκαν σπουδαίες απλά γιατί είχαν διαχωριστεί από τους υπόλοιπους εργαζομένους. Στη συνέχεια όμως ανέπτυξαν

μεταξύ τους πολύ καλές διαπροσωπικές σχέσεις, απέκτησαν αυτοτέλεια στη δουλειά τους και δημιούργησαν ένα ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον.

Με το πείραμα αυτό ο Mayo αποφάσισε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση σε μεγάλο βαθμό εξαρτάται από τις καλές διαπροσωπικές σχέσεις και ότι η ισχύς της ομάδας δεν πρέπει ποτέ να υποεκτιμάται (UK-Learning 2001-3).

2.2.3.Ο Maslow και οι βασικές ανάγκες (1940s & 50s)

Ο Maslow ανέπτυξε τη θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών κατηγοριοποιώντας τις σε πέντε επίπεδα:

α) φυσιολογικές(βιολογικές) ανάγκες(τροφή, νερό, αέρας κ.τ.λ.)

β) αίσθημα ασφάλειας .

γ) ανάγκη για αγάπη και τρυφερότητα.

δ) ανάγκη για σεβασμό.

ε) ανάγκη για ενασχόληση με αυτό πραγματικά που ταιριάζει σε κάποιον.

Αν και η συγκεκριμένη θεωρία δεν αποδεικνύεται πλήρως είναι εύκολο να γίνει κατανοητή αν αναρωτηθεί κανείς πόσοι άνθρωποι υποκινούνται όταν τους δίνονται τίτλοι διάκρισης, όταν μπαίνουν οι φωτογραφίες τους στα ενημερωτικά φυλλάδια των εταιριών κ.τ.λ.

Επίσης πόσοι άνθρωποι ασχολούνται με όλο τους τον ενθουσιασμό με εξωεπαγγελματικές δραστηριότητες και χόμπι και γιατί πραγματικά δεν μπορούν να εξωτερικεύσουν λίγο από αυτό τον ενθουσιασμό και στην εργασία τους.

Μήπως τελικά οι εκάστοτε managers είναι υπεύθυνοι στο να τους εμπνεύσουν προς αυτή την κατεύθυνση (Simons A.J.,Donald B.,Drinnien I.&B.,1987) .

The Maslow pyramid



2.2.4.Ο McGregor και η θεωρία του X και Y(1960)

Ο McGregor ανέπτυξε αυτές τις δύο θεωρίες της ανθρώπινης συμπεριφοράς στην εργασία. Δεν υποστηρίζει ότι οι εργαζόμενοι ανήκουν οπωσδήποτε στον ένα τύπο ή στον άλλο. Κατά κύριο λόγο έβλεπε οι δύο αυτές θεωρίες είναι εκ διαμέτρου αντίθετες – έχοντας μάλιστα μεταξύ τους ένα ευρύ φάσμα πιθανών διαφορετικών εργασιακών συμπεριφορών.

Οι εργαζόμενοι σύμφωνα με τη θεωρία X μπορούν να περιγραφούν σαν :

- Άτομα που δεν τους αρέσει η εργασία και προσπαθούν με κάθε ευκαιρία να την αποφύγουν.
- Άτομα που δεν έχουν φιλοδοξίες, δεν τους αρέσουν οι υπευθυνότητες και προτιμούν να τους καθοδηγεί κάποιος άλλος.
- Άτομα που θέλουν να εργάζονται εκ του ασφαλούς.
- Οι εργαζόμενοι σύμφωνα με τη θεωρία Y έχουν τα εξής χαρακτηριστικά σύμφωνα με το McGregor :
- Θεωρούν ότι η εργασία είναι κάτι φυσιολογικό , όπως και η ξεκούραση.
- Είναι καθημερινοί άνθρωποι που δεν αντιπαθούν την εργασία και ανάλογα με τις εργασιακές συνθήκες θεωρούν την εργασία είτε σαν πηγή ικανοποίησης είτε σαν πηγή τιμωρίας.
- Άτομα που επιδιώκουν να αποκτήσουν υπευθυνότητες –εφ’ όσον έχουν κάποια υποκίνηση.

Το management για τους εργαζόμενους της κατηγορίας X πρέπει να στοχεύει στην υποκίνηση των εργαζομένων μέσω της επιβράβευσής τους, ενώ η πρόκληση για τους εργαζόμενους της κατηγορίας Y είναι η δημιουργία μιας εργασιακής κουλτούρας στα πλαίσια της οποίας οι εργαζόμενοι θα μπορούν να αναπτύξουν τη δημιουργικότητά τους (Vaske,J.J.,Grantham,C.E.,1990).

2.2.5. Η θεωρία των τριών αναγκών του McClelland (1961)

Σύμφωνα με το McClelland υπάρχουν τρεις βασικές ανάγκες που πρέπει να καλύπτει κάθε εργαζόμενος μέσα από την εργασία του.

- A) ανάγκη για επίτευξη, (achievement) η οποία περιλαμβάνει:
- την προσωπική υπευθυνότητα (personal responsibility)
 - την ανατροφοδότηση (feedback)
 - τη μείωση του κινδύνου (moderate risk)
- B) ανάγκη για ισχύ, (power) η οποία περιλαμβάνει:
- τη δυνατότητα επιρροής (influence)
 - δυνατότητα για διάκριση-ανάδειξη (competitive)
- Γ) ανάγκη για αποδοχή (affiliation) η οποία περιλαμβάνει:
- δημιουργία φιλικών σχέσεων
 - κλίμα συνεργασίας (co-operative) (Borkowski,N., 2005).

2.2.6. Η θεωρία του Δικαίου του Adams (1963,1965)

Σύμφωνα με τον Adams ο εργαζόμενος συγκρίνει τα αποτελέσματα (αμοιβές, αναγνώριση, εξέλιξη κ.λ.π.) της προσπάθειάς του στην εργασία, με αυτά της προσπάθειας των συναδέλφων του.

Αν ο εργαζόμενος αντιληφθεί ότι υφίσταται αδικία, ενεργεί με διάφορους τρόπους προκειμένου να αντισταθεί :

- Αρχίζει να έχει χαμηλότερη παραγωγικότητα
- Υποβιβάζει την ποιότητα
- Αυξάνονται οι ημέρες απουσίας του από την εργασία
- Μπορεί να καταλήξει και σε εθελοντική παραίτηση (Borkowski,N., 2005).

2.2.7. Η θεωρία της Προσδοκίας του Vroom (1964)

Σύμφωνα με το Vroom ο κάθε εργαζόμενος δρα με ένα συγκεκριμένο τρόπο που βασίζεται στην προσδοκία ενός προκαθορισμένου αποτελέσματος που θεωρεί ότι θα έχουν οι πράξεις του και στην ελκυστικότητα αυτού του αποτελέσματος όπως π.χ. αμοιβές ,αναγνώριση, εξέλιξη κ.λ.π.(Shortell,S.M.,Kaluzny,D.A.,1999).

2.2.8. Ο Herzberg και η θεωρία των δύο παραγόντων (1966)

Ο Herzberg χωρίζει σε δύο κατηγορίες τους παράγοντες που μπορούν να υποκινήσουν και να ικανοποιήσουν τους εργαζόμενους:

- A) παράγοντες υγιεινής οι οποίοι περιλαμβάνουν :
- τη γενικότερη πολιτική και τη διοίκηση της εταιρείας-υπηρεσίας
 - τους μισθούς και τα χρηματικά επιδόματα
 - την ποιότητα της επίβλεψης που παρέχεται
 - την ποιότητα των διαπροσωπικών σχέσεων
 - τις εργασιακές συνθήκες
 - το αίσθημα της ασφάλειας στην εργασία
- B) παράγοντες υποκίνησης οι οποίοι περιλαμβάνουν:
- τη θέση εργασίας
 - τις ευκαιρίες για προαγωγή
 - την αναγνώριση
 - τις προκλήσεις της εργασίας
 - την αίσθηση της προσωπικής καλλιέργειας μέσα από την εργασία.(Syptak, J. M, Marsland, D.W., Ulmer, D.,1999).

2.3.Μελέτες μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης στις υπηρεσίες υγείας – πρόνοιας

Ένα αποτελεσματικό σύστημα υγείας εξαρτάται κυρίως από την επάρκεια, την ποιότητα και την ορθολογική κατανομή του υγειονομικού – βοηθητικού προσωπικού. Η παραγωγή ανθρώπινου δυναμικού στις υπηρεσίες υγείας-πρόνοιας που είναι «έντασης εργασίας», απαιτεί σχεδιασμό μακράς πνοής, που λαμβάνει υπόψη του την ισότιμη κατανομή ανά κατηγορία και γεωγραφική θέση, παράλληλα με την εσωτερική διαδικασία της παρακίνησης του προσωπικού και της ορθολογικής διαχείρισης του.

Η ισόρροπη ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στην υγεία-πρόνοια δεν είναι κάτι το απόλυτο αλλά έχει σχέση με τον καθορισμό των στόχων που πρέπει να επιτευχθούν (Mejia A.1980).

Η εργασιακή απασχόληση στην υγεία-πρόνοια είναι συνάρτηση της βελτίωσης της υγείας και της ποιότητας ζωής του πληθυσμού (Hoare G.Lee K.,1976).

Σε όλο τον κόσμο τα προβλήματα ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού στην υγεία- πρόνοια είναι ποσοτικά και ποιοτικά και μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ως εξής: (Abel-Smith B, Calltrop J, Dixon M, Dunning At, Evans R, Hooland W, 1994, Abel-Smith B. 1986, Mejia A. 1987).

- Προβλήματα στο σχεδιασμό: Οι αποφάσεις συχνά βασίζονται σε όχι καλά μελετημένες εκτιμήσεις. Τα σχέδια βασίζονται περισσότερο στη βεβαιότητα ότι τα χρήματα θα δοθούν εκ των υστέρων και λιγότερο στην ανάπτυξη προγραμμάτων για συγκεκριμένες ειδικότητες επαγγελματιών με σαφώς καταγεγραμμένα προσόντα. (Abel-Smith B, Calltrop J, Dixon M, Dunning At, Evans R, Hooland W, 1994)
- Προβλήματα στην παραγωγή αποκλίσεις μεταξύ των ακαδημαϊκών στόχων και των απαιτήσεων των υπηρεσιών είναι σημαντικές. Η πρόληψη, η πρωτοβάθμια φροντίδα υγείας, η αποκατάσταση και η κατ οίκον φροντίδα έρχονται σε δεύτερη μοίρα. (Abel-Smith B., 1994)
- Προβλήματα στη διαχείριση: η έλλειψη κινήτρων, ιδιαίτερα στις πιο απομακρυσμένες περιοχές, προκαλούν τη μη αποδοτική χρησιμοποίηση των υπηρεσιών υγείας- πρόνοιας. Η σύγχυση των ρόλων και αρμοδιοτήτων, μαζί με την έλλειψη συνεχιζόμενης εκπαίδευσης μειώνουν την ικανοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού (Mejia A., 1987).

Σχετικά με την ικανοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού έχουν γίνει διάφορες έρευνες, περισσότερες σε Ευρωπαϊκές χώρες και μάλλον αρκετά λιγότερες στη Ελλάδα. Οι έρευνες αυτές, τουλάχιστον στη χώρα μας, αφορούν επί το πλείστον προσωπικό νοσηλευτικών ιδρυμάτων (Χαραλαμπίδου, 1996) και λιγότερο κοινωνικών υπηρεσιών.

2.3.1. Ερευνητικά εργαλεία μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης

Παρά τα ολοένα αυξανόμενα ποσοστά ερευνών γύρω από την επαγγελματική ικανοποίηση, λίγη προσοχή έχει δοθεί στον τρόπο με τον οποίο αυτή μπορεί να μετρηθεί αξιόπιστα μεταξύ των επαγγελματιών στις κοινωνικές υπηρεσίες. Αυτό είναι ένα σημαντικό θεωρητικό και πρακτικό πρόβλημα. Θεωρητικά η πρόοδος στο συγκεκριμένο θέμα παρακωλύεται από τη δυσκολία στην κατανόηση των συσχετίσεων και των συνεπειών της επαγγελματικής ικανοποίησης εάν δεν υπάρχουν αποδεκτά εργαλεία μέτρησης αυτής. Σαν πρακτική συνέπεια αυτού, οι επόπτες εργασίας και οι μάνατζερ μειονεκτούν επειδή δεν είναι ανά πάσα στιγμή στη διάθεσή

τους, έτοιμα προς χρήση τέτοια αξιόπιστα εργαλεία, που σκοπό έχουν να προβλέψουν την πρόθεση των εργαζομένων για αλλαγή επαγγέλματος ή τη διάθεσή τους να εγκαταλείψουν το συγκεκριμένο επάγγελμα, το επαγγελματικό στρες, το burnout, (επαγγελματική εξουθένωση) ή η ποιότητα παροχής υπηρεσιών, πράγματα τα οποία φαίνονται να συνδέονται με την επαγγελματική ικανοποίηση. Έρευνες στους επαγγελματίες στις κοινωνικές υπηρεσίες συχνά αποσκοπούν μόνο στο να περιγράψουν τις απόψεις των κοινωνικών λειτουργών για την εργασία τους ενώ επιμέρους στοιχεία για την επαγγελματική ικανοποίηση μελετώνται μεταξύ πολλών άλλων μεταβλητών (Jayrante & Chess,193,1984).

Τυπικά ελάχιστη ή καθόλου εγκυρότητα και αξιοπιστία παρέχεται από τα υπάρχοντα εργαλεία μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης, απλούστατα γιατί πρωταρχικός σκοπός είναι περισσότερο να γίνει περιγραφή παρά συστηματική ανάπτυξη εργαλείων μέτρησης (Vinokur-Karlan,1991).

Ένας άλλος περιορισμός στη βιβλιογραφία, όσον αφορά την επαγγελματική ικανοποίηση στις κοινωνικές υπηρεσίες, είναι ότι συχνά προσεγγίζει την ιδέα σα να πρόκειται για μονοδιάστατη έννοια περισσότερο, παρά απαρτιζόμενη από ξεχωριστά, αν και σχετιζόμενα, στοιχεία.. Αυτή η τελευταία προσέγγιση έγινε από τους Conway, Williams,&Green(1987),οι οποίοι πρότειναν η επαγγελματική ικανοποίηση να εξετάζεται σε σχέση με διαφορετικές πλευρές της εργασίας. Τα *facets*(πτυχές) είναι τα ειδικά χαρακτηριστικά στοιχεία μιας δουλειάς και οι επαγγελματίες δύνανται να έχουν διαφορετικές εκτιμήσεις-αποτιμήσεις για το καθένα από αυτά, όπως οι προκλήσεις που παρέχει μια εργασία το φυσικό περιβάλλον της εργασίας και ο μισθός. Η προσέγγιση των facets στην πραγματικότητα είναι η επικρατέστερη μεθοδολογία στην γενική βιβλιογραφία για την επαγγελματική ικανοποίηση. Αυτή έχει το πλεονέκτημα να αποδίδει σκορ σε υψηλά εξειδικευμένες πλευρές της εργασιακής συμπεριφοράς – διάθεσης. Μπορεί να παράγει γενικεύσιμες απόψεις οι οποίες μπορεί να είναι σχετικά ανεξάρτητες και επιπλέον ακόμα παρέχει ένα συνολικό εργαλείο για την εκτίμηση της αντίδρασης ενός εργαζόμενου στην εργασία του. Η προσπάθεια των Conway et al. να γενικεύσουνε αναλυτικό σύνολο από facets σχετικό με τις ανθρωπιστικές επιστήμες παρέχει ένα χρήσιμο τρόπο για να βελτιωθεί η εγκυρότητα περιεχομένου (content validity) ενός εργαλείου μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Ένας ενδεχόμενος περιορισμός από την προσέγγιση των facets στην επαγγελματική ικανοποίηση θα ήταν αν ένα εργαλείο μέτρησης είχε να βάλει σε λίστα και να φέρει στην επιφάνεια την επίδραση – απήχηση κάθε εξειδικευμένου facet της δουλειάς

κάποιου ανθρώπου. Τότε θα μπορούσε να δημιουργηθεί μια σχεδόν ατελειώτη λίστα από επαγγελματικά facets για να εκτιμηθούν. Ευτυχώς δεν είναι απαραίτητο ένα ολοκληρωμένο σύνολο από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της εργασίας για την έγκυρη εκτίμηση της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Εάν, όπως προτείνει γενικά η βιβλιογραφία για την επαγγελματική ικανοποίηση, μπορούν να οργανωθούν αρκετά πολύ ειδικά facets σε ένα περιορισμένο αριθμό από κρίσιμες διατάσεις (π.χ. εγγενή έναντι εξωγενών, διαπροσωπικές σχέσεις, πληρωμές και επιδόματα) ένα χρήσιμο εργαλείο χρειάζεται μόνο για να φέρει στην επιφάνεια απαντήσεις σε ένα δείγμα από επί μέρους στοιχεία από αυτές τις απόψεις. Δε χρειάζεται να φέρει στην επιφάνεια απαντήσεις σε κάθε εξειδικευμένο αποτιμητικό χαρακτηριστικό που είναι εμφανές στο εργασιακό περιβάλλον.

Τυπικά μεγάλης εμβέλειας έρευνες για το ηθικό των εργαζομένων, το στρες της εργασίας και το burn out έχουν συμπεριλάβει μερικές μετρήσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης. Μερικές έχουν βρει την επαγγελματική ικανοποίηση να σχετίζεται στενά με δομικούς παράγοντες, όπως η αυτονομία και η γραφειοκρατία.

Αρκετοί αναφέρουν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται με την υπερένταση που έχει σχέση με τη δουλειά, την πρόθεση για παραίτηση, και την επαγγελματική εγκατάλειψη. (Barber, 1986; Dougherty, Bluedorn & Keon, 1985; Jayrante & Chess, 1983, 1984; Muchinsky & Tuttle, 1979; Spector, 1985). Επίσης οι Iaffaldano and Muchinsky (1985) υποστήριξαν ότι η μειωμένη επαγγελματική ικανοποίηση είναι συνδεδεμένη με χαμηλότερη παραγωγικότητα, μειωμένη συνέπεια στα επαγγελματικά καθήκοντα, αν και η εμπειρική υποστήριξη είναι αμφισβητήσιμη.

Περισσότερο σημαντικό από το να λαμβάνει κανείς υπόψη του το σκορ της συνολικής ικανοποίησης, σε έρευνες μέτρησης αυτής, είναι η τεκμηρίωση της εγκυρότητας (περιεχομένου & προγνωστικής) κάθε εργαλείου που σκοπό έχει τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης. Η κρίσιμη ερώτηση βέβαια είναι: «είναι το εργαλείο έγκυρο για το σκοπό για τον οποίο έχει κατασκευαστεί»; στην έρευνα που αποσκοπεί στο να εξετάσει θεωρητικά μοντέλα των συσχετίσεων μεταξύ εννοιών, όπως είναι το στρες της εργασίας, η επαγγελματική ικανοποίηση και η επαγγελματική εξουθένωση, το εργαλείο μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης πρέπει να μετρά αξιόπιστα τόσο τα γενικά χαρακτηριστικά της εργασίας όσο αρκετές επιμέρους διαστάσεις που περιορίζουν τη γενικολογία και την ασάφεια. Στην έρευνα που αποσκοπεί στην άμεση εφαρμογή ενός εργαλείου μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης σε μια υπηρεσία, το εργαλείο πρέπει να έχει την ικανότητα να αναγνωρίσει εργαζόμενους των οποίων το ηθικό έχει «πέσει» ή είναι τόσο μειωμένο

ώστε να έχουν ενδοιασμούς για τη μακροβιότητα της εργασίας τους και την ποιότητα της εργασίας που προσφέρουν. Επιπρόσθετα τέλος, το εργαλείο πρέπει να παρέχει αρκετή εξειδικευμένη περιγραφική πληροφορία έτσι ώστε να παρέχει τη δυνατότητα υπόδειξης της κατάλληλης διοικητικής παρέμβασης (Koeske GF, KirskSA, KoeskeRD, RauctisMB, 1980-1991).

2.3.2. Κλίμακα μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης στις κοινωνικές υπηρεσίες (job satisfaction scale for the human services) – Θεωρητικό πλαίσιο

Η job satisfaction scale for the human services (JSS) είναι ένα αξιόλογο, μικρό, facet based (βασισμένο σε πτυχές-δομικά χαρακτηριστικά), άμεσο εργαλείο μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί από ερευνητές, και διοικητές (εργοδότες). Η κλίμακα αναπτύχθηκε και σταθμίστηκε σε μια σειρά από μελέτες από το 1980 έως το 1991 εμπλέκοντας περίπου πάνω από 600 επαγγελματίες. Μεταξύ των διαφόρων εφαρμογών της, στην πλήρη κλίμακα της επαγγελματικής ικανοποίησης ο συντελεστής αξιοπιστίας α , (alpha reliabilities), κυμάνθηκε ανάμεσα στο .83 και .91 και η αξιοπιστία των υποκλιμάκων της εσωτερικής και οργανωτικής ικανοποίησης κυμάνθηκε από .85 μέχρι .90 και .78 έως 90 αντίστοιχα. Η ανάλυση των παραγόντων επίσης υπέδειξε ένα τρίτο παράγοντα (αποτελούμενο από 2 προτάσεις-θέματα) που είχε να κάνει με το μισθό, την προαγωγή και τα οικονομικά οφέλη. Μεταξύ των ευρημάτων ενισχυτικές της αξιοπιστίας ήταν οι συσχετίσεις των χαμηλότερων σκορ της επαγγελματικής ικανοποίησης με μεταγενέστερες μετρήσεις της κατάθλιψης, του burn out (επαγγελματικής εξουθένωσης) και της πρόθεσης κάποιου να εγκαταλείψει την εργασία του. Δύο διαφορετικές μελέτες βρήκαν την επαγγελματική ικανοποίηση ή την επαγγελματική δυσαρέσκεια να σχετίζεται με τη συναισθηματική εξουθένωση και την επαγγελματική εξουθένωση (burn out).

Η (JSS) στην πλήρη της μορφή αποτελείται από 18 προτάσεις-θέματα (items), που έχουν χρησιμοποιηθεί σε διάφορα δείγματα. Όμως από τις παραγοντικές αναλύσεις που έχουν γίνει κατά καιρούς φαίνεται ότι αναδεικνύεται σταθερά η λύση των 14 ερωτήσεων με τους τρεις παράγοντες (αυτή τη λύση προτείνει ως καταλληλότερη και ο δημιουργός της κλίμακας), ενώ για τις υπόλοιπες 4 ερωτήσεις η εικόνα δεν είναι τόσο σαφής, γιατί σε άλλες μελέτες ενσωματώνονται στον ένα παράγοντα και σε άλλες στον δεύτερο

Οι 14 αυτές προτάσεις αντιπροσωπεύουν 3 υποκλίμακες, καθεμία από τις οποίες αντιστοιχεί στη μέτρηση ενός διαφορετικού παράγοντα της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Συγκεκριμένα γίνεται εκτίμηση:

A) της εγγενούς-εσωτερικής ικανοποίησης (intrinsic), (προτ.1,6,8,9,10,15,16). Η εγγενής ικανοποίηση έχει σχέση με το περιεχόμενο της εργασίας (πρόκληση που παρέχει η εργασία, συμβολή εργασίας στην προσωπική ανάπτυξη, αυτοπραγμάτωση μέσω της εργασίας, ικανοποίηση που παρέχει η εργασία με τους εξυπηρετούμενους, ικανοποίηση από την παροχή βοήθειας στους ανθρώπους κ.α.

B) της ικανοποίησης από τον τρόπο οργάνωσης της υπηρεσίας (organizational), (προτ.2,7,12,13,14)

Γ) της ικανοποίησης από τις οικονομικές απολαβές και τις δυνατότητες για προαγωγή (salary & promotion), (προτ..4,5).

Σκόπιμα στη συγκεκριμένη κλίμακα δεν έχουν περιληφθεί προτάσεις που αναφέρονται στην πίεση της δουλειάς και το στρες. Εύλογα η επαγγελματική πίεση και το στρες είναι ένα ξεχωριστό φαινόμενο που επηρεάζει την ικανοποίηση από την εργασία αλλά δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να θεωρείται σαν ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της εργασίας. Προηγούμενες μελέτες έχουν δείξει ότι αυτά τα δύο είναι σημαντικά δομικά στοιχεία της εργασίας, τα οποία όμως μπορούν να διαφοροποιηθούν από την έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης (Koeske & koeske,1989,Mathieu & Farr,1991,Williams & Hazer,1986).

