

Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΗΣ ΚΡΗΤΗΣ

Παπαδάκη Ελένη¹, Παπαδάκη Βασιλεία²

Περίληψη

Σε αυτό το άρθρο παρουσιάζονται τα ευρήματα ποιοτικής έρευνας που έχει σκοπό να περιγράψει και να ερμηνεύσει τον τρόπο που οι κοινωνικοί λειτουργοί αντιμετωπίζουν την περιορισμένη επαγγελματική αναγνώριση στα πλαίσια της οργάνωσης. Οι ερωτώμενοι κοινωνικοί λειτουργοί ήταν δυσαρεστημένοι λόγω της περιορισμένης επαγγελματικής αναγνώρισης από υπευθύνους των κοινωνικών οργανώσεων και μέλη του ιατρικού προσωπικού. Για να αντιμετωπίσουν την κατάσταση χρησιμοποιούσαν διαφορετικές εξατομικευμένες στρατηγικές. Ειδικές και γενικότερες συνθήκες επηρέαζαν αρνητικά την ανάπτυξη στρατηγικών διεκδίκησης της επαγγελματικής αναγνώρισης. Οι στρατηγικές που χρησιμοποιήθηκαν είχαν ως συνέπεια την κόπωση και συναισθηματική εξάντληση των κοινωνικών λειτουργών, καθώς και τον αρνητικό επηρεασμό της διάθεσης για εργασία και της επιθυμίας τους να παραμείνουν στην οργάνωση.

Εισαγωγή

Η επαγγελματική αναγνώριση της Κοινωνικής Εργασίας προσκρούει σε εξωτερικές και εσωτερικές απειλές. Οι εξωτερικές απειλές βρίσκονται εκτός του επαγγέλματος: στις πολιτικο-οικονομικές δομές, στην πολιτική και στη δομή των οργανώσεων που διαμορφώνουν την άσκηση της Κοινωνικής Εργασίας (Healy, 2004). Οι κοινωνικοί λειτουργοί έρχονται αντιμέτωποι με οικονομικούς περιορισμούς, με μορφές δημόσιας διοίκησης που αλλάζουν με γρήγορο ρυθμό και με την καθιερωμένη πολιτισμική απαξίωση της εργασίας που σχετίζεται με την κοινωνική φροντίδα. Οι εσωτερικές απειλές είναι εκείνες που προέρχονται ή ενισχύονται από το ίδιο το επάγγελμα της Κοινωνικής Εργασίας και τις εκπαιδευτικές διαδικασίες (Healy & Meagher, 2004). Η ανταγωνιστικότητα των κοινωνικών λειτουργών στη σύγχρονη αγορά εργασίας των κοινωνικών υπηρεσιών εξαρτάται από την ικανότητα τους να αναδείξουν τις διακριτές ικανότητες τους και την αξία τους (Healy, 2004).

Στην Ελλάδα δεν έχει πραγματοποιηθεί μελέτη όσον αφορά στο θέμα της επαγγελματικής αναγνώρισης των κοινωνικών λειτουργών, καθώς και των παραγόντων που την επηρεάζουν. Τα ευρήματα που παρουσιάζονται σε αυτό το άρθρο αποτελούν μέρος μιας ευρύτερης έρευνας που επικεντρώθηκε στις συνθήκες της οργάνωσης που δυσαρεστούν τους κοινωνικούς λειτουργούς (που εργάζονται σε κοινωνικές υπηρεσίες του δημόσιου τομέα στην Κρήτη) και στον τρόπο που αντιμετωπίζουν αυτές τις συνθήκες. Το άρθρο συγκεκριμένα αναφέρεται σε μια από τις βασικές

1. Καθηγήτρια Εφαρμογών (Ph.D) στο τμήμα Κοινωνικής Εργασίας του ΤΕΙ Κρήτης.

2. Επιστημονική συνεργάτης (Ph.D) στο τμήμα Κοινωνικής Εργασίας του ΤΕΙ Κρήτης.

πηγές δυσαρέσκειας των κοινωνικών λειτουργών που συμμετείχαν στην έρευνα, *την περιορισμένη επαγγελματική αναγνώριση στην οργάνωση.*

Σκοπός και μεθοδολογία της έρευνας

Η έρευνα έχει σκοπό να περιγράψει και να ερμηνεύσει τον τρόπο που οι κοινωνικοί λειτουργοί αντιμετωπίζουν την περιορισμένη επαγγελματική αναγνώριση. Αναλυτικότερα προσπαθεί να απαντήσει στις παρακάτω ερωτήσεις:

- Ποια είναι η αντίδραση των κοινωνικών λειτουργών στη περιορισμένη επαγγελματική αναγνώριση;
- Με ποιες στρατηγικές αντιμετωπίζουν την περιορισμένη επαγγελματική αναγνώριση στην οργάνωση;
- Ποιες ειδικές συνθήκες επηρεάζουν αυτές τις στρατηγικές;
- Ποιες γενικότερες συνθήκες επηρεάζουν αυτές τις στρατηγικές;
- Ποιες είναι οι συνέπειες των στρατηγικών;

Η μελέτη αυτή βασίσθηκε στην *ποιοτική μέθοδο ανάλυσης* με βασικό μεθοδολογικό εργαλείο την ημιδομημένη συνέντευξη. Η ποιοτική μέθοδος παρέχει στον ερευνητή ένα τρόπο «για να διηγηθεί την ιστορία σύμφωνα με την άποψη του ερωτώμενου αντί να έχει τον ρόλο του ειδικού που κρίνει τους ερωτώμενους». Επιπλέον η διεξαγωγή ποιοτικής έρευνας είναι κατάλληλη όταν το πεδίο έρευνας χρειάζεται να ερευνηθεί και να παρουσιασθεί μια λεπτομερής άποψη για το συγκεκριμένο θέμα (Creswell 1998:18). Σε επιστημολογικό επίπεδο αξιοποιήθηκε η προσέγγιση της θεμελιωμένης θεωρίας (grounded theory) όπως αναπτύχθηκε από τους Strauss & Corbin (1990). Σύμφωνα με τους τελευταίους η προσέγγιση αυτή χρησιμοποιεί συστηματικές διαδικασίες για να αναπτύξει μια επαγωγικά³ προερχόμενη θεωρία για ένα φαινόμενο. Θεωρείται κατάλληλος τρόπος για την απόκτηση καινούργιας γνώσης σε ένα πεδίο ενδιαφέροντος.

Για τη συγκέντρωση του ερευνητικού υλικού χρησιμοποιήθηκε *δείγμα μέγιστης διακύμανσης* (maximum variation sampling). Σκοπός αυτής της επιλογής δεν ήταν να γενικεύσουμε τα ευρήματα σε όλους τους ερωτώμενους, αλλά να διερευνήσουμε συνηθισμένους τύπους συμπεριφορών (patterns) στα πλαίσια της διακύμανσης του δείγματος. Στις ποιοτικές έρευνες οι ερευνητές αντί να αυξάνουν το μέγεθος του δείγματός τους ώστε να εξασφαλίζουν γενίκευση των αποτελεσμάτων, εστιάζουν περισσότερο στις προσωπικές ιδιότητες των ερωτώμενων και την ικανότητα τους να παρέχουν χρήσιμα και αξιόπιστα στοιχεία για το θέμα που ερευνάται (Franklin και Jordan, 1997).

