

Πιλοτική μελέτη διερεύνησης γνώσεων και στάσεων των εθελοντών ΜΚΟ σε σχέση με την φροντίδα ατόμων διαφορετικής πολιτισμικής προέλευσης

Ιωάννα Χατζηελευθερίου¹, Αθηνά Καλοκαιρινού²

1. Νοσηλεύτρια, MSc, PhD©

2. Καθηγήτρια, ΕΚΠΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Εισαγωγή: Οι μη κυβερνητικοί οργανισμοί (Μ.Κ.Ο.) αναπληρώνουν ένα «κενό» που αφήνουν ο ιδιωτικός και δημόσιος τομέας προσφέροντας υπηρεσίες στους ανθρώπους σε ένα κρίσιμο σημείο της ζωής τους. Οι εθελοντές αποτελούν το βασικό συστατικό του ανθρώπινου δυναμικού των Μ.Κ.Ο. σήμερα και συχνά λέγεται ότι αποτελούν τη «ραχοκοκαλιά» τους.

Σκοπός: Η διερεύνηση των γνώσεων και στάσεων των εθελοντών Μ.Κ.Ο. σε σχέση με τη φροντίδα ατόμων διαφορετικής πολιτισμικής προέλευσης.

Μεθοδολογία: Πραγματοποιήθηκε συγχρονική περιγραφική μελέτη με δειγματοληψία ευκολίας. Το δείγμα της μελέτης αποτέλεσαν 25 εθελοντές Μ.Κ.Ο. Η συλλογή των δεδομένων έγινε με ανώνυμο αυτοσυμπληρούμενο ερωτηματολόγιο και διήρκεσε από τον Ιανουάριο έως τον Μάιο του 2020. Εξασφαλίστηκε η άδεια πρόσβασης και η ενημερωμένη συγκατάθεση των εθελοντών. Για την ανάλυση χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα SPSS 22.0. Το επίπεδο σημαντικότητας τέθηκε ως αμφίπλευρο στο 0,05.

Αποτελέσματα: Η πλειονότητα των συμμετεχόντων ήταν άντρες (80%), και 40,0% ήταν μεταξύ 31-40 ετών. Το 44,4% εργαζόταν κατά μέσο όρο 1-3 φορές το χρόνο στην Μ.Κ.Ο και από αυτούς οι περισσότεροι αξιολογούσαν θετικά αυτήν την εμπειρία τους. Το 29,2% των συμμετεχόντων δήλωσαν πολύ καταρτισμένοι για την παροχή εκπαίδευσης και συμβουλευτικής με τρόπο που να σέβεται την πολιτισμική ταυτότητα των ατόμων και για τη διαχείριση των ηθικών συγκρούσεων που προκύπτουν από τη διαπολιτισμική φροντίδα υγείας, αλλά το επίπεδο γνώσεων ήταν μέτριο. Τέλος, το 62,5% συμφωνούσε ότι υπάρχει προκατάληψη από τους επαγγελματίες υγείας απέναντι σε ασθενείς διαφορετικής εθνικής ομάδας.

Συμπεράσματα: Οι διαπολιτισμικές διαφορές ως προς την αντίληψη και έκφραση της φροντίδας, αλλά και οι διαπολιτισμικοί παράγοντες που επηρεάζουν την παροχή της, θα πρέπει να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη καθώς αποτελούν μια πραγματικότητα με την οποία όλοι οι εθελοντές θα βρεθούν αντιμέτωποι κατά τη διάρκεια της εθελοντικής τους σταδιοδρομίας. Οι εθελοντές μέσω της διαπολιτισμικής εκπαίδευσης θα πρέπει να αποκτήσουν πολιτισμική ικανότητα για να μπορούν να παρέχουν πιο ολοκληρωμένη φροντίδα στα πολυπολιτισμικά περιβάλλοντα τα οποία εργάζονται.

Λέξεις Κλειδιά: γνώσεις, εθελοντισμός, Μ.Κ.Ο, πολιτισμική διαφορετικότητα, στάσεις

Υπεύθυνος αλληλογραφίας: Ιωάννα Χατζηελευθερίου
e-mail: ioannachtatz27@gmail.com

Ημερομηνία υποβολής: 21/11/2021
Ημερομηνία δημοσίευσης: Δεκέμβριος 2023

Σημείωμα εκδότη: Η παρούσα δημοσίευση εκφράζει την προσωπική άποψη των συγγραφέων.

Αναφορά του άρθρου ως: Χατζηελευθερίου Ι. & Καλοκαιρινού Α. (2023). Πιλοτική μελέτη διερεύνησης γνώσεων και στάσεων των εθελοντών ΜΚΟ σε σχέση με την φροντίδα ατόμων διαφορετικής πολιτισμικής προέλευσης. *Ελληνικό Περιοδικό Νοσηλευτικής Επιστήμης* 16(4): 5-17, <https://doi.org/10.24283/hjns.202341>

ΒΑΣΙΚΑ ΣΗΜΕΙΑ

- Οι διαπολιτισμικές διαφορές ως προς την αντίληψη και έκφραση και παροχή της φροντίδας θα πρέπει να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη
- Όλοι οι εθελοντές θα βρεθούν αντιμέτωποι κατά τη διάρκεια της εθελοντικής τους σταδιοδρομίας με διαπολιτισμικές διαφορές
- Οι εθελοντές θα πρέπει να αποκτήσουν πολιτισμική ικανότητα να μπορούν να παρέχουν πιο ολοκληρωμένη φροντίδα στα πολυπολιτισμικά περιβάλλοντα τα οποία εργάζονται

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παγκόσμια αύξηση του πληθυσμού και η σημαντική αλλαγή των κοινωνικοοικονομικών αναγκών του, μερικές φορές καθιστούν τις κυβερνήσεις, ακόμη και των αναπτυγμένων χωρών, μη ικανές να ανταπεξέλθουν στις αυξανόμενες και πολυδιάστατες ανάγκες των πολιτών από μόνες τους (Abuiyada 2018). Το γεγονός αυτό έχει οδηγήσει στην εμφάνιση του εθελοντικού τομέα ο οποίος διαδραματίζει ουσιαστικό ρόλο, μαζί με τους δημόσιους οργανισμούς, και συμβάλλει στην αντιμετώπιση των αναγκών του πληθυσμού μιας περιοχής ή μιας χώρας (Finlay 2005).

Οι Musick και Wilson (1997) διαχωρίζουν τον εθελοντισμό σε επίσημο και άτυπο. Ο επίσημος εθελοντισμός αναφέρεται στον προγραμματισμό μιας καθορισμένης δραστηριότητας από μια μη κυβερνητική οργάνωση (Μ.Κ.Ο.) ή μια συγκεκριμένη ομάδα ή οργανισμό εντός ενός δομημένου πλαισίου (Weiner 2011). Από την άλλη πλευρά, ο άτυπος εθελοντισμός μπορεί να θεωρηθεί ως μια στιγμιαία πράξη βοήθειας στην καθημερινή ζωή. Οι εθελοντές αποτελούν το βασικό συστατικό του ανθρώπινου δυναμικού των οργανώσεων μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα σήμερα και συχνά λέγεται ότι αποτελούν τη «ραχοκοκαλιά» τους (Cuskelly, Taylor, Hoye & Darcy 2006). Οι μη κυβερνητικοί οργανισμοί αναπληρώνουν ένα «κενό» που αφήνουν ο ιδιωτικός και δημόσιος τομέας προσφέροντας υπηρεσίες στους ανθρώπους σε ένα κρίσιμο σημείο της ζωής τους (Gronberg & Paarlberg 2001).

Ο εθελοντισμός μπορεί να οριστεί ως η εργασία ή συνεισφορά, χωρίς την απαίτηση αμοιβής. Η εθελοντική εργασία μπορεί να οριστεί ως «η δωρεάν εργασία που παρέχεται από τον εργαζόμενο χωρίς καμία οικογενειακή, συγγενική ή σχέση φιλίας και χωρίς υποχρέωση σύμβασης με μία οργάνωση ή άλλους ανθρώπους» (Halis et al 2020). Πιο αναλυτικά, ο Penner (2002) τον ορίζει ως «μακροχρόνιες, προγραμματισμένες, κοινωνικές συμπεριφορές που ωφελούν τους ξένους σε ένα οργανωμένο πλαίσιο». Αυτός ο ορισμός περιλαμβάνει

πολλές διαστάσεις. Πρώτον, ο εθελοντισμός σχετίζεται με προγραμματισμένες δραστηριότητες σε αντίθεση με την παροχή «αυθόρμητης βοήθειας» (π.χ. βοήθεια σε επιζώντα ενός αυτοκινητιστικού ατυχήματος). Δεύτερον, τα άτομα σε τακτική βάση δαπανούν λίγο από το χρόνο και την προσπάθειά τους σε κοινωνικά επωφελείς συμπεριφορές (Wilson 2000). Αυτό έρχεται σε αντίθεση με άλλους τύπους βοήθειας, όπως για παράδειγμα η συμμετοχή μία φορά το χρόνο σε μία τοπική γιορτή. Τρίτον, ο εθελοντισμός πραγματοποιείται σε ένα επίσημο οργανωτικό πλαίσιο, στο οποίο τα άτομα επιτελούν τις εθελοντικές τους δραστηριότητες (Rodell et al 2016). Αυτό διαφοροποιεί τον εθελοντισμό από την άτυπη βοήθεια (π.χ. άτυποι φροντιστές μέλη μιας οικογένειας (Alfes et al 2016).