2.4. Κοινωνική Πολιτική και Τοπική Αυτοδιοίκηση

Παρά την έντονη και ετερόκλητη κριτική που υφίσταται και παρά τις κατά καιρούς δυσοίωνες προβλέψεις για την ύπαρξη και την εξέλιξή της, η Κοινωνική Πολιτική συνιστά πλέον ένα ιστορικό – κοινωνικό δεδομένο της εποχής μας. Υπαγορεύεται από τα δομικά χαρακτηριστικά και τον τύπο ανάπτυξης των σύγχρονων μεταπολεμικών κοινωνιών. Επιβάλλεται από τις νέες μορφές οργάνωσης και κοινωνικής συμβίωσης. Ως δομή και ως διαδικασία, η κοινωνική πολιτική, ενσωματώνοντας και ανασυνθέτοντας την κοινωνική δυναμική και τις αντιθέσεις της, βρίσκεται, από τις αφετηρίες της μέχρι και σήμερα, σε διαρκή επαναπροσδιορισμό των διαστάσεων και των λειτουργιών της (Δρακάκης, Ν., 2005).

Οι διαστάσεις και οι λειτουργίες της κοινωνικής πολιτικής θεμελιώνονται σήμερα σε αντίστοιχες διευρυμένες σχέσεις μεταξύ κοινωνίας και κράτους καθώς και σε ισχυρούς, ενδιάμεσους θεσμούς σε εθνικό, περιφερειακό και σε τοπικό επίπεδο. Ως ιδιαίτερος θεσμός λοιπόν, κοινωνικής πολιτικής, η Τοπική Αυτοδιοίκηση πρώτου βαθμού καλείται σήμερα σε ένα εξαιρετικά ενεργό ρόλο, τόσο στις διαδικασίες διαμόρφωσης, όσο και στις διαδικασίες υλοποίησης της κοινωνικής πολιτικής, στα πλαίσια της διοικητικής αρμοδιότητας (Δρακάκης, Ν., 2005).

Κάτω από αυτό το πρίσμα, είναι αυτονόητο ότι μια Δημοτική κοινωνική πολιτική δεν εξαντλείται απλώς από την αποσπασματική μεταφορά στο χώρο της τοπικής κοινωνίας, τμημάτων, της ευρύτερα εφαρμοζόμενης εθνικής κοινωνικής πολιτικής. Παράλληλα λοιπόν με τη μεταφορά πόρων και υπηρεσιών, που, ούτως ή άλλως θα πρέπει να προσαρμόζονται στις πραγματικά τοπικές ανάγκες, η Δημοτική κοινωνική πολιτική επεκτείνεται στη σχεδιασμένη και συστηματική παρέμβαση της δημοτικής αρχής στο πλέγμα των κοινωνικών, των οικονομικών και των πολιτισμικών σχέσεων της τοπικής κοινωνίας με στόχους την ανάδειξη και την αξιοποίηση τόσο των ανθρωπογενών όσο και των υλικών δυνατοτήτων για μια ισόρροπη ανάπτυξη της περιοχής, και τη συνεχή αναβάθμιση της ποιότητας ζωής των δημοτών και των κατοίκων (Δρακάκης, Ν., 2005).

Κύριος εκφραστής της κοινωνικής πολιτικής βέβαια εξακολουθεί να θεωρείται το κράτος. Αυτό όμως δεν αναιρεί το γεγονός ότι η ουσιαστική κοινωνική πολιτική διαρθρώνεται σε ένα εξαιρετικά σύνθετο πλέγμα ατόμων – ομάδων – θεσμών – διοίκησης και πολιτείας. Πρόκειται για σχέσεις επικοινωνίας και αλληλόδρασης. Μέσα σε αυτό το κύκλωμα σχέσεων ο ρόλος της τοπικής αυτοδιοίκησης αποκτά ιδιαίτερη βαρύτητα. Ουσιαστικά, η Τ.Α. είναι ο εγγύτερος και αμεσότερος πολιτικός

θεσμός για την τοπική κοινωνία. Παράλληλα, καθίσταται ο πλησιέστερος και εγκυρότερος κοινωνικός θεσμός για το κράτος (Δρακακης ,N. , 2005).

2.4.1 Η ελληνική πραγματικότητα .

Δομές & προγράμματα Κοινωνικής Μέριμνας ανοικτού τύπου για ηλικιωμένους, μοναχικά άτομα και ΑμεΑ στους Δήμους

Η εθνική πολιτική στον τομέα της κοινωνικής φροντίδας έχει μεταβληθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια, καθώς επιχειρείται η σταδιακή μεταστροφή των παραδοσιακών προνοιακών υπηρεσιών κλειστού τύπου σε σύγχρονες, ανοικτού τύπου υπηρεσίες κοινωνικής φροντίδας. Επίσης, αναπτύσσονται καινούριες υπηρεσίες με στόχο την επέκταση της φροντίδας σε νέες ευπαθείς ομάδες πληθυσμού και την προώθηση της κοινωνικής ενσωμάτωσης και συνοχής (Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης,2005).

Βασικοί στόχοι της κοινωνικής πολιτικής των αναπτυγμένων χωρών για τα άτομα της τρίτης ηλικίας και τα ΑμεΑ είναι η ενίσχυση της ανεξαρτησίας τους, η βελτίωση της ποιότητας ζωής τους, η αποφυγή της ιδρυματοποίησης και η φροντίδα στην κοινότητα με την ανάπτυξη των κατάλληλων υπηρεσιών (Walker and Maltby, 1997; Geyer, 2000; Hantrais, 2000).

Είναι γεγονός ότι η γήρανση του πληθυσμού και τα ΑμεΑ αποτελούν σήμερα ένα κοινωνικό φαινόμενο, με ιδιαίτερη ένταση στις ανεπτυγμένες χώρες.

Έχει υπολογιστεί ότι η κατά κεφαλή δαπάνη περίθαλψης για ηλικιωμένους 65+ και 75+ ετών είναι αντίστοιχα 4,3 και 5,9 φορές μεγαλύτερη σε σχέση με τη δαπάνη των νεώτερων ηλικιών (Ministry of Health and Welfare ,1999).

Αν και μέχρι σήμερα λειτουργούν σε μεγάλο βαθμό στην Ελλάδα άτυπα δίκτυα φροντίδας για τους ηλικιωμένους και τα ΑμεΑ (οικογένεια, συγγενείς, φίλοι, γειτονιά), απαιτείται από την Τοπική Αυτοδιοίκηση ένας ευρύτερος σχεδιασμός που να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των ηλικιωμένων και των ΑμεΑ και να εφαρμόζει μέτρα κοινωνικής φροντίδας. Μέσα στα πλαίσια της λειτουργίας του Εθνικού Συμβουλίου Κοινωνικής Φροντίδας (Ε.ΣΥ.Κ.Φ.) το οποίο συστάθηκε από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας συγκροτήθηκε Επιτροπή για την κατάθεση προτάσεων και μέτρων στον τομέα των Ηλικιωμένων (ΦΕΚ 236/Α/20.10.1998).

Η αναφορά που θα ακολουθήσει σκοπό έχει να παρουσιάσει μια σφαιρική εικόνα των παρεχόμενων προγραμμάτων για την τρίτη ηλικία και τα ΑμεΑ καθώς και των νέων προγραμμάτων που προτάθηκαν κατόπιν μακροχρόνιων προγραμμάτων από την

Επιτροπή. Βασική ιδέα αποτελεί το γεγονός ότι ο «φυσικός φορέας» υλοποίησης των προγραμμάτων δεν μπορεί παρά να είναι η τοπική αυτοδιοίκηση, ως άμεσος γνώστης τόσο των προβλημάτων όσο και των δυνατοτήτων επιλογής σωστών λύσεων. Ιδιαίτερα τονίζεται το γεγονός ότι ενώ σε επίπεδο τοπικής αυτοδιοίκησης λειτουργούν ήδη υπηρεσίες Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Ηλικιωμένων, δεν έχει δημιουργηθεί Κεντρική Δημοτική Υπηρεσία η οποία θεωρείται απαραίτητη για τον επιστημονικό σχεδιασμό της Προνοιακής Δημοτικής Πολιτικής, για την οργάνωση, βελτίωση και αποκέντρωση του πλέγματος παροχής κοινωνικών υπηρεσιών, για την αποφυγή επικάλυψης κοινωνικών παροχών, καθώς και για το συντονισμό – αξιολόγηση και για την παρακολούθηση των προγραμμάτων και δράσεων της Κοινωνικής Πολιτικής (Τεπέρογλου,Α.,2005).

Στις μέρες μας η πολιτική Κοινωνικής Στήριξης, ανοικτού τύπου, των Δήμων για την τρίτη ηλικία και τα ΑμεΑ εκφράζεται και εφαρμόζεται μέσα από τα Κέντρα Ανοικτής Προστασία Ηλικιωμένων (Κ.Α.Π.Η.), τα προγράμματα Βοήθεια στο σπίτι και Κοινωνικής Μέριμνας, τα Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων (Κ.Η.Φ.Η.) και εν μέρει από τα γραφεία Συμβουλευτικών και Υποστηρικτικών Υπηρεσιών των Δήμων.

2.4.2. Αποστολή των δομών και προγραμμάτων Κοινωνικής Μέριμνας

Στα πλαίσια του Β' και Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης τόσο από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική κατάρτιση» όσο και από τα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (Π.Ε.Π.) που έχουν εγκριθεί και με συγχρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Ταμείο προβλέφθηκαν ενέργειες, μέσω των οποίων δημιουργήθηκαν κοινωνικές υποστηρικτικές υπηρεσίες ολοκληρωμένης φροντίδας και εξυπηρέτησης βρεφών, νηπίων, παιδιών, παιδιών με αναπηρία, ηλικιωμένων και λοιπών πληθυσμιακών ομάδων που χρήζουν βοήθειας.

Στόχοι των ενεργειών αυτών είναι η δημιουργία υπηρεσιών, μέσω των οποίων προωθείται η απασχόληση ή η επανένταξη ανέργων στην αγορά εργασίας και ιδιαίτερα των γυναικών, λόγω της υψηλής συμμετοχής αυτών σε ειδικότητες που απαιτούν οι δημιουργημένες υπηρεσίες (κοινωνικών λειτουργών, ψυχολόγων, επισκεπτριών υγείας, νοσηλευτριών και βοηθητικού προσωπικού). Επίσης με την δημιουργία των Κέντρων Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων επιδιώκεται η διευκόλυνση της πρόσβασης των γυναικών που είναι επιφορτισμένες με τη φροντίδα

ηλικιωμένων ατόμων στην αγορά εργασίας, συμβάλλοντας στην επίτευξη της εναρμόνισης του επαγγελματικού και οικογενειακού βίου.

Ωφελούμενοι από τις παραπάνω ενέργειες είναι :

A) Γυναίκες που επιθυμούν να ενταχθούν στην αμειβόμενη ενεργό ζωή ή να επανενταχθούν σε αυτήν, ύστερα από απουσία τους λόγω των αλληλοσυγκρουόμενων ευθυνών απασχόλησης και οικογένειας.

B) Άνεργοι, κυρίως γυναίκες που διαθέτουν επαγγελματικά προσόντα και θέλουν να απασχοληθούν στις προαναφερόμενες ειδικότητες, οι οποίες θα απαιτηθούν από τις υπό σύσταση υπηρεσίες.

Γ) Τελικοί αποδέκτες των προσφερόμενων υπηρεσιών από τις δημιουργούμενες Μονάδες «Βοήθεια στο Σπίτι», «Κοινωνικής Μέριμνας» και τα ΚΗΦΗ είναι ηλικιωμένοι, τα ΑμεΑ και άτομα μοναχικά που χρήζουν βοήθειας.

2.4.3.Κέντρα ανοιχτής προστασίας ηλικιωμένων (Κ.Α.Π.Η.)

Σκοπός των Κ.Α.Π.Η. είναι:

A) Η πρόληψη βιολογικών, ψυχολογικών και κοινωνικών προβλημάτων των ηλικιωμένων, ώστε να παραμείνουν αυτόνομα, ισότιμα και ενεργά μέλη του κοινωνικού συνόλου.

B) Η έρευνα θεμάτων σχετικά με τους ηλικιωμένους. Πολύ σημαντική τομή σε αυτό το τρίτο σημείο είναι η πρόληψη όπου αυτή διακρίνεται σε:

- πρωτογενή (εμβολιασμοί, συμβουλές για την αποφυγή ατυχημάτων).
- δευτερογενή (ιατρικές εξετάσεις που έχουν σκοπό την έγκαιρη διάγνωση, ώστε να αποφευχθεί η μακροχρόνια πολλές φορές θεραπεία) .

Η πρόληψη είναι μια αξιόλογη προσέγγιση της τρίτης ηλικίας όπου οι ηλικιωμένοι δεν αντιμετωπίζονται ως άνθρωποι που έχουν ολοκληρώσει τον ανθρώπινο κύκλο της ζωής τους αλλά ως πρόσωπα με ιδιαίτερες ανάγκες περίθαλψης και προστασίας στην δεδομένη αυτή φάση της ζωής τους.

Οι υπηρεσίες που τα ΚΑΠΗ προσφέρουν είναι:

- Κοινωνική Εργασία στους ίδιους και στο άμεσο περιβάλλον.
- Φροντίδα και οδηγίες για Ιατροφαρμακευτική και νοσοκομειακή περίθαλψη.
- Φυσικοθεραπεία.
- Εργοθεραπεία.

- Λειτουργία ομάδων αυτενέργειας των μελών των ΚΑΠΗ που βοηθούν τα μέλη σε δραστηριοποίηση.
- Επιμόρφωση, διαλέξεις, μελέτη θεμάτων, επισκέψεις σε Μουσεία και Αρχαιολογικούς χώρους.
- Συμμετοχή σε θερινές κατασκηνώσεις.
- Οργανωμένη ψυχαγωγία με πούλμαν.
- Βοήθεια στο σπίτι για άτομα που έχουν ανάγκη εξυπηρέτησης.
- Εντευκτήριο, όπου προσφέρονται ροφήματα /αναψυκτικά σε τιμές κόστους όπου η συντροφιά και η συνέντευξη με άλλα μέλη έχουν τον πρώτο ρόλο.

Το προσωπικό που μπορεί και θα έπρεπε να πλαισιώνει τα ΚΑΠΗ είναι:

- Κοινωνικός Λειτουργός
- Επισκέπτης/ια Υγείας - Νοσηλεύτης/ια
- Εργοθεραπευτής/ια
- Φυσικοθεραπευτής/ια.
- Οικογενειακός Βοηθός (Δήμος Χανίων, 2000).

2.4.4. Πρόγραμμα Βοήθεια στο Σπίτι

Το πρόγραμμα διέπεται από τις αρχές που εμπεριέχονται στις γενικές διακηρύξεις και συνθήκες των ανθρωπίνων δικαιωμάτων όπως και στις ειδικές αρχές που αναφέρονται στους ηλικιωμένους και τα ΑΜΕΑ. Ιδιαίτερη έμφαση δίδεται στη διασφάλιση των παρακάτω δικαιωμάτων τους όπως στο:

- να επιλέγουν τον τρόπο ζωής τους
- να διαβιούν σε αξιοπρεπείς συνθήκες στο οικείο φυσικό και κοινωνικό τους περιβάλλον
- να διατηρούν την αυτονομία, την κοινωνική συμμετοχή, την επικοινωνία και να αυξάνουν την αυτάρκειά τους
- να έχουν ίσες ευκαιρίες και κατοχυρωμένα δικαιώματα ώστε να μη γίνονται αποδέκτες προκαταλήψεων και αποκλεισμών
- να απολαμβάνουν υπηρεσιών και παροχών που να τους εξασφαλίζουν υγεία και επιβίωση
- να επιλέγουν, να διεκδικούν και να εξασφαλίζουν τους τρόπους και τα μέσα που βελτιώνουν την ποιότητα της ζωής τους

Το πρόγραμμα εντάσσεται στο πλαίσιο των πρωτοβάθμιων υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας. Με την δράση αυτή διευρύνονται ποσοτικά και ποιοτικά οι υπηρεσίες πρωτοβάθμιας κοινωνικής φροντίδας που παρέχονται στους πολίτες. Παρέχονται υπηρεσίες Κοινωνικής Εργασίας, Νοσηλευτικής Φροντίδας και Οικογενειακής Οικιακής Βοήθειας και ανάπτυξη κοινωνικών και λειτουργικών δεξιοτήτων για την κάλυψη βασικών αναγκών με δυνατότητα επέκτασης του είδους και τους εύρους των υπηρεσιών αυτών. Δίδεται προτεραιότητα στη φροντίδα των ηλικιωμένων που ζουν μόνοι τους μόνιμα ή ορισμένες ώρες της ημέρας και δεν αυτοεξυπηρετούνται σε ικανοποιητικό βαθμό και των ΑμεΑ που ζουν μόνα τους ή με την οικογένειά τους και αντιμετωπίζουν κινδύνους, απομόνωσης, αποκλεισμού, επιβίωσης, υπερβολικής επιβάρυνσης και κρίσης της οικογένειάς τους, και κινδυνεύουν πρώιμα ή σε υπέρμετρο βαθμό να κάνουν χρήση ιδρυματικής φροντίδας και να υποστούν επιδείνωση της ποιότητας της ζωής τους.

Στους σκοπούς της δράσης για την κοινωνική φροντίδα των ηλικιωμένων και των ΑμεΑ περιέχονται:

- Η ανίχνευση, διερεύνηση, καταγραφή και μελέτη των αναγκών κοινωνικής φροντίδας των ηλικιωμένων και ΑμεΑ κατά προτεραιότητα στο σπίτι, στο άμεσο τοπικό επίπεδο και στο ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον τους και την ενημέρωση των φορέων σχεδιασμού της κοινωνικής πολιτικής όπως και άλλων ενδιαφερομένων οργανισμών
- Η δημιουργία προϋποθέσεων για την αξιοπρεπή και υγιή διαβίωση τους και την κοινωνική τους ευημερία.
- Η προάσπιση των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων τους και η προστασία τους από αρνητικές διακρίσεις και συμπεριφορές κοινωνικού στιγματισμού, εκμετάλλευσης, κακοποίησης και παραμέλησης.
- Η παραμονή τους στο φυσικό και κοινωνικό τους περιβάλλον και αποφυγή της χρήσης ιδρυματικής περίθαλψης.
- Η εξασφάλιση της μέγιστης δυνατής ανεξαρτησίας και αυτονομίας τους.
- Η διευκόλυνση της μετακίνησης, της επικοινωνίας και της κοινωνικής συμμετοχής τους.
- Η μελέτη και προώθηση των αναγκαίων αλλαγών στο εσωτερικό του σπιτιού, στον εξοπλισμό και στον περιβάλλοντα χώρο, σύμφωνα με τους κανόνες εξασφάλισης της μέγιστης χρήσης και προσπέλασης τους.

- Η στήριξη και ανακούφιση της οικογένειας τους και των προσώπων που έχουν ευθύνη φροντίδας τους, χωρίς να υποκατασταθούν από τις υπηρεσίες του προσωπικού του προγράμματος, αλλά αντιθέτως να ενισχυθούν η αλληλεγγύη και οι οικογενειακοί δεσμοί.
- Η εκπαίδευση των μελών της οικογένειας για συμμετοχή τους στην αντιμετώπιση των εξειδικευμένων αναγκών φροντίδας τους.
- Η ρύθμιση των νοσηλευτικών και υγειονομικών αναγκών τους όταν είναι εφικτό να καλύπτονται στο σπίτι.
- Η διασύνδεση τους με τις υπηρεσίες που ικανοποιούν ανάγκες και δικαιώματα τους και ιδιαίτερα την συνεργασία και τον συντονισμό με το δίκτυο υπηρεσιών πρωτοβάθμιας υγείας και κοινωνικής προστασίας της περιοχής και την συστηματοποίηση των παρεχομένων υπηρεσιών.
- Η παραπομπή τους στις κατάλληλες υπηρεσίες για την κάλυψη εξειδικευμένων αναγκών, κυρίως για υπηρεσίες δευτεροβάθμιας υγείας και πρόνοιας και η προετοιμασία της επιστροφής τους στο οικείο περιβάλλον και η εξασφάλιση υπηρεσιών αποκατάστασης.
- Η ενίσχυση φιλικών δεσμών και κοινωνικών σχέσεων, όπως και συμπεριφορών κοινωνικού ενδιαφέροντος (Δημοτική Πολιτιστική Επιχείρηση Δήμου Αγίου Νικολάου Κρήτης, 2002).

Η κάθε μονάδα παροχής υπηρεσιών του προγράμματος «Βοήθεια στο σπίτι» αποτελείται από τα παρακάτω στελέχη:

- Ένα κοινωνικό /ή λειτουργό, ο οποίος /η οποία είναι υπεύθυνος /η του συντονισμού του προγράμματος.
- Ένα έως δύο νοσηλευτές ή νοσηλεύτριες.
- Ένα έως τρεις οικογενειακούς βοηθούς ή κοινωνικούς φροντιστές

Σημείωση:

- ενδεικτικά αναφέρεται ότι οι μονάδες Βοήθεια στο Σπίτι και Κοινωνικής Μέριμνας χρηματοδοτούνται από τα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (75% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και 25% από εθνικούς πόρους) για τα πρώτα τρία χρόνια λειτουργίας τους και για τα επόμενα χρόνια προβλέπεται ότι πρέπει να αναλάβουν τη χρηματοδότησή τους οι Δήμοι, με τα όποια προβλήματα αυτό συνεπάγεται.

- για τη χρηματοδότηση μιας μονάδας «Βοήθεια στο Σπίτι» που εξυπηρετεί 60 ηλικιωμένους απαιτείται το ποσό των 35.000 Ευρώ, κόστος που αναλογεί κατά προσέγγιση στην παραμονή δύο ηλικιωμένων σε ίδρυμα κλειστής περίθαλψης (ΚΕΔΚΕ,2002).

2.4.5.Μονάδα Κοινωνικής Μέριμνας

Σκοπός του προγράμματος, είναι αφενός η παροχή κοινωφελούς και κοινωνικού έργου και παροχή υποστηρικτικών υπηρεσιών σε άτομα χρήζοντας βοήθειας και τα οποία δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν ή και να μετακινηθούν εύκολα και αφετέρου η προσφορά εργασίας σε άνεργα άτομα (Δημοτική Πολιτιστική Επιχείρηση Δήμου Αγίου Νικολάου Κρήτης,2002).

Αναλυτικότερα το Πρόγραμμα Κοινωνικής Μέριμνας απευθύνεται:

- Σε μοναχικά ηλικιωμένα άτομα που αδυνατούν να αυτοεξυπηρετηθούν πλήρως, λόγω προσωρινών ή μόνιμων προβλημάτων υγείας.
- Σε άτομα με ειδικές ανάγκες ή οικογένειες που αντιμετωπίζουν σοβαρά κοινωνικά προβλήματα.
- Σε άτομα που χρήζουν ιδιαίτερης φροντίδας λόγω προσωρινών ή μόνιμων παθήσεων.

Η κάθε μονάδα παροχής υπηρεσιών του προγράμματος “Μονάδα Κοινωνικής Μέριμνας” αποτελείται από:

- Μία Κοινωνική Λειτουργό
- Μία Νοσηλεύτρια
- Δύο Οικογενειακούς Βοηθούς

Σημείωση: ενδεικτικά αναφέρεται ότι οι μονάδες Κοινωνικής Μέριμνας χρηματοδοτούνται από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Φροντίδας.

2.4.6.Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων (Κ.Η.Φ.Η.)

Τα Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων είναι μονάδες ημερήσιας φιλοξενίας ηλικιωμένων που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν απόλυτα, (κινητικές δυσκολίες – άνοια κ.λ.π.), των οποίων το περιβάλλον που τα φροντίζει εργάζεται ή αντιμετωπίζει σοβαρά κοινωνικά και οικονομικά προβλήματα ή προβλήματα υγείας και αδυνατεί να ανταποκριθεί στη φροντίδα που έχει αναλάβει.

