

ΚΟΙΝΩΝΙΚΉ ΕΡΓΑΣΙΑ και ΚΟΙΝΩΝΙΚΉ ΑΛΛΑΓΉ



ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑ

Γιάννου Δήμητρα

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ

Αλεξοπούλου Ουρανία

Καθηγήτρια Εφαρμογών

Πτυχιακή εργασία για την λήψη του πτυχίου στην Κοινωνική Εργασία από το τμήμα Κοινωνικής Εργασίας της Σχολής Επαγγελματιών Υγείας και Πρόνοιας του Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Τ.Ε.Ι Πάτρας).

ΜΑΡΤΙΟΣ 2005

ΠΑΤΡΑ



Η επιτροπή για την έγκριση της πτυχιακής εργασίας :

Υπογραφή:

Υπογραφή:

Υπογραφή:

Ευχαριστίες

Η σχέση της κοινωνικής εργασίας και της κοινωνικής αλλαγής είναι για μένα ένα πεδίο αναζήτησης το οποίο με απασχόλησε καθ'ολη την σπουδαστική μου διαδρομή. Με την ολοκλήρωση αυτής της πτυχιακής, βάζω μια άνω τελεία. Σ' αυτό το σημείο λοιπόν θα ήθελα να ευχαριστήσω τους ανθρώπους εκείνους που με συντρόφεψαν και με βοήθησαν σ' αυτήν την προσπάθεια.

Την εποπτεία αυτής της πτυχιακής την είχε η αγαπημένη μου καθηγήτρια κα Αλεξοπούλου Ουρανία, η οποία σε όλη αυτή τη διάρκεια των σπουδών μου με βοήθησε να ανακαλύψω τον πυρήνα της κοινωνικής αλλαγής- το άτομο, και με άφησε να δω μέσα από αυτό που η ίδια είναι την βαθιά ανθρώπινη φύση της κοινωνικής εργασίας. Την ευχαριστώ βαθύτατα γι' αυτά που μου έδωσε, και της εύχομαι να βιώνει χαρές αντάμωσης με τους σπουδαστές της που θα παλεύουν να αλλάζουν και να ομορφαίνουν τον κόσμο.

Ευχαριστώ ιδιαιτέρως και την κα Πενταράκη Μαρία, η οποία με βοήθησε με τις πολύτιμες κατευθύνσεις της για την έρευνα αυτής της πτυχιακής.

Θα ήθελα επίσης να ευχαριστήσω όλους τους συμφοιτητές μου και ιδιαιτέρως τους: Άλκη Σουλιώτη, Ταλίν Μαρδικιάν, Δήμητρα Τριχαχάλου, Σόφη Τασιού, Έφη Ντελή, Μαρία Κατσαρδή, Αλεξάνδρα Πλασκασοβίτη, Στέφη Θεοδώρου, Κορίνα Μπούτικου, , που μοιραστήκαμε μαζί όλα αυτά τα χρόνια την εκπαιδευτική εμπειρία του κοινωνικού λειτουργού, αλλά και που με βοήθησαν με τους προβληματισμούς και τις απόψεις τους να εμπλουτίσω την πτυχιακή αυτή. Με όλους αυτούς θα λαχταράω να συναντηθώ ξανά στην επαγγελματική δράση πια.

Ένα μεγάλο ευχαριστώ οφείλω και στην φίλη μου και κοινωνική λειτουργό Μαρία Μπούσγα, η οποία περισσότερο από οποιονδήποτε άλλο είχε την υπομονή να ακούει και να συμμετέχει στους προβληματισμούς και στις ανησυχίες μου για τα θέματα που αγγίζει αυτή η πτυχιακή.

Τέλος, ευχαριστώ πάρα πολύ τους επαγγελματίες κοινωνικούς λειτουργούς που συμμετείχαν σ' αυτήν την έρευνα, που μέσα από την επικοινωνία μου μαζί τους πήρα την τελευταία γερή «γκαζιά» για να ολοκληρώσω αυτήν την πτυχιακή.

Την δικιά μου προσπάθεια για την πτυχιακή αυτή, την αφιερώνω στην μνήμη της μητέρας μου Δέσποινας Μπαλή- Γιάννου αλλά και στον νεογέννητο- πρώτο μου! Ανιψιό.

Περίληψη Μελέτης

Αυτή η πτυχιακή εργασία, έγινε με σκοπό να διερευνηθεί τόσο σε επίπεδο θεωρίας όσο και στο επίπεδο της καθημερινής δράσης επαγγελματιών Κοινωνικών Λειτουργών, η σχέση της κοινωνικής εργασίας και του στόχου αυτής, την κοινωνική αλλαγή. Με αλυσιδωτές συσχετίσεις των δομικών στοιχείων της κοινωνικής εργασίας (ιδεολογία, θεωρία, αρχές και αξίες) με την έννοια και το περιεχόμενο της κοινωνικής αλλαγής, σκιαγραφείται αυτή η διαλεκτική σχέση και εντοπίζεται το πεδίο στο οποίο συναντιέται δυνητικά η πρακτική της κοινωνικής εργασίας με τον στόχο της κοινωνικής αλλαγής.

Το κομμάτι της έρευνας αφορά την εξέταση της στάσης και της αντίληψης που έχουν οι κοινωνικοί λειτουργοί που ασκούν το επάγγελμα στην περιοχή του Νομού Αχαΐας, όσον αφορά αυτή τη σχέση κυρίως όπως και αν την βιώνουν στην καθημερινή τους δράση.

Το θεωρητικό μέρος, αφορά μια σειρά θεμάτων που συσχετίζονται με την κεντρική αυτή εξεταζόμενη σχέση, η οποία έγινε με μια εκτενή μελέτη ελληνικής και ξένης βιβλιογραφίας. Προσπαθήσαμε να δείξουμε πώς ιστορικά καταγράφεται να έχει γεννηθεί αυτή η σχέση, μέσα από την ίδια την ανάπτυξη της κοινωνικής εργασίας. Στην συνέχεια, με την περιγραφή του αξιακού και ιδεολογικού υπόβαθρου της κοινωνικής εργασίας, περιγράφουμε το είδος της κοινωνικής αλλαγής που επιθυμεί η κοινωνική εργασία. Γίνεται εκτενής ανάπτυξη του σύγχρονου κοινωνικο-πολιτικού συστήματος και περιγράφεται ο τρόπος με τον οποίο η επικρατούσα πολιτική επηρεάζει δραματικά την ίδια την κοινωνική εργασία αλλά και την γενικότερη προσπάθειά της να φέρει αλλαγές στο επίπεδο των κοινωνικών δομών. Αναπτύσσεται ο τρόπος με τον οποίο οι δυσλειτουργίες του γραφειοκρατικού τρόπου λειτουργίας των οργανώσεων όπου ασκείται η κοινωνική εργασία, λειτουργούν εν τέλει ως εμπόδιο της δράσης προς την κοινωνική αλλαγή. Επίσης, γίνεται μια αντιπαραβολή των μεθόδων της κοινωνικής εργασίας με την διαδικασία και τα διάφορα επίπεδα της κοινωνικής αλλαγής ως φαινομένου. Γίνεται μια προσπάθεια να διευκρινιστούν τα χαρακτηριστικά της δράσης εκείνης που κατά την γνώμη της γράφουσας αυτής της πτυχιακής, προωθεί περισσότερο από κάθε άλλου τύπου δράσης την κοινωνική αλλαγή. Η εν λόγω δράση χαρακτηρίζεται ως «υπερβατική» και εξετάζεται και μέσω μιας συγκεκριμένης περίπτωσης. Τέλος, αντιμετωπίζοντας σ'αυτήν την πτυχιακή το ίδιο το άτομο ως τον πυρήνα της κοινωνικής αλλαγής, περιγράφεται το πώς τα κίνητρα, οι ανάγκες, η αυτογνωσία και η ψυχολογική ωριμότητα του κοινωνικού λειτουργού επηρεάζουν την δράση του για την κοινωνική αλλαγή.

Η ολοκλήρωση της πτυχιακής έγινε με την διεξαγωγή της έρευνας με ερωτηματολόγιο που συμπληρώθηκε από επαγγελματίες που ασκούσαν κοινωνική εργασία σε όλους τους τύπους των κοινωνικών υπηρεσιών που υπάρχουν στην περιοχή του Νομού Αχαΐας. Το ερωτηματολόγιο αφορούσε αρχικά δημογραφικά στοιχεία, στη συνέχεια την διερεύνηση θεμάτων που αφορούσαν δεοντολογικά ζητήματα και θέματα αρχών και αξιών του επαγγέλματος που συσχετίζονται με τον στόχο της κοινωνικής αλλαγής και επίσης περιελάμβανε ερωτήσεις αναφορικά με την διερεύνηση για την ύπαρξη γραφειοκρατισμού στην λειτουργία των κοινωνικών υπηρεσιών. Επιπλέον, ερωτήσεις που αφορούσαν την διερεύνηση της άποψης των

κοινωνικών λειτουργιών σχετικά με τα σύγχρονα ζητήματα κοινωνικής πολιτικής, ερωτήσεις που αφορούσαν την συνδικαλιστική δράση του επαγγελματικού κλάδου, ερωτήσεις που αφορούσαν γενικότερα τους σκοπούς, τις αξίες και τα εμπόδια της δράσης των κοινωνικών λειτουργιών στον σκοπό της για κοινωνική αλλαγή.

Τέλος, το ερωτηματολόγιο είχε ερωτήσεις που διερευνούσε παράγοντες που αφορούν την προσωπικότητα των κοινωνικών λειτουργιών και το πώς αυτή καθώς επίσης και τα κίνητρα του κάθε επαγγελματία κινούν την δράση τους.

Από την συγκεκριμένη έρευνα προέκυψαν τα εξής συμπεράσματα:

1. Ο σκοπός και ο χαρακτήρας της άσκησης κοινωνικής εργασίας φαίνεται να είναι μάλλον ατομοκεντρικός, με αποτέλεσμα να μην υπάρχει και κάποιο κοινό αίσθημα των ερωτώμενων για το αν είναι ή δεν είναι ως κοινωνικοί λειτουργοί φορείς της κοινωνικής αλλαγής.
2. Οι ερωτώμενοι κοινωνικοί λειτουργοί θεωρούν ότι ο τρόπος λειτουργίας των οργανώσεών τους/ υπηρεσιών δεν είναι γραφειοκρατικός. Ωστόσο στην πλειοψηφία τους υπερβαίνουν τους κανόνες λειτουργίας της οργάνωσης για να εξυπηρετήσουν καλύτερα τους πελάτες τους και επίσης συμφωνούν ότι οι οργανώσεις τους παρουσιάζουν δυσλειτουργίες οι οποίες λειτουργούν ως εμπόδιο στην επαγγελματική τους δράση.
3. Ως προς τον ρόλο του συνδικαλιστικού οργάνου των κοινωνικών λειτουργιών (Σ.Κ.Λ.Ε), η πλειοψηφία των ερωτώμενων θεωρεί ότι έχει συμβάλει λίγο στην προώθηση του επαγγέλματος και επιπλέον η πλειοψηφία τους θεωρεί ότι δεν υπάρχει καλό δίκτυο επικοινωνίας μεταξύ των επαγγελματιών του κλάδου.
4. Ως προς την σύγχρονη κοινωνική πολιτική, φαίνεται ότι οι ερωτώμενοι κοινωνικοί λειτουργοί να θεωρούν ότι το πρόβλημά της είναι η κακή διαχείριση από το κράτος, αλλά κατά τα άλλα στην πλειοψηφία τους συμφωνούν ότι οι εξελίξεις στην κοινωνική πολιτική είναι στην βάση τους κοινωνικά δίκαιες. Την ίδια θετική άποψη έχουν αναφορικά και με την παγκοσμιοποίηση και με τις επιχειρήσεις του «Τρίτου Δρόμου» και εντοπίζουν τα προβλήματα που η παγκοσμιοποίηση φέρει λόγω και πάλι κακής εφαρμογής ή διαχείρισης.
5. Η πλειοψηφία των κοινωνικών λειτουργιών δηλώνει ότι αντιμετωπίζει στην δουλειά τους δεοντολογικά διλήμματα, αλλά ωστόσο δεν γίνεται χρήση του δεοντολογικού κώδικα των κοινωνικών λειτουργιών.
6. Οι κοινωνικοί λειτουργοί φαίνεται να συμφωνούν ότι οι ισχύουσες νομοθεσίες και η κοινωνική πολιτική γενικότερα είναι οι παράγοντες που επηρεάζουν κατά κύριο λόγο την δράση τους. Παράλληλα θεωρούν ότι με την επαγγελματική τους δράση ως κοινωνικοί λειτουργοί δεν επηρεάζουν την διαμόρφωση πολιτικής και φαίνεται να μην έχουν θετική στάση ως προς την συμμετοχή τους σε πολιτικές δράσεις. Ωστόσο ένα μεγάλο ποσοστό από αυτούς δραστηριοποιούνται μέσα από εθελοντικές οργανώσεις.
7. Φαίνεται να υπάρχει μια ισχυρή συμφωνία των κοινωνικών λειτουργιών ότι το κράτος δεν υποστηρίζει την δράση των κοινωνικών λειτουργιών παρέχοντάς τους τα μέσα για

την αντιμετώπιση των κοινωνικών προβλημάτων, και ταυτόχρονα δεν τους δίνει την νομική κάλυψη έτσι ώστε η δράση των κοινωνικών λειτουργών να «αποδεσμευτεί» και να μην περιορίζεται. Η κοινωνική αδιαφορία επίσης αποτελεί για ένα μεγάλο μέρος των ερωτώμενων εμπόδιο στην δράση τους.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Ευχαριστίες	II
Περίληψη μελέτης.....	III
Πίνακας υπολογισμών.....	IX
ΚΕΦΑΛΑΙΟ I	
1.1. Εισαγωγή.....	1
1.2. Το πρόβλημα.....	1
1.3. Σκοπός μελέτης.....	2
1.4. Ορισμοί ορισμών.....	3
ΚΕΦΑΛΑΙΟ II	
ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΑΛΛΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΓΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	
A. Η ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
A.1. Ιστορική εξέλιξη της Κοινωνικής Εργασίας διεθνώς.....	6
A.2. Ιστορική εξέλιξη της Κοινωνικής Εργασίας στην Ελλάδα.....	9
B. Η ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑ- ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΑΞΙΕΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
B.1. Η έννοια της ηθικής και η σημασία της για την Κοινωνική Εργασία.....	12
B.2. Η επαγγελματική δεοντολογία.....	16
B.3. Οι στόχοι του κώδικα δεοντολογίας της Κοινωνικής Εργασίας.....	16
B.4. Ο ελληνικός κώδικας δεοντολογίας των Κοινωνικών Λειτουργών.....	16
B.5. Ο κώδικας δεοντολογίας του IFSW (International Federation of Social Workers).....	18
B.6. Οι αξίες της Κοινωνικής Εργασίας σύμφωνα με τον κώδικα δεοντολογίας του IFSW.....	18
B.7. Ο κώδικας δεοντολογίας του BASW (British Association of Social Workers).....	20
B.8. Ο κώδικας δεοντολογίας του NASW των Η.Π.Α (National Association of Social Workers).....	21
B.9. Προβληματισμοί γύρω από τα θέματα της δεοντολογίας και η επίδρασή τους στην δράση των κοινωνικών λειτουργών για την κοινωνική αλλαγή.....	23
Γ. Η ΙΔΕΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΛΛΑΓΗ ΚΑΙ Η ΑΝΤΑΝΑΚΛΑΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΑΥΤΗΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΙΣ ΘΕΩΡΙΕΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
Γ.1. Η σχέση ιδεολογίας και των θεωριών της κοινωνικής εργασίας.....	25
Γ.2. Οι θεωρητικές προσεγγίσεις της κοινωνικής εργασίας.....	25
Γ.3. Οι θεωρίες της κοινωνικής εργασίας και η αντίληψή τους για την κοινωνική αλλαγή....	27
Γ.4. Η δράση της κοινωνικής εργασίας για την κοινωνική αλλαγή σύμφωνα με την ριζοσπαστική προσέγγιση.....	27
Γ.4.1. Η ιδεολογία της ριζοσπαστικής κοινωνικής εργασίας.....	29

Γ.4.2. Η ριζοσπαστική κοινωνική εργασία με άτομα.....	30
Γ.4.3. Η ριζοσπαστική κοινωνική εργασία με ομάδα.....	31
Γ.4.4. Η ριζοσπαστική κοινωνική εργασία με κοινότητα.....	31

Δ. Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΩΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΩΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ

Δ.1. κοινωνική πολιτική	33
Δ.2. κοινωνική ασφάλεια.....	34
Δ.3. Η σχέση της κοινωνικής πρόνοιας με την κοινωνική εργασία και την κοινωνική αλλαγή.....	35
Δ.4. Η ιστορική εξέλιξη του κράτους πρόνοιας στην Ελλάδα.....	36
Δ.5. οι αναδιαρθρώσεις στην παγκόσμια κοινωνική πολιτική και τα ιδεολογήματά της.....	38
Δ.5.1 το «νέο δικαίωμα» των νέο-φιλελεύθερων.....	39
Δ.5.2 κριτική της νέο-φιλελεύθερης πολιτικής.....	39
Δ.5.3 Η κοινωνία των πολιτών των σοσιαλδημοκρατών.....	40
Δ.5.4 ο «τρίτος δρόμος» των σοσιαλδημοκρατών.....	41
Δ.5.5 ο ρόλος του εθελοντισμού στη σύγχρονη κοινωνική πολιτική.....	43
Δ.5.6 Κριτική της σοσιαλδημοκρατικής πρακτικής στην Κοινωνική Πολιτική.....	44
Δ.5.7 η ιδιωτικοποίηση του κράτους πρόνοιας.....	46
Δ.5.8 η παγκοσμιοποίηση και η GATS.....	47
Δ.6. Οι σύγχρονες αναδιαρθρώσεις της Κοινωνικής Πολιτικής και η Κοινωνική Εργασία.....	49
Δ.7. Ο Κοινωνικός Λειτουργός και η πολιτική ή απολιτική συνειδητότητα.....	51

Ε. Η ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ ΩΣ ΜΕΣΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ

Ε.1. Ο ρόλος του συνδικαλισμού και των συνδικαλιστικών οργανώσεων.....	54
Ε.2. Η συνδικαλιστική δράση των Κοινωνικών Λειτουργών στην Ελλάδα.....	55
Ε.3. Η σημασία της συνδικαλιστικής δράσης των κοινωνικών λειτουργών για την δράση τους σε όφελος της κοινωνικής αλλαγής.....	56

ΣΤ. ΟΙ ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΚΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΩΣ ΕΜΠΟΔΙΟ ΤΗΣ ΔΡΑΣΗΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΛΛΑΓΗ.

ΣΤ.1 οι κυριότερες θεωρητικές προσεγγίσεις για το φαινόμενο της γραφειοκρατίας.....	58
ΣΤ.1.1 ο Max Weber για την γραφειοκρατία.....	58
ΣΤ.1.2 ο Carl Marx για την γραφειοκρατία.....	59
ΣΤ.2. Τα δυσλειτουργικά χαρακτηριστικά των γραφειοκρατικών κοινωνικών υπηρεσιών.....	60
ΣΤ.3.η γραφειοκρατική προσωπικότητα.....	63
ΣΤ.4.αίτια και κριτική του γραφειοκρατικού συστήματος.....	63
ΣΤ.5.η σχέση σύγκρουσης των κοινωνικών λειτουργών και του γραφειοκρατικού συστήματος.....	65

Z. ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΛΛΑΓΗ

Z.1. Ορισμός και χαρακτηριστικά της κοινωνικής αλλαγής.....	67
Z.2. Θεωρίες για την ερμηνεία του φαινομένου της κοινωνικής αλλαγής.....	68
Z.3. Παράγοντες που προκαλούν την κοινωνική αλλαγή.....	69
Z.4. είδη κοινωνικής αλλαγής.....	71
Z.4.1. η κοινωνική αλλαγή στην μικροκλίμακα.....	71
Z.4.2. η κοινωνική αλλαγή στην μακροκλίμακα.....	72
Z.4.3. Η σκόπιμη προγραμματισμένη κοινωνική αλλαγή.....	72
Z.5. Κοινωνική Εργασία και κοινωνική αλλαγή.....	73
Z.6. Οι μέθοδοι της Κοινωνικής Εργασίας σε σχέση με την κοινωνική αλλαγή και η προβληματική του διαχωρισμού των μεθόδων.....	76
Z.7. Η Κοινωνική Εργασία με Άτομα και η σχέση της με την κοινωνική αλλαγή.	77
Z.8. Η Κοινωνική Εργασία με Ομάδες και η σχέση της με την κοινωνική αλλαγή.....	78
Z.9. Η Κοινωνική Εργασία με Κοινότητα και η σχέση της με την κοινωνική αλλαγή.....	80
Z.10. Η υπερβατική δράση του κοινωνικού λειτουργού ως προϋπόθεση της κοινωνικής αλλαγής.....	81
Z.10.1 Μελέτη περίπτωσης υπερβατικής δράσης κοινωνικού λειτουργού.....	82

H. Ο ΠΥΡΗΝΑΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ : ΤΟ ΑΤΟΜΟ 84

H.1.Οι παράγοντες που διαμορφώνουν την προσωπικότητα.....	85
H.2. Θεωρητικές προσεγγίσεις για την ερμηνεία της προσωπικότητας του ατόμου.....	85
H.2.1 Η ψυχαναλυτική θεωρία του Freud για την προσωπικότητα.....	86
H.2.2 Η θεωρία της ατομικής ψυχολογίας του Alfred Adler για την προσωπικότητα.....	88
H.2.3 Η θεωρία της Αναλυτικής ψυχολογίας του Carl Jung για την προσωπικότητα.....	88
H.2.4 Η προσωποκεντρική θεωρία του Carl Rogers για την προσωπικότητα.....	89
H.2.5 Η προσέγγιση της προσωπικότητας από τη σκοπιά της συμπεριφοριστικής θεωρίας.....	89
H.2.6 Η κοινωνικογνωστική θεωρία της προσωπικότητας- Bandura και Mischel.....	90
H.2.7 Η γνωστική προσέγγιση της προσωπικότητας.....	90
H.2.8 Θεωρίες για τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας.....	91
H.2.9 Η θεωρία των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας του Gordon W.Allport.....	91
H.2.10 Η θεωρία των χαρακτηριστικών και της παραγοντικής ανάλυσης του Raymond B.Cattell.....	92
H.3. Η αυτογνωσία και η σημασία της για τον κοινωνικό λειτουργό που δουλεύει με σκοπό την κοινωνική αλλαγή.....	93
H.3.1 Τα κίνητρα της συμπεριφοράς και της δράσης του κοινωνικού	

λειτουργού.....	94
H.3.2 Η ψυχολογική ωριμότητα του κοινωνικού λειτουργού και ο ρόλος της στην προσωπική και επαγγελματική του ανάπτυξη αλλά και στην δράση του για την κοινωνική αλλαγή.....	96
H.4 Η επαγγελματική εξουθένωση (burnout) ως παράγοντας που επηρεάζει την δράση των Κοινωνικών Λειτουργών.....	98
H.4.1 Ο ορισμός της επαγγελματικής εξουθένωσης burnout.....	98
H.4.2 Τα αίτια της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout).....	99
H.4.3 Τα συμπτώματα και τα αποτελέσματα της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	99
H.4.4 Μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	100
ΚΕΦΑΛΑΙΟ III	
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	
3.1. Είδος της έρευνας.....	103
3.2. Σκοπός της έρευνας.....	103
3.3. Ερωτήματα.....	104
3.4. Πληθυσμός και δείγμα της έρευνας.....	106
3.5. Ερωτηματολόγιο.....	108
3.6. Περιορισμοί της έρευνας.....	109
3.7. Τρόπος ανάλυσης των στοιχείων.....	109
3.8. Τρόπος παρουσίασης του υπολοίπου της έρευνας.....	109
ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV	
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	110
ΚΕΦΑΛΑΙΟ V	
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ- ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ	
5.1. Συμπεράσματα.....	158
5.2. Εισηγήσεις.....	165
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	
1. ερωτηματολόγιο έρευνας.....	169
2. το «πρόβλημα» σε εικόνες.....	185
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	192

ΠΙΝΑΚΕΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΩΝ

Πίνακας 1: Φύλο ερωτηθέντων.....	110 σελ
Πίνακας 2: Ηλικία ερωτηθέντων.....	110
Πίνακας 3: Κάτοχοι μεταπτυχιακών ή διδακτορικών τίτλων σπουδών.....	110
Πίνακας 4: Κάτοχοι master ή διδακτορικού.....	111
Πίνακας 5: Κάτοχοι άλλων πτυχίων.....	111
Πίνακας 6: Προϋπηρεσία ως κοινωνικός λειτουργός.....	111
Πίνακας 7: Χρόνια εργασίας στην συγκεκριμένη οργάνωση.....	112
Πίνακας 8: Κατηγορία οργάνωσης- δείγματος.....	112
Πίνακας 9: Σε ποιον βαθμό η οργάνωση καλύπτει τις ανάγκες των πελατών.....	113
Πίνακας 10: Ποιόν καλύπτει καλύτερα ο τρόπος λειτουργίας της οργάνωσης.....	113
Πίνακας 11: Ποιο το επίπεδο επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων που βρίσκονται ψηλά στην ιεραρχική κλίμακα με αυτούς που βρίσκονται στην χαμηλότερη.....	114
Πίνακας 12: Παράκαμψη των κανόνων λειτουργίας της οργάνωσης για την καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών.....	114
Πίνακας 13: Πόσο συχνά παρακάμπτονται οι κανόνες λειτουργίας της οργάνωσης.....	115
Πίνακας 14: Ποια η ειδικότητα του προϊστάμενου.....	115
Πίνακας 15: Ο προϊστάμενος είναι γνώστης του αντικειμένου της εργασίας του κοινωνικού λειτουργού;.....	116
Πίνακας 16: Ο προϊστάμενος είναι γνώστης των προβλημάτων που αντιμετωπίζει ο κοινωνικός λειτουργός;.....	116
Πίνακας 17: Ο έλεγχος του προϊστάμενου είναι:.....	116
Πίνακας 18α: Ο τρόπος λειτουργίας της οργάνωσης είναι γραφειοκρατικός;.....	117
Πίνακας 18β: Η κατανομή των θετικών απαντήσεων των Κ.Λ ως προς την ύπαρξη γραφειοκρατίας σύμφωνα με την κατηγορία της οργάνωσης.....	117
Πίνακας 19: Ο γραφειοκρατικός τρόπος λειτουργίας της οργάνωσης είναι ένας παράγοντας που δυσκολεύει την καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών;.....	118
Πίνακας 20: Ο τρόπος λειτουργίας της οργάνωσης μπορεί κατά κύριο λόγο να αλλάξει:.....	118
Πίνακας 21: Οι κοινωνικοί λειτουργοί σαν επαγγελματικός κλάδος έχουν καλό δίκτυο επικοινωνίας μεταξύ τους;.....	119
Πίνακας 22: Ποια η συμβολή του Σ.Κ.Λ.Ε στην προώθηση της κοινωνικής εργασίας.....	119
Πίνακας 23: Είστε μέλος του Σ.Κ.Λ.Ε;.....	120
Πίνακας 24: Σκέφτεστε την περίπτωση να αλλάξετε επάγγελμα;.....	120
Πίνακας 25: Αυτό που κύρια σας κρατάει στο να συνεχίζετε να ασκείτε το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού είναι η ικανοποίηση που προέρχεται από την βοήθεια στον συνάνθρωπο;.....	120
Πίνακας 26: Αυτό που κύρια σας κρατάει στο να συνεχίζετε να ασκείτε το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού είναι η ανάπτυξη δυνατών σχέσεων με άλλους ανθρώπους;.....	121
Πίνακας 27: Αυτό που κύρια σας κρατάει στο να συνεχίζετε να ασκείτε το επάγγελμα του	

κοινωνικού λειτουργού είναι το ωραίο περιβάλλον στην οργάνωση.....	121
Πίνακας 28: Αυτό που κύρια σας κρατάει στο να συνεχίζετε να ασκείτε το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού είναι ότι μέσα από την δημιουργία θεραπευτικής σχέσης με τους πελάτες μαθαίνετε καλύτερα τον εαυτό σας;	121
Πίνακας 29: Αυτό που κύρια σας κρατάει στο να συνεχίζετε να ασκείτε το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού είναι ότι είναι το επάγγελμα στο οποίο κατέχετε τις περισσότερες επαγγελματικές δεξιότητες.	121
Πίνακας 30: Αυτό που κύρια σας κρατάει στο να συνεχίζετε να ασκείτε το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού είναι η έλλειψη εναλλακτικών δυνατοτήτων για απασχόληση-καριέρα;	122
Πίνακας 31: Δεν ξέρω τι με κρατάει στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού.....	122
Πίνακας 32: Αυτό που με κρατάει στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού είναι η δυνατότητα να συμβάλλω στην κοινωνική αλλαγή.....	122
Πίνακας 33: Ποια αξία της κοινωνικής εργασίας πιστεύετε ότι είναι η πιο σημαντική;	123
Πίνακας 34: Ποιος είναι κατά την γνώμη σας ο κύριος σκοπός της κοινωνικής εργασίας;	123
Πίνακας 35: Θα βγαίνατε ανοιχτά μαζί με τον πελάτη σας στα ΜΜΕ, εάν εκείνος αποφάσιζε να καταγγείλει μια πολιτική ασυνέπεια στην οποία οφείλετο το πρόβλημά του;	124
Πίνακας 36: Γιατί δεν θα βγαίνατε ανοιχτά μαζί με τον πελάτη σας στα ΜΜΕ;	124
Πίνακας 37: Έχετε νιώσει ποτέ ότι στην προσπάθειά σας να κάνετε καλό στον πελάτη, του κάνετε τελικά κακό;	125
Πίνακας 38: Αντιμετωπίζετε στην δουλειά σας δεοντολογικά διλήμματα;	125
Πίνακας 39: Τα δεοντολογικά διλήμματα τα αντιμετωπίζω ανατρέχοντας στον δεοντολογικό κώδικα του επαγγέλματος.....	126
Πίνακας 40: Τα δεοντολογικά διλήμματα τα αντιμετωπίζω αναζητώντας λύση μέσα από την συνεργασία- συζήτηση με τους συναδέλφους μου.....	126
Πίνακας 41: Τα δεοντολογικά διλήμματα τα αντιμετωπίζω αφού σκεφτώ μόνος μου καλύτερα την περίπτωση και όλες τις εναλλακτικές και παίρνω μια απόφαση.....	126
Πίνακας 42: Τα δεοντολογικά διλήμματα τα αντιμετωπίζω ζητώντας την γνώμη από ανθρώπους που εμπιστεύομαι και που ξέρω ότι θα έχουν κάτι ουσιώδες να μου πουν για να με βοηθήσουν να πάρω την σωστή απόφαση.....	126
Πίνακας 43: Από πού έχετε προμηθευτεί τον δεοντολογικό κώδικα των κοινωνικών λειτουργών;	127
Πίνακας 44: Πιστεύετε ότι με την επαγγελματική σας δραστηριότητα σαν κοινωνικός επηρεάζετε την πολιτική της χώρας;	127
Πίνακας 45: Είστε μέλος της οργάνωσης κάποιου κόμματος;	128
Πίνακας 46: Είστε μέλος –συμμετέχετε σε κάποια εθελοντική οργάνωση;	128
Πίνακας 47: Έχετε συμμετάσχει σε συλλογικές δράσεις;	128
Πίνακας 48: Για ποιο θέμα ήταν την τελευταία φορά που συμμετείχατε σε συλλογικές δράσεις;	129
Πίνακας 49: Η συμμετοχή σε πολιτικές διαμαρτυρίες τη σημερινή εποχή είναι ανώφελη.....	129

Πίνακας 50: Η συμμετοχή σε πολιτικές διαμαρτυρίες τη σημερινή εποχή είναι περιορισμένης αποτελεσματικότητας	129
Πίνακας 51: Η συμμετοχή σε πολιτικές διαμαρτυρίες τη σημερινή εποχή χρησιμοποιείται για να εξυπηρετήσει στενά κομματικά συμφέροντα	130
Πίνακας 52: Η συμμετοχή σε πολιτικές διαμαρτυρίες τη σημερινή εποχή είναι απαραίτητη.....	130
Πίνακας 53: Θεωρείτε ότι δεοντολογικά είναι σωστό οι κοινωνικοί λειτουργοί να συμμετέχουν σε απεργιακές κινητοποιήσεις;	130
Πίνακας 54: Πιστεύετε ότι η ανοιχτή πολιτική τοποθέτηση ενός κοινωνικού λειτουργού εμποδίζει την αντικειμενικότητα στην δουλειά του;	131
Πίνακας 55: Πιστεύετε ότι είστε αρκετά ενημερωμένος για τις εξελίξεις στην κοινωνική πολιτική της χώρας μας αλλά και διεθνώς;	131
Πίνακας 56: Ενημέρωση για τις πολιτικές εξελίξεις από τα ΜΜΕ	131
Πίνακας 57: Ενημέρωση για τις πολιτικές εξελίξεις από τα έντυπα του Σ.Κ.Λ.Ε.....	132
Πίνακας 58: Ενημέρωση για τις πολιτικές εξελίξεις από συνέδρια- ημερίδες.....	132
Πίνακας 59: Ενημέρωση για τις πολιτικές εξελίξεις από το internet.....	132
Πίνακας 60: Ενημέρωση για τις πολιτικές εξελίξεις από τα έντυπα του υπουργείου- Φ.Ε.Κ.....	133
Πίνακας 61: Ενημέρωση για τις πολιτικές εξελίξεις μέσα από συζητήσεις με τους συναδέλφους μου.....	133
Πίνακας 62: Νιώθετε ότι σαν κοινωνικός λειτουργός είστε φορέας της κοινωνικής αλλαγής; ...	133
Πίνακας 63: η σύγχρονη κοινωνική πολιτική στη χώρα μας είναι κοινωνικά δίκαιη αλλά υπάρχουν πολλά προβλήματα στην εφαρμογή των μέτρων λόγω κακής διαχείρισης από το κράτος.....	134
Πίνακας 64: η σύγχρονη κοινωνική πολιτική στη χώρα μας αντιμετωπίζει ανεπαρκώς τα κοινωνικά προβλήματα.....	134
Πίνακας 65: η σύγχρονη κοινωνική πολιτική στη χώρα μας δεν προκαλεί την αναδιανομή του εισοδήματος προς τα φτωχότερα στρώματα.....	134
Πίνακας 66: η σύγχρονη κοινωνική πολιτική στη χώρα μας είναι κοινωνικά άδικη.....	135
Πίνακας 67: Γνωρίζετε τι είναι η GATS;	135
Πίνακας 68: Θεωρείτε ότι η GATS θα επηρεάσει θετικά την εξέλιξη της κοινωνικής εργασίας;..	135
Πίνακας 69: Πιστεύετε ότι οι αλλαγές που θα γίνουν λόγω της παγκοσμιοποίησης:	136
Πίνακας 70: Γνωρίζετε τι είναι ο «Τρίτος Δρόμος» ή αλλιώς «κοινωνική οικονομία»;	136
Πίνακας 71: Πώς κρίνετε τις επιχειρήσεις του «Τρίτου Δρόμου»;	137
Πίνακας 72: 1 ^η θέση στην ιεράρχηση – πολύ σημαντικό αίτιο -πηγή των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι πελάτες.....	137
Πίνακας 73: 2 ^η θέση στην ιεράρχηση – σημαντικό αίτιο –πηγή των προβλημάτων των πελατών.....	138
Πίνακας 74: Στην 3 ^η θέση της ιεράρχησης – λιγότερο σημαντικό αίτιο- πηγή των προβλημάτων των πελατών.....	138
Πίνακας 75: Πιστεύετε ότι η Κοινωνική Εργασία με Άτομα βοηθάει στην κοινωνική αλλαγή;...	139
Πίνακας 76: Πιστεύετε ότι η άσκηση της κοινωνικής εργασίας είναι και λειτουργημα;	139

Πίνακας 77: Κατά την γνώμη σας η κοινωνική εργασία στη χώρα μας κατά κύριο λόγο ασκεί πρακτικές κοινωνικής αλλαγής;	139
Πίνακας 78: Κατά την γνώμη σας η κοινωνική εργασία στη χώρα μας κατά κύριο λόγο αντιμετωπίζει ατομικά προβλήματα;.....	140
Πίνακας 79: Κατά την γνώμη σας η κοινωνική εργασία στη χώρα μας κατά κύριο λόγο ασκεί κοινωνικό έλεγχο;.....	140
Πίνακας 80: Κατά την γνώμη σας η κοινωνική εργασία στη χώρα μας κατά κύριο λόγο αντιμετωπίζει ανεπαρκώς τόσο τα ατομικά όσο και τα κοινωνικά προβλήματα;.....	140
Πίνακας 81: Κατά την γνώμη σας η κοινωνική εργασία στη χώρα μας κατά κύριο λόγο προσπαθεί να επιφέρει ένα ικανοποιητικό επίπεδο κοινωνικής ισορροπίας;	141
Πίνακας 82: Προσπαθείτε στην αύξηση της επαγγελματικής σας ικανότητας σαν κοινωνικός λειτουργός;	141
Πίνακας 83: προσπαθώ στην αύξηση της επαγγελματικής μου ικανότητας ως κοινωνικός λειτουργός μέσω εκπαιδευτικών σεμιναρίων.....	141
Πίνακας 84: προσπαθώ στην αύξηση της επαγγελματικής μου ικανότητας ως κοινωνικός λειτουργός με διάβασμα βιβλίων σχετικών με την κοινωνική εργασία.....	142
Πίνακας 85: προσπαθώ στην αύξηση της επαγγελματικής μου ικανότητας ως κοινωνικός λειτουργός με συνεχή ενημέρωση.....	142
Πίνακας 86: προσπαθώ στην αύξηση της επαγγελματικής μου ικανότητας ως κοινωνικός λειτουργός μέσω της συμμετοχής σε εθελοντική οργάνωση.....	142
Πίνακας 87: προσπαθώ στην αύξηση της επαγγελματικής μου ικανότητας ως κοινωνικός λειτουργός μέσω ψυχοθεραπείας.....	143
Πίνακας 88: προσπαθώ στην αύξηση της επαγγελματικής μου ικανότητας ως κοινωνικός λειτουργός μέσω της ουσιαστικότερης σχέσης με τους πελάτες μου.....	143
Πίνακας 89: προσπαθώ στην αύξηση της επαγγελματικής μου ικανότητας ως κοινωνικός λειτουργός μέσω της συνεργασίας μου με πιο έμπειρους συναδέλφους.....	143
Πίνακας 90: Για ποιόν λόγο δεν προσπαθείτε στην αύξηση της επαγγελματικής σας ικανότητας ως κοινωνικός λειτουργός;	144
Πίνακας 91: Πώς κρίνετε το επίπεδο της επαγγελματικής ικανότητας των ελλήνων κοινωνικών λειτουργών στην άσκηση της κοινωνικής εργασίας;	144
Πίνακας 92: Οι έλληνες κοινωνικοί λειτουργοί ταυτίζονται με τον ρόλο και τις αξίες του επαγγέλματος και προσφέρουν ότι καλύτερο μπορούν.....	145
Πίνακας 93: Οι έλληνες κοινωνικοί λειτουργοί φορτώνονται την ευθύνη για να επιλύσουν κοινωνικά προβλήματα και παρ'όλα αυτά το κράτος δεν τους παρέχει τα απαραίτητα μέσα....	145
Πίνακας 94: Οι έλληνες κοινωνικοί λειτουργοί στερούνται ικανοποιητικού επιπέδου επαγγελματικής κατάρτισης.....	146
Πίνακας 95: Οι έλληνες κοινωνικοί λειτουργοί στερούνται νομικής κάλυψης που θα τους επέτρεπε περισσότερη ελευθερία κινήσεων.....	146
Πίνακας 96: Οι έλληνες κοινωνικοί λειτουργοί στερούνται ικανότητας για κοινωνική δράση....	146
Πίνακας 97: Οι έλληνες κοινωνικοί λειτουργοί στερούνται κοινωνικού status.....	147

Πίνακας 98: 1 ^η θέση ιεράρχηση – ο πιο σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την καθημερινή δράση των ερωτώμενων κοινωνικών λειτουργών.....	147
Πίνακας 99: 2 ^η θέση ιεράρχησης στη σημαντικότητα του παράγοντα που επηρεάζει την δράση των ερωτώμενων κοινωνικών λειτουργών.....	148
Πίνακας 100: 3 ^η θέση στην ιεράρχηση παράγοντα που επηρεάζει την δράση των ερωτώμενων κοινωνικών λειτουργών.....	148
Πίνακας 101: 4 ^η θέση στην ιεράρχηση παράγοντα που επηρεάζει την δράση των ερωτώμενων κοινωνικών λειτουργών.....	149
Πίνακας 102: 5 ^η θέση στην ιεράρχηση – ο λιγότερο σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την δράση των ερωτώμενων κοινωνικών λειτουργών.....	150
Πίνακας 103: Η έλλειψη αλληλεγγύης με τους συναδέλφους μου είναι το εμπόδιο που έρχομαι αντιμέτωπος στην καθημερινή μου δράση ως Κ.Λ.....	150
Πίνακας 104: η κοινωνική αδιαφορία είναι εμπόδιο στην καθημερινή μου δράση ως Κ.Λ.....	151
Πίνακας 105: Οι δυσλειτουργίες της οργάνωσης που δουλεύω είναι εμπόδιο στην καθημερινή μου δράση ως κοινωνικός λειτουργός.....	151
Πίνακας 106: Τα προσωπικά μου προβλήματα είναι εμπόδιο στην καθημερινή μου δράση ως κοινωνικός λειτουργός.....	151
Πίνακας 107: Τα δύσκολα περιστατικά είναι εμπόδιο στην καθημερινή μου δράση ως Κ.Λ.....	152
Πίνακας 108: η έλλειψη επαρκούς υλικοτεχνικής υποδομής είναι εμπόδιο στην καθημερινή μου δράση ως Κ.Λ.....	152
Πίνακας 109: οι ελλείψεις νομοθετικών ρυθμίσεων για κάποια θέματα της δουλειάς μου είναι εμπόδιο στην καθημερινή μου δράση ως ΚΛ.....	152
Πίνακας 110: Αισθάνεστε ότι αφιερώνετε αρκετό χρόνο για την κάλυψη των προσωπικών σας αναγκών;.....	153
Πίνακας 111: Η επαγγελματική σας δράση ως κοινωνικός λειτουργός είναι η κύρια αιτία της έλλειψης προσωπικού χρόνου;.....	153
Πίνακας 112: Η επαγγελματική σας δράση ως κοινωνικός λειτουργός σας καταβάλλει συναισθηματικά;.....	153
Πίνακας 113: Αισθάνεστε ότι κινδυνεύετε από το burn out;.....	154
Πίνακας 114: Αισθάνεστε ότι το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού ήδη σας έχει συναισθηματικά εξουθενώσει;.....	154
Πίνακας 115: Πώς προσπαθείτε να αντιμετωπίσετε αυτή τη συναισθηματική εξουθένωση που αισθάνεστε;.....	154
Πίνακας 116: Έχει συμβεί ή συμβαίνει να φτιάχνει η άσχημη διάθεσή σας προσφέροντας βοήθεια σε έναν πελάτη σας;.....	155
Πίνακας 117: Η άσκηση κοινωνικής εργασίας σας κάνει να αποφεύγετε να έρθετε αντιμέτωποι με προσωπικά σας προβλήματα που δεν είστε ακόμα έτοιμοι να αντιμετωπίσετε;.....	155
Πίνακας 118: Αλλάζετε αυτό που είστε σαν προσωπικότητα για να ανταποκριθείτε καλύτερα στις προσδοκίες της οργάνωσής σας;.....	155

Πίνακας 119: Οι αλλαγές αυτές πιστεύετε ότι σας βοηθάνε στην ανάπτυξη της προσωπικότητάς σας;	156
Πίνακας 120: Θεωρείτε ότι η άσκηση της κοινωνικής εργασίας έχει επιδράσει στην αλλαγή στοιχείων της προσωπικότητάς σας;	156
Πίνακας 121: Οι αλλαγές αυτές ήταν λόγω συνειδητής επιλογής σας;	156

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

1.1. Εισαγωγή

Η παρούσα μελέτη αποτελεί μια βιβλιογραφική αρχικά έρευνα μέσω της οποίας γίνεται απόπειρα να διευκρινιστεί η σχέση κοινωνικής εργασίας και κοινωνικής αλλαγής. Επιπρόσθετα, η κοινωνική εργασία στην μελέτη αυτή αντιμετωπίζεται ως μια από τις επιστήμες που «επίσημα» φιλοδοξεί να δρα υπέρ της κοινωνικής αλλαγής. Θα δούμε λοιπόν και το περιβάλλον της κοινωνικής εργασίας μέσα από το οποίο η ίδια αναπτύσσεται και διαμορφώνεται. Θα δούμε λοιπόν κατά πόσο η πολιτική, οι οργανώσεις, η διαμορφούμενη θεωρία της κοινωνικής εργασίας και η ίδια η προσωπικότητα του κοινωνικού λειτουργού επεμβαίνουν στην δράση της κοινωνικής εργασίας και αντίστοιχα εμποδίζουν ή προωθούν την πραγμάτωση αυτής της φιλοδοξίας.

Στο ερευνητικό μέρος αυτής της πτυχιακής, μέσω μιας πιλοτικής μελέτης γίνεται μια προσπάθεια να αποτυπωθεί η στάση των επαγγελματιών κοινωνικών λειτουργών που εργάζονται σε οργανώσεις- υπηρεσίες του Νομού Αχαΐας, αναφορικά με ζητήματα που συντάσσουν τη σχέση της κοινωνικής εργασίας και της κοινωνικής αλλαγής.

1.2. Το πρόβλημα

Ο άνθρωπος στις μέρες μας ενώ δεν είχε ποτέ τόσες δυνατότητες για ευημερία και ελευθερία όσες έχει σήμερα, είναι δέσμιος της εκμετάλλευσης και της εξαθλίωσης. Επιστήμη και τεχνολογία σε μια εκρηκτική ανάπτυξη μας προοικοδότησε με την πληροφορική, την ρομποτική, τα τεράστια επιτεύγματα στη βιοτεχνολογία... και ενώ η ανάπτυξη συνεχίζεται, υπάρχουν άνθρωποι που πεθαίνουν από την πείνα. Υπάρχουν παιδιά γερασμένα πρόωρα, που αντί να πηγαίνουν στο σχολείο, πηγαίνουν στα εργοστάσια ή ζητιανεύουν, ή κακοποιούνται. Είναι και οι θάνατοι από τους πολέμους. Με τελευταίο αυτόν τον πόλεμο του Ιράκ, αλλά και τους προηγούμενους στο Αφγανιστάν, το 1999 στην Γιουγκοσλαβία, το 1991 στον Περσικό Κόλπο, η ανθρωπότητα μετράει θύματα ιμπεριαλιστικών πολέμων, μιας και ο άκρατος ανταγωνισμός των κεφαλαιούχων κάποιες φορές φτάνει στα όριά του και χρειάζεται να γίνει ξαναμοίρασμα των αγορών του κόσμου. Θα επιβιώσει λοιπόν ο άνθρωπος ;

Η κοινωνική εργασία είναι ένα επάγγελμα το οποίο συντάσσεται ιδεολογικά και ηθικά με την κοινωνική αλλαγή. Μια αλλαγή η οποία θα γίνει σε όφελος μιας κοινωνίας στην οποία τα μέλη της θα ευημερούν. Είναι όμως σ'αλήθεια έτσι; Βιώνουν οι κοινωνικοί λειτουργοί την αναγκαιότητα να αλλάξουν την εξέλιξη της κοινωνίας; Αισθάνονται τους εαυτούς τους φορείς της κοινωνικής αλλαγής;

**«Χρειάζονται πολλά τον κόσμο για
ν'αλλάξεις.**

Οργή και επιμονή.

Γνώση και αγανάκτηση.

Γρήγορη απόφαση.

Στόχαση βαθιά.

Ψυχρή υπομονή, κί'ατέλειωτη καρτερία.

**Κατανόηση της λεπτομέρειας και κατανόηση
του συνόλου.**

**Μονάχα η πραγματικότητα μπορεί να μας μάθει
πώς την πραγματικότητα ν'αλλάξουμε».**

ΜΠΕΡΤΟΛΤ ΜΠΡΕΧΤ

1.3. Σκοπός της μελέτης

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να διευκρινιστεί η ταυτότητα της Κοινωνικής Εργασίας μέσα από την σύνδεσή της με την γενικότερη προσπάθεια των ανθρωπιστικών επαγγελμάτων αλλά και γενικότερα με τις προσπάθειες κάθε ατόμου ή ομάδας που τάσσονται και δραστηριοποιούνται για την κοινωνική αλλαγή. Μια αλλαγή η οποία θα γίνει σε όφελος της δημιουργίας μιας ανθρωποκεντρικής κοινωνίας που το αξιακό της σύστημα θα διέπεται από την κοινωνική δικαιοσύνη και τον σεβασμό στα ανθρώπινα δικαιώματα.

Πιο ειδικά θα δούμε μέσα από την ιστορική διαδρομή της κοινωνικής εργασίας τον τρόπο με τον οποίο συνδέθηκε σταδιακά η πρακτική των φιλανθρωπικών οργανώσεων με την επαγγελματοποίηση της κοινωνικής εργασίας και τον προσδιορισμό των στόχων της συμπεριλαμβανομένου και αυτού της κοινωνικής αλλαγής.

Θα δούμε το ιδεολογικό υπόβαθρο της κοινωνικής εργασίας μέσα από μια περιγραφή των αξιών της που ενσωματώνονται στους κώδικες δεοντολογίας τόσο της Ελλάδας όσο και διεθνώς. Θα αποπειραθούμε να αναδείξουμε προβληματισμούς πάνω στο κατά πόσο η δεοντολογία της κοινωνικής εργασίας στοχοκατευθύνει την πρακτική των κοινωνικών λειτουργών στον γενικότερο στόχο της ,αυτών της κοινωνικής αλλαγής.

Μέσα από μια σύντομη περιγραφή των κοινωνικο-πολιτικών παγκόσμιων εξελίξεων και των συγκεκριμένων αναδιαρθρώσεων της κοινωνικής πολιτικής σε παγκόσμιο επίπεδο, θα προσπαθήσουμε να αναδείξουμε τις σύγχρονες προκλήσεις της κοινωνικής εργασίας και τους παράγοντες που επιδρούν στην κοινωνική εργασία τόσο σε επίπεδο ιδεολογικό όσο και σε επίπεδο συγκεκριμένης πρακτικής των κοινωνικών λειτουργών. Θα αναζητήσουμε αν υπάρχει σχέση ανάμεσα στην πολιτική ή αντίστοιχα απολίτικη συνειδητότητα των κοινωνικών λειτουργών και στην διαμόρφωση του κοινωνικού ρόλου του επαγγέλματος της κοινωνικής εργασίας καθώς επίσης και της αλλαγής που υφίσταται στον ιδεολογικό της προσανατολισμό έτσι όπως εκφράζεται στην πράξη της.

Θα περιγράψουμε την λειτουργία των κοινωνικών υπηρεσιών μέσα από την διερεύνηση του γραφειοκρατικού τους προσανατολισμού, έτσι ώστε να εξετάσουμε την γραφειοκρατία ως σύστημα αλλά και ως εμπόδιο στις προσπάθειες των κοινωνικών λειτουργών για την κοινωνική αλλαγή. Θα θέσουμε προβληματισμούς αναφορικά με την ύπαρξη ή μη συγκρούσεων ανάμεσα στον επαγγελματικό και υπαλληλικό ρόλο των κοινωνικών λειτουργών στα πλαίσια μιας οργάνωσης.

Θα αναζητήσουμε το κατά πόσο ο κοινωνικός λειτουργός ως άτομο μπορεί να είναι φορέας της κοινωνικής αλλαγής, και πως η προσωπικότητά του και τα στοιχεία αυτής ξεχωριστά επιδρούν στην επαγγελματική του πρακτική.

1.4. Ορισμοί Ορισμών

Κοινωνική Εργασία

το επάγγελμα της κοινωνικής εργασίας προωθεί την κοινωνική αλλαγή, την επίλυση προβλημάτων στις ανθρώπινες σχέσεις και την ενδυνάμωση και την απελευθέρωση των ανθρώπων για να ενισχύσει την ευημερία. Χρησιμοποιώντας τις θεωρίες της ανθρώπινης συμπεριφοράς και των κοινωνικών συστημάτων, η κοινωνική εργασία επεμβαίνει στα σημεία όπου οι άνθρωποι αλληλεπιδρούν με τα περιβάλλοντά τους. Οι αρχές των ανθρώπινων δικαιωμάτων και η κοινωνική δικαιοσύνη είναι θεμελιώδεις στην κοινωνική εργασία.(IFSW, 2004).

Κοινωνική Αλλαγή

Στην παρούσα μελέτη δεχτήκαμε τον ορισμό που δίνει ο Goode (1988), σύμφωνα με τον οποίο κοινωνική αλλαγή είναι ο μετασχηματισμός σημαντικών πτυχών του πολιτισμού και της κοινωνίας των ανθρώπων –αλλαγές στα πιστεύω, στις αξίες, στην κουλτούρα, στη συμπεριφορά, στις κοινωνικές σχέσεις, στον υλικό πολιτισμό, στην στρωματοποίηση και οτιδήποτε άλλο σημαντικό επηρεάζει τις ζωές των ανθρώπων. Χρησιμοποιούμε αυτόν τον ορισμό, γιατί είναι ο μόνος που βρήκαμε ο οποίος δεν υπονοεί ότι η κοινωνική αλλαγή συνεπάγεται απαραίτητα και την καθολική μεταβολή ενός συστήματος. Επίσης θεωρούμε στην παρούσα μελέτη, ότι γενικότερες «κινήσεις» ως συνεπακόλουθο της κοινωνικής αλλαγής είναι δυνατό να συμβαίνουν με σκοπό την διατήρηση του συστήματος ή ακόμα και με σκοπό την επάνοδο του στην προηγούμενη κατάσταση. Παράλληλα, δεν ταυτίζουμε τον όρο της κοινωνικής αλλαγής με αυτόν της κοινωνικής ανάπτυξης, γιατί αφενός η έννοια της «ανάπτυξης» δεν συνεπάγεται αναγκαστικά και μεταβολή της δομής και αφετέρου η έννοια της «αλλαγής» δεν είναι πάντα δηλωτική μιας αναπτυξιακής διαδικασίας.

Κοινωνική Πολιτική

Η έννοια της κοινωνικής πολιτικής αναφέρεται στις θεσμοθετημένες ρυθμίσεις, τις οποίες σχεδιάζει και εφαρμόζει το κράτος για να ανταποκριθεί σε συγκεκριμένες κοινωνικές ανάγκες. (Βενιέρης, 2003). Ωστόσο όπως ο Ιατρίδης (2002, σελ.51) λέει: «κοινωνική πολιτική δεν είναι μόνο αυτή που υπάρχει. Είναι και αυτή η οποία δεν υπάρχει, η οποία όμως μπορεί να είναι πιο καθοριστική ακόμη και από εκείνη που υπάρχει. Όταν δεν παίρνουμε ορισμένα μέτρα ως κράτος για την ανεργία, για τον αναλφαβητισμό, για την αρρώστια, ή για την ανάπτυξη του ατόμου και της κοινωνίας, αποφασίσαμε να μην κάνουμε τίποτα. Η πιο σαφής κοινωνική πολιτική είναι ίσως αυτή που δεν υπάρχει, δηλαδή η απόφαση να μην γίνει παρέμβαση. Γι'αυτό η δημόσια πολιτική είναι ότι κάνει ή δεν κάνει το κράτος.»

Δεοντολογία

Με τον ορισμό που δίνει ο Μπαμπινιώτης (1998), δεοντολογία είναι η διδασκαλία ή η υπόδειξη των δεόντων, δηλαδή του τι πρέπει να γίνεται ή να λέγεται. Ένα σύνολο κανόνων που ρυθμίζουν τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να φέρεται κανείς.

Αξία

Με τον ορισμό που δίνει ο Μπαμπινιώτης (1998), αξία είναι το ιδανικό, η ιδέα που καθορίζει τον τρόπο ζωής και σκέψης, η συμπεριφορά. Ο διαλογισμός ως προς τις αξίες σημαίνει ότι διαλογιζόμαστε σχετικά με το τι είναι καλό, είτε στο επίπεδο του πετρωμένου της κοινωνίας, είτε στο επίπεδο του προσωπικού πετρωμένου. Σημαίνει ότι κάνουμε ηθική, επιστήμη που έχει σαν σκοπό μίαν εκτίμηση ή μια κρίση, εφόσον αυτές εφαρμόζονται στην διάκριση του Καλού και του Κακού.

Γραφειοκρατία

Σύμφωνα με τον Ζωγράφου ((1997), γραφειοκρατία είναι ένα σύστημα διοίκησης και οργάνωσης υπηρεσιών, κατά το οποίο προεξέχουν τα εξής χαρακτηριστικά :

- Η εξειδίκευση
- Η ιεράρχηση της εξουσίας
- Ο απρόσωπος χαρακτήρας των σχέσεων
- Αυστηρή υπακοή σε κανόνες
- Αμοιβή βάσει αξιολογικών κριτηρίων

Οργάνωση

Οργάνωση σημαίνει τη σύνδεση ανθρώπων και φυσικών πόρων σε ένα συντονισμένο και ελεγχόμενο μηχανισμό προκειμένου να υλοποιηθούν ορισμένοι στόχοι, πράγμα που χωρίς οργάνωση δεν είναι εφικτό. (Σεραφετινίδου, 2003). Ωστόσο, στην πράξη ο όρος «οργάνωση» είναι αυτός που αντικατέστησε τον όρο της «γραφειοκρατίας» στο δεύτερο μισό του 20^{ου} αιώνα, κυρίως γιατί η έννοια της γραφειοκρατίας είχε πάρει στην λαϊκή αντίληψη έναν αρνητικό χαρακτήρα. Στα πλαίσια όμως της καπιταλιστικής κοινωνίας όπου όλες σχεδόν οι οργανώσεις έχουν γραφειοκρατικό χαρακτήρα, μπορούμε να εκλάβουμε τις έννοιες γραφειοκρατία και οργάνωση ως συνώνυμες. (Σεραφετινίδου, 2003, σελ.28).

Προσωπικότητα

Σύμφωνα με τον Παρασκευόπουλο (1994), με τον όρο προσωπικότητα στην επιστημονική ορολογία νοείται το σύνολο των σωματοψυχικών χαρακτηριστικών του ατόμου και, κυρίως, τον ιδιαίτερο τρόπο με τον οποίο τα χαρακτηριστικά αυτά συνδέονται και οργανώνονται σε ένα ενιαίο δυναμικό όλο. Ο όρος δηλαδή προσωπικότητα χρησιμοποιείται για να δηλωθεί η δυναμική οργάνωση του συνόλου των σωματικών χαρακτηριστικών, των αντιληπτικών και νοητικών ικανοτήτων, της συναισθηματικής ιδιοσυγκρασίας, της βούλησης και του χαρακτήρα του ατόμου.

Ιδεολογία

Σύμφωνα με τον Δεμερτζή (1994, σελ.23), ιδεολογία είναι «το σύνολο των αναπαραστάσεων, απόψεων, πεποιθήσεων και μορφών συνείδησης μιας ολόκληρης κοινωνίας ή μιας ευρύτερης κοινωνικής ομάδας ή ακόμα και ενός ατόμου. Ταυτόχρονα μέσα από την ιδεολογία οι άνθρωποι θέτουν, εξηγούν και δικαιολογούν τους στόχους και την πορεία της δράσης τους».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ II

ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΑΛΛΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΓΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

A. Η ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

A1. Η ιστορική εξέλιξη της Κοινωνικής Εργασίας Διεθνώς

Σύμφωνα με την Richmond (1917), η Κοινωνική Εργασία εμφανίστηκε από την δράση των φιλανθρωπικών οργανώσεων της Αμερικής, της Αγγλίας και της Γερμανίας τον 18^ο αιώνα. Η ποικιλομορφία αυτών των οργανώσεων ήταν μεγάλη και αυτό οφειλόταν στους διάφορους πρωτοπόρους των οργανώσεων αυτών, που με τις γραπτές τους εκθέσεις και απόπειρες να προσδιορίσουν μοντέλα λειτουργίας- δουλειάς των φιλανθρωπικών οργανώσεων, προσανατόλιζαν και την δουλειά των πρώτων κοινωνικών λειτουργών ή και άλλες οργανώσεις. Στην Αμερική οι ρίζες της κοινωνικής εργασίας βρίσκονται στις προσπάθειες των αριστοκρατών γυναικών και ανδρών της εκκλησίας που θεμελίωσαν και δημιούργησαν εξωεκκλησιαστικές φιλανθρωπικές οργανώσεις για να εξετάσουν τις συνέπειες της φτώχειας, της αστικοποίησης, και της μετανάστευσης. Αυτοί οι ανεκπαιδευτοί πρώτοι κοινωνικοί λειτουργοί, γνωστοί ως φιλικοί επισκέπτες –(friendly visitors), επεδίωξαν να βοηθήσουν τα φτωχά άτομα μέσω της ηθικής πειθούς και του προσωπικού τους παραδείγματος (University of Michigan, www.ssw.umich.com).

Στην Αγγλία με τις φιλανθρωπικές μεταρρυθμίσεις που έφερε η βασίλισσα Ελισάβετ, και με τους «Νόμους για τους φτωχούς» άρχισε να διατυπώνεται η έννοια της «λεπτομερούς έρευνας» για να αρχίσουν οι φιλανθρωπικές οργανώσεις να ερευνούν και να διαπιστώνουν αν πραγματικά δικαιούνταν οι φτωχοί την βοήθεια των οργανώσεων αυτών. Η έρευνα λοιπόν εφαρμόστηκε για πρώτη φορά στην Γλασκώβη το 1823, από τον Chalmers, ο οποίος ήταν και ο πρώτος που έθεσε το ζήτημα της αυτοβοήθειας και αλληλοβοήθειας των φτωχών. Λίγο αργότερα στην Γερμανία αρχίζει και εκεί να δημιουργείται η ανάγκη της «λεπτομερούς έρευνας» με τους Νόμους για την ανακούφιση των φτωχών στο Elberfeld. Το 1869, η αγγλίδα Octavia Hill κάνει την πρώτη περιγραφή του πώς μπορεί η έρευνα αυτή ενός φτωχού να κάνει στόχο της το να δοθεί κίνητρο στον φτωχό να “αποκατασταθεί”, και έτσι η έρευνα αποκτά και κοινωνικό περιεχόμενο πέραν του οικονομικού.

Τελικά, οι ιδέες της Hill είχαν μεγαλύτερη απήχηση στην Αμερική απ’ότι στην Αγγλία. Έτσι στην Βοστώνη ωθήθηκε ακόμα περισσότερο το σύστημα των «εθελοντών επισκεπτών» (volunteer visiting) και στην Νέα Υόρκη το 1875, η κρατική ένωση φιλανθρωπικών οργανώσεων αναδιαμόρφωσαν τα «σπίτια των φτωχών»- (settlement houses). Στην ώθηση αυτών των ιδεών στην Αμερική συνέβαλε και η ύπαρξη ιδιαίτερα αυξανόμενων κοινωνικών αναγκών λόγω της γρήγορης βιομηχανοποίησης. Οικονομικές υφέσεις, η αύξηση των μεταναστευτικών ρευμάτων από την Ευρώπη και οι νέες μορφές και εκδηλώσεις ρατσισμού ήταν από τα προεξέχοντα σημεία εκείνης της περιόδου. (University of Michigan, www.ssw.umich.com).

Το 1898, οργανώνεται στην Νέα Υόρκη από τον Edward T.Devine ένα καλοκαιρινό τμήμα εκπαίδευσης πάνω σ'αυτού του νέου τύπου έρευνας με οικονομικό και κοινωνικό περιεχόμενο πληροφοριών ενός ανθρώπου. Το τμήμα αυτό αργότερα αναπτύχθηκε στη Σχολή Φιλανθρωπίας της Νέας Υόρκης.

Στην ανάπτυξη όμως της κοινωνικής εργασίας συνέβαλε και η δημιουργία των δικαστηρίων των ανηλίκων που η έναρξή τους χρονολογείται στα 1869. Στην εξέλιξη αυτή συνέβαλαν κοινωνικοί λειτουργοί από την οργάνωση «βοήθειας του παιδιού» της Βοστώνης και αργότερα και η κρατική οργάνωση φιλικών επισκεπτών της Μασαχουσέτης. Έτσι το Δημοτικό Δικαστήριο της Βοστώνης ξεκίνησε τις πρώτες ξεχωριστές ακροάσεις στις υποθέσεις παιδιών. Παρ'όλα αυτά μέχρι το 1899 δεν υπήρχε σχετικός νόμος που να καθορίζει την υποχρεωτική λειτουργία δικαστηρίων νέων. Το 1899 όμως μέσα από τις πιέσεις που άσκησαν κοινωνικοί λειτουργοί, από συλλόγους γυναικών, από οργανώσεις για την βοήθεια του παιδιού και από κρατικά οικοτροφεία κατάφεραν να καθιερώσουν και νομικά την υποχρεωτική ξεχωριστή ακρόαση παιδιών με ειδικούς δικαστές, και έτσι το πρώτο δικαστήριο ανηλίκων οργανώθηκε κανονικά. Η έναρξη της άσκησης κοινωνικής εργασίας στα δικαστήρια ανηλίκων προωθήθηκε, μετά από αίτημα του δικαστή των δικαστηρίων ανηλίκων του Σικάγο το 1908, ο οποίος είχε υποστηρίξει την σημασία του να υπάρχουν οικογενειακά ιστορικά καθώς επίσης και ιστορικά φυσικής και πνευματικής εξέτασης των παιδιών.

Από την έναρξη λειτουργίας των φιλανθρωπικών οργανώσεων, συχνά χρησιμοποιούνταν κοινωνικοί λειτουργοί σε ιατρεία ή νοσοκομεία με σκοπό να μπορεί προβλεφθεί η κατάχρηση των δωρεάν ιατρικών υπηρεσιών απ'αυτούς που μπορούσαν να πληρώνουν τις υπηρεσίες. Το 1902, αρχίζει και μια συνεργασία των γιατρών και των φιλανθρωπικών οργανώσεων με σκοπό την καμπάνια για την πρόληψη της φυματίωσης. Αυτή την συνεργασία ακολούθησαν και άλλες, με σκοπό την βελτίωση της δημόσιας υγείας. Το 1905, οργανώνεται η πρώτη κοινωνική υπηρεσία στο Γενικό Νοσοκομείο της Μασαχουσέτης με πρωτοβουλία του Dr. Richard C.Cabot, ο οποίος πίστευε ότι η «χημική ένωση» της ιατρικής και της κοινωνικής εργασίας, μπορεί να φέρει πιο ακριβείς διαγνώσεις αλλά και πιο αποτελεσματικές θεραπείες.

Η κοινωνική εργασία επηρεάσθηκε πάρα πολύ από άλλα επαγγέλματα, όπως αυτό του γιατρού και του δικαστή. Και αυτό γιατί τα μακροχρόνια καθιερωμένα επαγγέλματα, έχοντας τις δικές τους παραδόσεις, ορολογία, συνήθειες, διαδικασίες, στην ουσία μορφοποιούσαν την άσκηση της κοινωνικής εργασίας, που έως τότε δεν είχε γερές βάσεις. Όταν λοιπόν κάποιος γιατρός ή δικαστής έπαιρνε έναν κοινωνικό λειτουργό στο δικαστήριο ή στην κλινική, δεν ήξερε ακριβώς τι είδους χαρακτηριστικά έχει η κοινωνική εργασία, τι το καινούριο και αυθεντικό μπορεί να φέρει με την πρακτική του άσκηση ο κοινωνικός λειτουργός. Σ'αυτές λοιπόν τις περιπτώσεις οι επαγγελματίες προσπαθούσαν να προσαρμόσουν τους κοινωνικούς λειτουργούς στις δικές τους επαγγελματικές παραδόσεις και αγνοούσαν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της κοινωνικής εργασίας. Οι δικαστές θέλανε να χρησιμοποιήσουν τους κοινωνικούς λειτουργούς σαν «δικαστικούς ντετέκτιβ», οι γιατροί όντας εξοικειωμένοι με την υποταγή των νοσοκόμων, θέλανε να χρησιμοποιήσουν τους κοινωνικούς λειτουργούς μόνο για να κάνουν θελήματα στους ασθενείς και για υπηρεσίες γραφείου (Richmond, σελ.36).

Με την οικονομική κρίση του 1930, η κοινωνική πρόνοια στην Αμερική ήταν ένα ασυντόνιστο μίγμα δημόσιων υπηρεσιών που συμπληρωνόντουσαν από τους λίγους πόρους των εθελοντικών φιλανθρωπικών οργανώσεων. Οι κοινωνικοί αυτοί πόροι δεν αρκούσαν για να καλύψουν τις αυξανόμενες ανάγκες που η μεγάλη οικονομική κρίση είχε δημιουργήσει. Ως συνέπεια αυτού, ο κόσμος άρχισε να βλέπει την φτώχεια του ως αποτέλεσμα των οικονομικών συνθηκών παρά ως προσωπική του αποτυχία. Έτσι ο ρόλος της κυβέρνησης ως μέσο της κοινωνικής ευημερίας επαναπροσδιορίστηκε και η ιδέα ότι η κοινωνικής ευημερία ήταν μια κυβερνητική ευθύνη παρά μια ευθύνη της ιδιωτικής φιλανθρωπικής λειτουργίας κέρδισε την ευρύτερη αποδοχή. Αυτές οι αλλαγές οδήγησαν στη δημιουργία ενός φάσματος κυβερνητικών προγραμμάτων κάτω από την κυβέρνηση του Roosevelt που εξελίχθηκαν τελικά σε μια σύνθετη εθνική κοινωνική πρόνοια. Το πεδίο της κοινωνικής πρόνοιας επεκτάθηκε πέρα από την οικονομική βοήθεια στους φτωχούς και συμπεριέλαβε τα θέματα κατοικίας, τα αγροτικά προβλήματα, την αναψυχή και τις πολιτιστικές δραστηριότητες, τα προγράμματα ευημερίας παιδιών, και τις διαφορετικές μορφές κοινωνικής ασφάλειας σε αμερικανούς όλων των τάξεων. Αυτή η στροφή στην κοινωνική πρόνοια της Αμερικής μέσω της αύξησης των προγραμμάτων κοινωνικής πρόνοιας, ώθησε πάρα πολύ την εξέλιξη και την ανάπτυξη της κοινωνικής εργασίας. (University of Michigan, www.ssw.umich.com). Επίσης κατά την διάρκεια του Β΄ Παγκόσμιου Πολέμου, «ανατέθηκε» στην κοινωνική εργασία να αναπτύξει προγράμματα για τις κοινότητες που είχαν πληγεί από τον πόλεμο. Μετά τον πόλεμο, στην Αμερική για ακόμα μια φορά η κοινωνική εργασία θα γνωρίσει μεγάλη εξέλιξη με την δημιουργία προγραμμάτων εκπαίδευσης με μεταπτυχιακούς και διδακτορικούς τίτλους που είχαν ως αποτέλεσμα την περαιτέρω ενίσχυση της κοινωνικής θέσης – “status” του επαγγέλματος.

Αργότερα, στις αρχές του 1960 δημοσιευμένες εκθέσεις για το θέμα της φτώχειας στην Αμερική κλονίζουν την επικρατούσα πρακτική της κοινωνικής εργασίας. Οι εκθέσεις αυτές έδειχναν ότι πάνω από 40 εκατομμύρια άνθρωποι στην Αμερική ζουν στην φτώχεια μεταξύ των οποίων το ένα τρίτο αυτού του αριθμού παιδιά, και ότι οι άνθρωποι αυτοί είναι γενικότερα αποκλεισμένοι από την υποτιθέμενη οικονομική και κοινωνική πρόοδο. Με αυτές τις εξελίξεις αλλά σύμφωνα με τον Pearson (1975), και με την απότομη πολιτικοποίηση που έφερε η δεκαετία του 1960, η κοινωνική εργασία στράφηκε σε μια πιο ριζοσπαστική ιδεολογία και πρακτική. Η αναδιατύπωση του ορισμού της φτώχειας που έγινε εκείνη την εποχή κατέδειξε τις κοινωνικές ρίζες της φτώχειας και των αιτιών της περιορίζοντας με αυτόν τον τρόπο τα ενδοψυχικά αίτια των προβλημάτων που αντιμετώπιζαν οι άνθρωποι. Παράλληλα την εποχή αυτή η εμφάνιση οργανώσεων πελατών (όπως η Child Poverty Action Group) που ήταν στρατευμένοι και επίμονοι στις απαιτήσεις τους, πίεσαν την κουλτούρα της κοινωνικής εργασίας στο να αλλάξει. (Pearson 1975, σελ. 131). Πριν από αυτό, οι κοινωνικοί λειτουργοί δούλευαν κυρίως σε ψυχιατρικές κλινικές για παιδιά, σε κοινωνικές υπηρεσίες νοσοκομείων και σε ιδιωτικά γραφεία ευημερίας της οικογένειας. Η κοινωνική εργασία όπως χαρακτηριστικά λέει ο Pearson ήταν εγκλωβισμένη σε έναν «ψυχιατρικό κατακλυσμό» ο οποίος την ωθούσε να θεωρεί τον πελάτη που διαμαρτύρεται για την ανεπάρκεια των παροχών του κράτους πρόνοιας ως ένα

άτομο δύσκολα προσεγγίσιμο με κάποιου είδους δυσκολία στο να δεχτεί την πραγματικότητα, και τον κοινωνικό λειτουργό που διαμαρτυρόταν για την ίδια ανεπάρκεια του κράτους πρόνοιας να τον χαρακτηρίζει ως άτομο που είναι ανώριμο και με πρόβλημα να έρχεται σε σχέση με τις «αρχές»- την εξουσία. Η γρήγορη ανάπτυξη της εκπαίδευσης στην κοινωνική εργασία τη δεκαετία του '60, προετοίμασε ένα νέο επαγγελματικό μόνιμο προσωπικό που με την πρακτική του επεσήμανε μια πιο άμεση σχέση μεταξύ της κοινωνικής εργασίας και της πολιτικής δομής. (Pearson 1975, σελ.131). Έτσι η κοινωνική εργασία άρχισε να βλέπει την προβληματική που δημιουργούσε η σχέση της με το κράτος. Όπως αναφέρει και ο Pearson (1975), δημιουργήθηκαν «ριζοσπαστικά ερωτήματα» στην συνείδηση της κοινωνικής εργασίας. Κοινωνικός έλεγχος ή κοινωνική αλλαγή; θεραπεία ή μεταρρύθμιση; Προσαρμογή ή αυτοπραγμάτωση; ΚΕΑ ή επανάσταση; Προσαρμογή του ατόμου στην κοινωνία ή η αλλαγή της κοινωνίας έτσι ώστε να συναντήσει τις ανάγκες των ανθρώπων; επέμβαση του κράτους πρόνοιας με εστίαση στο άτομο ή το περιβάλλον; Την εποχή αυτή η κοινωνική εργασία κατηγορήθηκε από τους ριζοσπαστικούς κοινωνικούς λειτουργούς ότι μέσω της ΚΕΑ προσπαθεί να καταλαγιάσει τον θυμό των πελατών, έναν θυμό ο οποίος ήταν για το κράτος πρόνοιας το οποίο δεν προσπαθούσε στην ευημερία των πολιτών. Ωστόσο η ΚΕΑ παρ'όλο που επικρίθηκε σκληρά από τους ριζοσπάστες κοινωνικούς λειτουργούς, ισχυρές θεωρητικές φωνές όπως αυτή της Perlman, κατάφεραν να την διατηρήσουν στην επικρατούσα πρακτική της κοινωνικής εργασίας.

A2. Η ιστορική εξέλιξη της Κοινωνικής Εργασίας στην Ελλάδα

Με το ξέσπασμα του Β' Παγκόσμιου πολέμου (1940), η Ελλάδα υποδουλώνεται και αρχίζει η πείνα και η εξαθλίωση του λαού. Μετά το τέλος του πολέμου και κατά την διάρκεια του εμφυλίου πολέμου και ενώ ο λαός συνεχίζει να υποφέρει άρχισε η ανασυγκρότηση της χώρας. Ο Σταθόπουλος (1999, σελ.163) σχετικά αναφέρει ότι το σχέδιο Marshal χρηματοδοτούμενο από την αμερικάνικη κυβέρνηση ανέλαβε την δημιουργία δημοσίων έργων και προγραμμάτων κοινωνικής ανάπτυξης. Οι αμερικάνοι σύμβουλοι των προγραμμάτων αυτών καθώς επίσης και κάποιες εθελοντικές οργανώσεις που είχαν έρθει στην Ελλάδα για να βοηθήσουν στην ανασυγκρότηση της χώρας, είδαν μετά από μια πορεία ότι η αποτελεσματικότητα αυτών των προγραμμάτων δεν ήταν ικανοποιητική και έτσι άρχισε να φαίνεται η ανάγκη για κατάλληλα εκπαιδευόμενο προσωπικό. Έτσι αυτή η άποψη συνέβαλε στην ίδρυση της πρώτης Σχολής Κοινωνικής Πρόνοιας απ'το Αμερικάνικο Κολέγιο Pierce το 1945.

Το 1948 η Χ.Ε.Ν Ελλάδας με την οικονομική συμπαράσταση της παγκόσμιας Χ.Ε.Ν αλλά και της «Βασιλικής Πρόνοιας» ιδρύει την δεύτερη σχολή Κοινωνικής Εργασίας η οποία λειτούργησε μέχρι και το 1985 ως Ανωτέρα Σχολή Κοινωνικής Εργασίας του Ι.Α.Κ.Ε (Ίδρυμα Αναπτύξεως της Κοινωνικής Εργασίας). Η σχολή απέβλεπε στην προσφορά ευκαιριών για επιστημονική εκπαίδευση στην Κοινωνική Εργασία και στο να συντελέσει στην εφαρμογή των σύγχρονων μεθόδων της Κοινωνικής Εργασίας στην Ελλάδα έτσι ώστε να δημιουργηθούν ικανά στελέχη για

να γίνουν φορείς της κοινωνικής πρόοδου. Από το 1950 έως το 1964 ο μεγαλύτερος αριθμός των αποφοίτων της σχολής της Χ.Ε.Ν δούλεψαν στα «Σπίτια του Παιδιού» της Πρόνοιας, στις Βόρειες επαρχίες. (Πανουτσοπούλου 1985).

Το 1954 ιδρύεται η Σχολή Κοινωνικής Πρόνοιας του Βασιλικού Εθνικού Ιδρύματος το οποίο αναλαμβάνει την προστασία και την εξέλιξη της έως το 1963 όπου και ανέστειλε την λειτουργία της. (Πανουτσοπούλου 1985,σελ.188).

Το 1957 ιδρύεται από την εκκλησία της Ελλάδας η Ανωτέρα Σχολή Κοινωνικής Εργασίας Διακονισσών. Σκοπός της σχολής αυτής έτσι όπως αναφέρει η Πανουτσοπούλου στο βιβλίο της ήταν «η ειδική εκπαίδευση «Διακονισσών», δηλαδή «Εκκλησιαστικών Κοινωνικών Λειτουργιών, ικανών όπως χρησιμεύουν ως άμεσοι βοηθοί και όργανα τω εφημερίων εν τη ασκήσει του παρά τη οικογένεια ποιμαντορικού αυτών έργου και της εν τω πνεύματι της Ορθοδόξου Εκκλησίας Κοινωνικής αντιλήψεως». Το 1963 ωστόσο ο σκοπός αυτός διαμορφώνεται ως εξής:

« η σχολή έχει ως αποστολή εκτός των γενικότερων επιδιώξεων της Εκκλησίας την επί τη βάσει του Χριστιανικού Ορθοδόξου Ιδεώδους και των δεδομένων των εφηρμοσμένων Κοινωνικών Λειτουργιών, ήτοι ειδικευμένων οργάνων δια την άσκησιν κοινωνικής εργασίας μέσω της εκκλησίας, της Πολιτείας, των λοιπών πάσης φύσεως Κοινωνικών Υπηρεσιών». (Πανουτσοπούλου 1985,σελ.176).

Έτσι το 1964 η σχολή αναγνωρίζεται και από το κράτος, διοικούμενη ωστόσο πάντα από τον Αρχιεπίσκοπο Αθηνών ο οποίος ήταν πρόεδρος του Δ.Σ της σχολής.

Το 1959 με το Νομοθετικό Διάταγμα 4018 ,θεσμοθετείται από το ελληνικό κράτος το επάγγελμα του Κοινωνικού Λειτουργού.

Η Εταιρία Προστασίας Ανηλίκων Αθηνών (Ε.Π.Α.Α), ίδρυσε το 1960 την σχολή Κοινωνικής Εργασίας, η οποία λειτουργούσε απογευματινές ώρες, δίνοντας έτσι την ευκαιρία σε εργαζόμενους που ήδη δούλευαν στον χώρο της Πρόνοιας να αποκτήσουν πτυχίο Κοινωνικού Λειτουργού. (Σταθόπουλος, 1999). Σκοπός της σχολής της Ε.Π.Α.Α ήταν :

«να εκπαιδεύσει σε επιστημονική βάση Κοινωνικούς Λειτουργούς, που θα ασκήσουν πολυδύναμη την Κοινωνική Εργασία, στα κέντρα προστασίας ανηλίκων και στα Κοινωνικά προγράμματα του κράτους και της ιδιωτικής πρωτοβουλίας». (Πανουτσοπούλου, 1985,σελ.180).

Από τα πρώτα πλαίσια που εργάστηκαν οι πρώτοι απόφοιτοι Κοινωνικοί Λειτουργοί αυτών των σχολών, ήταν στα προγράμματα του Εράνου Βορείων Επαρχιών Ελλάδας (Ε.Β.Ε.Ε) ,ο οποίος αργότερα μετονομάστηκε σε Εθνικός Οργανισμός Πρόνοιας (Ε.Ο.Π) . Ο σκοπός του Ε.Β.Ε.Ε ήταν να βοηθήσει στην ανοικοδόμηση και την ανασυγκρότηση των περιοχών της Βορείου Ελλάδας. Επίσης το Βασιλικό Εθνικό Ίδρυμα (Β.Ε.Ι) απορρόφησε στα προγράμματά του κάποιους από τους πρώτους Κοινωνικούς Λειτουργούς . Τα προγράμματα του Β.Ε.Ι αφορούσαν κυρίως μορφωτικές, καλλιτεχνικές και εκπαιδευτικές διεργασίες, κυρίως σε αγροτικές περιοχές με στόχο την εξύψωση του μορφωτικού επιπέδου των νέων καθώς και την επαγγελματική τους κατάρτιση σε πρακτικές τεχνικές σχολές. (Σταθόπουλος, 1999).

Η Κοινωνική Εργασία στην Ελλάδα λοιπόν, ξεπήδησε από την ανάγκη να υπάρξουν επαγγελματίες ειδικά εκπαιδευμένοι έτσι ώστε να μπορούν να διαχειρισθούν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τα χρήματα που προορίζονταν για την επούλωση των πληγών που είχε αφήσει ο πόλεμος στην ελληνική κοινωνία, μιας και ως τότε οι ανειδίκευτοι υπάλληλοι της Πρόνοιας που είχαν διορισθεί από το κράτος για να «ανασυγκροτήσουν» την χώρα δεν μπόρεσαν να αποδώσουν την προσδοκώμενη αποτελεσματικότητα . Άρα τουλάχιστον για την Ελλάδα μπορούμε να πούμε ότι την «φύση» του επαγγελματισμού της απέκτησε η Κοινωνική Εργασία ακριβώς απ'αυτή την διαπίστωση που έγινε σε σχέση με την διαχείριση των χρημάτων της Πρόνοιας. Ταυτόχρονα όμως βλέπουμε, ότι την ανάγκη αυτή για την επαγγελματοποίηση μιας συγκεκριμένης λειτουργίας που απαιτούσαν οι κοινωνικές συνθήκες στη χώρα μας εκείνη την εποχή, ανέλαβαν να φέρουν η Εκκλησία μέσω της Χ.Ε.Ν και μέσω της Αποστολικής διακονίας, οι οποίες εξ αρχής βλέπανε την Κοινωνική Εργασία περισσότερο ως μια αποστολή η οποία υπηρετούσε τον λόγο και την θέληση του Θεού, και στη συνέχεια ως μια ένδειξη αγάπης προς την πατρίδα. Χαρακτηριστικά πάνω σ'αυτό η Πανουτσοπούλου (1985), λέει:

«η ιδεολογική κατεύθυνση της Χ.Ε.Ν είναι Χριστιανική και Εθνική. Είναι δηλαδή κατεύθυνση προς το ανθρωπιστικό ιδανικό. Το ιδανικό αυτό πηγάζει από την έννοια του τέλειου ανθρώπου...».

Έτσι λοιπόν αποκτά και η Κοινωνική Εργασία στην Ελλάδα την δεύτερη «φύση» της ,αυτή του λειτουργήματος, πριν ακόμα αναγνωρισθεί από τον ελληνικό λαό ως τέτοιο!

Παράλληλα η ίδρυση σχολών από το Αμερικάνικο κολέγιο αλλά και από το Βασιλικό Εθνικό Ίδρυμα ,αλλά και τα αναπτυξιακά προγράμματα που εκείνο προωθούσε , επικρίθηκαν από την Αριστερά ως προπαγανδιστικά μέσα της Δεξιάς, τα συμφέροντα της οποίας προάσπιζε το παλάτι.(Σταθόπουλος 1999, σελ.167).

B. Η ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑ – ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΑΞΙΕΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

B1. Η έννοια της ηθικής και η σημασία της για την κοινωνική εργασία

Η ηθική αναφέρεται στα καλά βασισμένα πρότυπα του σωστού και του λάθους που περιγράφουν τι οφείλουν οι άνθρωποι να κάνουν, συνήθως από την άποψη των δικαιωμάτων, των υποχρεώσεων, των ωφελειών της κοινωνίας, τη δικαιοσύνη, ή τις συγκεκριμένες «αρετές». Η ηθική αναφέρεται σε εκείνους τους κανόνες που επιβάλλουν τις λογικές υποχρεώσεις για να σταματήσουν οι πράξεις που βλάπτουν τον άνθρωπο π.χ ο βιασμός, η επίθεση, η δολοφονία, η δυσφήμιση κ.α. Η ηθική επίσης, περιλαμβάνει και εκείνα τα πρότυπα- κανόνες που ενισχύουν τις αρετές όπως αυτές της τιμότητας, της ενσυναίσθησης, της πίστης κ.α. (Velasquez Manuel, 2004).

