

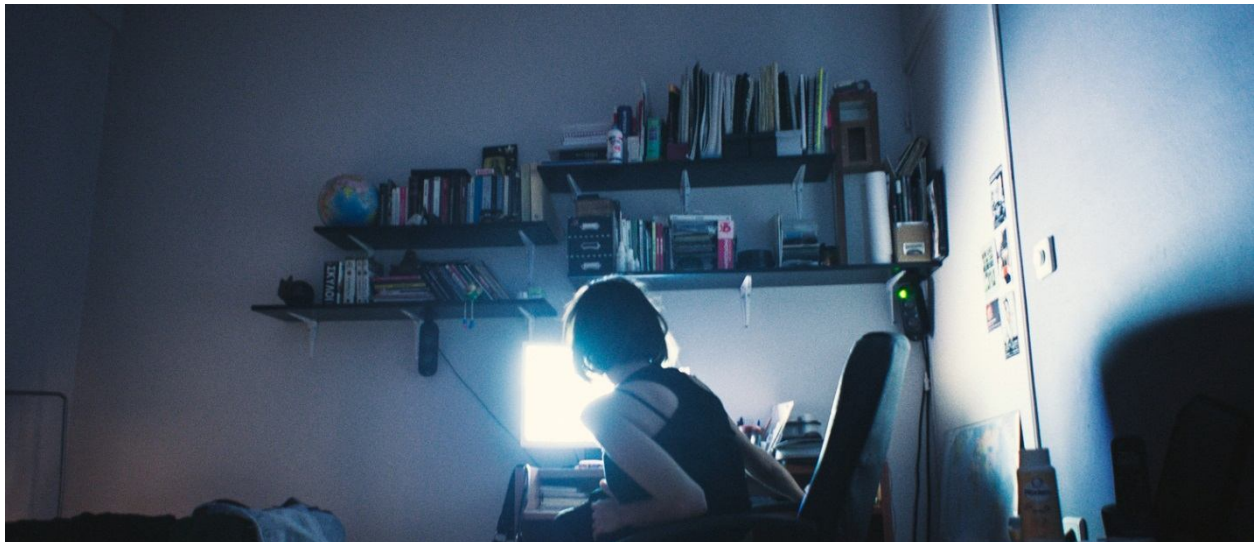
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ
ΚΡΗΤΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΑΣ



TECHNOLOGICAL
EDUCATIONAL
INSTITUTE *of* CRETE
DEPARTMENT *of*

ΣΠΟΥΔΑΣΤΗΡΙΟ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ & ΟΛΙΚΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ



«Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ»

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑ: ΧΑΤΖΗΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ ΜΑΡΙΑ

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ: ΚΟΣΜΑΣ ΠΑΞΙΝΟΣ

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2014

Πρόλογος

Ζούμε σε μια εποχή όπου οι επιχειρήσεις δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στην εργασία των υπαλλήλων τους, προκειμένου αυτές να επιτύχουν μια καλύτερη λειτουργία εντός της αγοράς που δραστηριοποιούνται και να υλοποιήσουν τους σκοπούς τους. Για να μπορέσουν βέβαια οι περισσότερες των επιχειρήσεων στις μέρες μας να ανταπεξέλθουν στον σκληρό αυτό ανταγωνισμό που έχουν εισέλθει, θα πρέπει να ικανοποιούν στον βαθμό βέβαια που αυτό είναι δυνατό τις απαιτήσεις των εργαζομένων τους και να λαμβάνουν τα μέγιστα από αυτούς στην καθημερινή τους εργασία.

Οι εργαζόμενοι οι οποίοι απασχολούνται στις διάφορες επιχειρήσεις, προσπαθούν από μέρους τους να εργάζονται σκληρά για να παράγουν υπηρεσίες και προϊόντα άριστης ποιότητας. Από την άλλη μεριά όμως, προσπαθούν να διεκδικούν τα δικαιώματά τους ως προς τις αυξήσεις αλλά και τις καλύτερες συνθήκες εργασίας. Συζητήσεις που έχουν γίνει, αφορούν την ολική και μερική απασχόληση των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις και τον τρόπο με τον οποίο οι εργοδότες ενεργούν σε αυτές τις περιπτώσεις καθώς και τα κίνητρα τα οποία προσφέρονται στους εργαζομένους για καλύτερη και αποδοτικότερη εργασία.

Στο σημείο βέβαια αυτό εμπλέκονται ενεργά και οι διάφορες θεωρίες παρακίνησης (εσωτερικές ή εξωτερικές) οι οποίες υπάρχουν στις μέρες μας και αποτελού «μοχλό» προώθησης για τους εργαζομένους. Βέβαια σε όλα τα παραπάνω εμπλέκεται ο παράγοντας της υγείας και ο οποίος θα πρέπει να χαρακτηρίζει τους εργαζομένους και προκειμένου εκείνοι να μπορούν να δράσουν αλλά και να εργαστούν σωστά εντός της επιχείρησης.

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους ειδικούς αλλά και εκείνους που ασχολούνται με το θέμα της πλήρους ή μερικής απασχόλησης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις πώλησης διαφόρων ειδών και υπηρεσιών στην Ελλάδα καθώς και με τις θεωρίες παρακίνησης των εργαζομένων, είτε εσωτερικές είτε εξωτερικές, με απώτερο σκοπό την καλύτερη και αποδοτικότερη εργασία από μέρους τους καθώς και την επίτευξη της υγείας αυτών εντός του εργασιακού περιβάλλοντος που δραστηριοποιούνται.

Επίσης θα ήθελα να αποστείλω τις ευχαριστίες μου σε όλους εκείνους τους εργαζομένους οι οποίοι απασχολούνται σε πλήρη ή μερική βάση από τις διάφορες επιχειρήσεις και οι οποίοι προσέφεραν σημαντικότερες πληροφορίες σχετικά με τα κίνητρα και τις θεωρίες επίδρασης υγείας στην επιχείρηση, οι οποίες κατά τη γνώμη τους, τους βοηθούν να αποδώσουν και να προσπαθήσουν για σαφώς καλύτερα αποτελέσματα εντός του εργασιακού τους περιβάλλοντος.

Τέλος, θα επιθυμούσα να αποστείλω τις ευχαριστίες μου στα μέλη της οικογενείας μου αλλά και τους φίλους μου, οι οποίοι όλο αυτόν τον καιρό της προετοιμασίας της συγκεκριμένης εργασίας αλλά και έρευνας με στήριξαν σε υπέρτατο βαθμό.

Εισαγωγή

Ζούμε σε μια εποχή όπου το εμπόριο των ταχυκίνητων καταναλωτικών αγαθών και υπηρεσιών που παρέχονται από τις επιχειρήσεις, έχει διαφοροποιηθεί αρκετά σε σχέση με το άμεσο παρελθόν¹. Τα στελέχη αλλά και οι υπάλληλοι αυτών των επιχειρήσεων βρίσκονται σε μια διαρκή πίεση με σκοπό την αύξηση των πωλήσεων των αγαθών και υπηρεσιών που παρέχουν προς τους καταναλωτές αλλά και τα κέρδη και τα μερίδια της αγοράς. Γνωρίζουν επιπλέον πολύ καλά πως τα διάφορα επιχειρηματικά σχέδια που εκτελούν και αφορούν τις γεωγραφικές περιοχές της χώρας, δεν είναι πλέον επαρκή.

Η συμπεριφορά των καταναλωτών και η διαδικασία αγοράς των διαφόρων αγαθών και υπηρεσιών που παράγονται από κάποια επιχείρηση, σχετίζεται άμεσα με την στρατηγική τιμών που ακολουθεί καθώς και την σωστή προώθηση των προϊόντων ή υπηρεσιών αυτών. Για να μπορέσει λοιπόν κάποια επιχείρηση να ικανοποιήσει τις επιθυμίες των πελατών – καταναλωτών, θα πρέπει να είναι σε θέση να λειτουργεί άκρως ικανοποιητικά σε ένα απαιτητικό περιβάλλον αλλά και να προβλέπει τις ανάγκες και επιθυμίες των πελατών αυτών.

Το μεγάλο ερώτημα λοιπόν το οποίο προκύπτει στην περίπτωση αυτή, είναι με ποιους τρόπους μια επιχείρηση μπορεί να ικανοποιήσει τις ανάγκες των καταναλωτών και να τους αποτρέψει από την προτίμηση τους προς τις ανταγωνίστριες και μεγαλύτερες επιχειρήσεις και κυρίως πως μπορεί να

¹ Κόγκας, Δ., (2007), “Στρατηγικό Επιχειρησιακό Περιβάλλον-Στρατηγική Διοίκηση”, έκδοση Γ. Μπένου, Αθήνα

επιτύχει τα λιγότερα λειτουργικά έξοδα και σχετικά με την απασχόληση των εργαζομένων της. Με διαφορετικά λόγια, πως μια επιχείρηση θα κάνει τους πελάτες να είναι απόλυτα πιστοί προς αυτήν και πως θα αποφασίζει σωστά ο καταναλωτής για το ποια προϊόντα και ποιες υπηρεσίες θα επιλέξει ανάμεσα σε εκατοντάδες που κυκλοφορούν στον ανταγωνισμό, λειτουργώντας σε ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον και συνδυάζοντας συγχρόνως την άριστη παροχή υπηρεσιών με την ολική ή μερική απασχόληση των εργαζομένων στις περιπτώσεις όπου αυτό είναι εφικτό να γίνει.

Όμως είναι αδιαμφισβήτητο γεγονός πως σε μια κοινωνία η οποία σε καθημερινή βάση γίνεται συνεχώς εξαρτώμενη από ένα ταχύτατα εξελισσόμενο περιβάλλον οικονομικής διάθεσης αγαθών και υπηρεσιών, τις απαντήσεις σχετικά με τις προτιμήσεις των προϊόντων μπορεί να τις δώσει μόνο ο Έλληνας καταναλωτής και που ουσιαστικά είναι εκείνος ο οποίος θα επιβάλει σε μια επιχείρηση την ανάγκη να απασχολεί υπαλλήλους σε ολική ή μερική βάση. Ο συγκεκριμένος είναι ο μόνος ο οποίος μπορεί να προτιμήσει και να στηρίξει τις διάφορες επιχειρήσεις και μέσω αυτής της συμπεριφοράς του να τις ενδυναμώσει ή να τις αποδυναμώσει στον τομέα απασχόλησης αριθμού προσωπικού και στο βαθμό απασχόλησης².

Μέσα λοιπόν από όλα τα παραπάνω που αναφέρθηκαν σχετικά με την πορεία των επιχειρήσεων εντός της αγοράς αλλά και τους παράγοντες εκείνους που μπορούν να επιδράσουν θετικά ή αρνητικά και να επηρεάσουν τις εργασιακές συνθήκες των υπαλλήλων σε αυτές αλλά γενικότερα εντός μιας κοινωνίας, οι εργαζόμενοι προσπαθούν να επιλέγουν να εργαστούν στις

² Χολέβας Γ., (1997), "Διεθνείς Εμπορικές σχέσεις – Διεθνές Εμπόριο", Εκδόσεις Interbooks

επιχειρήσεις εκείνες οι οποίες θα τους προσφέρουν σιγουριά και ασφάλεια ως προς τις συνθήκες εργασίας.

Σκοπός της συγκεκριμένης πτυχιακής εργασίας αποτελεί η αναφορά και ανάλυση των θεωριών επίδρασης υγείας στους εργαζομένους στις επιχειρήσεις, είτε σε πλήρης είτε σε μερική απασχόληση και ο τρόπος με τον οποίο επιδρούν αυτές οι θεωρίες. Πως αντιδρούν δηλαδή στη κάθε περίπτωση οι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις αυτές και ποιες είναι εκείνες οι θεωρίες και η έννοια της υγείας στις οποίες οι ίδιοι προσδίδουν μεγαλύτερη βαρύτητα και ταυτόχρονα τους βοηθούν να αποδίδουν καλύτερα εντός του εργασιακού χώρου και όπου δραστηριοποιούνται.

1. Κεφάλαιο 1ο : Θεωρίες Παρακίνησης Εργαζομένων – Εσωτερικές και Εξωτερικές και Ανάγκες που Συνδέονται με την Συμπεριφορά τους και την Καλή Λειτουργία της Επιχείρησης

1.1 Πυραμίδα Maslow - Ανθρώπινες Ανάγκες και Θεωρίες Παρακίνησης

Ο Abraham Maslow γεννήθηκε το έτος 1908 στην πόλη της Νέας Υόρκης στην Αμερική και οι κύριες σπουδές του αφορούν τον κλάδο της Νομικής. Η στροφή του όμως προς την επιστήμη της ψυχολογίας έγινε σε σύντομο χρονικό διάστημα και αποφοίτησε από το πανεπιστήμιο του Ουϊσκόνσιν το έτος 1934, όπου και μετέπειτα επέστρεψε στην πόλη όπου γεννήθηκε, μαζί με την οικογένεια του. Θεωρείται ένας από τους «πατέρες» της Ανθρωπιστικής Ψυχολογίας και μαζί με τον Carl Rogers, έδωσαν ιδιαίτερη βαρύτητα και ανέπτυξαν τους τρόπους με τους οποίους ο άνθρωπος θα μπορούσε να ολοκληρωθεί ως οντότητα και να επιτύχει τους στόχους του³. Ο Abraham Maslow πέθανε το έτος 1970 και αφού είχε ταλαιπωρηθεί σημαντικά με την υγεία του.

Ο Maslow πίστευε πάρα πολύ στην αρχή ότι η ανθρώπινη φύση είναι ουδέτερη και δεν την διακατέχει κάποια ροπή ούτε προς το καλό ούτε προς το κακό. Η οποιαδήποτε ανάρμοστη συμπεριφορά των ανθρώπων μπορεί να προκαλείται από τις επιδράσεις του περιβάλλοντος στο κάθε άτομο και ο

³ Dweck, C.S., (1986), "*Motivational processes affecting learning*", Operations Research

άνθρωπος ως οντότητα τείνει να έχει μια ροπή προς την υγεία και την προώθηση της ενιαίας αντιμετώπισης του⁴. Αυτό όμως που τον καθιέρωσε ως επιστήμονα στον κλάδο με τον οποίο ασχολήθηκε, ήταν η γνωστή πυραμίδα Maslow ή διαφορετικά «Πυραμίδα των Αναγκών». Σύμφωνα με την Πυραμίδα αυτή και όπως απεικονίζεται και στο σχήμα Νο. 1 παρακάτω, οι ανθρώπινες ανάγκες διαχωρίζονται στα ακόλουθα πέντε (5) επίπεδα :

- Βασικές και Φυσιολογικές Ανάγκες
- Ανάγκες Ασφαλείας
- Ανάγκες Κοινωνικής Αποδοχής και Αισθηματικές
- Ανάγκες Αυτοεκτίμησης
- Ανάγκες Αυτοπραγμάτωσης



Η πρώτη βαθμίδα αναγκών η οποία συνδέεται με τις φυσιολογικές και βασικές ανάγκες, έχουν άμεση σχέση με την τροφή και την επιβίωση του

⁴ Vallerand, R.J. & Bissonnette, R., (1992) "Intrinsic, extrinsic and styles in work as predictors of behaviour, A prospective study", Manufacturing & Service Operations Management, In press

ανθρώπου δηλαδή το φαγητό, το νερό, την ερωτική επαφή και τον αέρα. Η δεύτερη βαθμίδα είναι εκείνη των αναγκών ασφαλείας και οι οποίες συνδέονται με τις ανάγκες για στέγαση, υγεία και της έννοιας της προστασίας. Στην τρίτη βαθμίδα ανάγονται οι ανάγκες κοινωνικής αποδοχής και οι οποίες συνδέονται με την ευρύτερη ανάγκη του ανθρώπου για δημιουργία κοινωνικών σχέσεων με τα άλλα άτομα που βρίσκονται εντός μιας κοινωνίας και με τα οποία μπορεί να γίνει φίλος, να ερωτευτεί και γενικότερα να είναι κοινωνικά αποδεκτός από αυτούς.

Οι επόμενες δύο βαθμίδες είναι εκείνες των Αναγκών αυτοεκτίμησης και αυτοπραγμάτωσης. Οι ανάγκες της αυτοεκτίμησης πρώτιστα συνδέονται με την επιθυμία των ανθρώπων για προβολή των αξιών τους και των αρχών τους αλλά γενικότερα και της συγκρότησης του εαυτού τους. Στην τελευταία βαθμίδα ανάγονται οι ανάγκες της αυτοπραγμάτωσης, οι οποίες όταν εκπληρωθούν κάνουν τους ανθρώπους να νιώθουν πλήρης, πραγματωμένοι και ευτυχισμένοι.

Οι εργαζόμενοι οι οποίοι απασχολούνται στις διάφορες επιχειρήσεις, προσπαθούν από μέρους τους να εργάζονται σκληρά για να παράγουν υπηρεσίες και προϊόντα άριστης ποιότητας. Από την άλλη μεριά όμως, προσπαθούν να διεκδικούν τα δικαιώματά τους ως προς τις αυξήσεις αλλά και τις καλύτερες συνθήκες εργασίας. Συζητήσεις που έχουν γίνει, αφορούν την ολική και μερική απασχόληση των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις και τον τρόπο με τον οποίο οι εργοδότες ενεργούν σε αυτές τις περιπτώσεις καθώς και τα κίνητρα τα οποία προσφέρονται στους εργαζομένους για καλύτερη και αποδοτικότερη εργασία.

Οι δύο τελευταίες βαθμίδες αναγκών είναι άμεσα συνδεδεμένες με την εργασιακή απασχόληση των ατόμων εντός μιας κοινωνίας, αφού μέσω της εργασιακής απασχόλησης του κάθε ανθρώπου μπορεί να πραγματοποιηθεί ένα πολύ μεγάλο μέρος των αναγκών αυτών και να οδηγήσουν τα άτομα στο αίσθημα της αυτοεκτίμησης και της αυτοπραγμάτωσης. Η επίτευξη των στόχων, η επαγγελματική και κοινωνική αναγνώριση των ατόμων και η δημιουργία σεβασμού προς το πρόσωπο τους στις ανάγκες αυτοεκτίμησης είναι εκείνες οι οποίες μπορούν να πραγματοποιηθούν σε πολύ μεγάλο βαθμό μέσω της επαγγελματικής καταξίωσης και εργασιακής συμπεριφοράς.

Απαραίτητο όμως στοιχείο για την ικανοποίηση των δύο αυτών αναγκών βαθμίδων, είναι η ουσιαστική και πλήρης πραγματοποίηση των τριών προηγούμενων επιπέδων αναγκών. Είναι ευνόητο επίσης το γεγονός ότι για να ανέβει ένα άτομο μια βαθμίδα στην πυραμίδα αυτή, θα πρέπει πρωτίτερα να έχει ικανοποιήσει τις προηγούμενες ανάγκες τους και σε όποια βαθμίδα υπάγονται.

