



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΣΧΟΛΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΕΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΦΥΣΙΚΟΘΕΡΑΠΕΙΑΣ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

**«ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΦΥΣΙΚΟΘΕΡΑΠΕΥΤΩΝ ΣΤΟΝ
ΕΛΛΑΔΙΚΟ ΧΩΡΟ»**

ΚΑΛΛΙΓΙΑΝΝΗ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ

21001

ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

Μουτζούρη Μαρία

Επίκουρη Καθηγήτρια

Κουμαντάκης Γεώργιος

Αναπληρωτής Καθηγητής

Χρηστάκου Άννα

Επίκουρη Καθηγήτρια

ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2024

<p>ΜΟΥΤΖΟΥΡΗ ΜΑΡΙΑ Επίκουρη Καθηγήτρια</p>	
<p>ΚΟΥΜΑΝΤΑΚΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ Αναπληρωτής Καθηγητής</p>	
<p>ΧΡΗΣΤΑΚΟΥ ANNA Επίκουρη Καθηγήτρια</p>	

Δήλωση συγγραφέα

Η κάτωθι υπογεγραμμένη **ΚΑΛΛΙΓΙΑΝΝΗ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ** του **ΜΙΧΑΗΛ**, με αριθμό μητρώου 21001 φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «**Νέες Μέθοδοι Φυσικοθεραπείας**» του Τμήματος της Σχολής **Επιστημών Υγείας και Πρόνοιας** του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Η Δηλούσα



Ευχαριστίες

Η εκπόνηση της παρούσας μελέτης δεν θα μπορούσε ποτέ να ολοκληρωθεί χωρίς την αμέριστη βοήθεια, κατανόηση και υπομονή της επιβλέπουσας μου Κας Μουτζούρη Μαρίας. Σε αυτήν την μεγάλη προσπάθεια δεν θα μπορούσα ποτέ να μην ευχαριστήσω τους συναδέλφους συμφοιτητές που πάντα στηρίζαμε ο ένας τον άλλο και κυρίως τον Κωνσταντίνο που είχε πάντα διαθέσιμες όλες τις πληροφορίες για έντυπα και τα τεχνικά μέσα που χρειαζόμασταν· χωρίς αυτούς δεν θα ήταν ίδια αυτή η εμπειρία.

Τέλος για την υποστήριξη του και τον τρόπο που υπήρχε πάντα δίπλα μου σε όλο αυτό το δύσκολο και απαιτητικό ταξίδι, ένα μεγάλο «ευχαριστώ» στο σύζυγο μου Νίκο.

ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΦΥΣΙΚΟΘΕΡΑΠΕΥΤΩΝ ΣΤΟΝ ΕΛΛΑΔΙΚΟ ΧΩΡΟ

Περίληψη

Εισαγωγή: Στόχος της παρούσας εργασίας ήταν η διερεύνηση του βαθμού ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών από την εργασία τους. Επιπρόσθετα, διερευνήθηκε αν υπάρχει διαφοροποίηση στα επίπεδα της ικανοποίησης με βάση το φύλο, το επίπεδο σπουδών και το εισόδημα. Επίσης διερευνήθηκε αν υπάρχει σχέση της συνολικής ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών από την εργασία τους με τις επιμέρους διαστάσεις της καθώς και των διαστάσεων μεταξύ τους.

Μεθοδολογία: Η παρούσα έρευνα είναι μια συγχρονική μελέτη παρατήρησης με χρήση ερωτηματολογίου κλειστού τύπου. Οι συμμετέχοντες στην παρούσα έρευνα ορίστηκαν ως φυσικοθεραπευτές απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης Τ.Ε.Ι ή Α.Ε.Ι., εγγεγραμμένοι στον Π.Σ.Φ., δημόσιοι ή ιδιωτικοί υπάλληλοι σε φυσικοθεραπευτήρια, νοσοκομεία, κέντρα αποκατάστασης ή άλλες επιχειρήσεις στις οποίες θα πρέπει να ασκούν το επάγγελμα του φυσικοθεραπευτή, σε όλη την ελληνική επικράτεια. Συνολικά συμμετείχαν 111 άτομα. Για την ανεύρεση του δείγματος χρησιμοποιήθηκε η δειγματοληψία ευκολίας, η οποία αποτελεί μία δειγματοληψία χωρίς πιθανότητες. Για τη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα Job Satisfaction Survey (JSS) του Paul Spector. Η κλίμακα αυτή εξετάζει τις 9 διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης. Αποτελείται από 36 ερωτήσεις οι οποίες είναι ομαδοποιημένες ανά 4 σε 9 υποκλίμακες. Το άθροισμα των απαντήσεων όλων των μεταβλητών καθορίζει την συνολική ικανοποίηση του ατόμου. Για την επεξεργασία των στατιστικών δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το πρόγραμμα SPSS v.29.

Αποτελέσματα: Τα ευρήματα της έρευνας έδειξαν πως οι φυσικοθεραπευτές που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα βιώνουν μέτρια επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης με μέσο όρο στο σκορ 95,6 (22,3). Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην εργασιακή ικανοποίηση με βάση το φύλο, το επίπεδο σπουδών καθώς και τις οικονομικές απολαβές ($p>,05$). Για τη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ των επιπέδων της εργασιακής ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών με τους παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης και των παραγόντων μεταξύ τους έγινε έλεγχος συσχέτισης με το τεστ Pearson r . Τα αποτελέσματα της ανάλυσης έδειξαν πως υπάρχει θετική συσχέτιση ($p<,05$, $r=,40$ -.69) ανάμεσα στην εργασιακή

ικανοποίηση με όλους τους παράγοντες αυτής. Σχετικά με τη συσχέτιση των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ τους τα αποτελέσματα δείχνουν πως υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στις εννιά διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης ($p < ,05$, $r = ,26- ,79$). Δεν υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στη διάσταση προνόμια και φύση εργασίας ($p = ,078$, $r = ,19$).

Συμπεράσματα: Η ικανοποίηση από την εργασία διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο για τους φυσικοθεραπευτές, κάτι που είναι απαραίτητο για την παροχή φροντίδας υψηλής ποιότητας. Καθώς φάνηκε πως δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως το φύλο, το επίπεδο σπουδών και οι οικονομικές απολαβές δεν επηρεάζουν το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης, είναι σαφές πως η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται από διαστάσεις που την εμπεριέχουν όπως ο μισθός, η προαγωγή, η επικοινωνία, η φύση της εργασίας, τα προνόμια, οι σχέσεις με τους συναδέλφους, οι συνθήκες εργασίας, οι ανταμοιβές και την επίβλεψη. Τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες φυσικοθεραπευτές, είτε είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΑΤΕΙ είτε κατέχουν μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο σπουδών βιώνουν τον ίδιο βαθμό εργασιακής ικανοποίησης. Παρόμοια, οι οικονομικές απολαβές δε φαίνεται να επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση. Θα μπορούσαμε λοιπόν να υποστηρίξουμε πως η εργασιακή ικανοποίηση δεν σχετίζεται τόσο με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζόμενων φυσικοθεραπευτών αλλά με τη γενικότερη συνθήκη της εργασίας, κάτι που φάνηκε και από τη διερεύνηση της σχέσης της εργασιακής ικανοποίησης με τις επιμέρους διαστάσεις της αλλά και των διαστάσεων μεταξύ τους.

Λέξεις-Κλειδιά: εργασιακή ικανοποίηση, φυσικοθεραπευτές, συνθήκες εργασίας

RESEARCH OF JOB SATISFACTION OF PHYSICAL THERAPISTS IN GREECE

Abstract

Introduction: The aim of this study was to investigate the degree of satisfaction of physiotherapists from their work. In addition, it was investigated whether there is variation in levels of satisfaction based on gender, level of education and income. It was also investigated whether there is a relationship between physiotherapists' overall job satisfaction with their individual job dimensions and the dimensions themselves.

Methodology: The present study was a synchronic observational study using a closed-ended questionnaire. Participants in the present study were defined as physiotherapists graduates of higher education T.E.I. or A.E.I., registered in the P.S.F., public or private employees in physiotherapy clinics, hospitals, rehabilitation centres or other enterprises in which they should practice the profession of physiotherapist, throughout the Greek territory. A total of 111 people participated. Convenience sampling, which is a non-probability sampling (Bryman, 2017), was used to find the sample. Paul Spector's Job Satisfaction Survey (JSS) scale was used to measure job satisfaction. This scale examines the 9 dimensions of job satisfaction. It consists of 36 questions (variables) which are grouped by 4 into 9 subscales (factors). The sum of the responses of all variables determines the overall satisfaction of the individual. SPSS v.29 was used to process the statistical data.

Results: The findings of the study showed that the physiotherapists who participated in this study experienced moderate levels of job satisfaction with a mean score of 95.6(22.3). There is no statistically significant difference in job satisfaction based on gender, level of education as well as financial earnings ($p > .05$). To investigate the relationship between the levels of job satisfaction of physiotherapists with the factors of job satisfaction and the factors among them, a correlation test was performed using Pearson r test. The results of the analysis showed that there is a positive correlation ($p < .05$) between job satisfaction with all the factors of job satisfaction. Regarding the correlation between the factors of job satisfaction, the results show that there is a positive correlation between the nine dimensions of job satisfaction ($p < .05$). There is no positive correlation between the dimension of privileges and nature of work ($p = .078$).

Conclusions: Job satisfaction plays a critical role for physiotherapists, which is essential for providing high quality care. As it was shown that demographic characteristics such as gender, level of education and financial earnings do not influence the level of job satisfaction, it is clear that job satisfaction is influenced by dimensions that include it such as salary, promotion, communication, nature of work, benefits, privileges, relationships with colleagues, working conditions, rewards and supervision. Both male and female physiotherapists, whether they are graduates of university/university colleges or hold a master's or doctoral degree, experience the same degree of job satisfaction. Similarly, financial earnings do not appear to influence job satisfaction. It could therefore be argued that job satisfaction is not so much related to the demographic characteristics of working physiotherapists but to the general working condition, which was also shown by the investigation of the relationship between job satisfaction and its individual dimensions and the dimensions between them.

Keywords: job satisfaction, physiotherapists, working conditions

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΦΥΣΙΚΟΘΕΡΑΠΕΥΤΩΝ ΣΤΟΝ ΕΛΛΑΔΙΚΟ ΧΩΡΟ	<i>iv</i>
Περίληψη	<i>iv</i>
RESEARCH OF JOB SATISFACTION OF PHYSICAL THERAPISTS IN GREECE	<i>vi</i>
Abstract	<i>vi</i>
Κατάλογος πινάκων	<i>xi</i>
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
1.1. Ορισμοί - Διατύπωση του προβλήματος	1
1.2. Σημασία της έρευνας	2
1.3. Ερευνητικά ερωτήματα – υποθέσεις	4
1.4. Οριοθέτηση – περιορισμοί της έρευνας	5
2. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ	6
2.1. Εννοιολογικός προσδιορισμός της επαγγελματικής ικανοποίησης	6
2.2. Θεωρίες της εργασιακής ικανοποίησης	8
2.2.1. Η θεωρία ιεραρχίας των ανθρωπίνων αναγκών	9
2.2.2. Η θεωρία Existence/Relatedness/Growth (E.R.G)	10
2.2.3. Η θεωρία κάλυψης των αναγκών	11
2.2.4. Η θεωρία δύο παραγόντων «Κινήτρων – Υγιεινής»	11
2.2.5. Η θεωρία των προσδοκιών	12
2.2.6. Θεωρία στοχοθέτησης του Locke	13
2.2.7. Η θεωρία της ισοτιμίας	13
2.3. Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση	14
2.3.1. Εσωτερικοί (ατομικοί) παράγοντες	16
2.3.2. Περιβαλλοντικοί, εξωτερικοί και οργανωτικοί παράγοντες	18
2.4. Κλίμακες μέτρησης σε ερωτηματολόγια εργασιακής ικανοποίησης	21
2.5. Εργαλεία μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης	22
2.6. Φυσικοθεραπεία και επαγγελματική ικανοποίηση	24
2.6.1. Η φυσικοθεραπεία παγκοσμίως και στην Ελλάδα.	24

2.6.2. Μελέτες για εργασιακή ικανοποίηση στους φυσικοθεραπευτές	27
3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	31
3.1. Σκοπός της έρευνας	31
3.2. Συμμετέχοντες	31
3.3. Δείγμα	32
3.4. Ερευνητικό εργαλείο - ερωτηματολόγιο	32
3.5. Συλλογή Δεδομένων – Διάδοση ερωτηματολογίου	36
3.6. Λογισμικό επεξεργασίας δεδομένων	36
3.7. Κωδικοποίηση δεδομένων	37
3.8. Στατιστική ανάλυση	37
4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	38
4.1. Περιγραφική Στατιστική	38
4.4.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων	38
4.2. Επίπεδα Εργασιακής Ικανοποίησης	40
4.3. Επίπεδα Εργασιακής Ικανοποίησης ανά παράγοντα	41
4.3.1. Μισθός	41
4.3.2. Προαγωγή και πιθανότητες αυτής	41
4.3.3. Επίβλεψη από ανωτέρους	42
4.3.4. Προνόμια (πρόσθετες παροχές)	43
4.3.5. Ανταμοιβές (ηθικές και υλικές)	43
4.3.6. Συνθήκες λειτουργίας	44
4.3.7. Σχέσεις με συναδέλφους	45
4.3.8. Φύση εργασίας	45
4.3.9. Επικοινωνία εντός του οργανισμού	46
4.4. Επαγωγική Στατιστική	47
4.4.1. Συσχέτιση επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης με τους παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης και των παραγόντων μεταξύ τους	47
4.4.2. Διαφοροποίηση επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης με βάση τις οικονομικές απολαβές	49
4.4.4. Διαφοροποίηση επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης με βάση το φύλο	49

<i>4.4.5. Οικονομικές απολαβές και κατάρτιση ως προβλεπτικός παράγοντας της εργασιακής ικανοποίησης</i>	<i>49</i>
5. ΣΥΖΗΤΗΣΗ	51
6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	55
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ	57
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	64

Κατάλογος πινάκων

<i>Πίνακας</i>	<i>Σελίδα</i>
<i>Πίνακας 3.1. Λίστα κριτηρίων εισαγωγής / αποκλεισμού στην έρευνα</i>	41
<i>Πίνακας 3.2. Οι εννέα παράγοντες και οι μεταβλητές του JSS (Spector,1985)</i>	42
<i>Πίνακας 4.1. Δημογραφικά Χαρακτηριστικά</i>	47
<i>Πίνακας 4.2. Εργασιακή Ικανοποίηση Μ.Ο.</i>	49
<i>Πίνακας 4.3. Μισθός</i>	50
<i>Πίνακας 4.4. Προαγωγή</i>	50
<i>Πίνακας 4.5. Επίβλεψη</i>	50
<i>Πίνακας 4.6. Προνόμια</i>	51
<i>Πίνακας 4.7. Ανταμοιβές</i>	52
<i>Πίνακας 4.8. Συνθήκες Λειτουργίας</i>	52
<i>Πίνακας 4.9. Σχέσεις με συναδέλφους</i>	53
<i>Πίνακας 4.10. Φύση της εργασίας</i>	54
<i>Πίνακας 4.11. Επικοινωνία</i>	54
<i>Πίνακας 4.12. Συσχέτιση Εργασιακή Ικανοποίηση με Διαστάσεις της</i>	59

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1. Ορισμοί - Διατύπωση του προβλήματος

Η εργασιακή ικανοποίηση ορίζεται ως η συνολική συναισθηματική αντίδραση και ψυχολογική κατάσταση που βιώνουν τα άτομα σχετικά με την απασχόλησή τους (Armstrong & Taylor, 2020). Περιλαμβάνει τις διάφορες στάσεις, συναισθήματα και αντιλήψεις που έχουν οι άνθρωποι για τη δουλειά τους και το εργασιακό περιβάλλον. Όταν τα άτομα έχουν θετική και ευνοϊκή στάση απέναντι στην εργασία τους, είναι ένδειξη ικανοποίησης από την εργασία. Αυτό μπορεί να εκδηλωθεί ως ενθουσιασμός, κίνητρο και αίσθηση ολοκλήρωσης στους ρόλους τους. Αντίθετα, όταν οι εργαζόμενοι εκδηλώνουν αρνητικές ή αδιάφορες στάσεις σχετικά με τη δουλειά τους, αυτό αντανακλά μια κατάσταση δυσαρέσκειας από την εργασία. Αυτή η δυσαρέσκεια μπορεί να προέρχεται από διάφορους παράγοντες, όπως η έλλειψη υποστήριξης, η κακή ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η ανεπαρκής αποζημίωση ή ένα ανεκπλήρωτο εργασιακό περιβάλλον. Τελικά, η ικανοποίηση από την εργασία παίζει κρίσιμο ρόλο στη συνολική ευημερία και παραγωγικότητα ενός ατόμου στο χώρο εργασίας (Armstrong & Taylor, 2020).

Η εργασιακή ικανοποίηση παίζει καθοριστικό ρόλο στον καθορισμό της συνολικής ευτυχίας και αποτελεσματικότητας των εργαζομένων σε μια εταιρεία. Περιλαμβάνει τις συναισθηματικές, νοητικές και συμπεριφορικές αντιδράσεις ενός ατόμου στο εργασιακό του περιβάλλον. Η αναγνώριση της σημασίας της ικανοποίησης από την εργασία είναι απαραίτητη, καθώς μπορεί να επηρεάσει σε μεγάλο βαθμό διάφορες πτυχές ενός οργανισμού, όπως η εναλλαγή εργαζομένων, τα επίπεδα απόδοσης και η συνολική επιτυχία (Locke, 1976).

Ένα από τα βασικά πλεονεκτήματα της εργασιακής ικανοποίησης είναι η ικανότητά της να ενισχύει τη δέσμευση και τα κίνητρα των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι που είναι ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους είναι πιο πιθανό να αφοσιωθούν, να καταβάλουν περισσότερη προσπάθεια και να συμβάλουν θετικά στα επιτεύγματα του οργανισμού (Spector, 1997). Οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι τείνουν να είναι πιο ενθουσιώδεις, προνοητικοί και πρόθυμοι να αναλάβουν πρόσθετες ευθύνες, οδηγώντας τελικά σε αυξημένη παραγωγικότητα και αποτελεσματικότητα (Bakker & Demerouti, 2008).

Έρευνες δείχνουν ότι τα άτομα που είναι ευχαριστημένα με τη δουλειά τους είναι πιθανό να έχουν καλύτερα αποτελέσματα σωματικής και ψυχικής υγείας. Αυτά τα άτομα συχνά αναφέρουν χαμηλότερα επίπεδα στρες, άγχους και εξάντλησης, τα οποία μπορούν τελικά να βελτιώσουν τη συνολική τους ευημερία (Faragher et al., 2005). Κατά συνέπεια, αυτό μπορεί να οδηγήσει σε μειωμένες απουσίες και υψηλότερα επίπεδα παρακολούθησης εργασίας, ωφελώντας τελικά την παραγωγικότητα και τη συνολική επιτυχία του οργανισμού.

1.2. Σημασία της έρευνας

Η ικανοποίηση από την εργασία αποτελεί κρίσιμη πτυχή της ευημερίας και της συνολικής ποιότητας ζωής ενός ατόμου (Spector, 1997). Είναι μια πολύπλευρη κατασκευή που περιλαμβάνει τις στάσεις, τα συναισθήματα και τις αντιλήψεις ενός εργαζομένου απέναντι στη δουλειά του, το εργασιακό περιβάλλον και τον οργανισμό στον οποίο ανήκει (Spector, 1997). Η έρευνα της εργασιακής ικανοποίησης είναι απαραίτητη για διάφορους λόγους, καθώς μπορεί να έχει σημαντικό αντίκτυπο τόσο στο άτομο όσο και στον οργανισμό. Ένας από τους κύριους λόγους για την έρευνα της εργασιακής ικανοποίησης είναι ο αντίκτυπός της στην απόδοση και την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Μελέτες έχουν δείξει ότι οι εργαζόμενοι που είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους είναι πιο πιθανό να είναι αφοσιωμένοι, να έχουν κίνητρα και να δεσμεύονται στην εργασία τους (Judge et al., 2001). Αυτό, με τη σειρά του, μπορεί να οδηγήσει σε υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας, καλύτερη ποιότητα εργασίας και βελτιωμένα οργανωτικά αποτελέσματα (Harter et al., 2002). Με την κατανόηση των παραγόντων που συμβάλλουν στην εργασιακή ικανοποίηση, οι οργανισμοί μπορούν να εφαρμόσουν στρατηγικές για να ενισχύσουν την ευημερία των εργαζομένων και, τελικά, να βελτιώσουν τη συνολική απόδοσή τους.

Μια άλλη σημαντική πτυχή της έρευνας για την εργασιακή ικανοποίηση είναι ο αντίκτυπός της στην ευημερία και την ψυχική υγεία των εργαζομένων. Το άγχος που σχετίζεται με την εργασία, η επαγγελματική εξουθένωση και άλλα αρνητικά αποτελέσματα μπορούν να έχουν σημαντικό αντίκτυπο στη σωματική και ψυχική υγεία ενός ατόμου (Faragher et al., 2005). Με την κατανόηση των παραγόντων που συμβάλλουν στην εργασιακή ικανοποίηση, οι οργανισμοί μπορούν να εφαρμόσουν παρεμβάσεις και συστήματα υποστήριξης για την

προώθηση της ευημερίας των εργαζομένων και την πρόληψη αυτών των αρνητικών αποτελεσμάτων.

Η έρευνα της εργασιακής ικανοποίησης μπορεί να έχει και ευρύτερες κοινωνικές επιπτώσεις. Οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να συμμετέχουν στις κοινότητές τους, να προσφέρουν εθελοντικά και να συμβάλλουν στη συνολική ευημερία της κοινωνίας (Bowling et al., 2010). Με την κατανόηση των παραγόντων που συμβάλλουν στην εργασιακή ικανοποίηση, οι ερευνητές και οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής μπορούν να αναπτύξουν στρατηγικές για την προώθηση ενός πιο ικανοποιημένου και δεσμευμένου εργατικού δυναμικού, το οποίο μπορεί να έχει θετικές επιπτώσεις στην ευρύτερη κοινωνία.

Εν κατακλείδι, η έρευνα για την ικανοποίηση από την εργασία αποτελεί ουσιαστικό πεδίο μελέτης στον τομέα της ψυχολογίας. Έχει τη δυνατότητα να ωφελήσει τόσο τα άτομα όσο και τους οργανισμούς, και οι επιπτώσεις της μπορούν να επεκταθούν πέρα από τον χώρο εργασίας στο ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο. Με την κατανόηση των παραγόντων που συμβάλλουν στην εργασιακή ικανοποίηση, οι ερευνητές και οι επαγγελματίες μπορούν να αναπτύξουν τεκμηριωμένες στρατηγικές για την ενίσχυση της ευημερίας των εργαζομένων, τη βελτίωση της οργανωτικής απόδοσης και τη συμβολή στη συνολική ευημερία της κοινωνίας.

