

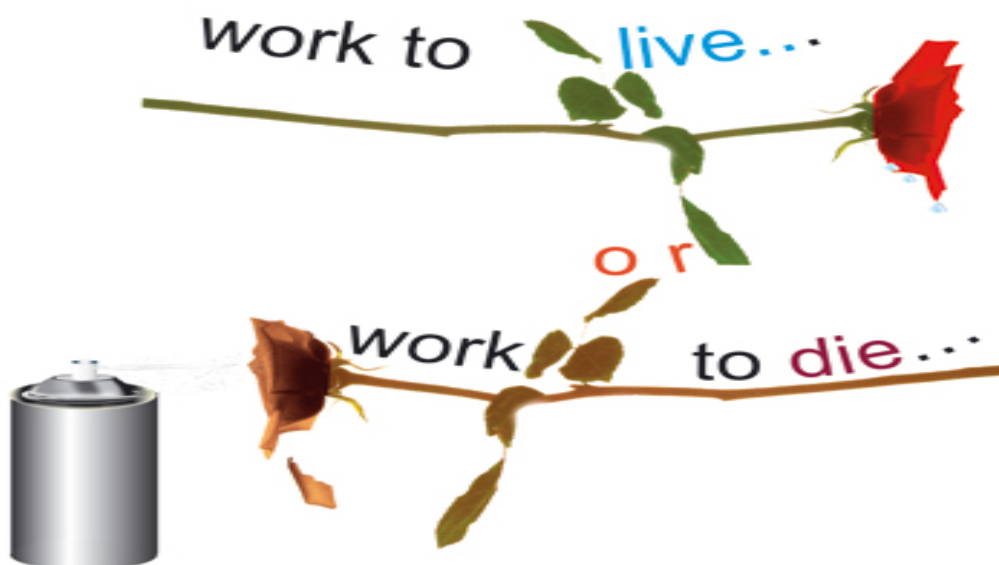


ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

«ΤΟ ΑΓΧΟΣ ΚΑΙ Η ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ
ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΟ Τ.Ε.Β.Ε ΚΑΙ ΣΤΟΝ Ο.Γ.Α ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΟΧΗ
ΤΗΣ ΑΘΗΝΑΣ»

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«ΕΥΦΡΟΣΥΝΗ ΚΑΤΣΙΑΔΑ»



protect yourself in the workplaces

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: ΓΕΩΡΓΙΑ ΤΖΑΜΑΛΟΥΚΑ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη	1
Πρόλογος	2
Εισαγωγή	3
Ενότητα 1	4
Μετακινήσεις	4
Ιστόγραμμα 1	5
Ιστόγραμμα 2	6
Ιστόγραμμα 3	7
Ιστόγραμμα 4	8
Ενότητα 2	9
Διεκπεραίωση προσωπικών υποθέσεων	9
Ιστόγραμμα 5	9
Ενότητα 3	10
Προσόντα-οικονομικές απολαβές	10
Ιστόγραμμα 6	11
Ιστόγραμμα 7	12
Ενότητα 4	13
Σχέσεις συναδέλφων	13
Πίνακας 1	14
Ιστόγραμμα 8	15
Ενότητα 5	16
Προσωπική ζωή- ελεύθερος χρόνος	16
Ιστόγραμμα 9	17
Ιστόγραμμα 10	18
Ιστόγραμμα 11	19
Ιστόγραμμα 12	20
Ενότητα 6	21
Εργασιακό περιβάλλον	21
Πίνακας 2	22
Ιστόγραμμα 13	23
Ιστόγραμμα 14	24
Ενότητα 7	25
Κύρια αίτια έντασης	25
Ιστόγραμμα 15	26
Ενότητα 8	27
Βαθμός ικανοποίησης από την εργασία	27
Ιστόγραμμα 16	28
Ενότητα 9	29-31
Παράγοντες που συμβάλλουν στην καλύτερη ποιότητα ζωής	29-31
Συμπεράσματα	32
Βιβλιογραφία	33-34
Παραρτήματα	35-37

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η εν λόγω πτυχιακή εργασία παρουσιάζει και αναλύει τα αποτελέσματα της έρευνας που συγκεντρώθηκαν απ' τους δημόσιους υπαλλήλους του Ο.Γ.Α. και του Τ.Ε.Β.Ε. με κύριο θέμα το «εργασιακό άγχος» και τις επιπτώσεις του στη ζωή των εργαζομένων. Η επιστημονική εγκυρότητα της εργασίας αυτής ενισχύεται με την παρουσίαση πινάκων και ιστογραμμάτων και την εκτεταμένη ανάλυση αυτών. Πιο συγκεκριμένα, η εργασία αυτή ερευνά τα αίτια και τους παράγοντες που συμβάλουν στην δημιουργία καταστάσεων άγχους στους εργαζομένους. Για παράδειγμα, οι μετακινήσεις, η διεκπεραίωση προσωπικών υποθέσεων, τα προσόντα και οι οικονομικές απολαβές των εργαζομένων, οι δια-υπαλληλικές σχέσεις, η προσωπική ζωή και η διαχείριση του ελεύθερου χρόνου καθώς και το εργασιακό περιβάλλον παρουσιάζονται και αναλύονται σε αυτή την έρευνα ως τα κύρια αίτια άγχους για τους δημοσίους υπαλλήλους. Τέλος, απώτερος στόχος της έρευνας αυτής είναι η εύρεση και η πρόταση λύσεων που θα συμβάλουν στην βελτίωση των συνθηκών εργασίας των απασχολουμένων στο δημόσιο τομέα.

The below essay presents and analyse the results from a research that has been realised the previous months in two of the most important public organisations is Greece, O.G.A (O.G.A.) and T.E.B.E. "Stressing in work" and the consequences of it in employees' lives are the mainly areas of that research. The dissertation critically explores the factors and the causes of stress in the working environment of the employees. Some of the factors which contribute in creating stressful feelings to employees are analysed in depth in that essay. According to the research's results the transportation, the management and solving of personal matters, the employees' relations or the management of employee's free time, as also the working environment are nowadays the mainly causes of stress. Finally, the aim of that dissertation is to highlight the dire necessity of the employees to work under better and unstressed conditions and to make further suggestions in that area.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Τι ονομάζουμε άγχος;

Σύμφωνα με το Ινστιτούτο Κοινωνικής και Προληπτικής Ιατρικής «Άγχος είναι ένα διάχυτο, δυσάρεστο, συχνά ασαφές συναίσθημα που εκδηλώνεται με φόβο, ένταση και ανησυχία και που τις περισσότερες φορές συνοδεύεται από σωματικά συμπτώματα (ταχυκαρδία, καρδιακή αρρυθμία, πεπτικές εσωτερικές διαταραχές, ξηροστομία, ωχρότητα, τρόμος, κεφαλαλγία, κ.α.)» (Το Άγχος Ινστιτούτο Κοινωνικής και Προληπτικής Ιατρικής) .

«Άγχος είναι η συνήθης φθορά που βιώνει το σώμα μας όταν προσαρμόζομαστε στο μεταβαλλόμενο περιβάλλον. Έχει σωματικές και συναισθηματικές συνέπειες πάνω μας και δημιουργεί θετικά ή αρνητικά συναισθήματα. Ως θετικό, το άγχος μας αναγκάζει να κινητοποιηθούμε σε δράση. Μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα να έχουμε μια νέα συνειδητοποίηση , μια ενδιαφέρουσα, νέα προοπτική. Ως αρνητικό, μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα να δημιουργηθούν τα συναισθήματα δυσπιστίας, απόρριψης, θυμού και κατάθλιψης, τα οποία με τη σειρά τους θα οδηγήσουν σε προβλήματα υγείας όπως, πονοκεφάλους, διαταραχές στο στομάχι, αϋπνία, έλκος, αύξηση της πίεσης του αίματος, καρδιακές παθήσεις και εγκεφαλικό. Με το θάνατο ενός αγαπημένου προσώπου, τη γέννηση ενός παιδιού, μια επαγγελματική προαγωγή, μια καινούρια σχέση, βιώνουμε άγχος ενόσω προσαρμόζομαστε. Σε μια τέτοια φάση προσαρμογής σε διαφορετικές συνθήκες, το άγχος θα μας βοηθήσει ή θα μας εμποδίσει, ανάλογα με τον τρόπο που θα ανταποκριθούμε.»

(Γραφείο Διασύνδεσης Τ.Ε.Ι Δυτικής Μακεδονίας).

«Η συναισθηματική κατάσταση που ορίζεται σαν “δυσάρεστο αίσθημα προσμονής“ ή σαν “φόβο χωρίς αντικείμενο” ή σαν “δυσάρεστο αίσθημα ασαφούς και απροσδιόριστου κινδύνου”». (Λένα Καστρούση Μ. Ed, Psy. D & Συνεργάτες)

http://www.phychotherapists.gr./pg04_paa.html).

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σκοπός

Σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας είναι η συλλογή και επεξεργασία πληροφοριών και η εξαγωγή αποτελεσμάτων έτσι ώστε να μελετήσουμε τους παράγοντες που δημιουργούν άγχος και εξουθένωση στον εργασιακό χώρο των δημοσίων υπαλλήλων Ο.Γ.Α. και Τ.Ε.Β.Ε. και να δώσουμε λύσεις οι οποίες θα αποσκοπούν στην καλύτερη ποιότητα ζωής των εργαζόμενων.

Υλικό και μέθοδος

Προκειμένου να πραγματοποιήσουμε αυτή την έρευνα χρησιμοποιήσαμε δείγμα είκοσι έξι (26) ερωτήσεων (βλέπε παράρτημα) από τις 78 που έχει το ερωτηματολόγιο μελέτης που διεξήχθη το 2002, από ομάδα γιατρών του Ι.Κ.Α. με τίτλο «Ποιότητα ζωής στην εργασία των εργαζομένων στις διοικητικές υπηρεσίες του Ι.Κ.Α.». Θέματα προς μελέτη είναι η μετάβαση των υπαλλήλων στον τόπο εργασίας, ο χρόνος, οι σχέσεις μεταξύ συναδέλφων, οι οικονομικές απολαβές, ο θόρυβος στον τόπο εργασίας κ.λ.π.

Το ποσοστό που ανταποκρίθηκε στα ερωτηματολόγια ήταν το 100% σε ίση αναλογία γυναικών (50%) και ανδρών (50%).

Οι ηλικίες των ανθρώπων που ερωτήθηκαν και στις δύο υπηρεσίες κυμαίνονται από 23-59 ετών για τις γυναίκες και από 23-56 ετών για τους άντρες, με ποσοστό νεοεισαχθέντων 28% και στους δύο οργανισμούς. Η εκπαίδευση των εργαζομένων είναι κυρίως δευτεροβάθμια με ποσοστό 48% για γυναίκες και άντρες. Το 26% των ερωτηθέντων γυναικών είναι έγγαμες ενώ στους άντρες είναι 25%. Οι περισσότεροι υπάλληλοι έχουν προσληφθεί κατά μέσο όρο από την ηλικία των 25-28 και οι περισσότεροι από αυτούς έχουν πάνω από 20 χρόνια προϋπηρεσία.

ΕΝΟΤΗΤΑ 1

Μετακινήσεις

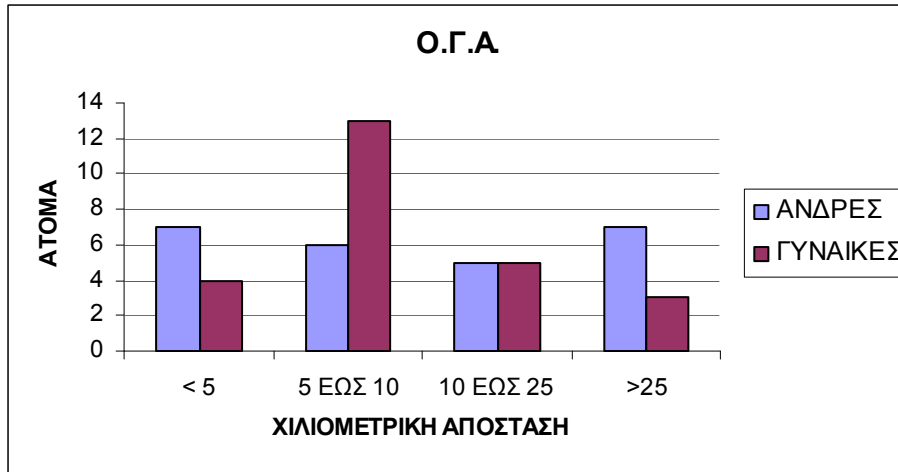
Καθημερινά βιώνουμε αυτό που λέμε άγχος, στρες, πίεση, ένταση και πολύ συχνά το αποδίδουμε στις καθημερινές μας δυσκολίες που πιθανότατα να συναντάμε στον εργασιακό μας χώρο. Τις περισσότερες φορές το άγχος είναι ήπιο και εισβάλλει σταδιακά χωρίς να φτάνει σε μεγάλες εντάσεις. Σύμφωνα με την έρευνα το 43% των υπαλλήλων του Ο.Γ.Α και του Τ.Ε.Β.Ε διανύει καθημερινά 5 έως 10 χιλιόμετρα προκειμένου να φτάσει στη δουλειά του (βλέπε ιστόγραμμα 1 α και β). Σήμερα οι περισσότεροι από τους υπαλλήλους χρησιμοποιούν τα μέσα μαζικής μεταφοράς και ακόμα περισσότερο οι γυναίκες με ποσοστό 52% σε αντίθεση με τους άντρες που το ποσοστό τους ακουμπά μόλις το 32%. Παρατηρούμε ότι οι εργαζόμενοι άντρες και στους δύο οργανισμούς μεταβαίνουν στην εργασία τους με ιδιωτικής χρήσης αυτοκίνητο με ποσοστό 36% και μόλις το 8% πηγαίνει στην δουλειά του με τα πόδια. Αντίστοιχα ποσοστά για τις γυναίκες είναι 12% για ιδιωτικής χρήσης αυτοκίνητο και 12% πηγαίνουν περπατώντας.