Παράγοντες που ωθούν τους ανθρώπους να παρακινούνται για εθελοντισμό συμπεριλαμβάνουν τις προσωπικές και κοινωνικές ανάγκες, τον αλtruισμό, τις προσωπικές πεποιθήσεις και τις ευκαιρίες επαγγελματικής δικτύωσης (Brown & Zahrlly 1989, Hibbert, Piacentini & Dajai 2009, Weiner 2011).

Το 2008 στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής υπήρχαν πάνω από 1,8 εκατομμύρια εγγεγραμμένες Μ.Κ.Ο., με ένα μεγάλο φάσμα δραστηριοτήτων στην εκπαίδευση, στο περιβάλλον, στις κοινωνικές υπηρεσίες και στις υπηρεσίες υγείας (Wing, Pollack & Blackwood 2008). Στην Ελλάδα το 2015 και στο πλαίσιο της καταγραφής των Μ.Κ.Ο. που είχε ξεκινήσει από το Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Διεθνών Σχέσεων του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου σε συνεργασία με άλλους φορείς, στο πλαίσιο του προγράμματος «Θαλής», η επιστημονική ομάδα κατέγραψε σε όλη τη χώρα 422 οργανώσεις, αστικές μη κερδοσκοπικές εταιρείες και σωματεία με κοινωνικά έργα, η δράση των οποίων ξεπερνά γεωγραφικά τα όρια της Ελληνικής κοινωνίας (Wing, Pollack & Blackwood 2008).

Οι περισσότερες Μ.Κ.Ο. προσφέρουν επίσης διεθνή βοήθεια ως άμεσο αποτέλεσμα της παγκοσμιοποίησης,

των βελτιωμένων τεχνολογιών επικοινωνίας και του αυξημένου ενδιαφέροντος για παγκόσμια ζητήματα (McCleary & Barro 2008). Το χαρακτηριστικό που τις ξεχωρίζει είναι ότι λειτουργούν σε πολλές τοποθεσίες, έθνη, και πολιτισμούς. Επομένως, είναι σημαντικό αυτές οι μεγάλες Μ.Κ.Ο. να λειτουργούν με πολιτισμικά ικανό τρόπο, τόσο εσωτερικά εντός του οργανισμού, όσο και εξωτερικά με τις ομάδες που στοχεύουν να βοηθήσουν (Charleston, 2018). Σε μια πολυπολιτισμική κοινωνία, τόσο η ίδια η εθελοντική εργασία όσο και οι οργανώσεις που την παρέχουν δεν πρέπει να αντικατοπτρίζουν μόνο το εθνικό ή τοπικό προφίλ, αλλά θα πρέπει να προσπαθούν να «αγκαλιάσουν» όλους τους πολιτισμούς που υπάρχουν στη συγκεκριμένη κοινωνία στο πλαίσιο της «διαχείρισης της διαφορετικότητας» (International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies 2004).

Παρά τις σημαντικές διαφορές μεταξύ των διεθνών εθελοντικών προγραμμάτων, οι εθελοντές κατά τη διάρκεια της παροχής βοήθειας και φροντίδας αναμένεται να αυξήσουν την πολιτισμική τους ικανότητα εμπειρικά, ή «την ικανότητα να επικοινωνούν αποτελεσματικά και κατάλληλα σε πολιτισμικές καταστάσεις με βάσει τις πολιτισμικές γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις του κάθε ανθρώπου» (Deardorff 2008). Αυτές οι ικανότητες περιλαμβάνουν την κατανόηση των παγκόσμιων απόψεων, την πολιτισμική αυτογνωσία, την προσαρμοστικότητα σε νέα πολιτισμικά περιβάλλοντα, τις δεξιότητες ακρόασης και παρατήρησης, τη γενική οξυδέρκεια στη διαπολιτισμική μάθηση και την ικανότητα προσαρμογής σε ποικίλες διαπολιτισμικές καταστάσεις (Caligiuria et al 2019).

Τα διεθνή προγράμματα εθελοντισμού αναγνωρίζονται όμως και ως σημαντικοί παράγοντες και ευκαιρίες για πολιτισμικές εμπειρίες (Jones 2016, Pless, Maak & Stahl 2011). Οι ανθρωπιστικές Μ.Κ.Ο., οι οποίες δραστηριοποιούνται σε πολλά έθνη και παρέχουν φροντίδα σε ένα ευρύ φάσμα ανθρώπων αντιλαμβάνονται ότι η πολιτισμική ευαισθητοποίηση και η πολιτισμική ικανότητα είναι εργαλεία ζωτικής σημασίας για κάθε οργανισμό που σχεδιάζει να λειτουργεί σε πολλούς πολιτισμούς σε ολόκληρο τον κόσμο (Charleston et al 2018). Ωστόσο, υπάρχει βιβλιογραφικό κενό ως προς την εκπαίδευση των εθελοντών στην πολιτισμική ικανότητα διεθνών Μ.Κ.Ο. (Hart et al 2019).

ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν η διερεύνηση του βαθμού Πολιτισμικής Ικανότητας και Διαπολιτισμικής

φροντίδας των εθελοντών ΜΚΟ της Ελλάδας μέσα από τη μέτρηση των επιπέδων της πολιτισμικής γνώσης, των πολιτισμικών δεξιοτήτων, της διαχείρισης των πολιτισμικών καταστάσεων, της πολιτισμικής συνειδητοποίησης και της εκπαίδευσης σε θέματα διαπολιτισμικής υγείας.

ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΣ

Με βάση τη στοχοθεσία της έρευνας και αποσκοπώντας στη διασφάλιση της συλλογής αξιόπιστων δεδομένων, υιοθετήθηκε η μέθοδος Delfi για τη διαμόρφωση του εργαλείου μέτρησης. Η συγκεκριμένη μέθοδος αφορά σε μια δομημένη ερευνητική διαδικασία που επιδιώκει να επιτύχει τη μέγιστη δυνατή συναίνεση μίας προεπιλεγμένης ομάδας εμπειρογνομόνων πάνω σε ένα θέμα που διερευνάται, μέσα από τη χορήγηση σε αυτούς μιας σειράς διαδοχικών ερωτηματολογίων, με σκοπό τη συλλογή πληροφοριών για το θέμα που διερευνάται. Πλεονεκτήματα της Delfi αποτελούν η απουσία γεωγραφικών περιορισμών, αφού συνήθως τα ερωτηματολόγια συμπληρώνονται μέσω παραδοσιακού ή ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, αλλά και η δυνατότητα των συμμετεχόντων να εκφράζουν την προσωπική τους άποψη μέσα από δεδομένα που αναδύονται από την εμπειρία και τη διάδραση όλων των μελών της ομάδας. Τα βασικά χαρακτηριστικά της Delfi είναι η ανωνυμία, η επανάληψη, η ελεγχόμενη ανατροφοδότηση και η στατιστική ανάλυση των δεδομένων (Μπελλάλη & Καραμήτρη 2011, Κοσμίδης και συν 2011).

Ο ερευνητικός σχεδιασμός

Πρόκειται για μια περιγραφική μελέτη συσχέτισης με συγχρονικό σχεδιασμό για ανεύρεση παραγόντων που σχετίζονται με την Πολιτισμική Ικανότητα (Co relational study with cross-sectional comparisons). Με βάση τη βιβλιογραφία οι έρευνες αυτές παρέχουν απεικόνιση των διαφόρων φαινομένων μέσω της περιγραφής της συχνότητας κάποιων μεταβλητών αλλά και σε δεύτερο χρόνο διερευνώντας τη συσχέτισης τους με άλλους παράγοντες. Ουσιαστικά αποτελούν τη βάση για διερεύνηση φαινομένων που δεν έχουν μελετηθεί ικανοποιητικά στην πλειονότητα τους, παρόλο που πολλοί ερευνητές θεωρούν ότι είναι πολύ απλές (Μερκούρης 2010). Οι μελέτες με συγχρονικό σχεδιασμό αφορούν τη συλλογή δεδομένων σε μία μόνο δεδομένη χρονική στιγμή. Περιλαμβάνουν μία δειγματοληψία για ολόκληρο τον πληθυσμό (όχι ξεχωριστές δειγματοληψίες) και ενώ δεν περιλαμβάνουν παρακολούθηση του πληθυσμού στο χρόνο (Τσιλίδης 2004), συγκεκριμένος μεθοδολογικός

σχεδιασμός πραγματοποιήθηκε με βάση το ερευνητικό ερώτημα και η περιγραφική μελέτη συσχέτισης με συγχρονικό σχεδιασμό (επισκόπηση) αποτελεί την καλύτερη μέθοδο για τη διερεύνηση των ανωτέρω ερευνητικών υποθέσεων.