Ειδικότερα στην παρούσα έρευνα διερευνήθηκε η εργασιακή ικανοποίηση των φυσικοθεραπευτών. Το επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης που βιώνουν οι φυσιοθεραπευτές παίζει σημαντικό ρόλο στη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών υγειονομικής περίθαλψης που παρέχουν. Ερευνητικά δεδομένα δείχνουν ότι όταν οι φυσιοθεραπευτές βρίσκουν ικανοποίηση στην εργασία τους, όχι μόνο επηρεάζει θετικά τη φροντίδα που παρέχουν στους ασθενείς τους αλλά συμβάλλει επίσης σε υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης των ασθενών (Σημαδοπούλου, 2019). Αυτή η σχέση είναι ζωτικής σημασίας, καθώς υπογραμμίζει τη σημασία της ψυχικής και συναισθηματικής ευεξίας στο επάγγελμα της υγείας. Επιπλέον, η αίσθηση της ολοκλήρωσης και της χαράς που προέρχεται από τη δουλειά τους είναι μια ζωτική πτυχή της συνολικής ψυχολογικής και σωματικής ευεξίας αυτών των παρόχων υγειονομικής περίθαλψης. Η επαγγελματική ικανοποίηση των φυσιοθεραπευτών δεν είναι μόνο ωφέλιμη για αυτούς προσωπικά, αλλά έχει άμεσο αντίκρουσμα στα αποτελέσματα και τις εμπειρίες υγείας των ασθενών που εξυπηρετούν (Σημαδοπούλου, 2019).

Η παρούσα εργασία ασχολείται με τη διερεύνηση του βαθμού ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών από την εργασία τους. Επιπρόσθετα, διερευνάται αν υπάρχει διαφοροποίηση στα επίπεδα της ικανοποίησης με βάση το φύλο, το επίπεδο σπουδών, το εισόδημα. Επίσης διερευνάται αν υπάρχει συσχέτιση της συνολικής ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών από την εργασία τους με τις διαστάσεις αυτής καθώς και των διαστάσεων μεταξύ τους.

1.3. Ερευνητικά ερωτήματα – υποθέσεις

Τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν στην παρούσα μελέτη ήταν τα παρακάτω:

1. Ποιος είναι ο βαθμός της ικανοποίησης των εργαζομένων φυσικοθεραπευτών στον ελλαδικό χώρο ως προς τους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης;
2. Διαφοροποιούνται τα επίπεδα διαφοροποίησης της εργασιακής ικανοποίησης με βάση το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο και τις οικονομικές απολαβές των εργαζομένων φυσικοθεραπευτών;
3. Ποια είναι η σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών με τις διαστάσεις αυτής και μεταξύ των διαστάσεων;

Έτσι, συγκροτήθηκαν οι ερευνητικές υποθέσεις της έρευνας:

H0.: Ο βαθμός εργασιακής ικανοποίησης των εργαζόμενων φυσικοθεραπευτών αναμένεται να είναι υψηλός.

H1.: Ο βαθμός εργασιακής ικανοποίησης των εργαζόμενων φυσικοθεραπευτών αναμένεται να είναι χαμηλός.

H0.: Τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης δεν διαφοροποιούνται με βάση το φύλο, το ακαδημαϊκό επίπεδο και τις οικονομικές απολαβές.

H2.: Τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης διαφοροποιούνται με βάση το φύλο, το ακαδημαϊκό επίπεδο και τις οικονομικές απολαβές.

H0: Δεν υπάρχει σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και των διαστάσεων αυτής και των διαστάσεων μεταξύ τους.

H3. Υπάρχει σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και των διαστάσεων αυτής και των διαστάσεων μεταξύ τους.

1.4. Οριοθέτηση – περιορισμοί της έρευνας

Η παρούσα μελέτη ξεκίνησε με κάποιους περιορισμούς, τους οποίους έγινε προσπάθεια να εξαλειφθούν στο μέγιστο βαθμό. Αρχικά, στην έρευνα χρησιμοποιήθηκε ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο κάτι που σημαίνει πως άτομα που δεν είναι εξοικειωμένα με την τεχνολογία δεν θα είχαν τη δυνατότητα να συμμετέχουν. Επίσης, καθώς αποτελεί μία ποσοτική έρευνα οι απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο θα αναλυθούν ποσοτικά δίνοντας τάσεις και συχνότητας για το φαινόμενο που μελετάμε αλλά δεν θα αναλυθούν σε βάθος και με λεπτομέρεια. Επιπλέον, η ανωνυμία αλλά και η φύση του ερωτηματολογίου ενδεχομένως δεν διασφαλίζουν την αντικειμενικότητα ή την ακρίβεια των απαντήσεων των συμμετεχόντων. Ταυτόχρονα ενδέχεται να υπάρξουν απώλειες στο δείγμα καθώς κάποιοι συμμετέχοντες μπορεί να μην πληρούν τα κριτήρια συμμετοχής ή να μην συμπληρώσουν σωστά το ερωτηματολόγιο με αποτέλεσμα να αποκλειστούν.

2. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

2.1. Εννοιολογικός προσδιορισμός της επαγγελματικής ικανοποίησης

Η εργασιακή ικανοποίηση (Job Satisfaction) που ανήκει στις θεωρίες της Βιομηχανικής και Οργανωτικής ψυχολογίας (Organizational and Industrial Psychology), καθορίζει τον βαθμό που οι άνθρωποι είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους και είναι συνάρτηση των συνθηκών εργασίας αλλά και των προσδοκιών των εργαζομένων (Furåker, Håkansson and Karlsson, 2011). Η ικανοποίηση από την εργασία προκύπτει ως αίσθημα λόγω της αντίληψης ότι η εργασία προσφέρει την ικανοποίηση των υλικών και ψυχολογικών αναγκών (Aziri, 2011).

Είναι κοινώς αποδεκτό πως δεν υπάρχει ακριβής ορισμός της εργασιακής ικανοποίησης καθώς είναι μια έννοια που καθορίζεται από πολλούς παράγοντες και κάνει δύσκολή την εμπειρική μελέτη της (Weiss et al., 2022). Η ικανοποίηση από την εργασία αναφέρεται σε μια αφηρημένη διάσταση και ως τέτοια, μπορεί να θεωρηθεί ότι ανήκει σε έναν από τους τρεις πυλώνες της έννοιας της στάσης του ατόμου, χωρίς αυτό να εξαιρεί το γεγονός πως γνωστικές και συμπεριφορικές πτυχές είναι παρούσες (Furåker, Håkansson and Karlsson, 2011).

Παραθέτοντας χρονολογικά τις προσπάθειες ορισμού της εργασιακής ικανοποίησης ο Horrock (1935) αναφέρεται στην έννοια ως *«μια συνολική αλληλεπίδραση ψυχολογικών, φυσιολογικών και περιβαλλοντικών παραγόντων που ωθεί τους εργαζόμενους να εκφράζουν την εργασιακή τους ικανοποίηση.»*

Σύμφωνα με τον Allport, πρόκειται για *«τη συνολική στάση του ατόμου απέναντι στην εργασία του»*, με έμφαση στο ότι οι εμπειρίες και τα βιώματά του διαμορφώνουν τις στάσεις του, οι οποίες επηρεάζουν όχι μόνο τις αντιδράσεις του αλλά και τη συμπεριφορά του απέναντι σε πρόσωπα και καταστάσεις (Allport, 1954).

Ο Vroom (1964) ορίζει την ικανοποίηση από την εργασία ως *«συναισθηματικές προσανατολίσεις των ατόμων προς τους εργασιακούς ρόλους που αυτήν τη στιγμή κατέχουν.»*

Ο Locke υποστηρίζει πως υπάρχει σύνδεση μεταξύ των συναισθημάτων και των αναγκών των ατόμων, ορίζοντας ότι *«η ικανοποίηση από την εργασία είναι η ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την αξιολόγηση της εργασίας ως μέσο επίτευξης ή υποστήριξης των εργασιακών αξιών του ατόμου»*. Αξίζει να σημειωθεί πως επισημαίνει ότι η ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια από την εργασία εξαρτάται από το κατά πόσο υπάρχει αντιληπτή σχέση ανάμεσα σε αυτό που επιθυμεί κάποιος από τη δουλειά του και σε αυτό που πιστεύει ότι η εργασία του παρέχει ή συνεπάγεται. (Locke, 1969:316). Ο Locke δίνει

έναν ορισμό της επαγγελματικής ικανοποίησης που περικλείει παράγοντες που αφορούν κυρίως σε ηθικά στοιχεία και σε αξίες ζωής τα οποία καθορίζουν το πώς νιώθει ένας εργαζόμενος σχετικά με την εργασία του.

Για τους Davis & Nestrom η εργασιακή ικανοποίηση ορίζεται ως *«μια σειρά από ευνοϊκά ή αρνητικά συναισθήματα που επηρεάζουν την αντίληψη των εργαζομένων για την εργασία τους.»* (Davis & Nestrom, 1985)

Ο Warr θεωρεί την εργασιακή ικανοποίηση ως *«περίπλοκη έννοια που εξαρτάται από πολλά επιμέρους στοιχεία»* και τη διαχωρίζει σε εσωγενή και εξωγενή ικανοποίηση αναφερόμενος στο περιεχόμενο και το πλαίσιο της εργασίας αντίστοιχα (Warr, 1987).

Οι Granny, Smith και Stone (1992) ισχυρίζονται πως *«η ικανοποίηση των εργαζομένων ορίζεται ως η συνδυασμένη συναισθηματική αντίδραση στις διαφορικές αντιλήψεις του τι επιθυμεί να λάβει σε σύγκριση με αυτό που πραγματικά λαμβάνει».*

Ο Spector θεωρεί πως *«η ικανοποίηση από την εργασία είναι απλά ο τρόπος με τον οποίο οι άνθρωποι αισθάνονται για τις δουλειές τους και τις διάφορες πτυχές τους»*, ενώ σχεδόν δημιουργεί ποσοτικοποίηση της ικανοποίησης θεωρώντας πως αντιπροσωπεύει τον βαθμό που ο εργαζόμενος συμπαθεί ή αντιπαθεί την εργασία του (Spector, 1997). Ίσως αποτελεί μία απλοϊκή μετάφραση της έννοιας της εργασιακής ικανοποίησης, καθώς αυτή δεν μπορεί να περιλαμβάνει γραμμικές αναφορές στο αν αρέσει σε κάποιον η δουλειά του ή όχι χωρίς να λαμβάνει άλλους παράγοντες υπόψη.

Για τον Rose (1999) οι σημαντικότερες διατάσεις της εργασιακής ικανοποίησης είναι *«οι εξωτερικοί παράγοντες, οι οποίοι σχετίζονται με τις οικονομικές και υλικές ανταμοιβές της απασχόλησης και οι εσωτερικοί παράγοντες που σχετίζονται με τις απαιτήσεις των εργασιακών καθηκόντων, την εργασιακή διανομή και άλλες πτυχές της ποιότητας της ζωής στην εργασία».* Αυτός θα μπορούσε να θεωρηθεί ως ένας ολοκληρωμένος ορισμός της έννοιας της εργασιακής ικανοποίησης καθώς συμπεριλαμβάνει όλες τις πτυχές και τις διαστάσεις που αφορούν την ικανοποίηση από την εργασία όπως είναι τα συναισθήματα και οι στάσεις των ίδιων των εργαζομένων αλλά και τις συνθήκες που επικρατούν στην εργασία του ατόμου.

Περνώντας στην επόμενη χιλιετία, οι Hullin και Judge θεωρούν πως η ικανοποίηση από την εργασία είναι πολυδιάστατες ψυχολογικές αντιδράσεις με γνωστικά, συναισθηματικά και συμπεριφορικά στοιχεία. Χαρακτηριστικά αναφέρουν πως *«η ικανοποίηση από την εργασία αναφέρεται σε εσωτερικές γνωστικές και συναισθηματικές καταστάσεις που είναι*

προσβάσιμες μέσω λεκτικών ή άλλων συμπεριφορικών και συναισθηματικών αντιδράσεων» (Hulin and Judge, 2003). Οι ερευνητές εδώ επικεντρώνονται περισσότερο σε εσωτερικούς παράγοντες και χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου χωρίς να λαμβάνουν υπόψη τους συνθήκες που σχετίζονται με εξωγενείς παράγοντες.

Ο Statt (2004) αναφέρεται στην εργασιακή ικανοποίηση ως «το βαθμό στον οποίο ένας εργαζόμενος νιώθει ικανοποιημένος με τις ανταμοιβές που προκύπτουν από την εργασία του, ιδίως σε σχέση με την εσωτερική παρακίνηση» (Statt, 2004, 87).

Τέλος οι Armstrong και Teylor αναφέρουν πως «η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να οριστεί ως οι στάσεις και τα συναισθήματα που έχουν οι άνθρωποι για τη δουλειά τους. Θετικές και ευνοϊκές στάσεις απέναντι στη δουλειά υποδεικνύουν ικανοποίηση από την εργασία. Αρνητικές και αδιάφορες στάσεις απέναντι στη δουλειά υποδεικνύουν δυσαρέσκεια από την εργασία» (Armstrong and Taylor, 2020, 257). Ο ορισμός αυτός φαίνεται να λαμβάνει υπόψη μόνο υποκειμενικά κριτήρια που έχουν να κάνουν με τις στάσεις και τα συναισθήματα που νιώθει ένας εργαζόμενος για τη δουλειά του.

Για την κατανόηση της εργασιακής ικανοποίησης έχουν αναπτυχθεί διάφορες θεωρίες που απαρτίζουν το θεωρητικό υπόβαθρο της. Παρακάτω γίνεται μια παρουσίαση και βαθύτερη αναφορά στις θεωρίες αυτές.

2.2. Θεωρίες της εργασιακής ικανοποίησης

Η επίδραση του κινήτρου / παρακίνησης στην εργασία και κατ' επέκταση στην εργασιακή ικανοποίηση έχει αποτελέσει κέντρο του ενδιαφέροντος των ερευνητών για πολλά χρόνια (Silverthorne, 2005). Οι πρώιμες προσεγγίσεις της ανθρώπινης παρακίνησης χρονολογούνται από την εποχή των ελληνικών φιλοσόφων όπου επικεντρώνονται στην έννοια της ηδονιστικής αρχής ορίζοντάς της ως κινητήρια δύναμη· οι προσπάθειες των ατόμων ήταν κατευθυνόμενες από την αναζήτηση ευχαρίστησης και την αποφυγή πόνου (Armstrong and Taylor, 2020) .

Το υπόβαθρο της εργασιακής ικανοποίησης στηρίζεται στις θεωρίες των κινήτρων ή παρακίνησης (Silverthorne, 2005; Armstrong and Taylor; 2020; Spector, 2021). Οι θεωρίες των κινήτρων χωρίζονται σε δύο κατηγορίες ανάλογα με τους στόχους τους:

- **Οι θεωρίες περιεχομένου** (Maslow, Alderfer κ.α.) που εστιάζουν στο περιεχόμενο των κινήτρων με τη μορφή των αναγκών. Η βάση τους είναι η πεποίθηση ότι μια ανικανοποίητη ανάγκη δημιουργεί ένταση και μια κατάσταση ανισορροπίας. Για την αποκατάσταση της

ισορροπίας το άτομο θέτει έναν στόχο ώστε να ικανοποιήσει την ανάγκη, υιοθετώντας μια συγκεκριμένη συμπεριφορά ώστε να οδηγηθεί στον στόχο και κατ' επέκταση την ικανοποίηση της ανάγκης αυτής. Κατά συνέπεια η συμπεριφορά υποκινείται από ανικανοποίητες ανάγκες. (Silverthorne, 2005; Armstrong and Taylor, 2020; Thangaswamy and D.Thiyagaraj, 2017). Οι θεωρίες περιεχομένου σίγουρα λαμβάνουν σοβαρά υπόψη παράγοντες που σχετίζονται με τις ανάγκες του ατόμου και την επίτευξη της ισορροπίας μέσα από την κάλυψη αυτών των αναγκών. Από την άλλη δεν πρέπει να παραβλεφθεί πως οι ανάγκες αλλάζουν με βάση πολλούς παράγοντες που σχετίζονται με τις εκάστοτε κοινωνικές, οικονομικές, πολιτισμικές συνθήκες και δεν είναι στατικές. Έτσι, ενώ για παράδειγμα η πυραμίδα του Maslow (1943) δίνει μία βάση για τις ανάγκες του ανθρώπου με στόχο την κάλυψη αυτών και την επίτευξη της γενικής του ευημερίας από την άλλη θα πρέπει να τοποθετείται μέσα στο συγκεκριμένο πλαίσιο που ζει και εργάζεται ο κάθε άνθρωπος.

- Οι **θεωρίες διεργασιών** (Vroom, Locke κ.α.) η έμφαση δίνεται στις ψυχολογικές ή νοητικές διεργασίες και δυνάμεις που επηρεάζουν τα κίνητρα, καθώς και στις βασικές ανάγκες. Είναι επίσης γνωστή ως γνωστική θεωρία επειδή αναφέρεται στις αντιλήψεις των ανθρώπων για το εργασιακό τους περιβάλλον και στους τρόπους με τους οποίους το ερμηνεύουν και το κατανοούν (Silverthorne, 2005; Thangaswamy and D.Thiyagaraj, 2017; Armstrong and Taylor, 2020). Η γνωστική θεωρία έχει καταφέρει και έχει περιγράψει με επιτυχία συμπεριφορές και χαρακτηριστικά των ανθρώπων και πώς αυτά διαμορφώνονται. Ο τρόπος που ερμηνεύει ένα άτομο τα ερεθίσματα στο χώρο της εργασίας του και ο τρόπος που αντιδρά με βάση αυτή την ερμηνεία μπορεί να επηρεάσει σε μεγάλο βαθμό τη ικανοποίηση από την εργασία του. Από την άλλη οι ερμηνείες αυτές μπορεί να είναι δυσλειτουργικές ή να επηρεάζονται από παράγοντες που μπορεί να διαστρεβλώνουν την κρίση του εργαζόμενου, όπως ψυχοπαθολογικοί παράγοντες, με αποτέλεσμα η κρίση του ατόμου να μην είναι αντικειμενική στη διαδικασία αξιολόγησης της εργασίας του.

Οι σημαντικές θεωρίες που σχετίζονται με το πλαίσιο της εργασιακής ικανοποίησης αναφέρονται στις ακόλουθες ενότητες.

2.2.1. Η θεωρία ιεραρχίας των ανθρωπίνων αναγκών

Ο Maslow (1943) στην θεωρία του υποστηρίζει πως η εκπλήρωση των αναγκών του ατόμου είναι απαραίτητη τόσο για την σωματική όσο και για την ψυχολογική του υγεία. Οι

ανθρώπινες ανάγκες ιεραρχούνται σε μια κλίμακα που περιλαμβάνει φυσικές, κοινωνικές και ψυχολογικές ανάγκες. Οι πέντε αυτές ανάγκες ιεραρχημένες από το κατώτερο προς το υψηλότερο επίπεδο είναι:

1. Οι **φυσιολογικές ανάγκες** περιλαμβάνουν τα απαραίτητα αγαθά για επιβίωση όπως το νερό, ο αέρας, η τροφή.

2. Οι **ανάγκες ασφάλειας** είναι εκείνες που προστατεύουν το άτομο από τον κίνδυνο. Αυτό το επίπεδο περιλαμβάνει την αναγκαιότητα καταφυγίου και ασφάλειας (σωματικής ή ψυχολογικής).

3. Οι **ανάγκες αγάπης** περιλαμβάνουν την ανάγκη για στοργή και συναισθηματική σύνδεση με άλλους.

4. Οι **ανάγκες εκτίμησης** σχετίζονται με την αυτοσεβασμό και τον σεβασμό από τους άλλους.

5. Οι **ανάγκες αυτοπραγμάτωσης** αναφέρονται στην ανάγκη για εκπλήρωση προσωπικών στόχων ζωής και την ανάπτυξη των δυνατοτήτων ενός ατόμου (Spector, 2021).

Σύμφωνα λοιπόν με την θεωρία του Maslow όταν μια ανάγκη ικανοποιείται, η επόμενη στην ιεράρχηση γίνεται κυρίαρχη. Ωστόσο η ανάγκη για αυτοπραγμάτωση δεν μπορεί ποτέ να ικανοποιηθεί. Μια ανικανοποίητη ανάγκη μπορεί να οδηγήσει σε συγκεκριμένες συμπεριφορές και η ανικανοποίητη ανάγκη θα είναι πάντα η κινητήριος δύναμη της συμπεριφοράς (Armstrong and Taylor, 2020, 250).

2.2.2. Η θεωρία Existence/Relatedness/Growth (E.R.G)

Τροποποιώντας την θεωρία του Maslow και υποστηρίζοντας πως δε χρειάζεται να καλυφθεί πρώτα μια ανάγκη ώστε να επέλθει η επόμενη ο Alderfer (1969) αναπτύσσει τη θεωρία πως ο άνθρωπος έχει τρεις κύριες ανάγκες που επιδιώκει να ικανοποιήσει:

- Οι ανάγκες ύπαρξης (Existence) που περιλαμβάνουν όλες τις υλικές και ψυχολογικές επιθυμίες.
- Οι ανάγκες συγγένειας (Relatedness) που αφορούν στις ανάγκες που περιλαμβάνουν τις σχέσεις με σημαντικά άτομα στη ζωή του ανθρώπου.

- Οι ανάγκες ανάπτυξης (Growth) περιλαμβάνουν όλες τις ανάγκες που σχετίζονται με το να ένα άτομο επιδιώκει να προσφέρει δημιουργικά ή παραγωγικά αποτελέσματα στον εαυτό του και το περιβάλλον του (Alderfer, 1969).

2.2.3. Η θεωρία κάλυψης των αναγκών

Ο McClelland (1961) στο βιβλίο του γράφει για τρεις βασικές ανάγκες που κινητοποιούν τους ανθρώπους στην προσπάθειά τους για την επιτυχία. Η έρευνά του βασίστηκε κυρίως σε μελέτες διευθυντών και είναι επίσης γνωστή ως θεωρία των μαθημένων αναγκών, καθώς υποστηρίζει ότι πολλές από αυτές τις ανάγκες αναπτύσσονται με την πάροδο του χρόνου και εξαρτώνται από τις εμπειρίες του ατόμου. Οι ανάγκες αυτές είναι:

- Η ανάγκη για επίτευξη (Achievement, nAch), ορισμένη ως η ανάγκη για ανταγωνιστική επιτυχία μετρημένη έναντι ενός προσωπικού προτύπου αριστείας.
- Η ανάγκη για σύνδεση (Affiliation, nAff), ορισμένη ως η ανάγκη για θερμές, φιλικές, συμπονετικές σχέσεις με άλλους.
- Η ανάγκη για εξουσία (Power, nPow), ορισμένη ως η ανάγκη για τον έλεγχο ή την επίδραση σε άλλους (McClelland, 1976; Thangaswamy and D.Thiyagaraj, 2017; (Armstrong and Taylor, 2020).