1.2 Πυραμίδα Maslow – Θεωρίες Κινήτρων και η Σχέση τους με την Εργασιακή Απασχόληση

Η πυραμίδα του Maslow αποτέλεσε ουσιαστικά την αρχή για την δημιουργία των θεωριών των κινήτρων και οι οποίες αποτελούν το σημαντικότερο σημείο της «Οργανωσιακής Θεωρίας» καθώς αποδίδουν ιδιαίτερη σημασία στην διαμόρφωση των ερμηνευτικών μοντέλων απόδοσης των εργαζομένων, είτε σε ολική είτε σε μερική απασχόληση, για το λόγο ότι επικεντρώνονται στην εργασιακή αποτελεσματικότητα και στους παράγοντες

που την μεγιστοποιούν⁵. Η εργασιακή απασχόληση κατέχει σημαντικό και προσδιοριστικό ρόλο στην ζωή των ατόμων εντός μιας κοινωνίας και τα χαρακτηρίζει αναλόγως αφού τα κατατάσσει σε διάφορα οικονομικά και κοινωνικά επίπεδα.

Οι θεωρίες των κινήτρων που αναπτύχθηκαν από τους Maslow, Hertzberg, McGregor και Alderfer διαχωρίζονται σε δύο κατηγορίες και βρίσκουν ουσιαστική απήχηση στις εργασιακές καταστάσεις στις ημέρες μας και διαιρούνται σε δύο βασικές κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία είναι εκείνη των οντολογικών θεωριών και οι οποίες προσπαθούν να ερμηνεύσουν το περιεχόμενο και το ακριβές είδος των κινήτρων στους εργαζομένους και η δεύτερη κατηγορία είναι εκείνη των μηχανιστικών και διαδικαστικών θεωριών και οι οποίες αναφέρονται στις συμπεριφορές και τις εργασιακές συνθήκες που ενθαρρύνουν ή αποθαρρύνουν την εργασιακή συμπεριφορά και απόδοση.

Σύμφωνα με τον Καθηγητή Παπαδάκη (2002), οι αλλαγές οι οποίες έχουν επέλθει στην εργασιακή απασχόληση μετά τον 2^ο Παγκόσμιο πόλεμο και οι οποίες συνδέονται με την αυτοματοποίηση της παραγωγής και την αύξηση των τυποποιημένων εργασιών στις διάφορες θέσεις εργασίας και τις προσφερόμενες υπηρεσίες, μετάβαλαν σημαντικά την δομή της εργασιακής απασχόλησης.

Είναι γεγονός στις μέρες μας πως το μορφωτικό επίπεδο και ο μέσος όρος απολαβών των εργαζομένων έχει βελτιωθεί αισθητά, κάτι το οποίο είχε ως αποτέλεσμα την μεταβολή των προσδοκιών των εργαζομένων σχετικά με

⁵ Παπαλεξανδρή Νάνσυ, (2003), “Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων”, έκδοση Γ. Μπένου, Αθήνα

την πλήρη ή μερική εργασιακή απασχόληση αλλά και την ποιότητα των εργασιακών σχέσεων. Η λήψη των αποφάσεων στις επιχειρήσεις διεξάγεται με πιο δημοκρατικό τρόπο στις μέρες μας και έχει επεκταθεί τόσο ώστε να συνυπολογίζει τους εργαζομένους για τους οποίους τα κίνητρα στην εργασία τους έχουν γίνει πιο σύνθετα και δυσχεραίνουν την ερμηνευτική προσέγγιση των θεωριών γενικού και διπολικού περιεχομένου⁶.

Μέσω αυτών των θεωριών και της ανάπτυξης τους, η εργασιακή απασχόληση στις μέρες μας έχει μεταβληθεί σε μια λιγότερη αποκομμένη έννοια από το κοινωνικό σύνολο και οι επιδράσεις που δέχονται οι εργαζόμενοι σε σχέση με τις πέντε βαθμίδες κάλυψης των αναγκών τους που ανάγονται στην πυραμίδα του Maslow, θεωρούνται να είναι αμφίδρομες και να επηρεάζουν την γενικότερη συμπεριφορά τους στο κοινωνικό σύνολο.

Οι νέες λοιπόν αυτές αντιλήψεις οι οποίες έχουν διαμορφωθεί στις μέρες μας, αφήνουν να εννοηθεί ότι τα κίνητρα τα οποία προσφέρονται στους εργαζόμενους είναι καθοριστικά και ιδιαίτερος σημαντικά για το περιεχόμενο της απασχόλησης του και είτε αυτό κινείται σε τομείς μερικής απασχόλησης είτε ολικής. Ο Maslow θεωρείται ως ο βασικός εμπνευστής της συγκεκριμένης θεωρίας και η οποία βασίζεται σε ένα ιεραρχικό μοντέλο αναγκών και το οποίο αποτελείται από τις πέντε βασικές βαθμίδες που αναφέρθηκαν στην παραπάνω ενότητα.

Η φύση των ατόμων είναι τέτοια ώστε όταν ικανοποιείται μια ανάγκη που έχουν την δεδομένη στιγμή, να δημιουργούν μια επόμενη με σκοπό να

⁶ Τζωρτζάκης Κ. & Τζωρτζάκη Α., (1999), "Οργάνωση & Διοίκηση: Μάνατζμεντ Νέες Ιδέες & Τεχνικές στον 21^ο Αιώνα", 2^η Έκδοση, Αθήνα, Rosili

την ικανοποιήσουν πάλι σε άμεσο χρονικό διάστημα. Στην συγκεκριμένη θεωρία και όπως έχει ήδη αναφερθεί παραπάνω, σημαντική εφαρμογή έχει βρεί η θεωρία του Maslow παρά το γεγονός πως δεν αναπτύχθηκε με σκοπό να εφαρμοστεί στον εργασιακό τομέα αλλά υιοθετήθηκε από πάρα πολλούς θεωρητικούς του τομέα της Διοίκησης Επιχειρήσεων.

Ο λόγος για τον οποίο βασικά συμβαίνει κάτι τέτοιο, συνδέεται με την αυστηρή κλιμάκωση των αναγκών που είναι αυστηρά ιεραρχική και δεν επιτρέπει υπερβάσεις στον τρόπο ικανοποίησης των αναγκών των ατόμων. Βέβαια θα πρέπει να σημειωθεί πως αρκετοί ειδικοί του χώρου έχουν χαρακτηρίσει την θεώρηση των αναγκών που αναπτύχθηκε από τον Maslow, ως υπέρμετρα στατική καθώς αγνοεί την δυναμική φύση των αναγκών και την αλληλένδετη σχέση των εργασιακών σχέσεων με το πολιτισμικό περίγυρο, εξαλείφοντας την χρονικότητα τους και δημιουργώντας ένα σύστημα άκαμπτο και μη εξελισσόμενο⁷.

Η κοινή πορεία όμως των εργαζομένων μέσα στο χρόνο έχει δείξει πως ο εργαζόμενος μπορεί να φροντίζει για την ικανοποίηση των αναγκών του σε όλα τα ιεραρχικά επίπεδα και να συμβάλει ταυτόχρονα στην πρόοδο των επιχειρήσεων που εργάζεται αλλά και στην αυτοπραγμάτωση των στόχων του.

Σύμφωνα με τον Chris Gier⁸ οι ανθρώπινες ανάγκες που περιγράφονται παραπάνω είναι κίνητρα, μόνο όταν δεν εκπληρώνονται.

⁷ Keller, J. M., (1994), *"Trends and tactics for employee motivation"*, McGraw Hill Ryerson Ltd

⁸ Keller, J. M., (1994), *"Trends and tactics for employee motivation"*, McGraw Hill Ryerson Ltd

Μάλιστα θεωρεί ότι ένα πολύ σπουδαίο στοιχείο της ιεράρχησης των αναγκών είναι ότι καθώς μία ανάγκη ικανοποιείται, παύει να λειτουργεί ως κίνητρο και η επόμενη πιο σημαντική ανάγκη γίνεται κυρίαρχη και υπαγορεύει τη συμπεριφορά του ατόμου. Από την πλευρά του ο Maslow υποστήριξε ότι οι εργαζόμενοι χρειάζεται να προσπαθούν για την εκπλήρωση των υψηλότερων ιεραρχικά αναγκών, προκειμένου να νιώσουν ότι παρακινούνται στην εργασία τους.

Οι ανάγκες που παραμένουν ανικανοποίητες μπορούν να προκαλέσουν θυμό, οργή, άγχος και συγκρούσεις. Μέσα στο περιβάλλον εργασίας ιδιαίτερα, οι ανάγκες που δεν ικανοποιούνται αποτελούν επικίνδυνο στοιχείο, καθώς μπορεί να οδηγήσουν σε ανεπιθύμητα αποτελέσματα και αποδόσεις. Επίσης, ο Maslow υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι έχουν την ανάγκη να αναπτύσσονται και για το λόγο αυτό θα προσπαθούν συνεχώς να κινούνται ανοδικά στην ιεραρχία των αναγκών. Διάφορες προσπάθειες έχουν γίνει, όπως του Luthans Fred, με σκοπό να συνδέουν τη θεωρία των Αναγκών του Maslow με τις απαιτήσεις των εργαζομένων στο περιβάλλον της εργασίας τους. Η κατάληξη των ερευνών ήταν η εξής⁹:

- Οι φυσιολογικές ανάγκες σχετίζονται με το μισθό και παρόμοια οφέλη.
- Οι ανάγκες ασφαλείας συνδέονται με ζητήματα, όπως η ασφάλεια στο χώρο εργασίας, η αμειβόμενη αναρρωτική άδεια και τα συνταξιοδοτικά προγράμματα, η προστασία από μεροληπτικές και άδικες πράξεις, καθώς και η φυσική προστασία από κινδύνους και ατυχήματα.

⁹ Keller, J. M., (1994), "*Trends and tactics for employee motivation*", McGraw Hill Ryerson Ltd

- Οι κοινωνικές ανάγκες με τη σειρά τους σχετίζονται με τους φιλικούς και συνεργάσιμους συναδέλφους και προϊσταμένους, όπως και με το αρμονικό κλίμα που επικρατεί στο εργασιακό περιβάλλον.
- Οι ανάγκες του κύρους και της εκτίμησης ικανοποιούνται μέσω της αναγνώρισης και των επαίνων από τους προϊσταμένους και τα υπόλοιπα στελέχη, καθώς και μέσα από τις προοπτικές για προαγωγή και εξέλιξη.
- Οι ανάγκες αυτοπραγμάτωσης μπορούν να ικανοποιηθούν αν οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε ενδιαφέρουσες δουλειές στις οποίες χρησιμοποιούν και εκμεταλλεύονται όλο το φάσμα των γνώσεων, ικανοτήτων και δραστηριοτήτων τους.

1.3 Θεωρία των Δύο Παραγόντων - Frederick Herzberg

Το 1968, στο βιβλίο του *“One More Time: How do you motivate employees?”*, ο Fr. Herzberg, διατύπωσε τη Θεωρία των Δύο Παραγόντων¹⁰. Η ανάπτυξη της θεωρίας αυτής υπήρξε αποτέλεσμα έρευνας που διεξήχθη από τον ίδιο και τους συνεργάτες του σε συνολικά 200 λογιστές και μηχανικούς. Στην έρευνα του χρησιμοποίησε προσαρμόσιμες (Open-ended) ερωτήσεις που αφορούσαν τις εμπειρίες των εργαζομένων, όταν τα συναισθήματα για την εργασία τους ήταν περισσότερο αρνητικά ή θετικά από ότι συνήθως.

Στις συνεντεύξεις που διενεργήθηκαν ακολουθήθηκε μια συγκεκριμένη δομή, η οποία μπορούσε να προσαρμοστεί στις εκάστοτε ιδιαίτερες συνθήκες. Σκοπός ήταν να καταγραφούν οι συμπεριφορές των εργαζομένων και να

¹⁰ Vallerand, R.J. & Bissonnette, R., (1992), *“Intrinsic, extrinsic and styles in work as predictors of behaviour, A prospective study”*, Manufacturing & Service Operations Management, In press

αποδειχθεί η σημαντικότητά τους ως το σημείο αναφοράς της θεωρίας του ερευνητή¹¹.

Αποτέλεσμα της παραπάνω έρευνας ήταν ο προσδιορισμός δύο κατηγοριών παραγόντων, οι οποίοι μπορούν να επηρεάσουν με διαφορετικό τρόπο την εργασιακή συμπεριφορά των ανθρώπων. Η πρώτη κατηγορία παραγόντων προκάλεσε ευχάριστα συναισθήματα ή καλή και θετική συμπεριφορά στον εργαζόμενο και η σχέση με την εργασία του και η δεύτερη κατηγορία παραγόντων εμφανίστηκε στις περιπτώσεις όπου υπήρχαν αισθήματα δυσαρέσκειας ή άσχημη συμπεριφορά.

Παρατηρήθηκε επίσης, ότι οι παράγοντες της δεύτερης κατηγορίας δεν είχαν άμεση σχέση με την εργασία και τη φύση της, αλλά με τις ιδιαίτερες συνθήκες του περιβάλλοντος της εργασίας. Οι παράγοντες της πρώτης κατηγορίας ονομάστηκαν παράγοντες Παρακίνησης (Motivation Factors – Motivators) και αυτοί της δεύτερης κατηγορίας παράγοντες Υγιεινής – Συντήρησης (Hygiene Factors) – ο όρος «υγιεινής» χρησιμοποιήθηκε για να παρασταθούν οι παράγοντες οι οποίοι μπορεί να προβλεφθούν και να αποτραπούν, όπως στον τομέα της υγείας¹².

Οι παράγοντες παρακίνησης αναφέρονται σε περισσότερο ουσιαστικούς και εσωτερικούς παράγοντες, όπως είναι τα προσωπικά συναισθήματα, οι αντιλήψεις, οι υποκειμενικές προσεγγίσεις και οι αξίες, που

¹¹ Vallerand, R.J. & Bissonnette, R., (1992), *“Intrinsic, extrinsic and styles in work as predictors of behaviour, A prospective study”*, Manufacturing & Service Operations Management, In press

¹² Keller, J. M., (1994), *“Trends and tactics for employee motivation”*, McGraw Hill Ryerson Ltd

σχετίζονται με τη φύση της εργασίας που εκτελείται. Αποτελούν δηλαδή ενδογενείς παράγοντες, οι οποίοι διαμορφώνονται και καθορίζονται από τον εργαζόμενο. Παραδείγματα παραγόντων παρακίνησης είναι τα ακόλουθα:

- *Αναγνώριση*
- *Επίτευξη αποτελεσμάτων*
- *Δυνατότητα ανάπτυξης*
- *Προαγωγή*
- *Υπευθυνότητα*
- *Φύση της εργασίας*

Οι παράγοντες παρακίνησης συνδέονται με τα θετικά συναισθήματα και έχουν ενθαρρυντικό χαρακτήρα. Η παρουσία τους προσφέρει ικανοποίηση στους εργαζόμενους, ενώ η απουσία τους μπορεί να τους αφήσει και αδιάφορους. Αν μάλιστα η παρουσία των παραγόντων παρακίνησης είναι ιδιαίτερα έντονη, αυτοί μπορούν να ενισχύσουν τα κίνητρα των εργαζομένων για να εργαστούν αυξάνοντας την παραγωγικότητά τους. Οι παράγοντες υγιεινής (συντήρησης), από την άλλη πλευρά αφορούν κύρια τις συνθήκες του εξωτερικού περιβάλλοντος στον εργασιακό χώρο, και συνήθως επιβάλλονται στον εργαζόμενο ή του προσφέρονται από την διοίκηση της επιχείρησης. Παραδείγματα παραγόντων υγιεινής είναι τα ακόλουθα¹³:

- *Μισθός*
- *Σχέσεις με τους προϊσταμένους*
- *Σχέσεις με τους υφισταμένους*
- *Σχέσεις με τους συναδέλφους της ίδιας βαθμίδας*
- *Εποπτεία*

¹³ Keller, J. M., (1994), “*Trends and tactics for employee motivation*”, McGraw Hill Ryerson Ltd

- *Εταιρική πολιτική και διοίκηση*
- *Συνθήκες εργασίας*
- *Παράγοντες προσωπικής ζωής*
- *Κύρος*
- *Ασφάλεια*

Η εξήγηση του φαινομένου αυτού σύμφωνα με τον Herzberg βασίζεται στο γεγονός ότι η αντίθετη της ικανοποίησης από την εργασία έννοια δεν είναι η δυσαρέσκεια που προκαλείται από αυτήν, αλλά η αποτυχία της εργασίας να προσφέρει ικανοποίηση. Κατά τον ίδιο τρόπο, η αντίθετη έννοια της δυσαρέσκειας που προκαλείται από την εργασία δεν είναι η ικανοποίηση, αλλά το συναίσθημα «μη δυσαρέσκειας»¹⁴. Ένα πρακτικό παράδειγμα που συμβάλλει στην καλύτερη κατανόηση όσων ειπώθηκαν είναι το ακόλουθο. Εξετάζουμε τον παράγοντα υγιεινής (συντήρησης) ως ακολούθως :

- *Εργασιακές συνθήκες.* Αν κατά τη διάρκεια μιας ιδιαίτερα ζεστής ημέρας διακοπεί η λειτουργία του κλιματισμού, το προσωπικό θα διαμαρτυρηθεί εμφανίζοντας έντονα συναισθήματα δυσαρέσκειας. Όμως, κανένας δεν θα είναι ιδιαίτερα ικανοποιημένος και ευχαριστημένος, εφόσον η λειτουργία του συνεχιστεί κανονικά, καθώς αυτό θα είναι το αναμενόμενο.

Η περισσότερο βασική και σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο κατηγοριών παραγόντων που παρουσιάστηκαν από τον Herzberg είναι το έμφυτο χαρακτηριστικό ικανοποίησης και δυσαρέσκειας που υπάρχει στους παράγοντες παρακίνησης και συντήρησης, αντίστοιχα. Αν η διαδικασία παρακίνησης περιλαμβάνει τα στοιχεία εκείνα τα οποία ενισχύουν τη διάθεση

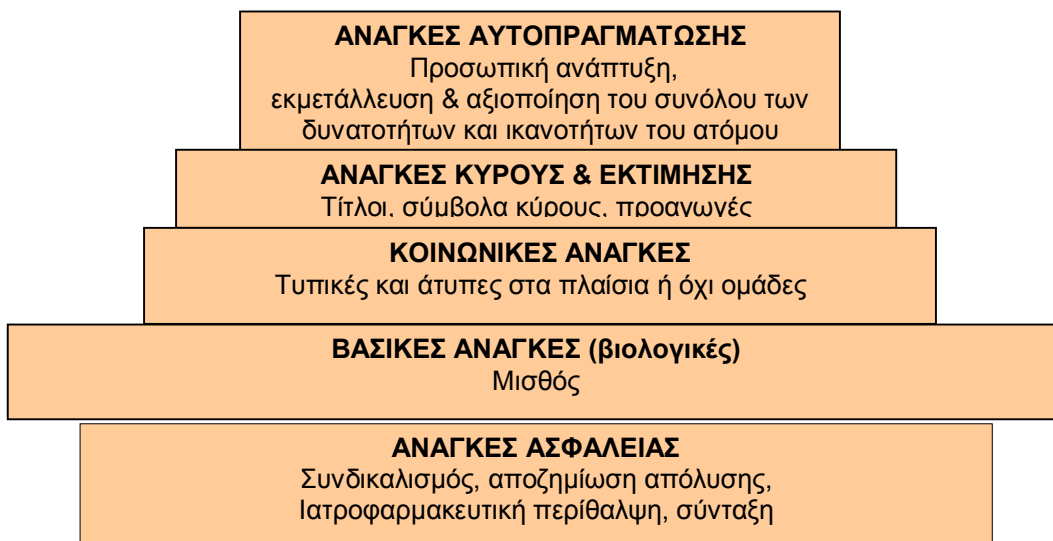
¹⁴ Keller, J. M., (1994), “*Trends and tactics for employee motivation*”, McGraw Hill Ryerson Ltd

των ανθρώπων για δράση στα πλαίσια του εργασιακού περιβάλλοντος, τότε οι παράγοντες παρακίνησης είναι εκείνοι οι οποίοι συμβάλλουν στη διατήρηση μακροχρόνιων θετικών συμπεριφορών και συναισθημάτων ικανοποίησης, ικανοποιώντας την ανάγκη των ατόμων για αυτοπραγμάτωση.