Ένας ακόμα σημαντικός παράγοντας που προκαλεί άγχος είναι ο χρόνος ο οποίος απαιτείται για την μετάβαση στην εργασία. Στον Ο.Γ.Α και στο Τ.Ε.Β.Ε το 42% των εργαζομένων χρειάζονται 15 έως 30 λεπτά για τη μετάβασή τους στη δουλειά (βλέπε ιστόγραμμα 3 α και β). Βλέπουμε ότι οι γυναίκες λόγω των πολλαπλών υποχρεώσεων στην καθημερινή τους ζωή έχουν περισσότερη ένταση κατά τη μετάβασή και αποχώρησή τους από την εργασία. Το ποσοστό ανέρχεται στο 34%, ενώ των ανδρών μόλις που ακουμπά το 4% (βλέπε ιστόγραμμα 4 α και β).

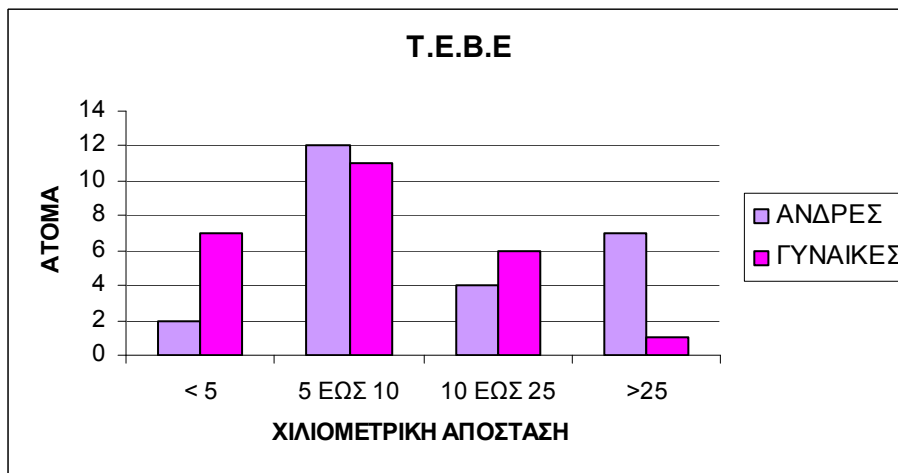
Είναι σίγουρο λοιπόν ότι όταν οι καθημερινές εντάσεις και πιέσεις αρχίζουν να επηρεάζουν την ποιότητα ζωής μας αρχίζουμε να νοιώθουμε “αγχωμένοι”.

Ιστόγραμμα 1: απόσταση από την κατοικία σας από τον τόπο εργασίας

α)

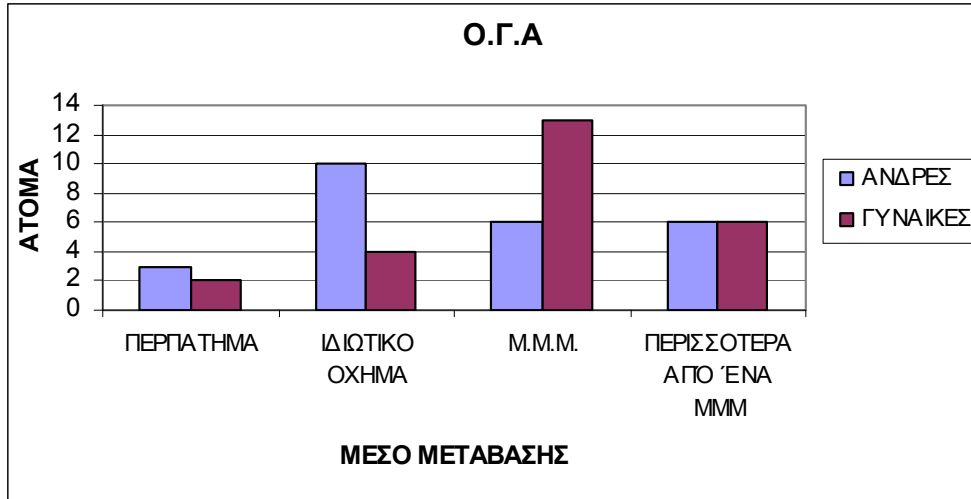


β)

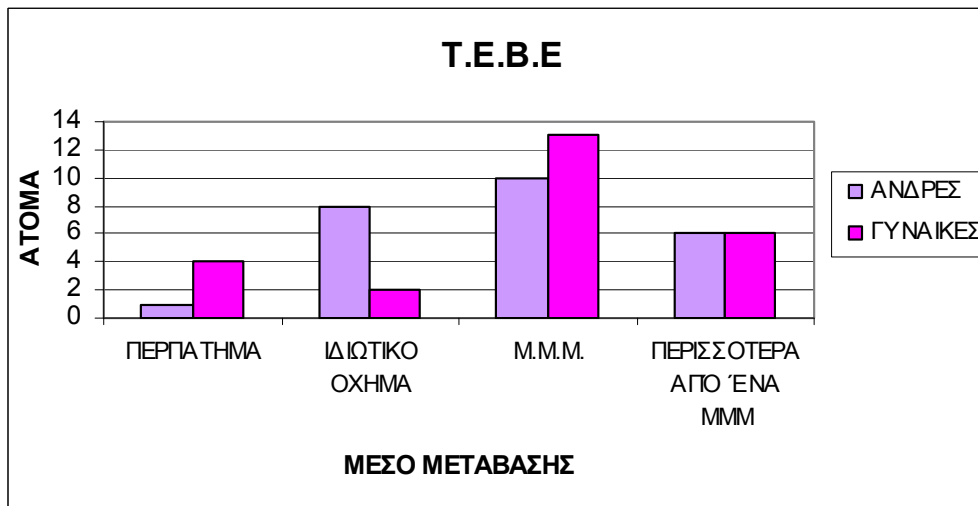


Ιστόγραμμα 2: τρόπος μετάβασης

α)

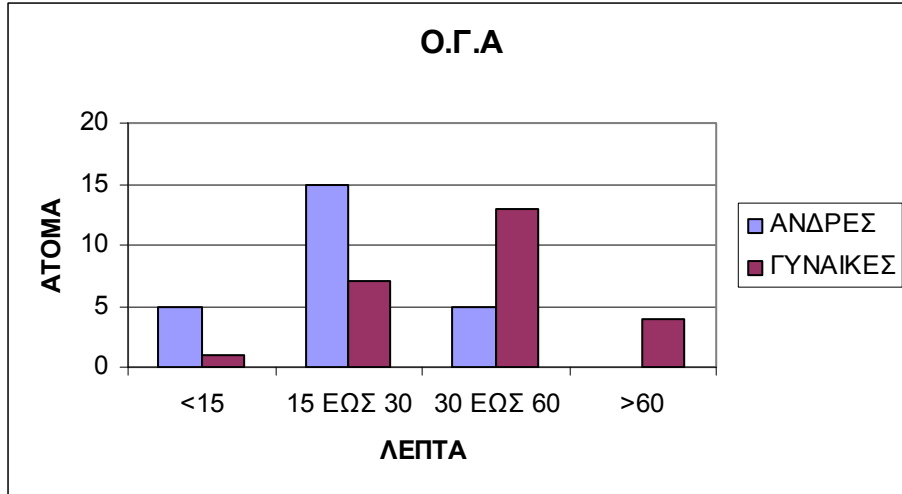


β)

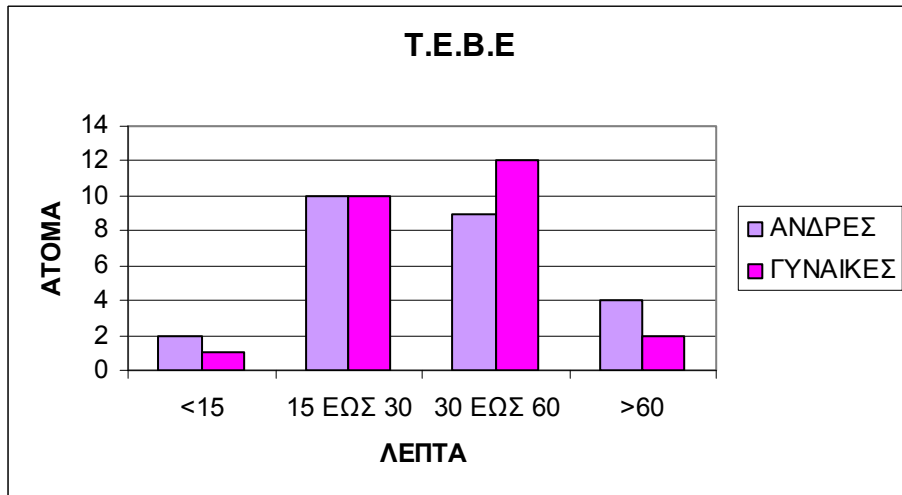


Ιστόγραμμα 3: χρόνος που απαιτείται κατά την προσέλευση

α)

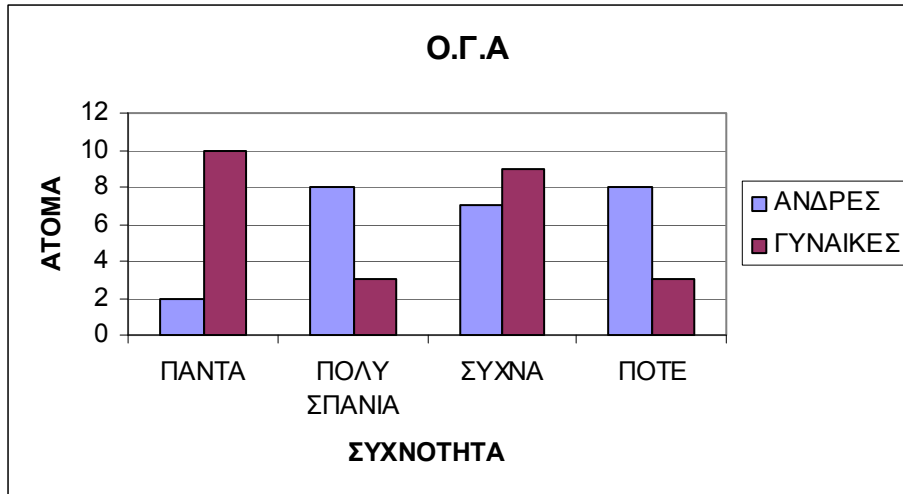


β)

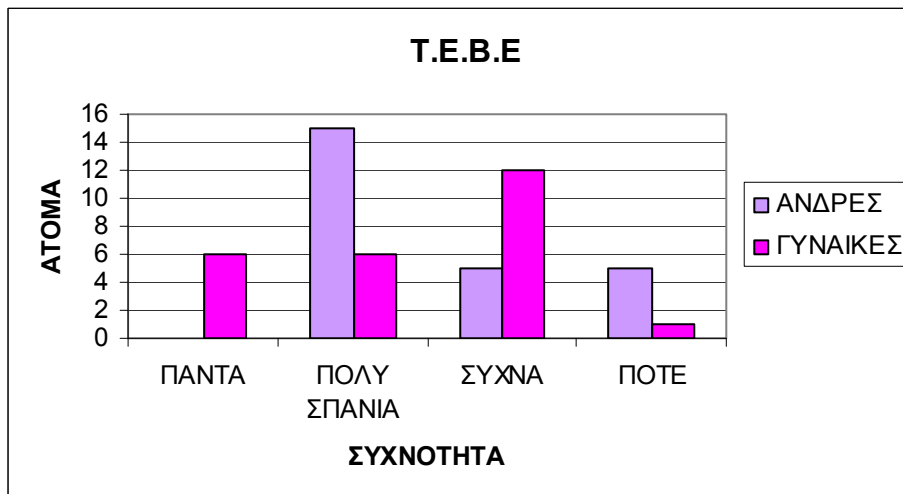


Ιστόγραμμα 4: η μετάβαση και η αποχώρηση στην εργασία, σας προκαλούν ένταση

α)