2.2.4. Η θεωρία δύο παραγόντων «Κινήτρων – Υγιεινής»

Τα ευρήματα της έρευνας που διεξήγαγε ο Herzberg (1959, 1966), αναφερόμενος κυρίως σε μηχανικούς και λογιστές, υποδηλώνουν ότι οι παράγοντες που εμπλέκονται στην παραγωγή εργασιακής ικανοποίησης (και κινητοποίησης) είναι ξεχωριστοί και διακριτοί από τους παράγοντες που οδηγούν στην εργασιακή δυσαρέσκεια. Χωρίζει λοιπόν έτσι τους παράγοντες σε:

- παράγοντες ανάπτυξης / κινήτρων ή «ικανοποιητές (satisfiers)» είναι εγγενής ως προς την εργασία παράγοντες και σχετίζονται με το περιεχόμενο της εργασίας. Αποτελούνται από την ανάγκη για επίτευξη, το ενδιαφέρον για την εργασία, την ευθύνη και τις ευκαιρίες για προαγωγή.
- παράγοντες δυσαρέσκειας-αποφυγής ή υγιεινής σχετίζονται με το πλαίσιο της εργασίας είναι δηλαδή εξωγενείς στην εργασία. Περιλαμβάνουν την πολιτική και διοίκηση της εταιρείας, επίβλεψη, διαπροσωπικές σχέσεις, συνθήκες εργασίας, μισθός, το κύρος και την εργασιακή ασφάλεια. Ο όρος "υγιεινή" χρησιμοποιείται στην ιατρική έννοια του όρου,

που σημαίνει προληπτικός και περιβαλλοντικός. Από μόνοι τους, οι παράγοντες υγιεινής ούτε ικανοποιούν ούτε κινητοποιούν και κυρίως χρησιμεύουν για την πρόληψη της εργασιακής δυσαρέσκειας, ενώ έχουν μικρή επίδραση στη θετική στάση προς την εργασία (Herzberg, 1976; 2003; Armstrong and Taylor, 2020).

2.2.5. Η θεωρία των προσδοκιών

Ο Vroom (1964) στην θεωρία του υποθέτει πως οι ενέργειες που κάνει ένα άτομο μεταξύ εναλλακτικών τρόπων δράσης σχετίζονται άμεσα με τα ψυχολογικά γεγονότα που συμβαίνουν ταυτόχρονα με τη συμπεριφορά.

Ισχυρίζεται επίσης πως η κινητοποίηση θα είναι υψηλή όταν οι άνθρωποι γνωρίζουν τι πρέπει να κάνουν για να λάβουν μια ανταμοιβή, περιμένουν πως θα ανταμειφθούν και πως η ανταμοιβή αυτή θα αξίζει τον κόπο.

Έτσι λοιπόν υλοποιεί τα κίνητρα με όρους τεσσάρων συνιστωσών

Αξία – σθένος (Valence) όπου αναφέρεται σε συγκεκριμένους προσανατολισμούς του ατόμου προς συγκεκριμένα αποτελέσματα.

Προσδοκία (Expectancy) ορίζεται ως η στιγμιαία πεποίθηση σχετικά με την πιθανότητα ότι μια συγκεκριμένη πράξη θα έχει ως επακόλουθο ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα.

Εργαλειακή σχέση (Instrumentality) η αντιληπτή αιτιώδης σύνδεση μεταξύ της απόδοσής του ατόμου και των ανταμοιβών που περιμένει να λάβει ως αποτέλεσμα αυτής της απόδοσης.

Δύναμη (Force) Το μέτρο με το οποίο το αποτέλεσμα της απόδοσης ενός εργαζομένου, αν παρατηρηθεί, οδηγεί σε συγκεκριμένη συνέπεια (Vroom, 1964).

Με βάση λοιπόν τη θεωρία των προσδοκιών η κινητοποίηση είναι πιθανή μόνο όταν η σχέση μεταξύ της απόδοσης και του αποτελέσματος είναι σαφώς αντιληπτή και χρήσιμη, και το αποτέλεσμα θεωρείται ως τρόπος για την ικανοποίηση αναγκών. Αυτό εξηγεί γιατί η εξωτερική οικονομική κινητοποίηση λειτουργεί μόνο εάν η σύνδεση μεταξύ προσπάθειας και ανταμοιβής είναι σαφής και η αξία της ανταμοιβής αξίζει την προσπάθεια. Επίσης, εξηγεί γιατί η εσωτερική κινητοποίηση που προκύπτει από την ίδια την εργασία μπορεί να είναι πιο ισχυρή από την εξωτερική κινητοποίηση. Τα αποτελέσματα της εσωτερικής κινητοποίησης είναι περισσότερο υπό τον έλεγχο των ατόμων, τα οποία μπορούν να βασιστούν περισσότερο στις προηγούμενες εμπειρίες τους για να δείξουν το βαθμό με τον οποίο πιθανόν να

επιτευχθούν θετικά και ευνοϊκά αποτελέσματα με τη συμπεριφορά τους (Latham, 2011; Alnoeim, 2004; Dartey-Baah, 2010).

2.2.6. Θεωρία στοχοθέτησης του Locke

Ο Locke (1974) υποστηρίζει πως η απόδοση στην εργασία εξαρτάται από τους συνειδητούς στόχους για τους οποίους προσπαθούν τα άτομα κατά την εργασία. Οι έρευνες τους έδειξαν πως η στοχοθέτηση συγκεκριμένων δύσκολων στόχων φέρνουν καλύτερα αποτελέσματα από εύκολους ή αόριστους στόχους.

Το γιατί η στοχοθέτηση είναι αποτελεσματική το αποδίδουν σε διάφορους παράγοντες. Πρώτον συνήθως ο στόχος τίθεται από κάποιον υψηλότερα στην ιεραρχία. Δεύτερον η ανάθεση στόχου από κάποιον ανώτερο και άρα η πεποίθηση πως ο εργαζόμενος μπορεί να φέρει εις πέρας τον στόχο αυξάνει την αυτοπεποίθηση του εργαζόμενου. Τρίτον η στοχοθέτηση και δη η αυξημένης δυσκολίας στοχοθέτηση θέτουν στον εργαζόμενο μια πρόκληση, αναπτύσσοντας έτσι καινούριες δεξιότητες προκειμένου να τους φέρουν εις πέρας.

Για να είναι η στοχοθέτηση επιτυχής οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι ικανοί να πραγματοποιήσουν αυτούς τους στόχους. Κατά συνέπεια οι στόχοι πρέπει να είναι οριοθετημένοι και ξεκάθαροι.

Τέλος η θεωρία ορίζει πως σημαντικό ρόλο στην στοχοθέτηση παίζει η ανατροφοδότηση (feedback). Οι στόχοι παρέχουν στους εργαζόμενους το μέτρο για να προσδιορίσουν εάν η ανατροφοδότηση που τους δίνεται αποκαλύπτει αποδεκτές ή μη αποδεκτές επιδόσεις. Χωρίς στόχο ή πρότυπο, οι άνθρωποι δεν εκτιμούν την ανατροφοδότηση ως σημαντική και επομένως δεν αναλαμβάνουν δράση ως απάντηση σε αυτήν (Locke and Latham, 1990).

2.2.7. Η θεωρία της ισοτιμίας

Ο Adams στην θεωρία του επεξηγεί την ισοτιμία / ισότητα μέσω της ανάλυσης της ανισότητας. Θεωρεί λοιπόν πως οι άνθρωποι κινητοποιούνται να βρίσκονται σε μια κατάσταση δικαιοσύνης στις συναλλαγές τους με άλλους ανθρώπους ή οργανισμούς. Αναφέρει συγκεκριμένα πως οι εργαζόμενοι που βρίσκονται σε καταστάσεις ανισότητας αισθάνονται δυσαρέσκεια και ψυχολογική ένταση με αποτέλεσμα να μειώνεται η κινητοποίησή τους (Adams, 1963).

Η ανισότητα είναι μια ψυχολογική κατάσταση που προκύπτει από τη σύγκριση της θέσης των εργαζομένων με εκείνη των συναδέλφων τους. Συγκεκριμένα η θεωρία προτείνει πως οι εργαζόμενοι κρίνουν τις ανταμοιβές (output) ως δίκαιες ή μη σε σχέση με την προσπάθεια που καταβάλουν ή τα προσόντα τους (input) και το πετυχαίνουν αυτό συγκρίνοντας την δική τους αναλογία προσόντων/ανταμοιβών (input/output ratio) με αυτή των άλλων ατόμων. Αν το άτομο αντιλαμβάνεται αυτήν την αναλογία ως δυσμενή τότε αισθάνεται πως η ανταμοιβή του είναι άδικη (Aamodt, 2015; Armstrong and Taylor, 2020; Spector, 2021).

2.3. Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση

Οι παραπάνω θεωρητικές προσεγγίσεις στηρίζουν την επιχειρηματολογία τους τόσο στον τρόπο που η προσωπικότητα και η ιδιοσυγκρασία του ατόμου επιδρά στο βαθμό της επαγγελματικής ικανοποίησης όσο και σε εξωγενή χαρακτηριστικά που μπορούν συνδυαστικά με την προσωπικότητα του ατόμου να καθορίσουν το πόσο ικανοποιημένος είναι ένας εργαζόμενος από τη δουλειά του.

Η εργασιακή ικανοποίηση ανάλογα με τους στόχους των εκάστοτε ερευνών μπορεί να είναι εξαρτημένη ή ανεξάρτητη μεταβλητή. Εάν εξεταστεί ως ανεξάρτητη μεταβλητή θεωρείται πως είναι το αποτέλεσμα των παραγόντων που επικρατούν στην εργασία. Αν εξεταστεί ως ανεξάρτητη μεταβλητή θεωρείται ως αίτιο ή καθοριστικός παράγοντας (Koustelios, 2001).

Η σημασία της εργασιακής ικανοποίησης για την προώθηση της εργασιακής δέσμευσης μεταξύ των εργαζομένων έχει τεκμηριωθεί καλά. Η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια σύνθετη και πολύπλευρη έννοια που περιλαμβάνει διάφορες πτυχές του εργασιακού περιβάλλοντος που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια των εργασιακών τους ευθυνών. Όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι οι επιθυμίες και οι ανάγκες τους ικανοποιούνται στην εργασία και βιώνουν ικανοποίηση, αυτό οδηγεί σε αυξημένη παραγωγικότητα και μειωμένη αρνητική δέσμευση στην εργασία. Αυτό το εννοιολογικό πλαίσιο θεωρεί την εργασιακή ικανοποίηση ως βασικό παράγοντα για τον ορισμό της εργασιακής δέσμευσης ως συνδυασμό απόδοσης εργασίας και ψυχολογικής προσκόλλησης (Zhao, 2020). Η εργασιακή δέσμευση χαρακτηρίζεται από μια ισχυρή συναισθηματική σύνδεση με τα καθήκοντα που εκτελούνται

και η ικανοποίηση με τα καθήκοντα ενισχύει την αίσθηση ψυχολογικής δέσμευσης, η οποία είναι ζωτικής σημασίας για την εργασιακή δέσμευση (Mulki et al., 2021).

Η εργασιακή δέσμευση συνδέεται στενά με θετικά αποτελέσματα στο εργατικό δυναμικό, συμπεριλαμβανομένης της αυξημένης αποδοτικότητας και απόδοσης. Θεωρείται βασικός παράγοντας για τον καθορισμό της παραγωγικής συμπεριφοράς, καθώς περιλαμβάνει την ορμή για προσπάθεια, το κίνητρο για εργασία για εκτεταμένες περιόδους και τη φιλοδοξία για χρήση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων κατά την ολοκλήρωση των εργασιών (Zhao, 2020). Οι αφοσιωμένοι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να παρακινηθούν να επιτύχουν τους εργασιακούς τους στόχους και είναι πιο πιθανό να κάνουν επενδύσεις στην εργασία τους, όπως να εμφανίζονται συνεχώς στη δουλειά, να καταβάλλουν προσπάθεια και να εργάζονται πολλές ώρες, κάτι που ωφελεί τον εργοδότη (Mulki et al. , 2021). Αυτή η επένδυση στην εργασιακή δέσμευση οδηγεί σε μεγαλύτερες αποδόσεις για την εταιρεία, ανεξάρτητα από το μέγεθός της. Τα αποτελέσματα ερευνών έχουν δείξει ότι τα υψηλότερα επίπεδα εργασιακής δέσμευσης συνδέονται με χαμηλότερα ποσοστά απουσιών και ανάρμοστης συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας. Ενώ η εργασιακή δέσμευση μπορεί μερικές φορές να οδηγήσει σε συμπεριφορές που μπορεί να εμποδίσουν τους στόχους του οργανισμού, θεωρείται επίσης ως απαραίτητο συστατικό για την πραγματοποίηση αυτών των στόχων (Mulki et al., 2021). Επιπλέον, η εργασιακή δέσμευση περιλαμβάνει θετικές συμπεριφορές, όπως η ενθουσιώδης εφαρμογή του εαυτού και η ανάληψη πρωτοβουλίας για την υποστήριξη πελατών και συναδέλφων στους ρόλους τους εντός και εκτός του οργανισμού.

Η σημασία της ικανοποίησης από την εργασία δεν μπορεί να υπερεκτιμηθεί, καθώς διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στη διαμόρφωση της δέσμευσης των εργαζομένων στην εργασία τους, διασφαλίζοντας την οικονομική σταθερότητα και οδηγώντας τους σε αποτελέσματα υψηλής ποιότητας (Abakerli et al., 2023). Είναι σαφές ότι η ικανοποίηση από την εργασία είναι απαραίτητη για την ενίσχυση της συνολικής επιτυχίας και κερδοφορίας μιας εταιρείας. Για να αποφευχθούν ζητήματα όπως οι απουσίες, η μειωμένη παραγωγικότητα και τα υψηλά ποσοστά κύκλου εργασιών, οι οργανισμοί πρέπει να επικεντρωθούν στο να διατηρούν τους υπαλλήλους τους ικανοποιημένους στους ρόλους τους. Αυτό μπορεί να γίνει εφικτό με την εφαρμογή αποτελεσματικών οργανωτικών στρατηγικών που δίνουν προτεραιότητα στην ικανοποίηση των εργαζομένων, επιτρέποντάς τους να συνεργάζονται αποτελεσματικά και να επιτυγχάνουν ενδυναμωτικά αποτελέσματα που ενισχύουν τη δέσμευση, την παραγωγικότητα και την ποιότητα εργασίας.

Η εργασιακή ικανοποίηση διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στον μετριασμό του στρες και στην πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των επαγγελματιών υγείας. Ο κλάδος της υγειονομικής περίθαλψης είναι γνωστός για το απαιτητικό και γρήγορο περιβάλλον του, που απαιτεί από τους εργαζόμενους στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης να χρησιμοποιούν τις εξειδικευμένες δεξιότητες και τις γνώσεις τους για την παροχή φροντίδας στους ασθενείς. Αυτή η ρύθμιση υψηλής πίεσης μπορεί συχνά να οδηγήσει σε εξάντληση και αυξημένα επίπεδα στρες μεταξύ των εργαζομένων στον τομέα της υγείας. Ωστόσο, η ικανοποίηση από την εργασία έχει αποδειχθεί ότι προάγει την αίσθηση της ολοκλήρωσης, μειώνοντας τελικά τα επίπεδα άγχους στους επαγγελματίες υγείας. Η εργασιακή ικανοποίηση έχει θετικό αντίκτυπο στην ψυχική ευημερία ενός εργαζομένου, οδηγώντας σε μειωμένα επίπεδα στρες. Οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι στον τομέα της υγείας είναι επίσης καλύτερα εξοπλισμένοι για να αντιμετωπίσουν το άγχος που σχετίζεται με την εργασία (Dollard et al., 2020). Μειώνοντας το άγχος, οι οργανισμοί υγειονομικής περίθαλψης μπορούν να αποτρέψουν μια ποικιλία συναισθηματικών ζητημάτων όπως η εξάντληση, η αποθάρρυνση και η ευερεθιστότητα, τα οποία όλα συνδέονται με την επαγγελματική εξουθένωση στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης (Ganesan et al., 2022). Η σχέση μεταξύ ικανοποίησης από την εργασία και μείωσης του άγχους είναι ζωτικής σημασίας για τη βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων στον τομέα της υγείας. Αναγνωρίζοντας τους δομικούς και ψυχολογικούς παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση στους επαγγελματίες υγείας, οι διαχειριστές μπορούν να εφαρμόσουν παρεμβάσεις για να προστατεύσουν την ευημερία τους, να αποτρέψουν την επαγγελματική εξουθένωση και να ενισχύσουν την εργασιακή ικανοποίηση (Milner et al., 2018).

Σύμφωνα με τον Spector (2021) η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να διαφοροποιηθεί ανάλογα με τα χαρακτηριστικά του εργαζομένου, το περιβάλλον της εργασίας ή από συνδυασμό και των δύο αυτών πτυχών. Παρακάτω αναλύονται περισσότερο τα επιμέρους χαρακτηριστικά αυτών των δύο ομάδων παραγόντων.

2.3.1. Εσωτερικοί (ατομικοί) παράγοντες

Οι εσωτερικοί παράγοντες αφορούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, καθώς και χαρακτηριστικά της προσωπικότητά τους. Αυτά είναι:

Φύλο. Αρκετές έρευνες έχουν εξετάσει τις διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα ως προς την εργασιακή τους ικανοποίηση. Τα ευρήματα της μελέτης του Clark δείχνουν αρχικά πως οι

γυναίκες αναφέρουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση, γεγονός που φαίνεται να στηρίζεται όχι στις καλύτερες εργασιακές συνθήκες αλλά στις χαμηλότερες προσδοκίες των γυναικών (Clark, 1997). Στον αντίποδα ο Batz και οι συνεργάτες του σε μετά-ανάλυση 285 ερευνών δεν βρήκαν σημαντικά στατιστικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα ως προς την εργασιακή ικανοποίηση (Batz-Barbarich et al., 2018).

Ηλικία. Καθώς η ηλικία του εργατικού δυναμικού όλο και αυξάνεται στην παγκόσμια οικονομία, επιμέρους λόγο της αύξησης του προσδόκιμου ζωής αλλά και της αύξησης νομοθετικών θεσμών για την μείωση της ηλικιακής διάκρισης στην εργασία, η ηλικία ως παράγοντας της εργασιακής ικανοποίησης έχει απασχολήσει αρκετά τους ερευνητές (Spector, 2021).

Σύμφωνα με τις έρευνες φαίνεται πως η εργασιακή ικανοποίηση έχει γραμμική πορεία με την πάροδο του χρόνου στην ζωή του ατόμου. Συγκεκριμένα η είσοδος του εργαζομένου στην εργασιακή “αρένα” φαίνεται να ξεκινάει με θετικό αίσθημα εργασιακής ικανοποίησης, στις ηλικίες 26 – 31 ετών αυτό το αίσθημα φθίνει φτάνοντας στα χαμηλότερα επίπεδα ενώ όσο η ηλικία αυξάνεται, αυξάνεται και η ικανοποίηση από την εργασία (Clark, Oswald and Warr, 1996). Οι ερευνητές υπέθεσαν πως αυτό οφείλεται στην αισιοδοξία και τον ενθουσιασμό των νέων για τα πρώτα τους εργασιακά βήματα που στην συνέχεια αντιλαμβάνονται πως η εικόνα που είχαν ήταν πλασματική, αλλά και στην ψυχολογική ωρίμανση των μεγαλύτερων σε ηλικία ατόμων βάση της θεωρίας της κοινωνικό-συναισθηματικής επιλεκτικότητας (Cavanagh, Kraiger and L Henry, 2020). Τέλος τα αποτελέσματα των ερευνών δείχνουν πως όσο η ηλικία του εργαζομένου αυξάνεται αυξάνονται μαζί και οι γνώσεις και οι ικανότητες του και κατ’ επέκταση η θέση τους μέσα στον οργανισμό που απασχολούνται και οι μισθολογικές τους απολαβές, γεγονότα που οδηγούν σε αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση (Spector, 2021; Cavanagh, Kraiger and L Henry, 2020).

Εθνικότητα / φυλή. Όπως και με τις ηλικιακές διακρίσεις έτσι και οι φυλετικές διακρίσεις τείνουν να εξαλείφονται στο εργασιακό περιβάλλον (Spector, 2021). Έρευνες σχετικές με την εργασιακή ικανοποίηση και την εθνικότητα έχουν γίνει κυρίως στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής (Η.Π.Α.) μεταξύ καυκάσιων και αφροαμερικάνων εργαζομένων. Τα ευρήματα έδειξαν πως υπάρχει μικρή διαφορά μεταξύ τους, με τους αφροαμερικανούς να δηλώνουν μικρότερη ικανοποίηση, χωρίς όμως να αποκλείεται το γεγονός να παίζει ρόλο και η διαφορά σε άλλους προσωπικούς παράγοντες όπως η ηλικία ή το μορφωτικό τους επίπεδο (Greenhaus, Parasuraman and Wormley, 1990).

Γενετικοί – προδιαθεσικοί παράγοντες. Ενδιαφέρουσες έρευνες που αξίζουν να αναφερθούν ισχυρίζονται πως η στάση ενός ατόμου προς την εργασία του μπορεί να είναι σταθερή σε όλη την διάρκεια της ζωής του καθώς μπορεί να είναι γενετικά καθορισμένη. Ο Arvey και οι συνεργάτες του στην έρευνα που έκαναν, σε πανομοιότυπα δίδυμα που είχαν μεγαλώσει σε διαφορετικό περιβάλλον και είχαν διαφορετική εργασία, βρήκαν πως το 30% της εργασιακής ικανοποίησης μπορεί να εξηγηθεί από τους προδιαθεσικούς παράγοντες (Arvey et al., 1994). Σε αυτά τα ευρήματα οι Ilies & Judge ανέφεραν συμπληρωματικά πως αυτό δεν οφείλεται στην ύπαρξη «γονιδίου εργασιακής ικανοποίησης» αλλά σε κληρονομικά προσωπικά χαρακτηριστικά όπως ο φόβος, ο θυμός, η εχθρικότητα που οδηγούν σε γενικευμένα αρνητικά συναισθήματα (Ilies and Judge, 2003).

Μορφωτικό επίπεδο. Ένας από τους παράγοντες που έχουν ερευνηθεί ως προς την επιρροή τους στην ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους είναι το μορφωτικό επίπεδο. Οι Franěk & Večeřa στην έρευνα τους κατέληξαν στο συμπέρασμα πως όσο το μορφωτικό επίπεδο αυξάνονταν από την πρωτοβάθμια ως την δευτεροβάθμια βαθμίδα αντίστοιχα αυξάνονταν και η εργασιακή ικανοποίηση. Οι εργαζόμενοι που είχαν τριτοβάθμια εκπαίδευση έτειναν να παρουσιάζουν χαμηλότερα ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης καθώς συνειδητοποιούσαν πως η εκπαίδευση τους δεν οδηγούσε σε εξωτερικές απολαβές όπως χρήματα, κύρος, εξουσία ή αυτονομία (Franěk and Večeřa, 2008).

Εργασιακή εμπειρία / προϋπηρεσία. Όσον αφορά στην συσχέτιση της προϋπηρεσίας με την εργασιακή ικανοποίηση το μεγαλύτερο πλήθος των ερευνών δείχνουν πως υπάρχει μια αναλογική σχέση μεταξύ τους. Εντούτοις υπάρχουν και έρευνες που τα αποτελέσματα των οποίων δείχνουν μείωση της εργασιακής ικανοποίησης με την πάροδο των χρόνων (Bedeian, Ferris and Kacmar, 1992; Oshagbemi, 2003)

2.3.2. Περιβαλλοντικοί, εξωτερικοί και οργανωτικοί παράγοντες

Οι περιβαλλοντικοί ή αλλιώς εξωτερικοί παράγοντες είναι εκείνοι που αφορούν τις επιμέρους πτυχές της καθαυτού εργασίας ή του εργασιακού περιβάλλοντος που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση (Spector, 2021; Spector, 2022; Aamodt, 2015). Σύμφωνα με τον Warr χωρίζονται σε εσωγενείς που αφορούν στο περιεχόμενο και τις διαστάσεις της εργασίας και σε εξωγενείς που αφορούν παράγοντες όπως τις συνθήκες εργασίας, τις αμοιβές κ.α. (Warr, 1990).

