

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟΥ ΟΚΑΝΑ ΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

Μιχάλης Μιχαήλ, Βασιλική-Αναστασία Σύψα***

Εισαγωγή

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 αποτελεί τη συνισταμένη της ικανοποίησης του εργαζομένου και των συνθηκών εργασίας (Σταυροπούλου, 2010). Η ικανοποίηση των εργαζομένων στη συνέχεια έχει άμεση σύνδεση με την ποιότητα παροχής υπηρεσιών σε ασθενείς και πιο συγκεκριμένα σε τοξικοεξαρτημένους στην περίπτωση του ΟΚΑΝΑ. Αναμφισβήτητα η οικονομική κρίση στην Ελλάδα είχε άμεσες τεράστιες επιπτώσεις στον κοινωνικό ιστό. Τα μέτρα λιτότητας έπληξαν τους εργαζόμενους, τις επιχειρήσεις και τον τομέα της απασχόλησης. Η έκρηξη της ανεργίας, η εργασιακή ανασφάλεια και η απώλεια του διαθέσιμου εισοδήματος από τις μειώσεις μισθών άλλαξαν άμεσα την ποιότητα ζωής των πολιτών. Την περίοδο 2010-2013 που ήταν περίοδος υψηλών ποσοστών ανεργίας, η επίπτωση στην ψυχική υγεία ήταν πολύ μεγαλύτερη από την περίοδο 2008-2009. Η απώλεια θέσεων εργασίας,

* Σταθμός Φροντίδας Εξαρτημένων Ατόμων ΟΚΑΝΑ.

** Εργαστήριο Υγιεινής, Επιδημιολογίας και Ιατρικής Στατιστικής, Ιατρική Σχολή, ΕΚΠΑ.

η εργασιακή ανασφάλεια, η κοινωνική απομόνωση των ανέργων, το άγχος, το στρες, η αλλαγή στις συνθήκες στέγασης και διατροφής λόγω της αύξησης της φτώχειας επηρέασαν τους δείκτες ευημερίας των πολιτών. Η ανεργία επίσης φαίνεται να πλήττει περισσότερο τις γυναίκες απ' ό,τι τους άντρες πιθανώς λόγω των διακρίσεων φύλου (Drydakís, 2014).

Στην 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 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.

Εργασιακή ικανοποίηση

Ορισμός

Ο όρος «εργασιακή ικανοποίηση» έχει συνδεθεί με τα κίνητρα της εργασίας, με τις στάσεις και τις αξίες. Όμως δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός, παρά μόνο μέσω της αλληλεπίδρασης των εργασιακών συστημάτων. Ο Horrocks (1935) αναφέρει πως είναι ο συνδυασμός ψυχολογικών, φυσιολογικών και περιβαλλοντικών περιστάσεων που προκαλούν ένα πρόσωπο να εκφράσει με ειλικρίνεια ότι είναι ικανοποιημένο από τη δουλειά του. Ο Vroom (1964) υποστηρίζει πως είναι το σύνολο των υποκειμενικών αντιλήψεων του ατόμου σχετικά με την εργασία, προκειμένου να εξασφαλίσει το άτομο συγκεκριμένα επιθυμητά αποτελέσματα. Και ο Locke (1969) εκφράζει την εργασιακή ικανοποίηση ως την ευχάριστη συναισθηματική κατά-

σταση που προκύπτει όταν ο εργαζόμενος αξιολογεί την εργασία του (κοινά αποδεκτός ορισμός της εργασιακής ικανοποίησης). Ο Spector (1997) αναφέρει ότι το πώς αισθάνονται οι άνθρωποι για τις θέσεις και τις διάφορες πτυχές των θέσεων εργασίας τους καθορίζει και την έννοια της ικανοποίησης από αυτήν. Ο Κάντας (1998) ορίζει την επαγγελματική ικανοποίηση ως τη συνολική στάση του εργαζομένου απέναντι στη συγκεκριμένη εργασία. Τέλος ο ορισμός του Schjoedr (2008) αναφέρεται στην έκταση στην οποία αρέσει στους εργαζομένους η δουλειά τους.