Το πρόγραμμα αποσκοπεί στην παραμονή των ατόμων 3^{ης} και 4^{ης} ηλικίας στο οικείο φυσικό και κοινωνικό περιβάλλον, στη διατήρηση της συνοχής της οικογένειας, στην εναρμόνιση της οικογενειακής και εργασιακής ζωής των μελών της οικογένειας με ηλικιωμένο μέλος, στην αποφυγή της ιδρυματικής περίθαλψης και του κοινωνικού αποκλεισμού, στην εξασφάλιση αξιοπρεπούς διαβίωσης και στη βελτίωση της ποιότητας ζωής των ηλικιωμένων αλλά και των άλλων μελών της οικογένειας.

Το πρόγραμμα διέπεται από τις αναγνωρισμένες ειδικές αρχές, που αναφέρονται στους ηλικιωμένους. Ιδιαίτερη έμφαση δίδεται στη διασφάλιση των παρακάτω δικαιωμάτων:

- Να διαβιούν οι ηλικιωμένοι σε αξιοπρεπείς συνθήκες στο οικείο φυσικό και κοινωνικό τους περιβάλλον
- Να υποστηρίζονται ώστε να διατηρούν την αυτονομία, την κοινωνική συμμετοχή, την επικοινωνία και την αυτάρκειά τους
- Να απολαμβάνουν υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας, που τους εξασφαλίζουν υγεία και ποιοτική διαβίωση.
- Τα Κ.Η.Φ.Η. αναπτύσσονται σε αστικές και ημιαστικές περιοχές. Παρέχουν υπηρεσίες ημερήσιας φιλοξενίας, στις οποίες περιλαμβάνονται:
 - νοσηλευτική φροντίδα
 - φροντίδα για την ικανοποίηση πρακτικών αναγκών διαβίωσης
 - ατομική υγιεινή
 - προγράμματα δημιουργικής απασχόλησης
 - στο μέτρο του δυνατού, προγράμματα ανάπτυξης λειτουργικών και κοινωνικών δεξιοτήτων.

Ο τελικός δικαιούχος σύστασης και λειτουργίας της δομής, μπορεί να παρέχει υπηρεσία μετακίνησης των φιλοξενούμενων από και προς το Κ.Η.Φ.Η., εφόσον διαθέτει μεταφορικό μέσο.

Σε κάθε Κ.Η.Φ.Η. απασχολούνται κατ' ελάχιστον:

- ένας/μία Νοσηλευτής / τρια (ΠΕ ή ΤΕ ή ΔΕ)
- δύο Κοινωνικοί Φροντιστές ή Επιμελητές Πρόνοιας (ΔΕ), πτυχιούχοι
- ένα άτομο βοηθητικό προσωπικό.

Το ανωτέρω προσωπικό ισχύει για Κ.Η.Φ.Η. δυναμικότητας 25 ατόμων. Για περισσότερους εξυπηρετούμενους, το προσωπικό αυξάνεται αναλόγως. Στο Κέντρο μπορεί να απασχολείται και προσωπικό άλλων ειδικοτήτων, ανάλογα με τις ανάγκες των φιλοξενούμενων (Κοινωνικοί λειτουργοί, Εργοθεραπευτές, κ.λ.π.). Στην

περίπτωση αυτή, εμπλουτίζονται οι δραστηριότητες του Κέντρου με αντίστοιχα προγράμματα (π.χ. κοινωνική εργασία, εργοθεραπεία, κλπ). Εφόσον το Κέντρο διαθέτει μεταφορικό μέσο θα απασχολείται και Οδηγός.(Ευρωπαϊκή Επιτροπή Ε, 2001).

2.4.7.Γραφείο Παροχής Συμβουλευτικών και Υποστηρικτικών Υπηρεσιών

Το Γραφείο Παροχής Κοινωνικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών, το οποίο στελεχώνεται από κοινωνικούς επιστήμονες, στοχεύει να προσφέρει συμβουλευτική ή και ψυχολογική υποστήριξη σε άτομα και κοινωνικές ομάδες που χρήζουν βοήθειας για την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας . Τέτοιες ομάδες είναι:

- Τα μέλη οικογενειών που παρέχουν υπηρεσίες φροντίδας σε άλλα εξαρτώμενα μέλη τους και για το λόγο αυτό αντιμετωπίζουν δυσχέρειες παραμονής ή ένταξης στην αγορά εργασίας.
- Τα άτομα με αναπηρίες (ΑμΕΑ)
- Οι μονογονεϊκές οικογένειες
- Οι κακοποιημένες γυναίκες
- Οι αποφυλακισμένοι
- Οι πρώην χρήστες ναρκωτικών
- Οι αλλοδαποί
- Οι τσιγγάνοι
- Τα άτομα με γλωσσικές ή θρησκευτικές ιδιαιτερότητες.
- Οι άστεγοι
- Οι παλιννοστούντες ομογενείς
- Άλλες κατηγορίες ατόμων που βιώνουν ή απειλούνται με αποκλεισμό από την αγορά εργασίας.

Τα συγκεκριμένα γραφεία στους Δήμους στελεχώνονται από κοινωνικούς επιστήμονες διαφόρων ειδικοτήτων (ψυχολόγους, κοινωνικούς λειτουργούς, κοινωνιολόγους, κ.τ.λ.)(Τριγωνίδα Α.Ε.,2004).

2.5.Σκοπός της μελέτης - Ερευνητικά ερωτήματα

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να μελετήσει την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στις δομές, τα προγράμματα και τις υπηρεσίες Κοινωνικής Μέριμνας που υπάρχουν και υλοποιούνται στο σύνολο των Δήμων του Νομού Λασιθίου.

Τα ερευνητικά ερωτήματα είναι τα εξής:

1. Πως συσχετίζονται οι τρεις βασικοί παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης που μελετήθηκαν και συγκεκριμένα: της εγγενούς ικανοποίησης (intrinsic), της ικανοποίησης από τον τρόπο οργάνωσης της υπηρεσίας τους (organizational) και της ικανοποίησης από τις οικονομικές απολαβές και τις δυνατότητες προαγωγής (salary & promotion), με διάφορες μεταβλητές και συγκεκριμένα σε σχέση:
 - με την γενικότερη οικογενειακή τους κατάσταση,
 - τη σχέση εργασίας τους,
 - την εκπαιδευτική τους βαθμίδα,
 - τη χρονική διάρκεια που απασχολούνται στις δομές - προγράμματα..
2. Αν έχουν πρόθεση οι εργαζόμενοι να αλλάξουν φορέα εργασίας και ποιόν θα επέλεγαν.
3. Ποιο θα χαρακτήριζαν ως το βασικότερο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν στην εργασία τους και πως αυτό συσχετίζεται με τις μεταβλητές που μελετήθηκαν.
4. Ποια είναι η άποψή τους για τις διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων.
5. Ποια είναι η άποψή τους για τη χρηματοδότηση των προγραμμάτων και την υποστήριξη που υπάρχει από τη διοίκηση της υπηρεσίας τους.

ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

3.Μεθοδολογία

3.1.Τόπος και χρόνος διεξαγωγής της μελέτης

Ο Νομός Λασιθίου έχει συνολικό πληθυσμό 76.319 κατοίκους και αποτελείται από οκτώ (8) Δήμους (Πηγή Ε.Σ.Υ.Ε. – Απογραφή 2001). (Παράρτημα 1,χάρτης Νομού Λασιθίου).

Η συγκεκριμένη μελέτη έλαβε χώρα στους επτά από τους οκτώ Δήμους του Νομού, οι οποίοι και διέθεταν κάποια ή κάποιες δομές – προγράμματα Κοινωνικής Στήριξης ηλικιωμένων και ΑμεΑ.

Οι παραπάνω δομές – προγράμματα στο σύνολό τους είναι εικοσιένα (21)και οι εξυπηρετούμενοι από αυτά ανέρχονται στους 8.579.(Παράρτημα 2,πίνακας 1).

Διεξήχθη δε κατά το χρονικό διάστημα Αυγούστου –Σεπτεμβρίου 2005.

3.2.Τύπος και Πληθυσμός μελέτης

Σχεδιάστηκε μία συγχρονική επιδημιολογική μελέτη(cross-sectional study).

Στην παρούσα μελέτη δεν έγινε δειγματοληψία αλλά, επιλέξιμοι για να συμμετέχουν στην έρευνα, ήταν όλοι οι εργαζόμενοι στις δομές – προγράμματα Κοινωνικής Στήριξης, ανοικτού τύπου, ηλικιωμένων και ΑμεΑ στο Νομό Λασιθίου. Στο σύνολό τους οι εργαζόμενοι ήταν 71 άτομα και από αυτούς δέχτηκαν να συμμετέχουν στην έρευνα οι 70 (ποσοστό 99%).

3.3.Περιγραφή του ερευνητικού εργαλείου

Η παρούσα μελέτη χρησιμοποιεί για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων στις δομές – προγράμματα Κοινωνικής Μέριμνας, ανοικτού τύπου στους Δήμους του Νομού Λασιθίου, ένα ερωτηματολόγιο που δομείται σε δύο μέρη.

Το πρώτο μέρος περιλαμβάνει 23 ερωτήσεις. Οι 21 από αυτές είναι «κλειστές» ερωτήσεις, (close ended), με σκοπό:

α) τον προσδιορισμό των δημογραφικών στοιχείων των εργαζομένων (ηλικία, φύλο, οικογενειακή κατάσταση, ειδικότητα, κατηγορία πτυχίου, δεύτερο πτυχίο, προϋπηρεσία),

β) τον προσδιορισμό της εργασιακής τους σχέσης(μόνιμοι υπάλληλοι, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, υπερωριακή απασχόληση) ,

γ) τον προσδιορισμό της Δομής – προγράμματος στο οποίο εργάζονται (Κ.Α.Π.Η., Βοήθεια στο Σπίτι, Μονάδα Κοινωνικής Μέριμνας, Κ.Η.Φ.Η., Γραφείο Υποστηρικτικών & Συμβουλευτικών Υπηρεσιών),

δ) μία επίσης αδρή προσέγγιση της σημαντικότητας που δίνουν σε τρεις βασικούς παράγοντες της ζωής τους (οικογένεια, επάγγελμα, κοινωνικός περίγυρος).

Οι υπόλοιπες 2 ερωτήσεις είναι ερωτήσεις «ανοιχτές»(open ended). Η μία από αυτές, (22), σκοπό έχει να κάνει ένα αδρό προσδιορισμό για το ποιο θεωρεί κάθε εργαζόμενος ως το βασικότερο πρόβλημα που αντιμετωπίζει στην παρούσα εργασία του και η επόμενη (21), εφ' όσον θα επιθυμούσε να ασκήσει το επάγγελμα του σε άλλο φορέα ή υπηρεσία ποιον /α θα επέλεγε.

Το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει μία κλίμακα των Koeske F.G. et al.(1980 – 1991) με τίτλο: «Job satisfaction scale for the human services». Η κλίμακα αυτή μετράει την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στις κοινωνικές υπηρεσίες, και αποτελείται από 18 προτάσεις. Οι απαντήσεις σε αυτή, δίνονται επίσης σε μια κλίμακα επτά διαβαθμίσεων από(1 πολύ δυσαρεστημένος /η έως 7 πολύ ικανοποιημένος /η).

Το ερωτηματολόγιο συνοδεύεται από ενημερωτική επιστολή (cover letter) για να έχει τη δυνατότητα ο κάθε εργαζόμενος να ενημερωθεί και γραπτώς για τη μελέτη και τη διασφάλιση της ανωνυμίας(βλέπε παράρτημα 3).

Στο παράρτημα 3, παρατίθεται μόνο η ενημερωτική επιστολή και το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου, διότι η κλίμακα αποτελεί πνευματική ιδιοκτησία του κατασκευαστή και διατίθεται μόνο από τον ίδιο.

Σημείωση: Το θεωρητικό μέρος της κλίμακας παρουσιάζεται αναλυτικά στο Ά μέρος της μελέτης (Γενικό μέρος) και συγκεκριμένα στη (σελ.19), στο κεφάλαιο 2.3.2.

3.3.1.Άδεια χρήσης της Κλίμακας μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης στις κοινωνικές υπηρεσίες (job satisfaction scale for the human services)

Για τη δυνατότητα χρήσης της «job satisfaction scale for the human services», οι επιβλέποντες καθηγητές της παρούσας μελέτης ζήτησαν μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, άδεια χρήσης από τους κατασκευαστές της κλίμακας και συγκεκριμένα από τον G.F.Koeske, Phd, professor, School of Social Work, University of Pittsburgh, ο οποίος έχει και τα πνευματικά δικαιώματα της κλίμακας. Έγινε διαβεβαίωση ότι θα χρησιμοποιηθεί αποκλειστικά για τις ανάγκες της συγκεκριμένης μεταπτυχιακής εργασίας. Σε εύλογο χρονικό διάστημα, επίσης μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, δόθηκε η έγκριση.

3.3.2. Διαδικασία μετάφρασης της Κλίμακας και πιλοτική δοκιμασία του ερωτηματολογίου

Κύρια επιδίωξη μέσα από τη μετάφραση, σύμφωνα και με τις κατευθυντήριες οδηγίες του MAPI, ινστιτούτο που είναι υπεύθυνο για τη μετάφραση δεκάδων ερωτηματολογίων σε πολλές γλώσσες, ήταν η προσπάθεια να απομακρυνθούν όλες οι δυσκολίες που συνεπάγεται η μετάφραση ενός κειμένου με συγκεκριμένο περιεχόμενο αναφορικά με την πληροφορία, το ύφος, το συναίσθημα που το χαρακτηρίζει και να δημιουργηθεί ένα εννοιολογικά ισοδύναμο «αντίγραφο» του πρωτοτύπου, εύκολο και κατανοητό (MAPI, 2002).

Η διαδικασία δε που ακολουθήθηκε περιγράφεται παρακάτω:

α) μετάφραση από την αρχική γλώσσα (Αγγλική) στην Ελληνική (forward translation): έγινε από δύο μεταφραστές ανεξάρτητα (η μία εκ των δύο ήταν η ερευνήτρια), οι οποίοι ήταν σχετικοί με το αντικείμενο και τις έννοιες που διαπραγματευόταν το αρχικό κείμενο. Στη συνέχεια έγινε συμφωνία μεταξύ των δύο μεταφραστών (reconciliation report), προκειμένου να συμφωνηθεί το ποια ήταν κάθε φορά η καλύτερη δυνατή απόδοση στην Ελληνική γλώσσα.

β) μετάφραση από την Ελληνική γλώσσα στην αρχική (backward translation): έγινε από μεταφραστή του οποίου μητρική γλώσσα ήταν η Αγγλική.

γ) το μεταφρασμένο κείμενο της κλίμακας στάλθηκε στον κατασκευαστή (Koeske G.F. Phd) προκειμένου να λάβουμε τα σχόλιά του και να γίνουν οι απαραίτητες τροποποιήσεις, εφ' όσον χρειαζόταν.

γ) πολιτισμική προσαρμογή (cultural adaptation)-πιλοτική δοκιμασία του ερωτηματολογίου: ολόκληρο το ερωτηματολόγιο μετά τη διαδικασία της μετάφρασης εφαρμόστηκε σε 5 εργαζόμενους στις δομές – προγράμματα Κοινωνικής Μέριμνας οι οποίοι ανήκαν σε διαφορετικές ειδικότητες και ήταν διαφορετικού φύλλου και ηλικίας. Στους εργαζόμενους ζητήθηκε να εκφράσουν την άποψή τους σχετικά με το:

- εάν η ενημέρωση για το σκοπό της μελέτης ήταν διατυπωμένη με σαφήνεια
- εάν οι οδηγίες ήταν κατανοητές από όλους
- εάν στις δημογραφικές ερωτήσεις υπήρχε η κατάλληλη διαθέσιμη απάντηση για κάθε ερωτώμενο(π.χ. ειδικότητα)
- εάν ειδικά για τις κλειστές ερωτήσεις συλλογής δημογραφικών στοιχείων περιλαμβάνονταν οι απαιτούμενες επιλογές ή απαντήσεις.
- γενικά την άποψή τους για τη σαφήνεια, τη διατύπωση, και τη συντακτική διάρθρωση των ερωτήσεων τόσο για το πρώτο όσο και για το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου.

Τα σχόλιά τους ελήφθησαν υπόψη και έγιναν οι απαραίτητες τροποποιήσεις.

Η στάθμιση του ερωτηματολογίου δεν αποτέλεσε σκοπό της συγκεκριμένης μελέτης, παρ' όλα αυτά όμως, ελέγχθηκε η αξιοπιστία του εργαλείου με τον υπολογισμό της εσωτερικής συνάφειας, (internal consistency), ολόκληρης της κλίμακας, αλλά και κάθε υποκλίμακας, με το συντελεστή Cronbach α , για να εξασφαλιστεί ότι όλες οι ερωτήσεις της μιας υποκλίμακας μετρούν σε μεγάλο βαθμό την ίδια διάσταση της επαγγελματικής ικανοποίησης.

3.4. Συγκέντρωση δεδομένων

Για τη διεξαγωγή της μελέτης στο σύνολο των δομών – προγραμμάτων Κοινωνικής Μέριμνας στο Νομό Λασιθίου, σε πρώτη φάση έγινε γραπτή ενημέρωση στο Δήμαρχο κάθε Δήμου που διέθετε κάποια δομή ή πρόγραμμα Κοινωνικής Μέριμνας στην περιοχή του Δήμου του. Η επιστολή ενημέρωνε για το σκοπό της έρευνας και τη σημασία της και παράλληλα διαβεβαίωνε για τη διασφάλιση της ανωνυμίας τόσο των συμμετεχόντων όσο και των δομών – προγραμμάτων που θα ελάμβαναν μέρος στην έρευνα. (Παράρτημα 3, 1^η επιστολή).

Στη συνέχεια αφού προηγήθηκε γραπτή συγκατάθεση από τον κάθε Δήμαρχο για τη συμμετοχή των δομών – προγραμμάτων του Δήμου του στην έρευνα, η ερευνήτρια επισκέφτηκε τις δομές – προγράμματα του κάθε Δήμου σε διάστημα δύο μηνών

(Αύγουστος – Σεπτέμβριος 2005). Κατά την επίσκεψη σε κάθε δομή – πρόγραμμα, η ερευνήτρια ενημέρωνε προφορικά τον υπεύθυνο /νη κάθε δομής – προγράμματος για το σκοπό της μελέτης, και διαβεβαίωνε για τη διασφάλιση της ανωνυμίας τόσο των συμμετεχόντων όσο και της δομής – προγράμματος. Στη συνέχεια μετά την προφορική συγκατάθεση των υπευθύνων ακολουθούσε ενημέρωση και του υπόλοιπου προσωπικού. Η ερευνήτρια αφιέρωνε όσο χρόνο χρειαζόταν για να δοθούν διευκρινιστικές ερωτήσεις τόσο γύρω από την έρευνα όσο και γύρω από τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

Για τους εργαζόμενους που για κάποιο λόγο απουσίαζαν έγινε συμφωνία μεταξύ της ερευνήτριας και των υπευθύνων να ενημερωθούν από τους υπεύθυνους, ενώ υπήρχε πάντα ανοιχτή η δυνατότητα τηλεφωνικής επικοινωνίας ή μιας δεύτερης επίσκεψης από την ερευνήτρια, εφ' όσον κρινόταν αναγκαία.

Ακολουθούσε η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου κατά τη διάρκεια της οποίας η ερευνήτρια απομακρυνόταν για ευνόητους λόγους. Χαρακτηριστική βέβαια ήταν η επιθυμία των περισσότερων από τους εργαζομένους να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο σε δεύτερο χρόνο αφού το μελετούσαν καλύτερα. Σε αυτή την περίπτωση γινόταν συμφωνία να συλλεχθούν τα ερωτηματολόγια σε νέα συμφωνημένη από κοινού ημερομηνία είτε με μία δεύτερη επίσκεψη είτε ταχυδρομικά, στους πιο απομακρυσμένους Δήμους. Σε κάποιες δομές – προγράμματα χρειάστηκε να γίνει μία μόνο επίσκεψη, ενώ σε κάποιες άλλες δύο – τρεις.

Να σημειωθεί επίσης ότι μετά τη συγκέντρωση των ερωτηματολογίων, όπου παρατηρήθηκε έλλειψη απάντησης (επί το πλείστον στις προτάσεις της κλίμακας), έγινε μία ακόμη υπενθύμιση για να εξακριβωθεί αν πρόκειται για παράλειψη εξ αμελείας ή για σκόπιμη άρνηση απάντησης.

3.5. Ανάλυση δεδομένων ερευνητικής εργασίας (στατιστική ανάλυση)

Αρχικά εκτιμήθηκαν κοινωνικοδημογραφικά δεδομένα που αφορούσαν το πληθυσμό μελέτης.

Αυτά είναι το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, συμπεριλαμβανομένου και της ύπαρξης παιδιών ή όχι, η κατηγορία πτυχίου, τα έτη της αποφοίτησης, οι ειδικότητες, οι σχέσεις εργασίας τους, η ύπαρξη υπερωριών, και η σημασία που έχει η εργασία τους στη ζωή τους.

Ακολούθησε η εκτίμηση της επαγγελματικής ικανοποίησης με τη κλίμακα, «job satisfaction scale for the human services (JSS)», η οποία αποτελείται από 18 ερωτήσεις που κάθε μια περιλαμβάνει 7 διαβαθμίσεις ικανοποίησης με το 1 να αντιπροσωπεύει το χειρότερο και το 7 το καλύτερο. Από αυτές χρησιμοποιήσαμε τις 14 που όπως ήδη έχει αναφερθεί, αντιπροσωπεύουν 3 υποκλίμακες, που σε καθεμία αντιστοιχεί η μέτρηση ενός διαφορετικού παράγοντα της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Συγκεκριμένα γίνεται εκτίμηση της εγγενούς-εσωτερικής ικανοποίησης (intrinsic) με 7 ερωτήσεις (ελάχιστο σκορ το 7 και μέγιστο το 49), της ικανοποίησης από τον τρόπο οργάνωσης της υπηρεσίας (organizational) με 5 ερωτήσεις (ελάχιστο σκορ το 5 και μέγιστο το 35), και τέλος της ικανοποίησης από τις οικονομικές απολαβές και τις δυνατότητες για προαγωγή (salary & promotion) με 2 ερωτήσεις (ελάχιστο σκορ το 2 και μέγιστο το 14). Οι υπόλοιπες τέσσερις προτάσεις που δεν ομαδοποιούνται σε υποκλίμακες εκτιμήθηκαν κάθε μια ξεχωριστά.

Για τη στατιστική ανάλυση και αξιολόγηση των αποτελεσμάτων (επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας (p -value) $<0,05$) χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα SPSS 13.

Οι συνεχείς μεταβλητές εκφράστηκαν με τη μορφή μέσης τιμής (+,- σταθερή απόκλιση) ενώ οι διακριτές μεταβλητές εκφράστηκαν με τη μορφή σχετικής συχνότητας (ποσοστού).

Για τη σύγκριση των μέσων τιμών των συνεχών μεταβλητών ανεξάρτητων δειγμάτων χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος του t-test.

Το t-test εφαρμόστηκε για κάθε μία από τις τρεις συνιστώσες της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Αυτές, οι συνιστώσες όπως ήδη έχει αναφερθεί, είναι η εγγενής-εσωτερική ικανοποίηση (intrinsic), η ικανοποίηση από τον τρόπο οργάνωσης της υπηρεσίας (organizational), και τέλος η ικανοποίηση από τις οικονομικές απολαβές και τις δυνατότητες για προαγωγή (salary & promotion).

Για τις συσχετίσεις των ποιοτικών διχοτόμων κατηγορικών μεταβλητών χρησιμοποιήθηκε η στατιστική μέθοδος, Pearson's χ^2 .

Η εσωτερική συνάφεια κάθε υποκλίμακας ελέγχθηκε με τον συντελεστή cronbach's alpha.

Τέλος εφαρμόστηκε ανάλυση διακύμανσης (ANOVA).

