



Εργασιακή Ικανοποίηση Στελεχών Θερινών Παιδικών Κατασκηνώσεων

Κούλογλου Αριστοτέλης, Γλυνιά Ελένη, Κυριακίδου Μαρία
Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής & Αθλητισμού, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης

Περίληψη

Σκοπός της έρευνας αποτέλεσε η εργασιακή ικανοποίηση, την οποία αντλούν στελέχη τα οποία εργάζονται σε θερινές παιδικές κατασκηνώσεις, αλλά και η αξιολόγηση της εργασίας τους με βάση παραμέτρους όπως ο μισθός, οι ευκαιρίες για εξέλιξη/ προαγωγή, η επίβλεψη και η συνεργασία. Το δείγμα αποτέλεσαν (N=77) άτομα, 29,9% άνδρες και 70,1% γυναίκες με Μ.Ο. ηλικίας (18,5 χρόνια). Για τη συλλογή των δεδομένων της έρευνας χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο της Glipia (2020), τροποποιημένο ώστε να εξυπηρετήσει τις ανάγκες της έρευνας. Οι στατιστικές αναλύσεις οι οποίες πραγματοποιήθηκαν ήταν: α. περιγραφική στατιστική β. ανάλυση αξιοπιστίας. Από την ανάλυση των δεδομένων προκύπτει πως τα στελέχη των κατασκηνώσεων οποιαδήποτε ιεραρχικής βαθμίδας θεωρούν την εργασία τους καλή, ευχάριστη και χρήσιμη, ενώ παράλληλα το κομμάτι της συνεργασίας τόσο μεταξύ τους όσο και με τους ανωτέρους τους το αξιολογούν ως το πιο θετικό. Τέλος οι μισθοί και οι περιορισμένες ευκαιρίες για εξέλιξη δεν φαίνεται να επηρεάζουν την ικανοποίηση σε σημαντικό βαθμό. Συμπερασματικά τα στελέχη των κατασκηνώσεων αντλούν ικανοποίηση από την εργασία τους γενικά, ενώ παράλληλα παρακινούνται από εσωτερικά κίνητρα όπως διασκέδαση και φίλοι επιλέγοντας έτσι να αξιοποιούν τα καλοκαίρια τους στον εργασιακό χώρο της κατασκηνώσης. Ανάλογες μελέτες συμφωνούν με τα αποτελέσματα που βρέθηκαν. Προτείνεται περισσότερη έρευνα για την ικανοποίηση από τις αμοιβές.

Λέξεις κλειδιά: Εργασιακή ικανοποίηση, Οργάνωση αναψυχής, Στελέχη θερινών κατασκηνώσεων, Παιδικές κατασκηνώσεις.

Εισαγωγή

Οι θερινές παιδικές κατασκηνώσεις αποτελούν σημαντικό κεφάλαιο στο χώρο του αθλητικού τουρισμού και του μάρκετινγκ, ο οποίος τα τελευταία χρόνια εμφανίζει κατακόρυφη ανάπτυξη. Οι θερινές παιδικές κατασκηνώσεις αποτελούν πόλο έλξης όχι μόνο για τους κατασκηνωτές, οι οποίοι μέσα από τη συμμετοχή τους στην κατασκηνωτική εμπειρία ωφελούνται σε επίπεδο σωματικό, ψυχικό, κοινωνικό αλλά και πνευματικό (Κόντου, 2014), αλλά και για τα ίδια τα στελέχη τα οποία αποφασίζουν να εργαστούν στο εργασιακό περιβάλλον της κατασκηνώσης ως ομαδάρχες, κοινοτάρχες, αρχηγοί κλπ. Στελέχη τα οποία υπήρξαν στο παρελθόν κατασκηνωτές και έχουν αναπτύξει πολύ δυνατούς συναισθηματικούς δεσμούς με το χώρο αλλά και με τα πρόσωπα της κατασκηνώσης χωρίς να θέλουν να την αποχωριστούν αλλά και στελέχη τα οποία δεν είχαν τη δυνατότητα να βιώσουν σαν κατασκηνωτές τη κατασκηνωτική εμπειρία και επιθυμούν μέσω της εργασίας να ενταχθούν στη μεγάλη οικογένεια της κατασκηνώσης (Ιωαννίδου, 2015).

Η έννοια της παρακίνησης περιγράφεται ως η κινητήρια δύναμη η οποία κάνει το άτομο να επιτύχει κάποιο στόχο (Κεβρεκίδου, 2020). Τα κίνητρα των εργαζομένων υπήρξε το επίκεντρο των ηγετών και των διευθυντών σε κάθε οργανισμό καθώς αποτελεί τον κύριο λόγο της συμπεριφοράς των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της εργασίας. Οι εργαζόμενοι οι οποίοι δεν έχουν κάποιο κίνητρο ώστε να τους παρακινεί για να αποδίδουν καλύτερα στην εργασία τους καταβάλουν μόνο την προσπάθεια που θεωρείται αναγκαία για να μπορέσουν να κρατήσουν τη θέση τους κυρίως για οικονομικούς λόγους (Soujanya, 2017). Από τη άλλη μεριά όμως όσοι αντλούν ικανοποίηση από την εργασία τους καταβάλουν μεγαλύτερη προσπάθεια έχοντας ως στόχο σε καθημερινή βάση να δίνουν το εκατό τις εκατό των δυνατοτήτων τους.