Ανασκόπηση της υπάρχουσας βιβλιογραφίας για την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων

*Έρευνες για την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων
στον τομέα της ψυχοκοινωνικής υποστήριξης και στον τομέα
αντιμετώπισης εξαρτήσεων*

Η συγκεκριμένη έρευνα διεξήχθη το 2008 σε μονάδες ψυχικής αποκατάστασης δημόσιου και ιδιωτικού τομέα που βρίσκονται στην Κρήτη και στην Αθήνα, συμμετείχαν 119 εργαζόμενοι από 21 δομές ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης (Μαρκάκη, 2008). Οι εργαζόμενοι του δείγματος ποικίλουν σε θέση και ειδικότητα. Οι ειδικότητες και οι θέσεις ήταν: ψυχολόγος, επισκέπτης υγείας, νοσηλευτής, κοινωνικός λειτουργός, εργοθεραπευτής, φυσιοθεραπευτής, κινησιοθεραπευτής, κοινωνιολόγος, κοινωνικός φροντιστής, γενικών καθηκόντων, κηπουρός, επιμελητής ασθενών, καθαρίστρια, τραπεζοκόμος, βοηθός θαλάμου, διοικητικός, οδηγός. Τα 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 επαγγελματικής ικανοποίησης 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 που αφορούσε στην επαγγελματική ικανοποίηση στην οποία συμμετείχαν 100 επαγγελματίες διαφόρων ειδικοτήτων από μονάδες αλκοολικών και τοξικομανών στο λεκανοπέδιο Αττικής, διαφάνηκε ότι 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 Ο.ΚΑ.ΝΑ. 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, ενώ η ικανοποίηση των ασθενών βρέθηκε υψηλότερη. 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 παροχής υπηρεσιών (Αράχωβας, 2014).

Το 2017 πραγματοποιήθηκε έρευνα για την εργασιακή ικανοποίηση υπαλλήλων των θεραπευτικών προγραμμάτων του ΚΕ.Θ.Ε.Α. (Κέντρο Θεραπείας Εξαρτημένων Ατόμων). Το δείγμα αποτέλεσαν 239 υπάλληλοι από 14 θεραπευτικά προγράμματα. Χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο Job Satisfaction Survey (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 το μηνιαίο μισθό (Tsounis et al., 2017).

Σε έρευνα του 2011 που διεξήχθη και αυτή στο ΚΕ.Θ.Ε.Α. 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 ΗΠΑ έρευνα με θέμα την επαγγελματική ικανοποίηση καθώς και την επίδραση της κλινικής εποπτείας σε αυτή διεξήχθη μεταξύ 505 συμβούλων τοξικοεξάρτησης σε δομές απεξάρτησης από το αλκοόλ. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως οι λιγοστές 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 and Hohenshil, 1997).

Σε μελέτη αναφορικά με τους παράγοντες της εργασιακής εξουθένωσης, σε δείγμα 817 συμβούλων από 253 θεραπευτικές κοινότητες στις ΗΠΑ, διαφάνηκε 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, ανέδειξε τη θετική επίδραση της αίσθησης αυτονομίας στη μείωση

της δυσαρέσκειας και στην αύξηση της ικανοποίησης από την εργασία (Knudsen et al., 2008). Επιπλέον, σε έρευνα του Knudsen και συνεργατών 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 στην 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 παρουσίαζαν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης (Duraisingam et al., 2006).

Σε έρευνα όπου συμμετείχαν 550 σύμβουλοι τοξικοεξάρτησης από 94 προγράμματα εξωτερικής παρακολούθησης στεγνών προγραμματίων 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).

Στο πλαίσιο αυτό, σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας είναι 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 (όλων των ειδικοτήτων, βαθμίδων εκπαίδευσης και συμβάσεων εργασίας) που απασχολείται στον ΟΚΑΝΑ, τον μεγαλύτερο Οργανισμό Αντιμετώπισης των Εξαρτήσεων στην Ελλάδα. 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.

Μεθοδολογία της έρευνας

Σχεδιασμός της έρευνας

Για τη διερεύνηση των στάσεων και αντιλήψεων των επαγγελματιών υγείας απέναντι στην εργασία τους με χρήστες ναρκωτικών ουσιών, η ερευνητική υπόθεση καθορίστηκε με βάση την βιβλιογραφική ανασκόπηση.

Στη συνέχεια αποφασίστηκε το είδος της έρευνας, όπου πρόκειται για μία συγχρονική μελέτη, οριστικοποιήθηκαν τα ερευνητικά ερωτήματα, καθώς και τα κριτήρια συλλογής και αποκλεισμού του δείγματος. Επιπλέον, επιλέχθηκε ως εργαλείο μέτρησης το δομημένο ερωτηματολόγιο και καθορίστηκε ο τρόπος συλλογής των στοιχείων με στοχευμένη δειγματοληψία.

Ερευνητικό Εργαλείο Μέτρησης

Δομή και περιεχόμενο

Ως όργανο-εργαλείο μέτρησης χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο JSS του Paul Spector (1985), μεταφρασμένο και αναθεωρημένο στην ελληνική γλώσσα από τον Α. Tsouni (2015). 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 και περιλαμβάνει τριάντα έξι (36) ερωτήσεις, εξετάζοντας εννέα (9) επιμέρους τομείς. Οι τομείς που εξετάζει είναι: Μισθός, Προαγωγή, Εποπεία-Επίβλεψη, Προνόμια-Οφέλη, Ενδεχόμενες ανταμοιβές, Συνθήκες λειτουργίας, Συνάδελφοι, Φύση Εργασίας και Επικοινωνία. Κρίθηκε το καταλληλότερο για το προφίλ των εργαζομένων του ΟΚΑΝΑ, καθώς έχει σχεδιαστεί για να χρησιμοποιείται, κυρίως σε οργανισμούς ψυχοκοινωνικής φροντίδας και κοινωνικές υπηρεσίες (Spector, 1985).

Αρχικά, υπήρξε έγγραφη ενημέρωση για τη διεξαγωγή της έρευνας και έγγραφη συγκατάθεση του συμμετέχοντα. Στη συνέχεια, χορηγήθηκε το ερωτηματολόγιο το οποίο χωρίζεται σε δύο μέρη. Το πρώτο μέρος αφορά σε ερωτήσεις, για τη συλλογή πληροφοριών για τα κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, ενώ το

δεύτερο μέρος περιλαμβάνει 36 ερωτήσεις για την επαγγελματική ικανοποίηση (το ερωτηματολόγιο παρατίθεται στο παράρτημα)

Διαδικασία επιλογής δείγματος

Στην έρευνα συμμετείχαν εθελοντικά όσοι εργαζόμενοι επιθυμούσαν από δομές και υπηρεσίες του οργανισμού πανελλαδικά. Το τελικό δείγμα αποτελούνταν από 181 υπαλλήλους που συμπλήρωσαν το προαναφερόμενο ερωτηματολόγιο.

Συλλογή δεδομένων

Η προσέγγιση των ερωτώμενων πραγματοποιήθηκε εντός των δομών των υπηρεσιών και των τμημάτων του ΟΚΑΝΑ. Η διαδικασία συλλογής των δεδομένων ξεκίνησε στις 01/09/2017 και ολοκληρώθηκε στις 29/09/2017. Ως μέσο χρησιμοποιήθηκε η διαδικτυακή ηλεκτρονική φόρμα της εφαρμογής Google.

Ευρήματα έρευνας

Περιγραφικά χαρακτηριστικά δείγματος

Κοινωνικό-δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 1, η πλειονότητα του δείγματος ήταν γυναίκες (63%), ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα 40-49 ετών (50,8%) και ήταν κάτοχοι διπλωμάτων από πανεπιστημιακά ιδρύματα ΑΕΙ/ΤΕΙ (43,3%) και αρκετοί/-ές κατείχαν μεταπτυχιακά διπλώματα σπουδών (34,8%). Τέλος, οι περισσότεροι/-ες δήλωσαν έγγαμοι/-ες (63,3%) και ως τόπο διαμονής την Αθήνα (65%)

Πίνακας 1
Κοινωνικό-δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων

		Συχνότητα (N)	Σχετική Συχνότητα (%)
ΦΥΛΟ	Αντρας	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 Ελλάδα	42	23.3

Επαγγελματικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων

Σε ό,τι αφορά στα επαγγελματικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων (Πίνακας 2), η πλειονότητα ανήκε στο Διοικητικό Προσωπικό (26%) και απασχολούνταν σε στεγνά προγράμματα ή χορήγησης υποκατάστατων (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 πλειονότητα

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.

