

ΖΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

ΙΑΤΡΙΚΗ ΣΧΟΛΗ



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικόν και Καποδιστριακόν
Πανεπιστήμιον Αθηνών
———ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837———

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΕΞΑΡΤΗΣΕΩΝ - ΕΞΑΡΤΗΣΙΟΛΟΓΙΑ»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«Η διερεύνηση και η μέτρηση του βαθμού επίδρασης των παραγόντων
που διαμορφώνουν τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των
εργαζομένων του ΟΚΑΝΑ»**

ΟΝΟΜ/ΜΟ ΦΟΙΤΗΤΗ: **Μιχαήλ Μιχάλης (Α.Μ.: 20160906)**

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: **Σύψα Βασιλική-Αναστασία, Επίκουρη Καθηγήτρια
Επιδημιολογίας και Προληπτικής Ιατρικής ΕΚΠΑ**

ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ: **Σύψα Βασιλική-Αναστασία, Επίκουρη Καθηγήτρια
Επιδημιολογίας και Προληπτικής Ιατρικής ΕΚΠΑ**

**Μαλλιώρα Μινέρβα-Μένη, Καθηγήτρια Ψυχιατρικής ΕΚΠΑ
Παπαρρηγόπουλος Θωμάς, Αν. Καθηγητής Ψυχιατρικής ΕΚΠΑ**

Σεπτέμβριος 2018

© Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, 2018

Η παρούσα εργασία αποτελεί πνευματική ιδιοκτησία του φοιτητή («Μιχάλη Μιχαήλ») που την εκπόνησε. Στο πλαίσιο της πολιτικής ανοικτής πρόσβασης ο Μιχάλης Μιχαήλ εκχωρεί στο ΕΚΠΑ, μη αποκλειστική άδεια χρήσης του δικαιώματος αναπαραγωγής, προσαρμογής, δημόσιου δανεισμού, παρουσίασης στο κοινό και ψηφιακής διάχυσής τους διεθνώς, σε ηλεκτρονική μορφή και σε οποιοδήποτε μέσο, για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, άνευ ανταλλάγματος και για όλο το χρόνο διάρκειας των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας. Η ανοικτή πρόσβαση στο πλήρες κείμενο για μελέτη και ανάγνωση δεν σημαίνει καθ' οιονδήποτε τρόπο παραχώρηση δικαιωμάτων διανοητικής ιδιοκτησίας του Μιχάλη Μιχαήλ ούτε επιτρέπει την αναπαραγωγή, αναδημοσίευση, αντιγραφή, αποθήκευση, πώληση, εμπορική χρήση, μετάδοση, διανομή, έκδοση, εκτέλεση, «μεταφόρτωση» (downloading), «ανάρτηση» (uploading), μετάφραση, τροποποίηση με οποιονδήποτε τρόπο, τμηματικά ή περιληπτικά της εργασίας, χωρίς τη ρητή προηγούμενη έγγραφη συναίνεση του Μιχάλη Μιχαήλ. Ο Μιχάλης Μιχαήλ διατηρεί το σύνολο των ηθικών και περιουσιακών του δικαιωμάτων.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	3
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ	7
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ	8
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ	8
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	9
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	10
ABSTRACT	12

A. ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	16
Ιστορική Αναδρομή	16
Ορισμός	19
Θεωρητική Προσέγγιση	19
Θεωρίες Παρακίνησης	19
Οντολογικές Θεωρίες	20
Μηχανιστικές Ή Διαδικαστικές Θεωρίες	21
Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση	23
Μέθοδοι Μέτρησης/ Κλίμακες Εργασιακής Ικανοποίησης	25
The job satisfaction survey by Spector P. (JSS)	26
The Greek nurses job satisfaction scale	26
Job descriptive index	26
The job in general scale	27
The Minnesota satisfaction questionnaire	27
Job diagnostic survey	28
McCloskey/Mueller satisfaction scale	28
Face scale	28

Employee Satisfaction Inventory	29
Επαγγελματική εξουθένωση	29
Ερμηνεία επαγγελματικής εξουθένωσης	29
Εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης	31
Στάδια επαγγελματικής εξουθένωσης	31
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο: ΑΠΕΞΑΡΤΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	36
ΟΚΑΝΑ (Οργανισμός Κατά Των Ναρκωτικών)	37
Πρόγραμμα Του ΟΚΑΝΑ Για Την Αντιμετώπιση Των Εξαρτήσεων	38
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο: ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ	40
Προσωπικό Συστημάτων Ψυχικής Υγείας	40
Η Εργασία Με Χρήστες Ναρκωτικών Ουσιών	40
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ	42
Διάφοροι τομείς που εφαρμόστηκε η έρευνα για την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζόμενων.	42
Έρευνες για την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζόμενων με χρήση του ερευνητικού εργαλείου του Spector.	45
Έρευνες για την επαγγελματική ικανοποίηση στους εργαζόμενους στον τομέα της ψυχοκοινωνικής υποστήριξης και στον τομέα αντιμετώπισης των εξαρτήσεων.	47
B. ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	
1^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΕΡΕΥΝΑΣ	53
Σκοπός διεξαγωγής της έρευνας	53
Διατύπωση συγκεκριμένων στόχων πραγματοποίησης της έρευνας	53
Αναμενόμενα οφέλη από την χρήση των αποτελεσμάτων της έρευνας	53
2^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	55
Σχεδιασμός της έρευνας	55
Ερευνητικό Εργαλείο Μέτρησης	55
Δομή και περιεχόμενο	55
Σχηματισμός του Σκορ των απαντήσεων σύμφωνα με τον δημιουργό του εργαλείου Spector P.	56
Διαδικασία βαθμονόμησης	56
Ερμηνεία αποτελεσμάτων των απαντήσεων σύμφωνα με το δημιουργό του εργαλείου	

Spector P.	58
Διαδικασία επιλογής δείγματος	59
Διαδικασία συλλογής των δεδομένων	59
Συλλογή δεδομένων	59
Διασφάλιση εγκυρότητας συμπλήρωσης ερωτηματολογίου	60
Εσωτερική Εγκυρότητα (Internal Consistency)	60
Ηθικά και δεοντολογικά ζητήματα και η διασφάλιση του απορρήτου των πληροφοριών των ερωτηθέντων.	60
Μέθοδος ανάλυσης δεδομένων	61
3° ΚΕΦΑΛΑΙΟ : ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	63
Περιγραφικά Χαρακτηριστικά Δείγματος	63
Επαγγελματικά Χαρακτηριστικά Των Εργαζομένων	64
Στατιστική Ανάλυση	66
Ανάλυση Εξαρτημένων Μεταβλητών	66
Επίπεδα κλιμάκων ικανοποίησης-Μονοπαραγοντική Ανάλυση Για Ικανοποίηση (Συνολικό Σκορ)	67
Διερεύνηση των παραγόντων που σχετίζονται με τις κλίμακες ικανοποίησης-	
Γραμμική Παλινδρόμηση	72
Αποτελέσματα	76
Μισθός	76
Προαγωγή	76
Εποπτεία – Επίβλεψη	77
Προνόμια – Οφέλη	77
Ενδεχόμενες ανταμοιβές	78
Συνθήκες Λειτουργίας	78
Συνάδελφοι	79
Φύση εργασίας	79
Επικοινωνία	79
Ικανοποίηση	80
4° ΚΕΦΑΛΑΙΟ :ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ	81
Σύγκριση με προγενέστερες έρευνες	81

5^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ : ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	82
Συμπεράσματα	82
Περιορισμοί έρευνας	83
Προτάσεις για μελλοντική έρευνα	83
ΕΠΙΛΟΓΟΣ	84
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	85
Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία	85
Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία	88
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1^ο	96
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	96
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2^ο	98
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	98

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1 Αποτελέσματα Internal Consistency	60
Πίνακας 2 Η Κλίμακα Που Χρησιμοποιήθηκε Για Τις Εξαρτημένες Μεταβλητές	62
Πίνακας 3 Κοινωνικό-δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων	63
Πίνακας 4 Επαγγελματικά Χαρακτηριστικά Των Εργαζομένων	64
Πίνακας 5 Συνολικό Σκορ ανά Εξαρτημένη Μεταβλητή	66
Πίνακας 6 Ποσοστό Ικανοποίησης ανά Εξαρτημένη Μεταβλητή	67
Πίνακας 7 Ποσοστό Ικανοποίησης ανά Ανεξάρτητη Μεταβλητή	68
Πίνακας 8 Επεξηγηματικές Μεταβλητές Που Εμφανίζουν Υψηλότερη Στατιστική Σημαντικότητα	72
Πίνακας 9 Επεξηγηματικές Μεταβλητές Που Εμφανίζουν Υψηλότερη Στατιστική Σημαντικότητα	75
Πίνακας 10 Πίνακας Συχνοτήτων Φύλο	97
Πίνακας 11 Πίνακας Συχνοτήτων Ηλικία	98
Πίνακας 12 Πίνακας Συχνοτήτων για Οικογενειακή Κατάσταση	99
Πίνακας 13 Πίνακας Συχνοτήτων για Τόπος Διαμονής	100
Πίνακας 14 Πίνακας Συχνοτήτων για Επίπεδο Εκπαίδευσης	101
Πίνακας 15 Πίνακας Συχνοτήτων για Επαγγελματική Ιδιότητα	102
Πίνακας 16 Πίνακας Συχνοτήτων για Τομέας Απασχόλησης	103
Πίνακας 17 Πίνακας Συχνοτήτων για Επαγγελματική Εμπειρία στον ΟΚΑΝΑ	104
Πίνακας 18 Πίνακας Συχνοτήτων για Επαγγελματική Εμπειρία πριν τον ΟΚΑΝΑ	105
Πίνακας 19 Πίνακας Συχνοτήτων για Εργασιακή σχέση απασχόλησης στον ΟΚΑΝΑ	106
Πίνακας 20 Πίνακας Συχνοτήτων για Μηνιαίος Μισθός	107
Πίνακας 21 Θέση Υπευθύνου	108
Πίνακας 22 Εξαρτημένη Μεταβλητή Μισθός	109
Πίνακας 23 Εξαρτημένη Μεταβλητή Προαγωγή	111
Πίνακας 24 Εξαρτημένη Μεταβλητή Εποπτεία – Επίβλεψη	114
Πίνακας 25 Εξαρτημένη Μεταβλητή Προνόμια – Οφέλη	117
Πίνακας 26 Εξαρτημένη Μεταβλητή Ενδεχόμενες Ανταμοιβές	120
Πίνακας 27 Εξαρτημένη Μεταβλητή Συνθήκες Λειτουργίας	123
Πίνακας 28 Εξαρτημένη Μεταβλητή Συνάδελφοι	126
Πίνακας 29 Εξαρτημένη Μεταβλητή Φύση Εργασίας	129

Πίνακας 30 Εξαρτημένη Μεταβλητή Επικοινωνία	132
Πίνακας 31 Εξαρτημένη Μεταβλητή Ικανοποίηση	135
Πίνακας 32 Μεταβλητές Μοντέλων Γραμμικής Παλινδρόμησης	138

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 1 Διάγραμμα Συχνοτήτων Φύλο	97
Διάγραμμα 2 Διάγραμμα Συχνοτήτων Ηλικία	98
Διάγραμμα 3 Διάγραμμα Συχνοτήτων για Οικογενειακή Κατάσταση	99
Διάγραμμα 4 Διάγραμμα Συχνοτήτων για Τόπος Διαμονής	100
Διάγραμμα 5 Διάγραμμα Συχνοτήτων για Επίπεδο Εκπαίδευσης	101
Διάγραμμα 6 Διάγραμμα Συχνοτήτων για Επαγγελματική Ιδιότητα	102
Διάγραμμα 7 Διάγραμμα Συχνοτήτων για Τομέας Απασχόλησης	103
Διάγραμμα 8 Διάγραμμα Συχνοτήτων για Επαγγελματική Εμπειρία στον ΟΚΑΝΑ	104
Διάγραμμα 9 Διάγραμμα Συχνοτήτων για Επαγγελματική Εμπειρία πριν τον ΟΚΑΝΑ	105
Διάγραμμα 10 Διάγραμμα Συχνοτήτων για Εργασιακή σχέση απασχόλησης στον ΟΚΑΝΑ	106
Διάγραμμα 11 Διάγραμμα Συχνοτήτων για Μηνιαίος Μισθός	107
Διάγραμμα 12 Διάγραμμα Θέση Υπευθύνου	108

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ

Εικόνα 1 Job Satisfaction	19
Εικόνα 2 Faces Scale	28
Εικόνα 3 BurnOut	30
Εικόνα 4 Σήμα ΟΚΑΝΑ	36
Εικόνα 5 Ποσοστά ικανοποίησης εργαζομένων από την έρευνα του διαδικτυακού ιστότοπου My Plan	43

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Ευχαριστώ την επιβλέπουσα της Διπλωματικής μου Εργασίας κ. Σύψα Βάνα Επίκουρη Καθηγήτρια Επιδημιολογίας και Προληπτικής Ιατρικής ΕΚΠΑ, για την καθοδήγησή της στην εκπόνηση της εργασίας.

Ευχαριστώ τους διοικούντες του ΟΚΑΝΑ και όλους τους συναδέλφους που με βοήθησαν στην πραγματοποίηση της έρευνας

Τέλος όλους τους φίλους μου που με στήριξαν όλα αυτά τα χρόνια του μεταπτυχιακού.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η αποτύπωση του βαθμού επαγγελματικής ικανοποίησης καθώς και η διερεύνηση της επίδρασης των παραγόντων που πιθανώς διαμορφώνουν τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση τόσο του θεραπευτικού, όσο και του διοικητικού και λοιπού βοηθητικού προσωπικού των δομών και των υπηρεσιών που απασχολείται στον ΟΚΑΝΑ,

ΥΛΙΚΟ-ΜΕΘΟΔΟΣ

Η προσέγγιση των ερωτώμενων πραγματοποιήθηκε εντός των δομών των υπηρεσιών και των τμημάτων του ΟΚΑΝΑ. Η διαδικασία συλλογής των δεδομένων ξεκίνησε 01/09/2017 και ολοκληρώθηκε 29/09/2017. Στην έρευνα συμμετείχαν εθελοντικά όσοι εργαζόμενοι επιθυμούσαν από δομές και υπηρεσίες του οργανισμού πανελλαδικά. Το τελικό δείγμα αποτελείται από εκατόν ογδόντα ένα (181) υπαλλήλους που συμπλήρωσαν το προαναφερόμενο ερωτηματολόγιο.

Ως εργαλείο για την αποτύπωση της επαγγελματικής ικανοποίησης χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο JSS (Spector, 1985), μεταφρασμένο και αναθεωρημένο στην ελληνική γλώσσα από τον Tsouni A. (2015). Περιλαμβάνει 36 ερωτήσεις και εξετάζει 9 επιμέρους τομείς. Οι τομείς που εξετάζει είναι : Μισθός, Προαγωγή, Εποπτεία-Επίβλεψη, Προνόμια-Οφέλη, Ενδεχόμενες ανταμοιβές, Συνθήκες λειτουργίας, Συνάδελφοι, Φύση Εργασίας και Επικοινωνία

Εκτός από τη σύνδεση εργασιακών σχέσεων και εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ του προσωπικού μελετήθηκαν ακόμα δημογραφικοί παράγοντες όπως το φύλο, η ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης, το αντικείμενο εργασίας, η προϋπηρεσία αλλά και οι μηνιαίες απολαβές των εργαζομένων.

Για την περιγραφή των ποσοτικών μεταβλητών χρησιμοποιήθηκαν οι μέσες τιμές (mean), οι τυπικές αποκλίσεις (Standard Deviation=SD), οι διάμεσοι (median) και άλλα περιγραφικά χαρακτηριστικά, ενώ για την περιγραφή των ποιοτικών μεταβλητών χρησιμοποιήθηκαν οι απόλυτες (N) και οι σχετικές (%) συχνότητες.

Η ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης (linear regression analysis) χρησιμοποιήθηκε για την εύρεση ανεξάρτητων παραγόντων που σχετίζονται με τις κλίμακες ικανοποίησης,

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Από την έρευνα προέκυψε πως η εργασιακή ικανοποίηση που παρουσιάζουν οι εργαζόμενοι είναι για το μεγαλύτερο ποσοστό μέτρια ή χαμηλή. Το 56,9% του δείγματος παρουσίασε μέτρια ικανοποίηση ενώ το 30,9%, εμφάνισε χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση. Η συνολική ικανοποίηση σχετίστηκε ισχυρά με τον τόπο διαμονής. Τα χρόνια προϋπηρεσίας και η ηλικία παρουσιάζουν αρνητική συσχέτιση με την εργασιακή ικανοποίηση.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η συνολική ικανοποίηση σχετίστηκε ισχυρά με τον τόπο διαμονής αποτέλεσμα που χρήσει περαιτέρω διερεύνησης. Η έλλειψη αναμενόμενων συσχετισμών παρουσιάζεται επίσης τόσο για τον παράγοντα “φύση της όσο και για τον σημαντικό ρόλο της εποπτείας στο ευαίσθητο αντικείμενο εργασίας, όπως αυτός της τοξικοεξάρτησης. Τέλος αξιοσημείωτο είναι το γεγονός πως ενώ η βιβλιογραφική ανασκόπηση ανέδειξε τα χρόνια προϋπηρεσίας και την ηλικία να παρουσιάζουν θετική συσχέτιση με την εργασιακή ικανοποίηση η παρούσα έρευνα κατέληξε στο αντίθετο συμπέρασμα, καταδεικνύοντας εργασιακή κόπωση έπειτα από αρκετά χρόνια προϋπηρεσίας.

Είναι αναγκαίο λοιπόν να υπάρξουν εξειδικευμένα εκπαιδευτικά προγράμματα στα στελέχη των οργανισμών ανεξάρτησης, ώστε να μπορούν να προσεγγίζουν τις πραγματικές ανάγκες του χώρου και να αξιοποιήσουν τους υπάρχοντες διαθέσιμους πόρους (ανθρώπινο δυναμικό και εξοπλισμό) με στόχο την ικανοποίηση των εργαζομένων οι οποίοι με τη σειρά τους θα βελτιώσουν την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών.

ΛΕΞΕΙΣ – ΚΛΕΙΔΙΑ: OKANA, Επαγγελματική Ικανοποίηση, BurnOut, Spector, ερωτηματολόγιο JSS

ABSTRACT

OBJECTIVE

The purpose of this study is to capture the degree of professional satisfaction as well as to investigate the impact of the factors that are likely to shape the overall professional satisfaction of both the therapeutic and administrative and other auxiliary staff of the structures and services employed by the Greek Organisation Against Drugs (OKANA).

METHOD

Respondents' approach was conducted within the structures of the OKANA services and departments. The data collection process started 01/09/2017 and was completed on 29/09/2017. In the survey, OKANA staff employed in the organization nationwide participated voluntarily. The final sample consists of one hundred and eighty one (181) employees who completed the above mentioned questionnaire.

The JSS (Spector, 1985) questionnaire was used as a tool for capturing professional satisfaction, translated and revised in Greek by Tsouni A. (2015). It includes 36 questions and examines 9 sub-areas. The areas under consideration are: 1) Pay, 2) Promotional Opportunities, 3) Supervision, 4) Benefits, 5) Contingent Rewards, 6) Job Conditions, 7) Coworkers, 8) Nature of the work itself, and 9) Communication

In addition to linking work relationships and job satisfaction among staff, demographic and other factors such as gender, age, level of education, subject matter, past service, and monthly earnings of employees have also been studied.

For the description of the quantitative variables, mean values standard deviation (SD), median and other descriptive characteristics were used, while absolute (N) and relative (%) frequencies were used to describe the qualitative variables.

Linear regression analysis was used to assess factors independently associated to satisfaction scales.

RESULTS

The survey revealed that job satisfaction experienced by OKANA employees is moderate or low. Approximately 57% of the sample showed moderate satisfaction while 30.9% low job satisfaction. Overall satisfaction was strongly related to the place of residence. Years of service and age were negatively correlated with job satisfaction.

CONCLUSION

Overall satisfaction was strongly associated with the place of residence of employees and this finding needs further investigation. It is noteworthy the nature of work and the important role of supervision were not identified to affect job satisfaction in our study-. Finally, that while according to the literature years of service and age are anticipated to have a positive correlation with work satisfaction, the present study has come to the opposite conclusion, indicating work-related fatigue after several years of service.

It is therefore necessary to have specialized training programs for the staff of the drug addiction agencies so that they can approach the real needs of the area and make use of existing available resources (human resources and equipment) in order to satisfy the employees who in turn improve the quality of the services provided.

KEYWORDS: OKANA, Professional Satisfaction, BurnOut, Spector, JSS questionnaire

ΜΕΡΟΣ Α΄

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στο σύγχρονο οικονομικοκοινωνικό περιβάλλον η αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης στους οργανισμούς έχει συνδεθεί με την αποδοτικότητα των εργαζομένων (Παγκάκης, 1998). Υπάρχει άμεση σύνδεση ανάμεσα στις θεωρίες των μεθόδων παρακίνησης και την εφαρμογή τους στον εργασιακό χώρο με σκοπό την αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης. Η αποδοτικότητα των ανθρώπινων πόρων στον υγειονομικό τομέα είναι συνισταμένη της ικανοποίησης του εργαζομένου όπως επίσης και των συνθηκών εργασίας (Σταυροπούλου, 2010). Η ικανοποίηση των εργαζομένων στην συνέχεια έχει άμεση σύνδεση με την ποιότητα παροχής υπηρεσιών σε ασθενείς και πιο συγκεκριμένα σε τοξικοεξαρτημένους στην περίπτωση του ΟΚΑΝΑ.

Κατά την παρούσα εργασία διερευνάται ο βαθμός εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων του ΟΚΑΝΑ. Εκτός από τη σύνδεση εργασιακών σχέσεων και εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ του προσωπικού μελετώνται ακόμα δημογραφικοί παράγοντες όπως το φύλο, η ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης καθώς και το αντικείμενο εργασίας, η προϋπηρεσία και οι μηνιαίες απολαβές των εργαζομένων. Οι ανωτέρω παράγοντες διερευνώνται ως προς την επίδρασή τους στην αποδοτικότητα και παραγωγικότητα των εργαζομένων.

Οι ερευνητικοί στόχοι της εργασίας αυτής είναι:

1. Η αποτύπωση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων του ΟΚΑΝΑ (συνολικά και ανά κατηγορίες)
2. Η διερεύνηση της συσχέτισης της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης και των επιμέρους κατηγοριών με τα κοινωνικό - δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων.

Παράλληλα με τους στόχους της ερευνητικής διαδικασίας παρουσιάζεται ανάλυση σχετικών θεωριών με χρήση βιβλιογραφίας που αφορά τους

προσδιοριζόμενους στόχους τόσο στο γενικότερο πλαίσιο του τομέα διοίκησης ανθρωπίνου δυναμικού, όσο και ειδικότερα στον τομέα της υγείας.

Η εργασία αποτελείται από δύο μέρη. Στο Α μέρος παρουσιάζεται η βιβλιογραφική επισκόπηση των κύριων εννοιών της εργασιακής ικανοποίησης και συγκεκριμένα των παραγόντων που την επηρεάζουν και οι τεχνικές μέτρησής αυτής. Η παρούσα εργασία εξειδικεύει το ζήτημα της εργασιακής ικανοποίησης σε εργαζομένους μονάδων απεξάρτησης και ειδικότερα του ΟΚΑΝΑ, συνδέοντάς τη με την εργασιακή εξουθένωση. Στο Β μέρος παρουσιάζεται η μεθοδολογία έρευνας, το εργαλείο και το δείγμα, καθώς επίσης και τα αποτελέσματα της περιγραφικής και επαγωγικής στατιστικής ανάλυσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Ιστορική Αναδρομή

Το 1930 σημειώνεται η πρώτη επιστημονική προσέγγιση στο θέμα της επαγγελματικής ικανοποίησης, ενώ έναυσμα αποτέλεσε η βιομηχανική πρόοδος. Για πρώτη φορά αναγνωρίζεται η σπουδαιότητα των κοινωνικών σχέσεων στο χώρο της εργασίας και διαπιστώνεται ο κατεξοχήν κοινωνικός χαρακτήρας του εργασιακού περιβάλλοντος όπου πρωταρχικό ρόλο ασκούν οι ανθρώπινες σχέσεις. Οι στόχοι της βιομηχανικής παραγωγής άλλαξαν τον τρόπο αντιμετώπισης των εργαζομένων με αποτέλεσμα να αναγνωρίζονται και να υπολογίζονται ως οντότητες με πολλαπλές ανάγκες και αισθήματα. (Κάντας, 1998).

Ο Frederick W Taylor (1915) αποφάσισε να ασχοληθεί με την βελτίωση της βιομηχανικής επάρκειας και το 1912 ασχολήθηκε με τον όρο εργασιακή ικανοποίηση μέσα από την αυξημένη μισθολογική αποζημίωση των εργαζομένων. Αυτό επέδρασε σημαντικά στην αναγνώριση της επαγγελματικής ικανοποίησης με την ευρύτερη έννοια της αποτελεσματικότητας, της παραγωγικότητας και της εργασιακής ευημερίας των εργαζομένων μέσα στους χώρους εργασίας. Συμπέρανε ότι για κάθε συγκεκριμένη εργασία υπάρχει ένας αποτελεσματικός τρόπος διεκπεραίωσής της, ενώ διαπίστωσε ότι οι εργαζόμενοι παρακινούνται από το χρήμα και τα υλικά αγαθά (Ψημμένος, 2007). Στη συνέχεια, μελέτες από τον Hawthorne συνέδεσαν την παραγωγικότητα με την εισαγωγή βελτιωμένων συνθηκών εργασίας και την ανταμοιβή. Οι διαπιστώσεις αυτών των μελετών συνέπεσαν με τις παρατηρήσεις του Taylor ότι, οι εκτιμήσεις των εργαζομένων για τις συνθήκες εργασίας επηρεάζουν τις αντιδράσεις τους και πως ο ρόλος των χρημάτων κρίνεται εξίσου σημαντικός στην κατηγορία των κινήτρων (Taylor, 1977).

Ο Horrocks, έδειξε την ύπαρξη σύνδεσης της επαγγελματικής ικανοποίησης με την ικανότητα προσαρμογής του ατόμου στην καθημερινότητα, τις δυνατότητες σύνδεσης του ατόμου με τους συνεργάτες του, τη φύση της εργασίας, τις ικανότητες του, και τα ενδιαφέροντα του (Horrocks, 1935). Ο Mayo (1945) ερμηνεύοντας τα παραπάνω αποτελέσματα όρισε ως καθοριστικό παράγοντα στην ικανοποίηση, τον βαθμό αλληλεπίδρασης της ομάδας.

Η ανάπτυξη των σύγχρονων μοντέλων μέτρησης της ικανοποίησης ξεκίνησαν την περίοδο 1950 έως 1970. Ο Abraham H. Maslow, με τη δημιουργία της «Ιεραρχίας των Αναγκών του Maslow», ανέπτυξε τη θεωρία της ψυχολογικής υγείας βασισμένη στην εκπλήρωση των εγγενών ανθρώπινων αναγκών κατά προτεραιότητα, με αποκορύφωμα την αυτοεκτίμηση (Maslow, 1954). Αργότερα ο Frederick I. Herzberg ανέπτυξε τη θεωρία των δύο παραγόντων ή αλλιώς θεωρία κινήτρων-υγιεινής, η οποία επιχειρεί να εξηγήσει την ικανοποίηση και τα κίνητρα στο χώρο εργασίας. Οι παράγοντες υγιεινής δεν θα δώσουν κίνητρα στους εργαζόμενους για εργασία, αλλά η απουσία των παραγόντων αυτών, μπορεί να μειώσει τα κίνητρα. Ο Herzberg έθεσε το θέμα ότι «η δυσαρέσκεια είναι αποτέλεσμα της έλλειψης παραγόντων που δίνουν ώθηση στην ικανοποίηση» (Herzberg et al., 1976). Παρά το ότι το μοντέλο Herzberg είχε διεγείρει την περιέργεια των ερευνητών, δεν αποδείχθηκε εμπειρικά αξιόπιστο. Οι Hackman & Oldham θεώρησαν πως η αρχική διατύπωση του μοντέλου του Herzberg μπορεί να ήταν ένα μεθοδολογικό τεχνούργημα. Επιπλέον, δεν λαμβάνει υπόψη τις ατομικές διαφορές, αντίθετα προβλέπει ότι όλοι οι εργαζόμενοι θα αντιδρούν με τον ίδιο τρόπο με τις αλλαγές στους παράγοντες κινήτρων/υγιεινής. Τέλος, το μοντέλο επικρίθηκε διότι δεν διευκρινίζει τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να μετρηθούν αυτοί οι παράγοντες (Hackman & Oldham, 1976).

Οι Smith et al., (1969) διαπιστώνουν την ύπαρξη τριών σχολών-τάσεων ενασχόλησης με την εργασιακή ικανοποίηση. Αυτές οι σχολές είναι η υλικοτεχνική, η οικονομική και η σχολή ανθρωπίνων σχέσεων. Η υλικοτεχνική σχολή έδωσε έμφαση, στο ρόλο της φυσικής διευθέτησης της εργασίας, τις φυσικές συνθήκες και την αμοιβή. Η σχολή αυτή βασίστηκε στις θεωρίες του Taylor μαζί με άλλων ερευνητών του 1920. Ο ίδιος μαζί με τους συνεργάτες αντιμετώπισε την εργασία με ορθολογικό τρόπο. Στόχος του ήταν η επιτυχία υψηλού επιπέδου εργασιακής παραγωγικότητας και αποτελεσματικότητας δια μέσου της αμοιβής. Το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης του εργαζομένου καθοριζόταν από το επίπεδο αμοιβής (Taylor 1981). Η σχολή παράλληλα ασχολήθηκε σοβαρά με διάφορες πλευρές του χώρου εργασίας όπως μοντέλα ελέγχου, κατεύθυνσης, τρόπους λήψης αποφάσεων και τυπικές δομές του οργανισμού (King et al., 1982). Στη συνολική θεώρηση του θέματος της εργασίας, βασική ενότητα αποτελούσε η ευημερία του εργαζομένου. Η Σχολή ανθρωπίνων σχέσεων αναπτύχθηκε γύρω στο 1930 εστιάζοντας στις ανάγκες των εργαζομένων, για αποδοχή, εκτίμηση και αυτοεκπλήρωση. Οι εργαζόμενοι

Θεωρητική Προσέγγιση

Θεωρίες Παρακίνησης

Η εργασιακή ικανοποίηση συνδέεται με την παρακίνηση των εργαζομένων. Οι θεωρίες παρακίνησης μπορούν να ομαδοποιηθούν σε δύο μεγάλες κατηγορίες ανάλογα με τους στόχους τους:

1. Τις Οντολογικές Θεωρίες οι οποίες στοχεύουν να διερευνήσουν τις ανάγκες και τα κίνητρα που ωθούν τους ανθρώπους σε συγκεκριμένη συμπεριφορά.

2. Τις Μηχανιστικές Θεωρίες οι οποίες διερευνούν τις συμπεριφορές και τις συνθήκες που ωθούν τους ανθρώπους να συμπεριφέρονται κατά συγκεκριμένο τρόπο και εξετάζουν τα είδη και τις κατηγορίες μεταβλητών, οι οποίες συμβάλλουν ή μη, στην εργασιακή ικανοποίηση και απόδοση (Silverthorne, 2005).

Οντολογικές Θεωρίες

- Η θεωρία του Maslow

Η θεωρία των κινήτρων του Maslow (1970) βασίστηκε στις προτεραιότητες που θέτει η ψυχοσωματική και κοινωνική υπόσταση του ανθρώπου. Συσχετίζει την εργασιακή ικανοποίηση με την ικανοποίηση των πέντε ιεραρχικών αναγκών του ανθρώπου οι οποίες είναι ιεραρχημένες ως προς τη σειρά που πρέπει να ικανοποιούνται δηλαδή από τη βάση και διαδοχικά προς τα επάνω. Μόλις ικανοποιηθεί μια ανάγκη παρουσιάζεται η επιθυμία ικανοποίησης νέων αναγκών σε ένα ανώτερο επίπεδο, μόνο στην περίπτωση που μια ανάγκη σταματήσει να ικανοποιείται, τότε αποτελεί ξανά κίνητρο. (Παπάνης & Ρόντος, 2005). Η παρακινητική δύναμη των αναγκών είναι αντίστροφη του βαθμού ικανοποίησής τους σύμφωνα με τον Maslow δηλαδή, όσο πιο πολύ ικανοποιείται μια ανάγκη, τόσο λιγότερο παρακινεί (Μπουραντάς, 2002). Η θεωρία αυτή παρουσιάζει έλλειψη ελαστικότητας και προσαρμοστικότητας, αφού οι ανάγκες των ανθρώπων καθορίζονται με βάση τις υποκειμενικές αντιλήψεις και διαφοροποιούνται. (Οικονομοπούλου, 2011). Οι πέντε κατηγορίες των ιεραρχικών αναγκών είναι (Μπουραντάς, 2002):

1. Φυσιολογικές ανάγκες: Ανάγκες που συνδέονται με την ύπαρξη του ατόμου ως βιολογικό οργανισμό (ανάγκη για οξυγόνο, νερό, τροφή, ένδυση

2. Ανάγκες ασφάλειας ή σιγουριάς: η ανάγκη για μόνιμη εργασία, κατοικία, τη διασφάλιση των φυσιολογικών αναγκών.

3. Κοινωνικές ανάγκες: η ανάγκη του ανθρώπου να νιώθει αποδεκτός, να αναπτύσσει φιλικές σχέσεις, να προσφέρει και να κερδίζει αγάπη και στοργή.

4. Ανάγκες αναγνώρισης: φήμη, κύρος, εκτίμηση, σεβασμός, επιτυχία, ανεξαρτησία, ελευθερία.

5. Ανάγκες ολοκλήρωσης: ικανοποίηση των οραμάτων και των προσδοκιών του ατόμου.

- Η θεωρία ύπαρξης κοινωνικών σχέσεων και ανάπτυξης του Alderfer

Ο Alderfer βασίζεται στην θεωρία του Maslow και την επεκτείνει με σημαντικές διαφορές, υποστηρίζει δηλαδή ότι δεν είναι απαραίτητο να καλυφθεί ένα επίπεδο αναγκών για να αναπτυχθεί το αίσθημα ανάγκης για κάλυψη του επόμενου επιπέδου και πως ένα άτομο μπορεί να παρακινείται ταυτόχρονα από πολλές ανάγκες ή και από καμία. Οι ανάγκες του ατόμου εδώ ταξινομούνται σε τρεις κατηγορίες:

1. Ύπαρξης: αναφέρονται στις βιολογικές και ανάγκες ασφάλειας.
2. Κοινωνικών σχέσεων: κοινωνικές ανάγκες του ατόμου.
3. Ανάπτυξης: ανάγκες της (αυτό-) εκτίμησης και (αυτό-) ολοκλήρωσης.

- Η θεωρία του Herzberg

Ο Herzberg (1959) διαιρεί τους παράγοντες εργασίας σε παράγοντες κινήτρων και παράγοντες συντήρησης-υγιεινής που υπάρχουν σε κάθε οργανισμό. Η θεωρία του όμως προσδιόρισε πως αν υπάρχει έλλειψη από αυτούς τους παράγοντες υπάρχει και δυσαρέσκεια (Herzberg 1987). Η θεωρία αυτή είχε μεγάλη απήχηση αποτέλεσε την απαρχή επανασχεδιασμού της εργασίας, με σκοπό τη μεγαλύτερη συμμετοχή των εργαζομένων στο σχεδιασμό, στην εκτέλεση και στην αξιολόγηση της εργασίας τους.

