



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΘΕΣΜΟΙ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΥΓΕΙΑΣ

**Διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των
φυσικοθεραπευτών. Η περίπτωση του Νομού Κορινθίας**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Γεωργία Παπαδά

Τριμελής εξεταστική επιτροπή:
Δρ. Β. Μπρίνια, Επιβλέπων, Συνεργαζόμενη Επιστήμων
Ε. Σπυριδάκης, Επίκουρος καθηγητής
Κ. Σουλιώτης, Επίκουρος καθηγητής

Κόρινθος, Σεπτέμβριος 2013

Copyright © Γεωργία Παπαδά, 2013.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

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

*Η παρούσα εργασία είναι αφιερωμένη
Στους γονείς μου, Δημήτρη και Αθηνά
Στο σύντροφό μου Νίκο
Στην αδελφή μου Αγγελική και στον ανιψιό μου Παναγιώτη*

Με όλη μου την αγάπη

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Για την υλοποίηση της παρούσας μεταπτυχιακής εργασίας θα ήθελα κατ' αρχάς να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου Δρ. Βασιλική Μπρίνια που σε όλο το διάστημα της εκπόνησης μου παρείχε την πολύτιμη προσφορά γνώσεων και εμπειριών της. Την ευχαριστώ επίσης θερμά για την εμπύχωση σε όλο το διάστημα ολοκλήρωσης αυτής της προσπάθειας.

Επιπροσθέτως, νοιώθω την επιθυμία να ευχαριστήσω το Περιφερειακό Σύλλογο Φυσικοθεραπευτών του Νομού Κορινθίας για την πολύτιμη βοήθεια που μου παρείχε και την καλή διάθεση ώστε να διευκολυνθεί η συλλογή των ερωτηματολογίων μέσω του μητρώου των εγγεγραμμένων φυσικοθεραπευτών του νομού που μου διέθεσε.

Θα ήθελα επίσης να ευχαριστήσω τους συναδέλφους φυσικοθεραπευτές που ευγενώς δέχτηκαν να συμμετάσχουν στην έρευνα, όπου χωρίς τη συμμετοχή τους θα ήταν αδύνατη η ολοκλήρωση της εργασίας.

Ένα μεγάλο ευχαριστώ στο σύντροφό μου Νίκο για την συμπαράσταση, την αγάπη, την κατανόηση και την βοήθεια που μου προσέφερε. Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω πολύ τις φίλες μου Δήμητρα και Ιοκάστη οι οποίες με στήριξαν και με εμπύχωσαν απεριόριστα κατά τη διάρκεια της έρευνας και της συγγραφής.

Τέλος, θα ήθελα να πω ένα μεγάλο ευχαριστώ στους γονείς μου, Δημήτρη και Αθηνά για την συμπαράσταση και αμέριστη βοήθεια που μου παρείχαν σε όλο αυτό το διάστημα. Είμαι ευγνώμων απέναντί τους, για όλα όσα μου έχουν προσφέρει από τα πρώτα μου βήματα έως και τώρα. Τους οφείλω όλα όσα καταφέρει στη ζωή μου.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΙΝΑΚΕΣ	viii
ΣΧΗΜΑΤΑ	ix
ΓΡΑΦΗΜΑΤΑ	x
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	xi
ABSTRACT	xii
ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	xiii
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
Ι) ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΥΣΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ	2
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	3
1.1 Εννοιολογικός προσδιορισμός επαγγελματικής ικανοποίησης	3
1.2 Ιστορική εξέλιξη	8
1.3 Θεωρίες προσέγγισης επαγγελματικής ικανοποίησης	9
1.3.1 Η θεωρία των ανθρώπινων αναγκών του Abraham Maslow.....	9
1.3.2 Η θεωρία των δύο Παραγόντων Υγιεινής-Παρακίνησης του Frederick Herzberg..	13
1.3.3 Η θεωρία του Alderfer - ERG.....	14
1.3.4 Η θεωρία των προσδοκιών του Victor Vroom	15
1.3.5 Η θεωρία της στοχοθέτησης του Edwin A. Locke.....	17
1.3.6 Η θεωρία των χαρακτηριστικών της εργασίας των Hackman Oldhan.....	19
1.3.7 Τελικά συμπεράσματα για τις θεωρίες της επαγγελματικής ικανοποίησης.....	19
1.4 Κλίμακες μέτρησης εργασιακής εμπειρίας.....	21
1.5 Εργαλεία μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης.....	22
1.6 Η επαγγελματική ικανοποίηση ως ανεξάρτητη και εξαρτημένη μεταβλητή	24
1.7 Παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης.....	25
1.7.1 Εσωτερικοί (Ατομικοί) Παράγοντες.....	26
1.7.2 Εξωτερικοί (Οργανωτικοί) Παράγοντες.....	31
1.8 Ανακεφαλαίωση.....	33
1.9 Εμπειρικά δεδομένα για την επαγγελματική ικανοποίηση των φυσικοθεραπευτών	34

II) ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ_ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	38
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ΈΡΕΥΝΑ.....	39
2.1 Σκοπός και στόχοι.....	39
2.2 Ερευνητικά ερωτήματα	39
2.3 Μεθοδολογία.....	40
2.3.1 Δείγμα μελέτης.....	40
2.3.2 Μέθοδος συλλογής δεδομένων.....	41
2.3.3 Δομή του ερωτηματολογίου	43
2.4 Συσχέτιση ερωτηματολογίου με το θεωρητικό μέρος.....	45
2.5 Διαδικασία συλλογής δεδομένων.....	47
2.6 Η πιλοτική μελέτη.....	49
2.6.1 Αξιοπιστία του ερωτηματολογίου.....	49
2.6.2 Εσωτερική συνάφεια	49
2.7 Στατιστική ανάλυση	50
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΈΡΕΥΝΑΣ.....	51
3.1 Αξιοπιστία κλιμάκων	51
3.2 Δημογραφικά χαρακτηριστικά.....	52
3.3 Παράμετροι επαγγελματικής ικανοποίησης.....	54
3.3.1 Γενικά χαρακτηριστικά	54
3.3.2 Επαγγελματικές ευκαιρίες	56
3.3.3 Εκτίμηση εργασίας.....	57
3.3.4 Επαγγελματικές δυνατότητες.....	58
3.3.5 Συνολική Επαγγελματική Ικανοποίηση	60
3.3.6 Λόγοι ικανοποίησης/μη ικανοποίησης με την εργασία.....	61
3.3.7 Προτάσεις βελτίωσης άσκησης του φυσικοθεραπευτικού επαγγέλματος	63
3.3.8 Επαλήθευση προσδοκιών με την επιλογή του συγκεκριμένου επαγγέλματος.....	65
3.3.9 Επιρροή επαγγέλματος από την παρούσα οικονομική κατάσταση της Ελλάδας....	66
3.3.10 Ενδεχόμενο αλλαγής χώρας (μετανάστευσης) ή αλλαγής επαγγέλματος.....	67
3.3.11 Επιπρόσθετα σχόλια - παρατηρήσεις	68
3.4 Διαφορές μεταξύ κατηγοριών των δημογραφικών μεταβλητών	69
3.5 Συσχετίσεις	73

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....	74
4.1. Περιορισμοί-Αδύνατα σημεία	82
4.2 Συμπεράσματα	83
4.3 Προτάσεις	84
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	85
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α.....	94
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β.....	101

ΠΙΝΑΚΕΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1 Συντελεστές αξιοπιστίας (Cronbach's Alpha) του ερωτηματολογίου.....	51
ΠΙΝΑΚΑΣ 2 Χαρακτηριστικά του δείγματος (N=53)	52
ΠΙΝΑΚΑΣ 3 Επαγγελματική ικανοποίηση – Γενικά χαρακτηριστικά.....	54
ΠΙΝΑΚΑΣ 4 Επαγγελματική ικανοποίηση - Επαγγελματικές ευκαιρίες	56
ΠΙΝΑΚΑΣ 5 Επαγγελματική ικανοποίηση - Εκτίμηση Εργασίας.....	57
ΠΙΝΑΚΑΣ 6 Επαγγελματική ικανοποίηση - Επαγγελματικές Δυνατότητες.....	58
ΠΙΝΑΚΑΣ 7 Συνολική Επαγγελματική Ικανοποίηση.....	60
ΠΙΝΑΚΑΣ 8 Ικανοποίηση- μη ικανοποίηση από εργασία	62
ΠΙΝΑΚΑΣ 9 Προτάσεις βελτίωσης εργασίας.....	64
ΠΙΝΑΚΑΣ 10 Επαγγελματική ικανοποίηση – διαφορές ανά φύλο	69
ΠΙΝΑΚΑΣ 11 Επαγγελματική ικανοποίηση – διαφορές ανά ηλικιακή ομάδα.....	70
ΠΙΝΑΚΑΣ 12 Επαγγελματική ικανοποίηση – διαφορές ανά επίπεδο εκπαίδευσης.....	71
ΠΙΝΑΚΑΣ 13 Επαγγελματική ικανοποίηση – διαφορές ανά χρόνια προϋπηρεσίας	72
ΠΙΝΑΚΑΣ 14 Συσχετίσεις Κλιμάκων Επαγγελματικής Ικανοποίησης	73
ΠΙΝΑΚΑΣ 15 Ανάλυση 1ης Υποκλίμακας (Γ1. Γενικά Χαρακτηριστικά)	101
ΠΙΝΑΚΑΣ 16 Ανάλυση 2ης Υποκλίμακας (Γ2. Επαγγελματικές Ευκαιρίες).....	102
ΠΙΝΑΚΑΣ 17 Ανάλυση 3ης Υποκλίμακας (Γ3. Εκτίμηση Εργασίας).....	102
ΠΙΝΑΚΑΣ 18 Ανάλυση 4ης Υποκλίμακας (Γ4. Επαγγελματικές Δυνατότητες).....	102

ΣΧΗΜΑΤΑ

ΣΧΗΜΑ 1 Η Πυραμίδα ιεράρχησης των Αναγκών κατά Μάσλοου.....	10
---	----

ΓΡΑΦΗΜΑΤΑ

ΓΡΑΦΗΜΑ 1 Βαθμός ικανοποίησης επικοινωνίας	60
ΓΡΑΦΗΜΑ 2 Βαθμός επαλήθευσης προσδοκιών	65
ΓΡΑΦΗΜΑ 3 Βαθμός επιρροής επαγγελματικού επιπέδου από παρούσα οικονομική κατάσταση	66
ΓΡΑΦΗΜΑ 4 Εξέταση ενδεχόμενου μετανάστευσης ή αλλαγής επαγγέλματος.....	67

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η επαγγελματική ικανοποίηση έχει αποτελέσει εδώ και αρκετές δεκαετίες αντικείμενο μελέτης σε διάφορους επαγγελματικούς κλάδους και επαγγελματικές ιδιότητες και εννοιολογικά έχει αποτυπωθεί ποικιλοτρόπως από διάφορους επιστήμονες.

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να μελετήσει την επαγγελματική ικανοποίηση των φυσικοθεραπευτών που έχουν ενεργή επαγγελματική δράση στο Νομό Κορινθίας, τόσο στο σύνολό της όσο και σε συνάρτηση με διάφορες πτυχές της εργασίας.

Η έρευνα διεξήχθη κατά το χρονικό διάστημα Απρίλιος - Μάιος 2013 σε δείγμα που αφορούσε την ολότητα των φυσικοθεραπευτών του Νομού Κορινθίας. Συγκεκριμένα, μελετήθηκε η επαγγελματική ικανοποίηση 53 φυσικοθεραπευτών επί συνόλου 58 (ποσοστό 91,3%), εκ των οποίων οι 27 ήταν γυναίκες (ποσοστό 50,9% του συνόλου) και οι 26 ήταν άνδρες (ποσοστό 49,1% του συνόλου).

Χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο το οποίο κατασκευάστηκε από την βασική ερευνήτρια αποτελούμενο από κλειστού και ανοιχτού τύπου ερωτήσεις. Τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την στατιστική επεξεργασία έδειξαν πως η πλειοψηφία των ερωτηθέντων φυσικοθεραπευτών (83%) ήταν από ικανοποιημένοι έως πολύ ικανοποιημένοι, το 3,8% των ερωτηθέντων δήλωσαν μέτρια έως πολύ δυσαρεστημένοι ενώ 13,2% κράτησε ουδέτερη στάση, καθώς δεν δήλωσε ούτε ικανοποίηση ούτε δυσαρέσκεια. Ως προς τις επιμέρους πτυχές της επαγγελματικής ικανοποίησης συμπεριλαμβανομένου των γενικών χαρακτηριστικών της εργασίας, των επαγγελματικών ευκαιριών, την εκτίμηση της εργασίας, τις επαγγελματικές δυνατότητες εμφανίστηκαν επίσης υψηλά ποσοστά επαγγελματικής ικανοποίησης.

Συμπερασματικά, το θετικό κλίμα των απαντήσεων αποτέλεσε τον απόηχο αυτής της ερευνητικής προσπάθειας, ωστόσο όμως από το πεδίο των ανοιχτών ερωτήσεων αναδείχτηκαν και μείζονα θέματα που αφορούν στον κλάδο της φυσικοθεραπείας και αποτυπώθηκε το αρνητικό κλίμα επιρροής της παρούσας οικονομικής κρίσης όπου ευτυχώς οι φυσικοθεραπευτές φάνηκαν σκεφτικοί στο ενδεχόμενο αλλαγής επαγγέλματος ή μετανάστευσης, καταστάσεις απότοκες κάθε οικονομικής και κοινωνικής κρίσης.

Λέξεις κλειδιά: επαγγελματική ικανοποίηση, φυσικοθεραπεία

ABSTRACT

Job satisfaction has been considered for some decades a subject of study in various professional disciplines and professional qualities and has been conceptualized and imprinted variously by various scientists.

The purpose of this study is to examine the job satisfaction of physical therapists that have active professional action in the Prefecture of Corinthia, both in whole and in relation to various aspects of work.

The survey was conducted during the period April-May 2013 on a sample covering the totality of physiotherapists in the Prefecture of Corinth. Specifically, the study examined the job satisfaction of 53 physiotherapists out of the 58 (91.3% share), of which 27 were women (50.9% of total) and 26 were men (49.1% share of total).

The questionnaire used was constructed from the basic researcher consisting of closed and open-ended questions. The results obtained from statistical analysis showed that the majority of responders' physiotherapists (83%) were from satisfied to very satisfied, 3.8% reported moderate to very dissatisfied, while 13.2% took a neutral stance, as they said neither satisfaction nor dissatisfaction. As to the specific aspects of job satisfaction including, general characteristics of work, professional opportunities, the recognition of work, professional capabilities also appeared high professional job satisfaction.

In conclusion, the positive climate of responses were echoes of this research effort, however from the field of open questions emerged and major issues in the field of physiotherapy and reflected the negative climate impact of the current economic crisis where fortunately physiotherapists looked thoughtfully at the possibility of changing occupation or migration situations inherited every economic and social crisis.

Keywords: job satisfaction, physiotherapy

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

«Ο άνθρωπος μπαίνει στο επάγγελμά του όπως σε μια σφαίρα από την οποία δεν πρόκειται πια να βγει, όσο μακρά ζωή και αν ζήσει και το επάγγελμα μπαίνει μέσα στον άνθρωπο, τον κυριεύει, και αυτή η υποταγή διαρκεί όσο περίπου και η ζωή του. Το επάγγελμα σχηματίζει τον άνθρωπο, τον φτιάχνει».

Μέσα λοιπόν από τα λεγόμενα αυτά, διαφαίνεται η σημαντικότητα του επαγγέλματος με σαφείς επιρροές άλλοτε θετικές και άλλοτε αρνητικές. Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι από τα σημαντικότερα θέματα που απασχολούν τόσο τα άτομα όσο και τους οργανισμούς, ακόμη και σε δύσκολες οικονομικές περιόδους. Το έντονο ενδιαφέρον έγκειται στο γεγονός ότι αυτού του είδους η ικανοποίηση φαίνεται να συνδέεται με την ψυχική υγεία των εργαζομένων, την υψηλή παραγωγικότητα και τα υψηλά ποσοστά παραμονής στον ίδιο εργασιακό χώρο (επομένως με χαμηλό turnover) Παπανούτσος, (1984).

Η προσδοκία της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής είναι η διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών οι οποίοι δραστηριοποιούνται στο Ν. Κορινθίας, φιλοδοξώντας να συμπληρώσει τα ελάχιστα ερευνητικά αποτελέσματα που αφορούν τους Έλληνες φυσικοθεραπευτές.

Η εμπειρική αυτή διερεύνηση της ικανοποίησης των αναγκών, καθώς και της ικανοποίησης από ορισμένες εσωτερικές και εξωτερικές πτυχές της εργασιακής θέσης και των παραγόντων που τις επηρεάζουν, πιθανόν να οδηγήσει σε πληρέστερη κατανόηση της εργασίας και των μεταβλητών που οδηγούν σε μεγαλύτερο ποσοστό εργασιακής ικανοποίησης.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μία έννοια η οποία, αν και έχει αποτελέσει αντικείμενο μελέτης εδώ και δεκαετίες (Locke, 1976), εμφανίζει προβλήματα στη μέτρησή της από την ανυπαρξία ενός κοινά αποδεκτού ορισμού (Antonioni and Antonodimitrakis, 2001, Antonioni, Davidson and Cooper, 2003, Jayaratne and Chess, 1984, Maslach, 1982).

Η κυρίαρχη αντίληψη είναι ότι η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται με το βαθμό κάλυψης των αναγκών και εκπλήρωσης των στόχων του ατόμου (Χαραλαμπίδου, 1996). Η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να οριστεί ως η θετική στάση του εργαζόμενου ατόμου προς το επαγγελματικό του έργο. Αποτελεί, κατά συνέπεια, απόρροια της εκπλήρωσης των υποκειμενικών εργασιακών προσδοκιών ή της σύμπτωσης του τύπου της προσωπικότητας του εργαζομένου και του περιβάλλοντος εργασίας, γεγονός που εξηγεί ότι διαφορετικά άτομα έχουν διαφορετικές εκτιμήσεις για την ίδια εργασία (Χαραλαμπίδου, 1996).

Αν και αρχικά θεωρούνταν ότι οι εργαζόμενοι είχαν μόνο μια συνολική αίσθηση ικανοποίησης για την εργασία τους, πλέον έχει γίνει κατανοητό ότι αυτοί μπορούν επίσης να έχουν διαφορετικά συναισθήματα για διαφορετικές πλευρές της εργασίας τους, περιλαμβανομένων της ίδιας της φύσης της εργασίας τους, της αμοιβής τους, των συναδέλφων τους και άλλων σχετικών θεμάτων (Judge, 2002).

Ένας λόγος που κέντρισε το ενδιαφέρον της ερευνήτριας για την επιλογή του συγκεκριμένου θέματος, ήταν το γεγονός ότι ούσα και η ίδια φυσικοθεραπεύτρια, αρκετές φορές είχε διερωτηθεί και σκεφτεί για το πόσο είναι ικανοποιημένη από την εργασία της, καθώς και για το πώς ενδεχομένως θα αισθάνονταν οι συνάδελφοι της για το εν λόγω διερευνώμενο επάγγελμα. Η ανυπαρξία σχετικών ερευνών στον ελλαδικό χώρο και οι δύσκολη οικονομική συγκυρία της εποχής που διανύουμε, αποτέλεσαν μια πολύ καλή ευκαιρία η οποία την οδήγησε στο να ασχοληθεί στην μεταπτυχιακή της εργασία με το θέμα αυτό.

I) ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΥΣΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Επαγγελματική Ικανοποίηση

1.1 Εννοιολογικός προσδιορισμός επαγγελματικής ικανοποίησης

Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί ένα από τα βασικά θέματα της οργανωτικής/βιομηχανικής ψυχολογίας, κυρίως γιατί θεωρείται πως έχει άμεση σχέση τόσο με την ψυχική υγεία του εργατικού δυναμικού, όσο και με το ενδιαφέρον των επιχειρήσεων να έχουν υψηλή αποδοτικότητα και σε πολλές περιπτώσεις σταθερό, μόνιμο και ικανοποιημένο προσωπικό (Καντάς, 1998).

Η εργασιακή ικανοποίηση συχνά ορίζεται ως μία συναισθηματική αντίδραση του ατόμου απέναντι στην εργασία του (Cranny et al., 1992, Porac, 1987), αλλά συνήθως μετράται ως μία αποτίμηση αξιολόγησης εργασιακών χαρακτηριστικών που συνδυάζεται είτε με εσωτερικά είτε με εξωτερικά πρότυπα σύγκρισης (Locke, 1976, Rice et al., 1989, Weiss & Cropanzano, 1996)¹.

Ο Locke (1976), την προσδιορίζει ως «μία ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση, η οποία προέρχεται από την αποτίμηση της εργασίας ή των εργασιακών εμπειριών κάποιου». Με τον ορισμό του Locke αναδεικνύεται η σημασία τόσο του συναισθήματος όσο και της γνώσης (της σκέψης). Όταν σκεφτόμαστε, έχουμε συναισθήματα γι' αυτά που σκεφτόμαστε. Αντιστρόφως, όταν αισθανόμαστε κάτι, σκεφτόμαστε αυτό που νιώθουμε. Γνώση και συναίσθημα, λοιπόν, συνδέονται άρρηκτα μεταξύ τους. Γι' αυτό τον λόγο όταν αξιολογούμε την εργασία μας, όπως και κάθε τι σημαντικό για εμάς, ενεργοποιούνται τόσο οι συναισθηματικοί όσο και οι γνωστικοί μηχανισμοί.

Περαιτέρω, ο Locke (1976, 1984) συνδέει την ικανοποίηση και τη δυσαρέσκεια από την εργασία με το σύστημα αξιών του ατόμου: «Επαγγελματική ικανοποίηση είναι μία θετική συναισθηματική απόκριση προς το συγκεκριμένο έργο που πηγάζει από την εκτίμηση ότι αυτό παρέχει πλήρωση ή επιτρέπει την πλήρωση των εργασιακών αξιών

¹ Τα στοιχεία της παραγράφου προέρχονται από: Fisher D. Cynthia (2000), “*Mood and Emotions while working: missing pieces of job satisfaction*”, Journal of Organizational Behavior v. 21. pp. 185-202

του ατόμου». Αντίθετα, η επαγγελματική δυσαρέσκεια πηγάζει από τη ματαίωση των εργασιακών αξιών του ατόμου.

Στην ουσία πρόκειται για την ίδια προσέγγιση με αυτή του Vroom, όμως ο Locke ανάγει το όλο θέμα όχι στο επίπεδο των αμοιβών, αλλά στο ανώτερο επίπεδο των αξιών από το οποίο και πηγάζουν οι στάσεις του ατόμου.

Ο Spector (2000), συνδέει την επαγγελματική ικανοποίηση με θετικά συναισθήματα που έχει κάποιος για την εργασία του, ενώ η επαγγελματική δυσαρέσκεια υποδηλώνει αρνητικά συναισθήματα που έχει κάποιος.

Ένας ακόμα ευρύτατα αποδεκτός ορισμός για την επαγγελματική ικανοποίηση, θα μπορούσε να είναι αυτός που την ορίζει ως τις θετικές και αρνητικές στάσεις για την εργασία του ή για ορισμένες όψεις αυτής (Κουστέλιος & Κουστελίου, 2001).

Ο Καντάς (1993), ορίζει την επαγγελματική ικανοποίηση σαν μία συνολική και ενιαία στάση που αποτελείται από επιμέρους στοιχεία τα οποία λαμβάνονται υπόψη όταν γίνεται η συνολική μέτρησή της.

Οι Ginzberg et al., (1951), διατύπωσαν την άποψη ότι υπάρχουν τρεις μορφές επαγγελματικής ικανοποίησης:

1) Οι *εσωτερικές ικανοποιήσεις*, που μπορεί να είναι αποτέλεσμα:

- α) της «λειτουργικής ικανοποίησης», του ευχάριστου δηλαδή συναισθήματος που απορρέει από τη συμμετοχή του ατόμου σε παραγωγικές δραστηριότητες ή
- β) του αισθήματος της «δημιουργίας» και την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων.

2) Οι *συνακόλουθες ικανοποιήσεις*, που είναι συνάρτηση των φυσικών, κοινωνικών και ψυχολογικών καταστάσεων που χαρακτηρίζουν το περιβάλλον της εργασίας. Για παράδειγμα, τέτοιες ικανοποιήσεις μπορεί να προέρχονται από την καθαριότητα και τάξη στο περιβάλλον, από τον κλιματισμό, τον καλό φωτισμό, την εργατοκεντρική διοίκηση, το κοινωνικό κλίμα, τη συνεργατικότητα των συναδέλφων, την καλή συμπεριφορά των ανώτερων. Επομένως, ο τύπος αυτός αναφέρεται σε απόρροιες από την εργασία, όπως είναι τα επακόλουθα που προκύπτουν από τη δουλειά σε ένα συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον ή με ιδιαίτερους συνεργάτες και διευθυντές.

3) Οι *εξωτερικές ικανοποιήσεις*, που αποτελούνται κυρίως από τις απλές απολαβές από την εργασία και που μπορεί να είναι κάθε υλικής μορφής.

Οι τρεις αυτές μορφές επαγγελματικής ικανοποίησης θα μπορούσαν να συνδυαστούν και με τις ομάδες παραγόντων που επηρεάζουν την επαγγελματική επιλογή. Το άτομο

ανάλογα με τα στοιχεία της προσωπικότητάς του, τα συναισθηματικά του στοιχεία και τον κόσμο των αξιών που το διαπνέει θα βιώνει και τις αντίστοιχες μορφές επαγγελματικής ικανοποίησης. Επιπρόσθετα, ο παράγοντας της πραγματικότητας του κόσμου εργασίας θα του επιτρέψει ή όχι να βιώσει τις συνακόλουθες και τις εξωτερικές ικανοποιήσεις.

Ο Watt (2007), διαχωρίζει την επαγγελματική ικανοποίηση σε εσωγενή και εξωγενή. Η εξωγενής ικανοποίηση έχει σχέση με το περιεχόμενο της εργασίας και αναφέρεται σε εκείνες τις όψεις της εργασίας που έχουν να κάνουν με αυτή καθαυτή τη διεξαγωγή της, πχ. ελευθερία επιλογών ως προς τον τρόπο επιτέλεσης του έργου, βαθμός υπευθυνότητας, ποικιλία δραστηριοτήτων, χρήση δεξιοτήτων κτλ. Από την άλλη πλευρά η εξωγενής ικανοποίηση έχει σχέση με το περιέχον πλαίσιο, μέσα στο οποίο διεξάγεται η εργασία και αναφέρεται στις συνθήκες της εργασίας, τη διοίκηση, τα ωράρια, την ασφάλεια, τις αμοιβές κτλ. Ο διαχωρισμός αυτός έχει κάποια αντιστοιχία με την ιεράρχηση αναγκών κατά Maslow και με το διαχωρισμό του Herzberg σε παράγοντες κινήτρων και παράγοντες υγιεινής, στοιχεία που θα αναλύσουμε εκτενέστερα παρακάτω.

Ο Baron (1986), θεωρεί πως η επαγγελματική ικανοποίηση ορίζεται από τις θετικές και αρνητικές στάσεις που έχει ένα άτομο για την εργασία του και συνδέεται άμεσα με σημαντικές πτυχές της εργασίας όπως η παραγωγικότητα, η μείωση λαθών στο χώρο εργασίας, ο αριθμός των απουσιών, και η πρόθεση των εργαζομένων να εγκαταλείψουν τον χώρο εργασίας (Καντάς, 1993, Baron et al., 1986).

Ο Kohler (1998), την προσδιορίζει ως μια πολυδιάστατη έννοια, που αντιπροσωπεύει μια ολική στάση του ατόμου και τα συναισθήματα για συγκεκριμένες πτυχές του επαγγέλματός του. Απορρέει, δε από την ικανοποίηση των διαφορετικών πτυχών του επαγγέλματος, όπως από ευκαιρίες για δημιουργικότητα, ποικιλία καθηκόντων, αυτονομία, ευκαιρίες για εμπλουτισμό των γνώσεων του ατόμου, πολυπλοκότητα της εργασίας, «ποσότητα» της εργασίας, μισθό, προαγωγές, επίβλεψη, συναδέλφους.

Μια άλλη εννοιολογική προσέγγιση της επαγγελματικής ικανοποίησης έγινε από τους Wood et al. (1998), οι οποίοι αναφέρουν πως η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να ορισθεί ως η συναισθηματική ανταπόκριση του ατόμου προς τα καθήκοντά του και προς τις φυσικές και κοινωνικές συνθήκες τα εργασίας του (Wood et al., 1998).

Από την άλλη πλευρά η συνολική εργασιακή ικανοποίηση ποικίλει ανάλογα με το βαθμό, στον οποίο οι ανάγκες ενός υποκειμένου που μπορούν να ικανοποιηθούν, στην πραγματικότητα ικανοποιούνται. Όσο μεγαλύτερη η ανάγκη, τόσο περισσότερο η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται από την κάλυψή της (Schaffer, 1953)².

Κατά τη θεωρία των Lofquist & Dawis (1991) - όπως παρατίθεται στο Δημητρόπουλος, 2002 - η επαγγελματική ικανοποίηση είναι συνάρτηση της αντιστοίχισης μεταξύ των ενισχυτικών στοιχείων που περιέχει το εργασιακό περιβάλλον με τις ανάγκες του εργαζομένου. Όταν υπάρχει σωστή αντιστοιχία μεταξύ των ικανοτήτων του ατόμου και των απαιτήσεων του περιβάλλοντος, υπάρχει και επαγγελματική ικανοποίηση.

Σύμφωνα με έρευνα των Schultz & Schultz (1994), η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί μια έννοια που εκφράζει τα θετικά ή αρνητικά συναισθήματα του ατόμου προς την εργασία του. Υπάρχουν εργαζόμενοι που είναι γενικά ευχαριστημένοι από τη ζωή τους τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο. Αυτοί έχουν τις περισσότερες πιθανότητες να μείνουν στην εργασία τους. Άλλοι όμως εκφράζουν δυσαρέσκεια για την εργασία τους, αλλά ικανοποίηση για τη προσωπική τους ζωή ή και το αντίθετο. Τέλος, υπάρχουν άτομα τα οποία δηλώνουν δυσαρεστημένα και σε προσωπικό και σε επαγγελματικό επίπεδο, ιδιαίτερα από το μισθό τους, τα οποία σύμφωνα με την έρευνα είναι πολύ πιθανό να αλλάξουν εργασία. Αξίζει να σημειωθεί ότι πολλοί εργαζόμενοι όταν δηλώνουν ικανοποιημένοι από την εργασία τους, ουσιαστικά εννοούν ότι ο μισθός και οι συνθήκες στις οποίες εργάζονται είναι ικανοποιητικές. Για πολλούς εργαζομένους, ωστόσο αυτό δε σημαίνει ότι θεωρούν την εργασία τους ως πρόκληση ή ότι τους γεμίζει συναισθηματικά³. Εν γένει προσδιορίζεται

² Vroom Victor H., (1964), *Work and Motivation*, New York: John Wiley and Sons

³ Αναγνωστοπούλου, Θ. (2010), *Εργασιακό Στρες και Επαγγελματική Ικανοποίηση Αστυνομικών Υπαλλήλων. Μια πρόταση συμβουλευτικής παρέμβασης*, Αθήνα, Μεταπτυχιακή Εργασία στο ΠΜΣ “Συμβουλευτική & Επαγγελματικός Προσανατολισμός”

η εργασιακή ικανοποίηση ως απουσία αρνητικών παραγόντων παρά ως παρουσία θετικών στοιχείων στην εργασία⁴.

Γενικότερα, η σημασία της εργασιακής ικανοποίησης είναι αναμφίβολα μεγάλη, καθώς διαδραματίζει ενεργό ρόλο στο κατά πόσο τα άτομα αποδίδουν στην εργασία τους (Bacharach, Bamberger & Mitchell, 1990, Schuler, Aldage & Brief, 1977, Spector, 1997). Επιπλέον, πολλές μελέτες καταδεικνύουν ότι η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζει τη συναισθηματική και φυσική ευεξία ενός υποκειμένου (Ducharme & Martin, 2000, Olson & Dilley, 1988, Pugliesi, 1999). Στον αντίποδα, η εργασιακή δυσαρέσκεια (job dissatisfaction), συνδέεται με το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση (burnout) (Kesler, 1990, Leiter & Meehan, 1986, Lobban, Husted, & Farewell, 1998, Martin & Schinke, 1998, Wolpin, Burke, & Greenglass, 1991), ενώ παράλληλα η μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται με μία σειρά από δυνητικά επιβλαβή προσωπικά και επαγγελματικά συμπτώματα (Coll & Freeman, 1997, Hansen, 1967, Schuler, 1977, Van Sell, Brief, & Schuler, 1981). Μάλιστα έχει παρατηρηθεί ότι η αλληλεπίδραση των ατόμων με την εργασία τους αντανακλάται σε συναισθήματα και συμπεριφορές όπως είναι η εργασιακή συμμετοχή και η παραγωγικότητα (Hansen, 1967)⁵.