«Η Ηθική είναι ότι προσφέρει στην κοινωνία θετική υπηρεσία. Η ηθική είναι –πρέπει να είναι- υπηρετική της κοινωνίας, του ανθρώπου, της ζωής. Όχι τροχοπέδη. Τίποτα δεν είναι ηθικό, αν δεν είναι ανθρώπινο και τίποτα δεν είναι ανήθικο, αν είναι ανθρώπινο. Άρα ηθική είναι κανόνες για ευτυχισμένη ζωή. Ηθική σημαίνει κώδικας που ρυθμίζει τη ζωή της κοινωνίας για να την κάνει πιο ανθρώπινη. Ταυτίζεται επομένως με την Δικαιοσύνη.» (Κωτσαδάμ 1999, σελ. 151)

Η έννοια της ηθικής και των κανόνων αυτής, είναι άρρηκτα συνδεδεμένα με τις ανθρώπινες κοινωνίες αλλά και την ίδια την ανθρώπινη φύση. Στη φιλοσοφική σκέψη η φύση της ηθικής δεν είναι ξεκάθαρα προσδιορισμένη. Στην φρουδική σκέψη η ηθική είναι ένα προϊόν της κοινωνικής καταπίεσης προς το άτομο, αντίστοιχα στην Μαρξιστική φιλοσοφία η ηθική είναι συγχρόνως το αποτέλεσμα και το μέσον της εξουσίας. Και στις δύο λοιπόν περιπτώσεις η ηθική δεν είναι τίποτα άλλα από ένα τεχνητό κατασκεύασμα. Για άλλους, η ηθική είναι μια εγγενής προδιάθεση του ανθρώπου που προέρχεται από την εγγενή πάλη ικανότητα του ανθρώπου να συναισθάνεται έναν άλλον άνθρωπο. Αυτή η σκέψη προέρχονται από την πεποίθηση που είχε ο Rousseau ότι ο άνθρωπος είναι φύση «καλός» και κατέπεκταση έχει μια προδιάθεση να πράττει ηθικά. Μια άλλη θεώρηση της ηθικής προσπαθεί στον συγκερασμό των δύο αυτών απόψεων και αντιμετωπίζει την ηθική ως έναν συνδυασμό κοινωνικών κανόνων και εγγενούς ικανότητας του ανθρώπου. Σύμφωνα με την ιδέα αυτή η ηθική δεν μπορεί να νοείτε είτε μόνο ως κανόνες είτε μόνο ως προδιάθεση,

« το να εστιάζουμε την προσοχή μας μόνο στους κανόνες, σαν να μπορούσε η ηθική να διδαχθεί όπως η γεωγραφία ή τα μαθηματικά, είναι αφελές. Κάνει την ηθική πολύ εύθραυστη και δεν της επιτρέπει να επιβιώσει στις πιέσεις και τις καταπονήσεις της καθημερινής ζωής. Αλλά το να θεωρήσουμε την ηθική μόνο ως δυνατότητα σύμφωνα με την οποία κάθε άτομο μπορεί να κόψει και να ράψει στα μέτρα του την ηθική του είναι εξίσου επικίνδυνο, αφού αρνείται τις κοινωνικές βάσεις της» (Moscovici 2002, σελ. 170).

Σύμφωνα με τον Moscovici (2002), τα ζητήματα ηθικής, οι κανόνες της οπωσδήποτε δεν θα πρέπει να θεωρούνται δεδομένοι και αμετάβλητοι. Κανόνες ηθικής δημιουργούνται σε κάθε εποχή, σε κάθε κοινωνία και έχουν νόημα μόνο όταν έρχονται σε παραλληλισμό με τις ιδιαίτερες

χρονικές και γενικότερα κοινωνικοπολιτικές συνθήκες των ανθρώπινων κοινωνιών που δημιούργησαν αυτούς τους ηθικούς κανόνες. Οι κανόνες αυτοί έχουν ενσωματωθεί σ' αυτό που ονομάζουμε «παράδοση» και μέσω αυτής μεταφέρονται από γενιά σε γενιά. Έτσι λοιπόν, είναι δυνατό να έχουμε κληρονομήσει ακατάλληλους ηθικούς κανόνες. Αυτοί οι κανόνες θα πρέπει να μπαίνουν σε επανεξέταση, έτσι ώστε οι άνθρωποι να δημιουργούν και να χρησιμοποιούν μόνο εκείνους τους κανόνες που προστατεύουν τον άνθρωπο απ' τους όποιους σύγχρονους κινδύνους έχει αναγνωρίσει ο ίδιος και η κοινωνία στην οποία και ζει.

Όσον αφορά πάλι την κατανόηση της έννοιας της ηθικής, ο (Velasquez ,2004) αναφέρει ότι υπάρχουν πέντε φιλοσοφικές προσεγγίσεις οι οποίες δίνουν πέντε αντίστοιχες πλευρές και μορφές ηθικών ερωτημάτων τα οποία προκύπτουν όταν πρόκειται να πάρουμε μια απόφαση η οποία βασίζεται στην ηθική. Οι προσεγγίσεις αυτές είναι οι εξής:

1. Η χρηστική προσέγγιση.

Η προσέγγιση αυτή αναπτύχθηκε τον 19^ο αιώνα από τον Jeremy Bentham και τον John Stuart Mill για να βοηθήσει τους νομοθέτες να καθορίσουν ποιοι νόμοι ήταν ηθικά οι καλύτεροι. Και οι δύο πρότειναν ότι οι ηθικές δράσεις είναι αυτές που προάγουν την καλύτερη ισορροπία του καλού πάνω από το κακό «good over evil». Για να αναλύσει κανείς ένα ηθικό ζήτημα με βάση αυτή την προσέγγιση, προσδιορίζουμε αρχικά τα διάφορα σχέδια δράσης που είναι διαθέσιμα σε μας. Δεύτερων, βρίσκουμε το ποιος επηρεάζεται από την κάθε δράση τι κέρδη ή κακά θα προέλθουν από την κάθε μια δράση. Και τρίτων, επιλέγουμε την δράση που θα παράγει τα περισσότερα κέρδη και το λιγότερο κακό. Η ηθική δράση είναι αυτή που παρέχει το περισσότερο καλό για τον μεγαλύτερο αριθμό των ανθρώπων.

2. Η προσέγγιση των δικαιωμάτων

Η δεύτερη αυτή σημαντική προσέγγιση της ηθικής έχει τις ρίζες της στην φιλοσοφία του 18^{ου} αιώνα από τον Immanuel Kant και των άλλων φιλόσοφων, που εστίασαν στο δικαίωμα του ατόμου να κάνει επιλογές για τον εαυτό του. Σύμφωνα με αυτούς τους φιλόσοφους, αυτό που κάνει τα ανθρώπινα όντα να διαφέρουν από τα υπόλοιπα, είναι ότι οι άνθρωποι έχουν αξιοπρέπεια βασισμένη στην ικανότητά τους να διαλέγουν ελεύθερα το τι θα κάνουν με τις ζωές τους, και ότι έχουν ένα θεμελιώδες ηθικό δικαίωμα στο να είναι σεβαστές αυτές οι επιλογές τους. Οι άνθρωποι δεν είναι πράγματα για να γίνονται υποχείρια. Είναι μια προσβολή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας το να χρησιμοποιείς τους ανθρώπους με τρόπους που δεν επιλέγουν ελεύθερα. Φυσικά, υπάρχουν και πολλά άλλα δικαιώματα εκτός από αυτό το βασικό. Αυτά τα άλλα δικαιώματα μπορούν να θεωρηθούν ως διαφορετικές πλευρές του βασικού δικαιώματός μας να μας φέρονται όπως επιθυμούμε. Τέτοια δικαιώματα είναι τα εξής :

- Το δικαίωμα στην αλήθεια: έχουμε δικαίωμα στο να μας λένε την αλήθεια και να πληροφορούμαστε σε θέματα που έχουν σημαντικές επιπτώσεις στις επιλογές μας.
- Το δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή. Έχουμε το δικαίωμα, να κάνουμε, να πιστεύουμε, και να πούμε ότι θέλουμε στις προσωπικές μας ζωές εφ' όσον δεν παραβιάζουμε τα δικαιώματα των άλλων.

- Το δικαίωμα της σωματικής μας ακεραιότητας : έχουμε το δικαίωμα να μην μας κάνουν κακό ή να μας τραυματίσουν εκτός αν ελεύθερα ή γνωρίζοντας τις συνέπειες κάνουμε κάτι που να αξίζουμε την τιμωρία ή αν ελεύθερα και εν γνώση μας διαλέξουμε να ρισκάρουμε τέτοιους τραυματισμούς.
- Το δικαίωμα σε αυτό που συμφωνείται: έχουμε δικαίωμα σ' αυτό που μας έχουν υποσχεθεί από αυτούς που ελεύθερα έχουμε εμπλακεί σε μια σύμβαση ή συμφωνία.

Στην απόφαση εάν μια δράση είναι ηθική ή ανήθικη χρησιμοποιώντας αυτήν την δεύτερη προσέγγιση, κατόπιν, πρέπει να ρωτήσουμε, η δράση σέβεται τα ηθικά δικαιώματα του καθένα; Οι ενέργειες είναι ανήθικες στο σημείο που παραβιάζουν τα δικαιώματα των ατόμων. Όσο πιο σοβαρή είναι η παραβίαση, τόσο πιο λάθος είναι η πράξη.

3. Η προσέγγιση της δικαιοσύνης

Η προσέγγιση της δικαιοσύνης στην ηθική έχει τις ρίζες της στην διδασκαλία του Αριστοτέλη, που είπε ότι «οι ίσοι πρέπει να έχουν ίση αντιμετώπιση και οι άνισοι άνιση αντιμετώπιση». Η βασική ηθική ερώτηση σ' αυτήν την προσέγγιση είναι : πόσο δίκαιη είναι αυτή η πράξη; Φέρεται σε όλους με τον ίδιο τρόπο, ή παρουσιάζει ευνοιοκρατία και διάκριση;

Η ευνοιοκρατία δίνει κέρδη σε κάποιους ανθρώπους χωρίς δικαιολογημένο λόγο για να τους ξεχωρίσει. Η διάκριση επιβάλλει βάρη στους ανθρώπους που παρόλο που δεν είναι κανένας διαφορετικός από εκείνους στους οποίους τα βάρη δεν επιβάλλονται. Και η διάκριση και η ευνοιοκρατία είναι άδικες και λάθος.

4. Η προσέγγιση του κοινού καλού

Αυτή η προσέγγιση στην ηθική υποθέτει μια κοινωνία της οποίας τα άτομα θεωρούν το δικό τους καλό συνδεδεμένο περίπλοκα με το αγαθό της κοινότητας. Τα μέλη της κοινότητας είναι δεμένα από την αναζήτηση κοινών αξιών και στόχων. Το κοινό καλό είναι μια έννοια που δημιουργήθηκε πριν πάνω από 2.000 χρόνια στα γραπτά του Πλάτωνα, Αριστοτέλη και του Κικέρωνα. Πιο πρόσφατα, ο σύγχρονος ηθικολόγος John Rawls καθόρισε το κοινό καλό σαν "ορισμένες γενικές συνθήκες που συμπεριλαμβάνονται ... εξίσου όλοι στα πλεονεκτήματα-αγαθά.

Σ' αυτή την προσέγγιση, εστιάζουμε στην εξασφάλιση ότι η κοινωνική πολιτική, τα κοινωνικά συστήματα, τα ιδρύματα, και τα περιβάλλοντα στα οποία εξαρτόμαστε είναι ευεργετικά για όλους. Παραδείγματα του κοινού καλού είναι οι προσιτές σε όλους υπηρεσίες υγείας, η αποτελεσματική δημόσια ασφάλεια, η ειρήνη μεταξύ των εθνών, το δίκαιο νομικό σύστημα, και ένα αμόλυπτο περιβάλλον. Οι εκκλήσεις του κοινού καλού μας ωθούν να δούμε τους εαυτούς μας σαν μέλη της ίδιας κοινότητας, κάνοντας ηθικές ερωτήσεις σχετικά με το είδος κοινωνίας που θέλουμε να δημιουργήσουμε και πώς πρόκειται να επιτύχουμε αυτήν την κοινωνία. Σεβόμενη και εκτιμώντας την ελευθερία των ατόμων να ακολουθήσουν τους στόχους τους, η προσέγγιση του κοινού καλού μας προκαλεί επίσης για να αναγνωρίσουμε και να προαγάγουμε εκείνους τους στόχους που μοιραζόμαστε από κοινού.

5. Η προσέγγιση της αρετής

Η προσέγγιση της αρετής στην ηθική υποθέτει ότι υπάρχουν κάποια συγκεκριμένα ιδανικά προς τα οποία πρέπει να προσπαθήσουμε, τα οποία προάγουν την πλήρη ανάπτυξη της

ανθρωπότητας. Αυτά τα ιδανικά ανακαλύπτονται μέσω της στοχαστικής αντανάκλασης σε ποιο είδος ανθρώπων έχουμε τη δυνατότητα να γίνουμε. Οι αρετές είναι γνωρίσματα του χαρακτήρα που μας επιτρέπουν να είμαστε και να ενεργήσουμε με τρόπους που αναπτύσσουν την υψηλότερη δυνατότητά μας. Μας κάνουν ικανούς να ακολουθήσουμε τα ιδανικά που έχουμε υιοθετήσει. Η ειλικρίνεια, το θάρρος, η συναίσθηση, η γενναιοδωρία, η πίστη, η ακεραιότητα, η δικαιοσύνη, ο αυτοέλεγχος, και η σύνεση είναι όλα παραδείγματα αρετής. Οι αρετές είναι όπως οι συνήθειες. Δηλαδή μόλις αποκτηθούν, γίνονται χαρακτηριστικά ενός προσώπου. Επιπλέον, ένα πρόσωπο που έχει αναπτύξει τις αρετές θα διατεθεί φυσικά για να ενεργήσει στους τρόπους σύμφωνους με τις ηθικές αρχές. Το ενάρετο πρόσωπο είναι το ηθικό πρόσωπο. Όσον αφορά τα ηθικά ερωτήματα που γεννώνται σύμφωνα με αυτήν την προσέγγιση είναι: «ποιο είδος προσώπου θα έπρεπε να είμαι; Τι θα προωθήσει την ανάπτυξη του χαρακτήρα μου για μένα αλλά και για την κοινότητά μου;»

Η ηθική στην Κοινωνική Εργασία ενσωματώνεται στους στόχους, στις αρχές της όπως διατυπώνονται μέσα από τον ορισμό της, αλλά και μέσα από τους πιο συγκεκριμένους κανόνες συμπεριφοράς που προσδοκείται να έχουν οι Κοινωνικοί Λειτουργοί. Κατ'επέκταση αυτό μπορεί να σημαίνει ότι οι Κοινωνικοί Λειτουργοί μέσα από τους επαγγελματικούς τους στόχους «ποιούν ήθος». Ποιο ειδικά, η ηθική αναλαμβάνει τον ρόλο του «κριτή» στις δραστηριότητες και τις λειτουργίες της Κοινωνικής Εργασίας. Μέσα από τα ηθικά διλήμματα και ερωτήματα που προβάλλουν από την δράση των Κοινωνικών Λειτουργών, γίνεται δυνατή η διευκρίνιση των βαθύτερων κινήτρων και εν τέλει των βαθύτερων συνεπειών και αποτελεσμάτων της δράσης της Κοινωνικής Εργασίας.

Παράλληλα, η ίδια η φύση της Κοινωνικής Εργασίας ως εφαρμόσιμης επιστήμης η οποία έχει ως βασικό χαρακτηριστικό της την πρακτική εφαρμογή, την έμπρακτη παρέμβαση, απαιτεί μεγαλύτερη προσοχή στην ηθική, στην βάση του να εξετάζεται κάθε φορά η «ηθικότητα» των πράξεών της. Η ίδια η φύση λοιπόν της Κοινωνικής Εργασίας δημιουργεί κάποιες «προβληματικές περιοχές» ή δυσκολίες στους Κοινωνικούς Λειτουργούς στο να είναι πάντα σίγουροι ότι δρουν δεοντολογικά. Σύμφωνα με τον IFSW (2004) αυτές οι προβληματικές περιοχές προκύπτουν από :

- Το γεγονός ότι η εντιμότητα του κοινωνικού λειτουργού είναι συχνά στην μέση συγκρουόμενων ενδιαφερόντων.
- Το γεγονός ότι η λειτουργία των κοινωνικών λειτουργών είναι και βοηθητική και ταυτόχρονα ελεγκτική
- Η σύγκρουση μεταξύ του καθήκοντος του κοινωνικού λειτουργού να προστατέψουν τα ενδιαφέροντα των ανθρώπων με τους οποίους δουλεύουν και την κοινωνική απαίτηση για αποδοτικότητα και χρησιμότητα.
- Το γεγονός ότι οι πηγές της κοινωνίας είναι περιορισμένες

B2. Η επαγγελματική δεοντολογία

Η επαγγελματική δεοντολογία αναφέρεται στην σύνολο των αξιών, πεποιθήσεων και κανονιστικών προτύπων, που ορίζουν και εξηγούν τις υποχρεώσεις για την καλή, σωστή συμπεριφορά των μελών ενός επαγγέλματος. Υπό αυτήν την έννοια ένας επαγγελματικός κώδικας δεοντολογίας είναι «το σύστημα των ηθικών αρχών και των αντιλήψεων για το σωστό και το λάθος που καταλήγει σε ορισμένους τύπους συμπεριφοράς, που αναμένεται από τα μέλη ενός επαγγέλματος να διατηρήσουν». (Mel Gray, 1996).

B3. Οι στόχοι του κώδικα δεοντολογίας της Κοινωνικής Εργασίας

Οι στόχοι του κώδικα δεοντολογίας στην Κοινωνική Εργασία είναι οι εξής :

1. Να δίνει οδηγίες για την επαγγελματική πρακτική.
2. Να παρέχει οδηγίες στους επαγγελματίες που βρίσκονται αντιμέτωποι με ηθικά διλήμματα από την καθημερινή τους άσκηση του επαγγέλματος.
3. Να προστατεύσει τους πελάτες από την αναρμόδια- ακατάλληλη πρακτική της Κοινωνικής Εργασίας.
4. Να καθορίζει την προσδοκώμενη συμπεριφορά που συνδέεται με την επαγγελματική ευθύνη.
5. Να καθιερώνει τρόπους αυτορύθμισης μέσω της συμφωνίας της συμπεριφοράς των κοινωνικών λειτουργών και των σχέσεών τους με τους πελάτες, τους συναδέλφους, τους άλλους επαγγελματίες, τους εργοδότες και την κοινότητα.
6. Να διαμορφώσει μια βάση για την αξιολόγηση και την αποτίμηση της δράσης της κοινωνικής εργασίας παρέχοντας κριτήρια βάσει των οποίων οι ενέργειες των κοινωνικών λειτουργών θα μπορούσαν να κριθούν.
7. Να διατυπώσει το αξιακό σύστημα της κοινωνικής εργασίας σαν ένα σχέδιο δράσης, παρέχοντας οδηγίες για την λειτουργικότητα του αξιακού της συστήματος.
8. Να περιγράψει την σχέση μεταξύ της θεωρίας και της πράξης.
9. Να δώσει στους επαγγελματίες κοινωνικούς λειτουργούς αναγνώριση και σεβασμό.
10. Να κάνει ικανό το επάγγελμα να αποφύγει τον σχετικισμό.

(Mel Gray, 1996)

B4. Ο ελληνικός κώδικας δεοντολογίας των Κοινωνικών Λειτουργών

Ο Σύνδεσμος Κοινωνικών Λειτουργών Ελλάδας ως επίσημο κώδικα δεοντολογίας του επαγγέλματος έχει το περιεχόμενο του Προεδρικού Διατάγματος αρ. 23/1992 που αφορά την άσκηση του επαγγέλματος του Κοινωνικού Λειτουργού. Στο άρθρο 4 του Π.Δ αναφέρονται οι αρχές του επαγγέλματος. Συγκεκριμένα Η παράγραφος 1 αναφέρει σχετικά:

« Η άσκηση του επαγγέλματος του Κοινωνικού Λειτουργού προϋποθέτει προσήλωση στα ιδεώδη της ελευθερίας και της δικαιοσύνης και πίστη στη αξία της ανθρωπίνης ύπαρξης και των δυνατοτήτων της.»

Ο κώδικας λέει ότι η πίστη σ'αυτές τις αρχές σημαίνει έμπρακτη αναγνώριση του δικαιώματος του ανθρώπου στην αυτοδιάθεση εκτός αν τίθεται σε κίνδυνο η ασφάλεια και η ευημερία των συνανθρώπων του και του κοινωνικού συνόλου γενικότερα. Σημαίνει επίσης ενέργειες από μέρους του Κοινωνικού Λειτουργού που συμβάλλουν στη δημιουργία ή την παροχή ίσων ευκαιριών σε άτομα, ομάδες και κοινότητες χωρίς καμία διάκριση. Επίσης πρέπει να συμβάλλει στην καλλιέργεια, μεταξύ των πολιτών, πνεύματος κοινωνικής ευθύνης και αλληλεγγύης και στην ευαισθητοποίηση και προετοιμασία τους για κοινωνική δράση.

Στο άρθρο 5, αναφέρονται οι υποχρεώσεις του Κοινωνικού Λειτουργού προς το επάγγελμα. Το περιεχόμενο αυτού περιλαμβάνει τις υποχρεώσεις του Κοινωνικού Λειτουργού στο να προάγει το επάγγελμα μέσω της ενημέρωσης της κοινής γνώμης αναφορικά με τους στόχους της Κοινωνικής Εργασίας σε μια προσπάθεια να γίνει αποδεκτή και να κερδίσει την αναγνώριση από την κοινωνία. Μέσα στα ίδια πλαίσια της προσπάθειας για την αναγνώριση του επαγγέλματος, το ίδιο άρθρο προτρέπει τους Κοινωνικούς Λειτουργούς να συμμετέχουν σε αρμόδια όργανα που διαμορφώνουν Κοινωνική Πολιτική, παρέχοντας την επαγγελματική τους γνώση και πείρα.

Στο άρθρο 6, αναφέρονται τα καθήκοντα του Κοινωνικού Λειτουργού προς τους εξυπηρετούμενούς του. Προεξέχουν, το καθήκον της εχεμύθειας όσον αφορά τα προσωπικά δεδομένα των εξυπηρετούμενων, ο σεβασμός της προσωπικότητας του εξυπηρετούμενου, η έμπρακτη αναγνώριση του δικαιώματός του να αυτενεργεί και η ικανοποίηση και διασφάλιση των δικαιωμάτων του εξυπηρετούμενου.

Στο άρθρο 7, αναφέρονται οι υποχρεώσεις του Κοινωνικού Λειτουργού προς τον φορέα στον οποίο παρέχει τις υπηρεσίες του. Η πρώτη υποχρέωσή του είναι στο να είναι ενήμερος αναφορικά με τις αρχές και τους στόχους, των προγραμμάτων και των μηχανισμών που υλοποιούνται τα παραπάνω του φορέα όπου εργάζεται. Δεύτερον, οφείλει να προσπαθεί στην βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών. Και τέλος, οφείλει να τηρεί τους κανόνες οργάνωσης και λειτουργίας του φορέα και να συμβάλλει στην αποδοτικότερη οργάνωση και λειτουργία του καθώς και στην βελτίωση των όρων και συνθηκών εργασίας.

Στο άρθρο 8, αναφέρονται τα καθήκοντα προς τους συναδέλφους του. Ο Κοινωνικός Λειτουργός λοιπόν, οφείλει να συμβάλλει με την συμπεριφορά του στη δημιουργία και διατήρηση κλίματος αμοιβαίας εμπιστοσύνης, επικοινωνιακής συνεργασίας και συναδελφικής αλληλεγγύης. Οφείλει να σέβεται την προσωπικότητα, την ιεραρχική θέση, την πείρα και τις ικανότητες των συναδέλφων του και να ασκεί καλόπιστη και επικοινωνιακή κριτική. Οφείλει τέλος να συμβάλλει στην εξομάλυνση διαφορών με πνεύμα ειλικρίνειας, κατανόησης κατά τρόπο ειρηνικό και ευπρεπή.

Στο άρθρο 9 αναφέρονται τα ασυμβίβαστα του επαγγέλματος. Έτσι, ο Κοινωνικός Λειτουργός δεν μπορεί είτε ατομικά είτε ως μετέχων με την ιδιότητά του σε συλλογικά υπηρεσιακά όργανα να επιλαμβάνεται θεμάτων απ'τα οποία προκύπτει φανερό συμφέρον ιδίων ή συγγενών του σε ευθεία γραμμή απεριορίστα και σε πλάγια γραμμή μέχρι τρίτου βαθμού.

B5. Ο κώδικας δεοντολογίας του IFSW (International Federation of Social Workers)

Ο IFSW είναι ένας παγκόσμιος οργανισμός που δουλεύει για την κοινωνική δικαιοσύνη, τα ανθρώπινα δικαιώματα και την κοινωνική ανάπτυξη μέσα από την ανάπτυξη της κοινωνικής εργασίας, την βελτίωση των πρακτικών και της διεθνής συνεργασία.

Το 1994, ο IFSW – η Διεθνής Ομοσπονδία Κοινωνικών Λειτουργών, στην Γενική της Συνέλευση που έγινε στην Σρι Λάνκα, προσδιόρισε και αποδέχθηκε μια σειρά αρχών και κανόνων οι οποίοι αποτέλεσαν τον επαγγελματικό κώδικα δεοντολογίας των μελών της, μεταξύ των οποίων και ο Σύνδεσμος Κοινωνικών Λειτουργών Ελλάδας (ΣΚΛΕ).

Τον Σεπτέμβριο του 2004, με την νέα Γενική Συνέλευση της Ομοσπονδίας (IFSW) ένας νέος κώδικας αντικατέστησε τον παλιό. Ο νεότερος κώδικας είναι πιο σύντομος απ'ότι αυτός του 1994, παρέχοντας γενικότερες αρχές και κανόνες. Η εξήγηση αυτής της διαφοροποίησης αναφέρεται στον ίδιο τον κώδικα ως εξής :

«Δεν είναι στον ρόλο του IFSW να ορίσει περισσότερο λεπτομερώς κανόνες συμπεριφοράς των Κοινωνικών Λειτουργών στις τόσες διαφορετικές χώρες μελών του IFSW. Μάλλον, αναμένεται ότι οι οργανώσεις μελών θα αναπτύξουν την δική τους ηθική καθοδήγηση και τους κώδικές τους σύμφωνα με το παρόν έγγραφο, όπως επίσης και τις πειθαρχικές διαδικασίες για εκείνους που παραβιάζουν την ηθική καθοδήγηση και τους μηχανισμούς που προάγουν την εκπαίδευση, τη διαμάχη και τη συζήτηση σχετικά με τα ηθικά ζητήματα στην κοινωνική εργασία.» (IFSW, 2004)

Οι αρχές και οι κανόνες αυτής της νέας διακήρυξης του IFSW, βασίζονται:

1. **στον ορισμό της κοινωνικής εργασίας** έτσι όπως διατυπώθηκε από τον IFSW στην γενική συνδιάσκεψη στο Μόντρεαλ του Καναδά τον Ιούλιο του 2000 και έπειτα μαζί με την IASSW στην Κοπεγχάγη τον Μάη του 2001. Αυτός ο ορισμός τονίζει τις αρχές των ανθρώπινων δικαιωμάτων και της κοινωνικής δικαιοσύνης.
2. **στις διάφορες δηλώσεις και τις συμβάσεις σχετικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα** που είναι σχετικά με την κοινωνική εργασία, ακολουθούμενα από μια δήλωση γενικών ηθικών αρχών κάτω από δύο ευρείς τίτλους των ανθρώπινων δικαιωμάτων -της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και της κοινωνικής δικαιοσύνης.
3. **σε έναν βασικό οδηγό ηθικής συμπεριφοράς των Κοινωνικών Λειτουργών**, που προσδοκάτε να είναι διαμορφωμένος από την ηθική καθοδήγηση από τους διάφορους κώδικες και τις οδηγίες των οργανώσεων μελών IFSW.

(IFSW, 2004)

B6. Οι αξίες της κοινωνικής εργασίας σύμφωνα με τον κώδικα δεοντολογίας του IFSW.

Η κοινωνική εργασία αναπτύχθηκε από τα ανθρωπιστικά και δημοκρατικά ιδανικά, και οι αξίες τις βασίζονται πάνω στον σεβασμό της ισότητας, της αξίας και της αξιοπρέπειας όλων των ανθρώπων. Από τις αρχές της, πάνω από έναν αιώνα πριν, η πρακτική της κοινωνικής εργασίας επικεντρώθηκε στις ανθρώπινες ανάγκες και στην ανάπτυξη των ανθρώπινων δυνατοτήτων. Τα ανθρώπινα δικαιώματα και η κοινωνική δικαιοσύνη χρησιμεύουν ως το κίνητρο και η αιτιολόγηση για την δράση της κοινωνική εργασία. Σε αλληλεγγύη με εκείνους που

αδικούνται, το επάγγελμα προσπαθεί να ανακουφίσει την φτώχεια και να ελευθερώσει τους τρωτούς και καταπιεσμένους ανθρώπους προκειμένου να προωθηθεί ο κοινωνικός συνυπολογισμός. Οι αξίες της κοινωνικής εργασίας είναι ενσωματωμένες στους εθνικούς και διεθνείς κώδικες δεοντολογίας. (IFSW, definition of social work, 2004). Πιο συγκεκριμένα οι δύο θεμελιώδεις αρχές είναι οι εξής :

1. ανθρώπινα δικαιώματα και ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Η Κοινωνική Εργασία βασίζεται στον σεβασμό της έμφυτης αξίας και αξιοπρέπειας όλων των ανθρώπων, και των δικαιωμάτων που ακολουθούν αυτήν την αξία. Οι κοινωνικοί λειτουργοί πρέπει να υποστηρίξουν και να υπερασπιστούν του κάθε προσώπου την φυσική-σωματική, ψυχολογική, συναισθηματική και πνευματική ακεραιότητα και ευημερία. Αυτό σημαίνει:

- σεβόμενοι το δικαίωμα στην *αυτοδιάθεση* - οι κοινωνικοί λειτουργοί πρέπει να σεβαστούν και να προωθήσουν το δικαίωμα των ανθρώπων να λάβουν τις δικές τους επιλογές και αποφάσεις, ανεξαρτήτως των δικών τους αξιών και επιλογών ζωής, υπό τον όρο ότι αυτό δεν απειλεί τα δικαιώματα και τα νόμιμα ενδιαφέροντα άλλων.
- *προώθηση του δικαιώματος στη συμμετοχή*- οι κοινωνικοί λειτουργοί θα πρέπει να προωθούν την πλήρη εμπλοκή και συμμετοχή των ανθρώπων που χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες τους με τρόπους που θα καθίστανται ικανοί να ενδυναμώνονται απ' όλες τις πλευρές των αποφάσεων και των ενεργειών που επηρεάζουν τις ζωές τους.
- *θεραπεύοντας κάθε άτομο σαν όλο*- οι κοινωνικοί λειτουργοί θα πρέπει να ενδιαφέρονται για ολόκληρο το άτομο-πρόσωπο, μέσα στην οικογένεια, κοινωνία και μέσα στο κοινωνικό και φυσικό περιβάλλον, και θα πρέπει να ψάξουν να αναγνωρίσουν όλες τις πλευρές της ζωής του ανθρώπου- προσώπου.
- *προσδιορισμός και ανάπτυξη των δυναμικών*- οι κοινωνικοί λειτουργοί πρέπει να εστιάζουν στα δυναμικά όλων των ατόμων, ομάδων και κοινοτήτων και κατά συνέπεια να προάγουν την ενδυνάμωση.

Παράλληλα η Κοινωνική Εργασία ενσωματώνει στις αρχές της όλες τις διεθνείς συμβάσεις έτσι όπως έχουν διατυπωθεί από παγκόσμια αποδεκτούς οργανισμούς όπως αυτός των Ηνωμένων Εθνών. Τέτοιες συμβάσεις είναι οι ακόλουθες :

- Καθολική δήλωση των ανθρώπινων δικαιωμάτων
- Το διεθνές συμβόλαιο στα αστικά και πολιτικά δικαιώματα
- Το διεθνές συμβόλαιο στα οικονομικά κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα
- Η σύμβαση σχετικά με την αποβολή όλων των μορφών φυλετικής διάκρισης
- Η σύμβαση σχετικά με την αποβολή όλων των μορφών διάκρισης ενάντια στις γυναίκες
- Η σύμβαση σχετικά με τα δικαιώματα του παιδιού
- Γηγενής και φυλετική σύμβαση (σύμβαση ILO 169)

2. Κοινωνική δικαιοσύνη

Οι κοινωνικοί λειτουργοί έχουν την υποχρέωση να προάγουν την κοινωνική δικαιοσύνη, σε σχέση με την κοινωνία γενικά, και σε σχέση με τους ανθρώπους με τους οποίους εργάζονται. Αυτό σημαίνει :

- να παλεύουν ενάντια στην αρνητική διάκριση – οι κοινωνικοί λειτουργοί έχουν την ευθύνη να προκαλούν την αρνητική διάκριση που γίνεται βάσει των χαρακτηριστικών όπως η ικανότητα, η ηλικία, κουλτούρα, γένος ή φύλο, οικογενειακή κατάσταση, κοινωνικο-οικονομικό στάτους, πολιτικές πεποιθήσεις, χρώμα δέρματος ή άλλα φυσικά χαρακτηριστικά, σεξουαλική προτίμηση, ή πνευματικές πεποιθήσεις.
- Να αναγνωρίζουν την ποικιλομορφία (διαφορετικότητα)- οι κοινωνικοί λειτουργοί πρέπει να αναγνωρίζουν και να σέβονται τις εθνικές και πολιτιστικές διαφορές στις κοινότητες που δουλεύουν, λαμβάνοντας υπόψη το άτομο, την οικογένεια, την ομάδα και τις κοινοτικές διαφορές.
- Να διανέμουν τους πόρους δίκαια – οι κοινωνικοί λειτουργοί πρέπει να εξασφαλίσουν ότι πόροι που έχουν στη διάθεσή τους διανέμονται δίκαια σύμφωνα με τις ανάγκες.
- Να παλεύουν ενάντια στις άδικες πολιτικές και πρακτικές – οι κοινωνικοί λειτουργοί έχουν το καθήκον να φέρουν στην προσοχή των εργοδοτών τους και στους φορείς χάραξης πολιτικής, τις πολιτικές και τις γενικές δημόσιες καταστάσεις όπου οι άνθρωποι ζουν στην φτώχεια, που οι πηγές είναι ανεπαρκείς ή όπου η διανομή των πόρων, οι πολιτικές και οι πρακτικές είναι καταπιεστικές, άδικες ή επιβλαβείς.
- εργασία για την αλληλεγγύη- οι κοινωνικοί λειτουργοί έχουν μια υποχρέωση να παλεύουν ενάντια στις κοινωνικές συνθήκες που συμβάλλουν στον κοινωνικό αποκλεισμό, στιγματισμό ή υποδούλωση, και στην εργασία προς μια συμπεριλαμβανούσα κοινωνία. (IFSW,2004)

B7. Ο κώδικας δεοντολογίας του BASW (British Association of Social Workers)

Η Βρετανική ένωση των Κοινωνικών Λειτουργών (British Association of Social Workers, 2003), είναι μέλος της Διεθνούς Ομοσπονδίας Κοινωνικών Λειτουργών (IFSW), ωστόσο στην διαμόρφωση του δεοντολογικού της κώδικα έλαβε υπόψιν της και τις διαφοροποιήσεις του κώδικα της Αυστραλιανής Ένωσης Κοινωνικών Λειτουργών (AASW).

Η BASW, ενοποιεί τις πέντε βασικές αξίες της κοινωνικής εργασίας σε μια πρόταση:

« η πρακτική των κοινωνικών λειτουργών πρέπει ταυτόχρονα να σέβεται και να προάγει την **ανθρώπινη αξιοπρέπεια** και να επιδιώκει την **κοινωνική δικαιοσύνη**, μέσω της **υπηρεσίας στην ανθρωπότητα**, της **εντιμότητας** και της **ικανότητας** στην κοινωνική εργασία».

Σε γενικές γραμμές ο κώδικας δεοντολογίας του και του Βρετανικού Συνδέσμου Κοινωνικών Λειτουργών με αυτόν της Διεθνούς Ομοσπονδίας Κοινωνικών Λειτουργών, συμφωνούν ως προς τις αξίες του επαγγέλματος . Μικρές διαφοροποιήσεις υπάρχουν ως προς τις αρχές, αυτές είναι:

1. Ο BASW, ως προς τον σκοπό της Κοινωνικής Εργασίας να προάγει την κοινωνική δικαιοσύνη, αναγνωρίζει την υποχρέωση των Κοινωνικών Λειτουργών να ενημερώνουν και να φέρνουν στην προσοχή των πελατών τους αλλά και στον γενικό πληθυσμό, εκείνες τις πολιτικές των κυβερνήσεων ή των οργανισμών που δημιουργούν ή συμβάλλουν στην ανισότητα. (BASW, σελ.3)
2. μιλάει για δομική ανισότητα, ανισότητα που δεν δημιουργείται τυχαία ή λόγω της μεμονωμένης πρακτικής, αλλά αντίθετα αναγνωρίζει ότι η ανισότητα «δομείται» - θεσμοποιείται. Αντίθετα ο IFSW μιλώντας για την προσπάθεια των Κοινωνικών Λειτουργών για την κοινωνική δικαιοσύνη, αναγνωρίζει μόνο την υποχρέωσή τους να διανέμουν οι ίδιοι ισότιμα τους διαθέσιμους πόρους, παραγνωρίζοντας ωστόσο ότι η ποσότητα αυτών των πόρων καθορίζονται από το κράτος και όχι από τους κοινωνικούς λειτουργούς. (BASW, σελ.3)
3. Σύμφωνα με τον κώδικα δεοντολογίας του BASW, οι Κοινωνικοί Λειτουργοί οφείλουν να υποστηρίζουν με την δράση τους τις αρχές και τις υποχρεώσεις που αναφέρονται στον επαγγελματικό τους κώδικα δεοντολογίας, ακόμα και όταν οι οδηγίες και οι πολιτικές των εργοδοτών τους έρχονται σε σύγκρουση μ'αυτές. Γι'αυτό προτείνει στους Κοινωνικούς Λειτουργούς να είναι συνεχώς ενήμεροι του κώδικα έτσι ώστε να είναι ικανοί να επιλύουν τις συγκρούσεις. (BASW, σελ. 8). Αντίθετα στον κώδικα δεοντολογίας του IFSW δεν φαίνεται πουθενά η πιθανότητα αυτής της σύγκρουσης και έτσι ο κώδικας μιλάει μόνο για την υποχρέωση των Κοινωνικών Λειτουργών να προσπαθούν στην δημιουργία συνθηκών που αυτές οι αρχές θα υποστηρίζονται και θα διέπουν τις λειτουργίες της οργάνωσής τους, μέσω της ενθάρρυνσης της συζήτησης πάνω σ'αυτές τις αρχές και της αξιολόγησης. (IFSW, σελ.4)

B8. Ο κώδικας δεοντολογίας του NASW των Η.Π.Α (National Association of Social Workers)

Οι αξίες της Κοινωνικής Εργασίας σύμφωνα με την Εθνική Ένωση των Κοινωνικών Λειτουργών των Η.Π.Α (NASW, 2003) είναι οι εξής:

1. **η παροχή υπηρεσιών.** Ο αρχικός στόχος του κοινωνικού λειτουργού είναι να βοηθήσει τους ανθρώπους που έχουν ανάγκη και να εξετάσει τα κοινωνικά προβλήματα.
2. **η κοινωνική δικαιοσύνη.** Οι κοινωνικοί λειτουργοί αντιμετωπίζουν την κοινωνική αδικία.
3. **η αξιοπρέπεια και η αξία του κάθε ατόμου.** Οι κοινωνικοί λειτουργοί σέβονται την εγγενή αξιοπρέπεια και αξία του κάθε ατόμου.
4. **η σημασία των ανθρώπινων σχέσεων.** Οι κοινωνικοί λειτουργοί αναγνωρίζουν τη σημασία των ανθρώπινων σχέσεων. Καταλαβαίνουν ότι οι σχέσεις μεταξύ των ανθρώπων είναι ένα σημαντικό μέσο για την αλλαγή.

5. **η ακεραιότητα.** Οι κοινωνικοί λειτουργοί συμπεριφέρονται με έναν αξιόπιστο τρόπο. Οι κοινωνικοί λειτουργοί πρέπει να είναι ενήμεροι συνεχώς της αποστολής του επαγγέλματος, τις αξίες, τις ηθικές αρχές, τα ηθικά πρότυπα και την πρακτική που είναι σύμφωνη μ'αυτά. Οι κοινωνικοί λειτουργοί ενεργούν ειλικρινά και υπεύθυνα και προωθούν τις ηθικές πρακτικές εκ μέρους των οργανώσεων με τις οποίες συνδέονται.
6. **η ικανότητα.** Οι κοινωνικοί λειτουργοί ασκούν πρακτική στους τομείς, στις περιοχές που έχουν την ικανότητα, και αναπτύσσουν, ενισχύουν την επαγγελματική τους ικανότητα.

Ο κώδικας δεοντολογίας των Η.Π.Α είναι πιο αναλυτικός και περιλαμβάνει και πιο αναλυτικά διάφορες ηθικές πλευρές και διλήμματα. Πέντε είναι τα κύρια σημεία που εμφανώς διαφοροποιείται ο κώδικας αυτός:

1. Η NASW υιοθετεί μια αρχή που ενθαρρύνει τους κοινωνικούς λειτουργούς να προσφέρουν εθελοντικά κάποια μερίδα των επαγγελματικών τους δεξιοτήτων χωρίς να προσδοκούν μια σημαντική οικονομική ανταπόδοση. (NASW, σελ. 4)
2. η NASW προτείνει ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί πρέπει να είναι άγρυπνοι και να αποφεύγουν τις συγκρούσεις συμφερόντων που παρεμποδίζουν την άσκηση της επαγγελματικής διακριτικότητας και της αμερόληπτης κρίσης. Σ'αυτές τις περιπτώσεις οι κοινωνικοί λειτουργοί πρέπει να ενημερώνουν τους πελάτες τους για τις πραγματικές ή πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων που προκύπτουν και πρέπει να λαμβάνουν τα λογικά μέτρα για να επιλύσουν το ζήτημα με έναν τρόπο που προστατεύονται τα ενδιαφέροντα του πελάτη στη μεγαλύτερη δυνατή έκταση. Σε μερικές περιπτώσεις, η προστασία των συμφερόντων του πελάτη μπορεί να απαιτήσει τη λήξη της επαγγελματικής σχέσης με την κατάλληλη παραπομπή του πελάτη. (NASW, σελ.12)
3. Ο κώδικας της NASW περιλαμβάνει σαφείς αρχές που αφορούν την περίπτωση που οι υπηρεσίες της κοινωνικής εργασίας δεν είναι δωρεάν και απαιτείται από τον πελάτη κάποιο χρηματικό αντίτιμο. Σύμφωνα με αυτές τις αρχές λοιπόν, κατά την ρύθμιση των αμοιβών, οι κοινωνικοί λειτουργοί πρέπει να εξασφαλίσουν ότι οι αμοιβές είναι δίκαιες, λογικές, και ισόμετρες με τις υπηρεσίες που διενεργούνται. Η εκτίμηση πρέπει να είναι στη δυνατότητα του πελάτη να πληρώσει. Επίσης μια άλλη αρχή λέει ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί πρέπει να αποφεύγουν να δέχονται υλικά ή υπηρεσίες ως πληρωμή για τις επαγγελματικές παρεχόμενες υπηρεσίες. Οι ανταλλαγές, ιδιαίτερα οι υπηρεσίες, δημιουργούν το ενδεχόμενο συγκρούσεων συμφερόντων, εκμετάλλευσης, και των ακατάλληλων ορίων στη σχέση του κοινωνικού λειτουργού με τον πελάτη. Επίσης, οι κοινωνικοί λειτουργοί δεν πρέπει να ζητήσουν μια αμοιβή ή άλλη ανταμοιβή για την παροχή των υπηρεσιών από τους πελάτες που έχουν δικαίωμα σε τέτοιες διαθέσιμες υπηρεσίες που παρέχονται μέσω του εργοδότη ή της αντιπροσωπείας του κοινωνικού λειτουργού. Τέλος, οι κοινωνικοί λειτουργοί όταν για τις υπηρεσίες τους απαιτείται αμοιβή από τους πελάτες, μπορούν να τερματίσουν την παροχή υπηρεσιών σε περίπτωση που οι πελάτες δεν πληρώνουν την συμφωνηθείσα αμοιβή, και αφού έχει

γίνει ξεκάθαρο στον πελάτη, και εφόσον ο πελάτης ή κάποιος άλλος δεν διατρέχει κάποιον κίνδυνο .

4. ο κώδικας, επιτρέπει ρητώς την οργανωμένη δράση των κοινωνικών λειτουργών σε συνδικαλιστικές ενώσεις για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την βελτίωση των υπηρεσιών στους πελάτες. Η δράση αυτή θα πρέπει να ακολουθεί πάντα τις επαγγελματικές αρχές και αξίες που ορίζονται από τον κώδικα. Οι κοινωνικοί λειτουργοί οφείλουν προσεχτικά να εξετάζουν τα σχετικά θέματα και την πιθανή επίδραση που θα έχει η συνδικαλιστική δράση τους στους πελάτες. (NASW, σελ.19)
5. ο κώδικας της NASW ενθαρρύνει τους κοινωνικούς λειτουργούς να συμμετέχουν σε κοινωνικές και πολιτικές ενέργειες με σκοπό το να έχουν οι άνθρωποι ίση πρόσβαση στις πηγές, στην εργασία, στις υπηρεσίες και στις ευκαιρίες που απαιτούνται για να καλύπτονται οι βασικές ανθρώπινες ανάγκες και να προωθείτε η ολοκληρωμένη τους ανάπτυξη. Επίσης, οι κοινωνικοί λειτουργοί θα πρέπει να είναι γνώστες των επιπτώσεων που έχει η πολιτική και θα πρέπει να συνεισφέρουν στην αλλαγή της πολιτικής και της νομοθεσίας για να βελτιώνονται οι κοινωνικές συνθήκες με σκοπό την προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης. (NASW, σελ.24)

B9. Προβληματισμοί γύρω από τα θέματα της δεοντολογίας και η επίδρασή τους στην δράση των κοινωνικών λειτουργών για την κοινωνική αλλαγή.

Τα ερωτήματα και οι προβληματισμοί γύρω από την ορθότητα των κωδίκων δεοντολογίας της Κοινωνικής Εργασίας, χτυπάνε ακριβώς πάνω στην καρδιά του επαγγελματισμού και του ρόλου της Κοινωνικής Εργασίας ως εφαρμοσμένη επιστήμη στην κοινωνία. Και αυτό γιατί όπως είδαμε παραπάνω η επαγγελματική δεοντολογία όχι μόνο συμβάλλει στην υπόσταση ενός επαγγέλματος και στη διαμόρφωση της επαγγελματικής ταυτότητας, αλλά στοχοκατευθύνει και τις πρακτικές των επαγγελματιών. Ως εκ τούτου, η εξέταση ζητημάτων που αφορούν την δεοντολογία της Κοινωνικής Εργασίας, είναι ικανή να φέρει στην επιφάνεια τις αντιφάσεις του ίδιου του επαγγέλματος έτσι όπως ασκείται στην καθημερινή πρακτική από τους επαγγελματίες. Εξάλλου, η συνεχής εξέταση της «ηθικότητας» μιας επιστήμης που μέσω της εφαρμογής της ,της πρακτικής και της δράσης των επαγγελματιών που την ασκούν επενεργούν στις ζωές των ανθρώπων, είναι απαραίτητη και είναι η πιο σοβαρή απόδειξη του σεβασμού της ανθρώπινης υπόστασης. Γιατί το να σέβεται κανείς τους ανθρώπους δεν απαιτεί την τυφλή υποταγή σε καθορισμένους δεοντολογικούς κανόνες, αλλά αντίθετα απαιτεί μια ιδιαίτερη ευαισθητοποίηση και προβληματισμό σχετικά με τα αποτελέσματα- τις συνέπειες των πράξεων και των στάσεων του. Ιδιαίτερα για τα άτομα που λόγω επαγγέλματος τους εκχωρείται το δικαίωμα να επηρεάζουν τις ζωές άλλων ανθρώπων, η ευαισθητοποίηση αυτή πρέπει να εκφράζεται μέσα από μια συνεχή προσπάθεια να απαντούν σε ερωτήματα όπως: «ποιος πραγματικά ωφελείται από την άσκηση της επαγγελματικής μου πρακτικής;».

Χαρακτηριστικά, η Rossiter (2001, σελ.5) ως κοινωνική λειτουργός που δουλεύει σε ένα πρόγραμμα βοήθειας για τους άστεγους, περιγράφει το πώς ένα δεοντολογικό δίλημμα ενυπάρχει ακόμα και σε μια πράξη η οποία εύκολα θα μπορούσε να χαρακτηριστεί «αθώα» ή ηθικά σωστή.

«...το να δίνω στον Stephan μια σούπτα, μου προκαλεί μια εθιστική ικανοποίηση που μπορώ να θρέψω το σώμα του με λίγες πρωτεΐνες και βιταμίνες. Αλλά δίνοντάς του την σούπτα, ο Stephan και εγώ είναι δύσκολο να θυμόμαστε εκείνη την ώρα ότι ως άνθρωπος είναι δικαίωμά του το να φάει. Η προσφορά της σούπτας επιβεβαιώνει τις πρακτικές που διαχωρίζουν τους πλούσιους από τους φτωχούς και παράλληλα η χειρονομία μου αυτή καταπατά την κοινή μας ταυτότητα-ιδιότητα του πολίτη. Η φιλανθρωπική χειρονομία της προσφοράς της σούπτας βοηθά και επιβεβαιώνει την ανισότητά μας...θέλω να σταματήσω να αισθάνομαι ικανοποίηση με το να προσφέρω την σούπτα και να αισθάνομαι συνειδητά ότι εγώ δημιουργώ και ενισχύω την κατηγοριοποίηση των ανθρώπων».

Για την Κοινωνική Εργασία τα ζητήματα ηθικής έχουν ιδιαίτερη βαρύτητα. Η Rossiter (2001), υποστηρίζει ότι ιδιαίτερα οι Κοινωνικοί Λειτουργοί δύσκολα μπορούν να είναι σίγουροι για τον ρόλο που παίζουν στην διατήρηση- συντήρηση ή ή αλλαγή της πολιτικής. Προτείνει λοιπόν, ότι οι Κοινωνικοί Λειτουργοί θα πρέπει να προσπαθούν συνεχώς να συνειδητοποιούν τους τρόπους με τους οποίους συμμετέχουν στη διαμόρφωση και συντήρηση της πολιτικής. Οι Κοινωνικοί Λειτουργοί θα πρέπει να παρατηρούν συνεχώς την πρακτική τους προκειμένου να αξιολογούνται οι συνέπειές της, και θα πρέπει να επανεξετάζουν την πρακτική τους και τις συνέπειές της έτσι ώστε να προβάλλεται συνεχώς η αμφιβολία της ύπαρξης ή μη περιοχής «αθωότητας» για την κοινωνική εργασία.

Έναν άλλον προβληματισμό θέτει η Briskman (2001), η οποία αναφερόμενη στον κώδικα δεοντολογίας του IFSW λέει, ότι ο κώδικας αυτός δεν βοηθάει στους κοινωνικούς λειτουργούς να καταλήξουν για το αν τελικά πρέπει παλεύουν προσανατολιζόμενοι για την επίτευξη του μέγιστου δυνατού καλού ή αντίθετα όντας προσανατολισμένοι στον στόχο της λιγότερο προκαλούμενης ζημιάς. Αν «ηθικά» λοιπόν οι κοινωνικοί λειτουργοί δεχθούν ότι θα πρέπει να παλεύουν για το μέγιστο δυνατό καλό θα πρέπει να εναντιώνονται στην κοινωνική σταθερότητα η οποία τίθεται από εκείνους, που προκειμένου να προωθηθεί η κυριαρχία ενός επιλεγμένου συστήματος, αποθαρρύνουν, καταστέλλουν, περιθωριοποιούν ή παραμελούν άλλα ανταγωνιστικά συστήματα. Οι ίδιοι οι κοινωνικοί λειτουργοί θα πρέπει να φροντίζουν έτσι ώστε αυτές οι «ανταγωνιστικές φωνές» να ακούγονται και να τίθενται στην κοινωνική κρίση, αλλά και οι ίδιοι να προχωράνε σε ενέργειες κοινωνικού ακτιβισμού έτσι ώστε να ενισχύονται οι δυνάμεις που φέρνουν δομικές αλλαγές στην κοινωνία.

Γ. Η ΙΔΕΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΛΛΑΓΗ ΚΑΙ Η ΑΝΤΑΝΑΚΛΑΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΑΥΤΗΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΙΣ ΘΕΩΡΙΕΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Γ.1 Η σχέση ιδεολογίας και των θεωριών της κοινωνικής εργασίας.

Η ιδεολογία ως έννοια περιλαμβάνει το σύνολο των αναπαραστάσεων, απόψεων, πεποιθήσεων και μορφών συνείδησης μιας ολόκληρης κοινωνίας ή μιας ευρύτερης κοινωνικής ομάδας ή ακόμα και ενός ατόμου. Ταυτόχρονα μέσα από την ιδεολογία οι άνθρωποι θέτουν, εξηγούν και δικαιολογούν τους στόχους και την πορεία της δράσης τους. (Δεμερτζής 1994, σελ.23)

Η Κοινωνική Εργασία καθώς δρα και αναπτύσσεται μέσα σε συγκεκριμένα πολιτιστικά περιβάλλοντα, μέσα από τα εξελισσόμενα κοινωνικά κινήματα και κάτω από συγκεκριμένες οικονομικο-πολιτικές συνθήκες, αναπτύσσει συγκεκριμένη αντίληψη για τον κόσμο. Στην προσπάθειά της να ερμηνεύσει και να ανακαλύψει τα αίτια της κοινωνικής και ατομικής παθολογίας διαμορφώνει ιδεολογία, βάσει της οποίας καθορίζει και συστηματοποιεί την δράση της. Παράλληλα η διαμορφούμενη κάθε φορά ιδεολογία της, διαχέεται και αντικατοπτρίζεται μέσα από αυτό που ονομάζουμε «θεωρίες» της Κοινωνικής Εργασίας. Άρα η έννοια της «θεωρίας» της Κοινωνικής Εργασίας συμπεριλαμβάνει στην ουσία την ιδεολογική βάση της Κοινωνικής Εργασίας στην οποία στηρίζονται οι γνώσεις και τα επιχειρήματά της σε ότι αφορά την αντίληψή μας για τον κόσμο- μεταξύ άλλων και τα αίτια των κοινωνικών και ατομικών προβλημάτων, καθώς επίσης και συστηματοποιημένες μεθόδους αντιμετώπισης αυτών των προβλημάτων.

Γ.2 Οι θεωρητικές προσεγγίσεις της κοινωνικής εργασίας

Σύμφωνα με τον Payne (2000, σελ.31-33), υπάρχουν 3 κύριες θεωρητικές κατευθύνσεις, οι οποίες αφενός αντιλαμβάνονται διαφορετικά την ίδια την κοινωνική εργασία και αφετέρου ενσωματώνουν διαφορετικές θεωρίες- προσεγγίσεις δράσης. Οι τρεις αυτές θεωρητικές προσεγγίσεις είναι:

- i. **Η ανακλαστική-θεραπευτική.** Η προσέγγιση αυτή θεωρεί ότι η κοινωνική εργασία επιδιώκει τη μεγαλύτερη δυνατή ευημερία για άτομα, ομάδες και κοινότητες στην κοινωνία, προωθώντας και διευκολύνοντας την ανάπτυξη και την αυτοεκπλήρωση. Μια συνεχής διαδικασία αλληλεπίδρασης με τους άλλους τροποποιεί τις απόψεις τους και τους παρέχει τη δυνατότητα να επηρεάσουν άλλα άτομα. Η διαδικασία της αμοιβαίας επίδρασης είναι αυτό που καθιστά την κοινωνική εργασία ανακλαστική. Μέσα από αυτήν τα άτομα αναπτύσσουν έλεγχο ως προς τα συναισθήματα και τον τρόπο ζωής τους. Μέσω αυτής της προσωπικής δύναμης αποκτούν την δυνατότητα να ξεπεράσουν και να αντιμετωπίσουν τον πόνο και την απώλεια. (Payne 2000, σελ.32)
- ii. **Η σοσιαλιστική- κολεκτιβιστική.** Η προσέγγιση αυτή θεωρεί ότι η κοινωνική εργασία επιδιώκει τη συνεργασία και την αμοιβαία υποστήριξη στην κοινωνία προκειμένου οι

πιο καταπιεσμένοι και αδικημένοι να αποκτήσουν δύναμη ελέγχου στη ζωή τους. Η κοινωνική εργασία προωθεί αυτές τις διεργασίες ενδυναμώνοντας τη συμμετοχή των ατόμων σε μια διαδικασία μάθησης και συνεργασίας, που δημιουργεί θεσμούς τους οποίους όλοι αναγνωρίζουν και στους οποίους όλοι μπορούν να συμμετέχουν. Οι κοινωνικά ισχυροί συσσωρεύουν και δικαιωνίζουν την ισχύ και τον πλούτο της κοινωνίας προς όφελός τους. Με τον τρόπο αυτό δημιουργούν την καταπίεση και την αδικία που η κοινωνική εργασία προσπαθεί να αντικαταστήσει με πιο ισότιμες κοινωνικές σχέσεις. Η αναζήτηση της προσωπικής και κοινωνικής εκπλήρωσης, κατά το πρότυπο των ανακλαστικών-θεραπευτικών απόψεων, καθίσταται αδύνατη διότι τα συμφέροντα των κοινωνικά ισχυρών παρακωλύουν πολλές από τις δυνατότητες των καταπιεσμένων, εκτός αν κατορθώσουμε να επιφέρουμε ουσιαστική κοινωνική αλλαγή. Με την απλή αποδοχή της κοινωνικής τάξης πραγμάτων, όπως κάνουν οι ανακλαστικές-θεραπευτικές και οι ατομικιστικές-μεταρρυθμιστικές απόψεις, υποστηρίζονται και ενισχύονται τα συμφέροντα των κοινωνικά ισχυρών. Παρεμποδίζονται, επομένως, οι ευκαιρίες των καταπιεσμένων οι οποίοι θα έπρεπε να είναι οι κύριοι αποδέκτες των κοινωνικών υπηρεσιών.

- iii. **Η ατομική-μεταρρυθμιστική.** Η προσέγγιση αυτή θεωρεί την κοινωνική εργασία μέρος των υπηρεσιών πρόνοιας που παρέχονται στα άτομα στις διάφορες κοινωνίες. Η κοινωνική εργασία ικανοποιεί τις ανάγκες των ατόμων και βελτιώνει τις υπηρεσίες, των οποίων αποτελεί μέρος, προκειμένου η κοινωνική εργασία και οι υπηρεσίες να λειτουργούν πιο αποτελεσματικά. Σύμφωνα με την προσέγγιση αυτή η κοινωνική εργασία πρέπει να έχει ρεαλιστικούς στόχους δράσης και να αποδεχθεί το ότι η κοινωνική εργασία δεν μπορεί να δρα υπέρ της κοινωνικής αλλαγής στην μακροκλίμακα γιατί οι «ιθύνοντες» στις κοινωνικές υπηρεσίες που χρηματοδοτούν και εγκρίνουν τη δράση της κοινωνικής εργασίας επιθυμούν κυρίως ένα καλύτερο συνταίριασμα ανάμεσα στην κοινωνία και τα άτομα. (Payne 2000, σελ. 33)

Παρόλες τις διαφορές που υπάρχουν ανάμεσα σ'αυτές τις προσεγγίσεις, ωστόσο υπάρχουν μεταξύ τους και αρκετές ομοιότητες. Για παράδειγμα, τόσο οι ανακλαστικές-θεραπευτικές όσο και οι σοσιαλιστικές-κολεκτιβιστικές απόψεις ασχολούνται κατά κύριο λόγο με την αλλαγή και την ανάπτυξη. Επίσης, οι ανακλαστικές-θεραπευτικές και οι ατομικιστικές-μεταρρυθμιστικές απόψεις αναφέρονται στην εργασία με άτομα και όχι σε κοινωνικούς στόχους. Επίσης, η σοσιαλιστική προσέγγιση παρόλο που υιοθετεί μια διαφορετική αντίληψη της κοινωνικής εργασίας, ωστόσο αποδέχεται την παροχή βοήθειας σε άτομα, προκειμένου αυτά να αναπτύξουν τις προσωπικές τους δυνατότητες στο πλαίσιο των υφιστάμενων κοινωνικών συστημάτων (Payne 2000, σελ. 34).

Συνεπώς, αυτό που βλέπουμε να συμβαίνει με τις διάφορες θεωρητικές προσεγγίσεις, είναι το ότι η κάθε μια απ'αυτές ασκεί κριτική στις άλλες, ωστόσο ταυτόχρονα τις ενσωματώνει ή ενσωματώνει κάποια στοιχεία από την κάθε μια, κάτι που εκφράζεται στην καθημερινή δράση των κοινωνικών λειτουργών. Αυτό έχει να κάνει περισσότερο με την πολυπλοκότητα της ίδιας της

πραγματικότητας της ζωής, η οποία σε καμία περίπτωση δεν χρειάζεται και δεν της πρέπει μονολιθικές αντιλήψεις. Όπως λέει και ο Payne (2000,σελ.507), υπάρχει η ανάγκη να βλέπουν οι κοινωνικοί λειτουργοί τις διάφορες θεωρίες της κοινωνικής εργασίας ως μέρη ενός συνόλου που βρίσκονται σε αλληλεπίδραση και ανταγωνισμό παρά σαν ξεχωριστές οντότητες οι οποίες θα οδηγούσαν τους κοινωνικούς λειτουργούς στο να δημιουργούν πλασματικές απλουστεύσεις.

Γ.3 Οι θεωρίες της κοινωνικής εργασίας και η αντίληψή τους για την κοινωνική αλλαγή

Σύμφωνα με τον Payne (2000, σελ. 508-514) η διάκριση των προσεγγίσεων και των διάφορων μοντέλων δουλειάς των κοινωνικών λειτουργών πρέπει να γίνεται με βάσει τα ισχυρά σημεία και με βάσει τα επίκεντρα ενδιαφέροντος της κάθε μιας προσέγγισης. Ωστόσο, τονίζει ότι κάθε προσέγγιση ταυτόχρονα θα μπορούσε να ανήκει και σε άλλη κατηγορία.

Συνοπτικά, θα μπορούσαμε να πούμε ότι η προσέγγιση της κοινοτικής ανάπτυξης, η συστημική θεωρία, η γνωστική –συμπεριφοριστική θεωρία, και το μοντέλο της επικεντρωμένης σε στόχους εργασίας, ανήκουν κατά κύριο λόγο στην κατηγορία της ατομικής- μεταρρυθμιστικής θεωρίας, γιατί σε γενικές γραμμές όλες αυτές οι θεωρίες αποδέχονται την τρέχουσα κοινωνική τάξη πραγμάτων και ασχολούνται με την αναζήτηση τρόπων που θα διατηρήσουν την κοινωνική τάξη. (Payne 2000, σελ. 514)

Αντίθετα, η ριζοσπαστική θεωρία της κοινωνικής εργασίας, η θεωρία της εναντίωσης στην καταπίεση και το μοντέλο της ενδυνάμωσης κατατάσσονται στην σοσιαλιστική-κολεκτιβιστική θεωρία γιατί αποσκοπούν στην ριζική –δομική κοινωνική αλλαγή.

Στην κατηγορία της ανακλαστικής-θεραπευτικής θεωρίας, ανήκουν η ψυχοδυναμική και η ουμανιστική θεωρία, η θεωρία της επικοινωνίας και των ρόλων και το μοντέλο αντιμετώπισης των κρίσεων. Οι θεωρίες και τα μοντέλα αυτά αντιπροσωπεύουν απόψεις της κοινωνικής εργασίας που αφορούν την προσωπική ανάπτυξη και ολοκλήρωση με ιδιαίτερη έμφαση στα συναισθήματα και τις διαπροσωπικές σχέσεις, ασχολούνται εν ολίγοις περισσότερο με την αλλαγή της προσωπικότητας.

Γ.4 Η δράση της κοινωνικής εργασίας για την κοινωνική αλλαγή σύμφωνα με την ριζοσπαστική προσέγγιση.

Η χρήση του επιθέτου «ριζοσπαστική» γίνεται για να προσδιοριστεί αυτή η προσέγγιση εννοιολογικά, προσδίδοντας της ταυτόχρονα και τα ιδιαίτερα ιδεολογικά χαρακτηριστικά της. Με την λέξη «ριζοσπαστικός-η» νοείται οτιδήποτε φέρει ριζικές- δομικές αλλαγές. Η λέξη αυτή παραπέμπει στην μαρξιστική κοσμοθεωρία σύμφωνα με την οποία η κοινωνική αλλαγή σε όφελος της κοινωνικής δικαιοσύνης και της εξάλειψης της καταπίεσης θα έρθει μόνο με την επαναστατική δράση- πάλη της εργατικής τάξης.

Η ριζοσπαστική προσέγγιση έχει 5 κύριες ιδεολογικές αρχές:

1. **τα προβλήματα των ανθρώπων ορίζονται περισσότερο ως κοινωνικά και πολιτικά παρά ως ατομικά.** Στο μανιφέστο μιας ομάδας ριζοσπαστών κοινωνικών λειτουργών

στην Βρετανία το 1970 αναφέρεται ότι: « το μανιφέστο πιστεύει ότι τα προβλήματα των πελατών μας οφείλονται στην κοινωνία που ζούμε, και όχι σε υποτιθέμενα ατομικές ανεπάρκειες. Όσο αυτή η κοινωνία θα βασίζεται στην ατομική ιδιοκτησία, στο κέρδος και στις ανάγκες της μειονότητας- της άρχουσας τάξης, θα παραβλέπονται τα ενδιαφέροντα της μεγάλης πλειοψηφίας του πληθυσμού- της εργατικής τάξης και έτσι οι θεμελιώδεις αιτίες των κοινωνικών προβλημάτων θα παραμένουν. Στόχος μας θα πρέπει να είναι λοιπόν να προσπαθήσουμε για την σοσιαλιστική επανάσταση». (case con manifesto)

2. **η ανισότητα και η αδικία προς συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες προέρχονται από το γεγονός ότι ανήκουν στην εργατική τάξη.** Η ανατροπή της ανισότητας και της αδικίας και γενικότερα η εξάλειψη της καταπίεσης θα πρέπει να είναι κεντρικός σκοπός της δράσης της κοινωνικής εργασίας. Οποιαδήποτε μορφή αποδοχής της ανισότητας είναι ασυμβίβαστη με την ριζοσπαστική προσέγγιση. (Payne 2000, σελ.382)
3. **Η ανισότητα και η αδικία είναι παράγωγα της δομής της κοινωνίας.** Αυτό σημαίνει ότι δεν είναι δυνατόν να επιτευχθεί μια οριστική επίλυση των προβλημάτων στα πλαίσια μιας καπιταλιστικής κοινωνίας. Έτσι το επίκεντρο της δράσης σύμφωνα με την ριζοσπαστική προσέγγιση είναι η πολιτική δράση με σκοπό την δομική κοινωνική αλλαγή. Η κοινωνική εργασία οφείλει να προκαλέσει επανάσταση τουλάχιστον στο επίπεδο της κοινωνικής και πολιτικής σκέψης. (Payne 2000, σελ.382)
4. **Πρέπει να δώσει η κοινωνική εργασία μεγάλη σημασία στην διαλεκτική σχέση μεταξύ θεωρίας και πράξης.** Οι απόψεις που υιοθετεί η κοινωνική εργασία αποκτούν νόημα μόνο μέσα από την πράξη, αλλά και η θεωρία τροποποιείται και βελτιώνεται μόνο μέσα από την δοκιμή της στην πράξη. Ωστόσο η θεωρία θα πρέπει να προέρχεται εν μέρει από έννοιες εξωτερικές προς την καθημερινή μας πρακτική, αλλιώς θα αποτελούσε απλώς μια αντανάκλαση της πρακτικής αυτής.
5. **Η σχέση μεταξύ κοινωνικού λειτουργού και πελάτη θα πρέπει να είναι ισότιμη.** Οι κοινωνικοί λειτουργοί θα πρέπει να αισθάνονται τους εαυτούς τους ίσους προς τους πελάτες τους και να μην προσπαθούν να τους θεραπεύσουν, να τους ελέγξουν ή να τους υπερπροστατεύουν (Mullender 1985, σελ.157). Η επαγγελματική σχέση θα πρέπει και αυτή να αναπτυχθεί με ριζοσπαστικό τρόπο. Αυτό σημαίνει ότι μέσα από την ίδια την σχέση θα πρέπει να τονίζεται η αυτονομία του πελάτη και μέσω αυτής να επιτυγχάνεται ο περιορισμός της καταπίεσης.

Γ.4.1. Η ιδεολογία της ριζοσπαστικής κοινωνικής εργασίας

Η ριζοσπαστική κοινωνική εργασία θεωρεί το κράτος πρόνοιας δημιούργημα το οποίο προήλθε αφενός από τους αγώνες της εργατικής τάξης για καλύτερους όρους ζωής και αφετέρου από την αναγνώριση της αστικής τάξης ότι η βελτίωση των όρων ζωής παρέχει στον καπιταλισμό μια πιο αποδοτική εργατική δύναμη. Το κράτος σαν μηχανισμός αντιπροσωπεύει τα συμφέροντα της άρχουσας τάξης και χρησιμοποιεί κάθε δυνατό μέσο για την προάσπιση αυτών των συμφερόντων, τέτοιο μέσο είναι και το λεγόμενο «κράτος πρόνοιας». Γι'αυτόν τον λόγο, πολλές ομάδες ριζοσπαστών κοινωνικών λειτουργών προτείνουν την ανάπτυξη ανεξάρτητης δράσης από τους μηχανισμούς του κράτους καθώς επίσης και δράση που θα είναι προσανατολισμένη στην απαίτηση βελτιωμένων υπηρεσιών που θα ανταποκρίνονται πλήρως στις ανάγκες της εργατικής τάξης. (case con manifesto).

Ένα ακόμα σημαντικό σημείο της ιδεολογίας της ριζοσπαστικής κοινωνικής εργασίας, είναι η άποψη της αναφορικά με τον «επαγγελματισμό» των κοινωνικών λειτουργών και γενικότερα για την σχέση μεταξύ κοινωνικών λειτουργών και πελατών. Για τους ριζοσπάστες η έννοια του «επαγγελματισμού» είναι ένα κατασκεύασμα της άρχουσας τάξης με σκοπό να απομακρύνει τους κοινωνικούς λειτουργούς από την εργατική τάξη και τα συμφέροντά της. Αποδεχόμενοι οι κοινωνικοί λειτουργοί την έννοια του «επαγγελματισμού» και τα παράγωγα αυτού π.χ η ελεγχόμενη συναισθηματική εμπλοκή, είναι εύκολο να δουν τους εαυτούς τους ως τμήμα μιας «ανώτερης» ομάδας ανθρώπων με γνώσεις και δεξιότητες που δεν κατέχουν οι άνθρωποι της εργατικής τάξης. Αυτό οδηγεί τους κοινωνικούς λειτουργούς στο να απομακρύνονται συνεχώς από την συνειδητότητα της εργατικής τους προέλευσης και συνεπώς από την ταύτισή τους με τα συμφέροντα της εργατικής τάξης. Όπως λέει και η Searing :

Η κοινωνική εργασία πρέπει να ξεπερνάει την απλή προσαρμογή και το «ταίριασμα» του ανθρώπου ή της ομάδας στην οργάνωση ή στο ευρύτερο περιβάλλον. Η ικανότητα του κοινωνικού λειτουργού να επιδείξει μια ανεξαρτησία της σκέψης του τον κάνει «επαγγελματία». Η κοινωνική εργασία έχει πλούσια γνώση από την δράση της που συσσωρεύεται κατά τη διάρκεια των προηγούμενων ετήσια ετών. Η ριζοσπαστική κοινωνική εργασία ακολουθεί αυτή την πλούσια κληρονομιά και προκαλεί το αναπτυσσόμενο συντηρητικό περιβάλλον μέσα στο οποίο λειτουργεί και η ίδια». (Searing, www.radical.org.uk/barefoot)

Η ριζοσπαστική κοινωνική εργασία, τονίζει ιδιαίτερα την φτώχεια ως το κύριο αίτιο της δυστυχίας των ανθρώπων και θεωρεί ότι ακόμα και αν οι κοινωνικοί λειτουργοί δεν μπορούν από μόνοι τους να κάνουν κάτι για να αυξήσουν το εισόδημα της εργατικής τάξης, ωστόσο θα πρέπει να βοηθήνε και να συστρατεύονται με κάθε τρόπο στην πολιτική δράση για την δικαιότερη ανακατανομή του πλούτου της κοινωνίας. Παράλληλα, αντιστρατεύονται με την πολιτική των κοινωνικών υπηρεσιών που κατασκευάζουν με τέτοιον τρόπο τα ατομικά προβλήματα των πελατών έτσι που δεν φαίνεται ξεκάθαρα η ανάγκη του πελάτη να ξεφύγει από την φτώχεια. Έτσι, προτείνουν στους κοινωνικούς λειτουργούς να τονίζουν στις αξιολογήσεις τους την σχέση της φτώχειας των πελατών με τα άλλα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι πελάτες π.χ προβλήματα υγείας, στέγασης, υγιεινής, κλπ. (Searing , σελ.2, www.radical.org.uk/barefoot)

Γ.4.2 Η ριζοσπαστική κοινωνική εργασία με άτομα

Το κεντρικό σημείο κριτικής που ασκήθηκε στην ριζοσπαστική προσέγγιση, είναι το ότι η προσέγγιση αυτή δεν μπορεί να εφαρμοσθεί σε διαπροσωπικό επίπεδο. Θεωρητικοί όπως ο Fook και ο Mullaly, «απάντησαν» στην κριτική αυτή με την οριοθέτηση ενός τρόπου δουλειάς με επίκεντρο το άτομο.

Σύμφωνα με τον Mullaly η ριζοσπαστική εργασία με άτομα ορίζεται ως «ατομικώς προσανατολισμένη βοήθεια, η οποία εστιάζεται στα δομικά αίτια των προσωπικών προβλημάτων και πιο συγκεκριμένα στην αλληλεπίδραση ανάμεσα στο άτομο και την κοινωνικο-οικονομική δομή που προκαλεί προβλήματα».

Οι τέσσερις στόχοι της ριζοσπαστικής κοινωνικής εργασίας με άτομα είναι οι εξής:

1. **Μείωση των ιδεολογικών περιορισμών.** Οι περιορισμοί στο επίπεδο της συμπεριφοράς μπορούν να ελαττωθούν με την διεύρυνση των δυνατοτήτων επιτέλεσης διάφορων ρόλων, την επίλυση της σύγκρουσης μεταξύ ρόλων, την παροχή βοήθειας ως προς την ανάπτυξη εναλλακτικών ρόλων, την αλλαγή ρόλων και την αύξηση της επίγνωσης για το πώς κοινωνικοποιούμαστε στα πλαίσια διάφορων ρόλων. Οι περιορισμοί στο επίπεδο των πεποιθήσεων μπορούν να μειωθούν με την αμφισβήτηση ψευδών πεποιθήσεων, με την παροχή βοήθειας ως προς την εύρεση τρόπων επίλυσης ή ανοχής των συγκρούσεων που πραγματοποιούνται μεταξύ των πεποιθήσεων ή αξιών και με την τροποποίηση πεποιθήσεων που αυτοαναιρούνται. Οι δομικοί περιορισμοί μπορεί να επηρεαστούν από την προώθηση της ανακατανομής ή την παροχή πρόσθετων υλικών πόρων, την αύξηση του ελέγχου των πόρων και της πρόσβασης σε αυτούς και την εξίσωση της δύναμης ανάμεσα σε ομάδες που εκπροσωπούν αντιμαχόμενα συμφέροντα.
2. **Περιορισμός της καταπίεσης και της εκμετάλλευσης.** Θα μπορούσε να επιτευχθεί με την τροποποίηση της συμπεριφοράς και των πεποιθήσεων, την ανάπτυξη μεγαλύτερης προσωπικής δύναμης και την παροχή βοήθειας με στόχο της διασύνδεση των πελατών με εναλλακτικά υποστηρικτικά συστήματα.
3. **Περιορισμός των επιπτώσεων της απόδοσης χαρακτηρισμών.** Πρώτον, οι επαγγελματίες θα πρέπει να βοηθήσουν τους πελάτες να κατανοήσουν την επίδραση της απόδοσης χαρακτηρισμών, περιορίζοντας έτσι το αίσθημα αυτομομφής και αυξάνοντας την αυτοεκτίμησή τους. Οι επαγγελματίες θα μπορούσαν επίσης να διευρύνουν τις επιλογές και τις ευκαιρίες των πελατών να αναλάβουν εναλλακτικούς ρόλους.
4. **Παροχή δυνατότητας για προσωπική αλλαγή.** Ο στόχος αυτός αφορά την παροχή βοήθειας στα άτομα για την ανάπτυξη δύναμης και ελέγχου της ζωής τους. Η επίγνωση του ιστορικού και του κοινωνικού πλαισίου μπορεί να βοηθήσει τους πελάτες να κατανοήσουν και να αποδεχθούν τις ιστορικές και κοινωνικές επιδράσεις και ίσως συμβάλει στον περιορισμό της αλλοτρίωσης. (Payne 2000, σελ.409-410).

Γ.4.3 Η ριζοσπαστική κοινωνική εργασία με ομάδα

Όπως και στην ριζοσπαστική κοινωνική εργασία με άτομα, έτσι και στην δουλειά με τις ομάδες η παρέμβαση του κοινωνικού λειτουργού θα πρέπει να διέπεται από τις αρχές και τους στόχους της ριζοσπαστικής κοινωνικής εργασίας. Στην δουλειά με ομάδες ωστόσο ο Mullender (1985, σελ. 157) δίνει ορισμένες οδηγίες για τους κοινωνικούς λειτουργούς :

1. τα μέλη της ομάδας θα πρέπει αφήνονται να προσδιορίζουν εκείνοι το χρονοδιάγραμμα της αλλαγής και να θέτουν το δικό τους ρυθμό στη δουλειά
2. τα μέλη της ομάδας θα πρέπει να εντοπίζουν τις πηγές, τους πόρους που μπορούν να υπάρξουν, να τους διαπραγματεύονται οι ίδιοι και να ζητούν οι ίδιοι αλλαγή στην πολιτική. Τα μέλη της ομάδας με αυτόν τον τρόπο θα αναπτύξουν την ικανότητά τους να διαπραγματεύονται και θα μπορούν να μάθουν να βρίσκουν τον δρόμο τους και να αντιμετωπίζουν τους περίπλοκους θεσμούς και τις υπηρεσίες που λειτουργούν στην κοινωνία.
3. τα μέλη της ομάδας θα πρέπει να ελέγχουν τους πόρους που οι ίδιοι κέρδισαν. Είναι υπεύθυνοι και θα πρέπει να είναι υπεύθυνοι για την διαχείριση των πόρων που έχουν στα χέρια τους, που έχουν κερδίσει.
4. ο κοινωνικός λειτουργός δεν θα πρέπει σε καμία περίπτωση να εκπροσωπεί τα μέλη της ομάδας και θα πρέπει σε κάθε περίπτωση να υποστηρίζει της προσπάθειες της ομάδας για «αυτοοργάνωση».
5. Ο κοινωνικός λειτουργός θα πρέπει να βοηθήσει τα μέλη της ομάδας στο να μάθουν να ερμηνεύουν την πολιτική και να μοιράζεται μαζί τους τις προοδευτικές του ιδέες. (Morell 1996, σελ.308)

Γ.4.4. Η ριζοσπαστική κοινωνική εργασία με κοινότητα

Η ριζοσπαστική κοινωνική εργασία με κοινότητα σύμφωνα με έναν ορισμό που δίνει ο Καραγκούνης (1998, Κοινωνική Εργασία, τεύχος 50, σελ.88.), «είναι μια παρέμβαση που επιζητεί να προωθήσει και να αναπτύξει την αυτοπεποίθηση, τις δεξιότητες και τη συνείδηση των ατόμων που παίρνουν μέρος σε μια ομαδική δράση. Επιδιώκει τη συμμετοχή και έτσι όλες οι τεχνικές και μέθοδοι εμπερικλείουν τη συμμετοχή του ατόμου. Δίνει τη δυνατότητα να αναπτυχθεί η ευαισθητοποίηση καθώς και η κατανόηση των δομικών αιτιών των κοινωνικών προβλημάτων».

Η μέθοδος αυτή, συνδεδεμένη με την ριζοσπαστική ιδεολογία και της αρχές της, θέτει έναν διπλό στόχο. Χρησιμοποιεί την μέθοδο της κοινωνικής εργασίας ως μέσον για την προώθηση της πολιτικής αφύπνισης και συνειδητοποίησης¹ των ατόμων. Ο δεύτερος στόχος μετά από αυτή τη

¹ Με την έννοια της συνειδητοποίησης των ατόμων, ο συγγραφέας εννοεί την κατάσταση κατά την οποία το άτομο έχει συνειδητό στο μυαλό του ότι η προσωπική –καθημερινή του ζωή έχει πολιτικό χαρακτήρα και ανάλογα η πολιτική ζωή είναι επίσης προσωπική. Πιο συγκεκριμένα τα «συνειδητοποιημένα» άτομα είναι σε θέση να αντιλαμβάνονται τα δομικά αίτια (πολιτικά, κοινωνικά, οικονομικά) των προβλημάτων και της καταπίεσης που βιώνουν.

διαδικασία «συνειδητοποίησης» των ατόμων, είναι να περάσει μαζί με τα άτομα αυτά στην ενεργό δράση προκειμένου να υπερβούν τα άτομα την κατάσταση καταπίεσης και να αγωνισθούν για την «απελευθέρωσή τους» από κάθε τι που τους θέτει κάτω από την εξουσιαστική δύναμη μιας τάξης. Αυτό λοιπόν σύμφωνα με την προσέγγιση αυτή μπορεί να γίνει μόνο μέσω της σύνδεση των ατόμων αυτών με άλλα κοινωνικά κινήματα που αναπτύσσουν αγωνιστική δράση υπέρ των συμφερόντων της εργατικής τάξης.

Δ. Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΩΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΩΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ

Δ.1 Κοινωνική πολιτική

Σε ένα κράτος όπου υπάρχει ελεύθερη οικονομία της αγοράς δύο στοιχεία βρίσκονται σε συνεχή ένταση:

- Ο πολίτης σαν ένα άτομο, με δικαιώματα, καθήκοντα και ανάγκες και
- Η δυναμική μιας οικονομικής ζωής, σε σχέση με τις δυνάμεις που επικρατούν στην αγορά. (Cooper 1985).

Η κοινωνική πολιτική παίζει ένα ρόλο μεσολαβητή στις σχέσεις αυτές και έχει σαν στόχο να κατευθύνει τις δυνάμεις που εξουσιάζουν την αγορά με τέτοιον τρόπο έτσι ώστε να καλύπτονται οι ανάγκες και τα δικαιώματα των πολιτών.

Αυτό που κύρια ορίζει το περιεχόμενο, το πεδίο δραστηριοτήτων της κοινωνικής πολιτικής είναι η ιδεολογία. Έτσι, σύμφωνα με μια άποψη η κοινωνική πολιτική περιλαμβάνει μόνο προνοιακές δραστηριότητες, προγράμματα που αφορούν την αντιμετώπιση της φτώχειας, την κοινωνική ασφάλιση και τις κοινωνικές υπηρεσίες οι οποίες πλαισιώνουν τα προγράμματα. Σύμφωνα με μια άλλη άποψη, η κοινωνική πολιτική πρέπει να μεριμνά και για τον υπόλοιπο πληθυσμό που δεν πλήττεται απαραίτητα από την φτώχεια ή που δεν ανήκει σε κάποια ιδιαίτερη κατηγορία λόγω κάποιου συγκεκριμένου ατομικού ή κοινωνικού μειονεκτήματος. Μια άλλη ακόμα πιο διευρυμένη άποψη, βλέπει σαν περιεχόμενο της κοινωνικής πολιτικής όλα τα θέματα που αφορούν την κοινωνία, όπως για παράδειγμα, οικονομικά, πολιτικά, διοικητικά, ιδεολογικά, οικιστικά, κοινωνικά και ψυχολογικά. Ωστόσο, στις χώρες της ελεύθερης οικονομικής αγοράς, ο όρος κοινωνική πολιτική δεν περιλαμβάνει συνήθως την οικονομία και έτσι περιορίζεται και απευθύνεται σε άτομα με εισοδηματικά προβλήματα, προβλήματα συμπεριφοράς ή σε ομάδες κοινωνικές που χρειάζονται ειδική προστασία. (Ιατρίδης 2002, σελ.17-21). Όπως ο ίδιος λέει πάλι για την κοινωνική πολιτική στις χώρες με ελεύθερη αγορά:

«η κοινωνική πολιτική και το σύστημα κοινωνικής πρόνοιας, κατευθύνεται στις ανάγκες της οικονομικής πολιτικής. Έτσι, η χάραξη της κοινωνικής πολιτικής γίνεται υποτομέας της οικονομικής ανάπτυξης... έτσι, η οικονομική πολιτική χαράζει τις παραμέτρους της επιθυμητής κοινωνικής πολιτικής. Για παράδειγμα, αν απαιτείται αύξηση της ανεργίας για να αποθερμανθεί η οικονομία, τότε η οικονομική λογική υπερισχύει των αξιών της κοινωνικής πολιτικής που αντιτίθεται στην ανεργία. Η δε κοινωνική εργασία και η κοινωνική πρόνοια απλώς ενισχύουν τότε τα θύματα της ανεργίας, την οποία πρέπει να δεχθούν. (Ιατρίδης 1985, σελ.58)

Δ.2 Κοινωνική ασφάλεια

Η κοινωνική ασφάλεια, θεσμός που εμπνέεται από το ιδανικό της ενεργητικής συμμετοχής κάθε ατόμου στον οικονομικό και κοινωνικό βίο, αντιστοιχεί σε ένα σύνολο μέτρων που προσανατολίζονται στην εξυπηρέτηση των ακόλουθων επιδιώξεων :

- Προστασία του πληθυσμού από καταστάσεις ανάγκης, οι οποίες δημιουργούνται λόγω της επέλευσης συγκεκριμένων κινδύνων που επιφέρουν την απώλεια ή την μείωση των πηγών συντήρησης.
- Εξασφάλιση ιατρικής και υγειονομικής κάλυψης
- Εγγύηση ενός αξιοπρεπούς επιπέδου διαβίωσης

Από νομική άποψη, ο θεσμός της κοινωνικής ασφάλειας κατοχυρώθηκε σε διεθνές επίπεδο με την Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, που ψηφίσθηκε από την Γενική Συνέλευση του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών στις 10 Φεβρουαρίου το 1948. Ωστόσο όμως οι διατάξεις αυτής της διακήρυξης, από νομική άποψη, περιέχουν κατευθυντήριες υποδείξεις προς τα Κράτη-Μέλη του οργανισμού οι οποίες όμως δεν παράγουν έννομες συνέπειες, δηλαδή οι πολίτες δεν μπορούν να επικαλεσθούν κάποια διάταξη ενώπιον των δικαστηρίων για να στηρίξουν αξιώσή τους σε σχέση με συγκεκριμένα δικαιώματα που προβλέπονται στην Διακήρυξη. (Γ. Αμίτσης 2001)

Η κοινωνική ασφάλεια ρυθμίζεται στο κείμενο της Διακήρυξης ως ένα αυτοτελές δικαίωμα κάθε ανθρώπου. Το περιεχόμενο του δικαιώματος εξειδικεύεται στο άρθρο 22 που προβλέπει : « κάθε άτομο, ως μέλος του κοινωνικού συνόλου, έχει το δικαίωμα σε κοινωνική ασφάλεια. Η κοινωνία, με την εθνική πρωτοβουλία και τη διεθνή συνεργασία, ανάλογα πάντα με την οργάνωση και τις οικονομικές δυνατότητες κάθε κράτους, έχει χρέος να του εξασφαλίσει την ικανοποίηση των οικονομικών, κοινωνικών και πολιτιστικών δικαιωμάτων που είναι απαραίτητα για την αξιοπρέπεια και την ελεύθερη ανάπτυξη τη προσωπικότητάς του».

Για την αποτελεσματική υλοποίηση του γενικού δικαιώματος στην κοινωνική ασφάλεια, καθιερώθηκαν δύο μηχανισμοί :

α) Η **Κοινωνική Ασφάλιση**, που επιδιώκει την κάλυψη τυποποιημένων κινδύνων (ανεργία, ασθένεια, αναπηρία, θάνατος του προστάτη της οικογένειας, γήρας).

β) Η **Κοινωνική Πρόνοια**, που προσανατολίζεται στην προστασία των ατόμων χωρίς επαρκείς πόρους βιοπορισμού, αποβλέποντας τόσο στην κάλυψη των βασικών αναγκών διαβίωσής τους όσο και στην ευρύτερη κοινωνική τους συμμετοχή.

(Γ. Αμίτσης 2001)

Δ.3 Η σχέση της κοινωνικής πρόνοιας με την κοινωνική εργασία και την κοινωνική αλλαγή.

Πρώτα απ'όλα έχει σημασία να δούμε το γεγονός ότι είναι δύσκολο να υπάρχει κάποιος σταθερός ορισμός της κοινωνικής πρόνοιας. Αυτός αλλάζει ανάλογα με την θεωρητική και ιδεολογική σκοπιά που προσεγγίζεται η κοινωνική πρόνοια. Όπως λέει και η Στασινοπούλου (2003), αυτές οι θεωρητικές προσεγγίσεις είναι και που καθορίζουν τους στόχους, το περιεχόμενο και τα όρια της κοινωνικής πρόνοιας. Υπάρχουν ωστόσο δύο κύριες αντιλήψεις για την κοινωνική πρόνοια, η θεσμική και η υπολειμματική.

Σύμφωνα με την θεσμική αντίληψη η κοινωνική πρόνοια είναι ένας βασικό, ξεχωριστός θεσμός απαραίτητος για τις σύγχρονες πολύπλοκες κοινωνίες. Κοινωνίες που γνωρίζουν μεγάλες και ταχύτατες κοινωνικές αλλαγές, με τα συνακόλουθα φαινόμενα της κοινωνικής αποδιοργάνωσης. Αντίθετα, σύμφωνα με την υπολειμματική αντίληψη, η κοινωνία μπορεί να λειτουργήσει χωρίς την ύπαρξη κοινωνικών υπηρεσιών, ή με κοινωνικές υπηρεσίες που λειτουργούν περιστασιακά μόνο, σε περιόδους κοινωνικής έντασης και μέχρις ότου οι άλλοι κοινωνικοί θεσμοί- όπως η οικογένεια, η οικονομία κ.λ.π.- αρχίσουν να ξαναλειτουργούν ικανοποιητικά. (Καλούτση, 1985). Αν δεχτούμε την πρώτη άποψη, τότε αναφερόμαστε σ'έναν από τους κοινωνικούς θεσμούς που μετέχει ενεργά και σχεδιασμένα στην πορεία και στις διάφορες διεργασίες της κοινωνικής αλλαγής.

Αν λοιπόν δεχτούμε ότι στόχος της κοινωνικής πρόνοιας είναι η κοινωνική ευημερία, η κάλυψη των ανθρώπινων αναγκών, η βελτίωση της ποιότητας ζωής των ανθρώπων, η λύση ατομικών και κοινωνικών προβλημάτων, η πρόληψη της ατομικής και κοινωνικής παθολογίας, τότε για να επιτευχθούν αυτά θα πρέπει να υπάρχει η σύζευξη των εξής παραγόντων:

- Να υπάρχουν κάποιες ακάλυπτες ανάγκες που απορρέουν από τη βιολογική και κοινωνική ύπαρξη του ανθρώπου, ανάγκες που προκαλεί η φύση με καταστροφές, ή ανάγκες που προκαλεί ο ίδιος ο άνθρωπος με τους πολέμους ή τις βαθιές και εκτεταμένες κοινωνικές αλλαγές.
- Να υπάρχουν γνώσεις για τον άνθρωπο –σαν ομάδα, σαν άτομο, σαν κοινωνία- γνώσεις για τα ατομικά και κοινωνικά προβλήματα, γνώσεις για τρόπους θεραπευτικής παρέμβασης αλλά και πρόληψης των προβλημάτων αυτών.
- Να υπάρχουν τα μέσα για την κάλυψη των αναγκών και για τη λύση των προβλημάτων. Μέσα οικονομικά, τεχνολογικά, οι κατάλληλες οργανωτικές δομές, το ειδικευμένο προσωπικό.
- Να υπάρχουν τέτοιες κοινωνικές στάσεις και να επικρατούν τέτοιες κοινωνικές αξίες που να επιτρέπουν να καλυφθούν ανάγκες και να λυθούν προβλήματα με την επιστράτευση γνώσεων και αναγκαίων μέσων. Υπάρχουν μεγάλη ποικιλία στις αντιλήψεις που επικρατούν για το ποιες ανάγκες πρέπει να καλύπτονται, με ποια προτεραιότητα, σε ποια έκταση, ποιος ν'αναλαμβάνει το έργο αυτό, σε ποιους και με ποια κριτήρια να γίνονται οι παροχές κ.ο.κ. (Καλούτση, 1985).

Η κοινωνική εργασία από την άλλη είναι μια επιστήμη η οποία παρεμβαίνει με τις γνώσεις, την μεθοδολογία και την φιλοσοφία του επαγγέλματός της στα ανθρώπινα ατομικά και

κοινωνικά προβλήματα. Ως επιστήμη, χρησιμοποιείται λοιπόν σαν ένα είδος «εργαλείο» για την επίλυση προβλημάτων που πλήττουν τον άνθρωπο και την κοινωνία αυτού. Όπως λέει και η Καλούτση (1985) « η κοινωνική εργασία συμβάλλει τόσο στην κοινωνική πρόνοια όσο και στην κοινωνική αλλαγή ανάλογα με τον τρόπο και την έκταση που χρησιμοποιείται. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί για ποικίλους σκοπούς. Η φιλοσοφία της κοινωνικής εργασίας είναι βαθύτατα ανθρωπιστική και δημοκρατική. Όμως, και παρά την ύπαρξη της δεοντολογίας της, η γνώση αυτή δεν χρησιμοποιήθηκε πάντα με τρόπους σύμφωνους με την δεοντολογία».

Η κοινωνική εργασία λοιπόν ενσαρκώνει το κράτος πρόνοιας και την ιδεολογία αυτού μέσα από τις πρακτικές των κοινωνικών λειτουργών. Όμως όπως και το κράτος πρόνοιας έτσι και η κοινωνική εργασία έχει αυτόνομα διαμορφωμένες αρχές και αξίες που αποτυπώνονται στον δεοντολογικό κώδικα του επαγγέλματος. Η μεταξύ τους σχέση χαρακτηρίζεται από αλληλεξάρτηση, με την έννοια ότι από την μια το κράτος πρόνοιας αναμένει από τους κοινωνικούς λειτουργούς να προάγουν με το έργο τους την επιλεγόμενη πολιτική ιδεολογία που θέλει εκείνο να φέρει, και από την άλλη για την κοινωνική εργασία το κράτος πρόνοιας είναι το περιβάλλον μέσα από το οποίο αναπτύσσει τη δράση της. Η κοινωνική εργασία χωρίς το κράτος πρόνοιας θα επέστρεφε πίσω στην φιλανθρωπική δράση. Για όσο διάστημα το κράτος πρόνοιας αναγνωρίζει την ευθύνη του για την κοινωνική ευημερία, υπάρχει ταύτιση των σκοπών κοινωνικής εργασίας και κράτους πρόνοιας. Ωστόσο στην περίπτωση που το κράτος πρόνοιας αλλάξει ιδεολογικό και άρα και πολιτικό προσανατολισμό, αναμένεται η σχέση κοινωνικής εργασίας και κράτους πρόνοιας να είναι συγκρουσιακή. Το κράτος πρόνοιας έχει το δικαίωμα να προάγει κοινωνικές αλλαγές σε θεσμικό επίπεδο, μέσω της θέσπισης νόμων, μέσω της προώθησης πολιτικών και πιο ειδικά προγραμμάτων, είναι δηλαδή στη δικαιοδοσία του να αντιμετωπίζει την κοινωνική ανισότητα και τα αίτια αυτής παρεμβαίνοντας με δομικές αλλαγές. Η κοινωνική εργασία αν και στερείται αυτού του δικαιώματος να θεσπίζει νόμους που θα προήγαγαν την κοινωνική αλλαγή, ωστόσο τάσσεται υπέρ αυτής σε όφελος της προαγωγής της κοινωνικής δικαιοσύνης και γενικότερα της κοινωνικής ευημερίας. Μπορεί λοιπόν στο όνομα αυτής της αλλαγής να αναπτύσσει ιδεολογικό, πολιτικό και κοινωνικό αγώνα σαν επαγγελματικός και επιστημονικός κλάδος που είναι αλλά και σε σύμπραξη με τους πολίτες της κοινωνίας, εντασσόμενη στα κοινωνικά κινήματα που παλεύουν υπέρ της κοινωνικής δικαιοσύνης.

Δ.4 Η ιστορική εξέλιξη του κράτους πρόνοιας στην Ελλάδα

Η Ελλάδα με τον Β΄ Παγκόσμιο πόλεμο αλλά και με τον εμφύλιο που ακολούθησε είχε ως το 1949 ανθρώπινες απώλειες της τάξης του 5-10% του πληθυσμού της, είχε χάσει το 20% των οικοδομών και το 90% του σιδηροδρομικού και οδικού της δικτύου. Παρόλες αυτές τις σοβαρές επιπτώσεις στην χώρα μας, η κατανομή των δημοσίων δαπανών αποσκοπούσαν στην εξασφάλιση μιας σταθεροποιημένης και πειθαρχημένης δημοκρατίας, μέσω της εξασφάλισης της κυριαρχίας της άρχουσας τάξης η οποία και νίκησε στον εμφύλιο πόλεμο. Παράλληλα, η χώρα μας εντάσσεται στον πόλο της «Δύσης» στην εποχή που επικρατούσε το λεγόμενο «ψυχροπολεμικό κλίμα».

Έτσι λοιπόν, η Ελλάδα της μεταπολεμικής περιόδου αρχίζει και επενδύει πολύ υψηλά ποσά δημοσίου χρήματος σε σχέση με τις υπόλοιπες δημόσιες δαπάνες στην πολεμική άμυνα. « Το 1948, το 48% των τρεχουσών δαπανών του δημοσίου διοχετεύθηκε στην άμυνα, ενώ μόλις το 17% στην υγεία και την πρόνοια. Έντεκα χρόνια αργότερα, το 1959 τα αντίστοιχα ποσοστά ήταν 42% και 6%» (Η Κοινωνική Πολιτική στην Ελλάδα, 2003).

Παράλληλα, αρχίζει να φαίνεται η διόγκωση του σώματος των δημοσίων υπαλλήλων, η οποία φυσικά δεν έγινε «τυχαία» ή για την κάλυψη συγκεκριμένων αναγκών. «Η πρόσληψη νέων υπαλλήλων γινόταν μέσω των γνωστών πελατειακών δικτύων, τα οποία, σε συνδυασμό με τα «πιστοποιητικά κοινωνικών φρονημάτων», επέτρεπαν την πρόσβαση των συντηρητικών πολιτών στις κρατικές υπηρεσίες και παροχές, αποκλείοντας αυτόματα τους αριστερούς πολίτες για λόγους πολιτικούς». Ο αποκλεισμός όμως των αριστερών πολιτών, δεν επαρκούσε για την εξασφάλιση της εξουσίας του μετεμφυλιακού καθεστώτος. Χαρακτηριστικά είναι τα δύο νομοθετήματα της μετεμφυλιακής περιόδου (ΝΔ 2698/1953 και ΝΔ 3710/1953) σύμφωνα με τα οποία, μπορούσε να χορηγηθεί σύνταξη σε ασφαλισμένους του ΙΚΑ αν πληρούσαν τις εξής προϋποθέσεις : α) να είχαν πραγματοποιήσει 750 ημερομίσθια (δηλαδή λιγότερο από 2 χρόνια), β) να είχαν συμπληρώσει το 55^ο έτος της ηλικίας τους, γ) να είχαν «αποδεδειγμένως προσφέρει διακεκριμένες εθνικάς υπηρεσίας» και δ) να είχαν διατελέσει επί πέντε τουλάχιστον έτη μέλη της διοίκησης της ΓΣΕΕ ή πρόεδροι ή γραμματείς εργατικών σωματείων. Δικαιούχοι σύνταξης ήταν και τα άπορα μέλη οικογενειών ασφαλισμένων που είχαν αποβιώσει αλλά πληρούσαν τις ανωτέρω προϋποθέσεις. (Η Κοινωνική Πολιτική στην Ελλάδα, 2003).

Το σύστημα ασφάλισης δε, της μεταπολεμικής Ελλάδας χαρακτηρίζονταν από κατακερματισμό των ασφαλιστικών οργανισμών- ταμείων, και την ύπαρξη πολλών επικουρικών ταμείων που ενίσχυαν συγκεκριμένες επαγγελματικές ομάδες. Παράλληλα, ειδικά νομοθετήματα που όριζαν ειδικές ρυθμίσεις για συγκεκριμένες κατηγορίες επαγγελματιών, δημιουργούσαν και ενίσχυαν την ανισότητα στην ασφαλιστική κάλυψη και στο εισόδημα των διαφόρων εργαζομένων. « η έκδοση πληθώρας ειδικών νομοθετημάτων και υπουργικών αποφάσεων υπάκουε στη λογική του πελατειακού επιμερισμού των κοινωνικών παροχών σε λίγα συγκεκριμένα άτομα ή σε συγκεκριμένες ολόκληρες επαγγελματικές κατηγορίες ή υποκατηγορίες. Οι ευνοούμενες κατηγορίες ήταν κατά καιρούς ευκαιριακοί συνομιλητές των εκάστοτε κυβερνήσεων («πελατειακός κορπορατισμός»). Η ευνοϊκή μεταχείριση εκδηλωνόταν με προνομιακές νομοθετικές ρυθμίσεις (πχ. με την επιβολή κοινωνικής εισφοράς υπέρ κάποιου ασφαλιστικού ταμείου) αλλά και με έμμεσες περιοδικές αποφάσεις οικονομικής ενίσχυσης επιλεγμένων ταμείων από τον προϋπολογισμό ορισμένων υπουργείων». (Η Κοινωνική Πολιτική στην Ελλάδα, 2003). Χαρακτηριστικό είναι επίσης το γεγονός ότι μέχρι και την ίδρυση του ΟΓΑ, οι αγρότες- δηλαδή τότε το μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού- παρέμενε ανασφάλιστο, χωρίς ιατροφαρμακευτική περίθαλψη. Αλλά και μετά την ίδρυση του οργανισμού, οι αγρότες είχαν ασφάλιση σύνταξης λόγω γήρατος αλλά όχι λόγω αναπηρίας. Επομένως, στα μέσα της δεκαετίας του 1960 οι περίπου 100.000 ανάπηροι της χώρας, στην πλειονότητά τους αγρότες, δεν είχαν καμία ασφαλιστική κάλυψη. (Η Κοινωνική Πολιτική στην Ελλάδα, 2003). Γενικότερα όμως στην Ελλάδα του 1960 η ασφαλιστική κάλυψη των

εργαζομένων ήταν ανεπαρκής, καλύπτοντας το 45% του ενεργού πληθυσμού συνταξιοδοτικά, και μόλις το 29% με ασφάλιση ασθένειας.

Δ.5 οι αναδιαρθρώσεις στην παγκόσμια κοινωνική πολιτική και τα ιδεολογήματά της

Ο φιλελευθερισμός σαν ιδεολογία ανέπτυξε πάντα πολεμικές ενάντια στο Κράτος Πρόνοιας, ενάντια στην αντίληψη ότι η προστασία των ανθρώπινων δικαιωμάτων αποτελούν ευθύνη του κράτους. Ωστόσο μέχρι και το 1970 φαινόταν να υπάρχει ακόμα μια γενική συμφωνία προς την μεικτή οικονομία και την κρατική πρόνοια. Παράλληλα, η ανάμιξη των αξιών και των θεσμών μέσα από την κρατική πρόνοια για πολλούς ανθρώπους που αναμείχθηκαν στον χώρο της κοινωνικής πρόνοιας ήταν το μεγαλύτερο βήμα στην πρόοδο της «κοινωνικής συνειδησης», μια πρόοδο που είχε προχωρήσει βήμα-βήμα μέσα στις δεκαετίες. Μέχρι λοιπόν και το 1970 τα βασικά χαρακτηριστικά της κοινωνικής Πρόνοιας θεωρούνταν τα παρακάτω :

1. πλήρης προσφορά εργασίας ή τουλάχιστον πολύ χαμηλός δείκτης ανεργίας.
2. μια σειρά καθολικών κοινωνικών παροχών για την κάλυψη βασικών αναγκών, όπως ασφάλεια εισοδήματος, ιατρική φροντίδα, εκπαίδευση και στέγαση.
3. και τελικά μια σειρά κοινωνικών παροχών για τις περιπτώσεις εξαιρετικής ανάγκης.

(Mishra ,1988).

Η οικονομική κρίση όμως των Δυτικών βιομηχανικών χωρών το 1970, δίνει την ευκαιρία στον φιλελευθερισμό και τους εκφραστές αυτού αφενός να παρουσιάσουν τις αντιλήψεις τους περί οικονομίας ως την μόνη διέξοδο και αφετέρου να ξεκινήσουν μια ακόμα πιο άγρια επίθεση στην κοινωνική πρόνοια. Η αναπτυσσόμενη από τους φιλελεύθερους προπαγάνδα περί «τέλους της ιδεολογίας» χτυπάει ακριβώς στην ανθρωπιστική –ηθική σημασία της κοινωνικής πρόνοιας.

Χαρακτηριστικά η Lain Ferguson αναφέρει στο άρθρο της τα δύο κύρια χαρακτηριστικά επιχειρήματα της νέο-φιλελεύθερης ιδεολογίας. Το πρώτο είναι ότι απλά δεν υπάρχει άλλη εναλλακτική πέραν αυτή του καπιταλισμού... «capitalism is the only game in town». Το άλλο επιχείρημα είναι ότι όλοι θα επωφεληθούν από την πολιτική του νεοφιλελευθερισμού που ακολουθούνται από το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, τον Παγκόσμιο Οργανισμό Εμπορίου και την Παγκόσμια Τράπεζα. Υποστηρίζουν, ότι σ'ένα τεράστιο κύμα οικονομικής ανάπτυξης «οι μικρές βάρκες ανεβαίνουν το ίδιο όπως και τα μεγάλα βυτιοφόρα» ή αλλιώς ότι «Ο πλούτος θα ρέει αργά από τα πλουσιότερα έθνη προς τα πιο φτωχά». (Ferguson, 2004).

Πιο συγκεκριμένα η φιλελεύθερη ή νέο-φιλελεύθερη ιδεολογία στηρίζει 3 ελευθερίες : την ελεύθερη επένδυση, την ελεύθερη ροή κεφαλαίου και την ελευθερία του εμπορίου όλων των υλικών και υπηρεσιών , συμπεριλαμβανομένου και των ζωντανών οργανισμών και της πνευματικής ιδιοκτησίας (και θα μπορούσαμε να προσθέσουμε κάτω από τις νέες συμφωνίες της GATS, τις υπηρεσίες κοινωνικής φροντίδας και εργασίας) (Ferguson, 2004).

Οι τρεις αυτές ελευθερίες προωθούνται με στρατηγικές και πολιτικές , εκ των οποίων οι πιο σύγχρονα σημαντικές είναι οι εξής :

- το ιδεολόγημα του «Νέου Δικαιώματος» ή «New Right»
- η κοινωνία των πολιτών

- το ιδεολόγημα του «Τρίτου Δρόμου»-«Third Way» ή αλλιώς «Κοινωνική Οικονομία»
- οι ιδιωτικοποιήσεις των δημόσιων υπηρεσιών και ειδικότερα των υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας –και μέσω της συμφωνίας της GATS (General Agreement on Trade in Services) και οι σε αποτέλεσμα αυτής της συμφωνίας,
- δέσμευσης του Κράτους στον υπολειμματικό ρόλο κάλυψης των υπηρεσιών που αφορούν την Πρόνοια και της παροχής Κοινωνικής Φροντίδας.

Δ.5.1 Το «Νέο Δικαίωμα» -«New Right» των νέο-φιλελεύθερων.

Το ιδεολόγημα του νέο-φιλελευθερισμού που έρχεται να υπερασπιστεί να νέο-φιλελεύθερα καθεστώτα και τις πολιτικές αυτών είναι το λεγόμενο «Νέο Δικαίωμα» ή αλλιώς «New Right». Το «Νέο Δικαίωμα» έρχεται να ευνοήσει την παραδοσιακή οικογένεια με τον άνδρα αρχηγό και την γυναίκα νοικοκυρά. Θεωρεί την μονογονεϊκή οικογένεια σαν μια παθολογική κατάσταση. Είναι αντίθετο με τις αμβλώσεις και το διαζύγιο. Προσβλέπει προς την επικράτηση του νόμου και της τάξης. Σαν ιδεολόγημα ήταν αντίθετο στην έννοια της καθολικότητας των κοινωνικών υπηρεσιών η οποία θέλει τις υπηρεσίες κοινωνικής φροντίδας να αναφέρονται σε φτωχούς και μη φτωχούς συγχρόνως. Το «Νέο Δικαίωμα» προβάλλει ένα όσο το δυνατόν μικρότερο τομέα δημόσιας πρόνοιας, ο οποίος είναι αποτελεσματικός στο να κατευθύνονται οι δημόσιες παροχές εκεί που είναι περισσότερο αναγκαίες (Mishra , 1988).

Δ.5.2 Κριτική της νέο-φιλελεύθερης πρακτικής στην Κοινωνική Πολιτική

Όπως αναφέρει η Mishra (1988), η επίδραση των Νεοσυντηρητικών καθεστώτων ιδιαίτερα στην Αγγλία και στις Η.Π.Α είχαν τεράστια επίδραση. Συγκεκριμένα αναφέρει :

“ η επίδραση του Νεοσυντηρητισμού στην εργασία είναι περισσότερο δραματική στην Βρετανία, από μια χώρα με πλήρη εργασία και με ανεργία στα (1-2%), η Βρετανία κινήθηκε προς υψηλότερους δείκτες ανεργίας την δεκαετία του '70. Με την κυβέρνηση Θάτσερ ,η ανεργία σχεδόν διπλασιάστηκε, αυξανόμενη από 4% το 1979 στο 9% το 1981 . Από τότε άρχισε αυξανόμενη, ξεπερνώντας το 13% το 1985. Περισσότερο από 4 εκατομμύρια Βρετανοί ήταν άνεργοι, ένα εκατομμύριο περισσότερο για κάθε χρόνο. Σε μερικές περιοχές της χώρας, ο δείκτης ανεργίας έφθασε πολύ υψηλά με έντονες τοπικές διαφορές .

Στις ΗΠΑ, η δημιουργία συνθηκών για πλήρη εργασία ,ποτέ δεν έγινε αποδεκτή σαν μια κυβερνητική ευθύνη. Η ανεργία μεταξύ 4-5% στην δεκαετία του '50 και '60 άρχισε να αυξάνει στην δεκαετία του '70. Με την εισοδο του Ρήγκαν, αυξήθηκε από 7,5% το 1981 σχεδόν στο 10% το 1982. Λόγω των μεγάλων φορολογικών ελαφρύνσεων, με έντονη άνοδο των στρατιωτικών δαπανών και με τεράστια αύξηση του ελλείμματος του προϋπολογισμού, οι Η.Π.Α κατόρθωσαν να εμφανίσουν μια οικονομική ανάκαμψη που μείωσε την ανεργία. Μέχρι το 1986 είχε γυρίσει στο επίπεδο του '70. Μέχρι το 1986, είχε επανέλθει στο επίπεδο της δεκαετίας του '70.

Και ακριβώς επειδή η νέο-φιλελεύθερη ιδεολογία δεν νοεί την εργασία ως δικαίωμα και κατ'επέκταση υποχρέωση του κράτους να παρέχει εργασία στους πολίτες, οι μειώσεις στις αποζημιώσεις ανεργίας, και οι μειώσεις των ταμείων ανεργίας σ' αυτές τις χώρες ήταν μεγάλες. « ...στις Η.Π.Α στην κορυφή της νέας εκχώρησης του Ρήγκαν το 1982 μόνο 45% των ανέργων έλαβαν βοηθήματα, σε σύγκριση με το 76% του 1985. Μέχρι το τέλος του 1984, ο μέσος όρος είχε πέσει στο 25% » και συνεχίζει λέγοντας «μεταξύ των άλλων στερήσεων που πλήττουν τους ανέργους είναι και η απώλεια κάλυψης της ιατρικής φροντίδας... Το 1983 ανακαλύφθηκε ότι περίπου το ένα τρίτο των 34 εκατομμυρίων Αμερικανών χωρίς κάλυψη ιατρικής φροντίδας ανήκε στις οικογένειες των εργατών, που είχαν χάσει την ασφάλεια υγείας συγχρόνως με τις εργασίες τους». (Mishra, 1988)

Μια μελέτη, το 1987 για την πείνα στην Αμερική έδειξε ότι η πείνα πλήττει περίπου 20 εκατομμύρια στις ΗΠΑ ιδιαίτερα παιδιά ,ηλικιωμένοι και άνεργοι..... Στην Βρετανία το 1987,ο πληθυσμός που ζούσε στην φτώχεια ήταν περίπου 9,5 εκατομμύρια ή 18% του πληθυσμού. (Mishra , 1988).

Δ.5.3 Η κοινωνία των πολιτών των σοσιαλδημοκρατών

Ο ακριβής ορισμός της έννοιας της «κοινωνίας των πολιτών» αναπτύσσεται και διαμορφώνεται συνεχώς μέχρι και σήμερα. Ένας ορισμός που σύμφωνα με τον Σωτηρόπουλο (2004) αποτελεί αφετηρία μιας εννοιολογικής συζήτησης για την κοινωνία των πολιτών είναι η ακόλουθη: «κοινωνία των πολιτών είναι όλος ο δημόσιος χώρος που εκτείνεται ανάμεσα στο νοικοκυριό (χωρίς να το περιλαμβάνει) και το κράτος (χωρίς να το περιλαμβάνει ούτε αυτό)». Ή όπως ο Δημητράκος λέει :

«...η κοινωνία των πολιτών είναι ένας ενδιάμεσος χώρος ανάμεσα στο κράτος και τον πολίτη, ένα πλέγμα διαδράσεων ανάμεσα σε εθελοντικές οργανώσεις, όπως είναι οι οργανωμένες εκκλησίες, οι λέσχες, οι σχολές, οι επαγγελματικές οργανώσεις κλπ. Η κοινωνία των πολιτών είναι ένα αντιστήριγμα στην πολιτική κοινωνία, δηλαδή το κράτος, και συγχρόνως εκούσιας συμμετοχής σε ένα πολιτικό και κοινωνικό σύνολο. Το αντιστήριγμα αυτό που αποτελεί η κοινωνία των πολιτών παίζει ρόλο ανταγωνιστικό και συγχρόνως συμπληρωματικό ως προς την πολιτική κοινωνία». (Λιόσης, 2003, σελ.1)

Γενικότερα λοιπόν η κοινωνία των πολιτών περιλαμβάνει όλες τις κοινωνικές οργανώσεις, ενέργειες ή δράσεις εφόσον αυτές έχουν κάποια συλλογικότητα, εκδηλώνονται σε δημόσιο χώρο, είναι εθελοντικές και όχι υποχρεωτικές ή καταναγκαστικές, επικαλούνται τουλάχιστον το δημόσιο συμφέρον, αποσκοπούν στο να επιτύχουν κάποια δημόσια ωφέλεια και δεν επιδιώκουν, τουλάχιστον ευθέως, το ιδιωτικό (εμπορικό ή επιχειρηματικό) κέρδος. (Σωτηρόπουλος 2004).

Σύμφωνα με τον Giddens (1998) σκοπός της κοινωνίας των πολιτών είναι η δημιουργία μιας ενεργού κοινωνίας η οποία θα προφυλάσσει το άτομο από την ασφυκτική κρατική παρουσία. Ωστόσο στην κοινωνία των πολιτών δεν μιλάμε για μια κατάρρευση του κράτους, αλλά για έναν περιορισμό του ρόλου του. Το κράτος θα παραμείνει στην κοινωνία των

πολιτών για να προστατεύει το άτομο από τα αντικρουόμενα συμφέροντα που θα εκδηλώνονται στην κοινωνία. Επίσης θα μεσολαβεί στο έλεγχο και να διευθετεί τις διαφορές των διαφορετικών απόψεων σε σχέση με το μέλλον της κάθε κοινότητας, το μέγεθός της και τα όριά της από μια άλλη κοινότητα κλπ.

Οι στόχοι λοιπόν συνοπτικά της «κοινωνίας των πολιτών» είναι η εξής:

- η κοινωνικοποίηση του ατόμου
- ο έλεγχος του κράτους από οργανωμένες ομάδες πολιτών
- η δημιουργία κοινωνικών και οικονομικών νησίδων που δεν θα λειτουργούν με βάση τα κλασσικά κριτήρια του νεοφιλελευθερισμού, αλλά θα είναι προσανατολισμένες στις κοινωνικές ανάγκες.

Στον οικονομικό τομέα, «η κοινωνία των πολιτών» προτείνει την δημιουργία της λεγόμενης «κοινωνικής οικονομίας» ή αλλιώς τον «τρίτο δρόμο».

Δ.5.4 Ο Τρίτος Δρόμος- «Third Way» ή η «κοινωνική οικονομία» των σοσιαλδημοκρατών.

Σύμφωνα με την Ferguson (2004), η ιδέα του Τρίτου Δρόμου ξεκίνησε το 1990 από την Αμερική και κατά την διάρκεια της θητείας του Β. Clinton και έκτοτε αναπτύχθηκε και σε άλλες μεγάλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης όπως αυτή της Αγγλίας και της Γερμανίας. Τον Ιούνιο του 1998 στην Διάσκεψη των υπουργών Κοινωνικής Πολιτικής του ΟΟΣΑ ορίζεται το κράτος ως ο ρυθμιστής του κοινωνικού περιβάλλοντος αντί του κράτους που χορηγεί κοινωνικές παροχές, και έτσι με βάση αυτή την κατευθυντήρια στρατηγική συνεχίζει η ακόμα πιο ισχυρή προώθηση της λεγόμενης «κοινωνικής οικονομίας» (Ριζοσπάστης, 5/1/03,σελ.9)

Ο «Τρίτος Δρόμος» από την αρχή του παρουσιάστηκε ως μια νέα προσέγγιση της πολιτικής που ξεπερνά τον «παλιομοδίτικο» διαχωρισμό της Αριστεράς και της Δεξιάς. Προτάσσει την αποδέσμευση από τις ιδεολογίες, και αξιώνει να ενώσει «τα καλά» και των δύο παραδοσιακών τάσεων –της Αριστεράς και της Δεξιάς- ενδιαφερόμενος μόνο για την λύση που αποδίδει καλύτερα ανεξαρτήτου ιδεολογικής προέλευσης. (Ferguson, 2004).

Ο Τρίτος Δρόμος ορίζεται απ'αυτούς που τον συνέλαβαν ότι βρίσκεται ανάμεσα στον εμπορευματοποιημένο τομέα της οικονομίας και στις δημόσιες επιχειρήσεις και υπηρεσίες. Αυτό που λέει ο Giddens (1998) για την κοινωνική οικονομία είναι ότι : «ο όρος κοινωνική οικονομία καλύπτει τις οικονομικές δραστηριότητες συνεταιριστικών επιχειρήσεων, αλληλοβοηθητικών φορέων (βλέπε εθελοντικές οργανώσεις) και μη κερδοσκοπικών ενώσεων. Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται ένα αυξανόμενο ενδιαφέρον, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο για το λεγόμενο τρίτο τομέα (μη κερδοσκοπικές δραστηριότητες, μη υπαγόμενες ούτε στον δημόσιο ούτε και στον ιδιωτικό τομέα)..... Στην Ευρώπη αναδύεται μια νέα μορφή επιχείρησης, η κοινωνική... Η ιδιαιτερότητα της κοινωνικής επιχείρησης είναι ότι συνδυάζει επιχειρηματικό πνεύμα και κοινωνικό σκοπό σε μια πρωτότυπη σύνθεση που τη διακρίνει τόσο από την κλασική επιχείρηση όσο και από τις παραδοσιακές μορφές μη κερδοσκοπικών ενώσεων... λειτουργούν για την παραγωγή υπηρεσιών, προοριζόμενων για μειονεκτικά πληθυσμιακά στρώματα ή για την παροχή υπηρεσιών ειδικής κοινωνικής αξίας

στο κοινωνικό σύνολο, έχουν αναπτύξει πρωτότυπες μορφές προστασίας των καταναλωτών, μέσω της συμμετοχής αυτών τελευταίων στη διαχείριση της επιχείρησης. Οι επιχειρήσεις αυτές :

- Μπορούν να δημιουργήσουν πρόσθετη απασχόληση, επειδή καλύπτουν νέες ανάγκες οφειλόμενες σε κοινωνικές αλλαγές (δημογραφικές τάσεις, γήρανση πληθυσμού, μεγάλα ποσοστά γυναικείας απασχόλησης, μεγάλος αριθμός μονογονεϊκών οικογενειών)
- Δύσκολα μπορούν να αντιμετωπίσουν ανταγωνισμό (εθνικό ή διεθνή) και επομένως παρουσιάζουν μακροπρόθεσμα μεγάλη σταθερότητα.
- Χαρακτηρίζονται από ηθικά και συναισθηματικά στοιχεία που μειώνουν την πιθανότητα υποκατάστασης του ανθρώπου από μηχανές.
- Μπορούν να απασχολήσουν τα ασθενέστερα στρώματα της αγοράς εργασίας (γυναίκες, νέους, άτομα που αντιμετωπίζουν δυσκολίες)
- Έχουν υψηλή ένταση εργασίας και συχνά απαιτούν μικρή αρχική επένδυση
- Έχουν τοπική διάσταση και συχνά στηρίζονται σε δεσμούς εμπιστοσύνης και σε άτυπες σχέσεις.» (ΚΟΜ.ΕΠ, τεύχος 2, 2004)

Βέβαια ιστορικά η άσκηση κοινωνικής πολιτικής από τις μη κερδοσκοπικές οργανώσεις δεν είναι καινούριο φαινόμενο. Τώρα όμως παίρνει ποσοτικά και ποιοτικά νέα χαρακτηριστικά.

Ο Giddens (1998), αναφέρει ορισμένα παραδείγματα για την λειτουργία του «τρίτου τομέα» σ'ορισμένες χώρες της Ε.Ε « Στην Γερμανία .. σε τομείς όπως η φροντίδα των παιδιών, οι τριτογενείς κοινωνικές ομάδες είχαν σχεδόν το μονοπώλιο στην υλοποίηση της πρόνοιας. Με την μεγέθυνση του κράτους πρόνοιας στη Γερμανία, ο τομέας των μη κερδοσκοπικών οργανώσεων, αντί να περιοριστεί επεκτάθηκε ακόμη περισσότερο. Ο βαθμός στον οποίο το κράτος πρόνοιας ενσωματώνει τον τριτογενή τομέα ή στηρίζεται σε αυτόν ποικίλλει ανά χώρα. Στην Ολλανδία, για παράδειγμα, οι μη κερδοσκοπικές οργανώσεις αποτελούν το βασικό σύστημα παροχής κοινωνικών υπηρεσιών, ενώ στην Σουηδία μόλις που χρησιμοποιούνται. Στο Βέλγιο και στην Αυστρία το ήμισυ τουλάχιστον των κοινωνικών υπηρεσιών παρέχεται από μη κερδοσκοπικές ενώσεις...στη Μεγάλη Βρετανία κατά την περίοδο μετά το 1950 η δραστηριοποίηση στον τριτογενή τομέα –εθελοντική εργασία- έχει αυξηθεί... οι περισσότερες παραδοσιακές ομάδες έχουν εκλείψει, για να αντικατασταθούν όμως από πολύ περισσότερες νέες, που ασχολούνται ιδίως με την αυτοβοήθεια και το περιβάλλον. Μια από τις σημαντικότερες αλλαγές είναι η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών. Οι φιλανθρωπικές ομάδες έχουν να επιδείξουν σημαντική αύξηση- το 1991 υπήρχαν στην Βρετανία περισσότερες από 160.000 επίσημα καταχωρημένες φιλανθρωπικές ομάδες. Σχεδόν το 20% του πληθυσμού συμμετέχει σε κάποια μορφή εθελοντικής εργασίας, κατά τη διάρκεια του έτους και περίπου 10% σε εβδομαδιαία βάση...» (Giddens, 1998).

Παραδείγματα υλοποίησης επιχειρήσεων του «τρίτου δρόμου» αποτελεί η ίδρυση από ένα φιλανθρωπικό ίδρυμα της πρώτης μη κερδοσκοπικής τράπεζας η οποία λειτουργεί στην Μ.Βρετανία και που φέρει το όνομα «Charity Bank». Η εν λόγω τράπεζα χορηγεί δάνεια σε

ιδρύματα κοινωνικού- φιλανθρωπικού χαρακτήρα και τα κέρδη της επανασεπενδύονται στον κοινωνικό τομέα. Ήδη η τράπεζα έχει χορηγήσει δάνεια άνω των 1 εκ. λιρών σε μια ποικιλία φορέων που ασχολούνται με την βιολογική γεωργία, την εκπαίδευση, τη φροντίδα αλκοολικών, τοξικομανών κ.α. (Λιάσης, 2003, σελ. 5). Επίσης η «Actionaid», μια μη κυβερνητική οργάνωση που δραστηριοποιείται σε διάφορες χώρες του κόσμου, δίνει δάνεια σε φτωχές οικογένειες προκειμένου να αναπτύξουν την τοπική οικονομία. Έτσι οικογένειες αγοράζουν ζώα, παρακολουθούν μαθήματα ραπτικής και προμηθεύουν με υλικά οικονομικούς κολοσσούς όπως την αλυσίδα καταστημάτων «Body Shop».

Στην Ελλάδα έχει ξεκινήσει πιλοτικό πρόγραμμα ανάπτυξης επιχειρηματικής δράσης με βάση την λογική του «Τρίτου Δρόμου», σε 8 τομείς κοινωνικών υπηρεσιών. «σύμφωνα με το σχέδιο για την εφαρμογή του πιλοτικού προγράμματος επιλέγονται οι εξής οκτώ:

- Υπηρεσίες νοσοκομειακής περίθαλψης
- Υπηρεσίες μέριμνας (βρεφονηπιακοί σταθμοί, κέντρα δημιουργικής απασχόλησης παιδιών, βοήθεια στο σπίτι).
- Υπηρεσίες πρόνοιας (κατ'οίκον φροντίδα).
- Υπηρεσίες φύλαξης σχολικών κτιρίων.
- Βελτίωση υπηρεσιών ασφαλιστικών φορέων.
- Υπηρεσίες μαζικής άθλησης.
- Παροχή περιβαλλοντικών υπηρεσιών.
- Παροχή υπηρεσιών στον τομέα του πολιτισμού.» (εφημερίδα Καθημερινή, 12.1.03)

Δ.5.5 Ο ρόλος του εθελοντισμού στην σύγχρονη κοινωνική πολιτική

Ως εθελοντισμός νοείται η δραστηριότητα που αναπτύσσεται κατά τρόπο αυθόρμητο για σκοπούς αλtruιστικούς από πολίτες, ατομικά ή διαμέσου οργανωμένων ή άτυπων σχημάτων στα οποία ανήκουν, προς το συμφέρον της κοινωνικής κατηγορίας της οποίας είναι μέλη ή τρίτων προσώπων ή της τοπικής, κρατικής ή διεθνούς κοινότητας –σε κάθε περίπτωση μάλιστα χωρίς σκοπό άμεσου ατομικού κέρδους. (Βουτσάκης 2004, σελ.37).

Ο εθελοντισμός είναι άρρηκτα συνδεδεμένος με την «κοινωνία των πολιτών» και την «κοινωνική οικονομία». Η «κοινωνική οικονομία» απασχολεί εργαζόμενους τους οποίους αποκαλεί και αυτούς εθελοντές, οι οποίοι ωστόσο λαμβάνουν μιας μορφής αποζημίωσης, η οποία όμως δεν υπερβαίνει κάποια όρια, μιας και η επιχείρηση λειτουργεί όχι με σκοπό το κέρδος αλλά με σκοπό την κοινωνική ωφέλεια. (Βουτσάκης, 2004).

Ο εθελοντισμός παρουσιάζεται ως προωθημένη μορφή συμμετοχής στα κοινά. Ο εθελοντής υπερβαίνει τα ιδιοτελή και μερικά συμφέροντά του και αφοσιώνεται ενεργά σε ζητήματα που αφορούν την ολότητα. Προωθείται λοιπόν η ατομική ευθύνη μέσω του εθελοντισμού σ'αυτό που ονομάζουμε σύγχρονη κοινωνική πολιτική. Οι υποστηρικτές του εθελοντισμού λένε: «αν η συμμετοχή στα κοινά αποτελεί υπέρτερη αξία της σύγχρονης κοινωνίας και ο εθελοντισμός προωθημένη μορφή της συμμετοχής στα κοινά, η πολιτεία έχει αρμοδιότητα και οφείλει να ασκεί ενεργό πολιτική υπέρ του εθελοντισμού.»(Βουτσάκης, 2004). Και πράγματι, αυτό διαφαίνεται έντονα στην εποχή μας. Για παράδειγμα η Ευρωπαϊκή Ένωση ονόμασε το έτος

του 2000, έτος του «Εθελοντισμού», και χορήγησε περίπου 25 εκατομμύρια ευρώ, με στόχο το 30% των νέων κάθε κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης να συμμετέχει σε εθελοντικές δραστηριότητες. Αντίστοιχα, ο ΟΗΕ, ονόμασε το έτος 2001 «έτος του εθελοντισμού» και με τα διάφορα ψηφίσματα που προηγήθηκαν στις Γενικές Συνελεύσεις του ΟΗΕ αναγνώρισε την ευθύνη των κυβερνήσεων να αναπτύξουν ολοκληρωμένες στρατηγικές και προγράμματα για την υποστήριξη του εθελοντισμού «η συνέλευση με το ψήφισμά της 55/57, ενθάρρυνε τις κυβερνήσεις, τις οργανώσεις των Ηνωμένων Εθνών και άλλους φορείς να κάνουν όλες τις απαιτούμενες ενέργειες για να προωθήσουν τον εθελοντισμό.» (θέσεις του ΟΗΕ για τον εθελοντισμό, 2001).

Ωστόσο κριτικές για τον εθελοντισμό λένε ότι ακριβώς επειδή οι λόγοι που η πολιτεία επικαλείται υπέρ της ενεργού συμμετοχής των πολιτών στα κοινά μέσω του εθελοντισμού δεν είναι κατ'ανάγκη οι πιο «αγνοί» ή «αγαθοί». Ο εθελοντισμός μπορεί να χρησιμοποιηθεί έτσι ώστε το κράτος να απαλλαχθεί του χρέους της να ενισχύσει το κράτος πρόνοιας. Όπως αναφέρει η ίδια η έκθεση του ΟΗΕ για τον εθελοντισμό «...λίγη προσοχή έχει δοθεί στην χρηματική αξία της εθελοντικής δράσης στις αναπτυσσόμενες χώρες. Ωστόσο, οποιαδήποτε σκέψη για τη μείωση της ακραίας φτώχειας στο ήμισυ κατά το έτος 2015 ή η επίτευξη σημαντικών βημάτων ώστε να βοηθηθούν 700 εκατομμύρια πληθυσμού δίχως πρόσβαση στην πρωτοβάθμια ιατρική φροντίδα, είναι σαφές ότι απαιτεί μαζικά προγράμματα αυτό-βοήθειας, και εθελοντική προσπάθεια από τα ίδια τα ενδιαφερόμενα μέρη με την ενδεικνυόμενη υποστήριξη των κυβερνήσεων».

Δ.5.6 Κριτική της σοσιαλδημοκρατικής πρακτικής στην Κοινωνική Πολιτική

Σε ιδεολογικό επίπεδο, η κριτική της λεγόμενης «κοινωνικής οικονομίας» στηρίζεται στο ότι τα υποτιθέμενα πλεονεκτήματα που προβάλουν οι επιχειρήσεις οι οποίες ανήκουν σ'αυτόν τον τρίτο τομέα, δεν μπορεί να είναι μόνιμα και σίγουρα καθόλου δεδομένα, αφού το ζήτημα της χρηματοδότησης αυτών των επιχειρήσεων παραμένει στον αέρα. Οι επιχειρήσεις αυτές θα επιχορηγούνται από ευρωπαϊκά προγράμματα, τα οποία όμως είναι περιορισμένου χρονικού ορίζοντα, και επιπλέον οι επιχειρήσεις αυτές θα έχουν φοροελαφρύνσεις, οι οποίες και πάλι είναι αμφίβολο εάν θα μπορούν να αρκούν για να σταθούν αυτές οι επιχειρήσεις. Για την αριστερά ο ίδιος ο ορισμός που δίνεται για την «κοινωνική οικονομία» και που εκφράζεται μέσω αυτών των επιχειρήσεων είναι αντιεπισημονικός, με την λογική ότι αυτές οι επιχειρήσεις εφόσον θα λειτουργούν σ'έναν καπιταλιστικό κοινωνικοοικονομικό σχηματισμό, τα μέσα παραγωγής που χρησιμοποιούνται για την παραγωγή προϊόντων ή υπηρεσιών ανήκουν στην ιδιωτική ιδιοκτησία (ατομική ή μετοχική), που επιτρέπει την ατομική ιδιοποίηση ενός μεγάλου μέρους του αποτελέσματος της κοινωνικής παραγωγής, άρα πώς μπορούμε να μιλάμε για «κοινωνική οικονομία» όταν τα αποτελέσματα αυτής δεν τα καρπώνονται όλα τα μέλη της κοινωνίας αλλά ένα μικρό μέρος αυτής; (Λουκάς, 2004).

Μήπως τελικά οι επιχειρήσεις της λεγόμενης κοινωνικής οικονομίας, κάνουν πραγματικότητα την γενίκευση της ιδιωτικοποίησης –εμπορευματοποίησης των κοινωνικών υπηρεσιών, αφού στο εξής θα παρέχονται με πληρωμή; Ακόμα και σ'αυτές τις επιχειρήσεις δεν θα ισχύει ο νόμος του κόστους παραγωγής; Αν οι υπηρεσίες αυτών των επιχειρήσεων θα

είναι υψηλής ποιότητας και άρα υψηλού κόστους και άρα υψηλής τιμής- αφού ακόμα και αυτές οι επιχειρήσεις θα πρέπει να είναι αποδοτικές σε κέρδος- οι χρήστες των υπηρεσιών αυτών θα πρέπει να τις αγοράζουν με ένα μεγάλο χρηματικό αντίτιμο και τότε όμως τι θα γίνεται μ'αυτούς που δεν θα μπορούν να πληρώσουν; Ή ακόμα και αν αυτές οι επιχειρήσεις θα θελήσουν να μειώσουν την χρηματική αξία που απαιτείται από τους χρήστες των υπηρεσιών αυτών, αν θελήσουν να κάνουν «φθηνές κοινωνικές υπηρεσίες» δεν θα πρέπει να μειώσουν και το κόστος παραγωγής τους; Άρα μιλώντας για «φθηνές κοινωνικές υπηρεσίες» θα πρέπει να έχουμε στο μυαλό μας και την χαμηλή ποιότητα των υπηρεσιών αυτών, χαμηλά αμοιβούμενο ειδικό προσωπικό, και πολλή εθελοντική προσφορά.

Έτσι λοιπόν «η ικανοποίηση των αναγκών για κοινωνικές υπηρεσίες φορτώνεται στους ίδιους τους εργαζόμενους με την λογική «είστε αποκλειστικά υπεύθυνοι να αντιμετωπίσετε τις ανάγκες σας μεταξύ σας». Ως κράτος δημιουργώ το πλαίσιο ώστε να οργανώσετε επιχειρήσεις κοινωνικών υπηρεσιών και να τις πουλάτε. Για όσους δεν μπορούν να τις αγοράσουν, θα υπάρχουν φθηνές από τους εθελοντές, την φιλανθρωπία, τις μη κερδοσκοπικές ή τις μη κυβερνητικές οργανώσεις. Σύμφωνα με τον Λουκά (2004), μέσω της «κοινωνικής οικονομίας» επιδιώκεται η λαϊκή παραίτηση από την διεκδίκηση αναβαθμισμένων δημόσιων δωρεάν κοινωνικών υπηρεσιών»

Η Ferguson (2004), μιλώντας στο άρθρο της για τα αποτελέσματα της εφαρμογής του «Τρίτου Δρόμου» στην Μ.Βρετανία που έφερε η κυβέρνηση του T.Blair το 1997, και όσον αφορά το επίπεδο της φτώχεια στην Μ.Βρετανία λέει :

«πρόσφατη έρευνα από το ίδρυμα του Joseph Rowntree δείχνει ότι ενώ έχει γίνει μια μικρή πτώση της φτώχειας από το 1997, η πτώση είναι τόση ώστε να φέρουν το επίπεδο της φτώχειας πίσω στα επίπεδα του 1995/96 και ο αριθμός των ανθρώπων που ζουν κάτω από το κατώτατο όριο της φτώχειας είναι σχεδόν διπλάσιο από αυτό που ήταν πριν από 20 χρόνια. Στην Σκωτία, οι αριθμοί αυτών που ζουν με το κατώτατο όριο οικογενειακού εισοδήματος έχει πραγματικά αυξηθεί ,ενώ μετέπειτα αριθμοί δείχνουν ότι δεν έχει υπάρξει μείωση στους αριθμούς των παιδιών που ζουν στην φτώχεια». Επίσης αναφέρει ότι με την εφαρμογή της πολιτικής του «Τρίτου Δρόμου», ενισχύθηκαν και οι πολιτικές του απολυταρχισμού. Χαρακτηριστικά αναφέρει:

« Σε αρκετές από τις περιοχές όπως αυτές της πνευματικής-ψυχικής υγείας, στους νόμους για τους αιτούντες ασύλου, και στα θέματα των νέων το Εργατικό Κόμμα προχώρησε πολύ περισσότερο απ'ότι θα τολμούσαν να πάνε οι συντηρητικοί. Σε σχέση με την πολιτική αιτούντων ασύλου για παράδειγμα, η πολιτική του Εργατικού Κόμματος συμπεριλάμβανε την χρήση *degrading voucher* και κέντρα κράτησης στα οποία παιδιά κρατούνταν για πάνω από ένα χρόνο. Σε σχέση με την δικαιοσύνη των νέων, η διοίκηση του Εργατικού Κόμματος στην Σκωτία εισάγει αυτήν την περίοδο νομοθεσία η οποία επιτρέπει να φυλακίζονται – πιθανότατα φτωχές , ανύπαντρες μητέρες- για την αποτυχία τους να ελέγξουν επαρκώς τα παιδιά τους (Scottish Executive 2003), ενώ νέα νομοθεσία για την ψυχική υγεία εισαγάγει την υποχρεωτική κράτηση στην κοινότητα ανθρώπων με πνευματικά προβλήματα, ένα μέτρο στο οποίο αντιτάσσεται η πλειοψηφία των οργανώσεων διανοητικής υγείας ,ένα μέτρο που οι συντηρητικοί ήταν ανίκανοι να ωθήσουν κατευθείαν (Ferguson, 2004).

Η κριτική της Αριστεράς στη «κοινωνία των πολιτών» και στον «τρίτο δρόμο» επικεντρώνεται σε δύο σημεία. Πρώτων, για τους σοσιαλδημοκράτες η επιβίωση των επιχειρήσεων του «τρίτου δρόμου» μέσα στην γενικότερη καπιταλιστική αγορά είναι εφικτή. Αντίθετα, για την Αριστερά αυτό είναι μια ουτοπία. Η επιβίωση αυτών των επιχειρήσεων κάτω από την πίεση των καπιταλιστικών μονοπωλίων είναι αδύνατη, αφού όσο και αν προσπαθούν οι επιχειρήσεις του τρίτου δρόμου για την αυτονόμησή τους, θα εξαρτώνται σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό από τα μονοπώλια (στον τομέα της ενέργειας, της προμήθειας πρώτων υλών κλπ.). Υπάρχει όμως και η σοβαρή πιθανότητα, τα μονοπώλια να δεισδύσουν απ'ευθείας στους τομείς δραστηριοποίησης των επιχειρήσεων του τρίτου δρόμου εφόσον εκτιμήσουν πως υπάρχει η δυνατότητα αποκόμισης νέων κερδών. Ή ακόμα χειρότερα να χρησιμοποιούνται αυτές οι επιχειρήσεις από τα μονοπώλια ως μια διαδικασία συγκέντρωσης κεφαλαίου μέσω της χρησιμοποίησης φθηνής εργατικής δύναμης. Ένα δεύτερο επιχείρημα είναι ότι μέσω της ιδεολογίας «της κοινωνίας των πολιτών» υποτίθεται ότι προάγεται ο εξανθρωπισμός του καπιταλισμού. Η Αριστερά θεωρεί ότι η εκμετάλλευση ανθρώπου από άνθρωπο είναι εγγενές στοιχείο του καπιταλισμού, αφού η παραγωγή και η παραγόμενη υπεραξία ιδιοποιείται από τους λίγους κεφαλαιοκράτες. Άρα ακόμα και με την ύπαρξη «κοινωνικών επιχειρήσεων» η εκμετάλλευση και οι καπιταλιστικές ανισότητες δεν παύουν να υφίστανται.

Δ.5.7 Η ιδιωτικοποίηση του κράτους πρόνοιας.

Η ιδιωτικοποίηση όπως είδαμε παραπάνω, είτε με τις πολιτικές εφαρμογές των νεοφιλελεύθερων είτε με τις πρακτικές των σοσιαλδημοκρατών, συνέβαλε και συμβάλει σε μια αυξανόμενη μετάβαση από την κρατική ευθύνη για κοινωνική πρόνοια στο κέρδος της ελεύθερης αγοράς και τη μείωση των εθνικών δημόσιων υπηρεσιών κοινωνικής πρόνοιας υπέρ της ευθύνης της τοπικής κοινότητας. Η ιδιωτικοποίηση επιπλέον, μπορεί να πάρει πολλές μορφές, «το κράτος μπορεί να εμπλακεί σε μια κοινωνική και οικονομική δραστηριότητα με οποιονδήποτε από τους παρακάτω τρόπους : παροχή υπηρεσιών, χρηματική επιχορήγηση και επιβολή κανονισμών λειτουργίας. Υποβάθμιση του ρόλου του κράτους σε οποιοδήποτε από τα παραπάνω μπορεί να θεωρηθεί σαν ιδιωτικοποίηση» (Καραγκούνης, 1996).

Ο Ιατρίδης σχετικά με την παγκόσμια αυτή τάση, λέει: « οι παγκόσμιες πωλήσεις των μεγαλύτερων δημόσιων επιχειρήσεων είναι εντυπωσιακές. Οι πωλήσεις παγκοσμίως αυξήθηκαν από 39,2 δισεκατομμύρια δολάρια το 1988, σε 52,4 δισεκατομμύρια δολάρια το 1993. Οι πωλήσεις στις αναπτυσσόμενες χώρες αυξήθηκαν από τα 2,4 δισεκατομμύρια δολάρια το 1988, στα 18,3 δισεκατομμύρια δολάρια το 1993. Επιπλέον, το 1995, η παγκόσμια ιδιωτικοποίηση αυξήθηκε περίπου 50 δισεκατομμύρια δολάρια, ακολουθώντας το ρυθμό του 1993 και του 1994. Από το 1982 έως το 1992 περισσότερες από 7.000 επιχειρήσεις ιδιωτικοποιήθηκαν ανά τον κόσμο από τις οποίες περίπου 2.000 βρίσκονται στις αναπτυσσόμενες χώρες. Στη βιασύνη να ισοσκελίσουν τον εθνικό προϋπολογισμό τους, οι κυβερνήσεις κατέφυγαν στο να πουλήσουν τα περιουσιακά τους στοιχεία. (Ιατρίδης 2000).

Στις Η.Π.Α η ιδιωτικοποίηση προωθήθηκε ακόμα πιο άγρια στο σύνολο των δημοσίων υπηρεσιών, μεταξύ άλλων και αυτές της εκπαίδευσης και των φυλακών. «...με πάνω από 1 εκατομμύριο ανθρώπους πίσω από τα κάγκελα, οι ΗΠΑ φυλακίζουν ένα μεγάλο μέρος του πληθυσμού τους, μεγαλύτερο από οποιαδήποτε άλλη χώρα. Αντιμετωπίζοντας σοβαρά προβλήματα που αυξάνονταν με τις ομοσπονδιακές και τις φυλακές των πολιτειών και που μέχρι πρόσφατα λειτουργούσαν καλά με πληθυσμούς πέρα από την δυναμικότητά τους, οι κυβερνήσεις στράφηκαν στον ιδιωτικό τομέα για λύσεις. Οι υποστηρικτές της ιδιωτικοποίησης της φυλακής ισχυρίζονται ότι οι φυλακές που έχουν ιδιωτική διαχείριση έδειξαν σημαντική εξοικονόμηση κόστους ενώ επιπλέον είναι και κερδοφόρες. Οι αντίπαλοι υποστηρίζουν ότι, ιστορικά, στις φυλακές που διοικούνται με στόχο το κέρδος, οι τρόφιμοι μπορεί να υφίστανται κατάχρηση και να παραβιάζονται τα ανθρώπινα δικαιώματα από το θεσμό. Τονίζουν ότι οι κυβερνήσεις πρέπει να προστατέψουν τους τροφίμους οι οποίοι δεν είναι σωστό να μεταφέρονται σε άλλες πολιτείες αρκετά μακριά από τις οικογένειές τους. (Ιατρίδης 2000).

Δύο είναι οι κύριοι προβληματισμοί αναφορικά με την ιδιωτικοποίηση του κράτους πρόνοιας. Ο ένας αφορά την αλλαγή του προσανατολισμού που δημιουργείται, λόγω ακριβώς του ότι μια κερδοσκοπική επιχείρηση προσανατολίζεται και ανταποκρίνεται στις οικονομικές δυνάμεις της ζήτησης και της προσφοράς και λιγότερο ή και καθόλου στις υπάρχουσες ανάγκες.

Πάνω σ'αυτό ο Καραγκούνης (1996) λέει : «Παρά το γεγονός ότι υπάρχει ένας αναπτυγμένος ιδιωτικός τομέας, η απεριόριστη και απρογραμμάτιστη ανάπτυξή του, έχουν οδηγήσει σε ακανόνιστη διανομή των ιδιωτικά προσφερομένων προνοιακών υπηρεσιών.»

Ο δεύτερος προβληματισμός είναι σε σχέση με το κατά πόσο ηθικά σωστό είναι να «δημιουργούνται κέρδη στον τομέα της φτώχειας», μέσω της επιχειρηματικής δράσης στον τομέα της κοινωνικής πρόνοιας. Πέραν τούτου όμως, ο χρήστης υπηρεσιών πλέον νοείται περισσότερο ως «καταναλωτής» υπηρεσιών και λιγότερο σαν «πολίτης», με αποτέλεσμα να απομακρύνεται συνεχώς από τα πολιτικά και «διεθνή» δικαιώματά του που καθορίζει το Σύνταγμα αναφορικά με τα κοινωνικά δικαιώματα. Όπως αναφέρει και η Παπαϊωάννου (2001) η αντιμετώπιση του χρήστη υπηρεσιών ως πολίτη λειτουργεί με τέτοιο τρόπο ώστε η προσφορά των υπηρεσιών να εμπεριέχει όλα τα δικαιώματα του ατόμου και έτσι μ'αυτόν τον τρόπο «η προσφορά των υπηρεσιών δεν είναι χάρη αλλά εκπλήρωση δικαιώματος».

Δ.5.8 Η παγκοσμιοποίηση και η GATS

Με την έννοια της «παγκοσμιοποίησης» ,εννοούμε την οικονομικο-πολιτική ιδεολογία η οποία έχει προωθηθεί τις τελευταίες δύο δεκαετίες, αλλά κυρίως την τελευταία δετία, από την Παγκόσμια Τράπεζα, το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο και τον Παγκόσμιο Οργανισμό Εμπορίου. Η ιδεολογική της κατεύθυνση και ως εκ τούτου οι πρακτικές της εφαρμογές, βασίζεται σε τρεις ελευθερίες :

- Στην ελεύθερη επένδυση
- Στην ελεύθερη ροή του κεφαλαίου

- στην ελευθερία του εμπορίου όλων των υλικών και υπηρεσιών , συμπεριλαμβανομένου και των ζωντανών οργανισμών και της πνευματικής ιδιοκτησίας

(Ferguson, 2004).

« Ως χαρακτηριστικά της παγκοσμιοποίησης, θεωρούνται η ταυτόχρονη επικοινωνία σε ολόκληρο τον πλανήτη, η πληθώρα υπερσυνοριακών οργανώσεων με διακρατικό χαρακτήρα (Ε.Ε, ΝΑΤΟ, ΟΟΣΑ, ΝΑΡΤΑ, ΑΣΕΑΝ, Παγκόσμιος Οργανισμός Εμπορίου, Παγκόσμια Τράπεζα, ΔΝΤ κλπ.), η ταυτόχρονη διαχείριση χρήματος και κεφαλαίων οπουδήποτε στον κόσμο, ο όλο και περισσότερο παγκόσμιος χαρακτήρας του μάρκετινγκ προϊόντων και υπηρεσιών, η παγκόσμια διάσταση των οικολογικών επιπτώσεων στο περιβάλλον και η δημιουργία συνείδησης παγκοσμιότητας που επεκτείνεται συνεχώς σε τομείς της οικονομίας, της πληροφορίας, των ηλεκτρονικών μέσων ενημέρωσης και επικοινωνίας, της παιδείας κ.α. όπου μέσω αυτών τίθενται οι βάσεις μιας παγκόσμιας κουλτούρας.» (Δ. Κατσορίδας , περιοδικό Ενημέρωση της Γ.Σ.Ε.Ε).

Η ελευθεριοποίηση της αγοράς μέσω των πολιτικών της παγκοσμιοποίησης, βασίστηκε στην ιδέα των νέο-φιλελευθέρων, σύμφωνα με την οποία η παλιά συνένωση των εννοιών «κοινωνίας» και «οικονομίας» υπονόμει την οικονομική «ενέργεια» και έτσι δεν απελευθερωνόντουσαν όλες οι οικονομικές αναπτυξιακές δυνάμεις. Υποστηρίζουν, ότι οι εθνικές κυβερνήσεις στην προσπάθειά τους να διευθύνουν τις οικονομικές δυνάμεις υπονομεύουν και περιορίζουν τις ατομικές ελευθερίες στο όνομα της αύξησης των δυνατοτήτων και της δύναμης του κράτους. Ταυτόχρονα, οι κυβερνήσεις υποστηρίζοντας την μειοψηφία των παραγωγών χρησιμοποιώντας τους πόρους των καταναλωτών, υπονομεύουν τελικά την ατομική πρωτοβουλία και υπευθυνότητα. Γι'αυτούς τους λόγους πρότειναν την πολιτική της παγκοσμιοποιημένης αγοράς ως το αντίδοτο για την απελευθέρωση των ατομικών πρωτοβουλιών από τα «δεσμά» των εθνικών κυβερνητικών πολιτικών.

Όπως αναφέρει η έκθεση για την παγκοσμιοποίηση του IFSW, οι συνέπειες της παγκοσμιοποίησης είχε σοβαρές καταστροφικές συνέπειες κυρίως για τα φτωχά στρώματα.

«... αυτές οι δομικές αλλαγές στην πολιτική είχαν ως αποτέλεσμα να μειώσουν τις δημόσιες δαπάνες και τις επεμβάσεις των κρατών στην βιομηχανία, υπήρχαν παράλληλα περικοπές στην φορολόγηση, οι οποίες είχαν ως αποτέλεσμα να μεγαλώσουν τα κέρδη στα πλούσια στρώματα του πληθυσμού. Έφεραν επίσης περικοπές στην κοινωνική ασφάλεια, και περιορίσαν τις ρυθμιστικές δυνάμεις του κράτους για την προστασία των ατόμων και των κοινοτήτων. Η άρση του ελέγχου από το κράτος, η ιδιωτικοποίηση και οι μειώσεις των προγραμμάτων του κράτους πρόνοιας που εφαρμόστηκαν στις περισσότερες χώρες, έφεραν συνθήκες που καθορίζονται από την Παγκόσμια Τράπεζα και από άλλες οικονομικές δυνάμεις, και έφεραν τις φτωχότερες χώρες σε οικονομική κρίση». (IFSW, «policy on globalization and the environment», 2004).

Στα πλαίσια της παγκοσμιοποίησης και πιο ειδικά στην ελευθεριοποίηση του εμπορίου σε 160 υπηρεσίες μεταξύ άλλων των υπηρεσιών ιατρικής και κοινωνικής φροντίδας, το 2000 υπογράφηκε η GATS (General Agreement on Trade in Services). Οι αποφάσεις της GATS δεσμεύουν τις δραστηριότητες των κυβερνήσεων, αφού οι ενέργειες όσων κυβερνήσεων αποφασίζουν να εμπλακούν με έναν τομέα υπηρεσιών που είναι δεσμευμένος με τους όρους της GATS, μεταφράζονται ως «επεμβάσεις» στο εμπόριο και δέχονται τις νομικές απειλές και

πράξεις του Παγκόσμιου Οργανισμού Εμπορίου. (Clare Joy, information for social change No14)

Εαν μια κυβέρνηση δεσμεύει στην GATS τις πτυχές ενός τομέα όπως είναι η υγεία, παράλληλα δεσμεύεται και με όρους- συνθήκες που καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο μπορεί να συμπεριφερθεί προς τις επιχειρήσεις που αναπτύσσουν δραστηριότητες σε αυτόν τον τομέα. (η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου έχει ήδη κάνει δεσμεύσεις για τον τομέα της υγείας).

Όταν γίνεται μια συμφωνία της GATS, οι κυβερνήσεις που έχουν ήδη ή σκοπεύουν να ιδιωτικοποιήσουν βασικές υπηρεσίες, είναι υποχρεωμένες να το κάνουν χρησιμοποιώντας το πλαίσιο κανόνων της GATS. Η αποτυχία της οποίας συμμόρφωσης σημαίνει την ενεργοποίηση των απειλών του Παγκόσμιου Οργανισμού Εμπορίου. Η GATS δίνει στις πολιτικές της ιδιωτικοποίησης διεθνή νομικά δόντια. (Clare Joy 2003).

Πιθανόν η μεγαλύτερη απειλή της GATS είναι η απειλή προς την δημοκρατία. Η παροχή υπηρεσιών και οι όροι των εταιριών σ'αυτές τις παροχές, η δέσμευση του κράτους στους νόμους του εμπορίου, είναι θέματα γύρω από τα οποία οι κοινωνίες κινητοποιούνται και αναπτύσσουν παγκόσμια δράσης ενάντια στην παγκοσμιοποίηση.

Η GATS σημαίνει ότι εάν μια κυβέρνηση ακούει την φωνή των πολιτών της και ανταποκρίνεται κάνοντας τις απαραίτητες αλλαγές στην πολιτική, που αυτές οι αλλαγές επηρεάζουν άσχημα την περιβαλλοντική εταιρία για παράδειγμα, ή την εταιρία τουρισμού, τότε η κυβέρνηση αντιμετωπίζει την απειλητική δράση του Παγκόσμιου Οργανισμού Εμπορίου. Οι πολιτικές της GATS δεν είναι καινούργιες. Εφαρμόζοντας την εμπορική, ελεύθερη αγορά, και στις αρχές του κέρδους στην παράδοση των υπηρεσιών έχουν αποδειχθεί μη δημοφιλείς παντού στον κόσμο. Αυτές οι πολιτικές δεν τις θέλει ο λαός γιατί το σύστημα βασίζεται στην ικανότητα του να πληρώνει κανείς, και όσοι δεν έχουν να πληρώσουν οι υπηρεσίες δεν θα παρέχονται. Η Joy (2003) αναφέρει ότι, μέχρι την στιγμή που πρόσφατα βγάλανε το κείμενο από το Internet, ο Παγκόσμιος Οργανισμός Εμπορίου έδινε την εντύπωση ότι καλωσορίζει αυτές τις αντι-δημοκρατικές πολιτικές της GATS. Στην δικιά της ερωτο-απάντηση παρουσιάζοντας την συμφωνία, συνιστούσε την GATS στις μη – φιλελεύθερες κυβερνήσεις λόγω της πολιτικής βοήθειας που μπορεί να του φέρει για την «υπερνίκηση της εσωτερικής αντίστασης για αλλαγή».

Έτσι λοιπόν, ενώ η ιδιωτικοποίηση των κοινωνικών υπηρεσιών πάντα ήταν μέσα στα σχέδια των σύγχρονων καπιταλιστικών κρατών, τώρα μέσω της GATS συνεχίζει ενισχυμένη αλλά και με όρους που δεν επιτρέπουν πια την οποιαδήποτε κρατική επέμβαση που θα γίνονταν για να καλύψουν κοινωνικούς ή περιβαλλοντικούς σκοπούς και ανάγκες.

Δ.6 Οι σύγχρονες αναδιαρθρώσεις της Κοινωνικής Πολιτικής και η Κοινωνική Εργασία

Στην περίπτωση που υπάρχει πράγματι ένα ιδεολογικο-πολιτικό πλαίσιο, που εν τέλει οδηγεί σε μια εμπορευματοποίηση των υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας, οι επιδράσεις αυτές στην επιστήμη και στην πρακτική της Κοινωνικής Εργασίας θα είναι τεράστιες. Όπως χαρακτηριστικά λέει η L. Ferguson (2004), η κοινωνική εργασία παρασυρόμενη από τους νόμους της αγοράς –του τι πουλάει πιο πολύ, αλλά και με αυτό που ονομάζει managerialism,

δηλαδή την προσαρμογή της κοινωνικής εργασίας στους προϋπολογισμούς διευθυντικών στελεχών υπηρεσιών που θα λειτουργούν ως επιχειρήσεις, θα μετατραπεί η κοινωνική εργασία σε επιχείρηση-«the social work business». Επιπρόσθετα πώς είναι δυνατόν να διασφαλιστεί ότι αυτό που ονομάζουμε «καλό» για τους πελάτες, θα είναι «καλό» και για την επιχείρηση; Η έμφαση που δίνει ο «τρίτος δρόμος» στην αποδοτικότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και επί του προκειμένου της αποδοτικότητας της κοινωνικής εργασίας, των κανόνων του "what works", θα μπορούσε να πει κανείς ότι δίνει έμφαση στις διεργασίες αξιολόγησης που πρέπει να μπαίνει κάθε δραστηριότητα ενός κοινωνικού λειτουργού και που συνήθως οδηγεί σε μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα. Σε μια εμπορευτικοποιημένη υπηρεσία όμως, ο έλεγχος της αποτελεσματικότητας για ποιανού το όφελος θα γίνεται; Για την μεγιστοποίηση του καλύτερου δυνατού κέρδους που μπορεί να πάρει ο πελάτης απ'αυτήν την υπηρεσία, ή για την αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών που προωθούν τα κέρδη της επιχείρησης;

Η L.Ferguson αναφέρει ότι η συντηρητική παράταξη στην Μ.Βρετανία λέει ότι η «Κοινωνική Εργασία απέτυχε» και ότι χρειάζεται να εκσυγχρονισθείκαι συνεχίζει η ίδια σχολιάζοντας την άποψη των συντηρητικών :

“ Ίσως αυτό αντικατοπτρίζει την άποψη ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί δεν είναι πραγματικά «on line» με το μήνυμα του «Τρίτου Δρόμου» και ότι οι επαγγελματικές τους αξίες δεν κάθονται άνετα με τον κοινωνικό απολυταρχισμό που υποστηρίζεται από την πολιτική του «Τρίτου Δρόμου».” (Ferguson, 2004).

Όσον αφορά την παγκοσμιοποίηση, ο Διεθνής Σύνδεσμος Κοινωνικών Λειτουργών IFSW αναγνωρίζει την παγκοσμιοποίηση ως μια συνεχή διαδικασία κατά την οποία ενώ αναπτύσσονται σε παγκόσμιο επίπεδο η τεχνολογία και οι δυνατότητες επικοινωνίας μεταξύ των χωρών, ωστόσο επηρεάζει αρνητικά στην ισορροπία της οικονομίας, τις πολιτικές και πολιτιστικές δυνάμεις που υπάρχουν ανάμεσα στα άτομα και τις κοινότητες. Ωστόσο, καλεί τους κοινωνικούς λειτουργούς να αναγνωρίσουν τις πιθανά θετικά σημεία της παγκοσμιοποίησης και να παλέψουν ενάντια στις αρνητικές συνέπειες. (IFSW 2004). Εδώ αναφέρουμε, ότι τόσο ο Διεθνής Σύνδεσμος Κοινωνικών Λειτουργών, όσο και ο Εθνικός Σύνδεσμος Κοινωνικών Λειτουργών (NASW), έχουν αναγνωρίσει την δυνατότητα της παγκοσμιοποίησης να αποκτήσει «ανθρώπινο πρόσωπο», αν και εφόσον σεβαστεί τις συμβάσεις των Ηνωμένων Εθνών αναφορικά με τα δικαιώματα του ανθρώπου και των ευπαθών ομάδων, με ιδιαίτερη αναφορά στα δικαιώματα του παιδιού. Σύμφωνα με τον NASW, η κοινωνική εργασία μπορεί να επωφεληθεί της επέκτασης των διεθνών επικοινωνιακών συστημάτων και να γίνει «ορατή» και «σεβαστή» σε παγκόσμιο επίπεδο. Ο NASW προτείνει στους κοινωνικούς λειτουργούς να ξεπεράσουν τα όρια των οργανώσεών τους και να δώσουν σημασία σε διεθνή θέματα, βρίσκοντας παράλληλα τρόπους έτσι ώστε να παρέμβουν έχοντας ρόλους σε διεθνές επίπεδο. Σε άρθρο της ιστοσελίδας του NASW πάνω σ'αυτό το θέμα, αναφέρονται παραδείγματα μελών του συνδέσμου που κατά την διάρκεια του πολέμου στην Βοσνία βοήθησαν στο να αναπτυχθεί η κοινωνική εργασία στην χώρα. Το άρθρο του Συνδέσμου προτείνει στην ενδυνάμωση του IFSW έτσι ώστε να έχει δυνατή φωνή ως συμβουλευτικό όργανο των Ηνωμένων Εθνών αφενός για να επηρεάζει τις αποφάσεις του

και αφετέρου για να ασκήσει πίεση έτσι ώστε... να μπουν οι κοινωνικοί λειτουργοί σε δουλειές που αφορούν την προστασία του παιδιού, ψυχικής υγείας κλπ.

Δ.7 Ο Κοινωνικός Λειτουργός και πολιτική ή απολίτικη συνειδητότητα.

Η κοινωνική πρόνοια και πιο ειδικά το Κράτος Πρόνοιας, μιας και αυτός ήταν ο κύριος μηχανισμός της για πολλά χρόνια μέχρι και πριν την ραγδαία επανεμφάνιση και κυριαρχία της φιλελεύθερης ιδεολογίας, ήταν πάντα σε αλληλεξάρτηση με την Κοινωνική Εργασία.

Η ανάπτυξη του Κράτους Πρόνοιας ήταν το μεγάλο βήμα για την προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης και της προώθησης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων ως βάση για την ανάπτυξη μιας κοινωνίας όπου τα μέλη της έχουν θεμελιώδες δικαίωμα στην ευημερία. Η Κοινωνική Εργασία ήρθε ως αποτέλεσμα αυτής της αποδοχής, και πέραν του ότι επωμίστηκε όλο αυτό το ηθικό «βάρος» για την έμπρακτη προσπάθεια για την δημιουργία μιας κοινωνίας που τα μέλη της ευημερούν, αναπτύχθηκε σε εφαρμοσμένη επιστήμη για να αποδώσει με συνέπεια, επαγγελματισμό και αποτελεσματικότητα στο έργο της. Ανέπτυξε μεθόδους, θεωρία και διαμόρφωσε περιεχόμενο εργασίας με βάση τα πλαίσια και τις οργανώσεις που ασκείτο.

Η υποβάθμιση τώρα του Κράτους Πρόνοιας, σίγουρα δεν αφορά μόνο την μείωση δαπανών η οποία θα μπορούσε να είναι αποτέλεσμα μιας οικονομικής ύφεσης ενός κράτους, αλλά μάλλον είναι περισσότερο η ηθική αποδέσμευση του κράτους και ταυτόχρονα μια απομάκρυνσή του από τον ρόλο του ως γενικό ρυθμιστή της κοινωνικής πολιτικής της χώρας όπου και ανήκει. Η άφεση της κοινωνικής πρόνοιας στις δυνάμεις της οικονομίας, μέσω των μαζικών ιδιωτικοποιήσεων, των συμφωνιών της παγκοσμιοποίησης και του «Τρίτου Δρόμου», απαιτεί και μια αλλαγή του ειδικού νοήματος που φέρει το επάγγελμα της Κοινωνικής Εργασίας. Με βάση αυτήν την «απαιτηση», ίσως τελικά πρέπει να δουν οι κοινωνικοί λειτουργοί τους εαυτούς τους μπροστά σε ένα σταυροδρόμι. Οι κοινωνικοί λειτουργοί είναι καιρός να αυτοκαθοριστούν μέσα από μια επαναδιατύπωση των σκοπών και των ηθικών τους δεσμεύσεων έτσι ώστε αυτή η αλληλεξάρτηση με το κράτος πρόνοιας να μην μετατραπεί σε γόρδιο δεσμό που θα την παρασέρνει μαζί του στην κατάπτωση.

Η Κοινωνική Εργασία δεν απειλείται σαν επάγγελμα, εξάλλου η νεοφιλελεύθερη ιδεολογία μπορεί να προτείνει την ήττα της Κοινωνικής Εργασίας και των μεθόδων της, αλλά υπόσχεται μέσα από τον νέου τύπου «επαγγελματισμό», που υπόκειται στους νόμους της επιχειρηματικότητας, και της εμπορευματοποίησης αλλά και του ιδεολογήματος του «what works», την εκ νέου «αναβίωση» της Κοινωνικής Εργασίας. Νόμους που όμως οδηγούν τους Κοινωνικούς Λειτουργούς στην αποδοχή μιας σχεδόν επιχειρηματικής κουλτούρας με τις υπηρεσίες τους να υπακούουν στους νόμους της αγοράς και που φέρνουν μια ακόμα πιο πιεστική επιτήρηση και έλεγχο στις δραστηριότητες των Κοινωνικών Λειτουργών για να εξασφαλιστεί η αποτελεσματικότητά τους ,σε όφελος της επιχειρηματικής δράσης της οργάνωσης.

Η L.Ferguson (2004) χαρακτηριστικά αναφέρει:

“Στην Βρετανία, οι επιπτώσεις για την κοινωνική εργασία αυτής της αναμφισβήτητης αποδοχής της καπιταλιστικής ορθολογιστικής ιδέας, είναι βαθιές. Έχει οδηγήσει σ' αυτό που ο John Harris έχει περιγράψει ως "επιχείρηση κοινωνική εργασίας" ή «social work business»

.(Harris 2003) η οποία εξουσιάζεται, όχι από τις έννοιες της κοινωνικής δικαιοσύνης και της ισότητας αλλά μάλλον "της αξίας για το χρήμα", οδηγημένη από τους διευθυντές των οποίων η αρχική αποστολή είναι συχνά να κατορθωθούν οι προϋπολογισμοί παρά να βρουν ποιες είναι οι ανάγκες των πελατών, και πάρα πολύ συχνά οι επαγγελματίες Κοινωνικοί Λειτουργοί αισθάνονται όλο και περισσότερο αλλοτριωμένοι από τις οργανώσεις τους και από αυτό που είναι η Κοινωνική Εργασία (Jones 2000)».

Στην περίπτωση λοιπόν που η Κοινωνική Εργασία θα επιλέξει να παίξει τον ρόλο που θέλουν οι φιλελεύθερες πολιτικές και οικονομικές δυνάμεις, θα πρέπει να αναδιαμορφώσει και τις αξίες της, καθώς επίσης και να σιωπήσει και να περιθωριοποιήσει τις δυνατότητες και τις προοπτικές για μια συνολική προσπάθεια, για μια κοινωνική αλλαγή σε όφελος μιας συνολικά αναδιαμορφωμένης –ανθρωποκεντρικής κοινωνίας. Αλλιώς, θα πρέπει να επιλέξει την πολιτική δράση ως απάντηση στην προσπάθεια που γίνεται για να χρησιμοποιηθεί η κοινωνική εργασία ως το μέσο που θα περάσουν πιο εύκολα εκείνες οι πολιτικές που πλήττουν την κοινωνική δικαιοσύνη και ενισχύουν την κοινωνική και οικονομική ανισότητα της κοινωνίας. Θα πρέπει να χρησιμοποιήσει την ιδεολογία, τις αρχές και τις αξίες της ως όπλο για να αντισταθεί στην προσπάθεια που γίνεται για να χαθεί το ιδιαίτερο νόημα που φέρει η κοινωνική εργασία.

H L. Ferguson (2004) αναφερόμενη στην αντιμετώπιση αυτού του διλήμματος των Κοινωνικών Λειτουργών, λέει:

«Μέχρι σήμερα, εντούτοις, η ηγεσία του επαγγέλματος της κοινωνικής εργασίας συχνά έχει δείξει ότι είναι εξαιρετικά ανίκανη να αντιμετωπίσει τις επιθέσεις που γίνονται στο επάγγελμα, συχνά προτιμώντας να προσαρμοστεί σε οτιδήποτε αλλαγές επιβάλλονται και παράλληλα τονίζοντας τις ευκαιρίες, πραγματικές ή φανταστικές, που της παρουσιάζουν».

Αν όμως κάτι τέτοιο ισχύει για την «ηγεσία» της Κοινωνικής Εργασίας οι υπόλοιποι Κοινωνικοί Λειτουργοί πώς αντιμετωπίζουν αυτήν την εξέλιξη; Πώς τοποθετούνται όχι μόνο σαν επαγγελματίες αλλά πάνω απ' όλα σαν πολίτες, πάνω στις παγκόσμιες πολιτικές εξελίξεις ; Η Dudziak(2002) , αποδίδει αυτή την στάση των Κοινωνικών Λειτουργών, ως αποτέλεσμα του διαχωρισμού που κάνουνε στην «κοινωνική» και «πολιτική» διάσταση των πραγμάτων, επιλέγοντας πάντα να μένουν μόνο στην πρώτη.

«Αν η εξουσιοδότησή μας είναι η κοινωνική δικαιοσύνη, τότε η έννοια του «πολιτικού» με τις μυριάδες ερμηνείες-σημασίες αυτής της λέξης είναι ήδη παρούσα. Ωστόσο σαν επάγγελμα όχι μόνο δεν αγκαλιάζουμε –υιοθετούμε την πολιτική ερμηνεία, αλλά φαίνεται ότι δουλεύουμε πολύ σκληρά για να την αποφύγουμε. Πολλοί κοινωνικοί λειτουργοί στον Καναδά φαίνεται να δουλεύουν σε έναν φανταστικό και ιδεατό χώρο «ουδετερότητας». Είναι σαν σκεφτόμαστε ότι είναι δυνατό να προκαλέσουμε την κοινωνική αλλαγή χωρίς δράση εξ ονόματός της. Τέτοια δράση είναι απαραίτητως πολιτική. Ωστόσο φαίνεται να προτιμούμε να διαχωρίζουμε την κοινωνική από την πολιτική διάσταση.» (Dudziak 2002).

Στην πραγματικότητα το πρόβλημα των Κοινωνικών Λειτουργών δεν είναι «ηθικό» αλλά «πολιτικό». Οι Κοινωνικοί Λειτουργοί δεν είναι αυτοί που στερούνται ήθους, αλλά το σύστημα. Για όσο όμως οι επαγγελματίες του χώρου θα το αγνοούν αυτό, είτε θα παραμένουν απογοητευμένοι και με συναισθήματα αναξιοσύνης, αφού ούτε το «Σύστημα» θα τους θέλει ως έχουν, αλλά και θα βιώνουν την αποτυχία των προσπαθειών τους για κοινωνική αλλαγή ως

προσωπική τους ανικανότητα, αφού θα συνεχίζουν να αποφεύγουν να εμπλέκουν τους εαυτούς τους αλλά και τους πελάτες τους σε πολιτικές πράξεις που πραγματικά μπορούν να φέρουν μια αλλαγή στις παγκόσμιες πολιτικές εξελίξεις.

Ένας άλλος λόγος που φαίνεται να οδηγεί τους Κοινωνικούς Λειτουργούς να αποφεύγουν την πολιτική δράση- πράξη, είναι ο φόβος της σύγκρουσης. «Η κοινωνική κατασκευή της κριτικής σαν κάτι το “αρνητικό”, που φαίνεται να οδηγεί αναπόφευκτα σε “σύγκρουση” στην πράξη, χρησιμεύει στο να ενισχύσει ένα κυρίαρχο πρότυπο-στιλ στο επάγγελμα, ένα στιλ που μας κάνει «θετικούς» και «τρυφερούς» βοηθούς, ειρηνοποιούς και λύτες προβλημάτων. Από την άλλη μεριά, η αποδοχή και η κατανόηση της σύγκρουσης σαν ένα πολύπλοκο δυναμικό του ανθρώπου και μέρος της πραγματικότητας ενός άδικου κόσμου μπορεί να ανοίξει δρόμους για νέες κοινωνικές σχέσεις». (Dudziak 2002).