Σε ανασκόπηση της βιβλιογραφίας ο Warr (1990) κατέληξε πως οι επιμέρους έρευνες έχουν μελετήσει διαφορετικά χαρακτηριστικά της εργασίας τα οποία επηρεάζουν την εργασιακή ευημερία και προσπάθησε να τα κατηγοριοποιήσει. Τα χαρακτηριστικά αυτά είναι:

1. **Ευκαιρία για προσωπικό έλεγχο:** διακριτικότητα του υπαλλήλου, ελευθερία αποφάσεων, αυτονομία, εγγύτητα επίβλεψης, αυτοδιάθεση, συμμετοχή στις αποφάσεις, ελευθερία αποφάσεων.

2. **Ευκαιρίες στην χρήση δεξιοτήτων:** απαιτούμενες δεξιότητες, αξιοποίηση δεξιοτήτων.

3. **Εξωτερικά δημιουργούμενοι στόχοι:** απαιτήσεις εργασίας, απαιτήσεις επιμέρους έργων, ποσότητα και ποιότητα φόρτου εργασίας, απαιτήσεις παρουσίας, απαιτήσεις πηγών, υπευθυνότητα θέσης, αντικρουόμενες απαιτήσεις.

4. **Ποικιλία:** εναλλαγή στο περιεχόμενο ή την τοποθεσία της εργασίας, μη επαναλαμβανόμενο έργο, ποικιλία δεξιοτήτων και έργων.

5. **Περιβαλλοντική σαφήνεια:** πληροφορίες για τις συνέπιες συγκεκριμένων συμπεριφορών, ανατροφοδότηση σχετικά με τα έργα· πληροφορίες για το μέλλον, ασάφεια για το μέλλον της δουλειάς και της ασφάλειας.

6. **Διαθεσιμότητα χρημάτων:** επίπεδο εισοδήματος, ποσό αμοιβής, οικονομικές πηγές.

7. **Φυσική ασφάλεια:** απουσία κινδύνου, καλές εργασιακές συνθήκες, επαρκής και εργονομικός εξοπλισμός, ασφαλή επίπεδα θερμοκρασιών και ήχου.

8. **Υποστηρικτική εποπτεία:** αποτελεσματική ηγεσία, υποστηρικτική εργοδοσία και διαχείριση.

9. **Ευκαιρίες διαπροσωπικών σχέσεων:** ποσότητα αλληλεπίδρασης, επαφή με άλλους, κοινωνικό πλήθος, επαρκή ιδιωτικότητα, καλή επικοινωνία, καλές σχέσεις με τους συναδέλφους.

10. **Εκτίμηση κοινωνικής θέσης:** ευρύτερη αξιολόγηση του κύρους της εργασίας στην κοινωνία, κοινωνική κατάταξη (Warr, 1990).

Διάφοροι μελετητές έχουν αναπτύξει περαιτέρω το θέμα των περιβαλλοντικών παραγόντων και έχουν στηρίξει τις έρευνες τους για την εργασιακή ευημερία και ικανοποίηση στα ευρήματα του Warr. Παρακάτω αναφέρονται κάποιοι από αυτούς:

Χαρακτηριστικά της εργασίας. Η κυριότερη θεωρία που αναπτύχθηκε, βασισμένη στα ευρήματα του Warr για τον τρόπο που τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά της εργασίας έχουν αντίκτυπο στην εργασιακή ικανοποίηση είναι η θεωρία των Hackman & Oldman (1976). Η

αρχή της θεωρίας των χαρακτηριστικών της εργασίας είναι πως οι άνθρωποι μπορούν να παρακινηθούν από την εγγενή ικανοποίηση που βρίσκουν όταν κάνουν εργασίες που είναι ευχάριστες. Οι παραπάνω μελετητές υποστηρίζουν πως υπάρχουν 5 κύρια χαρακτηριστικά της εργασίας που αν υπάρχουν παρακινούν τους εργαζομένους καθώς τους δημιουργούν αίσθημα ικανοποίησης. Τα χαρακτηριστικά αυτά είναι:

- Ποικιλία δεξιοτήτων: πόσες δεξιότητες χρειάζεται για να ολοκληρωθεί ένα συγκεκριμένο έργο.
- Η ταυτότητα του έργου: η περαίωση ολόκληρου του έργου αντί ενός μόνο τμήματος του.
- Η σημαντικότητα του έργου: το αντίκτυπο του έργου στους άλλους ή στην κοινωνία.
- Η αυτονομία: έλεγχος στο πως, που και πότε θα γίνει ένα έργο.
- Εργασιακή ανατροφοδότηση: πόσο εμφανές γίνεται ότι ένα έργο έχει γίνει σωστά.

Ο συνδυασμός αυτών των πέντε βασικών χαρακτηριστικών καθορίζει το εύρος ή την πολυπλοκότητα και την πρόκληση μιας εργασίας. Θεωρείται από τη θεωρία των χαρακτηριστικών εργασίας ότι το υψηλό πεδίο οδηγεί σε ικανοποίηση από την εργασία και το χαμηλό πεδίο οδηγεί σε πλήξη και δυσαρέσκεια (Spector, 2021; Hackman and Oldham, 1976).

Μισθολογικές απολαβές. Παρόλο που οι μισθολογικές απολαβές έχουν ερευνηθεί αρκετά ως προς τον ρόλο που διαδραματίζουν στην εργασιακή ικανοποίηση, τα αποτελέσματα των εκάστοτε ερευνών δείχνουν πως δεν είναι τόσο σημαντικός παράγοντας. Έχει παρατηρηθεί πως οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τις διαφορές στις μισθολογικές απολαβές ειδικά αν στηρίζονται σε δίκαιες πολιτικές του οργανισμού (Spector, 1985; Spector, 2021).

Δικαιοσύνη. Η δικαιοσύνη είναι σημαντική για τους εργαζομένους τόσο ως προς τα υλικά όσο και ως προς τα διαπροσωπικά αποτελέσματα. Επιβεβαιώνει την ταυτότητα τους μέσα σε ομάδες που εκτιμούν, και ευθυγραμμίζεται απόλυτα με τον σεβασμό προς την ανθρώπινη αξία (Latham, 2011).

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία υπάρχουν 3 είδη δικαιοσύνης στην εργασία. Η *διανεμητική δικαιοσύνη* (distributive justice) που εξετάζει τη δικαιοσύνη ως προς τα αποτελέσματα, τη *διαδικαστική δικαιοσύνη* (procedural justice) που αφορά στον τρόπο που κατανέμονται τα αποτελέσματα, και την *διαδραστική δικαιοσύνη* (interactional justice) που αφορά τις

διαπροσωπικές συναλλαγές. Τα τρία είδη της δικαιοσύνης είναι μπορεί να συνυπάρχουν και να αλληλοεπιδρούν το ένα με το άλλο αλλά θα πρέπει να μελετώνται ξεχωριστά καθώς επηρεάζουν διαφορετικές πτυχές της ολικής δικαιοσύνης σε έναν οργανισμό (Colquitt et al., 2001; Cropanzano, Bowen and Gilliland, 2007).

2.4. Κλίμακες μέτρησης σε ερωτηματολόγια εργασιακής ικανοποίησης

Η εργασιακή ικανοποίηση συνήθως μετράται με αυτό-αναφερόμενα ερωτηματολόγια που διαμοιράζονται στους εργαζομένους ή με συνεντεύξεις (Spector, 2022). Τα ερωτηματολόγια δίνουν την δυνατότητα, ειδικά αν διανεμηθούν διαδικτυακά, να απαντηθούν από πολλούς με χαμηλό κόστος και οι απαντήσεις να είναι μετρήσιμες και τυποποιημένες (Rosenbaum and Lidz, 2007). Από την άλλη οι πληροφορίες που μπορεί να πάρει κανείς από μια συνέντευξη μπορεί να είναι εκτενέστερες και επιτρέπει μια ελευθερία στον εργαζόμενο να εκφράσει θέματα σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση από την δική του οπτική πλευρά (Spector, 2022).

Ταυτόχρονα σε όλα τα ερωτηματολόγια θα πρέπει τα αποτελέσματα να είναι μετρήσιμα και να θεωρούνται έγκυρα. Ο Krebs (1987) στην Θεωρία των Μετρήσεων ορίζει ως μέτρηση την ανάθεση αριθμών σε συμβάντα σύμφωνα με κανόνες. Η θεωρία μέτρησης αφορά πρωτίστως τους κανόνες μέτρησης, επειδή αυτοί οι κανόνες συνδέουν τις ιδέες του ερευνητή με τις συγκεκριμένες αριθμητικές σημειώσεις που συνήθως αναφέρονται ως «δεδομένα». Η μέτρηση αντιπαραθέτει την επιστήμη και τη φιλοσοφία, γιατί μόνο μέσω της μέτρησης η επιστήμη προσεγγίζει την πραγματική ζωή. Η θεωρία των μετρήσεων πρέπει να αντικατοπτρίζει την πραγματική ζωή και να συμμορφώνεται με τις αρχές της επιστημολογίας, τη φιλοσοφία του νοήματος και της γνώσης.

Για τα τη δημιουργία των εργαλείων μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης έχουν χρησιμοποιηθεί κυρίως τέσσερεις τύποι κλιμάκων· οι κλίμακες Thurstone, Likert, Guttman και κλίμακες σημασιολογικής διαφοροποίησης (semantic differentiation scales) (Formplus, 2024).

Από τις παραπάνω κλίμακες η κλίμακα Likert είναι η πιο ευρέως χρησιμοποιούμενη κλίμακα καθώς είναι αρκετά εύκολη να κατασκευαστεί, η βαθμολόγηση είναι ξεκάθαρη στον ερωτώμενο και δεν χρειάζεται πολύ χρόνο να κωδικοποιηθεί (Bryman, 2017). Είναι μια μονοδιάστατη κλίμακα που χρησιμοποιούν οι ερευνητές στην οποία ο ερωτώμενος καλείται όχι να απαντήσει απλά αν συμφωνεί ή διαφωνεί με κάποια δήλωση, αλλά και να δηλώσει

πόσο έντονα συμφωνεί ή διαφωνεί με αυτήν. Συνήθως υπάρχει μια διαβάθμιση πέντε ή επτά βαθμίδων που περιγράφει την ένταση αυτής της ικανοποίησης ή δυσαρέσκειας. Συγκεκριμένα το άτομο καλείται να επιλέξει μεταξύ αυτών των απαντήσεων σχετικά με κάποια δήλωση: 1 «Διαφωνώ απόλυτα», 2 «Διαφωνώ», 3 «Διαφωνώ κάπως», 4 «Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ», 5 «Συμφωνώ κάπως», 6 «Συμφωνώ», 7 «Συμφωνώ απόλυτα» και αντίστοιχα διαμορφώνεται στην πεντάβαθμη κλίμακα (McKenna, 2020).

2.5. Εργαλεία μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης

Όπως προαναφέρθηκε ο πιο σύνηθες τρόπος μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης είναι η χρήση ερωτηματολογίων· η ευκολία διαμοιρασμού τους αλλά και η ανωνυμία που μπορούν παρέχουν στον εργαζόμενο τα κάνουν πιο θελκτικά για τους ερευνητές και τους οργανισμούς (Spector, 2021). Τα περισσότερο γνωστά που διαθέτουν υψηλή εγκυρότητα και αξιοπιστία είναι τα:

- Job Discreptive Index (JDI) των Smith, Kendall, & Hulin (1969) με Cronbach Alpha= 0.81, Pearson correlation = 0.79
- Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) των Weiss, Dawis, Lofquist, & England (1966) με Cronbach Alpha = 0.81
- Job Diagnostic Scale (JDS) των Hackman & Oldham (1975) με Cronbach Alpha= 0,72
- Employment Satisfaction Inventory (ESI) των Koustelios & Bagiatris(1997) με Cronbach Alpha= 0.82 ως 0.62
- Job Satisfaction Survey (JSS) του Spector (1985) με Cronbach Alpha= 0,91

Το *Job Discreptive Index (JDI)* είναι ένα ευρέως διαδεδομένο ερωτηματολόγιο για την μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης. Το εργαλείο αξιολογεί πέντε πτυχές της εργασίας όπου η καθεμία παράγει διαφορετική βαθμολογία: συνάδελφοι, μισθός, προαγωγή, επίβλεψη από προϊσταμένους καθώς και η ίδια η εργασία. Αποτελείται από 72 στοιχεία (λέξεις ή φράσεις) με 9 ή 18 σε κάθε πτυχή. Οι απαντήσεις στις ερωτήσεις μπορεί να είναι «Ναι», «Όχι», «Ίσως» και βαθμολογούνται με 3, 1 και 0 βαθμούς αντίστοιχα. Η κατασκευαστική εγκυρότητα του JDI υποστηρίχθηκε από αποδεκτές εκτιμήσεις εσωτερικής συνέπειας και αξιοπιστίας δοκιμής-επανεξέτασης (Cronbach Alpha= 0.81, Pearson correlation = 0.79), τα αποτελέσματα του συμμορφώνονται με ένα νομολογικό δίκτυο σχέσεων

ικανοποίησης από την εργασία και εμφανίζει συγκλίνουσα και διακριτική εγκυρότητα (Van Saane, 2003; Kinicki et al., 2002; Spector, 2022) .

Το *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* είναι διαθέσιμο σε δύο μορφές· μια εκτενή μορφή 100 στοιχείων και μια πιο σύντομη 20 στοιχείων. Και οι δύο μορφές αξιολογούν 20 πτυχές της εργασιακής ικανοποίησης με την εκτενή μορφή να έχει 5 στοιχεία ανά πτυχή ενώ η σύντομη μόνο 1. Βαθμολόγηση μπορεί να γίνει μόνο στην εκτενή μορφή. Η σύντομη μορφή του παρουσιάζει δείκτη εσωτερικής εγκυρότητας $\alpha = 0.81$ καθιστώντας το ένα έγκυρο εργαλείο μέτρησης. (Spector, 2021; Aamodt, 2015; Van Saane, 2003).

Το *Job Diagnostic Scale (JDS)* αναπτύχθηκε για την μελέτη των επιπτώσεων των χαρακτηριστικών της εργασίας στους εργαζόμενους. Περιέχει υποκλίμακες για τη μέτρηση της φύσης της εργασίας και των εργασιακών καθηκόντων, τα κίνητρα, την προσωπικότητα, τις ψυχολογικές καταστάσεις σχετικά με τα καθήκοντα εργασίας και την εργασιακή ικανοποίηση. Οι εργαζόμενοι καλούνται να απαντήσουν σε επταβάθμια κλίμακα από εντελώς δυσαρεστημένοι, ως εντελώς ευχαριστημένοι. Με δείκτη εσωτερικής εγκυρότητας $\alpha = 0.72$ κατατάσσεται στα πιο αδύναμα εργαλεία μέτρησης (Van Saane, 2003; Spector, 2021; Aamodt, 2015).

Το *Employment Satisfaction Inventory (ESI)* είναι ένα ερωτηματολόγιο που αναπτύχθηκε για την Ελληνική αγορά. Αποτελείται από 24 συνολικά στοιχεία που αφορούν 6 πτυχές της εργασιακής ικανοποίησης· μισθός, προαγωγή, εργασιακές συνθήκες, η φύση της εργασίας, ο προϊστάμενος και ο οργανισμός ως ολότητα. Ο Cronbach Alpha για τις 6 πτυχές ξεχωριστά κυμαίνεται από 0.82 ως 0.62. Για τη βαθμονόμηση των απαντήσεων χρησιμοποιήθηκε πεντάβαθμη κλίμακα Likert (Koustelios and Bagiatis, 1997)

Το *Job Satisfaction Survey (JSS)* αξιολογεί εννέα πτυχές της εργασιακής ικανοποίησης καθώς και την ολική ικανοποίηση· μισθός, προαγωγή, επίβλεψη από τον άμεσα ανώτερο, επιπλέον οφέλη, επιπλέον ανταμοιβές, συνθήκες λειτουργείας, συνάδελφοι, η φύση της εργασίας και τέλος η επικοινωνία μεταξύ εργαζομένων και ανωτέρων. Το ερωτηματολόγιο έχει 36 στοιχεία χρησιμοποιεί μια μορφή αθροιστικής κλίμακας αξιολόγησης στην οποία οι άνθρωποι δηλώνουν τη συμφωνία ή τη διαφωνία τους με κάθε στοιχείο. Με δείκτη εσωτερικής συνοχής $\alpha = 0.91$ και Pearson correlation = 0.71 είναι ίσως από τα πιο αξιόπιστα εργαλεία μέτρησης. (Spector, 1985).

Όλα τα παραπάνω ερωτηματολόγια είναι πολυδιάστατα εργαλεία μέτρησης είτε για συγκεκριμένη εργασία είτε για διάφορες εργασίες· εξετάζουν διάφορες πτυχές της εργασιακής ικανοποίησης και όχι απλώς την εργασιακή ικανοποίηση ως ολότητα. Παρότι το JDI είναι το πιο συχνά χρησιμοποιούμενο εργαλείο μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης στην οργανωτική επιστήμη δεν πληροί τα κριτήρια ποιότητας βάση της έρευνας του Van Saane, (2003). Ταυτόχρονα ενώ το ESI είναι φτιαγμένο για τον Ελληνικό πληθυσμό η θέσπιση από τους δημιουργούς του χαμηλού αποδεκτού Cronbach Alpha $r=60$ καθιστά την εγκυρότητα του υπό αμφισβήτηση. Στον αντίποδα ενώ το MQS είναι ένα έγκυρο εργαλείο μέτρησης στην σύντομη μορφή του, μπορεί να βαθμολογηθεί μόνο στην εκτενή μορφή η οποία είναι χρονοβόρα και δύσκολη για να συμπεριληφθεί σε μία έρευνα. Τέλος το JDS όπως προαναφέρθηκε δεν είναι από τα πιο αξιόπιστα εργαλεία μέτρησης (Van Saane, 2003).

Το JSS είναι από τα πιο υψηλά σε εγκυρότητα ερωτηματολόγια (Spector, 1985; Van Saane, 2003). Παρόλο που αρχικά σχεδιάστηκε για τον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών, ο δημιουργός του πιστεύει ότι έχει εφαρμογή και σε άλλους τομείς. (Spector, 1985). Ταυτόχρονα είναι ένα ερωτηματολόγιο που έχει χρησιμοποιηθεί ευρέως σε διάφορες έρευνες στην Ελλάδα κυρίως σε νοσηλευτικό προσωπικό (Kariferis, Aletras and Niakas, 2023) και το μόνο που έχει χρησιμοποιηθεί σε έρευνα για φυσικοθεραπευτές (Σημαδοπούλου, 2019) καθιστώντας το ως το πιο κατάλληλο για την παρούσα έρευνα.

2.6. Φυσικοθεραπεία και επαγγελματική ικανοποίηση

2.6.1. Η φυσικοθεραπεία παγκοσμίως και στην Ελλάδα.

Η πρώτη αναφορά του όρου «Φυσικοθεραπεία» (“Physiotherapie”) γίνεται το 1851 από τον Γερμανό στρατιωτικό γιατρό Lornz Gleich για να αγγλοποιηθεί στη συνέχεια το 1894 από τον Καναδό ιατρό Dr Edward Playter σε “Physiotherapy” σε μια προσπάθεια που έγινε και από τους δύο να περιγράψουν τη συλλογή φυσικών ή φυσικών παρεμβάσεων (HISTORY.PHYSIO, 2023). Το 1922 η Αμερικανική Εταιρία Φυσικοθεραπείας (The American Physiotherapy Association) είναι ο πρώτος θεσμός εκτός της ιατρικής κοινότητας που χρησιμοποίησε τον όρο για να ακολουθήσουν και άλλες χώρες όπως η Νότια Αφρική, ο Καναδάς, η Αυστραλία, το Ηνωμένο Βασίλειο και άλλες. Στην μεταπολεμική περίοδο εμφανίζονται διάφορες

εκκολαπτόμενες επαγγελματικές ενώσεις με την Γαλλία να επιμένει στην δική της εκδοχή σχολής «μάλαξης-κινησιοθεραπείας». Το 2020 η δράση του παγκόσμιου κορυφαίου φορέα του επαγγέλματος να αλλάξει το όνομά του σε «Παγκόσμια Φυσικοθεραπεία», αναγνωρίζοντας την πλειονότητα του επαγγέλματος, αποτελεί ορόσημο παγκόσμιας αποδοχής της λέξης (HISTORY.PHYSIO, 2023; WCPT, 2023).

Με βάση την Παγκόσμια Συνομοσπονδία Φυσικοθεραπείας (World Confederation for Physical Therapy, WCPT) φυσιοθεραπεία είναι *«υπηρεσίες που παρέχονται από φυσιοθεραπευτές σε άτομα και πληθυσμούς για την ανάπτυξη, διατήρηση και αποκατάσταση της μέγιστης κίνησης και λειτουργικής ικανότητας καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής»*(WCPT, 2023).

Οι φυσιοθεραπευτές είναι πιστοποιημένοι επαγγελματίες υγείας και επαγγελματικά υποχρεωμένοι να:

- πραγματοποιούν αξιολόγηση του ασθενούς/πελάτη/πληθυσμού ή μιας ομάδας πελατών
 - αξιολογούν τα ευρήματα από την εξέταση/αξιολόγηση για να οδηγηθούν σε κλινικές αποφάσεις/κρίσεις σχετικά με τους ασθενείς/πελάτες
 - διατυπώνουν διάγνωση, πρόγνωση και διαμορφώνουν θεραπευτικό πλάνο
 - παρέχουν συμβουλευτικές υπηρεσίες εντός του γνωστικού τους επιπέδου και καθορίζουν πότε οι ασθενείς/πελάτες πρέπει να αναφέρονται σε άλλον επαγγελματία υγείας
 - εφαρμόζουν ένα πρόγραμμα παρέμβασης/θεραπείας φυσιοθεραπείας και εκπαίδευσης σύμφωνα με τους ασθενείς/πελάτες
 - αξιολογούν και επαναξιολογούν τα αποτελέσματα οποιωνδήποτε παρεμβάσεων/θεραπειών/εκπαίδευσης
 - συνιστούν στρατηγικές για αυτοδιαχείριση
 - συνεργάζονται με φροντιστές, επαγγελματίες υγείας και άλλους βασικούς ενδιαφερόμενους. Ο φυσιοθεραπευτής καθορίζει στρατηγικές για διάγνωση και παρέμβαση (WCPT, 2023).