Συνοψίζοντας και έχοντας παραθέσει βιβλιογραφικά τα στοιχεία όπου κατά τη γνώμη μας συνθέτουν την έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης διαφαίνεται πως δεν υπάρχει ένας ορισμός που να καλύπτει απόλυτα εννοιολογικά. Οι περισσότεροι πάντως ερευνητές φαίνεται να συμφωνούν πως η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μία έννοια πολυδιάστατη, μία συλλογική στάση που αποτελείται από πολλές επιμέρους και διαφορετικές πλευρές (Koustelios, 1991).

⁴ Μπρίνια, Β., (2012), *Ζητήματα Εκπαιδευτικής Πολιτικής: Αναζητώντας το νέο σχολείο, 2012*, Επιμέλεια Καρακατσάνη, Παπαδιαμαντάκη, συγγραφείς Μπουραντάς, Παπαλόη, Θεριανός, Μπρίνια κα, Εκδόσεις Επίκεντρο

⁵ DeMato, D.S., et. al. (April 2004), *Job Satisfaction of Elementary School Counselors: A New Look*, Professional School Counseling v.7, no.4. pp. 236-245

1.2 Ιστορική εξέλιξη

Στο χώρο της διοίκησης το θέμα της επαγγελματικής ικανοποίησης έχει αποτελέσει αντικείμενο σπουδής σε ευρεία κλίμακα από το 1940. Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των ειδικών ο αριθμός των εργασιών έχει υπερβεί τις 3500 τα τελευταία 50 χρόνια (Mitchell & Larson, 1987).

Από τις σημαντικότερες συνεισφορές στη μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης, που αποτέλεσαν μάλιστα την βάση για την εξέλιξη της έρευνας και την διατύπωση θεωριών στο συγκεκριμένο πεδίο, προσέφεραν τα πειράματα του Hawthorne. Τα αποτελέσματα αυτών των πειραμάτων κλήθηκε να ερμηνεύσει ο Elton Mayo της σχολής Διοίκησης Επιχειρήσεων του Χάρβαρντ. Ο Mayo κατέληξε σε δύο βασικές διαπιστώσεις:

Πρώτον, οι περισσότεροι άνθρωποι παρακινούνται από την ίδια τους την φύση για την ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων μέσα στην εργασία τους και

Δεύτερον, ότι οι συγκεκριμένες αλλαγές στο εργασιακό τους περιβάλλον μπορεί να προκαλέσουν βελτίωση στην ψυχική τους υγεία, προσωπική ικανοποίηση και να συντελέσουν σε μια παραγωγικότερη συνεργασία μεταξύ των ίδιων και των συναδέλφων τους (Sarachek, 1968).

Μία ακόμα θεωρία, η θεωρία του επιστημονικού μανάτζμεντ (ή αλλιώς Ταυρολισμός), επέδρασε σημαντικά στην μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Ο Frederick Winslow Taylor (1967), διενεργώντας πειραματικά σε εργαζόμενους κατέληξε στο συμπέρασμα ότι για κάθε συγκεκριμένη εργασία υπάρχει ένας συγκεκριμένος αποτελεσματικός τρόπος διεκπεραίωσής της, ενώ αναφορικά με το θέμα της παρακίνησης, διαπίστωσε ότι οι εργαζόμενοι παρακινούνται από το χρήμα και τα υλικά αγαθά (Ψημμένος, 2007).

Η θεωρία του επιστημονικού μανάτζμεντ βρήκε μεγάλη απήχηση στον τομέα της βιομηχανίας (καθώς η εφαρμογή της αύξησε την παραγωγικότητα οδηγώντας παράλληλα και σε αύξηση της παραγωγής) και παρόλο που δέχτηκε σφοδρή κριτική, κυρίως γιατί αντιμετώπισε τον εργάτη σαν μηχανή, θεωρείται ότι έθεσε κάποιες βασικές κατευθυντήριες γραμμές για την επιστημονική προσέγγιση του χώρου εργασίας (Καντάς, 1998).

1.3 Θεωρίες προσέγγισης επαγγελματικής ικανοποίησης

Προκειμένου να ερμηνευτούν τα στοιχεία που συνθέτουν και διαμορφώνουν τη διάσταση της επαγγελματικής ικανοποίησης έχουν αναπτυχθεί διάφορες θεωρίες, οι οποίες μπορούν να διαιρεθούν σε δύο κατηγορίες.

Στις οντολογικές, δηλαδή αυτές που επιχειρούν να ερμηνεύσουν το περιεχόμενο και το είδος των κινήτρων της εργασίας (Maslow, Herzberg, Alderfer κ.ά.) και στις μηχανιστικές ή διαδικαστικές, οι οποίες εστιάζονται στις συμπεριφορές και τις συνθήκες εκείνες που ενθαρρύνουν ή αποθαρρύνουν την εργασιακή απόδοση (Vroom, Locke, Παπάνης & Ρόντος, 2005). Οι θεωρίες αυτές θα αναλυθούν εκτενέστερα παρακάτω.

1.3.1 Η θεωρία των ανθρώπινων αναγκών του Abraham Maslow

«Εισηγητής αυτής της θεωρητικής προσέγγισης είναι ο Abraham Maslow, θεωρητικός της ανθρωπιστικής κατεύθυνσης, ο οποίος εισήγαγε ένα σύστημα ιεράρχησης των ανθρώπινων αναγκών και κινήτρων. Το άτομο, παράλληλα προς τις βιολογικές του ανάγκες, έχει και ειδικές ανθρώπινες ανάγκες, όπως είναι η ανάγκη για προσωπική έκφραση, η ανάγκη για επίτευξη των σκοπών που το ίδιο θέτει, η ανάγκη για ένα αξιολογικό σύστημα και ούτω καθεξής. Ο Maslow υποστήριξε πως οι ανάγκες του ανθρώπου βρίσκονται σε μια σειρά προτεραιότητας που παίρνει τη μορφή πυραμίδας (Σχήμα 1).

Στη βάση της πυραμίδας βρίσκονται οι βιολογικές ανάγκες (δίψα, πείνα, ύπνος). Οι ανάγκες αυτές είναι οι πρώτες που πρέπει το άτομο να φροντίσει να ικανοποιηθούν. Έπονται οι ανάγκες για ασφάλεια και προστασία, οι οποίες παίρνουν σειρά για να καλυφθούν μόνο εφόσον έχουν εξασφαλιστεί πλήρως οι βιολογικές ανάγκες. Ακολουθούν στο επόμενο επίπεδο της ιεραρχίας, οι ανάγκες για αγάπη και συναισθηματική ανταπόκριση. Στο επόμενο επίπεδο ανήκουν οι ανάγκες για κοινωνική επαφή και η ανάγκη για κοινωνική αναγνώριση ενώ στην κορυφή της πυραμίδας βρίσκεται η ανάγκη για αυτοπραγμάτωση και αυτοπροσδιορισμό (να κάνει, δηλαδή, το άτομο αυτό που θεωρεί ότι ταιριάζει καλύτερα στον εαυτό του και να ενεργοποιήσει το δυναμικό του στο μέγιστο βαθμό). Η εμφάνιση της ανάγκης για αυτοπραγμάτωση

υφίσταται μόνο όταν έχουν ικανοποιηθεί οι ανάγκες όλων των προηγούμενων επιπέδων. Ο Maslow υποστηρίζει πως η ικανοποίηση όλων των αναγκών της ιεραρχίας είναι σημαντικός παράγοντας για την εξασφάλιση της ψυχικής υγείας του ατόμου, ενώ απαραίτητη προϋπόθεση για μια ζωή ολοκληρωμένη και ευτυχισμένη είναι η ικανοποίηση των αναγκών που βρίσκονται στα υψηλά στρώματα της ιεραρχίας».

ΣΧΗΜΑ 1 Η Πυραμίδα ιεράρχησης των Αναγκών κατά Μάσλοου



Πηγή: Κωσταρίδου-Ευκλείδη, Α., *Γνωστική ψυχολογία και εκπαίδευση*, Αθήνα (Ελληνικά Γράμματα), 1998, 79

Στο χώρο εργασίας, σύμφωνα με τον Maslow, η ανάγκη για αυτοπραγμάτωση αποτελεί το υψηλότερο κίνητρο για την ικανοποίηση, εφόσον φυσικά όλες οι κατώτερες ανάγκες έχουν εκπληρωθεί (Macarog, 1982). Αυτή η άποψη αποτελεί πόρισμα πολλών ερευνών που διεξήχθησαν σε διευθυντές επιχειρήσεων, όπου βρέθηκε ότι πράγματι η νέα γενιά εργαζομένων επικεντρώνεται στην ανάγκη αυτοπραγμάτωσης την οποία θεωρεί ως τη βασικότερη αιτία ικανοποίησης από την εργασία τους (Schultz, 1982)⁶.

⁶ Παρασκευόπουλος, Ι. Ν., (1998), *Κλινική Ψυχολογία: Διάγνωση, πρόληψη και θεραπεία των ψυχικών διαταραχών*, Αθήνα: αυτοέκδοση

Ερμηνεύοντας την πυραμίδα του Μάσλοου, ο Μπουραντάς (2002) διευκρίνισε πως⁷:

Φυσιολογικές-Βιολογικές ανάγκες (Physiological), είναι οι ανάγκες που ο άνθρωπος πρέπει να ικανοποιήσει για να μπορέσει να επιβιώσει, όπως η ανάγκη για τροφή, νερό, οξυγόνο, ένδυση, κατοικία. Βρίσκονται στη βάση της πυραμίδας του Maslow, γιατί είναι οι πιο βασικές, δηλαδή οι πρώτες ανάγκες που ο άνθρωπος επιδιώκει να ικανοποιήσει. Όσο οι ανάγκες αυτές δεν έχουν ικανοποιηθεί, το άτομο δεν είναι εύκολο να επιδιώξει να ικανοποιήσει ανάγκες υψηλότερου επιπέδου.

Ανάγκη για ασφάλεια (Safety), συνίσταται από την ανάγκη που δημιουργούν τα συναισθήματα φόβου και ανασφάλειας του ανθρώπου απέναντι σε φυσικούς κινδύνους. Ο άνθρωπος θέλει να αισθάνεται ασφαλής απέναντι σε κινδύνους του περιβάλλοντος. Η ασφάλεια χωρίζεται σε δύο κατηγορίες, τη φυσική και την οικονομική. Η πρώτη κατηγορία περιλαμβάνει την επιθυμία του ανθρώπου να πετύχει ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης. Η δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνει την επιθυμία του ατόμου να φτάσει σε ένα συγκεκριμένο οικονομικό επίπεδο και να παραμείνει σ' αυτό. Για παράδειγμα η ανάγκη για εξασφάλιση μιας μόνιμης θέσης εργασίας, για σωστή και μόνιμη επαγγελματική αποκατάσταση, για κοινωνική ασφάλιση, για σύνταξη, για υγειονομική περίθαλψη, για κατοικία.

Κοινωνικές ανάγκες (Social), ο άνθρωπος από τη φύση του είναι κοινωνικό ον, γι' αυτό και αισθάνεται την ανάγκη να ανήκει σε ένα κοινωνικό σύνολο, σε μια ή περισσότερες κοινωνικές ομάδες και να γίνεται αποδεκτός από αυτές. Θέλει να δημιουργεί φιλίες, κοινωνικές συναναστροφές, να προσφέρει και να κερδίζει αγάπη, κατανόηση, αποδοχή. Ο επιχειρησιακός χώρος μπορεί να καλύψει αυτού του είδους τις ανάγκες του εργαζόμενου, καθώς στο χώρο αυτό δημιουργούνται καθημερινά κοινωνικές και διαπροσωπικές επαφές, φιλίες και γενικότερα άτυπες σχέσεις, παρέχοντας δηλαδή το πλαίσιο για την ανάπτυξη κοινωνικότητας και ανθρώπινων επαφών. Για να αποτελέσουν οι κοινωνικές ανάγκες κυρίαρχη κατηγορία παρακίνησης, πρέπει να έχουν ικανοποιηθεί έστω σε στοιχειώδη βαθμό οι φυσιολογικές ανάγκες και οι ανάγκες για ασφάλεια.

Ανάγκες για αυτοεκτίμηση (Esteem), συχνά ονομάζονται και εγωιστικές ή ανάγκες για αναγνώριση. Στην κατηγορία αυτή, εντάσσεται η ανάγκη του ανθρώπου να

⁷ Μπρίνια, Β., (2008), *Management Εκπαιδευτικών Μονάδων και Εκπαίδευσης*, Εκδόσεις Αθ. Σταμούλης

αναγνωρίζεται από τους άλλους, η ανάγκη για επιτυχίες στον εργασιακό χώρο, η ανάγκη για απόκτηση κύρους, φήμης, δύναμης, ανεξαρτησίας, αυτοπεποίθησης, γοήτρου, η ανάγκη για εκτίμηση και σεβασμό τόσο από το ίδιο το άτομο προς τον εαυτό του, όσο και από το περιβάλλον του προς τον ίδιο. Ο εργαζόμενος προσπαθεί συνεχώς να ανέρχεται στα υψηλότερα ιεραρχικά επίπεδα της οργανωτικής και διοικητικής πυραμίδας της επιχείρησης, θέτει συνεχώς υψηλότερους στόχους και προσπαθεί να έχει επιτυχίες. Οι ανάγκες αυτού του επιπέδου είναι πιο δύσκολο να ικανοποιηθούν απ' ό,τι οι ανάγκες των προηγούμενων επιπέδων. Πολλά άτομα όταν αποτυγχάνουν να ικανοποιήσουν τις ανάγκες για αναγνώριση, κυριεύονται από απογοήτευση, γεγονός που πολλές φορές τους οδηγεί στην παραίτησή τους από επιπλέον προσπάθειες.

Ανάγκες αυτοπραγμάτωσης ή ολοκλήρωσης (Self -Actualization), οι ανάγκες αυτές βρίσκονται στην κορυφή της πυραμίδας του A. Maslow, δηλαδή είναι οι τελευταίες από άποψη προτεραιότητας. Ο Maslow υποστηρίζει ότι ακόμα και αν έχουν ικανοποιηθεί οι ανάγκες όλων των προηγούμενων επιπέδων, ο άνθρωπος είναι πιθανό να παραμείνει ανικανοποίητος, γιατί συνεχώς ανοίγονται μπροστά του νέοι ορίζοντες, νέα πεδία που επιδιώκει να κατακτήσει. Οι ανάγκες αυτοπραγμάτωσης λοιπόν, αναφέρονται στην προσπάθεια του ανθρώπου να αναπτυχθεί, να ολοκληρωθεί, να τελειοποιηθεί ως προσωπικότητα, να πραγματοποιήσει όλα τα όνειρα, τις προσδοκίες, τις φιλοδοξίες του, να εξαντλήσει όλη του την ενεργητικότητα και τη δυναμικότητα.

Η προσωπικότητα του ανθρώπου, το οικονομικοκοινωνικό του περιβάλλον, το μορφωτικό του επίπεδο, η οικογενειακή του κατάσταση, η ηλικία του, μπορεί να παίξουν καθοριστικό ρόλο τόσο στην ιεράρχηση των αναγκών του, όσο και στο χρόνο μετάβασής του από το ένα επίπεδο αναγκών στο άλλο. Ωστόσο, σχεδόν σε όλους τους ανθρώπους οι δύο πρώτες κατηγορίες αναγκών (φυσιολογικές και ασφάλειας) πρέπει να ικανοποιηθούν τουλάχιστον σε ένα στοιχειώδη βαθμό για να μπορέσει να γίνει λόγος για τις ανάγκες των ανώτερων επιπέδων.

Η θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών του A. Maslow απορρίπτει την παλαιότερη κλασική αντίληψη ότι οι εργαζόμενοι επιδιώκουν μόνο υλικές-οικονομικές ανταμοιβές και επομένως μόνο με αυτές μπορούν να υποκινηθούν. Ο Maslow προτείνει στους προϊστάμενους και στα διοικητικά στελέχη να συνειδητοποιήσουν ότι οι άνθρωποι επιδιώκουν να ικανοποιήσουν και ανώτερες κατηγορίες αναγκών, πέρα από

τις οικονομικές και υλικές ανταμοιβές, οπότε πρέπει να τους παρέχονται διαφορετικά κίνητρα κάθε φορά, ανάλογα με την ανάγκη που ο καθένας επιδιώκει να ικανοποιήσει. Η θεωρία του Maslow λοιπόν είναι πιο επίκαιρη από ποτέ στον κόσμο των επιχειρήσεων όσον αφορά στην ευθύνη των στελεχών για την παροχή ενός περιβάλλοντος που ενθαρρύνει και επιτρέπει στους εργαζόμενους να αναπτυχθούν με σκοπό την αυτοεκπλήρωση.

1.3.2 Η θεωρία των δύο Παραγόντων Υγιεινής - Παρακίνησης του Frederick Herzberg

Μια δεύτερη δημοφιλής θεωρία παρακίνησης που συνδέεται συχνά με την θεωρία ιεράρχησης των αναγκών του Maslow προτάθηκε από τον Frederick Herzberg. Η θεωρία αυτή ονομάζεται θεωρία των δύο παραγόντων ή θεωρία παρακίνησης – υγιεινής. Η θεωρία αυτή έγινε ευρέως αποδεκτή και εφαρμόστηκε από πολλούς μάνατζερς ή διευθυντές που ήθελαν να δημιουργήσουν κίνητρα στην εργασία για τους υπαλλήλους τους. Η ικανότητα των ατόμων και η δυσαρέσκεια από την εργασία δεν αποτελούν τα δύο αντίθετα άκρα αυτής της συνέχειας, αλλά δύο ξεχωριστά και ευδιάκριτα άκρα, τα οποία εξαρτώνται από τις διαφορετικές συνθήκες εργασίας και ανάγκες των εργαζόμενων (Ζαβλανός, 2002).

Η αρχική έρευνα, που οδήγησε στη διατύπωση της θεωρίας, βασίστηκε στα αποτελέσματα των πληροφοριών που συγκεντρώθηκαν από ένα δείγμα 200 ατόμων, λογιστών και μηχανικών. Οι ερωτήσεις που επέβαλε στα άτομα αυτά ο Herzberg ήταν: «Μπορείτε να περιγράψετε λεπτομερώς πότε αισθάνεστε πολύ ευχαριστημένος και άνετα με την εργασία σας;». «Μπορείτε να περιγράψετε λεπτομερώς πότε αισθάνεστε πολύ δυσαρεστημένος και άσχημα με την εργασία σας;» (Ζαβλανός, 2002).

Αναλύοντας τις πληροφορίες από αυτές τις συνεντεύξεις, ο Herzberg συμπέρανε ότι τα άτομα έχουν δύο διαφορετικές κατηγορίες αναγκών, οι οποίες είναι ανεξάρτητες η μία από την άλλη και επηρεάζουν την συμπεριφορά του ατόμου κατά διαφορετικούς τρόπους. Ο Herzberg διαπίστωσε ότι κάποια άτομα αισθάνονταν δυσαρεστημένα με την εργασία τους και ότι την δυσαρέσκεια αυτή προκαλούσε το περιβάλλον μέσα στο οποίο εργάζονταν. Από την άλλη μεριά τα άτομα που αισθάνονταν ευχαριστημένα με την εργασία τους, συνέδεαν την ευχαρίστηση αυτή άμεσα με την πραγματοποίηση της ίδιας

της δουλειάς τους. Ο Herzberg ονόμασε την πρώτη κατηγορία των αναγκών «παράγοντες υγιεινής», επειδή αναφέρονται στο περιβάλλον των εργαζόμενων και εξυπηρετούν μια πρωταρχική λειτουργία που αποβλέπει στην παρεμπόδιση της δυσαρέσκειας από την εργασία. Τη δεύτερη κατηγορία των αναγκών την ονόμασε «κίνητρα», επειδή φαίνεται ότι είναι αποτελεσματικά στην παρακίνηση των ατόμων για υψηλότερη επίδοση στην εργασία.

1.3.3 Η θεωρία του Alderfer - ERG

Η θεωρία αυτή έχει τις βάσεις της στη θεωρία των ανθρωπίνων αναγκών του Maslow, με βασικές διαφορές ότι η θεωρία αυτή μιλά για τρεις κατηγορίες αναγκών και ότι αυτές οι ανάγκες δεν ακολουθούν την αυστηρή σειρά ακολουθίας που υποστηρίζει ο Maslow. Επίσης, σύμφωνα με τον Alderfer, η μη ικανοποίηση (ματαίωση) για οποιοδήποτε λόγο των αναγκών ανώτερου επιπέδου (σχέσης και ανάπτυξης) μπορεί να προκαλέσει οπισθοδρόμηση σε ανάγκες κατώτερου επιπέδου, ενώ αντίθετα, η ικανοποίηση μιας ανάγκης δε σημαίνει ότι αυτή παύει να αποτελεί κίνητρο, όπως υποστηρίζει ο Maslow, αντίθετα μάλιστα, μπορεί να λειτουργήσει αυξητικά για την έντασή της.

Η επαγγελματική ικανοποίηση εξαρτάται από την εκπλήρωση τριών ειδών αναγκών: των αναγκών ύπαρξης, σχέσης και ανάπτυξης (*Existence, Relatedness, Growth –ERG*) Καντάς, (1998).

Σύμφωνα με τον Schultz (1982), ένας εργαζόμενος μπορεί να ικανοποιήσει τις ανάγκες ύπαρξης μέσω του μισθού, των πρόσθετων παροχών και ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος. Οι ανάγκες σχέσης ικανοποιούνται μέσα από τις διαπροσωπικές επαφές με τους συναδέλφους, όταν αυτές διακρίνονται από συναισθηματική στήριξη, σεβασμό, αναγνώριση και παρέχουν στους συμμετέχοντες κατά την επαφή την αίσθηση του «ανήκειν». Τέλος, οι ανάγκες ανάπτυξης καλύπτονται όταν η εργασία είναι δημιουργική και παρέχει προκλήσεις και αυτονομία (Jewell et al., 1990).

1.3.4 Η θεωρία των προσδοκιών του Victor Vroom

Μια άλλη θεωρία προσέγγισης της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι η θεωρία των προσδοκιών του Victor Vroom. Σύμφωνα με τη θεωρία των προσδοκιών, η υποκίνηση του εργαζόμενου με σκοπό να αναπτύξει μια συγκεκριμένη συμπεριφορά συνδέεται άμεσα: α) με τα αποτελέσματα που θεωρούνται επιθυμητά από τον εργαζόμενο και β) με την προσδοκία του εργαζόμενου ότι τα αποτελέσματα αυτά μπορούν να επιτευχθούν μόνο εάν αναπτύξει την συγκεκριμένη συμπεριφορά.

Με βάση τη θεωρία των προσδοκιών, ο εργαζόμενος για να έχει διάθεση να αποδώσει και να συμβάλει ουσιαστικά στην υλοποίηση ενός έργου, πρέπει να κατανοήσει ότι η προσπάθειά του θα οδηγήσει σε αποτελέσματα για τα οποία θα ανταμειφθεί και ότι οι ανταμοιβές αυτές θα τον βοηθήσουν αποτελεσματικά στην ικανοποίηση των αναγκών του. Δηλαδή, η διάθεση και η απόδοση του ατόμου μέσα σε έναν εργασιακό χώρο συνδέεται άμεσα με την ανταπόδοση ή την ανταμοιβή που περιμένει ότι θα έχει το άτομο. Εάν η ανταπόδοση ή η ανταμοιβή δεν είναι πιθανή, το άτομο δεν θα δείξει την απαιτούμενη προσπάθεια και διάθεση για την επίτευξη ενός στόχου. Αντιθέτως, εάν υπάρχει η κατάλληλη ανταμοιβή, ο εργαζόμενος θα καταβάλει και στο μέλλον την ίδια προσπάθεια και θα έχει την ίδια συμπεριφορά.

Βέβαια, ο εργαζόμενος δεν αποδίδει πάντα την ίδια αξία σε κάποια ανταμοιβή ή αποτέλεσμα. Η αξία που αποδίδει σε μια συγκεκριμένη ανταμοιβή μπορεί να είναι θετική ή αρνητική. Αυτό θα εξαρτηθεί από το εάν και πόσο επιδιώκει την ανταμοιβή αυτή ο εργαζόμενος. Υπάρχει δηλαδή περίπτωση ένα άτομο μέσα στην επιχείρηση να επιθυμεί ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα, ενώ ένα άλλο άτομο να μην επιθυμεί αυτό το αποτέλεσμα ή να του είναι εντελώς αδιάφορο.

Ο εργαζόμενος επίσης, για να έχει διάθεση να αποδώσει και να καταβάλει ουσιαστική προσπάθεια για την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης ή την υλοποίηση ενός έργου, πρέπει να πιστεύει ότι οι ανταμοιβές του είναι δίκαιες, δηλαδή ανάλογες με την προσπάθεια που καταβάλει. Με βάση τη θεωρία των προσδοκιών του V.Vroom (1964), οι ανταμοιβές του εργαζόμενου πρέπει να είναι δίκαιες όχι μόνο σύμφωνα με την προσπάθεια που καταβάλει και αυτά που προσφέρει, αλλά και απέναντι στις ανταμοιβές των άλλων εργαζόμενων. Ένας υπάλληλος που καταβάλει πιο σκληρή προσπάθεια και προσφέρει περισσότερα από έναν άλλο, σε περίπτωση που αντιληφθεί ότι οι ανταμοιβές του δεύτερου είναι ισχυρότερες σίγουρα κυριεύεται από απογοήτευση

και χάνει την αυτοεκτίμησή του. Αντιλαμβάνεται ότι οι προσπάθειές του δεν ανταμείβονται όπως πρέπει και ότι δεν υπάρχει κλίμακα αξιοκρατίας στην επιχείρηση, γεγονός που θα τον οδηγήσει στην παραίτηση από κάθε είδους επιπλέον σκληρής προσπάθειας για την υλοποίηση ενός έργου.

Συμπερασματικά, σύμφωνα με τη θεωρία των προσδοκιών του Victor Vroom, το άτομο σε έναν επιχειρησιακό χώρο καταβάλει υψηλότερες προσπάθειες και αποδίδει περισσότερο όταν γνωρίζει ότι έχει και την αντίστοιχη ανταμοιβή. Συνεπώς, η επιχείρηση για να παρακινήσει τον εργαζόμενο είναι απαραίτητο να συνδέσει την απόδοση του με τις ανταμοιβές του και να τον «πείσει» ότι υπάρχει άμεση και ισχυρή σύνδεση μεταξύ της προσπάθειας που καταβάλλει και της απόδοσής του και των ανταμοιβών που θα έχει. Επίσης, τα διοικητικά στελέχη είναι απαραίτητο να κατανοούν ότι ο εργαζόμενος απαιτεί δίκαιη μεταχείριση σχετικά με τις αμοιβές του (οποιασδήποτε μορφής, υλικές ή άυλες). Τέλος η προσαρμογή των ανταμοιβών στις ανάγκες του εργαζόμενου είναι αναγκαία από πλευράς των επιχειρήσεων, ώστε να έχουν αξία για τον ίδιο τον εργαζόμενο⁸.

⁸ Patrick Montana (1993), *Μάνατζμεντ*. Business review series σελ 272-273

Ξηροτύρη Κουφίδου, Σ., (2001), *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*, Κυριακίδη Α.Ε, σελ. 205-206

1.3.5 Η θεωρία της στοχοθέτησης του Edwin A. Locke

Ο Edwin Locke (1990), πιστεύει πως ο καθορισμός στόχων είναι μια κινητήριος δύναμη που υποκινεί τους ανθρώπους. Η έρευνά του απέδειξε ότι υπάρχει σχέση μεταξύ της δυσκολίας και της σαφήνειας ενός στόχου με την απόδοση των εργαζόμενων. Απέδειξε ότι σαφείς και δύσκολοι στόχοι οδηγούν σε καλύτερη απόδοση από τους ασαφείς και εύκολους. Σύμφωνα με τη θεωρία του, να πεις σε κάποιον «προσπάθησε σκληρά» ή «βάλε τα δυνατά σου» είναι λιγότερο αποτελεσματικό από το να πεις «προσπάθησε να κάνεις περισσότερα από 80% σωστά» ή «προσπάθησε να ξεπεράσεις τον καλύτερό σου χρόνο». Ομοίως οι δύσκολοι στόχοι υποκινούν περισσότερο γιατί είναι μεγαλύτερο το αίσθημα ικανοποίησης και επίτευξης όταν πετυχαίνει κανείς κάτι για το οποίο έχει εργαστεί και έχει κοπιάσει.

Στη θεωρία του διατυπώνει πέντε βασικές αρχές για τον καθορισμό στόχων. Οι στόχοι για να υποκινήσουν θα πρέπει να έχουν τα παρακάτω στοιχεία: α) σαφήνεια (clarity), β) πρόκληση (challenge), γ) δέσμευση (commitment), δ) ανατροφοδότηση (feedback) και ε) πολυπλοκότητα έργου (task complexity). Όταν ο στόχος είναι σαφής, ξεκάθαρος και υπάρχει προκαθορισμένος χρόνος υλοποίησής του τότε μπορεί να μετρηθεί και να διεγείρει συμπεριφορές προς την επιθυμητή κατεύθυνση ενώ υπάρχουν λιγότερες παρεξηγήσεις όσον αφορά τα αποτελέσματα και τις ανταμοιβές.

Το επίπεδο πρόκλησης δυσκολίας είναι ένα από τα βασικότερα χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει ένας στόχος. Οι εργαζόμενοι συχνά υποκινούνται από την ανάγκη τους για επίτευξη και κρίνουν έναν στόχο από την ανταμοιβή που προσδοκούν ότι θα λάβουν μετά την επίτευξή του. Όταν γνωρίζει κανείς ότι αυτό που θα κάνει θα ανταμειφθεί αναλόγως, αυτό από μόνο του είναι ένα φυσικό κίνητρο για να το κάνει καλά. Πρέπει να υπάρχει ισορροπία μεταξύ πρόκλησης και πιθανότητας επίτευξης γιατί διαφορετικά οδηγούμαστε σε αντίθετα αποτελέσματα πχ. δυσαρέσκεια, απογοήτευση κλπ.

Η δέσμευση, αναφέρεται στο γεγονός ότι οι στόχοι πρέπει να είναι κατανοητοί και να προκύπτουν μετά από συμφωνία υφισταμένων και προϊσταμένων. Οι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να επενδύσουν σε ένα στόχο, εάν πιστεύουν ότι ήταν μέρος της δημιουργίας αυτού του στόχου. Η έννοια της συμμετοχικής διαχείρισης στηρίζεται σε αυτή την ιδέα της συμμετοχής των εργαζόμενων στον καθορισμό των στόχων και τη λήψη αποφάσεων.

Αυτό δεν σημαίνει όμως ότι κάθε στόχος πρέπει να είναι αντικείμενο διαπραγματεύσεων και να εγκρίνεται από τους εργαζόμενους. Σημαίνει ότι οι στόχοι θα πρέπει να είναι συνεπείς και σύμφωνα με τις προηγούμενες προσδοκίες και τα οργανωτικά θέματα. Εφόσον ο εργαζόμενος πιστεύει ότι ο στόχος είναι συνεπής με τους στόχους της επιχείρησης και πιστεύει ότι το πρόσωπο που θέτει το στόχο είναι αξιόπιστο, τότε δεσμεύεται και υποκινείται προς την επιθυμητή κατεύθυνση. Όσο πιο δύσκολος και απαιτητικός ο στόχος, τόσο περισσότερο χρειάζεται η δέσμευση. Όταν εργάζεται κανείς για μια δύσκολη αποστολή, είναι πιθανό να συναντήσει προκλήσεις που απαιτούν μια βαθύτερη πηγή έμπνευσης και κίνητρο. Για το λόγο αυτό είναι σημαντικό να ενθαρρύνονται οι εργαζόμενοι να διατυπώνουν τους δικούς τους στόχους και προτάσεις. Μπορούν έτσι να είναι βέβαιοι ότι οι στόχοι τους είναι συνεπείς με το συνολικό όραμα και το σκοπό που επιδιώκει η επιχείρηση.

Εκτός από την επιλογή του σωστού τύπου του στόχου, ένα αποτελεσματικό πρόγραμμα καθορισμού στόχων πρέπει επίσης να περιλαμβάνει ανατροφοδότηση. Η ανατροφοδότηση παρέχει τη δυνατότητα αποσαφήνισης των προσδοκιών, της αναπροσαρμογής της δυσκολίας του στόχου, της αναγνώρισης της προσπάθειας και της ενθάρρυνσης. Είναι σημαντικό να υπάρχει συχνή ανατροφοδότηση για να γνωρίζουν οι εργαζόμενοι τις επιδόσεις τους.

Τέλος, για στόχους που είναι πολύπλοκοι πρέπει να λαμβάνεται μέριμνα ώστε να μην είναι δυσβάσταχτοι. Είναι σημαντικό λοιπόν να δοθεί στον εργαζόμενο επαρκής χρόνος να επιτύχει το στόχο ή να βελτιώσει την επίδοσή του καθώς επίσης και να έχει αρκετό χρόνο να μάθει τι αναμένεται από αυτόν και τι απαιτείται για την επιτυχία⁹.