- Το μοντέλο των Hackman και Oldham

Οι Hackman και Oldham (1975), βασιζόμενοι στη θεωρία του Herzberg την επανακαθορίζουν προσδιορίζοντας τα αντικειμενικά χαρακτηριστικά της εργασίας, τα οποία δημιουργούν συνθήκες εργασιακής παρακίνησης και προτείνουν πέντε χαρακτηριστικά εργασίας: ποικιλία δεξιοτήτων, ταυτότητα έργου, σπουδαιότητα έργου, αυτονομία επανατροφοδότησης και μία ειδική κλίμακα, το Job Diagnostic

Survey για τη βελτίωση της παρακίνησης και παραγωγικότητας των εργαζομένων μέσω της διάγνωσης της ανάγκης επανασχεδιασμού των θέσεων εργασίας.

- Η θεωρία της κάλυψης των αναγκών του McClelland

Η θεωρία της κάλυψης των αναγκών του McClelland αποτελεί έναν εναλλακτικό τρόπο ταξινόμησης των αναγκών. Απευθύνεται κυρίως σε ανώτερα διοικητικά στελέχη που αναλαμβάνουν ευθύνη για τις αποφάσεις τους, θέτουν στόχους και επιζητούν την ανατροφοδότηση ως προς τα επιτεύγματά τους (Δικαίος, 1999). Ο McClelland (1961) διαπίστωσε ότι υπάρχουν οι παρακάτω τρεις επίκτητες ανάγκες που υποκινούν ένα άτομο:

1. Η ανάγκη των κοινωνικών σχέσεων.
2. Η ανάγκη για δύναμη (εξουσία).
3. Η ανάγκη για επιτεύγματα.

- Η Θεωρία X και Ψ του McGregor

Ο McGregor (1960) έκανε διάκριση μεταξύ των παραδοσιακών θέσεων της διοίκησης σε σχέση με τους εργαζομένους και των σύγχρονων θέσεων περιβάλλοντος, παραθέτοντας δυο θεωρητικές θέσεις, τη θεωρία X που αντανακλά τις παραδοσιακές αυταρχικές αντιλήψεις, και τη θεωρία Ψ, που αντανακλά τις σύγχρονες θέσεις για τον άνθρωπο και τη συμπεριφορά του. Η ιδιοσυγκρασία, η προσωπικότητα, η ψυχολογία, η συμπεριφορά και ο τρόπος σκέψης των εργαζομένων έχουν καθοριστικό ρόλο στο βαθμό παρακίνησης και στην ικανοποίησή τους. Επιπροσθέτως, ο εργαζόμενος με την παροχή των κατάλληλων κινήτρων μπορεί να παρακινείται από τους προϊσταμένους. Η συμπεριφορά της διοίκησης μιας επιχείρησης εξαρτάται και από την θεωρία την οποία πιστεύει (Κόντης, 1994).

Μηχανιστικές ή Διαδικαστικές Θεωρίες

- Η θεωρία των προσδοκιών του Vroom

Ο Vroom (1964) επιχείρησε να περιγράψει «τη διαδικασία βάσει της οποίας παρακινείται ο εργαζόμενος», υποστηρίζει ότι οι προσδοκίες των ανθρώπων διαμορφώνουν συγκεκριμένες συμπεριφορές και βασίστηκε σε τρεις μεταβλητές: την ελκυστικότητα (σθένος), τη συντελεστικότητα (δυνατότητα) και την προσδοκία. Υποστήριξε ότι η διάθεση και η απόδοση του ατόμου μέσα σε έναν εργασιακό χώρο συνδέεται άμεσα με την ανταπόδοση ή την ανταμοιβή που περιμένει ότι θα έχει το άτομο.

- **Η Θεωρία Καθορισμού Στόχων του Locke**

Η θεωρία της στοχοθέτησης είναι μία από τις πιο δημοφιλείς θεωρίες εργασιακής ικανοποίησης και στοχεύει την παραχώρηση πρωτοβουλιών και ελευθερίας κινήσεων προς στους εργαζομένους. Σύμφωνα με τη θεωρία της στοχοθέτησης (Locke, 1960), η επίτευξη ενός στόχου επηρεάζεται από τα κίνητρα, την αυτοαντίληψη και τον προσδιορισμό του στόχου (Παπάνης, 2005). Κατά τον Locke ο στόχος πρέπει να είναι συγκεκριμένος ενώ είναι σημαντική η συμμετοχή του εργαζόμενου στον καθορισμό του στόχου, η αποδοχή του στόχου από αυτόν καθώς επίσης και η ανατροφοδότηση παρέχει τη δυνατότητα αποσαφήνισης των προσδοκιών, της αναπροσαρμογής της δυσκολίας του στόχου, της αναγνώρισης της προσπάθειας και της ενθάρρυνσης. Όσο πιο δύσκολος είναι ένας στόχος τόσο μεγαλύτερο είναι το αίσθημα αυτό-ικανοποίησης του εργαζομένου, ενώ θα πρέπει να υπάρχει ισορροπία μεταξύ πρόκλησης και της πιθανότητας επίτευξης.

- **Η θεωρία της ισότητας του Adams**

Η συμπεριφορά που θα επιλέξουν να έχουν οι εργαζόμενοι εξαρτάται από το αν θα υπάρξει δίκαιη ανταμοιβή σε σχέση με αυτή των άλλων εργαζομένων (Adams 1965). Ο εργαζόμενος συγκρίνει την προσφορά του στην εργασία του με τα αποτελέσματα. Όταν η προσφορά είναι μεγαλύτερη από τα αποτελέσματα είναι δυσαρεστημένος και δεν υποκινείται. Όταν η προσφορά είναι ίση με τα αποτελέσματα, επικρατεί αίσθημα δικαιοσύνης και ο εργαζόμενος προσπαθεί να αυξήσει την ποιότητα και την ποσότητα στην εργασία του. Όταν υπάρχει υπερβολικά μεγάλη θετική διαφορά οι εργαζόμενοι μπορούν είτε να αυξήσουν την προσπάθεια είτε να απαιτήσουν μείωση των ανταμοιβών τους είτε να τροποποιήσουν τον τρόπο αξιολόγησης. Η θεωρία της ισότητας ή δικαιοσύνης συνέβαλε στη δίκαιη κατανομή.

- **Θεωρία των Porter και Lawler**

Οι Porter & Lawler (1980) αντίθετα με όλες τις προηγούμενες θεωρίες υποστηρίζουν πως η εργασιακή ικανοποίηση είναι το αποτέλεσμα και όχι το αίτιο της απόδοσης. Η ικανοποίηση, η παρακίνηση και η απόδοση αποτελούν τρεις διαφορετικές μεταβλητές οι οποίες αλληλοσχετίζονται. Οι Porter & Lawler στηρίζονται στις εξής τέσσερις μεταβλητές:

1. Η προσπάθεια αποτελεί την εξωτερική της παρακίνησης και εξαρτάται από τις προσδοκίες του εργαζομένου.

2. Η απόδοση εξαρτάται και από τις ικανότητες του ατόμου, το ρόλο του στην επιχείρηση και τα μέσα που του δίδονται.

3. Οι ανταμοιβές αποτελούν το αποτέλεσμα της απόδοσης του εργαζομένου.

4. Η ικανοποίηση σχετίζεται με τις ανταμοιβές και τη δικαιοσύνη που νοιώθει ο εργαζόμενος.

Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση

Αν η επαγγελματική ικανοποίηση εξεταστεί ως εξαρτημένη μεταβλητή είναι απαραίτητο να διερευνηθούν οι παράγοντες που την επηρεάζουν, οι οποίοι μπορεί να είναι εργασιακοί, κοινωνικοί, ψυχολογικοί και δημογραφικοί.

Ο Locke (1976), αναφέρει ως σημαντικούς τους παρακάτω δώδεκα παράγοντες στη διαμόρφωση της ικανοποίησης στο επάγγελμα: 1. Η εργασία να αποτελεί «πρόκληση». 2. Σαφής σχέση ανάμεσα σε αμοιβή και απόδοση. 3. Θετική ενίσχυση για το επιτυχές έργο. 4. Καλές συνθήκες εργασίας ως προς το περιβάλλον. 5. Σωστή εποπτεία με ενδιαφέρον για τους εργαζομένους. 6. Βοήθεια προς τους εργαζομένους κατά την επιτέλεση του έργου τους. 7. Θετικές διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας. 8. Δυνατότητα συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων. 9. Διασφάλιση της εργασίας και ελαχιστοποίηση του άγχους απώλειάς της. 10. Δίκαιη κατανομή χρηματικών αμοιβών. 11. Μεγάλος βαθμός αυτονομίας και υπευθυνότητας του εργαζομένου. 12. Σαφήνεια ως προς το τι αναμένεται από τον εργαζόμενο (Καντάς, 1998).

Οι Kreitner και Kinicki (1998) κατατάσσουν τους προσδιοριστικούς παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης σε πέντε κατηγορίες οι οποίες αντιστοιχούν στα πέντε κυρίαρχα μοντέλα που προσδιορίζουν τα αίτια της:

1. Η ικανοποίηση σε σχέση με το βαθμό στον οποίο ένα άτομο εκπληρώνει τις ανάγκες του.

2. Η ικανοποίηση ως αποτέλεσμα της εκπλήρωσης των προσδοκιών.

3. Η ικανοποίηση ως εκπλήρωση των εργασιακών αξιών ενός ατόμου.

4. Η ικανοποίηση ως βάση του κατά το πόσο «δίκαια» ένα άτομο αντιμετωπίζεται στην εργασία του.

5. Η ικανοποίηση ως λειτουργία των χαρακτηριστικών και των γενετικών παραγόντων κάθε ατόμου.

Το επαγγελματικό άγχος αναφέρουν οι Rollinson et al., (1998) είναι η αναγνώριση από ένα άτομο της αδυναμίας του να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις του επαγγέλματος του. Αποτελέσματα ερευνών δείχνουν ότι το ο επαγγελματικό άγχος έχει μια ισχυρή, αρνητική σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση (Kreitner& Kinicki, 1998). Ο Likert (1967) προσδιόρισε την επικοινωνία σαν μια μεταβλητή ανάμεσα στους στόχους του οργανισμού και σε τέσσερα επιθυμητά τελικά αποτελέσματα: την παραγωγικότητα, την επαγγελματική ικανοποίηση, τις σχέσεις διοίκησης- εργαζομένων και το κέρδος (Duldt& Battley, 2004).

Ο Spector (2008) προσπάθησε να προσδιορίσει τους παράγοντες που κάνουν τους εργαζομένους να αισθάνονται ικανοποιημένοι από την εργασία τους και τους κατηγοριοποίησε σε προσωπικούς παράγοντες και παράγοντες περιβάλλοντος.

a) Προσωπικοί Παράγοντες: η προσωπικότητα, τα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζομένου, τα θετικά συναισθήματα και οι εμπειρίες του προσφέρουν εργασιακή ικανοποίηση. Τα δημογραφικά στοιχεία που σχετίζονται με την ηλικία, το φύλο, το επίπεδο εκπαίδευσης, την οικογενειακή κατάσταση, τους προηγούμενους ρόλους και αρμοδιότητες που του αναλογούσαν, τα χρόνια προϋπηρεσίας και το ωράριο της υφιστάμενης εργασίας του. Η τάση συμμετοχής- ανάμειξης, ανάληψης έργου ή ευθυνών.

b) Παράγοντες Περιβάλλοντος: είναι παράγοντες συνυφασμένοι με τη φύση της εργασίας, όπως α) η ποικιλία των δεξιοτήτων, β) η πληρότητα εκτέλεσης της εργασίας, γ) η σημαντικότητα του καθήκοντος, δ) η αυτονομία, και ε) η ανατροφοδότηση (Hackman& Oldham,1976). Οι παράγοντες του περιβάλλοντος που σχετίζονται με την εργασία μπορούν να επιβαρύνουν ψυχολογικά το άτομο και συνεπώς την εργασιακή ικανοποίηση την οποία εισπράττει (Mullins, 1993).

Μέθοδοι Μέτρησης/ Κλίμακες Εργασιακής Ικανοποίησης

Παρόλο που πολλοί λόγοι όπως η υποκειμενική και αόριστη φύση της, η ασάφεια αναφορικά με το ακριβές περιεχόμενο της (Evans, 1997), το γεγονός ότι είναι προϊόν πολύπλοκων μηχανισμών καθιστούν την ακριβή μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης αρκετά αμφισβητήσιμη, η μέτρηση της εργασιακής

ικανοποίησης μπορεί να επιτευχθεί με διάφορες μεθόδους, είτε ποιοτικές (μέσω συνεντεύξεων), είτε ποσοτικές (μέσω χορήγησης ερωτηματολογίων).

Τα διάφορα εργαλεία που βασίζονται στη διαβάθμιση, στην αξιοπιστία, καθώς και στην εγκυρότητα μπορούν να διακριθούν σε τρεις κατηγορίες (Πετριλή, 2007):

-Πολυπαραγοντικά εργαλεία γενικά για την εργασία

-Πολυπαραγοντικά εργαλεία για εξειδικευμένες εργασίες

-Εργαλεία για τη μέτρηση της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης (Van Saane et al., 2003).

Η κλίμακα εργασιακής ικανοποίησης από τον Spector P. (JSS)

Η κλίμακα Job Satisfaction Survey (JSS), είναι η πιο δημοφιλής κλίμακα αξιολόγησης της εργασιακής ικανοποίησης (Spector, 1985). Αξιολογεί εννέα παράγοντες της ικανοποίησης από την εργασία, ενώ η συνολική ικανοποίηση προκύπτει από τον συνδυασμό και των εννέα ερωτήσεων-παραγόντων. Οι εννέα παράγοντες ικανοποίησης είναι οι εξής: Μισθός, Προαγωγή, Εποπτεία- Επίβλεψη, Πρόνομια-Οφέλη, Ενδεχόμενες ανταμοιβές, Συνθήκες λειτουργίας, Συνάδελφοι, Φύση εργασίας, Επικοινωνία. Το ερωτηματολόγιο είναι εύκολο στην επεξεργασία, καθώς περιλαμβάνει συνολικά 36 (τριάντα έξι) ερωτήσεις με 4 (τέσσερις) ερωτήσεις για τον κάθε παράγοντα. Οι συμμετέχοντες απαντούν σε μια κλίμακα διαβάθμισης από το 1 έως το 6 αρχίζοντας από το «Διαφωνώ πάρα πολύ», «Διαφωνώ μέτρια», «Διαφωνώ ελαφρώς», «Συμφωνώ ελαφρώς», «Συμφωνώ μέτρια» και καταλήγει στο «Συμφωνώ πάρα πολύ» .

Η Ελληνική κλίμακα εργασιακής ικανοποίησης για νοσηλευτές

Πρόκειται για ένα ερωτηματολόγιο που κατασκευάστηκε από τον Μουμτζόγλου (2010), με σκοπό τη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης του νοσηλευτικού προσωπικού στην Ελλάδα.

Ερωτηματολόγιο εργασιακής περιγραφής

Ένα ακόμα ερωτηματολόγιο μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης είναι το JDI των Smith, Kendal & Hulin, το οποίο αξιολογεί τις εξής πέντε διαστάσεις: την εργασία, τις σχέσεις με τον προϊστάμενο, το μισθό, τις σχέσεις με τους συναδέλφους και τις δυνατότητες προαγωγής. Περιλαμβάνει 72 ερωτήσεις, κάθε μια από τις οποίες αποτελεί μια μικρή φράση περιγραφική της εργασίας (Spector, 1997). Ο ευρύς και

μεγάλος όγκος των ερευνών στις οποίες χρησιμοποιήθηκε εξασφαλίζει την εγκυρότητά του, στον αντίποδα εξετάζει μόνο πέντε τομείς, γεγονός που περιορίζει την αποτελεσματικότητά του, ενώ συγκεκριμένες ερωτήσεις δεν μπορούν να εφαρμοστούν σε όλες τις εργασιακές ομάδες (Cook et al., 1981). Πολλοί ερευνητές προσπάθησαν να βελτιώσουν την κλίμακα JDI. Το 1989 ο Roznowski χρησιμοποίησε πιο εξελιγμένες στατιστικές μεθόδους, προκειμένου να αυξήσει την εγκυρότητα και αξιοπιστία της. Η Smith et al., την αναβάθμισαν και την βελτίωσαν αντικαθιστώντας μερικές από τις ερωτήσεις που περιελάμβανε (Balzer et al., 1990) σε μία εξαβάθμια κλίμακα υπολογισμού της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης, γνωστή με το όνομα Job In General Scale (JIG).

The job in general scale

Η κλίμακα Job In General Scale (JIG) στηρίχθηκε στην κλίμακα JDI. Περιέχει 18 ερωτήσεις, που άλλοτε έχουν τη μορφή επιθέτων και σύντομων φράσεων για την εργασία. Σε αντίθεση με την κλίμακα JDI, βασίζεται σε συναισθήματα των ερωτώμενων για την εργασία τους και όχι στις περιγραφές των θέσεων εργασίας τους. Αν και η κλίμακα είναι σχετικά νέα, έχει αποδεικτικά στοιχεία για την αξιοπιστία και την εγκυρότητά της (Smith et al., 1989), αλλά δεν έχει χρησιμοποιηθεί ακόμα σε πολλές ερευνητικές μελέτες. Το συνολικό σκορ που προκύπτει από αυτήν την κλίμακα εξάγεται από το συνδυασμό όλων των στοιχείων. Η κλίμακα JIG όπως και η κλίμακα JDI χρησιμοποιεί τρεις επιλογές απάντησης. Για κάθε στοιχείο οι ερωτώμενοι ερωτώνται αν συμφωνούν («Ναι»), αν δεν είναι σίγουροι («?») ή αν διαφωνούν («Όχι») (Οικονομοπούλου, 2011)

The Minnesota satisfaction questionnaire

Διαδεδομένο ερωτηματολόγιο είναι και το MSQ των Weiss et al., (2004) το οποίο αποτελείται από 100 ερωτήσεις στη μεγάλη εκδοχή και σε 20 στη μικρή εκδοχή. Μετρά την ικανοποίηση ή τη δυσαρέσκεια λαμβάνοντας υπόψη είκοσι διαστάσεις. Οι διαστάσεις αυτές είναι οι εξής :

1. Χρησιμοποίηση ικανότητας.
2. Επίτευγμα.
3. Δραστηριότητα.
4. Εξέλιξη.
5. Εξουσία κατευθύνει.
6. Πολιτικές και πρακτικές της εταιρείας.
7. Ικανοποίηση από την αμοιβή.
8. Συνάδελφοι.
9. Δημιουργικότητα.
10. Ανεξαρτησία.

11. Ηθικές αξίες.
12. Αναγνώριση.
13. Υπευθυνότητα
14. Ασφάλεια.
15. Κοινωνικές.

16. Κοινωνική θέση.
17. Εποπτεία (ανθρώπινες σχέσεις).
18. Επίβλεψη (τεχνική).
19. Ποικιλία διαφορετικών καθηκόντων.
20. Συνθήκες.

Η κλίμακα έχει αποδειχτεί ότι είναι αρκετά αξιόπιστη και έγκυρη, είναι εύκολη στη χρήση και την κατανόηση, έχει εφαρμογή σε οποιονδήποτε οργανισμό και υπηρεσία και εφαρμόζεται τόσο για τους διευθυντές, όσο για τους επόπτες και τους υπαλλήλους.

Job diagnostic survey

Το JDS των Hackman & Oldman (1975), συνιστά ένα επιπλέον εργαλείο που χρησιμοποιείται για τη μέτρηση μεταβλητών όπως είναι τα αντικειμενικά χαρακτηριστικά εργασίας, ή τα συναισθήματα των εργαζομένων για την εργασία τους. Βασιζόμενο στη θεωρία των χαρακτηριστικών, επιχειρεί να αξιολογήσει πως τα εργασιακά χαρακτηριστικά επηρεάζουν τη συμπεριφορά, την ικανοποίηση και την παραγωγικότητα των εργαζομένων.

McCloskey/Mueller satisfaction scale

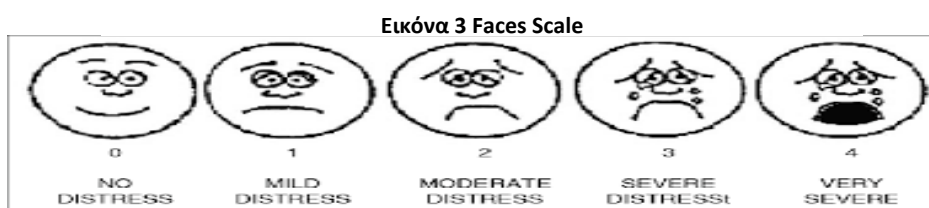
Το MMS είναι ένα πολυδιάστατο ερωτηματολόγιο σχεδιασμένο για το νοσηλευτικό προσωπικό των νοσοκομείων. Αποτελείται από 31 ερωτήσεις. Ο τύπος των απαντήσεων βασίζεται σε μια πενταβάθμια κλίμακα Likert, οι οποίες κυμαίνονται από το «πολύ δυσαρεστημένος» (1) ως «πολύ ικανοποιημένος» (5). Μετράει τις εξής οκτώ εργασιακές διαστάσεις:

- | | |
|--|-----------------------------|
| 1. Εξωτερικές αμοιβές (μισθός, διακοπές) | 4. Συναδέλφους |
| 2. Ικανοποίηση από το σχεδιασμό της εργασίας | 5. Αλληλεπιδράσεις |
| 3. Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. | 6. Επαγγελματικές ευκαιρίες |
| | 7. Επαίνους, αναγνώριση |
| | 8. Έλεγχο/ υπευθυνότητες |

(Van Saane et al., 2003)

Face scale

Η κλίμακα Faces Scale (Kunin, 1955) μετρά τη γενική ικανοποίηση και χρησιμοποιεί έξι εκφράσεις του προσώπου τις οποίες οι συμμετέχοντες καλούνται να χρησιμοποιήσουν για να αποκριθούν.



Employee Satisfaction Inventory

Για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης χρησιμοποιήθηκε επίσης και το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης-(ESI) Employee Satisfaction Inventory (Koustelios, 1991). Περιλαμβάνει 24 προτάσεις που μετρούν έξι διαστάσεις της ικανοποίησης από την εργασία: φύση της εργασίας, μισθός, προαγωγή, άμεσο προϊστάμενο, εργασιακές συνθήκες και τον οργανισμό ως ολότητα. Οι απαντήσεις δίνονται σε πενταβάθμια κλίμακα Likert: (1) διαφωνώ πολύ έως (5) συμφωνώ πολύ.

Επαγγελματική εξουθένωση

Ερμηνεία επαγγελματικής εξουθένωσης

Ο όρος «επαγγελματική εξουθένωση» (professional burnout) πρωτοεμφανίστηκε το 1974 από τον Freudenberger ο οποίος θέλησε να περιγράψει ένα σύνολο συμπτωμάτων εξουθένωσης που παρατήρησε σε εργαζόμενους, που παρείχαν υπηρεσίες στο χώρο της ψυχικής υγείας (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος 1999). Η επαγγελματική κόπωση που βιώνει ο εργαζόμενος εμφανίζεται όταν οι πηγές υποστήριξης και τα ψυχικά του αποθέματα δεν είναι αρκετά, ώστε να αντιμετωπιστεί το άγχος στην εργασία του. Οι περισσότεροι άνθρωποι θεωρούν ότι η εργασία τους αποτελεί την σημαντικότερη αιτία άγχους και η αντοχή τους στις καταστάσεις αυτές εξαρτάται από διάφορους παράγοντες, όπως για παράδειγμα από την ερμηνεία που δίνουν στις καταστάσεις που εμφανίζονται, από την ικανότητα τους να τις χειρίζονται ή από το βαθμό της έντασης του άγχους που πρέπει να αντιμετωπιστεί. Οι Cooper et al., (1988) παρουσιάζουν ένα μοντέλο για το άγχος και την εργασία με πέντε (5) κατηγορίες πηγών στρεσογόνων καταστάσεων:

1. οι καταστάσεις που σχετίζονται με την ίδια την εργασία (εσωγενείς)
2. με το ρόλο του εργαζόμενου στην οργάνωση
3. με τις εργασιακές σχέσεις και τις σχέσεις με την οικογένεια
4. με την δομή και το κλίμα της οργάνωσης
5. με την σταδιοδρομία

Εικόνα 4 BurnOut,



Πηγή: <http://www.criticalcarevet.ca>

Αυτές οι στρεσογόνες καταστάσεις μπορεί να οδηγήσουν σε συμπτώματα οργανικά όπως π.χ. μια στεφανιαία νόσος ή σε ψυχικά όπως μια κατάθλιψη, αλλά και σε συμπτώματα που έχουν σχέση με τον εργασιακό χώρο (Κάντας 1995). Το σύνδρομο της επαγγελματικής κόπωσης - εξουθένωσης, επηρεάζει περισσότερο εργαζόμενους που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους σε συνανθρώπους τους, όπως τους κοινωνικούς λειτουργούς, τους ψυχολόγους, τους ψυχίατρους, τους νοσηλευτές, τους ιατρούς, δηλαδή άτομα που εργάζονται σε υπηρεσίες περίθαλψης και φροντίδας, χωρίς βέβαια να αποκλείονται και οι εργαζόμενοι διαφορετικών επαγγελμάτων. Η Maslach (1982) το περιγράφει ως ένα σύνδρομο ψυχικής και σωματικής εξάντλησης όπου ο εργαζόμενος έχει χάσει την διάθεση και το ενδιαφέρον του στο να εξυπηρετήσει τους ασθενείς, παρουσιάζει μια αρνητική εικόνα προς τους συναδέλφους του και γενικά δεν νοιώθει ικανοποιημένος από την εργασία του. Σύμφωνα με τις Maslach & Jackson (1986), οι τρεις (3) κυριότεροι παράγοντες που διακρίνουν την επαγγελματική κόπωση είναι:

1. Η συναισθηματική εξάντληση, η οποία εκδηλώνεται με μια αίσθηση ψυχικής κόπωσης και ο εργαζόμενος δεν διαθέτει την απαιτούμενη ενέργεια για να επενδύσει στην εργασία του.

2. Η αποπροσωποποίηση, που εκδηλώνεται με την απομάκρυνση του από τους ασθενείς και την ανάπτυξη σχέσεων μαζί τους.

3. Η έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων, που εμφανίζεται με την μείωση της απόδοσης του εργαζόμενου και της παραίτησής του από κάθε επαγγελματικό χειρισμό των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι ασθενείς (Παδαδάτου- Αναγνωστόπουλος, 1999).

Η επαγγελματική κόπωση έχει απασχολήσει αρκετά τους ερευνητές αφού η συχνότητα εμφάνισής της αυξάνεται. Η ψυχοσωματική φθορά είναι κυρίως αποτέλεσμα του άγχους, και λιγότερο της σχέσης των εργαζομένων με την εργασία,. Συχνά περιγράφεται ως εξάντληση ενέργειας και ως ένα πολύ αρνητικό συναίσθημα προερχόμενο από τα προβλήματα των εξυπηρετούμενων (Lowe, 1995).

Η επαγγελματική κόπωση-εξουθένωση δεν εμφανίζεται ξαφνικά, είναι προϊόν μιας μεγάλης περιόδου συσσωρευμένου άγχους (Παπαδάτου,1995). Το προσωπικό συνήθως εργάζεται σε χώρο όπου βιώνεται το χρόνιο άγχος. Οι ωφελούμενους ή οι ασθενείς πολλές φορές απαιτούν από το προσωπικό να αντιμετωπίσει τα προβλήματα υγείας τους άμεσα, χωρίς να καταλαβαίνουν ότι οι λύσεις απαιτούν χρόνο και συνεργασία μεταξύ συναδέλφων. Το

αποτέλεσμα είναι ένα συνεχές άγχος, που μπορεί να τους οδηγήσει τον εργαζόμενο στην επαγγελματική εξουθένωση.

Εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης

Υπάρχουν σημάδια προειδοποίησης που γνωστοποιούν τον κίνδυνο εμφάνισης της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ο εργαζόμενος αρχίζει να παρουσιάζει δυσφορία, δεν επιθυμεί να πάει στην εργασία του, νοιώθει ότι ο εργασιακός του χώρος ευθύνεται για το άγχος που βιώνει. Τα άτομα νοιώθουν υπερβολικό άγχος στην ιδέα ότι θα πρέπει να εργαστούν με τις συγκεκριμένες συνθήκες όλη την εβδομάδα. Το αποτέλεσμα είναι να απομονωθούν και να μην παρευρεθούν σε ένα εργασιακό χώρο, ο οποίος θα τους φέρει αντιμέτωπους με έντονες στρεσογόνες καταστάσεις.

Οι διαπροσωπικές τους σχέσεις διαταράσσονται, εμφανίζουν γρήγορες εναλλαγές στην διάθεσή τους, δημιουργούν έντονες λογομαχίες με τον/την σύντροφό τους. Οι κακής ποιότητας διαπροσωπικές σχέσεις είναι αυτές που κάνουν το εργαζόμενο να αρχίσει να νοιώθει έντονη ανασφάλεια για το αν έχει την ικανότητα να εργάζεται με επιτυχία προσφέροντας τις υπηρεσίες του. Στην προσπάθειά τους για αντιμετώπιση του προβλήματος περιορίζεται στο να ελαττώνουν τις προσωπικές επαφές και να απουσιάζουν από την εργασία τους. Το αμέσως επόμενο στάδιο που ακολουθεί είναι αυτό της εμφάνισης της επαγγελματικής κόπωσης-εξουθένωσης.

Στάδια επαγγελματικής εξουθένωσης

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια προοδευτική διεργασία από-ιδανικοποίησης της πραγματικότητας, που δεν ανταποκρίνεται στους υψηλούς στόχους και τα ιδανικά του επαγγελματία (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999). Η επαγγελματική εξουθένωση είναι αποτέλεσμα μιας χρόνιας στρεσογόνας κατάστασης, που βιώνει εργαζόμενος (Νότα-Μόσχου, 2018). Υπάρχουν τέσσερα (4) βασικά διαδοχικά στάδια που υποδηλώνουν την εμφάνιση και ανάπτυξη της επαγγελματικής εξουθένωσης (Edelwich & Brodsky, 1980):

- Πρώτο στάδιο: Ενθουσιασμός για τη νέα εργασία. Υψηλοί στόχοι. Προσδοκίες για ιδανικές συνθήκες και ικανοποίηση. Ο χώρος εργασίας μετατρέπεται σε ζωτικής σημασίας.
- Δεύτερο στάδιο: Αμφιβολία και Αδράνεια. Ο εργαζόμενος συνειδητοποιεί ότι δεν υπάρχει ισοζύγιο μεταξύ προσφοράς και εργασιακής ικανοποίησης. Υπερπροσπάθεια στην εργασία, προσπάθεια για διεύρυνση των γνώσεων και των ικανοτήτων. Ενασχόληση με εργασιακά θέματα σε μεγαλύτερο βαθμό από πριν. Αναθεώρηση του πρώτου σταδίου.

- Τρίτο στάδιο: Απογοήτευσης και Ματαίωση. Περισσότερο άγχος παρά ικανοποίηση. Παρά τις προσπάθειες του για βελτίωση των συνθηκών απογοητεύεται. Δίλημμα: Αναθεώρηση στόχων και προσδοκιών ή αλλαγή εργασιακού χώρου. Στην πρώτη περίπτωση ο εργαζόμενος αποστασιοποιείται, μειώνεται το ενδιαφέρον του για την εργασία και αυξάνονται οι συγκρούσεις. Αδιαφορία για όλα τα εργασιακά θέματα.

- Τέταρτο στάδιο: Απάθειας. Ο εργαζόμενος δεν προσφέρει την απαιτούμενη ενέργεια. Αποφεύγει την ανάληψη ευθύνης. Δεν υπάρχει επιθυμία αλλαγής εργασιακού περιβάλλοντος αφού η παρούσα κατάσταση του προκαλεί ασφάλεια. Στα δύο τελευταία στάδια κάνει την εμφάνισή της η επαγγελματική εξουθένωση με την «αρνητική εικόνα» του εργαζόμενου για τον εαυτό του και την εργασία του.

Στις ψυχικές επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η εμφάνιση του έντονου άγχους στον εργασιακό χώρο το οποίο ακολουθείται από τη μείωση της αποδοτικότητας του και τη διαταραχή των διαπροσωπικών του σχέσεων. Σύμφωνα με τον Κάντα (1995) και την Παπαδάτου (1995), το πρώτο σύμπτωμα που εμφανίζεται στην εξέλιξη της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι αυτό της συναισθηματικής εξάντλησης, όπου δεν έχει καθόλου ενέργεια στο να προσφέρει υπηρεσίες. Η αυτοεκτίμησή του μειώνεται αισθητά. Η αρνητική κριτική προς τον εαυτό του έχει ως αποτέλεσμα ο εργαζόμενος είτε να εκδηλώσει υπερδραστηριότητα, προσπαθώντας να αντεπεξέλθει στις εργασιακές απαιτήσεις είτε να εκδηλώσει υποδραστηριότητα, προσπαθώντας να αποφύγει τον χώρο εργασίας. Και στις δύο περιπτώσεις είναι έντονη η παρουσία της χαμηλής αυτοεκτίμησης του εργαζόμενου συνοδευόμενη από κατάθλιψη, αρνητικές αντιδράσεις, επιθετικότητα και γενικά μια αίσθηση μη ικανοποίησης από την ζωή (Λεοντάρη, 1998).

Εργαζόμενοι οι οποίοι δεν δέχονται με ευκολία μια αρνητική κριτική ή νοιώθουν έντονα την ανάγκη για αναγνώριση της αξίας τους είναι εκείνοι που έχουν περισσότερες πιθανότητες να εμφανίσουν επαγγελματική εξουθένωση με αποτέλεσμα να γίνονται κάποιες στιγμές απαιτητικοί, θυμωμένοι, πικραμένοι και αγανακτισμένοι. Συχνά ο εργαζόμενος αδυνατεί να προσαρμοστεί στον εργασιακό χώρο. Αποτέλεσμα αυτού είναι η αποπροσωποποίηση του εργαζομένου σε σχέση με τους συναδέλφους αλλά και τους ωφελούμενους. Συχνά έχει συγκρούσεις με συναδέλφους ή ωφελούμενους ενώ όταν καλείται να προσφέρει τις υπηρεσίες του εκφράζει παράπονα για μεγάλο φόρτο εργασίας. Η εικόνα του ερμηνεύεται ως έκφραση αδιαφορίας, ψυχρότητας. Ο εργαζόμενος αποδιοργανώνεται σταδιακά, αναπτύσσοντας συναισθήματα

απογοήτευσης και ανεπάρκειας, σύγκρουσης και τελικώς απομόνωσης. Σαν απόρροια των παραπάνω ο εργαζόμενος αδιαφορεί για τους αρχικούς στόχους και προσδοκίες του και δεν ενδιαφέρεται να προσφέρει τις υπηρεσίες του. Η χρονική ακολουθία των ψυχικών συμπτωμάτων είναι: συναισθηματική εξάντληση, κόπωση, αποπροσωποποίηση (Maslach et al., 1986). Αντιθέτως, ο Golembiewski (1986) θεωρεί ότι η αποπροσωποποίηση προηγείται. Υπερβαίνοντας τα όριά της αποπροσωποποίησης ο εργαζόμενος εμφανίζει το αίσθημα της αποτυχίας και της συναισθηματικής εξάντλησης (Κάντας, 1995).