Στο σημείο αυτό εντοπίζεται και η σχέση της Θεωρίας των Δύο Παραγόντων του Herzberg με αυτήν του A. Maslow. Κανείς μπορεί να ισχυριστεί ότι η θεωρία του πρώτου αποτελεί περαιτέρω ανάπτυξη της Θεωρίας Ιεράρχησης των Αναγκών του τελευταίου. Ο ισχυρισμός αυτός βασίζεται στο εξής: Ο A. Maslow προσδιόρισε τις ανάγκες του ανθρώπου και ο Herzberg προχώρησε λίγο περισσότερο προσδιορίζοντας τους παράγοντες εκείνους οι οποίοι μπορούν να ικανοποιήσουν τις ανάγκες αυτές, μέσα στον εργασιακό χώρο. Συνεπώς, οι ανάγκες των τριών πρώτων επιπέδων του Maslow (βιολογικές, ασφάλειας και κοινωνικές) μπορούν να ικανοποιηθούν με την επίδραση των παραγόντων συντήρησης, ενώ οι υψηλότερες ιεραρχικά ανάγκες του με την συμβολή των παραγόντων παρακίνησης¹⁵. Το παρακάτω σχήμα παρουσιάζει την πυραμίδα της ιεράρχησης των αναγκών προσαρμοσμένη στις ανάγκες που ικανοποιούν οι άνθρωποι μέσα από την εργασία τους και το περιβάλλον αυτής :

¹⁵ Vallerand, R.J. & Bissonnette, R., (1992), *“Intrinsic, extrinsic and styles in work as predictors of behaviour, A prospective study”*, Manufacturing & Service Operations Management, In press

Σχήμα Νο. 2 : Πυραμίδα Ιεράρχησης Αναγκών των Εργαζομένων (Herzberg)



1.4 Θεωρία Παρακίνησης του David C. McClelland

Ακόμη μια θεωρία παρακίνησης η οποία κατηγοριοποίησε και αυτή τις ανάγκες του ατόμου στον εργασιακό χώρο, προκειμένου να δείξει τον τρόπο διαμόρφωσης της συμπεριφοράς του μέσα στο εργασιακό περιβάλλον στην προσπάθεια ικανοποίησης των αναγκών αυτών είναι η θεωρία που αναπτύχθηκε από τον D. McClelland. Η θεωρία αυτή διαχωρίζει τρεις κατηγορίες αναγκών ως ακολούθως :

- την ανάγκη για επιτυχία (επίτευξη στόχων – *achievement*)
- την ανάγκη για δημιουργία κοινωνικών και προσωπικών δεσμών (επιθυμία για δημιουργία κοινωνικών επαφών, ανάγκη για κοινωνική αποδοχή και υποστήριξη – *affiliation*)
- την ανάγκη για εξουσία (ανάγκη άσκησης επιρροής σε άλλα πρόσωπα, ανάγκη για κυριαρχία και διατήρηση του ελέγχου – *power*)

Σύμφωνα με την ανάγκη η οποία παρουσιάζεται ισχυρότερη σε κάθε άτομο, αυτό διαμορφώνει ανάλογα τη συμπεριφορά του. Οπότε:

Ανάγκη για επιτυχία: τα άτομα αυτά επιθυμούν να αναλαμβάνουν την επίλυση προβλημάτων, επικεντρώνονται στους στόχους που θέτουν μέσα στο εργασιακό τους περιβάλλον, επιλέγουν τα κριτήρια με βάση τα οποία διαμορφώνουν τη συμπεριφορά και απόδοσή τους και ενεργούν αποβλέποντας σε ένα μακροχρόνιο ορίζοντα.

Ανάγκη για δημιουργία κοινωνικών και προσωπικών δεσμών: το κύριο ενδιαφέρον των ατόμων αυτών είναι να αποτελέσει η εργασία τους και το περιβάλλον μέσα στο οποίο δραστηριοποιούνται έναν τρόπο για τη δημιουργία νέων κοινωνικών επαφών και σχέσεων. Θέτουν λογικούς και μετρημένους στόχους και αναλαμβάνουν μικρά ρίσκα.

Ανάγκη για εξουσία: χαρακτηριστικό στοιχείο των ατόμων αυτών είναι η διάθεσή τους για την ανάληψη ρίσκων, καθώς και το γεγονός ότι οι ενέργειες και η συμπεριφορά τους διαμορφώνονται με βάση ένα περισσότερο βραχυπρόθεσμο ορίζοντα. Τα άτομα αυτά αξιολογούν τις καταστάσεις με βασικό κριτήριο τις ενδεχόμενες αλλαγές που μπορεί να παρουσιαστούν, επιθυμούν να έχουν τον έλεγχο των καταστάσεων και εξελίξεων και θέλουν να λαμβάνουν ανατροφοδότηση σχετικά με την απόδοσή τους.

Η ανάγκη για την επίτευξη στόχων αποτελεί τον κύριο κινητήριο παράγοντα για τους επιχειρηματίες, ενώ η ανάγκη για εξουσία και δύναμη είναι ο κύριος παρακινητικός παράγοντας για τα υψηλόβαθμα στελέχη των μεγάλων οργανισμών. Η άνοδος και η ανάπτυξη μάλιστα των ατόμων στην ιεραρχία των μεγάλων οργανισμών εξαρτάται σε σημαντικό βαθμό από την

ανάγκη για εξουσία περισσότερο από την ανάγκη για δημιουργία κοινωνικών και προσωπικών δεσμών. Τα άτομα που νοιώθουν εντονότερα την ανάγκη για επιτυχία εμφανίζουν τα ακόλουθα χαρακτηριστικά στον εργασιακό χώρο :

- *επιλέγουν τους στόχους τους με τέτοιο τρόπο ώστε να είναι δυνατόν να τους πετύχουν – δεν προτιμούν να είναι πολύ εύκολοι, αλλά ούτε και ιδιαίτερα δύσκολοι*
- *προτιμούν να λαμβάνουν άμεση και αξιόπιστη επαναπληροφόρηση για της επίδοσή τους*
- *επιθυμούν να αναλαμβάνουν την επίλυση προβλημάτων*

Για τους ανθρώπους αυτούς, το χρήμα αποτελεί έναν έντονα παρακινητικό παράγοντα, καθώς θεωρείται απόδειξη επιβεβαίωσης και σύμβολο επιτυχίας. Αντίθετα, για τους εργαζόμενους, στους οποίους η ανάγκη της επιτυχίας παρουσιάζεται χαμηλή, το χρήμα είναι περισσότερο αυτοσκοπός, με την έννοια ότι επιχείρηση θα πρέπει να επιβραβεύει συνεχώς τη βελτιωμένη επίδοσή τους με περισσότερα χρήματα.

Αναφορικά τώρα, με τις ανάγκες για σύνδεση και εξουσία, η πρώτη σχετίζεται με ανθρώπους που έχουν πολύ καλή γνώση των ανθρωπίνων σχέσεων και βοηθούν την επιχείρηση να αναπτύξει θετικές και εποικοδομητικές εργασιακές σχέσεις. Η ανάγκη για εξουσία από την άλλη πλευρά, σχετίζεται με ανθρώπους που επιζητούν θέσεις εξουσίας και ελέγχου, προκειμένου να επηρεάζουν και να κατευθύνουν τις ενέργειες των άλλων.

Η ανάγκη για δύναμη και εξουσία μπορεί να έχει μάλιστα δύο διαστάσεις. Να είναι αρνητική, με την έννοια ότι το πρόσωπο που την ασκεί επικεντρώνεται στην επικράτηση και κυριαρχία του και στην υπακοή των

υπολοίπων και μπορεί να είναι θετική με την έννοια εμφανίζει πειστική συμπεριφορά, εκπνέοντας με αυτήν τους υφισταμένους του.

1.5 Θεωρίες Διαδικασιών –Process Theories

Σε αντίθεση με τις θεωρίες περιεχομένου που εξετάστηκαν ήδη παραπάνω, οι θεωρίες διαδικασιών δεν εξετάζουν τα στοιχεία που παρακινούν τους ανθρώπους στην εργασία τους, αλλά τα γνωστικά στοιχεία που εμπεριέχονται στην παρακίνηση ή στην προσπάθεια του ατόμου και τον τρόπο με το οποίο αυτά συσχετίζονται. Πιο συγκεκριμένα, προσπαθούν να απαντήσουν στα ερωτήματα που αφορούν τον τρόπο με το οποίο η συμπεριφορά του ατόμου ενεργοποιείται, κατευθύνεται, διατηρείται και διακόπτεται. Στην κατηγορία των θεωριών διαδικασιών για τις ανάγκες της παρούσας πτυχιακής θα συμπεριλάβουμε τη θεωρία του V. Vroom, το μοντέλο των Porter-Lawler, τη θεωρία του S. Adams και του E. Locke.

1.6 Θεωρία της Προσδοκίας (Expectancy Theory) – Victor Vroom

Η μελέτη της Θεωρίας της Ιεράρχησης των Αναγκών του A. Maslow και της Θεωρίας των Δύο Παραγόντων του Fr. Herzberg οδήγησαν τον V. Vroom στη διατύπωση της Θεωρίας της Προσδοκίας (1964) η οποία στη συνέχεια αναπτύχθηκε περαιτέρω από την εργασία των Lyman Porter και Edward Lawler (1968). Η Θεωρία της Προσδοκίας ανήκει στην κατηγορία των γνωστικών θεωριών και βασική της υπόθεση είναι ότι τα άτομα σκέφτονται ορθολογικά και είναι διατεθειμένα να προσπαθήσουν για την εκπόνηση δραστηριοτήτων που θα οδηγήσουν στις επιθυμητές αμοιβές.

Σύμφωνα με τη βασική αυτή παραδοχή, τα άτομα γνωρίζουν τι επιθυμούν από την εργασία τους και κατανοούν ότι η απόδοσή τους είναι αυτή που θα καθορίσει το αν θα λάβουν τις επιθυμητές αμοιβές. Κατά τον Vroom, η διαδικασία που ακολουθείται για την ικανοποίηση των αναγκών των ατόμων είναι η εξής: Η παρακινητική δύναμη που δημιουργείται στους εργαζόμενους από τα στοιχεία που θα αναλυθούν ακολούθως, προκαλεί την αντίστοιχη ενέργεια που θα συμβάλλει στην επίτευξη του στόχου. Η πραγματοποίηση του επιθυμητού αποτελέσματος θα οδηγήσει και στην ικανοποίηση της συγκεκριμένης ανάγκης του ατόμου. Τα κύρια στοιχεία της Θεωρίας της Προσδοκίας είναι τα ακόλουθα:

Αποτέλεσμα της εργασίας – επιθυμητές αμοιβές. Τα αποτελέσματα διακρίνονται στα πρώτα αποτελέσματα, τα οποία σχετίζονται άμεσα με την εργασία όπως η παραγωγικότητα, η απουσία, η αλλαγή εργασιών, η ποιότητα της παραγωγικότητας κλπ και στα τελικά αποτελέσματα, τα οποία αφορούν τις αμοιβές ή ποινές που παράγονται από τα πρώτα αποτελέσματα. Δηλαδή, οι αυξήσεις μισθού, η αποδοχή ή απόρριψη από το σύνολο ή την ομάδα, οι προαγωγές κλπ.

Δυναμικότητα – σθένος: περιγράφει το βαθμό προτίμησης ενός ατόμου για κάποιο αποτέλεσμα και μπορεί να είναι θετικό ή αρνητικό.

Μεσολάβηση: η σχέση μεταξύ των πρώτων και των τελικών αποτελεσμάτων.

Προσδοκία: η σχέση μεταξύ της προσπάθειας και της απόδοσης.

Δύναμη – πίεση – ορμή: ο βαθμός της πίεσης που ασκείται προς το άτομο για την παρακίνησή του.

Σύμφωνα με τους μελετητές, τα παραπάνω στοιχεία αποτελούν τις μεταβλητές μίας εξίσωσης, με την οποία μπορεί να προσδιοριστεί ο βαθμός παρακίνησης κάθε ατόμου. Η εξίσωση αυτή είναι: Παρακίνηση = Δυναμικότητα x Προσδοκία. Στη συνέχεια θα εξεταστούν χωριστά οι μεταβλητές, το γινόμενο των οποίων προσδιορίζει το βαθμό παρακίνησης των ατόμων.

A) *Δυναμικότητα – Σθένος*: περιγράφει το βαθμό προτίμησης ενός ατόμου για κάποιο αποτέλεσμα. Η προτίμηση αυτή κυμαίνεται μεταξύ του +1 και του -1, όπου τα δύο άκρα αντιπροσωπεύουν την υψηλή και χαμηλή προτίμηση των ατόμων, αντίστοιχα. Συνεπώς, εφόσον κάποιος επιθυμεί έντονα την επίτευξη ενός στόχου εκδηλώνει υψηλή προτίμηση +1, ενώ η προτίμηση του βρίσκεται στο -1, όταν δεν επιθυμεί την επίτευξη του στόχου. Επίσης, όταν το άτομο εμφανίζεται αδιάφορο για το στόχο, η προτίμηση του βρίσκεται στο 0. Στις περιπτώσεις κατά τις οποίες η προτίμηση ενός στόχου εμφανίζεται υψηλή, τότε ο στόχος αυτός είναι ιδιαίτερα σημαντικός για τον εργαζόμενο και μπορεί να τον παρακινήσει το αντίθετο φυσικά ισχύει όταν η προτίμηση για την επίτευξη του στόχου είναι χαμηλή.

Ένα άλλο στοιχείο που προσδιορίζει το σθένος είναι η μεσολάβηση (instrumentality) του πρώτου αποτελέσματος για την επίτευξη του τελικού στόχου. Για παράδειγμα ένας εργαζόμενος παρακινείται να αποδώσει καλύτερα και περισσότερο στην εργασία του, διότι επιθυμεί να πάρει προαγωγή. Η καλύτερη απόδοση του ατόμου είναι το πρώτο αποτέλεσμα το οποίο μεσολαβεί για την επίτευξη του επόμενου και τελικού στόχου – την προαγωγή.

B) Προσδοκία: προσδιορίζει την πιθανότητα ότι ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα θα ακολουθήσει μία συγκεκριμένη πράξη. Η Προσδοκία λαμβάνει τιμές από το 0 έως το 1. Η έννοια αυτή συγγέεται συχνά με την έννοια της Δυναμικότητας, είναι όμως διαφορετικές. Η υψηλή δυναμικότητα λειτουργεί παρακινητικά στους εργαζόμενους, όταν αυτοί αισθάνονται ότι ο στόχος τους θα επιτευχθεί και κατά τον τρόπο αυτό θα ικανοποιήσουν μία συγκεκριμένη ανάγκη. Αν όμως οι εργαζόμενοι δε νοιώθουν ότι ο στόχος τους είναι δυνατόν να επιτευχθεί, τότε δε θα παρακινήθουν για την πραγματοποίησή του. Παρατηρείται συνεπώς ότι είναι δυνατόν ταυτόχρονα η Δυναμικότητα για την επίτευξη ενός στόχου να είναι πολύ υψηλή, ενώ η Προσδοκία του ατόμου για την επίτευξή του να είναι χαμηλή, οπότε και το άτομο να μην παρακινείται.

Όπως προσδιορίστηκε παραπάνω η παρακίνηση των εργαζομένων είναι το αποτέλεσμα του γινομένου δύο στοιχείων. Αυτό σημαίνει ότι αν ένας από τους παράγοντες είναι μηδέν, τότε και η παρακίνηση του ατόμου για το συγκεκριμένο στόχο – αποτέλεσμα θα είναι μηδενική.

1.7 Το Μοντέλο των Porter – Lawler

Οι Porter και Lawler ανέπτυξαν περαιτέρω τη θεωρία του Vroom, εισάγοντας στο μοντέλο περισσότερες μεταβλητές και παριστάνοντας τις σχέσεις διαγραμματικά και όχι με μαθηματικούς τύπους, προσπαθώντας να προσφέρουν μία περισσότερο ολοκληρωμένη ερμηνεία του φαινομένου της παρακίνησης. Κατάφεραν μάλιστα μέσω του μοντέλου παρακίνησης τους να επαναπροσδιορίσουν τη σχέση μεταξύ ικανοποίησης και απόδοσης των ατόμων.

Σύμφωνα με την αρχική υπόθεση των μελετητών, η παρακίνηση (ως προσπάθεια ή δύναμη) δεν είναι ίδια με την ικανοποίηση και την απόδοση – αποτελούν διαφορετικές μεταβλητές οι οποίες σχετίζονται με διάφορους τρόπους. Υποστηρίζουν μάλιστα ότι η προσπάθεια (ως δύναμη ή παρακίνηση) δεν οδηγεί αυτόματα και στην απόδοση. Το μοντέλο υποθέτει, όπως και στη Θεωρία της Προσδοκίας, ότι η προσπάθεια που καταβάλλεται από τους εργαζομένους εξαρτάται από την αξία που έχουν για αυτούς οι προσφερόμενες ανταμοιβές, καθώς και από την αντίληψή τους για την πιθανότητα να λάβουν τις ανταμοιβές αυτές.

Οι παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση των εργαζομένων εκτός της προσπάθειάς τους είναι οι ικανότητές τους, και ο τρόπος με τον οποίο αντιλαμβάνονται τους ρόλους τους. Ως αποτέλεσμα της απόδοσης δίνονται οι ανταμοιβές, οι οποίες εφόσον θεωρούνται δίκαιες, προκαλούν την ικανοποίηση του εργαζομένου, ολοκληρώνοντας και ενισχύοντας τον κλειστό αυτό κύκλο. Οι Porter και Lawler ισχυρίζονται δηλαδή, σε αντίθεση με τους προηγούμενους θεωρητικούς, ότι η απόδοση είναι αυτή που οδηγεί στην ικανοποίηση των εργαζομένων.

Ισχυρό μειονέκτημα του μοντέλου, αν και ευκολότερο πρακτικά σε σχέση με αυτό του Vroom, είναι ότι εξακολουθεί να είναι αρκετά περίπλοκο και δεν μπορεί να γεφυρώσει το χάσμα με την πραγματική εφαρμογή του στην πρακτική διοίκηση. Οι ίδιοι οι Porter και Lawler αναγνωρίζοντας τη δυσκολία αυτή, προτείνουν στα στελέχη να δραστηριοποιηθούν πέρα από τις συμβατικές μεθόδους μέτρησης της συμπεριφοράς και να προσπαθήσουν να μετρήσουν μεταβλητές όπως η αξία των πιθανών αμοιβών, οι αντιλήψεις για τις πιθανότητες μεταξύ προσπάθειας και αμοιβών, οι αντιλήψεις για τους

ρόλους κλπ. Οι μεταβλητές αυτές θα τους βοηθήσουν στην καλύτερη κατανόηση των στοιχείων που επηρεάζουν την προσπάθεια και την απόδοση του προσωπικού τους.