⁹ Spector Paul E., *Industrial and Organizational Behavior*, 2008, σελ. 213-223

1.3.6 Η θεωρία των χαρακτηριστικών της εργασίας των Hackman Oldham

Η θεωρία αυτή που αναπτύχθηκε από τους Oldham & Hackman (1976) αναφέρεται στη ύπαρξη συγκεκριμένων εργασιακών χαρακτηριστικών που επηρεάζουν με διαφορετικό τρόπο τη συμπεριφορά και τις στάσεις των εργαζομένων. Τα χαρακτηριστικά αυτά είναι: η ποικιλία δεξιοτήτων, η ταυτότητα του έργου, η σπουδαιότητα του έργου, η αυτονομία και η ανατροφοδότηση (feedback). Η αλλαγή στα χαρακτηριστικά αυτά δεν επιδρά άμεσα στην εργασιακή συμπεριφορά, επηρεάζει όμως, τον τρόπο που τα άτομα βιώνουν τις αντιδράσεις σε αυτές τις αλλαγές. Αυτά τα ψυχολογικά βιώματα οδηγούν με τη σειρά τους σε αλλαγές στα κίνητρα εργασίας και στη συμπεριφορά.

Αποδείχθηκε ερευνητικά ότι τα άτομα παρουσιάζουν διαφορετικό βαθμό στην ανάγκη ανάπτυξης καθώς και ότι εκείνα που έχουν εντονότερα αυτή την ανάγκη επηρεάζονται περισσότερο από τις αλλαγές αυτές και έχουν πιο ισχυρά κίνητρα για μεγαλύτερη παραγωγικότητα (Schultz, 1982), γεγονός που οδηγεί σε μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση απ' ότι τα άτομα που έχουν αυτή την ανάγκη λιγότερο έντονη. Όσο μεγαλύτερος ο βαθμός ύπαρξης αυτών των βασικών χαρακτηριστικών τόσο υψηλότερα είναι τα κίνητρα των εργαζομένων και τόσο πιο θετικά είναι τα συναισθήματά τους για την εργασία τους. Πρόκειται για ένα θεωρητικό μοντέλο πολλά υποσχόμενο σε ό,τι αφορά τις διαστάσεις ή τα θέματα της εργασίας που πρέπει να μεταβληθούν προκειμένου να βελτιωθούν τα κίνητρα, η απόδοση και η ικανοποίηση των εργαζομένων (Hackman & Oldham, 1976).

1.3.7 Τελικά συμπεράσματα για τις θεωρίες της επαγγελματικής ικανοποίησης

Οι προαναφερθείσες θεωρίες είναι κάποιες από τις θεωρίες που κατά καιρούς αναπτύχθηκαν προκειμένου να μελετήσουν ζητήματα τα οποία αφορούν στην επαγγελματική ικανοποίηση. Ωστόσο δεν υπάρχει μία και μόνο θεωρία ικανή να την περιγράψει απόλυτα και με ακρίβεια δεδομένου της πολυπλοκότητάς της (Hageborn, 2000). Ένα εύλογο, λοιπόν, ερώτημα το οποίο ανακύπτει είναι εάν υπάρχει ένας κοινός παρονομαστής αυτών.

Οι Rice et al.,(1989) υποστηρίζοντας πως η επαγγελματική ικανοποίηση είναι αποτέλεσμα μιας ψυχολογικής διαδικασίας σύγκρισης μεταξύ αυτών που λαμβάνει το άτομο και αυτών που επιθυμεί να λαμβάνει, θεώρησαν πως δεν είναι δυνατό να υπάρξει

μία θεωρία για την επαγγελματική ικανοποίηση η οποία να μην ενσαρκώνει σε κάποιο βαθμό την έννοια της διαφοράς – αναντιστοιχίας - ασυμφωνίας (discrepancy). Όσο μικρότερη είναι η αναντιστοιχία μεταξύ αυτών που ένα άτομο επιθυμεί να λαμβάνει από την εργασία του και αυτών που πραγματικά λαμβάνει, τόσο πιο ικανοποιημένο είναι το άτομο. Σύμφωνα λοιπόν με τους Rice et al. (1989), η επαγγελματική ικανοποίηση είναι το αποτέλεσμα μιας διαδικασίας σύγκρισης μεταξύ του επιθυμητού και του υπάρχοντος, καθώς και το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης (ή δυσαρέσκειας) αντανακλά το βαθμό σύγκλισης/συμφωνίας (απόκλισης/ασυμφωνίας) των δύο αυτών αντιπαραβαλλόμενων μερών.

Επί παραδείγματι, στις θεωρίες των Adams και Locke αυτή η διαδικασία σύγκρισης επισημαίνεται ξεκάθαρα ενώ στις θεωρίες των Maslow και Herzberg η διαδικασία αυτή περισσότερο υπονοείται. Παρόλα αυτά, εάν εξετάσουμε γενικευμένα όλες τις θεωρίες θα παρατηρήσουμε πως η άποψη των Rice et al. (1989), φαίνεται να υποστηρίζεται σημαντικά.

Αναμφισβήτητα λοιπόν, οι θεωρίες οι οποίες εξετάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση παρουσιάζουν διαφορές ως προς τον τρόπο που την προσεγγίζουν και την ερμηνεύουν. Η υιοθέτηση της άποψης των Rice et al., ότι δηλαδή η επαγγελματική ικανοποίηση απορρέει από μια διαδικασία σύγκρισης μεταξύ του επιθυμητού και του πραγματικού, δεν ακυρώνει τις διαφορές αυτές. Λόγου χάρη, τα στοιχεία που δηλώνουν το επιθυμητό μεταξύ των θεωριών είναι πολύ διαφορετικά (κατά Locke είναι οι αξίες του ατόμου ενώ κατά Herzberg είναι οι ανάγκες του ατόμου).

Επομένως η υιοθέτηση της θέσεως των Rice et al. δεν ακυρώνει τις διαφορές μεταξύ των θεωριών, τουναντίον, συμβάλλει στην πληρέστερη κατανόηση της επαγγελματικής ικανοποίησης καθώς επιτρέπει την εξέταση των επιμέρους θεωριών σε μία κοινή βάση.

1.4 Κλίμακες μέτρησης εργασιακής εμπειρίας

Συνήθως, η εργασιακή ικανοποίηση, οι εργασιακές στάσεις και το εργασιακό ηθικό μετρώνται μέσω συνεντεύξεων ή ερωτηματολογίων στα οποία ζητείται από τους εργαζόμενους να δηλώσουν το βαθμό ευαρέσκειας ή δυσαρέσκειας αναφορικά με τις ποικίλες πτυχές των εργασιακών τους ρόλων. Ο βαθμός, στον οποίο ένα υποκείμενο είναι ικανοποιημένο με την εργασία του προκύπτει από τις απαντήσεις του σε ένα ή περισσότερα ερωτήματα σχετικά με τα συναισθήματά που τρέφει για την εργασία του. Επιπροσθέτως, έχουν αναπτυχθεί και άλλες πιο έμμεσες μέθοδοι μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης (Weschler and Bernberg, 1950, Weitz and Nuckols, 1953), οι οποίες όμως, δεν έχουν τύχει ευρείας χρήσης. Συνήθως οι ερευνητές «υιοθετούν» παλαιότερα εργαλεία μέτρησης ή κατασκευάζουν νέα προκειμένου να ικανοποιήσουν τις απαιτήσεις τους σε μια δεδομένη χρονική στιγμή. Κάτι τέτοιο περιορίζει σε μεγάλο βαθμό τη σύγκριση διαφορετικών ερευνών και συνεπάγεται σχετικά μικρή πληροφόρηση για προβλήματα που σχετίζονται με τη διαβάθμιση και την αξιοπιστία καθώς και την εγκυρότητα. Η εργασιακή ικανοποίηση καθορίζεται πάντα από τη διερεύνηση των συναισθημάτων των ανθρώπων για την εργασία τους είτε μέσω ερωτηματολογίου είτε μέσω συνέντευξης (Spector, 2000).

Δεκάδες κλίμακες μπορούν εισαχθούν σε ένα ερωτηματολόγιο και συνήθως η ικανοποίηση υπολογίζεται με αυτό τον τρόπο. Οι κλίμακες που χρησιμοποιούνται περισσότερο συχνά σε τέτοιου είδους μετρήσεις είναι οι κλίμακες Thurstone, Likert, Guttman και οι κλίμακες σημασιολογικής διαφοροποίησης (Πιπερόπουλος, 2007).

Η περισσότερο ευρέως χρησιμοποιούμενη κλίμακα είναι η κλίμακα Likert (MacKenna, 2001). Εδώ ο ερωτώμενος δεν δηλώνει μόνο εάν συμφωνεί ή διαφωνεί με τις ερωτήσεις αλλά διατυπώνει και τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας του. Η κλίμακα μπορεί να είναι 7-βαθμη ή 5-βαθμη. Σε κάθε απάντηση της κλίμακας αντιστοιχεί ένας βαθμός. Οι βαθμοί στο τέλος προστίθενται ώστε να προκύψει ένα τελικό αποτέλεσμα. Υψηλή τιμή δηλώνει μεγάλη εργασιακή ικανοποίηση ενώ μικρή τιμή δηλώνει μικρή εργασιακή ικανοποίηση. Από την κλίμακα απουσιάζει το σημείο μηδέν ώστε να μπορεί να γίνει στατιστική επεξεργασία των αποτελεσμάτων.

Στις περισσότερες μελέτες της επαγγελματικής ικανοποίησης οι υπάλληλοι ερωτώνται για την ικανοποίησή τους ενώ λίγες είναι οι περιπτώσεις κατά τις οποίες η εργασιακή ικανοποίηση υπολογίζεται μέσω ερωτήσεων που τίθενται σε επιβλέποντες

(π.χ. Spector, Dwyer & Jex, 1988) ή σε παρατηρητές (Glick, Jenkins, & Gupta, 1986) για την αξιολόγηση της ικανοποίησης κάποιου.

Σε μία έρευνα ζητήθηκε από παιδιά νηπιαγωγείου να αξιολογήσουν την ικανοποίηση των γονιών τους (Trice & Tillapaugh, 1991), και σε μία άλλη άνδρες ερωτήθηκαν για την ικανοποίηση των συζύγων τους στον ρόλο τους ως εργαζόμενες γυναίκες (Barling & MacEwen, 1988). Στη συγκεκριμένη έρευνα, οι άνδρες συμφώνησαν αρκετά με τις αναφορές των συζύγων τους για την ικανοποίησή τους (Spector, 2000).

1.5 Εργαλεία μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης

Προκειμένου να μετρηθεί ο βαθμός της επαγγελματικής ικανοποίησης έχουν κατασκευαστεί διάφορα εργαλεία μέτρησης. Τα περισσότερα γνωστά που πραγματεύονται την επαγγελματική ικανοποίηση διαθέτοντας κύρος και αξιοπιστία είναι:

- το Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), των Weiss, Dawis, England & Lofquist (1967)
- το Job Descriptive Index (JDI), των Smith, Kendal & Hullin (1969)
- το Employee Satisfaction Inventory (ESI), των Koustelios & Bagiatis (1997), Koustelios (1991)
- το Job Diagnostic Survey (JDS), των Hackman & Oldman (1975),
- το Job Satisfaction Survey (JSS), του Spector (1985).

Το *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*, είναι ένα ερωτηματολόγιο που δημιουργήθηκε με 100 στοιχεία τα οποία μετρούσαν 20 διαφορετικές πλευρές της εργασίας. Οι ερωτηθέντες, θα έπρεπε να απαντήσουν για το επίπεδο της επαγγελματικής τους ικανοποίησης σε μία κλίμακα πέντε βαθμίδων, η οποία άρχιζε από το «πολύ δυσαρεστημένη» και έφτανε μέχρι το «πολύ ικανοποιημένη». Το συγκεκριμένο εργαλείο, κυρίως μας δίνει πληροφορίες σχετικά με τις απόψεις των εργαζομένων για το ποια σημεία της εργασίας αυτών θεωρούν ικανοποιητικά. Έχει χρησιμοποιηθεί σε αρκετές έρευνες που διερευνούσαν κυρίως την επαγγελματική επιμόρφωση καθώς και σε συμβουλευτικές μελέτες (Weiss, et al., 1967).

Το *Job Descriptive Index (JDI)*, είναι ένα ερωτηματολόγιο από τα πλέον διαδεδομένα εργαλεία μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης. Μετράει πέντε όψεις της εργασίας οι οποίες είναι, η ίδια η εργασία, ο μισθός, η προαγωγή, η συνεργασία με τους συναδέλφους και η επίβλεψη από τους προϊστάμενους. Το Job Descriptive Index περιλαμβάνει 72 στοιχεία (λέξεις ή φράσεις), τα οποία μετράνε τις πέντε παραπάνω όψεις (εργασία 18, μισθός 9, προαγωγή 9, προϊστάμενος 18, συνεργασία 18).

Άξιο αναφοράς είναι το πώς γίνεται το «σκοράρισμα» στο συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο. Έτσι αν ο ερωτηθείς απαντήσει με «Yes» παίρνει τρεις βαθμούς, αν απαντήσει με «No» δεν παίρνει βαθμό και αν απαντήσει με «?» παίρνει έναν βαθμό (Chellandurai, 1999).

Οι Standon et al.(2001), θεώρησαν πως οι 72 ερωτήσεις ήταν χρονοβόρες και αυτός που συμπλήρωνε το ερωτηματολόγιο έχανε την σκέψη του. Έτσι κατάφεραν να μειώσουν τα θέματα από 72 σε μόλις 25 με την ίδια αποτελεσματικότητα. Ονόμασαν την νέα αυτή μορφή του ερωτηματολογίου *Abridged Job Descriptive Index*, η οποία μείωσε τον χρόνο συμπλήρωσης σε πέντε μόλις λεπτά. Η εξελιγμένη αυτή μορφή είναι πιο εύχρηστη ιδιαίτερα σε έρευνες που συνδυάζεται και με άλλα εργαλεία. Η αξιοπιστία της σύντομης μορφής σε όλες τις υποκλίμακες είναι ελαφρά χαμηλότερη από αυτήν του κανονικού και ανέρχεται σε 0.70 (Spector, 1997).

Το *Employee Satisfaction Inventory (ESI)*, αποτελεί ένα ερευνητικό εργαλείο που δημιουργήθηκε στην Ελλάδα και χρησιμοποιείται κατά κόρον. Αρχικά συγκεντρώθηκαν μέσα από συνεντεύξεις με Έλληνες εργαζόμενους 130 στοιχεία. Μετά από μία πρώτη επεξεργασία από τέσσερεις κριτές, κρατήθηκαν 83 στοιχεία τα οποία περιλάμβαναν έξι επιμέρους ενότητες: συνθήκες εργασίας 12, προϊστάμενος 24, μισθός 12, οργανισμός ως ολότητα 12, προαγωγή 9 και η ίδια η εργασία 17. Τελικώς απορρίφθηκαν και κάποια άλλα στοιχεία, γιατί απέτυχαν να πιάσουν τα απαιτούμενα κριτήρια και φτάσαμε στα 24 τελικά στοιχεία των έξι επιμέρους ενότητων. Τα 24 αυτά στοιχεία-προτάσεις στις έξι υποενότητες που αναφέραμε πιο πάνω είναι: εργασιακές συνθήκες (5), μισθός (4), προαγωγή (3), φύση της εργασίας (4), προϊστάμενος (4), οργανισμός ως ολότητα (4). Χρησιμοποιήθηκε η πενταβάθμια κλίμακα για το σκοράρισμα η οποία άρχιζε από το «συμφωνώ απόλυτα» (1) μέχρι το «διαφωνώ απόλυτα» (5). Η παραπάνω κλίμακα, χρησιμοποιήθηκε για να διαπιστώσει το επίπεδο

της επαγγελματικής ικανοποίησης σε εκπαιδευτικούς Α΄/Θμιας και Β΄/Θμιας σε ένα νομό της κεντρικής Μακεδονίας το οποίο μάλιστα έχει χρησιμοποιηθεί σε πολλές έρευνες για Έλληνες εκπαιδευτικούς. (Koustelios 1991, Koustelios & Kousteliou, 1998, Koustelios & Bagiatis, 1997).

Το *Job Diagnostic Survey (JDS)*, είναι ένα ακόμα εργαλείο που συχνά χρησιμοποιείται για την μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης. Οι απαντήσεις δίνονται σε μια επταβάθμια κλίμακα από εντελώς δυσαρεστημένοι έως και εντελώς ευχαριστημένοι. Χρησιμοποιήθηκε αρκετά σε εποχιακούς εργαζόμενους σε ξενοδοχεία στην Αγγλία. Μελετά την ικανοποίηση των εργαζομένων σε συσχέτιση με τα συναισθήματα των εργαζομένων, τις ψυχολογικές καταστάσεις, την ανάγκη για εξέλιξη και άλλα συναφή (Hackman και Oldman, 1975).

Τέλος το *Job Satisfaction Survey (JSS)*, είναι ένα εργαλείο όπου αποτελείται από επτά παράγοντες και οι απαντήσεις δίνονται σε κλίμακα από το 1 έως το 6. Αποτελεί εργαλείο πολύ κοντά στο JDI ενώ περιέχει και τους παράγοντες ικανοποίηση από την λειτουργία του οργανισμού και ικανοποίηση από την αναγνώρισή του (Spector, 1985).

1.6 Η επαγγελματική ικανοποίηση ως ανεξάρτητη και εξαρτημένη μεταβλητή

Η επαγγελματική ικανοποίηση, αναλόγως με τις απαιτήσεις τις εκάστοτε ερευνητικής διεργασίας μπορεί να εξεταστεί ως ανεξάρτητη και ως εξαρτημένη μεταβλητή.

Αν εξεταστεί ως ανεξάρτητη μεταβλητή, τότε θεωρείται ως αίτιο ή καθοριστικός παράγοντας. Σε αυτή την περίπτωση, οι κυριότερες επιπτώσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης στη συμπεριφορά του ανθρώπου στο χώρο εργασίας του είναι η παραγωγικότητα και η αποδοτικότητά του στην εργασία, οι απουσίες και η κινητικότητα του προσωπικού καθώς και άλλες συμπεριφορές και στάσεις στο χώρο εργασίας (Κουστέλιος & Κουστελίου, 2001).

Από την άλλη πλευρά, αν η επαγγελματική ικανοποίηση θεωρηθεί ως εξαρτημένη μεταβλητή, όπως στην παρούσα μελέτη, τότε θεωρείται ότι είναι αποτέλεσμα παραγόντων που επικρατούν στο χώρο εργασίας και έχουν είτε σχέση με το περιεχόμενο της εργασίας είτε με το πλαίσιο στο οποίο διεξάγεται η εργασία (π.χ. εργασιακές συνθήκες, μισθός, ωράριο εργασίας κτλ.) είτε με παράγοντες ατομικούς και εσωγενείς. Όπως σημειώνουν οι Κουστέλιος και Κουστελίου (2001), αυτή η διττή

ιδιότητα μπορεί να διακριθεί και στη σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και την επαγγελματική εξουθένωση, η οποία επίσης απασχόλησε τους ερευνητές. Η έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης μπορεί να μελετηθεί ως αιτία της επαγγελματικής εξουθένωσης αλλά και το αντίθετο.

Παρακάτω παρατίθενται κάποιοι από τους παράγοντες που συντελούν στην επαγγελματική ικανοποίηση.

1.7 Παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης

Οι Herzberg et al. (1959), υποστηρίζουν ότι η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται από ένα τελείως διαφορετικό σύνολο παραγόντων απ' ό,τι η εργασιακή δυσαρέσκεια. Οι λεγόμενοι *satisfiers* οι οποίοι συνιστούσαν διαστάσεις που σχετίζονταν με την εργασία όπως είναι η αναγνώριση, η αυτονομία και η υπευθυνότητα καθώς και η ίδια η εργασία θα μπορούσαν να επηρεάζουν μόνο την ικανοποίηση και όχι τη δυσαρέσκεια, ενώ το αντίστροφο συμβαίνει στην περίπτωση των *dissatisfiers* που συνιστούσαν διαστάσεις που σχετίζονταν με την εργασία όπως είναι ο μισθός, οι εργασιακές συνθήκες και οι σχέσεις καθώς και οι συμπεριφορές των επιβλεπόντων και των συναδέλφων. Σύμφωνα με τον Herzberg, αυτές οι δύο κατηγορίες παραγόντων εξυπηρετούν δύο διαφορετικά σύνολα αναγκών: το πρώτο αφορά τις βιολογικές ανάγκες (φαγητό, αποφυγή πόνου κτλ.) και το δεύτερο αφορά τις αποκλειστικά ανθρώπινες ανάγκες για επίτευξη και αυτοπραγμάτωση.

Οι παράγοντες που εξυπηρετούν τις βιολογικές ανάγκες και που ονομάζονται παράγοντες υγιεινής, όταν απουσιάζουν είναι υπεύθυνοι για τη δυσαρέσκεια, ενώ όταν υφίστανται μπορούν να τη μειώσουν. Οι άλλοι παράγοντες που ονομάζονται κίνητρα (*motivators*), όταν υφίστανται μπορούν ταυτόχρονα να αυξήσουν και την εργασιακή ικανοποίηση και τα εργασιακά κίνητρα (*job motivations*).

Ένα σημαντικό στοιχείο διαφοροποίησης σύμφωνα με τον Herzberg, είναι ότι οι παράγοντες υγιεινής είναι εξωγενείς ως προς την εργασία καθαυτή (πολιτική της επιχείρησης, επιτήρηση, μισθός κτλ.) ενώ τα κίνητρα είναι εσωγενή ως προς την εργασία (επίτευξη, αναγνώριση της επίτευξης, η φύση της εργασίας κτλ.) (Howell et al., 1986). Η άποψη αυτή δεν επιβεβαιώνεται πλέον καθώς και οι δύο αυτές όψεις συμβάλλουν τόσο στην ικανοποίηση όσο και στη δυσαρέσκεια.

Ο Καντάς (2008), υποστήριξε πως όταν η επαγγελματική ικανοποίηση εξετάζεται ως εξαρτημένη μεταβλητή, δηλαδή ως αποτέλεσμα, αυτό που διερευνάται είναι το ποιοί παράγοντες την καθορίζουν. Προκειμένου λοιπόν να καθοριστούν αυτοί οι παράγοντες η επαγγελματική ικανοποίηση έχει μελετηθεί σε σχέση με διάφορους παράγοντες, δημογραφικούς (π.χ. φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση), χαρακτηριστικά προσωπικότητας (π.χ. εξωστρέφεια, έδρα ελέγχου), χαρακτηριστικά αυτής καθαυτής της εργασίας (π.χ. μισθός, επίπεδο αυτονομίας, φόρτος εργασίας) καθώς και στοιχεία που άπτονται των γενικότερων συνθηκών που επικρατούν σε μία χώρα (π.χ. οικονομικών, πολιτικών).

Όπως αναφέρουν οι Jung, Moon και Hahm (2007), οι Ellickson και Logerson καθόρισαν δύο κύριες κατηγορίες προσδιοριστικών παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης: τους εσωτερικούς (ατομικούς) και τους εξωτερικούς (οργανωτικούς) παράγοντες οι οποίοι αναλύονται ακολούθως σε ξεχωριστές παραγράφους.

1.7.1 Εσωτερικοί (Ατομικοί) Παράγοντες

Οι ατομικοί παράγοντες σχετίζονται με τα γενικά χαρακτηριστικά του δείγματος, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου, τις προηγούμενες εμπειρίες του και επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίησή του (Σαλωνίτης, 2002).

Στους ατομικούς παράγοντες ανήκουν π.χ. το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο και ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου όπως ο βαθμός εσωστρέφειας, έδρα/σημείο ελέγχου κ.α. Στην παρούσα ερευνητική διαδικασία δεν μελετήθηκαν χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των συμμετεχόντων, οπότε η περιγραφή αυτών δεν κρίνεται αναγκαία διότι δεν εξυπηρετεί τους ερευνητικούς στόχους.

Φύλο και επαγγελματική ικανοποίηση

Η διερεύνηση του παράγοντα φύλο στα επίπεδα της επαγγελματικής ικανοποίησης έχει απασχολήσει πολλούς μελετητές (οικονομολόγους, ψυχολόγους κ.α) και τα αποτελέσματα της υπάρχουσας βιβλιογραφίας είναι αρκετά ενδιαφέροντα.

Ο Clark (1997), υποστήριξε πως από τα αποτελέσματα διαφόρων ερευνών, φάνηκε πως οι εργαζόμενες γυναίκες, ενώ αμείβονταν λιγότερο από τους άνδρες συναδέλφους

τους και είχαν λιγότερες ευκαιρίες και πιθανότητες προαγωγής με λιγότερα επιμίσθια (bonus), ήταν περισσότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους. Στη βιβλιογραφία το φαινόμενο αυτό ονομάζεται το “παράδοξο της ικανοποιημένης εργαζόμενης γυναίκας” (the paradox of the contented female worker) ή “το παράδοξο της επαγγελματικής ικανοποίησης των δύο φύλων” (gender-job satisfaction paradox).

Προσπαθώντας ο Clark (1997), να ερμηνεύσει το παραπάνω φαινόμενο διατάθηκε, πως αυτό εξηγείται από τις διαφορετικές προσδοκίες μεταξύ των δύο φύλων. Οι γυναίκες εμφανίζουν μικρότερες προσδοκίες από την εργασία τους, άρα είναι περισσότερο εύκολο να ικανοποιηθούν σε σχέση με τους άνδρες οι οποίοι εμφανίζουν μεγαλύτερες προσδοκίες άρα και πιο δύσκολο να νοιώσουν ικανοποίηση. Μια άλλη εξήγηση που μπορεί να δοθεί είναι πως τα δύο φύλα αποδίδουν διαφορετική βαρύτητα στις διαφορετικές πτυχές της εργασίας. Οι γυναίκες μπορεί να βιώνουν αίσθημα εργασιακής ικανοποίησης από πτυχές της εργασίας τους που δεν σχετίζονται με οικονομικές απολαβές, προαγωγές αλλά με παράγοντες όπως η ποιότητα των κοινωνικών σχέσεων μέσα και έξω στον χώρο εργασίας. Ο παραπάνω ισχυρισμός επιβεβαιώθηκε από τον Clark (1997).

Οι ερμηνείες αυτές ίσως να αποσαφηνίζουν την σχέση φύλο και επαγγελματική ικανοποίηση ωστόσο δε, συχνά τίθενται υπό αμφισβήτηση. Η δυσχερή θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας κατά το παρελθόν έχει επιδράσει καταλυτικά στις τωρινές τους προσδοκίες, όμως καθώς οι γυναίκες εντάσσονται στον επαγγελματικό στίβο ισότιμα με τους άνδρες οι διαφορές αυτές όλο και περισσότερο τείνουν να εξαλειφθούν.

Σε μία έρευνα των Sousa-Poza και Sousa-Poza (2003), η οποία έγινε στο Ηνωμένο Βασίλειο προκειμένου να επιβεβαιωθεί ή διαψευστεί η υπόθεση του Clark, παρατηρήθηκε πως η επαγγελματική ικανοποίηση μεταξύ των δύο φύλων βρίσκεται στα ίδια επίπεδα.

Μια άλλη παράμετρος σχετικά με το φύλο και την εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί η αναλογία ανδρών και γυναικών σε έναν επαγγελματικό χώρο ή σε ένα επάγγελμα. Έρευνες έδειξαν πως η αναλογία ανδρών-γυναικών μπορεί να επηρεάσει την επαγγελματική τους ικανοποίηση (Clark, 1997, Tsui, Egan & O’ Reilly, 1992, Sloan & Williams, 2000).

Συγκεκριμένα η έρευνα των Tsui et al. (1992), έδειξε πως η επαγγελματική ικανοποίηση των ανδρών εργαζομένων σχετίζεται αρνητικά με τον αριθμό των γυναικών που εργάζονται στον ίδιο χώρο. Οι Sloan & Williams (2000), βρήκαν πως η γυναικεία επαγγελματική ικανοποίηση στη Μεγάλη Βρετανία ήταν μικρότερη στα ανδροκρατούμενα εργασιακά περιβάλλοντα.

Ο Clark ισχυροποιώντας την υπόθεσή του περί διαφορετικών προσδοκιών μεταξύ των δύο φύλων, βρήκε πως οι γυναίκες που εργάζονται σε ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα αυξάνουν τις επαγγελματικές τους προσδοκίες και ως εκ τούτου αισθάνονται λιγότερο ικανοποιημένες από γυναίκες που εργάζονται σε περιβάλλον όπου υπερισχύει το γυναικείο φύλο. Σε έρευνα των Al Zuhani & Kioshk (2006), προέκυψε πως οι γυναίκες φαίνεται να είναι λιγότερο ικανοποιημένες από τη δουλειά τους και ίσως αυτό οφείλεται στο ότι βιώνουν εντονότερη σύγκρουση ανάμεσα στην προσωπική και επαγγελματική τους ζωή.

Συνολικά, η επίδραση του φύλου στην εργασιακή ικανοποίηση δεν είναι σαφές πεδίο συμπερασμάτων. Ακόμα και σε περιπτώσεις όπου δεν προκύπτουν στατιστικώς σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων, δεν σημαίνει πως τα κοινά αυτά επίπεδα αντανακλούν στις ίδιες προτιμήσεις (Stevens, 2005).

Κλείνοντας, όσον αφορά στην συσχέτιση μεταξύ φύλου και εργασιακής ικανοποίησης, θα αναφέρουμε πως ο Spector (2002), κατέληξε στο συμπέρασμα πως οι έρευνες, τόσο οι παλαιότερες όσο και οι νεότερες, δεν παρουσιάζουν στατιστικώς σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων και είναι ουσιαστικά ανύπαρκτες.

Ηλικία και επαγγελματική ικανοποίηση

Σε ότι αφορά στη συσχέτιση μεταξύ ηλικίας και επαγγελματικής ικανοποίησης οι περισσότερες έρευνες έδειξαν πως υπάρχει μεταξύ τους μια γραμμική σχέση, δηλαδή όσο μεγαλώνει ο άνθρωπος τόσο περισσότερο επαγγελματικά ικανοποιημένος αισθάνεται (Greenberg & Baron, 2002, Spector, 2000). Ο εργαζόμενος άνθρωπος, με το πέρασμα του χρόνου προσαρμόζεται καλύτερα στην εργασία του λόγω εμπειρίας (Spector, 2000).

Στις περισσότερες έρευνες η εργασιακή ικανοποίηση εμφανίζει μια καθοδική τάση με αποκορύφωμα τις ηλικίες μεταξύ 26-31 όπου από εκεί και πέρα αυξάνεται σταθερά

όσο αυξάνει η ηλικία. Αξίζει να σημειωθεί πως στην ηλικία των 20, η επαγγελματική ικανοποίηση είναι αυξημένη καθώς επικρατεί μία ονειρική πραγματικότητα.

Το φαινόμενο της δυσαρέσκειας στις ηλικίες 26-31 εξηγείται διότι οι νέοι περιμένοντας πως θα ικανοποιήσουν τα όνειρά τους και τις προσωπικές τους προσδοκίες μέσω της εργασίας, έρχονται σε σύγκρουση με την πραγματικότητα, όταν βλέπουν πως αυτά δεν μπορούν να εκπληρωθούν. Επακόλουθο της προαναφερθείσας κατάστασης είναι οι νέοι άνθρωποι να τείνουν να εγκαταλείψουν τον εργασιακό τους χώρο και να βρίσκονται σε αναζήτηση εργασίας (Schultz & Schultz, 1994).

Καθώς το άτομο προσαρμόζεται στην πραγματικότητα και ξεκινά να εκπληρώνει κάποιους από τους επαγγελματικούς του στόχους, αρχίζει και η επαγγελματική ικανοποίηση να αυξάνει με αποκορύφωμα τα τέλη της τρίτης δεκαετίας και τις αρχές της τέταρτης. Ύστερα ακολουθεί πάλι μία καθοδική πορεία στο μέσο της καριέρας 45-50 και αμέσως μετά αύξηση η οποία συνεχίζεται μέχρι το άτομο μπει στη φάση της συνταξιοδότησης (Jewell & Siegall, 1990).

Οικογενειακή κατάσταση και επαγγελματική ικανοποίηση

Τα αποτελέσματα των ερευνών σε ότι αφορά στη συσχέτιση μεταξύ οικογενειακής κατάστασης και επαγγελματικής ικανοποίησης είναι αντικρουόμενα, καθώς σε κάποιες έρευνες δεν παρατηρείται στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ τους (π.χ., Scott, Swartzel & Taylor, 2005), ενώ σε κάποιες άλλες έχει φανεί πως η οικογενειακή κατάσταση επηρεάζει την επαγγελματική κατάσταση των ατόμων (Fetsch & Kennington, 1997, Kuo & Chen, 2004).

Ακόμα όμως και στην τελευταία περίπτωση τα αποτελέσματα των ερευνών είναι αρκετά ασαφή και αντικρουόμενα, όπου ενώ τα έγγαμα άτομα ή τα άτομα που βρίσκονται σε μία σταθερή σχέση εμφανίζονται περισσότερο ικανοποιημένα, νέα εμπειρικά δεδομένα αποδυναμώνουν αυτή τη θέση (Gaziloglu & Tansel, 2006).

Γενικότερα, με την αλληλεπίδραση του εργασιακού και του οικογενειακού περιβάλλοντος, η οποία άρχισε να υφίστανται στην περίοδο όπου η γυναίκα μπήκε στον εργασιακό στίβο, αφού έως τότε τα δύο αυτά περιβάλλοντα ήταν σαφώς διαχωρισμένα μεταξύ τους, οι άνδρες ήταν υπεύθυνοι για τα προς το ζην και οι γυναίκες για την φροντίδα του σπιτιού και την ανατροφή των παιδιών, οι περισσότερες έρευνες έδειξαν

συσχέτιση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και οικογενειακής κατάστασης (Katz & Kahn, 1978).