Αρκετές φορές ως συνέπεια της επαγγελματικής εξουθένωσης ο εργαζόμενος έχει προβλήματα ψυχικής ισορροπίας. Μερικά από τα συμπτώματα είναι να παρερμηνεύει καταστάσεις, να γίνεται καχύποπτος, να αποστασιοποιείται από τους συναδέλφους να δυσκολεύεται να συγκεντρωθεί στην εργασία του. Οι συνάδελφοι παρατηρώντας την αλλαγή στη συμπεριφορά του χάνουν την εμπιστοσύνη στις ικανότητες του και αποφεύγουν να του αναθέσουν εργασίες. Ένα ακόμα συχνό σύμπτωμα είναι η εμφάνιση κατάθλιψης, η οποία όμως δεν έχει να κάνει απαραίτητα με την εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Τα ψυχικά συμπτώματα που εμφανίζουν οι εργαζόμενοι οφείλονται στην εμφάνιση του έντονου άγχους που λόγω της εργασίας και των αρνητικών αποτελεσμάτων έχουν επίπτωση και στους ωφελούμενους από την εργασία του .

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

ΑΠΕΞΑΡΤΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Οι βασικοί τύποι θεραπείας για την αντιμετώπιση της εξάρτησης από ψυχοτρόπες ουσίες που παρέχονται στην Ελλάδα είναι, οι ψυχοκοινωνικές παρεμβάσεις δηλαδή τα "στεγνά" προγράμματα που δεν χρησιμοποιούν υποκατάστατα, η θεραπεία υποκατάστασης οπιοειδών και η σωματική αποτοξίνωση.

Η θεραπεία υποκατάστασης πρωτοεμφανίστηκε στην Ευρωπαϊκή Ένωση στα τέλη της δεκαετίας του 1960 για την αντιμετώπιση της αυξανόμενης χρήσης οπιούχων. Στους χρήστες ναρκωτικών ουσιών που ακολουθούν θεραπεία υποκατάστασης χορηγείται μία ουσία "υποκατάστατο" η οποία είναι είτε παρόμοια είτε ίδια με το ναρκωτικό που καταναλώνουν. Συνήθως γίνεται διάκριση μεταξύ της αποτοξίνωσης δηλαδή της σταδιακής μείωσης της ποσότητας του ναρκωτικού μέχρι να μειωθεί στο μηδέν και της συντήρησης δηλαδή του εφοδιασμού του χρήστη με μια επαρκή ποσότητα, προκειμένου να ελαττωθεί η επικίνδυνη συμπεριφορά και άλλες σχετικές βλάβες για μια μεγάλη περίοδο. Την αποκλειστική ευθύνη για την θεραπεία υποκατάστασης στην Ελλάδα φέρει ο Οργανισμός Κατά των Ναρκωτικών (ΟΚΑΝΑ)

Τα "στεγνά" θεραπευτικά προγράμματα στηρίζονται στην ψυχοκοινωνική θεραπεία και στόχο έχουν την απεξάρτηση από όλες τις ουσίες και την κοινωνική επανένταξη των ανθρώπων που υποστηρίζουν. Δεν χρησιμοποιούν φάρμακα υποκατάστασης. Τα πρώτα "στεγνά" θεραπευτικά προγράμματα που αναπτύχθηκαν στην Ελλάδα ήταν η Μονάδα Απεξάρτησης 18 ΑΝΩ του ΨΝΑ και το ΚΕΘΕΑ. Στεγνά προγράμματα απεξάρτησης πέρα από την υποκατάσταση, έχει και ο ΟΚΑΝΑ. Τα στεγνά προγράμματα που παρέχουν ολοκληρωμένες υπηρεσίες απεξάρτησης, υπηρεσίες πρόληψης, συμβουλευτικής, θεραπείας και κοινωνικής επανένταξης (ΟΚΑΝΑ, 2012).

Οι επίσημα αναγνωρισμένοι φορείς οι οποίοι παρέχουν αυτούς τους τύπους θεραπείας είναι ο Οργανισμός Κατά των Ναρκωτικών (ΟΚΑΝΑ), το Κέντρο Θεραπείας Εξαρτημένων Ατόμων (ΚΕΘΕΑ), η Μονάδα Απεξάρτησης 18 Ανω του Ψυχιατρικού Νοσοκομείου Αττικής (ΨΝΑ), το Ψυχιατρικό Νοσοκομείο Θεσσαλονίκης (ΨΝΘ), η Ψυχιατρική κλινική του Πανεπιστημίου Αθηνών, γενικά δημόσια νοσοκομεία σε συνεργασία με τον ΟΚΑΝΑ, το ανεξάρτητο σωματείο ΘΗΣΕΑΣ στο πλαίσιο του δήμου Καλλιθέας, το Ελληνικό Κέντρο Ψυχικής Υγιεινής και Ερευνών και το υπουργείο Δικαιοσύνης, στα πλαίσια της συνεργασίας

του με αναγνωρισμένους φορείς απεξάρτησης μέσα στα σωφρονιστικά καταστήματα. Όλες οι υπηρεσίες προς τους εξαρτημένους παρέχονται δωρεάν (ΕΚΤΕΠΝ, 2002)

ΟΚΑΝΑ (Οργανισμός Κατά Των Ναρκωτικών)

Ο ΟΚΑΝΑ ιδρύθηκε το 1993 με νόμο (2161/1993) ο οποίος προβλέπει την ίδρυση μονάδων υποκατάστασης ενώ με υπουργική απόφαση (ΓΕΟ/25/6-4-96 ΦΕΚ 254 Β') προσδιορίστηκαν οι προδιαγραφές για την ίδρυση και τη λειτουργία Πειραματικών Προγραμμάτων Υποκατάστασης για εξαρτημένους χρήστες ηρωίνης. Ταυτόχρονα οι

Εικόνα 5 Σήμα ΟΚΑΝΑ



Πηγή: <https://www.okana.gr/>

υπηρεσίες μείωσης βλάβης του ΟΚΑΝΑ στοχεύουν στην διασφάλιση της δημόσιας υγείας από τη μετάδοση μολυσματικών ασθενειών και παράλληλα βοηθούν τα άτομα να προσπαθήσουν πέρα από την μείωση βλάβης να πετύχουν επιπρόσθετα οφέλη όπως αυτό της απεξάρτησης (ΟΚΑΝΑ, 2012).

Συνολικά στον ΟΚΑΝΑ, (ΟΚΑΝΑ, 2017), απασχολούνται στις εβδομήντα πέντε (75) δομές και υπηρεσίες του οργανισμού οκτακόσιοι ενενήντα έξι (896) υπάλληλοι. Από τους οκτακόσιους ενενήντα έξι (896), οι εξακόσιοι είκοσι έξι (626) εργάζονται με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου εκ των οποίων οι τετρακόσιοι σαράντα έξι (446) απασχολούνται σε Θεραπευτικές Δομές Ολοκληρωμένης Αντιμετώπισης της Εξάρτησης και σε δυο Μονάδες Υποστήριξης Άμεσης Πρόσβασης σε όλη την Ελλάδα (62 Θ.Μ.Ο.Α.Ε. λειτουργούν Πανελλαδικά και 2 Μ.Υ.Α.Π λειτουργούν στην Αθήνα). Εκατόν πέντε (105) υπάλληλοι με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, απασχολούνται κυρίως σε στεγνά θεραπευτικά προγράμματα και σε δομές μείωσης της βλάβης σε όλη την Ελλάδα. Επιπλέον, εβδομήντα πέντε (75) υπάλληλοι της συγκεκριμένης κατηγορίας υπαλλήλων απασχολούνται στις Κεντρικές Υπηρεσίες του Οργανισμού στην Αθήνα. Ο συνολικός αριθμός των υπαλλήλων με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου στην Αθήνα είναι τριακόσιοι εξήντα εννέα (369), στην Θεσσαλονίκη εκατόν δέκα τέσσερις (114) και στην υπόλοιπη Ελλάδα εκατόν σαράντα τρεις (143). Το 37% περίπου είναι Ψυχολόγοι, Κοινωνικοί Λειτουργοί, Κοινωνιολόγοι και Απόφοιτοι Εγκεκριμένων Θεραπευτικών Προγραμμάτων το 23 % περίπου είναι Νοσηλευτές, το 13 % περίπου ιατροί (κυρίως Ψυχίατροι, λίγοι Παθολόγοι και

κάποιοι Γενικής Ιατρικής), το 21% περίπου είναι Διοικητικοί Υπάλληλοι (κυρίως Γραμματειακής, Οικονομικής και Τεχνικής Υποστήριξης) και το 6% περίπου είναι Λοιπό Βοηθητικό Προσωπικό (Φύλαξης και Καθαριότητας). Από τους εξακόσιους είκοσι έξι (626) υπαλλήλους αορίστου χρόνου οι τετρακόσιες είκοσι τέσσερις πέντε (424) είναι γυναίκες και οι διακόσιοι δύο (202), είναι άνδρες. Οι εκατόν πενήντα δύο (152) από αυτούς κατέχουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, εκ των οποίων οι είκοσι δύο (22) κατέχουν και διδακτορικό τίτλο σπουδών (ΟΚΑΝΑ, 2017). Επίσης, απασχολούνται στον ΟΚΑΝΑ είκοσι εννέα (29) υπάλληλοι σε όλες τις δομές και τις υπηρεσίες του ανά την Ελλάδα, με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, διάρκειας ενός έτους μέσω του ΟΑΕΔ, ενώ άλλοι εξήντα ένα (61) υπάλληλοι, είναι με δελτίο παροχής υπηρεσιών (κυρίως γιατροί και θεραπευτικό προσωπικό). Ακόμα, εκατόν σαράντα (140) υπάλληλοι καθαριότητας και φύλαξης απασχολούνται μέσω ιδιωτικών εταιρειών σε δομές και υπηρεσίες του οργανισμού, ανά την Ελλάδα και σαράντα άτομα (40), κυρίως θεραπευτικό προσωπικό έχουν παραχωρηθεί από τα νοσοκομεία στον οργανισμό.

Εκτιμάται ότι περίπου 500.000 χρήστες ναρκωτικών ουσιών υποβάλλονται σε θεραπεία υποκατάστασης παγκοσμίως. Από αυτούς περισσότεροι από 300.000 βρίσκονται στην Ευρώπη. Επιστημονικά στοιχεία δείχνουν ότι η θεραπεία υποκατάστασης μπορεί να βοηθήσει στη μείωση της εγκληματικότητας, των λοιμωδών νοσημάτων και των θανάτων που συνδέονται με ναρκωτικά. Μπορεί επίσης να συμβάλλει στη σωματική και ψυχική ευεξία καθώς και στην κοινωνική ευημερία των εξαρτημένων χρηστών. Ωστόσο, πολλοί είναι αυτοί που ισχυρίζονται ότι η υποκατάσταση δεν αποτελεί θεραπεία αλλά ένα ημίμετρο το οποίο δεν παρέχει πραγματική λύση στα προβλήματα των εξαρτημένων από ναρκωτικές ουσίες (Ε.Κ.Π.Ν.Τ., 2002).

Πρόγραμμα του ΟΚΑΝΑ για την Αντιμετώπιση των Εξαρτήσεων

Στεγνά Προγράμματα ΟΚΑΝΑ

Τα "στεγνά" θεραπευτικά προγράμματα του ΟΚΑΝΑ (χωρίς τη χρήση υποκατάστατων) έχουν στόχο την απεξάρτηση των χρηστών από όλες τις ουσίες και την πλήρη κοινωνική επανένταξή τους. Η ένταξη και η θεραπεία στα "στεγνά" προγράμματα ενδείκνυται για όλα τα εξαρτημένα άτομα, ακόμα και για αυτά που τελικά θα αποφασίσουν να ζητήσουν βοήθεια στο πρόγραμμα υποκατάστασης (ΟΚΑΝΑ, 2012).

Τα "στεγνά" προγράμματα που λειτουργεί ο ΟΚΑΝΑ ή συνεργάζεται για τη λειτουργία τους είναι:

- Η Μονάδα Εφήβων/Νέων Ατραπός.
- Το Δίκτυο Θεραπευτικών Υπηρεσιών Πάτρας "Γέφυρα".

- Το Πρόγραμμα Πολλαπλής Παρέμβασης Ρεθύμνου.
- Το Δίκτυο Θεραπευτικών Υπηρεσιών Χανίων.
- Το Πρόγραμμα "Αθηνά", σε συνεργασία με την Ψυχιατρική Κλινική του Πανεπιστημίου Αθηνών.
- Το Πρόγραμμα Προαγωγής Αυτοβοήθειας, σε συνεργασία με το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.

Σήμερα περίπου το 1/3 των θέσεων θεραπείας στις χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης καλύπτεται από τα "στεγνά" θεραπευτικά προγράμματα τα οποία και κατά κανόνα έχουν καλύτερα αποτελέσματα σε άτομα που επιδεικνύουν ισχυρό κίνητρο να θεραπευτούν, είναι νεαρότερα σε ηλικία και έχουν λιγότερο επιβαρυνμένο ιστορικό εξάρτησης. Η ένταξη και η θεραπεία στα "στεγνά" προγράμματα ενδείκνυται για όλα τα εξαρτημένα άτομα πριν αυτά αποφασίσουν να απευθυνθούν για βοήθεια σε προγράμματα υποκατάστασης (OKANA, 2012).

Πρόγραμμα Υποκατάστασης του OKANA

Τον Ιανουάριο του 1996 ο OKANA ξεκίνησε το πρώτο Πειραματικό Πρόγραμμα Υποκατάστασης με χορήγηση μεθαδόνης. Σήμερα, η υποκατάσταση εφαρμόζεται σε όλα τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης στα οποία η θεραπευτική αυτή μέθοδος αντιμετώπισης καλύπτει περίπου τα 2/3 των θέσεων θεραπείας. Η θεραπεία υποκατάστασης δεν είναι ενδεδειγμένη για όλα τα εξαρτημένα από οπιούχες ουσίες άτομα. Υπάρχουν συγκεκριμένες προϋποθέσεις για ένταξη στην υποκατάσταση όπως η ηλικία και η προηγούμενη προσπάθεια θεραπείας σε "στεγνό" θεραπευτικό πρόγραμμα. Σήμερα οι φαρμακευτικές ουσίες υποκατάστασης που χορηγεί ο OKANA είναι η μεθαδόνη και η βουπρενορφίνη και το δίκτυο των Θεραπευτικών Μονάδων του αριθμεί 54 μονάδες σε όλη τη χώρα. Στόχος του Οργανισμού είναι να δημιουργήσει μία Μονάδα σε κάθε νομό της χώρας. Στο Πρόγραμμα Υποκατάστασης, πέρα από την χορήγηση της φαρμακευτικής ουσίας παρέχεται και ψυχοκοινωνική υποστήριξη και θεραπεία της ψυχιατρικής και σωματικής συννοσηρότητας. Ταυτόχρονα οι υπηρεσίες μείωσης βλάβης του OKANA στοχεύουν στην διασφάλιση της δημόσιας υγείας από τη μετάδοση μολυσματικών ασθενειών και παράλληλα βοηθούν τα άτομα να προσπαθήσουν πέρα από την μείωση βλάβης να πετύχουν επιπρόσθετα οφέλη όπως αυτό της απεξάρτησης (OKANA, 2012).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ

Προσωπικό Συστημάτων Ψυχικής Υγείας

Κάθε είδους οργανισμός στελεχώνεται από ανθρώπους οι οποίοι αποτελούν τον πιο καθοριστικό συντελεστή παραγωγής για να λειτουργήσει και να επιτύχει τους στόχους της ένας οργανισμός. Σε πολλές περιπτώσεις οργανισμοί δεν είναι αποδοτικοί, επειδή οι εργαζόμενοι σ' αυτούς δεν μπορούν, δεν ξέρουν, ή και δε θέλουν να συμβάλλουν στην επίτευξη των στόχων τους. Οι εργαζόμενοι πρέπει να παρακινούνται, να δρουν συλλογικά και να έχουν προσδοκίες. (Χυτήρης, 2001). Ένα αποτελεσματικό σύστημα ψυχικής υγείας εξαρτάται κυρίως από την επάρκεια, την ποιότητα και την ορθολογική κατανομή του προσωπικού (Πολύζος, 2000). Προκειμένου να είναι ικανή μια μονάδα ψυχικής υγείας, πρέπει να παρέχει στους ασθενείς ποιοτικές υπηρεσίες. Η εργασιακή απασχόληση και η ικανοποίηση των εργαζομένων στην υγεία είναι συνάρτηση της βελτίωσης της ψυχικής υγείας του πληθυσμού (Πολύζος, 2000)

Το ανθρώπινο δυναμικό, αποτελεί τη βάση λειτουργίας ενός οργανισμού (Παρασκευοπούλου, 2013). Σε μονάδες ψυχικής υγείας, οι εργαζόμενοι καλούνται να αποκτήσουν ή να αναπτύξουν δεξιότητες και γνώσεις, τις οποίες θα χρησιμοποιήσουν ώστε να παρέχουν στους ασθενείς τη βέλτιστη φροντίδα και υγειονομική μέριμνα. Σημαντικό ζήτημα αποτελεί ο συνδυασμός και η ισορροπία που πρέπει να επέλθει έτσι ώστε να εξασφαλιστεί σεβασμός, επικοινωνιακός διάλογος και δημιουργία ενός ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας, που θα οδηγήσουν τους εργαζόμενους με τη σειρά τους στην επιτυχημένη παροχή υπηρεσιών ψυχικής υγείας (Παρασκευοπούλου, 2013).

Η Εργασία με Χρήστες Ναρκωτικών Ουσιών

Οι χρήστες ναρκωτικών ουσιών είναι μια πρόκληση για όσους δουλεύουν μαζί τους ως ασθενείς, αφού η δυσχέρεια στην επικοινωνία αποτελεί το μεγαλύτερο εμπόδιο στην παροχή φροντίδας. Η χρήση ναρκωτικών ουσιών έρχεται συνήθως να ναρκώσει τα συναισθήματα του εξαρτημένου ατόμου. Μαζί όμως με την αποφυγή των ανεπιθύμητων συναισθημάτων, η χρήση ουσιών περιορίζει και την λειτουργικότητα του ατόμου και την φροντίδα του εαυτού του (Wurmser, 1984). Η ουσία που χρησιμοποιεί το κάθε εξαρτημένο άτομο παίζει σημαντικό ρόλο. Οι χρήστες που νιώθουν ένταση και έχουν συναισθήματα επιθετικότητας χρησιμοποιούν κατασταλτικές ουσίες με κύρια την ηρωίνη ενώ αυτοί με καταθλιπτικές συμπεριφορές καταφεύγουν σε διεγερτικές ουσίες όπως η κοκαΐνη (Khantzian, 1980). Κάποια από τα

συμπτώματα των εξαρτημένων ατόμων είναι η επίμονη αναζήτηση της ουσίας σε σημείο που όλη η ενεργητικότητα και η δύναμη αναλώνεται για την ουσία. Συχνά πάσχουν από επίμονες σκέψεις σχετικά με την εθιστική συμπεριφορά. Έχουν μειωμένο αυτοέλεγχο, σκέψης, αισθημάτων και συμπεριφοράς. Έχουν υψηλά επίπεδα άγχους. Πάσχουν από κατάθλιψη. Βιώνουν ανεξέλεγκτο παρορμητισμό και επιθετικότητα. Συχνά νιώθουν ενοχή, ντροπή, χαμηλή αυτοεκτίμηση. Αντιμετωπίζουν προβλήματα στο χώρο εργασίας και διαταραχή διαπροσωπικών σχέσεων. Έχουν τάσεις αποφυγής της πραγματικότητας, δυσκολία προσαρμογής στους κοινωνικούς κανόνες, στόχους και αξίες, και παράλληλα χαμηλές αντοχές στις αντιξοότητες, λιγότερες δυνατότητες διαχείρισης του άγχους και των αρνητικών συναισθημάτων και διαπραγμάτευσης με τις δυσκολίες της καθημερινότητας. Τέλος, χαρακτηρίζονται από δυσκολία σχεδιασμού και επιδίωξης μακροπρόθεσμων στόχων.

Οι επαγγελματίες που εργάζονται στους χώρους της τοξικοεξάρτησης συχνά έχουν συναισθηματική εμπλοκή με τον ασθενή. Εργάζονται κάτω από εξαιρετικά δύσκολες και απαιτητικές συνθήκες λόγω της συνύπαρξης ψυχιατρικών διαταραχών που είτε οφείλονται είτε όχι στη χρήση ουσιών. Μεγάλη ματαιώση για τον εργαζόμενο, αποτελούν οι συχνές υποτροπές του τοξικοεξαρτημένου ακόμα και μετά την ολοκλήρωση του σταδίου της επανένταξης και η εγκατάλειψη της θεραπείας από μεγάλο αριθμό χρηστών στο αρχικό της στάδιο (OKANA, 2012). Παράλληλα, στις δυσκολίες των εργαζομένων ψυχικής υγείας συμβάλλουν τόσο ο μεγάλος αριθμός χρηστών που εισάγονται στα προγράμματα σε αναντιστοιχία με τους εργαζομένους αλλά και η γραφειοκρατία που ακολουθεί. Τα προγράμματα συχνά υποστελεχώνονται, ενώ υπάρχουν αρκετοί περιορισμοί σε υπηρεσίες άμεσης φροντίδας των χρηστών λόγω της οικονομικής κρίσης και αδυναμία παραπομπών σε άλλες δομές όταν χρειάζεται. Αρκετά συχνά, σε δομές απεξάρτησης εμφανίζεται έλλειψη συνεργασίας μεταξύ του προσωπικού, υπάρχει έλλειψη εποπτείας και απουσία ηγετικών προσωπικοτήτων. Τέλος, οι μισθολογικές απολαβές είναι συχνά χαμηλές και οι ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης περιορισμένες (Oser et al., 2013).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Παράγοντες όπως η μισθολογική πολιτική, το σύστημα προαγωγών, η απουσία θετικών ενισχύσεων και ανταμοιβών, οι μη σαφώς καθορισμένοι οργανωσιακοί στόχοι και το γραφειοκρατικό μοντέλο οργάνωσης, αποτελούν κάποια από τα μειονεκτήματα του δημοσίου συστήματος υγείας που εντοπίστηκαν στα πλαίσια της εν λόγω έρευνας αλλά και άλλων προγενέστερων

Από τη βιβλιογραφία αναδεικνύεται πως οι νοσηλευτές είναι εκείνη η ομάδα επαγγελματιών υγείας, που απολαμβάνουν στο μικρότερο βαθμό ικανοποίηση από την εργασία τους (Sibbald et al., 2003). Επίσης, βάσει των αποτελεσμάτων, προκύπτει πως πρωτεύοντα ρόλο στην εργασιακή ικανοποίηση του κλάδου των επαγγελματιών υγείας κατέχουν παράγοντες όπως είναι αυτή καθαυτή η φύση της εργασίας, η θέληση και διάθεση των ίδιων των εργαζομένων να παρέχουν όσο το δυνατόν ικανοποιητικότερη φροντίδα στον ασθενή και τέλος οι καλές και λειτουργικές σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων.

Άλλοι βασικοί παράγοντες στην απόκτηση εργασιακής ικανοποίησης είναι οι πρόσθετες παροχές, οι έκτακτες ανταμοιβές και οι δυνατότητες προαγωγής, παράγοντες που ξεπερνούν τη θέληση του εργαζόμενου ή τις δυνατότητές του. Για το πως θα παρασχεθούν οι όποιες παροχές, ανταμοιβές αποφασίζουν άλλοι και οι όποιες καλύψεις ως προς αυτούς τους παράγοντες δεν πραγματοποιούνται αξιοκρατικά, και υπάρχει έλλειψη πόρων, με αποτέλεσμα οι επαγγελματίες υγείας να εμφανίζονται κατά μεγάλο ποσοστό δυσαρεστημένοι.

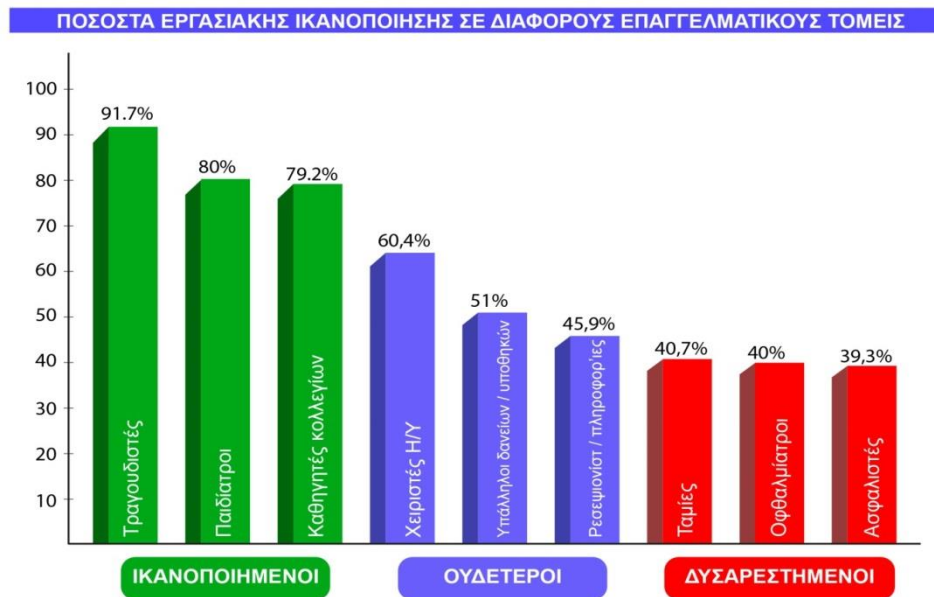
Στη συνέχεια παρουσιάζεται μια σύντομη ανασκόπηση μελετών που διενεργήθηκαν τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό.

Έρευνες για την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζόμενων.

Τα ακόλουθα ποσοστά μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης απεικονίζουν το μέσο όρο από τις απαντήσεις που δόθηκαν από 13.871 χρήστες του MyPlan.com (2016) κατά την είσοδό τους στον ιστότοπο τη χρονιά 2016. Από τους χρήστες ζητήθηκε να αξιολογήσουν πόσο ευχαριστημένοι είναι από τη δουλειά τους, δηλώνοντας εάν είναι «Πολύ Ευχαριστημένοι», «Ευχαριστημένοι», «Με ανάμικτα συναισθήματα/ Ουδέτεροι», «Δυσαρεστημένοι», «Δυστυχημένοι». Τα παρακάτω ποσοστά μετατράπηκαν σε κλίμακα εκατοστιαίων μονάδων στην οποία το 0 αντιστοιχεί σε «Δυστυχημένοι» και το 100 σε «Πολύ Ευχαριστημένοι». Το

παρακάτω γράφημα απεικονίζει ενδεικτικά τα ανώτερα, τα μέσα και κατώτερα ποσοστά ανάμεσα σε 300 επαγγέλματα.

Εικόνα 25 Ποσοστά ικανοποίησης εργαζομένων από την έρευνα του διαδικτυακού ιστότοπου My Plan (παραπομπή βιβλίου)



Πηγή: (Ημερησία.gr, 2014)

Τον Απρίλιο του 2014, δημοσιεύτηκε έρευνα σχετικά με τον τρόπο επηρεασμού της ποιότητας των όρων εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση από την οικονομική κρίση (Ημερησία.gr, 2014). Οι παράγοντες που μελετήθηκαν είναι: το ωράριο εργασίας, η οργάνωση της εργασίας, η υγιεινή και η ασφάλεια στο χώρο εργασίας, η εκπροσώπηση των εργαζομένων και οι σχέσεις με την εργοδοσία. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το 88% των Ελλήνων έχουν διαπιστώσει μεγάλη επιδείνωση των συνθηκών εργασίας τους τα τελευταία πέντε χρόνια και μόνο 27% δήλωσαν ότι οι συνθήκες εργασίας τους παραμένουν σταθερές. (Ημερησία.gr, 2014). Το 82% του Ελληνικού πληθυσμού χαρακτηρίζει «κακές» τις συνθήκες εργασίας του και μόνο το 16% τις χαρακτηρίζουν «καλές». Το 62% των Ελλήνων δηλώνουν ότι δεν είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Σύμφωνα με το 56% των Ελλήνων, το άγχος αποτελεί την κυριότερη αιτία επιδείνωσης της υγείας τους, το 27% θεωρεί κύρια αιτία προβλημάτων υγείας τις επαναλαμβανόμενες κινήσεις και την κουραστική στάση του σώματος, και το 17% τα σοβαρά ατυχήματα και τους τραυματισμούς. Αναφορικά με το ωράριο εργασίας ικανοποιημένο δηλώνει το 62% των Ελλήνων σε αντίθεση με το 36% που δηλώνουν μη ικανοποιημένοι. Όταν ζητήθηκε από τους εργαζόμενους να εκφράσουν την άποψη τους για πιθανές αλλαγές που θα μπορούσαν να συμβούν στις συνθήκες εργασίας και σε θέματα οργάνωσης της εργασίας τους, το 45%

απάντησε θετικά και το 55% αρνητικά. Από την συγκεκριμένη απάντηση διαφαίνεται πως η πολιτική της συμμετοχικότητας των εργαζομένων στην λήψη αποφάσεων δεν υιοθετείται από τους περισσότερους οργανισμούς της Ελλάδος.

Έρευνες για την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζόμενων με χρήση του JSS.

Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποιήθηκε το 2009, χρησιμοποιώντας το JSS (Spector, 1985), με θέμα την επαγγελματική Ικανοποίηση το παράδειγμα του Δημοσίου Τομέα έδειξε ότι οι διοικητικοί υπάλληλοι των φορέων του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων είναι μετρίως ικανοποιημένοι από την εργασία τους (Μπάτιου, 2009). Επίσης, η ηλικία βρέθηκε να συνδέεται θετικά με την ικανοποίηση από την εργασία, ενώ κανένας άλλος από τους δημογραφικούς παράγοντες που εξετάστηκαν δεν βρέθηκε να επιδρά σημαντικά στη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση. Στην έρευνα συμμετείχαν εξήντα επτά (67) συνολικά μόνιμοι και συμβασιούχοι διοικητικοί υπάλληλοι που απασχολούνται στις υπηρεσίες του Ιδρύματος Κοινωνικής Ασφάλισης, του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού και του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας της κεντρικής Θεσσαλονίκης.

Επιπλέον, σε έρευνα που διεξήχθη από την Καραγιάννη το 2009, έγινε μια προσπάθεια ποιοτικής αξιολόγησης της ικανοποίησης του ιατρικού-νοσηλευτικού προσωπικού του νοσοκομείου Ρόδου. Ο συνολικός αριθμός των ερωτηματολογίων που απαντήθηκαν ήταν 50 για το ιατρονοσηλευτικό προσωπικό (Καραγιάννη, 2009). Φαίνεται πως στο συντριπτικό ποσοστό τους θεωρούν πως η αμοιβή και οι παροχές που τους παρέχονται από το εθνικό σύστημα υγείας δεν είναι καθόλου ικανοποιητικές. Επίσης, οι ευκαιρίες προαγωγής είναι πιθανές στην εργασία, η επικοινωνία του οργανισμού έχει πρωταρχικό ρόλο ανάμεσα στους εργαζόμενους, πράγμα που δημιουργεί σοβαρά προβλήματα στην μετέπειτα ικανοποίηση των ασθενών. Παρόλο που αμφισβητούν την ικανότητα των προϊσταμένων με συνέπεια να μην θεωρούν ευχάριστη την εργασία τους, πιστεύουν στην αναγνώριση της εργασίας τους.

Το 2013 διεξήχθη έρευνα που αφορούσε την επαγγελματική ικανοποίηση των διοικητικών υπαλλήλων του Ι.Κ.Α. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι του δημόσιου αυτού οργανισμού έχουν μέτρια συνολική ικανοποίηση με μέσο όρο 3,34 (με άριστα το 6) (Μαλάμορη, 2013). Ο μέσος όρος ικανοποίησης τους σχετικά με τις αποδοχές τους είναι 2,59, τις προαγωγές είναι 3,08, τις παροχές είναι 2,87, τις συνθήκες λειτουργίας είναι 2,33, την επικοινωνία είναι 3,26, την επίτευξη και την αναγνώριση είναι 3,11. Αυτά τα νούμερα μας δείχνουν ότι είναι μέτρια ικανοποιημένοι οι εργαζόμενοι από τους τομείς της προαγωγής, της

επικοινωνίας, της επίτευξης και της αναγνώρισης και δυσαρεστημένοι από τους τομείς των παροχών και των αποδοχών. Υψηλότερη βαθμολογία άρα και μεγαλύτερη ικανοποίηση, σημειώνουν οι εξής παράγοντες: σχέσεις με τους ανωτέρους με 4,51, σχέσεις με τους συναδέλφους με 4,29 και αντικείμενο της εργασίας με 4,05.

Μια άλλη έρευνα που πραγματοποιήθηκε με σκοπό τη μέτρηση της ικανοποίησης των διοικητικών υπαλλήλων του Τ.Ε.Ι. Κρήτης, κατέδειξε ότι οι σημαντικότεροι παράγοντες ικανοποίησης των διοικητικών του Τ.Ε.Ι. είναι η σταθερότητα εργασίας, οι εργασιακές σχέσεις και οι αποδοχές, ενώ οι σχέσεις με τους προϊστάμενους επιδέχονται βελτίωση καθώς υπάρχει μέτρια ικανοποίηση (Συντιχάκη, 2014). Στη συγκεκριμένη έρευνα συμμετείχαν εξήντα (60) από τους εκατόν είκοσι (120) διοικητικούς υπαλλήλους.

Το 2017 πραγματοποιήθηκε έρευνα από την Τσουκαλά με θέμα την εργασιακή ικανοποίηση του προσωπικού των υπηρεσιών υγείας όπου συμμετείχαν 45 επαγγελματίες υγείας, από το δημόσιο τομέα. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι η ικανοποίηση των επαγγελματιών υγείας του δείγματος προέρχεται από παράγοντες όπως η συναδελφικότητα, η εποπτεία και η φύση της εργασίας. Αντιθέτως δυσαρέσκεια προέρχεται από παράγοντες όπως είναι τα οφέλη-προνόμια, μισθός και προαγωγή. Τέλος δεν υπάρχουν σαφείς ενδείξεις ικανοποίησης η δυσαρέσκειας από παράγοντες όπως ενδεχόμενες ανταμοιβές, συνθήκες λειτουργίας, και επικοινωνία (Τσουκαλά, 2017).

Στις ΗΠΑ έγινε έρευνα με θέμα την εργασιακή ικανοποίηση των επαγγελματιών προπονητών στον αθλητικό τομέα, και τους παράγοντες που συνδράμουν στο να εγκαταλείψουν τις προπονήσεις. Οι προπονητές αυτοί εργάζονταν στον Εθνικό οργανισμό προπονητών αθλητισμού (National Athletic Trainers' Association – NATA). Η έρευνα έγινε μέσω διαδικτύου, στέλνοντας το ερωτηματολόγιο του Spector (JSS) καθώς και ένα αυθεντικό ερωτηματολόγιο πρόθεσης αποχώρησης (Intention to Leave Survey - ITLS) μέσω e-mail, από 1003 επικυρωμένα μέλη του Οργανισμού (NATA) συνολικά 191 μέλη συμμετείχαν στην έρευνα, οι οποίοι εργάζονταν σε κολέγια ή πανεπιστήμια, εκπροσωπώντας όλους τους τομείς του Εθνικού Οργανισμού προπονητών αθλητισμού (NATA), και έχοντας τον εργασιακό τίτλο του επικεφαλής αθλητικού προπονητή, βοηθού προπονητή ή απόφοιτου βοηθού/εσωτερικού προπονητή. Από την έρευνα αυτή βρέθηκε ότι υπάρχει μια έντονη σχέση ανάμεσα στις διάφορες πλευρές της εργασιακής ικανοποίησης και της τάσης εγκατάλειψης της εργασίας τους. Ο τομέας του NCAA φάνηκε να μην έχει καμία επιρροή στην διάθεση του κάθε εργαζομένου ξεχωριστά να εγκαταλείψει το επάγγελμα. Επιπρόσθετα, μόνο τα πάγια οφέλη και οι συνθήκες

εργασίας φάνηκε ότι επηρεάζονται από τον τίτλο του εργαζομένου. Τα επίπεδα του ΑΤ φάνηκε να είναι παρεμφερή, ανεξάρτητα από τον τομέα του Οργανισμού, και ο τίτλος της εργασίας δεν έπαιξε τόσο σημαντικό ρόλο στην εργασιακή ικανοποίηση των προπονητών.

Έρευνες για την επαγγελματική ικανοποίηση στους εργαζόμενους στον τομέα της ψυχοκοινωνικής υποστήριξης και στον τομέα αντιμετώπισης εξαρτήσεων.

Η έρευνα διεξήχθη το 2008 σε μονάδες ψυχικής αποκατάστασης, συμμετείχαν 119 εργαζόμενοι από 21 δομές ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης δημόσιου και ιδιωτικού τομέα που βρίσκονται στην Κρήτη και στην Αθήνα (Μαρκάκη, 2008). Οι εργαζόμενοι του δείγματος ποικίλουν σε θέση και ειδικότητα. Οι ειδικότητες και οι θέσεις, που τελικά αναφέρθηκαν ήταν: ψυχολόγος, επισκέπτης υγείας, νοσηλεύτης, κοινωνικός λειτουργός, εργοθεραπευτής, φυσιοθεραπευτής, κινησιοθεραπευτής, κοινωνιολόγος, κοινωνικός φροντιστής, γενικών καθηκόντων, κηπουρός, επιμελητής ασθενών, καθαρίστρια, τραπεζοκόμος, βοηθός θαλάμου, διοικητικός, οδηγός. Τα δημογραφικά αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι ένα μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων σε αυτές τις δομές είναι υποχρεωτικής ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ οι εργαζόμενοι Πανεπιστημιακής ή Τεχνολογικής εκπαίδευσης δεν διέθεταν την απαιτούμενη εμπειρία σε τέτοιες δομές. Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας δείχνουν πως υπάρχει συσχετισμός της επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων ψυχικής υγείας σε δομές ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης με την ανάγκη των εργαζομένων για επιμόρφωση και περαιτέρω βελτίωση των εργασιακών τους ικανοτήτων.

Σε έρευνα του 2014 στην οποία συμμετείχαν 100 επαγγελματίες διαφόρων ειδικοτήτων μονάδες αλκοολικών και τοξικομανών στο λεκανοπέδιο Αττικής και αφορούσε την επαγγελματική ικανοποίηση φάνηκε οι εργαζόμενοι σε μονάδες απεξάρτησης βιώνουν υψηλή επαγγελματική ικανοποίηση και χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση (Στυλιανού, 2014). Το φύλο και η ηλικία δεν επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση ή την εμφάνιση του Συνδρόμου Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Ωστόσο, όσο περισσότερα χρόνια υπηρετούν οι εργαζόμενοι σε έναν οργανισμό τόσο πιο πιθανή η εμφάνιση υψηλότερης επαγγελματικής ικανοποίησης.

Το 2014, 191 εργαζόμενοι από δομές και υπηρεσίες του ΟΚΑΝΑ συμμετείχαν σε έρευνα με θέμα την εργασιακή ικανοποίηση και τη συσχέτισή της με την ποιότητα παροχής υπηρεσιών. Στην έρευνα κυρίως συμμετείχαν εργαζόμενοι από τις μονάδες υποκατάστασης (Αράχωβας, 2014). Για τη συγκεκριμένη έρευνα χρησιμοποιήθηκαν δύο ερωτηματολόγια. Ένα για τους εργαζομένους του οργανισμού και ένα για τους ασθενείς. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν

ότι η μέση τιμή της ικανοποίησης των εργαζομένων βρίσκεται σε χαμηλό επίπεδο και συγκεκριμένα στο 3,77, ενώ η ικανοποίηση των ασθενών βρέθηκε στο 5,77. Μεταξύ της ικανοποίησης των εργαζομένων αλλά και των ασθενών διαπιστώθηκε πως υπάρχει στατιστικά σημαντική και αρκετά ισχυρή θετική συσχέτιση με όλες τις διαστάσεις της ποιότητας (Αράχωβας, 2014).

Ο Τσουνής το 2017 πραγματοποίησε έρευνα για τη εργασιακή ικανοποίηση υπαλλήλων των θεραπευτικών προγραμμάτων του ΚΕΘΕΑ (Κέντρο Θεραπείας Εξαρτημένων Ατόμων). Το δείγμα αποτελέσαν 239 υπάλληλοι από 14 θεραπευτικά προγράμματα. Χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο JSS, μεταφρασμένο και αναθεωρημένο στην ελληνική γλώσσα. Το μεμονωμένο κοινωνικό κεφάλαιο κυμάνθηκε σε μεσαία επίπεδα. Παρατηρήθηκε πως οι περισσότεροι συμμετέχοντες ήταν αμφίθυμοι (61,5%), ενώ το 21,8% ήταν ικανοποιημένοι και το 16,7% ήταν δυσαρεστημένοι. Το 77% ήταν λιγότερο ικανοποιημένο από την αμοιβή, το 69,9% ήταν λιγότερο ικανοποιημένο από τις ευκαιρίες προαγωγής, το 60,3% ήταν λιγότερο ικανοποιημένο με περιθωριακά οφέλη, το 85,8% ήταν πιο ικανοποιημένο από τη φύση του έργου τους, το 80,8% , και το 77,8% από την εποπτεία. Η συνολική Ικανοποίηση της εργασίας συνδέθηκε θετικά με τον τόπο διαμονής και τον μηνιαίο μισθό (Τσουνής, 2017).

Σε έρευνα του 2011 που διεξήχθη και αυτή στο ΚΕΘΕΑ μεταξύ 182 εργαζομένων όλων των ειδικοτήτων, μετρήθηκε ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης και οι παράγοντες υποκίνησης στην εργασία. Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας έδειξαν ότι οι παράγοντες που σχετίζονται με τη φύση της εργασίας και την επίτευξη στόχων αποτελούν την κυριότερη αιτία ικανοποίησης των εργαζομένων, ενώ οι παράμετροι που έχουν σχέση με την υπηρεσιακή εξέλιξη και την προσωπική ανάδειξη συνιστούν αιτία δυσαρέσκειας. Οι παράγοντες υγιεινής (κύρος του οργανισμού, επίβλεψη, αμοιβή, διαπροσωπικές σχέσεις) κυμαίνονταν στην περιοχή της ουδετερότητας. Η συνολική ικανοποίηση από την εργασία εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τους παράγοντες που αφορούν στο αντικείμενο εργασίας, στην ασφάλεια, στις συνθήκες εργασίας, στις διαπροσωπικές σχέσεις και στην αμοιβή. Η ηλικία, αποτελεί το σημαντικότερο από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά που συνδέονται με υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας και με περισσότερα χρόνια εργασίας στον χώρο των εξαρτήσεων εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά επαγγελματικής ικανοποίησης (Michalakoukos et al., 2011).

Στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής (ΗΠΑ) έρευνα με θέμα την επαγγελματική ικανοποίηση καθώς και την επίδραση της κλινικής εποπτείας σε αυτή διεξήχθη μεταξύ 505

συμβούλων τοξικοεξάρτησης. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως οι λιγότες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης συνδέονταν με χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης, ενώ η ποιότητα κλινικής εποπτείας και διοικητικής υποστήριξης αποτελούσε σημαντικό παράγοντα του επιπέδου ικανοποίησης στον χώρο εργασίας (Evans & Hohenshil, 1997).

Σε μελέτη αναφορικά με τους παράγοντες της εργασιακής εξουθένωσης, σε δείγμα 817 συμβούλων από 253 θεραπευτικές κοινότητες στις ΗΠΑ, φάνηκε ότι η αίσθηση δικαιοσύνης στον χώρο εργασίας, καθώς και η αυτονομία στις αποφάσεις συμβάλλουν καθοριστικά στη μείωση των ποσοστών επαγγελματικής κόπωσης και της πρόθεσης παραίτησης. Σημαντικό ρόλο στον περιορισμό του φαινομένου της εξουθένωσης διαδραματίζει και εδώ η ποιότητα της κλινικής εποπτείας (Knudsen et al., 2006). Η έρευνα των ιδίων, στην οποία έλαβαν μέρος 823 εργαζόμενοι θεραπευτικών κοινοτήτων στις ΗΠΑ αναδείχθηκε τη θετική επίδραση της αίσθησης αυτονομίας στη μείωση της δυσαρέσκειας και στην αύξηση της ικανοποίησης από την εργασία (Knudsen et al., 2008). Ξανά σε έρευνα του Knudsen et al., το 2003, οι απαντήσεις 345 συμβούλων τοξικοεξάρτησης έδειξαν πως η παροχή θετικής ανατροφοδότησης, η δυνατότητα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και η ποιότητα των ανθρωπίνων επαφών σχετίζονται σημαντικά με τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης (Knudsen et al., 2003).

Έρευνα σε εργαζόμενους σε χώρους απεξάρτησης Αυστραλία, όπου συμμετείχαν 1.345 άτομα, ποσοστό 78% ανέφερε υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης, η οποία συνδέεται με τη σημασία που έχει η εργασία στο συγκεκριμένο πεδίο και τα θετικά της αποτελέσματα. Ως σημαντικότεροι παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης αναδείχθηκαν: η αίσθηση αυτονομίας, η κοινωνική υποστήριξη εντός του χώρου εργασίας, οι ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και τα χαμηλά επίπεδα πίεσης κατά την άσκηση του κλινικού έργου. Επί πλέον, οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι καθώς παρουσίαζαν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης (Duraisingam et al., 2006).

Σε έρευνα όπου συμμετείχαν 550 σύμβουλοι τοξικοεξάρτησης από 94 προγράμματα στις ΗΠΑ, φαίνεται πως η αμεροληψία και η παροχή υποστήριξης στο καθημερινό έργο ενισχύουν σημαντικά την αφοσίωση στην εργασία και τη δέσμευση στους στόχους του οργανισμού, συμβάλλοντας στην αύξηση της ικανοποίησης από την εργασία (Broome et al., 2009)

ΜΕΡΟΣ Β΄

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

1^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σκοπός διεξαγωγής της έρευνας

Τόσο η διερεύνηση, όσο και η μέτρηση του βαθμού επίδρασης των παραγόντων που διαμορφώνουν τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση τόσο του θεραπευτικού, όσο και του διοικητικού και λοιπού βοηθητικού προσωπικού των δομών και των υπηρεσιών που απασχολείται στον ΟΚΑΝΑ, (όλων των ειδικοτήτων, βαθμίδων εκπαίδευσης και συμβάσεων εργασίας), τον μεγαλύτερο Οργανισμό Αντιμετώπισης των Εξαρτήσεων στην Ελλάδα.

Η έρευνα σε αυτό το πεδίο πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της διπλωματικής μου εργασίας που είναι απαραίτητη προϋπόθεση, για την λήψη Μεταπτυχιακού διπλώματος εξειδίκευσης.

Διατύπωση συγκεκριμένων στόχων πραγματοποίησης της έρευνας

Πρώτος στόχος είναι η αποτύπωση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων του ΟΚΑΝΑ (συνολικά και ανά κατηγορίες)

Δεύτερος στόχος είναι η διερεύνηση της συσχέτισης της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης και των επιμέρους κατηγοριών με τα κοινωνικό - δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων.

Αναμενόμενα οφέλη από την χρήση των αποτελεσμάτων της έρευνας

Είναι η πρώτη φορά στην ιστορία του Οργανισμού που διεξάγεται μια έρευνα σε αυτό το πεδίο και αφορά όλους τους υπαλλήλους του, σε πανελλαδικό επίπεδο. Τα ευρήματα της έρευνας θα τεθούν στη διάθεση του ΟΚΑΝΑ προκειμένου να αξιοποιηθούν στην κατεύθυνση της ακόμη καλύτερης μέριμνας του, για τις ανάγκες και τα πιθανά προβλήματα των εργαζομένων. Παράλληλα, η χορήγηση άδειας από τον ΟΚΑΝΑ για τη διεξαγωγή της συγκεκριμένης έρευνας, συνάδει με το αμείωτο ενδιαφέρον και την συνεχή φροντίδα που επιδεικνύει ο Οργανισμός στις ανάγκες των εργαζομένων σε ένα τόσο δύσκολο επαγγελματικό

χώρο, που απαιτεί συνεχή μέριμνα και έρευνα με σκοπό την ικανοποίηση των εργαζομένων και την αποφυγή του Συνδρόμου Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Burn Out).

2^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σχεδιασμός της έρευνας

Για τη διερεύνηση των στάσεων και αντιλήψεων των επαγγελματιών υγείας απέναντι στην εργασία τους με χρήστες ναρκωτικών ουσιών, η αρχική βιβλιογραφική ανασκόπηση όρισε την ερευνητική υπόθεση. Στη συνέχεια:

- Αποφασίστηκε το είδος της έρευνας: Πρόκειται για μία συγχρονική μελέτη.
- Οριστικοποιήθηκαν τα ερευνητικά ερωτήματα.
- Οριστικοποιήθηκαν τα κριτήρια συλλογής και αποκλεισμού του δείγματος.
- Επιλέχθηκε ως εργαλείο μέτρησης το δομημένο ερωτηματολόγιο.
- Καθορίστηκε ο τρόπος συλλογής των στοιχείων: στοχευμένη δειγματοληψία.

Ερευνητικό Εργαλείο Μέτρησης

Δομή και περιεχόμενο

Ως όργανο-εργαλείο μέτρησης θα χρησιμοποιηθεί το ερωτηματολόγιο JSS του Paul Spector (1985), μεταφρασμένο και αναθεωρημένο στην ελληνική γλώσσα από τον Tsouni A. (2015) (Παράρτημα 1). Το ερωτηματολόγιο έχει κλίμακα διαβάθμισης από το ένα έως το έξι (διαφωνώ πάρα πολύ, διαφωνώ μέτρια, διαφωνώ ελαφρώς συμφωνώ μέτρια, συμφωνώ ελαφρώς, συμφωνώ πάρα πολύ). Είναι εύκολο στην επεξεργασία του περιλαμβάνει 36 ερωτήσεις, και εξετάζει 9 επιμέρους τομείς. Οι τομείς που εξετάζει είναι : Μισθός, Προαγωγή, Εποπτεία-Επίβλεψη, Προνόμια-Οφέλη, Ενδεχόμενες ανταμοιβές, Συνθήκες λειτουργίας, Συνάδελφοι, Φύση Εργασίας και Επικοινωνία. Κρίθηκε το καταλληλότερο για το προφίλ των εργαζομένων του ΟΚΑΝΑ. Έχει σχεδιαστεί για να χρησιμοποιείται, κυρίως σε οργανισμούς ψυχοκοινωνικής φροντίδας και κοινωνικές υπηρεσίες (Spector, 1985).

✓ Αρχικά

Ενημέρωση για τη διεξαγωγή της έρευνας και την έγγραφη συγκατάθεση του συμμετέχοντα.

✓ Στη συνέχεια

Χορηγήθηκε το ερωτηματολόγιο το οποίο χωρίζεται σε δύο μέρη,

- Το πρώτο μέρος αφορά σε ερωτήσεις, για την συλλογή πληροφοριών για τα κοινωνικό - δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων.
- Το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει 36 ερωτήσεις για την επαγγελματική ικανοποίηση (το ερωτηματολόγιο παρατίθεται στο παράρτημα)

Σχηματισμός του Σκορ των απαντήσεων σύμφωνα με τον δημιουργό του εργαλείου Spector Paul.

Η Έρευνα Ικανοποίησης της Εργασίας (Spector, 2007) περιλαμβάνει ερωτήσεις γραμμένες προς κάθε κατεύθυνση, θετικά και αρνητικά. Οι αποδόσεις σε κάθε μία από τις εννέα επιμέρους κλίμακες μπορούν να κυμαίνονται από το 4 έως και το 24, ενώ τα αποτελέσματα για τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία για κάθε ερώτηση βαθμολογείται από το 1 έως το 6, με βάση το άθροισμα των 36 ερωτήσεων και οι επιλογές απόκρισης μπορούν να κυμανθούν από το 36 έως και το 216. Οι υψηλές βαθμολογίες στην κλίμακα αντιπροσωπεύουν την ικανοποίηση από την εργασία, οπότε οι βαθμολογίες στα αρνητικά διατυπωμένα αντικείμενα πρέπει να αντιστραφούν πριν από την άθροισή τους με τα θετικά διατυπωμένα σε πτυχές, ή συνολικά αποτελέσματα. Μια βαθμολογία 6 που αντιπροσωπεύει την ισχυρότερη συμφωνία με μια αρνητικά διατυπωμένη ερώτηση θεωρείται ισοδύναμη με μια βαθμολογία 1, που αντιπροσωπεύει τη μεγαλύτερη διαφωνία σε μια θετικά διατυπωμένη ερώτηση, επιτρέποντάς τους να συνδυαστούν με νόημα.

Διαδικασία βαθμολόγησης

Οι απαντήσεις στις ερωτήσεις πρέπει να είναι αριθμημένες από το 1 που αντιπροσωπεύει την ισχυρότερη διαφωνία μέχρι το 6 που αντιπροσωπεύει την ισχυρότερη συμφωνία με το καθένα. Αυτό προϋποθέτει ότι η κλίμακα δεν έχει τροποποιηθεί και χρησιμοποιούνται οι αρχικές επιλογές απόκρισης συμφωνούν-διαφωνούν.

Τα αρνητικά διατυπωμένα αντικείμενα θα πρέπει να βαθμολογούνται αντίστροφα. δηλαδή:

$$1 = 6, 2 = 5, 3 = 4, 4 = 3, 5 = 2, 6 = 1$$

Οι αρνητικά διατυπωμένες ερωτήσεις είναι **2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 34, 36.**

Αθροίζουμε τις απαντήσεις σε 4 ερωτήσεις για κάθε βαθμολογία και όλες οι ερωτήσεις για το συνολικό σκορ μετά τις αναστροφές. Οι ερωτήσεις εισέρχονται στις υποκλίμακες όπως φαίνεται στον πίνακα.

Subscale	Αριθμοί ερωτήσεων
Πληρωμή	1, 10, 19, 28
Προαγωγή	2, 11, 20, 33
Εποπτεία	3, 12, 21, 30
Περιθωριακά οφέλη	4, 13, 22, 29
Ενδεχόμενες ανταμοιβές	5, 14, 23, 32
Συνθήκες λειτουργίας	6, 15, 24, 31
Συνεργάτες	7, 16, 25, 34
Φύση της εργασίας	8, 17, 27, 35
Επικοινωνία	9, 18, 26, 36
Συνολική ικανοποίηση	1-36

Ερμηνεία αποτελεσμάτων των απαντήσεων σύμφωνα με το δημιουργό του εργαλείου Spector Paul.

Συχνά δημιουργείται το ερώτημα πώς να ερμηνεύουμε βαθμολογίες στην Έρευνα Ικανοποίησης της Εργασίας (Spector, 2007). Η ικανοποιητική ανταπόκριση από την αξιολόγηση JSS σε μια συνέχεια από το χαμηλό (δυσανεστημένο) στο υψηλό (ικανοποιημένο). Δεν υπάρχουν συγκεκριμένες βαθμολογίες που να καθορίζουν αν ένα άτομο είναι ικανοποιημένο ή δυσανεστημένο, με άλλα λόγια δεν μπορούμε να συμπεράνουμε με βεβαιότητα ότι υπάρχει μια συγκεκριμένη βαθμολογία που είναι η διαχωριστική γραμμή μεταξύ ικανοποίησης και δυσαρέσκειας. Όπου υπάρχει ανάγκη να συναχθούν συμπεράσματα σχετικά με την ικανοποίηση έναντι της δυσαρέσκειας για τα δείγματα ή τα άτομα, μπορούν να χρησιμοποιηθούν δύο προσεγγίσεις.

Η κανονιστική προσέγγιση θα συγκρίνει το άτομο/δείγμα στόχο με τους κανόνες για το δείγμα. Παρέχονται κανόνες για πολλές διαφορετικές ομάδες. Μπορεί κανείς να αναφερθεί στους κανόνες και να περιγράψει δεδομένα άτομα/δείγματα ως πιο ικανοποιημένα, δυσανεστημένα ή περίπου τα ίδια με τα πρότυπα. Οι κανόνες αυτοί προσδιορίζονται με τρεις τρόπους. Πρώτον, εκπροσωπείται ένας μικρός αριθμός επαγγελματιών και οργανώσεων. Δεύτερον, οι κανόνες δεν είναι από αντιπροσωπευτικά δείγματα, αλλά μάλλον μια συσσώρευση κυρίως δειγμάτων ευκολίας που στέλνουν οι άνθρωποι. Με άλλα λόγια, είναι ένα δείγμα

ευκολίας δειγμάτων ευκολίας. Τρίτον, οι κανόνες είναι κυρίως από τη Βόρειο Αμερική-Καναδά και τις ΗΠΑ. Τα μέσα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία ποικίλλουν μεταξύ των χωρών, οπότε κανείς δεν πρέπει να υποθέσει ότι οι κανόνες αυτοί είναι αντιπροσωπευτικοί άλλων χωρών, ιδιαίτερα αυτών που είναι πολιτιστικά ανόμοιες με τη Βόρεια Αμερική.

Δεδομένου ότι η JSS χρησιμοποιεί επιλογές απόκρισης συμφωνιών και διαφωνιών 6 σημείων, μπορούμε να υποθέσουμε ότι η συμφωνία με θετικά διατυπωμένες ερωτήσεις και διαφωνία με αρνητικά διατυπωμένα αντικείμενα θα αντιπροσωπεύει ικανοποίηση, ενώ η διαφωνία με θετικά διατυπωμένα αντικείμενα και η συμφωνία με αρνητικά διατυπωμένα αντικείμενα δυσaréσκεια. Για τα υποσύνολα τεσσάρων ερωτήσεων, καθώς και για τη συνολική βαθμολογία των 36 θέσεων, αυτό σημαίνει ότι βαθμολογίες με μέση απόκριση αντικειμένων (μετά την ανάστροφη βαθμολόγηση των αντικειμένων αρνητικής διατύπωσης) 4 ή παραπάνω αντιπροσωπεύουν ικανοποίηση, ενώ οι μέσες αποκρίσεις 3 ή λιγότερων αντιπροσωπεύει δυσaréσκεια

Διαδικασία επιλογής δείγματος

Στην έρευνα θα συμμετείχαν εθελοντικά όσοι εργαζόμενοι επιθυμούσαν από δομές και υπηρεσίες του οργανισμού Πανελλαδικά. Το τελικό δείγμα αποτελείται από εκατόν ογδόντα ένα (181) υπαλλήλους που συμπλήρωσαν το προαναφερόμενο ερωτηματολόγιο.

Συλλογή δεδομένων

Η προσέγγιση των ερωτώμενων πραγματοποιήθηκε εντός των δομών των υπηρεσιών και των τμημάτων του OKANA. Η διαδικασία συλλογής των δεδομένων ξεκίνησε 01/09/2017 και ολοκληρώθηκε 29/09/2017. Κατά τη διάρκεια του μήνα υπήρξαν συνεχείς επαναλαμβανόμενες υπενθυμίσεις, τόσο με αποστολή μαζικών emails, όπως και επαναλαμβανόμενες τηλεφωνικές επικοινωνίες σε όλες τις δομές, υπηρεσίες, και τμήματα του οργανισμού.

Χρησιμοποιήθηκε ως μέσο η διαδικτυακή ηλεκτρονική φόρμα της εφαρμογής Google. Η αποστολή του συνδέσμου του ερωτηματολογίου, πραγματοποιήθηκε μέσω του outlook του Σταθμού Φροντίδας του OKANA όπου και απασχολούμαι, σε όλες τις γραμματείες των δομών, των υπηρεσιών και των τμημάτων του OKANA και σε όλους του εργαζομένους που διαθέτουν επαγγελματικό email στον οργανισμό.

Εφόσον, υπήρχε η δυνατότητα οι γραμματείες των δομών, των υπηρεσιών και των τμημάτων προώθησαν το σύνδεσμο του ερωτηματολογίου, στα προσωπικά emails των εργαζομένων, εφόσον το επιθυμούσαν οι ίδιοι.

Στάλθηκαν τέσσερις φορές (4) emails. Την πρώτη φορά (01/09/2017) στάλθηκαν emails με εκατόν εβδομήντα πέντε (175) παραλήπτες (στάλθηκαν emails σε όλες τις μονάδες, σε όλα τα τμήματα και σε όλα τα επαγγελματικά emails των εργαζομένων). Την δεύτερη φορά (11/09/2017) στάλθηκαν εκ νέου emails σε όλους τους παραπάνω. Την Τρίτη φορά (20/09/2017) στάλθηκαν emails, με παραλήπτες ένδεκα (11) γραμματείες μονάδων από διαφορετικές περιοχές της Ελλάδας (τυχαία επιλογή), ενώ την τέταρτη φορά (21/09/2017) στάλθηκαν emails σε δεκατέσσερις (14) μονάδες από διαφορετικές περιοχές της Ελλάδας (τυχαία επιλογή και διαφορετικές μονάδες από την τρίτη φορά). Τόσο την τρίτη, όσο και την τέταρτη φορά επιλέχθηκαν κυρίως μεγάλες μονάδες, που απασχολούν μεγάλο αριθμό εργαζομένων.

Διασφάλιση εγκυρότητας συμπλήρωσης ερωτηματολογίου

Όλοι οι παραλήπτες των emails ανήκαν στο εργασιακό περιβάλλον του OKANA. Αυτό ελαχιστοποιεί την πιθανότητα να έχουν συμπληρώσει το ερωτηματολόγιο άσχετα άτομα με την έρευνα. Επίσης, όλα τα αποτελέσματα μετατράπηκαν (αυτόματα) αμέσως μετά το τέλος της έρευνας σε φόρμα του excel, στην οποία υπάρχει χρονική σήμανση για την συμπλήρωση του κάθε ερωτηματολογίου ξεχωριστά και φανερώνεται μέσα από αυτή την μετατροπή, μια κανονική συμπλήρωση των ερωτηματολογίων.

Εσωτερική Εγκυρότητα (Internal Consistency)

Για την αξιολόγηση της εσωτερικής εγκυρότητας (internal consistency) του ερωτηματολογίου υπολογίστηκε ο συντελεστής Cronbach-α.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.931	36

Ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach's Alpha για το σύνολο των 36 ερωτήσεων είναι $\alpha=0.931$. Γεγονός που δηλώνει ότι το ερωτηματολόγιο παρουσιάζει υψηλή εσωτερική εγκυρότητα.

Πίνακας 1 Αποτελέσματα Internal Consistency

Ηθικά και δεοντολογικά ζητήματα και η διασφάλιση του απορρήτου των πληροφοριών των ερωτηθέντων.

Τηρήθηκε πιστά το δικαίωμα που οφείλει να έχει το άτομο στην Ιδιωτικότητα (Νόμος 2472/1997 Προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα). Σύμφωνα με το νόμο αυτό το άτομο είναι ελεύθερο να καθορίσει το χρόνο, την έκταση και τις συνθήκες κάτω από τις οποίες θα δώσει ή όχι προσωπικές πληροφορίες (στάσεις, πεποιθήσεις, συμπεριφορές, απόψεις, αρχεία) Η ιδιωτικότητα προστατεύεται, εάν το άτομο ενημερώνεται και

συναινεί να συμμετάσχει σε μια μελέτη και εθελοντικά μοιράζεται προσωπικές πληροφορίες με τον ερευνητή.

Πολύ σημαντικό ήταν, που η συμμετοχή των εργαζομένων στην συγκεκριμένη έρευνα ήταν εθελοντική και η προσέγγισή τους έγινε κατά τη διάρκεια του ωραρίου τους. Επιπλέον, ο σύνδεσμος της εφαρμογής Google Form, ο οποίος περιελάμβανε το ερωτηματολόγιο, συνοδευόταν από εισαγωγικό κείμενο, όπου ο κάθε αναγνώστης/ενδιαφερόμενος εργαζόμενος ενημερωνόταν επακριβώς για το σκοπό της έρευνας, την ερευνητική διαδικασία, τη φύλαξη και τη χρήση των πληροφοριών που θα παρέχει.

Στο τέλος του εισαγωγικού ενημερωτικού κειμένου του συνδέσμου επέλεγε ο υποψήφιος ερωτώμενος, αν επιθυμεί να προχωρήσει στην συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Επιπλέον, κατά την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου μπορούσε να σταματήσει και να αποχωρήσει, εφόσον το επιθυμούσε.

Η διαδικασία συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου ήταν διαδικτυακή και με πλήρη ανωνυμία και εμπιστευτικότητα στα ευαίσθητα προσωπικά στοιχεία, μέσω της ηλεκτρονικής φόρμας της εφαρμογής Google. Η συγκεκριμένη εφαρμογή αποθηκεύει αυτόματα στο drive της όλα τα δεδομένα και παρέχει πλήρη ανωνυμία σε όλα τα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα.

Πιο συγκεκριμένα, δεν ζητήθηκε το ονοματεπώνυμο των εργαζομένων ούτε τα ονόματα των μονάδων που εργάζονται. Ανωνυμία υπήρξε κατά τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Το ερωτηματολόγιο συμπληρωνόταν και με την αποστολή του ο ερευνητής δεν γνώριζε ποιος εργαζόμενος, από ποια μονάδα και από ποιο email το συμπλήρωνε (επαγγελματικό ή και προσωπικό). Τα emails των μονάδων των τμημάτων και τα επαγγελματικά emails των εργαζομένων αναζητήθηκαν και χρησιμοποιήθηκαν μέσω του *outlook* της μονάδας που εργάζομαι, ΣΦΕΑ-ΕΜΕ του ΟΚΑΝΑ και χρησιμοποιήθηκαν αυστηρά και μόνο για την εκπόνηση της δεδομένης έρευνας.

Μέθοδος ανάλυσης δεδομένων

Για την περιγραφή των ποσοτικών μεταβλητών χρησιμοποιήθηκαν οι μέσες τιμές (mean), οι τυπικές αποκλίσεις (Standard Deviation=SD), οι διάμεσοι (median) και άλλα περιγραφικά χαρακτηριστικά, ενώ για την περιγραφή των ποιοτικών μεταβλητών χρησιμοποιήθηκαν οι απόλυτες (N) και οι σχετικές (%) συχνότητες.

Η ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης (linear regression analysis) χρησιμοποιήθηκε για την εύρεση ανεξάρτητων παραγόντων που σχετίζονται με τις κλίμακες ικανοποίησης, από την

οποία προέκυψαν συντελεστές εξάρτησης (β) και τα τυπικά σφάλματά τους (standard errors=SE). Τα επίπεδα σημαντικότητας είναι αμφίπλευρα και η στατιστική σημαντικότητα τέθηκε στο $\alpha = 0,05$. Για την ανάλυση χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα SPSS.

Ο διαχωρισμός και η κατηγοριοποίηση των εξαρτημένων μεταβλητών με βάση την κλίμακα Likert (Likert items) έγινε ως εξής:

ΜΙΣΘΟΣ:	Ερωτήσεις 1, 10, 19, 28
ΠΡΟΑΓΩΓΗ:	Ερωτήσεις 2, 11, 20, 33
ΕΠΟΠΤΕΙΑ – ΕΠΙΒΛΕΨΗ:	Ερωτήσεις 3, 12, 21, 30
ΠΡΟΝΟΜΙΑ – ΟΦΕΛΗ:	Ερωτήσεις 4, 13, 22, 29
ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΕΣ ΑΝΤΑΜΟΙΒΕΣ:	Ερωτήσεις 5, 14, 23, 32
ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ:	Ερωτήσεις 6, 15, 24, 31
ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ:	Ερωτήσεις 7, 16, 25, 34
ΦΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:	Ερωτήσεις 8, 17, 27, 35
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ:	Ερωτήσεις 9, 18, 26, 36
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ:	Συνολικό σκορ

Δημιουργήθηκαν 10 μοντέλα γραμμικής παλινδρόμησης βάσει των εξαρτημένων μεταβλητών. Το επίπεδο σημαντικότητας ορίστηκε στο 0.05 (95%) και σε κάθε ένα από τα μοντέλα εφαρμόστηκε η επιλογή «Enter» έτσι ώστε να δημιουργηθούν πλήρη μοντέλα, δηλαδή μοντέλα που περιλαμβάνουν όλες τις ανεξάρτητες μεταβλητές.

Δημιουργήθηκαν ψευδομεταβλητές (dummy variables) για τις κατηγορικές ανεξάρτητες μεταβλητές με περισσότερα από 2 επίπεδα.

Έγινε αντιστροφή του σκορ για τις ερωτήσεις με «αρνητικό» περιεχόμενο, ώστε να μπορούν να υπολογιστούν σωστά τα συνολικά σκορ και να γίνουν οι απαραίτητες συγκρίσεις.

Επίσης, η ικανοποίηση ομαδοποιήθηκε σε 3 κατηγορίες (χαμηλή, μέτρια, υψηλή) σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα:

	Ικανοποίηση		
	Χαμηλή	Μέτρια	Υψηλή
Εξαρτημένες (σκορ)	<=11	12 – 15	>=16
Ικανοποίηση (Συνολικό σκορ)	<=100	101 – 150	>=151

Πίνακας 2 Κατηγοριοποίηση ικανοποίησης

3^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Περιγραφικά Χαρακτηριστικά Δείγματος

Κοινωνικό-Δημογραφικά Χαρακτηριστικά των Εργαζομένων

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 3, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων ήταν γυναίκες (63%) και ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα 40-49 ετών (50.8%). Επίσης, οι περισσότεροι συμμετέχοντες στην έρευνα κατείχαν διπλώματα από πανεπιστημιακά ιδρύματα ΑΕΙ/ΤΕΙ (43.3%) και αρκετοί κατείχαν μεταπτυχιακά διπλώματα σπουδών (34.8%). Τέλος, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δήλωσαν έγγαμοι (63.3%) και σαν τόπο διαμονής την Αθήνα (65%)

		Συχνότητα (N)	Σχετική Συχνότητα (%)
ΦΥΛΟ	Άντρας	67	37.0
	Γυναίκα	114	63.0
ΗΛΙΚΙΑ	25 – 29	3	1.7
	30 – 34	9	5.0
	35 – 39	35	19.3
	40 – 49	92	50.8
	>50	42	23.2
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	Απόφοιτος /η Λυκείου	31	17.2
	Απόφοιτος /η ΙΕΚ	4	2.2
	Απόφοιτος /η ΑΕΙ/ΤΕΙ	78	43.3
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού	63	34.8
	Κάτοχος Διδακτορικού	4	2.2
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	Άγαμος/η	52	28.9
	Έγγαμος/η	114	63.3
	Διαζευγμένος/η	14	7.8
ΤΟΠΟΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ	Αθήνα	117	65.0
	Θεσσαλονίκη	21	11.7
	Υπόλοιπο Ελλάδας	42	23.3

Πίνακας 3 Κοινωνικό-δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων

Επαγγελματικά Χαρακτηριστικά των Εργαζομένων

Σε ότι αφορά στα επαγγελματικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων (Πίνακας 4), η πλειοψηφία ανήκε στο Διοικητικό Προσωπικό (26%) και απασχολούνταν σε στεγνά προγράμματα ή χορήγησης υποκαταστάτων (60%). Επίσης, οι περισσότεροι συμμετέχοντες στην έρευνα εργάζονταν στον ΟΚΑΝΑ για 11-15 έτη (36.7%) και αρκετοί είχαν προϋπηρεσία εκτός του ΟΚΑΝΑ για 2-3 έτη (26.3%). Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι έχουν προσληφθεί με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου (85.4%) και δεν κατείχαν θέση υπεύθυνου (90%). Τέλος, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δήλωσε μηνιαίες μισθολογικές απολαβές της τάξεως 1001 – 1200 ευρώ.

		Συχνότητα (N)	Σχετική Συχνότητα (%)
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ	Γενικός/-ή Ιατρός	2	1.1
	Διοικητικό Προσωπικό	47	26.0
	Κοινωνικός Λειτουργός	25	13.8
	Λοιπές Ειδικότητες Θεραπευτικού Προσωπικού	18	9.9
	Λοιπό Βοηθητικό Προσωπικό	7	3.9
	Νοσηλεύτης/-τρια	34	18.8
	Παθολόγος	1	0.6
	Ψυχίατρος	11	6.1
	Ψυχολόγος	31	17.1
	Άλλο Προσωπικό	5	2.8
ΤΟΜΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	Σε στεγνά ή υποκατάστατα προγράμματα	108	60.0
	Σε δομές μείωσης της βλάβης	37	20.6
	Άλλος τομέας	35	19.4
ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΟΚΑΝΑ	0 - 1	11	6.1
	2 - 3	8	4.4
	4 - 5	6	3.3
	6 - 10	32	17.8
	11 - 15	66	36.7
	16 – 20	38	21.1
	>20	19	10.6

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΠΡΙΝ ΤΟΝ ΟΚΑΝΑ	0 - 1	37	20.7
	2 - 3	47	26.3
	4 - 5	37	20.7
	6 - 10	30	16.8
	11 - 15	16	8.9
	16 - 20	5	2.8
	>20	7	3.9
		Συχνότητα (N)	Σχετική Συχνότητα (%)
ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	Αορίστου Χρόνου	152	85.4
	Εργασίας ορισμένου χρόνου	13	7.3
	Άλλου είδους συμβάσεις	13	7.3
ΘΕΣΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ	ΝΑΙ	18	10.0
	ΟΧΙ	162	90.0
ΜΗΝΙΑΙΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	<500	5	2.8
	501 - 700	2	1.1
	701 - 800	4	2.2
	801 - 1000	47	26.3
	1001 - 1200	65	36.3
	1201 - 1400	38	21.2
	1401 - 1600	12	6.7
	>1600	6	3.4

Πίνακας 4 Επαγγελματικά Χαρακτηριστικά Των Εργαζομένων

Επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης

Στον Πίνακα 5 παρουσιάζονται περιγραφικά χαρακτηριστικά για τις επιμέρους κλιμακες ικανοποίησης καθώς και για το συνολικό σκορ.

	Μέση Τιμή	Τοπικό Σφάλμα Μέσου	Διάμεσος	Τοπική Απόκλιση	Μέγιστο	Ελάχιστο	Εόρος
ΜΙΣΘΟΣ	9.41	0.312	9	4.203	21	4	17
ΠΡΟΑΓΩΓΗ	8.55	0.270	8	3.629	22	4	18
ΕΠΟΠΤΕΙΑ – ΕΠΙΒΛΕΨΗ	17.93	0.370	19	4.974	24	5	19
ΠΡΟΝΟΜΙΑ – ΟΦΕΛΗ	10.03	0.345	9	4.643	22	4	18
ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΕΣ ΑΝΤΑΜΟΙΒΕΣ	11.81	0.373	11	5.020	24	4	20
ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ	11.82	0.320	12	4.308	24	4	20
ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ	17.27	0.322	18	4.331	24	4	20
ΦΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	15.82	0.329	16	4.420	24	5	19
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	12.65	0.366	12	4.920	24	4	20
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ (Συνολικό Σκορ)	115.28	2.113	112	28.424	194	39	155

Πίνακας 5 Συνολικό Σκορ ανά Εξαρτημένη Μεταβλητή

Επίπεδα κλιμάκων ικανοποίησης-Μονοπαραγοντική Ανάλυση Για Ικανοποίηση (Συνολικό Σκορ)

Παρατηρούμε ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλώνει χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης σε ότι αφορά, τις μισθολογικές απολαβές (69.6%), το ενδεχόμενο προαγωγής (80.1%), τα προνόμια και τα οφέλη που τους προσφέρονται στον ΟΚΑΝΑ (59.7%), τις ενδεχόμενες ανταμοιβές (51.4%), τις συνθήκες λειτουργίας της υπηρεσίας στην οποία ανήκουν (47.5%) και το επίπεδο επικοινωνίας (47%). Αντίθετα, παρατηρούμε ότι το επίπεδο ικανοποίησης είναι υψηλό σε ότι αφορά την εποπτεία/επίβλεψη από τους προϊσταμένους (71.8%), την συνεργασία μεταξύ συναδέλφων (68%) και την φύση της εργασίας (54.1%). Τέλος θα πρέπει να σημειωθεί ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων παρουσιάζει μέτριο επίπεδο ικανοποίησης (56.9%), με βάση το συνολικό σκορ ικανοποίησης.

	ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ					
	Χαμηλή		Μέτρια		Υψηλή	
	N	%	N	%	N	%
ΜΙΣΘΟΣ	126	69.6	29	16.0	26	14.4
ΠΡΟΑΓΩΓΗ	145	80.1	25	13.8	11	6.1
ΕΠΟΠΤΕΙΑ – ΕΠΙΒΛΕΨΗ	23	12.7	28	15.5	130	71.8
ΠΡΟΝΟΜΙΑ – ΟΦΕΛΗ	108	59.7	38	21.0	35	19.3
ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΕΣ ΑΝΤΑΜΟΙΒΕΣ	93	51.4	35	19.3	53	29.3
ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ	86	47.5	65	35.9	30	16.6
ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ	15	8.3	43	23.8	123	68.0
ΦΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	32	17.7	51	28.2	98	54.1
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	85	47.0	49	27.0	47	26.0
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ (Συνολικό Σκορ)	56	30.9	103	56.9	22	12.2

Πίνακας 6 Ποσοστό Ικανοποίησης ανά Εξαρτημένη Μεταβλητή

Όπως παρατηρούμε στον πίνακα που ακολουθεί (Πίνακας 7) η ικανοποίηση παρουσιάζεται μέτρια για όλες σχεδόν τις κατηγορίες για τις οποίες μετρήθηκε.

		ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ						Σύνολο N
		Χαμηλή		Μέτρια		Υψηλή		
		N	%	N	%	N	%	
Φύλο	Άνδρας	19	28.4	44	65.7	4	6.0	67
	Γυναίκα	37	32.5	59	51.8	18	15.8	114
Θέση Υπεύθυνου	Ναι	3	16.7	15	83.3	0	0.0	18
	Όχι	53	32.5	88	54.0	22	13.5	163
Ηλικία	25-29	0	0.0	1	33.3	2	66.7	3
	30-34	2	22.2	4	44.4	3	33.3	9
	35-39	11	31.4	19	54.3	5	14.3	35
	40 – 49	34	37.0	50	54.3	8	8.7	92
	>50	9	21.4	29	69.0	4	9.5	42
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος/-η	14	26.9	27	51.9	11	21.2	52
	Έγγαμος/-η	40	35.1	65	57.0	9	7.9	114
	Διαζευγμένος/-η	2	14.3	10	71.4	2	14.3	14
Διαμονή	Αθήνα	42	35.9	67	57.3	8	6.8	117
	Θεσσαλονίκη	4	19.0	13	62.0	4	19.0	21
	Υπόλοιπο Ελλάδας	10	23.8	22	52.4	10	23.8	42

		ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ						
		Χαμηλή		Μέτρια		Υψηλή		Σύνολο
		N	%	N	%	N	%	N
Εκπαίδευση	Λύκειο	9	29.0	20	64.5	2	6.5	31
	ΙΕΚ	3	75.0	1	25.0	0	0.0	4
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	22	27.8	47	59.5	10	12.7	79
	Μεταπτυχιακό	21	33.3	34	54.0	8	12.7	63
	Διδακτορικό	1	30.9	1	56.9	2	12.2	4
Επάγγελμα	Άλλο προσωπικό	2	40.0	2	40.0	1	20.0	5
	Γενικός Ιατρός	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
	Διοικητικό Προσωπικό	16	34.0	29	61.7	2	4.3	47
	Κοινωνικός Λειτουργός	7	28.0	14	56.0	4	16.0	25
	Λοιπές Ειδικότητες Θεραπευτικού Προσωπικού	1	5.6	14	77.8	3	16.7	18
	Λοιπό Βοηθητικό Προσωπικό	2	28.6	4	57.1	1	14.3	7
	Νοσηλεύτες/-τριες	12	35.3	15	44.1	7	20.6	34
	Παθολόγος	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1
	Ψυχίατρος	2	18.2	9	81.8	0	0.0	11
Ψυχολόγος	13	41.9	14	45.2	4	12.9	31	

		ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ						
		Χαμηλή		Μέτρια		Υψηλή		Σύνολο
		N	%	N	%	N	%	N
Τομέας	Άλλος Τομέας	10	27.8	25	69.4	1	2.8	36
	Στεγνά ή υποκατάστατα προγράμματα	31	28.7	57	52.8	20	18.5	108
	Δομές μείωσης βλάβης	15	40.5	21	56.8	1	2.7	37
Επαγγελματική εμπειρία στον ΟΚΑΝΑ	0 – 1	2	18.2	4	36.4	5	45.5	11
	2 – 3	1	11.1	6	66.7	2	22.2	9
	4 – 5	2	33.3	4	66.7	0	0.0	6
	6 – 10	11	34.4	15	46.9	6	18.8	32
	11 – 15	21	31.8	39	59.1	6	9.1	66
	16 – 20	15	39.5	21	55.3	2	5.3	38
	>20	4	21.1	14	73.7	1	5.3	19
Επαγγελματική εμπειρία πριν τον ΟΚΑΝΑ	0 – 1	8	21.1	22	57.9	8	21.1	38
	2 – 3	18	37.5	25	52.1	5	10.4	48
	4 – 5	10	27.0	21	56.8	6	16.2	37
	6 – 10	10	33.3	19	63.3	1	3.3	30
	11 – 15	7	43.8	7	43.8	2	12.5	16
	16 – 20	2	40.0	3	60.0	0	0.0	5
	>20	1	14.3	6	85.7	0	0.0	7

		ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ						
		Χαμηλή		Μέτρια		Υψηλή		Σύνολο
		N	%	N	%	N	%	N
Σύμβαση εργασίας	Αορίστου χρόνου	51	32.9	89	57.4	15	9.7	155
	Ορισμένου χρόνου	1	7.7	7	53.8	5	38.5	13
	Άλλου είδους	4	30.8	7	53.8	2	15.4	13
Μισθός	<500	1	20.0	4	80.0	0	0.0	5
	501 – 700	2	66.7	0	0.0	1	33.3	3
	701 – 800	1	25.0	2	50.0	1	25.0	4
	801 – 1000	14	29.2	24	50.0	10	20.8	48
	1001 – 1200	22	33.8	38	58.5	5	7.7	65
	1201 – 1400	11	28.9	23	60.5	4	10.5	38
	1401 – 1600	4	33.3	7	58.3	1	8.3	12
	>1600	1	16.7	5	83.3	0	0.0	6

Πίνακας 7 Ποσοστό Ικανοποίησης ανά Ανεξάρτητη Μεταβλητή

Διερεύνηση των παραγόντων που σχετίζονται με τις κλίμακες ικανοποίησης-Γραμμική Παλινδρόμηση

Στην συνέχεια παρουσιάζονται οι **συγκεντρωτικοί πίνακες (Πίνακες 8 και 9)**, οι οποίοι αναφέρουν τις επεξηγηματικές μεταβλητές που σχετίζονται σε βαθμό στατιστικά σημαντικό με τις επιμέρους κλίμακες σε κάθε ένα από τα μοντέλα γραμμικής παλινδρόμησης που δημιουργήθηκαν. Στους Πίνακες παρουσιάζονται οι τιμές β.

Παράγοντες		Επίπεδο αναφοράς	ΜΙΣΘΟΣ	ΠΡΟΑΓΩΓΗ	ΕΠΙΟΨΕΙΑ - ΕΠΙΒΛΕΨΗ	ΠΡΟΝΟΜΙΑ - ΟΦΕΛΗ	ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΕΣ ΑΝΤΑΜΟΙΒΕΣ	ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ
Φύλο	Αντρας	-	8.272	-	-	-	-	9.710
	Γυναίκα	Αντρας	1.679	-	-	-	-	1.521
Ηλικία	40 – 49	-	8.272	7.868	-	-	-	-
	25 – 29	40 – 49	-	5.468	-	-	-	-
	35 – 39	40 – 49	-1.937	-	-	-	-	-
Οικογενειακή Κατάσταση	Έγγαμος	-	-	7.868	-	6.611	-	-
	Διαζευγμένος	Έγγαμος	-	2.967	-	2.795	-	-
Διαμονή	Αθήνα	-	8.272	-	-	6.611	11.229	-
	Υπόλοιπο Ελλάδας	Αθήνα	2.132	-	-	3.750	2.687	-
Επίπεδο Εκπαίδευσης	ΑΕΙ / ΤΕΙ	-	-	-	-	6.611	-	9.710
	Μεταπτυχιακό	ΑΕΙ / ΤΕΙ	-	-	-	3.035	-	-
	ΙΕΚ	ΑΕΙ / ΤΕΙ	-	-	-	-	-	-5.570
Επάγγελμα	Διοικητικό Προσωπικό	-	-	-	-	6.611	-	9.710
	Ψυχίατρος	Διοικητικό Προσωπικό	-	-	-	6.110	-	-
	Λοιπές Ειδικότητες	Διοικητικό Προσωπικό	-	-	-	-	-	3.198
Τομέας Απασχόλησης	Στεγνά υποκατάστατα προγράμματα	-	-	-	-	-	-	9.710
	Άλλος τομέας	Στεγνά υποκατάστατα προγράμματα	-	-	-	-	-	-2.259
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ	11 – 15	-	-	-	-	-	-	9.710
	2 – 3	11 – 15	-	-	-	-	-	5.365

Παράγοντες		Επίπεδο αναφοράς	ΜΙΣΘΟΣ	ΠΡΟΑΓΩΓΗ	ΕΠΟΙΠΤΕΙΑ - ΕΠΙΒΛΕΨΗ	ΠΡΟΝΟΜΙΑ - ΟΦΕΛΗ	ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΕΣ ΑΝΤΑΜΟΙΒΕΣ	ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ
Χρόνια εργασίας πριν ΟΚΑΝΑ	0 – 1	-	8.272	-	-	-	-	9.710
	6 – 10	0 – 1	-	-	-	-	-	-2.664
	>20	0 – 1	-4.623	-	-	-	-	-
Σύμβαση	Αορίστου Χρόνου	-	-	-	21.041	-	-	-
	Άλλου είδους σύμβαση	Αορίστου Χρόνου	-	-	5.544	-	-	-
Μισθός	1001 – 1200	-	8.272	-	-	-	-	-
	701 – 800	1001 – 1200	-5.779	-	-	-	-	-

Πίνακας 89 Επεξηγηματικές Μεταβλητές Που Εμφανίζουν Υψηλότερη Στατιστική Σημαντικότητα Και Συνολικό Σκορ Ικανοποίησης

Παράγοντες		Σύγκριση με	ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ	ΦΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ (συνολικό σκορ)
Διαμονή	Αθήνα	-	-	-	11.176	106.132
	Θεσσαλονίκη	Αθήνα	-	-	2.525	
	Υπόλοιπο Ελλάδας	Αθήνα	-	-	4.019	12.630
Επάγγελμα	Διοικητικό Προσωπικό	-	15.850	14.375	-	-
	Κοινωνικός Λειτουργός	Διοικητικό Προσωπικό	-	2.964	-	-
	Λοιπές Ειδικότητες	Διοικητικό Προσωπικό	3.534	4.561	-	-
Χρόνια εργασίας πριν ΟΚΑΝΑ	0 – 1	-	-	14.375	11.176	-
	2 – 3	0 – 1	-	-2.468	-2.438	-
	6 – 10	0 – 1	-	-2.575	-	-
	11 – 15	0 – 1	-	-3.291	-	-

Πίνακας 98 Επεξηγηματικές Μεταβλητές Που Εμφανίζουν Υψηλότερη Στατιστική Σημαντικότητα

Αποτελέσματα

Με βάση τους Πίνακες 8 και 9, οδηγούμαστε στα κάτωθι συμπεράσματα:

Μισθός

Με βάση τα αποτελέσματα της γραμμικής παλινδρόμησης παρατηρούμε ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του φύλου, της ηλικίας, του τόπου διαμονής, των χρόνων προϋπηρεσίας πριν τον ΟΚΑΝΑ και του μηνιαίου μισθού με τον βαθμό στον οποίο οι ερωτώμενοι νιώθουν ικανοποιημένοι με βάση τις μισθολογικές τους αποδοχές.

Συγκεκριμένα:

Ο βαθμός ικανοποίησης με βάση τον μισθό φαίνεται:

να **αυξάνεται** κατά 1.679 μονάδες για τις γυναίκες, σε σύγκριση με τους άντρες, να **μειώνεται** κατά 1.937 μονάδες για τα άτομα που ανήκουν στην ηλικιακή κλάση 35-39, σε σύγκριση με τα άτομα που ανήκουν στην ηλικιακή κλάση 40-49, να **αυξάνεται** κατά 2.132 μονάδες για τα άτομα που δηλώνουν τόπο διαμονής το υπόλοιπο της Ελλάδας, σε σύγκριση με τα άτομα που δηλώνουν τόπο διαμονής την Αθήνα, να **μειώνεται** κατά 4.623 μονάδες για τα άτομα που εργάζονταν πάνω από 20 χρόνια πριν τον ΟΚΑΝΑ σε σύγκριση με τα άτομα που εργάζονταν έως και ένα έτος και να **μειώνεται** κατά 5.779 μονάδες για τα άτομα που έχουν μηνιαίο μισθό 701-800 ευρώ, σε σύγκριση με τα άτομα που έχουν μηνιαίο μισθό 1001-1200 ευρώ.

Προαγωγή

Με βάση τα αποτελέσματα της γραμμικής παλινδρόμησης παρατηρούμε ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και της οικογενειακής κατάστασης με τον βαθμό στον οποίο οι ερωτώμενοι νιώθουν ικανοποιημένοι με βάση τις ευκαιρίες για προαγωγή.

Συγκεκριμένα:

Ο βαθμός ικανοποίησης με βάση τις ευκαιρίες για προαγωγή φαίνεται να **αυξάνεται** κατά 2.967 μονάδες για άτομα που δηλώνουν διαζευγμένα σε σύγκριση με τα άτομα τα οποία δηλώνουν έγγαμοι.

Ο βαθμός ικανοποίησης με βάση τις ευκαιρίες για προαγωγή φαίνεται να **αυξάνεται** κατά 5.468 μονάδες για τα άτομα που ανήκουν στην ηλικιακή κλάση 25-29, σε σύγκριση με τα άτομα που ανήκουν στην ηλικιακή κλάση 40-49.

Εποπτεία - Επίβλεψη

Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του είδους σύμβασης με τον βαθμό στον οποίο οι ερωτώμενοι νιώθουν ικανοποιημένοι με βάση την εποπτεία/επίβλεψη. Συγκεκριμένα, ο βαθμός ικανοποίησης με βάση την εποπτεία/επίβλεψη φαίνεται να **αυξάνεται** κατά 5.544 μονάδες για

άτομα που δηλώνουν ότι έχουν άλλου είδους συμβάσεις, σε σύγκριση με τα άτομα που έχουν συμβάσεις αορίστου χρόνου.

Προνόμια – Οφέλη

Συσχέτιση υπάρχει επίσης μεταξύ της οικογενειακής κατάστασης, του τόπου διαμονής, του επιπέδου εκπαίδευσης και του επαγγέλματος με τον βαθμό στον οποίο οι ερωτώμενοι νιώθουν ικανοποιημένοι με βάση τα προνόμια και οφέλη που τους προσφέρει ο ΟΚΑΝΑ. Ενώ ο βαθμός ικανοποίησης με βάση προνόμια και οφέλη φαίνεται να **αυξάνεται** κατά 2.795 μονάδες για άτομα που δηλώνουν διαζευγμένα σε σύγκριση με τα άτομα τα οποία δηλώνουν έγγαμοι, **αυξάνεται** κατά 3.750 μονάδες για τα άτομα που δηλώνουν τόπο διαμονής το υπόλοιπο της Ελλάδας, σε σύγκριση με τα άτομα που δηλώνουν τόπο διαμονής την Αθήνα, επίσης **αυξάνεται** κατά 3.035 μονάδες για τα άτομα που δηλώνουν κάτοχοι Μεταπτυχιακού διπλώματος σε σύγκριση με τα άτομα που δηλώνουν πτυχιούχοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, όπως **αύξηση** υπάρχει κατά 6.110 μονάδες για τους Ψυχιάτρους σε σύγκριση με τα άτομα που ανήκουν στο Διοικητικό Προσωπικό.

Ενδεχόμενες ανταμοιβές

Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του τόπου διαμονής με τον βαθμό στον οποίο οι ερωτώμενοι νιώθουν ικανοποιημένοι με βάση τις ενδεχόμενες ανταμοιβές από τον ΟΚΑΝΑ. Ο βαθμός ικανοποίησης με βάση τις ενδεχόμενες ανταμοιβές **αυξάνεται** κατά 2.687 μονάδες για τα άτομα που δηλώνουν τόπο διαμονής το υπόλοιπο της Ελλάδας, σε σύγκριση με τα άτομα που δηλώνουν τόπο διαμονής την Αθήνα.

Συνθήκες Λειτουργίας

Συσχέτιση υπάρχει και μεταξύ του φύλου, του επιπέδου εκπαίδευσης, του επαγγέλματος, του τομέα απασχόλησης, των χρόνων εργασίας πριν τον ΟΚΑΝΑ και των χρόνων επαγγελματικής εμπειρίας στον ΟΚΑΝΑ με τον βαθμό στον οποίο οι ερωτώμενοι νιώθουν ικανοποιημένοι με βάση τις συνθήκες λειτουργίας του ΟΚΑΝΑ. Ο βαθμός ικανοποίησης με βάση τις συνθήκες λειτουργίας **αυξάνεται** κατά 1.521 μονάδες για τις γυναίκες, σε σύγκριση με τους άντρες, **μειώνεται** κατά 5.570 μονάδες για τα άτομα που είναι πτυχιούχοι ΙΕΚ, σε σύγκριση με τα άτομα που είναι πτυχιούχοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, **αυξάνεται** κατά 3.198 μονάδες για τα άτομα που ανήκουν σε λοιπές ειδικότητες, σε σύγκριση με τα άτομα που ανήκουν στο Διοικητικό Προσωπικό, **μειώνεται** κατά 2.259 μονάδες για τα άτομα που ανήκουν σε άλλους τομείς, σε σύγκριση με τα άτομα που ανήκουν σε στεγνά ή υποκατάστατα προγράμματα, **αυξάνεται** κατά 5.365 μονάδες για τα άτομα που έχουν 2-3 χρόνια εργασιακής εμπειρίας στον ΟΚΑΝΑ, σε σύγκριση με τα άτομα που έχουν 11-15 χρόνια εργασιακής εμπειρίας στον

ΟΚΑΝΑ και τέλος **μειώνεται** κατά 2.664 μονάδες για τα άτομα που έχουν 6-10 χρόνια εργασιακής εμπειρίας πριν τον ΟΚΑΝΑ, σε σύγκριση με τα άτομα που έχουν έως 1 χρόνο εργασιακής εμπειρίας πριν τον ΟΚΑΝΑ.

Συνάδελφοι

Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του επαγγέλματος με τον βαθμό στον οποίο οι ερωτώμενοι νιώθουν ικανοποιημένοι με βάση τη συνεργασία μεταξύ συναδέλφων. Ο βαθμός ικανοποίησης με βάση την συνεργασία μεταξύ συναδέλφων **αυξάνεται** κατά 3.534 μονάδες για τα άτομα που ανήκουν σε λοιπές ειδικότητες σε σύγκριση με τα άτομα που ανήκουν στο Διοικητικό Προσωπικό.

Φύση εργασίας

Με βάση τα αποτελέσματα της γραμμικής παλινδρόμησης παρατηρούμε ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του επαγγέλματος και του χρόνου εργασιακής εμπειρίας πριν τον ΟΚΑΝΑ με τον βαθμό στον οποίο οι ερωτώμενοι νιώθουν ικανοποιημένοι με βάση τη φύση της εργασίας τους στον ΟΚΑΝΑ. Ο βαθμός ικανοποίησης με βάση τη φύση της εργασίας φαίνεται να **αυξάνεται** κατά 2.964 μονάδες για τα άτομα που κοινωνικοί λειτουργοί σε σύγκριση με τα άτομα που ανήκουν στο Διοικητικό Προσωπικό, **αυξάνεται** επίσης κατά 4.561 μονάδες για τα άτομα που ανήκουν σε λοιπές ειδικότητες σε σύγκριση με τα άτομα που ανήκουν στο Διοικητικό Προσωπικό. Ενώ **μειώνεται** κατά 2.468 μονάδες για τα άτομα που έχουν 2-3 χρόνια εργασιακής εμπειρίας πριν τον ΟΚΑΝΑ, σε σύγκριση με τα άτομα που έχουν έως 1 χρόνο εργασιακής εμπειρίας πριν τον ΟΚΑΝΑ, κατά 2.575 μονάδες **μειώνεται** για τα άτομα που έχουν 6-10 χρόνια εργασιακής εμπειρίας πριν τον ΟΚΑΝΑ, σε σύγκριση με τα άτομα που έχουν έως 1 χρόνο εργασιακής εμπειρίας πριν τον ΟΚΑΝΑ και **μειώνεται** κατά 3.291 μονάδες για τα άτομα που έχουν 11-15 χρόνια εργασιακής εμπειρίας πριν τον ΟΚΑΝΑ, σε σύγκριση με τα άτομα που έχουν έως 1 χρόνο εργασιακής εμπειρίας πριν τον ΟΚΑΝΑ.

Επικοινωνία

Με βάση τα αποτελέσματα της γραμμικής παλινδρόμησης παρατηρούμε ακόμα ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του τόπου διαμονής και του χρόνου εργασιακής εμπειρίας πριν τον ΟΚΑΝΑ με τον βαθμό στον οποίο οι ερωτώμενοι νιώθουν ικανοποιημένοι με βάση την επικοινωνία μεταξύ συναδέλφων. Εδώ ο βαθμός ικανοποίησης με βάση την επικοινωνία μεταξύ συναδέλφων φαίνεται να **αυξάνεται** κατά 4.019 μονάδες για τα άτομα που δηλώνουν τόπο διαμονής το υπόλοιπο της Ελλάδας, σε σύγκριση με τα άτομα που δηλώνουν τόπο διαμονής την Αθήνα και κατά 2.525 μονάδες για τα άτομα που δηλώνουν τόπο διαμονής την Θεσσαλονίκη, σε σύγκριση με τα άτομα που δηλώνουν τόπο διαμονής την Αθήνα, ενώ **μειώνεται** κατά 2.438

μονάδες για τα άτομα που έχουν 2-3 χρόνια εργασιακής εμπειρίας πριν τον ΟΚΑΝΑ, σε σύγκριση με τα άτομα που έχουν έως 1 χρόνο εργασιακής εμπειρίας πριν τον ΟΚΑΝΑ.

Ικανοποίηση

Τέλος, παρατηρούμε ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του τόπου διαμονής με τον βαθμό της συνολικής ικανοποίησης των εργαζομένων στον ΟΚΑΝΑ. Ο συνολικός βαθμός ικανοποίησης φαίνεται να **αυξάνεται** κατά 12.630 μονάδες για τα άτομα που δηλώνουν τόπο διαμονής το υπόλοιπο της Ελλάδας, σε σύγκριση με τα άτομα που δηλώνουν τόπο διαμονής την Αθήνα.

4^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Σύγκριση με προγενέστερες έρευνες

Ενώ στην έρευνα των Duraisingam et al. (2006) οι μεγαλύτερης ηλικίας και με περισσότερη εργασιακή εμπειρία εργαζόμενοι παρουσίαζαν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης όπως και στην έρευνα των Michalakoukos et al. (2011), στην παρούσα έρευνα ο συσχετισμός ηλικίας και εργασιακής ικανοποίησης είναι αρνητικός. Ο βαθμός εργασιακής ικανοποίησης με βάση τον μισθό μειώνεται για τα άτομα που εργάζονταν πάνω από 20 χρόνια στον ΟΚΑΝΑ σε σύγκριση με τα άτομα που εργάζονταν έως και ένα έτος. Και με βάση την προαγωγή η ικανοποίηση αυξάνεται για τα άτομα που ανήκουν στην ηλικιακή κλάση 25-29, σε σύγκριση με τα άτομα που ανήκουν στην ηλικιακή κλάση 40-49. Ο βαθμός ικανοποίησης με βάση τις συνθήκες λειτουργίας φαίνεται να αυξάνεται για τα άτομα που έχουν 2-3 χρόνια εργασιακής εμπειρίας στον ΟΚΑΝΑ, σε σύγκριση με τα άτομα που έχουν 11-15 χρόνια εργασιακής εμπειρίας και μειώνεται για τα άτομα που έχουν 6-10 χρόνια εργασιακής εμπειρίας πριν τον ΟΚΑΝΑ, σε σύγκριση με τα άτομα που έχουν έως 1 χρόνο εργασιακής εμπειρίας πριν τον ΟΚΑΝΑ. Ομοίως η προαναφερόμενη αρνητική σύνδεση εμφανίζεται και στον συσχετισμό με βάση τη φύση της εργασίας όπου η ικανοποίηση φαίνεται να μειώνεται για τα άτομα που έχουν 2-3 χρόνια εργασιακής εμπειρίας πριν τον ΟΚΑΝΑ, σε σύγκριση με τα άτομα που έχουν έως 1 χρόνο εργασιακής εμπειρίας όπως επίσης και για τα άτομα που έχουν 11-15 χρόνια εργασιακής εμπειρίας πριν τον ΟΚΑΝΑ, σε σύγκριση με τα άτομα που έχουν έως 1 χρόνο εργασιακής εμπειρίας. Τέλος, ο βαθμός ικανοποίησης με βάση την επικοινωνία μεταξύ συναδέλφων φαίνεται να μειώνεται για τα άτομα που έχουν 2-3 χρόνια εργασιακής εμπειρίας πριν τον ΟΚΑΝΑ, σε σύγκριση με τα άτομα που έχουν έως 1 χρόνο εργασιακής εμπειρίας.

Στην έρευνα των Michalakoukos et al. (2011), η συνολική ικανοποίηση από την εργασία εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τις αμοιβές του εργαζομένου. Ο βαθμός στον οποίο οι ερωτώμενοι νιώθουν ικανοποιημένοι με βάση τις μισθολογικές τους αποδοχές εδώ φαίνεται να μειώνεται για τα άτομα που έχουν μηνιαίο μισθό 701 – 800 ευρώ, σε σύγκριση με τα άτομα που έχουν μηνιαίο μισθό 1001 – 1200 ευρώ, αποτέλεσμα που αποδεικνύει το αυτονόητο και φαίνεται επίσης και από την εργασία του Τσουνή σε δείγμα εργαζομένων του ΚΕΘΕΑ (2017).

Οι εργασίες που μελετήθηκαν κατά τη βιβλιογραφική ανασκόπηση συμπεραίνουν ότι οι ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και τα προνόμια ή οφέλη από την εργασία κατατάσσονται στους σημαντικούς παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση, το αποτέλεσμα

αυτό παρατηρείται τόσο στην έρευνα των Duraisingam et al. (2006)., αλλά και σε αυτή των Evans & Hohenshil το1997 που καταλήγει στο ότι οι λιγότες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης συνδέονταν με χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης. Ερχόμενη να επιβεβαιώσει τα αποτελέσματα της παρούσας η έρευνα του Τσουνή (2017) δείχνει πως από τους ερωτηθέντες εργαζομένους το 69,9% ήταν λιγότερο ικανοποιημένο από τις ευκαιρίες προαγωγής, το 60,3% ήταν λιγότερο ικανοποιημένο με περιθωριακά οφέλη που προέκυπταν από την εργασία τους. Ο βαθμός ικανοποίησης με βάση προνόμια και οφέλη έχει θετική συσχέτιση τόσο για άτομα που δηλώνουν διαζευγμένα σε σύγκριση με τα άτομα τα οποία δηλώνουν έγγαμοι, για κατόχους Μεταπτυχιακού διπλώματος σε σύγκριση με τα άτομα που δηλώνουν πτυχιούχοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, αλλά και για Ψυχιάτρους σε σύγκριση με τα άτομα που ανήκουν στο Διοικητικό Προσωπικό.

Μόνο κατά τη συσχέτιση με βάση τις συνθήκες λειτουργίας φαίνεται να υπάρχει διαφοροποίηση και να αυξάνεται ο βαθμός ικανοποίησης για τις γυναίκες. Προγενέστερες έρευνες δεν αναφέρουν αντίστοιχους συσχετισμούς ενώ η Μαρκάκη (2008) καταλήγει πως το φύλο δεν επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση ή την εμφάνιση του Συνδρόμου Επαγγελματικής Εξουθένωσης.

Τα αποτελέσματα των Evans & Hohenshil το1997 έδειξαν πως η ποιότητα κλινικής εποπτείας και διοικητικής υποστήριξης αποτελούσε σημαντικό παράγοντα του επιπέδου ικανοποίησης στον χώρο εργασίας, αποτέλεσμα που υποστηρίζεται και από την έρευνα των Knudsen et al. (2006) και έδειξε πως για τον περιορισμό του φαινομένου της εξουθένωσης σημαντικό ρόλο διαδραματίζει και η ποιότητα της κλινικής εποπτείας. Ο βαθμός ικανοποίησης με βάση την εποπτεία/επίβλεψη παρουσιάζει μια θετική συσχέτιση για άτομα που δηλώνουν ότι έχουν άλλου είδους συμβάσεις, σε σύγκριση με τα άτομα που έχουν συμβάσεις αορίστου χρόνου, όμως από την καθημερινή εμπειρία που αναδεικνύουν τη δύσκολη φύση της εργασίας με τοξικοεξαρτημένους θα ήταν αναμενόμενο η παρούσα εργασία να εμφανίζει περισσότερους συσχετισμούς του συγκεκριμένου παράγοντα με την συνολική ικανοποίηση των εργαζομένων στον ΟΚΑΝΑ. Η έλλειψη αναμενόμενων συσχετισμών παρουσιάζεται επίσης και για τον παράγοντα “φύση της εργασίας”, συσχετισμός που εμφανίζεται και στις έρευνες των, Michalakoukos et al. (2011), Τσουνή (2017) και Αραχώβα (2014).

Παράλληλα, η συνολική ικανοποίηση για τους παράγοντες επικοινωνία μεταξύ συναδέλφων, ενδεχόμενες ανταμοιβές και μισθός φαίνεται να αυξάνεται για τα άτομα που δηλώνουν τόπο διαμονής το υπόλοιπο της Ελλάδας, σε σύγκριση με τα άτομα που δηλώνουν τόπο διαμονής την Αθήνα, αποτέλεσμα που εμφανίστηκε και στη εργασία του Τσουνή το 2017 για το ΚΕΘΕΑ. Ενώ και η συσχέτιση μεταξύ του τόπου διαμονής, αλλά και του χρόνου

εργασιακής εμπειρίας πριν τον ΟΚΑΝΑ με τον βαθμό στον οποίο οι ερωτώμενοι νιώθουν ικανοποιημένοι με βάση την επικοινωνία μεταξύ συναδέλφων παρουσιάζεται ισχυρή. Με βάση τα γενικά αποτελέσματα της γραμμικής παλινδρόμησης παρατηρούμε λοιπόν τη ισχυρή συσχέτιση μεταξύ του τόπου διαμονής με τον βαθμό της συνολικής ικανοποίησης των εργαζομένων στον ΟΚΑΝΑ.

Βάσει των συνθηκών λειτουργίας ο βαθμός ικανοποίησης φαίνεται να μειώνεται για τα άτομα που ανήκουν σε άλλους τομείς, σε σύγκριση με τα άτομα που ανήκουν σε στεγνά ή υποκατάστασης προγράμματα γεγονός που επιβεβαιώνει την αυξημένη δυσκολία των συνθηκών εργασίας σε προγράμματα υποκατάστασης αλλά και σε στεγνά προγράμματα. Αύξηση ωστόσο παρατηρείται για τα άτομα που ανήκουν σε λοιπές ειδικότητες, σε σύγκριση με τα άτομα που ανήκουν στο Διοικητικό Προσωπικό, αφού είναι εκείνοι οι εργαζόμενοι (λοιπές ειδικότητες) τα άτομα που ασχολούνται κυρίως με τους τοξικοεξαρτημένους.

Τόσο στην έρευνα του Αράχωβα το 2014 για τον ΟΚΑΝΑ, και του Τσουνή για το ΚΕΘΕΑ το 2017, όσο και στην παρούσα έρευνα τα αποτελέσματα έδειξαν πως οι περισσότεροι συμμετέχοντες ήταν αμφίθυμοι και η εργασιακή ικανοποίηση που παρουσιάζουν είναι για ένα μεγάλο ποσοστό μέτρια. Στην έρευνα αυτή το 56,9% του δείγματος παρουσίασε μέτρια ικανοποίηση ενώ σε ποσοστό 30,9%, το οποίο είναι αρκετά σημαντικό, οι ερωτώμενοι εμφάνισαν χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση.

5^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Συμπεράσματα

Στην παρούσα έρευνα παρατηρείται ότι η συνολική επαγγελματική ικανοποίηση είναι χαμηλή σε μεγάλο ποσοστό του ερωτούμενου πληθυσμού, γεγονός που επισημαίνει ότι στους εργαζόμενους ψυχική υγείας οι συνθήκες εργασίας πρέπει να αναπροσαρμοστούν έτσι ώστε η απόδοση των εργαζομένων και η διάθεσή τους για να παραμείνουν στην εργασία τους να ισχυροποιηθούν.

Η ενασχόληση με τις εξαρτήσεις χαρακτηρίζεται από έντονο άγχος και ματαίωση, γεγονός που έχει ως αποτέλεσμα τα υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και αποχωρήσεων από την εργασία. Ο αυξημένος φόρτος εργασίας, η υπερβολική ενασχόληση με διοικητικές και γραφειοκρατικές διαδικασίες, η έλλειψη ουσιαστικής εποπτείας θα αναμενόταν να είναι ανάμεσα στους βασικούς παράγοντες δυσαρέσκειας, όμως και εδώ οι συσχετισμοί που παρουσιάστηκαν ήταν μόλις δύο. Η φύση της εργασία στις κοινωνικές υπηρεσίες εμφανίζει ιδιαιτερότητες που σχετίζονται με το ότι στο επίκεντρο της λειτουργίας τους βρίσκεται το αγαθό της υγείας, με υψηλά επίπεδα ευθύνης και εμπλοκής σε συναισθηματικό επίπεδο. Υπό αυτή την έννοια, και η επαγγελματική ικανοποίηση στο συγκεκριμένο πεδίο διαφοροποιείται σε ένα βαθμό σε σχέση με άλλα εργασιακά πλαίσια, ως προς τους παράγοντες από τους οποίους εξαρτάται. Εντύπωση προκαλεί το γεγονός ότι τα αποτελέσματα της εργασίας αυτής δεν παρουσίασαν μεγάλη εξάρτηση της φύσης της εργασίας με την συνολική ικανοποίηση των εργαζομένων. Παρά το γεγονός της βιβλιογραφικής αναγνώρισης ότι η εργασία στον χώρο των εξαρτήσεων συνδέεται με υψηλά επίπεδα άγχους και ματαίωσης, η έρευνα σ' ό,τι αφορά στην εργασιακή ικανοποίηση υπολείπεται σημαντικά. Η επαγγελματική ικανοποίηση συνολικά, με αποτέλεσμα να υπάρχουν σημαντικοί περιορισμοί στον προσδιορισμό των διαφορετικών παραγόντων που την καθορίζουν.

Στην παρούσα έρευνα τα αποτελέσματα έδειξαν πως οι περισσότεροι συμμετέχοντες ήταν αμφίθυμοι και η εργασιακή ικανοποίηση εμφανίζεται για ένα μεγάλο ποσοστό ατόμων μέτρια. Στην έρευνα αυτή το 56,9% του δείγματος παρουσίασε μέτρια ικανοποίηση ενώ σε ποσοστό 30,9%, το οποίο είναι αρκετά σημαντικό, οι ερωτώμενοι εμφάνισαν χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση. Παράλληλα η συνολική ικανοποίηση σχετίστηκε ισχυρά με τον τόπο διαμονής αποτέλεσμα που χρήσει περαιτέρω διερεύνησης. Η έλλειψη αναμενόμενων συσχετισμών παρουσιάζεται επίσης τόσο για τον παράγοντα “φύση της εργασίας” όπως ήδη αναφέρθηκε όσο

και για τον σημαντικό ρόλο της εποπτείας στο ευαίσθητο αντικείμενο εργασίας, όπως αυτός της τοξικοεξάρτησης. Τέλος αξιοσημείωτο είναι το γεγονός πως ενώ η βιβλιογραφική ανασκόπηση ανέδειξε τα χρόνια προϋπηρεσίας και την ηλικία να παρουσιάζουν θετικό συσχετισμό με την εργασιακή ικανοποίηση η παρούσα έρευνα κατέληξε στο αντίθετο συμπέρασμα, καταδεικνύοντας εργασιακή κόπωση έπειτα από αρκετά χρόνια προϋπηρεσίας.

Περιορισμοί έρευνας

Καθ' όλη τη διάρκεια διεξαγωγής της έρευνας, έχουν ληφθεί υπόψη κάποιοι σημαντικοί περιορισμοί. Πρώτος σημαντικός περιορισμός είναι ότι τα αποτελέσματα αυτά δεν μπορούν να γενικευθούν για όλους τους εργαζομένους του συγκεκριμένου οργανισμού, γιατί αν και η έρευνα αφορούσε όλους τους εργαζόμενους το ερωτηματολόγιο το συμπλήρωσαν μόνο εκατόν ογδόντα ένα (181) εργαζόμενοι (η συμμετοχή στην μελέτη αυτή όπως προανέφερα ήταν εθελοντική).

Δεύτερος σημαντικός περιορισμός είναι ότι η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε μια περίοδο όπου η Ελλάδα τα τελευταία επτά (7) χρόνια βρίσκεται σε μια διαρκή ύφεση. Σύμφωνα με την Kaitelidou et al., (2016), έχει χαθεί από τη χώρα το είκοσι πέντε της εκατό (25%) του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος (ΑΕΠ). Από αυτό το τόσο δυσάρεστο γεγονός προέκυψαν μεγάλες και πολλαπλές μειώσεις μισθών, και σε αρκετές περιπτώσεις απολύσεις τόσο στο δημόσιο, όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Αυτό είχε μεγάλο αντίκτυπο τόσο στον τρόπο λειτουργίας των οργανώσεων/οργανισμών σε όλα τα επίπεδα, όσο και στον τρόπο με τον οποίο τα άτομα προσαρμόστηκαν στις δυσβάσταχτες οικονομικές πιέσεις, ανακατατάξεις σε καινούρια αντικείμενα εργασίας και σε καινούριες θέσεις εργασίας πολλές φορές και επιπλέον υπάρχει συνεχής μεγάλος φόρτος εργασίας που όλο και αυξάνεται, αν και έχουν μειωθεί κατά το ήμισυ σχεδόν οι οικονομικές απολαβές. Κάτω από αυτές τις συνθήκες επηρεάζονται σίγουρα σημαντικά και σε τεράστιο βαθμό και οι επαγγελματικές συμπεριφορές και προσδοκίες, όλων των εργαζομένων.

Προτάσεις για Μελλοντική ερευνά

Η συνολική ικανοποίηση σχετίστηκε ισχυρά με τον τόπο διαμονής αποτέλεσμα που χρήζει περαιτέρω διερεύνησης. Η έλλειψη αναμενόμενων συσχετισμών παρουσιάζεται τόσο για τον παράγοντα “φύση της εργασίας” αλλά και για τον σημαντικό ρόλο της εποπτείας σε έναν ευαίσθητο χώρο εργασίας όπως αυτός της τοξικοεξάρτησης. Τα χρόνια προϋπηρεσίας και η ηλικία παρουσίασαν αρνητική συσχέτιση με την εργασιακή ικανοποίηση καταδεικνύοντας εργασιακή κόπωση έπειτα από αρκετά χρόνια προϋπηρεσίας. Τα ανωτέρω αποτελέσματα

προτείνεται να διερευνηθούν σε μια πιο εκτεταμένη έρευνα στις μονάδες απεξάρτησης και σε άλλους οργανισμούς που έχουν ως αντικείμενο την τοξικοεξάρτηση.

Η παρούσα έρευνα μπορεί να λειτουργήσει ως αφετηρία για τον σχεδιασμό και την οριοθέτηση των κατάλληλων παρεμβάσεων, με σκοπό την ενίσχυση των παραγόντων οι οποίοι οδηγούν στην μέτρια και χαμηλή ικανοποίηση των εργαζομένων του ΟΚΑΝΑ και στον περιορισμό αυτών που επιφέρουν δυσαρέσκεια. Προτείνεται η εφαρμογή τεχνικών υποκίνησης για την αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης του προσωπικού που θα οδηγήσει σε βελτίωση και του επιπέδου των παρεχόμενων υπηρεσιών. Οι υψηλές απαιτήσεις της φύσης της εργασίας, απαιτούν τη λήψη μέτρων προώθησης της συνεργασίας και της επικοινωνίας σε επίπεδο ομάδας, διαρκούς εκπαίδευσης και στο πλαίσιο της υποστήριξη των εργαζομένων με τη μορφή μπορεί παροχής ομαδικής εποπτείας και τη δυνατότητα ατομικής εποπτείας αν κριθεί απαραίτητο.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία

- Αράχωβας Δ. (2014).** Ικανοποίηση εσωτερικών και εξωτερικών πελατών και ποιότητα παροχής υπηρεσιών στον ΟΚΑΝΑ , Διπλωματική εργασία, ΟΚΑΝΑ, Αθήνα
- Δικαίος, Κ., (1999).** *Σημειώσεις Ε' Εξαμήνου για το μάθημα 'Πολιτική Υγείας. Βασικές έννοιες, πρακτική και δομή, διάρθρωση."*
- ΕΚΤΕΠΝ (2015).** *Ετήσια Έκθεση του ΕΚΤΕΠΝ για την κατάσταση των ναρκωτικών και των οιοπνευματωδών στην Ελλάδα..* Αθήνα
- ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ (ΕΠΨΥ).** (2014). *Η κατάσταση του Προβλήματος των Ναρκωτικών και των Οιοπνευματωδών στην Ελλάδα . Μονάδες Σωματικής Αποτοξίνωσης.* Ετήσια έκθεση, σελ.73
- ΗΜΕΡΙΣΙΑ.gr,** (2014). Κοινοτική δημοσκόπηση Ευρωβαρόμετρο «Απογοητευμένοι από τις εργασιακές συνθήκες οι Έλληνες», από Κοινοτική δημοσκόπηση Ευρωβαρόμετρο.
- Κάντας, Α., (1995).** *Οργανωτική- Βιομηχανική Ψυχολογία.* ζ' επιμ. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας, Α., (1995).** *Οργανωτική- Βιομηχανική Ψυχολογία.* γ επιμ. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας Α. (1998).** Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία: Μέρος Ιο Κίνητρα – Επαγγελματική Ικανοποίηση – Ηγεσία. Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας, Α., (2010).** *Οργανωτική- Βιομηχανική Ψυχολογία.* στ επιμ. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Καραγιάννη Μ. (2009).** Η Επαγγελματική Ικανοποίηση Του Ιατρικού Και Νοσηλευτικού Προσωπικού Του Νοσοκομείου Ρόδου Και Η Διερεύνηση Πιθανής Συσχέτισης Της Με Την Ικανοποίηση Των Νοσηλευόμενων Ασθενών, Διπλωματική εργασία, Καλαμάτα
- ΚΕΘΕΑ** Τι είναι το ΚΕΘΕΑ. (2018, Ιανουάριος 28). Διαθέσιμο στην δικτυακή τοποθεσία : <http://www.kethea.gr/el-gr/τιεΐναιτοκεθεα.aspx>.
- Κόντης, Θ., (1994).** *Διοικητική Ψυχολογία.* Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Μαλαμόρη Γ., (2013).** «Επαγγελματική ικανοποίηση των δημοσίων υπαλλήλων. Η περίπτωση του ΙΚΑ», Πτυχιακή εργασία στο Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του ΤΕΙ Κρήτης, Κρήτη
- Μαρκάκη Α. (2008).** Η Επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων σε Δομές Ψυχοκοινωνικής Αποκατάστασης. Μεταπτυχιακή Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, Πειραιάς
- Μονάδα Απεξάρτησης 18 ΑΝΩ.** (2018, Μάρτιος 28). διαθέσιμο στην δικτυακή τοποθεσία <http://www.18ano.gr/>
- Μπάτιου Β., (2009).** «Η επαγγελματική ικανοποίηση και η εφαρμογή της βάσης της με της Θεωρίας Υγιεινής και Παρακίνησης του Frederick Herzberg. Το παράδειγμα του δημόσιου τομέα – Ι.Κ.Α, Ο.Α.Ε.Δ, Σ.Ε.Ε.», Διπλωματική εργασία στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη

- Μπουραντάς, Δ.**, (2002). *Μάνατζμεντ, Θεωρητικό υπόβαθρο. Σύγχρονες πρακτικές*. Αθήνα: Εκδόσεις Μπένου.
- Μπουραντάς, Δ.**, (2005). *Ηγεσία, ο δρόμος της διαρκούς επιτυχίας*. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.
- Οικονομοπούλου, Μ.**, (2011). *Διπλωματική Εργασία: "Μελέτη για την εργασιακή ικανοποίηση του προσωπικού στο Γενικό Νοσοκομείο Πατρών «Άγιος Ανδρέας"*. Πειραιάς: Πανεπιστήμιο Πειραιά, Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης.
- ΟΚΑΝΑ-Στεγνά Θεραπευτικά Προγράμματα**. (2018, Ιανουάριος 28). Διαθέσιμο στη δικτυακή τοποθεσία:<http://www.okana.gr/2012-02-03-13-07-06/stegnatherapeutikaprogrammata>
- ΟΚΑΝΑ. Πολιτική Οκανά για τη Θεραπεία**. (2018, Ιανουάριος 28). Διαθέσιμο στη δικτυακή τοποθεσία:
<http://www.okana.gr/2012-02-03-13-07-06/politikiokanatherapeia>.
- ΟΚΑΝΑ. Τι είναι ο ΟΚΑΝΑ**. (2018, Ιανουάριος 28). Διαθέσιμο στη δικτυακή τοποθεσία:
<http://www.okana.gr/2012-01-12-13-11-25/ti-einai-o-okana>.
- Παγκάκης, Γ. Α.**, (1998). *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων. Τόμος Α*. Αθήνα- Κομοτηνή: Σάκκουλας.
- Παπάνης, Ε. & Ρόντος, Κ.**, (2005). *Ψυχολογία-Κοινωνιολογία της εργασίας και διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού: Θεωρία και εμπειρική έρευνα*. Αθήνα: Εκδόσεις Σιδέρης.
- Παρασκευοπούλου, Γ.**, (2013). *Εργασιακή ικανοποίηση ιατρικού, νοσηλευτικού και διοικητικού προσωπικού. Μελέτη περίπτωσης: « Γενικό Νοσοκομείο Σπάρτης» και στο « Πανεπιστημιακό Γενικό Νοσοκομείο Αττικό»*. Διπλωματική Εργασία, Τμήμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Διοίκησης της Υγείας, Πανεπιστήμιο Πειραιά & Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πειραιά.
- Πετριλή, Σ.**, (2007). *Διπλωματική Εργασία: "Έρευνα επίδρασης μιας σειράς εσωτερικών και εξωτερικών παραγόντων στο αίσθημα εργασιακής ικανοποίησης υπαλλήλων ιδιωτικών εταιριών"*. Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο, Τμήμα Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.
- Πολύζος, Ν. Υφαντόπουλος, Ι.**, (2000). "Η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στην υγεία και η στελέχωση των υπηρεσιών του Εθνικού Συστήματος Υγείας». *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 17(6), pp. 627-639.
- Ρεμούνη, Δ.**, (2008). *Διπλωματική Εργασία: "Σύνδεση της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας μια επιχείρησης με την παροχή και μη χρηματικών κινήτρων. Καταγραφή των σπουδαιότερων μη χρηματικών κινήτρων, όπως αναφέρονται στην πρόσφατη βιβλιογραφία και αρθρογραφία"*. Πειραιάς: Πανεπιστήμιο Πειραιώς, Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων.
- Στυλιανού Μ. (2014)**. *Ικανοποίηση εργαζομένων στον τομέα της τοξικοεξάρτησης σε δομές του λεκανοπεδίου Αττικής, Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Τρίκαλα*
- Τμήμα Αποκατάστασης Εξαρτημένων ΨΝΘ**, (2018, Μάρτιος 28). διαθέσιμο στην δικτυακή τοποθεσία:
<http://www.psychotes.gr/ianos/services.html>.
- Τσουκαλά Μ.** (2017). *Η Εργασιακή Ικανοποίηση Προσωπικού υπηρεσιών Υγείας, Διπλωματική εργασία, Θεσσαλονίκη*

Χυτήρης Λ. (2001). *Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων*, Αθήνα, Interbooks

Ψημμένος, Ι. (2007). *Αρχές Επιστημονικού Μάνατζμεντ*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζηση

Ελληνική Νομοθεσία-Έγγραφα

Απόφαση 3343/20.5.2010. Οργανισμός Κατά των Ναρκωτικών «Έγκριση αιτήματος για πρόσβαση σε στατιστικά στοιχεία του Ο.ΚΑ.ΝΑ».

Ν. 2161/26-7-1993 Φ. 119. Τροποποίηση και συμπλήρωση των διατάξεων του Ν.1729/1987 «Καταπολέμηση της διάδοσης των ναρκωτικών, προστασία των νέων και άλλες διατάξεις (ΦΕΚ 144 Α)».

Νόμος 2472/1997, Προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

- Argyris, C.** (1982). Reasoning learning and action. Jossey-Bass, San Francisco
- Broome KM, Knight DK, Edwards JR, Flynn PM.** (2009). *Leadership, burnout, and job satisfaction in outpatient drug-free treatment programs.* J Subst Abuse Treat 37:160–170
- Crocker J.** (1996). *Stigma.* In: Antony SR, Hewstone M, editors. *The Blackwell Encyclopedia of Social Psychology.* Blackwell Publishing; Retrieved November 18, 2008 from Blackwell Reference
- Duldt-Battley B.,** (2004). *Manual for Job-Communication Satisfaction Importance (JCSI) Questionnaire.*
- Duraisingam V, Pidd K, Roche Am, O'Connor J.** (2006). *Satisfaction, Stress, And Retention Among Alcohol And Other Drug Workers In Australia.* National Center For Education And Training On Addiction, Adelaide, Australia
- Evans WN,.** (1997). *Job Satisfaction Of Substance Abuse Counselors.* Alcohol Treat Q, Hohenshil TH 15:1–13
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R.** (1976). *Motivation through the design of work: Test of a theory.* *Organizational Behavior & Human Performance, 16(2), 250-279.*
- Herzberg, F.,** (1959). *Job attitudes in the Soviet Union.* *Personnel Psychology, 18(3), pp. 245-252.*
- Herzberg F.** (1966). *Work and nature of man.* Work Publishing, Cleveland.
- Herzberg, F., Mauser, B., Synderman, B.** (1967). *The motivation to work.* Willey, New York.
- Herzberg, F.,** (1987). *"One more time: How do you motivate employees?."* *Harvard Business Review, Issue 5, p. 65.*
- Hoppock, R.,** (1935). *Job satisfaction.* New York: Harper and Brothers.
- Khantzian EJ.** (1980). *An ego/self theory of substance dependence: a contemporary psychoanalytic perspective.* NIDA Res Monogr. Mar;30:29-33.
- King, M., Knasel, F.G.** (1980). *Work values and work salience: A review of British and North American Literature,* Hertford NICEC.
- Knudsen HK, Ducharme LJ, Roman PM.** (2008). *Clinical Supervision, Emotional Exhaustion, And Turnover Intention: A Study Of Substance Abuse Treatment Counselors In The Clinical Trials Network Of The National Institute On Drug Abuse.* J Subst Abuse Treat, 35:387–395
- Knudsen HK, Ducharme LJ, Roman PM.** (2006). *Counselor emotional exhaustion and turnover intention in therapeutic communities.* J Subst Abuse Treat, 31:173–180
- Knudsen HK, Johnson JA, Roman PM.** (2003). *Retaining Counseling Staff At Substance Abuse Treatment Centers: Effects Of Management Practices.* J Subst Abuse Treat 24:129–135
- Labiris G., Katsanos A., Fanariotis M., Tsirouki T., Pefkianaki M., Chatzoulis D,** (2008). *Psychometric properties of the Greek version of the NEI-VFQ 25.. BMC Ophthalmol, 4(8).*
- Lloyd, C., King, R., & Chenoweth, L.,** (2002). *Social work, stress and burnout. A review,* *Journal of Mental Health, 11(3), p. 255–265.*

- Locke, E. A.**, (1969). *What is Job Satisfaction?. OB and Human Performance*, Τόμος 4, pp. 309-336.
- Locke, E. A.**, (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Στο: *Dunnette, M.D. (Ed.), Handbook of the Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Maslow, A. H.**, (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*, 50(4), pp. 370-396.
- Maslow, A.H.** (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Bros, New York.
- McClelland, D. C.**, (1961). *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- McGregor, D.**, (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Michalakoukos I, Kostagiolas PA, Alexias G, Niakas D.** (2011) *Job satisfaction in substance abuse treatment organisations: empirical evidence from KETHEA in Greece*.*IJBHR*.;2:247–64. doi: 10.1504/IJBHR.2011.041047.
- Mullins, L.**, (1993). *Management and organizational behavior*. London: Pitman Publishing.
- MyPlan.com** (2016). *Happiness Index: Top 300 Careers With The Highest Job Satisfaction Ratings*, <http://www.myplan.com/careers/top-ten/highest-job-satisfaction.php>
- Paleologou,V., Kontodimopoulos, N., Stamouli, A. Aletras, V. and Niakas, D.**, (2016). *Developing and testing an instrument for identifying performance incentives in the Greek health care sector*. *BMC Health Serv Res* 2016, Τόμος 6, p. 118.
- Porter, L. W. and Lawler, E. E.** (1974). *The Effect of Performance on Job Satisfaction*. In Edwin A. Fleishman (ed) *Studies in Personal and Industrial Psychology*. Third Edition, Illinois.
- Rollinson, D., Broadfield, A., Edwards, D.**, (1998). *Organizational Behaviour and analysis: An integrated approach*. New York: Addison-Wesley.
- Schroder, R.**, (2008). *Job Satisfaction of Employees at a Christian University*. *Journal of Research on Christian Education*, 17(2), pp. 225-246.
- Sibbald B, Bojke C, Gravelle H.**, (2003). *National survey of job satisfaction and retirement intentions among general practitioners in England*. *BMJ* 2003, Τόμος 326, p. 22.
- Silverthorne, P.**, (2005). *Organisational psychology in cross-cultural perspective.*. New York: New York University Press.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L.**, (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement.*. Chicago: Rand McNally.
- Smith, R.B.** (1977). *Patient opinions help place hospital services in perspective*. *Hospitals*, 51(16), 65-68.
- Smith, C.** (1992). *Validation of a patient satisfaction system in the United Kingdom* *Quality Assurance in Health Care*, 4(3), 171-177.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L.**, (1998). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally & Company.
- Spector P.** *Job Satisfaction Survey, JSS Page. JSS scoring instructions.* <http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/jssscoring.html>. Accessed 3 Jan 2018.
- Spector P.** *Job Satisfaction Survey, JSS Page. JSS score interpretation. How do you know if someone is satisfied or dissatisfied?* <http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/jssinterpretation.html>. Accessed 3 Jan 2018.

- Spector, P.**, (1985). *Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey*. *American Journal of Community Psychology*, Τόμος 16, pp. 693-713.
- Spector, P.**, (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Spector, P.**, (2008). *Industrial and Organisational Behaviour*. 5th επιμ. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Taylor, F.** (1947). *Scientific Management*. NY: Harper & Row. (originally published 1911) p.p 129-130.
- Taylor, C.** (1970). *In horizontal orbit: Hospitals and the cult of efficiency*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Taylor, F.** (1981). *What is scientific management*. In: M.Matterson, J. Ivanvovich (Eds). *Management Classics*, 2nd Scott, Foresnan Glenview
- Tsounis A, Niakas D, Sarafis P.** (2017). *Social capital and job satisfaction among substance abuse treatment employees*. [Subst Abuse Treat Prev Policy](#). Feb 15;12(1):8. doi: 10.1186/s13011-017-0093-6.
- Van-Saane, N., Sluiter, JK., Verbeek, JHAM & Frings- Dresen, MHW,** (2003). «*Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction- a systematic review*». *Occupational Medicine*, 53(3), pp. 191-200.
- Vroom, V.H.** (1964). *Work and motivation*. Oxford, England: Wiley.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H,** (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis, MN: The University of Minnesota Press.
- Wurmser L.** (1985). *The role of superego conflicts in substance abuse and their treatment*. Int J PsychoanalPsychother. 10:227-58.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1^ο

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Ακολουθούν 36 ερωτήσεις που αφορούν στο επίπεδο ικανοποίησης σας από διαφορετικές πτυχές της εργασίας σας.

Κάθε ερώτηση ακολουθείται από μια κλίμακα με έξι διαβαθμίσεις(1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ αρκετά,3=Διαφωνώ ελάχιστα, 4=Συμφωνώ ελάχιστα, 5=Συμφωνώ αρκετά, 6=Συμφωνώ απόλυτα).Παρακαλώ κυκλώστε ένα αριθμό για κάθε δήλωση ο οποίος σας αντιπροσωπεύει περισσότερο.

1. Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω	1	2	3	4	5	6
2. Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία μου	1	2	3	4	5	6
3. Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι πολύ ικανός/η στη δουλειά του/της.	1	2	3	4	5	6
4. Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πρόσθετες παροχές (ασφαλιστική κάλυψη, άδειες μετ' αποδοχών, συνταξιοδοτικές προοπτικές) που λαμβάνω, πέραν του μισθού	1	2	3	4	5	6
5. Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που θα έπρεπε	1	2	3	4	5	6
6. Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούνται στον οργανισμό με δυσκολεύουν στο να κάνω τη δουλειά μου σωστά	1	2	3	4	5	6
7. Συμπαθώ τους ανθρώπους μαζί με τους οποίους δουλεύω	1	2	3	4	5	6
8. Κάποιες φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα	1	2	3	4	5	6
9. Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή	1	2	3	4	5	6
10. Οι αυξήσεις του μισθού είναι πολύ σπάνιες	1	2	3	4	5	6
11. Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής	1	2	3	4	5	6
12. Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου	1	2	3	4	5	6
13. Οι πρόσθετες παροχές- πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί	1	2	3	4	5	6
14. Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται	1	2	3	4	5	6
15. Οι προσπάθειές μου να κάνω καλά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία	1	2	3	4	5	6

16. Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου	1	2	3	4	5	6
17. Μου αρέσουν τα πράγματα που κάνω στη δουλειά μου	1	2	3	4	5	6
18. Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι	1	2	3	4	5	6
19. Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου αισθάνομαι ότι δεν εκτιμάται η εργασία μου από τον οργανισμό	1	2	3	4	5	6
20. Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές	1	2	3	4	5	6
21. Ο/η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του	1	2	3	4	5	6
22. Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο	1	2	3	4	5	6
23. Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για αυτούς που εργάζονται εδώ	1	2	3	4	5	6
24. Έχω περισσότερο φόρτο εργασίας απ' ό τι θα έπρεπε	1	2	3	4	5	6
25. Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου	1	2	3	4	5	6
26. Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι συμβαίνει στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι	1	2	3	4	5	6
27. Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω	1	2	3	4	5	6
28. Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται	1	2	3	4	5	6
29. Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει	1	2	3	4	5	6
30. Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου	1	2	3	4	5	6
31. Έχω περισσότερη γραφειοκρατική δουλειά από ό τι θα 'πρεπε		2	3	4	5	6
32. Θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου δεν ανταμείβονται όπως θα 'πρεπε	1	2	3	4	5	6
33. Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται	1	2	3	4	5	6
34. Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά	1	2	3	4	5	6
35. Η εργασία μου είναι ευχάριστη	1	2	3	4	5	6
36. Τα εργασιακά καθήκοντα ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως.	1	2	3	4	5	6

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2^ο

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

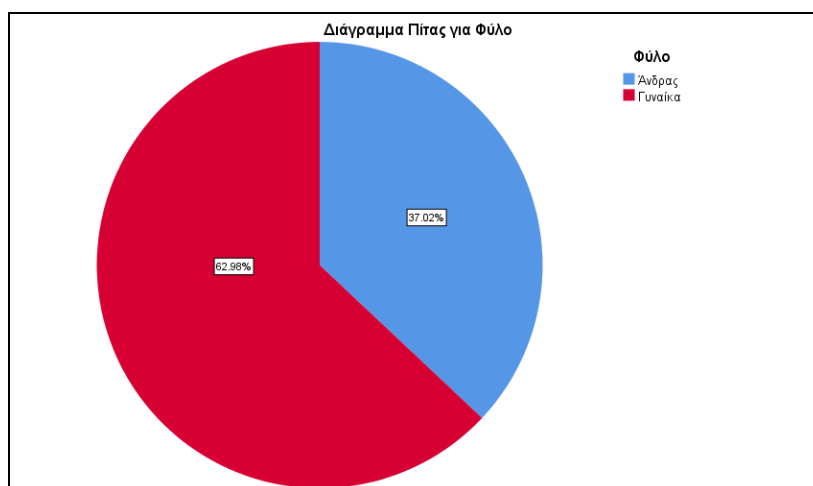
Κοινωνικό-δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων
ΦΥΛΟ

Το δείγμα αποτελούταν από 181 άτομα συνολικά, 67 άντρες και 114 γυναίκες.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άνδρας	67	37.0	37.0	37.0
	Γυναίκα	114	63.0	63.0	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

Πίνακας 10 Πίνακας Συχνότητας Φύλο

Διάγραμμα 1 Διάγραμμα Συχνότητας Φύλο



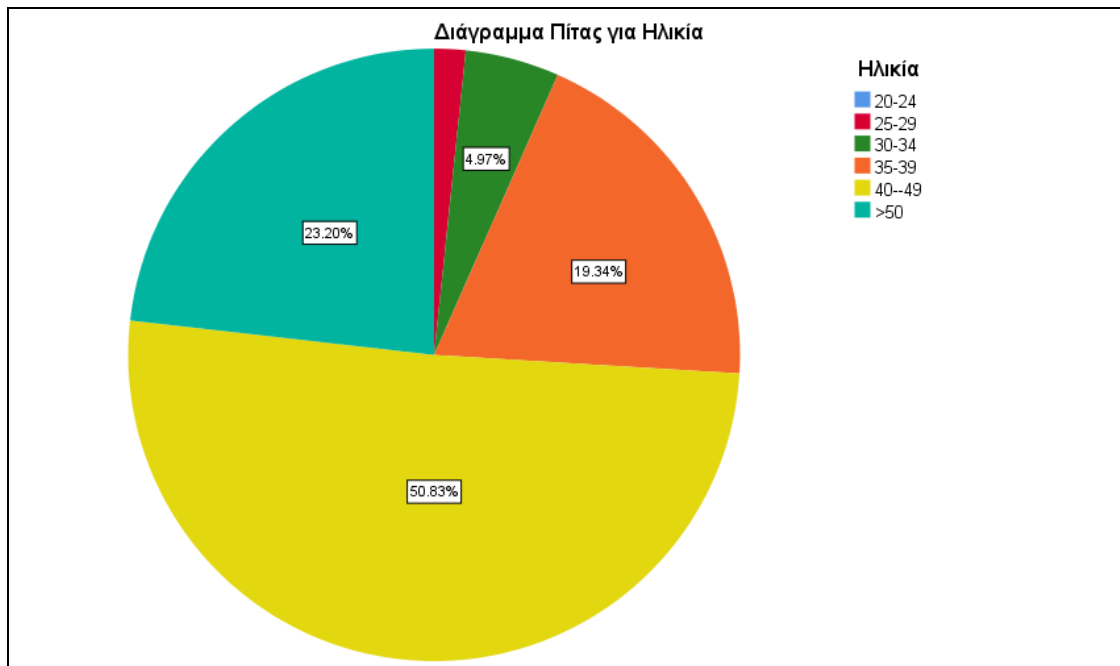
ΗΛΙΚΙΑ

Το επίπεδο μόρφωσης ορίστηκε ως κατηγορική μεταβλητή με 5 κατηγορίες.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-29	3	1.7	1.7	1.7
	30-34	9	5.0	5.0	6.6
	35-39	35	19.3	19.3	26.0
	40--49	92	50.8	50.8	76.8
	>50	42	23.2	23.2	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

Πίνακας 11 Πίνακας Συχνότητων Ηλικία

Γράφημα2 Διάγραμμα Συχνότητων Ηλικία



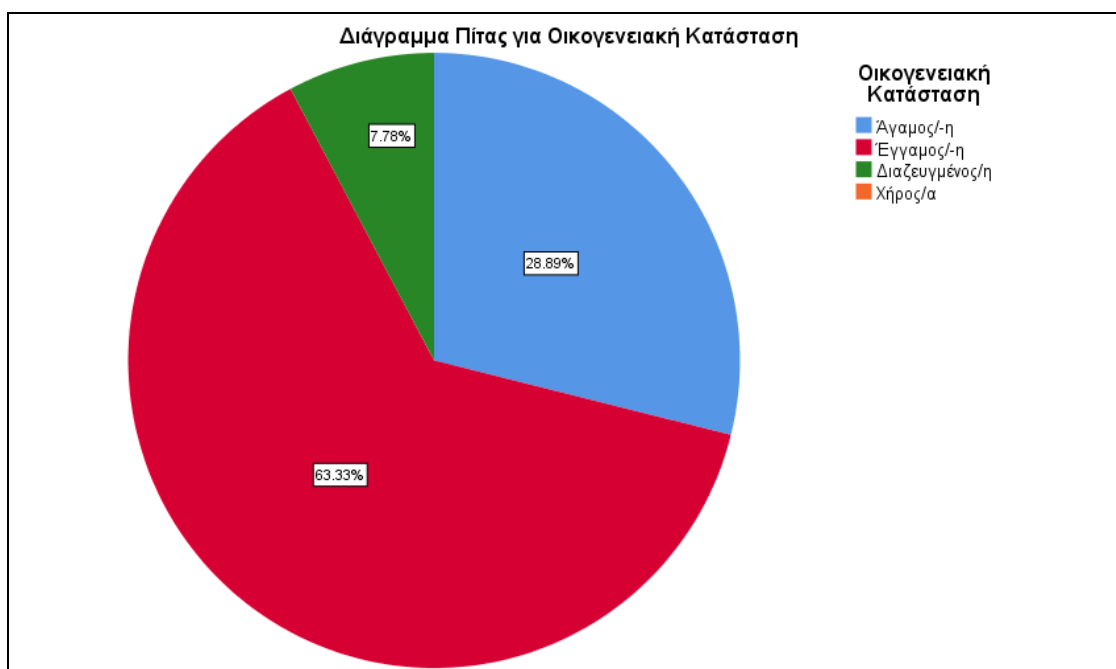
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Η οικογενειακή κατάσταση ορίστηκε ως κατηγορική μεταβλητή με 3 κατηγορίες.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άγαμος/-η	52	28.7	28.9	28.9
	Έγγαμος/-η	114	63.0	63.3	92.2
	Διαζευγμένος/η	14	7.7	7.8	100.0
	Total	180	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
Total		181	100.0		

Πίνακας 12 Πίνακας Συχνοτήτων για Οικογενειακή Κατάσταση

Διάγραμμα 3 Διάγραμμα Συχνοτήτων για Οικογενειακή Κατάσταση



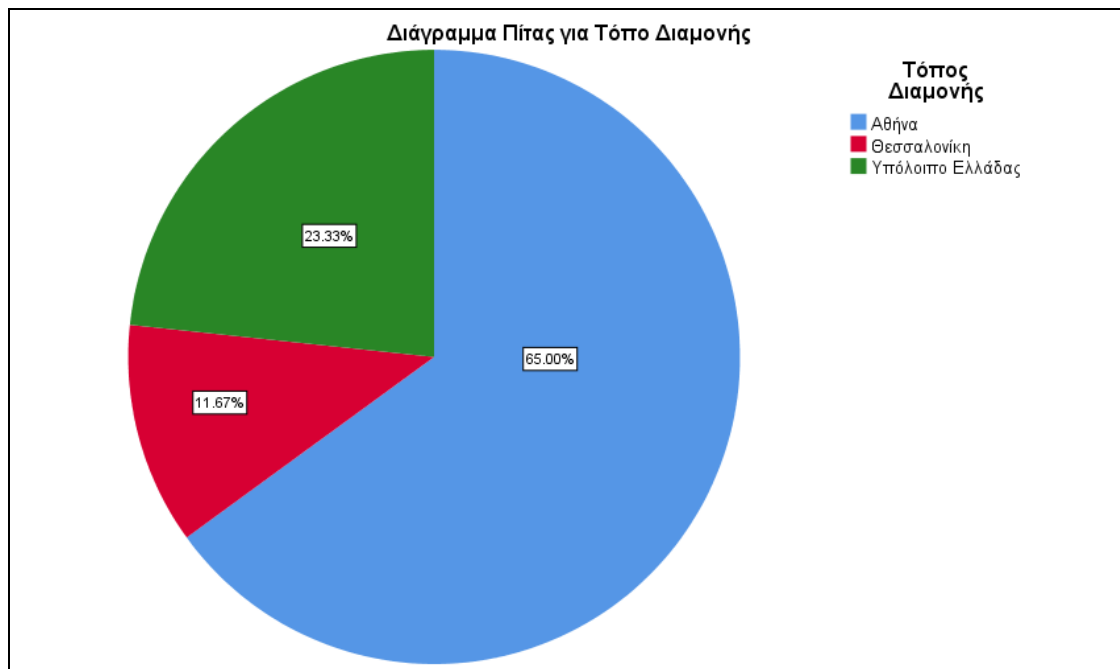
ΤΟΠΟΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ

Ο τόπος διαμονής ορίστηκε ως κατηγορική μεταβλητή με 3 κατηγορίες.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αθήνα	117	64.6	65.0	65.0
	Θεσσαλονίκη	21	11.6	11.7	76.7
	Υπόλοιπο Ελλάδας	42	23.2	23.3	100.0
	Total	180	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
Total		181	100.0		

Πίνακας 13 Πίνακας Συχνοτήτων για Τόπος Διαμονής

Διάγραμμα 4 Διάγραμμα Συχνοτήτων για Τόπος Διαμονής



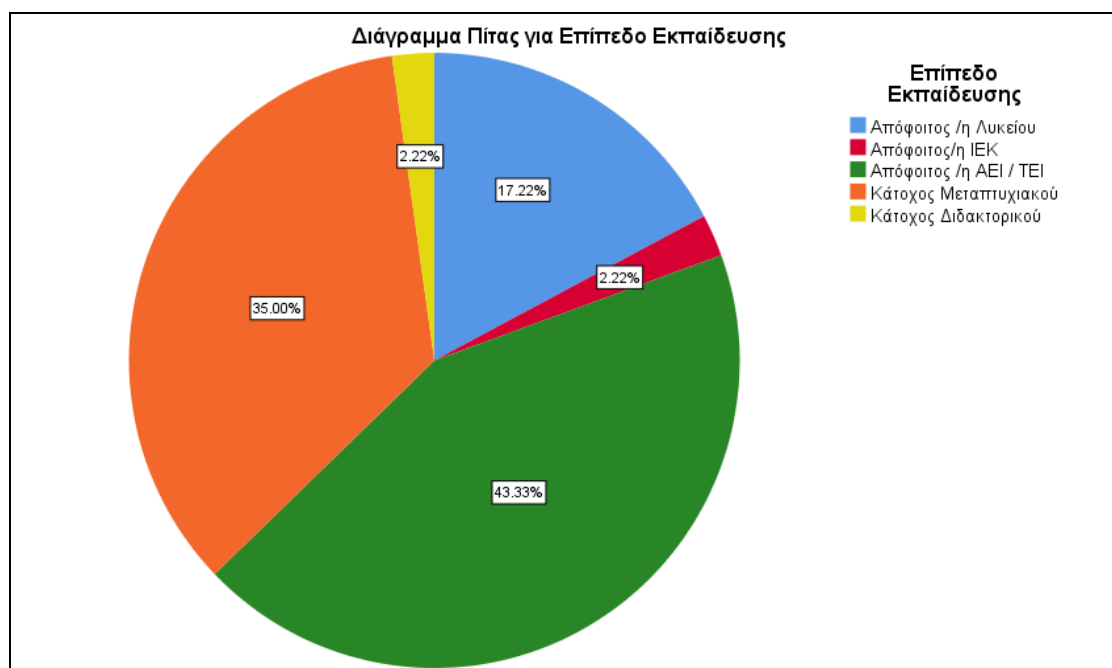
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Το επίπεδο εκπαίδευσης ορίστηκε ως κατηγορική μεταβλητή με 5 κατηγορίες.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απόφοιτος /η Λυκείου	31	17.1	17.2	17.2
	Απόφοιτος/η ΙΕΚ	4	2.2	2.2	19.4
	Απόφοιτος /η ΑΕΙ / ΤΕΙ	78	43.1	43.3	62.8
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού	63	34.8	35.0	97.8
	Κάτοχος Διδακτορικού	4	2.2	2.2	100.0
	Total		180	99.4	100.0
Missing	System	1	.6		
Total		181	100.0		

Πίνακας 14 Πίνακας Συχνοτήτων για Επίπεδο Εκπαίδευσης

Διάγραμμα 5 Διάγραμμα Συχνοτήτων για Επίπεδο Εκπαίδευσης



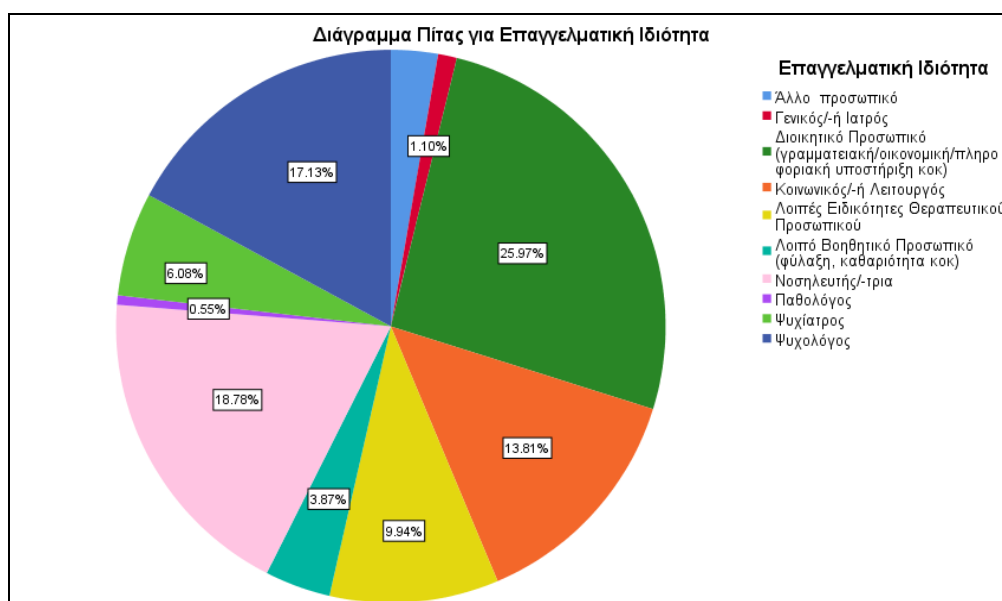
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΔΙΟΤΗΤΑ

Η επαγγελματική ιδιότητα ορίστηκε ως κατηγορική μεταβλητή με 10 κατηγορίες.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άλλο προσωπικό	5	2.8	2.8	2.8
	Γενικός/-ή Ιατρός	2	1.1	1.1	3.9
	Διοικητικό Προσωπικό (γραμματειακή/οικονομική/πληροφοριακή υποστήριξη κοκ)	47	26.0	26.0	29.8
	Κοινωνικός/-ή Λειτουργός	25	13.8	13.8	43.6
	Λοιπές Ειδικότητες Θεραπευτικού Προσωπικού	18	9.9	9.9	53.6
	Λοιπό Βοηθητικό Προσωπικό (φύλαξη, καθαριότητα κοκ)	7	3.9	3.9	57.5
	Νοσηλεύτης/-τρια	34	18.8	18.8	76.2
	Παθολόγος	1	.6	.6	76.8
	Ψυχίατρος	11	6.1	6.1	82.9
	Ψυχολόγος	31	17.1	17.1	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

Πίνακας 15 Πίνακας Συχνοτήτων για Επαγγελματική Ιδιότητα

Διάγραμμα 6 Διάγραμμα Συχνοτήτων για Επαγγελματική Ιδιότητα



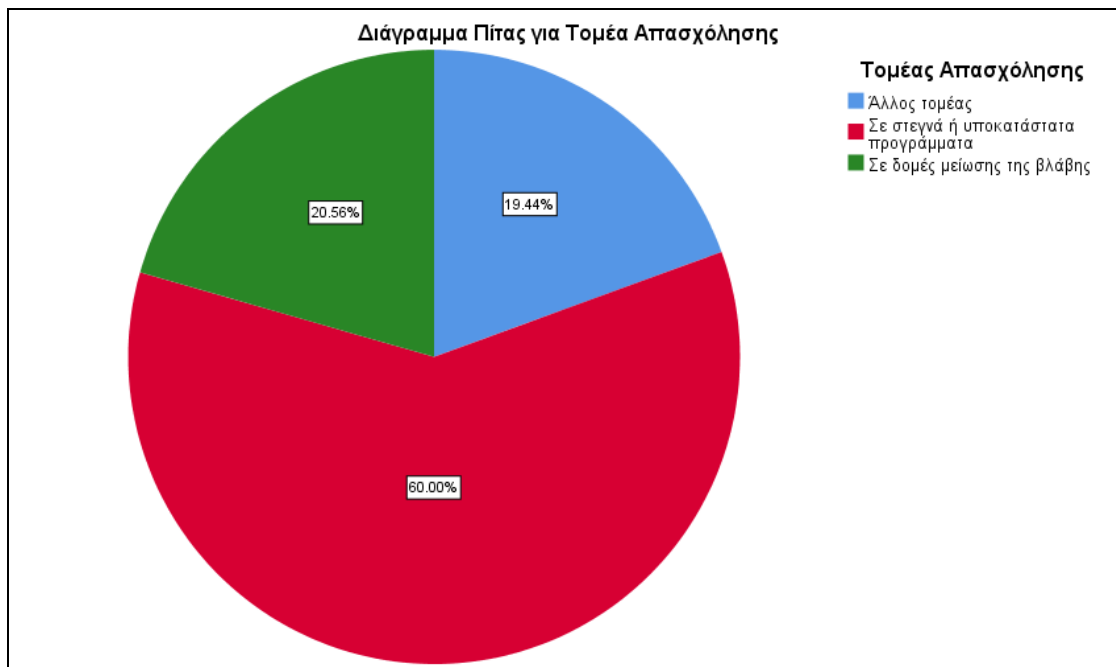
ΤΟΜΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Ο τομέας απασχόλησης ορίστηκε ως κατηγορική μεταβλητή με 3 κατηγορίες.

Πίνακας Συχνοτήτων για Τομέας Απασχόλησης					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άλλος τομέας	35	19.3	19.4	19.4
	Σε στεγνά ή υποκατάστατα προγράμματα	108	59.7	60.0	79.4
	Σε δομές μείωσης της βλάβης	37	20.4	20.6	100.0
	Total	180	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
Total		181	100.0		

Πίνακας 16 Πίνακας Συχνοτήτων για Τομέας Απασχόλησης

Διάγραμμα 7 Διάγραμμα Συχνοτήτων για Τομέας Απασχόλησης



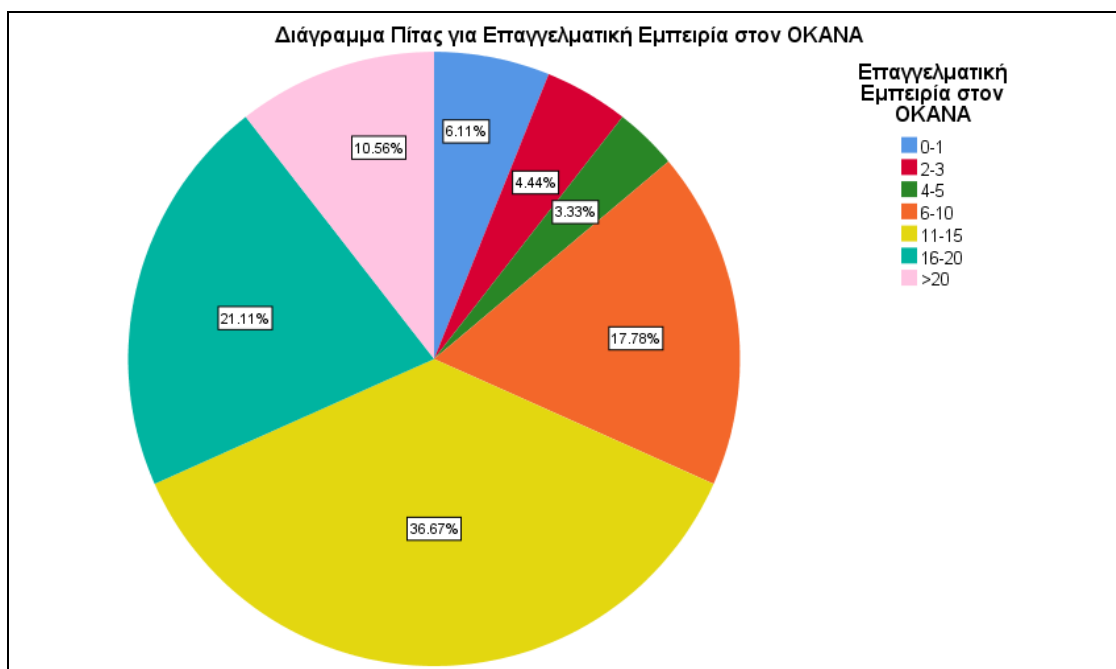
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΣΤΟΝ ΟΚΑΝΑ

Η επαγγελματική εμπειρία στον ΟΚΑΝΑ ορίστηκε ως κατηγορική μεταβλητή με 7 κατηγορίες,

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-1	11	6.1	6.1	6.1
	2-3	8	4.4	4.4	10.6
	4-5	6	3.3	3.3	13.9
	6-10	32	17.7	17.8	31.7
	11-15	66	36.5	36.7	68.3
	16-20	38	21.0	21.1	89.4
	>20	19	10.5	10.6	100.0
	Total	180	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
Total		181	100.0		

Πίνακας 17 Πίνακας Συχνοτήτων για Επαγγελματική Εμπειρία στον ΟΚΑΝΑ

Γράφημα8 Διάγραμμα Συχνοτήτων για Επαγγελματική Εμπειρία στον ΟΚΑΝΑ



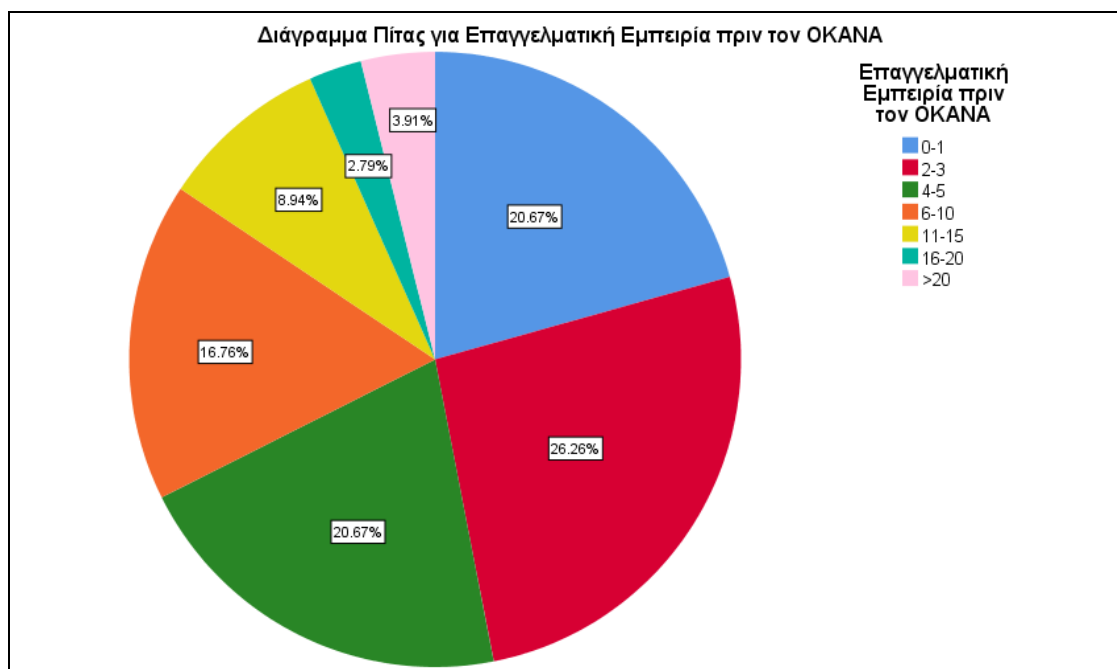
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΠΡΙΝ ΤΟΝ ΟΚΑΝΑ

Η επαγγελματική εμπειρία πριν τον ΟΚΑΝΑ ορίστηκε ως κατηγορική μεταβλητή με 7 κατηγορίες.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-1	37	20.4	20.7	20.7
	2-3	47	26.0	26.3	46.9
	4-5	37	20.4	20.7	67.6
	6-10	30	16.6	16.8	84.4
	11-15	16	8.8	8.9	93.3
	16-20	5	2.8	2.8	96.1
	>20	7	3.9	3.9	100.0
	Total	179	98.9	100.0	
Missing	System	2	1.1		
Total		181	100.0		

Πίνακας 18 Πίνακας Συχνότητων για Επαγγελματική Εμπειρία πριν τον ΟΚΑΝΑ

Διάγραμμα 9 Διάγραμμα Συχνότητων για Επαγγελματική Εμπειρία πριν τον ΟΚΑΝΑ



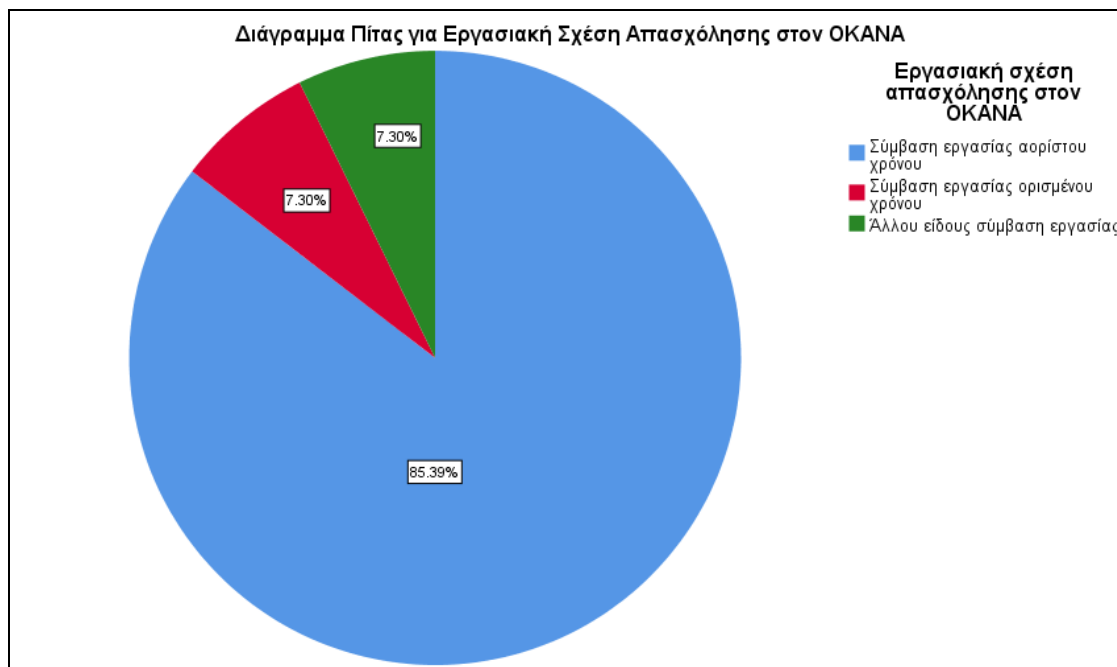
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΧΕΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΟΚΑΝΑ

Η εργασιακή σχέση απασχόλησης στον ΟΚΑΝΑ ορίστηκε ως κατηγορική μεταβλητή με 3 κατηγορίες.

Πίνακας Συχνοτήτων για Εργασιακή σχέση απασχόλησης στον ΟΚΑΝΑ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου	152	84.0	85.4	85.4
	Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου	13	7.2	7.3	92.7
	Άλλου είδους σύμβαση εργασίας	13	7.2	7.3	100.0
	Total	178	98.3	100.0	
Missing	System	3	1.7		
Total		181	100.0		

Πίνακας 19 Πίνακας Συχνοτήτων για Εργασιακή σχέση απασχόλησης στον ΟΚΑΝΑ

Διάγραμμα 36 Διάγραμμα Συχνοτήτων για Εργασιακή σχέση απασχόλησης στον ΟΚΑΝΑ



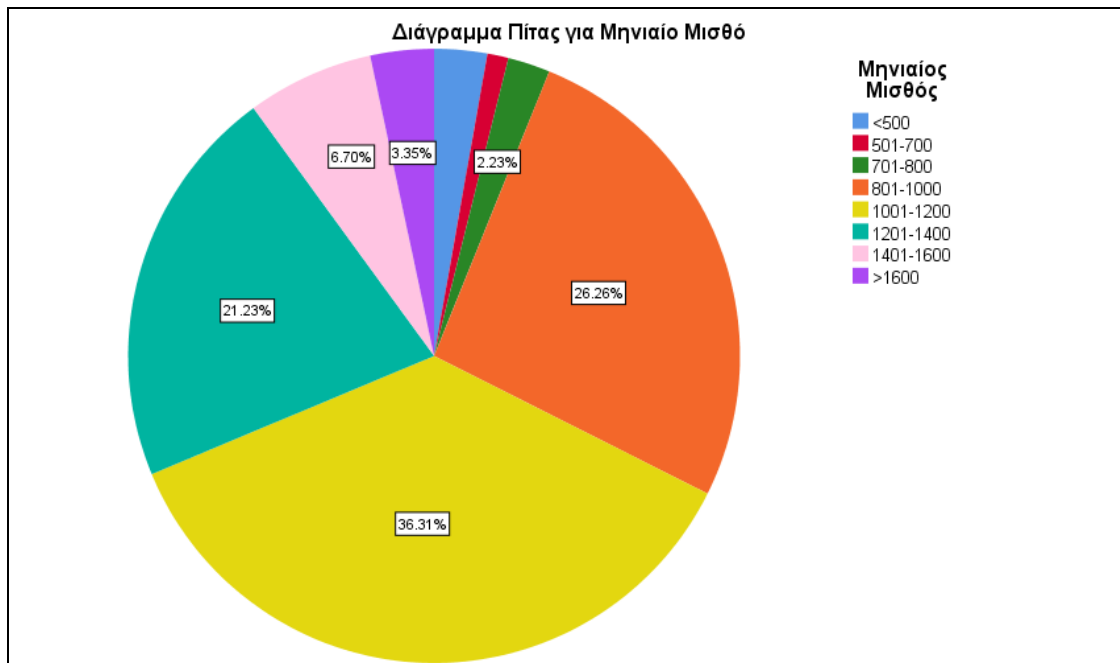
ΜΗΝΙΑΙΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

Ο μηνιαίος μισθός ορίστηκε ως κατηγορική μεταβλητή με 8 κατηγορίες.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<500	5	2.8	2.8	2.8
	501-700	2	1.1	1.1	3.9
	701-800	4	2.2	2.2	6.1
	801-1000	47	26.0	26.3	32.4
	1001-1200	65	35.9	36.3	68.7
	1201-1400	38	21.0	21.2	89.9
	1401-1600	12	6.6	6.7	96.6
	>1600	6	3.3	3.4	100.0
	Total	179	98.9	100.0	
Missing	System	2	1.1		
Total		181	100.0		

Πίνακας 20 Πίνακας Συχνοτήτων για Μηνιαίος Μισθός

Διάγραμμα 47 Διάγραμμα Συχνοτήτων για Μηνιαίος Μισθός



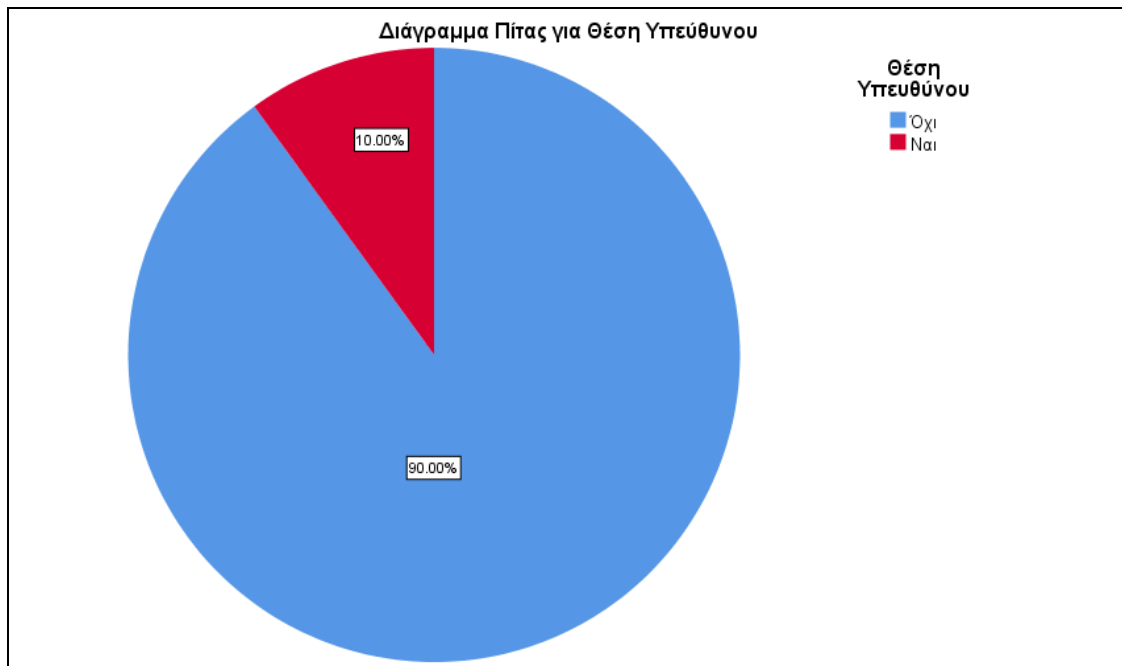
ΘΕΣΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ

Η θέση υπεύθυνου ορίστηκε ως κατηγορική μεταβλητή με 2 κατηγορίες.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	162	89.5	90.0	90.0
	Ναι	18	9.9	10.0	100.0
	Total	180	99.4	100.0	
Missing	System	1	.6		
Total		181	100.0		

Πίνακας 21 Θέση Υπευθύνου

Διάγραμμα 58 Διάγραμμα Θέση Υπευθύνου



ΜΙΣΘΟΣ

Η εξαρτημένη μεταβλητή ΜΙΣΘΟΣ περιγράφει τον βαθμό στον οποίο οι ερωτώμενοι νιώθουν ικανοποιημένοι από τον μισθό τους.

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.272	1.922		4.304	.000
	Φύλο	1.679	.729	.192	2.302	.023
	Θέση Υπευθύνου	-1.541	1.982	-.105	-.777	.438
	Ηλικία 25-29	5.715	3.005	.175	1.902	.059
	Ηλικία 30-34	-.033	1.806	-.002	-.019	.985
	Ηλικία 35-39	-1.937	.993	-.183	-1.951	.053
	Ηλικία >50	1.377	.996	.138	1.382	.169
	Άγαμος/-η	.283	.822	.031	.344	.731
	Διαζευγμένος/η	.645	1.314	.041	.491	.624
	Θεσσαλονίκη	.021	1.034	.002	.020	.984
	Υπόλοιπο Ελλάδας	2.132	.933	.215	2.286	.024
	Απόφοιτος /η Λυκείου	-1.675	1.362	-.151	-1.230	.221
	Απόφοιτος/η ΙΕΚ	-1.924	2.316	-.068	-.831	.408
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού	.416	.824	.047	.505	.615
	Κάτοχος Διδακτορικού	1.145	2.770	.035	.413	.680
	Άλλο προσωπικό	-1.117	2.177	-.044	-.513	.609
	Γενικός/-ή Ιατρός	-6.584	3.528	-.165	-1.866	.064
	Κοινωνικός/-ή Λειτουργός	-1.056	1.319	-.087	-.801	.425
	Λοιπές Ειδικότητες Θεραπευτικού Προσωπικού	.926	1.408	.066	.658	.512
	Λοιπό Βοηθητικό Προσωπικό (φύλαξη, καθαριότητα κοκ)	.577	3.015	.027	.191	.849
	Νοσηλεύτης/-τρια	-1.657	1.246	-.155	-1.330	.186
	Παθολόγος	-3.574	4.844	-.063	-.738	.462
	Ψυχίατρος	-.284	2.718	-.016	-.104	.917
	Ψυχολόγος	-1.775	1.326	-.158	-1.339	.183
Άλλος τομέας	-.038	1.102	-.004	-.035	.972	
Σε δομές μείωσης της βλάβης	.659	.891	.064	.739	.461	

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Σε δομές μείωσης της βλάβης	.659	.891	.064	.739	.461
Χρόνια εργασίας στον OKANA 0-1	3.144	2.609	.180	1.205	.230
Χρόνια εργασίας στον OKANA 2-3	3.048	2.355	.159	1.294	.198
Χρόνια εργασίας στον OKANA 4-5	-.468	2.228	-.020	-.210	.834
Χρόνια εργασίας στον OKANA 6-10	-.179	1.097	-.016	-.164	.870
Χρόνια εργασίας στον OKANA 16-20	-1.466	1.000	-.141	-1.466	.145
Χρόνια εργασίας στον OKANA >20	-.009	1.357	-.001	-.006	.995
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 2-3	-.989	.991	-.104	-.998	.320
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 4-5	.433	1.083	.041	.400	.690
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 6-10	-3.180	1.175	-.279	-2.708	.008
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 11-15	-2.880	1.497	-.196	-1.924	.056
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 16-20	-2.910	2.392	-.114	-1.217	.226
Χρόνια εργασίας πριν OKANA >20	-4.623	1.987	-.213	-2.327	.021
Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου	.944	2.549	.058	.370	.712
Άλλου είδους σύμβαση εργασίας	-.797	2.145	-.049	-.371	.711
Μισθός <500	-2.923	3.342	-.115	-.875	.383
Μισθός 501-700	.014	3.293	.000	.004	.997
Μισθός 701-800	-5.779	2.449	-.203	-2.359	.020
Μισθός 801-1000	-.717	.929	-.076	-.771	.442
Μισθός 1201-1400	.687	.967	.066	.710	.479
Μισθός 1401-1600	2.095	1.674	.125	1.251	.213
Μισθός >1600	1.362	2.344	.053	.581	.562

Πίνακας 22 Εξαρτημένη Μεταβλητή Μισθος

ΠΡΟΑΓΩΓΗ

Η εξαρτημένη μεταβλητή ΠΡΟΑΓΩΓΗ περιγράφει τον βαθμό στον οποίο οι ερωτώμενοι νιώθουν ικανοποιημένοι με βάση τις πιθανότητες προαγωγής στον εργασιακό τους χώρο.

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.868	1.713		4.592	.000
	Φύλο	.127	.650	.017	.196	.845
	Θέση Υπευθύνου	1.847	1.767	.145	1.046	.298
	Ηλικία 25-29	5.468	2.678	.193	2.041	.043
	Ηλικία 30-34	1.244	1.610	.075	.773	.441
	Ηλικία 35-39	.395	.885	.043	.446	.656
	Ηλικία >50	-.413	.888	-.048	-.465	.643
	Άγαμος/-η	.418	.733	.052	.570	.570
	Διαζευγμένος/η	2.967	1.171	.219	2.533	.012
	Θεσσαλονίκη	-.406	.921	-.036	-.440	.660
	Υπόλοιπο Ελλάδας	.315	.832	.037	.379	.706
	Απόφοιτος /η Λυκείου	-.149	1.214	-.016	-.123	.902
	Απόφοιτος/η ΙΕΚ	-2.067	2.065	-.084	-1.001	.319
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού	.702	.734	.092	.956	.341
	Κάτοχος Διδακτορικού	1.926	2.469	.068	.780	.437
	Άλλο προσωπικό	.934	1.941	.042	.481	.631
	Γενικός/-ή Ιατρός	2.778	3.145	.080	.883	.379
Κοινωνικός/-ή Λειτουργός	.856	1.176	.082	.728	.468	

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Λοιπές Ειδικότητες Θεραπευτικού Προσωπικού	1.205	1.255	.100	.959	.339
Λοιπό Βοηθητικό Προσωπικό (φύλαξη, καθαριότητα κοκ)	1.982	2.688	.106	.737	.462
Νοσηλεύτης/-τρια	-.832	1.111	-.090	-.749	.455
Παθολόγος	-5.256	4.318	-.108	-1.217	.226
Ψυχίατρος	1.217	2.423	.077	.502	.616
Ψυχολόγος	-1.576	1.182	-.162	-1.333	.185
Άλλος τομέας	-.175	.982	-.019	-.178	.859
Σε δομές μείωσης της βλάβης	.014	.795	.002	.018	.986
Χρόνια εργασίας στον OKANA 0-1	2.431	2.326	.160	1.045	.298
Χρόνια εργασίας στον OKANA 2-3	1.975	2.099	.119	.941	.349
Χρόνια εργασίας στον OKANA 4-5	-1.142	1.986	-.056	-.575	.566
Χρόνια εργασίας στον OKANA 6-10	-1.208	.978	-.127	-1.235	.219
Χρόνια εργασίας στον OKANA 16-20	-.720	.891	-.080	-.808	.421
Χρόνια εργασίας στον OKANA >20	.880	1.209	.074	.727	.468
Coefficients^a					

Model					
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 2-3	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 4-5	-0.875	.884	-.106	-.990	.324
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 6-10	.589	.965	.065	.610	.543
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 11-15	-.376	1.047	-.038	-.359	.720
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 16-20	-2.373	1.334	-.186	-1.778	.078
Χρόνια εργασίας πριν OKANA >20	-1.057	2.132	-.048	-.496	.621
Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου	-2.500	1.771	-.133	-1.412	.160
Άλλου είδους σύμβαση εργασίας	-.460	2.273	-.033	-.202	.840
Μισθός <500	-.998	1.913	-.071	-.522	.603
Μισθός 501-700	.217	2.979	.010	.073	.942
Μισθός 701-800	-.045	2.935	-.002	-.015	.988
Μισθός 801-1000	-2.191	2.183	-.089	-1.004	.317
Μισθός 1201-1400	.368	.828	.045	.444	.658
Μισθός 1401-1600	.117	.862	.013	.135	.892
Μισθός >1600	2.780	1.493	.191	1.863	.065
Μισθός >1600	1.438	2.090	.065	.688	.493

Πίνακας 23 Εξαρτημένη Μεταβλητή Προαγωγή

ΕΠΟΠΤΕΙΑ – ΕΠΙΒΛΕΨΗ

Η εξαρτημένη μεταβλητή ΕΠΟΠΤΕΙΑ – ΕΠΙΒΛΕΨΗ περιγράφει τον βαθμό στον οποίο οι ερωτώμενοι νιώθουν ικανοποιημένοι από τον προϊστάμενό τους.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.041	2.500		8.415	.000
	Φύλο	.117	.949	.011	.123	.902
	Θέση Υπευθύνου	-3.633	2.578	-.208	-1.409	.161
	Ηλικία 25-29	1.359	3.909	.035	.348	.729
	Ηλικία 30-34	-1.242	2.350	-.054	-.529	.598
	Ηλικία 35-39	-.326	1.292	-.026	-.252	.801
	Ηλικία >50	-1.476	1.296	-.124	-1.139	.257
	Άγαμος/-η	-.073	1.069	-.007	-.068	.946
	Διαζευγμένος/η	1.698	1.709	.091	.994	.322
	Θεσσαλονίκη	.134	1.345	.009	.100	.921
	Υπόλοιπο Ελλάδας	-.912	1.214	-.077	-.751	.454
	Απόφοιτος /η Λυκείου	-2.487	1.771	-.189	-1.404	.163
	Απόφοιτος/η ΙΕΚ	-5.090	3.013	-.151	-1.689	.094
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού	-.616	1.071	-.059	-.575	.566
	Κάτοχος Διδακτορικού	4.274	3.603	.110	1.186	.238
	Άλλο προσωπικό	-1.315	2.833	-.043	-.464	.643
	Γενικός/-ή Ιατρός	.555	4.589	.012	.121	.904
	Κοινωνικός/-ή Λειτουργός	-1.695	1.716	-.118	-.988	.325

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Λοιπές Ειδικότητες Θεραπευτικού Προσωπικού	-0.840	1.832	-.051	-.459	.647
Λοιπό Βοηθητικό Προσωπικό (φύλαξη, καθαριότητα κοκ)	-.843	3.923	-.033	-.215	.830
Νοσηλεύτης/-τρια	-1.977	1.621	-.156	-1.219	.225
Παθολόγος	1.470	6.302	.022	.233	.816
Ψυχίατρος	1.815	3.536	.084	.513	.609
Ψυχολόγος	-1.368	1.725	-.102	-.793	.429
Άλλος τομέας	-1.733	1.434	-.139	-1.209	.229
Σε δομές μείωσης της βλάβης	-.760	1.160	-.062	-.655	.513
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 0-1	-4.842	3.394	-.233	-1.427	.156
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 2-3	-2.886	3.064	-.127	-.942	.348
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 4-5	-3.935	2.899	-.142	-1.358	.177
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 6-10	.622	1.427	.048	.436	.664
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 16-20	-1.091	1.300	-.089	-.839	.403
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ >20	.437	1.765	.027	.248	.805

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 2-3	-1.608	1.289	-.143	-1.247	.215
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 4-5	-1.431	1.409	-.115	-1.016	.312
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 6-10	.225	1.528	.017	.147	.883
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 11-15	-2.602	1.947	-.149	-1.336	.184
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 16-20	-5.743	3.112	-.190	-1.845	.067
Χρόνια εργασίας πριν OKANA >20	1.419	2.585	.055	.549	.584
Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου	4.925	3.316	.256	1.485	.140
Άλλου είδους σύμβαση εργασίας	5.544	2.791	.289	1.986	.049
Μισθός <500	-.266	4.347	-.009	-.061	.951
Μισθός 501-700	-1.195	4.284	-.031	-.279	.781
Μισθός 701-800	.929	3.187	.028	.291	.771
Μισθός 801-1000	1.438	1.209	.128	1.190	.236
Μισθός 1201-1400	-.277	1.258	-.023	-.220	.826
Μισθός 1401-1600	1.991	2.178	.100	.914	.362
Μισθός >1600	3.124	3.050	.103	1.024	.308

Πίνακας 24 Εξαρτημένη Μεταβλητή Εποπτεία – Επίβλεψη

ΠΡΟΝΟΜΙΑ – ΟΦΕΛΗ

Η εξαρτημένη μεταβλητή ΠΡΟΝΟΜΙΑ – ΟΦΕΛΗ περιγράφει τον βαθμό στον οποίο οι ερωτώμενοι νιώθουν ικανοποιημένοι από τις πρόσθετες παροχές που λαμβάνουν.

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.611	2.085		3.170	.002
	Φύλο	.559	.791	.058	.706	.481
	Θέση Υπευθύνου	-2.636	2.150	-.162	-1.226	.222
	Ηλικία 25-29	3.282	3.260	.091	1.007	.316
	Ηλικία 30-34	.050	1.960	.002	.026	.980
	Ηλικία 35-39	-1.777	1.077	-.152	-1.649	.101
	Ηλικία >50	.259	1.081	.023	.239	.811
	Άγαμος/-η	.619	.892	.061	.694	.489
	Διαζευγμένος/η	2.795	1.425	.162	1.961	.052
	Θεσσαλονίκη	1.857	1.121	.129	1.656	.100
	Υπόλοιπο Ελλάδας	3.750	1.012	.343	3.705	.000
	Απόφοιτος /η Λυκείου	1.142	1.477	.093	.773	.441
	Απόφοιτος/η ΙΕΚ	-2.891	2.513	-.092	-1.150	.252
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού	3.035	.893	.313	3.397	.001
	Κάτοχος Διδακτορικού	3.098	3.005	.086	1.031	.304
	Άλλο προσωπικό	2.454	2.362	.087	1.039	.301
	Γενικός/-ή Ιατρός	-2.779	3.827	-.063	-.726	.469
Κοινωνικός/-ή Λειτουργός	2.505	1.431	.187	1.751	.082	

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Λοιπές Ειδικότητες Θεραπευτικού Προσωπικού	2.676	1.528	.174	1.751	.082
Λοιπό Βοηθητικό Προσωπικό (φύλαξη, καθαριότητα κοκ)	4.417	3.271	.185	1.350	.179
Νοσηλεύτης/-τρια	-.353	1.352	-.030	-.261	.794
Παθολόγος	.531	5.255	.009	.101	.920
Ψυχίατρος	6.110	2.948	.303	2.072	.040
Ψυχολόγος	.242	1.439	.020	.169	.866
Άλλος τομέας	.894	1.196	.077	.747	.456
Σε δομές μείωσης της βλάβης	.467	.967	.041	.483	.630
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 0-1	2.401	2.831	.124	.848	.398
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 2-3	3.113	2.555	.147	1.219	.225
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 4-5	-1.429	2.417	-.055	-.591	.556
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 6-10	-.212	1.190	-.018	-.178	.859
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 16-20	.001	1.084	.000	.001	.999
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ >20	1.999	1.472	.133	1.358	.177

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 2-3	-1.246	1.075	-.119	-1.159	.249
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 4-5	.142	1.175	.012	.121	.904
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 6-10	-2.177	1.274	-.173	-1.708	.090
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 11-15	-2.474	1.624	-.152	-1.523	.130
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 16-20	-4.391	2.595	-.156	-1.692	.093
Χρόνια εργασίας πριν OKANA >20	-3.816	2.155	-.160	-1.770	.079
Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου	.870	2.766	.049	.315	.754
Άλλου είδους σύμβαση εργασίας	-2.816	2.328	-.158	-1.210	.228
Μισθός <500	-1.227	3.625	-.044	-.339	.736
Μισθός 501-700	-4.814	3.572	-.133	-1.348	.180
Μισθός 701-800	-2.700	2.657	-.086	-1.016	.311
Μισθός 801-1000	-.792	1.008	-.076	-.786	.434
Μισθός 1201-1400	-.157	1.049	-.014	-.150	.881
Μισθός 1401-1600	.827	1.816	.045	.455	.650
Μισθός >1600	2.426	2.543	.086	.954	.342

Πίνακας 25 Εξαρτημένη Μεταβλητή Προνόμια – Οφέλη

ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΕΣ ΑΝΤΑΜΟΙΒΕΣ

Η εξαρτημένη μεταβλητή ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΕΣ ΑΝΤΑΜΟΙΒΕΣ περιγράφει τον βαθμό στον οποίο οι ερωτώμενοι νιώθουν ικανοποιημένοι από την αναγνώριση που λαμβάνουν όταν κάνουν σωστά την δουλειά του.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.229	2.401		4.677	.000
	Φύλο	-.279	.911	-.027	-.306	.760
	Θέση Υπευθύνου	.889	2.476	.050	.359	.720
	Ηλικία 25-29	4.711	3.753	.120	1.255	.212
	Ηλικία 30-34	-.698	2.256	-.030	-.309	.757
	Ηλικία 35-39	-1.657	1.240	-.131	-1.336	.184
	Ηλικία >50	-.092	1.244	-.008	-.074	.941
	Άγαμος/-η	1.025	1.027	.093	.998	.320
	Διαζευγμένος/η	1.434	1.641	.077	.874	.384
	Θεσσαλονίκη	2.031	1.291	.130	1.573	.118
	Υπόλοιπο Ελλάδας	2.687	1.165	.226	2.306	.023
	Απόφοιτος /η Λυκείου	.707	1.701	.053	.416	.678
	Απόφοιτος/η ΙΕΚ	-2.809	2.893	-.083	-.971	.333
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού	1.474	1.029	.140	1.433	.154
	Κάτοχος Διδακτορικού	5.511	3.460	.141	1.593	.114
	Άλλο προσωπικό	1.013	2.720	.033	.373	.710
	Γενικός/-ή Ιατρός	-6.320	4.407	-.132	-1.434	.154
Κοινωνικός/-ή Λειτουργός	.956	1.647	.066	.580	.563	

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Λοιπές Ειδικότητες Θεραπευτικού Προσωπικού	1.154	1.759	.069	.656	.513
Λοιπό Βοηθητικό Προσωπικό (φύλαξη, καθαριότητα κοκ)	4.462	3.766	.172	1.185	.238
Νοσηλεύτης/-τρια	-.561	1.557	-.044	-.360	.719
Παθολόγος	-4.399	6.051	-.065	-.727	.469
Ψυχίατρος	-2.044	3.395	-.093	-.602	.548
Ψυχολόγος	-1.391	1.656	-.103	-.840	.403
Άλλος τομέας	-.303	1.377	-.024	-.220	.826
Σε δομές μείωσης της βλάβης	-.879	1.114	-.071	-.790	.431
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 0-1	3.999	3.259	.191	1.227	.222
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 2-3	3.834	2.942	.167	1.303	.195
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 4-5	-1.202	2.783	-.043	-.432	.667
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 6-10	1.313	1.370	.100	.958	.340
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 16-20	-.839	1.249	-.068	-.672	.503
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ >20	1.640	1.694	.100	.968	.335

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Χρόνια εργασίας πριν ΟΚΑΝΑ 2-3	-1.749	1.238	-.154	-1.412	.160
Χρόνια εργασίας πριν ΟΚΑΝΑ 4-5	-.117	1.353	-.009	-.087	.931
Χρόνια εργασίας πριν ΟΚΑΝΑ 6-10	-1.316	1.467	-.096	-.897	.372
Χρόνια εργασίας πριν ΟΚΑΝΑ 11-15	-2.294	1.870	-.130	-1.227	.222
Χρόνια εργασίας πριν ΟΚΑΝΑ 16-20	-1.149	2.988	-.038	-.385	.701
Χρόνια εργασίας πριν ΟΚΑΝΑ >20	-2.867	2.482	-.111	-1.155	.250
Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου	.680	3.184	.035	.213	.831
Άλλου είδους σύμβαση εργασίας	-1.647	2.680	-.085	-.615	.540
Μισθός <500	-3.263	4.174	-.107	-.782	.436
Μισθός 501-700	-5.348	4.113	-.136	-1.300	.196
Μισθός 701-800	-4.786	3.060	-.141	-1.564	.120
Μισθός 801-1000	.390	1.161	.034	.336	.737
Μισθός 1201-1400	.260	1.208	.021	.215	.830
Μισθός 1401-1600	1.965	2.091	.098	.939	.349
Μισθός >1600	4.762	2.928	.156	1.626	.106

Πίνακας 26 Εξαρτημένη Μεταβλητή Ενδεχόμενες Ανταμοιβές

ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ

Η εξαρτημένη μεταβλητή ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ περιγράφει τον βαθμό στον οποίο οι ερωτώμενοι νιώθουν ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας στον ΟΚΑΝΑ.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.710	1.969		4.932	.000
	Φύλο	1.521	.747	.170	2.036	.044
	Θέση Υπευθύνου	-.808	2.031	-.053	-.398	.691
	Ηλικία 25-29	2.560	3.078	.076	.832	.407
	Ηλικία 30-34	-.070	1.851	-.004	-.038	.970
	Ηλικία 35-39	-.944	1.017	-.087	-.928	.355
	Ηλικία >50	1.807	1.021	.176	1.771	.079
	Άγαμος/-η	.436	.842	.046	.517	.606
	Διαζευγμένος/η	.114	1.346	.007	.085	.933
	Θεσσαλονίκη	2.136	1.059	.159	2.017	.046
	Υπόλοιπο Ελλάδας	.857	.956	.084	.896	.372
	Απόφοιτος /η Λυκείου	-.414	1.395	-.036	-.296	.767
	Απόφοιτος/η ΙΕΚ	-5.570	2.373	-.191	-2.347	.020
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού	.444	.844	.049	.526	.600
	Κάτοχος Διδακτορικού	-.556	2.837	-.017	-.196	.845
	Άλλο προσωπικό	1.564	2.231	.060	.701	.484
	Γενικός/-ή Ιατρός	-3.048	3.614	-.074	-.843	.401
Κοινωνικός/-ή Λειτουργός	-.638	1.351	-.051	-.472	.638	

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Λοιπές Ειδικότητες Θεραπευτικού Προσωπικού	3.198	1.443	.223	2.216	.028
Λοιπό Βοηθητικό Προσωπικό (φύλαξη, καθαριότητα κοκ)	5.141	3.089	.231	1.664	.098
Νοσηλεύτης/-τρια	-1.066	1.277	-.097	-.835	.405
Παθολόγος	2.656	4.963	.046	.535	.593
Ψυχίατρος	-.360	2.784	-.019	-.129	.897
Ψυχολόγος	-.787	1.358	-.068	-.579	.563
Άλλος τομέας	-2.259	1.129	-.210	-2.001	.047
Σε δομές μείωσης της βλάβης	-.364	.913	-.034	-.399	.691
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 0-1	4.152	2.673	.231	1.553	.123
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 2-3	5.365	2.413	.272	2.223	.028
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 4-5	.141	2.283	.006	.062	.951
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 6-10	.363	1.124	.032	.323	.747
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 16-20	-.439	1.024	-.041	-.429	.669
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ >20	.713	1.390	.051	.513	.609

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Χρόνια εργασίας πριν ΟΚΑΝΑ 2-3	-0.594	1.015	-.061	-.585	.560
Χρόνια εργασίας πριν ΟΚΑΝΑ 4-5	-1.044	1.109	-.097	-.941	.348
Χρόνια εργασίας πριν ΟΚΑΝΑ 6-10	-2.664	1.203	-.228	-2.214	.029
Χρόνια εργασίας πριν ΟΚΑΝΑ 11-15	-.905	1.534	-.060	-.590	.556
Χρόνια εργασίας πριν ΟΚΑΝΑ 16-20	-.820	2.451	-.031	-.335	.738
Χρόνια εργασίας πριν ΟΚΑΝΑ >20	-.068	2.035	-.003	-.034	.973
Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου	-3.480	2.612	-.210	-1.332	.185
Άλλου είδους σύμβαση εργασίας	-1.764	2.198	-.106	-.803	.424
Μισθός <500	-3.117	3.423	-.119	-.911	.364
Μισθός 501-700	-5.097	3.373	-.152	-1.511	.133
Μισθός 701-800	1.465	2.509	.050	.584	.560
Μισθός 801-1000	.049	.952	.005	.052	.959
Μισθός 1201-1400	1.157	.991	.109	1.168	.245
Μισθός 1401-1600	-.941	1.715	-.055	-.549	.584
Μισθός >1600	-.027	2.402	-.001	-.011	.991

Πίνακας 27 Εξαρτημένη Μεταβλητή Συνθήκες Λειτουργίας

ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ

Η εξαρτημένη μεταβλητή ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ περιγράφει τον βαθμό στον οποίο οι ερωτώμενοι νιώθουν ικανοποιημένοι από τη σχέση τους με τους συναδέλφους τους.

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.850	2.130		7.441	.000
	Φύλο	.987	.808	.110	1.220	.224
	Θέση Υπευθύνου	-1.940	2.197	-.129	-.883	.379
	Ηλικία 25-29	1.613	3.330	.048	.484	.629
	Ηλικία 30-34	.561	2.002	.028	.280	.780
	Ηλικία 35-39	-.920	1.100	-.085	-.836	.405
	Ηλικία >50	-.746	1.104	-.073	-.676	.500
	Άγαμος/-η	.632	.911	.067	.693	.489
	Διαζευγμένος/η	.715	1.456	.045	.491	.624
	Θεσσαλονίκη	1.033	1.146	.077	.901	.369
	Υπόλοιπο Ελλάδας	-.441	1.034	-.043	-.426	.671
	Απόφοιτος /η Λυκείου	.127	1.509	.011	.084	.933
	Απόφοιτος/η ΙΕΚ	-4.593	2.567	-.158	-1.789	.076
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού	-.313	.913	-.035	-.343	.732
	Κάτοχος Διδακτορικού	.413	3.069	.012	.134	.893
	Άλλο προσωπικό	2.866	2.413	.110	1.188	.237
	Γενικός/-ή Ιατρός	1.466	3.910	.036	.375	.708
Κοινωνικός/-ή Λειτουργός	1.375	1.462	.111	.941	.348	

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Λοιπές Ειδικότητες Θεραπευτικού Προσωπικού	3.534	1.561	.247	2.264	.025
Λοιπό Βοηθητικό Προσωπικό (φύλαξη, καθαριότητα κοκ)	-.167	3.342	-.008	-.050	.960
Νοσηλεύτης/-τρια	1.121	1.381	.102	.812	.419
Παθολόγος	4.277	5.368	.074	.797	.427
Ψυχίατρος	3.679	3.012	.196	1.221	.224
Ψυχολόγος	.351	1.470	.030	.239	.811
Άλλος τομέας	-1.322	1.221	-.123	-1.083	.281
Σε δομές μείωσης της βλάβης	-1.236	.988	-.116	-1.252	.213
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 0-1	-.268	2.892	-.015	-.093	.926
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 2-3	1.086	2.610	.055	.416	.678
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 4-5	-2.349	2.470	-.098	-.951	.343
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 6-10	.776	1.216	.069	.638	.525
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 16-20	-.353	1.108	-.033	-.319	.750
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ >20	.300	1.503	.021	.200	.842

Coefficients^a					
Model					
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 2-3	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 4-5	-1.334	1.098	-.137	-1.214	.227
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 6-10	-2.119	1.200	-.197	-1.766	.080
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 11-15	-.405	1.302	-.035	-.311	.756
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 16-20	-2.441	1.659	-.162	-1.472	.143
Χρόνια εργασίας πριν OKANA >20	-4.134	2.651	-.158	-1.559	.121
Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου	.175	2.202	.008	.080	.937
Άλλου είδους σύμβαση εργασίας	.304	2.825	.018	.107	.915
Μισθός <500	.792	2.378	.048	.333	.740
Μισθός 501-700	5.743	3.703	.220	1.551	.123
Μισθός 701-800	-.088	3.649	-.003	-.024	.981
Μισθός 801-1000	.340	2.715	.012	.125	.900
Μισθός 1201-1400	.126	1.030	.013	.122	.903
Μισθός 1401-1600	1.226	1.072	.115	1.144	.255
Μισθός >1600	1.580	1.856	.092	.852	.396
Μισθός >1600	2.249	2.598	.086	.866	.388

Πίνακας 28 Εξαρτημένη Μεταβλητή Συνάδελφοι

ΦΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η εξαρτημένη μεταβλητή ΦΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ περιγράφει τον βαθμό στον οποίο οι ερωτώμενοι νιώθουν ικανοποιημένοι από την φύση της εργασίας τους.

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.375	2.133		6.739	.000
	Φύλο	.851	.809	.092	1.052	.295
	Θέση Υπευθύνου	1.409	2.200	.091	.641	.523
	Ηλικία 25-29	1.960	3.334	.057	.588	.558
	Ηλικία 30-34	.570	2.005	.028	.284	.777
	Ηλικία 35-39	-.921	1.102	-.082	-.836	.405
	Ηλικία >50	.530	1.106	.050	.480	.632
	Άγαμος/-η	-.645	.912	-.066	-.707	.481
	Διαζευγμένος/η	1.067	1.458	.065	.732	.466
	Θεσσαλονίκη	.669	1.147	.049	.583	.561
	Υπόλοιπο Ελλάδας	.223	1.035	.021	.215	.830
	Απόφοιτος /η Λυκείου	1.837	1.511	.157	1.215	.226
	Απόφοιτος/η ΙΕΚ	1.390	2.571	.046	.541	.589
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού	-.472	.914	-.051	-.517	.606
	Κάτοχος Διδακτορικού	1.961	3.074	.057	.638	.525
	Άλλο προσωπικό	2.488	2.416	.093	1.030	.305
	Γενικός/-ή Ιατρός	-4.310	3.915	-.102	-1.101	.273
Κοινωνικός/-ή Λειτουργός	2.964	1.464	.232	2.025	.045	

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Λοιπές Ειδικότητες Θεραπευτικού Προσωπικού	4.561	1.563	.310	2.918	.004
Λοιπό Βοηθητικό Προσωπικό (φύλαξη, καθαριότητα κοκ)	.810	3.346	.035	.242	.809
Νοσηλεύτης/-τρια	2.266	1.383	.201	1.638	.104
Παθολόγος	1.332	5.376	.022	.248	.805
Ψυχίατρος	-.114	3.016	-.006	-.038	.970
Ψυχολόγος	.672	1.472	.057	.457	.649
Άλλος τομέας	.304	1.223	.027	.248	.804
Σε δομές μείωσης της βλάβης	-1.682	.989	-.154	-1.700	.092
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 0-1	.238	2.896	.013	.082	.935
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 2-3	3.057	2.614	.151	1.170	.244
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 4-5	.855	2.473	.035	.346	.730
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 6-10	.444	1.218	.038	.365	.716
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 16-20	-1.087	1.109	-.099	-.979	.329
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ >20	-.392	1.505	-.027	-.260	.795

Coefficients ^a					
Model					
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 2-3	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 4-5	-2.468	1.100	-.247	-2.244	.027
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 6-10	-1.971	1.202	-.178	-1.640	.103
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 11-15	-2.575	1.303	-.214	-1.975	.050
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 16-20	-3.291	1.661	-.212	-1.981	.050
Χρόνια εργασίας πριν OKANA >20	-3.470	2.655	-.129	-1.307	.193
Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου	-2.063	2.205	-.090	-.936	.351
Άλλου είδους σύμβαση εργασίας	.923	2.829	.054	.326	.745
Μισθός <500	2.439	2.381	.143	1.024	.308
Μισθός 501-700	-3.995	3.708	-.149	-1.077	.283
Μισθός 701-800	1.172	3.654	.034	.321	.749
Μισθός 801-1000	-2.980	2.718	-.099	-1.096	.275
Μισθός 1201-1400	.213	1.031	.021	.207	.836
Μισθός 1401-1600	.736	1.073	.067	.686	.494
Μισθός >1600	.993	1.858	.056	.535	.594
Μισθός >1600	2.210	2.602	.082	.849	.397

Πίνακας 29 Εξαρτημένη Μεταβλητή Φύση Εργασίας

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Η εξαρτημένη μεταβλητή ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ περιγράφει τον βαθμό στον οποίο οι ερωτώμενοι νιώθουν ικανοποιημένοι από το επίπεδο επικοινωνίας μέσα στον ΟΚΑΝΑ.

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.176	2.251		4.964	.000
	Φύλο	.567	.854	.056	.663	.508
	Θέση Υπευθύνου	-.861	2.322	-.050	-.371	.711
	Ηλικία 25-29	4.456	3.520	.117	1.266	.208
	Ηλικία 30-34	2.790	2.116	.124	1.318	.190
	Ηλικία 35-39	-.926	1.163	-.075	-.796	.427
	Ηλικία >50	-.025	1.167	-.002	-.021	.983
	Άγαμος/-η	-.222	.963	-.021	-.231	.818
	Διαζευγμένος/η	1.385	1.539	.076	.900	.370
	Θεσσαλονίκη	2.525	1.211	.166	2.086	.039
	Υπόλοιπο Ελλάδας	4.019	1.093	.347	3.677	.000
	Απόφοιτος /η Λυκείου	1.340	1.595	.103	.840	.402
	Απόφοιτος/η ΙΕΚ	-2.288	2.713	-.069	-.843	.401
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού	-.045	.965	-.004	-.047	.963
	Κάτοχος Διδακτορικού	4.082	3.244	.107	1.258	.211
	Άλλο προσωπικό	1.417	2.551	.048	.556	.579
	Γενικός/-ή Ιατρός	-3.202	4.133	-.069	-.775	.440
Κοινωνικός/-ή Λειτουργός	.146	1.545	.010	.095	.925	

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Λοιπές Ειδικότητες Θεραπευτικού Προσωπικού	1.782	1.650	.109	1.080	.282
Λοιπό Βοηθητικό Προσωπικό (φύλαξη, καθαριότητα κοκ)	3.321	3.532	.131	.940	.349
Νοσηλεύτης/-τρια	.808	1.460	.065	.553	.581
Παθολόγος	1.356	5.674	.021	.239	.812
Ψυχίατρος	1.283	3.184	.060	.403	.688
Ψυχολόγος	-.578	1.553	-.044	-.372	.710
Άλλος τομέας	.010	1.291	.001	.008	.994
Σε δομές μείωσης της βλάβης	-1.535	1.044	-.127	-1.470	.144
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 0-1	5.124	3.056	.251	1.677	.096
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 2-3	4.570	2.759	.204	1.657	.100
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 4-5	.263	2.610	.010	.101	.920
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 6-10	-.343	1.285	-.027	-.267	.790
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 16-20	-.870	1.171	-.072	-.743	.459
Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ >20	-.038	1.589	-.002	-.024	.981

Coefficients ^a					
Model					
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 2-3	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 4-5	-2.348	1.161	-.212	-2.022	.045
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 6-10	-1.294	1.269	-.106	-1.020	.309
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 11-15	-1.117	1.376	-.084	-.812	.418
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 16-20	-.579	1.754	-.034	-.330	.742
Χρόνια εργασίας πριν OKANA >20	1.255	2.802	.042	.448	.655
Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου	-2.064	2.327	-.082	-.887	.377
Άλλου είδους σύμβαση εργασίας	-2.306	2.986	-.122	-.772	.441
Μισθός <500	-1.185	2.513	-.063	-.471	.638
Μισθός 501-700	-.240	3.914	-.008	-.061	.951
Μισθός 701-800	-5.097	3.857	-.133	-1.321	.189
Μισθός 801-1000	-2.244	2.869	-.068	-.782	.436
Μισθός 1201-1400	-.546	1.088	-.049	-.501	.617
Μισθός 1401-1600	.684	1.133	.056	.603	.547
Μισθός >1600	1.745	1.961	.089	.890	.375
Μισθός >1600	1.190	2.746	.040	.433	.665

Πίνακας 30 Εξαρτημένη Μεταβλητή Επικοινωνία

ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ (Συνολικό σκορ)

Η εξαρτημένη μεταβλητή ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ περιγράφει το βαθμό στον οποίο οι ερωτώμενοι νιώθουν ικανοποιημένοι βάσει του συνόλου των ερωτήσεων.

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	106.132	13.420		7.908	.000
	Φύλο	6.129	5.093	.103	1.203	.231
	Θέση Υπευθύνου	-7.273	13.839	-.073	-.526	.600
	Ηλικία 25-29	31.124	20.980	.140	1.484	.140
	Ηλικία 30-34	3.171	12.612	.024	.251	.802
	Ηλικία 35-39	-9.013	6.933	-.125	-1.300	.196
	Ηλικία >50	1.220	6.956	.018	.175	.861
	Άγαμος/-η	2.471	5.739	.039	.431	.667
	Διαζευγμένος/η	12.820	9.173	.121	1.398	.165
	Θεσσαλονίκη	10.000	7.218	.113	1.386	.168
	Υπόλοιπο Ελλάδας	12.630	6.514	.188	1.939	.055
	Απόφοιτος /η Λυκείου	.428	9.508	.006	.045	.964
	Απόφοιτος/η ΙΕΚ	-25.841	16.173	-.134	-1.598	.112
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού	4.623	5.750	.077	.804	.423
	Κάτοχος Διδακτορικού	21.853	19.339	.098	1.130	.261
	Άλλο προσωπικό	10.305	15.203	.060	.678	.499
Γενικός/-ή Ιατρός	-21.443	24.633	-.079	-.871	.386	

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Κοινωνικός/-ή Λειτουργός	5.413	9.209	.066	.588	.558
Λοιπές Ειδικότητες Θεραπευτικού Προσωπικού	18.194	9.834	.192	1.850	.067
Λοιπό Βοηθητικό Προσωπικό (φύλαξη, καθαριότητα κοκ)	19.701	21.053	.134	.936	.351
Νοσηλεύτης/-τρια	-2.251	8.702	-.031	-.259	.796
Παθολόγος	-1.607	33.823	-.004	-.048	.962
Ψυχίατρος	11.302	18.977	.091	.596	.552
Ψυχολόγος	-6.209	9.259	-.081	-.671	.504
Άλλος τομέας	-4.623	7.695	-.065	-.601	.549
Σε δομές μείωσης της βλάβης	-5.316	6.224	-.076	-.854	.395
Χρόνια εργασίας στον OKANA 0-1	16.379	18.218	.138	.899	.370
Χρόνια εργασίας στον OKANA 2-3	23.163	16.444	.178	1.409	.161
Χρόνια εργασίας στον OKANA 4-5	-9.265	15.559	-.059	-.595	.553
Χρόνια εργασίας στον OKANA 6-10	1.576	7.661	.021	.206	.837
Χρόνια εργασίας στον OKANA 16-20	-6.863	6.980	-.098	-.983	.327
Χρόνια εργασίας στον OKANA >20	5.530	9.472	.060	.584	.560

Coefficients^a					
Model					
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 2-3	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 4-5	-13.210	6.921	-.205	-1.909	.058
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 6-10	-6.812	7.562	-.096	-.901	.369
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 11-15	-13.585	8.201	-.176	-1.656	.100
Χρόνια εργασίας πριν OKANA 16-20	-19.839	10.452	-.199	-1.898	.060
Χρόνια εργασίας πριν OKANA >20	-22.420	16.703	-.130	-1.342	.182
Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου	-16.407	13.872	-.112	-1.183	.239
Άλλου είδους σύμβαση εργασίας	2.401	17.800	.022	.135	.893
Μισθός <500	-.431	14.981	-.004	-.029	.977
Μισθός 501-700	-9.069	23.332	-.052	-.389	.698
Μισθός 701-800	-20.497	22.992	-.092	-.892	.374
Μισθός 801-1000	-17.948	17.103	-.093	-1.049	.296
Μισθός 1201-1400	.530	6.488	.008	.082	.935
Μισθός 1401-1600	4.432	6.752	.063	.656	.513
Μισθός >1600	13.034	11.691	.114	1.115	.267
Μισθός >1600	18.735	16.369	.108	1.145	.254

Πίνακας 31 Εξαρτημένη Μεταβλητή Ικανοποίηση

ΣΗΜΕΙΩΣΗ:

Όλα τα μοντέλα γραμμικής παλινδρόμησης που δημιουργήθηκαν, σαν constant (βάσει των οποίων γίνεται η επεξήγηση των αποτελεσμάτων) περιείχαν τις παρακάτω μεταβλητές.

a. Excluded Variables						
		Beta	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
		In				Tolerance
1.	Ηλικία 40 – 49	. ^b000
	Έγγαμος/-η	. ^b000
	Αθήνα	. ^b000
	Απόφοιτος /η ΑΕΙ / ΤΕΙ	. ^b000
	Διοικητικό Προσωπικό (γραμματειακή/οικονομική/πληροφοριακή υποστήριξη κοκ)	. ^b000
	Σε στεγνά ή υποκατάστατα προγράμματα	. ^b000
	Χρόνια εργασίας στον ΟΚΑΝΑ 11-15	. ^b000
	Χρόνια εργασίας πριν ΟΚΑΝΑ 0-1	. ^b000
	Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου	. ^b000
	Μισθός 1001-1200	. ^b000
b. Predictors in the Models: (Constant)						

Πίνακας 32 Μεταβλητές Μοντέλων Γραμμικής Παλινδρόμησης