1.8 Θεωρία της Δικαιοσύνης (Equity Theory) - Adams

Η Θεωρία της Δικαιοσύνης διατυπώθηκε το 1965 από τον αμερικάνο ψυχολόγο Stacy Adams. Η ανάπτυξη της υπήρξε αποτέλεσμα της προσπάθειας του ερευνητή να αντιμετωπίσει την πρόκληση που απασχολεί όλα τα στελέχη των οργανισμών αναφορικά με το ποια συμπεριφορά και μεταχείριση του προσωπικού θεωρείται δίκαιη ή άδικη¹⁶.

Κεντρική υπόθεση της Θεωρίας είναι ότι βασικό στοιχείο για την απόδοση του ατόμου στην εργασία του και την ικανοποίησή του είναι ο βαθμός ισότητας (ή ανισότητας) τον οποίο το ίδιο το άτομο αντιλαμβάνεται στο χώρο εργασίας του. Ορίζεται ότι η προσπάθεια που είναι διατεθειμένο να καταβάλλει κάθε άτομο στην εργασία του είναι συνάρτηση της σύγκρισης που προκύπτει με τις προσπάθειες που καταβάλλονται από το υπόλοιπο προσωπικό. Οπότε, η παρακίνηση των ατόμων αποτελεί συνάρτηση του τρόπου με τον οποίο το άτομο αντιμετωπίζει τον εαυτό του σε σύγκριση με τους υπόλοιπους. Στη Θεωρία της Δικαιοσύνης ορίζονται τέσσερις μεταβλητές¹⁷:

- το άτομο Α που εισπράττει τη δίκαιη ή άνιση μεταχείριση

¹⁶ Keller, J. M., (1994), "*Trends and tactics for employee motivation*", McGraw Hill Ryerson Ltd

¹⁷ Vallerand, R.J. & Bissonnette, R., (1992), "*Intrinsic, extrinsic and styles in work as predictors of behaviour, A prospective study*", Manufacturing & Service Operations Management, In press

- το άτομο B το οποίο αποτελεί το μέτρο σύγκρισης του ατόμου A (το άτομο B μπορεί να αντιπροσωπεύει κάποιο συγκεκριμένο πρόσωπο, ή κάποια ομάδα ατόμων)
- οι εισροές – *inputs*, που αποτελούν τα στοιχεία τα οποία συνεισφέρουν οι εργαζόμενοι στην εργασία τους και την επιχείρηση και περιλαμβάνουν τις γνώσεις τους, την εκπαίδευσή τους, την εμπειρία τους, την προσπάθειά τους, την αφοσίωσή τους κλπ, και
- τα αποτελέσματα – *outputs*, που αποτελούν τα στοιχεία τα οποία λαμβάνουν οι εργαζόμενοι από την εργασία τους στην επιχείρηση και περιλαμβάνουν το μισθό, τα επιδόματα, τα προνόμια, τις προαγωγές, το κύρος, την ικανοποίηση, την αναγνώριση κλπ.

Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, κάθε άτομο δημιουργεί ένα λόγο των εισροών του προς τον οργανισμό προς τα αποτελέσματα του και συγκρίνει το λόγο αυτό προς τον αντίστοιχο λόγο των υπολοίπων εργαζομένων που απασχολούνται σε ίδιες ή παραπλήσιες εργασίες. Αν δύο συγκρινόμενοι λόγοι είναι ίσοι, τότε υπάρχει δικαιοσύνη και τα άτομα αισθάνονται ικανοποίηση. Αν οι λόγοι αυτοί διαφέρουν, τότε κάποιο από τα δύο άτομα αισθάνεται αδικημένο. Όσο μεγαλύτερη είναι η διαφορά μεταξύ των δύο λόγων, τόσο μεγαλύτερο είναι και το κίνητρο του ατόμου που νοιώθει αδικημένο, να ενεργήσει με τρόπο τέτοιο ώστε η διαφορά αυτή να μειωθεί. Ο Adams υποστηρίζει ότι η ύπαρξη ανισότητας μεταξύ των συγκρινόμενων λόγων είναι απαραίτητη για την παρακίνηση των εργαζομένων.

2. Κεφάλαιο 2ο : Διατροφικές Διαταραχές στα Άτομα - Εργαζομένους στις Επιχειρήσεις και Παράγοντες που τις Δημιουργούν

2.1 Διατροφικές Διαταραχές στους Ανθρώπους

Όπως έχει αναφερθεί από τους ειδικούς οι οποίοι ασχολούνται με την υγεία και το φαινόμενο των ψυχικών διαταραχών, οι διαταραχές πρόληψης τροφής αποτελεί το φαινόμενο της κοινωνίας μας, μας αφορούν όλους και μόνο μέσω της ευαισθησίας, υπευθυνότητας και σωστής πληροφόρησης θα μπορέσουν να βοηθηθούν όσοι υποφέρουν από αυτές¹⁸. Αυτό που θα πρέπει να αντιληφθεί ο κόσμος είναι πως οι διατροφικές διαταραχές σχετίζονται εν μέρει με το φαγητό και και την εξωτερική εικόνα, αφού τα δύο αυτά σημεία αποτελούν ουσιαστικά την κορυφή του παγόβουνου στο όλο πρόβλημα.

Οι βαθύτερες αιτίες θεωρούνται ψυχολογικές και ουσιαστικά αποτελούν την κινητήριο δύναμη των διαταραχών αυτών. Όποιο περιοδικό βρεθεί μπροστά μας και το ανοίξουμε, θα διακρίνουμε πως σε κάποιο σημείο του κάνει λόγο για κάποια δίαιτα η οποία δεν στερείται γλυκισμάτων και κανονικών φαγητών και ως δια μαγείας τα κιλά μπορούν να εξαφανίζονται.

Βέβαια αν κάτι τέτοιο ίσχυε στις μέρες μας, κανένας στην Ελλάδα τουλάχιστον δεν θα ήταν παχύσαρκος και όλοι θα μπορούσαν να τρώνε τα πάντα και να μην παχαίνουν. Ο κυριότερος όμως λόγος που καθιστά μια δίαιτα αποτελεσματική ως απώλεια κιλών και υγιεινής ζωής, είναι η αίσθηση της στέρησης. Η μέθοδος όμως αυτή τις περισσότερες φορές δεν είναι και η

¹⁸ Συλλογική Συγγραφή, 2001, «Η Διατροφή στον 21^ο Αιώνα», Εκδόσεις Παπαζήση

πλέον ενδεδειγμένη, αφού όταν ο οργανισμός στερείται κάτι που επιθυμεί πολύ, τότε μόλις τελειώσει το διάστημα της δίαιτας θα επιστρέψει σε αυτό και ενδεχομένως να καταναλώσει και μεγαλύτερες ποσότητες.

Τι είναι όμως οι διατροφικές διαταραχές και ποια τα κυριότερα είδη αυτών? Τα άτομα εκείνα τα οποία αναφέρονται να πάσχουν από ορισμένες διατροφικές διαταραχές, παρουσιάζουν συγχρόνως και ακραίες διαταραχές στον τρόπο με τον οποίο τρώνε και απολαμβάνουν τον φαγητό τους αλλά σκέφτονται ή αισθάνονται για τις τροφικές τους συνήθειες. Οι διατροφικές διαταραχές των ατόμων, χαρακτηρίζονται από μια υπερβολική ανάγκη του ατόμου για να είναι αδύνατο και συγχρόνως από ένα νοσηρό φόβο ότι θα παχύνει και γρήγορα θα χάσει τον έλεγχο στον τομέα της διατροφής του¹⁹.

Το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που παρουσιάζουν διατροφικές διαταραχές είναι γυναίκες και ένα μικρότερο ποσοστό άνδρες. Οι διαταραχές αυτές ξεκινούν στην περίοδο της εφηβείας αλλά είναι κάποιες φορές που μπορούν να ξεκινήσουν και από την πρώιμη ενήλικη ζωή. Το σημαντικότερο όμως είναι ότι οι διαταραχές αυτές μπορούν να υπερνικηθούν, αρκεί το άτομο να συνειδητοποιήσει την ανάγκη που χρειάζεται για ιατρική παρακολούθηση και να αναζητήσει συμβουλές από τους αρμόδιους ιατρούς το δυνατόν συντομότερα και προτού οι διαταραχές αυτές καταλήξουν σε σοβαρές ψυχολογικές και σωματικές επιπτώσεις στον ανθρώπινο οργανισμό.

2.2 Μορφές Διατροφικών Διαταραχών στους Ανθρώπους – Εργαζομένους στις Επιχειρήσεις

¹⁹ Παπανικολάου, Γ., 2001, «Σύγχρονη Διατροφή και Διαιτολογία», Εκδόσεις ΘΥΜΑΡΙ

Οι δύο σοβαρότερες μορφές διατροφικών διαταραχών είναι η ψυχογενής βουλιμία και ψυχογενής ανορεξία. Κατά την ψυχογενή βουλιμία, το άτομο εμφανίζει μια υπερφαγία και πρόκληση εμετού. Στα συγκεκριμένα συμπτώματα, συμπεριλαμβάνονται επίσης τα επεισόδια υπερφαγίας στα οποία το άτομο επιδίδεται στην κατανάλωση μεγάλων ποσοτήτων φαγητού, πολύ πλούσιου σε θερμίδες και φυσικά αισθάνεται να χάνει τον έλεγχο της ποσότητας τροφής που λαμβάνει και αρχίζει να αισθάνεται αηδία για τον εαυτό του. Επίσης είναι δυνατόν για τους ασθενείς να προκαλούν σε πολλές περιπτώσεις εμετό με σκοπό να αντισταθμίσουν την υπερφαγία και να αποφύγουν να κερδίσουν βάρος ή ακόμα να χρησιμοποιούν καθαρτικά και διουρητικά²⁰.

Επιπρόσθετα, πολλοί από τους ασθενείς οι οποίοι χαρακτηρίζονται ως άτομα με διατροφικές διαταραχές δύνανται να επιτυγχάνουν περιορισμένη λήψη τροφής και να αθλούνται μανιωδώς για να μπορούν να ελέγχουν το βάρος τους. Κάποιος ο οποίος πάσχει από ψυχογενή βουλιμία φαίνεται να έχει συνήθως ένα φυσιολογικό βάρος και για το γεγονός αυτό είναι πιο δύσκολο να αναγνωρισθεί σε σχέση με κάποιον που διακατέχεται από ψυχογενή ανορεξία.

Το σύνδρομο της ψυχογενής βουλιμίας ξεκινά με την μέθοδο της δίαιτας και την άκαμπτη προσπάθεια των ατόμων για μείωση τους βάρους τους, με απώτερο στόχο να αδυνατίσουν ακόμα περισσότερο. Η λήψη τροφής η οποία κρίνεται ως ανεπαρκής, μπορεί να προκαλέσει σωματικές κουράσεις και πολύ ισχυρές παρορμήσεις υπερφαγίας. Όμως τα άτομα τα οποία κάνουν εμετό μετά από υπερφαγία, είναι δυνατόν να αισθανθούν μια προσωρινή

²⁰ Κλινικός Οδηγός Αξιολόγησης και Θεραπείας, (2006), «Διατροφικές Διαταραχές και η Αντιμετώπιση τους», Εκδόσεις Παρισιάνου Α.Ε.

ανακούφιση αλλά σε πολύ μικρό χρονικό διάστημα τα αισθήματα αυτά θα μετατραπούν σε κατάθλιψη και ενοχή. Τέλος θα πρέπει να αναφερθεί πως τα άτομα τα οποία πάσχουν από ψυχογενή βουλιμία μπορούν να παρουσιάσουν κάποιες χημικές ανισορροπίες στο σώμα τους και οι οποίες μπορούν να προκαλέσουν συγκεχυμένη σκέψη, λήθαργο ή ακόμα και κατάθλιψη²¹.

Η δεύτερη σοβαρότερη μορφή ψυχικών διαταραχών, είναι εκείνη της ψυχογενούς ανορεξίας και η οποία χαρακτηρίζεται από ένα έντονο συναίσθημα φόβου από κάποιο άτομο, πως αυτό θα μετατραπεί σε παχύσαρκο και πρέπει οπωσδήποτε το γεγονός αυτό να το σταματήσει. Τα συμπτώματα τα οποία παρουσιάζονται στην μορφή αυτών των ψυχικών διαταραχών, είναι η απώλεια του σωματικού βάρους κατά 15-20% περίπου, έντονη φοβία ότι το άτομο θα μετατραπεί σε παχύσαρκο και θα χάσει την έλεγχο του σχετικά με το βάρος του, μόνιμη τάση για άσκηση και αθλητισμό με σκοπό να χάσει το βάρος του και τέλος εμμονή να διαχωρίζει τα φαγητά σε καλά ή κακά, διαταραχή στην αντίληψη του για την σωματική του εικόνα και αν μπορεί να είναι φυσιολογικός αδυνατίζοντας περισσότερο.

Τις περισσότερες φορές η ψυχογενής ανορεξία ξεκινά με απώλεια βάρους και η οποία προέρχεται από κάποια δίαιτα ή κάποια ασθένεια. Τα θετικά σχόλια είναι εκείνα που πολλές φορές ενθαρρύνουν τα άτομα να συνεχίσουν την δίαιτα τους, αφού αρέσκονται στο να ακούνε ότι είναι αδύνατοι και τους πάει ή ότι αν είναι αδύνατοι εμφανίζονται πιο όμορφοι.

Μια από τις βασικότερες όμως αιτίες δημιουργίας της ψυχογενούς ανορεξίας, θεωρούνται και η ασιτία αλλά και ο ακανόνιστος τρόπος λήψης φαγητών και τροφών. Επίσης ένα μεγάλο ποσοστό ατόμων με ψυχογενή

²¹ Κλινικός Οδηγός Αξιολόγησης και Θεραπείας, (2006), «Διατροφικές Διαταραχές και η Αντιμετώπιση τους», Εκδόσεις Παρισιάνου Α.Ε.

ανορεξία, στην πορεία θα παρουσιάσει και ψυχογενή βουλιμία. Οι διατροφικές διαταραχές πολλές φορές συνυπάρχουν με τις λεγόμενες αγχώδεις διαταραχές όπως εκείνη της ιδεο-ψυχαναγκαστικής διαταραχής και του πανικού. Η ψυχογενής ανορεξία μπορεί κάποιες φορές να επιφέρει και σοβαρές επιπτώσεις στην υγεία αλλά αν προληφθούν εγκαίρως, μπορούν να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά.

2.3 Ενδείξεις για Ασθένεια Νευρικής Ανορεξίας και Διατροφικές Διαταραχές στους Εργαζομένους

Πολλές φορές η απώλεια βάρους δεν προκαλεί μόνο ικανοποίηση στους εφήβους και στα άτομα τα οποία ακολουθούν μια συγκεκριμένη μέθοδο ή μορφή διατροφικών διαταραχών, για το λόγο αυτό θεωρούν σκόπιμο ότι πρέπει να συνεχίσουν να χάνουν περισσότερο βάρος. Το γεγονός αυτό έχει ως αποτέλεσμα η δίαιτα να γίνεται περισσότερο εξαντλητική και η λήψη τροφής να περιορίζεται στο ελάχιστο πλέον μέρα με την μέρα²². Όπως βέβαια αναφέρθηκε και παραπάνω, οι τεχνικές των εμμετών και των καθαρτικών, είναι ιδιαίτερα ανεπτυγμένες στις μέρες μας από τα άτομα τα οποία τις χρησιμοποιούν. Λέγεται πως ιδιαίτερα το σύνδρομο της ψυχογενούς ανορεξίας περιλαμβάνει απώλεια μεγαλύτερη του 10% του σωματικού βάρους και αμηνόρροια για τις γυναίκες για μια περίοδο μεγαλύτερη των έξι (6) μηνών.

Σίγουρα οι μέθοδοι αυτοί αποτελούν μια ένδειξη μέτρησης, αφού η απώλεια βάρους μπορεί να είναι και έως 50% του αρχικού βάρους και να

²² Κλινικός Οδηγός Αξιολόγησης και Θεραπείας, 2006, «Διατροφικές Διαταραχές και η Αντιμετώπιση τους», Εκδόσεις Παρισιάνου Α.Ε.

προσφέρει την εικόνα μιας πραγματικής καχεξίας. Επίσης τις περισσότερες φορές συνοδεύεται από σωματικές εκδηλώσεις, όπως επιβράνδυση της καρδιακής λειτουργίας στους 5-60 σφυγμούς ανα λεπτό, υποθερμία, διαταραχές των ηλεκτρολυτών με υπονατριαιμία ή υποκαλιαιμία ή υπογλυκαιμία. Το φαινόμενο της αμηνόρροιας εκδηλώνεται τις περισσότερες φορές μετά την απώλεια βάρους και αποτελεί το πρώτο σύμπτωμα της κλινικής εικόνας των ατόμων. Θεωρείται ως μια εικόνα αναστρέψιμη βέβαια αλλά εκείνη επιμένει ακόμα και μετά την ανάκτηση του φυσιολογικού βάρους μετά από καιρό²³.

Ταυτόχρονα με το φαινόμενο της ανορεξίας, παρατηρείται και μια σειρά τυπικών συμπεριφορών, κατά τις οποίες η άθληση των ατόμων σε υψηλό και ορισμένες φορές υπερβολικό επίπεδο κατέχει κύρια θέση. Τα ανορεξικά όμως άτομα και ιδίως εκείνα που παρουσιάζουν διατροφικές διαταραχές, χαρακτηρίζονται από επαναλαμβανόμενες πράξεις και οι αντιδράσεις τους σπάνια αποκτούν ενδιαφέρον ή είναι δημιουργικές. Ένας ακόμα δείκτης μέτρησης του ναθμού διατροφικών διαταραχών που παρουσιάζουν τα άτομα, είναι και η κοινωνική τους ένταξη η οποία θεωρείται επιφανειακή και οι προσωπικές τους σχέσεις περιορισμένες.

Τα άτομα τα οποία πάσχουν από τέτοιου είδους ανορεξίες, είναι μοναχικά και δεν έχουν φίλους. Δεν έχουν ενδιαφέρον για την σεξουαλικότητα τους και οι ενδυματολογικές τους επιλογές δεν αφήνουν να φανεί κάποιο ίχνος θηλυκότητας. Βέβαια γεγονός επίσης είναι πως αυτά τα κορίτσια όσο κοιτάζονται στον καθρέπτη βρίσκουν ελαττώματα στο σώμα τους και επιθυμούν συνεχώς να χάνουν και άλλα κιλά. Ακόμη και στο τελικό στάδιο

²³ Κλινικός Οδηγός Αξιολόγησης και Θεραπείας, (2006), «Διατροφικές Διαταραχές και η Αντιμετώπιση τους», Εκδόσεις Παρισιάνου Α.Ε.

των διατροφικών διαταραχών που η ζωή τους κινδυνεύει, αυτές αρνούνται να το παραδεχτούν και αρνούνται την όποια σοβαρότητα της κατάστασης.

Θα πρέπει επίσης να αναφερθεί η αύξηση της συχνότητας της ψυχογενούς ανορεξίας, κυμαίνεται στο ποσοστό του 1-4% για κορίτσια ηλικίας από δεκατεσσάρων έως είκοσι ετών²⁴. Κάποιες άλλες μετρήσεις κάνουν λόγο για προέλευση των ανορεξικών από οικογένειες υψηλής κοινωνικής θέσης και άνετης οικονομικής κατάστασης. Με το φαινόμενο όμως του αδυνατίσματος να παρατηρείται όλο και πιο έντονα σε καθημερινή βάση από τους γονείς, τότε κάνει αυτούς να επέμβουν και τους παροτρύνει να λάβουν συγκεκριμένα μέτρα.