Γενικότερα, υποστηρίζεται ότι όσο οι διαφορές μεταξύ οικογενειακής ζωής και εργασίας εντείνονται, τόσο η επαγγελματική ικανοποίηση μειώνεται (Bruck, Allen & Spector, 2002).

Μορφωτικό επίπεδο και επαγγελματική ικανοποίηση

Οι περισσότερες μελέτες έχουν δείξει πως τα άτομα υψηλότερου μορφωτικού επιπέδου εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης από τα άτομα χαμηλότερου μορφωτικού επιπέδου. Μια πιθανή ερμηνεία, μπορεί να είναι πως η ανώτερη μόρφωση δίνει την δυνατότητα στα άτομα να διεκδικούν θέσεις με μεγαλύτερα προνόμια και αυτονομία πράγμα το οποίο οδηγεί σε υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης.

Υπάρχουν όμως και έρευνες οι οποίες έχουν δείξει αρνητική συσχέτιση μεταξύ του υψηλού μορφωτικού επιπέδου και της επαγγελματικής ικανοποίησης διότι είναι πολύ πιθανό να αισθάνονται δυσαρεστημένοι από την εργασία τους καθώς το υψηλό μορφωτικό επίπεδο δημιουργεί μεγάλες προσδοκίες, οι οποίες δεν εκπληρώνονται όταν ο εργαζόμενος εκτελεί εργασίες ρουτίνας. Επίσης το νοητικό επίπεδο το οποίο άμεσα σχετίζεται με το μορφωτικό, δεν έχει παρατηρηθεί να επιδρά στα επίπεδα της επαγγελματικής ικανοποίησης, ενώ σε συνδυασμό με το είδος της εργασίας έχει βρεθεί πως αποτελεί σημαντικό παράγοντα της επαγγελματικής ικανοποίησης (Schultz & Schultz, 1994).

Χρόνια προϋπηρεσίας (εργασιακή εμπειρία) και επαγγελματική ικανοποίηση

Στο μεγαλύτερο αριθμό ερευνών η συσχέτιση μεταξύ εργασιακής εμπειρίας και επαγγελματικής ικανοποίησης εμφανίζει μία αναλογική σχέση (Oshagbemi, 2003), καθώς όσο περνούν τα χρόνια οι άνθρωποι αισθάνονται μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση.

Εντούτοις, υπάρχουν και έρευνες που παρουσιάζουν αρνητική συσχέτιση μεταξύ των δύο και δείχνουν μείωση της επαγγελματικής ικανοποίησης με την αύξηση των χρόνων εργασίας (Oshagbemi, 2003).

Θέση στην ιεραρχία και επαγγελματική ικανοποίηση

Στις περισσότερες έρευνες τα άτομα που βρίσκονται πιο ψηλά στην ιεραρχία εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης (Miles, Patrick & King, 1996). Αυτό δικαιολογείται καθώς τα άτομα αυτά έχουν υψηλότερες αποδοχές, μεγαλύτερο κύρος και μεγαλύτερη αναγνώριση. Επιπροσθέτως, οι ανώτεροι στην ιεραρχία εμφανίζονται περισσότερο ικανοποιημένοι με την έως τότε εξέλιξή τους και την ενδεχόμενη προαγωγή τους (Oshagbemi, 2003).

1.7.2 Εξωτερικοί (Οργανωτικοί) Παράγοντες

Με τον όρο εξωτερικοί (οργανωτικοί) παράγοντες, καλούνται όλοι εκείνοι οι παράγοντες οι οποίοι έχουν άμεση σχέση με το περιεχόμενο αυτό καθαυτό της εργασίας και που συμβάλλουν στην επαγγελματική ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια των ατόμων (Καντάς, 1998).

Ο Warr (2005, 2007) διακρίνει τους οργανωτικούς παράγοντες σε δύο κατηγορίες: α) τους εσωγενής και β) τους εξωγενής.

Στους εσωγενής περιλαμβάνονται παράγοντες που σχετίζονται με το περιεχόμενο και τις διαστάσεις της εργασίας και αυτοί είναι οι ακόλουθοι:

- Ποικιλία δραστηριοτήτων
- Αξιοποίηση δραστηριοτήτων
- Ελευθερία επιλογών στην άσκηση των καθηκόντων
- Ο βαθμός υπευθυνότητας
- Η σαφήνεια του εργασιακού περιβάλλοντος
- Η ανατροφοδότηση κ.α.

Τα παραπάνω εργασιακά χαρακτηριστικά έχουν μελετηθεί σε σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση κυρίως μέσα από το μοντέλο της εργασίας των Hackman & Oldham (1980), όπου οι κυριότεροι παράγοντες διαμόρφωσης της εργασιακής ικανοποίησης είναι:

- Η ποικιλία της εργασίας
- Η ταυτότητα του έργου
- Η σημαντικότητα του επαγγέλματος στο κοινωνικό σύνολο
- Η αυτονομία
- Η εργασιακή ανατροφοδότηση (Καντάς, 1998, Spector, 2000).

Με τα σημερινά εμπειρικά δεδομένα το μοντέλο εργασίας των Hackman & Oldham (1980), ισχύει σε μεγάλο βαθμό αλλά παρουσιάζει και ορισμένες διαφοροποιήσεις όπως π.χ. η ποικιλία των δεξιοτήτων ορισμένες φορές σχετίζεται με την αυτονομία και την σπουδαιότητα του έργου (Καντάς, 1998).

Ο Watt (2005), προτείνει πως η εργασία πρέπει να διέπεται από ευκαιρίες (ευκαιρίες λήψης αποφάσεων, ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη, ελευθερία επιλογών, αυτοπροσδιορισμό), από ποικιλία στο περιεχόμενό της ώστε να είναι δυνατή η επαγγελματική ικανοποίηση των ατόμων. Ο Watt (2007), πρόσθεσε πως το εργασιακό περιβάλλον πρέπει να διέπεται από πληροφόρηση σχετικά με το μέλλον της παρούσας εργασίας, αποσαφήνιση εργασιακών καθηκόντων και πληροφόρηση για τις συνέπειες που επιφέρουν διάφορες συμπεριφορές.

Σύμφωνα με τον Antonίου (2009), η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να επηρεαστεί από την πολυπλοκότητα του έργου και το βαθμό της φυσικής προσπάθειας.

Στους εξωγενείς παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης ανήκουν παράγοντες όπως:

- Οι συνθήκες εργασίας
- Οι σχέσεις με ανώτερους, προϊστάμενους
- Η ηγεσία
- Οι διαπροσωπικές σχέσεις
- Το ωράριο εργασίας
- Οι οικονομικές απολαβές
- Η ασφάλεια κ.α.

Οι εργασιακές συνθήκες είναι πάρα πολύ σημαντικές στα επίπεδα της επαγγελματικής ικανοποίησης, καθώς επιδρούν τόσο στην ψυχολογία όσο και στην αποδοτικότητα των εργαζομένων (Antonίου, 2009).

Οι σχέσεις με ανώτερους, προϊστάμενους, συναδέλφους για την επαγγελματική ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια σχετίζονται με την ύπαρξη: α) κοινών αντιλήψεων μεταξύ τους, β) κοινωνική υποστήριξη και γ) συναδερφική αλληλεγγύη (Antonίου, 2009).

Η αποτελεσματική ηγεσία με απουσία της στενής επιτήρησης – εποπτείας μπορούν να προάγουν τα επίπεδα της επαγγελματικής ικανοποίησης (Watt, 2005, 2007).

Από την άλλη, η ύπαρξη διαπροσωπικών σχέσεων, η καλή επικοινωνία, η κοινωνική υποστήριξη, προάγουν την επαγγελματική ικανοποίηση (Warr 2005, 2007).

Η σύγκρουση, η ασάφεια των ρόλων, οι κακής ποιότητας διαπροσωπικές σχέσεις, οι διαμάχες σχετίζονται αρνητικά με την εργασιακή ικανοποίηση (Koustelios, Theodorakis & Goulimaris, 2004).

Ένα σωστό περιβάλλον εργασίας δημιουργεί έναν ισχυρό παράγοντα επαγγελματικής ικανοποίησης (Madaan, 2008).

1.8 Ανακεφαλαίωση

Πριν προχωρήσουμε, στο ερευνητικό κομμάτι της παρούσας εργασίας κρίνεται σκόπιμο μια ανακεφαλαίωση των κυριότερων σημείων της βιβλιογραφικής ανασκόπησης.

Συνοψίζοντας, η επαγγελματική ικανοποίηση εκφράζει την θετική ή αρνητική στάση του ατόμου απέναντι στην εργασία του και το εργασιακό του περιβάλλον. Αποτελεί μια στάση γνωστικών και συναισθηματικών μηχανισμών. Στο πέρασμα των καιρών, πολλές θεωρίες, θεωρία Μάσλοου, θεωρία προσδοκιών του Vroom κ.α, αναπτύχθηκαν με σκοπό να την ερμηνεύσουν, παρόλα αυτά καμία θεωρία από μόνη της δεν αρκεί για να την προσεγγίσει, δεδομένης της πολυπλοκότητά της.

Τα άτομα προκειμένου να αξιολογήσουν το επίπεδο της επαγγελματικής τους ικανοποίησης, λαμβάνουν υπόψη μια σειρά εσωτερικών και εξωτερικών παραγόντων της εργασίας και συγκρίνουν τις προσδοκίες τους με την πραγματικότητα. Ωστόσο, στη διαμόρφωση του επιπέδου της επαγγελματικής ικανοποίησης καθοριστικό ρόλο παίζει και η πρόβλεψη της εργασίας για τη μελλοντική σταδιοδρομία.

Μια σειρά παραγόντων οι οποίοι αφενός επηρεάζονται από τα χαρακτηριστικά της ίδιας της εργασίας και αφετέρου από τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου και από ιδιαίτερα χαρακτηριστικά αυτού (όπως φύλο, ηλικία κ.α), επιδρούν στην διαμόρφωση της επαγγελματικής ικανοποίησης. Παρόλα αυτά, τα αποτελέσματα των ερευνών έχουν αναδείξει αντικρουόμενα συμπεράσματα στην επίδραση αυτών των παραγόντων.

Ως προς την μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης συνήθως αποτιμάται η συνολική εργασιακή ικανοποίηση και η επαγγελματική ικανοποίηση συναρτήσει διαφόρων πτυχών της εργασίας. Και οι δύο αυτές προσεγγίσεις δίνουν ικανοποιητικά και

αξιόπιστα αποτελέσματα. Η χρήση του ερωτηματολογίου αποτελεί ποιο ευρέως χρησιμοποιούμενη μέθοδος από τις συνεντεύξεις.

Η ακριβής εκτίμηση της επαγγελματικής ικανοποίησης δεν είναι απλή διαδικασία καθώς τα όσα νοιώθει το άτομο απέναντι στην εργασία του δεν είναι σταθερά, τουναντίον είναι ευμετάβλητα επηρεαζόμενα από το υπάρχον εργασιακό καθεστώς, τις διαδικασίες προσαρμογής και διαχείρισης των καταστάσεων και τις επιδράσεις της γνωστικής ασυμφωνίας (Festinger, 1957).

Τα άτομα που συμμετέχουν σε μια ερευνητική διαδικασία ενώ μπορεί να εμφανίζουν τα ίδια επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης δεν είναι απαραίτητο πως αξιολογούν τα ίδια στοιχεία και με την ίδια σημασία. Επομένως, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ο παράγοντας της υποκειμενικότητας στο μέτρο φυσικά που αναλογεί.

Τα στοιχεία που αναπτύχθηκαν ως τώρα καλύπτουν ένα αρκετά μεγάλο κομμάτι της υπάρχουσας βιβλιογραφίας και αποτελούν τη βάση της ανάπτυξης της παρούσας ερευνητικής εργασίας, η οποία αφορά στη μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης των Φυσικοθεραπευτών του Νομού Κορινθίας.

Λόγω έλλειψης σχετικών ερευνών στην Ελλάδα, όσον αφορά στη μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών, στο επόμενο κεφάλαιο θα επιχειρηθεί μια ανασκόπηση των ερευνών σε διεθνή βιβλιογραφία.

1.9 Εμπειρικά δεδομένα για την επαγγελματική ικανοποίηση των φυσικοθεραπευτών

Τα ερευνητικά δεδομένα που αφορούν στην διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών είναι μηδενικά στην ελληνική βιβλιογραφία. Αντιθέτως, στην ξένη βιβλιογραφία υπάρχουν αρκετές έρευνες οι οποίες έχουν μελετήσει τις διάφορες πτυχές της επαγγελματικής ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών.

Πιο συγκεκριμένα, σε μια έρευνα η οποία διεξήχθη το 2008 στο Πανεπιστήμιο του Chicago, οι φυσικοθεραπευτές εμφάνισαν πολύ μεγάλα ποσοστά επαγγελματικής ικανοποίησης με πάνω από τα $\frac{3}{4}$ του συνόλου των συμμετεχόντων να αναφέρουν ότι είναι «πολύ ικανοποιημένοι» με την εργασία τους. Σε μια παρόμοια έρευνα η οποία έγινε από το Wall Street Journal's Career Journal, η επιστήμη της φυσικοθεραπείας

αναφέρθηκε ως μία από τις οχτώ καλύτερες επιστήμες που μπορεί ένα άτομο να επιλέξει και μοναδική ανάμεσα στις επιστήμες υγείας (US News, 2008).

Σε μία άλλη έρευνα η οποία έγινε στην Τουρκία το Σεπτέμβριο του 2004 και έλαβαν μέρος 198 φυσικοθεραπευτές, οι οποίοι εργάζονταν σε πανεπιστημιακά, δημοτικά και κρατικά νοσοκομεία, (με τελικό ποσοστό συμμετοχής 79.8%), η επαγγελματική ικανοποίηση ανέρχονταν σε ποσοστό 45,5%. Δεν εμφανίστηκαν στατιστικές σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση μεταξύ των δύο φύλων και μεταξύ των ηλικιών των συμμετεχόντων. Θετική σχέση εμφανίστηκε μεταξύ της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης και των διαφορετικών πτυχών της εργασίας. Οι πτυχές της εργασίας οι οποίες επέφεραν τα μεγαλύτερα ποσοστά επαγγελματικής ικανοποίησης αποτέλεσαν: α) η ικανή και αποτελεσματική ηγεσία, β) οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις, γ) η προαγωγή και δ) οι μισθολογικές αποδοχές (Eker et al., 2004).

Στην Τουρκία επίσης, σε άλλη έρευνα, οι φυσικοθεραπευτές οι οποίοι εργάζονταν σε ιδιωτικές κλινικές θεώρησαν πως το ενδιαφέρον που τους προσφέρει η εργασία τους αποτελεί τον μεγαλύτερο παράγοντα της επαγγελματικής τους ικανοποίησης. Οι νεότεροι σε ηλικία φυσικοθεραπευτές ήταν δυσαρεστημένοι με την γραφειοκρατία ενώ εκείνοι που είχαν αποκτήσει μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι εάν η εργασία τους είχε συνάφεια με το αντικείμενο των σπουδών. Όσον αφορά την συνολική επαγγελματική ικανοποίηση μεταξύ των ομάδων δεν παρουσιάστηκαν στατιστικώς σημαντικές διαφορές. Παράγοντες ικανοποίησης αποτέλεσαν οι διδόμενες επαγγελματικές ευκαιρίες, το ενδιαφέρον της εργασίας ενώ παράγοντες δυσαρέσκειας ήταν η χαμηλή αυτονομία και η μη ανεξαρτησία στην κλινική επιλογή (Meriç et al., 2012).

Σε μια άλλη μελέτη, το 57% των φυσικοθεραπευτών οι οποίοι εργάζονταν στον δημόσιο τομέα δήλωσαν πως η συγκεκριμένη εργασία ήταν πολύ στρεσογόνα, (Cyprus study). Το 21% των φυσικοθεραπευτών εμφάνισαν σημάδια “burnout” (Pavlakis et al, 2010).

Από μια άλλη έρευνα η οποία έλαβε χώρα στο Τέξας των ΗΠΑ, οι περισσότεροι φυσικοθεραπευτές δήλωσαν πως η πτυχή της εργασίας που τους δημιουργούσε επαγγελματική δυσαρέσκεια περισσότερο από άλλες ήταν η γραφειοκρατία, ενώ η μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση στους φυσικοθεραπευτές προέρχονταν από

την αυτονομία της εργασίας τους στη λήψη αποφάσεων και η δυνατότητα για συνεχιζόμενη εκπαίδευση (Speakman et al, 1996).

Σε μια άλλη έρευνα, η οποία έλαβε χώρα στη Γαλλία, οι συνθήκες εργασίας, οι σαφής εργασία, οι πιθανότητες για επαγγελματική εξέλιξη και το καλό εργασιακό περιβάλλον ήταν παράγοντες καλύτερης επαγγελματικής ικανοποίησης όταν στον αντίποδα, δηλαδή της επαγγελματικής δυσαρέσκειας βρίσκονταν παράγοντες όπως η μη καλή εκπαίδευση και η μη αναγνώριση της εργασίας (Mingo et al., 2012).

Σε άλλη μια έρευνα η οποία μελέτησε την επαγγελματική ικανοποίηση των φυσικοθεραπευτών οι οποίοι όμως εργάζονταν αποκλειστικά στο δημόσιο τομέα στην Νορβηγία, τα αποτελέσματα έδειξαν πως οι φυσικοθεραπευτές ήταν κατά βάση ικανοποιημένοι από την εργασία τους, ένα ποσοστό 26% δεν ήταν ούτε ικανοποιημένοι ούτε δυσαρεστημένοι ενώ ένα ποσοστό 4% ήταν δυσαρεστημένοι. Δεν εμφανίστηκαν στατιστικώς σημαντικές διαφορές μεταξύ των ηλικιών των συμμετεχόντων και της επαγγελματικής ικανοποίησης. Παράγοντες όπως οι κοινωνικές αλληλεπιδράσεις, οι απαιτήσεις της εργασίας, ήταν συνυφασμένοι με την εργασιακή ικανοποίηση (Lene, 2001).

Άλλη μια έρευνα η οποία έγινε πάλι σε δημόσιο τομέα στο Hong Kong και μελέτησε την επαγγελματική ικανοποίηση των φυσικοθεραπευτών φάνηκε πως από την συνολική εργασιακή ικανοποίηση οι φυσικοθεραπευτές ήταν ικανοποιημένοι ενώ οι πτυχές της εργασίας που σχετίζονταν περισσότερο με την ικανοποίηση ήταν ο προσωπικός έλεγχος πάνω στην εργασία, ο επαγγελματισμός, η αναγνώριση, η φύση της εργασίας, η επικοινωνία και η οργανωτική δέσμευση. Ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι με τις μισθολογικές τους αποδοχές, την προοπτική για επαγγελματική εξέλιξη, την συνεχιζόμενη εκπαίδευση. Όσον αφορά στη συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης με τους διάφορους δημογραφικούς παράγοντες του δείγματος, η έρευνα έδειξε πως οι νεότεροι φυσικοθεραπευτές ήταν οι λιγότερο ικανοποιημένοι. Ήταν περισσότερο δυσαρεστημένοι με το μισθό τους, την προοπτική για επαγγελματική εξέλιξη και την οργανωσιακή δέσμευση (Wong, 1998).

Σε άλλη μια έρευνα που έλαβαν μέρος Ιρακινοί φυσικοθεραπευτές, το 81.4% ήταν μέτρια ικανοποιημένοι με την εργασία τους, το 15.7% λίγο ικανοποιημένοι, το 2% ήταν δυσαρεστημένοι με την εργασία τους ενώ κανένας από τους συμμετέχοντες δεν ήταν πολύ ικανοποιημένος (Ghalamghash et al, 2012).

Αξίζει να αναφέρουμε κάποια γενικότερα πορίσματα σχετικών ερευνών όπως, ότι από πλευράς οικονομικής προοπτικής, καριέρας και επαγγελματικών ευκαιριών, η φυσικοθεραπεία ήταν 7^η στις προτιμήσεις των Αμερικανών ανάμεσα σε 50 άλλα επαγγέλματα, αναφερόμενα ως «καλύτερα επαγγέλματα στην Αμερική», (CNNMoney.com, November 200 εκδ).

Επίσης, ένα άλλο σημαντικό πόρισμα το οποίο αξίζει να αναφέρουμε είναι πως οι φυσικοθεραπευτές οι οποίοι ασχολούνταν με την παιδική φυσικοθεραπεία ήταν τρεις φορές περισσότερο δυνατό να εμφανίσουν συναισθηματική εξάντληση και δυστυχία (Pavlakis 2010).

II) ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Έρευνα

2.1 Σκοπός και στόχοι

Ο βασικός σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η αποτύπωση-καταγραφή δεδομένων που σχετίζονται με το επάγγελμα του φυσικοθεραπευτή και η διερεύνηση του βαθμού της επαγγελματικής ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών που ασκούν την επαγγελματική τους ιδιότητα στο νομό Κορινθίας, προσδιορίζοντας τους παράγοντες που την επηρεάζουν και τη διαμορφώνουν.

Ειδικότερα, οι στόχοι που η έρευνα αποσκοπεί να επιτύχει, είναι:

- Καταγραφή επιπέδων της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης και των επιμέρους διαστάσεων αυτής των φυσικοθεραπευτών
- Διερεύνηση της συνάφειας μεταξύ των διαστάσεων που συνθέτουν την επαγγελματική ικανοποίηση και την εξέταση των μεταξύ τους σχέσεων. Πιο συγκεκριμένα τώρα διερευνάται η σχέση μεταξύ ικανοποίησης και επαγγελματικών ευκαιριών, διερευνάται η σχέση μεταξύ ικανοποίησης και εκτίμησης εργασίας και τέλος διερευνάται η σχέση μεταξύ ικανοποίησης και επαγγελματικών δυνατοτήτων
- Η εξέταση της επίδρασης των δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος (φύλο, ηλικία, προϋπηρεσία, μορφωτικό επίπεδο) σε μια σειρά απο τις επιμέρους διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης αλλά και στο σύνολο αυτής
- Αποτύπωση παραγόντων οι οποίοι, κατά την άποψη των φυσικοθεραπευτών, επηρεάζουν θετικά ή/και αρνητικά την επαγγελματική ικανοποίησή τους

2.2 Ερευνητικά ερωτήματα

Τα ερευνητικά ερωτήματα διαμορφώθηκαν με βάση τους παραπάνω στόχους, ώστε να εξυπηρετείται και να επιτυγχάνεται ο κύριος σκοπός της μελέτης και είναι τα εξής:

α) Ποια είναι τα χαρακτηριστικά της επαγγελματικής ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών που δραστηριοποιούνται στο νομό Κορινθίας;

β) Ποιοι παράμετροι της επαγγελματικής ικανοποίησης αξιολογούνται περισσότερο είτε θετικά, είτε αρνητικά, ως προς τη σημασία τους από τους φυσικοθεραπευτές;

γ) Πώς αυτά τα χαρακτηριστικά της επαγγελματικής ικανοποίησης σχετίζονται με τις προσδοκίες των φυσικοθεραπευτών με την επιλογή του συγκεκριμένου επαγγέλματος;

Η έρευνα προσπαθεί να αποτυπώσει την αντικειμενική άποψη των φυσικοθεραπευτών για το βαθμό ικανοποίησης που έχουν από το επάγγελμά τους. Αντικειμενικός στόχος είναι να διαμορφωθεί, όσο το δυνατόν περισσότερο, μια αντικειμενική εικόνα για το προφίλ του επαγγέλματος του φυσικοθεραπευτή, μέσα από τα μάτια του ίδιου του φυσικοθεραπευτή, όπως αυτός την αντιλαμβάνεται και την εισπράττει, και το πώς τα χαρακτηριστικά του επαγγέλματός του συμβάλλουν στο βαθμό της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης του.

Μέσα από την έρευνα, καταγράφονται απόψεις για να διαπιστωθεί αν επαληθεύτηκαν ή όχι οι προσδοκίες των συμμετεχόντων στην έρευνα φυσικοθεραπευτών από την επιλογή του συγκεκριμένου επαγγέλματος, καθώς επίσης και να αναδειχτούν κάποιες πιθανές προτάσεις των συναδέλφων όπου – σύμφωνα με τη γνώμη τους – θα επέφεραν βελτίωση στην άσκηση του φυσικοθεραπευτικού επαγγέλματος. Επιπλέον, καταγράφεται και εκτιμάται το κατά πόσο και το εάν έχει επηρεάσει η παρούσα οικονομική κατάσταση της Ελλάδας τους φυσικοθεραπευτές του νομού Κορινθίας, και παρατηρείται ακόμη και το ενδεχόμενο αλλαγής επαγγελματικής ιδιότητας ή αλλαγή χώρας.

2.3 Μεθοδολογία

2.3.1 Δείγμα μελέτης

Ο αφετηριακός προσανατολισμός της μελέτης, στόχευε να αποτυπώσει αποκλειστικά και μόνο την άποψη που εκφράζουν οι ίδιοι οι φυσικοθεραπευτές από την εργασιακή τους εμπειρία. Πληθυσμό-στόχο της συγκεκριμένης μελέτης αποτέλεσαν όλοι οι φυσικοθεραπευτές που δραστηριοποιούνται στο νομό Κορινθίας.

Προκειμένου να ορισθεί το μέγεθος του δείγματος της μελέτης ζητήθηκε από την ερευνήτρια το μητρώο των εγγεγραμμένων φυσικοθεραπευτών από το περιφερειακό τμήμα φυσικοθεραπευτών του νομού Κορινθίας. Με βάση το μητρώο το σύνολο αποτέλεσαν 83 φυσικοθεραπευτές. Τα κριτήρια επιλογής του δείγματος αφορούσαν όλους τους φυσικοθεραπευτές που ασκούν ενεργά το επάγγελμά τους, που δηλώνουν

την πληροφορημένη τους συναίνεση για συμμετοχή στην έρευνα, που μπορούν να επικοινωνήσουν.

Από το σύνολο των φυσικοθεραπευτών για τους ερευνητικούς σκοπούς χρειάστηκε να γίνουν ορισμένες εξαιρέσεις για να καθοριστεί ο τελικός αριθμός του δείγματος. Έτσι κρίθηκε σωστό να εξαιρεθούν οι άνεργοι συνάδελφοι, από τους οποίους κάποιιο δεν διέθεταν ακόμα άδεια ασκήσεως επαγγέλματος φυσικοθεραπευτή. Η συμμετοχή κάποιου άνεργου με ή χωρίς άδεια ασκήσεως επαγγέλματος δεν δύναται να λάβει χώρα σε ένα πεδίο όπου μελετάται η εργασιακή ικανοποίηση καθώς πρόκειται για αντιφατικές έννοιες. Λαμβάνοντας υπόψη τους παραπάνω περιορισμούς, καταλήξαμε να οριστικοποιήσουμε το δείγμα μας σε αριθμό ίσο με 58.

Το τελικό δείγμα, αν και μικρό στον αριθμό, αφορά την ολότητα των φυσικοθεραπευτών του νομού Κορινθίας οπότε τα συμπεράσματα θα είναι αντιπροσωπευτικά και παραστατικά της πραγματικότητας για το πώς βιώνει η συγκεκριμένη επαγγελματική ομάδα θέματα εργασιακής ικανοποίησης.

Στην παρούσα μελέτη, το δείγμα αποτέλεσαν 53 επαγγελματίες φυσικοθεραπευτές που δραστηριοποιούνται στο νομό Κορινθίας.

2.3.2 Μέθοδος συλλογής δεδομένων

Η παρούσα ερευνητική εργασία είναι περιγραφική με χαρακτήρα επισκόπησης και συγχρονικό σχεδιασμό, στοχεύοντας στον έλεγχο συγκεκριμένων θεωρητικών υποθέσεων και στη διερεύνηση συγκεκριμένων ερευνητικών ερωτημάτων. Η ποσοτική προσέγγιση επιλέχθηκε ως η πιο κατάλληλη μέθοδος, εφόσον αποτελεί συστηματική και αντικειμενική διαδικασία που χρησιμοποιείται για να ποσοτικοποιήσει, να ελέγξει συγκεκριμένες θεωρητικές υποθέσεις και να παράγει αξιόπιστα, έγκυρα και αντιπροσωπευτικά αποτελέσματα (Coolikan, 2004). Το εργαλείο συλλογής δεδομένων που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα εργασία αποτέλεσε ένα ερωτηματολόγιο (Παράρτημα Α), με 35 ερωτήσεις κλειστού τύπου και 6 ερωτήσεις ανοιχτού τύπου.

Η δημιουργία του ερωτηματολογίου έγινε από τη βασική ερευνήτρια (Παπαδά Γεωργία), υπό την επίβλεψη του επόπτη της εργασίας. Το μέρος του ερωτηματολογίου με τις κλειστού τύπου ερωτήσεις χωρίστηκε σε τρεις επιμέρους ενότητες. Στην πρώτη

καταγράφηκαν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος, στην δεύτερη καταγράφηκαν τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά του δείγματος και στην τρίτη ενότητα καταγράφηκε η επαγγελματική ικανοποίηση. Η τρίτη ενότητα με τίτλο «επαγγελματική ικανοποίηση» μελετούσε την επαγγελματική ικανοποίηση σε σχέση με διάφορες πτυχές της εργασίας και αποτελείτο από πέντε υποενότητες. Ο διαχωρισμός αυτός έγινε με σκοπό να είναι αργότερα ευκολότερη η επεξεργασία των δεδομένων. Το επόμενο μέρος του ερωτηματολογίου με τις ανοιχτού τύπου ερωτήσεις περιείχε ερωτήσεις στις οποίες κλήθηκαν οι συμμετέχοντες να απαντήσουν ελεύθερα σε θέματα σχετικά με την εργασία τους..

Ιδιαίτερη προσοχή δόθηκε στη λεπτή και διακριτική διαχείριση των αρνητικών σημείων που διακρίνουν αυτές τις μεθόδους συλλογής δεδομένων:

1. Η χρονική διάρκεια της συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου δεν ξεπερνούσε τα 15 λεπτά, χωρίς να αποτελεί χρονοβόρα και ταυτόχρονα κουραστική διαδικασία. Η πραγματοποίηση της διεξάγονταν σε εύλογη χρονική στιγμή, μέσα σε ένα χρονικό διάστημα-περιθώριο των δέκα (10) ημερών.

2. Η ερευνήτρια ανήκε στην ομάδα των φυσικοθεραπευτών που δραστηριοποιούνται στο νομό Κορινθίας, με αποτέλεσμα να αποτελεί κίνητρο η προσπάθειά της να εκφράσει – μέσα από την έρευνα – και να δώσει τη δυνατότητα σε συναδέλφους επαγγελματίες να εκφράσουν τις απόψεις τους, τις προτάσεις τους και τα όποια παράπονά τους σχετικά με το επάγγελμα του φυσικοθεραπευτή.

3. Διαβεβαιώνονταν από πλευράς της ερευνήτριας η τήρηση της πλήρους ανωνυμίας των ερωτώμενων και η χρήση των πληροφοριών αποκλειστικά και μόνο για τους σκοπούς της έρευνας.

4. Οι ερωτήσεις δεν περιείχαν παραμέτρους που να άπτονται ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων. Η συμπλήρωση των απαντήσεων και η καταγραφή των απόψεων τους σχετικά με το βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης, διεξήχθη με την προσήκουσα διαβεβαίωση της εμπιστευτικότητας των απαντήσεων.

2.3.3 Δομή του ερωτηματολογίου

Το ερωτηματολόγιο χωρίζεται σε τέσσερα (4) τμήματα:

A. Δημογραφικά Στοιχεία

Σε αυτό το τμήμα περιλαμβάνονται ερωτήσεις σχετικές με τα δημογραφικά στοιχεία των φυσικοθεραπευτών (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, αριθμός παιδιών). Οι ερωτώμενοι επέλεξαν μόνο μία απάντηση από ένα προκαθορισμένο αριθμό απαντήσεων, με εξαίρεση την συμπλήρωση της ηλικίας τους.

B. Επαγγελματικά Χαρακτηριστικά

Στο δεύτερο τμήμα περιλαμβάνονται τέσσερις (4) ερωτήσεις που αφορούν το επίπεδο εκπαίδευσης, τα χρόνια προϋπηρεσίας μετά την βασική εκπαίδευση, το ωράριο εργασίας, καθώς και το φυσιοθεραπευτικό χώρο εργασίας των ερωτηθέντων. Οι ερωτώμενοι επέλεξαν μόνο μία απάντηση από ένα προκαθορισμένο αριθμό απαντήσεων, με εξαίρεση την συμπλήρωση της εκπαίδευσής τους, καθώς κάποιοι ήταν κάτοχοι άνω του ενός τίτλου.

Γ. Επαγγελματική Ικανοποίηση

Στο τμήμα αυτό περιλαμβάνονται ερωτήσεις που αποτυπώνουν παραμέτρους και ελέγχουν την ικανοποίηση των φυσικοθεραπευτών με το επάγγελμά τους. Η ερευνήτρια ζητούσε από τους φυσικοθεραπευτές να εκφράσουν την ικανοποίησή τους με θέματα που αφορούν την εργασία τους, διαβεβαιώνοντας ότι σωστές ή λάθος απαντήσεις δεν υπάρχουν. Για όλες τις ερωτήσεις χρησιμοποιήθηκε μια 5-βαθμη κλίμακα Likert με διακύμανση από 5 για την απάντηση «Πολύ Ικανοποιημένος» μέχρι το 1 για την απάντηση «Πολύ Δυσανεστημένος».

Για λόγους διευκόλυνσης στην κατανόηση και συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, ενσωματώνονται τα γενικά χαρακτηριστικά της επαγγελματικής ικανοποίησης (μισθολογικές αποδοχές, προνόμια, άδειες, ασφαλιστικές καλύψεις, συνθήκες εργασίας, κ.α.), αλλά και χαρακτηριστικά επαγγελματικών ευκαιριών, εκτίμησης της εργασίας από συγκεκριμένες ομάδες ατόμων και το κοινωνικό σύνολο, καθώς και επαγγελματικών δυνατοτήτων μέσα από το επάγγελμα του φυσικοθεραπευτή. Οι

ερωτήσεις είναι 27 στο σύνολό τους και χωρίζονται αδρά σε πέντε θεματικές ενότητες, με γνώμονα τις εκφάνσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Γ1. *Γενικά Χαρακτηριστικά* (10 ερωτήσεις): Ο μελετητής εδώ ζητούσε από τους ερωτώμενους να αξιολογήσουν την ικανοποίησή τους σχετικά με θέματα που αφορούν τις μισθολογικές αποδοχές, τα προνόμια που προσφέρει η συγκεκριμένη εργασία, τις άδειες που δύναται να χρησιμοποιηθούν, την ασφαλιστική και συνταξιοδοτική κάλυψη, το σύνολο ωρών και τις συνθήκες εργασίας, το φόρτος και την ποικιλία της εργασίας. Επιπροσθέτως, οι ερωτώμενοι χαρακτήριζαν την ικανοποίησή τους από τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους τους.

Γ2. *Επαγγελματικές Ευκαιρίες* (6 ερωτήσεις): Στην ενότητα αυτή ο μελετητής ρωτούσε τους φυσικοθεραπευτές να κρίνουν ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης, ευκαιρίες συμμετοχής σε επιτροπές, συζητήσεις κτλ., ευκαιρίες για κοινωνικές σχέσεις μέσα και έξω από το χώρο εργασίας, ευκαιρίες επαγγελματικής αλληλεπίδρασης με άλλους επιστημονικούς τομείς, καθώς και ευκαιρίες συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα, παροχή συνεχιζόμενης εκπαίδευσης.

Γ3. *Εκτίμηση Εργασίας* (4 ερωτήσεις): Σ' αυτή την ενότητα ερωτήθηκαν οι φυσικοθεραπευτές να χαρακτηρίσουν την ικανοποίηση που εισπράττουν ως εκτίμηση της εργασίας τους από τους ασθενείς, τους συναδέλφους, τους ανωτέρους, το κοινωνικό σύνολο.

Γ4. *Επαγγελματικές Δυνατότητες* (6 ερωτήσεις): Οι ερωτώμενοι καλούνταν να απαντήσουν σχετικά με τις επαγγελματικές δυνατότητες που προσφέρει το επάγγελμα του φυσικοθεραπευτή, αναφορικά με την άσκηση επιρροής στον εργασιακό χώρο, τη συμμετοχή σε οργανωτικές αποφάσεις, τη δυνατότητα πρωτοβουλιών, προγραμματισμού-οργάνωσης και λήψης αποφάσεων, καθώς επίσης και τη δυνατότητα αλλαγής κατεστημένων ιδεών που αφορούν ταύτιση του επαγγέλματος με κάποια άλλα.

Γ5. *Συνολική επαγγελματική ικανοποίηση* (1 ερώτηση): Οι ερωτώμενοι καλούνταν να απαντήσουν σε μία μόνο ερώτηση που αφορούσε την συνολική τους ικανοποίηση από το επάγγελμα του φυσικοθεραπευτή, όπως αυτή προκύπτει και γίνεται αντιληπτή από τον κάθε ερωτώμενο ξεχωριστά.

Δ. Γενικές Ερωτήσεις Ανοιχτού Τύπου

Το πεδίο αυτό περιλαμβάνει έξι (6) συνολικά ερωτήσεις ανοιχτού τύπου (βλ. παράρτημα Α), σε μια προσπάθεια καταγραφής απόψεων και καταστάσεων που αφορούν σημαντικά θέματα σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση και το επάγγελμα του φυσικοθεραπευτή.

Οι ερωτήσεις παρέχουν τη δυνατότητα στους ερωτώμενους να απαντήσουν ελεύθερα σε θέματα σχετικά με την επαγγελματική τους ικανοποίηση, να προτείνουν σκέψεις βελτίωσης, επίπεδο προσδοκιών, παρούσα οικονομική κατάσταση και βλέψεις μετανάστευσης σε άλλη χώρα ή ακόμη και αλλαγής επαγγέλματος. Η προσωπική ενασχόληση της ερευνήτριας με το ερευνώμενο επάγγελμα της παρούσας εργασίας την οδήγησε στην επιλογή των συγκεκριμένων ερωτήσεων, αφουγκραζόμενη τα τεκταινόμενα του κλάδου της φυσικοθεραπείας και της παρούσας ελληνικής οικονομικής συγκυρίας.

2.4 Συσχέτιση ερωτηματολογίου με το θεωρητικό μέρος

Δεδομένου ότι στη διαδικασία εκτίμησης της επαγγελματικής ικανοποίησης χρησιμοποιούνται είτε ήδη έτοιμα ερευνητικά εργαλεία, είτε εργαλεία προσαρμοσμένα στις απαιτήσεις και τους στόχους της εκάστοτε ερευνητικής διεργασίας (Saari & Judge, 2004), στην παρούσα έρευνα - όπως προαναφέρθηκε - κατασκευάστηκε αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο από την ερευνήτρια, βασιζόμενο σε κύρια σημεία της παρούσας βιβλιογραφικής ανασκόπησης.

Επειδή η επαγγελματική ικανοποίηση εξετάστηκε ως εξαρτημένη μεταβλητή, δηλαδή ως αποτέλεσμα, αυτό που ουσιαστικά διερευνάται είναι το ποιοί παράγοντες την καθορίζουν (Καντάς, 2008). Προκειμένου να διασαφηνιστούν αυτοί οι προσδιοριστικοί παράγοντες, η επαγγελματική ικανοποίηση διερευνήθηκε καταρχήν σε σχέση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος όπως το φύλο, η ηλικία κ.α. (Ενότητα Α) και σε σχέση με τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Ενότητα Β). Οι δύο αυτές ενότητες αφορούν στους εσωτερικούς ή ατομικούς παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Στη συνέχεια, η επαγγελματική ικανοποίηση μελετήθηκε σε σχέση με τους εξωτερικούς ή οργανωτικούς παράγοντες, οι οποίοι έχουν άμεση σχέση με το

περιεχόμενο αυτό καθαυτό της εργασίας (Καντάς, 2008). Στην Ενότητα Γ μελετήθηκαν γενικά χαρακτηριστικά της εργασίας όπως π.χ αποδοχές, προϊστάμενοι, συνάδελφοι, χαρακτηριστικά τα οποία μελετήθηκαν κυρίως με βάση το μοντέλο της εργασίας των Hackman & Oldham (1980). Με βάση την συγκεκριμένη θεωρία, η ύπαρξη των ανωτέρω εργασιακών χαρακτηριστικών επηρεάζουν με διαφορετικό τρόπο τη συμπεριφορά και τις στάσεις των εργαζομένων. Οι συνθήκες εργασίας, οι σχέσεις με ανωτέρους, οι διαπροσωπικές σχέσεις, το ωράριο εργασίας, η ασφάλεια είναι πολύ σημαντικές στα επίπεδα διαμόρφωσης της επαγγελματικής ικανοποίησης καθώς παίζουν καθοριστικό ρόλο τόσο στην ψυχολογία όσο και στην αποδοτικότητα (Antonίου, 2009).

Η Ενότητα Γ2 με τίτλο επαγγελματικές ευκαιρίες στηρίζεται σε όσα βιβλιογραφικά αναφέρει ο Warr (2005), ο οποίος προτείνει ότι η εργασία θα πρέπει να διέπεται από ευκαιρίες (ευκαιρίες λήψης αποφάσεων, ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης, ελευθερία επιλογών κ.α).

Στην Ενότητα Γ3 με τίτλο εκτίμηση εργασίας, μελετήθηκε η επαγγελματική ικανοποίηση πάλι με βάση το μοντέλο της εργασίας των Hackman & Oldham (1980), όπου η επαγγελματική ικανοποίηση επηρεάζεται και διαμορφώνεται από το πώς οι εργαζόμενοι βιώνουν εκτίμηση της εργασίας τους τόσο από συναδέλφους και ανωτέρους, όσο και από το κοινωνικό σύνολο.

Η Ενότητα Γ4 με τίτλο επαγγελματικές δυνατότητες αφορά το σύνολο των επαγγελματικών δυνατοτήτων μέσα στο χώρο εργασίας οι οποίες ανήκουν στους εσωγενής παράγοντες και μελετήθηκαν βάση του μοντέλο εργασίας Hackman & Oldham (1980). Στην προσπάθεια μελέτης και της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης, παρατέθηκε και μια ερώτηση (Ενότητα Γ5), η οποία αφορούσε στη μέτρηση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης. Υποστηρίζεται, ότι η μέτρηση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης όσο και η μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης με επιμέρους διαστάσεις της εργασίας, μπορούν να δώσουν αξιόπιστα αποτελέσματα (Saari & Judge, 2004). Ακολούθως (Ενότητα Δ), παρατέθηκαν κάποιες ανοιχτού τύπου ερωτήσεις οι οποίες άπτονταν της προσωπικής επιλογής της ερευνήτριας δεδομένου της προσωπικής της ενασχόλησης με το διερευνώμενο επάγγελμα.

Με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας, οι θεωρίες πάνω στις οποίες βασίστηκε η κατασκευή του ερωτηματολογίου έτυχαν μεγάλης συνάφειας. Από το γενικότερο αναδεικνυόμενο κλίμα αυξημένης επαγγελματικής ικανοποίησης των ερωτηθέντων, σχεδόν σε όλο το πλάτος των διερευνώμενων πτυχών της εργασίας, ισχυροποιήθηκαν τα βιβλιογραφικά δεδομένα τα οποία παρουσιάστηκαν.

Συγκεκριμένα σε σχέση με τα γενικά χαρακτηριστικά της εργασίας, οι περισσότεροι φυσικοθεραπευτές εμφανίζονται ικανοποιημένοι έως πολύ ικανοποιημένοι γεγονός το οποίο συνάδει με όσο βιβλιογραφικά έχουν αναφερθεί σε σχέση με τους εξωγενείς παράγοντες της εργασίας (Antonίου, 2009, Warr, 2005, Maadan, 2008). Σχετικά με τις επαγγελματικές δυνατότητες, την εκτίμηση της εργασίας και τις επαγγελματικές δυνατότητες, τα επίσης υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης που αναδείχθηκαν από την έρευνα, φανερώνουν πως όλοι οι παράγοντες που μελετήθηκαν παίζουν καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Ωστόσο, οι διάφορες θεωρίες οι οποίες εξετάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση παρουσιάζουν διαφορές ως προς τον τρόπο που την προσεγγίζουν. Καμία θεωρία από μόνη της δεν είναι ικανή να την περιγράψει απόλυτα και με ακρίβεια, δεδομένης της πολυπλοκότητάς της (Hageborn, 2006).

2.5 Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Προκειμένου να γίνει η συλλογή των ερωτηματολογίων η ερευνήτρια ήρθε σε επαφή με τον Πρόεδρο του περιφερειακού τμήματος των φυσικοθεραπευτών του νομού Κορινθίας, όπου αφού τον ενημέρωσε σχετικά με τη φύση, τον σκοπό και την θεματική ενότητα της παρούσας εργασίας, του ζητήθηκε το μητρώο των εγγεγραμμένων φυσικοθεραπευτών, το οποίο και ευγενώς το διέθεσε.

Αφού επεξεργάστηκαν τα ποσοτικά δεδομένα του μητρώου (σύνολο εγγεγραμμένων φυσικοθεραπευτών) και προσδιορίστηκε ο τελικός αριθμός του δείγματος, κρίθηκε σκόπιμο να δοθεί το ερωτηματολόγιο σε τρεις φυσικοθεραπευτές ώστε να εξεταστεί το φαινόμενο πιθανών δυσνόητων και ασαφών ερωτήσεων, καθώς επίσης και να εκτιμηθεί προσεγγιστικά ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου. Στη συνέχεια ξεκίνησε η διαδικασία διανομής, συλλογής και επεξεργασίας των δεδομένων, με την χορήγηση των ερωτηματολογίων.

Για την ευκολότερη διαδικασία χορήγησης των ερωτηματολογίων, καταστρώθηκε ένα πλάνο διανομής αυτών. Κρίθηκε σκόπιμο και αποφασίστηκε πως στους φυσικοθεραπευτές οι οποίοι ασκούσαν το επάγγελμα μέσα στην πόλη της Κορίνθου - οι οποίοι ανέρχονταν περί τους 25, να γίνει απευθείας παράδοση του ερωτηματολογίου από την ερευνήτρια και στους συναδέλφους που βρίσκονταν εκτός πόλης, να τους αποσταλεί το ερωτηματολόγιο μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

Σε κάθε περίπτωση το ερωτηματολόγιο συνοδεύονταν από μια επιστολή στην οποία διευκρινίζονταν ο σκοπός της έρευνας, ο φορέας στα πλαίσια του οποίου λάμβανε χώρα αυτή η έρευνα. Η βασική ερευνήτρια, έχοντας την ηθική υποχρέωση προς τους ερωτώμενους να προστατεύσει τα δικαιώματά τους, τόνιζε εκ των προτέρων στη συνοδευτική ενημερωτική επιστολή του ερωτηματολογίου, την τήρηση της ανωνυμίας τους και την εμπιστευτικότητα των πληροφοριών, καθώς και την εθελοντική φύση της μελέτης με ευγενή διάθεση του χρόνου συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου ο οποίος κυμαίνονταν στα 10-15 λεπτά.

Υπήρχε σαφής ενημέρωση πως τα δεδομένα θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για τους ερευνητικούς σκοπούς και δεν θα χρησιμοποιηθούν οπουδήποτε αλλού ως ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα. Επισημαίνονταν πως δεν υπήρχαν σωστές και λάθος απαντήσεις παρά μόνο το προσωπικό κριτήριο απάντησης κάθε συμμετέχοντα.

Επισημαίνεται δε, πως για τα ερωτηματολόγια τα οποία στάλθηκαν μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου χρειάστηκε να δημιουργηθεί ένα επιπλέον συνοδευτικό έγγραφο, με σαφή διευκρινιστικά στοιχεία του παρόντος επισυναπτόμενου εγγράφου ώστε να μην απορριφθεί το ηλεκτρονικό μήνυμα πριν ανοιχτεί. Το μήνυμα συντόμως, σύστηνε την ερευνήτρια στους συμμετέχοντες, ενημέρωνε σχετικά για τον σκοπό της έρευνας και τα πλαίσια πάνω στα οποία επιτελείται και έδινε τις κατευθυντήριες οδηγίες για την ηλεκτρονική συμπλήρωση.

Ο χρόνος της διανομής των κατοιδιάν ερωτηματολογίων κυμάνθηκε περί τις τρεις εβδομάδες ενώ αυτών που στάλθηκαν μέσω e-mail ήταν ελάχιστος. Μια κάποια καθυστέρηση στην ολοκλήρωση της διαδικασίας επέφερε η επιστροφή των ερωτηματολογίων μετά την συμπλήρωση. Η διανομή και συμπλήρωση των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε από την ερευνήτρια, χωρίς διαμεσολάβηση οποιουδήποτε άλλου συνδέσμου. Σε καθημερινή βάση η ερευνήτρια προσδιόριζε το υπό έρευνα δείγμα και συνέλλεξε στοιχεία από τους ερωτώμενους φυσικοθεραπευτές.

Η διαδικασία συλλογής των ερωτηματολογίων διήρκησε συνολικά εικοσιπέντε (25) ημέρες, από τις 15 Απριλίου 2013 έως και τις 10 Μαΐου του ίδιου έτους. Κάθε ερωτηματολόγιο στη συνέχεια κωδικοποιήθηκε και έγινε η καταγραφή και η επεξεργασία των στοιχείων.

2.6 Η πιλοτική μελέτη

2.6.1 Αξιοπιστία του ερωτηματολογίου

Η στάθμιση και ο έλεγχος εγκυρότητας και αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου αποτελούν απαραίτητη προϋπόθεση για τη σωστή χρήση του στην παρούσα έρευνα. Στην πρώτη φάση της πιλοτικής εκτίμησης, το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε σε 10 άτομα. Πραγματοποιήθηκε έλεγχος αξιοπιστίας εσωτερικής συνοχής για να εκτιμηθεί η εσωτερική συνέπεια των κλιμάκων και του ερωτηματολογίου συνολικά.

Η αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής τόσο σε μια υποκλίμακα, όσο και σε ολόκληρη κλίμακα εκτιμάται με το συντελεστή Cronbach's Alpha που δείχνει την ομοιογένεια της κλίμακας. Για να θεωρείται αποδεκτή η τιμή του Cronbach's Alpha θα πρέπει να είναι $> 0,70$. Όσο μεγαλύτερη είναι η τιμή του συντελεστή τόσο μεγαλύτερη είναι η αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής.

2.6.2 Εσωτερική συνάφεια

Η εσωτερική συνάφεια ερμηνεύεται ως ο βαθμός συνοχής (συσχέτισης) του κάθε ερωτήματος με την κλίμακα (και με τα υπόλοιπα ερωτήματα). Ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach's Alpha για το σύνολο της κλίμακας, βρέθηκε για τους συμμετέχοντες στην πρώτη φάση της έρευνας ($n=10$) να είναι 0,901 εκπληρώνοντας το κριτήριο $>0,70$. Οι συντελεστές εσωτερικής συνοχής των υποκλιμάκων κυμαίνονται από 0,740 έως 0,895 για συγκρίσεις μεταξύ ομάδων. Οι ικανοποιητικοί συντελεστές αξιοπιστίας και η υψηλή εσωτερική σταθερότητα της κλίμακας κάνουν αποδεκτή τη μεταφορά του ερωτηματολογίου στο δείγμα για πιλοτική εκτίμηση. Παρατηρείται επίσης, οι ερωτήσεις και οι κλίμακές τους να μην εμφανίζουν στατιστικά σημαντικές διαφορές, ανεξάρτητα από την ίδια την τιμή του συντελεστή συσχέτισης, αποδεικνύοντας ότι οι απαντήσεις προέρχονται από το ίδιο δείγμα.

Στο Παράρτημα Α παρουσιάζεται η κωδικοποίηση του ερωτηματολογίου, όπως χρησιμοποιήθηκε για την καταγραφή και την στατιστική ανάλυση των δεδομένων. Στο Παράρτημα Β παρουσιάζονται οι υποκλίμακες και τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την στατιστική ανάλυση.

2.7 Στατιστική ανάλυση

Η επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων που συγκεντρώθηκαν έγινε με τη χρήση του στατιστικού πακέτου SPSS 15.0 για Windows. Για την περιγραφή των ποσοτικών μεταβλητών, εξετάστηκαν οι δείκτες κεντρικής τάσης μέσου όρου (mean), διάμεσου (median) και μέσης τιμής (mode), καθώς επίσης και οι δείκτες μεταβλητότητας τυπικής απόκλισης (σ) και τυπικού σφάλματος (stddev). Προκειμένου να ελεγχθεί η ύπαρξη γραμμικής σχέσης μεταξύ των ποσοτικών μεταβλητών, χρησιμοποιήθηκε ο παραμετρικός συντελεστής συσχέτισης r του Pearson. Οι συσχετίσεις θεωρούνται χαμηλές όταν ο συντελεστής συσχέτισης (r) κυμαίνεται από $r = 0.1 - 0.3$, μέτριες όταν κυμαίνεται από $r = 0.31 - 0.5$ και υψηλές όταν ο συντελεστής είναι μεγαλύτερος από $r = 0.5$. Για τη σύγκριση ποσοτικών μεταβλητών μεταξύ δύο ομάδων χρησιμοποιήθηκε το Student's T-test. Για τη σύγκριση ποσοτικών μεταβλητών μεταξύ περισσότερων από δύο ομάδων χρησιμοποιήθηκε ο παραμετρικός έλεγχος ανάλυσης διασποράς ANOVA.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Αποτελέσματα Έρευνας

3.1 Αξιοπιστία κλιμάκων

Οι συντελεστές εσωτερικής συνοχής Cronbach's Alpha κυμαίνονται από 0,736 έως 0,913 ικανοποιώντας σε όλες τις περιπτώσεις το κριτήριο $>0,70$.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1 Συντελεστές αξιοπιστίας (Cronbach's Alpha) του ερωτηματολογίου

Εργαλεία Μέτρησης Επαγγελματικής Ικανοποίησης	Alpha (a)
Γενικά Χαρακτηριστικά	0,736
Επαγγελματικές Ευκαιρίες	0,794
Εκτίμηση Εργασίας	0,819
Επαγγελματικές Δυνατότητες	0,913

Οι ερωτήσεις και οι κλίμακές τους δεν εμφανίζουν στατιστικά σημαντικές διαφορές, ανεξάρτητα από την ίδια την τιμή του συντελεστή συσχέτισης, αποδεικνύοντας ότι οι απαντήσεις προέρχονται από το ίδιο δείγμα.

3.2 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Στον Πίνακα 2 παρουσιάζονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2 Χαρακτηριστικά του δείγματος (N=53)

Μεταβλητές	Κατηγορίες απαντήσεων	N	(%)
Φύλο	Άνδρες	26	49,1
	Γυναίκες	27	50,9
Ηλικία	<=30	5	9,4
	31-40	25	47,2
	41-50	14	26,4
	>50	9	17,0
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος/η	11	20,8
	Έγγαμος/η	35	66,0
	Διαζευγμένος/η	5	9,4
	Συμβίωση	2	3,8
Αριθμός παιδιών	Κανένα	21	39,6
	Ένα	14	26,4
	Δύο	14	26,4
	Τρία	4	7,5
Εκπαίδευση	Πτυχίο ΑΕΙ	8	15,1
	Πτυχίο Α-ΤΕΙ	37	69,8
	Μεταπτυχιακό	8	15,1
Χρόνια προϋπηρεσίας	< 2	5	9,4
	2 – 5	9	17,0
	6 - 10	14	26,4
	> 10	25	47,2
Ωράριο εργασίας	Κανονικό	44	83,0
	Ημιαπασχόληση	4	7,5
	Μειωμένο	5	9,4
Φυσιοθεραπευτικός χώρος	Ελεύθερος Επαγγελματίας	47	88,7
Εργασίας	Ιδιωτικός Υπάλληλος	4	7,5
	Δημόσιος Υπάλληλος	2	3,8

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 2, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων – έστω και οριακά (50,9%) - ήταν γυναίκες. Η ηλικία των συμμετεχόντων κυμαίνονταν από 22 έως 59 χρόνια, με τους περισσότερους (47%) να ήταν μεταξύ 31 και 40 ετών. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες ήταν έγγαμοι (66%), χωρίς να έχουν παιδιά (40%). Σε επίπεδο εκπαίδευσης, η μεγάλη πλειοψηφία των φυσικοθεραπευτών ήταν κάτοχοι πτυχίου ανώτερης σχολής Α-ΤΕΙ (70%), ενώ ένα ποσοστό 15% ήταν και κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου. Περίπου ένας στους δύο φυσικοθεραπευτές είχαν άνω των 10 ετών προϋπηρεσία μετά την βασική εκπαίδευση (47%). Η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων εργάζονται με κανονικό ωράριο εργασίας (83%), και δραστηριοποιούνται ως ελεύθεροι επαγγελματίες (89%).

3.3 Παράμετροι επαγγελματικής ικανοποίησης

3.3.1 Γενικά χαρακτηριστικά

Στον πίνακα που ακολουθεί περιγράφονται τα γενικά χαρακτηριστικά-μεταβλητές της επαγγελματικής ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3 Επαγγελματική ικανοποίηση – Γενικά χαρακτηριστικά

	ΠΟΛΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ N (%)	ΜΕΤΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ N (%)	ΟΥΤΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΟΥΤΕ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ N (%)	ΜΕΤΡΙΑ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ N (%)	ΠΟΛΥ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ N (%)
1. Μισθολογικές αποδοχές	7 (13,2)	20 (37,7)	10 (18,9)	11 (20,8)	5 (9,4)
2. Πρόνομια που προσφέρει η εργασία	9 (17)	20 (37,7)	19 (35,8)	4 (7,5)	1 (1,9)
3. Άδειες που δικαιούστε να χρησιμοποιήσετε	7 (13,2)	21 (39,6)	13 (24,5)	9 (17)	3 (5,7)
4. Ασφαλιστική και συνταξιοδοτική κάλυψη	2 (3,8)	9 (17)	12 (22,6)	17 (32,1)	13 (24,5)
5. Σύνολο ωρών εργασίας	19 (35,8)	16 (30,2)	12 (22,6)	5 (9,4)	1 (1,9)
6. Συνθήκες εργασίας	24 (45,3)	22 (41,5)	4 (7,5)	3 (5,7)	0 (0)
7. Προϊστάμενοι	14 (43,7)	6 (18,7)	7 (21,9)	3 (9,4)	2 (6,3)
8. Συνάδελφοι	12 (22,6)	25 (47,2)	14 (26,4)	1 (1,9)	1 (1,9)
9. Φόρτος εργασίας	12 (22,6)	19 (35,8)	15 (28,3)	6 (11,3)	1 (1,9)
10. Ποικιλία της εργασίας	20 (37,7)	24 (45,3)	6 (11,3)	3 (5,7)	0 (0)

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 3, τα γενικά χαρακτηριστικά της επαγγελματικής ικανοποίησης κρίνονται από το μεγαλύτερο ποσοστό των φυσικοθεραπευτών ως ικανοποιητικά έως πολύ ικανοποιητικά, αφού η πλειοψηφία των συμμετεχόντων καταγράφει μεγαλύτερα ποσοστά στις θετικές εκφάνσεις τους (Πολύ Ικανοποιημένος/Μέτρια Ικανοποιημένος – 60,59%) έναντι των αρνητικών (Μέτρια Δυσανεστημένος/Πολύ Δυσανεστημένος - 17,41%), ενώ ένα ποσοστό 22% δεν εκδηλώνει ούτε ικανοποίηση, ούτε δυσαρέσκεια.

Τα μεγαλύτερα ποσοστά επαγγελματικής ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών σημειώνονται στα θέματα που αφορούν τις συνθήκες εργασίας (86,8%) και την ποικιλία της εργασίας (83%). Αντιθέτως, το μικρότερο ποσοστό επαγγελματικής ικανοποίησης – που ταυτόχρονα δηλώνει και δυσαρέσκεια – σημειώνεται στο μείζον θέμα των ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών καλύψεων (20,8% ικανοποίηση, με 56,6% δυσαρέσκεια).

Με εξαίρεση την παραπάνω περίπτωση, στο σύνολο των θεμάτων που εξετάστηκαν, οι φυσικοθεραπευτές δηλώνουν την επαγγελματική τους ικανοποίηση σε ποσοστά άνω του 50% σε κάθε περίπτωση, γεγονός που αντικατοπτρίζει μία γενικότερη ικανοποίηση σε σχέση με τα γενικά χαρακτηριστικά της εργασίας του φυσικοθεραπευτή. Η επαγγελματική ικανοποίηση των φυσικοθεραπευτών αφορά τις μισθολογικές αποδοχές (50,9%), τα προνόμια που προσφέρει η εργασία του φυσικοθεραπευτή (54,7%), το σύνολο ωρών (66%) και το φόρτος εργασίας (58,5%), καθώς και τις άδειες που δικαιούνται να χρησιμοποιήσουν (52,8%). Επιπλέον, ικανοποιητική κρίνεται η συναναστροφή των φυσικοθεραπευτών με τους προϊσταμένους (62,5%) και τους συναδέλφους τους (69,8%).

Αξίζει να σημειωθεί, ότι στην ερώτηση που αφορά τους προϊσταμένους, δεν απάντησαν όλοι οι ερωτώμενοι καθώς οι περισσότεροι εξ' αυτών εργάζονται ως ελεύθεροι επαγγελματίες, που συνεπάγεται ότι δεν μπορούν να δηλώσουν αξιολογήσουν κάποιον ως προϊστάμενο. Τα ποσοστά που καταγράφηκαν, αφορούν το σύνολο των ερωτηθέντων που απάντησαν στην ερώτηση (32 άτομα).

3.3.2 Επαγγελματικές ευκαιρίες

Στον Πίνακα 4, περιγράφονται οι επαγγελματικές ευκαιρίες που αφορούν το επάγγελμα του φυσικοθεραπευτή και η επαγγελματική ικανοποίηση που εισπράττουν σε σχέση με αυτές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4 Επαγγελματική ικανοποίηση - Επαγγελματικές ευκαιρίες

	ΠΟΛΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ N (%)	ΜΕΤΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ N (%)	ΟΥΤΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΟΥΤΕ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ N (%)	ΜΕΤΡΙΑ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ N (%)	ΠΟΛΥ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ N (%)
1. Ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης	10 (18,9)	19 (35,8)	12 (22,6)	10 (18,9)	2 (3,8)
2. Ευκαιρίες συμμετοχής σε επιτροπές, συζητήσεις κλπ.	5 (9,4)	16 (30,2)	21 (39,6)	9 (17,0)	2 (3,8)
3. Ευκαιρίες για κοινωνικές σχέσεις στο χώρο εργασίας	15 (28,3)	24 (45,3)	10 (18,9)	3 (5,7)	1 (1,9)
4. Ευκαιρίες για κοινωνικές σχέσεις έξω από το χώρο εργασίας	20 (37,7)	23 (43,4)	6 (11,3)	3 (5,7)	1 (1,9)
5. Ευκαιρίες επαγγελματικής αλληλεπίδρασης με άλλους επιστημονικούς τομείς	10 (18,9)	21 (39,6)	17 (32,1)	4 (7,5)	1 (1,9)
6. Ευκαιρία συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα – συνεχιζόμενη εκπαίδευση	15 (28,3)	15 (28,3)	16 (30,2)	5 (9,4)	2 (3,8)

Όπως φαίνεται στον πίνακα, το επάγγελμα του φυσικοθεραπευτή – σύμφωνα με τις απόψεις των ερωτηθέντων – παρουσιάζει κυρίως ευκαιρίες για κοινωνικές σχέσεις έξω από το χώρο της εργασίας (81,1%) και μέσα στο χώρο εργασίας (73,6%). Οι ερωτηθέντες φυσικοθεραπευτές δηλώνουν ικανοποίηση για τις όποιες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης μπορεί να τους παρουσιαστούν (54,7%), για ευκαιρίες επαγγελματικής αλληλεπίδρασης με άλλους επιστημονικούς τομείς (58,5%), καθώς και για ευκαιρίες συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα (56,6%) μέσα στα πλαίσια μιας συνεχιζόμενης εκπαίδευσης. Μικρό ποσοστό ικανοποίησης (39,6%) παρατηρείται σε ευκαιρίες που αφορούν συμμετοχή σε επιτροπές, συζητήσεις κλπ., χωρίς όμως να αποτελεί ακόμη και στην περίπτωση αυτή μειονότητα των απαντήσεων.

Σε κάθε περίπτωση, τα ποσοστά δυσαρέσκειας για τις επαγγελματικές ευκαιρίες είναι τα μικρότερα, όπως καταγράφονται από τους φυσικοθεραπευτές, γεγονός που και συνολικά δηλώνει επαγγελματική ικανοποίηση για το επάγγελμα του φυσικοθεραπευτή, με βάση τις ευκαιρίες που προκύπτουν από το συγκεκριμένο επάγγελμα. Με βάση το μέσο όρο των απαντήσεων στην συγκεκριμένη ενότητα, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (60,7%) δηλώνει πολύ/μέτρια ικανοποίηση, ενώ μόλις το 13,5% εκφράζει μέτρια/πολύ δυσαρέσκεια για θέματα που αφορούν επαγγελματικές ευκαιρίες.

3.3.3 Εκτίμηση εργασίας

Στον Πίνακα 5, εξετάζεται η παράμετρος της επαγγελματικής ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών όπως αυτή αντιλαμβάνεται και καταγράφεται από τους ίδιους, με βάση το επίπεδο εκτίμησης της εργασίας τους από άλλους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5 Επαγγελματική ικανοποίηση - Εκτίμηση Εργασίας

	ΠΟΛΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ N (%)	ΜΕΤΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ N (%)	ΟΥΤΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΟΥΤΕ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ N (%)	ΜΕΤΡΙΑ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ N (%)	ΠΟΛΥ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ N (%)
1. Εκτίμηση της εργασίας σας από τους ασθενείς	35 (66,0)	15 (28,3)	3 (5,7)	0 (0)	0 (0)
2. Εκτίμηση της εργασίας σας από τους συναδέλφους	15 (28,3)	24 (45,3)	11 (20,8)	2 (3,8)	1 (1,9)
3. Εκτίμηση της εργασίας σας από τους ανωτέρους	18 (34,0)	24 (45,3)	9 (17,0)	2 (3,8)	0 (0)
4. Εκτίμηση της εργασίας σας από το κοινωνικό σύνολο	32 (60,4)	17 (32,1)	3 (5,7)	0 (0)	1 (1,9)

Πολύ υψηλά ποσοστά ικανοποίησης καταγράφονται σε κάθε περίπτωση που εξετάζεται η εκτίμηση της εργασίας των φυσικοθεραπευτών. Αν υποθέσουμε ότι οι ασθενείς αποτελούν τους καλύτερους κριτές της εργασίας των φυσικοθεραπευτών, το ποσοστό εκτίμησης εργασίας (94,3%) φαντάζει άκρως ικανοποιητικό. Σε υψηλό ποσοστό κρίνεται ως ικανοποιητική η εκτίμηση της εργασίας των φυσικοθεραπευτών

από το κοινωνικό σύνολο (92,5%), ενώ εξίσου υψηλά είναι και τα ποσοστά ικανοποίησης για την εκτίμηση της εργασίας από τους ανωτέρους (79,2%) και από τους συναδέλφους (73,6%).

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι αρνητικές απόψεις κυμαίνονται σε πολύ χαμηλά επίπεδα (κάτω του 6%), καθώς είναι ελάχιστοι οι φυσικοθεραπευτές που δηλώνουν δυσαρέσκεια για την εκτίμηση της εργασίας τους από άλλες ομάδες. Ειδικότερα, σε ότι αφορά τους ασθενείς, δεν καταγράφηκε καμία αρνητική απάντηση επαγγελματικής ικανοποίησης.

3.3.4 Επαγγελματικές δυνατότητες

Στον Πίνακα 6, εξετάζονται οι επαγγελματικές δυνατότητες που προσφέρει το επάγγελμα του φυσικοθεραπευτή, μέρος και αυτό της επαγγελματικής ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6 Επαγγελματική ικανοποίηση - Επαγγελματικές Δυνατότητες

	ΠΟΛΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ N (%)	ΜΕΤΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ N (%)	ΟΥΤΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΟΥΤΕ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ N (%)	ΜΕΤΡΙΑ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ N (%)	ΠΟΛΥ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ N (%)
1. Δυνατότητα άσκησης επιρροής στο χώρο εργασίας	25 (47,2)	19 (35,8)	7 (13,2)	1 (1,9)	1 (1,9)
2. Δυνατότητα συμμετοχής σε οργανωτικές αποφάσεις	21 (39,6)	12 (22,6)	12 (22,6)	6 (11,3)	2 (3,8)
3. Δυνατότητα πρωτοβουλιών	32 (60,4)	15 (28,3)	5 (9,4)	0 (0)	1 (1,9)
4. Δυνατότητα προγραμματισμού - οργάνωσης	33 (62,3)	13 (24,5)	5 (9,4)	1 (1,9)	1 (1,9)
5. Δυνατότητα λήψης αποφάσεων	33 (62,3)	12 (22,6)	6 (11,3)	1 (1,9)	1 (1,9)
6. Δυνατότητα αλλαγής κατεστημένων ιδεών (π.χ. οι φυσικοθεραπευτές είναι μασέζ)	23 (43,4)	17 (32,1)	9 (17,0)	1 (1,9)	3 (5,7)

Υψηλά ποσοστά καταγράφονται και στις μεταβλητές που αφορούν τις επαγγελματικές δυνατότητες, καθώς το μεγαλύτερο ποσοστό των φυσικοθεραπευτών εκφράζει πολύ/μέτρια ικανοποίηση (80,2%), ενώ μόλις το 6% δηλώνει μέτρια/πολύ δυσαρέσκεια.

Σύμφωνα με τους φυσικοθεραπευτές, υπάρχουν δυνατότητες άσκησης επιρροής στο χώρο εργασίας του φυσικοθεραπευτή (83%), παρουσιάζονται δυνατότητες ανάληψης πρωτοβουλιών (88,7%), προγραμματισμού-οργάνωσης (86,8%) και λήψης αποφάσεων (84,9%). Σε θέματα που αφορούν τη δυνατότητα αλλαγής κατεστημένων ιδεών (π.χ. πως οι φυσικοθεραπευτές είναι μασέζ), καταγράφεται ένα επίσης υψηλό ποσοστό ικανοποίησης (75,5%), ενώ σε ότι αφορά τη δυνατότητα συμμετοχής σε οργανωτικές αποφάσεις, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων δηλώνει ικανοποίηση (62,3%), με μόλις 15% να έχει αντίθετη άποψη. Σε κάθε άλλη περίπτωση τα ποσοστά δυσαρέσκειας – μέτριας ή μεγάλης – είναι πολύ μικρά, αναδεικνύοντας και πάλι την γενικότερη επαγγελματική ικανοποίηση για τον τομέα των δυνατοτήτων που προσφέρει το επάγγελμα του φυσικοθεραπευτή.

3.3.5 Συνολική Επαγγελματική Ικανοποίηση

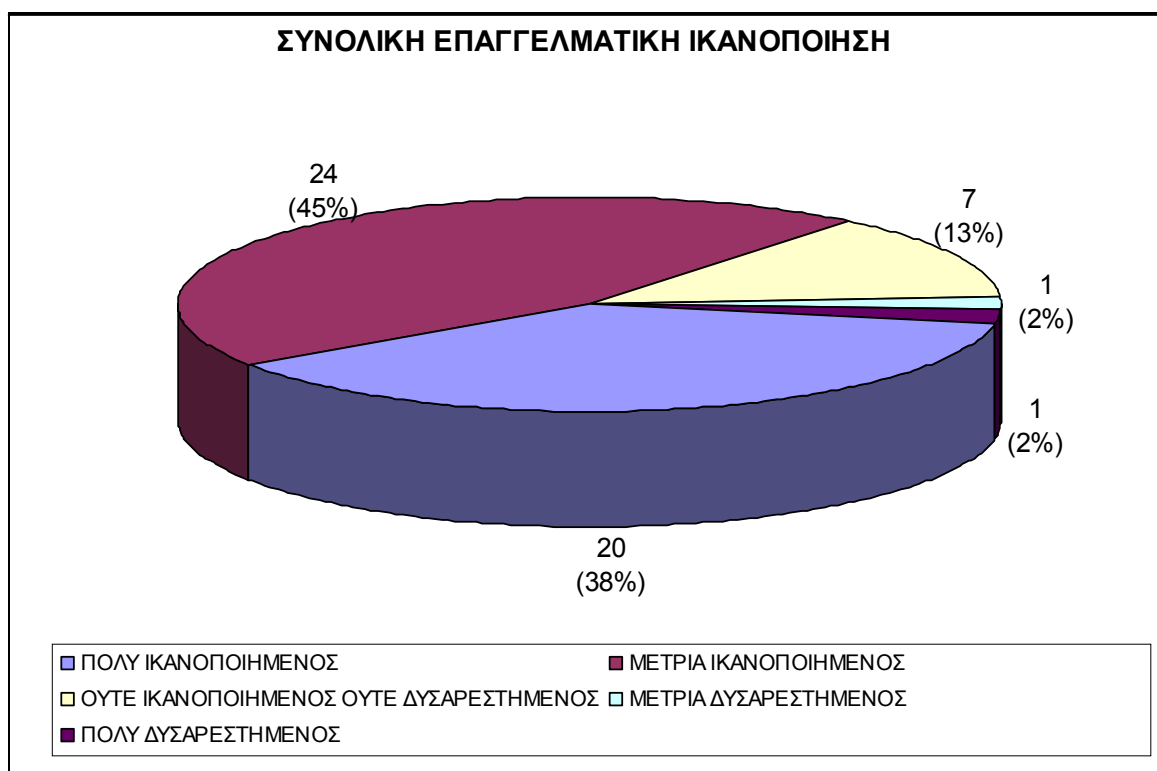
Στον Πίνακα 7 καταγράφεται η συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των φυσικοθεραπευτών, σε μια προσπάθεια καταμέτρησης και αξιολόγησης της συνολικής εικόνας για το προφίλ του επαγγέλματος με βάση τις απόψεις των ίδιων των φυσικοθεραπευτών και το πόσο συνολικά είναι ικανοποιημένοι για το επάγγελμα που ασκούν.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 Συνολική Επαγγελματική Ικανοποίηση

	ΠΟΛΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ N (%)	ΜΕΤΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ N (%)	ΟΥΤΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΟΥΤΕ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ N (%)	ΜΕΤΡΙΑ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ N (%)	ΠΟΛΥ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ N (%)
Συνολικά (ό,τι σημαίνει αυτό για εσάς), πόσο ικανοποιημένοι είστε από το επάγγελμά σας;	20 (37,7)	24 (45,3)	7 (13,2)	1 (1,9)	1 (1,9)

Στο Γράφημα 1, παρουσιάζεται η συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των φυσικοθεραπευτών από το επάγγελμά τους.

ΓΡΑΦΗΜΑ 1 Βαθμός ικανοποίησης επικοινωνίας



Η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων φυσικοθεραπευτών (83%) δηλώνουν πολύ ικανοποιημένοι / μέτρια ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους, ενώ μόλις 3,8% δηλώνουν μέτρια έως πολύ δυσαρεστημένοι. Σημειώνεται πως ένα ποσοστό 13,2% κρατά ουδέτερη στάση, καθώς δεν δηλώνει ούτε ικανοποίηση αλλά ούτε και δυσαρέσκεια από το επάγγελμα. Η συνολική επαγγελματική ικανοποίηση, αξιολογείται από τους φυσικοθεραπευτές με κριτήρια που οι ίδιοι θεωρούν σημαντικά, αφού ικανοποίηση για κάποιον μπορεί και να σημαίνει εντελώς διαφορετικά πράγματα από κάποιον άλλον.

Σε κάθε περίπτωση πάντως, η αξιολόγηση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης επιβεβαιώνει το γενικότερα θετικό κλίμα επαγγελματικής ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών, όπως αυτό καταγράφηκε στις επιμέρους ενότητες που αφορούσαν συγκεκριμένα θέματα διερεύνησης της επαγγελματικής ικανοποίησης.

3.3.6 Λόγοι ικανοποίησης/μη ικανοποίησης με την εργασία

Η πλειοψηφία των φυσικοθεραπευτών εστιάζει στο οικονομικό θέμα των αποδοχών (47%) και στην απόδοση των θεραπειών (30%) με βάση τα αποτελέσματα και την αποδοχή από τους ασθενείς ως τους κυριότερους λόγους ικανοποίησης/μη ικανοποίησης με την εργασία.

Αξίζει να σημειωθεί ότι όλοι οι ερωτηθέντες φυσικοθεραπευτές ανέφεραν λόγους που συντελούν στο να είναι ή να μην είναι ικανοποιημένοι με την εργασία τους, όπως το αβέβαιο μέλλον, τη συνεργασία με τους ιατρούς, με άλλες ειδικότητες και με συναδέλφους, την εκτίμηση της εργασίας και την αναγνώριση των υπηρεσιών που φέρνουν κοινωνική καταξίωση, τις διαπροσωπικές σχέσεις με τους ασθενείς, καθώς επίσης και το κράτος με τα προβλήματα και την ανασφάλεια που δημιουργεί.

Επίσης, ως παράγοντες αναφέρονται οι ευκαιρίες προσωπικής ανέλιξης με έμφαση στην μάθηση και στην επιστημονική εξέλιξη και καταξίωση, οι συνθήκες και το ευέλικτο ωράριο εργασίας που επικρατούν, η δυνατότητα αυτονομίας για λήψεις αποφάσεων, η ενότητα του κλάδου, η αγάπη για τη δουλειά, η σωματική και ψυχολογική κούραση, η προσφορά στη βελτίωση της ποιότητας ζωής του συνανθρώπου καθώς και η κατάσταση των ταμείων και το θέμα της ασφάλισης.

Στον Πίνακα 8 παρουσιάζονται συνοπτικά οι παράγοντες που επηρεάζουν θετικά ή αρνητικά την ικανοποίηση των συμμετεχόντων.

ΠΙΝΑΚΑΣ 8 Ικανοποίηση- μη ικανοποίηση από εργασία

Μεταβλητές - Παράγοντες	N	(%)
Αποδοχές – Οικονομικά	25	47,2
Απόδοση θεραπειών, αποτέλεσμα αποκατάστασης, αποδοχή από ασθενείς	16	30,2
Εκτίμηση εργασίας, αναγνώριση υπηρεσιών, κοινωνική καταξίωση	7	13,2
Αβέβαιο μέλλον	6	11,3
Συνεργασία με ιατρούς, άλλες ειδικότητες, συναδέλφους	5	9,4
Διαπροσωπικές σχέσεις με ασθενείς	4	7,6
Συνθήκες εργασίας	3	5,7
Ευκαιρίες για προσωπική ανέλιξη, μάθηση, επιστημονική εξέλιξη, καταξίωση	3	5,7
Προβλήματα, ανασφάλιση που δημιουργείται από κράτος	2	3,8
Αυτονομία, λήψεις αποφάσεων	1	1,9
Ενότητα κλάδου	1	1,9
Αγάπη για τη δουλειά	1	1,9
Προσφορά στη βελτίωση της ποιότητας ζωής του άλλου	1	1,9
Δυνατότητα ελεύθερης εφαρμογής προγράμματος συνεργασίας με ασθενείς	1	1,9
Σωματική και ψυχολογική κούραση	1	1,9
Κατάσταση ταμείων	1	1,9
Ασφάλιση	1	1,9
Ευέλικτο ωράριο	1	1,9

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτηθέντων, λόγοι/αίτια ικανοποίησης ή μη ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών από την εργασία τους αποτελούν τα εξής:

- Ικανοποίηση ασθενών
- Μη σωστή απόδοση τιμών
- Μειωμένες αποδοχές από ΕΟΠΥΥ
- Καθυστέρηση πληρωμών
- Σχέση ωρών εργασίας, οικονομικών απολαβών και ποιότητας εργασίας
- Θέση Φυσικοθεραπείας στην Ελλάδα
- Σχέση ιατρού-φυσικοθεραπευτή
- Εκτέλεση εντολών ιατρών
- Ανεπαρκής ενημέρωση από ιατρούς για τη φυσικοθεραπεία
- Οικονομική κρίση και περιορισμένες δυνατότητες
- Έλλειψη ελεύθερου χρόνου και αυξημένο ωράριο εργασίας

3.3.7 Προτάσεις βελτίωσης άσκησης του φυσικοθεραπευτικού επαγγέλματος

Σχεδόν όλοι οι ερωτηθέντες φυσικοθεραπευτές έκαναν τις προτάσεις τους οι οποίες, σύμφωνα με τη γνώμη τους, θα επιφέρουν βελτίωση στην άσκηση του φυσικοθεραπευτικού επαγγέλματος. Οι περισσότερες εξ αυτών, αποτελούν απόρροια των παραγόντων μη ικανοποίησης – όπως προκύπτει – από τα αποτελέσματα της προηγούμενης ερώτησης.

Με βάση τις απαντήσεις των συμμετεχόντων, η συνεχιζόμενη εκπαίδευση και η επιστημονική κατάρτιση μέσω εκπαιδευτικών σεμιναρίων και της διά βίου εκπαίδευσης αποτελούν την πρόταση που η πλειοψηφία των φυσικοθεραπευτών υποστηρίζει (39%), ενώ ακολουθούν προτάσεις που αφορούν την αλλαγή τιμολογίου του ΕΟΠΥΥ και την αύξηση που χορηγεί στους φυσικοθεραπευτές (20%), την απελευθέρωση από τα ασφαλιστικά ταμεία (10%), την καλύτερη αμοιβή (6%), την προώθηση του επαγγέλματος και την καλύτερη ενημέρωση για την αναγκαιότητά του (6%), καθώς και την καλύτερη συνεργασία με τους ιατρούς (4%).

Στον Πίνακα 9 παρουσιάζονται οι προτάσεις που σύμφωνα με τους ερωτηθέντες θα επέφεραν βελτίωση στην άσκηση του φυσικοθεραπευτικού επαγγέλματος.

ΠΙΝΑΚΑΣ 9 Προτάσεις βελτίωσης εργασίας

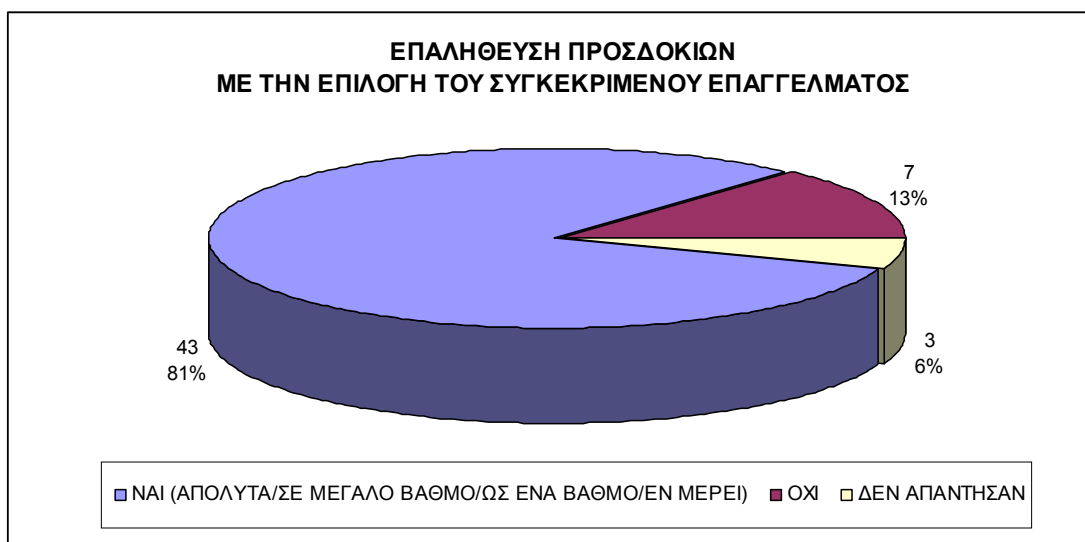
Προτάσεις βελτίωσης	N	(%)
Συνεχιζόμενη εκπαίδευση, επιστημονική κατάρτιση, εκπαιδευτικά σεμινάρια, δια βίου εκπαίδευση ανά πόλεις με μοριοδότηση	20	39,2
Αλλαγή τιμολογίου ΕΟΠΥΥ, αύξηση χορήγησης	10	19,6
Απελευθέρωση από ασφαλιστικά ταμεία	5	9,8
Καλύτερη αμοιβή	3	5,9
Προώθηση επαγγέλματος, καλύτερη ενημέρωση για την αναγκαιότητα του επαγγέλματος	3	5,9
Καλύτερη συνεργασία με ιατρούς	2	3,9
Συνεργασία με ιατρούς στα πλαίσια της διάγνωσης, αποκατάσταση μόνο από φυσικοθεραπευτές	2	3,9
Μεγαλύτερη ελευθερία στην άσκηση του πλάνου θεραπείας	1	1,9
Αλλαγή συστήματος υγείας	1	1,9
Αναβάθμιση στο πανεπιστήμιο	1	1,9
Σωστός εξοπλισμός	1	1,9
Κατάργηση συλλογικής σύμβασης με ΕΟΠΥΥ	1	1,9
Αλλαγή στόχων ΕΟΠΥΥ και συναδέλφων	1	1,9
Εξέλιξη φυσικοθεραπείας	1	1,9
Καλύτερη περίθαλψη ασθενών	1	1,9
Ανταποδοτικός χαρακτήρας στις παροχές	1	1,9
Δυνατότητα συνταγογράφησης ορθοπεδικών κινητικών βοηθημάτων	1	1,9
Βελτίωση, τροποποίηση ασφαλιστικού	1	1,9
Πλαφόν τιμής συνεδρίας για κάθε νομό	1	1,9
Αξιοκρατία	1	1,9

3.3.8 Επαλήθευση προσδοκιών με την επιλογή του συγκεκριμένου επαγγέλματος

Για τους περισσότερους ερωτηθέντες φυσικοθεραπευτές, η επιλογή του συγκεκριμένου επαγγέλματος έχει επαληθεύσει θετικά (81%) τις προσδοκίες τους. Στις θετικές απαντήσεις συγκαταλέγονται οι όροι ναι, απόλυτα, σε μεγάλο βαθμό, ως ένα βαθμό και εν μέρει. Αρνητικοί εμφανίζονται επτά ερωτώμενοι (13%), ενώ μόλις τρεις ερωτώμενοι δεν απάντησαν καθόλου.

Στο *Γράφημα 2*, παρουσιάζεται η συνολική εικόνα που δείχνει την επαλήθευση των προσδοκιών των φυσικοθεραπευτών με την επιλογή του συγκεκριμένου επαγγέλματος.

ΓΡΑΦΗΜΑ 2 Βαθμός επαλήθευσης προσδοκιών

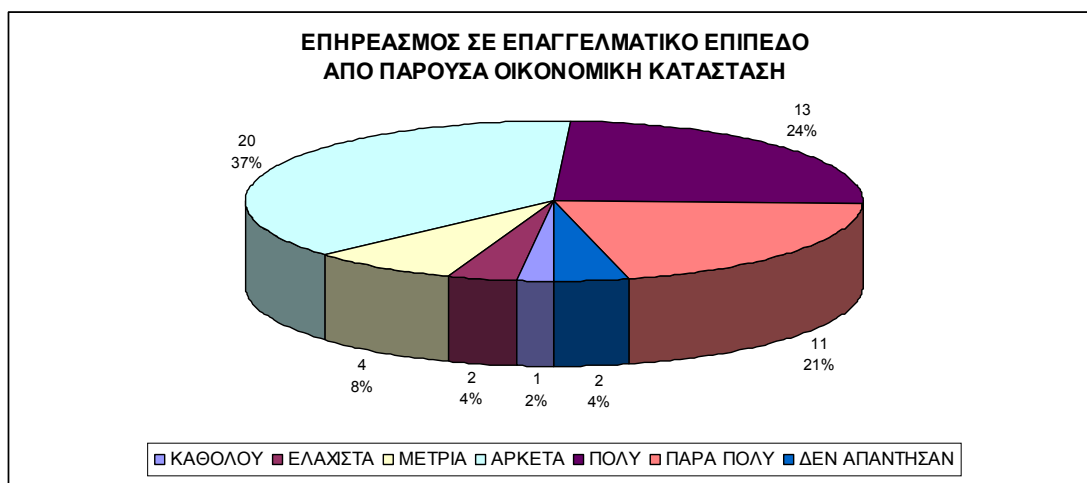


3.3.9 Επιρροή επαγγέλματος από την παρούσα οικονομική κατάσταση της Ελλάδας

Η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων φυσικοθεραπευτών δηλώνουν πως η παρούσα οικονομική κατάσταση της χώρας έχει σαφώς επηρεάσει το επάγγελμά τους (83%). Στο σύνολο των ερωτηθέντων, το 45% δηλώνει ότι τους έχει επηρεάσει πολύ/πάρα πολύ, ένα επίσης 45% δηλώνει ότι τους έχει επηρεάσει μέτρια/αρκετά, ενώ μόλις ένα 6% δηλώνει καθόλου/ελάχιστα. Σημειώνεται ότι δύο ερωτηθέντες δεν απάντησαν.

Στο *Γράφημα 3*, παρουσιάζεται ο βαθμός που έχει επηρεάσει σε επαγγελματικό επίπεδο τους ερωτηθέντες φυσικοθεραπευτές η παρούσα οικονομική κατάσταση της Ελλάδας.

ΓΡΑΦΗΜΑ 3 Βαθμός επιρροής επαγγελματικού επιπέδου από παρούσα οικονομική κατάσταση

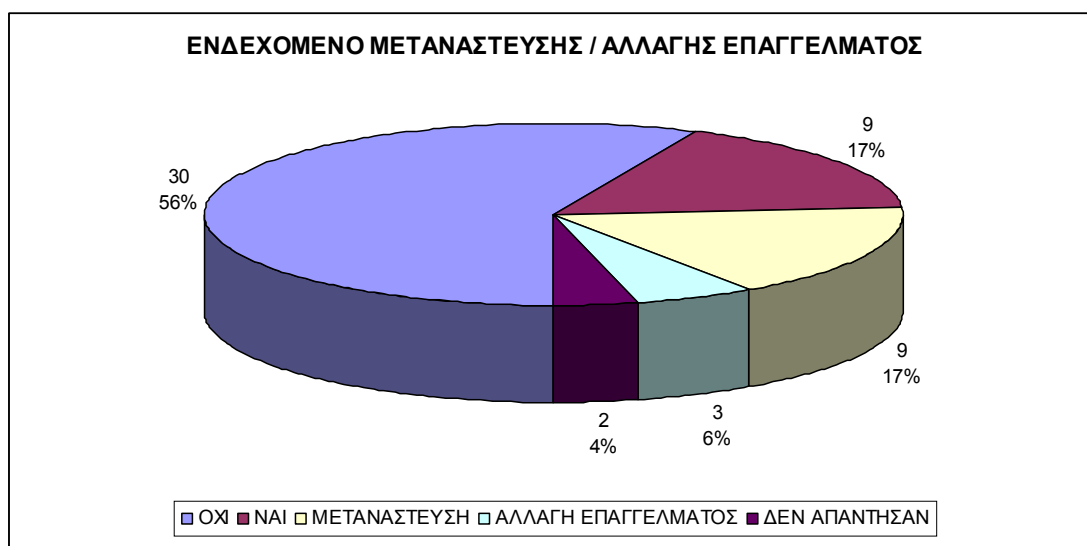


3.3.10 Ενδεχόμενο αλλαγής χώρας (μετανάστευσης) ή αλλαγής επαγγέλματος

Οι περισσότεροι ερωτηθέντες δηλώνουν την άρνησή τους σε ενδεχόμενη μετανάστευση σε άλλη χώρα ή αλλαγή επαγγέλματος (57%), ενώ αρκετοί εμφανίζονται θετικοί στο ενδεχόμενο αυτό και το σκέφτονται σοβαρά (17%). Στο σύνολο των συμμετεχόντων φυσικοθεραπευτών το 17% εξετάζουν την προοπτική μετανάστευσης, ενώ ένα μικρότερο ποσοστό (6%) δηλώνουν πως έχουν ήδη σκεφτεί να αλλάξουν επάγγελμα. Δύο ερωτηθέντες δεν απάντησαν.

Στο *Γράφημα 4*, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που δείχνουν τις σκέψεις των φυσικοθεραπευτών στο ενδεχόμενο αλλαγής χώρας ή επαγγέλματος.

ΓΡΑΦΗΜΑ 4 Εξέταση ενδεχόμενου μετανάστευσης ή αλλαγής επαγγέλματος



3.3.11 Επιπρόσθετα σχόλια - παρατηρήσεις

Στο σύνολο των ερωτηθέντων φυσικοθεραπευτών, δεκαπέντε εξ αυτών (28%) έκαναν αρκετά σχόλια και παρατηρήσεις σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση, γεγονός που καταδεικνύει την ανάγκη τους να εκφραστούν και να δηλώσουν περαιτέρω απόψεις σχετικά με το επάγγελμα του φυσικοθεραπευτή και τους παράγοντες που αφορούν την επαγγελματική ικανοποίηση.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων, η επαγγελματική ικανοποίηση έρχεται όταν βλέπεις το χαμόγελο στο πρόσωπο του ασθενή και όταν αυτός σου συστήνει τον επόμενο, χωρίς την παρεμβολή των ιατρών. Προέρχεται επίσης σε ένα μεγάλο ποσοστό από την προσπάθεια και την επιμονή του κάθε ατόμου, καθώς το επάγγελμα του φυσικοθεραπευτή είναι υπέροχο και ο καθένας αλλά και όλοι μαζί μπορούν να βρουν τον τρόπο να το νιώσουν έτσι. Κρίνεται αναγκαία η αλλαγή τρόπου σκέψης για να μην παραμείνει η φυσικοθεραπεία στο τέλμα που βρίσκεται εδώ και αρκετά χρόνια από θέμα επιστήμης αλλά και επαγγέλματος παράλληλα.

Το επάγγελμα του φυσικοθεραπευτή είναι λειτούργημα. Με υπεύθυνη, σωστή ολοκληρωμένη εργασία, ανιδιοτελής παροχή φυσικοθεραπείας στους ασθενείς είναι δυνατό να αλλάξουν τα πράγματα προς το καλύτερο.

Σε επίπεδο πληρωμών, η αμοιβή ενός φυσικοθεραπευτή δεν είναι ανάλογη της εργασίας του. Είναι σημαντικό να υπάρχει συμμετοχή του ασθενή στα παραπεμπτικά του ΕΟΠΥΥ και πλαφόν σε ότι αφορά τον αριθμό των ασθενών για τον εκάστοτε φυσικοθεραπευτή ανά μήνα.

Για τους απαισιόδοξους, τα πράγματα στην Ελλάδα δε φτιάχνουν (τουλάχιστον για αυτή τη γενιά), υπάρχει εξάρτηση από ιατρούς και χρειάζεται κύκλωμα για να δουλέψει κάποιος.

3.4 Διαφορές μεταξύ κατηγοριών των δημογραφικών μεταβλητών

Μελετήθηκαν οι απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο ανά φύλο, ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης και ετών προϋπηρεσίας για να διαπιστωθεί, όπου είναι δυνατόν, εάν υπάρχουν απαντήσεις που διαφέρουν σημαντικά. Για τη σύγκριση ποσοτικών μεταβλητών μεταξύ δύο ομάδων χρησιμοποιήθηκε το Student's T-test, για να ελέγξουμε αν οι μέσοι για κάθε επίπεδο της κατηγορίας είναι ίσοι. Για τη σύγκριση ποσοτικών μεταβλητών μεταξύ περισσότερων από δύο ομάδων χρησιμοποιήθηκε ο παραμετρικός έλεγχος ανάλυσης διασποράς ANOVA. Σε κάθε περίπτωση το μοντέλο κρίνεται ως στατιστικά σημαντικό όταν $p\text{-value} < 0.05$ (οι μέσοι για κάθε επίπεδο κατηγορίας διαφέρουν μεταξύ τους).

Σε κάθε περίπτωση ο έλεγχος T-test εξάγεται για την περίπτωση που οι διακυμάνσεις είναι ίσες και σε περίπτωση που διακυμάνσεις είναι άνισες. Στις περιπτώσεις των μεταβλητών που οι μέσοι φαίνεται να ίσοι, τα p-values (sig.) είναι μεγαλύτερα από το 0.05. Στον έλεγχο ANOVA, όσα από τα ζεύγη έχουν $p > 0.05$ σημαίνει ότι οι μέσοι των επιπέδων της κατηγορίας ανά δύο είναι ίσοι.

Με βάση τις παραπάνω δημογραφικές μεταβλητές, δεν παρατηρούνται σημαντικές διαφορές στις απαντήσεις των ερωτηθέντων φυσικοθεραπευτών (Πίνακες 10-13). Στις περισσότερες περιπτώσεις οι απαντήσεις ποικίλλουν χωρίς να ακολουθούν κάποια γραμμική συσχέτιση.

ΠΙΝΑΚΑΣ 10 Επαγγελματική ικανοποίηση – διαφορές ανά φύλο

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	ΑΝΤΡΑΣ (N=26)		ΓΥΝΑΙΚΑ (N=27)		T-test Sig (2-tailed)
	Mean	SD	Mean	SD	
Γενικά Χαρακτηριστικά	3,38	,676	3,58	,594	,265
Επαγγελματικές Ευκαιρίες	3,57	,664	3,78	,743	,274
Εκτίμηση Εργασίας	4,20	,728	4,36	,520	,363
Επαγγελματικές Δυνατότητες	4,15	,893	4,33	,738	,426
Συνολική Επαγγελματική Ικανοποίηση	4,04	1,076	4,26	,594	,357

Οι γυναίκες δηλώνουν μεγαλύτερο βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης σε σχέση με τους άντρες, συνολικά αλλά και στα επιμέρους θέματα που αφορούν σημαντικές πτυχές της εργασίας τους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 11 Επαγγελματική ικανοποίηση – διαφορές ανά ηλικιακή ομάδα

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	<=30 (N=5)		31 – 40 (N=25)		41 – 50 (N=14)		>50 (N=9)		ANOVA
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	
Γενικά Χαρακτηριστικά	3,86	,764	3,48	,527	3,38	,682	3,44	,806	,552
Επαγγελματικές Ευκαιρίες	3,87	,545	3,75	,683	3,35	,861	3,89	,456	,208
Εκτίμηση Εργασίας	4,55	,512	4,21	,717	4,23	,360	4,42	,781	,642
Επαγγελματικές Δυνατότητες	4,37	,415	4,43	,652	3,91	1,125	4,15	,766	,297
Συνολική Επαγγελματική Ικανοποίηση	4,20	,837	4,08	,812	4,21	1,051	4,22	,833	,959

Στις περισσότερες των περιπτώσεων, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων είναι θετικότερες όσο μικρότερη είναι η ηλικία τους. Ο βαθμός συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης είναι μεγαλύτερος στους φυσικοθεραπευτές ηλικίας άνω των 50 ετών, παρουσιάζοντας όμως απειροελάχιστες διαφορές στο επίπεδο ικανοποίησης σε σχέση με τις άλλες ηλικιακές ομάδες. Στα επιμέρους θέματα που σχετίζονται με την εργασία του φυσικοθεραπευτή, οι μικρότερες ηλικίες (έως και 30 ετών) εκφράζουν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση από τα γενικά χαρακτηριστικά και την εκτίμηση της εργασίας, οι φυσικοθεραπευτές ηλικίας 31-40 δηλώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση για τις επαγγελματικές δυνατότητες, ενώ οι μεγαλύτερες ηλικίες (άνω των 50 ετών) αξιολογούν θετικότερα τις επαγγελματικές ευκαιρίες που προσφέρει το επάγγελμα του φυσικοθεραπευτή. Στις περισσότερες περιπτώσεις, ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης κυμαίνεται άνω του μετρίου, χωρίς να σημειώνονται στατιστικά σημαντικές διαφορές στις απαντήσεις των ερωτηθέντων με βάση την ηλικία τους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 12 Επαγγελματική ικανοποίηση – διαφορές ανά επίπεδο εκπαίδευσης

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	ΠΤΥΧΙΟ ΑΕΙ (N=8)		ΠΤΥΧΙΟ Α-ΤΕΙ (N=37)		ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ (N=8)		ANOVA
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	
Γενικά Χαρακτηριστικά	3,44	,674	3,49	,664	3,49	,544	,979
Επαγγελματικές Ευκαιρίες	3,96	,689	3,61	,737	3,71	,576	,464
Εκτίμηση Εργασίας	4,38	,535	4,31	,663	4,06	,579	,551
Επαγγελματικές Δυνατότητες	4,23	,806	4,22	,870	4,35	,612	,913
Συνολική Επαγγελματική Ικανοποίηση	3,63	,744	4,19	,908	4,50	,535	,113

Με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης των φυσικοθεραπευτών, δεν διαμορφώνεται κάποια γενική εικόνα, καθώς στις περισσότερες περιπτώσεις οι απαντήσεις ποικίλλουν χωρίς να ακολουθούν κάποια γραμμική συσχέτιση. Αξίζει πάντως να σημειωθεί, ότι οι φυσικοθεραπευτές κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ δηλώνουν μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης στα θέματα επαγγελματικών ευκαιριών και εκτίμησης εργασίας, ενώ δηλώνουν το μικρότερο βαθμό ικανοποίησης συνολικά για το επάγγελμά τους. Οι κάτοχοι πτυχίων Α-ΤΕΙ και μεταπτυχιακών τίτλων εκφράζουν ισοδύναμα τη μεγαλύτερη ικανοποίηση για τα γενικά χαρακτηριστικά επαγγελματικής ικανοποίησης. Επιπλέον, οι κάτοχοι μεταπτυχιακού είναι οι φυσικοθεραπευτές με το μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης για τις επαγγελματικές δυνατότητες του επαγγέλματος, αλλά και της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης από το επάγγελμά τους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 13 Επαγγελματική ικανοποίηση – διαφορές ανά χρόνια προϋπηρεσίας

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	Έως 2 έτη (N=5)		2 έως 5 έτη (N=9)		6 έως 10 έτη (N=14)		Άνω των 10 ετών (N=25)		ANOVA
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	
Γενικά Χαρακτηριστικά	4,08	,606	3,57	,654	3,32	,414	3,42	,698	,125
Επαγγελματικές Ευκαιρίες	4,27	,508	3,50	,716	3,62	,674	3,66	,732	,250
Εκτίμηση Εργασίας	4,65	,379	4,06	,481	4,04	,837	4,43	,523	,090
Επαγγελματικές Δυνατότητες	4,60	,418	4,00	1,072	4,32	,645	4,21	,865	,602
Συνολική Επαγγελματική Ικανοποίηση	4,80	,447	3,78	,667	4,00	,784	4,24	,970	,157

Σε κάθε κατηγορία επαγγελματικής ικανοποίησης, αλλά και συνολικά, οι φυσικοθεραπευτές με τα λιγότερα έτη προϋπηρεσίας (έως 2 έτη) καταγράφουν το μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης. Στις περισσότερες περιπτώσεις και για κάθε κλίμακα προϋπηρεσίας, οι ερωτώμενοι δηλώνουν θετική επαγγελματική ικανοποίηση άνω του μετρίου. Σημειώνεται ότι οι εμπειρότεροι φυσικοθεραπευτές με προϋπηρεσία άνω των 10 ετών δεν σημειώνουν το μικρότερο δείκτη ικανοποίησης σε καμία επιμέρους κατηγορία αλλά και στη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση.

3.5 Συσχετίσεις

Υπολογίστηκαν οι συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών που εκφράζουν την επαγγελματική ικανοποίηση. Ο έλεγχος που χρησιμοποιήθηκε για τον έλεγχο της γραμμικής φύσεως σχέσης που μπορεί να συνδέει τις ποσοτικές συνεχείς μεταβλητές είναι ο έλεγχος Pearson.

ΠΙΝΑΚΑΣ 14 Συσχετίσεις Κλιμάκων Επαγγελματικής Ικανοποίησης

	Γενικά Χαρακτηριστικά		Επαγγελματικές Ευκαιρίες		Εκτίμηση Εργασίας		Επαγγελματικές Δυνατότητες		Συνολική Επαγγελματική Ικανοποίηση	
	R	Sig.	R	Sig.	R	Sig.	R	Sig.	R	Sig.
Γενικά Χαρακτηριστικά	1	.	,546	,000	,410	,002	,488	,000	,617	,000
Επαγγελματικές Ευκαιρίες			1	.	,441	,001	,448	,001	,495	,000
Εκτίμηση Εργασίας					1	.	,373	,006	,344	,012
Επαγγελματικές Δυνατότητες							1	.	,494	,000
Συνολική Επαγγελματική Ικανοποίηση									1	.

Στον πίνακα παρατηρούνται μέτριες και υψηλές συσχετίσεις για όλες τις κλίμακες επαγγελματικής ικανοποίησης, γεγονός που εκφράζει και την σχέση των παραγόντων που εκφράζουν ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια. Όλες οι συνάφειες (R) είναι στατιστικώς σημαντικές (1^η στήλη). Αυτό παρατηρείται και από την τιμή του συντελεστή Pearson που κυμαίνεται από 34,4% έως 61,7%.

Η μεγαλύτερη συσχέτιση παρατηρείται μεταξύ των γενικών χαρακτηριστικών και της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης, ενώ η μικρότερη συσχέτιση βρίσκεται μεταξύ της εκτίμησης εργασίας και της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης.

Σε κάθε περίπτωση, οι συσχετίσεις κυμαίνονται σε μέτρια/υψηλά επίπεδα, δείχνοντας ότι υπάρχει εξάρτηση μεταξύ τους στο βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Συζήτηση

Αντικείμενο της μελέτης μας, αποτέλεσε η καταγραφή απόψεων των φυσικοθεραπευτών του νομού Κορινθίας, αξιολογώντας την επαγγελματική τους ικανοποίηση και αποτυπώνοντας την κατάσταση και το προφίλ του επαγγέλματος μέσα από τα μάτια των ίδιων των φυσικοθεραπευτών. Τα ευρήματα της μελέτης στηρίζονται αμιγώς στην αξιολόγηση των δηλώσεων των φυσικοθεραπευτών για την επαγγελματική ικανοποίηση σε θέματα που αφορούν την εργασία τους σε σχέση με τα κοινωνικοδημογραφικά τους χαρακτηριστικά και ακολουθεί η ερμηνεία τους σε συνάφεια ή αντιδιαστολή με ευρήματα ανάλογων ερευνών του Διεθνή και Ελλαδικού χώρου.

Ο πρώτος στόχος της έρευνας, ήταν η καταγραφή των επιπέδων της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών από την εργασία τους, καθώς και των επιμέρους διαστάσεων αυτής. Έτσι λοιπόν, στην παρούσα έρευνα από το σύνολο των 53 φυσικοθεραπευτών που έλαβαν μέρος στη μελέτη ηλικίας 22-59 ετών, διαπιστώθηκε πολύ υψηλό επίπεδο συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης με ποσοστό το οποίο έφτασε το 83%. Πρόκειται όντως για ένα πολύ μεγάλο ποσοστό επαγγελματικής ικανοποίησης το οποίο συνάδει με αποτελέσματα αντίστοιχων ερευνών στον διεθνή χώρο. Βεβαίως τα ποσοστά αντίστοιχων μελετών, δεν ανέρχονται σε τόσο υψηλά επίπεδα, παρόλα αυτά θεωρούνται υψηλά ώστε να θεωρούνται ταυτόσημα με τα αποτελέσματα της παρούσης μελέτης. Πιο συγκεκριμένα, σε έρευνα η οποία διεξήχθη στο Πανεπιστήμιο του Σικάγο το 2008 (US News, 2008), οι φυσικοθεραπευτές εμφάνισαν πολύ υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης με πάνω από τα $\frac{3}{4}$ του συνόλου των συμμετεχόντων να είναι πολύ ικανοποιημένοι από την εργασία τους.

Στην Τουρκία σε αντίστοιχη έρευνα το 2004, τα αποτελέσματα των στατιστικών αναλύσεων έδειξαν πως οι φυσικοθεραπευτές οι οποίοι εργάζονταν σε πανεπιστημιακά, δημοτικά και κρατικά ιατρεία ήταν ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε ποσοστό το οποίο ανέρχονταν το 45,5% (Eker, et al., 2004). Στην Νορβηγία, σε μια άλλη έρευνα οι φυσικοθεραπευτές οι οποίοι εργάζονταν αποκλειστικά και μόνο στο δημόσιο τομέα, εμφανίστηκαν γενικώς ικανοποιημένοι από την εργασία τους (Wong, 1998). Επιπροσθέτως, αξίζει να σημειωθεί το πολύ υψηλό ποσοστό εργασιακής ικανοποίησης

(81,4%), το οποίο αναδείχτηκε από έρευνα στην οποία έλαβαν μέρος Ιρακινοί φυσικοθεραπευτές.

Σε ότι αφορά στις επιμέρους διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης που μελετήθηκαν στην παρούσα έρευνα, 61% έκριναν από μέτρια έως πολύ ικανοποιητικά τα γενικά χαρακτηριστικά επαγγελματικής ικανοποίησης, 61% έκριναν ικανοποιητικά τις επαγγελματικές ευκαιρίες, 85% έκριναν θετικά την εκτίμηση της εργασίας και 80% τις επαγγελματικές δυνατότητες.

Στα γενικά χαρακτηριστικά της εργασίας, τα μεγαλύτερα ποσοστά επαγγελματικής ικανοποίησης σημειώθηκαν στα θέματα που αφορούν πρωτίστως τις συνθήκες εργασίας (86,8%) και την ποικιλία της εργασίας 83%, ενώ αντιθέτως το μικρότερο ποσοστό εργασιακής ικανοποίησης σημειώθηκε στο θέμα των ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών καλύψεων. Επίσης υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, σε κάθε περίπτωση άνω του 50%, αφορούν θέματα σχετικά με τις μισθολογικές αποδοχές, το φόρτο της εργασίας, τη συναναστροφή με προϊστάμενους και συναδέλφους.

Τα ανωτέρω αποτελέσματα, συγκρινόμενα με κάποιες από τις προαναφερθείσες έρευνες, αλλά και άλλες, αναδεικνύουν ομοιότητες αλλά και διαφορές. Στην έρευνα που έγινε στο Hong Kong, οι φυσικοθεραπευτές ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι με τις μισθολογικές τους αποδοχές, ενώ περισσότερο ικανοποιημένοι εμφανίστηκαν με κάποιες άλλες διαστάσεις της εργασίας τους. Στην έρευνα με τους Τούρκους φυσικοθεραπευτές τα μεγαλύτερα ποσοστά επαγγελματικής ικανοποίησης επέφεραν οι μισθολογικές αποδοχές και οι καλές σχέσεις με προϊστάμενους και συναδέλφους.

Σε ότι αφορά στη διάσταση της επαγγελματικής ικανοποίησης που αφορά στις επαγγελματικές ευκαιρίες, ποσοστό 61% τις έκρινε ικανοποιητικές. Τα μεγαλύτερα ποσοστά επαγγελματικής ικανοποίησης σε σχέση πάντα με τις επαγγελματικές ευκαιρίες, εμφανίστηκαν στις ευκαιρίες για κοινωνικές σχέσεις μέσα και έξω από το χώρο εργασίας με ποσοστό 81,1%, στις ευκαιρίες για αλληλεπίδραση με άλλους επιστημονικούς τομείς 58,5%, καθώς και στις ευκαιρίες συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα μέσω συνεχιζόμενης εκπαίδευσης 56,6%.

Το ανωτέρω θετικό κλίμα της επαγγελματικής ικανοποίησης ως προς τις επαγγελματικές ευκαιρίες μέσα από την εργασία διαφαίνεται και από μια άλλη έρευνα η οποία πραγματοποιήθηκε επίσης στην Τουρκία, όπου στους παράγοντες ικανοποίησης

των φυσικοθεραπευτών αναφέρονταν πρωτίστως οι διδόμενες επαγγελματικές ευκαιρίες (Meric et al., 2012).

Σε σχέση τώρα με την εκτίμηση της εργασίας (ποσοστό επαγγελματικής ικανοποίησης 85%) και τις επαγγελματικές δυνατότητες (ποσοστό επαγγελματικής ικανοποίησης 83%), παρατηρούνται πολύ υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Ανάλογα βρέθηκαν να είναι τα αποτελέσματα στην προαναφερθείσα έρευνα του Hong Kong, όπου οι εν λόγω φυσικοθεραπευτές ήταν πολύ ικανοποιημένοι με θέματα που αφορούσαν την αναγνώριση της εργασίας. Λιγότερο όμως ικανοποιημένοι ήταν σε θέματα που αφορούσαν την προοπτική για επαγγελματική εξέλιξη και συνεχιζόμενη εκπαίδευση.

Ο δεύτερος στόχος της παρούσας έρευνας, αφορούσε στη διερεύνηση της συνάφειας μεταξύ των διαστάσεων που συνθέτουν την επαγγελματική ικανοποίηση και την εξέταση των μεταξύ τους σχέσεων. Από τα αποτελέσματα των δεικτών συνάφειας παρατηρήθηκαν μέτριες και υψηλές συσχετίσεις για όλες τις κλίμακες της επαγγελματικής ικανοποίησης, με την μεγαλύτερη συσχέτιση να παρατηρείται μεταξύ των γενικών χαρακτηριστικών και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης. Η μικρότερη συσχέτιση αναδείχτηκε μεταξύ της εκτίμησης της εργασίας και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης. Το γεγονός των υψηλών συσχετίσεων, καταδεικνύουν ότι υπάρχει εξάρτηση μεταξύ τους στο βαθμό της επαγγελματικής ικανοποίησης. Αντιστοίχως, θετική σχέση εμφανίστηκε μεταξύ της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης και των διάφορων πτυχών της εργασίας από την έρευνα που έγινε στην Τουρκία το 2004.

Ο τρίτος στόχος της έρευνας είχε να κάνει με την εξέταση του βαθμού επίδρασης των δημογραφικών παραγόντων των συμμετεχόντων (φύλο, ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, χρόνια προϋπηρεσίας), σε κάθε μία από τις επιμέρους διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης αλλά και στο σύνολο αυτής.

Αναφορικά με τον παράγοντα φύλο των συμμετεχόντων στην έρευνα και την επαγγελματική ικανοποίηση, οι γυναίκες δηλώνουν μεγαλύτερο βαθμό εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με τους άντρες και ως προς τα επιμέρους θέματα που αφορούν στην εργασία και ως προς την συνολική εργασιακή ικανοποίηση. Οι διαφορές όμως, οι οποίες παρατηρούνται στην έρευνά μας, ως προς το φύλο δεν είναι ιδιαίτερα μεγάλες και σε γενικές γραμμές θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι τιμές κυμαίνονται πάνω-κάτω

στα ίδια επίπεδα. Από τα δεδομένα αυτά, της έστω και οριακά αυξημένης γυναικείας επαγγελματικής ικανοποίησης, επιβεβαιώθηκε η υπόθεση του Clark (1997), ο οποίος υποστήριξε αυτή την άποψη, ότι δηλαδή οι γυναίκες είναι περισσότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους σε σχέση με τους άντρες συνάδελφους.

Παρόμοια αποτελέσματα, διαφάνηκαν και στην έρευνα των Sousa Poza & Sousa Poza (2003), όπου η επαγγελματική ικανοποίηση μεταξύ των δύο φύλων βρίσκεται στα ίδια επίπεδα. Επιπροσθέτως, σε όλες τις προαναφερθείσες έρευνες στις οποίες έλαβαν μέρος αμιγώς φυσικοθεραπευτές, δεν παρατηρήθηκε στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων. Αξίζει όμως να σημειωθεί, και το αρνητικό κλίμα αναφορικά με την γυναικεία εργασιακή ικανοποίηση το οποίο προέκυψε από έρευνα των Al Zuhani et al. (2006), όπου οι γυναίκες εργαζόμενες εμφανίστηκαν λιγότερο ικανοποιημένες, γεγονός το οποίο μπορεί να δικαιολογείται στο ότι βιώνουν εντονότερη σύγκρουση ανάμεσα στην προσωπική και επαγγελματική τους ζωή. Στο σύνολο όμως, όσον αφορά στη συσχέτιση φύλο και εργασιακή ικανοποίηση δεν εμφανίζονται στατιστικώς σημαντικές διαφορές (Spector, 2002).

Σχετικά τώρα με τον παράγοντα ηλικία των φυσικοθεραπευτών και την επαγγελματική ικανοποίηση, στις περισσότερες των περιπτώσεων οι απαντήσεις των ερωτηθέντων είναι θετικότερες όσο μικρότερη είναι η ηλικία τους (έως και 31 ετών), αποτέλεσμα το οποίο έρχεται σε αντιπαράθεση με αυτά που βιβλιογραφικά έχουν αναφερθεί από Schultz et al. (1994), οι οποίοι λένουν πως το φαινόμενο της εργασιακής δυσαρέσκειας στις ηλικίες 26-31 εξηγείται διότι οι νέοι περιμένοντας πως θα ικανοποιήσουν τα όνειρά τους και τις προσωπικές τους προσδοκίες μέσω της εργασίας, έρχονται σε σύγκρουση με την πραγματικότητα όταν βλέπουν πως αυτά δεν δύναται να εκπληρωθούν.

Οι συμμετέχοντες ηλικίας άνω των 50 ετών εμφάνισαν το μεγαλύτερο βαθμό συνολικής εργασιακής ικανοποίησης, πράγμα το οποίο επιβεβαιώνεται και μέσα από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, όπου μεταξύ ηλικίας και επαγγελματικής ικανοποίησης υπάρχει μια γραμμική σχέση. Όσο αυξάνει η ηλικία τόσο αυξάνονται τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης (Greenberg et al., 2002, Spector, 2000). Σε επιμέρους θέματα, της επαγγελματικής ικανοποίησης που σχετίζονται με την εργασία του φυσικοθεραπευτή, οι μικρότερες ηλικίες (έως και 30 ετών), εκφράζουν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση από τα γενικά χαρακτηριστικά της εργασίας και από την

εκτίμηση της εργασίας, οι φυσικοθεραπευτές ηλικίας 31-40 ετών δηλώνουν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση με τις επαγγελματικές δυνατότητες, ενώ οι ηλικίας άνω των 50 ετών αξιολογούν θετικότερα τις επαγγελματικές ευκαιρίες που προσφέρει το επάγγελμα του φυσικοθεραπευτή. Συνολικά, διαφαίνεται στις περισσότερες περιπτώσεις πως ο βαθμός της επαγγελματικής ικανοποίησης κυμαίνεται άνω του μετρίου, χωρίς να σημειώνονται στατιστικώς σημαντικές διαφορές μεταξύ των ηλικιών των συμμετεχόντων.

Ανάλογα αποτελέσματα παρατηρήθηκαν στην προαναφερθείσα έρευνα με τους Τούρκους φυσικοθεραπευτές το 2004 και τους Νορβηγούς το 2001, όπου δεν εμφανίστηκαν στατιστικώς σημαντικές διαφορές μεταξύ των ηλικιών των συμμετεχόντων. Στην Τουρκία το 2012, σε αντίστοιχη έρευνα οι νεότεροι σε ηλικία φυσικοθεραπευτές ήταν δυσαρεστημένοι με διάφορες πτυχές της εργασίας τους, γεγονός το οποίο συνάδει με το φαινόμενο της νεανικής δυσαρέσκειας από τους Scultz et al. (1994), δεν συνάδει όμως με τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας.

Επίσης, από το μορφωτικό επίπεδο των φυσικοθεραπευτών δεν διαμορφώνεται κάποια γενική εικόνα, καθώς στις περισσότερες περιπτώσεις οι απαντήσεις ποικίλουν χωρίς να ακολουθούν κάποια γραμμική συσχέτιση. Οι κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ, δηλώνουν μεγαλύτερο βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης σε θέματα επαγγελματικών ευκαιριών και εκτίμησης εργασίας ενώ δηλώνουν τον μικρότερο βαθμό ικανοποίησης συνολικά με το επάγγελμά τους. Τα χαμηλότερα ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης των πτυχιούχων ΑΕΙ σε σχέση με την συνολική εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να επιβεβαιωθεί μέσα από την βιβλιογραφία όπου έρευνες έχουν δείξει αρνητική συσχέτιση μεταξύ υψηλού μορφωτικού επιπέδου και εργασιακής ικανοποίησης διότι είναι πολύ πιθανό να αισθάνονται δυσαρεστημένοι από την εργασία τους, δεδομένου ότι το υψηλό μορφωτικό επίπεδο δημιουργεί μεγάλες προσδοκίες οι οποίες όταν δεν εκπληρώνονται ο εργαζόμενος εκτελεί εργασίες ρουτίνας (Scultz et al., 1994).

Στην έρευνα που έγινε στην Τουρκία το 2012 μεταξύ των φυσικοθεραπευτών, οι συνάδελφοι που κατείχαν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι με την εργασία τους, πράγμα το οποίο ταυτίζεται και με τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, όπου οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών είναι οι φυσικοθεραπευτές με το μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης για τις επαγγελματικές δυνατότητες αλλά και την συνολική εργασιακή ικανοποίηση.

Ως προς τα χρόνια της προϋπηρεσίας και της επαγγελματικής ικανοποίησης σε κάθε μία από τις επιμέρους διαστάσεις της εργασίας αλλά και στο σύνολο αυτής, οι φυσικοθεραπευτές με τα λιγότερα έτη προϋπηρεσίας (έως και 2 έτη), καταγράφουν το μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης. Εντούτοις, σε όλες τις κλίμακες προϋπηρεσίας οι ερωτώμενοι δηλώνουν ικανοποίηση άνω του μετρίου. Αντίστοιχες έρευνες έδειξαν την ύπαρξη γραμμικής σχέσης μεταξύ ετών προϋπηρεσίας και επαγγελματικής ικανοποίησης, όπου όσο περνούν τα χρόνια οι εργαζόμενοι αισθάνονται μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση (Oshagbemi, 2003). Παρουσιάζεται όμως και αρνητική συσχέτιση (Oshagbemi, 2003), μεταξύ προϋπηρεσίας και επαγγελματικής ικανοποίησης, όπου εμφανίζεται μείωση της επαγγελματικής ικανοποίησης με την αύξηση των χρόνων εργασίας. Στην παρούσα έρευνα, όσον αφορά την εν λόγω σχέση, οι απαντήσεις με βάση το πώς διαμορφώθηκαν, ούτε επιβεβαίωσαν ούτε και διέψευσαν τα ανωτέρω ευρήματα αφού οι απαντήσεις κυμάνθηκαν σαφώς σε θετικό κλίμα αλλά και με τους νεότερους εργαζόμενους να καταγράφουν το μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης.

Ο τέταρτος στόχος της έρευνας ήταν να αναδειχτούν εκείνοι οι παράγοντες όπου κατά την προσωπική και μόνο άποψη των φυσικοθεραπευτών επηρεάζουν θετικά ή και αρνητικά την επαγγελματική τους ικανοποίηση. Στο θέμα των μισθολογικών αποδοχών εστιάζεται το 47% των ερωτηθέντων και στο θέμα την απόδοσης των θεραπειών ως προς το βέλτιστο θεραπευτικό αποτέλεσμα εστιάζεται το 30% των συμμετεχόντων. Οι απαντήσεις εστιάζονται σε θέματα που αφορούν την κοινωνική καταξίωση, την αυτονομία λήψης αποφάσεων, την προσφορά στη βελτίωση της ποιότητας ζωής του συνανθρώπου, την καλή συνεργασία με γιατρούς και συναδέλφους, τις συνθήκες εργασίας, τις διαπροσωπικές σχέσεις με τους ασθενείς.

Από το σύνολο των απαντήσεων διαφαίνεται πως οι περισσότεροι φυσικοθεραπευτές προσπάθησαν να αναδείξουν μείζονα θέματα όπως οι οικονομικές απολαβές και η απόδοση των θεραπειών, στοιχεία τα οποία συνάδουν με τα αποτελέσματα άλλων ερευνών, όπου όπως και προαναφέραμε λόγοι όπως μισθολογικές αποδοχές συντελούν θετικά ή και αρνητικά στα επίπεδα της επαγγελματικής ικανοποίησης. Επειδή στην έρευνά μας η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων ήταν ελεύθεροι επαγγελματίες με σύμβαση με τον ΕΟΠΥΥ, ως βασικό και κύριο θέμα ανέφεραν τις μειωμένες αποδοχές και την καθυστέρηση των πληρωμών.

Με βάση αφενός τους παραπάνω ερευνητικούς στόχους και αφετέρου το προσωπικό ενδιαφέρον της ερευνήτριας με το ερευνώμενο επάγγελμα της φυσικοθεραπείας λόγω της κοινής της επαγγελματικής ιδιότητας, διαμορφώθηκαν και κάποια ερευνητικά ερωτήματα, στα οποία κλήθηκαν οι συμμετέχοντες να απαντήσουν.

Έτσι λοιπόν, αρχικά ζητήθηκε από τους φυσικοθεραπευτές να κάνουν ορισμένες προτάσεις όπου κατά τη γνώμη τους μπορεί να επιφέρουν βελτίωση στην άσκηση του επαγγέλματος. Οι περισσότερες απαντήσεις ήταν απόρροια των απαντήσεων των φυσικοθεραπευτών από τους παράγοντες όπου κατά τη γνώμη τους συντελούν στο να είναι ή να μην είναι ικανοποιημένοι με την εργασία τους. Προτάσεις όπως, συνεχιζόμενη εκπαίδευση και επιστημονική κατάρτιση μέσω εκπαιδευτικών σεμιναρίων και της δια βίου μάθησης, αποτέλεσαν το 39% των απαντήσεων πράγμα το οποίο υποδηλώνει την ενότητα της σκέψης των συναδέλφων ως προς την μείζονα σημασία της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης για μια τόσο σημαντική επιστήμη όπως είναι η φυσικοθεραπεία.

Ωστόσο απόψεις που αφορούν στην αλλαγή του τιμολογίου από τον ΕΟΠΥΥ έδειξε ότι απασχολεί το 20% των ερωτηθέντων. Διόλου ευκαταφρόνητο ποσοστό, πράγμα το οποίο υποδηλώνει πως κάτι δεν εκτελείται σωστά στο συγκεκριμένο ασφαλιστικό σύστημα. Το 10% των ερωτηθέντων υποστήριξαν πως θα ήταν καλύτερο η φυσικοθεραπεία να απελευθερωθεί από τα ασφαλιστικά ταμεία. Κάποιοι άλλοι συνάδελφοι εστίασαν στην αναγκαιότητα της προώθησης του επαγγέλματος της φυσικοθεραπείας μέσω σωστότερης και καλύτερης ενημέρωσης.

Ένας επόμενος διερευνητικός στόχος ήταν να αναδειχτεί εάν επαληθεύτηκαν ή όχι οι προσδοκίες των φυσικοθεραπευτών από την επιλογή του συγκεκριμένου επαγγέλματος. Τα αποτελέσματα ήταν άκρως ικανοποιητικά αφού το 81% των συμμετεχόντων δήλωσαν πως επαληθεύτηκαν οι προσδοκίες τους, ενώ μόνο ένα ποσοστό της τάξεως του 13% δεν εμφανίστηκαν ικανοποιημένοι από την επιλογή του επαγγέλματος του φυσικοθεραπευτή, ενώ ένα πολύ μικρότερο ποσοστό 6% δεν απάντησαν καθόλου. Τα ανωτέρω αποτελέσματα είναι πολύ ενθαρρυντικά για τον κλάδο της φυσικοθεραπείας και ταυτίζονται παράλληλα, με τα αποτελέσματα μιας έρευνας η οποία έγινε από το Wall Street Journal's Career Journal, από την οποία η επιστήμη της φυσικοθεραπείας αναφέρθηκε ως μια από τις οχτώ καλύτερες επιστήμες που μπορεί να επιλέξει ένα άτομο και μοναδική ανάμεσα στις επιστήμες υγείας (US News, 2008).

Ακολούθησε μια ερώτηση η οποία αφορούσε στο εάν και πόσο η παρούσα οικονομική κατάσταση της Ελλάδας έχει επηρεάσει τους φυσικοθεραπευτές. Τα αποτελέσματα ήταν σαφώς τα αναμενόμενα, με το 83% των ερωτηθέντων να δηλώνουν πως έχουν επηρεαστεί αρκετά και το 6% δήλωσαν πως έχουν επηρεαστεί από ελάχιστα έως καθόλου.

Η επαγγελματική ικανοποίηση όπως προαναφέραμε στον εννοιολογικό προσδιορισμό της είναι μια διάσταση πολυσήμαντη, εντούτοις όμως επηρεάζεται και διαμορφώνεται από διάφορα χαρακτηριστικά, μεταξύ των άλλων και από την κοινωνικοοικονομική κατάσταση μιας χώρας (Καντάς, 2008). Στην έρευνά μας ο παραπάνω ισχυρισμός επιβεβαιώθηκε ακράδαντα.

Σε ένα ερώτημα απόρροια κάθε κακής οικονομικής συγκυρίας κλήθηκαν οι συμμετέχοντες να απαντήσουν και το οποίο ήταν εάν σκέφτηκαν λόγω της παρούσας κατάστασης το ενδεχόμενο αλλαγής επαγγέλματος ή το ενδεχόμενο μετανάστευσης σε άλλη χώρα. Ευτυχώς, οι περισσότεροι φυσικοθεραπευτές δήλωσαν την άρνησή τους για μετανάστευση σε άλλη χώρα και πάνω από τους μισούς (57%), είναι αρνητικοί επίσης στο ενδεχόμενο αλλαγής επαγγέλματος. Ένα ποσοστό 17%, ωστόσο, σκέφτηκαν το ενδεχόμενο αλλαγής επαγγέλματος και επίσης ένα ακόμα ποσοστό 17% σκέφτηκαν το ενδεχόμενο αλλαγής χώρας. Από τα δεδομένα της παρούσας έρευνας οι άνθρωποι εκείνοι οι οποίοι απάντησαν θετικά στο ενδεχόμενο αλλαγής επαγγέλματος ή μετανάστευσης ήταν εκείνοι οι ερωτώμενοι που γενικώς εξέφρασαν μικρότερα ποσοστά επαγγελματικής ικανοποίησης και ένιωθαν λιγότερο ικανοποιημένοι από τις οικονομικές τους απολαβές.

Δίνοντας βήμα στον φυσικοθεραπευτή να εκφράσει ελεύθερα τις σκέψεις του σχετικά με το επάγγελμά του μέσω της συγκεκριμένης έρευνας ώστε να αναδειχτούν περαιτέρω προτάσεις και ιδέες, το 28% των ερωτηθέντων έκαναν σχόλια τα οποία είναι άξια λόγου αναφοράς. Είναι πολύ όμορφο να ακούς πως πέρα από κάθε είδους οικονομική απολαβή, η μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση στον φυσικοθεραπευτή έρχεται όταν βλέπει το χαμόγελο στο πρόσωπο του ασθενή και όταν εκείνος θα του συστήσει τον επόμενο ασθενή χωρίς τη διαμεσολάβηση κάποιου γιατρού. Πρόκειται για τη μέγιστη ηθική αποζημίωση και ανταμοιβή. Αρκετοί δε συνάδελφοι, υποστήριζαν πως το επάγγελμα του φυσικοθεραπευτή είναι λειτούργημα

και πως με την υπεύθυνη, σωστή και ολοκληρωμένη εργασία είναι δυνατό να αλλάξουν τα πράγματα προς το καλύτερο.

Σαφώς όμως, μέσα σε ένα γενικότερο κλίμα αισιοδοξίας δεν θα μπορούσαν να λείπουν και οι απαισιόδοξοι οι οποίοι υποστηρίζουν πως τα πράγματα στην Ελλάδα, τουλάχιστον γι' αυτή την γενιά δεν φτιάχνουν διότι υπάρχει εξάρτηση από το ιατρικό κύκλωμα.

4.1. Περιορισμοί-Αδύνατα σημεία

Παρόλο που κατεβλήθη κάθε δυνατή προσπάθεια σε κάθε στάδιο της μελέτης για την επιτυχή και ολοκληρωμένη διεξαγωγή της, παρατηρούνται αδύνατα σημεία ως προς το δείγμα, το εργαλείο και τη μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε. Λόγο του σχετικά μικρού δείγματος, τα αποτελέσματα που προέκυψαν είναι δυνατό να γενικευθούν μόνο στο συγκεκριμένο νομό που αποτέλεσε και το πεδίο της μελέτης. Σε καμιά περίπτωση τα αποτελέσματα δεν αποτελούν γενίκευση της επαγγελματικής ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών στο σύνολο των νομών της χώρας. Το ερευνητικό εργαλείο (ερωτηματολόγιο) που χρησιμοποιήθηκε στη μελέτη δεν αποτέλεσε ήδη υπάρχουσα σταθμισμένη κλίμακα. Δημιουργήθηκε, στηριζόμενο σε εργαλεία άλλων μελετητών και προσαρμόστηκε στην Ελληνική πραγματικότητα σύμφωνα με την πρακτική εμπειρία της ερευνήτριας, αφού προηγουμένως ελέγχθη μέσω πιλοτικής μελέτης για την εγκυρότητα και αξιοπιστία του. Ως προς τη μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε, η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου εστιάζει αποκλειστικά σε ορισμένους μόνο τομείς του υπό διερεύνηση θέματος, με αποτέλεσμα τον περιορισμό έκφρασης των ερωτώμενων.

Η μεθοδολογία που θα συνδύαζε ποσοτική και ταυτόχρονα ποιοτική (σε βάθος συνέντευξη) έρευνα, ενδεχομένως να αναδείκνυε επιπλέον τομείς σχετικούς με τη θεματολογία της παρούσας μελέτης. Η παρατήρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης θα ήταν δόκιμο ως προς την αντικειμενικότητα της παρατήρησης, να καταγράφεται διαμέσου τρίτου ανεξάρτητου παρατηρητή ή μέσω υλικοτεχνικής υποστήριξης (βιντεοσκόπηση).

4.2 Συμπεράσματα

Στατιστικά σημαντικές διαφορές δεν παρατηρήθηκαν σε καμία από τις υποκλίμακες του ερωτηματολογίου κατά τη συσχέτιση τους με δημογραφικά στοιχεία (φύλο, ηλικία, επίπεδο μόρφωσης, έτη προϋπηρεσίας).

Τα αποτελέσματα της μελέτης φώτισαν πτυχές της επαγγελματικής ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών του νομού Κορινθίας και αποτύπωσαν τις απόψεις των ίδιων των φυσικοθεραπευτών σχετικά με την ικανοποίηση τους από την άσκηση του συγκεκριμένου επαγγέλματος.

Παρά τους περιορισμούς και τα αδύνατα σημεία της μελέτης, αποτυπώνεται το θετικό κλίμα επαγγελματικής ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών που δραστηριοποιούνται στο νομό Κορινθίας.

Η συμβολή της μελέτης έγκειται στο ότι προσέγγισε μια από τις κατ' εξοχήν σημαντικές παραμέτρους που καταμετράται ως προς τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση και ταυτόχρονα αποτελεί θέμα δυσαρέσκειας και παραπόνων από πλευράς των φυσικοθεραπευτών. Επιπλέον, παρείχε τη δυνατότητα σ' εκείνους που θα πρέπει να αποτελούν το επίκεντρο των εργασιών να εκφράσουν τις απόψεις τους.

Τα δεδομένα τα οποία συλλέχθηκαν από τις ελεύθερες απαντήσεις των φυσικοθεραπευτών είναι πραγματικά άξια λόγου και η μη φειδωλή κατάθεση απόψεων αποδεικνύουν και ισχυροποιούν τα ευρήματα της έρευνας. Η αγάπη γι' αυτό που κάνεις στη ζωή σου, η επερχόμενη επαγγελματική ικανοποίηση είναι στοιχεία τα οποία οπλίζουν την καλή διάθεση, την παραγωγικότητα της σκέψης, την κατάθεση απόψεων και ιδεών. Βέβαια σε καμία περίπτωση δεν θα μπορούσε να πει κανείς πως τα πράγματα στον κλάδο είναι ονειρικά πλασμένα, γιατί κάτι τέτοιο δεν θα ανταποκρίνονταν στην πραγματικότητα.

Αρκετά παράπονα εκφράστηκαν που ως επί το πλείστον αφορούσαν στον πάροχο υγείας ΕΟΠΥΥ με τις πολύ κακές και αργοπορημένες καταβολές δαπανών, όμως και ιδέες αλλαγής της παρούσας κατάστασης διατυπώθηκαν. Το αισιόδοξο στοιχείο είναι πως οι περισσότεροι φυσικοθεραπευτές αντλούν τα μεγαλύτερα ποσοστά επαγγελματικής ικανοποίησης μέσα από την καλή απόδοση των θεραπειών τους και τη επερχόμενη ηθική ανταμοιβή την οποία και εισπράττουν.

Ελπιδοφόρο, για την παρούσα οικονομική κατάσταση της Ελλάδας, είναι το στατιστικό αποτέλεσμα της μη πρόθεσης αλλαγής επαγγέλματος ή μετανάστευσης.

Η επαλήθευση των προσδοκιών των φυσικοθεραπευτών από την επιλογή του συγκεκριμένου επαγγέλματος, σε ποσοστό 81% θεωρούμε πως μπορεί να αποτελέσει έναν καλό επίλογο της παρούσας ερευνητικής προσπάθειας. Οι προσδοκίες κάθε ανθρώπου, κρύβουν μέσα το επιθυμητό, το φανταστικό και όταν αυτές εκπληρώνονται δεν μπορεί παρά ο άνθρωπος να αισθάνεται ικανοποιημένος γι' αυτό που επέλεξε και πίστεψε να κάνει επαγγελματικά στη ζωή του.

4.3 Προτάσεις

Μια μεγαλύτερης κλίμακας έρευνα είναι αναγκαία για να επιβεβαιώσει τις ιδιότητες του παρόντος εργαλείου σε φυσικοθεραπευτές, ώστε να μπορεί να χρησιμοποιηθεί στο μέλλον έγκυρα και αξιόπιστα. Η χρήση ενός έγκυρου και αξιόπιστου εργαλείου μέτρησης των παραμέτρων επαγγελματικής ικανοποίησης, θα βοηθήσει να αξιολογηθούν τα αδύνατα σημεία και οι ανάγκες του κλάδου, ώστε να αναληφθούν στοχευμένες δράσεις.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

Δημητρόπουλος, Ε., (2002), *Αναζητώντας εργασία. Από την εκπαίδευση στην επαγγελματική αποκατάσταση*, Αθήνα, εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.

Ζαβλανός Μ., Ph.D, (2002), *Οργανωτική συμπεριφορά*, Εκδόσεις Σταμούλης.

Καντάς, Α., (2008), *Οργανωτική - Βιομηχανική Ψυχολογία*, Μέρος 1^ο , 14^η έκδοση, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα

Καντάς, Α., (1998), *Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία: Κίνητρα – Επαγγελματική Ικανοποίηση – Ηγεσία*. Μέρος 1^ο, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Καντάς, Α., (1993), *Οργανωτική - Βιομηχανική Ψυχολογία: Κίνητρα - Επαγγελματική Ικανοποίηση – Ηγεσία (μέρος 1^ο)*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Καντάς, Α., (1993), *Οργανωτική - Βιομηχανική Ψυχολογία: Επιλογή - Αξιολόγηση Προσωπικού (μέρος 2^ο)*, Ελληνικά Γράμματα: Αθήνα, (Κεφάλαιο 1: Η Επιλογή Προσωπικού, Κεφάλαιο 2: Όργανα και Μέθοδοι Επιλογής Προσωπικού και Κεφάλαιο 3: Η Συνέντευξη Επιλογής).

Κουστέλιος, Α., (2001), *Εμπλουτισμός της εργασίας: εφαρμογή του μοντέλου των χαρακτηριστικών της εργασίας των Hackman & Oldham στη διοίκηση του αθλητισμού και της αναψυχής*, Φυσική δραστηριότητα & ποιότητα ζωής, 2 (Ειδικό τεύχος: διοίκηση δραστηριοτήτων αναψυχής), σελ. 7-12.

Κουστέλιος, Α., & Κουστελίου, Ι., (2001), *Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση*, Ψυχολογία, 8 (1), σελ. 30-39.

Κουστέλιος, Α, Μπαγιάτης, Κ., & Βασιλείου, Σ., (1998), *Η ασάφεια ρόλων (role ambiguity) η σύγκρουση ρόλων (role conflict) και η επαγγελματική εξουθένωση των προπονητών ποδοσφαίρου*, Πρακτικά του 2^{ου} Διεθνούς Συνεδρίου για την Αθλητική Ψυχολογία. Τρίκαλα, Ελλάδα, σελ. 247-250.

Κωσταρίδου-Ευκλείδη, Α., (1998). *Γνωστική ψυχολογία και εκπαίδευση*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

- Κωσταρίδου-Ευκλείδη, Α., (1995), *Ψυχολογία κινήτρων*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Μπουραντάς, Δ., (2002), *Μάνατζμεντ: Θεωρητικό υπόβαθρο, Σύγχρονες πρακτικές*. Αθήνα: Εκδόσεις Γ. Μπέκου.
- Ξηροτύρη Κουφίδου, Σ., (2001), *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων. Η πρόκληση του 21^{ου} αιώνα στο εργασιακό περιβάλλον*, 3^η έκδοση, Θεσσαλονίκη, Ανικούλα. σελ.196-199.
- Παπάνης, Ε., & Ρόντος, Κ., (2005), *Ψυχολογία-Κοινωνιολογία της εργασίας και διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού: θεωρία και εμπειρική έρευνα*, Αθήνα: Σιδέρης.
- Παπανούτσος, Ε.Π., (1984), *Πρακτική Φιλοσοφία*, εκδόσεις Δωδώνη, Αθήνα, σελίδες 131-132.
- Πιπερόπουλος, Γ. Π., (2007), *Ηγεσία, Επικοινωνία και Δημόσιες Σχέσεις*, 9^η έκδοση, Θεσσαλονίκη, Πιπερόπουλος.
- Σαλωνίτης, Π., (2002), *Επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης Ν. Κορινθίας*, Παιδαγωγικό Βήμα Αιγαίου, σελ. 45, 53-75.
- Χαραλαμπίδου, Ε., (1996), *Επαγγελματική Ικανοποίηση των νοσηλευτών στο χώρο του νοσοκομείου*, Διδακτορική Διατριβή, Εθνικό & Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Τμήμα Νοσηλευτικής, Αθήνα.
- Ψημμένος, Ι., (2007), *Αρχές Επιστημονικού Μάνατζμεντ*, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση.

Ξενόγλωσση

Al Juhani, M., & A. Kishk, A., (2006), *Job Satisfaction Among Primary Health Care Physicians and Nurses in Al-Madinah Al-Munawwara*, The Journal of the Egyptian Public Health Association (JEPHAss.), Vol.8 (3&4), 2010 Mar, PMID: 17382059 (pubMed)

Antoniou, S., (2009), *Unhealthy relationships at work and emerging ethical issues*

Antoniou, A.S., Davidson, M.J. and Cooper, C.L., (2003), *Occupational stress, job satisfaction and health state, in male and female junior hospital doctors in Greece*, Journal of Managerial Psychology, no 18, pp. 592-621.

Antoniou, A.S., Antonodimitrakis, P., (2001), *Levels of job satisfaction and coping strategies of occupational stress used by Greek hospital doctors*, Proceedings of the 8th Greek Conference of Psychological Research, Alexandroupoli.

Antoniou, A.S., (1999), *Personal traits and professional burnout in health professionals*, Archives of Hellenic Medicine, vol. 16, no 1, pp. 20-28.

Baron, R.M. & Kenny, D.A., (1986), *The Moderator-Mediator variable distinction in Social Psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations*, Journal of Personality and Social Psychology, 51, 1173-1182.

Brinia, V., (2011), *Male educational leadership in Greek primary schools: A theoretical framework based on experiences of male school leaders*, Περιοδικό International Journal of Educational Management, Vol. 25, Issue 2, ISSN 0951-354X, Emerald Group Publishing Limited

Brinia, V., (2009), *The Application of "Management by Objectives" in the Management of an Educational Organization*, Archives of Economic History, Τόμος XXI, Τεύχος 2, Ιούλιος – Δεκέμβριος, ISSN 1108-7005

Bruck, C.S., Allen, T.D., & Spector, P.E., (2002), *The Relation between Work–Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis*, Journal of Vocational Behavior Volume 60, Issue 3, June 2002, Pages 336–353.

- Clark, A.E., (1997), *Job Satisfaction and Gender: Why Are Women so Happy at Work?* Labour Economics, Elsevier, 4, pp. 341-372.
- Coolican, H., (2004), *Research Methods and Statistics in Psychology*, 4th edition, Hodders & Stoughton, London.
- Dawis, R.V., & Lofquist, L.H., (1984), *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*, Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Eker L., Tózón E.H., Daskapan A., Sórenkfk O., (2004), *Predictors of job satisfaction among physiotherapists in Turkey*, J Occup Health. Nov, 46(6):500-5.
- Festinger, L., (1957), *A theory of cognitive dissonance*, Evaston, IL:ROW, Peterson.
- Fetsch, R.J., & Kennington, M.S., (1997), *Balancing Work and Family in Cooperative Extension: History, Effective Programs, and Future Directions*, Journal of Extension, 35(1), pp. 102-115, <http://www.joe.org/joe/1997february/a2.php>
- Gazioglu, S., & Tansel, A., (2006), *Job satisfaction in Britain: individual and job related factors*, Applied Economics, 38, pp. 1163-1171.
- Ghalamghash Resa, Kordi Yoosefinejad Amin, Hosseini Azam, *job satisfaction of iranian physiotherapists in 1387*, Journal of medical council of I.R.I., fall 2012, 30(3),245-249 Rehabilitation faculty of tehran university of medical sciences, departement of physical therapy, tehran, mohseni SQ., Tehran, Iran.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S.W., Axelrad, S., & Herma, J.L., (1951), *Occupational Choice: an approach to a general theory*, New York, Columbia University Press.
- Granny, C., Smith, P. & Stone, E., (1992), *Job satisfaction: advances in research and application*, Lexington, MA: Lexington Books.
- Greenberg, J., & Baron, R.A., (2002), *Behavior in organizations*, 7th edition, Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R., (1980), *Work redesign*. Reading, Mass, Addison-Wesley

- Hackman, J.R., & Oldham, G.R., (1976), *Motivation through the design of work: a test of a theory*, Organizational Behavior and Human Performance, 16, pp. 250-279.
- Hackman, J.R., & Oldham, G. R., (1975), *Development of the Job Diagnostic Survey*, Journal of Applied Psychology, Vol 60(2), Apr 1975, pp. 159-170.
- Hagedorn, L. S., (2000), *Conceptualizing Faculty Job Satisfaction: Components, Theories, and Outcomes*, Στο L. S. Hageborn (Ed), What contributes to job satisfaction among faculty and staff. New directions for Institutional Research, No. 105, pp. 5-20, San Francisco: Jossey-Bass.
- Herzberg, F., Maunser, B. & Snyderman, B., (1959), *The motivation to work*, New York: John Wiley and Sons Inc.
- Howell, W., C. & Dipboye, R., L., (1986), *Essentials of Industrial Organizational Psychology*, (Third Edition). Chicago: The Dorsey Press.
- Jayarathne, S., Chess, W.A., (1984), *The effects of emotional support on perceived job stress and strain*, Journal of Applied Behavioral Science, vol. 20, pp. 141-153.
- Jewell, L., N., & Siegall, M., (1990), *Contemporary industrial and organizational psychology*, 2nd edition, West Publishing Company, USA
- Judge, T., (2002), *Understanding the dynamic relationship among personality, mood and job satisfaction*, Organizational Behavior and Human Decision Processes, vol. 89, pp. 1119-1137.
- Jung, K., Moon, M.J., & Halm, S.D., (2007), *Do age, gender, and sector affect job satisfaction? Results from the Korean Labor and income Panel data*, Review of public Personnel Administration, 27(2), pp.125-146.
- Katz, D., & Kahn, R.L., (1978), *The social psychology of organizations*, 2nd edition, New York: Wiley.
- Kohler, L., (1988), *Job satisfaction and corporate business managers: An organizational behaviour approach to sport management*, Journal of Sport Management, 2. pp. 100-105.

Koustelios, A., Theodorakis, N., & Goulimaris, D., (2004), *Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece*, International Journal of Education Management, 18(2), pp. 87-92.

Koustelios, D.A., (2001), *Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers*, The international Journal of educational Management, 15 (7), pp. 354-358.

Koustelios, A., (1991), *The Relationships of Organizational Cultures and Job Satisfaction in Three Selected Industries in Greece*, Unpublished doctoral dissertation, University of Manchester U.K.

Koustelios, A., & Kousteliou, I., (1998), *Relations among measures of job satisfaction, role conflict and role ambiguity for a sample of Greek teachers*, Psychological Reports, 82, pp. 131-6.

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

Kuo, Y.F., & Chen, L.S., (2004), *Individual demographic differences and job satisfaction among information technology personnel: An empirical study in Taiwan*, International Journal of Management, 21, pp. 221-222.

Lene Cecilie Svendsen, (2001), *Job satisfaction, A study among physiotherapists working in public sector, Section of Physiotherapy Science*, University of Bergen, Bergen 2001.

Locke, E.A., (1984), *Job satisfaction*, Στο M. Gruneberg and T. Wall (Eds), *Social psychology and organizational behavior*, Chichester: John Willey.

Locke, E.A., (1976), *The nature and causes of job satisfaction*, Στο M.D. Dunette (Ed.). *Handbook of industrial organizational psychology*, Chicago: Rand McNally.

Madaan, N., (2008), *Job Satisfaction among Doctors in a Tertiary Care Teaching Hospital*, JK SCIENCE, 10 (2), pp. 51-72.

Maslach, C., (1982), *Burnout – the cost of caring*, New Jersey, Prentice Hall.

McCormick, E. J. & Ilgen, D., (1985), *Industrial and Organizational Psychology*, 8th Edition. Englewood Cliffs, New Jersey.

- Mc Kenna, E.F., (2001), *Business Psychology and Organizational Behaviour: A student's handbook*, 3rd edition, New York, Psychology Press.
- Meriç, Ş., Bayram Ü., Fatma U., K., Selnur, N., (2012), *Job satisfaction among physiotherapists living in Aegean Region of Turkey: a questionnaire survey*. *Fizyoter Rehabil.* 23(2):100-106
- Miles, E.W., Patrick, S.L., & King W.C., (1996), *Job level as a systemic variable in predicting the relationship between supervisory communication and job satisfaction*, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Volume 69, Issue 3, pages 277–292, September 1996.
- Mingo-Gómez, M.T., Navas-Cámara, F.J., Bayona-Marzo, I.A., Pérez-Gallardo, L., Fernández-Pérez, O.J. Published in *Fisioterapia*. 2012;34:251-6. - vol.34 núm 06
- Mitchell, T. R., and Larson, J. R., (1987), *People in organizations: An introduction to organizational behavior*, 3rd edition, New York: Mcgrag-Hall.
- Oshagbeni, T., (2003), *Personal correlates of job satisfaction: empirical evidence from UK Universities*, *International Journal of social Economics*, 30 (12), pp. 1210-1232.
- Pavlakakis A., Raftopoulos V., Theodorou M., (2010), *Burnout syndrome in Cypriot physiotherapists: a national survey*, *BMC Health Serv Res.* 2010 Mar *11; 10:63.
- Rice, R.W., & McFarlin, D.B., & Bennett, D.E., (1989), *Standards of comparison and job satisfaction*, *Journal of Applied Psychology*, 74, pp. 591–598.
- Saari, L. M., & Judge, T. A., (2004), *Employee attitudes and job satisfaction*, *Human Resource Management*, 43 (4), 395-407.
- Sarachek, B., (1968), *Elton Mayo's Social Psychology and Human Relations*, *The Academy of Management Journal*, Vol. 11, No. 2 (Jun.,1968), pp. 189-197.
- Schultz, P., & Schultz, E., (1994), *Psychology and Work Today*, 6th edition., New York: Mac Millan.
- Scott, M., Swortzel, K., & Taylor, W., (2005), *Extension agents' perceptions of fundamental job characteristics and their level of job satisfaction*, *Journal of Southern Agricultural Education Research*, 55(1), pp. 88-96.

- Sloane, P. J. & Williams, H., (2000), *Job Satisfaction, Comparison Earnings, and Gender*, *Labour*, 14, pp. 473-502.
- Smith, P.C., Kendal, L.M., & Hullin, C.C., (1969), *The measurement of satisfaction in work retirement*, Chicago, IL:Rand McNally.
- Sousa-Poza, A., Sousa-Poza, A., (2003), *Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction*, *Journal of Socio-Economics* 29 (2000), pp. 517–538.
- Speakman, H.G., Pleasant, J.M., Sutton, G.B., (1996), *The job satisfaction of physical therapists*, *Physiother Res Int.* 1996; 1(4):247-54.
- Spector, P.E., (2008), *Industrial/Organizational Psychology: Research and Practice*, 5th edition, New York: John Wiley.
- Spector, P.E., (2000), *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*, (Second edition), New York: John Wiley and Sons, Inc. pp. 200.
- Spector, P.E., (1997), *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*, U.S.A: Publications, Inc.
- Spector, P.E., (1985), *Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the job satisfaction survey*, *American Journal of community psychology*, 13, pp. 693-701.
- Stevens, P.A., (2005), *The job satisfaction of English academics and their intentions to quit academe*, NIESR Discussion papers no.262, National Institute of Economic and Social Research.
- Tsui, A.S., Egan, T.D., & O'Reilly, C.A., (1992), *Being different: Relational demography and organizational attachment*, *Administrative Science Quarterly*, 37, pp. 547-579.
- US News Web site: <http://www.usnews.com/money/careers/articles/2008/12/11/best-careers-2009-physical-therapist.html>.
- Warr, P., B., (2007), *Work, happiness, and unhappiness*, Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Warr, P., (2005), *Work well being and mental health*, In Barling J., Kelloway K. & Frone, M. (Eds), *Handbook of work stress*, New York: Sage.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967), *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, Minneapolis: Industrial Relations Center, University of Minnesota.

Weiss, H. M., & Cropanzano, R., (1996), *Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes, and consequences of affective experiences at work*, *Research in Organizational Behavior*, 18, 1–74.

Wong, Kam-hung Francis, (1998), *Job satisfaction of physiotherapist working in Hong Kong Hospital Authority*.

Wood, J., Wallace J., & Zeffane, R., Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., & Osborn, R. N., (1988), *Organizational behaviour : an Asia-Pacific perspective*, Jacaranda: Witey Ltd.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

ΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ Η ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ

ΣΥΝΟΔΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΟΛΗ

Το παρόν ερωτηματολόγιο οργανώθηκε και διατυπώθηκε για τις ανάγκες της μεταπτυχιακής μου εργασίας, η οποία εκπονείται στο τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, στα πλαίσια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Θεσμοί και Πολιτικές Υγείας» και η επιστημονική υπεύθυνη είναι η κ. Βασιλική Μπρίνια.

Η παρούσα έρευνα αποτελεί μία πρώτη προσπάθεια καταγραφής δεδομένων που σχετίζονται με το επάγγελμα του φυσικοθεραπευτή στην Ελλάδα, με στόχο τη διαμόρφωση - όσο το δυνατόν περισσότερο - μιας αντικειμενικής εικόνας για το προφίλ του επαγγέλματος. Τα ερωτηματολόγια θα διανεμηθούν σε όλους τους φυσικοθεραπευτές που δραστηριοποιούνται στο νομό Κορινθίας. Παρακαλούμε, να το συμπληρώσετε απαντώντας σε όλες τις ερωτήσεις.

Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι εθελοντική, καθώς παραμένει στη δική σας κρίση αν θα συμμετάσχετε. Οι απαντήσεις σας στις ερωτήσεις, θα πρέπει να ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα και να αντανakλούν την προσωπική σας οπτική και άποψη για τα θέματα που πραγματεύονται. Δεν υπάρχει σωστή ή λάθος απάντηση, μας ενδιαφέρει αποκλειστικά η παροχή και μόνο της δική σας εκτίμησης.

Θα ήθελα να σας δηλώσω ότι το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και οι απαντήσεις σας θα παραμείνουν εμπιστευτικές. Οι πληροφορίες που θα συγκεντρωθούν από τις απαντήσεις, θα υποστούν στατιστική επεξεργασία και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για τους σκοπούς της έρευνας. Τα στοιχεία δεν θα χρησιμοποιηθούν ως ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα, παρά μόνο σε ακαδημαϊκό επίπεδο.

Ο χρόνος που απαιτείται για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου είναι 10-15 λεπτά.

Η συμμετοχή σας είναι πολύ σημαντική για τη μελέτη. Παρακαλούμε, αφιερώστε μερικά λεπτά από τον χρόνο σας, εφόσον συμφωνείτε να συμμετέχετε στην έρευνα.

Ευχαριστώ πολύ εκ των προτέρων για την πολύτιμη συνεργασία σας και για τον χρόνο που ευγενώς θα διαθέσετε. Οι απαντήσεις σας είναι πολύ σημαντικές και θα συμβάλλουν στην εξέλιξη της επιστημονικής έρευνας στην Ελλάδα.

Με εκτίμηση,

Η ερευνήτρια

Γεωργία Παπαδά

A. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Παρακαλούμε σημειώστε με ένα (✓) την απάντηση που σας αντιπροσωπεύει σε κάθε ερώτηση.

1. ΦΥΛΟ

Άνδρας

Γυναίκα

2. ΗΛΙΚΙΑ (σε έτη) _____

3. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Άγαμος/η

Έγγαμος/η

Διαζευγμένος/η

Χήρος/α

Συμβίωση

4. ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΙΔΙΩΝ

Κανένα

Ένα

Δύο

Τρία

Περισσότερα

B. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

5. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Πτυχίο Ανώτατης Σχολής (ΑΕΙ)

Μεταπτυχιακό

Πτυχίο Ανώτερης Σχολής (Α-ΤΕΙ)

Διδακτορικό

6. ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΒΑΣΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Έως 2 έτη

2 έως 5 έτη

6 έως 10 έτη

Άνω των 10 ετών

7. ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Κανονικό

Ημιαπασχόληση

Μειωμένο

8. ΦΥΣΙΟΘΕΡΑΠΕΥΤΙΚΟΣ ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ελεύθερος Επαγγελματίας

Συμβασιούχος

Ιδιωτικός Υπάλληλος

Άνεργος

Δημόσιος Υπάλληλος

Γ. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Στις ερωτήσεις που ακολουθούν παρακαλούμε να απαντήσετε πόσο ικανοποιημένοι είστε με τα παρακάτω θέματα, σχετικά με την εργασία σας, σημειώνοντας με κύκλο τον αριθμό που σας εκφράζει. Παρακαλώ σημειώστε ΜΟΝΟ μία απάντηση για κάθε πρόταση.

Γ1. ΓΕΝΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

	ΠΟΛΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ	ΜΕΤΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ	ΟΥΤΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΟΥΤΕ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ	ΜΕΤΡΙΑ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ	ΠΟΛΥ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ
1. Μισθολογικές αποδοχές	5	4	3	2	1
2. Προνόμια που προσφέρει η εργασία	5	4	3	2	1
3. Άδειες που δικαιούστε να χρησιμοποιήσετε	5	4	3	2	1
4. Ασφαλιστική και συνταξιοδοτική κάλυψη	5	4	3	2	1
5. Σύνολο ωρών εργασίας	5	4	3	2	1
6. Συνθήκες εργασίας	5	4	3	2	1
7. Προϊστάμενοι	5	4	3	2	1
8. Συνάδελφοι	5	4	3	2	1
9. Φόρτος εργασίας	5	4	3	2	1
10. Ποικιλία της εργασίας	5	4	3	2	1

Γ2. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ

	ΠΟΛΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ	ΜΕΤΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ	ΟΥΤΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΟΥΤΕ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ	ΜΕΤΡΙΑ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ	ΠΟΛΥ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ
1. Ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης	5	4	3	2	1
2. Ευκαιρίες συμμετοχής σε επιτροπές, συζητήσεις κλπ.	5	4	3	2	1
3. Ευκαιρίες για κοινωνικές σχέσεις στο χώρο εργασίας	5	4	3	2	1
4. Ευκαιρίες για κοινωνικές σχέσεις έξω από το χώρο εργασίας	5	4	3	2	1
5. Ευκαιρίες επαγγελματικής αλληλεπίδρασης με άλλους επιστημονικούς τομείς	5	4	3	2	1
6. Ευκαιρία συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα – συνεχιζόμενη εκπαίδευση	5	4	3	2	1

Γ3. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

	ΠΟΛΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ	ΜΕΤΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ	ΟΥΤΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΟΥΤΕ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ	ΜΕΤΡΙΑ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ	ΠΟΛΥ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ
1. Εκτίμηση της εργασίας σας από τους ασθενείς	5	4	3	2	1
2. Εκτίμηση της εργασίας σας από τους συναδέλφους	5	4	3	2	1
3. Εκτίμηση της εργασίας σας από τους ανωτέρους	5	4	3	2	1
4. Εκτίμηση της εργασίας σας από το κοινωνικό σύνολο	5	4	3	2	1

Γ4. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ

	ΠΟΛΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ	ΜΕΤΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ	ΟΥΤΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΟΥΤΕ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ	ΜΕΤΡΙΑ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ	ΠΟΛΥ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ
1. Δυνατότητα άσκησης επιρροής στο χώρο εργασίας	5	4	3	2	1
2. Δυνατότητα συμμετοχής σε οργανωτικές αποφάσεις	5	4	3	2	1
3. Δυνατότητα πρωτοβουλιών	5	4	3	2	1
4. Δυνατότητα προγραμματισμού - οργάνωσης	5	4	3	2	1
5. Δυνατότητα λήψης αποφάσεων	5	4	3	2	1
6. Δυνατότητα αλλαγής κατεστημένων ιδεών (π.χ. οι φυσικοθεραπευτές είναι μασέζ)	5	4	3	2	1

Γ5. ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

	ΠΟΛΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ	ΜΕΤΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ	ΟΥΤΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΟΥΤΕ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ	ΜΕΤΡΙΑ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ	ΠΟΛΥ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ
1. Συνολικά (ό,τι σημαίνει αυτό για εσάς), πόσο ικανοποιημένοι είστε από το επάγγελμά σας;	5	4	3	2	1

Δ. ΓΕΝΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΑΝΟΙΧΤΟΥ ΤΥΠΟΥ

Παρακαλούμε να απαντήσετε ελεύθερα στις παρακάτω ερωτήσεις

1. Γενικότερα τι συντελεί στο να είστε ή να μην είστε ικανοποιημένοι με την εργασία σας;

2. Μπορείτε να κάνετε ορισμένες προτάσεις όπου κατά τη γνώμη σας θα επέφεραν βελτίωση στην άσκηση του φυσικοθεραπευτικού επαγγέλματος;

3. Επαληθεύτηκαν οι προσδοκίες σας με την επιλογή του συγκεκριμένου επαγγέλματος;

4. Πόσο σας έχει επηρεάσει σε επαγγελματικό επίπεδο η παρούσα οικονομική κατάσταση της Ελλάδας;

5. Σκεφτήκατε το ενδεχόμενο να μεταναστεύσετε σε άλλη χώρα (ή αλλαγή επαγγέλματος);

6. Έχετε να προσθέσετε κάτι άλλο σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση;

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β

Ανάλυση Υποκλιμάκων

ΠΙΝΑΚΑΣ 15 Ανάλυση 1ης Υποκλίμακας (Γ1. Γενικά Χαρακτηριστικά)

	Mean	StdDev	Median	Cronbach's Alpha
1	3,70	,823	4,00	
2	3,90	,568	4,00	
3	3,50	1,269	4,00	
4	2,70	1,337	3,00	
5	3,80	1,033	4,00	0,740
6	4,00	,943	4,00	
7	2,90	1,792	3,00	
8	3,90	,568	4,00	
9	3,70	,823	4,00	
10	4,00	,667	4,00	

ΠΙΝΑΚΑΣ 16 Ανάλυση 2ης Υποκλίμακας (Γ2. Επαγγελματικές Ευκαιρίες)

	Mean	StdDev	Median	Cronbach's Alpha
1	3,60	,516	4,00	0,857
2	3,50	,707	3,00	
3	4,00	,667	4,00	
4	4,10	,994	4,00	
5	3,70	,949	4,00	
6	3,50	1,080	3,50	

ΠΙΝΑΚΑΣ 17 Ανάλυση 3ης Υποκλίμακας (Γ3. Εκτίμηση Εργασίας)

	Mean	StdDev	Median	Cronbach's Alpha
1	4,60	,516	5,00	0,895
2	4,30	,675	4,00	
3	4,20	,789	4,00	
4	4,60	,516	5,00	

ΠΙΝΑΚΑΣ 18 Ανάλυση 4ης Υποκλίμακας (Γ4. Επαγγελματικές Δυνατότητες)

	Mean	StdDev	Median	Cronbach's Alpha
1	4,50	,527	4,50	0,806
2	4,30	,823	4,50	
3	4,70	,675	5,00	
4	4,60	,699	5,00	
5	4,40	,843	5,00	
6	4,40	,699	4,50	