ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

«Διεπιστημονική Διαχείριση των Χρόνιων Νοσημάτων, της Αναπηρίας και της Γήρανσης»

«Διερεύνηση των στάσεων πεποιθήσεων των κοινωνικών λειτουργών που απασχολούνται σε δομές της Περιφέρειας Κρήτης για τη σπουδαιότητα της επαγγελματικής εποπτείας»



Ονοματεπώνυμο: Κλεάνθη Κωνιού

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Μαρία Παπαδακάκη

Copyright@ 2023 Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας, Σχολή Επιστημών Υγείας, Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο (ΕΛΜΕΠΑ) https://sw.hmu.gr. Το περιεχόμενο της συγκεκριμένης Μ.Δ.Ε. αποτελεί πνευματική ιδιοκτησία της συγγραφέως Κλεάνθη Κωνιού, της Μαρίας Παπαδακάκη επιβλέπουσας καθηγήτριας και του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας, ΕΛΜΕΠΑ και προστατεύονται από τους νόμους περί πνευματικής ιδιοκτησίας (Νόμος 2121/1993 και κανόνες Διεθνούς Δικαίου που ισχύουν στην Ελλάδα).

Δήλωση τήρησης της ακαδημαϊκής δεοντολογίας: Η Κλεάνθη Κωνιού υπογράφουσα φοιτήτρια του Διατμηματικού Μεταπτυχιακού «Διεπιστημονική Διαχείριση των Χρόνιων Νοσημάτων, της Αναπηρίας και της Γήρανσης - MSc in Interdisciplinary Management of Chronic Diseases, Disability and Ageing» του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία με τίτλο: Διερεύνηση των στάσεων πεποιθήσεων των κοινωνικών λειτουργών που απασχολούνται σε δομές της Περιφέρειας Κρήτης για τη σπουδαιότητα της επαγγελματικής εποπτείας» είναι στο σύνολό της προϊόν δικής μου δουλειάς και ότι όλες οι πηγές που έχουν χρησιμοποιηθεί αναφέρονται πλήρως. Επίσης δηλώνω ότι δεν αποτελεί προϊόν οποιασδήποτε εξωτερικής μη αδειοδοτημένης βοήθειας και ότι δεν έχει υποβληθεί σε οποιοδήποτε άλλο Ίδρυμα ή Οργανισμό προς αξιολόγηση, ούτε έχει δημοσιευθεί στο παρελθόν μέρος αυτής ή στο σύνολό της.



Ονοματεπώνυμο

Κλεάνθη Κωνιού

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η παρούσα διπλωματική εργασία δεν θα μπορούσε να ολοκληρωθεί χωρίς τη στήριξη και την αγάπη σημαντικών ανθρώπων στη ζωή μου.

Πρώτα απ' όλα, θα ήθελα να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα μου, κα Μαρία Παπαδακάκη, για την καθοδήγηση τις καίριες παρατηρήσεις της σε κάθε στάδιο αυτής της πορείας. Η συμβολή της υπήρξε καθοριστική, όχι μόνο επιστημονικά αλλά και σε ανθρώπινο επίπεδο. Ιδιαίτερες ευχαριστίες οφείλω στους/στις κοινωνικούς/ές λειτουργούς που συμμετείχαν στην έρευνα, δείχνοντας εμπιστοσύνη και προθυμία να μοιραστούν τις εμπειρίες και τις απόψεις τους. Χωρίς εκείνους/ες η εργασία αυτή δεν θα είχε πραγματοποιηθεί. Θα ήθελα επίσης να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου στους φίλους και συναδέλφους μου για την ενθάρρυνση, το ενδιαφέρον και τις συζητήσεις που με βοήθησαν να παραμένω δυνατή και προσηλωμένη στον στόχο μου.

Πάνω απ' όλα, ένα ξεχωριστό «ευχαριστώ» στην οικογένειά μου, στον αδερφό μου και στη συνοδοιπόρο συνάδελφο για την υπομονή, τη στήριξη και την αμέριστη αγάπη τους σε όλη αυτήν την πορεία.

Περιεχόμενα

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ **4**
ΠΕΡΙΛΗΨΗ **7**
ABSTRACT **8**
ΕΙΣΑΓΩΓΗ **9**
Α ΜΕΡΟΣ **10**
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ..... **10**
1.1 Ορισμός Εποπτείας 10
1.2 Λειτουργίες Εποπτείας 11
1.3 Διαστάσεις Εποπτείας 12
1.4 Είδη-Μοντέλα Εποπτείας 14
1.5 Σκοπός Εποπτείας 19
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ..... **21**
2.1 Κοινωνική εργασία και Εποπτεία 21
2.2 Αποτελεσματική Εποπτεία 22
2.3 Ρόλος Επόπτη 25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ..... **28**
3.1 Συνθήκες εργασίας και Εποπτεία στην Ελλάδα 28
Β ΜΕΡΟΣ **31**
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ **31**
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ..... **31**
4.1 Σκοπός της έρευνας 31
4.2. Ερευνητικά Ερωτήματα 31
4.3 Μέθοδοι Έρευνας 33
4.4 Σχέδιο μελέτης και δειγματοληψία 33
4.5 Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων 34
4.6 Ερευνητικό εργαλείο 34
4.7 Μέθοδος Ανάλυσης Δεδομένων 37
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ..... **38**
5. Αποτελέσματα 38
5.1 Κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά συμμετεχόντων 38
5.2 Εργασιακά Χαρακτηριστικά 39
5.3 Εργασιακή ικανοποίηση 41
5.4 Απόδοση/ικανοποίηση στην εργασία 45

5.4.1 Επαγγελματική λογοδοσία 46
5.4.2 Ικανότητα 47
5.4.3 Επαγγελματική ευθύνη και αυτοπεποίθηση 48
5.5 Ηθική παρενόχληση 49
5.6 Στρεσογόνα γεγονότα 50
5.7 Εποπτεία 54
5.7.1 Διοικητική εποπτεία 54
5.7.2 Κλινική εποπτεία 55
5.7.3 Εκπαιδευτική εποπτεία 58
5.7.4 Υποστηρικτική εποπτεία 60
5.8 Συνολικές μεταβλητές 64
5.9 Σύνθετες αναλύσεις 66
5.9.1 Φύλο και μορφές εποπτείας 66
5.9.2 Διάρκεια απασχόλησης και μορφές εποπτείας 68
5.9.3 Έτη απασχόλησης και μορφές εποπτείας 69
5.9.4 Εργασιακή ικανοποίηση και μορφές εποπτείας 71
5.9.5 Ηθική παρενόχληση μορφές εποπτείας 73
5.9.6 Στρεσογόνα γεγονότα και μορφές εποπτείας 74
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 76
6.1.Συσχέτιση της παρούσας έρευνας με προηγούμενες μελέτες 76
6.1.1Δημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά 77
6.1.2.Εργασιακή ικανοποίηση 78
6.1.3 Ηθική παρενόχληση 79
6.1.4 Στρεσογόνα γεγονότα 80
6.2 Συζήτηση και Συμπεράσματα 81
6.3. Ηθικά ζητήματα 84
6.4 Περιορισμοί έρευνας 84
6.5 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα 85
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 86
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 100

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η συγκεκριμένη διπλωματική εργασία διερευνά τις στάσεις και αντιλήψεις των κοινωνικών λειτουργών της Περιφέρειας Κρήτης αναφορικά με τη σημασία της επαγγελματικής εποπτείας. Συγκεκριμένα επεδίωξε να διερευνήσει το βαθμό σημαντικότητας που προσδίδουν οι κοινωνικοί λειτουργοί στη επαγγελματική εποπτεία, καθώς και τους παράγοντες που επηρεάζουν τη σχέση τους με την εποπτεία, όπως τα κοινωνικοδημογραφικά και εργασιακά τους χαρακτηριστικά, την εργασιακή ικανοποίηση, την ηθική παρενόχληση και τα στρεσογόνα γεγονότα.

Οι κοινωνικοί λειτουργοί ανέδειξαν για μια ακόμη φορά πόσο ικανοποιούνται από τη παροχή φροντίδας προς τους ωφελούμενούς τους, αλλά και συνάμα πόσο συναισθηματικό βάρος αισθάνονται κατά την παροχή του επαγγέλματός τους. Ακόμα τόνισαν και τις δυσκολίες αναφορικά με την οργάνωση αλλά και την επικοινωνία με τη διοίκηση.

Παράλληλα, διαπιστώθηκε ότι διαθέτουν κατά την άσκηση του επαγγέλματός τους υπευθυνότητα, ενώ δίνουν έμφαση στην αυτοαξιολόγησή τους. Αναφορικά με την ηθική παρενόχληση αναφέρθηκε ότι υφίσταται σε μικρό μεν βαθμό, όμως υπάρχει, ενώ τα στρεσογόνα γεγονότα φαίνεται ότι τους επηρεάζουν τόσο στη προσωπική ζωή, όσο και στη επαγγελματική. Σε όλα όσα αναφέρθηκαν, η εποπτεία σε όλες τις διαστάσεις της, θεωρείτε καίριο εργαλείο υποστήριξης και ενίσχυσης των κοινωνικών λειτουργών.

Ακόμα οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες τόνισαν ότι δεν έχουν λάβει επαγγελματική εποπτεία, όμως η επιθυμία για να την λάβουν υφίσταται, ενώ αναφορικά με τη σχέση τους με τον επόπτη επιθυμούν μια προσωπική σχέση που να εστιάζει στη κάλυψη των προσωπικών τους αναγκών.

Τα αποτελέσματά της έρευνας τονίζουν την αναγκαιότητα της εποπτείας, προκειμένου οι κοινωνικοί λειτουργοί να βοηθηθούν στην εξέλιξη τους προσωπική και επαγγελματική, αλλά και συνάμα να ωφεληθούν οι ωφελούμενοι τους.

Λέξεις-κλειδιά: επαγγελματική εποπτεία, κοινωνικοί λειτουργοί, εργασιακή ικανοποίηση , ηθική παρενόχληση, στρεσογόνα γεγονότα

ABSTRACT

This thesis explores the attitudes and perceptions of social workers in the Region of Crete regarding the importance of professional supervision. Specifically, it seeks to investigate the degree of importance that social workers attach to professional supervision, as well as the factors that influence their relationship with supervision, such as their socio-demographic and work characteristics, job satisfaction, experience of moral harassment, and exposure to stressful events.

Social workers once again highlighted how satisfied they are with providing care to their beneficiaries, but also how much emotional burden they feel in the course of their work. They also highlighted the difficulties they face in terms of organisation and communication with management.

At the same time, it was found that they exercise responsibility in their work and place emphasis on self-evaluation. With regard to moral harassment, it was reported that it exists to a small extent, while stressful events seem to affect them both in their personal and professional lives. In all that was mentioned, supervision in all its dimensions is considered a key tool for supporting and strengthening social workers.

Most of the participants have not received professional supervision, but they would like to, and in terms of their relationship with their supervisor, they would like a personal relationship that focuses on meeting their personal needs.

The results of the study emphasize the necessity of supervision in order to help social workers develop personally and professionally, but also to benefit their clients.

Keywords: professional supervision, social worker, job satisfaction, moral harassment, stressful events

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Είναι σαφές, ότι η επαγγελματική εποπτεία αποτελεί μια συνεχή μαθησιακή διαδικασία που προάγει την αυτογνωσία και συμβάλλει στην επαγγελματική ανάπτυξη και εξέλιξη των κοινωνικών λειτουργών.

Η παρούσα διπλωματική εργασία επικεντρώνεται στη διερεύνηση της σημασίας που αποδίδουν οι κοινωνικοί λειτουργοί στην επαγγελματική εποπτεία, καθώς και στους παράγοντες που διαμορφώνουν τις στάσεις και τις απόψεις τους σχετικά με αυτήν.

Η επιλογή της επαγγελματικής εποπτείας ως αντικείμενο μελέτης έγινε, λόγω της παρατηρούμενης έλλειψης διεπιστημονικής και επαγγελματικής καθοδήγησης σε πολλές κοινωνικές υπηρεσίες στην Ελλάδα. Η απουσία αυτή έχει αρνητικό αντίκτυπο, τόσο στην ψυχοκοινωνική κατάσταση, όσο και στην ποιότητα της επαγγελματικής απόδοσης των κοινωνικών λειτουργών.

Α ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1.1 Ορισμός Εποπτείας

Η επαγγελματική εποπτεία είναι μια μέθοδος υποστήριξης και στοχαστικής εργασίας με ωφελούμενους. Σαν όρος αναφέρεται στην υποστήριξη επαγγελματιών κοινωνικής εργασίας, επαγγελματιών με αντικείμενο την παιδική προστασία (Collins-Camargo, Sullivan, Washeck, Adams, & Sundet, 2009), τη νοσηλευτική (Cummins, 2009), και επαγγελματιών, σχετικά με την ψυχική υγεία (Taylor & Harrison, 2010) που αντιμετωπίζουν δύσκολες καταστάσεις στο εργασιακό τους περιβάλλον.

Παράλληλα, αποτελεί μια σχέση «δημιουργικού διαλόγου», ανάμεσα στον επόπτη και τον εποπτευόμενο. Αποτελεί ένα είδος συνάντησης που λαμβάνει χώρα σε οργανωμένο και συμφωνημένο πλαίσιο, με στόχο αφενός τη βελτίωση της ικανότητας του επόπτη να παρεμβαίνει, δίνοντας συμβουλές στον εποπτευόμενο, και αφετέρου συμβάλλει στην επαγγελματική ανάπτυξη του επόπτη.

Ο Munro (2010) στην ανασκόπηση του για την παιδική προστασία, περιέγραψε την επαγγελματική εποπτεία ως: «το βασικό μηχανισμό που βοηθά τους κοινωνικούς λειτουργούς να προβληματιστούν σχετικά με την αντίληψη που διαμορφώνουν για την οικογένεια, να εξετάσουν τη συναισθηματική τους αντίδραση και κατά πόσο αυτή επηρεάζει αρνητικά τη λογική τους και τέλος να καταλήξουν σε ένα αποτελεσματικό σχέδιο παρέμβασης προς όφελος των ωφελούμενών τους» (Munro, 2010).

Επιπρόσθετα, ο όρος εποπτεία στην κοινωνική εργασία, έχει χρησιμοποιηθεί για να περιγράψει την παροχή εκπαιδευτικών, υποστηρικτικών, διοικητικών και αναπτυξιακών συμβουλών σε φοιτητές κοινωνικής εργασίας και ασκούμενους κοινωνικούς λειτουργούς (Bogo & McKnight, 2006).

Καταλήγοντας, αναφορικά με τον ορισμό της εποπτείας στην κοινωνική εργασία είναι η σχέση μεταξύ επόπτη και εποπτευόμενου, στην οποία υπάρχει ευθύνη και λογοδοσία από την πλευρά του επόπτη για την ανάπτυξη των ικανοτήτων, της συμπεριφοράς και της εργασιακής ηθικής των εποπτευόμενων. Ο επόπτης είναι υπεύθυνος για την παροχή καθοδήγησης στον εποπτευόμενο, ώστε να εφαρμόζει τη θεωρία της κοινωνικής εργασίας, τις γνώσεις, τις δεξιότητες, τις ικανότητες και το εφαρμοστέο ηθικό περιεχόμενο του εργασιακού του πλαισίου (National Association of Social Workers, & Association of Social Work Boards, 2013).

1.2 Λειτουργίες Εποπτείας

Η επαγγελματική εποπτεία, όπως ήδη αναφέρθηκε, είναι η αλληλεπίδραση ανάμεσα στον εποπτευόμενο, που κατά κανόνα είναι λιγότερο έμπειρος, και τον επόπτη, που συνήθως είναι πεπειραμένος και ειδικός στο αντικείμενο και η οποία έχει ως σκοπό μια ενδελεχή και εποικοδομητική συζήτηση, σχετικά με τον τρόπο που χειρίζεται θέματα της εργασίας του ο πρώτος (Davys & Beddoe, 2010).

Με δεδομένο, ότι στην κοινωνική εργασία, έχουν προκύψει νέες θεωρίες και πρακτικές, που βασίζονται στο πλουραλισμό και τη διαφορετικότητα, η εποπτεία είναι λογικό να επηρεάζεται από τις αλλαγές αυτές. Παρόλα αυτά διατηρεί τα βασικά συστατικά της μέρη (Phillipson, 2002), με τις όποιες αλλαγές, να έχουν να κάνουν με την έμφαση και την προσέγγιση. Για παράδειγμα, η εποπτεία της κοινωνικής εργασίας στο δημόσιο τομέα διαχωρίζεται σε τρεις βασικές λειτουργίες:

α) τη διοικητική εποπτεία που αφορά τη διαχείριση και την υπευθυνότητα

β) την εκπαιδευτική που σχετίζεται με την κατάρτιση και την ανάπτυξη και

γ) την υποστηρικτική εποπτεία που έχει να κάνει με την προσωπική υποστήριξη και την επαγγελματική ανάπτυξη (Kadushin, 1976).

Σύμφωνα με τους Kadushin και Harkness (2014), Munson (2002) και Shulman (2010) τις τελευταίες τρεις δεκαετίες, υπάρχει καλύτερη κατανόηση της αξίας και των τριών λειτουργιών της εποπτείας στο πλαίσιο της κοινωνικής εργασίας (Bogo and McKnight, 2006). Οι τρεις αυτές λειτουργίες εξυπηρετούν το πλαίσιο του φορέα και τη δια βίου επαγγελματική ανάπτυξη. (Bogo and McKnight 2006; Hair 2013; Kadushin & Harkness 2014; Munson 2002; National Association of Social Workers and Association of Social Work Boards 2013; Shulman 2010).

Ο Lietz (2008, 2010) συνόψισε και αυτός με τη σειρά του τις κύριες λειτουργίες της εποπτείας στις τρεις προαναφερθείσες κατηγορίες. Στους φορείς, αυτοί οι ρόλοι εποπτείας έχουν θετική συσχέτιση με την αποτελεσματικότητα των εποπτευόμενων στην εργασία τους, ενώ συμβάλλουν στην μείωση της συναισθηματικής εξάντλησης από την εργασία και κατ' επέκταση περιορίζουν την επιθυμία εγκατάλειψης του επαγγέλματος (Aryee et al. 2008; Chen and Scannapieco 2010; Chenot et al. 2009; Ellett et al. 2003; Leung και Lee 2006; Smith 2005; United States General Accounting Office 2003; Yankee Lov et al. 2009; Yagil 2006).

Η **διοικητική λειτουργία** αναλυτικότερα, περιγράφει τη λογοδοσία των συμμετεχόντων εργαζομένων έναντι των πολιτικών του φορέα, της ηθικής και των προτύπων που ορίζονται από τους εργοδότες και τους λοιπούς ρυθμιστικούς φορείς. Οι Hughes και Pengelly (1997) τη δεκαετία του 1990 την προσδιόρισαν, ως τη διαχείριση της παροχής υπηρεσιών, τη διευκόλυνση της επαγγελματικής ανάπτυξης των επαγγελματιών και την εξερεύνηση της εργασίας τους (Hughes & Pengelly, 1997).

Αναφορικά, με την **υποστηρικτική λειτουργία** της εποπτείας, βοηθά τον εποπτευόμενο να διαχειριστεί αποτελεσματικά το άγχος που σχετίζεται με την εργασία του και να αυξήσει τα κίνητρα, τη δέσμευση σε αυτήν και συνάμα την εργασιακή του ικανοποίηση (Kadushin & Harkness, 2000).

Τέλος, **η εκπαιδευτική λειτουργία** της εποπτείας αναφέρεται στην ευθύνη του επόπτη να προωθήσει την πρακτική του εποπτευόμενου. Η εποπτεία παίζει σημαντικό ρόλο στη μαθησιακή διαδικασία. Αν και η εκπαίδευση μπορεί να παρέχει το πρώτο βήμα για την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων, η οργανωτική κουλτούρα και η ηγεσία επηρεάζουν κατά πόσον η θεωρητική εκπαίδευση εφαρμόζεται στην καθημερινή πρακτική (Luongo, 2007). Επιπλέον, όταν το εννοιολογικό υλικό και οι πρακτικές δεξιότητες τίθενται σε επίβλεψη, αυτή η διαδικασία επιτρέπει στους επαγγελματίες να εφαρμόσουν αυτά που μαθαίνουν σε πραγματικές καταστάσεις, διευκολύνοντας έτσι τη διαδικασία ολοκλήρωσης. Ο Shireman (2003) δηλώνει ότι «αν και η εκπαίδευση συζητείται και αξιολογείται συχνότερα και υπάρχουν πολυάριθμα προγράμματα σπουδών, η εποπτεία είναι εξίσου ο πιο κρίσιμος παράγοντας για τη διασφάλιση ποιοτικών υπηρεσιών», κυρίως σε πλαίσια όπως η παιδική προστασία. Από πολλές απόψεις, η εποπτεία μπορεί να είναι ο σύνδεσμος μεταξύ εκπαίδευσης και πρακτικής, καθώς μέσω αυτής της διαδικασίας οι εργαζόμενοι αρχίζουν να αφομοιώνουν νέες γνώσεις και να δημιουργούν εξατομικευμένα σχέδια παρέμβασης στη δουλειά τους με τους ωφελούμενους.

1.3 Διαστάσεις Εποπτείας

Η εποπτεία με την σειρά της για να είναι αποτελεσματική απαιτεί από τον επόπτη να διαθέτει ικανότητες και παράλληλα οφείλει να περιλαμβάνει διακριτές διαστάσεις όπως:

α) να προσφέρει καθοδήγηση και εκπαίδευση με έμπειρο και επιδέξιο τρόπο, σε θέματα που σχετίζονται με την εργασία (Kadushin & Harkness, 2002)

β) να παρέχει συναισθηματική και κοινωνική υποστήριξη στους εργαζόμενους (Eisenberger et al. 2002)

γ) να προσφέρει αποτελεσματική αλληλεπίδραση με τους εποπτευόμενους (Liden, Wayne & Stilwell, 1993; Graen & Uhl-Bien, 1995).

Καθοδήγηση εποπτείας

Η καθοδήγηση εποπτείας περιλαμβάνει τις απτές συμβουλές ενός επόπτη σχετικά με την εργασία και τις οδηγίες που παρέχει στον εποπτευόμενο. Επικεντρώνεται στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την ανάπτυξη των εργαζομένων, έτσι ώστε εκείνοι να βοηθηθούν κατά την εκτέλεση των εργασιών τους. (Kadushin & Harkness, 2002). Στη διάσταση αυτή, περιλαμβάνονται επίσης λειτουργίες εποπτείας, όπως η παροχή βοήθειας σε θέματα που σχετίζονται με την εργασία (Cearley, 2004), η υποστήριξη δραστηριοτήτων κατάρτισης και μάθησης (Curry, McCarragher, & Dellmann-Jenkins, 2005), η καθοδήγηση των εργαζομένων και η προσπάθεια επίλυσης εργασιακών προβλημάτων (Gimbel et al,2002).

Κοινωνική /Συναισθηματική υποστήριξη

Η κοινωνική και συναισθηματική υποστήριξη, σχετίζεται με την εποπτεία που επικεντρώνεται στην κάλυψη των συναισθηματικών αναγκών των εργαζομένων και στην αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους. Οι εργαζόμενοι συζητούν τις εργασιακές δυσκολίες και επιδιώκουν την παροχή υποστηρικτικών υπηρεσιών. Η συγκεκριμένη λειτουργία μπορεί επίσης να λαμβάνει υπόψη τις συναισθηματικές ανάγκες των εργαζομένων, τις περιπτώσεις δηλαδή που αισθάνονται καταπονημένοι, πιεσμένοι ή μπερδεμένοι από την εργασία τους (Juby, Cindy, Maria Scannapieco, 2007).

Εποπτική διαπροσωπική αλληλεπίδραση

Η εποπτική διαπροσωπική αλληλεπίδραση, αναφέρεται στη σχέση των εργαζομένων με τους προϊσταμένους τους. Η διάσταση αυτή είναι διαφορετική από τις προηγούμενες. Εστιάζει στην αντίληψη του εργαζομένου για την ποιότητα της σχέσης του/της με τον προϊστάμενο και όχι στο αν ο εργαζόμενος πιστεύει ότι λαμβάνει βοήθεια και υποστήριξη.

Σύμφωνα με μελέτες υπάρχουν δυο μορφές διαπροσωπικής εποπτείας. Η πρώτη αφορά τις αντιλήψεις των εργαζομένων για την ποιότητα της εποπτείας και την

εμπειρία με τον προϊστάμενό τους ή την εποπτεία τους γενικότερα (Collings & Murray, 1996; Schroffel, 1999; Webster & Hackett, 1999; Hopkins 2002; Cole, Panchanadeswaran & Daining, 2004; Wallach & Mueller, 2006; Weaver et al. 2007), ενώ η δεύτερη περιλαμβάνει την ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι από τον προϊστάμενο/επόπτη τους ή από την εποπτεία τους (Cohen & Laufer, 1999; Abu-Bader, 2000).

1.4 Είδη-Μοντέλα Εποπτείας

Η εποπτεία διαφοροποιείται από τους όρους συμβουλευτική και καθοδήγηση που συναντάται στη βιβλιογραφία της κοινωνικής εργασίας ως μαθησιακή ενίσχυση, σε διοικητικά εστιασμένη εποπτεία (Tsui et al 2017).

Αυτοί οι δύο όροι συμβουλευτική και καθοδήγηση, χρησιμοποιούνται επίσης στην επιστήμη για να περιγράψουν την εξωτερική υποστήριξη που παρέχεται σε εργαζόμενους σε οργανωμένο πλαίσιο (Nadeem et al, 2013).

Τα βασικά είδη εποπτείας σύμφωνα με τη βιβλιογραφία είναι:

- Η εξωτερική εποπτεία
- Η εποπτεία του ομίλου/φορέα
- Η εποπτεία από ομότιμους
- Η διεπιστημονική εποπτεία

Εξωτερική εποπτεία

Αναφέρεται στην μορφή εποπτείας που παρέχεται από ένα εξωτερικό επόπτη. Επόπτης δηλαδή και εποπτευόμενος δεν εργάζονται για τον ίδιο εργοδότη. (Beddoe, 2012). Οι εκπαιδευτικές και υποστηρικτικές λειτουργίες της εποπτείας στην περίπτωση αυτή παρέχονται από επαγγελματίες κοινωνικούς λειτουργούς, ανεξαρτήτου όμως από τον κύριο εργασιακό τομέα του εποπτευόμενου κοινωνικού λειτουργού (Bradley & Höjer, 2009; O'Donoghue, 2003). Μια τέτοια μορφή εποπτείας έχει μοναδικές προκλήσεις. Κυριότερο είναι το ζήτημα της εμπιστευτικότητας, καθώς εσωτερικές και κατά κανόνα εμπιστευτικές πληροφορίες διαχέονται σε άτομα εκτός του εργασιακού χώρου, ανεξάρτητα από το γεγονός ότι πρόκειται για επαγγελματίες, γεγονός που εγείρει ζητήματα που συχνά μπορεί να έχουν και ηθικές διαστάσεις. Επίσης, σημαντικό είναι και το ζήτημα της λογοδοσίας, καθώς είναι δυνατόν να καταστεί δυσδιάκριτο το

ποιος από τους εμπλεκόμενους έχει εν τέλει την ευθύνη διαχείρισης του εκάστοτε ζητήματος.

Ακόμα κι έτσι, οι Hirst και Lynch (2005) υποστήριξαν ότι η εξωτερική εποπτεία μπορεί να είναι επωφελής, τόσο για τους κοινωνικούς λειτουργούς, όσο και για τους χρήστες των υπηρεσιών, ενώ έχει και ευεργετικές επιπτώσεις στην αποτελεσματικότητα του φορέα. Από την άλλη πλευρά μπορεί να θεωρηθεί ότι υπάρχουν και ορισμένα μειονεκτήματα. Η μορφή αυτή εποπτείας αποτελεί στην ουσία μια μορφή αξιολόγησης του επαγγελματία. Το γεγονός αυτό μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις στον ψυχισμό του εποπτευόμενου. Είναι γεγονός λοιπόν, ότι σε ορισμένες περιπτώσεις είναι δυνατόν η διαδικασία αυτή να ενθαρρύνει τον φόβο και την απροθυμία των κοινωνικών λειτουργών, καθώς μπορεί να αποκαλύψει ενδεχόμενες δυσκολίες τους σχετικές με το εργασιακό αντικείμενό τους ή και ιδέες σχετικά με την εργασία τους που δεν αισθάνονται άνετα να εξωτερικευόσουν σε τρίτους, καθώς θεωρούν ότι μπορεί να εγερθούν ζητήματα σχετικά με την επαγγελματική τους επάρκεια και ικανότητα.

Επίσης, σημαντικό είναι και το ζήτημα των πρωτοκόλλων. Καθώς κάθε φορέας έχει πρωτοκολλά αντιμετώπισης συμβάντων, δεν είναι εύκολο για ένα εργαζόμενο να τα θέσει υπό αμφισβήτηση, πολύ περισσότερο σε ενδεχόμενο που η προτεινόμενη λύση-ενέργεια από τον επόπτη είναι εκτός των τετριμμένων του εργασιακού φορέα (Rossiter et al., 1996)

Παρόλα αυτά, τα ενδεχόμενα οφέλη της εξωτερικής εποπτείας, υπερτερούν. Ο Baldwin (2004) επεσήμανε ότι όσο λιγότερος χρόνος διατίθεται στην εποπτεία, για προβληματισμό σχετικά με την ηθική και τις αξίες της κοινωνικής εργασίας, τόσο μεγαλύτερη είναι η πιθανότητα, οι κοινωνικοί λειτουργοί να έχουν λιγότερες ευκαιρίες να σκεφτούν και να αναρωτηθούν για την εργασία τους. Επίσης, σε πολυάριθμες μελέτες έχει διαφανεί ότι η εποπτεία έχει συμβάλλει σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό στην λήψη αποφάσεων για τους κοινωνικούς λειτουργούς, ηθικά αποδεκτών, σε σύγκριση με τον κώδικα δεοντολογίας της κοινωνικής εργασίας (O'Donoghue et al., 2005; Rossiter et al., 1996).

Εποπτεία ομίλου/φορέα

Η μορφή αυτή εποπτείας περιλαμβάνει έναν επόπτη που ασκεί εποπτεία σε περισσότερους από έναν εποπτευόμενους και η οποία μπορεί ή να αντικαθιστά ή να δρα συμπληρωματικά με την ατομική εποπτεία (Bogo & McKnight, 2006).

Επομένως, η εποπτεία ομίλου χρησιμοποιείται τόσο ως αποκλειστική μέθοδος για την επίτευξη των στόχων της εποπτείας, όσο και ως συμπλήρωμα στο μεμονωμένο εποπτευόμενο. Η ομαδική επίβλεψη είναι το όχημα που οι κοινωνικοί λειτουργοί μπορούν να μάθουν ο ένας από τον άλλον (Kadushin & Harkness, 2002), καθώς πιστεύεται ότι η εμπειρία της ανταλλαγής κοινών προκλήσεων, μπορεί να ομαλοποιήσει τις αντιδράσεις σε αγχωτικά εργασιακά περιβάλλοντα και οι εμπειρίες κοινής πρακτικής μπορεί να συντελέσουν στην ανακούφιση της απομόνωσης, μέσω της σύνδεσης και της υποστήριξης μεταξύ των εργαζομένων (Barretta-Herman, 1993) .

Εποπτεία από ομότιμους

Αναφέρεται σε μια μορφή εποπτείας που όλα τα εμπλεκόμενα μέλη είναι ισότιμα και οι αποφάσεις λαμβάνονται από κοινού. Σε αυτήν την περίπτωση ο όρος «εποπτεία» έχει θεωρηθεί από ορισμένους μελετητές ως λανθασμένος (Bogo & McKnight, 2006) και μάλιστα προτείνουν την διατύπωση «**διαβούλευση από ομότιμους»,** καθώς θεωρούν ότι αποδίδει καλύτερα την ίση ισχύ των μελών της ομάδας.

Σχετικά με αυτήν την μορφή εποπτείας οι Moriarty et al.(2011) σημειώνουν ότι δεν υπάρχουν πολλά τεκμηριωμένα στοιχεία, σχετικά με την θετική ή μη επιρροή του επόπτη στον εποπτευόμενο. Σε μια πρόσφατη βιβλιογραφική ανασκόπηση οι Tafvelin, Hyvo¨nen και Westerberg (2012), όρισαν την εποπτεία από ομότιμους, ως «το βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι μπορούν να βασίζονται στους συναδέλφους τους, για να τους βοηθήσουν και να τους υποστηρίξουν όταν χρειάζεται».

Οι Morrison και Nolan (2009) όρισαν τη δομή των συναδέλφων ως «το δίκτυο σχέσεων που δεν μπορεί να ορισθεί, στις θέσεις εργασίας» και το οποίο συχνά παρέχει «την πηγή της ροής πληροφοριών σε έναν φορέα». Η αρμονική συνεργασία και συνδιαλλαγή μεταξύ των συναδέλφων στον επαγγελματικό χώρο και η αντίστοιχη διοικητική υποστήριξη, συμβάλει σύμφωνα με τους Beddoe et al. (2011) στη διατήρηση ενός αρμονικού και αποτελεσματικού εργασιακού περιβάλλοντος. Οι συνάδελφοι, μπορούν να συμβάλουν με αμοιβαία υποστήριξη σε διάφορες εργασίες

και λειτουργίες, αλλά αυτό προϋποθέτει κοινωνική διασύνδεση που χρειάζεται χρόνο για να αναπτυχθεί, ενώ μπορεί να παρεμποδίζεται από την οργανωτική και διαρθρωτική διασύνδεση του εκάστοτε εργασιακού περιβάλλοντος. Η απουσία όμως μιας τέτοιας σύνδεσης, όπως παρατηρούν οι Guerin, Devitt και Redmond (2010) είναι παράγοντας που συμβάλλει στην εγκατάλειψη θέσεων εργασίας.

Στη υποστήριξη από ομότιμους εντάσσεται και η θεωρία του κοινωνικού κεφαλαίου που έχει εφαρμοστεί σε οργανισμούς (Nahapiet & Ghoshal,1998). Η θεωρία αυτή λαμβάνει υπόψη τη σημασία των κοινωνικών δικτύων ενός ατόμου και εξετάζει τη φύση, τη δομή και τους πόρους που είναι ενσωματωμένοι σε αυτά τα δίκτυα. Έτσι, οι Boyas και Wind (2010) εξέτασαν τη σημασία της υποστήριξης των συναδέλφων και της υποστήριξης του επόπτη στις κοινωνικές σχέσεις σε οργανισμούς παιδικής πρόνοιας. Οι Kadushin και Harkness (2002), θεώρησαν ότι η ποιότητα της εποπτικής σχέσης επιδρά στην αποτελεσματικότητα ή μη της εποπτείας. Οι Mena και Bailey (2007) βασίστηκαν στην αντίληψη του Bordin (1979) της «εργατικής συμμαχίας» ως συνιστώσας ενός συνδυασμού στόχων, καθηκόντων και δεσμών για την αξιολόγηση των επιπτώσεων της «εποπτικής εργασιακής συμμαχίας».

Η διεπιστημονική εποπτεία

Η διεπιστημονική εποπτεία αναφέρεται στην εποπτεία που παρέχεται από έναν επόπτη με διαφορετικό επαγγελματικό υπόβαθρο και κατάρτιση από το άτομο που εποπτεύει (Bogo et al., 2011). Η διεπιστημονική επίβλεψη είναι μια διαδικασία που στόχο έχει, μέσω ενός ανώτερου στελέχους που παρέχει υποστήριξη, επαγγελματική ανάπτυξη, καθοδήγηση για την εργασία των κατώτερων συναδέλφων και την εξασφάλιση αποτελεσματικής εξυπηρέτησης στους ωφελούμενους, (Hall & Cox, 2009; Milne, 2007). Το προσωπικό, η διοίκηση και η ηγεσία των φορέων εργασίας δεσμεύονται να βελτιώσουν την εργασιακή εμπειρία των επαγγελματιών πρώτης γραμμής και πιστεύουν ότι η διεπιστημονική επίβλεψη μπορεί να συμβάλει σε αυτόν τον στόχο. Μελέτες έχουν βρει ότι οι επαγγελματίες αντιλαμβάνονται τη διεπιστημονική επίβλεψη ως υποστηρικτική, καθώς μέσω αυτής ενισχύεται η επαγγελματική ικανότητα των εργαζομένων (Strong et al., 2003), αυξάνεται η ικανοποίηση τους από την εργασία (Schroffel, 1999; Strong et al., 2003) και μαζί με την υποστήριξη της ομάδας, είναι εκείνη που τους προστατεύει από το στρες και την εξουθένωση (Lloyd, King & Chenoweth, 2002).

Επίσης υπάρχουν και διάφορες άλλες μορφές εποπτείας. Ενδεικτικά αναφέρονται, η εποπτεία του προσωπικού (Bogo & McKnight, 2006), η εποπτεία των εν ενεργεία κοινωνικών λειτουργών (O'Donoghue & Tsui, 2015), η επαγγελματική εποπτεία (Beddoe, 2010) και η εποπτεία βάση του χώρου εργασίας (Dorsey et al.,2017) που χρησιμοποιούνται για να υποδηλώσουν την εποπτεία των εργαζομένων ενός φορέα.

Ιδανικός αριθμούς εποπτών

Στο ερώτημα πόσοι επόπτες είναι αναγκαίοι, υπάρχουν δυο διαφορετικές σχολές. Αρχικά ο Austin (1956) πρότεινε να ανατεθούν τα διδακτικά και διοικητικά καθήκοντα των εποπτών σε δύο άτομα. Παρότι εκείνη την εποχή η πρόταση απορρίφθηκε (Wolfe, 1958), η άποψη αυτή συνέχισε να έχει υποστηρικτές (Erera & Lazar, 1994; Payne, 1994; Syrett et al., 1996).

Στην αντίπερα όχθη είναι η άποψη, ότι ο επόπτης οφείλει να είναι ένας. Η σχολή αυτή υποστηρίζει την ιδέα της ύπαρξης μιας αυθεντίας, του προϊστάμενου ή επόπτη στην συγκεκριμένη περίπτωση, ο οποίος θα έχει τις γνώσεις και τις δεξιότητες να κατευθύνει με τρόπο αποτελεσματικό τους εποπτευόμενούς του. Στην περίπτωση αυτή οι προϊστάμενοι είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν τις διοικητικές ανάγκες και να δημιουργήσουν συναισθηματικά ασφαλή εργασιακό χώρο για στοχαστικές και αντανακλαστικές συζητήσεις με κοινωνικούς λειτουργούς, ιδιαίτερα για ηθικά ζητήματα και να ακούσουν τις ανησυχίες των εργαζομένων, αναφορικά με τα εργασιακά τους θέματα (Beddoe, 2010; Karvinen-Niinikoski, 2004; Noble and Irwin, 2009).

Ακόμη, η τοποθεσία της εποπτείας αποκλειστικά εντός του φορέα, έχει αντιμετωπιστεί με προσοχή από όσους δίνουν σημασία στην εμπιστοσύνη και στην εργασιακή σχέση (Beddoe, 2011).

Διάρκεια εποπτείας

Αναφορικά με τη διάρκεια της εποπτείας, η κυρίαρχη πεποίθηση, είναι ότι απαιτείται εποπτεία με επίκεντρο την πρακτική καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας του κοινωνικού λειτουργού (Barretta-Herman, 2001, Munson, 2002). Αυτή η πεποίθηση φαίνεται να υποστηρίζεται από διάφορες ενώσεις κοινωνικής εργασίας, όπως η Αυστραλιανή Ένωση Κοινωνικών Λειτουργών (AASW) (2000) και η

Βρετανική Ένωση Κοινωνικών Λειτουργών (Policy, Ethics, and Human Rights Committee, the British Association of Social Workers ,2011) .

Ως εναλλακτική λύση στην εποπτεία που διαρκεί καθ' όλη τη διάρκεια της εργασιακής σταδιοδρομίας, οι υποστηρικτές προτείνουν ότι απαιτείται μια περιορισμένη χρονική περίοδος εκπαιδευτικής και υποστηρικτικής εποπτείας για νέους πτυχιούχους κοινωνικής εργασίας ή άπειρους επαγγελματίες για να αναπτύξουν δεξιότητες, ώστε να ανταποκρίνονται στα αιτήματα των ωφελούμενων και των υπηρεσιών τους (Kadushin & Harkness, 2002; Munson, 2002).

1.5 Σκοπός Εποπτείας

Σύμφωνα με τη Βρετανική Ένωση Κοινωνικών Λειτουργών (BASW, 2011), "πρωταρχικός σκοπός" της εποπτείας είναι η υποστήριξη των κοινωνικών λειτουργών για την παροχή υπηρεσιών υψηλής ποιότητας. Η BASW υποστήριξε την πεποίθηση ότι, εφόσον η κοινωνική εργασία είναι ένα "σύνθετο και απαιτητικό επάγγελμα", τότε μόνο η αποτελεσματική εποπτεία, επιτρέπει στους κοινωνικούς λειτουργούς να "μεγιστοποιήσουν την αποτελεσματικότητά τους".

Από τη δεκαετία του 1950, ως σκοπός της εποπτείας αναφέρεται η ανάπτυξη πρακτικής, η οποία περιλαμβάνει δύο λειτουργίες εποπτείας, την παροχή εκπαιδευτικών ευκαιριών και υποστήριξης στους κοινωνικούς λειτουργούς και την εστίαση στις διοικητικές ανάγκες του φορέα (Kadushin & Harkness, 2002). Όταν η λειτουργία της εποπτείας εστιάζει στις διοικητικές ανάγκες του φορέα, υπάρχουν προβλήματα στην άσκηση της κοινωνικής εργασίας (Beddoe, 2010; Bogo & McKnight, 2005). Για παράδειγμα, η έρευνα έχει εντοπίσει ότι όσο περισσότερος χρόνος εποπτείας αφιερώνεται σε διοικητικές ευθύνες, τόσο περισσότερο οι κοινωνικοί λειτουργοί αντιμετωπίζουν ασάφεια ρόλων και συγκρούσεις στο ρόλο τους. (Erera & Lazar, 1994).

Ο απώτερος στόχος της επαγγελματικής εποπτείας, θα πρέπει να είναι η παροχή της καλύτερης δυνατής υποστήριξης στους ωφελούμενους, σύμφωνα με τις ευθύνες του φορέα και των επαγγελματικών προτύπων. Οι φορείς μπορούν να επιτύχουν αυτόν το στόχο, μέσω των εργαζομένων που είναι ικανοί, γνώστες, με σαφείς ρόλους και βοηθούμενοι στην εργασιακή τους άσκηση με σωστές συμβουλές από έναν προϊστάμενο, με τον οποίο έχουν καλή επαγγελματική σχέση, μιας και για τον φορέα, η εργασιακή απόδοση ενός εργαζομένου αποτελεί πρωταρχικό αποτέλεσμα.

Ένας δεύτερος στόχος θα πρέπει να είναι η διασφάλιση της ευημερίας και της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων, όχι απλώς επειδή οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι μπορεί να έχουν περισσότερες πιθανότητες να παραμείνουν στην εργασία τους, αλλά επειδή το καθήκον του εργοδότη είναι να φροντίζει το προσωπικό, που εργάζεται σε δύσκολους και απαιτητικούς ρόλους.

Τέλος οι Eisenberger, Huntington, Hutchinson και Sowa (1986) δήλωσαν ότι η αξιολόγηση από έναν εργαζόμενο για την ποιότητα της εποπτείας είναι η βάση για την «κοινωνική ανταλλαγή», ενώ μια θετική αξιολόγηση μπορεί ενδεχομένως να βελτιώσει τη στάση των εργαζομένων απέναντι στην εργασία, με αποτέλεσμα πιο θετικές συναισθηματικές συσχετίσεις με το φορέα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

2.1 Κοινωνική εργασία και Εποπτεία

Η κοινωνική εργασία είναι επάγγελμα με ανταμοιβή και άγχος. Καθημερινά οι κοινωνικοί λειτουργοί αντιμετωπίζουν ζητήματα, που πολλοί από το ευρύ κοινό τείνουν να αγνοούν. Επιπλέον, συχνά οι κοινωνικοί λειτουργοί καλούνται να εργαστούν με άτομα που δεν επιθυμούν να βοηθηθούν και που μπορεί να είναι επιθετικά ή ακόμα και βίαια απέναντί τους (Coffey, Dudgill, & Tattersall, 2009). Αυτή η συνεχής έκθεση σε τραύματα και κακουχίες, μπορεί να κάνει την κοινωνική εργασία ένα επάγγελμα συναισθηματικά εξαντλητικό και απαιτητικό (Dollard, Winefield, & Winefield, 2001; Guy, Newman, & Mastacci, 2008; Russ, Lonne, & Darlington, 2009)

Επιπλέον, το γεγονός ότι η κοινωνική εργασία είναι ένα επάγγελμα κατά το οποίο οι επαγγελματίες δεν λαμβάνουν θετική ανατροφοδότηση στις περισσότερες των περιπτώσεων και ως εκ τούτου δεν λαμβάνουν την ικανοποίηση που θα όφειλε να τους παρέχει η ενασχόληση τους με αυτό, συμβάλει στη διόγκωση του επαγγελματικού τους άγχους και στρες (Guy et al., 2008; Pines, 1993). Ως εκ τούτου, η κοινωνική εργασία είναι μια αγχωτική ενασχόληση με πολλαπλούς στρεσογόνους παράγοντες που συναντιέται στα περισσότερα εργασιακά περιβάλλοντα (Van Heugten, 2011).

Όπως αναφέρθηκε, οι κοινωνικοί λειτουργοί καλούνται να λειτουργήσουν συχνά σε δύσκολους χώρους. Το άγχος και η εξουθένωση είναι φυσική συνέπεια τέτοιων πιέσεων. Η εποπτεία μπορεί να προσφέρει μια ασπίδα για την πρόληψη της εξουθένωσης. Ο Kadushin (1992) αναφέρει ότι «ο προϊστάμενος μπορεί υποστηρικτικά να βοηθήσει στη μείωση του στρες που επηρεάζει τον εργαζόμενο ή να απομακρύνει τον εργαζόμενο προσωρινά από μια αγχωτική κατάσταση». Ο Munson (1993) είναι σαφής στην άποψή του, ότι η εποπτεία είναι ουσιαστική διαδικασία και αναφέρει ότι οι τάσεις στην κοινωνική εργασία την απαιτούν: «Αυτές οι τάσεις είναι: η αναβίωση της κλινικής άσκησης, η κυριαρχία της κοινωνικής εργασίας στη θεραπεία ψυχικών ασθενειών, η έκρηξη της θεωρίας, οι αλλαγές στα επαγγελματικά πρότυπα, η περιορισμένη εκπαίδευση στην εποπτεία, η επιρροή του θεραπευτή, η πρακτική πρόληψη του άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης και η ανήθικη πρακτική».

Αναφορικά με την εποπτεία, στην κοινωνική εργασία υπάρχουν δύο χαρακτηριστικά που τη διαφοροποιούν από την εποπτεία σε άλλα επαγγέλματα. Το πρώτο είναι ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί έχουν επίβλεψη καθ' όλη τη διάρκεια της

σταδιοδρομίας τους και όχι μόνο κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης. Το δεύτερο χαρακτηριστικό είναι ότι η εποπτεία ασκείται παραδοσιακά «εσωτερικά» εντός φορέων εργασίας, εξ ου και η έντονη παρουσία διοικητικών (Kadushin, 1976) ή διευθυντικών λειτουργιών αυτής (Morrison, 2001΄Davys & Beddoe, 2010) .

Επίσης, η εποπτεία του προσωπικού έχει πλούσια ιστορία στο επάγγελμα της κοινωνικής εργασίας (Kadushin & Harkness 2014; O'Donoghue 2015; Tsui 1997) και μνημονεύεται διεθνώς για την υποστήριξη, τη γνώση και τις δεξιότητες που θεωρείται ότι παρέχει. (Beddoe et al. 2016, Carpenter et al. 2013, Kadushin and Harkness 2014).

Επομένως, η ανάγκη εποπτείας αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο ως βασικός παράγοντας που βοηθά τους εργαζόμενους πολλών επαγγελμάτων να αντιμετωπίσουν το άγχος της εργασίας σε φορείς κοινωνικών υπηρεσιών και υγειονομικής περίθαλψης (MorBarak et al., 2001; Simpson, Robinson, & Brown, 2018), περιορίζει την επαγγελματική εξουθένωση (Merriman, 2015; Simpson et al., 2018), ενώ αυξάνει τη διατήρηση των εργαζομένων (Cummins, 2009; Griffiths et al., 2017; Strand & Dore, 2008) και συμβάλλει στην ικανοποίηση τους από την εργασία και την δέσμευση σε αυτή (Abu2000, Chiller & Crisp, 2012). Ωστόσο, κατά γενική παραδοχή, πολλοί κοινωνικοί λειτουργοί δεν λαμβάνουν συνεπή εποπτεία (Glassburn, 2018).

Επιπλέον, η εποπτεία στην κοινωνικής εργασία, μπορεί να συμβάλλει στη βελτίωση της παροχής υπηρεσιών, στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων των κοινωνικών λειτουργών, στη βελτίωση της κατανόησης της ηθικής και των αξιών του επαγγέλματος, στην αύξηση της ικανοποίησης από την εργασία και στο να προσφέρει μια πολύτιμη άμυνα ενάντια στη συναισθηματική εξάντληση των κοινωνικών λειτουργών (Berger και Mizrahi, 2001; Mor Barak et al., 2009) .

2.2 Αποτελεσματική Εποπτεία

Έρευνες δείχνουν ότι η αποτελεσματική εποπτεία μπορεί να περιορίσει τις αρνητικές επιπτώσεις της εργασίας σε φορείς κοινωνικών υπηρεσιών (Mor Barak, Nissly & Levin, 2001; Kadushin & Harkness, 2002). Μπορεί να συμβάλει σε θετικά για τον εργαζόμενο αποτελέσματα, όπως η εργασιακή ικανοποίηση, η οργανωτική δέσμευση και η διατήρηση του στην εργασία (Abu-Bader, 2000; Landsman, 2001; Annie E. Casey Foundation, 2003; Mor Barak et al., 2006).

Επίσης, χρησιμεύει ως προστατευτικό κάλυμμα έναντι των αγχωτικών συνθηκών εργασίας, παρέχει προστασία από παράλογες εργασιακές απαιτήσεις, προσφέρει

συναισθηματική και κοινωνική υποστήριξη σε δύσκολες στιγμές και καθοδηγεί τους εργαζόμενους στην αντιμετώπιση των προκλήσεων της εργασίας και του εργασιακού πλαισίου. (Mor Barak et al., 2001; Kadushin & Harkness, 2002). Οι επόπτες με τη σειρά τους, μπορούν να προσφέρουν πολύτιμη εκπαιδευτική, διοικητική και κοινωνική υποστήριξη. Αυτή η υποστήριξη μπορεί να συμβάλει στην αποτελεσματικότητα των εργαζομένων και μπορεί να μεταφραστεί σε ποιοτική παροχή υπηρεσιών (Kadushin & Harkness, 2002).

Η ποιότητα και το είδος της εποπτείας, αναφέρεται συγκεκριμένα ως ένας από τους πιο σημαντικούς παράγοντες που συμβάλλουν στην εργασία και την πρόθεση αποχώρησης των εργαζομένων (Landsman 2001, USGAO 2003, APHSA 2005). Επομένως, η αποτελεσματική εποπτεία των εργαζομένων σε φορείς κοινωνικής και ανθρώπινης εξυπηρέτησης, μπορεί να δημιουργήσει θετικά αποτελέσματα και για τους ωφελούμενους.

Επιπρόσθετα, η αποτελεσματική εποπτεία, ενθαρρύνει τη δημιουργία ατμόσφαιρας εμπιστοσύνης και μια αίσθησης υποστήριξης από ομότιμους (Ruch, 2007; Dempsey et al., 2008; Dugmore et al., 2018; Pitt et al., 2021). Επίσης, έχει θεραπευτικό αποτέλεσμα (Ingram, 2013; Graham and Killick, 2019; Pitt et al., 2021) και επιτρέπει τη έκφραση συναισθημάτων και την ανάπτυξη της ικανότητας των εργαζομένων να καταλαβαίνουν πως πραγματικά αισθάνονται (Dempsey et al. al., 2008· Wilkins, 2017· Ferguson, 2018). Οι Harvey and Henderson (2014) πρότειναν ότι η αποτελεσματική εποπτεία, βοηθά στη διαχείριση τρόπων διατήρησης της ασφάλειας των κοινωνικών λειτουργών, που αντιμετωπίζουν δύσκολες καταστάσεις με ωφελούμενους και οι Graham and Killick (2019) σημείωσαν, την συμβολή της στην αντιμετώπιση του άγχος και στην υποστήριξη της ανθεκτικότητα των εργαζομένων.

Η εποπτεία μπορεί να έχει ιδιαίτερη σημασία στη ζωή των νέων επαγγελματιών προσφέροντας βοήθεια και συμβάλλοντας στην ανάπτυξη της αυτοπεποίθησης τους. (Bradley, 2008). Συμπερασματικά, η εποπτεία έχει σημειωθεί ως ένας δυνητικά «ασφαλής χώρος για τους κοινωνικούς λειτουργούς να διερευνήσουν τα ηθικά διλήμματα που σχετίζονται με το ρίσκο που είναι διατεθειμένοι να αναλάβουν» (Stanford, 2011). Πιο συγκεκριμένα, όταν η εποπτεία εφαρμόζεται εντός του φορέα έχει αντιμετωπιστεί με προσοχή από όσους εξετάζουν τη σημασία της εμπιστοσύνης και της σχέσης (Beddoe 2011).

Τέλος, η εποπτεία διαδραματίζει σημαντικό ρόλο, βοηθώντας όχι μόνο τον κοινωνικό λειτουργό αλλά και τον προϊστάμενο/διευθυντή να χειριστεί τις αβεβαιότητες, τα ηθικά διλήμματα και τις πολύπλοκες σχέσεις που προκύπτουν στον εργασιακό χώρο (Abbot, 1988; Larsen, 1989).

Οι Ekstein και Wallerstein (1972), Kadushin (1992) και Munson (1993) αντιμετωπίζουν όλοι το θέμα της εποπτείας ως αντίδοτο στην εξάντληση και στο στρες. Το άγχος και η εξουθένωση γίνονται αισθητά και ο Reynolds (1970) πρότεινε ένα αναπτυξιακό μοντέλο για την εποπτεία, ανάλογα με το στυλ που έχει ο επόπτης. Η ιδιαίτερη πρόκληση για τους επόπτες, όπως υπενθυμίζει ο Munson (1993), είναι οι επόπτες να αποφεύγουν να εκθέτουν τους εποπτευόμενους τους στη δική τους επαγγελματική εξουθένωση.

Αντίθετα η αναποτελεσματική εποπτεία, μπορεί να είναι επιζήμια τόσο για τους εργαζόμενους, όσο και για τους ωφελούμενους. (Glisson και Hemmelgarn, 1998; Poertner, 2006) . Συγκεκριμένα «η αναποτελεσματική εποπτεία μπορεί να μειώσει την παραγωγικότητα, να αυξήσει την απουσία από τη εργασία, να δημιουργήσει ή να ενισχύσει τις συγκρούσεις στο χώρο εργασίας, να βλάψει την κουλτούρα του φορέα, να επηρεάσει την ποιότητα της παρεχόμενης φροντίδας» (Skills for Care, 2015) Συνεπώς, «η αποτελεσματική εποπτεία βοηθά στην ενίσχυση της ανθεκτικότητας και στη μείωση του κινδύνου της επαγγελματικής εξουθένωσης» (SSSC, 2016).

Ωστόσο, ενώ η εποπτεία προσφέρει στους κοινωνικούς λειτουργούς την ευκαιρία να εξετάσουν τα πράγματα από άλλη οπτική γωνία, οι Pitt et al. (2021) διαπίστωσαν ότι τόσο από τη σκοπιά των κοινωνικών λειτουργών, όσο και των προϊσταμένων, ο προβληματισμός είναι ένα στοιχείο που λείπει από την εποπτική διαδικασία. Για τους νέους κοινωνικούς λειτουργούς, η εποπτεία επηρεάζει τη εργασιακή τους δέσμευση (Manthorpe et al., 2015). Οι Cleak et al. (2016) πρότειναν για να είναι αποτελεσματική η εποπτεία, θα πρέπει να συνδέεται με τη μάθηση. Όταν όμως ο προϊστάμενός-επόπτης έχει υπό την ευθύνη εποπτείας πολλούς κοινωνικούς λειτουργούς, η διαδικασία αυτή μπορεί να χάσει το υποστηρικτικό της αποτέλεσμα (Wilkins, 2017).

Εκτός από την εποπτεία, η θετική επικοινωνία στο χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της επικοινωνίας με προϊστάμενους και ομότιμους, βοηθά την αυτοεκτίμηση και την ευημερία του κοινωνικού λειτουργού στον χώρο εργασίας του (Ellett et al., 2007; Guerin, Devitt & Redmond, 2010; Kim & Lee, 2009; Nissly, Barak,

& Levin 2005; Yin, 2004). Οι Lee, Forster και Rehner (2011) βρήκαν ότι η κουλτούρα του φορέα που υποστηρίζει την επαρκή εποπτεία, την ηγεσία, τη συλλογική υποστήριξη και το «κλίμα επαγγελματικής δέσμευσης» συμβάλλουν άμεσα στη διατήρηση των εργαζομένων στο επάγγελμα.

2.3 Ρόλος Επόπτη

Ο Tom Packard (2004) επεξεργάζεται το ρόλο του επόπτη ως αρχιτέκτονα και δημιουργό της αλλαγής. Με αυτή την ιδιότητα, ο επόπτης χρησιμοποιεί δεξιότητες για να ορίσει και να περιγράψει μια νέα επιθυμητή κατάσταση. Ο επόπτης, επομένως, είναι «επαγγελματίας, που βοηθά άλλους επαγγελματίες μέσω της αποτελεσματικής χρήσης των διαπροσωπικών δεξιοτήτων».

Περιγράφοντας τα χαρακτηριστικά του «καλού επόπτη» (McPherson et al., 2015; Zinn, 2015) ο Kadushin (1992) αναφέρεται σε βασικά κοινά στοιχεία:

- Η καλή εποπτεία βασίζεται στην ελεύθερη και πλήρη αμοιβαία επικοινωνία, ενθαρρύνοντας την έκφραση του αυθεντικού συναισθήματος, παρέχοντας κατανόηση και αποδοχή του εποπτευόμενου και υποστηρίζοντας την ενσυναίσθηση του εποπτευόμενου για τον ωφελούμενο.
- Η καλή εποπτεία προσανατολίζεται στην επίλυση προβλημάτων και βασίζεται στη συναίνεση και τη συνεργασία.
- Η καλή εποπτεία απαιτεί μια θετική σχέση μεταξύ επόπτη και εποπτευόμενου βασισμένη στη διαβούλευση και τη ψυχολογική ασφάλεια.
- Η καλή εποπτεία είναι αξιολογική, εκπαιδευτική και παρέχει δομημένη ανατροφοδότηση.
- Οι καλοί επόπτες είναι διαθέσιμοι, προσβάσιμοι, ευγενικοί και ικανοί.

Ο Urdang (1999) υπενθυμίζει ότι εξελισσόμαστε ως επαγγελματίες από πολλές πηγές. Οι προκλήσεις του να γίνεις επόπτης, προσφέρει στους κοινωνικούς λειτουργούς άλλο ένα αναπτυξιακό βήμα στην πορεία προς την εδραίωση του επαγγελματικού τους εαυτού. Το στυλ και οι ιδιότητες της προσωπικότητας του επόπτη στην εποπτεία, είναι σημαντικά στοιχεία για τη μαθησιακή διαδικασία. Ο Munson (1993) περιγράφει το στυλ ως «το τρόπο που επιτρέπει στον επόπτη να το χρησιμοποιήσει για την προώθηση της μάθησης και την καθοδήγηση της αλληλεπίδρασης στην εποπτεία». Ακόμη,

ενθαρρύνει τους επόπτες να εξετάσουν τον εαυτό τους και να καθορίσουν εάν έχουν ενεργητικό ή αντιδραστικό στυλ.

Οι επόπτες κοινωνικής εργασίας, παίζουν το ρόλο του δασκάλου, του βοηθού, του συμβούλου για τους κοινωνικούς λειτουργούς (Kadushin, 2002). Ο επόπτης πρέπει να παρέχει σε έναν κοινωνικό λειτουργό πρώτης γραμμής βασικές κατευθυντήριες γραμμές, επαγγελματικές δεξιότητες και γνώσεις που σχετίζονται με υπηρεσίες, ενώ πρέπει να επικοινωνεί τις απόψεις, τα συναισθήματα και τη λήψη αποφάσεων με αμοιβαία εμπιστοσύνη και σεβασμό με τους κοινωνικούς λειτουργούς. Αυτή η ιδέα έχει υποστηριχθεί από μελέτες, αναφέροντας ότι η εποπτική υποστήριξη, η οποία θεωρείται αποτέλεσμα της εποπτικής επικοινωνίας (Ray & Miller, 1991), σχετίζεται με τη μείωση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εποπτευόμενων και της πρόθεσης τους να παραμείνουν στην εργασία τους (Um & Harrison, 1998; Mor Barak, Nissly, & Levin, 2001).

Οι Miles, Patrick και King (1996) εστιάζουν σε τρεις κύριους τύπους εποπτικής επικοινωνίας:

- την επικοινωνία που σχετίζεται με την εργασία,
- την ανοδική επικοινωνία και
- την επικοινωνία θετικών σχέσεων.

Επικοινωνία που σχετίζεται με εργασία

Η εποπτική επικοινωνία που σχετίζεται με την εργασία, αναφέρεται σε θέματα που σχετίζονται με αυτήν (δηλαδή, επικοινωνία σχετική με την εργασία) και περιλαμβάνει ανατροφοδότηση, πληροφορίες σχετικά με κανόνες και πολιτικές, προγράμματα εργασίας και αναθέσεις, οδηγίες και στόχους για συγκεκριμένες εργασίες (Miles, Patrick, & King, 1996).

Ανοδική επικοινωνία

Η ανοδική επικοινωνία ορίζεται, ως η ανταλλαγή πληροφοριών στην ανοδική μετάδοση (από τα κατώτερα προς τα ανώτερα μέλη στην οργανωτική ιεραρχία) (Roberts & O'Reilly, 1974). Η βιβλιογραφία για την εποπτεία της κοινωνικής εργασίας, έχει τονίσει ότι η σχέση μεταξύ επόπτη και κοινωνικών λειτουργών θα πρέπει να είναι λιγότερο ιεραρχική και περισσότερο σχέση αμοιβαίας επιρροής (Hbert, 1992). Όταν οι προϊστάμενοι και οι εργαζόμενοι στην πρώτη γραμμή έχουν αμοιβαία εμπιστοσύνη,

σεβασμό και συνεννόηση, οι εργαζόμενοι μπορούν να επικοινωνήσουν πιο εύκολα τις απόψεις και τα συναισθήματά τους προς τα πάνω. Η ανοδική επικοινωνία από τους κοινωνικούς λειτουργούς προς τους προϊσταμένους τους, θεωρείται βασικό χαρακτηριστικό μιας ανοιχτής σχέσης επικοινωνίας, στην οποία και τα δύο μέρη αντιλαμβάνονται τον άλλο ως πρόθυμο και δεκτικό ακροατή (Jablin & Krone, 1994). Για παράδειγμα, ο Bolon (1995) υποστήριξε ότι οι επιτυχημένοι επόπτες, βασίζονται στην ανοδική επικοινωνία, δημιουργώντας ένα κλίμα εμπιστοσύνης και σεβασμού με τους εποπτευόμενους, ενώ ο Glauser (1984) παρατήρησε ότι η ανοδική επικοινωνία, μπορεί να βοηθήσει τους διευθυντές και τους επόπτες να αναγνωρίσουν τομείς που χρειάζονται αλλαγή και προσαρμογή.

Επικοινωνία θετικής σχέσης

Η επικοινωνία θετικής σχέσης μεταξύ ενός προϊσταμένου και ενός κοινωνικού λειτουργού, εμφανίζεται όταν οι προϊστάμενοι αλληλοεπιδρούν με τους κοινωνικούς λειτουργούς με άτυπο και υποστηρικτικό τρόπο. Οι υποστηρικτικές προσωπικές σχέσεις οδηγούν τους εργαζόμενους να πιστεύουν ότι τους εκτιμούν οι άλλοι. Η ύπαρξη υποστηρικτικού προϊσταμένου, έχει αναγνωριστεί ως σημαντική προϋπόθεση για τη μείωση των επιπέδων του εργασιακού άγχους. Για παράδειγμα, τα δεδομένα συγκλίνουν ότι η ύπαρξη υποστηρικτικού προϊσταμένου σχετίζεται σημαντικά με υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία (Newsome & Pillari, 1991; Rauktis & Koeske, 1994) και ότι η αντιληπτή εποπτική υποστήριξη στο χώρο εργασίας μειώνει την πιθανότητα εξουθένωσης των εργαζομένων (Houkes, Janssen, de Jonge, & Bakker, 2003) και τη πρόθεση να παραιτηθούν από την εργασία τους (Mor Barak et al., 2001).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

3.1 Συνθήκες εργασίας και Εποπτεία στην Ελλάδα

Ένας τυπικός κοινωνικός λειτουργός στην Ελλάδα, έχει την εικόνα μιας μεσήλικης έγγαμης ή άγαμης γυναίκας που εργάζεται τα τελευταία 10 χρόνια στην υγεία ή στις κοινωνικές υπηρεσίες και η οποία σπάνια βρίσκει τον χρόνο ή τα χρήματα για να παρακολουθήσει επιστημονικές συναντήσεις, παρά το γεγονός ότι μπορεί να έχει τουλάχιστον ένα άλλο πτυχίο πριν από την κατάρτιση στην κοινωνική εργασία. Απασχολείται σε βαθμό προσωπικού και έχει ελάχιστες ή καθόλου προοπτικές προαγωγής. Στην Ελλάδα λείπει η κεντρική πολιτική για τους κοινωνικούς λειτουργούς και το επάγγελμα βρίσκεται στα πρώτα στάδια αυτοοργάνωσης.

Σε ατομικό επίπεδο, οι κοινωνικοί λειτουργοί στην Ελλάδα έχουν αντιμετωπίσει σκληρές περικοπές μισθών. Πολλοί έχουν χάσει τις δουλειές τους και άλλοι, ειδικά όσοι εργάζονται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, αντιμετωπίζουν μεγάλες καθυστερήσεις στην πληρωμή, οι οποίες μαζί με τη γενική αίσθηση απαισιοδοξίας για το μέλλον, τους ενισχύει την ανασφάλεια και την απογοήτευση (Πουλόπουλος, 2012). Επιπλέον, τα τελευταία χρόνια, οι κοινωνικοί λειτουργοί, ως δημόσιοι υπάλληλοι, δέχονται μια συστηματική προσπάθεια από την κυβέρνηση και τα μέσα ενημέρωσης να δαιμονοποιηθούν ως μέρος ενός τεράστιου, μη παραγωγικού και αναποτελεσματικού δημόσιου τομέα, προκειμένου να δικαιολογήσουν τις περικοπές στο κοινωνικό κράτος (Καλλινικάκη, 2012; Πουλόπουλος, 2014). Οι κοινωνικοί λειτουργοί βιώνουν στιγματισμό και ανασφάλεια, ενώ βρίσκονται υπό τη διαρκή απειλή απώλειας της δουλειάς τους. Παράλληλα τα εισοδήματα τους, τους τοποθετούν κοντά ή ακόμη και κάτω από το όριο της φτώχειας, αντιμετωπίζοντας συχνά συνθήκες παρόμοιες με εκείνες των ωφελούμενων τους (Ιωακιμίδης, 2014; Πενταράκη, 2013). Ο Πουλόπουλος (2012) περιγράφει την τρέχουσα κατάσταση για τους Έλληνες κοινωνικούς λειτουργούς ως «φτωχοί… που προσπαθούν να βοηθήσουν τους φτωχότερους σε κατάσταση αβεβαιότητας και απειλής».

Στην ανωτέρα κατάσταση που περιγράφηκε στον ελλαδικό χώρο για τους επαγγελματίες κοινωνικούς λειτουργούς, αξίζει να αναφερθεί ότι όπως σημειώνει και η Κανδυλάκη «παρατηρείται έλλειψη εποπτείας στις περισσότερες οργανώσεις και αυτό συμβαίνει διότι στην χώρα μας δεν υπάρχουν οι οργανωτικές δομές που θα ενισχύουν τον θεσμό της εποπτείας σε μια κοινωνική υπηρεσία. Με αυτή την κατάσταση ο επαγγελματίας στρέφεται σε άτυπες δομές εποπτείας, για παράδειγμα

συζητήσεις με συναδέλφους ή ανωτέρους με σκοπό να βοηθηθούν και να επιλύσουν προβλήματα.» (Κανδυλάκη, 2008).

Πρέπει επίσης να αναγνωριστούν αρκετοί περιορισμοί που επιβάλλονται από τον ατομικό προσανατολισμό των περισσότερων δομών πρόνοιας, ο οποίος έχει εμποδίσει την ανάπτυξη συλλογικών και προοδευτικών πρακτικών (Καραγκούνης, 2008). Επιπλέον, αυτά τα χαρακτηριστικά της κοινωνικής εργασίας, σε μεγάλο βαθμό, μοιάζουν με ορισμένα χαρακτηριστικά της ελληνικής κοινωνίας, η οποία παραμένει βαθιά ατομικιστική. Αυτός ο ατομικισμός πηγάζει κυρίως από έναν κρατικό-πελατειακό τρόπο κοινωνικοπολιτικής οργάνωσης, ο οποίος συνδέεται με την περιορισμένη ανάπτυξη κοινωνικών κινημάτων και την ηγεμονία των πολιτικών κομμάτων στην κοινωνία των πολιτών που έχουν μετατρέψει, τους ταξικούς αγώνες σε συγκρούσεις, μεταξύ διαφορετικών ομάδων συμφερόντων για την πρόσβαση τους στον κρατικό μηχανισμό. Επιπλέον, η απότομη μετάβαση της Ελλάδας από μια αγροτική οικονομία σε μια μερικώς βιομηχανοποιημένη οικονομία (κυρίως τις δεκαετίες του 1960 και του 1970) και πιο πρόσφατα, σε μια οικονομία που βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στον τριτογενή τομέα, απέτρεψε την ανάπτυξη μορφών κοινωνικής αλληλεγγύης και έχει ενθαρρύνει τον ατομικισμό (Πετμεσίδου, 2006β).

Ωστόσο, στο σημερινό πλαίσιο, με εξαιρετικά περιορισμένους πόρους και διαθέσιμες επιλογές, αφενός, και εξαιρετικά αυξημένες κοινωνικές ανάγκες, από την άλλη, αυτό το εξατομικευμένο μοντέλο πρακτικών κοινωνικής εργασίας, φαίνεται να έχει φτάσει στα όριά του. Τα αυξανόμενα επίπεδα φτώχειας και κοινωνικής βλάβης, που προκαλούνται από τις πολιτικές λιτότητας, καθώς και οι συνεχείς και δραματικές συνέπειες για την κοινωνική εργασία, παρέχουν έδαφος για διάλογο σχετικά με το μέλλον της κοινωνικής εργασίας. Το θέμα που διακυβεύεται εδώ είναι ποιες εναλλακτικές προσεγγίσεις και πρακτικές μπορούν να ανταποκριθούν πιο αποτελεσματικά στην πολυπλοκότητα και τη διάρκεια των τρεχουσών προκλήσεων και προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι κοινωνικοί λειτουργοί και οι ωφελούμενοι τους, με τρόπο που θα ενισχύσει τις ικανότητες των επαγγελματιών να διεκδικήσουν ξανά τις δυνατότητες της κοινωνικής εργασίας, ως φορέας κοινωνικής αλλαγής. Σε αυτό το πλαίσιο, πλήθος Ελλήνων μελετητών (Ασημόπουλος, 2012; Ιωακειμίδης, 2012; Καλλινικάκη, 2012, 2015; Καραγκούνης, 2015; Πενταράκη, 2013β; Πουλόπουλος, 2012, 2014; Τελώνη, 2014,) επικρίνουν την κοινωνική λειτουργικότητα και την πολιτική ουδετερότητα των Ελλήνων, τον αμυντικό ρόλο που συνεχίζουν να

διαδραματίζουν οι κοινωνικοί λειτουργοί επικεντρώνοντας τις προσπάθειές τους στη διαχείριση των προβλημάτων που δημιουργούνται από τις νεοφιλελεύθερες πολιτικές και τη λιτότητα αντί να αμφισβητούν αυτές τις πολιτικές. Επιπλέον, υποστηρίζουν ότι η παρούσα κατάσταση απαιτεί πιο προοδευτικές προσεγγίσεις όπως, τη ριζοσπαστική κοινωνική εργασία που μπορεί να προσφέρει κρίσιμες και προοδευτικές ιδέες για να εξηγήσει τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι κοινωνικοί λειτουργοί και οι ωφελούμενοι τους και να χρησιμεύσει ως οδηγός για εναλλακτικές πρακτικές κοινωνικής εργασίας που έχουν τις ρίζες τους στην κοινωνική δικαιοσύνη.

Β' ΜΕΡΟΣ

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

4.1 Σκοπός της έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν η διερεύνηση του βαθμού σημαντικότητας που αποδίδουν οι κοινωνικοί λειτουργοί στην επαγγελματική εποπτεία, καθώς και των παραγόντων που επηρεάζουν τις στάσεις και τις πεποιθήσεις τους ως προς αυτήν. Η μελέτη εστιάζει σε κοινωνικούς λειτουργούς που εργάζονται σε κοινωνικές δομές της Περιφέρειας Κρήτης, επιδιώκοντας να αναδείξει τόσο τη σημασία που αποδίδουν στην εποπτεία, όσο και τους παράγοντες που επηρεάζουν τις απόψεις τους.

Πιο συγκεκριμένα, η εργασία εξέτασε την επίδραση των παρακάτω παραγόντων στην σημασία που αποδίδουν στην εποπτεία :

1. Κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά
2. Εργασιακά χαρακτηριστικά
3. Επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης
4. Εμπειρία ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο
5. Στρεσογόνα γεγονότα στην προσωπική και επαγγελματική ζωή

Η κατανόηση αυτών των παραμέτρων, μπορεί να συμβάλει στην ενίσχυση της σημασίας που αποδίδεται στην εποπτεία και στην καλύτερη υποστήριξη των κοινωνικών λειτουργών στο επαγγελματικό τους έργο.

4.2. Ερευνητικά Ερωτήματα

Τα ερευνητικά ερωτήματα της μελέτης ήταν:

- ✓ Ποιες είναι οι στάσεις των κοινωνικών λειτουργών απέναντι στην επαγγελματική εποπτεία;
- ✓ Σχετίζονται τα κοινωνικοδημογραφικά και τα εργασιακά χαρακτηριστικά με τις στάσεις των κοινωνικών λειτουργών απέναντι στην επαγγελματική εποπτεία;
- ✓ Σχετίζεται το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης με τις στάσεις των κοινωνικών λειτουργών απέναντι στην επαγγελματική εποπτεία;

- ✓ Σχετίζονται οι εμπειρίες ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και τα στρεσογόνα γεγονότα στην προσωπική και επαγγελματική τους ζωή με τις στάσεις των κοινωνικών λειτουργών απέναντι στην επαγγελματική εποπτεία;

Οι ερευνητικές υποθέσεις της μελέτης ήταν:

❖ **Φύλο και Ηλικία:**

Γυναίκες κοινωνικοί λειτουργοί:

- Παρουσιάζουν πιο ευνοϊκές στάσεις ως προς την εποπτεία συγκριτικά με άνδρες συναδέλφους τους.
- Εναλλακτικά, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ως προς τις στάσεις των δύο φύλων.

❖ **Επαγγελματική Εμπειρία:**

Κοινωνικοί λειτουργοί με μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία:

- Παρουσιάζουν πιο ευνοϊκές στάσεις ως προς την εποπτεία συγκριτικά με όσους έχουν λιγότερη εμπειρία.
- Εναλλακτικά, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ως προς τις στάσεις των δύο ομάδων.

❖ **Εργασιακή Ικανοποίηση:**

Κοινωνικοί λειτουργοί με χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία τους:

- Παρουσιάζουν πιο ευνοϊκές στάσεις ως προς την εποπτεία συγκριτικά με εκείνους που είναι περισσότερο ικανοποιημένοι.
- Εναλλακτικά, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ως προς τις στάσεις των δύο ομάδων.

❖ **Ηθική Παρενόχληση στον χώρο εργασίας:**

Κοινωνικοί λειτουργοί που έχουν υποστεί ηθική παρενόχληση στην εργασία:

- Παρουσιάζουν πιο ευνοϊκές στάσεις ως προς την εποπτεία συγκριτικά με εκείνους που δεν έχουν παρόμοιες εμπειρίες.

- Εναλλακτικά, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ως προς τις στάσεις των δύο ομάδων.

❖ **Στρεσογόνα Γεγονότα:**

Κοινωνικοί λειτουργοί που έχουν βιώσει στρεσογόνα γεγονότα στην προσωπική ή επαγγελματική τους ζωή:

- Παρουσιάζουν πιο ευνοϊκές στάσεις ως προς την εποπτεία συγκριτικά με εκείνους που δεν έχουν αντιμετωπίσει τέτοιες καταστάσεις.
- Εναλλακτικά, δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ως προς τις στάσεις των δύο ομάδων.

4.3 Μέθοδοι Έρευνας

Η παρούσα μελέτη ανήκει στις μη πειραματικές πρωτογενείς μελέτες παρατήρησης και συγκεκριμένα, στις συγχρονικές μελέτες. Ο ερευνητής διερεύνησε τους παράγοντες που επηρεάζουν τη στάση των κοινωνικών λειτουργών ως προς την επαγγελματική εποπτεία, συλλέγοντας δεδομένα από συγκεκριμένο δείγμα σε συγκεκριμένη χρονική στιγμή.

4.4 Σχέδιο μελέτης και δειγματοληψία

Η συγκεκριμένη έρευνα πραγματοποιήθηκε στη Περιφέρεια Κρήτης. Ο πληθυσμός στόχος ήταν επαγγελματίες κοινωνικοί λειτουργοί που εργάζονταν σε κοινωνικές δομές στις τέσσερις περιφερειακές ενότητες της Κρήτης. Στη συγκεκριμένη μελέτη, χρησιμοποιήθηκε δειγματοληψία μη πιθανότητας, στην οποία η πιθανότητα επιλογής για κάθε μέλος του πληθυσμού δεν είναι γνωστή και δεν είναι ίση. Το δείγμα στην παρούσα μελέτη αποτέλεσαν 126 άτομα. Κριτήρια συμμετοχής στη μελέτη αποτέλεσαν τα εξής: α) απόφοιτοι ΑΕΙ/ πτυχίο κοινωνικής εργασίας, β) απασχολούμενοι σε κοινωνικές δομές με τα εξής χαρακτηριστικά (Τομέας Κοινωνικής Φροντίδας ,Τομέας Υγείας , Τομέας Εκπαίδευσης , Τομέας Παραβατικότητας, Τομέας Κοινωνικής Ασφάλισης και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Τοπικής Αυτοδιοίκησης, Συμβουλευτικά Κέντρα Υπηρεσίες για Μετανάστες – Πρόσφυγες, Μονάδες Απεξάρτησης και ΜΚΟ) στην γεωγραφική περιοχή της περιφέρειας Κρήτης, και, γ) εγγεγραμμένο μέλος Περιφερειακού Τμήματος Συνδέσμου Κοινωνικών Λειτουργών Ελλάδος. Η συλλογή των στοιχείων πραγματοποιήθηκε στο χρονικό διάστημα Οκτώβριος 2024 – Απρίλιος 2025, μέσω της πλατφόρμας Google Forms, όπου

προωθήθηκε ερωτηματολόγιο, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, στις υπηρεσίες που εργάζονταν οι κοινωνικοί λειτουργοί.

4.5 Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων

Πριν την έναρξη της έρευνας, εξασφαλίστηκε έγκριση από την Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας Έρευνας του ΕΛΜΕΠΑ Κρήτης (Αρ. Πρωτοκόλλου: 12314) , διασφαλίσθηκε η σχετική άδεια και από Σ.Κ.Λ.Ε Αθήνας και του Περιφερειακού Τμήματος του Σ.Κ.Λ.Ε. Κρήτης. Παράλληλα, ζητήθηκε άδεια για πρόσβαση στο μητρώο μελών του Συλλόγου Κοινωνικών Λειτουργών Κρήτης. Στη συνέχεια, σχεδιάστηκε και ολοκληρώθηκε το επιθυμητό ποσοτικό ερωτηματολόγιο. Παράλληλα, δημιουργήθηκε το ερωτηματολόγιο στη πλατφόρμα Google Forms και απεστάλη σε συγκεκριμένες υπηρεσίες μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και μέσω δημοσίευσης στα σχετικά κοινωνικά δίκτυα. Η διανομή και η συλλογή των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε με την εθελοντική συμμετοχή κοινωνικών λειτουργών. Τέλος, όταν συμπληρώθηκε ο επιθυμητός αριθμός ερωτηματολογίων, συλλέχθηκαν τα δεδομένα και ξεκίνησε η ανάλυση τους.

Το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε εισαγωγικό σημείωμα που εξηγούσε τον σκοπό της έρευνας και διασφάλιζε ότι τα δεδομένα θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για επιστημονικούς σκοπούς. Τονίστηκε η ανωνυμία των συμμετεχόντων και η δυνατότητά τους να αποσύρουν τη συμμετοχή τους οποιαδήποτε στιγμή, χωρίς αιτιολόγηση. Οι συμμετέχοντες παρείχαν την έγγραφη συγκατάθεση τους πριν από τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

4.6 Ερευνητικό εργαλείο

Στην παρούσα μελέτη, πραγματοποιήθηκε ποσοτική έρευνα με τη χρήση ημιδομημένου ερωτηματολογίου (Παράρτημα 1). Η δομή του, βασίστηκε σε θεματικούς άξονες, που συνδέονται με τα ερευνητικά ερωτήματα. Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε διαδικτυακά.

Το ερωτηματολόγιο αποτελούνταν από πέντε ενότητες:

Στη **πρώτη ενότητα** υπήρχαν ερωτήσεις κλειστού τύπου και εστίασαν στα κοινωνικό/δημογραφικά χαρακτηριστικά (π.χ. φύλο, ηλικία) και εργασιακά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων με μια σειρά ερωτήσεων που αφορούν την περιοχή απασχόλησης, τον τύπο εργασιακής σχέσης, το χρονικό διάστημα στην τρέχουσα

εργασία, το ωράριο, τα χρόνια εργασίας στην τελευταία εργασία, τον φορέα και τον τομέα απασχόλησης

Η **δεύτερη ενότητα** του ερωτηματολογίου χωριζόταν σε δυο ενότητες: η πρώτη ενότητα περιλάμβανε ερωτήσεις που αφορούσαν την αξιολόγηση ψυχοκοινωνικών στρεσογόνων παραγόντων. Χρησιμοποιήθηκε η ελληνική/προσαρμοσμένη μορφή του **Organisational Stress Screening Tool (ASSET)** (Robertson Cooper Ltd., 2003), που καλύπτει θεματικές όπως φόρτος, αβεβαιότητα ρόλου, σχέσεις, αναγνώριση και αίσθηση ασφάλειας εργασίας. Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 25 δηλώσεις με πενταβάθμια κλίμακα Likert (0=Καθόλου έως 4=Πάρα πολύ), και χρησιμοποιείται για την αποτύπωση του υποκειμενικά βιωμένου άγχους στον χώρο της κοινωνικής εργασίας. Η δεύτερη ενότητα περιελάβανε θετικές δηλώσεις σε συγκεκριμένες θεματικές ενότητες, ενώ οι απαντήσεις των ερωτηθέντων μετρήθηκαν σε επταβάθμια κλίμακα Likert (1=Ποτέ έως 7=Πάντα). Για αυτές τις δηλώσεις το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε βασίστηκε στη **κλίμακα Self-Assessed Professional Competence Scale** των Wangensteen et al. (2012), η οποία χρησιμοποιείται κυρίως σε έρευνες επαγγελματιών υγείας προσαρμοσμένο στο πλαίσιο της κοινωνικής εργασίας και της ελληνικής πραγματικότητας.

Οι θεματικές ενότητες του ερωτηματολογίου ήταν οι εξής:

- ❖ Δεξιότητες διαχείρισης
- ❖ Επαγγελματική λογοδοσία
- ❖ Ικανότητα
- ❖ Επαγγελματική ευθύνη
- ❖ Αυτοπεποίθηση

Η **τρίτη ενότητα** του ερωτηματολογίου αφορούσε την **ηθική παρενόχληση** στον εργασιακό χώρο. Η κλίμακα για την καταγραφή εμπειριών ηθικής παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον βασίστηκε στην **Negative Acts Questionnaire (NAQ)**, η οποία αξιολογεί τον ψυχολογικό εκφοβισμό (mobbing) στον χώρο εργασίας (Leymann, 1990; Einarsen et al.,2009). Το εργαλείο περιλαμβάνει 14 ερωτήσεις που αφορούν την εμπειρία των ερωτηθέντων σε συμπεριφορές εκφοβισμού, ταπείνωσης, παρεμπόδισης της εργασίας και σεξουαλικών/λεκτικών επιθέσεων από συναδέλφους ή

προϊσταμένους. Οι απαντήσεις τους κατηγοριοποιήθηκαν ως εξής: «Ναι, τώρα συμβαίνει», «Ναι, συνέβη στο παρελθόν» και «Όχι, ποτέ».

Η **τέταρτη ενότητα** του ερωτηματολογίου αφορούσε τον προσδιορισμό **στρεσογόνων γεγονότων** και βασίστηκε στο **Social Readjustment Rating Scale (SRRS)** των Holmes & Rahe (1967), μια σταθμισμένη λίστα 43 σημαντικών γεγονότων ζωής (θάνατος, διαζύγιο, ασθένεια, αλλαγή εργασίας κ.ά.) που έχει χρησιμοποιηθεί ευρύτατα για την αξιολόγηση του συνολικού στρες.
Οι συμμετέχοντες επέλεξαν κάθε γεγονός που αντιστοιχούσε στην προσωπική τους εμπειρία ή σε άτομο του περιβάλλοντός τους, υποδεικνύοντας επιπλέον σχετικά αν συνέβη το τελευταίο 6-12μηνο ή γενικότερα στη ζωή τους.

Η **πέμπτη** και τελευταία ενότητα του ερωτηματολογίου επικεντρώθηκε στο ερώτημα **«Τι θέλω από την εποπτεία»,** αξιολογώντας τις προσδοκίες των επαγγελματιών από την εποπτική διαδικασία. Η εν λόγω κλίμακα είναι βασισμένη στο εργαλείο των **Middleman & Rhodes (1985),** το οποίο παρουσιάζεται στο βιβλίο *Competent Supervision: Making Imaginative Judgments*.

Το εργαλείο αυτό βοηθά στη διαμόρφωση ενός **ατομικού πλάνου εποπτείας**. Ο ερωτώμενος επιλέγει δηλώσεις όσον αφορά στο τι θα τον βοηθούσε η εποπτεία ανάμεσα στις τέσσερις διαβαθμίσεις: **«ΟΧΙ», «ΜΠΟΡΕΙ», «ΝΑΙ», «ΝΑΙ!».** Επίσης αξίζει να αναφερθεί ότι η κλίμακα καλύπτει τις εξής **τέσσερις βασικές θεματικές ενότητες**:

- **Διοικητική εποπτεία**, που αφορά οργανωτικά και λειτουργικά ζητήματα.
- **Κλινική εποπτεία**, που σχετίζεται με την υποστήριξη και την εξέλιξη.
- **Εκπαιδευτική εποπτεία**, που εστιάζει στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, γνώσεων.
- **Υποστηρικτική εποπτεία**, που αφορά την ενίσχυση του επαγγελματία στο συναισθηματικό και διαπροσωπικό επίπεδο.

Ακόμα, η ενότητα περιλάμβανε την **κατάταξη προτιμήσεων εποπτικού στυλ** (με βάση το μοντέλο Middleman & Rhodes), δίνοντας τη δυνατότητα στον συμμετέχοντα να δηλώσει ποιο στυλ εποπτείας (κατευθυντικό, υποστηρικτικό, συμβουλευτικό) ταιριάζει σε εκείνον περισσότερο.

Η **έκτη** ενότητα του ερωτηματολογίου στόχευε στη διερεύνηση του κατά πόσο οι συμμετέχοντες έχουν λάβει επαγγελματική εποπτεία κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους. Οι συμμετέχοντες απάντησαν στο ερώτημα: *«Κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής σας πορείας, λάβατε επαγγελματική εποπτεία;»* με επιλογές *Ναι* ή *Όχι*.

Σε περίπτωση αρνητικής απάντησης, ζητήθηκε να αναφέρουν τους λόγους μη λήψης ή διακοπής της εποπτείας, προκειμένου να διερευνηθούν τυχόν εμπόδια στην πρόσβαση ή διατήρησή της.

4.7 Μέθοδος Ανάλυσης Δεδομένων

Τα ερωτηματολόγια συγκεντρώθηκαν και αναλύθηκαν με το στατιστικό πρόγραμμα **IBM SPSS Statistics – Έκδοση 24**. Αρχικά, εφαρμόστηκε περιγραφική στατιστική ανάλυση, εστιάζοντας στη συχνότητα των απαντήσεων. Κατά τη διαδικασία, δεν προέκυψαν προβλήματα στην κωδικοποίηση ή στην ανάλυση των δεδομένων. Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων κωδικοποιήθηκαν και καταχωρήθηκαν στο πρόγραμμα, με τρόπο που να επιτρέπει τη στατιστική ανάλυση μέσω αριθμητικών μεταβλητών. Για να ελεγχθεί η εσωτερική συνοχή των επιμέρους κλιμάκων του ερωτηματολογίου, υπολογίσθηκε ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach’s.

Εργασιακή Ικανοποίηση	0,889
Δεξιότητες Διαχείρησης	0,795
Επαγγελματική Λογοδοσία	0,804
Ικανότητα	0,809
Ηθική Παρενόχληση	0,877
Στρεσογόνα Γεγονότα	0,865
Διοικητική Εποπτεία	0,744
Κλινική Εποπτεία	0,949
Εκπαιδευτική Εποπτεία	0,957
Υποστηρικτική Εποπτεία	0,908

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

5. Αποτελέσματα

5.1 Κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά συμμετεχόντων

Ο Πίνακας 1 παρουσιάζει τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος. Στην ερώτηση για το φύλο, 9 από τους 126 ερωτηθέντες είναι άνδρες (7,1%) και 117 γυναίκες (92,9%). Στην οικογενειακή κατάσταση, 23 είναι άγαμοι/ες (18,3%), 90 έγγαμοι/ες (71,4%) και 13 διαζευγμένοι/ες (10,3%). Για τον αριθμό παιδιών, 26 ερωτηθέντες δεν έχουν παιδιά (20,6%), 23 έχουν ένα παιδί (18,3%), 52 έχουν δύο παιδιά (41,3%) και 25 έχουν τρία παιδιά (19,8%). Όσον αφορά τον τόπο μόνιμης κατοικίας, 88 διαμένουν σε αστικές περιοχές (69,8%), 21 σε ημιαστικές (16,7%) και 17 σε αγροτικές (13,5%). Για το μορφωτικό επίπεδο, 63 ερωτηθέντες έχουν ανώτατη εκπαίδευση και 63 έχουν μεταπτυχιακές σπουδές, δηλαδή και στις δύο κατηγορίες αντιστοιχούν στο 50%. Στην ερώτηση για την παρακολούθηση επιμορφωτικών σεμιναρίων 300 ωρών και άνω, 73 απάντησαν «Ναι» (57,9%) και 53 «Όχι» (42,1%). Τέλος, όλοι οι 126 ερωτηθέντες δηλώνουν ελληνική καταγωγή (100%). Τα κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων παρουσιάζονται αναλυτικά στον Πίνακα 1.

Πίνακας 1. Κοινωνικο/δημογραφικά Χαρακτηριστικά

Ερώτηση	Επιλογές	n	% Συχνότητες
Φύλο	Άντρας	9	7,1
	Γυναίκα	117	92,9
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος/η	23	18,3
	Έγγαμος/η	90	71,4
	Διαζευγμένος/η	13	10,3
Αριθμός παιδιών	0	26	20,6
	1	23	18,3
	2	52	41,3
	3	25	19,8
Τόπος μόνιμης κατοικίας	Αστική	88	69,8
	Ημιαστική	21	16,7
	Αγροτική	17	13,5
Μορφωτικό επίπεδο	Ανώτατη εκπαίδευση	63	50,0
	Μεταπτυχιακό	63	50,0
Έχετε παρακολουθήσει επιμορφωτικό σεμινάριο 300 ωρών και άνω, στο ίδιο ή συναφές αντικείμενο;	Ναι	73	57,9
	Όχι	53	42,1
Καταγωγή	Ελληνική	126	100,0

5.2 Εργασιακά Χαρακτηριστικά

Ο Πίνακας 2 του ερωτηματολογίου επικεντρώνεται στα εργασιακά χαρακτηριστικά του δείγματος. Στην ερώτηση για την περιοχή απασχόλησης, 74 ερωτηθέντες εργάζονται στην Περιφερειακή Ενότητα Ηρακλείου, που αποτελεί το 58,7% του δείγματος, 28 συμμετέχοντες εργάζονται στην Περιφερειακή Ενότητα Χανίων (22,2%), 13 στην Περιφερειακή Ενότητα Ρεθύμνου (10,3%) και 11 στην Περιφερειακή Ενότητα Λασιθίου (8,7%). Ως προς τον τύπο εργασιακής σχέσης, 50 συμμετέχοντες απασχολούνται μόνιμα (39,7%), 48 εργάζονται με σύμβαση ορισμένου χρόνου (38,1%)

και 28 με σύμβαση αορίστου χρόνου (22,2%). Στην ερώτηση που αφορά το χρονικό διάστημα στην τρέχουσα εργασία, οι απαντήσεις κατανέμονται ως εξής: 13 συμμετέχοντες εργάζονται για λιγότερο από 1 έτος (10,3%), 17 για 1 έως 3 έτη (13,5%), 14 για 4 έως 5 έτη (11,1%) και 82 για περισσότερα από 5 έτη (65,1%). Η ερώτηση για το ωράριο εργασίας καταγράφει ότι 109 συμμετέχοντες εργάζονται μόνο το πρωί, αντιπροσωπεύοντας το 86,5% του δείγματος, ενώ 10 εργάζονται από το πρωί έως το απόγευμα (7,9%) και 7 έχουν κυλιόμενο ωράριο (5,6%). Στην ερώτηση σχετικά με τα χρόνια εργασίας στην τελευταία εργασία, οι απαντήσεις είναι οι εξής: 12 συμμετέχοντες εργάζονταν περισσότερο από 1 έτος (9,5%), 38 για 1 έως 5 χρόνια (30,2%), 21 για 6 έως 10 χρόνια (16,7%), 17 για 10 έως 15 χρόνια (13,5%) και 38 για 16 και άνω χρόνια (30,2%). Όσον αφορά τον φορέα απασχόλησης, 90 συμμετέχοντες εργάζονται στο δημόσιο τομέα, που αποτελεί το 71,4% του δείγματος. Επιπλέον, 8 εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα (6,3%), 5 σε Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (4,0%), 8 σε Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (6,3%) και 15 σε Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου (11,9%). Οι απαντήσεις για τον τομέα απασχόλησης κατανέμονται ως εξής: 40 ερωτηθέντες εργάζονται στον Τομέα Κοινωνικής Φροντίδας (31,7%), 15 στον Τομέα της Υγείας (11,9%), 22 στους Τομείς Εκπαίδευσης (17,5%), 42 στην Τοπική Αυτοδιοίκηση (33,3%) και 7 σε Μονάδες Απεξάρτησης (5,6%). Τα εργασιακά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων παρουσιάζονται αναλυτικά στο Πίνακα 2.

Πίνακας 2. Εργασιακά Χαρακτηριστικά

Ερώτηση	**Επιλογές**	**n**	**% Συχνότητες**
Περιοχή απασχόλησης	Περιφερειακή Ενότητα Ηρακλείου	74	58,7
	Περιφερειακή Ενότητα Χανίων	28	22,2
	Περιφερειακή Ενότητα Ρεθύμνου	13	10,3
	Περιφερειακή Ενότητα Λασιθίου	11	8,7
	Μόνιμος	50	39,7

Τύπος εργασιακής σχέσης	Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου	48	38,1
	Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου	28	22,2
Πόσο καιρό απασχολείστε στην τρέχουσα εργασία σας;	<1 έτος	13	10,3
	1-3 έτη	17	13,5
	4-5 έτη	14	11,1
	>5έτη	82	65,1
Ωράριο εργασίας	Μόνο πρωί	109	86,5
	Πρωί-απόγευμα	10	7,9
	Κυλιόμενο	7	5,6
Πόσα χρόνια εργάζεσθε στην τελευταία σας εργασία;	> 1 έτος	12	9,5
	1-5	38	30,2
	6-10	21	16,7
	10-15	17	13,5
	16 και άνω	38	30,2
Φορέας απασχόλησης	Δημοσίου	90	71,4
	Ιδιωτικού	8	6,3
	ΜΚΟ	5	4,0
	ΝΠΔΔ	8	6,3
	ΝΠΙΔ	15	11,9
Σε ποιο τομέα απασχόλησης εργάζεσθε;	Τομέας Κοινωνικής Φροντίδας	40	31,7
	Τομέας Υγείας	15	11,9
	Τομέας Εκπαίδευσης	22	17,5
	Τοπική Αυτοδιοίκηση	42	33,3
	Μονάδες Απεξάρτησης	7	5,6

5.3 Εργασιακή ικανοποίηση

Ο Πίνακας 3 του ερωτηματολογίου περιλάμβανε μια σειρά ερωτήσεων για την εργασιακή ικανοποίηση. Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων για την εργασιακή ικανοποίηση, ανέδειξε ότι βιώνουν επαγγελματική πίεση. Η υψηλότερη μέση τιμή καταγράφηκε στην ερώτηση για την αντιμετώπιση δύσκολων ωφελούμενων (3,42).

Ακολουθούν η αντίληψη των ερωτηθέντων περί επικείμενων αλλαγών στην εργασία (2,63) και η αίσθηση έλλειψης χρόνου για την ολοκλήρωση των καθηκόντων (2,62).

Οι ερωτήσεις που αναφέρονταν στο φόρτο εργασίας, την έλλειψη κατάλληλου εξοπλισμού, τις επικίνδυνες συνθήκες εργασίας και τη δυνατότητα συμμετοχής στις αποφάσεις, είχαν μέσες τιμές που κυμαίνονταν από 2,22 έως 2,44.

Αντίθετα, η εργασία κατά τα Σαββατοκύριακα ή βραδινές ώρες, οι υπερβολικές μετακινήσεις και η άμεση κριτική από προϊστάμενους, παρουσίασαν χαμηλότερες μέσες τιμές . Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι κάποιοι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι δεν λαμβάνουν εργασιακή αναγνώριση, νοιώθουν ότι δεν συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων και αντιμετωπίζουν δυσκολίες με τους εργοδότες τους. Οι απόψεις των συμμετεχόντων για την εργασιακή ικανοποίηση παρουσιάζονται αναλυτικά στο Πίνακα 3.

Πίνακας 3. Εργασιακή ικανοποίηση

Δήλωση	N	Mean	Std. Deviation
1) Αισθάνομαι απομονωμένος στη δουλειά (π.χ. δουλεύω μόνος μου ή δεν έχω υποστήριξη από τους άλλους).	126	2,06	1,1
2) Δεν είμαι σίγουρος για αυτό που ο προϊστάμενος περιμένει από μένα.	126	1,91	1,0
3) Ο προϊστάμενος διαρκώς βρίσκει λάθη σε αυτά που κάνω.	126	1,55	0,7
4) Άλλοι παίρνουν την επιβράβευση για αυτά που κάνω εγώ.	126	1,81	1,1
5) Οι σχέσεις με τους συναδέλφους μου δεν είναι καλές.	126	1,86	1,2
6) Εργάζομαι περισσότερες ώρες από αυτές που συμφώνησα αρχικά.	126	1,81	1,1

7) Εργάζομαι Σάβ/κα και βραδινές ώρες.	126	1,59	0,9
8) Στην εργασία μου καταναλώνω πολλές ώρες ταξιδεύοντας.	126	1,56	1,0
9) Στην εργασία μου έχω να προλάβω μη ρεαλιστικές προθεσμίες.	126	2,12	1,1
10) Μου αναθέτουν υπερβολικό έργο στην εργασία μου που δεν μπορώ να διαχειριστώ.	126	2,36	1,1
11) Δεν έχω επαρκή χρόνο να κάνω την εργασία μου όπως θα ήθελα.	126	2,62	1,2
12) Η εργασία μου είναι πιθανόν να αλλάξει στο μέλλον.	126	2,63	1,2
13) Νιώθω ότι τα προσόντα μου δε θα είναι αρκετά για την εργασία μου στο κοντινό μέλλον.	126	1,71	0,9
14) Δεν συμμετέχω στις αποφάσεις που επηρεάζουν την εργασία μου.	126	2,22	1,1
15) Οι ιδέες μου ή προτάσεις μου δεν λαμβάνονται υπόψη.	126	1,94	1,0
16) Δεν μου έχουν πει ποτέ ότι κάνω καλά τη δουλειά μου.	126	1,72	1,0
17) Δεν είμαι επαρκώς εκπαιδευμένος για να εκτελέσω όσα απαιτεί η εργασία μου.	126	1,76	0,9
18) Δεν έχω τον κατάλληλο εξοπλισμό για να κάνω την εργασία μου.	126	2,39	1,2
19) Η αμοιβή μου δεν είναι τόσο καλή όσο είναι άλλων που κάνουν την ίδια ή παρόμοια εργασία με τη δική μου.	126	2,27	1,3
20) Το εργασιακό μου περιβάλλον δεν είναι ευχάριστο (π.χ. θορυβώδες, βρώμικο, ανθυγιεινό).	126	2,00	1,2
21) Η εργασία μου κρύβει κινδύνους για την υγεία μου.	126	2,44	1,1
22) Παρακολουθούν συστηματικά την απόδοσή μου στο χώρο εργασίας μου.	126	2,36	1,0

23) Η εργασία μου είναι βαρετή και επαναλαμβανόμενη.	126	1,83	1,0
24) Στην εργασία μου έχω να αντιμετωπίσω δύσκολους ωφελούμενους.	126	3,42	1,2
25) Δεν ευχαριστιέμαι την εργασία μου.	126	2,02	1,1

Συμπληρωματικά, υπήρχαν ακόμη δυο ερωτήσεις (Πίνακας 4) που αξιολογούσαν την κατάσταση της υγείας και τον αριθμό ημερών απουσίας από την εργασία κατά το προηγούμενο έτος. Η αξιολόγηση της υγείας, σε κλίμακα από 1 (πολύ κακή) έως 10 (πολύ καλή), κατέγραψε μέση τιμή 6,91**.**

Αναφορικά με τον αριθμό ημερών απουσίας από την εργασία τους κατά τους τελευταίους 12 μήνες (συμπεριλαμβανομένης της νόμιμης άδειας), καταγράφηκε μέση τιμή 20,41 ημερών με απαντήσεις που κυμάνθηκαν από 0 έως 140 ημέρες. Οι απόψεις των συμμετεχόντων στις συμπληρωματικές ερωτήσεις παρουσιάζονται αναλυτικά στο Πίνακα 4.

Πίνακας 4. Συμπληρωματικές ερωτήσεις

Ερώτηση	**N**	**Min**	**Max**	**Mean**	**Std. Deviation**
26) Πώς θα περιγράφατε την κατάσταση της υγεία σας την τρέχουσα περίοδο; (επιλέξτε έναν αριθμό μεταξύ του 1=πολύ κακή και του 10=πολύ καλή)	126	3	10	6,91	1,8
27) Αριθμός ημερών απουσίας από την εργασία σας κατά τους 12 προηγούμενους μήνες; (συμπεριλαμβανομένης της νόμιμης άδειας)	126	0	140	20,41	19,1

5.4 Δεξιότητες διαχείρησης

Η ενότητα των δεξιοτήτων διαχείρησης (Πίνακας 5) εστιάζει σε διάφορες πτυχές της εργασιακής ικανότητας.

Η υψηλότερη μέση τιμή (5,47) καταγράφηκε στην ικανότητα αξιοποίησης γνώσεων από συναφείς επιστήμες, όπως η κοινωνιολογία και η ψυχολογία, γεγονός που αναδεικνύει τον διεπιστημονικό χαρακτήρα της κοινωνικής εργασίας Σε παρόμοια υψηλό επίπεδο τοποθετείται και η δυνατότητα παροχής φροντίδας σύμφωνα με τα πρότυπα πρακτικής του επαγγέλματος (5,30).

Η χρήση κατάλληλων δικτύων παραπομπής χωρίς δυσκολία, καταγράφεται επίσης σχετικά υψηλά (4,93). Αντίθετα, μέτρια προς χαμηλότερα επίπεδα εμφανίζονται η ικανότητα λήψης αποφάσεων ελλείψει καθορισμένων πολιτικών (4,60), η διεκδίκηση πόρων από προϊσταμένους (4,55) και η εφαρμογή στρατηγικών μείωσης κόστους (4,08).

Η χαμηλότερη μέση τιμή (4,00) καταγράφεται στην ικανότητα συμμετοχής στο σχεδιασμό και τη διαχείριση ανθρώπινων πόρων. Οι απόψεις των συμμετεχόντων για την απόδοση ικανοποίηση στην εργασία παρουσιάζονται αναλυτικά στο Πίνακα 5.

Πίνακας 5. Δεξιότητες διαχείρησης στην εργασία

Δήλωση	N	Mean	Std. Deviation
1) Μπορώ να χρησιμοποιήσω τη γνώση άλλων επιστημών (πχ. κοινωνιολογία, ψυχολογία κλπ.) που είναι χρήσιμες στο επάγγελμά μου.	126	5,47	1,4
2) Μπορώ να παρέχω φροντίδα σύμφωνα με τα καθορισμένα πρότυπα πρακτικής του επαγγέλματός μου.	126	5,30	1,2
3) Μπορώ να ζητήσω από τον προϊστάμενο τους πόρους που χρειάζομαι.	126	4,55	1,6

4) Μπορώ να εφαρμόσω κατάλληλα τις όποιες στρατηγικές μείωσης κόστους που προωθούνται από την εργασία μου.	126	4,08	1,5
5) Μπορώ να συμμετέχω αποτελεσματικά στο σχεδιασμό και στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων στο χώρο που εργάζομαι.	126	4,00	1,7
6) Μπορώ να χρησιμοποιήσω τα κατάλληλα δίκτυα παραπομπής χωρίς δυσκολία.	126	4,93	1,6
7) Μπορώ να πάρω ορθές αποφάσεις ελλείψει πολιτικών και διαδικασιών του οργανισμού στον οποίο απασχολούμαι.	126	4,60	1,5

5.4.1 Επαγγελματική λογοδοσία

Η διάσταση της επαγγελματικής λογοδοσίας (Πίνακας 6) αφορούσε στη διερεύνηση του βαθμό στο οποίο οι επαγγελματίες αναγνωρίζουν και αναλαμβάνουν τις ευθύνες τους στον χώρο εργασίας. Η πιο υψηλή μέση τιμή εμφανίζεται στην ερώτηση «Μπορώ να αναφέρω λάθη και ζημίες, συμπεριλαμβανομένων και των δικών μου», με μέση τιμή 6,06 και (S.D= 1,1). Ακολουθεί η δήλωση «Μπορώ να αναγνωρίσω με ειλικρίνεια μια εργασία που δεν είχα ολοκληρώσει», η οποία σημειώνει μέση τιμή 5,99 με (S.D=1,1). Στη συνέχεια, οι συμμετέχοντες αξιολογούν ρεαλιστικά τη συνεισφορά τους στον χώρο εργασίας, με την αντίστοιχη δήλωση «Μπορώ να εκτιμήσω ρεαλιστικά τη συνεισφορά μου στο χώρο εργασίας μου» να παρουσιάζει μέση τιμή 5,96 και (S.D= 0,9). Η δήλωση «Μπορώ να χρησιμοποιήσω τις γνώσεις μου στην πράξη» καταγράφει μέση τιμή 5,83 με (S.D= 1,1). Τέλος, η ικανότητα εντοπισμού και αποτελεσματικής επίλυσης ηθικών διλημμάτων παρουσιάζει τη χαμηλότερη μέση τιμή, 5,52, με (S.D=1,0). Οι απόψεις των συμμετεχόντων για την επαγγελματική λογοδοσία παρουσιάζονται αναλυτικά στο Πίνακα 6.

Πίνακας 6. Επαγγελματική λογοδοσία

Δήλωση	**N**	**Mean**	**Std. Deviation**

1) Μπορώ να αναγνωρίσω με ειλικρίνεια μια εργασία που δεν είχα ολοκληρώσει.	126	5,99	1,1
2) Μπορώ να εκτιμήσω ρεαλιστικά τη συνεισφορά μου στο χώρο εργασίας μου.	126	5,96	0,9
3) Μπορώ να αναφέρω λάθη και ζημίες, συμπεριλαμβανομένων και των δικών μου	126	6,06	1,1
4) Μπορώ να χρησιμοποιήσω τις γνώσεις μου στην πράξη.	126	5,83	1,1
5) Μπορώ να εντοπίσω και να επιλύσω αποτελεσματικά ηθικά διλήμματα στο χώρο εργασίας μου.	126	5,52	1,0

5.4.2 Ικανότητα

Στην διάσταση της ικανότητας (Πίνακας 7), οι συμμετέχοντες αξιολόγησαν διάφορες δεξιότητες σχετικές με την εργασία τους. Η πιο υψηλή μέση τιμή καταγράφεται στην ερώτηση «Μπορώ να ασκώ το επάγγελμα χωρίς να κάνω διακρίσεις του ωφελούμενου», με μέση τιμή 6,56 και (S.D = 0,8). Αμέσως μετά, η δήλωση «Μπορώ να προστατεύσω τα ανθρώπινα δικαιώματα (π.χ. τήρηση εμπιστευτικότητας, ίση κατανομή πόρων, προστασία ιδιωτικής ζωής)» εμφανίζει μέση τιμή 6,20 με (S.D = 0,9). Στη συνέχεια, οι συμμετέχοντες αξιολόγησαν την ικανότητά τους να εντοπίζουν τα τρέχοντα προβλήματα και ζητήματα ψυχικής υγείας/υγείας, με μέση τιμή 5,68 και (S.D = 0,9). Η άποψη ότι η συνεισφορά τους στην ανάπτυξη της πρακτικής της κοινωνικής εργασίας είναι σημαντική εμφανίζει μέση τιμή 5,58 και (S.D= 1,2). Ακολούθως, η πίστη των συμμετεχόντων ότι διαθέτουν την ικανότητα διαχείρισης των διαθέσιμων πόρων σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης έχει μέση τιμή 5,17 και (S.D= 1,3). Τέλος, οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι μπορούν να εφαρμόσουν διαφορετικά θεραπευτικά πρωτόκολλα αλλά με τη χαμηλότερη μέση τιμή, 4,73, με (S.D= 1,4). Οι απόψεις των συμμετεχόντων για την ικανότητα παρουσιάζεται αναλυτικά στο Πίνακα 7.

Πίνακας 7. Ικανότητα

Δήλωση	N	Mean	Std. Deviation
1) Έχω την ικανότητα να εντοπίζω τα τρέχοντα προβλήματα και ζητήματα ψυχικής υγείας/υγείας.	126	5,68	0,9
2) Μπορώ να διαχειριστώ τους διαθέσιμους πόρους σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης.	126	5,17	1,3
3) Μπορώ να εφαρμόσω διαφορετικά θεραπευτικά πρωτόκολλα.	126	4,73	1,4
4) Μπορώ να προστατεύσω τα ανθρώπινα δικαιώματα (π.χ. τήρηση εμπιστευτικότητας, ίση κατανομή πόρων, προστασία ιδιωτικής ζωής).	126	6,20	0,9
5) Μπορώ να συνεισφέρω σημαντικά στην ανάπτυξη της πρακτικής της κοινωνικής εργασίας.	126	5,58	1,2
6) Μπορώ να ασκώ το επάγγελμα χωρίς να κάνω διακρίσεις του ωφελούμενου.	126	6,56	0,8

5.4.3 Επαγγελματική ευθύνη και αυτοπεποίθηση

Στην επόμενη διάσταση αξιολόγησης, εξετάζεται η επαγγελματική ευθύνη μαζί με την αυτοπεποίθηση των συμμετεχόντων (Πίνακας 8). Στην ερώτηση για την επαγγελματική ευθύνη, οι ερωτηθέντες κρίνουν σε ποιο βαθμό μπορούν να ενσωματώσουν αρχές και παρεμβάσεις βελτίωσης της ποιότητας στην εφαρμογή του επαγγέλματός τους, καταγράφοντας μέση τιμή 5,75 με (S.D= 1,0). Παράλληλα, όσον αφορά την αυτοπεποίθηση, αξιολογούν τη δυνατότητά τους να εκφράζουν δυναμικά αρνητικά συναισθήματα για άλλους ανθρώπους, με μέση τιμή 5,65 και (S.D= 1,1). Οι απόψεις των συμμετεχόντων για την επαγγελματική ευθύνη και αυτοπεποίθηση παρουσιάζονται αναλυτικά στο Πίνακα 8.

Πίνακας 8. Επαγγελματική ευθύνη και Αυτοπεποίθηση

Δήλωση	N	Mean	Std. Deviation

1) Μπορώ να ενσωματώσω αρχές και παρεμβάσεις βελτίωσης της ποιότητας στη πρακτική του επαγγέλματός μου.	126	5,75	1,0
1) Μπορώ να εκφράσω δυναμικά αρνητικά συναισθήματα για άλλους ανθρώπους.	126	5,65	1,1

5.5 Ηθική παρενόχληση

Στην ενότητα για την ηθική παρενόχληση (Πίνακας 9), οι συμμετέχοντες αξιολόγησαν διάφορες συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο.

Για παράδειγμα, στις ερωτήσεις «Δεν σας δίδουν την ευκαιρία να εκφραστείτε» και «Παρακολουθούν την απόδοσή σας την ώρα που εργάζεστε», οι μέσες τιμές είναι 2,27 και 2,28. Στο ίδιο πλαίσιο, οι ερωτήσεις «Σας αγνοούν», «Σας συμπεριφέρονται με αγένεια» και «Αφήνουν υπονοούμενα για την προσωπικότητά σας» παρουσιάζουν μέσες τιμές γύρω στα 2,31–2,33.

Όταν εξετάσθηκαν συμπεριφορές που αφορούν σε άδικη κριτική ή σε υποτιμητικά σχόλια, παρατηρούμε μέσες τιμές 2,50 και 2,61 για το «Ασκούν άδικη κριτική στη δουλειά σας». Στην περίπτωση της ερώτησης «Σας ζητούν να κάνετε άσκοπες ή υποτιμητικές εργασίες», η μέση τιμή είναι 2,29.

Περαιτέρω, οι ερωτήσεις που σχετίζονται με την έναρξη συζητήσεων σεξουαλικής φύσεως ή με τη χρήση απειλών μέσω σωματικής βίας έχουν μέσες τιμές 2,71 και 2,81. Η πιο υψηλή μέση τιμή παρατηρείται στην ερώτηση για το αν δεν επιτρέπεται στους εργαζόμενους να απολαμβάνουν τα νόμιμα δικαιώματά τους (π.χ. την άδεια), με τιμή 2,98. Οι απόψεις των συμμετεχόντων για την ηθική παρενόχληση παρουσιάζονται αναλυτικά στο Πίνακα 9.

Πίνακας 9. Ηθική παρενόχληση

Δήλωση	N	Mean	Std. Deviation
1) Σας αγνοούν;	126	2,32	0,7

2) Σας συμπεριφέρονται με αγένεια;	126	2,32	0,7
3) Δεν σας δίδουν την ευκαιρία να εκφραστείτε;	126	2,27	0,7
4) Σας εξευτελίζουν ενώπιον άλλων;	126	2,31	0,7
5) Ασκούν άδικη κριτική στη δουλειά σας;	126	2,61	0,6
6) Σας ζητούν να κάνετε άσκοπες ή υποτιμητικές εργασίες;	126	2,29	0,6
7) Σαμποτάρουν τη δουλειά σας ή δε σας αφήνουν να την κάνετε σωστά;	126	2,35	0,7
8) Αφήνουν υπονοούμενα για την προσωπικότητά σας;	126	2,33	0,7
9) Σας λένε ανήθικα ή υποτιμητικά σχόλια;	126	2,50	0,7
10) Αρχίζουν συζητήσεις σεξουαλικής φύσεως σκοπίμως;	126	2,71	0,6
11) Σας απειλούν με τη χρήση σωματικής βίας να κάνετε πράγματα;	126	2,81	0,5
12) Δεν σας επιτρέπουν να απολαμβάνετε τα νόμιμα δικαιώματά σας ως εργαζόμενοι (π.χ. άδεια);	126	2,98	0,1
13) Σας επιφορτίζουν με υπερβολικές εργασίες που δε μπορείτε εύκολα να διαχειριστείτε;	126	2,71	0,5
14) Παρακολουθούν την απόδοσή σας την ώρα που εργάζεστε;	126	2,28	0,7

5.6 Στρεσογόνα γεγονότα

Η ενότητα αυτή εξετάζει τη συχνότητα εμφάνισης στρεσογόνων γεγονότων στη ζωή των συμμετεχόντων (Πίνακας 10), με βάση την προσωπική τους εμπειρία («Έχει συμβεί σε εμένα»). Υπήρξαν διαφορές στα αποτελέσματα αναδεικνύοντας τόσο επαγγελματικά όσο και προσωπικά γεγονότα ως πηγές άγχους.

Το συχνότερα αναφερόμενο γεγονός είναι η απόλυση από εργασία**,** που καταγράφεται από το 59,5% των συμμετεχόντων. Ακολουθεί η έναρξη ή διακοπή εκπαίδευσης με 53,2%. Εξίσου συχνά, εμφανίζονται τα μικροπροβλήματα με τον νόμο **(**47,6%**)** και οι αλλαγές στην υγεία μέλους της οικογένειας **(**46,8%**).**

Στην κατηγορία των οικογενειακών ή διαπροσωπικών αλλαγών, υψηλά ποσοστά εμφανίζουν η αλλαγή σχολείου (42,9%), η κατάσχεση (36,5%), η αλλαγή στις συνθήκες διαβίωσης, οι διακοπές και οι αλλαγές στις διατροφικές συνήθειες, με ίδιο ποσοστό (36,5%). Ακολουθούν η αλλαγή κατοικίας (35,7%), τα προβλήματα με τον προϊστάμενο (34,9%), η αλλαγή στην εργασία (34,1%) και οι αλλαγές στη δομή της οικογένειας (33,3%).

Παράλληλα, γεγονότα όπως ο γάμος (27,8%), τα οικονομικά προβλήματα (26,2%) και ο τραυματισμός (25,4%) δηλώνονται από περίπου έναν στους τέσσερις συμμετέχοντες, ενώ η προσωπική επιτυχία και οι ενδοοικογενειακές συγκρούσεις παρουσιάζονται με 21,4%.

Στον αντίποδα, ορισμένα γεγονότα εμφανίζουν ιδιαίτερα χαμηλή συχνότητα: όπως η εγκυμοσύνη και η αλλαγή αρμοδιοτήτων στην εργασία (0,8%), η σεξουαλική δυσκολία, η συνταξιοδότηση και η αλλαγή στις συνθήκες ύπνου (1,6%), καθώς και η αλλαγή στον τρόπο ψυχαγωγίας (9,5%). Οι απόψεις των συμμετεχόντων για τα στρεσογόνα γεγονότα που έχουν βιώσει παρουσιάζονται αναλυτικά στον Πίνακα 10.

Πίνακας 10. Στρεσογόνα γεγονότα

Στρεσογόνα γεγονότα	**Έχει συμβεί σε εμένα**	**Έχει συμβεί σε κάποιο κοντινό πρόσωπο**	**Έχει συμβεί τους τελευταίους 6-12 μήνες**	**Έχει συμβεί γενικά στη ζωή μου**	**Δεν μου έχει συμβεί ποτέ**
Θάνατος συντρόφου	3,2	13,5	1,6	8,7	73,0
Διαζύγιο	3,2	13,5	1,6	8,7	73,0
Συζυγική διάσταση	10,3	12,7	0,8	4,0	72,2
Θάνατος μέλους της οικογένειας	6,3	12,7	0,8	11,9	68,3

Τραυματισμός	25,4	13,5	8,7	28,6	23,8
Ασθένεια	8,7	15,9	4,0	24,6	46,8
Γάμος	27,8	23	6,3	27,8	15,1
Απόλυση από εργασία	59,5	7,9	2,4	14,3	15,9
Συζυγική επανασύνδεση	7,1	8,7	–	13,5	70,6
Συνταξιοδότηση	1,6	3,2	–	11,9	83,3
Εγκυμοσύνη	0,8	31	0,8	3,2	64,3
Αλλαγή στη κατάσταση υγείας μέλους της οικογένειας	46,8	7,9	3,2	21,4	20,6
Απόκτηση νέου μέλους στην οικογένεια	20,6	32,5	4,8	23,8	18,3
Αλλαγή στην εργασία	34,1	11,1	4,0	28,6	22,2
Θάνατος στενού φίλου	32,5	9,5	3,2	32,5	22,2
Αλλαγή αντικειμένου εργασίας	15,1	8,7	4,0	19,0	53,2
Αλλαγή στη συχνότητα διαπληκτισμών με το/τη σύντροφο	28,6	7,1	4,0	26,2	34,1
Οικονομικά προβλήματα	26,2	2,4	7,9	38,1	25,4
Κατάσχεση	36,5	3,2	6,3	39,7	14,3
Αλλαγή αρμοδιοτήτων στην εργασία	0,8	3,2	–	4,8	91,3

Αλλαγές στην δομή της οικογένειας	33,3	0,8	3,2	28,6	34,1
Ενδοοικογενειακές συγκρούσεις	21,4	4,0	3,2	29,4	42,1
Προσωπική επιτυχία	21,4	6,3	2,4	38,1	31,7
Έναρξη ή διακοπή εκπαίδευσης	53,2	2,4	6,3	37,3	0,8
Αλλαγή στις συνθήκες διαβίωσης	36,5	4,8	5,6	29,4	23,8
Προβλήματα με τον προϊστάμενο	34,9	1,6	–	34,1	29,4
Αλλαγή στο ωράριο ή τις συνθήκες εργασίας	30,2	4,0	2,4	34,1	29,4
Αλλαγή κατοικίας	35,7	3,2	3,2	29,4	28,6
Αλλαγή σχολείου	42,9	3,2	0,8	27	26,2
Αλλαγή στον τρόπο ψυχαγωγίας	9,5	5,6	1,6	15,9	67,5
Αλλαγή θρησκευτικών δραστηριοτήτων	33,3	–	2,4	40,5	23,8
Αλλαγή στις συνθήκες ύπνου	1,6	–	–	7,1	91,3
Αλλαγή στη συχνότητα των οικογενειακών συναθροίσεων	28,6	0,8	7,9	45,2	17,5

Αλλαγή στις συνήθειες διατροφής	36,5	–	4,8	45,2	13,5
Διακοπές	36,5	–	4,8	44,4	14,3
Μικρο προβλήματα με το νόμο	47,6	1,6	10,3	34,9	5,6
Σεξουαλικές δυσκολίες	1,6	4,0	–	7,1	87,3

5.7 Εποπτεία

5.7.1 Διοικητική εποπτεία

Στο πλαίσιο της διοικητικής εποπτείας, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να αξιολογήσουν σε ποιο βαθμό θα επιθυμούσαν δέκα επιμέρους δυνατότητες να αποτελούν μέρος της εποπτείας τους Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η δήλωση με τη μεγαλύτερη μέση τιμή είναι η «Να διαχειρίζομαι το χρόνο» (M=3,33, S.D=0,7). Ακολουθεί η δήλωση «Να κατανοήσω νομικά και άλλα θέματα διαχείρισης κινδύνων που επηρεάζουν την εργασία μου» (M=3,13, S.D=0,7).

Η ανάγκη για επαναξιολόγηση στόχων σε τακτική βάση, επίσης καταγράφεται με σχετικά υψηλή μέση τιμή (M=2,99, S.D =0,8), ενώ μετά βρίσκεται η δήλωση «Να κατανοήσω τον τρόπο λήψης οικονομικών αποφάσεων» (M=2,84, S.D =0,9).

Αντίθετα, πιο ουδέτερη στάση φαίνεται να κρατούν οι συμμετέχοντες απέναντι σε δηλώσεις όπως «Να επανεξετάσω τις πολιτικές αξιολόγησης της παραγωγικότητας» και «Να δημιουργήσω στρατηγικές για τη βελτίωση της παραγωγικότητας», οι οποίες καταγράφουν και οι δύο μέση τιμή 2,59 (S.D =0,9).

Η χαμηλότερη μέση τιμή παρατηρείται στη δήλωση «Να αξιολογήσω τον προϊστάμενό μου» (M=2,11, S.D =1,0. Ομοίως, χαμηλό ενδιαφέρον καταγράφεται και για τις δηλώσεις «Να αναπτύξω δεξιότητες για αποτελεσματική παραπομπή» (M=2,22, S.D =1,0) και «Να επανεξετάσω και να συζητήσω διοικητικούς κανόνες και άλλους κανονισμούς που διέπουν την εργασία μου» (M=2,43, S.D =1,0). Οι απόψεις των συμμετεχόντων για τη διοικητική εποπτεία παρουσιάζονται αναλυτικά στο Πίνακα 11.

Πίνακας 11. Διοικητική εποπτεία

Δήλωση	N	Mean	Std. Deviation
1) Να επανεξετάσω τις πολιτικές αξιολόγησης της παραγωγικότητας.	126	2,59	0,9
2) Να δημιουργήσω στρατηγικές για τη βελτίωση της παραγωγικότητας.	126	2,59	0,9
3) Να επανεξετάζονται τακτικά οι στόχοι.	126	2,99	0,8
4) Να κατανοήσω νομικά και άλλα θέματα διαχείρισης κινδύνων που επηρεάζουν την εργασία μου.	126	3,13	0,7
5) Να διαχειρίζομαι το χρόνο.	126	3,33	0,7
6) Να βελτιώσω τις δεξιότητες μου σχετικά με τους υπολογιστές.	126	2,52	1,0
7) Να αξιολογήσω τον προϊστάμενό μου.	126	2,11	1,0
8) Να αναπτύξω δεξιότητες για αποτελεσματική παραπομπή (εσωτερικά ή εξωτερικά).	126	2,22	1,0
9) Να κατανοήσω το τρόπο λήψης οικονομικών αποφάσεων.	126	2,84	0,9
10) Να επανεξετάσω και να συζητήσω διοικητικούς κανόνες και άλλους κανονισμούς που διέπουν την εργασία μου.	126	2,43	1,0

5.7.2 Κλινική εποπτεία

Στην ενότητα της κλινικής εποπτείας, οι συμμετέχοντες βαθμολόγησαν 21 δηλώσεις που αφορούν την καθημερινή τους πρακτική. Η υψηλότερη μέση τιμή καταγράφεται στη δήλωση «Να παρακολουθώ ώρες εποπτείας για την απόκτηση επαγγελματικής άδειας ή πιστοποίησης» (M=3,16, SD=0,8). Ακολουθούν η συμμετοχή σε παιχνίδια ρόλων που προσομοιώνουν περιπτώσεις ωφελούμενων (M=3,14) και οι ομαδικές συναντήσεις με συναδέλφους για συζήτηση κλινικών θεμάτων (M=3,12).

Υψηλές μέσες τιμές παρατηρούνται και στις δηλώσεις που σχετίζονται με την ενσωμάτωση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στην πράξη (M=3,04), τη σύνταξη τεκμηρίωσης όπως αναφορές προόδου (M=3,02), καθώς και την προώθηση της αποδοχής της διαφορετικότητας και τη βελτίωση δεξιοτήτων παρουσίασης υποθέσεων (M=3,01).

Σε μέσες τιμές μεταξύ 2,79 και 2,98, συναντώνται δηλώσεις που σχετίζονται με πιο τεχνικές ή κλινικές δεξιότητες, όπως η ανάπτυξη θεραπευτικού σχεδίου, η μείωση του κινδύνου στην πρακτική, η εφαρμογή κινητοποιού συνέντευξης, η κατανόηση αναπτυξιακών παραγόντων, καθώς και η παροχή υπηρεσιών ως δικαστικός συμπαραστάτης.

Χαμηλότερες μέσες τιμές εμφανίζονται σε πιο εσωστρεφείς ή συναισθηματικά φορτισμένες διαστάσεις της εποπτείας, όπως «Να συζητήσω προσωπικά θέματα που σχετίζονται με τη δουλειά μου» (M=2,86), «Να συζητώ συναισθήματα που δημιουργούνται από την εργασία» (M=2,73) και «Να εξετάσω αξίες, στάσεις και προκαταλήψεις που επηρεάζουν την εργασία μου» (M=2,83).

Η χαμηλότερη βαθμολογία καταγράφηκε στη δήλωση «Να διαχειρίζομαι καλύτερα τις υπηρεσίες παρακολούθησης της υγείας των ευάλωτων ατόμων» (M=2,19, S.D =1,0), ενώ η διαχείριση ηθικών διλημμάτων βαθμολογήθηκε επίσης χαμηλά (M=2,46, S.D =1,1). Οι απόψεις των συμμετεχόντων για την κλινική εποπτεία παρουσιάζονται αναλυτικά στο Πίνακα 12.

Πίνακας 12. Κλινική εποπτεία

Κλινική εποπτεία	N	Mean	Std. Deviation
1) Να αναπτύξω δεξιότητες για τη διενέργεια αξιολογήσεων.	126	2,87	0,8
2) Να αναπτύξω ένα θεραπευτικό σχέδιο.	126	2,98	0,8
3) Να προετοιμάσω την τεκμηρίωση (π.χ. αναφορές προόδου).	126	3,02	0,8

4) Να βελτιώσω την εφαρμογή στρατηγικών στην καθημερινή μου πρακτική.	126	2,87	0,8
5) Να μειώσω τον κίνδυνο στην καθημερινή μου πρακτική.	126	2,98	0,8
6) Να εφαρμόσω την κινητοποιό συνέντευξη στην καθημερινή μου πρακτική.	126	2,95	0,9
7) Να βελτιώσω στη καθημερινή μου πρακτική τη παροχή υπηρεσιών που σχετίζονται με μετατραυματικές εμπειρίες.	126	2,83	0,8
8) Να ενσωματώσω και να προωθήσω τα ανθρώπινα δικαιώματα στη καθημερινή πρακτική.	126	3,04	0,8
9) Να προωθώ την αποδοχή της διαφορετικότητας στην καθημερινή μου πρακτική.	126	3,01	0,9
10) Να διαχειρίζομαι καλύτερα υπηρεσίες που σχετίζονται με διαχείριση χρημάτων ως δικαστικός συμπαραστάτης.	126	2,90	0,9
11) Να διαχειρίζομαι καλύτερα τις υπηρεσίες παρακολούθησης της υγείας των ευάλωτων ατόμων.	126	2,19	1,0
12) Να συζητώ για συναισθήματα που δημιουργούνται κατά τη διάρκεια της εργασίας με τους ωφελούμενους (και τι να κάνω γι' αυτά!).	126	2,73	1,0
13) Να συναντηθώ σε μια ομάδα συναδέλφων για να συζητήσω κλινικά θέματα.	126	3,12	0,9
14) Να παρακολουθώ ώρες εποπτείας για την απόκτηση επαγγελματικής άδειας ή πιστοποίησης.	126	3,16	0,8
15) Να εντοπίζω, να εξετάζω και να διαχειρίζομαι ηθικά διλήμματα που προκύπτουν.	126	2,46	1,1
16) Να συμμετέχω σε παιχνίδια ρόλων που αναπαριστούν περιπτώσεις ωφελούμενων μου που προκύπτουν κατά την άσκηση του επαγγέλματός μου .	126	3,14	0,8
17) Να συζητήσω για τις πολυπολιτισμικές διαστάσεις της εργασίας μου.	126	2,79	1,0

18) Να εξετάσω-αναγνωρίσω αξίες, στάσεις, πεποιθήσεις, διαπροσωπικές προκαταλήψεις ή συγκρούσεις που επηρεάζουν την εργασία μου.	126	2,83	0,9
19) Να αναπτύξω και να βελτιώσω τις δεξιότητές μου στην παρουσίαση υποθέσεων.	126	3,01	0,8
20) Να κατανοήσω το ρόλο των αναπτυξιακών παραγόντων στη διαμόρφωση των δυνατοτήτων και των προκλήσεων των ωφελούμενων μου.	126	2,89	0,9
21) Να συζητήσω προσωπικά θέματα που σχετίζονται με τη δουλειά μου.	126	2,86	0,8

5.7.3 Εκπαιδευτική εποπτεία

Στην ενότητα της εκπαιδευτικής εποπτείας, οι συμμετέχοντες αξιολόγησαν 19 δηλώσεις. Η υψηλότερη μέση τιμή καταγράφηκε στη δήλωση «Να κατανοήσω και να συζητήσω τα επαγγελματικά πρότυπα συμπεριφοράς», με μέση τιμή 3,17 και (S.D=0,8). Ακολουθεί η δήλωση «Να λαμβάνω εποικοδομητική κριτική και θετική ενίσχυση» με μέση τιμή 3,13 και (S.D=0,8). Στα ίδια επίπεδα καταγράφηκε και η δήλωση «Να κατανοήσω το σκοπό/τη διαδικασία της εποπτείας» (M=3,06, S.D=0,8).

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει και η δήλωση «Να κατανοήσω τις διαφορικές διαγνώσεις», με μέση τιμή 3,05 και (S.D= 0,8). Σχετικά υψηλή τιμή έλαβε και η δήλωση «Να κατανοήσω το υλικό (π.χ. άρθρα, βιβλία) σχετικά με την εργασία μου» με μέση τιμή 3,00 και (S.D= 0,8).

Ενδιάμεσες τιμές, από 2,70 έως 2,99, καταγράφηκαν για δηλώσεις όπως: «Να ανακαλύψω τις δυναμικές της εποπτευόμενης ομάδας» (M=2,96), «Να συζητήσω παραδείγματα από τις επαγγελματικές εμπειρίες του επόπτη μου» (M=2,92), «Να βιντεοσκοπώ ή να ηχογραφώ τις αλληλεπιδράσεις μου» (M=2,88) και «Να έχω έναν επόπτη που είναι πρόθυμος να χρησιμεύσει ως πρότυπο» (M=2,86).

Χαμηλότερες μέσες τιμές εντοπίζονται στις δηλώσεις, όπως «Να συζητήσω τη θεωρητική βάση της εργασίας μου» (M=2,56, S.D=0,9) και «Να παρουσιάσω μια περίπτωση ωφελούμενου» (M=2,40, S.D=1,0). Η χαμηλότερη τιμή σημειώνεται στη δήλωση «Να αναπτύξω ή να βελτιώσω τις δεξιότητες παρέμβασης σε κρίσεις (π.χ. πότε

πρέπει να εξετάζεται το ενδεχόμενο νοσηλείας)», με μέση τιμή μόλις 1,94 και (S.D=1,00). Οι στάσεις των συμμετεχόντων για την εκπαιδευτική εποπτεία παρουσιάζονται αναλυτικά στο Πίνακα 13.

Πίνακας 13. Εκπαιδευτική εποπτεία

Δήλωση	N	Mean	Std. Deviation
1) Να κατανοήσω του εάν, πότε και πώς να αναφέρετε κακοποίηση ή παραμέληση ενός συναδέλφου που συμμετέχει στην εποπτεία.	126	2,73	1,0
2) Να κατανοήσω το σκοπό του οργανισμού/ φορέα.	126	2,79	0,9
3) Να παρουσιάσω μια περίπτωση ωφελούμενου.	126	2,40	1,0
4) Να βελτιώσω την αποτελεσματικότητα μου στην υπεράσπιση των δικαιωμάτων των ωφελούμενων.	126	2,76	0,9
5) Να ανακαλύψω τις δυναμικές της εποπτευόμενης ομάδας.	126	2,96	0,8
6) Να κατανοήσω το υλικό (π.χ. άρθρα, βιβλία) σχετικά με την εργασία μου.	126	3,00	0,8
7) Να συζητήσω τη θεωρητική βάση της εργασίας μου.	126	2,56	0,9
8) Να λάβω προφορική ή γραπτή ανατροφοδότηση για τη εργασία μου.	126	2,62	0,9

9) Να εκπαιδευτώ στη χρήση μεθόδων καταγραφής ως μέσο αξιολόγησης των κλινικών μου αλληλεπιδράσεων από τον επόπτη.	126	2,74	0,9
10) Να χρησιμοποιώ την αυτοαξιολόγηση για να παρακολουθώ την πρόοδο της εργασίας μου.	126	2,76	0,8
11) Να βιντεοσκοπώ ή να ηχογραφώ τις αλληλεπιδράσεις με τους συμμετέχοντες ως μέσο αξιολόγησης της εργασίας μου.	126	2,88	0,8
12) Να αναπτύξω ή να βελτιώσω τις δεξιότητες παρέμβασης σε κρίσεις (π.χ. πότε πρέπει να εξετάζεται το ενδεχόμενο νοσηλείας)	126	1,94	1,0
13) Να βελτιώσω την ικανότητά μου να προλαμβάνω και να διαχειρίζομαι βίαιη συμπεριφορά.	126	2,83	0,9
14) Να κατανοήσω τις διαφορικές διαγνώσεις.	126	3,05	0,8
15) Να συζητήσω παραδείγματα από τις επαγγελματικές εμπειρίες του επόπτη μου.	126	2,92	0,9
16) Να κατανοήσω το σκοπό/τη διαδικασία της εποπτείας.	126	3,06	0,8
17) Να έχω έναν επόπτη που είναι πρόθυμος να χρησιμεύσει ως πρότυπο.	126	2,86	1,0
18) Να λαμβάνω εποικοδομητική κριτική και θετική ενίσχυση.	126	3,13	0,8
19) Να κατανοήσω και να συζητήσω τα επαγγελματικά πρότυπα συμπεριφοράς.	126	3,17	0,8

5.7.4 Υποστηρικτική εποπτεία

Στην ενότητα της υποστηρικτικής εποπτείας, οι συμμετέχοντες αξιολόγησαν δέκα δηλώσεις. Η υψηλότερη μέση τιμή παρατηρείται στη δήλωση «Να λάβω υποστήριξη για την αντιμετώπιση του θανάτου ενός συμμετέχοντα» (M=3,28, S.D=0,8). Ακολουθεί η δήλωση «Να κατανοήσω στρατηγικές για τη βελτίωση των σχέσεων με τους συναδέλφους» (M=3,05, TA=0,8).

Η δήλωση «Να με αφήσει κάποιος απλά να ξεσπάσω» **(**M=2,99, S.D=0,8). Παράλληλα, οι συμμετέχοντες δείχνουν ενδιαφέρον για την ενημέρωση σχετικά με υπηρεσίες υποστήριξης (M=2,98) και για τη δυνατότητα συμβουλευτικής καθοδήγησης σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης (M=2,97).

Η λήψη επαγγελματικής καθοδήγησης (M=2,94) και η ανάγκη για έλεγχο, όταν αυτός κρίνεται απαραίτητος (M=2,93) προσδίδουν στην εποπτεία καθοδηγητικό αλλά και προστατευτικό ρόλο. Ενδιαφέρον καταγράφεται και για την ενημέρωση σε ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης (M=2,82).

Αντιθέτως, χαμηλότερη τιμή καταγράφεται για τη συμμετοχή σε ομάδα με συναδέλφους (M=2,52, S.D=1,0). Τέλος, η χαμηλότερη μέση τιμή αφορά τη δήλωση «Να αναπτύξω στρατηγικές αυτοφροντίδας» (M=2,34, S.D=1,1). Οι στάσεις των συμμετεχόντων για την υποστηρικτική εποπτεία παρουσιάζονται αναλυτικά στο Πίνακα 14.

Πίνακας 14. Υποστηρικτική εποπτεία

Δήλωση	**N**	**Mean**	**Std. Deviation**
1) Να κατανοήσω στρατηγικές για τη βελτίωση των σχέσεων με τους συναδέλφους.	126	3,05	0,8
2) Να πληροφορηθώ σχετικά με ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης	126	2,82	0,8
3) Να πληροφορηθώ για υπηρεσίες υποστήριξης εκτός χώρου εργασίας.	126	2,98	0,9
4) Να λάβω επαγγελματική καθοδήγηση.	126	2,94	0,9
5) Να με αφήσει κάποιος απλά να ξεσπάσω.	126	2,99	0,8
6) Να αναπτύξω στρατηγικές αυτοφροντίδας.	126	2,34	1,1
7) Να με ελέγχει κάποιος όταν το χρειάζομαι.	126	2,93	1,0
8) Να συναντηθώ σε μια ομάδα με τους συναδέλφους μου.	126	2,52	1,0

9) Να συμβουλευθώ κάποιον σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης.	126	2,97	0,9
10) Να λάβω υποστήριξη για την αντιμετώπιση του θανάτου ενός συμμετέχοντα.	126	3,28	0,8

Στην πρώτη ομάδα ερωτήσεων, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να κατατάξουν τρία διαφορετικά στυλ εποπτείας σύμφωνα με τις προσωπικές τους προτιμήσεις, με βάση την κλίμακα κατάταξης όπου το 1 αντιστοιχεί στο «ταιριάζει καλύτερα», το 2 στο «ταιριάζει μετρίως» και το 3 στο «ταιριάζει λιγότερο».

Συγκεκριμένα, στη δήλωση (α) «Προτιμώ έναν επόπτη που δίνει λεπτομερείς οδηγίες, παίρνει τις περισσότερες αποφάσεις, περιμένει από μένα να μάθω παρακολουθώντας τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας, δίνει έμφαση στο σκοπό της εργασίας, παρέχει συγκεκριμένες οδηγίες και ανατροφοδότηση, παρακολουθεί στενά την εργασία μου, ακολουθεί αυστηρά τους κανόνες και διαθέτει εκτεταμένη προσωπική εμπειρία», οι 66 συμμετέχοντες (52,4%) απάντησαν την επιλογή 1, οι 44 (ποσοστό 34,9%) την επιλογή 2 και οι 16 (ποσοστό 12,7%) την επιλογή 3 (Πίνακας 15). Οι απόψεις των συμμετεχόντων στη δήλωση προτιμώ έναν επόπτη που δίνει λεπτομερείς οδηγίες παρουσιάζονται αναλυτικά στο Πίνακα 15.

Πίνακας 15. Προτιμώ έναν επόπτη που δίνει λεπτομερείς οδηγίες

Κατάταξη	**Απόλυτες Συχνότητες**	**Σχετικές Συχνότητες**
1η	66	52,4
2η	44	34,9
3η	16	12,7
Σύνολο	126	100,0

Στη δήλωση (β) «Προτιμώ έναν επόπτη που δίνει έμφαση στις σχεσιακές πτυχές της εποπτείας, αφιερώνει χρόνο για να διερευνήσει τα προσωπικά μου συναισθήματα και αντιδράσεις, και τονίζει τη σημασία της αυτογνωσίας και των προσωπικών

σκέψεων για την ανάπτυξή μου», οι 57 συμμετέχοντες (ποσοστό 45,2%) που απάντησαν θετικά στην παραπάνω ερώτηση έδωσαν μέση τιμή απαντήσεων 1,33, οι 33 συμμετέχοντες (ποσοστό 26,2%) απάντησαν την επιλογή 2 και 36 (ποσοστό 28,6%) την επιλογή 3. Οι απόψεις των συμμετεχόντων στη δήλωση προτιμώ έναν επόπτη που δίνει έμφαση στις σχεσιακές πτυχές της εποπτείας παρουσιάζονται αναλυτικά στο Πίνακα 16.

Πίνακας 16. Προτιμώ έναν επόπτη που δίνει έμφαση στις σχεσιακές πτυχές της εποπτείας

Κατάταξη	Απόλυτες Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες
1η	57	45,2
2η	33	26,2
3η	36	28,6
Σύνολο	126	100,0

Αντίθετα, το προφίλ επόπτη (γ), το οποίο δίνει έμφαση στον ρόλο του οργανισμού και των κανόνων στην επίλυση προβλημάτων, προάγει την ενσωμάτωση ιδεών και πληροφοριών από διάφορες πηγές και ενθαρρύνει την ανεξάρτητη λειτουργία και λήψη αποφάσεων, κατατάσσεται ως το λιγότερο προτιμητέο από τους συμμετέχοντες Μόλις το 2,4% (3 άτομα) το κατέταξε στην πρώτη θέση, ενώ το 58,7% (74 άτομα) το τοποθέτησε στην τρίτη θέση, δηλαδή το κατέταξε ως λιγότερο ταιριαστό (Πίνακας 17).. Οι απόψεις των συμμετεχόντων στη δήλωση προτιμώ έναν επόπτη που δίνει έμφαση στο ρόλο του οργανισμού παρουσιάζονται αναλυτικά στο Πίνακα 17.

Πίνακας 17. Προτιμώ έναν επόπτη που δίνει έμφαση στο ρόλο του οργανισμού

Κατάταξη	Απόλυτες Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες
1η	3	2,4
2η	49	38,9
3η	74	58,7
Σύνολο	126	100,0

Συγκεκριμένα, ενώ στα προφίλ (α) και (β) όσοι απάντησαν έδωσαν την πρώτη βαθμολογία (1 = "ταιριάζει καλύτερα") σε 66 και 57 συμμετέχοντες αντίστοιχα, για το στυλ (γ) μόνο 3 συμμετέχοντες το τοποθέτησαν στην πρώτη θέση. Επιπλέον, η επιλογή 3 (δηλαδή "ταιριάζει λιγότερο") δόθηκε από 74 συμμετέχοντες, ενώ 49 συμμετέχοντες το τοποθέτησαν στη μέση (επιλογή 2).

Σε άλλη ερώτηση (Πίνακας 18), οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να δηλώσουν εάν κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους πορείας έλαβαν ποτέ επαγγελματική εποπτεία. Από τους 126 ερωτηθέντες, 52 (ποσοστό 41,3%) απάντησαν «Ναι», ενώ 74 (ποσοστό 58,7%) απάντησαν «Όχι». Οι απόψεις των συμμετεχόντων στη δήλωση εάν κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους πορείας, έλαβαν ποτέ επαγγελματική εποπτεία παρουσιάζονται αναλυτικά στο Πίνακα 18.

Πίνακας 18. Κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής σας πορείας, λάβατε ποτέ επαγγελματική εποπτεία;

Επιλογές	Απόλυτες Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες
Ναι	52	41,3
Όχι	74	58,7
Σύνολο	126	100,0

5.8 Συνολικές μεταβλητές

Η παρούσα έρευνα αξιολόγησε μία σειρά μεταβλητών που αφορούν την εργασιακή εμπειρία και την εποπτεία των επαγγελματιών, χρησιμοποιώντας διαφορετικές κλίμακες ανά μεταβλητή. Συγκεκριμένα:

1. Η «Εργασιακή ικανοποίηση» μετρήθηκε σε κλίμακα 0–4, όπου υψηλότερες τιμές υποδηλώνουν χαμηλότερη ικανοποίηση Με ελάχιστη τιμή 1,04 και μέγιστη τιμή 3,36, η μέση τιμή ανήλθε σε 2,06, πράγμα που υποδηλώνει ότι σε γενικές γραμμές, οι συμμετέχοντες είναι μετρίως ικανοποιημένοι, δεδομένου ότι οι τιμές βρίσκονται στο μέσο της κλίμακας μέτρησης.

2. Η «Απόδοση» αξιολογήθηκε σε κλίμακα 1–7 (1 = ποτέ, 7 = πάντα) και σημειώνει μέση τιμή 4,71. Αυτό δείχνει ότι οι συμμετέχοντες θεωρούν πως η απόδοσή τους κυμαίνεται σε αρκετά υψηλά επίπεδα, καθώς τα αποτελέσματα προσεγγίζουν τη μέση προς υψηλή πλευρά της κλίμακας.

3. Οι μεταβλητές «Επαγγελματική λογοδοσία» και «Ικανότητα» επίσης μετρήθηκαν σε κλίμακα 1–7, όπου 1 σημαίνει ποτέ και 7 πάντα. Με μέσες τιμές 5,87 και 5,66 αντίστοιχα, τα δεδομένα υποδηλώνουν ότι οι επαγγελματίες αισθάνονται συχνά υπεύθυνοι για τις ενέργειές τους και θεωρούν πως διαθέτουν την απαιτούμενη ικανότητα για την επίτευξη των επαγγελματικών τους στόχων.

4. Η «Ηθική παρενόχληση» αξιολογήθηκε σε κλίμακα 1–3, όπου το 1 αντιστοιχεί στο «ναι, συμβαίνει τώρα» και το 3 στο «όχι, ποτέ». Η μέση τιμή 2,48 υποδηλώνει ότι οι συμμετέχοντες, σε γενικές γραμμές, δεν βιώνουν συχνά καταστάσεις ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας τους.

5. Τα «Στρεσογόνα γεγονότα» μετρήθηκαν σε κλίμακα 1–5, όπου το 1 σημαίνει ότι το γεγονός έχει συμβεί στον ίδιο και το 5 ότι δεν έχει συμβεί. Με μέση τιμή 3,48, τα αποτελέσματα δείχνει μία τάση οι επαγγελματίες να μην έχουν έρθει σε επαφή με σοβαρά στρεσογόνα γεγονότα.

6. Τέλος, οι τέσσερις διαστάσεις της εποπτείας – διοικητική, κλινική, εκπαιδευτική και υποστηρικτική – αξιολογήθηκαν σε κλίμακα 1–4 (1 = όχι, 4 = ναι). Οι μέσες τιμές κυμαίνονται μεταξύ 2,67 και 2,90, ενώ ο συνολικός δείκτης της εποπτείας ανήλθε σε 2,82. Αυτό υποδηλώνει ότι οι συμμετέχοντες αντιλαμβάνονται την παρουσία και την ποιότητα της εποπτείας ως μέτρια, με κάποια θετική εικόνα αλλά και περιθώριο για βελτίωση. Οι συνολικές μεταβλητές της έρευνας παρουσιάζονται στο Πίνακα 19.

Πίνακας 19. Οι συνολικές μεταβλητές της έρευνας

	N	**Min**	**Max**	**Mean**	**Std. Deviation**
Εργασιακή ικανοποίηση	126	1,04	3,36	2,05	0,6
Απόδοση	126	1,29	7,00	4,70	1,0
Επαγγελματική λογοδοσία	126	3,80	7,00	5,87	0,8

Ικανότητα	126	3,00	7,00	5,66	0,8
Ηθική παρενόχληση	126	1,43	3,00	2,48	0,4
Στρεσογόνα γεγονότα	126	1,84	4,62	3,48	0,6
Διοικητική εποπτεία	126	1,30	3,70	2,67	0,5
Κλινική εποπτεία	126	1,38	4,00	2,89	0,6
Εκπαιδευτική εποπτεία	126	1,00	4,00	2,79	0,7
Υποστηρικτική εποπτεία	126	1,20	4,00	2,88	0,7
Εποπτεία	126	1,33	3,93	2,81	0,5

Συνολικά, τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι οι επαγγελματίες παρουσιάζουν υψηλή αυτοεκτίμηση όσον αφορά την απόδοσή τους, την επαγγελματική λογοδοσία και την ικανότητά τους, ενώ βιώνουν παράλληλα εργασιακή ικανοποίηση. Επιπλέον, οι τιμές που αφορούν την ηθική παρενόχληση δείχνουν ότι τέτοιες καταστάσεις συμβαίνουν σπάνια, ενώ τα στρεσογόνα γεγονότα δεν εμφανίζονται ως ιδιαίτερα συχνά. Τέλος, η εποπτεία – σε όλες τις διαστάσεις της – αξιολογείται σε ένα μέτριο επίπεδο, κάτι που μπορεί να υποδηλώνει την ανάγκη για περαιτέρω ενίσχυση και βελτίωση των εποπτικών πρακτικών στον εργασιακό χώρο.

5.9 Σύνθετες αναλύσεις

5.9.1 Φύλο και μορφές εποπτείας

Για να διερευνηθούν πιθανές διαφορές στη στάση απέναντι στις διάφορες μορφές επαγγελματικής εποπτείας ανάλογα με το φύλο, πραγματοποιήθηκε ανεξάρτητο t-test για κάθε τύπο εποπτείας (διοικητική, κλινική, εκπαιδευτική, υποστηρικτική, και συνολική).

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι, παρότι οι γυναίκες εμφάνισαν ελαφρώς υψηλότερους μέσους όρους σε όλες τις μορφές εποπτείας σε σύγκριση με τους άνδρες, οι διαφορές αυτές δεν ήταν στατιστικά σημαντικές ($p > 0.05$ σε όλες τις περιπτώσεις). Στη διοικητική εποπτεία, ο μέσος όρος για τις γυναίκες ήταν 2,69 έναντι 2,49 για τους άνδρες ($p = 0,246$). Στην κλινική εποπτεία, οι γυναίκες είχαν μέσο όρο 2,92 έναντι 2,58 για τους άνδρες ($p = 0,111$). Στην εκπαιδευτική εποπτεία, ο μέσος όρος των γυναικών ήταν 2,81 και των ανδρών 2,66 ($p = 0,529$). Στην υποστηρικτική εποπτεία, οι γυναίκες

είχαν μέσο όρο 2,89 έναντι 2,69 των ανδρών (p = 0,373).Τέλος, στη συνολική εποπτεία, οι γυναίκες παρουσίασαν μέσο όρο 2,83 έναντι 2,61 των ανδρών (p = 0,230).

Τα ευρήματα αυτά υποδηλώνουν ότι το φύλο δεν φαίνεται να επηρεάζει με στατιστικά σημαντικό τρόπο τη στάση των κοινωνικών λειτουργών απέναντι στην εποπτεία, αν και οι γυναίκες εμφανίζονται ελαφρώς πιο θετικές σε όλες τις διαστάσεις. Τα αποτελέσματα που αφορούν το φύλο και τις μορφές εποπτείας παρουσιάζονται στο Πίνακα 20, ενώ στο Πίνακα 21 παρουσιάζεται η ανάλυση ανεξάρτητου t-test για τις μορφές επαγγελματικής εποπτείας.

Πίνακας 20. Φύλο και μορφές εποπτείας

Group Statistics					
	Φύλο	**N**	**Mean**	**Std. Deviation**	**Std. Error Mean**
Διοικητική εποπτεία	Άντρας	9	2,49	0,66	0,22
	Γυναίκα	117	2,69	0,48	0,04
Κλινική εποπτεία	Άντρας	9	2,58	0,62	0,20
	Γυναίκα	117	2,92	0,61	0,06
Εκπαιδευτική εποπτεία	Άντρας	9	2,66	0,79	0,26
	Γυναίκα	117	2,81	0,67	0,06
Υποστηρικτική εποπτεία	Άντρας	9	2,69	0,70	0,23
	Γυναίκα	117	2,90	0,67	0,06
Εποπτεία	Άντρας	9	2,61	0,67	0,22
	Γυναίκα	117	2,83	0,54	0,05

Πίνακας 21. Ανάλυση ανεξάρτητου t-test για τις μορφές επαγγελματικής εποπτείας

Μορφή εποπτείας	**t**	**df**	**p-τιμή (2-tailed)**
Διοικητική εποπτεία	-1,17	124	0,246
Κλινική εποπτεία	-1,60	122	0,111
Εκπαιδευτική εποπτεία	-0,63	124	0,529

Υποστηρικτική εποπτεία	-0,90	123	0,373
Συνολική εποπτεία	-1,21	121	0,230

5.9.2 Διάρκεια απασχόλησης και μορφές εποπτείας

Αναφορικά με τη διάρκεια απασχόλησης στην τρέχουσα θέση εργασίας, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (65,1%) δήλωσε ότι εργάζεται στην ίδια θέση για περισσότερα από 5 έτη. Ποσοστό 13,5% ανέφερε απασχόληση μεταξύ 1–3 ετών, ενώ το 11,1% εργάζεται στην τρέχουσα θέση για 4–5 έτη. Τέλος, το 10,3% δήλωσε ότι εργάζεται για λιγότερο από 1 έτος. Επομένως η πλειονότητα των συμμετεχόντων έχουν σημαντική εργασιακή εμπειρία, γεγονός που ενδέχεται να επηρεάζει τον τρόπο που αντιλαμβάνονται την επαγγελματική εποπτεία.

Πραγματοποιήθηκε ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) με σκοπό τη διερεύνηση πιθανών διαφορών στη στάση απέναντι στην επαγγελματική εποπτεία, ανάλογα με τα έτη απασχόλησης στην τρέχουσα εργασία των συμμετεχόντων. Η κατηγορική μεταβλητή περιλάμβανε τέσσερις ομάδες: κάτω από 1 έτος, 1–3 έτη, 4–5 έτη και πάνω από 5 έτη.

Τα αποτελέσματα της ανάλυσης έδειξαν ότι δεν παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων, ούτε στις επιμέρους μορφές εποπτείας (διοικητική, κλινική, εκπαιδευτική, υποστηρικτική), ούτε στη συνολική εποπτική εμπειρία. Οι τιμές p κυμάνθηκαν από 0,859 έως 0,981 ($p > 0,05$), γεγονός που υποδηλώνει ότι η διάρκεια απασχόλησης στην παρούσα θέση δεν σχετίζεται με διαφοροποίηση στις στάσεις απέναντι στην εποπτεία.

Συνεπώς, η επαγγελματική εμπειρία στην τρέχουσα εργασία δεν φαίνεται να επηρεάζει τον τρόπο που οι κοινωνικοί λειτουργοί αντιλαμβάνονται την αξία και τις λειτουργίες της εποπτείας. Τα αποτελέσματα που αφορούν τη διάρκεια απασχόλησης και τις μορφές εποπτείας παρουσιάζονται στο Πίνακα 22, ενώ στο Πίνακα 23 παρουσιάζεται η ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) μεταξύ διάρκειας απασχόλησης στην τρέχουσα εργασία και μορφών επαγγελματικής εποπτείας.

Πίνακας 22. Διάρκεια απασχόλησης και μορφές εποπτείας

Πόσο καιρό απασχολείστε στην τρέχουσα εργασία σας;			
		n	**Percent**
Valid	**<1 έτος**	13	10,3
	1-3 έτη	17	13,5
	4-5 έτη	14	11,1
	>5έτη	82	65,1
	Total	126	100,0

Πίνακας 23. Ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) μεταξύ διάρκειας απασχόλησης στην τρέχουσα εργασία και μορφών επαγγελματικής εποπτείας

Μορφή εποπτείας	**Between Groups MS**	**Within Groups MS**	**F**	**p-τιμή**
Διοικητική εποπτεία	0,036	0,250	0,146	0,932
Κλινική εποπτεία	0,023	0,387	0,059	0,981
Εκπαιδευτική εποπτεία	0,116	0,460	0,253	0,859
Υποστηρικτική εποπτεία	0,084	0,458	0,183	0,908
Συνολική εποπτεία	0,026	0,305	0,084	0,969

5.9.3 Έτη απασχόλησης και μορφές εποπτείας

Σχετικά με την συνολική διάρκεια απασχόλησης στην τελευταία εργασία των συμμετεχόντων, ποσοστό 30,2% των ερωτώμενων δήλωσε ότι εργάζεται 1–5 έτη**,** ενώ επιπλέον 30,2% ανέφερε πως απασχολείται στην ίδια εργασία πάνω από 16 έτη, αποτυπώνοντας έτσι δύο κύριες ομάδες: μία μεσαίας και μία μακροχρόνιας εμπειρίας. Το 16,7% έχει εργαστεί 6–10 έτη, ενώ 13,5% δήλωσε απασχόληση 10–15 ετών**.** Τέλος**,** μόλις το 9,5% των συμμετεχόντων ανέφερε ότι εργάζεται στην τελευταία του εργασία

λιγότερο από 1 έτος**.** Η κατανομή αυτή δείχνει ότι οι συμμετέχοντες είναι επαγγελματίες κοινωνικοί λειτουργοί με σημαντική εμπειρία στον φορέα απασχόλησής τους.

Πραγματοποιήθηκε ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) για να εξεταστούν πιθανές διαφορές στη στάση απέναντι στην επαγγελματική εποπτεία ανάλογα με τα έτη απασχόλησης στην τελευταία εργασία των συμμετεχόντων, κατηγοριοποιημένα σε πέντε ομάδες (>1 έτος, 1–5, 6–10, 10–15, και 16+ έτη).

Τα αποτελέσματα δεν έδειξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων σε καμία από τις μορφές εποπτείας ούτε στη συνολική εποπτική εμπειρία ($p > 0,05$). Συγκεκριμένα, οι τιμές p κυμάνθηκαν από 0,269 έως 0,945, υποδηλώνοντας ότι η διάρκεια απασχόλησης στην τελευταία εργασία δεν επηρεάζει τη στάση των κοινωνικών λειτουργών απέναντι στην επαγγελματική εποπτεία. Τα αποτελέσματα που αφορούν τα έτη απασχόλησης και τις μορφές εποπτείας παρουσιάζονται στο Πίνακα 24, ενώ στο Πίνακα 25 παρουσιάζεται η ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) μεταξύ διάρκειας απασχόλησης στην τελευταία εργασία και μορφών επαγγελματικής εποπτείας.

Πίνακας 24. Έτη απασχόλησης και μορφές εποπτείας

Πόσα χρόνια εργάζεσθε στην τελευταία σας εργασία;			
		n	**Percent**
Valid	**> 1 έτος**	12	9,5
	1-5	38	30,2
	6-10	21	16,7
	10-15	17	13,5
	16 και άνω	38	30,2
	Total	126	100,0

Πίνακας 25. Ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) μεταξύ διάρκειας απασχόλησης στην τελευταία εργασία και μορφών επαγγελματικής εποπτείας

Μορφή εποπτείας	Between Groups MS	Within Groups MS	F	p-τιμή
Διοικητική εποπτεία	0,190	0,246	0,770	0,547
Κλινική εποπτεία	0,073	0,389	0,187	0,945
Εκπαιδευτική εποπτεία	0,226	0,459	0,492	0,742
Υποστηρικτική εποπτεία	0,584	0,445	1,314	0,269
Συνολική εποπτεία	0,109	0,305	0,358	0,838

5.9.4 Εργασιακή ικανοποίηση και μορφές εποπτείας

Η ανάλυση συσχετίσεων Pearson έδειξε ότι η **εργασιακή ικανοποίηση** δεν συσχετίζεται στατιστικά σημαντικά με καμία από τις μορφές επαγγελματικής εποπτείας (διοικητική, κλινική, εκπαιδευτική, υποστηρικτική) ούτε με τη συνολική εποπτική εμπειρία (r από 0,036 έως 0,141, $p > 0,05$). Αντιθέτως, οι διάφορες μορφές εποπτείας εμφανίζουν ισχυρές θετικές και στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ τους (r από 0,64 έως 0,93, $p < 0,01$), υποδηλώνοντας ότι οι συμμετέχοντες που αξιολογούν θετικά μια μορφή εποπτείας τείνουν να αξιολογούν θετικά και τις άλλες. Τα αποτελέσματα που αφορούν τη συσχέτιση ανάμεσα στην εργασιακή ικανοποίηση και τις μορφές εποπτείας παρουσιάζονται στο Πίνακα 26.

Πίνακας 26. Εργασιακή ικανοποίηση και μορφές εποπτείας

Συσχετίσεις						
	Εργασιακή ικανοποίηση	**Διοικητική εποπτεία**	**Κλινική εποπτεία**	**Εκπαιδευτική εποπτεία**	**Υποστηρικτική εποπτεία**	**Εποπτεία**

Εργασιακή ικανοποίηση	**Pearson Correlation**	1	0,136	0,036	0,077	0,141	0,123
	Sig. (2-tailed)		0,136	0,700	0,400	0,122	0,182
	N	126	126	126	126	126	126
Διοικητική εποπτεία	**Pearson Correlation**	0,136	1	0,659**	0,642**	0,642**	0,808**
	Sig. (2-tailed)	0,136		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	126	126	126	126	126	126
Κλινική εποπτεία	**Pearson Correlation**	0,036	0,659**	1	0,804**	0,707**	0,898**
	Sig. (2-tailed)	0,700	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	126	126	126	126	126	126
Εκπαιδευτική εποπτεία	**Pearson Correlation**	0,077	0,642**	0,804**	1	0,807**	0,928**
	Sig. (2-tailed)	0,400	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	126	126	126	126	126	126
Υποστηρικτική εποπτεία	**Pearson Correlation**	0,141	0,642**	0,707**	0,807**	1	0,900**
	Sig. (2-tailed)	0,122	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	126	126	126	126	126	126
Εποπτεία	**Pearson Correlation**	0,123	0,808**	0,898**	0,928**	0,900**	1
	Sig. (2-tailed)	0,182	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	126	126	126	126	126	126

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

5.9.5 Ηθική παρενόχληση μορφές εποπτείας

Η ανάλυση συσχετίσεων έδειξε ότι δεν υφίστανται στατιστικά σημαντικές σχέσεις μεταξύ της μεταβλητής της ηθικής παρενόχλησης και των διαφόρων μορφών επαγγελματικής εποπτείας (διοικητική, κλινική, εκπαιδευτική, υποστηρικτική) αλλά ούτε και με τη συνολική αξιολόγηση της εποπτείας (r από -0,015 έως -0,090, $p > 0,05$). Τα αποτελέσματα αυτά υποδηλώνουν ότι η εμπειρία ηθικής παρενόχλησης δεν επηρεάζει σημαντικά τις στάσεις των κοινωνικών λειτουργών απέναντι στην επαγγελματική εποπτεία.

Παράλληλα, διαπιστώθηκαν ισχυρές και στατιστικά σημαντικές θετικές συσχετίσεις μεταξύ των διαφορετικών μορφών εποπτείας (r από 0,64 έως 0,93, $p < 0,01$), γεγονός που υποδηλώνει ότι οι συμμετέχοντες που αξιολογούν θετικά μια μορφή εποπτείας, τείνουν να αξιολογούν θετικά και τις υπόλοιπες. Τα αποτελέσματα που αφορούν τις συσχετίσεις της ηθικής παρενόχλησης και των μορφών εποπτείας παρουσιάζονται στο Πίνακα 27.

Πίνακας 27. Ηθική παρενόχληση μορφές εποπτείας

Συσχετίσεις							
		Ηθική παρενόχληση	**Διοικητική εποπτεία**	**Κλινική εποπτεία**	**Εκπαιδευτική εποπτεία**	**Υποστηρικτική εποπτεία**	**Εποπτεία**
Ηθική παρενόχληση	**Pearson Correlation**	1	-0,090	-0,015	-0,074	-0,035	-0,077
	Sig. (2-tailed)		0,317	0,872	0,408	0,698	0,396
	N	126	126	126	126	126	126
Διοικητική εποπτεία	**Pearson Correlation**	-0,090	1	0,659**	0,642**	0,642**	0,808**
	Sig. (2-tailed)	0,317		0,000	0,000	0,000	0,000

	N	126	126	126	126	126	126
Κλινική εποπτεία	**Pearson Correlation**	-0,015	0,659**	1	0,804**	0,707**	0,898**
	Sig. (2-tailed)	0,872	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	126	126	126	126	126	126
Εκπαιδευτική εποπτεία	**Pearson Correlation**	-0,074	0,642**	0,804**	1	0,807**	0,928**
	Sig. (2-tailed)	0,408	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	126	126	126	126	126	126
Υποστηρικτική εποπτεία	**Pearson Correlation**	-0,035	0,642**	0,707**	0,807**	1	0,900**
	Sig. (2-tailed)	0,698	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	126	126	126	126	126	126
Εποπτεία	**Pearson Correlation**	-0,077	0,808**	0,898**	0,928**	0,900**	1
	Sig. (2-tailed)	0,396	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	126	126	126	126	126	126
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

5.9.6 Στρεσογόνα γεγονότα και μορφές εποπτείας

Η ανάλυση συσχετίσεων Pearson μεταξύ της μεταβλητής των **στρεσογόνων γεγονότων** και των διαφόρων μορφών επαγγελματικής εποπτείας (διοικητική, κλινική, εκπαιδευτική, υποστηρικτική) καθώς και της συνολικής εποπτείας έδειξε αρνητικές αλλά μη στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις (r από -0,066 έως -0,136, $p > 0,05$). Αυτό υποδηλώνει ότι τα στρεσογόνα γεγονότα δεν συνδέονται σημαντικά με τις στάσεις απέναντι στην επαγγελματική εποπτεία.

Παράλληλα, όπως και σε προηγούμενες αναλύσεις, οι διαφορετικές μορφές εποπτείας συσχετίζονται ισχυρά και στατιστικά σημαντικά μεταξύ τους (r από 0,64 έως 0,93, $p < 0,01$), επιβεβαιώνοντας τη συνοχή στην αξιολόγηση των μορφών εποπτείας από τους συμμετέχοντες. Τα αποτελέσματα που αφορούν τις συσχετίσεις των στρεσογόνων γεγονότων και των μορφών εποπτείας παρουσιάζονται στο Πίνακα 28.

Πίνακας 28. Στρεσογόνα γεγονότα και μορφές εποπτείας

Συσχετίσεις							
		Στρεσογόνα γεγονότα	**Διοικητική εποπτεία**	**Κλινική εποπτεία**	**Εκπαιδευτική εποπτεία**	**Υποστηρικτική εποπτεία**	**Εποπτεία**
Στρεσογόνα γεγονότα	**Pearson Correlation**	1	-0,118	-0,066	-0,136	-0,115	-0,124
	Sig. (2-tailed)		0,188	0,466	0,128	0,202	0,170
	N	126	126	126	126	126	126
Διοικητική εποπτεία	**Pearson Correlation**	-0,118	1	0,659**	0,642**	0,642**	0,808**
	Sig. (2-tailed)	0,188		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	126	126	124	126	125	123
Κλινική εποπτεία	**Pearson Correlation**	-0,066	0,659**	1	0,804**	0,707**	0,898**
	Sig. (2-tailed)	0,466	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	126	126	126	126	126	126
Εκπαιδευτική εποπτεία	**Pearson Correlation**	-0,136	0,642**	0,804**	1	0,807**	0,928**
	Sig. (2-tailed)	0,128	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	126	126	126	126	126	126
Υποστηρικτι	**Pearson**	-0,115	0,642**	0,707**	0,807**	1	0,900**

κή εποπτεία	**Correlation**						
	Sig. (2-tailed)	0,202	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	126	126	126	126	126	126
Εποπτεία	**Pearson Correlation**	-0,124	0,808**	0,898**	0,928**	0,900**	1
	Sig. (2-tailed)	0,170	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	126	126	126	126	126	126
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

6.1.Συσχέτιση της παρούσας έρευνας με προηγούμενες μελέτες

Η ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας ανέδειξε ότι, αν και υπάρχουν πολλές μελέτες που εξετάζουν την επίδραση της επαγγελματικής εποπτείας στους κοινωνικούς λειτουργούς, παρατηρείται ένα σημαντικό κενό, όσον αφορά τη διερεύνηση των στάσεων των επαγγελματιών απέναντι στις παραμέτρους που εξετάζει η παρούσα έρευνα.

Στη βιβλιογραφία έχει καταγραφεί έντονα η ύπαρξη υψηλών επιπέδων άγχους στους κοινωνικούς λειτουργούς, το οποίο αποδίδεται κυρίως στις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις (Bride, 2007; Caringi et al., 2017; Johnson et al., 2005). Ειδικότερα, κοινωνικοί λειτουργοί που εργάζονται σε ιδρύματα και κοινωνικές υπηρεσίες, όπου οι ωφελούμενοι έχουν βιώσει σοβαρά τραύματα, είναι πιο επιρρεπείς στη δευτερογενή τραυματοποίηση και την επαγγελματική εξουθένωση, γεγονός που μπορεί να επηρεάσει την ψυχική τους υγεία και την αποτελεσματικότητά τους (Caringi et al., 2017; Cunningham, 2003; Kim & Stoner, 2008; NASW, 2016). Ο Marè (2012) επισημαίνει ότι το άγχος στον τομέα της κοινωνικής εργασίας, αποτελεί μια υπαρκτή και σοβαρή πρόκληση, ενώ ο Van Heugten (2011) τονίζει τους πολλαπλούς

στρεσογόνους παράγοντες που εντοπίζονται στο εργασιακό περιβάλλον των κοινωνικών λειτουργών.

Ο Ellett (2009) προτείνει ότι η έγκαιρη καθοδήγηση, η κλινική επίβλεψη και η συνεχής επαγγελματική ανάπτυξη των επαγγελματιών κοινωνικών λειτουργών, μπορούν να ενισχύσουν την αυτοπεποίθηση τους και να αυξήσουν την επιμονή και το κίνητρό τους. Αντίθετα η έλλειψη εποπτείας έχει συσχετιστεί με αρνητικές επιπτώσεις στην ποιότητα των υπηρεσιών που παρέχουν οι κοινωνικοί λειτουργοί. Ο Mbau (2005) υποστηρίζει ότι οι επαγγελματίες που δεν λαμβάνουν επαρκή εποπτεία, δυσκολεύονται να προσφέρουν ποιοτικές και αποτελεσματικές υπηρεσίες. Παράλληλα, οι Mor Barak και Levin (2005), διαπίστωσαν ότι η έλλειψη υποστήριξης σχετίζεται με την αυξημένη πρόθεση των κοινωνικών λειτουργών να εγκαταλείψουν την εργασία τους. Σε ορισμένες περιπτώσεις, η υποστήριξη των συναδέλφων καλύπτει μερικώς το κενό της εποπτείας. Οι Morrison και Nolan (2009) αναφέρουν ότι οι άτυπες δομές συναδελφικής υποστήριξης λειτουργούν ως δίκτυα επικοινωνίας και αλληλοβοήθειας, αν και η ανάπτυξή τους μπορεί να παρεμποδιστεί από την ίδια τη δομή εργασίας. Ο Hamama (2012) διαπίστωσε ότι η κοινωνική υποστήριξη, τόσο από συναδέλφους όσο και από τους προϊσταμένους, μειώνει την επαγγελματική εξουθένωση.

Επομένως η επαγγελματική εποπτεία έχει συνδεθεί με αυξημένη επαγγελματική ικανοποίηση και ανθεκτικότητα στον χώρο εργασίας (Ellett et al., 2007; Guerin, Devitt & Redmond, 2010; Kim & Lee, 2009; Robinson, 2013). Μια μετα-ανάλυση των Mor Barak et al. (2009) έδειξε ότι η αποτελεσματική εποπτεία μπορεί να μειώσει τις αρνητικές επιπτώσεις των επαγγελματικών δυσκολιών και να ενισχύσει τα θετικά αποτελέσματα για τους επαγγελματίες. Αντίστοιχα, οι Lee, Forster και Rehner (2011) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η υποστηρικτική οργανωτική κουλτούρα και το κλίμα επαγγελματικής δέσμευσης συμβάλλουν στη διατήρηση των εργαζομένων κοινωνικών λειτουργών.

6.1.1Δημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά

Αναφορικά με τα εργασιακά χαρακτηριστικά των κοινωνικών λειτουργών παρατηρείται ότι οι επαγγελματίες με λιγότερη εργασιακή εμπειρία, έχουν μεγαλύτερη ανάγκη για ένα σαφές πλαίσιο λειτουργίας και σταθερής καθοδήγησης από τους επόπτες, ενώ οι πιο έμπειροι εργαζόμενοι επικεντρώνονται κυρίως στην ανάπτυξη των

δεξιοτήτων τους και στην προσωπική τους εξέλιξη (Jacobs, David & Meyer, 1995; Kadushin, 1992; Lazar & Erera, 1996; Tracey, Ellickson & Sherry, 1989).

Ακόμα παρατηρείται αρνητική συσχέτιση μεταξύ ηλικίας και της προθυμίας αναζήτησης βοήθειας, καθώς η επιθυμία για εποπτεία στους επαγγελματίες μειώνεται, όσο αυτοί μεγαλώνουν ηλικιακά, όπως έχει καταγραφεί και σε προηγούμενες μελέτες (Brown, 1978; Cohen, 1999a; Cohen et al., 1998; Schroffel, 1999; Veroff, 1981). Επιπλέον, η πολυετής εργασιακή εμπειρία σχετίσθηκε αρνητικά ως προς την ικανοποίηση που νοιώθουν οι επαγγελματίες από την εποπτεία (Schroffel, 1999). Εύρημα που ενισχύει το επιχείρημα, σχετικά με τη μη συσχέτιση των αναγκών των έμπειρων εργαζομένων και της ποιότητας της επίβλεψης που εκείνοι λαμβάνουν πραγματικά (Fisher, 1989; Greenspan et al., 1991; Miars et al., 1983). Όσον αφορά τα εργασιακά χαρακτηριστικά, ο Kaiser (1997) σημειώνει ότι έμπειροι επαγγελματίες με χαμηλότερη αυτοπεποίθηση, εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τις οδηγίες των εποπτών τους, ενώ επηρεάζονται από αυτούς και τις αντιδράσεις τους. Εργαζόμενοι με λιγότερη εμπειρία τείνουν να αναπτύσσουν εξάρτηση από την εποπτεία, νιώθοντας ότι δεν επαρκούν για να ανταποκριθούν στις εργασιακές απαιτήσεις.

Σχετικά με το εργασιακό άγχος, οι Harris, Cumming και Campbell (2006) δεν εντόπισαν διαφορές μεταξύ κοινωνικών λειτουργών που εργάζονται σε νοσοκομεία και εκείνων που εργάζονται σε κοινοτικές δομές. Ο Hamama (2012) επίσης δεν εντόπισε διαφορές ως προς την επαγγελματική εξουθένωση μεταξύ κοινωνικών λειτουργών που εργάζονται στη παιδική προστασία και αυτών που εργάζονται με ενήλικες. Ωστόσο, οι Schwartz, Tiamiyu και Dwyer (2007) κατέγραψαν χαμηλότερα επίπεδα εξουθένωσης στους επαγγελματίες ιδιωτικού τομέα.

Η παρούσα έρευνα δεν κατέδειξε ότι το φύλο και εργασιακά χαρακτηριστικά όπως π.χ τα έτη εμπειρίας αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες στη διαμόρφωση θετικών ή αρνητικών στάσεων για την επαγγελματική εποπτεία.

6.1.2.Εργασιακή ικανοποίηση

Η ύπαρξη μιας θετικής σχέσης επόπτη-εποπτευόμενου και η συναισθηματική υποστήριξη που απορρέει από τη σχέση αυτή, συνδέονται με υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης και δέσμευσης (Mor Barak et al., 2009). Παράλληλα δεν επιβεβαιώνεται ότι η απουσία υποστήριξης ή η κακή αλληλεπίδραση μεταξύ επόπτη-

εποπτευόμενου μπορεί να οδηγήσουν σε αρνητικά αποτελέσματα για τους επαγγελματίες και την εργασία τους.

Περαιτέρω μελέτες αναδεικνύουν ότι η υποστήριξη από τους επόπτες, σχετίζεται θετικά με εργασιακή ικανοποίηση για τους επαγγελματίες που εργάζονται σε τομείς ψυχικής υγείας (Acker, 2004), καθώς και σε τομείς παιδικής προστασίας (Landsman, 2001; Mor Barak et al., 2006). Παρόμοια αποτελέσματα προκύπτουν και σε επαγγελματίες που εργάζονται με ηλικιωμένους (Poulin & Walter, 1992), αλλά και μεταξύ επαγγελματιών με διοικητικές ευθύνες (Silver, Poulin & Manning, 1997), όπου η συναισθηματική υποστήριξη διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην επαγγελματική τους ικανοποίηση.

Επιπλέον, οι Rauktis και Koeske (1994) διαπίστωσαν ότι η υποστηρικτική εποπτεία, ενισχύει τόσο τις εξωτερικές διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης (όπως οι απολαβές), όσο και τις εσωτερικές (όπως η επαγγελματική ολοκλήρωση). Επιπλέον ο Gant και οι συνεργάτες του (1993) σημείωσαν ότι η υποστήριξη από προϊσταμένους μπορεί να μειώσει σημαντικά το άγχος, τα συμπτώματα κατάθλιψης, τα σωματικά προβλήματα και τη συναισθηματική εξουθένωση των επαγγελματιών.

Στα αποτελέσματα αυτής της έρευνας δεν υπήρξε σύνδεση της επαγγελματικής εποπτείας με την εργασιακή ικανοποίηση των κοινωνικών λειτουργών.

6.1.3 Ηθική παρενόχληση

Στην παράμετρο της ηθικής παρενόχλησης, οι Briggs και Kane (2002) ερεύνησαν μέλη της Ένωσης Κοινωνικών Λειτουργών της Νέας Ζηλανδίας (ANZASW) και κατέληξαν ότι το 90% των 383 συμμετεχόντων αναγνώρισε την εποπτεία ως καθοριστικό παράγοντα επίλυσης ηθικών ζητημάτων. Αντίστοιχα, ο O'Donoghue (2010) εξέτασε μέλη του ίδιου οργανισμού, διαπιστώνοντας ότι το 98,1% των 206 συμμετεχόντων συζητούσε ηθικά ζητήματα κατά τις εποπτικές συνεδρίες, με το 29,1% να αναφέρει ότι αυτό συνέβαινε σχεδόν πάντα. Επίσης, το 90% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι η εποπτεία τους παρείχε ένα ασφαλές πλαίσιο για συζήτηση ηθικών θεμάτων, ενώ το 86,9% εστίασε στην ασφάλεια και την ηθική πρακτική κατά τις συνεδρίες.

Οι Grandey et al. (2007) μελετώντας τον εργασιακό εκφοβισμό των επαγγελματιών ως μια άλλη διάσταση της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, διαπίστωσαν

ότι όταν στο εργασιακό περιβάλλον συνυπάρχει η λεκτική επιθετικότητα από προϊσταμένους, συναδέλφους και ωφελούμενους, προκαλείται μία συναισθηματική εξάντληση των επαγγελματιών. Οι επαγγελματίες μη μπορώντας να αντιδράσουν επαρκώς σε αυτή την συμπεριφορά εκφοβισμού στον εργασιακό του χώρο οδηγούνται σε συναισθηματική εξάντληση, γεγονός που επιβεβαιώνει τη σημασία της εποπτείας στους επαγγελματίες.

Πράγματι, έχει αποδειχθεί ότι όσοι επαγγελματίες υγείας έλαβαν σωστή υποστήριξη στην εργασία τους, παρουσίασαν χαμηλότερα επίπεδα κατάθλιψης, χαμηλότερη πρόθεση αποχώρησης και υψηλότερες βαθμολογίες ικανοποίησης σε σύγκριση με επαγγελματίες υγείας που έλαβαν λιγότερη υποστήριξη (Quine 1999).

Οι παραπάνω έρευνες τονίζουν τη σημασία της εποπτείας ως εργαλείο υποστήριξης και διασφάλισης της ηθικής και ασφαλούς πρακτικής στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού.

Τα αποτελέσματα της έρευνας αναφορικά με τις εμπειρίες ηθικής παρενόχλησης ανέδειξαν ότι αν και αυτά τα περιστατικά υφίστανται στους χώρους εργασίας των κοινωνικών λειτουργών, δεν συνδέεται η αντιμετώπιση τους με τις απόψεις και στάσεις ως προς την εποπτεία.

6.1.4 Στρεσογόνα γεγονότα

Αναφορικά με τα στρεσογόνα γεγονότα, ο Collins (2008) υποστηρίζει ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί αντλούν ικανοποίηση και αίσθηση ολοκλήρωσης από την εργασία τους. Αυτό μπορεί να ενισχύσει την προσωπική τους ζωή και να βελτιώσει τη σχέση μεταξύ της επαγγελματικής και της οικογενειακής τους ζωής (Greenhaus και Powell, 2006).

Η έλλειψη υποστήριξης από τον επόπτη σε δύσκολες και αγχώδεις εργασιακές συνθήκες, μπορεί να επιδεινώσει την ψυχολογική κατάσταση και τη συνολική ευημερία των κοινωνικών λειτουργών (Offer και Schneider, 2008). Ο Collins (2008) αναδεικνύει τη σημασία της υποστήριξης που προσφέρει ο επόπτης, υποστηρίζοντας ότι η υποστήριξη είναι θεμελιώδης μηχανισμός για την αντιμετώπιση προκλήσεων στις εργασιακές σχέσεις, όπως επιβεβαιώνει και η παρούσα μελέτη.

Οι κοινωνικοί λειτουργοί τείνουν να προτάσσουν την εργασία έναντι της οικογενειακής ζωής (Kossek et al., 2011) και όταν αισθάνονται ότι το εργασιακό περιβάλλον τους είναι υποστηρικτικό στη διαχείριση επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων, βιώνουν αίσθημα προστασίας και φροντίδας (Aryee et al., 2005). Παρόλα αυτά, η ενεργή συμμετοχή τους στην οικογενειακή ζωή, παραμένει σημαντική για την ενίσχυση της εργασιακής ικανοποίησης.

Η έρευνα εντόπισε ότι ο παράγοντας των στρεσογόνων γεγονότων δεν επηρεάζει ουσιωδώς τις στάσεις των κοινωνικών λειτουργών απέναντι στην εποπτεία, ωστόσο ανέδειξε ότι οι συμμετέχοντες βιώνουν στρεσογόνα γεγονότα.

6.2 Συζήτηση και Συμπεράσματα

Η παρούσα μελέτη αποσκοπούσε στην αποτύπωση των στάσεων και αντιλήψεων των κοινωνικών λειτουργών της Περιφέρειας Κρήτης ως προς τη σημασία της επαγγελματικής εποπτείας, διερευνώντας παράλληλα τη σχέση της εποπτείας με κοινωνικοδημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά, την εργασιακή ικανοποίηση, την εμπειρία ηθικής παρενόχλησης, καθώς και την έκθεση τους σε στρεσογόνα γεγονότα.

Τα ευρήματα αναδεικνύουν πως το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού έχει σημαντική συναισθηματική επιβάρυνση, η οποία επιδεινώνεται από οργανωτικές δυσλειτουργίες του εργασιακού περιβάλλοντος. Παρότι οι σχέσεις με τους συναδέλφους περιγράφονται κυρίως ως ομαλές, η αδυναμία αποτελεσματικής επικοινωνίας με τη διοίκηση αναδεικνύεται ως σοβαρό εμπόδιο στην καθημερινή εργασιακή πρακτική των κοινωνικών λειτουργών.

Ως προς την εφαρμογή των επαγγελματικών δεξιοτήτων, οι συμμετέχοντες φάνηκαν να αισθάνονται σιγουριά και ικανοποίηση, κυρίως όταν αυτές συνδέονται με την άμεση φροντίδα και τη χρήση επιστημονικά τεκμηριωμένων παρεμβάσεων. Αντίθετα, εντοπίζονται προβλήματα σε λειτουργίες που απαιτούν από τους κοινωνικούς λειτουργούς οργανωτική αυτονομία, διεκδικητικότητα και θεσμική ενδυνάμωση, στοιχεία που ενδεχομένως επηρεάζονται από τη θέση των κοινωνικών λειτουργών στο διοικητικό πλαίσιο. Ωστόσο η αντίληψη τους εντοπίζονται προβλήματα σε λειτουργίες που απαιτούν από τους κοινωνικούς λειτουργούς οργανωτική αυτονομία, διεκδικητικότητα και θεσμική ενδυνάμωση.

Η έρευνα ακόμα ανέδειξε ένα γενικά υψηλό επίπεδο επαγγελματικής υπευθυνότητας των συμμετεχόντων με εμφανή τη διάθεση τους για αυτοαξιολόγηση. Οι επαγγελματίες αισθάνονται ότι ενεργούν σύμφωνα με τις απαιτήσεις του επαγγέλματος, ενσωματώνοντας τόσο τις αξίες, όσο και τις δεοντολογικές αρχές που διέπουν το επάγγελμα της κοινωνικής εργασίας. Ωστόσο, από τα ευρήματα υπογραμμίζεται η ανάγκη για ενίσχυση της ηθικής τους υποστήριξης και της καθοδήγησης των κοινωνικών λειτουργών στη διαχείριση πολύπλοκων επαγγελματικών διλημμάτων.

Παράλληλα, τα ευρήματα που σχετίζονται με την εμπειρία ηθικής παρενόχλησης καταδεικνύουν ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί, αν και δεν βιώνουν συστηματικά καταστάσεις παρενοχλήσεων, εξακολουθούν να διατηρούν μια προληπτική στάση απέναντι σε τέτοια φαινόμενα. Αξίζει να αναφερθεί ότι είναι ανησυχητικό το γεγονός ότι η έρευνα ανέδειξε ότι υπάρχουν κοινωνικοί λειτουργοί που έχουν έρθει αντιμέτωποι με καταστάσεις ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό τους χώρο, από προσβολές και άδικη μεταχείριση έως ψυχολογική πίεση και σεξιστικά σχόλια. Το εύρημα αυτό υπογραμμίζει την αναγκαιότητα κατοχύρωσης θεσμικού ρόλου για την εποπτεία που θα λειτουργεί προστατευτικά και υποστηρικτικά προς τους κοινωνικούς λειτουργούς.

Αναφορικά με τα στρεσογόνα γεγονότα, σημαντικό μέρος των συμμετεχόντων ανέφερε ότι έχει έρθει αντιμέτωπο κυρίως στο πεδίο της εργασίας, της εκπαίδευσης και της οικογένειας. Τα γεγονότα αυτά φαίνεται να έχουν αντίκτυπο στην επαγγελματική ευημερία και αποτελεσματικότητα, τονίζοντας την αναγκαιότητα περαιτέρω διερεύνησης της σχέσης τους με την εποπτεία και την ψυχοκοινωνική υποστήριξη. Παρόλο που οι συμμετέχοντες τοποθετούνται σε ενδιάμεσο επίπεδο, όσον αφορά την εμπειρία τέτοιων γεγονότων, αυτή η ενδιάμεση θέση μπορεί να υποδηλώνει μία προσαρμοστικότητα στις πιέσεις του εργασιακού περιβάλλοντος, αλλά ταυτόχρονα θέτει ερωτήματα για την ύπαρξη μηχανισμών αντιμετώπισης και διαχείρισης του στρες.

Συγκεντρωτικά αναφορικά με τις διαστάσεις της εποπτείας – διοικητική, κλινική, εκπαιδευτική και υποστηρικτική – τα δεδομένα καταδεικνύουν ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί αναγνωρίζουν την ύπαρξη και την αξία της εποπτείας, ωστόσο η συνολική τους εκτίμηση παραμένει σε ένα ενδιάμεσο επίπεδο. Η μέτρια αντίληψη αυτή μπορεί να ερμηνευθεί ως ένδειξη ότι, παρά τις θετικές πτυχές, υπάρχει ακόμα περιθώριο για περαιτέρω ανάπτυξη και βελτίωση τόσο στη δομή όσο και στην εφαρμογή των

εποπτικών πρακτικών. Συγκεκριμένα, φαίνεται ότι οι επαγγελματίες, μέσω της θετικής τους αυτοαξιολόγησης, κατανοούν τη σημασία της διαρκούς εποπτείας για την επαγγελματική τους εξέλιξη, ενώ παράλληλα επισημαίνουν την ανάγκη για μεγαλύτερη ενίσχυση των υποστηρικτικών μηχανισμών εντός των εργασιακών τους δομών.

Συνεχίζοντας με τις στάσεις των κοινωνικών λειτουργών της Περιφέρειας Κρήτης απέναντι στην επαγγελματική εποπτεία τα ευρήματα της έρευνας ανέδειξαν ότι παρά την ευρεία αναγνώριση της σημασίας της, κάποιοι συμμετέχοντες έχουν λάβει εποπτεία στη διάρκεια της επαγγελματικής τους πορείας, ενώ οι περισσότεροι δηλώσαν ότι δεν είχαν λάβει ποτέ. Η μη παροχή εποπτείας υποδηλώνει περιορισμένη εφαρμογή της εποπτείας στον εργασιακό χώρο, παρά τις διαρκώς αυξημένες επαγγελματικές ανάγκες.

Ακόμη παρατηρήθηκε ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί αναζητούν εποπτεία που ανταποκρίνεται στις πρακτικές και ψυχοκοινωνικές τους ανάγκες, με έμφαση στην υποστηρικτική και κλινική διάσταση, που παρέχει πρακτική καθοδήγηση και συναισθηματική στήριξη. Συνεχίζοντας τις απόψεις για την εποπτεία οι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι επιθυμούν η εποπτεία να βασίζεται σε μια δυναμική προσωπική σχέση με τον επόπτη, χωρίς όμως να εστιάζει μόνο σε θεσμικά ή διοικητικά ζητήματα.

Η συνδυαστική ανάλυση των διαστάσεων της εργασιακής ικανοποίησης, της αίσθησης απόδοσης και της επαγγελματικής λογοδοσίας, σε συνδυασμό με την εμπειρία ηθικής παρενόχλησης και στρεσογόνων γεγονότων, καταδεικνύει τη σημασία μιας ολιστικής προσέγγισης για την αντιμετώπιση των επαγγελματικών προκλήσεων. Σε αυτό το πλαίσιο, η παρουσία της εποπτείας αναδεικνύεται ως θεμελιώδης παράγοντας που θα συμβάλλει στην ενίσχυση της επαγγελματικής ταυτότητας και της συνειδητοποίησης των κοινωνικών λειτουργών για το ρόλο τους στον χώρο της κοινωνικής εργασίας.

Η σχέση μεταξύ των διαφόρων μεταβλητών, υποδεικνύει ότι οι προσωπικές εμπειρίες και τα κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στην ερμηνεία των επαγγελματικών συμπεριφορών. Η αλληλεπίδραση αυτών των παραγόντων δείχνει ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί, μέσα από την ατομική τους εμπειρία και τις προσωπικές τους αξίες, κατασκευάζουν ένα πλέγμα αντιλήψεων που επηρεάζει την αποδοχή και την αξιολόγηση της εποπτείας. Τέλος, η συνολική εικόνα που προκύπτει επιβεβαιώνει τη σπουδαιότητα της επαγγελματικής εποπτείας ως

μηχανισμού ενίσχυσης της εργασιακής αποτελεσματικότητας και της διαρκούς επαγγελματικής ανάπτυξης των κοινωνικών λειτουργών, καθιστώντας αναγκαία την περαιτέρω διερεύνηση και βελτίωση της εποπτείας στο μέλλον.

6.3. Ηθικά ζητήματα

Πριν την έναρξη της έρευνας, εξασφαλίστηκε η έγκριση από την Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας Έρευνας του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου Κρήτης. Έπειτα διασφαλίσθηκε η σχετική άδεια και από Σύλλογο Κοινωνικών Λειτουργών Αθήνας και του Περιφερειακού Τμήματος του Συλλόγου Κοινωνικών Λειτουργών Κρήτης. Παράλληλα, ζητήθηκε άδεια για πρόσβαση στο μητρώο μελών του Συλλόγου Κοινωνικών Λειτουργών Κρήτης.

Η διανομή και η συλλογή των ερωτηματολογίων βασίστηκε στην εθελοντική συμμετοχή κοινωνικών λειτουργών. Το ερωτηματολόγιο που δόθηκε περιλάμβανε εισαγωγικό σημείωμα που εξηγούσε τον σκοπό της έρευνας και διασφάλιζε ότι τα δεδομένα θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για επιστημονικούς σκοπούς. Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στην ανωνυμία των συμμετεχόντων και στη δυνατότητά τους να αποσύρουν τη συμμετοχή τους οποιαδήποτε στιγμή, χωρίς αιτιολόγηση. Οι συμμετέχοντες παρείχαν την έγγραφη συγκατάθεση τους πριν από τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

Με τους προαναφερθέντες τρόπους διασφαλίστηκαν οι θεμελιώδεις ηθικές αρχές που διέπουν την ερευνητική διαδικασία, με στόχο την προστασία των συμμετεχόντων και τον σεβασμό των δικαιωμάτων τους.

6.4 Περιορισμοί έρευνας

Η παρούσα έρευνα παρουσιάζει ορισμένους περιορισμούς που σχετίζονται κυρίως με το μέγεθος και τη σύνθεση του δείγματος, το οποίο ενδεχομένως να μην είναι απόλυτα αντιπροσωπευτικό του συνολικού πληθυσμού των κοινωνικών λειτουργών στην Περιφέρεια Κρήτης.

Επιπλέον, η χρήση αποκλειστικά της ποσοτικής μεθόδου, μέσω ερωτηματολογίου περιορίζει την εις βάθος κατανόηση των υποκειμενικών εμπειριών των συμμετεχόντων. Το ερωτηματολόγιο και το εύρος των θεμάτων που εκείνο κάλυπτε, πιθανόν να συντέλεσε σε μειωμένη διάθεση ή συγκέντρωση των συμμετεχόντων ως

προς τη συμπλήρωση του. Τέλος, η συλλογή των δεδομένων σε συγκεκριμένο χρονικό πλαίσιο ενδέχεται να επηρέασε τη γενίκευση των αποτελεσμάτων.

Λόγω αυτών των περιορισμών τα ευρήματα θα πρέπει να ερμηνευτούν με επιφύλαξη και να επαληθευτούν με συμπληρωματικές μελέτες.

6.5 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Με βάση τα ευρήματα της παρούσας μελέτης αναδεικνύονται και άλλα προς διερεύνηση θέματα σχετιζόμενα με την επαγγελματική εποπτεία των κοινωνικών λειτουργών.

Αρχικά, προτείνεται η επέκταση της έρευνας σε εθνικό επίπεδο, ώστε να εξεταστεί εάν παρατηρούνται διαφοροποιήσεις στις στάσεις των κοινωνικών λειτουργών ανά γεωγραφική περιοχή, δεδομένου ότι η παρούσα έρευνα επικεντρώθηκε στην Περιφέρεια Κρήτης και ως εκ τούτου, τα αποτελέσματά της δεν μπορούν να γενικευθούν σε όλο τον πληθυσμό των κοινωνικών λειτουργών της χώρας.

Επιπρόσθετα, μια μελλοντική ποιοτική έρευνα με συνεντεύξεις ή ομάδες εστίασης, θα μπορούσε να προσφέρει πληρέστερη κατανόηση των φαινομένων που εξετάστηκαν με σκοπό να αναδειχθούν με μεγαλύτερη λεπτομέρεια οι εμπειρίες και οι προσωπικές αφηγήσεις των κοινωνικών λειτουργών αναφορικά με την εποπτεία.

Παράλληλα, θα ήταν χρήσιμη η διερεύνηση και στη συνέχεια η συσχέτιση της εποπτείας με φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης, επαγγελματικής εξουθένωσης, ώστε να τεκμηριωθεί η αναγκαιότητα θεσμοθέτησης της.

Τέλος, χρήζουν μελέτης οι στάσεις και οι εμπειρίες των ίδιων των εποπτών, λαμβάνοντας υπόψη, ότι η εποπτική σχέση είναι αμφίδρομη και απαιτεί τη συμβολή και των δύο πλευρών. Αυτή η μελέτη θα συνέβαλε στη κατανόηση των δυναμικών και των προκλήσεων που αναδύονται κατά την εποπτική διαδικασία.

Καταλήγοντας, η εποπτεία στην Περιφέρεια Κρήτης θα πρέπει να ενισχυθεί και να διαδοθεί ευρύτερα, αποκτώντας ένα θεσμικό ρόλο στο εργασιακό περιβάλλον των κοινωνικών λειτουργών, ώστε να καλύψει αποτελεσματικά τις ανάγκες τους και να προσφέρει συναισθηματική στήριξη και πρακτική καθοδήγηση στο έργο τους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Abbott, A. (1988). *The systems of professions*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
2. Abu-Bader, S. (2000). Work satisfaction, burnout, and turnover among social workers in Israel: A causal diagram. *International Journal of Social Welfare, 9*(3), 191–200.
3. Abu-Bader, S. H. (1998). *Predictors of work satisfaction between Arab and Jewish social workers in Israel* (PhD dissertation). University of Utah, Salt Lake City.
4. Acker, G. M. (2004). The effect of organizational conditions (role conflict, role ambiguity, opportunities for professional development, and social support) on job satisfaction and intention to leave among social workers in mental health care. Community Mental Health Journal, 40(1), 65–73.
5. Asimopoulos, C. (2012). Οικονομική κρίση, ψυχική υγεία και κοινωνική εργασία [Economic crisis, mental health and social work]. *Κοινωνική Εργασία, 107*, 167–180.
6. Austin, L. N. (1956). An evaluation of supervision. *Social Casework, 38*, 375–383.
7. Baldwin, M. (2004). Conclusions: Optimism and the art of the possible. In N. Gould & M. Baldwin (Eds.), *Social work, critical reflection and the learning organization* (pp. x–x). Burlington, VT: Ashgate.
8. Barretta-Herman, A. (1993). On the development of a model of supervision for licensed social work practitioners. *The Clinical Supervisor, 11*(2), 55–64. https://doi.org/10.1300/J001v11n02_05
9. Beddoe, L. (2011). Supervision in social work: Power, space, risk, and the search for safety. *Australian Social Work, 65*(1), 4–17. https://doi.org/10.1080/0312407X.2011.591187
10. Beddoe, L., Davys, A. M., & Adamson, C. (2014). 'Never trust anybody who says "I don't need supervision"': Practitioners' beliefs about social worker resilience. *Practice, 26*(2), 113–130. https://doi.org/10.1080/09503153.2014.894150

11. Beddoe, L., Davys, A., & Adamson, C. (2011). Educating resilient practitioners. *Social Work Education, 32*(1), 100–117. https://doi.org/10.1080/02615479.2011.536357

12. Beddoe, L., Karvinen-Niinikoski, S., Ruch, G., & Tsui, M. S. (2016). Towards an international consensus on a research agenda for social work supervision: Report on the first survey of a Delphi study. *The British Journal of Social Work, 46*(6), 1568–1586. https://doi.org/10.1093/bjsw/bcw012

13. Berger, C., & Mizrahi, T. (2001). An evolving paradigm of supervision within a changing health care environment. *Social Work in Health Care, 32*(4), 1–18. https://doi.org/10.1300/J010v32n04_01

14. Bogo, M., Paterson, J., Tufford, L., & King, R. (2011). Supporting front-line practitioners' professional development and job satisfaction in mental health and addiction. *Journal of Interprofessional Care, 25*(3), 209–214. https://doi.org/10.3109/13561820.2010.525605

15. Bolon, D. S. (1995). Health care supervisors and employee relations success: Three C's a day keep the union away. *The Health Care Supervisor, 14*(1), 32–41.

16. Bordin, E. S. (1979). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice, 16*(3), 252–260. https://doi.org/10.1037/h0085885

17. Boyas, J., & Wind, L. H. (2010). Employment-based social capital, job stress, and employee burnout: A public child welfare employee structural model. *Children and Youth Services Review, 32*(3), 380–388. https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2009.10.010

18. Bradley, G. (2008). The induction of newly appointed social workers: Some implications for social work educators. *Social Work Education, 27*(4), 349–365. https://doi.org/10.1080/02615470701761947

19. Bride, B. E. (2007). Prevalence of secondary traumatic stress among social workers. Social Work, 52(1), 63–70. https://doi.org/10.1093/sw/52.1.63

20. British Association of Social Workers (BASW). (2011). *BASW/CoSW England research on supervision in social work, with particular reference to supervision practice in multidisciplinary teams* [Report]. Birmingham: BASW. http://cdn.basw.co.uk/upload/basw_13955-1.pdf

21. Brown, B. (1978). Social and psychological correlates of help seeking behavior among urban adults. American Journal of Community Psychology, 6, 425–439.

22. Caringi, J. C., Hardiman, E. R., Weldon, P., Fletcher, S., Devlin, M., Stanick, C., & et al. (2017). Secondary traumatic stress and licensed clinical social workers. Traumatology, 23(2), 186–195. https://doi.org/10.1037/trm0000061

23. Cearley, S. (2004). The power of supervision in child welfare services. *Child and Youth Care Forum, 33*(5), 313–327. https://doi.org/10.1023/B:CCAR.0000049557.98516.7e

24. Chiller, P., & Crisp, B. R. (2012). Professional supervision: A workforce retention strategy for social work? *Australian Social Work, 65*(2), 232–242. https://doi.org/10.1080/0312407X.2011.616250

25. Cleak, H., Roulston, A., & Vreugdenhil, A. (2016). The inside story: A survey of social work students' supervision and learning opportunities on placement. *British Journal of Social Work, 46*(7), 2033–2050. https://doi.org/10.1093/bjsw/bcw039

26. Coffey, M., Dudgill, L., & Tattersall, A. (2009). Working in the public sector. *Journal of Social Work, 9*(4), 420–442. https://doi.org/10.1177/1468017309343700

27. Cohen, B.-Z., & Laufer, H. (1999). The influence of supervision on social workers' perceptions of their professional competence. *Clinical Supervisor, 18*(2), 39–50. https://doi.org/10.1300/J001v18n02_03

28. Collings, J. A., & Murray, P. J. (1996). Predictors of stress amongst social workers: An empirical study. *British Journal of Social Work, 26*(3), 375–387. https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.bjsw.a011200

29. Collins, S. (2008). Statutory social workers: Stress, job satisfaction, coping, social support and individual differences. British Journal of Social Work, 38(6), 1173–1193. https://doi.org/10.1093/bjsw/bcm047

30. Collins-Camargo, C., Sullivan, D. J., Washeck, B., Adams, J., & Sundet, P. (2009). One state's effort to improve recruitment, retention, and practice through multifaceted clinical supervision interventions. *Child Welfare, 88*(5), 87–107. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3648317/

31. Cummins, A. (2009). Clinical supervision: The way forward? A review of the literature. *Nurse Education in Practice, 9*(3), 215–220. https://doi.org/10.1016/j.nepr.2008.07.003

32. Cunningham, I., Lindsay, C., & Roy, C. (2021). Diaries from the front line—Formal supervision and job quality among social care workers during austerity. *Human Resource Management Journal, 31*(1), 187–201. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12311

33. Curry, D. H., McCarragher, T., & Dellmann-Jenkins, M. (2005). Training, transfer, and turnover: Exploring the relationship among transfer of learning factors and staff retention in child welfare. *Children and Youth Services Review, 27*(8), 931–948. https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2005.05.005

34. Davys, A., & Beddoe, L. (2010). *Best practice in professional supervision: A guide for the helping professions*. London: Jessica Kingsley Publishers.

35. Dedoussi, A. A., Gregory, S., Georgoussi, E., & Kyriopoulos, J. (2004). Social workers in Greece: Who they are and where they work. *International Social Work, 47*(2), 259–274. https://doi.org/10.1177/0020872804042225

36. Dempsey, M., Murphy, M., & Halton, C. (2008). Introducing tools of reflective learning into peer supervision groups in a social work agency. *The Journal of Practice Teaching and Learning, 8*(2), 25–43. https://doi.org/10.1921/147122008X269541

37. Dollard, M. F., Winefield, H. R., & Winefield, A. H. (2001). *Occupational strain and efficacy in human service workers: When the rescuer becomes the victim*. Dordrecht, The Netherlands: Kluwer Academic Publishers.

38. Dorsey, S., Pullmann, M. D., Kerns, S. E. U., Jungbluth, N., Meza, R., Thompson, K., et al. (2017). The juggling act of supervision in community mental health: Implications for supporting evidence-based treatment. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*. Advance online publication. https://doi.org/10.1007/s10488-017-0796-z

39. Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. Work & Stress, 23(1), 24–44. https://doi.org/10.1080/02678370902815673

40. Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *The Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500–507. https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500

41. Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 565–573. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565

42. Ekstein, R., & Wallerstein, R. (1972). *The teaching and learning of psychotherapy*. New York: International Universities Press

43. Ellett, A. J. (2009). Intentions to remain employed in child welfare: The role of human caring, self-efficacy beliefs, and professional organizational culture. Children and Youth Services Review, 31(1), 78–88.

44. Ellett, A. J., Ellis, J. I., Westbrook, T. M., & Dews, D. (2007). A qualitative study of 369 child welfare professionals' perspectives about factors contributing to employee retention and turnover. *Children and Youth Services Review, 29*(2), 264–281. https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2006.07.010

45. Erera, I. P., & Lazar, A. (1994). The administrative and educational functions in supervision: Indications of incompatibility. *The Clinical Supervisor, 12*(2), 39–56. https://doi.org/10.1300/J001v12n02_03

46. Fisher, B. L. (1989). Differences between supervision of beginning and advanced therapists: Hogan's hypothesis empirically revisited. The Clinical Supervisor, 7(1), 57–74.

47. Gant, L. M., Nagda, B. A., Brabson, H. V., Jayaratne, S., Chess, W. A., & Singh, A. (1993). Effects of social support and undermining on African American workers' perceptions of coworker and supervisor relationships and psychological well-being. Social Work, 38(2), 158–164.

48. Gimbel, R. W., Lehrman, S., Strosberg, M. A., Ziac, V., Freedman, J., Savicki, K., & Tackley, L. (2002). Organizational and environmental predictors of job satisfaction in community-based HIV/AIDS services organizations. *Social Work Research, 26*(1), 43–55. https://doi.org/10.1093/swr/26.1.43

49. Glassburn, S. (2018). Where's the roadmap: The transition from student to professional for new Master of Social Work graduates. *Qualitative Social Work*. https://doi.org/10.1177/1473325018807746

50. Glassburn, S., McGuire, L. E., & Lay, K. (2019). Reflection as self-care: Models for facilitative supervision. *Reflective Practice, 20*(6), 692–704. https://doi.org/10.1080/14623943.2019.1639696

51. Glauser, M. J. (1984). Upward information flow in organizations: Review and conceptual analysis. *Human Relations, 37*(8), 613–643. https://doi.org/10.1177/001872678403700802

52. Glisson, C., & Hemmelgarn, A. (1998). The effects of organizational climate and interorganizational coordination on the quality and outcomes of children's service systems. *Child Abuse & Neglect, 22*(5), 401–421. https://doi.org/10.1016/S0145-2134(98)00020-8

53. Grandey, A. A., Kern, J. H., & Frone, M. R. (2007). Verbal abuse from outsiders versus insiders: Comparing frequency, impact on emotional exhaustion, and the role of emotional labor. Journal of Occupational Health Psychology, 12(1), 63–79. https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.1.63

54. Gray, M., & Schubert, L. (2013). Social work and supervision: Key themes and critical issues. *Australian Social Work, 66*(1), 1–10. https://doi.org/10.1080/0312407X.2012.735141

55. Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work–family enrichment. Academy of Management Review, 31(1), 72–92. https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625

56. Hair, H. J. (2013). The purpose and duration of supervision, and the training and discipline of supervisors: What social workers say they need to provide effective services. *British Journal of Social Work, 43*(8), 1562-1588. https://doi.org/10.1093/bjsw/bct066

57. Hall, T., & Cox, D. (2009). Clinical supervision: An appropriate term for physiotherapists? *Learning in Health and Social Care, 8*(4), 282–291. https://doi.org/10.1111/j.1473-6861.2009.00222.x

58. Hamama, L. (2012). Differences between children's social workers and adults' social workers on sense of burnout, work conditions, and organisational social support. British Journal of Social Work, 42(7), 1333–1353. https://doi.org/10.1093/bjsw/bcr135

59. Harris, L. M., Cumming, S. R., & Campbell, A. J. (2006). Stress and psychological well-being among allied health professionals. Journal of Allied Health, 35(4), 198–207.

60. Harvey, A., & Henderson, F. (2014). Reflective supervision for child protection practice—reaching beneath the surface. *Journal of Social Work Practice, 28*(3), 343–356. https://doi.org/10.1080/02650533.2014.923849

61. Hbert, D. F. (1992). Changing the views of social work supervision: An administrative challenge. *The Clinical Supervisor, 10*(2), 57–69. https://doi.org/10.1300/J001v10n02_04

62. Hensley, P. H. (2003). The value of supervision. *The Clinical Supervisor, 21*(1), 97-110. https://doi.org/10.1300/J001v21n01_07

63. Hirst, V., & Lynch, A. (2005). External supervision: Good or bad for the organization? Στο L. Beddoe, J. Worrall, & F. Howard (Eds.), *Supervision*

Conference 2004: Weaving Together the Strands of Supervision (σελ. 25). Auckland, Νέα Ζηλανδία: University of Auckland, Faculty of Education. http://bjsw.oxfordjournals.org/

64. Holmes, T. H., & Rahe, R. H. (1967). The social readjustment rating scale. Journal of Psychosomatic Research, 11(2), 213–218. https://doi.org/10.1016/0022-3999(67)90010-4

65. Houkes, I., Janssen, P. P. M., de Jonge, J., & Bakker, A. B. (2003). Specific determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion and turnover intention: A multisample longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 76*(4), 427–450. https://doi.org/10.1348/096317903322591587

66. Hughes, L., & Pengelly, P. (1997). *Staff supervision in a turbulent environment: Managing process and task in front-line services*. London: Jessica Kingsley.

67. Ingram, R. (2013). Emotions, social work practice and supervision: An uneasy alliance? *Journal of Social Work Practice, 27*(1), 5–19. https://doi.org/10.1080/02650533.2012.692809

68. Ioakimidis, V., Cruz Santos, C., & Martinez Herrero, I. (2014). Reconceptualizing social work in times of crisis: An examination of the cases of Greece, Spain and Portugal. *International Social Work, 57*(4), 285–300. https://doi.org/10.1177/0020872814524967

69. Jablin, F. M., & Krone, K. J. (1994). Task/work relationships: A life-span perspective. Στο M. L. Knapp & G. R. Miller (Εκδ.), *Handbook of Interpersonal Communication* (2η έκδ., σελ. 615–654). Thousand Oaks, CA: Sage.

70. Jacobs, D., David, P., & Meyer, D. J. (1995). The supervisory encounter. Vail-Ballou.

71. Juby, C., & Scannapieco, M. (2007). Characteristics of workload management in public child welfare agencies. *Administration in Social Work, 31*(3), 95–109. https://doi.org/10.1300/J147v31n03_07

72. Kadushin, A. (1976). *Supervision in social work*. New York: Columbia University Press.

73. Kadushin, A. (1992). What's wrong and what's right with social work supervision. *The Clinical Supervisor, 10*, 3-19. https://doi.org/10.1300/J001v10n01_02

74. Kadushin, A., & Harkness, D. (2000). *Supervision in social work* (4η έκδ.). New York: Columbia University Press.

75. Kaiser, T. L. (1997). Supervision relationships: Exploring the human element. Brooks/Cole.

76. Kallinikaki, T. (2012). Όψεις της κοινωνικής εργασίας την εποχή της οικονομικής κρίσης [Aspect of social work in the era of economic and social crisis]. *Κοινωνική Εργασία, 107*, 135–151.

77. Karagkounis, V. (2017). Social work in Greece in the time of austerity: Challenges and prospects. *European Journal of Social Work, 20*(5), 651–665. https://doi.org/10.1080/13691457.2016.1244533

78. Kim, H., & Lee, S. Y. (2009). Supervisory communication, burnout, and turnover intention among social workers in health care settings. *Social Work in Health Care, 48*(4), 364–385. https://doi.org/10.1080/00981380802613429

79. Kossek, E. E., Baltes, B. B., & Matthews, R. A. (2011). How work–family research can finally have an impact in organisations. Industrial and Organisational Psychology, 4(3), 352–369. https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01353.x

80. Landsman, M. J. (2001). Commitment in public child welfare. *Social Service Review, 75*(3), 386–419. https://doi.org/10.1086/323676

81. Lee, J., Forster, M., & Rehner, T. (2011). The retention of public child welfare workers: The roles of professional organizational culture and coping strategies. *Children and Youth Services Review, 33*(1), 102–109. https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2010.08.004

82. Lee, J., Forster, M., & Rehner, T. (2011). The retention of public child welfare workers: The roles of professional organizational culture and coping strategies. Children and Youth Services Review, 33(1), 102–109.

83. Lee, J., Weaver, C., & Hrostowski, S. (2011, December). Psychological empowerment and child welfare worker outcomes: A path analysis. *Child & Youth Care Forum, 40*(6), 479-497. https://doi.org/10.1007/s10566-011-9148-5

84. Liden, R. C., Wayne, S. J., & Stilwell, D. (1993). A longitudinal study on the early development of leader-member exchanges. *Journal of Applied Psychology, 78*(4), 662–674. https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.662

85. Lietz, C. A., & Rounds, T. (2009). Strengths-based supervision: A child welfare supervision training project. *The Clinical Supervisor, 28*(2), 124-140. https://doi.org/10.1080/07325220903359120

86. Lloyd, C., King, R., & Chenoweth, L. (2002). Social work, stress and burnout: A review. *Journal of Mental Health, 11*(3), 255–265. https://doi.org/10.1080/09638230020023642

87. Luongo, G. (2007). Re-thinking child welfare training models to achieve evidence-based practices. *Administration in Social Work, 31*(2), 87–96. https://doi.org/10.1300/J147v31n02_07

88. Manthorpe, J., Moriarty, J., Hussein, S., Stevens, M., & Sharpe, E. (2015). Content and purpose of supervision in social work practice in England: Views of newly qualified social workers, managers and directors. *British Journal of Social Work, 45*(1), 52–68. https://doi.org/10.1093/bjsw/bct088

89. Marè, L. (2012). Ekurhuleni social development social workers' stress and its correlation to their work (Unpublished master's dissertation). University of Johannesburg.

90. Mbau, M. F. (2005). The educational function of social work supervision in the Department of Health and Welfare in the Vhembe District of the Limpopo Province (Unpublished master's dissertation). University of Pretoria.McPherson, L., Frederico, M., & McNamara, P. (2015). Safety as a fifth dimension in supervision: Stories from the frontline. *Australian Social Work, 69*(1), 1–13. https://doi.org/10.1080/0312407X.2015.1039115

91. Mena, K. C., & Bailey, J. D. (2007). The effects of the supervisory working alliance on worker outcomes. *Journal of Social Service Research, 34*(1), 55–65. https://doi.org/10.1300/J079v34n01_04

92. Merriman, J. (2015). Enhancing counselor supervision through compassion fatigue education. *Journal of Counseling & Development, 93*(4), 370–378. https://doi.org/10.1002/jcad.12033

93. Middleman, R. R., & Rhodes, G. B. (1985). Competent supervision: Making imaginative judgments. Prentice Hall.

94. Miles, E. W., Patrick, S. L., & King, W. C. (1996). Job level as a systemic variable in predicting the relationship between supervisory communication and job satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 69*(3), 277–292. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00636.x

95. Mor Barak, M. E., Nissly, J. A., & Levin, A. (2001). Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees:

What can we learn from past research? A review and meta-analysis. *Social Service Review, 75*(4), 625–661. https://doi.org/10.1086/323166

96. Mor Barak, M. E., Travis, D. J., Pyun, H., & Xie, B. (2009). The impact of supervision on worker outcomes: A meta-analysis. *Social Service Review, 83*(1), 3-32. https://doi.org/10.1086/599028

97. Moriarty, J., Manthorpe, J., Stevens, M., & Hussein, S. (2011). Making the transition: Comparing research on newly qualified social workers with other professions. *British Journal of Social Work, 41*(7), 1340–1356. https://doi.org/10.1093/bjsw/bcr041

98. Morrison, R. L., & Nolan, T. (2009). 'I get by with a little help from my friends … at work'. *Kotuitui: New Zealand Journal of Social Sciences Online, 4*(1), 41–54. https://doi.org/10.1080/1177083X.2009.9522437

99. Morrison, T. (2005). *Staff supervision in social care*. Brighton: Pavilion Publishing.

100. Munro, E. (2010). The Munro Review of Child Protection: Interim Report—The child's journey. London: Department for Education. https://www.gov.uk/government/publications/munro-review-of-child-protection-interim-report

101. Munson, C. (1993). *Clinical social work supervision* (2nd ed.). New York: The Haworth Press.

102. Muskat, B. (2013). The use of IASWG standards for social work practice with groups in supervision of group work practitioners. *Social Work with Groups, 36*(2-3), 208-221. https://doi.org/10.1080/01609513.2012.720732

103. Nadeem, E., Gleacher, A., & Beidas, R. S. (2013). Consultation as an implementation strategy for evidence-based practices across multiple contexts: Unpacking the black box. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research, 40*(6), 439–450. https://doi.org/10.1007/s10488-013-0502-8

104. Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review, 23*(2), 242–266. https://doi.org/10.5465/amr.1998.533225

105. National Association of Social Workers & Association of Social Work Boards. (2013). *Best practice standards in social work supervision*. Washington, DC: Authors

.https://www.socialworkers.org/LinkClick.aspx?fileticket=aRuO8u3cY4c%3d&portalid=0

106. Newsome, M. Jr., & Pillari, V. (1991). Job satisfaction and the worker-supervisor relationship. *The Clinical Supervisor, 9*(2), 119–129. https://doi.org/10.1300/J001v09n02_08

107. O'Donoghue, K. B. (2015). Issues and challenges facing social work supervision in the twenty-first century. *China Journal of Social Work, 8*(2), 136–149. https://doi.org/10.1080/17525098.2015.1039172

108. O'Donoghue, K., & Tsui, M.-s. (2013). Social work supervision research (1970–2010): The way we were and the way ahead. *British Journal of Social Work, 45*(2), 616–633. https://doi.org/10.1093/bjsw/bcr055

109. O'Donoghue, K., Munford, R., & Trlin, A. (2005). Mapping the territory: Supervision within the association. *Social Work Review, 17*, 46–64

110. Oceretnii, S., & Milicenco, S. (2020). Supervision in social work: Evolution in the Republic of Moldova, challenges and perspectives. *Eastern Europe Regional Studies, 8*.

111. Offer, S., & Schneider, B. (2008). The emotional dimensions of family time and their implications for work–family balance. In K. Korabik, D. S. Lero & D. L. Whitehead (Eds.), Handbook of work–family integration (pp.177-189). Academic Press.

112. Packard, T. (2004). The supervisor as transformational leader. In Austin & Hopkins (Eds.), *Supervision in social work* (pp. 151–163).

113. Petmesidou, M. (2006). Tracking social protection: Origins, path peculiarity, impasses and prospects. In M. Petmesidou & E. Mossialos (Eds.), *Social policy developments in Greece* (pp. 25–54). Aldershot: Ashgate.

114. Phillipson, J. (2002). Supervision and being supervised. In R. Adams, L. Dominelli, & M. Payne (Eds.), *Critical practice in social work* (pp. 244–251). Basingstoke: Palgrave/Macmillan.

115. Pitt, C., Addis, S., & Wilkins, D. (2021). What is supervision? The views of child and family social workers and supervisors in England. *Practice, 34*(1), 1–18. https://doi.org/10.1080/09503153.2021.1927507

116. Policy, Ethics, and Human Rights Committee, British Association of Social Workers. (2011). *UK supervision policy*. Retrieved from https://www.basw.co.uk/

117. Poulin, J. E. (1995). Job satisfaction of social work supervisors and administrators. Administration in Social Work, 19(4), 35–49

118. Poulopoulos, C. (2012). Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην εφαρμογή της κοινωνικής εργασίας [The consequences of economic crisis on social work practice]. *Κοινωνική Εργασία, 107*, 153–165.

119. Quine, L. (1999). Workplace bullying in NHS community trust: Staff questionnaire survey. BMJ, 318(7178), 228–232. https://doi.org/10.1136/bmj.318.7178.228

120. Rauktis, M. E., & Koeske, G. F. (1994). Maintaining social worker morale: When supportive supervision is not enough. Administration in Social Work, 18(1), 39–60

121. Ravalier, J. M., Wegrzynek, P., Mitchell, A., McGowan, J., McFadden, P., & Bald, C. (2023). A rapid review of reflective supervision in social work. *The British Journal of Social Work, 53*(4), 1945–1962. https://doi.org/10.1093/bjsw/bcad002

122. Ray, E. B., & Miller, K. I. (1991). The influence of communication structure and social support on job stress and burnout. *Management Communication Quarterly, 4*(4), 506–527. https://doi.org/10.1177/0893318991004004005

123. Reynolds, B. (1970). *Learning and teaching in the practice of social work*. New York: Russell and Russell.

124. Roberts, K. H., & O'Reilly, C. A. (1974). Failures in upward communication in organizations: Three possible culprits. *Academy of Management Journal, 17*(2), 205–215. https://doi.org/10.2307/255658

125. Robertson, I. T., Cooper, C. L., Sarkar, M., & Curran, T. (2015). ASSET: A management guide. Robertson Cooper Ltd.

126. Rossiter, A., Walsh-Bowers, R., & Prilleltensky, I. (1996). Learning from broken rules: Individualism, bureaucracy, and ethics. *Ethics & Behavior, 6*(4), 307–320. https://doi.org/10.1207/s15327019eb0604_3

127. Ruch, G. (2007). Reflective practice in contemporary child-care social work: The role of containment. *British Journal of Social Work, 37*(4), 659–680. https://doi.org/10.1093/bjsw/bcl012

128. Schroffel, A. (1999). How does clinical supervision affect job satisfaction? *The Clinical Supervisor, 18*(2), 91–105. https://doi.org/10.1300/J001v18n02_07

129. Schwartz, R. H., Tiamiyu, M. F., & Dwyer, D. J. (2007). Social worker hope and perceived burnout: The effects of age, years in practice, and setting.

Administration in Social Work, 31(4), 103–119. https://doi.org/10.1300/J147v31n04_08

130. Scottish Social Services Council. (2016). *Supervision: Learning resource*. Edinburgh, Scotland: Scottish Social Services Council. https://www.sssc.uk.com/

131. Sewell, K. M. (2018). Social work supervision of staff: A primer and scoping review (2013–2017). *Clinical Social Work Journal, 46*(4), 252–265. https://doi.org/10.1007/s10615-018-0672-5

132. Shireman, J. (2003). *Critical issues in child welfare*. New York: Columbia University Press.

133. Silver, P. T., Poulin, J. E., & Manning, R. C. (1997). Surviving the bureaucracy: The predictors of job satisfaction for the public agency supervisor. The Clinical Supervisor, 15(1), 1–20.

134. Skills for Care. (2015). *Effective supervision in adult social care*. London, England: Skills for Care. https://www.skillsforcare.org.uk/

135. Stanford, S. N. (2011). Constructing moral responses to risk: A framework for hopeful social work practice. *British Journal of Social Work, 41*(8), 1514–1531. https://doi.org/10.1093/bjsw/bcr069

136. Strong, J., Kavanagh, D., Wilson, J., Spence, S. H., Worrall, L., & Crow, N. (2003). Supervision practice for allied health professionals within a large mental health service: Exploring the phenomenon. *The Clinical Supervisor, 22*(1), 191–210. https://doi.org/10.1300/J001v22n01_11

137. Tafvelin, S., Hyvönen, U., & Westerberg, K. (2012). Transformational leadership in the social work context: The importance of leader continuity and co-worker support. *British Journal of Social Work*. Advance online publication. https://doi.org/10.1093/bjsw/bcs174

138. Taylor, M., & Harrison, C. A. (2010). Introducing clinical supervision across Western Australian public mental health services. *International Journal of Mental Health Nursing, 15*(4), 287–293. https://doi.org/10.1111/j.1447-0349.2006.00419.x

139. Tsui, M., O'Donoghue, K., Boddy, J., & Pak, C. (2017). From supervision to organisational learning: A typology to integrate supervision, mentorship, consultation and coaching. *The British Journal of Social Work*. https://doi.org/10.1093/bjsw/bcx006

140. Um, M. Y., & Harrison, D. F. (1998). Role stressors, burnout, mediators, and job satisfaction: A stress-strain-outcome model and an empirical test. *Social Work Research, 22*(2), 100–115. https://doi.org/10.1093/swr/22.2.100

141. Urdang, E. (1999). Becoming a field instructor: A key experience in professional development. *The Clinical Supervisor, 18*(1), 85-103. https://doi.org/10.1300/J001v18n01_06

142. Van Heugten, K. (2011). *Social work under pressure*. London: Jessica Kingsley.

143. Wangensteen, S., Johansson, I. S., Björkström, M. E., & Nordström, G. (2012). Newly graduated nurses' perception of competence and possible predictors: A cross-sectional survey. Journal of Professional Nursing, 28(3), 170–181. https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2011.11.014

144. Wilkins, D. (2017). Does reflective supervision have a future in English local authority child and family social work? *Journal of Children's Services, 12*(2–3), 164–173. https://doi.org/10.1108/JCS-12-2016-0036

145. Wilkins, D., & Antonopoulou, V. (2019). What does supervision help with? A survey of 315 social workers in the UK. *Practice, 31*(1), 21–40. https://doi.org/10.1080/09503153.2018.1436890

146. Wolfe, C. H. (1958). Basic components in supervision. In *The Social Welfare Forum, 1958: Official Proceedings, 85th National Conference on Social Welfare* (pp. 85-95). Chicago, Illinois: Columbia University Press. Available online at National Conference on Social Welfare Proceedings (1874–1982): https://quod.lib.umich.edu/n/ncosw/

147. Yankeelov, P. A., Barbee, A. P., Sullivan, D., & Antle, B. F. (2009). Individual and organizational factors in job retention in Kentucky's child welfare agency. *Children and Youth Services Review, 31*(5), 547–554. https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2008.11.003

148. Κανδυλάκη, Α. (2008). *Η Συμβουλευτική στην Κοινωνική Εργασία, Δεξιότητες και Τεχνικές*. Αθήνα

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΟΣΟΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Αγαπητέ/-η συμμετέχοντα/ο

Το παρόν ερωτηματολόγιο αποτελεί μέρος της Διπλωματικής μου εργασίας στο Διατμηματικό Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα "Διεπιστημονική Διαχείριση των Χρόνιων Νοσημάτων, της Αναπηρίας και της Γήρανσης", στο τμήμα Κοινωνικής Εργασίας του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου, με θέμα "Διερεύνηση των στάσεων πεποιθήσεων των κοινωνικών λειτουργών που απασχολούνται σε δομές της Περιφέρειας Κρήτης για τη σπουδαιότητα της επαγγελματικής εποπτείας", υπό την επίβλεψη της κας Παπαδακάκη Μαρίας - Αναπληρώτρια Καθηγήτρια. mpapadakaki@hmu.gr

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να διερευνηθεί ο βαθμός σημαντικότητας που αποδίδουν οι κοινωνικοί λειτουργοί στην επαγγελματική εποπτεία, καθώς και οι παράγοντες που επηρεάζουν τις στάσεις και τις πεποιθήσεις τους γι' αυτήν. Πιο συγκεκριμένα θα διερευνηθεί η επίδραση των παρακάτω παραγόντων στις στάσεις και πεποιθήσεις των επαγγελματιών κοινωνικών λειτουργών ως προς την εποπτεία: α) κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά, β) εργασιακά χαρακτηριστικά, γ) εργασιακή ικανοποίηση, δ) η εμπειρία εργασιακής ηθικής παρενόχλησης, ε) στρεσογόνων γεγονότων στη προσωπική και επαγγελματική τους ζωή

Θα θέλαμε να σας ενημερώσουμε ότι η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου είναι προαιρετική. Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και οι απαντήσεις που θα δώσετε εμπιστευτικές. Έχετε δικαίωμα να αποσυρθείτε από την διαδικασία συμπλήρωσης οποιαδήποτε στιγμή χωρίς καμία συνέπεια.