Η βουλιμία θεωρείται μια άλλη μορφή διατροφικής διαταραχής και με κάποιο τρόπο ως «εργαλείο» μέτρησης των διαταραχών αυτών, αφού στην περίπτωση αυτή παρατηρείται η κατανάλωση μεγάλων ποσοτήτων τροφίμων και σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα. Οι κρίσεις βουλιμίας παρουσιάζονται ανά δύο ώρες περίπου και στις περιπτώσεις αυτές και οι γυναίκες αλλά και οι άνδρες τρώνε ότι βρουν στο σπίτι ή στον χώρο που εργάζονται. Η βουλιμία ξεκινά και αυτή όπως και η ανορεξία και όταν τα άτομα εμφανίζουν μια αυξημένη ανησυχία για το βάρος τους και αποφασίζουν να κάνουν δίαιτα. Η δίαιτα αυτή χρόνο με το χρόνο γίνεται περισσότερη αυστηρή, το άτομο κουράζεται και τελικώς χάνει τον έλεγχο για πρόληψη και έλεγχο της τροφής και παθαίνει κρίση βουλιμίας. Σχετικές έρευνες έχουν αποδείξει πως οι

²⁴ Παπανικολάου, Γ., 2001, «Σύγχρονη Διατροφή και Διαιτολογία», Εκδόσεις ΘΥΜΑΡΙ

ανορεξικές γυναίκες σε ένα ποσοστό 40% μπορούν να εξελίσσονται σε βουλιμικές²⁵.

Αυτό το οποίο χαρακτηρίζει τις βουλιμικές γυναίκες, είναι το άγχος και οι ενοχές που νιώθουν για την συγκεκριμένη συνήθεια τους. Προσπαθούν την συνήθεια αυτή να την αποκρύψουν από την οικογένεια τους και τους φίλους τους και αυτό που κάνουν είναι να βρίσκουν ένα ασφαλές μέρος για να τρώνε και να κάνουν εμετό το φαγητό χωρίς να τις βλέπει κανείς. Αυτό το οποίο διακρίνεται στις περιπτώσεις αυτές, είναι πως πάνω από το 50% των ανορεξικών γυναικών προκαλούν εμετό στην διάρκεια ή στο τέλος μιας κρίσης βουλιμίας και μέσω αυτής της τεχνικής αισθάνονται μια μεγάλη ανακούφιση, αφού μπορούν να ξαναφάνε πάλι σε πολύ μικρό χρονικό διάστημα.

Οι εμετοί αποτελούν ένα πολύ συχνό φαινόμενο παρά το γεγονός πως οι γυναίκες και γενικότερα τα άτομα αυτά γοητεύονται και αγοράζουν τα βιβλία μαγειρικής, αλλά συνεχίζουν ακάθεκτοι να μετρούν τις θερμίδες του φαγητού και να συζητούν για αυτές.

2.4 Θεραπευτική Αντιμετώπιση των Διατροφικών Διαταραχών

Η θεραπευτική αντιμετώπιση των διατροφικών διαταραχών απαιτεί σίγουρα τον συντονισμό ποικίλων θεραπευτικών μεθόδων και τεχνικών και οι οποίες περιλαμβάνουν την φαρμακοθεραπεία, την ειδική διατροφή και την ψυχοθεραπεία. Ανάλογως της βαρύτητας της ασθένειας και η οποία εμφανίζεται στα άτομα, θα καθοριστεί και ο βαθμός της νοσοκομειακής ή εξωνοσοκομειακής αντιμετώπισης. Στις περιπτώσεις αυτές προτείνεται η

²⁵ Κλινικός Οδηγός Αξιολόγησης και Θεραπείας, 2006, «Διατροφικές Διαταραχές και η Αντιμετώπιση τους», Εκδόσεις Παρισιάνου Α.Ε.

νοσηλεία των ατόμων και η οποία διαρκεί από δύο έως και τέσσερις μήνες και όταν βέβαια υπάρχει κίνδυνος για την ζωή των ατόμων αυτών.

Κατά την περίοδο της θεραπευτικής αντιμετώπισης, είναι δυνατόν να χρησιμοποιηθεί κάποια παρεντερική διατροφή, ειδική διαιτητική αγωγή ή οροί μέσω των οποίων προσδιορίζεται το βάρος εξόδου. Η επαναφορά του βάρους στα φυσιολογικά πλαίσια, επιτυγχάνεται με την σταδιακή ελεγχόμενη αύξηση της ημερήσιας κατανάλωσης θερμίδων. Η επαναπρόσληψη βάρους η οποία επιτυγχάνεται με την σταδιακή αύξηση της ημερήσιας ποσότητας φαγητού, είναι εκείνη που οδηγεί στην λήψη αυξημένης ποσότητας θερμίδων.

Η μέτρηση της αύξησης του βάρους και όχι της κατανάλωσης τροφής, είναι εκείνη η οποία προφυλάσσει από την δημιουργία συγκρούσεων με το νοσηλευτικό προσωπικό σε ένα κέντρο νοσηλείας ασθενών που εμφανίζουν διατροφικές διαταραχές²⁶.

Έχει αποδειχθεί πως καλό θα ήταν για τις γυναίκες ασθενείς να μην λαμβάνουν ορμονική θεραπεία για την αποκατάσταση της περιόδου και χωρίς καμία ψυχοθεραπευτική υποστήριξη. Οι γυναίκες αυτές θα πρέπει να κατανοήσουν την σοβαρότητα της κατάστασης τους και να συνεργαστούν αρμονικά με τους γιατρούς και το νοσηλευτικό προσωπικό, προκειμένου να επιτύχουν την θεραπεία τους. Οι περιπτώσεις όμως οι οποίες δεν χρήζουν νοσηλείας, αντιμετωπίζονται αποτελεσματικά από τους αρμόδιους γιατρούς, παθολόγους, ψυχιάτρους, διαιτολόγους και ενδοκρινολόγους. Εκτός από τους ίδιους τους ασθενείς, στην αντιμετώπιση των διατροφικών διαταραχών θα

²⁶ Μόρτογλου, Αν., Μόρτογλου Κ., 2002, «Διατροφή από το Σήμερα για το Αύριο», Εκδόσεις Γιαλλέλης

πρέπει να συμμετέχουν και οι γονείς ή το έτερο ήμισυ του ζευγαριού, ανεξάρτητα ή από κοινού με την ασθενή.

2.5 Διατροφικές Διαταραχές και Ψυχογενείς Παράγοντες στους Εργαζομένους

Η εποχή όπου και ζούμε προσπαθεί να αποδώσει μέγιστη σημασία στην εικόνα μας, δηλαδή στο πως μας βλέπουν οι φίλοι μας και οι συνάδελφοί μας και πως το γεγονός αυτό φαίνεται να είναι κυρίαρχο στην καθημερινή ζωή μας. Ταυτόχρονα υπάρχει μια μεγάλη επίμονη και εμμονή από μέρους των ανθρώπων με το φαγητό και την διαίτα. Καθημερινά βομβαρδιζόμαστε με εκατοντάδες εικόνες και συμβουλές σχετικά με το πώς να αποκτήσουμε μια *‘τέλεια γραμμή’*.

Για το λόγο αυτό, οι διατροφικές διαταραχές εξαπλώνονται σε μια τέτοια έκταση όπου θα ήταν αδιανόητο να συνέβαινε κάτι τέτοιο πριν από είκοσι (20) χρόνια περίπου. Με τον τρόπο αυτό λοιπόν έχουν δημιουργηθεί αρκετοί μύθοι και παρανοήσεις γύρω από τις διαίτες και την λήψη τροφίμων. Πολλοί άνθρωποι διατηρούν μια λανθασμένη εντύπωση σχετικά με το πως κάποιος που παρουσιάζει ψυχογενή διατροφική διαταραχή μπορεί να φαίνεται και αλλά και να συμπεριφέρεται.

Οι περιπτώσεις που υπάρχουν και αναφέρονται ως ψυχογενείς διατροφικές διαταραχές αυξάνονται σε καθημερινή βάση και όλο και περισσότεροι άνθρωποι αναζητούν μια εξειδικευμένη βοήθεια και υποστήριξη. Θεωρείται πολύ σημαντικό να είναι όλοι ενήμεροι για την ύπαρξη τους, την σπουδαιότητά τους και τους κινδύνους που φέρνουν μαζί τους στην ζωή.

Διάφορες πανεπιστημιακές έρευνες έχουν αποδείξει ότι αναγνωρίζοντας κάποιος την ύπαρξη μιας τέτοιας διατροφικής διαταραχής σε ένα αρχικό στάδιο και όπου ακολουθείται από κατάλληλη ψυχολογική θεραπεία, τότε έχει πολύ θετικά αποτελέσματα σε θέματα ανάρρωσης του ατόμου από την διαταραχή αυτή. Αυξάνοντας την γνώση μας και κατανοώντας τα ψυχογενή διατροφικά νοσήματα, αυτομάτως μειώνονται οι πιθανότητες εμφάνισης αυτών των πολύ επικίνδυνων για την υγεία νοσημάτων στα διάφορα άτομα²⁷.

Τι είναι όμως αυτές οι ψυχογενείς διατροφικές διαταραχές και πότε εμφανίζονται στα άτομα; Οι ψυχογενείς διατροφικές διαταραχές αναπτύσσονται αρχικά ως εξωτερικά σημάδια συναισθηματικών και ψυχολογικών προβλημάτων στα άτομα. Αυτομάτως γίνονται ο τρόπος όπου τα άτομα αντιμετωπίζουν τις διάφορες δυσκολίες που δέχονται στην ζωή τους αλλά και το γενικότερο στυλ απόψεων τους. Η τάση για υπερφαγία ή μη λήψη φαγητού, μπορεί να χρησιμοποιείται για να καταστείλει συναισθήματα και σκέψεις που επιφέρουν πόνο. Χωρίς την κατάλληλη βοήθεια και ενδεδειγμένη θεραπεία, οι διατροφικές διαταραχές πιθανόν να επιμείνουν σε όλη την διάρκεια της ζωής του ατόμου και να το βασανίζουν.

Οι ψυχογενείς διατροφικές διαταραχές είναι πολύπλοκες διαταραχές όπου θεωρούνται ως διαταραγμένες διατροφικές συνήθειες σε συνδυασμό με τις ψυχολογικές δυσκολίες οι οποίες χρειάζονται να θεραπευτούν. Αναπτύσσοντας τα άτομα μια ισορροπημένη σχέση με το φαγητό και παράλληλα έχοντας μια σωστή δίαιτα, το βοηθά να έρθει σε επαφή με τα καταπιεσμένα συναισθηματικά θέματα και τα οποία αποτελούν την πηγή των

²⁷ Κλινικός Οδηγός Αξιολόγησης και Θεραπείας, (2006), «Διατροφικές Διαταραχές και η Αντιμετώπιση τους», Εκδόσεις Παρισιάνου Α.Ε.

διατροφικών προβλημάτων και τελικώς να το βοηθήσει να αντεπεξέλθει και να διαχειριστεί τις διάφορες δυσκολίες που αντιμετωπίζει με ένα τρόπο που δεν θα είναι βλαβερός προς τον εαυτό του.

Είναι γεγονός πως ο οποιοσδήποτε μπορεί να αναπτύξει μια ψυχογενή διατροφική διαταραχή, άσχετα από την ηλικία, το φύλο ή το εκπαιδευτικό του επίπεδο. Εντούτοις, οι νεαρές γυναίκες θεωρούνται περισσότερο ευπαθείς και ιδιαίτερα μεταξύ των ηλικιών 15 έως 25 ετών. Διάφορες πανεπιστημιακές έρευνες²⁸, έχουν δείξει πως τα γονίδια ενός ατόμου ίσως να το προδιαθέτουν να αναπτύξει μια τέτοια διαταραχή και τα οποία όταν ερεθιστούν από περιβαλλοντικούς παράγοντες όπως την επίδραση από την στάση άλλων μελών της οικογενείας του προς το φαγητό, τότε ευνοείται η ανάπτυξή τους.

Επίσης σε καταστάσεις όπου υπάρχουν κάποιες υψηλές ακαδημαϊκές προσδοκίες ή διάφορες κοινωνικές πιέσεις, τότε το άτομο μπορεί να εστιάσει σε θέματα γύρω από το φαγητό και με έναν αντίστοιχο τρόπο να διαχειριστεί τις αγχώδεις καταστάσεις. Κάποια τραυματικά γεγονότα που δύναται να προκαλέσουν νευρική βουλιμία ή ανορεξία όπως η διαδικασία πένθους, η κακομεταχείριση ή κακοποίηση, οι δυσκολίες μέσα στην οικογένεια ή οι ανησυχίες γύρω από τον σεξουαλικό προσανατολισμό του ατόμου.

2.6 Διατροφικές Διαταραχές Λόγω Άγχους και Φοβίας

Υπάρχουν κάποια άτομα τα οποία κατα την πρώτη τους συνεδρία, έχουμε ακούσει πολλές φορές να λένε πως επιθυμούν να υπνωτιστούν και να τους πει κάποιος να μην τρώει. Αποτελεί πραγματικότητα πως αυτό είναι μια κατανοητή και αποδεκτή απαίτηση όταν σκεφτούμε ότι όλοι ζούμε σε μια

²⁸ Παπανικολάου, Γ., 2001, «Σύγχρονη Διατροφή και Διαιτολογία», Εκδόσεις ΘΥΜΑΡΙ

κοινωνία όπου υπάρχει ένα καταπραϋντικό χάπι και το οποίο προσφέρεται τόσο γρήγορα και τόσο ελεύθερα. Το χάπι αυτό μπορεί να είναι για την θεραπεία της κατάθλιψης, των νεύρων, την συμπλήρωση βιταμινών καθώς και για την μείωση της όρεξης.

Καθημερινά όλοι διαβάζουμε διαφημίσεις όπου κάνουν λόγο για ένα νέο θαυματουργό χάπι με το οποίο μπορεί κάποιος να διευκολύνει την απορρόφηση του λίπους ή την λήψη λιγότερων θερμίδων. Πόσες επίσης είναι και οι φορές που έχουμε δει ή διαβάσει ότι κάποια νέα μέθοδος αδυνατίσματος μπορεί πράγματι να είναι αποτελεσματική²⁹.

Με αυτόν τον τρόπο οι άνθρωποι εισέρχονται σε μια νέα προσπάθεια να από την οποία βγαίνουν λιγότερο δυνατοί, λιγότερο προσανατολισμένοι και με λιγότερη πίστη σε αυτά που θέλουν να καταφέρουν. Όλα αυτά τα προϊόντα παρουσιάζουν να έχουν τρία πράγματα κοινά και τα οποία αναφέρονται ως ακολούθως :

- *Προσφέρονται να επιτελέσουν την ίδια λειτουργία για όλους*
- *Συνιστώνται όλα τα προϊόντα ανεξαρτήτως αναγκών του κάθε ατόμου*
- *Τα αποτελέσματα τους φαίνονται στην καλύτερη περίπτωση να είναι παροδικά και όταν σταματά κάποιος να παίρνει το αποκαλούμενο 'μαγικό χάπι', το αρχικό πρόβλημα αρχίζει να φανερώνεται και πάλι συχνότερα με περισσότερη επιμονή και δημιουργώντας μεγαλύτερη δυσκολία στα άτομα*

²⁹ Κλινικός Οδηγός Αξιολόγησης και Θεραπείας, (2006), «Διατροφικές Διαταραχές και η Αντιμετώπιση τους», Εκδόσεις Παρισιάνου Α.Ε.

Σχετική έρευνα³⁰, έχει δείξει πως το 97% αυτών που κάνουν δίαιτες, μπορούν να ξανακερδίζουν το βάρος που προσπάθησαν τόσο σκληρά να χάσουν. Η ιδέα αυτή απορρίπτεται, αφού η ύπαρξη οποιουδήποτε «μαγικού χαπιού» απλά δεν ισχύει. Η προσπάθεια δεν σημαίνει μόνο σκληρή δουλειά. Εάν κάποιος ενδιαφέρεται και έχει και το κίνητρο, θα πρέπει να διεξάγει μια προσπάθεια για μια υγιή σχέση με το φαγητό και όταν αυτό γίνεται φυσικά, τότε του επιστρέφεται ένα αίσθημα ικανοποίησης και ισορροπίας.

Λέγεται επίσης πως το μεγαλύτερο εμπόδιο στην ανεπιτυχή προσπάθεια των ατόμων για απώλεια βάρους, είναι πιθανόν η έλλειψη κινήτρου και ο φόβος της αποτυχίας. Μερικοί από αυτούς τους φόβους είναι υγιής και προστατεύουν τους ανθρώπους από αληθινούς κινδύνους. Βέβαια οι περισσότεροι φόβοι που αντιμετωπίζουν τα άτομα, βασίζονται σε μη υπαρκτούς και φανταστικούς κινδύνους. Εκείνοι οι φανταστικοί και μη υπαρκτοί κίνδυνοι με την σειρά τους προκαλούνται από τις προσδοκίες ότι το χειρότερο μπορεί να επέλθει και να συμβεί.

Μεταξύ άλλων και προσπαθώντας τα άτομα να κατανοήσουν τις αιτίες των διατροφικών τους προβλημάτων και διαταραχών, καταλήγουν σε πτωχές και διατροφικές συνήθειες καθώς και τρόπο ζωής, ψυχολογικές ανάγκες όπου τους οδηγούν στο φαγητό και να δημιουργούν μια υγιή σχέση μαζί του, μακριά από κάποια ενοχικά συναισθήματα, φόβους και αλληπάλληλους κύκλους δίαιτας, αυξάνοντας με αυτό τον τρόπο την αυτοπεποίθησή των ατόμων μαθαίνοντας πως η επιτυχία θεωρείται κάτι το χειροπιαστό και κάτι που εξαρτάται και ελέγχεται μόνο από τα άτομα αυτά.

³⁰ Κλινικός Οδηγός Αξιολόγησης και Θεραπείας, 2006, «*Διατροφικές Διαταραχές και η Αντιμετώπιση τους*», Εκδόσεις Παρισιάνου Α.Ε.

2.7 Φαινόμενα Υπερφαγίας και Παχυσαρκίας στους Εργαζομένους

Η έννοια της υπερφαγίας έχει πρόσφατα ταξινομηθεί ως μια εντελώς ξεχωριστή κατηγορία διατροφικής διαταραχής. Τα άτομα τα οποία καταναλώνουν μεγάλες ποσότητες φαγητού σε πολύ μικρό χρονικό διάστημα και δεν καταφεύγουν σε αυτό-προκαλούμενους εμετούς, παλεύουν με το παραπάνω βάρος καθώς και με αισθήματα ντροπής για αυτό. Με τον ίδιο ακριβώς τρόπο παλεύουν και με τα συναισθήματα που τους δημιουργούνται και με την συμπεριφορά τους.

Η σημαντική διαχωριστική γραμμή η οποία διαφοροποιεί την υπερφαγία από τη νευρική βουλιμία είναι ότι το κάθε άτομο που παρουσιάζει να έχει επεισόδια υπερφαγίας, τρώει με ανεξέλεγκτο τρόπο ή νιώθει ότι τρώει κατά αυτό τον τρόπο αλλά μετά δεν αυτό-προκαλεί εμετό³¹. Πιστεύεται πως πολλοί περισσότεροι άνθρωποι πάσχουν από υπερφαγία παρά από τις άλλες διατροφικές διαταραχές, οι οποίες μπορούν να τους διακατέχουν.