Η επιλογή του δείγματος βασίσθηκε στα παρακάτω κριτήρια:

- *Φύλο:* Γυναίκες και άνδρες κοινωνικοί λειτουργοί συμμετείχαν στην έρευνα (12 γυναίκες και 4 άνδρες).
- *Ηλικία:* οι ερωτώμενοι είχαν ηλικία 28 έως 55 ετών.
- *Μόνιμη θέση στην οργάνωση:* όλοι οι ερωτώμενοι είχαν μόνιμη θέση εργασίας στην οργάνωση που εργάζονταν.

3. Αυτό σημαίνει ότι αντί να βασίζεται σε ήδη υπάρχουσες θεωρίες, η «grounded theory» δίνει έμφαση στην ανακάλυψη θεωριών, εννοιών και νέων υποθέσεων που προέρχονται από τα δεδομένα που έχουν συλλεχθεί.

- *Είδος οργάνωσης*: οι ερωτώμενοι εργάζονταν σε διαφορετικά είδη κοινωνικών οργανώσεων του δημόσιου τομέα στην Κρήτη (διευθύνσεις Πρόνοιας, υπηρεσίες υγείας/ ψυχικής υγείας, ΚΑΠΗ κλπ).
- *Επαγγελματική εμπειρία στην οργάνωση*: όλοι οι ερωτώμενοι είχαν τουλάχιστον δύο χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας στην οργάνωση. Υπήρχαν κοινωνικοί λειτουργοί με λίγα χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας (2-5 χρόνια) ή περισσότερα (πάνω από 6 χρόνια).
- *Θέση που κατείχαν στην οργάνωση*: εκτός από τους κοινωνικούς λειτουργούς που ήταν μόνο σελέκτ εφαρμογής υπήρχαν και ερωτώμενοι που διέθεταν εμπειρία προϊστάμενου κοινωνικής υπηρεσίας.
- *Μορφωτικό επίπεδο*: Συμμετείχαν στην έρευνα κοινωνικοί λειτουργοί με πτυχίο Κοινωνικής Εργασίας και κοινωνικοί λειτουργοί που διέθεταν (εκτός από το βασικό πτυχίο) πτυχίο πανεπιστημίου σε πεδίο εκτός της Κοινωνικής Εργασίας.

Οι ερωτώμενοι, αφού ενημερώθηκαν για το σκοπό της έρευνας και υπήρξε διαβεβαίωση για τη διασφάλιση της ανωνυμίας τους, συμμετείχαν πρόθυμα στην έρευνα. Καθώς οι ερωτώμενοι εργάζονταν στον δημόσιο τομέα η τήρηση της εχεμύθειας ήταν απαραίτητη, ώστε να μπορέσουν να μιλήσουν ελεύθερα.

Ανάλυση στοιχείων έρευνας

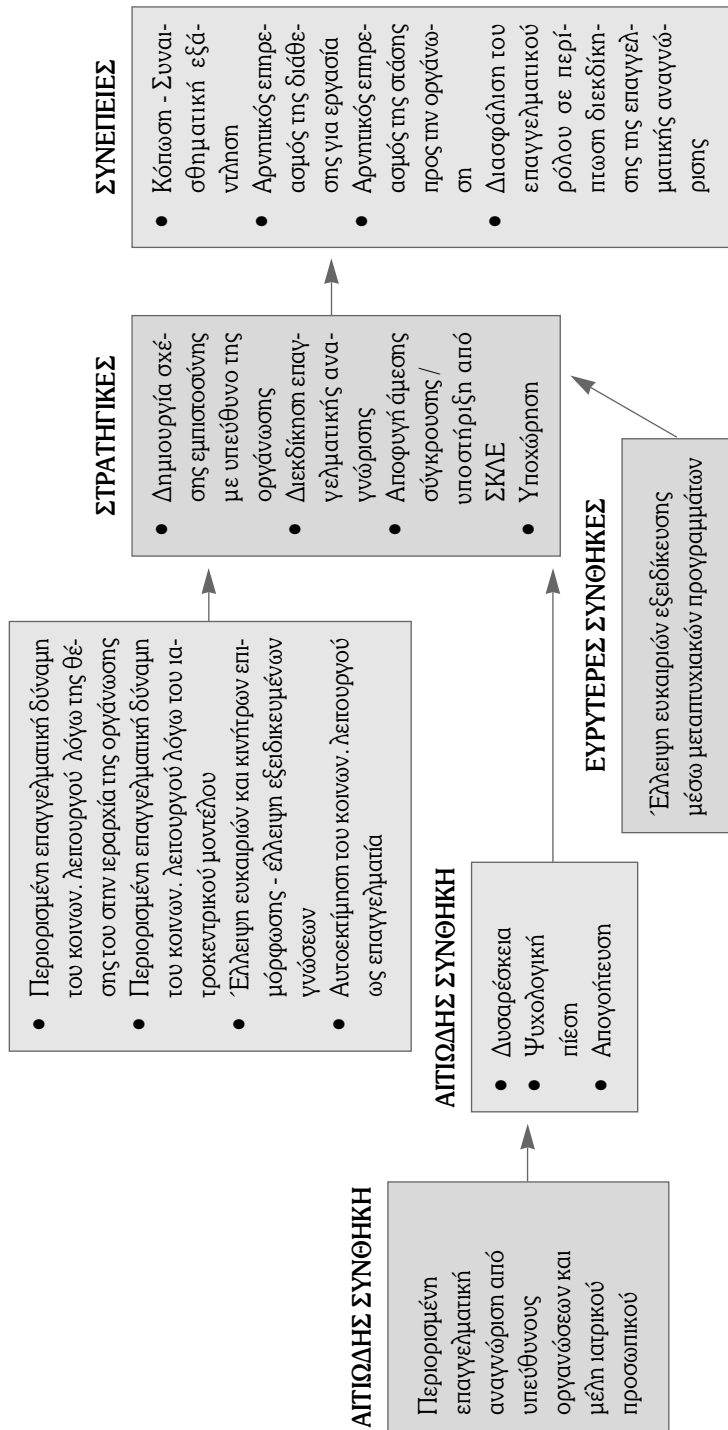
Η ανάλυση πραγματοποιήθηκε σε τρία στάδια: ανοικτή κωδικοποίηση (open coding), κωδικοποίηση κατά άξονες (axial coding) και επιλεκτική κωδικοποίηση (selective coding), όπως αναπτύχθηκαν από τους Strauss & Corbin (1990). Στην ανοικτή κωδικοποίηση τα δεδομένα της έρευνας χωρίζονται σε κατηγορίες πληροφοριών. Στην κωδικοποίηση κατά άξονες αναπτύσσονται οι κύριες κατηγορίες πληροφοριών κάνοντας συνδέσεις ανάμεσα σε μία κατηγορία πληροφοριών και τις υποκατηγορίες της. Οι κατηγορίες πληροφοριών συνδέονται με τις υποκατηγορίες μέσω του “paradigm model”. Αυτό σημαίνει ότι σχηματίζεται έτσι ένα διάγραμμα που περιλαμβάνει: το φαινόμενο, τις συνθήκες που προκαλούν το φαινόμενο (causal conditions), τις στρατηγικές που χρησιμοποιούνται για να αντιμετωπισθεί το φαινόμενο (strategies), τις ιδιαίτερες συνθήκες (context) και τις γενικότερες συνθήκες (intervening conditions) που επηρεάζουν τις στρατηγικές καθώς και τις συνέπειες των στρατηγικών (consequences). Κατά τη διάρκεια της επιλεκτικής κωδικοποίησης ο ερευνητής επιλέγει την κύρια κατηγορία που αποτελεί το κεντρικό φαινόμενο γύρω από το οποίο συνδέονται όλες οι άλλες κατηγορίες. Ως κεντρικό φαινόμενο επιλέγεται η κατηγορία που διαθέτει εννοιολογικό ενδιαφέρον και περιέχει τις περισσότερες πληροφορίες.