Ειδικότερα αναζητήθηκε στατιστική συσχέτιση «επαγγελματικής ικανοποίησης» με όλες τις ποιοτικές αποχρώσεις που περιλαμβάνει και που ήδη έχουν αναφερθεί ως ανεξάρτητες διχοτομικές μεταβλητές με τους ακόλουθους παράγοντες - μεταβλητές:

1. Οικογενειακή κατάσταση (έγγαμος και οποιαδήποτε άλλη κατάσταση).
2. Σχέση εργασίας (μόνιμοι και αορίστου χρόνου με οποιαδήποτε άλλη σχέση εργασίας).
3. Χρονικό διάστημα στην εργασία (μετά από περιγραφική ανάλυση αποφασίσθηκε να ληφθεί μια κατηγορία γι' αυτούς που δούλευαν περισσότερο από 36 μήνες σε αυτή την εργασία και μια κατηγορία για τους υπόλοιπους).
4. Είδος εκπαίδευσης(ΠΕ, ΔΕ, ΤΕ, μια κατηγορία και ΥΕ η δεύτερη).

Δεν αναζητήθηκε στατιστική συσχέτιση της επαγγελματικής ικανοποίησης με το συγκεκριμένο Δήμο στον οποίο εργαζόταν κάθε απασχολούμενος, προκειμένου να διασφαλιστεί η ανωνυμία των οργανισμών (ο αριθμός των απασχολούμενων σε κάθε Δήμο είναι ενδεικτικός για να καταλάβει κάποιος για ποιο Δήμο πρόκειται).

Η ίδια στατιστική συσχέτιση αναζητήθηκε και για κάθε πρόταση που δεν συμπεριλάβαμε στην δημιουργία υποκλιμάκων.

4.Αποτελέσματα

4.1.Κοινωνικοδημογραφικά στοιχεία πληθυσμού μελέτης

Φύλο

Μελετήσαμε 70 άτομα εκ των οποίων τα 65 ήταν γυναίκες (ποσοστό 93% του συνόλου) και τα 5 ήταν άνδρες (ποσοστό 7% του συνόλου). (Παράρτημα 2, πίνακας 2, γράφημα 1).

Ηλικία

Η μέγιστη ηλικία ήταν τα 63 έτη, η ελάχιστη τα 24 έτη με διάμεση ηλικία τα 34 έτη και μέσο όρο ηλικίας τα 36 έτη. (Παράρτημα 2, πίνακας 2, γράφημα 2).

Οικογενειακή κατάσταση

Από τα μελετηθέντα άτομα τα 49 (ποσοστό 70%) ήταν παντρεμένοι, τα 14 (ποσοστό 20% ανύπαντροι) ενώ τα υπόλοιπα 7 (ποσοστό 10%) ανήκαν σε άλλες κατηγορίες (χήροι, χωρισμένοι). (Πίνακας 2, παράρτημα 2).

Παιδιά είχαν 49 άτομα και ο αριθμός τους κυμαινόταν από 1 έως 4 με μέσο όρο τα 2. (Παράρτημα 2, πίνακας 2, γράφημα 3).

Έτη κατοχής πτυχίου

Για τον αριθμό των ετών που κατείχαν πτυχίο απάντησαν 46 άτομα και βρέθηκε ότι ο μέσος όρος των ετών από την αποφοίτηση ήταν 12 έτη με διάμεσο τιμή τα 9(Πίνακας 2, παράρτημα 2).

Κατηγορία πτυχίου

Πτυχίο ΠΕ (πανεπιστημιακής εκπαίδευσης) είχαν 4 άτομα, ποσοστό 6%, ΤΕ (τεχνολογικής εκπαίδευσης) 23 άτομα, ποσοστό 33%, ΔΕ (δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης) 18 άτομα, ποσοστό 26%, και ΥΕ (υποχρεωτικής εκπαίδευσης) ήταν 25 άτομα, ποσοστό 35%. (Παράρτημα 2, πίνακας 2, γράφημα 5).

Ειδικότητα

Από τα άτομα που μελετήσαμε φαίνεται πως 25, δηλαδή το μεγαλύτερο ποσοστό είχαν ειδικότητα οικογενειακής βοηθού (ποσοστό 35%), ακολουθεί σε συχνότητα η ειδικότητα της κοινωνικής λειτουργού με 18 άτομα (ποσοστό 25,7%), και της βοηθού νοσηλεύτριας με 17 άτομα (ποσοστό 24,3%).

Οι συχνότητες των άλλων ειδικοτήτων φαίνονται στον πίνακα 4 και αποτελούνται από 3 νοσηλεύτριες, 2 φυσιοθεραπευτές, 1 ιατρό, 1 ψυχολόγο, 2 κοινωνιολόγους και 1 κοινωνικό φροντιστή. (Παράρτημα 2, πίνακας 2, γράφημα 4).

Σχέση εργασίας

Όσον αφορά τη σχέση εργασίας τους μόνιμοι υπάλληλοι ήταν μόνο 11 (ποσοστό, 16% του συνόλου) ενώ με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ήταν 37 (ποσοστό 53%).

Τέλος με σύμβαση έργου ήταν 22 άτομα (ποσοστό 31,43%). (Παράρτημα 2, πίνακας 2, γράφημα 7).

Υπερωριακή απασχόληση

Από όλους τους υπαλλήλους υπερωρίες είχαν 22 άτομα (ποσοστό 31,4% του συνόλου και 33,5% αυτών που απάντησαν). Σημειώνεται ότι 4 άτομα δεν απάντησαν (ποσοστό 6%). (Παράρτημα 2, πίνακας 2, γράφημα 8).

Δομή στην οποία εργαζόταν

Το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων, δηλαδή 35 άτομα (ποσοστό 50% του συνόλου), εργαζόταν στο πρόγραμμα Βοήθεια στο Σπίτι.

Σε μονάδες Κοινωνικής Μέριμνας εργαζόταν 17 άτομα (ποσοστό 24%) και στα Κ.Α.Π.Η. 12 άτομα (ποσοστό 17%).

Σε γραφεία Κοινωνικών & Υποστηρικτικών Υπηρεσιών 4 άτομα (ποσοστό 6%) και στα Κ.Η.Φ.Η. 1 άτομο (ποσοστό 3%). (Παράρτημα 2, πίνακας 2, γράφημα 6).

Προτεραιότητα στη σημασία που έδιναν στην οικογένεια τους

Το 94%, δηλαδή 66 άτομα απάντησαν πως η οικογένεια ήταν πρώτη προτεραιότητα στη ζωή τους ενώ το υπόλοιπο ποσοστό μοιράστηκε σχεδόν ισόποσα δίνοντας απαντήσεις ότι η οικογένεια είναι δεύτερη σε σημασία ή λιγότερο σημαντική. (Παράρτημα 2, πίνακας 2, γράφημα 12).

4.2. Μελέτη της εσωτερικής συνάφειας της κλίμακας

Η αξιοπιστία της κάθε υποκλίμακας ελέγχθηκε με τη μέτρηση της εσωτερικής συνάφειας με το συντελεστή cronbach's alpha και τα αποτελέσματα κρίνονται ικανοποιητικά.

Συγκεκριμένα ελέγχθηκε πρώτα ή εσωτερική συνάφεια της υποκλίμακας που αποτελείται από τις προτάσεις 1,6,8,9,10,15,16 όπως αυτές δόθηκαν στο ερωτηματολόγιο και η οποία μετράει την εγγενή ικανοποίηση.

Ο cronbach alpha βρέθηκε να έχει τιμή ίση με 0,77, τιμή που πλησιάζει το αποτέλεσμα που προέκυψε από άλλες μελέτες.

Αναφερόμαστε σε πέντε μελέτες που προήλθαν από την βιβλιογραφική ανασκόπηση και από τις οποίες η μέση τιμή της εσωτερικής συνάφεια αυτής της υποκλίμακας βρέθηκε να εκφράζεται με cronbach alpha= 0,86 με ακραίες τις 0,81 και 0,90.

Η εσωτερική συνάφεια της υποκλίμακας που μετράει την ικανοποίηση από τον τρόπο οργάνωσης της υπηρεσίας (organizational), και αποτελείται από τις προτάσεις 2,7,12,13,14, μετρήθηκε με το συντελεστή cronbach alpha ο οποίος ήταν 0,79.

Η μέση τιμή του ίδιου συντελεστή στις αναφερόμενες πέντε μελέτες βρέθηκε ίση με 0,83 με ακραίες τις 0,78 και 0,90.

Η συντελεστής cronbach alpha της υποκλίμακας που μετράει την ικανοποίηση από τις οικονομικές απολαβές και τις δυνατότητες για προαγωγή (salary & promotion) και αποτελείται από τις ερωτήσεις 4 και 5 βρέθηκε 0,50. Η μέση τιμή του ίδιου συντελεστή στις αναφερόμενες πέντε μελέτες βρέθηκε ίση με 0,80 με ακραίες τιμές τις 0,75 και 0,87.

Αξίζει να σημειωθεί όμως πως στις αναφερόμενες μελέτες με τις οποίες γίνεται η σύγκριση χρησιμοποιήθηκαν 11 από τις 14 προτάσεις της κλίμακας.

Τέλος, η εσωτερική συνάφεια όλης της κλίμακας μετρήθηκε πάλι με τον ίδιο συντελεστή που βρέθηκε να είναι ίσος με 0,86, σχεδόν ίδιος με τη μέση τιμή που προκύπτει από τις αναφερόμενες πέντε μελέτες (cronbach alpha= 0,88). (Παράρτημα 2, πίνακας 5).

4.3.Συσχετίσεις επαγγελματικής ικανοποίησης με άλλες μεταβλητές

Οικογενειακή κατάσταση

Δημιουργήθηκαν δύο ομάδες: α) έγγαμοι και β) άλλες κατηγορίες οικογενειακής κατάστασης.

Χρησιμοποιήθηκε το t-test ανεξάρτητων δειγμάτων για τον έλεγχο στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης στις δύο αυτές ομάδες. Συγκεκριμένα η σύγκριση της εγγενούς ικανοποίησης μεταξύ των έγγαμων και των άλλων κατηγοριών ανέδειξε τα ακόλουθα αποτελέσματα: t-test =-,040, df= 58, και p=0,96. Οι μέσες τιμές του σκορ που ελήφθησαν από τις απαντήσεις στην υποκλίμακα που μετράει την εγγενή ικανοποίηση ήταν 35 τόσο για τους έγγαμους όσο και για τις άλλες κατηγορίες οικογενειακής κατάστασης με SD= 7,3 και 5,7 αντίστοιχα.

Τα αποτελέσματα της σύγκρισης της ικανοποίησης στο τρόπο οργάνωσης μεταξύ των δυο ομάδων είχαν ως εξής: t-test= -0,39 df= 58, p= 0,69.

Οι μέσες τιμές στο σκορ από την υποκλίμακα που μετράει την ικανοποίηση από τον τρόπο οργάνωσης μεταξύ των δύο ομάδων ήταν 24 για τους έγγαμους και 25 για τους υπόλοιπους με SD= 7,4 και 6,0 αντίστοιχα.

Τέλος τα αποτελέσματα από συσχέτιση των δυο ομάδων όσον αφορά τις οικονομικές απολαβές και τις δυνατότητες για προαγωγή ήταν για το t-test= -1,83 με df= 65 και p= 0,071. Σε αυτή τη περίπτωση φαίνεται πως η ευρεθείσα διαφορά είναι ενδεικτική αλλά όχι στατιστικά σημαντική.

Οι μέσες τιμές στο σκορ της τρίτης υποκλίμακας ήταν 4,5 για τους έγγαμους και 5,9 για όσους ανήκαν σε άλλες κατηγορίες με SD= 2,6 και 3,2 αντίστοιχα.

Επομένως δε βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά σε καμιά από τις τρεις συνιστώσες της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάμεσα στις δυο ομάδες.(Παράρτημα 2, πίνακας 3).

Μόνιμοι και αορίστου χρόνου, συγκρινόμενοι με άτομα χωρίς μόνιμη σχέση εργασίας

Χρησιμοποιήθηκε το t-test ανεξάρτητων δειγμάτων για τον έλεγχο στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ των ατόμων με μόνιμη και αορίστου χρόνου συμβάσεις και αυτών που δεν ήταν μόνιμοι, για την διαπίστωση ανεύρεσης στατιστικά σημαντικής διαφοράς.

Συγκεκριμένα η μέση τιμή στο σκορ από τα αποτελέσματα των απαντήσεων που δόθηκαν στην υποκλίμακα που μετράει την εγγενή ικανοποίηση ήταν 40 για την ομάδα των μόνιμων και αορίστου χρόνου και 34 για την ομάδα των ατόμων με μη μόνιμη σχέση εργασίας (SD= 4,2 και 6,8 αντίστοιχα). Τα αποτελέσματα αυτά αναδεικνύουν στατιστικά σημαντική διαφορά όσον αφορά την εγγενή ικανοποίηση μεταξύ των δυο ομάδων με αυξημένη ικανοποίηση στους εργαζόμενους με μόνιμη, ή αορίστου χρόνου εργασίας ($p= 0,028$, $t\text{-test}= 2,25$, $df= 58$).

Η σύγκριση στο σκορ της κλίμακας που μετράει την ικανοποίηση από τις οικονομικές απολαβές μεταξύ των δύο ομάδων ανέδειξε επίσης στατιστικά σημαντική διαφορά με $p= 0,002$ ($t\text{-test}= 3,19$, $df= 65$).

Οι μέσες τιμές στο σκορ που πάρθηκαν από τις απαντήσεις που δόθηκαν στην υποκλίμακα που μετράει αυτού του είδους την ικανοποίηση ήταν 7,5 για τους μόνιμους και αορίστου χρόνου εργαζόμενους και 4,5 για όσους είχαν άλλες σχέσεις εργασίας (SD= 2,2 και 2,8 αντίστοιχα), καταδεικνύοντας μεγαλύτερη ικανοποίηση στους εργαζόμενους με μόνιμη, ή αορίστου χρόνου σχέση εργασίας.

Τέλος δεν βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δυο ομάδων όσον αφορά την ικανοποίηση από τον τρόπο οργάνωσης της υπηρεσίας.

Οι μέσες τιμές στο σκορ της υποκλίμακας που μετράει αυτού του είδους την ικανοποίηση ήταν 27 για τους εργαζόμενους με μόνιμη ή αορίστου σχέση εργασίας και 24 για τους υπόλοιπους, με SD= 6,1 και 6,9 αντίστοιχα ($t\text{-test}= 1,48$, $p= 0,43$ $df= 58$).

Φαίνεται λοιπόν ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δυο ομάδων όσον αφορά την εγγενή ικανοποίηση και την ικανοποίηση από τις οικονομικές απολαβές και τις δυνατότητες για προαγωγή, η οποία ήταν μεγαλύτερη σε αυτούς που είχαν μόνιμη ή αορίστου χρόνου σχέση εργασίας. (Παράρτημα 2, πίνακας 3).

Κατηγορία πτυχίου

Δημιουργήθηκαν δύο ομάδες: α) οι κάτοχοι πτυχίου ΠΕ(πανεπιστημιακής εκπαίδευσης), ΤΕ(τεχνολογικής εκπαίδευσης), ΔΕ(δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης), και β) όσοι εργαζόμενοι ήταν ΥΕ(υποχρεωτικής εκπαίδευσης).

Χρησιμοποιήθηκε το $t\text{-test}$ ανεξάρτητων δειγμάτων για τον έλεγχο στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ των ατόμων που ήταν κάτοχοι πτυχίου ΠΕ ΤΕ ΔΕ και αυτών που ήταν υποχρεωτικής εκπαίδευσης (ΥΕ).

Συγκεκριμένα όσον αφορά την εγγενή ικανοποίηση βρέθηκε στην υποκλίμακα που την εκτιμάει μέση τιμή σκορ 34 με $SD=7$ για τους κατόχους πτυχίου ΠΕ, ΔΕ, ΤΕ και μέση τιμή 37 με $SD=6$ για αυτούς που ήταν ΥΕ.

Η διαφορά των μέσων τιμών δεν κρίνεται στατιστικά σημαντική διότι η τιμή του t-test ήταν $-1,66$ με $df=58$ και $p=0,10$.

Όσον αφορά την ικανοποίηση από τον τρόπο οργάνωσης της υπηρεσίας η μέση τιμή απαντήσεων στην υποκλίμακα που την εκτιμάει ήταν 23 για τους κατόχους ΠΕ, ΔΕ, ΤΕ με $SD=7$ και για τα άτομα ΥΕ, 26 με $SD=6,5$.

Η διαφορά των μέσων τιμών δεν κρίνεται στατιστικά σημαντική διότι η τιμή του t-test ήταν $-1,41$ με $df=58$ και $p=0,16$.

Για την ικανοποίηση από τις οικονομικές απολαβές και τις δυνατότητες για προαγωγή βρέθηκε μέση τιμή- σκορ- από τις απαντήσεις που δόθηκαν στη κλίμακα που μετράει αυτού του είδους επαγγελματική ικανοποίηση 4,8 για τους κατόχους ΠΕ, ΔΕ, ΤΕ, και 5,1 για τους ΥΕ με $SD=2,8$ και 3 αντίστοιχα.

Τα αποτελέσματα αυτά δεν καταδεικνύουν στατιστικά σημαντική διαφορά (t-test= $-0,44$, $df=65$, $p=0,6$).

Δε φαίνεται άρα να υπάρχει καμιά στατιστικά σημαντική διαφορά στις τρεις συνιστώσες της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάμεσα στις δυο ομάδες. (Παράρτημα 2, πίνακας 3).

Χρονική διάρκεια εργασίας

Δημιουργήθηκαν δύο ομάδες: α) όσοι εργαζόταν < 36 μήνες και β) όσοι εργαζόταν ≥ 36 μήνες

Χρησιμοποιήθηκε το t-test ανεξάρτητων δειγμάτων για τον έλεγχο στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ των ατόμων που δούλευαν για χρονικό διάστημα μικρότερο των 36 μηνών και αυτών που δούλευαν για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο ή ίσο των 36 μηνών.

Συγκεκριμένα, όσον αφορά την εγγενή ικανοποίηση η μέση τιμή του σκορ και για τις δύο ομάδες στην υποκλίμακα που μέτραγε τη συγκεκριμένη παράμετρο ήταν 35 με $SD 6,9$ και $6,7$ και αντίστοιχα.

Η διαφορά δεν κρίνεται στατιστικά σημαντική (t-test= $0,40$, $df=58$, $p=0,96$)

Όσον αφορά την ικανοποίηση από τον τρόπο οργάνωσης της υπηρεσίας, η μέση τιμή του σκορ στην υποκλίμακα που μετράει αυτή τη μορφή της επαγγελματικής ικανοποίησης ήταν 23 για τους εργαζόμενους με χρονική διάρκεια μεγαλύτερη ή ίση

των 36 μηνών και 26 για τους εργαζόμενους με διάρκεια εργασίας μικρότερη των 36 μηνών (SD= 7,3 και 6,1 αντίστοιχα).

Η διαφορά δεν κρίνεται στατιστικά σημαντική (t-test= 1,46, df= 58, p= 0,14).

Για την ικανοποίηση από τις οικονομικές απολαβές και τις δυνατότητες για προαγωγή είχαμε τα ακόλουθα αποτελέσματα.

Η μέση τιμή του σκορ από τις απαντήσεις που δόθηκαν στην κλίμακα που μετράει αυτού του είδους την ικανοποίηση ήταν 4 για την ομάδα που δούλευε χρονικό διάστημα μεγαλύτερο ή ίσο των 36 μηνών και 5 για την ομάδα που δούλευε για χρονικό διάστημα μικρότερο των 36 μηνών (SD= 2,9 και 2,7 αντίστοιχα).

Η διαφορά αυτή κρίνεται στατιστικά σημαντική διότι η τιμή του t ήταν, -2,05 με df= 65 και p=0,044 καταδεικνύοντας μεγαλύτερη ικανοποίηση για την ομάδα ατόμων που δούλευαν λιγότερο χρονικό διάστημα.

Στην περίπτωση αυτή δεν υπάρχει καμιά στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δυο ομάδων στη μέση τιμή του σκορ στις υποκλίμακες που μετρούν την εγγενή ικανοποίηση και την ικανοποίηση από τον τρόπο οργάνωσης της υπηρεσίας.

Αντιθέτως υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην ικανοποίηση από τις οικονομικές απολαβές και τις δυνατότητες για προαγωγή. (Παράρτημα 2, πίνακας 3).

4.4.Συσχετίσεις των ερωτημάτων που δεν αποτελούσαν υποκλίμακες

Όπως ήδη έχει αναφερθεί υπήρξαν τέσσερις προτάσεις εκτίμησης της επαγγελματικής ικανοποίησης οι οποίες δεν ομαδοποιήθηκαν σε υποκλίμακες.

Αυτές είναι οι ακόλουθες:

- Οι διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους σας (πρόταση – θέμα 3 της JSS).
- Η χρηματοδότηση των προγραμμάτων (πρόταση – θέμα 11 της JSS).
- Οι ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξης που λαμβάνετε κάνοντας την εργασία σας (πρόταση – θέμα 17 της JSS).
- Η υποστήριξη που έχετε από τη διοίκηση της υπηρεσίας σας(πρόταση – θέμα 18 της JSS).

Έγινε συσχέτιση κάθε μιας από αυτές με τις ίδιες μεταβλητές που χρησιμοποιήθηκαν στις υποκλίμακες.

Στατιστικά σημαντικές διαφορές ευρέθηκαν στις ακόλουθες περιπτώσεις:

1. Στην σύγκριση της ομάδας εκείνων που κατείχαν πτυχίο ΠΕ, ΔΕ, ΤΕ με αυτούς που ήταν ΥΕ όσον αφορά την πρόταση-θέμα (3) που αναφέρεται στις διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους .

Συγκεκριμένα η μέση τιμή στο σκόρ που συγκεντρώθηκε από τις απαντήσεις σε αυτήν τη ερώτηση ήταν 5,4 για τους κατόχους ΠΕ, ΔΕ, ΤΕ και 6,4 για τους κατόχους ΥΕ με SD= 1,6 και 0,9 αντίστοιχα.

Η διαφορά αυτή κρίνεται στατιστικά σημαντική κατοχυρώνοντας μεγαλύτερη-στο είδος που μετράει η ερώτηση- ικανοποίηση σε αυτούς που ήταν ΥΕ ($t = -2,59$, $p = 0,012$, $df = 66$)

2. Ακολουθεί η σύγκριση της ομάδας με σχέση εργασίας μόνιμη ή αορίστου χρόνου με όσους είχαν άλλες σχέσεις εργασίας όσον αφορά την πρόταση-θέμα (11) που αναφέρεται στη χρηματοδότηση των προγραμμάτων.

Η μέση τιμή στο σκορ που συγκεντρώθηκε από τις απαντήσεις σε αυτή την ερώτηση ήταν 4,5 για όσους είχαν μόνιμη ή αορίστου χρόνου σύμβαση εργασίας και 2,8 για τους υπόλοιπους με SD= 2,5 και 2,1 αντίστοιχα.

Η διαφορά αυτή κρίνεται στατιστικά σημαντική κατοχυρώνοντας μεγαλύτερη-στο είδος που μετράει η ερώτηση- ικανοποίηση σε αυτούς που είχαν μόνιμη ή αορίστου χρόνου σχέση εργασίας ($t = 2,20$, $p = 0,03$, $df = 66$).

3. Τέλος στατιστικά σημαντική διαφορά βρέθηκε στη σύγκριση της ομάδας των έγγαμων με αυτούς που ανήκαν σε άλλες κατηγορίες οικογενειακής κατάστασης όσον αφορά την πρόταση-θέμα (18), που αναφέρεται στην υποστήριξη που υπάρχει από τη διοίκηση της υπηρεσίας.

Η μέση τιμή στο σκορ που συγκεντρώθηκε από τις απαντήσεις σε αυτή την ερώτηση ήταν 4,6 για τους έγγαμους και 5,7 για τις άλλες κατηγορίες με SD= 2,1 και 1,7 αντίστοιχα.

Η διαφορά αυτή κρίνεται στατιστικά σημαντική κατοχυρώνοντας μεγαλύτερη-στο είδος που μετράει η ερώτηση- ικανοποίηση στη δεύτερη κατηγορία ατόμων (μη έγγαμοι).