β)

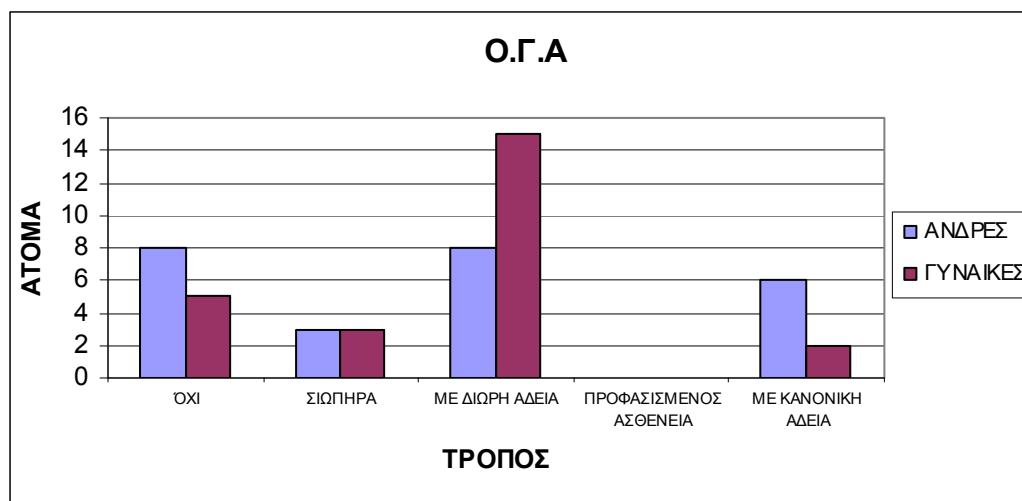


ΕΝΟΤΗΤΑ 2

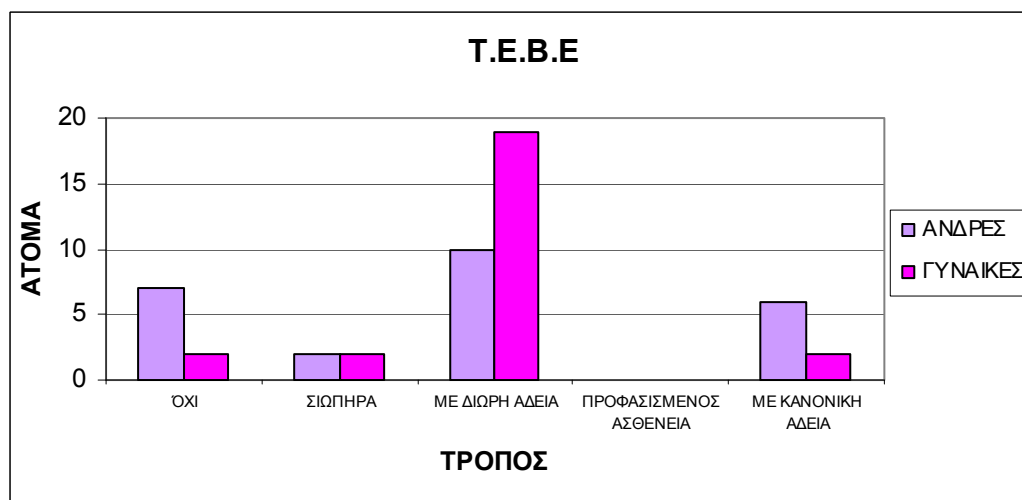
Διεκπεραίωση προσωπικών υποθέσεων

Ιστόγραμμα 5: διεκπεραίωση προσωπικών υποθέσεων κατά τη διάρκεια του ωραρίου

α)



β)



Ένας ακόμα σημαντικός παράγοντας άγχους, stress και πίεσης είναι η ανάγκη των υπαλλήλων να διεκπεραιώσουν κάποιες προσωπικές υποθέσεις που μπορεί να προκύπτουν κατά τη διάρκεια του ωραρίου τους. Η έρευνα έδειξε ότι και στις δύο υπηρεσίες οι υπάλληλοι χρησιμοποιούν περισσότερο τη δίωρη άδεια σε ποσοστό 68% για τις γυναίκες και 36% για τους άντρες. Παρόλο αυτά το 8% των γυναικών και το 24% των αντρών χρησιμοποιούν την κανονική άδεια και μόλις το 10% και για τα δύο φύλα απουσιάζουν σιωπηρά..

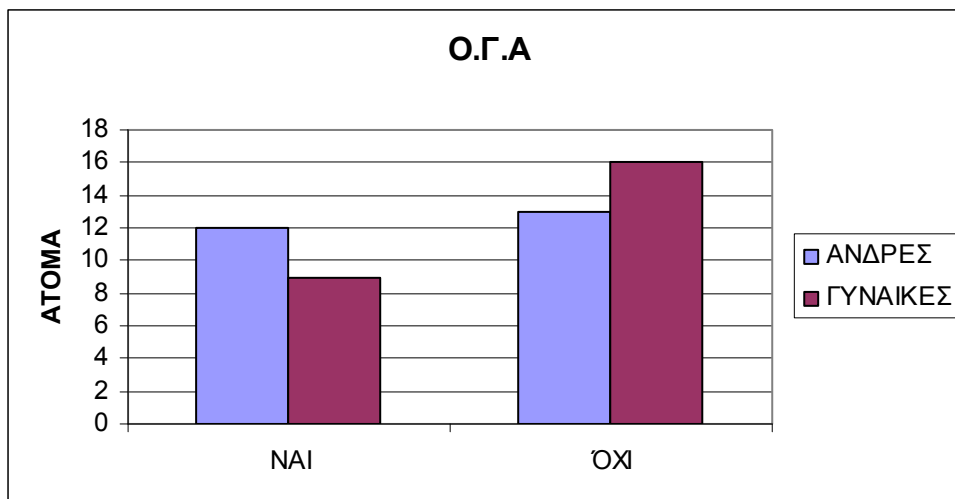
ΕΝΟΤΗΤΑ 3

Προσόντα-οικονομικές απολαβές

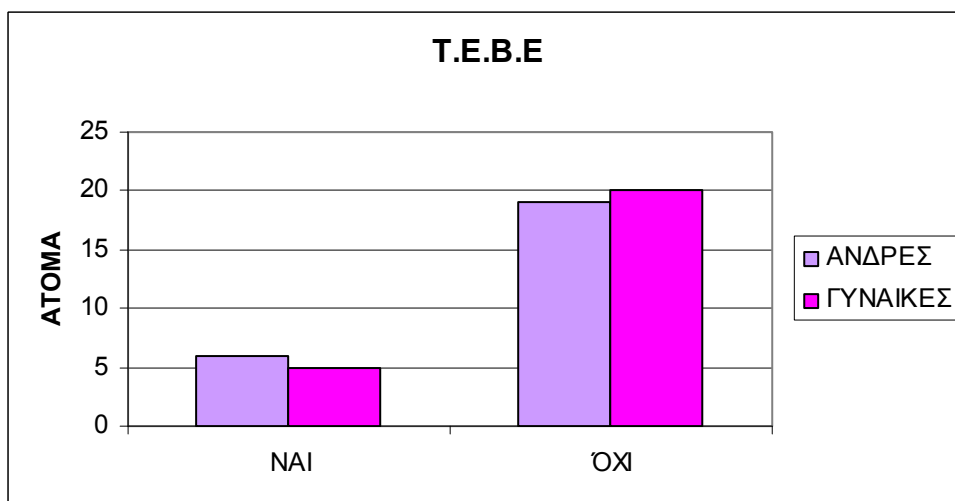
Οι υπερβολικές απαιτήσεις και η πίεση για υψηλές επιδόσεις, σε συνδυασμό με την κακή οργάνωση της δουλειάς, το αυξημένο ή ασαφές ωράριο, η έλλειψη δυνατότητας ελέγχου και ξεκάθαρου ρόλου ή κατεύθυνσης όσον αφορά τα επαγγελματικά καθήκοντα, η ανασφάλεια για τη διατήρηση της εργασίας, ο μη επαρκής μισθός, οι κακές επαγγελματικές σχέσεις και οι συγκρούσεις στο χώρο εργασίας ή το λάθος επάγγελμα είναι σημαντικοί παράγοντες άγχους και εξουθένωσης. Οι υπάλληλοι θα πρέπει να επιλέγονται με βάση κάποια κριτήρια για την καθεμία θέση εργασίας όπως για παράδειγμα η εκπαίδευση, η ηλικία, η προϋπηρεσία κ.λ.π. Η αποδοτικότητα των υπαλλήλων εξαρτάται από το αν ο κατάλληλος εργαζόμενος βρίσκεται στην κατάλληλη θέση. Σύμφωνα με την έρευνα το 42% των εργαζόμενων του Ο.Γ.Α υποστηρίζει ότι το αντικείμενο εργασίας του είναι ανάλογο με τις σπουδές του σε αντίθεση με τους εργαζόμενους του Τ.Ε.Β.Ε όπου μόλις το 22% έχει την ίδια άποψη (βλέπε ιστόγραμμα 6 α και β). Το 61% του εργατικού δυναμικού πιστεύει ότι οι οικονομικές απολαβές δεν είναι αντάξιες των εργασιών και ότι τα κριτήρια δεν είναι αντικειμενικά ενώ το 39% έχουν αντίθετη άποψη (βλέπε ιστόγραμμα 7 α και β).

Ιστόγραμμα 6: συσχέτιση μεταξύ του αντικειμένου της εργασίας του υπαλλήλου σε σχέση με τις σπουδές του

α)

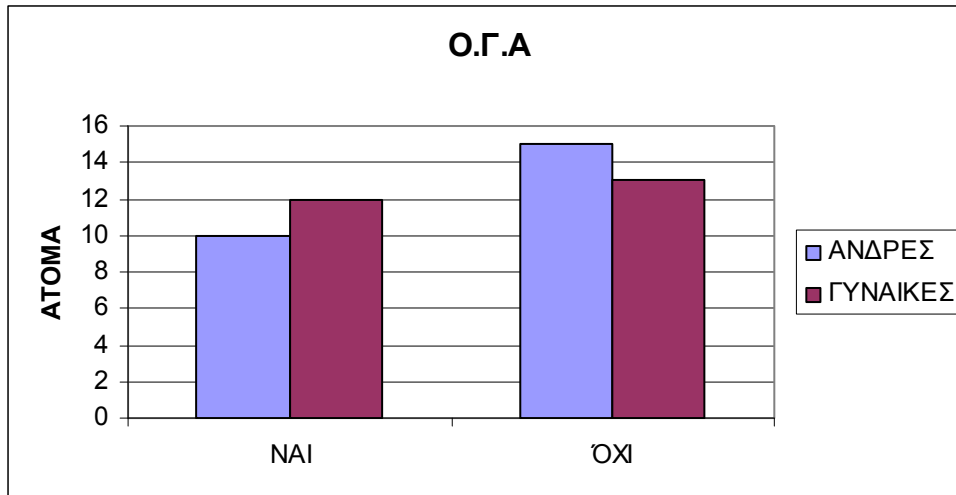


β)

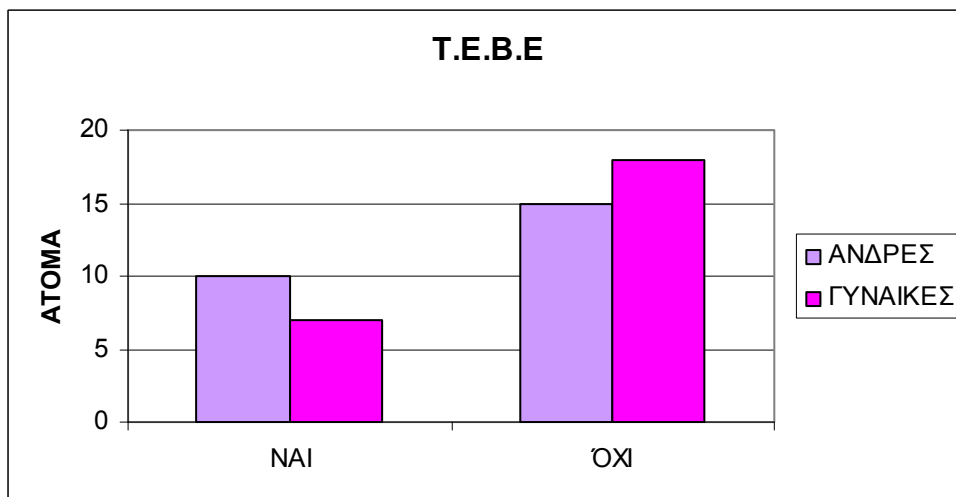


Ιστόγραμμα 7: συσχέτιση χρηματικών απολαβών με την προσφορά των υπαλλήλων

α)