Σχετικές πανεπιστημιακές έρευνες και εκτιμήσεις έχουν δείξει πως περίπου το 10% των ατόμων με υπερφαγική διαταραχή θεωρούνται να είναι παχύσαρκοι. Η υπερφαγία είναι ένα φαινόμενο που αναγνωρίζεται από τα ακόλουθα συμπτώματα :

- *Τα άτομα που πάσχουν αυτής, τρώνε πάρα πολύ γρήγορα από ότι συνήθως και η τροφή καταπίνεται αμάσητη*
- *Τα άτομα που πάσχουν αυτής, τρώνε έως ότου αισθανθούν δυσάρεστα*

³¹ Μόρτογλου, Αν., Μόρτογλου Κ., 2002, «Διατροφή από το Σήμερα για το Αύριο», Εκδόσεις Γιαλλέλης

- Τα άτομα που πάσχουν αυτής, τρώνε μεγάλες ποσότητες φαγητού ενώ δεν υπάρχει φυσική πείνα
- Τρώνε μόνο λόγω της αμηχανίας που βιώνουν λόγω καταστάσεων
- Νιώθουν συναισθήματα ντροπής, θλίψης, ενοχής μετά το επεισόδιο
- Νιώθουν αδυναμία ή φόβο για να ξεφορτωθούν το φαγητό που κατανάλωσαν
- Έχουν μείωση κοινωνικότητας και απομόνωση

Σε καθημερινή βάση γίνονται διάφορες επιλογές γύρω από το φαγητό. Με κάποιο συγκεκριμένο τρόπο, αυτές οι επιλογές μετατρέπονται σε πρόβλημα για κάποια άτομα. Τρώγοντας πράγματα για τα οποία αργότερα μετανιώνουν και θέλουν να τα αποβάλλουν. Δίνοντας υποσχέσεις να μην φάνε συγκεκριμένες τροφές αλλά το βρίσκουν δύσκολο να ακολουθήσουν κάτι τέτοιο. Ακολουθούν λοιπόν μια δίαιτα για λίγο καιρό, αλλά αργά ή γρήγορα βρίσκουν πάλι τον εαυτό τους και αρχίζουν να υπέρ-καταναλώνουν τροφές που χαρακτηρίζονται ως πολυ-θερμιδικές και πλούσιες σε λιπαρά και υδατάνθρακες.

Μια επίμονη ερώτηση που ψάχνει απάντηση και παραμένει στο μυαλό πολλών ανθρώπων αναπάντητη, είναι γιατί το κάνω αυτό; Και γιατί δεν έχω τον έλεγχο;. Ένας από τους κυριότερους λόγους που ένα άτομο αποφασίζει να μπει σε δίαιτα, είναι για να αισθανθεί πολύ καλύτερα για τον εαυτό του, να εκτιμηθεί και να νιώσει λίγο περισσότερο εμπιστοσύνη προκειμένου να γίνει λίγο περισσότερο αποδεκτό από αυτό που έχει ήδη βιώσει στην κοινωνία όπου και ζει.

3. Κεφάλαιο 3ο : Έννοιες Πλήρους και Μερικής Απασχόλησης - Δυσκολίες Επίτευξης Πλήρους Απασχόλησης για τους Εργαζομένους στις Επιχειρήσεις οι Οποίες Προκαλούν Κοινωνικο-Οικονομικά Προβλήματα στους Εργαζομένους και στη Σωστή Λειτουργία της Επιχείρησης

3.1 Τι Νοείται ως Πλήρης Απασχόληση Εργαζομένων

Ως πλήρης απασχόληση εργαζομένων σε μια επιχείρηση οποιασδήποτε μορφής, νοείται η καθημερινή εργασία που συντελείται από μέρους των εργαζομένων αυτών και σε πλήρες ωράριο το οποίο ξεπερνά τις 8 ώρες ημερησίως ή τις 40 ώρες το ελάχιστο σε εβδομαδιαία βάση³². Η έννοια της ολικής απασχόλησης των εργαζομένων, μπορεί να εμφανίζεται επίσης με την καθημερινή απασχόληση αυτών σε συνεχές ή διακεκομένο ωράριο το οποίο ξεκινά από τις 8 ώρες και μπορεί να ανέλθει στις 10 ή 12 ώρες, ανάλογα την συμφωνία και την υπογραφή σύμβασης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων καθώς και μια ιδιαίτερη συμφωνία σχετικά με τις ώρες απασχόλησης και η οποία έχει επέλθει πάλι μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων³³.

³² Κουζής Γ., Επίκουρος Καθηγητής Εργασιακών Σχέσεων στο Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα 2003.

³³ Σ.Ε.Π.Ε. Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας. Έρευνα για ατυχήματα και εργασιακές συνθήκες εργαζομένων σε περιπτώσεις μερικής απασχόλησης, Αθήνα 2005

Είναι ευνόητο επίσης στους επιχειρηματικούς κύκλους και στους εργοδότες, πως η συμφωνία για ολική απασχόληση πρέπει να γίνει με αντίστοιχη υπογραφή σύμβασης η οποία αναφέρει μέσα ρητά τους όρους αυτής της εργασιακής σχέσης και καθορίζει το μισθό στις αντίστοιχες ώρες εργασίας και απασχόλησης. Αν ο εργαζόμενος δεν συμφωνεί με αυτούς τους όρους και τις αποδοχές, τότε οποιαδήποτε απόλυση πραγματοποιηθεί από μέρος των εργοδοτών θεωρείται άκυρη.

Οι αποδοχές των εργαζομένων στις περιπτώσεις ολικής απασχόλησης αυτών στις επιχειρήσεις, δεν δύναται να είναι κατώτερες των νομίμων σχετικά με τα αντίστοιχα άρθρα και Νόμους και οι αποδοχές αυτές θα πρέπει να προσαυξάνονται σε περιπτώσεις εργασιακής απασχόλησης τα σαββατοκύριακα και μετά το πέρας της υποχρεωτικής εργασίας.

Τέλος, θα πρέπει να αναφερθεί πως οι εργαζόμενοι σε επαγγέλματα ολικής απασχόλησης θα πρέπει να είναι πλήρως ασφαλισμένοι από μέρος των εργοδοτών και για όλες τις ημέρες εργασίας. Κάτι αντίστοιχο πρέπει να συμβαίνει και στις περιπτώσεις απασχόλησης εργαζομένων σε μερική βάση για τους οποίους από 3 ημέρες εργασίας και πάνω προστίθενται 1 ακόμα ημέρα ασφάλισης. Βέβαια για τους εργαζόμενους αυτής της τάξης, ισχύει και η ειδική πρώτη ασφαλιστική κλάση.

3.2 Δυσκολίες Πλήρους Απασχόλησης και Επίτευξη Οικονομικής - Κοινωνικής Καταξίωσης και που Ενδέχεται να Παρουσιάσουν Προβλήματα στη Λειτουργία μιας Επιχείρησης

Το επάγγελμα που θα ακολουθήσει κάποιος άνθρωπος για να ασχοληθεί στην μετέπειτα πορεία στην ζωή του και αφού περάσει τα εφηβικά του χρόνια, αποτελεί αναμφισβήτητα μια πολύ δύσκολη διαδικασία επιλογής. Η επιλογή είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με το εργασιακό περιβάλλον και την δυσκολία ή ευκολία της απορρόφησης εργαζομένων σε αυτό το συγκεκριμένο επάγγελμα.

Με άλλα λόγια πόσο εύκολα ή δύσκολα θα βρεί κάποιος εργασία στο επάγγελμα που έχει επιλέξει και τι οικονομικές απολαβές θα του επιφέρει το επάγγελμα αυτό. Τα εργασιακά κίνητρα τα οποία προσφέρονται σε κάθε άτομο, είναι εκείνα που τον κάνουν ουσιαστικά να το επιλέξει και ταιριάζουν κατά κάποιον τρόπο με την προσωπικότητα του και τις φιλοδοξίες του για επαγγελματική και κατ' επέκταση κοινωνική καταξίωση στην κοινωνία όπου ζει.

Κάθε άνθρωπος ο οποίος ξεκινά να εργάζεται σε μια φυσιολογική ηλικία, προσπαθεί να αντιληφθεί και να γνωρίσει τις δυσκολίες που θα αντιμετωπίσει στο επάγγελμα του και οι οποίες ουσιαστικά είναι εκείνες οι οποίες αντισταθμίζονται με τις οικονομικές απολαβές που μπορούν να έχουν στο παρόν και στο μέλλον αλλά και την σταθερότητα που τους παρέχει το συγκεκριμένο επάγγελμα.

Συνεπώς η δυνατότητα που προσφέρεται στους νέους ανθρώπους για απόκτηση νέων επαγγελματικών εμπειριών και οι οποίες στο μέλλον θα «παιξουν» καθοριστικό ρόλο στην διαπραγμάτευση των μελλοντικών τους μισθολογικών καταστάσεων, θα διαδραματίσουν καθοριστικό ρόλο στην επιλογή της θέσης αυτής. Σημαντικός κοινωνικός παράγοντας και ο οποίος επηρεάζει επίσης την επιλογή ενός ατόμου για το επάγγελμα που θα

ακολουθήσει, θεωρείται και ο βαθμός με τον οποίο ένα εργασιακό περιβάλλον ή επάγγελμα μπορεί ασκήσει επιρροή σε κάποια τρίτα άτομα και κατά πόσο προασπίζει και ευνοεί την αυτοπροβολή του ίδιου του ατόμου.

Η εξασφάλιση κύρους και κοινωνικής αποδοχής από μέρους τρίτων και η οποία συνεπάγεται κοινωνική καταξίωση αλλά και γενικότερη προσφορά στο κοινωνικό σύνολο, είναι σίγουρο πως λαμβάνονται σοβαρά υπ'όψιν από κάποιο άτομο για το επάγγελμα με το οποίο θα ασχοληθεί³⁴. Ουσιαστικά όμως εκείνο που οδηγεί τους νέους στην επιλογή ενός επαγγέλματος, είναι η δυσκολία του, οι οικονομικές απολαβές και η κοινωνική προβολή και καταξίωση. Πρόκειται δηλαδή για ένα συγκερασμό παραγόντων και αρκετά είναι τα άτομα τα οποία προσπαθούν να συνδυάσουν τους παράγοντες αυτούς όταν πρόκειται να επιλέξουν ένα επάγγελμα.

Επιπλέον ιδιαίτερο ρόλο στην επιλογή αυτή, διαδραματίζει και το ταλέντο αλλά και οι κλίσεις ή προτιμήσεις που μπορεί να έχει κάποιο άτομο και τα οποία μπορούν να διαμορφώσουν την επαγγελματική του κλίση και να «ελαφρύνουν» κατά κάποιο τρόπο τον βαθμό δυσκολίας που για κάποιον άλλον θα ήταν μεγαλύτερος.

Όπως και να 'ναι όμως τα πράγματα κάποιος ο οποίος επιλέγει να ασχοληθεί με ένα συγκεκριμένο επάγγελμα πλήρους απασχόλησης, θα πρέπει να διεξάγει μια κριτική ως προς την επιλογή του και τις οικονομικές απολαβές που θα του επιφέρει στο μέλλον. Δύναται επίσης το συγκεκριμένο άτομο να διεξάγει μια αποτίμηση του επαγγελματικού του ρόλου εντός της

³⁴ Τζωρτζάκης Κ. & Τζωρτζάκη Α., (1999), "Οργάνωση & Διοίκηση: Μάνατζμεντ Νέες Ιδέες & Τεχνικές στον 21^ο Αιώνα", 2^η Έκδοση, Αθήνα, Rosili

κοινωνίας αλλά και του πόσο προετοιμασμένος νιώθει για να ακολουθήσει το επάγγελμα αυτό.

Γεγονός πάντως είναι πως κάθε άτομο το οποίο επιλέγει να κάνει κάποιο επάγγελμα για το υπόλοιπο της ζωής του, θα πρέπει να καλύπτει πλήρως τις ανάγκες που αναφέρονται στην πυραμίδα του Maslow για να μπορεί να ανταπεξέλθει ικανοποιητικά και αποτελεσματικά στους νέους στόχους που συνεχώς θέτει.

3.3 Τι Νοείται ως Μερική Απασχόληση Εργαζομένων – Ιστορική Αναδρομή και Θεσμικό Πλαίσιο

Η έννοια της μερικής απασχόλησης των εργαζομένων στις διάφορες επιχειρήσεις στις μέρες μας, αποτελεί ουσιαστικά μια άτυπη μορφή απασχόλησης και στο βαθμό που αυτή διαφέρει από το παραδοσιακό μοντέλο απασχόλησης και το οποίο προβλέπει μεταξύ άλλων ωράρια πλήρους απασχόλησης³⁵. Στον ίδιο βαθμό λοιπόν και η έννοια της μερικής απασχόλησης μπορεί να καθοριστεί ως η εξαρτημένη σχέση εργασίας η οποία συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου για την προσφορά μικρότερης διάρκειας εργασίας από εκείνη της κανονικής συνεπώς και μικρότερη καταβολή αμοιβής³⁶.

³⁵ Κουζής Γ., Επίκουρος Καθηγητής Εργασιακών Σχέσεων στο Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα 2003.

³⁶ Σ.Ε.Π.Ε. Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας. Έρευνα για εργασιακές συνθήκες εργαζομένων σε περιπτώσεις μερικής απασχόλησης. Αθήνα 2000

Σε θεωρητικό βαθμό η όποια εφαρμογή της έννοιας της μερικής απασχόλησης δύναται να συμφωνεί με την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων και σύμφωνα με το άρθρο 361 του Αστικού Κώδικα της χώρας. Πρακτικά εντούτοις και έως το τέλος της δεκαετίας του 1980, οι διάφορες συμβάσεις που αφορούσαν τον τομέα της μερικής απασχόλησης θεωρούνταν ένα ιδιαίτερο και σπάνιο φαινόμενο. Το διαμορφωμένο αυτό πλαίσιο αλλάζει για πρώτη φορά στην Ελλάδα μετά την έλευση του έτους 1990 όπου και ψηφίζεται ο Νόμος 1892/1990 σχετικά με τον «Εκσυγχρονισμό και την Ανάπτυξη και Άλλες Διατάξεις» στο άρθρο 38 του συγκεκριμένου Νόμου³⁷.

Το έτος 1998 γίνεται η συμπλήρωση του Νόμου 2639/1998 σχετικά με την «Ρύθμιση των Εργασιακών Σχέσεων και Άλλες Διατάξεις» στο άρθρο 2 και τέλος το έτος 2000 ψηφίζεται ο Νόμος 2874/2000 για την «Προώθηση της Απασχόλησης και Άλλες Διατάξεις» με το άρθρο 7. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να τονιστεί το γεγονός πως σύμφωνα με το άρθρο 2 και την παράγραφο 1 του Νόμου 2639/1998, κατά την σύσταση της σύμβασης εργασίας ή κατά την διάρκεια της ο εργοδότης και ο εργαζόμενος μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική και ορίζεται ως μερική απασχόληση³⁸.

³⁷ Σ.Ε.Π.Ε. Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας. Έρευνα για ατυχήματα και εργασιακές συνθήκες εργαζομένων σε περιπτώσεις μερικής απασχόλησης, Αθήνα 2005

³⁸ Σ.Ε.Π.Ε. Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας. Έρευνα για ατυχήματα και εργασιακές συνθήκες εργαζομένων σε περιπτώσεις μερικής απασχόλησης, Αθήνα 2005

Στην πιο διαδεδομένη έννοια της μερικής απασχόλησης εμπεριέχεται και η εργασία η οποία διεξάγεται εκ περιτροπής και η οποία αναφέρεται ως Μερική Απασχόληση (άρθρο 2, παράγραφος 2 του Νόμου 2639/1998. Ειδικότερα σε αυτήν την εκ περιτροπής διαδικασία γίνεται λόγος για την μειωμένη απασχόληση των εργαζομένων και στην οποία ο κάθε εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται βέβαια με το καθεστώς πλήρους ωραρίου αλλά λιγότερες από τις προκαθορισμένες ημέρες εργασίας και με βάση τις υπολογιζόμενες ημέρες της εβδομάδας, το δεκαπενθήμερο, τον μήνα ή το έτος. Σχετικά με την έννοια της μερικής απασχόλησης των εργαζομένων, έχουν θεσπιστεί κάποιες ρυθμίσεις οι οποίες εναρμονίζονται με την ισχύουσα νομοθεσία και αναφέρονται ως ακολούθως³⁹ :

- ❖ *Έγγραφος τύπος και κοινή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου*
- ❖ *Υποχρέωση του εργοδότη για γνωστοποίηση εντός 15 ημερών από την έναρξη της σύμβασης, του περιεχομένου της στην επιθεώρηση εργασίας, διαφορετικά λαμβανέται υπόψιν ως σύμβαση πλήρους απασχόλησης*
- ❖ *Δυνατότητα μετατροπής της σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε μερικής κατόπιν συμφωνίας ανάμεσα στα δύο μέρη*
- ❖ *Προτεραιότητα κάλυψης θέσης πλήρους απασχόλησης από μερικώς απασχολούμενο προσωπικό και αν αυτή η θέση απαιτεί τα αντίστοιχα προσόντα*

³⁹ Σ.Ε.Π.Ε. Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας. Έρευνα για ατυχήματα και εργασιακές συνθήκες εργαζομένων σε περιπτώσεις μερικής απασχόλησης, Αθήνα 2005

- ❖ Παροχή μερικής απασχόλησης η οποία διεξάγεται μια φορά την ημέρα
- ❖ Αναλογία εργασιακών δικαιωμάτων στους μερικώς απασχολούμενους με εκείνα των πλήρως απασχολούμενων σχετικά με δικαίωμα σε άδεια, επαγγελματική κατάρτιση και ασφάλιση
- ❖ Ασφαλιστική κάλυψη για τετράωρη εργασία σε ημερήσια βάση η οποία κατοχυρώνει το δικαίωμα της πλήρους ημερήσιας ασφάλισης
- ❖ Δυνατότητα παροχής εργασίας και μετά το πέρας της συμφωνημένης απασχόλησης για τον εργαζόμενο εκτός εαν αυτός βαρύνεται από οικογενειακές υποχρεώσεις
- ❖ Καθιέρωση προσαύξησης κατά 7,5% στο ωρομίσθιο των μερικώς απασχολούμενων εφόσον εργάζονται για λιγότερες από τέσσερις ώρες ημερησίως και αμείβονται με βάση των κατώτατων αποδοχών

3.4 Ποια η Υπάρχουσα Κατάσταση στην Ελλάδα Σχετικά με την Μερική Απασχόληση Εργαζομένων

Η ΕΣΥΕ (Εθνικής Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος) από έρευνες που έχει διεξάγει, έχουν προκύψει αποτελέσματα τα οποία αναφέρουν τον αριθμό ατόμων συμπεριλαμβανομένων ανδρών και γυναικών οι οποίοι εργάζονται σε θέσεις μερικής απασχόλησης σε διάφορες επιχειρήσεις της Ελλάδος. Σύμφωνα με αντίστοιχη έρευνα λοιπόν η οποία πραγματοποιήθηκε για το έτος 2005, αναφέρεται ότι την συγκεκριμένη χρονολογία υπήρχαν 185.000

εργαζόμενοι ως μερικώς απασχολούμενοι και οι οποίοι κατελάμβαναν το 5,1% της συνολικής απασχόλησης.