Η τιμή του t ήταν, $-2,06$ με $p = 0,04$ και $df = 65$.

4. Όσον αφορά τις ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξης που λαμβάνονται από την εργασία δεν βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές με καμία μεταβλητή από αυτές που χρησιμοποιήθηκαν για συσχέτιση.

4.5. Μελέτη προτάσεων – θεμάτων που δεν συμπεριλαμβάνονταν στη κλίμακα JSS

Μελετήθηκαν τέλος τρεις προτάσεις – θέματα που είχαν συμπεριληφθεί στο πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου, από τις οποίες αναμένονταν να υπάρξουν ενδιαφέροντα συμπεράσματα.

Συγκεκριμένα οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν:

1. Αν σας δινόταν η ευκαιρία να ασκήσετε το επάγγελμά σας σε άλλο φορέα ή υπηρεσία θα το κάνατε;
2. Αν ναι ποιο φορέα ή υπηρεσία θα επιλέγατε;
3. Ποιο θα χαρακτηρίζατε ως βασικότερο πρόβλημα που αντιμετωπίζετε στη παρούσα εργασία σας;

Πρόταση – θέμα 1

Στην πρώτη ερώτηση εκτιμήθηκε η αρνητική και θετική απάντηση σε σχέση με τις τέσσερις ομάδες που ήδη έχουν αναφερθεί (έγγαμοι και οι άλλες κατηγορίες οικογενειακής κατάστασης, μόνιμοι και αορίστου χρόνου συγκρινόμενοι με άτομα χωρίς μόνιμη σχέση εργασίας, κατηγορία πτυχίου, και με βάση τη χρονική διάρκεια της εργασίας).

Δε βρέθηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των απαντήσεων σε αυτή την ερώτηση όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση (έγγαμοι και λοιποί).

Συγκεκριμένα, ο συντελεστής pearson ήταν ίσος με 0,029, το $p=0,86$ και $df=1$

Βρέθηκε ότι ο συντελεστής pearson ήταν στατιστικά σημαντικός κατά τη συσχέτιση μεταξύ της δυνατότητας αλλαγής φορέα και της ύπαρξης μόνιμης ή όχι μόνιμης σχέσης εργασίας (pearson= 5,12, $p=0,024$, $df=1$). Το γεγονός οφείλεται στο ότι απάντησαν θετικά περισσότεροι από όσους αναμένονταν από αυτούς που δεν είχαν μόνιμη σχέση εργασίας (απάντησαν 49, αναμένονταν 46).

Δεν βρέθηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της δυνατότητας αλλαγής φορέα σε σχέση με το είδος του πτυχίου που κατείχαν (pearson=0,71, $p=0,39$, $df=1$)

Επίσης δεν βρέθηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της δυνατότητας αλλαγής φορέα σε σχέση με τη χρονική διάρκεια στην εργασία (pearson=1,38, $p=0,24$, $df=1$). (Παράρτημα 2, πίνακας 4, γράφημα 9).

Πρόταση – θέμα 2

Όσον αφορά το φορέα που θα επέλεγαν όσοι απάντησαν θετικά στη προηγούμενη ερώτηση βρέθηκαν τα ακόλουθα:

Οι περισσότεροι ,δηλαδή 15 άτομα απάντησαν ότι θα διάλεγαν νοσοκομείο.

Οι υπόλοιπες απαντήσεις κατανέμονται σχεδόν ισόποσα σε διάφορους άλλους φορείς.

Η εφαρμογή του χ^2 δεν ανέδειξε κάποια σημαντική συσχέτιση μεταξύ του είδους του φορέα με κάποια από τις αναφερόμενες ομάδες.(Παράρτημα 2, γράφημα 10).

Πρόταση – θέμα 3

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν στην ερώτηση 3, η οποία εκτιμάει το βασικότερο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στην εργασία τους, είχαμε τα ακόλουθα αποτελέσματα:

1. Σοβαρότερο πρόβλημα βρέθηκε να είναι η έλλειψη μονιμότητας ενώ σε κάποιες απαντήσεις το ίδιο πρόβλημα συνδυάστηκε με τις υψηλές εισφορές στον ασφαλιστικό φορέα. Ακολουθούσε το οικονομικό που σε μερικές περιπτώσεις συνδυάστηκε και με τις καθυστερήσεις στη πληρωμή. Τέλος το πρόβλημα των πολλών χρηστών σε συνδυασμό με την ύπαρξη λίγου προσωπικού έρχεται τρίτο στη κατάταξη των προβλημάτων ενώ σε πολύ μικρό ποσοστό ακολουθούν και κάποια άλλα προβλήματα. (Παράρτημα 2, γράφημα 11).

2. Η εκτέλεση του χ^2 ανέδειξε σαν μόνη στατιστικά σημαντική συσχέτιση τη σχέση μεταξύ των προβλημάτων και της ύπαρξης ή όχι μονιμότητας (pearson= 59, p= 0,005, df= 34). Η συσχέτιση αυτή εξηγείται από το γεγονός ότι απάντησαν από την ομάδα των ατόμων που δεν είχαν μόνιμη σχέση εργασίας, περισσότερο του αναμενόμενου πως βασικό τους πρόβλημα ήταν η έλλειψη μονιμότητας, το οικονομικό πρόβλημα, και οι πολλοί χρήστες με την ύπαρξη λίγου προσωπικού.

4.6. Αποτελέσματα ανάλυσης διακύμανσης (ANOVA)

Μετά τη διενέργεια της ανάλυσης διακύμανσης (ANOVA) διαπιστώθηκε ότι οι μεταβλητές που επηρεάζουν στατιστικά σημαντικά την επαγγελματική ικανοποίηση σε καθεμία από τις τρεις υποκλίμακες ήταν :

1. Εγγενής ικανοποίηση: Η ανάλυση διακύμανσης έδειξε ότι η εγγενής ικανοποίηση επηρεάζεται μόνο από το είδος της σχέσης εργασίας ($F=5,426$, $df=1$, $p=0,024$) (Παράρτημα 2,πίνακας 6).

2. Ικανοποίηση από τον τρόπο οργάνωσης: Παρατηρήθηκε ότι επηρεάζεται μόνο από το είδος της σχέσης εργασίας ($F=5,575$, $df=1$ $p= 0,022$) (Παράρτημα 2.πίνακας 6).

3. Ικανοποίηση από τις οικονομικές απολαβές και τη δυνατότητα για προαγωγή:

Βρέθηκε συσχέτιση με τη μονιμότητα αλλά και με τα χρόνια εργασίας.

Συγκεκριμένα για τη μονιμότητα βρέθηκαν τιμές: $F= 18,736$, $df= 1$, $p<0,001$ και για τα χρόνια εργασίας $F=8,815$, $df= 1$, $p=0,004$. (Παράρτημα 2,πίνακας 6).

5.Συζήτηση

Πριν τη συζήτηση των βασικών ευρημάτων αυτής της μελέτης αναφέρονται οι περιορισμοί και οι μεθοδολογικές δυσκολίες της, προκειμένου να διαμορφωθούν ασφαλή συμπεράσματα.

5.1.Περιορισμοί της μελέτης

1. Η ανομοιογένεια του δείγματος. Στις συγκεκριμένες δομές και προγράμματα απασχολούνται εργαζόμενοι διαφορετικών ειδικοτήτων, προερχόμενοι και από τις τέσσερις βαθμίδες της εκπαίδευσης (ΠΕ,ΤΕ,ΔΕ,ΥΕ) και είναι αναμενόμενο οι προσδοκίες τους από την εργασία και το επάγγελμά τους να ποικίλουν.

2. Παρ 'ότι στην παρούσα έρευνα δεν έγινε δειγματοληψία, αλλά κατεγράφησαν οι απόψεις του συνόλου των εργαζομένων του Ν. Λασιθίου (70 άτομα από τα 71 που απασχολούνται),τα αποτελέσματα είναι αντιπροσωπευτικά, για τους

απασχολούμενους στις αντίστοιχες υπηρεσίες του συγκεκριμένου Νομού, όμως δεν μπορούν να οδηγήσουν σε γενίκευση των συμπερασμάτων.

3. Το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για την εκτίμηση της επαγγελματικής ικανοποίησης (JSS), από μόνο του ίσως να θέτει κάποιους περιορισμούς, όπως άλλωστε αναφέρει και ο κατασκευαστής του (Koeske GF et al, 1994), μια που ενδεχομένως θα μπορούσε να συμπεριλάβει περισσότερες «πλευρές» της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Από τη βιβλιογραφία όμως δεν υπήρχε η δυνατότητα επιλογής κάποιου άλλου εργαλείου, γιατί το συγκεκριμένο ήταν το μοναδικό που χρησιμοποιήθηκε στις κοινωνικές υπηρεσίες και έχει σταθμιστεί σε αρκετές διαφορετικές ομάδες εργαζομένων.

5.2.Κύρια ευρήματα

Εκτός από τα κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος, με τη συγκεκριμένη εργασία βασικά μελετήθηκαν τρεις διαφορετικοί διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης και συγκεκριμένα η εγγενής-εσωτερική ικανοποίηση – ικανοποίηση από το αντικείμενο εργασίας (intrinsic), η ικανοποίηση από τον τρόπο οργάνωσης της υπηρεσίας (organizational), και τέλος η ικανοποίηση από τις οικονομικές απολαβές και τις δυνατότητες για προαγωγή (salary & promotion). Οι τρεις αυτές διαστάσεις εκτιμήθηκαν σε σχέση με τέσσερις παράγοντες-μεταβλητές και συγκεκριμένα με:

1. Οικογενειακή κατάσταση εργαζομένων
2. Σχέση εργασίας τους
3. Χρονικό διάστημα στην συγκεκριμένη εργασία
4. Είδος-βαθμίδα εκπαίδευσης.

Επιπλέον σε σχέση με τους τέσσερις αυτούς παράγοντες έγινε μια αδρή εκτίμηση :

- α) των διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ των συναδέλφων
- β) της χρηματοδότησης των προγραμμάτων
- γ) της υποστήριξης που υπάρχει από τη διοίκηση της υπηρεσίας
- δ) της πρόθεσης των εργαζομένων να αλλάξουν φορέα εργασίας και ποιόν θα επέλεγαν
- ε) ποιο θα χαρακτήριζαν ως το βασικότερο πρόβλημα στην εργασία τους.

Η πλειοψηφία των εργαζομένων στις συγκεκριμένες δομές είναι γυναίκες (65 γυναίκες / 7 άνδρες), γεγονός που δικαιολογείται και από το γεγονός ότι οι περισσότερες από τις ειδικότητες που απασχολούνται στις δομές αυτές κατά παράδοση εξακολουθούν να κατακλύζονται από το γυναικείο φύλο(Dominelli,1997), με ελάχιστες ακόμα εξαιρέσεις. Επίσης ένας από τους βασικούς λόγους δημιουργίας των προγραμμάτων Βοήθειας στο Σπίτι και Κοινωνικής Μέριμνας ήταν η απασχόληση ή η επανένταξη ανέργων στην αγορά εργασίας και ιδιαίτερα των γυναικών, λόγω της υψηλής συμμετοχής αυτών σε ειδικότητες που απαιτούν οι συγκεκριμένες υπηρεσίες (κοινωνικών λειτουργών, ψυχολόγων, επισκεπτριών υγείας, νοσηλευτριών και βοηθητικού προσωπικού).

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός της παντελούς απουσίας κάποιων ειδικοτήτων στις περισσότερες από τις δομές – προγράμματα. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι σε αυτά φαίνεται να απασχολούνται με την ειδικότητα της /του οικογενειακού βοηθού η οποία σαν ειδικότητα είναι μεν πολύ απαραίτητη, αυτό όμως δεν αναιρεί την αναγκαιότητα ύπαρξης επαρκούς αριθμού και άλλων ειδικοτήτων.

Αξιοπρόσεκτο είναι και το ότι επί του συνόλου των 21 δομών-προγραμμάτων που βρίσκονται και υλοποιούνται στο Νομό Λασιθίου μόνο ένα πρόγραμμα διαθέτει γιατρό, τουλάχιστον σαν εξωτερικό επιστημονικό συνεργάτη. Αυτό έρχεται σε πλήρη αντίθεση με μία από τις βασικές αρχές αυτών των δομών- προγραμμάτων σύμφωνα με την οποία η ιατρική κάλυψη όσων μετέχουν σε αυτά θεωρείται δεδομένη και απαραίτητη και καλό είναι να παρέχεται και μέσα από αυτά (Αμίτσης 2001).

Επίσης υπάρχει μόνο ένα άτομο με ειδικότητα κοινωνιολόγου και δύο ψυχολόγοι.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας δε βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά σε καμιά από τις τρεις συνιστώσες της επαγγελματικής ικανοποίησης (εγγενής-εσωτερική ικανοποίηση, την ικανοποίηση από τον τρόπο οργάνωσης της υπηρεσίας και τέλος ικανοποίηση από τις οικονομικές απολαβές και τις δυνατότητες για προαγωγή), ανάμεσα στους έγγαμους και τις άλλες κατηγορίες οικογενειακής κατάστασης. Μόνο όσον αφορά στις οικονομικές απολαβές φαίνεται η τιμή του (p) να είναι ενδεικτική αλλά όχι στατιστικά σημαντική ($p=0,071$). Τα αποτελέσματα αυτά φαίνεται να επιβεβαιώνονται και από τις απαντήσεις των εργαζομένων στην ερώτηση για το τι προτεραιότητα θέτουν ανάμεσα στην οικογένεια, το επάγγελμα και τον κοινωνικό περίγυρο όπου το 94% αυτών απάντησαν πως η οικογένεια ήταν πρώτη προτεραιότητα στη ζωή τους και ακολουθούσε το επάγγελμα και ο κοινωνικός

περίγυρος, ενώ το υπόλοιπο ποσοστό μοιράστηκε σχεδόν ισόποσα δίνοντας απαντήσεις ότι η οικογένεια είναι δεύτερη σε σημασία ή λιγότερο σημαντική.

Σύμφωνα πάντως με τη 2000 General Social Survey (GSS), του Villanova University, σε ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα 2.161 Αμερικανών εργαζομένων σε διάφορα επαγγέλματα μεταξύ αυτών και σε υπηρεσίες υγείας – πρόνοιας, βρέθηκε να υπάρχει αυξημένη επαγγελματική ικανοποίηση στους έγγαμους συμμετέχοντες στην έρευνα, κάτι το οποίο δεν επιβεβαιώθηκε στη συγκεκριμένη έρευνα (Knepp, 2005).

Στατιστικά σημαντική διαφορά βρέθηκε να υπάρχει, όσον αφορά στην εγγενή ικανοποίηση, στις οικονομικές απολαβές και στις δυνατότητες για προαγωγή, ανάμεσα στους εργαζόμενους που ήταν μόνιμοι υπάλληλοι ή είχαν σχέση εργασίας αορίστου χρόνου και σε αυτούς που δεν είχαν μόνιμη σχέση εργασίας. Συγκεκριμένα όσον αφορά στην εγγενή ικανοποίηση, είναι αυξημένη στους μόνιμους υπαλλήλους ($p=0,028$) και το ίδιο όσον αφορά στην ικανοποίηση από τις οικονομικές απολαβές ($p=0,002$). Το αποτέλεσμα αυτό ήταν αναμενόμενο για την ελληνική πραγματικότητα που επί χρόνια η μονιμότητα ήταν και παραμένει ένας κύριος στόχος στο σημερινό περιβάλλον ανεργίας. Αποτελεί μια επιβεβαίωση της έντονης επιθυμίας των εργαζομένων αυτών για μια μόνιμη σχέση εργασίας που θα του προσφέρει οικονομική ασφάλεια και δυνατότητα για ανάπτυξη της οικογένειάς του.

Για τον τρόπο οργάνωσης των δομών δε βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο αυτών κατηγοριών ($p= 0,43$).

Στο σημείο αυτό πρέπει να αναφερθεί ότι αναφορικά με την ικανοποίηση από τις οικονομικές απολαβές, στην πλειοψηφία των ερευνών που επιχειρούν να την εκτιμήσουν, βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα και ιδιαίτερα αν έχει να κάνει με εργαζομένους σε υπηρεσίες υγείας ή πρόνοιας ανεξάρτητα από το αν είναι μόνιμοι υπάλληλοι ή συμβασιούχοι.

Σύμφωνα με έρευνα που έγινε από το “Student Counseling Center, American University, Cairo, USA ” σε εργαζόμενους σε υπηρεσίες ψυχικής υγείας, οι μειωμένες αποδοχές και δυνατότητες για προαγωγή, βρέθηκε να έχουν ισχυρή συσχέτιση με την επαγγελματική ικανοποίηση όλων των επαγγελματιών που πήραν μέρος στην έρευνα. ([Martin U](#), [Schinke SP](#), 1994).

Σύμφωνα και με άλλη έρευνα, του School of Allied Health Professions, Northern Illinois University, USA, η οποία εξέτασε την επαγγελματική ικανοποίηση πέντε διαφορετικών επαγγελματικών ομάδων, με αντικείμενο εργασίας τις υπηρεσίες δημόσιας υγείας στην κοινότητα, ο παράγων που για τις περισσότερες

επαγγελματικές ομάδες, που πήραν μέρος στην έρευνα, θεωρήθηκε υπεύθυνος για τη μειωμένη επαγγελματική τους ικανοποίηση, ήταν η απουσία ευκαιριών για προαγωγή και επιπλέον σε κάποια από τις ομάδες οι μειωμένες οικονομικές απολαβές (Oleckno, W.A., Blacconiere, M.J., 1995).

Στατιστικά σημαντική διαφορά δε βρέθηκε να υπάρχει μεταξύ των εργαζομένων που διέθεταν κάποιο πτυχίο δευτεροβάθμιας ή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και αυτών που ήταν υποχρεωτικής μόνο εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα στην εγγενή ικανοποίηση, μεταξύ των δύο αυτών ομάδων $p=0,10$, στην ικανοποίηση από τον τρόπο οργάνωσης $p=0,16$ και στην ικανοποίηση από τις οικονομικές απολαβές $p=0,6$.

Αποδεικνύεται για άλλη μια φορά με αυτό τον τρόπο, ότι τα προβλήματα που έχουν στην εργασία τους δεν πηγάζουν από τη θεώρηση που έχουν για τον εαυτό τους, αλλά από πρακτικά θέματα όπως η πιθανότητα της ανεργίας. Το αποτέλεσμα αυτό μπορούμε να πούμε ότι δεν ήταν αναμενόμενο και θα περίμενε κανείς το επίπεδο εκπαίδευσης να δημιουργεί υψηλότερες προσδοκίες τουλάχιστον σε ότι έχει να κάνει με την εγγενή ικανοποίηση και τις οικονομικές απολαβές. Φαίνεται όμως τελικά ότι λίγη σημασία δίδεται στο επαγγελματικό status που προσφέρει η εκπαίδευση και η εργασία αντιμετωπίζεται επί το πλείστον «δημοσιούπαλληλικά».

Για το χρονικό διάστημα απασχόλησης στην συγκεκριμένη εργασία, μεταξύ των εργαζομένων που δούλευαν για διάστημα < 36 μηνών και αυτών που δούλευαν για διάστημα $> ή = 36$ μηνών, βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μόνο στην ικανοποίηση από τις οικονομικές απολαβές, όπου μεγαλύτερη ικανοποίηση παρουσίασαν οι εργαζόμενοι που δούλευαν για χρονικό διάστημα < 36 μήνες ($p=0,044$).

Επομένως ο χρόνος εργασίας αποδεικνύεται ότι αλλάζει τη θεώρηση που αποκτά κάποιος για τον εαυτό του όσον αφορά στις οικονομικές απολαβές.

Όσον αφορά στην εγγενή ικανοποίηση και τον τρόπο οργάνωσης της υπηρεσίας των δύο αυτών ομάδων δεν αναδείχτηκε στατιστικά σημαντική διαφορά με $p=0,96$ και $p=0,14$ αντίστοιχα για τους δύο παράγοντες.

Σχετικά με τις διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους στατιστικά σημαντικές διαφορές βρέθηκαν στις ακόλουθες περιπτώσεις:

Στην σύγκριση της ομάδας εκείνων που κατείχαν πτυχίο ΠΕ, ΔΕ, ΤΕ με αυτούς που ήταν ΥΕ.

Η διαφορά μεταξύ των δύο κατηγοριών κρίθηκε στατιστικά σημαντική κατοχυρώνοντας μεγαλύτερη ικανοποίηση σε αυτούς που ήταν ΥΕ ($p=0,012$).

Αυτό θα μπορούσε να αιτιολογηθεί από το γεγονός ότι στους υπαλλήλους αυτής της κατηγορίας δεν καλλιεργούνται σχέσεις ανταγωνισμού αφού δεν υπάρχουν και συνθήκες περαιτέρω εξέλιξης και οι προσδοκίες τους από την εργασία είναι συγκεκριμένες. Μελέτη που έγινε από το Lancaster University στην Αγγλία, σε εργαζόμενους σε ανάλογες δομές ανοιχτής φροντίδας, σε τρεις διαφορετικές περιφέρειες βορειοδυτικά της Αγγλίας, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η καλή συνεργασία μεταξύ των επαγγελματιών από τη μια μειώνει το επαγγελματικό στρες και από την άλλη είναι ένας από τους πιο αξιόλογους παράγοντες ενίσχυσης της επαγγελματικής ικανοποίησης (Penna,S.,Paylor,I.,Soothill,K.,1995).

Σχετικά με τη χρηματοδότηση των προγραμμάτων σε συνάρτηση με τη σχέση εργασίας (μόνιμη ή αορίστου χρόνου / μη μόνιμη), υπήρξε μεγαλύτερη ικανοποίηση σε αυτούς που είχαν μόνιμη ή αορίστου χρόνου σχέση εργασίας ($p=0,03$).

Μελετητές πάντως συμφωνούν ότι στις κοινωνικές υπηρεσίες στην Ελλάδα υπάρχουν περιορισμένα διαθέσιμα μέσα για την κάλυψη των αναγκών (Κρεμαλής,1990, Καραντινός& συν., 1992,Στασινοπούλου, 1993,Σταθόπουλος,1996,Καβουνίδη,1996). Αποτελέσματα ερευνών στο εξωτερικό έχουν δείξει ότι η έλλειψη επαρκών πηγών χρηματοδότησης έχει αρνητική επίδραση στους εργαζόμενους και γενικεύει το stress και τη δυσαρέσκειά τους (Arches,1991, Penna et all., 1995. Brandley and Sutherland,1995).

Σε ότι έχει να κάνει με την υποστήριξη που υπάρχει από τη διοίκηση της υπηρεσίας βρέθηκε να υπάρχει μεγαλύτερη ικανοποίηση στην ομάδα αυτών που ανήκαν σε άλλες κατηγορίες οικογενειακής κατάστασης σε σχέση με τους έγγαμους. ($p=0,04$).

Πιθανόν οι εργαζόμενοι αυτών των κατηγοριών έχουν μια πιο θετική θεώρηση για τη διοίκηση της υπηρεσίας, είτε επειδή μέσω της εργασίας τους καλύπτουν πιθανά κενά από την οικογένεια, είτε γιατί πράγματι εν' μέρη βρίσκουν αυξημένη συμπαράσταση από τη διοίκηση. Η ακριβής αιτιολογία όμως είναι κάτι που δεν εξετάστηκε στη συγκεκριμένη μελέτη.

Καμία από τις μεταβλητές που χρησιμοποιήθηκαν για συσχέτιση δεν απέδειξε στατιστικά σημαντική διαφορά όσον αφορά τις ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη που λαμβάνονται από την εργασία. Αυτό φαίνεται να συμφωνεί και με την ελλιπή

ικανοποίηση που φάνηκε να έχουν οι περισσότεροι από τις οικονομικές απολαβές, και τις δυνατότητές τους για προαγωγή.

Η πρόθεση για αλλαγή φορέα εργασίας, αποδείχτηκε εντονότερη σε αυτούς που είχαν μη μόνιμη σχέση εργασίας ($p=0,024$).