β)



ΕΝΟΤΗΤΑ 4

Σχέσεις συναδέλφων

Η ύπαρξη προσωπικών διαφορών ανάμεσα στους συναδέλφους είναι ένας εξαιρετικά αρνητικός παράγοντας που υπονομεύει επί μονίμου βάσεως την παραγωγικότητα και την αποτελεσματικότητα. Οι δύο πίνακες (πίνακας 1 α και β) μας δείχνουν ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων το οποίο είναι το 75% κατά μέσο όρο για τον Ο.Γ.Α και με μια μικρή απόκλιση για το Τ.Ε.Β.Ε στο 74% οι σχέσεις μεταξύ συναδέλφων και προϊσταμένων είναι εξαιρετικά καλές και σχεδόν ανύπαρκτες είναι οι διαφορές και οι συγκρούσεις στον εργασιακό χώρο. Το σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από έντονη ανταγωνιστικότητα, γρήγορους ρυθμούς, ψηλά επίπεδα μόρφωσης, μικρούς χώρους εργασίας, ψηλές απαιτήσεις και πιεστική ανάγκη και επίτευξη καλών αποτελεσμάτων, συμβάλλει σε μεγάλο βαθμό στη δημιουργία διαφορών και συγκρούσεων κάτι το οποίο έρχεται σε σύγκρουση με τα αποτελέσματα της έρευνας. Με τα δεδομένα της έρευνας οι εργαζόμενοι όχι απλά έχουν καλές σχέσεις αλλά το 40% των εργαζομένων του Ο.Γ.Α και το 52% των εργαζομένων του Τ.Ε.Β.Ε (βλέπε ιστόγραμμα 8 α και β) διατηρούν αυτές τις φιλικές σχέσεις και εκτός του εργασιακού χώρου. Είναι σημαντικό στον τόπο εργασίας να λαμβάνει θέση η αρμονία και η επικοινωνία και όχι οι συγκρούσεις και οι διαφορές.

Πίνακας 1: σχέσεις με συναδέλφους

α)

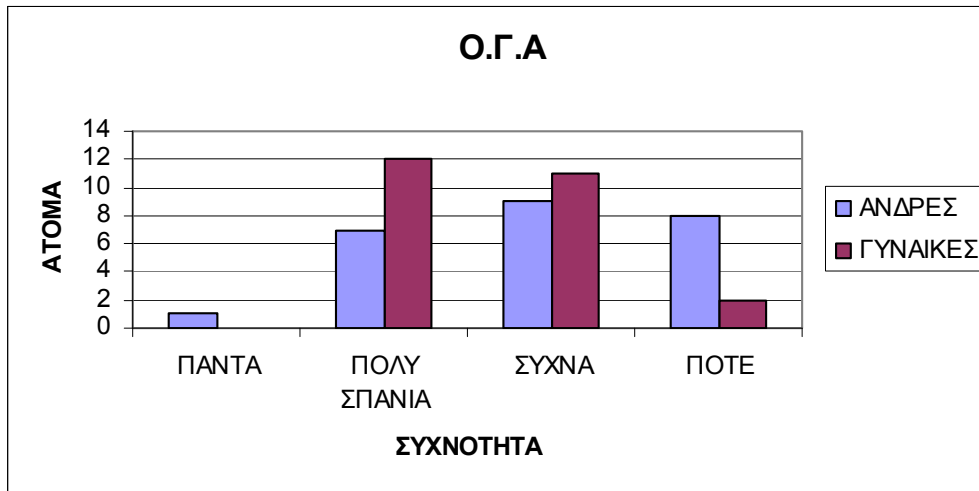
		Ο.Γ.Α			
Σχέσεις με:		Πολύ καλές	Μέτριες	Άσχημες	
Διευθυντή		40-80%	10-20%	0-0%	
Προϊστάμενο		41-82%	5-10%	4-8%	
Συναδέλφους	ίδιου τμήματος	39-78%	4-8%	7-14%	
Συναδέλφους	άλλων τμημάτων	33-66%	11-22%	6-12%	

β)

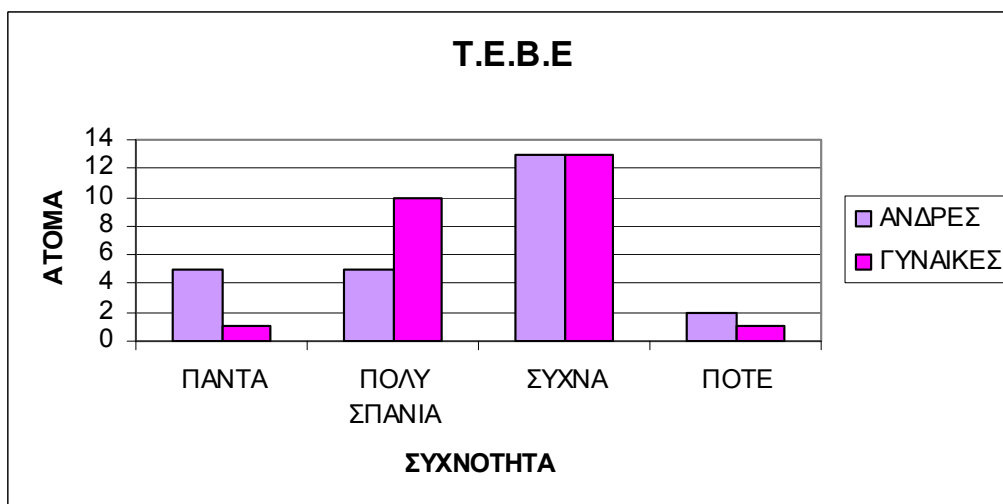
		Τ.Ε.Β.Ε			
Σχέσεις με:		Πολύ καλές	Μέτριες	Άσχημες	
Διευθυντή		37-74%	13-26%	0-0%	
Προϊστάμενο		38-76%	10-20%	2-4%	
Συναδέλφους	ίδιου τμήματος	40-80%	10-20%	0-0%	
Συναδέλφους	άλλων τμημάτων	36-72%	11-22%	3-6%	

Ιστόγραμμα 8: κοινωνικές σχέσεις μεταξύ συναδέλφων εκτός εργασίας

α)



β)



ΕΝΟΤΗΤΑ 5

Προσωπική ζωή-ελεύθερος χρόνος

Οι υπάλληλοι των δύο οργανισμών σε ποσοστό 40% για τον Ο.Γ.Α και 34% για το Τ.Ε.Β.Ε (βλέπε ιστόγραμμα 9 α και β) παίρνουν δουλειά για το σπίτι και αυτό το αποδίδουν στο ότι ο κάθε υπάλληλος έχει αναλάβει περισσότερες αρμοδιότητες από αυτές που έχει προσληφθεί να φέρει εις πέρας. Η έρευνα μας δείχνει ότι η πλειονότητα του εργαζόμενου πληθυσμού σε ποσοστό 42% και για τους δύο οργανισμούς (βλέπε ιστόγραμμα 10 α και β) πολύ σπάνια μεταφέρει τα προβλήματα, το άγχος και την πίεση της δουλειάς στην προσωπική τους ζωή. Βέβαια η απόκλιση είναι μικρή δηλαδή το 39% των υπαλλήλων υποστηρίζει ότι τα προβλήματα της δουλειάς επηρεάζουν συχνά την προσωπική τους ζωή (βλέπε ιστόγραμμα 10 α και β).

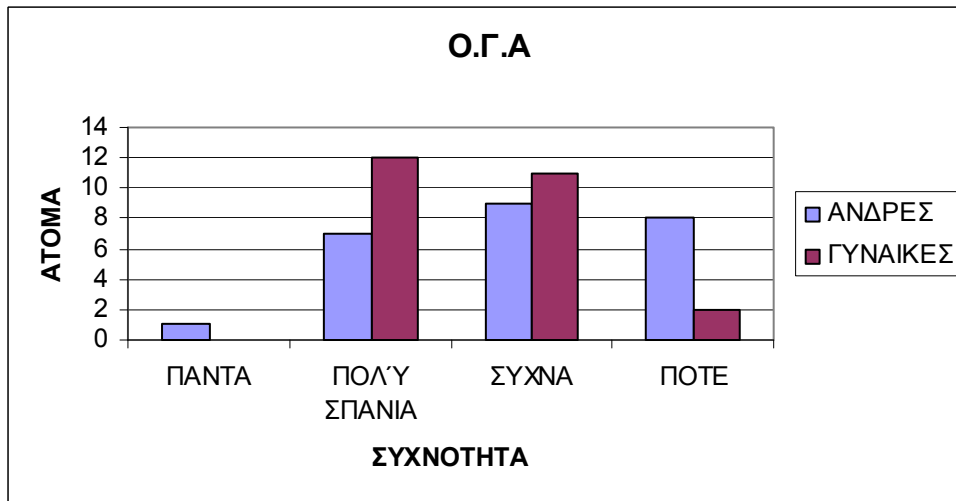
Κάτι το οποίο μας κάνει εντύπωση και το βλέπουμε στο ιστόγραμμα 12 α και β είναι οι διαφορές ανάμεσα στους δύο οργανισμούς και ανάμεσα στους άντρες και στις γυναίκες για το κατά πόσο τα προσωπικά προβλήματα επηρεάζουν την αποδοτικότητα στη δουλειά. Παρατηρούμε λοιπόν ότι το 44% των γυναικών που εργάζονται στον Ο.Γ.Α συχνά επηρεάζονται από τα προσωπικά τους προβλήματα σε αντίθεση με τις εργαζόμενες του Τ.Ε.Β.Ε όπου το 68% πολύ σπάνια θα επηρεαστούν. Πρέπει ακόμα προσέξουμε ότι το 40% των εργαζόμενων ανδρών του Ο.Γ.Α μένουν ανεπηρεάστοι και το 48% αντίστοιχα για το Τ.Ε.Β.Ε πολύ σπάνια θα επηρεαστούν.

Ένα άλλο πολύ ενδιαφέρον θέμα που αξίζει να το μελετήσουμε είναι ο ελεύθερος χρόνος που έχουν οι υπάλληλοι μετά το τέλος του ωραρίου τους.

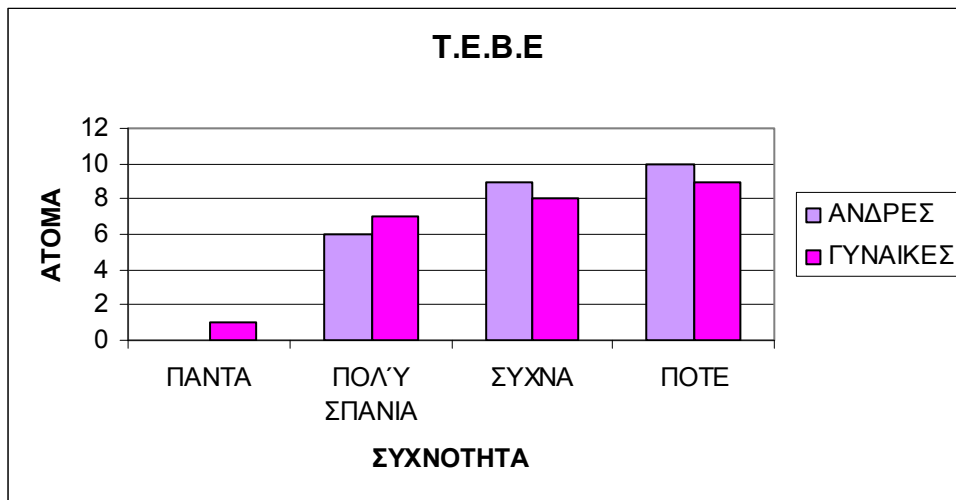
Οι διαφορές ανάμεσα στις γυναίκες και στους άντρες είναι εντυπωσιακές. Το 68% των γυναικών του Ο.Γ.Α και το 56% αντίστοιχα του Τ.Ε.Β.Ε (βλέπε ιστόγραμμα 11 α και β) ισχυρίζονται ότι ο ελεύθερος χρόνος τους είναι πολύ περιορισμένος και αυτό λόγω των πολλαπλών υποχρεώσεων της γυναίκας που έχει αποκτήσει στην σύγχρονη κοινωνία. Από την άλλη πλευρά οι άνδρες δηλώνουν ότι έχουν αρκετό ελεύθερο χρόνο για την οικογένεια τους σε ποσοστά 76% και 60% αντίστοιχα.