Στην Ελλάδα, οι σύγχρονες αυτές τάσεις δεν έχουν ακόμα φανεί σε μεγάλο βαθμό. Οι Κοινωνικοί Λειτουργοί στην πλειοψηφία τους συνεχίζουν και εργάζονται σε δημόσιες υπηρεσίες, μιας και τόσο η επιχειρηματική δράση στον χώρο της πρόνοιας, όσο και οι κοινωνικές επιχειρήσεις του «Τρίτου Δρόμου» δεν έχουν ακόμα εξελιχθεί. Ωστόσο η αύξηση των αρμοδιοτήτων της τοπικής αυτοδιοίκησης η οποία συνοδεύεται και από ελλιπή χρηματοδότηση από το Κράτος σε όφελος της «αυτοδιαχείρισης» άρα και αυτοχρηματοδότησης των κοινοτήτων, η ανάπτυξη του ιδιωτικού επιχειρηματικού τομέα στην υγεία, και η ταυτόχρονη μείωση των κρατικών δαπανών στον τομέα της πρόνοιας, είναι λίγα μόνο από τα σημάδια που δείχνουν ότι η Ελλάδα προχωράει στην ίδια πορεία με τα υπόλοιπα καπιταλιστικά κράτη.

Επιπλέον, η Κοινωνικής Εργασία ακόμα και όταν ασκείται μέσα από δημόσιες οργανώσεις- υπηρεσίες αν δεν συνοδεύεται από πολιτική δράση, υπονομεύει τον ίδιο τον ρόλο του κοινωνικού λειτουργήματος και καθιστά τους επαγγελματίες σε απλούς μεσολαβητές των πελατών με την οργάνωση και σε διαχειριστές των οικονομικών προγραμμάτων που δίνονται για την φτώχεια. Η αξιολόγηση των αναγκών που έχουν οι πελάτες των κοινωνικών λειτουργών καθώς και η αποτελεσματικότητα της δικιάς μας δουλειάς δεν θα πρέπει να γίνεται με την απλή αποδοχή των «δεδομένων» διαθέσιμων πόρων που έχουμε. Πολλοί άνθρωποι στον κόσμο, μεταξύ άλλων οι πελάτες των κοινωνικών λειτουργών υποφέρουν από την φτώχεια. Η αύξηση όμως του οικογενειακού εισοδήματος, όμως δεν έρχεται μέσα από απολιτικές λύσεις. Οι κοινωνικοί λειτουργοί λοιπόν, θα πρέπει καταρχήν να αντιστέκονται σε οποιονδήποτε ή οτιδήποτε «αγνοεί» την φτώχεια ως αίτιο της δυστυχίας των ανθρώπων.

Ε. Η ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ ΩΣ ΜΕΣΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ

Ε.1 Ο ρόλος του συνδικαλισμού και των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Η έννοια του συνδικαλισμού χρησιμοποιείται για να εκφράσει την τάση των εργαζομένων να ενώνονται σε μαζικές οργανώσεις, τα συνδικάτα ή αλλιώς σωματεία, με σκοπό την πάλη για την υπεράσπιση των κοινών συμφερόντων τους. (Κασιούρας, 1995). Τα σωματεία εργαζομένων ή συνδικάτα λοιπόν, είναι μαζικές οργανώσεις που συνενώνουν εργαζομένους με κοινά συμφέροντα, ανάλογα με το είδος της εργασίας τους στην παραγωγή, στον τομέα των υπηρεσιών και του πολιτισμού. Γενικότερα, τα σωματεία δημιουργήθηκαν από την κατανόηση της αξίας των συλλογικών μορφών πάλης, σε αντίθεση με την αναζήτηση ατομικών λύσεων στην προσπάθεια για της βελτίωσης των συνθηκών ζωής του συνόλου της κοινωνίας. Στις περισσότερες καπιταλιστικές χώρες τα σωματεία νομιμοποιήθηκαν τον 19^ο αιώνα.

Ο ρόλος των σωματείων είναι ένα θέμα μεταβαλλόμενο το οποίο εξαρτάται κάθε φορά από την ιδεολογικο-πολιτική προέλευση της δύναμης που «κυριαρχεί» κάθε φορά στα Διοικητικά Συμβούλια των διαφόρων σωματείων. Αυτό διαφαίνεται από την απόδοση διαφορετικών ρόλων στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Μια κύρια διαφοροποίηση των αντιλήψεων αναφορικά με τον ρόλο των σωματείων, είναι αυτή της αποδοχής ή μη της έννοιας της «συναίνεσης» ανάμεσα στα εργοδοτικά και εργατικά συμφέροντα. Ο Χ.Πρωτόπαππας, πρώην πρόεδρος της Γ.Σ.Ε.Ε μιλώντας για τον ρόλο του συνδικαλισμού είχε πει:

«ο ρόλος του συνδικαλισμού σήμερα στη σταθεροποίηση της οικονομίας και στη δημιουργία όρων αναπτυξιακής διαδικασίας με την παρέμβασή του τόσο στο κράτος όσο και στον επιχειρηματικό κόσμο είναι σημαντικός, δεν μπορεί να αρνηθεί τον ανταγωνισμό, αλλά σε μια διαφορετική πιο προωθημένη μορφή που δεν θα καταστρέφει το περιβάλλον, δε θα συμπιέζει το μεροκάματο, δε θα απορυθμίζει την αγορά εργασίας και δεν θα αποδιοργανώνει την κοινωνική προστασία. Υπάρχουν δυνατότητες για εθνική συμφωνία, αν κράτος, εργοδότες, εργαζόμενοι αναλάβουν τις ευθύνες τους και αναγνωρίσουν εκατέρωθεν τα δικαιώματά τους. (το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα στο τέλος του 20^{ου} αιώνα, σελ.16).

Σε αντίθεση με την παραπάνω διατύπωση του ρόλου των σωματείων, και πιο ειδικά σε αντίθεση με την δυνατότητα συναίνεσης εργαζομένων –κράτους – εργοδοτών, η επόμενη διατύπωση του ρόλου των σωματείων από το Κ.Κ.Ε είναι η εξής :

«το σωματείο εκπληρώνει το ρόλο του όταν αγωνίζεται για τη συνένωση των εργαζομένων απέναντι στο κεφάλαιο και τη στρατηγική του, όταν υπερασπίζεται τα δικαιώματα των εργατών και των εργατριών, όταν μάχεται για την προώθηση των συμφερόντων τους. Όταν λειτουργεί ως σχολείο διαπαιδαγώγησης της εργατικής τάξης στηριγμένο στις αρχές της ταξικής πάλης και μέσα στο καθημερινό αγώνα συμβάλλει στην προετοιμασία της για μεγάλες κοινωνικές και πολιτικές αναμετρήσεις. Γιατί αυτό το κύτταρο της οργάνωσης της εργατικής τάξης δεν εξαντλείται στα τρέχοντα καθήκοντα. Ο ρόλος του συνδέεται με την προοπτική, με το στόχο που καταγράφηκε στα καταστατικά των σωματείων, με την κατάργηση της εκμετάλλευσης ανθρώπου από άνθρωπο». (Αβραμόπουλος Κ.,σελ. 32)

Σύμφωνα με την Μαρξιστική θεωρία η συνδικαλιστική δράση αποτελεί το πρώτο επίπεδο της ταξικής πάλης. Σ' αυτό το επίπεδο της ταξικής πάλης η εργατική τάξη βάζει σαν στόχο, την βελτίωση των όρων πώλησης της εργατικής δύναμης και τους όρους αναπαραγωγής της. Η συνδικαλιστική δράση σύμφωνα με τον Μαρξ έχει όρια, γιατί η καπιταλιστική ανάπτυξη οδηγεί σε αύξηση της ανάγκης για πιο βαθιά εκμετάλλευση της εργατικής τάξης. Ωστόσο η συνδικαλιστική δράση λειτουργεί διαπαιδαγωγικά για τους εργαζόμενους και ταυτόχρονα βοηθάει στο να ενωθεί η εργατική τάξη οργανωτικά.¹

Ε.2 Η συνδικαλιστική δράση των Κοινωνικών Λειτουργών στην Ελλάδα.

Η συνδικαλιστική δράση των Κοινωνικών Λειτουργών στην Ελλάδα εκφράστηκε με την ίδρυση του Σ.Κ.Λ.Ε το 1955 και από τότε έως και σήμερα αποτελεί επίσημα το αναγνωρισμένο επαγγελματικό – επιστημονικό σωματείο. Εκπροσωπεί επαγγελματικά και επιστημονικά πανελλαδικά τους 5000 Κοινωνικούς Λειτουργούς της χώρας και διαθέτει 30 Περιφερειακά και Νομαρχιακά Τμήματα από την Αλεξανδρούπολη μέχρι και την Κρήτη.

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του καταστατικού του ΣΚΛΕ οι σκοποί του συνδέσμου είναι οι εξής:

«Α. Η συμβολή στην εφαρμογή των αρχών και μεθόδων της κοινωνικής εργασίας.

Β. Η συμβολή στην βελτίωση της εκπαίδευσης στην κοινωνική εργασία, στην κατοχύρωση του ρόλου του κοινωνικού λειτουργού στα διάφορα πλαίσια δουλειάς, στην συνεργασία με τους φορείς κοινωνικής εργασίας για την βελτίωση της προσφοράς των υπηρεσιών τους. Η μελέτη των κοινωνικών προβλημάτων, η γνωμοδότηση, η παρέμβαση για την αντιμετώπισή τους και η συνεργασία με τις αρχές και τους αρμόδιους φορείς.

Γ. Η συνένωση όλων των Κοινωνικών Λειτουργών, η προστασία του επαγγέλματος και του τίτλου σπουδών, η μελέτη, προώθηση, προάσπιση και κατοχύρωση των οικονομικών, επαγγελματικών, ασφαλιστικών και κοινωνικών γενικά συμφερόντων και δικαιωμάτων των Κοινωνικών Λειτουργών εν γένει.

Δ. Η πληροφόρηση της κοινής γνώμης και η εκπροσώπηση του επαγγέλματος στους διάφορους φορείς.

Ε. Η ευαισθητοποίηση των κοινωνικών ομάδων σε θέματα κοινωνικού ενδιαφέροντος και στην ανάπτυξη συλλογικής δράσης, με τελικό στόχο την επίτευξη της κοινωνικής αλλαγής.

Ζ. Η συμμετοχή του Σωματείου στην διαμόρφωση και σχεδιασμό της Κοινωνικής Πολιτικής.» (www.skle.gr).

¹ Για τον Μαρξ η ταξική πάλη γίνεται σε 3 διαδοχικά επίπεδα, το πρώτο και πιο «ανώριμο» επίπεδο είναι η **συνδικαλιστική πάλη**, το δεύτερο επίπεδο είναι το **ιδεολογικό**, όπου οι εργαζόμενοι ταυτίζονται με τις ιδέες ενός επαναστατικού κόμματος και μετατρέπουν μ' αυτόν τον τρόπο την ιδεολογία σε όπλο πάλης. Το τρίτο επίπεδο και πιο ανεπτυγμένο είναι το **πολιτικό**. Το πολιτικό επίπεδο αποτελεί την πιο οργανωμένη μορφή ταξικής πάλης. Σ' αυτό το επίπεδο σκοπός της εργατικής τάξης γίνεται η ανατροπή της αστικής δικτατορίας. Είναι το στάδιο όπου η εργατική τάξη διεκδικεί την πολιτική εξουσία για να μπορέσει να υπερασπίσει τα συμφέροντά της.

Ο Σ.Κ.Λ.Ε κατέχει επίσημα την θέση του επίσημου συμβούλου της Πολιτείας σε ζητήματα κοινωνικής πολιτικής και αντιμετώπισης των σύγχρονων κοινωνικών αναγκών. Εκλεγμένα μέλη του συνδέσμου συμμετέχουν σε 4 θεσμικές επιτροπές:

1. στο Εθνικό Συμβούλιο Κοινωνικής Φροντίδας
2. στο Συντονιστικό Συμβούλιο Υπουργείου Εργασίας για την επαγγελματική κατάρτιση και αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρίες
3. στην Επιτροπή αναγνώρισης πτυχίων εξωτερικού με την οδηγία 89/48 της ΕΟΚ
4. στο Συμβούλιο αναγνώρισης επαγγελματικής ισοτιμίας τίτλων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Ε.3. Η σημασία της συνδικαλιστικής δράσης των κοινωνικών λειτουργών για την δράση τους σε όφελος της κοινωνικής αλλαγής

Από τα παραπάνω βλέπουμε ότι οι συνδικαλιστικές ενώσεις, τα σωματεία είναι ενώσεις ανθρώπων –επαγγελματιών που τους ενώνουν τα ίδια συμφέροντα. Μέσα λοιπόν από την οργανωμένη και την κοινή πάλη προσπαθούν οι επαγγελματίες να διεκδικήσουν τα κοινά τους συμφέροντα. Επιπρόσθετα, όπως είδαμε παραπάνω τα εργατικά σωματεία έχουν ως απώτερο σκοπό «την κατάργηση της εκμετάλλευσης ανθρώπου από άνθρωπο». Οι κοινωνικοί λειτουργοί λοιπόν σαν επαγγελματικός κλάδος, που φιλοδοξεί να «διδάξει» και να ενισχύσει τα άτομα και τις κοινωνίες να διεκδικούν τα δικαιώματά έναντι σε οποιονδήποτε προσπαθεί να τα καταπατήσει, οφείλει να κάνει το ίδιο και για τον εαυτό του. Δηλαδή, οι κοινωνικοί λειτουργοί οι οποίοι ανήκουν και οι ίδιοι στην εργατική τάξη και παράγουν έργο, οφείλουν να υπερασπιστούν το έργο τους και να απαιτούν – να διεκδικούν τον σεβασμό της παραγωγικής τους δύναμης από όποιον –είτε αυτός είναι το κράτος, είτε μια επιχείρηση – την χρησιμοποιεί.

Ο συνδικαλιστικός αγώνας των κοινωνικών λειτουργών δεν εκφράζει μόνο τον σεβασμό που έχουν οι ίδιοι οι επαγγελματίες για το έργο τους και για την παραγωγική τους δύναμη, αλλά ταυτόχρονα με αυτόν τον τρόπο οι κοινωνικοί λειτουργοί αποδέχονται και την ταξική τους προέλευση που τους φέρνει δίπλα στους πελάτες τους, με τους οποίους εν τέλει έχουν κοινά συμφέροντα να υπερασπιστούν αφού ανήκουν και αυτοί στην εργατική τάξη. Έτσι οι ο αγώνας για την κατάργηση της εκμετάλλευσης ανθρώπου από άνθρωπο που συνδέεται με τον σκοπό της κοινωνικής εργασίας για την πάλη για κοινωνική δικαιοσύνη, την πάλη για τα ανθρώπινα δικαιώματα κλπ, γίνεται πράγματι κοινωνικός αγώνας και όχι αγώνας μιας «ελίτ» αποκομμένης από την ίδια την κοινωνία και τους καταπιεσμένους.

Ένας άλλος λόγος που κάνει την συνδικαλιστική δράση των ελλήνων κοινωνικών λειτουργών απαραίτητο όπλο για τους ίδιους αλλά και για την προώθηση των σκοπών της κοινωνικής εργασίας είναι ότι όπως είδαμε παραπάνω, ο Σ.Κ.Λ.Ε συμμετέχει σε θεσμικές επιτροπές χάραξης κοινωνικής πολιτικής. Τα εκλεγμένα λοιπόν μέλη του Σ.Κ.Λ.Ε έχουν άμεση πρόσβαση στην πληροφόρηση, που μπορεί να αφορά τον τρόπο που λαμβάνονται οι αποφάσεις, πληροφορίες που αφορούν τις συγκεκριμένες πολιτικές ή την συγκεκριμένη

ιδεολογία που προάγεται μέσα από τις πολιτικές αποφάσεις κ.α. Επίσης οι εκλεγμένοι εκπρόσωποι του Σ.Κ.Λ.Ε που συμμετέχουν σ'αυτές τις επιτροπές έχουν την δυνατότητα μέσα από τα κέντρα λήψης αποφάσεων να λειτουργούν ως «μοχλός» πίεσης, είτε μέσα από τις προτάσεις και τις θέσεις τους πάνω σε συγκεκριμένα ζητήματα, είτε ως όργανο που να εκφράζει με την στάση του και τον ρόλο του μέσα στα όργανα αυτά ,τα κοινωνικά συμφέροντα και τις λαϊκές απαιτήσεις. Γι'αυτό λοιπόν έχει ιδιαίτερη σημασία, τα εκλεγμένα μέλη του Σ.Κ.Λ.Ε που συμμετέχουν σ'αυτές τις επιτροπές, να εκφράζουν την θέση που το συλλογικό όργανο του Σ.Κ.Λ.Ε έχει αποφασίσει, να μεταφέρουν την πληροφόρηση από τις θεσμικές επιτροπές προς το σώμα του Σ.Κ.Λ.Ε, και γενικότερα να μπορεί να υπάρχει η δυνατότητα να ελέγχεται η θέση και η δράση των εκπροσώπων από το σώμα του Σ.Κ.Λ.Ε. Για να υπάρχουν όμως αυτές οι δυνατότητες, θα πρέπει το σώμα του Σ.Κ.Λ.Ε να είναι ενεργό και να θέλει και το ίδιο να πάρει αυτόν τον ρόλο. Έτσι η ενεργός συμμετοχή των μελών του Σ.Κ.Λ.Ε βλέπουμε ότι είναι απαραίτητη προϋπόθεση και για την προστασία του ίδιου του Σ.Κ.Λ.Ε από απολυταρχικές κινήσεις –δράσεις των ίδιων των εκπροσώπων του, αλλά και προϋπόθεση για να αξιοποιηθεί η ευκαιρία των κοινωνικών λειτουργιών να συμμετέχουν στις επιτροπές χάραξης κοινωνικής πολιτικής.

ΣΤ. ΟΙ ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΚΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΩΣ ΕΜΠΟΔΙΟ ΤΗΣ ΔΡΑΣΗΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΛΛΑΓΗ.

ΣΤ.1 Οι κυριότερες θεωρητικές προσεγγίσεις για το φαινόμενο της γραφειοκρατίας

Από το σύνολο των θεωριών που αναφέρονται στην γραφειοκρατία οι επικρατέστερες και αυτές που άσκησαν την μεγαλύτερη επιρροή και γι'αυτό άλλωστε θα μπορούσαν να θεωρηθούν κλασσικές είναι αυτές, του Max Weber και του Carl Marx. Όπως θα δούμε παρακάτω, η γραφειοκρατία ως σύστημα λειτουργίας του ίδιου του σύγχρονου κοινωνικοπολιτικού συστήματος- του καπιταλισμού προσεγγίζεται από τους θεωρητικούς τόσο ως προς τα πλεονεκτήματά του όσο και ως προς τα μειονεκτήματά του. Στην παρούσα πτυχιακή υπάρχει μια εκτενής ανάπτυξη των μειονεκτημάτων του εν λόγω συστήματος έτσι ώστε να σκιαγραφηθεί ο τρόπος με τον οποίο η γραφειοκρατία λειτουργεί ως εμπόδιο της δράσης των κοινωνικών λειτουργών και εν τέλει ως εμπόδιο για την κοινωνική αλλαγή.

ΣΤ.1.1 Ο Max Weber για την γραφειοκρατία

Για τον Weber η γραφειοκρατία είναι το απαραίτητο χαρακτηριστικό κάθε σύγχρονης μορφής οργάνωσης, στην οποία πραγματοποιούνται ρυθμίσεις που αφορούν μεγάλες ομάδες ανθρώπων χωρίς να γίνεται διάκριση ανάμεσα στα συγκεκριμένα πρόσωπα.

Μερικές από τις δομικές προϋποθέσεις της γραφειοκρατίας, είναι :

- Ο «καταμερισμός εργασίας», που σημαίνει μόνιμη διαφοροποίηση των απαραίτητων για τους σκοπούς της γραφειοκρατικής οργάνωσης τακτικών δραστηριοτήτων σε αντίστοιχες θέσεις.
- Ο «επαγγελματισμός», που επιτυγχάνεται με τον υψηλό βαθμό εκπαίδευσης ικανών υπαλλήλων σε συγκεκριμένες ειδικότητες.
- Η «απαράκαμπτη ιεραρχία», που σημαίνει την απόλυτη ιεραρχική διάρθρωση των υπηρεσιών, στο πνεύμα μιας τυπικής ιεραρχικής κλίμακας.
- Ένα «συντονιστικό επιτελείο» (που τηρεί σχολαστικά την γραπτή επικοινωνία με επίσημα έγγραφα).

Όλες οι μορφές γραφειοκρατίας μοιάζουν στο σημείο ότι εμφανίζουν έναν μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό «τυποποίησης» των διοικητικών καθηκόντων. Αυτό συμβαίνει με την δέσμευση των μελών της γραφειοκρατίας σε συγκεκριμένους κανόνες. «Οργάνωση» σημαίνει ακριβώς την δημιουργία γενικών και μόνιμων κανόνων που εξυπηρετούν κάποιους σκοπούς. Όλα τα ουσιαστικά χαρακτηριστικά της γραφειοκρατίας- δηλαδή η ύπαρξη μόνιμου κανονισμού, η ακριβής οριοθέτηση των αρμοδιοτήτων και ταυτόχρονα η ρύθμιση των σχέσεων ιεραρχίας και υπακοής μεταξύ των μελών- μπορούν να ενταχθούν στα πλαίσια αυτού του ορισμού της τυποποίησης, και ισχύουν στα πλαίσια αυτού του ορισμού της τυποποίησης, και ισχύουν για όλους τους οργανισμούς όπου γίνεται διαφοροποίηση των δραστηριοτήτων με συγκεκριμένους

κανόνες, και καταμερισμός των εργασιών στους κατόχους διαφορετικών θέσεων. (Lenk Kurt, 1990)

Την «υπεροχή» της γραφειοκρατικής διοίκησης έναντι οποιασδήποτε άλλης, ο Weber την αποδίδει στα δύο θεμελιακά της χαρακτηριστικά, στον «ορθολογισμό» που διέπει την οργάνωση της γραφειοκρατικής διοίκησης και στην «νομιμότητα». Από την μια δηλαδή η υποταγή στον «νόμο» προστατεύει τους ανθρώπους από τις προσωπικές αυθαιρεσίες, και από την άλλη η ορθολογική φύση της γραφειοκρατίας προσδίδει στις υπηρεσίες χαρακτηριστικά όπως αυτό της προβλεψιμότητας των πράξεων των ενδιαφερομένων αλλά και των υπαλλήλων, γενικότητα και αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών, και τυπικά παγκόσμια εφαρμοσιμότητα. Ωστόσο ο ίδιος ο Weber λέει ότι η αυστηρή οριοθέτηση του πεδίου δράσης του ανθρώπινου δυναμικού μέσα στα γραφειοκρατικά πλαίσια, αλλά και η αποπροσωποποίηση των σχέσεων, αναστέλλουν τον αυθορμητισμό, την δημιουργικότητα και την ατομική πρωτοβουλία στην διεκπεραίωση των κοινωνικών υποθέσεων, «Η πίστη και αμερόληπτη εφαρμογή αυτών των κανόνων είναι μεν απαραίτητη για την αποτελεσματική λειτουργία μιας γραφειοκρατικής οργάνωσης, όμως ταυτόχρονα μετατρέπει τα στελέχη της σε «ειδικούς χωρίς πνεύμα» (Σεραφετινίδου 2003, σελ. 54).

ΣΤ.1.2. Ο Carl Marx για την γραφειοκρατία

Ο Marx θεωρεί το φαινόμενο της γραφειοκρατίας έναν μηχανισμό που «μετατρέπει τον τύπο σε περιεχόμενο και το περιεχόμενο σε τύπο». Νοεί την γραφειοκρατία ως ένα ιδιαίτερο διοικητικό μηχανισμό, αποξενωμένο από την κοινωνία, ο οποίος υπηρετεί τα συμφέροντα της άρχουσας τάξης. προστατεύει τις κυρίαρχες σχέσεις ιδιοκτησίας, διασφαλίζει την αναπαραγωγή του κυρίαρχου κοινωνικο-οικονομικού συστήματος. Το φαινόμενο της γραφειοκρατίας συνδέεται με την εμφάνιση της ταξικής διαστρωμάτωσης και του ταξικού ανταγωνισμού καθώς και με τον κοινωνικό καταμερισμό εργασίας –το διαχωρισμό της κυρίαρχης τάξης από το μηχανισμό άμεσης εφαρμογής της ταξικής κυριαρχίας. (Παυλίδης 2001).

Η δομή της γραφειοκρατίας κατά τον Marx στηρίζεται στις αρχές της ιεραρχίας και του συγκεντρωτισμού. Το γραφειοκρατικό σύστημα περιλαμβάνει διάφορες διοικητικές βαθμίδες, εκ των οποίων κάθε κατώτερη υπάγεται σε μια ανώτερη. Στο τελευταίο όμως σημείο της ιεραρχίας ο γραφειοκράτης δεν υπάγεται πλέον σε κανέναν. Εδώ κυριαρχεί η αυθαιρεσία. (Παυλίδης 2001).

Ο Παυλίδης (2001) στο βιβλίο του περιγράφει την λειτουργία του γραφειοκρατικού συστήματος ως εξής : «Οι κατώτερες βαθμίδες που βρίσκονται εγγύτερα στην κοινωνία ασχολούνται με τα επί μέρους θέματα, ενώ οι ανώτερες βαθμίδες με τα γενικά. Ο προσδιορισμός δε των γενικών κατευθύνσεων λειτουργίας του διοικητικού μηχανισμού αποτελεί αρμοδιότητα των ανώτατων βαθμίδων και εφόσον οι κατώτερες βαθμίδες υποτάσσονται στις ανώτερες οι πρώτες δεν μπορούν να αλλάξουν τίποτε απ'αυτά που ορίζουν οι τελευταίες.

Οι κατώτερες διοικητικές βαθμίδες για την διεκπεραίωση του έργου τους στηρίζονται στις εντολές και οδηγίες που παίρνουν από τις ανώτερες. Οι ανώτερες με την σειρά τους σχηματίζουν άποψη για τα δημόσια πράγματα και λαμβάνουν αποφάσεις με βάση τις πληροφορίες που τους

παρέχουν οι κατώτερες βαθμίδες. Η ηγεσία, λοιπόν, του γραφειοκρατικού μηχανισμού γνωρίζει τον κόσμο μέσα από τις δομές και τις διοικητικές υπηρεσίες του ίδιου του μηχανισμού γιατί μόνο αυτές εμπιστεύεται. Οι κατώτερες όμως βαθμίδες ενημερώνουν τις ανώτερες αναφορικά με την κατάσταση των πραγμάτων με βάση τις επίσημες απόψεις και αρχές που οι ανώτερες έχουν καθιερώσει.

Οι αρχές αυτές μπορεί κάποτε να ανταποκρίνονται στην κοινωνική πραγματικότητα. Η κατάσταση όμως αλλάζει. Εμφανίζονται καινούρια φαινόμενα τα οποία δεν ερμηνεύονται ούτε αντιμετωπίζονται πλέον στα πλαίσια των καθιερωμένων αρχών. Τα ανώτερα κλιμάκια του γραφειοκρατικού μηχανισμού περιμένουν από τα κατώτερα που βρίσκονται εγγύτερα στην κοινωνία να τους ενημερώσουν για τις εξελίξεις. Τα τελευταία όμως εξακολουθούν να ερμηνεύουν τον κόσμο με βάση τις προκαθορισμένες από την ηγεσία γενικές αρχές και αντιλήψεις, τις οποίες θεωρούν δεδομένες και συνεπώς δεν τις θέτουν υπό αμφισβήτηση. Οι αλλαγές λοιπόν που συντελούνται στην κοινωνία ερμηνεύονται στα προκαθορισμένα επίσημα πλαίσια, οπότε προσλαμβάνονται με αντεστραμμένο- παραμορφωτικό τρόπο. Τα κατώτερα κλιμάκια παρουσιάζουν στα ανώτερα μια πλασματική εικόνα του κόσμου. Τα ανώτερα λαμβάνουν αποφάσεις και δίδουν τις σχετικές εντολές στα κατώτερα με βάση αυτή την πλασματική εικόνα. Στην πράξη οι μεν παραπλανούν ακούσια τους δε και τανάπαλιν. Ο γραφειοκρατικός μηχανισμός αγκυλώνεται σε μίαν όλο και περισσότερο ψευδή αντίληψη για τον κόσμο». Όπως λέει και ο Marx : «η γραφειοκρατία είναι ένας κύκλος έξω από τον οποίο κανείς δεν μπορεί να πεδήσει. Η ιεραρχία είναι ιεραρχία γνώσης. Το κεφάλι εμπιστεύεται στους κατώτερους κύκλους της άποψη για το επί μέρους και οι κατώτεροι κύκλοι, αντίστροφα, εμπιστεύονται το κεφάλι σε ότι αφορά την εποπτεία του γενικού, κι έτσι αλληλοκαθορίζονται οι ρόλοι». (Παυλίδης, 2001)

ΣΤ.2 Τα δυσλειτουργικά χαρακτηριστικά των γραφειοκρατικών κοινωνικών υπηρεσιών

i. γραφειοκρατική τυπολατρία : η υποκατάσταση των σκοπών από τα μέσα.

Η θέσπιση και συμμόρφωση σε απρόσωπους κανόνες, οι οποίοι προσδιορίζουν λεπτομερώς τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες των στελεχών, προκαλεί φαινόμενα τυπολατρίας και συνακόλουθης απραγίας, με αποτέλεσμα την αδιαφορία και την έλλειψη ευαισθησίας των γραφειοκρατών προς το κοινό τους ή την πελατεία τους. Η τυπολατρία επιφέρει την αντικατάσταση των σκοπών της οργάνωσης από τα μέσα, τα οποία τώρα μετατρέπονται σε αυτοτελείς σκοπούς. Ως αποτέλεσμα αυτού είναι η ουσιαστική απραγία της οργάνωσης αφού αδυνατεί να απαντήσει ουσιαστικά στα ατομικά ή συλλογικά αιτήματα των πελατών ή του κοινού.

Ο Merton λέει σχετικά ότι « η προσκόλληση στους κανόνες, που είχε αρχικά γίνει αντιληπτή ως ένα μέσο, μεταμορφώνεται σε αυτοσκοπό. Συντελείται η γνώριμη διαδικασία της μετατόπισης των σκοπών... Επανακολουθεί η τυπολατρία... μία αδιάσειστη εμμονή στη σχολαστική προσκόλληση σε τυποποιημένες διαδικασίες (που) παρεμποδίζει την επίτευξη των σκοπών της οργάνωσης, οπότε έχουμε και το γνώριμο φαινόμενο των ατέρμωνων γραφειοκρατικών διατυπώσεων» (Σεραφετινίδου 2003, σελ. 77).

Μάλιστα, το φαινόμενο της τυπολατρίας δεν σπάει ούτε καν ακόμα και όταν φανούν οι αρνητικές επιπτώσεις του στους πελάτες –στο κοινό. Αντίθετα δημιουργείται ένας φαύλος κύκλος ,αφού με την εμφάνιση αυτών των αρνητικών επιπτώσεων ,συχνά επιβάλλονται ακόμα περισσότεροι κανόνες που οριοθετούν ακόμα περισσότερο την παροχή υπηρεσιών. (Σεραφετινίδου 2003, σελ.81).

ii. Γραφειοκρατική ακαμψία : η φυγή από την πραγματικότητα

Η εμμονή στην εφαρμογή των κανόνων αποκλείει την ευέλικτη προσαρμογή στις διαφορετικές ή ιδιαίτερες περιπτώσεις και μεταβαλλόμενες καταστάσεις που αντιμετωπίζουν στην καθημερινότητά τους οι εργαζόμενοι μιας οργάνωσης, καταστάσεις που όμως αποτελούν και την πραγματικότητα της ζωής των οργανώσεων. Η γραφειοκρατική ακαμψία προκαλεί σθεναρή αντίσταση σε κάθε είδους καινοτομία ή αλλαγή που θα μπορούσε να σημαίνει την καλύτερη προσαρμογή της οργάνωσης στην πραγματικότητα της κοινωνικής ζωής. Παράλληλα, η ίδια η απροσωπία οδηγεί σε γραφειοκρατική ακαμψία αφού έτσι αγνοούνται οι ιδιαιτερότητες των ατομικών περιπτώσεων και έτσι οι εργαζόμενοι στις οργανώσεις έρχονται σε σύγκρουση με το κοινό τους.

iii. ενδογραφειοκρατικές διαμάχες και φατριασμός

Το χαρακτηριστικό της ιεραρχίας των γραφειοκρατικών οργανώσεων μεταξύ άλλων είναι υπεύθυνο και για την δημιουργία διαπροσωπικών συγκρούσεων στα πλαίσια της οργάνωσης, αφού τα άτομα που είναι σε διαφορετικές ιεραρχικές θέσεις δεν αντιλαμβάνονται και δεν ερμηνεύουν με τον ίδιο τρόπο τα όσα συμβαίνουν στην οργάνωση. Αυτές οι ασυμφωνίες, που απορρέουν εν μέρει τουλάχιστον από τα διαφορετικά συμφέροντα και κίνητρα που έχουν τα άτομα που βρίσκονται σε διαφορετικές βαθμίδες, συμβάλλουν στην δυσaréσκεια, στη δυσπιστία, στην εχθρότητα και στην αντίσταση των εργαζομένων της οργάνωσης. Ο φατριασμός δημιουργείται από τις ανταγωνιζόμενες ομάδες εργαζομένων που βρίσκονται στην οργάνωση. Ο φατριασμός είναι αυτός που καθορίζει στην ουσία την «εσωτερική πολιτική δραστηριότητας της οργάνωσης» και στην πράξη φαίνεται από την απόκτηση κάποιων εργαζομένων προνομίων ή προαγωγών όχι λόγω της επίδοσής τους στην συλλογική προσπάθεια της οργάνωσης για να επιτύχει τους σκοπούς της, αλλά λόγω της συμμετοχής τους σε μια φατρία που έχει καταφέρει να έχει μια ισχυρή θέση στην ιεραρχία. (Σεραφετινίδου 2003, σελ.87-91).

iv. εσωστρέφεια και μυστικοπάθεια της γραφειοκρατίας

Η γραφειοκρατία ενισχύει την ταύτιση των εργαζομένων με την οργάνωση, προκαλείται λοιπόν μια αίσθηση στους εργαζόμενους ότι ανήκουν σε ένα «ειδικό» σώμα, μια «ιδιαιτέρη» κοινωνική ομάδα. Έτσι είναι εύκολο να αναπτύσσουν κοινές αντιλήψεις, προκαταλήψεις, εκτιμήσεις και θεωρήσεις, παρόμοιες με αυτές των μελών μιας οικογένειας. Αυτή η ταυτοποίηση όμως των εργαζομένων με την οργάνωση προκαλεί και την αποξένωσή τους με την ευρύτερη κοινωνία. Αυτό ενισχύεται ακόμα περισσότερο αφού η αίσθηση της επαγγελματικής ταυτότητας των

εργαζομένων μιας οργάνωσης και η δικαίωση της ύπαρξής τους ως επαγγελματίες νοείται μόνο κάτω από τα πλαίσια μια οργάνωσης. Έτσι, οι εργαζόμενοι αμυνόμενοι της επαγγελματικής τους ταυτότητας, αμύνονται για την ενίσχυση και την επιβίωση της γραφειοκρατικής οργάνωσης, αφού μέσω αυτής οι ίδιοι αυτοκαθορίζονται. « Το “κοινό συμφέρον” που ενώνει τα στελέχη κάθε γραφειοκρατίας, καθώς και το συντεχνιακό πνεύμα που το συμφέρον αυτό γεννά, συσπειρώνει τους γραφειοκράτες απέναντι στον “έξω κόσμο”, τον οποίο αντιμετωπίζουν ως “αλλότριο”, “κατώτερο” ή ακόμα και ως “εχθρικό”. Κατά συνέπεια, επινοούν στρατηγικές και τακτικές για την αντιμετώπιση ή μάλλον την απώθηση, των έξωθεν παρεμβάσεων, προκειμένου να προστατεύσουν τα κεκτημένα τους δικαιώματα και να διασφαλίσουν την κοινωνικά προνομιούχα θέση τους. (Σεραφετινίδου 2003, σελ.291). Παράλληλα, όπως λέει ο Weber: «κάθε γραφειοκρατία προσπαθεί να αυξήσει την υπεροχή των «εμπειρογνημόνων» στελεχών της με το να κρατά μυστικό τις γνώσεις και τις προθέσεις της. η γραφειοκρατική διοίκηση πάντα τείνει να αποκλείει το κοινό, να κρύβει όσο πιο καλά μπορεί τη γνώση και τη δράση της από τυχόν κριτική» (Σεραφετινίδου 2003, σελ.292). Για παράδειγμα, το λεγόμενο «υπηρεσιακό απόρρητο» αποτελεί δείγμα αυτής της μυστικοπάθειας που εκφράζει κάθε γραφειοκρατική οργάνωση, η οποία στη συνέχεια προστατεύει την ιεραρχική δομή της οργάνωσης αλλά και ταυτόχρονα αποκλείει όλες τις δυνατότητες κοινωνικού ελέγχου στο σύνολο της οργάνωσης.

v. οι δυσλειτουργίες από την γραφειοκρατική ιεραρχία- η αυθαιρεσία των γραφειοκρατών.

Η γραφειοκρατική ιεραρχία υποθάλλει την διχόνοια μέσω ενός συστήματος σχέσεων κυριαρχίας και υποτέλειας. Η διαφοροποίηση αυτή των θέσεων και η άνιση κατανομή της εξουσίας, λειτουργεί αναπόφευκτα ως γενεσιουργός παράγοντας ανταγωνιστικού πνεύματος μεταξύ των εργαζομένων που στοχεύουν στην ανακατανομή των οικονομικών ή άλλων προνομίων που προσφέρει η κατοχή μιας θέσης ψηλά στην γραφειοκρατική ιεραρχία. Τώρα όσον αφορά την γραφειοκρατική αυθαιρεσία, αυτή έγκειται στην δυνατότητα που έχουν οι γραφειοκράτες – κυρίως αυτοί που ανήκουν σε υψηλές θέσεις στην ιεραρχία- να ερμηνεύουν τους τυπικούς κανόνες της οργάνωσης με τρόπο που εξυπηρετεί τους ίδιους. Επιπλέον, η δυνατότητα που έχουν τα στελέχη μιας οργάνωσης που βρίσκονται ψηλά στην ιεραρχία, σε πηγές πληροφόρησης αποτελεί άλλο ένα μέσο εξασφάλισης της εξουσίας και της δύναμής τους έναντι των κατωτέρων τους. «Η παροχή ή η απόκρυψη της πληροφόρησης καθίσταται μια σημαντική μέθοδος, στην οποία καταφεύγουν διάφορα άτομα εντός μιας οργάνωσης προκειμένου να μεγιστοποιήσουν τη δύναμή τους έναντι άλλων. Καθένας που έχει εργαστεί σε μια ιεραρχική οργάνωση γνωρίζει ότι διεξάγεται μια συνεχής πάλη μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων για τον έλεγχο της πληροφόρησης». (Σεραφετινίδου 2003).

vi. Ο γραφειοκρατικός κατακερματισμός αρμοδιοτήτων και ευθυνών.

Η κατάτμηση του συνολικού έργου σε επιμέρους δραστηριότητες έχει καταρχάς ως αποτέλεσμα την εσωτερική διάσπαση της γραφειοκρατίας. Κάθε τμήμα λειτουργεί σαν ο ολόκληρος ο διοικητικός μηχανισμός να υπάρχει για χάρη του, για να χρησιμοποιηθεί στην επίλυση των

δικών του προβλημάτων, αδιαφορώντας για τις ανάγκες των υπόλοιπων τμημάτων, ή ακόμα και μη κατανοώντας τις, καθώς μεταξύ άλλων κάθε τμήμα αναπτύσσει τη δική του ιδιαίτερη γλώσσα μετατρέποντας έτσι τη γραφειοκρατική οργάνωση σε πραγματικό «Πύργο της Βαβέλ». (Σεραφετινίδου 2003, σελ.300-301).

vii. Ο παρασιτισμός της γραφειοκρατίας.

Η αυτονόμηση της γραφειοκρατίας και η αποξένωσή της από την κοινωνία, έχει ως αποτέλεσμα τον παρασιτισμό της. Ο γραφειοκράτης τείνει να προβληματίζεται ελάχιστα ή και καθόλου σχετικά με τους σκοπούς της εργασίας του, ή για το πώς καλύτερα θα εξυπηρετήσει το «κοινό» του, ενώ αυτό που κατά κύριο λόγο τον απασχολεί είναι το πώς θα εξασφαλίσει τις καλύτερες δυνατές συνθήκες ζωής με τις λιγότερες δυνατόν ώρες εργασίας. (Σεραφετινίδου 2003, σελ.303).

ΣΤ.3. Η γραφειοκρατική προσωπικότητα

Ως γραφειοκρατική προσωπικότητα νοείται ένα άτομο το οποίο έχει μια τάση να υπογραμμίζει τους κανόνες για το καλό των ίδιων των κανόνων και ξεχνά τους στόχους που οι κανόνες είχαν ως σκοπό να προαγάγουν. « Ο Scott διακρίνει επί του προκειμένου τους εργαζόμενους με έναν «επαγγελματικό προσανατολισμό» και τους εργαζόμενους με έναν «γραφειοκρατικό προσανατολισμό». Οι εργαζόμενοι με έναν επαγγελματικό προσανατολισμό εργάζονται με κριτήρια, τα οποία ξεπερνούν τα όρια του χώρου εργασίας τους, πράγμα που γίνεται μέσω των επαγγελματικών συλλόγων, της επαγγελματικής δεοντολογίας κλπ. ενώ οι γραφειοκρατικά προσανατολισμένοι εργαζόμενοι έχουν έναν τοπικό προσανατολισμό.» (Α.Ζωγράφου, 1997) Οι κοινωνικοί λειτουργοί προσδοκότε λόγω εκπαίδευσης να εμμένουν στις αρχές και τις αξίες του επαγγέλματος και να μην επηρεάζεται από την παθολογία της γραφειοκρατικής λειτουργίας των οργανώσεων που αναγκαστικά συμβιών μαζι.

ΣΤ.4. Κριτική του γραφειοκρατικού συστήματος

Ο Λέων Τρότσκι νοεί την γραφειοκρατία σαν κάτι το οποίο αποτελεί αναγκαίο κακό μιας κοινωνίας που αδυνατώντας να καλύψει επαρκώς τις ανάγκες των ατόμων, δημιουργεί έναν μηχανισμό για να διανέμει τα παραγόμενα αγαθά κατά τέτοιον τρόπο έτσι ώστε να εξασφαλίζεται η τάξη και η κοινωνική συνοχή. Σύμφωνα με τον Τρότσκι λοιπόν, «η βάση της γραφειοκρατικής κυριαρχίας είναι η φτώχεια της κοινωνίας σε αντικείμενα κατανάλωσης, με αποτέλεσμα τον αγώνα του καθένα ενάντια σε όλους. Όταν υπάρχουν αρκετά αγαθά σε ένα κατάσταση, οι αγοραστές μπορούν να έρθουν όποτε θέλουν. Όταν υπάρχουν λίγα αγαθά, οι αγοραστές αναγκάζονται να κάνουν ουρά. Όταν οι ουρές είναι πολύ μακριές, είναι αναγκαίο να διοριστεί ένας αστυφύλακας για να κρατάει την τάξη... έτσι λοιπόν, ο ρόλος της γραφειοκρατίας ανάγεται σε αυτόν τον αστυφύλακα –ρυθμιστή της διανομής του παραγόμενου προϊόντος, ο οποίος (αστυφύλακας) εμφανίζεται εξαιτίας της «φτώχειας της κοινωνίας σε είδη κατανάλωσης». (Παυλίδης, 2001)

Γενικότερα, η έλλειψη της απαραίτητης ποσότητας αγαθών για την ικανοποίηση των αναγκών του ανθρώπου αποτελεί αίτιο κοινωνικού ανταγωνισμού. Έτσι οι νικητές του ανταγωνισμού επιβάλλουν, μέσω ενός μηχανισμού εξουσίας, στους νικημένους μια τέτοια διανομή του κοινωνικού προϊόντος που να εξυπηρετεί τα συμφέροντά τους. Ο κρατικός –γραφειοκρατικός μηχανισμός διοίκησης της κοινωνίας καλείται να ελέγξει τις ταξικές αντιθέσεις με τέτοιον τρόπο ώστε να μην απειληθεί το κυρίαρχο καθεστώς. (Παυλίδης, 2001).

Η γραφειοκρατία εκφράζει το γενικό συμφέρον ως κάτι αποσπασμένο, αποξενωμένο από το ατομικό. Το γενικό όμως σε αντιδιαστολή προς το ατομικό στερείται περιεχομένου, είναι ψευδώς γενικό. Σε μια κοινωνία όπου κυριαρχεί ο ανταγωνισμός των ατομικών συμφερόντων το προβαλλόμενο ως γενικό –κοινό συμφέρον δεν μπορεί παρά να είναι, αναπόφευκτα, ένα πλασματικό, τυπικά γενικό συμφέρον. Οι δε γενικοί κανόνες του γραφειοκρατικού μηχανισμού είναι μια αφαίρεση από την πολυμορφία των κοινωνικών φαινομένων και συνεπώς δεν μπορούν να παρακολουθήσουν τις ανάγκες της κοινωνίας. Η προσήλωση στις αρχές του γραφειοκρατικού συστήματος συνεπάγεται μοιραία την τυπολατρία. (Ρούσης, 1985)

Επίσης μια άλλη κριτική πάνω στον μηχανισμό του γραφειοκρατικού συστήματος, είναι αυτή που μιλάει για την τάση που δημιουργείται από την ίδια την φύση της γραφειοκρατίας, να νοείται αυτό το οργανωμένο σύνολο ανθρώπων που λειτουργούν σε μια γραφειοκρατικά οργανωμένη υπηρεσία ως μια μηχανή. Παράλληλα ο απαιτούμενος απρόσωπος χαρακτήρας του συστήματος, οι άκαμπτοι κανόνες και η υποχρέωση υποταγής σε αυτούς, και η έντονη ειδικευση- καταμερισμός εργασίας, οδηγεί αναπόφευκτα στην ηθική, συναισθηματική τους κατάπτωση, στην ισοπέδωση της προσωπικότητας, στην κυριαρχία της ρουτίνας και κατ'επέκταση στην αλλοτρίωση των ανθρώπων (Goode, 1988). Επίσης, το γραφειοκρατικό σύστημα δεν αναγνωρίζει καμία δυνατότητα και προοπτική υπέρβασής του, παρουσιάζεται ως υπερέχον σύστημα για όλες τις κοινωνικές καταστάσεις και συνθήκες, κάτι που φαίνεται να παραβλέπει την πολυπλοκότητα του κόσμου και των ιστορικών αλλαγών της κοινωνίας. Τέλος, σύμφωνα με τον Ρόμπερτ Μίχελς η γραφειοκρατικοποίηση των σύγχρονων οργανώσεων οδηγεί στην συγκέντρωση της εξουσίας στα χέρια μιας διοικητικής ολιγαρχίας. Το φαινόμενο αυτό σύμφωνα με τον Μίχελς δημιουργείται από την ανικανότητα των απλών μελών της οργάνωσης να κατανοήσουν αρχικά αλλά και στην συνέχεια να εμπλακούν στα διαρκώς αυξανόμενα σε πολυπλοκότητα διοικητικά θέματα. Το αποτέλεσμα είναι η δημιουργία μιας διοικητικής ελίτ. Αυτή κατέχει τις ειδικές γνώσεις αλλά και τα μέσα επικοινωνίας- πληροφόρησης, με τη βοήθεια των οποίων χειραγωγεί τις μάζες και αναπαράγει την εξουσία της. (Παυλίδης, 2001).

ΣΤ.5. Η σχέση σύγκρουσης των Κοινωνικών Λειτουργιών και του γραφειοκρατικού συστήματος

Η κοινωνική εργασία ασκείται σε φορείς που ανήκουν είτε στο κράτος είτε σε μια ιδιωτική οργάνωση η οποία έχει άμεση ή έμμεση εξάρτηση από το κράτος. Η πρακτική της διοίκησης των φορέων αυτών βασίζεται στις ίδιες αρχές και τεχνικές που βασίζεται κάθε άλλη διοικητική εργασία. Στην προκειμένη περίπτωση εφαρμόζεται το γραφειοκρατικό σύστημα. (Α.Ζωγράφου, 1997) . Ως εκ τούτου οι στόχοι της Κοινωνικής Εργασίας στις οργανώσεις αυτές, οι οποίοι διαμορφώνονται με βάση τις ανάγκες των πελατών της (άτομα, ομάδες, κοινότητα), θα πρέπει να είναι αντίστοιχες των στόχων των κοινωνικών υπηρεσιών- οργανώσεων. Οι στόχοι ωστόσο των οργανώσεων διαμορφώνονται από τους στόχους και την πολιτική των φορέων που εκείνες ελέγχονται, και συγκεκριμένα από το κράτος αν μιλάμε για δημόσιες υπηρεσίες, από τους νόμους της αγοράς αν μιλάμε για κερδοσκοπικές οργανώσεις, και τέλος από τους ιδιαίτερους σκοπούς και κίνητρα των διοικητικών συμβουλίων των μη κερδοσκοπικών οργανώσεων. Τα αιτήματα όμως των πελατών (άτομα, ομάδες, κοινότητες) των κοινωνικών λειτουργιών διαμορφώνονται από τις ανάγκες που οι ίδιοι οι πελάτες βιώνουν. Οι οργανώσεις όμως λόγω και της σταθερής δομής και λειτουργίας τους, και λόγω των νομοθετικών πλαισίων που ορίζουν πολύ συγκεκριμένα την δράση και κυρίως την χρηματοδότησή τους ιδίως αν πρόκειται για δημόσιες υπηρεσίες, φέρνουν πολλές φορές σε διάσταση το αίτημα του πελάτη με αυτό που η υπηρεσία μπορεί να προσφέρει. Πέραν τούτου, οι οργανώσεις λειτουργούν με βάση το γραφειοκρατικό σύστημα, που σημαίνει ότι τείνουν να καλύπτουν «τον μέσο όρο» των πελατών και έτσι δημιουργούνται και οι γενικοί κανόνες για να μπορούν να λειτουργεί όλο το προσωπικό με βάση την «νομιμότητα» και τον «ορθολογισμό» του συστήματος οργάνωσης . Αυτοί οι «γενικοί κανόνες» έρχονται σε σύγκρουση με την εξατομίκευση που αποτελεί μια πολύ βασική αρχή της κοινωνικής εργασίας. Το άτομο ή η ομάδα ή η κοινότητα που αντιμετωπίζει ανάγκες οι οποίες παρεκκλίνουν των γενικών κανόνων μιας οργάνωσης, αποκλείεται και από τις παροχές της. Ωστόσο οι κοινωνικοί λειτουργοί βάσει των αρχών του επαγγέλματός τους ,οφείλουν να εφαρμόζουν την αρχή της εξατομίκευσης. Αυτό σημαίνει ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί θα πρέπει να ασκήσουν όσο το δυνατόν μεγαλύτερη πίεση στην οργάνωση έτσι ώστε να μπορεί να καμφθούν τα εμπόδια τα οποία προβάλλει η ανελαστικότητα των ορίων της και έτσι ο πελάτης να εξυπηρετηθεί όσο το δυνατόν βάσει των αναγκών του. Η πίεση αυτή που πρέπει να ασκήσει ο κοινωνικός λειτουργός στην οργάνωση που δουλεύει έχει όλα τα χαρακτηριστικά της σύγκρουσης.

«Στον τομέα των γραφειοκρατικών κανόνων η σχέση σύγκρουσης εκδηλώνεται από το γεγονός ότι ο κοινωνικός λειτουργός, λόγω της ειδικής του εκπαίδευσης και δεοντολογίας, απαιτεί μια σχετική αυτονομία δράσης και υπευθυνότητας για τον τομέα της δραστηριότητάς του. Ενώ ο Κοινωνικός Λειτουργός αποδίδει σημασία στην ποιότητα του παρεχόμενου έργου, το οποίο δεν μπορεί να αξιολογηθεί ποσοτικά, η γραφειοκρατία αξιολογεί την απόδοση βάσει των επιτευχθέντων αποτελεσμάτων σύμφωνα με συγκεκριμένους κανόνες συμπεριφοράς και τυποποιημένα, αξιολογήσιμα κριτήρια ποιότητας και ποσότητας. Αυτή η διαφορετική αντίληψη

είναι παράγοντας συγκρούσεων, που μπορεί να οδηγήσει από την υποταγή μέχρι και στην αντίσταση του κοινωνικού λειτουργού απέναντι στην οργάνωση.» (Α. Ζωγράφου, 1997).

Επίσης, όπως αναφέρει σχετικά η Σεραφετινίδου (2003) η τάση της γραφειοκρατίας να ενισχύει τις δυνατότητες πρόβλεψης προϋποθέτει την ύπαρξη σταθερότητας, ομοιομορφίας και επανάληψης. Έτσι λοιπόν μια βασική προσπάθεια όλων των οργανώσεων είναι το να εισάγουν «κανονικότητες» τόσο στο εσωτερικό όσο και στο περιβάλλον της οργάνωσης. Η όποια διαφορετικότητα δονεί τις λειτουργίες της οργάνωσης, αφού εμποδίζει την προσπάθειά της να τυποποιήσει και να ομαλοποιήσει τους πελάτες. Συνεπώς, η οργάνωση καταστέλλει την όποια διαφορετικότητα των πελατών της, μέσω προσπαθειών που τείνουν να μετατρέψουν τις συμπεριφορές των ανθρώπων- πελατών και κοινωνικών λειτουργών σε προβλέψιμες, ποσοτικά μετρήσιμες και ποιοτικά συγκρίσιμες. Και εδώ όμως, μιλάμε για σύγκρουση των αρχών και των αξιών της κοινωνικής εργασίας με την λειτουργία της γραφειοκρατικής οργάνωσης. Το δικαίωμα στην διαφορετικότητα και άρα ο σεβασμός αυτής, αποτελεί θεμελιώδη αξία της κοινωνικής εργασίας, που υπονοεί ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί οφείλουν να προσπαθούν αν μη τι άλλο στην μη καταστολή της. Η προσπάθεια των κοινωνικών λειτουργών στο να εξασφαλίσουν για τους πελάτες τους διαφορετική θεραπεία, αντιμετώπιση, και γενικότερα παροχή υπηρεσιών που να είναι σύμφωνες με την ιδιαιτερότητα των αναγκών του κάθε ατόμου, δεν μπορεί παρά να είναι μια δεοντολογικά σύμφωνη πρακτική ενός επαγγελματία κοινωνικού λειτουργού. Η οργάνωση ωστόσο σύμφωνα με την γραφειοκρατική της λειτουργία πιέζει τους κοινωνικούς λειτουργούς στο να λειτουργήσουν σαν το «κρεβάτι του Προκρούστη» έτσι ώστε να μην διαταραχθεί η γραφειοκρατική δομή της οργάνωσης. Η υποταγή λοιπόν του κοινωνικού λειτουργού στους νόμους της λειτουργίας της οργάνωσης ίσως να σημαίνει εν τέλει αντιδεοντολογική συμπεριφορά ως προς το επάγγελμα και τους πελάτες που αυτό εξυπηρετεί, αλλά ταυτόχρονα η ίδια συμπεριφορά σημαίνει απειθαρχία στην οργάνωση που ως επαγγελματίας εκπροσωπεί.

Γενικότερα η λειτουργία της γραφειοκρατικής οργάνωσης κυρίως λόγω των δυσλειτουργιών που παρουσιάζει καθώς και των εγγενών τάσεων όπως αυτών της σταθεροποίησης και της δημιουργίας «κανονικοτήτων», καθιστούν δύσκολη οποιαδήποτε προσπάθεια για αλλαγή, τόσο στο εσωτερικό λειτουργίας της οργάνωσης όσο και στο περιβάλλον που αυτή λειτουργεί – δηλαδή την κοινωνία. Αποτέλεσμα αυτού είναι να παρεμποδίζονται και να καταστέλλονται οι όποιες προσπάθειες των κοινωνικών λειτουργών να φέρουν την «αλλαγή». Ειδικά, όταν σε οργανώσεις η κοινωνική υπηρεσία βρίσκεται χαμηλά στην ιεραρχική κλίμακα, οι ευκαιρίες για να μπορέσει να συμμετέχει στον καθορισμό της πολιτικής της οργάνωσης είναι πολύ λίγες.

Ζ. ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΛΛΑΓΗ

Ζ.1. Ορισμός και χαρακτηριστικά της κοινωνικής αλλαγής

Κοινωνική αλλαγή είναι ο μετασχηματισμός σημαντικών πτυχών του πολιτισμού και της κοινωνίας των ανθρώπων –αλλαγές στα πιστεύω, στις αξίες, στην κουλτούρα, στη συμπεριφορά, στις κοινωνικές σχέσεις, στον υλικό πολιτισμό, στην στρωματοποίηση και οτιδήποτε άλλο σημαντικό επηρεάζει τις ζωές των ανθρώπων. (Goode, 1988).

Ο Τσαούσης ορίζει την Κοινωνική Αλλαγή ως μια ευδιάκριτη μεταβολή στις δομές ενός κοινωνικού συνόλου, η οποία δεν είναι ένα στιγμιαίο συμβάν, ούτε ξεπερνάει τα όρια ζωής μιας γενιάς, η οποία έχει ένα χαρακτήρα μονιμότητας και αποτελεί σταθμό στην ιστορία της κοινωνίας.

Τα χαρακτηριστικά τώρα της Κοινωνικής Αλλαγής έτσι όπως τα όρισε ο Γκυ Ροσέ και τα αναφέρει στο βιβλίο του ο Τσαούσης είναι τα εξής :

1. η **κοινωνική αλλαγή αφορά κοινωνικά σύνολα και όχι μεμονωμένα άτομα ή ομάδες ατόμων**. Για να μιλήσουμε για κοινωνική αλλαγή πρέπει τα πρόσωπα στα οποία αναφερόμαστε να αποτελούν ένα σημαντικό σε μέγεθος τμήμα του πληθυσμού ή μια ή περισσότερες κατηγορίες ατόμων με σαφή και συγκεκριμένη θέση στην κοινωνική οργάνωση.
2. η έννοια της κοινωνικής αλλαγής αναφέρεται σε **μεταβολές στις δομές ενός συστήματος** πχ. αλλαγές στην οργάνωση της οικογένεια, ή αλλαγές στις δομές στο σύνολο του συστήματος όπως πχ. ταξική συγκροτηση μιας κοινωνίας.
3. η κοινωνική αλλαγή είναι ένα διαρθρωτικό φαινόμενο άρα πρέπει να είναι **εμφανής και συγκεκριμένη**. Πρέπει να μπορεί να παρατηρηθεί και να μπορεί να περιγραφεί η διαφορά της νεώτερης από προγενέστερη κατάσταση. Αόριστες ή αφανείς μεταβολές δεν συνιστούν κοινωνική αλλαγή.
4. η κοινωνική αλλαγή δεν έχει παροδικό ή πρόσκαιρο χαρακτήρα. Γνώρισμά της είναι κάποιο **στοιχείο μονιμότητας**.
5. η κοινωνική αλλαγή είναι αποτέλεσμα μιας κίνησης στον χρόνο. Μια κοινωνική αλλαγή μπορεί να είναι **σταδιακή**, αλλά μπορεί να είναι και **απότομη**. Οι έννοιες της εξέλιξης ή της ανάπτυξης λοιπόν αναφέρονται κατά κανόνα σε μια σταδιακή μεταβολή με κάποια ή λιγότερο μακρά χρονική διάρκεια. Με την έννοια της επανάστασης μπορούμε να νοήσουμε μια απότομη κοινωνική μεταβολή, αν και σπάνια μια απότομη μεταβολή δεν είναι αποτέλεσμα μιας μακράς προπαρασκευαστικής διεργασίας.
6. η κοινωνική αλλαγή δεν είναι ένα στιγμιαίο συμβάν. Από την άλλη μεριά δεν εκτείνεται και σε τόσο χρονική διάρκεια ώστε να ξεπερνάει μια ολόκληρη γενιά ανθρώπων .
7. η κοινωνική αλλαγή είναι ένα γεγονός, που επηρεάζει την μελλοντική πορεία του κοινωνικού συνόλου. Είναι ένας σταθμός στην ιστορία μιας κοινωνίας.

Η κοινωνική αλλαγή επιπλέον, είναι μια διαδικασία μεταβολών που όμως δεν εγγυώνται την ανάπτυξη ή την πρόοδο. Η κοινωνική αλλαγή μπορεί να είναι προοδευτικής ή οπισθοδρομικής φύσης, προγραμματισμένη ή απρογραμματίστη, μονοκατευθυντήρια ή πολυκατευθυντήρια, ευεργετική ή επιβλαβής. (Σταθόπουλος, 1985)

Z.2. Θεωρίες για την ερμηνεία του φαινομένου της κοινωνικής αλλαγής.

1. Εξελικτικές θεωρίες

Οι εξελικτικές θεωρίες με κύριο εκπρόσωπό της τον H.Spenser θεωρούν την κοινωνία ως έναν ζώντα οργανισμό όπου τα διάφορα μέλη είναι οργανικά συνδεδεμένα και μαζί λειτουργούν για τη διατήρηση και ενότητα της κοινωνίας. Βασική λοιπόν αρχή της κοινωνίας είναι η τάξη, η ισορροπία, η «ομοιόσταση». Μέσα στην κοινωνία υπάρχει κίνηση και μεταβολή, γιατί όπως ο οργανισμός κάθε είδους κινείται και αναπτύσσεται, εξελίσσεται δυναμικά και προσαρμόζεται στο περιβάλλον για να επιβιώσει, έτσι και σε κάθε κοινωνία υπάρχει κίνηση και αλλαγή. Ο Spenser πίστευε πως κάθε κοινωνία περνάει από διάφορα στάδια καθώς εξελίσσεται με βάση κοινωνικούς νόμους οι οποίοι δεν είναι κάτω από τον έλεγχο του ανθρώπου, όπως και η εξέλιξη των ειδών επηρεάζεται από φυσικούς νόμους που ο άνθρωπος πάλι δεν ελέγχει.

Αντίστοιχα ο Κοντ διατύπωσε τον νόμο των τριών σταδίων στην εξέλιξη κάθε πολιτισμού: το θεολογικό, το μεταφυσικό και θετικό-επιστημονικό στάδιο. Κάθε στάδιο αντιπροσωπεύει ένα υψηλότερο βαθμό κοινωνικής προόδου.

Οι εξελικτικές θεωρίες γενικότερα, όντας βαθιά επηρεασμένες από την ανάπτυξη της Βιολογίας και του Δαρβινισμού, δίνουν έμφαση στην βαθμιαία σταδιακή κίνηση –αλλαγή της κοινωνίας μέσα στον χρόνο. Οι εξελικτικές θεωρίες συνεπώς βλέπουν την κοινωνική αλλαγή σαν μια συνεχή σταδιακή διαδικασία –κίνηση με ευθύγραμμη ανοδική κατεύθυνση μέσα στον χρόνο. (Σταθόπουλος 1985, σελ.42)

2. Θεωρίες κυκλικής κατεύθυνσης

Πρόκειται για θεωρία που υποστηρίζεται από ιστορικούς, οι οποίοι θεωρούν ότι η κοινωνία αλλάζει περνώντας από στάδια ανάπτυξης, ωρίμανσης και πτώσης που οδηγεί στον εξαφανισμό της. Άλλες κυκλικές θεωρίες αλλαγής υποστηρίζουν ότι οι κοινωνίες περνούν από διαδοχικές φάσεις ανάκαμψης και ύφεσης όμως η κάθε ύφεση σταματάει σε ένα ψηλότερο σημείο από την προηγούμενη, συνεπώς η κίνηση μέσα στο χρόνο είναι ανοδική. (Σταθόπουλος 1985, σελ.42)

3. Θεωρίες κοινωνικής σύγκρουσης

Οι θεωρίες της κοινωνικής σύγκρουσης με κύριο εκπρόσωπό τους τον Carl Marx, δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στις εσωτερικές συγκρούσεις και διαφορές οι οποίες αποτελούν τη βάση της λειτουργίας της κοινωνίας. Η ιστορία της κοινωνίας για τον Marx γράφεται μέσα από μια πάλη μεταξύ των κοινωνικών τάξεων που στόχο έχει την απόκτηση ελέγχου των μέσων παραγωγής

από τους εργάτες. Για τον Μαρξ αλλά και για τους σύγχρονους μαρξιστές η σύγκρουση είναι βασικό συστατικό της κοινωνίας και μάλιστα θεωρούν ότι ο κύριο ρόλος του κράτους είναι να επιλύει τις διαμάχες που αναπτύσσονται μεταξύ των ομάδων με αλληλοσυγκρουόμενα συμφέροντα. Η σύγκρουση θεωρείται σαν υγιές και χρήσιμο στοιχείο γιατί έτσι αναζωογονείται η κοινωνία και με την επίλυση των διαφορών επιτυγχάνεται η κοινωνική σταθερότητα. Για τους μαρξιστές η κοινωνική αλλαγή είναι μια ριζοσπαστική κίνηση, μια τομή, ένα ξεκίνημα. (Σταθόπουλος 1985, σελ. 43)

2.3. Παράγοντες που προκαλούν την κοινωνική αλλαγή

Στην προηγούμενη ενότητα είδαμε κάποιες από τις θεωρίες που ερμηνεύουν την κοινωνική αλλαγή σε μακροεπίπεδο. Υπάρχουν όμως και θεωρίες που υποστηρίζουν ότι επιμέρους παράγοντες και διαδικασίες σε μια κοινωνία μπορούν να φέρουν την κοινωνική αλλαγή. Γι'αυτούς οι πηγές ή αλλιώς οι παράγοντες που προκαλούν την κοινωνική αλλαγή είναι ανεξάντλητοι. Την κοινωνική αλλαγή μπορεί να την φέρει μια φυσική καταστροφή –σεισμοί, πλημμύρες κλπ- ένας επεκτατικός πόλεμος, ένα επαναστατικό κοινωνικό κίνημα το οποίο παλεύει για συγκεκριμένες αλλαγές στην κοινωνική ζωή κ.α. Πολύ περισσότερο, την κοινωνική αλλαγή πρέπει να την βλέπουμε ως ένα φαινόμενο το οποίο έρχεται από την αλληλεπίδραση πολλών παραγόντων. Για παράδειγμα, μια επανάσταση δεν είναι αποτέλεσμα μόνο της αδικίας που συντελείται σε έναν συγκεκριμένο τομέα της κοινωνικής ζωής αλλά χρειάζεται και αυτή η «αδικία» να αποτελεί πεποίθηση και μιας μεγάλης ομάδας, ανθρώπων που επιθυμούν να δραστηριοποιηθούν για να την εξαλείψουν. Ωστόσο μερικοί από τους σημαντικότερους παράγοντες κοινωνικής αλλαγής, είναι οι παρακάτω:

1. η κοινωνική σύγκρουση

Όπως είδαμε η μαρξιστική θεώρηση υπογραμμίζει τη σύγκρουση μεταξύ των κοινωνικών τάξεων, σαν την σημαντικότερη πηγή κοινωνικής αλλαγής στην μακροκλίμακα. Η πάλη των τάξεων είναι αυτή που ιστορικά φέρνει την κοινωνική αλλαγή μέσω μιας επαναστατικής διαδικασίας η οποία της περισσότερες φορές είναι βίαιη. Η αστική επανάσταση στο παρελθόν κατέρριψε την φεουδαρχία, έτσι στο μέλλον η σοσιαλιστική επανάσταση θα καταρρίψει την αστική τάξη και μαζί της τον καπιταλισμό. Για τον Μαρξ η ανισότητα στην διανομή των πόρων και των αγαθών της παραγωγής της κοινωνίας οδηγεί στην κοινωνική σύγκρουση ή τουλάχιστον δημιουργεί τις προϋποθέσεις. Στις καπιταλιστικές κοινωνίες η δυνατότητα για ιδιοποίηση των παραγωγικών συντελεστών και κατ'επέκταση της παραγωγής και του κέρδους αυτής, οδηγεί αναπόφευκτα στην άνιση διανομή του πλούτου. Ο Μαρξ υπογράμμισε την ταξική συνειδηση ως την βασική προϋπόθεση έτσι ώστε η εργατική τάξη να συνειδητοποιήσει τα συμφέροντά της καθώς επίσης και την άδικη γι'αυτήν λειτουργία της παραγωγικής διαδικασίας και να επαναστατήσει έτσι ώστε να επιφέρει την κοινωνική αλλαγή.

Υπάρχουν όμως και μη-μαρξιστές κοινωνιολόγοι που τονίζουν επίσης την κοινωνική σύγκρουση, αλλά υποστηρίζουν ότι η ταξική σύγκρουση είναι μόνο μια από ένα σύνολο διαφορετικών κοινωνικών συγκρούσεων. (Coser, 1956, Dahrendorf 1959). Γι'αυτούς στην πραγματικότητα υπάρχουν συγκρούσεις μεταξύ θρησκευτικών, φυλετικών, εθνικών, ηλικιακών, σεξουαλικών και άλλων κατηγοριών και ομάδων που παράγουν όλες κοινωνική αλλαγή στην μακροκλίμακα παγκόσμια. Κάποιες είναι «συμβολικές» στην φύση τους, όπως η προσπάθεια μιας ομάδας για να έχουν οι απόψεις της μεγαλύτερη ισχύ και να χαίρουν μεγαλύτερου σεβασμού στην κοινωνία (Gusfield 1967).

2. Τεχνολογική καινοτομία

Η τεχνολογία- η εφαρμογή της επιστημονικής γνώσης στην καθημερινότητά μας- είναι μια από τις σημαντικότερες πηγές της κοινωνικής αλλαγής. Οι τεχνολογία προκαλεί τόσο μεγάλες αλλαγές, που πολλές φορές είναι απρόβλεπτες αλλά και ανεπιθύμητες. Για παράδειγμα, η εκβιομηχάνιση ως αποτέλεσμα της τεχνολογικής «επανάστασης» δεν έφερε απλά μια καινούργια και πιο επίσημη μορφή κατασκευής υλικών αλλά επίσης διαμόρφωσε έναν καινούργιο τρόπο ζωής.

3. η Ιδεολογία

Οι καινούργιες ιδέες αλλά και η εξέλιξη των παλιών ιδεολογιών, διαμορφώνουν και αλλάζουν τους τρόπους με τους οποίους οι άνθρωποι σε μια κοινωνία βλέπουν τον κόσμο, ή μια πλευρά του όπως η οικονομική πραγματικότητα. Οι ιδεολογίες έχουν βαθύ αντίκτυπο στον τρόπο που ζούμε. Πολλοί κοινωνιολόγοι λένε ότι οι ιδεολογίες επηρεάζουν τον υλικό πολιτισμό τόσο όσο και ο υλικός πολιτισμός επηρεάζει τις ιδεολογίες, υπάρχει δηλαδή μεταξύ των δύο μια διαλεκτική σχέση. Ιδεολογίες σχετικά με την δικαιοσύνη και την αδικία έχουν εμπνεύσει πολλές επαναστάσεις, που χωρίς την συμβολή τους, οι επαναστάσεις δεν θα εμφανίζονταν. Για παράδειγμα, οι ιδέες του Χριστιανισμού και του Ισλάμ έχουν οδηγήσει σε εισβολές, πολέμους, κατακτήσεις, συμμαχίες, μαζική μετατροπή, και σε μακροκλίμακα πολιτιστική διάχυση σε κάθε ήπειρο της γης.

4. Πολιτιστική διάχυση

Με τον όρο «πολιτιστική διάχυση» εννοείται εδώ η διάδοση των πολιτιστικών στοιχείων από μια κοινωνία σε άλλη. Πολλά πολιτιστικά στοιχεία έχουν διαδοθεί παγκοσμίως από μια κοινή πηγή, που δημιουργεί μερικές ομοιότητες μεταξύ των πολύ διαφορετικών κοινωνιών. Για παράδειγμα, κάποιιοι ανθρωπολόγοι λένε ότι η συντριπτική πλειοψηφία όλων των πολιτιστικών φαινομένων σε όλες τις κοινωνίες έχουν εισαχθεί από άλλες κοινωνίες. Ακόμη και πολιτιστικά στοιχεία που συνδέονται με τις ιδιαίτερες κοινωνίες ή τα έθνη μπορεί να είχαν δημιουργηθεί αλλού.

5. Πληθυσμός

Η σύνθεση, η δομή και γενικότερα όλα τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού, αποτελούν σημαντικό παράγοντα κοινωνικής αλλαγής. Για παράδειγμα, εάν ο πληθυσμός μιας χώρας αυξάνεται αρκετά, οι προμήθειες τροφίμων γίνονται ανεπαρκείς και οι άνθρωποι μπορεί να πεινάσουν. Ο υπερπληθυσμός σε ένα μέρος της γης οδηγεί συχνά στη μαζική μετανάστευση, την αποίκιση, ακόμα και τον πόλεμο στις λιγότερο εποίκημένες περιοχές. Ακόμα, οι δημογραφικές αλλαγές στην σύνθεση ενός πληθυσμού, για παράδειγμα η υπογεννητικότητα σε συνάρτηση με την αύξηση του ορίου ζωής, μπορεί να φέρουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα στην κοινωνία και να «υπονομεύσουν» θεσμούς όπως αυτός της κοινωνικής ασφάλισης. (Goode, 1988)

6. Κοινωνικά κινήματα

οι διάφορες πιέσεις που ασκούν τα κοινωνικά κινήματα είναι σημαντικές αιτίες για να γίνουν αλλαγές στην κοινωνία ώστε να ικανοποιηθούν τα προβαλλόμενα αιτήματά τους. Η κοινωνική δράση ατόμων και ομάδων, οι διαμαρτυρίες, πορείες και λοιπές μορφές συλλογικής δράσης είναι αιτίες κοινωνικής αλλαγής.

Όπως αναφέρει ο Σταθόπουλος (1985), το φεμινιστικό κίνημα για τη θέση και το ρόλο της γυναίκας σήμερα στη χώρα μας έχει ήδη επηρεάσει πολλούς τομείς της κοινωνικής ζωής και συνεχώς γίνεται αιτία για κοινωνική αλλαγή στη νομοθεσία της χώρας, στη νοοτροπία των πολιτών και τη διάρθρωση της κοινωνίας γενικότερα.

2.4. Είδη κοινωνικής αλλαγής.

Σπάνια οι κοινωνίες αλλάζουν απ' όλες τις πλευρές τους, μάλιστα κάποιες αλλαγές μπορεί να αγγίζουν ένα τόσο μικρό κομμάτι της ζωής ή να είναι τόσο μικρή η αλλαγή ώστε να φαίνεται σχεδόν ανύπαρκτη. Συνήθως αλλάζουν μέρη της κοινωνικής ζωής, με ακολουθία φυσικά και άλλων αργών ή πιο γρήγορων αλλαγών και στους άλλους τομείς της. Οι αλλαγές γίνονται σε δύο επίπεδα : στο άτομο ή μικροκλίμακα, και στο κοινωνικό ή μακροκλίμακα.

2.4.1. Η κοινωνική αλλαγή στη μικροκλίμακα

Μιλώντας για κοινωνική αλλαγή στο μικροεπίπεδό της, μιλάμε για την αλλαγή στο επίπεδο των ατόμων, αλλαγή που επιλέγουν μόνο τους τα άτομα να κάνουν, αλλά και αλλαγή που «συμβαίνει» μέσω της αλληλεπίδρασής τους με άλλα άτομα ή ομάδες. Τέτοιες αλλαγές μπορεί να είναι οι παρακάτω :

- **οι στάσεις του ατόμου.** Με την έννοια της στάσης εδώ εννοούμε το σύνολο των γνωστικών και συναισθηματικών στοιχείων που τείνουν να εκφραστούν μέσω συγκεκριμένης δράσης και συμπεριφοράς. Το περιεχόμενο λοιπόν της έννοιας της στάσης περιλαμβάνει όλες τις γνώσεις, τις πεποιθήσεις, τις συμπάθειες ,αντιπάθειες τάσεις και ροπές που έχει ένα άτομο προς ένα αντικείμενο ή υποκείμενο. Η στάση εκφράζει την γενικότερη «διάθεση» και «αντίληψη» που έχει ένα άτομο για ένα πρόσωπο ή για έναν θεσμό. Κάποιες στάσεις στην κοινωνία είναι ευρύτερα κοινές και λίγο έως πολύ σταθερές. Ορισμένες άλλες αλλάζουν συχνά μέσα στην πορεία του χρόνου.
- **η συμπεριφορά του ατόμου.** Ομοίως με τις στάσεις, οι συμπεριφορές μπορεί να είναι από λίγο έως πολύ κοινές στα άτομα μιας κοινωνίας αλλά μπορεί να είναι και ασυνήθιστες ή απρόβλεπτες.
- **ο τρόπος αλληλεπίδρασης μεταξύ των ανθρώπων.** Ο τρόπος με τον οποίο οι άνθρωποι σχετίζονται και αλληλεπιδρούν μεταξύ τους αλλάζει μέσα στον χρόνο. Ένα τέτοιο παράδειγμα αλλαγής είναι η αλλαγή του τρόπου επικοινωνίας , που έφερε η εφεύρεση του τηλεφώνου, το οποίο από την μια μείωσε την απόσταση με πρόσωπο με πρόσωπο επικοινωνία, αλλά αντίστοιχα αύξησε την επικοινωνία μεταξύ των ανθρώπων που ζουν μακριά ο ένας από τον άλλον.

2.4.2 Η κοινωνική αλλαγή στην μακροκλίμακα

Η μικροκλίμακα της κοινωνικής αλλαγής αναφέρεται στις αλλαγές που γίνονται στο θεσμικό και δομικό επίπεδο και γενικότερα στην ευρύτερη κοινωνία. Τέτοιες είναι οι παρακάτω αλλαγές :

- i. **αλλαγές στην τεχνολογία.**
- ii. **αλλαγές στην οικονομία.**
- iii. **αλλαγές στο πολιτικό σύστημα.**
- iv. **αλλαγές στην θρησκεία.**
- v. **αλλαγές στην Παιδεία.**
- vi. **αλλαγές στην οικογένεια.**
- vii. **αλλαγές στην στρωματοποίηση της κοινωνίας.**
- viii. **αλλαγές στα δημογραφικά χαρακτηριστικά μιας κοινότητας.**
- ix. **παγκόσμια πολιτική αλλαγή.**

2.4.3 Η σκόπιμη προγραμματισμένη κοινωνική αλλαγή.

Με τον όρο αυτό εννοούμε μια διαδικασία η οποία στοχεύει στην εκπλήρωση κάποιου σκοπού η οποία εξετάζεται από την σκοπιά ενός ατόμου ή μιας ομάδας που επιδιώκει την κοινωνική αλλαγή. (Σταθόπουλος, 1985). Για παράδειγμα ο σχεδιασμός κοινωνικής πολιτικής, ή η οικονομική πολιτική που ασκούν οι διάφορες κυβερνήσεις αποτελούν προγραμματισμένη

κοινωνική αλλαγή. Άλλες παρεμφερείς έννοιες που συσχετίζονται με την προγραμματισμένη κοινωνική αλλαγή είναι αυτές της κοινωνικής ανάπτυξης και του εκσυγχρονισμού.

Την έννοια της ανάπτυξης την χρησιμοποιούμε άλλοτε για να δηλώσουμε αλλαγή και άλλοτε την κοινωνική πρόοδο, δηλαδή την αλλαγή προς μια επιθυμητή κατεύθυνση. (Σταθόπουλος, 1985). Η έννοια της ανάπτυξης βασίζεται στην αντίληψη ότι ο άνθρωπος με την βοήθεια της επιστήμης και της τεχνολογίας να πάρει την τύχη στα χέρια του και να επηρεάσει την πορεία του.

Αντίστοιχα ο όρος του εκσυγχρονισμού αναφέρεται σε εκτεταμένες και πολύπλοκες μεταβολές που γίνονται σε πολλούς από τους θεσμούς μιας παραδοσιακής κοινωνίας (πχ. οικονομία, εκπαίδευση, παραδόσεις) με στόχο την εκβιομηχάνιση σύμφωνα με τα πρότυπα της εκβιομηχάνισης των δυτικών κοινωνιών. Η διαδικασία του εκσυγχρονισμού αναφέρεται σε σκόπιμη ριζική αλλαγή σε επίπεδο ολόκληρης της κοινωνίας ενός κράτους και περιλαμβάνει τα εξής στοιχεία:

1. εφαρμόζονται επιστημονικές μέθοδοι και χρησιμοποιείται σύγχρονη τεχνολογία στην παραγωγή.
2. στην γεωργία παρατηρείται μηχανοκαλιέργεια με στόχο την ουσιαστική αύξηση της παραγωγής.
3. το κέντρο της κοινωνικής ζωής μετατίθεται από το χωριό (την αγροτική κοινότητα) στην πόλη.
4. η οικογένεια γίνεται πυρηνική και οι ηλικιωμένοι χάνουν την επιρροή στις κύριες αποφάσεις.
5. η θρησκεία γενικά χάνει την κεντρική επιρροή της στην κοινωνία.

Η διαδικασία του εκσυγχρονισμού μιας κοινωνίας δημιουργεί πολλές αλλαγές και συγκρούσεις μεταξύ της παράδοσης και των νέων θεσμών και αξιών. Αν και ο εκσυγχρονισμός θεωρείται ως συνειδητή και επιθυμητή προσπάθεια αλλαγής σε μια κοινωνία, όλες οι επερχόμενες αλλαγές και τα αποτελέσματα αυτής της αλλαγής δεν είναι πάντα επιθυμητά και χρήσιμα. Τέτοια παραδείγματα είναι η διαταραχή στην οικολογική ισορροπία με τις ποικίλες επιπτώσεις στην ποιότητα ζωής που απορρέει από προσπάθειες εκσυγχρονισμού. (Σταθόπουλος, 1985).

2.5. Κοινωνική εργασία και κοινωνική αλλαγή

Το επίκεντρο της κοινωνικής εργασίας είναι το άτομο και το περιβάλλον σε αλληλεπίδραση. Σκοπός της είναι η βελτίωση της αμοιβαίας διενέργειας μεταξύ ατόμων και κοινωνίας. Υπάρχει δηλαδή μια εξίσωση «αρμονίας». Οι ανάγκες, οι ικανότητες και οι επιδιώξεις του ατόμου από την μια και από την άλλη οι πόροι, οι απαιτήσεις και οι ευκαιρίες του περιβάλλοντος- κοινωνίας.

« Αρμονία» είναι ο βαθμός στον οποίο συμπίπτουν τα δύο μέρη της εξίσωσης. Η έλλειψη αρμονίας επηρεάζει ταυτόχρονα το άτομο (συμπεριφορά και ενδοπροσωπικές σχέσεις) και το περιβάλλον (ανθρώπινες και θεσμικές σχέσεις).

Για παράδειγμα, η ανεργία επηρεάζει αρνητικά το άτομο λόγω έλλειψης εισοδήματος, απώλειας αυτοσεβασμού, δημιουργία ψυχοκοινωνικών προβλημάτων, υπονόμευσης φυσικής και ψυχικής υγείας και αύξηση των αυτοκτονιών. Η ανεργία επηρεάζει επίσης αρνητικά την κοινωνία, το επίπεδο ζωής λόγω μείωσης του εθνικού προϊόντος, μείωσης καταναλωτικής παραγωγής, του προϋπολογισμού για κοινωνική προστασία και των επενδύσεων για αύξηση του ανθρώπινου κεφαλαίου όπως εκπαίδευση, εκπολιτισμός, ψυχαγωγία. Η κοινωνική εργασία παρεμβαίνει και στα δύο σκέλη της εξίσωσης αρμονίας (άνισα ή εξισωτικά) γιατί το ένα επηρεάζει το άλλο σε διενέργεια. (Ιατρίδης 1985).

Η κοινωνική εργασία λοιπόν δουλεύει σε δύο επίπεδα, όμοια με αυτά που συντελείται και η κοινωνική αλλαγή, στην μικροκλίμακα και στην μακροκλίμακα.

Η δουλειά της κοινωνικής εργασίας στην μικροκλίμακα, έχει για στόχο την επαναφορά και βελτίωση της αρμονίας του «ατόμου- περιβάλλοντος» με επεμβάσεις κυρίως στο άτομο στις ενδοπροσωπικές του σχέσεις, στην ανάπτυξη του με εκπαίδευση, επιδόματα ή μέσω της καθαρά κλινικής δουλειάς που γίνεται μέσω των μεθόδων της κοινωνικής εργασίας Κ.Ε.Α και Κ.Ε.Ο.

Η δουλειά της κοινωνικής εργασίας στην μακροκλίμακα, έχει για στόχο της την επαναφορά και την βελτίωση της αρμονίας «ατόμου- περιβάλλοντος», με επεμβάσεις κυρίως στο περιβάλλον μέσω της μεθόδου της Κ.Ε.Κ και περιλαμβάνει προσπάθειες για θεσμικές μεταρρυθμίσεις, αύξηση ευκαιριών για ανάπτυξη μέσα στην κοινότητα, αύξηση πόρων, μείωση απαιτήσεων κλπ. (Ιατρίδης, Πρακτικά Γ΄ Πανελληνίου Συνεδρίου Κοινωνικών Λειτουργιών, 1985).

«Η μακρο και μικρο-κοινωνική εργασία, έχουν τους ίδιους στόχους και το ίδιο ιδεολογικό υπόβαθρο αξιών. Περιλαμβάνουν το άτομο και το περιβάλλον (αλλά με διαφορετική έμφαση). Όταν οι κοινωνικοί λειτουργοί απορροφούνται τελείως από το ένα μόνο σκέλος της εξίσωσης αρμονίας, μειώνουν ουσιαστικά το άλλο. Τότε οι μονοσκελικές επεμβάσεις της κοινωνικής εργασίας είναι λιγότερο αποδοτικές...Το κλινικό σκέλος –η μικροκλίμακα της κοινωνικής εργασίας επηρεάζει το σκέλος της κοινωνικής πολιτικής- μακροκλίμακα με την έννοια ότι η κοινωνική πολιτική χαράζεται με βάση τις θεωρίες της ανθρώπινης και κοινωνικής συμπεριφοράς. Και αντίστοιχα η κοινωνική πολιτική επηρεάζει το κλινικό σκέλος της κοινωνικής εργασίας με την έννοια ότι το άτομο αναπτύσσεται σε σχέση με το περιβάλλον του. Κλινικές γνώσεις και ανάλυση κοινωνικής πολιτικής είναι το θεμελιώδες υπόβαθρο της εφαρμογής όλων των ειδικοτήτων της κοινωνικής εργασίας, και είναι συνήθως απαραίτητα εφόδια όλων των κοινωνικών λειτουργών.» (Ιατρίδης, Πρακτικά Γ΄ Πανελληνίου Συνεδρίου Κοινωνικών Λειτουργιών, 1985).

Η κοινωνική εργασία ως επάγγελμα το οποίο προσπαθεί να πραγματώσει μια κοινωνία ευημερίας για τους ανθρώπους, προσπαθεί μέσα από σχεδιασμένες ενέργειες να προκαλέσει την επιθυμητή κοινωνική αλλαγή. Οι κοινωνικοί λειτουργοί αναπόφευκτα μέσα από την επαγγελματική τους κατάρτιση, αξίες και αρχές δημιουργούν ένα όραμα για έναν κόσμο μέσα στον οποίο και οι ίδιοι επιθυμούν να ζήσουν. Το όραμα αυτό στοιχειοθετούν αξίες και αρχές που προκύπτουν από την επαγγελματική τους ηθική η οποία βασίζεται στα ανθρωπιστικά ιδεώδη. Ως μέτοχοι και αρωγοί της κοινωνικής αλλαγής λοιπόν, οι κοινωνικοί λειτουργοί οφείλουν να προσπαθούν να ερμηνεύουν τις όποιες κοινωνικές αλλαγές συμβαίνουν με ή χωρίς

την συμμετοχή τους ή παρέμβασή τους, έτσι ώστε να μπορούν να τοποθετούνται τόσο ιδεολογικά όσο και πραξιακά απέναντι σ'αυτές τις αλλαγές. Θα πρέπει να μπορούν να ελέγχουν την ωφελιμότητα της όποιας αλλαγής, αλλά και να προκαλούν τις συνθήκες εκείνες που θα φέρουν την αλλαγή σε όφελος της κοινωνικής ευημερίας.

«ο John Stuart Mill τον περασμένο αιώνα είπε: οι οικονομικές και κοινωνικές δυνάμεις περνούν από πάνω μας σαν παλίρροια. Σοφοί είναι εκείνοι οι οποίοι προβλέπουν τα κοινωνικά γεγονότα και προσπαθούν να δημιουργήσουν τους θεσμούς και να στρέψουν την σκέψη του λαού σύμφωνα με την πιο εποικοδομητική αλλαγή. Μωροί είναι εκείνοι που δεν μαθαίνουν τίποτα από τα γεγονότα λόγω άγνοιας ή άγονης αντίδρασης.»(Σταθόπουλος, 1985).

Καταλήγοντας, πολλοί είναι αυτοί που χρεώνουν στην κοινωνική εργασία ηθικά και κοινωνικά έναν αντιφατικό ρόλο. Από την μια η κοινωνική εργασία «κατασκευάστηκε» ως επιστήμη για να προάγει την κοινωνική αλλαγή σε όφελος της κοινωνικά ισότιμης συμβίωσης των ατόμων μέσα στα πλαίσια της κοινωνίας. Αποδεχόμενη αυτόν τον κοινωνικό της ρόλο ενσωμάτωσε την αρχή της κοινωνικής αλλαγής μαζί με ένα σύνολο αξιών και αρχών στον δεοντολογικό της κώδικα. Από την άλλη η πράξη της κοινωνικής εργασίας φαίνεται να συνυπογράφει και να συντηρεί πολιτικές συμμετέχοντας σε οργανωμένα από το κράτος προγράμματα, που εκ του αποτελέσματος βλέπουμε ότι δεν φέρουν πάντα την επιθυμητή κοινωνική αλλαγή ή ακόμα και καταστέλλουν τις δυνάμεις εκείνες που θα μπορούσαν να την φέρουν. Η κατανόηση αυτής της αντιφατικότητας της φύσης της κοινωνικής εργασίας, πιθανόν να μπορεί να γίνει κατανοητή με τον ίδιο τρόπο με τον οποίο γίνεται κατανοητή στην μαρξιστική σκέψη η αντιφατική φύση του συνόλου της εργατικής τάξης. Για τον Marx λοιπόν, η εργατική τάξη είναι συγχρόνως η παραγωγός δύναμη του κεφαλαίου και της καπιταλιστικής συσσώρευσης των πόρων, αλλά και παράλληλα ο εν δυνάμει «νεκροθάφτης» του καπιταλιστικού συστήματος. Η εργατική τάξη με την αναντικατάστατη παραγωγική της πνευματική ή χειρονακτική της συνεισφορά είναι αυτή η οποία δημιουργεί το κεφάλαιο. Ο καπιταλιστικός όμως τρόπος παραγωγής, σύμφωνα με τον Marx συντηρείται και αναπαράγεται μέσω της ιδιώτευσης της παραγόμενης από τους εργάτες υπεραξίας, δηλαδή μέσα από την εκμετάλλευση της εργατικής δύναμης. Η εργατική τάξη λοιπόν συντηρεί την ίδια της την εκμετάλλευση! Παράλληλα, όμως είναι και αυτή η οποία μπορεί να την σταματήσει, μέσω της λεγόμενης «ταξικής συνειδησης» η οποία θα φέρει την εργατική τάξη σε μια κατάσταση συνειδητότητας μέσω της οποίας θα γίνει δυνατή η ανατροπή του καπιταλισμού. Έτσι λοιπόν βλέπουμε ότι, η αντιφατικότητα του κοινωνικού ρόλου της κοινωνικής εργασίας ενυπάρχει πάντα, ιδίως όταν μιλάμε για την συνύπαρξή της με τον καπιταλισμό. Το ερώτημα λοιπόν, θα πρέπει να μετατεθεί από το εάν η κοινωνική εργασία προάγει την κοινωνική αλλαγή, γιατί όπως είδαμε και με την φύση της εργατικής τάξης η ύπαρξή μας και μόνο κάτω από ένα δεδομένο σύστημα το θέτει σε λειτουργία. Ωστόσο πάνω απ'όλα πρέπει να επιβιώσουμε! Η κοινωνική εργασία μπορεί να επιβιώσει αλλά και πέραν αυτού να γίνει πράγματι φορέας της κοινωνικής αλλαγής, όταν πρώτον έχει συνειδηση του κοινωνικού της ρόλου, και παράλληλα όταν την απασχολούν ερωτήματα σχετικά με το πώς θα προάγει καλύτερα τις επιθυμητές αλλαγές.

Z.6. Οι μέθοδοι της κοινωνικής εργασίας σε σχέση με την κοινωνική αλλαγή και η προβληματική του διαχωρισμού των μεθόδων.

Το επίκεντρο της κοινωνικής εργασίας είναι τριπλό: το άτομο, το περιβάλλον και η μεταξύ τους αλληλεπίδραση. Η κοινωνική εργασία αναζητά και παρεμβαίνει σ'αυτούς τους «χώρους» και αντιμετωπίζει τα αίτια που παρεμποδίζουν τη λειτουργική ικανότητα των μερών και θέτουν σε κίνδυνο τη μεταξύ τους σχέση (Κατσορίδου 2002, σελ.21). Για τον στόχο της αυτό, ανέπτυξε τις τρεις μεθόδους της που στην ενότητά τους και την ταυτόχρονη χρήση τους αντιμετωπίζουν ολιστικά τις ανάγκες των ατόμων, των ομάδων και των κοινοτήτων.

Η κοινωνική αλλαγή ως διαδικασία απαιτεί μια διαδοχική κίνηση από το άτομο στην κοινωνία και από την κοινωνία στο άτομο. Μιλώντας για κοινωνική αλλαγή σε όφελος της κοινωνικής ευημερίας, θα πρέπει να έχουμε στο μυαλό μας ότι η κοινωνία δεν μπορεί να νοείται χωρίς την ατομική δράση των ανθρώπων. Η κοινωνία χωρίς τα άτομα παραμένει ένα απλό νοητικό κατασκεύασμα. Άρα μιλώντας για κοινωνική ευημερία, μιλάμε για μια κοινωνία όπου τα άτομα μέσα σ'αυτό το κοινωνικό περιβάλλον ευημερούν, αναπτύσσονται, ικανοποιούν όλες τις ανθρώπινες ανάγκες τους και εν τέλει ωθούνται προς την αυτοπραγμάτωση. Αν θέλουμε λοιπόν άτομα που ευημερούν, η αρχή της εξατομίκευσης έχει θέση στην κοινωνία. Αυτό σημαίνει ότι η κοινωνική εργασία που δρα σε όφελος της κοινωνικής αλλαγής, οφείλει να βοηθάει τα άτομα να αναγνωρίζουν αρχικά τις ιδιαίτερες ανάγκες τους που αναφέρονται στις διάφορες πλευρές της υπόστασης που έχει κάθε άνθρωπος. Οι ανάγκες αυτές λοιπόν, θα είναι βιολογικές, ψυχολογικές/συναισθηματικές, πνευματικές και κοινωνικές. Θα πρέπει επίσης το άτομο να απελευθερώνεται από τις εσωτερικές του συγκρούσεις, έτσι ώστε να απεγκλωβίζονται και όλες οι δυνατότητές του για προσωπική ανάπτυξη. Άρα μιλάμε για την αναγκαιότητα μιας μεθοδολογίας που θα αναλαμβάνει τον ρόλο του να εξετάζει σε βάθος το άτομο.

Η κοινωνία ωστόσο προϋπάρχει των ατόμων. Τα άτομα γεννιούνται και αναπτύσσονται σε ένα ήδη διαμορφωμένο περιβάλλον, το οποίο έχει παγιωμένες συνθήκες στις οποίες το άτομο καλείται να ζήσει και μέσα από αυτές να φτάσει στην αυτοπραγμάτωση. Έτσι η δράση των ανθρώπων μέσα σ'αυτό το περιβάλλον, μπορεί να είναι αλλοτριωτική, και κατ'επέκταση να τον οδηγεί στην δυστυχία, ή αντιθέτως να είναι «κοινωνικοποιητική», που μέσα από την προσαρμογή του ο άνθρωπος μπορεί και αισθάνεται ταυτόχρονα και μέλος της κοινωνίας και ταυτόχρονα να βιώνει την διαφορετικότητά του και να μπορεί να αυτοκαθορίζεται μέσα σ'αυτή. Έτσι λοιπόν η ίδια η κοινωνία μπορεί να είναι πηγή δυστυχίας των ατόμων και σ'αυτές τις περιπτώσεις η κοινωνική αλλαγή θα πρέπει να γίνει στο επίπεδο των δομών της κοινωνίας. Σ'αυτό το σημείο φαίνεται η αναγκαιότητα ύπαρξης μιας ειδικής μεθοδολογίας που θα μπορεί να βλέπει την κοινωνία σαν σύνολο.

Ωστόσο, η ιδιαίτερη γνώση που πηγάζει από την θεωρία και την πρακτική των ξεχωριστών μεθόδων της κοινωνικής εργασίας δεν είναι δυνατόν και δεν θα έπρεπε να περιχαράκωνεται. Η κάθε μέθοδος έχει να προσφέρει ένα ιδιαίτερο γνωστικό υπόβαθρο για τον κοινωνικό λειτουργό που προσπαθεί να αντιμετωπίσει ολιστικά ένα κοινωνικό πρόβλημα. Οι ιδιαίτερες γνώσεις που προσφέρουν αυτές οι μέθοδοι υπεισέρχονται η μία στην άλλη στην καθημερινή πρακτική των κοινωνικών λειτουργών.

Καταλήγοντας, όλες οι μέθοδοι της κοινωνικής εργασίας μπορούν να δουλέψουν σε όφελος της κοινωνικής αλλαγής. Υπάρχουν ωστόσο στην σύγχρονη πρακτική των κοινωνικών λειτουργιών αντιλήψεις που αποκλείουν την Κ.Ε.Α και την Κ.Ε.Ο από αυτόν τον γενικότερο σκοπό της κοινωνικής εργασίας, και τους προσδίδουν ρόλους κυρίως που έχουν να κάνουν με τον κοινωνικό έλεγχο, ενώ αντίθετα αφήνεται ο γενικότερος σκοπός της κοινωνικής αλλαγής ως «μέλημα» και στόχος αποκλειστικά της Κ.Ε.Κ. Ωστόσο η κοινωνική εργασία παρ'όλες τις διαφορές μεταξύ των μεθόδων της πρέπει να έχει κοινό σκοπό. Η κοινωνική εργασία και οι μέθοδοί της ακόμα και αυτή της Κ.Ε.Κ μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τον κοινωνικό έλεγχο και την προώθηση αλλαγών που όμως στην ουσία τους συντηρούν πολιτικές ανισότητας. Στην πραγματικότητα οι μέθοδοι της κοινωνικής εργασίας δεν διαχωρίζονται σε «συντηρητικές» ή «ριζοσπαστικές». Αυτό που διαχωρίζει την πρακτική της κοινωνικής εργασίας σε ριζοσπαστική ή αντίστοιχα συντηρητική είναι η ιδεολογία που φέρει η ίδια και που προσπαθεί διαμέσου των μεθόδων της να περάσει εστιάζοντας πότε στο άτομο και πότε στο σύνολο της κοινωνίας. Αυτό σημαίνει ότι με τον ίδιο τρόπο που η Κ.Ε.Α μπορεί να περιοριστεί στον ρόλο του κοινωνικού ελέγχου, το ίδιο μπορεί να συμβεί και με την Κ.Ε.Κ. Καμία από τις μεθόδους της κοινωνικής εργασίας δεν απαλλάσσονται από τον κίνδυνο να δρουν ως μέρος ενός μηχανισμού κοινωνικού ελέγχου, χωρίς παράλληλα να επηρεάζουν την αναδιανομή της εξουσίας και του εισοδήματος στην κοινωνία. Εξάλλου η ίδια η κοινωνική εργασία και οι μέθοδοί της ελέγχονται από την «άρχουσα τάξη πραγμάτων» και τις δυνάμεις που καθιερώνουν τις πολιτικές και οικονομικές συνθήκες της κοινωνίας, οπότε και ο κοινωνικός της ρόλος επηρεάζεται και καθορίζεται όχι μόνο από την ίδια αλλά και από το δεδομένο οικονομικο-πολιτικό σύστημα.

2.7. Η Κοινωνική Εργασία με Άτομα και η σχέση της με την κοινωνική αλλαγή.

Η Κ.Ε.Α στρέφει την προσοχή της στις ανάγκες του ατόμου και χρησιμοποιεί ως κύριο μέσο για την αλλαγή την θεραπευτική σχέση μεταξύ του κοινωνικού λειτουργού και του πελάτη. Η Κ.Ε.Α αναγνωρίζει τη συμβολή του περιβάλλοντος, τόσο στη δημιουργία ατομικού προβλήματος, όσο και στην πιο αποτελεσματική λύση του (Κατσορίδου 2002, σελ.23).

Για την Perlman (1957) ο στόχος της Κ.Ε.Α είναι να διευκολύνει την κοινωνική προσαρμογή του ατόμου. Να βοηθήσει το άτομο να αποκαταστήσει, να αναμορφώσει και να ενισχύσει τις λειτουργίες του ως κοινωνικό ον. Επιπλέον, το άτομο μέσω των διεργασιών της επικοινωνίας-συναλλαγής με τον κοινωνικό λειτουργό, πετυχαίνει στο να αντιμετωπίζει αποτελεσματικότερα τα προβλήματά του, επηρεάζοντάς τα έτσι ώστε είτε να τα λύσει είτε να παρεμποδίσει τα αποτελέσματά τους. Η Κ.Ε.Α αναγνωρίζει το πρόβλημα που αντιμετωπίζει ο πελάτης ως μια πολύμορφη και δυναμική κατάσταση όπου το άτομο καλείται να αντιμετωπίσει για να μπορέσει να πετύχει ένα ικανοποιητικό επίπεδο ζωής. Το πρόβλημα του ατόμου είτε μπορεί να προέρχεται από μια εσωτερική ένταση- σύγκρουση (π.χ. ψυχολογική, κοινωνική, βιολογική), είτε από μια ανικανοποίητη ανάγκη (π.χ. οικονομική, ιατρική, εκπαιδευτική, ψυχαγωγική) στα πλαίσια μιας συγκεκριμένης κοινωνίας, είτε από μια δυσλειτουργική σχέση ανάμεσα στο άτομο και ένα άλλο πρόσωπο ή πρόσωπα, είτε και από έναν δυναμικό

συνδυασμό όλων των παραπάνω. Η Κ.Ε.Α απ'όπου και αν προέρχεται το πρόβλημα που παρεμποδίζει το άτομο στην ανάπτυξη του θα πρέπει να το αναζητά και να το αναγνωρίζει. Όπως είπαμε και προηγουμένως η κοινωνία προϋπάρχει των ατόμων, και έτσι και οι πηγές της υπάρχουν ανεξάρτητα από την ικανότητα των ατόμων να επωφεληθούν απ'αυτές. Τα άτομα διατηρούν έμφυτες ικανότητες που τους καθιστά ικανούς να επωφεληθούν είτε μιας σχέσης τους με έναν άλλον άνθρωπο είτε από μια κοινωνική παροχή. Ωστόσο, πολλές φορές η αδυναμία ενός ατόμου να εμπιστευθεί, οι ψυχικές του άμυνες, η καχυποψία κλπ.¹, τον εμποδίζουν να ανοιχτεί σε μια διαδικασία αλλαγής όπου θα τον φέρει σε μια καλύτερη κατάσταση από αυτή που ζει τώρα. Επιπρόσθετα, ακόμα και αυτοί που κατέχουν θέσεις κοινωνικής ισχύος και είναι σε θέση να επηρεάζουν βαθύτερα τις πολιτικές ή τους τρόπους λειτουργίας των πηγών της κοινότητας (όπως για παράδειγμα μιας προνοιακής οργάνωσης), είναι και αυτοί άτομα που μαζί με την κοινωνική τους θέση φέρουν ακριβώς τις ίδιες ικανότητες αλλά και αντίστοιχα ανικανότητες- δυσκολίες, άμυνες, ψυχικές συγκρούσεις όπως και οι «πελάτες» της κοινωνικής εργασίας.

Συνοψίζοντας λοιπόν, η Κ.Ε.Α με τις ιδιαίτερες γνώσεις που έχει σχετικά με το άτομο και τις ιδιαίτερες ψυχικές του λειτουργίες- εσωτερικές καταστάσεις- συγκρούσεις, άμυνες, τις ιδιαίτερες γνώσεις σχετικά με την ανθρώπινη επικοινωνία, κλπ., επιδρά στο ίδιο το άτομο στο επίπεδο της ίδιας του της προσωπικότητας. Αυτή η αλλαγή ή οι αλλαγές που είναι σε θέση να φέρει η Κ.Ε.Α στην προσωπικότητα ενός ατόμου, το καθιστά φορέα της προσωπικής του αλλαγής αλλά και εν δυνάμει φορέα κοινωνικής αλλαγής, αφού η διαλεχτική που υπάρχει ανάμεσα στο άτομο και την κοινωνία καθιστά την σχέση τους αλληλεξαρτούμενη και αλληλοσυμπληρούμενη. Το άτομο το οποίο αναπτύσσει και απελευθερώνει εσωτερικές δυνάμεις καθίσταται ικανό να προβάλει τα θέλω του και να μπορεί να διεκδικεί την προσωπική του ευτυχία μέσα στα πλαίσια της κοινωνίας χωρίς να χρειάζεται να απομονώνεται από αυτή. Το άτομο που βιώνει την ατομικότητά του και την διαφορετικότητά του δεν φοβάται μην τον συνθλίψει η κοινωνία, αντιθέτως την βιώνει σαν το περιβάλλον που μπορεί να είναι σε επαφή μαζί του και να επενεργεί πάνω του.

Z.8. Η Κοινωνική Εργασία με Ομάδες και η σχέση της με την κοινωνική αλλαγή.

Η Κ.Ε.Ο, στρέφει την προσοχή της στις ανάγκες του ατόμου και παράλληλα εστιάζει στις ανάγκες, τους περιορισμούς και τις ικανότητες της ομάδας όπου το άτομο ανήκει. Η Κ.Ε.Ο αξιοποιεί κυρίως την ίδια την ομάδα ως μέσο για την αλλαγή αλλά η ομάδα αποτελεί και το πλαίσιο της εργασίας του κοινωνικού λειτουργού. Τα μέσα προγράμματος και η θεραπευτική σχέση κοινωνικού λειτουργού και ομάδας αποτελούν και αυτά παράγοντες αλλαγής για την Κ.Ε.Ο (Κατσορίδου 2002, σελ.23). Η ιδιαίτερη γνώση που προσφέρει η Κ.Ε.Ο είναι αυτή που προκύπτει από το γεγονός ότι ένα άτομο γίνεται περισσότερο κατανοητό όταν ιδωθεί μέσα

¹ Για περισσότερες λεπτομέρειες σε σχέση με την αδυναμία ενός ατόμου να δεχθεί βοήθεια, βλέπε στο βιβλίο της Ισκα Σαλιτζμπεργκερ-Ουϊτενμπεργκ, «Η αυτογνωσία από ψυχαναλυτική θεώρηση και οι ανθρώπινες σχέσεις- μια κλαϊνική προσέγγιση», ΚΑΣΤΑΝΙΩΤΗ,1995. (σελ.138-150)

στα πλαίσια της ομάδας ή των ομάδων που το άτομο αυτό ανήκει.² Το άτομο μέσα στην ομάδα εξελίσσεται, βρίσκεται σε σχέση αλληλεπίδρασης με την ομάδα όπου μέσα της τελικά διαμορφώνεται αλλά και διαμορφώνει την ίδια την ομάδα. Το άτομο μέσα από την ομάδα έχει την δυνατότητα να αναπτύξει τις δυνάμεις και ικανότητές του, και ταυτόχρονα καλύπτει μια σειρά αναγκών όπως αυτή της αποδοχής, της ανάγκης για επικοινωνία και συντροφιά, την ανάγκη για εξάρτηση ή ανεξαρτησία κ.α. Ταυτόχρονα όμως η ίδια η ομάδα γίνεται φορέας αλλαγής τόσο στο επίπεδο των ατόμων όσο και στο επίπεδο της κοινωνίας. Η ομάδα δραστηριοποιείται και αλληλεπιδρά έτσι ώστε να καλύπτονται οι προσωπικές και αναπτυξιακές ανάγκες των μελών της. Οι ομάδες μπορεί να δραστηριοποιούνται επίσης για την επίλυση ενός συγκεκριμένου προβλήματος που έχει ένα μέλος ή ολόκληρη η ομάδα, αλλά μπορεί η ομάδα να δραστηριοποιείται για την επίλυση ενός κοινωνικού προβλήματος απ' το οποίο πλήττει η ίδια η ομάδα αλλά και γενικότερα το κοινωνικό περιβάλλον στο οποίο η ομάδα βρίσκεται. Το άτομο μέσα στα πλαίσια της ομάδας δύναται να γνωρίσει δημοκρατικούς τρόπους συμβίωσης με άλλους ανθρώπους, δημοκρατικούς τρόπους στην λήψη κοινών αποφάσεων κ.α. Όπως αναφέρεται και στο βιβλίο της Κατσορίδου (2002, σελ.41):

«μια δημοκρατική κοινωνία αντλεί τη δύναμή της από τον αποτελεσματικό τρόπο που λειτουργεί το πλήθος των ομάδων που υπάρχουν σε αυτήν. Οι πιο πολύτιμες πηγές της είναι οι ομάδες των ανθρώπων που βρίσκει κανείς μέσα στα σπίτια, στις κοινότητες, στις εκκλησίες, στα σχολεία, στις επιχειρήσεις, στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και στις κυβερνήσεις. Σήμερα, περισσότερο από ποτέ άλλοτε, αναγνωρίζεται ότι αυτές οι ομάδες πρέπει να λειτουργούν καλά για να λειτουργήσει καλά και το σύνολο».

Η Κ.Ε.Ο με τις ιδιαίτερες γνώσεις που έχει σχετικά με τα δυναμικά της ομάδας, τις συγκρούσεις στα πλαίσια της ομάδας και των τρόπων αντιμετώπισής τους κ.α. μπορεί να βοηθήσει στην δημιουργία αυτόνομων και υπεύθυνων στην δράση τους ομάδων, που μέσα από μια διαδικασία ανάληψης πρωτοβουλιών και καθορισμού στόχων θα φέρουν αλλαγές στο κοινωνικό περιβάλλον στο οποίο αναπτύσσονται και ζουν. Η Κ.Ε.Ο μπορεί να βοηθήσει την ομάδα στο να μάθει εκείνους τους τρόπους έτσι ώστε να καθορίζει συγκεκριμένους στόχους, σύμφωνους με το επίπεδο ικανοτήτων των μελών της, έτσι ώστε η επίτευξη ρεαλιστικών στόχων να προχωράει την ομάδα με αισθήματα αισιοδοξίας στην επίτευξη μεγαλύτερων στόχων. Επίσης η Κ.Ε.Ο οφείλει να φροντίζει στην καλλιέργεια πνεύματος συνεργασίας μεταξύ των μελών, καθώς επίσης και να διαπαιδαγωγεί την ομάδα σε διεργασίες αξιολόγησης του έργου, και στις δημοκρατικές διαδικασίες λήψης αποφάσεων. (Ζωγράφου 2002, σελ. 61).

² για περισσότερες λεπτομέρειες βλέπε στις σημειώσεις του μαθήματος Κ.Ε.Ο ΙΙ της κας JOHNSON Αμαλίας- «η εργασία του ΒΙΟΝ με ομάδες».

2.9 Η Κοινωνική Εργασία με Κοινότητα και η σχέση της με την κοινωνική αλλαγή.

Η Κ.Ε.Κ, στρέφει την προσοχή της στις αλλαγές των συνθηκών εκείνων που επικρατούν μέσα στην κοινότητα και που γίνονται ή που μπορεί να γίνουν εμπόδιο στη λειτουργική ικανότητα των κατοίκων (ως ατόμων και συνόλων) αλλά και της ίδιας της κοινότητας. Ως μέσο αλλαγής ο κοινωνικός λειτουργός χρησιμοποιεί τις μικρές και μεγάλες ομάδες επιρροής που λειτουργούν στην κοινότητα. Η Κ.Ε.Κ είναι η μέθοδος η οποία αξιοποιώντας τις γνώσεις τόσο από την Κ.Ε.Α και την Κ.Ε.Ο, όσο και γνώσεις από άλλα επιστημονικά πεδία, προσπαθεί να βοηθήσει τις κοινωνικά αδικημένες ομάδες, να κάνουν χρήση των δικαιωμάτων και δυνατοτήτων που παρέχει η κοινωνία, να αναλύσουν αντιφατικές κοινωνικοπολιτικές καταστάσεις, να συνειδητοποιήσουν τις πραγματικές τους ανάγκες και τους κοινωνικοπολιτικούς συσχετισμούς που καθορίζουν τη ζωή τους και να αγωνισθούν συλλογικά για την προβολή και διεκδίκηση των συμφερόντων τους. (Ζωγράφου 2002, σελ.54). Η Κ.Ε.Κ ως ξεχωριστή μέθοδος αποτελεί την προσπάθεια της κοινωνικής εργασίας να προσαρμόσει το «σύστημα» -την κοινότητα στις ανάγκες των ατόμων και όχι το αντίστροφο. Η Κ.Ε.Κ προσπαθεί να επηρεάσει δομικά στοιχεία της κοινωνίας και πολιτικές που παρεμποδίζουν την ανάπτυξη των ατόμων- μελών της κοινωνίας.

Η ιδιαιτερότητα της Κ.Ε.Κ σε σχέση με τις άλλες μεθόδους, έγκειται στο γεγονός ότι προσδίδει στην κοινωνική εργασία μια άλλη οπτική γωνία για την διερεύνηση των κοινωνικών προβλημάτων. Συγκεκριμένα η Κ.Ε.Κ αναλαμβάνει να δει τις οικονομικο-πολιτικές συνθήκες ως αίτια για την δημιουργία και συντήρηση των κοινωνικών προβλημάτων. Πιο ειδικά η Κ.Ε.Κ

«... χρησιμοποιεί την ανάλυση της κατάστασης, την προώθηση της συνειδητοποίησης των προβλημάτων, την κινητοποίηση, πολιτικοποίηση και αλληλεγγύη των ενδιαφερομένων για την υλοποίηση των δικαιωμάτων τους και την εξάντληση όλων των βοηθητικών πόρων. Αποσκοπεί μακροπρόθεσμα στην εξάλειψη των αιτιών της άνισης μεταχείρισης, της καταπίεσης και της εξάρτησης». (Ζωγράφου 2002, σελ.54)

Η Κ.Ε.Κ ανεξάρτητα από την θεωρητική της κατεύθυνση επιδιώκει μέσω ενός συγκεκριμένου προγραμματισμού, την κοινωνική αλλαγή. Η παρέμβαση της Κ.Ε.Κ μπορεί να έχει ως στόχο το σύνολο των κατοίκων μιας κοινότητας ή έναν οργανισμό- οργάνωση της κοινότητας. Η Κ.Ε.Κ έχει ως στόχο την κοινοτική ανάπτυξη, ωστόσο ανάλογα με την ιδεολογική προσέγγιση που θα χρησιμοποιήσει, η ανάπτυξη θα ιδωθεί διαφορετικά. Η Κ.Ε.Κ λοιπόν με «ριζοσπαστικό» χαρακτήρα, θα δει την ανακατανομή της κοινωνικής ισχύος και την ενθάρρυνση των ανίσχυρων για διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους, ως βασικές προϋποθέσεις της «ανάπτυξης». Αντίθετα, η Κ.Ε.Κ με έναν πιο συντηρητικό χαρακτήρα θα ασχοληθεί κύρια με προγράμματα αυτοβοήθειας, βελτίωσης των παρεχόμενων υπηρεσιών υγείας και πρόνοιας μέσα στο πλαίσιο των υπάρχοντων κοινωνικών σχέσεων και συσχετισμών ισχύος. (Σταθόπουλος 2000, σελ.32).

Z.10. Η υπερβατική δράση του κοινωνικού λειτουργού ως προϋπόθεση της κοινωνικής αλλαγής.

Η δράση ενός κοινωνικού λειτουργού όταν χαρακτηρίζεται από ενέργειες οι οποίες ξεπερνάνε τα επιτρεπόμενα, τα συνηθισμένα ή προσδοκώμενα όρια της οργάνωσης που δουλεύει, τότε η δράση αυτή μπορεί να χαρακτηριστεί ως υπερβατική. Στην παρούσα πτυχιακή παρόλο που δεν βρέθηκε να υπάρχει σε βιβλιογραφία ορισμός και δεν έχει αναλυθεί η έννοια της υπερβατικής δράσης ενός επαγγελματία κοινωνικού λειτουργού ή άλλου ανθρωπιστικού επαγγέλματος, ωστόσο κατά την άποψη της γράφουσας αυτής της πτυχιακής, η έννοια της υπερβατικής επαγγελματικής δράσης νοείται ως η δράση που έχει τα ακόλουθα στοιχεία:

Το πρώτο στοιχείο είναι να καταβάλει ο κοινωνικός λειτουργός μεγάλες προσπάθειες να εξυπηρετηθούν επαρκώς και ολιστικά οι ανάγκες του πελάτη που εμφανίζεται στην οργάνωση. Ιδιαίτερα η προσπάθεια του κοινωνικού λειτουργού να αντιμετωπισθούν οι ανάγκες του πελάτη ολιστικά και όχι μόνο να αντιμετωπισθεί το αρχικό του αίτημα, μπορεί να φέρει μεγάλη πίεση στην οργάνωση, τόσο στο επίπεδο του οικονομικού της προγραμματισμού και προϋπολογισμού, όσο και σε επίπεδο λειτουργικό. Σ'αυτήν την περίπτωση η δράση του κοινωνικού λειτουργού είναι υπερβατική γιατί με δικές του προσπάθειες ο πελάτης λύνει πολλά περισσότερα προβλήματα αλλά και γιατί ο ίδιος ο κοινωνικός λειτουργός καθοδηγείται πολύ περισσότερο από τις αρχές και τις αξίες του επαγγέλματος, παρά από τις προσδοκίες της οργάνωσης και ταυτόχρονα είναι και ο στόχος των ενδεχόμενων πιέσεων της οργάνωσής του.

Το δεύτερο στοιχείο, συνδεδεμένο με το πρώτο βέβαια έχει να κάνει με την διάθεση του κοινωνικού λειτουργού να δίνει μεγάλο βάρος στην εξατομικευμένη δράση και να υπερβαίνει όρια της οργάνωσης που ενδεχομένως να απέκλειαν πελάτες οι οποίοι έχουν τέτοιας φύσης προβλήματα που δεν θα μπορούσαν να εξυπηρετηθούν καλύτερα από άλλη οργάνωση.

Το τρίτο στοιχείο, αφορά τα όρια που θέτει ο κοινωνικός λειτουργός στην σχέση του με τον πελάτη. Αναμένεται από έναν υπερβατικό λειτουργό να βάζει τέτοια όρια που να εξυπηρετούν τον ίδιο τον πελάτη- την ανάπτυξη του σαν άτομο και όχι τον κοινωνικό λειτουργό ο οποίος ενδεχομένως να μπορούσε να θέσει ισχυρά όρια στην «θεραπευτική» αυτή σχέση και πίσω από αυτά να καλύψει τον υπερβολικό του φόβο για την συναισθηματική του εμπλοκή αλλά και την πρόθεσή του να ασκήσει «βολική» για τον ίδιο κοινωνική εργασία.

Από όλα τα παραπάνω, συμπερασματικά θα μπορούσαμε να δώσουμε και ένα τέταρτο χαρακτηριστικό, αυτό της «απειθαρχής» δράσης. Η υπερβατική δράση είναι και απειθαρχη, από την άποψη ότι το άτομο- στην προκειμένη περίπτωση ο κοινωνικός λειτουργός- έχει την ικανότητα, του να λέει όχι στις διάφορες μορφές εξουσίας που παράγουν την καταπίεση την δικιά του και των συνανθρώπων του. Στην ουσία λοιπόν, ο κοινωνικός λειτουργός θα πρέπει να έχει την ικανότητα και το θάρρος να μπορεί να ακολουθεί όπως λέει και ο Fromm (1981, σελ. 32) την «ανθρωπιστική συνειδησή» του ή οποία είναι απαλλαγμένη από εξωτερικές ποινές και ανταμοιβές και λειτουργεί περισσότερο ως μια εσωτερική «φωνή» που κατευθύνει την δράση του ατόμου. Ωστόσο, ο κοινωνικός λειτουργός ο οποίος πράγματι θέλει να δρα υπέρ της κοινωνικής αλλαγής, πρέπει να ξέρει πότε να απειθαρχεί, γιατί η επανάσταση απαιτεί όχι μόνο πράξεις απειθαρχίας αλλά και υπακοής.

Όπως χαρακτηριστικά λέει και ο Fromm (1981, σελ.31) :

«Αν ένας άνθρωπος μπορεί μόνο να υπακούει, τότε είναι σκλάβος. Αν μπορεί μόνο να είναι ανυπάκουος και είναι ανίκανος να υπακούει, τότε είναι αντάρτης όχι επαναστάτης, ενεργεί από θυμό, απογοήτευση, αγανάκτηση και όχι στο όνομα μιας αρχής ή μιας πεποιθήσεως».

Η υπερβατική δράση λοιπόν είναι αυτή που περισσότερο από κάθε άλλης μορφής δράση πιέζει τις οργανώσεις και τις υπηρεσίες να προσαρμοσθούν στις ανάγκες των ανθρώπων και όχι το αντίθετο, είναι η δράση που καθοδηγείται και ταυτίζεται ξεκάθαρα με την ανάγκη της ανθρωπότητας για αλλαγή σε όφελος των ίδιων των ανθρώπων. Ταυτόχρονα η υπερβατική δράση ταυτίζεται και με πράξεις προς την «ελευθερία» οι οποίες προϋποθέτουν μεταξύ άλλων και τόλμη μπροστά στις καταπιεστικές προς τον άνθρωπο εξουσίες. Η έννοια λοιπόν της υπερβατικής δράσης έτσι όπως στοιχειοθετήθηκε παραπάνω, φορτίζει με ενέργεια και δυναμική κάθε δράση που γίνεται στο όνομα της κοινωνικής αλλαγής.

Παρακάτω θα παρουσιάσουμε ένα πραγματικό περιστατικό, μια δράση μιας κοινωνικής λειτουργού, η οποία κατά την γνώμη μας εμπεριέχει όλα τα παραπάνω στοιχεία που κατά την γνώμη μας χαρακτηρίζουν μια δράση υπερβατική.

Z.10.1 Μελέτη περίπτωσης υπερβατικής δράσης κοινωνικού λειτουργού.

« Η κοινωνική λειτουργός Ο.Α εργαζόταν σε ένα θεραπευτήριο ασθενών που έπασχαν από φυματίωση στην Ελλάδα, η οποία την χρονική περίοδο εκείνη βρισκόταν υπό το δικτατορικό καθεστώς των «συνταγματαρχών». Μέσα στα επαγγελματικά καθήκοντα της κοινωνικής λειτουργού ήταν να παραλαμβάνει- εκ περιτροπής και με άλλους εργαζόμενους- με την υπογραφή της τρόφιμα που προοριζόνταν για τους ασθενείς του θεραπευτηρίου. Οι ασθενείς κάποια στιγμή άρχισαν να παραπονιούνται ότι τα τρόφιμα που τους πήγαιναν ήταν μουχλιασμένα και σάπια. Η κοινωνική λειτουργός ενημέρωσε την επιτροπή ελέγχου των τροφίμων για τα παράπονα που έκαναν οι ασθενείς. Την ημέρα όμως όπου η επιτροπή έκανε υγειονομικό έλεγχο στην ποιότητα των τροφών, «κάποιοι» είχαν ενημερώσει προφανώς τον χορηγό των τροφίμων και εκείνη την ημέρα του ελέγχου είχαν φροντίσει έτσι ώστε τα τρόφιμα να καλύπτουν τους κανόνες υγιεινής. Η επιτροπή λοιπόν με τον έλεγχο που έκανε, ακύρωνε στην ουσία τα όσα ισχυριζόνταν οι ασθενείς, αφού τα τρόφιμα της ημέρας που έγινε ο έλεγχος είχε φροντίσει ο χορηγός να τηρούν τις προϋποθέσεις υγιεινής. Ωστόσο, μετά τον έλεγχο ο χορηγός των τροφίμων συνέχιζε να προμηθεύει το θεραπευτήριο με σάπια και μουχλιασμένα τρόφιμα και έτσι οι ασθενείς συνέχιζαν να παραπονιούνται. Η κοινωνική λειτουργός στην επαφή και επικοινωνία της με τους ασθενείς, στο άκουσμα αυτών των παραπόνων, τους παρότρυνε να μην τρώνε τις σάπιες τροφές και να τις επιστρέφουν ανέγγιχτες πίσω. Έτσι με αυτόν τον τρόπο οι ασθενείς υιοθέτησαν μια κοινή στάση διαμαρτυρίας. Όταν έγινε αντιληπτή στην διεύθυνση η στάση αυτή των ασθενών και όταν επίσης «κάποιοι» φρόντισαν να ενημερώσουν την διεύθυνση και για την εμπλοκή της κοινωνικής λειτουργού στην παρότρυνση των ασθενών, ο διευθυντής του θεραπευτηρίου κάλεσε την κοινωνική λειτουργό. Ο διευθυντής είπε στην κοινωνική λειτουργό ότι με τις ενέργειές της είχε δημιουργήσει μια «Στάση» στο θεραπευτήριο. Ωστόσο ο ίδιος σαν άνθρωπος τάσσονταν υπέρ της δημοκρατίας, οπότε η δικιά του «στάση» προς την κοινωνική λειτουργό ήταν θετική, από την άποψη ότι δέχθηκε και αυτός μέρος της ευθύνης στο

να αλλάξει κάτι ως προς την αντιμετώπιση των ασθενών. Η κατάληξη αυτής της περίπτωσης ήταν στο να φροντίσει ο διευθυντής του θεραπευτηρίου με κάποιον τρόπο, χωρίς να χρειαστεί «ηρωικά να πέσει» ούτε η κοινωνική λειτουργός ούτε και ο ίδιος, να αλλάξουν προμηθευτή τροφίμων για το θεραπευτήριο».

Από την παραπάνω περίπτωση κάνουμε τις εξής παρατηρήσεις:

1. Έχει καταρχήν ιδιαίτερη σημασία να τονίσουμε ότι οι ενέργειες, η δράση της εν λόγω κοινωνικής λειτουργού, γίνονταν κάτω από συνθήκες, πολιτικές ενός δικτατορικού καθεστώτος. Την εποχή λοιπόν εκείνη, σημειώνουμε ότι οποιαδήποτε πράξη –ενέργεια η οποία έθιγε με οποιονδήποτε τρόπο το καθεστώς, κρινόταν ως αντικαθεστωτική –αντιπατριωτική και οι πράξεις της ενέργειας αυτής απειλούνταν από σοβαρότατες διωκτικές συνέπειες. Η ενέργεια λοιπόν της κοινωνικής λειτουργού πολύ εύκολα θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως προβοκατόρική, αφού όχι μόνο με την στάση της επέτρεπε αλλά και ενίσχυε φωνές κοινωνικής δυσαρέσκειας. Βλέπουμε λοιπόν εδώ αρχικά πως το αξιακό και ιδεολογικό υπόβαθρο της κοινωνικής λειτουργού είναι αυτό που κατευθύνει την δράση της. Επιπλέον, βλέπουμε ότι η κοινωνική λειτουργός λειτουργώντας δημοκρατικά σε ένα δικτατορικό καθεστώς θίγει το ίδιο το σύστημα και το απειλεί, αν σκεφτεί κανείς ότι ένα σύστημα για να επιβιώσει θα πρέπει οι λειτουργίες του να γίνουν αποδεκτές από την ίδια την κοινωνία.
2. Η δράση της εν λόγω κοινωνικής λειτουργού χαρακτηρίζεται υπερβατική, γιατί είναι μια πράξη απειθαρχίας σε ένα πολιτικό σκηνικό όπου η ίδια του η ιδεολογικά δικτατορική του φύση καταστέλλει οποιαδήποτε μορφής κριτική. Παράλληλα, πρόκειται για μια συνειδητή πράξη που η κοινωνική λειτουργός επιλέγει να θέσει σε κίνδυνο τον ίδιο της τον εαυτό, στο όνομα της υπεράσπισης της αξίας του σεβασμού των δικαιωμάτων των πελατών της.
3. Επιπλέον, βλέπουμε ότι η κοινωνική λειτουργός τάσσεται ξεκάθαρα με τα συμφέροντα των πελατών της και παράλληλα ταυτίζεται με τον επαγγελματικό της ρόλο και της αξίες της κοινωνικής εργασίας και όχι με μια «υπαλληλική» ταυτότητα, που ενδεχομένως θα την έβαζε σε μια διαδικασία να «προστατεύσει» την οργάνωσή της. Άλλωστε, δεν είναι τυχαίο ότι πολύ πιθανόν, ενώ και άλλοι επαγγελματίες του χώρου να ήταν σε πολύ καλύτερη θέση να γνωρίζουν την κακή ποιότητα των τροφίμων, η κοινωνική λειτουργός ήταν αυτή που με την στάση της και την «Στάση» που ενθάρρυνε, προώθησε αλλαγές σε όφελος της καλύτερης εξυπηρέτησης των ασθενών.
4. Ένα άλλο σημείο εδώ που αξίζει να σημειωθεί είναι ότι η πράξη αυτή ενώ είναι υπερβατική, δεν είναι πομπώδης και δεν είναι εκρηκτική ή «εντυπωσιακά» φανερή. Ωστόσο είναι μια πράξη βαθιά επαναστατική γιατί όπως λέει και ο Fromm είναι μια πράξη στο όνομα μιας αξίας και μιας πεποίθησης και όχι συνέπεια ενός έντονου θυμού ή μιας αγανάκτησης της κοινωνικής λειτουργού. Γι' αυτό άλλωστε και η κοινωνική λειτουργός οποιαδήποτε και αν ήταν η εξέλιξη αυτής της περίπτωσης θα είχε πάντα κάποιες παραπάνω πιθανότητες στο να επιβιώσει σωματικά ή ψυχικά μιας και οι πράξεις της δεν καθοδηγούνταν από μια παρορμητική, συναισθηματικά έντονη κατάσταση που θα την έκαναν να χάσει την ικανότητα αυτοπροστασίας της.

Η. Ο ΠΥΡΗΝΑΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ: ΤΟ ΑΤΟΜΟ

Η προσωπικότητα αντιπροσωπεύει εκείνα τα χαρακτηριστικά του ατόμου που εξηγούν τους σταθερούς τύπους συναισθήματος, σκέψης και συμπεριφοράς. Πρόκειται για έναν πολύ ευρύ ορισμό που μας επιτρέπει να εστιάσουμε την προσοχή μας σε πολλές διαφορετικές πτυχές του ατόμου. Συγχρόνως σημαίνει ότι έχουμε μπροστά μας τους σταθερούς τύπους συμπεριφοράς και τις εσωτερικές ιδιότητες του ατόμου στις οποίες οφείλεται αυτή η σταθερότητα- σε αντίθεση, για παράδειγμα, με το να παρατηρούμε τις ιδιότητες του περιβάλλοντος στις οποίες οφείλεται μια τέτοια σταθερότητα. Η σταθερότητα που μας ενδιαφέρει περιλαμβάνει τις σκέψεις, τα συναισθήματα και τις φανερές συμπεριφορές των ανθρώπων. Ιδιαίτερα μας ενδιαφέρει το πώς αυτές οι σκέψεις, τα συναισθήματα και οι φανερές συμπεριφορές σχετίζονται μεταξύ τους για να συγκροτήσουν το μοναδικό, ξεχωριστό άτομο (Pervin 1999, σελ.37).

Ο Παρασκευόπουλος (1994) χωρίζει τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας σε δύο μεγάλες κατηγορίες:

α) σε χαρακτηριστικά-ιδιότητες που αναφέρονται στο «τι γνωρίζει» το άτομο, αναφορικά με τα πρόσωπα και τα πράγματα (γνωστικός τομέας). Στην κατηγορία αυτή ανήκουν οι νοητικές ικανότητες και οι παντός είδους επιδόσεις.

β) σε χαρακτηριστικά-ιδιότητες που υποδηλώνουν το «πώς νιώθει» το άτομο για τα πρόσωπα και τα πράγματα (συναισθηματικός και βουλευτικός τομέας). Σ' αυτήν την κατηγορία ανήκουν τα χαρακτηριστικά θυμικής-συγκινησιακής και βουλευτικής υφής, όπως είναι ο χαρακτήρας, η ενδοπροσωπική και η διαπροσωπική –κοινωνική προσαρμογή, η ιδιοσυγκρασία, τα διαφέροντα, οι προτιμήσεις, η στάση απέναντι στα διάφορα πράγματα, τα πρόσωπα και τους κοινωνικούς θεσμούς κ.α (Παρασκευόπουλος 1994, σελ.71)

Η.1. Οι παράγοντες που διαμορφώνουν την προσωπικότητα

Κατά κανόνα οι παράγοντες που καθορίζουν την προσωπικότητα χωρίζονται σε γενετικούς και περιβαλλοντικούς.

ΟΙ ΓΕΝΕΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ.

Οι γενετικοί παράγοντες είναι γενικά περισσότερο σημαντικοί για χαρακτηριστικά όπως η ευφυΐα και η ιδιοσυγκρασία και λιγότερο για τις αξίες, τα ιδανικά και τις πεποιθήσεις. Για παράδειγμα όσον αφορά την ιδιοσυγκρασία, υπάρχουν άνθρωποι πιο ενεργητικοί –πιο δραστήριοι και άλλοι πιο παθητικοί, λόγω έμφυτων κληρονομικών χαρακτηριστικών. (Pervin 1999, σελ.44).

ΟΙ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ.

Οι περιβαλλοντικοί παράγοντες που διαμορφώνουν την προσωπικότητα ενός ατόμου είναι οι εξής :

1. ο πολιτισμός. Οι εμπειρίες που έχουν τα άτομα ως μέτοχοι ενός πολιτισμού αποτελούν σημαντικό παράγοντα στη διαμόρφωση της προσωπικότητας. Κάθε πολιτισμός έχει τις δικές του θεσμοθετημένες και καθιερωμένες μορφές επίκτητων συμπεριφορών, «τυπικού» και πεποιθήσεων. Η καθιέρωση κάποιων προτύπων συμπεριφοράς σημαίνει ότι η πλειοψηφία των ατόμων που μετέχουν σε έναν πολιτισμό θα έχουν κοινά ορισμένα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους. (Perlin 1999, σελ.46). Ο πολιτισμός επηρεάζει το πώς ορίζουμε τις ανάγκες μας και τους τρόπους ικανοποίησής τους, τα διαφορετικά αισθήματα που βιώνουμε και το πώς εκφράζουμε αυτό που αισθανόμαστε, τις σχέσεις μας με τους άλλους και με τον εαυτό μας, το τι θεωρούμε αστείο ή θλιβερό, το πώς αντιμετωπίζουμε τη ζωή και το θάνατο και το τι κρίνουμε ως υγιές ή αρρωστημένο.
2. η κοινωνική τάξη. Η κοινωνική τάξη που ανήκει ένα άτομο καθορίζει την κοινωνική του θέση, τους ρόλους που παίζει στην κοινωνία, και ως εκ τούτου τα καθήκοντα που δεσμεύουν το άτομο αλλά και τα προνόμια που απολαμβάνει. Η κοινωνική τάξη επηρεάζει το πώς βλέπει το άτομο τον εαυτό του, και το πώς βλέπει τα μέλη άλλων κοινωνικών τάξεων.
3. η οικογένεια. Κάθε είδους συμπεριφοράς των γονιών επηρεάζει την ανάπτυξη της προσωπικότητας ενός παιδιού. Οι γονείς επηρεάζουν τη συμπεριφορά των παιδιών τους με τρεις τουλάχιστον βασικούς τρόπους:
 - με τη δική τους συμπεριφορά δίνουν παραδείγματα που οδηγούν σε ορισμένη συμπεριφορά των παιδιών.
 - Αποτελούν πρότυπα ρόλων προς ταύτιση.
 - Επιβραβεύουν επιλεκτικά συμπεριφορές.
4. Συνομήλικοι. Η παρέα εξυπηρετεί την προσαρμογή του ατόμου στην αποδοχή νέων κανόνων συμπεριφοράς και παρέχει βιώματα που έχουν μόνιμη επίδραση στην ανάπτυξη της προσωπικότητας.

H.2. Θεωρητικές προσεγγίσεις για την ερμηνεία της προσωπικότητας του ατόμου.

Οι παρακάτω θεωρητικές προσεγγίσεις αποτελούν η κάθε μια τους ξεχωριστά ένα σύστημα γνώσεων πάνω στο θέμα της ανθρώπινης προσωπικότητας, και τα αίτια της συμπεριφοράς. Η εκτίμηση της προσωπικότητας μέσα από την διερεύνηση των διαφορετικών θεωρητικών θέσεων βοηθάει πολύ στην κατανόηση της προσωπικότητας και των διάφορων πλευρών της παρά ο περιορισμός της ανάλυσης της προσωπικότητας βάσει μόνο μιας προσέγγισης. Η διαφορά των θεωρητικών προσεγγίσεων βρίσκεται στον τρόπο με τον οποίο ερμηνεύουν τις αλληλεπιδράσεις του ανθρώπου με το περιβάλλον του και στην διαφορετική έμφαση που δίνει η κάθε μια από αυτές στους περιβαλλοντικούς και αντίστοιχα στους έμφυτους –γενετικούς παράγοντες που διαμορφώνουν την προσωπικότητα του ατόμου. Ωστόσο, όλες οι θεωρητικές προσεγγίσεις αποδέχονται την δυνατότητα για να αλλάξει και γι'αυτό άλλωστε η κάθε μια έχει αναπτύξει ξεχωριστές θεραπευτικές προσεγγίσεις. (Μαλικιώση-Λοϊζου, 1999, σελ.264-265)

Η.2.1 Η ψυχαναλυτική θεωρία του Freud για την προσωπικότητα

Ο Freud το 1923 ανέπτυξε ένα μεθοδικό δομικό μοντέλο για την ψυχανάλυση οριζόμενο από τις έννοιες του *εκείνου* (*id*) του *εγώ* (*ego*) και του *υπερεγώ* (*superego*).

Σύμφωνα με την θεωρία αυτή το *εκείνο* (*id*) αντιπροσωπεύει τις ενορμήσεις ενός ατόμου οι οποίες αρχικά είναι αυτές της ζωής και του θανάτου, η σεξουαλική ενόρμηση και τα επιθετικά ένστικτα. Κατά την λειτουργία του το *εκείνο* ζητά την εκτόνωση της διέγερσης. Λειτουργεί σύμφωνα με την αρχή της ηδονής-της επιδίωξης της ηδονής και της αποφυγής του πόνου. Το *εκείνο* (*id*) είναι ά-λογο. Δεν έχει αιτίες, λογική, ηθική. Είναι απαιτητικό, παρορμητικό, τυφλό, παράλογο, αντικοινωνικό, εγωιστικό και αγαπά τις απολαύσεις (Pervin, 1999).

Το *υπερεγώ* (*superego*) αντιπροσωπεύει το ηθικό μέρος της λειτουργίας μας, περιλαμβάνοντας τα ιδανικά για τα οποία αγωνιζόμαστε και τις τιμωρίες (ενοχή) που περιμένουμε όταν έχουμε κάνει κάτι ενάντια στον ηθικό μας κώδικα. Το *υπερεγώ* ελέγχει τη συμπεριφορά σύμφωνα με τους κοινωνικούς νόμους, ανταμείβοντας (περηφάνια, έπαρση) την «καλή» συμπεριφορά και τιμωρώντας (ενοχή, αισθήματα κατωτερότητας, ατυχήματα) την «κακή» συμπεριφορά. Η υπερβολική χρήση λέξεων όπως καλός, κακός, κρίση και δίκη εκφράζει ένα αυστηρό *υπερεγώ*. Επίσης το άτομο μπορεί να δεσμεύεται από απόλυτες κρίσεις «άσπρου-μαύρου», ή ακόμη και να νιώθει ενοχές επειδή σκέφτηκε κάτι χωρίς όμως αυτή η σκέψη να το οδήγησε σε μια πράξη. Όλα αυτά είναι δείγματα λειτουργίας του *υπερεγώ* σε ένα πρωτόγονο επίπεδο. Ένας άνθρωπος όμως με πιο «ελαστικό» *υπερεγώ* έχουν την ικανότητα να συγχωρούν τον εαυτό τους ή τους άλλους αν είναι εμφανές ότι κάτι συνέβη τυχαία ή κάτω από σφοδρή πίεση.

Τέλος, το *εγώ* (*ego*) λειτουργεί με την αρχή της πραγματικότητας, με την οποία η ικανοποίηση των ενστίκτων αναβάλλεται ως τη στιγμή που είναι εφικτή η μεγαλύτερη δυνατή ευχαρίστηση με το λιγότερο δυνατό πόνο ή τις λιγότερες δυνατές αρνητικές επιπτώσεις. Το *εγώ* λοιπόν είναι δυνατόν να ελέγξει το *εκείνο* σύμφωνα με τις απαιτήσεις της πραγματικότητας και της συνείδησης. Το *εγώ* είναι σε θέση να διαχωρίσει την επιθυμία από την φαντασίωση, να υπομείνει την ένταση και το συμβιβασμό, και αλλάζει με το πέρασμα του χρόνου. Επομένως, εκφράζει την ανάπτυξη των αντιληπτικών και των γνωστικών δεξιοτήτων, την ικανότητα να αντιλαμβανόμαστε περισσότερα και να κάνουμε πιο σύνθετες σκέψεις. (Pervin, 1999, σελ.135). Για τον Freud οι σύγκρουση μεταξύ του *εκείνου* και του *υπερεγώ* προκαλεί άγχος στο άτομο. Μια οδυνηρή συναισθηματική εμπειρία, που αντιπροσωπεύει για το άτομο μια απειλή ή έναν κίνδυνο. Το άγχος το *εγώ* το αντιμετωπίζει με την ενεργοποίηση των μηχανισμών άμυνας. Ασυνείδητα, το άτομο αναπτύσσει μεθόδους παραποίησης της πραγματικότητας και απώθησης κάποιων συναισθημάτων από την συνείδηση προκειμένου να μην αισθάνεται το άτομο το άγχος. (Pervin, 1999, σελ.141). Τέτοιοι μηχανισμοί άμυνας είναι: η απώθηση, η προβολή, η άρνηση, η εκλογίκευση, η εξιδανίκευση, η μόνωση του συναισθήματος και η εξιδανίκευση/μετουσίωση.

Η ψυχαναλυτική θεωρία είναι μια θεωρία για τα κίνητρα της ανθρώπινης συμπεριφοράς. Ο Freud υποστήριζε ότι μεγάλο μέρος της συμπεριφοράς μας υποκινείται από ασυνείδητες επιδράσεις. Υποστηρίζεται από αυτή τη θεωρία ότι ορισμένες από τις σκέψεις, συναισθήματα και κίνητρα υπάρχουν στο ασυνείδητο για λόγους άμυνας, γιατί αν τους επιτραπούν να μπου

στο συνειδητό κομμάτι του ατόμου προκαλούν πόνο και δυσφορία. Ωστόσο το ασυνείδητο μπορεί να εξωτερικευτεί στην καθημερινή συμπεριφορά ενός ατόμου μέσα από τις παραδρομές της γλώσσας, τις παρανοήσεις, τα τυχαία γεγονότα και την «αντίθετη προς το χαρακτήρα μας» ή φαινομενικά παράλογη συμπεριφορά.

Για την ψυχαναλυτική θεωρία τα πρώτα βιώματα του παιδιού ιδιαίτερα κατά των πρώτων πέντε χρόνων είναι καθοριστικά στην μετέπειτα ανάπτυξη της προσωπικότητας ενός ατόμου. Τα στάδια ανάπτυξης των ενστίκτων κατά τον Freud είναι τα εξής: το στοματικό στάδιο (1-2 ετών), το πρωκτικό στάδιο (2-3 ετών), το φαλλικό στάδιο (4-5 ετών), η λανθάνουσα περίοδος (6-13 ετών). Μέσα σ' αυτά τα χρόνια είναι πιθανόν να σημειωθούν κάποιες βλάβες στην ανάπτυξη των ενστίκτων. Αυτού του είδους οι βλάβες στην ανάπτυξη ονομάζονται κατά τον Freud καθηλώσεις. Αν συμβεί αυτό, το άτομο θα προσπαθήσει να αποκτήσει το ίδιο είδος ικανοποίησης στα μετέπειτα στάδια ανάπτυξης. Έτσι λοιπόν, το άτομο είναι δυνατόν να παλλινδρομήσει. Ο ρόλος αυτών των πρώτων βιωμάτων εξαρτάται από τη σοβαρότητα και διάρκεια της όποιας σύγκρουσης ή αποστέρησης, καθώς και από τον ρόλο των θετικών βιωμάτων πριν και μετά την σύγκρουση ή αποστέρηση. (Pervin, 1999, σελ. 167).

Για καθένα από τα στάδια ανάπτυξης υπάρχει ένας αντίστοιχος τύπος χαρακτήρα, που αναπτύσσεται εξαιτίας μερικών καθηλώσεων στο συγκεκριμένο στάδιο.

ΤΥΠΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ	ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ
στοματικός	Απαιτητικός, ανυπόμονος, ζηλόφθονος, άπληστος, ζηλιάρης, ευέξαπτος, μελαγχολικός (με έντονο αίσθημα κενού), δύσπιστος, απαισιόδοξος.
πρωκτικός	Άκαμπτος, αγωνίζεται για δύναμη και ισχύ, τον απασχολούν τα πρέπει και τα καθήκοντα, χαίρεται με ότι αποκτά, ανησυχεί για τη σπατάλη και την απώλεια ελέγχου, αναρωτιέται αν πρέπει να υποκύψει ή να επαναστατεί
φαλλικός	Ανδρας: επιδεικτικός, ανταγωνιστικός, παλεύει για την επιτυχία, θέλει να είναι αρρενωπός- επιθετικός- δυναμικός. Γυναίκα: αφελής, γοητευτική, επιδεικτική, αγαπά το φλερτ.

Η ψυχαναλυτική θεωρία δίνει έμφαση σε μια ολιστική κατανόηση της προσωπικότητας με βάση τις σχέσεις μεταξύ των μερών και όχι την ερμηνεία της συμπεριφοράς ως έκφραση μεμονωμένων μερών ή χαρακτηριστικών της προσωπικότητας.

Η.2.2 Η θεωρία της ατομικής ψυχολογίας του Alfred Adler για την προσωπικότητα.

Ο Adler σε αντίθεση με την ψυχανάλυση του Freud, δίνει μεγαλύτερη έμφαση στις κοινωνικές ορμές και τις συνειδητές σκέψεις κα λιγότερη στις ενστικτώδεις σεξουαλικές ορμές και τις ασυνειδητές διεργασίες. Ο Adler συγκέντρωσε το ενδιαφέρον του στα ψυχολογικά αισθήματα κατωτερότητας και τις αντισταθμιστικές προσπάθειές του να συγκαλύψουν ή να ελαπώσουν αυτά τα οδυνηρά αισθήματα. Οι προσπάθειες αυτές που κάνει το άτομο για να αντιμετωπίσει τα μειονεκτικά συναισθήματά του, γίνονται μέρος της προσωπικής του στάσης ζωής- του στοιχείου που διακρίνει τη λειτουργία της προσωπικότητάς του. (Pervin, 1999, σελ.208). Ένα υγιές άτομο στην προσπάθειά του να αποκτήσει δύναμη για να καταπολεμήσει το αίσθημα του αβοήθητου εκφράζει αυτή του την ανάγκη μέσα από την συνεργασία, τη διεκδικητική συμπεριφορά και το συναγωνισμό στα πλαίσια της κοινωνίας. Στη νευρωτική μορφή αυτής της προσπάθειας θα μπορούσε να εκφραστεί ως επιθυμία για εξουσία και έλεγχο πάνω στους άλλους (Pervin, 1999, σελ.209).

Η.2.3 Η θεωρία της Αναλυτικής ψυχολογίας του Carl Jung για την προσωπικότητας.

Ο Jung έβλεπε τη libido ως γενικευμένη ενέργεια ζωής η οποία περιλαμβάνει και άλλες προσπάθειες για ευχαρίστηση και δημιουργικότητα πέραν από την επιθυμία για ικανοποίηση των σεξουαλικών ενορμήσεων. Επιπλέον, ο Jung πρόσθεσε την έννοια του συλλογικού ασυνειδήτου. Με αυτή την έννοια, οι άνθρωποι έχουν αποθηκεύσει στο συλλογικό τους ασυνειδήτο τις συνολικές εμπειρίες των προηγούμενων γενεών. Το συλλογικό ασυνειδήτο, σε αντίθεση με το προσωπικό ασυνειδήτο, είναι κοινό για όλους τους ανθρώπους ως αποτέλεσμα της κοινής τους καταγωγής. Σημαντικό κομμάτι του συλλογικού ασυνειδήτου συνιστούν οι παγκόσμιες εικόνες ή σύμβολα, τα *αρχέτυπα*.

Ο Jung επίσης τόνιζε τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι παλεύουν με τις αντίπαλες δυνάμεις που βρίσκονται μέσα τους. Για παράδειγμα, γίνεται μια πάλη ανάμεσα στο πρόσωπο ή τη μάσκα που δείχνουμε στους άλλους (*persona*) και στον ιδιωτικό ή ατομικό μας εαυτό. Αν οι άνθρωποι δώσουν μεγάλη δύναμη στην *persona* –μάσκα, υπάρχει πιθανότητα να χάσουν την αίσθηση του εαυτού τους και να έχουν αμφιβολίες για την ταυτότητά τους. Από την άλλη, η *persona*- μάσκα, όπως παρουσιάζεται στους κοινωνικούς ρόλους και τα έθιμα, είναι απαραίτητο κομμάτι της κοινωνικής ζωής. Παρόμοια, γίνεται μια πάλη ανάμεσα στο αρσενικό και το θηλυκό κομμάτι του εαυτού μας. Κάθε άνδρας έχει ένα θηλυκό κομμάτι (*anima*) και κάθε γυναίκα ένα αρσενικό κομμάτι (*animus*) στην προσωπικότητά τους.

Για τον Jung, η προσωπικότητα του ατόμου μπορεί να χαρακτηρίζεται είτε από εσωστρέφεια είτε από εξωστρέφεια. Ωστόσο και οι δύο παραμένουν κομμάτι –μέρος του εαυτού, αλλά το άτομο ακολουθεί μια από τις δύο κατευθύνσεις. Στην περίπτωση της εσωστρέφειας, ο βασικός προσανατολισμός του ατόμου είναι προς τα μέσα, προς τον εαυτό του. Ο εσωστρεφής τύπος είναι διστακτικός, στοχαστικός και προσεκτικός. Στην περίπτωση της εξωστρέφειας, η βασική φορά του ατόμου είναι προς τα έξω- προς τον εξωτερικό κόσμο. Ο εξωστρεφής τύπος είναι κοινωνικά ευχάριστος, δραστήριος και ριψοκίνδυνος.

Για τον Jung σημαντικό έργο ζωής του κάθε ανθρώπου είναι να φέρει σε αρμονία, να ενοποιήσει όλες τις αντίθετες πλευρές της προσωπικότητάς του. (Pervin, 1999, σελ.211).

H.2.4 Η προσωποκεντρική θεωρία του Carl Rogers για την προσωπικότητα.

Η δομική έννοια- κλειδί στη θεωρία του Rogers για την προσωπικότητα είναι ο *εαυτός* (*self*). Κατά τον Rogers, το άτομο αντιλαμβάνεται τα εξωτερικά αντικείμενα και τις εμπειρίες και τους αποδίδει κάποιο νόημα. Το όλο σύστημα των αντιλήψεων και των σημασιών συνιστούν το «πεδίο φαινομένων» του ατόμου. Τα μέρη του πεδίου φαινομένων, τα οποία το άτομο θεωρεί ως τον «εαυτό» του ή το «εγώ» του, συνιστούν την έννοια του εαυτού. Η έννοια του εαυτού αντιπροσωπεύει έναν οργανωμένο και σταθερό τύπο αντιλήψεων. Παρότι ο εαυτός αλλάζει, διατηρεί πάντα αυτή τη σταθερότητα, ενότητα και οργάνωση.

Για τον Rogers, παρόλο που τα άτομα έχουν εμπειρίες των οποίων την ύπαρξη δεν γνωρίζουν συνειδητά, ο εαυτός είναι κατά κύριο λόγο συνειδητός. Κάθε άτομο έχει πλάσει τον *ιδανικό εαυτό*, ο οποίος είναι η αυτοαντίληψη που κάθε άτομο θα ήθελε να έχει. Περιλαμβάνει αντιλήψεις και σημασίες συναφείς με τον εαυτό, στις οποίες το άτομο αποδίδει μεγάλη αξία. Ταυτόχρονα, το άτομο κατά την διάρκεια της ζωής του κινείται συνεχώς προς την *αυτοπραγμάτωση*. Στην σκέψη του Rogers η αυτοπραγμάτωση είναι το μόνο κίνητρο ενός ατόμου. Η έννοια της αυτοπραγμάτωσης αφορά την τάση του ατόμου να εξελιχθεί από μια απλή οντότητα σε μια σύνθετη, να μεταβεί από την εξάρτηση στην ανεξαρτησία, από τη σταθερότητα και την ακαμψία σε μια διαδικασία αλλαγής και ελεύθερης έκφρασης. Η έννοια περιλαμβάνει την τάση του ατόμου να ελαττώσει τις ανάγκες ή την ένταση, αλλά τονίζει την ευχαρίστηση και την ικανοποίηση που αντλούνται από δραστηριότητες που ενισχύουν το άτομο.

Ένα γενικό χαρακτηριστικό της προσωπικότητας ενός ατόμου είναι η *αυτοεκτίμηση*, η οποία ορίζεται ως η εκτίμηση που κάνει ένα άτομο για τον εαυτό του και την οποία διατηρεί. Είναι μια προσωπική κρίση για την ατομική αξία (Pervin, 1999, σελ.260). Για τον Rogers τα άτομα με υψηλή αυτοεκτίμηση είναι λιγότερο πιθανό να αποδεχθούν τους ορισμούς της κοινωνίας για την πραγματικότητα και είναι πιο πιθανόν να ακολουθούν την προσωπική τους αντίληψη των πραγμάτων, αντίληψη που βασίζεται στην προσωπική εμπειρία. Επίσης, τα άτομα με υψηλή αυτοεκτίμηση είναι πιο ανεξάρτητα, δημιουργικά, ευέλικτα και έχουν την ικανότητα να βρίσκουν πιο πρωτότυπες λύσεις στα προβλήματα (Pervin, 1999, σελ.260).

H.2.5 Η προσέγγιση της προσωπικότητας από τη σκοπιά της συμπεριφοριστικής θεωρίας.

Για τους συμπεριφοριστές όλη σχεδόν η συμπεριφορά ενός ατόμου είναι προϊόν μάθησης. Τα διάφορα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ενός ατόμου και η σταθερότητα μιας συμπεριφοράς ενός ατόμου οφείλεται στην ομοιότητα των περιβαλλοντικών συνθηκών που προκάλεσαν αυτή τη συμπεριφορά. (Pervin, 1999, σελ.396). Στον συμπεριφορισμό οι έννοιες των δομικών στοιχείων της προσωπικότητας έχουν λίγη ή και καθόλου σημασία. Έτσι δεν

υπάρχει καμιά γενική προδιάθεση για συγκεκριμένη συμπεριφορά, αλλά αντίθετα τονίζεται η σημασία των ερεθισμάτων του εξωτερικού περιβάλλοντος.

Ο Ρανιον ανέπτυξε την θεωρία της κλασικής εξαρτημένης μάθησης, κατά την οποία ένα ουδέτερο ερέθισμα μπορεί να αποκτήσει την ικανότητα να προκαλέσει μια αντίδραση εξαιτίας της σύνδεσής του με ένα ερέθισμα που παράγει την ίδια ή παρόμοια αντίδραση.

Ο Skinner, που διατύπωσε την θεωρία της συντελεστικής μάθησης, έδωσε βάρος στις αντιδράσεις του ατόμου σε διάφορες μορφές ενίσχυσης που διαμορφώνουν την συμπεριφορά.

Η.2.6 Η κοινωνικογνωστική θεωρία της προσωπικότητας- Bandura και Mischel.

Απορρίπτοντας τόσο την άποψη ότι οι άνθρωποι κατευθύνονται από εσωτερικές δυνάμεις όσο και την άποψη ότι οι άνθρωποι κατευθύνονται από εσωτερικές δυνάμεις όσο και την άποψη ότι άγονται και φέρονται από τα ερεθίσματα του περιβάλλοντος, η κοινωνικογνωστική θεωρία υποστηρίζει ότι η συμπεριφορά εξηγείται ως αλληλεπίδραση ανάμεσα στο άτομο και το περιβάλλον, μια διαδικασία που ο Bandura αποκαλεί *αμοιβαίο προκαθορισμό*. Οι άνθρωποι επηρεάζονται, βέβαια, από περιβαλλοντικές δυνάμεις, αλλά επιλέγουν τη συμπεριφορά τους. Το άτομο αντιδρά στις καταστάσεις, αλλά ερμηνεύει και επηρεάζει ενεργά τις καταστάσεις αυτές. Οι άνθρωποι επιλέγουν τις καταστάσεις και διαμορφώνονται μέσα σε αυτές, επηρεάζουν τη συμπεριφορά των άλλων και διαμορφώνονται από τη συμπεριφορά των άλλων. (Pervin, 1999,σελ.526). Η κοινωνικογνωστική θεωρία τονίζει τις ικανότητες ή δεξιότητες του ατόμου. Ιδιαίτερα για τις γνωστικές ικανότητες και δεξιότητες, δηλαδή, για την ικανότητα του ατόμου να επιλύει προβλήματα και να αντιμετωπίζει τα προβλήματα της ζωής. Οι κρίσεις που διατυπώνουμε για την ικανότητά μας να ενεργούμε σε μια συγκεκριμένη περίπτωση ή εργασία συνιστούν την λεγόμενη *αυτεπάρκειά* μας. Η αυτεπάρκεια επηρεάζει τις δραστηριότητες με τις οποίες επιλέγει ένα άτομο να καταπιαστεί, την προσπάθεια που καταναλώνει σε μια περίπτωση, το χρόνο που αφιερώνει σε μια εργασία και τις συναισθηματικές του αντιδράσεις. Επίσης, τονίζεται η σημασία των στόχων του ατόμου. Οι στόχοι κατευθύνουν το άτομο να θέσει προτεραιότητες και να επιλέξει καταστάσεις. Οι στόχοι επιπλέον δίνουν την δυνατότητα στο άτομο να προσπεράσει τις στιγμιαίες επιρροές και να οργανώσουν τη συμπεριφορά τους για μεγάλες χρονικές περιόδους.

Ο Bandura ανέπτυξε επίσης την μέθοδο μάθησης μέσω της παρατήρησης ενός προτύπου. Σύμφωνα μ'αυτή τη θεωρία το άτομο είναι δυνατό να μάθει κάποιες μορφές συμπεριφοράς παρατηρώντας ένα πρότυπο να εκτελεί αυτές τις συμπεριφορές.

Η.2.7 Η γνωστική προσέγγιση της προσωπικότητας.

Οι άνθρωποι διαμορφώνουν γνωστικές δομές για τον εαυτό τους όπως κάνουν και για τα άλλα φαινόμενα. Αυτές οι γνωστικές δομές ονομάζονται *σχήματα εαυτού*. Οι έννοιες ή οι διαστάσεις που χρησιμοποιεί ένα άτομο για να ορίσει τον εαυτό του (πχ. έξυπνος –λιγότερο έξυπνος, κοινωνικός- εσωστρεφής κλπ.) είναι όλες σχήματα εαυτού. Τα σχήματα εαυτού, όπως ισχύει και για άλλες έννοιες ή σχήματα, επηρεάζουν την προσοχή που δίνεται στις πληροφορίες, τη δόμηση των πληροφοριών και το πόσο εύκολα διατηρούνται στη μνήμη. Για παράδειγμα, τα άτομα με το σχήμα εαυτού της ανεξαρτησίας λειτουργούν διαφορετικά από εκείνα με το σχήμα

εαυτού της εξάρτησης και οι δύο λειτουργούν διαφορετικά από τα άτομα χωρίς κανένα σχήμα εαυτού σχετικό είτε με την ανεξαρτησία είτε με την εξάρτηση. (Pervin, 1999, σελ. 599).

Ο τρόπος με τον οποίο οργανώνει ένα άτομο τις πληροφορίες για τη λειτουργία της προσωπικότητας της δικιάς του αλλά και των άλλων, η γνωστική θεωρία τον ονομάζει *υπονοούμενη θεωρία της προσωπικότητας*. Ο όρος υπονοούμενη θεωρία της προσωπικότητας δηλώνει ότι το κάθε άτομο έχει μια θεωρία για την προσωπικότητα, η οποία ορίζεται από τις κατηγορίες που χρησιμοποιούμε για να περιγράψουμε τους ανθρώπους, το περιεχόμενο και την οργάνωση αυτών των κατηγοριών και από τις εξηγήσεις μας για το γιατί συμπεριφέρονται έτσι οι άνθρωποι, τις αιτιώδεις εξηγήσεις και τις αποδόσεις μας. Οι θεωρίες αυτές αποκαλούνται «υπονοούμενες» καθώς οι περισσότεροι άνθρωποι δεν μπορούν να τις διασαφηνίσουν ή να τις οργανώσουν σαν μέρος μιας επίσημης θεωρίας για την προσωπικότητα. (Pervin, 1999, σελ. 606).

H.2.8 Θεωρίες για τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας.

Η βασική υπόθεση όλων των θεωρητικών που μίλησαν για τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας είναι, ότι οι άνθρωποι συμπεριφέρονται με ορισμένους τρόπους λόγω κάποιων γενικών προδιαθέσεων, των λεγόμενων *χαρακτηριστικών*. Με βάση αυτές τις θεωρίες λοιπόν, μπορούν οι άνθρωποι να περιγραφούν ανάλογα με την πιθανότητα που υπάρχει να συμπεριφερθούν μ'ένα ορισμένο τρόπο σύμφωνα με τα ατομικά τους χαρακτηριστικά.

H.2.9 Η θεωρία των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας του Gordon W.Allport.

Ο Allport όρισε τα χαρακτηριστικά ως «γενικευμένες και εξατομικευμένες καθοριστικές τάσεις-συνεπείς και σταθεροί τρόποι προσαρμογής του ατόμου στο περιβάλλον του». Σύμφωνα με τον Allport οι άνθρωποι έχουν χαρακτηριστικά διαφορετικού βαθμού σπουδαιότητας και γενίκευσης. Υπάρχει διάκριση ανάμεσα στα *πρωτεύοντα*, τα *κεντρικά χαρακτηριστικά* και τις *δευτερεύουσες προδιαθέσεις*.

Το *πρωτεύον χαρακτηριστικό* εκφράζει μια τόσο εξεχουσα και διάχυτη προδιάθεση στη ζωή ενός ατόμου, ώστε ουσιαστικά κάθε πράξη του έχει τις ρίζες της στην επίδρασή της. Γενικά οι άνθρωποι έχουν ελάχιστα, αν όχι καθόλου πρωτεύοντα χαρακτηριστικά.

Τα *κεντρικά χαρακτηριστικά* (πχ. τιμιότητα, καλοσύνη, διεκδικητικότητα) εκφράζουν προδιαθέσεις που καλύπτουν ένα πιο περιορισμένο φάσμα καταστάσεων απ'αυτό που κανονικά έχουν τα πρωτεύοντα χαρακτηριστικά.

Τα *δευτερεύοντα χαρακτηριστικά* αντιπροσωπεύουν τις λιγότερο καταφανείς, γενικευμένες και μόνιμες προδιαθέσεις.

Ωστόσο για τον Allport σημαντική είναι και η έννοια της περιστασης για την καλύτερη κατανόηση της συμπεριφοράς. Οι διάφορες περιστάσεις είναι αυτές που εξηγούν την τροποποίηση της αναμενόμενης βάση χαρακτηριστικών συμπεριφοράς.

Ο Allport επίσης εισαγάγει την έννοια της *λειτουργικής αυτονομίας*, για να υποστηρίξει μ'αυτό ότι παρότι τα κίνητρα ενός ενήλικου πιθανόν να έχουν τις ρίζες τους στα κίνητρα του παιδιού για μείωση της έντασης, ο ενήλικος με το πέρασμα της ηλικίας απαλλάσσεται

απ'αυτά και αποδεσμεύεται από τις προηγούμενες προσπάθειες για μείωση της έντασης έτσι για τον Allport «η παιδική ηλικία δεν έχει πλέον τον πρώτο λόγο, τον έχει η ωριμότητα». (Pervin, 1999, σελ.311).

H.2.10 Η θεωρία των χαρακτηριστικών και της παραγοντικής ανάλυσης του Raymond B.Cattell.

Ο Cattell ανάμεσα στις διάφορες πιθανές διακρίσεις ανάμεσα στα χαρακτηριστικά, επικεντρώνεται σε δύο. Η πρώτη είναι ανάμεσα στα *χαρακτηριστικά των ικανοτήτων*, τα *χαρακτηριστικά της ιδιοσυγκρασίας* και τα *δυναμικά χαρακτηριστικά*. Η δεύτερη διάκριση είναι ανάμεσα στα *επιφανειακά* και τα *πηγαία χαρακτηριστικά*.

Τα *χαρακτηριστικά των ικανοτήτων* αντιστοιχούν σε δεξιότητες και ικανότητες που επιτρέπουν στο άτομο να λειτουργήσει αποτελεσματικά. Η ευφυΐα αποτελεί παράδειγμα ενός τέτοιου χαρακτηριστικού. Τα *χαρακτηριστικά της ιδιοσυγκρασίας* αναφέρονται στη συναισθηματική ζωή του ανθρώπου και τους τρόπους συμπεριφοράς. Το αν έχει κάποιος την τάση να εργάζεται γρήγορα ή αργά, να ενεργεί με περίσκεψη ή παρορμητικά έχουν να κάνουν με ιδιότητες της ιδιοσυγκρασίας που ποικίλουν από άτομο σε άτομο. Τα *δυναμικά χαρακτηριστικά* σχετίζονται με τις προσπάθειες και τα κίνητρα στη ζωή του ατόμου, τα είδη των στόχων που έχουν σημασία για το άτομο. Τα χαρακτηριστικά των ικανοτήτων, της ιδιοσυγκρασίας και τα δυναμικά χαρακτηριστικά θεωρούνται ότι καταλαμβάνουν τα κυριότερα σταθερά στοιχεία της προσωπικότητας.

Η διάκριση ανάμεσα στα *επιφανειακά* και τα *πρωτογενή* χαρακτηριστικά αφορά το επίπεδο από το οποίο παρατηρούμε την συμπεριφορά. Τα επιφανειακά χαρακτηριστικά εκφράζουν συμπεριφορές που φαινομενικά μπορεί να κινούνται μαζί αλλά στην ουσία δεν κινούνται πάνω και κάτω μαζί (μεταβάλλονται) και δεν έχουν απαραίτητα κοινό αίτιο. Ένα πρωτογενές χαρακτηριστικό από την άλλη, εκφράζει τη συσχέτιση ανάμεσα σε συμπεριφορές που μεταβάλλονται από κοινού για να συγκροτήσουν μια ενιαία, ανεξάρτητη δράση της προσωπικότητας. Τα πρωτογενή χαρακτηριστικά αν και αντιπροσωπεύουν τα βασικά δομικά στοιχεία της προσωπικότητας, δεν είναι εύκολο να γίνουν αντιληπτά με την παρατήρηση. (Pervin, 1999,σελ. 328).

H.3 Η αυτογνωσία και η σημασία της για τον κοινωνικό λειτουργό που δουλεύει με σκοπό την κοινωνική αλλαγή.

Η ικανότητα του ατόμου να στρέφεται προς τον εαυτό του και να αποκτά «αυτό-ενημερότητα» είναι εγγενής στο άτομο. Με τον ίδιο τρόπο που τα στοιχεία του περιβάλλοντος του ατόμου και τα διάφορα περιβαλλοντικά ερεθίσματα γίνονται αντικείμενο της προσοχής του ατόμου, έτσι και ο «εαυτός» γίνεται αντικείμενο παρατήρησης του ίδιου του ατόμου. Ωστόσο για τον εαυτό μας μαθαίνουμε επίσης παρατηρώντας τις αντιδράσεις των άλλων ατόμων σε δικές μας ενέργειες. Έτσι ο «άλλος» λειτουργεί σαν τον καθρέφτη, ο οποίος αντανακλά στοιχεία του εαυτού μας. (Κωσταρίδου 1999, σελ.271). Έτσι λοιπόν μέσα από την διαδοχική κίνηση της παρατήρησης του εαυτού αλλά και της παρατήρησης των διαπροσωπικών μας σχέσεων, οδηγούμαστε στην γνωριμία με τον «εαυτό» μας. Αυτογνωσία λοιπόν είναι, η γνωριμία και η επίγνωση που έχει ένα άτομο των ιδιαίτερων αντιδράσεων του εαυτού του. Είναι η γνώση που έχει το άτομο για τη συμπεριφορά του, τις στάσεις, τις αξίες, τις πεποιθήσεις και τα συναισθήματά του (Μαλικιώση 1999, σελ.289).

Όπως και σε όλα τα ανθρωπιστικά επαγγέλματα έτσι και στην κοινωνική εργασία απαιτείται η δημιουργία (θεραπευτικής) σχέσης με ένα άλλο πρόσωπο ή απαιτείται η εμπλοκή του επαγγελματία σε μια κοινωνική κατάσταση κατά την οποία τα άτομα- μέλη του κοινωνικού συνόλου αλληλεπιδρούν. Η προσωπικότητα λοιπόν του κοινωνικού λειτουργού κατά την άσκηση της κοινωνικής εργασίας, υπεισέρχεται σε κάθε ενέργεια ανεξάρτητα αν αυτό επιδιώκεται ή όχι από τον επαγγελματία. Ωστόσο, αυτό που κάνει την κοινωνική εργασία ή οποιοδήποτε ανθρωπιστικό επάγγελμα επιστήμη, είναι η συνειδητή χρήση των στοιχείων της προσωπικότητας του επαγγελματία. Για την συνειδητή λοιπόν χρήση του εαυτού, απαιτείται όσο το δυνατόν περισσότερη αυτογνωσία, έτσι ώστε ο κοινωνικός λειτουργός να μπορεί ανά πάσα στιγμή να είναι ενήμερος των κινήτρων της συμπεριφοράς του, των συναισθημάτων του, των γνώσεων και των πεποιθήσεών καθώς επίσης και του δυναμικού συνδυασμού όλων των παραπάνω.

Γενικότερα, η καλλιέργεια της αυτογνωσίας οδηγεί στην προσωπική και συναισθηματική ωρίμανση του ατόμου. Το άτομο με ανεπτυγμένο το επίπεδο αυτογνωσίας είναι σε θέση να καταλάβει την σχέση του εαυτού του με τον κοινωνικό του περίγυρο, την οικογένειά του, την αλληλεπίδραση που δημιουργείται ανάμεσα στον εαυτό του και στους άλλους. Είναι επίσης καλός γνώστης των ορίων του, δηλαδή, των δυνατοτήτων και των αδυναμιών του, των συναισθηματικών, διανοητικών και ηθικών δυναμικών του. (Καλούτση 1983, σελ.4). Η αυτογνωσία, επιπλέον, στο άτομο του δίνει την δυνατότητα να απελευθερωθεί από χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του ή από συμπεριφορές που δεν θα ήθελε να έχει. Έτσι το άτομο αποκτά την δυνατότητα να ελέγξει συνειδητά και ενεργά τις εσωτερικές εκείνες διεργασίες που καθορίζουν τα συναισθήματα και τις σκέψεις οι οποίες με τη σειρά τους παρεμβαίνουν στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, και γενικότερα στις εσωτερικές διεργασίες που ρυθμίζουν τη ζωή του ατόμου.

Στην παρούσα εργασία, θα περιοριστούμε στον ιδιαίτερο ρόλο που παίζει για τον κοινωνικό λειτουργό η γνώση των κινήτρων της συμπεριφοράς του, και στην ιδιαίτερη σημασία που έχει η προσπάθεια του κοινωνικού λειτουργού να φτάσει σε υψηλά επίπεδα

ψυχολογικής ωριμότητας, ως διαδικασία που αφενός «ανοίγει» τον δρόμο του κοινωνικού λειτουργού προς την αυτογνωσία, αλλά και ως διαδικασία η οποία εμπλουτίζει με γνώση το άτομο για τα κίνητρα, τα συναισθήματα, τις προκαταλήψεις του που τελικά ο δυναμικός τους συνδυασμός ωθούν και προκαλούν μια δεδομένη συμπεριφορά.

Η.3.1 Τα κίνητρα της συμπεριφοράς και της δράσης του κοινωνικού λειτουργού

Προκειμένου να εξετασθεί η συμπεριφορά αλλά και ο προσανατολισμός που δίνουν οι κοινωνικοί λειτουργοί στην δράση τους, θα προσδιορίσουμε αρχικά την έννοια και τα είδη των κινήτρων, δηλαδή των αιτιών που προκαλούν ή προσανατολίζουν μια συγκεκριμένη δράση. Κίνητρα λοιπόν, είναι τόσο οι εσωτερικές αιτίες της συμπεριφοράς, όπως τα ένστικτα, οι ορμές, οι σκοποί, οι επιθυμίες ή προθέσεις, τα συναισθήματα, οι διάφορες συγκινησιακές καταστάσεις, όσο και εξωτερικές αιτίες, όπως οι αμοιβές, τα θέλητρα ή φόβητρα, ή οι απωθητικοί ερεθισμοί.

Τα κίνητρα μπορεί να είναι *εγγενή* ή *επίκτητα*, δηλαδή να έχουν κληρονομική βάση, όπως τα ένστικτα, ή να αποκτιούνται μέσα από διαδικασίες μάθησης κατά την αλληλεπίδραση του ατόμου με το περιβάλλον. Διακρίνονται επίσης σε *φυσιολογικά*, που εξυπηρετούν τη λειτουργία του οργανισμού και τη σωματική ομοίωση, σε *βιολογικά*, που εξυπηρετούν την επιβίωση, συντήρηση και αναπαραγωγή του ατόμου και του είδους, και σε *ψυχολογικά*, που έχουν να κάνουν με το θυμικό, την προσωπικότητα και τις συναλλαγές του ατόμου με το περιβάλλον, φυσικό και κοινωνικό (Κωσταρίδου 1999, σελ.17).

Η ερμηνεία των κινήτρων ενός ατόμου, προσπαθούν να εξηγήσουν την εμφάνιση μιας «μαθημένης» ή καθοριζόμενης γενετικά συμπεριφοράς, σε συγκεκριμένη χρονική στιγμή, σε συγκεκριμένο τόπο ή κάτω από ορισμένες συγκεκριμένες συνθήκες. Κι αυτό γιατί μια συγκεκριμένη συμπεριφορά μπορεί να μην χαρακτηρίζει την συμπεριφορά του ατόμου «διαχρονικά» δηλαδή κάτω από μια ποικιλία περιστάσεων, αλλά αντίθετα να εμφανίζεται μετά από μια δυναμική αλληλεπίδραση συγκεκριμένων παραγόντων. Σ'αυτή την περίπτωση η ερμηνεία των κινήτρων είναι πολύ σημαντική (Κωσταρίδου 1999, σελ.19). Ταυτόχρονα η γνωστικές διαδικασίες και γενικότερα η σκέψη δεν ωθούν απαραίτητα το άτομο σε δράση. Μέσα από την διαδικασία της σκέψης το άτομο μπορεί να δει μια σειρά εναλλακτικών δρόμων που οδηγούν στην επίτευξη ενός στόχου, ωστόσο όμως η επιθυμία ως κίνητρο θα είναι εκείνη που «ενεργειακά» θα οδηγήσει το άτομο στην επίτευξη ενός συγκεκριμένου στόχου. Όπως αναφέρει και η Κωσταρίδου :

« η ενασχόληση με έναν στόχο δεν είναι μια ουδέτερη συναισθηματικά κατάσταση αλλά μια περίσταση όπου το αποτέλεσμα της δράσης έχει ιδιαίτερη αξία για το άτομο. Αυτό οδηγεί σε αξιολόγηση του εαυτού και έχει συνέπειες στην αυτοαντίληψη του ατόμου, δηλαδή στην αξία που αναγνωρίζει στον εαυτό του. Υπό αυτή την έννοια, θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς ότι το κίνητρο επίτευξης λειτουργεί στα πλαίσια ενός ευρύτερου συστήματος αξιών του ατόμου και ενός συστήματος αυτό-αξιολόγησης που παρακολουθεί την τρέχουσα δράση αλλά και δημιουργεί προσδοκίες για μελλοντική. Έτσι, η αυτό- αξιολόγηση και η εικόνα του εαυτού μπορεί να λειτουργήσει ως κίνητρο για τη θέσπιση μελλοντικών στόχων αλλά και ως κριτήριο ποιότητας, έναντι του οποίου κρίνεται η επίδοση. (Κωσταρίδου 1999, σελ.260).

Τα προσωπικά κίνητρα λοιπόν, είναι εκείνα που θα προσδιορίσουν τον βαθμό επιμονής ή αντίστοιχα παραίτησης που θα επιδείξει ένας κοινωνικός λειτουργός ως συμπεριφορά αναφορικά με έναν επαγγελματικό του στόχο. Ο κοινωνικός λειτουργός αναμένεται λοιπόν να ταυτιστεί με τους στόχους του επαγγέλματός του στο βαθμό που αυτοί ανταποκρίνονται τόσο στις προσωπικές του αξίες όσο και στην ικανοποίηση προσωπικών συναισθηματικών του αναγκών. Για παράδειγμα ο Erickson θεωρούσε ότι ένα βασικό κίνητρο των επαγγελματιών που καλούνται να είναι βοηθητικοί σε ανθρώπους που αντιμετωπίζουν προβλήματα, είναι ότι μέσα από την θεραπεία των προβλημάτων των άλλων θεραπεύονται και τα προβλήματα των ίδιων. Όπως ο ίδιος αναφέρει: «μέρος αυτού που μας κρατά στο στόχο, είναι η εμπειρία του να λύσεις τα ατομικά μας προβλήματα ξανά και ξανά μέσα από τις ζωές των πελατών μας».¹ Το κίνητρο αυτό δηλαδή προκύπτει στην ουσία από την αδυναμία που έχουν κάποιοι άνθρωποι να ψάξουν οι ίδιοι μέσα τους για να βρουν την λύση ενός προσωπικού τους προβλήματος. Η λύση δίνεται επιτρέποντας σε έναν άλλον άνθρωπο να εκφράσει ένα πρόβλημα το οποίο είναι κοινό με το πρόβλημα του «θεραπευτή» ή κοινωνικού λειτουργού. Έτσι ο «θεραπευτής» βοηθάει τον ίδιο του τον εαυτό μέσα από την βοήθεια που προσφέρει σ'ένα άλλο πρόσωπο.

Πάλι από μια ψυχαναλυτική πλευρά, το κίνητρο για την παροχή βοήθειας ενός θεραπευτή μπορεί να προκύπτει επίσης από μια προσωπική του αδυναμία να παραδεχθεί τις ανάγκες και τα συναισθηματικά του προβλήματα. Η αδυναμία αυτή συνοδεύεται συνήθως και από μια εξωτερική όψη παντοδυναμίας η οποία ενδυναμώνεται και υποστηρίζεται μέσα από την αναγνώριση των αδυναμιών και των ανικανοτήτων που έχουν οι άλλοι. Ο θεραπευτής λοιπόν προβάλλει τις συναισθηματικές του ανάγκες στους πελάτες του και κάνει έπειτα τα πάντα για να τις ικανοποιήσει βοηθώντας τους πελάτες του. (Schuyt 2004, σελ.43).

Ένα άλλο επίσης κίνητρο για την παροχή βοήθειας, μπορεί να προέρχεται και από την ανάγκη του θεραπευτή να απαλλαγεί από μια κακή διάθεση ή από μια θλίψη. Μ'αυτόν τον τρόπο η προσοχή του θεραπευτή μετατίθεται από το δυσάρεστο συναίσθημα στην ευχαρίστηση που εισπράττουν οι άλλοι από την βοήθεια του θεραπευτή. (Schuyt 2004, σελ.44).

Ωστόσο τα κίνητρα των κοινωνικών λειτουργών δεν θα πρέπει να αναζητούνται μόνο στις ακάλυπτες ενδοψυχικές ανάγκες. Ο φόβος προς το διαφορετικό μπορεί να είναι ακόμα ένα κίνητρο για τον κοινωνικό λειτουργό στο να βοηθήσει. Ο φόβος μην αλλοιωθεί- αλλάξει ο πολιτισμός μας από κατηγορίες ανθρώπων οι οποίοι ζουν διαφορετικά απ'ότι εμείς, μπορεί να ωθήσει τον κοινωνικό λειτουργό στο να βοηθήσει αυτές τις κατηγορίες ανθρώπων στο να φτάσουν ή να υιοθετήσουν τα κοινά παραδεκτά κοινωνικά πρότυπα συμπεριφοράς και προτύπων τρόπου ζωής. Σ'αυτήν την περίπτωση η βοήθεια λειτουργεί σαν μια μορφή κοινωνικού ελέγχου (Schuyt 2004, σελ.47).

Ο φόβος επίσης μπορεί να λειτουργήσει ως κίνητρο, όχι μόνο για να συνεχίσουμε μια δράση αλλά για να την σταματήσουμε. Έτσι ο φόβος μην γίνουμε μη αρεστοί στους άλλους και ο φόβος του να «διωχθούμε» από μια επαγγελματική ή άλλη ομάδα, πιθανόν να λειτουργεί

¹ Η φράση αυτή του Erickson αναφέρεται στο άρθρο "the magnetism of power in helping relationships. Professional attitude and asymmetry". Social work & society. Vol 2. Issue1, 2004. www.socwork.de

πιο δυνατά ως κίνητρο μέσα μας απ'ότι ενδεχομένως ένα άλλο κίνητρο που μας ωθεί προς μια δράση.

Συνοψίζοντας η γνώση των κινήτρων για τον κοινωνικό λειτουργό του δίνει στην ουσία την ελευθερία της επιλογής, αφού με την γνώση του τι επενεργεί στο «εγώ» του μπορεί εν συνεχεία να ελέγξει την δράση του. Η γνώση των κινήτρων της συμπεριφοράς δίνει την ικανότητα στον κοινωνικό λειτουργό να αυτορυθμίζει την συμπεριφορά του και αυτή ίσως η δυνατότητα επιλογής είναι μοναδική ευκαιρία να βιώσουμε εν τέλει την ατομική μας ελευθερία.

Ο κοινωνικός λειτουργός που δρα σε όφελος της κοινωνικής αλλαγής, έρχεται αντιμέτωπος τόσο με εσωτερικές όσο και με εξωτερικές δυνάμεις που θα εμποδίσουν αυτή την αλλαγή. Η κυριαρχούμενη από τα συναισθήματα- παρορμητική δράση, ή αντίστοιχα η απραξία ως αποτέλεσμα του εγκλωβισμού του κοινωνικού λειτουργού στις εσωτερικές και εξωτερικές-κοινωνικές πιέσεις, μπορεί να είναι το ίδιο καταστροφικές τόσο για τον ίδιο τον κοινωνικό λειτουργό όσο και για τον ίδιο τον στόχο της κοινωνικής αλλαγής. Η προσπάθεια για την κοινωνική αλλαγή απαιτεί πάνω απ'όλα την εξασφάλιση της συνέχειας της προσπάθειας. Αυτό σημαίνει ότι σε κάθε προσπάθεια θα πρέπει να εξασφαλίζεται η «επιβίωση» του κοινωνικού λειτουργού, δηλαδή η ικανότητά του να βιώνει έντονα συναισθήματα, η ικανότητά του να βλέπει τον εαυτό του ως ιδιαίτερο μέρος ενός συνόλου που του αξίζει η προσοχή και η αγάπη, η ικανότητά του να βιώνει την ευχαρίστηση της ίδιας της προσπάθειας και της δημιουργικότητάς του, να βιώνει την ευχαρίστηση από την επικοινωνία με άλλους ανθρώπους κ.α.

Η.3.2 Η ψυχολογική ωριμότητα του κοινωνικού λειτουργού και ο ρόλος της στην προσωπική και επαγγελματική του ανάπτυξη αλλά και στην δράση του για την κοινωνική αλλαγή.

Η έννοια της ψυχολογικής ωριμότητας ορίζεται ως:

«μια δια βίου εξελικτική διαδικασία, μέσα από την οποία οι άνθρωποι αποχωρίζονται συναισθηματικά από την οικογένειά τους διατηρώντας ταυτόχρονα μια στενή συναισθηματική επαφή μαζί της· έτσι επιτυγχάνεται μια κατάσταση σχετικής διαφοροποίησης, αυτονομίας ή αυθύπαρκτης ατομικότητας». (Johnson 1998, σελ.17).

Στην παρούσα μελέτη δεν θα ασχοληθούμε τόσο με την ίδια την διαδικασία, δηλαδή στο πώς φθάνουμε σε υψηλότερα επίπεδα ψυχολογικής ωριμότητας αλλά στα αποτελέσματα ή στις αλλαγές που αυτή η διαδικασία φέρει στην προσωπικότητα του κοινωνικού λειτουργού καθώς επίσης και στην συμβολή της στην αύξηση της ικανότητας του κοινωνικού λειτουργού για αυτογνωσία.

Η ψυχολογική ωριμότητα ως εξελικτική διαδικασία ωθεί το άτομο να βιώσει την ξεχωριστή ατομικότητά του μέσα στα διάφορα περιβάλλοντα που το άτομο δρα και βρίσκεται σε αλληλεπίδραση. Το άτομο το οποίο βρίσκεται εξελικτικά σε υψηλότερα επίπεδα ψυχολογικής ωριμότητας, αναμένεται να έχει καλύτερη γνώση των ορίων του. Στο επίπεδο των διαπροσωπικών σχέσεων, το ψηλό επίπεδο ψυχολογικής ωριμότητας εκφράζεται στην ικανότητα του ατόμου να κάνει βαθιές, ουσιαστικές σχέσεις ,μη εξαρτητικές από τις οποίες ούτε αισθάνεται το άτομο να απειλείται ούτε και να χάνεται μέσα σ'αυτές. Έτσι το άτομο

βιώνοντας τα όρια του εαυτού του, ταυτόχρονα μπορεί να παίρνει στοιχεία από άλλους ανθρώπους αλλά και να αλλάζει στοιχεία του εαυτού του κατ'επιλογή από τους ανθρώπους που έρχεται σε σχέση αλληλεπίδρασης μαζί τους.

Έτσι λοιπόν ο κοινωνικός λειτουργός ο οποίος αναπτύσσει στενές σχέσεις με ανθρώπους και ιδιαίτερα όταν μιλάμε για θεραπευτικές σχέσεις, θα πρέπει να έχει την ικανότητα αυτής της σχέσης, έτσι ώστε η ίδια η σχέση να είναι αναπτυξιακή και για τον πελάτη και για τον κοινωνικό λειτουργό.

Ο κοινωνικός λειτουργός ο οποίος είναι γνώστης των ορίων του, αποκτά μεγαλύτερη ικανότητα για αυτογνωσία. Το διαφοροποιημένο «εγώ» του κοινωνικού λειτουργού γίνεται πιο εύκολα κατανοητό από ένα «αδιαφοροποίητο εγώ», και έτσι τα στοιχεία της αυτογνωσίας αντικατοπτρίζουν ακριβώς αυτό που βλέπει και βιώνει το άτομο για τον εαυτό του και όχι αυτό που οι άλλοι βλέπουν για το άτομο. Το άτομο επίσης με ψηλό επίπεδο ψυχολογικής ωριμότητας αναμένεται να μην αναπτύσσει «ψευδοεαυτό» στα διάφορα περιβάλλοντα που βρίσκεται για να καλύπτει την ανάγκη του για προσαρμογή¹. Έτσι ο κοινωνικός λειτουργός δεν θα έχει ανάγκη να ανταποκρίνεται πάντα στις κοινωνικές προσδοκίες και απαιτήσεις για να γίνεται αρεστός ή αποδεκτός. Θα μπορεί να αντιστέκεται με αυτό που ο ίδιος είναι στις δυνάμεις εκείνες που τυποποιούν τις κοινωνικές συμπεριφορές και σταθεροποιούν συνθήκες που ενδεχομένως να προκαλούν είτε να συντηρούν την κοινωνική ανισότητα ή γενικότερα τις συνθήκες που είναι σε βάρος της κοινωνικής ευημερίας. Ωστόσο όντας ευέλικτος θα μπορεί να επιλέγει τις συμπεριφορές εκείνες οι οποίες φέρουν μεν την κοινωνική αλλαγή αλλά ταυτόχρονα τον προστατεύουν. Ακόμα παραπάνω, η ικανότητα του ατόμου να βλέπει γενικότερα την έννοια της αλλαγής θετικά όταν πρόκειται αυτή να φέρει μια διαφορετική κατάσταση τόσο στον εαυτό του όσο και στον κοινωνικό χώρο, βάσει της θεωρίας της ψυχολογικής ωριμότητας κρίνεται στο βαθμό που ο ίδιος έχει ένα ψηλό επίπεδο αυτοδιαφοροποίησης και αίσθησης της αυθύπαρκτης ατομικότητας. Συγκεκριμένα :

« ο άνθρωπος που δεν έχει χειριστεί με επιτυχία το έργο του αποχωρισμού- αυθύπαρκτης ατομικότητας μέσα του πιθανόν δεν θα πειραματιστεί με διαφορετικά συστήματα αξιών και ιδεών· αλλά ακόμα και εάν το κάνει, θα ασπασθεί τις ιδέες αυτές άκαμπτα και παθιασμένα. Ένας τέτοιος άνθρωπος έχει την τάση να προτιμά συστήματα αξιών και προκαταλήψεων που του επιτρέπουν μηδενική αλλαγή ακόμη και όταν υπάρχουν τεκμηριωμένες πληροφορίες ότι τα συστήματα αυτά έχουν σοβαρές ατέλειες». (Johnson 1998, σελ.93).

¹ ο ορισμός του «ψευδοεαυτού» δίνεται από την θεωρία του Bowen που μιλάει για την διαδικασία της «προβολής μέσα στην οικογένεια», για περισσότερες λεπτομέρειες βλέπε στο βιβλίο «Προκατάληψη. ποιος εγώ;». Johnson Αμαλία. Αθήνα 1998 (σελ.35).

H.4 Η επαγγελματική εξουθένωση (burnout) ως παράγοντας που επηρεάζει την δράση των Κοινωνικών Λειτουργών

Η επαγγελματική εξουθένωση (burnout) ως σύνδρομο το οποίο συναντάται σε επαγγέλματα όπως αυτό του κοινωνικού λειτουργού, αποτελεί έναν παράγοντα που οπωσδήποτε αλλοιώνει την προσωπικότητα του επαγγελματία και κατ'επέκταση την επαγγελματική του δράση. Έτσι, επί του προκειμένου, αναμένεται η δράση του κοινωνικού λειτουργού για την κοινωνική αλλαγή να αναστέλλεται με την εμφάνιση συμπτωμάτων του εν λόγω συνδρόμου. Η πίστη στις δυνατότητες της αλλαγής τόσο στο επίπεδο του ατόμου, όσο και στο επίπεδο της κοινωνίας, κάμπτεται από τα συναισθήματα εξάντλησης που νιώθει ένας επαγγελματίας ο οποίος εμφανίζει το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης.

H.4.1 Ο ορισμός της επαγγελματικής εξουθένωσης burnout

Το burnout ορίζεται από τον Chemiss ως μια διεργασία που περιλαμβάνει το εργασιακό άγχος, την ένταση και κούραση του εργαζόμενου και τον ψυχολογικό συμβιβασμό ή κλείσιμο. Είναι μια διαδικασία η οποία κατά τον συγγραφέα περνάει τρία διαδοχικά στάδια. Το πρώτο στάδιο αναφέρεται στην ανισορροπία μεταξύ των απαιτήσεων της δουλειάς και των αποθεμάτων του ατόμου. Το δεύτερο στάδιο περιλαμβάνει την συναισθηματική ανταπόκριση προς την ανισορροπία αυτή η οποία χαρακτηρίζεται από συναισθήματα, άγχους, έντασης, κούρασης και εξάντλησης. Στο τρίτο στάδιο διακρίνονται οι αλλαγές στην στάση και την συμπεριφορά του εργαζόμενου ο οποίος γίνεται απαθής και κυνικός. (Πτυχιακή εργασία- Τελώνη Δήμητρα 2003, σελ.28)

Άλλος ένας ορισμός θέτει το burnout ως μια κατάσταση που χαρακτηρίζεται από σωματική, συναισθηματική και ψυχική εξάντληση η οποία προκαλείται από την μακρόχρονη επαφή με καταστάσεις που απαιτούν συναισθηματική εμπλοκή.

Τα κύρια χαρακτηριστικά σημεία του burnout θεωρούνται η συναισθηματική εξάντληση, η αποπροσωποποίηση και η έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων.

Η συναισθηματική εξάντληση θεωρείται το κύριο σημείο του συνδρόμου, και το πρώτο του στάδιο. Κύρια χαρακτηριστικά της είναι η ψυχική κόπωση του εργαζόμενου, η έλλειψη ενέργειας και η αίσθηση πως έχουν εξαντληθεί τα συναισθηματικά αποθέματα του ατόμου. Ο εργαζόμενος δεν έχει πλέον την απαιτούμενη ενέργεια για να αποδώσει στην εργασία του όπως στο παρελθόν.

Η αποπροσωποποίηση χαρακτηρίζεται από απόμακρη και αρνητική στάση του επαγγελματία προς τους πελάτες, οποίος συμπεριφέρεται πολλές φορές με κυνισμό ή αποφεύγει να ανταποκριθεί στις ανάγκες των πελατών.

Η έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων. Η τρίτη παράμετρος της επαγγελματικής εξουθένωσης αναφέρεται στην τάση του επαγγελματία να βλέπει αρνητικά τον εαυτό του και την εργασία του. αισθάνεται αποτυχημένος και μειώνεται η απόδοσή του στην εργασία. (Πτυχιακή εργασία- Τελώνη 2003, σελ.30).

H.4.2 Τα αίτια της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout)

Τα αίτια της επαγγελματικής εξουθένωσης θα μπορούσαν σχηματικά να χωρισθούν σε τρία επίπεδα αιτιών που σχετίζονται με το άτομο, τις διαπροσωπικές σχέσεις και το περιβάλλον εργασίας.

Οι θεωρητικοί που εστίασαν στα ατομικά χαρακτηριστικά των ατόμων που αναπτύσσουν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης υποστηρίζουν πως τα άτομα αυτά χαρακτηρίζονται από υψηλές προσδοκίες –ιδεαλιστικού χαρακτήρα– από την εργασία τους, και ότι τα άτομα αυτά είναι ιδιαίτερα αφοσιωμένα στην εργασία τους με υψηλό βαθμό συναισθηματικής εμπλοκής. Τα άτομα αυτά είναι επίσης ευαίσθητα, με υψηλή ενσυναίσθηση, με ανθρωποκεντρική αντίληψη και ιδεαλισμό και είναι ταυτόχρονα αγχώδη και ενθουσιώδη. (Πτυχιακή εργασία- Τελώνη 2003, σελ.34-35).

Άλλοι θεωρητικοί υποστηρίζουν ότι στην ουσία η επαγγελματική εξουθένωση καθρεπτίζει όψεις της ίδιας της οργάνωσης και της κοινωνίας. Η γραφειοκρατική δομή και λειτουργία της οργάνωσης καθώς επίσης και η έλλειψη υποστήριξης από τα ανώτερα στελέχη της οργάνωσης θεωρούνται παράγοντες που ενισχύουν τις πιθανότητες εμφάνισης επαγγελματικής εξουθένωσης σε ένα άτομο. Άλλοι παράγοντες που αφορούν την οργάνωση είναι όταν η δομή της οργάνωσης είναι τέτοια που οδηγεί σε μη αποτελεσματικότητα της εργασίας των επαγγελματιών. Ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, οι υπερωρίες, η έλλειψη προσωπικού, η ασάφεια των ρόλων, η άκαμπτη διοίκηση και η συνεχής έκθεση στον πόνο είναι όλοι παράγοντες που ενισχύουν τις πιθανότητες εμφάνισης του συνδρόμου. Στους κοινωνικούς παράγοντες συμπεριλαμβάνονται οι έλλειψη υποστηρικτικής και δίκαιης κοινωνικής πολιτικής και ειδικότερα υποστηρικτικών κοινωνικών υπηρεσιών προς τους εξυπηρετούμενους των επαγγελματιών που λόγω αυτής της έλλειψης βιώνουν συνεχή ματαίωση. Επίσης ένας άλλος κοινωνικός παράγοντας είναι η έλλειψη συναδελφικής και γενικότερα αλληλεγγύης μεταξύ των μελών της κοινωνίας, παράγοντας που οδηγεί στην αυτοαπομόνωση, στην αλλοτρίωση και σε συναισθήματα ανεπάρκειας των επαγγελματιών.

H.4.3 τα συμπτώματα και τα αποτελέσματα της επαγγελματικής εξουθένωσης

Τα συμπτώματα του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης χωρίζονται σε οργανικά, ψυχικά και κοινωνικά.

Στο οργανικό επίπεδο τα συμπτώματα είναι τα εξής: έντονη αίσθηση κόπωσης και αδυναμίας, αυξημένη μυϊκή υπερένταση, κεφαλαλγίες, γαστρεντερικές διαταραχές, διαταραχές ύπνου, διαταραχές διατροφής, υπέρταση, έλκος, παρατεταμένες ημικρανίες, καρδιαγγειακές διαταραχές, και άλλες ψυχοσωματικές διαταραχές.

Στο ψυχικό επίπεδο τα συμπτώματα είναι τα εξής: υποκειμενική αίσθηση ψυχικής εξάντλησης, άγχος, κατάθλιψη, αποθάρρυνση, χαμηλή αυτοεκτίμηση, ενοχές, ελάτπωση μνήμης (τάση του επαγγελματία να ξεχνά ζητήματα που αφορούν την εργασία του), δυσκολία συγκέντρωσης στη δουλειά, επιρρεπής σε απροσεξίες και ατυχήματα.

Στο κοινωνικό επίπεδο τα συμπτώματα είναι τα εξής: κακές σχέσεις με συναδέλφους, αποφυγή συναισθηματικής συσχέτισης με εξυπηρετούμενους, συμπεριφορά με έντονο

κυνισμό, ειρωνεία, επιθετικότητα. Συχνές απουσίες από την δουλειά, αργοπορία, αύξηση έντασης στις σχέσεις με σημαντικά άτομα, μειωμένη σεξουαλική διάθεση, μείωση/ έλλειψη υποστηρικτικού δικτύου. (Πτυχιακή εργασία, Καραγιάννης Χ., Καράμπελας Ι., Καραπιπέρης Χ., 2001, σελ. 34).

Η επαγγελματική εξουθένωση συνίσταται από την συνύπαρξη τριών βασικών χαρακτηριστικών: α) της **συναισθηματικής εξάντλησης**, που αφορά την μείωση των συναισθημάτων του ατόμου, με αποτέλεσμα να μη μπορεί πλέον να προσφέρει συναισθηματικά στους αποδέκτες των υπηρεσιών του, β) της **αποπροσωποποίησης**, που αναφέρεται στην αρνητική και κυνική αντιμετώπιση των εξυπηρετούμενων από την υπηρεσία όπου εργάζεται ο επαγγελματίας, εξυπηρετούμενους που συχνά αντιμετωπίζονται σαν άψυχα αντικείμενα, και γ) του **μειωμένου αισθήματος επαγγελματικής επίτευξης**, που αφορά την τάση του ατόμου να αυτοαξιολογείται αρνητικά στον τομέα της εργασίας του. (Πτυχιακή εργασία, Καραγιάννης Χ., Καράμπελας Ι., Καραπιπέρης Χ., 2001, σελ. 34).

Η.4.4 Μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης

1. **η έγκαιρη αναγνώριση των συμπτωμάτων.** Με την πρώτη αναγνώριση των συμπτωμάτων προλαμβάνεται η συνέχεια του συνδρόμου που περιλαμβάνει την απάθεια και την τελική εξουθένωση. Το άτομο με την εμφάνιση των πρώτων συμπτωμάτων θα πρέπει να ασχοληθεί με την προστασία του εαυτού του και να ζητήσει βοήθεια ή να εντοπίσει τα αίτια που τον ωθούν στην συναισθηματική εξασθένηση. (Πτυχιακή εργασία, Καραγιάννης Χ., Καράμπελας Ι., Καραπιπέρης Χ., 2001)
2. **ο επαναπροσδιορισμός των προσωπικών στόχων.** Ο επαγγελματίας πρέπει μέσω της ενδοσκόπησης να είναι γνώστης των προσωπικών του κινήτρων όσον αφορά την εργασία του. Πρέπει συνεχώς να αξιολογεί τις δυνατότητες επίτευξης των στόχων που θέτει έτσι ώστε να είναι ρεαλιστικά επιτεύξιμοι. Για την αξιολόγηση αυτή θα πρέπει να λαμβάνει υπόψιν του όλους τους παράγοντες που επιδρούν, δηλαδή την λειτουργία της οργάνωσης, τις σχέσεις του με τους ανωτέρους του, τους συναδέλφους και τους εξυπηρετούμενους του. (Πτυχιακή εργασία, Καραγιάννης Χ., Καράμπελας Ι., Καραπιπέρης Χ., 2001, σελ. 48)
3. **η ύπαρξη υποστηρικτικού δικτύου.** Ο επαγγελματίας για να μπορεί να αντεπεξέρχεται στις αγχογόνες συνθήκες που βιώνει, θα πρέπει να μοιράζεται τα συναισθήματά του και τους προβληματισμούς του με τους άλλους. Θα πρέπει να εξασφαλίσει για τον εαυτό του ο επαγγελματίας ένα υποστηρικτικό δίκτυο το οποίο θα περιλαμβάνει συναδέλφους, οικογένεια και μέλη της ευρύτερης κοινότητας. Η υποστήριξη από αυτό το δίκτυο λειτουργεί τόσο προστατευτικά όσο και θεραπευτικά για τον επαγγελματία.
4. **η βοήθεια από ειδικούς.** Σε άμεση συνάρτηση με την ύπαρξη υποστηρικτικού δικτύου που αναφέραμε παραπάνω, είναι και η υποστήριξη από ειδικούς .Η

συμβουλευτική σε προσωπικό επίπεδο ή σε επίπεδο ομάδας συναδέλφων μπορεί να μειώσει τα επίπεδα του εργασιακού άγχους και κατά συνέπεια να καταπολεμήσει την εμφάνιση του burnout.

5. **η αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου.** Ο επαγγελματίας θα πρέπει να διατηρήσει ενδιαφέροντα και δραστηριότητες που θα του δίνουν την δυνατότητα να επενδύει συναισθηματικά και σε άλλα πράγματα πέραν της δουλειάς του, πράγματα στα οποία επίσης θα μπορεί να δημιουργεί και να εκτονώνει την έντασή του. Γενικότερα ο επαγγελματίας θα πρέπει να προσπαθεί στην διατήρηση της ισορροπίας της κατανομής του χρόνου και στους τέσσερις τομείς της ζωής του: στην εργασία του, στις σχέσεις του με την οικογένεια και τους φίλους του, στη σχέση του με τον εαυτό του και τη διασκέδαση.
6. **Ο υγιεινός τρόπος ζωής.** Η επιλογή ενός τρόπου ζωής όπου η σωστή-υγιεινή διατροφή, η συχνή σωματική άσκηση έχουν θέση και η ανάπαυση είναι πολύ σημαντικοί όροι για να προστατευτεί το άτομο από την σωματική κόπωση η οποία και αυτή επιδρά στην εμφάνιση της επαγγελματικής κόπωσης.
7. **η προσωπική επιλογή της συγκεκριμένης θέσης εργασίας ή η αλλαγή του χώρου εργασίας.** Ο επαγγελματίας θα πρέπει να αναζητήσει τα βαθύτερα αίτια της εργασίας που του προκαλούν άγχος, να τα επεξεργασθεί και τελικά να προτείνει τη συγκεκριμένη θέση του στη υπηρεσία. Κάτι τέτοιο αυξάνει την αίσθηση προσωπικού ελέγχου, όπως και το αυτοσυναίσθημά του, καθώς νοιώθει υπεύθυνος για τις αποφάσεις του, αλλά και τις προτάσεις του, οι οποίες θα πρέπει να γίνονται σεβαστές. Η αλλαγή του χώρου εργασίας είναι μια εναλλακτική μέθοδος αντιμετώπισης του συνδρόμου, αλλά πρέπει να αποτελεί προϊόν αυτογνωσίας και όχι μιας παρορμητικής απόφασης. (Πτυχιακή εργασία, Καραγιάννης Χ., Καράμπτελας Ι., Καραπιπέρης Χ., 2001)

Στο επίπεδο της λειτουργίας της οργάνωσης, επίσης μπορούν να γίνουν κάποιες παρεμβάσεις έτσι ώστε να προλαμβάνονται και να αντιμετωπίζονται οι περιπτώσεις επαγγελματικής εξουθένωσης των επαγγελματιών. Τέτοιες παρεμβάσεις είναι οι ακόλουθες:

1. **Βελτίωση των συνθηκών εργασίας.** Η εξασφάλιση της κατάλληλης υλικοτεχνικής υποδομής, των αναγκαίων κτιριακών εγκαταστάσεων, η τήρηση των απαραίτητων κανόνων υγιεινής για μια υπηρεσία, το ευχάριστο περιβάλλον εργασίας, λειτουργούν ευεργετικά, στην ψυχολογική και σωματική υγεία των εργαζομένων.
2. **Δημοκρατική διοίκηση.** Η δημοκρατική διοίκηση ενισχύει τα συναισθήματα αμοιβαιότητας, σεβασμού, αναγνώρισης του ρόλου κάθε επαγγελματία και προωθεί την συνεργατικότητα μεταξύ των διαφόρων επαγγελματιών.
3. **Σαφής εικόνα του ρόλου- Συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων.** Αυτά τα δύο μέτρα βοηθούν στην αύξηση της αίσθησης του αυτοελέγχου, της υπευθυνότητας και της ανθεκτικότητας των εργαζομένων στις αγχογόνες συνθήκες εργασίας. Ταυτόχρονα,

μειώνονται σημαντικά οι πιθανότητες αλληλοκαλύψεων ή συγχύσεως ρόλων, που αποτελούν κύριους παράγοντες έκλυσης άγχους.

4. **Δυνατότητα συνεχούς επιμόρφωσης.** Με τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση οι επαγγελματίες αποκτούν ή βελτιώνουν τις επαγγελματικές τους δεξιότητες και έτσι αποκτούν καλύτερη αυτοεικόνα. Με αυτόν τον τρόπο αυξάνεται και ο προσωπικός έλεγχος του επαγγελματία και μαθαίνει να χρησιμοποιεί αποτελεσματικές στρατηγικές αντιμετώπισης προβλημάτων και δυσκολιών που πλέον ερμηνεύονται περισσότερο ως προκλήσεις παρά ως απειλές.
5. **Πολυμορφία στην εργασία.** Συχνά, όταν το αντικείμενο εργασίας είναι ιδιαίτερο αγχογόνο, και τα βήματα εξέλιξης των εξυπηρετούμενων της υπηρεσίας είναι αναπόφευκτα αργά, ο επαγγελματίας καταλήγει σε τέλμα. Αισθάνεται παγιδευμένος από το αντικείμενο εργασίας του από τον ιδιαίτερα αγχοτικό και χωρίς σπουδαία ανατροφοδότηση. Σε αυτές τις περιπτώσεις συνίσταται η ανάπτυξη μιας ποικιλίας καθηκόντων στην υπηρεσία που εμπλουτίζει και κάνει πιο ενδιαφέρον τον ρόλο των εργαζομένων στην υπηρεσία.
6. **Ομάδες ψυχολογικής υποστήριξης.** Πρωταρχικός σκοπός τέτοιων ομάδων είναι η μείωση του άγχους και η αύξηση της αυτοεκτίμησης των εργαζομένων. Ταυτόχρονα ενδυναμώνονται οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων και έτσι αναπτύσσεται ένα ισχυρό σύστημα αλληλουποστήριξης.

(Πτυχιακή εργασία, Καραγιάννης Χ., Καραμπέλας Ι., Καραπιπέρης Χ., 2001)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

3.1 Είδος της έρευνας- επιλογή στρατηγικής

Για την διεξαγωγή της παρούσας έρευνας επιλέχθηκε η διερευνητική- περιγραφική μέθοδος εργασίας. «Διερευνητική-περιγραφική είναι η επιστημονική έρευνα που κύριο χαρακτηριστικό της είναι ο χαμηλός βαθμός- η απουσία- περιοριστικών ελέγχων και ρυθμιστικών παρεμβάσεων εκ μέρους του ερευνητή. Η διερευνητική έρευνα διενεργείται στο φυσικό περιβάλλον των υποκειμένων, με μεθοδολογικό τρόπο ευέλικτο- αναγνωριστικό και περιορίζεται, κατά κύριο λόγο, στην παρατήρηση και καταγραφή των διαφόρων εκφάνσεων του φαινομένου- και όχι στην ερμηνεία του, καθορίζοντας αιτιώδεις σχέσεις που το διέπουν, και στη γενίκευση των ευρημάτων σε ευρύτερα ομοειδή σύνολα.» (Παρασκευόπουλος 1993, σελ.132).

Η επιλογή της συγκεκριμένης στρατηγικής έγινε για τους ακόλουθους λόγους:

1. γιατί η ερευνήτρια δεν διαθέτει τις εξειδικευμένες γνώσεις και την κατάλληλη υλικοτεχνική υποδομή για μια πιο εξειδικευμένη διερεύνηση του θέματος.
2. γιατί η διερευνητική στρατηγική χρησιμοποιείται για να εντοπίσει γενικές τάσεις και πιθανές σχέσεις μεταξύ των μεταβλητών του ερευνητικού προβλήματος.
3. γιατί στην παρούσα έρευνα θέλω να απεικονίσω την παρούσα κατάσταση και σχέση μεταξύ της κοινωνικής εργασίας και της κοινωνικής αλλαγής έτσι όπως εμφανίζεται κάτω από τις τρέχουσες συνθήκες και όχι στο να ερμηνεύσουμε τη σχέση αυτή με τον εντοπισμό των αιτιωδών σχέσεων.

3.2 Σκοπός της έρευνας

Η διερεύνηση αυτού του θέματος, γίνεται με σκοπό να γίνει μια πρώτη σκιαγράφηση της στάσης που έχουν οι κοινωνικοί λειτουργοί απέναντι στην υπαρκτή- τουλάχιστον σε θεωρητικό επίπεδο -σχέσης της κοινωνικής εργασίας και της κοινωνικής αλλαγής. Θέλω δηλαδή να διερευνήσω κατά πόσο η σχέση της κοινωνικής εργασίας και της κοινωνικής αλλαγής έτσι όπως φαίνεται να υπάρχει στην θεωρία της κοινωνικής εργασίας, βιώνεται στην πραγματικότητα των εν δράσει κοινωνικών λειτουργών.

Ποιο ειδικά, οι στόχοι της έρευνας είναι η διερεύνηση των εξής θεμάτων:

1. διερευνάται το αν οι συγκεκριμένοι κοινωνικοί λειτουργοί αισθάνονται φορείς της κοινωνικής αλλαγής και αν η κοινωνική εργασία στη χώρα μας θέτει ως σκοπό την κοινωνική αλλαγή.
2. διερευνάται η ύπαρξη ή μη γραφειοκρατισμού στην λειτουργία των κοινωνικών υπηρεσιών όπου εργάζονται οι κοινωνικοί λειτουργοί και αν υπάρχει, σε πιο βαθμό λειτουργεί ως εμπόδιο στην δράση των κοινωνικών λειτουργών.

3. διερευνάται η άποψη των κοινωνικών λειτουργών αναφορικά με την δράση του συνδικαλιστικού τους οργάνου (Σ.Κ.Λ.Ε), καθώς επίσης και η άποψή τους γενικότερα για την συνδικαλιστική δράση.
4. διερευνάται η ύπαρξη δεοντολογικών διλημμάτων στην δράση των κοινωνικών λειτουργών, καθώς επίσης και των τρόπων που αυτοί τα αντιμετωπίζουν. Επίσης διερευνάται η κύρια αξία που κατευθύνει την δράση των κοινωνικών λειτουργών.
5. διερευνάται η στάση και η κρίση των κοινωνικών λειτουργών σχετικά με την σύγχρονη κοινωνική πολιτική. Ακόμα πιο ειδικά γίνεται διερεύνηση του κατά πόσο και με ποιόν τρόπο βλέπουν οι κοινωνικοί λειτουργοί την εμπλοκή τους στην εφαρμογή πολιτικών που αφορούν την μορφή του κράτους πρόνοιας.
6. διερευνάται το κατά πόσο η προσωπικότητα των κοινωνικών λειτουργών, τα προσωπικά κίνητρα και οι ανάγκες του κοινωνικού λειτουργού επιδρούν και κατευθύνουν την επαγγελματική του δράση.

3.3 Ερωτήματα

Στις συνεντεύξεις με την χρήση ερωτηματολογίου, διατυπώθηκαν τα εξής ερωτήματα:

1. το φύλο, η ηλικία, η κατοχή μεταπτυχιακού ή άλλου τίτλου σπουδών, η προϋπηρεσία των ερωτώμενων. Τα χρόνια υπηρεσίας στην συγκεκριμένη οργάνωση, το είδος της οργάνωσης που εργάζεται ο κάθε ερωτώμενος.
2. ο βαθμός στον οποίο καλύπτονται οι ανάγκες των πελατών, το επίπεδο επικοινωνίας των επαγγελματιών που βρίσκονται υψηλά στην ιεραρχική κλίμακα της οργάνωσης με αυτούς που βρίσκονται στην χαμηλότερη, το αν ο προϊστάμενος του ερωτώμενου γνωρίζει το αντικείμενο εργασίας και τα εμπόδια.
3. ερωτάται το αν γίνεται από τους κοινωνικούς λειτουργούς παράκαμψη των κανόνων λειτουργίας της οργάνωσης, το αν οι ίδιοι οι κοινωνικοί λειτουργοί θεωρούν την λειτουργία των οργανώσεων τους γραφειοκρατική. Το πώς η λειτουργία των οργανώσεων μπορεί να αλλάξει.
4. το δίκτυο επικοινωνίας μεταξύ των κοινωνικών λειτουργών σαν επαγγελματικός κλάδος, ο ρόλος του Σ.Κ.Λ.Ε και η συμβολή του έτσι όπως την βλέπουν οι ερωτώμενοι, το αν οι ίδιοι είναι μέλη του Σ.Κ.Λ.Ε.
5. το αν σκέφτονται να αλλάξουν επάγγελμα στο μέλλον και το τι τους κρατάει στην επαγγελματική δράση του κοινωνικού λειτουργού στο παρόν.
6. ερωτώνται για το ποια αξία της κοινωνικής εργασίας θεωρούν πιο σημαντική και ποιόν σκοπό έχει η κοινωνική εργασία κατά την γνώμη τους.
7. το αν θα έβγαιναν στα Μ.Μ.Ε μαζί με τον πελάτη τους για να καταγγείλουν μια πολιτική ασυνέπεια, επίσης, το αν έχουν νιώσει να κάνουν κακό στον πελάτη τους παρ'όλο που η αρχική τους πρόθεση ήταν να του κάνουν καλό. Ερωτώνται αν αντιμετωπίζουν δεοντολογικά προβλήματα και αν ναι, πώς τα αντιμετωπίζουν.

8. το αν νιώθουν με την επαγγελματική τους δραστηριότητα να επηρεάζουν την πολιτική της χώρας, το αν οι ίδιοι δραστηριοποιούνται μέσα από κοινωνικές ή πολιτικές ομάδες και κόμματα, αν συμμετέχουν σε πολιτικές διαμαρτυρίες και ποια η στάση τους γενικότερα απέναντι στις πολιτικές διαμαρτυρίες.
9. ερωτώνται αν συμμετέχουν σε απεργιακές κινητοποιήσεις και το αν θεωρούν ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί επιτρέπεται δεοντολογικά να απεργούν. Ερωτάται το αν θεωρούν ότι η ανοιχτή πολιτική τοποθέτηση ενός κοινωνικού λειτουργού εμποδίζει την αντικειμενικότητα στη δουλειά του.
10. το αν θεωρούν τους εαυτούς τους επαρκώς ενημερωμένους σε θέματα κοινωνικής πολιτικής και με ποιόν τρόπο ενημερώνονται.
11. το αν αισθάνονται φορείς της κοινωνικής αλλαγής.
12. ερωτάται η γνώμη τους σχετικά με την σύγχρονη κοινωνική πολιτική, την παγκοσμιοποίηση, την GATS, την «κοινωνική οικονομία».
13. ζητείτε να κάνουν οι κοινωνικοί λειτουργοί ιεράρχηση των αιτιών των προβλημάτων των πελατών τους.
14. το αν η Κ.Ε.Α κατά την γνώμη των κοινωνικών λειτουργών προάγει την κοινωνική αλλαγή.
15. το αν οι κοινωνικοί λειτουργοί θεωρούν ότι η κοινωνική εργασία είναι και λειτούργημα.
16. ερωτάται το αν και πώς οι κοινωνικοί λειτουργοί προσπαθούν στην αύξηση της επαγγελματικής τους ικανότητας, και το πώς κρίνουν την επαγγελματική ικανότητα γενικά των ελλήνων κοινωνικών λειτουργών.
17. οι παράγοντες που επηρεάζουν την καθημερινή δράση τους, και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν κατά την άσκηση του επαγγέλματος.
18. ερωτάται το αν αφιερώνουν χρόνο για την προσωπική τους ζωή, το αν αισθάνονται συναισθηματικά εξουθενωμένοι, το αν αισθάνονται σαν κίνδυνο το burn out και πώς το αντιμετωπίζουν όσοι νιώθουν να καταβάλλονται απ' αυτό.
19. γίνονται ερωτήσεις σχετικά με τα κίνητρα της δράσης τους, το αν νιώθουν να φτιάχνει η διάθεσή τους από την άσκηση της κοινωνικής εργασίας, το αν λειτουργεί η δράση του κοινωνικού λειτουργού ως τρόπος για να αποφεύγεται η αντιμετώπιση των προσωπικών προβλημάτων τους.
20. ερωτάται το αν αισθάνονται οι κοινωνικοί λειτουργοί να έχουν αλλάξει στοιχεία της προσωπικότητάς τους λόγω της ιδιότητάς τους ως κοινωνικοί λειτουργοί, αν αυτές είναι συνειδητές αλλαγές ή έχουν γίνει για να ανταποκριθούν καλύτερα στις προσδοκίες της οργάνωσής τους.

3.4 Πληθυσμός και Δείγμα της Έρευνας

Ο πληθυσμός της παρούσας έρευνας ήταν οι επαγγελματίες κοινωνικοί λειτουργοί του Νομού Αχαΐας. Για τον εντοπισμό του ακριβούς αριθμού των επαγγελματιών κοινωνικών λειτουργών που απασχολούνται στις διάφορες υπηρεσίες και οργανώσεις του Νομού Αχαΐας, χρησιμοποιήθηκε μια λίστα του Σ.Κ.Λ.Ε με τις υπηρεσίες του Νομού όπου απασχολούνται κοινωνικοί λειτουργοί και μέλη του Σ.Κ.Λ.Ε, η λίστα του Υπουργείου Παιδείας όπου περιέχει όλες τις υπηρεσίες και οργανώσεις όπου λειτουργούν ως πλαίσια εξαμηνιαίας πρακτικής άσκησης των σπουδαστών κοινωνικών λειτουργών, η λίστα του τμήματος κοινωνικής εργασίας του Τ.Ε.Ι Πάτρας με τα πλαίσια πρακτικής άσκησης των σπουδαστών κοινωνικών λειτουργών και τέλος έγινε μια προσπάθεια να εντοπισθούν υπηρεσίες- οργανώσεις όπου απασχολούνται κοινωνικοί λειτουργοί, μέσω των τηλεφωνικών ευρετηρίων των κοινωνικών υπηρεσιών του Α.Τ. Ιτεών και του Νοσοκομείου Καραμανδάνειο. Από όλη αυτή τη διαδικασία εντοπίστηκαν επαγγελματίες οι οποίοι αν και είχαν πτυχία κοινωνικής εργασίας απασχολούνταν είτε ως ψυχοθεραπευτές είτε ως υπάλληλοι γενικών καθηκόντων. Αυτοί οι επαγγελματίες αποκλείστηκαν από τον πληθυσμό για τον λόγο του ότι η έρευνα αφορούσε επαγγελματίες οι οποίοι απασχολούνταν στις οργανώσεις με σύμβαση εργασίας κοινωνικού λειτουργού. Επίσης εξαιρέθηκαν του δείγματος επαγγελματίες με πτυχίο κοινωνικού λειτουργού οι οποίοι απασχολούνται ως διευθυντές/ντρίες παιδικών σταθμών. Παρόλο που η αρχική σκέψη μου ήταν οι επαγγελματίες αυτοί να συμπεριληφθούν στο δείγμα, στη συνέχεια και μετά από συζητήσεις που έκανα με τους ίδιους, οι επαγγελματίες αυτοί δήλωσαν ότι δεν ασκούν κοινωνική εργασία και ότι θεωρούν τους εαυτούς τους περισσότερο επαγγελματίες με ξεκάθαρα διοικητικά καθήκοντα. **Έτσι αριθμητικά ο πληθυσμός ορίστηκε στους 102 κοινωνικούς λειτουργούς.**

Ως μέθοδος για την επιλογή του δείγματος επιλέχθηκε η «κατά στρώματα» τυχαία δειγματοληψία.

Σύμφωνα με τον Παρασκευόπουλο (1993) «στην κατά στρώματα τυχαία δειγματοληψία, πρώτα, κατηγοριοποιούμε τα μέλη του πληθυσμού, με βάση ένα (ή/και περισσότερα) χαρακτηριστικά, σε επιμέρους αμοιβαίως αποκλειόμενες ομάδες και στην συνέχεια, λαμβάνουμε τυχαία, από κάθε τέτοια επιμέρους ομάδα του πληθυσμού χωριστά, τον αναλογούντα αριθμό περιπτώσεων του δείγματος».

Η επιλογή αυτής της συγκεκριμένης μεθόδου έγινε, για να υπάρχει αντιπροσωπευτικός αριθμός κοινωνικών λειτουργών από όλα τα είδη των οργανώσεων που υπάρχουν στον νομό Αχαΐας.

Η κατηγοριοποίηση τώρα των οργανώσεων έγινε με βάση δύο κριτήρια/ χαρακτηριστικά: τις ομάδες στόχου της κάθε οργάνωσης και σε δεύτερο επίπεδο το είδος του φορέα της οργάνωσης, έτσι ώστε να δημιουργηθούν ξεχωριστές κατηγορίες για τις περιπτώσεις των Μ.Κ.Ο και των ιδιωτικών επιχειρήσεων. Με αυτόν τον τρόπο λοιπόν δημιουργήθηκαν 10 κατηγορίες. Ο παρακάτω πίνακας (πίνακας Α), δείχνει στην πρώτη στήλη τις κατηγορίες, στην δεύτερη στήλη τις οργανώσεις που συμπεριλαμβάνονται σε κάθε μια κατηγορία, και στην τρίτη στήλη αναγράφεται το σύνολο του αριθμού των κοινωνικών λειτουργών που σύμφωνα με την έρευνα έγινε βρέθηκε να εργάζονται στην κάθε μια από τις κατηγορίες.

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ Κ.Λ
ΤΟΜΕΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ	Πρόνοια, ΟΑΕΔ, ΙΚΑ	11
ΕΞΑΡΤΗΣΕΙΣ	ΟΚΑΝΑ, ΚΕΘΕΑ, ΠΡΟΤΑΣΗ	6
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΑΤΟΜΩΝ ΤΗΣ ΤΡΙΤΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ	ΚΑΠΗ, Βοήθεια στο σπίτι, Κωσταντοπούλειο	16
ΥΓΕΙΑ	Νοσοκομεία – Κ.Ψ.Υ- Κ.Ψ.Υγιεινής-Ψυχαργώ	30
ΠΑΡΑΒΑΤΙΚΟΤΗΤΑ	Ασφάλεια, Δικαστήρια ανηλίκων, Φυλακές Αγ.Στεφάνου,	6
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΑΙΔΙΟΥ- ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ	Κέντρα Παιδικής Μέριμνας, ΚΕΦΟ, Δημοτικό Βρεφοκομείο	5
ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	ΤΙΤΑΝ	1
ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ	Δήμοι	8
ΕΙΔΙΚΗ ΑΓΩΓΗ- ΚΕΝΤΡΑ Α.Μ.Ε.Α	ΚΔΑΥ, Άσυλο Ανιάτων, Μέριμνα, ειδικό σχολείο, Ε.Ι.Α.Α, Εθνικό Ίδρυμα Κωφών, Πολυδύναμο κέντρο πολιτών με αναπηρίες, ΚΕΠΕΠ, Ίδρυμα «κιβωτός αγάπης», Ολύμπιο θεραπευτήριο,	14
Μ.Κ.Ο	Ερυθρός Σταυρός, ΚΕΘΙ, Σύλλογος αγέννητου παιδιού, Χαμόγελο του παιδιού.	5
ΣΥΝΟΛΟ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ		102

(Πίνακας Α)

Όσον αφορά τον αριθμό του δείγματος, ορίστηκε να είναι 70 κοινωνικοί λειτουργοί, δηλαδή το 68% του πληθυσμού. Ο αριθμός του δείγματος επιλέχθηκε να είναι αυτός έτσι ώστε να συμπεριληφθούν στο δείγμα και κοινωνικοί λειτουργοί που εργάζονται σε κατηγορίες με λίγους εκπροσώπους. Ο παρακάτω πίνακας (Πίνακας Β), δείχνει τον τρόπο που έγινε η επιλογή του ακριβούς αριθμού του δείγματος, και τον αναλογούν αριθμό των υποκειμένων του δείγματος, σύμφωνα με την κατά στρώματα μέθοδο δειγματοληψίας.

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ	ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ		ΑΝΑΛΟΓΩΝ ΑΡΙΘΜΟΣ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΩΝ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ
	Αριθμός	%	
ΤΟΜΕΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ	11	$100/102 \times 11 = 10,784$	$10,784/100 \times 70 = 8$
ΕΞΑΡΤΗΣΕΙΣ	6	$100/102 \times 6 = 5,882$	$5,882/100 \times 70 = 4$
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΑΤΟΜΩΝ ΤΗΣ ΤΡΙΤΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ	16	$100/102 \times 16 = 15,686$	$15,686/100 \times 70 = 11$
ΥΓΕΙΑ	30	$100/102 \times 30 = 29,411$	$29,411/100 \times 70 = 21$
ΠΑΡΑΒΑΤΙΚΟΤΗΤΑ	6	$100/102 \times 6 = 5,882$	$5,882/100 \times 70 = 4$
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΑΙΔΙΟΥ- ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ	5	$100/102 \times 5 = 4,901$	$4,901/100 \times 70 = 3$
ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	1	$100/102 \times 2 = 1,960$	$1,960/100 \times 70 = 1$
ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ	8	$100/102 \times 8 = 7,843$	$7,843/100 \times 70 = 5$
ΕΙΔΙΚΗ ΑΓΩΓΗ – ΑΜΕΑ	14	$100/102 \times 14 = 13,725$	$13,725/100 \times 70 = 10$
Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις	5	$100/102 \times 5 = 4,901$	$4,901/100 \times 70 = 3$
Σύνολο	102		70

(πίνακας Β)

Ωστόσο, το τελικό δείγμα αποτελείται από 65 επαγγελματίες κοινωνικούς λειτουργούς. Τα 2 ερωτηματολόγια χαρακτηρίστηκαν άκυρα, λόγω του ότι οι επαγγελματίες συμπλήρωσαν μόνο τα δημογραφικά στοιχεία, δηλώνοντας στη συνέχεια ότι οι ίδιοι δεν ασκούν κοινωνική εργασία και έτσι τους ήταν αδύνατο να απαντήσουν σε ερωτήσεις που αφορούσαν την άσκηση του επαγγέλματος του κοινωνικού λειτουργού. Τα υπόλοιπα 3 ερωτηματολόγια δεν επιστράφηκαν πίσω από τους επαγγελματίες.

3.5 Ερωτηματολόγιο

Το ερωτηματολόγιο της έρευνας αποτελείται από 63 ερωτήσεις. Όπως έχει ήδη επισημανθεί, οι ερωτήσεις αυτές απευθύνθηκαν στους επαγγελματίες κοινωνικούς λειτουργούς κοινωνικών υπηρεσιών που βρίσκονται σ' όλη την περιφέρεια του Νομού Αχαΐας. Παρ' όλο που οι ερωτήσεις είναι περίπλοκα συνδεδεμένες μεταξύ τους, τυπικά το ερωτηματολόγιο χωρίζεται σε 7 μέρη.

Το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου αποτελείται από τις ερωτήσεις που αφορούν τα δημογραφικά στοιχεία των ερωτώμενων.

Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου αποτελείται από ερωτήσεις που αναφέρονται στον τρόπο λειτουργίας της υπηρεσίας ή οργάνωσης όπου εργάζονται οι επαγγελματίες, μια διερεύνηση του γραφειοκρατικού ή μη γραφειοκρατικού τρόπου λειτουργίας των οργανώσεων αυτών καθώς επίσης και της ποιότητας της επικοινωνίας που υπάρχει μεταξύ των εργαζομένων.

Το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου, αφορά την σχέση των συγκεκριμένων κοινωνικών λειτουργών με την συνδικαλιστική δράση καθώς επίσης και την άποψή τους για το συνδικαλιστικό ρόλο του Σ.Κ.Λ.Ε.

Το τέταρτο μέρος του ερωτηματολογίου, αποτελείται από ερωτήσεις που αναφέρονται στην δεοντολογία του επαγγέλματος, στις αρχές και τις αξίες της κοινωνικής εργασίας, και προσπαθούν να καταγράψουν την στάση και την άποψη των κοινωνικών λειτουργών σε σχέση με τα δεοντολογικά ζητήματα και ειδικότερα την αντιμετώπιση δεοντολογικών διλημάτων. Επιπλέον, γίνεται μια προσπάθεια να καταγραφούν οι αξίες που κατευθύνουν την δράση των συγκεκριμένων κοινωνικών λειτουργών.

Το πέμπτο μέρος του ερωτηματολογίου, προσπαθεί να καταγράψει την στάση των ερωτώμενων κοινωνικών λειτουργών αναφορικά με την πολιτική –κοινωνική δράση. Επιπλέον, το μέρος αυτό αναζητά να καταγράψει την στάση των κοινωνικών λειτουργών αναφορικά με την σύγχρονη κοινωνική πολιτική και την στάση τους σε συγκεκριμένες σύγχρονες πολιτικές που επηρεάζουν τόσο την κοινωνική εργασία όσο και γενικότερα την διαμόρφωση της κοινωνικής πρόνοιας.

Το έκτο μέρος του ερωτηματολογίου, περιλαμβάνει ερωτήσεις που αφορούν την γνώμη των κοινωνικών λειτουργών σχετικά με το επάγγελμα έτσι όπως ασκείται στη χώρα μας, τους ρόλους και τους σκοπούς που εξυπηρετεί καθώς επίσης και την εκτίμησή τους για το επίπεδο της επαγγελματικής ικανότητας των ελλήνων κοινωνικών λειτουργών.

Το έβδομο μέρος του ερωτηματολογίου, αναζητά μέσα από κάποιες συγκεκριμένες υποθέσεις, τα κίνητρα της δράσης των κοινωνικών λειτουργών και το επίπεδο ικανοποίησης που βιώνουν από την άσκηση του επαγγέλματος. Επίσης, γίνονται ερωτήσεις σχετικά με το πώς βιώνουν οι συγκεκριμένοι κοινωνικοί λειτουργοί τον κίνδυνο ή την ήδη βιούμενη κατάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης (burn out), από την άποψη ότι αυτό αποτελεί ένα εμπόδιο ή ένα στοιχείο που διαμορφώνει και την δράση των επαγγελματιών.

3.6 Περιορισμοί της έρευνας

Όπως αρχικά είχαμε διευκρινίσει η έρευνα αυτή είναι διερευνητική. Αυτό σημαίνει ότι τα αποτελέσματα της δεν μπορούν να εξαγουν συμπεράσματα βαρύτητας ίσης όπως αυτά που προέρχονται από μια σε βάθος μελέτη- έρευνα. Τα συμπεράσματα λοιπόν της έρευνας αυτής χρειάζονται και αυτά περαιτέρω – σε βάθος διερεύνηση.

Επιπλέον λόγω έλλειψης εξειδικευμένων γνώσεων στατιστικής της γράφουσας αυτής της πτυχιακής δεν έγινε δυνατή η στατιστική συσχέτιση κάποιων αποτελεσμάτων και η ανάλογη ερμηνεία αυτών, έτσι ώστε να υπάρχει μια πιο ουσιαστική μελέτη- διερεύνηση των αποτελεσμάτων.

Ένας άλλος περιορισμός είναι αυτός που προκύπτει από το δείγμα το οποίο είναι περιορισμένο και αριθμητικά αλλά και περιορισμένο στις υπηρεσίες της περιφέρειας του νομού Αχαΐας.

3.7 Τρόπος ανάλυσης των στοιχείων

Η ανάλυση των ευρημάτων της έρευνας μέσω του ερωτηματολογίου έγινε μέσω ηλεκτρονικού υπολογιστή με την χρήση του προγράμματος SPSS. Στους πίνακες που παρατήθηκαν τα αποτελέσματα κάθε μιας ερώτησης υπάρχουν αριθμητικές και ποσοστιαίες συχνότητες των απαντήσεων που δώσανε οι ερωτηθέντες κοινωνικοί λειτουργοί και ακολουθεί γραπτή αναφορά των αποτελεσμάτων.

3.8 Τρόπος παρουσίασης του υπολοίπου της έρευνας

Στο επόμενο κεφάλαιο- κεφάλαιο IV περιγράφονται τα αποτελέσματα της έρευνας βάση των ερωτημάτων που τέθηκαν από την αρχή.

Στο V κεφάλαιο αναφέρονται τα συμπεράσματα της μελέτης καθώς επίσης και οι προτάσεις που έγιναν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Ερώτηση 1: ΦΥΛΟ

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Άντρας	8	12,3	12,3	12,3
Γυναίκα	57	87,7	87,7	100,0
Total	65	100,0	100,0	

(Πίνακας 1)

Στον Πίνακα 1 βλέπουμε ότι οι 57 ερωτηθέντες κοινωνικοί λειτουργοί ήταν γυναίκες, ποσοστό (87,7%), και 8 (12,3%) ήταν άντρες κοινωνικοί λειτουργοί.

Ερώτηση 2: ΗΛΙΚΙΑ

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
20-25 ετών	2	3,1	3,1	3,1
26-30 ετών	8	12,3	12,3	15,4
31-40 ετών	34	52,3	52,3	67,7
41-50 ετών	19	29,2	29,2	96,9
51 και άνω	2	3,1	3,1	100,0
Total	65	100,0	100,0	

(Πίνακας 2)

Στον Πίνακα 2 βλέπουμε ότι 34 κοινωνικοί λειτουργοί (52,3%) είναι ηλικίας από 31- 40 ετών, 19 (29,2%) είναι ηλικίας 41-50 ετών, 8 (12,3%) είναι ηλικίας 26-30 ετών, 2 (3,1%) είναι ηλικίας από 20-25 ετών και 2 (3,1%) είναι από 51 και άνω ετών.

Ερώτηση 3^α: Κατέχετε μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών ή διδακτορικό στην κοινωνική εργασία;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	7	10,8	10,9	10,9
ΟΧΙ	57	87,7	89,1	100,0
Total	64	98,5	100,0	
Απούσες τιμές	1	1,5		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 3)

Στον Πίνακα 3 βλέπουμε ότι 57 κοινωνικοί λειτουργοί , ποσοστό (87.7%) δεν κατέχουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών ή διδακτορικό.

Ερώτηση 3β: Αν ναι, ο μεταπτυχιακός σας τίτλος είναι:

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
master	7	100	100,0	100,0
διδακτορικό	0	0		
Σύνολο	7	100		
Σύνολο	7	100,0		

(Πίνακας 4)

Στον Πίνακα 4 βλέπουμε ότι οι 7 κοινωνικοί λειτουργοί (100%) έχουν master στην κοινωνική εργασία.

Ερώτηση 4: Είστε κάτοχος άλλου πτυχίου;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	9	13,8	16,1	16,1
ΟΧΙ	47	72,3	83,9	100,0
Σύνολο	56	86,2	100,0	
Απουσες τιμές	9	13,8		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 5)

Στον Πίνακα 5 βλέπουμε ότι, 47 άτομα, ποσοστό (72,3%) δεν είναι κάτοχοι άλλου πτυχίου και 9 άτομα ποσοστό (13,8%) είναι κάτοχοι και άλλου πτυχίου.
9 άτομα (13,8%) δεν απάντησαν στην ερώτηση.

Ερώτηση 5: Από την λήψη του πτυχίου σας, πόσα χρόνια προϋπηρεσίας έχετε ως κοινωνικός λειτουργός;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
δεν έχω κλείσει ακόμα χρόνο	1	1,5	1,6	1,6
1 έως 5 χρόνια	20	30,8	31,3	32,8
6 έως 10 χρόνια	14	21,5	21,9	54,7
11 έως 15 χρόνια	10	15,4	15,6	70,3
16 έως 20 χρόνια	9	13,8	14,1	84,4
21 έως 25 χρόνια	9	13,8	14,1	98,4
26 χρόνια και άνω	1	1,5	1,6	100,0
Total	64	98,5	100,0	
Απουσες τιμές	1	1,5		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 6)

Στον Πίνακα 6 βλέπουμε ότι 20 κοινωνικοί λειτουργοί (30,8%) έχουν 1 έως 5 χρόνια προϋπηρεσία, 14 (21,5%) έχουν 6 έως 10 χρόνια, 10 (15,4%) έχουν 11 έως 15 χρόνια, 9 (13,8%) έχουν 16 έως 20 χρόνια, 9 (13,8%) έχουν 21-25 χρόνια, 1 (1,5%) δεν έχει κλείσει χρόνο ακόμα και 1 (1,5%) έχει από 26 χρόνια και πάνω προϋπηρεσία σαν κοινωνικός λειτουργός.

Ένα άτομο (1,5%) δεν απάντησε στην ερώτηση.

Ερώτηση 6: Στην συγκεκριμένη οργάνωση πόσα χρόνια δουλεύετε;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Εγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
δεν έχω κλείσει ακόμα χρόνο	3	4,6	4,6	4,6
1 έως 3 χρόνια	20	30,8	30,8	35,4
3 έως 5 χρόνια	9	13,8	13,8	49,2
5 έως 10 χρόνια	11	16,9	16,9	66,2
10 χρόνια και άνω	22	33,8	33,8	100,0
Σύνολο	65	100,0	100,0	

(Πίνακας 7)

Στον Πίνακα 7 βλέπουμε ότι 22 κοινωνικοί λειτουργοί, ποσοστό (33,8%) δουλεύουν από 10 χρόνια και πάνω στην συγκεκριμένη οργάνωση, 20 κοινωνικοί λειτουργοί, ποσοστό (30,8%) δουλεύουν στην συγκεκριμένη οργάνωση 1 έως 3 χρόνια, 11 (16,9%) δουλεύουν 5 έως 10 χρόνια, και 9 (13,8%) δουλεύουν 3 έως 5 χρόνια και 3 κοινωνικοί λειτουργοί (4,6%) δεν έχουν ακόμα κλείσει χρόνο στην συγκεκριμένη οργάνωση.

Ερώτηση 7: Παρακαλώ σημειώστε σε ποια από τις παρακάτω κατηγορίες ανήκει η οργάνωση/ υπηρεσία που δουλεύετε:

	Συχνότητα	Ποσοστό	Εγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Τομέας Κοινωνικής Πρόνοιας	10	15,4	15,4	15,4
Τομέας εξαρτήσεων από ουσίες	3	4,6	4,6	20,0
Προστασία ατόμων της τρίτης ηλικίας	10	15,4	15,4	35,4
Τομέας Υγείας	19	29,2	29,2	64,6
Τομέας Προστασίας παιδιού-οικογένειας	3	4,6	4,6	69,2
Τομέας Τοπικής Αυτοδιοίκησης	6	9,2	9,2	78,5
Ειδική Αγωγή και κέντρα για Α.Μ.Ε.Α	8	12,3	12,3	90,8
Τομέας Παραβατικότητας	2	3,1	3,1	93,8
Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις	3	4,6	4,6	98,5
Κ.Υ. ιδιωτικών επιχειρήσεων	1	1,5	1,5	100,0
Σύνολο	65	100,0	100,0	

(Πίνακας 8)

Στον Πίνακα 8 φαίνεται η κατηγοριοποίηση του δείγματος, 19 κοινωνικοί λειτουργοί, ποσοστό (29,2%) δουλεύουν στον τομέα της Υγείας, 10 Κ.Λ (15,4%) δουλεύουν στον τομέα της προστασίας ατόμων της τρίτης ηλικίας, 10 Κ.Λ (15,4%) δουλεύουν στον τομέα της κοινωνικής

πρόνοιας, 8 Κ.Λ (12,3%) δουλεύουν στον τομέα της ειδικής αγωγής και σε κέντρα για Α.Μ.Ε.Α, 6 Κ.Λ (9,2%) δουλεύουν στον τομέα της τοπικής αυτοδιοίκησης, 3 Κ.Λ (4,6%) δουλεύουν σε Μη κυβερνητικές οργανώσεις, 3 Κ.Λ (4,6%) δουλεύουν στον τομέα προστασίας παιδιού-οικογένειας, 3 Κ.Λ (4,6%) δουλεύουν στον τομέα εξαρτήσεων από ουσίες, 2 Κ.Λ (3,1%) στον τομέα της παραβατικότητας και 1 Κ.Λ (1,5%) δουλεύει σε κοινωνική υπηρεσία ιδιωτικής επιχείρησης.

Ερώτηση 8: Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι η οργάνωση στην οποία δουλεύετε καλύπτει τις ανάγκες που έχουν οι πελάτες σας;

	Συχνότητα Ποσοστό		Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Πλήρης κάλυψη	23	35.4	35.9	35.9
μερική κάλυψη	38	58.5	59.4	95.3
Ελλιπής κάλυψη	3	4.6	4.7	100.0
Total	64	98.5	100.0	
Απουσίες τιμές	1	1.5		
Σύνολο	65	100.0		

(Πίνακας 9)

Στον Πίνακα 9, βλέπουμε ότι 38 Κ.Λ- ποσοστό (58,5%) πιστεύει ότι οι πελάτες καλύπτονται μερικώς, 23 Κ.Λ- ποσοστό (35,4%) πιστεύουν ότι οι πελάτες έχουν πλήρη κάλυψη και 3 Κ.Λ (4,6%) πιστεύουν ότι η κάλυψη των πελατών είναι ελλιπής.

Ένας Κ.Λ (1,5%) δεν απάντησε στην ερώτηση.

Ερώτηση 9: Πιστεύετε ότι ο συγκεκριμένος τρόπος λειτουργίας της οργάνωσης που δουλεύετε, εξυπηρετεί καλύτερα:

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
τους πελάτες της οργάνωσης	15	23,1	23.8	23.8
εξυπηρετούνται το ίδιο και οι πελάτες και οι επαγγελματίες	30	46.2	47.6	71.4
τις πολιτικές που ορίζουν την λειτουργία της οργάνωσης	17	26.2	27.0	98.4
την συνύπαρξη εθελοντών και επαγγελματιών	1	1.5	1.6	100.0
Σύνολο	63	96.9	100.0	
Απουσίες τιμές	2	3.1		
Σύνολο	65	100.0		

(Πίνακας 10)

Στον Πίνακα 10 βλέπουμε ότι 30 Κ.Λ δηλαδή το (46,2%) πιστεύουν ότι με τον τρόπο που η οργάνωση λειτουργεί εξυπηρετούνται το ίδιο και οι πελάτες και οι επαγγελματίες, 17 Κ.Λ – ποσοστό (26,2%) πιστεύουν ότι εξυπηρετούνται οι συγκεκριμένες πολιτικές που ορίζουν την λειτουργία της οργάνωσης, 15 Κ.Λ (23,1%) πιστεύουν ότι εξυπηρετούνται οι πελάτες της οργάνωσης και ένας Κ.Λ (1,5%) πιστεύει ότι ο τρόπος λειτουργίας της οργάνωσης εξυπηρετεί την συνύπαρξη εθελοντών και επαγγελματιών.

2 κοινωνικοί λειτουργοί δεν απάντησαν στην ερώτηση.

Ερώτηση 10: Πώς θα κρίνατε το επίπεδο επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων που βρίσκονται ψηλά στην ιεραρχική κλίμακα της οργάνωσής σας με αυτούς που βρίσκονται στην χαμηλότερη;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Άριστη	6	9,2	9,2	9,2
Πολύ καλή	22	33,8	33,8	43,1
Καλή	16	24,6	24,6	67,7
Μέτρια	18	27,7	27,7	95,4
Κακή	3	4,6	4,6	100,0
Σύνολο	65	100,0	100,0	

(Πίνακας 11)

Statistics

Έγκυρες περιπτώσεις	65
Απουσες τιμές	0
Μέσος όρος	2,85
Κεντρική τιμή	3,00
Επικρατούσα τιμή	2

Στον πίνακα 11 φαίνεται ότι 22 κοινωνικοί λειτουργοί (33,8%) θεωρούν ότι η επικοινωνία είναι πολύ καλή, 18 κοινωνικοί λειτουργοί (27,7%) θεωρούν ότι η επικοινωνία είναι μέτρια, 16 Κ.Λ (24,6%) θεωρούν ότι η επικοινωνία είναι καλή, 6 Κ.Λ θεωρούν ότι η επικοινωνία είναι άριστη και 3 Κ.Λ (4,6) θεωρούν ότι η επικοινωνία είναι κακή. Η κεντρική τιμή αυτής της ερώτησης είναι η απάντηση «Καλή» και η επικρατούσα τιμή η απάντηση «Πολύ καλή»

Ερώτηση 11^α: Έχετε παρακάμψει ποτέ τους κανόνες λειτουργίας της οργάνωσης, γιατί θεωρήσατε ότι έτσι εξυπηρετούνταν καλύτερα ο πελάτης σας;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	37	56,9	56,9	56,9
ΟΧΙ	27	41,5	41,5	98,5
δεν ξέρω/δεν απαντώ	1	1,5	1,5	100,0
Σύνολο	65	100,0	100,0	

(Πίνακας 12)

Ο Πίνακας 12 μας δείχνει ότι 37 κοινωνικοί λειτουργοί δηλαδή το (56,9%) έχουν παρακάμψει τους κανόνες λειτουργίας της οργάνωσης για την καλύτερη εξυπηρέτηση πελάτη τους, ενώ 27 κοινωνικοί λειτουργοί, δηλαδή το (41,5%) δεν τους έχει παρακάμψει. Ένας κοινωνικός λειτουργός (1,5%) σημείωσε το δεν ξέρω/δεν απαντώ.

Ερώτηση 11β. Αν ναι, πόσο συχνά έχει γίνει ή γίνεται αυτό;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Εγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Πολύ συχνά	5	7.7	13.2	13.2
Συχνά	15	23.1	39.5	52.6
Σπάνια	17	26.2	47.4	100.0
Total	37	56.9	100.0	
Απουσίες τιμές	28	43		
Σύνολο	65	100.0		

(Πίνακας 13)

Στον πίνακα 13 βλέπουμε ότι από τους κοινωνικούς λειτουργούς που παρακάμπτουν τους κανόνες λειτουργίας της οργάνωσης οι 17 (47,4%) παρακάμπτουν τους κανόνες σπάνια, οι 15 (39,5%) του παρακάμπτουν συχνά, και οι 5 Κ.Λ (13,2%) παρακάμπτουν τους κανόνες πολύ συχνά.

Ερώτηση 12. Ποιος είναι ο άμεσα διοικητικός προϊστάμενός σας;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Εγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ	17	26.2	29.3	29.3
ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΣ	6	9.2	10.3	39.7
ΨΥΧΟΛΟΓΟΣ	2	3.1	3.4	43.1
ΟΙΚΟΝΟΜΟΛΟΓΟΣ	12	18.5	20.7	63.8
ΓΙΑΤΡΟΣ	10	15.4	17.2	81.0
Απόφοιτος ΝΟΜΙΚΗΣ	1	1.5	1.7	82.8
ΠΑΙΔΑΓΩΓΟΣ	4	6.2	6.9	89.7
ΔΗΜΟΤΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ/ΔΗΜΑΡΧΟΣ	3	4.6	5.2	94.8
ΠΟΛΙΤΙΚΟΣ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ	1	1.5	1.7	96.6
ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ Κ.Τ.Α.Δ.Α	2	3.1	3.4	100.0
Total	58	89.2	100.0	
Απουσίες τιμές	7	10.8		
Σύνολο	65	100.0		

(Πίνακας 14)

Στον πίνακα 14 βλέπουμε ότι οι 17 Κ.Λ (26,2%) έχουν ως προϊστάμενο έναν κοινωνικό λειτουργό, οι 12 Κ.Λ (18,5%) έχουν ως προϊστάμενο οικονομολόγο, οι 10 Κ.Λ (15,4%) ο προϊστάμενός τους είναι γιατρός, οι 6 Κ.Λ (9,2%) έχουν Κοινωνιολόγο ως προϊστάμενο, οι 4 Κ.Λ (6,2%) έχουν παιδαγωγό ως προϊστάμενο, οι 3 Κ.Λ (4,6%) έχουν ως προϊστάμενο κάποιον από το δημοτικό συμβούλιο ή τον ίδιο τον δήμαρχο, οι 2 Κ.Λ (3,1%) έχουν ως προϊστάμενο έναν ψυχολόγο, 2 Κ.Λ (3,1%) έχουν ως προϊστάμενο την αναπτυξιακή εταιρία Κ.Τ.Α.Δ.Α, ένας Κ.Λ (1,5%) έχει ως προϊστάμενο απόφοιτο Νομικής και ένας Κ.Λ έχει ως προϊστάμενο έναν Πολιτικό Μηχανικό.

Ερώτηση 13: Πιστεύετε πως ο διοικητικός σας προϊστάμενος είναι γνώστης του αντικειμένου της εργασίας του κοινωνικού λειτουργού;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	43	66,2	66,2	66,2
ΟΧΙ	14	21,5	21,5	87,7
δεν ξέρω/δεν απαντώ	8	12,3	12,3	100,0
Σύνολο	65	100,0	100,0	

(Πίνακας 15)

Στον πίνακα 15 βλέπουμε ότι οι 43 κοινωνικοί λειτουργοί δηλαδή το (66,2%) απάντησαν θετικά, δηλαδή ότι θεωρούν ότι ο προϊστάμενός τους ξέρει το αντικείμενο εργασίας του κοινωνικού λειτουργού. Οι 14 Κ.Λ (21,5%) απάντησαν αρνητικά και 8 κοινωνικοί λειτουργοί (12,3%) απάντησαν πως δεν ήξεραν ή δεν ήθελαν να απαντήσουν στο αν ο προϊστάμενός τους ήξερε το αντικείμενο εργασίας τους.

Ερώτηση 14: Πιστεύετε πως ο διοικητικός σας προϊστάμενος είναι γνώστης των προβλημάτων που αντιμετωπίζει ο κοινωνικός λειτουργός στην άσκηση του επαγγέλματός του;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	34	52,3	52,3	52,3
ΟΧΙ	24	36,9	36,9	89,2
δεν ξέρω/δεν απαντώ	7	10,8	10,8	100,0
Σύνολο	65	100,0	100,0	

(Πίνακας 16)

Στον πίνακα 16 βλέπουμε ότι οι 34 κοινωνικοί λειτουργοί (52,3%) θεωρούν ότι οι προϊστάμενοί τους γνωρίζουν τα προβλήματα που έρχονται αντιμέτωποι, οι 24 Κ.Λ (36,9%) θεωρούν ότι οι προϊστάμενοί τους δεν γνωρίζουν τα προβλήματα που έρχονται αντιμέτωποι και οι 7 Κ.Λ (10,8%) δεν ήξεραν ή δεν ήθελαν να απαντήσουν.

Ερώτηση 15: Ο έλεγχος που ασκείται από τον προϊστάμενό σας είναι:

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΤΥΠΙΚΟΣ	24	36,9	42,1	42,1
ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟΣ	27	41,5	47,4	89,5
Δεν ασκείται κανένας έλεγχος	6	9,2	10,5	100,0
Total	57	87,7	100,0	
Απουσίες τιμές	8	12,3		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 17)

Στον πίνακα 17 βλέπουμε ότι οι 27 κοινωνικοί λειτουργοί (41,5%) δέχονται ουσιαστικό έλεγχο από τον προϊστάμενό τους, οι 24 Κ.Λ (36,9%) δέχονται τυπικό έλεγχο ενώ οι 6 Κ.Λ (9,2%) δεν δέχονται κανέναν έλεγχο από τον προϊστάμενό τους.

8 κοινωνικοί λειτουργοί δεν απάντησαν στην ερώτηση αυτή.

Ερώτηση 16. Κατά την γνώμη σας ο τρόπος λειτουργίας της οργάνωσης είναι γραφειοκρατικός;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	29	44,6	44,6	44,6
ΟΧΙ	35	53,8	53,8	98,5
δεν ξέρω/δεν απαντώ	1	1,5	1,5	100,0
Σύνολο	65	100,0	100,0	

(Πίνακας 18α)

Στον πίνακα 18α φαίνεται ότι, 35 κοινωνικοί λειτουργοί (53,8%) δεν θεωρούν ότι οι οργανώσεις στις οποίες δουλεύουν λειτουργούν γραφειοκρατικά, οι 29 Κ.Λ (44,6%) θεωρούν ότι λειτουργούν οι οργανώσεις τους γραφειοκρατικά ενώ ένας Κ.Λ (1,5%) δεν ήξερε ή δεν ήθελε να απαντήσει.

Κατηγορία οργάνωσης	Αριθμός θετικών απαντήσεων ως προς την ύπαρξη γραφειοκρατίας.	Αναλογούν αριθμός σύμφωνα με τον αριθμό του δείγματος της κάθε κατηγορίας.	Ποσοστιαία συχνότητα %
κοινωνικής πρόνοια	7	7/10	70%
Τομέας υγείας	10	10/19	53%
Μ.Κ.Ο	2	2/3	67%
Προστασία ατόμων τρίτης ηλικίας	3	3/10	30%
Κέντρα για Αμ Ε.Α	2	2/8	25%
Τομέας παραβατικότητας	2	2/2	100%
Κ.Υ ιδιωτικής επιχείρησης	1	1/1	100%
Τομέας προστασίας παιδιού/οικογένειας	1	1/3	33%
Τοπική Αυτοδιοίκηση	1	1/6	17%
ΣΥΝΟΛΟ	29		

(πίνακας 18β)

Στον πίνακα 18β βλέπουμε τις κατηγορίες στις οποίες ανήκουν οι Κ.Λ που δήλωσαν ότι ο τρόπος λειτουργίας των οργανώσεών τους είναι γραφειοκρατικός καθώς επίσης και η αναλογία τους σε σχέση με τον αριθμό του δείγματος της κάθε κατηγορίας.

Ερώτηση 17. Αν ναι, η γραφειοκρατική λειτουργία της οργάνωσής σας είναι ένας παράγοντας που δυσκολεύει την καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών σας;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	21	32,3	72,4	72,4
ΟΧΙ	7	10,8	24,1	96,6
δεν ξέρω/ δεν απαντώ	1	1,5	3,4	100,0
Total	29	44,6	100,0	
Απουσίες τιμές	36	55,4		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 19)

Ο πίνακας 19 μας δείχνει ότι 21 κοινωνικοί λειτουργοί δηλαδή το (72,4%) θεωρούν ότι η γραφειοκρατική λειτουργία της οργάνωσης είναι ένας παράγοντας που παρεμποδίζει την καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών, οι 7 Κ.Λ (10,8%) θεωρούν ότι η γραφειοκρατία δεν δυσκολεύει την καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών, και ένας Κ.Λ (1,5%) δεν ήξερε ή δεν ήθελε να απαντήσει.

Ερώτηση 18: Θεωρείτε ότι ο τρόπος λειτουργίας της οργάνωσης που δουλεύετε μπορεί κατά κύριο λόγο να αλλάξει:

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
κράτος	24	36,9	38,1	38,1
διοίκηση της οργάνωσης	27	41,5	42,9	81,0
από τους ίδιους τους επαγγελματίες	12	18,5	19	100,0
Total	63	96,9	100,0	
Απουσίες τιμές	2	3,1		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 20)

Ο πίνακας 20 μας δείχνει ότι 27 κοινωνικοί λειτουργοί δηλαδή το (41,5%) θεωρούν ότι ο τρόπος λειτουργίας της οργάνωσης μπορεί κατά κύριο λόγο να αλλάξει από την διοίκηση της οργάνωσης, 24 κοινωνικοί λειτουργοί (36,9%) θεωρούν ότι ο τρόπος λειτουργίας της οργάνωσης μπορεί να αλλάξει κατά κύριο λόγο από το κράτος, και 12 κοινωνικοί λειτουργοί (18,5%) θεωρούν ότι ο τρόπος λειτουργίας της οργάνωσης μπορεί να αλλάξει κατά κύριο λόγο από τους ίδιους τους επαγγελματίες. Την ερώτηση δεν την απάντησαν 2 Κ.Λ δηλαδή το (3,1%).

Ερώτηση 19: Θεωρείτε ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί σαν επαγγελματικός κλάδος έχουν καλό δίκτυο επικοινωνίας μεταξύ τους;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Εγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	25	38,5	38,5	38,5
ΟΧΙ	38	58,5	58,5	96,9
δεν ξέρω/δεν απαντώ	2	3,1	3,1	100,0
Σύνολο	65	100,0	100,0	

(Πίνακας 21)

Στον πίνακα 21 φαίνεται ότι 38 κοινωνικοί λειτουργοί (58,5%) θεωρούν ότι δεν υπάρχει καλό δίκτυο επικοινωνίας μεταξύ των κοινωνικών λειτουργών, οι 25 Κ.Λ (38,5%) θεωρούν ότι υπάρχει καλό δίκτυο επικοινωνίας και 2 Κ.Λ (3,1%) απάντησαν ότι δεν ήξεραν ή δεν ήθελαν να δώσουν απάντηση.

Ερώτηση 20: Ποια κατά την γνώμη σας η συμβολή του Σ.Κ.Λ.Ε σαν συνδικαλιστικό όργανο στην προώθηση του επαγγέλματος του κοινωνικού λειτουργού στη χώρα μας;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Εγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
έχει συμβάλει καθοριστικά	3	4,6	4,8	4,8
έχει συμβάλει πολύ	14	21,5	22,6	27,4
έχει συμβάλει λίγο	32	49,2	51,6	79,0
δεν έχει συμβάλει καθόλου	13	20,0	21,0	100,0
Σύνολο	62	95,4	100,0	
Απουσες τιμές	3	4,6		
	65	100,0		

(Πίνακας 22α)

Statistics

N	Εγκυρες τιμές	62
	Απουσες τιμές	3
Μέσος όρος		2,89
Κεντρική τιμή		3,00
Επικρατούσα τιμή		3

(πίνακας 22β)

Ο πίνακας 22α μας δείχνει ότι 32 κοινωνικοί λειτουργοί, δηλαδή (49,2%) θεωρούν ότι ο Σ.Κ.Λ.Ε έχει συμβάλει στην προώθηση του επαγγέλματος, 14 κοινωνικοί λειτουργοί (21,5%) θεωρούν ότι έχει συμβάλει πολύ, 13 κοινωνικοί λειτουργοί (20%) θεωρούν ότι δεν έχει συμβάλει καθόλου, και 3 κοινωνικοί λειτουργοί θεωρούν ότι ο Σ.Κ.Λ.Ε έχει συμβάλει καθοριστικά στην προώθηση του επαγγέλματος. Κεντρική και επικρατούσα απάντηση (τιμή) είναι η απάντηση «έχει συμβάλει λίγο» (πίνακας 22β)

Οι 3 κοινωνικοί λειτουργοί (4,6%) δεν απάντησαν σ'αυτήν την ερώτηση.

Ερώτηση 21: Είστε μέλος του Σ.Κ.Λ.Ε;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	37	56,9	58,7	58,7
ΟΧΙ	23	35,4	36,5	95,2
δεν ξέρω/δεν απαντώ	3	4,6	4,8	100,0
Σύνολο	63	96,9	100,0	
Απούσες τιμές	2	3,1		
	65	100,0		

(Πίνακας 23)

Στον πίνακα 23 βλέπουμε ότι 37 κοινωνικοί λειτουργοί από τους ερωτηθέντες δηλαδή το (56,9%) ήταν μέλη του Σ.Κ.Λ.Ε, οι 23 κοινωνικοί λειτουργοί (35,4%) δεν ήταν μέλη και οι 3 Κ.Λ (3,1%) δεν απάντησαν ή δεν ήθελαν να απαντήσουν.