Αυτό μπορεί να σημαίνει ότι ο θεσμός των συμβασιούχων είναι μια εφεύρεση «οικονομικών» αλλά λιγότερο αποδοτικών επαγγελματιών και τελικά αν ισχύει κάτι τέτοιο ίσως να μην είναι και τόσο «οικονομικοί», μια που τα άτομα αυτά, τα οποία πιθανόν περιμένουν μια περίοδο ανεργίας όταν λήξει η σύμβαση τους, δεν μπορούν να ζήσουν μια άνετη ζωή αφού ο μέσος όρος των μηνιαίων απολαβών τους μειώνεται, ιδιαίτερα αν συμψηφισθεί και με την περίοδο της ανεργίας που θα ακολουθήσει και την πιθανή ανάγκη κάλυψης κάποιων βασικών αναγκών τους από κρατικά επιδόματα ανεργίας ή άλλου είδους παρόμοιες επιχορηγήσεις.

Η οικογενειακή κατάσταση, το είδος του πτυχίου και το χρονικό διάστημα απασχόλησης δε φάνηκε να έχουν σχέση με την πρόθεση για αλλαγή φορέα εργασίας.

Ο φορέας που θα επέλεγαν να απασχοληθούν οι περισσότεροι από αυτούς που εκδήλωσαν πρόθεση για αλλαγή ήταν το νοσοκομείο. Η προτίμηση αυτή πολύ πιθανόν να εξηγείται από το γεγονός ότι, με τα μέχρι σήμερα δεδομένα, τα νοσοκομεία είναι χώροι στους οποίους δημιουργούνται σχετικά γρήγορα συνθήκες για μόνιμη σχέση εργασίας. Αυτό το εύρημα ίσως αποτελεί ένα σοβαρό μήνυμα για τους κοινωνικούς θεσμούς που υιοθετούνται τα τελευταία χρόνια και στη χώρα μας, όπου στο βωμό της μείωσης των αριθμών της ανεργίας δημιουργείται το νέο φαινόμενο της ημιανεργίας, με την καθιέρωση του θεσμού του επικουρικού προσωπικού και του προσωπικού μερικής απασχόλησης.

Τέλος σε ότι έχει να κάνει με την άποψη των εργαζομένων για το ποιο θεωρούν ως το βασικότερο πρόβλημα στην εργασία τους, τα προβλήματα στα οποία εστίασαν περισσότερο ήταν:

- Η έλλειψη μονιμότητας.
- Οι μειωμένες αποδοχές και η καθυστέρηση της καταβολής τους.
- Η έλλειψη προσωπικού σε σχέση με την αυξημένη ζήτηση των υπηρεσιών με την παρουσία ήδη πολλών χρηστών.

- Αυτά τα τρία προβλήματα είχαν στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τους μη μόνιμους εργαζομένους ($p=0,005$).

6. Συμπεράσματα - προεκτάσεις

Παρά τα ολοένα αυξανόμενα ποσοστά ερευνών γύρω από την επαγγελματική ικανοποίηση, είναι αξιοσημείωτο το ότι έχει δοθεί λίγη προσοχή στον τρόπο με τον οποίο αυτή μπορεί να μετρηθεί αξιόπιστα μεταξύ των επαγγελματιών στις κοινωνικές υπηρεσίες. Αυτό είναι ένα σημαντικό θεωρητικό και πρακτικό πρόβλημα. Θεωρητικά η πρόοδος στο συγκεκριμένο θέμα παρακωλύεται από τη δυσκολία στην κατανόηση των συσχετίσεων και των συνεπειών της επαγγελματικής ικανοποίησης εάν δεν υπάρχουν αποδεκτά εργαλεία μέτρησης αυτής.

Από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση φάνηκε ότι οι έρευνες στους επαγγελματίες στις κοινωνικές υπηρεσίες συχνά αποσκοπούν μόνο στο να περιγράψουν τις απόψεις μιας επαγγελματικής ομάδας, εκείνης των κοινωνικών λειτουργών, για τις εργασίες τους και επιμέρους στοιχεία για την επαγγελματική ικανοποίηση μελετώνται μεταξύ πολλών άλλων μεταβλητών.

Η σύγχυση επίσης των ρόλων και αρμοδιοτήτων, η προβληματική οργάνωση των υπηρεσιών και οι μειωμένες ή άσχημα κατανεμημένες αποδοχές έχουν σαν αποτέλεσμα τη μειωμένη ικανοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού (Mejia A., 1987).

Δυσανεστημένοι εργαζόμενοι παρέχουν χαμηλής ποιότητας υπηρεσίες. Η υγεία, η ψυχική ισορροπία και η κοινωνική λειτουργικότητα μπορεί να επηρεαστεί από το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης τους (McNeely, 1988).

Με στόχο την βελτίωση του φαινομένου της μειωμένης ικανοποίησης έχουν γίνει διάφορες έρευνες, περισσότερες σε Ευρωπαϊκές χώρες και μάλλον αρκετά λιγότερες στη Ελλάδα.. Οι έρευνες αυτές, τουλάχιστον στη χώρα μας, αφορούν επί το πλείστον το προσωπικό νοσηλευτικών ιδρυμάτων και λιγότερο αυτό των κοινωνικών υπηρεσιών.

Η συγκεκριμένη μελέτη είναι από τις πρώτες που ασχολήθηκαν με την εκτίμηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων στις δομές-προγράμματα Κοινωνικής Μέριμνας. Γεγονός είναι ότι, παρά τις σημαντικές υπηρεσίες που

προσφέρουν, η βιωσιμότητα των δομών αυτών (με εξαίρεση ίσως τα Κ.Α.Π.Η.), απειλείται σοβαρά από τις συνθήκες λειτουργίας τους, αλλά και σύμφωνα με τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας από τη μειωμένη ικανοποίηση των εργαζομένων σε αυτές.

Η μεταβλητή που βρέθηκε να συσχετίζεται περισσότερο με την ικανοποίηση ή τη δυσαρέσκεια των εργαζομένων από την εργασία τους και την πρόθεσή τους να αλλάξουν φορέα εργασίας φάνηκε να είναι η σχέση εργασίας με την οποία απασχολούνται και συγκεκριμένα με το αν αυτή είναι μόνιμη ή με σύμβαση ορισμένου χρόνου.

Από τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας φαίνεται ότι ανάμεσα στα άλλα οι μη μόνιμοι υπάλληλοι δεν είναι ικανοποιημένοι από τις οικονομικές απολαβές τους. Για να εξαχθούν ασφαλή συμπεράσματα όσον αφορά τα παραπάνω θα πρέπει να συγκριθούν οι ετήσιες απολαβές των μη μόνιμων με όσους κατέχουν μόνιμη θέση εργασίας συνυπολογίζοντας και το πώς είναι διαμορφωμένη ή ελληνική οικονομική πραγματικότητα.

Άλλο πρόβλημα στο οποίο εστίασαν οι εργαζόμενοι, εκτός από τη μονιμότητα και το οικονομικό, ήταν η σοβαρή έλλειψη προσωπικού σε σχέση με την αυξημένη ζήτηση των υπηρεσιών με την παρουσία ήδη πολλών χρηστών.

Με βάση τα παραπάνω θα ήταν ενδιαφέρον να γίνει μια νέα ερευνητική εργασία, η οποία θα μελετά την απόδοση των εργαζομένων σε σχέση με τη σχέση εργασίας που έχουν (μόνιμοι/ συμβασιούχοι) και το πόσο επηρεάζει θετικά η αρνητικά ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης την αποδοτικότητα αυτή.

Σημαντικό επίσης είναι να υπάρξουν και μελέτες που να εκτιμήσουν την επαγγελματική ικανοποίηση των παραπάνω εργαζομένων, ανάλογα με την επαγγελματική ομάδα στην οποία ανήκουν και λαμβάνοντας υπόψιν τις διαφορετικές προσδοκίες τους.

Μέσα στα πλαίσια αυτά, η παρούσα μελέτη φαίνεται ότι μπορεί να αποτελέσει ένα οδηγό σημείο για τη διεξαγωγή νέων μελετών που θα ασχοληθούν και με άλλα επί μέρους στοιχεία σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση.

Θα μπορούσε επίσης να χαρακτηριστεί σαν ένα πρώτο σημείο αναφοράς για την καθιέρωση ενός συστήματος τακτικής αξιολόγησης των τάσεων και απόψεων του προσωπικού που απασχολείται στις δομές και τα προγράμματα κοινωνικής στήριξης και να συμβάλλει με τον τρόπο αυτό στην όσο το δυνατόν αποτελεσματικότερη διαχείριση των εργαζομένων παράλληλα με την όσο το δυνατό καλύτερη βελτίωση και αξιοποίηση των υπηρεσιών που προσφέρονται.

Άλλωστε απαραίτητη προϋπόθεση για να υπάρξει προβληματισμός για τις προοπτικές ανάπτυξης και εκσυγχρονισμού των υπαρχόντων δομών και προγραμμάτων Κοινωνικής Φροντίδας είναι η αξιολόγηση και αποτίμησή τους. Η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να θεωρηθεί δείκτης λειτουργικότητας της οργάνωσης, καθώς επηρεάζει την ποιότητα ζωής στον εργασιακό χώρο και την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων.(Spector,1997).

Βιβλιογραφία

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

Abel-Smith B.The world economics crisis,part 2: Health manpower out of balance.Health Policy Planning 1986,vol:1,p.p.309-316.

Abel-Smith B,Calltrop J,Dixon M,Dunning At,EvansR,Hooland W,Report on the Greek Health Services, Ministry of Health and Social Welfare, Athens,1994.

Abu-Bader,S.H., (2000),Work Satisfaction, Burnout andTurnover among Social Workers in Israel,International Journal of Social Welfare,(9),p.p.191-200.

Arches,J.,(1991),Social Structure,Burnout and Job Satisfaction,Social Work,(36),p.p.202-206.

Barber,G(1986).Correlates of job satisfaction among human service workers.Administration in Social Work,10(1),25-37.

Borkowski,N.,(2005)Organizational Behavior in Health Care, in:Adam's equity theory.Jones & Bartlett Publishers,Inc.Sudbury Massachusetts,2005,p.p.144-147.

Borkowski,N.,(2005),Organizational Behavior in Health Care,(2005)in:3-NeedsTheory(McClelland)Jones & Bartlett Publishers,Inc.Sudbury Massachusetts,2005,p.p.127-131.

Bradley,J. and Suterland,V.,(1995).Occupational Stress in Social Services: a Comparison of Social Workers and Home Help Staff,British Journal of Social Work,(25),p.p.313-331.

Conway,P.G., Williams,M.S.,&Green,J.L.(1987).A model of job facet satisfaction.Journal of Social Work Education,23(1),48-57.

Dominneli,L.,(1997),Sociology for Social Work,McMillan Press LTD.

Dougherty,T.W.,Bluedorn,A.C.,& Keon,T.L.(1985)Precursors of employee turnover:A multiple-sample causal analysis.Journal of Occupational Behavior,6,259-271.

Geyer,R.(2000).Exploring European Social Policy,Cambridge: Polity Press.

Hoare G.Lee K.Towards a new model of health manpower .WHO Chronicle 1976,vol:30:p.p.433-441.

Hantrais,L.(2000).Social Policy in the European Union,2nd edition,Basingstoke:Macmillan.

Iaffaldano,M.T.,& Muchinsky,P.M.91985).Job satisfaction and job performance:A meta-analysis.Psychological Bulletin,97(2),251-273.

Jayrante,S.,& Chess,W.A.(1984).Job satisfaction,burnout in social work.In B.A. Farber(Ed.).Stress and burnout in the human service professions(pp.129-141),New York:Pergamon Press.

Jayrante,S.,& Chess,W.A.(1984).Job satisfaction,burnout and turnover:A national study.Social Work,29,448-453.

Koeske GF,KirskSA, KoeskeRD,RauctisMB,(1994). Measuring the Monday blues: (job satisfaction scale for the human services),Social Work Research,Vol.18,Num.1. p.p 28-29

Koeske GF,KirskSA, KoeskeRD,RauctisMB,(1994). Measuring the Monday blues: (job satisfaction scale for the human services),Social Work Research,Vol.18,Num.1. p.p 27-35.

Koeske,G.F.,& Koeske,R.D.(1989).Construct validity of the Mslach Burnout Inventory:A critical review and reconceptualization.Journal of applied Behavioral Science,24(2),p.p.131-144.

Mapi Research Institute.Linguistic validation of the CRG Questionnaire,Lyon,2002.

Martin,U.,Schinke,S.,(1994)Organizational and individual factors influencing job satisfaction and burnout of mental health workers, Student Counseling Center, AmericanUniversity,Cairo,USA,Adm.Soc.Work,1994;18(3):p.p.93-121

Mathieu,J.E.& Farr,J.L.(1991).Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment,job involvement,and job satisfaction.Journal of Applied Psychology,76(1),p.p.127-133.

McNeely,R.L.,(1998),Age and Job Satisfaction in Human Service Employment, The Gerontologist,28(2),p.p.163-168.

Mejia A.World trends in health manpower development:a re-view.WorldHealth Statistics Quarterly 1980,vol:33:p.p.112-126.

Mejia A.Health Manpower out of balance:conflicts and prospects.Geneva,Council for International Organization of Medical Sciences ,1987.

Ministry of Health and Welfare,1999, "The Elderly in Greece.Policies and Action",Athens.

Muchinsky,P.M.,& Tuttle,M.:(1979).Employee turnover:An empirical and methodological assessment.Journal of Vocational Behavior,14:43-77.

Oleckno,W.A.,Blacconiere,M.J.,(1995), Job satisfaction in public health: a comparative analysis of five occupational groups, Public and Community Health Programs, School of Allied Health Professions, Northern Illinois University, DeKalb 60115, USA., J R Soc Health. 1995 Dec;115(6):386-90.

Penna,S.,Paylor,I.,Soothill,K.,(1995),Job satisfaction amongst residential care workers,Findings,Social Care Research,69,June 1995.

Penna,S.,Paylor,I.,Soothill,K.,(1995),Job Satisfaction and Dissatisfaction: a Study of Residential Care Work,National Institute for Social Work, London.

Rifkin, G.,1994, Rethinking job fit. Harvard Business Review, 72, 10-12. 2/22/03, EBSCOhost.

Simons A.J.,Donald B.,Drinnien I&B.,Maslow's Hierarchy Of Needs-the Search for Understanding,West Publishing Company,New York,1987.

Spector.P.E.(1985).Measurement of human service staff satisfaction:Developmentof the Job Satisfaction Survey.American Journal of Community Psychology,13,693-713.

Spector, P. E.,(1997), Job satisfaction : Application , Assesment , Causes and Concequences (Advanced Topics in Organizational Behaviours) , paperback 108 pages),publisher : Sage Publications (USA), July 1997,ISBN : 0761089234 pp.2 .

Shortell,S.M.,Kaluzny,D.A.(1999).Organization Desighn & Behavior.Thomson Delmar Learning Publications,U.S.A.,2005, ISBN:0766810720,p.p.83-85.

Taylor, F. (1947). Scientific Management. NY: Harper & Row. (originally published 1911)p.p129-130.

Vinocur-Kaplan,D.(1991). Job satisfaction among social workers in public and voluntary child welfare agencies.Child Welfare,70,81-91.

Vaske,J.J.,Grantham,C.E.,(1990),Socializing the Human Computer Environment,Ablex Publishing Corporation,U.S.A.1990,I.S.B:0893914711,p.p.138-140.

Williams,L.J.&Hazer,j.t.(1986).Andecdnts and concequences of satisfaction and commitment in turnover models:Areanalysis using latent variable structural equation methods.Journal of Applied Psychology,71(2),p.p.219-231.

Ελληνική Βιβλιογραφία

Αθανασιάδου Χ., Πετροπούλου Σ., Μιμίκου Γ., (2001) Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000, Research Report, Αθήνα, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι)

Αμίτσης Γ. (2001). Αρχές οργάνωσης και λειτουργίας του συστήματος Κοινωνικής Πρόνοιας στο: Το Ελληνικό μοντέλο των κοινωνικών υπηρεσιών και η Ευρωπαϊκή εμπειρία. Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.

Δρακάκης, Ν. 2005, 'Οι τοπικές κοινωνίες ως παράγοντας συνδιαμόρφωσης της κοινωνικής πολιτικής: ο ρόλος της τοπικής αυτοδιοίκησης' Σύγχρονες ανάγκες κοινωνικής φροντίδας-Δομές και προγράμματα στην τοπική κοινωνία, 2η Πανελλήνια Δημερίδα, Ηράκλειο, 19-20 Μαρτίου 2005, Εκδόσεις ΚΟΙΝΩ.ΠΟΛΙΤΙ.Α-Π.Τ.Κ.Σ.Κ.Α.Ε, 2005, σ.31-38.

Καβουνίδη, Τ., (1996), Υπηρεσίες Κοινωνικής Πρόνοιας και Πολιτική Καταπολέμησης του Κοινωνικού Αποκλεισμού, στο Καραντινός & συν. (επιμ.): Διαστάσεις του Κοινωνικού Αποκλεισμού στην Ελλάδα, τόμος Α. ΕΚΚΕ, ΣΕΛ. 251-271.

Καραντινός, Δ., Ιωάννου, Χ. και Καβουνίδη, Ι., (1990), Κοινωνικές Υπηρεσίες και Κοινωνική Πολιτική για την Καταπολέμηση του Κοινωνικού Αποκλεισμού, Υπουργείο Εργασίας σε συνεργασία με το ΕΚΚΕ. Αθήνα.

Κεντρική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων Ελλάδος, ΚΕΔΚΕ 2002, "Πρόγραμμα Βοήθεια στο Σπίτι" Αθήνα, ΚΕΔΚΕ.

Κρεμαλής, Κ., (1990). Κοινωνική Πρόνοια, Αθήνα.

Ν.2646/98 (ΦΕΚ 236/Α/20.10.1998)

ΠΕΣΥΠ Κρήτης, Χάρτης Υγείας και Πρόνοιας, 2004, Στοιχεία Ταυτότητας των Δομών Υγείας-Πρόνοιας των Δήμων του Νομού Λασιθίου, σειρά : Δομές Υγείας-Πρόνοιας, Τεύχος : 1.1.

Σταθόπουλος,Π.,(1996),Κοινωνική Πρόνοια, Εκδόσεις Έλλην.

Στασινοπούλου, Ο.,(1993),Η αναδιάρθρωση των Κοινωνικών Υπηρεσιών και η επικαιρότητα της Ανεπίσημης Φροντίδας, στο Γετίμης, Π., και Γράβαρης, Δ.(επιμ.):Κοινωνικό Κράτος και Κοινωνική Πολιτική:Η Σύγχρονη Προβληματική, Εκδόσεις Θεμέλιο,σελ.271-311.

Τεπέρογλου, Α.,(2005), “Οι ηλικιωμένοι στην Ελλάδα .Απόψεις –μέτρα –προοπτικές ” , “ Το Κοινωνικό Πορτραίτο της Ελλάδας 2003-2004 ”,Εκδόσεις Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα 2005,σ.171-179.

Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης,(2005), Προτάσεις του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης για τη σύνταξη κατευθύνσεων Εθνικής Στρατηγικής ανάπτυξης 2007-2013. Μοναδα Α΄ «Προγραμματισμού και Αξιολόγησης» σελ.: 5

Χαραλαμπίδου, Ε.,(1996),Επαγγελματική Ικανοποίηση των Νοσηλευτών στο Χώρο του Νοσοκομείου, Διδακτορική Διατριβή, Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, τμήμα Νοσηλευτικής.

Διευθύνσεις internet

Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση, 2001 (απόφαση έγκρισης από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Ε (2001) 38/9-3-01), ,[online] available at:

<http://www.peproe.gr/ed/kdomes/sxetika.htm> [accessed: 10/05/05].

Δήμος Χανίων, 2000 Ο θεσμός των Κ.Α.Π.Η. στην Ελλάδα, ,[online] available at:

http://www.chania.gr/eldocs/o_kaph.jsp [accessed: 04/06/05].

Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος Ε.Σ.Υ.Ε.,2001, ΑΠΟΓΡΑΦΗ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ 2001 ,[online] available at:www.statistics.gr [accessed: 10/10/05].

Ταλιαδώρου,Α.2004,Η επαγγελματική ικανοποίηση. Η σημασία της για τον εργαζόμενο και την επιχείρηση[online]available at:<http://istoselides.gr/news/article.php?=&id=2390> [accessed: 08/05/05].

Knerr,M.,(2005), An Empirical Analysis of the Relationship between Marital Status & Job Satisfaction, Undergraduate Research Journal for the Human Sciences,[online] Available at: <http://www.kon.org/urc/v4/knerr.html>. [accessed: 06/01/06]

Sandrone V.,1997,F.W.Taylor&Scientific Management,[online] available at: <http://www.skymark.com/resourses/leaders/taylor.asp> [accessed: 10/06/05].

Syptak, J. M, Marsland, D.W., Ulmer, D.(1999). Job Satisfaction: Putting Theory Into Practice. American Academy of Family Physicians.[online]available at: <http://www.aafp.org/fpm/991000fm/26.html>. [accessed: 20/06/05].

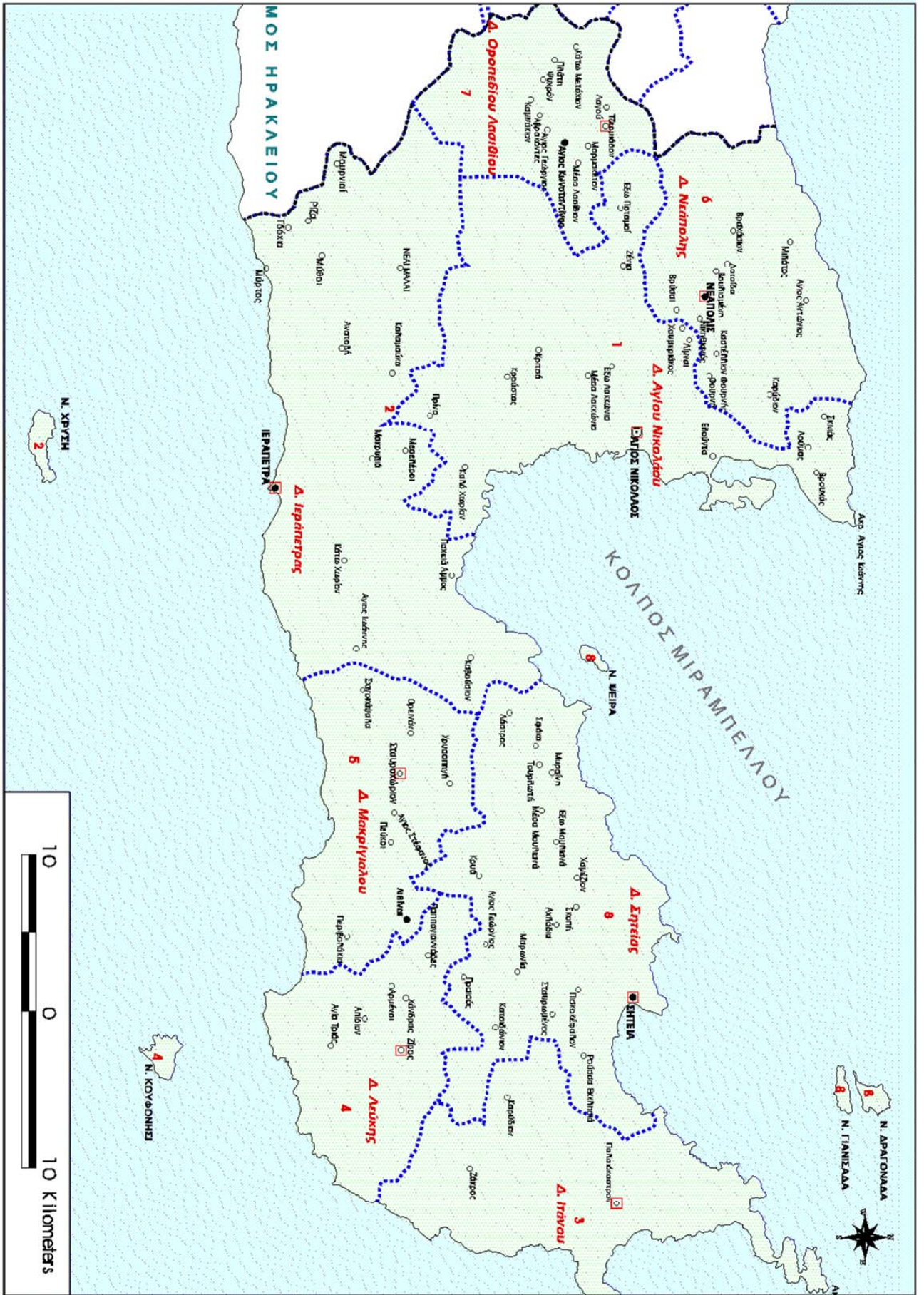
UK-Learning 2001-3, RevisionNotes.Co.Uk - Free Revision and Course Notes for UK Students, [online] available at:<http://www.revision-notes.co.uk/revision/795.html> [accessed: 10/08/05].