Όσον αφορά στις μεταβλητές που θα διερευνηθούν, στη συγκεκριμένη ερευνητική πρόταση, διακρίνονται σε ανεξάρτητες (δημογραφικά χαρακτηριστικά, επαγγελματικά και ακαδημαϊκά προσόντα, προσωπικές πεποιθήσεις, εμπειρίες) και εξαρτημένη (επίπεδο Πολιτισμικής Ικανότητας, Διαπολιτισμικής Φροντίδας).

Η συλλογή των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε από τον Ιανουάριο έως τον Μάιο του 2020.

Το δείγμα της μελέτης

Το δείγμα της μελέτης αποτέλεσαν 25 εθελοντές της Αθήνας. Η διαδικασία προσδιορισμού του δείγματος περιγράφεται αναλυτικά παρακάτω:

Δειγματοληψία

Η μελέτη πραγματοποιήθηκε σε εθελοντές της Αττικής. Επιλέχθηκαν εθελοντές της Αττικής και όχι άλλων νομών διότι:

α) Η ερευνήτρια εργάζεται στο νοσοκομείο Κοργιανέιο – Μπενάκειο Ε.Ε.Σ, οπότε η μετακίνηση της λόγω της πανδημίας ήταν αδύνατη. Επιπρόσθετα, η ερευνήτρια θεώρησε, ότι θα μπορούσε να προσεγγίσει καλύτερα τους εθελοντές υγείας της Αττικής λόγω της κλινικής της εμπειρίας σε αυτό το χώρο και ήταν σαφέστερα πιο εύκολα προσπελάσιμα για εκείνη.

β) Επιπρόσθετα, οι εθελοντές θα πρέπει να επιδεικνύουν εξέχουσα ευαισθησία απέναντι στα πολιτισμικά ζητήματα και συνειδητοποίηση των ατομικών διαφορών όπως είναι οι μετανάστες.

Τα άτομα επιλέχθηκαν με δειγματοληψία ευκολίας (μη τυχαία δειγματοληψία) από το σύνολο των εθελοντών Μ.Κ.Ο. Στη μη τυχαία δειγματοληψία το κάθε άτομο δεν έχει την ίδια πιθανότητα να συμπεριληφθεί στο δείγμα (Μερκούρης 2010). Ο λόγος που ακολουθήθηκε η συγκεκριμένη δειγματοληψία είναι γιατί, όπως προαναφέρθηκε, ο τρόπος αυτός μεθοδολογίας είναι συχνός στην νοσηλευτική έρευνα, είναι φθηνός, δεν είναι χρονοβόρος και είναι πιο εύκολα υλοποιήσιμος και γιατί βοηθάει στο να διερευνηθεί το συγκεκριμένο ερευνητικό ερώτημα που τέθηκε.

Η ερευνήτρια δίνει τα ερωτηματολόγια ακολουθώντας το κυκλικό ωράριο των εθελοντών, σε μονάδες και εξωτερικά ιατρεία, ώστε όλοι οι εργαζόμενοι να έχουν την ίδια πιθανότητα επιλογής στο δείγμα.

Κριτήρια για την επιλογή του δείγματος είναι:

Οι συμμετέχοντες να προέρχονται από διάφορες Μ.Κ.Ο, μονάδες, Κέντρα Φιλοξενίας Μεταναστών γιατί σε όλα υπάρχει πιθανότητα να βρίσκονται άτομα διαφορετικού πολιτισμικού/εθνικού υποβάθρου. Οι συμμετέχοντες να διαθέτουν χρόνο προϋπηρεσίας τουλάχιστον έξι μήνες, ώστε να υπάρχει μεγαλύτερη πιθανότητα έκθεσης/επαφής σε φροντίδα ατόμων διαφορετικού πολιτισμικού/εθνικού υποβάθρου. Στη συνέχεια, σε κάθε εθελοντή που συμμετείχε στη μελέτη δίνονταν ξεχωριστή συνοδευτική επιστολή που δήλωνε το σκοπό της μελέτης, την ανωνυμία και την εμπιστευτικότητα των δεδομένων των ερωτηματολογίων. Σε κάθε συμμετέχοντα αποδόθηκε κωδικός για τη συλλογή των ερωτηματολογίων. Η διαδικασία προσέγγισης των Εθελοντών, η συλλογή των ερωτηματολογίων και ολοκλήρωσης της ερευνητικής δραστηριότητας έλαβε χώρα από τον Ιανουάριο έως και τον Μάιο του 2020.

Το χρονικό διάστημα που χρειάστηκε για να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο είχε εύρος μεταξύ 10 – 20 λεπτών. Η ώρα και ο χώρος της συμπλήρωσης (κλινική, σπίτι, διάλειμμα) του ερωτηματολογίου εξαρτήθηκαν από τους ίδιους τους συμμετέχοντες έτσι ώστε να μην επηρεαστεί το πρόγραμμα εργασίας τους.

Οι μεταβλητές

Στην παρούσα μελέτη η εξαρτημένη μεταβλητή αφορά στην Πολιτισμική Ικανότητα και Διαπολιτισμική Φροντίδα των Εθελοντών που στη συγκεκριμένη μελέτη εκτιμήθηκε ως κατηγορική (δηλαδή υψηλή και χαμηλή Πολιτισμική Ικανότητα, Διαπολιτισμική Φροντίδα). Ανεξάρτητες μεταβλητές είναι τα δημογραφικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση), επαγγελματικά και ακαδημαϊκά προσόντα (θέση εργασίας, προϋπηρεσία, επαγγελματική κατηγορία, εξειδικεύσεις), προσωπικές πεποιθήσεις, εμπειρίες, μέσω της πεντάβαθμης κλίμακας Likert, όπου ο αριθμός 1 αντιστοιχεί στην απόλυτη διαφωνία, ενώ ο αριθμός 5 στην πλήρη συμφωνία με ενδιάμεση δήλωση που αντιστοιχεί στο ουδέτερο 3 (ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ).

Εργαλείο μέτρησης

Για τη μέτρηση του επιπέδου Πολιτισμικής Ικανότητας και Διαπολιτισμικής Φροντίδας πιο συχνή είναι η χρήση ερωτηματολογίου. Υπάρχουν πολλοί τρόποι για την ανεύρεση και την επιλογή του κατάλληλου ερωτηματολογίου ως εργαλείου μέτρησης,

όπως ανασκόπηση της βιβλιογραφίας από παρόμοιες μελέτες, ειδικά βιβλία, διδακτορικές διατριβές (Burns και Grove 2001), βάσεις δεδομένων και το διαδίκτυο (Μερκούρης 2010). Το ενδιαφέρον επικεντρώθηκε στη μεθοδολογία της μελέτης και στα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν σε ανάλογες ερευνητικές εργασίες, προκειμένου να συλλεχθούν πληροφορίες για τη χρήση έγκυρου ερωτηματολογίου στη συγκεκριμένη μελέτη. Από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας τα σχετικά ερωτηματολόγια που βρέθηκαν ήταν είτε πολύ μεγάλα (πολλές σελίδες και κατ' επέκταση περισσότερος χρόνος για τη συμπλήρωσή τους) ή με πολύ εξειδικευμένη γνώση (ερωτηματολόγια για ψυχολόγους) ή ήταν πολύ ακριβά τα δικαιώματα για τη χρήση τους.

Στην παρούσα πιλοτική έρευνα οι τέσσερις ανοιχτές ερωτήσεις του ερωτηματολογίου εξετάζουν και απαριθμούν σε τι είδους δράσεις έχουν συμμετάσχει στη Μ.Κ.Ο. και σε άλλους οργανισμούς, αν έχουν κοινωνικές συναναστροφές με ανθρώπους διαφορετικής πολιτισμικής καταγωγής οι εθελοντές όταν φροντίζουν άτομα διαφορετικής πολιτισμικής προέλευσης, καθώς και εάν έχουν ζήσει σε άλλη χώρα και αν έχουν παρακολουθήσει σεμινάρια Διαπολιτισμικής Υγείας.

Σε αντίθεση με τα δεδομένα της ποσοτικής έρευνας που κωδικοποιούνται με αριθμούς, το υλικό της ποιοτικής έρευνας αντιστοιχεί σε λέξεις και φράσεις που περιγράφουν τις σκέψεις, τις δράσεις και γενικά τις γνώσεις των ατόμων (Σαραφίδου 2011). Με το συνδυασμό λοιπόν των δύο μεθόδων, τόσο της ποσοτικής όσο και της ποιοτικής αξιοποιούνται τα πλεονεκτήματά τους στην παρούσα έρευνα, αφενός η εύρεση σχέσεων μεταξύ των παραγόντων και η γενικευσιμότητα στον πληθυσμό και αφετέρου η βαθύτερη διερεύνηση των τεσσάρων ανοιχτών ερωτημάτων. Ωστόσο στο ερωτηματολόγιο έχει χρησιμοποιηθεί σκόπιμα και η ποιοτική μέθοδος μέσω των τεσσάρων ανοιχτών ερωτήσεων, ενισχυτικά-συμπληρωματικά της κύριας ποσοτικής μεθόδου.