Ερώτηση 22: Σκέφτεστε την περίπτωση να αλλάξετε επάγγελμα;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	6	9,2	9,2	9,2
ΟΧΙ	55	84,6	84,6	93,8
δεν ξέρω/δεν απαντώ	4	6,2	6,2	100,0
Σύνολο	65	100,0	100,0	

(Πίνακας 24)

Ο πίνακας 24 μας δείχνει ότι 55 κοινωνικοί λειτουργοί ,σε ποσοστό (84,6%) δεν σκέφτονται να αλλάξουν επάγγελμα, 6 κοινωνικοί λειτουργοί (9,2%) σκέφτονται να αλλάξουν επάγγελμα και 4 κοινωνικοί λειτουργοί (6,2%) δεν ξέρουν ή δεν ήθελαν να απαντήσουν.

Ερώτηση 23: Τι είναι αυτό που κύρια σας κρατάει στο να συνεχίζετε να ασκείτε το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού;(α) Η ικανοποίηση που προέρχεται από την βοήθεια στον συνάνθρωπο

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	44	67,7	67,7	67,7
ΟΧΙ	21	32,3	32,3	100,0
Σύνολο	65	100,0	100,0	

(Πίνακας 25)

Στον πίνακα 25 βλέπουμε ότι 44 κοινωνικοί λειτουργοί (67,7%) μένουν στο επάγγελμα λόγω της ικανοποίησης που προέρχεται από την βοήθεια στον συνάνθρωπο.

β) Η ανάπτυξη δυνατών σχέσεων με άλλους ανθρώπους

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	9	13,8	13,8	13,8
ΟΧΙ	56	86,2	86,2	100,0
Σύνολο	65	100,0	100,0	

(Πίνακας 26)

Στον πίνακα 26 βλέπουμε ότι 9 κοινωνικοί λειτουργοί (13,8%) μένουν στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού λόγω της ανάπτυξης δυνατών σχέσεων με άλλους ανθρώπους.

γ) Το ωραίο περιβάλλον στην οργάνωση, η σχέση με τους συναδέλφους μου κλπ.

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	6	9,2	9,2	9,2
ΟΧΙ	59	90,8	90,8	100,0
Σύνολο	65	100,0	100,0	

(Πίνακας 27)

Ο πίνακας 27 μας δείχνει ότι 6 κοινωνικοί λειτουργοί (9,2%) μένουν στο επάγγελμα λόγω του ωραίου περιβάλλοντος που υπάρχει στην οργάνωση.

δ) Μέσα από την δημιουργία θεραπευτικής σχέσης με τους πελάτες μαθαίνω καλύτερα τον εαυτό μου- με βοηθάει στην αυτογνωσία μου.

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	15	23,1	23,1	23,1
ΟΧΙ	50	76,9	76,9	100,0
Σύνολο	65	100,0	100,0	

(Πίνακας 28)

Ο πίνακας 28 μας δείχνει ότι 15 κοινωνικοί λειτουργοί (23,1%) μένουν στο επάγγελμα γιατί μέσα από την θεραπευτική σχέση με τους πελάτες τους μαθαίνουν καλύτερα τον εαυτό τους.

ε) Είναι το επάγγελμα στο οποίο κατέχω τις περισσότερες επαγγελματικές δεξιότητες.

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	20	30,8	30,8	30,8
ΟΧΙ	45	69,2	69,2	100,0
Σύνολο	65	100,0	100,0	

(Πίνακας 29)

Στον πίνακα 29 βλέπουμε ότι 20 κοινωνικοί λειτουργοί (30,8%) δήλωσαν ότι συνεχίζουν να είναι στο επάγγελμα γιατί είναι το επάγγελμα στο οποίο κατέχουν τις περισσότερες επαγγελματικές δεξιότητες.

στ. Η έλλειψη εναλλακτικών δυνατοτήτων για απασχόληση- καριέρα.

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	7	10,8	10,8	10,8
ΟΧΙ	58	89,2	89,2	100,0
Σύνολο	65	100,0	100,0	

(Πίνακας 30)

Ο πίνακας 30 δείχνει ότι 7 κοινωνικοί λειτουργοί (10,8) μένουν στο επάγγελμα λόγω έλλειψης εναλλακτικών δυνατοτήτων για απασχόληση.

ε. Άλλο (αναφέρετε τι ακριβώς)

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Δεν ξέρω	2	3	3	3
ΟΧΙ	63	97	97	100,0
Σύνολο	65	100,0	100,0	

(Πίνακας 31)

Ο Πίνακας 31 μας δείχνει ότι 3 κοινωνικοί λειτουργοί (3%) δήλωσαν ότι δεν ξέρουν τι τους κρατάει στο επάγγελμα.

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Η δυνατότητα να συμβάλλω στην κοινωνική αλλαγή	2	3	3	3
ΟΧΙ	63	97	97	100,0
Σύνολο	65	100,0	100,0	

(Πίνακας 32)

Ο πίνακας 32 μας δείχνει ότι 2 κοινωνικοί λειτουργοί (3%) μένουν στο επάγγελμα λόγω της δυνατότητας να συμβάλλουν στην κοινωνική αλλαγή.

Ερώτηση 24: Ποια αξία της κοινωνικής εργασίας πιστεύετε ότι είναι η πιο σημαντική;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Εγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ο σεβασμός της διαφορετικότητας	6	9,2	11,8	11,8
ο σεβασμός στον άνθρωπο	15	23,1	29,4	41,2
η βοήθεια στον συνάνθρωπο	10	15,4	19,6	60,8
εχεμύθεια	2	3,1	3,9	64,7
Εξατομίκευση	1	1,5	2,0	66,7
η σχέση εμπιστοσύνης πελάτη Κ.Λ	3	4,6	5,9	72,5
Αυτοδιάθεση	2	3,1	3,9	76,5
κοινωνική δικαιοσύνη	3	4,6	5,9	82,4
μέθοδοι Κ.Ε	3	4,6	5,9	88,2
Ενσυναίσθηση	3	4,6	5,9	94,1
Αυτογνωσία	2	3,1	3,9	98,0
να ακούς	1	1,5	2,0	100,0
Σύνολο	51	78,5	100,0	
Απούσες τιμές	14	21,5		
	65	100,0		

(Πίνακας 33)

Ο πίνακας 33 μας δείχνει ότι 15 κοινωνικοί λειτουργοί (23,1%) θεωρούν ότι η πιο σημαντική αξία της κοινωνικής εργασίας είναι ο σεβασμός στον άνθρωπο, οι 10 Κ.Λ (15,4%) θεωρούν την βοήθεια στον συνάνθρωπο, 6 Κ.Λ (9,2%) θεωρούν τον σεβασμό της διαφορετικότητας, 3 Κ.Λ (4,6%) θεωρούν ως την σημαντικότερη αξία την ενσυναίσθηση, 3 Κ.Λ (4,6%) τις μεθόδους της Κ.Ε, 3 Κ.Λ (4,6%) την κοινωνική δικαιοσύνη, 3 Κ.Λ (4,6%) θεωρούν την σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ Κ.Λ και πελάτη, 2 Κ.Λ (3,1%) θεωρούν την εχεμύθεια, 2 Κ.Λ (3,1%) θεωρούν την αυτοδιάθεση, 2 Κ.Λ (3,1%) θεωρούν ως κύρια αξία την αυτογνωσία, 1 Κ.Λ (1,5%) θεωρεί κύρια αξία την εξατομίκευση και 1 Κ.Λ (1,5%) θεωρεί ως κύρια αξία το να ακούς.

14 κοινωνικοί λειτουργοί (21,5%) δεν απάντησαν αυτήν την ερώτηση.

Ερώτηση 25: Ποιος είναι κατά την γνώμη σας ο κύριος σκοπός της κοινωνικής εργασίας;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Εγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
επίλυση ατομικών προβλημάτων μέσω αλλαγών στο ίδιο το άτομο	37	56,9	66,1	66,1
παρέμβαση- αλλαγές στο άτομο και τις κοινωνικές δομές	15	23,1	26,8	92,9
βοήθεια στον συνάνθρωπο	4	6,2	7,1	100,0
Σύνολο	56	86,2	100,0	
Απούσες τιμές	9	13,8		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 34)

Ο πίνακας 34 μας δείχνει ότι οι 37 κοινωνικοί λειτουργοί (56,9%) θέτουν ως σκοπό της κοινωνικής εργασίας την επίλυση ατομικών προβλημάτων μέσω αλλαγών στο ίδιο το άτομο, οι 15 κοινωνικοί λειτουργοί (23,1%) θέτουν ως σκοπό της κοινωνικής εργασίας τις παρεμβάσεις

τόσο στο άτομο όσο και στις κοινωνικές δομές. 4 κοινωνικοί λειτουργοί (6,2%) θεωρούν ότι ο σκοπός της κοινωνικής εργασίας είναι η βοήθεια στον συνάνθρωπο.

9 κοινωνικοί λειτουργοί, δηλαδή το (13,8%) δεν απάντησαν στην ερώτηση.

Ερώτηση 26^α. Θα βγαίνατε ανοιχτά μαζί με τον πελάτη σας στα ΜΜΕ, εάν εκείνος αποφάσιζε να καταγγείλει π.χ. στην τηλεόραση, μια πολιτική ασυνέπεια στην οποία οφείλετο το πρόβλημά του;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	10	15,4	15,6	15,6
ΟΧΙ	37	56,9	57,8	73,4
δεν ξέρω/ δεν απαντώ	17	26,2	26,6	100,0
Σύνολο	64	98,5	100,0	
Απουσες τιμές	1	1,5		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 35)

Ο πίνακας 35 μας δείχνει ότι οι 37 κοινωνικοί λειτουργοί δηλαδή σε ποσοστό (56,9%) δεν θα έβγαιναν στα ΜΜΕ μαζί με τον πελάτη τους, 17 (26,2%) κοινωνικοί λειτουργοί δεν ξέρανε αν θα το έκαναν ή δεν ήθελαν να απαντήσουν και 10 κοινωνικοί λειτουργοί (15,4%) θα έβγαιναν στα ΜΜΕ με τον πελάτη τους.

Ένας Κ.Λ (1,5%) δεν απάντησε αυτή την ερώτηση.

Ερώτηση 26β: Αν όχι, γιατί δεν θα το κάνατε;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
δεν μου επιτρέπεται να το κάνω βάσει του δεοντολογικού κώδικα	6	9,2	16,2	16,2
δεν είναι στα επαγγελματικά μου καθήκοντα να εκτίθεμαι δημόσια	12	18,5	32,4	48,6
δεν θεωρώ ότι η λύση αυτή θα έφερνε κάποιο θετικό αποτέλεσμα	15	23,1	40,5	89,2
δεν μου το επιτρέπουν οι κανόνες της οργάνωσης που δουλεύω	4	6,2	10,8	100,0
Σύνολο	37	56,9	100,0	
Απουσες τιμές	28	43,1		
	65	100,0		

(Πίνακας 36)

Ο πίνακας 36 μας δείχνει ότι 15 κοινωνικοί λειτουργοί (23,1%) δεν θα έβγαιναν στα ΜΜΕ με τον πελάτη του γιατί θεωρούν ότι αυτό θα έφερνε κάποιο θετικό αποτέλεσμα, οι 12 κοινωνικοί λειτουργοί (18,5%) δηλώνουν ότι δεν είναι στα επαγγελματικά τους καθήκοντα να εκτίθονται δημόσια, οι 6 κοινωνικοί λειτουργοί (9,2%) λένε ότι δεν του επιτρέπεται να το κάνουν βάσει του

δεοντολογικού κώδικα των Κ.Λ, και οι 4 κοινωνικοί λειτουργοί (6,2%) δήλωσαν ότι δεν τους το επιτρέπουν οι κανόνες της οργάνωσης που δουλεύουν.

Ερώτηση 27: Έχετε νιώσει ποτέ ότι στην προσπάθειά σας να κάνετε καλό στον πελάτη, του κάνετε τελικά κακό;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	15	23,1	23,1	23,1
ΟΧΙ	45	69,2	69,2	92,3
δεν ξέρω/δεν απαντώ	5	7,7	7,7	100,0
Σύνολο	65	100,0	100,0	

(Πίνακας 37)

Ο πίνακας 37 δείχνει ότι 45 κοινωνικοί λειτουργοί (69,2%) δεν έχουν νιώσει ποτέ να κάνουν τελικά κακό στον πελάτη τους, οι 15 κοινωνικοί λειτουργοί (23,1%) έχουν νιώσει να κάνουν τελικά κακό στον πελάτη. Οι 5 κοινωνικοί λειτουργοί (7,7%) δεν ήξεραν ή δεν ήθελαν να απαντήσουν.

Ερώτηση 28^α: Αντιμετωπίζετε στην δουλειά σας δεοντολογικά διλήμματα;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	39	60,0	61,9	61,9
ΟΧΙ	21	32,3	33,3	95,2
δεν ξέρω/ δεν απαντώ	3	4,6	4,8	100,0
Σύνολο	63	96,9	100,0	
Απουσίες τιμές	2	3,1		
	65	100,0		

(Πίνακας 38)

Στον πίνακα 38 βλέπουμε ότι 39 κοινωνικοί λειτουργοί, δηλαδή το (60%) έρχεται αντιμέτωπο με δεοντολογικά διλήμματα, οι 21 Κ.Λ , σε ποσοστό (32,3%) απάντησαν πως δεν έρχονται αντιμέτωποι με δεοντολογικά διλήμματα, και 3 Κ.Λ (4,6%) απάντησαν πως δεν ξέρουν ή δεν ήθελαν να δώσουν απάντηση.

2 κοινωνικοί λειτουργοί δεν απάντησαν στην ερώτηση.

Ερώτηση 28β. Αν ναι, πώς τα χειρίζεστε;**α) Ανατρέχω στον δεοντολογικό κώδικα του επαγγέλματος**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	10	25,6	25,6	25,6
ΟΧΙ	29	74,4	74,4	100,0
Σύνολο	39	100,0	100,0	

(Πίνακας 39)

Ο Πίνακας 39 δείχνει ότι 10 κοινωνικοί λειτουργοί (25,6%) ανατρέχει στον δεοντολογικό κώδικα του επαγγέλματος για την λύση των δεοντολογικών διλημμάτων.

β) Αναζητώ λύση μέσα από συνεργασία- συζήτηση με τους συναδέλφους μου.

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	27	69,2	69,2	69,2
ΟΧΙ	12	30,8	30,8	100,0
Σύνολο	39	100,0	100,0	

(Πίνακας 40)

Ο πίνακας 40 μας δείχνει ότι 27 κοινωνικοί λειτουργοί (69,2%) αναζητούν λύση για τα δεοντολογικά τους διλήμματα μέσα από συνεργασία –συζήτηση με τους συναδέλφους τους.

γ) Σκέφτομαι μόνη- ος καλύτερα την περίπτωση και όλες τις εναλλακτικές και παίρνω μια απόφαση.

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	1	2,6	2,6	2,6
ΟΧΙ	38	97,4	97,4	100,0
Σύνολο	39	100,0	100,0	

(Πίνακας 41)

Ο πίνακας 41 δείχνει ότι 1 κοινωνικός λειτουργός (2,6%) λύνει τα δεοντολογικά του προβλήματα σκεπτόμενος μόνος του καλύτερα την περίπτωση και όλες τις εναλλακτικές.

δ) Ζητώ την γνώμη από ανθρώπους που εμπιστεύομαι και που ξέρω ότι θα έχουν κάτι ουσιαστές να μου πουν για να με βοηθήσουν να πάρω την σωστή απόφαση.

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	12	30,8	30,8	30,8
ΟΧΙ	27	69,2	69,2	100,0
Σύνολο	39	100,0	100,0	

(Πίνακας 42)

Στον πίνακα 42 φαίνεται ότι 12 κοινωνικοί λειτουργοί (30,8%) ζητάνε την γνώμη από ανθρώπους που εμπιστεύονται για να λύσουν τα δεοντολογικά τους διλήμματα.

Ερώτηση 29: Από πού έχετε προμηθευτεί το έγγραφο του δεοντολογικού κώδικα των κοινωνικών λειτουργών;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
από τον Σ.Κ.Λ.Ε	13	20,0	20,3	20,3
από την οργάνωσή μου	3	4,6	4,7	25,0
από την σχολή	33	50,8	51,6	76,6
δεν έχω στην κατοχή μου τον κώδικα	15	23,1	23,4	100,0
Σύνολο	64	98,5	100,0	
Απουσίες τιμές	1	1,5		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 43)

Ο πίνακας 43 μας δείχνει ότι 33 κοινωνικοί λειτουργοί (50,8%) έχουν προμηθευτεί τον δεοντολογικό τους κώδικα από την σχολή, 13 κοινωνικοί λειτουργοί (20%) από τον Σ.Κ.Λ.Ε, 3 Κ.Λ (4,6%) από την οργάνωση. Οι 15 κοινωνικοί λειτουργοί (23,1%) δεν έχουν στην κατοχή τους τον κώδικα.

Την ερώτηση αυτή δεν την απάντησε ένας κοινωνικός λειτουργός (1,5%).

Ερώτηση 30: Πιστεύετε ότι με την επαγγελματική σας δραστηριότητα σαν κοινωνικός λειτουργός επηρεάζετε την πολιτική της χώρας;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	14	21,5	22,6	22,6
ΟΧΙ	42	64,6	67,7	90,3
δεν ξέρω /δεν απαντώ	6	9,2	9,7	100,0
Σύνολο	62	95,4	100,0	
Απουσίες τιμές	3	4,6		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 44)

Στον πίνακα 44 φαίνεται ότι 42 κοινωνικοί λειτουργοί (64,6%) δεν πιστεύουν ότι ως κοινωνικοί λειτουργοί επηρεάζουν την πολιτική της χώρας, 14 κοινωνικοί λειτουργοί (21,5%) πιστεύουν ότι την επηρεάζουν, 6 Κ.Λ (9,2%) δεν ξέρουν ή δεν ήθελαν να απαντήσουν.

3 κοινωνικοί λειτουργοί (4,6%) δεν απάντησαν στην ερώτηση.

Ερώτηση 31: Είστε μέλος της οργάνωσης κάποιου κόμματος;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	3	4,6	4,6	4,6
ΟΧΙ	57	87,7	87,7	92,3
δεν ξέρω/ δεν απαντώ	5	7,7	7,7	100,0
Σύνολο	65	100,0	100,0	

(Πίνακας 45)

Στον πίνακα 45 φαίνεται ότι 57 κοινωνικοί λειτουργοί (87,7%) δεν είναι μέλη κάποιου κόμματος, 5 κοινωνικοί λειτουργοί (7,7%) δεν θέλανε να απαντήσουν, και 3 κοινωνικοί λειτουργοί (4,6%) είναι μέλη κάποιου κόμματος.

Ερώτηση 32: Είστε μέλος –συμμετέχετε σε κάποια εθελοντική οργάνωση;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	26	40,0	40,6	40,6
ΟΧΙ	36	55,4	56,3	96,9
δεν ξέρω/ δεν απαντώ	2	3,1	3,1	100,0
Σύνολο	64	98,5	100,0	
Απουσες τιμές	1	1,5		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 46)

Ο πίνακας 46 δείχνει ότι οι 36 κοινωνικοί λειτουργοί (55,4%) δεν συμμετέχουν –δεν είναι μέλη σε κάποια εθελοντική οργάνωση, οι 26 κοινωνικοί λειτουργοί (40%) είναι μέλη κάποιας εθελοντικής οργάνωσης, 2 κοινωνικοί λειτουργοί (3,1%) σημείωσαν το δεν ξέρω/ δεν απαντώ.

1 Κ.Λ (1,5%) δεν απάντησε στην ερώτηση.

Ερώτηση 33^α: Έχετε συμμετάσχει σε συλλογικές δράσεις όπως π.χ. διαμαρτυρίες, συλλαλητήρια κλπ;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	28	43,1	43,1	43,1
ΟΧΙ	32	49,2	49,2	92,3
δεν ξέρω/ δεν απαντώ	5	7,7	7,7	100,0
Σύνολο	65	100,0	100,0	

(Πίνακας 47)

Ο πίνακας 47 μας δείχνει ότι οι 32 κοινωνικοί λειτουργοί (49,2%) δεν έχουν συμμετάσχει σε κάποια συλλογική δράση, οι 28 κοινωνικοί λειτουργοί (43,1%) έχουν συμμετάσχει, και οι 5 κοινωνικοί λειτουργοί (7,7%) δεν ήθελαν να απαντήσουν.

Ερώτηση 33β. Αν ναι, για ποιο θέμα ήταν την τελευταία φορά που συμμετείχατε;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Αντιπολεμικά συλλαλητήρια	9	13,8	34,6	34,6
εργασιακά θέματα	11	16,9	42,3	76,9
παγκοσμιοποίηση	1	1,5	3,8	80,8
πολυτεχνείο	1	1,5	3,8	84,6
ταυτότητες	1	1,5	3,8	88,5
κοινοτικά θέματα	3	4,6	11,5	100,0
Σύνολο	26	40,0	100,0	
Απούσες τιμές	39	60,0		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 48)

Στον πίνακα 48 φαίνεται ότι 11 κοινωνικοί λειτουργοί (42,3%) συμμετείχαν σε συλλογική δράση για εργασιακά θέματα, οι 9 κοινωνικοί λειτουργοί (34,6%) συμμετείχαν σε αντιπολεμικά συλλαλητήρια, 3 Κ.Λ (4,6%) συμμετείχαν σε συλλογικές δράσεις για κοινοτικά θέματα, ένας Κ.Λ (3,8%) για το θέμα της παγκοσμιοποίησης, ένας Κ.Λ (1,5%) για το θέμα των ταυτοτήτων και ένας Κ.Λ (1,5%) για την επέτειο του πολυτεχνείου.

Ερώτηση 34: Πιστεύετε ότι η συμμετοχή σε πολιτικές διαμαρτυρίες την σημερινή εποχή:

α) είναι ανώφελη

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	4	6,2	6,3	6,3
ΟΧΙ	59	90,8	93,7	100,0
Σύνολο	63	96,9	100,0	
Απούσες τιμές	2	3,1		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 49)

Στον πίνακα 49 φαίνεται ότι 4 κοινωνικοί λειτουργοί (6,2%) θεωρούν ότι η συμμετοχή σε πολιτικές διαμαρτυρίες την σημερινή εποχή είναι ανώφελη.

β) είναι περιορισμένης αποτελεσματικότητας

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	26	40,0	40,0	40,0
ΟΧΙ	39	60,0	60,0	100,0
Σύνολο	65	100,0	100,0	

(Πίνακας 50)

Ο πίνακας 50 μας δείχνει ότι 26 κοινωνικοί λειτουργοί (40%) θεωρούν ότι η συμμετοχή σε πολιτικές διαμαρτυρίες είναι περιορισμένης αποτελεσματικότητας.

γ) χρησιμοποιείται για να εξυπηρετήσει στενά κομματικά συμφέροντα

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	15	23,1	23,1	23,1
ΟΧΙ	50	76,9	76,9	100,0
Σύνολο	65	100,0	100,0	

(Πίνακας 51)

Ο πίνακας 51 μας δείχνει ότι οι 15 Κ.Λ (23,1%) θεωρούν ότι η συμμετοχή σε πολιτικές διαμαρτυρίες χρησιμοποιείται για να εξυπηρετήσει στενά κομματικά συμφέροντα.

δ) είναι απαραίτητη

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	18	27,7	28,6	28,6
ΟΧΙ	45	69,2	71,4	100,0
Σύνολο	63	96,9	100,0	
Απουσες τιμές	2	3,1		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 52)

Ο πίνακας 52 μας δείχνει ότι 18 κοινωνικοί λειτουργοί (27,7%) θεωρούν ότι η συμμετοχή σε πολιτικές διαμαρτυρίες την σημερινή εποχή είναι απαραίτητη.

Ερώτηση 35: Θεωρείτε ότι δεοντολογικά είναι σωστό οι κοινωνικοί λειτουργοί να συμμετέχουν σε απεργιακές κινητοποιήσεις;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	44	67,7	69,8	69,8
ΟΧΙ	6	9,2	9,5	79,4
δεν ξέρω/ δεν απαντώ	13	20,0	20,6	100,0
Σύνολο	63	96,9	100,0	
Απουσες τιμές	2	3,1		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 53)

Ο πίνακας 53 μας δείχνει ότι 44 κοινωνικοί λειτουργοί (67,7%) θεωρούν ότι είναι σωστό δεοντολογικά να απεργούν οι κοινωνικοί λειτουργοί, 13 κοινωνικοί λειτουργοί (20%) δεν ξέρουν ή δεν ήθελαν να απαντήσουν και 6 κοινωνικοί λειτουργοί (9,2%) θεωρούν ότι δεν είναι σωστό. 2 κοινωνικοί λειτουργοί δεν απάντησαν στην ερώτηση.

Ερώτηση 36: Πιστεύετε ότι η ανοιχτή πολιτική τοποθέτηση ενός κοινωνικού λειτουργού εμποδίζει την αντικειμενικότητα στην δουλειά του;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Εγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	16	24,6	25,8	25,8
ΟΧΙ	34	52,3	54,8	80,6
δεν ξέρω/ δεν απαντώ	12	18,5	19,4	100,0
Σύνολο	62	95,4	100,0	
Απουσίες τιμές	3	4,6		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 54)

Ο πίνακας 54 δείχνει ότι 34 κοινωνικοί λειτουργοί (52,3%) δεν θεωρούν ότι η ανοιχτή πολιτική τοποθέτηση ενός Κ.Λ εμποδίζει την αντικειμενικότητά του, 16 κοινωνικοί λειτουργοί (24,6%) θεωρούν ότι την εμποδίζει, και 12 Κ.Λ (18,5%) δεν ξέρουν ή δεν ήθελαν να απαντήσουν. 3 κοινωνικοί λειτουργοί (4,6%) δεν απάντησαν στην ερώτηση.

Ερώτηση 37: Πιστεύετε ότι είστε αρκετά ενημερωμένος για τις εξελίξεις στην κοινωνική πολιτική της χώρας μας αλλά και διεθνώς;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Εγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	22	33,8	35,5	35,5
ΟΧΙ	35	53,8	56,5	91,9
δεν ξέρω/ δεν απαντώ	5	7,7	8,1	100,0
Σύνολο	62	95,4	100,0	
Απουσίες τιμές	3	4,6		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 55)

Ο πίνακας 55 μας δείχνει ότι 35 κοινωνικοί λειτουργοί (53,8%) δεν θεωρούν τους εαυτούς τους αρκετά ενημερωμένους στις εξελίξεις της κοινωνικής πολιτικής, 22 Κ.Λ δηλαδή το (33,8%) θεωρούν τους εαυτούς αρκετά ενημερωμένους, 5 Κ.Λ (7,7%) δεν ήξερε ή δεν ήθελε να απαντήσει. 3 Κ.Λ (4,6%) δεν απάντησαν στην ερώτηση.

Ερώτηση 38: Από πού ενημερώνεστε για τις εξελίξεις της κοινωνικής πολιτικής;

α) Από τα ΜΜΕ

	Συχνότητα	Ποσοστό	Εγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	39	60,0	73,6	73,6
ΟΧΙ	14	21,5	26,4	100,0
Σύνολο	53	81,5	100,0	
Απουσίες τιμές	12	18,5		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 56)

Στον πίνακα 56 φαίνεται ότι 39 κοινωνικοί λειτουργοί (60%) ενημερώνονται για τις πολιτικές εξελίξεις από τα ΜΜΕ.

β) Από τον Σ.Κ.Λ.Ε – περιοδικά του συνδέσμου

	Συχνότητα	Ποσοστό	Εγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	3	4,6	5,7	5,7
ΟΧΙ	50	76,9	94,3	100,0
Σύνολο	53	81,5	100,0	
Απουσίες τιμές	12	18,5		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 57)

Στον πίνακα 57 φαίνεται ότι 3 κοινωνικοί λειτουργοί (4,6%) ενημερώνονται για τις πολιτικές εξελίξεις από τα περιοδικά – έντυπα του Σ.Κ.Λ.Ε

γ) Από συνέδρια- ημερίδες

	Συχνότητα	Ποσοστό	Εγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	4	6,2	7,5	7,5
ΟΧΙ	49	75,4	92,5	100,0
Σύνολο	53	81,5	100,0	
Απουσίες τιμές	12	18,5		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 58)

Στον πίνακα 58 φαίνεται ότι 4 Κ.Λ (6,2%) ενημερώνονται για τις πολιτικές εξελίξεις από συνέδρια- ημερίδες.

δ) Από το internet

	Συχνότητα	Ποσοστό	Εγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	7	10,8	13,2	13,2
ΟΧΙ	46	70,8	86,8	100,0
Σύνολο	53	81,5	100,0	
Απουσίες τιμές	12	18,5		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 59)

Στον πίνακα 59 βλέπουμε ότι οι 7 κοινωνικοί λειτουργοί (10,8%) ενημερώνονται για τις πολιτικές εξελίξεις από το internet.

ε) από έντυπα υπουργείων –Φ.Ε.Κ

	Συχνότητα	Ποσοστό	Εγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	7	10,8	13,2	13,2
ΟΧΙ	46	70,8	86,8	100,0
Σύνολο	53	81,5	100,0	
Απούσες τιμές	12	18,5		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 60)

Στον πίνακα 60 βλέπουμε ότι 7 Κ.Λ (10,8%) ενημερώνονται για τις πολιτικές εξελίξεις από τα διάφορα έντυπα και Φ.Ε.Κ των υπουργείων.

στ) με συζητήσεις με τους συναδέλφους μου

	Συχνότητα	Ποσοστό	Εγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	2	3,1	3,8	3,8
ΟΧΙ	51	78,5	96,2	100,0
Σύνολο	53	81,5	100,0	
Απούσες τιμές	12	18,5		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 61)

Στον πίνακα 61 βλέπουμε ότι 2 Κ.Λ (3,1%) ενημερώνονται για τις πολιτικές εξελίξεις μέσα από συζητήσεις με τους συναδέλφους τους.

Ερώτηση 39: Νιώθετε ότι σαν κοινωνικός λειτουργός είστε φορέας της κοινωνικής αλλαγής;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Εγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	28	43,1	43,8	43,8
ΟΧΙ	28	43,1	43,8	87,5
δεν ξέρω/ δεν απαντώ	8	12,3	12,5	100,0
Σύνολο	64	98,5	100,0	
Απούσες τιμές	1	1,5		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 62)

Στον πίνακα 62 φαίνεται ότι 28 κοινωνικοί λειτουργοί (43,1%) αισθάνονται φορείς της κοινωνικής αλλαγής και αντίστοιχα 28 κοινωνικοί λειτουργοί (43,1%) δεν αισθάνονται φορείς της κοινωνικής αλλαγής. 8 κοινωνικοί λειτουργοί (12,3%) δεν ήξερε ή δεν ήθελε να απαντήσει.

1 κοινωνικός λειτουργός δεν απάντησε στην ερώτηση.

Ερώτηση 40: Πιστεύετε ότι γενικά η σύγχρονη κοινωνική πολιτική στη χώρα μας:

α) Είναι κοινωνικά δίκαιη αλλά υπάρχουν πολλά προβλήματα στην εφαρμογή των μέτρων λόγω κακής διαχείρισης από το κράτος.

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	12	18,5	18,8	18,8
ΟΧΙ	52	80,0	81,3	100,0
Σύνολο	64	98,5	100,0	
Απουσίες τιμές	1	1,5		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 63)

Ο πίνακας 63 μας δείχνει ότι 12 κοινωνικοί λειτουργοί (18,5%) θεωρούν ότι η κοινωνική πολιτική της χώρας μας είναι κοινωνικά δίκαιη αλλά λόγω κακής διαχείρισης από το κράτος υπάρχουν πολλά προβλήματα στην εφαρμογή των μέτρων.

β) Αντιμετωπίζει ανεπαρκώς τα κοινωνικά προβλήματα

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	48	73,8	75,0	75,0
ΟΧΙ	16	24,6	25,0	100,0
Σύνολο	64	98,5	100,0	
Απουσίες τιμές	1	1,5		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 64)

Ο πίνακας 64 δείχνει ότι 48 κοινωνικοί λειτουργοί (73,8%) θεωρούν ότι η σύγχρονη κοινωνική πολιτική στη χώρα μας αντιμετωπίζει ανεπαρκώς τα κοινωνικά προβλήματα.

γ) Δεν προκαλεί την αναδιανομή του εισοδήματος προς τα φτωχότερα στρώματα

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	12	18,5	18,8	18,8
ΟΧΙ	52	80,0	81,3	100,0
Σύνολο	64	98,5	100,0	
Απουσίες τιμές	1	1,5		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 65)

Στον πίνακα 65 φαίνεται ότι 12 Κ.Λ (18,5%) θεωρούν ότι η σύγχρονη κοινωνική πολιτική στη χώρα μας δεν προκαλεί την αναδιανομή του εισοδήματος προς τα φτωχότερα στρώματα.

δ) Είναι κοινωνικά άδικη

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	6	9,2	9,4	9,4
ΟΧΙ	58	89,2	90,6	100,0
Σύνολο	64	98,5	100,0	
Απούσες τιμές	1	1,5		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 66)

Στον πίνακα 66 βλέπουμε ότι 6 Κ.Λ (9,2%) θεωρούν ότι η σύγχρονη κοινωνική πολιτική στη χώρα μας είναι γενικώς κοινωνικά άδικη.

Ερώτηση 41^α. Στα πλαίσια της παγκοσμιοποίησης έχει ψηφιστεί η GATS (General Agreement on Trade in Services). Γνωρίζετε τι ακριβώς είναι αυτή η συμφωνία;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	13	20,0	20,0	20,0
ΟΧΙ	45	69,2	69,2	89,2
δεν ξέρω/ δεν απαντώ	7	10,8	10,8	100,0
Σύνολο	65	100,0	100,0	

(Πίνακας 67)

Στον πίνακα 67 βλέπουμε ότι 13 Κ.Λ (20%) γνωρίζουν τι είναι η GATS, 45 Κ.Λ (69,2%) δεν γνωρίζουν και 7 Κ.Λ (10,8%) δεν ήθελαν να απαντήσουν.

41β. Αν ναι, θεωρείτε ότι θα επηρεάσει θετικά την εξέλιξη της κοινωνικής εργασίας;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	6	9,2	46,2	46,2
ΟΧΙ	2	3,1	15,4	61,5
δεν ξέρω/ δεν απαντώ	5	7,7	38,5	100,0
Σύνολο	13	20,0	100,0	
Απούσες τιμές	52	80,0		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 68)

Στον πίνακα 68 βλέπουμε ότι 6 Κ.Λ (46,2%) θεωρούν ότι η GATS θα επηρεάσει θετικά την κοινωνική εργασία, 2 Κ.Λ (15,4%) θεωρούν ότι θα την επηρεάσει αρνητικά, 5 Κ.Λ (7,7%) απάντησαν ότι δεν ξέρουν ή δεν ήθελαν να απαντήσουν.

Ερώτηση 42: Πιστεύετε ότι οι αλλαγές που θα γίνουν λόγω της παγκοσμιοποίησης:

	Συχνότητα	Ποσοστό	Εγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
είναι στο σύνολό τους θετικές	1	1,5	1,9	1,9
θα φέρουν οικονομική ανάπτυξη για τις φτωχές χώρες	1	1,5	1,9	3,7
είναι θετικές αλλά υπάρχουν σοβαρά προβλήματα στην εφαρμογή της τα οποία θα πρέπει να αντιμετωπιστούν	37	56,9	68,5	72,2
είναι στο σύνολό τους αρνητικές	12	18,5	22,2	94,4
δεν γνωρίζω	3	4,6	5,6	100,0
Σύνολο	54	83,1	100,0	
Απουσες τιμές	11	16,9		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 69)

Στον πίνακα 69 φαίνεται ότι 37 Κ.Λ δηλαδή σε ποσοστό (56,9%) θεωρούν θετικές τις αλλαγές της παγκοσμιοποίησης αλλά πιστεύουν ότι υπάρχουν πολλά προβλήματα στην εφαρμογή της τα οποία θα πρέπει να αντιμετωπιστούν, οι 12 Κ.Λ – σε ποσοστό δηλαδή (18,5%) θεωρούν ότι οι αλλαγές της παγκοσμιοποίησης είναι στο σύνολό τους αρνητικές, 3 Κ.Λ (4,6%) δεν γνωρίζει, ένας Κ.Λ (1,5%) θεωρεί τις αλλαγές στο σύνολό τους θετικές, και ένας Κ.Λ (1,5%) θεωρεί ότι οι αλλαγές θα φέρουν οικονομική ανάπτυξη στις φτωχές χώρες.

11 Κ.Λ (16,9%) δεν απάντησε την ερώτηση.

Ερώτηση 43^α: Γνωρίζετε τι είναι ο «Τρίτος Δρόμος» ή αλλιώς η «κοινωνική οικονομία»;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Εγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	18	27,7	29,0	29,0
ΟΧΙ	32	49,2	51,6	80,6
δεν ξέρω /δεν απαντώ	12	18,5	19,4	100,0
Σύνολο	62	95,4	100,0	
Απουσες τιμές	3	4,6		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 70)

Στον πίνακα 70 φαίνεται ότι 32 Κ.Λ (49,2%) δεν γνωρίζουν τον «Τρίτο Δρόμο», οι 18 Κ.Λ (27,7%) τον ξέρουν και οι 12 Κ.Λ (18,5%) δεν ήθελαν να απαντήσουν.

3 Κ.Λ δεν απάντησαν στην ερώτηση

Ερώτηση 43β. Αν ναι, κρίνετε ότι οι επιχειρήσεις του «Τρίτου Δρόμου»:

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
θα βοηθήσουν τις κοινότητες να καλύψουν επαρκέστερα τις ανάγκες τους	4	6,2	23,5	23,5
θα βοηθηθούν οι κοινότητες να απεγκλωβιστούν από το κράτος	6	9,2	35,3	58,8
θα οδηγήσουν στην εμπορευματοποίηση των κοινωνικών παροχών	4	6,2	23,5	82,4
θα απαλλάξουν το κράτος από την ευθύνη στην κοινωνική μέριμνα	3	4,6	17,6	100,0
Σύνολο	17	26,2	100,0	
Απουσίες τιμές	48	73,8		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 71)

Ο πίνακας 71 δείχνει ότι 6 Κ.Λ (35,3%) θεωρούν ότι οι επιχειρήσεις του «Τρίτου Δρόμου» θα βοηθήσουν τις κοινότητες να απεγκλωβιστούν από το κράτος, 4 Κ.Λ (23,5%) πιστεύουν ότι θα βοηθηθούν οι κοινότητες να καλύψουν επαρκέστερα τις ανάγκες τους, 4 Κ.Λ (23,5%) πιστεύουν ότι θα οδηγήσουν στην εμπορευματοποίηση των κοινωνικών παροχών, και 3 Κ.Λ (17,6%) πιστεύουν ότι θα απαλλάξουν το κράτος από την ευθύνη του στην κοινωνική μέριμνα.

Ένας Κ.Λ δεν απάντησε στην ερώτηση.

Ερώτηση 44: Ιεραρχήστε τα παρακάτω αίτια που θεωρείτε εσείς προσωπικά ως πηγές των προβλημάτων των πελατών σας, από το 1 έως το 3 (1- πολύ σημαντικό, 3-λιγότερο σημαντικό)

α) 1^η θέση στην ιεράρχηση - πολύ σημαντικό αίτιο -πηγή των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι πελάτες.

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
κοινωνικός αποκλεισμός	16	24,6	26,7	26,7
Φτώχεια	25	38,5	41,7	68,3
Ψυχολογικά/σωματικά προβλήματα- μειονεξίες	19	29,2	31,7	100,0
Σύνολο	60	92,3	100,0	
Απουσίες τιμές	5	7,7		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 72)

Στον πίνακα 72 βλέπουμε ότι 25 κοινωνικοί λειτουργοί (38,5%) θεωρούν ως κύριο –πιο σημαντικό αίτιο των προβλημάτων των πελατών τους την φτώχεια, 19 κοινωνικοί λειτουργοί

(29,2%) θεωρούν ότι η κυριότερη πηγή των προβλημάτων των πελατών τους είναι τα ψυχολογικά ή σωματικά προβλήματα που έχουν οι ίδιοι, και 16 κοινωνικοί λειτουργοί (24,6%) θεωρούν ότι ο κοινωνικός αποκλεισμός είναι η κύρια πηγή των προβλημάτων των πελατών τους. 5 κοινωνικοί λειτουργοί (7,7%) δεν απάντησαν στην ερώτηση.

β) 2^η θέση στην ιεράρχηση – σημαντικό αίτιο – πηγή των προβλημάτων των πελατών.

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
κοινωνικός αποκλεισμός	21	32,3	35,0	35,0
φτώχεια	18	27,7	30,0	65,0
Ψυχολογικά/ σωματικά προβλήματα- μειονεξίες	21	32,3	35,0	100,0
Σύνολο	60	92,3	100,0	
Απουσίες τιμές	5	7,7		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 73)

Στον πίνακα 73 βλέπουμε ότι στην 2^η θέση της ιεράρχησης ως απλά σημαντικό παράγοντα – αίτιο 21 κοινωνικοί λειτουργοί (32,3%) βάλανε τον κοινωνικό αποκλεισμό επίσης 21 κοινωνικοί λειτουργοί (32,3%) βάλανε τα ψυχολογικά και σωματικά προβλήματα και μειονεξίες, και 18 κοινωνικοί λειτουργοί (27,7%) βάλανε την φτώχεια .

5 κοινωνικοί λειτουργοί (7,7%) δεν απάντησαν στην ερώτηση.

γ) Στην 3^η θέση της ιεράρχησης – λιγότερο σημαντικό αίτιο- πηγή των προβλημάτων των πελατών.

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
κοινωνικός αποκλεισμός	23	35,4	38,3	38,3
φτώχεια	17	26,2	28,3	66,7
Ψυχολογικά/ σωματικά προβλήματα- μειονεξίες	20	30,8	33,3	100,0
Σύνολο	60	92,3	100,0	
Απουσίες τιμές	5	7,7		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 74)

Στον πίνακα 74 φαίνεται ότι ως λιγότερο σημαντικό παράγοντα-αίτιο των προβλημάτων των πελατών τους οι 23 κοινωνικοί λειτουργοί (35,4%) θέσανε τον κοινωνικό αποκλεισμό, οι 20 (30,8%) θέσανε τα ψυχολογικά και σωματικά προβλήματα, και οι 17 (26,2%) θέσανε ως λιγότερο σε σημαντικότητα αίτιο των προβλημάτων , την φτώχεια.

5 κοινωνικοί λειτουργοί (7,7%) δεν απάντησαν στην ερώτηση.

Ερώτηση 45: Πιστεύετε ότι η Κοινωνική Εργασία με Άτομα βοηθάει στην κοινωνική αλλαγή;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	48	73,8	75,0	75,0
ΟΧΙ	13	20,0	20,3	95,3
δεν ξέρω/ δεν απαντώ	3	4,6	4,7	100,0
Σύνολο	64	98,5	100,0	
Απουσίες τιμές	1	1,5		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 75)

Στον πίνακα 75 βλέπουμε ότι 48 Κ.Λ (73,8%) θεωρούν ότι η Κ.Ε.Α βοηθάει στην κοινωνική αλλαγή, οι 13 Κ.Λ (20%) θεωρούν ότι η Κ.Ε.Α δεν βοηθάει, και 3 Κ.Λ (4,6%) απάντησαν πως δεν ξέρουν ή δεν ήθελαν να απαντήσουν.

1 Κ.Λ (1,5%) δεν απάντησε στην ερώτηση.

Ερώτηση 46: Πιστεύετε ότι η άσκηση της κοινωνικής εργασίας είναι και λειτουργήμα;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	57	87,7	89,1	89,1
ΟΧΙ	7	10,8	10,9	100,0
Σύνολο	64	98,5	100,0	
Απουσίες τιμές	1	1,5		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 76)

Ο πίνακας 76 μας δείχνει ότι 57 Κ.Λ (87,7%) θεωρούν ότι η κοινωνική εργασία είναι λειτουργήμα, 7 Κ.Λ (10,8%) δεν θεωρούν ότι είναι λειτουργήμα.

Ένας Κ.Λ δεν απάντησε στην ερώτηση.

Ερώτηση 47: Κατά την γνώμη σας η κοινωνική εργασία στη χώρα μας κατά κύριο λόγο:

α) Άσκει πρακτικές που είναι προσανατολισμένες στην κοινωνική αλλαγή

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	7	10,8	11,9	11,9
ΟΧΙ	52	80,0	88,1	100,0
Σύνολο	59	90,8	100,0	
Απουσίες τιμές	6	9,2		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 77)

Στον πίνακα 77 φαίνεται ότι 7 κοινωνικοί λειτουργοί (10,8%) πιστεύουν ότι η κοινωνική εργασία στη χώρα μας ασκεί πρακτική που είναι προσανατολισμένη στην κοινωνική αλλαγή.

β) Αντιμετωπίζει ατομικά προβλήματα

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	12	18,5	20,3	20,3
ΟΧΙ	47	72,3	79,7	100,0
Σύνολο	59	90,8	100,0	
Απουσίες τιμές	6	9,2		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 78)

Στον πίνακα 78 φαίνεται ότι 12 κοινωνικοί λειτουργοί (18,5%) θεωρούν ότι η κοινωνική εργασία στη χώρα μας αντιμετωπίζει ατομικά προβλήματα.

γ) Άσκει κοινωνικό έλεγχο

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	2	3,1	3,4	3,4
ΟΧΙ	57	87,7	96,6	100,0
Σύνολο	59	90,8	100,0	
Απουσίες τιμές	6	9,2		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 79)

Στον πίνακα 79 φαίνεται ότι 2 Κ.Λ (3,1%) πιστεύουν ότι η κοινωνική εργασία στη χώρα μας ασκεί κοινωνικό έλεγχο.

δ) Αντιμετωπίζει ανεπαρκώς τόσο τα ατομικά όσο και τα κοινωνικά προβλήματα

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	28	43,1	47,5	47,5
ΟΧΙ	31	47,7	52,5	100,0
Σύνολο	59	90,8	100,0	
Απουσίες τιμές	6	9,2		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 80)

Στον πίνακα 80 φαίνεται ότι 28 Κ.Λ (43,1%) πιστεύουν ότι η κοινωνική εργασία στη χώρα μας αντιμετωπίζει ανεπαρκώς τα ατομικά και κοινωνικά προβλήματα.

ε) Προσπαθεί να επιφέρει ένα ικανοποιητικό επίπεδο κοινωνικής ισορροπίας

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	26	40,0	44,1	44,1
ΟΧΙ	33	50,8	55,9	100,0
Σύνολο	59	90,8	100,0	
Απουσίες τιμές	6	9,2		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 81)

Στον πίνακα 81 φαίνεται ότι 26 Κ.Λ (40%) θεωρούν ότι η κοινωνική εργασία στη χώρα μας προσπαθεί να φέρει κοινωνική ισορροπία.

Ερώτηση 48α: Προσπαθείτε στην αύξηση της επαγγελματικής σας ικανότητας σαν κοινωνικός λειτουργός;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	50	76,9	79,4	79,4
ΟΧΙ	10	15,4	15,9	95,2
δεν ξέρω/ δεν απαντώ	3	4,6	4,8	100,0
Σύνολο	63	96,9	100,0	
Απουσίες τιμές	2	3,1		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 82)

Στον πίνακα 82 φαίνεται ότι 50 Κ.Λ σε ποσοστό δηλαδή (76,9%) προσπαθούν στην βελτίωση της επαγγελματικής τους δεξιότητας, 10 Κ.Λ (15,4%) δεν προσπαθούν και 3 Κ.Λ (4,6%) δεν ήθελαν να απαντήσουν.

2 Κ.Λ (3,1%) δεν απάντησαν στην ερώτηση.

48β. Αν ναι, με ποιόν τρόπο εσείς προσωπικά κατά κύριο λόγο προσπαθείτε στην αύξηση της επαγγελματικής σας ικανότητας ως κοινωνικός λειτουργός;**α) μέσω εκπαιδευτικών σεμιναρίων**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	22	33,8	42,3	42,3
ΟΧΙ	30	46,2	57,7	100,0
Σύνολο	52	80,0	100,0	
Απουσίες τιμές	13	20,0		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 83)

Στον πίνακα 83 φαίνεται ότι 22 Κ.Λ (33,8%) προσπαθούν στην αύξηση της επαγγελματικής τους ικανότητας μέσω εκπαιδευτικών σεμιναρίων.

β) με διάβασμα βιβλίων σχετικών με κοινωνικά ζητήματα –κοινωνική εργασία

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	10	15,4	19,2	19,2
ΟΧΙ	42	64,6	80,8	100,0
Σύνολο	52	80,0	100,0	
Απουύσες τιμές	13	20,0		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 84)

Στον πίνακα 84 φαίνεται ότι 10 Κ.Λ (15,4%) διαβάζουν βιβλία σχετικά με την κοινωνική εργασία για την αύξηση της επαγγελματικής τους ικανότητας.

γ) μέσω ενημέρωσης

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	15	23,1	28,8	28,8
ΟΧΙ	37	56,9	71,2	100,0
Σύνολο	52	80,0	100,0	
Απουύσες τιμές	13	20,0		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 85)

Στον πίνακα 85 φαίνεται ότι 15 Κ.Λ (23,1%) προσπαθούν στην αύξηση της επαγγελματικής τους ικανότητας μέσω ενημέρωσης.

δ) μέσω της συμμετοχής μου σε εθελοντική οργάνωση

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	6	9,2	11,5	11,5
ΟΧΙ	46	70,8	88,5	100,0
Σύνολο	52	80,0	100,0	
Απουύσες τιμές	13	20,0		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 86)

Στον πίνακα 86 φαίνεται ότι 6 Κ.Λ (9,2%) προσπαθούν στην αύξηση της επαγγελματικής τους ικανότητας μέσω της συμμετοχής σε εθελοντική οργάνωση.

ε) μέσω ψυχοθεραπείας

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	3	4,6	5,8	5,8
ΟΧΙ	49	75,4	94,2	100,0
Σύνολο	52	80,0	100,0	
Απουσες τιμές	13	20,0		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 87)

Ο πίνακας 87 δείχνει ότι 3 Κ.Λ (4,6%) προσπαθούν στην αύξηση των επαγγελματικών τους δεξιοτήτων μέσω ψυχοθεραπείας.

στ) χτίζοντας ουσιαστικότερη σχέση με τους πελάτες μου.

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	1	1,5	1,9	1,9
ΟΧΙ	51	78,5	98,1	100,0
Σύνολο	52	80,0	100,0	
Απουσες τιμές	13	20,0		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 88)

Στον πίνακα 88 φαίνεται ότι ένας Κ.Λ (1,5%) προσπαθεί στην αύξηση της επαγγελματικής του ικανότητας μέσω της ουσιαστικότερης σχέσης με τους πελάτες του.

ζ) μέσω της συνεργασίας μου με πιο έμπειρους συναδέλφους

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	3	4,6	5,8	5,8
ΟΧΙ	49	75,4	94,2	100,0
Σύνολο	52	80,0	100,0	
Απουσες τιμές	13	20,0		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 89)

Στον πίνακα 89 φαίνεται ότι 3 Κ.Λ (4,6%) προσπαθούν στην αύξηση της επαγγελματικής τους ικανότητας μέσω της συνεργασίας τους με τους πιο έμπειρους συναδέλφους τους.

Ερώτηση 48γ: Αν όχι, γιατί δεν το κάνετε (δεν αυξάνετε την επαγγελματική σας ικανότητα):

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
θα απαιτούσε υψηλό χρηματικό κόστος και δεν έχω την δυνατότητα λόγω χαμηλού εισοδήματος	5	7.7	50.0	50.0
η δουλειά μου στην οργάνωση δεν απαιτεί περισσότερες δεξιότητες απ΄όσες ήδη έχω	1	1.5	10.0	60.0
η μεγάλη μου επαγγελματική πείρα ήδη αποτελεί εγγύηση των δεξιοτήτων μου	3	4.6	30.0	90.0
Ο σωστός επαγγελματίας δεν χρειάζεται αύξηση των δεξιοτήτων του	1	1.5	10.0	100.0
Σύνολο	10	15.4	100.0	
Απουσες τιμές	55	84.6		
Σύνολο	65	100.0		

(Πίνακας 90)

Ο πίνακας 90 δείχνει ότι 5 κοινωνικοί λειτουργοί (50%) δεν προσπαθούν στην αύξηση των επαγγελματικών τους δεξιοτήτων γιατί θεωρούν ότι αυτό θα απαιτούσε υψηλό χρηματικό κόστος και δεν θα μπορούσαν να ανταπεξέλθουν λόγω χαμηλού εισοδήματος, 3 κοινωνικοί λειτουργοί (30%) θεωρούν ότι η επαγγελματική τους πείρα αποτελεί εγγύηση των δεξιοτήτων τους, 1 κοινωνικός λειτουργός (10%) θεωρεί ότι η δουλειά του στην οργάνωση δεν απαιτεί περισσότερες δεξιότητες απ΄όσες ήδη έχει και 1 κοινωνικός λειτουργός (10%) θεωρεί ότι ένας σωστός επαγγελματίας δεν χρειάζεται να προσπαθεί στην αύξηση των δεξιοτήτων του.

Ερώτηση 49: Πώς κρίνετε το επίπεδο της επαγγελματικής ικανότητας των ελλήνων κοινωνικών λειτουργών στην άσκηση της κοινωνικής εργασίας;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
πολύ υψηλό	1	1.5	1.6	1.6
υψηλό	17	26.2	27.0	28.6
μέτριο	42	64.6	66.7	95.2
χαμηλό	1	1.5	1.6	96.8
πολύ χαμηλό	2	3.1	3.2	100.0
Σύνολο	63	96.9	100.0	
Απουσες τιμές	2	3.1		
Σύνολο	65	100.0		

(Πίνακας 91α)

Statistics

N	Έγκυρες τιμές	63
	Απουσες τιμές	2
Μέσος όρος		2.78
Κεντρική τιμή		3.00
Επικρατούσα τιμή		3

(Πίνακας 91β)

Ο πίνακας 91α μας δείχνει ότι 42 Κ.Λ, σε ποσοστό (64,6%) θεωρούν ότι το επίπεδο των ελλήνων κοινωνικών λειτουργών είναι μέτριο, 17 Κ.Λ σε ποσοστό (26,2%) θεωρούν ότι το επίπεδο είναι υψηλό, 2 Κ.Λ θεωρούν ότι το επίπεδο είναι πολύ χαμηλό, ένας Κ.Λ (1,5%) θεωρεί ότι το επίπεδο είναι πολύ υψηλό και ένας Κ.Λ (1,5%) θεωρεί το επίπεδο χαμηλό. Στην πίνακα 91β, βλέπουμε η επικρατούσα και η μέση τιμή να είναι η απάντηση «Μέτριο».

2 Κ.Λ (3,1%) δεν απάντησαν στην ερώτηση.

Ερώτηση 50: Κατά την γνώμη σας, ποιο ή ποια από τα παρακάτω ισχύουν για την πλειοψηφία των ελλήνων κοινωνικών λειτουργών;

α) Ταυτίζονται με τον ρόλο και τις αξίες του επαγγέλματος και προσφέρουν ότι καλύτερο μπορούν

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	25	38,5	39,1	39,1
ΟΧΙ	39	60,0	60,9	100,0
Σύνολο	64	98,5	100,0	
Απούσες τιμές	1	1,5		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 92)

Στον πίνακα 92 βλέπουμε ότι 25 Κ.Λ (38,5%) θεωρούν ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί της χώρας μας ταυτίζονται με τον ρόλο και τις αξίες του επαγγέλματος και προσφέρουν ότι καλύτερο μπορούν.

β) Φορτώνονται την ευθύνη για να επιλύσουν κοινωνικά προβλήματα και παρ'όλα αυτά το κράτος δεν τους παρέχει τα απαραίτητα μέσα.

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	47	72,3	73,4	73,4
ΟΧΙ	17	26,2	26,6	100,0
Σύνολο	64	98,5	100,0	
Απούσες τιμές	1	1,5		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 93)

Στον πίνακα 93 φαίνεται ότι 47 Κ.Λ (72,3%) θεωρούν ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί φορτώνονται την ευθύνη για να επιλύσουν κοινωνικά προβλήματα και παρ'όλα αυτά το κράτος δεν τους παρέχει τα απαραίτητα μέσα.

γ) Στερούνται ικανοποιητικού επιπέδου επαγγελματικής κατάρτισης.

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	22	33,8	34,4	34,4
ΟΧΙ	42	64,6	65,6	100,0
Σύνολο	64	98,5	100,0	
Απουσες τιμές	1	1,5		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 94)

Ο πίνακας 94 μας δείχνει ότι 22 Κ.Λ (33,8%) θεωρούν ότι οι έλληνες κοινωνικοί λειτουργοί στερούνται ικανοποιητικού επιπέδου επαγγελματικής κατάρτισης.

ε) Στερούνται νομικής κάλυψης που θα τους επέτρεπε περισσότερη ελευθερία κινήσεων.

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	23	35,4	35,9	35,9
ΟΧΙ	41	63,1	64,1	100,0
Σύνολο	64	98,5	100,0	
Απουσες τιμές	1	1,5		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 95)

Ο πίνακας 95 μας δείχνει ότι 23 Κ.Λ (35,4%) θεωρούν ότι οι έλληνες κοινωνικοί λειτουργοί στερούνται νομικής κάλυψης που θα τους επέτρεπε περισσότερη ελευθερία κινήσεων.

στ) Στερούνται ικανότητας για κοινωνική δράση

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	5	7,7	7,8	7,8
ΟΧΙ	59	90,8	92,2	100,0
Σύνολο	64	98,5	100,0	
Απουσες τιμές	1	1,5		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 96)

Στον πίνακα 96 φαίνεται ότι 5 Κ.Λ (7,7%) θεωρούν ότι οι έλληνες κοινωνικοί λειτουργοί στερούνται ικανότητας για κοινωνική δράση.

ζ) Στερούνται κοινωνικού status- θέσης

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	13	20,0	20,3	20,3
ΟΧΙ	51	78,5	79,7	100,0
Σύνολο	64	98,5	100,0	
Απούσες τιμές	1	1,5		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 97)

Ο πίνακας 97 δείχνει ότι 13 Κ.Λ (20%) πιστεύει ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί στερούνται κοινωνικού status.

Ερώτηση 51: Ιεραρχήστε από το 1 έως το 5 τους παράγοντες που επηρεάζουν την καθημερινή σας δράση σαν κοινωνικό λειτουργό (1- πολύ σημαντικός παράγοντας, 5- λιγότερο σημαντικός παράγοντας):

α) 1^η θέση ιεράρχηση – ο πιο σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την καθημερινή δράση των ερωτώμενων κοινωνικών λειτουργών.

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
η συναισθηματική μου διάθεση	4	6,2	7,7	7,7
οι ισχύουσες νομοθεσίες- η κοινωνική πολιτική	15	23,1	28,8	36,5
η αποδοχή ή έλλειψη αποδοχής της επαγγελματικής μου δράσης ως Κ.Λ από το κοινωνικό σύνολο	2	3,1	3,8	40,4
οι συνθήκες της οργάνωσης που δουλεύω	19	29,2	36,5	76,9
οι αξίες και οι αρχές της κοινωνικής εργασίας	12	18,5	23,1	100,0
Σύνολο	52	80,0	100,0	
Απούσες τιμές	13	20,0		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 98)

Στον πίνακα 98 φαίνεται ότι 19 κοινωνικοί λειτουργοί (29,2%) επηρεάζονται κύρια από τις συνθήκες της οργάνωσης που δουλεύουν, οι 15 Κ.Λ (23,1%) επηρεάζονται από τις ισχύουσες νομοθεσίες και την κοινωνική πολιτική, στους 12 Κ.Λ (18,5%) ο κύριος παράγοντας που επηρεάζει την δράση τους είναι οι αξίες και οι αρχές της κοινωνικής εργασίας, 4 Κ.Λ (6,2 %) επηρεάζονται κύρια από την συναισθηματική τους διάθεση, και 2 Κ.Λ (3,1%) επηρεάζεται η δράση τους από την αποδοχή ή έλλειψη αποδοχής της επαγγελματικής τους δράσης από το κοινωνικό σύνολο.

13 κοινωνικοί λειτουργοί (20%) δεν απάντησαν στην ερώτηση.

β) 2^η θέση ιεράρχησης στη σημαντικότητα του παράγοντα που επηρεάζει την δράση των ερωτώμενων κοινωνικών λειτουργών.

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
η συναισθηματική μου διάθεση	6	9,2	11,5	11,5
οι ισχύουσες νομοθεσίες- η κοινωνική πολιτική	13	20,0	25,0	36,5
η αποδοχή ή έλλειψη αποδοχής της επαγγελματικής μου δράσης ως Κ.Λ από το κοινωνικό σύνολο	9	13,8	17,3	53,8
οι συνθήκες της οργάνωσης που δουλεύω	17	26,2	32,7	86,5
οι αξίες και οι αρχές της κοινωνικής εργασίας	7	10,8	13,5	100,0
Σύνολο	52	80,0	100,0	
Απούσες τιμές	13	20,0		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 99)

Στον πίνακα 99 φαίνεται ότι στην 2^η θέση της ιεράρχησης σε σημαντικότητα παράγοντα 17 κοινωνικοί λειτουργοί (26,2%) βάλανε τις συνθήκες της οργάνωσης, οι 13 Κ.Λ (20%) βάλανε τις ισχύουσες νομοθεσίες - την κοινωνική πολιτική, οι 9 Κ.Λ (13,8%) την αποδοχή ή έλλειψη αποδοχής της δράσης τους από το κοινωνικό σύνολο, οι 7 Κ.Λ (10,8%) βάλανε ως 2^ο σε σημαντικότητα παράγοντα τις αξίες και τις αρχές της κοινωνικής εργασίας, και οι 6 Κ.Λ (9,2%) βάλανε την συναισθηματική τους διάθεση στην 2^η σε σημαντικότητα θέση παράγοντα επηρεασμού της δράσης τους.

13 κοινωνικοί λειτουργοί (20%) δεν απάντησαν στην ερώτηση.

γ) 3^η θέση στην ιεράρχηση παράγοντα που επηρεάζει την δράση των ερωτώμενων κοινωνικών λειτουργών.

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
η συναισθηματική μου διάθεση	4	6,2	7,7	7,7
οι ισχύουσες νομοθεσίες- η κοινωνική πολιτική	11	16,9	21,2	28,8
η αποδοχή ή έλλειψη αποδοχής της επαγγελματικής μου δράσης ως Κ.Λ από το κοινωνικό σύνολο	8	12,3	15,4	44,2
οι συνθήκες της οργάνωσης που δουλεύω	15	23,1	28,8	73,1
οι αξίες και οι αρχές της κοινωνικής εργασίας	14	21,5	26,9	100,0
Σύνολο	52	80,0	100,0	
Απούσες τιμές	13	20,0		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 100)

Στον πίνακα 100 βλέπουμε ότι 15 Κ.Λ (23,1%) βάλανε στην 3^η θέση ιεράρχησης των παραγόντων τις συνθήκες της οργάνωσης που δουλεύουν, οι 14 Κ.Λ (21,5%) βάλανε τις αξίες

και τις αρχές της κοινωνικής εργασίας, οι 11 Κ.Λ (16,9%) θέσανε τις ισχύουσες νομοθεσίες – την κοινωνική πολιτική, οι 8 Κ.Λ (12,3%) θέσανε την αποδοχή ή την έλλειψη αποδοχής της δράσης τους από το κοινωνικό σύνολο και οι 4 Κ.Λ (6,2%) θέσανε την συναισθηματική τους διάθεση. 13 κοινωνικοί λειτουργοί (20%) δεν απάντησαν στην ερώτηση.

δ) 4^η θέση στην ιεράρχηση παράγοντα που επηρεάζει την δράση των ερωτώμενων κοινωνικών λειτουργών.

	Συχνότητα	Ποσοστό	Εγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
η συναισθηματική μου διάθεση	12	18,5	23,1	23,1
οι ισχύουσες νομοθεσίες- η κοινωνική πολιτική	7	10,8	13,5	36,5
η αποδοχή ή έλλειψη αποδοχής της επαγγελματικής μου δράσης ως Κ.Λ από το κοινωνικό σύνολο.	20	30,8	38,5	75,0
οι συνθήκες της οργάνωσης που δουλεύω	2	3,1	3,8	78,8
οι αξίες και οι αρχές της κοινωνικής εργασίας	11	16,9	21,2	100,0
Σύνολο	52	80,0	100,0	
Απούσες τιμές	13	20,0		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 101)

Στον πίνακα 101 φαίνεται ότι στην 4^η σε σειρά σημαντικότητας οι 20 Κ.Λ (30,8%) θέσανε την αποδοχή ή την έλλειψη αποδοχής της δράσης τους από το κοινωνικό σύνολο, οι 12 Κ.Λ (18,5%) θέσανε την συναισθηματική τους διάθεση, 11 Κ.Λ (16,9%) θέσανε τις αξίες και τις αρχές της κοινωνικής εργασίας, 7 Κ.Λ (10,8%) θέσανε την νομοθεσία και την κοινωνική πολιτική και 2 Κ.Λ (3,1%) θέσανε τις συνθήκες της οργάνωσης.

13 κοινωνικοί λειτουργοί (20%) δεν απάντησαν στην ερώτηση.

ε) 5^η θέση στην ιεράρχηση – ο λιγότερο σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την δράση των ερωτώμενων κοινωνικών λειτουργών

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
η συναισθηματική μου διάθεση	26	40,0	50,0	50,0
οι ισχύουσες νομοθεσίες- η κοινωνική πολιτική	5	7,7	9,6	59,6
η αποδοχή ή έλλειψη αποδοχής της επαγγελματικής μου δράσης ως Κ.Λ από το κοινωνικό σύνολο	11	16,9	21,2	80,8
οι συνθήκες της οργάνωσης που δουλεύω	2	3,1	3,8	84,6
οι αξίες και οι αρχές της κοινωνικής εργασίας	8	12,3	15,4	100,0
Σύνολο	52	80,0	100,0	
Απουύσες τιμές	13	20,0		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 102)

Στον πίνακα 102 βλέπουμε τον λιγότερο σε σημαντικότητα παράγοντα που επηρεάζει την δράση των ερωτώμενων. Στην 5^η θέση λοιπόν 26 Κ.Λ (40%) βάλανε την συναισθηματική τους διάθεση, οι 11 Κ.Λ (16,9%) βάλανε την αποδοχή ή την έλλειψη αποδοχής της δράσης τους από το κοινωνικό σύνολο. 8 Κ.Λ (12,3%) βάλανε τις αξίες και τις αρχές της κοινωνικής εργασίας, 5 Κ.Λ (7,7%) βάλανε τις νομοθεσίες και την κοινωνική πολιτική και 2 Κ.Λ (3,1%) τις συνθήκες της οργάνωσης που δουλεύουν.

13 κοινωνικοί λειτουργοί (20%) δεν απάντησαν στην ερώτηση.

Ερώτηση 52: Ποιο /ποια είναι τα εμπόδια που έρχεστε αντιμέτωποι στην καθημερινή σας δράση ως κοινωνικός λειτουργός;

α) Η έλλειψη αλληλεγγύης με τους συναδέλφους μου είναι το εμπόδιο που έρχομαι αντιμέτωπος στην καθημερινή μου δράση ως Κ.Λ

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	6	9,2	9,8	9,8
ΟΧΙ	55	84,6	90,2	100,0
Σύνολο	61	93,8	100,0	
Απουύσες τιμές	4	6,2		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 103)

Στον πίνακα 103 φαίνεται ότι 6 Κ.Λ (9,2%) έχουν ως εμπόδιο στην καθημερινή τους δράση την έλλειψη αλληλεγγύης με τους συναδέλφους τους.

β) η κοινωνική αδιαφορία είναι εμπόδιο στην καθημερινή μου δράση ως Κ.Λ

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	32	49,2	52,5	52,5
ΟΧΙ	29	44,6	47,5	100,0
Σύνολο	61	93,8	100,0	
Απουύσες τιμές	4	6,2		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 104)

Στον πίνακα 104 βλέπουμε ότι 32 Κ.Λ (49,2%) βιώνουν την κοινωνική αδιαφορία ως εμπόδιο στην καθημερινή τους δράση ως κοινωνικοί λειτουργοί.

γ) Οι δυσλειτουργίες της οργάνωσης που δουλεύω είναι εμπόδιο στην καθημερινή μου δράση ως κοινωνικός λειτουργός.

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	35	53,8	58,3	58,3
ΟΧΙ	25	38,5	41,7	100,0
Σύνολο	60	92,3	100,0	
Απουύσες τιμές	5	7,7		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 105)

Στον πίνακα 105 βλέπουμε ότι 35 Κ.Λ (53,8%) βιώνουν τις δυσλειτουργίες της οργάνωσης που δουλεύουν ως εμπόδιο στην καθημερινή τους δράση.

δ) Τα προσωπικά μου προβλήματα είναι εμπόδιο στην καθημερινή μου δράση ως κοινωνικός λειτουργός.

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	3	4,6	4,9	4,9
ΟΧΙ	58	89,2	95,1	100,0
Σύνολο	61	93,8	100,0	
Απουύσες τιμές	4	6,2		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 106)

Στον πίνακα 106 βλέπουμε ότι 3 Κ.Λ (4,6%) βιώνουν τα προσωπικά τους προβλήματα ως εμπόδιο στην καθημερινή τους δράση ως Κ.Λ.

ε) Τα δύσκολα περιστατικά είναι εμπόδιο στην καθημερινή μου δράση ως Κ.Λ

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	3	4,6	4,9	4,9
ΟΧΙ	58	89,2	95,1	100,0
Σύνολο	61	93,8	100,0	
Απουύσες τιμές	4	6,2		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 107)

Στον πίνακα 107 βλέπουμε ότι 3 Κ.Λ (4,6%) δήλωσαν ότι τα δύσκολα περιστατικά είναι εμπόδιο της καθημερινής τους δράση.

στ) η έλλειψη επαρκούς υλικοτεχνικής υποδομής είναι εμπόδιο στην καθημερινή μου δράση ως Κ.Λ

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	1	1,5	1,6	1,6
ΟΧΙ	60	92,3	98,4	100,0
Σύνολο	61	93,8	100,0	
Απουύσες τιμές	4	6,2		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 108)

Στον πίνακα 108 βλέπουμε ότι ένας Κ.Λ (1,5%) βιώνει ως εμπόδιο της δράσης του την έλλειψη υλικοτεχνικής υποδομής.

ζ) οι ελλείψεις νομοθετικών ρυθμίσεων για κάποια θέματα της δουλειάς μου είναι εμπόδιο στην καθημερινή μου δράση ως Κ.Λ

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	1	1,5	1,6	1,6
ΟΧΙ	60	92,3	98,4	100,0
Σύνολο	61	93,8	100,0	
Απουύσες τιμές	4	6,2		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 109)

Στον πίνακα 109 βλέπουμε ότι ένας Κ.Λ (1,5%) βιώνει τις ελλείψεις νομοθετικών ρυθμίσεων ως εμπόδιο στην καθημερινή του δράση ως Κ.Λ.

Ερώτηση 53: Αισθάνεστε ότι αφιερώνετε αρκετό χρόνο για την κάλυψη των προσωπικών και οικογενειακών σας αναγκών;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	40	61,5	61,5	61,5
ΟΧΙ	24	36,9	36,9	98,5
δεν ξέρω/ δεν απαντώ	1	1,5	1,5	100,0
Σύνολο	65	100,0	100,0	

(Πίνακας 110)

Στον πίνακα 110 βλέπουμε ότι 40 Κ.Λ (61,5%) αφιερώνουν αρκετό χρόνο για την κάλυψη των προσωπικών τους αναγκών, και 24 Κ.Λ (36,9%) δεν αφιερώνουν αρκετό χρόνο. Ένας Κ.Λ (1,5%) δεν ήθελε να απαντήσει.

Ερώτηση 54: Αν όχι, θα κρίνατε ότι η επαγγελματική σας δράση ως Κ.Λ είναι η κύρια αιτία της έλλειψης προσωπικού χρόνου;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	10	15,4	43,5	43,5
ΟΧΙ	13	20,0	56,5	100,0
Σύνολο	23	35,4	100,0	
Απούσες τιμές	42	64,6		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 111)

Στον πίνακα 111 βλέπουμε ότι από τους Κ.Λ που δεν έχουν αρκετό προσωπικό χρόνο οι 20 (56,5%) δεν θεωρούν ότι γι'αυτό οφείλεται η δράση τους ως Κ.Λ και οι 10 Κ.Λ (43,5%) θεωρούν ότι η δράση τους ως Κ.Λ είναι η κύρια αιτία έλλειψης προσωπικού χρόνου.

Ερώτηση 55: Νιώθετε ότι η επαγγελματική σας δράση ως κοινωνικός λειτουργός σας καταβάλει συναισθηματικά;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	9	13,8	13,8	13,8
ΟΧΙ	28	43,1	43,1	56,9
Παλιότερα με κατέβαλε, αλλά όχι πια	27	41,5	41,5	98,5
δεν ξέρω/ δεν απαντώ	1	1,5	1,5	100,0
Σύνολο	65	100,0	100,0	

(Πίνακας 112)

Στον πίνακα 112 βλέπουμε ότι 28 Κ.Λ (43,1%) δεν νιώθει ότι καταβάλετε συναισθηματικά από την δράση του στο επάγγελμα, οι 27 Κ.Λ (41,5%) δηλώνουν ότι παλιότερα το επάγγελμά τους

κατέβαλε συναισθηματικά και 9 Κ.Λ (13,8%) δηλώνει ότι τους καταβάλει. Ένας Κ.Λ (1,5%) δεν ξέρει ή δεν ήθελε να απαντήσει.

Ερώτηση 56: Αισθάνεστε ότι κινδυνεύετε από το burn out;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	14	21,5	21,5	21,5
ΟΧΙ	47	72,3	72,3	93,8
δεν ξέρω/ δεν απαντώ	4	6,2	6,2	100,0
Σύνολο	65	100,0	100,0	

(Πίνακας 113)

Στον πίνακα 113 βλέπουμε ότι 47 Κ.Λ (72,3%) δεν θεωρούν ότι κινδυνεύουν από burn out, 14 Κ.Λ (21,5%) θεωρούν ότι κινδυνεύουν και 4 Κ.Λ (6,2%) δεν ξέρουν ή δεν ήθελαν να απαντήσουν.

Ερώτηση 57α: Αισθάνεστε ότι το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού ήδη σας έχει συναισθηματικά εξουθενώσει;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	5	7,7	7,7	7,7
ΟΧΙ	57	87,7	87,7	95,4
δεν ξέρω/ δεν απαντώ	3	4,6	4,6	100,0
Σύνολο	65	100,0	100,0	

(Πίνακας 114)

Στον πίνακα 114 βλέπουμε ότι 57 Κ.Λ (87,7%) δεν πιστεύουν ότι έχουν συναισθηματικά εξουθενωθεί, 5 Κ.Λ (7,7%) αισθάνονται συναισθηματικά εξουθενωμένοι και 3 Κ.Λ (4,6%) δεν ξέρουν ή δεν ήθελαν να απαντήσουν.

Ερώτηση 57β: Αν ναι, πώς προσπαθείτε να αντιμετωπίσετε αυτή τη συναισθηματική εξουθένωση που αισθάνεστε;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
προσπαθώ να επενδύσω συναισθηματικά περισσότερο στην προσωπική μου ζωή	3	4,6	60,0	60,0
έχω πάψει να επενδύω συναισθηματικά στη δουλειά μου	1	1,5	20,0	80,0
προσπαθώ να την αντιμετωπίσω μέσω εποπτείας	1	1,5	20,0	100,0
Σύνολο	5	7,7	100,0	
Απουσίες τιμές	60	92,3		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 115)

Στον πίνακα 115 βλέπουμε ότι 3 Κ.Λ (60%) αντιμετωπίζουν το burn out προσπαθώντας να επενδύσουν περισσότερο στην προσωπική τους ζωή, ένας Κ.Λ (20%) έχει πάψει να επενδύει

συναισθηματικά στη δουλειά του και ένας Κ.Λ (20%) αντιμετωπίζει το burn out μέσω της εποπτείας.

Ερώτηση 58: Έχει συμβεί ή συμβαίνει να φτιάχνει η άσχημη διάθεσή σας προσφέροντας βοήθεια σε έναν πελάτη σας;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Εγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	56	86,2	86,2	86,2
ΟΧΙ	8	12,3	12,3	98,5
δεν ξέρω/ δεν απαντώ	1	1,5	1,5	100,0
Σύνολο	65	100,0	100,0	

(Πίνακας 116)

Ο πίνακας 116 μας δείχνει ότι 56 Κ.Λ (86,2%) φτιάχνει η διάθεσή τους μέσω της προσφοράς βοήθειας σε πελάτες, 8 Κ.Λ (12,3%) δήλωσαν ότι αυτό δεν τους έχει συμβεί και ένας Κ.Λ (1,5%) δεν ήξερε ή δεν ήθελε να απαντήσει.

Ερώτηση 59: Νιώθετε ότι πολλές φορές η άσκηση κοινωνικής εργασίας εσάς προσωπικά σας κάνει να αποφεύγετε να έρθετε αντιμέτωποι με προσωπικά σας προβλήματα που δεν είστε ακόμα έτοιμοι να αντιμετωπίσετε;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Εγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	10	15,4	15,4	15,4
ΟΧΙ	50	76,9	76,9	92,3
δεν ξέρω/ δεν απαντώ	5	7,7	7,7	100,0
Σύνολο	65	100,0	100,0	

(Πίνακας 117)

Ο πίνακας 117 μας δείχνει ότι 50 Κ.Λ (76,9%) δεν έχει συμβεί να αποφεύγουν τα προσωπικά τους προβλήματα μέσω της άσκησης κοινωνικής εργασίας και 10 Κ.Λ (15,4%) δήλωσαν ότι αυτό έχει συμβεί ή συμβαίνει. 5 Κ.Λ (7,7%) δεν ξέρουν ή δεν ήθελαν να απαντήσουν.

Ερώτηση 60: Έχετε αισθανθεί ή αισθάνεστε ότι πολλές φορές αλλάζετε αυτό που είστε σαν προσωπικότητα για να ανταποκριθείτε καλύτερα στις προσδοκίες της οργάνωσής σας;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Εγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	19	29,2	30,2	30,2
ΟΧΙ	40	61,5	63,5	93,7
δεν ξέρω/ δεν απαντώ	4	6,2	6,3	100,0
Σύνολο	63	96,9	100,0	
Απουσίες τιμές	2	3,1		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 118)

Ο πίνακας 118 μας δείχνει ότι 40 Κ.Λ (61,5%) δεν αλλάζουν στοιχεία της προσωπικότητάς τους για να ανταποκριθούν στις προσδοκίες της οργάνωσής τους, 19 Κ.Λ (29,2%) δήλωσαν ότι αλλάζουν και 4 Κ.Λ (6,2%) δήλωσαν ότι δεν ξέρουν ή δεν ήθελαν να απαντήσουν.

Ερώτηση 61: Αν ναι, αυτές είναι αλλαγές που πιστεύετε ότι σας βοήθανε γενικότερα στην ανάπτυξη της προσωπικότητάς σας;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Εγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	11	16,9	57,9	57,9
ΟΧΙ	7	10,8	36,8	94,7
δεν ξέρω/ δεν απαντώ	1	1,5	5,3	100,0
Σύνολο	19	29,2	100,0	
Απουσίες τιμές	46	70,8		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 119)

Ο πίνακας 119 μας δείχνει ότι 11 Κ.Λ (57,9%) θεωρούν ότι οι αλλαγές αυτές βοήθανε στην ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους, 7 Κ.Λ (36,8%) θεωρούν ότι αυτές οι αλλαγές δεν τους βοήθανε και ένας Κ.Λ (5,3%) δεν ξέρει ή δεν ήθελε να απαντήσει.

Ερώτηση 62: Θεωρείτε ότι η άσκηση της κοινωνικής εργασίας, έχει επιδράσει στην αλλαγή στοιχείων της προσωπικότητάς σας;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Εγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	55	84,6	84,6	84,6
ΟΧΙ	10	15,4	15,4	100,0
Σύνολο	65	100,0	100,0	

(Πίνακας 120)

Ο πίνακας 120 μας δείχνει ότι 55 Κ.Λ (84,6%) θεωρούν ότι η κοινωνική εργασία έχει επιδράσει στην αλλαγή της προσωπικότητάς τους και 10 Κ.Λ (15,4%) θεωρούν ότι η κοινωνική εργασία δεν έχει αλλάξει στοιχεία της προσωπικότητάς τους.

Ερώτηση 63: Αν ναι, αυτές οι αλλαγές ήταν λόγω συνειδητής επιλογής σας;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Εγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	48	73,8	87,3	87,3
ΟΧΙ	7	10,8	12,7	100,0
Σύνολο	55	84,6	100,0	
Απουσίες τιμές	10	15,4		
Σύνολο	65	100,0		

(Πίνακας 121)

Ο πίνακας 121 μας δείχνει ότι 48 κοινωνικοί λειτουργοί (73,8%) άλλαξαν συνειδητά στοιχεία της προσωπικότητάς τους και 7 κοινωνικοί λειτουργοί (10,8%) μη συνειδητά άλλαξαν κάποια στοιχεία της προσωπικότητάς τους λόγω της άσκησης του επαγγέλματος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ V

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

5.1. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

i. Κοινωνικοί λειτουργοί ως φορείς της κοινωνικής αλλαγής.

Από τις ερωτήσεις που εξετάζουν το αν οι ερωτώμενοι αισθάνονται ως κοινωνικοί λειτουργοί φορείς της κοινωνικής αλλαγής και του κατά πόσο ο σκοπός και οι πρακτικές της κοινωνικής εργασίας στη χώρα μας φαίνεται να είναι προσανατολισμένες στην κοινωνική αλλαγή προέκυψαν τα παρακάτω συμπεράσματα.

Στον (πίνακα 62) που δείχνει τα αποτελέσματα του ερωτήματος του κατά πόσο αισθάνονται ότι σαν κοινωνικοί λειτουργοί οι ερωτηθέντες αισθάνονται φορείς της κοινωνικής αλλαγής, υπήρχαν ακριβώς ισόποσες θετικές και αρνητικές απαντήσεις. Συγκεκριμένα, 28 Κ.Λ (43,1%) απάντησαν ότι αισθάνονται φορείς της κοινωνικής αλλαγής, και αντίστοιχα 28 Κ.Λ (43,1%) απάντησαν πως δεν αισθάνονται φορείς της κοινωνικής αλλαγής. Ταυτόχρονα όμως, μόλις 7 κοινωνικοί λειτουργοί –σε ποσοστό δηλαδή (10,8%) θεωρούν ότι η κοινωνική εργασία στην χώρα μας ασκεί πρακτικές που είναι προσανατολισμένες στην κοινωνική αλλαγή (πίνακας 77).

Επίσης, όσον αφορά την ερώτηση 25 που ζητήθηκε από τους ερωτώμενους κοινωνικούς λειτουργούς να γράψουν συνοπτικά τον κύριο σκοπό της κοινωνικής αλλαγής, μόλις το (23,1%) των απαντήσεων συμπεριλάμβαναν στις απαντήσεις τους αλλαγές τόσο στο άτομο όσο και στην κοινωνία. Σημειώνουμε σ'αυτό το σημείο ότι, ακριβώς επειδή η ερώτηση ήταν ανοιχτή, η κωδικοποίηση των απαντήσεων έγινε με κεντρικό γνώμονα το κατά πόσο οι απαντήσεις για τον σκοπό της κοινωνικής εργασίας συμπεριλάμβαναν μόνο παρεμβάσεις στο άτομο ή αντίθετα μαζί με τις αλλαγές στην προσωπικότητα ή στην λειτουργικότητα του ατόμου συμπεριλαμβάνονταν και παρεμβάσεις ή προσπάθειες αλλαγών στις κοινωνικές δομές ή στην κοινότητα. Φάνηκε λοιπόν από τις δοθείσες απαντήσεις ότι η πλειοψηφία των κοινωνικών λειτουργών (56,9%) προσανατολίζονται σε αλλαγές ατομοκεντρικού χαρακτήρα και όπως είδαμε παραπάνω μόνο το (23,1%) συμπεριέλαβε στον σκοπό της κοινωνικής εργασίας την αλλαγή της ίδιας της κοινότητας ή της κοινωνίας. Δεν φάνηκε να υπάρχει δηλαδή καμία έντονη αμφισβήτηση της παγιωμένης κοινωνικής κατάστασης και των δομών της κοινωνίας που θα δήλωνε μια παραδοχή της κοινωνικής ευθύνης για τα προβλήματα των πελατών, σε αντίθεση με μια μάλλον ξεκάθαρη αποδοχή ότι το άτομο οφείλει να κάνει κάτι και επί του προκειμένου η κοινωνική εργασία πρέπει να θέτει ως κύριο σκοπό της έτσι ώστε να άτομα να βοηθηθούν ώστε να προσαρμοστούν ή να αντέξουν ή να μπορέσουν να αναπυχθούν σε μια δεδομένη κοινωνική κατάσταση. Ωστόσο και πάλι σ'αυτό το σημείο υπάρχει μια αντίφαση στις απαντήσεις των κοινωνικών λειτουργών αφού στον (πίνακα 72) φαίνεται έστω και με μια μικρή ποσοστιαία διαφορά, το (38,5%) των κοινωνικών λειτουργών να συμφωνεί ότι η φτώχεια είναι το κύριο αίτιο-πηγή των προβλημάτων των πελατών τους. Αυτό βέβαια μπορεί να μην είναι επί της ουσίας αντίφαση σε σχέση με τον

ατομοκεντρικό χαρακτήρα των προηγούμενων απαντήσεων της ερώτησης 25, γιατί πιθανόν οι ερωτηθέντες κοινωνικοί λειτουργοί να θεωρούν ότι το κύριο αίτιο της φτώχειας που πλήττει τους πελάτες τους είναι τα ίδια τα άτομα και να μην συνειδητοποιούν ότι η φτώχεια ως κοινωνικό πρόβλημα ενδέχεται, όπως στο θεωρητικό μέρος της πτυχιακής αναπτύχθηκε, είναι απόρροια συγκεκριμένων πολιτικών.

ii. Γραφειοκρατία και κοινωνικές υπηρεσίες.

Από την ενότητα των ερωτήσεων που αφορούσαν την διερεύνηση της ύπαρξης ή μη γραφειοκρατισμού στις κοινωνικές υπηρεσίες προέκυψαν τα παρακάτω συμπεράσματα.

Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων κοινωνικών λειτουργών- σε ποσοστό 53,8% δήλωσε ότι οι οργανώσεις στις οποίες δουλεύουν δεν λειτουργούν γραφειοκρατικά, ωστόσο το ποσοστό των κοινωνικών λειτουργών που απάντησε θετικά ως προς την ύπαρξη γραφειοκρατισμού στις οργανώσεις ήταν εξίσου σημαντικό (44,6%) και μάλιστα όπως φαίνεται και στον πίνακα 18β ξεπερνώντας κατά πολύ τον αριθμό των κοινωνικών λειτουργών που απασχολούνται στον τομέα της κοινωνικής πρόνοιας που «παραδοσιακά» θεωρείτε ως ο πλέον γραφειοκρατικός ως προς την εξυπηρέτηση των πελατών του. Εμφανίζεται δηλαδή ύπαρξη γραφειοκρατισμού σε οργανώσεις όπως στις Μ.Κ.Ο και στον τομέα της Υγείας όπου ίσως δεν θα περίμενε κανείς να συναντήσει τόσο υψηλά ποσοστά.

Επιπρόσθετα, από τα αποτελέσματα των απαντήσεων που φαίνονται στον πίνακα 19 επιβεβαιώνεται η εκτίμηση που στο θεωρητικό κομμάτι αυτής της πτυχιακής αναπτύχθηκε ότι ο γραφειοκρατικός τρόπος λειτουργίας μιας οργάνωσης παρεμποδίζει την καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών. Επί του προκειμένου, από τους 29 κοινωνικούς λειτουργούς που χαρακτηρίσανε γραφειοκρατικό τον τρόπο λειτουργίας τις οργάνωσής τους οι 21 δηλαδή σε ποσοστό 72,4% δηλώνουν ότι ο γραφειοκρατισμός παρεμποδίζει την καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών τους. Σημειώνουμε σ' αυτό το σημείο ότι και στην ανάλυση που προηγήθηκε στο θεωρητικό μέρος αναπτύχθηκε θεωρητικά και ο τρόπος με τον οποίο η γραφειοκρατία παρεμποδίζει την καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών.

Ένα ακόμα σημείο που αξίζει να τονίσουμε είναι ότι μόλις 12 κοινωνικοί λειτουργοί, σε ποσοστό δηλαδή (18,5%) βλέπουν τους εαυτούς τους με δυνατότητα –ες στο να είναι αυτοί που κύρια μπορούν να παρέμβουν στον τρόπο που λειτουργεί η οργάνωση (πίνακας 20). Αντίστοιχα φαίνεται να υπάρχει μια γενική αίσθηση των κοινωνικών λειτουργών ότι ο τρόπος λειτουργίας των οργανώσεων- επί του προκειμένου η γραφειοκρατία μπορεί είτε να συντηρηθεί είτε να καταπολεμηθεί είτε από την διοίκηση της οργάνωσης είτε από το κράτος.

Ωστόσο εδώ μπορεί να τεθεί ένα ερώτημα προς περαιτέρω διερεύνηση που προκύπτει από τις απαντήσεις στις ερωτήσεις 10 και 18. Βλέπουμε λοιπόν στον (πίνακα 11) ότι η σχέση μεταξύ των εργαζομένων που βρίσκονται χαμηλά στην ιεραρχική κλίμακα με αυτούς που βρίσκονται ψηλά στην ιεραρχική κλίμακα δηλαδή των εργαζομένων που είναι σε διοικητικές θέσεις στις οργανώσεις, να είναι σε συχνότητα «καλή» ή «πολύ καλή». Αντίστοιχα στον (πίνακα 20) βλέπουμε ότι σε ποσοστό 41,5% οι κοινωνικοί λειτουργοί θεωρούν ότι η λειτουργία της οργάνωσης μπορεί να αλλάξει από την ίδια την διοίκηση της οργάνωσης και μάλιστα το (53,8%)

των ερωτώμενων θεωρούν τις δυσλειτουργίες της οργάνωσής τους κύριο εμπόδιο της δράσης τους (πίνακας 105). Το ερώτημα λοιπόν που εδώ τίθεται είναι, στο κατά πόσο αυτή η «καλή» ή «πολύ καλή» σχέση αξιοποιείται από τους κοινωνικούς λειτουργούς με σκοπό να προωθηθούν αλλαγές έτσι ώστε ο τρόπος λειτουργίας της οργάνωσης να εξυπηρετεί ακόμα καλύτερα τους πελάτες τους. Και μάλιστα όταν από τον (πίνακα 12) φαίνεται ότι το 56,9% των κοινωνικών λειτουργών έχει χρειαστεί να παρακάμψουν τους κανόνες λειτουργίας της οργάνωσης για να εξυπηρετηθούν καλύτερα οι πελάτες τους. Ωστόσο η ίδια αυτή πάλι ερώτηση που τα αποτελέσματά της φαίνονται στον (πίνακα 12) επιβεβαιώνει ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί αν μη τι άλλο έχουν την διάθεση να καλύψουν επαρκέστερα τις ανάγκες των πελατών τους αφού είναι μάλλον πρόθυμοι στο να υπερβούν τους κανόνες της οργάνωσής τους πιθανά με ενδεχόμενο κίνδυνο για τους ίδιους, με κίνητρο το καλό του πελάτη. Ή αντίστροφα σκεφτόμενοι τα παραπάνω αποτελέσματα ένα ερώτημα που προκύπτει εδώ είναι, στο αν πράγματι είναι ή εξακολουθούν να είναι «καλές» ή «πολύ καλές» οι σχέσεις μεταξύ της διοίκησης της οργάνωσης και των επαγγελματιών που βρίσκονται σε χαμηλές θέσεις όταν τίθενται ζητήματα που αφορούν την οργάνωση ή που αμφισβητούν τον συγκεκριμένο τρόπο λειτουργίας της.

iii. κοινωνικοί λειτουργοί και συνδικαλιστική δράση.

Τα παρακάτω συμπεράσματα αφορούν την διερεύνηση της άποψης των ερωτώμενων για την συνδικαλιστική δράση και για τον Σ.Κ.Λ.Ε σαν συνδικαλιστικό όργανο των κοινωνικών λειτουργών.

Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων κοινωνικών λειτουργών (56,9%) είναι μέλη του Σ.Κ.Λ.Ε (πίνακας 23) αλλά και πάλι η πλειοψηφία τους (49,2%) θεωρεί ότι ο Σ.Κ.Λ.Ε έχει συμβάλει λίγο στην προώθηση του επαγγέλματος του κοινωνικού λειτουργού όπως και ένα σχετικά μεγάλο ποσοστό (20%) θεωρεί ότι δεν έχει συμβάλει καθόλου. Παράλληλα βλέπουμε από τον (πίνακα 21) ότι το (58,5%) των ερωτηθέντων κοινωνικών λειτουργών θεωρεί ότι δεν υπάρχει καλό δίκτυο επικοινωνίας μεταξύ των επαγγελματιών παρόλο που απ'ότι είπαμε αρχικά η πλειοψηφία των Κ.Λ που ερωτήθηκαν ήταν μέλη του Σ.Κ.Λ.Ε. Το ερώτημα εδώ λοιπόν που προκύπτει είναι στο κατά πόσο τα ίδια τα μέλη του Σ.Κ.Λ.Ε έχουν φροντίσει να δημιουργηθεί αν μη τι άλλο ένα καλό δίκτυο επικοινωνίας μεταξύ τους.

Στον (πίνακα 53) φαίνεται ότι η πλειοψηφία των Κ.Λ (67,7%) έχουν θετική στάση ως προς την συμμετοχή τους σε απεργιακές κινητοποιήσεις και έχουν μάλλον ξεκαθαρισμένο ότι οι Κ.Λ μπορούν και δεοντολογικά να διεκδικούν πράγματα μέσω της απεργίας. Ωστόσο, το ποσοστό του 20% των Κ.Λ που απάντησε πως δεν ξέρει και του 9% που απάντησε αρνητικά ως προς την προαναφερθείσα ερώτηση, επιβεβαιώνει την αρχική ερευνητική υπόθεση ότι οι Κ.Λ πιθανά να ταλαντευόντουσαν σε μια ενδεχόμενη απεργιακή κινητοποίηση του κλάδου λόγω της εντύπωσης ότι η απεργία για ένα επάγγελμα όπως αυτό του κοινωνικού λειτουργού δεοντολογικά δεν θα ήταν «σωστό» να γίνει.

iv. Δεοντολογικά διλήμματα και κοινωνικοί λειτουργοί.

Παρακάτω παρατίθενται συμπεράσματα τα οποία αφορούν την ύπαρξη ή μη δεοντολογικών διλημάτων στην δράση των κοινωνικών λειτουργών και του τρόπου που αυτά αντιμετωπίζονται. Διερευνάται επίσης το πια κύρια αξία κατευθύνει την δράση των κοινωνικών λειτουργών.

Όσον αφορά το ερώτημα που τέθηκε στους κοινωνικούς λειτουργούς για την κύρια αξία της κοινωνικής εργασίας, η διασπορά των απαντήσεων ήταν αρκετά μεγάλη. Με μια σχετική πλειοψηφία δύο ήταν οι απαντήσεις που φάνηκαν ποσοστιαία να κυριαρχούν, «ο σεβασμός στον άνθρωπο» δόθηκε ως απάντηση από 15 Κ.Λ (23,1%) και «η βοήθεια στον συνάνθρωπο» δόθηκε ως απάντηση από 10 Κ.Λ (15,4%).

Όσον αφορά την ύπαρξη ή μη δεοντολογικών διλημάτων, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων σε ποσοστό (60%) απάντησε πως αντιμετωπίζει δεοντολογικά διλήμματα κατά την επαγγελματική τους δράση. Ωστόσο μόλις 10 Κ.Λ (25,6%) χρησιμοποιούν τον δεοντολογικό κώδικα του επαγγέλματος ως εργαλείο για την επίλυση των διλημάτων αυτών. Επιπλέον ένα σχετικά μεγάλο επίσης ποσοστό Κ.Λ (23,1%) δεν έχει καν στην κατοχή του τον κώδικα δεοντολογίας. Ένα συμπέρασμα που θα μπορούσε να βγει από αυτά και που μάλιστα συμφωνεί με την θεωρητική ανάλυση που υπάρχει στα προηγούμενα κεφάλαια, είναι ότι πιθανόν ο συγκεκριμένος κώδικας δεοντολογίας των ελλήνων Κ.Λ να είναι τέτοιος έτσι ώστε να μην μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως εργαλείο δουλειάς και ίσως αυτός να είναι ο λόγος που οι Κ.Λ να μην τον χρησιμοποιούν.

v. Πολιτική συνειδητότητα και κοινωνική πολιτική.

Από τα ερωτήματα που αφορούσαν την διερεύνηση της πολιτικής συνειδητότητας των κοινωνικών λειτουργών καθώς επίσης και την διερεύνηση της άποψης των κοινωνικών λειτουργών σχετικά με την σύγχρονη κοινωνική πολιτική, προέκυψαν τα παρακάτω συμπεράσματα.

Όσον αφορά την συνειδητοποίηση του πολιτικού ρόλου που έχει το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού αλλά και την πολιτική στάση των ερωτώμενων ως άτομα από τον συσχετισμό των απαντήσεων που φαίνονται στους πίνακες (44-47) συμπεραίνουμε τα εξής:

Αρχικά βλέπουμε ότι το 64,6% των ερωτώμενων θεωρούν ότι με την επαγγελματική τους δραστηριότητα ως κοινωνικοί λειτουργοί δεν βλέπουν να επηρεάζουν την πολιτική της χώρας. Ταυτόχρονα οι ίδιοι σαν πολίτες σε ποσοστό 49,2% δεν έχουν συμμετάσχει σε κάποια συλλογική δράση και ταυτόχρονα σε ποσοστό 40% οι ερωτώμενοι θεωρούν την συμμετοχή σε πολιτικές διαμαρτυρίες «περιορισμένης αποτελεσματικότητας». Επιπλέον μόλις το 4,6% δραστηριοποιούνται μέσα από κάποιο πολιτικό φορέα- κόμμα, ενώ αντίθετα 40% των ερωτώμενων αναπτύσσουν εθελοντική δράση μέσα από κάποια οργάνωση. Φαίνεται λοιπόν να επιβεβαιώνεται και η αρχική υπόθεση που στο θεωρητικό μέρος είχε αναλυθεί, ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί διαχωρίζουν στην πράξη τις έννοιες της «πολιτικής» από αυτήν της «κοινωνικής» δράσης και μάλιστα προτιμούν να μένουν μόνο στην δεύτερη- την «κοινωνική» δράση χωρίς να της δίνουν κάποιο πολιτικό περιεχόμενο. Παρόλο όμως που οι ερωτώμενοι κοινωνικοί λειτουργοί αποφεύγουν να εμπλακούν σε πολιτικές δράσεις, φαίνεται από τις απαντήσεις στους

πίνακες 97,98,99 να συνειδητοποιούν ότι η κοινωνική πολιτική και οι ισχύουσες νομοθεσίες επηρεάζουν σημαντικά την καθημερινή τους δράση σαν κοινωνική λειτουργοί. Επί του προκειμένου στην 1^η, 2^η και 3^η θέση στην ιεράρχηση των παραγόντων που επιδρούν στην δράση τους, το 23,1% για την 1^η θέση, το 20% για την 2^η θέση και το 16,9% για την 3^η θέση βάλανε τον παράγοντα της κοινωνικής πολιτικής και τις ισχύουσες νομοθεσίες σαν παράγοντα που επηρεάζει την δράση τους.

Όσον αφορά την διερεύνηση της άποψης των ερωτώμενων Κ.Λ για την σύγχρονη κοινωνική πολιτική σημειώνουμε τα εξής: Το 53,8% των ερωτώμενων δηλώνει ότι δεν έχει επαρκή ενημέρωση όσον αφορά τις εξελίξεις της σύγχρονης κοινωνικής πολιτικής. Ωστόσο το 73,8% των ερωτώμενων συμφωνεί ότι η σύγχρονη κοινωνική πολιτική στη χώρα μας αντιμετωπίζει ανεπαρκώς τα κοινωνικά προβλήματα. Όσον αφορά για την στάση των Κ.Λ απέναντι στην παγκοσμιοποίηση θεωρούν στην πλειοψηφία τους (56,9%) ότι οι αλλαγές που θα φέρει θα είναι θετικές αλλά υπάρχουν σοβαρά προβλήματα στην εφαρμογή της τα οποία θα πρέπει να αντιμετωπιστούν. Επιπλέον από τους 13 Κ.Λ (20%) που γνωρίζανε τι είναι η GATS, οι 6 (46,2%) θεωρούν ότι είναι θετική για την εξέλιξη της κοινωνικής εργασίας, οι 5 Κ.Λ (38,5%) δεν γνωρίζανε και μόλις οι 2 Κ.Λ (15,4%) θεωρούν ότι θα είναι αρνητική. Σημειώνουμε εδώ ότι στην παρούσα πτυχιακή με τα υπάρχουσα βιβλιογραφικά στοιχεία που βρήκαμε συμφωνούν όλα ότι η GATS θα φέρει αρνητικές συνέπειες για την εξέλιξη της κοινωνικής εργασίας. Τώρα όσον αφορά τις επιχειρήσεις του «Τρίτου Δρόμου», από τους 18 που γνωρίζανε τι ακριβώς είναι- σε ποσοστό δηλαδή (27,7%) η πλειοψηφία τους σημείωσαν απαντήσεις που ήταν θετικές προς αυτήν την εξέλιξη, συγκεκριμένα (35,3%) των ερωτώμενων δήλωσε ότι «θα βοηθηθούν οι κοινότητες να απεγκλωβιστούν από το κράτος» και (23,5%) ότι οι επιχειρήσεις αυτές «θα βοηθήσουν τις κοινότητες να καλύψουν επαρκέστερα τις ανάγκες τους».

vi. Η επίδραση των προσωπικών κινήτρων και αναγκών του κοινωνικού λειτουργού στην επαγγελματική του δράση.

Καταρχήν, βλέπουμε από τον πίνακα ότι 44 Κ.Λ δηλαδή σε ποσοστό το (67,7%) των ερωτώμενων δήλωσαν ότι αυτό που τους κρατάει στο επάγγελμα είναι η ικανοποίηση που παίρνουν από την βοήθεια στον συνάνθρωπο. Ταυτόχρονα το (86,2%) των ερωτώμενων δήλωσαν ότι η προσφορά βοήθειας σ'έναν πελάτη τους, συμβαίνει να τους φτιάχνει την κακή τους διάθεση. Παράλληλα, η πλειοψηφία των Κ.Λ (76,9%) δεν συμφωνούν ότι η άσκηση κοινωνικής εργασίας τους κάνει πολλές φορές να αποφεύγουν τα προσωπικά τους προβλήματα που δεν είναι έτοιμοι ακόμα να αντιμετωπίσουν. Επιπλέον στην σημαντική τους πλειοψηφία (84,6%) θεωρούν ότι η άσκηση της κοινωνικής εργασίας έχει επιδράσει στην αλλαγή στοιχείων της προσωπικότητάς τους και μάλιστα στο (73,8%) των ερωτώμενων λόγω συνειδητής επιλογής τους.

Βλέπουμε λοιπόν ότι πέραν από το κίνητρο της ικανοποίησης που έρχεται από την βοήθεια στον συνάνθρωπο, και πέραν από το ότι η ίδια η βοήθεια στον συνάνθρωπο φτιάχνει την κακή

διάθεση των Κ.Λ, ένα άλλο κίνητρο που προκύπτει από τις απαντήσεις που φαίνονται στους πίνακες 120,121, φαίνεται να είναι οι ίδιες οι αλλαγές που δέχθηκαν στην προσωπικότητά τους από την άσκηση της κοινωνικής εργασίας που μάλιστα για να είναι συνειδητές αλλαγές, φαίνεται να είδαν οι ερωτώμενοι Κ.Λ ότι τους βοήθησαν αναπτυξιακά ή λειτούργησαν «βελτιωτικά» στον ίδιο τους τον εαυτό.

vii. Συμπεράσματα και συσχετισμός των συμπερασμάτων της ερώτησης 26^α-26β με άλλες απαντήσεις ερωτήσεων.

Στην ερώτηση 26^α ρωτήθηκαν οι κοινωνικοί λειτουργοί αν θα βγαίνανε μαζί με τον πελάτη τους αν εκείνος αποφάσιζε να καταγγείλει στα ΜΜΕ μια πολιτική ασυνέπεια στην οποία οφείλετο το πρόβλημά του. Στον πίνακα 37 βλέπουμε ότι μόλις 10 Κ.Λ (15,6%) θα το κάνανε, ενώ το (57,8%) των ερωτηθέντων 37 σε αριθμό Κ.Λ απάντησε πως δεν θα το έκανε. Ένα επίσης μεγάλο ποσοστό (26,6%) ήταν μάλλον αναποφάσιστο στο να απαντήσει θετικά ή αρνητικά. Ενδιαφέρον ωστόσο έχουν οι απαντήσεις που δίνονται στο ερώτημα γιατί δεν θα αποφασίζανε οι Κ.Λ να βγουν με τον πελάτη τους στα ΜΜΕ. 15 λοιπόν Κ.Λ (40,5%) δήλωσαν ότι δεν θα έβγαίνε στα ΜΜΕ γιατί θεωρούσε ότι αυτό δεν θα είχε κανένα αποτέλεσμα και ένα εξίσου μεγάλο ποσοστό (32,4%)- δηλαδή 12 Κ.Λ απάντησαν πως δεν είναι στα επαγγελματικά τους καθήκοντα να εκτίθονται δημόσια. 6 Κ.Λ επίσης (9,2%) δήλωσαν πως δεν θα το κάνανε λόγω «απαγόρευσης» από τον δεοντολογικό κώδικα, κάτι που τουλάχιστον με την υπάρχουσα μορφή του κώδικα δεν φαίνεται να απαγορεύεται. Ίσως λοιπόν εδώ θα μπορούσαμε να δούμε δύο πράγματα συμπερασματικά. Το πρώτο είναι ότι παρόλο που ένα μεγάλο ποσοστό (56,9%) είχε αρχικά δηλώσει ότι «παραβιάζει»- υπερβαίνει τους κανόνες της οργάνωσής του για να εξυπηρετούνται καλύτερα οι πελάτες του, που μάλλον τουλάχιστον πραξιακά κάτι τέτοιο θεωρείτε από τους ερωτώμενους συμβατή ενέργεια προς τα επαγγελματικά τους καθήκοντα, ωστόσο σε ένα μεγάλο ποσοστό τους θεωρούν ασύμβατη την δημόσια έκθεσή τους. Αντίστοιχα, θεωρείτε συμβατό από την πλειοψηφία των Κ.Λ που απάντησαν πως δεν θα βγαίνανε στα ΜΜΕ (40,5%), να αποφασίζουν οι ίδιοι για το τι θα έχει θετικό αποτέλεσμα ή όχι για τον πελάτη και να «εγκαταλείπεται» η συμμαχία πελάτη- Κ.Λ στην περίπτωση που ο πελάτης θα είχε αντίθετη άποψη.

viii. Το burn out σαν εμπόδιο της δράσης του κοινωνικού λειτουργού.

Από τα ερωτήματα που αφορούσαν το burn out προσπαθήσαμε να διερευνήσουμε το αν το burn out αποτελεί εμπόδιο για τους ερωτώμενους κοινωνικούς λειτουργούς και παράγοντας που επηρεάζει την επαγγελματική τους δράση.

Έχει σημασία να σημειώσουμε αρχικά ότι η διερεύνηση του αν οι ερωτώμενοι αντιμετωπίζουν ή έχουν πάθει burn out, πιθανά , ακριβώς επειδή πρόκειται για ένα θέμα που έχει να κάνει με την ίδια την προσωπικότητα των κοινωνικών λειτουργών, πολύ περισσότερο από τις άλλες ερωτήσεις, να μην μπορούν να δοθούν συμπεράσματα τα οποία έχουν μια

σημαντική βαρύτητα ως προς την εγγυρότητά τους. Ωστόσο, από τις απαντήσεις που δόθηκαν στα συγκεκριμένα ερωτήματα μάλλον φαίνεται ότι το *burn out* δεν είναι εμπόδιο ή έστω το κύριο εμπόδιο των ερωτώμενων κοινωνικών λειτουργών για την δράση τους προς την κοινωνική αλλαγή. Επί του προκειμένου, το (87,7%) των ερωτώμενων δηλώνει ότι δεν αισθάνεται συναισθηματικά εξουθενωμένο από το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού. Ωστόσο, από τον πίνακα 112, βλέπουμε ότι ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό Κ.Λ (41,5%) δηλώνει ότι το επάγγελμα του Κ.Λ παλαιότερα κατέβαλε συναισθηματικά τους επαγγελματίες. Μένει εδώ λοιπόν ένα ερώτημα αναπάντητο προς περαιτέρω έρευνα. Το τι ακριβώς είναι αυτό που μεσολάβησε και δεν αισθάνονται οι ερωτώμενοι πια το επάγγελμα συναισθηματικά φορτικό. Υπονοείτε δηλαδή εδώ, ότι ενδεχομένως να μην είναι μόνο η πείρα ή η βελτίωση της ικανότητας για αυτοέλεγχο ή η καλύτερη γνώση του εαυτού και των ορίων αυτά που κύρια έκαναν τους ερωτώμενους να «αποφεύγουν» το *burn out*, αλλά όπως φαίνεται και από την ανάλυση της θεωρίας, η απάντηση αυτή μπορεί να δείχνει το αποτέλεσμα του *burn out*- δηλαδή την συναισθηματική αποεπένδυση από το επάγγελμα. Μάλιστα, στον πίνακα 113, βλέπουμε ότι ένα πολύ υψηλό ποσοστό (72,3%) βλέπει τον εαυτό του μάλλον μακριά από τον κίνδυνο του *burn out*, κάτι που ίσως και να μην είναι ένας κατ'ουσίαν ρεαλιστικός τρόπος αντιμετώπισης αυτού του ενδεχομένου.

ix. Επιμέρους συμπεράσματα.

Στον (πίνακα 91) βλέπουμε την πλειοψηφία των ερωτώμενων κοινωνικών λειτουργών (64,6%) να κρίνει ότι το επίπεδο της επαγγελματικής ικανότητας των ελλήνων κοινωνικών λειτουργών είναι «μέτριο», ωστόσο βλέπουμε από τις απαντήσεις στους πίνακες 92-97 ότι, οι κοινωνικοί λειτουργοί φαίνεται να πιστεύουν ότι σ'αυτό που κύρια στερούνται είναι υποστήριξης από το κράτος στο έργο τους –παροχή των απαραίτητων μέσων στους Κ.Λ από το κράτος για την αντιμετώπιση των κοινωνικών προβλημάτων. Επί του προκειμένου, (72,3%) των κοινωνικών λειτουργών θεωρεί ότι στερούνται υποστήριξης από το κράτος, (35,4%) των κοινωνικών λειτουργών θεωρούν ότι στερούνται νομικής κάλυψης που θα τους επέτρεπε μεγαλύτερη ελευθερία κινήσεων και συγκριτικά με τα προηγούμενα ποσοστά και σε σχέση με την άποψη των κοινωνικών λειτουργών ότι η επαγγελματική ικανότητα των επαγγελματιών στη χώρα μας είναι μέτρια, μόλις το (35,4%) των ερωτώμενων δήλωσαν ότι οι έλληνες κοινωνικοί λειτουργοί στερούνται ικανοποιητικής επαγγελματικής κατάρτισης. Από τα παραπάνω λοιπόν βλέπουμε ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί φαίνεται να συνειδητοποιούν ή να πιστεύουν ότι αυτό περισσότερο εμποδίζει το έργο- την δράση των κοινωνικών λειτουργών το ίδιο το κράτος είτε με την εφαρμοζόμενη πολιτική του, είτε με την ανεπάρκεια του νομικού καθεστώτος που «δεσμεύει» την δράση των κοινωνικών λειτουργών, παρά η ελλιπής επαγγελματική τους κατάρτιση ή ικανότητα.

Επιπλέον βλέπουμε από τον (πίνακα 104) ότι το 49,2% των ερωτώμενων συμφωνούν ότι η κοινωνική αδιαφορία είναι ακόμα ένα εμπόδιο στην δράση τους. Κάτι που ενδεχόμενα να σημαίνει σε σχέση και με το παραπάνω ότι, αφενός το κράτος παρεμποδίζει την δράση των Κ.Λ.

αφετέρου όμως δεν φαίνεται να υπάρχουν και οι αντίστοιχες κοινωνικές δυνάμεις που θα πιέζαν το κράτος για την βελτίωση ή αναδιαμόρφωση της κοινωνικής του πολιτικής.

5.2. ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

Οι προτάσεις που παρατίθενται παρακάτω είναι αποτέλεσμα τόσο της μελέτης της βιβλιογραφίας και των αποτελεσμάτων της έρευνας όσο και από την εμπειρία μου ως τελειόφοιτη σπουδάστρια Κ.Λ αλλά και από την εμπειρία της προσωπικής επαφής που είχα σχεδόν με όλους τους κοινωνικούς λειτουργούς που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο αυτής της έρευνας.

Είδαμε λοιπόν προηγούμενα ότι, ο διαχωρισμός των μεθόδων της κοινωνικής εργασίας, μπορεί να βοηθάει στην καλύτερη κατανόηση των ιδιαίτερων στοιχείων της κάθε μια από αυτές, ωστόσο αν δεν συνδέονται με τον γενικότερο σκοπό της κοινωνικής εργασίας, τότε ο διαχωρισμός αυτός μπορεί να αποπροσανατολίζει την δράση των κοινωνικών λειτουργών από τον σκοπό της κοινωνικής αλλαγής. Παράλληλα, είδαμε ότι έχει ιδιαίτερη σημασία η σε βάθος κατανόηση του ιδεολογικού και αξιακού συστήματος της κοινωνικής εργασίας. Και φυσικά είδαμε ότι είναι ιδιαίτερης σημασίας το να βρεθούν συγκεκριμένοι τρόποι κοινωνικής- πολιτικής δράσης, έτσι ώστε να μπορούν οι κοινωνικοί λειτουργοί να προάγουν τις αξίες και τους σκοπούς της κοινωνικής εργασίας.

Ξεκινώντας λοιπόν, από το ζήτημα της εκπαίδευσης των κοινωνικών λειτουργών, οι προτάσεις που εδώ μπορούν να γίνουν είναι οι εξής:

1. Να γίνει αναδιαμόρφωση του προγράμματος σπουδών έτσι ώστε να καταπολεμηθεί αυτό που στο θεωρητικό μέρος αυτής της πτυχιακής ονομάσαμε « προβληματική του διαχωρισμού των μεθόδων της Κ.Ε». Συγκεκριμένα, η διδασκαλία των μαθημάτων μεθοδολογίας (Κ.Ε.Α, Κ.Ε.Ο, Κ.Ε.Κ) να γίνεται με τέτοιο τρόπο έτσι ώστε να συνδέεται με σαφήνεια η κάθε μια από αυτές τις μεθόδους με τον κεντρικό σκοπό της κοινωνικής εργασίας, αυτόν της κοινωνικής αλλαγής. Θα μπορούσε δε, να υπάρχει και ξεχωριστό μάθημα που θα αναλαμβάνει την σύνδεση αυτών των μεθόδων με τον γενικό σκοπό της κοινωνικής εργασίας και την άσκηση των σπουδαστών στην διαμεθοδική κοινωνική εργασία. Σκοπός της εκπαίδευσης των κοινωνικών λειτουργών θα πρέπει να είναι, να γίνετε κάθε φορά σαφές στους σπουδαστές ότι ο διαχωρισμός των μεθόδων κατά την διδασκαλία γίνεται για καθαρά εκπαιδευτικούς λόγους, ωστόσο η σωστή άσκηση κοινωνικής εργασίας προαπαιτεί την χρήση όλων των μεθόδων.
2. Η διδασκαλία του μαθήματος της «δεοντολογίας» να πάρει την βαρύτητα που αρμόζει σ'ένα μάθημα το οποίο στην πραγματικότητα στηρίζει και στοχοκατευθύνει την επαγγελματική δράση των κοινωνικών λειτουργών. Όπως είδαμε και στο θεωρητικό μέρος αυτής της πτυχιακής, η δεοντολογία του επαγγέλματος δεν αποτελεί απλά και μόνο ένα σύστημα «κανόνων» που κωδικοποιημένα πρέπει να αποτυπωθούν στην μνήμη των επαγγελματιών αλλά αντίθετα η δεοντολογία ενσωματώνει, αποτυπώνει τον σκοπό και τον λόγο που χρησιμοποιούμε τα εργαλεία- τις τεχνικές και την μεθοδολογία

της Κ.Ε. Χωρίς λοιπόν την γερή βάση που μας δίνει η δεοντολογία, οι μέθοδοι μετατρέπονται πολλές φορές σε αυτοσκοπό. Επί του προκειμένου για την σωστότερη διδασκαλία του μαθήματος της δεοντολογίας σε πρώτη φάση εδώ προτείνονται: αύξηση των ωρών διδασκαλίας και διδασκαλία του μαθήματος σε περισσότερα από 1 εξάμηνα, χρήση κατάλληλου βιβλίου ή πακέτου σημειώσεων που όμως δεν θα είναι απλή συρραφή άρθρων ή σκόρπιων σημειώσεων, καθορισμός στόχων στη διδασκαλία του μαθήματος, συνεχής αξιολόγηση τόσο από τον σύλλογο καθηγητών όσο και από τους σπουδαστές όσον αφορά την αποτελεσματικότητα του μαθήματος.

3. Οι σχολές κοινωνικής εργασίας και πιο ειδικά οι εκπαιδευτικοί κοινωνικοί λειτουργοί μαζί με τους σπουδαστές να διαδραματίσουν έναν ρόλο προαγωγής και προστασίας του επαγγέλματος. Παράλληλα, οι σχολές κοινωνικής εργασίας θα μπορούσαν να «βγαίνουν μπροστά» και να αναπτύσσουν κοινωνικούς αγώνες, ειδικά σε χώρους όπου οι επαγγελματίες κοινωνικοί λειτουργοί αισθάνονται ή είναι εγκλωβισμένοι στο να κινητοποιηθούν. Είναι σαφές ότι αυτό που θα πρέπει να αξιοποιήσουν οι σχολές κοινωνικής εργασίας είναι η ελευθερία δράσης που έχουν –σε σχέση με οργανώσεις που ελέγχονται από κράτος ή επιχειρήσεις και εκεί οι επαγγελματίες πράγματι κινδυνεύουν να χάσουν τις δουλειές τους- και φυσικά οι σχολές μπορούν να αξιοποιήσουν την νεανική ενέργεια του σπουδαστικού πληθυσμού. Οι σχολές λοιπόν θα μπορούσαν να έχουν έναν ρόλο τέτοιο που να «παρασύρει» στην κοινωνική- πολιτική δράση και τους επαγγελματίες κοινωνικούς λειτουργούς.
4. Να υπάρχουν διαδικασίες εκπαίδευσης των σπουδαστών κοινωνικών λειτουργών – εντός και εκτός των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων- που θα έχουν ως σκοπό την αύξηση της ικανότητας των σπουδαστών στην κοινωνική –και πολιτική δράση. Είναι αυτονόητο πιστεύουμε ότι δεν μπορεί να προσδοκάται από τους κοινωνικούς λειτουργούς η εμπλοκή τους σε δράσεις όταν δεν έχουν περάσει από παιδαγωγικές διαδικασίες τέτοιες ώστε αφενός να κατανοούν την αποτελεσματικότητα και την σημασία των δράσεων αυτών και αφετέρου να έχουν ασκηθεί σε αυτές. Οι παιδαγωγοί των κοινωνικών λειτουργών θα πρέπει ως εκ τούτου οι ίδιοι να αισθάνονται επάρκεια όσον αφορά την ενίσχυση και την ανάπτυξη συλλογικών δράσεων και να έχουν την ικανότητα και την υπομονή να εμπλέκονται μαζί με τους σπουδαστές τους σε τέτοιες δράσεις.
5. Ως προέκταση της παραπάνω πρότασης, θα πρέπει να τονίσουμε εδώ ότι έχει σημασία οι κοινωνικοί λειτουργοί που ασχολούνται με την εκπαίδευση- οι καθηγητές κοινωνικής εργασίας, να συνεχίζουν να έχουν επίγνωση της ταυτότητας τους ως κοινωνικοί λειτουργοί. Αυτό σημαίνει ότι και οι ίδιοι θα πρέπει να αισθάνονται δεσμευμένοι στους σκοπούς της κοινωνικής εργασίας, ασκώντας έναν ρόλο που βέβαια θα εμπεριέχει και παιδαγωγικές διαδικασίες οι οποίες όμως και αυτές θα πρέπει να συμφωνούν με τους παιδαγωγικούς τρόπους, μέσα, διαδικασίες, διεργασίες που έχει αποδεχθεί η κοινωνική εργασία. Πιο συγκεκριμένα λοιπόν, οι καθηγητές κοινωνικοί λειτουργοί θα πρέπει με την στάση τους να καταπολεμούν την «ελιτίστικη» νοοτροπία που πολλές φορές υπάρχει στους ακαδημαϊκούς χώρους. Μια νοοτροπία που θέτει τους καθηγητές σε μια

ανυπέρβλητη υπεροχή σε σχέση με τους σπουδαστές. Θα πρέπει οι ίδιοι με την στάση τους, να βοηθήνε τους σπουδαστές τους, να μάθουν να σέβονται και να εκτιμούν τους εαυτούς τους, τον κόπο και τα έργα τους. Οφείλουν λοιπόν, να επιδεικνύουν τον σεβασμό τους προς τους σπουδαστές και φυσικά να απαιτούν το ίδιο και για τους εαυτούς τους από οποιονδήποτε (σπουδαστή, διοικητικό, προϊστάμενο κλπ) βάλει την αξιοπρέπειά τους. Και φυσικά, οποιαδήποτε προσπάθεια άσκησης εξουσίας από τους καθηγητές σε βάρος των σπουδαστών, πέραν του ότι δεν προάγει τις διαδικασίες χειραφέτησης που υποτίθεται προάγει το επάγγελμα της κοινωνικής εργασίας, θα πρέπει να θεωρείται ασύμβατη τόσο όσον αφορά τον παιδαγωγικό όσο και τον κοινωνικο- λειτουργικό ρόλο των καθηγητών. Με μια πρόταση λοιπόν η εισήγηση αυτή θέλει να δείξει την ιδιαίτερη σημασία που έχει το να αποτελούν οι καθηγητές κοινωνικής εργασίας, επαγγελματικά πρότυπα για τους σπουδαστές.

Προτάσεις που αφορούν την επαγγελματική δραστηριότητα των κοινωνικών λειτουργών:

1. Καταρχήν, οι κοινωνικοί λειτουργοί θα πρέπει να εμμένουν στην ηθικότητα των πράξεών τους, δηλαδή να πράττουν σύμφωνα με τις αξίες και τις αρχές της κοινωνικής εργασίας που μεταξύ άλλων είναι και η κοινωνική δικαιοσύνη. Και αυτό, γιατί ενώ όπως θα αναπτύξουμε παρακάτω υπάρχει η ανάγκη οι κοινωνικοί λειτουργοί να αναπτύσσουν πολιτική δράση, ωστόσο σ' αυτήν την πτυχιακή είμαστε της θέσης ότι μια πράξη μπορεί να είναι πολιτική αλλά να είναι ανήθικη, ενώ αντίστοιχα η πράξη που είναι ηθική είναι ταυτόχρονα και πολιτική. Ή ακόμα μπορεί μια ενέργεια που στην πράξη βάλει την κοινωνική δικαιοσύνη ή μια άλλη αρχή, δηλαδή μια ανήθικη πράξη να προηγείται μιας πολιτικής πράξης που είτε συνθηματικά είτε με την μορφή προτροπής προς άλλους ανθρώπους προάγει την κοινωνική δικαιοσύνη ή άλλες αξίες μιας κατά τ' άλλα προσδοκούμενης ανθρωπιστικής κοινωνίας. Οι κοινωνικοί λειτουργοί πρέπει λοιπόν πολύ περισσότερο να αναρωτιούνται για το αν οι πράξεις τους εκφράζουν πράγματι την πίστη τους στις αρχές και τις αξίες του επαγγέλματος παρά για το αν μια πράξη τους χαρακτηρίζεται ή παίρνει την «ταμπέλα» της πολιτικής δράσης.
2. Θα πρέπει να ξεκινήσει μια κινηματική δράση των κοινωνικών λειτουργών, σε μια προσπάθεια πολιτικής αφύπνισης και συνειδητοποίησης του σώματος- του συνόλου του επαγγελματικού κλάδου των Κ.Λ. Οι δυνάμεις αυτές των Κ.Λ που θα ξεκινήσουν αυτή τη προσπάθεια, θα πρέπει να είναι και προσανατολισμένοι στο να ασκήσουν πιέσεις στον Σ.Κ.Λ.Ε έτσι ώστε να παίρνει ξεκάθαρες θέσεις πάνω σε ζητήματα όπως πχ. ασφαλιστικό, παγκοσμιοποίηση, πόλεμος κλπ. Επί του προκειμένου, σε πρώτη φάση θα πρέπει να γίνει συνειδητό και από όλους τους κοινωνικούς λειτουργούς ότι η κοινωνική εργασία ασκεί πολιτική είτε μέσα από τον Σ.Κ.Λ.Ε είτε και από τον ίδιον τον τρόπο που εφαρμόζει ή δεν εφαρμόζει τις συγκεκριμένες πολιτικές.
3. Υπάρχει η αναγκαιότητα της συνεχούς παρακολούθησης τόσο από τον Σ.Κ.Λ.Ε όσο και από τους ίδιους τους επαγγελματίες κοινωνικούς λειτουργούς, των πολιτικών που

απορρέουν από τα υπερεθνικά κέντρα λήψεως αποφάσεων. Και φυσικά θα πρέπει να υπάρχει η ικανότητα στην κριτική τους ανάλυση.

4. Άνοιγμα της δράσης του Σ.Κ.Λ.Ε μέσα από την ενεργό συμμετοχή των Κ.Λ. Η χωρίς έλεγχο από το σώμα του Σ.Κ.Λ.Ε συμμετοχή των εκπροσώπων του στα κέντρα χάραξης κοινωνικής πολιτικής πρέπει να γίνει συνειδητό ότι οδηγεί στην απολυταρχική δράση των εκπροσώπων –ανεξάρτητα από τις καλές ή κακές προθέσεις- και παράλληλα δεν προάγει αιτήματα τα οποία είναι πράγματι κοινωνικά και πράγματι εκφράζουν το σύνολο των κοινωνικών λειτουργιών. Είναι επίσης απαραίτητο να ενδυναμωθεί η σε περιφερειακό επίπεδο συσπείρωση των κοινωνικών λειτουργιών έτσι ώστε η περιφερειακές ενώσεις να αποκτήσουν φωνή και λόγο τόσο στο κεντρικό όργανο του Σ.Κ.Λ.Ε όσο και στις ίδιες τις τοπικές κοινότητες.
5. Θα πρέπει να ξεκινήσουν είτε μέσα από τον Σ.Κ.Λ.Ε είτε με πιέσεις επαγγελματιών, διεργασίες εμπλουτισμού και αναδιαμόρφωσης του κώδικα δεοντολογίας του επαγγέλματος. Οι διεργασίες αυτές θα πρέπει να έχουν ως σκοπό την εμπλοκή όλων των κοινωνικών λειτουργιών της Ελλάδας ,στην διαδικασία αναδιαμόρφωσης του κώδικα και είναι σημαντικό ο νέος αυτός κώδικας να μην αποτελέσει αποκλειστικά πόνημα μιας επιτροπής ή των εκπροσώπων μόνο του Σ.Κ.Λ.Ε. Συγκεκριμένα ο Σ.Κ.Λ.Ε ως μέλος της Διεθνούς Ομοσπονδίας κοινωνικών λειτουργιών οφείλει βασιζόμενος στον κώδικα της ομοσπονδίας να κάνει πράξη την προτροπή της ίδιας της Ομοσπονδίας να εμπλακούν οι κοινωνικοί λειτουργοί σε μια διαδικασία συζητήσεων και προτάσεων που ως τελικό σκοπό θα έχουν την δημιουργία ενός κώδικα που θα λαμβάνει υπόψη τις όποιες πολιτισμικές, ιδεολογικές ή πολιτικές διαφορές του επαγγελματικού κλάδου της κάθε χώρας μέλους ξεχωριστά.

Παράρτημα

1. ερωτηματολόγιο έρευνας
2. το «πρόβλημα» σε εικόνες

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Κατά την εκπόνηση της πτυχιακής μου εργασίας με θέμα «κοινωνική εργασία και κοινωνική αλλαγή», διενεργώ έρευνα για να αποτυπωθούν οι απόψεις των επαγγελματιών κοινωνικών λειτουργών πάνω στα θέματα που αφορούν την επαγγελματική τους δραστηριότητα στην άσκηση της κοινωνικής εργασίας.

Το εν λόγω ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και θα χρησιμοποιηθεί μόνο για την εξαγωγή συμπερασμάτων που αφορούν την πτυχιακή μου εργασία.

Σας ευχαριστώ, εκ των προτέρων για τον χρόνο που θα διαθέσετε, ο οποίος εκτιμάται ότι θα είναι γύρω στα 15 λεπτά.

Δήμητρα Γιάννου

Σπουδάστρια Ζ' εξαμήνου του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας
του Τ.Ε.Ι Πάτρας

τηλ. επικοινωνίας: 6936682858

1. ΦΥΛΟ

ΑΝΤΡΑΣ ΓΥΝΑΙΚΑ

2. ΗΛΙΚΙΑ

- 20-25
 25-30
 31-40
 41-50
 51 και άνω

3α. Κατέχετε μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών ή διδακτορικό στην κοινωνική εργασία;

ΝΑΙ ΟΧΙ

3β. Αν ναι, ο μεταπτυχιακός σας τίτλος είναι :

Master Διδακτορικό

4. Είστε κάτοχος άλλου πτυχίου;

ΝΑΙ ΟΧΙ

5. Από την λήψη του πτυχίου σας, πόσα χρόνια προϋπηρεσίας έχετε ως κοινωνικός λειτουργός;

- Δεν έχω κλείσει ακόμα χρόνο
 1 έως 5 χρόνια
 6 έως 10 χρόνια
 11 έως 15 χρόνια
 16 έως 20 χρόνια
 21 έως 25 χρόνια
 26 χρόνια και άνω

6. Στην συγκεκριμένη οργάνωση πόσα χρόνια δουλεύετε;

- Δεν έχω κλείσει ακόμα χρόνο
- 1 έως 3 χρόνια
- 3 έως 5 χρόνια
- 5 έως 10 χρόνια
- 10 χρόνια και άνω

7. Παρακαλώ σημειώστε σε ποια από τις παρακάτω κατηγορίες ανήκει η οργάνωση/ υπηρεσία που δουλεύετε:

- Τομέας Κοινωνικής Πρόνοιας (Πρόνοια, ΙΚΑ, ΟΑΕΔ κλπ)
- Τομέας εξαρτήσεων από ουσίες (ΟΚΑΝΑ, ΚΕΘΕΑ, Κίνηση Πρότασης, κλπ)
- Προστασία ατόμων της τρίτης ηλικίας (Βοήθεια στο σπίτι, Κ.Α.Π.Η κλπ)
- Τομέας Υγείας (δομές Ψυχικής υγείας, Νοσοκομεία κλπ).
- Τομέας Προστασίας παιδιού- οικογένειας (Κέντρα Παιδικής Μέριμνας, ΚΕΦΟ, κλπ.)
- Τοπική Αυτοδιοίκηση (Κ.Υ Δήμων- Κοινοτήτων, Πολιτιστικά κέντρα, κλπ)
- Ειδική Αγωγή και Κέντρα για Α.Μ.Ε.Α (Κ.Δ.Α.Υ, Κ.Ε.Π.Ε.Π, Ε.Ι.Α.Α κλπ)
- Τομέας Παραβατικότητας (Δικαστήρια Ανηλίκων, Φυλακές, Α.Τ, κλπ)
- Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις
- Κοινωνική Υπηρεσία Ιδιωτικών Επιχειρήσεων

8. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι η οργάνωση στην οποία δουλεύετε καλύπτει τις ανάγκες που έχουν οι πελάτες σας;

- πλήρης κάλυψη
- μερική κάλυψη
- ελλιπής κάλυψη
- ιδιαίτερα ελλιπής κάλυψη

9. Πιστεύετε ότι ο συγκεκριμένος τρόπος λειτουργίας της οργάνωσης που δουλεύετε, εξυπηρετεί καλύτερα (δώστε μια απάντηση) :

- τους πελάτες της οργάνωσης
- τους επαγγελματίες της οργάνωσης
- εξυπηρετούνται το ίδιο και οι πελάτες και οι επαγγελματίες της οργάνωσης.
- τις συγκεκριμένες πολιτικές που ορίζουν την λειτουργία της οργάνωσης.
- Άλλο (αναφέρετε τι) _____

10. Πώς θα κρίνατε το επίπεδο επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων που βρίσκονται ψηλά στην ιεραρχική κλίμακα της οργάνωσής σας με αυτούς που βρίσκονται στην χαμηλότερη;

- Άριστη
- Πολύ καλή
- Καλή
- Μέτρια
- Κακή
- Πολύ κακή

11α. Έχετε παρακάμψει ποτέ τους κανόνες λειτουργίας της οργάνωσης, γιατί θεωρήσατε ότι έτσι εξυπηρετούνταν καλύτερα ο πελάτης σας;

- ΝΑΙ ΟΧΙ Δεν ξέρω/ δεν απαντώ

11β. Αν ναι, πόσο συχνά έχει γίνει ή γίνεται αυτό;

- Καθημερινά
- Πολύ συχνά
- Συχνά
- Σπάνια

12. Ποιος είναι ο άμεσα διοικητικός προϊστάμενός σας;

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ _____

13. Πιστεύετε πως ο διοικητικός σας προϊστάμενος είναι γνώστης του αντικειμένου της εργασίας του κοινωνικού λειτουργού;

ΝΑΙ ΟΧΙ Δεν ξέρω/ δεν απαντώ

14. Πιστεύετε πως ο διοικητικός σας προϊστάμενος είναι γνώστης των προβλημάτων που αντιμετωπίζει ο κοινωνικός λειτουργός στην άσκηση του επαγγέλματός του;

ΝΑΙ ΟΧΙ Δεν ξέρω/ δεν απαντώ

15. Ο έλεγχος που ασκείται από τον προϊστάμενό σας είναι:

ΤΥΠΙΚΟΣ (ωράριο προσέλευσης, απουσίες από την εργασία κλπ)

ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟΣ (έλεγχος συγκεκριμένων περιπτώσεων κλπ)

Δεν ασκείται κανένας έλεγχος

16. Κατά την γνώμη σας ο τρόπος λειτουργίας της οργάνωσης είναι γραφειοκρατικός;

ΝΑΙ ΟΧΙ Δεν ξέρω/ δεν απαντώ

17. Αν ναι, η γραφειοκρατική λειτουργία της οργάνωσής σας είναι ένας παράγοντας που δυσκολεύει την καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών σας;

ΝΑΙ ΟΧΙ Δεν ξέρω/ δεν απαντώ

18. Θεωρείτε ότι ο τρόπος λειτουργίας της οργάνωσης που δουλεύετε μπορεί κατά κύριο λόγο να αλλάξει (δώστε μια απάντηση) :

Από το κράτος

Από την διοίκηση της οργάνωσης

Από τους ίδιους τους επαγγελματίες της οργάνωσης

Άλλο _____

19. Θεωρείτε ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί σαν επαγγελματικός κλάδος έχουν καλό δίκτυο επικοινωνίας μεταξύ τους;

ΝΑΙ ΟΧΙ Δεν ξέρω /δεν απαντώ

20. Ποια κατά την γνώμη σας η συμβολή του Σ.Κ.Λ.Ε σαν συνδικαλιστικό όργανο στην προώθηση των επαγγελματιών των κοινωνικών λειτουργών στη χώρα μας;

- Έχει συμβάλει καθοριστικά
- Έχει συμβάλει πολύ
- Έχει συμβάλει λίγο
- Δεν έχει συμβάλει καθόλου

21. Είστε μέλος του Σ.Κ.Λ.Ε ;

- ΝΑΙ ΟΧΙ δεν ξέρω/ δεν απαντώ

22. Σκέφτεστε την περίπτωση να αλλάξετε επάγγελμα;

- ΝΑΙ ΟΧΙ δεν ξέρω/ δεν απαντώ

23. Τι είναι αυτό που κύρια σας κρατάει στο να συνεχίζετε να ασκείτε το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού ;

- Η ικανοποίηση που προέρχεται από την βοήθεια στον συνάνθρωπο
- Η ανάπτυξη δυνατών σχέσεων με άλλους ανθρώπους
- Το ωραίο περιβάλλον στην οργάνωση, η σχέση με τους συναδέλφους μου κλπ.
- Μέσα από την δημιουργία θεραπευτικής σχέσης με τους πελάτες μαθαίνω καλύτερα τον εαυτό μου- με βοηθάει στην αυτογνωσία μου.
- Είναι το επάγγελμα στο οποίο κατέχω τις περισσότερες επαγγελματικές δεξιότητες
- Η έλλειψη εναλλακτικών δυνατοτήτων για απασχόληση- για καριέρα
- Άλλο (αναφέρετε τι ακριβώς) _____

24. Ποια αξία της κοινωνικής εργασίας πιστεύετε ότι είναι η πιο σημαντική;

25. Ποιος είναι κατά την γνώμη σας ο κύριος σκοπός της κοινωνικής εργασίας; (αναφέρετε συνοπτικά)

26α. Θα βγαίνατε ανοιχτά μαζί με τον πελάτη σας στα ΜΜΕ, εάν εκείνος αποφάσιζε να καταγγείλει πχ. στην τηλεόραση, μια πολιτική ασυνέπεια στην οποία οφείλετο το πρόβλημά του;

ΝΑΙ ΟΧΙ δεν ξέρω/ δεν απαντώ

26β. Αν όχι, γιατί δεν θα το κάνατε;

Δεν μου επιτρέπεται να το κάνω βάσει του δεοντολογικού κώδικα των κοινωνικών λειτουργών

Δεν είναι στα επαγγελματικά μου καθήκοντα να εκτίθεμαι δημόσια

Δεν θεωρώ ότι η λύση αυτή θα έφερνε κάποιο θετικό αποτέλεσμα

Άλλο (αναφέρετε τι) _____

27. Έχετε νιώσει ποτέ ότι στην προσπάθειά σας να κάνετε καλό στον πελάτη, του κάνετε τελικά κακό;

ΝΑΙ ΟΧΙ δεν ξέρω/ δεν απαντώ

28α. Αντιμετωπίζετε στην δουλειά σας δεοντολογικά διλήμματα;

ΝΑΙ ΟΧΙ δεν ξέρω/ δεν απαντώ

28β. Αν ναι, πώς τα χειρίζεστε;

Ανατρέχω στον δεοντολογικό κώδικα του επαγγέλματος

Αναζητώ λύση μέσα από συνεργασία- συζήτηση με τους συναδέλφους μου

Σκέφτομαι μόνη-ος καλύτερα την περίπτωση και όλες τις εναλλακτικές και παίρνω μια απόφαση

Ζητώ την γνώμη από ανθρώπους που εμπιστεύομαι και που ξέρω ότι θα έχουν κάτι ουσιαστικές να μου πουν για να με βοηθήσουν να πάρω την σωστή απόφαση

Άλλο _____

29. Από πού έχετε προμηθευτεί το έγγραφο του δεοντολογικού κώδικα των κοινωνικών λειτουργών;

- Από τον Σ.Κ.Λ.Ε
- Από την οργάνωσή μου
- Από την σχολή
- Δεν έχω στην κατοχή μου τον κώδικα
- Από άλλου (αναφέρετε από πού) _____

30. Πιστεύετε ότι με την επαγγελματική σας δραστηριότητα σαν κοινωνικός λειτουργός επηρεάζετε την πολιτική της χώρας;

- ΝΑΙ ΟΧΙ Δεν ξέρω/ δεν απαντώ

31. Είστε μέλος της οργάνωσης κάποιου κόμματος;

- ΝΑΙ ΟΧΙ Δεν ξέρω/ δεν απαντώ

32. Είστε μέλος –συμμετέχετε σε κάποια εθελοντική οργάνωση;

- ΝΑΙ ΟΧΙ Δεν ξέρω/ δεν απαντώ

33α. Έχετε συμμετάσχει σε συλλογικές δράσεις όπως π.χ. διαμαρτυρίες, συλλαλητήρια κλπ.;

- ΝΑΙ ΟΧΙ Δεν ξέρω/ δεν απαντώ

33β. Αν ναι, για ποιο θέμα ήταν την τελευταία φορά που συμμετείχατε;

34. Πιστεύετε ότι η συμμετοχή σε πολιτικές διαμαρτυρίες την σημερινή εποχή:

- είναι ανώφελη
- είναι περιορισμένης αποτελεσματικότητας
- χρησιμοποιείται για να εξυπηρετήσει στενά κομματικά συμφέροντα
- είναι απαραίτητη
- Άλλο (αναφέρετε τι) _____

35. Θεωρείτε ότι δεοντολογικά είναι σωστό οι κοινωνικοί λειτουργοί να συμμετέχουν σε απεργιακές κινητοποιήσεις;

ΝΑΙ ΟΧΙ Δεν ξέρω/ δεν απαντώ

36. Πιστεύετε ότι η ανοιχτή πολιτική τοποθέτηση ενός κοινωνικού λειτουργού εμποδίζει την αντικειμενικότητά στην δουλειά του;

ΝΑΙ ΟΧΙ Δεν ξέρω/ δεν απαντώ

37. Πιστεύετε ότι είστε αρκετά ενημερωμένος για τις εξελίξεις στην κοινωνική πολιτική της χώρας μας αλλά και διεθνώς;

ΝΑΙ ΟΧΙ Δεν ξέρω/ δεν απαντώ

38. Από πού ενημερώνεστε για τις εξελίξεις της κοινωνικής πολιτικής ;

39. Νιώθετε ότι σαν κοινωνικός λειτουργός είστε φορέας της κοινωνικής αλλαγής;

ΝΑΙ ΟΧΙ Δεν ξέρω/ δεν απαντώ

40. Πιστεύετε ότι γενικά η σύγχρονη κοινωνική πολιτική στη χώρα μας:

- Είναι κοινωνικά δίκαιη
- Είναι κοινωνικά δίκαιη αλλά υπάρχουν πολλά προβλήματα στην εφαρμογή των μέτρων λόγω κακής διαχείρισης από το κράτος
- Αντιμετωπίζει ανεπαρκώς τα κοινωνικά προβλήματα
- Δεν προκαλεί την αναδιανομή του εισοδήματος προς τα φτωχότερα στρώματα
- Είναι κοινωνικά άδικη
- Άλλο (αναφέρετε τι) _____

41α. Στα πλαίσια της παγκοσμιοποίησης έχει ψηφιστεί η GATS (General Agreement on Trade in Services). Γνωρίζετε τι ακριβώς είναι αυτή η συμφωνία;

ΝΑΙ ΟΧΙ Δεν ξέρω/ δεν απαντώ

41β. Αν ναι, θεωρείτε ότι θα επηρεάσει θετικά την εξέλιξη της κοινωνικής εργασίας;

ΝΑΙ ΟΧΙ Δεν ξέρω/ δεν απαντώ

42. Πιστεύετε ότι οι αλλαγές που θα γίνουν λόγω της παγκοσμιοποίησης:

- Είναι στο σύνολό τους θετικές
- Οι αλλαγές θα φέρουν οικονομική ανάπτυξη για τις λιγότερο πλούσιες και φτωχές χώρες
- Είναι θετικές αλλά υπάρχουν σοβαρά προβλήματα στην εφαρμογή της, τα οποία θα πρέπει να αντιμετωπιστούν.
- Είναι στο σύνολό τους αρνητικές
- Άλλο (αναφέρετε τι) _____

43α. Γνωρίζετε τι είναι ο «Τρίτος Δρόμος» ή αλλιώς η «κοινωνική οικονομία»;

ΝΑΙ ΟΧΙ Δεν ξέρω/ δεν απαντώ

43β. Αν ναι, κρίνετε ότι οι επιχειρήσεις του «Τρίτου Δρόμου» :

- Θα βοηθήσουν τις κοινότητες να καλύψουν επαρκέστερα τις ανάγκες τους
- Θα βοηθηθούν οι κοινότητες να απεγκλωβιστούν από το κράτος και τις αδυναμίες του
- Θα οδηγήσουν στην εμπορευματοποίηση των κοινωνικών παροχών
- Θα απαλλάξουν το κράτος από την ευθύνη του στην κοινωνική μέριμνα των πολιτών
- Άλλο (αναφέρετε τι) _____

44. Ιεραρχήστε τα παρακάτω αίτια που θεωρείτε εσείς προσωπικά ως πηγές των προβλημάτων των πελατών σας, από το 1 έως το 3 (1- πολύ σημαντικό, 3- λιγότερο σημαντικό)

- κοινωνικός αποκλεισμός- κοινωνικός στιγματισμός- διάκριση- ρατσισμός
- φτώχεια
- ψυχολογικά/ σωματικά προβλήματα (πχ. αναπηρίες, ψυχιατρικά προβλήματα, εξαρτήσεις κλπ)

45. Πιστεύετε ότι η Κοινωνική Εργασία με Άτομα βοηθάει στην κοινωνική αλλαγή;

ΝΑΙ ΟΧΙ Δεν ξέρω/ δεν απαντώ

46. Πιστεύετε ότι η άσκηση της Κοινωνικής Εργασίας είναι και λειτούργημα;

ΝΑΙ ΟΧΙ Δεν ξέρω/ δεν απαντώ

47. Κατά την γνώμη σας η Κοινωνική Εργασία στη χώρα μας κατά κύριο λόγο:

- Ασκήι πρακτικές που είναι προσανατολισμένες στην κοινωνική αλλαγή
- Αντιμετωπίζει ατομικά προβλήματα
- Ασκήι κοινωνικό έλεγχο
- Αντιμετωπίζει ανεπαρκώς τόσο τα ατομικά όσο και τα κοινωνικά προβλήματα
- Προσπαθεί να επιφέρει ένα ικανοποιητικό επίπεδο κοινωνικής ισορροπίας
- Άλλο (αναφέρετε τι) _____

48α. Προσπαθείτε στην αύξηση της επαγγελματικής σας ικανότητας σαν Κοινωνικός Λειτουργός;

ΝΑΙ ΟΧΙ Δεν ξέρω/ δεν απαντώ

48β. Αν ναι, με ποιόν τρόπο εσείς προσωπικά κατά κύριο λόγο προσπαθείτε στην αύξηση της επαγγελματικής σας ικανότητας ως Κοινωνικός Λειτουργός;

48γ. Αν όχι, γιατί δεν το κάνετε;

- Η αύξηση της επαγγελματικής μου ικανότητας θα απαιτούσε υψηλό χρηματικό κόστος και δεν έχω την δυνατότητα λόγω χαμηλού εισοδήματος
- Η δουλειά μου στην συγκεκριμένη οργάνωση δεν απαιτεί περισσότερες δεξιότητες απ'όσες ήδη έχω.
- Η μεγάλη μου επαγγελματική πείρα ήδη αποτελεί εγγύηση των επαγγελματικών μου δεξιοτήτων
- Όλα τα παραπάνω
- Άλλο (αναφέρετε τι) _____

49. Πώς κρίνετε το επίπεδο της επαγγελματικής ικανότητας των Ελλήνων Κοινωνικών Λειτουργών στην άσκηση της Κοινωνικής Εργασίας;

- Πολύ υψηλό
- Υψηλό
- Μέτριο
- Χαμηλό
- Πολύ χαμηλό

50. Κατά την γνώμη σας, ποιο ή ποια από τα παρακάτω ισχύουν για την πλειοψηφία των Ελλήνων Κοινωνικών Λειτουργών :

- Ταυτίζονται με τον ρόλο και τις αξίες του επαγγέλματος και προσφέρουν ότι καλύτερο μπορούν
- Φορτώνονται την ευθύνη για να επιλύσουν κοινωνικά προβλήματα και παρ'όλα αυτά το κράτος δεν τους παρέχει τα απαραίτητα μέσα
- Στερούνται ικανοποιητικού επιπέδου επαγγελματικής κατάρτισης
- Στερούνται ήθους
- Στερούνται νομικής κάλυψης που θα τους επέτρεπε περισσότερη ελευθερία κινήσεων
- Στερούνται ικανότητας για κοινωνική δράση (ικανότητες στον κοινωνικό ακτιβισμό)
- Στερούνται κοινωνικού status- θέσης
- Τίποτα από τα παραπάνω
- Άλλο (αναφέρετε τι) _____

51. Ιεραρχήστε από το 1 έως το 5 τους παράγοντες που επηρεάζουν την καθημερινή σας δράση σαν Κοινωνικό Λειτουργό (1 -πολύ σημαντικός παράγοντας, 5- λιγότερο σημαντικός παράγοντας) :

- Η συναισθηματική μου διάθεση
- Οι ισχύουσες νομοθεσίες- η κοινωνική πολιτική
- Η αποδοχή ή η έλλειψη αποδοχής της επαγγελματικής μου δράσης ως Κοινωνικός Λειτουργός από το κοινωνικό σύνολο
- Οι συνθήκες της οργάνωσης που δουλεύω
- Οι αξίες και οι αρχές της κοινωνικής εργασίας

52. Ποιο/ποια είναι τα εμπόδια που έρχεστε αντιμέτωποι στην καθημερινή σας δράση ως Κοινωνικός Λειτουργός;

- Η έλλειψη αλληλεγγύης με τους συναδέλφους μου
- Η κοινωνική αδιαφορία
- Οι δυσλειτουργίες της οργάνωσης που δουλεύω
- Τα προσωπικά μου προβλήματα (οικονομικά, συναισθηματικά κ.α)
- Άλλο (αναφέρετε τι) _____

53. Αισθάνεστε ότι αφιερώνετε αρκετό χρόνο για την κάλυψη των προσωπικών και οικογενειακών σας αναγκών;

- ΝΑΙ ΟΧΙ δεν ξέρω/ δεν απαντώ

54. Αν όχι, θα κρίνατε ότι η επαγγελματική σας δράση ως Κοινωνικός Λειτουργός είναι η κύρια αιτία της έλλειψης προσωπικού χρόνου;

- ΝΑΙ ΟΧΙ δεν ξέρω/ δεν απαντώ

55. Νιώθετε ότι η επαγγελματική σας δράση ως Κοινωνικός Λειτουργός σας καταβάλλει συναισθηματικά;

- ΝΑΙ
- ΟΧΙ
- Παλιότερα με κατέβαλε, αλλά όχι πια
- δεν ξέρω/ δεν απαντώ

56. Αισθάνεστε ότι κινδυνεύετε από το burn out (επαγγελματική εξουθένωση);

- ΝΑΙ ΟΧΙ δεν ξέρω/ δεν απαντώ

57α. Αισθάνεστε ότι το επάγγελμα του Κοινωνικού Λειτουργού ήδη σας έχει συναισθηματικά εξουθενώσει;

- ΝΑΙ ΟΧΙ δεν ξέρω/ δεν απαντώ

57β. Αν ναι, πώς προσπαθείτε να αντιμετωπίσετε αυτή τη συναισθηματική εξουθένωση που αισθάνεστε;

- Προσπαθώ να επενδύσω συναισθηματικά περισσότερο στην προσωπική μου ζωή
- Έχω πάψει να επενδύω συναισθηματικά στην δουλειά μου
- Κάνω ψυχοθεραπεία
- Προσπαθώ να την αντιμετωπίσω μέσω της εμποπτείας
- Άλλο (αναφέρετε τι) _____

58. Έχει συμβεί ή συμβαίνει να φτιάχνει η άσχημη διάθεσή σας προσφέροντας βοήθεια σε έναν πελάτη σας;

- ΝΑΙ ΟΧΙ Δεν ξέρω/ δεν απαντώ

59. Νιώθετε ότι πολλές φορές η άσκηση κοινωνικής εργασίας εσάς προσωπικά σας κάνει να αποφεύγετε να έρθετε αντιμέτωποι με προσωπικά σας προβλήματα που δεν είστε ακόμα έτοιμοι να αντιμετωπίσετε ;

- ΝΑΙ ΟΧΙ Δεν ξέρω/ δεν απαντώ

60. Έχετε αισθανθεί ή αισθάνεστε ότι πολλές φορές αλλάζετε αυτό που είστε σαν προσωπικότητα για να ανταποκριθείτε καλύτερα στις προσδοκίες της οργάνωσής σας;

- ΝΑΙ ΟΧΙ Δεν ξέρω/ δεν απαντώ

61. Αν ναι, αυτές είναι αλλαγές που πιστεύετε σας βοηθάνε γενικότερα στην ανάπτυξη της προσωπικότητάς σας;

- ΝΑΙ ΟΧΙ Δεν ξέρω/ δεν απαντώ

62. Θεωρείτε ότι η άσκηση της Κοινωνικής Εργασίας, έχει επιδράσει στην αλλαγή στοιχείων της προσωπικότητάς σας;

- ΝΑΙ ΟΧΙ Δεν ξέρω/ δεν απαντώ

63. Αν ναι, αυτές οι αλλαγές ήταν λόγω συνειδητής επιλογής σας ;

- ΝΑΙ ΟΧΙ Δεν ξέρω/ δεν απαντώ

Το πρόβλημα είναι...

...ότι κάπου βροντάει ο Θεός



...και κάπου βροντούν
οι άνθρωποι

Αφγανιστάν
Παλαιστίνη

Ιράκ

Γιουγκοσλαβία



δεν είναι σύμβολα

μόνο

δεν είναι λέξεις

μόνο

δεν είναι εικόνες

είναι η αλήθεια

η πραγματικότητα!

η αλήθεια



Γι' αυτό και εγώ...

Θα θυμάμαι

Θα Ακούω



δεν σιωπώ!

Θα νιώθω!

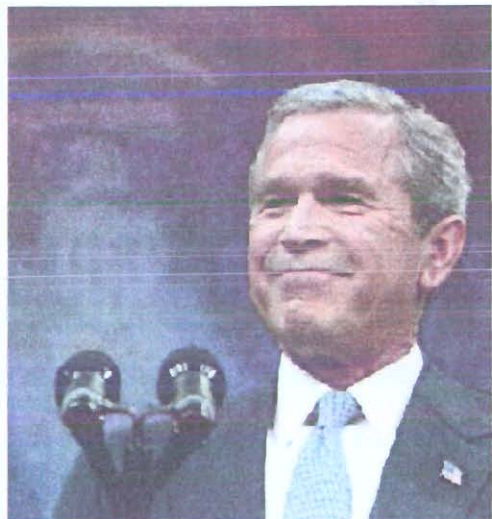
Θα γίνω πετριά!

Θα γίνω κραυγή



....αν θέλω να λέγομαι Άνθρωπος

Bombing for peace
Like fucking for
virginity





Η καταστολή της
τρομοκρατίας σε 5
πράξεις

η σύλληψη του ύποπτου
τρομοκράτη



ο αφοπλισμός



η δίκη



Η καταδίκη



Η ΕΞΟΝΤΩΣΗ

Η ΕΞΟΝΤΩΣΗ!

το πρόβλημα είναι και η ΠΕΙΝΑ...



Heading



Place your message here. For maximum impact, use two or three sentences.



Αν είσαι κουρασμένος και σε πάρει ο ύπνος
δεν θα βρεθεί κανένας πια να σε ξυπνήσει και να σου
πει

Σήκω! το φαγητό είναι έτοιμο.

Και γιατί να'ναι έτοιμο το φαγητό;

Αν άλλο δεν μπορείς εδώ και' κει να τρέχεις
θα μείνεις ξαπλωμένος. Δεν θα βρεθεί κανένας
να σε ψάξει και να σου πει

Γίνεται επανάσταση! Τα εργοστάσια σε περιμένουν.

Και γιατί γίνεται επανάσταση;

Αν είσαι πεθαμένος, θα σε θάψουν
είτε εσύ φταις, είτε όχι για τον θάνατό σου.

.....

Έτσι η κατάσταση είναι:

Αν τον Υπεράνθρωπο δεν κατορθώσουμε
πάμε χαμένοι

Αν δεν μπορούμε να κάνουμε αυτό που κανείς μας
δεν μπορεί να απαιτήσει, θα αφανιστούμε.

Οι εχθροί μας περιμένουν ακριβώς αυτό:

Να κουραστούμε.

Σαν ο αγώνας στο πιο πικρό σημείο του φτάσει
είναι οι αγωνιστές του πιο κουρασμένοι.

Όσοι αγωνιστές παραείναι κουρασμένοι, χάνουν την
μάχη.

Μπέλτολτ Μπρεχτ

Τάσος Λειβαδίτης

Αν θέλεις να λέγεται άνθρωπος

Αν θέλεις να λέγεται άνθρωπος
δεν θα πάψεις ούτε στιγμή ν'αγωνίζεσαι
για την ειρήνη και για το δίκιο.
Θα βγεις στους δρόμους, θα φωνάξεις
τα χείλη σου θα ματώσουν απ'τις φωνές
Το πρόσωπό σου θα ματώσει από τις σφαίρες
μα δεν θα κάνεις ούτε ένα βήμα πίσω.
Κάθε κραυγή σου θα είναι μια πετριά
στα τζάμια των πολεμοκάπηλων.
Κάθε χειρονομία σου θα ναι
για να γκρεμίζει την αδικία.
Δεν πρέπει ούτε στιγμή να υποχωρήσεις,
ούτε στιγμή να ξεχαστείς.
Είναι σκληρές οι μέρες που ζούμε.
Μια στιγμή αν ξεχαστείς,
αύριο οι άνθρωποι θα χάνονται
στη δίνη του πολέμου,
έτσι και σταματήσεις
για μια στιγμή να ονειρευτείς
εκατομμύρια ανθρώπινα όνειρα
θα γίνουν στάχτη από τις φωτιές.
Δεν έχεις καιρό, δεν έχεις καιρό για τον εαυτό σου
αν θέλεις να λέγεται άνθρωπος.
Αν θέλεις να λέγεται άνθρωπος
μπορεί να χρειαστεί και να πεθάνεις
για να ζήσουν οι άλλοι.
Θα πρέπει να μπορείς να θυσιάζεις
ένα οποιοδήποτε πρωινό.
Αν θέλεις να λέγεται άνθρωπος
θα πρέπει να μπορείς να στέκεσαι
μπρος στα ντουφέκια!

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. B.A.S.W, "Code of Ethics for Social Work", 2003, www.basw.co.uk
2. Briskman Linda, « A moral crisis for social work: critical practice & codes of ethics», *critical social work*, vol.2, No.1, Spring, 2001, <http://www.criticalsocialwork.com>.
3. Dudziak Susan, «Educating for Justice: Challenges and opening at the beginning of a new century», *critical social work*, vol.2, No.2, fall, 2002. <http://www.criticalsocialwork.com>.
4. Ferguson Lain, "Neoliberalism, the Third Way and Social Work: the UK Experience", *social work & society*, v.2, issue1, 2004. <http://www.socwork.de/Ferguson2004.pdf>
5. Goode Erich, *Sociology*, Prentice Hall Englewood Cliffs, New Jersey, 1988.
6. Gray Mel, "Moral theory for social work, *Journal Social Work*, Vol.32, 1996"
7. IFSW, General Meeting, Adelaide, Australia September, 2004 «Proposal for a new Ethical Document, Agenda Item 11.1», www.ifsw.org.
8. IFSW, General Meeting, Adelaide, Australia September 2004, «Policy on Globalization and the environment, Agenda Item 8.2», www.ifsw.org.
9. IFSW, General Meeting, Colombo, Sri Lanka, July 6-8, 1994, "The Ethics of Social Work Principles and Standards", www.ifsw.org.
10. Joy Clare, "Trading away basic rights: the General Agreement on Trade in Services (GATS)", *Social Change*, vol. No 14, www.libr.org/isc/articles/14-clare_Joy.html
11. Morell Carolyn, "Radicalizing Recovery: Addiction, Spirituality, and Politics", *Social Work*, Volume 41, Number 3, May 1996.
12. NASW, "Code of Ethics of the National Association of Social Workers", 1999, www.nasw.com
13. NASW News, "Profession has global role- Social Work's international stature is explored", March 2002, www.nasw.com.
14. Pearson Geoffrey, *The Deviant Imagination*, Macmillan, 1975.
15. Richmond Mary, *Social Diagnosis*, New York Russell Sage Foundation, 1917.
16. Rossiter Amy, "Innocence Lost and Suspicion Found: Do we Educate for or Against Social Work?", *Critical Social Work*, Vol.2, No.1, Spring, 2001.
17. Searing Hilary, "Poverty is the big issue", *the voice of radical social work in Britain*, www.radical.org.uk/barefoot
18. Searing Hilary, "the crisis in social work: the radical solution", *the voice of radical social work in Britain*, www.radical.org.uk/barefoot.
19. Schuyt N.M. Theo, «The Magnetism of Power in Helping Relationships», *Social Work & Society*, Volume 2, Issue 1, 2004, www.socwork.de/Schuyt2004.pdf

20. Velasquez Manuel, Andre Claire, Shanks Thomas, Michael J.Meyer, « What is Ethics? », Markula Center for Applied Ethics.
21. Velasquez Manuel, Andre Claire, Shanks Thomas, Michael J.Meyer, «Thinking Ethically: A Framework for Moral Decision Making», Markula Center for Applied Ethics.
22. University of Michigan- School of Social Work, «from charitable volunteers to architects of social welfare: a brief history of social work», www.ssw.umich.com.

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

23. Αβραμόπουλος Κώστας, «προβλήματα της δουλειάς των σωματείων», Κομμουνιστική Επιθεώρηση, τεύχος 3, 2004.
24. Βουτσάκης Βασίλης, "εθελοντές και κράτος: οι σειρήνες της σύμφυσης", στο βιβλίο Η άγνωστη κοινωνία των πολιτών, επιμέλεια Σωτηρόπουλος Δημήτρης, Ποταμός, Αθήνα, 2004.
25. Δεμερτζής Νίκος, «Ιδεολογία: Εννοιολογικές Κατηγοριοποιήσεις», στο Δοκίμιο για την Ιδεολογία, Αθήνα, 1994, ΟΔΥΣΣΕΑΣ, σελ.23
26. Fromm Eric, «Πειθαρχία και Ελευθερία», Αθήνα, 1981, Γλάρος, σελ.31-33
27. Giddens A., Ο τρίτος δρόμος. Η ανανέωση της σοσιαλδημοκρατίας, Πόλις, Αθήνα 1998.
28. Hallowitz David, μεταφρ. Σβώλου Λέλα, Η κοινωνική εργασία με άτομα σε σχέση με την κοινωνική αλλαγή,
29. Ζωγράφου Ανδρέας, Κοινωνική Εργασία με Κοινότητα, 3^η έκδοση, ΤΥΠΩΘΗΤΩ, Αθήνα, 2002.
30. Ζωγράφου Ανδρέας, Ο διπλός ρόλος της κοινωνικής εργασίας στο πλαίσιο των κοινωνικών οργανώσεων, Πάτρα 1997.
31. Ιατριδης Δημήτρης, "εθνική κοινωνική πολιτική και κοινωνική εργασία", Πρακτικά Γ' πανελληνίου συνεδρίου κοινωνικών λειτουργών, Πάντειο Πανεπιστήμιο 1,2,3 Μάρτη 1985.
32. Ιατριδης Δημήτρης, Σχεδιασμός Κοινωνικής Πολιτικής, Gutenberg, Αθήνα, 2002.
33. Ιατριδης Δημήτρης, «το κράτος κοινωνικής πρόνοιας : Η παγκόσμια προοπτική», περιοδικό Κοινωνική Εργασία, τεύχος 60,2000.
34. Johnson- Ιωαννίδου Αμαλία, Προκατάληψη Ποιος, Ενώ: Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1998.
35. Καλλινικάκη Θεανώ, Κοινωνική Εργασία- εισαγωγή στην θεωρία και την πρακτική της κοινωνικής εργασίας, ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ.
36. Καλούτση Ασπασία, "Η αυτογνωσία και ο αυτοέλεγχος : η αναγκαιότητα και η χρησιμότητά τους για τον κοινωνικό λειτουργό", περιοδικό Εκλογή, τεύχος Απριλίου, 1983.

37. Καλούτση Ασπασία, "η σχέση της κοινωνικής πρόνοιας με την κοινωνική εργασία και την κοινωνική αλλαγή, οι λειτουργίες της αναπτυξιακής κοινωνικής πρόνοιας", Πρακτικά Γ' πανελληνίου συνεδρίου κοινωνικών λειτουργών, Πάντειο Πανεπιστήμιο 1,2,3 Μάρτη 1985.
38. Καραγκούνης Βασίλης, "Μικτές οικονομίες πρόνοιας: Μια εναλλακτική λύση στην κυριαρχία του κράτους;", περιοδικό Κοινωνική Εργασία, τεύχος 43^ο, 1996.
39. Καραγκούνης Βασίλης, "Κοινοτική Εργασία: Μια ριζοσπαστική μέθοδος για την ανάπτυξη της συνειδητοποίησης;", περιοδικό Κοινωνική Εργασία, τεύχος 50, 1998.
40. Κασσιούρας Δ.Γ., Σύντομο κοινωνικοπολιτικό λεξικό, δέκατη έκδοση, Σύγχρονη Εποχή, Αθήνα 1995.
41. Κατσορίδας Δημήτρης, « η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας: Μύθος ή πραγματικότητα;», περιοδικό Ενημέρωση της Γ.Σ.Ε.Ε, www.inegsee.gr
42. Κατσορίδου- Παπαδοπούλου Χρυσούλα, Κοινωνική Εργασία με Ομάδες, ΕΛΛΗΝ, 2002.
43. Κωσταρίδου Α.- Ευκλείδη, Ψυχολογία κινήτρων, δ' έκδοση, Ελληνικά γράμματα, 1999.
44. Κωτσαδάμ Σ. Γιάννης, «προσεγγίσεις σε κοινωνικά προβλήματα», Ιωλκός, 1999.
45. Λουκάς Σ., «Κοινωνική οικονομία : πολιτική καπιταλιστικής διαχείρισης με πολλαπλές επιδιώξεις», ΚΟΜΜΟΥΝΙΣΤΙΚΗ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ, τεύχος 2, 2004.
46. Λιόσης Βασίλης, «Κοινοτισμός- κοινωνία των πολιτών- κοινωνική οικονομία», Κομμουνιστική Επιθεώρηση, τεύχος 1, 2003.
47. Lawrence A.Pervin, Oliver P.John, μετάφρ.Αρχοντούλα Αλεξανδροπούλου, Ευγενία Δασκαλοπούλου- Θεωρίες Προσωπικότητας- έρευνα και εφαρμογές, ΤΥΠΩΘΗΤΩ Γιώργος Δαρδάνος, Αθήνα 1999.
48. Lenk Kurt, Πολιτική κοινωνιολογία, εκδόσεις παρατηρητής, Θεσσαλονίκη 1990.
49. Μαλικιώση Μ.- Λοΐζου, Συμβουλευτική Ψυχολογία, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1999.
50. Μπαμπινιώτης Γ., Λεξικό της νέας ελληνικής γλώσσας, Κέντρο Λεξικολογίας ,Αθήνα, 1998
51. Moscovici Serge, επιμέλεια Μαντόγλου Άννα, Η κοινωνία δημιουργός Θεών, Οδυσσέας, 2002.
52. Mullender Audrey, Ward Dave, "συσχετισμός μικρο και μακρο κοινωνικής εργασίας, ριζοσπαστική θεώρηση", Πρακτικά Γ' πανελληνίου συνεδρίου κοινωνικών λειτουργών, Πάντειο Πανεπιστήμιο 1,2,3 Μάρτη 1985.
53. Πανουσοπούλου Κασσιανή, 33 χρόνια κοινωνική λειτουργός, εκδόσεις ΓΡΗΓΟΡΗ, Αθήνα 1985.
54. Παπαϊωάννου Καλλιόπη, «Τα δικαιώματα των χρηστών κοινωνικών υπηρεσιών», περιοδικό Κοινωνική Εργασία, τεύχος 64, 2001.
55. Παρασκευόπουλος Ιωάννης, Ψυχολογία ατομικών διαφορών, Αθήνα 1994
56. Παρασκευόπουλος Ιωάννης, Μεθοδολογία Επιστημονικής Έρευνας, τόμος 1-2, Αθήνα 1993.

57. Παυλίδης Περικλής, Το φαινόμενο της γραφειοκρατίας στην Ε.Σ.Δ., Προσκήνιο, 2001.
58. Perlman Helen Harris, Κοινωνική Εργασία με Άτομα, μετάφραση Καλούτση Ασπασία, Πεχλιβανίδης & Σια Α.Ε., 1957.
59. Payne Malcolm, μεταφρ.Στρατιδάκη Σαμάνθα, Σύγχρονη Θεωρία της Κοινωνικής Εργασίας, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 2000
60. Ρούσης Γιώργος, Ο Λένιν για την γραφειοκρατία, ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΕΠΟΧΗ, Αθήνα 1985
61. Ramesh Mishra, «Κοινωνική Εργασία και η πρόκληση του Νεοσυντηρητισμού», Περιοδικό Κοινωνική Εργασία, Τεύχος 12, 1988
62. Σεραφεινίδου Μελίνα, Το φαινόμενο της γραφειοκρατίας, τόμος Ι: Η θεωρητική συζήτηση, Gutenberg, Αθήνα 2003
63. Σκιαδιώτης Γιώργος, «συνδικαλιστική οργάνωση και ενότητα δράσης της εργατικής τάξης», Κομμουνιστική Επιθεώρηση, τεύχος 3, 2004.
64. Σ.Κ.Λ.Ε, επιστημονικό & ενημερωτικό τριμηνιαίο περιοδικό- Κοινωνικός Λειτουργός, τεύχος 3, 2004.
65. Στασινοπούλου Όλγα, Κράτος Πρόνοιας, Gutenberg, Αθήνα 2003.
66. Σταθόπουλος Πέτρος, "η κοινωνική αλλαγή από τη σκοπιά των κοινωνικών επιστημών", Πρακτικά Γ' πανελληνίου συνεδρίου κοινωνικών λειτουργών, Πάντειο Πανεπιστήμιο 1,2,3 Μάρτη 1985.
67. Σταθόπουλος Πέτρος, Κοινωνική Πρόνοια, μια γενική θεώρηση , ΕΛΛΗΝ, 1999.
68. Σταθόπουλος Πέτρος, ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ, Παπαζήση, Αθήνα, 2000.
69. Σωτηρόπουλος Δημήτρης, "τρέχουσες αντιλήψεις και ερωτήματα για την κοινωνία των πολιτών", στο βιβλίο Η άγνωστη κοινωνία των πολιτών, επιμέλεια Σωτηρόπουλος Δημήτρης, εκδόσεις Ποταμός, Αθήνα 2004.
70. Η Κοινωνική Πολιτική στην Ελλάδα, επιστ.επιμέλεια Δ.Βενιέρης, Χ.Παπαθεοδώρου, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 2003.
71. Αρχές οργάνωσης και λειτουργίας του συστήματος κοινωνικής πρόνοιας, εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 2001.
72. «κοινωνική οικονομία και Ευρωπαϊκή Ένωση», εφημερίδα Ριζοσπάστης, 5/1/03, σελ.9
73. Άτομο και κοινωνία, διεθνές κέντρο φιλοσοφίας και διεπιστημονικής έρευνας- έκδοση υπό την αιγίδα του Υπουργείου Πολιτισμού, Αθήνα 1989
74. Κασιμάτη Κούλα (εισαγωγή επιμέλεια), Το Ελληνικό Συνδικαλιστικό Κίνημα στο Τέλος του 20^{ου} αιώνα, Gutenberg, Αθήνα 1997.
75. «Ορισμένα ζητήματα για τον εθελοντισμό», έκδοση της ιδεολογικής επιτροπής του Κ.Σ της ΚΝΕ, Μάιος 2002.

76. Προεδρικό Διάταγμα αριθ.23/92, άσκηση του επαγγέλματος Κοινωνικού Λειτουργού.
77. Πτυχιακή εργασία, καθ. Χαραλάμπους Μαίρη, σπουδ. Τελώνη Δήμητρα, «Επαγγελματικό άγχος/ επαγγελματική εξουθένωση (BURNOUT): μελέτη του φαινομένου στους επαγγελματίες υγείας του Π.Γ.Ν.Π και πρόταση πρόληψης και αντιμετώπισης», Ιούνιος 2003.
78. Πτυχιακή εργασία, καθ. Αλεξοπούλου Ουρανία, σπουδ. Καραγιάννης Χ.,Καράμπελας Ι., Καραπιπέρης Χ., «το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (BURNOUT) στους ειδικευμένους επαγγελματίες, που εργάζονται σε σχολεία και ιδρύματα για άτομα με νοητική υστέρηση, στον ελληνικό χώρο», Οκτώβριος 2001.
79. «Σχετικά με την «κοινοτική» οργάνωση της κοινωνίας», Ριζοσπάστης, 11/704, σελ. 9.
80. Υπουργείο Εξωτερικών- επιτροπή για τις μη κυβερνητικές οργανώσεις, Θέσεις του ΟΗΕ για τον εθελοντισμό, ,2001.

Η φωτογραφία του εξώφυλλου, και αυτών που βρίσκονται στο παράρτημα, βρίσκονται στις διευθύνσεις του internet:

- www.apu/photozone/behtrakis.com
- www.istoselides.gr