Ιστόγραμμα 9: δουλειά στο σπίτι

α)

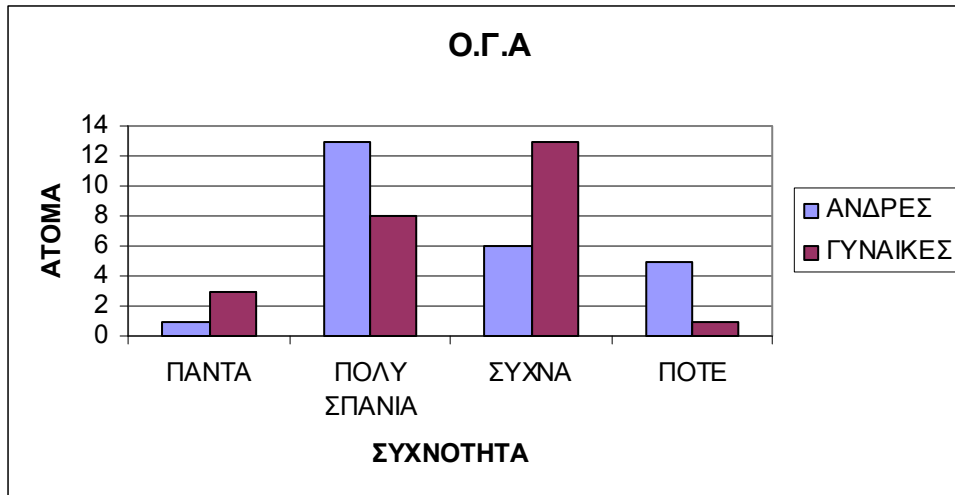


β)

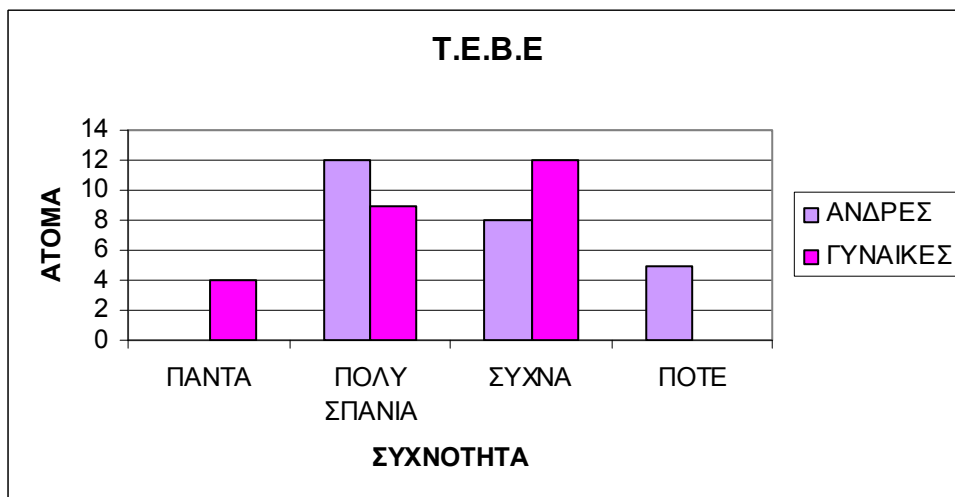


Ιστόγραμμα 10: επιρροή προβλημάτων δουλειάς στην προσωπική ζωή

α)

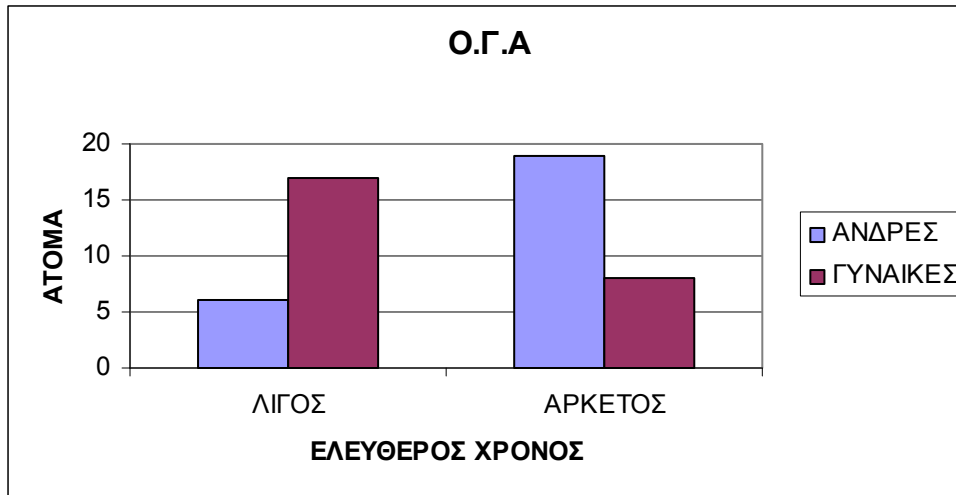


β)

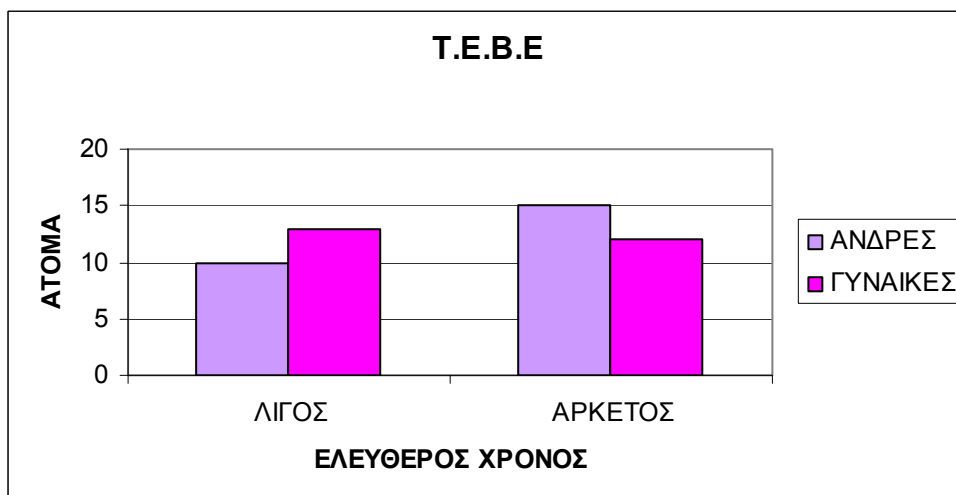


Ιστόγραμμα 11: ελεύθερος χρόνος αφιερωμένος στην οικογένεια

α)

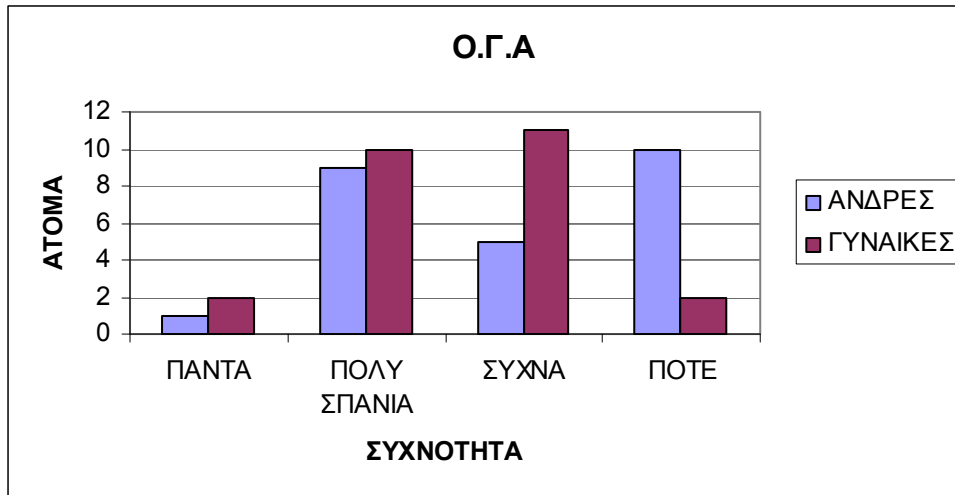


β)

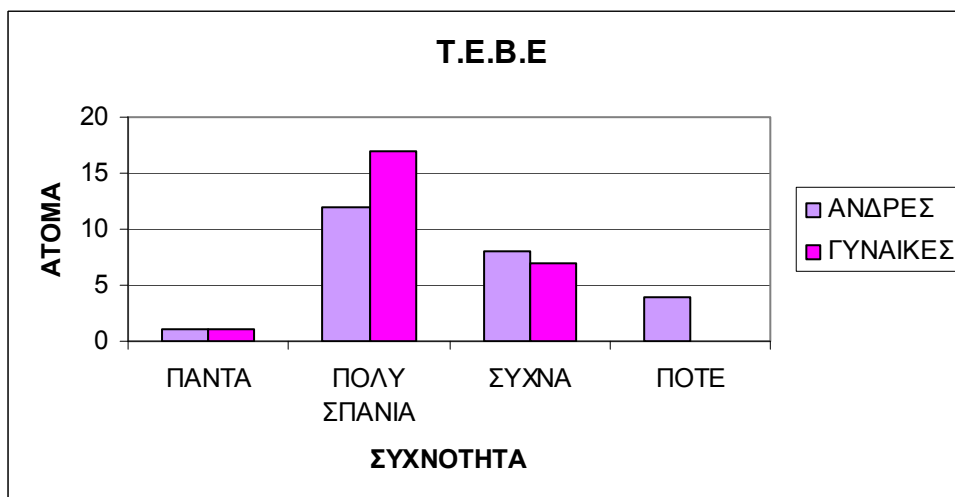


Ιστόγραμμα 12: επιρροή προσωπικών προβλημάτων στη δουλειά

α)



β)



ΕΝΟΤΗΤΑ 6

Εργασιακό περιβάλλον

Τι είναι θόρυβος;

Ο ανεπιθύμητος, ενοχλητικός, ή και απλά δυσάρεστος για τον άνθρωπο ήχος λέγεται θόρυβος. Η έκθεση στο θόρυβο εγκυμονεί πολλαπλούς κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζόμενων όπως: απώλεια ακοής, άγχος στην εργασία, αυξημένο κίνδυνο ατυχημάτων.

Βάση των δεδομένων της έρευνας μόλις το 18%(βλέπε πίνακα 2 α) του συνόλου των εργαζομένων του Ο.Γ.Α και το 26%(βλέπε πίνακα 2β) αντίστοιχα για το Τ.Ε.Β.Ε εργάζονται μόνοι τους στο γραφείο .

Το μεγαλύτερο ποσοστό 82% και 74% (βλέπε πίνακα 2 α και β) αντίστοιχα δουλεύουν με άλλους μέσα στο γραφείο κάτι που ίσως να μην είναι πάντα ευχάριστο για τους υπαλλήλους και να τους δημιουργεί προβλήματα κάθε είδους. Στην ερώτηση αν στο γραφείο που εργάζονται λειτουργούν και άλλα τμήματα η πλειονότητα των ανδρών το 44% απάντησαν ναι και μόλις το 28% (βλέπε ιστόγραμμα 13 α) των γυναικών του Ο.Γ.Α συμφώνησαν μαζί τους. Αντίστοιχες τιμές του Τ.Ε.Β.Ε είναι 40% και 20%(βλέπε ιστόγραμμα 13 β). Το 57% των ανδρών του Ο.Γ.Α και το 50% του Τ.Ε.Β.Ε από αυτούς που απάντησαν ναι συχνά ενοχλούνται από το θόρυβο ενώ το 42% και το 60% αντίστοιχα των γυναικών πολύ σπάνια ενοχλούνται (βλέπε ιστόγραμμα 14 α και β).