Στην Ελλάδα τα πρώτα σημάδια της φυσικοθεραπείας γίνονται ορατά μετά τον Β΄ Παγκόσμιο πόλεμο και την έξαρση της πολιομυελίτιδας (Π.Σ.Φ, 2024) ενώ το 1943 ιδρύεται η

πρώτη σχολή φυσικοθεραπείας στο Αμερικανικό Ίδρυμα «Εγγύς Ανατολή» με διάρκεια σπουδών 2-3 έτη (Δαλάκα, Πασσάς and Δανάσκος, 2024). Η πρώτη κρατική σχολή φυσικοθεραπείας λειτουργεί επίσημα το 1958 στο Λαϊκό νοσοκομείο Αθηνών «Βασιλεύς Παύλος». Η σχολή είναι τριετούς φοίτησης και έχει την επωνυμία «Σχολή Βοηθών Φυσικοθεραπευτών» στην οποία έχουν την δυνατότητα να φοιτήσουν απόφοιτοι της γυμναστικής ακαδημίας και νοσηλευτές (ΦΕΚ 96/19.04.1952). Αργότερα η σχολή μετονομάζεται σε «Ανωτέρα Σχολή Φυσικοθεραπείας» όπου με νομοθετικό διάταγμα ορίζονται ο σκοπός της και τα επαγγελματικά δικαιώματα των αποφοίτων της (ΦΕΚ 108/30-06-1972).

Το 1974 στα Κέντρα Ανωτέρας Τεχνικής Εκπαιδύσεως (Κ.Α.Τ.Ε.) λειτουργούν οι πρώτες ανώτερες σχολές φυσικοθεραπείας όπου το 1975 μετονομάζονται σε Κέντρα Ανωτέρας Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαιδύσεως (Κ.Α.Τ.Ε.Ε) (ΦΕΚ 173/24.11.1983, ΦΕΚ 210/28.09.1989). Οι σχολές που λειτουργούν σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη εντάσσονται στην Τριτοβάθμια Τεχνολογική Εκπαίδευση (Τ.Ε.Ι.) το 1983 ενώ αργότερα ιδρύονται δύο νέα τμήματα στη Λαμία (1994) και το Αίγιο (2003) (ΦΕΚ 132/22-08-1994, ΦΕΚ 222/17.09.2003). Το 2001 το πρόγραμμα σπουδών γίνεται τετραετές και οι σχολές φυσικοθεραπείας εντάσσονται στην Ανώτατη εκπαίδευση (ΦΕΚ 114/11.06.2001) ενώ με την κατάργηση των Τ.Ε.Ι. το 2018 τα τμήματα φυσικοθεραπείας εντάσσονται στα αντίστοιχα Πανεπιστημιακά Ιδρύματα της εκάστοτε περιοχής (Ν.4521/18).

Με την εξέλιξη των εκπαιδευτικών αναγκών και τις εξελίξεις στον κλάδο της φυσικοθεραπείας έρχονται και οι αντίστοιχες νομοθετικές αλλαγές όσον αφορά στον σκοπό και το περιεχόμενο του επαγγέλματος. Ορίζονται οι υποχρεώσεις, τα δικαιώματα και οι θεραπευτικές πράξεις που ασκούν οι φυσικοθεραπευτές (ΦΕΚ 108/30-06-1972), ενώ το 1975 οι Έλληνες φυσικοθεραπευτές έχουν πλέον την δυνατότητα να ασκήσουν τα καθήκοντα τους χωρίς την επίβλεψη ιατρού κατόπιν όμως έγγραφης εντολής και οδηγιών από αυτόν (ΦΕΚ 199/20.09.1975). Μόλις το 1995 οι Έλληνες επαγγελματίες φέρουν επίσημα τον τίτλο «Φυσικοθεραπευτές» με τον πλήρη ορισμό των επαγγελματικών δικαιωμάτων τους με το Προεδρικό Διάταγμα να αναφέρει συγκεκριμένα: «Φυσικοθεραπευτές ή Φυσιοθεραπευτές, οι οποίοι επιλέγουν και εκτελούν τις φυσικοθεραπευτικές πράξεις μετά από γραπτή διάγνωση ή γνωμάτευση του γιατρού και σύμφωνα με τις τυχόν σχετικές οδηγίες του με στόχο την πρόληψη, βελτίωση και αποκατάσταση παθολογικών καταστάσεων, συγγενών και επίκτητων

καθώς και τραυματικών βλαβών που προκαλούν διαταραχές στο ερειστικό, μυϊκό, νευρικό, αναπνευστικό και καρδιαγγειακό σύστημα. Ως φυσικοθεραπευτικές πράξεις νοούνται τα μέσα, οι μέθοδοι και οι τεχνικές που διδάσκονται στα Τμήματα Φυσικοθεραπείας των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων και προβλέπονται από την κείμενη νομοθεσία» (ΦΕΚ 53/8.3.1995).

Σε όλη αυτή την εξέλιξη σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η ίδρυση του Πανελληνίου Συλλόγου Φυσικοθεραπευτών το 1964, ο οποίος το 2007 γίνεται Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) σκοπός του οποίου είναι να εξυπηρετεί και να προάγει τους επαγγελματικούς και επιστημονικούς σκοπούς και στόχους του κλάδου και των μελών του (ΦΕΚ 176/01-08-2007τΑ).

Τα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛ.ΣΤΑΤ.) για το 2021 δηλώνουν 9.649 εγγεγραμμένα μέλη στον Π.Σ.Φ. με την περιφέρεια Αττικής να εμφανίζει τον μεγαλύτερο αριθμό (44,7%), ακολουθεί η περιφέρεια της Κεντρικής Μακεδονίας (17,9%), ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά έχουν η νησιωτική Ελλάδα και η Δυτική Μακεδονία. Το 54,1% εξ αυτών είναι γυναίκες και το 45,9% άνδρες ενώ δεν υπάρχουν στοιχεία για το πόσους από αυτούς είναι ελεύθεροι επαγγελματίες και υπάλληλοι αντίστοιχα (ΕΛ.ΣΤΑΤ., 2022).

2.6.2. Μελέτες για εργασιακή ικανοποίηση στους φυσικοθεραπευτές

Η βιβλιογραφία που εξετάζει την ικανοποίηση από την εργασία ή την εργασιακή πορεία των φυσικοθεραπευτών παγκοσμίως είναι αρκετή και επικεντρώνεται σε διάφορους παράγοντες όπως το φύλο, η εργασιακή εμπειρία, η ηγεσία, οι διαπροσωπικές σχέσεις ο μισθός και η επαγγελματική εξουθένωση και άλλα (Barnes and Crutchfield, 1977; Spector, 1997; AlEisa et al., 2015). Στην συνέχεια παρατίθεται ένα δείγμα από τις νεότερες έρευνες και τα αποτελέσματα αυτών.

Οι Gupta & Joshi (2013) έθεσαν ως πρωταρχικό στόχο της μελέτης τους την εύρεση των προγνωστικών παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ των επαγγελματιών φυσιοθεραπείας. Τα αποτελέσματα τους αποκάλυψαν ότι μεταξύ των διαφόρων παραγόντων ο μισθός, η ενδιαφέρουσα και ικανοποιητική εργασία αποτελούν τους κύριους προγνωστικούς παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησής τους.

Η Παπαδά, (2013) διεξήγαγε έρευνα στους φυσικοθεραπευτές του Νομού Κορινθίας εξετάζοντας τον βαθμό εργασιακής ικανοποίησης συνολικά αλλά και στις επιμέρους πτυχές της. Η ερευνήτρια με χρήση δικού της ερωτηματολογίου και με δείγμα 53 συμμετεχόντων κατέληξε στο συμπέρασμα πως οι φυσικοθεραπευτές του Νομού Κορινθίας είναι ικανοποιημένοι από την εργασία· τα γενικά χαρακτηριστικά της εργασίας, οι επαγγελματικές ευκαιρίες, η εκτίμηση της εργασίας, οι επαγγελματικές δυνατότητες εμφάνισαν επίσης υψηλά ποσοστά επαγγελματικής ικανοποίησης.

Το 2018 οι Kota *et al.*, εξέτασαν την εργασιακή ικανοποίηση σε φυσικοθεραπευτές στο πρώτο έτος της εργασιακής τους εμπειρίας και τους παράγοντες που την επηρεάζουν. Κατέληξαν στο συμπέρασμα πως η άνεση στο εργασιακό περιβάλλον, οι συνθήκες εργασίας, οι ευκαιρίες για εκπαίδευση καθώς και τα κίνητρα ήταν καθοριστικοί παράγοντες.

Οι Arkwright *et al.*, (2018) εξετάζοντας παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση, όπως την υποστήριξη από συναδέλφους, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και την επαγγελματική ανάπτυξη μυοσκελετικών φυσικοθεραπευτών στην Δυτική Αυστραλία, κατέληξαν στο συμπέρασμα πως οι εργαστηριούχοι φυσικοθεραπευτές ήταν πιο ικανοποιημένοι σε σχέση με νέους αποφοίτους και υπαλλήλους που είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Τα αποτελέσματα της ερευνάς αυτής έκαναν αισθητή την περιορισμένη αναγνώριση για τις προσπάθειες των νέων φυσικοθεραπευτών για συνεχή εκπαίδευση τόσο μισθολογικά όσο και ως προς τις ευκαιρίες ανέλιξης.

Το 2018 οι Alkassabi *et al.*, διεξήγαγαν έρευνα στην Σαουδική Αραβία (Σ.Α.) εξετάζοντας την εργασιακή ικανοποίηση των φυσικοθεραπευτών και κατά πόσο το είδος της ηγεσίας την επηρεάζει. Με την χρήση του ερωτηματολογίου JSS η συνολική ικανοποίηση από την εργασία βαθμολογήθηκε ως ουδέτερη και σημαντικά συσχετισμένη με το φύλο και τον φυσικοθεραπευτικό κλάδο των εργαζομένων. Παράγοντες που ήταν χαμηλοί στη βαθμολογία ήταν οι μισθολογικές απολαβές, η προαγωγή, τα επιμέρους οφέλη και η επικοινωνία ενώ στα θετικά ήταν η ηγεσία και η καθοδήγηση από τους ανωτέρους.

Το 2019 η Σηματοπούλου πραγματοποίησε έρευνα σε 23 νοσοκομεία της Δυτικής και Κεντρικής Μακεδονίας διερευνώντας την εργασιακή ικανοποίηση των φυσικοθεραπευτών και τους παράγοντες που την επηρεάζουν. Με τη χρήση του ερωτηματολογίου JSS στο οποίο απάντησαν 125 φυσικοθεραπευτές ανέδειξε την εργασιακή δυσαρέσκεια των

φυσικοθεραπευτών. Συγκεκριμένα αρνητικοί παράγοντες ήταν ο μισθός, οι ευκαιρίες ανέλιξης, οι συνθήκες εργασίας, η επικοινωνία και οι επιπλέον παροχές. Ταυτόχρονα αξίζει να σημειωθεί πως υπάρχει σημαντική διαφορά ως προς τα αποτελέσματα μεταξύ των κατόχων πτυχίου Τ.Ε.Ι και των κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών.

Στην Αυστρία οι Latzke *et al.*, (2021) εξέτασαν αν η εργασιακή ιδιότητα των φυσικοθεραπευτών επηρεάζει την εργασιακή τους ικανοποίηση. Τα αποτελέσματα τους έκαναν φανερό πως οι αυτοαπασχολούμενοι φυσικοθεραπευτές παρουσίασαν υψηλότερα ποσοστά ικανοποίησης. Ταυτόχρονα η ανάλυση τους δείχνει ότι η αναγνώριση δεν είναι μόνο ο πιο σημαντικός παράγοντας πρόβλεψης για την ικανοποίηση από την εργασία των εργαζομένων φυσικοθεραπευτών, αλλά σχετίζεται επίσης στενά με την πρόθεσή τους να αποχωρήσουν από την εργασία τους.

Οι Rosenberg & Bonskaksen (2022) διεξήγαγαν μια διαδικτυακή έρευνα σε ελεύθερους επαγγελματίες και υπαλλήλους φυσικοθεραπευτές που ασχολούνται αποκλειστικά με την ψυχοκινητική φυσικοθεραπεία. Έκαναν χρήση του ερωτηματολογίου *Speakman Job Satisfaction Scale (SJSS)* και σε δείγμα 64 φυσικοθεραπευτών βρήκαν πως όλοι οι συμμετέχοντες ήταν ευχαριστημένοι από την εργασία τους, με τους ελεύθερους επαγγελματίες να έχουν ελαφρώς χαμηλότερα ποσοστά πιθανώς λόγω του μεγαλύτερου φόρτου εργασίας.

Η έρευνα των Briggs *et al.*, (2022) που διεξήχθη στις Η.Π.Α. μελέτησε την ικανοποίηση επαγγελματιών φυσικοθεραπευτών σε σχέση με το επίπεδο της εκπαίδευσης και της πρακτικής τους άσκησης. Οι ερευνητές δημιούργησαν δικό τους ερωτηματολόγιο στο οποίο απάντησαν 3080 φυσικοθεραπευτές και τα αποτελέσματα έδειξαν υψηλά ποσοστά ικανοποίησης από όλους τους συμμετέχοντες, με εκείνους που είχαν πάρει μέρος σε κάποια υποτροφία και πρακτική να παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικά υψηλότερα ποσοστά ικανοποίησης.

Οι Fahim *et al.* (2022) ερεύνησαν την εργασιακή ικανοποίηση από μέσα από ένα άλλο πρίσμα αναζητώντας μια σχέση μεταξύ της Φυσικής αυτό-αντίληψης (Physical Self-Concept) και της εργασιακής ικανοποίησης για τους φυσικοθεραπευτές της Σ.Α. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η σχέση ήταν θετική, ασθενής σε δύναμη και στατιστικά σημαντική. Επίσης η

έρευνα τους έδειξε πως οι φυσικοθεραπευτές της Σ.Α. εμφανίζουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικού άγχους.

Οι Kanaan *et al.*, (2023) διεξήγαγαν έρευνα με 413 συμμετέχοντες με σκοπό να διερευνήσουν την εργασιακή ικανοποίηση των φυσικοθεραπευτών στην Ιορδανία, τον Λίβανο, τη Δυτική Όχθη και τη Γάζα και να εξετάσουν τις διαφορές στην ικανοποίηση από την εργασία ανάλογα με τις περιοχές, το φύλο, τα ακαδημαϊκά προσόντα και τα χρόνια κλινικής εμπειρίας. Τα ευρήματα τους έδειξαν πως δεν υπήρχε σημαντική διαφορά την εργασιακή ικανοποίηση ανάλογα με την περιοχή. Οι γυναίκες φυσικοθεραπεύτριες ανέφεραν υψηλότερη ικανοποίηση από τη λήψη συμβουλών σταδιοδρομίας. Σε πολλά θέματα, οι φυσικοθεραπευτές με υψηλότερα προσόντα και μεγαλύτερα χρόνια εμπειρίας ανέφεραν υψηλότερη ικανοποίηση. Οι μισθοί και οι αμοιβές, η έλλειψη υποστήριξης για συνεχή εκπαίδευση και η έλλειψη πρακτικής βάσει τεκμηρίωσης στον χώρο εργασίας ήταν οι κύριοι λόγοι για τη δυσαρέσκεια από την εργασία.

Από την παραπάνω ανασκόπηση φαίνεται πως δεν υπάρχουν πολλές έρευνες που να διερευνούν το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών. Ειδικά στην Ελλάδα οι έρευνες είναι ελάχιστες. Για αυτό το λόγο κρίνεται σκόπιμο να διερευνηθεί περισσότερο το ζήτημα καθώς το επάγγελμα του φυσικοθεραπευτή, ως επάγγελμα το χώρο της υγείας, αποτελεί έναν επαγγελματικό κλάδο που μπορεί να αντιμετωπίσει ιδιαίτερες δυσκολίες, οι οποίες μπορεί να επηρεάσουν το βαθμό της ικανοποίησης από την εργασία του.

3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Η παρούσα έρευνα είναι μια συγχρονική μελέτη παρατήρησης με χρήση ερωτηματολογίου κλειστού τύπου. Η διεξαγωγή αυτής της έρευνας είναι εγκεκριμένη και πρωτοκολλημένη (Αριθμός Πρωτοκόλλου: 15186/04-03-2024) από την Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας (Ε.Η.Δ.Ε.) του Πα.Δ.Α.

3.1. Σκοπός της έρευνας

Η εργασιακή ικανοποίηση στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης είναι κρίσιμη για την ευημερία των εργαζομένων, τη σωστή λειτουργία των οργανισμών, τη βελτιωμένη και πιο αποδοτική χρήση των πόρων, καθώς και την παροχή ποιοτικότερων υπηρεσιών υγείας (Janicijevic et al., 2013; Alkassabi et al., 2018). Οι έρευνες στην ελληνική αγορά εργασίας για τους φυσικοθεραπευτές είναι ελάχιστες δημιουργώντας ένα κενό που η παρούσα έρευνα προσπάθησε να καλύψει.

Σκοπός της μελέτης αυτής ήταν η διερεύνηση του βαθμού επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζόμενων φυσικοθεραπευτών του ελλαδικού χώρου.

Συγκεκριμένα οι στόχοι που τέθηκαν ήταν:

- Η διερεύνηση του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων φυσικοθεραπευτών στον ελλαδικό χώρο ως προς τους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης,
- Η μελέτη τυχόν διαφοροποίησης της εργασιακής ικανοποίησης με βάση το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο και τις οικονομικές απολαβές των εργαζομένων φυσικοθεραπευτών
- Η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης και των διαστάσεων αυτής καθώς και των διαστάσεων μεταξύ τους.

3.2. Συμμετέχοντες

Οι συμμετέχοντες στην παρούσα έρευνα ορίστηκαν ως φυσικοθεραπευτές απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης Τ.Ε.Ι ή Α.Ε.Ι., εγγεγραμμένοι στον Π.Σ.Φ., δημόσιοι ή ιδιωτικοί υπάλληλοι σε φυσικοθεραπευτήρια, νοσοκομεία, κέντρα αποκατάστασης ή άλλες επιχειρήσεις στις οποίες θα πρέπει να ασκούν το επάγγελμα του φυσικοθεραπευτή, σε όλη

την ελληνική επικράτεια. Οι συμμετέχοντες θα πρέπει να έχουν πρόσβαση σε κάποιο ηλεκτρονικό μέσο, ηλεκτρονικό υπολογιστή, κινητό ή πλακέτα με σύνδεση στο διαδίκτυο και λογαριασμό σε κάποια σελίδα κοινωνικής δικτύωσης.

Από την έρευνα αποκλείστηκαν φυσικοθεραπευτές που δεν ασκούσαν πια το επάγγελμα, ελεύθεροι επαγγελματίες, φυσικοθεραπευτές που ήταν άνεργοι πάνω από έξι συναπτούς μήνες καθώς και φυσικοθεραπευτές που κατείχαν την θέση του προϊσταμένου τμήματος καθώς αυτό συγκρούεται με τμήμα του ερωτηματολογίου (Πίνακας 1).

Πίνακας 3.1 . Λίστα κριτηρίων εισαγωγής / αποκλεισμού στην έρευνα

Κριτήρια εισαγωγής	Κριτήρια αποκλεισμού
<ul style="list-style-type: none">• Φυσικοθεραπευτές απόφοιτοι ΤΕΙ/ΑΕΙ• Υπάλληλοι ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου	<ul style="list-style-type: none">• Ελεύθεροι επαγγελματίες/εργαστηριούχοι• Προϊστάμενοι φυσικοθεραπευτές• Απόφοιτοι που δεν ασκούν το επάγγελμα• Άνεργοι φυσικοθεραπευτές άνω των 6 μηνών

3.3. Δείγμα

Για την ανεύρεση του δείγματος επιλέχθηκε η δειγματοληψία ευκολίας, η οποία αποτελεί μία δειγματοληψία χωρίς πιθανότητες (Bryman, 2017). Ο ελάχιστος αριθμός του δείγματος καθορίστηκε από την αναλογία ατόμων προς μεταβλητές που ο λόγος τους δεν θα έπρεπε να είναι μικρότερος από 5/1 (Φαρμάκης, 2015). Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα αποτελείται από 36 ερωτήσεις, κατά συνέπεια το δείγμα θα έπρεπε να ανέρχεται στα 180 άτομα.

3.4. Ερευνητικό εργαλείο - ερωτηματολόγιο

Για τη συλλογή των δεδομένων έγινε χρήση ερωτηματολογίου αποτελούμενο από δύο ενότητες.

Η πρώτη ενότητα αποτέλεσε το δημογραφικό μέρος του ερωτηματολογίου· απαρτιζόνταν από 11 ερωτήσεις σχετικά με τα προσωπικά, εργασιακά και εκπαιδευτικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων (φύλο, ηλικία, τόπος εργασίας, εργασιακή κατάσταση, θέση εργασίας, έτη προϋπηρεσίας, είδος απασχόλησης, εργασιακός χώρος, ετήσιο εισόδημα, επίπεδο εκπαίδευσης, επιμόρφωση).

Τη δεύτερη και κύρια ενότητα αποτέλεσε το ερωτηματολόγιο Job Satisfaction Survey (JSS) του Paul Spector. Όπως έχει προαναφερθεί το JSS είναι ένα ερωτηματολόγιο που εξετάζει τις 9 διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης. Αποτελείται από 36 ερωτήσεις (μεταβλητές) οι οποίες είναι ομαδοποιημένες ανά 4 σε 9 υποκλίμακες (παράγοντες). Το συνολικό άθροισμα ή ο μέσος όρος των απαντήσεων όλων των μεταβλητών καθορίζει την συνολική ικανοποίηση του ατόμου (Πίνακας 3.2)

Πίνακας 3.2. Οι εννέα παράγοντες και οι μεταβλητές του JSS (Spector, 1985)

Παράγοντας 1: Μισθός	
Ερώτηση	Μεταβλητή
E 1	Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια από την εργασία μου
E10	Οι αυξήσεις του μισθού είναι λίγες και πολύ σπάνιες
E 19	Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου αισθάνομαι ότι δεν εκτιμάται η εργασία μου από τον οργανισμό
E 28	Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις πιθανότητες που έχω για μισθολογικές αυξήσεις
Παράγοντας 2: Προαγωγή	
Ερώτηση	Μεταβλητή
E 2	Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία μου
E 11	Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής
E 20	Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές
E 33	Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται.
Παράγοντας 3: Επίβλεψη	
Ερώτηση	Μεταβλητή

E 3	Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι πολύ ικανός/η στη δουλειά του/της.
E 12	Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου.
E 21	Ο/η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του.
E 30	Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου.
Παράγοντας 4: Προνόμια	
<u>Ερώτηση</u>	Μεταβλητή
E 4	Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πρόσθετες παροχές (ασφαλιστική κάλυψη, άδειες μετ' αποδοχών, συνταξιοδοτικές προοπτικές) που λαμβάνω, πέραν του μισθού.
E 13	Οι πρόσθετες παροχές- πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί.
E 22	Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο.
E 29	
Παράγοντας 5: Ανταμοιβές	
<u>Ερώτηση</u>	Μεταβλητή
E 5	Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που θα έπρεπε.
E 14	Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται.
E 23	Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για αυτούς που εργάζονται εδώ (ηθικές και υλικές).
E 32	Θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου δεν ανταμείβονται όπως θα έπρεπε.
Παράγοντας 6: Συνθήκες λειτουργίας	
<u>Ερώτηση</u>	Μεταβλητή
E 6	Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούνται στον οργανισμό με δυσκολεύουν στο να κάνω τη δουλειά μου καλά.
E 15	Οι προσπάθειές μου να κάνω καλά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία.
E 24	Έχω περισσότερο φόρτο εργασίας απ' ότι θα έπρεπε.
E 31	Έχω περισσότερη γραφειοκρατική δουλειά από ότι θα έπρεπε.