Ευρήματα

Αν και τα αποτελέσματα αυτής της ανάλυσης αφορούν στους συμμετέχοντες στην έρευνα και στα ιδιαίτερα πλαίσια όπου οι συγκεκριμένοι κοινωνικοί λειτουργοί εργάζονται, μπορούμε να ισχυρισθούμε ότι τα ίδια συμπεράσματα είναι πιθανόν να ισχύουν και για άλλους κοινωνικούς λειτουργούς, που εργάζονται στο δημόσιο τομέα κάτω από τις ίδιες συνθήκες. Το σχήμα που ακολουθεί, παρουσιάζει τις στρατηγικές που χρησιμοποιούν οι κοινωνικοί λειτουργοί για να αντιμετωπίσουν την περιορισμένη επαγγελματική αναγνώριση στην οργάνωση και παρέχει ένα πλαίσιο για την κατανόηση του τρόπου που αντιμετωπίζουν αυτό το πρόβλημα.

ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΝΤΑΣ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΕΝΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΓΩΡΙΣΗ ΣΤΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΣΤΗΝ ΚΡΗΤΗ

ΕΙΔΙΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΙΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ



Αναλυτικότερα το σχήμα αυτό περιλαμβάνει:

- Το *κεντρικό φαινόμενο* γύρω από το οποίο αναπτύσσονται δράσεις και αλληλεπιδράσεις στο οποίο δόθηκε ο τίτλος «*Αντιμετωπίζοντας την περιορισμένη επαγγελματική αναγνώριση στις κοινωνικές υπηρεσίες στην Κρήτη*».
- Τις *αντιδράσεις των κοινωνικών λειτουργών* καθώς βιώνουν την περιορισμένη επαγγελματική αναγνώριση στην οργάνωση.
- Τις *στρατηγικές* που αναπτύσσουν οι κοινωνικοί λειτουργοί για να αντιμετωπίσουν την κατάσταση.
- Τις *ειδικές συνθήκες* στο πλαίσιο των οποίων αναπτύσσονται οι στρατηγικές που χρησιμοποιούν οι κοινωνικοί λειτουργοί για να αντιμετωπίσουν την περιορισμένη επαγγελματική αναγνώριση.
- Τις *ευρύτερες γενικότερες συνθήκες* στο πλαίσιο των οποίων επίσης αναπτύσσονται οι στρατηγικές που χρησιμοποιούν οι κοινωνικοί λειτουργοί.
- Τις *συνέπειες* των στρατηγικών που χρησιμοποιούν οι κοινωνικοί λειτουργοί.

Ακολουθεί αναλυτική παρουσίαση του σχήματος «*Αντιμετωπίζοντας την περιορισμένη επαγγελματική αναγνώριση στις κοινωνικές υπηρεσίες στην Κρήτη*». Για να γίνει κατανοητό το σχήμα στην παρουσίαση έχουν προστεθεί αυτούσιες φράσεις που αντιπροσωπεύουν την ποικιλία των απόψεων που διατυπώθηκαν από τους συμμετέχοντες στην έρευνα.

Περιορισμένη επαγγελματική αναγνώριση στην οργάνωση: «η μοναξιά του κοινωνικού λειτουργού»

Η περιορισμένη επαγγελματική αναγνώριση από τους υπευθύνους των οργανώσεων και από μέλη του ιατρικού προσωπικού (στις υπηρεσίες υγείας/ ψυχικής υγείας) ήταν βασική πηγή δυσαρέσκειας και ψυχολογικής πίεσης για τους συμμετέχοντες στην έρευνα (για τις περισσότερες γυναίκες και για όλους τους άνδρες). Οι κοινωνικοί λειτουργοί αισθάνονταν «μοναξιά ως επαγγελματίες», ενώ καθημερινά έδιναν «αγώνα για επαγγελματική αναγνώριση».

«Σκέφτομαι ότι το κύριο πρόβλημα των κοινωνικών λειτουργών είναι η μοναξιά που έχουμε να αντιμετωπίσουμε ως επαγγελματίες. Κάθε ημέρα υπάρχει αγώνας για επαγγελματική αναγνώριση. Είμαι υποχρεωμένη πάντα να αποδεικνύω στον υπεύθυνο της οργάνωσης ότι είμαι χρήσιμη στην Υπηρεσία. Με ρωτά για τις ενέργειες μου για τους εξυπηρετούμενους και περιμένει να αποδείξω ότι είμαι αποτελεσματική, χωρίς να καταλαβαίνει τις ιδιαίτερες δυσκολίες της δουλειάς μου. Κουράστηκα να προσπαθώ να αποδείξω ότι η δουλειά μου αξίζει. Έχει γίνει αυτοσκοπός».

«Αρκετοί γιατροί δεν κατανοούν το ρόλο του κοινωνικού λειτουργού και δεν αναγνωρίζουν τη συμβολή του στη φροντίδα του ασθενούς. Θεωρούν ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί είναι μόνο για πρακτικά θέματα ή για να βοηθούν για να απελευθερωθούν κρεβάτια».

Η περιορισμένη γνώση που διέθεταν οι υπεύθυνοι των οργανώσεων για την παροχή κοινωνικών υπηρεσιών και για την Κοινωνική Εργασία ήταν μία βασική αιτία για την έλλειψη επαγγελματικής αναγνώρισης που αντιμετώπιζαν οι κοινωνικοί λειτουργοί. Καθώς οι σπουδές των υπευ-

θύνων των οργανώσεων δεν ήταν σχετικές με την παροχή κοινωνικών υπηρεσιών η στάση σεβασμού προς τον κοινωνικό λειτουργό κατέληγε «τυχαίο γεγονός».

«Είναι δύσκολο για τον υπεύθυνο της οργάνωσης να καταλάβει το έργο μας γιατί δεν διαθέτει γνώσεις για την παροχή κοινωνικών υπηρεσιών και την Κοινωνική Εργασία. Γιαυτό αμφισβητεί το έργο μας. Πρέπει να διαθέτεις συνεχώς χρόνο και προσπάθεια για να πεισθεί ότι ο κοινωνικός λειτουργός είναι αναγκαίος για τη λειτουργία της Υπηρεσίας, ότι δεν είναι επάγγελμα πολυτελείας».

«Η προθυμία του υπευθύνου της οργάνωσης να κατανοήσει και να σεβασθεί το έργο του κοινωνικού λειτουργού είναι εντελώς τυχαίο γεγονός. Κυρίως εξαρτάται από την προσωπικότητα και την ευαισθησία του σε κοινωνικά θέματα. Ο δήμαρχος που είναι και ο πρόεδρος του διοικητικού συμβουλίου του ΚΑΠΗ σέβεται τον επαγγελματικό μου ρόλο. Με τον προηγούμενο δήμαρχο δεν συνέβαινε το ίδιο. Αν και σήμερα αισθάνομαι τυχερός, γνωρίζω ότι η σημερινή κατάσταση εύκολα μπορεί να αλλάξει».

Η προκατάληψη για τους αποφοίτους των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων ήταν επίσης αιτία για την περιορισμένη επαγγελματική αναγνώριση των κοινωνικών λειτουργών.

«Δυστυχώς υπάρχει ακόμα προκατάληψη για τους αποφοίτους ΤΕΙ. Δεν έχει σημασία εάν είσαι καλός επαγγελματίας ή όχι. Εάν είσαι απόφοιτος ΤΕΙ πρέπει διαρκώς να αποδεικνύεις ότι έχεις γνώσεις, να υπερασπίζεσαι τον επαγγελματικό σου ρόλο και να αποδεικνύεις την αξία σου».

Η έλλειψη συστηματικής διεκδίκησης του ρόλου που ανήκει στους κοινωνικούς λειτουργούς συνέβαλε επίσης στην αμφισβήτηση του επαγγελματικού ρόλου του κοινωνικού λειτουργού στην οργάνωση.

«Συχνά λέμε ότι δεν μας αναγνωρίζουν στην οργάνωση. Όμως θα πρέπει να αναρωτηθούμε εάν εμείς συστηματικά διεκδικούμε το ρόλο που μας ανήκει. Αρκετοί κοινωνικοί λειτουργοί θεωρούν ότι τους είναι αρκετή η ικανοποίηση που παίρνουν βοηθώντας τους εξυπηρετούμενους, δεν διεκδικούν ό,τι τους ανήκει. Σε εμένα δεν είναι αρκετό μόνο η ικανοποίηση που παίρνω από τους εξυπηρετούμενους. Θέλω να είμαι αποτελεσματική στη δουλειά μου, αλλά και να αναγνωρίζουν το έργο μου στην οργάνωση».

Αντιδράσεις των κοινωνικών λειτουργών

Η αμφισβήτηση του επαγγελματικού τους ρόλου προκάλεσε στους ερωτώμενους δυσαρέσκεια, απογοήτευση καθώς και αίσθημα ψυχολογικής πίεσης.

«Ο διοικητικός διευθυντής δεν καταλαβαίνει τη φύση της Κοινωνικής Εργασίας. Η κατάσταση αυτή με δυσαρεστεί και με απογοητεύει. Οι ελπίδες μου για μια καλή συνεργασία έχουν μταιωθεί».

«Με ενοχλεί που μετά τόσα χρόνια δουλειάς πρέπει να αποδεικνύω την αξία μου. Άλλα επαγγέλματα έχουν επαγγελματική αναγνώριση χωρίς να καταβάλλουν ανάλογη προσπάθεια. Όταν άρχισα να εργάζομαι το έβλεπα σαν πρόκληση, όμως με τα χρόνια αυτή η κατάσταση με πιέζει ψυχολογικά»

Ειδικές συνθήκες που επηρέαζαν τις στρατηγικές των κοινωνικών λειτουργών για αντιμετώπιση της περιορισμένης επαγγελματικής αναγνώρισης

Η περιορισμένη επαγγελματική δύναμη του κοινωνικού λειτουργού λόγω της θέσης του στην ιεραρχία της οργάνωσης επηρέαζε αρνητικά την προσπάθεια για διεκδίκηση επαγγελματικής αναγνώρισης (σε περίπτωση αμφισβήτησης του ρόλου του από τον υπεύθυνο της οργάνωσης).

«Στις οργανώσεις δεν αναγνωρίζεται η σημαντικότητα του ρόλου του κοινωνικού λειτουργού. Οι κοινωνικοί λειτουργοί δεν κατέχουν σημαντική θέση στην ιεραρχία της οργάνωσης, δεν έχουν σημαντική δύναμη. Η διοίκηση των κοινωνικών υπηρεσιών δεν έχει εκσυγχρονισθεί. Υπάρχουν περιπτώσεις όπου ο υπεύθυνος της οργάνωσης έχει αρμοδιότητα παρέμβασης στις δραστηριότητες του κοινωνικού λειτουργού. Έχοντας περιορισμένη δύναμη στην οργάνωση ο κοινωνικός λειτουργός θα πρέπει να ρισκάρει διεκδικώντας επαγγελματική αναγνώριση σε περίπτωση αμφισβήτησης του επαγγελματικού του ρόλου από τον υπεύθυνο της οργάνωσης».

Στις υπηρεσίες υγείας/ψυχικής υγείας οι στρατηγικές των κοινωνικών λειτουργών για αντιμετώπιση της περιορισμένης επαγγελματικής αναγνώρισης αναπτύσσονταν στο πλαίσιο της επικρατούσας ιατροκεντρικής αντίληψης για την ασθένεια.

«Ακόμα επικρατεί η ιατροκεντρική αντίληψη της αρρώστιας. Το επάγγελμα της Κοινωνικής Εργασίας έχει περιορισμένη επαγγελματική δύναμη στο τομέα της υγείας. Θεωρείται ότι η Κοινωνική Εργασία ως επάγγελμα έχει δευτερεύοντα ρόλο επειδή δεν συνδέεται άμεσα με την ασθένεια. Οι γιατροί έχουν σημαντική επαγγελματική δύναμη και αρκετοί από αυτούς δεν αναγνωρίζουν τους κοινωνικούς λειτουργούς και παρεμβαίνουν στο έργο τους. Με αυτές τις αντιλήψεις δεν είναι εύκολο να διεκδικήσεις ισότιμη αντιμετώπιση».

Η έλλειψη επαρκών εξειδικευμένων γνώσεων (ιδιαίτερα σε πλαίσια που απαιτούσαν εξειδικευμένες γνώσεις) και η έλλειψη ευκαιριών και κινήτρων συνεχιζόμενης επιμόρφωσης επηρέαζαν αρνητικά την προσπάθεια των κοινωνικών λειτουργών για διεκδίκηση επαγγελματικής αναγνώρισης.

«Για πολλά χρόνια στο Κέντρο Ψυχικής Υγιεινής που εργαζόμουν δεν με αντιμετώπιζαν με ισότιμο τρόπο, αλλά και εγώ δεν αισθανόμουν ίση με αυτούς. Ήμουν ανασφαλής επειδή δεν διέθετα επαρκείς εξειδικευμένες γνώσεις για να εργασθώ στο συγκεκριμένο πλαίσιο. Έτσι δεν διεκδικούσα επαγγελματική αναγνώριση. Προσπάθησα σκληρά για χρόνια, απέκτησα γνώσεις με δικά μου έξοδα -χωρίς κανένα κίνητρο από την οργάνωση- και μπόρεσα να διεκδικήσω τη θέση που μου άξιζε».

Ερωτώμενοι που διέθεταν υψηλή αυτοεκτίμηση έτειναν να διεκδικούν το σεβασμό και την αναγνώριση. Σε περίπτωση αρνητικού επηρεασμού της αυτοεκτίμησης τους έτειναν να αποδέχονται τη δυσάρεστη κατάσταση.

«Είναι σημαντικό να αισθάνεσαι ασφαλής με τον επαγγελματικό σου ρόλο. Όταν έχεις αυτοεκτίμηση ως επαγγελματία δεν επιτρέπεις παρεμβάσεις στο ρόλο σου. Διεκδικείς ότι σου ανήκει. Έχω δουλέψει σκληρά και προσπαθώ να κάνω καλά τη δουλειά μου. Είναι θέμα αυτοσεβασμού να διεκδικώ επαγγελματική αναγνώριση»

«Ήμουν δυσαρεστημένη με το κλίμα που επικρατούσε στην οργάνωση. Ο διοικητικός προϊστάμενος αμφισβητούσε το ρόλο μου. Η κατάσταση είχε επηρεάσει αρνητικά την αυτοεκτίμησή μου ως επαγγελματία. Ένοιωθα ότι δεν είχα τη δύναμη να το παλέψω. Επικεντρώθηκα στους εξυπηρετούμενους, η αναγνώρισή τους με βοήθούσε να κρατηθώ».

Ευρύτερες συνθήκες που επηρέαζαν τις στρατηγικές των κοινωνικών λειτουργών

Η έλλειψη ευκαιριών εξειδίκευσης μέσω μεταπτυχιακών προγραμμάτων επηρέαζε αρνητικά την προσπάθεια των κοινωνικών λειτουργών για επαγγελματική αναγνώριση.

«Για πολλά χρόνια οι απόφοιτοι ΤΕΙ δεν μπορούσαν να παρακολουθήσουν μεταπτυχιακά προγράμματα με αποτέλεσμα να παρεμποδίζεται η επαγγελματική τους ανάπτυξη. Αλλά ακόμη και σήμερα που περισσότεροι κοινωνικοί λειτουργοί παρακολουθούν μεταπτυχιακά προγράμματα, οι οργανώσεις δεν δίνουν κίνητρα ούτε ενδιαφέρονται για την επιμόρφωση του προσωπικού τους. Περισσότερες γνώσεις και μεταπτυχιακό τίτλο θα δυνάμωναν την αποτελεσματικότητα, αλλά και τη θέση και τη φωνή του κοινωνικού λειτουργού στην οργάνωση με αποτέλεσμα τη μεγαλύτερη επαγγελματική του αναγνώριση».

Στρατηγικές των κοινωνικών λειτουργών για αντιμετώπιση της περιορισμένης επαγγελματικής αναγνώρισης

Οι ερωτώμενοι χρησιμοποίησαν διαφορετικές στρατηγικές για να αντιμετωπίσουν την αμφισβήτηση του επαγγελματικού τους ρόλου:

Προσπάθεια για δημιουργία σχέσης εμπιστοσύνης με τον υπεύθυνο της οργάνωσης: Οι ερωτώμενοι ενημέρωναν για τον επαγγελματικό τους ρόλο και τις αρμοδιότητες του κοινωνικού λει-

τουργού και προσπαθούσαν να αποδείξουν μέσω της εργασίας τους τη χρησιμότητα του κοινωνικού λειτουργού στην οργάνωση.

«Υπάρχει διαρκής ανασφάλεια. Προσπαθείς να κερδίσεις την εμπιστοσύνη του υπεύθυνου της οργάνωσης. Τον ενημερώνεις για τον επαγγελματικό σου ρόλο και προσπαθείς να αποδεικνύεις μέσα από τη δουλειά σου τη αξία σου, πράγμα που δεν είναι εύκολο γιατί η δουλειά μας δεν μπορεί να μετρηθεί με ποσοτικά κριτήρια».

Σε περίπτωση αμφισβήτησης από τον υπεύθυνο της οργάνωσης ή από μέλη του ιατρικού προσωπικού υπήρχαν ερωτώμενοι που βρίσκονταν σε ετοιμότητα και διεκδικούσαν άμεσα επαγγελματική αναγνώριση.

«Η αντίδρασή μου ήταν άμεση. Ήταν θέμα αυτοσεβασμού να μην δεχτώ την παρέμβαση του διοικητικού διευθυντή στον επαγγελματικό μου ρόλο. Βέβαια δυσσαρεστήθηκε, αλλά όταν κατάλαβε ότι δεν σκόπευα να υποχωρήσω οι παρεμβάσεις του μειώθηκαν».

«Για μεγάλο διάστημα ήμουν διαρκώς σε ετοιμότητα για να προασπίσω τον επαγγελματικό μου ρόλο. Πρόσφατα ένας γιατρός μου ζήτησε να φύγω από το θάλαμο. Όταν του είπα ότι είμαι η κοινωνική λειτουργός μου απάντησε ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί θα πρέπει να εμφανίζονται μόνο όταν τους φωνάζουν οι γιατροί. Διαμαρτυρήθηκα άμεσα στο διευθυντή που τον κάλεσε και μου ζήτησε συγγνώμη».

Άλλοι ερωτώμενοι απέφευγαν την άμεση σύγκρουση υποβάλλοντας ενστάσεις και αναζητώντας υποστήριξη από τον ΣΚΛΕ

«Ο διοικητικός προϊστάμενος της κοινωνικής υπηρεσίας του δήμου δεν αναγνωρίζει το έργο του κοινωνικού λειτουργού. Προσπαθεί να μου αναθέτει διοικητικό έργο, θεωρώντας ότι μόνο το διοικητικό έργο αξίζει. Υπέβαλα γραπτά την ένστασή μου και ζήτησα τη στήριξη του ΣΚΛΕ»

Κάποιοι ερωτώμενοι υποχωρούσαν σε περίπτωση αμφισβήτησης του επαγγελματικού τους ρόλου από τον υπεύθυνο της οργάνωσης ή από μέλη του ιατρικού προσωπικού και αποδέχονταν την κατάσταση.

«Για πάρα πολλά χρόνια αισθανόμουν σαν να δούλευα στο ιδιωτικό ιατρείο του ψυχίατρου. Έπρεπε να συμμορφώνομαι με την άποψη του ψυχίατρου για το ρόλο του κοινωνικού λειτουργού. Έπαιρνα μόνο κοινωνικό ιστορικά και ασχολιόμουν με τεχνικά θέματα των εξυπηρετούμενων. Ο ψυχίατρος είχε αποφασίσει ότι αυτές είναι οι αρμοδιότητές μου».

«Αισθάνθηκα παγιδευμένη. Οι προσδοκίες μου για καλή συνεργασία ματαιώθηκαν. Υποχώρησα στις απαιτήσεις του υπεύθυνου της οργάνωσης και αποδέχθηκα

τη δυσάρεστη κατάσταση. Εκείνη την περίοδο δεν είχα τη δύναμη να διεκδικήσω επαγγελματική αναγνώριση. Δεν διέθετα αρκετή επαγγελματική πείρα ούτε εμπιστοσύνη στον εαυτό μου».

Συνέπειες των στρατηγικών που χρησιμοποίησαν οι κοινωνικοί λειτουργοί

Οι συνεχείς προσπάθειες για να κερδίσουν επαγγελματική αναγνώριση προκαλούσαν κόπωση και συναισθηματική εξάντληση στους κοινωνικούς λειτουργούς, καθώς αυτή η προσπάθεια απαιτούσε μεγάλο μέρος της ενέργειάς τους. Εάν η προσπάθεια τους είχε θετικό αποτέλεσμα ένοιωθαν ικανοποίηση, αλλά παράλληλα κόπωση. Εάν η προσπάθεια τους δεν είχε θετικό αποτέλεσμα ένοιωθαν απογοήτευση και συναισθηματική εξάντληση.

«Η συνεχής προσπάθεια να αποδεικνύω την αξία μου και να προασπίζω τον επαγγελματικό μου ρόλο απαιτεί μεγάλο μέρος της ενέργειάς μου. Για μένα είναι το πιο κουραστικό πρόβλημα που έχω να αντιμετωπίσω».

«Η προσπάθεια μου για επαγγελματική αναγνώριση είχε θετικά αποτελέσματα. Τώρα αισθάνομαι ικανοποίηση που πέτυχα το στόχο μου, όμως παράλληλα νοιώθω μεγάλη κούραση».

«Αν και προσπαθώ να κάνω καλά τη δουλειά μου, δεν υπάρχει αναγνώριση της προσπάθειάς μου και σεβασμός στο ρόλο μου από τον υπεύθυνο της οργάνωσης. Νοιώθω απογοητευμένη και συναισθηματικά εξαντλημένη».

Ο συνεχής αγώνας για επαγγελματική αναγνώριση επηρέαζε αρνητικά τη διάθεση για εργασία και τη στάση των ερωτώμενων προς την οργάνωση.

«Πώς είναι δυνατόν να μην επηρεαστεί αρνητικά η διάθεση σου για δουλειά όταν αντιμετωπίζεις αμφισβήτηση του ρόλου σου και αντί η ενέργεια να διοχετεύεται στη δουλειά σου διοχετεύεται στην προσπάθεια να διασφαλίσεις τα αυτονόητα; Νοιώθεις ότι δεν έχεις υποστήριξη στο έργο σου. Ευτυχώς που υπάρχει και η αναγνώριση από τους εξυπηρετούμενους».

«Η συνεχής προσπάθεια για επαγγελματική αναγνώριση με έχει κουράσει και έχει επηρεάσει αρνητικά τη στάση μου προς την οργάνωση. Θα έφευγα εάν υπήρχαν ευκαιρίες να εργασθώ μόνιμα σε άλλη οργάνωση».

Όταν οι ερωτώμενοι διεκδικούσαν επαγγελματική αναγνώριση συνθήτως είχαν θετικά αποτελέσματα διασφαλίζοντας τον επαγγελματικό τους ρόλο.

«Αν και ρίσκαρα, η τακτική της άμεσης διεκδίκησης για επαγγελματική αναγνώριση είχε θετικά αποτελέσματα. Ο υπεύθυνος της οργάνωσης σταμάτησε να παρεμβαίνει και να αμφισβητεί το έργο μου».

Συζήτηση

Τα ευρήματα της έρευνας έδειξαν ότι οι ερωτώμενοι κοινωνικοί λειτουργοί βίωναν δυσαρέσκεια και ψυχολογική πίεση, λόγω της περιορισμένης επαγγελματικής αναγνώρισης στις οργανώσεις που εργάζονταν. Καθώς οι ελπίδες τους για μία καλή συνεργασία στα πλαίσια της οργάνωσης είχαν μταιωθεί αισθάνονταν απογοήτευση. Οι κοινωνικοί λειτουργοί αναφέρθηκαν στον «καθημερινό αγώνα για επαγγελματική αναγνώριση» και στη «μοναξιά του κοινωνικού λειτουργού». Οι υπεύθυνοι των οργανώσεων δεν παρέιχαν στήριξη στο έργο τους. Αμφισβητούσαν τον επαγγελματικό ρόλο των κοινωνικών λειτουργών, δεν αναγνώριζαν την ανάγκη τους να είναι αποδεκτοί και σεβαστοί ως επαγγελματίες. Σε υπηρεσίες υγείας/ψυχικής υγείας μέλη του ιατρικού προσωπικού που διέθεταν σημαντική επαγγελματική δύναμη (λόγω της ιατροκεντρικής αντίληψης για την ασθένεια που ακόμα επικρατεί) αμφισβητούσαν τον επαγγελματικό ρόλο των ερωτώμενων. Δεν αναγνώριζαν τη συμβολή κοινωνικού λειτουργού στη φροντίδα του ασθενούς και είχαν παραδοσιακές αντιλήψεις για το ρόλο του (π.χ στις υπηρεσίες υγείας ο κοινωνικός λειτουργός φροντίζει για επίλυση τεχνικών θεμάτων και για την απελευθέρωση κρεβατιών, ενώ σε υπηρεσίες ψυχικής υγείας φροντίζει για την επίλυση τεχνικών θεμάτων και την καταγραφή του κοινωνικού ιστορικού).

Σε σχέση με τις αιτίες για την περιορισμένη επαγγελματική αναγνώριση οι κοινωνικοί λειτουργοί θεωρούσαν ότι οι υπεύθυνοι των οργανώσεων αμφισβητούσαν τον επαγγελματικό τους ρόλο επειδή διέθεταν περιορισμένη γνώση για την παροχή κοινωνικών υπηρεσιών και την Κοινωνική Εργασία. Καθώς οι σπουδές των υπευθύνων δεν ήταν σχετικές με θέματα παροχής κοινωνικών υπηρεσιών «η προθυμία τους να κατανοήσουν και να σεβασθούν το έργο του κοινωνικού λειτουργού ήταν εντελώς τυχαίο γεγονός». Η διοίκηση των κοινωνικών υπηρεσιών στη χώρα μας είναι ένας από τους ανασταλτικούς παράγοντες στην εξέλιξη της Κοινωνικής Εργασίας. Συνήθως οι κοινωνικές υπηρεσίες διοικούνται από αποφοίτους οικονομικών σχολών ή από διοικητικούς υπαλλήλους με πολλά χρόνια προϋπηρεσίας (Καλλιδικάκη, 1998). Δεν είναι τυχαίο ότι πανεπιστημιακή εκπαίδευση για στελέχη κοινωνικής διοίκησης άρχισε να παρέχεται το ακαδημαϊκό έτος 1996-1997 (που άρχισε να λειτουργεί το τμήμα Κοινωνικής Διοίκησης του Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου). Όπως είναι φυσικό η έλλειψη γνώσεων των υπευθύνων των κοινωνικών οργανώσεων σε θέματα παροχής κοινωνικών υπηρεσιών παρεμποδίζει την κατανόηση και αναγνώριση του επαγγελματικού ρόλου του κοινωνικού λειτουργού.

Άλλη αιτία για την περιορισμένη επαγγελματική αναγνώριση των κοινωνικών λειτουργών σύμφωνα με τους ερωτώμενους ήταν η προκατάληψη για τους αποφοίτους των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων. Αν και τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα από το 1985 αποτελούν μέρος της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, μόνο το 2000 αναγνωρίστηκε ότι παρέχουν πτυχία ισότιμα των πανεπιστημίων (προεδρικό διάταγμα 2817/2000). Οι ασάφειες αυτές σε συνδυασμό με τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα ΤΕΙ λόγω της ανεπαρκούς οικονομικής στήριξης τους είναι πιθανόν να συμβάλουν στην υποτίμηση των αποφοίτων ΤΕΙ σε σχέση με τους αποφοίτους πανεπιστημίου. Κατά συνέπεια σύμφωνα με τους ερωτώμενους αμφισβητείται το επαγγελματικό τους έργο, επειδή αμφισβητείται η επαγγελματική αξία των αποφοίτων ΤΕΙ.

Ευθαρρυντικό ήταν ότι αρκετοί ερωτώμενοι αναγνώρισαν και την ευθύνη των κοινωνικών λειτουργών θεωρώντας ότι «η έλλειψη συστηματικής διεκδίκησης του ρόλου που ανήκει στους κοινωνικούς λειτουργούς» έχει ως συνέπεια την περιορισμένη επαγγελματική τους αναγνώριση.

Για να κατανοήσουμε τον τρόπο που οι ερωτώμενοι κοινωνικοί λειτουργοί αντιμετώπισαν το πρόβλημα της περιορισμένης επαγγελματικής αναγνώρισης στην οργάνωση θα πρέπει να λάβουμε υπόψη ότι ειδικές αλλά και γενικότερες συνθήκες περιόριζαν τη δυνατότητα των κοινωνικών λειτουργών για ανάπτυξη στρατηγικών διεκδίκησης επαγγελματικής αναγνώρισης. Αναλυτικότερα:

Η περιορισμένη επαγγελματική δύναμη του κοινωνικού λειτουργού λόγω της θέσης του στην ιεραρχία της οργάνωσης επηρέαζε αρνητικά την ανάπτυξη στρατηγικών για διεκδίκηση επαγγελματικής αναγνώρισης στην οργάνωση. Σύμφωνα με τον Hasenfeld (1983) η επαγγελματική δύναμη εκδηλώνεται μέσω της δυνατότητας των μελών ενός επαγγέλματος να ορίσουν και να ελέγξουν τις συνθήκες εργασίας και να αποκτήσουν αυτονομία από τη διοικητική αυθεντία. Συνήθως ο κοινωνικός λειτουργός στη χώρα μας δεν κατέχει σημαντική θέση στα πλαίσια της ιεραρχίας των οργανώσεων πρόνοιας. Η πλειονότητα των κοινωνικών λειτουργών εργάζονται στην εφαρμογή προγραμμάτων, χωρίς να μετέχουν στο σχεδιασμό και την αξιολόγησή τους (Καλλινικάκη, 1998). Δεν διαθέτουν σημαντική επαγγελματική δύναμη (Georgoussi et al., 2003) και έχουν λίγες ή καθόλου προοπτικές για προαγωγή (Dedoussi et al., 2002). Καθώς δεν διαθέτουν σημαντική θέση στην οργάνωση και δεν έχουν πρόσβαση και δυνατότητα επιρροής στα κέντρα λήψης των αποφάσεων, δεν έχουν δυνατότητα ελέγχου των συνθηκών εργασίας. Η περιορισμένη επαγγελματική δύναμη του κοινωνικού λειτουργού λόγω της θέσης του στην ιεραρχία της οργάνωσης περιορίζει τη δυνατότητά του για διεκδίκηση επαγγελματικής αναγνώρισης σε περίπτωση αμφισβήτησης του ρόλου του, καθώς θα πρέπει να ρισκάρει επιδείνωση των σχέσεων του με τον υπεύθυνο της οργάνωσης.

Το ιατροκεντρικό μοντέλο για την ασθένεια που επικρατούσε σύμφωνα με τους ερωτώμενους στις υπηρεσίες υγείας/ψυχικής υγείας είχε ως συνέπεια τη διαιώνιση αντιλήψεων για τη σημαντική επαγγελματική δύναμη των γιατρών και την περιορισμένη επαγγελματική δύναμη και αναγνώριση επαγγελματιών όπως η Κοινωνική Εργασία. Οι αντιλήψεις αυτές ενθάρρυναν τις παρεμβάσεις μελών του ιατρικού επαγγέλματος στο έργο των κοινωνικών λειτουργών και αποθάρρυναν τους κοινωνικούς λειτουργούς στην ανάπτυξη στρατηγικών διεκδίκησης επαγγελματικής αναγνώρισης. Καθώς στις υπηρεσίες υγείας/ψυχικής υγείας υπάρχουν ανεπαρκείς περιγραφές των επαγγελματικών καθηκόντων και αρμοδιοτήτων για το προσωπικό και η διεπαγγελματική συνεργασία είναι ανεπίσημη, δημιουργείται σύγχυση, παρεμβάσεις ή και συγκρούσεις μεταξύ μελών από διαφορετικές επαγγελματικές ομάδες.

Η έλλειψη επαρκών εξειδικευμένων γνώσεων (ιδιαίτερα σε πλαίσια που απαιτούσαν εξειδικευμένες γνώσεις) λόγω της έλλειψης ευκαιριών και κινήτρων συνεχιζόμενης επιμόρφωσης επηρέαζε αρνητικά την προσπάθεια των κοινωνικών λειτουργών να διεκδικήσουν επαγγελματική αναγνώριση. Δυστυχώς οι κοινωνικές οργανώσεις δεν παρέχουν ευκαιρίες και κίνητρα για συνεχιζόμενη επιμόρφωση. Κατά συνέπεια η επιμόρφωση καταλήγει να είναι προσωπικό θέμα του κοινωνικού λειτουργού που πρέπει να διαθέσει ενέργεια, χρόνο και χρήμα για την επιμόρφωσή του χωρίς ιδιαίτερα κίνητρα (δυνατότητα προαγωγής, οικονομικά κίνητρα).

Η αυτοεκτίμηση του κοινωνικού λειτουργού ως επαγγελματία επηρέαζε τον τρόπο που αντιμετώπιζε την αμφισβήτηση του επαγγελματικού του ρόλου. Ερωτώμενοι με υψηλή αυτοεκτίμηση ως επαγγελματίες έτειναν να διεκδικούν το σεβασμό και την επαγγελματική αναγνώριση. Εάν η αυτοεκτίμηση τους είχε επηρεασθεί αρνητικά έτειναν να αποδέχονται τη δυσάρεστη κατάσταση. Άτομα με χαμηλή αυτοεκτίμηση τείνουν να χρησιμοποιούν περισσότερο παθητικούς τρό-

πους αντιμετώπισης προβλημάτων συγκριτικά με άτομα που διαθέτουν υψηλή αυτοεκτίμηση (Kinicki & Latack, 1990).

Επίσης οι στρατηγικές που χρησιμοποιήσαν οι κοινωνικοί λειτουργοί αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο ευρύτερων συνθηκών όπως η *έλλειψη ευκαιριών εξειδίκευσης μέσω μεταπτυχιακών προγραμμάτων*. Για πολλά χρόνια (έως το 1995) οι κοινωνικοί λειτουργοί απόφοιτοι ΤΕΙ δεν είχαν το δικαίωμα να παρακολουθήσουν μεταπτυχιακά προγράμματα. Ακόμη και σήμερα οι κοινωνικοί λειτουργοί έχουν περιορισμένες ευκαιρίες να γίνουν δεκτοί σε μεταπτυχιακά προγράμματα σε πεδία συναφή με την Κοινωνική Εργασία. Η έλλειψη ευκαιριών εξειδίκευσης μέσω μεταπτυχιακών προγραμμάτων επηρέαζε αρνητικά την προσπάθεια των κοινωνικών λειτουργών για επαγγελματική αναγνώριση. Η εξειδίκευση μέσω μεταπτυχιακών προγραμμάτων θα ενδυνάμωνε «την αποτελεσματικότητα, τη θέση και τη φωνή του κοινωνικού λειτουργού στην οργάνωση με αποτέλεσμα την καλύτερη επαγγελματική αναγνώρισή του».

Οι κοινωνικοί λειτουργοί για να αντιμετωπίσουν την περιορισμένη επαγγελματική αναγνώριση χρησιμοποιήσαν διαφορετικές στρατηγικές. Σε περίπτωση αμφισβήτησης από υπεύθυνους οργανώσεων οι ερωτώμενοι προσπαθούσαν να δημιουργήσουν σχέση εμπιστοσύνης μαζί τους (προσπαθούσαν να τους ενημερώσουν για τον επαγγελματικό ρόλο και τις αρμοδιότητες του κοινωνικού λειτουργού και να αποδεικνύουν μέσω της εργασίας τους ότι είναι χρήσιμοι στην οργάνωση). Η προσπάθεια αυτή άλλοτε είχε θετικό αποτέλεσμα και άλλοτε όχι. Μερικοί ερωτώμενοι για να αντιμετωπίσουν την κατάσταση διεκδίκησαν επαγγελματική αναγνώριση, ενώ άλλοι υποχώρησαν στις απαιτήσεις του υπεύθυνου της οργάνωσης επειδή δεν επιθυμούσαν να ρισκάρουν επιδείνωση της σχέσης τους. Μερικοί επίσης ακολούθησαν μεσαία οδό αποφεύγοντας την άμεση σύγκρουση, καταθέτοντας γραπτά τη διαφωνία τους και ζητώντας στήριξη από τον ΣΚΛΕ. Σε περίπτωση αμφισβήτησης από μέλη του ιατρικού προσωπικού οι ερωτώμενοι είτε διεκδικούσαν επαγγελματική αναγνώριση, είτε υποχωρούσαν. Σε υπηρεσίες ψυχικής υγείας συνήθως ο κοινωνικός λειτουργός προσαρμοζόταν στην άποψη του ψυχιάτρου για το ρόλο του κοινωνικού λειτουργού. Χαρακτηριστικό είναι ότι αν και αρκετοί ερωτώμενοι αναγνώριζαν ότι δεν υπάρχει συστηματική διεκδίκηση επαγγελματικής αναγνώρισης από τους κοινωνικούς λειτουργούς, χρησιμοποιούσαν μόνο εξατομικευμένες στρατηγικές. Αν και το πρόβλημα της επαγγελματικής αναγνώρισης στην οργάνωση δεν αφορά μόνο στον κοινωνικό λειτουργό που υφίσταται την αμφισβήτηση, δεν αναφέρθηκαν καθόλου απλές στρατηγικές συλλογικού χαρακτήρα (π.χ αναζήτηση στήριξης από άλλους κοινωνικούς λειτουργούς που εργάζονται στην οργάνωση, διατύπωση των προβλημάτων που απασχολούν εργαζόμενους σε συγκεκριμένους τομείς και αναζήτηση στήριξης από τον ΣΚΛΕ). Το θέμα αυτό αξίζει να διερευνηθεί σε βάθος σε μελλοντική έρευνα.

Η συνεχής προσπάθεια των ερωτώμενων για να κερδίσουν επαγγελματική αναγνώριση απαιτούσε μεγάλο μέρος της ενέργειάς τους και τους προκαλούσε κόπωση. Όταν η προσπάθεια τους είχε θετικό αποτέλεσμα ένοιωθαν ικανοποίηση, αλλά παράλληλα κόπωση. Όταν η προσπάθεια τους δεν είχε θετικό αποτέλεσμα ένοιωθαν απογοήτευση, κόπωση και συναισθηματική εξουθένωση. Η αμφισβήτηση του έργου τους και «ο αγώνας για επαγγελματική αναγνώριση» επηρέαζε αρνητικά τη διάθεσή τους για εργασία και τη στάση τους προς την οργάνωση. Προσπαθούσαν να συνεχίσουν το έργο τους αντλώντας ικανοποίηση από την ανατροφοδότηση που έπαιρναν από τους εξυπηρετούμενους. Όταν οι ερωτώμενοι χρησιμοποιούσαν τακτικές διεκδίκησης επαγγελματικής αναγνώρισης, συνήθως υπήρχε διασφάλιση του επαγγελματικού τους ρόλου.

Επίλογος

Τα ευρήματα έδειξαν ότι η περιορισμένη επαγγελματική αναγνώριση και «ο αγώνας για επαγγελματική αναγνώριση» είχαν αρνητικές επιπτώσεις στους ίδιους τους κοινωνικούς λειτουργούς που συμμετείχαν στην έρευνα, στο έργο τους αλλά και στη στάση τους προς την οργάνωση. Είναι απαραίτητο να αναγνωρισθεί η ανάγκη των κοινωνικών λειτουργών για υποστήριξη και αναγνώριση του έργου τους καθώς και για επαγγελματική ανάπτυξη (παροχή ευκαιριών και κινήτρων για επιμόρφωση, δυνατότητες προαγωγής). Ο εκσυγχρονισμός της διοίκησης των κοινωνικών οργανώσεων με την ανάθεση διευθυντικών καθηκόντων σε άτομα με σπουδές σε διοίκηση κοινωνικών οργανώσεων, μεταξύ άλλων, και η αναβάθμιση του ρόλου του κοινωνικού λειτουργού είναι προϋποθέσεις για τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Η παροχή ευκαιριών για παρακολούθηση μεταπτυχιακών προγραμμάτων θα συμβάλει στην προσπάθεια των κοινωνικών λειτουργών για αναβάθμιση της θέσης τους και ενίσχυση της επαγγελματικής τους δύναμης. Ο ρόλος της εκπαίδευσης είναι σημαντικός στην προετοιμασία κοινωνικών λειτουργών ικανών να λειτουργήσουν αποτελεσματικά στα πλαίσια των κοινωνικών οργανώσεων και να συμβάλλουν ατομικά και συλλογικά στην προώθηση της ανάπτυξης και αναγνώρισης του επαγγέλματός τους.

Βιβλιογραφία

- Creswell J., (1998). *Qualitative Inquiry and Research Design. Choosing among Five Traditions*, California, Sage Publications.
- Dedoussi A., Gregory S., Georgoussi E., & Kyriopoulos J., (2002). "Social workers in Greece: Who they are and where they work", *International Social Work*, 47(2), 259-274.
- Franklin C., & Jordan C., (1997). "Qualitative approaches to the generation of knowledge" in Grinnell R. (ed.) *Social Work Research & Evaluation. Quantitative and Qualitative Approaches*, USA, F.E. Peacock Publishers, Inc. 106-140.
- Georgoussi E., Gregory S., Dedoussi A., & Kyriopoulos J., (2003). "Research note. Social workers in Greece: How they spend their working hours", *European Journal of Social Work*, 6(1), 65-70.
- Hasenfeld Y., (1983). *Human Service Organisations*, USA, Prentice-Hall, Inc.
- Healy K., (2004). "Social workers in the new human services marketplace: Trends, challenges and responses", *Australian Social Work*, 57(2), 103-114.
- Healy K., & Meagher G., (2004). "The reprofessionalization of social work: Collaborative approaches for achieving professional recognition", *British Journal of Social Work*, 34, 243-260.
- Καλλινικάκη Θ., (1998). *Κοινωνική Εργασία. Εισαγωγή στη θεωρία και πρακτική της Κοινωνικής Εργασίας*, Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα.
- Kinicki A.J., & Latach J.C., (1990). "Explication of the construct of coping with involuntary job loss", *Journal of Vocational Behaviour*, 36, 339-390.
- Strauss A., & Corbin J., (1990). *Basics of Qualitative Research. Grounded Theory Procedures and Techniques*, California, Sage Publications.