Η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων ώστε αυτοί να αποδίδουν καλύτερα στη δουλειά τους αποτελούσε από πάντα πολύ σημαντικό ζήτημα για κάθε επιχείρηση. Ως εκ τούτου οι Dugguh και Dennis ορίζουν την εργασιακή ικανοποίηση ως "μία ευχάριστη και συναισθηματική κατάσταση η οποία προκύπτει από τις εμπειρίες τις οποίες αποκομίζει ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της εργασίας του". Οι Alavad και Arif δηλώνουν επίσης πως η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί "την έκταση της συνολικής θετικής αίσθησης, την οποία έχουν οι εργαζόμενοι για τη δουλειά τους". Η ικανοποίηση από την εργασία αποτελεί σημαντικό στοιχείο σε όλους τους τομείς διότι μέσα από αυτή θα επιτευχθούν καλύτερα ποσοστά διατήρησης του εργατικού δυναμικού καθώς και καλύτερη ποιότητα όσο αφορά τη διανομή των υπηρεσιών (Hussein et al., 2013).

Τις τελευταίες δύο δεκαετίες, η εργασιακή ικανοποίηση έχει αποτελέσει βασικό πυρήνα τόσο στο χώρο της έρευνας όσο και στο κομμάτι της πρακτικής (Greasley, et al., 2005) με απώτερο σκοπό την εξακρίβωση των παραγόντων οι οποίοι επηρεάζουν το αίσθημα ικανοποίησης των εργαζομένων μέσα στο χώρο εργασίας τους (Oshagbemi, 2000).

Στον εργασιακό χώρο της κατασκηνώσης όπου η προσωπική επαφή των στελεχών (εργαζομένων) με τους γονείς (πελάτες) είναι αναμενόμενη και αναπόφευκτη, η εργασιακή ικανοποίηση των στελεχών αποτελεί βασικό μέλημα τόσο για τα διοικητικά στελέχη (αρχηγός) όσο και για τους ιδιοκτήτες της κατασκηνώσης, οι οποίοι επιθυμούν ικανοποιημένους και τακτικούς πελάτες (Ιωαννίδου, 2016).

Στόχο της παρούσας έρευνας αποτέλεσε η εργασιακή ικανοποίηση, την οποία αντλούν στελέχη τα οποία εργάζονται στις θερινές παιδικές κατασκηνώσεις, αλλά και η αξιολόγηση της εργασίας τους με

βάση παραμέτρους όπως ο μισθός, οι ευκαιρίες για εξέλιξη/ προαγωγή, η επίβλεψη αλλά και η συνεργασία.

Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας

Ο θεσμός της κατασκήνωσης

Ο θεσμός της κατασκήνωσης εντάσσεται στον ευρύτερο χώρο του αθλητισμού αναψυχής και τουρισμού, με σημαντικότερη ανάπτυξη ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια. Η American Camp Association (ACA) (2007), όρισε την κατασκήνωση ως «μια διαρκή εμπειρία για τους συμμετέχοντες, η οποία εξασφαλίζει μια δημιουργική, ψυχαγωγική και εκπαιδευτική ευκαιρία, μέσω της ομαδικής διαβίωσης στην ύπαιθρο. Χρησιμοποιεί εκπαιδευμένα ηγετικά στελέχη και τις πηγές του φυσικού περιβάλλοντος προκειμένου να συμβάλει στην ψυχο – συναισθηματική, σωματική, κοινωνική και πνευματική ανάπτυξη του κάθε κατασκηνωτή». Ο Hallowell (2009) επίσης, όρισε την κατασκήνωση ως «ένα φυσικό περιβάλλον γεμάτο από θετικά πρότυπα, προκλήσεις και ευκαιρίες για ενίσχυση της φιλίας, της κοινωνικότητας και της συνεργασίας». Τέλος η Smith (2010) υποστήριξε ότι «αρχικά η θερινή παιδική κατασκήνωση ήταν μέρος του κινήματος αναψυχής και αργότερα κυρίαρχη πολιτιστική τάση. Σήμερα είναι μέρος των αξιών της κοινωνίας μας αλλά και της βιομηχανίας».

Οι κατασκηνώσεις κατατάσσονται σύμφωνα με τη τοποθεσία τους και το είδος των υπηρεσιών τις οποίες προσφέρουν. Συγκεκριμένα κατηγορίες κατασκηνώσεων είναι οι εξής (Φιλίππου και Κουθούρης, 2014) :

α) τυπική κατασκήνωση. Βρίσκονται κοντά στη θάλασσα ή σε υψόμετρο το οποίο δεν υπερβαίνει τα 1000 μέτρα και περιλαμβάνει κατά κύριο λόγο ομαδικά προγράμματα με στόχο τη κοινωνικοποίηση και τη ψυχαγωγία του παιδιού μέσα από το παιχνίδι.

β) αθλητική κατασκήνωση. Συνήθως έχουν την μορφή προπονητικών κέντρων και επικεντρώνουν το ενδιαφέρον τους στην ενασχόληση των κατασκηνωτών με τις αθλητικές δραστηριότητες.

γ) ημερήσια κατασκήνωση (day camps). Πρωτοεμφανίστηκαν στην Αμερική το τη δεκαετία του 1920 δίνοντας την ευκαιρία σε παιδιά από αστικά κέντρα να συμμετέχουν στη κατασκηνωτική εμπειρία μέσα από ημερήσια προγράμματα.

δ) κατασκήνωση υπαίθριων δραστηριοτήτων (outdoor activities camp). Τοποθετούνται σε υψόμετρο 700 – 1000 μέτρα και δεν υπερβαίνουν τον αριθμό των 80 κατασκηνωτών. Χαρακτηρίζονται από δραστηριότητες όπως η αναρρίχηση, κανό, καγιάκ, πεζοπορίες κ.α.

ε) κατασκήνωση εθελοντών οικολογικού περιεχομένου. Οι κατασκηνώσεις αυτές χαρακτηρίζονται για την περιβαλλοντική ευαισθητοποίηση την οποία παρουσιάζουν τα στελέχη τους.

στ) προσκοπική κατασκήνωση. Στις προσκοπικές κατασκηνώσεις συμμετέχουν αποκλειστικά παιδιά τα οποία ανήκουν σε κάποια προσκοπική ομάδα έχοντας προηγούμενη εμπειρία σε κατασκηνωτικά προγράμματα. Απαιτούν συγκεκριμένες γνώσεις και δεξιότητες από τους κατασκηνωτές.

ζ) κατασκήνωση για παιδιά με ειδικές ανάγκες. Η κατασκήνωση αποτελεί δικαίωμα όλων και κανείς δεν πρέπει να εξαιρείται από τη συμμετοχή του στη κατασκηνωτική εμπειρία. Η Πανελλήνια Ομοσπονδία Σωματείων Γονέων και Κηδεμόνων Ατόμων με Αναπηρίες (ΠΟΣΓΚΑμεΑ) σε συνεργασία με τους

αρμόδιους φορείς έχει αναλάβει το κομμάτι των κατασκηνώσεων, επιδιώκοντας τη συμμετοχή οποιουδήποτε παιδιού επιθυμεί να ενταχθεί στη μεγάλη οικογένεια της κατασκήνωσης (Ιωαννίδου, ιστόχωρος e – learning ΤΕΦΑΑ ΑΠΘ).

Τα κίνητρα των στελεχών κατασκήνωσης

Τα στελέχη τα οποία υπήρξαν κατασκηνωτές αποφασίζουν να συνεχίσουν να βιώνουν την κατασκηνωτική εμπειρία ως εργαζόμενοι (είτε γιατί έχουν συμπληρώσει το ανώτατο επιτρεπτό όριο ηλικίας ως κατασκηνωτές είτε γιατί τα ασφαλιστικά ταμεία δεν καλύπτουν πλέον για διάφορους λόγους τα έξοδά τους) (Ιωαννίδου, 2015). Ουσιαστικά η εργασία τους ως στελέχη αποτελεί τη συνέχεια της κατασκηνωτικής τους εμπειρίας. Η επιστροφή τους στην κατασκήνωση αποτελεί εύκολη απόφαση για τα στελέχη μιας και τους δίνεται η ευκαιρία να περάσουν άλλο ένα καλοκαίρι μαζί με τους φίλους τους στη κατασκήνωση, το οποίο αποτελεί και το βασικότερο κίνητρο τους (Zigmond, 2018).

Η διασκέδαση, η δουλειά και η συναναστροφή με παιδιά, η αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου ερχόμενοι σε επαφή με τη φύση, η γνωριμία με άτομα από διαφορετικά μέρη και η απόκτηση εμπειρίας η οποία θα βοηθήσει σε μετέπειτα εργασιακή εξέλιξη αποτελούν κάποια πολύ σημαντικά επιπλέον κίνητρα των στελεχών κατασκηνώσεων (Sales and Saxe, 2004), από τα οποία τα περισσότερα έρχονται σε συμφωνία και με μία παλαιότερη έρευνα την οποία πραγματοποίησε ο Roark (2000) ο οποίος αναφέρει πως η προσωπική ικανοποίηση και απόλαυση, η ευκαιρία ώστε οι κατασκηνωτές να τους έχουν σαν πρότυπα, η ευκαιρία ώστε να έρθουν πιο κοντά και αναπτύξουν δυνατότερους δεσμούς με τους κατασκηνωτές, η ευκαιρία να γνωρίσουν νέους ανθρώπους και να συνάψουν καινούργιες φιλίες και η ευκαιρία για προσωπική ανάπτυξη αποτέλεσαν τα κίνητρα εργασίας στη κατασκήνωση για νέους ενήλικες.

Ακόμη οι ικανότητες τις οποίες αποκομίζουν τα στελέχη από την εργασία τους στο περιβάλλον της κατασκήνωσης αποτελούν πολύτιμο αγαθό για την μετέπειτα εξέλιξη της προσωπικότητάς τους. Βελτιώνεται η αυτοπεποίθησή τους, η αίσθηση ότι ανήκουν σε μία ομάδα καθώς και αποφασιστικότητα στην επίλυση προβλημάτων τα οποία προκύπτουν (Garst et al., 2009).

Τέλος μεγάλος αριθμός στελεχών αποφασίζει να αναζητήσει εργασία εθελοντικού χαρακτήρα μέσα στη κατασκήνωση. Ίσως για κάποιους αυτό να αποτελεί τον μοναδικό τρόπο να συμμετοχής στη κατασκηνωτική εμπειρία. Η επιθυμία για προσφορά στον συνάνθρωπο, η πίστη στη κατασκηνωτική ιδέα αλλά και η γενικότερη φιλοσοφία της κατασκήνωσης καθώς και η ικανοποίηση για προσωπικές ανάγκες αποτελούν τα βασικότερα κίνητρα των στελεχών εθελοντών. Τις περισσότερες φορές τα στελέχη – εθελοντές αναλαμβάνουν θέση ομαδάρχη ή υπεύθυνου για το σχεδιασμό και την οργάνωση ορισμένων δραστηριοτήτων ανάλογα με την ηλικία τους αλλά και την πολιτική την οποία ακολουθεί η εκάστοτε κατασκήνωση (Ιωαννίδου, 2015).

Ικανοποίηση εργασίας στελεχών κατασκήνωσης

Η ικανοποίηση από την εργασία ορίστηκε ως ο τρόπος με τον οποίο οι εργαζόμενοι αναπτύσσουν μία αντίληψη για τη δουλειά τους και ο βαθμός κατά τον οποίο ευχαριστιούνται με την συγκεκριμένη εργασία. Το επίπεδο ικανοποίησης το οποίο αισθάνονται οι εργαζόμενοι απέναντι στη δουλειά σε συνδυασμό με άλλες παραμέτρους όπως οι σχέσεις με συνεργάτες και ανωτέρους, ισότητα στην αντιμετώπιση κλπ. αποτελούν σημαντικότερους παράγοντες για την εργασία τους (Abu-Shamma, Al-Rabayah &

Khasawneh, 2015). Ο καλός συνδυασμός των παραπάνω παραγόντων αποτελεί κλειδί για εργασιακή ικανοποίηση των στελεχών κατασκηνώσεων.

Επιπρόσθετα όταν οι κατασκηνωτές αντλούν ικανοποίηση και χαρά από τις δραστηριότητες και τα προγράμματα τα οποία ετοιμάζουν τα στελέχη για αυτούς, αυτό αυξάνει την ικανοποίηση των στελεχών οι οποίοι πιθανότητα θα παρακινηθούν ώστε να επαναλάβουν αυτά τα προγράμματα αναζητώντας επιπλέον θετικές απαντήσεις από τους κατασκηνωτές τους, Αυτό μπορεί να δημιουργήσει μία θετική αλυσιδωτή αντίδραση επιτυχημένων δράσεων και θετικών απαντήσεων η οποία θα αυξήσει κατακόρυφα την εργασιακή ικανοποίηση των στελεχών (Roberts, Gaspi & Moffitt, 2003). Η έρευνα των Browne, Jameson & Bialeschki (2015) έδειξε πως όσο περισσότερο τα στελέχη ασχολούνται με την εφαρμογή και τη βελτίωση των προγραμμάτων τα οποία εφαρμόζουν, το αποτέλεσμα είναι να αυξάνεται η αίσθηση ικανοποίησης για την δουλειά τους, μέσα από το έργο το οποίο επιτελούν.

Ακόμη η κατασκήνωση ενώ αποτελείται από πολλά μοναδικά χαρακτηριστικά, σήμα κατατεθέν αποτελεί ο εποχιακός της χαρακτήρας. Τα στελέχη των κατασκηνώσεων αποτελούν εποχιακούς και όχι μόνιμους εργαζομένους για τις κατασκηνώσεις, επομένως η διοίκηση της κάθε κατασκήνωσης οφείλει να κρατάει ικανοποιημένα τα στελέχη της διότι σε αυτά στηρίζεται και στο πρόσωπό τους θα στραφεί όταν αναζητήσει ξανά έμπειρο εργατικό δυναμικό την επόμενη χρονιά. Η εποχιακή εργασία σχετίζεται άμεσα με τον παράγοντα της προσδοκίας (Zigmond, 2018), δηλαδή τις προσδοκίες τις οποίες έχει η κατασκήνωση από τα στελέχη αλλά και τα ίδια τα στελέχη από τον εαυτό τους πριν την έναρξη της κατασκηνωτικής περιόδου.

Σκοπός της έρευνας

Σκοπό της παρούσας έρευνας αποτέλεσε η εργασιακή ικανοποίηση, την οποία αντλούν στελέχη τα οποία εργάζονται σε θερινές παιδικές κατασκηνώσεις, αλλά και η αξιολόγηση της εργασίας τους με βάση παραμέτρους όπως ο μισθός, οι ευκαιρίες για εξέλιξη/ προαγωγή, η επίβλεψη και η συνεργασία.

Μεθοδολογία

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα

Το δείγμα της έρευνας μας αποτελούν 77 στελέχη (n=77) τα οποία εργάστηκαν το καλοκαίρι του 2020 στις θερινές κατασκηνώσεις ΚΑΛΥΒΑΣ στη Μεταμόρφωση, στο νομό Χαλκιδικής. Από τα στελέχη που συμμετείχαν τα 70 είναι ομαδάρχες, τα 6 κοινοτάρχες και το 1 αρχηγός. Από τους συμμετέχοντες συνολικά οι 54 είναι γυναίκες (70,1%) και οι 23 άνδρες (29,9%).

Χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων

Οι ομαδάρχες στη πλειοψηφία τους είναι γυναίκες (74,3%) και ο μεγαλύτερος αριθμός από αυτές είναι μαθήτριες λυκείου (55,8%), ενώ οι υπόλοιπες είναι φοιτήτριες (44,2%). Από τους άνδρες ομαδάρχες το μεγαλύτερο ποσοστό είναι φοιτητές (55,6%) ενώ μαθητές είναι το (44,4%). Στους κοινοτάρχες το ποσοστό των ανδρών και των γυναικών είναι μοιρασμένο ακριβώς (50%) και (50%) αντίστοιχα ενώ όλοι είναι φοιτητές πανεπιστημιακών τμημάτων. Ο αρχηγός είναι ο ίδιος για όλες τις κατασκηνωτικές περιόδους, απόφοιτος της σχολής φυσικής αγωγής και αθλητισμού. Τέλος από των συνολικό αριθμό των στελεχών (οποιαδήποτε ιεραρχικής βαθμίδας) το 62,3% έχει προηγούμενη εργασιακή εμπειρία σε κατασκήνωση, ενώ το 37,7% εργάζεται πρώτη φορά σε κατασκήνωση.

Η μέση ηλικία των ομαδάρχων ήταν τα 18 χρόνια, ενώ αντίστοιχα στους κοινοτάρχες η μέση ηλικία τους ήταν στα 21,6 χρόνια.

Η διαδικασία για τη συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε στον εργασιακό χώρο της κατασκήνωσης από τον συντάκτη της εργασίας προς τους κοινοτάρχες. Αφού δόθηκαν οι απαραίτητες οδηγίες για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου οι κοινοτάρχες συμπλήρωσαν τα ερωτηματολόγια τους και κατόπιν τα μοίρασαν ο καθένας στους ομαδάρχες της κοινότητάς του. Τα στελέχη συμμετείχαν στην έρευνα εθελοντικά και ανώνυμα. Η διανομή των ερωτηματολογίων επιλέχθηκε να πραγματοποιηθεί κατά την τελευταία εβδομάδα της πρώτης και δεύτερης κατασκηνωτικής περιόδου, με απώτερο σκοπό τη καλύτερη διαμόρφωση της εικόνας των στελεχών για την εργασία τους στη κατασκήνωση.

Όργανο αξιολόγησης

Μοιράστηκε τροποποιημένο ερωτηματολόγιο Glinia (2020) με σκοπό την εξυπηρέτηση των αναγκών της έρευνας. Τα αποτελέσματα βγήκαν με βάση τις απαντήσεις των στελεχών ως εξής:

- 1 («Ναι» αν συμφωνεί)
- 2 («Όχι» αν διαφωνεί)
- 3 («;» αν δεν μπορεί να αποφασίσει)

Τα αποτελέσματα αξιολογήθηκαν με βάση το κατά πόσο τα στελέχη συμφωνούν (όσες απαντήσεις κατά μέσο όρο είναι πιο κοντά στο 1) και κατά πόσο διαφωνούν (όσες απαντήσεις κατά μέσο όρο είναι πιο κοντά στο 2).

Αποτελέσματα

Ανάλυση αξιοπιστίας

Για την αξιολόγηση των 5 κλιμάκων, πραγματοποιήθηκε ανάλυση αξιοπιστίας (Reliability analysis) με τον υπολογισμό του δείκτη Cronbach α .

Κλίμακες μελέτης της αξιολόγησης εργασίας	Αριθμός θεμάτων	Βαθμός αξιοπιστίας Cronbach α
Περιεχόμενο εργασίας	17	,535
Ευκαιρίες για εξέλιξη/προαγωγή	8	,678
Μισθός	8	,597
Επίβλεψη	18	,621
Συνεργασία	18	,719

Πίνακας 1. Πίνακας αξιοπιστίας Alpha Cronbach των κλιμάκων που χρησιμοποιήθηκαν στην αξιολόγηση της εργασίας.

Όπως φαίνεται χαρακτηριστικά από τα αποτελέσματα στον πίνακα 1 όλοι οι παράγοντες παρουσιάζουν ικανοποιητική εσωτερική συνοχή με τον παράγοντα «συνεργασία» να παρουσιάζει τη μεγαλύτερη (Cronbach α ,719), ενώ ο παράγοντας «περιεχόμενο εργασίας» παρουσιάζει τη χαμηλότερη εσωτερική συνοχή (Cronbach α ,535). Σχετικά με του παράγοντες «ευκαιρίες για εξέλιξη/ προαγωγή» και «μισθός» αν αφαιρούσαμε «τις καλές ευκαιρίες για προαγωγή» και το χαρακτηρισμό «μέτριος» αντίστοιχα στη κάθε κλίμακα το ποσοστό αξιοπιστίας θα ανέβαινε στο (,700) και (,626) για τη κάθε κλίμακα αντίστοιχα. Παρόλα αυτά θεωρήσαμε πως αποτελούν σημαντικές παραμέτρους σε μία εποχιακή εργασία.

Αρχικά θελήσαμε να ερευνήσουμε την γνώμη των στελεχών για το περιεχόμενο της εργασίας τους. Η γνώμη των στελεχών αποδείχθηκε ιδιαίτερος θετικής μιας και η εργασία χαρακτηρίστηκε ως καλή, ευχάριστη και χρήσιμη.

Περιεχόμενο	M.O	T.A
Συναρπαστική	1,67	,80
Δουλειά ρουτίνας	1,55	,57
Ικανοποιητική	1,37	,70
Βαρετή	1,95	,39
Καλή	1,11	,39
Δίνει την αίσθηση της επίτευξης	1,58	,84
Όχι άνετη	1,89	,68
Ευχάριστη	1,24	,61
Χρήσιμη	1,24	,63
Ελκυστική	1,67	,83
Απλή	1,83	,59
Επαναλαμβανόμενη	1,42	,65
Δημιουργική	1,36	,66
Ανούσια	2.01	,38
Αδιάφορη	1,96	,25
Βλέπω αποτέλεσμα	1,54	,85
Χρησιμοποιώ τις ικανότητές μου	1,22	,59

Πίνακας 2. Μέσοι Όροι (M.O) και Τυπική Απόκλιση (T.A) της κλίμακας περιεχόμενο εργασίας.

Επίσης αναζητήσαμε τις ευκαιρίες οι οποίες παρουσιάζονται στον εργασιακό χώρο της κατασκήνωσης για εξέλιξη/ προαγωγή των στελεχών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Όπως φαίνεται και αναλυτικά στα αποτελέσματα μας ο εργασιακός χώρος της κατασκήνωσης δεν χαρακτηρίζεται ως

εργασία χωρίς μέλλον. Παρόλα αυτά πρόκειται για ένα κλειστό περιβάλλον στο οποίο οι συχνές προαγωγές δεν αποτελούν σύνηθες φαινόμενο.

Ευκαιρίες για εξέλιξη/ προαγωγή	M.O.	T.A.
Καλές ευκαιρίες για προαγωγή	1,80	,81
Ευκαιρίες κάπως περιορισμένες	1,77	,75
Εξέλιξη/ προαγωγή κατά ικανότητα	1,53	,78
Εργασία χωρίς μέλλον	1,93	,71
Άδικη πολιτική προαγωγής	1,92	,66
Όχι συχνές προαγωγές	1,89	,77
Συχνές προαγωγές	2	,76
Όχι πολλές ευκαιρίες για προαγωγή	1,88	,79

Πίνακας 3. Μέσοι Όροι (M.O.) και Τυπική Απόκλιση (T.A.) της κλίμακας ευκαιρίες για εξέλιξη/ προαγωγή.

Ο χρηματικός παράγοντας αποτελεί βασικότερη παράμετρο σε κάθε εργασιακό χώρο, πόσο μάλλον για τον εργασιακό χώρο της κατασκήνωσης ο οποίος αποτελεί εποχιακή εργασία για τα στελέχη των κατασκηνώσεων. Από την ανάλυση των αποτελεσμάτων διαπιστώσαμε πως τα στελέχη των κατασκηνώσεων δεν θεωρούν το εαυτό τους καλοπληρωμένο. Παρόλα αυτά ο μισθός δεν θεωρείται ασταθής διαμορφώνοντας το συμπέρασμα για αξιοπιστία της επιχείρησης.

Μισθός	M.O.	T.A.
Μέτριος	1,50	,66
Μόλις τα βγάζω πέρα	1,93	,69
Κακός	1,84	,72
Επιτρέπει πολυτέλειες	2,01	,34
Ασταθής	1,90	,54
Λιγότερος από όσο μου αξίζει	1,50	,75
Είμαι καλοπληρωμένος	2,03	,61
Είμαι κακοπληρωμένος	1,80	,72

Πίνακας 4. Μέσοι Όροι (M.O.) και Τυπική Απόκλιση (T.A.) της κλίμακας μισθός.

Συνέχεια της έρευνάς μας αποτέλεσε ο παράγοντας της επίβλεψης. Το είδος της επίβλεψης και η ανατροφοδότηση την οποία οι εργαζόμενοι δέχονται από τους ανωτέρους τους καθορίζει σε μεγάλο βαθμό και την απόδοσή τους. Σύμφωνα με τα αποτελέσματά μας τα στελέχη χαρακτήρισαν τους ανωτέρους τους έξυπνους και ενημερωμένους, ενώ παράλληλα επιβράβευαν την καλή δουλειά τους.

Επίβλεψη	M.O.	T.A.
Ζητάει τη γνώμη μου	1,44	,65
Δύσκολο να τον/την ευχαριστήσεις	2	,53
Αγενής	1,97	,27
Επιβραβεύει τη καλή δουλειά	1,18	,50
Διακριτικός/η	1,28	,60
Με επιρροή	1,37	,66
Ενημερωμένος/η	1,12	,46
Δεν με επιβλέπει αρκετά	2,02	,39
Έχει προστατευόμενους	1,93	,63
Μου λέει «πως τα πάω»	1,38	,69
Ενοχλητικός/η	2	,32
Ισχυρογνώμονας	1,83	,69
Ξέρει καλά τη δουλειά	1,14	,47
Δυσάρεστος/η	2,01	,34
Έξυπνος/η	1,28	,64
Ανοργάνωτος/η	2,02	,39
Είναι κοντά όταν χρειάζεται	1,20	,56
Αδιάφορος/η	1,98	,19

Πίνακας 5. Μέσοι Όροι (M.O.) και Τυπική Απόκλιση (T.A.) της κλίμακας επίβλεψη.

Τελευταίος παράγοντας της έρευνάς μας αποτέλεσε αυτός της συνεργασίας. Η συνεργασία σε οποιοδήποτε εργασιακό περιβάλλον αποτελεί κλειδί για την απόδοση των εργαζομένων. Τα αποτελέσματα φανέρωσαν θετική εικόνα για τη συνεργασία η οποία αναπτύχθηκε ανάμεσα στα στελέχη μιας και χαρακτηρίστηκαν ως βοηθητικά, υπεύθυνα και ευχάριστα.

Συνεργασία	M.O.	T.A.
Δίνουν παρακίνηση	1,62	,84
Βαρετοί	2,02	,36
Αργοί	1,88	,58
Βοηθητικοί	1,32	,61
Ανόητοι	1,97	,45

Υπεύθυνοι	1,44	,80
Γρήγοροι	1,54	,78
Έξυπνοι	1,46	,82
Εύκολο να κάνουν εχθρούς	1,97	,66
Φλύαροι	2,09	,51
Ευχάριστοι	1,20	,56
Αδιάφοροι	1,98	,47
Δυσάρεστοι	2,06	,43
Κουτσομπόληδες	1,80	,76
Ενεργητικοί	1,33	,68
Χαμηλών ενδιαφερόντων	2,15	,56
Έμπιστοι	1,59	,81
Ισχυρογνώμονες	2,03	,80

Πίνακας 6. Μέσοι Όροι (Μ.Ο.) και Τυπική Απόκλιση (Τ.Α.) της κλίμακας συνεργασία.

Συζήτηση – Συμπεράσματα

Με βάση τα αποτελέσματα τα οποία προέκυψαν από την έρευνά μας τα περισσότερα στελέχη τα οποία εργάζονται στη κατασκήνωση είναι γυναίκες. Ο βασικός λόγος για τον οποίο οι γυναίκες είναι περισσότερες στον αριθμό στο συγκεκριμένο είδος εργασίας είναι πως οι ομαδάρχες δεν επιτρέπεται (σε καμία κατασκήνωση) να αναλάβουν την φροντίδα κατασκηνωτών θηλυκού γένους, ενώ αντίθετα οι ομαδάρχισσες έχουν την δυνατότητα να αναλάβουν τη φροντίδα κατασκηνωτών αρσενικού γένους (οποιαδήποτε ηλικίας). Επιπλέον οι εργοδότες δείχνουν μεγαλύτερη προτίμηση στις ομαδάρχισσες όσο αφορά την φροντίδα παιδιών μικρής ηλικιακής βαθμίδας πιστεύοντας πως έχουν τη δυνατότητα να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της δουλειάς με μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα (Ιωαννίδου, 2015), σε αντίθεση με τις μεγαλύτερες ηλικιακές βαθμίδες, κυρίως στα αγόρια, όπου προτιμώνται ομαδάρχες.

Ως προς την αξιολόγηση της εργασίας τους η κλίμακα για το περιεχόμενο της εργασίας φανερώνει πως τα στελέχη των κατασκηνώσεων, οποιασδήποτε ιεραρχικής βαθμίδας, θεωρούν την εργασία τους καλή, χρήσιμη και ευχάριστη ενώ παράλληλα τη χαρακτηρίζουν και δημιουργική έχοντας την ευκαιρία να χρησιμοποιούν τις ικανότητές τους, χαρακτηρισμοί οι οποίοι επιβεβαιώνονται από τη βιβλιογραφία (Zigmond, 2018). Από την άλλη δεν θεωρούν το έργο τους ως ανούσιο, αδιάφορο και βαρετό γεγονός που αποδεικνύει την εργασιακή ικανοποίηση την οποία αντλούν μέσα από την εργασία τους.

Δεν έχουμε πολλές μελέτες στη κατοχή μας σχετικά με τον παράγοντα εξέλιξης/ προαγωγής στο εργασιακό περιβάλλον της κατασκήνωσης. Τα αποτελέσματα της δικιάς μας έρευνας φανερώνουν πως με βάση τα στελέχη δεν υπάρχουν ούτε πολλές ευκαιρίες προαγωγής ούτε η προαγωγή αποτελεί συχνό φαινόμενο στη κατασκήνωση, αποτέλεσμα το οποίο έρχεται σε αντίθεση με το αποτέλεσμα των Dan McCole et al. (2012) οι οποίοι υποστήριξαν πως μία από τις συχνές τεχνικές τις οποίες ακολουθούν τα ανώτατα διοικητικά στελέχη των κατασκηνώσεων είναι η προαγωγή στελεχών σε ανώτερες θέσεις με σκοπό να τους κάνουν να συνεχίσουν να εργάζονται στη κατασκήνωση.

Σχετικά με τον χρηματικό παράγοντα, η έρευνά μας δείχνει πως ο μισθός τον οποίο παίρνουν τα στελέχη των κατασκηνώσεων δεν επιτρέπει πολυτέλειες όπως επίσης και πως τα στελέχη δεν θεωρούν τον εαυτό τους καλοπληρωμένο από την κατασκήνωση. Παρόλα αυτά τα στελέχη συνεχίζουν να επιθυμούν την εργασία στην κατασκήνωση, φανερώνοντας πως ο μισθός δεν αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την ενασχόληση τους με τη κατασκήνωση, συμπεράσματα τα οποία επιβεβαιώνονται από τη βιβλιογραφία (Durden et al., 2014, Sale & Saxe, 2004).

Όσο αφορά την επίβλεψη των στελεχών από τους ανωτέρους τους, οι επιβλέποντες χαρακτηρίζονται ενημερωμένοι και πως γνωρίζουν καλά τη δουλειά τους. Επιπλέον τα στελέχη δήλωσαν πως οι επιβλέποντες τους βρίσκονταν κοντά τους όταν τους χρειάζονταν, γεγονός το οποίο συμφωνεί με βιβλιογραφία (Schreiber & O'Brien, 2014), η οποία αναφέρει πως οι επιβλέποντες βρίσκονται κοντά στα στελέχη με σκοπό την επίλυση των προβλημάτων τα οποία προκύπτουν.

Τέλος στο κομμάτι της συνεργασίας οι χαρακτηρισμοί των στελεχών είναι θετικοί για τους συνεργάτες τους μιας και αναφέρουν πως υπήρξαν ευχάριστοι και βοηθητικοί αποτέλεσμα το οποίο συμφωνεί με τη βιβλιογραφία (Zigmond, 2018) μιας και τα στελέχη τα οποία πήραν μέρος στην έρευνα του δήλωσαν επίσης πως ανέπτυξαν θετικές σχέσεις με τα στελέχη τα οποία συνεργάστηκαν στη κατασκήνωση.

Η κατασκήνωση δεν θεωρείται ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς μέλλον μιας και κάθε καλοκαίρι απασχολεί εκατοντάδες στελέχη. Παρόλα αυτά τα παραπάνω εσωτερικά κίνητρα φαίνεται να αγγίζουν πολύ περισσότερο τα στελέχη από τα εξωτερικά κίνητρα τα οποία περιστρέφονται γύρω από το κομμάτι της προαγωγής και της μισθοδοσίας. Αυτό το οποίο ενδιαφέρει τα στελέχη των κατασκηνώσεων είναι το μέρος (με το οποίο έχουν συναισθηματικά δεθεί), και οι άνθρωποι οι οποίοι βρίσκονται στη κατασκήνωση και δίνουν διαφορετική αύρα και χάρη στα καλοκαίρια τους.

Προτάσεις

Εδώ θα πρέπει να σημειώσουμε ότι οι υπεύθυνοι των κατασκηνώσεων θα πρέπει να δημιουργήσουν μία διαδικασία εκπαίδευσης για τα στελέχη τους, με σεμινάρια και πρακτική εξάσκηση σε περιόδους χαμηλής επισκεψιμότητας. Μπορούν επίσης να τους εκπαιδεύσουν σε θέματα ηγεσίας και υγιεινής, τώρα που διανύουμε την covid – 19 εποχή. Επίσης μπορούν να τους δώσουν ευκαιρίες για προαγωγή, κρατώντας τους παλαιούς κατασκηνωτές κοντά τους και να δώσουν περισσότερα κίνητρα στις γυναίκες στελέχη, μιας και είναι και οι πολυαριθμότερες. Προτείνουμε να γίνονται και άλλες έρευνες για την ικανοποίηση των στελεχών στις κατασκηνώσεις αλλά και για τη σχέση τους με την ηγεσία της κατασκήνωσης. Τέλος ενδιαφέρον θα ήταν να ρωτήσουμε σε μελλοντικές έρευνες πόσο σημαντικό είναι το φυσικό περιβάλλον και η εποχή της κατασκήνωσης, καθώς πολλοί εργαζόμενοι περνούν χρόνο στις επιχειρήσεις διασκέδασης, και γύρω από την κατασκήνωση όπου υπάρχουν τουριστικοί πόροι και έντονη νυχτερινή ζωή.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

Abu – Shamaa, R., Al – Rabayah, W. A., & Khasaweh, R. T. (2015). The Effect of Job Satisfaction and Work Engagement on Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 14 (4), 7 – 27.

Alfayad, Z., & Arif, L. S. M. (2017). Employee Voice and Job Satisfaction: An Application of Herzberg's Two – factor Theory. *International Review of Management and Marketing*, 7 (1), 150 – 156.

American Camp Association (2007). *A Guide to ACA – Accredited Camps in the Southeast*. American Camp Association, Southeastern.

Browne, L. P., Jameson, M., & Bialeschki, D. (2015). Engaging Camp Staff Continuous Program Improvement. *Journal of Park and Recreation Administration* 33 (1), 40 – 56.

Dugguh, S. I. & Dennis, A. (2014). Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations. *Journal of Business and Management*, 16 (5), 11 – 18.

Durden, M. D., Witt, P., Garst, B, Bialeschki, D., Schwarzlose, T., & Norton, K. (2014). The Impact of Camp Employment on the Workforce Development of Emerging Adults. *Journal of Park and Recreation Administration*, 32 (1), 26 – 44.

Φιλίππου, Θ & Κουθούρης, Χ (2014). Ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων παιδιών που συμμετέχουν σε τυπικές κατασκηνώσεις και σε κατασκηνώσεις με προγράμματα υπαίθριων δραστηριοτήτων. *Ελληνικό Περιοδικό Διοίκησης Αθλητισμού & Αναψυχής*, 11 (1), 55 – 72.

Garst, B. A., Franz, N. K., Baughman, S., Smith, C., & Peters, B. (2009). "Growing Without Limitations": Transformation Among Young Adults Camp Staff. *Journal of Youth Development*, 4 (1), 23 – 37.

Greasley, K., Bryman, A., Dainty, A., Price, A., Soetanto, R., & King, N. (2005). Employee perception of empowerment. *Employee Relations*, 27 (4), 354 – 368.

Hallowell, E. (2009). Sustaining Lifelong Joy: Camp Is a Key Connector. *Camping Magazine – American Camp Association*, 82 (1).

Hussein, S., Moriarty, J., Stevens, M., Sharpe, E., & Mantthorpe, J. (2013). Organizational Factors, Job Satisfaction and Intention to Leave Among Newly Qualified Social Workers in England. *International Journal Social Work Education*, 33 (3), 381 – 396.

Ιωαννίδου, Ε (2016). Διερεύνηση της Σχέσης της Μετασχηματικής – Συναλλακτικής Ηγεσίας και της Εργασιακής Ικανοποίησης των Στελεχών Μεσαίου Διοικητικού Επιπέδου και Πρώτης Γραμμής σε Παιδικές Κατασκηνώσεις στην Ελλάδα. *Ελληνικό Περιοδικό Διοίκησης Αθλητισμού & Αναψυχής*, 13 (2), 1 – 15.

Ιωαννίδου, Ε. (2015). Μάνατζμεντ Μάρκετινγκ & Αναψυχή Κατασκηνώσεων. *Ελληνικά Ακαδημαϊκά Ηλεκτρονικά Συγγράμματα και Βοηθήματα* www.kallipos.gr.

Ιωαννίδου Ε. Σημειώσεις ειδικότητας ειδική φυσική αγωγή – θεραπευτική γυμναστική, διαδικτυακός χώρος e – learning ΤΕΦΑΑ ΑΠΘ.

Κεβρεκίδου, Σ. (2020). Η σχέση μεταξύ εργασιακής παρακίνησης, ικανοποίησης και απόδοσης των εργαζομένων. Διπλωματική εργασία. Διατμηματικό πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών στη διοίκηση επιχειρήσεων. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη, Ελλάδα.

Κόντου, Ε. (2014). Διερεύνηση της ποιότητας υπηρεσιών παιδικών θερινών κατασκηνώσεων. Μεταπτυχιακή Διατριβή. Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα «Άσκηση και Ποιότητα Ζωής». Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού του Αριστοτελείου Παν/μίου Θεσσαλονίκης, Θεσσαλονίκη, Ελλάδα.

McCole, D., Jacobs, J., Linley, B., & McAvoy, L. (2012). The Relationship Between Seasonal Employee Retention and Sense of Community: The Case of Summer Camp Employment. *Journal of Park and Recreation Administration*, 30 (2), 85 – 101.

Oshagbemi, T. (2000). Is length of service related to the level of job satisfaction? *International Journal of Social Economics*, 27 (3), 213 – 226.

Roark, M. F. (2000). Counselor motivations for choosing resident camp employee (Master thesis). Department of Recreation, Park and Tourism Administration, Macomb, IL: Western Illinois University.

Roberts, B. W., Gaspi A., & Moffitt, T. E. (2003). Work Experiences and Personality Development in Young Adulthood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84 (3), 582 – 593.

Sales, A. L., & Saxe, L. (2004). "How goodly are thy tents": Summer camps as Jewish socializing experiences. Hanover: Brandeis University Press in association with the AVI CHAI Foundation, Lebanon, New Hampshire: University Press of New England.

Schreiber, J. K., & McManama O'Brien, K. H. (2014). Training and Supervision of Counselors at a Residential Grief Camp. *Social Work with Groups*, 38 (1), 56 – 67.

Smith, P. (2010). Well – Founded Hope: From the Past to the Future. *Camping Magazine – American Camp Association*, 83 (1).

Soujanya, A. (2017). Employee motivation at work place: A study of Herzberg's theory. *International Journal of Research Culture Society*, 1 (9), 79 – 81.

Zigmond, L. (2018). A Reason to Stay: Staff Retention at Jewish Overnight Summer Camps. *Journal of Jewish Education*, 84 (4), 389 – 412.