Παράγοντας 7: Σχέσεις με συναδέλφους	
Ερώτηση	Μεταβλητή
E 7	Συμπαθώ τους ανθρώπους μαζί με τους οποίους δουλεύω.
E 16	Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου.
E 25	Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου.
E 34	Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά.
Παράγοντας 8: Φύση της εργασίας	
Ερώτηση	Μεταβλητή
E 8	Κάποιες φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα.
E 17	Μου αρέσουν τα πράγματα που κάνω στη δουλειά μου.
E 27	Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω.
E 35	Η εργασία μου είναι ευχάριστη.
Παράγοντας 9: Επικοινωνία	
Ερώτηση	Μεταβλητή
E 9	Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή.
E 18	Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι.
E 26	Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι συμβαίνει στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι.
E 36	Τα εργασιακά καθήκοντα που μου ανατίθενται δεν επεξηγούνται πλήρως.

Για την διεξαγωγή της έρευνας έγινε χρήση της ελληνικής έκδοσης του ερωτηματολογίου από τους Τσουνη και Σαράφη (2018). Ο έλεγχος αξιοπιστίας και εγκυρότητας που διεξήγαγαν έδειξε πως το JSS αποτελεί και στα ελληνικά ένα αξιόπιστο εργαλείο για την μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης με συντελεστή εσωτερικής συνοχής Cronbach Alpha 0.87 και συντελεστή Gutman Split-Half 0.88 (Van Saane, 2003; Tsounis and Sarafis, 2018).

Τόσο η αρχική έκδοση του ερωτηματολογίου, όσο και η ελληνική του έκδοση είναι δομημένα να απαντώνται με την εξάβαθμη κλίμακα Likert. Στην παρούσα έρευνα παρ' όλ' αυτά επιλέχθηκε η χρήση της πεντάβαθμης κλίμακας καθότι δίνει στην δυνατότητα μιας

σαφής τοποθέτησης του συμμετέχοντος προς την μία ή την άλλη κατεύθυνση της κλίμακας ή της ουδέτερης θέσης (Ζαφειρόπουλος, 2005). Η κλίμακα διαμορφώθηκε ως εξής:

1= διαφωνώ απόλυτα, 2= διαφωνώ, 3= ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ, 4= συμφωνώ, 5= συμφωνώ απόλυτα.

Η διάδοση του ερωτηματολογίου επιλέχθηκε να γίνει σε ηλεκτρονική διαδικτυακή μορφή με την εφαρμογή Microsoft Forms βάση των κανονισμών του Πα.Δ.Α. για την χρήση εφαρμογών.

3.5. Συλλογή Δεδομένων – Διάδοση ερωτηματολογίου

Η μέθοδος αυτή έχει κάποια βασικά πλεονεκτήματα σε σχέση με την παραδοσιακή μέθοδο διάδοσης ενός ερωτηματολογίου καθώς μειώνει τις ενέργειες που χρειάζεται να κάνουν οι ερωτηθέντες και μειώνει τους απαιτούμενους πόρους (χρόνο, χρήμα, ανθρώπινο δυναμικό) (Rosenbaum and Lidz, 2007). Ταυτόχρονα η εφαρμογές των διαδικτυακών ερωτηματολογίων προσφέρουν την δυνατότητα της αυτοματοποιημένης διεξαγωγής και επεξεργασίας των δεδομένων, διευκολύνοντας έτσι τον ερευνητή (Rosenbaum & Lidz, 2007).

Με τη χρήση διαδικτυακού ερωτηματολογίου η συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων ήταν ταχύτερη, η επεξεργασία και αποθήκευση τους ήταν ευκολότερη και καθώς ήταν αυτοαναφερόμενο εξαλείφθηκαν πιθανά σφάλματα κατά την εισαγωγή των δεδομένων (Lefever et al , 2007).

Το ερωτηματολόγιο κοινοποιήθηκε στο διαδίκτυο στις 21/03/2024. Η κοινοποίηση έγινε σε ομάδες κοινωνικής δικτύωσης και συγκεκριμένα στο Facebook και ειδικότερα αναρτήθηκε σε ομάδες και σελίδες που απευθύνονται σε επαγγελματίες φυσικοθεραπευτές.

3.6. Λογισμικό επεξεργασίας δεδομένων

Για την επεξεργασία των στατιστικών δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το πρόγραμμα SPSS v.29.

3.7. Κωδικοποίηση δεδομένων

Το ερωτηματολόγιο Job Satisfaction Survey (JSS) αποτελείται από θετικές αλλά και αρνητικές δηλώσεις με στόχο την τελική αποτύπωση της θετικής ή αρνητικής στάσης του συμμετέχοντα απέναντι στην εργασία του (Spector, 1985). Σε όλες τις ερωτήσεις ο συμμετέχων στην έρευνα απαντά σε πενταβάθμια κλίμακα Likert από το 1-5. Πριν κωδικοποιηθούν όμως οι ερωτήσεις, στις αρνητικές δηλώσεις η βαθμολογία αντιστρέφεται ως εξής: 1=5, 2=4, 3=3, 4=2, 5=1.

Το σκορ του JSS κυμαίνεται από 36-180 . Υψηλό σκορ στη βαθμολογία, άνω των 100, να αντιπροσωπεύει την υψηλή ικανοποίηση και χαμηλό σκορ στη βαθμολογία, κάτω των 75, να αντιπροσωπεύει τη δυσαρέσκεια από την εργασία (Spector, 2007).

3.8. Στατιστική ανάλυση

Για την εξαγωγή των αποτελεσμάτων χρησιμοποιήθηκαν οι παρακάτω στατιστικές αναλύσεις:

- Περιγραφική στατιστική ανάλυση
- Ανάλυση διακύμανσης κατά ένα παράγοντα (One way ANOVA)
- T-test ανεξάρτητων δειγμάτων
- Συσχέτιση Pearson

Επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας ορίστηκε το $p < ,050$ και τιμή για θετική συσχέτιση Pearson $r=0-1$ με 0 να υποδεικνύει χαμηλή συσχέτιση και 1 πολύ υψηλή συσχέτιση.

4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Στο παρόν κεφάλαιο αποτυπώθηκαν τα αποτελέσματα της ανάλυσης των ερευνητικών δεδομένων όπως αυτά προέκυψαν μέσα από το στατιστικό λογισμικό SPSS v.29. Αρχικά έγινε περιγραφική στατιστική προκειμένου να περιγραφούν οι συχνότητες, μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις συνολικά της εργασιακής ικανοποίησης που βιώνουν οι φυσικοθεραπευτές που συμμετείχαν στην έρευνα αλλά και ανά παράγοντα.

Στη συνέχεια έγινε συσχέτιση των επιπέδων της εργασιακής ικανοποίησης με τους παράγοντες αυτής καθώς και των παραγόντων μεταξύ τους. Τέλος, έγινε επαγωγική στατιστική με ανάλυση διακύμανσης ANOVA προκειμένου να διερευνηθούν διαφοροποιήσεις των επιπέδων της εργασιακής ικανοποίησης με τις οικονομικές απολαβές. Για τη διαφοροποίηση των επιπέδων της εργασιακής ικανοποίησης με το φύλο και το επίπεδο σπουδών έγινε έλεγχος με t-test ανεξάρτητων δειγμάτων. Ακολουθούν αναλυτικά τα αποτελέσματα. Η εσωτερική συνοχή του ερωτηματολογίου είναι υψηλή με α Cronbach να ισούται με $\alpha = ,920$.

4.1. Περιγραφική Στατιστική

4.1.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων

Τα ερωτηματολόγια που συγκεντρώθηκαν ήταν 199 αλλά αυτά που εντάχθηκαν στην έρευνα ανέρχονται στα 111. Τα άτομα που αποκλείστηκαν δεν πληρούσαν τις προϋποθέσεις συμμετοχής στην έρευνα με 74 εξ αυτών να είναι ελεύθεροι επαγγελματίες, 9 ήταν άνεργοι άνω των 6 μηνών και 4 ήταν προϊστάμενοι τμήματος. Στον πίνακα 4.1. περιγράφεται το δείγμα που συμμετείχε στην έρευνα.

Πίνακας 4.1. Δημογραφικά Χαρακτηριστικά

	N(111)	%
Φύλο		
Άντρας	31	27,9%
Γυναίκα	80	72%

Τόπος Εργασίας		
Ανατολική Μακεδονία και Θράκη	3	1,5%
Αττική	75	37,7%
Βόρειο Αιγαίο	1	0,5%
Δυτική Ελλάδα	1	0,5%
Δυτική Μακεδονία	1	0,5%
Ήπειρος	2	1%
Θεσσαλία	1	0,5%
Κεντρική Μακεδονία	14	7%
Κρήτη	5	2,5%
Νότιο Αιγαίο	2	1%
Πελοπόννησος	2	1%
Στερεά Ελλάδα	4	2%
Ηλικία		
20-29 ετών	50	45%
30-39 ετών	33	29,7%
40-49 ετών	24	21,6%
50-59 ετών	4	3,6%
Επίπεδο Εκπαίδευσης		
Απόφοιτος ΤΕΙ/ΑΤΕΙ	64	57,6%
Κάτοχος Master/Διδακτορικό	47	42,3%
Έτη Εργασίας		
0-5 έτη	52	46,8%
6-10 έτη	27	24,3%
11-15 έτη	10	9%
16-20 έτη	14	12,6%
21-25 έτη	5	4,5%
<26 έτη	3	2,7%
Είδος απασχόλησης		
Εποχικός Υπάλληλος	2	1,8%
Μερική Απασχόληση	33	30%
Πλήρης Απασχόληση	76	64,6%
Επιμόρφωση/Σεμινάρια		
Manual Therapy	49	44,1%
Clinical Pilates	32	28,8%
Βελονισμός	30	27%
Λεμφική Μάλαξη	1	0,9%
Otago	1	0,9%
NDT	3	2,7%
Ergon	7	6,3%
Bobath	3	2,7%

Δεν έχω παρακολουθήσει		28,8%
Ετήσιο Εισόδημα		
<5000 ευρώ	16	14,4%
5000-9000 ευρώ	40	36%
>9000 ευρώ	55	49,5%

4.2. Επίπεδα Εργασιακής Ικανοποίησης

Από την ανάλυση των αποτελεσμάτων (βλ. Πίνακα 4.2.) φαίνεται πως οι φυσικοθεραπευτές που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα βιώνουν μέτρια επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης με μέσο όρο στο σκορ 95,6(22,3). Αναφορικά με τους παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης οι συμμετέχοντες βιώνουν πολύ χαμηλό βαθμό εργασιακής ικανοποίησης αναφορικά με το μισθό που παίρνουν με μέσο όρο 7,3(3,4) και χαμηλό βαθμό αναφορικά με την προαγωγή με μέσο όρο 7,6(3,0). Σχετικά με την επίβλεψη οι συμμετέχοντες βιώνουν υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης με μέσο όρο 12,7(3,7) και σχετικά με τα προνόμια βιώνουν μέτρια επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης με μέσο όρο 9,5(2,9). Μέτρια είναι τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης σχετικά με τις ανταμοιβές με μέσο όρο 9,4(3,6) και τις συνθήκες λειτουργίας με μέσο όρο 11(2,8). Υψηλά επίπεδα παρατηρούμε στη σχέση με τους συναδέλφους με μέσο όρο 13,9(2,9), τη φύση της εργασίας με μέσο όρο 13,2(3,1) και την επικοινωνία με μέσο όρο 12,4(3,4).

Πίνακας 4.2. Εργασιακή Ικανοποίηση Μ.Ο.

<u>Εργασιακή Ικανοποίηση</u>	Μ.Ο.(Τ.Α.)
Συνολικό	95,6(22,3)
Μισθός	7,3(3,4)
Προαγωγή	7,6(3,0)
Επίβλεψη	12,7(3,7)
Προνόμια	9,5(2,9)
Ανταμοιβές	9,4(3,6)
Συνθήκες Λειτουργίας	11,0(2,8)
<u>Σχέση με συναδέλφους</u>	13,9(2,9)
Φύση εργασίας	13,2(3,1)
Επικοινωνία	12,4(3,4)

4.3. Επίπεδα Εργασιακής Ικανοποίησης ανά παράγοντα

4.3.1. Μισθός

Συνολικά οι φυσικοθεραπευτές που συμμετείχαν στην έρευνα φαίνεται πως δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι από τις οικονομικές απολαβές που λαμβάνουν στην εργασία τους με μέσο όρο 1,8(1,0). Ειδικότερα οι συμμετέχοντες δηλώνουν πως όταν αναλογίζονται τον μισθό τους αισθάνονται πως η εργασία τους δεν αναγνωρίζεται από τον οργανισμό που δουλεύουν με μέσο όρο 1,6(0,9). Επίσης, δηλώνουν πως οι αυξήσεις του μισθού είναι λίγες και σπάνιες με μέσο όρο 1,8(0,9). Τα αποτελέσματα φαίνονται στον πίνακα 4.3.

Πίνακας 4.3. Μισθός

Παράγοντας 1: Μισθός	Μ.Ο.(Τ.Α.)
Μεταβλητή	
Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια από την εργασία μου	1,9(1,0)
Οι αυξήσεις του μισθού είναι λίγες και πολύ σπάνιες	1,8(0,9)
Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου αισθάνομαι ότι δεν εκτιμάται η εργασία μου από τον οργανισμό	1,6(0,9)
Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις πιθανότητες που έχω για μισθολογικές αυξήσεις	1,9(1,1)
Συνολικό	1,8(1,0)

4.3.2. Προαγωγή και πιθανότητες αυτής

Αναφορικά με την προαγωγή οι συμμετέχοντες στην έρευνα δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι μέσο όρο 1,9(1,0). Μάλιστα δηλώνουν πως αυτοί που εργάζονται σωστά δεν έχουν περιορισμένες ευκαιρίες για προαγωγή και οι εργαζόμενοι με μέσο όρο 1,7(0,8) δεν προάγονται τόσο εύκολα όσο σε άλλες εργασίες με μέσο όρο 1,7(0,8). Τα αποτελέσματα φαίνονται στον πίνακα 4.4.

Πίνακας 4.4. Προαγωγή

Παράγοντας 2: Προαγωγή	M.O.(T.A.)
Μεταβλητή	
Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία μου	1,9(1,0)
Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής	1,7(0,8)
Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές	1,7(0,8)
Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται.	2,1(1,1)
Συνολικό	1,9(1,0)

4.3.3. Επίβλεψη από ανωτέρους

Σε σχέση με την επίβλεψη οι συμμετέχοντες στην έρευνα φαίνεται να έχουν υψηλό βαθμό εργασιακής ικανοποίησης με μέσο όρο 31,8(1,1). Συγκεκριμένα, δηλώνουν πως ο προϊστάμενός τους δείχνει ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί τους με μέσο όρο 3,3(T1,1). Επίσης δηλώνουν πως είναι δίκαιοι μαζί τους με μέσο όρο 3,3(1,0). Τα αποτελέσματα φαίνονται στον πίνακα 4.5.

Πίνακας 4.5. Επίβλεψη

Παράγοντας 3: Επίβλεψη	M.O.(T.A.)
Μεταβλητή	
Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι πολύ ικανός/η στη δουλειά του/της.	3,1(1,2)
Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου.	3,3(1,0)
Ο/η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του.	3,3(1,1)
Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου.	2,9(1,2)
Συνολικό	3,1(1,1)

4.3.4. Προνόμια (πρόσθετες παροχές)

Σε σχέση με τα προνόμια οι φυσικοθεραπευτές που συμμετείχαν στην έρευνα φαίνεται από τον πίνακα 4.6. πως δεν είναι ικανοποιημένοι από τα προνόμια που έχουν στην εργασία τους με μέσο όρο 2,4(1,1). Συγκεκριμένα, δηλώνουν πως οι πρόσθετες παροχές που λαμβάνουν από την εργασία τους δεν είναι καθόλου ικανοποιητικές με μέσο όρο 2(1,0). Καθόλου ικανοποιημένοι δεν είναι επίσης από τις παροχές πέρα του μισθού τους σε σύγκριση με αυτές που δίνουν άλλοι οργανισμοί με μέσο όρο 1,9(1,1).

Πίνακας 4.6. Προνόμια

Παράγοντας 4: Προνόμια	M.O.(T.A.)
Μεταβλητή	
Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πρόσθετες παροχές (ασφαλιστική κάλυψη, άδειες μετ' αποδοχών, συνταξιοδοτικές προοπτικές) που λαμβάνω, πέραν του μισθού.	2(1,0)
Οι πρόσθετες παροχές- πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί.	1,9(1,0)
Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο.	3,3(1,4)
Υπάρχουν παροχές που δεν έχουμε ενώ θα έπρεπε (π.χ. ανθυγιεινό επίδομα)	2,3(1,2)
Συνολικό	2,4(1,1)

4.3.5. Ανταμοιβές (ηθικές και υλικές)

Χαμηλή είναι και η εργασιακή ικανοποίηση των συμμετεχόντων σχετικά με τις ανταμοιβές στην εργασία τους με μέσο όρο 2,3(1,1). Χαμηλή είναι η ικανοποίηση νιώθουν σε σχέση με την ανταμοιβή που λαμβάνουν σε αναλογία με τις προσπάθειές τους με μέσο όρο 2(1,1) αλλά και σε σχέση με τις ανταμοιβές στους εργαζόμενους ηθικές και υλικές με μέσο όρο 2,1(1,1). Τα αποτελέσματα φαίνονται στον Πίνακα 4.7.

Πίνακας 4.7. Ανταμοιβές

Παράγοντας 5: Ανταμοιβές	M.O.(T.A.)
Μεταβλητή	
Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που θα έπρεπε.	2,6(1,1)
Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται.	2,5(1,1)
Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για αυτούς που εργάζονται εδώ (ηθικές και υλικές).	2,1(1,0)
Θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου δεν ανταμείβονται όπως θα έπρεπε.	2(1,0)
Συνολικό	2,3(1,1)

4.3.6. Συνθήκες λειτουργίας

Μέτρια είναι η ικανοποίηση των συμμετεχόντων σχετικά με τις συνθήκες λειτουργίας στο χώρο της εργασίας τους (βλ.Πίνακα 4.8). Οι φυσικοθεραπευτές δε θεωρούν πως έχουν περισσότερη γραφειοκρατική δουλειά από όσο θα έπρεπε με μέσο όρο 3,3 (1,2). Σε μέτριο βαθμό θεωρούν πως πολλοί κανόνες και διαδικασίες που υπάρχουν δυσκολεύουν στο να κάνουν τη δουλειά τους καλά με μέσο όρο 2,8(1,1) και σε μέτριο βαθμό νιώθουν πως η γραφειοκρατία τους εμποδίζει να κάνουν σωστά της δουλειά τους με μέσο όρο 2,5 (1,1).

Πίνακας 4.8. Συνθήκες Λειτουργίας

Παράγοντας 6: Συνθήκες λειτουργίας	M.O.(T.A.)
Μεταβλητή	
Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούνται στον οργανισμό με δυσκολεύουν στο να κάνω τη δουλειά μου καλά.	2,8(1,1)
Οι προσπάθειές μου να κάνω καλά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία.	2,5(1,1)
Έχω περισσότερο φόρτο εργασίας απ' ότι θα έπρεπε.	2,3(1,1)
Έχω περισσότερη γραφειοκρατική δουλειά από ότι θα έπρεπε.	3,3(1,2)
Συνολικό	2,7(1,1)

4.3.7. Σχέσεις με συναδέλφους

Υψηλή είναι η ικανοποίηση των συμμετεχόντων σε σχέση με την σχέση που έχουν με τους συναδέλφους τους με μέσο όρο 3,4(1,0). Ειδικότερα, οι συμμετέχοντες δηλώνουν ότι συμπαθούν τους ανθρώπους που εργάζονται μαζί τους μέσο όρο 3,7(0,9). Δε θεωρούν πως πρέπει να εργάζονται σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας συναδέλφων τους με μέσο όρο 3,6(0,8) και δεν υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στην δουλειά τους με μέσο όρο 3,3(1,0). Τα αποτελέσματα φαίνονται στον πίνακα 4.9.

Πίνακας 4.9. Σχέσεις με συναδέλφους

Παράγοντας 7: Σχέσεις με συναδέλφους	Μ.Ο.(Τ.Α.)
Μεταβλητή	
Συμπαθώ τους ανθρώπους μαζί με τους οποίους δουλεύω.	3,7(0,9)
Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου.	3,6(0,8)
Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου.	3,1(1,2)
Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά.	3,3(1,0)
Συνολικό	3,4(1,0)

4.3.8. Φύση εργασίας

Στον πίνακα 4.10. φαίνεται πως οι συμμετέχοντες αισθάνονται υψηλή εργασιακή ικανοποίηση σχετικά με τη φύση της εργασίας τους με μέσο όρο 3,3(1,0). Ειδικότερα, οι συμμετέχοντες δηλώνουν πως τους αρέσουν τα πράγματα που κάνουν στη δουλειά τους με μέσο όρο 3,7(0,9). Οι φυσικοθεραπευτές βρίσκουν νόημα στη δουλειά τους με μέσο όρο 3,4(0,9) και νιώθουν μία αίσθηση περηφάνειας για τη δουλειά που κάνουν με μέσο όρο 3,2(0,9).

Πίνακας 4.10. Φύση της εργασίας

Παράγοντας 8: Φύση της εργασίας	M.O.(T.A.)
Μεταβλητή	
Κάποιες φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα.	3,4(0,9)
Μου αρέσουν τα πράγματα που κάνω στη δουλειά μου.	3,7(0,9)
Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω.	3,2(0,9)
Η εργασία μου είναι ευχάριστη.	2,7(2,7)
Συνολικό	3,3(1,0)

4.3.9. Επικοινωνία εντός του οργανισμού

Τέλος, σε σχέση με την επικοινωνία σχετικά υψηλή είναι η ικανοποίηση που νιώθουν οι φυσικοθεραπευτές με μέσο όρο 3,1(1,1). Οι συμμετέχοντες είναι ικανοποιημένοι από την επεξήγηση των καθηκόντων που τους ανατίθενται με μέσο όρο 3,3(1,2) και νιώθουν πως οι στόχοι του οργανισμού που εργάζονται είναι ξεκάθαροι με μέσο όρο 3(1,2). Τα αποτελέσματα φαίνονται στον πίνακα 4.11.

Πίνακας 4.11. Επικοινωνία

Παράγοντας 9: Επικοινωνία	M.O.(T.A.)
Μεταβλητή	
Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή.	3(1,1)
Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι.	3(1,2)
Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι συμβαίνει στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι.	3(1,2)
Τα εργασιακά καθήκοντα που μου ανατίθενται δεν επεξηγούνται πλήρως.	3(1,2)
Συνολικό	3,1(1,1)

4.4. Επαγωγική Στατιστική

4.4.1. Συσχέτιση επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης με τους παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης και των παραγόντων μεταξύ τους

Για τη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ των επιπέδων της εργασιακής ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών με τους παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης και των παραγόντων μεταξύ τους έγινε έλεγχος συσχέτισης με το τεστ Pearson r . Τα αποτελέσματα της ανάλυσης έδειξαν πως υπάρχει θετική συσχέτιση ($p < ,050$, $r = ,40$ -, 69) ανάμεσα στην εργασιακή ικανοποίηση με όλους τους παράγοντες αυτής. Σχετικά με τη συσχέτιση των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ τους τα αποτελέσματα δείχνουν πως υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στις εννιά διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης ($p < ,050$, $r = ,26$ -, 79). Δεν υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στη διάσταση προνόμια και φύση εργασίας ($p = ,078$, $r = ,16$). Στον πίνακα 4.12 φαίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης.