Η ποιοτική μέθοδος στοχεύει σε μια πιο εις βάθος διερεύνησή του. Με την επιλογή του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου υλοποιήθηκε ο σκοπός που ήταν να χρησιμοποιηθεί ένα εργαλείο μέτρησης, έγκυρο και αξιόπιστο, ευανάγνωστο και κατανοητό ώστε να απαντηθεί σωστά και χωρίς παραλείψεις από τους ερωτηθέντες ως εγκυρότητα περιεχομένου (Burns and Grove 2001), να μην απαιτεί πολύ μεγάλο χρόνο για τη συμπλήρωσή του και να αφορά σε βασικές και γενικές γνώσεις θεμάτων που αφορούν στη Διαπολιτισμική Υγεία.

Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο είχε περισσότερο

κοινωνιολογική προσέγγιση των θεμάτων που άπτονται της διαπολιτισμικής υγείας αλλά επιλέχθηκε γιατί κάλυπτε γενικές γνώσεις και όχι εξειδικευμένες.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 69 ερωτήσεις με τις παρακάτω 7 θεματικές ενότητες: δημογραφικά χαρακτηριστικά, γνώση, δεξιότητες αναφορικά με τα κοινωνικά και πολιτισμικά ζητήματα, διαχείριση διαπολιτισμικών καταστάσεων, πολιτισμική συνειδητοποίηση, εκπαίδευση και κατάρτιση. Πιο αναλυτικά το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει :

- «Δημογραφικά χαρακτηριστικά»: 14 ερωτήσεις κλειστού τύπου που αφορούν σε δημογραφικά, επαγγελματικά και εκπαιδευτικά χαρακτηριστικά και 2 ερωτήσεις που αφορούσαν στην συναναστροφή με ανθρώπους διαφορετικής πολιτισμικής καταγωγής και στην πιο εξειδικευμένη εκπαίδευση των επαγγελματιών υγείας μέσω σεμιναρίων που να αφορούν στη διαπολιτισμική υγεία, δηλαδή συνολικά 16 ερωτήσεις.
- «Γνώση»: 10 ερωτήσεις κλειστού τύπου που αφορούν σε θέματα πολιτισμικής γνώσης των διαφορετικών πολιτισμών.
- «Δεξιότητες»: αναφορικά με τα κοινωνικά και πολιτισμικά ζητήματα: 17 ερωτήσεις κλειστού τύπου που αφορούν σε θέματα πολιτισμικών δεξιοτήτων των Επαγγελματιών Υγείας.
- «Διαχείριση»: διαπολιτισμικών καταστάσεων: 13 ερωτήσεις κλειστού τύπου που αφορούν σε θέματα χειρισμού πολιτισμικών καταστάσεων των επαγγελματιών υγείας.
- «Συνειδητοποίηση»: 5 ερωτήσεις κλειστού τύπου που αφορούν σε θέματα πολιτισμικής συνειδητοποίησης των επαγγελματιών υγείας.
- «Εκπαίδευση και κατάρτιση»: 12 ερωτήσεις κλειστού τύπου που αφορούν σε θέματα εκπαίδευσης και κατάρτισης των επαγγελματιών υγείας.
- «Αξίες και Στάσεις»: 16 ερωτήσεις κλειστού τύπου που αφορούν σε θέματα επιλογής των λόγων, της σημασίας, των αιτιών που οδήγησαν τον κάθε συμμετέχοντα να επιλέξει τον εθελοντισμό.

Ηθική και δεοντολογία

Πριν διανεμηθούν τα ερωτηματολόγια εξασφαλίστηκε η άδεια από την επιτροπή ηθικής και δεοντολογίας του τμήματος Νοσηλευτικής του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, η άδεια διεξαγωγής και χρήσης των πηγών τους από τις Μ.Κ.Ο. καθώς και η ενημερωμένη συγκατάθεση των εθελοντών. Οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για τους

σκοπούς της μελέτης, τη διαδικασία συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου, την εθελοντική συμμετοχή, καθώς και για το απόρρητο τηρώντας τις αρχές της έρευνας όπως ορίζονται από τη διακήρυξη του Ελσίνκι.

Στατιστική ανάλυση

Οι μέσες τιμές (mean), οι τυπικές αποκλίσεις (Standard Deviation=SD) ή οι διάμεσοι (median) και τα ενδοτεταρτημοριακά εύρη (interquartile range) χρησιμοποιήθηκαν για την περιγραφή των ποσοτικών μεταβλητών. Οι απόλυτες (N) και οι σχετικές (%) συχνότητες χρησιμοποιήθηκαν για την περιγραφή των ποιοτικών μεταβλητών. Η εσωτερική αξιοπιστία του ερωτηματολογίου ελέγχθηκε με τη χρήση του συντελεστή Cronbach'sa. Τα επίπεδα σημαντικότητας είναι αμφίπλευρα και η στατιστική σημαντικότητα τέθηκε στο 0,05. Για την ανάλυση χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα SPSS 22.0.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Το δείγμα αποτελείται από 25 άτομα, τα χαρακτηριστικά των οποίων δίνονται στον πίνακα 1. Η πλειονότητα των συμμετεχόντων ήταν άντρες. Ο διάμεσος χρόνος κοινωνικής εργασίας στην Μ.Κ.Ο ήταν ένα έτος (ενδ. εύρος: 0,8 - 1 έτη). Ακόμα, το 44,4% εργαζόταν κατά μέσο όρο το χρόνο 1-3 φορές στην Μ.Κ.Ο. και από αυτούς οι δύο στους τρεις αξιολογούσαν θετική την εμπειρία τους από τη συμμετοχή τους ως εθελοντές στην Μ.Κ.Ο. Το 43,5% των συμμετεχόντων είχαν συμμετάσχει και σε άλλους οργανισμούς ως εθελοντές και το 77,8% αυτών αξιολόγησαν ως θετική την εμπειρία τους αυτή. Τρεις από τους συμμετέχοντες (12,5%) είχαν ζήσει εκτός Ελλάδος και συγκεκριμένα στην Ιταλία. Το 24% των συμμετεχόντων είχαν παρακολουθήσει σεμινάρια διαπολιτισμικής υγείας, το 76,2% είχαν κοινωνικές συναναστροφές με ανθρώπους διαφορετικής πολιτισμικής καταγωγής και το 93,8% αυτών θα χαρακτήριζαν την εμπειρία τους αυτή σαν θετική. Το 80% των συμμετεχόντων μιλούσε κάποια ξένη γλώσσα με συχνότερη τα αγγλικά σε ποσοστό 56%. Οι γνώσεις των συμμετεχόντων για τη διαπολιτισμική φροντίδα δίνονται στον πίνακα 2. Το 73,9% των συμμετεχόντων θεωρεί λάθος την πρόταση «Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά (δημογραφικά στοιχεία π.χ. μέγεθος πληθυσμού, σύνθεση πληθυσμού: αστικός, αγροτικός, ημιαστικός, φυσική κίνηση πληθυσμού μεταναστευτική κίνηση πληθυσμού κ.λ.π) των ποικίλων φυλετικών και εθνικών ομάδων που ζουν σήμερα στην Ελλάδα είναι παρόμοια» και το ίδιο ποσοστό θεωρεί

σωστή την πρόταση «Υπάρχουν ιστορικές και σύγχρονες επιρροές ρατσισμού βίας, προκατάληψης και διακρίσεων στην φροντίδα ανθρώπων διαφορετικής πολιτισμικής».

Επιπροσθέτως, σχεδόν οι μισοί από τους συμμετέχοντες (52,2%) θεωρούν σωστή την πρόταση «Τα κοινωνικά και πολιτισμικά χαρακτηριστικά, (κοινωνικά / πολιτισμικά στοιχεία π.χ. οικονομική κατάσταση απασχόληση / ανεργία, κοινωνικά αποδεκτοί ρόλοι των φύλων, τυπικά πρότυπα οικογένειας π.χ. πυρηνική, μονογονεϊκή κ.λ.π ποικίλων φυλετικών και εθνικών ομάδων που ζουν μέσα στην Ελληνική κοινωνία είναι παρόμοια». Το 65,2% των συμμετεχόντων γνωρίζουν άτομα που προτιμούν τις εναλλακτικές παραδοσιακές θεραπείες.