Πίνακας 2
Επαγγελματικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων

		Συχνότητα (N)	Σχετική Συχνότητα (%)
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ	Γενικός/-ή Ιατρός	2	1.1
	Διοικητικό Προσωπικό	47	26.0
	Κοινωνικός Λειτουργός	25	13.8
	Λοιπές ειδικότητες θερα- πευτικού 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 υποκατάστα- τα 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
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
		Συχνότητα (N)	Σχετική Συχνότητα (%)
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

Συζήτηση

Σύγκριση με προγενέστερες έρευνες

Είναι χαρακτηριστικό ότι, ενώ στην έρευνα των Duraisingam και συνεργατών (2006) οι μεγαλύτερης ηλικίας και με περισσότερη εργασιακή εμπειρία εργαζόμενοι παρουσίαζαν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης, όπως και στην έρευνα των Michalakoukos και συνεργατών (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. Σύμφωνα και με την προαγωγή, η ικανοποίηση αυξάνεται για τα άτομα που ανήκουν στην ηλικιακή κατηγορία 25-29, σε σύγκριση με τα άτομα που ανήκουν στην ηλικιακή κατηγορία 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, ενώ 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 και συνεργατών (2011), η συνολική ικανοποίηση από την εργασία εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τις αμοιβές του εργαζομένου. Ο βαθμός στον οποίο οι ερωτώμενοι/-ες νιώθουν ικανοποιημένοι με βάση τις μισθολογικές τους αποδοχές εδώ φαίνεται να μειώνεται για όσους/-ες έχουν μηνιαίο μισθό 701-800 ευρώ, σε σύγκριση με όσους/-ες έχουν μηνιαίο μισθό 1001-1200 ευρώ, εύρημα που επιβεβαιώνεται και από την εργασία του Tsounis και συνεργατών σε δείγμα εργαζομένων του ΚΕΘΕΑ (2017). Η Ελλάδα βρέθηκε αντιμέτωπη με τη μεγαλύτερη οικονομική κρίση της σύγχρονης ιστορίας της. Πολιτικοί και οικονομικοί αναλυτές εκτιμούν ότι μία από τις βασικές αιτίες της κρίσης είναι η αναποτελεσματική και αντιπαραγωγική διοίκηση (Οικονομίου and Mariolis, 2010).

Οι εργασίες που μελετήθηκαν κατά τη βιβλιογραφική ανασκόπηση συμπεραίνουν ότι οι ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και τα πρόνομια ή οφέλη από την εργασία κατατάσσονται στους σημαντικούς

παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση. Το αποτέλεσμα αυτό παρατηρείται τόσο στην έρευνα των Duraisingam και συνεργατών (2006) όσο και σε αυτή των Evans και Hohenshil το 1997, η οποία καταλήγει στο ότι οι λιγοστές ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης συνδέονταν με χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης. Ερχόμενη να επιβεβαιώσει τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης, η έρευνα του Tsounis και συνεργατών (2017) αναδεικνύει πως το 69,9% ήταν λιγότερο ικανοποιημένο από τις ευκαιρίες προαγωγής ενώ 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 επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση ή την εμφάνιση του Συνδρόμου Επαγγελματικής Εξουθένωσης.

Ο βαθμός ικανοποίησης με βάση την εποπτεία/επίβλεψη, σύμφωνα και με τις έρευνες των Evans και Hohenshil (1997) και Knudsen και συνεργατών (2006), παρουσιάζει μια θετική συσχέτιση για άτομα που δηλώνουν ότι έχουν άλλου είδους συμβάσεις, σε σύγκριση με τα άτομα που έχουν συμβάσεις αορίστου χρόνου. Ωστόσο, 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 και συνεργατών (2011), Αράχωβα (2014) και Tsounis και συνεργατών (2017).