Από αυτούς οι 67.000 ήταν άνδρες και οι 118.000 ήταν γυναίκες. Το ποσοστό αυτής της αναλογίας ανέρχεται σε 2,9% της συνολικής απασχόλησης για τους άνδρες και σε 8,1% για τις γυναίκες⁴⁰. Σε μια αντίστοιχη έρευνα η οποία αναφέρεται στην Ελλάδα στις αρχές της δεκαετίας του 1990, οι εργαζόμενοι σε μερική απασχόληση ανέρχονταν στο 2,2% στους άνδρες και 7,6% για τις γυναίκες ενώ για το έτος 1994 οι άνδρες βρίσκονταν στο ποσοστό του 3,1% και οι γυναίκες στο 8%⁴¹.

Διενεργώντας μια πρώτη ανάλυση των δεδομένων και των ποσοστών αυτών, γίνεται αντιληπτό πως η εργασία η οποία χαρακτηρίζεται ως μερική απασχόληση και αφορά την απασχόληση των ατόμων για λιγότερες από 25 ώρες σε εβδομαδιαία βάση, αναλύεται ως ακολούθως για το έτος 2005.

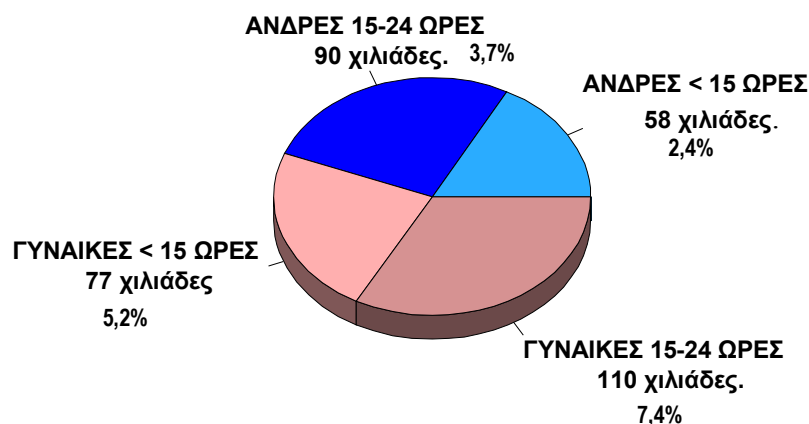
- ❖ *Στην Ελλάδα απασχολούνταν 335.000 εργαζόμενοι σε επαγγέλματα μερικής απασχόλησης λιγότερες των 25 ωρών για το συγκεκριμένο έτος το οποίο μεταφράζεται στο 8,5% της συνολικής απασχόλησης*
- ❖ *Ο αριθμός των εργαζομένων μερικής απασχόλησης λιγότερο των 15 ωρών την εβδομάδα, ανέρχονταν στους 135.000 εργαζόμενους και στο ποσοστό του 3,4% της συνολικής απασχόλησης*

⁴⁰ Σ.Ε.Π.Ε. Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας. Έρευνα για ατυχήματα και εργασιακές συνθήκες εργαζομένων σε περιπτώσεις μερικής απασχόλησης, Αθήνα 2005

⁴¹ Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ, 2000)

Η παραπάνω κατανομή αυτή του εργασιακού πληθυσμού της χώρας και σε σχέση με τον αριθμό και το ποσοστό των ανδρών και γυναικών που εργάζονταν με συμβάσεις μερικής απασχόλησης, μπορεί να αποτυπωθεί ως ακολούθως :

Μερικώς απασχολούμενοι σε απόλυτους αριθμούς και ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης στην Ελλάδα



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ, 2000).

Σχετικά πάντως με την μη ηθελημένη μερική απασχόληση των εργαζομένων στην χώρα, υπάρχει ένα ποσοστό πάνω του 40% για τα έτη συγκρίσεως 1997 και 2005, οι οποίοι θα προτιμούσαν να κατέχουν μια θέση πλήρους απασχόλησης και που παρατείνεται στον πίνακα Νο. 1 παρακάτω. Κατά το έτος 2005, 9% των ανδρών που την προηγούμενη περίοδο σύγκρισης του 1995 και έπειτα ήταν άνεργοι, βρίσκουν μια εργασία μερικής απασχόλησης.

Επίσης ένα ποσοστό άνω του 98% των ανδρών θα προτιμούσαν να κατέχουν μια θέση πλήρους απασχόλησης, ενώ το 26% των γυναικών που επίσης κατά την προηγούμενη περίοδο ήταν άνεργες, βρήκαν εργασία σε

κάποιες θέσης μερικής απασχόλησης και ένα ποσοστό της τάξεως του 90% και άνω, θα επιθυμούσαν να κατέχουν μια θέση πλήρους απασχόλησης.

Πίνακας Νο. 1 – Μη Ηθελημένη Μερική Απασχόληση

Ποσοστό των μερικώς απασχολούμενων εργαζομένων που θα προτιμούσαν μια θέση πλήρους απασχόλησης

	<i>Ανδρες</i>	<i>Γυναίκες</i>	<i>Σύνολο</i>
1997	54%	46%	100%
2005	59%	41%	100%

Πηγή: ΕΕΔ 2000, ΕΣΥΕ.

3.4 Κοινωνικά Χαρακτηριστικά του Φαινομένου της Μερικής Απασχόλησης Εργαζομένων στην Ελλάδα και που Ενδέχεται να Παρουσιάσουν Προβλήματα στη Λειτουργία μιας Επιχείρησης

Τα κοινωνικά χαρακτηριστικά του ενός επαγγέλματος μερικής απασχόλησης παραμένουν σχεδόν τα ίδια σε όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες, αυτό όμως που αλλάζει είναι ο τρόπος αντιμετώπισης τους από τους υπολοίπους. Γεγονός και για τις χώρες της Ευρώπης, αποτελεί το γεγονός ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι που εξασκούν ένα επάγγελμα μερικής απασχόλησης δεν χρήζουν ιδιαίτερων γραμματικών γνώσεων. Όπως και στην Ελλάδα έτσι και στις αντίστοιχες χώρες, ένα πολύ μεγάλο μέρος των εργαζομένων δεν είναι απόφοιτοι πανεπιστημίων ούτε διαθέτουν πολλές γραμματικές γνώσεις. Αντιθέτως είναι άνθρωποι με ανάγκες για εργασία μέσω της οποίας θα καταφέρουν να εξασφαλίσουν ένα μηνιαίο εισόδημα για να επιβιώσουν.

Εν αντιθέσει όμως με την Ελληνική πραγματικότητα, οι εργαζόμενοι στην Ευρώπη που εξασκούν επαγγέλματα μερικής απασχόλησης σε πιο μόνιμη βάση. Το γεγονός βέβαια που τους οδηγεί σε αυτήν την απόφαση, είναι η πληρωμή μισθού σε μηνιαία βάση καθώς και η ασφαλιστική κάλυψη από τους εργοδότες. Κάτι βέβαια ακόμα το οποίο δεν συμβαίνει στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε σχέση με την Ελλάδα, είναι η απαξιωτική αντιμετώπιση των επαγγελματιών μερικής απασχόλησης από τους τρίτους.

Οι περισσότεροι πολίτες στις χώρες της Ευρώπης αντιμετωπίζουν τους εργαζόμενους σε εργασίες μερικής απασχόλησης όπως και τα άλλα επαγγέλματα μόνιμης βάσης, χωρίς καμία περιφρόνηση ή τέτοιου είδους σκέψεις. Η σκέψη η οποία επικρατεί, είναι πως οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης επιτελούν σημαντικό κοινωνικό έργο αφού βοηθούν στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων με τον δικό τους τρόπο, εξυπηρετώντας συγχρόνως αρκετούς τομείς της σύγχρονης επιχειρηματικότητας.

4. Κεφάλαιο 4^ο : Επίδραση Υγείας Ατόμων στην Εργασία τους – Σωστή Διατροφή στις Διάφορες Ασθένειες, Πραγματικότητα και Προφυλάξεις

4.1 «Μεσογειακή Διατροφή» και Ρόλος του Ελαιολάδου στην Σωστή Υγεία των Ανθρώπων - Εργαζομένων

Η λεγόμενη «Μεσογειακή Διατροφή» θα μπορούσε να περιγραφεί με τα ακόλουθα των άφθονων φυτικών τροφών όπως φρούτα, λαχανικά, ψωμί και άλλα προϊόντα που προέρχονται από τα δημητριακά, τις πατάτες, τα όσπρια,

τους καρπούς και τους σπόρους. Αυτά είναιλάχιστα επεξεργασμένα, της εποχής αλλά και της τοπικής παραγωγής προϊόντα, τα γαλακτοκομικά προϊόντα όπως κυρίως τυρί και γιαούρτι σε καθημερινή βάση και σε μικρές έως μέτριες ποσότητες, επιπλέον τα ψάρια και τα πουλερικά επίσης σε μικρές έως μέτριες ποσότητες, το κόκκινο κρέας σε μικρές ποσότητες όμως και τέλος κρασί σε μικρές έως μέτριες ποσότητες και κατά κανόνα με τα γεύματα πάντα.



Η ειδική αυτή διατροφική σύνθεση της αποκαλούμενης «Μεσογειακής Διατροφής» έχει ως αποτέλεσμα την δημιουργία αφ'ενός χαμηλής περιεκτικότητας σε κορεσμένα λιπαρά και χοληστερόλη και αφ'ετέρου την υψηλή περιεκτικότητα σε σύνθετους υδατάνθρακες και ίνες οι οποίοι βοηθούν το δέρμα να παραμένει υγιές και να ανανεώνει τα κύτταρα του. Η καθημερινή όμως κατανάλωση του ελαιολάδου σε κάποιες ποικίλες ποσότητες, συνεπάγεται και την υψηλή περιεκτικότητα της δίαιτας σε κάποια μονοακόρεστα λιπαρά οξέα και η οποία κυμαίνεται μεταξύ του 15% και 20% των θερμίδων, όπου έχει ως αποτέλεσμα το λιπιδικό σύνολο να ανέρχεται στο ποσοστό του 25-35% του θερμιδικού συνόλου⁴².

⁴² Nageby, B., (2008), «Διατροφή για Υγεία και Ζωντάνια», Εκδόσεις Καστανιώτη

Με βάση αυτή τη σύνθεση, η «Μεσογειακή Διατροφή» μπορεί να ικανοποιήσει όλες τις προϋποθέσεις εκείνες μιας επαρκούς διαίτας για εκείνους που θέλουν να καταπολεμήσουν την κάθε ασθένεια στους ανθρώπους κάτι που θα έχει ως αποτέλεσμα τη σωστή λειτουργία του οργανισμού τους καθώς και την επίτευξη των εργασιακών καθηκόντων τους εντός της επιχείρησης που εργάζονται.

Διαθέτει βέβαια την απαιτούμενη χαμηλή περιεκτικότητα στα ποσοστά των κορεσμένων λιπαρών οξέων και οι υδατάνθρακες της προέρχονται κυρίως από τις πλούσιους σε ίνες σύνθετους υδατάνθρακες. Η αναλογία βέβαια των μονοακόρεστων λιπαρών οξέων και υδατανθράκων και ως εκ τούτου το θερμιδικό σύνολο, δύναται να ποικίλλει ανάλογα με το μεταβολικό προφίλ του κάθε ατόμου και τις ατομικές του προτιμήσεις, με τη διαφοροποίηση της ποσότητας ελαιολάδου η οποία καταναλώνεται σε καθημερινή βάση από τα άτομα αυτά.

Αν βέβαια είναι απαραίτητη η απώλεια βάρους και ο όποιος περιορισμός των θερμίδων, η ποσότητα του ελαιολάδου θα πρέπει να ελαττώνεται, ενώ μεγαλύτερη χρήση του θα μπορεί να γίνει όταν βέβαια συνιστάται μια ισοθερμιδική διαίτα η οποία είναι πλούσια σε μονοακόρεστα.

4.2 Ποια η Ενδεδειγμένη Διατροφή για την Υγεία των Ανθρώπων και την Σωστή Διεξαγωγή των Εργασιακών καθηκόντων τους

Οι δίαιτες εκείνες οι οποίες χαρακτηρίζονται πλούσιες σε υδατάνθρακες, από το 50-60% του θερμιδικού συνόλου και διαθέτουν μια χαμηλή περιεκτικότητα σε κορεσμένα λιπαρά οξέα με ποσοστό μικρότερο του 10% του θερμιδικού συνόλου καθώς και μειωμένο λιπιδικό σύνολο με

ποσοστό μεγαλύτερο του 30% του θερμιδικού συνόλου, προτείνονται ευρέως ως μια κατάλληλη διατροφική αγωγή για άτομα τα οποία θέλουν να καταπολεμήσουν την γήρανση⁴³.

Εντούτοις, οι μελέτες των τελευταίων ετών έχουν αποφέρει κάποιες νέες πληροφορίες για τις πλέον πιθανές και ευεργετικές επιδράσεις μιας δίαιτας σε ένα πλουσιότερο λιπιδικό σύνολο, το οποίο προέρχεται κυρίως από κάποια μονοακόρεστα λιπαρά οξέα με χαμηλή περιεκτικότητα σε ποσότητα κορεσμένων λιπαρών οξέων, όπως είναι η «Μεσογειακή Διατροφή» που αναφέρθηκε και παραπάνω καθώς και το ελαιόλαδο ως η κύρια πηγή λιπαρών.

Στοιχεία βέβαια από ορισμένες μελέτες παρέχουν συγκεκριμένες ενδείξεις ότι (Futuyama, DJ (2005), σε σύγκριση με μια διατροφή υψηλής περιεκτικότητας στα μονοακόρεστα λιπαρά οξέα, μια πλούσια σε υδατάνθρακες δίαιτα μπορεί συνεπώς να προκαλέσει μια μεγαλύτερη αύξηση των συγκεντρώσεων τριγλυκεριδίων στην ποσότητα αίματος και μια αντίστοιχη μείωση στην ποσότητα επιπέδων χοληστερόλης μιας υψηλής πυκνότητας. Οι δύο αυτές δίαιτες θεωρούνται φτωχές βέβαια σε κορεσμένα λιπαρά.

Σε μια άλλη περίπτωση όμως, θα πρέπει να τονιστεί πως οι πλούσιες σε μονοακόρεστα δίαιτες είχαν ως αποτέλεσμα μια σημαντική μείωση των τριγλυκεριδίων στην ποσότητα αίματος κατά τη νηστεία, αλλά και των συγκεντρώσεων χοληστερόλης πολύ χαμηλής πυκνότητας, επίσης μια αύξηση των τιμών χοληστερόλης υψηλής πυκνότητας και τέλος καμία

⁴³ Nageby, B., (2008), «Διατροφή για Υγεία και Ζωντάνια», Εκδόσεις Καστανιώτη

μεταβολή στα επίπεδα χοληστερόλης χαμηλής πυκνότητας. Ταυτόχρονα, οι πλούσιες σε μονοακόρεστα δίαιτες προκάλεσαν μια πιο ευνοϊκή ρύθμιση της γλυκαιμίας.

Εντούτοις, υπάρχουν συγκεκριμένες μελέτες οι οποίες δείχνουν ότι τα άτομα τα οποία θέλουν να πολεμήσουν τη γήρανση, οι οποίοι ακολουθούν μια διατροφή πλούσια σε υδατάνθρακες, δύναται να μη σημειώσουν μια αύξηση στα επίπεδα των τριγλυκεριδίων ή της γλυκόζης, αν βέβαια η διατροφή τους θεωρείται πλούσια σε ίνες⁴⁴.

Μια πρόσφατη μεταανάλυση, είχε ως αποτέλεσμα να συνοψίσει τα αποτελέσματα των διαθέσιμων έως εκείνη την ώρα τυχαιοποιημένων μελετών με μια ανταλλαγή ομάδων, στις οποίες βέβαια εφαρμόστηκαν κάποιες ισοθερμιδικές δίαιτες μέσω της διατήρησης του σωματικού τους βάρους. Στις μελέτες αυτές έχει διαξαχθεί μια σύγκριση της επίδρασης της διατροφής με μια υψηλή περιεκτικότητα σε υδατάνθρακες αλλά και της πλούσιας σε μονοακόρεστα δίαιτας των ατόμων που καταπολεμούν τη γήρανση μέσω διατροφής.

Τα συμπεράσματα που προέκυψαν ανέφεραν πως τόσο το λιπιδαιμικό όσο και το γλυκαιμικό προφίλ ενός ατόμου, δύναται να βελτιωθούν προφανώς με τις πλούσιες σε μονοακόρεστα δίαιτες και παρά με τους τύπους της διατροφής οι οποίοι περιέχουν κάποια υψηλά επίπεδα υδατανθράκων. Ως εκ τούτου και κατά μέσο όρο, ο πρώτος τύπος δίαιτας είναι εκείνος ο οποίος μειώνει τα επίπεδα των τριγλυκεριδίων στην ποσότητα αίματος κατά τη νηστεία και σε ποσοστό 19% και της χοληστερόλης σε πολύ χαμηλής πυκνότητας κατά 22%, ως αποτέλεσμα επιφέρει μια μέτρια αύξηση της

44

χοληστερόλης της υψηλής πυκνότητας, χωρίς βέβαια να επηρεάζει αρνητικά τις όποιες συγκεντρώσεις χοληστερόλης χαμηλής πυκνότητας.

Η βελτίωση βέβαια της γλυκαιμικής ρύθμισης κατά την πλούσια σε μονοακόρεστα διατροφή, δεν δύναται να σχετίζεται με την μεταβολή της αντίστασης στην θεραπεία της ινσουλίνης, αλλά με τη μείωση του φορτίου ποσοτήτων υδατανθράκων.

Αυτός ο συγκεκριμένος τύπος της διατροφής μπορεί επίσης να μειώνει και την επιδεκτικότητα στην οξείδωση των σωματιδίων χοληστερόλης μιας χαμηλής πυκνότητας, μειώνοντας έτσι κατά αυτό τον τρόπο το αθηρωματογενετικό τους δυναμικό. Χρειάζεται βέβαια μια περαιτέρω διερεύνηση της συγκεκριμένης δυνατότητας και δίαιτας έτσι ώστε να βελτιώνεται η αρτηριακή πίεση. Ως αποτέλεσμα της ανάλυσής του, ο συγγραφέας καταλήγει εντούτοις στο συμπέρασμα ότι οι πλούσιες σε μονοακόρεστα δίαιτες μπορούν και συμβάλουν στη βελτίωση του λιποπρωτεϊνικού και γλυκαιμικού προφίλ σε άτομα τα οποία εμφανίζουν τάση για άμεση γήρανση των κυτάρων του σώματος τους.

Σύμφωνα με την Επιτροπή Διατροφής, η οποία υπάγεται στην Συμβουλευτική και Συντονιστική Επιστημονική Επιτροπή της Αμερικανικής Καρδιολογικής Εταιρίας, επιβεβαιώνει το σχετικό συμπέρασμα, όσον αφορά βέβαια ένα ποσοστό των ατόμων που καταπολεμούν με διατροφή την αντιγήρανση και οι οποίοι έχουν ένα συγκεκριμένο μεταβολικό προφίλ, ιδιαίτερα βέβαια με τα άτομα εκείνα τα οποία πάσχουν από υπεργλυκεριδαιμία και δε χρειάζονται απώλεια βάρους⁴⁵.