Πίνακας 4.12. Συσχετίσεις εργασιακής ικανοποίησης με παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης

		SCORE JSS	1	2	3	4	5	6	7	8	9
SCORE JSS	Pearson Correlation	1	,577**	,594**	,581**	,689**	,569**	,407**	,468**	,580**	,583**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
ΜΙΣΘΟΣ	Pearson Correlation	,577**	1	,682**	,483**	,792**	,414**	,540**	,236*	,406**	,384**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,013	,000	,000
ΠΡΟΑΓΩΓΗ	Pearson Correlation	,594**	,682**	1	,443**	,632**	,361**	,373**	,283**	,346**	,350**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000
ΕΠΙΒΛΕΨΗ	Pearson Correlation	,581**	,483**	,443**	1	,647**	,388**	,355**	,554**	,435**	,542**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
ΑΝΤΑΜΟΙΒΕΣ	Pearson Correlation	,689**	,792**	,632**	,647**	1	,452**	,512**	,395**	,452**	,507**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ	Pearson Correlation	,569**	,414**	,361**	,388**	,452**	1	,271**	,230*	,375**	,352**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,004	,015	,000	,000
ΠΡΟΝΟΜΙΑ	Pearson Correlation	,407**	,540**	,373**	,355**	,512**	,271**	1	,253**	,168	,273**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,004		,007	,078	,004
ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ	Pearson Correlation	,468**	,236*	,283**	,554**	,395**	,230*	,253**	1	,262**	,417**
	Sig. (2-tailed)	,000	,013	,003	,000	,000	,015	,007		,005	,000
ΦΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Pearson Correlation	,580**	,406**	,346**	,435**	,452**	,375**	,168	,262**	1	,330**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,078	,005		,000
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	Pearson Correlation	,583**	,384**	,350**	,542**	,507**	,352**	,273**	,417**	,330**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,000	

4.4.2. Διαφοροποίηση επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης με βάση τις οικονομικές απολαβές

Για τον έλεγχο της διαφοροποίησης των επιπέδων της εργασιακής ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών με βάση τις οικονομικές απολαβές έγινε ανάλυση διακύμανσης one-way ANOVA. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης έδειξαν πως δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην εργασιακή ικανοποίηση με βάση τις οικονομικές απολαβές [$F(2,108)= 4,69$, $p=,627$).

4.4.3. Διαφοροποίηση επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης με βάση το ακαδημαϊκό επίπεδο

Για τον έλεγχο της διαφοροποίησης των επιπέδων της εργασιακής ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών με βάση την κατάρτιση έγινε t-test ανεξάρτητων δειγμάτων. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης έδειξαν πως δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην εργασιακή ικανοποίηση με βάση το επίπεδο σπουδών με $t(109)= 899$, $p=,371$.

4.4.4. Διαφοροποίηση επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης με βάση το φύλο

Για τον έλεγχο της διαφοροποίησης των επιπέδων της εργασιακής ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών με βάση την κατάρτιση έγινε t-test ανεξάρτητων δειγμάτων. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης έδειξαν πως δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην εργασιακή ικανοποίηση με βάση το επίπεδο σπουδών με $t(109)= 552$, $p=,582$.

4.4.5. Οικονομικές απολαβές και κατάρτιση ως προβλεπτικός παράγοντας της εργασιακής ικανοποίησης

Για τη διερεύνηση του αν οι οικονομικές απολαβές και το επίπεδο σπουδών αποτελούν προβλεπτικό παράγοντα για την εργασιακή ικανοποίηση έγινε πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση σε δείγμα 111 ατόμων. Το μοντέλο είναι στατιστικά [$F(2,18)=4,906$, $p= ,009$] εξηγώντας το 8,30% της μεταβλητότητας σημαντικό ($R^2= ,083$). Οι αναλύσεις δείχνουν πως το επίπεδο εκπαίδευσης δεν αποτελεί προβλεπτικό παράγοντα για την εργασιακή ικανοποίηση

($\beta = ,058$, $r = ,53$). Από την άλλη το ετήσιο εισόδημα φαίνεται πως μπορεί να προβλέψει τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης ($\beta = ,28$, $r = ,003$). Τα αποτελέσματα φαίνονται στον πίνακα 4.13.

Πίνακας 4.13. Εισόδημα και Εκπαίδευση ως προβλεπτικοί παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης

	B	SB	β	p
Επίπεδο Εκπαίδευσης	,051	,248	,058	,535
Ετήσιο Εισόδημα	,205	,082	,278	,003

$R^2 = ,083$, $F(2,108) = 4,906$, $p = ,009$

5. ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Η παρούσα μελέτη είχε ως στόχο τη διερεύνηση του βαθμού επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζόμενων φυσικοθεραπευτών του ελλαδικού χώρου και η συσχέτιση της κατάρτισης τους με τις οικονομικές τους απολαβές, το μορφωτικό τους επίπεδο καθώς και το φύλο. Επιπλέον διερευνήθηκε η σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης με τις διαστάσεις αυτής καθώς και τη σχέση των διαστάσεων της εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ τους. Για την ανεύρεση του δείγματος χρησιμοποιήθηκε η δειγματοληψία ευκολίας, η οποία αποτελεί μία δειγματοληψία χωρίς πιθανότητες. Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα ήταν το Job Satisfaction Survey (JSS) το οποίο αποτελείται από 36 ερωτήσεις. Τα ερωτηματολόγια που συγκεντρώθηκαν τελικά και πληρούσαν τις προϋποθέσεις συμμετοχής ανέρχονται στα 111.

Τα ευρήματα της έρευνας έδειξαν πως οι φυσικοθεραπευτές που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα βιώνουν μέτρια επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης με μέσο όρο στο σκορ 95,6(22,3). Αναφορικά με τους παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης οι συμμετέχοντες βιώνουν πολύ χαμηλό βαθμό εργασιακής ικανοποίησης αναφορικά με το μισθό που παίρνουν με μέσο όρο 7,3(3,4) και χαμηλό βαθμό αναφορικά με την προαγωγή με μέσο όρο 7,6(3,0). Σχετικά με την επίβλεψη οι συμμετέχοντες βιώνουν υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης με μέσο όρο 12,7(3,7) και σχετικά με τα προνόμια βιώνουν μέτρια επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης με μέσο όρο 9,5(2,9). Μέτρια είναι τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης σχετικά με τις ανταμοιβές με μέσο όρο 9,4(3,6) και τις συνθήκες λειτουργίας με μέσο όρο 11(2,8). Υψηλά επίπεδα παρατηρούμε στη σχέση με τους συναδέλφους με μέσο όρο 13,9(2,9), τη φύση της εργασίας με μέσο όρο 13,2(3,1) και την επικοινωνία με μέσο όρο 12,4(3,4). Τα ευρήματα αυτά φαίνεται να συμφωνούν με τα ευρήματα προηγούμενων ερευνών που διερευνούν το βαθμό εργασιακής ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών όπως οι έρευνες του Bratting και συνεργατών (2014), του Kanaan και συνεργατών (2023) καθώς και της Pathmanathan (2021).

Συνολικά οι φυσικοθεραπευτές που συμμετείχαν στην έρευνα φαίνεται πως δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι από τις οικονομικές απολαβές που λαμβάνουν στην εργασία τους. Ειδικότερα οι συμμετέχοντες δηλώνουν πως όταν σκέφτονται την αμοιβή τους αισθάνονται πως δεν εκτιμάται η εργασία τους από τον οργανισμό που δουλεύουν. Επίσης, δηλώνουν πως οι αυξήσεις του μισθού είναι λίγες και σπάνιες. Αναφορικά με την προαγωγή οι

συμμετέχοντες στην έρευνα δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι. Μάλιστα δηλώνουν πως αυτοί που κάνουν καλά τη δουλειά τους δεν έχουν αρκετές πιθανότητες για προαγωγή και οι εργαζόμενοι δεν προάγονται τόσο εύκολα όσο σε άλλες εργασίες. Σε σχέση με την επίβλεψη οι συμμετέχοντες στην έρευνα φαίνεται να έχουν υψηλό βαθμό εργασιακής ικανοποίησης. Συγκεκριμένα, δηλώνουν πως ο προϊστάμενός τους δείχνει ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί τους. Επίσης δηλώνουν πως είναι δίκαιοι μαζί τους. Οι φυσικοθεραπευτές φαίνεται πως δεν είναι ικανοποιημένοι από το μισθό τους αλλά και με την αναγνώριση της δουλειάς τους όπως φαίνεται και στα αποτελέσματα της έρευνας της Pathmanathan (2021), του Mulcahy και συνεργατών (2010) αλλά και του Latzke και συνεργατών (2021).

Στόχος της έρευνας της Pathmanathan και συνεργατών (2021) ήταν η διερεύνηση των επιπέδων της ικανοποίησης από την εργασία και τους παράγοντες που την επηρεάζουν ανάμεσα στους φυσικοθεραπευτές στη Σρι Λάνκα. Παρόμοια με τη δική μας έρευνα αποτελεί μία ποσοτική έρευνα με τη χρήση ερωτηματολογίου ατομικής συμπλήρωσης. Στην έρευνα συμμετείχαν 88 φυσικοθεραπευτές. Τα αποτελέσματα της έρευνας είναι παρόμοια με αυτά της παρούσας έρευνας καθώς ο μισθός αλλά και οι συνθήκες εργασίας αναδεικνύονται ως πολύ σημαντικοί παράγοντες για την εργασιακή ικανοποίηση και υπάρχει μέτρια ικανοποίηση ως προς τις απολαβές και τις δυνατότητες εξέλιξης.

Σε σχέση με τον παράγοντα «προνόμια» οι φυσικοθεραπευτές που συμμετείχαν στην έρευνα δεν είναι ικανοποιημένοι από τα προνόμια που έχουν στην εργασία τους. Συγκεκριμένα, δηλώνουν πως οι πρόσθετες παροχές που λαμβάνουν από την εργασία τους δεν είναι καθόλου ικανοποιητικές. Καθόλου ικανοποιημένοι δεν είναι επίσης από τις παροχές πέρα του μισθού τους σε σύγκριση με αυτές που δίνουν άλλοι οργανισμοί. Χαμηλή είναι και η εργασιακή ικανοποίηση των συμμετεχόντων σχετικά με τις ανταμοιβές στην εργασία τους και με την ανταμοιβή που λαμβάνουν σε αναλογία με τις προσπάθειές τους αλλά και σε σχέση με τις ανταμοιβές στους εργαζόμενους ηθικές και υλικές.

Μέτρια είναι η ικανοποίηση των συμμετεχόντων σχετικά με τις συνθήκες λειτουργίας στο χώρο της εργασίας τους. Οι φυσικοθεραπευτές δεν θεωρούν πως έχουν περισσότερη γραφειοκρατική δουλειά από όσο θα έπρεπε. Σε μέτριο βαθμό θεωρούν πως πολλοί κανόνες και διαδικασίες που υπάρχουν δυσκολεύουν στο να κάνουν τη δουλειά τους καλά και σε μέτριο βαθμό νιώθουν πως η γραφειοκρατία τους εμποδίζει να κάνουν σωστά της δουλειά τους.

Υψηλή είναι η ικανοποίηση των συμμετεχόντων σε σχέση με την σχέση που έχουν με τους συναδέλφους τους. Ειδικότερα, οι συμμετέχοντες δηλώνουν ότι συμπαθούν τους ανθρώπους που εργάζονται μαζί τους. Δεν θεωρούν πως πρέπει να εργάζονται σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας συναδέλφων τους και δεν υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στην δουλειά τους. Η γραφειοκρατία και οι διοικητικές υποχρεώσεις αποτελούν επιβαρυντικό παράγοντα για την εργασιακή ικανοποίηση των φυσικοθεραπευτών όπως φαίνεται και στην έρευνα του Sreakman και συνεργατών (1996). Η έρευνα του Sreakman και συνεργατών (1996) αποτελεί μία ποσοτική έρευνα με τη συμμετοχή 96 φυσικοθεραπευτών. Οι συμμετέχοντες συμπλήρωσαν ερωτηματολόγιο όπου οι απαντήσεις δίνονταν με 7βάθμια κλίμακα Likert σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης από την εργασία τους. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν, παρόμοια με τη δική μας, πως ο πιο επιβαρυντικός παράγοντας για την ικανοποίηση από την εργασία τους για τους φυσικοθεραπευτές ήταν ο όγκος της γραφειοκρατικής δουλειάς που είχαν να διεκπεραιώσουν.

Οι συμμετέχοντες αισθάνονται υψηλή εργασιακή ικανοποίηση σχετικά με τη φύση της εργασίας τους. Ειδικότερα, οι συμμετέχοντες δηλώνουν πως τους αρέσουν τα πράγματα που κάνουν στη δουλειά τους. Οι φυσικοθεραπευτές βρίσκουν νόημα στη δουλειά τους και νιώθουν μία αίσθηση περηφάνειας για τη δουλειά που κάνουν. Τέλος, σε σχέση με την επικοινωνία σχετικά υψηλή είναι η ικανοποίηση που νιώθουν οι φυσικοθεραπευτές. Οι συμμετέχοντες είναι ικανοποιημένοι από την επεξήγηση των καθηκόντων που τους ανατίθενται και νιώθουν πως οι στόχοι του οργανισμού που εργάζονται είναι ξεκάθαροι. Η έρευνα της Pathmanathan (2021) επιβεβαιώνει τα παραπάνω αποτελέσματα.

Τα ευρήματα της έρευνας έδειξαν πως δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην εργασιακή ικανοποίηση με βάση το φύλο, το επίπεδο σπουδών καθώς και τις οικονομικές απολαβές ($p > ,050$). Το εύρημα αυτό μας δείχνει πως δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως το φύλο, ο μισθός και το επίπεδο σπουδών δεν φαίνεται να επηρεάζουν τα επίπεδα της ικανοποίησης από την εργασία. Τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες φυσικοθεραπευτές, είτε είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΑΤΕΙ είτε κατέχουν μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο σπουδών βιώνουν τον ίδιο βαθμό εργασιακής ικανοποίησης. Παρόμοια, οι οικονομικές απολαβές δεν φαίνεται να επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση. Σε αυτό το σημείο θα ήταν σκόπιμο να αναφερθεί πως τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα και είχαν χαμηλότερα εισοδήματα ήταν αρκετά λιγότερα από αυτά με μεγαλύτερα εισοδήματα, γεγονός που ενδέχεται να επηρεάζει τα αποτελέσματα του ελέγχου. Θα μπορούσαμε λοιπόν να υποστηρίξουμε πως η

εργασιακή ικανοποίηση δεν σχετίζεται τόσο με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζόμενων φυσικοθεραπευτών αλλά με τη γενικότερη συνθήκη της εργασίας, κάτι που φάνηκε και από τη διερεύνηση της σχέσης της εργασιακής ικανοποίησης με τις επιμέρους διαστάσεις της αλλά και των διαστάσεων μεταξύ τους.

Για τη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ των επιπέδων της εργασιακής ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών με τους παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης και των παραγόντων μεταξύ τους έγινε έλεγχος συσχέτισης με το τεστ Pearson r . Τα αποτελέσματα της ανάλυσης έδειξαν πως υπάρχει θετική συσχέτιση ($p < ,050$) ανάμεσα στην εργασιακή ικανοποίηση με όλους τους παράγοντες αυτής. Σχετικά με τη συσχέτιση των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ τους τα αποτελέσματα δείχνουν πως υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στις εννιά διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης ($p < ,050$). Δεν υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στη διάσταση προνόμια και φύση εργασίας ($p = ,078$). Τα παραπάνω ευρήματα μας δείχνουν πως η εργασιακή ικανοποίηση δεν είναι μία μονοδιάστατη έννοια αλλά αποτελείται από διάφορους παράγοντες που ο καθένας αλληλεξαρτάται από τον άλλον.

Για τη διερεύνηση του αν οι οικονομικές απολαβές και το επίπεδο σπουδών αποτελούν προβλεπτικό παράγοντα για την εργασιακή ικανοποίηση έγινε πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση σε δείγμα 111 ατόμων. Το μοντέλο είναι στατιστικά σημαντικό [$F(2,18)=4,906$, $p = ,009$] εξηγώντας το 8,30% της μεταβλητότητας σημαντικό ($R^2 = ,083$). Οι αναλύσεις δείχνουν πως το επίπεδο εκπαίδευσης δεν αποτελεί προβλεπτικό παράγοντα για την εργασιακή ικανοποίηση ($\beta = ,06$, $r = ,53$). Από την άλλη το ετήσιο εισόδημα φαίνεται πως μπορεί να προβλέψει τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης ($\beta = ,28$, $r = ,003$). Σε ανάλογα ευρήματα καταλήγουν ο Eker και συνεργάτες (2004) όπου φαίνεται πως οι οικονομικές απολαβές αποτελούν προβλεπτικό παράγοντα του βαθμού της ικανοποίησης από την εργασία που βιώνουν οι φυσικοθεραπευτές.

Σκοπός της έρευνας του Eker και συνεργατών (2004) ήταν διερεύνηση των επιπέδων της εργασιακής ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών και των παραγόντων που αποτελούν προβλεπτικούς παράγοντες για αυτήν. Στην έρευνα συμμετείχαν 198 φυσικοθεραπευτές που εργάζονταν σε υπηρεσίες υγείας, συμπληρώνοντας ατομικό ερωτηματολόγιο εργασιακής ικανοποίησης, όπως έγινε και στην παρούσα έρευνα. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως, παρόμοια με την έρευνά μας, οι φυσικοθεραπευτές βιώνουν μέτρια επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης με τους μισούς περίπου από τους συμμετέχοντες να δηλώνουν πως είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Ο μισθός αποτελεί έναν προβλεπτικό παράγοντα

για την εργασιακή ικανοποίηση όπως και στην παρούσα έρευνα. Άλλοι προβλεπτικοί παράγοντες που βρέθηκαν στην έρευνα του Eker και συνεργατών (2004) είναι ο προϊστάμενος, οι διαπροσωπικές σχέσεις και τα προνόμια.

Η παρούσα μελέτη παρουσιάζει ορισμένους περιορισμούς. Το δείγμα που συμμετείχε στην ερευνητική διαδικασία είναι μικρό και έτσι δεν είναι εφικτή η γενίκευση των αποτελεσμάτων. Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε αποτελεί ένα αυτοαναφορικό εργαλείο και αυτό ενέχει τον κίνδυνο οι συμμετέχοντες να έδωσαν υποκειμενικές απαντήσεις με βάση τι είναι κοινωνικά αποδεκτό. Η ηλεκτρονική αποστολή του ερωτηματολογίου επίσης δεν διασφαλίζει την αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος και πως όσοι συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο πληρούν τα κριτήρια συμμετοχής. Μελλοντικές έρευνες θα μπορούν να συγκεντρώσουν μεγαλύτερο δείγμα και να είναι εφικτό τότε να υπάρξει γενίκευση των αποτελεσμάτων. Επίσης, θα ήταν χρήσιμο να αξιοποιηθούν μικτές ερευνητικές στρατηγικές μέσα από την χρήση ποσοτικών και ποιοτικών μεθόδων με στόχο τη διερεύνηση του θέματος της εργασιακής ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών σε βάθος όχι μόνο με την περιγραφή και αποτύπωση των συχνοτήτων και των μέσων όρων των διαστάσεων της εργασιακής ικανοποίησης αλλά και την αποτύπωση των απόψεων τους μέσα από συνεντεύξεις. Τα αποτελέσματα μίας τέτοιας έρευνας θα δώσουν πολύ χρήσιμα και ουσιαστικά ευρήματα σχετικά με τους παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση των φυσικοθεραπευτών από την εργασία τους.

6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η ευημερία και η ικανοποίηση των εργαζομένων στον τομέα της υγείας διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στην ικανότητά τους να παρέχουν υψηλής ποιότητας φροντίδα ασθενών. Όταν οι επαγγελματίες υγείας είναι ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους, είναι καλύτερα εξοπλισμένοι για να εκτελούν τις ευθύνες τους με επαγγελματισμό και αφοσίωση. Η ικανοποίηση από την εργασία είναι στενά συνδεδεμένη με τα εγγενή κίνητρα, τα οποία είναι απαραίτητα για την ικανοποίηση των ψυχολογικών αναγκών των εργαζομένων στον τομέα της υγείας, όπως η ικανότητα, η σύνδεση και η ανεξαρτησία. Μέσω της ικανοποίησης από την εργασία, οι εργαζόμενοι στον τομέα της υγείας μπορούν να οικοδομήσουν αυτοπεποίθηση εφαρμόζοντας τις δεξιότητες και τις γνώσεις τους στην εργασία τους, ασκώντας αυτονομία και καλλιεργώντας μια ισχυρή επαγγελματική ταυτότητα.

Από τα ευρήματα της έρευνας και τη βιβλιογραφική ανασκόπηση προκύπτει πως η ικανοποίηση από την εργασία διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο για τους φυσικοθεραπευτές, κάτι που είναι απαραίτητο για την παροχή φροντίδας ασθενών υψηλής ποιότητας. Καθώς φάνηκε πως δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως το φύλο, το επίπεδο σπουδών και οι οικονομικές απολαβές δεν επηρεάζουν το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης, είναι σαφές πως η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται από διαστάσεις που την εμπεριέχουν όπως ο μισθός, η προαγωγή, η επικοινωνία, η φύση της εργασίας, τα προνόμια, οι σχέσεις με τους συναδέλφους, οι συνθήκες εργασίας, οι ανταμοιβές και την επίβλεψη.

Συγκεκριμένα τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι φυσικοθεραπευτές που συμμετείχαν βιώνουν μέτρια εργασιακή ικανοποίηση, με τις υψηλότερες βαθμολογίες να καταγράφονται στις διαστάσεις της σχέσης με τους συναδέλφους, της φύσης της εργασίας και της επικοινωνίας εντός του οργανισμού. Στον αντίποδα, η χαμηλότερη ικανοποίηση εντοπίζεται σε θέματα μισθών και προαγωγής, με τους συμμετέχοντες να δηλώνουν έντονη δυσαρέσκεια ως προς τις οικονομικές απολαβές και τις ευκαιρίες για εξέλιξη. Η ανασφάλεια αυτή φαίνεται να επηρεάζει αρνητικά την εργασιακή τους εμπειρία, ιδιαίτερα όσον αφορά την αναγνώριση των προσπαθειών τους και τη συχνότητα των αυξήσεων.