Πίνακας 2: κατανομή των υπαλλήλων ανάλογα το αν εργάζονται μόνοι ή με άλλους

Ο.Γ.Α

α)

Στο γραφείο πώς εργάζεστε;		Γυναίκες	Άνδρες	Επί τοις %
Μόνος		3	6	18%
Με άλλους		22	19	82%

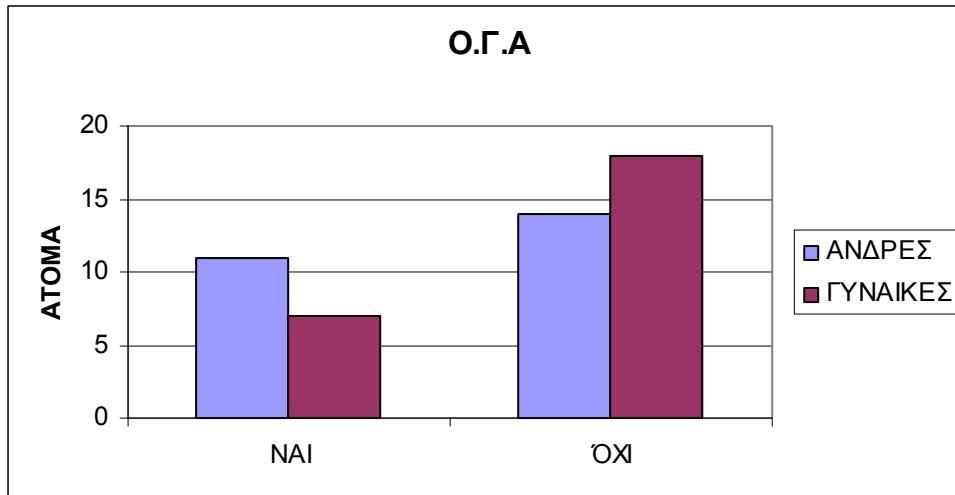
Τ.Ε.Β.Ε

β)

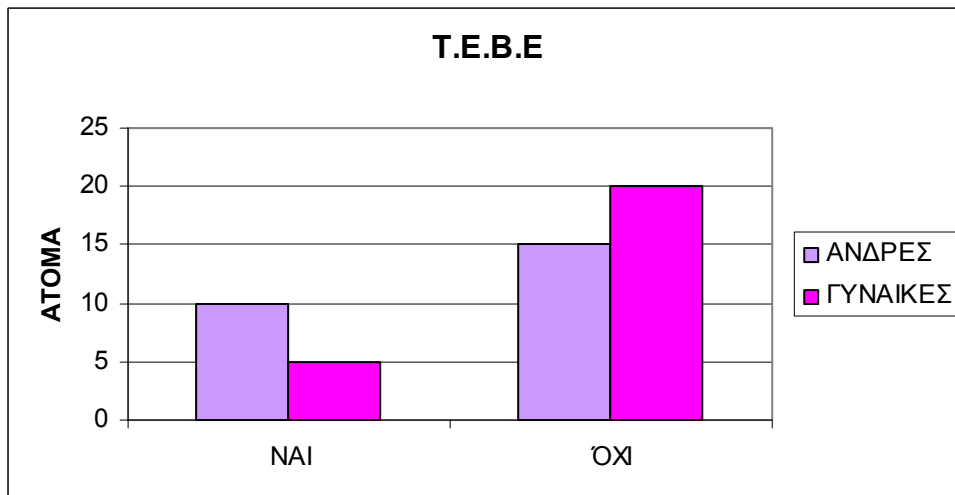
Στο γραφείο πώς εργάζεστε;		Γυναίκες	Άνδρες	Επί τοις %
Μόνος		5	8	26%
Με άλλους		20	17	74%

Ιστόγραμμα 13: ίδιο γραφείο με άλλα τμήματα και διαφορετικά αντικείμενα

α)

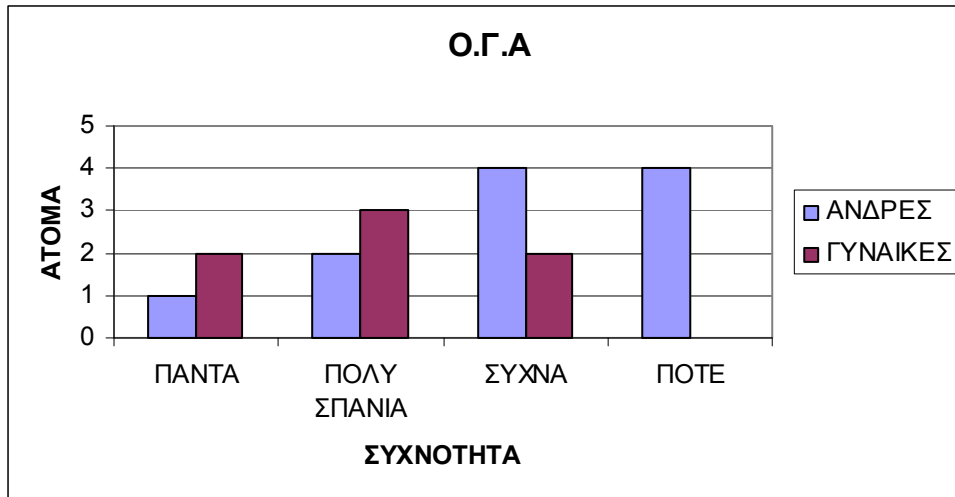


β)

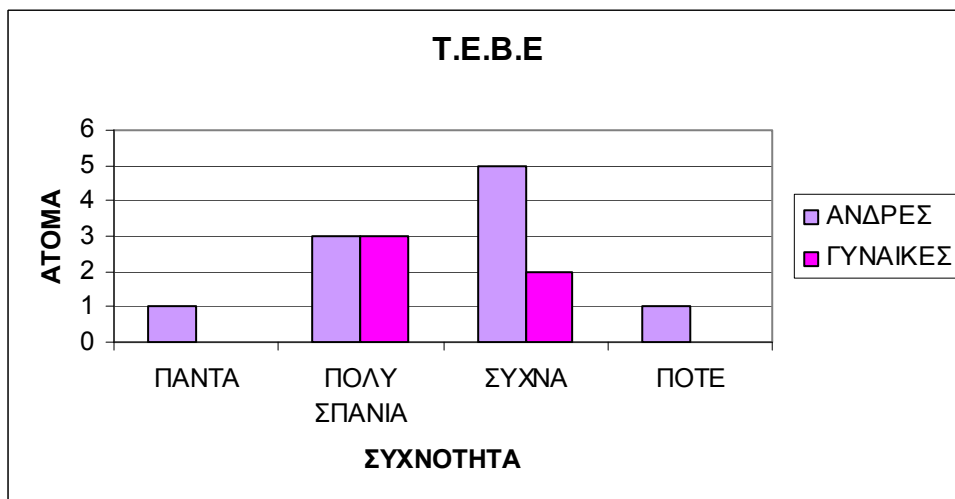


Ιστόγραμμα 14: θόρυβος στην εργασία

α)



β)



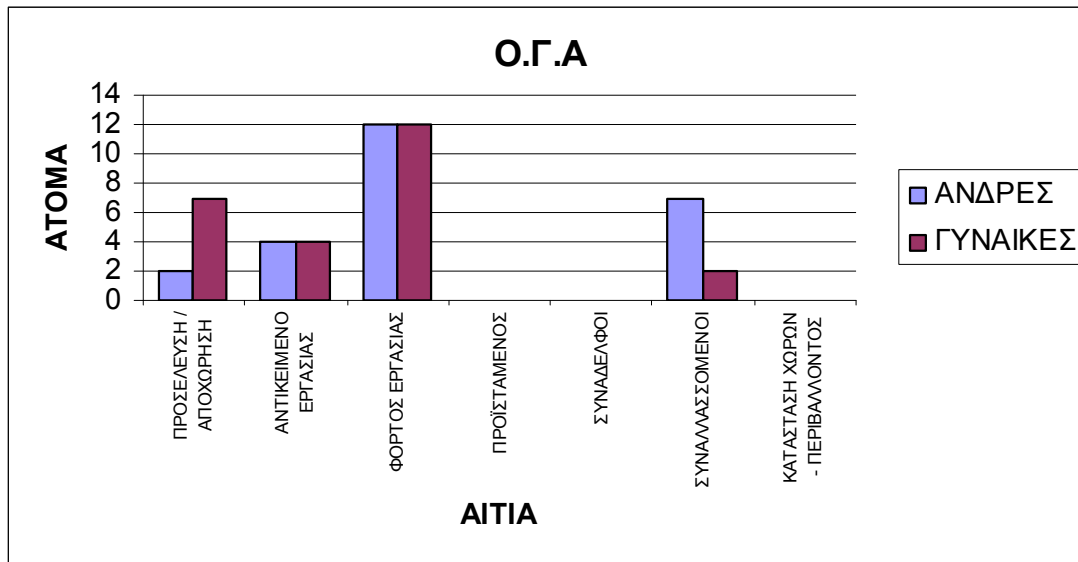
ΕΝΟΤΗΤΑ 7

Κύρια αίτια έντασης

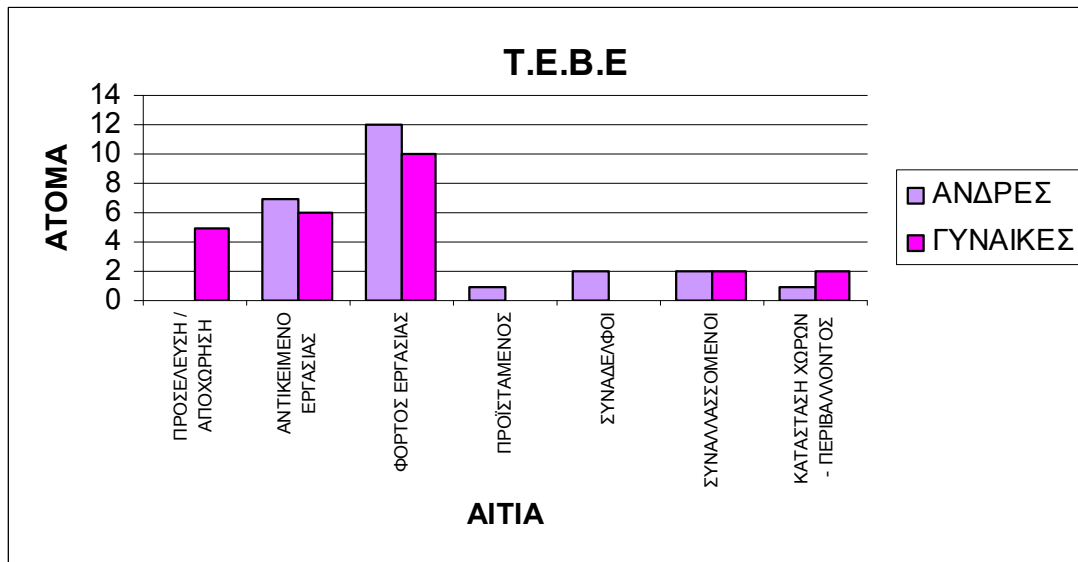
Το άγχος είναι το σωματικό, συναισθηματικό, πνευματικό βάρος που αισθανόμαστε όταν η εργασία απορροφά μεγάλα αποθέματα ενέργειάς μας. Το άγχος είναι αναπόσπαστο κομμάτι της καθημερινότητάς μας. Πολλοί από τους παράγοντες έχουν μελετηθεί. Συνήθως στην εμφάνιση του άγχους συμβάλλουν από κοινού πολλοί παράγοντες εργασιακοί, προσωπικοί, κοινωνικοί, οικογενειακοί. Σύμφωνα με το ιστόγραμμα 15 α και β οι πιο βασικοί από τους παράγοντες που μπορούν να προκαλέσουν άγχος είναι: ο φόρτος εργασίας με ποσοστό 48% για τον Ο.Γ.Α και 44% για το Τ.Ε.Β.Ε ο οποίος είναι και ο πιο σημαντικός, μετά έρχεται με ίσο ποσοστό στο 18% η προσέλευση –αποχώρηση στην εργασία και η κατάσταση του εργασιακού περιβάλλοντος μόνο όμως για τον Ο.Γ.Α. Σύμφωνα με την Σύλβια Κάρλσον (2007), το άγχος στο χώρο εργασίας εκδηλώνεται και ενισχύεται με τυχόν αλλαγές, είτε στο εργασιακό περιβάλλον όπως είναι η αλλαγή προσωπικού, νέα projects, προγράμματα ή καινούριους εξοπλισμούς γραφείου, είτε με το άγχος που δημιουργεί η ίδια η δουλειά όπως είναι οι αυστηροί χρονικοί περιορισμοί για την εκπλήρωση των εργασιακών καθηκόντων των υπαλλήλων, οι πολιτική της εταιρίας, οι αυξανόμενες εργασιακές υποχρεώσεις, η υπερβολική πίεση, οι διαυπαλληλικές συγκρούσεις και τέλος το ανταγωνιστικό εργασιακό περιβάλλον (Carlson, S., 2006). Παρατηρούμε ότι στο Τ.Ε.Β.Ε τα πράγματα διαφοροποιούνται λιγάκι και αυτό γιατί το 26% των εργαζομένων του θεωρεί ότι το αντικείμενο εργασίας του είναι αυτό που του προκαλεί περισσότερο άγχος σε αντίθεση με τον Ο.Γ.Α όπου το 16% δεν υποστηρίζει κάτι τέτοιο. Οι υπόλοιποι παράγοντες όπως οι σχέσεις με τους προϊσταμένους, τους συναδέλφους και τους συναλλασσόμενους στο χώρο εργασίας δεν είναι κύρια αίτια έντασης.