Πληροφορίες που αφορούν στην κατάρτιση των συμμετεχόντων σχετικά με κοινωνικά και πολιτισμικά ζητήματα για την φροντίδα ασθενών διαφορετικής πολιτισμικής προέλευσης δίνονται στον πίνακα 3. Το 26,1% των συμμετεχόντων ήταν πολύ καταρτισμένοι σχετικά με θεωρίες που αφορούσαν στη φροντίδα ατόμων διαφορετικής πολιτισμικής προέλευσης και στη φροντίδα ατόμων με διαφορετική πολιτισμική προέλευση από τους ίδιους.

Επιπλέον, το 36% των συμμετεχόντων ήταν πολύ καταρτισμένοι για προγράμματα και δράσεις κοινωνικό προνοϊακών παροχών και το 29,2% ήταν πολύ καταρτισμένοι για την παροχή εκπαίδευσης και συμβουλευτικής, με τρόπο που να σέβεται την πολιτισμική ταυτότητα των ατόμων και για τη διαχείριση των ηθικών συγκρούσεων που προκύπτουν από τη διαπολιτισμική φροντίδα υγείας.

Οι αντιλήψεις και στάσεις των συμμετεχόντων σχετικά με την διαπολιτισμική φροντίδα δίνονται στον πίνακα 4. Το 66,7% των συμμετεχόντων συμφωνούσε /συμφωνούσε απόλυτα ότι υπάρχει προκατάληψη από τους Έλληνες πολίτες απέναντι σε ασθενείς για άτομα διαφορετικής εθνικής ομάδας. Επίσης, το 62,5% συμφωνούσε/ συμφωνούσε απόλυτα ότι υπάρχει προκατάληψη από τους επαγγελματίες υγείας απέναντι σε ασθενείς διαφορετικής εθνικής ομάδας. Μόνο ένας στους τρεις συμφωνούσε/συμφωνούσε απόλυτα με το ότι υπάρχει σεβασμός /ευαισθησία από τους επαγγελματίες υγείας απέναντι σε ασθενείς διαφορετικής εθνικής ομάδας.

Τέλος, οι λόγοι που οδήγησαν τους συμμετέχοντες στον εθελοντισμό δίνονται στον πίνακα 5. Ο κυριότερος λόγος ήταν ότι ήθελαν να γνωρίσουν κάτι καινούργιο σε ποσοστό υψηλής συμφωνίας 60,9% και ακολουθούν η θέληση για να βοηθήσουν τους ανθρώπους και η εκπλήρωση των ηθικών αρχών τους σε ποσοστά 52,4%

και 52,2% αντίστοιχα.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η διερεύνηση των γνώσεων και στάσεων των εθελοντών Μ.Κ.Ο. σε σχέση με τη φροντίδα ατόμων διαφορετικής πολιτισμικής προέλευσης. Στη μελέτη μας συμμετείχαν 25 άτομα με διάμεσο χρόνο κοινωνικής εργασίας στην Μ.Κ.Ο το ένα έτος. Σχεδόν οι μισοί από αυτούς εργαζόταν κατά μέσο όρο το χρόνο 1-3 φορές στη Μ.Κ.Ο., και περισσότεροι από τους μισούς συμμετέχοντες αξιολογούσαν θετική την εμπειρία τους από τη συμμετοχή τους ως εθελοντές στη Μ.Κ.Ο. Αυτό το εύρημα συμβαδίζει με ποιοτική μελέτη όπου εθελοντές από 10 Μ.Κ.Ο δήλωσαν ότι η διάρκεια υπηρεσίας, η πολιτισμική «γνωριμία», και η αμοιβαιότητα μεταξύ των κοινωνικών επαφών σχετίζονται θετικά με την ανάπτυξη της πολιτισμικής ικανότητας (Charleston et al 2017). Αλλά και με μελέτη, όπου περισσότερα από 400 στελέχη Μ.Κ.Ο., διαπίστωσαν ότι οι πολιτισμικές εμπειρίες και οι επαφές με τους ομότιμους της χώρας υποδοχής σχετίζονται θετικά με την ανάπτυξη της πολιτισμικής ικανότητας του προσωπικού και των εθελοντών τους (Caligiuri και Tarique 2012).

Σύμφωνα με τους θεωρητικούς, η μεγαλύτερη έκθεση σε μια πολιτισμική ομάδα αυξάνει τις ευκαιρίες για ένταξη, και τελικά οδηγεί σε μεγαλύτερη κατανόηση και αποδοχή της κουλτούρας της (Lough 2011). Όσο μεγαλύτερο χρονικό διάστημα οι εθελοντές συνεργάζονται με τα μέλη της κοινότητας και με το προσωπικό της οργάνωσης υποδοχής, τόσο μεγαλύτερη πιθανότητα υπάρχει να συγκλίνουν σε κοινούς στόχους (Pettigrew & Tropp 2006). Η διάρκεια του εθελοντισμού είναι επίσης ένα σημαντικό στοιχείο μιας και οι εθελοντές πρέπει να περάσουν από διάφορα στάδια άγχους και αποδοχής προτού φτάσουν σε υψηλά επίπεδα πολιτισμικών γνώσεων και στάσεων (Kim 1995).

Ένα μεγάλο ποσοστό στη μελέτη μας θεωρεί σωστή την πρόταση «Υπάρχουν ιστορικές και σύγχρονες επιρροές ρατσισμού βίας, προκατάληψης και διακρίσεων στην φροντίδα ανθρώπων διαφορετικής πολιτισμικής προέλευσης». Οι εθελοντές που αναγνωρίζουν τις πιθανές προκαταλήψεις και αποτρέπουν την εκδήλωση του ρατσισμού θα φροντίσουν με πολιτισμικά ικανό τρόπο τους ανθρώπους διαφορετικής πολιτισμικής καταγωγής. Οι Shaffer et al (2006) διαπίστωσαν ότι οι διαπολιτισμικές ικανότητες όπως η πολιτισμική ευελιξία και ο μειωμένος εθνοκεντρισμός συνέβαλαν στην παραμονή των εθελοντών στην εργασία και στην ικανοποιητική υλοποίηση της. Παρομοίως η πολιτισμική

ευελιξία και ο μειωμένος εθνοκεντρισμός συνδέθηκε με επιτυχή παροχή φροντίδα υγείας από τα στελέχη των Μ.Κ.Ο (Caligiuri & Tarique 2012).

Οι γνώσεις των συμμετεχόντων για τη διαπολιτισμική φροντίδα στη μελέτη μας κυμαίνονταν σε αρκετά υψηλό επίπεδο. Το εύρημα αυτό είναι αρκετά σημαντικό γιατί η επιθυμία για κατανόηση των πολιτισμικών διαφορών στο εργασιακό περιβάλλον μπορεί να συμβάλει σε μια πιο ανοιχτόμυαλη στάση και ως εκ τούτου την ενίσχυση της ατμόσφαιρας της εργασίας (Jorunn & Dale 2016). Χωρίς πολιτισμική γνώση, η έρευνα υποδεικνύει ότι οι Μ.Κ.Ο. και τα στελέχη τους, ξοδεύουν πόρους και χρόνο για ιδέες που μπορεί να μην είναι ευεργετικά και υλοποιήσιμα για τη κάθε κοινότητα. Επιπρόσθετα οι Yamazaki και Kayes (2004) δηλώνουν ότι λίγα είναι γνωστά για το πώς αποκτώνται, διαμορφώνονται ή διδάσκονται οι πολιτισμικές γνώσεις και στάσεις.

Ο εθελοντής χρειάζεται την ικανότητα να αναζητήσει νέες γνώσεις μέσω της περιέργειας. Η περιέργεια είναι μια θεμελιώδης πολιτισμική ικανότητα επειδή αφορά στην ικανότητα και την επιθυμία να προσπαθήσουμε να κατανοήσουμε τον εαυτό μας και τους άλλους (Charleston et al 2017). Επιπρόσθετα όσο μεγαλύτερο χρονικό διάστημα οι εθελοντές συνεργάζονται με τα μέλη της κοινότητας και με το προσωπικό της οργάνωσης υποδοχής, τόσο μεγαλύτερη είναι η πιθανότητα να ενισχυθεί η πολιτισμική τους γνώση (Engle & Engle 2003). Ικανοποιητικό ήταν το ποσοστό των συμμετεχόντων που ήταν πολύ καταρτισμένοι σχετικά με θεωρίες που αφορούσαν στη φροντίδα ατόμων διαφορετικής πολιτισμικής προέλευσης και στη φροντίδα ατόμων με διαφορετική πολιτισμική προέλευση από τους ίδιους, καθώς και στην παροχή εκπαίδευσης και συμβουλευτικής με τρόπο που να σέβεται την πολιτισμική ταυτότητα των ατόμων. Αυτό διαφαίνεται και από μελέτη που διατυπώθηκε η ανάγκη τα στελέχη των Μ.Κ.Ο. να λάβουν υπόψη τα πολιτισμικά περιβάλλοντα στα οποία εργάζονται οι οργανώσεις τους καθώς οι περισσότεροι εργαζόμενοι και εθελοντές είναι πρόθυμοι να μάθουν μια νέα γλώσσα ή να παρακολουθήσουν μαθήματα διαπολιτισμικής επικοινωνίας (Hailey 2006).

Το αποτέλεσμα αυτό δε συμβαδίζει με το εύρημα μελέτης στην οποία έλαβαν μέρος μεταξύ άλλων και εθελοντικό προσωπικό από 10 διεθνείς Μ.Κ.Ο. Στη μελέτη τους διατυπώθηκε ότι δεν υπήρχε καμιά αναφορά στην κατάρτιση των εργαζομένων και των εθελοντών για την πολιτισμική ευαισθησία και τις δεξιότητες που πρέπει να έχει κάποιος όταν παρέχει φροντίδα σε άλλους πολιτισμούς. Μόνο μια Μ.Κ.Ο. επέδειξε πολιτισμική

ευαισθητοποίηση προσλαμβάνοντας τοπικό προσωπικό, που ήταν ήδη μέρος της επικρατούσας κουλτούρας της περιοχής (Hart et al 2019).

Σημαντικό αποτέλεσμα της μελέτης είναι η σημαντικότητα της διαχείρισης των νηικών συγκρούσεων που προκύπτουν από τη διαπολιτισμική φροντίδα υγείας. Το εύρημα αυτό συμβαδίζει με μελέτη όπου διατυπώθηκε ότι τα στελέχη των Μ.Κ.Ο. θα πρέπει να εφαρμόζουν δράσεις και πολιτικές που από τη μία να ενισχύουν την εθελοντική δέσμευση και τις συμπεριφορές που επιδεικνύουν οι εθελοντές καθώς και το ρόλο τους και την αποτελεσματικότητα τους στις πολυπολιτισμικές συγκρούσεις αλλά και από την άλλη να συμβάλουν θετικά στην ικανοποίηση των εθελοντών μέσω της οικοδόμησης εποικοδομητικών συνεργασιών μεταξύ επαγγελματιών, κυβερνήσεων και κοινοτήτων σε διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα (Cerdea Suarez et al 2020).

Τέλος, οι λόγοι που οδήγησαν τους συμμετέχοντες στον εθελοντισμό αποτελούν ένα σημαντικό σημείο συζήτησης. Στη μελέτη μας, ο κυριότερος λόγος ήταν ότι ήθελαν να γνωρίσουν κάτι καινούργιο σε ποσοστό υψηλής συμφωνίας 60,9% και ακολουθούν η θέληση για να βοηθήσουν τους ανθρώπους και η ικανοποίηση που λάμβαναν από αυτό καθώς και η εκπλήρωση των νηικών αρχών τους σε ποσοστά 52,4% και 52,2% αντίστοιχα, και οι Nencini et al (2015) στη μελέτη τους αναφέρουν ότι η ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εθελοντές και η δημιουργία ενός συγκεκριμένου ρόλου και ταυτότητας, έχει ως αποτέλεσμα ο εθελοντής να παραμείνει σε αυτόν τον οργανισμό μακροπρόθεσμα.

Γενικά οι παράγοντες που ωθούν τους ανθρώπους να παρακινούνται για εθελοντισμό συμπεριλαμβάνουν τις προσωπικές και κοινωνικές ανάγκες, τον αλtruισμό και τις προσωπικές πεποιθήσεις (Hibbert et al 2003). Πολλοί εθελοντές συμμετέχουν σε προγράμματα τόσο για την προσωπική ανάπτυξη όσο και για να βοηθήσουν τους άλλους. Επομένως, το κίνητρο και η πρόθεση να «κάνουν καλό» για τους άλλους αποτελεί μια σημαντική ώθηση σε μια τέτοια εργασία, ειδικά όταν οι πόροι ήταν

σπάνιοι και οι συνθήκες ήταν δύσκολες (Charleston et al 2017).

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η βιβλιογραφία που αναφέρεται στη διαπολιτισμική προσέγγιση των εθελοντών είναι πολύ περιορισμένη ως προς τις γνώσεις και τις στάσεις αυτών απέναντι σε άτομα διαφορετικής πολιτισμικής προέλευσης. Η παρούσα μελέτη κατέδειξε την ύπαρξη διαπολιτισμικών διαφορών στην έκφραση και αντιμετώπιση κατά τη φροντίδα των ατόμων διαφορετικής προέλευσης και την ανάγκη ύπαρξης διαπολιτισμικής εκπαίδευσης στο χώρο της υγείας και του Εθελοντισμού. Από την παρούσα μελέτη αναδείχθηκε ότι υπάρχουν αρκετά εμπόδια κατά την παροχή φροντίδας σε άτομα διαφορετικής πολιτισμικής προελεύσεως, με τη δυσκολία της γλωσσικής επικοινωνίας να υπερισχύει. Επίσης, οι πεποιθήσεις – προκαταλήψεις τόσο των ασθενών και ατόμων διαφορετικής προέλευσης όσο και των επαγγελματιών υγείας, μπορούν να σταθούν εμπόδιο στη σωστή διαχείριση ανθρώπων διαφορετικής πολιτισμικής προέλευσης. Η πλειοψηφία των εθελοντών κατανοεί τους διαφορετικούς πολιτισμούς, εθνικότητες και θρησκείες, αλλά εκφράζει επίσης την επιθυμία για περισσότερη κατάρτιση και εκπαίδευση μιας και διαφάνηκε ένα κενό στη διαπολιτισμική εκπαίδευση του εθελοντικού προσωπικού.

Οι διαπολιτισμικές διαφορές ως προς την αντίληψη, έκφραση της φροντίδας, όπως επίσης και οι διαπολιτισμικοί παράγοντες που επηρεάζουν την αξιολόγηση και παροχή της φροντίδας, θα πρέπει να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη καθώς αποτελούν μια πραγματικότητα με την οποία όλοι οι εθελοντές θα βρεθούν αντιμέτωποι κατά τη διάρκεια της εθελοντικής τους σταδιοδρομίας. Η πολιτισμική ικανότητα αποτελεί μια σημαντική δεξιότητα για το προσωπικό και τους εθελοντές των Μ.Κ.Ο. για να μπορούν να παρέχουν πιο ολοκληρωμένη φροντίδα στα πολυπολιτισμικά περιβάλλοντα τα οποία εργάζονται.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Abuiyada R. (2018). Students' Attitudes towards Voluntary Services: A Study of Dhofar University. *Journal of Sociology and Social Work*, 6 (1): 73-80 ISSN: 2333-5807 DOI: 10.15640/jssw.v6n1a9 URL: <https://doi.org/10.15640/jssw.v6n1a9>.
- Alfes K, Antunes B, Shantz A (2016): The management of volunteers – what can human resources do? A review and research agenda, *The International Journal of Human Resource Management*, DOI:10.1080/09585192.2016.1242508.
- Brown E & Zahrlly J. (1989). Nonmonetary rewards for skilled volunteer labor: A look at crisis intervention volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 18, 147-165. doi: 10.1177/0899764004263420.
- Burns N. & Grove S.K (2001) *The practice of Nursing Research .Conduct, critique and utilization 4 th Edition*. WB Saunders Company, Philadelphia, PA.
- Caligiuri P & Tarique I. (2012). Dynamic cross-cultural competencies and global leadership effectiveness. *Journal of World Business*, 47: 612-622.
- Caligiuri P, Mencinb A, Jaynec B, Traylord A. (2019). Developing cross-cultural competencies through international corporate volunteerism *Journal of World Business*, 54 (1): 14-23
- Cerdá Suárez LM, Valero Matas JA, Jaramillo Cardona MC, & Ramírez Ramirez M. (2020). Managing Cross-Border Conflicts Through Volunteer Commitment: A Comparative Study Between Religious and Non-profit Organizations in the San Diego-Tijuana Area. *Frontiers in psychology*, 10, 2978. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02978>.
- Charleston B, Gajewska-De Mattos H, Chapman M.(2017). Cross-cultural competence in the context of NGOs: bridging the gap. *Int J Hum Resour Manag*, 29(21):3068-3092.
- Cuskelly G, Taylor T, Hoyer R, Darcy S. (2006). Volunteer management practices and volunteer retention: A human resource management approach. *Sport Management Review*, 9:141-163. doi:10.1016/S1441-3523(06)70023-7.
- Engle J & Engle L. (2003). Study abroad levels: Toward a classification of program types. *Frontiers, The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, 9: 1-20.
- Finlay J & Murray M. (2005). *Possible futures: Changes, volunteering and the not-for-profit sector in Australia*. Melbourne: The Smith Family.
- Gronberg K. & Paarlberg L. (2001). Community variations in the size and scope of the 122 nonprofit sector: Theory and preliminary findings. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 30, 684-706. doi: 10.1080/15588742.2010.487249.
- Hailey J. (2006). *NGO leadership development: A review of the literature*. (International NGO Training and Research Centre Praxis Paper 10). Retrieved from <http://www.intrac.org/data/files/resources/248/Praxis-Paper-10-NGO-Leadership-Development.pdf>.
- Halis M, Çamlıbel Z, Aziz B. (2020). Characteristics on volunteer motivation: a study on NGO employees in the COVID19 pandemic process. *Revista Argentina de Clinica Psicologica* 29(5):922-934 DOI: 10.24205/03276716.2020.1088.
- Hart A, Toma M, Issa F & Ciotton G. (2019). Absence of Cultural Awareness Training in International Non-Governmental Organizations. *Prehospital and Disaster Medicine*, 34(5): 486-488. doi:10.1017/S1049023X19004837.
- Hibbert S, Piacentini M & Dajai H. (2003). Understanding volunteer motivation for participation in a community based food cooperative. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 8(1): 30-42. doi: 10.1002/nvsm.199.
- International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies. Platform for European Red Cross Cooperation on Refugees, Asylum Seekers and Migrants. *Cultural Diversity in your Organization. Guidance for National Red Cross and Red Crescent Societies on Volunteering in Social Welfare Work* Available from <https://www.ifrc.org/Global/Publications/migration/perco/perco-diversity-en.pdf>.
- Jones DA. (2016). Widely assumed but thinly tested: Do employee volunteers' self-reported skill improvements reflect the nature of their volunteering experiences? *Frontiers in Psychology*, 7: 1-15.
- Jorunn M & Dale M D. (2016). «Cultural competence – a success factor in NGO projects?», *Built Environment Project and Asset Management*, 6 (2).
- Kim YY. (1995). Cross-cultural adaptation: An integrative theory. In R. L. Wiseman (Ed.), *Intercultural communication theory*. Thousand Oaks, CA: page: 170-193.
- Lough B J. (2011). International volunteers' perceptions of intercultural competence. *International Journal of Intercultural Relations*, 35: 452-464.
- McCleary R & Barro R. (2008). Private organizations engaged in international assistance. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 37: 512-527. doi: 10.1177/0899764007313719.
- Nencini A, Romaili D & Meneghini M A. (2015) *Volunteer Motivation and Organizational Climate: Factors that Promote Satisfaction and Sustained Volunteerism in NPOs*. International Society for Third-Sector Research, 27:618-639. The John Hopkins University.
- Penner LA (2002). Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: An interactionist perspective. *Journal of Social Issues*, 58:447-467. doi:10.1111/1540-4560.00270.
- Pettigrew TF & Tropp LR. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(5): 751-783.
- Pless NM, Maak T & Stahl GK. (2011). Developing responsible global leaders through international service learning programs: The Ulysses experience. *Academy of Management Learning and Education*, 10: 237-260.
- Rodell JB, Breitsohl H, Schröder M. & Keating DJ. (2016). Employee volunteering: A review and framework for future research. *Journal of Management*, 42: 55-84.
- Shaffer M, Harrison DA, Gregersen H, Black JS & Ferzandi LA. (2006). You can take it with you: Individual differences and expatriate effectiveness. *The Journal of Applied Psychology*, 91: 109-125.
- Weiner L. (2001). In search of best practices: A case study of a volunteer-led nonprofit organization's failure to deliver aid. *Political Science*.
- Wilson J & Musick, M. (1997). Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work. *American Sociological Review*, 62(5): 694-713.
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26: 215-240. doi:10.1146/annurev.soc.26.1.215.
- Wing KT, Pollak TH, Blackwood A. (2008). *The nonprofit almanac 2008*. Baltimore, MD: Urban Institute Press.
- Yamazaki Y & Kayes DC. (2004). An experiential approach to cross-cultural learning: A review and integration of competencies for successful expatriate adaptation. *Academy of Management Learning & Education*, 3:362-379.
- Γαλάνης Π. (2012) Χρησιμοποιώντας το κατάλληλο ερωτηματολόγιο στις επιδημιολογικές μελέτες Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής 29(6) αρ.α. 744 – 755.
- Κοσμίδης Δ., Κουτσούκη Σ. & Θεοφανίδης Δ. (2011). Η τεχνική των Δελφών στη νοσηλευτική έρευνα – Μέρος 1ο. Η κλασική μεθοδολογική προσέγγιση και οι βασικές τροποποιήσεις. Το Βήμα του Ασκληπιού 10 (2) αρ. σελ. 169-185.
- Μερκούρης Α. (2010). *Μεθοδολογία Νοσηλευτικής Έρευνας*. Αθήνα.
- Μπελλάλη Θ. & Καραμήτρη Ι. (2011) . Η ερευνητική μεθοδολογία Delphi και η εφαρμογή της στις επιστήμες υγείας. Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής 28 (6) αρ.σελ. 839 – 848.
- Σαραφίδου, Γ.Ο (2011). *Συνάρθρωση ποσοτικών και ποιοτικών προσεγγίσεων. Η εμπειρική έρευνα*. Αθήνα: Gutenberg .
- Τσιλίδης Κ. (2004) Μελέτες Ασθενών -Μαρτύρων : Αιτιογνωστικές μεταπειραματικές μελέτες με δευτερογενή ορισμό του υποκειμένου πληθυσμού. Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία -Πανεπιστήμιο Αθηνών, Τμήμα Νοσηλευτικής, Αθήνα.
- Φωτιάδης Ι. (2015). Ο «χάρτης» των Μ.Κ.Ο στην Ελλάδα. Η Καθημερινή. Διαθέσιμο από <https://www.hyperlink.gr/society/838879/o-chartis-ton-mko-stin-ellada>://

Πίνακας 1. Χαρακτηριστικά του δείγματος.

Φύλο
Άντρες
Γυναίκες
Ηλικία
< 20 ετών
21 και άνω
Οικογενειακή κατάσταση
Άγαμος/η
Παντρεμένος/η
Επίπεδο σπουδών
Υποχρεωτική / Δευτεροβάθμια εκπαίδευση
Τριτοβάθμια εκπαίδευση
Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό
Εργασιακή κατάσταση
Μερικής απασχόλησης
Πλήρους απασχόλησης
Συνταξιούχος/η
Φοιτητής/τρια
Άνεργος/η
Πόσο καιρό εργάζεστε εθελοντικά στην Μ.Κ.Ο (έτη), διάμεσος (ενδ. εύρος)
Πόσο συχνά εργάζεστε κατά μέσο όρο τον χρόνο
1-3 φορές
4-9 φορές
10+
Πως θα αξιολογούσατε την εμπειρία σας από την συμμετοχή σας ως εθελοντής/τρια στην Μ.Κ.Ο;
Θετική
Αρνητική
Ουδέτερη
Έχετε συμμετάσχει σε άλλους οργανισμούς ως εθελοντής/τρια; Αν ναι πως θα αξιολογούσατε την εμπειρία σας από την συμμετοχή σας ως εθελοντής/τρια;
Θετική
Αρνητική
Ουδέτερη
Έχετε ζήσει εκτός Ελλάδος;
Έχετε παρακολουθήσει ποτέ σεμινάρια διαπολιτισμικής υγείας
Μιλάτε άλλες ξένες γλώσσες;
Αγγλικά
Άλλες
Έχετε κοινωνικές συναναστροφές με ανθρώπους διαφορετικής πολιτισμικής καταγωγής;
Εάν ναι πως θα αξιολογούσατε την εμπειρία σας από την συναναστροφή σας με ανθρώπους διαφορετικής πολιτισμικής καταγωγής;
Θετική
Αρνητική

Πίνακας 2. Γνώσεις διαπολιτισμικής φροντίδας.

	N (%)
Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ποικίλων φυλετικών και εθνικών ομάδων που ζουν σήμερα στην Ελλάδα είναι παρόμοια.	
Σωστό	6 (26,1)
Λάθος	17 (73,9)
Τα κοινωνικά και πολιτισμικά χαρακτηριστικά, των ποικίλων φυλετικών και εθνικών ομάδων που ζουν μέσα στην Ελληνική κοινωνία είναι παρόμοια.	
Σωστό	12 (52,2)
Λάθος	11 (47,8)
Υπάρχουν ιστορικές και σύγχρονες επιρροές ρατσισμού βίας, προκατάληψης και διακρίσεων στην φροντίδα ανθρώπων διαφορετικής πολιτισμικής.	
Σωστό	17 (73,9)
Λάθος	6 (26,1)
Κάποια άτομα προτιμούν τις εναλλακτικές παραδοσιακές θεραπείες.	

Γνωρίζω	15 (65,2)
Δεν γνωρίζω	8 (34,8)

Πίνακας 3. Κατάρτιση συμμετεχόντων σχετικά με κοινωνικά και πολιτισμικά ζητήματα για τη φροντίδα.

	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Δεν με αφορά
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
Πόσο καταρτισμένοι είστε για:					
Θεωρίες σχετικές με τη φροντίδα ατόμων διαφορετικής πολιτισμικής προέλευσης.	5 (21,7)	8 (34,8)	4 (17,4)	6 (26,1)	0 (0)
Φροντίδα ατόμων με διαφορετική πολιτισμική προέλευση από εσάς.	4 (17,4)	7 (30,4)	4 (17,4)	6 (26,1)	2 (8,7)
Χαιρετισμό των ατόμων με έναν πολιτισμικά ευαίσθητο τρόπο (π.χ. με ή χωρίς άγγιγμα).	5 (20,0)	7 (28)	6 (24)	6 (24)	1 (4)
Προγράμματα ή δράσεις κοινωνικό - προνοϊακών παροχών (π.χ. συσσίτια, χορηγίες, εκστρατείες ενημέρωσης - ευαισθητοποίησης κ.λπ.).	4 (16,0)	6 (24)	5 (20)	9 (36)	1 (4)
Εφαρμογή της φυσικής εξέτασης με ευαισθησία σε σχέση με την πολιτισμική προέλευση του ατόμου.	6 (25,0)	7 (29,2)	5 (20,8)	6 (25)	0 (0)
Παροχή εκπαίδευσης και συμβουλευτική στα άτομα με τρόπο που να σέβεται την πολιτισμική τους ταυτότητα.	4 (16,7)	9 (37,5)	4 (16,7)	7 (29,2)	0 (0)
Αξιολόγηση γνώσεων για την υγεία.	7 (29,2)	7 (29,2)	3 (12,5)	6 (25,0)	1 (4,2)
Συνεργασία με διερμηνείς.	7 (29,2)	4 (16,7)	6 (25,0)	6 (25,0)	1 (4,2)
Διαχείριση των διαπολιτισμικών προβλημάτων συμμόρφωσης των ατόμων.	5 (20,8)	5 (20,8)	7 (29,2)	5 (20,8)	2 (8,3)
Διαχείριση των ηθικών συγκρούσεων που προκύπτουν από τη διαπολιτισμική φροντίδα υγείας.	6 (25,0)	4 (16,7)	6 (25,0)	7 (29,2)	1 (4,2)

Πίνακας 4. Στάσεις διαπολιτισμικής φροντίδας.

	Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε Συμφωνώ ,Ούτε Διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Συμφωνώ/ Συμφωνώ Απόλυτα (%)
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	
Φροντίδα ατόμων διαφορετικής προέλευσης.	3 (12,5)	4 (16,7)	4 (16,7)	9 (37,5)	4 (16,7)	54,2
Φροντίδα ατόμων με περιορισμένη γνώση της ελληνικής γλώσσας.	2 (8,3)	1 (4,2)	4 (16,7)	11 (45,8)	6 (25)	70,8
Προσαρμογή της διαδικασίας της φυσικής εξέτασης με βάση την πολιτισμική προέλευση του ατόμου.	2 (9,1)	2 (9,1)	2 (9,1)	11 (50)	5 (22,7)	72,7
Φροντίδα ασθενή που επιμένει να χρησιμοποιεί πρακτικούς θεραπευτές ή εναλλακτικές θεραπείες.	1 (4,3)	2 (8,7)	6 (26,1)	10 (43,5)	4 (17,4)	60,9
Φροντίδα ασθενή ο οποίος λόγω της διαφορετικής κουλτούρας αποδίδει την ασθένεια του σε μεταφυσικά αίτια, υπερφυσικές δυνάμεις ή πνεύματα.	2 (8,3)	1 (4,2)	7 (29,2)	10 (41,7)	4 (16,7)	58,3

Την εφαρμογή συμβουλευτικής φροντίδας για αλλαγή της συμπεριφοράς ή των πρακτικών που σχετίζονται με τις πολιτισμικές του πεποιθήσεις.	1 (4,2)	4 (16,7)	8 (33,3)	10 (41,7)	1 (4,2)	45,8
Να συνεργάζεστε με επαγγελματία υγείας που κάνει αρνητικά σχόλια σχετικά με την εθνική προέλευση.	3 (13)	3 (13)	4 (17,4)	11 (47,8)	2 (8,7)	56,5
Φροντίδα ατόμου που κάνει αρνητικά σχόλια για την εθνική σας ομάδα.	3 (13)	2 (8,7)	4 (17,4)	9 (39,1)	5 (21,7)	60,9
Διαχείριση μεγάλων ομάδων συγγενών που συνοδεύουν και επισκέπτονται τους ασθενείς.	2 (8,7)	2 (8,7)	6 (26,1)	13 (56,5)	0 (0)	56,5
Διαχείριση ατόμων που έχουν διαφορετικές διατροφικές συνήθειες λόγω των πολιτισμικών τους καταβολών.(π.χ. ραμαζάνι).	2 (8,7)	0 (0)	7 (30,4)	11 (47,8)	3 (13)	60,9
Υποστήριξη ατόμων διαφορετικής πολιτισμικής προέλευσης που έχουν ανάγκη να ασκήσουν τα θρησκευτικά τους καθήκοντα.	2 (8,7)	2 (8,7)	5 (21,7)	13 (56,5)	1 (4,3)	60,9

Πίνακας 5. Λόγοι που οδήγησαν στον εθελοντισμό.

	Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε Συμφωνώ ,Ούτε Διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Συμφωνώ/ Συμφωνώ Απόλυτα (%)
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	
Ήθελα να μάθω κάτι καινούργιο.	3 (13)	3 (13)	3 (13)	14 (60,9)	0 (0)	60,9
Ήθελα να δουλέψω με ανθρώπους.	2 (8,7)	4 (17,4)	6 (26,1)	10 (43,5)	1 (4,3)	47,8
Αισθάνθηκα ότι ήταν καθήκον μου ως πολίτης.	3 (13)	4 (17,4)	7 (30,4)	9 (39,1)	0 (0)	39,1
Εκπληρώνει τις ηθικές αρχές μου.	2 (8,7)	2 (8,7)	7 (30,4)	10 (43,5)	2 (8,7)	52,2
Το είδα ως ευκαιρία για κάτι διαφορετικό.	3 (14,3)	4 (19)	4 (19)	9 (42,9)	1 (4,8)	47,6
Ήθελα να βοηθήσω τους ανθρώπους.	3 (14,3)	2 (9,5)	5 (23,8)	8 (38,1)	3 (14,3)	52,4
Ήθελα να βελτιώσω το βιογραφικό μου.	4 (19)	3 (14,3)	5 (23,8)	9 (42,9)	0 (0)	42,9
Ήθελα να απασχοληθώ στον ελεύθερο χρόνο μου.	4 (20)	4 (20)	5 (25)	7 (35)	0 (0)	35,0
Ήταν μια απαίτηση – προσδοκία από την οικογένεια μου, την εργασία μου ή άλλο πρόσωπο ή οργανισμό.	5 (25)	6 (30)	4 (20)	5 (25)	0 (0)	25,0

Pilot study of investigation of knowledge and attitudes of NGO volunteers in relation to the care of people of different cultural background

Ioanna Hatzieleftheriou¹, Athina Kalokairinou²

1. Nurse, MSc, PhD©

2. Professor, National and Kapodistrian University of Athens

ABSTRACT

Introduction: Non-Governmental Organisations (NGO) cover the gap that the public and private sectors leave in the provision of services to people in a critical time of their lives. Volunteers constitute a significant part of the personnel of NGOs today and they are often referred to as their backbone.

Purpose: The purpose of this study was to investigate the knowledge and attitudes of NGO volunteers in relation to the care of persons with different cultural background.

Methodology: A cross sectional study was performed using a convenience sampling. The data collection was conducted by anonymous self – completed questionnaire and lasted from January to May 2020. The access permit and the informed consent of the volunteers were obtained. For the analysis, the statistical program SPSS 22.0 was used. The significance level was set as two- tailed at 0,05.

Results: The majority of the participants were males (80%) and 40,0 % were between 31-40 years. The 44,4 % was working on average 1-3 times a year in the Non – Governmental Organization and most of them had positive comments for that experience. The 29,2% of the participants declared to be highly trained for the provision of education and counseling in a way that respects the cultural identity of the people and for the management of moral conflicts rising from the intercultural healthcare, yet the level of knowledge was mediocre. Finally, the 62,5% agreed that there is prejudice on behalf of the health professionals towards the patients of different ethnic group.

Conclusions: The intercultural differences regarding the perception and the expression of care, and the intercultural factors affecting its provision, must seriously be considered since they constitute a fact that all the volunteers will face in their volunteering career. The volunteers through the intercultural training shall acquire the cultural skill in order to be able to provide a more integrated care in the multicultural environments they are working.

Key words: knowledge, volunteering, NGO, cultural diversity, attitudes

Corresponding author: Ioanna Hatzieleftheriou
e-mail: ioannachtatz27@gmail.com

Date of submission: 21/11/2021
Publication date: December 2023

Citation: Hatzieleftheriou I. & Kalokairinou A. (2023). Pilot study of investigation of knowledge and attitudes of NGO volunteers in relation to the care of people of different cultural background. *Hellenic Journal of Nursing Science* 16(4): 5-17, <https://doi.org/10.24283/hjns.202341>