Είναι σημαντικό να αναφερθεί πως τα δεδομένα της μελέτης θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για επιστημονικούς / ερευνητικούς σκοπούς. Σας υπενθυμίζουμε ότι μετά την υποβολή των ανώνυμων δεδομένων σας, δεν θα είναι δυνατόν να αποσύρετε τη συμμετοχή σας από την έρευνα, καθώς δεν θα μπορούμε να τακτοποιήσουμε τις απαντήσεις σας στα δεδομένα που θα έχουν συλλεγεί. Παρακαλούμε οι απαντήσεις σας να είναι ειλικρινείς για το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα της έρευνας.

Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου θα διαρκέσει 20 λεπτά.

Ευχαριστούμε εκ των προτέρων για την συμμετοχή σας!

Η μεταπτυχιακή φοιτήτρια του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας,

Κωνιού Κλεάνθη (klelia291@gmail.com)

Α) Κοινωνικο/δημογραφικά Χαρακτηριστικά:

1) Φύλο:

- Άντρας □
- Γυναίκα□
- Άλλο □

2) Ηλικία: ……(έτη)

3) Οικογενειακή κατάσταση:

- Άγαμος/η □
- Έγγαμος/η □
- Διαζευγμένος/η □
- Σε διάσταση □
- Χήρος/α □

4)Αριθμός παιδιών: …….

5) Τόπος μόνιμης κατοικίας:

- Αστική □
- Ημιαστική □
- Αγροτική □

6) Μορφωτικό επίπεδο:

- Ανώτατη εκπαίδευση □
- Μεταπτυχιακό □
- Διδακτορικό □
- Άλλο: …….

7)Έχετε παρακολουθήσει επιμορφωτικό σεμινάριο 300 ωρών και άνω στο ίδιο ή συναφές αντικείμενο;

- Ναι □
- Όχι □

8) Καταγωγή:

- Ελληνική □
- Άλλο: …….

Β)Εργασιακά Χαρακτηριστικά

1)Περιοχή απασχόλησης:

- Περιφερειακή Ενότητα Ηρακλείου ☐
- Περιφερειακή Ενότητα Ρεθύμνου ☐
- Περιφερειακή Ενότητα Χανίων ☐
- Περιφερειακή Ενότητα Λασιθίου ☐

2) Τύπος εργασιακής σχέσης (Μια απάντηση-σε περίπτωση περισσότερων της μιας απασχόλησης αναφερθείτε στην κύρια απασχόλησή σας)

- Μόνιμος □
- Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου □
- Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου □
- Σύμβαση έργου □
- Ωρομίσθιος □
- Εργαζόμενος με πρόγραμμα ΟΑΕΔ □
- Άλλο: …….....

3) Πόσο καιρό απασχολείστε στην τρέχουσα εργασία σας;

- > 1 έτος □
- 1-3 έτη □
- 4-5 έτη □
- >5έτη □

4) Ωράριο εργασίας:

- Μόνο πρωί □
- Μόνο απόγευμα □
- Μόνο βράδυ □
- Πρωί-απόγευμα □
- Κυλιόμενο □
- Άλλο: ……

5) Πόσα χρόνια εργάζεσθε στην τελευταία σας εργασία;

- > 1 έτος ☐
- 1-5☐
- 6-10☐
- 10-15☐
- 16 και άνω

6) Φορέας Απασχόλησης:

- Δημοσίου □
- Ιδιωτικού □
- ΜΚΟ □
- ΝΠΔΔ □
- ΝΠΙΔ □
- Άλλο □

7) Σε ποιο Τομέα απασχόλησης εργάζεσθε;

- Τομέας Κοινωνικής Φροντίδας (Διευθύνσεις Κοινωνικής Πρόνοιας, Προγράμματα Παιδικής Προστασίας, Προγράμματα για Ηλικιωμένα Άτομα και Άτομα με Αναπηρία, Προγράμματα καταπολέμησης της Φτώχειας κα) □
- Τομέας της Υγείας (Νοσοκομεία, Κέντρα Υγείας ή/και Ψυχικής Υγείας) □
- Τομείς Εκπαίδευσης (Μονάδες Ειδικής Αγωγής ή Σχολεία) □
- Τομέας Παραβατικότητας (Κοινωνικές Υπηρεσίες Επιμελητών Ανηλίκων ή Φυλακών) □
- Τοπική Αυτοδιοίκηση (Κοινωνικές Υπηρεσίες) □
- Τομέας Κοινωνικής Ασφάλισης και Επαγγελματικού Προσανατολισμού □
- Μονάδες Απεξάρτησης □
- Συμβουλευτικά Κέντρα □
- Υπηρεσίες για Μετανάστες – Πρόσφυγες □
- ΜΚΟ □
- Άλλο: ……

<u>Γ) Εργασιακή Ικανοποίηση</u>

Πόσο συχνά σας προβληματίζουν τα παρακάτω στην τρέχουσα απασχόλησή σας;

	Καθόλου (0)	**Λίγο (1)**	**Μέτρια (2)**	**Πολύ (3)**	**Πάρα πολύ (4)**
1.Αισθάνομαι απομονωμένος στη δουλειά (π.χ. δουλεύω μόνος μου ή δεν έχω υποστήριξη από τους άλλους).					
2.Δεν είμαι σίγουρος για αυτό που ο προϊστάμενος περιμένει από μένα.					
3.Ο προϊστάμενος διαρκώς βρίσκει λάθη σε αυτά που κάνω.					
4.Άλλοι παίρνουν την επιβράβευση για αυτά					

που κάνω εγώ.					
5.Οι σχέσεις με τους συναδέλφους μου δεν είναι καλές.					
6.Εργάζομαι περισσότερες ώρες από αυτές που συμφώνησα αρχικά.					
7.Εργάζομαι Σαβ/κα και βραδινές ώρες.					
8.Στην εργασία μου καταναλώνω πολλές ώρες ταξιδεύοντας.					
9.Στην εργασία μου έχω να προλάβω μη ρεαλιστικές προθεσμίες.					
10.Μου αναθέτουν υπερβολικό έργο στην εργασία μου που δεν μπορώ να το διαχειριστώ.					
11.Δεν έχω επαρκή χρόνο να κάνω τη δουλειά μου όπως θα ήθελα.					
12.Η εργασία μου είναι πιθανόν να αλλάξει στο μέλλον.					
13.Νιώθω ότι τα προσόντα μου δε θα είναι αρκετά για την εργασία μου στο κοντινό μέλλον					
14.Δεν συμμετέχω στις αποφάσεις που επηρεάζουν την εργασία μου.					
15.Οι ιδέες μου ή προτάσεις μου δεν λαμβάνονται υπόψη.					
16.Δεν μου έχουν πει ποτέ ότι κάνω καλά τη δουλειά μου.					
17.Δεν είμαι επαρκώς εκπαιδευμένος για να εκτελέσω όσα απαιτεί η εργασία μου.					
18.Δεν έχω τον κατάλληλο εξοπλισμό για να κάνω την εργασία μου.					
19.Η αμοιβή μου δεν είναι τόσο καλή όσο είναι άλλων που κάνουν την ίδια ή παρόμοια εργασία με τη δική μου.					
20.Το εργασιακό μου περιβάλλον δεν είναι ευχάριστο (π.χ. θορυβώδες, βρώμικο, ανθυγιεινό).					
21.Η εργασία μου κρύβει κινδύνους για την υγεία μου.					
22.Παρακολουθούν συστηματικά την απόδοσή μου στο χώρο εργασίας μου.					
23.Η εργασία μου είναι βαρετή και επαναλαμβανόμενη.					
24.Στην εργασία μου έχω να αντιμετωπίσω δύσκολους ωφελούμενους.					
25.Δεν ευχαριστιέμαι την εργασία μου .					

26. Πώς θα περιγράφατε την κατάσταση της υγεία σας την τρέχουσα περίοδο;

(επιλέξατε έναν αριθμό μεταξύ του 1=πολύ κακή και του 10=πολύ καλή)

27.Αριθμός ημερών απουσίας από την εργασία σας κατά τους 12 προηγούμενους μήνες; (συμπεριλαμβανομένης της νόμιμης άδειας)

_____ (ημέρες)

Παρακαλώ συμπληρώστε σε ποιο βαθμό αισθάνεστε ότι σας εκφράζει η κάθε πρόταση(1=ποτέ, -7=πάντα). Δεν υπάρχει σωστή και λανθασμένη απάντηση. Όσο πιο ειλικρινά απαντάτε τόσο μεγαλύτερη αξία θα έχουν τα αποτελέσματα.

I) <u>Δεξιότητες διαχείρισης:</u>

	Ποτέ (1)	**Λίγες φορές**	**Κάποιες φορές**	**Πολλές φορές**	**Παρα πολλές φορές**	**Αρκετές φορές**	**Πάντα (7)**
1.Μπορώ να χρησιμοποιήσω τη γνώση άλλων επιστημών (πχ. κοινωνιολογία, ψυχολογία κλπ.) που είναι χρήσιμες στο επάγγελμά μου.							
2.Μπορώ να παρέχω φροντίδα σύμφωνα με τα καθορισμένα πρότυπα πρακτικής του επαγγέλματός μου.							
3.Μπορώ να ζητήσω από τον προϊστάμενο τους πόρους που χρειάζομαι.							
4.Μπορώ να εφαρμόσω κατάλληλα τις οποίες στρατηγικές μείωσης κόστους που προωθούνται.							
5.Μπορώ να συμμετέχω αποτελεσματικά στο σχεδιασμό και στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων στο χώρο που εργάζομαι.							
6.Μπορώ να χρησιμοποιήσω τα κατάλληλα δίκτυα παραπομπής χωρίς δυσκολία.							
7.Μπορώ να πάρω ορθές αποφάσεις ελλείψει πολιτικών και διαδικασιών του οργανισμού στον οποίο απασχολούμαι.							

<u>ΙΙ)Επαγγελματική λογοδοσία:</u>

	Ποτέ (1)	**Λίγες φορές**	**Κάποιες φορές**	**Πολλές φορές**	**Παρα πολλές φορές**	**Αρκετές φορές**	**Πάντα (7)**

1.Μπορώ να αναγνωρίσω με ειλικρίνεια μια εργασία που δεν είχα ολοκληρώσει.							
2. Μπορώ να εκτιμήσω ρεαλιστικά τη συνεισφορά μου στο χώρο εργασίας μου.							
3.Μπορώ να αναφέρω λάθη και ζημίες, συμπεριλαμβανομένων και των δικών μου.							
4.Μπορώ να χρησιμοποιήσω τις γνώσεις μου στην πράξη.							
5.Μπορώ να εντοπίσω και να επιλύσω αποτελεσματικά ηθικά διλήμματα στο χώρο εργασίας μου.							

III) Ικανότητα

	Ποτέ (1)	**Λίγες φορές**	**Κάποιες φορές**	**Πολλές φορές**	**Παρα πολλές φορές**	**Αρκετές φορές**	**Πάντα (7)**
1.Μπορώ να εντοπίσω τρέχοντα προβλήματα και ζητήματα ψυχικής υγείας.							
2.Έχω ισοδύναμες επαγγελματικές γνώσεις με τους άλλους επαγγελματίες της ειδικότητας μου.							
3.Μπορώ να επιδείξω επαγρύπνηση όσον αφορά τη διαχείριση των πόρων σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης.							
4.Μπορώ να εφαρμόσω ασφαλείς θεραπευτικές παρεμβάσεις.							
5.Μπορώ να εργαστώ σε διαφορετικά θεραπευτικά πρωτόκολλα.							
6.Μπορώ να εντοπίσω καταστάσεις(οξεία κρίση)που χρειάζονται άμεση βοήθεια.							
7.Μπορώ να βελτιώσω τις δικές μου γνώσεις και ικανότητες.							
8.Μπορώ να συμμετέχω ενεργά σε ερευνητικές δραστηριότητες.							
9.Μπορώ να προστατεύσω τα ανθρώπινα δικαιώματα προωθώντας τη γνώση (π.χ. έρευνα, εμπιστευτικότητα, ίση κατανομή πόρων ,ιδιωτική ζωή).							

10.Μπορώ να συνεισφέρω πολύτιμα στην ανάπτυξη της πρακτική της κοινωνικής εργασίας.							
11.Μπορώ να ασκώ το επάγγελμα χωρίς να διακρίνω την θρησκεία, την εθνικότητα, τον πολιτισμό, την σεξουαλικότητα του ωφελούμενου.							

ΙΙΙ) Επαγγελματική Ευθύνη

	Ποτέ (1)	**Λίγες φορές**	**Κάποιες φορές**	**Πολλές φορές**	**Παρα πολλές φορές**	**Αρκετές φορές**	**Πάντα (7)**
1.Μπορώ να διαχειριστώ κατάλληλα το φόρτο εργασίας.							
2.Είμαι έτοιμος να αναλάβω επαγγελματικές ευθύνες.							
3.Μπορώ να λογοδοτήσω για τις ενέργειες και τις αποφάσεις μου.							
4.Μπορώ να ενσωματώσω τις αρχές και τις δραστηριότητες βελτίωσης της ποιότητας στη πρακτική του επαγγέλματός μου.							

ΙV)Ηγεσία

	Ποτέ (1)	**Λίγες φορές**	**Κάποιες φορές**	**Πολλές φορές**	**Παρα πολλές φορές**	**Αρκετές φορές**	**Πάντα (7)**
1.Μπορώ να αμφισβητήσω τις ασαφείς εντολές, αποφάσεις ή ενέργειες από άλλα μέλη της διεπιστημονικής ομάδας.							
2.Μπορώ να αποφασίσω με βάση τις δυνατότητες και το μέγιστο όφελος του ωφελούμενου.							
3.Μπορώ να αναλαμβάνω και να μεταφέρω ευθύνες εντός επαγγελματικών και νομικών ορίων.							

Υ)Αυτοπεποίθηση

	Ποτέ (1)	**Λίγες φορές**	**Κάποιες φορές**	**Πολλές φορές**	**Παρα πολλές φορές**	**Αρκετές φορές**	**Πάντα (7)**
1.Μπορώ να εκφράσω δυναμικά αρνητικά συναίσθημα για άλλους ανθρώπους.							
2.Μπορώ να πω κατηγορηματικά "όχι" για αντιεπαγγελματικές ή παράλογες απαιτήσεις.							
3.Μπορώ να δεχθώ την κριτική χωρίς να έχω αμυντική στάση.							

Δ)Ηθική Παρενόχληση

1)Δεχτήκατε στο παρελθόν ή δέχεστε την τρέχουσα περίοδο τις παρακάτω συμπεριφορές από συνάδερφο ή προϊστάμενό στο χώρο της εργασίας σας;

	Ναι,τώρα συμβαίνει (1)	**Ναι, συνέβη στο παρελθόν (2)**	**Όχι Ποτέ (3)**
Σας αγνοούν;			
Σας συμπεριφέρονται με αγένεια;			
Δεν σας δίδουν την ευκαιρία να εκφραστείτε			
Σας εξευτελίζουν ενώπιον άλλων;			
Ασκούν άδικη κριτική στη δουλειά σας;			
Σας ζητούν να κάνετε άσκοπες ή υποτιμητικές εργασίες;			
Σαμποτάρουν τη δουλειά σας ή δε σας αφήνουν να την κάνετε σωστά;			
Αφήνουν υπονοούμενα για την προσωπικότητά σας ;			
Σας λένε ανήθικα ή υποτιμητικά σχόλια;			
Αρχίζουν συζητήσεις σεξουαλικής φύσεως σκοπίμως;			
Σας απειλούν με τη χρήση σωματικής βίας να κάνετε πράγματα;			
Δεν σας επιτρέπουν να απολαμβάνετε τα νόμιμα δικαιώματα σας ως εργαζόμενοι (π.χ. άδεια);			
Σας επιφορτίζουν με υπερβολικές εργασίες που δε μπορείτε εύκολα να διαχειριστείτε;			

Παρακολουθούν την απόδοσή σας την ώρα που εργάζεστε;			

Ε)Στρεσογόνα Γεγονότα

Παρακαλώ συμπληρώστε με 'Χ' στον παρακάτω πίνακα για κάθε γεγονός που είτε έχει συμβεί σε εσάς είτε σε κάποιο κοντινό σας πρόσωπο είτε δεν σας έχει συμβεί ποτέ. Έπειτα, συμπληρώστε ΄Χ΄ αν το γεγονός σας συνέβη τους τελευταίους 6 με 12 μήνες ή σας έχει συμβεί γενικά στην ζωή σας

	Έχει συμβεί σε εμένα	**Έχεισυμβεί σε κάποιο κοντινό πρόσωπο**	**Έχει συμβεί τους τελευταίους 6-12 μήνες**	**Έχει συμβεί γενικά στην ζωή μου**	**Δεν μου έχει συμβεί ποτέ**
Θάνατος συντρόφου					
Διαζύγιο					
Συζυγική διάσταση					
Θάνατος μέλους της οικογένειας					
Τραυματισμός					
Ασθένεια					
Γάμος					
Απόλυση από εργασία					
Συζυγική επανασύνδεση					
Συνταξιοδότηση					
Αλλαγή στη κατάσταση υγείας μέλους της οικογένειας					
Εγκυμοσύνη					
Σεξουαλικές δυσκολίες					
Απόκτηση νέου μέλους στην οικογένεια					
Αλλαγή στην εργασία					
Θάνατος στενού φίλου					
Αλλαγή αντικειμένου εργασίας					
Αλλαγή στην συχνότητα διαπληκτισμών με το/τη σύντροφο					

Οικονομικά προβλήματα					
Κατάσχεση					
Αλλαγή αρμοδιοτήτων στην εργασία					
Αλλαγές στην δομή της οικογένειας					
Ενδοοικογενειακές συγκρούσεις					
Προσωπική επιτυχία					
Έναρξη ή διακοπή εκπαίδευσης					
Αλλαγή στις συνθήκες διαβίωσης					
Προβλήματα με τον προϊστάμενο					
Αλλαγή στο ωράριο ή τις συνθήκες εργασίας					
Αλλαγή κατοικίας					
Αλλαγή σχολείου					
Αλλαγή στον τρόπο ψυχαγωγίας					
Αλλαγή θρησκευτικών δραστηριοτήτων					
Αλλαγή στις συνθήκες ύπνου					
Αλλαγή στη συχνότητα των οικογενειακών συναθροίσεων					
Αλλαγή στις συνήθειες διατροφής					
Διακοπές					
Μικρο προβλήματα με το νόμο					

Ζ)Τι θέλω από την εποπτεία*

Οδηγίες: Οι άνθρωποι έχουν διαφορετικές ιδέες για το τι θέλουν, χρειάζονται και περιμένουν από την εποπτεία. Αυτό το ερωτηματολόγιο πρέπει να συμπληρωθεί στο πλαίσιο μιας συνεργατικής αξιολόγησης με τον επόπτη σας. Σκοπός του είναι να σας βοηθήσει να εξηγήσετε τι θα θέλατε να συμβεί μέσω της συμμετοχής σας στην εποπτεία και να σας βοηθήσει να σχεδιάσετε το ατομικό σας σχέδιο εποπτείας.

Για κάθε δυνατότητα που παρατίθεται παρακάτω, αναφέρετε πόσο θα θέλατε να αποτελεί μέρος της εποπτείας. Βάλτε ένα μεγάλο **X** σε μία από τις στήλες.

Αυτό είναι το νόημα των στηλών: **ΟΧΙ** σημαίνει ότι σίγουρα **ΔΕΝ** το θέλετε ή το χρειάζεστε αυτό από την επίβλεψη **ΜΠΟΡΕΙ** σημαίνει ότι **δεν είστε σίγουροι** ότι το θέλετε ή το χρειάζεστε από την εποπτεία **ΝΑΙ** σημαίνει **ότι** το θέλετε ή το χρειάζεστε από την εποπτεία **ΝΑΙ!**Σημαίνει ότι **ΣΙΓΟΥΡΑ** θέλετε ή χρειάζεστε αυτό από την επίβλεψη

Εάν έχετε ερωτήσεις σχετικά με τον τρόπο χρήσης αυτού του ερωτηματολογίου, ζητήστε βοήθεια πριν ξεκινήσετε.

Διοικητική **Θα ήθελα η εποπτεία να με βοηθήσει στα εξής;**	**ΟΧΙ**	**ΜΠΟΡΕΙ**	**ΝΑΙ**	**ΝΑΙ!**
1. Να επανεξετάσω τις πολιτικές αξιολόγησης παραγωγικότητας.				
2. Να δημιουργήσω στρατηγικές για τη βελτίωση της παραγωγικότητας.				
3. Να επανεξετάζονται τακτικά οι στόχοι.				
4. Να κατανοήσω νομικά και άλλα θέματα διαχείρισης κινδύνων που επηρεάζουν την εργασία μου.				
5. Να διαχειρίζομαι το χρόνο.				
6. Να βελτιώσω τις δεξιότητες μου σχετικά με τους υπολογιστές.				
7 . Να αξιολογήσω τον προϊστάμενό μου.				
8. Να αναπτύξω δεξιότητες για αποτελεσματική παραπομπή (εσωτερικά ή εξωτερικά).				
9. Να κατανοήσω το τρόπο χρηματοδότησης των προγραμμάτων, τη διαδικασία κατάρτισης του προϋπολογισμού και το τρόπου λήψης οικονομικών αποφάσεων.				
10. Να επανεξετάσω και να συζητήσω διοικητικούς κανόνες και άλλους κανονισμούς που διέπουν την εργασία μου.				

Κλινική **Θα ήθελα η εποπτεία να με βοηθήσει στα εξής:**	**ΟΧΙ**	**ΜΠΟΡΕΙ**	**ΝΑΙ**	**ΝΑΙ!**
1. Να αναπτύξω δεξιότητες για τη διενέργεια αξιολογήσεων.				
2. Να αναπτύξω ένα θεραπευτικό σχέδιο.				
3. Να βελτιώσω την εφαρμογή στρατηγικών στη καθημερινή μου πρακτική.				
4. Να προετοιμάσω την τεκμηρίωση (π.χ. αναφορές προόδου)				

5. Να μειώσω το κίνδυνο στην καθημερινή μου πρακτική.				
6. Να εφαρμόσω τη κινητοποιώ συνέντευξη στην καθημερινή μου πρακτική.				
7. Να βελτιώσω στη καθημερινή μου πρακτική τη παροχή υπηρεσιών που σχετίζονται με μετατραυματικές εμπειρίες.				
8. Να ενσωματώσω και να προωθήσω τα ανθρώπινα δικαιώματα στη καθημερινή πρακτική.				
9. Να προωθώ την αποδοχή της διαφορετικότητα στην καθημερινή μου πρακτική.				
10. Να διαχειρίζομαι καλύτερα υπηρεσίες που σχετίζονται με διαχείριση χρημάτων ως δικαστικός συμπαραστάτης.				
11. Να διαχειρίζομαι καλύτερα τις υπηρεσίες παρακολούθησης της υγείας των ευάλωτων ατόμων.				
12. Να συζητώ για συναισθήματα που δημιουργούνται κατά τη διάρκεια της εργασίας με τους ωφελούμενους (και τι να κάνω γι' αυτά!)				
13. Να συναντηθώ σε μια ομάδα συναδέλφων για να συζητήσω κλινικά θέματα.				
14. Να παρακολουθώ ώρες εποπτείας για την απόκτηση επαγγελματικής άδειας ή πιστοποίησης.				
15. Να εντοπίζω ,να εξετάζω και να διαχειρίζομαι ηθικά διλήμματα που προκύπτουν.				
16.Να συμμετέχω σε παιχνίδια ρόλων που αναπαριστούν περιπτώσεις εξυπηρετούμενων μου που προκύπτουν κατά την άσκηση του επαγγέλματος μου.				
17. Να συζητήσω για τις πολυπολιτισμικές διαστάσεις της εργασίας μου.				
18.Να εξετάσω-αναγνωρίσω αξίες, στάσεις, πεποιθήσεις, διαπροσωπικές προκαταλήψεις ή συγκρούσεις που επηρεάζουν την εργασία μου.				
19. Να αναπτύξω και να βελτιώσω τις δεξιότητές μου στην παρουσίαση υποθέσεων.				
20. Να κατανοήσω το ρόλο των αναπτυξιακών παραγόντων στη διαμόρφωση των δυνατοτήτων και των προκλήσεων των εξυπηρετούμενών μου.				
21. Να συζητήσω προσωπικά θέματα που σχετίζονται με τη δουλειά μου.				

Εκπαιδευτικό **Θα ήθελα η εποπτεία να με βοηθήσει στα εξής:**	**ΟΧΙ**	**ΜΠΟΡΕΙ**	**ΝΑΙ**	**ΝΑΙ!**
1. Να κατανοήσω του εάν, πότε και πώς να αναφέρετε κακοποίηση ή παραμέληση ενός συναδέλφου που συμμετέχει στην εποπτεία.				
2. Να κατανοήσω το σκοπό του οργανισμού/φορέα.				
3. Να παρουσιάσω μια περίπτωση ωφελούμενου.				
4. Να βελτιώσω την αποτελεσματικότητα μου στη υπεράσπιση των δικαιωμάτων των ωφελούμενων.				
5. Να ανακαλύψω τις δυναμικές της εποπτευόμενης ομάδας.				
6. Να κατανοήσω το υλικό (π.χ. άρθρα, βιβλία) σχετικά με τη εργασία μου.				
7. Να συζητήσω τη θεωρητική βάση της εργασίας μου.				
8. Να λάβω προφορική ή γραπτή ανατροφοδότηση για τη εργασία μου.				
9. Να εκπαιδευτώ στη χρήση μεθόδων καταγραφής ως μέσο αξιολόγησης των κλινικών μου αλληλεπιδράσεων από τον επόπτη.				
10. Να χρησιμοποιώ την αυτοαξιολόγηση για να παρακολουθώ την πρόοδο της εργασίας μου.				
11. Να βιντεοσκοπώ ή να ηχογραφώ τις αλληλεπιδράσεις με τους συμμετέχοντες ως μέσο αξιολόγησης της εργασίας μου.				
12. Να αναπτύξω ή να βελτιώσω τις δεξιότητες παρέμβασης σε κρίσεις (π.χ. πότε πρέπει να εξετάζεται το ενδεχόμενο νοσηλείας).				
13. Να βελτιώσω την ικανότητά μου να προλαμβάνω και να διαχειρίζομαι βίαιη συμπεριφορά.				
14. Να κατανοήσω τις διαφορικές διαγνώσεις.				
15. Να συζητήσω παραδείγματα από τις επαγγελματικές εμπειρίες του επόπτη μου.				
16. Να κατανοήσω το σκοπό/τη διαδικασία της εποπτείας.				
17. Να έχω έναν επόπτη που είναι πρόθυμος να χρησιμεύσει ως Πρότυπο.				
18. Να λαμβάνω εποικοδομητική κριτική και θετική ενίσχυση.				
19. Να κατανοήσω και να συζητήσω τα επαγγελματικά πρότυπα συμπεριφοράς.				

Υποστηρικτικό **Θα ήθελα η εποπτεία να με βοηθήσει στα εξής:**	**ΟΧΙ**	**ΜΠΟΡΕΙ**	**ΝΑΙ**	**ΝΑΙ!**
1. Να κατανοήσω στρατηγικές για τη βελτίωση των σχέσεων με τους συναδέλφους.				
2. Να πληροφορηθώ σχετικά με ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης (συνέδρια, εργαστήρια, πρόσθετη εκπαίδευση, επαγγελματική καθοδήγηση, διασταυρούμενη κατάρτιση, ανέλιξη εντός του οργανισμού).				
3. Να πληροφορηθώ για υπηρεσίες υποστήριξης εκτός του χώρου εργασίας.				
4. Να λάβω επαγγελματική καθοδήγηση.				
5. Να με αφήσει κάποιος απλά να ξεσπάσω.				
6. Να αναπτύξω στρατηγικές αυτοφροντίδας.				
7. Να με ελέγχει κάποιος όταν το χρειάζομαι.				
8. Να συναντηθώ σε μια ομάδα με τους συναδέλφους μου.				
9. Να συμβουλευθώ κάποιον σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης				
10. Να λάβω υποστήριξη για την αντιμετώπιση του θανάτου ενός συμμετέχοντα.				

Παρακαλείσθε να <u>βάλετε σε σειρά κατάταξης</u> τις ακόλουθες δηλώσεις (1 = ταιριάζει καλύτερα έως 3 = ταιριάζει λιγότερο) σύμφωνα με τις προτιμήσεις σας για το στυλ εποπτείας (Middleman & Rhodes, 1985):

☐ Προτιμώ έναν προϊστάμενο που δίνει λεπτομερείς οδηγίες για το πώς πρέπει να γίνει η εργασία, παίρνει τις περισσότερες αποφάσεις, περιμένει από μένα να μάθω παρακολουθώντας τον τρόπο με τον οποίο κάνει τη δουλειά, δίνει έμφαση στην πτυχή της εργασίας, δίνει πολύ συγκεκριμένες οδηγίες και ανατροφοδότηση για τυχόν αλλαγές, παρακολουθεί στενά την εργασία μου, ακολουθεί αυστηρά τους κανόνες και τις διαδικασίες και έχει εκτεταμένη προσωπική εμπειρία ως επαγγελματίας και μοιράζεται την εμπειρία του (επιτυχίες και αποτυχίες).

☐ Προτιμώ έναν επόπτη που δίνει έμφαση στις σχεσιακές πτυχές της εποπτείας, αφιερώνει χρόνο για να διερευνήσει τα προσωπικά μου συναισθήματα και τις αντιδράσεις μου στην εργασία μου και τονίζει

τη σημασία της αυτογνωσίας, των προσωπικών σκέψεων και των προσωπικών συναισθημάτων στην ανάπτυξή μου.

☐ Προτιμώ έναν προϊστάμενο που δίνει έμφαση στο ρόλο του οργανισμού και των κανόνων στην επίλυση προβλημάτων, με προκαλεί να ενσωματώσω ιδέες και πληροφορίες από διάφορες πηγές, αξιολογεί την επιτυχία μου με βάση αμοιβαία καθορισμένους στόχους και σκοπούς, ενθαρρύνει την ανεξάρτητη λειτουργία μου και την ικανότητα λήψης αποφάσεων και είναι σε θέση να κάμψει τους κανόνες όταν χρειάζεται.

12) Υπάρχει κάτι άλλο που θέλετε από την εποπτεία και δεν αναφέρθηκε στο ερωτηματολόγιο;

.....
.....
.....

13) Κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής σας πορείας, λάβατε επαγγελματική εποπτεία;

- Ναι □
- Όχι □

14) Αν απαντήσατε Όχι, παρακαλώ αναφέρατε τους λόγους που διακόψατε:

.....
.....
.....

Ευχαριστούμε πολύ!!