45

Εν συνεχεία, η δήλωση της επιτροπής τονίζει σημαντικά τη σημασία της εξατομίκευσης της ποσότητας λιπιδικού συνόλου της διατροφικής αγωγής και φυσικά της ποσότητας υδατανθράκων στη δίαιτα. Τόσο βέβαια το μεταβολικό προφίλ του κάθε ατόμου, όσο και η μέγιστη ανάγκη απώλειας βάρους είναι εκείνα τα οποία θα πρέπει να καθορίζουν τη συνιστώμενη διατροφική τους αγωγή.

4.3 Αναφορά Παραδείγματος - Διατροφή Ατόμων με Σακχαρώδη Διαβήτη

Είναι γεγονός πως στις περισσότερες βιομηχανικές χώρες, η ανάπτυξη του σακχαρώδη διαβήτη τύπου 2 παρουσιάζει μια σταθερά ανοδική πορεία. Εκτός της γενετικής προδιάθεσης, ένα σημαντικό ρόλο στην αιτιολόγηση αυτού του τύπου διαβήτη κατέχουν και εξωτερικοί παράγοντες όπως η διατροφή. Κατά κύριο λόγο, η παχυσαρκία αλλά και η έλλειψη της σωματικής δραστηριότητας αποτελούν πολύ σημαντικές παραμέτρους στην εμφάνιση αυτής της νόσου στα άτομα⁴⁶.

Αποτελεί πραγματικότητα πως ο διαβήτης αντιμετωπίζεται ως μια χρόνια διαταραχή του μεταβολισμού, η οποία βέβαια οφείλεται είτε σε ανεπαρκή επίπεδα ινσουλίνης στην περίπτωση διαβήτη τύπου 1, είτε στην αντίσταση στην ινσουλίνη στην περίπτωση του διαβήτη τύπου 2. Δε χαρακτηρίζεται βέβαια μόνο από τις διαταραχές στο μεταβολισμό των υδατανθράκων, αλλά και από ένα μη ισορροπημένο μεταβολισμό πρωτεϊνών και λιπιδίων.

⁴⁶ International Diabetes Federation, 2006

Τα προβλήματα όμως στο μεταβολισμό των λιπιδίων έχουν ως αποτέλεσμα την εκδήλωση της δυσλιπιδαιμίας, η οποία παρατηρείται αρκετές φορές, ιδιαίτερα σε ασθενείς με σακχαρώδη διαβήτη τύπου 2. Ο διαβήτης όμως σχετίζεται άμεσα και με ένα σημαντικά αυξημένο κίνδυνο εκδήλωσης αρτηριοσκλήρωσης, κάποιων καρδιαγγειακών νοσημάτων και άλλων κλινικών επιπλοκών, όπως οι μικροαγγειοπάθειες, τα νεφρικά νοσήματα, και οι νευροπάθειες υπέρτασης.

Ο κύριος στόχος φυσικά στην όποια θεραπεία των διαβητικών ατόμων θεωρείται ο έλεγχος του μεταβολισμού τους, ενώ παράλληλα οι επιμέρους στόχοι εντοπίζονται στη διατήρηση των συγκεντρώσεων της γλυκόζης σε φυσιολογικά ή όσο το δυνατόν απόλυτα φυσιολογικά επίπεδα, στη βελτιστοποίηση των συγκεντρώσεων των λιπιδίων και των λιποπρωτεϊνών στην ποσότητα αίματος, στην επίτευξη του επιθυμητού του σωματικού βάρους αλλά και στην πρόληψη και θεραπεία των επιπλοκών του διαβήτη καθώς και στη βελτίωση της συνολικής υγείας των ατόμων.

Είναι αλήθεια πως η διατροφή αποτελεί τη σχετική βάση της θεραπείας των ατόμων κατά του διαβήτη. Πιο αναλυτικά, σχετικά με τη διατροφική αγωγή για τον διαβήτη του τύπου 2, οι κύριοι στόχοι είναι οι εξής δύο. Πρώτον η απώλεια βάρους και η αποτελεσματική αντιμετώπιση της παχυσαρκίας και δεύτερον η επιλογή μιας διατροφής, η οποία μέσω της σύνθεσης της θα συμβάλλει αποτελεσματικά στον όποιο έλεγχο της ποσότητας της γλυκαιμίας αλλά και των συγκεντρώσεων των λιποπρωτεϊνών.

Για το λόγο αυτό, πολλές εκθέσεις έχουν σχηματιστεί με σκοπό την σύνοψη των σημερινών γνώσεων και των συγκεκριμένων οδηγιών για τη θεραπεία του διαβήτη οποιοδήποτε τύπου αλλά και την περιγραφή των λόγων

για τους οποίους η γνωστή «Μεσογειακή Διατροφή» θεωρείται κατ' εξοχήν η πλέον κατάλληλη και συνιστάται ανεπιφύλακτα στους ασθενείς με διαβήτη.

Επίλογος

Οι εργαζόμενοι οι οποίοι απασχολούνται στις διάφορες επιχειρήσεις, προσπαθούν από μέρος τους να εργάζονται σκληρά για να παράγουν υπηρεσίες και προϊόντα άριστης ποιότητας. Από την άλλη μεριά όμως, προσπαθούν να διεκδικούν τα δικαιώματά τους ως προς τις αυξήσεις αλλά και τις καλύτερες συνθήκες εργασίας. Συζητήσεις που έχουν γίνει, αφορούν την ολική και μερική απασχόληση των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις και τον τρόπο με τον οποίο οι εργοδότες ενεργούν σε αυτές τις περιπτώσεις καθώς και τα κίνητρα τα οποία προσφέρονται στους εργαζομένους για καλύτερη και αποδοτικότερη εργασία.

Σχετικά με τη πυραμίδα του Maslow και την επίδραση υγείας ατόμων στις επιχειρήσεις, θα μπορούσε να σημειωθεί πως κάτι τέτοιο σχετίζεται με τις δύο τελευταίες βαθμίδες αναγκών οι οποίες είναι άμεσα συνδεδεμένες με την εργασιακή απασχόληση των ατόμων εντός μιας κοινωνίας, αφού μέσω της εργασιακής απασχόλησης του κάθε ανθρώπου μπορεί να πραγματοποιηθεί ένα πολύ μεγάλο μέρος των αναγκών αυτών και να οδηγήσουν τα άτομα στο αίσθημα της αυτοεκτίμησης και της αυτοπραγμάτωσης.

Η επίτευξη των στόχων, η επαγγελματική και κοινωνική αναγνώριση των ατόμων και η δημιουργία σεβασμού προς το πρόσωπο τους στις ανάγκες αυτοεκτίμησης είναι εκείνες οι οποίες μπορούν να πραγματοποιηθούν σε

πολύ μεγάλο βαθμό μέσω της επαγγελματικής καταξίωσης και εργασιακής συμπεριφοράς.

Όπως έχει αναφερθεί από τους ειδικούς οι οποίοι ασχολούνται με την υγεία και το φαινόμενο των ψυχικών διαταραχών, οι διαταραχές πρόληψης τροφής αποτελεί το φαινόμενο της κοινωνίας μας, μας αφορούν όλους και μόνο μέσω της ευαισθησίας, υπευθυνότητας και σωστής πληροφόρησης θα μπορέσουν να βοηθηθούν όσοι υποφέρουν από αυτές⁴⁷. Αυτό που θα πρέπει να αντιληφθεί ο κόσμος είναι πως οι διατροφικές διαταραχές σχετίζονται εν μέρει με το φαγητό και και την εξωτερική εικόνα, αφού τα δύο αυτά σημεία αποτελούν ουσιαστικά την κορυφή του παγόβουνου στο όλο πρόβλημα.

Σχετικό είναι και το γεγονός πως το επάγγελμα που θα ακολουθήσει κάποιος άνθρωπος για να ασχοληθεί στην μετέπειτα πορεία στην ζωή του και αφού περάσει τα εφηβικά του χρόνια, αποτελεί αναμφισβήτητα μια πολύ δύσκολη διαδικασία επιλογής. Η επιλογή είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με το εργασιακό περιβάλλον και την δυσκολία ή ευκολία της απορρόφησης εργαζομένων σε αυτό το συγκεκριμένο επάγγελμα.

Τέλος, εν αντιθέσει όμως με την Ελληνική πραγματικότητα, οι εργαζόμενοι στην Ευρώπη που εξασκούν επαγγέλματα μερικής απασχόλησης σε πιο μόνιμη βάση. Το γεγονός βέβαια που τους οδηγεί σε αυτήν την απόφαση, είναι η πληρωμή μισθού σε μηνιαία βάση καθώς και η ασφαλιστική κάλυψη από τους εργοδότες.

⁴⁷ Συλλογική Συγγραφή, 2001, «Η Διατροφή στον 21^ο Αιώνα», Εκδόσεις Παπαζήση

Θα ακολουθήσει πείραμα χρόνου

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αγγλική Βιβλιογραφία

- ❖ American Diabetes Association (ADA), “*Management of dyslipidemia in adults with diabetes*”, Diabetes Care 2000; 23 (suppl. 1)
- ❖ American Heart Association, 2002
- ❖ American Diabetes Association, “*Nutrition recommendations and principles for people with diabetes mellitus*”, Diabetes Care 23:S43-S46, 2000.
- ❖ Berry, EM., “*Dietary fatty acids in the management of diabetes mellitus*”, 1997
- ❖ Bonanome A, Visona A, Lusiani L et al, “*Carbohydrate and lipid metabolism in patients with non-insulin-dependent diabetes mellitus:*

- effects of a low-fat, high-carbohydrate vs. a diet high in monounsaturated fatty acids*", 1991
- ❖ Clayton, D. and Hills, M., 1993, "*Statistical Methods in Epidemiology*", Oxford University Press
 - ❖ Espino-Montoro A, Lopez-Miranda J, Castro P et al, "*Monounsaturated fatty acid enriched diets lower plasma insulin levels and blood pressure in healthy young men*", Nutr Metab Cardiovasc Dis, 1996
 - ❖ Dweck, C.S., (1986), "*Motivational processes affecting learning*", Operations Research
 - ❖ Coviello, N.E., Brodie, R.J., Danaher, P., Johnston, W. (2002), "How firms relate to their markets: an empirical examination of contemporary marketing practices", Journal of Marketing, Vol. 66 No.2
 - ❖ Clarke T. & Clegg S., (1998), "Changing Paradigms: The Transformation of Management Knowledge for the 21st Century", Profile Books Ltd., London
 - ❖ Gattorna, J.L. & Walters, D.W. (1996), "Managing the supply chain: a strategic perspective", New York: Palgrave.
 - ❖ Hadjiconstantinou, E., (1999), "Quick Response in the Supply Chain", New York: Springer Verlag
 - ❖ Jankowich, (2004), "Research Methods for studies and projects", London: Macmillan Press Ltd.
 - ❖ Keller, J. M., (1994), "*Trends and tactics for employee motivation*", McGraw Hill Ryerson Ltd
 - ❖ Keller, J.M., (1992), "*Motivational Systems and provision of Equal Opportunities*", McGraw Hill Ryerson Ltd

- ❖ Kregel J., (1994), “Capital flows : Globalisation of Production and Financing Development”, London : Routledge
- ❖ Livesey, Fr., (1986), “A Modern Approach to Economics”, McGraw Edition
- ❖ Montana P. & Charnov B., (2005), “*Management*”, 3^η Αμερικάνικη Έκδοση, Αθήνα, Κλειδάριθμος
- ❖ Sachs J., Warner A., (1995), “Economic Reform and the Process of Global Integration”, Cambridge University Press
- ❖ Saunders M., Lewis P. and Thornhill A., (2000), “Research Methods For Business Students”, London: Prentice Hall.
- ❖ Saunders et all, (2005), “Specified ways for research and analysis of data”, Prentice Hall
- ❖ Senior B. & Fleming J., (2005), “Organizational Change”, Prentice Hall, 3rd edition, London
- ❖ Thomson J. & Martin F., (2005), “Strategic Management: Awareness and Change”, Thomson Learning, 5th edition, London
- ❖ Sekaran U., (1992), “Research Methods for Business, A Skill Building Approach”. New York: John Wiles and Sons Inc.
- ❖ Vallerand, R.J. & Bissonnette, R., (1992), “*Intrinsic, extrinsic and styles in work as predictors of behaviour, A prospective study*”, Manufacturing & Service Operations Management, In press
- ❖ Zikmund W.G., (2000), “Business Research Methods”. London: Harcourt college publishers.

Ελληνική Βιβλιογραφία

- ❖ Αγιοσμυρνάκης, Βλ., (2006), “Διεθνείς οικονομικές σχέσεις”, Εκδόσεις Rosili
- ❖ Βαμβούκας, Α., Γ., (2004), “Διεθνείς οικονομικές σχέσεις”, Εκδόσεις Μπένου
- ❖ Κουζής Γ., (2001), “Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας”, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
- ❖ Κ.Π.Παππή, (2005), “Διοίκηση Παραγωγής”, Εκδ. Α.Σταμούλη, Αθήνα
- ❖ Κόγκας, Δ., (2007), “Στρατηγικό Επιχειρησιακό Περιβάλλον-Στρατηγική Διοίκηση”, έκδοση Γ. Μπένου, Αθήνα
- ❖ Μπουραντάς Δ., Παπαλεξανδρή Ν., (1998), “Εισαγωγή στη Διοίκηση Επιχειρήσεων”, Αθήνα, Ε. Μπένου
- ❖ Παπαλεξανδρή Ν., (2001), “Δημόσιες Σχέσεις, Η Λειτουργία της Επικοινωνίας στη Σύγχρονη Επιχείρηση”, έκδοση Γ. Μπένου, Αθήνα
- ❖ Παπαλεξανδρή Ν., (2003), “Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων”, έκδοση Γ. Μπένου, Αθήνα
- ❖ Παπαδάκης Β., (2002), “Στρατηγική των Επιχειρήσεων: Ελληνική και Διεθνής Εμπειρία”, 4^η Έκδοση, Αθήνα, Ε. Μπένου
- ❖ Σ.Δημητριάδης, Α.Μιχιώτης, (2007), “Διοίκηση Παραγωγικών Συστημάτων – Βασικές θεωρητικές αρχές και εφαρμογές στη λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων”, Εκδ. ‘Κριτική’, Αθήνα
- ❖ Τζωρτζάκης Κ. & Τζωρτζάκη Α., (1999), “Οργάνωση & Διοίκηση: Μάνατζμεντ Νέες Ιδέες & Τεχνικές στον 21^ο Αιώνα”, 2^η Έκδοση, Αθήνα, Rosili
- ❖ Χολέβας Γ., (1997), “Διεθνείς Εμπορικές σχέσεις – Διεθνές Εμπόριο”, Εκδόσεις Interbooks

- ❖ Χολέβας Γ., (1995), “Οργάνωση και Διοίκηση”, εκδόσεις Interbooks, Αθήνα
- ❖ Χυτήρης Σ.Λ., (2001), “Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων”, εκδόσεις Α.Θ. Σταμούλης, Αθήνα.
- ❖ Κλινικός Οδηγός Αξιολόγησης και Θεραπείας, (2006), «Διατροφικές Διαταραχές και η Αντιμετώπιση τους», Εκδόσεις Παρισιάνου Α.Ε.
- ❖ Κονόπκα, Π., (2003), «Διατροφή και Άθληση», Εκδόσεις ΣΑΛΤΟ
- ❖ Μπιν, Α., Γουέλλινκτον, Π., (2002), «Η Διατροφή της Αθλούμενης Γυναίκας», Εκδόσεις ΣΑΛΤΟ
- ❖ Συλλογική Συγγραφή, (2001), «Η Διατροφή στον 21^ο Αιώνα», Εκδόσεις Παπαζήση
- ❖ Cindy O’ Miara, (2002), «Αλλάζω Διατροφή Αλλάζω Ζωή», Εκδόσεις Κέρδος
- ❖ Παπανικολάου, Γ., (2001), «Σύγχρονη Διατροφή και Διαιτολογία», Εκδόσεις ΘΥΜΑΡΙ
- ❖ Μουλινός, Γ., (2005), «Διατροφή για μια Καλύτερη Ζωή», Εκδόσεις LIBRO
- ❖ Συλλογική Συγγραφή, (2007), «Οι Γιατροί Συμβουλεύουν για Δίαιτα και Διατροφή», Εκδόσεις Κάκτος
- ❖ Μόρτογλου, Αν., Μόρτογλου Κ., (2002), «Διατροφή από το Σήμερα για το Αύριο», Εκδόσεις Γιαλλέλης
- ❖ Nageby, B., (2008), «Διατροφή για Υγεία και Ζωντάνια», Εκδόσεις Καστανιώτη

References

- ❖ ICAP – Οδηγός Επιχειρήσεων – Έκδοση 1997, *Στατιστικά και Οικονομικά Στοιχεία Επιχειρήσεων – Σχόλια και Παρατηρήσεις*
- ❖ ICAP – Οδηγός Επιχειρήσεων – Έκδοση 2005, *Στατιστικά και Οικονομικά Στοιχεία Επιχειρήσεων – Σχόλια και Παρατηρήσεις*
- ❖ ICAP – Οδηγός Επιχειρήσεων – Έκδοση 2006, *Στατιστικά και Οικονομικά Στοιχεία Επιχειρήσεων – Σχόλια και Παρατηρήσεις*
- ❖ ICAP – Οδηγός Επιχειρήσεων – Έκδοση 2007, *Στατιστικά και Οικονομικά Στοιχεία Επιχειρήσεων – Σχόλια και Παρατηρήσεις*
- ❖ ICAP – Οδηγός Επιχειρήσεων – Έκδοση 2008, *Στατιστικά και Οικονομικά Στοιχεία Επιχειρήσεων – Σχόλια και Παρατηρήσεις*
- ❖ Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ, 2000)
- ❖ <http://www.gnews.gr/Business/Maritime/?host=www.forthnet.gr&offset=10>, 2004, “Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και μισθολογικές εξελίξεις”
- ❖ http://www.anasynthesi.gr/keimena/parembaseis/2005_04_syllogikes_symbaseis.htm, 2006, “Συλλογικές Συμβάσεις στον Ιδιωτικό Τομέα”
- ❖ http://www.proslipsis.gr/cmCat_treePrd.php?&cm_catid=101&cm_prdid=1679, 2006, “Μισθολογικές Καταστάσεις στην Ελλάδα”
- ❖ http://www.geocities.com/trapeziko_vima/sse2004prosklisi.htm, 2007, “Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας”
- ❖ http://www.enet.gr/online/online_print?id=70816024, 2008, “Μισθολογικές Διεκδικήσεις”
- ❖ <http://www.parliament.gr/ergasies/showfile.asp?file=end070710.txt>, 2006, “Μισθολογικά Συστήματα”
- ❖ Κουζής Γ., Επίκουρος Καθηγητής Εργασιακών Σχέσεων στο Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα 2003.

- ❖ Σ.Ε.Π.Ε. Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας. Έρευνα για εργασιακές συνθήκες εργαζομένων σε περιπτώσεις μερικής απασχόλησης. Αθήνα 2000
- ❖ Σ.Ε.Π.Ε. Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας. Έρευνα για ατυχήματα και εργασιακές συνθήκες εργαζομένων σε περιπτώσεις μερικής απασχόλησης, Αθήνα 2005