Ιστογράμμο 15: κύρια αίτια έντασης και άγχους στην εργασία

α)



β)



ΕΝΟΤΗΤΑ 8

Βαθμός ικανοποίησης από την εργασία

Η επαγγελματική ικανοποίηση αναφέρεται στο πως αισθάνονται οι εργαζόμενοι μετά το πέρας του ωραρίου τους για την απόδοση τους στα καθήκοντα και υποχρεώσεις τους. Η απόδοσή τους εξαρτάται απ' τη δομή του οργανισμού και το περιβάλλον. Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης εξαρτάται από το εργασιακό περιβάλλον, από τις οικονομικές απολαβές και από το πόσο ο εργαζόμενος είναι ικανοποιημένος από την θέση εργασίας που κατέχει. Πόσο σημαντικό είναι όμως τελικά ο εργαζόμενος να είναι ικανοποιημένος απ' το επάγγελμα του και κατ' επέκταση απ' τον εργασιακό του χώρο, και ποσό επιβλαβές μπορεί να αποβεί αυτό το έλλειμμα για την υγεία του;

Σύμφωνα με έρευνα που διεξήγαγε το Εθνικό Συμβούλιο Μεταφοράς και Εργασίας της Σουηδίας (AMS), τα τελευταία πέντε χρόνια περίπου το ποσοστό απουσιών λόγω ασθένειας αυξάνεται κατά μία η δύο ποσοστιαίες μονάδες ετησίως. Το εργασιακό άγχος δηλώνεται ως η κύρια αιτία..

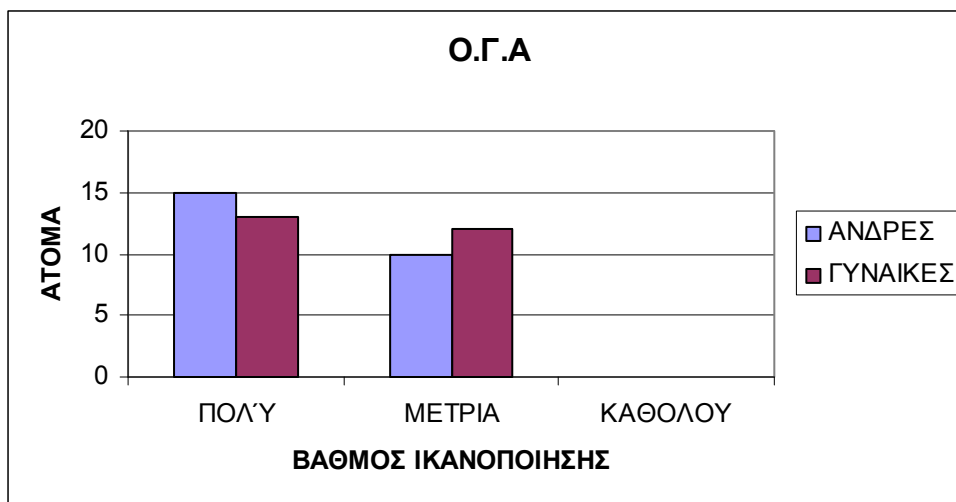
Στις αρχές του 2002, σε μια προσπάθεια να αντιστραφεί αυτή η αρνητική τάση, το AMS ξεκίνησε ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα που αποτελούνταν από τρία διαφορετικά υπο-προγράμματα. Τα προγράμματα αυτά, στα οποία συμμετείχαν 800 εργαζόμενοι, στόχο είχαν τη δημιουργία ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος και μιας ατμόσφαιρας ευεργετικής για την υγεία παρέχοντας κίνητρα στους εργαζόμενους και ενισχύοντας παράλληλα την αποδοτικότητά τους. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων δηλώνει αρκετά ικανοποιημένο απ' το εργασιακό του περιβάλλον. Όσον αφορά τους δύο οργανισμούς έχουμε διαφοροποιήσεις στα αποτελέσματα. Για παράδειγμα στον Ο.Γ.Α φαίνεται οι άνδρες να είναι πολύ ικανοποιημένοι από την εργασία τους με ποσοστό 60% σε σχέση με τους άνδρες του Τ.Ε.Β.Ε που δηλώνουν ότι το 56% είναι πολύ ικανοποιημένοι και το 44% μέτρια ικανοποιημένοι. Σε αντίθεση με τις γυναίκες όπου το 52% του Ο.Γ.Α δηλώνει ότι είναι πολύ ικανοποιημένες και το 48% μέτρια ενώ στο Τ.Ε.Β.Ε έχουμε μια πολύ διαφορετική εικόνα διότι μόλις το 32% νιώθουν πολύ ικανοποιημένες και το 68% μέτρια . Ακόμα κάτι που πρέπει να προσέξουμε είναι ότι κανένας

από τους υπαλλήλους δεν νιώθει καθόλου ικανοποιημένος από την απόδοσή του την δουλειά.

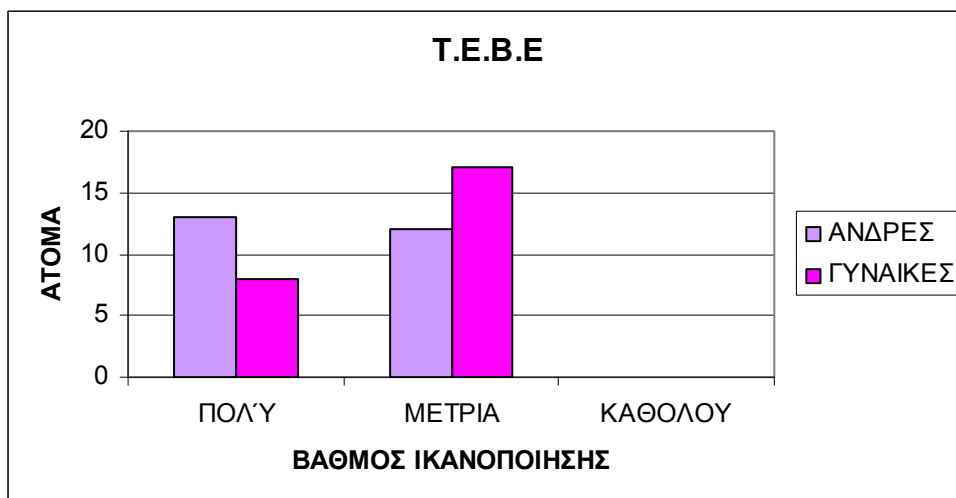
«Αν θέλεις οι άνθρωποι να έχουν κίνητρα για μια καλή εργασία, δεν έχεις παρά να τους τη δώσεις.» Frederick Herzberg www.istoselides.gr.

Ιστόγραμμα 16: ικανοποίηση από την εργασία

α)



β)



ΕΝΟΤΗΤΑ 9

Παράγοντες που συμβάλλουν στην καλύτερη ποιότητα ζωής

Την καλύτερη ποιότητα ζωής στον κόσμο έχουν οι Νορβηγοί, σύμφωνα με έκδοση του περιοδικού The Economist, η οποία κατατάσσει τις αφρικανικές χώρες στο τέλος του καταλόγου αυτού. Τους Νορβηγούς ακολουθούν οι Ισλανδοί και οι Αυστραλοί, σύμφωνα με το περιοδικό www.kalimera.gr. Η ποιότητα ζωής εξαρτάται από μια σειρά παραγόντων που μπορούμε να πούμε ότι είναι οι ευνοϊκότερες συνθήκες διαβίωσης, η διανοητική και φυσική υγεία και η όσο τον δυνατόν καλύτερη ικανοποίηση των αναγκών. Σύμφωνα με αυτά τα οποία μας απάντησαν οι υπάλληλοι στην τελευταία ερώτηση του ερωτηματολογίου για το ποιους άλλους παράγοντες θεωρούν σημαντικούς για καλύτερη ποιότητα ζωής τα συγκεντρωτικά αποτελέσματα έχουν ως εξής:

- καθαριότητα, βελτίωση χώρων και συνθηκών εργασίας 24%
- καλή συνεργασία, επικοινωνία, σχέση με τους συναδέλφους 17%
- καλύτερες κτιριακές υποδομές 14%
- σύγχρονος τεχνολογικός εξοπλισμός 10%
- καλύτερες αποδοχές 9%
- σεμινάρια επιμόρφωσης 3%
- τήρηση ωραρίου 3%
- λιγότερος χρόνος στη μετακίνηση 2%

Αυτό που μου έκανε μεγάλη εντύπωση είναι ότι το 18% των υπαλλήλων δεν απάντησαν καθόλου στην ερώτηση 'ποιους άλλους παράγοντες θεωρείται σημαντικούς στην ποιότητα ζωής στην εργασία'. Είναι ένα ποσοστό που δεν θα μπορούσε να με αφήσει αδιάφορη και θεωρώ ότι είναι και η πιο σημαντική ερώτηση που θα έπρεπε να απαντηθεί από τους υπαλλήλους έτσι ώστε μέσα από τις απαντήσεις τους να μπορεί να βγει ένα πόρισμα σχετικά με τις ελλείψεις που υπάρχουν στον εργασιακό τους χώρο και βάση αυτών να γίνουν οι κατάλληλες ενέργειες για την όσο το δυνατόν καλύτερη ποιότητα ζωής και καλύτερες συνθήκες εργασίας. Πως μπορούμε όμως να εξασφαλίσουμε μια καλύτερη ποιότητα ζωής; Με κεντρικό μήνυμα "Εργασία χωρίς άγχος" διοργανώνεται η Ευρωπαϊκή Εβδομάδα κάθε χρόνο 21 έως 26 Οκτωβρίου για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, δίνοντας το έναυσμα μιας ενημερωτικής εκστρατείας σε πανευρωπαϊκό επίπεδο. Πιο συγκεκριμένα ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (FACTS)

επισημαίνει ότι, περισσότεροι από 40 εκατομμύρια άνθρωποι, δηλαδή σχεδόν ένας στους τρεις Ευρωπαίους εργαζόμενους, δηλώνουν ότι αισθάνονται άγχος στο χώρο εργασίας. Το άγχος είναι η αιτία απώλειας εκατομμυρίων εργάσιμων ημερών κάθε χρόνο. Η πρόληψη των κινδύνων του άγχους που αυτοί προκαλούν αποτελεί το κύριο αντικείμενο συζήτησης στην Ευρωπαϊκή Εβδομάδα. Στην Ελλάδα η Ευρωπαϊκή Εβδομάδα διοργανώνεται από τις 21 έως 26 Οκτωβρίου κάθε χρόνο.

Ο Αριστοτέλης Κάντας (1997) έχει κάνει μία παρόμοια έρευνα στην οποία έρευνα έλαβαν μέρος 126 δημόσιοι υπάλληλοι και διερευνήθηκαν α) το διαβλεπόμενο επαγγελματικό άγχος με βάση ένα ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς που αναφερόταν κυρίως σε οργανωτικούς παράγοντες (Cooper et al.1998) και β) η επαγγελματική εξουθένωση με βάση το ερωτηματολόγιο MBI (Maslach & Jackson, 1986) το οποίο μετράει τρεις επιμέρους διαστάσεις του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, τη συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και την προσωπική επίτευξη. Οι κυριότεροι παράγοντες διαβλεπόμενου επαγγελματικού άγχους αναφέρονταν στις διακρίσεις και την ευνοιοκρατία, στον υπερβολικό φόρτο εργασίας, στο μισθό, στις ελλείψεις σε προσωπικό, στη γραφειοκρατία κ.λ.π. Όσον αφορά στην επαγγελματική εξουθένωση, οι γυναίκες και οι νεότεροι υπάλληλοι ανέφεραν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης, κάτι που έχει βρεθεί και σε άλλες έρευνες, ελληνικές και ξένες. Η ανάλυση παλινδρόμησης έδειξε ότι τα συνθετικά στοιχεία της επαγγελματικής εξουθένωσης ερμηνεύονται από τους αλληλοεπηρεαζόμενους παράγοντες ως εξής: η συναισθηματική εξάντληση ερμηνεύεται κυρίως από το φόρτο εργασίας, τις διαμάχες και συγκρούσεις, τη σπατάλη χρόνου και την ανάγκη για συνεχή διαθεσιμότητα προς εργασία, η αποπροσωποποίηση από τις διαμάχες και συγκρούσεις, την έλλειψη ηθικής στήριξης και τη σπατάλη χρόνου, ενώ η προσωπική επίτευξη από την προσπάθεια για ενημέρωση, την εκτίμηση του έργου, τις διακρίσεις και την ευνοιοκρατία και τις λεπτές και διαφορούμενες καταστάσεις.»