Επιπλέον, η ανάλυση έδειξε ότι οι δημογραφικοί παράγοντες, όπως το φύλο και το επίπεδο σπουδών, δεν επηρεάζουν σημαντικά τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Αντιθέτως, το ετήσιο εισόδημα αποτελεί προβλεπτικό παράγοντα της εργασιακής ικανοποίησης, ενώ το επίπεδο εκπαίδευσης δεν φαίνεται να έχει σημαντική επίδραση. Αυτό υπογραμμίζει την ανάγκη για βελτίωση των οικονομικών απολαβών και ευκαιριών προαγωγής, ώστε να ενισχυθεί η συνολική εργασιακή ικανοποίηση των φυσικοθεραπευτών

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Aamodt, M. G. (2015). Using background checks in the employee selection process. In C. Hanvey & K. Sady (Eds.), *Practitioner's guide to legal issues in organizations* (pp. 85–110). Springer International Publishing/Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-3-319-11143-8_4
- Adams, J.S. (1963) Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436. <http://dx.doi.org/10.1037/h0040968>
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior & Human Performance*, 4(2), 142–175. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90004-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-X)
- AlEisa, E., Tse, C., Alkassabi, O., Buragadda, S., & Melam, G. R. (2015). Predictors of global job satisfaction among Saudi physiotherapists: a descriptive study. *Annals of Saudi medicine*, 35(1), 46-50.
- Alkassabi, O. Y., Al-Sobayel, H., Al-Eisa, E. S., Buragadda, S., Alghadir, A. H., & Iqbal, A. (2018). Job satisfaction among physiotherapists in Saudi Arabia: does the leadership style matter?. *BMC health services research*, 18, 1-9.
- Allport, G.W. (1954). *The nature of prejudice*. Addison-Wesley Publishing Company
- Armstrong, M. & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 15th edn. Kogan Page.
- Arkwright, L., Edgar, S., & Debenham, J. (2018). Exploring the job satisfaction and career progression of musculoskeletal physiotherapists working in private practice in Western Australia. *Musculoskeletal Science and Practice*, 35, 67-72.
- Arvey, R. D., McCall, B. P., Bouchard Jr, T. J., Taubman, P., & Cavanaugh, M. A. (1994). Genetic influences on job satisfaction and work values. *Personality and Individual Differences*, 17(1), 21-33.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223.
- Barnes, M. R., & Crutchfield, C. A. (1977). Job satisfaction-dissatisfaction: A comparison

- of private practitioners and organizational physical therapists. *Physical therapy*, 57(1), 35-41.
- Batz-Barbarich, C., Tay, L., Kuykendall, L., & Cheung, H. K. (2018). A meta-analysis of gender differences in subjective well-being: Estimating effect sizes and associations with gender inequality. *Psychological science*, 29(9), 1491-1503.
- Bedeian, A. G., Ferris, G. R., & Kacmar, K. M. (1992). Age, tenure, and job satisfaction: A tale of two perspectives. *Journal of Vocational behavior*, 40(1), 33-48.
- Briggs, M. S., Weber, M. D., Olson-Kellogg, B. J., DeWitt, J. J., Hensley, C. P., Harrington, K. L., ... & Tichenor, C. J. (2022). Factors contributing to physical therapists' job and career satisfaction in the United States: results from a national survey. *Journal of Physical Therapy Education*, 36(3), 232-241.
- Bryman, A. (2017). *Μέθοδοι Κοινωνικής Έρευνας*. Gutenberg.
- Cavanagh, T. M., Kraiger, K., & L. Henry, K. (2020). Age-related changes on the effects of job characteristics on job satisfaction: A longitudinal analysis. *The International Journal of Aging and Human Development*, 91(1), 60-84.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?. *Labour economics*, 4(4), 341-372.
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age?. *Journal of occupational and organizational psychology*, 69(1), 57-81.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of applied psychology*, 86(3), 425.
- Δαλάκα, Α., Πασσάς, Δ. & Δανάσκος, Φ. (2024). *Εισαγωγή στη Φυσικοθεραπεία*.
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ ΚΑΙ ΕΚΔΟΣΕΩΝ «ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ».
- Davis, K., & Nestrom, J. W. (1985). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior* (7th ed., p. 109). McGraw Hill.
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and environmental medicine*, 62(2), 105-112.
- Furåker, B., Håkansson, K., & Karlsson, J. C. (2011). The Relevance of Studying Work Orientations. In *Commitment to Work and Job Satisfaction* (pp. 1-10). Routledge.
- Franěk M., Večeřa J. (2008). Personal characteristics and job satisfaction. *E+M*

Ekonomie A Management, 4, 63–75.

- Fahim, T., Uddin, S., Ahamed, W. M., & Ahmad, I. (2022). The relationship between physical self-concept and job satisfaction in the physiotherapists working in Saudi Arabia. *International Journal of Health Sciences*, 6(S6), 1000–1009. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS6.10486>
- Φαρμάκης, Ν. (2015). *Δειγματοληψία και εφαρμογές* [Προπτυχιακό εγχειρίδιο]. Κάλλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις. <https://dx.doi.org/10.57713/kallipos-548>
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal*, 33(1), 64-86.
- Gupta, R. & Joshi, B. (1990). Landslide Hazard Zoning Using the GIS Approach—A Case Study from Ramganga Catchment Himalayan. *Engineering Geology*, Vol. 28, No. 1-2, 119-131. [http://dx.doi.org/10.1016/0013-7952\(90\)90037-2](http://dx.doi.org/10.1016/0013-7952(90)90037-2)
- Hulin, C. L., & Judge, T. A. (2003). Job attitudes. *Handbook of psychology*, 255-276.
- Hackman, R.J., & Oldham, G.R., (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational behavior and human performance*, 16 (2), 250- 279.
- Herzberg, F.I. (1966). *Work and the nature of man*. World.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, New York.
- Latham, G. (2011). *Work Motivation*. 2nd ed. SAGE Publications.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. Harper.
- Ilies, R., & Judge, T. A. (2003). On the heritability of job satisfaction: The mediating role of personality. *Journal of applied psychology*, 88(4), 750.
- Kanaan, S. F., Abu Hanna, A. M., Hadoush, H., Khalil, H., & Almhdawi, K. (2023). Physiotherapists' job satisfaction in the workplace: A cross-sectional study in Jordan, Lebanon, West Bank, and Gaza. *Work*, 75(3), 917-925.
- Karaferis, D., Aletras, V., & Niakas, D. (2023). Job satisfaction of primary healthcare professionals: a cross-sectional survey in Greece. *Acta Bio Medica: Atenei Parmensis*, 94(3).
- Kinicki, A. J., McKee-Ryan, F. M., Schriesheim, C. A., & Carson, K. P. (2002). Assessing the construct validity of the job descriptive index: a review and meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(1), 14.

- Kota, M., Kudo, H., & Okita, K. (2018). Factors affecting physical therapists' job satisfaction: questionnaire survey targeting first-year physical therapists. *Journal of physical therapy science*, 30(4), 563-566.
- Koustelios, A. D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *International journal of educational management*, 15(7), 354-358.
- Koustelios, A. D., & Bagiatis, K. (1997). The Employee Satisfaction Inventory (ESI): Development of a Scale to Measure Satisfaction of Greek Employees. *Educational and Psychological Measurement*, 57, 469-476.
<https://doi.org/10.1177/0013164497057003008>
- Krebs, H. (1987). Some extensions of the concepts of metrical consonance and dissonance. *Journal of Music Theory*, 31(1), 99-120.
- Latham, G. (2011). *Work Motivation*. 2nd ed. SAGE Publications.
- Latzke, M., Putz, P., Kulnik, S. T., Schlegl, C., Sorge, M., & Mériaux-Kratochvila, S. (2021). Physiotherapists' job satisfaction according to employment situation: Findings from an online survey in Austria. *Physiotherapy Research International*, 26(3), e1907.
- Locke, E.A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297–1349). New York: John Wiley & Sons.
- Locke, E.A., 1969. What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), pp.309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0).
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *Psychological science*, 1(4), 240-246.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- McClelland, D.C. (1961). *The achieving society*. Free Press.
- McKenna, E. (2020). *Business psychology and organizational behaviour*. Routledge.
- Oshagbemi, T. (2003). Personal correlates of job satisfaction: empirical evidence from UK universities. *International journal of social economics*, 30(12), 1210-1232.
- Παπαδά, Γ. (2013). *Διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών. Η περίπτωση του Νομού Κορινθίας*. [Αδημοσίευτη Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου]. Κόρινθος.
- Pathmanathan, C. (2021). Satisfaction matters: Job satisfaction among physiotherapy

- professionals in Sri Lanka. *Sri Lanka Journal of Social Sciences*, 44(2).
- Rose, M. (1999). *Explaining and Forecasting Job Satisfaction: The Contribution of Occupational Profiling*. Working Paper.
- Rosenberg, M. K., & Bonsaksen, T. (2022). Job satisfaction among psychomotor physiotherapists in Norway. *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*, 59, 00469580221126763.
- Σημαδοπούλου, Ο. (2019). *Διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών στα νοσοκομεία του ΕΣΥ. Μελέτη περίπτωσης στα νοσοκομεία της Δυτικής και Κεντρικής Μακεδονίας*. [Αδημοσίευτη Διπλωματική Εργασία, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο]. Πάτρα.
- Silverthorne, C. P. (2005). *Organizational psychology in cross cultural perspective*. New York University Press.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., and Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Reprint. 1975. Bowling Green, Ohio: Bowling Green State University.
- Spector, P. E. (2022). *Job satisfaction: From assessment to intervention*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003250616>)
- Spector, P. (2021) *Industrial and Organizational Psychology*. 8th ed. Wiley.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American journal of community psychology*, 13(6), 693.
- Statt, D. (2004). *The Routledge Dictionary of Business Management*. 3rd ed. Taylor & Francis.
- van Saane, N., Sluiter, J. K., Verbeek, J. H., & Frings-Dresen, M. H. (2003). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction--a systematic review. *Occupational medicine (Oxford, England)*, 53(3), 191–200. <https://doi.org/10.1093/occmed/kag038>
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.
- Warr, P. B. (1990). Decision latitude, job demands, and employee well-being. *Work & Stress*, 4(4), 285-294.
- Weiss, D., Weiss, M., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2022). Tough times at the top:

Occupational status predicts changes in job satisfaction in times of crisis. *Journal of Vocational Behavior*, 139, 103804.

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

Νομοθεσία

Ν. 2048/52 (ΦΕΚ 96/52), «Περί ιδρύσεως σχολής φυσιοθεραπείας παρά τω Λαϊκώ Νοσοκομείων».

Β.Δ. 411/72 (ΦΕΚ 108/30.06.1972), «Περί καθορισμού δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των φυσικοθεραπευτών».

Ν.1404/83 (ΦΕΚ 173/24.11.1983), «Δομή και λειτουργία των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων»

Ν.1865 (ΦΕΚ 210/28.09.1989), «Μετεγγραφές φοιτητών και σπουδαστών εσωτερικού-εξωτερικού και κατατάξεις πτυχιούχων στα ανώτατα και στα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα και άλλες διατάξεις».

Π.Δ. 210/94 (ΦΕΚ 132/22.08.1994), «Ίδρυση ΤΕΙ Λαμίας ρύθμιση θεμάτων οργάνωσης και λειτουργίας του και κατάργηση του παραρτήματος Λαμίας του ΤΕΙ Λάρισας».

Π.Δ. 247/03 (ΦΕΚ 222/17.09.2003), «Ίδρυση παραρτημάτων σχολής και τμημάτων Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών ιδρυμάτων ΤΕΙ.....».

Ν.2916/01(ΦΕΚ 114/11.06.2001), «Διάρθρωση της ανώτατης εκπαίδευσης και ρύθμιση θεμάτων του τεχνολογικού τομέα αυτής».

Ν.4521/18 (ΦΕΚ 38/02.03.2018), «Ίδρυση Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής και άλλες διατάξεις».

Β.Δ. 411/72 (ΦΕΚ 108/30.06.1972), «Περί καθορισμού δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των φυσικοθεραπευτών».

Ν.167/75 (ΦΕΚ 199/20.09.1975), «Περί ρυθμίσεως θεμάτων αφορώντων εις την άσκησιν επαγγέλματος φυσικοθεραπευτού, αδελφής νοσοκόμου ,επισκέπτριας ,μαίας και βοηθού νοσοκόμου».

Π.Δ. 90/95 (ΦΕΚ 53/08.03.1995), «Επαγγελματικά δικαιώματα πτυχιούχων του τμήματος φυσικοθεραπείας σχολής επαγγελματιών υγείας και πρόνοιας των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων».

Ν.3599/07 (ΦΕΚ 176/01.08.2007), «Σύσταση Πανελληνίου Συλλόγου
Φυσικοθεραπευτών και άλλες διατάξεις».

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡ'ΑΡΤΗΜΑ 1 -ΕΠΙΣΤΟΛΗ ΕΓΚΡΙΣΗΣ

ΠΑ.Δ.Α. - ΑΡ.ΠΡΩΤ: 22118 - 21/03/2024 Αιγάλεω



ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΗΘΙΚΗΣ ΚΑΙ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥΠΟΛΗ ΑΛΣΟΥΣ ΑΙΓΑΛΕΩ

Ταχ. Δ/νση: Αγ. Σπυρίδωνος, Αιγάλεω ΤΚ 12243

Τηλέφωνο: 2105387294

e-mail: ethics@uniwa.gr

Πληροφορίες: Ευαγγελία Καπουτσή

Αιγάλεω: 21/03/2024

ΘΕΜΑ: Απάντηση σε αίτησή σας

ΠΡΟΣ :κ. Μουτζούρη Μαρία

ΚΟΙΝ: κ. Καλλιγιάννη Αικατερίνη

Έγκριση της πρότασης

Σας γνωρίζουμε ότι η Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας (Ε.Η.Δ.Ε.) του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής (ΠΑ.Δ.Α.), στην 09η/15-03-2024 συνεδρίασή της, μέσω τηλεδιάσκεψης, εξέτασε το περιεχόμενο του ερευνητικού πρωτοκόλλου με τίτλο «**Διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης φυσικοθεραπευτών στον Ελλαδικό χώρο**», με αριθμό πρωτοκόλλου 15186/04-03-2024 και Επιστημονικά Υπεύθυνη την κ. Μουτζούρη Μαρία.

Λαμβάνοντας υπόψη:

1. Το έντυπο υποβολής της αίτησης
2. Το ερευνητικό πρωτόκολλο
3. Το έντυπο συγκατάθεσης των συμμετεχόντων στην έρευνα
4. Όλα τα συμπληρωματικά στοιχεία και έγγραφα που ζητήθηκαν

Η Επιτροπή έκρινε ότι δεν αντιβαίνει στην κείμενη νομοθεσία και συνάδει με γενικά παραδεγμένους κανόνες ηθικής και δεοντολογίας της έρευνας και ερευνητικής ακεραιότητας ως προς το περιεχόμενο και τον τρόπο διεξαγωγής του ερευνητικού έργου. Επισημαίνεται ότι σε περίπτωση που προκύψει οποιαδήποτε τροποποίηση στο πρωτόκολλο της μελέτης θα πρέπει να επανυποβληθεί στην ΕΗΔΕ για επικαιροποίηση της έγκρισής.

Η Πρόεδρος
Digitally signed
by Stamatia
Gkarani
Date: 2024.03.21
09:38:43 +02'00'

Τ. Γκαράνη-Παπαδάτου

ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΦΥΣΙΚΟΘΕΡΑΠΕΥΤΩΝ ΣΤΟΝ ΕΛΛΑΔΙΚΟ ΧΩΡΟ

Η συγκεκριμένη έρευνα γίνεται στα πλαίσια της διπλωματικής εργασίας της μεταπτυχιακής φοιτήτριας Καλλιγιάννη Αικατερίνης για το μεταπτυχιακό πρόγραμμα «Νέες Μέθοδοι στη Φυσικοθεραπεία» του Τμήματος Φυσικοθεραπείας στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής υπό την εποπτεία της Δρ. Μουτζούρη Μαρίας. Στόχος και σκοπός αυτής της έρευνας είναι η διερεύνηση του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων φυσικοθεραπευτών στον ελληνικό χώρο ως προς τους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης, καθώς και η μελέτη τυχόν διαφοροποίησης της εργασιακής ικανοποίησης με βάση την κατάρτιση των εργαζομένων φυσικοθεραπευτών, η πιθανή συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών με βάση τις οικονομικές τους απολαβές, και με την τυχόν διαβάθμιση που κατέχει ο εργαζόμενος φυσικοθεραπευτής στον οργανισμό που απασχολείται καθώς και η πιθανότητα διαφοροποίησης στον βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων φυσικοθεραπευτών με βάση τα δημογραφικά χαρακτηριστικά.

Περιγραφή της διαδικασίας

Θα χρειαστεί να συμπληρώσετε ένα ερωτηματολόγιο που αποτελείται από δύο μέρη. Το πρώτο μέρος αφορά σε δημογραφικά στοιχεία ενώ το δεύτερο μέρος είναι το ερωτηματολόγιο JSS (Job Satisfaction Survey) που αφορά την εργασιακή σας ικανοποίηση. Η όλη διαδικασία διαρκεί 5-8 λεπτά.

Εθελοντική συμμετοχή

Η συμμετοχή σας είναι εθελοντική. Μπορείτε να αρνηθείτε τη συμμετοχή σας ή, αν αλλάξετε γνώμη, να διακόψετε τη συμμετοχή σας στην έρευνα οποιαδήποτε στιγμή, χωρίς αιτιολόγηση και χωρίς να υπάρχει καμία αρνητική συνέπεια σε εσάς.

Απόρρητο απαντήσεων και προστασία προσωπικών δεδομένων

Τα στοιχεία των εθελοντών αποτελούν προσωπικά δεδομένα και δεν πρόκειται να δημοσιευτούν. Οτιδήποτε συμπληρωθεί (προσωπικά δεδομένα όπως δημογραφικά και οικονομικά χαρακτηριστικά) από τον εκάστοτε εθελοντή χρησιμοποιούνται τυπικά, με σκοπό την διερεύνηση ομοιογένειας και ανταπόκρισης του δείγματος στην τυπική εικόνα που παρουσιάζει ο γενικός αυτός πληθυσμός παγκοσμίως. Όλα τα δεδομένα της έρευνας θα κωδικοποιηθούν για την πραγματοποίηση των στατιστικών αναλύσεων. Θα υπάρχει πλήρης ανωνυμία αυτών των δεδομένων. Η χρονική διάρκεια αποθήκευσης αυτών των αρχείων θα είναι τα 2 (δύο) έτη, μετά όλα τα αρχεία καταστρέφονται με οριστική διαγραφή.

Η έρευνα είναι εγκεκριμένη από την Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής με αριθμό πρωτοκόλλου 15186/04-03-2024.

Σε περίπτωση που έχετε οποιαδήποτε ερώτηση ή προβληματισμό, μπορείτε να επικοινωνήσετε με την ερευνήτρια μέσω e-mail:
mscphys210001@uniwa.gr

Για οποιαδήποτε καταγγελία σχετικά με τη διεξαγωγή της έρευνας μπορείτε να απευθυνθείτε στην Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής (ethics@uniwa.gr)

Για οποιαδήποτε καταγγελία σχετικά με τη διαχείριση των προσωπικών σας δεδομένων μπορείτε να απευθυνθείτε και στον Υπεύθυνο Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, κ. Αγοπετρίτη

Επιθυμείτε να συμμετάσχετε στην παρούσα έρευνα; *

Ναι

Όχι

Εργάζεστε ως *

- Ελεύθερος επαγγελματίας/εργαστηριούχος
- Υπάλληλος
- Άνεργος άνω των 6 μηνών

Εργάζεστε ως *

Υπεύθυνος τμήματος (supervisor), Προϊστάμενος τμήματος (General Manager of Physiotherapy)

- Φυσικοθεραπευτής
- Υπεύθυνος τμήματος
- Προϊστάμενος τμήματος

ΜΕΡΟΣ Α
ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Φύλο *

- Άνδρας
- Γυναίκα
- Άλλο / Δεν απαντώ

Τόπος εργασίας (Περιφέρεια) *

- Ανατολική Μακεδονία και Θράκη
- Κεντρική Μακεδονία
- Δυτική Μακεδονία
- Ήπειρος
- Θεσσαλία
- Δυτική Ελλάδα
- Στερεά Ελλάδα
- Αττική
- Πελοπόννησος
- Βόρειο Αιγαίο
- Νότιο Αιγαίο
- Νησιά Ιονίου
- Κρήτη

Ηλικία *

- 20-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60 και άνω

Επίπεδο εκπαίδευσης *

- Απόφοιτος Τ.Ε.Ι. / Α.Τ. Ε. Ι
- Απόφοιτος Α.Ε.Ι.
- Δεύτερο πτυχίο Α.Ε.Ι. - Τ.Ε.Ι.
- Μεταπτυχιακός τίτλος
- Διδακτορικός τίτλος

Έτη προϋπηρεσίας *

- 0-5 έτη
- 6- 10 έτη
- 11-15 έτη
- 16-20 έτη
- 21-25 έτη
- >26 έτη

Είδος απασχόλησης *

- Μερική απασχόληση
- Πλήρης απασχόληση
- Εποχικός υπάλληλος

Επιμόρφωση / Σεμινάρια *

Παρακαλώ αν η απάντησή σας είναι "Άλλο" να γράψετε τι

- Manual Therapy
- Βελονισμός
- Clinical Pilates
- Δεν έχω παρακολουθήσει κανένα
-

Εργασιακός χώρος *

Παρακαλώ αν η απάντησή σας είναι "Άλλο" να γράψετε τι.

- Εργαστήριο φυσικοθεραπείας
- Νοσοκομείο
- Κέντρο αποκατάστασης
- Αθλητικές εγκαταστάσεις / όμιλος
- Σφα / Εταιρία παροχής μάλαξης
-

Ετήσιο εισόδημα (μεικτό) *

- <5.000€
- 5.000€-9.000€
- 10.000€-14.000€
- 15.000€-19.000€
- 20.000€-24.000€
- >25.000€

ΜΕΡΟΣ Β
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ (JSS – JOB SATISFACTION SURVEY)

⊕1. Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

2. Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία μου.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

3. Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι πολύ ικανός/η στη δουλειά του/της.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

4. Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πρόσθετες παροχές (ασφαλιστική κάλυψη, άδειες μετ' αποδοχών, συνταξιοδοτικές προοπτικές) που λαμβάνω, πέραν του μισθού.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

5. Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που θα έπρεπε.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

6. Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούνται στον οργανισμό με δυσκολεύουν στο να κάνω τη δουλειά μου καλά.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

7. Συμπαθώ τους ανθρώπους μαζί με τους οποίους δουλεύω.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

8. Κάποιες φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

9. Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

10. Οι αυξήσεις του μισθού είναι λίγες και πολύ σπάνιες.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

11. Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

12. Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

13. Οι πρόσθετες παροχές- πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

14. Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

15. Οι προσπάθειές μου να κάνω καλά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

16. Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

17. Μου αρέσουν τα πράγματα που κάνω στη δουλειά μου.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

18. Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

19. Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου αισθάνομαι ότι δεν εκτιμάται η εργασία μου από τον οργανισμό.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

20. Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

21. Ο/η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

22. Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

23. Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για αυτούς που εργάζονται εδώ (ηθικές και υλικές).

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

24. Έχω περισσότερο φόρτο εργασίας απ' ότι θα έπρεπε.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

25. Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

26. Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι συμβαίνει στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

27. Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

28. Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις πιθανότητες που έχω για μισθολογικές αυξήσεις

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

29. Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

30. Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

31. Έχω περισσότερη γραφειοκρατική δουλειά από ότι θα έπρεπε.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

32. Θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου δεν ανταμείβονται όπως θα έπρεπε.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

33. Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

34. Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

35. Η εργασία μου είναι ευχάριστη.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

36. Τα εργασιακά καθήκοντα που μου ανατίθενται δεν επεξηγούνται πλήρως.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα