

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΚΕΝΤΡΑ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΚΑΙ ΣΕ ΕΙΔΙΚΑ ΣΧΟΛΕΙΑ

Του Στέφανου Ε. Πασχάλη

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία που υποβάλλεται στο καθηγητικό σώμα για τη μερική εκπλήρωση των υποχρεώσεων απόκτησης Διπλώματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στην «Οργάνωση και διαχείριση αθλητικών δραστηριοτήτων για Άτομα με Αναπηρίες» του Τμήματος Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού του Παν/μίου Πελοποννήσου

Σπάρτη

2023

Εγκεκριμένο από την Εξεταστική Επιτροπή:

Επιβλέπουσα: (Αθανασοπούλου Πηνελόπη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια.)

2^ο Μέλος: (Ουρανία Βρόντου , Αναπληρώτρια Καθηγήτρια.)

3^ο Μέλος: (Γεώργιος Κυπραίος , Καθηγητής.)

Υπεύθυνη Δήλωση

Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις που προβλέπονται από τις διατάξεις του άρθρου 18 (Λόγοι και διαδικασία διαγραφής από το ΠΜΣ) του Κανονισμού Λειτουργίας Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών, δηλώνω υπεύθυνα ότι για τη συγγραφή της Μεταπτυχιακής Διπλωματικής μου Εργασίας (ΜΔΕ) δεν χρησιμοποίησα ολόκληρο ή μέρος έργου άλλου δημιουργού ή τις ιδέες και αντιλήψεις άλλου δημιουργού χωρίς να γίνεται αναφορά στην πηγή προέλευσης (βιβλίο, άρθρο από εφημερίδα ή περιοδικό, ιστοσελίδα κλπ.).

Ημερομηνία: 21/06/2023

Ο Δηλών

ΣΤΕΦΑΝΟΣ ΠΑΣΧΑΛΗΣ

(Υπογραφή)

Copyright © Στέφανος Πασχάλης, 2023

Με επιφύλαξη κάθε 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 δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου του Τμήματος Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στέφανος Πασχάλης: Επαγγελματική ικανοποίηση εργαζομένων σε κέντρα αποκατάστασης και ειδικά σχολεία

(Με την επίβλεψη της κ. Αθανασοπούλου Πηνελόπης, Καθηγήτριας)

Ο σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν να αξιολογήσει την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων που καταρτίζουν το επαγγελματικό προσωπικό των κέντρων αποκατάστασης και των επαγγελματιών ειδικής αγωγής των ειδικών σχολείων και να αναδείξει τους παράγοντες που την επηρεάζουν. Το δείγμα αποτελούνταν από 130 άτομα, από τα οποία 104 συμμετέχοντες (42 άντρες και 62 γυναίκες, ηλικίας 22-64 ετών), ήταν εργαζόμενοι σε κέντρα αποκατάστασης διαφορετικών ειδικοτήτων που καταρτίζουν το επαγγελματικό προσωπικό και 26 ήταν επαγγελματίες ειδικής αγωγής εργαζόμενοι σε ειδικά σχολεία. Για τις ανάγκες της έρευνας χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο των Charalambous, Xenikakis, & Biskanaki (2018) 28 ερωτήσεων κλειστού τύπου σε πενταβάθμια κλίμακα Likert που αξιολογούν τους παράγοντες, της διοίκησης, των χαρακτηριστικών εργασίας, του εργασιακού περιβάλλοντος και τις εργασιακές σχέσεις. Η στατιστική ανάλυση έγινε με τη χρήση του Στατιστικού Πακέτου Κοινωνικών Επιστημών (SPSS 27) και περιλάμβανε παραγοντική ανάλυση, ανάλυση συσχέτισης (Pearson r), έλεγχο εσωτερικής συνοχής (Cronbach's α), independent samples t -test για την εξέταση τυχόν διαφορών στις μεταβλητές του ερωτηματολογίου με βάση το φύλο (άνδρες - γυναίκες) και το είδος επαγγελματία (κέντρα αποκατάστασης και ειδικά σχολεία), και One-Way Anova για τον εντοπισμό διαφορών με βάση τους τίτλους σπουδών, την επαγγελματική εμπειρία, την ηλικία σε έτη, και τη θέση εργασίας των συμμετεχόντων εργαζομένων σε κέντρα αποκατάστασης. Η στατιστική σημαντικότητα τοποθετήθηκε στο .05. Τα αποτελέσματα έδειξαν θετική συσχέτιση των περισσότερων παραγόντων μεταξύ τους, με την ειδικότητα των εργαζομένων να αναδεικνύεται ως ο σημαντικότερος παράγοντας που ανέδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές στις τρεις από τις τέσσερις μεταβλητές που εκφράζουν την επαγγελματική ικανοποίηση στα κέντρα αποκατάστασης. Άλλοι παράγοντες που διαμόρφωσαν τις επιμέρους διαφορές στις αντιλήψεις των εργαζομένων στα κέντρα αποκατάστασης ήταν το μορφωτικό τους επίπεδο, η ηλικία, η επαγγελματική εμπειρία και το φύλο. Με βάση τα ευρήματα της έρευνας, έγιναν συγκρίσεις με τα ευρήματα άλλων έρευνών διαμορφώθηκαν χρήσιμα συμπεράσματα και διατυπώθηκαν προτάσεις για μελλοντικές έρευνες.

Λέξεις-Κλειδιά: Επαγγελματική ικανοποίηση, εργαζόμενοι, κέντρα αποκατάστασης,
ειδικά σχολεία

ABSTRACT

Stefanos Paschalis: Work satisfaction of professional employees working in rehabilitation centers and special schools.

(With the supervision of Dr. Athanasopoulou Pinelopi, Professor)

The purpose of this study was to investigate the job satisfaction as perceived by the employment staff of rehabilitation centers and special schools and to highlight the factors that influence such perceptions. The sample consisted of 130 individuals, of whom 104 were professional staff of different specialties (42 men and 62 women, aged 22-64) working in rehabilitation centers and 26 were special school employees. The study used the questionnaire of Charalambous, Xenikakis, & Biskanaki (2018) that consists of 28 questions on a five-point Likert scale that evaluate the factors of management, working features, working environment and relations. The statistical analysis included the use of SPSS 27, with factor analysis, Cronbach's α reliability analysis, Pearson R correlation, independent samples t-test to examine possible differences according to gender and type of staff (rehabilitation centers and special schools), and One –Way Anova to investigate differences concerning academic degree, years of working experience, age and working position of the participants. Statistical significance was set at .05. Results show that there are positive correlations among most factors, and the working position is the most significant feature that produced statistically significant results for the three out of four factors that describe job satisfaction at rehabilitation centers. Other factors that shape the attitudes of professional staff include the educational level, age, working experience and gender of participants. In light of these findings, comparisons were done with the findings of other studies, useful conclusions were drawn and suggestions were made for future research.

Keywords: Job Satisfaction, working staff, rehabilitation center, special schools.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες στους διδάσκοντες και τις διδάσκουσες όλων των μαθημάτων του μεταπτυχιακού προγράμματος για τις γνώσεις που μου μετέδωσαν με τόση αγάπη και προσπάθεια.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	II
ABSTRACT.....	IV
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	V
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	VI
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	VIII
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
1.1. Προσδιορισμός και οριοθέτηση του προβλήματος	2
1.2. Σκοπός της έρευνας.....	3
1.3. Ερευνητικά ερωτήματα	3
1.3.1. <i>Εναλλακτικές υποθέσεις</i>	4
1.3.2. <i>Μηδενικές υποθέσεις</i>	4
2. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ.....	6
2.1. Επαγγελματική ικανοποίηση	6
2.2. Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση.....	8
2.2.1 <i>Προσωπικοί παράγοντες</i>	9
2.2.2 <i>Εργασιακοί παράγοντες</i>	10
2.2.3 <i>Διοικητικοί παράγοντες</i>	10
2.3 Αξιολόγηση επαγγελματικής ικανοποίησης	12
2.4 Έρευνες επαγγελματικής ικανοποίησης στον τομέα της υγείας.....	13
2.5 Έρευνες επαγγελματικής ικανοποίησης στον τομέα της εκπαίδευσης.....	19
3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	23
3.1 Ποσοτική έρευνα.....	23
3.2 Δείγμα	25
3.2.1 <i>Δείγμα κέντρων αποκατάστασης</i>	25
3.2.2 <i>Δείγμα ειδικών σχολείων</i>	26

3.3 Εργαλείο Μέτρησης	26
3.4 Διαδικασία συλλογής δεδομένων.....	27
3.5 Ανάλυση δεδομένων	27
4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ – ΣΥΖΗΤΗΣΗ	29
5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ.....	45
6. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΡΕΥΝΑ	48
7. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	49
8. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	53

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1. Φορτίσεις των παραγόντων του ερωτηματολογίου μετά και την ορθογώνια περιστροφή.....	31
Γράφημα 1: Scree Plot της παραγοντικής ανάλυσης του ερωτηματολογίου που συνηγορεί στη δημιουργία των 4 παραγόντων.....	33
Πίνακας 2. Εσωτερική συνοχή ερωτηματολογίου και συσχέτιση παραγόντων	34
Πίνακας 3. Μέσοι όροι ερωτήσεων και διαστάσεων (παραγόντων).....	35
Πίνακας 4. Διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στα κέντρα αποκατάστασης	38
Πίνακας 5. Αποτελέσματα One-Way Anova ως προς την ηλικία των εργαζομένων στα κέντρα αποκατάστασης	39
Πίνακας 6. Αποτελέσματα One-Way Anova ως προς τον τίτλο σπουδών των εργαζομένων στα κέντρα αποκατάστασης	39
Πίνακας 7. Αποτελέσματα One-Way Anova ως προς την εργασιακή εμπειρία εργαζομένων στα κέντρα αποκατάστασης.....	40
Πίνακας 8. Αποτελέσματα One-Way Anova ως προς την θέση εργασίας στα κέντρα αποκατάστασης.....	43
Πίνακας 9. Διαφορές μεταξύ των επαγγελματιών ειδικής αγωγής στα κέντρα αποκατάστασης και στα ειδικά σχολεία.....	44

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι μια πολυδιάστατη έννοια που εκφράζει τον βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι αγαπούν ή δεν αγαπούν την δουλειά τους ή το πως αισθάνονται για την δουλειά τους και γενικότερα για το περιβάλλον εργασίας τους (Spector, 1997). Αν και δεν υπάρχει ένας καθολικά αποδεκτός ορισμός (Brouzos 2004) η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να οριστεί ως η θετική (ή αρνητική) κρίση που διαμορφώνει κάποιος για την εργασία του ή για τις συνθήκες εργασίας του που αντίστοιχα μπορεί να αυξήσει ή να μειώσει την αποδοτικότητα και να επηρεάσει τη συμπεριφορά και τις στάσεις του (Battiou, 2009).

Αρκετοί είναι οι παράγοντες που εκφράζουν την πολυδιάστατη έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης και την επηρεάζουν είτε θετικά είτε αρνητικά. Ορισμένοι από αυτούς είναι η αυτονομία του εργαζόμενου (Moraitis & Pepe, 2009), η συνεργασία με άλλους συναδέλφους και η κοινωνική αναγνώριση (Σακελλαρόπουλος, 2006, Scott & Bishop, Chen, 2003), η επικοινωνία μεταξύ των συναδέλφων (Charalambidou, 1996), η επαγγελματική αναγνώριση (Lu, While and Barriball, 2005), η επαγγελματική ανάπτυξη και η επαγγελματική ανέλιξη (Patsalis & Papoutsaki, 2016), οι ευκαιρίες για εκπαίδευση (Theodorakoglou & Theodorakoglou, 2014), η ηλικία, το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο (Lapanaiti, 2012), οι οικονομικές απολαβές (Heywood & Wey, 2006), η προηγούμενη προϋπηρεσία (Charalambidou, 1996), ο φόρτος και οι συνθήκες εργασίας, η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, η εργασιακή ρουτίνα, οι συγκρούσεις των ρόλων και οι συνθήκες οργάνωσης (Wood, Schemerhorn & Osborn, 1998).

Η επαγγελματική ικανοποίηση έχει ως τώρα διερευνηθεί σε περιβάλλοντα εκπαίδευσης και υγείας. Στον τομέα της εκπαίδευσης, οι Koustelios & Tsigilis (2005), ανέδειξαν την πολυπαραγοντική σχέση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και εξουθένωσης καθηγητών φυσικής αγωγής δημοτικών, γυμνασίων και λυκείων της χώρας. Στον τομέα της υγείας, η πρόσφατη έρευνα των Doleman et al. (2021), μεταξύ νοσηλευτών παιδιατρικών κλινικών έδειξε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση και η πρόθεση παραμονής στην εργασία των νοσηλευτών παιδιατρικών κλινικών εξαρτώνται από το κλίμα επικοινωνίας, την ποιότητα των μέσων επικοινωνίας, και τη σχέση προϊστάμενων – υφιστάμενων που όταν είναι θετική ενισχύει την επαγγελματική ικανοποίηση και την επιθυμία για εργασιακή δέσμευση των νοσηλευτών. Σε έρευνα των Barrett & Yates (2002), η εργασιακή ασφάλεια και ο φόρτος

εργασίας αναδείχθηκαν ως σημαντικοί παράγοντες που μπορεί να έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην επαγγελματική ικανοποίηση.

Στην Ελλάδα, η πρώτη έρευνα του είδους στον τομέα της υγείας που ερευνούσε την επαγγελματική ικανοποίηση εργαζομένων ήταν η έρευνα των Mougia, Capizioni και Andareli (2009) που διεξήχθη σε γενικό και ψυχιατρικό νοσοκομείο της Αττικής και ανέδειξε ότι είναι απαραίτητο να βρεθούν νέοι τρόποι οργάνωσης των οργανισμών που παρέχουν υπηρεσίες υγείας με σκοπό την ενδυνάμωση των εργαζομένων τους καθώς και εναλλακτικοί τρόποι ανταμοιβής του προσωπικού τους. Επιπλέον, η πιο πρόσφατη έρευνα των Charalambous, Xenikakis, & Biskanaki (2018) εξέτασε την επαγγελματική ικανοποίηση εργαζομένων στον τομέα της ψυχικής υγείας. Σε αυτή την έρευνα, οι εργαζόμενοι στον τομέα της ψυχικής υγείας εμφανίστηκαν με ουδέτερη άποψη στις περισσότερες από τις διαστάσεις της έρευνας. Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι είναι ιδιαίτερα επιφυλακτικοί ή ουδέτεροι σε ότι αφορά τις προσδοκίες τους για εργασιακή και επαγγελματική πρόοδο και ανάπτυξη, το εργασιακό τους περιβάλλον και τη στάση και τη συμπεριφορά των προϊσταμένων ενώ δεν ήταν ευχαριστημένοι ούτε από τη συμμετοχή τους στη λήψη αποφάσεων, ούτε από τη δυνατότητα που τους δίνεται για ανάληψη πρωτοβουλιών. Θετική είναι η αντίληψή τους για τις σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων, ωστόσο εμφανίστηκαν δυσαρεστημένοι σε ότι αφορά τις ελλείψεις των κλινικών ή των κέντρων ψυχικής φροντίδας, καθώς και με τα κενά που υπάρχουν στις ευθύνες και στα καθήκοντα των εργαζομένων.

1.1 Προσδιορισμός και οριοθέτηση του προβλήματος

Από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας προκύπτει ότι εκτός από τις έρευνες των Mougia, Capizioni & Andareli (2009) και Charalambous, Xenikakis & Biskanaki (2018) που εξέτασαν την επαγγελματική ικανοποίηση εργαζομένων στον τομέα της ψυχικής υγείας, δεν έχει πραγματοποιηθεί ξανά έρευνα στον ελλαδικό χώρο που να εξετάζει την επαγγελματική ικανοποίηση εργαζομένων στον ιδιαίτερα σημαντικό και ευαίσθητο τομέα της αποκατάστασης που αφορά άτομα με αναπηρία αλλά και η σύγκριση απόψεων μεταξύ των επαγγελματιών ειδικής αγωγής που εργάζονται σε κέντρο αποκατάστασης και αυτών που εργάζονται σε ειδικά σχολεία.

Οι εργαζόμενοι σε κέντρα αποκατάστασης έρχονται σε επαφή με άτομα που έχουν χάσει την υγεία τους και απέκτησαν κάποιου είδους επίκτητη – κυρίως – αναπηρία (π.χ. εγκεφαλικό επεισόδιο, τραυματισμό νωτιαίου μυελού, ακρωτηριασμό, νόσο Parkinson, σκλήρυνση κατά πλάκας κ.α.). Ένα τόσο σημαντικό γεγονός έχει σαφή αρνητική επίδραση

στην ψυχολογία του ασθενούς την οποία καλούνται να διαχειριστούν οι εργαζόμενοι στα κέντρα αποκατάστασης, μαζί με την κύρια αποστολή τους η οποία είναι να βελτιώσουν το επίπεδο σωματικής λειτουργικότητας του κάθε ασθενή και να προάγουν την ανεξαρτησία του.

Ο αντίκτυπος όμως αυτής της εργασιακής προσπάθειας δεν έχει διερευνηθεί ακόμη στο βαθμό που να αξιολογείται η επαγγελματική ικανοποίηση και η πιθανή εξουθένωση που οι εργαζόμενοι μπορεί να βιώνουν λόγω της καθημερινής επαφής τους με δύσκολα περιστατικά αναπηρίας όπως ασθενείς με ορθοπεδικά προβλήματα (αρθροπλαστική γόνατος, αρθροπλαστική ισχίου, πολυτραυματίες ατυχημάτων κ.α.), ασθενείς με νευρολογικά νοσήματα (αγγειακά εγκεφαλικά επεισόδια) ή ασθενείς με νευρομυϊκές παθήσεις (σκλήρυνση κατά πλάκας, Parkinson, αταξία κ.α.). Αποτελεί επομένως μία προτεραιότητα να αξιολογηθεί για πρώτη φορά η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων σε κέντρα αποκατάστασης που θα δώσει μία αρχική πολύτιμη εικόνα των αναγκών αυτών των εργαζομένων, και τον προσδιορισμό των παραγόντων οι οποίοι επηρεάζουν θετικά ή αρνητικά την εργασία τους και κατά συνέπεια την ικανοποίηση που λαμβάνουν από αυτή. Με αυτόν τον τρόπο, ο τομέας της αποκατάστασης θα οδηγηθεί σε βελτίωση των εργασιακών συνθηκών που παρέχονται και την αύξηση του βαθμού ικανοποίησης από την εργασία τους.

Τέλος, η σύγκριση μεταξύ των επαγγελματιών ειδικής αγωγής που εργάζονται σε κέντρα αποκατάστασης και σε ειδικά σχολεία, αναμένεται να αναδείξει τις διαφορές που μπορεί να προκύπτουν μεταξύ των ιδιωτικού και δημόσιου τομέα ατόμων με την ίδια ειδικευση στην ειδική αγωγή.

1.2 Σκοπός της έρευνας

Ο σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να αξιολογήσει την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων που καταρτίζουν το επαγγελματικό προσωπικό των κέντρων αποκατάστασης και των επαγγελματιών ειδικής αγωγής των ειδικών σχολείων και να αναδείξει τους παράγοντες που την επηρεάζουν. Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα αποσκοπεί να απαντήσει στα εξής ερευνητικά ερωτήματα:

1.3 Ερευνητικά Ερωτήματα

- Πόσο ικανοποιημένοι είναι οι εργαζόμενοι σε κέντρα αποκατάστασης και ειδικά σχολεία από την εργασία τους ως προς τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων, τον τρόπο διοίκησης στα κέντρα αποκατάστασης και στα σχολεία,

την παροχή κινήτρων για προσωπική ανέλιξη που τους δίνει η εργασία και το εργασιακό περιβάλλον

- Ποιοι παράγοντες επηρεάζουν την εργασιακή τους ικανοποίηση.
- Τι διαφορές υπάρχουν μεταξύ των δύο ειδών εργαζομένων.
- Ποιες στατιστικά σημαντικές διαφορές αναδεικνύονται στους παράγοντες που αναλύονται.

1.3.1 Εναλλακτικές Υποθέσεις

Ο παράγοντας εργασιακό περιβάλλον που αναφέρεται στην παροχή ευκαιριών για προσωπική ανέλιξη και υψηλότερη αμοιβή στο χώρο εργασίας, μέσα σε ένα περιβάλλον αξιοκρατίας και σαφήνειας των ρόλων μεταξύ των εργαζομένων θα αναδείξει στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς το φύλο, την εργασιακή εμπειρία, και τη θέση εργασίας των εργαζομένων των κέντρων αποκατάστασης.

Ο παράγοντας διαχείριση που σχετίζεται με την αυστηρότητα του τρόπου διοίκησης του κέντρου αποκατάστασης και το βαθμό που αυτός προκαλεί κούραση στους εργαζόμενους θα αναδείξει στατιστικά σημαντικές διαφορές με βάση την ηλικία των εργαζομένων.

Ο παράγοντας χαρακτηριστικά εργασίας που αναφέρεται στη χρησιμοποίηση της παραγωγικής ικανότητας, την παροχή κινήτρων για βελτίωση της απόδοσης και των δεξιοτήτων, τη συνεργασία και την κοινωνική αναγνώριση που προσφέρει η εργασία θα αναδείξει στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τη θέση εργασίας των εργαζομένων σε κέντρα αποκατάστασης.

Οι απαντήσεις των επαγγελματιών ειδικής αγωγής που εργάζονται σε κέντρα αποκατάστασης και αυτών που εργάζονται σε ειδικά σχολεία θα αναδείξουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους παράγοντες διαχείριση, χαρακτηριστικά εργασίας και εργασιακές σχέσεις.

1.3.2 Μηδενικές Υποθέσεις

Δεν θα υπάρξουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες του δείγματος που εργάζονται σε κέντρα αποκατάστασης στους παράγοντες του ερωτηματολογίου που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις, τη διαχείριση και τα χαρακτηριστικά εργασίας.

Δεν θα υπάρξουν στατιστικά σημαντικές διαφορές με βάση την ηλικία των εργαζομένων των κέντρων αποκατάστασης όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις, το εργασιακό περιβάλλον και τα χαρακτηριστικά της εργασίας.

Δεν θα υπάρξουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους παράγοντες του ερωτηματολογίου (διαχείριση, εργασιακές σχέσεις, εργασιακό περιβάλλον, χαρακτηριστικά της εργασίας) με βάση τον τίτλο σπουδών των εργαζομένων των κέντρων αποκατάστασης.

Δεν θα υπάρξουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους παράγοντες του ερωτηματολογίου που αφορούν τη διαχείριση, τις εργασιακές σχέσεις και τα χαρακτηριστικά της εργασίας) με βάση την εργασιακή εμπειρία των εργαζομένων σε κέντρα αποκατάστασης.

Δεν θα υπάρξουν στατιστικά σημαντικές διαφορές με βάση τη θέση εργασίας των εργαζομένων σε κέντρα αποκατάστασης. όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις, και τη διαχείριση.

Δεν θα παρατηρηθούν στατιστικά σημαντικές διαφορές στον παράγοντα εργασιακό περιβάλλον με βάση τις απαντήσεις των επαγγελματιών ειδικής αγωγής που εργάζονται σε κέντρα αποκατάστασης και αυτών που εργάζονται σε ειδικά σχολεία.

2. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

2.1 Επαγγελματική ικανοποίηση

Ο Herzberg περιέγραψε για πρώτη φορά το 1935 την εργασιακή ικανοποίηση ως τις υποκειμενικές αντιδράσεις των εργαζομένων σε εργασιακά σενάρια, δηλαδή τις αντιδράσεις των εργαζομένων στην εργασία ή τα υποκειμενικά τους συναισθήματα για το εργασιακό τους περιβάλλον (Azirgi, 2011). Αυτός ο ορισμός εξελίχθηκε από τον Locke στις δύο κλασικές και εξαιρετικά επιδραστικές εργασίες του για την εργασιακή ικανοποίηση. Στην εργασία του 1969 «Τι είναι εργασιακή ικανοποίηση», ο Locke λέει ότι η ικανοποίηση από την εργασία είναι η ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την αξιολόγηση της εργασίας κάποιου ως προς την επίτευξη ή τη διευκόλυνση των εργασιακών του αξιών και στόχων. Αντίθετα, η εργασιακή δυσαρέσκεια είναι η δυσάρεστη συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την αξιολόγηση της εργασίας κάποιου ως απογοητευτικής ή εμποδίζουσας ως προς την επίτευξη ή τη διευκόλυνση των εργασιακών του αξιών και στόχων (Locke, 1969). Οι δυο αυτές έννοιες, της ικανοποίησης και της δυσαρέσκειας από την εργασία, είναι συνάρτηση της αντιλαμβανόμενης σχέσης ανάμεσα σε αυτό που κάποιος που επιθυμεί από την εργασία του και αυτού που αντιλαμβάνεται ότι του προσφέρει ή συνεπάγεται.

Έως τις αρχές της δεκαετίας του 1990 οι ερευνητές θεωρούσαν την εργασιακή ικανοποίηση μια απλή έννοια που αντανακλούσε στη συνολική συμπεριφορά και στις πεποιθήσεις των εργαζομένων για τη δουλειά τους. Συγκεκριμένα, οι Cranny, Smith και Stone (1992) έχουν προτείνει ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι η συναισθηματική αντίδραση κάποιου στην εργασία του. Η αντίδραση αυτή προκύπτει από τη σύγκριση των συναισθημάτων που πραγματικά βιώνει ο εργαζόμενος στην εργασία του με αυτά που πιστεύει ότι θα έπρεπε να βιώνει.

Από την πιο πρόσφατη ανασκόπηση μελετών μετά τη δεκαετία του '90, διαπιστώνεται για την εργασιακή ικανοποίηση ότι η έννοιά της που περιγράφει τις εργασιακές στάσεις των εργαζομένων, εξελίσσεται και διαφοροποιείται με το χρόνο. Η εξέλιξη του ορισμού της τη μεταμορφώνει από μια έννοια η οποία γίνεται αντιληπτή από μια και μόνο συγκεκριμένη οπτική γωνία σε μια πολυδιάστατη έννοια που κάθε πτυχή της αξιολογείται ξεχωριστά.

Πράγματι, οι μετέπειτα έρευνες διαφοροποίησαν την έννοια της εργασιακής ικανοποίησης αποδίδοντάς της πολλαπλές διαστάσεις, πέραν της συναισθηματικής

αντίδρασης. Ο Moorman (1993), επισήμανε ξεκάθαρα ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι κάτι περισσότερο από μια συνολική θετική ή αρνητική συναισθηματική αξιολόγηση της εργασίας. Εξετάζοντάς την μέσα από μια λογική και αντικειμενική προοπτική διαπίστωσε ότι η γνώση της επαγγελματικής ικανοποίησης δεν εξαρτάται από τη συναισθηματική κρίση. Η γνωστική αντίληψη της επαγγελματικής ικανοποίησης και οι μετρήσεις των εργασιακών συνθηκών ή των ευκαιριών δεν περιλαμβάνουν την περιγραφή των συναισθημάτων.

Ο Weiss (2002), θεώρησε ότι οι ερευνητές που αντιμετωπίζουν τις στάσεις και τα συναισθήματα ως ταυτόσημες έννοιες συμβάλλουν ώστε να αποσιωπηθούν οι όποιες διαφορές υπάρχουν μεταξύ τους και παραβλέπουν την εκτενή και σημαντική έρευνα που έχει γίνει σχετικά με αυτές τις έννοιες. Υπογράμμισε επίσης ότι αν και οι έννοιες των στάσεων και των συναισθημάτων είναι συναφείς, θα πρέπει να διαχωρισθούν. Ομοίως ο Armstrong (2006), διαφοροποίησε τον ορισμό της εργασιακής ικανοποίησης και ανέφερε ότι εκτός από τα συναισθήματα, είναι και η στάση που έχουν οι άνθρωποι για την εργασία τους. Ασφαλώς και χρειάζεται να καταγράφονται οι συναισθηματικές εμπειρίες που αποκομίζονται από την εργασία, οι οποίες όμως μπορεί να είναι εφήμερες. Αυτό όμως που ορίζει την εργασιακή ικανοποίηση είναι η καταγραφή των πεποιθήσεων των εργαζομένων για τη δουλειά τους και μια συνολική αξιολογική κρίση για τη θέση εργασίας τους. Ο Weiss δηλαδή ξεκαθάρισε ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι η ατομική θετική κρίση κάποιου για τις συνθήκες εργασίας του η οποία μπορεί να είναι μετρήσιμη.

Ο Davis (2004), στη συνέχεια, όρισε την εργασιακή ικανοποίηση ως οτιδήποτε μπορεί να επηρεάσει θετικά τον εργαζόμενο στον τομέα της εργασίας του ή σε ότι αφορά τις συνθήκες αυτής. Οι Lortie-Lussier & Rinfret, (2005), παρουσίασαν την ικανοποίηση από την εργασία ως τη συνολική στάση των εργαζομένων απέναντι στην εργασία και συμφώνησαν ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια έννοια που αντικατοπτρίζει τις αξιολογήσεις των εργαζομένων για κάθε συγκεκριμένη πτυχή της εργασίας τους. Έτσι, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι μετρήσεις της εργασιακής ικανοποίησης δεν είναι γενικές και αόριστες αλλά επικεντρώνονται σε συγκεκριμένες διαστάσεις της εργασίας.

Οι Skaalvik & Skaalvik (2011), όρισαν την εργασιακή ικανοποίηση με τρόπο παρόμοιο με αυτόν των Cranny et al. (1992) τονίζοντας ότι η εργασιακή ικανοποίηση αφορά τα συναισθήματα που έχει ένας εργαζόμενος για την εργασία του. Υποστήριξαν ότι όταν οι προσδοκίες από την εργασία ταιριάζουν με τις πραγματικές επέρχεται ως αποτέλεσμα η εργασιακή ικανοποίηση. Ομοίως και ο Kim (2012), όρισε την επαγγελματική ικανοποίηση ως τα συναισθήματα ή μια γενική στάση των εργαζομένων σε σχέση με την εργασία τους και τα

στοιχεία αυτής όπως είναι το εργασιακό περιβάλλον, οι συνθήκες εργασίας, οι δίκαιες ανταμοιβές και η επικοινωνία με τους συναδέλφους.

Η βιβλιογραφία λοιπόν δείχνει ότι αρκετοί ερευνητές δεν θεωρούν ότι αυτοί οι δύο ορισμοί της εργασιακής ικανοποίησης ως συναισθήματα και ως στάση είναι ασυνεπείς. Η ίδια η έννοια της στάσης άλλωστε σύμφωνα με το μοντέλο δομής της περιλαμβάνει συναισθηματικές αντιδράσεις προς το αντικείμενο, πεποιθήσεις για το αντικείμενο και συμπεριφορές σε σχέση με το αντικείμενο (Weiss, 2002). Έτσι, όταν λέει κάποιος ότι το επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία είναι είτε μια στάση σχετικά με την εργασία μας είτε μια συναισθηματική απόκριση για την εργασία μας εννοεί σε αρκετά μεγάλο βαθμό το ίδιο πράγμα.

Στην ερώτηση αν υπάρχει κάποια σχέση μεταξύ της απόδοσης ενός εργαζομένου και του βαθμού ικανοποίησής του από την εργασία του οι ερευνητές δεν έδωσαν σαφείς απαντήσεις. Κάποιοι εξέτασαν τη σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και των διαφόρων πτυχών της εργασιακής συμπεριφοράς όπως είναι η τάση για παραίτηση, οι απουσίες, τα ατυχήματα και η απόδοση εξάγοντας κάποια ενδιαφέροντα συμπεράσματα. (Vroom, 1964; Mishra, 2013). Διαπίστωσαν ότι υπάρχει μια αντιστρόφως ανάλογη σχέση μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία και της πιθανότητας παραίτησης. Λιγότερο αρνητική ήταν η σχέση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και πιθανότητας απουσίας από τη δουλειά ενώ ελάχιστη ήταν η αρνητική σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και των ατυχημάτων στην εργασία. Τέλος, βρέθηκε ότι δεν υπάρχει ευθεία σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της εργασιακής απόδοσης καθώς η συσχέτιση μεταξύ αυτών των μεταβλητών κυμαίνεται σε ένα εξαιρετικά μεγάλο εύρος και είναι αποτέλεσμα πολλών συγκεκριμένων στάσεων που διαμορφώνουν τους παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης.

2.2 Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση

Ο Mishra (2013), ανέφερε ότι η ικανοποίηση από την εργασία είναι μια γενική έννοια η οποία είναι αποτέλεσμα πολλών συγκεκριμένων στάσεων οι οποίες μπορούν να ομαδοποιηθούν στους εξής τρεις γενικότερους τομείς, i) συγκεκριμένοι εργασιακοί παράγοντες, ii) ατομικά χαρακτηριστικά και iii) ομαδικές σχέσεις εκτός εργασίας. Αυτοί οι παράγοντες δεν μπορούν να απομονωθούν ο ένας από τον άλλο και να αναλυθούν ξεχωριστά. Ωστόσο, μια πιο ολοκληρωμένη προσέγγιση απαιτεί να συμπεριληφθούν και άλλοι πρόσθετοι παράγοντες για να υπάρξει μια πιο πλήρης κατανόηση της εργασιακής ικανοποίησης. Τέτοιοι παράγοντες, είναι η ηλικία του εργαζομένου, η υγεία του, η ιδιοσυγκρασία του, οι επιθυμίες

του και το επίπεδο των φιλοδοξιών του. Πέραν τούτων, οι οικογενειακές του σχέσεις, οι κοινωνική του κατάσταση, οι προτιμητέες διέξοδοι ψυχαγωγίας, η πολιτική και κοινωνική του δραστηριότητα στην κοινότητα μπορεί να συμβάλλουν τελικά στην εργασιακή ικανοποίηση.

Η εργασιακή ικανοποίηση κατά συνέπεια πηγάζει από πολλούς αλληλένδετους παράγοντες. Η σπουδαιότητα του κάθε παράγοντα δύναται να μεταβάλλεται από εποχή σε εποχή γεγονός που κάνει τη μελέτη τους σημαντική. Οι παράγοντες αυτοί παρουσιάζονται πιο κάτω:

2.2.1 Προσωπικοί παράγοντες

- *Φύλο:* Γενικά οι γυναίκες φαίνεται να είναι περισσότερο ικανοποιημένες με την εργασία τους από ό,τι οι άνδρες. Αυτό μπορεί να οφείλεται στον ιδιαίτερο και πολλαπλό ρόλο των γυναικών όταν αναλαμβάνουν θέσεις ευθύνης εκτός σπιτιού. Έχει διαπιστωθεί ότι οι γυναίκες προτιμούν να εργάζονται με ανθρώπους με τους οποίους μπορούν να διατηρήσουν καλές και φιλικές σχέσεις και να έχουν θέσεις που συνεπάγονται κοινωνική αναγνώριση ακόμα κι αν αυτό σημαίνει χαμηλότερες αμοιβές. (Perugini & Vladisavljević, 2019).
- *Ηλικία:* Τα αποτελέσματα που έχουν εξαχθεί σχετικά με την ηλικία είναι αντικρουόμενα. Σε ορισμένες εργασιακές καταστάσεις έχει βρεθεί ότι η ηλικία έχει μικρή σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση ενώ σε άλλες είναι σημαντικότερη. Επίσης, σε ορισμένες δουλειές η ικανοποίηση από την εργασία είναι υψηλότερη με την αύξηση της ηλικίας ενώ σε άλλες είναι χαμηλότερη (Mishra, 2013).
- *Μορφωτικό επίπεδο:* Σε ότι αφορά τον συγκεκριμένο παράγοντα υπάρχει μια τάση για τους πιο μορφωμένους εργαζόμενους να είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους και αντίστροφα οι λιγότερο μορφωμένοι εργαζόμενοι να είναι περισσότερο ικανοποιημένοι. Γενικά ο μορφωτικός παράγοντας έχει μικρή επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση. Σε κάθε περίπτωση για να διαπιστωθεί η επιδραστικότητα του συγκεκριμένου παράγοντα χρειάζεται να ληφθούν υπόψη κι άλλες μεταβλητές όπως η πολιτική προαγωγών της κάθε εταιρείας σε σχέση με το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων της (Kardam, & Rangnekar, 2012).
- *Χρόνος προϋπηρεσίας στη δουλειά:* Η επαγγελματική ικανοποίηση δείχνει να είναι υψηλότερη το πρώτο χρονικό διάστημα που ακολουθεί της πρόσληψης και έπειτα τείνει να μειώνεται σταδιακά με την πάροδο του χρόνου (Boswell, et al., 2009).

2.2.2 Εργασιακοί παράγοντες

- *Είδος της εργασίας:* Το είδος της εργασίας είναι από τους πιο σημαντικούς παράγοντες σε ότι αφορά την εργασιακή ικανοποίηση. Η δημιουργική εργασία δείχνει να αυξάνει το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης σε σύγκριση με τις εργασίες ρουτίνας. Προς επιβεβαίωση των ανωτέρω οι Ahn, & García (2004), σε έρευνά τους συμπεραίνουν ότι οι εργαζόμενοι σε εργοστάσια αισθάνονται περισσότερο δυσαρεστημένοι για τη δουλειά τους ενώ οι επαγγελματίες (ελεύθεροι και μη) είναι περισσότερο ευχαριστημένοι.
- *Απαιτούμενες δεξιότητες:* Σε εργασίες όπου απαιτούνται δεξιότητες για την εκτέλεσή τους αυτό τείνει να γίνεται η κύρια πηγή ικανοποίησης των εργαζομένων. Αν οι απαιτήσεις σε δεξιότητες μειωθούν τότε άλλοι παράγοντες φαίνεται να γίνονται περισσότερο επιδραστικοί για την εργασιακή ικανοποίηση όπως είναι το ύψος του μισθού ή οι συνθήκες εργασίας (Long, 2005).
- *Επαγγελματικό κύρος:* Το επαγγελματικό κύρος της κάθε δουλειάς εμφανίζει υψηλή συσχέτιση με το εισόδημα που αυτή αποφέρει καθώς και με το μορφωτικό ή νοητικό επίπεδο που απαιτεί η εξάσκησή της. Έχει διαπιστωθεί ότι οι εργαζόμενοι είναι περισσότερο δυσαρεστημένοι σε θέσεις εργασίας που έχουν λιγότερο επαγγελματικό και κοινωνικό κύρος (Ahn, & García, 2004).
- *Υπευθυνότητα:* Η υπευθυνότητα παίζει σημαντικό ρόλο στον εργασιακό χώρο των βιομηχανιών. Υψηλή εταιρική υπευθυνότητα επηρεάζει θετικά την προσωπική υπευθυνότητα των εργαζομένων, ενδυναμώνει το αίσθημα του ανήκειν, της ασφάλειας, της αυτό – εκτίμησης και της σημαντικότητας της εργασίας (Bauman & Skitka, 2012).
- *Διαπροσωπικές σχέσεις:* Οι διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας φαίνεται να είναι εξαιρετικά σημαντικές για τους εργαζόμενους. Ο συγκεκριμένος παράγοντας αναφέρεται κυρίως στην ποιότητα των σχέσεων μεταξύ των συναδέλφων ή των σχέσεων υφισταμένων – προϊσταμένων και στην αναγνώριση που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι από τους προϊσταμένους, στη γενική ατμόσφαιρα του χώρου εργασίας, στα μέσα και στον τρόπο επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων ή στο κατά πόσον μπορεί να δίνεται και να λαμβάνεται ανατροφοδότηση (Sypniewska, 2014).

2.2.3 Διοικητικοί παράγοντες

- *Μισθοδοσία:* Ο μισθός είναι ίσως ο σημαντικότερος παράγοντας της εργασιακής ικανοποίησης. Εργαζόμενοι με μισθούς κάτω από το μέσο όρο αυτού που αντιστοιχεί

στη θέση εργασίας τους και στα προσόντα τους εκφράζουν χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση και αυξημένη επιθυμία αναζήτησης νέας εργασίας. Σε κάποιες περιπτώσεις ο κανόνας αυτός διαφοροποιείται καθώς έχει βρεθεί ότι ιδιαίτερα μεταξύ εργαζομένων με υψηλό μορφωτικό επίπεδο η ασφάλεια και οι ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης έχουν επιδραστικότερο ρόλο στην εργασιακή τους ικανοποίηση (Card et al., 2012).

- *Εργασιακές συνθήκες:* Οι καλές και άνετες συνθήκες εργασίας είναι ένας ακόμα σημαντικός παράγοντας εργασιακής ικανοποίησης. Καλές συνθήκες εργασίας είναι λογικό να σημαίνουν λιγότερη κόπωση και κατά συνέπεια μεγαλύτερη η ικανοποίηση από την εργασία. Οι πεποιθήσεις των εργαζομένων για τις συνθήκες εργασίας εξαρτώνται από τις προσδοκίες τους. Κάθε εργαζόμενος έχει ένα ελάχιστο επίπεδο προσδοκιών από τις εργασιακές του συνθήκες, οι οποίες είναι οι ελάχιστα αποδεκτές συνθήκες εργασίας και ένα μέγιστο επίπεδο προσδοκιών οι οποίες αντιπροσωπεύουν τις καλύτερες δυνατές συνθήκες. Η πραγματικότητα για κάθε εργαζόμενο βρίσκεται μεταξύ των δύο ορίων. Όσο μεγαλύτερη είναι η απόσταση μεταξύ της πραγματικότητας και των ανώτερων ορίων των προσδοκιών τόσο μειώνεται η εργασιακή ικανοποίηση. Αντίθετα όσο μεγαλύτερη είναι η απόσταση μεταξύ της πραγματικότητας και των κατώτερων ορίων των προσδοκιών τόσο αυξάνεται η εργασιακή ικανοποίηση (Poggi, 2010).
- *Παροχές:* Εκτός του μισθού υπάρχουν και άλλα οφέλη ή επιδόματα τα οποία έχουν αναδειχθεί ως σημαντικοί παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης. Είναι σημαντική η σχέση μεταξύ των ανταμοιβών και των παροχών που προσφέρει μια επιχείρηση και της ικανοποίησης που αναφέρουν οι εργαζόμενοι αλλά και της πρόθεσής τους να παραμείνουν στην εργασία τους για μεγάλο χρονικό διάστημα. Το υψηλό επίπεδο αμοιβών και παροχών έχει αποδειχθεί ότι προσελκύει εργαζόμενους υψηλής ποιότητας. Επίσης, εργαζόμενοι υψηλού μορφωτικού επιπέδου δίνουν πολύ μεγάλη σημασία σε πρόσθετες παροχές και διευκολύνσεις (Iqbal et al., 2017).
- *Ασφάλεια:* Οι εργαζόμενοι θέλουν σταθερή εργασία. Η ικανοποίηση από την εργασία είναι μεγαλύτερη όταν υπάρχει ασφάλεια στην εργασία και το αντίστροφο. Επιπλέον, η επίδραση της εργασιακής ασφάλειας στην εργασιακή ικανοποίηση είναι το ίδιο σημαντική και για τα δύο φύλα. Η αβεβαιότητα σχετικά με την εργασιακή ασφάλεια έχει επιζήμια επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση. Δεδομένου ότι υπάρχουν ενδείξεις ότι οι εργαζόμενοι που παρουσιάζουν υψηλή εργασιακή ικανοποίηση είναι επίσης παραγωγικοί στα εργασιακά τους καθήκοντα, τότε η υψηλή αβεβαιότητα σχετικά

με τη μελλοντική εργασιακή ασφάλεια θα πρέπει να αναμένεται ότι θα έχει επίσης επιζήμιες επιπτώσεις στην παραγωγικότητα τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών εργαζομένων. (Nikolaou et al., 2005).

