



Σχολή Ηλεκτρολόγων Μηχανικών & Μηχανικών

Υπολογιστών

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα

“Οργάνωση & Διοίκηση για Μηχανικούς”

Διπλωματική Εργασία

«ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-
ΑΠΟΨΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ»

Μπικάκη Μαρία Άννα

M.O. 155

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Δρ. Παπαστεφανάκη Σοφία

Ηράκλειο, Μάρτιος 2023

Copyright © Μαρία Άννα Μπικάκη, 2023

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το πρόγραμμα δεν υποδηλώνει
απαραιτήτως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Τμήματος.



Σχολή Ηλεκτρολόγων Μηχανικών & Μηχανικών
Υπολογιστών

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα

“Οργάνωση & Διοίκηση για Μηχανικούς”

Διπλωματική Εργασία

«PSYCHOSOCIAL RISKS IN THE WORKPLACE-
THE PERSPECTIVE OF EMPLOYEES IN BUSINESSES»

Μπικάκη Μαρία Άννα

M.O. 155

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Δρ. Παπαστεφανάκη Σοφία

Ηράκλειο, Μάρτιος 2023

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, όπως το άγχος και η εξουθένωση που σχετίζονται με την εργασία, είναι από τα πιο δύσκολα ζητήματα στον τομέα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας. Επηρεάζουν σημαντικά την υγεία των ατόμων, των οργανισμών και των εθνικών οικονομιών γενικότερα. Περίπου οι μισοί Ευρωπαίοι εργαζόμενοι θεωρούν ότι το άγχος είναι σύνηθες στο χώρο εργασίας τους και συμβάλλει περίπου στο ήμισυ όλων των χαμένων ημερών εργασίας. Όπως και πολλά άλλα ζητήματα που αφορούν την ψυχική υγεία, το άγχος συχνά παρεξηγείται ή στιγματίζεται. Ωστόσο, όταν αντιμετωπίζεται ως οργανωτικό ζήτημα και όχι ως ατομικό σφάλμα, οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι μπορούν να είναι εξίσου διαχειρίσιμοι με οποιονδήποτε άλλο κίνδυνο ασφάλειας και υγείας στον χώρο εργασίας. Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να εξετάσει τον βαθμό που το εργασιακό άγχος και η εργασιακή εξουθένωση ως ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι επηρεάζουν τους εργαζομένους, τους παράγοντες που αποτελούν κινδύνους για την ψυχική και σωματική υγεία αυτών και τις επιπτώσεις τους. Τέλος, μελετάται το μέγεθος του αντικτύπου που έχουν οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασιακή ικανοποίηση και κατ' επέκταση στην εργασιακή δέσμευση. Για να πραγματοποιηθεί αυτό, μετά την βιβλιογραφική εξέταση του θέματος πραγματοποιήθηκε μία πρωτογενής ποσοτική έρευνα, με την χρήση δομημένου ερωτηματολογίου και μέσω δειγματοληψίας ευκολίας.

Αρχικά, το δείγμα που εξετάστηκε αποτελούνταν από εργαζόμενους σε επιχειρήσεις στον τομέα της παροχής υπηρεσιών και συγκεκριμένα στους τομείς εμπορίου, τουρισμού και εκπαίδευσης. Το προφίλ της πλειοψηφίας ήταν γυναίκες, κάτω των 30 ετών, εργαζόμενες ως υπάλληλοι και κάτοχοι τουλάχιστον ενός προπτυχιακού τίτλου σπουδών. Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι από τους οποίους ταλαιπωρούνται περισσότερο οι εργαζόμενοι, σύμφωνα με την στατιστική ανάλυση της έρευνας είναι η εργασιακή εξουθένωση, σε σωματικό και πνευματικό/συναισθηματικό επίπεδο, και το εργασιακό άγχος. Επιπλέον, τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας αποφάνθηκαν ότι οι πιο αξιολογούμενοι παράγοντες που δημιουργούν τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία είναι η πίεση χρόνου και η άνιση κατανομή εργασίας, ενώ ταυτόχρονα υπάρχει σημαντική έλλειψη δυνατότητας λήψης απόφασης και επηρεασμού του όγκου εργασίας. Ακόμα, οι ελλείψεις στην εμπιστοσύνη προς την διοίκηση από τους εργαζομένους, στην αναγνώριση της εργασίας των εργαζομένων, και σε προοπτικές, όπως επίσης και η μη επαρκής αμοιβή παίζουν καθοριστικό ρόλο στην μείωση της ψυχικής υγείας. Η παρενόχληση και η βία, ως παράγοντες ψυχοκοινωνικών κινδύνων, αν και μικρότερης

εμβέλειας, σύμφωνα με την ανάλυση των δεδομένων, παραμένουν στο προσκήνιο εν έτη 2023 με το 29% των συμμετεχόντων να αναφέρουν ότι έχουν υπάρξει θύματα λεκτικής βίας, κυρίως από ανώτερα στελέχη και πελάτες, ενώ 1 στους 5 έχουν βιώσει εκφοβισμό (bullying) και σεξουαλική παρενόχληση, ως επί το πλείστον από πελάτες. Τα αποτελέσματα των παραγόντων αυτών είναι η εμφάνιση επεισοδίων κατάθλιψης, όπως η εναλλαγές στη διάθεση, και τα μυοσκελετικά προβλήματα. Όλα τα παραπάνω έχουν ως αποτέλεσμα το αρνητικό αντίκτυπο στην εργασιακή ικανοποίηση και δέσμευση, με το 40% να συνιστά σε τρίτους να μην υποβάλλουν αίτηση στην εταιρεία τους, ενώ σχεδόν το 50% των συμμετεχόντων ανέφεραν ότι σκέφτονται να αναζητήσουν εργασία σε διαφορετικό φορέα.

ΛΕΞΕΙΣ -ΚΛΕΙΔΙΑ

Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, εργασιακό περιβάλλον, εργασιακό άγχος, εργασιακή εξουθένωση, παρενόχληση, εκφοβισμός, εργασιακή ικανοποίηση, διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού

ABSTRACT

Psychosocial risks, such as work-related stress and burnout are among the most challenging issues in the field of occupational safety and health. They have a major impact on the health of individuals, organizations and national economies in general. Around half of European workers consider stress to be common in their workplace and contributes to around half of all lost working days. Like many other mental health issues, work-related stress is often misunderstood or stigmatized. However, when addressed as an organizational issue rather than an individual fault, psychosocial risks can be just as manageable as any other workplace safety and health risk. The aim of this paper was to examine the extent to which occupational stress and occupational burnout, as psychosocial risks, affect employees, to identify the factors that constitute risks for their mental and physical health and their effects. Finally, the magnitude of the impact that psychosocial risks have on job satisfaction and, by extension, on work commitment was studied. In order to do this, a primary quantitative survey was conducted after a literature review of the topic, using a structured questionnaire and through convenience sampling.

Firstly, the sample examined consisted of employees in companies in the service sector, specifically in the trade, tourism and education sector. The majority profile was female, under the age of 30, working as assistants and holding at least an undergraduate degree. The psychosocial risks from which employees suffer the most, according to the statistical analysis of this research, are work-related burnout, on a physical and mental/emotional level, and work-related stress. In addition, the results of this research determined that the most notable factors that create psychosocial risks at work are time pressure and unequal work distribution, while at the same time there is a significant lack of decision-making ability and influence over the workload. Furthermore, the lack of trust in management by employees, of recognition of the work done by employees, and of prospects, as well as the insufficient remuneration packages play a decisive role in reducing employees' mental health. Harassment and bullying, as factors of psychosocial risks, although smaller in scope, according to the data analysis, remain in the foreground in 2023 with 29% of participants reporting that they have been victims of verbal violence, mainly from superiors and customers, while 1 in 5 employees have experienced bullying and sexual harassment, mostly from customers. The results of these risks are the occurrence of depressive episodes, such as mood swings, and musculoskeletal problems. All of the above results in a negative impact on job satisfaction and engagement, with 40% of the participants recommending third parties not to apply to

their company, while nearly 50% of them said they are considering searching for a job opportunity at a different organization.

KEYWORDS

Psychosocial risks, working environment, work-related stress, work-related burnout, harassment, bullying, job satisfaction, human resources management

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	IV
ABSTRACT	VI
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	VIII
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	XII
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο: ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	3
1.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	3
1.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΩΝ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ.....	4
1.3 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο : ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ	7
2.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ.....	7
2.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ.....	8
2.3 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ.....	14
3.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ	14
3.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ	15
3.3 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο: ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ & ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΣ (HARASSEMENT & BULLYING).....	17
4.1 ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ.....	17
4.1.1 ΟΡΙΣΜΟΣ.....	17
4.1.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ.....	18
4.2 ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ.....	19
4.2.1 ΟΡΙΣΜΟΣ.....	19
4.2.2 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ.....	19
4.2.3 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ	20
4.3 ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ	21
4.4 ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΣ (BULLYING).....	22
4.4.1 ΟΡΙΣΜΟΣ.....	22

4.4.2 ΑΙΤΙΑ ΤΟΥ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΥ	23
4.4.3 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ BULLYING.....	24
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΔΕΣΜΕΥΣΗ	25
5.1 ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	25
5.1.1 ΟΡΙΣΜΟΣ.....	25
5.1.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ.....	25
5.1.3 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ	26
5.2 ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ	27
5.2.1 ΟΡΙΣΜΟΣ.....	27
5.2.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ.....	28
5.2.3 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ	28
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6ο: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ	30
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7ο: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	36
7.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	36
7.2 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ	37
7.3 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	39
7.3.1 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	39
7.3.2 ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ.....	46
7.3.3 ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ.....	57
7.3.4 ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ	68
7.3.5 ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΨΥΧΙΚΗ ΕΥΕΞΙΑ	74
7.3.6 ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΒΛΗΤΙΚΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ.....	81
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8ο: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	86
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9ο: ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ.....	90
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	91
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.....	95

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 1 Φύλλο συμμετεχόντων.....	41
Διάγραμμα 2 Ηλικία συμμετεχόντων	42
Διάγραμμα 3 Οικογενειακή κατάσταση συμμετεχόντων 1.....	43
Διάγραμμα 4 Οικογενειακή κατάσταση συμμετεχόντων 2.....	43
Διάγραμμα 5 Μορφωτικό επίπεδο	44
Διάγραμμα 6 Θέση εργασίας.....	45
Διάγραμμα 7 Είδος απασχόλησης.....	46
Διάγραμμα 8 Είδος σύμβασης.....	46
Διάγραμμα 9 Χρόνος εργασίας στην επιχείρηση	47
Διάγραμμα 10 Άνισα κατανεμημένη εργασία	48
Διάγραμμα 11 Συναισθηματικά δυσάρεστες καταστάσεις.....	49
Διάγραμμα 12 Ρυθμός εργασίας.....	50
Διάγραμμα 13 Επιρροή στην επιλογή εργαζομένων	52
Διάγραμμα 14 Ο εργαζόμενος έχει μείνει πίσω στη δουλειά.....	53
Διάγραμμα 15 Επάρκεια χρόνου για τα εργασιακά καθήκοντα	54
Διάγραμμα 16 Επιρροή στον όγκο εργασίας.....	55
Διάγραμμα 17 Συχνότητα σκέψης αλλαγής εργασιακού περιβάλλοντος.....	56
Διάγραμμα 18 Αναγκαιότητα γρήγορων ρυθμών	59
Διάγραμμα 19 Συναισθηματικές απαιτήσεις της εργασίας	60
Διάγραμμα 20 Ενημέρωση σχετικά με σημαντικές αποφάσεις.....	62
Διάγραμμα 21 Αναγνώριση της εργασίας από τη διοίκηση.....	63
Διάγραμμα 22 Σύσταση σε φίλο να δουλέψει στην ίδια εταιρεία	64
Διάγραμμα 23 Λήψη πληροφοριών για το έργο	67
Διάγραμμα 24 Επαρκής αμοιβή.....	68
Διάγραμμα 25 Δυνατότητες εξέλιξης.....	69

Διάγραμμα 26 Απόκρυψη σημαντικών πληροφοριών	71
Διάγραμμα 27 Απόκρυψη πληροφοριών από την διοίκηση	73
Διάγραμμα 28 Σοβαρή αντιμετώπιση των προτάσεων	74
Διάγραμμα 29 Συχνότητα συναισθηματικής εξάντλησης	76
Διάγραμμα 30 Συχνότητα σωματικής εξάντλησης.....	78
Διάγραμμα 31 Συχνότητα συναισθηματικής εξάντλησης	79
Διάγραμμα 32 Συχνότητα αισθήματος άγχους.....	80
Διάγραμμα 33 Συχνότητα μυοσκελετικών προβλημάτων	81
Διάγραμμα 34 Συχνότητα εναλλαγής διαθέσεων	82

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1 Φύλλο συμμετεχόντων	41
Πίνακας 2 Ηλικία συμμετεχόντων	41
Πίνακας 3 Οικογενειακή κατάσταση συμμετεχόντων 1	42
Πίνακας 4 Οικογενειακή κατάσταση συμμετεχόντων 2	43
Πίνακας 5 Μορφωτικό επίπεδο.....	44
Πίνακας 6 Θέση εργασίας	44
Πίνακας 7 Είδος απασχόλησης	45
Πίνακας 8 Είδος σύμβασης.....	46
Πίνακας 9 Χρόνος εργασίας στην επιχείρηση.....	47
Πίνακας 10 Άνισα κατανεμημένη εργασία	48
Πίνακας 11 Συναισθηματικά δυσάρεστες καταστάσεις.....	48
Πίνακας 12 Βαθμός επιρροής στο έργο	49
Πίνακας 13 Ρυθμός εργασίας.....	50
Πίνακας 14 Ατμόσφαιρα μεταξύ των συναδέλφων.....	50
Πίνακας 15 Συσχέτιση με τα προβλήματα άλλων	51
Πίνακας 16 Επιρροή στην επιλογή εργαζομένων	51
Πίνακας 17 Επιρροή στην δουλειά.....	52
Πίνακας 18 Ο εργαζόμενος έχει μείνει πίσω στη δουλειά	53
Πίνακας 19 Συνεργασία μεταξύ των συναδέλφων.....	53
Πίνακας 20 Επάρκεια χρόνου για τα εργασιακά καθήκοντα.....	54
Πίνακας 21 Αίσθημα μέλους κοινότητας στον εργασιακό χώρο	55
Πίνακας 22 Επιρροή στον όγκο εργασίας	55
Πίνακας 23 Συχνότητα σκέψης αλλαγής εργασιακού περιβάλλοντος.....	56
Πίνακας 24 Συχνότητα λήψης βοήθειας από τους συναδέλφους	57

Πίνακας 25 Συχνότητα προθυμίας των συναδέλφων να ακούσουν τα προβλήματα των άλλων.....	57
Πίνακας 26 Συχνότητα επαίνεσης από τους συναδέλφους	57
Πίνακας 27 Συχνότητα απουσίας από την εργασία.....	58
Πίνακας 28 Αναγκαιότητα γρήγορων ρυθμών	59
Πίνακας 29 Συναισθηματικές απαιτήσεις της εργασίας	59
Πίνακας 30 Αναγκαιότητα λήψης αποφάσεων	60
Πίνακας 31 Νόημα της εργασίας.....	61
Πίνακας 32 Ενημέρωση σχετικά με σημαντικές αποφάσεις.....	61
Πίνακας 33 Σαφείς στόχοι	62
Πίνακας 34 Αναγνώριση της εργασίας από τη διοίκηση.....	63
Πίνακας 35 Σημαντικότητα δουλειάς	63
Πίνακας 36 Σύσταση σε φίλο να δουλέψει στην ίδια εταιρεία.....	64
Πίνακας 37 Γνώση καθηκόντων	65
Πίνακας 38 Σεβασμός από τη διοίκηση	65
Πίνακας 39 Συναισθηματική εμπλοκή στη δουλειά	65
Πίνακας 40 Αξιοποίηση δεξιοτήτων και τεχνογνωσίας	66
Πίνακας 41 Αναφορά του εργασιακού χώρου σε συνομιλίες.....	66
Πίνακας 42 Λήψη πληροφοριών για το έργο	67
Πίνακας 43 Δίκαιη αντιμετώπιση	67
Πίνακας 44 Επαρκής αμοιβή.....	68
Πίνακας 45 Δυνατότητες εξέλιξης	69
Πίνακας 46 Εμπιστοσύνη της διοίκησης στους υπαλλήλους	70
Πίνακας 47 Εμπιστοσύνη στη διοίκηση.....	70
Πίνακας 48 Δίκαιη επίλυση των συγκρούσεων	70
Πίνακας 49 Απόκρυψη σημαντικών πληροφοριών	71

Πίνακας 50	Εκτίμηση των εργαζομένων.....	72
Πίνακας 51	Απόκρυψη πληροφοριών μεταξύ των εργαζομένων	72
Πίνακας 52	Απόκρυψη πληροφοριών από την διοίκηση	72
Πίνακας 53	Εμπιστοσύνη μεταξύ των εργαζομένων	73
Πίνακας 54	Σοβαρή αντιμετώπιση των προτάσεων	74
Πίνακας 55	Ελεύθερη έκφραση απόψεων και συναισθημάτων.....	74
Πίνακας 56	Δίκαιη κατανομή της εργασίας.....	75
Πίνακας 57	Συχνότητα ανήσυχου ύπνου.....	76
Πίνακας 58	Συχνότητα αισθήματος εξάντλησης.....	76
Πίνακας 59	Συχνότητα δυσκολίας στον ύπνο	77
Πίνακας 60	Συχνότητα σωματικής εξάντλησης.....	77
Πίνακας 61	Συχνότητα συναισθηματικής εξάντλησης.....	78
Πίνακας 62	Συχνότητα δυσκολίας στον ύπνο	79
Πίνακας 63	Συχνότητα ευερεθιστότητας.....	80
Πίνακας 64	Συχνότητα αισθήματος άγχους	80
Πίνακας 65	Συχνότητα μυοσκελετικών προβλημάτων.....	81
Πίνακας 66	Συχνότητα εναλλαγής διαθέσεων.....	82
Πίνακας 67	Έκθεση σε ανεπιθύμητη σεξουαλική προσοχή	83
Πίνακας 68	Δράστης ανεπιθύμητης σεξουαλικής προσοχής	83
Πίνακας 69	Έκθεση σε απειλές βίας στον χώρο εργασίας	84
Πίνακας 70	Δράστης απειλών βίας	84
Πίνακας 71	Έκθεση σε σωματική βία.....	85
Πίνακας 72	Δράστης σωματικής βίας.....	85
Πίνακας 73	Έκθεση σε λεκτική βία.....	85
Πίνακας 74	Δράστης λεκτικής βίας	86
Πίνακας 75	Έκθεση σε εκφοβισμό	86

Πίνακας 76 Δράστης εκφοβισμού	87
-------------------------------------	----

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τις τελευταίες δεκαετίες έχουν πραγματοποιηθεί σημαντικές αλλαγές, στενά συνδεδεμένες με την οργάνωση και τη διαχείριση της εργασίας, που οδήγησαν σε αναδυόμενους κινδύνους στον τομέα της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας, όπως οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι. Συνδεδεμένα με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, θέματα όπως το εργασιακό άγχος και η εξουθένωση αποτελούν ευρέως αναγνωρισμένες μεγάλες προκλήσεις για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία (Leka κ.ά., 2011).

Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, όπως το εργασιακό άγχος και η εργασιακή εξουθένωση θεωρούνται από τις πιο σημαντικές προκλήσεις ως προς την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων στην σύγχρονη εποχή. Το εύρος του αντικτύπου τους περιλαμβάνει τους τομείς της υγείας των εργαζομένων, την ευημερία των επιχειρήσεων, αλλά και την παγκόσμια οικονομία κατ' επέκταση. Πιο συγκεκριμένα, ο αυξημένος διεθνής ανταγωνισμός και η παγκοσμιοποίηση επιχειρήσεων και οργανισμών, η ταχεία τεχνολογική αλλαγή και οι υψηλότερες απαιτήσεις των πελατών για προϊόντα και υπηρεσίες με αυξανόμενη έμφαση σε περιβαλλοντικά ζητήματα έχουν αλλάξει τον εργασιακό βίο (Tuomi κ.ά., 2004).

Κατά τη σύγκριση των συνθηκών εργασίας πριν από 20, 50 ή 100 χρόνια με τη σημερινή κατάσταση, οι περισσότεροι άνθρωποι θα συμφωνούσαν επίσης ότι οι παράγοντες των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, όπως η πίεση χρόνου, ο φόρτος εργασίας ή οι συγκρούσεις εργασίας-οικογένειας, έχουν αυξηθεί (Portune κ.ά., 2012).

Στην παρούσα εργασία εξετάζονται το εργασιακό άγχος και η εργασιακή εξουθένωση ως ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, οι κυριότεροι παράγοντες που τους επηρεάζουν, οι επιπτώσεις αυτών στην ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων και ο αντίκτυπός τους στο εργασιακή ικανοποίηση και την εργασιακή δέσμευση. Η δομή της εργασίας αρθρώνεται ως εξής. Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται μία ευρεία επισκόπηση του ορισμού των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στο εργασιακό περιβάλλον αλλά και ποιες είναι οι επιπτώσεις αυτών. Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζεται αναλυτικότερα το εργασιακό άγχος, ποιοι οι παράγοντες και ποιες οι επιπτώσεις του. Στο τρίτο κεφάλαιο αναλύεται η έννοια της εργασιακής εξουθένωσης, ποια είναι τα αίτια και ποιες οι επιπτώσεις. Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι κυριότερες μορφές βίας στο εργασιακό περιβάλλον. Στο πέμπτο κεφάλαιο, αναλύονται οι παράγοντες και οι έννοιες της εργασιακής ικανοποίησης και της εργασιακής δέσμευσης, και πώς αυτές αλληλοσχετίζονται. Στη συνέχεια, στο έκτο

κεφάλαιο παρουσιάζονται άλλες έρευνες που έχουν γίνει σχετικά με το εξεταζόμενο θέμα. Στο έβδομο κεφάλαιο αναλύονται η μεθοδολογία και τα αποτελέσματα του ερευνητικού μέρους της εργασίας και τέλος, παρατίθενται τα συμπεράσματα, οι περιορισμοί και οι προτάσεις για μελλοντική μελέτη στο όγδοο και το ένατο κεφάλαιο αντίστοιχα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

1.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ

Οι κίνδυνοι εργασίας μπορούν να ταξινομηθούν σε δύο κατηγορίες: στους φυσικούς κινδύνους και στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους. Οι φυσικοί κίνδυνοι περιλαμβάνουν θόρυβο, κραδασμούς, θερμότητα, ακτινοβολία, βιολογικούς, ηλεκτρικούς, βιομηχανικούς και χημικούς κινδύνους (Erwandí κ.ά., 2021). Ο ψυχοκοινωνικός κίνδυνος είναι κάθε επαγγελματικός κίνδυνος που σχετίζεται με τον τρόπο σχεδιασμού, οργάνωσης και διαχείρισης της εργασίας, τις διαπροσωπικές σχέσεις, το έλεγχο και ρυθμό εργασίας, καθώς και τα οικονομικά και κοινωνικά πλαίσια της εργασίας (Dupret κ.ά., 2012).

Πιο συγκεκριμένα, το Γαλλικό Υπουργείο Εργασίας πρότεινε τον ακόλουθο ορισμό των ψυχοκοινωνικών κινδύνων: «Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι καλύπτουν επαγγελματικούς κινδύνους που επηρεάζουν τη σωματική ακεραιότητα και την ψυχική υγεία των εργαζομένων: άγχος, επαγγελματική εξάντληση (εξουθένωση), κ.λπ». Οι κίνδυνοι μπορούν να προκαλέσουν επαγγελματικές ασθένειες όπως κατάθλιψη, ψυχοσωματικές ασθένειες, διαταραχές ύπνου, μυοσκελετικές διαταραχές, καρδιαγγειακές παθήσεις, ακόμη και επαγγελματικά ατυχήματα» (Dupret κ.ά., 2012). Με άλλα λόγια, οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι είναι οι πτυχές του σχεδιασμού της εργασίας και της οργάνωσης και της διαχείρισης της εργασίας, καθώς και τα κοινωνικά και περιβαλλοντικά τους πλαίσια, τα οποία έχουν τη δυνατότητα να προκαλέσουν ψυχολογική ή σωματική βλάβη (Portune κ.ά., 2012).

Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι προκύπτουν από την αλληλεπίδραση μεταξύ του περιεχομένου της εργασίας, της οργάνωσης της εργασίας, των τεχνολογικών και περιβαλλοντικών συνθηκών και των ικανοτήτων, των πόρων και των αναγκών των εργαζομένων (De Sio κ.ά., 2017), και επηρεάζουν την ψυχολογική και σωματική ευημερία των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης της ικανότητάς τους να συμμετέχουν σε ένα εργασιακό περιβάλλον μεταξύ άλλων ανθρώπων. Δεν προκαλούν μόνο ψυχιατρικά και ψυχολογικά αποτελέσματα όπως επαγγελματική εξουθένωση, διαταραχές άγχους και κατάθλιψη, αλλά μπορούν επίσης να προκαλέσουν σωματικό τραυματισμό ή ασθένεια όπως καρδιαγγειακές παθήσεις ή μυοσκελετικούς τραυματισμούς. Τέλος, οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι συνδέονται με την οργάνωση της εργασίας καθώς και τη βία στο χώρο εργασίας και αναγνωρίζονται διεθνώς ως

σημαντικές προκλήσεις για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία καθώς και την παραγωγικότητα (Dupret κ.ά., 2012).

Οι συνέπειες για την υγεία των εργαζομένων που υπόκεινται χρόνια στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και στο φαινόμενο του εργασιακού άγχους είναι πολλαπλές και επηρεάζουν πολλά όργανα και συστήματα . Επιπλέον, η νέα κοινωνικοπολιτισμική και ιατρική γνώση έχει αυξήσει την ευαισθητοποίηση σχετικά με το ρόλο του εργασιακού περιβάλλοντος ως ένας από τους κοινωνικούς καθοριστικούς παράγοντες της υγείας (De Sio κ.ά., 2017).

1.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΩΝ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ

Πρώτο παράγοντα που επηρεάζει την ύπαρξη ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία αποτελεί η συναισθηματική εργασία. Η ανάπτυξη της οικονομίας των υπηρεσιών και η «κουλτούρα» τους σε πολλούς τομείς, έχει δημιουργήσει ένα νέο σύνολο απαιτήσεων από τους εργαζόμενους για τον έλεγχο και τη ρύθμιση των συναισθημάτων για την παροχή του τύπου εξυπηρέτησης πελατών που απαιτείται από τον οργανισμό τους. Αυτές οι απαιτήσεις συχνά οδηγούν σε συναισθηματική ασυμφωνία, η οποία αναφέρεται στην απαίτηση να εμφανίζονται (συνήθως θετικά) συναισθήματα που δεν συμβαδίζουν με τα πραγματικά αισθητά (συνήθως ουδέτερα ή αρνητικά συναισθήματα). Η συναισθηματική ασυμφωνία έχει συνδεθεί επανειλημμένα με συναισθηματική εξάντληση και κακή υγεία (Dollard κ.ά., 2007).

Δεύτερος εξίσου σημαντικός παράγοντας είναι ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας, ο οποίος έχει αναδειχθεί ως σημαντικό οργανωτικό ζήτημα την τελευταία δεκαετία. Ο εκφοβισμός στο χώρο εργασίας περιλαμβάνει τη θυματοποίηση ενός ή περισσότερων εργαζομένων μέσω επαναλαμβανόμενης έκθεσης σε μια ποικιλία αρνητικών συμπεριφορών για μια χρονική περίοδο. Ο εκφοβισμός έχει συνδεθεί με μια σειρά από σοβαρά αρνητικά αποτελέσματα, συμπεριλαμβανομένων ψυχοσωματικών συμπτωμάτων, ερεθισμού, κατάθλιψης και κακής σωματικής υγείας, καθώς και μείωση εργασιακής ικανοποίησης, αυξημένη απουσία και μειωμένη οργανωτική δέσμευση (Dollard κ.ά., 2007).

Ένας ακόμα παράγοντας φέρεται να είναι η έλλειψη δικαιοσύνης και αναγνώρισης. Υπάρχει αυξανόμενη αναγνώριση ότι οι αντιλήψεις των εργαζομένων για δικαιοσύνη, ισότητα και ίση μεταχείριση είναι σημαντικές εργασιακές συμπεριφορές που μπορούν να επηρεάσουν μια σειρά αποτελεσμάτων. Αρκετές έρευνες υποστηρίζουν τη σύνδεση μεταξύ των αντιλήψεων και των αποτελεσμάτων της οργανωτικής δικαιοσύνης, όπως η

ικανοποίηση από την εργασία, η εργασιακή δέσμευση, η αξιολόγηση της εξουσίας, καθώς και οι αντιπαραγωγικές εργασιακές συμπεριφορές, η πρόωρη παραίτηση και η μείωση της απόδοσης (Dollard κ.ά., 2007).

Τάσεις όπως και αναδιάρθρωση σημαίνουν ότι οι αλλαγές στα συστήματα και τις πρακτικές εργασίας γίνονται όλο και πιο συχνές. Υπάρχει αυξανόμενη ανησυχία ότι αυτά οδηγούν σε αρνητικές συνέπειες για τους εργαζόμενους. Επιπλέον, η κακή διαχείριση της οργανωτικής αλλαγής μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένο άγχος, μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση και οργανωτική δέσμευση (Dollard κ.ά., 2007).

Οι θετικές και προσαρμοστικές ψυχικές καταστάσεις, όπως η ευτυχία και η εργασιακή δέσμευση προωθούν καλή σωματική και ψυχική υγεία στους εργαζόμενους. Η έλλειψη, αντίθετα, αυτών, δημιουργεί σημαντικά προβλήματα. Για παράδειγμα, η χαμηλή συμμετοχή σε αποφάσεις έχει συνδεθεί με μια σειρά ανεπιθύμητων αποτελεσμάτων, συμπεριλαμβανομένης της μειωμένης εργασιακής ικανοποίησης και δέσμευσης, καθώς και της μειωμένης απόδοσης των εργαζομένων (Dollard κ.ά., 2007).

Τέλος, η παγκοσμιοποίηση, η αλλαγή των αγορών εργασίας, οι επισφαλείς συμβάσεις, η εργασιακή ανασφάλεια και αβεβαιότητα, ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, οι νέες μορφές συμβάσεων εργασίας, η λιτή παραγωγή (το σύστημα διοίκησης, κατά το οποίο οι επιχειρήσεις προσπαθούν να ελαχιστοποιήσουν την σπατάλη πόρων) και η εξωτερική ανάθεση (η ανάθεση έργων και υπηρεσιών τις επιχειρήσεις σε εξωτερικές εταιρείες), όπως επίσης και η κακή ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αποτελούν κάποιους επιπλέον παράγοντες που επηρεάζουν τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους (Erwandi κ.ά., 2021).

Η αλληλεπίδραση με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που προέρχονται από το εργασιακό περιβάλλον, το περιβάλλον του σπιτιού, το άτομο, την κοινωνία και τους ίδιους τους εργαζόμενους συνεχίζεται ακόμη και όταν οι εργαζόμενοι δεν βρίσκονται στον εργασιακό τους χώρο (Erwandi κ.ά., 2021).

1.3 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ

Αρκετές μελέτες έχουν αποκαλύψει ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι σχετίζονται με τα αυξανόμενα ποσοστά εργατικών ατυχημάτων και απουσιών. Η καταπόνηση ή το στρες μεσολαβούν στις επιδράσεις των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην υγεία και τη συμπεριφορά των εργαζομένων. Με άλλα λόγια, οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στο χώρο εργασίας θα έχουν άμεσο αντίκτυπο στους εργαζόμενους ενώ εργάζονται. Αυτό σημαίνει

ότι κάθε ψυχοκοινωνικός κίνδυνος που αντιμετωπίζεται στο χώρο εργασίας προκαλεί πίεση στον εργαζόμενο (Erwandi κ.ά., 2021).

Η έκθεση σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στο χώρο εργασίας όχι μόνο έχει τη δυνατότητα να προκαλέσει ψυχολογική και σωματική βλάβη στους μεμονωμένους υπαλλήλους, αλλά μπορεί επίσης να προκαλέσει περαιτέρω επιπτώσεις στην κοινωνία, όπως η μείωση της παραγωγικότητας σε τοπικές/κρατικές οικονομίες, διαβρώσεις οικογενειακών/διαπροσωπικών σχέσεων και αρνητικά αποτελέσματα συμπεριφοράς.

Επιπλέον, το εργασιακό στρες και η κατάθλιψη μπορούν να συσχετιστούν άμεσα με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στο χώρο εργασίας (Middelcorp κ.ά., 2006).

Ακολούθως, αξιοσημείωτη είναι η σχέση μεταξύ του ψυχοκοινωνικού εργασιακού περιβάλλοντος και των συνεπειών στη σωματική υγεία των εργαζομένων. Έρευνες έδειξαν ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι επηρεάζουν τέσσερα κύρια φυσιολογικά συστήματα: υπέρταση και καρδιακές παθήσεις, επούλωση πληγών, μυοσκελετικές διαταραχές, γαστρεντερικές διαταραχές και εξασθενημένη ανοσολογική ικανότητα (Marmot κ.ά., 1997). Πρόσθετες διαταραχές που γενικά αναγνωρίζονται ως προκαλούμενες από στρες περιλαμβάνουν: βρογχίτιδα, στεφανιαία νόσο, ψυχικές παθήσεις, διαταραχές του θυρεοειδούς, δερματικές παθήσεις, ορισμένους τύπους ρευματοειδούς αρθρίτιδας, παχυσαρκία, φυματίωση, πονοκεφάλους και ημικρανία, πεπτικά έλκη και ελκώδη κολίτιδα και διαβήτη (Marmot κ.ά., 1997).

Η έκθεση σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στο χώρο εργασίας συσχετίζεται, επίσης, με ένα ευρύ φάσμα 0 όπως η σωματική αδράνεια, η υπερβολική κατανάλωση αλκοόλ και ναρκωτικών, η διατροφική ανισορροπία και οι διαταραχές του ύπνου (Ng & Jeffery, 2003).

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση, μόνο το άγχος που σχετίζεται με την εργασία επηρεάζει πάνω από 40 εκατομμύρια άτομα, κοστίζοντας περίπου 20 δισεκατομμύρια ευρώ ετησίως σε απώλεια παραγωγικότητας (Leka κ.ά., 2011).

Συμπερασματικά, οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, όπως το εργασιακό άγχος, η εργασιακή εξουθένωση, καθώς και οι επιπτώσεις αυτών, όπως η κατάθλιψη, το στρες και εξάντληση, επηρεάζουν σε πολύ μεγάλο βαθμό τους εργαζομένους, είτε ψυχολογικά, είτε και σωματικά. Επομένως, αποτελούν μείζων πρόβλημα, το οποίο απαιτεί άμεση δράση των επιχειρήσεων για την επίλυσή του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο : ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ

Το εργασιακό άγχος θεωρείται ένας από τους πιο σημαντικούς ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις. Τα άτομα που υποφέρουν από άγχος, τις περισσότερες φορές στοχοποιούνται ή ακόμα και στιγματίζονται. Για αυτόν τον λόγο, το συγκεκριμένο πρόβλημα εντάσσεται στα οργανωτικά ζητήματα των επιχειρήσεων. Με αυτόν τον τρόπο το εργασιακό άγχος γίνεται διαχειρίσιμο, όπως είναι και οποιοσδήποτε άλλος κίνδυνος για την ασφάλεια και την υγεία στον χώρο εργασίας. Δεδομένου του σημαντικού άμεσου και έμμεσου κόστους που σχετίζεται με αυτό, το εργασιακό άγχος αποτελεί όλο και περισσότερο εθνικό ζήτημα επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας. Το εργασιακό άγχος προκύπτει από την παρατεταμένη έκθεση σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στο χώρο εργασίας - πτυχές του εργασιακού περιβάλλοντος, του σχεδιασμού εργασίας και της οργανωτικής διαχείρισης που ενδέχεται να προκαλέσουν ψυχολογική και κοινωνική βλάβη (Law κ.ά., 2011).

2.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ

Το εργασιακό άγχος αναφέρεται σε εκείνες τις επιβλαβείς σωματικές και συναισθηματικές αντιδράσεις που συμβαίνουν όταν οι απαιτήσεις της εργασίας δεν ταιριάζουν με τους πόρους, τις δυνατότητες και τις ανάγκες ενός εργαζομένου. Είναι μια αντίδραση σε διάφορες δυσμενείς συνθήκες που σχετίζονται με το περιεχόμενο της εργασίας, την οργάνωση της εργασίας και το εργασιακό περιβάλλον (Chatzigianni κ.ά., 2018). Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία ορίζει το εργασιακό άγχος ως αίσθημα αδιαθεσίας και δυσφορίας που μπορεί να βιώσουν οι εργαζόμενοι όταν παρουσιάζονται εργασιακές απαιτήσεις και πιέσεις που δεν ταιριάζουν με τις γνώσεις και τις ικανότητές τους και που αμφισβητούν την ικανότητά τους να ανταπεξέλθουν (De Sio κ.ά., 2017).

Οι εργαζόμενοι που υποφέρουν από εργασιακό άγχος εμφανίζουν γενικά σημάδια απόκρισης στο στρες. Υπάρχουν τέσσερα στάδια της απόκρισης στο στρες που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να προσδιοριστεί εάν ένα άτομο, στην πραγματικότητα, παλεύει με το εργασιακό άγχος. Οι στρεσογόνοι παράγοντες γίνονται αντιληπτοί από το άτομο στο πρώτο στάδιο. Στο δεύτερο στάδιο οι στρεσογόνοι παράγοντες ερμηνεύονται έτσι ώστε κάθε άτομο να έχει επιλογές για το πώς να δει τον στρεσογόνο παράγοντα. Οι επιλογές είναι να ικανοποιήσουν τη ζήτηση, να

παρακάμψουν ή να απομακρυνθούν από την κατάσταση, να ζήσουν με τους περιορισμούς ή να χρησιμοποιήσουν αυτήν τη ζήτηση ως ευκαιρία ανάπτυξης. Στο τρίτο στάδιο, το άτομο αντιλαμβάνεται τις πιθανές συνέπειες και επιλέγει την κατάλληλη απάντηση για την αντιμετώπιση του στρεσογόνου παράγοντα. Οι στρατηγικές αντιμετώπισης μπορούν να χρησιμοποιηθούν αυτή τη στιγμή, καθώς μπορεί να είναι πιο επιθυμητό από το να αφεθεί η κατάσταση αναλλοίωτη. Το τελευταίο στάδιο είναι η συμπεριφορά που προέρχεται από τα τρία προηγούμενα στάδια. Η συμπεριφορά αυτή, μπορεί να οδηγήσει σε ασθένειες, αϋπνίες, έλκη και πλήθος άλλων προβλημάτων, όπως λοιμώξεις και σοβαρές δερματικές παθήσεις (Torelli κ.ά., 1992).

2.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ

Το άγχος που βιώνει ένα άτομο στη δουλειά είναι πιθανό να είναι αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης πολλών παραγόντων, όπως το είδος της εργασίας που κάνουν (το επάγγελμά τους), η παρουσία στρεσογόνων παραγόντων εργασίας, το ποσό της υποστήριξης που λαμβάνουν στη δουλειά και στο σπίτι και οι μηχανισμοί αντιμετώπισης που χρησιμοποιούν για την αντιμετώπιση του άγχους. Πηγές άγχους μπορεί να είναι:

1. Ο ρόλος στον οργανισμό, συμπεριλαμβανομένης της ασάφειας ρόλων (όταν οι απαιτήσεις για την ανταπόκριση σε έναν ρόλο είναι ασαφείς και μη ξεκάθαρες) και της σύγκρουσης ρόλων (όταν οι ρόλοι έχουν απαιτήσεις που αλληλοαποκλείονται) (Tsekos, 2003). Οι πτυχές της κουλτούρας και της λειτουργίας του οργανισμού είναι ιδιαίτερα σημαντικές: ο οργανισμός ως περιβάλλον απόδοσης εργασιών, ως περιβάλλον επίλυσης προβλημάτων και ως περιβάλλον ανάπτυξης. Τα διαθέσιμα στοιχεία υποδηλώνουν ότι εάν ο οργανισμός θεωρείται ελλιπής ως προς αυτά τα περιβάλλοντα, τότε είναι πιθανό να σχετίζεται με αυξημένα επίπεδα άγχους (Forastieri, 2016). Πιο συγκεκριμένα, η απόδοση των εργαζομένων επηρεάζεται αρνητικά με την ύπαρξη ασάφειας ή σύγκρουσης ρόλων εντός της επιχείρησης. Αντίστοιχο αποτέλεσμα επιφέρει και η περίπτωση υπερφόρτωσης ρόλων (όταν ο εργαζόμενος δεν έχει τους πόρους για να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις πολλαπλών ρόλων), καθώς το εργασιακό άγχος αυξάνεται (Rosen κ.ά., 2010). Τέλος, η ανεπάρκεια ρόλων (όταν οι ικανότητες και η κατάρτιση του ατόμου δεν χρησιμοποιούνται πλήρως) συνδέεται επίσης με χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση και οργανωτική δέσμευση (Forastieri, 2016).
2. Η φύση και ο φόρτος εργασίας, συμπεριλαμβανομένων παραγόντων όπως οι κακές φυσικές συνθήκες εργασίας, η υπερφόρτωση της εργασίας ή οι πιέσεις χρόνου

(Tsekos, 2003). Η ύπαρξη υπερβολικού φόρτου εργασίας, τόσο ως ποιοτικός φόρτος (η δυσκολία της εργασίας) όσο και ως ποσοτικός (ο όγκος της εργασίας), επηρεάζει αρνητικά την απόδοση των εργαζομένων, δημιουργώντας άγχος (Forastieri, 2016, Rosen κ.ά., 2010). Όσο μεγαλύτερος είναι ο φόρτος εργασίας, τόσο αυξάνεται και η απώλεια ύπνου. Έτσι, η απώλεια ύπνου, καθώς και οι αλλαγές στο πρόγραμμα που επέρχονται, σχετίζονται με μειωμένη διέγερση η οποία έχει τη δυνατότητα να οδηγήσει σε χαμηλότερες επιδόσεις και ελλείμματα στην απόδοση, που αποτελούνται από ανεξήγητες απουσίες, λάθη και ελλείπουσες προθεσμίες (Rosen κ.ά., 2010). Αυτοί οι παράγοντες σχετίζονται με τη διαταραχή των βιολογικών κερκαδικών ρυθμών (το «βιολογικό ρολόι», το οποίο ρυθμίζει τις απαραίτητες βιολογικές λειτουργίες ενός ανθρώπινου οργανισμού, όπως ο κύκλος ύπνου-αφύπνισης, η αρτηριακή πίεση και ο μεταβολισμός), τη μείωση της μακροχρόνιας κακής ποιότητας του ύπνου κατά τη διάρκεια της ημέρας και τις αντικρουόμενες απαιτήσεις εργασίας-σπιτιού που συμβάλλουν στην αύξηση του επιπέδου άγχους και κόπωσης (Forastieri, 2016). Συνολικά, οι κακές φυσικές συνθήκες εργασίας και το περιβάλλον, συμπεριλαμβανομένης της διάταξης του χώρου εργασίας και της έκθεσης σε επικίνδυνους παράγοντες, μπορούν να επηρεάσουν τόσο την εμπειρία του στρες των εργαζομένων όσο και την ψυχολογική και σωματική τους υγεία.

3. Η εξέλιξη της σταδιοδρομίας, συμπεριλαμβανομένης της έλλειψης εργασιακής αναγνώρισης και ασφάλειας και της αβεβαιότητας (Tsekos, 2003). Έρευνες έδειξαν ότι μια λεγόμενη κρίση ικανοποίησης μπορεί επίσης να οδηγήσει σε υψηλότερο κίνδυνο καρδιαγγειακών παθήσεων. Το άγχος είναι γνωστό ότι επηρεάζεται σημαντικά από τα εργασιακά καθήκοντα, το οργανωτικό περιβάλλον και τις συνθήκες εργασιακού περιβάλλοντος (Drakopoulos κ.ά., 2012). Οι κρίσεις ευγνωμοσύνης αναδύονται εάν εργαζόμαστε σκληρά και είμαστε αφοσιωμένοι. Η υψηλή προσπάθεια σε συνδυασμό με τη χαμηλή ανταμοιβή είναι αναμφίβολα σοβαρός κίνδυνος (Portune κ.ά., 2012). Τέλος, η εργασιακή αβεβαιότητα μπορεί να εκφραστεί με διαφορετικούς τρόπους, συμπεριλαμβανομένης της έλλειψης ανατροφοδότησης απόδοσης, της αβεβαιότητας σχετικά με την επιθυμητή συμπεριφορά (ασάφεια ρόλων) και της αβεβαιότητας για το μέλλον (εργασιακή ανασφάλεια) (Forastieri, 2016).
4. Οι σχέσεις στην εργασία, συμπεριλαμβανομένων των κακών σχέσεων των εργαζομένων με τη διοίκηση ή μεταξύ των συναδέλφων, ένα ακραίο συστατικό των οποίων είναι ο εκφοβισμός στο χώρο εργασίας (Tsekos, 2003). Οι διαπροσωπικές

συγκρούσεις αφορούν διαμάχες ως προς τα ακαδημαϊκά επιτεύγματα μεταξύ των εργαζομένων. Ένα άλλο σημαντικό ζήτημα είναι η βία στο χώρο εργασίας, η οποία μπορεί να προκαλέσει αυξημένα επίπεδα άγχους. Τα επεισόδια βίας μπορούν να επηρεάσουν όχι μόνο τα θύματα αλλά και τους μάρτυρες, ιδιαίτερα σε δουλειές που περιλαμβάνουν μεγάλη ομαδική εργασία και προσανατολισμό στον πελάτη. Για παράδειγμα, έχουν αναγνωριστεί διάφοροι οργανωτικοί παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνιση εκφοβισμού, όπως αγχωτικές δουλειές, μονότονες δουλειές, χαμηλό επίπεδο ελέγχου, ασάφεια σύγκρουσης ρόλων, υπερβολικός φόρτος εργασίας, κακή διαχείριση συγκρούσεων και οργανωτικές αλλαγές (Forastieri, 2016).

5. Η οργανωτική δομή και το κλίμα, συμπεριλαμβανομένης της μικρής συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων και στην πολιτική των γραφείων και της έλλειψης αυτονομίας (Tsekos, 2003). Η εργασιακή αυτονομία και η δυνατότητα συμμετοχής στην λήψη αποφάσεων είναι σημαντικοί παράγοντες που προσφέρουν εργασιακή ικανοποίηση στους εργαζομένους (Rosen κ.ά., 2010). Η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων μετριάξει τις αγχωτικές επιπτώσεις των απαιτήσεων εργασίας και οδηγεί σε μειωμένη ψυχολογική καταπόνηση. Συνολικά, έρευνες έχουν δείξει ότι οι μεγαλύτερες ευκαιρίες για συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων σχετίζονται με μεγαλύτερη ικανοποίηση και υψηλότερο αίσθημα αυτοεκτίμησης. Μακροπρόθεσμα, ακόμη και μικρές ποσότητες αυτονομίας στην εκτέλεση καθηκόντων είναι ευεργετικές για την ψυχική υγεία και την παραγωγικότητα των εργαζομένων (Forastieri, 2016).

2.3 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ

Ο αντίκτυπος του εργασιακού άγχους στην υγεία μπορεί να ποικίλει ανάλογα με την ατομική ανταπόκριση. Μια σειρά από μελέτες δείχνουν ότι οι αγχωτικές συνθήκες εργασίας μπορούν να έχουν αντίκτυπο στην ευημερία των εργαζομένων συμβάλλοντας άμεσα σε επιβλαβείς συμπεριφορές στον τρόπο ζωής που μπορεί να αυξήσουν τους κινδύνους για την υγεία. Τα υψηλά επίπεδα άγχους μπορούν να συμβάλουν στην ανάπτυξη διαταραχών που σχετίζονται με την υγεία, συμπεριλαμβανομένων ψυχικών και συμπεριφορικών διαταραχών όπως εξάντληση, στρες και κατάθλιψη, καθώς και άλλες σωματικές διαταραχές όπως καρδιαγγειακές παθήσεις (CVD) και μυοσκελετικές διαταραχές (MSDs) (Forastieri, 2016). Επιπλέον, υπάρχει ο αντίκτυπος των αναδυόμενων συμπεριφορών αντιμετώπισης όπως η κατάχρηση αλκοόλ και ναρκωτικών, το κάπνισμα, η ανθυγιεινή διατροφή και ο κακός ύπνος, καθώς και ένα αυξανόμενο ποσοστό σχετικών μη μεταδοτικών ασθενειών.

Ο κίνδυνος κατάθλιψης αυξάνεται έως και τέσσερις φορές μεταξύ των εργαζομένων που αντιμετωπίζουν εργασιακό άγχος, ανάλογα με το μέτρο, το φύλο και την υπό μελέτη ομάδα εργασίας. Από παγκόσμια άποψη, η κατάθλιψη είναι η κύρια αιτία πρόωρης θνησιμότητας και παρατεταμένων ετών που επηρεάζονται από αναπηρία (Forastieri, 2016).

Μελέτες έχουν δείξει ότι οι σύντομες περίοδοι έκθεσης σε εργασιακό άγχος σχετίζονται με αντιδράσεις όπως διαταραχή του ύπνου, αλλαγές στη διάθεση, κόπωση, πονοκεφάλους και ευερεθιστότητα στο στομάχι. Η παρατεταμένη έκθεση αυτό έχει αποδειχθεί ότι σχετίζεται με ένα ευρύ φάσμα αποτελεσμάτων ψυχικής και σωματικής υγείας, όπως απόπειρες αυτοκτονίας, προβλήματα ύπνου, οσφυαλγία, χρόνια κόπωση, πεπτικά προβλήματα, αυτοάνοσα νοσήματα, κακή ανοσολογική λειτουργία, καρδιαγγειακές παθήσεις, υψηλή αρτηριακή πίεση και πεπτικά έλκη (Hassard κ.ά., 2014).

Στον εργασιακό χώρο, οι συνέπειες των ψυχοκοινωνικών κινδύνων περιλαμβάνουν αυξημένες απουσίες, διαταραγμένες εργασιακές σχέσεις, μειωμένα κίνητρα προσωπικού, μειωμένη ικανοποίηση και δημιουργικότητα, εσωτερικές μεταθέσεις και επανεκπαίδευση και γενικά μια φτωχότερη εικόνα της επιχείρησης (Forastieri, 2016). Αυτά τα προβλήματα έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην παραγωγικότητα, στο άμεσο και έμμεσο κόστος, και στην ανταγωνιστικότητα του οργανισμού και συνεπώς στη δημιουργία θέσεων απασχόλησης.

Σε κοινωνικό επίπεδο, η κακή υγεία που σχετίζεται με το χρόνιο άγχος που σχετίζεται με την εργασία και η παρατεταμένη έκθεση σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία μπορεί να επιβαρύνει τις εθνικές υπηρεσίες υγείας και να μειώσει την οικονομική παραγωγικότητα, με αρνητικό αντίκτυπο στο ακαθάριστο εγχώριο προϊόν (ΑΕΠ) μιας χώρας (Hassard κ.ά., 2014).

Άλλα «ανθρώπινα κόστη» άγχους και ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία περιλαμβάνουν τη συναισθηματική πίεση και τη μείωση της ποιότητας ζωής που βιώνουν τα επηρεαζόμενα άτομα. Υπάρχουν ενδείξεις ότι το άγχος στο χώρο εργασίας σχετίζεται με τη μείωση της ποιότητας των σχέσεων με τον/την σύζυγο, τα παιδιά και άλλα μέλη της οικογένειας. Τελικά, οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και οι συναφείς επιπτώσεις τους στην υγεία θα επιβάλλουν σημαντική οικονομική επιβάρυνση σε άτομα, οργανισμούς και κοινωνίες. (Hassard κ.ά., 2014).

Ένας αυξανόμενος αριθμός μελετών διερευνά τη συσχέτιση του κακού ψυχοκοινωνικού περιβάλλοντος εργασίας και του εργασιακού άγχους με αυξημένο κίνδυνο επαγγελματικών ατυχημάτων. Η εμπειρία είτε των γνωστικών είτε των σωματικών συμπτωμάτων του εργασιακού άγχους μπορεί να αυξήσει την πιθανότητα στιγμιαίας απόσπασης της προσοχής, λάθη στην κρίση ή αποτυχίας σε κανονικές δραστηριότητες (Forastieri, 2016). Με τη σειρά τους τα ανθρώπινα λάθη που γίνονται από το εργασιακό άγχος μπορεί να οδηγήσουν σε οικονομικό κόστος, σωματικούς τραυματισμούς ή ακόμη και απώλειες ανθρώπινων ζωών (Drakopoulos κ.ά., 2012).

Επιπλέον, οι διαταραχές ψυχικής υγείας που προκύπτουν από το εργασιακό άγχος μπορεί να είναι αρκετά δαπανηρές όσον αφορά τη χρήση της υγειονομικής περίθαλψης, τα έξοδα αποζημίωσης και τις ημέρες εργασίας που χάνονται (Drakopoulos κ.ά., 2012). Παρόλο που το κόστος της υγειονομικής περίθαλψης στις ευρωπαϊκές χώρες καλύπτεται συνήθως από τα εθνικά συστήματα υγειονομικής περίθαλψης και όχι από τον εργοδότη, η αναγκαιότητα διακοπής της εργασίας ή η αποχώρηση από την εργασία ως αποτέλεσμα ασθένειας ή τραυματισμού που σχετίζεται με το εργασιακό άγχος έχουν άμεσο αντίκτυπο στο επίπεδο των αποδοχών των εργαζομένων. Σε ορισμένες χώρες οι εργαζόμενοι μπορούν να πάρουν αναρρωτική άδεια με πλήρη αμοιβή, ενώ σε άλλες οι μισθοί των εργαζομένων που βρίσκονται σε αναρρωτική άδεια θα μειωθούν. Εναλλακτικά, ορισμένοι εργαζόμενοι ίσως χρειαστεί να εγκαταλείψουν εντελώς την εργασία (Hassard κ.ά., 2014).

Συνοψίζοντας, το εργασιακό άγχος είναι ένας πολύ σημαντικός ψυχοκοινωνικός κίνδυνος, αφού επηρεάζει τόσο τους εργαζομένους, δημιουργώντας φαινόμενα κατάθλιψης, στρες, εξουθένωσης, ακόμα και σωματικών βλαβών, και τις επιχειρήσεις,

επιφέροντας παραιτήσεις, μακρόχρονες απουσίες και κατ' επέκταση μείωση της παραγωγικότητας, όσο και ολόκληρη την κοινωνία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

Ένας ακόμα εξίσου σημαντικός και πολύ διαδεδομένος ψυχοκοινωνικός κίνδυνος αφορά την εργασιακή εξουθένωση, η οποία προκύπτει ως αποτέλεσμα της διαρκής έκθεσης των εργαζομένων στο εργασιακό άγχος και σε άλλους εργασιακούς κινδύνους.

3.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

Πιο συγκεκριμένα, το σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης μπορεί να περιγραφεί ως παρατεταμένη απάντηση στη χρόνια έκθεση σε συναισθηματικούς και διαπροσωπικούς ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία. Χαρακτηρίζεται από συναισθηματική εξάντληση, κυνισμό (αρνητικές, ανθρωποποιημένες και στάσεις απάθειας απέναντι σε άτομα που λαμβάνουν τις υπηρεσίες του), αποπροσωποποίηση, έλλειψη συμμετοχής στην εργασία, χαμηλό επίπεδο προσωπικών επιτευγμάτων και αναποτελεσματικότητα (Forastieri, 2016).

Σύμφωνα με τους Λεβέντη, Χ. κ.α., ο ορισμός που υιοθετείται είναι αρκετά ευρύς, ορίζοντας την εξουθένωση ως την εξάντληση της σωματικής και ψυχικής ενέργειας ενός ατόμου που βιώνει φθορά και αποτυχία, συναισθήματα που προκύπτουν από την υπερβολική προσπάθεια, η οποία απαιτείται από την εργασία (Leventis κ.ά., 2017).

Ο Pines (1993) εξηγεί την εξουθένωση ως κατάσταση σωματικής και ψυχολογικής εξάντλησης λόγω παρατεταμένης εμπλοκής σε συναισθηματική κατάσταση (Pines, 1993). Όμως, η πιο ολοκληρωμένη προσέγγιση της εξουθένωσης παρέχεται από την Christina Maslach (1982), που χαρακτηρίζεται από συναισθηματική και σωματική εξάντληση και έλλειψη θετικών συναισθημάτων συμπάθειας ή σεβασμού για τους αποδέκτες υπηρεσιών (π.χ. πελάτες/φοιτητές). Η Maslach (1982) αναφέρει ότι η υπερφόρτωση της εργασίας και η επακόλουθη συναισθηματική εξάντλησή του αποτελούν την καρδιά του επαγγελματικού συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης. Επίσης, ονομάζει την εξουθένωση ένα φαινόμενο στο οποίο η σωρευτική επίδραση ενός στρεσογόνου περιβάλλοντος τελικά ξεπερνά τους αμυντικούς μηχανισμούς των εργαζομένων, με αποτέλεσμα την ψυχολογική απόσυρση (Ahmadi κ.ά., 2014, Maslach κ.ά., 1982).

Σε αυτή την περίπτωση, το άτομο βιώνει συναισθηματικά απαιτητικές διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας και έχει χαμηλή αντίληψη για τον εαυτό του. Στη συνέχεια, ο

εργαζόμενος χάνει το ενδιαφέρον του, δεν είναι ικανοποιημένος με την απόδοσή του και γενικά αναπτύσσει αρνητική εικόνα για τον εαυτό του (Leventis κ.ά., 2017).

Ουσιαστικά, η εξουθένωση είναι μια κατάσταση συναισθηματικής, ψυχικής και σωματικής εξάντλησης που προκαλείται από παρατεταμένο στρες. Στο εργασιακό περιβάλλον, μειώνει τη σωματική και ψυχική υγεία του εργαζομένου, συχνά αναφέρουν ότι αισθάνονται εξαντλημένοι και αδυνατούν να αντιμετωπίσουν την εργασιακή πίεση (Villavicencio–Ayub κ.ά., 2014).

3.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

Οι παράγοντες που συνδράμουν στην εμφάνιση της εργασιακής εξουθένωσης χωρίζονται σε δύο βασικές κατηγορίες, στα ατομικά χαρακτηριστικά που έχει ο ίδιος ο εργαζόμενος και στις καταστάσεις που υφίστανται στον χώρο εργασίας του. Όσον αφορά τα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου, η ηλικία είναι ο πρωταρχικός παράγοντας, ο οποίος επηρεάζει την εμφάνιση της εργασιακής εξουθένωσης, και πιο συγκεκριμένα τα άτομα νεαρότερης ηλικίας (Villavicencio–Ayub κ.ά., 2014). Ένα άλλο χαρακτηριστικό αφορά τις πολύ υψηλές προσδοκίες και απαιτήσεις. Επίσης, η υπερβολική προδιάθεση για αυτοθυσία και η έντονη επιθυμία επίτευξης στόχων επιφέρει την σωματική και ψυχική εξάντληση (Ahmadi κ.ά., 2014). Όσον αφορά τις καταστάσεις στον χώρο εργασίας, ένα περιβάλλον επιρρεπές σε ασθένειες, με πολλές ώρες εργασίας, άκαμπτα ωράρια εργασίας, μεγάλες μετακινήσεις, σύντομες περιόδους διακοπών, χαμηλούς μισθούς και αυξημένη πίεση για βελτίωση της απόδοσης αποτελεί κύριο παράγοντα εξουθένωσης των εργαζομένων (Villavicencio–Ayub κ.ά., 2014). Επίσης, η έλλειψη αναγνώρισης, η ύπαρξη άνισης μεταχείρισης, η έλλειψη αυτονομίας, καθώς και η έλλειψη των απαραίτητης εκπαίδευσης για την ολοκλήρωση των εργασιών επηρεάζουν αρνητικά την ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων, οι οποίοι καταλήγουν σε εξουθένωση (Leventis κ.ά., 2017).

3.3 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

Τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης εμφανίζονται σταδιακά. Ξεκινάνε από χαμηλής έντασης και συχνότητας συμπτώματα και αυξάνονται με το πέρασμα του χρόνου. Έτσι, είναι πολύ σημαντικό, ένα άτομο να παρατηρήσει τα σημάδια όταν

βρίσκονται ακόμα σε πρώιμο στάδιο, ούτως ώστε να μην καταλήξουν σε εργασιακή εξουθένωση και η αντιμετώπισή τους να είναι πιο εύκολη (Villavicencio–Ayub κ.ά., 2014).

Κάποια από τα συμπτώματα της εργασιακής εξουθένωσης αποτελούν η διαρκής εξάντληση, σωματική και ψυχική, κατάθλιψη, προβλήματα υγείας, όπως πονοκέφαλοι, γαστρεντερικές διαταραχές, μυοσκελετικοί πόνοι, ελλιπής ύπνος, μειωμένη όρεξη και ενεργητικότητα, η υιοθέτηση ανθυγιεινού τρόπου ζωής, όπως υπερβολική κατανάλωση αλκοόλ, ουσιών και κακής ποιότητας φαγητού, επιθετικότητα και αίσθηση ανικανότητας (Drakopoulos κ.ά., 2012). Τέλος, η εργασιακή εξουθένωση δημιουργεί μειωμένη ικανοποίηση, απόδοση και παραγωγικότητα, στοιχεία τα οποία παίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στην δημιουργία και διατήρηση ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος.

Εν κατακλείδι, η εργασιακή εξουθένωση αφορά έναν ψυχοκοινωνικό κίνδυνο ο οποίος εμφανίζεται σταδιακά, αλλά οι επιπτώσεις του είναι αρκετά ισχυρές και συνάδουν με εκείνες του εργασιακού άγχους. Παρ'όλ'αυτά, οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι δεν περιορίζονται μόνο στο εργασιακό άγχος και την εξουθένωση, όπως φαίνεται στο επόμενο κεφάλαιο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο: ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ & ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΣ (HARASSEMENT & BULLYING)

Μία ακόμα πρόκληση της σύγχρονης εποχής αποτελεί η παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Δεν είναι λίγες οι φορές όπου ο εργαζόμενος που βίωσαν ή βιώνουν παρενόχληση, αντιμετωπίζουν συμπτώματα έντονου στρες, με αποτέλεσμα αυτό να έχει αρνητικό αντίκτυπο στην επαγγελματική και προσωπική τους ζωή. Η παρενόχληση διακρίνεται σε τρεις βασικές μορφές, την ηθική παρενόχληση, την σεξουαλική παρενόχληση και τον εκφοβισμό (bullying).

4.1 ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

4.1.1 ΟΡΙΣΜΟΣ

Μεταξύ των πιο σοβαρών αρνητικών επιπτώσεων είναι εκείνες που προκαλούνται από την παρενόχληση στο χώρο εργασίας, η οποία ορίζεται ως διαπροσωπική συμπεριφορά που αποσκοπεί στη βλάβη εκ προθέσεως άλλου υπαλλήλου στο χώρο εργασίας και αντιπροσωπεύει «μια αναπτυσσόμενη ερευνητική περιοχή στην οργανωτική ψυχολογία» (Bowling & Beehr, 2006). Η ακραία παρενόχληση μπορεί να περιλαμβάνει ανθρωποκτονία και σωματική επίθεση, αλλά τα πιο συνηθισμένα περιλαμβάνουν άσεμνες χειρονομίες, πονηρά βλέμματα, απειλές και φωνές, αθόρυβη μεταχείριση και περιφρόνηση (Bowling & Beehr, 2006).

Η παρενόχληση μπορεί να βασίζεται σε διάφορα χαρακτηριστικά της ομάδας ταυτότητας (π.χ. φυλή, φύλο, αναπηρία, θρησκεία, εθνική καταγωγή, σεξουαλικός προσανατολισμός), αλλά μπορεί επίσης να έχει τη μορφή ενοχλητικής συμπεριφοράς που δεν συνδέεται εμφανώς με τη συμμετοχή κάποιου σε μια συγκεκριμένη ομάδα ταυτότητας (π.χ. εκφοβισμός, ανικανότητα, επιθετικότητα) (Einarsen κ.ά., 1994). Η παρενόχληση είναι λεκτική ή σωματική συμπεριφορά που υποτιμά ή δείχνει εχθρότητα ή αποστροφή προς ένα άτομο λόγω της φυλής, του χρώματος, της θρησκείας, του φύλου, της εθνικής καταγωγής, της ηλικίας ή της αναπηρίας του ή των συγγενών, φίλων ή συνεργατών του, και ότι (i) έχει το σκοπό ή το αποτέλεσμα να δημιουργήσει ένα εκφοβιστικό, εχθρικό ή προσβλητικό περιβάλλον εργασίας · (ii) έχει σκοπό ή αποτέλεσμα

να παρεμβαίνει παράλογα στην εργασιακή απόδοση ενός ατόμου · ή (iii) επηρεάζει αρνητικά τις ευκαιρίες απασχόλησης ενός ατόμου (Raver & Nishii, 2010) .

Η προσβλητική συμπεριφορά μπορεί να περιλαμβάνει, αλλά δεν περιορίζεται σε αυτά, προσβλητικά αστεία, βρισιές, επίθετα ή ονοματεπώνυμο, σωματικές επιθέσεις ή απειλές, εκφοβισμό, χλευασμό ή εμπαιγμό, προσβολές ή καταστροφές, προσβλητικά αντικείμενα ή εικόνες και παρεμβολές στην απόδοση της εργασίας (Bowling & Beehr, 2006). Η παρενόχληση μπορεί να συμβεί σε διάφορες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων, αλλά χωρίς περιορισμό, των ακόλουθων: Ο θύτης μπορεί να είναι ο επόπτης του θύματος, ένας επόπτης σε άλλη περιοχή, ένας πράκτορας του εργοδότη, ένας συνάδελφος ή ένας μη εργαζόμενος (Einarsen κ.ά., 1994). Το θύμα δεν χρειάζεται να είναι το άτομο που παρενοχλείται, αλλά μπορεί να είναι οποιοσδήποτε επηρεάζεται από την προσβλητική συμπεριφορά.

4.1.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

Θεωρητικά, υπάρχουν τουλάχιστον τρεις κατηγορίες αιτιών για την παρενόχληση στο χώρο εργασίας: τα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος, του δράστη και του θύματος. Όσον αφορά το εργασιακό περιβάλλον, η οργάνωση μπορεί να θεωρηθεί ως άμεσα υπεύθυνη για την παρουσία ενός δράστη επειδή τα συστήματα ανθρώπινου δυναμικού της επιλέγουν, εκπαιδεύουν και επιβραβεύουν ή τιμωρούν τους δράστες. Επιπλέον, ένα οργανωτικό κλίμα ή κουλτούρα που επιτρέπει ή ενθαρρύνει την παρενόχληση μπορεί να κριθεί υπεύθυνη όχι μόνο άμεσα, αλλά και έμμεσα, καθώς μπορεί να προωθήσει άλλες μορφές άγχους και η παρενόχληση μπορεί να ανθίσει σε αγχωτικά κλίματα. Με άλλα λόγια, τα θύματα μπορούν εύκολα να κατηγορήσουν την οργάνωση για το κλίμα της και για την ύπαρξη ορισμένων στρεσογόνων παραγόντων (Einarsen κ.ά., 1994, Bowling & Beehr, 2006).

Εκτός από το κλίμα και το εργασιακό άγχος, τα προσωπικά χαρακτηριστικά μπορούν να βοηθήσουν στον προσδιορισμό των πιθανών δραστών παρενόχλησης. Οι ερευνητές προτείνουν ότι η παρορμητικότητα, η συναισθηματική αντιδραστικότητα και η επαναστατικότητα, ο κυνισμός, το φύλο και η ιεραρχική θέση σχετίζονται με το να γίνει κάποιος δράστης (Bowling & Beehr, 2006). Η παρενόχληση μπορεί να υποκινείται από διάφορους παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων των προκαταλήψεων ή της προθυμίας να προχωρήσουμε βλάπτοντας εκείνους με χαμηλότερη κοινωνική δύναμη (Raver & Nishii, 2010).

Τέλος, τα θύματα που βιώνουν σύγκρουση στην εργασία βιώνουν επίσης σύγκρουση με τους συζύγους, την οικογένεια και τους φίλους τους, και αυτή η ευρεία εμπειρία σύγκρουσης υποδηλώνει ότι ορισμένα χαρακτηριστικά των θυμάτων θα μπορούσαν επίσης να είναι προγενέστερα της παρενόχλησης (Bowling & Beehr, 2006).

4.2 ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

4.2.1 ΟΡΙΣΜΟΣ

Τις τελευταίες τρεις δεκαετίες, μελέτες έχουν αποδείξει την αύξηση της ψυχολογικής βίας στο χώρο εργασίας. Η ηθική παρενόχληση αποτελεί μορφή ψυχολογικού τρόμου που προκαλεί ψυχική βλάβη, οδηγώντας στον αποκλεισμό του θύματος από τον χώρο εργασίας, ακόμη και από την αγορά εργασίας (Guimarães κ.ά., 2016).

Η ηθική παρενόχληση αποτελείται από βλαβερές πρακτικές που έχουν ως στόχο την αποσταθεροποίηση ενός άλλου ατόμου μέσω επαναλαμβανόμενων επιθέσεων, με ένταση και σκόπιμο χαρακτήρα και σχετίζονται από το φύλο, το χρώμα, η ηλικία, η απόδοση και ο τρόπος εργασίας (Leymann, 1990).

4.2.2 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Τα χαρακτηριστικά της ηθικής παρενόχλησης είναι (Guimarães κ.ά., 2016):

- α) η χρονικότητα, δηλαδή το γεγονός που ενεργοποιεί τη διαδικασία ·
- β) η διάρκεια, η οποία κυμαίνεται μεταξύ 15 και 40 μηνών.
- γ) η σκοπιμότητα, που αντικατοπτρίζει την πρόθεση για πρόκληση ζημιάς στον άλλον·
- δ) η κατευθυντικότητα , δηλαδή οι εχθρικές ενέργειες που έχουν συγκεκριμένο στόχο και κατεύθυνση.
- ε) οι επαναλαμβανόμενες και συνήθεις ενέργειες, δηλαδή η εχθρική συμπεριφορά που επαναλαμβάνεται για παρατεταμένο χρονικό διάστημα.
- στ) τα γεωγραφικά όρια, δηλαδή οι χώροι καθημερινών πρακτικών στον τομέα των εργασιών. και, τέλος,
- ζ) η σκόπιμη υποβάθμιση των συνθηκών εργασίας, μέσω ψυχολογικών επιθέσεων, επαναλαμβανόμενων συμπεριφορών και παραλείψεων.

Η ηθική παρενόχληση είναι μια δυναμική διαδικασία η οποία αποτελείται από τέσσερις φάσεις. Ξεκινά με κρίσιμα περιστατικά, όταν συμβαίνουν ξαφνικές αλλαγές στις προσωπικές σχέσεις και υπάρχουν άμεσες ή έμμεσες επιθέσεις. Στη συνέχεια, εμφανίζεται η ηθική παρενόχληση και ο στιγματισμός, με επαναλαμβανόμενη αρνητική συμπεριφορά, επιθετική και ταπεινωτική, έτσι ώστε να στιγματίζεται το θύμα. Στην τρίτη φάση, το πρόβλημα μπορεί να επισημοποιηθεί και να αναζητηθούν εξηγήσεις με την παρέμβαση του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού, ακόμη και αν σχετίζονται με προσωπικά χαρακτηριστικά εις βάρος των εργασιακών συνθηκών. Στην φάση αυτή, εμφανίζονται συναισθήματα ενοχής, συναισθηματικές αντιδράσεις και ψυχοσωματικά συμπτώματα. Η τελευταία φάση, ο αποκλεισμός, συμβαίνει όταν το θύμα εγκαταλείπει τον εργασιακό χώρο, είτε με οικειοθελή παραίτηση, απόλυση, αναρρωτική άδεια ή πρόωρη συνταξιοδότηση, είτε ακόμη και σε ακραίες μορφές, όπως απόπειρα αυτοκτονίας ή η ίδια η αυτοκτονία (Leymann, 1990).

Υπάρχουν πέντε τύποι συμπεριφορών που υποδεικνύουν την εμφάνιση ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας [32,33]:

- α) η απομόνωση του ατόμου, όσον αφορά την επικοινωνία
- β) οι πρακτικές της ανώτερης ιεραρχίας που αποσκοπούν στη μείωση των κοινωνικών επαφών
- γ) οι στάσεις που επηρεάζουν τη φήμη και την εικόνα του ατόμου
- δ) οι ενέργειες που επηρεάζουν το επάγγελμα και τη δραστηριότητα του ατόμου, και
- ε) οι ενέργειες που προκαλούν βλάβες τόσο στη σωματική όσο και στην ψυχική υγεία.

4.2.3 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ

Η ηθική παρενόχληση έχει συνέπειες για το θύμα, τον θύτη, την επιχείρηση και την κοινωνία, σε διαφορετικές μορφές και ένταση. Η παρενόχληση επηρεάζει βαθιά την ταυτότητα του θύματος, αλλάζοντας τη νοητική του λειτουργία. Στο περιβάλλον της επιχείρησης, μπορεί να προκαλέσει μείωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας της εργασίας, να αυξήσει τις απουσίες, λόγω ασθενειών και ατυχημάτων, και απώλεια ειδικευμένων εργαζομένων. Μπορεί επίσης να οδηγήσει σε δικαστικές διαδικασίες και αρνητικό αντίκτυπο στην εικόνα του οργανισμού. Τέλος, το κόστος των ασθενειών, τα ιατρικά έξοδα και η ανεργία επηρεάζουν επίσης την κοινωνία (Guimarães κ.ά., 2016).

4.3 ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Μία επιπλέον μορφή παρενόχλησης που επηρεάζει αρνητικά σε μεγάλο βαθμό τους εργαζομένους και γενικά την κοινωνία τα τελευταία χρόνια, είναι η σεξουαλική παρενόχληση.

Η τελευταία τροπολογία κατατάσσει συγκεκριμένα τη σεξουαλική παρενόχληση ως μορφή διάκρισης που παραβιάζει την ίση προστασία. Επιπλέον, η νέα οδηγία θεσπίζει κατευθυντήριες γραμμές για κυρώσεις, νομικές ενέργειες και δυνητικά απεριόριστη αποζημίωση για θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης. Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια, η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας έχει αναγνωριστεί ως μια σοβαρή μορφή βίας κατά των γυναικών. Ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται η «Ανεπιθύμητη ή απρόσκλητη σεξουαλική συμπεριφορά ή άλλη ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα, συμπεριλαμβανομένης της ανεπιθύμητης σωματικής, λεκτικής ή μη λεκτικής συμπεριφοράς, με σκοπό την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως κατά τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος» (Tsekos, 2003).

Οι ερευνητές ανακάλυψαν ότι υπάρχουν διαφορές φύλου στην αξιολόγηση των σεξουαλικών συμπεριφορών που συμβαίνουν στην εργασία. Σε μελέτες συγκεκριμένων πληθυσμών και αντιπροσωπευτικών δειγμάτων, οι γυναίκες, περισσότερο από τους άνδρες, χαρακτηρίζουν τη σεξουαλική συμπεριφορά στην εργασία ως σεξουαλική παρενόχληση και θεωρούν ότι η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί πρόβλημα στο χώρο εργασίας τους. Αυτή η διαφορά φύλου στις συμπεριφορές υποδηλώνει ότι οι τύποι σεξουαλικών συμπεριφορών που μπορεί να αξιολογηθούν αρνητικά από μια γυναίκα (δημιουργώντας έτσι για αυτήν ένα προσβλητικό εργασιακό περιβάλλον) μπορεί να αξιολογηθούν θετικά από έναν άντρα. Έτσι, οι άνδρες μπορούν να υποβάλλουν λιγότερες καταγγελίες σεξουαλικής παρενόχλησης από τις γυναίκες, ακόμη και αν έχουν πανομοιότυπες σεξουαλικές εμπειρίες στη δουλειά. Μια άλλη συνέπεια της διαφοράς φύλου στις αντιλήψεις για σεξουαλικές προσβολές στην εργασία είναι ότι οι άνδρες μπορεί να είναι πιο πιθανό από τις γυναίκες να ξεκινήσουν σεξουαλικές συμπεριφορές στην εργασία που οδηγούν σε παράπονα παρενόχλησης, καθώς είναι λιγότερο πιθανό να θεωρούν τέτοιες συμπεριφορές ως απαράδεκτες (Konrad & Gutek, 1986).

Ως εμπνευστές των σεξουαλικών σχέσεων, οι άνδρες μπορεί να βλέπουν τον χώρο εργασίας ως μια πιθανή αρένα για σεξουαλική κατάκτηση. Ως δέκτες σεξουαλικών σχέσεων, οι γυναίκες μπορεί να θεωρούν τις σεξουαλικές παρεμβάσεις που συμβαίνουν

στο χώρο εργασίας ως πιθανές απειλές εκμετάλλευσης (O'Leary- Kelly & Bowes-Sperry, 2001).

4.4 ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΣ (BULLYING)

Σε κανέναν δεν αρέσει να εργάζεται σε ένα εκφοβιστικό εργασιακό περιβάλλον. Οι εργαζόμενοι που υπόκεινται σε εκφοβισμό, απειλές και ταπεινώσεις επηρεάζονται στην καριέρα, στα οικονομικά και στην υγεία τους. Σε ορισμένες περιπτώσεις, αυτή η συμπεριφορά μπορεί να είναι παράνομη και θα μπορούσε να οδηγήσει σε ποινικές και αστικές ποινές για τον δράστη και τον ιδιοκτήτη της επιχείρησης.

4.4.1 ΟΡΙΣΜΟΣ

Ο εκφοβισμός συνήθως ορίζεται ως μια σειρά αρνητικών πράξεων που απευθύνονται σε ένα μόνο άτομο ή μικρό αριθμό ατόμων, που εκτελούνται με σχετικά υψηλή συχνότητα για παρατεταμένο χρονικό διάστημα, με απώτερο σκοπό την δημιουργία του αισθήματος του φόβου και την μείωση της αυτοεκτίμησης. Αφορά μια κοινωνική αλληλεπίδραση στην οποία ο αποστολέας χρησιμοποιεί λεκτική και/ή μη λεκτική επικοινωνία που χαρακτηρίζεται από αρνητικά και επιθετικά στοιχεία που κατευθύνονται προς το άτομο του δέκτη ή την εργασιακή του κατάσταση. Η εμπειρία του εκφοβισμού συνεπάγεται αντίστοιχα τον δέκτη που βιώνει αυτήν τη λεκτική ή/και μη λεκτική επικοινωνία ως αρνητική και επιθετική και αποτελεί απειλή για την αυτοεκτίμηση, την προσωπικότητα ή την επαγγελματική του επάρκεια. Η αλληλεπίδραση πρέπει να συμβαίνει σχετικά συχνά (περίπου σε εβδομαδιαία βάση) και για παρατεταμένο χρονικό διάστημα (Agerivold & Mikkelsen, 2004).

Ο εκφοβισμός στο χώρο εργασίας μπορεί να λάβει πολλές μορφές, συμπεριλαμβανομένου του διαδικτυακού εκφοβισμού, των προσβολών, των καταστροφών και της επίθεσης κατά του εργαζομένου με φωνές, βρισιές και απειλές βίας. Σε όλες τις περιπτώσεις, η συμπεριφορά του κακοποιού χρησιμεύει για τον εκφοβισμό και τον εξευτελισμό του θύματος ή των θυμάτων. Σε ορισμένες περιπτώσεις, ο εκφοβισμός και η παρενόχληση στο χώρο εργασίας λαμβάνουν τη μορφή εγκληματικής δραστηριότητας εναντίον του θύματος. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει κλοπή ή βανδαλισμό της προσωπικής περιουσίας του θύματος και απειλές βίας.

4.4.2 ΑΙΤΙΑ ΤΟΥ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΥ

Συχνά υποτίθεται ότι ένα μη λειτουργικό εργασιακό περιβάλλον θα δημιουργήσει συνθήκες που ενθαρρύνουν τον εκφοβισμό. Για παράδειγμα, ένα κακό ψυχοκοινωνικό εργασιακό περιβάλλον μπορεί να αυξήσει την πιθανότητα διαπροσωπικών συγκρούσεων οι οποίες, αν δεν επιλυθούν, μπορεί να καταλήξουν σε εκφοβισμό. Επιπλέον, οι υπάλληλοι που για κάποιον λόγο έχουν ιδιαίτερο άγχος από ένα κακό εργασιακό περιβάλλον μπορεί να εμφανίσουν μειώσεις στην απόδοση ή να παραβιάσουν τις κοινωνικές νόρμες (Agervolt & Mikkelsen, 2004). Στην πραγματικότητα, προηγούμενες μελέτες δείχνουν ότι τα άτομα που εκφοβίζονται αξιολογούν το περιβάλλον εργασίας τους με γενικά αρνητικούς όρους και πιο αρνητικά από τα άτομα που δεν έχουν δεχθεί εκφοβισμό.

Παρακάτω παρατίθενται κάποιοι παράγοντες εκφοβισμού, σύμφωνα με τους Agervold και Mikkelsen (2004):

- **Επαγγελματική ζήλια:** Μερικοί ερευνητές πιστεύουν ότι οι συνεργάτες επιλέγουν στόχους προς εκφοβισμό λόγω επαγγελματικής ζήλιας. Ο στόχος είναι εξαιρετικά ικανός και μπορεί να θεωρηθεί πιο εξειδικευμένος, ελκυστικός και παραγωγικός από άλλους εργαζόμενους, με αποτέλεσμα ο θύτης να ζηλεύει τα χαρακτηριστικά αυτού του ατόμου και να προσφεύγει σε εκφοβιστικές ενέργειες.
- **Διατήρηση του προτύπου:** Εάν ένας συνεργάτης υπερβαίνει σταθερά τις απαιτήσεις παραγωγικότητας, άλλα μέλη της ομάδας μπορεί να ανησυχούν ότι θα πρέπει να πληρούν αυτό το νέο πρότυπο. Τα μέλη της ομάδας μπορεί να προσπαθήσουν να σαμποτάρουν τις προσπάθειες του εργαζόμενου για να αποτρέψουν την αλλαγή των προτύπων.
- **Πρώθηση δύσκολων ή χαμηλών επιδόσεων υπαλλήλων:** Κάποιοι υποστηρίζουν ότι εκείνοι που είναι πιο πιθανό να υποστούν εκφοβισμό υπολειπουργούν ή είναι δύσκολοι υπάλληλοι που εργάζονται σε έναν οργανισμό από τον οποίο είναι δύσκολο να απολυθούν. Σε αυτές τις περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι μπορεί να έχουν βαρεθεί τον στόχο και να τον θέλουν εκτός οργανισμού. Αυτό είναι ένα λιγότερο πιθανό σενάριο σε μια μικρή επιχείρηση, αλλά θα μπορούσε να συμβεί, εάν η ηγεσία της εταιρείας δεν επανεξετάζει με συνέπεια τα επίπεδα και τις επιδόσεις του προσωπικού.
- **Εξώθηση των πληροφοριοδοτών:** Ο ομοσπονδιακός νόμος προστατεύει τους καταγγέλλοντες από αντίποινα από τους εργοδότες. Ωστόσο, οι επόπτες και οι συνεργάτες μπορούν να ξεκινήσουν μια εκστρατεία ενάντια στον καταγγέλλοντα

με την ελπίδα να τον αναγκάσουν να παραιτηθεί ή να προκαλέσει πτώση της απόδοσης που θα μπορούσε να οδηγήσει σε υποβιβασμό ή τερματισμό.

- Προσωπικοί λόγοι: Ο θύτης μπορεί απλώς να έχει μια εκφοβιστική προσωπικότητα και μπορεί να ικανοποιηθεί όταν βασανίζει έναν συνεργάτη του.

4.4.3 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ BULLYING

Οι συνέπειες του εκφοβισμού μπορεί να είναι σοβαρές για τα θύματά του. Πολλοί στόχοι εκφοβισμού αναφέρουν ότι αντιμετωπίζουν έντονο στρες, το οποίο μπορεί να συνοδεύεται από σωματικά συμπτώματα όπως πεπτικά προβλήματα, αϋπνία και υψηλή αρτηριακή πίεση (Agervolt & Mikkelsen, 2004). Τα θύματα μπορεί επίσης να αναφέρουν κατάθλιψη, άγχος και μείωση της αυτοεκτίμησης. Ορισμένοι εκφοβιστές μπορεί να διαδίδουν αρνητικά κουτσομπολιά για το θύμα, και πιθανόν να τραυματίσουν τον εργασιακό χώρο, τη βιομηχανία και την προσωπική φήμη του θύματος (Einarsen, 2003). Με την πάροδο του χρόνου, η απόδοση στη δουλειά του θύματος μπορεί επίσης να μειωθεί. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι εκφοβιστικές επιθέσεις μπορούν να βλάψουν σημαντικά τη φήμη του θύματος, τελειώνοντας ουσιαστικά ή διαφεύδοντας την καριέρα του στόχου (Mulder κ.ά., 2013).

Μια άλλη συνέπεια του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας είναι η πτώση του ηθικού των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι που δεν είναι στόχοι μπορεί να εξακολουθούν να παρατηρούν τι συμβαίνει και να προσπαθούν να αποφύγουν να έρθουν σε επαφή με έναν εκφοβιστή στο χώρο εργασίας. Με τον καιρό, μια τοξική κουλτούρα εκφοβισμού μπορεί να βλάψει ολόκληρη την επιχείρηση. Οι εργαζόμενοι υψηλής ποιότητας συνήθως εγκαταλείπουν το χώρο εργασίας το συντομότερο δυνατό, γεγονός που μπορεί να έχει αρνητικές μακροπρόθεσμες επιπτώσεις στην ίδια την επιχείρηση, όπως να βλάψουν την φήμη και την κερδοφορία της (Einarsen, 2003).

Ο εκφοβισμός και η παρενόχληση, σε όλες τις μορφές της, επηρεάζουν τους εργαζομένους σε επαγγελματικό, αλλά και σε προσωπικό επίπεδο, δημιουργώντας ψυχολογικές, καθώς και σε κάποιες περιπτώσεις, σωματικές βλάβες. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την μείωση δύο βασικών στοιχείων για την επαγγελματική τους ευημερία και, κατ' επέκταση, για την ευημερία των επιχειρήσεων και της κοινωνίας γενικότερα. Τα στοιχεία αυτά αφορούν την εργασιακή ικανοποίηση και την εργασιακή δέσμευση των εργαζομένων. Στο επόμενο κεφάλαιο, αναλύονται καθένα από αυτά ξεχωριστά, για την ουσιαστική κατανόηση της σημασίας τους στον τομέα των επιχειρήσεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΔΕΣΜΕΥΣΗ

5.1 ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί ένα από τα βασικά θέματα της οργανωτικής ψυχολογίας, κυρίως γιατί θεωρείται πως έχει άμεση σχέση τόσο με την ψυχική υγεία του εργατικού δυναμικού, όσο και με το ενδιαφέρον των επιχειρήσεων να έχουν υψηλή αποδοτικότητα και σε πολλές περιπτώσεις σταθερό, μόνιμο και ικανοποιημένο προσωπικό.

5.1.1 ΟΡΙΣΜΟΣ

Μια δουλειά είναι ένας συνδυασμός εργασιών που εκτελούνται από ένα άτομο σε ένα συγκεκριμένο φυσικό και κοινωνικό πλαίσιο για οικονομικές (και άλλες) αμοιβές. Η συνολική εργασιακή ικανοποίηση είναι μία ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση, η οποία προέρχεται από το άθροισμα των αξιολογήσεων των διακριτικών στοιχείων από τα οποία αποτελείται η εργασία (Locke, 1969).

Η εργασιακή ικανοποίηση αντιπροσωπεύει έναν συνδυασμό θετικών ή αρνητικών συναισθημάτων που έχουν οι εργαζόμενοι απέναντι στη δουλειά τους. Εν τω μεταξύ, όταν ένας εργαζόμενος απασχολείται σε μια επιχειρηματική οργάνωση, φέρνει μαζί του τις ανάγκες, τις επιθυμίες και τις εμπειρίες που καθορίζουν τις προσδοκίες που έχει απορρίψει. Η εργασιακή ικανοποίηση αντιπροσωπεύει το βαθμό στον οποίο οι προσδοκίες αυτές ταιριάζουν με τα πραγματικές ανταμοιβές. Η εργασιακή ικανοποίηση συνδέεται στενά με τη συμπεριφορά του ατόμου στο χώρο εργασίας. Με άλλα λόγια, εργασιακή ικανοποίηση είναι η αίσθηση επιτυχίας ενός εργαζομένου στην εργασία του και θεωρείται ότι συνδέεται άμεσα με την παραγωγικότητα καθώς και με την προσωπική ευημερία (Aziri, 2011).

5.1.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

Η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται από μια σειρά παραγόντων όπως (Aziri, 2011):

- η φύση και ο φόρτος της εργασίας,
- ο μισθός,

- η αναγνώριση και οι ευκαιρίες εξέλιξης,
- η διαχείριση του προσωπικού από τους ανώτερους,
- η επικοινωνία,
- οι ομάδες εργασίας,
- οι συνθήκες εργασίας, και
- η προσωπικότητα του εργαζόμενου.

5.1.3 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ

Η εργασιακή ικανοποίηση είναι το βασικό συστατικό που οδηγεί στην αναγνώριση, το εισόδημα, την προαγωγή και την επίτευξη άλλων στόχων που οδηγούν σε ένα αίσθημα πληρότητας (Aziri, 2011).

Η σημασία της εργασιακής ικανοποίησης αναδεικνύεται ειδικά αν ληφθούν υπόψη οι πολλές αρνητικές συνέπειες της εργασιακής δυσαρέσκειας, όπως η έλλειψη πίστης, η αύξηση των απουσιών, ο αριθμός των ατυχημάτων κ.λπ. (Aziri, 2011). Υπάρχουν τρία χαρακτηριστικά της εργασίας που συμβάλουν στην εργασιακή ικανοποίηση. Πρώτον, οι οργανώσεις πρέπει να καθοδηγούνται από ανθρώπινες αξίες. Αυτοί οι οργανισμοί θα προσανατολιστούν στην αντιμετώπιση των εργαζομένων δίκαια και με σεβασμό. Τα υψηλά επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία μπορεί να είναι σημάδι καλής συναισθηματικής και ψυχικής κατάστασης των εργαζομένων. Δεύτερον, η συμπεριφορά των εργαζομένων ανάλογα με το επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία τους θα επηρεάσει τη λειτουργία και τις δραστηριότητες της επιχείρησης του οργανισμού. Από αυτό μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι η εργασιακή ικανοποίηση θα οδηγήσει σε θετική συμπεριφορά και αντίστροφα, η δυσαρέσκεια από την εργασία θα οδηγήσει σε αρνητική συμπεριφορά των εργαζομένων. Τρίτον, η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να χρησιμεύσει ως δείκτες οργανωτικών δραστηριοτήτων. Μέσω της αξιολόγησης της εργασιακής ικανοποίησης μπορούν να οριστούν διαφορετικά επίπεδα ικανοποίησης σε διαφορετικές οργανωτικές μονάδες, αλλά με τη σειρά τους μπορούν να χρησιμεύσουν ως μια καλή ένδειξη σχετικά με το σε ποια οργανωτική μονάδα πρέπει να γίνουν αλλαγές που θα ενισχύσουν την απόδοση (Spector, 1997).

Μελέτες έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι που είναι ικανοποιημένοι με την εταιρεία στην οποία εργάζονται είναι λιγότερο πιθανό να διαπράξουν απουσίες από αυτούς που δεν είναι ικανοποιημένοι, έχοντας μεγαλύτερο το αίσθημα της αφοσίωσης στον οργανισμό και στους στόχους τους. Συνεπώς, οι δυσαρεστημένοι υπάλληλοι τείνουν να παραιτούνται από τη δουλειά τους, αυξάνοντας έτσι το ποσοστό απουσιών, μια κατάσταση που

προκαλεί την αύξηση των γενικών εξόδων της εταιρείας και την κακή απόδοση. Επομένως, η εργασιακή ικανοποίηση επηρέασε θετικά το ποσοστό απουσιών της εταιρεία (Jalagat, 2016).

5.2 ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ

Με ολοένα και πιο ανταγωνιστικές αγορές, παγκοσμιοποίηση, ασταθές οικονομικό κλίμα, απαιτήσεις για συνεχή αλλαγή και πόλεμο για ταλέντα, οι οργανισμοί αντιμετωπίζουν σημαντικές προκλήσεις στην προσπάθειά τους για επιχειρηματική επιτυχία (Aninkan & Oyewole, 2014).

Η δέσμευση για εργασία και οργάνωση σχετίζεται με την απόδοση της εταιρείας. Οι αφοσιωμένοι υπάλληλοι εσωτερικεύουν τους στόχους της εταιρείας και αποδέχονται τις προσπάθειες για αύξηση της παραγωγής και των δικών τους επιδόσεων. Πολλά χαρακτηριστικά της εργασίας και της οργάνωσης διαπιστώνεται ότι σχετίζονται με τη δέσμευση. Οι προθέσεις για αύξηση της πληροφόρησης, των ικανοτήτων, της συμμετοχής και της ευθύνης δικαιολογούνται από την υπόθεση ότι αυξάνουν τη δέσμευση των εργαζομένων και επηρεάζουν την εργασιακή ηθική. Ταυτόχρονα, βελτιώνουν επίσης την ποιότητα της εργασίας και την παραγωγικότητα της εταιρείας (Tuomi κ.ά., 2004).

5.2.1 ΟΡΙΣΜΟΣ

Η δέσμευση των εργαζομένων είναι το επίπεδο αφοσίωσης και εμπλοκής που έχει ένας εργαζόμενος απέναντι στον οργανισμό του και τις αξίες του. Ένας αφοσιωμένος υπάλληλος έχει επίγνωση του επιχειρηματικού πλαισίου και συνεργάζεται με συναδέλφους για τη βελτίωση της απόδοσης εντός της εργασίας προς όφελος του οργανισμού (Aninkan & Oyewole, 2014).

Η εργασιακή δέσμευση έχει οριστεί ως μια θετική ψυχολογική κατάσταση μέσα στο εργασιακό περιβάλλον που αποτελείται από τρεις διαστάσεις: σθένος, αφοσίωση και απορρόφηση. Η αφοσίωση αναφέρεται ως η αίσθηση ενεργής συμμετοχής στη δουλειά και υψηλού επιπέδου ενθουσιασμού. Η απορρόφηση συνίσταται στην πλήρη συγκέντρωση και στην εργασία (Villavicencio–Ayub κ.ά., 2014).

Συνήθως εξετάζονται τρεις τύποι δέσμευσης στους εργαζομένους: η συναισθηματική δέσμευση, η κανονική δέσμευση και η διαρκής δέσμευση (Aziri, 2011). Η συναισθηματική δέσμευση έχει να κάνει με τις περιπτώσεις που ένας εργαζόμενος αισθάνεται

συναισθηματική σύνδεση με την εταιρεία, η κανονική δέσμευση εμφανίζεται σε περιπτώσεις που ο εργαζόμενος αισθάνεται ότι χρωστάει κάτι στην εταιρεία και η διαρκής δέσμευση προκύπτει ως αποτέλεσμα του γεγονότος. ότι ο εργαζόμενος δεν έχει την ευκαιρία να βρει δουλειά σε άλλον οργανισμό (Aziri, 2011).

Τέλος, η δέσμευση αποτελεί μια μοναδική και σημαντική κινητήρια έννοια: η αξιοποίηση του πλήρους εαυτού ενός εργαζομένου από την άποψη της φυσικής, γνωστικής και συναισθηματικής ενέργειας σε παραστάσεις ρόλων εργασίας. Κατά τη δέσμευση, τα μέλη του οργανισμού αξιοποιούν τον εαυτό τους σε ενεργές, πλήρεις παραστάσεις ρόλου εργασίας, οδηγώντας την προσωπική ενέργεια σε σωματικές, γνωστικές και συναισθηματικές εργασίες (Rich κ.ά., 2010).

5.2.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

Υπάρχουν δύο πρωταρχικοί παράγοντες που καθορίζουν τη δέσμευση των εργαζομένων. Ο πρώτος παράγοντας έχει να κάνει με την εμπιστοσύνη στην οργανωτική ηγεσία, καθώς και με την εμπιστοσύνη, τη δικαιοσύνη, τις αξίες και το σεβασμό - δηλαδή, πώς αρέσει στους ανθρώπους να αντιμετωπίζονται από τους άλλους, τόσο στη δουλειά όσο και εκτός εργασίας (Aninkan & Oyewole, 2014). Ο δεύτερος παράγοντας περιλαμβάνει την αίσθηση της εκτίμησης, τη σωστή μεταχείριση, τη λήψη ανατροφοδότησης και καθοδήγησης και γενικά, την ύπαρξη ισχυρής εργασιακής σχέσης μεταξύ υπαλλήλου και διευθυντή που βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό (Rich κ.ά., 2010).

5.2.3 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ

Η δέσμευση των εργαζομένων αφορά επομένως το επίπεδο αφοσίωσης και εμπλοκής που έχει ένας εργαζόμενος απέναντι στον οργανισμό του και τις αξίες του. Η συμμετοχή των εργαζομένων είναι ζωτικής σημασίας για κάθε οργανισμό. Οι εμπλεκόμενοι εργαζόμενοι συμβάλλουν στη βάση κάθε επιχείρησης και η δέσμευσή τους αντανakλάται στις υπηρεσίες τους προς τους πελάτες. Με αυτόν τον τρόπο, οι αφοσιωμένοι υπάλληλοι βοηθούν στη δημιουργία περισσότερης υποστήριξης και αφοσίωσης στους πελάτες. Οι πελάτες με υψηλή δέσμευση αγοράζουν περισσότερα προϊόντα και υπηρεσίες, παραπέμπουν περισσότερους δυνητικούς πελάτες στην ίδια εταιρεία, μένουν περισσότερο και δίνουν περισσότερα σχόλια, τα οποία με τη σειρά τους, προσφέρουν στον οργανισμό τεράστια κερδοφορία [Aninkan & Oyewole, 2014, Rich κ.ά., 2010).

Οι εργαζόμενοι με αυξημένο το αίσθημα της εργασιακής δέσμευσης βοηθούν την επιχείρηση να ξεπεράσει τον ανταγωνισμό της, να έχει υψηλότερα κέρδη ανά μετοχή (EPS) και να ανακάμπτει πιο γρήγορα μετά από ύφεση και οικονομικές αποτυχίες (Rich κ.ά., 2010).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6ο: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

Στο παρόν κεφάλαιο παρατίθενται τα αποτελέσματα εμπειρικών ερευνών, ελληνικών και ξενόγλωσσων, όσον αφορά τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και τους παράγοντες αυτών στην Ελλάδα αλλά και σε άλλες χώρες του εξωτερικού, την ικανοποίηση και την δέσμευση των εργαζομένων, και ποιοι παράγοντες τις επηρεάζουν περισσότερο.

Πιο αναλυτικά, με βάση τις στατιστικές έρευνες που διεξήχθησαν στην Ελλάδα το 2008 και το 2014, οι οποίες αφορούσαν τα ατυχήματα και τα προβλήματα που βιώνουν οι εργαζόμενοι στον εργασιακό τους χώρο, προέκυψε ότι, το ποσοστό των ερωτηθέντων που δήλωσαν ότι βιώνουν στρες, κατάθλιψη ή άγχος ως υφιστάμενο πρόβλημα στην εργασία τους ανέρχεται στο 6,8% το 2014, παρουσιάζοντας μικρή αύξηση της τάξεως του 2,7% από το 2008 (ΕΛ.ΣΤΑΤ., 2008 & 2014).

Ένας πολύ σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την ψυχική υγεία των εργαζομένων, σύμφωνα και με τις δύο έρευνες, αποτελεί η πίεση χρόνου και ο φόρτος εργασίας, με ποσοστό 27,9% του 2014, ενώ ταυτόχρονα η βία και η παρενόχληση αγγίζουν μόλις το 2% και 1,6%, αντίστοιχα, του συνόλου. Είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι και πάλι τα αντίστοιχα ποσοστά δείχνουν μία ανοδική τάση τα τελευταία χρόνια. Πιο συγκεκριμένα, η πίεση χρόνου και ο φόρτος εργασίας ήταν στο 13% και για τα δύο φύλα, ενώ η παρενόχληση και η βία άγγιζαν μόλις το 0,7% και 0,6% αντίστοιχα (ΕΛ.ΣΤΑΤ., 2008 & 2014).

Τέλος, όπως φάνηκε, το κυριότερο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν και τα δύο φύλα στον εργασιακό του χώρο παραμένει να είναι τα μυοσκελετικά προβλήματα, με το σημείο με το μεγαλύτερο ποσοστό καταπόνησης να είναι η μέση, με ποσοστό 26,7% το 2014, παρουσιάζοντας μείωση κατά 1,6% από το 2008 (ΕΛ.ΣΤΑΤ., 2008 & 2014).

Σε αντίστοιχη έρευνα που διεξήχθη το 2002 στον Καναδά, έδειξε ότι μόλις το 4,6% του δείγματος αντιμετώπισε τουλάχιστον ένα σοβαρό καταθλιπτικό επεισόδιο σε διάστημα 12 μηνών. Το ποσοστό αυτό δεν είναι καθόλου αμελητέο αν ληφθεί υπόψιν το βιοτικό επίπεδο και οι συνθήκες ζωής και εργασίας που υφίστανται στον Καναδά, οι οποίες θεωρούνται από τις καλύτερες παγκοσμίως. Από τα άτομα που βίωσαν κατάθλιψη, το 60,3% ήταν γυναίκες. Στην έρευνα πήραν μέρος άτομα ηλικίας 15 έως 75 ετών, τα οποία εργάζονταν το διάστημα εκείνο έως και 12 μήνες. Συνολικά πήραν μέρος 36.984 άτομα, από τα οποία εν τέλει αποκρίθηκαν τα 24.324, δηλαδή το 77%, τα οποία αποτελούν αντιπροσωπευτικό δείγμα του Καναδέζικο πληθυσμού των 16.353.858 κατοίκων. Η

πλειοψηφία των υποψηφίων που απάντησαν στα ερωτηματολόγια άνηκε στην λευκή φυλή, ήταν παντρεμένοι ή συγκατοικούσαν, είχαν καλή οικονομική κατάσταση και κατείχαν μετα-δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Τέλος, στο δείγμα οι άντρες υπερτερούσαν των γυναικών κατά 8% (Blackmore κ.α., 2007).

Τέλος, με βάση τα αποτελέσματα, οι παράγοντες που συνδέονται άμεσα με την κατάθλιψη στους Καναδέζους εργαζόμενους είναι τα αυξημένα επίπεδα της εργασιακής πίεσης, κυρίως για τον ανδρικό πληθυσμό, η έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης και τα χαμηλά επίπεδα εργασιακής ασφάλειας, που επηρεάζει τις γυναίκες αλλά όχι και τους άνδρες του δείγματος, καθώς επίσης και έλλειψη δυνατότητας λήψης απόφασης, παράγοντας ο οποίος επηρεάζει μόνο τις γυναίκες (Blackmore κ.α., 2007).

Η Ευρωπαϊκή Έρευνα Συνθηκών Εργασίας διεξήχθη το 2010 και συμπεριλαμβάνει την συμμετοχή 28 κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Διεξήχθησαν προσωπικές συνεντεύξεις με εργαζόμενους από κάθε ένα από τα 28 κράτη, είτε στην δουλειά τους είτε στον προσωπικό τους χώρο, και η κάθε συνέντευξη είχε διάρκεια κατά μέσο όρο 40 λεπτά. Την περίοδο που διεξήχθη η συγκεκριμένη έρευνα, ξεκίνησε και η παγκόσμια οικονομική κρίση, με αποτέλεσμα, να αυξηθεί σε πολλές χώρες από τις EU28 η ανεργία. Πιο συγκεκριμένα, στην Ελλάδα η αύξηση της ανεργίας ξεπερνούσε το 20%. Το 59% των εργαζομένων στην Ελλάδα, εργάζονται σε μικρές επιχειρήσεις της τάξεως των 1-9 εργαζομένων. Επίσης, σύμφωνα με τα δημογραφικά αποτελέσματα της έρευνας, οι περισσότεροι εργαζόμενοι στην Ευρώπη (82%) εργάζονται σε επιχειρήσεις τρίτων (Vargas κ.α., 2014).

Το 53% των εργαζομένων έρχονται αντιμέτωποι με μονότονη εργασία στην Ελλάδα, με τον μέσο όρο στην Ευρώπη να βρίσκεται στο 46%, ενώ το 7% των εργαζομένων στην Ευρώπη αντιμετωπίζουν εκτεταμένες συναισθηματικές απαιτήσεις στην εργασία τους, με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζουν και θέματα, όπως εργασιακή εξουθένωση και κατ' επέκταση, μυοσκελετικά και καρδιαγγειακά προβλήματα. Επίσης, σύμφωνα με την έρευνα, οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα αντιμετωπίζουν μεγάλα ποσοστά εργασιακής έντασης και φόρτου, με τις ώρες εργασίας ανά εβδομάδα να είναι κατά μέσο όρο 45,2, ενώ παράλληλα κατέχει το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων που εργάζονται ξεπερνώντας το ανώτατο όριο των 48 ωρών την εβδομάδα (σύμφωνα με το Άρθρο 6 του νόμου 2003/88/EC που αφορά τις εργασιακές ώρες) (Vargas κ.α., 2014).

Όσον αφορά την βία στον χώρο εργασίας, 11% των εργαζομένων στην Ευρώπη έχουν βιώσει λεκτική βία, 5% έχουν δεχθεί απειλή ή εξευτελισμό και μόλις 2% ανέφεραν ανεπιθύμητη σεξουαλική προσοχή. 4% των εργαζομένων ανέφεραν εκφοβισμό

(bullying), 2% σωματική βία και μόνο 1% δέχθηκαν σεξουαλική παρενόχληση (Vargas κ.α., 2014).

Στην Ευρώπη, το ποσοστό των εργαζομένων που ανέφεραν εργασιακή ανασφάλεια ανερχόταν στο 16% το 2010, παράγοντας που έχει αρνητικό αντίκτυπο στην ψυχική ευεξία και κατ' επέκταση ψυχική και σωματική υγεία των ανθρώπων. Το 61% των γυναικών και 58% των ανδρών αντιμετωπίζουν μυοσκελετικά προβλήματα, τα οποία οφείλονται στην εργασία. 22% των εργαζόμενων γυναικών και 17% των εργαζόμενων ανδρών υποφέρουν από έλλειψη ψυχικής και πνευματικής ευεξίας, ενώ αξιοσημείωτο είναι και το ποσοστό των γυναικών και ανδρών που βιώνουν μόνιμο στρες και εργασιακό άγχος (27% και 26% αντίστοιχα) (Vargas κ.α., 2014).

Το 2003 πραγματοποιήθηκε εθνική έρευνα στην Γαλλία με αντικείμενο τους εργασιακούς παράγοντες που θέτουν σε κίνδυνο την υγεία των εργαζομένων. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η έλλειψη δυνατότητας λήψης αποφάσεων, η έλλειψη υποστήριξης στον χώρο εργασίας και οι υψηλές ψυχολογικές απαιτήσεις ήταν παράγοντες κινδύνου για την υγεία, την απουσία λόγω ασθένειας και τον εργασιακό τραυματισμό. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι που εκτέθηκαν σε εκφοβισμό στο χώρο εργασίας ή βία από το κοινό είχαν επίσης υψηλότερα ποσοστά κακής υγείας, μακροχρόνια απουσία λόγω ασθένειας και εργασιακούς τραυματισμούς (Niedhammer κ.α., 2008).

Η εργασιακή κατάσταση σχετίζονταν με την υγεία, καθώς, για παράδειγμα, οι άνδρες εκπαιδευόμενοι ήταν πιο πιθανό να τραυματιστούν και οι γυναίκες ασκούμενες πιο πιθανό να αναφέρουν προβλήματα υγείας. Αντίθετα, οι υπάλληλοι σε επιχειρήσεις που προμηθεύουν έκτακτο προσωπικό και εκείνοι με σύμβαση περιορισμένης διάρκειας ήταν λιγότερο πιθανό να λάβουν μακρά απουσία ασθένειας και να αναφέρουν προβλήματα υγείας (Niedhammer κ.α., 2008).

Αντίστοιχη έρευνα με σκοπό την μελέτη των παραγόντων που δημιουργούν εργασιακό άγχος διεξήχθη το 2014 στο Πακιστάν, κατά την οποία συλλέχθηκαν 200 ερωτηματολόγια, από τα οποία τα 150 επελέγησαν για περαιτέρω μελέτη.

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι παράγοντες που έπαιξαν καθοριστικό ρόλο στην εμφάνιση εργασιακού άγχους είναι η σύγκρουση και η ασάφεια ρόλων κατά την εργασία. Η σχέση τους με το εργασιακό άγχος είναι αναλογική, καθώς όσο αυξάνονται ως φαινόμενα, τόσο αυξάνεται και το ποσοστό εργασιακού άγχους που πλήττει τους εργαζομένους. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι αναλογική είναι και η σχέση μεταξύ των δύο αυτών παραγόντων, με την αύξηση της σύγκρουσης ρόλων, καθ' όσο μεγαλώνει η ασάφεια (Rizwan κ.α., 2014).

Ένας πολύ σημαντικός και πάντα επίκαιρος παράγοντας ψυχοκοινωνικών κινδύνων είναι η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, τον οποίο βιώνουν κυρίως, αλλά όχι μόνο, οι εργαζόμενες γυναίκες. Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα το 2001, περίπου το 70% των ερωτηθέντων γυναικών ανέφεραν πως είχαν δεχθεί, τουλάχιστον μία φορά, αθέμητη σεξουαλική προσοχή από συναδέλφους, ανώτερα στελέχη ή πελάτες. Από αυτές, η πλειοψηφία δεν είχε λάβει καμία πληροφορία ως προς τον τρόπο αντιμετώπισης τέτοιων καταστάσεων, καθώς επίσης καμία δεν είχε γνώση γενικότερα του φαινομένου, παρά μόνο όσα είχαν ακούσει από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης (Tsekos, 2003).

Στο σημείο αυτό πρέπει να αναφερθεί ότι το ποσοστό εμφάνισης ψυχοκοινωνικών κινδύνων εξαρτάται από διάφορους παράγοντες, όπως είναι η χώρα και το βιοτικό επίπεδο αυτής, το φύλο και η ηλικία των εργαζομένων, η θέση που κατέχουν στην εταιρεία και η εργασιακή εμπειρία, καθώς και ο τομέας απασχόλησης. Όσον αφορά τον τελευταίο, σε έρευνα που διεξήχθη στο Ηνωμένο Βασίλειο και δημοσιεύθηκε το 2005, εξετάστηκαν 26 επαγγελματικοί τομείς ως προς την ψυχική ευεξία, την σωματική υγεία και την εργασιακή ικανοποίηση. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι όσον αφορά την σωματική υγεία, οι δύο πιο απαιτητικοί τομείς είναι οι οδηγοί ασθενοφόρου, οι δάσκαλοι, οι κοινωνικοί λειτουργοί, οι εργαζόμενοι στην εξυπηρέτηση πελατών και ο τομέας της εστίασης. Στο θέμα της ψυχικής ευεξίας, αντίστοιχα, τις πέντε πιο δυσμενείς θέσεις καλύπτουν οι τομείς των κοινωνικών λειτουργών, των δασκάλων, των πυροσβεστών, των οδηγών ασθενοφόρων και των κτηνιάτρων. Τέλος, την λιγότερη εργασιακή ικανοποίηση κατέχουν οι τομείς των εργαζομένων σε φυλακή, των οδηγών ασθενοφόρων, των αστυνομικών, των εργαζομένων στην εξυπηρέτηση πελατών και των κοινωνικών λειτουργών (Johnson κ.α., 2005).

Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί ζωτικής σημασίας παράγοντα που συνδράμει στην μείωση του άγχους και της εξουθένωσης των εργαζομένων, ενώ ταυτόχρονα επηρεάζει θετικά την απόδοση αυτών και κατ' επέκταση των επιχειρήσεων. Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποιήθηκε το 2018 στην Μαλαισία με σκοπό την μελέτη της σχέσης εργασιακής ικανοποίησης και απόδοσης των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα, η ικανοποίηση των εργαζομένων επηρεάζει θετικά την εργασιακή δέσμευση αυτών, όπως επίσης μειώνει τις απουσίες τους λόγω ασθένειας (Miah, 2018).

Ακόμα, τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής ανέδειξαν τους πέντε πιο σημαντικούς παράγοντες στην εργασία που επηρεάζουν την ικανοποίηση των εργαζομένων. Οι παράγοντες αφορούσαν την αμοιβή των εργαζομένων, την ποιότητα της εργασιακής

ζωής (εργασιακό κλίμα), την δυνατότητα εξέλιξης, την παροχή βοήθειας από συναδέλφους ή προϊσταμένους και, τέλος, την ομαδικότητα (Miah, 2018).

Τέλος, οι εργαζόμενοι με τα μεγαλύτερα ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης ήταν εργαζόμενοι που κατείχαν ανώτερες ιεραρχικά θέσεις, οι ηλικιακά μεγαλύτεροι και πιο έμπειροι, καθώς και εκείνοι, οι οποίοι εργάζονταν σε περισσότερο ανταγωνιστικά εργασιακά περιβάλλοντα (Miah, 2018).

Την σημαντικότητα του εργασιακού κλίματος και της παροχής βοήθειας εντός εργασίας ως παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση και δέσμευση των εργαζομένων απέδειξε και η έρευνα του 2014, που διεξήχθη στην Νιγηρία και κατά την οποία όσο καλύτερο είναι το εργασιακό κλίμα και όση μεγαλύτερη είναι η παροχή βοήθειας στους εργαζομένους από συναδέλφους και προϊσταμένους, τόσο μεγαλύτερη είναι η ικανοποίησή τους και η δέσμευσή τους στον οργανισμό (Aninkan & Oyewole, 2014).

Τέλος, άλλος ένας παράγοντας που επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση, σύμφωνα με τους Idiegbeyan-ose κ.α., σε έρευνα που έκαναν το 2019, είναι η ύπαρξη κινήτρων στις επιχειρήσεις. Συνολικά ερωτήθηκαν 361 εργαζόμενοι σε 27 ιδιωτικές πανεπιστημιακές βιβλιοθήκες, από τους οποίους οι περισσότεροι ήταν ηλικίας 31-40 ετών και εργάζονταν στην βιβλιοθήκη από 6 έως 10 χρόνια. Το αποτέλεσμα της έρευνας ήταν ότι όσο αυξάνονται τα κίνητρα στην εργασία, τόσο αυξάνεται και η ικανοποίηση των εργαζομένων (Idiegbeyan-ose κ.α., 2019).

Όπως προαναφέρθηκε, όσο μεγαλύτερη είναι η εργασιακή ικανοποίηση, τόσο αυξάνεται και η δέσμευση των εργαζομένων. Έτσι, σε άλλη μία έρευνα στην Μαλαισία, που πραγματοποιήθηκε το 2012 και είχε σκοπό την μελέτη των παραγόντων της εργασιακής δέσμευσης, τα αποτελέσματα έδειξαν πως η καλή συνεργασία και η δυνατότητα εξέλιξης είναι χαρακτηριστικά μιας επιχείρησης που συμβάλλουν σημαντικά και στην διατήρηση των εργαζομένων της (Andrew & Sofian, 2012).

Συνοπτικά, τα ερωτήματα που προκύπτουν με βάση την παραπάνω βιβλιογραφική επισκόπηση είναι τα εξής:

1. Σε τι βαθμό επηρεάζουν το εργασιακό άγχος και η εργασιακή εξουθένωση, ως ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, τους εργαζομένους στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα;
2. Ποιοι παράγοντες παίζουν σημαντικό ρόλο στην δημιουργία αυτών των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στον χώρο εργασίας;
3. Ποιες είναι οι κυριότερες επιπτώσεις των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην ψυχική και σωματική ευεξία των εργαζομένων;

4. Πώς επηρεάζουν οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι (εργασιακό άγχος και εργασιακή εξουθένωση) την εργασιακή ικανοποίηση, και κατ' επέκταση την εργασιακή δέσμευση;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7ο: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

7.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η παρούσα πρωτογενή ποσοτική έρευνα πραγματοποιήθηκε με σκοπό να διερευνηθούν οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία σύμφωνα με τις εμπειρίες των εργαζομένων σε διάφορες επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα. Πιο συγκεκριμένα, ο στόχος ήταν να εξακριβωθεί ο βαθμός του εργασιακού άγχους και της εξουθένωσης ως ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι που επηρεάζει την ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων, να ερευνηθούν οι παράγοντες που παίζουν μεγαλύτερο ρόλο στην δημιουργία των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και τα αποτελέσματα αυτών στην υγεία των εργαζομένων, καθώς και ποιος είναι ο ρόλος των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασιακή ικανοποίηση και κατ' επέκταση στην εργασιακή δέσμευση.

Σύμφωνα με τους Leedy & Ormrod , η έρευνα είναι η διαδικασία συλλογής, ανάλυσης και ερμηνείας δεδομένων για την κατανόηση ενός φαινομένου. Η ερευνητική διαδικασία είναι συστηματική στο ότι ο καθορισμός του στόχου, η διαχείριση των δεδομένων και η κοινοποίηση των ευρημάτων πραγματοποιούνται εντός καθορισμένων πλαισίων και σύμφωνα με τις υπάρχουσες κατευθυντήριες γραμμές (Leedy & Ormrod, 2001). Αυτό που συνιστά μια ποσοτική μέθοδο έρευνας περιλαμβάνει μια αριθμητική ή στατιστική προσέγγιση στο σχεδιασμό της έρευνας. Οι Leedy και Ormrod (2001) ισχυρίστηκαν ότι η ποσοτική έρευνα είναι συγκεκριμένη στην έρευνα και τον πειραματισμό της, καθώς βασίζεται σε υπάρχουσες θεωρίες. Η μεθοδολογία μιας ποσοτικής έρευνας διατηρεί την υπόθεση ενός εμπειρικού παραδείγματος (Creswell, 2003). Ο λόγος που επιλέχθηκε η ποσοτική προσέγγιση είναι γιατί η ίδια η έρευνα είναι ανεξάρτητη από τον ερευνητή. Ως αποτέλεσμα, τα δεδομένα χρησιμοποιούνται για την αντικειμενική μέτρηση της πραγματικότητας. Η ποσοτική έρευνα δημιουργεί νόημα μέσω της αντικειμενικότητας που αποκαλύπτεται στα δεδομένα που συλλέγονται και μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως απάντηση σε σχεσιακά ερωτήματα των μεταβλητών εντός της έρευνας.

7.2 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ

Σύμφωνα με τις βασικές αρχές της μεθοδολογίας έρευνας, για να αποσαφηνιστεί η πορεία που θα έχει η έρευνα, θα πρέπει αρχικά να καθορισθεί ο προβληματισμός, ο οποίος θα πρέπει να απαντηθεί. Η μεθοδολογία βασίζεται καθαρά στο βασικό ερώτημα που θέλουμε να απαντήσουμε και όχι το αντίστροφο. Επόμενο στάδιο είναι ο καθορισμός των υποθέσεων που θα θέσουμε, βάσει των οποίων θα στηριχτεί η επιλογή μας στα ερευνητικά εργαλεία, καθώς και η ανάλυση των δεδομένων που θα συλλέξουμε. Το ακόλουθο στάδιο αποτελεί την επιλογή του ερευνητικού εργαλείου που θα χρησιμοποιήσουμε για την συλλογή των δεδομένων για την διεξαγωγή της έρευνας. Τα τρία είδη πηγών είναι τα γραπτά και οι στατιστικές μελέτες, η παρατήρηση γεγονότων και οι συνεντεύξεις και τα ερωτηματολόγια (Λαγουμιντζής κ.α., 2015).

Για την συγκεκριμένη εργασία, θα χρησιμοποιηθεί το ερωτηματολόγιο ως ερευνητικό εργαλείο. Για να είμαστε, όμως, σε θέση να καταρτίσουμε της κατάλληλες ερωτήσεις του ερωτηματολογίου, πρέπει να είναι ξεκάθαρος ο στόχος της έρευνας, να έχει επιλεχθεί η μέθοδος με την οποία θα συλλέξουμε τα δεδομένα καθώς και να έχουμε κατανοήσει τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού στον οποίο απευθυνόμαστε (Λαγουμιντζής κ.α., 2015).

Κάθε ερωτηματολόγιο, για να μπορεί να καταστεί χρήσιμο και ολοκληρωμένο, χρειάζεται να διαθέτει κάποια βασικά χαρακτηριστικά, όπως η πληρότητα, η σαφήνεια, η συνοχή και η δομή του να είναι σχεδιασμένη έτσι, ώστε να αυξάνουν τον βαθμό ανταπόκρισης των ερωτηθέντων. Επίσης, πρέπει να είναι σύντομο, για να μην κουράζεται το κοινό και οι ερωτήσεις που περιλαμβάνει να είναι απλές, αλλά περιεκτικές και να ακολουθούν μία λογική σειρά, με τις γενικές ερωτήσεις να προηγούνται των ειδικών.

Η δημιουργία και η χρήση των ερωτηματολογίων θεωρείται ως η οικονομικότερη και ευκολότερη μέθοδος για την συλλογή δεδομένων, καθώς και η λιγότερο χρονοβόρα. Τα ερωτηματολόγια έχουν την δυνατότητα να αποσταλούν σε ένα μεγάλο αριθμό υποψηφίων και οι τελευταίοι έχουν την δυνατότητα της ελεύθερης έκφρασης, λόγω μη άμεσης επικοινωνίας. Τέλος, οι απαντήσεις δεν μπορούν να επηρεαστούν από τον ερευνητή, εφόσον η ανάλυση των δεδομένων γίνεται με τυποποιημένο τρόπο (Λαγουμιντζής κ.α., 2015).

Συνεπώς, σχεδιάστηκε ερωτηματολόγιο δύο (2) ενοτήτων και πέντε (5) υποενοτήτων, το οποίο πληρούσε τις προδιαγραφές ώστε να αναλυθεί αρκετά το παρόν ζήτημα. Πιο αναλυτικά, η πρώτη ενότητα αφορούσε τα δημογραφικά στοιχεία των ερωτηθέντων, ενώ η δεύτερη εξέταζε το εργασιακό τους περιβάλλον και τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, αποτελούμενη από πέντε υποενοότητες. Η πρώτη υποενοότητα μελετούσε τους

ψυχοκοινωνικούς παράγοντες στην εργασία, η δεύτερη την ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους συνολικά και η τρίτη τον χώρο εργασίας στο σύνολό του. Η τέταρτη υποενοότητα εξετάζει την υγεία και την ψυχική ευεξία των εργαζομένων και η πέμπτη τις συγκρούσεις, την βία και την παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον.

Αφού ολοκληρώθηκε η κατασκευή του ερωτηματολογίου, πραγματοποιήθηκε η διανομή του πιλοτικά σε 4 τυχαία άτομα, ούτως ώστε να εκτιμηθεί ο χρόνος για την συμπλήρωσή του, καθώς και η διόρθωση τυχών αστοχιών και ασαφειών, ή ακόμα και παραλήψεων και έπειτα διεξήχθη η δειγματοληψία όπου ήταν ευκολίας και δεν συλλέχθηκε τυχαία, και έγινε με τη μέθοδο της χιονοστιβάδας (Sedgwick, 2013).

Κατά την ολοκλήρωση του απαραίτητου δείγματος, τα αποτελέσματα περάστηκαν και κωδικοποιήθηκαν στο EXCEL, με την βοήθεια του οποίου πραγματοποιήθηκε η στατιστική τους ανάλυση. Παρακάτω αναγράφονται τα αποτελέσματα αναλυτικά.

Συνολικά, συλλέχθηκαν και εξετάστηκαν 130 απαντημένα ερωτηματολόγια από εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα από διάφορα μέρη της Ελλάδος, από τα οποία τα 107 θεωρήθηκαν πλήρη και έγκυρα και στα οποία έπειτα διεξήχθη η στατιστική ανάλυση.

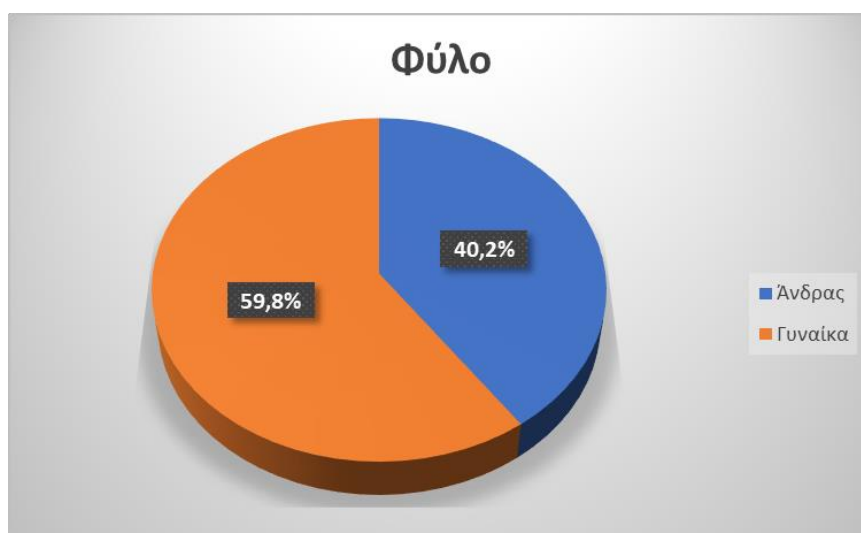
7.3 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

7.3.1 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Παρακάτω αναλύονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων.

Φύλο			
Μεταβλητή	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %
Άνδρας	43	40,2%	40,2%
Γυναίκα	64	59,8%	100,0%
Σύνολο	107	100,0%	

Πίνακας 1 Φύλο συμμετεχόντων

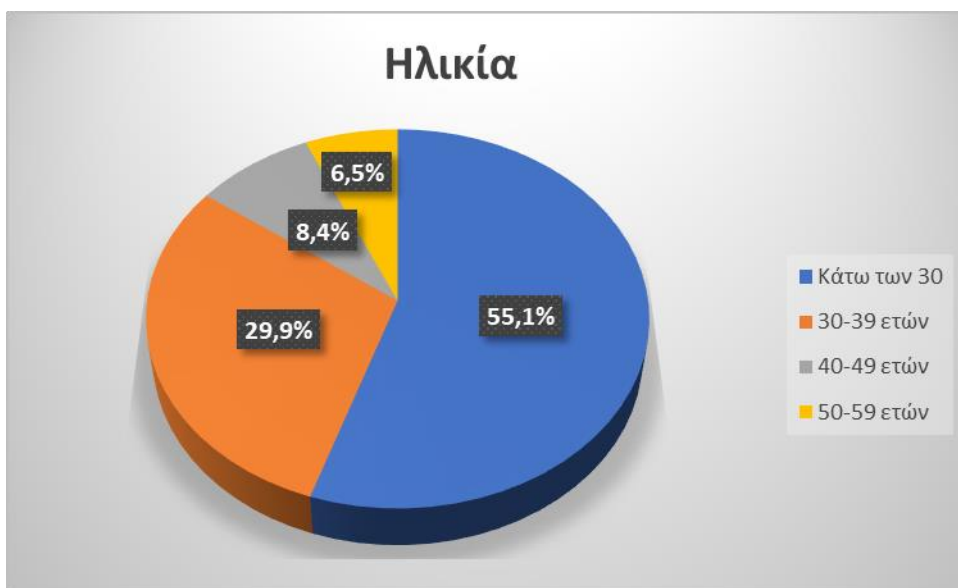


Διάγραμμα 1 Φύλο συμμετεχόντων

Όπως προκύπτει από τον παραπάνω πίνακα, το μεγαλύτερο ποσοστό (59,8%) είναι γυναίκες και το ακόλουθο ποσοστό (40,2%) είναι άνδρες.

Ηλικία			
Μεταβλητή	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %
Κάτω των 30	59	55,1%	55,1%
30-39 ετών	32	29,9%	85,0%
40-49 ετών	9	8,4%	93,5%
50-59 ετών	7	6,5%	100,0%
Σύνολο	107	100,0%	

Πίνακας 2 Ηλικία συμμετεχόντων



Διάγραμμα 2 Ηλικία συμμετεχόντων

Όπως προκύπτει από τον παραπάνω πίνακα, το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων (55,1%) έχουν ηλικία κάτω των 30, ενώ το ακόλουθο υψηλό ποσοστό (29,9%) έχουν ηλικία από 30 έως 39 ετών. Έπειτα, ακολουθεί ποσοστό (8,4%) που έχουν ηλικία από 40 έως 49 ετών και τέλος, το μικρότερο ποσοστό έχουν ηλικία από 50 έως 59 ετών.

Οικογενειακή Κατάσταση			
Μεταβλητή	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %
Άγαμος	78	72,9%	72,9%
Έγγαμος	23	21,5%	94,4%
Διαζευγμένος/η	6	5,6%	100,0%
Χήρος/α	0	0%	
Σύνολο	107	100%	

Πίνακας 3 Οικογενειακή κατάσταση συμμετεχόντων 1

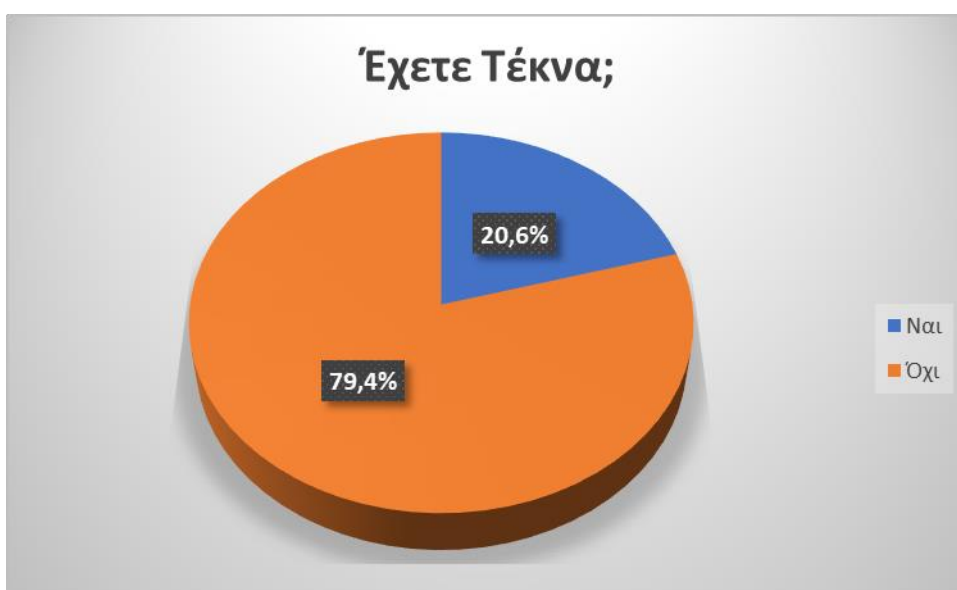


Διάγραμμα 3 Οικογενειακή Κατάσταση συμμετεχόντων 1

Όπως προκύπτει από τον παραπάνω πίνακα, το μεγαλύτερο ποσοστό (72,9%) είναι άγαμοι, ενώ το ακόλουθο υψηλό ποσοστό (21,5%) είναι έγγαμοι. Τέλος, το μικρότερο ποσοστό (5,6%) δήλωσαν διαζευγμένοι.

Έχετε τέκνα;			
Μεταβλητή	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %
Ναι	22	20,6%	20,6%
Όχι	85	79,4%	100,0%
Σύνολο	107	100%	

Πίνακας 4 Οικογενειακή κατάσταση συμμετεχόντων 2



Διάγραμμα 4 Οικογενειακή Κατάσταση συμμετεχόντων 2

Όπως προκύπτει από τον παραπάνω πίνακα, το μεγαλύτερο ποσοστό (79.4%) δήλωσαν πως δεν έχουν τέκνα, ενώ οι υπόλοιποι (20,6%) δήλωσαν πως έχουν τέκνα.

Μορφωτικό Επίπεδο			
Μεταβλητή	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %
Απολ. Α'/θμιας	1	0,9%	0,9%
Απολ. Β'/θμιας	18	16,8%	17,8%
Προπτ/κός τίτλος	57	53,3%	71,0%
Μετ/κός, Διδ/κός Τίτλος	31	29,0%	100,0%
Σύνολο	107	100%	

Πίνακας 5 Μορφωτικό επίπεδο

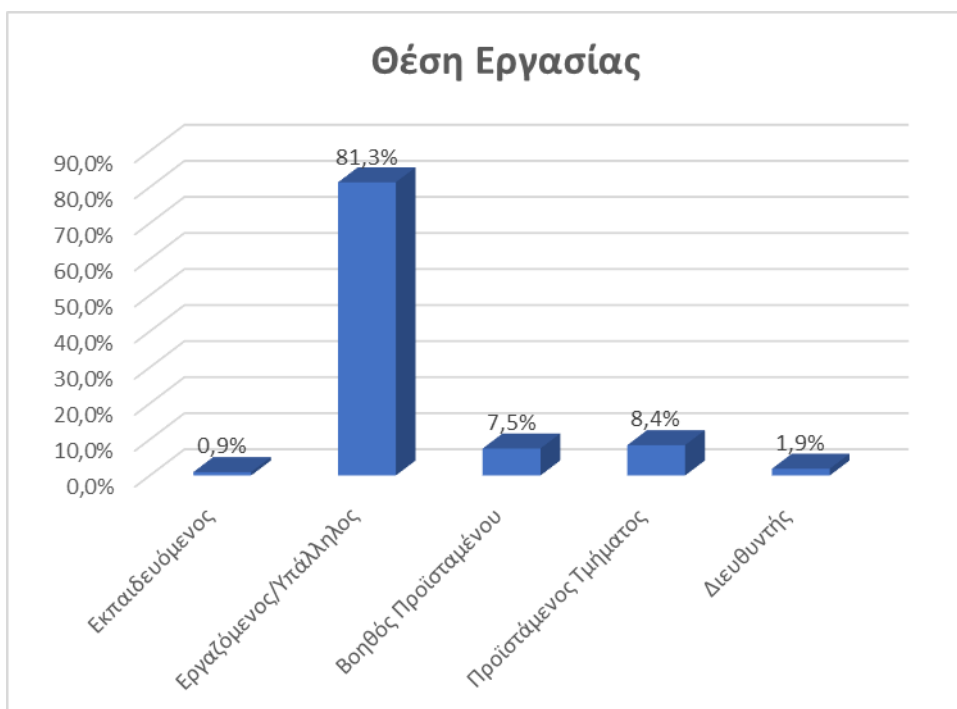


Διάγραμμα 5 Μορφωτικό επίπεδο

Όπως προκύπτει από τον παραπάνω πίνακα, το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων (53,3%) έχουν προπτυχιακό τίτλο, ενώ το ακόλουθο υψηλό ποσοστό (29%) δήλωσαν πως έχουν μεταπτυχιακό/ διδακτορικό τίτλο. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (16,8%) που έχουν απολυτήριο β/θμιας εκπαίδευσης, και τέλος το μικρότερο ποσοστό (0,9%) έχουν απολυτήριο α/θμιας εκπαίδευσης.

Θέση Εργασίας			
Μεταβλητή	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %
Εκπαιδευόμενος	1	0,9%	0,9%
Εργαζόμενος/Υπάλληλος	87	81,3%	82,2%
Βοηθός Προϊσταμένου	8	7,5%	89,7%
Προϊστάμενος Τμήματος	9	8,4%	98,1%
Διευθυντής	2	1,9%	100,0%
Σύνολο	107	100,0%	

Πίνακας 6 Θέση εργασίας



Διάγραμμα 6 Θέση Εργασίας

Όπως προκύπτει από τον παραπάνω πίνακα, το μεγαλύτερο ποσοστό (81,3%) είναι εργαζόμενοι/ υπάλληλοι και το ακόλουθο ποσοστό (8,4%) είναι προϊστάμενοι τμήματος. Έπειτα, ακολουθεί ποσοστό (7,5%) που δήλωσαν βοηθοί προϊσταμένου, ενώ τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (1,9% και 0,9%) δήλωσαν διευθυντές και εκπαιδευόμενοι, αντίστοιχα.

Είδος Απασχόλησης			
Μεταβλητή	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %
Πλήρης Απασχ/ση	100	93,5%	93,5%
Μερικής Απασχ/ση	7	6,5%	100,0%
Σύνολο	107	100,0%	

Πίνακας 7 Είδος απασχόλησης



Διάγραμμα 7 Είδος απασχόλησης

Όπως προκύπτει από τον παραπάνω πίνακα, το 93,5% των συμμετεχόντων εργάζονται στην εταιρεία τους με πλήρη απασχόληση, ενώ μόλις το 6,5% είναι με μερική.

Είδος Σύμβασης			
Μεταβλητή	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %
Αορίστου Χρόνου	76	71,0%	71,0%
Ορισμένου Χρόνου	31	29,0%	100,0%
Σύνολο	107	100,0%	

Πίνακας 8 Είδος Σύμβασης



Διάγραμμα 8 Είδος Σύμβασης

Όπως προκύπτει από τον παραπάνω πίνακα, βρίσκεται ποσοστό της τάξεως του 29% όπου το είδος σύμβασής τους είναι ορισμένου χρόνου, με το 71% να είναι με αορίστου χρόνου.

Χρόνος εργασίας στην επιχείρηση			
Μεταβλητή	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %
Λιγότερο από 1 έτος	33	30,8%	30,8%
1-3 έτη	35	32,7%	63,6%
3-5 έτη	17	15,9%	79,4%
5 έτη και άνω	22	20,6%	100,0%
Σύνολο	107	100,0%	

Πίνακας 9 Χρόνος εργασίας στην επιχείρηση



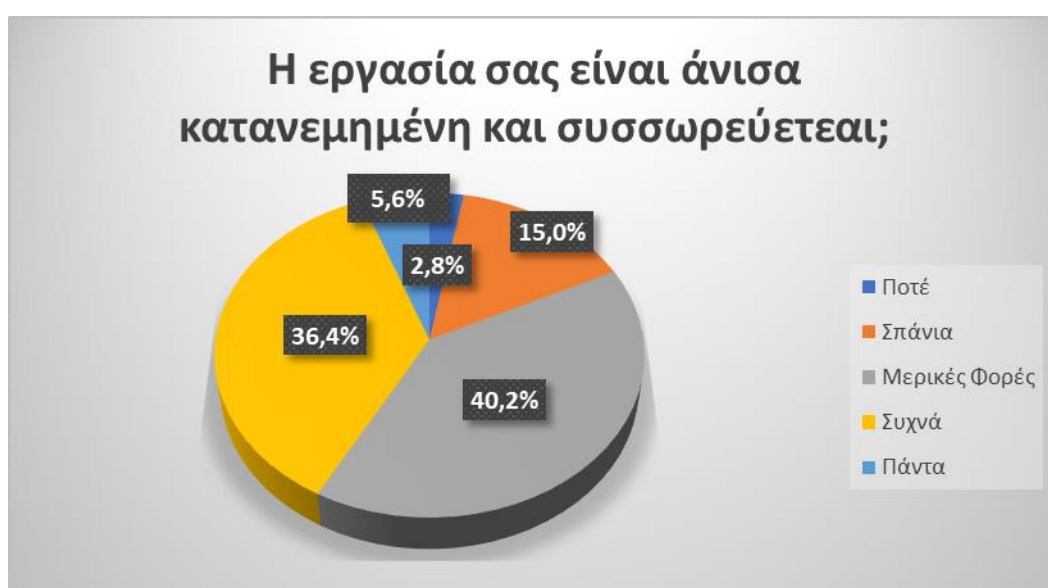
Διάγραμμα 9 Χρόνος εργασίας στην επιχείρηση

Όπως προκύπτει από τον παραπάνω πίνακα, το μεγαλύτερο ποσοστό (32,7%) εργάζονται 1-3 έτη, ενώ το ακόλουθο ποσοστό (30,8%) εργάζονται λιγότερο από 1 έτος. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (20,6%) που εργάζονται από 5 έτη και άνω, και τέλος το μικρότερο ποσοστό (15,9%) εργάζονται από 3 έως 5 έτη.

7.3.2 ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ

Η Εργασία σας είναι άνισα κατανεμημένη και συσσωρεύεται;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Ποτέ=1	3	3,3	2,8%	2,8%	0,78	0,88
Σπάνια	16		15,0%	17,8%		
Μερικές Φορές	43		40,2%	57,9%		
Συχνά	39		36,4%	94,4%		
Πάντα=5	6		5,6%	100,0%		
Σύνολο	107		100,0%			

Πίνακας 10 Άνισα κατανεμημένη εργασία



Διάγραμμα 10 Άνισα κατανεμημένη εργασία

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο συχνά η εργασία τους είναι άνισα κατανεμημένη και συσσωρεύεται. Το μεγαλύτερο ποσοστό (40,2%) απάντησαν μερικές φορές, ενώ το ακόλουθο ποσοστό (36,4%) απάντησαν συχνά. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (15%) που απάντησαν σπάνια, και τέλος τα μικρότερα ποσοστά (5,6% και 2,8%) απάντησαν πάντα και ποτέ αντίστοιχα.

Σας βάζει η δουλειά σας σε συναισθηματικά δυσάρεστες καταστάσεις;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Ποτέ=1	6	3,0	5,6%	5,6%	1,08	1,04
Σπάνια	32		29,9%	35,5%		
Μερικές Φορές	33		30,8%	66,4%		
Συχνά	28		26,2%	92,5%		
Πάντα=5	8		7,5%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 6 Συναισθηματικά δυσάρεστες καταστάσεις



Διάγραμμα 11 Συναισθηματικά δυσάρεστες καταστάσεις

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο συχνά τους βάζει η δουλειά τους σε συναισθηματικά δυσάρεστες καταστάσεις. Το μεγαλύτερο ποσοστό (30,8%) απάντησαν μερικές φορές, ενώ το ακόλουθο ποσοστό (29,9%) απάντησαν σπάνια. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (26,2%) που απάντησαν συχνά, και τέλος τα μικρότερα ποσοστά (7,5% και 5,6%) απάντησαν πάντα και ποτέ αντίστοιχα.

Έχετε μεγάλο βαθμό επιρροής όσον αφορά το έργο σας;

Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Ποτέ=1	6	3,4	5,6%	5,6%	1,08	1,04
Σπάνια	13		12,1%	17,8%		
Μερικές Φορές	35		32,7%	50,5%		
Συχνά	39		36,4%	86,9%		
Πάντα=5	14		13,1%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 12 Βαθμός επιρροής στο έργο

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο συχνά έχουν μεγάλο βαθμό επιρροής όσον αφορά το έργο τους. Το μεγαλύτερο ποσοστό (36,4%) απάντησαν συχνά, ενώ το ακόλουθο ποσοστό (32,7%) απάντησαν μερικές φορές. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (13,1%) που απάντησαν πάντα, και τέλος τα μικρότερα ποσοστά (12,1% και 5,6%) απάντησαν σπάνια και ποτέ αντίστοιχα.

Πρέπει να εργάζεστε πολύ γρήγορα;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Ποτέ=1	2	3,6	1,9%	1,9%	0,96	0,98
Σπάνια	9		8,4%	10,3%		
Μερικές Φορές	38		35,5%	45,8%		
Συχνά	34		31,8%	77,6%		
Πάντα=5	24		22,4%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 7 Ρυθμός εργασίας



Διάγραμμα 12 Ρυθμός εργασίας

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο συχνά εργάζονται πολύ γρήγορα. Το μεγαλύτερο ποσοστό (35,5%) απάντησαν μερικές φορές, ενώ το ακόλουθο ποσοστό (31,8%) απάντησαν συχνά. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (22,4%) που απάντησαν πάντα, και τέλος τα μικρότερα ποσοστά (8,4% και 1,9%) απάντησαν σπάνια και ποτέ αντίστοιχα.

Υπάρχει καλή ατμόσφαιρα μεταξύ εσάς και των συναδέλφων σας;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Ποτέ=1	1	4,2	0,9%	0,9%	0,97	0,99
Σπάνια	2		1,9%	2,8%		
Μερικές Φορές	17		15,9%	18,7%		
Συχνά	44		41,1%	59,8%		
Πάντα=5	43		40,2%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 14 Ατμόσφαιρα μεταξύ των συναδέλφων

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο συχνά υπάρχει καλή ατμόσφαιρα μεταξύ τους και των συναδέλφων τους. Το μεγαλύτερο ποσοστό (41,1%) απάντησαν συχνά, και το ακόλουθο ποσοστό (40,2%) απάντησαν πάντα. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (15,9%) που απάντησαν μερικές φορές, και τέλος τα μικρότερα ποσοστά (1,9% και 0,9%) απάντησαν σπάνια και ποτέ αντίστοιχα.

Πρέπει να σχετίζεστε με τα προσωπικά προβλήματα άλλων ανθρώπων στο πλαίσιο της εργασίας σας;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Ποτέ=1	25	2,6	23,4%	23,4%	2,58	1,61
Σπάνια	30		28,0%	51,4%		
Μερικές Φορές	23		21,5%	72,9%		
Συχνά	25		23,4%	96,3%		
Πάντα=5	4		3,7%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 15 Συσχέτιση με τα προβλήματα άλλων

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο συχνά σχετίζονται με τα προσωπικά προβλήματα άλλων ανθρώπων στο πλαίσιο της εργασίας τους. Το μεγαλύτερο ποσοστό (28%) απάντησαν σπάνια και ακολουθούν τα ίσα ποσοστά (23,4%) όπου απάντησαν συχνά και αντίστοιχα δεν απάντησαν καθόλου στην ερώτηση. Τέλος τα μικρότερα ποσοστά (21,5% και 3,7%) απάντησαν μερικές φορές και πάντα, αντίστοιχα.

Έχετε λόγο στην επιλογή των συνεργατών σας;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Ποτέ=1	6	3,0	5,6%	5,6%	1,50	1,22
Σπάνια	32		29,9%	35,5%		
Μερικές Φορές	33		30,8%	66,4%		
Συχνά	28		26,2%	92,5%		
Πάντα=5	8		7,5%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 16 Επιρροή στην επιλογή εργαζομένων



Διάγραμμα 13 Επιρροή στην επιλογή εργαζομένων

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο συχνά έχουν λόγο στην επιλογή των συνεργατών τους. Το μεγαλύτερο ποσοστό (47,7%) απάντησαν ποτέ, και το ακόλουθο ποσοστό (17,8%) απάντησαν μερικές φορές. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (16,8%) που απάντησαν σπάνια, και τέλος τα μικρότερα ποσοστά (14% και 3,7%) απάντησαν συχνά και πάντα αντίστοιχα.

Έχετε κάποια επιρροή σε ό,τι κάνετε στη δουλειά σας;

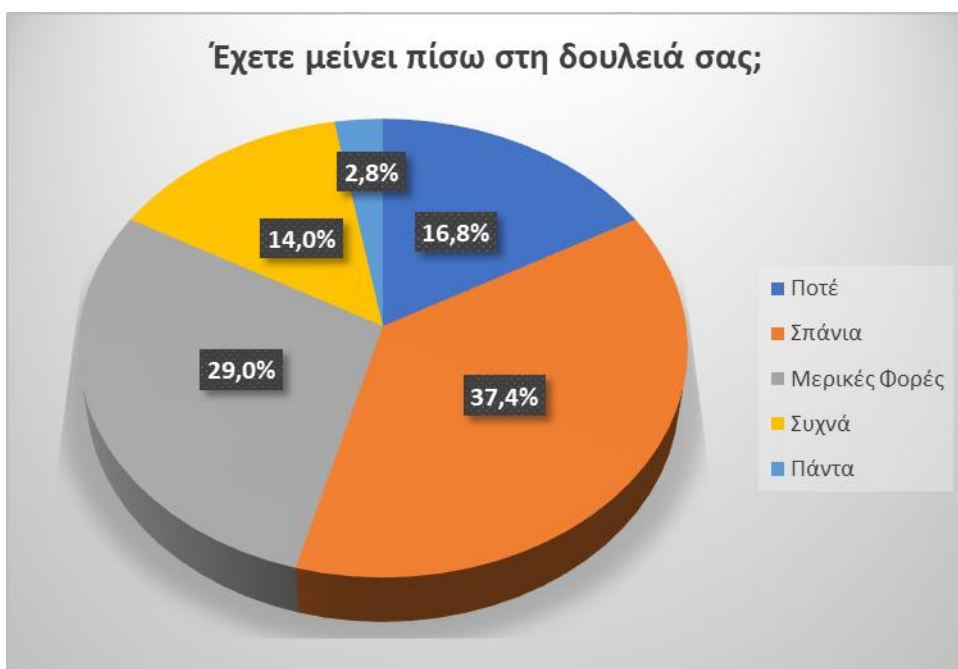
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Ποτέ=1	8	3,3	7,5%	7,5%	1,28	1,13
Σπάνια	17		15,9%	23,4%		
Μερικές Φορές	33		30,8%	54,2%		
Συχνά	40		37,4%	91,6%		
Πάντα=5	9		8,4%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 17 Επιρροή στην δουλειά

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο συχνά έχουν κάποια επιρροή σε ό,τι κάνουν στην εργασία τους. Το μεγαλύτερο ποσοστό (37,4%) απάντησαν συχνά, και το ακόλουθο ποσοστό (30,8%) απάντησαν μερικές φορές. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (15,9%) που απάντησαν σπάνια, και τέλος τα μικρότερα ποσοστά (8,4% και 7,5%) απάντησαν πάντα και ποτέ, αντίστοιχα.

Έχετε μείνει πίσω στη δουλειά σας;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Ποτέ=1	18	3,3	16,8%	16,8%	2,38	1,54
Σπάνια	40		37,4%	54,2%		
Μερικές Φορές	31		29,0%	83,2%		
Συχνά	15		14,0%	97,2%		
Πάντα=5	3		2,8%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 18 Ο εργαζόμενος έχει μείνει πίσω στη δουλειά



Διάγραμμα 14 Ο εργαζόμενος έχει μείνει πίσω στη δουλειά

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο συχνά έχουν μείνει πίσω στη δουλειά τους. Το μεγαλύτερο ποσοστό (37,4%) απάντησαν σπάνια, και το ακόλουθο ποσοστό (29%) απάντησαν μερικές φορές. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (16,8%) που απάντησαν ποτέ, και τέλος τα μικρότερα ποσοστά (14% και 2,8%) απάντησαν συχνά και πάντα, αντίστοιχα.

Υπάρχει καλή συνεργασία μεταξύ των συναδέλφων στο χώρο εργασίας;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Ποτέ=1	1	4,0	0,9%	0,9%	0,99	0,99
Σπάνια	6		5,6%	6,5%		
Μερικές Φορές	22		20,6%	27,1%		
Συχνά	41		38,3%	65,4%		
Πάντα=5	37		34,6%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 19 Συνεργασία μεταξύ των συναδέλφων

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο συχνά υπάρχει καλή συνεργασία μεταξύ των συναδέλφων στο χώρο εργασίας. Το

μεγαλύτερο ποσοστό (38,3%) απάντησαν συχνά, και το ακόλουθο ποσοστό (34,6%) απάντησαν πάντα. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (20,6%) που απάντησαν μερικές φορές, και τέλος τα μικρότερα ποσοστά (5,6% και 0,9%) απάντησαν σπάνια και ποτέ, αντίστοιχα.

Έχετε αρκετό χρόνο για τα εργασιακά σας καθήκοντα;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Ποτέ=1	2	3,5	1,9%	1,9%	0,94	0,97
Σπάνια	14		13,1%	15,0%		
Μερικές Φορές	35		32,7%	47,7%		
Συχνά	40		37,4%	85,0%		
Πάντα=5	16		15,0%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 20 Επάρκεια χρόνου για τα εργασιακά καθήκοντα



Διάγραμμα 15 Επάρκεια χρόνου για τα εργασιακά καθήκοντα

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο συχνά έχουν αρκετό χρόνο για τα εργασιακά τους καθήκοντα. Το μεγαλύτερο ποσοστό (37,4%) απάντησαν συχνά, και το ακόλουθο ποσοστό (32,7%) απάντησαν πάντα. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (15%) που απάντησαν πάντα, και τέλος τα μικρότερα ποσοστά (13,1% και 1,9%) απάντησαν σπάνια και ποτέ, αντίστοιχα.

Αισθάνεστε μέλος μιας κοινότητας στο χώρο εργασίας σας;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Ποτέ=1	5	3,8	4,7%	4,7%	1,36	1,17
Σπάνια	12		11,2%	15,9%		
Μερικές Φορές	18		16,8%	32,7%		
Συχνά	36		33,6%	66,4%		
Πάντα=5	36		33,6%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 21 Αίσθημα μέλους κοινότητας στον εργασιακό χώρο

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο συχνά αισθάνονται μέλος μιας κοινότητας στο χώρο εργασίας τους. Το μεγαλύτερο ποσοστό (33,6%) απάντησαν πάντα και συχνά, και το ακόλουθο ποσοστό (16,8%) απάντησαν μερικές φορές. Τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (11,2% και 4,7%) απάντησαν σπάνια και ποτέ, αντίστοιχα.

Μπορείτε να επηρεάσετε τον όγκο της εργασίας που σας ανατίθεται;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Ποτέ=1	14	3,0	13,1%	13,1%	1,39	1,18
Σπάνια	25		23,4%	36,4%		
Μερικές Φορές	27		25,2%	61,7%		
Συχνά	32		29,9%	91,6%		
Πάντα=5	9		8,4%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 8 Επιρροή στον όγκο εργασίας

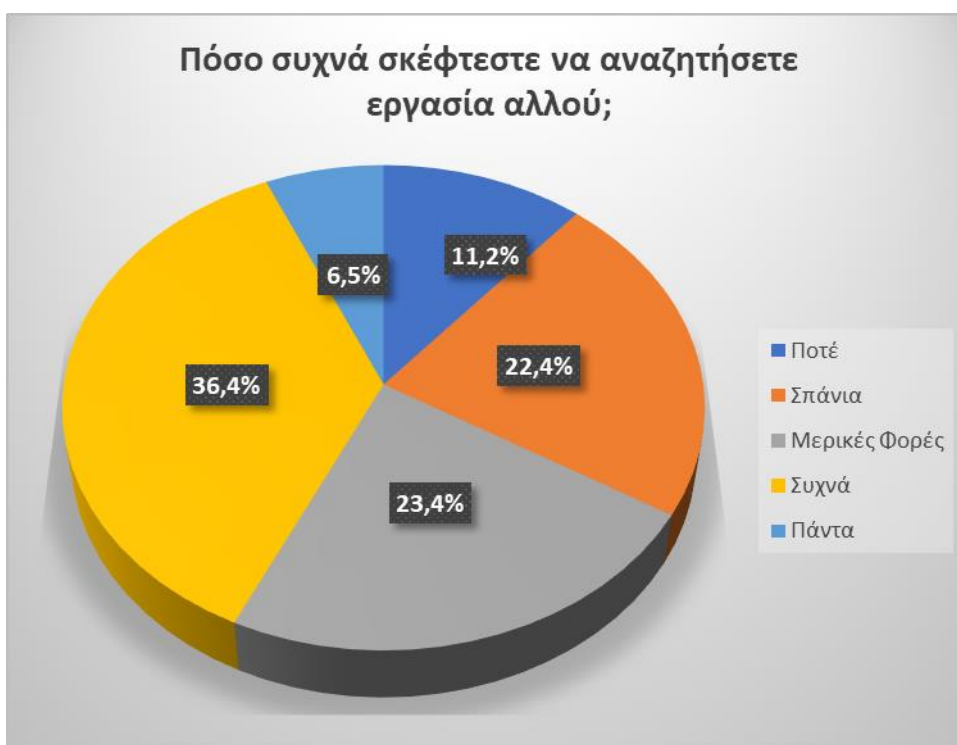


Διάγραμμα 16 Επιρροή στον όγκο εργασίας

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο συχνά μπορούν να επηρεάσουν τον όγκο της εργασίας που τους ανατίθεται. Το μεγαλύτερο ποσοστό (29,9%) απάντησαν συχνά, και το ακόλουθο ποσοστό (25,2%) απάντησαν μερικές φορές. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (23,4%) που απάντησαν σπάνια, και τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (13,1% και 8,4%) απάντησαν ποτέ και πάντα, αντίστοιχα.

Πόσο συχνά σκέφτεστε να αναζητήσετε εργασία αλλού;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Ποτέ=1	12	3,0	11,2%	11,2%	1,30	1,14
Σπάνια	24		22,4%	33,6%		
Μερικές Φορές	25		23,4%	57,0%		
Συχνά	39		36,4%	93,5%		
Πάντα=5	7		6,5%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 23 Συχνότητα σκέψης αλλαγής εργασιακού περιβάλλοντος



Διάγραμμα 17 Συχνότητα σκέψης αλλαγής εργασιακού περιβάλλοντος

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο συχνά σκέφτονται να αναζητήσουν εργασία αλλού. Το μεγαλύτερο ποσοστό (36,4%) απάντησαν συχνά, και το ακόλουθο ποσοστό (23,4%) απάντησαν μερικές φορές. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (22,4%) που απάντησαν σπάνια, και τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (11,2% και 6,5%) απάντησαν ποτέ και πάντα, αντίστοιχα.

Πόσο συχνά λαμβάνετε βοήθεια και υποστήριξη από τους συναδέλφους σας;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Ποτέ=1	1	3,5	0,9%	0,9%	1,20	1,09
Σπάνια	17		15,9%	16,8%		
Μερικές Φορές	36		33,6%	50,5%		
Συχνά	36		33,6%	84,1%		
Πάντα=5	17		15,9%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 24 Συχνότητα λήψης βοήθειας από τους συναδέλφους

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο συχνά λαμβάνουν βοήθεια και υποστήριξη από τους συναδέλφους. Το μεγαλύτερο ποσοστό (33,6%) απάντησαν συχνά και μερικές φορές, και το ακόλουθο ποσοστό (15,9%) απάντησαν πάντα και σπάνια. Τέλος, το μικρότερο ποσοστό (0,9%) απάντησε ποτέ.

Πόσο συχνά οι συνάδελφοί σας είναι πρόθυμοι να ακούσουν τα προβλήματά σας στη δουλειά;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Ποτέ=1	8	3,5	7,5%	7,5%	1,61	1,27
Σπάνια	12		11,2%	18,7%		
Μερικές Φορές	28		26,2%	44,9%		
Συχνά	37		34,6%	79,4%		
Πάντα=5	22		20,6%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 25 Συχνότητα προθυμίας των συναδέλφων να ακούσουν τα προβλήματα των άλλων

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο συχνά οι συνάδελφοί τους είναι πρόθυμοι να ακούσουν τα προβλήματά τους στη δουλειά τους. Το μεγαλύτερο ποσοστό (36,4%) απάντησαν συχνά, και το ακόλουθο ποσοστό (26,2%) απάντησαν μερικές φορές. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (20,6%) που απάντησαν πάντα, και τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (11,2% και 7,5%) απάντησαν σπάνια και ποτέ, αντίστοιχα.

Πόσο συχνά οι συνάδελφοί σας μιλούν μαζί σας για το πόσο καλά εκτελείτε τη δουλειά σας;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Ποτέ=1	7	2,9	6,5%	6,5%	0,94	0,97
Σπάνια	30		28,0%	34,6%		
Μερικές Φορές	36		33,6%	68,2%		
Συχνά	31		29,0%	97,2%		
Πάντα=5	3		2,8%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 26 Συχνότητα επαίνησης από τους συναδέλφους

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο συχνά οι συνάδελφοί τους μιλούν μαζί τους για το πόσο καλά εκτελούν τη δουλειά τους. Το μεγαλύτερο ποσοστό (33,6%) απάντησαν μερικές φορές, και το ακόλουθο ποσοστό (29%) απάντησαν συχνά. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (28%) που απάντησαν σπάνια, και τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (6,5% και 2,8%) απάντησαν ποτέ και πάντα, αντίστοιχα.

Πόσο συχνά λείπετε από την εργασία σας λόγω ασθένειας ή τραυματισμού;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Ποτέ=1	25	1,9	23,4%	23,4%	1,61	1,27
Σπάνια	75		70,1%	93,5%		
Μερικές Φορές	6		5,6%	99,1%		
Συχνά	0		0,0%	99,1%		
Πάντα=5	1		0,9%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 27 Συχνότητα απουσίας από την εργασία

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο συχνά λείπουν από την εργασία τους λόγω ασθένειας ή τραυματισμού. Το μεγαλύτερο ποσοστό (70,1%) απάντησαν σπάνια, και το ακόλουθο ποσοστό (23,4%) απάντησαν ποτέ. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (5,6%) που απάντησαν μερικές φορές, και τέλος, το μικρότερο ποσοστό (0,9%) απάντησαν πάντα.

7.3.3 ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Είναι απαραίτητο να συνεχίσετε να εργάζεστε με υψηλούς ρυθμούς;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	3	3,8	2,8%	2,8%	1,04	1,02
2	8		7,5%	10,3%		
3	24		22,4%	32,7%		
4	41		38,3%	71,0%		
Πάρα Πολύ=5	31		29,0%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 28 Αναγκαιότητα γρήγορων ρυθμών



Διάγραμμα 18 Αναγκαιότητα γρήγορων ρυθμών

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο είναι απαραίτητο να συνεχίζουν να εργάζονται με υψηλούς ρυθμούς. Το μεγαλύτερο ποσοστό (38,3%) απάντησαν πολύ, και το ακόλουθο ποσοστό (29%) απάντησαν πάρα πολύ. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (22,4%) που απάντησαν μέτρια, και τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (7,5% και 2,8%) απάντησαν λίγο και καθόλου, αντίστοιχα.

Θεωρείτε ότι η εργασία σας είναι συναισθηματικά απαιτητική;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	8	3,3	7,5%	7,5%	1,72	1,31
2	23		21,5%	29,0%		
3	21		19,6%	48,6%		
4	35		32,7%	81,3%		
Πάρα Πολύ=5	20		18,7%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 29 Συναισθηματικές απαιτήσεις της εργασίας



Διάγραμμα 19 Συναισθηματικές απαιτήσεις της εργασίας

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο θεωρούν ότι η εργασία τους είναι συναισθηματικά απαιτητική. Το μεγαλύτερο ποσοστό (32,7%) απάντησαν πολύ, και το ακόλουθο ποσοστό (21,5%) απάντησαν λίγο. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (19,6%) που απάντησαν μέτρια, και τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (18,7% και 7,5%) απάντησαν πάρα πολύ και καθόλου, αντίστοιχα.

Η εργασία σας απαιτεί να αναλαμβάνετε πρωτοβουλίες;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	3	3,8	2,8%	2,8%	1,16	1,08
2	12		11,2%	14,0%		
3	24		22,4%	36,4%		
4	37		34,6%	71,0%		
Πάρα Πολύ=5	31		29,0%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 30 Αναγκαιότητα λήψης αποφάσεων

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο θεωρούν ότι η εργασία τους απαιτεί να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες. Το μεγαλύτερο ποσοστό (34,6%) απάντησαν πολύ, και το ακόλουθο ποσοστό (29%) απάντησαν πάρα πολύ. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (22,4%) που απάντησαν λίγο, και τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (11,2% και 2,8%) απάντησαν λίγο και καθόλου, αντίστοιχα.

Έχει νόημα η εργασία σας;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	6	3,7	5,6%	5,6%	1,49	1,22
2	14		13,1%	18,7%		
3	20		18,7%	37,4%		
4	31		29,0%	66,4%		
Πάρα Πολύ=5	36		33,6%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 31 Νόημα της εργασίας

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο θεωρούν ότι η εργασία τους έχει νόημα. Το μεγαλύτερο ποσοστό (33,6%) απάντησαν πάρα πολύ, και το ακόλουθο ποσοστό (29%) απάντησαν πολύ. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (18,7%) που απάντησαν μέτρια, και τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (13,1% και 5,6%) απάντησαν λίγο και καθόλου, αντίστοιχα.

Στο χώρο εργασίας σας, ενημερώνεστε εγκαίρως σχετικά με σημαντικές αποφάσεις, αλλαγές ή σχέδια για το μέλλον;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	6	3,0	5,6%	5,6%	1,78	1,33
2	32		29,9%	35,5%		
3	33		30,8%	66,4%		
4	28		26,2%	92,5%		
Πάρα Πολύ=5	8		7,5%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 32 Ενημέρωση σχετικά με σημαντικές αποφάσεις



Διάγραμμα 20 Ενημέρωση σχετικά με σημαντικές αποφάσεις

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο στο χώρο εργασίας τους ενημερώνονται εγκαίρως σχετικά με σημαντικές αποφάσεις αλλαγές ή σχέδια για το μέλλον. Το μεγαλύτερο ποσοστό (26,2%) απάντησαν πολύ, και το ακόλουθο ποσοστό (24,3%) απάντησαν μέτρια. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (22,4%) που απάντησαν λίγο, και τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (15% και 12,1%) απάντησαν καθόλου και πάρα πολύ, αντίστοιχα.

Η εργασία σας έχει σαφείς στόχους;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	3	3,8	2,4%	2,4%	0,96	0,98
2	12		9,4%	11,8%		
3	21		16,5%	28,3%		
4	61		48,0%	76,4%		
Πάρα Πολύ=5	30		23,6%	100,0%		
Σύνολο	127		100%			

Πίνακας 33 Σαφείς στόχοι

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο η εργασία τους έχει σαφείς στόχους. Το μεγαλύτερο ποσοστό (38,3%) απάντησαν πολύ, και το ακόλουθο ποσοστό (28%) απάντησαν πάρα πολύ. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (19,6%) που απάντησαν μέτρια, και τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (11,2% και 2,8%) απάντησαν λίγο και καθόλου, αντίστοιχα.

Αναγνωρίζεται και εκτιμάται η εργασία σας από τη διοίκηση;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	14	3,1	13,1%	13,1%	2,09	1,44
2	22		20,6%	33,6%		
3	21		19,6%	53,3%		
4	34		31,8%	85,0%		
Πάρα Πολύ=5	16		15,0%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 34 Αναγνώριση της εργασίας από τη διοίκηση



Διάγραμμα 21 Αναγνώριση της εργασίας από τη διοίκηση

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο αναγνωρίζεται και εκτιμάται η εργασία τους από τη διοίκηση. Το μεγαλύτερο ποσοστό (31,8%) απάντησαν πολύ, και το ακόλουθο ποσοστό (20,6%) απάντησαν λίγο. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (19,6%) που απάντησαν μέτρια, και τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (15% και 13,1%) απάντησαν πάρα πολύ και καθόλου, αντίστοιχα.

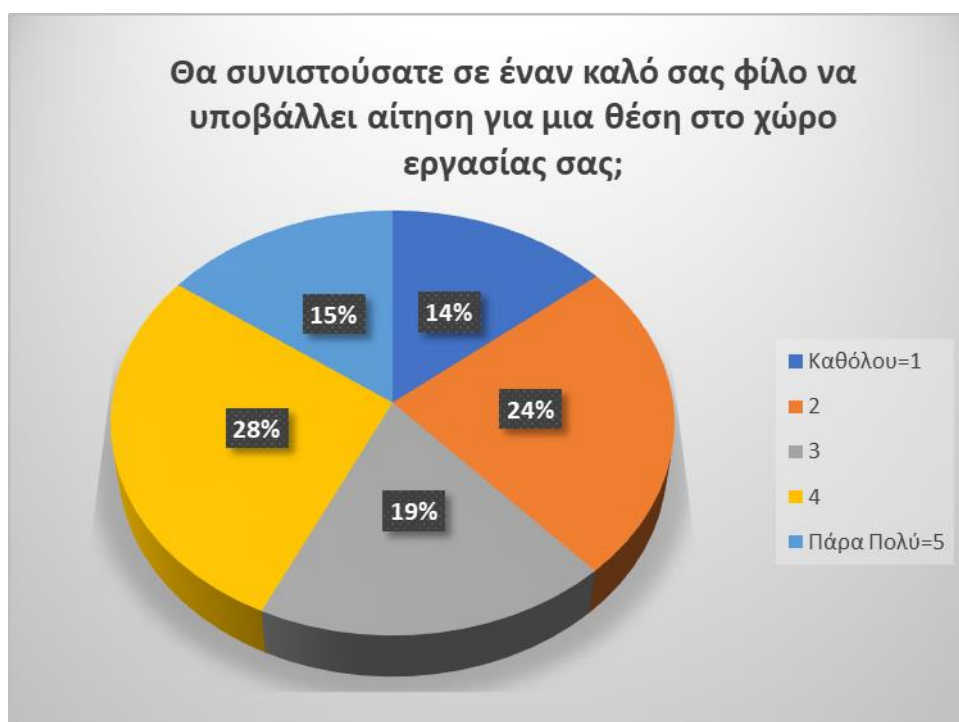
Αισθάνεστε ότι η δουλειά που κάνετε είναι σημαντική;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	6	3,6	5,6%	5,6%	1,53	1,24
2	17		15,9%	21,5%		
3	19		17,8%	39,3%		
4	32		29,9%	69,2%		
Πάρα Πολύ=5	33		30,8%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 35 Σημαντικότητα δουλειάς

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο αισθάνονται ότι η δουλειά που κάνουν είναι σημαντική. Το μεγαλύτερο ποσοστό (30,8%) απάντησαν πάρα πολύ, και το ακόλουθο ποσοστό (29,9%) απάντησαν πολύ. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (17,8%) που απάντησαν μέτρια, και τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (15,9% και 5,6%) απάντησαν λίγο και καθόλου, αντίστοιχα.

Θα συνιστούσατε σε έναν καλό σας φίλο να υποβάλει αίτηση για μια θέση στο χώρο εργασίας σας;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	15	3,1	14,0%	14,0%	2,28	1,51
2	26		24,3%	38,3%		
3	20		18,7%	57,0%		
4	30		28,0%	85,0%		
Πάρα Πολύ=5	16		15,0%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 36 Σύσταση σε φίλο να δουλέψει στην ίδια εταιρεία



Διάγραμμα 22 Σύσταση σε φίλο να δουλέψει στην ίδια εταιρεία

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο θα συνιστούσαν σε έναν καλό τους φίλο να υποβάλει αίτηση για μια θέση στο χώρο εργασίας τους. Το μεγαλύτερο ποσοστό (28%) απάντησαν πολύ, και το ακόλουθο ποσοστό (24,3%) απάντησαν λίγο. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (18,7%) που απάντησαν

μέτρια, και τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (15% και 14%) απάντησαν πάρα πολύ και καθόλου, αντίστοιχα.

Γνωρίζετε ακριβώς ποιοι τομείς είναι στην αρμοδιότητά σας;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	2	4,0	1,9%	1,9%	0,99	0,99
2	5		4,7%	6,5%		
3	21		19,6%	26,2%		
4	37		34,6%	60,7%		
Πάρα Πολύ=5	42		39,3%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 37 Γνώση καθηκόντων

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο γνωρίζουν ακριβώς ποιοι τομείς είναι στην αρμοδιότητά τους. Το μεγαλύτερο ποσοστό (39,3%) απάντησαν πάρα πολύ, και το ακόλουθο ποσοστό (34,6%) απάντησαν πολύ. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (19,6%) που απάντησαν μέτρια, και τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (4,7% και 1,9%) απάντησαν λίγο και καθόλου, αντίστοιχα.

Σας σέβεται η διοίκηση στο χώρο εργασίας σας;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	5	3,8	4,7%	4,7%	1,37	1,17
2	13		12,1%	16,8%		
3	16		15,0%	31,8%		
4	36		33,6%	65,4%		
Πάρα Πολύ=5	37		34,6%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 38 Σεβασμός από τη διοίκηση

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο τους σέβεται η διοίκηση στο χώρο εργασίας τους. Το μεγαλύτερο ποσοστό (34,6%) απάντησαν πάρα πολύ, και το ακόλουθο ποσοστό (33,6 %) απάντησαν πολύ. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (15%) που απάντησαν μέτρια, και τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (12,1% και 4,7%) απάντησαν λίγο και καθόλου, αντίστοιχα.

Εμπλέκεστε συναισθηματικά στη δουλειά σας;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	20	3,0	18,7%	18,7%	2,48	1,57
2	18		16,8%	35,5%		
3	28		26,2%	61,7%		
4	23		21,5%	83,2%		
Πάρα Πολύ=5	18		16,8%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 39 Συναισθηματική εμπλοκή στη δουλειά

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο εμπλέκονται συναισθηματικά στη δουλειά τους. Το μεγαλύτερο ποσοστό (26,2%) απάντησαν μέτρια, και το ακόλουθο ποσοστό (21,5 %) απάντησαν πολύ. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (16,8%) που απάντησαν λίγο και πάρα πολύ, ενώ το ακόλουθο ποσοστό (18,7%) απάντησαν καθόλου.

Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε τις δεξιότητες ή την τεχνογνωσία σας στην εργασία σας;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	14	3,6	13,1%	13,1%	2,16	1,47
2	15		14,0%	27,1%		
3	17		15,9%	43,0%		
4	20		18,7%	61,7%		
Πάρα Πολύ=5	41		38,3%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 40 Αξιοποίηση δεξιοτήτων και τεχνογνωσίας

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο μπορούν να χρησιμοποιήσουν τις δεξιότητες ή την τεχνογνωσία τους στην εργασία τους. Το μεγαλύτερο ποσοστό (38,3%) απάντησαν πάρα πολύ, και το ακόλουθο ποσοστό (18,7 %) απάντησαν πολύ. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (15,9%) που απάντησαν μέτρια, και τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (14% και 13,1%) απάντησαν λίγο και καθόλου, αντίστοιχα.

Σας αρέσει να μιλάτε στους άλλους για τον εργασιακό σας χώρο;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	7	3,1	6,5%	6,5%	1,76	1,33
2	31		29,0%	35,5%		
3	19		17,8%	53,3%		
4	40		37,4%	90,7%		
Πάρα Πολύ=5	10		9,3%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 41 Αναφορά του εργασιακού χώρους σε συνομιλίες

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο τους αρέσει να μιλάνε στους άλλους για τον εργασιακό τους χώρο. Το μεγαλύτερο ποσοστό (37,4%) απάντησαν πολύ, ενώ το ακόλουθο ποσοστό (29%) απάντησαν λίγο. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (17,8%) που απάντησαν μέτρια, και τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (9,3% και 6,5%) απάντησαν πάρα πολύ και καθόλου, αντίστοιχα.

Λαμβάνετε όλες τις πληροφορίες που χρειάζεστε για να κάνετε καλά τη δουλειά σας;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	3	3,3	2,8%	2,8%	1,32	1,15
2	22		20,6%	23,4%		
3	33		30,8%	54,2%		
4	35		32,7%	86,9%		
Πάρα Πολύ=5	14		13,1%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 42 Λήψη πληροφοριών για το έργο



Διάγραμμα 23 Λήψη πληροφοριών για το έργο

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο λαμβάνουν όλες τις πληροφορίες που χρειάζονται για να κάνουν καλά τη δουλειά τους. Το μεγαλύτερο ποσοστό (32,7%) απάντησαν πολύ, ενώ το ακόλουθο ποσοστό (30,8%) απάντησαν μέτρια. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (20,6%) που απάντησαν λίγο, και τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (13,1% και 2,8%) απάντησαν πάρα πολύ και καθόλου, αντίστοιχα.

Σας αντιμετωπίζουν δίκαια στο χώρο εργασίας σας;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	4	3,4	3,7%	3,7%	1,45	1,20
2	22		20,6%	24,3%		
3	28		26,2%	50,5%		
4	32		29,9%	80,4%		
Πάρα Πολύ=5	21		19,6%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 43 Δίκαιη αντιμετώπιση

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο τους αντιμετωπίζουν δίκαια στο χώρο εργασίας τους. Το μεγαλύτερο ποσοστό (29,9%) απάντησαν πολύ, ενώ το ακόλουθο ποσοστό (26,2%) απάντησαν μέτρια. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (20,6%) που απάντησαν λίγο, και τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (19,6% και 3,7%) απάντησαν πάρα πολύ και καθόλου, αντίστοιχα.

Θεωρείτε ότι αμείβεστε επαρκώς για την εργασία που παρέχετε;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	33	2,4	30,8%	30,8%	3,34	1,83
2	19		17,8%	48,6%		
3	33		30,8%	79,4%		
4	18		16,8%	96,3%		
Πάρα Πολύ=5	4		3,7%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 44 Επαρκής αμοιβή



Διάγραμμα 24 Επαρκής αμοιβή

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο θεωρούν ότι αμείβονται επαρκώς για την εργασία που παρέχουν. Τα μεγαλύτερα ίσα ποσοστά (30,8%) απάντησαν καθόλου και μέτρια, ενώ το ακόλουθο υψηλό ποσοστό (17,8%) απάντησαν λίγο. Τέλος, το μικρότερο ποσοστό (3,7%) απάντησαν πάρα πολύ.

Υπάρχουν δυνατότητες εξέλιξης στην εργασία σας;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	16	3,0	15,0%	15,0%	2,32	1,52
2	25		23,4%	38,3%		
3	26		24,3%	62,6%		
4	27		25,2%	87,9%		
Πάρα Πολύ=5	13		12,1%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 45 Δυνατότητες εξέλιξης



Διάγραμμα 25 Δυνατότητες εξέλιξης

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο υπάρχουν δυνατότητες εξέλιξης στην εργασία τους. Το μεγαλύτερο ποσοστό (25,2%) απάντησαν πολύ, ενώ το ακόλουθο ποσοστό (24,3%) απάντησαν μέτρια. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (23,4%) που απάντησαν λίγο, και τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (15% και 12,1%) απάντησαν καθόλου και πάρα πολύ, αντίστοιχα.

7.3.4 ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ

Εμπιστεύεται η διοίκηση τους υπαλλήλους να κάνουν καλά τη δουλειά τους;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	4	3,5	3,7%	3,7%	1,13	1,06
2	16		15,0%	18,7%		
3	29		27,1%	45,8%		
4	39		36,4%	82,2%		
Πάρα Πολύ=5	19		17,8%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 46 Εμπιστοσύνη της διοίκησης στους υπαλλήλους

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο εμπιστεύεται η διοίκηση τους υπαλλήλους να κάνουν καλά τη δουλειά τους. Το μεγαλύτερο ποσοστό (36,4%) απάντησαν πολύ, ενώ το ακόλουθο ποσοστό (27,1%) απάντησαν μέτρια. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (17,8%) που απάντησαν καθόλου, και τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (15% και 3,7%) απάντησαν λίγο και καθόλου, αντίστοιχα.

Μπορείτε να επιστευτείτε τις πληροφορίες που προέρχονται από τη διοίκηση;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	5	3,4	4,7%	4,7%	1,37	1,17
2	23		21,5%	26,2%		
3	23		21,5%	47,7%		
4	34		31,8%	79,4%		
Πάρα Πολύ=5	22		20,6%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 47 Εμπιστοσύνη στη διοίκηση

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το αν μπορούν να εμπιστευτούν τις πληροφορίες που προέρχονται από τη διοίκηση. Το μεγαλύτερο ποσοστό (31,8%) απάντησαν πολύ, ενώ τα ακόλουθα ποσοστά (21,5%) απάντησαν μέτρια και λίγο. Τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (20,6% και 4,7%) απάντησαν πάρα πολύ και καθόλου αντίστοιχα.

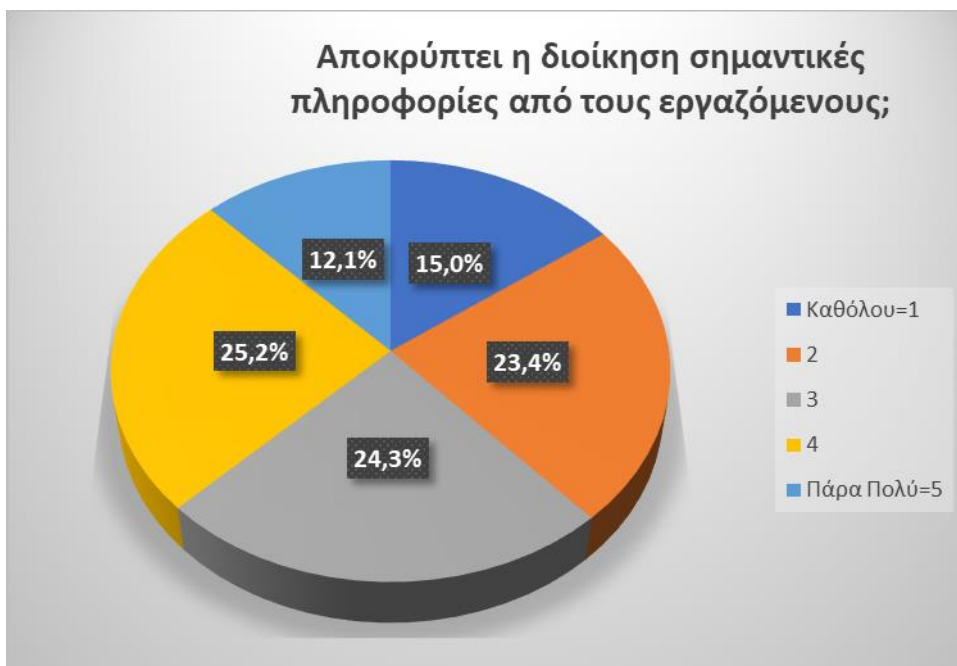
Επιλύονται οι συγκρούσεις με δίκαιο τρόπο;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	13	3,2	12,1%	12,1%	1,54	1,24
2	13		12,1%	24,3%		
3	37		34,6%	58,9%		
4	27		25,2%	84,1%		
Πάρα Πολύ=5	17		15,9%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 48 Δίκαιη επίλυση των συγκρούσεων

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το αν επιλύονται οι συγκρούσεις με δίκαιο τρόπο. Το μεγαλύτερο ποσοστό (36,4%) απάντησαν μέτρια, ενώ το ακόλουθο ποσοστό (25,2%) απάντησαν πολύ. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (15,9%) που απάντησαν πάρα πολύ, και τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (12,1%) απάντησαν λίγο και καθόλου.

Αποκρύπτει η διοίκηση σημαντικές πληροφορίες από τους εργαζομένους;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	16	3,0	15,0%	15,0%	1,85	1,36
2	25		23,4%	38,3%		
3	26		24,3%	62,6%		
4	27		25,2%	87,9%		
Πάρα Πολύ=5	13		12,1%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 49 Απόκρυψη σημαντικών πληροφοριών



Διάγραμμα 26 Απόκρυψη σημαντικών πληροφοριών

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το αν αποκρύπτει η διοίκηση σημαντικές πληροφορίες από τους εργαζομένους. Το μεγαλύτερο ποσοστό (29,9%) απάντησαν πολύ, ενώ το ακόλουθο ποσοστό (24,3%) απάντησαν μέτρια. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (23,4%) που απάντησαν μέτρια, και τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (15% και 7,5%) απάντησαν καθόλου και πάρα πολύ, αντίστοιχα.

Εκτιμώνται οι εργαζόμενοι όταν έχουν κάνει καλή δουλειά;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	15	3,1	14,0%	14,0%	1,70	1,31
2	18		16,8%	30,8%		
3	32		29,9%	60,7%		
4	27		25,2%	86,0%		
Πάρα Πολύ=5	15		14,0%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 50 Εκτίμηση των εργαζομένων

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το αν εκτιμώνται οι εργαζόμενοι όταν έχουν κάνει καλή δουλειά. Το μεγαλύτερο ποσοστό (29,9%) απάντησαν μέτρια, ενώ το ακόλουθο ποσοστό (25,2%) απάντησαν πολύ. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (16,8%) που απάντησαν λίγο, και τέλος, τα μικρότερα ίσα ποσοστά (14%) απάντησαν καθόλου και πάρα πολύ.

Αποκρύπτουν οι εργαζόμενοι πληροφορίες ο ένας από τον άλλο;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	16	2,7	15,0%	15,0%	1,66	1,29
2	24		22,4%	37,4%		
3	45		42,1%	79,4%		
4	18		16,8%	96,3%		
Πάρα Πολύ=5	4		3,7%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 51 Απόκρυψη πληροφοριών μεταξύ των εργαζομένων

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το αν αποκρύπτουν οι εργαζόμενοι πληροφορίες ο ένας από τον άλλο. Το μεγαλύτερο ποσοστό (42,2%) απάντησαν μέτρια, ενώ το ακόλουθο ποσοστό (22,4%) απάντησαν λίγο. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (16,8%) που απάντησαν πολύ, και τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (15% και 3,7%) απάντησαν καθόλου και πάρα πολύ, αντίστοιχα.

Οι εργαζόμενοι αποκρύπτουν πληροφορίες από τη διοίκηση;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	16	2,7	15,0%	15,0%	1,68	1,30
2	26		24,3%	39,3%		
3	46		43,0%	82,2%		
4	16		15,0%	97,2%		
Πάρα Πολύ=5	3		2,8%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 52 Απόκρυψη πληροφοριών από την διοίκηση



Διάγραμμα 27 Απόκρυψη πληροφοριών από την διοίκηση

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το αν οι εργαζόμενοι αποκρύπτουν πληροφορίες από τη διοίκηση. Το μεγαλύτερο ποσοστό (43%) απάντησαν μέτρια, ενώ το ακόλουθο ποσοστό (24,3%) απάντησαν λίγο. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (15%) που απάντησαν πολύ και καθόλου, και τέλος, το μικρότερο ποσοστό (2,8%) απάντησαν πάρα πολύ.

Οι εργαζόμενοι γενικά εμπιστεύονται ο ένας τον άλλο;

Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	2	3,5	1,9%	1,9%	0,96	0,98
2	14		13,1%	15,0%		
3	36		33,6%	48,6%		
4	37		34,6%	83,2%		
Πάρα Πολύ=5	18		16,8%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 53 Εμπιστοσύνη μεταξύ των εργαζομένων

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το αν οι εργαζόμενοι γενικά εμπιστεύονται ο ένας τον άλλο. Το μεγαλύτερο ποσοστό (34,6%) απάντησαν πολύ, ενώ το ακόλουθο ποσοστό (33,6%) απάντησαν μέτρια. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (16,8%) που απάντησαν πάρα πολύ, και τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (13,1% και 1,9%) απάντησαν λίγο και καθόλου, αντίστοιχα.

Αντιμετωπίζονται σοβαρά από τη διοίκηση όλες οι προτάσεις των εργαζομένων;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	15	2,8	14,0%	14,0%	1,87	1,33
2	31		29,0%	43,0%		
3	31		29,0%	72,0%		
4	24		22,4%	94,4%		
Πάρα Πολύ=5	6		5,6%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 54 Σοβαρή αντιμετώπιση των προτάσεων



Διάγραμμα 28 Σοβαρή αντιμετώπιση των προτάσεων

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το αν αντιμετωπίζονται σοβαρά από τη διοίκηση όλες οι προτάσεις των εργαζομένων. Το μεγαλύτερο ποσοστό (29%) απάντησαν λίγο και μέτρια, ενώ το ακόλουθο ποσοστό (22,4%) απάντησαν μέτρια. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (14%) που απάντησαν καθόλου, και τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (4,7% και 0,9%) απάντησαν πάρα πολύ και δεν απάντησαν καθόλου αντίστοιχα.

Είναι σε θέση οι εργαζόμενοι να εκφράσουν τις απόψεις και τα συναισθήματά τους;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	7	3,1	6,5%	6,5%	1,35	1,16
2	28		26,2%	32,7%		
3	25		23,4%	56,1%		
4	37		34,6%	90,7%		
Πάρα Πολύ=5	10		9,3%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 55 Ελεύθερη έκφραση απόψεων και συναισθημάτων

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το αν είναι σε θέση οι εργαζόμενοι να εκφράσουν τις απόψεις και τα συναισθήματά τους. Το μεγαλύτερο ποσοστό (34,6%) απάντησαν πολύ, ενώ το ακόλουθο ποσοστό (26,2%) απάντησαν λίγο. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (23,4%) που απάντησαν μέτρια, και τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (9,3% και 6,5%) απάντησαν πάρα πολύ και καθόλου, αντίστοιχα.

Η εργασία κατανέμεται δίκαια;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	9	3,0	8,4%	8,4%	1,29	1,14
2	22		20,6%	29,0%		
3	38		35,5%	64,5%		
4	31		29,0%	93,5%		
Πάρα Πολύ=5	7		6,5%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 56 Δίκαιη κατανομή της εργασίας

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το αν η εργασία κατανέμεται δίκαια. Το μεγαλύτερο ποσοστό (35,5%) απάντησαν μέτρια, ενώ το ακόλουθο ποσοστό (29%) απάντησαν πολύ. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (20,6%) που απάντησαν λίγο, και τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (8,4% και 6,5%) απάντησαν καθόλου και πάρα πολύ, αντίστοιχα.

7.3.5 ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΨΥΧΙΚΗ ΕΥΕΞΙΑ

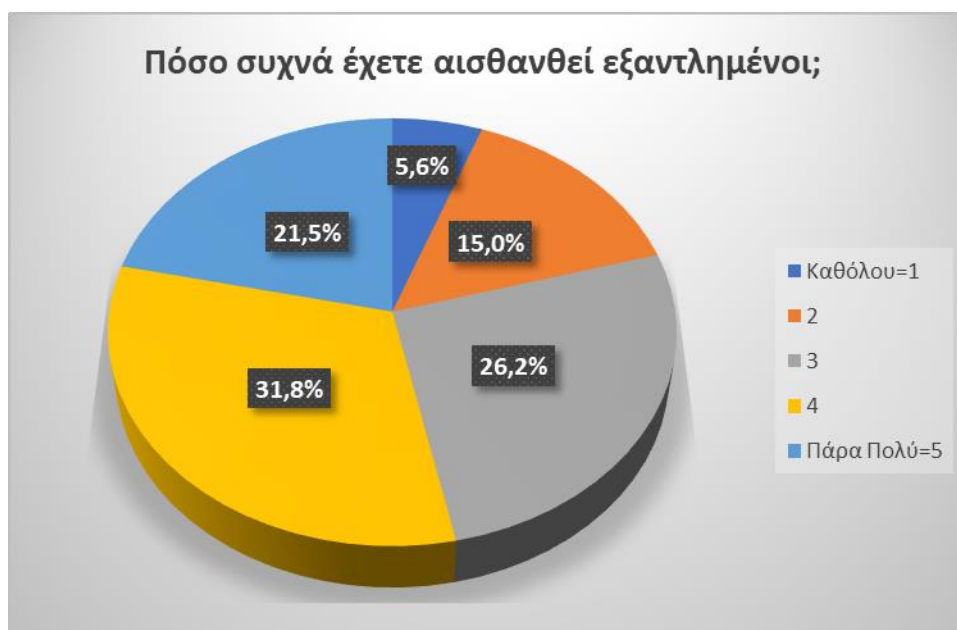
Πόσο συχνά έχετε κοιμηθεί άσχημα και ανήσυχα;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	14	2,8	13,1%	13,1%	1,35	1,16
2	32		29,9%	43,0%		
3	26		24,3%	67,3%		
4	27		25,2%	92,5%		
Πάρα Πολύ=5	8		7,5%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 57 Συχνότητα ανήσυχου ύπνου

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο συχνά έχουν κοιμηθεί άσχημα και ανήσυχα. Το μεγαλύτερο ποσοστό (29,9%) απάντησαν λίγο, ενώ το ακόλουθο ποσοστό (25,2%) απάντησαν πολύ. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (24,3%) που απάντησαν μέτρια, και τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (13,1% και 7,5 %) απάντησαν καθόλου και πάρα πολύ, αντίστοιχα.

Πόσο συχνά έχετε αισθανθεί εξαντλημένοι;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	6	3,5	5,6%	5,6%	1,73	1,32
2	16		15,0%	20,6%		
3	28		26,2%	46,7%		
4	34		31,8%	78,5%		
Πάρα Πολύ=5	23		21,5%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 58 Συχνότητα αισθήματος εξάντλησης



Διάγραμμα 29 Συχνότητα αισθήματος εξάντλησης

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο συχνά έχουν αισθανθεί εξαντλημένοι. Το μεγαλύτερο ποσοστό (31,8%) απάντησαν πολύ, ενώ το ακόλουθο ποσοστό (26,2%) απάντησαν μέτρια. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (21,5%) που απάντησαν πάρα πολύ, και τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (15% και 5,6%) απάντησαν λίγο και καθόλου, αντίστοιχα.

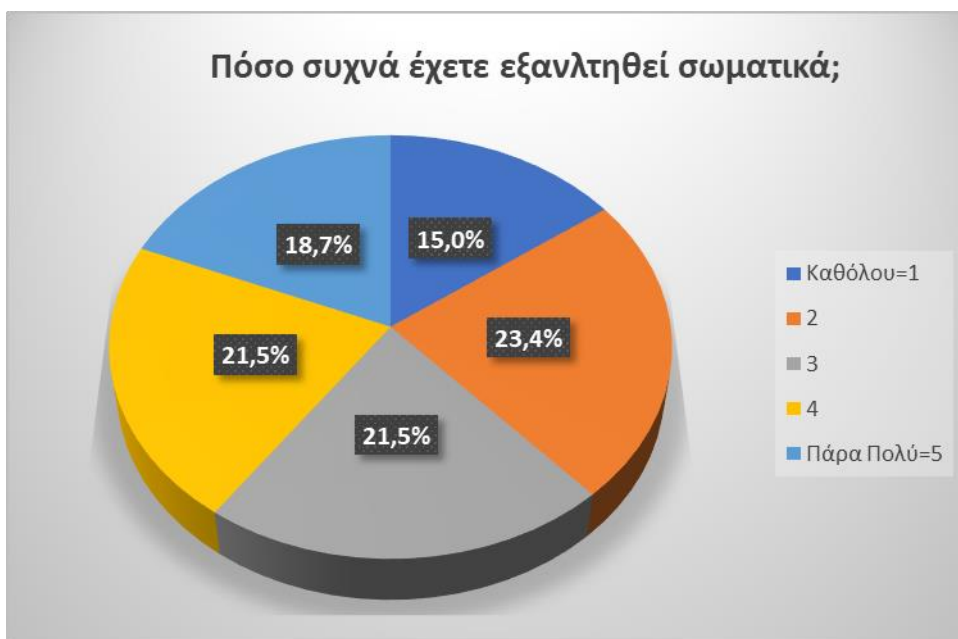
Πόσο συχνά δυσκολεύεστε να κοιμηθείτε;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	20	3,1	18,7%	18,7%	1,45	1,20
2	42		39,3%	57,9%		
3	20		18,7%	76,6%		
4	18		16,8%	93,5%		
Πάρα Πολύ=5	7		6,5%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 59 Συχνότητα δυσκολίας στον ύπνο

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο συχνά δυσκολεύονται να κοιμηθούν. Το μεγαλύτερο ποσοστό (39,3%) απάντησαν λίγο, ενώ το ακόλουθο ποσοστό (18,7%) απάντησαν μέτρια και καθόλου. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (16,8%) που απάντησαν πολύ, και τέλος, το μικρότερο ποσοστό (6,5%) απάντησαν πάρα πολύ.

Πόσο συχνά έχετε εξαντληθεί σωματικά;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	16	3,1	15,0%	15,0%	1,84	1,36
2	25		23,4%	38,3%		
3	23		21,5%	59,8%		
4	23		21,5%	81,3%		
Πάρα Πολύ=5	20		18,7%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 60 Συχνότητα σωματικής εξάντλησης

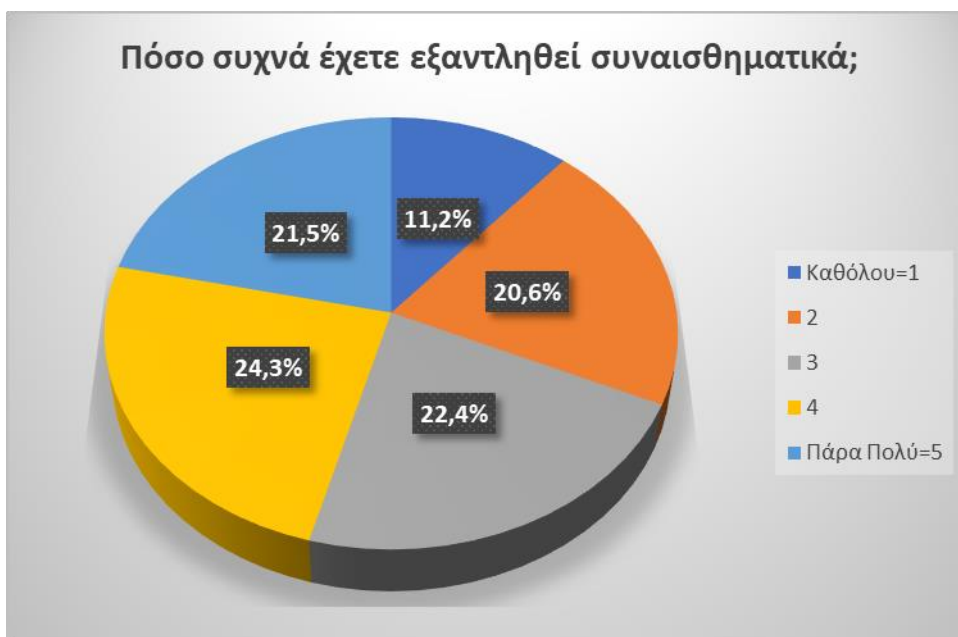


Διάγραμμα 30 Συχνότητα σωματικής εξάντλησης

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο συχνά έχουν εξανληθεί σωματικά. Το μεγαλύτερο ποσοστό (23,4%) απάντησαν λίγο, ενώ το ακόλουθο ποσοστό (21,5%) απάντησαν μέτρια και πολύ. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (18,7%) που απάντησαν πάρα πολύ, και τέλος, το μικρότερο ποσοστό (15%) απάντησαν καθόλου.

Πόσο συχνά έχετε εξανληθεί συναισθηματικά;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	12	3,2	11,2%	11,2%	1,86	1,36
2	22		20,6%	31,8%		
3	24		22,4%	54,2%		
4	26		24,3%	78,5%		
Πάρα Πολύ=5	23		21,5%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 61 Συχνότητα συναισθηματικής εξάντλησης



Διάγραμμα 31 Συχνότητα συναισθηματικής εξάντλησης

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο συχνά έχουν εξαντληθεί συναισθηματικά. Το μεγαλύτερο ποσοστό (24,3%) απάντησαν πολύ, ενώ το ακόλουθο ποσοστό (22,4%) απάντησαν μέτρια. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (21,5%) που απάντησαν πάρα πολύ, και τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (20,6 και 11,2 %) απάντησαν λίγο και καθόλου, αντίστοιχα.

Πόσο συχνά έχετε ξυπνήσει αρκετές φορές και δυσκολεύεστε να ξανακοιμηθείτε;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	37	2,3	34,6%	34,6%	1,89	1,38
2	27		25,2%	59,8%		
3	20		18,7%	78,5%		
4	15		14,0%	92,5%		
Πάρα Πολύ=5	8		7,5%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 62 Συχνότητα δυσκολίας στον ύπνο

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο συχνά έχουν ξυπνήσει αρκετές φορές και δυσκολεύονται να ξανακοιμηθούν. Το μεγαλύτερο ποσοστό (34,6%) απάντησαν καθόλου, και το ακόλουθο ποσοστό (25,2%) απάντησαν λίγο. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (18,7%) που απάντησαν μέτρια και τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (14% και 7,5%) απάντησαν λίγο και πάρα πολύ, αντίστοιχα.

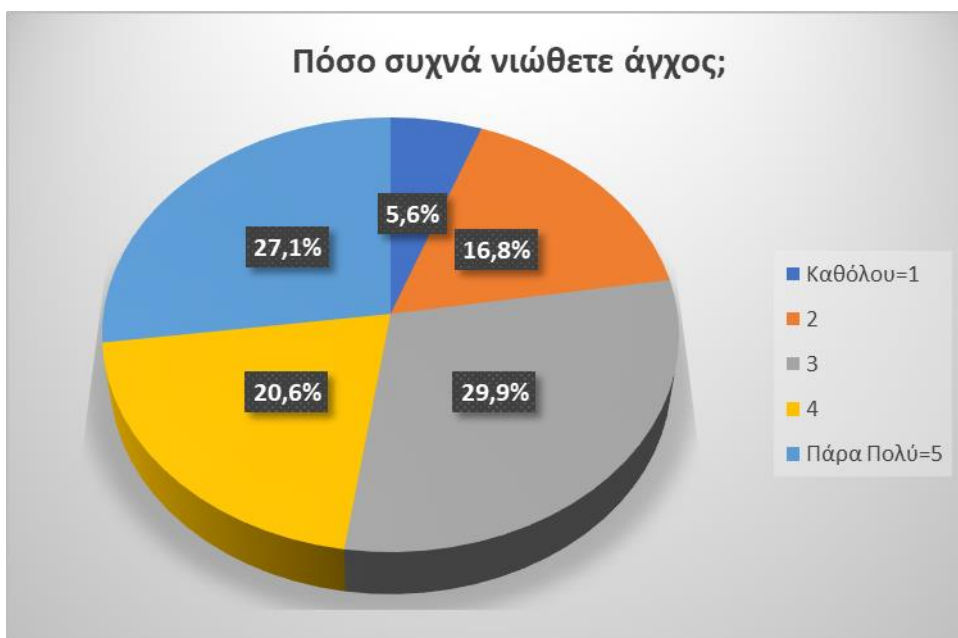
Πόσο συχνά ήσασταν ευερέθιστοι;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	13	2,9	12,1%	12,1%	1,52	1,23
2	33		30,8%	43,0%		
3	28		26,2%	69,2%		
4	18		16,8%	86,0%		
Πάρα Πολύ=5	15		14,0%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 63 Συχνότητα ευερεθιστότητας

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο συχνά ήταν ευερέθιστοι. Το μεγαλύτερο ποσοστό (30,8%) απάντησαν λίγο, και το ακόλουθο ποσοστό (26,2%) απάντησαν μέτρια. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (16,8%) που απάντησαν πολύ, και στη συνέχεια, τα μικρότερα ποσοστά (14% και 12,1%) απάντησαν πάρα πολύ και καθόλου, αντίστοιχα.

Πόσο συχνά νιώθετε άγχος;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	6	3,5	5,6%	5,6%	1,86	1,36
2	18		16,8%	22,4%		
3	32		29,9%	52,3%		
4	22		20,6%	72,9%		
Πάρα Πολύ=5	29		27,1%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 64 Συχνότητα αισθήματος άγχους



Διάγραμμα 32 Συχνότητα αισθήματος άγχους

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο συχνά νιώθουν άγχος Το μεγαλύτερο ποσοστό (29,9%) απάντησαν μέτρια, και το ακόλουθο ποσοστό (27,1%) απάντησαν πάρα πολύ. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (20,6%) που απάντησαν πολύ, και στη συνέχεια, τα μικρότερα ποσοστά (16,8% και 5,6%) απάντησαν λίγο και καθόλου, αντίστοιχα.

Πόσο συχνά σας ταλαιπωρούν μυοσκελετικά προβλήματα;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	18	3,1	16,8%	16,8%	1,93	1,39
2	22		20,6%	37,4%		
3	20		18,7%	56,1%		
4	27		25,2%	81,3%		
Πάρα Πολύ=5	20		18,7%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 65 Συχνότητα μυοσκελετικών προβλημάτων

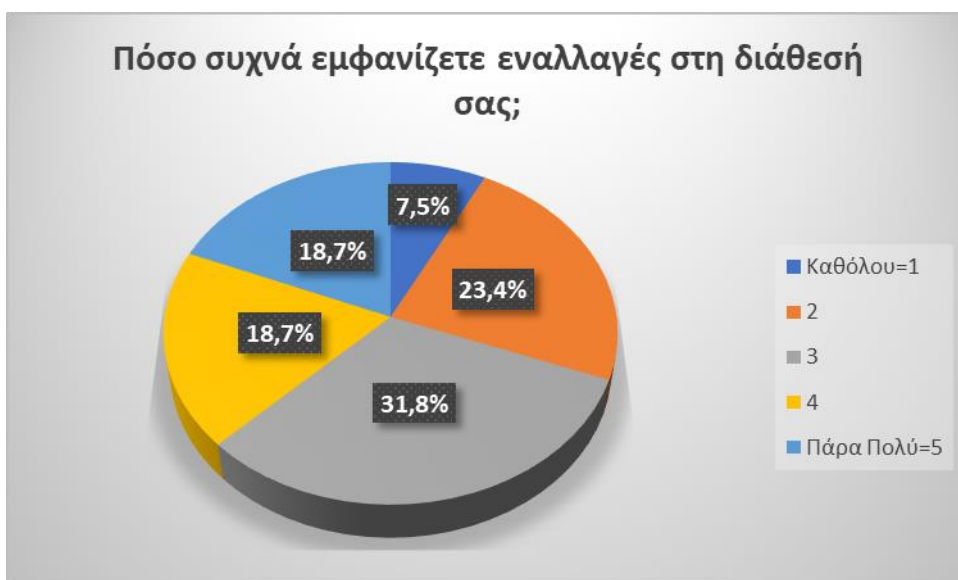


Διάγραμμα 33 Συχνότητα μυοσκελετικών προβλημάτων

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο συχνά τους ταλαιπωρούν μυοσκελετικά προβλήματα. Το μεγαλύτερο ποσοστό (25,2%) απάντησαν πολύ, και το ακόλουθο ποσοστό (20,6%) απάντησαν λίγο. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (18,7%) που απάντησαν μέτρια και πάρα πολύ, και τέλος, το μικρότερο ποσοστό (16,8%) απάντησαν καθόλου.

Πόσο συχνά εμφανίζετε εναλλαγές στη διάθεσή σας;						
Μεταβλητή	Συχνότητα	Μέση Τιμή	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %	Διασπορά	Τυπική Απόκλιση
Καθόλου=1	8	3,2	7,5%	7,5%	1,55	1,24
2	25		23,4%	30,8%		
3	34		31,8%	62,6%		
4	20		18,7%	81,3%		
Πάρα Πολύ=5	20		18,7%	100,0%		
Σύνολο	107		100%			

Πίνακας 66 Συχνότητα εναλλαγής διαθέσεων



Διάγραμμα 34 Συχνότητα εναλλαγής διαθέσεων

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων αναφορικά με το πόσο συχνά εμφανίζουν εναλλαγές στη διάθεσή τους. Το μεγαλύτερο ποσοστό (31,8%) απάντησαν μέτρια, και το ακόλουθο ποσοστό (23,4%) απάντησαν πάρα πολύ. Έπειτα, βρίσκεται ποσοστό (18,7%) που απάντησαν πολύ και πάρα πολύ, και τέλος, το μικρότερο ποσοστό (7,5%) απάντησαν καθόλου.

7.3.6 ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΒΛΗΤΙΚΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ

Έχετε εκτεθεί σε ανεπιθύμητη σεξουαλική προσοχή στο χώρο εργασίας σας κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών;			
Μεταβλητή	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %
Ναι, καθημερινά	0	0,0%	0,0%
Ναι, εβδομαδιαία	4	3,7%	3,7%
Ναι, μηνιαία	1	0,9%	4,7%
Ναι, μερικές φορές	14	13,1%	17,8%
Όχι	88	82,2%	100,0%
Σύνολο	107	100,0%	

Πίνακας 67 Έκθεση σε ανεπιθύμητη σεξουαλική προσοχή

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τις απαντήσεις των συμμετεχόντων αναφορικά με το αν έχουν εκτεθεί σε ανεπιθύμητη σεξουαλική προσοχή στο χώρο εργασίας τους κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών. Το μεγαλύτερο ποσοστό (82,2%) απάντησαν όχι, ενώ το ακόλουθο ποσοστό (13,1%) απάντησαν μερικές φορές. Τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (3,7% και 0,9%) απάντησαν εβδομαδιαία και μηνιαία, αντίστοιχα.

Εάν ναι, από ποιον;			
Μεταβλητή	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %
Συνάδελφο	6	31,6%	31,6%
Διευθυντή/Προϊστάμενο	2	10,5%	42,1%
Υπάλληλο	1	5,3%	47,4%
Πελάτη	10	52,6%	100,0%
Σύνολο	19	100,0%	

Πίνακας 68 Δράστης ανεπιθύμητης σεξουαλικής προσοχής

Ο παραπάνω πίνακας απαντά στην προηγούμενη ερώτηση των συμμετεχόντων, όπου μόλις το 17,8% απάντησε θετικά. Με βάση τα άτομα που έχουν εκτεθεί σε ανεπιθύμητη σεξουαλική προσοχή στο χώρο εργασίας τους κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών, το 52,6% ανέφερε το εκτέθηκε από πελάτη, ενώ το 31,6% απάντησε από συνάδελφο. Τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (10,5% και 5,3%) απάντησαν από Διευθυντή/Προϊστάμενο και από υπάλληλο, αντίστοιχα.

Έχετε εκτεθεί σε απειλές βίας στο χώρο εργασίας σας κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών;			
Μεταβλητή	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %
Ναι, καθημερινά	1	0,9%	0,9%
Ναι, εβδομαδιαία	0	0,0%	0,9%
Ναι, μηνιαία	4	3,7%	4,7%
Ναι, μερικές φορές	6	5,6%	10,3%
Όχι	96	89,7%	100,0%
Σύνολο	107	100,0%	

Πίνακας 69 Έκθεση σε απειλές βίας στον χώρο εργασίας

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τις απαντήσεις των συμμετεχόντων αναφορικά με το αν έχουν εκτεθεί σε απειλές βίας στο χώρο εργασίας τους κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών. Το μεγαλύτερο ποσοστό (89,7%) απάντησαν όχι, ενώ το ακόλουθο ποσοστό (5,6%) απάντησαν μερικές φορές. Τέλος, τα μικρότερα ποσοστά (3,7% και 0,9%) απάντησαν μηνιαία και καθημερινά, αντίστοιχα.

Εάν ναι, από ποιον;			
Μεταβλητή	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %
Συνάδελφο	0	0,0%	0,0%
Διευθυντή/Προϊστάμενο	5	45,5%	45,5%
Υπάλληλο	1	9,1%	54,5%
Πελάτη	5	45,5%	100,0%
Σύνολο	11	100,0%	

Πίνακας 70 Δράστης απειλών βίας

Από τους συμμετέχοντες που απάντησαν πως έχουν δεχθεί απειλές βίας στον χώρο εργασίας κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών, το 45,5% απάντησε ότι είναι από Διευθυντή/Προϊστάμενο ή από πελάτη, ενώ μόλις το 9,1% δέχθηκε απειλές βίας από υπάλληλο.

Έχετε εκτεθεί σε σωματική βία στο χώρο εργασίας σας κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών;			
Μεταβλητή	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %
Ναι, καθημερινά	1	0,9%	0,9%
Ναι, εβδομαδιαία	0	0,0%	0,9%
Ναι, μηνιαία	0	0,0%	0,9%
Ναι, μερικές φορές	1	0,9%	1,9%
Όχι	105	98,1%	100,0%
Σύνολο	107	100,0%	

Πίνακας 71 Έκθεση σε σωματική βία

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τις απαντήσεις των συμμετεχόντων αναφορικά με το αν έχουν εκτεθεί σε σωματική βία στο χώρο εργασίας τους κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών. Το μεγαλύτερο ποσοστό (98,1 %) απάντησαν όχι, ενώ τα μικρότερα ποσοστά (0,9%) απάντησαν μερικές φορές και καθημερινά, αντίστοιχα.

Εάν ναι, από ποιον;			
Μεταβλητή	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %
Συνάδελφο	1	50,0%	50,0%
Διευθυντή/Προϊστάμενο	0	0,0%	50,0%
Υπάλληλο	1	50,0%	100,0%
Πελάτη	0	0,0%	100,0%
Σύνολο	2	100,0%	

Πίνακας 72 Δράστης σωματικής βίας

Ο παραπάνω πίνακας απαντά στην προηγούμενη ερώτηση των συμμετεχόντων, όπου μόλις το 1,9% απάντησε θετικά. Από αυτούς, το 50% απάντησε από συνάδελφο, ενώ το υπόλοιπο 50% απάντησε από υπάλληλο.

Έχετε εκτεθεί σε λεκτική βία στο χώρο εργασίας σας κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών;			
Μεταβλητή	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %
Ναι, καθημερινά	3	2,8%	2,8%
Ναι, εβδομαδιαία	1	0,9%	3,7%
Ναι, μηνιαία	8	7,5%	11,2%
Ναι, μερικές φορές	19	17,8%	29,0%
Όχι	76	71,0%	100,0%
Σύνολο	107	100,0%	

Πίνακας 73 Έκθεση σε λεκτική βία

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τις απαντήσεις των συμμετεχόντων αναφορικά με το αν έχουν εκτεθεί σε λεκτική βία στο χώρο εργασίας τους κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών. Το μεγαλύτερο ποσοστό (71 %) απάντησαν όχι, ενώ το ακόλουθο ποσοστό (17,8%) απάντησαν μερικές φορές. Στη συνέχεια βρίσκεται ποσοστό (7,5%) που απάντησαν μηνιαία, και τέλος τα μικρότερα ποσοστά (2,8% και 0,9%) απάντησαν καθημερινά και εβδομαδιαία, αντίστοιχα.

Εάν ναι, από ποιον;			
Μεταβλητή	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %
Συνάδελφο	1	3,2%	3,2%
Διευθυντή/Προϊστάμενο	20	64,5%	67,7%
Υπάλληλο	0	0,0%	67,7%
Πελάτη	10	32,3%	100,0%
Σύνολο	31	100,0%	

Πίνακας 74 Δράστης λεκτικής βίας

Ο παραπάνω πίνακας απαντά στην προηγούμενη ερώτηση των συμμετεχόντων, όπου το μεγαλύτερο ποσοστό (71%) είχε απαντήσει όχι. Από το υπολειπόμενο ποσοστό (29%), βρίσκεται ποσοστό (64,5%) που απάντησαν πως έχουν εκτεθεί σε λεκτική βία στο χώρο εργασίας τους κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών από Διευθυντή/Προϊστάμενο, ενώ τα ακόλουθα ποσοστά (32,3% και 3,2%) απάντησαν από πελάτη και από συνάδελφο, αντίστοιχα.

Έχετε εκτεθεί σε εκφοβισμό (bullying) στο χώρο εργασίας σας κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών;			
Μεταβλητή	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %
Ναι, καθημερινά	2	1,9%	1,9%
Ναι, εβδομαδιαία	1	0,9%	2,8%
Ναι, μηνιαία	3	2,8%	5,6%
Ναι, μερικές φορές	12	11,2%	16,8%
Όχι	89	83,2%	100,0%
Σύνολο	107	100,0%	

Πίνακας 75 Έκθεση σε εκφοβισμό

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει τις απαντήσεις των συμμετεχόντων αναφορικά με το αν έχουν εκτεθεί σε εκφοβισμό (bullying) στο χώρο εργασίας τους κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών. Το μεγαλύτερο ποσοστό (83,2 %) απάντησαν όχι, ενώ το

ακόλουθο ποσοστό (11,2%) απάντησαν μερικές φορές. Στη συνέχεια βρίσκεται ποσοστό (2,8%) που απάντησαν μηνιαία, και τέλος τα μικρότερα ποσοστά (1,9% και 0,9%) απάντησαν καθημερινά και εβδομαδιαία, αντίστοιχα.

Εάν ναι, από ποιον;			
Μεταβλητή	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Αθροιστική Συχνότητα %
Συνάδελφο	3	17,6%	17,6%
Διευθυντή/Προϊστάμενο	10	58,8%	76,5%
Υπάλληλο	0	0,0%	76,5%
Πελάτη	4	23,5%	100,0%
Σύνολο	17	100,0%	

Πίνακας 76 Δράστης εκφοβισμού

Ο παραπάνω πίνακας απαντά στην προηγούμενη ερώτηση των συμμετεχόντων, όπου το μεγαλύτερο ποσοστό (84,1%) είχε απαντήσει όχι. Από το 16,8% που απάντησε θετικά στην έκθεση σε εκφοβισμό (bullying), βρίσκεται ποσοστό (58,8%) που απάντησαν πως έχουν εκτεθεί σε εκφοβισμό (bullying) στο χώρο εργασίας τους κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών από Διευθυντή/Προϊστάμενο, ενώ τα ακόλουθα ποσοστά (23,5% και 17,6%) απάντησαν από πελάτη και από συνάδελφο, αντίστοιχα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8ο: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Όσον αφορά τα δημογραφικά στοιχεία του πληθυσμού του δείγματος, όπως φάνηκε στα αποτελέσματα, οι γυναίκες κατείχαν το μεγαλύτερο ποσοστό συγκριτικά με του άνδρες, φτάνοντας το 59,8%, ενώ φαίνεται πως τα περισσότερα άτομα ανήκαν στην νέα γενιά των εργαζομένων, όντας ηλικίας κάτω των 30 ετών αγγίζοντας το ποσοστό των 55,1%. Επίσης, η πλειοψηφία είναι άγαμοι (72,9%), χωρίς τέκνα (79,4%) και με τουλάχιστον ένα προπτυχιακό τίτλο σπουδών, με ποσοστό συνολικά 82,3%.

Όσον αφορά το είδος εργασίας τους αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι το 81,3% του δείγματος, εργάζεται ως υπάλληλος, σε σύγκριση με μόλις το 17,8% που συνολικά κατέχει υψηλότερη θέση στην εταιρεία που εργάζεται. Στο σημείο αυτό, είναι πολύ σημαντικό να αναφερθεί ότι όλοι οι εργαζομένων που έλαβαν μέρος στην έρευνα εργάζονται στον τομέα της παροχής υπηρεσιών, και κυρίως στους τομείς του εμπορίου, του τουρισμού και της εκπαίδευσης. Τέλος, οι περισσότεροι εργαζόμενοι είναι με σύμβαση αορίστου χρόνου (71%) και πλήρης απασχόλησης (93,5%), ωστόσο τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι είναι νέοι στην εταιρεία, με τη μέγιστη διάρκεια εργασίας τους να είναι τα τρία (3) χρόνια. Πιο συγκεκριμένα, το μεγαλύτερο ποσοστό κατέχουν οι εργαζόμενοι από 1 έως 3 χρόνια στην εταιρεία (32,7%), ακολουθούν εκείνοι που δεν έχουν κλείσει χρόνο στην εταιρεία με ποσοστό 30,8%, ενώ τρίτοι στη κατάταξη έρχονται οι «παλαιοί» της εταιρείας που εργάζονται σε αυτή 5 χρόνια και άνω με ποσοστό 20,6%. Αυτό μας προϊδεάζει για την μη σταθερότητα και την μειωμένη εργασιακή δέσμευση που συναντάται ως φαινόμενο στις μέρες μας.

Όσον αφορά το πρώτο ερευνητικό ερώτημα που αναφέρεται στον βαθμό που οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, όπως το εργασιακό άγχος και η εργασιακή εξουθένωση, επηρεάζουν την ψυχική ευεξία των εργαζομένων, και τα αποτελέσματα έδειξαν ότι ένας στους δύο εργαζομένους αισθάνεται εξουθενωμένος, έχοντας ταυτόχρονα σωματική και συναισθηματική εξάντληση, ενώ το ποσοστό του άγχους που βιώνουν οι εργαζόμενοι φτάνει το 48%, καθιστώντας τους ευερέθιστους κατά 31% στην καθημερινή τους ζωή.

Αναφορικά με το δεύτερο ερώτημα και τους παράγοντες που δημιουργούν τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία, οι επικρατέστεροι είναι η πίεση χρόνου και ο φόρτος εργασίας, η υψηλές συναισθηματικές απαιτήσεις, η έλλειψη δυνατότητας λήψης απόφασης και υποστήριξης, καθώς και η σύγκρουση και η ασάφεια ρόλων, όπως επίσης και η έλλειψη καλής ποιότητας εργασίας. Πιο αναλυτικά, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων απάντησε ότι συχνά έως πάντα πρέπει να εργάζεται πολύ γρήγορα (54,2%), καθώς και

ότι είναι πολύ απαραίτητο να συνεχίσει να εργάζεται σε αυτούς τους ρυθμούς (67,3%). Επίσης, ένα καθόλου αμελητέο ποσοστό (16,8%) ανέφερε πως συχνά έως πάντα έχει μείνει πίσω στη δουλειά του ως αποτέλεσμα της ανεπάρκειας χρόνου για την εκτέλεση των καθηκόντων του. Τα αποτελέσματα αυτά συνάδουν με την βιβλιογραφία που έδειξε την ύπαρξη αυξητικής τάσης ως προς τον φόρτο και την εργασιακή πίεση.

Το 2010 η ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας έδειξε πως το 7% των Ευρωπαίων εργαζομένων αντιμετωπίζουν εκτεταμένες συναισθηματικές απαιτήσεις στην εργασίας του, ποσοστό αρκετά σημαντικό συγκριτικά με το μέγεθος του δείγματος. Την σημαντικότητα του συγκεκριμένου παράγοντα επιβεβαιώνουν τα αποτελέσματα της έρευνας, παρουσιάζοντας ότι το 38,3% του δείγματος επιβεβαιώνει πως εμπλέκετε συναισθηματικά στην εργασία του, το 51,4% ότι η εργασία τους είναι πολύ έως πάρα πολύ συναισθηματικά απαιτητική, ενώ το 33,7% 'το έρχονται συχνά έως πάντα σε συναισθηματικά δυσάρεστες καταστάσεις. Μεγάλο ρόλο παίζει και το γεγονός ότι το 27,1% πρέπει να σχετίζεται συχνά έως πάντα με τα προβλήματα άλλων ανθρώπων στο πλαίσιο της εργασίας τους.

Ένας ακόμα παράγοντας είναι η δυνατότητα λήψης απόφασης, με την έλλειψή του να επιφέρει αρνητικά αποτελέσματα στην ψυχική υγεία των εργαζομένων, σύμφωνα με την έρευνα στην Γαλλία το 2003. Το 36,5% των εργαζομένων που μελετήθηκαν απάντησαν ότι σπάνια ή ποτέ δεν μπορούν να επηρεάσουν τον όγκο εργασίας τους, με το 23,4% να δηλώνει πως δεν έχει ουσιαστικά επιρροή σε ό,τι κάνει στην εργασία του. Όσον αφορά την υποστήριξη και την βοήθεια που λαμβάνουν από τους συναδέλφους, το 16,8% ανέφερε πως δεν λαμβάνουν σχεδόν ποτέ κάποια βοήθεια, ενώ το 18,7% ότι οι συνάδελφοί τους δεν είναι πρόθυμοι να ακούσουν τα προβλήματά τους. Τα ποσοστά αυτά είναι αρκετά σημαντικά σε σχέση με το δείγμα της έρευνας.

Επόμενος παράγοντας που φαίνεται να ευθύνεται για την ύπαρξη ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία είναι η σύγκρουση και η ασάφεια ρόλων. Περίπου το ¼ των ερωτηθέντων ανέφεραν ότι λαμβάνουν λίγο έως καθόλου ένα ολοκληρωμένο πακέτο πληροφοριών για να είναι σε θέση να εκτελέσουν σωστά τα καθήκοντά τους, ενώ ταυτόχρονα το 18,7% δήλωσε πως η εργασία το δεν έχει σχεδόν καθόλου νόημα. Τέλος, ένα μικρό αλλά διόλου αμελητέο ποσοστό ανέφερε ότι οι στόχοι της εργασίας τους δεν είναι σαφείς.

Όπως ανέφερε και η βιβλιογραφία, ένας παράγοντας που παίζει καθοριστικό ρόλο στην ψυχική υγεία των εργαζομένων και κατ' επέκταση στην εργασιακή του ικανοποίηση, είναι η ποιότητα του εργασιακού του περιβάλλοντος. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της

έρευνας, αν και φαινομενικά υπάρχει καλή ατμόσφαιρα και συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων, στην ουσία κάποια σημεία υπονομεύουν την καλή αυτή κατάσταση. Πιο συγκεκριμένα, τα αποτελέσματα έδειξαν αφενός ότι υπάρχει έλλειψη σοβαρής αντιμετώπισης των εργαζομένων ως προς τις προτάσεις που καταθέτουν στην διοίκηση (43%), με αποτέλεσμα να αισθάνονται πως δεν είναι σε θέση να εκφράσουν απόψεις και συναισθήματα ως προς την δουλειά τους (32,7%) και αφετέρου ότι η εργασία δεν κατανέμεται δίκαια μεταξύ των εργαζομένων και κατά συνέπεια σε ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό της τάξεως του 42% να συσσωρεύεται. Ακόμα, περίπου ένας στους τέσσερις εργαζόμενους ανέφερε ότι σχεδόν καθόλου δεν υπάρχει δίκαιη αντιμετώπιση και επίλυση συγκρούσεων. Επίσης, οι ερωτηθέντες ανέφεραν πως υπάρχει σημαντικό θέμα εμπιστοσύνης μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων, με τους πρώτους να αποκρύπτουν σε μεγαλύτερο ποσοστό πληροφορίες από τους δεύτερους (37,4%) σε σχέση με το αντίστροφο (17,8%), ενώ υφίσταται έλλειψη ενημέρωσης για σχέδια και αλλαγές από την διοίκηση (35,5%), με περίπου το 1/4 των εργαζομένων να ισχυρίζονται ότι δεν εμπιστεύονται τις πληροφορίες που δίδονται από την διοίκηση. Ακόμα, ως προς την εκτίμηση που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι, σχεδόν το 35% θεωρεί πως δεν αναγνωρίζεται η καλή δουλειά τους από την διοίκηση, ενώ περίπου το 1/5 πιστεύει πως η διοίκηση δεν εμπιστεύεται ότι οι εργαζόμενοι είναι ικανοί να εκτελέσουν σωστά τις αρμοδιότητές τους.

Άλλος ένας παράγοντας που μελετάει η έρευνα αυτή είναι η βία και η παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Αν και η επικινδυνότητά του είναι αρκετά μικρότερης εμβέλειας σε σχέση με τους προαναφερθέντες παράγοντες, είναι γεγονός πως εν έτη 2023 είναι ακόμα υπαρκτός και ταλαιπωρεί αρκετούς από τους εργαζομένους. Πιο συγκεκριμένα, ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων (29%) δήλωσε πως αντιμετωπίζει λεκτική βία στον χώρο εργασίας του, κυρίως από ανώτερα στελέχη και πελάτες, ενώ 1 στους 10 εργαζόμενους αντιμετωπίζει απειλές βίας. Επιπλέον, σύμφωνα με τα δεδομένα, γίνεται εκφοβισμός (bullying) σε περίπου 1 στους 5 εργαζομένους. Τέλος, άξιο προσοχής είναι το γεγονός ότι σχεδόν το 20% του δείγματος πέφτει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης, ως επί το πλείστον από πελάτες και έπειτα από συναδέλφους.

Άλλοι παράγοντες που μελετήθηκαν ως προς την ύπαρξη ή μη κινήτρων και κατ' επέκταση της εργασιακής ικανοποίησης είναι η αμοιβή και η δυνατότητες εξέλιξης. Αναλυτικότερα, ενώ η πλειοψηφία θεωρεί πως η δουλειά που κάνει είναι σημαντική, περίπου 1 στους 2 εργαζομένους πιστεύει ότι δεν αμείβεται επαρκώς. Αντίστοιχα, σχεδόν το 40% των ερωτηθέντων ανέφερε πως υπάρχουν λίγες έως καθόλου δυνατότητες εξέλιξης στην εργασία του.

Ως αποτέλεσμα των παραπάνω παραγόντων που αυξάνουν το εργασιακό άγχος και την εξουθένωση, απαντώντας στο τρίτο ερευνητικό ερώτημα, αποτελούν τα καταθλιπτικά επεισόδια με την εμφάνιση εναλλαγών στην διάθεση σε ποσοστό 37,4%. Κατά συνέπεια, οι εργαζόμενοι που βιώνουν αυτούς τους κινδύνους να κοιμούνται ανήσυχα και περισσότεροι από το 1/3 να ταλαιπωρούνται από μυοσκελετικά προβλήματα.

Αναλύοντας τους παράγοντες που συμβάλλουν στην ανάπτυξη ψυχοκοινωνικών κινδύνων, καθώς και τους ίδιους τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία, όπως επίσης και τα αποτελέσματα αυτών στην υγεία και ψυχική ευεξία των εργαζομένων της συγκεκριμένης έρευνας, παρατηρείται ότι έχουν δράσει αρνητικά στην εργασιακή τους ικανοποίηση, πράγμα που απαντά στο τελευταίο ερευνητικό ερώτημα. Πιο συγκεκριμένα, το 35% των εργαζομένων δεν επιθυμεί να μιλήσει για την εργασία του σε τρίτους, ενώ σχεδόν το 40% δεν συνιστά σε τρίτους να υποβάλλουν αίτηση στην εταιρεία τους.

Όλα τα παραπάνω και το γεγονός ότι όλες οι επιχειρήσεις του δείγματος ανήκουν στον τομέα της παροχής υπηρεσιών, επιβεβαιώνουν την έρευνα του 2005 στο Ηνωμένο Βασίλειο, κατά την οποία οι εργαζόμενοι στην παροχή υπηρεσιών έχουν αρκετά χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση. Τέλος, συμπεραίνεται ότι οι εργαζόμενοι ως υπάλληλοι σε χαμηλές θέσεις, οι οποίοι δεν έχουν και λόγο στην επιλογή συνεργατών (64,5%), έχουν και μικρότερα επίπεδα εργασιακής δέσμευσης. Αυτό αποδεικνύεται από το ότι κάτι λιγότερο από τους μισούς εργαζομένους ανέφεραν ότι σκέφτονται να αναζητήσουν εργασία σε διαφορετικό φορέα.

Συνοψίζοντας, οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία αποτελούσαν και εξακολουθούν να αποτελούν ένα μείζον θέμα στην εργασία στον ιδιωτικό τομέα, επηρεάζοντας αρνητικά την σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων, και κατ'επέκταση τις επιχειρήσεις, μειώνοντας την εργασιακή ικανοποίηση και δέσμευσή των εργαζομένων στον οργανισμό, με αποτέλεσμα την ύπαρξη ενδεχόμενων συγκρούσεων ή και παραιτήσεων, δημιουργώντας ένα διόλου αμελητέο πρόβλημα στην οικονομία γενικότερα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9ο: ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

Η συγκεκριμένη έρευνα έχει σημαντικούς περιορισμούς, οι οποίοι αφορούν την έλλειψη δυνατότητας του δείγματος να αντικατοπτρίσει την γενικό πληθυσμό της Ελλάδος από γεωγραφική άποψη και λόγω μεγέθους, όπως επίσης και τον περιορισμένο αριθμό ελληνικών βιβλιογραφικών ερευνών επί του συγκεκριμένου θέματος. Πιο αναλυτικά, ήταν περιορισμένη η δυνατότητα πρόσβασης σε συμμετέχοντες από όλα τα μέρη της Ελλάδος, ούτως ώστε το δείγμα να αντιπροσωπεύσει τον ελληνικό πληθυσμό, ενώ ταυτόχρονα, λόγω έλλειψης χρόνου και μέσου, υπήρξε περιορισμός και στον αριθμό των συμμετεχόντων στην έρευνα. Τέλος, η βιβλιογραφία που χρησιμοποιήθηκε δεν περιορίστηκε στην Ελλάδα, αλλά λήφθηκαν υπόψιν δεδομένα για τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία από διάφορα μέρη του κόσμου για την επιβεβαίωση της σημαντικότητάς τους στον τομέα της εργασίας. Επομένως, η έρευνα υπόκειται σε προκαταλήψεις που μπορεί να επηρέασαν τις εκτιμήσεις του μοντέλου μας.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, οι μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να συλλέξουν ένα μεγαλύτερο δείγμα από περισσότερες περιοχές της Ελλάδος, ούτως ώστε να θεωρηθεί αντιπροσωπευτικό και να είναι σε θέση να συγκριθεί χωρίς προκαταλήψεις με τα προηγούμενα δεδομένα της Ελλάδος. Επίσης, θα είχε ενδιαφέρον να γίνει έρευνα για το πώς έχει βοηθήσει η τηλεργασία στην αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και στην ψυχική ευεξία των εργαζομένων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ

1. ΕΛ.ΣΤΑΤ., (2008). Ειδική Έρευνα για τα εργατικά ατυχήματα και τα προβλήματα υγείας που συνδέονται με την εργασία. <https://www.statistics.gr/>.
2. ΕΛ.ΣΤΑΤ., (2014). Ειδική Έρευνα για τα εργατικά ατυχήματα και τα προβλήματα υγείας που συνδέονται με την εργασία. <https://www.statistics.gr/>.
3. Λαγουμιντζής, Γ., Βλαχόπουλος, Γ., Κουτσογιάννης, Κ., (2015). Μεθοδολογία της έρευνας στις επιστήμες υγείας. [ηλεκτρ. βιβλ.] Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών. Διαθέσιμο στο: <http://hdl.handle.net/11419/5356>.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

1. Agervold, M., & Mikkelsen, E. G. (2004). Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work & Stress*, 18(4), 336–351. doi:10.1080/02678370412331319794
2. Ahmadi, O., Azizkhani, R., & Basravi, M. (2014). Correlation between workplace and occupational burnout syndrome in nurses. *Advanced biomedical research*, 3.
3. Andrew, O. C., & Sofian, S. (2012). Individual factors and work outcomes of employee engagement. *Procedia-Social and behavioral sciences*, 40, 498-508.
4. Aninkan, D. O., & Oyewole, A. A. (2014). The influence of individual and organizational factors on employee engagement. *International Journal of Development and Sustainability*, 3(6), 1381-1392.
5. Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Management Research & Practice*, 3(4).
6. Biggio, G., & Cortese, C. (2013). Well-being in the workplace through interaction between individual characteristics and organizational context. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 8(1), 19823. doi:10.3402/qhw.v8i0.19823
7. Blackmore, E. R., Stansfeld, S. A., Weller, I., Munce, S., Zagorski, B. M., & Stewart, D. E. (2007). Major depressive episodes and work stress: results from a national population survey. *American journal of public health*, 97(11), 2088-2093.
8. Bowling, N. A., & Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 998–1012. doi:10.1037/0021-9010.91.5.998
9. Chatzigianni, D., Tsounis, A., Markopoulos, N., & Sarafis, P. (2018). Occupational stress experienced by nurses working in a Greek Regional Hospital: A cross-sectional study. *Iranian journal of nursing and midwifery research*, 23(6), 450.
10. Torelli, J. A., & Gmelch, W. H. (1992). Occupational stress and burnout in educational administration.
11. Creswell, J. (2003). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
12. De Sio, S., Cedrone, F., Sanità, D., Ricci, P., Corbosiero, P., Di Traglia, M., ... & Stansfeld, S. (2017). Quality of life in workers and stress: gender differences in exposure to psychosocial risks and perceived well-being. *BioMed Research International*, 2017.

12. Dollard, M., Skinner, N., Tuckey, M. R., & Bailey, T. (2007). National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview. *Work & Stress*, 21(1), 1-29.
13. Drakopoulos, S., Economou, A., & Grimani, K. (2012). A survey of safety and health at work in Greece. *International Journal of Workplace Health Management*.
14. Dupret, E., Bocéréan, C., Teherani, M., Feltrin, M., & Pejtersen, J. H. (2012). Psychosocial risk assessment: French validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). *Scandinavian journal of public health*, 40(5), 482-490.
15. Einarsen, S. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition [in:] S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, CL Cooper. *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*, 203-218.
16. Einarsen, S., Raknes, B. R. I., & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European journal of work and organizational psychology*, 4(4), 381-401.
17. Erwandi, D., Lestari, F., Djunaidi, Z., & Matury, H. J. (2021). Review of Psychosocial Risk Approach, Model and Theory. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 8(3), 195-214.
18. Forastieri, V. (2016). Prevention of psychosocial risks and work-related stress. *International Journal of Labour Research*, 8(1/2), 11.
19. Guimarães, C. A., Cançado, V. L., & Lima, R. D. J. C. (2016). Workplace moral harassment and its consequences: A case study in a federal higher education institution. *Revista de Administração (São Paulo)*, 51, 151-164.
20. Hassard, J., Teoh, K., Cox, T., Cosmar, M., Gründler, R., Flemming, D., ... & Van den Broek, K. (2014). Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks.
21. Idiegbeyan-ose, Jerome and Opeke, Roseline and Aregbesola, Ayooluwa and Owolabi, Sola and Eyiolorunshe, Toluwani A. (2019) Relationship between Motivation and Job Satisfaction of Staff in Private University Libraries, Nigeria. *Academy of Strategic Management Journal*, 18 (1). ISSN Print ISSN: 1544-1458; Online ISSN: 1939-6104.
22. Jalagat, R. (2016). Job performance, job satisfaction, and motivation: A critical review of their relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 5(6), 36-42.
23. Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of managerial psychology*.
24. Konrad, A. M., & Gutek, B. A. (1986). Impact of work experiences on attitudes toward sexual harassment. *Administrative Science Quarterly*, 422-438.
25. Law, R., Dollard, M. F., Tuckey, M. R., & Dormann, C. (2011). Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement. *Accident Analysis & Prevention*, 43(5), 1782-1793.
26. Leedy, P. & Ormrod, J. (2001). *Practical research: Planning and design* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Merrill Prentice Hall. Thousand Oaks: SAGE Publications.

27. Leka, S., Jain, A., Iavicoli, S., Vartia, M., & Ertel, M. (2011). The role of policy for the management of psychosocial risks at the workplace in the European Union. *Safety Science*, 49(4), 558-564.
28. Leventis, Christos; Papakitsos, Evangelos C.; Karakiozis, Konstantinos; and Argyriou, Argyrios (2017) "Work-related Stress and Burnout Factors of Principals in Regional Greece: A Historical Perspective," *Journal of Research Initiatives: Vol. 3: No. 1, Article 1.*
29. Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, 5(2), 119-126.
30. Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
31. Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336. doi:10.1016/0030-5073(69)90013-0.
32. Marmot, M. G., Bosma, H., Hemingway, H., Brunner, E., & Stansfeld, S. (1997). Contribution of job control and other risk factors to social variations in coronary heart disease incidence. *The lancet*, 350(9073), 235-239.
33. Maslach C. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall; 1982. *Burnout, the Cost of Caring*; p. 10.
34. Miah, M.M. (2018). The impact of employee job satisfaction toward organizational performance: A study of private sector employees in Kuching, East Malaysia. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 8(12).
35. Middeldorp, C. M., Cath, D. C., & Boomsma, D. I. (2006). A twin-family study of the association between employment, burnout and anxious depression. *Journal of affective disorders*, 90(2-3), 163-169.
36. Mulder, R., Pouwelse, M., Lodewijckx, H., & Bolman, C. (2013). Workplace mobbing and bystanders' helping behaviour towards victims: The role of gender, perceived responsibility and anticipated stigma by association. *International Journal of Psychology*, 49(4), 304–312. doi:10.1002/ijop.12018.
37. Ng, D. M., & Jeffery, R. W. (2003). Relationships between perceived stress and health behaviors in a sample of working adults. *Health psychology*, 22(6), 638.
38. Niedhammer, I., Chastang, J. F., & David, S. (2008). Importance of psychosocial work factors on general health outcomes in the national French SUMER survey. *Occupational Medicine*, 58(1), 15-24.
39. O'Leary-Kelly, A. M., & Bowes-Sperry, L. (2001). Sexual harassment as unethical behavior: the role of moral intensity. *Human Resource Management Review*, 11(1-2), 73–92. doi:10.1016/s1053-4822(00)00041-3
40. Pines, A. M. (1993). Burnout: an Existential Perspective In WB Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout, recent developments in theory and research.*
41. Portune, R. (2012). Psychosocial risks in the workplace: an increasing challenge for German and international health protection. *Archives of Industrial Hygiene & Toxicology/Arhiv za Higijenu Rada I Toksikologiju*, 63(2).
42. Raver, J. L., & Nishii, L. H. (2010). Once, twice, or three times as harmful? Ethnic harassment, gender harassment, and generalized workplace harassment. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 236–254. doi:10.1037/a0018377
43. Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. doi:10.5465/amj.2010.51468988.
44. Rizwan, M., Waseem, A., & Bukhari, S. A. (2014). Antecedents of job stress and its impact on job performance and job satisfaction. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 187-203.

45. Rosen, C. C., Chang, C.-H., Djurdjevic, E., & Eatough, E. (2010). Occupational stressors and job performance: An updated review and recommendations. *Research in Occupational Stress and Well-Being*, 1–60. doi:10.1108/s1479-3555(2010)0000008004
46. Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European journal of work and organizational psychology*, 10(4), 425-441.
47. Sedgwick, P. (2013). Snowball sampling. *BMJ*, 347(dec20 2), f7511–f7511. doi:10.1136/bmj.f7511.
48. Snow, D. L., Swan, S. C., Raghavan, C., Connell, C. M., & Klein, I. (2003). The relationship of work stressors, coping and social support to psychological symptoms among female secretarial employees. *Work & Stress*, 17(3), 241-263.
49. Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.
50. Tsekos, M. E. (2003). The new European Union directive on sexual harassment and its implications for Greece. *Human Rights Brief*, 10(2), 9.
51. Tuomi, K., Vanhala, S., Nykyri, E., & Janhonen, M. (2004). Organizational practices, work demands and the well-being of employees: a follow-up study in the metal industry and retail trade. *Occupational Medicine*, 54(2), 115-121.
52. Vargas, O., Flintrop, J., Hassard, J., Irastorza, X., Milczarek, M., Miller, J. M., ... & Vartia-Väänänen, M. (2014). Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention.
53. Villavicencio-Ayub, E., Jurado-Cárdenas, S., & Valencia-Cruz, A. (2014). Work engagement and occupational burnout: Its relation to organizational socialization and psychological resilience. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 6(2), 45-55.
54. Williams, C. (2007). Research methods. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 5(3).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Μέρος Α: Δημογραφικά Στοιχεία Πληθυσμού

Φύλο	
Άνδρας	
Γυναίκα	

Ηλικία	
Κάτω από 30 ετών	
30-39 ετών	
40-49 ετών	
50-59 ετών	
60	

Οικογενειακή Κατάσταση	
Άγαμος/η	
Έγγαμος/η	
Διαζευγμένος/η	
Χήρος/α	

Έχετε τέκνα;	
Ναι	
Όχι	

Μορφωτικό Επίπεδο	
Απολυτήριο Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης	
Απολυτήριο Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης	
Προπτυχιακός Τίτλος Σπουδών (ΑΕΙ, ΤΕΙ)	
Μεταπτυχιακός/ Διδακτορικός Τίτλος Σπουδών	
Άλλο	

Σε ποια θέση εργάζεστε;	
Εκπαιδευόμενος	
Βοηθός	
Προϊστάμενος τμήματος	
Διευθυντής	

Ποιο είναι το είδος απασχόλησης/σύμβασής σας; (Πολλαπλή απάντηση)	
Αορίστου Χρόνου	
Ορισμένου Χρόνου / Εποχιακή εργασία	
Πλήρης Απασχόληση	

Μερική Απασχόληση	
-------------------	--

Πόσο καιρό εργάζεστε στην επιχείρηση;	
Λιγότερο από 1 έτος	
1- 2 έτη	
3-5 έτη	
Πάνω από 5 έτη	

Μέρος Β: Ψυχοκοινωνικοί παράγοντες στην εργασία

Η ενότητα αυτή αφορά το εργασιακό σας περιβάλλον και τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που ενδεχομένως προκύπτουν εντός αυτού, την ικανοποίηση από την εργασία σας και τα επίπεδα ψυχικής και σωματικής ευεξίας σας.

Ορισμένες από τις ερωτήσεις μπορεί να ταιριάζουν καλύτερα στην εργασία σας από ό,τι άλλες, αλλά παρακαλούμε να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις.

ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	Πάντα	Συχνά	Μερικές φορές	Σπάνια	Ποτέ
Η εργασία σας είναι άνισα κατανομημένη και συσσωρεύεται;					
Σας βάζει η δουλειά σας σε συναισθηματικά δυσάρεστες καταστάσεις;					
Έχετε μεγάλο βαθμό επιρροής όσον αφορά το έργο σας;					
Πρέπει να εργάζεστε πολύ γρήγορα;					
Υπάρχει καλή ατμόσφαιρα μεταξύ εσάς και των συναδέλφων σας;					
Πρέπει να σχετίζεστε με τα προσωπικά προβλήματα άλλων ανθρώπων στο πλαίσιο της εργασίας σας;					
Έχετε λόγο στην επιλογή των συνεργατών σας;					
Έχετε κάποια επιρροή σε ό,τι κάνετε στη δουλειά σας;					
Έχετε μείνει πίσω στη δουλειά σας;					
Υπάρχει καλή συνεργασία μεταξύ των συναδέλφων στο χώρο εργασίας;					
Έχετε αρκετό χρόνο για τα εργασιακά σας καθήκοντα;					
Αισθάνεστε μέλος μιας κοινότητας στο χώρο εργασίας σας;					

Μπορείτε να επηρεάσετε τον όγκο της εργασίας που σας ανατίθεται;					
Πόσο συχνά σκέφτεστε να αναζητήσετε εργασία αλλού;					
Πόσο συχνά λαμβάνετε βοήθεια και υποστήριξη από τους συναδέλφους σας;					
Πόσο συχνά οι συνάδελφοί σας είναι πρόθυμοι να ακούσουν τα προβλήματά σας στη δουλειά;					
Πόσο συχνά οι συνάδελφοί σας μιλούν μαζί σας για το πόσο καλά εκτελείτε τη δουλειά σας;					
Πόσο συχνά λείπετε από την εργασία σας λόγω ασθένειας ή τραυματισμού;					
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	Καθόλου = 1	2	3	4	Πάρα πολύ=5
Είναι απαραίτητο να συνεχίσετε να εργάζεστε με υψηλούς ρυθμούς;					
Θεωρείτε ότι η εργασία σας είναι συναισθηματικά απαιτητική;					
Η εργασία σας απαιτεί να αναλαμβάνετε πρωτοβουλίες;					
Έχει νόημα η εργασία σας;					
Στο χώρο εργασίας σας, ενημερώνεστε εγκαίρως σχετικά με σημαντικές αποφάσεις, αλλαγές ή σχέδια για το μέλλον;					
Η εργασία σας έχει σαφείς στόχους;					
Αναγνωρίζεται και εκτιμάται η εργασία σας από τη διοίκηση;					
Αισθάνεστε ότι η δουλειά που κάνετε είναι σημαντική;					
Θα συνιστούσατε σε έναν καλό σας φίλο να υποβάλει αίτηση για μια θέση στο χώρο εργασίας σας;					
Γνωρίζετε ακριβώς ποιοι τομείς είναι στην αρμοδιότητά σας;					
Σας σέβεται η διοίκηση στο χώρο εργασίας σας;					
Εμπλέκεστε συναισθηματικά στη δουλειά σας;					
Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε τις δεξιότητές ή την					

τεχνογνωσία σας στην εργασία σας;					
Σας αρέσει να μιλάτε στους άλλους για τον εργασιακό σας χώρο;					
Λαμβάνετε όλες τις πληροφορίες που χρειάζεστε για να κάνετε καλά τη δουλειά σας;					
Σας αντιμετωπίζουν δίκαια στο χώρο εργασίας σας;					
Θεωρείτε ότι αμείβετε επαρκώς για την εργασία που παρέχετε;					
Υπάρχουν δυνατότητες εξέλιξης στην εργασία σας;					
Ο ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΟΥ	Καθόλου=1	2	3	4	Πάρα πολύ=5
Εμπιστεύεται η διοίκηση τους υπαλλήλους να κάνουν καλά τη δουλειά τους;					
Μπορείτε να εμπιστευτείτε τις πληροφορίες που προέρχονται από τη διοίκηση;					
Επιλύονται οι συγκρούσεις με δίκαιο τρόπο;					
Αποκρύπτει η διοίκηση σημαντικές πληροφορίες από τους εργαζομένους;					
Εκτιμώνται οι εργαζόμενοι όταν έχουν κάνει καλή δουλειά;					
Αποκρύπτουν οι εργαζόμενοι πληροφορίες ο ένας από τον άλλον;					
Οι εργαζόμενοι αποκρύπτουν πληροφορίες από τη διοίκηση;					
Οι εργαζόμενοι γενικά εμπιστεύονται ο ένας τον άλλον;					
Αντιμετωπίζονται σοβαρά από τη διοίκηση όλες οι προτάσεις των εργαζομένων;					
Είναι σε θέση οι εργαζόμενοι να εκφράζουν τις απόψεις και τα συναισθήματά τους;					
Η εργασία κατανέμεται δίκαια;					
ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΨΥΧΙΚΗ ΕΥΕΞΙΑ					
Κατά το διάστημα που εργάζεστε στην επιχείρηση αυτή...	Καθόλου=1	2	3	4	Πάρα πολύ=5

Πόσο συχνά έχετε κοιμηθεί άσχημα και ανήσυχα;					
Πόσο συχνά αισθάνεστε εξαντλημένοι;					
Πόσο συχνά δυσκολεύεστε να κοιμηθείτε;					
Πόσο συχνά έχετε εξαντληθεί σωματικά;					
Πόσο συχνά έχετε εξαντληθεί συναισθηματικά;					
Πόσο συχνά έχετε ξυπνήσει αρκετές φορές και δυσκολευτείτε να ξανακοιμηθείτε;					
Πόσο συχνά ήσασταν ευερέθιστοι;					
Πόσο συχνά έχετε άγχος;					
Πόσο συχνά σας ταλαιπωρούν μυοσκελετικά προβλήματα;					
Πόσο συχνά εμφανίζετε εναλλαγές στην διάθεσή σας;					
ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΒΛΗΤΙΚΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ					
	Ναι, καθημερινά	Ναι, εβδομαδιαία	Ναι, μηνιαία	Ναι, μερικές φορές	Όχι
Έχετε εκτεθεί σε ανεπιθύμητη σεξουαλική προσοχή στο χώρο εργασίας σας κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών;					
	Συναδέλφους	Διευθυντή/Προϊστάμενο	Υπάλληλο	Πελάτη	
Εάν ναι, από ποιον;					
	Ναι, καθημερινά	Ναι, εβδομαδιαία	Ναι, μηνιαία	Ναι, μερικές φορές	Όχι
Έχετε εκτεθεί σε απειλές βίας στο χώρο εργασίας σας κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών;					
	Συναδέλφους	Διευθυντή/Προϊστάμενο	Υπάλληλο	Πελάτη	
Εάν ναι, από ποιον;					
	Ναι, καθημερινά	Ναι, εβδομαδιαία	Ναι, μηνιαία	Ναι, μερικές φορές	Όχι
Έχετε εκτεθεί σε σωματική βία στο χώρο εργασίας σας κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών;					
	Συναδέλφους	Διευθυντή/Προϊστάμενο	Υπάλληλο	Πελάτη	

Εάν ναι, από ποιον;					
	Ναι, καθημερινά	Ναι, εβδομαδιαία	Ναι, μηνιαία	Ναι, μερικές φορές	Όχι
Έχετε εκτεθεί σε λεκτική βία στο χώρο εργασίας σας κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών;					
	Συναδέλφους	Διευθυντή/Προϊστάμενο	Υπάλληλο	Πελάτη	
Εάν ναι, από ποιον;					
	Ναι, καθημερινά	Ναι, εβδομαδιαία	Ναι, μηνιαία	Ναι, μερικές φορές	Όχι
Έχετε εκτεθεί σε εκφοβισμό (bullying) στο χώρο εργασίας σας κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών;					
	Συναδέλφους	Διευθυντή/Προϊστάμενο	Υπάλληλο	Πελάτη	
Εάν ναι, από ποιον;					