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 Tsounis και συνεργατών το 2017 για το ΚΕΘΕΑ. Επίσης, 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. Σύμφωνα με τα γενικά αποτελέσματα της γραμμικής παλινδρόμησης, παρατηρείται, λοιπόν, 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 προγράμματα στεγνά ή υποκατάστασης, 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 (2014) για τον ΟΚΑΝΑ, και των Tsounis και συνεργατών (2017) για το ΚΕΘΕΑ, όσο και στην παρούσα έρευνα τα αποτελέσματα έδειξαν πως οι περισσότεροι/ες συμμετέχοντες/-ουσες ήταν αμφίθυμοι/-ες και η εργασιακή ικανοποίηση που παρουσιάζουν είναι για ένα μεγάλο ποσοστό μέτρια. Στην έρευνα αυτή το 56,9% του δείγματος παρουσίασε μέτρια ικανοποίηση, ενώ ποσοστό 30,9%, το οποίο είναι αρκετά σημαντικό, εμφάνισε χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση.

Συμπεράσματα - Προτάσεις

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

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 τη συνολική ικανοποίηση των εργαζομένων. Τα αποτελέσματα αυτά δεν μπορούν να γενικευθούν για όλους τους εργαζομένους του συγκεκριμένου οργανισμού, γιατί, αν και η έρευνα αφορούσε όλους/-ες τους/τις εργαζόμενους/-ες, το ερωτηματολόγιο το συμπλήρωσαν μόνο εκατόν ογδόντα ένα (181) εργαζόμενοι/-ες. Παρόλο που έχει αναγνωριστεί ότι η εργασία στον χώρο των εξαρτήσεων συνδέεται με υψηλά επίπεδα άγχους και ματαίωσης, η έρευνα σε ό,τι αφορά στην εργασιακή ικανοποίηση υπολείπεται σημαντικά. Σύμφωνα με την Kaitelidou και συνεργάτες (2016), η μείωση του είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος (ΑΕΠ) έχει συμβάλει σε 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, ενώ επιπλέον υπάρχει συνεχής μεγάλος φόρτος εργασίας, αν και έχουν μειωθεί κατά το ήμισυ σχεδόν οι οικονομικές απολαβές. Κάτω από αυτές τις συνθήκες επηρεάζονται σημαντικά και οι επαγγελματικές συμπεριφορές και προσδοκίες όλων των εργαζομένων.

Στην παρούσα έρευνα τα αποτελέσματα έδειξαν πως η πλειονότητα του δείγματος ήταν αμφίθυμοι/-ες και η εργασιακή ικανοποίηση εμ-

φανίζεται για ένα μεγάλο ποσοστό ατόμων μέτρια. Στην έρευνα αυτή το 56,9% παρουσίασε μέτρια ικανοποίηση, ενώ ποσοστό 30,9%, το οποίο είναι αρκετά σημαντικό, εμφάνισε χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση. Παράλληλα, η συνολική ικανοποίηση σχετίστηκε ισχυρά με τον τόπο διαμονής αποτέλεσμα που χρήζει 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.

Η συνολική ικανοποίηση σχετίστηκε ισχυρά με τον τόπο διαμονής αποτέλεσμα που χρήζει περαιτέρω διερεύνησης. 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 στη μέτρια και χαμηλή ικανοποίηση των εργαζομένων του ΟΚΑΝΑ και στον περιορισμό αυτών που επιφέρουν δυσарέσκεια. 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 υποστήριξης των εργαζομένων, με τη μορφή παροχής ομαδικής εποπτείας και τη δυνατότητα ατομικής εποπτείας, αν κριθεί απαραίτητο.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσσον

- Αράχωβας, Δ. (2014). *Ικανοποίηση εσωτερικών και εξωτερικών πελατών και ποιότητα παροχής υπηρεσιών στον ΟΚΑΝΑ*. (Μεταπτυχιακή Διπλωματική εργασία). Λευκωσία, Κύπρος: University of Nicosia.
- Κάντας, Α. (1998). *Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία: Μέρος 1ο Κίνητρα – Επαγγελματική Ικανοποίηση – Ηγεσία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Μαρκάκη, Α. (2008). *Η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων σε Δομές Ψυχοκοινωνικής Αποκατάστασης*. (Μεταπτυχιακή Διπλωματική εργασία) Πειραιάς: Πανεπιστήμιο Πειραιώς.
- Παγκάκης, Γ. Α. (1998). *Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων. Τόμος Α*. Αθήνα- Κομοτηνή: Σάκκουλας.
- Σταυροπούλου, Κ. Α. (2010). Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού στον υγειονομικό τομέα. *Το Βήμα του Ασκληπιού*, 9 (3), σελ 280.
- Στυλιανού, Μ. (2014). *Ικανοποίηση εργαζομένων στον τομέα της τοξικοεξάρτησης σε δομές του λεκανοπεδίου Αττικής*. (Μεταπτυχιακή Διπλωματική εργασία) Τρίκαλα: Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

Ξενόγλωσσον

- Broome, K.M, Knight, D.K, Edwards, J.R and Flynn, P.M. (2009). Leadership, burnout, and job satisfaction in outpatient drug-free treatment programs. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 37 (2), pp. 160-170. doi: 10.1016/j.jsat.2008.12.002.
- Drydakis, N. (2014). The effect of unemployment on self-reported health and mental health in Greece from 2008 to 2013: a longitudinal study before and during the financial crisis. *Social Science and Medicine*, 128, pp. 43-51. doi: 10.1016/j.socscimed.12.025.
- Duraisingam, V., Pidd, K., Roche, A. and O'Connor, J. (2006). *Satisfaction, Stress, And Retention Among Alcohol And Other Drug Workers In Australia*. Adelaide, Australia: National Center For Education And Training On Addiction.
- Evans, W.N. (1997). Job satisfaction of substance abuse counselors. *Alcoholism Treatment Quarterly*, 15 (2), pp. 1-13.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper and Brothers.
- Kaitelidou, D., Katharaki, M., Kalogeropoulou, M., Economou, C., Siskou,

- O. and Souliotis, K. (2016). The impact of economic crisis to hospital sector and the efficiency of Greek public hospitals. *European Journal of Business and Social Sciences*, 4, pp. 111-125.
- Knudsen, H.K., Ducharme, L.J. and Roman, P.M. (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. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 35, pp. 387-395. doi: 10.1016/j.jsat.2008.02.003.
- Knudsen, H.K., Ducharme, L.J., Roman, P.M. (2006). Counselor emotional exhaustion and turnover intention in therapeutic communities. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 31 (2), pp. 173-180. doi: 10.1016/j.jsat.2006.04.003.
- Knudsen, H.K., Johnson, J.A., Roman, P.M. (2003). retaining counseling staff at substance abuse treatment centers: Effects of management practices. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 24, pp.129-135. doi: 10.1016/j.jsat.2006.12.013.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, pp. 309-336.
- Michalakoukos, I., Kostagiolas, P.A., Alexias, G. and Niakas, D. (2011). Job satisfaction in substance abuse treatment organisations: empirical evidence from KETHEA in Greece. *International Journal of Behavioural and Healthcare Research*, 2, pp. 247-264. doi: 10.1504/IJBHR.2011.041047.
- Oikonomou, N. and Mariolis, A. (2010). How is Greece conforming to Alma-Ata's principles in the middle of its biggest financial crisis? *British Journal of General Practice*. 60 (575), pp. 456-7. doi: 10.3399/bjgp10X509711.
- Schroder, R. (2008). Job satisfaction of employees at a Christian University. *Journal of Research on Christian Education*, 17 (2), pp. 225-246. doi: 10.1080/10656210802433467.
- Spector, P. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, pp. 693-713. doi:10.1007/BF00929796.
- Spector, P., (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Tsounis, A., Niakas, D. and Sarafis, P. (2017). Social capital and job satisfaction among substance abuse treatment employees. *Substance Abuse Treatment Prevention Policy*, 12(1), 8. doi: 10.1186/s13011-017-0093-6.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. Oxford, England: Wiley.