Κοινωνικές Υποστηρικτικές Δομές ΄B Κ.Π.Σ.[online] available at: <http://www.trihonida.gr/trihonida/html/koinonikes-trito.html> [accessed:15/07/05].

Mayo's Hawthorne Experiments,[online],available at: <http://www.telelavoro.rassegna.it/fad/socorg03/14/Elton%20Mayo-Hawthorne.htm> [accessed:18/07/05].

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

**ΧΑΡΤΗΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΛΑΣΙΘΙΟΥ ΟΠΟΥ ΑΠΕΙΚΟΝΙΖΟΝΤΑΙ
ΟΙ ΟΚΤΩ ΔΗΜΟΙ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ**



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

ΠΙΝΑΚΕΣ – ΓΡΑΦΗΜΑΤΑ

Πίνακας 1. Υφιστάμενες δομές – προγράμματα, συνολικού πληθυσμού / Δήμο και πληθυσμός που εξυπηρετείται από δομές – προγράμματα Κοινωνικής Στήριξης στο Νομό Λασιθίου.

ΔΗΜΟΙ	ΔΟΜΕΣ/ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ	ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΠΟΥ ΣΥΜΜΕΤΕΧΕΙ-ΕΞΥΠΗΡΕΤΕΙΤΑΙ
ΑΓ.ΝΙΚΟΛΑΟΣ		19.462	
	1.ΚΑΠΗ		1200
	2.ΒΟΗΘΕΙΑ ΣΤΟ ΣΠΙΤΙ		38
	3.ΜΟΝΑΔΑ ΒΟΗΘΕΙΑ ΣΤΟ ΣΠΙΤΙ		103
	4.ΜΟΝΑΔΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ		90
ΙΕΡΑΠΕΤΡΑ		23.707	
	1.ΚΑΠΗ		1856
	2.ΒΟΗΘΕΙΑ ΣΤΟ ΣΠΙΤΙ (ΜΑΛΕΣ)		75
	3.ΒΟΗΘΕΙΑ ΣΤΟ ΣΠΙΤΙ (ΚΑΤΩ ΧΩΡΙΟ)		65
	4.ΜΟΝΑΔΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ		95
ΝΕΑΠΟΛΗ		6.765	
	1.ΚΑΠΗ		2500
	2.ΒΟΗΘΕΙΑ ΣΤΟ ΣΠΙΤΙ		84
	3.ΒΟΗΘΕΙΑ ΣΤΟ ΣΠΙΤΙ ΣΤΟΥΣ ΑΓΡΟΤΙΚΟΥΣ ΟΙΚΙΣΜΟΥΣ		193
	4.ΚΗΦΗ		10
	5.ΓΡΑΦΕΙΟ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΟΙΝ-ΥΠΟΣΤ/ΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ		582
ΣΗΤΕΙΑ		14.338	
	1.ΚΑΠΗ		308
	2.ΒΟΗΘΕΙΑ ΣΤΟ ΣΠΙΤΙ		41
	3. ΜΟΝΑΔΑ ΚΟΙΝ.ΜΕΡΙΜΝΑΣ (1)		95
	4. ΜΟΝΑΔΑ ΚΟΙΝ.ΜΕΡΙΜΝΑΣ(2)		105
	5.ΓΡΑΦΕΙΟ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΟΙΝ-ΥΠΟΣΤ/ΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ		568
ΜΑΚΡΥ ΓΙΑΛΟ/ΛΕΥΚΗ		6.381	
	1.ΒΟΗΘΕΙΑ ΣΤΟ ΣΠΙΤΙ		98
ΙΤΑΝΟΣ		2.514	
	1.ΒΟΗΘΕΙΑ ΣΤΟ ΣΠΙΤΙ		140+140(ανεπίσημα)
ΟΡΟΠΕΔΙΟ ΛΑΣΙΘΙΟΥ		3.152	
	1.ΒΟΗΘΕΙΑ ΣΤΟ ΣΠΙΤΙ		193
ΣΥΝΟΛΟ	21 ΔΟΜΕΣ-ΠΡΟΓΡ/ΤΑ	76.319	8579

ΠΙΝΑΚΑΣ 2 ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΜΕΛΕΤΗΣ

ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝΕΣ	5 (93%)	
	ΘΗΛΥ	65 (7%)	
ΗΛΙΚΙΑ	ΜΕΓΙΣΤΗ	63	
	ΕΛΑΧΙΣΤΗ	24	
	ΜΕΣΗ	36	
	ΔΙΑΜΕΣΗ	34	
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΕΓΓΑΜΟΙ	49 (70%)	
	ΑΓΑΜΟΙ	14 (20%)	
	ΑΛΛΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	7 (10%)	
ΥΠΑΡΕΧ ΠΑΙΔΙΩΝ	ΝΑΙ	49 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ (70%)	
	ΟΧΙ	21 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ (30%)	
ΕΤΗ ΚΑΤΟΧΗΣ ΠΤΥΧΙΟΥ (ΑΠΑΝΤΗΣΑΝ 46)	ΜΕΣΗ ΤΙΜΗ ΧΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ	12 ΕΤΗ	
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΠΤΥΧΙΟΥ	Π.Ε	4 (6%)	
	Δ.Ε	18 (26%)	
	Τ.Ε	23 (33%)	
	Υ.Ε	25 (35%)	
ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΟΙΚΟΓΕΝ. ΒΟΗΘΟΣ	25 (35%)	
	ΚΟΙΝ. ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ	18 (26%)	
	ΒΟΗΘΟΣ ΝΟΣΗΛ.	17 (24%)	
	ΝΟΣΗΛΕΥΤΡΙΕΣ	3	15%
	ΦΥΣΙΟΘΕΡΑΠΕΥΤΕΣ	2	
	ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΣ	2	
	ΨΥΧΟΛΟΓΟΣ	1	
	ΚΟΙΝ. ΦΡΟΝΤΙΣΤΗΣ	1	
	ΙΑΤΡΟΣ	1	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΜΟΝΙΜΟΙ	11 (16%)	
	ΣΥΜΒ. ΟΡΙΣΜ. ΧΡΟΝΟΥ	37 (53%)	
	ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΟΥ	22 (31%)	
ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ (ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΗΣΑΝ 4)	ΑΠΟ ΟΣΟΥΣ ΑΠΑΝΤΗΣΑΝ ΕΙΧΑΝ	22 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ (31% ΟΣΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΑΝ)	
ΔΟΜΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΒΟΗΘΕΙΑ ΣΤΟ ΣΠΙΤΙ	35 (50%)	
	ΚΟΙΝΩΝ. ΜΕΡΙΜΝΑ	17 (24%)	
	ΚΑΠΗ	12 (17%)	
	Γ.Κ.Υ.Υ ¹	4 (6%)	
	Κ.Η.Φ.Η ²	1 (3%)	
ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ	ΣΤΗΝ ΠΡΩΤΗ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ	66 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ (94%)	

1. ΓΡΑΦΕΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

2. ΚΕΝΤΡΑ ΗΜΕΡΗΣΙΑΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΗΛΗΚΙΩΜΕΝΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ 3. ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΜΕ ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ

	ΕΓΓΕΝΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ		ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΟΝ ΤΡΟΠΟ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ		ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΑΠΟΛΑΒΕΣ ΚΑΙ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΠΡΟΑΓΩΓΗΣ	
	ΜΕΣΕΣ ΤΙΜΕΣ ΣΚΟΡ	t-test/ p	ΜΕΣΕΣ ΤΙΜΕΣ ΣΚΟΡ	t-test/ p	ΜΕΣΕΣ ΤΙΜΕΣ ΣΚΟΡ	t-test/ p
ΕΓΓΑΜΟΙ/ ΑΛΛΟΙ	35/35	-0,40/ 0,96	24/25	-0,39/0,69	4,5/5,9	-1,83/0,071
ΜΟΝΙΜΟΙ/ ΟΧΙ ΜΟΝΙΜΟΙ	40/34	2,25/ 0,028	27/24	1,48/ 0,43	7,5/4,5	3,19/ 0,002
Π.Ε, Δ.Ε, Τ.Ε/ Υ.Ε	34/ 37	-1,66/ 0,10	23/26	-1,41/ 0,16	4,8/5,1	-0,44/ 0,16
ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (>=36ΜΗΝΕΣ/ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ ΧΡΟΝΙΚΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ)	35/35	0,40/ 0,96	23/26	1,46/0,14	4/ 5	-2,05/ 0,044

ΠΙΝΑΚΑΣ 4. ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΑΛΛΟΥ ΦΟΡΕΑ ΑΝ ΕΙΧΑΝ ΤΗΝ ΕΥΚΑΙΡΙΑ

	Pearson chi-square	p
ΕΓΓΑΜΟΙ/ ΑΛΛΟΙ	0,029	0,86
ΜΟΝΙΜΟΙ/ ΟΧΙ ΜΟΝΙΜΟΙ	5,12	0,024
Π.Ε, Δ.Ε, Τ.Ε/ Υ.Ε	0,71	0,39
ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (>=36ΜΗΝΕΣ/ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ ΧΡΟΝΙΚΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ)	1,38	0,24

ΠΙΝΑΚΑΣ 5. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΔΕΙΚΤΩΝ Cronbach's alpha ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΛΙΜΑΚΑ <<JSS>>

	ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ	ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	Cronbach's alpha (ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΚΛΙΜΑΚΑΣ ΣΤΗ ΠΑΡΟΥΣΑ ΜΕΛΕΤΗ)	Cronbach's alpha (ΜΕΣΗ ΤΙΜΗ ΑΠΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΚΛΙΜΑΚΑΣ ΣΕ ΑΛΛΕΣ ΜΕΛΕΤΕΣ)³
ΕΓΓΕΝΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	7	1,6,8,9,10,15,16	0,77	0,86
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΟΝ ΤΡΟΠΟ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ	5	2,7,12,13,14	0,79	0,83
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΑΠΟΛΑΒΕΣ ΚΑΙ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΠΡΟΑΓΩΓΗΣ	2	4,5	0,50	0,80
ΣΥΝΟΛΟ	14		0,86	0,88

3.1998 Pittsburgh study, 1989-91 New York study(time 2), 1989-91 New York study(time 3), 1989-91 New York study(time 4),National Association of Social Workers.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6. ΜΟΝΤΕΛΟ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΔΙΑΚΥΜΑΝΣΗΣ ΠΟΛΛΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ (ANALYSIS OF VARIANCE)

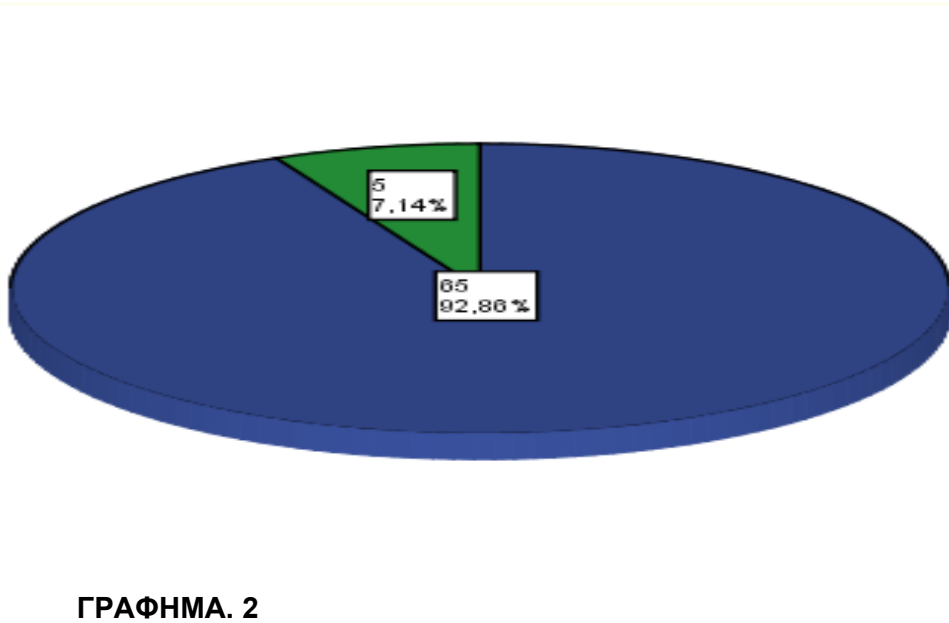
		F	DF	P
ΕΓΓΕΝΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	ΜΟΝΙΜΟΙ	5,426	1	0,024
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΟΝ ΤΡΟΠΟ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ	ΜΟΝΙΜΟΙ	5,575	1	0,022
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΑΠΟΛΑΒΕΣ ΚΑΙ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΠΡΟΑΓΩΓΗΣ	ΜΟΝΙΜΟΙ	18,736	1	<0,001
	ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (<36 ΜΗΝΕΣ)	8,815	1	0,004

ΓΡΑΦΗΜΑΤΑ

ΓΡΑΦΗΜΑ. 1

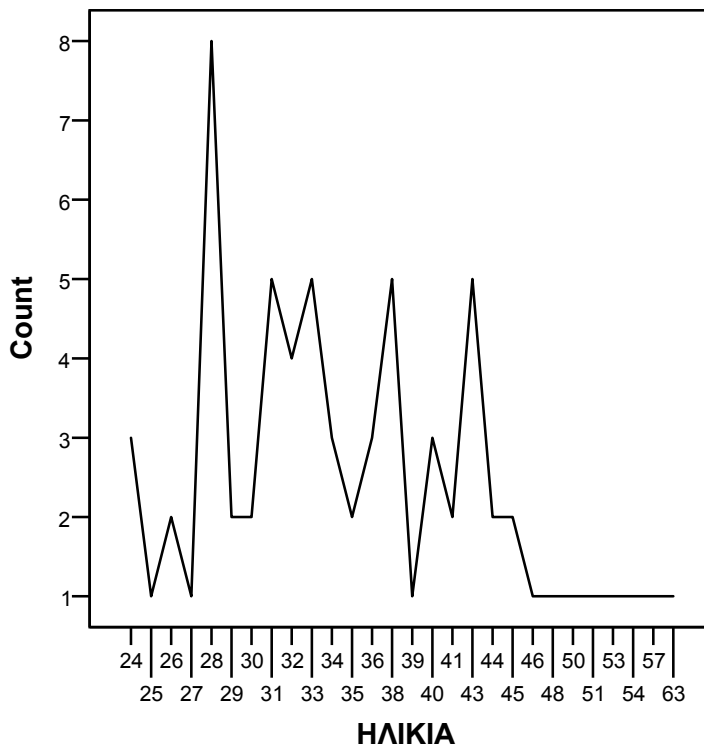
ΦΥΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

■ Γυναίκα
■ Άνδρας



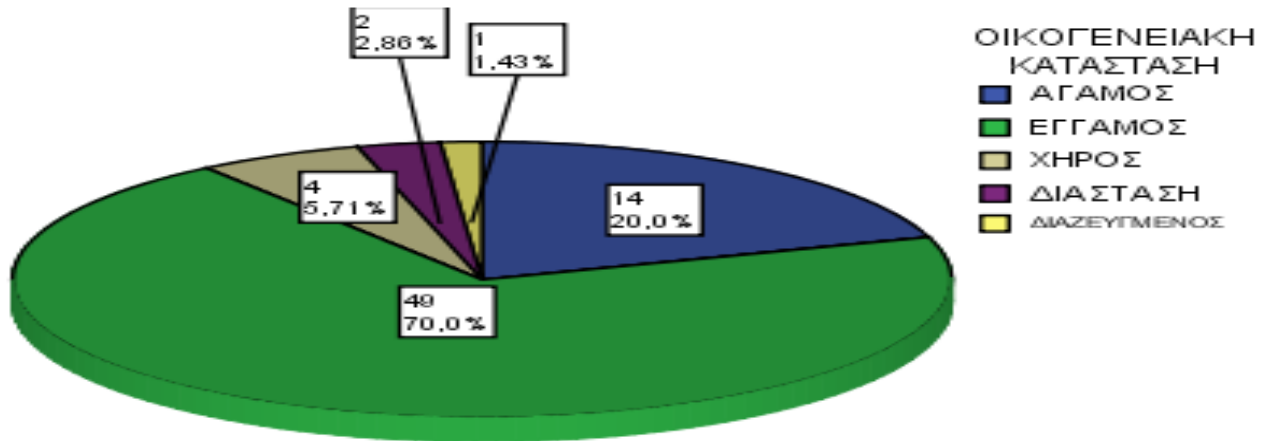
ΓΡΑΦΗΜΑ. 2

ΗΛΙΚΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ



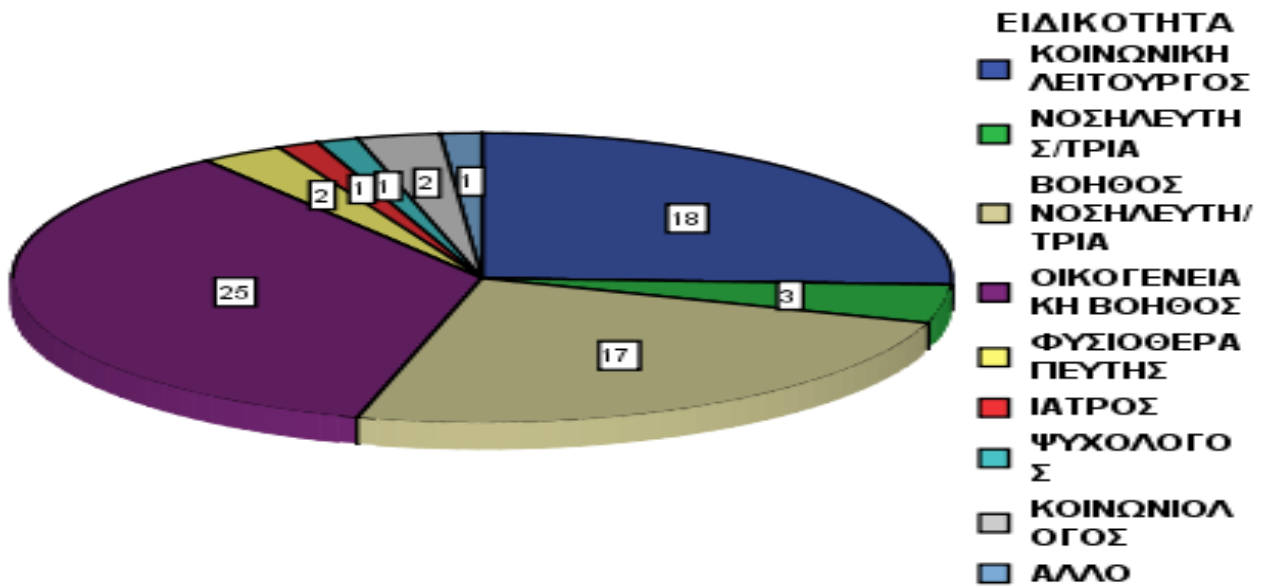
ΓΡΑΦΗΜΑ. 3

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ



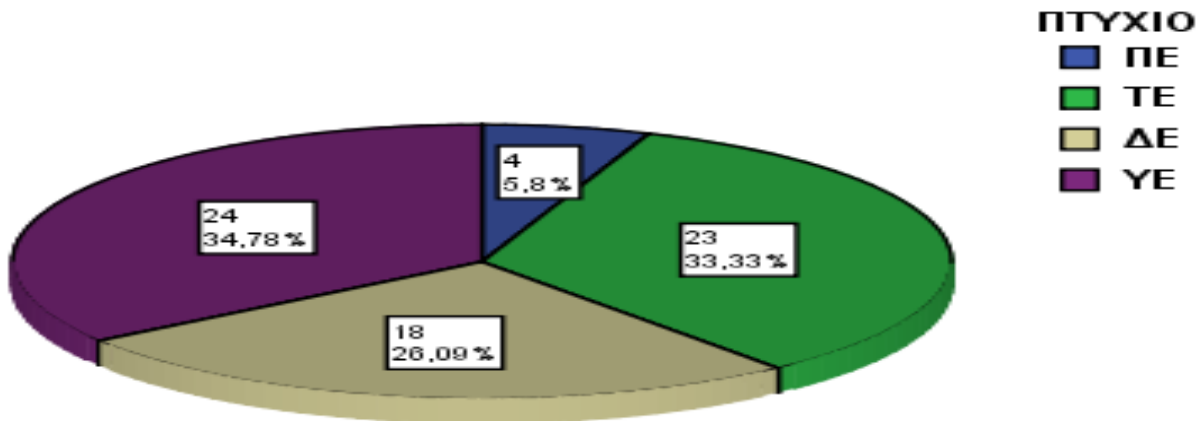
ΓΡΑΦΗΜΑ. 4

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ



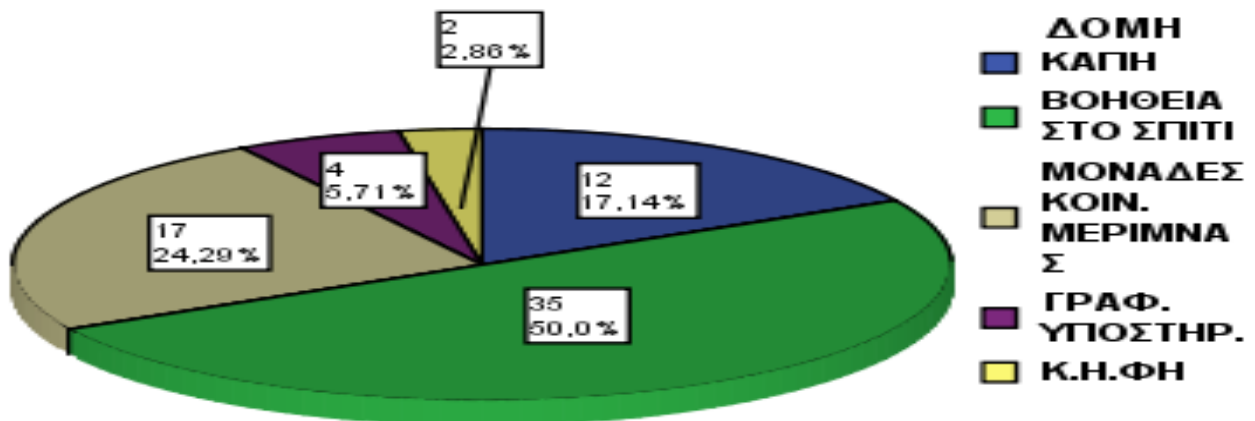
ΓΡΑΦΗΜΑ. 5

ΠΤΥΧΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ



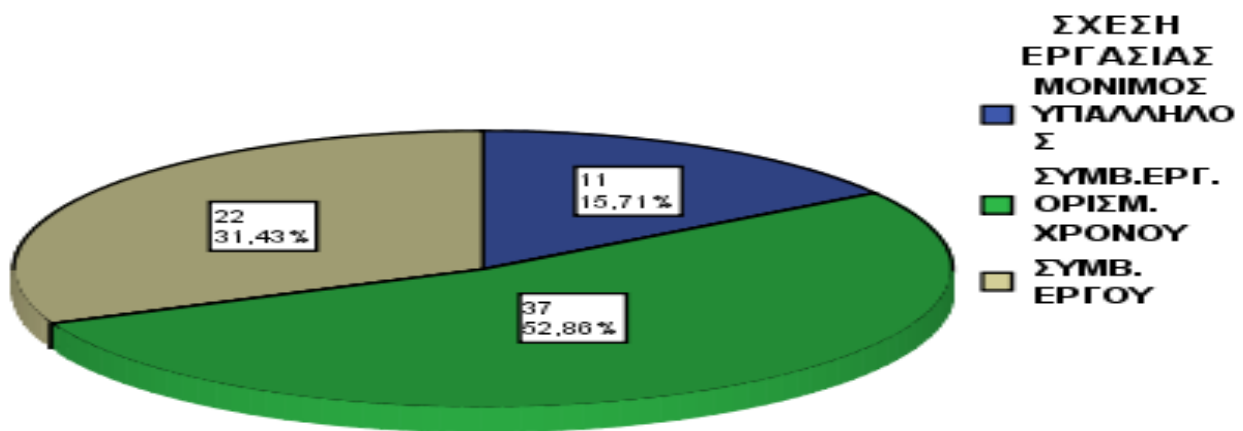
ΓΡΑΦΗΜΑ. 6

ΔΟΜΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ



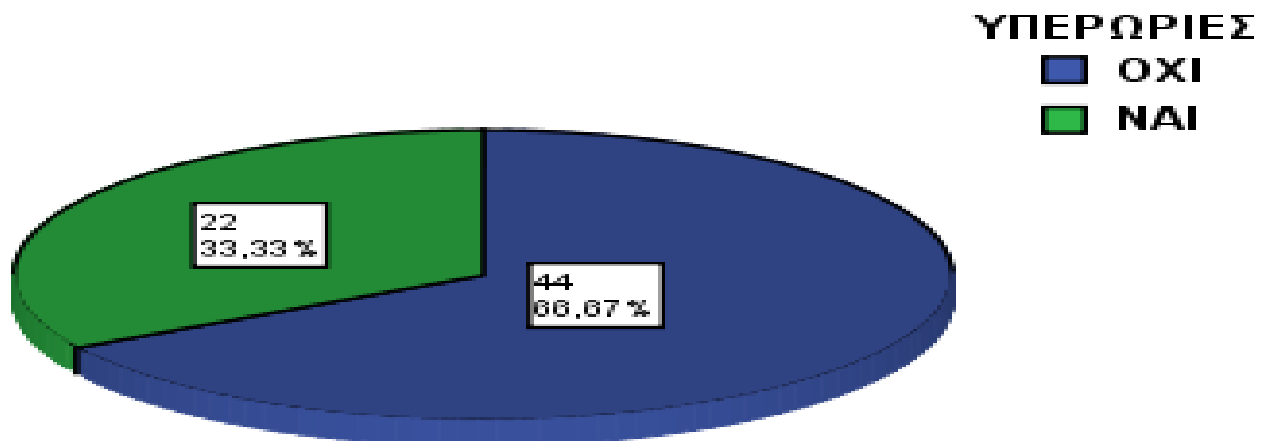
ΓΡΑΦΗΜΑ. 7

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

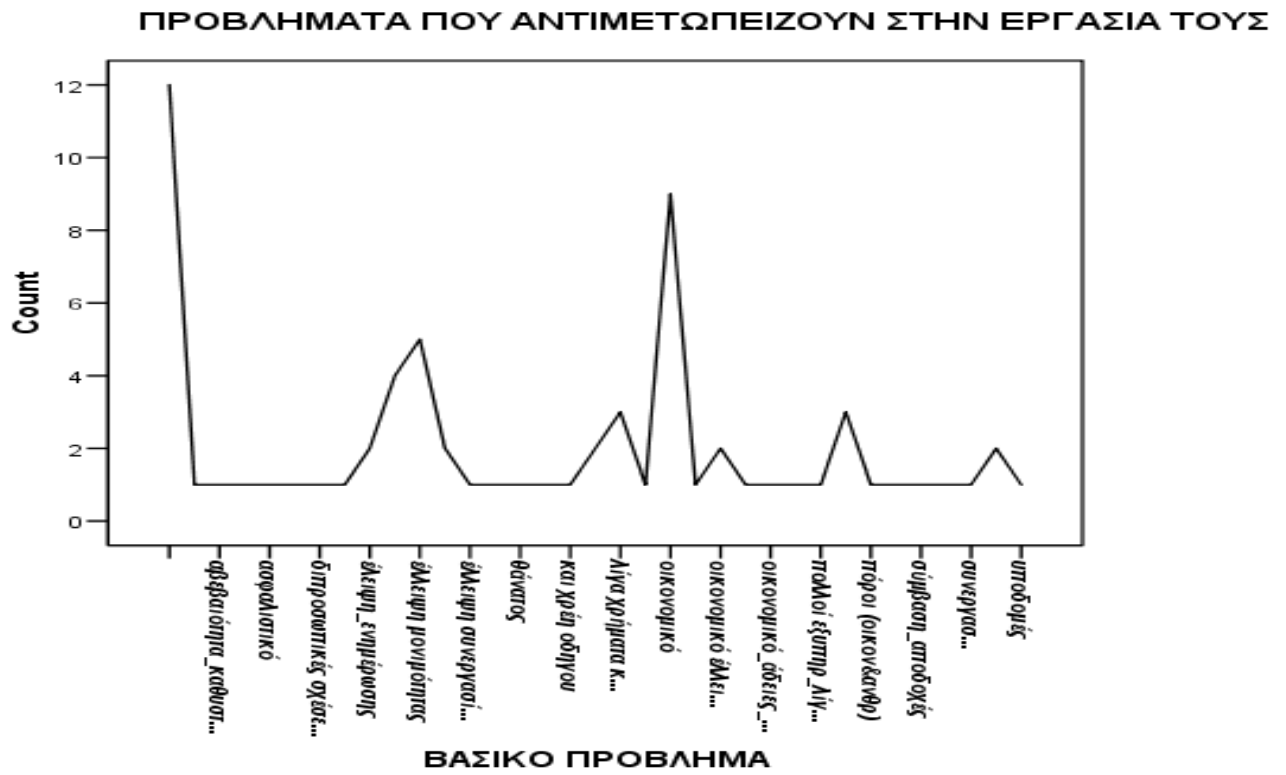


ΓΡΑΦΗΜΑ. 8

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ



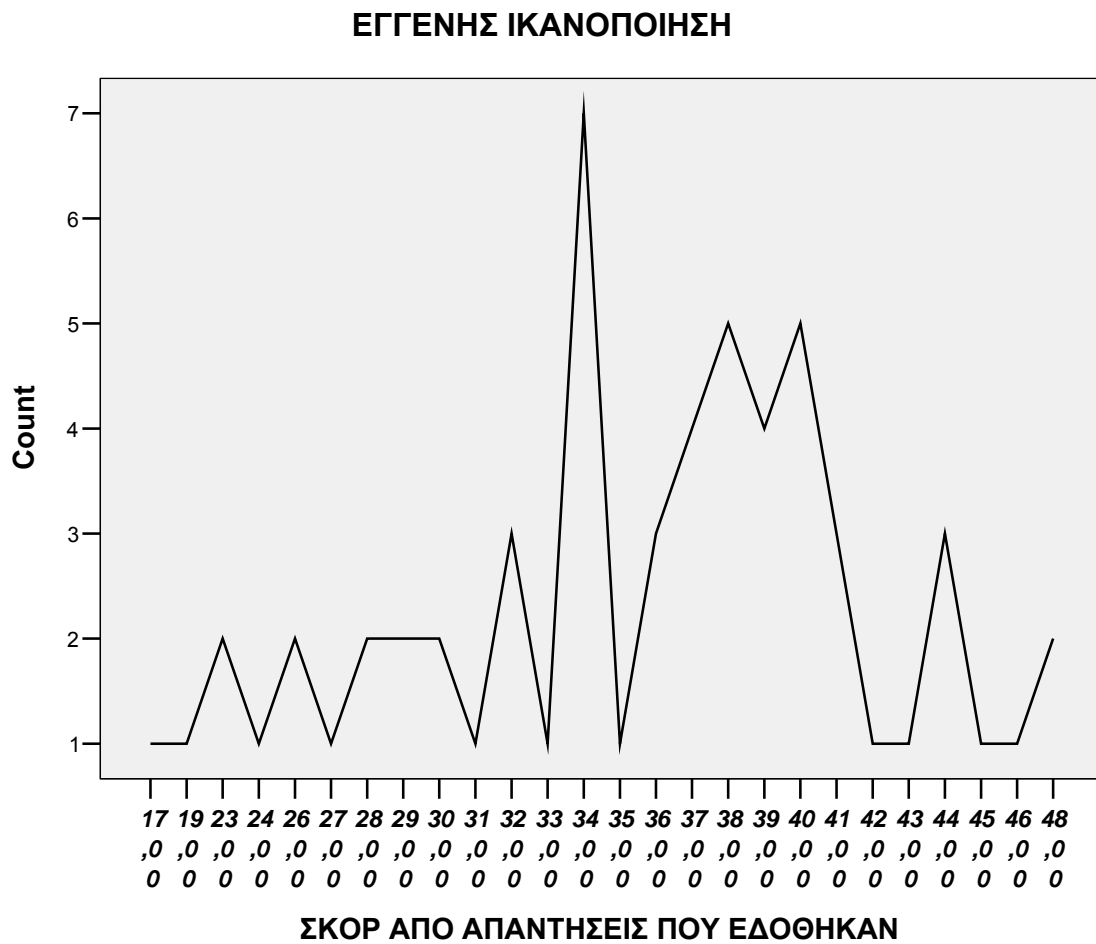
ΓΡΑΦΗΜΑ. 11



ΓΡΑΦΗΜΑ. 12

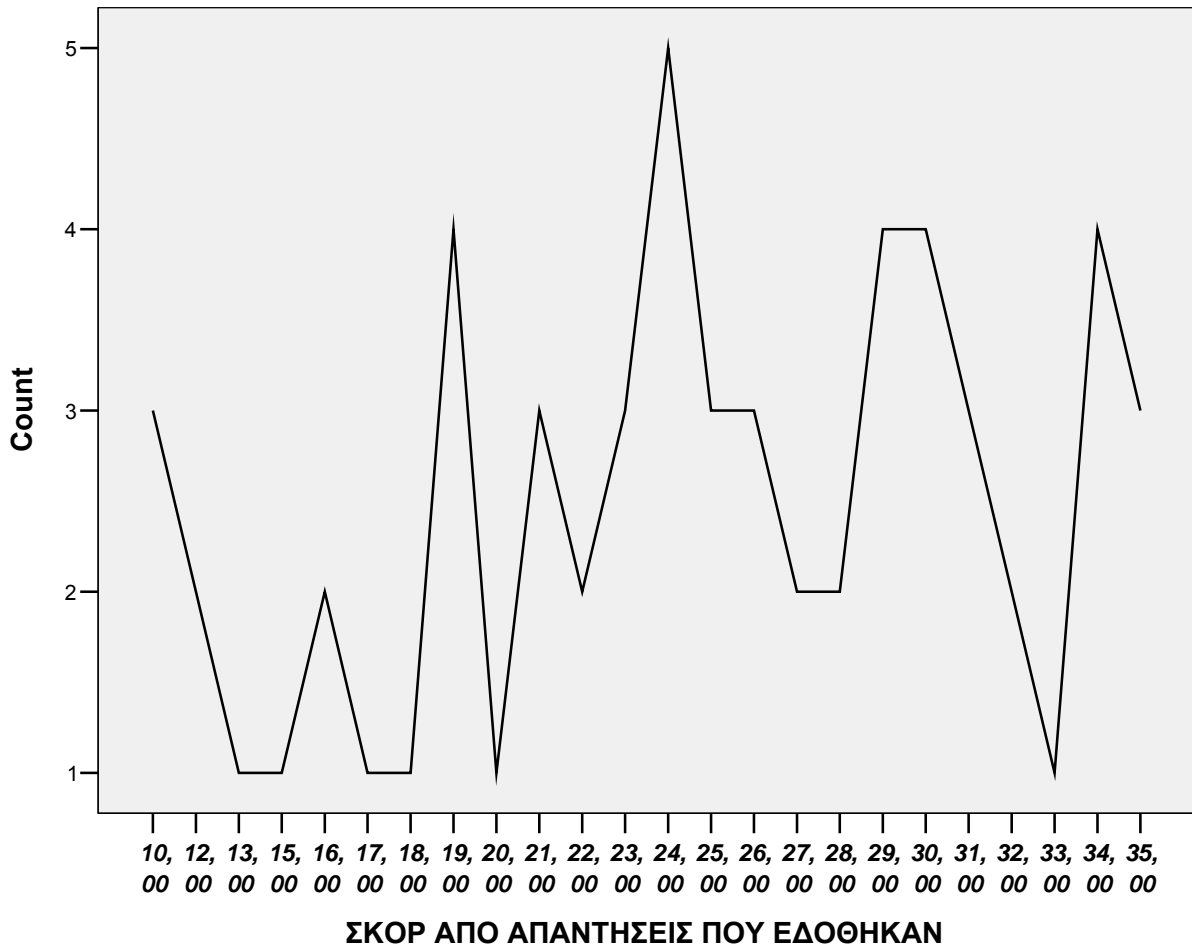


ΓΡΑΦΗΜΑ. 14



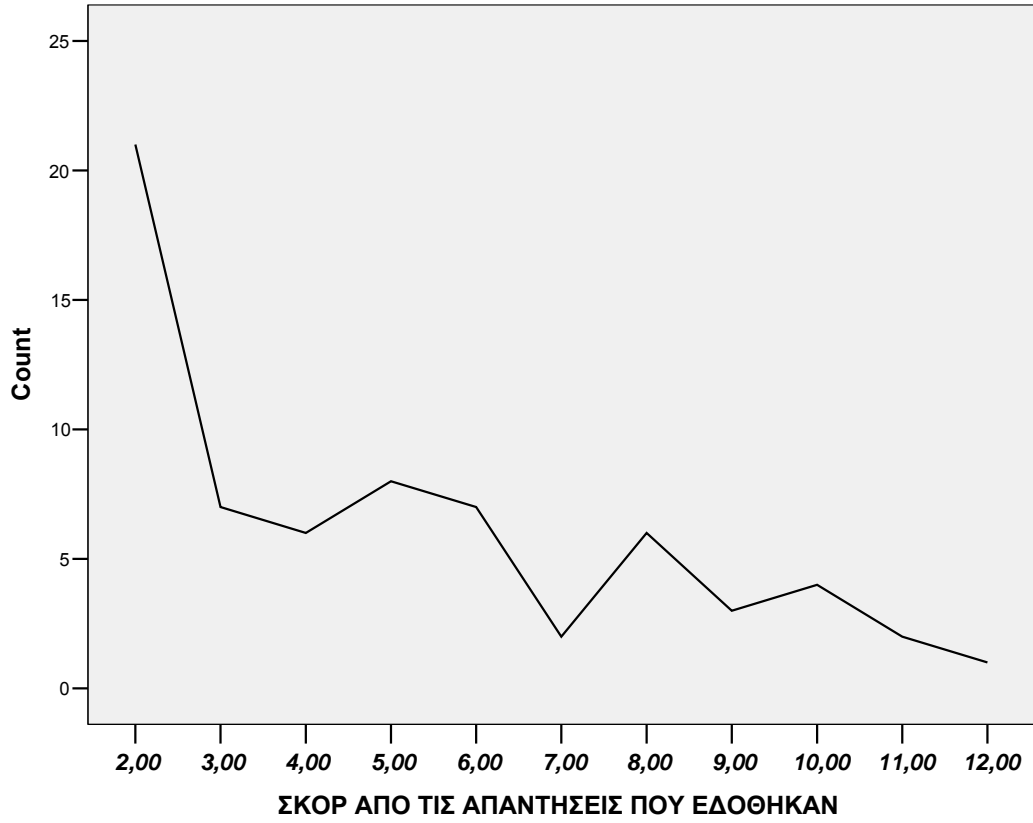
ΓΡΑΦΗΜΑ. 15

ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΟΝ ΤΡΟΠΟ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ



ΓΡΑΦΗΜΑ. 16

ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΑΠΟΛΑΒΕΣ ΚΑΙ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΠΡΟΑΓΩΓΗΣ



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

- 1. ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΕΠΙΣΤΟΛΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΔΗΜΑΡΧΟΥΣ**
- 2. ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΟΛΗ ΠΟΥ ΣΥΝΟΔΕΥΕ ΚΑΘΕ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ**



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΓΕΙΑ & ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ

Δ/ντης Μεταπτυχιακών Σπουδών

Αναστάσιος Φιλαλήθης

Αναπληρωτής Καθηγητής Κοινωνικής Ιατρικής

Γραμματεία

Τ. Θ. 2208, Ηράκλειο 71003, Κρήτη

Τηλέφωνο: 2810 39 46 15

Fax: 2810 39 46 06

e-mail: tasseli@med.uoc.gr

Τηλέφωνο: 2810 39 46 08

e-mail: tassos@med.uoc.gr

Αρ. Πρωτ.

Ημ/νια:

Προς: Κο...(όνομα)....., Δήμαρχο ...(πόλη).....

Διεύθυνση

Θέμα: Εκτίμηση επαγγελματικής ικανοποίησης εργαζομένων σε δομές και Προγράμματα Κοινωνικής Μέριμνας, ανοικτού τύπου, στο σύνολο των Δήμων του Νομού Λασιθίου

Στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών «Δημόσια Υγεία και Διοίκηση Υπηρεσιών Υγείας» του Τμήματος Ιατρικής του Πανεπιστημίου Κρήτης, σχεδιάζεται η εκπόνηση μεταπτυχιακής εργασίας από τη μεταπτυχιακή φοιτήτρια **κ.Μουστάκη Μαρία**, με σκοπό την εκτίμηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων σε δομές και Προγράμματα Κοινωνικής Μέριμνας, ανοικτού τύπου, στους Δήμους του Νομού Λασιθίου, υπό την επίβλεψή μου και τη συνεπίβλεψη της Κας Κουκούλη Σοφίας, Επίκουρης καθηγήτριας Κοινωνικής Πολιτικής του ΑΤΕΙ Κρήτης.

Στην Ελλάδα, δεν έχει μελετηθεί έως σήμερα η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων σε δομές και Προγράμματα Κοινωνικής Μέριμνας παρά το γεγονός ότι ο ρόλος τους παρουσιάζεται ολοένα και πιο απαιτητικός και που ως γνωστόν γίνονται συνεχώς προσπάθειες για διεύρυνση των δραστηριοτήτων τους

Στα πλαίσια αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας, θα θέλαμε να μελετηθεί το κατά πόσο είναι ευχαριστημένοι από την επαγγελματική τους προσφορά και από τις συνθήκες εργασίας τους οι εργαζόμενοι σε δομές και προγράμματα κοινωνικής μέριμνας ανοικτού τύπου που απευθύνονται στην τρίτη ηλικία, και σε άτομα με αναπηρίες (Κ.Α.Π.Η., Πρόγραμμα Βοήθεια Στο Σπίτι, Μονάδες Κοινωνικής Μέριμνας και Κ.Η.Φ.Η και Κοινωνικές & Συμβουλευτικές υπηρεσίες των Δήμων).

Με την παρούσα επιστολή θα ήθελα να σας ζητήσω να μας επιτρέψετε να συμπεριλάβουμε στον πληθυσμό στόχο της έρευνας το υγειονομικό προσωπικό του Δήμου σας που απασχολείται στις συγκεκριμένες δομές και προγράμματα. Η συλλογή των ερευνητικών δεδομένων θα γίνει με τη χρήση ερωτηματολογίου μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης στις κοινωνικές υπηρεσίες σε συνδυασμό με τα δημογραφικά στοιχεία των εργαζομένων ανώνυμα.

Τα δεδομένα θα συγκεντρωθούν με την συγκατάθεση των ατόμων που θα θελήσουν να συμμετέχουν σε αυτήν, διατηρώντας την ανωνυμία τους και θα διαφυλαχθούν με κάθε ευσυνειδησία από τον ερευνητή ως αυστηρώς εμπιστευτικά. Δε θα γίνει δε καμία αναφορά που να διευκολύνει την αναγνώριση προσώπων ή οργανισμών κατά την ανάλυση και δημοσίευση των αποτελεσμάτων της έρευνας.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων

Με εκτίμηση,

Τάσος Φιλαλήθης,

Αναπληρωτής Καθηγητής Κοινωνικής Ιατρικής,



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΓΕΙΑ & ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ

Δ/ντης Μεταπτυχιακών Σπουδών

Αναστάσιος Φιλαλήθης

Αναπληρωτής Καθηγητής Κοινωνικής Ιατρικής

Γραμματεία

Τ. Θ. 2208, Ηράκλειο 71003, Κρήτη

Τηλέφωνο: 2810 39 46 15

Fax: 2810 39 46 06

e-mail: tasseli@med.uoc.gr

Τηλέφωνο: 2810 39 46 08

e-mail: tassos@med.uoc.gr

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια : Μουσαάκη Μαρία , Νοσηλεύτρια

Επιβλέπων καθηγητής : Φιλαλήθης Α., Αναπληρωτής καθηγητής Κοινωνικής Ιατρικής ,Παν/μιο Κρήτης

Συνεπιβλέπουσα καθηγήτρια: Κουκούλη Σοφία ,Επίκουρη καθηγήτρια Κοινωνικής Πολιτικής ΑΤΕΙ Κρήτης

Στοιχεία επικοινωνίας : Μουσαάκη Μαρία ,

Οδός : Δημοκρατίας 58 , Αγ. Νικόλαος 72100 , Κρήτη

Τηλ. 2841028719 – 6937181652 .

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ & ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΟΛΗ

Αγαπητέ κύριε / κυρία ,

Στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών «Δημόσια Υγεία και Διοίκηση Υπηρεσιών Υγείας» του Τμήματος Ιατρικής του Πανεπιστημίου Κρήτης, σχεδιάζεται η εκπόνηση μεταπτυχιακής εργασίας , με θέμα : «Εκτίμηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων σε δομές και Προγράμματα Κοινωνικής Μέριμνας , ανοικτού τύπου, στους Δήμους του Νομού Λασιθίου » .

Μέσω αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας, θα θέλαμε να μελετηθεί το κατά πόσο είναι ευχαριστημένοι από την επαγγελματική τους προσφορά και από τις συνθήκες εργασίας τους οι εργαζόμενοι σε δομές και προγράμματα Κοινωνικής Μέριμνας ανοικτού τύπου που απευθύνονται στην τρίτη ηλικία ,και σε άτομα με αναπηρίες (Κ.Α.Π.Η., Πρόγραμμα Βοήθεια Στο Σπίτι, Μονάδες Κοινωνικής Μέριμνας και Κ.Η.Φ.Η.) .

Η συλλογή των ερευνητικών δεδομένων θα γίνει με τη χρήση του ερωτηματολογίου μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης στις κοινωνικές υπηρεσίες (job satisfaction scale for the human services) σε συνδυασμό με τα δημογραφικά στοιχεία και την εργασιακή σχέση των εργαζομένων ,ανώνυμα .

Τα δεδομένα θα συγκεντρωθούν με την συγκατάθεση των ατόμων που θα θελήσουν να συμμετέχουν, διατηρώντας την ανωνυμία τους και θα διαφυλαχθούν με κάθε ευσυνειδησία από τον ερευνητή ως αυστηρώς εμπιστευτικά.

Δε θα γίνει δε καμία αναφορά που να διευκολύνει την αναγνώριση προσώπων ή οργανισμών κατά την ανάλυση και δημοσίευση των αποτελεσμάτων της έρευνας.

Στην Ελλάδα, δεν έχει μελετηθεί έως σήμερα η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων σε δομές και Προγράμματα Κοινωνικής Μέριμνας παρά το γεγονός ότι ο ρόλος τους παρουσιάζεται ολοένα και πιο απαιτητικός και που ως γνωστόν γίνονται συνεχώς προσπάθειες για διεύρυνση των δραστηριοτήτων τους .

Η μελέτη των παραμέτρων της επαγγελματικής ικανοποίησης των ανθρώπων που απασχολούνται σε αυτά θα μπορούσε να δώσει μία επιστημονικά τεκμηριωμένη απάντηση για τις προοπτικές, τις πιθανές δυσκολίες και τις μεθόδους με τις οποίες οι δραστηριότητες των δομών και των Προγραμμάτων Κοινωνικής Μέριμνας θα μπορούσαν να διευρυνθούν και να αναπτυχθούν ακόμη περισσότερο, μέσα όμως από την παράλληλη ικανοποίηση των επαγγελματικών αναγκών των απασχολούμενων σε αυτά..

Η συμμετοχή σας είναι ιδιαίτερα σημαντική.

Ευχαριστώ για το χρόνο σας