- *Προαγωγή – Ευκαιρίες εξέλιξης*: Σύμφωνα με τον Kosteas (2011), οι εργαζόμενοι με αρκετή προϋπηρεσία σε μια δουλειά δίνουν μεγαλύτερη σημασία στις ευκαιρίες ανέλιξης παρά στην αμοιβή και η ικανοποίηση από την εργασία είναι πιο έντονη εκεί όπου υπάρχουν ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη. Επιπλέον, η λήψη προαγωγής οδηγεί σε αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση, ακόμη και αν αυτή δεν συνοδεύεται από ανάλογη αύξηση του μισθού. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που πιστεύουν ότι μια προαγωγή είναι πιθανή τα επόμενα 2 χρόνια εκδηλώνουν υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση.

2.3 Αξιολόγηση επαγγελματικής ικανοποίησης

Υπάρχουν πολλοί τρόποι για τη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης. Ο πιο διαδεδομένος τρόπος συλλογής δεδομένων σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία είναι η κλίμακα Likert. Άλλες λιγότερο συνηθισμένες μέθοδοι για τη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης περιλαμβάνουν ερωτήσεις τύπου ‘ναι/όχι’, ‘σωστού/λάθους’, και ερωτήσεις σημείων (point system questions), λίστες ελέγχου (checklists) και απαντήσεις αναγκαστικής επιλογής. Τα δεδομένα αυτά συλλέγονται συνήθως με τη χρήση ενός επιχειρησιακού συστήματος ανατροφοδότησης (όπως το Enterprise Feedback Management system – EFM) (Mishra2013), ενώ τα πιο διαδεδομένα εργαλεία μέτρησης είναι:

- *Job Descriptive Index*: Το εργαλείο αυτό δημιουργήθηκε από τους Smith, Kendall, & Hulin (1969). Είναι ένα ευρέως χρησιμοποιούμενο ερωτηματολόγιο για την εργασιακή ικανοποίηση. Μετράει την ικανοποίηση σε πέντε πτυχές: την αμοιβή, τις προαγωγές και τις ευκαιρίες εξέλιξης, τις σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων, την εποπτεία και την ίδια την εργασία. Η κλίμακα είναι απλή, οι συμμετέχοντες απαντούν είτε ναι, είτε όχι, είτε δεν μπορώ να αποφασίσω, απαντώντας στο κατά πόσον οι δεδομένες προτάσεις περιγράφουν με ακρίβεια τη δουλειά τους.
- *Job in General Index*: Και αυτό το εργαλείο έχει σχεδιαστεί για να μετρά την ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους. Στο *Job in General Index* οι συμμετέχοντες καλούνται να σκεφτούν πόσο ικανοποιημένοι είναι από τη δουλειά τους με μια ευρεία και συνολική έννοια.

- *The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*: Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο μετρά την επαγγελματική ικανοποίηση σε είκοσι διαστάσεις και μπορεί να βρεθεί σε δυο φόρμες. Την εκτενέστερη φόρμα των 100 ερωτήσεων (πέντε ερωτήσεις για κάθε διάσταση) και μια σύντομη με 20 ερωτήσεις (μια για κάθε διάσταση).
- *Job Satisfaction Survey (JSS)*: Είναι ένα εργαλείο μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης 36 προτάσεων. Αξιολογεί εννέα διαστάσεις της εργασίας (μισθό, επαγγελματική εξέλιξη, εποπτεία, πρόσθετες παροχές, εξαρτημένες ανταμοιβές (ανταμοιβές βάσει απόδοσης), λειτουργικές διαδικασίες (απαιτούμενοι κανόνες και διάφορες διαδικασίες), σχέσεις μεταξύ των συνάδελφων, φύση της εργασίας και επικοινωνία).

2.4 Έρευνες επαγγελματικής ικανοποίησης στον τομέα της υγείας

Ο τομέας της υγείας χαρακτηρίζεται από υψηλής έντασης ρυθμούς εργασίας πράγμα που σημαίνει ότι η αποτελεσματικότητα ενός οργανισμού υγείας είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με το επίπεδο απόδοσης των εργαζομένων. Ως εκ τούτου, μια ουσιαστική προϋπόθεση, προκειμένου να επιτευχθούν υψηλότερα επίπεδα αποτελεσματικότητας των μονάδων υγείας, είναι η μέγιστη δυνατή αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού. Οι Kitsios & Kamariotou (2021), ισχυρίζονται ότι αυτό μπορεί να επιτευχθεί μόνο με την παροχή κατάλληλων κινήτρων, τα οποία φυσικά θα προκαλέσουν την υιοθέτηση μιας επιθυμητής στάσης και συμπεριφοράς από την πλευρά των εργαζομένων.

Στο διεθνή χώρο, σε έρευνα των Barrett & Yates (2002), στην οποία συμμετείχαν 243 νοσηλευτές και νοσηλεύτριες ογκολογικών και αιματολογικών ασθενειών κλινικών, το 8% των συμμετεχόντων εκδήλωσε την επιθυμία να αποχωρήσει από την εργασία του. Και αν αυτό το ποσοστό φαντάζει μικρό ένα 39% δήλωσε ότι δεν αισθάνεται σίγουρο για την παραμονή του στην εργασία. Το ποσοστό αυτό μπορεί να δημιουργήσει μια σημαντική δεξαμενή διαρροής εργατικού δυναμικού. Οι Barrett & Yates διαπίστωσαν ότι ένας σημαντικός παράγοντας εργασιακής δυσαρέσκειας είναι ο μεγάλος φόρτος εργασίας. Όταν μια μονάδα υγείας δεν στελεχώνεται επαρκώς και το εργασιακό φορτίο αυξάνεται τότε αναπόφευκτα το ήδη υπάρχον και έμπειρο προσωπικό αναγκάζεται να δουλέψει ταχύτερα και περισσότερο.

Επίσης, πολλοί από τους συμμετέχοντες έδειξαν αβέβαιοι και δυσαρεστημένοι σχετικά με τις προοπτικές της επαγγελματικής τους εξέλιξης καθώς θεώρησαν ότι αυτές είναι ελάχιστες στον συγκεκριμένο εργασιακό χώρο. Εκτός αυτών πολλοί από τους συμμετέχοντες, περίπου

οι μισοί, δήλωσαν δυσαρεστημένοι με τις οικονομικές τους αποδοχές. Θεώρησαν ότι ο μεγάλος φόρτος εργασίας με τις πολύωρες υπερωρίες θα έπρεπε να πληρώνεται περισσότερο. Όμως οι αυξήσεις στο μισθό είναι συνάρτηση κυρίως των ετών προϋπηρεσίας και όχι της εργασιακής απόδοσης γεγονός που έκανε τους εργαζόμενους να αισθάνονται ότι οι προσπάθειές τους δεν αναγνωρίζονται. Επιπλέον σημαντικό τροχοπέδη στην επαγγελματική ικανοποίηση των συμμετεχόντων αποτέλεσαν οι εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων μεταξύ τους αλλά και με τους προϊσταμένους. Ακόμη, η έρευνα επισήμανε την επιθυμία των συμμετεχόντων για συμμετοχή σε επιμορφωτικά σεμινάρια. Πεποιθήσή τους είναι ότι οι επιχειρήσεις στις οποίες δουλεύουν θα έπρεπε να επενδύουν σε τέτοιου είδους προγράμματα καθώς στον τομέα στον οποίο ειδικεύονται υπάρχει εξαιρετική δυναμική και συντελείται συνεχώς ιατρική έρευνα που ενσωματώνει την εφαρμογή νέων και ταχέως μεταβαλλόμενων θεραπευτικών σχημάτων. Τέλος, η μελέτη διαπίστωσε μέτρια έως υψηλά επίπεδα εργασιακής και συναισθηματικής εξουθένωσης που μπορεί να συμβάλλουν στην πρόθεση αποχώρησης από την εργασία. Το παράδοξο εύρημα της έρευνας είναι ότι παρά την εργασιακή και συναισθηματική εξουθένωση οι συμμετέχοντες φάνηκε να αποκομίζουν σημαντικά συναισθήματα προσωπικής ολοκλήρωσης και επίτευξης από την εργασία τους. Τα συναισθήματα αυτά μετρούν το πώς οι εργαζόμενοι αξιολογούν την εργασία τους και πώς αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους.

Η πρόσφατη έρευνα των Doleman et al. (2021), διεξήχθη μεταξύ νοσηλευτών παιδιατρικών κλινικών στην Αυστραλία και έδειξε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση και η πρόθεση παραμονής στην εργασία των νοσηλευτών παιδιατρικών κλινικών εξαρτώνται από το κλίμα επικοινωνίας, την ποιότητα των μέσων επικοινωνίας, και τη σχέση προϊστάμενων – υφιστάμενων. Έδειξε ακόμη ότι οι σχέσεις των εργαζομένων με τους προϊσταμένους εξαρτώνται από το κατά πόσο οι τελευταίοι είναι πρόθυμοι να ακούνε και να διευκολύνουν τη φωνή των πρώτων, κατά πόσο είναι προσιτοί και σε πιο βαθμό καλλιεργούν τις καλές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων. Η ποιότητα των μέσων (ή καναλιών) επικοινωνίας μέσα στην επιχείρηση αναφέρεται στο βαθμό στον οποίο οι συναντήσεις είναι οργανωμένες, οι γραπτές οδηγίες είναι σύντομες και ξεκάθαρες και η ποσότητα των διαχεόμενων πληροφοριών είναι η απαραίτητη, δηλαδή ούτε ελλιπής αλλά ούτε και υπερβολική.

Το κλίμα επικοινωνίας αναφέρεται στην επικοινωνία είτε σε επιχειρησιακό είτε σε προσωπικό επίπεδο μεταξύ των εργαζομένων που είναι σημαντική για την συνολική λειτουργία και την επιτυχία του οργανισμού υγείας (Rajhans, 2012), φέρνοντας σε επαφή τα διαφορετικά μέρη της (Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2009). Περιλαμβάνει το βαθμό στον οποίο αυτός ο παράγοντας τους κινητοποιεί να εκπληρώσουν όλους τους πιθανούς

επιχειρησιακούς στόχους αλλά και το βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι ταυτίζονται με το όραμα και τις αξίες της επιχείρησης. Συμπερασματικά, η έρευνα διαπίστωσε η βελτιστοποίηση του κλίματος επικοινωνίας μπορεί να ενισχύσει την επαγγελματική ικανοποίηση και την επιθυμία για εργασιακή δέσμευση των νοσηλευτών (Vermeir et al., 2018a, 2018b).

Στην Ελλάδα, η πρώτη έρευνα του είδους στον τομέα της υγείας που ερευνά την επαγγελματική ικανοποίηση εργαζομένων ήταν η έρευνα των Mougia, Capizioni και Andareli (2009) που διεξήχθη σε γενικό και ψυχιατρικό νοσοκομείο της Αττικής και ανέδειξε ότι είναι απαραίτητο να βρεθούν νέοι τρόποι οργάνωσης των οργανισμών που παρέχουν υπηρεσίες υγείας με σκοπό την ενδυνάμωση των εργαζομένων τους καθώς και εναλλακτικοί τρόποι ανταμοιβής του προσωπικού τους.

Η έρευνα των Charalambous, Xenikakis, & Biskanaki (2018) διερεύνησε την επαγγελματική ικανοποίηση εργαζομένων σε δομές ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης του δημόσιου τομέα. Εξετάστηκε η επιρροή πέντε σημαντικών παραγόντων στην εργασιακή ικανοποίηση: η εργασιακή εξέλιξη (Patsalis & Papoutsaki, 2016), τα εργασιακά χαρακτηριστικά και το εργασιακό περιβάλλον (Lee & Schuler, 1982), οι εργασιακές σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων, και η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων (Antoniadi, 2013) μαζί με τη δυνατότητα ανάληψης πρωτοβουλιών. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα φάνηκε να έχουν ουδέτερη άποψη στις περισσότερες από τις διαστάσεις της έρευνας.

Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι έδειξαν ιδιαίτερα επιφυλακτικοί ή ουδέτεροι σε ότι αφορά τις προσδοκίες τους για εργασιακή και επαγγελματική πρόοδο και ανάπτυξη. Εικάζεται ότι αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι ο μισθός των δημοσίων υπαλλήλων οριοθετείται εξ ολοκλήρου από την κρατική νομοθεσία και είναι συνάρτηση των ετών προϋπηρεσίας και βαθμολογικής κλίμακας οπότε η αύξηση του εισοδήματος δεν συνδέεται άμεσα με την απόδοση των υπαλλήλων.

Ως προς τον παράγοντα του εργασιακού περιβάλλοντος η στάση των συμμετεχόντων στην έρευνα έτεινε επίσης να είναι ουδέτερη. Ο παράγοντας αυτός συσχετίζει τις ηθικές αρχές του εργαζομένου με τα κίνητρα για τη βελτίωση της απόδοσής του (Charalambous, Xenikakis, & Biskanaki, 2018). Τα κίνητρα για τους εργαζόμενους στον τομέα της ψυχικής υγείας δεν περιορίζονται μόνο σε οικονομικά, αλλά περιλαμβάνουν τη θέσπιση στόχων για τη βελτίωση της φροντίδας των φιλοξενούμενων στις ψυχοκοινωνικές δομές και την επίτευξη του μέγιστου επιπέδου επανένταξής τους στην κοινωνία. Σε ότι αφορά τα οικονομικά κίνητρα αναφέρθηκε και πιο πάνω ότι η αύξηση στις οικονομικές αποδοχές είναι συνάρτηση μόνο των ετών προϋπηρεσίας και της βαθμολογικής κλίμακας. Σε ότι αφορά την προσπάθεια για τη βελτίωση της φροντίδας των φιλοξενούμενων στις ψυχοκοινωνικές δομές οι εργαζόμενοι που

ασχολούνται με την παροχή των συγκεκριμένων υπηρεσιών εμπλέκονται ψυχολογικά σε υψηλό βαθμό με αποτέλεσμα να εμφανίζουν συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης μετά από ένα εύλογο χρονικό διάστημα.

Η δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων και η δυνατότητα ανάληψης πρωτοβουλιών (Antoniadi, 2013) έδειξαν να είναι αδιάφορες στους εργαζόμενους. Το αυστηρό πλαίσιο και τα πρωτόκολλα λειτουργίας των δημόσιων ψυχοκοινωνικών δομών φαίνεται να περιορίζει τέτοιου είδους δυνατότητες και πρωτοβουλίες.

Ο παράγοντας που αφορούσε τα χαρακτηριστικά της εργασίας αναφέρεται στη χρήση συγκεκριμένων εργασιακών δεξιοτήτων και ικανοτήτων από τους εργαζόμενους, στη συνεργασία με τους άλλους συναδέλφους, στην κοινωνική αναγνώριση και αποδοχή του επαγγέλματος που εξασκείται (Sklirou, 2010; Lu, While & Barriball, 2005) στο αν θα επέλεγαν το ίδιο επάγγελμα ξανά αλλά και αν θα ενθάρρυναν και άλλους να το ακολουθήσουν και στο ωράριο εργασίας. Η ανταπόκριση των συμμετεχόντων σε όλα αυτά τα στοιχεία που καθορίζουν τον παράγοντα αυτό έδειξε να είναι θετική.

Ο παράγοντας εργασιακές σχέσεις επίσης φάνηκε να χαίρει της θετικής απόκρισης των εργαζομένων. Ο παράγοντας αυτός αντικατοπτρίζει τη γενικότερη φύση της εργασίας που απαιτεί συλλογική και συνεχή προσπάθεια για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των ψυχικά ασθενών και δεν περιλαμβάνει ανταγωνισμό, καθώς δεν υπάρχουν προσωπικά κίνητρα για την απόδοση.

Εκεί που η πλειοψηφία των συμμετεχόντων δήλωσε δυσαρέσκεια είναι σε ότι αφορούσε τη σαφήνεια που υπάρχει ως προς τους ρόλους και τις αρμοδιότητες των εργαζομένων στη δομές. Ο ρόλος της ασάφειας σχετίζεται με την αβεβαιότητα που βιώνει ο εργαζόμενος λόγω της άγνοιάς του για τις απαιτήσεις της εργασίας και τον τρόπο με τον οποίο θα ανταποκριθεί στις προσδοκίες των συναδέλφων του. Οι εργαζόμενοι θεώρησαν ότι τα καθήκοντα του κάθε εργαζόμενου θα έπρεπε να περιγράφονται και να καθορίζονται με λεπτομέρεια και ακρίβεια έτσι ώστε να μην υπάρχουν επικαλύψεις ή κενά στις αρμοδιότητες. Δυσανεστημένοι εμφανίστηκαν επίσης σε ότι αφορά τις ελλείψεις σε υλικοτεχνική υποδομή των κλινικών ή των κέντρων ψυχικής φροντίδας.

Στη έρευνα των Kitsios & Kamariotou (2021) διερευνήθηκε η δυναμική και τα κίνητρα που μπορεί να κρύβονται πίσω από τους εργαζόμενους στον τομέα της υγείας σε ένα δημόσιο νοσοκομείο της Βόρειας Ελλάδας. Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν από 74 εργαζόμενους έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι δεν ήταν ιδιαίτερα ικανοποιημένοι με το επίπεδο γνώσης των στρατηγικών στόχων του οργανισμού και των καθηκόντων τους. Επιπλέον αισθανόταν ότι δεν τους δινόταν ευκαιρίες για συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων ούτε ευκαιρίες για

προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη. Αυτό σημαίνει ότι η διοίκηση του νοσοκομείου θα έπρεπε να υιοθετήσει ένα διαφορετικό στιλ ηγεσίας που θα έδινε έμφαση στις ανάγκες των εργαζομένων και θα τους επέτρεπε να αναπτύξουν ένα πιο ενεργό ρόλο μέσα στον οργανισμό. Θα έπρεπε επίσης να ενθαρρύνει τη δημιουργία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και να δημιουργήσει συνθήκες ανάπτυξης, ώστε οι εργαζόμενοι του νοσοκομείου να γνωρίζουν ότι ενθαρρύνεται η ανάπτυξή τους και ότι τους δίνονται ευκαιρίες εξέλιξης. Το σημαντικότερο εύρημα της έρευνας ήταν ότι τα βασικά κίνητρα στην παρακίνηση των εργαζομένων αφορούσαν στις σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων και το επίπεδο επίτευξης των εργασιακών στόχων. Το ύψος των ανταμοιβών και τα χαρακτηριστικά της εργασίας έδειξαν ότι παίζουν δευτερεύοντα ρόλο. Τα αποτελέσματα αυτά κατέστησαν σαφές ότι προκειμένου να βελτιωθεί το επίπεδο απόδοσης των εργαζομένων η διοίκηση του νοσοκομείου θα έπρεπε να διασφαλίσει τη δημιουργία ενός ισχυρού κλίματος συνεργασίας, σεβασμού και αμοιβαίας υποστήριξης μεταξύ των εργαζομένων αλλά και να αναγνωρίσει τις προσπάθειες που καταβάλλουν.

Οι Adamopoulos et al. (2021), διεξήγαν επίσης το πρώτο τρίμηνο του 2021 μια πανελλαδική πιλοτική μελέτη. Σκοπός της μελέτης ήταν να σημειώσει τους επαγγελματικούς κινδύνους στους οποίους εκτίθενται οι επιθεωρητές δημόσιας υγείας στην Ελλάδα και να διερευνήσει πιθανές σχέσεις αυτών με την επαγγελματική εξουθένωση και την επαγγελματική ικανοποίηση. Εξετάστηκε ένα δείγμα 46 Ελλήνων Επιθεωρητών Δημόσιας Υγείας κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19. Τα αποτελέσματα αποκάλυψαν αυξημένα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και μειωμένη επαγγελματική ικανοποίηση μεταξύ των επιθεωρητών δημόσιας υγείας. Η συναισθηματική εξάντληση συνδέθηκε με ψυχοκοινωνικούς και εργονομικούς εργασιακούς κινδύνους οι οποίοι περιλαμβάνουν διάφορους πιθανούς στρεσογόνους παράγοντες, όπως η πολύωρη εργασία γραφείου και η πολύωρη παραμονή μπροστά σε ένα υπολογιστή, ο υπερβολικός φόρτος εργασίας και η παρενόχληση.

Ακόμη, η συχνή επαφή με πολίτες κάτω από αυτές τις ειδικές κοινωνικο – υγειονομικές συνθήκες είχε σαν αποτέλεσμα να υπόκεινται ουκ ολίγες φορές σε προπηλακισμούς αλλά και να υπάρχουν εργασιακές προστριβές με συναδέλφους. Επιπλέον, οι παρεμβάσεις από υψηλά ιστάμενα πολιτικά πρόσωπα στο έργο τους, πρόσθεσαν εργασιακό άγχος και επέφεραν ψυχοσωματικές επιπτώσεις. Η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων υπογράμμισε την ανάγκη για εκπαίδευση στη διαχείριση του στρες. Εκτός αυτού θεώρησε σημαντική την βελτίωση των συνθηκών εργασίας όπως είναι η βελτίωση του εξαερισμού των χώρων εργασίας αλλά και η αναβάθμιση του εξοπλισμού προστασίας. Τέλος, οι Adamopoulos et al. (2021), τόνισαν ότι προβλήματα που δημιουργούνται από την επικάλυψη των αρμοδιοτήτων και τις

ελλείψεις στο νομικό πλαίσιο σε ότι αφορά τον καθορισμό των αρμοδιοτήτων σε κάθε επίπεδο ιεραρχίας.

Οι Alvanoudi et al., (2023) διεξήγαγαν μία πολύ ενδιαφέρουσα έρευνα η οποία είχε ως σκοπό να προσδιορίσει τις απόψεις των εργαζομένων στην αποκατάσταση και την ειδική αγωγή σχετικά με τις ανταμοιβές που εφαρμόζονταν στους εργασιακούς τους χώρους και τη σημασία των ανταμοιβών για την παρακίνησή τους. Οι συμμετέχοντες ήταν είτε εργαζόμενοι σε κέντρα αποκατάστασης (ένα ιδιωτικό και ένα δημόσιο κέντρο) είτε εκπαιδευτικοί και επαγγελματίες ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης που εργάζονται σε δημόσια σχολεία πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Οι ερευνητές υποστήριξαν ότι οι ανταμοιβές και τα κίνητρα παίζουν σημαντικό ρόλο στα επίπεδα ικανοποίησης που αποκομίζουν οι εργαζόμενοι από τη δουλειά τους (Ali & Ahmed, 2009). Εξέφρασαν την πεποίθηση ότι ένας ικανοποιητικός μισθός, κάποιες πρόσθετες παροχές, οι ευκαιρίες προσωπικής εξέλιξης, το εργασιακό περιβάλλον αλλά και η αναγνώριση (κοινωνική και ενδο-εργασιακή) των προσπαθειών τους είναι ένας συνδυασμός ικανός να αποδώσει υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης (Dilworth, 1991).

Τα ευρήματα της έρευνας δικαιολογούν το γεγονός ότι το βασικό πλαίσιο της επαγγελματικής ικανοποίησης στηρίζεται σε αυτούς τους τέσσερις παράγοντες. Συνολικά οι συμμετέχοντες φάνηκε να δίνουν μεγαλύτερο βάρος στις καλές συνθήκες του εργασιακού περιβάλλοντος δηλαδή στις υγιείς σχέσεις με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους, στην αναγνώριση των προσπαθειών τους, στην αυτονομία και στη δυνατότητα ανάληψης πρωτοβουλιών, στη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, στο πόσο ενδιαφέρον έχει για τους ίδιους το αντικείμενο της εργασίας τους, στη σωστή καθοδήγηση και ηγεσία και στη δυνατότητα εργασίας σε ένα άνετο και ασφαλές περιβάλλον. Ιδιαίτερο βάρος έδωσαν επίσης και στις ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης και προσωπικής εξέλιξης, επιμόρφωσης και ενδυνάμωσης ενώ έδειξαν να βάζουν λίγο πιο πίσω στο κάδρο των ανταμοιβών τις οικονομικές αποδοχές και τις πρόσθετες παροχές.

Οι εργαζόμενοι στο κέντρο αποκατάστασης του ιδιωτικού τομέα θεώρησαν ως σημαντικότερο κίνητρο και ανταμοιβή το κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον. Ως σημαντικότερα στοιχεία που απαρτίζουν το εργασιακό περιβάλλον δήλωσαν ότι θεωρούν κατά σειρά προτεραιότητας τις ασφαλείς και ευχάριστες συνθήκες εργασίας, τις σχέσεις με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους, την αναγνώριση των προσπαθειών τους, τις ψυχολογικές και συναισθηματικές ανταμοιβές και τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων. Αντίστοιχα στον παράγοντα εξέλιξη θεωρούν σημαντικότερα στοιχεία τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης, την προσωπική ανάπτυξη και την επιμόρφωση. Ως τρίτος κατά

σειρά παράγοντας σημαντικότητας τοποθετήθηκε αυτός που αφορά τις οικονομικές αποδοχές με τους συμμετέχοντες να δίνουν πρωτίστως έμφαση στο βασικό μισθό, έπειτα στη διαμόρφωση του μισθού ανάλογα με το μορφωτικό επίπεδο και στα μόνους απόδοσης. Τέλος, από τα στοιχεία των παροχών το μοναδικό που αναφέρθηκε από τους εργαζόμενους στο ιδιωτικό κέντρο αποκατάστασης ήταν η ασφάλεια της δουλειάς τους δηλαδή ο κίνδυνος απώλειας της εργασίας τους.

Ιεραρχώντας τους παράγοντες που οι εργαζόμενοι στο κέντρο αποκατάστασης του δημόσιου τομέα θεώρησαν σημαντικότερους ως κίνητρο εργασιακής ικανοποίησης πρώτος αναφέρθηκε το εργασιακό περιβάλλον, δεύτερος οι ευκαιρίες εξέλιξης και ανάπτυξης και τρίτος οι οικονομικές αποδοχές. Σε ότι αφορούσε το εργασιακό περιβάλλον οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι σημαντικότερα στοιχεία είναι κατά σειρά οι ψυχολογικές και συναισθηματικές ανταμοιβές, η αναγνώριση των προσπαθειών τους, οι ασφαλείς και ευχάριστες συνθήκες εργασίας, οι σχέσεις με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους, και η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και το αντικείμενο της εργασίας τους. Σε ότι αφορούσε την εξέλιξη φάνηκε να ενδιαφέρονται κατά σειρά για την επαγγελματική τους εξέλιξη, την επιμόρφωση στο αντικείμενο της εργασίας τους και γενικά για την προσωπική τους ανάπτυξη ενώ σε ότι αφορούσε τις οικονομικές αποδοχές θα ήθελαν εκτός από ικανοποιητικό βασικό μισθό και μόνους απόδοσης. Τέλος, σχετικά με τις παροχές διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχει καμία αναφορά σε αυτές διότι η μονιμότητα του δημόσιου τομέα προφανώς αφαιρεί κάθε άγχος από τους εργαζόμενους σχετικά με την ασφάλεια της εργασίας τους ενώ σε αντίθεση με τον ιδιωτικό τομέα δικαιούνται και κάποια άλλα επιδόματα – παροχές όπως είναι το επίδομα τέκνων, το επίδομα αδείας, πλήρη ασφάλιση και συγκεκριμένες συνταξιοδοτικές παροχές.

2.5 Έρευνες επαγγελματικής ικανοποίησης στον τομέα της εκπαίδευσης

Οι Alvanoudi et al. (2023) στο κομμάτι της έρευνάς τους που αφορούσε τους εκπαιδευτικούς και τους επαγγελματίες της ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης που εργάζονται σε δημόσια σχολεία πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης διαπίστωσαν ότι οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι θεώρησαν ως μεγαλύτερο κίνητρο εργασιακής ικανοποίησης το εργασιακό περιβάλλον. Δήλωσαν ότι σημαντικότερες για αυτούς είναι οι ψυχολογικές και συναισθηματικές ανταμοιβές (Ali & Ahmed, 2009), έπειτα οι ευχάριστες συνθήκες εργασίας καθώς οι σχέσεις με τους συναδέλφους και τέλος η συλλογικότητα, η αναγνώριση των προσπαθειών τους, και το ενδιαφέρον του αντικειμένου της εργασίας τους. Σε ότι αφορά την εξέλιξη τους οι εκπαιδευτικοί δεν έδειξαν να επιζητούν την επαγγελματική ανέλιξη αλλά μόνο

την προσωπική εξέλιξη και επιμόρφωση στο αντικείμενο της εργασίας τους ενώ δήλωσαν ότι θα ήθελαν ένα καλύτερο βασικό μισθό καθώς και μόνους απόδοσης (Dilworth, 1991). Σχετικά με τις παροχές δήλωσαν ότι ανησυχούν για την ασφάλεια της εργασίας τους κάτι το οποίο είναι απολύτως φυσιολογικό αν λάβει κανείς υπόψη ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες του συγκεκριμένου γκρουπ ήταν αναπληρωτές εκπαιδευτικοί.

Σε μια άλλη έρευνα που αφορούσε στον τομέα της ελληνικής εκπαίδευσης, οι Koustelios & Tsigilis (2005), ανέδειξαν την πολυ – παραγοντική σχέση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και εξουθένωσης καθηγητών φυσικής αγωγής δημοτικών, γυμνασίων και λυκείων της χώρας. Από τους συμμετέχοντες ζητήθηκε να αξιολογήσουν την επαγγελματική ικανοποίηση που αποκόμιζαν λαμβάνοντας υπόψη έξι παράγοντες. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι καθηγητές φυσικής αγωγής του δείγματος είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από το ίδιο το αντικείμενο της εργασίας τους και ακολούθως από τη σχέση τους με τους προϊσταμένους τους (π.χ. κατά πόσο οι προϊστάμενοι τους στηρίζουν), ενώ φαίνονται επίσης ευχαριστημένοι και από τις εργασιακές συνθήκες για τις οποίες αναφέρουν ότι είναι οι καλύτερες που είχαν ποτέ, ιδιαίτερα όταν τις συνέκριναν με προηγούμενες εμπειρίες. Οι παράγοντες που φάνηκε να τους αφήνουν δυσαρεστημένους είναι το ύψος των οικονομικών αποδοχών και ο τρόπος με τον οποίο συνολικά ο οργανισμός δημόσιας εκπαίδευσης φροντίζει τους δημόσιους λειτουργούς – υπαλλήλους. Ο παράγοντας επαγγελματική ανέλιξη δεν έδειξε να επηρεάζει είτε θετικά είτε αρνητικά την επαγγελματική τους ικανοποίηση.

Στην έρευνα του Πολυζωγόπουλου (2021) επιχειρήθηκε μέσω βιβλιογραφικής ανασκόπησης να διερευνηθούν οι παράγοντες που εντείνουν την επαγγελματική εξουθένωση – και κατά συνέπεια περιορίζουν την επαγγελματική ικανοποίηση – των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Επειδή συγκριτικά υπάρχει έλλειψη σχετικής βιβλιογραφίας σε σχολεία ειδικής αγωγής, μπορεί να υποθεθεί ότι η χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση των καθηγητών της γενικής εκπαίδευσης επεκτείνεται και στους καθηγητές της ειδικής εκπαίδευσης λόγω και της συνήθους αυξημένης δυσκολίας της διδασκαλίας σε ειδικά περιβάλλοντα (Kirk & Wall, 2010). Διαπιστώθηκε ότι σημαντικό ρόλο παίζουν οι προσωπικοί παράγοντες όπως είναι το φύλο, η ηλικία των εκπαιδευτικών, τα χρόνια της εργασιακής τους εμπειρίας, το μορφωτικό τους επίπεδο ακόμα και η οικογενειακή τους κατάσταση.

Οι γυναίκες φάνηκε να είναι περισσότερο εκτεθειμένες στην εργασιακή κούραση και εξουθένωση (burnout) από ότι οι άντρες συνάδελφοί τους γεγονός που μπορεί και εν μέρει να οφείλεται στις στερεοτυπικές αντιλήψεις που υπάρχουν ακόμα στην ελληνική κοινωνία και

θέλουν τις γυναίκες να τα καταφέρνουν εξίσου καλά και ως εργαζόμενες και ως μητέρες – νοικοκυρές.

Οι εκπαιδευτικοί που είχαν αρκετά χρόνια προϋπηρεσίας έτειναν να είναι περισσότερο ανθεκτικοί στην εργασιακή εξουθένωση σε σχέση με τους συναδέλφους τους που είχαν λιγότερη προϋπηρεσία. Φαίνεται ότι η συσσωρευμένη γνώση και εμπειρία που διαθέτουν βοηθάει στην επίτευξη των μαθησιακών και προσωπικών τους στόχων και αντιστοίχως στη μείωση των αρνητικών συναισθημάτων.

Ο παράγοντας ηλικιακό επίπεδο έδειξε να αφορά κυρίως τους νεαρότερους σε ηλικία εκπαιδευτικούς οι οποίοι ίσως μην έχοντας αρκετή εργασιακή εμπειρία είναι πιο ευάλωτοι στην απογοήτευση από την αποτυχία επίτευξης των μαθησιακών στόχων. Σε ότι αφορά την επίδραση της ηλικίας στην επαγγελματική ικανοποίηση στο ίδιο συμπέρασμα κατέληξε και η έρευνα των Stemprien & Loeb (2002). Οι ερευνητές συνέκριναν την επαγγελματική ικανοποίηση μεταξύ εκπαιδευτικών γενικής και ειδικής εκπαίδευσης. Διαπίστωσαν ότι οι εκπαιδευτικοί της γενικής εκπαίδευσης εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ενώ από τους εκπαιδευτικούς της ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης οι νεότεροι σε ηλικία ήταν αυτοί που βρέθηκαν περισσότερο δυσαρεστημένοι, πιεσμένοι και απογοητευμένοι.

Επίσης, οι άγαμοι εκπαιδευτικοί έχουν την τάση να είναι πιο επιρρεπείς στην κούραση και την εξουθένωση από την εργασία τους ίσως γιατί δεν λαμβάνουν την υποστήριξη που λαμβάνουν οι έγγαμοι από ένα τόσο στενό περιβάλλον όπως είναι το οικογενειακό. Άλλοι παράγοντες που έπαιξαν ρόλο στην επίτευξη των επαγγελματικών και προσωπικών στόχων των εκπαιδευτικών και κατ' επέκταση στην επαγγελματική ικανοποίηση και τον περιορισμό της εξουθένωσής τους ήταν η συμμετοχή τους σε σημαντικές αποφάσεις που αφορούν στον τρόπο με τον οποίο θα λειτουργήσει το σχολείο, οι σχέσεις με τους συναδέλφους, η διαθεσιμότητα εποπτικών μέσων απαραίτητων για τη διεξαγωγή κάποιων μαθημάτων και το ύψος των οικονομικών τους αποδοχών.

Τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης επιχειρήθηκε να προσδιοριστούν και στην έρευνα του Demirtas (2010). Έγινε προσπάθεια να εντοπιστούν διαφορές ως προς τις μεταβλητές φύλο, ηλικία, ειδικότητα και έτη προϋπηρεσίας. Ως προς το φύλο και την ειδικότητα τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης δεν φάνηκε να παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές. Ως την ηλικία των συμμετεχόντων τα ευρήματα κατέδειξαν ότι το επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης, το οποίο ήταν χαμηλό στο πρώτο ηλικιακό γκρουπ (26-30 ετών), έτεινε να αυξηθεί στα επόμενα φτάνοντας στα ανώτερα επίπεδα σε αυτό των 36 – 40 ετών. Μετά την ηλικία των 40 ετών, παρατηρήθηκε αξιοσημείωτη μείωση

της επαγγελματικής ικανοποίησης. Ως προς τα έτη προϋπηρεσίας οι μικρές διαφορές που παρατηρήθηκαν φαίνεται να αφορούν τους νέους κυρίως εκπαιδευτικούς αλλά και τους παλιούς, δηλαδή αυτούς με προϋπηρεσία 1 – 6 έτη και περισσότερα των 21 αντίστοιχα.

Στην έρευνα των Strydom et al., (2012), μελετήθηκαν τα επίπεδα της επαγγελματικής ικανοποίησης μεταξύ εκπαιδευτικών σε ειδικά σχολεία στη Ν. Αφρική σε συνάρτηση με τις μεταβλητές φύλο, έτη προϋπηρεσίας και φυλή (μαύροι – λευκοί εκπαιδευτικοί). Ως προς το φύλο και τα έτη προϋπηρεσίας η έρευνα δεν έδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές. Όμως οι λευκοί εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής φάνηκε να παρουσιάζουν μεγαλύτερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης σε σχέση με τους μαύρους συναδέλφους τους. Αυτή η φαινομενικά φυλετική διαφορά στα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης πιθανόν να έχει διαφορετικά αίτια. Οι μαύροι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα εργάζονται κυρίως σε πολύ φτωχότερες κοινότητες όπου οι πόροι είναι λιγοστοί, η υλικοτεχνική υποδομή ελάχιστη και όπου υπάρχει πολύ μικρή συμμετοχή των γονέων, επειδή και οι δύο γονείς πρέπει να εργάζονται.

Ο σκοπός λοιπόν της παρούσας μελέτης είναι να αξιολογήσει την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων που καταρτίζουν το επαγγελματικό προσωπικό των κέντρων αποκατάστασης και των επαγγελματιών ειδικής αγωγής των ειδικών σχολείων και να αναδείξει τους παράγοντες που την επηρεάζουν. Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα αποσκοπεί να απαντήσει στα εξής ερευνητικά ερωτήματα:

- Πόσο ικανοποιημένοι είναι οι εργαζόμενοι σε κέντρα αποκατάστασης και ειδικά σχολεία από την εργασία τους ως προς τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων, τον τρόπο διοίκησης στα κέντρα αποκατάστασης και στα σχολεία, την παροχή κινήτρων για προσωπική ανέλιξη που τους δίνει η εργασία και το εργασιακό περιβάλλον
- Ποιοι παράγοντες επηρεάζουν την εργασιακή τους ικανοποίηση.
- Τι διαφορές υπάρχουν μεταξύ των δύο ειδών εργαζομένων.
- Ποιες στατιστικά σημαντικές διαφορές αναδεικνύονται στους παράγοντες που αναλύονται.

3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Η διεξαγωγή μιας έρευνας απαιτεί συστηματική προσέγγιση του θέματος που περιλαμβάνει επιμελή σχεδιασμό και εκτέλεση σύμφωνα με τον προγραμματισμό. Περιλαμβάνει διάφορα βασικά προκαθορισμένα στοιχεία, όπως είναι οι στόχοι, ο πληθυσμός, η τεχνική, τα αποτελέσματα και οι στατιστικές εκτιμήσεις, η συζήτηση και τα συμπεράσματα. Τα στοιχεία αυτά πρέπει να είναι αντικειμενικά, αξιόπιστα και σε επαναλαμβανόμενη μορφή. Όπως είναι φυσικό, η κατανόηση των βασικών πτυχών της μεθοδολογίας είναι απαραίτητη για κάθε ερευνητή (Garg, 2016).

3.1 Ποσοτική έρευνα

Ένας πολύ λιτός και συνοπτικός ορισμός της ποσοτικής έρευνας αναφέρει ότι η συγκεκριμένη είναι ένα είδος έρευνας η οποία εξηγεί διάφορα φαινόμενα με τη συλλογή αριθμητικών δεδομένων τα οποία κατόπιν αναλύονται με τη χρήση μεθόδων βασισμένων κυρίως στα μαθηματικά και στη στατιστική. (Creswell, 1994).

Ο Sukamolson (2007), ανέλυσε περαιτέρω αυτόν τον ορισμό. Υπογράμμισε ότι το πρώτο στοιχείο είναι η εξήγηση των φαινομένων κάτι το οποίο αποτελεί βασικό στοιχείο κάθε έρευνας, είτε πρόκειται για ποσοτική ή ποιοτική. Όταν ξεκινάμε να κάνουμε κάποια έρευνα, ψάχνουμε πάντα να εξηγήσουμε κάτι. Στην εκπαίδευση ή στους εργασιακούς χώρους των κέντρων αποκατάστασης που είναι και το αντικείμενο της παρούσας έρευνας αυτό μπορεί να είναι ερωτήματα, όπως για παράδειγμα, «είναι ικανοποιημένοι οι εργαζόμενοι από την εργασία τους;» ή «από ποιους παράγοντες επηρεάζεται η ικανοποίηση των εργαζομένων;».

Η ιδιαιτερότητα της ποσοτικής έρευνας έγκειται στο επόμενο μέρος του ορισμού. Στην ποσοτική έρευνα συλλέγουμε αριθμητικά δεδομένα. Αυτό συνδέεται στενά με το τελευταίο μέρος του ορισμού το οποίο αναφέρει ότι γίνεται ανάλυση με τη χρήση μαθηματικών και στατιστικών μεθόδων. Για να μπορέσουμε να χρησιμοποιήσουμε τις συγκεκριμένες μεθόδους τα δεδομένα μας πρέπει να είναι σε αριθμητική μορφή κάτι το οποίο δεν ισχύει για την ποιοτική έρευνα.

Το τελευταίο μέρος του ορισμού αναφέρεται στη χρήση μαθηματικών και στατιστικών μεθόδων για την ανάλυση των δεδομένων. Αυτό είναι και το σημείο το οποίο οι άνθρωποι συνήθως φέρνουν στο μυαλό τους όταν σκέφτονται την ποσοτική έρευνα, και θεωρείται συχνά ως το σημαντικότερο μέρος των ποσοτικών μελετών. Αυτό δεν είναι ένα απολύτως αληθές διότι ενώ είναι πράγματι σημαντικό να χρησιμοποιούνται τα σωστά δεδομένα εργαλείων

ανάλυσης, είναι ακόμη πιο σημαντικό να χρησιμοποιηθεί ο σωστός σχεδιασμός της έρευνας και των μέσων συλλογής δεδομένων που η ποσοτική έρευνα μπορεί να προσφέρει.

Η χρήση στατιστικών στοιχείων για την ανάλυση των δεδομένων είναι το στοιχείο που αποτρέπει πολλούς ανθρώπους να κάνουν ποσοτική έρευνα, επειδή τα μαθηματικά που διέπουν τις συγκεκριμένες στατιστικές μεθόδους φαντάζουν δυσνόητα και πολύπλοκα. Επειδή η ποσοτική έρευνα αφορά ουσιαστικά τη συλλογή αριθμητικών δεδομένων για την εξήγηση ενός συγκεκριμένου φαινομένου, αρκετά ερωτήματα μπορούν να απαντηθούν άμεσα με τη χρήση ποσοτικών μεθόδων, κάτι που δείχνει την αναγκαιότητα χρήσης της ποσοτικής έρευνας, ιδιαίτερα όταν ένα θέμα αναλύεται για πρώτη φορά, όπως συμβαίνει σε αυτή την εργασία. Σε αυτή την περίπτωση, η ποσοτική έρευνα .

Σε περίπτωση που θέλουμε να συλλέξουμε δεδομένα σχετικά με τα συναισθήματα και τις στάσεις που έχουν οι εργαζόμενοι σε ειδικά περιβάλλοντα εκπαίδευσης και κέντρων αποκατάστασης απέναντι στη δουλειά τους όπως σε αυτή την έρευνα, χρειάζεται να χρησιμοποιηθεί ένα ερωτηματολόγιο που να ρωτάει τους εργαζόμενους να αξιολογήσουν έναν αριθμό δηλώσεων – προτάσεων, για παράδειγμα, «είμαι ευχαριστημένος με το επάγγελμά μου ή με τη δουλειά μου» και «το επάγγελμά μου, μου εξασφαλίζει επαρκή αμοιβή».

Από τη στιγμή που οι εργαζόμενοι δώσουν στις απαντήσεις τους έναν αριθμό από 1 έως 5, με το 1 να αντιστοιχεί στο διαφωνώ απόλυτα και το 5 στο συμφωνώ απόλυτα, έχουμε ποσοτικά δεδομένα σχετικά με τις στάσεις και τα συναισθήματα των εργαζομένων για τη δουλειά τους και καταγράφουμε αριθμητικά μία γενική τάση η οποία είναι απαραίτητη, πριν μελλοντικές έρευνες εμβαθύνουν σε αυτή την τάση με ποιοτικά δεδομένα. Με απλά λόγια, σε ένα θέμα που εξετάζεται για πρώτη φορά ερευνητικά στην Ελλάδα, η ποσοτική έρευνα θα πρέπει να προηγείται της ποιοτικής με σκοπό πρώτα να καταγραφεί η γενική εικόνα των στάσεων και αντιλήψεων των εργαζομένων, η οποία θα αποτελέσει και το σημείο αναφοράς για μελλοντικές ποιοτικές έρευνες, αλλά σε δεύτερη φάση.

Το ερωτηματολόγιο των Charalambous, Xenikakis, & Biskanaki (2018) των 30 ερωτήσεων, επιλέχθηκε ως ένα ήδη παραγοντοποιημένο ερωτηματολόγιο και δημοσιευμένο ερωτηματολόγιο σε διεθνή έρευνα που χρησιμοποιήθηκε για τους ίδιους σκοπούς όπως η παρούσα έρευνα και επιπλέον ήταν το μόνο που αξιολογούσε τις διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης που ενδιέφεραν και την παρούσα έρευνα.

3.2 Δείγμα

Το συνολικό δείγμα αποτελούνταν από 130 άτομα.

3.2.1. Δείγμα κέντρων αποκατάστασης

Τα Κέντρα Φυσικής Ιατρικής και Αποκατάστασης έχουν σαν σκοπό την παροχή ιατρικών και νοσηλευτικών υπηρεσιών σε εξωτερικούς ή εσωτερικούς ασθενείς. Οι ασθενείς που χρήζουν νοσηλείας μπορεί να προέρχονται από όλο το φάσμα των αναπηριών που δικαιολογείται η συμμετοχή του ταμείου ασφάλισής τους σε περιβάλλοντα αποκατάστασης (Νόμος 2889, άρθρο 12, 2001). Τα κέντρα αποκατάστασης προσφέρουν εκτός από τις απαραίτητες θεραπευτικές και νοσηλευτικές υπηρεσίες και κοινωνικές υπηρεσίες στον ασθενή προσπαθώντας να ενδυναμώσουν εκτός από τη φυσική του δραστηριότητα και την λειτουργική του ανεξαρτησία έτσι ώστε να επανέλθει πλήρως στο οικογενειακό, κοινωνικό και εργασιακό του περιβάλλον. Εδώ θα πρέπει να σημειωθεί ότι η ολιστική προσέγγιση της αποκατάστασης των ασθενών υποστηρίζεται πλέον από το σύνολο των ερευνών και των μελετητών (Junna & Newhill, 2011; Ben-Yishay et al., 1985; Uomoto, & Williams, 2009; Barnitt, & Pomeroy, 1995).

Οι Χατζηχρήστος & Μιχαήλ (2007), θεωρούν ότι η συμβολή των κέντρων αποκατάστασης στα Εθνικά Συστήματα Υγείας των χωρών είναι σημαντική καθώς ενισχύουν την αποτελεσματικότητά τους. Προτού ξεκινήσει να λειτουργεί ένα κέντρο αποκατάστασης είναι σημαντικό να προσδιοριστεί η γεωγραφική τοποθεσία στην οποία θα δραστηριοποιηθεί, οι ασθένειες στις οποίες θα στοχεύσει να εξειδικευτεί καθώς και ο αριθμός των ασθενών που θα μπορεί να εξυπηρετεί. Στη συνέχεια οι υπεύθυνοι προσωπικού θα πρέπει να αποφασίσουν τον αριθμό και τις ειδικότητες των εργαζομένων που θα προσληφθούν (ιατροί, φυσιοθεραπευτές, καθηγητές ειδικής φυσικής αγωγής, λογοθεραπευτές, εργοθεραπευτές, ειδικοί γνωστικής αποκατάστασης, κ.α.) αλλά και για το είδος και την ποσότητα του ιατρικού, θεραπευτικού και νοσηλευτικού εξοπλισμού.

Το ένα από τα ζητούμενα της παρούσας έρευνας είναι η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων σε κέντρα αποκατάστασης. Για το λόγο αυτό οι συμμετέχοντες προέρχονταν από όλες τις ειδικότητες που καταρτίζουν το επαγγελματικό προσωπικό ενός κέντρου αποκατάστασης, δηλαδή ιατρικό-νοσηλευτικό προσωπικό, επαγγελματίες ειδικής αγωγής, διοικητικό προσωπικό και τεχνικό προσωπικό. Συνολικά το δείγμα των κέντρων αποκατάστασης αποτελούνταν από 104 άτομα (42 άντρες και 62 γυναίκες, ηλικίας 22-64 ετών).

Τέλος, σε ότι αφορά το δείγμα των εργαζομένων σε κέντρα αποκατάστασης θα πρέπει να σημειωθεί ότι είναι δείγμα ευκολίας (accessibility ή convenience sample) του οποίου οι συμμετέχοντες επιλέχθηκαν με κριτήριο την ευκολία και κυρίως την προσβασιμότητα του ερευνητή σε συγκεκριμένα κέντρα.

3.2.2. Δείγμα ειδικών σχολείων

Στα ειδικά σχολεία το δείγμα αποτελούνταν από 26 συμμετέχοντες (2 άντρες και 24 γυναίκες). Οι συμμετέχοντες προέρχονταν από όλων των ειδών τις σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης (νηπιαγωγεία – δημοτικά – γυμνάσια – λύκεια – εργαστήρια ειδικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (Ε. Ε. Ε. Ε. Κ.) – τμήματα ένταξης πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης). Ήταν όλοι τους επαγγελματίες ειδικής αγωγής με τις ειδικότητές τους να είναι ίδιες με αυτές των επαγγελματιών ειδικής αγωγής του δείγματος των κέντρων αποκατάστασης δηλαδή, καθηγητές ειδικής φυσικής αγωγής, φυσικοθεραπευτές, λογοθεραπευτές, εργοθεραπευτές. Η συγκεκριμένη επιλογή συμμετεχόντων δικαιολογείται από το γεγονός ότι ο έτερος σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων σε ειδικά σχολεία και η σύγκρισή τους με τους αντίστοιχους εργαζόμενους σε κέντρα αποκατάστασης. Τέλος, θα πρέπει να σημειωθεί ότι το δείγμα των εργαζομένων σε ειδικά σχολεία είναι επίσης δείγμα ευκολίας διότι οι συμμετέχοντες επιλέχθηκαν με κριτήριο την ευκολία ή την προσβασιμότητα του ερευνητή σε συγκεκριμένα σχολεία.

3.3 Εργαλείο Μέτρησης

Για τις ανάγκες της έρευνας δόθηκε το ερωτηματολόγιο των Charalambous, Xenikakis, & Biskanaki (2018) 30 ερωτήσεων που περιλαμβάνει τριάντα (30) ερωτήσεις κλειστού τύπου σε πενταβάθμια κλίμακα Likert, (από το 1 "διαφωνώ απόλυτα" έως το 5 "συμφωνώ απόλυτα". Η υψηλότερη βαθμολογία σε κάθε ερώτηση υποδήλωνε υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης, σύμφωνα με τις αντιλήψεις των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Η ανάλυση Cronbach's α σύμφωνα με την αρχική παραγοντοποίηση του ερωτηματολογίου των Charalambous, Xenikakis, & Biskanaki (2018), ανέδειξε χαμηλή εσωτερική συνοχή ($\alpha = .272$) του παράγοντα εργασιακές σχέσεις. Γι' αυτό το λόγο, η εγκυρότητα του ερωτηματολογίου εξετάστηκε εκ νέου με διερευνητική παραγοντική ανάλυση από την οποία προέκυψε ένα τελικό ερωτηματολόγιο 28 ερωτήσεων αποτελούμενο από τέσσερις παράγοντες οι οποίοι εξηγούσαν το 54.76 % της συνολικής διακύμανσης. Οι παράγοντες αυτοί αφορούν :

1. **Ο παράγοντας εργασιακές σχέσεις** αφορά την φύση των σχέσεων και την συνέπεια μεταξύ συναδέλφων.
2. **Ο παράγοντας διοίκηση** σχετίζεται με την αυστηρότητα του τρόπου διοίκησης του κέντρου αποκατάστασης και το βαθμό που αυτός προκαλεί κούραση στους εργαζόμενους.
3. **Ο παράγοντας χαρακτηριστικά εργασίας** αναφέρεται στη χρησιμοποίηση της παραγωγικής ικανότητας, την παροχή κινήτρων για βελτίωση της απόδοσης και των δεξιοτήτων, τη συνεργασία και την κοινωνική αναγνώριση που προσφέρει η εργασία.
4. **Ο παράγοντας εργασιακό περιβάλλον** αναφέρεται στην παροχή ευκαιριών για προσωπική ανέλιξη και υψηλότερη αμοιβή στο χώρο εργασίας, μέσα σε ένα περιβάλλον αξιοκρατίας και σαφήνειας των ρόλων μεταξύ των εργαζομένων.

3.4 Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Η τελική μορφή του ερωτηματολογίου των 28 ερωτήσεων δόθηκε από τον ερευνητή στους συμμετέχοντες στην έρευνα στο χώρο εργασίας τους. Πριν την επίσκεψη του ερευνητή στο εκάστοτε κέντρο αποκατάστασης ή σχολείο, υπήρξε αρχική τηλεφωνική επικοινωνία με τους αντίστοιχους διευθυντές με σκοπό την παροχή άδειας για επίσκεψη στο χώρο εργασίας. Στη συνέχεια, οι εργαζόμενοι ενημερώνονταν από τον ερευνητή για τον σκοπό της έρευνας και τον τρόπο συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου και αποφάσιζαν αν ήθελαν ή όχι να συμμετέχουν σε αυτήν, ενώ υπήρχε διαβεβαίωση ότι το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και εμπιστευτικό και ότι η συμμετοχή τους στην έρευνα είναι εθελοντική. Από αυτήν την διαδικασία, προέκυψε το συνολικό δείγμα των συμμετεχόντων, με βάση την επιθυμία τους ή όχι, να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο και να συμμετάσχουν στην έρευνα. Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου κυμάνθηκε μεταξύ 10 - 15 λεπτών.

3.5 Ανάλυση δεδομένων

Η στατιστική ανάλυση έγινε με τη χρήση του Στατιστικού Πακέτου Κοινωνικών Επιστημών (SPSS 27) και περιλάμβανε: (1) παραγοντική ανάλυση του ερωτηματολογίου, (2) ανάλυση συσχέτισης (Pearson r) των μεταβλητών μεταξύ τους και έλεγχο της εσωτερικής συνοχής των παραγόντων του ερωτηματολογίου (Cronbach's α), (3) Μη συσχετισμένο έλεγχο (t independent samples t -test) για την εξέταση τυχόν διαφορών στις μεταβλητές του ερωτηματολογίου με βάση το φύλο (άνδρες - γυναίκες) και τη θέση εργασίας μεταξύ των

επαγγελματιών ειδικής αγωγής που εργάζονται σε κέντρα αποκατάστασης και ειδικά σχολεία. και (4) απλή ανάλυση διακύμανσης (One Way Anova) για την εξέταση της επίδρασης στους παράγοντες του ερωτηματολογίου με βάση (α) τους τίτλους σπουδών (απολυτήριο Λυκείου, ΙΕΚ, ΑΕΙ), (β) την επαγγελματική εμπειρία (χρόνια εργασίας 0-3 έτη, 4-9 έτη και 10+ έτη), (γ) την ηλικία σε έτη, και (δ) τη θέση εργασίας (ιατρικό-νοσηλευτικό προσωπικό, επαγγελματίες ειδικής αγωγής, διοικητικό προσωπικό και τεχνικό προσωπικό) των εργαζομένων στα κέντρα αποκατάστασης. Η στατιστική σημαντικότητα τοποθετήθηκε στο .05.

4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ - ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Ο σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν να αξιολογήσει την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων που καταρτίζουν το επαγγελματικό προσωπικό των κέντρων αποκατάστασης και των επαγγελματιών ειδικής αγωγής των ειδικών σχολείων και να αναδείξει τους παράγοντες που την επηρεάζουν. Η αξιολόγηση της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι ένα αντικείμενο υψηλού ενδιαφέροντος για την βέλτιστη οργάνωση αντίστοιχων χώρων εργασίας, καθώς δίνει εξαιρετική ανατροφοδότηση και πληροφόρηση της αξιολόγησης που δίνουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι για το χώρο εργασίας τους (Petrili, 2007).

Προφίλ του δείγματος

Οι εργαζόμενοι – συμμετέχοντες στα κέντρα αποκατάστασης ήταν στην πλειοψηφία τους γυναίκες σε ποσοστό 59,6% ενώ οι άνδρες αντιπροσώπευαν το 40,4% του δείγματος. Το ηλικιακό εύρος τους κυμάνθηκε από τα 20 έως τα 64 έτη με την πλειοψηφία να βρίσκεται μεταξύ των 35 και 49 ετών (46,2 %). Η ηλικιακή ομάδα των 20 – 34 ετών αποτελούσε το 36,5 % των συμμετεχόντων ενώ αυτή των 50 – 64 ετών το 17,3 %, κάτι που δείχνει την απαιτητικότητα του τομέα στη φυσική δύναμη που απαιτείται συχνά για την εξυπηρέτηση και υποστήριξη του σώματος των ασθενών από και προς τους χώρους θεραπείας (Moreira et al., 2021). Γι' αυτό το λόγο, με βάση την εργασιακή εμπειρία στον τομέα της αποκατάστασης, οι δύο κύριες ομάδες (0-3 έτη & 4-9 έτη) με το ίδιο ακριβώς ποσοστό η κάθε μία (40,4%), ήταν αυτοί που κατείχαν τη μεγάλη πλειοψηφία του συνόλου των εργαζομένων, σε σύγκριση με αυτούς με εμπειρία άνω των 10 ετών οι οποίοι αποτελούσαν το 18,2 % του συνόλου του δείγματος.

Όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων στα κέντρα αποκατάστασης, η αναλογία των εργαζομένων φαίνεται να μοιράζεται, με την πλειονότητα (38,5 %) να παρουσιάζεται ότι είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ οι απόφοιτοι ΙΕΚ και οι απόφοιτοι της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αποτελούν το 32,7 % και το 28,8 % του δείγματος αντίστοιχα. Το αυξημένο ποσοστό των πτυχιούχων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης καταδεικνύει τη συνειδητή (και εν πολλοίς αναγκαία) επιλογή των εργοδοτών για τον συγκεκριμένο τομέα της υγείας ο οποίος απαιτεί κατάρτιση και εξειδίκευση (Moore & Larkin, 2005). Η αναγκαιότητα στελέχωσης του τομέα με εξειδικευμένο και ποιοτικά καταρτισμένο προσωπικό φαίνεται και από το γεγονός ότι οι ειδικότητες των επαγγελματιών ειδικής αγωγής (γυμναστές, υδροθεραπευτές, λογοθεραπευτές, εργοθεραπευτές, φυσιοθεραπευτές) αποτελούν την πλειοψηφία των συμμετεχόντων με ποσοστό 32,7 % ενώ πολύ κοντά με ποσοστό 30,8 % είναι

το ιατρικό – νοσηλευτικό προσωπικό. Ακολουθεί το τεχνικό και διοικητικό προσωπικό με ποσοστό 26,9 % και 9,6% επί του συνόλου του δείγματος αντίστοιχα.

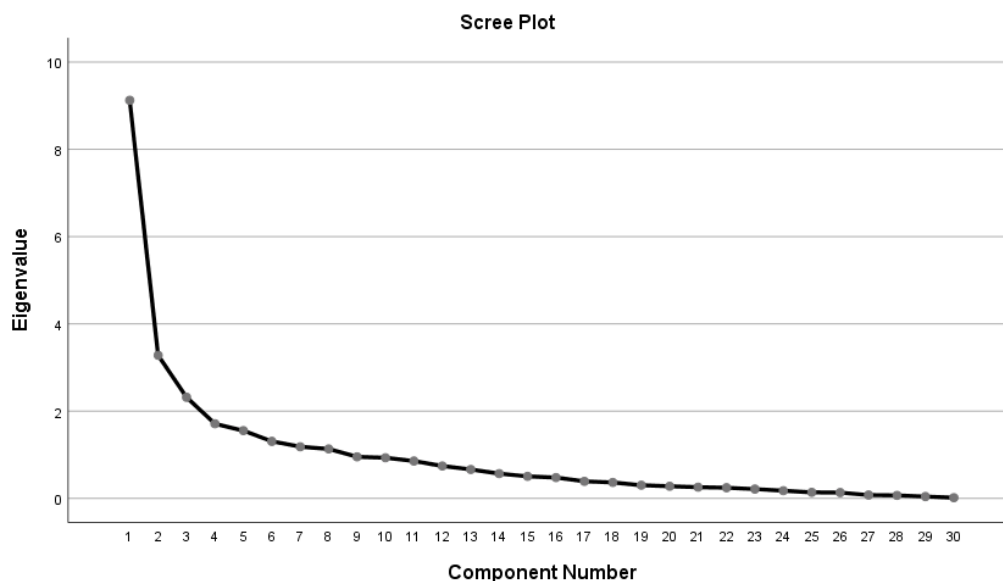
Οι εργαζόμενοι – συμμετέχοντες στα ειδικά σχολεία ήταν στην συντριπτική τους πλειοψηφία γυναίκες σε ποσοστό 92,3 % ενώ οι άνδρες αντιπροσώπευαν το 7,7 % του δείγματος. Το ηλικιακό εύρος τους κυμάνθηκε από τα 20 έως τα 49 έτη με την πλειοψηφία να βρίσκεται μεταξύ των 35 και 49 ετών (61,5 %) ενώ η ηλικιακή ομάδα των 20 – 34 ετών αποτελούσε το 38,5 %. Με βάση την εργασιακή εμπειρία στον τομέα της εκπαίδευσης οι ομάδες των εργαζομένων με εμπειρία (0-3 έτη) & (4-9 έτη) είχαν το ίδιο ακριβώς ποσοστό η κάθε μία (42,3 %), και κατείχαν την πλειοψηφία, σε σύγκριση με τους έχοντες εμπειρία άνω των 10 ετών οι οποίοι αποτελούσαν το 15,4 % του συνόλου του δείγματος. Τέλος, είναι φυσιολογικό το σύνολο των επαγγελματιών ειδικής αγωγής του δείγματος να είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης καθώς το πτυχίο ανώτατης εκπαίδευσης είναι προαπαιτούμενο για να εργαστεί κάποιος στην εκπαίδευση.

Παραγοντική ανάλυση. Η ανάλυση Cronbach's α σύμφωνα με την αρχική παραγοντοποίηση του ερωτηματολογίου των 30 ερωτήσεων των Charalambous, Xenikakis, & Biskanaki (2018), ανέδειξε χαμηλή εσωτερική συνοχή ($\alpha = .272$) του παράγοντα relations. Γι' αυτό το λόγο, η εγκυρότητα του ερωτηματολογίου εξετάστηκε εκ νέου με τη διερευνητική παραγοντική ανάλυση με τη μέθοδο εξαγωγής κυρίων παραγόντων (principal components). Η περιστροφή των αξόνων παραγόντων έγινε με την ορθογώνια περιστροφή (varimax rotation), ενώ και το γράφημα του Scree-plot συνηγορούσε για τη διατήρηση τεσσάρων παραγόντων σε σύνολο 28 ερωτήσεων (από το αρχικό ερωτηματολόγιο δεν ομαδοποιήθηκαν σε παράγοντες οι ερωτήσεις 20 και 23 του ερωτηματολογίου των Charalambous, Xenikakis, & Biskanaki (2018)). Επίσης, σαν κριτήριο για τον αριθμό των παραγόντων που θα ερμήνευαν το σύνολο των μεταβλητών επιλέχθηκε οι ιδιοτιμές τους (eigenvalues) να είναι μεγαλύτερες της μονάδας. Ερωτήσεις με φόρτιση μεγαλύτερη από .40 θεωρήθηκε ότι φορτίζουν σε ένα συγκεκριμένο παράγοντα διότι όπως υποστηρίζεται μια φόρτιση των ερωτήσεων μεγαλύτερη του .40 επεξηγεί καλύτερα το συγκεκριμένο παράγοντα (Bortz, 1993). Οι τέσσερις παράγοντες που εξήχθησαν με την παραπάνω μέθοδο και με ιδιοτιμές μεγαλύτερες της μονάδας ερμήνευαν το 54.76% της συνολικής διακύμανσης ($KMO = .578$, Bartlett's Test of Sphericity = 972.555, $p < .001$). Οι φορτίσεις των παραγόντων απεικονίζονται στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 1) όπου εμφανίζονται οι ερωτήσεις με τιμές πάνω από .40.

Πίνακας 1. Φορτίσεις των παραγόντων του ερωτηματολογίου μετά και την ορθογώνια περιστροφή.

Παράγοντες	F1	F2	F3	F4
F1 Χαρακτηριστικά εργασίας				
3. Το επάγγελμά μου ενθαρρύνει την αντίληψη (ανάληψη) ατομικών πρωτοβουλιών	.814			
2. Το επάγγελμά μου συμβάλλει στην επίτευξη των επαγγελματικών μου στόχων	.794			
10. Το επάγγελμά μου, μου προσφέρει κοινωνική αναγνώριση και αποδοχή	.727			
11. Αν είχα την επιλογή, θα επέλεγα ξανά το ίδιο επάγγελμα	.723			
9. Το επάγγελμά μου, μου δίνει τις προϋποθέσεις για να συνεργάζομαι με άλλους	.702			
13. Το επάγγελμά μου προάγει την (συνεισφέρει στην) κοινότητα	.636			
28. Είμαι ευχαριστημένος με το επάγγελμά μου ή τη δουλειά μου	.617			
15. Το επάγγελμά μου δεν είναι αντίθετο με τις ηθικές μου αρχές	.603			
23. Αντιμετωπίζω τα επαγγελματικά μου καθήκοντα ως μια δημιουργική πρόκληση	.547			
18. Το επάγγελμά μου, μου δίνει κίνητρα για να αυξήσω την απόδοσή μου	.542			
1. Στο επάγγελμά μου χρησιμοποιώ τις ικανότητες και τις δεξιότητές μου	.481			
12. Θα συμβούλευα και άλλους να ακολουθήσουν το επάγγελμά μου.	.732			
F 2 Εργασιακό Περιβάλλον				
4. Το επάγγελμά μου, μου εξασφαλίζει επαρκή αμοιβή		.819		
5. Η αμοιβή της εργασίας μου αντιστοιχεί στα προσόντα και τις ικανότητές μου		.778		
6. Το σύστημα προαγωγών στη δουλειά μου είναι δίκαιο και αξιοκρατικό		.726		

26. Στη δουλειά μου όλοι εργαζόμενοι αμείβονται δίκαια ανάλογα με την απόδοσή τους	.676				
21. Είναι δυνατή η συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων	.657				
19. Το εργασιακό περιβάλλον συμβάλλει θετικά στην απόδοσή μου	.655				
7. Οι προσλήψεις στη θέση εργασίας μου γίνονται αποκλειστικά με βάση τις ικανότητες	.645				
20. Στη δουλειά μου υπάρχει σαφήνεια σχετικά με τους ρόλους και τα καθήκοντα του καθενός	.502				
27. Βρίσκω τρόπους να αποφεύγω την πολλή δουλειά	.447				
F 3 Διοίκηση					
14. Η πολιτική και οι κατευθυντήριες γραμμές του φορέα εργασίας μου ταιριάζουν με την προσωπικότητά μου	.416				
17. Τα διευθυντικά στελέχη στη δουλειά μου είναι σκληρά και αυστηρά με τους υπάρχοντες εργαζομένους	.714				
22. Η δουλειά μου σε καμία περίπτωση δεν γίνεται κουραστική ή βαρετή	.618				
24. Το εργασιακό μου περιβάλλον είναι κουραστικό	.474				
F 4 Εργασιακές σχέσεις					
8. Οι σχέσεις με τους συναδέλφους μου είναι καλές και φιλικές	.662				
16. Υπάρχει έντονος ανταγωνισμός μεταξύ των συναδέλφων μου	.426				
25. Απουσιάζω συχνά από τη δουλειά μου	. 658				
Ιδιοτιμές παραγόντων Total 9.12	8.90	3.25	2.50	2.19	
Εξήγηση της διακύμανσης σε ποσοστά %	21.54	17.87	7.87	7.48	



Γράφημα 1: Scree Plot της παραγοντικής ανάλυσης του ερωτηματολογίου που συνηγορεί στη δημιουργία των 4 παραγόντων.

Συσχέτιση Παραγόντων και εσωτερική συνοχή των παραγόντων. Η ανάλυση Cronbach's α ανέδειξε από αποδεκτή έως υψηλή εσωτερική συνοχή των ερωτήσεων που εκφράζουν κάθε παράγοντα του ερωτηματολογίου. Επιπλέον, από την επεξεργασία των αποτελεσμάτων προέκυψε ότι υπάρχει θετική συσχέτιση των παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος με τα χαρακτηριστικά εργασίας και τη διοίκηση, ενώ οι εργασιακές σχέσεις συσχετίστηκαν με τον παράγοντα εργασιακό περιβάλλον (Πίνακας 2).

Ως προς τη συσχέτιση των παραγόντων μεταξύ τους, προέκυψε ότι υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ του εργασιακού περιβάλλοντος με τα χαρακτηριστικά εργασίας και τη διοίκηση. Αυτή η συσχέτιση δείχνει ότι η πολιτική και οι κατευθυντήριες γραμμές ενός εργασιακού φορέα καθώς και ο τρόπος με τον οποίο διοικείται, καθορίζουν τα επίπεδα της δικαιοσύνης και της αξιοκρατίας που επικρατούν σε αυτόν. Όταν λοιπόν η εργασία συνδράμει στην επίτευξη των επαγγελματικών στόχων των υπαλλήλων (Patsalis & Papoutsaki, 2016), τους δίνει κίνητρα για να αυξήσουν την απόδοσή τους και προάγει την επαγγελματική ικανοποίηση. Επιπλέον, οι εργασιακές σχέσεις συσχετίστηκαν μόνο με το εργασιακό περιβάλλον (Lee & Schuler, 1982). Αυτό σημαίνει ότι οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων (Antoniadi, 2013) επηρεάζονται θετικά αν τους παρέχονται ίσες ευκαιρίες για προσωπική ανέλιξη και υψηλότερη αμοιβή μέσα σε ένα περιβάλλον αξιοκρατίας και σαφήνειας των ρόλων μεταξύ των εργαζομένων

Πίνακας 2. Εσωτερική συνοχή ερωτηματολογίου και συσχέτιση παραγόντων

Παράγοντες	1	2	3	4	Cronbach's α
1. Διοίκηση					.576
2. Χαρακτηριστικά εργασίας	.320*				.903
3. Εργασιακό Περιβάλλον	.423**	.503**			.860
4. Εργασιακές Σχέσεις	.132	.272	.384**		.652

** $p < .001$, * $p < .05$

Μέσοι όροι ερωτήσεων και διαστάσεων (παραγόντων). Οι μέσοι όροι των ερωτήσεων και διαστάσεων δείχνουν τις μεγαλύτερες διαφορές μεταξύ των επαγγελματιών ειδικής αγωγής που εργάζονται στα κέντρα αποκατάστασης και στα ειδικά σχολεία στους παράγοντες χαρακτηριστικά εργασίας (στις ερωτήσεις 3, 9 και 12), εργασιακό περιβάλλον (ερωτήσεις 21, 26 και 27), διοίκηση (ερώτηση 17), και εργασιακές σχέσεις (ερωτήσεις 16 και 25). (Πίνακας 3).

Οι επαγγελματίες ειδικής αγωγής που εργάζονται σε κέντρα αποκατάστασης φάνηκε να πιστεύουν ότι το πιο αυστηρό περιβάλλον και τρόπος διοίκησης της εργασίας τους στον ιδιωτικό τομέα τους δίνει περισσότερο την δυνατότητα να χρησιμοποιήσουν την παραγωγική τους ικανότητα, να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και να συνεργάζονται με άλλους. Η παροχή κινήτρων όμως για βελτίωση της απόδοσης και των δεξιοτήτων τους δεν σημαίνει ότι οι επαγγελματίες ειδικής αγωγής που εργάζονται σε κέντρα αποκατάστασης συμμετέχουν το ίδιο στις λήψεις αποφάσεων, κάτι που μαζί με τον έντονο ανταγωνισμό μεταξύ των συναδέλφων τους οδηγεί να μην συμβουλεύουν στον ίδιο βαθμό να ακολουθήσουν άλλοι το επάγγελμά τους σε σύγκριση με τους καθηγητές – επαγγελματίες ειδικής αγωγής των ειδικών σχολείων.

Πίνακας 3.

Παράγοντες	Κέντρα αποκατάστασης ΚΑ	Ειδικά σχολεία (ΕΔ)	Διαστάσεις (Παράγοντες)	
	Μ.Ο.	Μ.Ο.	Μ.Ο. (ΚΑ)	Μ.Ο. (ΕΔ)
F1 Χαρακτηριστικά εργασίας				
3. Το επάγγελμά μου ενθαρρύνει την αντίληψη (ανάληψη) ατομικών πρωτοβουλιών	4.29	4.00		
2. Το επάγγελμά μου συμβάλλει στην επίτευξη των επαγγελματικών μου στόχων	3.94	3.85		
10. Το επάγγελμά μου, μου προσφέρει κοινωνική αναγνώριση και αποδοχή	3.82	3.92		
11. Αν είχα την επιλογή, θα επέλεγα ξανά το ίδιο επάγγελμα	3.82	4.08		
9. Το επάγγελμά μου, μου δίνει τις προϋποθέσεις για να συνεργάζομαι με άλλους	4.47	4.08		
13. Το επάγγελμά μου προάγει την (συνεισφέρει στην) κοινότητα	4.35	4.62		
28. Είμαι ευχαριστημένος με το επάγγελμά μου ή τη δουλειά μου	3.88	3.85	4.0784	3.9744
15. Το επάγγελμά μου δεν είναι αντίθετο με τις ηθικές μου αρχές	4.59	4.62		
23. Αντιμετωπίζω τα επαγγελματικά μου καθήκοντα ως μια δημιουργική πρόκληση	3.94	3.69		
18. Το επάγγελμά μου, μου δίνει κίνητρα για να αυξήσω την απόδοσή μου	3.53	3.92		
1. Στο επάγγελμά μου χρησιμοποιώ τις ικανότητες και τις δεξιότητές μου	4.59	4.38		
12. Θα συμβούλευα και άλλους να ακολουθήσουν το επάγγελμά μου.	3.71	4.08		
F 2 Εργασιακό Περιβάλλον	Μ.Ο.	Μ.Ο.	Μ.Ο.	Μ.Ο.
4. Το επάγγελμά μου, μου εξασφαλίζει επαρκή αμοιβή	2.47	2.38		
5. Η αμοιβή της εργασίας μου αντιστοιχεί στα προσόντα και τις ικανότητές μου	2.35	2.15	3.0850	2.8120
6. Το σύστημα προαγωγών στη δουλειά μου είναι δίκαιο και αξιοκρατικό	3.00	2.92		

26. Στη δουλειά μου όλοι εργαζόμενοι αμείβονται δίκαια ανάλογα με την απόδοσή τους	2.47	1.92		
21. Είναι δυνατή η συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων	3.18	4.00		
19. Το εργασιακό περιβάλλον συμβάλλει θετικά στην απόδοσή μου	3.41	3.77		
7. Οι προσλήψεις στη θέση εργασίας μου γίνονται αποκλειστικά με βάση τις ικανότητες	2.88	3.31		
20. Στη δουλειά μου υπάρχει σαφήνεια σχετικά με τους ρόλους και τα καθήκοντα του καθενός	3.47	3.38		
27. Βρίσκω τρόπους να αποφεύγω την πολλή δουλειά	1.37	1.88		
F 3 Διοίκηση	M.O.	M.O.	M.O.	M.O.
14. Η πολιτική και οι κατευθυντήριες γραμμές του κέντρου ταιριάζουν με την προσωπικότητά μου	3.47	3.15		
17. Τα διευθυντικά στελέχη στη δουλειά μου είναι σκληρά και αυστηρά με τους υπάρχοντες εργαζομένους	3.59	1.85	3.1618	3.2885
22. Η δουλειά μου σε καμία περίπτωση δεν γίνεται κουραστική ή βαρετή	2.88	3.08		
24. Το εργασιακό μου περιβάλλον είναι κουραστικό	2.71	2.92		
F 4 Εργασιακές σχέσεις	M.O.	M.O.	M.O.	M.O.
8. Οι σχέσεις με τους συναδέλφους μου είναι καλές και φιλικές	4.47	4.23		
16. Υπάρχει έντονος ανταγωνισμός μεταξύ των συναδέλφων μου	3.59	2.38	4.2745	3.7692
25. Απουσιάζω συχνά από τη δουλειά μου	1.27	1.90		

Φύλο εργαζομένων στα κέντρα αποκατάστασης. Από την εφαρμογή του μη συσχετισμένου ελέγχου t παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στους παράγοντες χαρακτηριστικά εργασίας και εργασιακό περιβάλλον. Δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους υπόλοιπους παράγοντες με βάση το φύλο των εργαζομένων (Πίνακας 4).

Το φύλο αναδείχθηκε ως παράγοντας που προκάλεσε διαφορές στις αντιλήψεις των συμμετεχόντων στην έρευνα στα χαρακτηριστικά εργασίας και το εργασιακό περιβάλλον. Οι άνδρες εργαζόμενοι του κέντρου αποκατάστασης φάνηκε να πιστεύουν λιγότερο από τις γυναίκες ότι τους δίνεται η ευκαιρία από το περιβάλλον εργασίας τους να χρησιμοποιήσουν τις ικανότητές τους και να πετύχουν τους επαγγελματικούς τους στόχους, ενώ επίσης θεωρούν σε μεγαλύτερο βαθμό από τις γυναίκες ότι δεν τους παρέχονται τα κίνητρα και οι ευκαιρίες για βελτίωση της απόδοσης, προσωπικής ανέλιξης και υψηλότερης αμοιβής. Οι γυναίκες φαίνεται να είναι περισσότερο ικανοποιημένες με την εργασία τους από ό,τι οι άνδρες και ίσως αυτό να οφείλεται στον ιδιαίτερο και πολλαπλό ρόλο των γυναικών όταν αναλαμβάνουν θέσεις ευθύνης εκτός σπιτιού. Σε αυτήν την περίπτωση, οι γυναίκες δίνουν μεγαλύτερη σημασία να διατηρήσουν καλές και φιλικές σχέσεις και να έχουν θέσεις που συνεπάγονται κοινωνική αναγνώριση ακόμα κι αν αυτό σημαίνει χαμηλότερες αμοιβές.

Αντίθετα, οι άνδρες έχουν περισσότερο την ανάγκη να αναγνωριστεί η επαγγελματική τους καταξίωση τόσο από το οικογενειακό και φιλικό τους περιβάλλον όσο και από την τοπική κοινωνία γενικότερα. Αυτό μπορεί να εκφραστεί μέσα από την περισσότερη συμμετοχή τους στη λήψη αποφάσεων για τη λειτουργία του κέντρου αποκατάστασης και τις περισσότερες ευκαιρίες που μπορούν να τους δοθούν για να δείξουν τι αξίζουν κάτι που θα τους έδινε κίνητρο να αποδώσουν. Επιπλέον, οι άντρες γενικότερα αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους ως οι κύριοι υπεύθυνοι για τις οικονομικές απολαβές της οικογένειας, γι' αυτό και δίνουν μεγαλύτερη σημασία στις απολαβές που λαμβάνουν και στις δυνατότητες που υπάρχουν για επαγγελματική ανέλιξη που θα τους οδηγήσει και σε υψηλότερη αμοιβή.

Η υπόθεση των Perugini & Vladisavljević (2019) ότι οι γυναίκες που μεγαλώνουν σε ευρωπαϊκές χώρες με υψηλότερο δείκτη ισότητας φύλων έχουν τις ίδιες επαγγελματικές προσδοκίες με τους άντρες συναδέλφους τους, δεν ισχύει για το δείγμα αυτό. Αυτό δείχνει ότι παρόλο που οι γυναίκες αναλαμβάνουν πλέον πολλαπλούς ρόλους σε μία σύγχρονη κοινωνία, δεν συνδέουν στον ίδιο βαθμό την επαγγελματική τους ικανοποίηση με την μεγαλύτερη αμοιβή ή την επαγγελματική τους ανέλιξη, τουλάχιστον για τις γυναίκες του συγκεκριμένου δείγματος.

Πίνακας 4. Διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στα κέντρα αποκατάστασης

Παράγοντες	Φύλο	N	M.O.	T.A.	t	df	p
Διοίκηση	Άντρες	42	3.1905	.83339	-1.651	102	.140
	Γυναίκες	62	3.4355	.67438	-1.586	75.461	
Χαρακτηριστικά Εργασίας	Άντρες	42	3.9444	.78275	-1.256	102	.008*
	Γυναίκες	62	4.1048	.52051	-1.165	65.304	
Εργασιακό Περιβάλλον	Άντρες	42	3.1005	.74669	-5.585	102	.023*
	Γυναίκες	62	3.7742	.48410	-5.158	64.175	
Εργασιακές σχέσεις	Άντρες	42	4.0317	.85796	-1.150	102	.324
	Γυναίκες	62	4.1935	.57750	-1.069	65.860	

p < .05*

Ηλικία εργαζομένων στα κέντρα αποκατάστασης. Η απλή ανάλυση διακύμανσης Απονα ανέδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές στον παράγοντα διοίκηση με βάση την ηλικία των εργαζομένων (20-34 ετών [N = 38], 35-49 ετών [N = 48], 50-64 [N = 18] (Πίνακας 5).

Οι αντιλήψεις ως προς τη διοίκηση, έδειξαν επίσης να επηρεάζονται και από την ηλικία των εργαζομένων στα κέντρα αποκατάστασης, σε συμφωνία με τον Mishra (2013). Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι των 20 – 34 ετών έδειξαν να διαφωνούν περισσότερο ως προς τον τρόπο διοίκησης των κέντρων αποκατάστασης σε σύγκριση με τους υπόλοιπους. Πιθανώς το νεαρό της ηλικίας τους τους κάνει να αντιλαμβάνονται τον τρόπο διοίκησης ως πιο αυστηρό και το εργασιακό περιβάλλον κουραστικό επειδή δεν είναι συνηθισμένοι να λειτουργούν σε αυστηρά εργασιακά πλαίσια. Τα κέντρα αποκατάστασης στοχεύουν στην παροχή ποιοτικών υπηρεσιών σε ασθενείς και έχουν συγκεκριμένο και απαιτητικό τρόπο λειτουργίας. Οι εργαζόμενοι έχουν αρκετές υποχρεώσεις πέρα από τις προφανείς όπως η κατάλληλη επαγγελματική κατάρτιση και εξειδίκευση ή η αυστηρή τήρηση του ωραρίου εργασίας. Θα πρέπει να είναι πάντοτε έτοιμοι να δώσουν αναφορά για την πορεία της υγείας των ασθενών τους είτε σε προγραμματισμένες συναντήσεις των εργαζομένων του κέντρου με διευθυντικά στελέχη είτε εκτάκτως με κάποιους συγγενείς των ασθενών, τηρώντας παράλληλα τα ανάλογα αρχεία. Επιβάλλεται να τους χαρακτηρίζει η ευγένεια και η υπομονή, να είναι οργανωτικοί και να δίνουν σημασία ακόμα και σε μικρές λεπτομέρειες όπως είναι η καθημερινή τους ένδυση (Torabipour et al., 2016). Πιθανότατα οι νεότερης ηλικίας εργαζόμενοι δεν είναι συνηθισμένοι να λειτουργούν σε αυτά τα αυστηρά εργασιακά πλαίσια.

Πίνακας 5. Αποτελέσματα One-Way Ανονα ως προς την ηλικία των εργαζομένων στα κέντρα αποκατάστασης

Παράγοντες	20-34 ετών		35-49 ετών		50-64 ετών		F	p
	M.O.	T.A.	M.O.	T.A.	M.O.	T.A.		
Διοίκηση	2.9605	.68902	3.5521	.72559	3.5556	.63914	8.680	.000*
Χαρακτηριστικά εργασίας	4.1009	.74363	4.0903	.60187	3.7778	.44096	1.857	.161
Εργασιακό Περιβάλλον	3.4094	.72888	3.4594	.70421	3.7160	.50878	1.229	.297
Εργασιακές Σχέσεις	3.9649	.94214	4.1528	.45590	4.4074	.60017	2.534	.084

p < .05*

Τίτλοι Σπουδών των εργαζομένων στα κέντρα αποκατάστασης. Η απλή ανάλυση διακύμανσης Ανονα ανέδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές στον παράγοντα εργασιακό περιβάλλον με βάση των τίτλο σπουδών των εργαζομένων (Απόφοιτος Λυκείου [N = 30], ΙΕΚ [N = 34], ΑΕΙ [N = 40]). Δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους υπόλοιπους παράγοντες με βάση τον τίτλο σπουδών (Πίνακας 6).

Από την ανάλυση των απαντήσεων των εργαζομένων με βάση τον τίτλο σπουδών, προέκυψαν επίσης διαφορές στον παράγοντα του εργασιακού περιβάλλοντος. Τα στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα των απαντήσεων καταδεικνύουν ότι όσο αυξάνεται το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων στο κέντρο αποκατάστασης τόσο μειώνεται ο μέσος όρος των απαντήσεων, με τους απόφοιτους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης να έχουν το μικρότερο μεταξύ των υποομάδων (απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ΙΕΚ και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης). Αυτό δείχνει ότι οι πτυχιούχοι των ΑΕΙ είναι οι λιγότερο ευχαριστημένοι προφανώς επειδή οι εργαζόμενοι αυτοί θεωρούν ότι παρά την υψηλή ακαδημαϊκή τους κατάρτιση το επάγγελμά τους δεν τους εξασφαλίζει επαρκή αμοιβή ή ότι η αμοιβή της εργασίας τους δεν αντιστοιχεί στα προσόντα και στις ικανότητές τους (Iqbal et al., 2017).

Πίνακας 6. Αποτελέσματα One-Way Ανονα ως προς τον τίτλο σπουδών των εργαζομένων στα κέντρα αποκατάστασης.

Παράγοντες	Απόφοιτος Λυκείου		ΙΕΚ		ΑΕΙ		F	p
	M.O.	T.A.	M.O.	T.A.	M.O.	T.A.		
Διοίκηση	3.4833	.51249	3.2794	.83884	3.2750	.81610	.808	.449
Χαρακτηριστικά εργασίας	3.9167	.54492	3.9706	.79505	4.1917	.53782	1.909	.154

Εργασιακό Περιβάλλον	3.7556	.47804	3.4771	.84466	3.3333	62551	3.432	.036*
Εργασιακές Σχέσεις	4.1556	.68779	3.9412	.88561	4.2667	.49614	2.031	.137

$p < .05^*$

Εργασιακή εμπειρία εργαζομένων στα κέντρα αποκατάστασης. Η απλή ανάλυση διακύμανσης Anova ανέδειξε οριακά στατιστικά σημαντική διαφορά στον παράγοντα εργασιακό περιβάλλον με βάση την εργασιακή εμπειρία των συμμετεχόντων (0-3 έτη [N = 42], 4-9 έτη [N = 42], ≥ 10 έτη [N = 20]). Δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους υπόλοιπους παράγοντες με βάση το εργασιακή εμπειρία (Πίνακας 7).

Ίσως είναι αναμενόμενο οι έχοντες περισσότερη προϋπηρεσία εργαζόμενοι να είναι συνήθως και οι μεγαλύτεροι σε ηλικία αλλά αυτό δεν ισχύει πάντοτε, πάντως όχι σε αυτήν την έρευνα. Αυτό φαίνεται στις απαντήσεις που έδωσαν οι συμμετέχοντες στην έρευνα με βάση την εργασιακή εμπειρία (έτη εργασίας) στα κέντρα αποκατάστασης όπου δεν αναδείχθηκαν διαφορές στον παράγοντα της διαχείρισης αλλά στο εργασιακό περιβάλλον. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι ο μέσος όρος των απαντήσεων και κατά συνέπεια η ικανοποίηση από τα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος μειώνεται όσο μεγαλύτερη είναι η προϋπηρεσία σε έτη των εργαζομένων σε κέντρα αποκατάστασης, σε συμφωνία με τους Boswell, et al. (2009) που βρήκαν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση δείχνει να είναι υψηλότερη το πρώτο χρονικό διάστημα που ακολουθεί της πρόσληψης και έπειτα μειώνεται σταδιακά με την πάροδο του χρόνου. Εφόσον οι εργαζόμενοι μένουν στην ίδια θέση εργασίας χωρίς να υπάρχει οικονομική ανέλιξη και με στασιμότητα στην επαγγελματική τους εξέλιξη στο χώρο εργασίας, η απογοήτευσή τους ενδεχόμενα μεγαλώνει και μειώνονται τα κίνητρα τους για διατήρηση της απόδοσής τους σε υψηλό επίπεδο. Είναι φυσιολογικό με την πάροδο του χρόνου σε μια εργασία και με την αύξηση της ηλικίας, ο αρχικός ενθουσιασμός του εργαζόμενου να μετατρέπεται σε στωικότητα και σε έλλειψη προσμονής ότι η προαγωγή ή η αύξηση του μισθού μπορεί να είναι εφικτή.

Πίνακας 7. Αποτελέσματα One-Way Anova ως προς την εργασιακή εμπειρία εργαζομένων στα κέντρα αποκατάστασης.

Παράγοντες	0 – 3 έτη		4-9 έτη		≥ 10 έτη		F	p
	M.O.	T.A.	M.O.	T.A.	M.O.	T.A.		
Διοίκηση	3.4524	.67904	3.1905	.78439	3.4000	.79637	1.384	.255
Χαρακτηριστικά εργασίας	4.1111	.70966	3.8929	.57094	4.2000	.59136	2.029	.137

Εργασιακό Περιβάλλον	3.6772	.66658	3.5079	.74157	3.1222	.43394	4.756	.011
Εργασιακές Σχέσεις	4.1270	.86156	4.1587	.61260	4.0667	.52538	.114	.893

*p = .05

Θέση εργασίας στα κέντρα αποκατάστασης. Η απλή ανάλυση διακύμανσης Ανονα ανέδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές στους παράγοντες χαρακτηριστικά εργασίας, εργασιακό περιβάλλον και διοίκηση με βάση τη θέση εργασίας στο φορέα (ιατρικό – νοσηλευτικό προσωπικό [N = 32], επαγγελματίες ειδικής αγωγής [N = 34], διοικητικό προσωπικό [N = 10], και τεχνικό προσωπικό [N = 28] (Πίνακας 8).

Η θέση εργασίας στο κέντρο αποκατάστασης, δηλαδή η ειδικότητα των εργαζομένων, αναδείχθηκε ως το σημαντικότερο δημογραφικό χαρακτηριστικό σε συμφωνία με τους Αηη και García (2004). Συγκεκριμένα, προκάλεσε τις περισσότερες στατιστικά σημαντικές διαφορές σε τρεις (χαρακτηριστικά εργασίας, εργασιακό περιβάλλον και διοίκηση) από τους τέσσερις παράγοντες του ερωτηματολογίου.

Σε ότι αφορά το εργασιακό περιβάλλον που αναφέρεται στην παροχή ευκαιριών για προσωπική ανέλιξη (Kosteas, 2011) και υψηλότερη αμοιβή (Card et al., 2012) στο χώρο εργασίας, μέσα σε ένα περιβάλλον αξιοκρατίας και σαφήνειας των ρόλων μεταξύ των εργαζομένων, οι απαντήσεις του ιατρικού – νοσηλευτικού προσωπικού, του διοικητικού προσωπικού και του τεχνικού προσωπικού στο κέντρο αποκατάστασης ήταν θετικές σε σύγκριση με τους επαγγελματίες της ειδικής αγωγής (φυσικοθεραπευτές, καθηγητές φυσικής αγωγής, λογοθεραπευτές) οι οποίοι εμφανίστηκαν περισσότερο ουδέτεροι σε σχέση με το υπόλοιπο προσωπικό. Γενικά, το ιατρικό – νοσηλευτικό προσωπικό και οι επαγγελματίες ειδικής αγωγής είναι επιφορτισμένοι με το καθήκον της βελτίωσης της υγείας των ασθενών στις δομές αποκατάστασης, με διαφορετικούς όμως ρόλους. Οι ιατροί και οι νοσηλευτές ωστόσο, αντιμετωπίζουν περισσότερο τον ασθενή στον χώρο του δωματίου του και δεν σχετίζονται άμεσα με την κινητική επανεκπαίδευση των ασθενών που απαιτεί καθημερινή μεταφορά και σωματική στήριξη του κάθε ασθενή από τον έναν χώρο θεραπείας στον άλλον που μπορεί να κουράζει περισσότερο τους επαγγελματίες ειδικής αγωγής. Αυτή η σωματική και ψυχολογική κούραση με τη σειρά της, μπορεί να οδηγεί στην αντίληψη των επαγγελματιών ειδικής αγωγής ότι δεν αμείβονται όσο θα έπρεπε λαμβάνοντας υπόψη και την ακαδημαϊκή τους εκπαίδευση, συν το ότι η πολύωρη και άμεση καθημερινή ενασχόληση με τους ασθενείς δεν τους δίνει ίσως την ευκαιρία για συμμετοχή τους στη λήψη αποφάσεων του κέντρου.

Στα χαρακτηριστικά εργασίας, οι απαντήσεις του ιατρικού – νοσηλευτικού προσωπικού, των επαγγελματιών ειδικής αγωγής και του διοικητικού προσωπικού στα κέντρα

αποκατάστασης ήταν περισσότερο θετικές ως προς την ικανοποίηση που νιώθουν από τη χρησιμοποίηση της παραγωγικής ικανότητας, την παροχή κινήτρων για βελτίωση της απόδοσης και των δεξιοτήτων, τη συνεργασία και την κοινωνική αναγνώριση (While and Barriball, 2005) που προσφέρει η εργασία τους σε σύγκριση με το τεχνικό προσωπικό (τεχνικοί, επιστάτες, καθαρίστριες, μαγείρισσες, φύλακες) που οι απαντήσεις τους έδειξαν μια πιο ουδέτερη στάση. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι οι εργαζόμενοι που ανήκουν στην ομάδα του τεχνικού προσωπικού κάθε μέρα εκτελούν μια συγκεκριμένη και σχετικά τυποποιημένη εργασία η οποία δεν τους προσφέρει τη δυνατότητα να αναλάβουν πρωτοβουλίες, να γίνουν δημιουργικοί, να δημιουργήσουν συνεργασίες ή κίνητρα για να βελτιώσουν την απόδοσή τους ούτε θεωρούν ότι το επάγγελμά τους τους προσφέρει κοινωνική αναγνώριση. Από την άλλη μεριά, το ιατρικό – νοσηλευτικό προσωπικό, οι επαγγελματίες ειδικής αγωγής και το διοικητικό προσωπικό έρχονται καθημερινά σε επαφή και συνεργάζονται είτε με τους ασθενείς είτε με τους συγγενείς των ασθενών είτε μεταξύ τους στα πλαίσια εκπόνησης προγραμμάτων αποκατάστασης. Αυτή η διάδραση είναι φυσιολογικό να δημιουργεί σε αυτούς τους εργαζομένους την αίσθηση της προσφοράς, της δημιουργικότητας και της συνεργασίας (Long, 2005). Εφόσον αισθάνονται ότι τα αποτελέσματα της εργασίας τους είναι απτά (η βελτίωση της υγείας των ασθενών), η προσφορά τους στο κέντρο αποκατάστασης αντιλαμβάνονται ότι αναγνωρίζεται περισσότερο, αποκτώντας έτσι ένα ακόμη πιθανό κίνητρο για βελτίωση της απόδοσής τους.

Οι απαντήσεις των εργαζομένων του τεχνικού προσωπικού των κέντρων αποκατάστασης (τεχνικοί, επιστάτες, καθαρίστριες, μαγείρισσες, φύλακες) στις ερωτήσεις που αφορούν τη διοίκηση που ουσιαστικά σχετίζεται με την αυστηρότητα της εφαρμογής αυτής στο κέντρο και το βαθμό που αυτός προκαλεί κούραση στους εργαζόμενους (Poggi, 2010), δείχνουν μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης σε σχέση με αυτές των υπόλοιπων υποομάδων του προσωπικού των κέντρων αποκατάστασης. Η καθημερινή τριβή του ιατρικού – νοσηλευτικού προσωπικού και των επαγγελματιών ειδικής αγωγής οι οποίοι έχουν επιφορτιστεί με το καθήκον της βελτίωσης της υγείας των ασθενών είναι φυσιολογικό να προκαλεί σωματική και ψυχολογική κούραση, όπως κούραση μπορεί να προκαλείται και στο διοικητικό προσωπικό που έχει αναλάβει τη διαχείριση των εργαζομένων του κέντρου αλλά και της ασφαλούς και ευχάριστης διαμονής των ασθενών στις δομές αποκατάστασης με όλη τη δικαιολογημένη απαιτητικότητα των συγγενών. Αυτό δεν συμβαίνει όμως με τους εργαζόμενους που αποτελούν την ομάδα του τεχνικού προσωπικού, οι οποίοι έχουν μια συγκεκριμένη δουλειά να επιτελέσουν που έχει να κάνει με τη συντήρηση και την καθημερινή λειτουργία του κέντρου χωρίς όμως την άμεση ή διαρκή επαφή τους με τους ασθενείς του κέντρου αποκατάστασης.

Πίνακας 8. Αποτελέσματα One-Way Ανονα ως προς την θέση εργασίας στα κέντρα αποκατάστασης

Παράγοντες	Ιατρικό – νοσηλευτικό προσωπικό		Επαγγελματίες Ειδικής Αγωγής		Διοικητικό προσωπικό		Τεχνικό προσωπικό		F	p
	M.O.	T.A.	M.O.	T.A.	M.O.	T.A.	M.O.	T.A.		
Διοίκηση	3.2188	.51490	3.1618	.92089	3.2000	.87242	3.7321	.56490	3.904	.011
Χαρακτηριστικά εργασίας	4.3125	.41747	4.0784	.66126	4.2333	.55389	3.6131	.66094	7.661	.000
Εργασιακό Περιβάλλον	3.6389	.46801	3.0850	.71175	3.6667	.61975	3.7937	.67736	7.764	.000
Εργασιακές Σχέσεις	4.0000	.50800	4.2745	.45298	3.8667	.84911	4.1905	1.01604	1.388	.251

p < .05*

Θέση εργασίας επαγγελματιών ειδικής αγωγής. Από την εφαρμογή του μη συσχετισμένου ελέγχου t παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των επαγγελματιών ειδικής αγωγής που εργάζονται στα κέντρα αποκατάστασης και στα ειδικά σχολεία στους παράγοντες διοίκηση, χαρακτηριστικά εργασίας και εργασιακές σχέσεις. Δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στον παράγοντα εργασιακό περιβάλλον (Πίνακας 9).

Η θέση εργασίας μεταξύ των επαγγελματιών ειδικής αγωγής που εργάζονται σε κέντρα αποκατάστασης και των επαγγελματιών ειδικής αγωγής που εργάζονται σε ειδικά σχολεία αναδείχθηκε ως χαρακτηριστικό που προκάλεσε στατιστικά σημαντικές διαφορές σε τρεις (χαρακτηριστικά εργασίας, εργασιακές σχέσεις και διοίκηση) από τους τέσσερις παράγοντες του ερωτηματολογίου. Πιο συγκεκριμένα, οι επαγγελματίες ειδικής αγωγής που εργάζονται σε κέντρα αποκατάστασης φάνηκε να πιστεύουν ότι το πιο αυστηρό περιβάλλον και τρόπος διοίκησης της εργασίας τους στον ιδιωτικό τομέα τους δίνει περισσότερο την δυνατότητα να χρησιμοποιήσουν την παραγωγική τους ικανότητα και επιπλέον θεωρούν ότι τους προσφέρει περισσότερη κοινωνική αναγνώριση σε σύγκριση με τους επαγγελματίες ειδικής αγωγής των δημόσιων ειδικών σχολείων. Επίσης, τους παρέχει περισσότερα κίνητρα για βελτίωση της απόδοσης και των δεξιοτήτων τους καθώς και περισσότερες ευκαιρίες συνεργασίας, σε επιβεβαίωση των λεγομένων των Ahn, & García (2004), ότι η δημιουργική εργασία δείχνει να αυξάνει το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης σε σύγκριση με τις εργασίες ρουτίνας.

Πίνακας 9. Διαφορές μεταξύ των επαγγελματιών ειδικής αγωγής στα κέντρα αποκατάστασης και στα ειδικά σχολεία

Παράγοντες	Θέση εργασίας	N	M.O.	T.A.	t	df	p
Διοίκηση	Κέντρα Αποκατάστασης	34	3.1618	.92089	-.624	58	.002*
	Ειδικό Σχολείο	26	3.2885	.53709	-.667	54.621	
Χαρακτηριστικά Εργασίας	Κέντρα Αποκατάστασης	34	4.0784	.66126	.710	58	.005*
	Ειδικό Σχολείο	26	3.9744	.39775	.756	55.279	
Εργασιακό Περιβάλλον	Κέντρα Αποκατάστασης	34	3.0850	.71175	1.474	58	.739
	Ειδικό Σχολείο	26	2.8120	.71026	1.474	54.010	
Εργασιακές σχέσεις	Κέντρα Αποκατάστασης	34	4.2745	.45298	5.278	58	.004*
	Ειδικό Σχολείο	26	3.7692	.20590	5.771	48.561	

p < .05*

5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ

Συμπερασματικά, το αυξημένο ποσοστό των πτυχιούχων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στα κέντρα αποκατάστασης καταδεικνύει τη συνειδητή (και εν πολλοίς αναγκαία) επιλογή των εργοδοτών για τον συγκεκριμένο τομέα της υγείας ο οποίος απαιτεί κατάρτιση και εξειδίκευση. Η θέση εργασίας στο κέντρο αποκατάστασης, δηλαδή η ειδικότητα των εργαζομένων, αναδείχθηκε ως το σημαντικότερο δημογραφικό χαρακτηριστικό που προκάλεσε τις περισσότερες στατιστικά σημαντικές διαφορές σε τρεις (χαρακτηριστικά εργασίας, εργασιακό περιβάλλον και διοίκηση) από τους τέσσερις παράγοντες του ερωτηματολογίου.

Οι επαγγελματίες της ειδικής αγωγής των κέντρων αποκατάστασης ήταν λιγότερο ευχαριστημένοι από το ιατρικό – νοσηλευτικό, διοικητικό και τεχνικό προσωπικό των κέντρων όσον αφορά την παροχή ευκαιριών για προσωπική ανέλιξη και υψηλότερη αμοιβή στο χώρο εργασίας, μέσα σε ένα περιβάλλον αξιοκρατίας και σαφήνειας των ρόλων μεταξύ των εργαζομένων. Η σωματική και ψυχολογική κούραση που προκαλεί η καθημερινή μεταφορά και σωματική στήριξη του κάθε ασθενή από τον έναν χώρο θεραπείας στον άλλον φαίνεται να οδηγεί στην αντίληψη των επαγγελματιών ειδικής αγωγής ότι δεν αμείβονται όσο θα έπρεπε λαμβάνοντας υπόψη και την ακαδημαϊκή τους εκπαίδευση, συν το ότι η πολύωρη και άμεση καθημερινή ενασχόληση με τους ασθενείς δεν τους δίνει ίσως την ευκαιρία για συμμετοχή τους στη λήψη αποφάσεων του κέντρου.

Προέκυψαν διαφορές αντίληψης ως προς το εργασιακό περιβάλλον με βάση τον τίτλο σπουδών και την προϋπηρεσία στο κέντρο αποκατάστασης. Συγκεκριμένα:

- Οι πτυχιούχοι των ΑΕΙ δείχνουν να είναι οι λιγότερο ευχαριστημένοι από τους απόφοιτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και ΙΕΚ, επειδή θεωρούν ότι παρά την υψηλή ακαδημαϊκή τους κατάρτιση το επάγγελμά τους δεν τους εξασφαλίζει επαρκή αμοιβή, ή ότι η αμοιβή της εργασίας τους δεν αντιστοιχεί στα προσόντα και στις ικανότητές τους.
- Η ικανοποίηση από τα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος μειώνεται όσο μεγαλύτερη είναι η προϋπηρεσία σε έτη των εργαζομένων στα κέντρα αποκατάστασης, ιδίως όταν οι εργαζόμενοι μένουν στην ίδια θέση εργασίας χωρίς να υπάρχει οικονομική και/ή επαγγελματική τους ανέλιξη στο χώρο, κάτι που μειώνει τα κίνητρα για διατήρηση της απόδοσης σε υψηλό επίπεδο.
- Οι αντιλήψεις ως προς τη διοίκηση, επηρεάζονται από την ηλικία των εργαζομένων στα κέντρα αποκατάστασης, με τους νεότερους εργαζόμενους να μην τόσο συνηθισμένοι

να λειτουργούν σε αυστηρά εργασιακά πλαίσια και απαιτητικό τρόπο λειτουργίας με αυστηρή τήρηση του ωραρίου εργασίας, κατάλληλη ένδυση, ευγενή συμπεριφορά και προγραμματισμένες συναντήσεις.

Το περιβάλλον του ιδιωτικού με το δημόσιο φορέα δεν είναι το ίδιο. Η μεγαλύτερη ηλικία που συχνά συμβαδίζει με τα χρόνια προϋπηρεσίας προϋποθέτει αντίστοιχη μισθολογική εξέλιξη κάτι που συμβαίνει στον δημόσιο τομέα αλλά όχι απαραίτητα στον ιδιωτικό, όπου πολλές φορές η μισθολογική εξέλιξη αφορά περισσότερο την απόδοση του εργαζομένου όπως την αντιλαμβάνονται οι ιδιοκτήτες των κέντρων αποκατάστασης και όχι τον ακαδημαϊκό τίτλο που συνδέεται με τη μισθοδοσία. Από όλα τα παραπάνω, ως διοικητική παρέμβαση προτείνεται η αύξηση των αποδοχών του ιδιωτικού τομέα σε σύγκριση με το περιβάλλον του δημόσιου σχολείου σε συμφωνία με την ακαδημαϊκή τους εκπαίδευση που αντιστοιχεί και σε διαφορετικό μισθολογικό κλιμάκιο, όπως και η παροχή διαλλειμάτων ή η μείωση συνεχούς παρουσίας ωρών στο κέντρο έτσι ώστε να αποφευχθεί η ψυχολογική και σωματική εξουθένωση που προκαλεί η πολύωρη παραμονή στο χώρο εργασίας.

Επίσης, οι άνδρες εργαζόμενοι των κέντρων αποκατάστασης φάνηκε να πιστεύουν λιγότερο από τις γυναίκες ότι τους:

- δίνεται η ευκαιρία από το περιβάλλον εργασίας τους να χρησιμοποιήσουν τις ικανότητές τους και να πετύχουν τους επαγγελματικούς τους στόχους,
- παρέχονται τα κίνητρα και οι ευκαιρίες για βελτίωση της απόδοσης, προσωπικής ανέλιξης και υψηλότερης αμοιβής.

Αυτό δείχνει ότι ο ρόλος των αντρών ως εργαζόμενων πρέπει να προσεχθεί περισσότερο στο χώρο εργασίας. Από τη στιγμή που οι άνδρες έχουν περισσότερο την ανάγκη να αναγνωριστεί η επαγγελματική τους καταξίωση τόσο από το οικογενειακό και φιλικό τους περιβάλλον και αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους ως οι κύριοι υπεύθυνοι για τις οικονομικές απολαβές της οικογένειας, η διοίκηση των κέντρων αποκατάστασης θα πρέπει να αναγνωρίσει αυτήν την ευαισθησία του αντρικού προσωπικού και να παρέχει κίνητρα τόσο οικονομικά όσο και κίνητρα συμμετοχής σε λήψεις αποφάσεων.

Πρέπει επομένως να υπάρξει μία ισορροπία. Το κλίμα των κέντρων αποκατάστασης δεν χρειάζεται να είναι αυστηρό αλλά από την άλλη στα ειδικά σχολεία θα πρέπει να παρέχονται περισσότερα κίνητρα δημιουργικότητας των επαγγελματιών ειδικής αγωγής και βελτίωσης των δεξιοτήτων τους, με συμμετοχή σε δημόσιες δράσεις και workshops στον χώρο εργασίας μαζί με συναδέλφους και μαθητές. Ο ιδιωτικός και ο δημόσιος τομέας έχουν πολλά

να διδάξουν ο ένας στον άλλον, οπότε θα πρέπει στο μέλλον οι επαγγελματίες ειδικής αγωγής και από τους δύο τομείς να βρύνε τρόπο διάδρασης και επικοινωνίας μεταξύ τους μέσω κοινών κοινωνικών δράσεων που οι ιδιωτικοί και εκπαιδευτικοί φορείς τους μπορούν να διοργανώσουν.

6. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΡΕΥΝΑ

Η έρευνα είναι η πρώτη έρευνα του είδους της στην Ελλάδα οπότε περιορίζεται από την πρωτότυπη φύση της. Δεν μπορούν επομένως να γίνουν γενικεύσεις ως προς τα αποτελέσματα της έρευνας στον ελλαδικό χώρο. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι το δείγμα των εργαζομένων στα ειδικά σχολεία και στα κέντρα αποκατάστασης είναι δείγμα ευκολίας διότι οι συμμετέχοντες επιλέχθηκαν με κριτήριο την ευκολία ή την προσβασιμότητα του ερευνητή σε συγκεκριμένα σχολεία ή κέντρα αποκατάστασης. Μελλοντικές έρευνες επομένως με μεγαλύτερο και τυχαίο δείγμα από κέντρα αποκατάστασης και ειδικά σχολεία όλων των περιοχών της χώρας απαιτούνται προκειμένου να διαμορφωθούν ασφαλή συμπεράσματα ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση του προσωπικού των ελληνικών κέντρων αποκατάστασης και των επαγγελματιών ειδικής αγωγής στα ειδικά σχολεία.

Τέλος, το ερωτηματολόγιο έδειξε από αποδεκτή έως υψηλή αξιοπιστία όσον αφορά τη συνοχή των ερωτήσεων που διαμόρφωσαν τον κάθε παράγοντα, χρειάζεται ωστόσο να ελεγχθεί περαιτέρω ως προς την αξιοπιστία του σε μελλοντικές έρευνες, μια που χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά σε αυτή τη μορφή σε κέντρα αποκατάστασης. Παρόλα αυτά, τα αρχικά συμπεράσματα που προέκυψαν είναι ενδιαφέροντα και χρήσιμα και χρειάζεται να διεξαχθούν παρόμοιες έρευνες στο μέλλον, για τη βελτίωση των υπηρεσιών υγείας αλλά και της παροχής εκπαίδευσης σε άτομα με αναπηρία που το έχουν ανάγκη.

7. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Γαλάνης, Π. (2019). Μεθοδολογία μετάφρασης και διαπολιτισμικής προσαρμογής των ξενόγλωσσων ερωτηματολογίων. *Archives of Hellenic Medicine*, 36(1), 124-135.
- Γαλάνης, Π. (2013). Εγκυρότητα και αξιοπιστία των ερωτηματολογίων στις επιδημιολογικές μελέτες. *Archives of Hellenic Medicine*, 30(1), 97-110.
- Εφημερίδα της Κυβέρνησης της Ελληνικής Δημοκρατίας (2001). Νόμος 2889, άρθρο 12, Σκοπός των Μονάδων Φυσικής και Ιατρικής Αποκατάστασης. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο.
- Πολυζωγόπουλος, Α. (2021). *Επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης*. Μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία. Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.
- Χατζηρήστος, Γ., & Μιχαήλ, Ξ. (2007). Αρχές και μέθοδοι οργάνωσης Κέντρου Αποκατάστασης στην Ελλάδα. *Ειδικό άρθρο, Ιατρικό Βήμα*, σελ, 86-95.
- Adamopoulos, I., Lamnisos, D., Syrou, N., & Boustras, G. (2022). Public health and work safety pilot study: Inspection of job risks, burn out syndrome and job satisfaction of public health inspectors in Greece. *Safety Science*, 147, 105592.
- Ahn, N., & García, J. R. (2004). Job satisfaction in Europe. *Documento de Trabajo*, 16(September), 29.
- Ali, R., & Ahmed, M. S. (2009). The impact of reward and recognition programs on employee's motivation and satisfaction: an empirical study. *International review of business research papers*, 5(4), 270-279.
- Alvanoudi, N., Staboulis, M., & Papadopoulos, K. (2023). Rewards for rehabilitation and special education staff and their importance in employee motivation. *International Journal of Instruction*, 16(2), 71-88.
- Antoniadi K. (2013). The professional satisfaction and work anxiety of teachers in 2nd education. Master's Thesis.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human resource Management Practice*, Tenth Edition, Kogan Page Publishing, London, pg. 264.
- Artz, B. (2010). Fringe benefits and job satisfaction. *International journal of manpower*, 31(6), 626-644.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management research & practice*, 3(4).
- Barnitt, R., & Pomeroy, V. (1995). An holistic approach to rehabilitation. *British Journal of Therapy and Rehabilitation*, 2(2), 87-92.
- Barrett, L., & Yates, P. (2002). Oncology/haematology nurses: a study of job satisfaction, burnout, and intention to leave the specialty. *Australian Health Review*, 25(3), 109-121.
- Battiou B (2009). Professional satisfaction and application based on Frederick Herzberg Hygiene and Motivation The Public Sector example - IKA, OAED, SEE,
- Bauman, C. W., & Skitka, L. J. (2012). Corporate social responsibility as a source of employee satisfaction. *Research in organizational Behavior*, 32, 63-86.
- Ben-Yishay, Y., Rattok, J., Lakin, P., Piasetsky, E. B., Ross, B., Silver, S., ... & Ezrachi, O. (1985, September). Neuropsychologic rehabilitation: Quest for a holistic approach. In *Seminars in Neurology* (Vol. 5, No. 03, pp. 252-259). © 1985 by Thieme Medical Publishers, Inc..

- Bortz, J. (1993). *Statistik. Für Sozialwissenschaftler*. Berlin: Springer Verlag.
- Boswell, W. R., Shipp, A. J., Payne, S. C., & Culbertson, S. S. (2009). Changes in newcomer job satisfaction over time: examining the pattern of honeymoons and hangovers. *Journal of Applied Psychology, 94*(4), 844.
- Brouzos, A. (2004). Person-based counseling. Athens, Typothito (in Greek).
- Card, D., Mas, A., Moretti, E., & Saez, E. (2012). Inequality at work: The effect of peer salaries on job satisfaction. *American Economic Review, 102*(6), 2981-3003.
- Charalambidou E. (1996). Professional satisfaction of nurses in the hospital. Doctoral dissertation.
- Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. F. (1992). Job satisfaction: how people feel about their jobs and how it affects their performance. New York: Lexington Press.
- Creswell, J. W. (1994). Research design: qualitative and quantitative approaches.
- Davis G. (2004). Job satisfaction survey among employees in small business. *Journal of Small Business and Enterprise Development, 11*(4), 495- 50.
- Demirtas, Z. (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 9*, 1069-1073.
- Dilworth, M. E. (1991). *Motivation, Rewards, and Incentives. Trends and Issues Paper No. 3*. ERIC CLeaninghouse on Teacher Education, One Dupont Circle, NW, Suite 610, Washington, DC 20036-2412.
- Doleman, G., Twigg, D., Bayes, S., & Chivers, P. (2021). Paediatric nurses' satisfaction with organisational communication, job satisfaction, and intention to stay: A structural equation modelling analysis. *Collegian, 28*(4), 376-384.
- Garg, R. (2016). Methodology for research I. *Indian journal of anaesthesia, 60*(9), 640.
- George Charalambous, M. D., Xenikakis, N., & Elpiniki Biskanaki BSc, M. (2018). Job Satisfaction of Mental Health Workers in Psychisocial Rehabilitation Centres in a Rural Area of Greece. *International Journal of Caring Sciences, 11*(3), 1438-1449.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2009). *Konopaske, Organizations: Behavior, Structure, Processes*.
- Heywood JS, Wey X. (2006). Performance Pay and Job Satisfaction. *Journal of Industrial Relations. Vol 48, Issue 4*.
- Iqbal, S., Guohao, L., & Akhtar, S. (2017). Effects of job organizational culture, benefits, salary on job satisfaction ultimately affecting employee retention. *Review of Public Administration and Management, 5*(3), 1-7.
- Juvva, S., & Newhill, C. E. (2011). Rehabilitation contexts: A holistic approach. *Journal of Human Behavior in the Social Environment, 21*(2), 179-195.
- Kardam, B. L., & Rangnekar, S. (2012). Job satisfaction: Investigating the role of experience & education. *Researchers World, 3*(4), 16.
- Kim, S., 2012. The impact of human resource management on state government IT employee turnover intentions. *Public Personnel Management, 41*(2), pp.257-279.
- Kirk, J., & Wall, C. (2010). Resilience and loss in work identities: a narrative analysis of some retired teachers' work-life histories. *British Educational Research Journal, 36*(4), 627-641.
- Kitsios, F., & Kamariotou, M. (2021). Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *Heliyon, 7*(4), e06857.
- Kosteas, V. D. (2011). Job satisfaction and promotions. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 50*(1), 174-194.

- Koustelios, A., & Tsigilis, N. (2005). The relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: a multivariate approach. *European Physical Education Review*, 11(2), 189-203.
- Lapanaiti A. (2012). The job satisfaction of the academic staff. An empirical investigation at the University of Patras. Master's Thesis.
- Lee, C., & Schuler, R. S. (1982). A constructive replication and extension of a role and expectancy perception model of participation in decision making. *Journal of Occupational Psychology*, 55(2), 109-118.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309 – 336.
- Long, A. (2005). Happily ever after? A study of job satisfaction in Australia. *Economic Record*, 81(255), 303-321.
- Lortie-Lussier, M., & Rinfret, N. (2005). Determinants of objective and subjective success of men and women. *International Review of Administrative Sciences*, 71(4), 607-624.
- Lu, H., While, A. E., & Barriball, K. L. (2005). Job satisfaction among nurses: a literature review. *International journal of nursing studies*, 42(2), 211-227.
- Nikolaou, A., Theodossiou, I., & Vasileiou, E. G. (2005). Does job security increase job satisfaction? A study of the European experience. In *2nd World Conference SOLE/EALE, European Association of Labour Economists, San Francisco*.
- Mishra, P. K. (2013). Job satisfaction. *IOSR journal of humanities and social science*, 14(5), 45-54
- Moorman, R. H. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior. *Human relations*, 46(6), 759-776.
- Moraitis S., Pepe K. (2009). Satisfaction of nurses with their working conditions, Bachelor's Thesis. SEYP School, Department of Nursing, available on the website: <http://nefeli.lib.teicrete.gr/browse/seyp/nos/2009/MoraitiSevasti,PepeKalliopi/attached-document-1286182524-619330-4012/Moraiti2009.pdf> access 1/3/2017.
- Moreira, R. F., Moriguchi, C. S., Carnaz, L., Foltran, F. A., Silva, L. C., & Coury, H. J. (2021). Effects of a workplace exercise program on physical capacity and lower back symptoms in hospital nursing assistants: a randomized controlled trial. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94, 275-284.
- Mougia B, Capizioni G, Andareli S. (2009). Satisfaction of employees of a Psychiatric and General Hospital. 11th Pan-Hellenic Management Conference of Health and Social Care Services. Chania. Crete, Hellas
- Nikolaou, A., Theodossiou, I., & Vasileiou, E. G. (2005). Does job security increase job satisfaction? A study of the European experience. In *2nd World Conference SOLE/EALE, European Association of Labour Economists, San Francisco*.
- Patsalis X, Papoutsaki K. (2016). Professional satisfaction of Primary Education teachers in the example of the teachers of the 9th Region S.S.P.E. Attica. 3rd Panhellenic Conference of the Panhellenic Union of School Counselors, Athens, 26-28 February 2016 (Proceedings of Conferences, A' volume, pp. 784-786).
- Perugini, C., & Vladislavljević, M. (2019). Gender inequality and the gender-job satisfaction paradox in Europe. *Labour Economics*, 60, 129-147.

- Petrili, S. (2007). A research on the internal and external factors affecting the job satisfaction of private employees (Doctoral dissertation, master dissertation, Panteion University, Athens (in Greek)).
- Poggi, A. (2010). Job satisfaction, working conditions and aspirations. *Journal of Economic Psychology*, 31(6), 936-949.
- Rajhans, K. (2012). Effective organizational communication: A key to employee motivation and performance. *Interscience Management Review*, 2(2), 81-85.
- Scott, D., Bishop, J. W., & Chen, X. (2003). An examination of the relationship of employee involvement with job satisfaction, employee cooperation, and intention to quit in US invested enterprise in China. *The international journal of organizational analysis*.
- Sklirou A. (2010). Occupational satisfaction in health care units as a quality service provider. Case study of the General Hospital of ElefsinaThriasio. Bachelor's Thesis.
- Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences (Vol. 3). Sage.
- Stempien, L. R., & Loeb, R. C. (2002). Differences in job satisfaction between general education and special education teachers: Implications for retention. *Remedial and Special education*, 23(5), 258-267.
- Strydom, L., Nortjé, N., Beukes, R., Esterhuyse, K., & Van der Westhuizen, J. (2012). Job satisfaction amongst teachers at special needs schools. *South African Journal of Education*, 32(3), 267-278.
- Sukamolson, S. (2007). Fundamentals of quantitative research Suphat Sukamolson, Ph. D. Language Institute Chulalongkorn University. *Language Institute*, 20.
- Sypniewska, B. (2014). Evaluation of factors influencing job satisfaction. *Contemporary economics*, 8(1), 57-72.
- Theodorakoglou X, Theodorakoglou E. (2014). Managing human resources in education (satisfaction, motivation and the role of leadership). Bachelor's Thesis.
- Torabipour, A., Sayaf, R., Salehi, R., & Ghasemzadeh, R. (2016). Analyzing the quality Gaps in the services of rehabilitation centers using the SERVQUAL technique in Ahvaz, Iran. *Jundishapur Journal of Health Sciences*, 8(1).
- Uomoto, J. M., & Williams, R. M. (2009). Post-acute polytrauma rehabilitation and integrated care of returning veterans: Toward a holistic approach. *Rehabilitation Psychology*, 54(3), 259.
- Vermeir, P., Blot, S., Degroote, S., Vandijck, D., Mariman, A., Vanacker, T., ... & Vogelaers, D. (2018a). Communication satisfaction and job satisfaction among critical care nurses and their impact on burnout and intention to leave: A questionnaire study. *Intensive and Critical Care Nursing*, 48, 21-27.
- Vermeir, P., Downs, C., Degroote, S., Vandijck, D., Tobback, E., Delesie, L., ... & Vogelaers, D. (2018b). Intraorganizational communication and job satisfaction among Flemish hospital nurses: an exploratory multicenter study. *Workplace health & safety*, 66(1), 16-23.
- Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. New York: John & Willey.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human resource management review*, 12(2), 173-194.
- Wood W, Schemerhorn Z, Osborn H. (1998). Organisational Behavior. 3rd edition, Brisbane: John Wiley & Sons, Brisbane
- Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293.

8. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Το παρόν ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει 5 ερωτήσεις που αφορούν τα δημογραφικά στοιχεία και τα χαρακτηριστικά της θέσης του συμμετέχοντος και κατόπιν ένα πίνακα 28 ερωτήσεων οι οποίες θα πρέπει να απαντηθούν βάση μιας 5βάθμιας κλίμακας όπου το **1 σημαίνει διαφωνώ απόλυτα** και το **5 σημαίνει συμφωνώ απόλυτα**

1. Φύλο : Άνδρας Γυναίκα

2. Ηλικία: 20 – 34 35 – 49 50 – 64

3. Μορφωτικό επίπεδο: Απόφοιτος Λυκείου Απόφοιτος ΙΕΚ Απόφοιτος ΑΕΙ

4. Θέση στο Κέντρο:

Ιατρικό προσωπικό – Νοσηλευτικό προσωπικό

Επαγγελματίες ειδικής αγωγής (Φυσιοθεραπευτές/βοηθοί φυσιοθεραπευτών, Γυμναστές-υδροθεραπευτές, Λογοθεραπευτές, Εργοθεραπευτές)

Διοικητικό προσωπικό (γραμματεία, υποστήριξη πληροφορικής και λογιστικής)

Τεχνικό προσωπικό (προσωπικό καθαριότητας, φύλαξης και σίτισης)

5. Έτη προϋπηρεσίας στο κέντρο: 0 – 3 4 – 9 10(+)

		ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΕ ΚΕΝΤΡΑ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΑ ΣΧΟΛΕΙΑ					
Χαρακτηριστικά Εργασίας	1	Στο επάγγελμά μου χρησιμοποιώ τις ικανότητες και τις δεξιότητές μου	1	2	3	4	5
	2	Το επάγγελμά μου συμβάλλει στην επίτευξη των επαγγελματικών μου στόχων	1	2	3	4	5
	3	Το επάγγελμά μου ενθαρρύνει την αντίληψη (ανάληψη) ατομικών πρωτοβουλιών	1	2	3	4	5
	9	Το επάγγελμά μου, μου δίνει τις προϋποθέσεις για να συνεργάζομαι με άλλους	1	2	3	4	5
	10	Το επάγγελμά μου, μου προσφέρει κοινωνική αναγνώριση και αποδοχή	1	2	3	4	5
	11	Αν είχα την επιλογή, θα επέλεγα ξανά το ίδιο επάγγελμα	1	2	3	4	5
	12	Θα συμβούλευα και άλλους να ακολουθήσουν το επάγγελμά μου	1	2	3	4	5
	13	Το επάγγελμά μου προάγει (συνεισφέρει στην) την κοινότητα	1	2	3	4	5
	15	Το επάγγελμά μου δεν είναι αντίθετο με τις ηθικές μου αρχές	1	2	3	4	5
	18	Το επάγγελμά μου, μου δίνει κίνητρα για να αυξήσω την απόδοσή μου	1	2	3	4	5
	23	Αντιμετωπίζω τα επαγγελματικά μου καθήκοντα ως μια δημιουργική πρόκληση	1	2	3	4	5
Εργασιακό Περιβάλλον	28	Είμαι ευχαριστημένος με το επάγγελμά μου ή τη δουλειά μου	1	2	3	4	5
	4	Το επάγγελμά μου, μου εξασφαλίζει επαρκή αμοιβή	1	2	3	4	5
	5	Η αμοιβή της εργασίας μου αντιστοιχεί στα προσόντα και τις ικανότητές μου	1	2	3	4	5
	6	Το σύστημα προαγωγών στη δουλειά μου είναι δίκαιο και αξιοκρατικό	1	2	3	4	5
	7	Οι προσλήψεις στη θέση εργασίας μου γίνονται αποκλειστικά με βάση τις ικανότητες	1	2	3	4	5
	19	Το εργασιακό περιβάλλον συμβάλλει θετικά στην απόδοσή μου	1	2	3	4	5
	20	Στη δουλειά μου υπάρχει σαφήνεια σχετικά με τους ρόλους και τα καθήκοντα του καθενός	1	2	3	4	5
	21	Είναι δυνατή η συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων	1	2	3	4	5
	26	Στη δουλειά μου όλοι οι εργαζόμενοι αμείβονται δίκαια ανάλογα με την απόδοσή τους	1	2	3	4	5
27	Βρίσκω τρόπους να αποφεύγω την πολλή δουλειά	1	2	3	4	5	
Διοίκηση	14	Η πολιτική και οι κατευθυντήριες γραμμές του φορέα εργασίας μου ταιριάζουν με την προσωπικότητά μου	1	2	3	4	5
	17	Τα διευθυντικά στελέχη στη δουλειά μου είναι σκληρά και αυστηρά με τους υπάρχοντες εργαζομένους	1	2	3	4	5
	22	Η δουλειά μου σε καμία περίπτωση δεν γίνεται κουραστική ή βαρετή	1	2	3	4	5
	24	Το εργασιακό μου περιβάλλον είναι κουραστικό	1	2	3	4	5
Εργασιακές Σχέσεις	8	Οι σχέσεις με τους συναδέλφους μου είναι καλές και φιλικές	1	2	3	4	5
	16	Υπάρχει έντονος ανταγωνισμός μεταξύ των συναδέλφων μου	1	2	3	4	5
	25	Απουσιάζω συχνά από τη δουλειά μου	1	2	3	4	5