Σύμφωνα λοιπόν και με την δική μου έρευνα και την έρευνα του Κάντα οι περισσότεροι από τους παράγοντες που προκαλούν άγχος και εξουθένωση στους δημοσίους υπαλλήλους είναι ίδιοι. Οι υπάλληλοι και στις δύο έρευνες αναφέρθηκαν στο φόρτο εργασίας, στην καλή επικοινωνία και συνεργασία με τους συναδέλφους και στη σπατάλη χρόνου κάτι το οποίο μας δείχνει ότι η ανάγκη για αλλαγή συνθηκών στο δημόσιο τομέα είναι κάτι όχι που θα γίνει αλλά που θα έπρεπε να έχει ήδη γίνει. Στην Ελλάδα είναι μόλις 10 χρόνια που οι εργασιακές συνθήκες έχουν αποτελέσει αντικείμενο διεξοδικής έρευνας. Με τη βοήθεια και τη συγκέντρωση ανθρώπινου δυναμικού διεπιστημονικής σύνθεσης με αποκλειστικό σκοπό

την πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας καθώς επίσης με την εμπιστοσύνη και την υποστήριξη συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων. Ο φορέας για την Επαγγελματική ασφάλεια και Υγεία στην εργασία ο γνωστός ΕΛΙΝΥΑΕ θέτει μία νέα δυναμική στην προώθηση της Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας. Οπωσδήποτε όμως χρειάζονται ακόμα να γίνουν αριστερές έρευνες στους Ελληνικούς Εργασιακούς Χώρους.(www.elinyae.gr)

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σύμφωνα με την έρευνα η επίτευξη των καθημερινών στόχων, οι ρυθμοί της δουλειάς, οι αυξημένες απαιτήσεις των εργοδοτών, ο ανταγωνισμός, τα ωράρια, οι μετακινήσεις είναι μερικοί από τους βασικούς παράγοντες του εργασιακού άγχους. Οι άνθρωποι σήμερα περνάνε τις περισσότερες ώρες της καθημερινότητάς τους στον τόπο εργασίας τους με αποτέλεσμα να έχουν πολύ λίγο χρόνο για την προσωπική τους ζωή και η αποξένωση μεταξύ τους να λαμβάνει όλο και πιο πολύ χώρο. Για καλύτερη ποιότητα ζωής πρέπει να γίνει η όσο το δυνατόν επαρκέστερη υλοποίηση εκείνων των παραγόντων που αναφέρθηκαν από τους υπαλλήλους οι σημαντικότεροι των οποίων είναι η καθαριότητα και η βελτίωση συνθηκών στο χώρο εργασίας, η καλή συνεργασία με τους συναδέλφους, οι καλύτερες κτηριακές υποδομές και ο σύγχρονος τεχνολογικός εξοπλισμός όπως και άλλοι που ίσως δεν αναφέρθηκαν έτσι ώστε, παρόλο τις πολλές ώρες που σήμερα αφιερώνουμε στη δουλειά μας, να εργαζόμαστε σε ένα ευχάριστο περιβάλλον και να ικανοποιούμε το αίσθημά μας για προσφορά στις καλύτερες ιδανικές συνθήκες.

Σύμφωνα με την ψυχολόγο Λίζα Βάρβογλη 2007, τα τελευταία δύο χρόνια όλο και περισσότεροι Έλληνες ζητούν βοήθεια ειδικού για να αντιμετωπίσουν το άγχος. Όπως επισημαίνει, το εργασιακό στρες των προσβάλλει κυρίως τους νέους, αφού αυτοί είναι φιλόδοξοι και πιο ανταγωνιστικοί. « Υπάρχει τρόπος να αντιμετωπίσουμε το άγχος που προκαλεί η δουλειά, αρκεί να κάνουμε απλά πράγματα. Τα διαλείμματα αλλά και η συνειδητοποίηση ότι κανείς δεν είναι “Σούπερμαν” είναι η καλύτερη “αντίστρες” λύση» λέει η κ. Βάρβογλη. Επιπρόσθετα η Laurie Pawlik-Kienlen (2007), υποστηρίζει ότι η καλή ψυχολογική διάθεση συμβάλει στη μείωση του εργασιακού άγχους. Με ποιους τρόπους όμως ενισχύεται η ψυχολογική διάθεση των υπαλλήλων; Συμφωνά με έρευνες υπάρχουν τρεις σημαντικές διαφορές ανάμεσα σε αυτούς που καταφέρνουν να αντιμετωπίζουν το άγχος και σε αυτούς που δεν το καταφέρνουν. Έτσι, πρώτα αυτοί που καταφέρνουν να αντισταθούν στη «ασθένεια» του άγχους έχουν συγκεκριμένους στόχους και δηλώνουν δυνατή πίστη σε αυτούς, καθώς επίσης δεν απομονώνονται ούτε αποξενώνονται, αλλά αντίθετα δέχονται ευπρόσδεκτα την συμπαράσταση των συναδέλφων τους. Δεύτερον, δέχονται τις αλλαγές και τις εργασιακές προκλήσεις ευχάριστα ως κομμάτι ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος. Τέλος, οι άνθρωποι που παραμένουν ανεπηρέαστοι από το άγχος που τους δημιουργεί το εργασιακό τους περιβάλλον, έχουν τον πλήρη έλεγχο του εαυτού τους με αποτέλεσμα να αισθάνονται δυνατοί και ανεπηρέαστοι.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αλουμανής, Π., Κόντου, Φ., Αλουμανής, Κ., 2002, *Ποιότητα ζωής στην εργασία των εργαζομένων στις διοικητικές υπηρεσίες του ΙΚΑ*.

Κάντας Α. στην Καλαμπαλίκη, Φ., 1997, *Η ψυχολογία στο σταυροδρόμι των επιστημών του ανθρώπου και της κοινωνίας*, (επ.) Καλαμπαλίκη, Καστανιώτη, Αθήνα.

http://www.elinyae.gr/el/item_details.

Ιστοσελίδες, *Η επαγγελματική ικανοποίηση*, ελέγχθηκε 09/03/2007
<http://www.istoselides.gr/istoselides/article.php?sid=239>

news today's ΚΑΛΗΜΕΡΑ, 08/09/2007, *Η καλύτερη ποιότητα ζωής*,
http://www.kalimera.gr/_NEA/cat_news/PREVIEW_newS_KALIMERA.asp?news_d
...

Καστηρίσιου, Α., *Παράγοντες προσέλευσης άγχους*, ελέγχθηκε 07/03/2007
http://www.phychotherapists.gr/pg04_paa.html

Σάλτου, Ε., 19/03/2007, *Έλληνική πρωτιά στο εργασιακό στρες*, Τα Νέα on line,
23/03/2007
http://www.ta_nea.dolnet.gr/print_article.php?

Τ.Ε.Ι Δυτικής Μακεδονίας-Γραφείο Διασύνδεσης, *Τι είναι άγχος*, ελέγχθηκε 07/03/2007
http://www.carreer.teikoz.gr/sy_0401.htm

Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην εργασία, *Τι πρόβλημα μπορεί να προκαλέσει ο θόρυβος*, ελέγχθηκε 27/10/2007
http://www.osha.europa.eu/topics/noise/problems_noise_cause_html

Ινστιτούτο Κοινωνικής και Προληπτικής Ιατρικής, *Το άγχος*, ελέγχθηκε 07/03/2007.
<http://www.mednet.gr/agogi/aghos.htm>

Carlson, S., 2006, *Stress Relief, Suite 101.com*.
http://massagetherapy.suite101.com/article.cfm/stress_relief

Pawlik-Kienlen, L., 2007, *Decreasing Work Stress, Suite 101.com*.
http://behavioural-psychology.suite101.com/article.cfm/managing_stress_in_the_workplace.

Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2002, *Ευρωπαϊκή Εβδομάδα για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία*,
<http://osha.europa.eu/publications/reports/104>

Αφιερώματα ΤΕΕ, 21/01/2002, *Εργασία χωρίς άγχος*,
www.tee.gr/online/afieromata/2002/22191/strees.shtml

11. Η μετάβαση και η αποχώρηση στην εργασία, σας προκαλούν ένταση:

Καθόλου	<input type="checkbox"/>
Λίγο	<input type="checkbox"/>
πολύ	<input type="checkbox"/>

12. Υπάρχει η δυνατότητα να διεκπεραιώνεται προσωπικές σας υποθέσεις κατά τη διάρκεια του ωραρίου σας και πώς:

Όχι	<input type="checkbox"/>
Σιωπηρά	<input type="checkbox"/>
Με δίωρη άδεια	<input type="checkbox"/>
Προφασισμένος ασθένεια	<input type="checkbox"/>
Με κανονική άδεια	<input type="checkbox"/>

13. Θεωρείτε ότι το αντικείμενο εργασία σας έχει σχέση με τις σπουδές σας:

Ναι	<input type="checkbox"/>
Όχι	<input type="checkbox"/>

14. Θεωρείται ότι οι οικονομικές σας απολαβές είναι ανάλογες των προσόντων και της προσφοράς σας:

Ναι	<input type="checkbox"/>
Όχι	<input type="checkbox"/>

15. Σχέσεις με συναδέλφους:

α. Με διευθυντή	πολύ καλές	<input type="checkbox"/>	μέτριες	<input type="checkbox"/>	άσχημες	<input type="checkbox"/>
β. Με προϊστάμενο	πολύ καλές	<input type="checkbox"/>	μέτριες	<input type="checkbox"/>	άσχημες	<input type="checkbox"/>
γ. Με άλλους συναδέλφους στο ίδιο τμήμα	πολύ καλές	<input type="checkbox"/>	μέτριες	<input type="checkbox"/>	άσχημες	<input type="checkbox"/>
δ. Με συναδέλφους άλλων τμημάτων	πολύ καλές	<input type="checkbox"/>	μέτριες	<input type="checkbox"/>	άσχημες	<input type="checkbox"/>

16. Έχετε κοινωνικές σχέσεις με συναδέλφους εκτός εργασίας:

Ναι	<input type="checkbox"/>	Όχι	<input type="checkbox"/>
-----	--------------------------	-----	--------------------------

17. Παίρνετε δουλειά στο σπίτι:

Ποτέ	<input type="checkbox"/>	Μερικές φορές	<input type="checkbox"/>	Σχεδόν καθημερινά	<input type="checkbox"/>
------	--------------------------	---------------	--------------------------	-------------------	--------------------------

18. Επηρεάζουν τη προσωπική σας ζωή προβλήματα της δουλειάς:

Ποτέ	<input type="checkbox"/>
Μερικές φορές	<input type="checkbox"/>
Σχεδόν καθημερινά	<input type="checkbox"/>

19. Υπάρχει ελεύθερος χρόνος αφιερωμένος σε σας και την οικογένειά σας:

Λίγος	<input type="checkbox"/>	Αρκετός	<input type="checkbox"/>
-------	--------------------------	---------	--------------------------

20. Σας επηρεάζουν προσωπικά σας προβλήματα στη δουλειά σας:

Ναι	<input type="checkbox"/>	Όχι	<input type="checkbox"/>
-----	--------------------------	-----	--------------------------

21. Στο γραφείο εργάζεστε: Μόνος Με άλλους Αριθμός

22. Στο γραφείο (στην ίδια αίθουσα) που εργάζεστε, λειτουργούν και άλλα τμήματα με διαφορετικά αντικείμενα:
Ναι Όχι

23. Εάν ναι, ο θόρυβος από τη δική τους εργασία σας ενοχλεί:
Ναι Όχι

24. Ποια θεωρείται ότι είναι η κύρια αιτία έντασης και άγχους στην εργασία σας:

Προσέλευση / Αποχώρηση	<input type="checkbox"/>
Αντικείμενο εργασίας	<input type="checkbox"/>
Φόρτος εργασίας	<input type="checkbox"/>
Προϊστάμενος	<input type="checkbox"/>
Συνάδελφοι	<input type="checkbox"/>
Συναλλασσόμενοι	<input type="checkbox"/>
Κατάσταση χώρων – περιβάλλοντος	<input type="checkbox"/>

25. Συνήθως όταν τελειώνετε τη δουλειά σας πόσο ικανοποιημένος αισθάνεστε από τον τρόπο που εργαστήκατε και το έργο που προσφέρατε:

Πολύ
Μέτρια
Καθόλου

26. Ποιους άλλους παράγοντες, θεωρείτε εσείς σημαντικούς για την ποιότητα ζωής στην εργασία:
