



ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Πτυχιακή Εργασία

**«Το εργασιακό άγχος στην εποχή της
οικονομικής κρίσης»**

Φοιτήτρια

Αμπαρτζάκη Γεωργία

A.M: ΔΤ7411

Επιβλέπουσα

κ. Παπαστεφανάκη Σοφία

Ηράκλειο, Νοέμβριος 2019

Copyright

Το εργασιακό άγχος στην εποχή της Οικονομικής κρίσης

Copyright © Αμπαρτζάκη Γεωργία,2019
Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.All rights reserved.

Η έγκριση της πτυχιακής εργασίας από το Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του ΤΕΙ Κρήτης δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του τμήματος.

Ευχαριστίες

Φθάνοντας λοιπόν στο τέλος αυτής όμορφης περιπέτειας που λέγετε πτυχίο θα ήθελα αρχικά να ευχαριστήσω θερμά την επιβλέπουσα καθηγήτρια μου κ. Παπαστεφανάκη Σοφία για την συνεργασία και για τις κατευθυντήριες γραμμές που μου έδινε για να ολοκληρωθεί η πτυχιακή εργασία με θέμα το εργασιακό άγχος στην εποχή της οικονομικής κρίσης και για να φτάσει σε επιθυμητό σημείο αφιερωθήκαν ώρες μελέτης και προσωπικής προσπάθειας. Επίσης να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές του τμήματος διοίκησης επιχειρήσεων του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου Κρήτης για τις γνώσεις και τις εμπειρίες που μου πρόσφεραν σε όλο το διάστημα της Ακαδημαϊκής μου ζωής.

Ευχαριστώ την οικογένεια μου που μου συμπαραστάθηκε όλα αυτά τα χρόνια και όλους όσους με βοήθησαν σε όλη την περίοδο Ακαδημαϊκής μου ζωής δίνοντάς μου κουράγιο και στήριξη. Ακόμα ένα μεγάλο ευχαριστώ στο φίλο μου Άκη για την παρότρυνση και την ηθική συμπαράσταση που μου πρόσφερε.

Τέλος, ευχαριστώ την εξεταστική επιτροπή που μου κάνει την τιμή να αξιολογήσει την εργασία μου.

Περίληψη

Αρχικά η παρούσα εργασία αφορά το εργασιακό άγχος στο τωρινό εργασιακό περιβάλλον καθώς και τη συμβολή της οικονομικής κρίσης σε αυτό το άγχος. Αναλυτικότερα παρουσιάζονται οι ορισμοί του άγχους, οι διάφοροι παράγοντες που δημιουργούν αυτό το άγχος και ακόμα οι τρόποι αντιμετώπισης του άγχους. Τέλος γίνεται αναφορά στην επιρροή της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα και στις επιπτώσεις που επιφέρει η ανεργία.

Επιπροσθέτως για την επιτυχή ολοκλήρωση της εργασίας πραγματοποιήθηκε πρωτογενής και δευτερογενής έρευνα. Σχετικά με την πρωτογενή έρευνα η συλλογή των στοιχείων πραγματοποιήθηκε με χρήση ερωτηματολογίου, το οποίο διαμορφώθηκε από την ερευνήτρια, και τα δεδομένα προήρθαν από τυχαίο δείγμα εργαζομένων στο νομό Ηρακλείου. Ακόμα όσον αφορά την δευτερογενή έρευνα πραγματοποιήθηκε βιβλιογραφική έρευνα σχετικά με το άγχος στο σημερινό εργασιακό περιβάλλον, καθώς και για την οικονομική κρίση στην σημερινή εποχή. Εν συνεχεία έγινε συγκέντρωση των στοιχείων και η ανάλυση μέσω του στατιστικού προγράμματος PASW Statistics 18 με στόχο την διαμόρφωση των αποτελεσμάτων για την εξαγωγή συμπερασμάτων.

Abstract

Initially, this thesis deals with the stress of work in the current work environment as well as the contribution of the financial crisis to this stress. Additionally in this thesis the definitions of stress, the various factors that create this stress and even ways to deal with stress are presented. Finally, references are made regarding the impact of the economic crisis in Greece and the impact of unemployment.

In addition, for the successful completion of the work, primary and secondary investigations were carried out. For the primary survey the data were collected using a questionnaire developed by the researcher, and the data were obtained from a random sample of employees in Heraklion. Also regarding the secondary research, there has been a literature survey on stress in today's workplace environments, as well as on the financial crisis in the current era. The data were then pooled and analyzed through the statistical program PASW Statistics 18 in order to formulate the conclusions.

Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	3
A. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. Άγχος	4
1.1. Ορισμός του άγχους	4
1.2. Γνωστική θεωρία του στρες	4
1.3. Τα είδη του άγχους	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Εργασιακό άγχος	6
2.1 Ορισμός εργασιακού άγχους	6
2.1.1 Από πού πηγάζει το εργασιακό άγχος.....	6
2.2 Πως εκδηλώνετε το εργασιακό άγχος	7
2.3 Τι συνέπειες έχει το εργασιακό άγχος στο άτομο και στην επιχείρηση	7
2.3.1 Αιτίες δημιουργίας εργασιακού άγχους στους εργαζομένους και στην επιχείρηση.....	8
2.4 Το εργασιακό άγχος που σχετίζεται με τη θέση εργασίας και το οργανωσιακό κλίμα.....	8
2.5 Με ποιους τρόπους επηρεάζουν οι σχέσεις εργασίας το εργασιακό άγχος	9
2.6 Τρόποι αντιμετώπισης του εργασιακού άγχους	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. Άγχος και οικονομική κρίση.....	11
3.1 Κατά πόσο η οικονομική κρίση δημιουργεί πρόσθετο εργασιακό άγχος και για ποιους λόγους.....	11
3.2 Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στον εργαζόμενο	11
3.3 Η κατάσταση ανεργίας σε περίοδο οικονομικής κρίσης και το άγχος που δημιουργεί	12
3.4 Η ιστορική αναδρομή της οικονομικής κρίσης.....	13
3.5 Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα.....	13
B. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ ΣΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ.....	15
4.1. Σκοπός της Έρευνας.....	15
4.2. Μεθοδολογία έρευνας – ανάλυση.....	15
4.3 Περιορισμοί – Δυσκολίες έρευνας.....	16
4.4 Αποτελέσματα έρευνας.....	16

Συμπεράσματα.....	47
Βιβλιογραφία.....	49
Παράρτημα Ι.....	51

Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια υπάρχουν τεράστιες μεταβολές στην εργασιακή ζωή. Το γεγονός αυτό είναι άμεση απόρροια των αυξημένων απαιτήσεων και του ανταγωνιστικού κλίματος που επικρατεί στο εργασιακό περιβάλλον. Έτσι δημιουργείται στους εργαζόμενους και στους ανωτέρους εργασιακό άγχος το οποίο επιφέρει σημαντικά προβλήματα στην ομαλή ροή της εργασίας.

Ακολούθως ένας βασικός παράγοντας που συμβάλει στην έξαρση του άγχους, ιδιαίτερα του εργασιακού, είναι η οικονομική κρίση. Αναλυτικότερα το κλίμα αβεβαιότητας που δημιουργεί η οικονομική κρίση σε συνδυασμό με τη μείωση του μισθού δημιουργούν πρόσθετο άγχος στον εργαζόμενο, καθώς καθιστούν δυσκολότερη την διαχείριση των υποχρεώσεων του. Έπειτα το άγχος αυτό σε συνδυασμό με τον φόβο της απόλυσης ωθούν τον εργαζόμενο ένα είναι λιγότερο αποδοτικός στην εργασία του.

Κύριος σκοπός της παρούσης πτυχιακής εργασίας είναι η ανάλυση της έννοιας του άγχους και των παραγόντων που το προκαλούν καθώς και το ρόλο της οικονομικής κρίσης σε αυτή την κατάσταση. Ακόμα βασικός στόχος της εργασίας είναι να γίνει αντιληπτό από ποιους παραμέτρους επηρεάζεται ο εργαζόμενος στην εργασία του και πόσο σημαντική θέση κατέχουν οι χρηματικές απολαβές του.

A. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. Άγχος

1.1 Ορισμός του άγχους

«Το στρες μπορεί να είναι μια απειλή αλλά και ένα δώρο» το άγχος είναι ένα στοιχείο της καθημερινότητας, το στρες μπορεί να είναι μια πρόκληση για να ολοκληρωθούν οι προσδοκίες του αλλά και μία απειλή για το άτομο που αυτοκαταστρέφεται από τη θέληση του να επιτύχει το στόχο του (Σαπουντζή-Κρέπια, 2000).

«Το άγχος είναι ένα από τα πιο συνηθισμένα δυσάρεστα συναισθήματα που βιώνουν οι άνθρωποι». Στη σύγχρονη εποχή το άγχος είναι ένα στοιχείο της καθημερινότητας και παρουσιάζεται με ποικίλες μορφές ανεξάρτητος ηλικίας, φύλου και μόρφωσης. Το άγχος είναι μια φυσιολογική σωματική και ψυχική αντίδραση σε μια απειλή ή σε μια αίτηση για την αντιμετώπιση απαιτητικών καταστάσεων. Όσο πιο συχνό και έντονο είναι το άγχος προκαλεί πίεση και είναι δυσκολότερο να αντιμετωπιστούν οι καθημερινές υποχρεώσεις (Μπορτντ Ρόμπερτ Ντε, 1997).

Το άγχος μπορεί κάποιες φορές να είναι έκτος από και αρνητικό και θετικό, παρόλο που αυτό συμβαίνει σπάνια και σε περιορισμένο βαθμό. Κάθε άνθρωπος έχει ένα ορισμένο επίπεδο άγχους το οποίο θεωρείτε φυσιολογικό κάτω από ορισμένες συνθήκες πίεσης που νιώθει. Οι αντιδράσεις στα γεγονότα μας προκαλούν στρες, η φύση και η έκταση δυνατοτήτων καθορίζει την αντίδραση στην απαίτηση (David Fontana, 1993).

1.2 Γνωστική θεωρία του στρες

Με βάση τη γνωστική θεωρία του στρες, απαραίτητη προϋπόθεση για να υποστεί ένα άτομο ψυχολογικό στρες είναι η αντίληψη ότι η ευημερία του επηρεάζεται και η σχέση με το περιβάλλον εργασίας του είναι επιβλαβής για τον ίδιο. Η παραπάνω διαδικασία ονομάζεται «γνωστική εκτίμηση» και αφορά μια διαδικασία αξιολόγησης η οποία περιέχει το γνωστικό δυναμικό του ατόμου, δηλαδή ένα άτομο νιώθει ένα περιστατικό ως αγχογόνο όταν αντιλαμβάνεται ότι αυτό το περιστατικό υπερνικά τις ψυχοσωματικές, συναισθηματικές ή κοινωνικές δυνατότητες του. Συνεπώς, το μέγεθος του άγχους στο άτομο εξαρτάται από τον αντίκτυπο που θα έχει το γεγονός αυτό στη ζωή του ατόμου, καθώς και από την ύπαρξη διαθέσιμων δυνατοτήτων ώστε να αντιμετωπιστεί αυτό το γεγονός (Βασιλάκη κ.α, 2001).

1.3 Τα είδη του άγχους

Αρχικά το άγχος που προέρχεται από ένα πραγματικό κίνδυνο ονομάζεται αντικειμενικό άγχος και η ισχύεις του ελαττώνετε όταν ο κίνδυνος απομακρύνετε. Έπειτα το στρες που πηγάζει από τον ίδιο τον άνθρωπο και συνήθως βασίζετε σε φόβους και επίπονες αναμνήσεις ονομάζεται νευρωτικό άγχος και η αντιμετώπιση του είναι δυσκολότερη. Καθώς για την αποτελεσματική αντιμετώπιση του τα άτομα

αναπτύσσουν ψυχολογικούς μηχανισμούς άμυνας, όπως η προβολή και η απώθηση χωρίς να γίνεται όμως να γίνεται σωστή αντιμετώπιση του προβλήματος. Τέλος και οι δυο μορφές αυτές του άγχους επιφέρουν τις ίδιες σωματικές αντιδράσεις στον άνθρωπο και για να καταπολεμηθούν πρέπει να εντοπισθεί η αρχική αιτία δημιουργίας τους. (Μπορντ Ρόμπερτ Ντε,1997). Ακολούθως το άγχος κατηγοριοποιείται ανάλογα με την ένταση του σε ήρεμο, μέτριο, έντονο και πολύ έντονο. Συγκεκριμένα η πρώτη κατηγορία αναφέρεται στο άγχος που προκύπτει από την ανάγκη για την επίτευξη των καθημερινών στόχων. Στη δεύτερη κατηγορία το άτομο δεν μπορεί να συγκεντρωθεί ή να σκεφτεί καθαρά και έτσι δεν μπορεί να εκπληρώσει άμεσα την εργασία του. Συνεχίζοντας τι έντονο άγχος είναι πολύ επικίνδυνο καθώς δεν επιτρέπει στο άτομο να μάθει καινούρια πράγματα και τον απομονώνει από τους συναδέλφους του. Τέλος η τελευταία κατηγορία δημιουργεί καταστάσεις πανικού που εμποδίζουν το άτομο να λάβει σωστές αποφάσεις και να μην μπορεί να αντιμετωπίζει αποτελεσματικά διάφορες καταστάσεις(Ραγιά,1993).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Εργασιακό άγχος

2.1 Ορισμός εργασιακού άγχους

Το εργασιακό άγχος ορίζεται ως η αντίδραση που έχουν τα άτομα όταν εκλαμβάνουν πιέσεις στο εργασιακό τους περιβάλλον. Το άγχος είναι βλαβερή σωματική και συναισθηματική αντίδραση του ατόμου όταν είναι υπερβολικό και επαναλαμβανόμενο, καθώς και όταν οι εργασιακές απαιτήσεις δεν συνάδουν με τις ικανότητες, τους πόρους και τις ανάγκες ή τις απαιτήσεις του εργαζομένου (Βακόλα-Νικολάου 2012). Η διάθεση του εργαζόμενου επηρεάζεται από το εργασιακό περιβάλλον καθώς σε αυτό το περιβάλλον αφιερώνει το άτομο τις περισσότερες ώρες της ημέρας. Συνεπώς η ενασχόληση αυτή έχει ως αποτέλεσμα την μείωση της ενασχόλησης του εργαζόμενου με την οικογένεια του, με συνέπεια να δημιουργούνται προβλήματα τόσο στη εργασιακή όσο και στην προσωπική ζωή του ατόμου και έτσι εντείνεται το αίσθημα της πίεσης στον εργαζόμενο. Επιπλέον σημαντική είναι και η επιρροή και του εργασιακού περιβάλλοντος καθώς ο ανταγωνισμός που επικρατεί μπορεί να δημιουργήσει πρόσθετο άγχος στον εργαζόμενο(Leca, Griffiths,&Cox,2003).

2.1.1 Από πού πηγάζει το εργασιακό άγχος

Με βάση τους ψυχολόγους το εργασιακό άγχος πηγάζει κυρίως από τρεις πηγές. Συγκεκριμένα η πρώτη πηγή αφορά τις συνθήκες που εμπεριέχονται στο φυσικό περιβάλλον εργασίας όπως ο θόρυβος, η θερμοκρασία και η ασφάλεια που αισθάνεται ο εργαζόμενος. Ακόμα η δεύτερη πηγή σχετίζεται με τον τρόπο οργάνωσης και διαχείρισης της εργασίας, δηλαδή τον τρόπο εξέλιξης, το ευέλικτο ωράριο. Τέλος η Τρίτη πηγή αναφέρεται στην αλληλεπίδραση με τα υπόλοιπα μέλη της εργασίας, όπως η αυστηρότητα των ανωτέρων και η ποιότητα σχέσεων με τους ανωτέρους(Culkin,2008).

Άλλες σύνηθες πηγές εργασιακού άγχους είναι:

- Χαμηλοί μισθοί
- Υπερβολικός φόρτος εργασίας
- Λίγες ευκαιρίες για εξέλιξη
- Αδιάφορο αντικείμενο εργασίας
- Έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης
- Ασαφής καθήκοντα εργασίας (American Psychological Association,2019).

Συνεχίζοντας οι βασικές αιτίες που δημιουργούν το εργασιακό άγχος είναι:

- Οι υπέρογκες εργασιακές απαιτήσεις
- Η έλλειψη υποστήριξης σε ψυχολογικό και εκπαιδευτικό τομέα στο χώρο της εργασίας
- Οι δυσμενείς σχέσεις με τους συναδέλφους

- Η αίσθηση αποστασιοποίησης του εργαζομένου από την εργασία του
- Το κλίμα αβεβαιότητας που προκαλούν οι συχνές αλλαγές στην εργασία
- Η ελλείψεις σαφήνεια των εργασιακών καθηκόντων και η αδυναμία επηρεασμού σημαντικών αποφάσεων (Ο.Τ.Ο.Ε Γραμματεία Εργασιακών Σχέσεων και Συμβάσεων Ομάδα Βερολίνου, 2008).

2.2 Πως εκδηλώνεται το εργασιακό άγχος

Το άγχος μπορεί να εμφανιστεί στους εργαζόμενους με ποικίλους τρόπους όπως σωματικά, πνευματικά, συμπεριφορικά και συναισθηματικά. Έτσι οι επιχειρήσεις οφείλουν να προνοούν λαμβάνοντας κατάλληλα μέτρα για την αποφυγή εμφάνισης τέτοιων συμπτωμάτων στους εργαζόμενους, καθώς και να εφαρμόζουν κατάλληλα μέτρα για την αντιμετώπιση των κινδύνων του άγχους. Ποιο συγκεκριμένα τα συμπτώματα που μπορούν να παρουσιαστούν είναι τα εξής:

Συναισθηματικά συμπτώματα: αύξηση οργανικών και ψυχολογικών εντάσεων, ένταση, αποξένωση, ακραίες αλλαγές προσωπικότητας, εκνευρισμός, επιδείνωση ήδη υπαρκτών προβλημάτων προσωπικότητας, φόβος, λύπη, κρίσεις πανικού, Κυκλοθυμία, αίσθηση ανικανοποίητου, μείωση αυτοεκτίμησης, αύξηση συναισθηματικών εκρήξεων με αποτέλεσμα την εμφάνιση κατάθλιψης και την ύπαρξη αισθημάτων αδυναμίας (David Fontana,1993).

Σωματικά συμπτώματα: πονοκέφαλοι, αυξημένη αρτηριακή πίεση, ταχυκαρδία, λιποθυμικές τάσεις, εφίδρωση, ναυτία, δυσπεψία, εξανθήματα, ορμονικές διαταραχές, δερματικοί ερεθισμοί, συχνά κρυώματα, φάγωμα νυχιών, μεταβολή βάρους, δυσκοιλιότητα, αδυναμία χαλάρωσης, αίσθημα έντονης κόπωσης, διάρροια, μυϊκή υπερένταση (Κάντας, 1998).

Συμπεριφορικά συμπτώματα: βιαστικές αποφάσεις, αδυναμία συγκέντρωσης, διαρκείς αρνητικές σκέψεις, μικρότερη ευαισθησία, ανησυχία, δυσκολία στη λήψη αποφάσεων, εφιάλτες, λανθασμένη κρίση, βραχυπρόθεσμη και όχι μακροπρόθεσμη σκέψη, βιαστικές αποφάσεις, μπερδεμένη σκέψη, μείωση ενδιαφέροντος και ενθουσιασμού, κλάμα, διαρκής ανησυχία, απρόσεκτη οδήγηση, συνεχείς συγκρούσεις, άρνηση συμβουλών και προτάσεων, αδικαιολόγητη απουσία από την εργασία, έλλειψη ενέργειας βανδαλισμοί, επικρίσεις άλλων, φωνές, αργοπορία, γρήγορη αναχώρηση, αυξημένη κατανάλωση αλκοόλ και τσιγάρου, απρεπείς συμπεριφορά, μεγάλα διαλείμματα, παθητικότητα, έλλειψη δέσμευσης, έλλειψη κοινωνικότητας, ψέματα, αυτοκτονικές τάσεις (Coolican,2008).

2.3 Τι συνέπιες έχει το εργασιακό άγχος στο άτομο και στην επιχείρηση

Οι αρνητικές συνέπιες που έχει το εργασιακό άγχος στους εργαζόμενους είναι:

Εκνευρισμός, έλλειψη αυτοσυγκέντρωσής, χαλάρωσης, μαθησιακές δυσκολίες, μειωμένη αυτοεκτίμηση, δυσκολία λήψης ορθών αποφάσεων, αίσθημα θυμού, άγχους, κόπωσης, απογοήτευσης και απόγνωσης, σχέσεις αντιπάθειας με συναδέλφους, μην ευχαρίστηση της εργασίας και χαμηλή δέσμευση απέναντι στην εργασία ,διαταραχές ύπνου, διαταραχές της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής, χαμηλή απόδοση και αποτελεσματικότητα, χρήση ουσιών (αλκοόλ, κάπνισμα, φάρμακα)(Στεργίου,2009).

Οι αρνητικές συνέπιες που έχει το εργασιακό άγχος για την επιχείρηση είναι:

Μεγαλύτερος αριθμός απόντων εργαζομένων, αναρρωτικές άδειες, χαμηλή υποχρέωση προς την εργασία, μεγαλύτερη ανάγκη για αντικατάσταση προσωπικού, ελαχιστοποίηση παραγωγικότητας και αποδοτικότητας, έξαρση εργασιακών ατυχημάτων, μεγαλύτερος αριθμός μη ικανοποιημένων πελατών, δυσάρεστο κλίμα μεταξύ των εργαζομένων, πτώση του ηθικού των εργαζομένων (Στεργίου, 2009).

2.3.1 Αιτίες δημιουργίας εργασιακού άγχους στους εργαζομένους και στην επιχείρηση

Για να αντιμετωπισθεί το εργασιακό άγχος από την πλευρά των εργαζομένων αλλά και της επιχείρησης είναι αναγκαίο να ληφθούν υπόψη τα αίτια ύπαρξης του. Τα αίτια διακρίνονται στις εξής κατηγορίες:

- Περιβαλλοντικά αίτια (όπως η αβεβαιότητα της οικονομίας, αύξηση εγκληματικότητας κλπ.)
- Οργανωσιακοί και καταστατικοί παράγοντες (όπως οι υπερβολικές εργασιακές απαιτήσεις)
- Προσωπικότητα του ατόμου(όπως αυτοεκτίμηση) (Βακόλα-Νικολάου,2012)
- Διαταραχές, δηλαδή διάφοροι παράγοντες που κάνουν δύσκολή την αποτελεσματική εκτέλεση και ολοκλήρωση μιας εργασίας.
Τα είδη των διαταραχών είναι τα εξής:
- Ελλείψεις, δηλαδή έλλειψη απαραίτητων υλικών-πληροφοριών για την εκτέλεση μιας εργασίας.
- Εμπόδια, εξωτερικά (εμπόδια δρόμου) και εσωτερικά (αναστολές)
- Καταστάσεις ακινησίας, δηλαδή καταστάσεις που δεν επιτρέπουν στο άτομο να εκτελέσει τις διάφορες δραστηριότητες –εργασίες του σε συγκεκριμένο χρόνο (πχ αναμονή σε ουρά)
- Καταπιεστικές καταστάσεις, καταστάσεις στις οποίες ο εργαζόμενος αναγκάζεται να εκτελέσει κάποια υποχρέωση σε ταχύτερο ρυθμό (πχ πίεση χρόνου) από το συνηθισμένο ή υπό μη ικανοποιητικές συνθήκες (πχ εκτέλεση εργασίας ενώ ο εργαζόμενος είναι άρρωστος)
- Νέες, άγνωστες καταστάσεις δηλαδή καταστάσεις που το άτομο δεν έχει αντιμετωπίσει και προσπαθεί να βρει νέους τρόπους προσέγγισης και αντιμετώπισης.
- Απειλές δηλαδή όταν ο εργαζόμενος απειλείτε τόσο σωματικά (πχ τραυματισμούς όσο και κοινωνικά (πχ σχόλια από συναδέλφους) και αισθάνεται να βρίσκεται σε κίνδυνο οι αξίες οι οποίες πιστεύει.
- Καταστάσεις αποστέρησης, αναλυτικότερα αυτές είναι οι καταστάσεις κατά τις οποίες ο εργαζόμενος δεν έχει επιτύχει τους σκοπούς του στόχους του και δεν μπορεί να ικανοποιήσει τις ανάγκες του (πχ απώλεια εργασίας, χωρισμός) (Βασιλάκη κ.α,2001)

2.4 Το εργασιακό άγχος που σχετίζεται με τη θέση εργασίας και το οργανωσιακό κλίμα

- **Οι συνθήκες εργασίας:** Στο περιβάλλον που εργάζονται τα άτομα όταν υπάρχει ηχορύπανση, ελλιπής ή υπερβολικός φωτισμός, επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την αποδοτικότητα και την υγεία των εργαζομένων.
- **Οι βάρδιες:** Όπως όλα τα επαγγέλματα έχουν τις ιδιαιτερότητές τους, έτσι και στα επαγγέλματα που οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να εργάζονται σε βάρδιες, επηρεάζονται σωματικά αλλά και ψυχολογικά, έχουν προβλήματα στην προσωπική και οικογενειακή τους ζωή και υπάρχει αυξημένος κίνδυνος εργατικών ατυχημάτων. Αντίθετα οι εργαζόμενοι που έχουν σταθερό ωράριο εργασίας δεν κινδυνεύουν τόσο να υποφέρουν από τα ίδια συμπτώματα.

- **Το ωράριο και φόρτος εργασίας:** Η υγεία και η απόδοση των εργαζομένων επηρεάζεται αρνητικά από υπερβολικές ώρες εργασίας. Όμως εκτός από τις πολλές ώρες εργασίας ένα πολύ σημαντικό ρόλο κατέχουν η υπερφόρτωση και υποφόρτωση. Συγκεκριμένα η υπερφόρτωση συνδέεται άμεσα με το υψηλό φόρτο εργασίας του εργαζομένου καθώς και το υψηλό επίπεδο δυσκολίας αυτών των εργασιών, και συνήθως οφείλεται στις στον αυξημένο αριθμό ωρών εργασίας. Εν συνεχεία η υποφόρτωση σχετίζεται την επαναληψιμότητα και την μονοτονία της εργασίας και είναι ιδιαίτερα επικίνδυνη σε περιόδους οικονομικών δυσκολιών καθώς υποβιβάζει τη θέση εργασίας στα μάτια του εργαζομένου, γεγονός το οποίο μπορεί να τον οδηγήσει στην απώλεια της θέσης.
- **Η επικινδυνότητα και η αβεβαιότητα της εργασίας:** οι εργασίες που εμπεριέχουν κινδύνους και ρίσκα ενδείκνυται να δημιουργήσουν στον εργαζόμενο περισσότερο άγχος. Συγκεκριμένα οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε ομάδες έκτακτης παρέμβασης όπως για παράδειγμα πυροσβέστες κλπ. Υποφέρουν από το άγχος που δημιουργείται λόγω του κίνδυνου της εργασίας τους με αποτέλεσμα να έχουν προβλήματα τόσο στην προσωπική όσο και στην επαγγελματική τους ζωή. Αντιθέτως οι εργαζόμενοι που γνωρίζουν ότι η εργασία τους συνοδεύεται από επικινδυνότητα και αβεβαιότητα όπως οι αστυνομικοί, στρατιωτικοί, τείνουν να διακατέχονται από λιγότερο άγχος καθώς είναι εκπαιδευμένοι σε αυτό το αντικείμενο.
- **Η κουλτούρα και το κλίμα της οργάνωσης:** Αρχικά το οργανωσιακό κλίμα αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι κατανοούν τον τρόπο λειτουργίας της εργασίας τους, ενώ η οργανωσιακή κουλτούρα σχετίζεται με τις αξίες και τα ιδανικά τα οποία διέπουν τα μέλη της επιχείρησης και έχουν σημαντικό ρόλο στη συμπεριφορά των ατόμων και των ομάδων. Αυτές οι μεταβλητές που αναφερθήκαν παραπάνω τείνουν να δημιουργούν υψηλά επίπεδα άγχους στα μέλη μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού. Συγκεκριμένα όταν οι αξίες της επιχείρησης διαφέρουν από αυτές του εργαζομένου ο εργαζόμενος αδυνατεί να αποδώσει αποτελεσματικά στην εργασία του καθώς διαφωνεί με αυτά. Επιπλέον αν ένα μέλος της επιχείρησης διαπιστώσει ότι ο τρόπος λειτουργίας της είναι μη προβλέψιμος ή τον αδικεί υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να αυξηθούν τα επίπεδα εργασιακού άγχους (Βακόλα-Νικολάου, 2012).

2.5 Με ποιους τρόπους επηρεάζουν οι σχέσεις εργασίας το εργασιακό άγχος

Οι σχέσεις των εργαζομένων σε μια επιχείρηση όταν δεν είναι υγιείς μπορεί να αποτελέσουν παράγοντες εργασιακού άγχους, παρακάτω γίνεται ανάλυση του τρόπου με τον οποίο επηρεάζουν τον εργαζόμενο οι σχέσεις με τα άλλα μέλη της επιχείρησης:

- **Οι σχέσεις με τους ανωτέρους:** Οι προϊστάμενοι απαιτούν από τους εργαζομένους να παρέχουν άμεσα τα επιθυμητά αποτελέσματα και καθώς οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν, δημιουργούνται εντάσεις οι οποίες προκαλούν εργασιακό άγχος. Αντιθέτως όταν οι σχέσεις μεταξύ ανωτέρων και εργαζομένων είναι επικοινωνιακές, δηλαδή οι ανώτεροι καθοδηγούν και υποστηρίζουν τους εργαζομένους, αυτό έχει ως αποτέλεσμα την μείωση του εργασιακού άγχους και των εντάσεων.
- **Οι σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και υφισταμένων:** Αρχικά το άγχος που δημιουργείται από τις δυσμενείς σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων συνήθως οφείλεται στον ανταγωνισμό, συγκρούσεις που επικρατούν στον εργασιακό χώρο, καθώς και από τον μη αποτελεσματικό τρόπο διοίκησης. Εν συνεχεία το στρες που προκύπτει από τις σχέσεις μεταξύ ανωτέρων και κατωτέρων οφείλεται κυρίως στο τρόπο διοίκησης

καθώς συνήθως δεν μπορούν να διαχειριστούν σωστά εργαζομένους που δεν έχουν διάθεση για συνεργασία. Συνεπώς από τα παραπάνω γίνεται κατανοητό ότι οι καλές σχέσεις ανάμεσα στα μέλη της επιχείρησης είναι βασικός παράγοντας για την ευημερία της επιχείρησης.

- **Εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής:** Καταρχήν είναι πολύ δύσκολο να υπάρξει εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, καθώς και στις δυο περιπτώσεις υπάρχουν μεγάλες απαιτήσεις οι οποίες συνήθως είναι πολύ διαφορετικές μεταξύ τους. Συνεπώς προκαλείτε μια σύγκρουση μεταξύ των δυο αυτών ρόλων τα είδη της οποίας είναι τα παρακάτω:

1. Η χρονική σύγκρουση, δηλαδή ο χρόνος δεν μπορεί να κατανεμηθεί ισάριθμα ανάμεσα στις υποχρεώσεις των δυο ρόλων.

2. Η σύγκρουση συναισθημάτων, η εκπλήρωση του ενός ρόλου καθίσταται ποιο δύσκολη όταν το άτομο έχει επηρεαστεί ψυχολογικά από τον άλλο ρόλο.

3. Η σύγκρουση συμπεριφορών, αυτή η σύγκρουση προκύπτει καθώς ο εργαζόμενος χρειάζεται να έχει διαφορετική συμπεριφορά στους δύο ρόλους, και κάποιες φορές αυτές οι συμπεριφορές έρχονται σε αντίθεση μεταξύ τους (Βακόλα-Νικολάου, 2012).

2.6 Τρόποι αντιμετώπισης του εργασιακού άγχους

Το εργασιακό άγχος έχει αρκετούς τρόπους αντιμετώπισης. Αρχικά αυτοί οι τρόποι αντιμετώπισης σχετίζονται με τη βελτίωση των συνθηκών του εργασιακού περιβάλλοντος όπως η προστασία από υπερβολική θερμοκρασία και η υγρασία η μείωση των θορύβων του περιβάλλοντος. Ακόμα άλλοι τρόποι αντιμετώπισης σχετίζονται με την ποιότητα της διατροφής καθώς και με τη σωματική άσκηση (Σαπουντζή-Κρέπια, 2000).

Σύμφωνα με τους Laxarus και Folkman οι δύο μεγάλες στρατηγικές αντιμετώπισης του άγχους είναι οι παρακάτω:

«Η εστιασμένη στο πρόβλημα αντιμετώπιση (problem-focused coping) και η εστιασμένη στο συναίσθημα αντιμετώπιση (emotion-focused coping)».

Συγκεκριμένα η εστιασμένη στο πρόβλημα αντιμετώπιση στοχεύει στην αναγνώριση και στην ελάττωση των στρεσογόνων παραγόντων που δημιουργούν εντάσεις και εκνευρισμούς και σχετίζεται με καταστάσεις όπου ο εργαζόμενος καταλαβαίνει ότι το πρόβλημα του είναι πιθανών να επιλυθεί ή όταν οι συνθήκες εργασίας είναι ελεγχόμενες. Επιπλέον έχει διαπιστωθεί από ψυχολόγους ότι αυτός ο τρόπος αντιμετώπισης επιδιορθώνει τη σχέση ανάμεσα στις εργασιακές απαιτήσεις και στην υγεία του εργαζομένου και οδηγεί στη μείωση της κατάθλιψης και του άγχους. Έτσι οι εργαζόμενοι που κάνουν χρήση της συγκεκριμένης τεχνικής ενδέχεται να έχουν λιγότερο άγχος και ανεξαρτήτως του όγκου εργασίας τους και της υποστήριξης που λαμβάνουν από τους ανωτέρους τους.

Συνεχίζοντας η εστιασμένη στο συναίσθημα στρατηγική αντιμετώπισης έχει ως απώτερο σκοπό να ελέγξει και να περιορίσει τα ζημιογόνα συναισθήματα και σκέψεις που δημιουργούνται από το εργασιακό άγχος. Αναλυτικότερα αυτή η στρατηγική βρίσκει χρήση σε περιπτώσεις στις οποίες το πρόβλημα δεν παρουσιάζεται ως αντιμετωπίσιμο, πράγμα που οδηγεί σε εκνευρισμό και έντονες αντιδράσεις, έτσι ώστε να ελεγχτεί το άγχος που δημιουργείται.

Ακολουθώντας με βάση τους Sears, Urizar και Evans οι παραπάνω τεχνική αντιμετώπισης διακρίνεται: την επανεκτίμηση του προβλήματος («problem reappraisal») και την αποφυγή («avoidance»). Αναλυτικότερα η επανεκτίμηση του

προβλήματος αναφέρεται στις προσπάθειες του εργαζόμενου να αλλάξει την εκτίμηση του ενάντια σε μία πηγή άγχους και αποφέρει μείωση του στρες και καλύτερη προσαρμοστικότητα σε καταστάσεις άγχους. Αντιθέτως η αποφυγή σχετίζεται με τις προσπάθειες και τις αλλαγές που κάνει το άτομο με σκοπό την αποφυγή ενός στρεσογόνου συμβάντος, μέσω διαφορετικής απασχόλησης ή με συμμετοχή σε άλλες κοινωνικές δραστηριότητες για την αποφυγή του άγχους(Γαλανάκης,2012)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. Εργασιακό άγχος και οικονομική κρίση

3.1 Κατά πόσο η οικονομική κρίση δημιουργεί πρόσθετο εργασιακό άγχος και για ποιους λόγους

Η οικονομική κρίση αυξάνει τις πιθανότητες για εργασιακό άγχος, οι συνήθεις λόγοι που προκαλούν το εργασιακό στρες είναι η επικινδυνότητα του εργασιακού χώρου, οι τακτικές απολύσεις, ο συνεχής έλεγχος των επιδόσεων των εργαζομένων, καθώς και η απειλή της απόλυσης. Συγκεκριμένα ο σημαντικότερος από τους λόγους είναι ο φόβος για απώλεια της εργασίας πράγμα που εντείνεται με τη δυσκολία εύρεσης εργασίας σε περιόδους οικονομικής κρίσης. Επιπλέον ένας ακόμα παράγοντας που δημιουργεί εργασιακό άγχος είναι η επιθυμία του εργαζομένου για συνέχει εξέλιξη στον εργασιακό χώρο, καθώς η διαδικασία αυτή είναι πολύ κουραστική γεγονός το οποίο οδηγεί σε μειωμένη αποδοτικότητα του εργαζομένου και δυσμενείς σχέσεις με τους συνάδελφους του.

Αξίζει να αναφερθεί ότι η ηλικία και η εργασιακή σταδιοδρομία ενός εργαζομένου είναι αλληλένδετες. Συγκεκριμένα οι νεότεροι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να βιώσουν εντονότερα την εργασιακή τους εξέλιξη καθώς η αναζήτηση της επιτυχίας ανταμείβεται ικανοποιητικά. Αντίθετα οι γηραιότεροι εργαζόμενοι δεν βιώνουν εύκολα περεταίρω εξέλιξη και βιώνουν μεγαλύτερο ανταγωνισμό από τους νεότερους συναδέλφους καθώς οι δεύτεροι κατέχουν καινοτόμες ιδέες και είναι πιο ενεργητικοί. Επιπροσθέτως αγχωτική διαδικασία, ανεξαρτήτως ηλικίας, αποτελεί και η αξιολόγηση εργασιακής αποδοτικότητας ενός εργαζομένου, καθώς υπάρχει μυστικότητα και τα κριτήρια δεν είναι σωστά διευθετημένα (Βακόλα-Νικολάου, 2012).

3.2 Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στον εργαζόμενο

Η οικονομική κρίση έχει τόσο σωματικά όσο και ψυχολογικά συμπτώματα στους εργαζόμενους. Αναλυτικότερα τα σωματικά συμπτώματα περιλαμβάνουν : αϋπνίες, στομαχικούς πόνους, αίσθημα κόπωσης, ατονία, ανθυγιεινή διατροφή, αμέλεια σωματικής άσκησης, καρδιακούς πόνους, κλπ. Στα ψυχολογικά συμπτώματα περιλαμβάνονται: επιθετικότητα, κατάθλιψη και ψυχολογική κατάπτωση. Συνεπώς η

οικονομική κρίση σε συνδυασμό με το εργασιακό άγχος κάνει πιο δυσχερή την υγεία του εργαζομένου (Καϊτανίδη, 2009).

Σε περιόδους οικονομικής κρίσης οι εργαζόμενοι μιας επιχείρησης είναι πιθανόν να είναι πιο επιφυλακτικοί στο τρόπο που επενδύουν συναισθηματικά σε αυτήν. Αναλυτικότερα οι εργαζόμενοι τείνουν να έχουν χειρότερη απόδοση στην εργασία τους λόγω της οικονομικής αβεβαιότητας και του μικρού αριθμού των διαθέσιμων ευκαιριών για επιπρόσθετες παροχές και καλύτερη σταδιοδρομία. Επιπλέον η αποτυχία στην οργάνωση, οι μεγάλες ανακατανομές, η πτώχευση και οι καταστροφές δημιουργούν ανησυχία για την ασφάλεια της εργασίας του εργαζομένου και δημιουργούν φόβο για απώλεια της εργασίας. Όλα τα παραπάνω οδηγούν σε μεγαλύτερο φόβο για ανεργία και προκαλούν έντονο άγχος στον εργαζόμενο.

Εν συνεχεία για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που σχετίζονται με τη κρίση, κατέχουν σημαντικό ρόλο η σωστή οργανωτική στήριξη, δηλαδή η επικοινωνία, ενημέρωση και η υποστήριξη των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, όταν οι εργαζόμενοι έχουν αρνητική άποψη για την ικανότητα του ελέγχου της κρίσης του οργανισμού, τότε υπάρχουν τόσο συναισθηματικές όσο και συμπεριφορικές συνέπειες. Επιπροσθέτως οι προϊστάμενοι συνήθως δεν είναι πρόθυμοι να διαδίδουν στους εργαζόμενους τα αρχικά στοιχεία και τα αποτελέσματα των οικονομικών κρίσεων και έτσι οι εργαζόμενοι αποκτούν ανασφάλεια και υπάρχει διαταραχή στην απόδοσή τους. Συνεχίζοντας, έχει παρατηρηθεί ότι η αναποτελεσματική διοίκηση επηρεάζει αρνητικά τους εργαζόμενους καθώς παρατηρούνται χαμηλότερα επίπεδα δέσμευσης στην εργασία, μειωμένη διάθεση για εργασία πτώση επιδόσεων καθώς και προβλήματα υγείας. Επιπλέον, δημιουργείται σταδιακά εργασιακό κλίμα άγχους και φόβου το οποίο τείνει να οδηγεί σε επιπτώσεις στις κοινωνικές σχέσεις που είναι ιδιαίτερα εμφανείς στο εργασιακό περιβάλλον. Συγκεκριμένα, οι αρνητικές αυτές αντιδράσεις τείνουν να αυξάνονται στα κοινωνικά δίκτυα ατόμων που έχουν παρόμοια προβλήματα, για παράδειγμα κάποια άτομα μπορούν να αφουγκράζονται εύκολα οικονομικά προβλήματα συναδέλφων που είναι παρόμοια με τα δικά τους με αποτέλεσμα να εντείνετε το πρόβλημα. Ως εκ τούτου ο φόβος που δημιουργεί η οικονομική κρίση μπορεί να κάνει πιο έντονο αυτό το φαινόμενο το οποίο με τη σειρά του επηρεάζει τη οικονομική περιβάλλον της επιχείρησης. Ακόμα έρευνες σχετικά με τις οργανωτικές συμπεριφορές των εργαζομένων αποκαλύπτουν ότι το εργασιακό άγχος επηρεάζει σημαντικά τις συλλογικές συμπεριφορές (pro-socialbehaviors) των ατόμων. Αναλυτικότερα όσο οι προϊστάμενοι όσο και οι υφιστάμενοι τείνουν να μην παρουσιάζουν συλλογική συμπεριφορά (pro-socialbehavior), καθώς συχνά ασχολούνται περισσότερο με την οικονομική τους κατάσταση και την ικανότητα να διατηρήσουν τη θέση εργασίας τους και τα οφέλη τους. Έτσι σε τέτοιες περιπτώσεις απουσιάζει η αλληλοϋποστήριξη μεταξύ των εργαζομένων που έχει σημαντικές επιπτώσεις στο άγχος τους.

Τέλος, οι εργαζόμενοι που βρίσκονται αντιμέτωποι με την οικονομική κρίση τείνουν να έχουν την αίσθηση της αποτυχίας στη δουλειά τους, διότι οι εξωτερικές ανταμοιβές τους υπάρχει πιθανότητα να μειωθούν. Έτσι οι εργαζόμενοι αποκτούν μια διαφορούμενη όψη του ρόλου τους ή αντιλαμβάνονται ότι η αποδοτική εργασία επιφέρει μεγαλύτερο άγχος, επειδή δεν τους αποφέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα(Proof, 2014).

3.3 Η κατάσταση ανεργίας σε περίοδο οικονομικής κρίσης και το άγχος που δημιουργεί

Η ανεργία είναι διαφορετική από την απώλεια εργασίας καθώς η ενεργεία καθορίζεται από την έννοια της διάρκειας. Συγκεκριμένα όταν ένα άτομο δεν βρίσκει σε μικρό χρονικό διάστημα νέα δουλειά η απώλεια εργασίας μετατρέπεται σε ανεργία,

έτσι για να γίνει αντιληπτή η πλήρης επίδραση της ανεργίας στο άτομο πρέπει να ελεγχθούν οι επιπτώσεις της στην ψυχική και σωματική υγεία.

Ακολουθώς οι περισσότεροι άνθρωποι που είναι άνεργοι έρχονται αντιμέτωποι με μεγάλη μείωση του εισοδήματος τους. Ακόμα η μείωση αυτή του εισοδήματος με συνδυασμό με τα πολύ μικρά επιδόματα ανεργίας οδηγούν τους περισσότερους ανέργους στην σχετική φτώχεια, ασχέτως των τυχών αποζημιώσεων που μπορεί να έχουν λάβει. Έτσι χειροτερεύει τόσο η σωματική όσο και η ψυχολογική κατάσταση των ανέργων πληθυσμών.

Συνεχίζοντας, ο τρόπος με τον οποίο επηρεάζεται το εισόδημα από την ανεργία μπορεί να προκαλέσουν πίεση, άγχος ακόμα και αν ο άνεργος βρίσκεται σε σχετικά καλή οικονομική κατάσταση. Αναλυτικότερα αυτό συμβαίνει διότι η οικονομική δυσχέρεια δεν είναι αντικειμενική και η οικονομική στέρση αντιμετωπίζεται κατά κύριο λόγο μέσω της μεταβολής του εισοδήματος και συνεπώς δεν εξομοιώνεται ανάλογα με το άτομο. Έτσι όταν ένας πρώην εργαζόμενος αδυνατεί να αγοράσει τα αναγκαία αγαθά γίνεται αντικοινωνικός και αυτό μπορεί να τον οδηγήσει σε κοινωνική απομόνωση, που έχει αρνητικές επιπτώσεις για την ψυχική υγεία (Αντωνίου, Α. 2006).

3.4 Ιστορική αναδρομή της οικονομικής κρίσης

Η οικονομική κρίση των περασμένων ετών εκδηλώθηκε αρχικά στις ΗΠΑ και έπειτα εξαπλώθηκε με γρήγορους ρυθμούς σταδιακά στον υπόλοιπο κόσμο με αντίκτυπο την έξαρση της ανεργίας. Αναλυτικότερα μείωση της ανεργίας που παρουσιάστηκε το έτος 2007 πρόκειται για μια από τις μεγαλύτερες στην παγκόσμια οικονομική ιστορία και είναι άμεση απόρροια της δυσλειτουργίας του χρηματοπιστωτικού συστήματος. Συγκεκριμένα τα αίτια για την εμφάνιση αυτής της κρίσης διακρίνονται στις εξής τρεις κατηγορίες:

- Στις ανισορροπίες της μακροοικονομίας, όχι μόνο στις ΗΠΑ αλλά και σε όλο τον κόσμο
- Στις καινοτομίες που έγιναν στο χρηματοπιστωτικό σύστημα
- Στα αποτυχημένα πλαίσια ρύθμισης (Merrouche and Nier, 2010).

Στην συνέχεια παρατηρήθηκε αύξηση ανισορροπιών στον τομέα των καταναλώσεων και των επενδύσεων σε παγκόσμιο επίπεδο, οι οποίες είναι άμεσα συνδεδεμένες με τις συναλλαγές μεταξύ χωρών. Έτσι οι ανισορροπίες αυτές οδήγησαν στην συνεχόμενη κίνηση κεφαλαίων ανάμεσα στις χώρες που είχαν περισσότερες συναλλαγές (Κίνα) και στις χώρες που είχαν έλλειψη συναλλαγών (ΗΠΑ), με αποτέλεσμα τα επιτόκια δανεισμού στις ΗΠΑ να βρίσκονται σε χαμηλό επίπεδο και να υπερκαταναλώνονται.

Η οικονομική κρίση είναι άμεσα συνδεδεμένη με τον επαναπροσδιορισμό του χρηματοπιστωτικού συστήματος, ο οποίος έδωσε δυνατότητα της ταυτοποίησης των στεγαστικών δανείων στις τράπεζες και την πώληση αυτών των δανείων, καθώς και την απερίσκεπτη χρήση προϊόντων επένδυσης με υποσχέσεις υψηλότερης απόδοσης (Guillen & Suarez, 2009).

3.5 Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα

Αρχικά η παγκόσμια χρηματοοικονομική κρίση έκανε μεγάλο χρονικό διάστημα να εμφανιστεί στην Ελλάδα και πολλοί πίστευαν ότι η επιρροή της δεν θα ήταν τόσο σημαντική. Όμως τελικά η κρίση εμφανίστηκε και μάλιστα εισχώρησε στην πραγματική οικονομία με αποτέλεσμα οι ειδήμονες, προσπαθώντας να βοηθήσουν την

ρευστότητα του χρήματος, να μειώσουν τα επιτόκια και να αυξήσουν το ποσό των εγγυημένων τραπεζικών καταθέσεων, με αποτέλεσμα την αύξηση του δημόσιου χρέους. Ενώ η Ελλάδα πριν το 2007 θεωρούνταν φερέγγυα χώρα, αυτό άλλαξε μετά τα γεγονότα της οικονομικής κρίσης (Βαρουφάκης κ.α, 2011).

B. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ ΣΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

4.1. Σκοπός της Έρευνας

Η συγκεκριμένη εργασία με τίτλο «Το εργασιακό άγχος στην εποχή της οικονομικής κρίσης» έχει σκοπό τον καθορισμό των παραγόντων που προκαλούν εργασιακό άγχος στους εργαζόμενους. Ακόμα, μέσω του ερωτηματολογίου αυτού έγινε προσπάθεια να εκτιμηθούν τόσο οι ψυχολογικοί όσο και οι σωματικοί παράγοντες, καθώς και η επιρροή τους στα επίπεδα του άγχους.

Κατά τη διαμόρφωση του ερωτηματολογίου συμπεριληφθήκαν ποικίλες ερωτήσεις για την ορθότερη κατανόηση των επιπτώσεων του άγχους στον ίδιο τον εργαζόμενο. Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα έχει σκοπό την απάντηση ερωτήσεων όπως οι παρακάτω:

- Πόσο συχνά βιώνει ο εργαζόμενος άγχος-πίεση εξαιτίας του φόρτου εργασίας που έχει στο εργασιακό του περιβάλλον;
- Αν η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει την καθημερινή εργασιακή απόδοση του εργαζόμενου
- Πόσο επηρεάζει την ψυχολογία του εργαζόμενου φόβος της απόλυσης;
- Η ύπαρξη ή μη ύπαρξη σωματικών συμπτωμάτων από το εργασιακό άγχος
- Ο βαθμός που το εργασιακό άγχος επηρεάζει την προσωπική ζωή τους εργαζόμενου.

Οι απαντήσεις σε αυτά τα ερωτήματα, καθώς και στα υπόλοιπα το ερωτηματολογίου, αποσκοπούν στη διαμόρφωση του προφίλ του μέσου εργαζόμενου ,σε ιδιωτικό ή δημόσιο τομέα αντίστοιχα, σχετικά με το εργασιακό άγχος. Ακόμα μετά την ανάλυση της έρευνας θα υπάρχουν προτάσεις για τη μείωση του εργασιακού άγχους και την βελτίωση συνθηκών εργασίας.

4.2. Μεθοδολογία έρευνας – ανάλυση

Για την υλοποίηση της έρευνας και την παρουσίαση των αποτελεσμάτων ακολουθήθηκε η παρακάτω διαδικασία.

Ο πληθυσμός της έρευνας ήταν τυχαίοι εργαζόμενοι του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα στο νομό Ηρακλείου. Συγκεκριμένα, η έρευνα πραγματοποιήθηκε το μήνα Οκτώβριο το έτος 2019 και ως μέθοδο συλλογής των απόψεων, χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο, η συμπλήρωση του οποία ήταν ανώνυμη και με τη συγκατάθεση των ερωτηθέντων. Τέλος δόθηκαν συνολικά 60 ερωτηματολόγια και απαντήθηκαν όλα επιτυχώς.

Αναλυτικότερα η δομή του ερωτηματολογίου είναι η εξής: οι 7 πρώτες ερωτήσεις αφορούν τα δημογραφικά στοιχεία του ερωτούμενου και οι υπόλοιπες 20 αφορούν τα

εργασιακές συνθήκες και την οικονομική κρίση. Συγκεκριμένα το δεύτερο μέρος καλεί τον εργαζόμενο να απαντήσει σε ερωτήσεις που αφορούν τη θέση εργασίας και πως το άγχος και η οικονομική κρίση έχουν επηρεάσει την απόδοσή του. Επιπλέον, οι ερωτήσεις αυτές δίνονται με την μορφή πολλαπλών επιλογών σε πενταβάθμια κλίμακα (καθόλου έως πάρα πολύ).

Τέλος, όσον αφορά την ανάλυση των αποτελεσμάτων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα PASW Statistics 18.

4.3 Περιορισμοί – Δυσκολίες έρευνας

Αρχικά κατά τη συλλογή των ερωτηματολογίων δεν παρουσιάστηκε ιδιαίτερο πρόβλημα. Αυτό οφείλεται κυρίως στο μέγεθος του ερωτηματολογίου ήταν κατάλληλο, ώστε να μην υπάρξει δυσαρέσκεια από την πλευρά του ερωτούμενου.

Στη συνέχεια παρουσιάστηκε αρκετή δυσαρέσκεια για την ερώτηση 26 στην σελίδα 5 του ερωτηματολογίου, καθώς δεν ήταν εύκολο για τον ερωτούμενο να γράψει τους κύριους λόγους, είτε γιατί θα του έπαιρνε αρκετή ώρα για να τα γράψει είτε διότι δε μπορούσε να τα διατυπώσει σωστά. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να δοθούν πιο πρόχειρες και όχι τόσο σκεπτόμενες απαντήσεις σε κάποια ερωτηματολόγια.

Τέλος, σχετικά με την παραπάνω ερώτηση έγινε ομαδοποίηση των απαντήσεων, όπως φαίνεται παρακάτω, για να μπορέσει να εξαχθεί σωστό στατιστικό αποτέλεσμα. Όμως η ομαδοποίηση αυτή έγινε με τρόπο τέτοιο, έτσι ώστε να μην παραποιηθούν οι ακριβείς απαντήσεις των ερωτούμενων.

4.4 Αποτελέσματα έρευνας

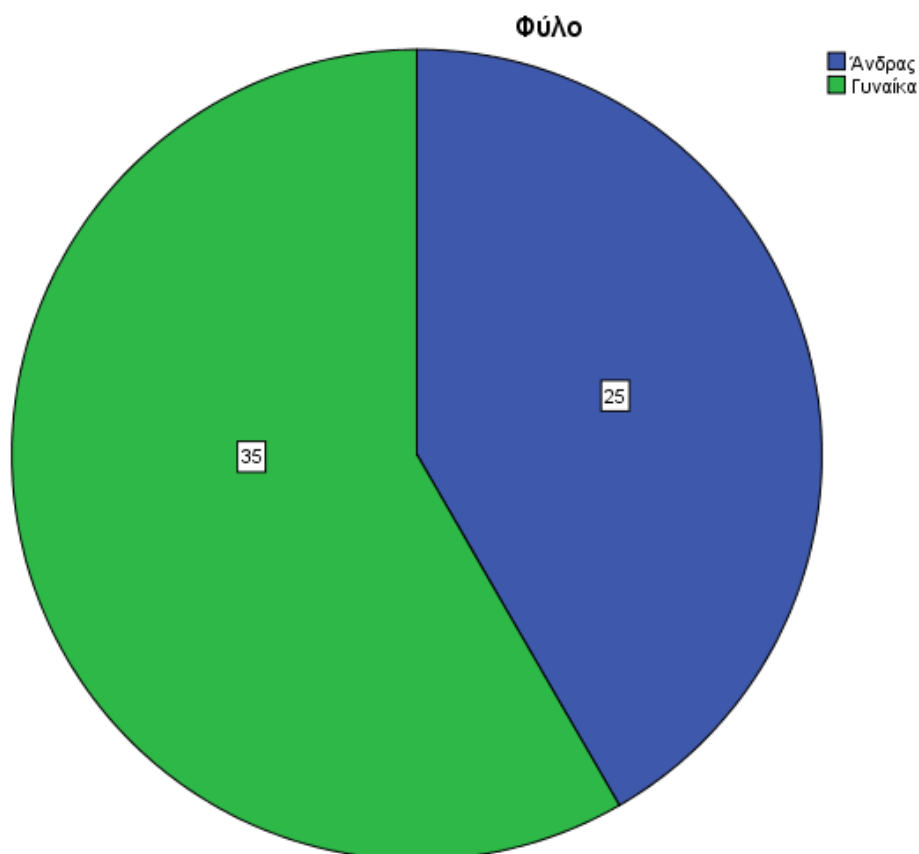
Στο παρόν υποκεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας, όπως προέκυψαν από την στατιστική ανάλυση των απαντήσεων του ερωτηματολογίου.

ΜΕΡΟΣ Α: Δημογραφικά Στοιχεία

Φύλο

Πίνακας 4.1: Κατανομή δείγματος ανά φύλο

		Φύλο			Αθροιστικό Ποσοστό
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	
Έγκυρο	Άνδρας	25	41,7	41,7	41,7
	Γυναίκα	35	58,3	58,3	100,0
	Σύνολο	60	100,0	100,0	



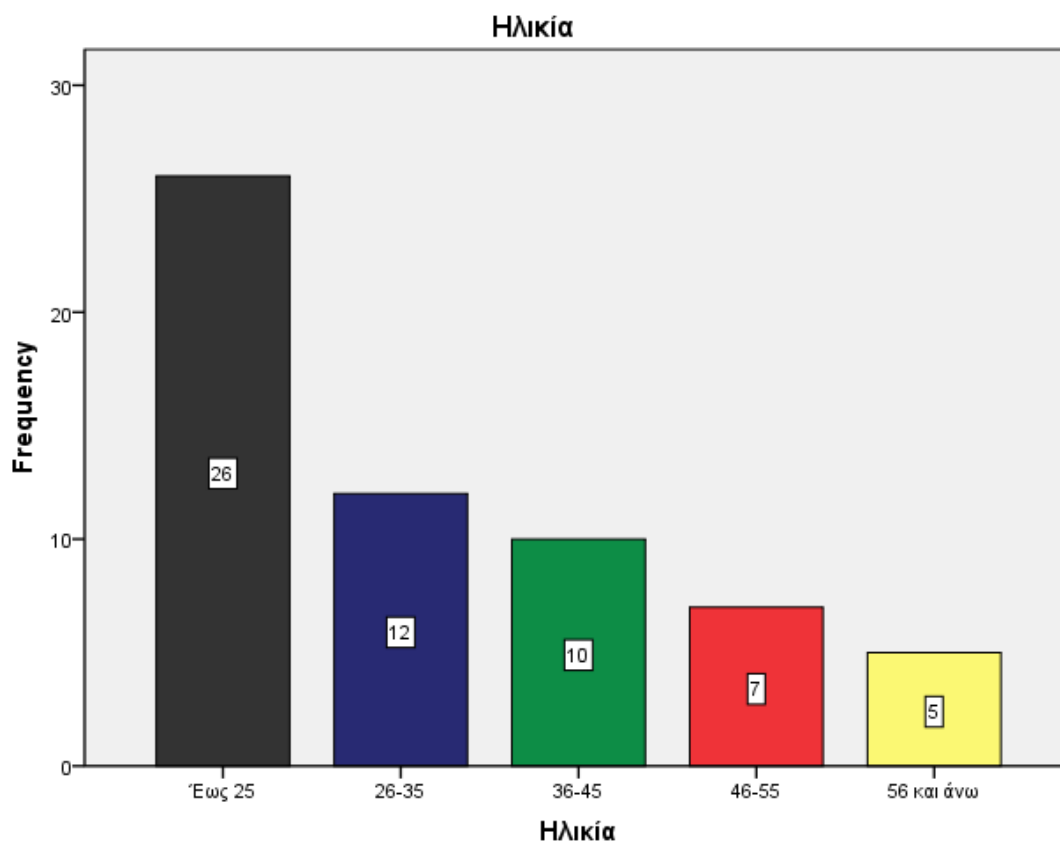
Γράφημα 4.1: Κατανομή δείγματος ανά φύλο

Αρχικά με βάση το παραπάνω γράφημα, γίνεται αντιληπτό ότι το μεγαλύτερο μέρος των ερωτούμενων είναι γυναίκες, 35 από τα 60 άτομα, ενώ μικρότερο μέρος του δείγματος αποτελούν οι άνδρες

Ηλικία

Πίνακας 4.2: Κατανομή Δείγματος ανά Ηλικία

		Ηλικία			
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	26-35	12	20,0	20,0	20,0
	36-45	10	16,7	16,7	36,7
	46-55	7	11,7	11,7	48,3
	56 και άνω	5	8,3	8,3	56,7
	Έως 25	26	43,3	43,3	100,0
	Σύνολο	60	100,0	100,0	



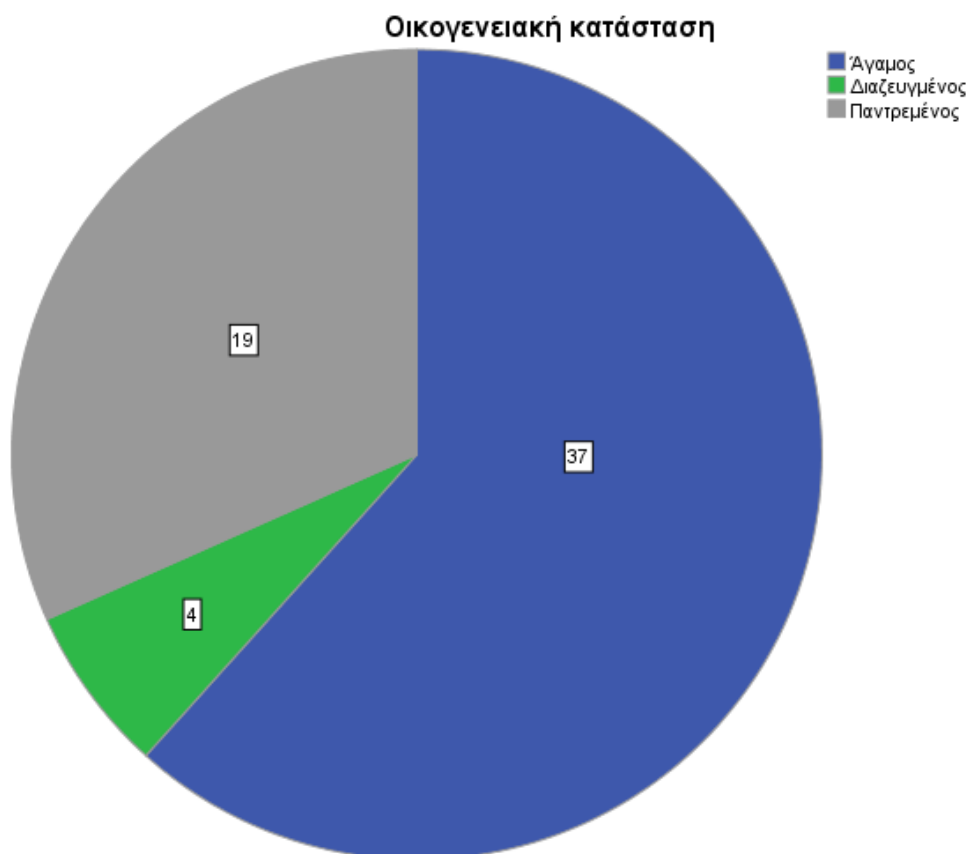
Γράφημα 4.2: Κατανομή του δείγματος ανά Ηλικία

Συνεχίζοντας, όσων αφορά την ηλικία των ερωτούμενων, γίνεται αντιληπτό ότι το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος έχει ηλικία μικρότερη από 26 χρονών, ενώ αρκετά βρίσκονται στο ηλικιακό πλαίσιο 26-55 χρονών. Ακόμα μόλις 5 άτομα έχουν ηλικία μεγαλύτερη των 55 χρονών.

Οικογενειακή Κατάσταση

Πίνακας 4.3: Κατανομή του δείγματος ανά Οικογενειακή Κατάσταση

Οικογενειακή κατάσταση					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	Άγαμος	37	61,7	61,7	61,7
	Διαζευγμένος	4	6,7	6,7	68,3
	Παντρεμένος	19	31,7	31,7	100,0
	Σύνολο	60	100,0	100,0	



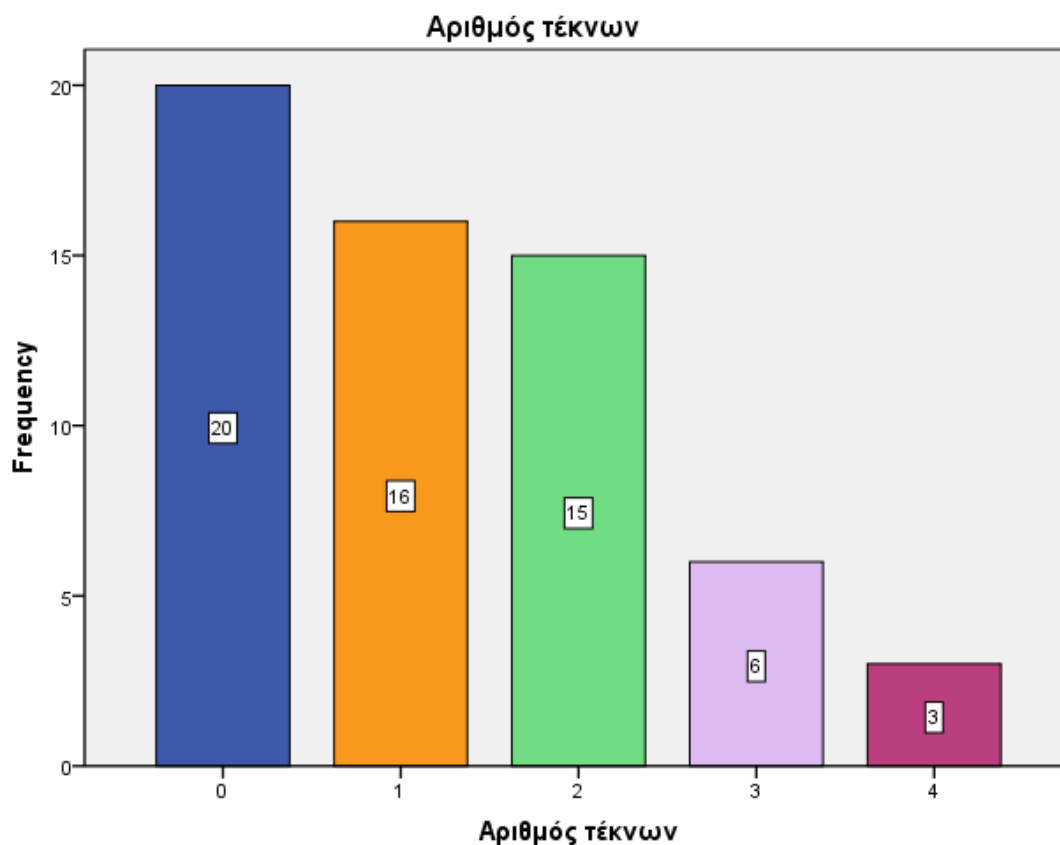
Γράφημα 4.3: Κατανομή του δείγματος ανά Οικογενειακή Κατάσταση

Έπειτα σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση, είναι φανερό ότι πάνω από τους μισούς ερωτούμενους είναι άγαμοι, περίπου το ένα τρίτο είναι παντρεμένοι, ενώ μόλις 4 είναι διαζευγμένοι.

Αριθμός τέκνων

Πίνακας 4.4: Κατανομή του δείγματος ανά αριθμό τέκνων

Αριθμός τέκνων					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	0	20	33,3	33,3	33,3
	1	16	26,7	26,7	60,0
	2	15	25,0	25,0	85,0
	3	6	10,0	10,0	95,0
	4	3	5,0	5,0	100,0
	Σύνολο	60	100,0	100,0	



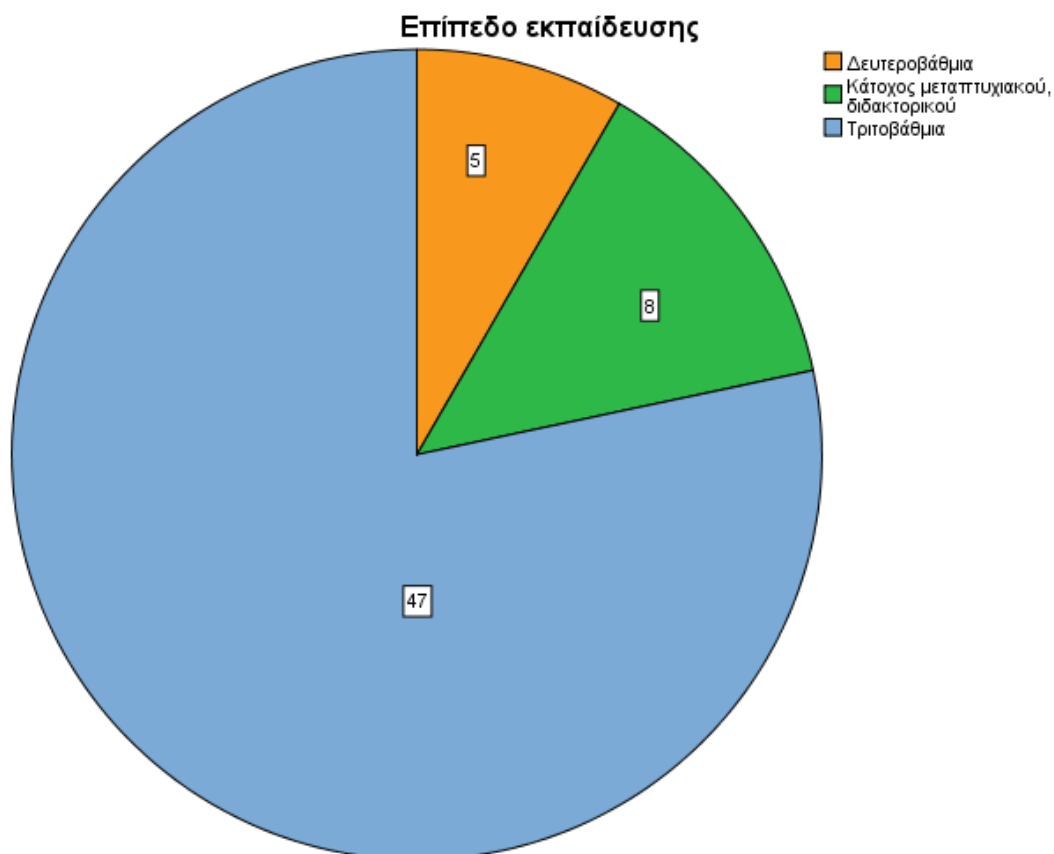
Γράφημα 4.4:Κατανομή του δείγματος ανά αριθμό τέκνων

Ακολουθώντας, σχετικά με τον αριθμό παιδιών, είναι εύκολο να παρατηρηθεί ότι το ένα τρίτο του δείγματος δεν έχει καθόλου παιδιά, ενώ το μισό δείγμα έχει 1-2 παιδιά. Ακόμα μόλις 9 άτομα έχουν 3-4 παιδιά, το οποίο συνάδει με το γεγονός ότι το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος είναι άγαμο.

Επίπεδο Εκπαίδευσης

Πίνακας 4.5:Κατανομή του δείγματος ανά επίπεδο εκπαίδευσης

		Επίπεδο εκπαίδευσης			
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	Δευτεροβάθμια	5	8,3	8,3	8,3
	Κάτοχος μεταπτυχιακού, διδακτορικού	8	13,3	13,3	21,7
	Τριτοβάθμια	47	78,3	78,3	100,0
	Σύνολο	60	100,0	100,0	



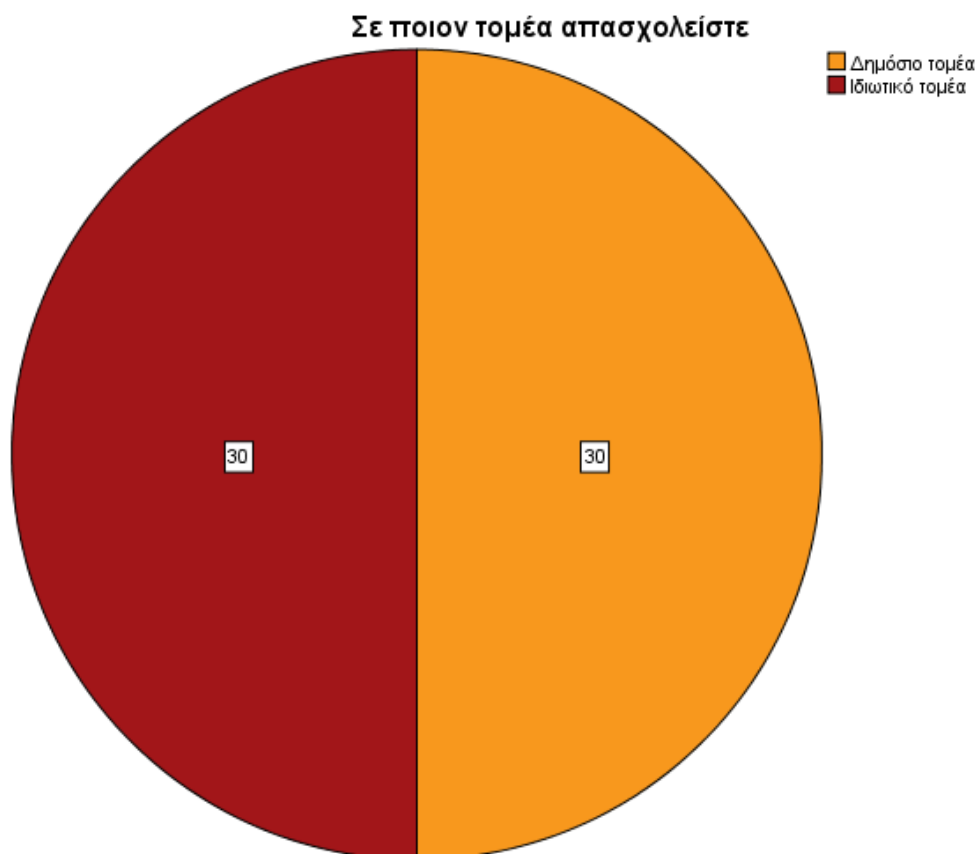
Γράφημα 4.5:Κατανομή του δείγματος ανά επίπεδο εκπαίδευσης

Παρατηρώντας το γράφημα της κατανομής ανά επίπεδο εκπαίδευσης, γίνεται αντιληπτό ότι το μεγαλύτερο μέρος των ερωτούμενων κατέχουν δίπλωμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, με ένα μικρότερο μέρος να κατέχει μεταπτυχιακό ή διδακτορικό και μόλις 5 ερωτούμενοι κατέχουν δίπλωμα δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Τομέας Απασχόλησης

Πίνακας 4.6:Κατανομή του δείγματος ανά τομέα απασχόλησης

Σε ποιον τομέα απασχολείστε					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	Δημόσιο τομέα	30	50,0	50,0	50,0
	Ιδιωτικό τομέα	30	50,0	50,0	100,0
	Σύνολο	60	100,0	100,0	



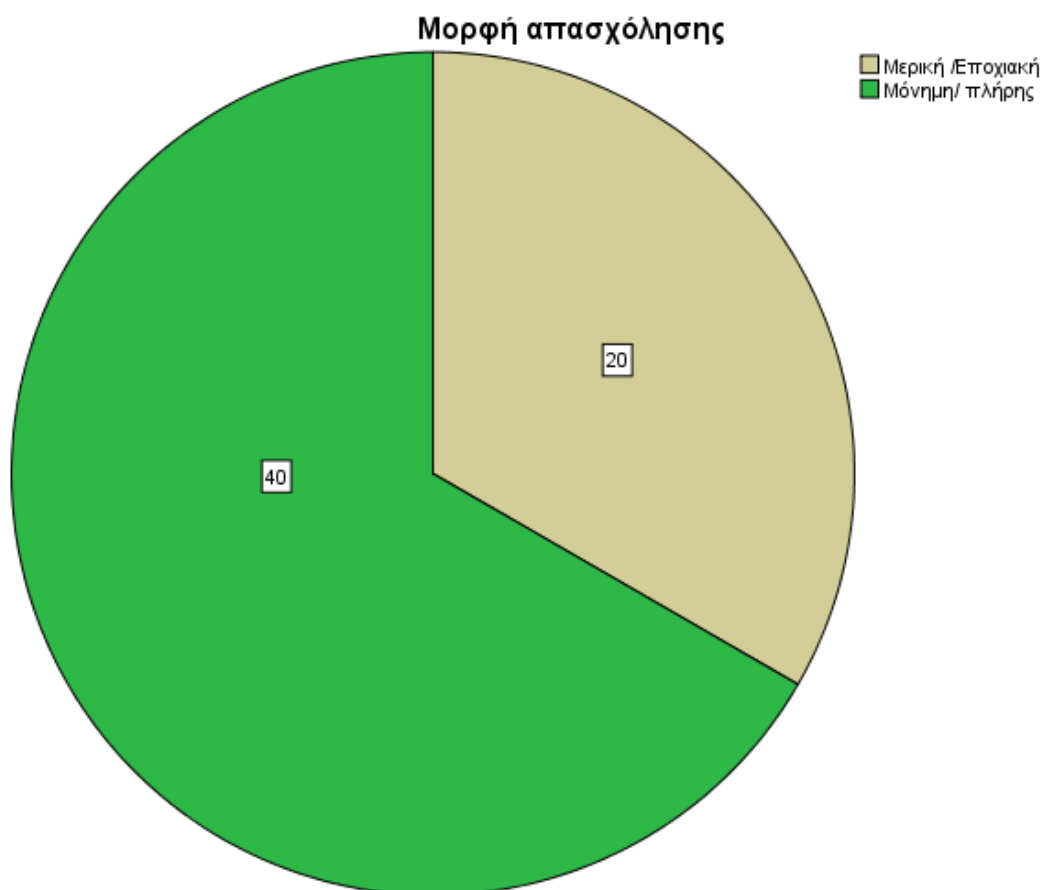
Γράφημα 4.6:Κατανομή του δείγματος ανά τομέα απασχόλησης

Έπειτα, όσον αφορά τον τομέα απασχόλησης των ερωτούμενων, είναι φανερό ότι υπάρχει ίσος διαμερισμός του δείγματος τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα.

Μορφή απασχόλησης

Πίνακας 4.7:Κατανομή του δείγματος ανά μορφή απασχόλησης

		Μορφή απασχόλησης			
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	Μερική /Εποχιακή	20	33,3	33,3	33,3
	Μόνιμη/ πλήρης	40	66,7	66,7	100,0
	Σύνολο	60	100,0	100,0	



Γράφημα 4.7:Κατανομή του δείγματος ανά μορφή απασχόλησης

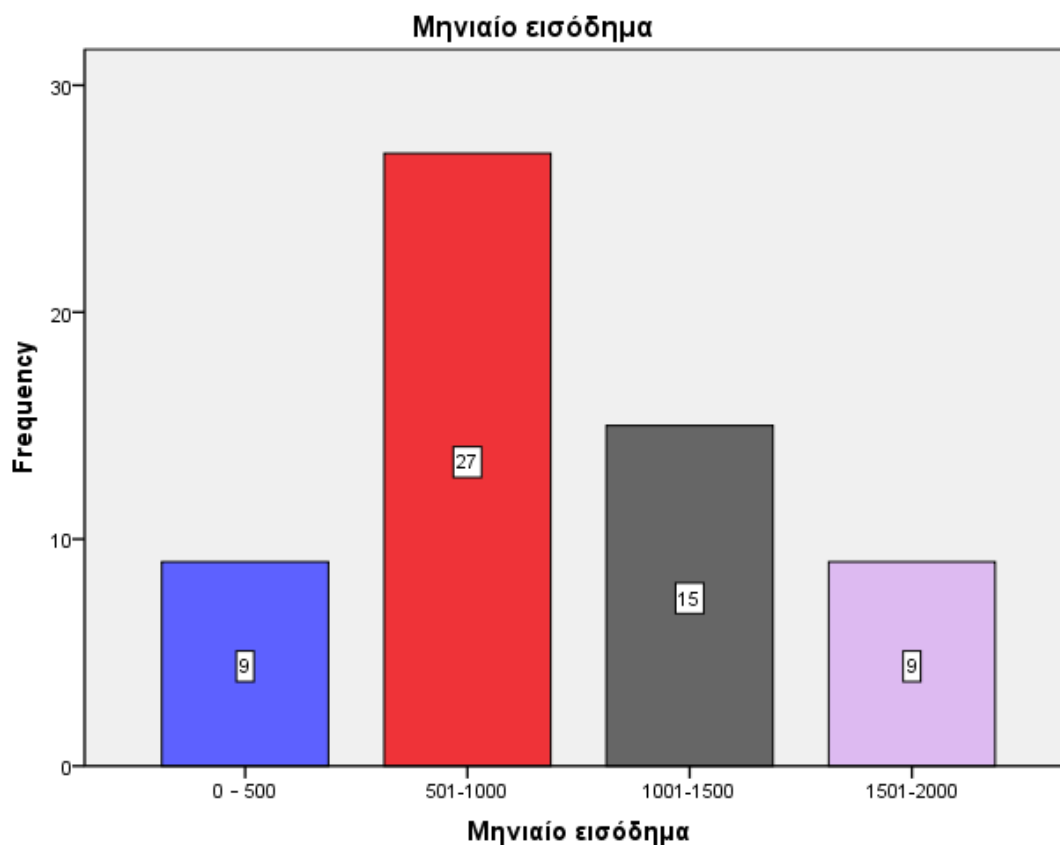
Τέλος, σχετικά με τη μορφή απασχόλησης των εργαζόμενων, τα 2/3 του δείγματος απασχολούνται μόνιμα ενώ το 1/3 εποχιακά.

ΜΕΡΟΣ Β: Ερωτήσεις που αφορούν τις εργασιακές συνθήκες και την οικονομική κρίση

Μηνιαίο εισόδημα

Πίνακας 4.8:Κατανομή του δείγματος ανά μηνιαίο εισόδημα

Μηνιαίο εισόδημα					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	0 – 500	9	15,0	15,0	15,0
	1001-1500	15	25,0	25,0	40,0
	1501-2000	9	15,0	15,0	55,0
	501-1000	27	45,0	45,0	100,0
	Σύνολο	60	100,0	100,0	



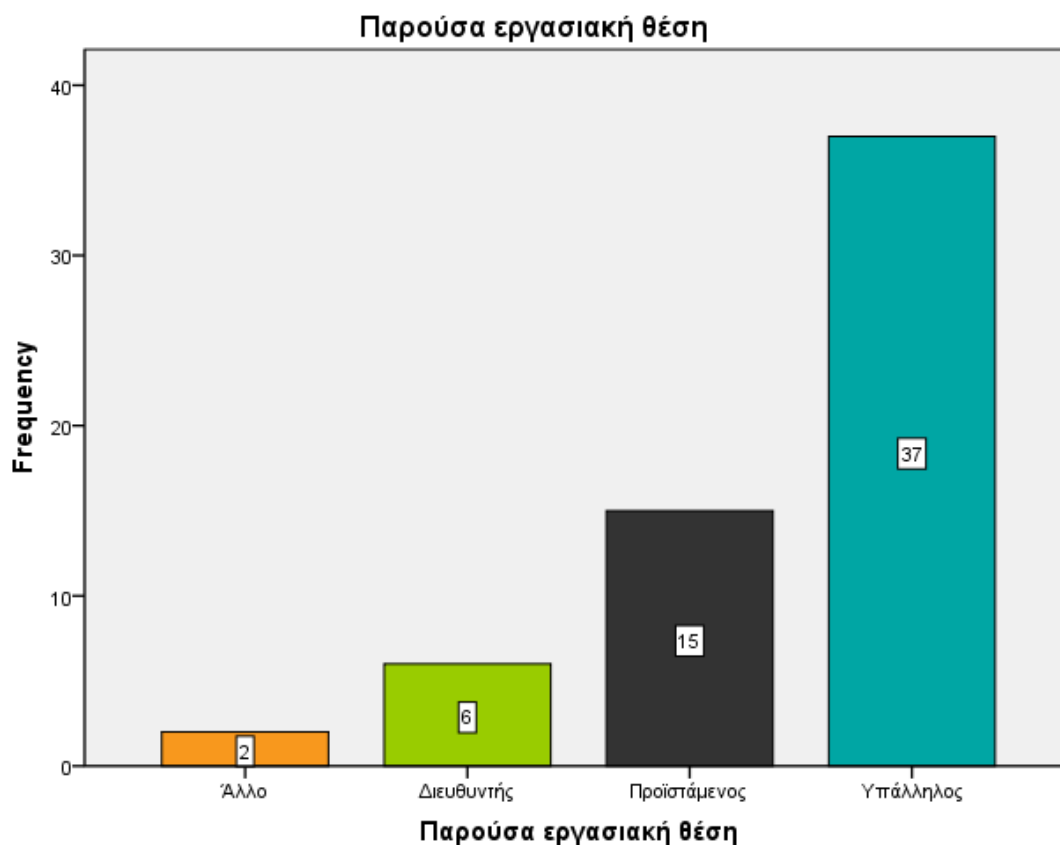
Γράφημα 4.8:Κατανομή του δείγματος ανά μηνιαίο εισόδημα

Αρχικά, γίνεται αντιληπτό ότι περίπου το μισό δείγμα έχει μηνιαίο εισόδημα 501-1000, το ¼ του δείγματος έχει εισόδημα 1001-1500, ενώ ίσος αριθμός ερωτούμενων έχει μηνιαίο εισόδημα 0-500 και 1501-200 αντίστοιχα.

Παρούσα εργασιακή θέση

Πίνακας 4.9:Κατανομή του δείγματος ανά εργασιακή θέση

Παρούσα εργασιακή θέση					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	Άλλο	2	3,3	3,3	3,3
	Διευθυντής	6	10,0	10,0	13,3
	Προϊστάμενος	15	25,0	25,0	38,3
	Υπάλληλος	37	61,7	61,7	100,0
	Σύνολο	60	100,0	100,0	



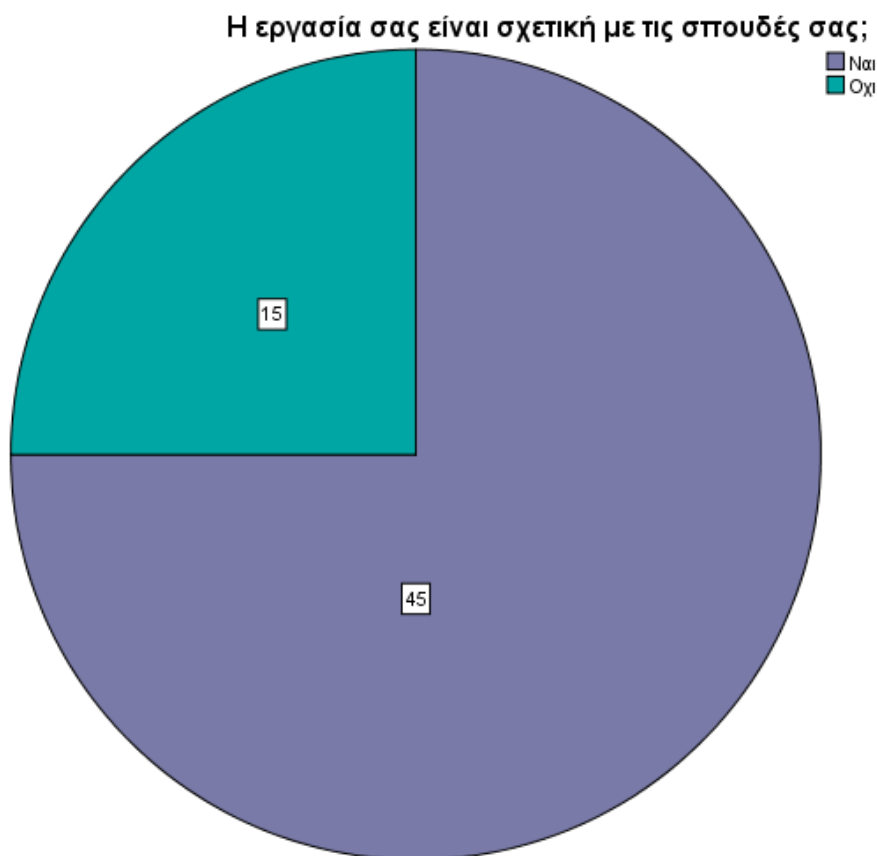
Γράφημα 4.9:Κατανομή του δείγματος ανά εργασιακή θέση

Συνεχίζοντας, αναφορικά με τις απαντήσεις για την παρούσα εργασιακή τους θέση, οι περισσότεροι ερωτούμενοι δήλωσαν ότι είναι υπάλληλοι, το $\frac{1}{4}$ του δείγματος δήλωσε ότι είναι προϊστάμενοι, ενώ μόλις 6 δήλωσαν ότι είναι διευθυντές.

Η εργασία σας είναι σχετικές με τις σπουδές σας;

Πίνακας 4.10:Κατανομή του δείγματος για την ερώτηση αν η εργασία του ερωτούμενου είναι σχετική με τις σπουδές τους

Η εργασία σας είναι σχετική με τις σπουδές σας;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	Ναι	45	75,0	75,0	75,0
	Όχι	15	25,0	25,0	100,0
	Σύνολο	60	100,0	100,0	



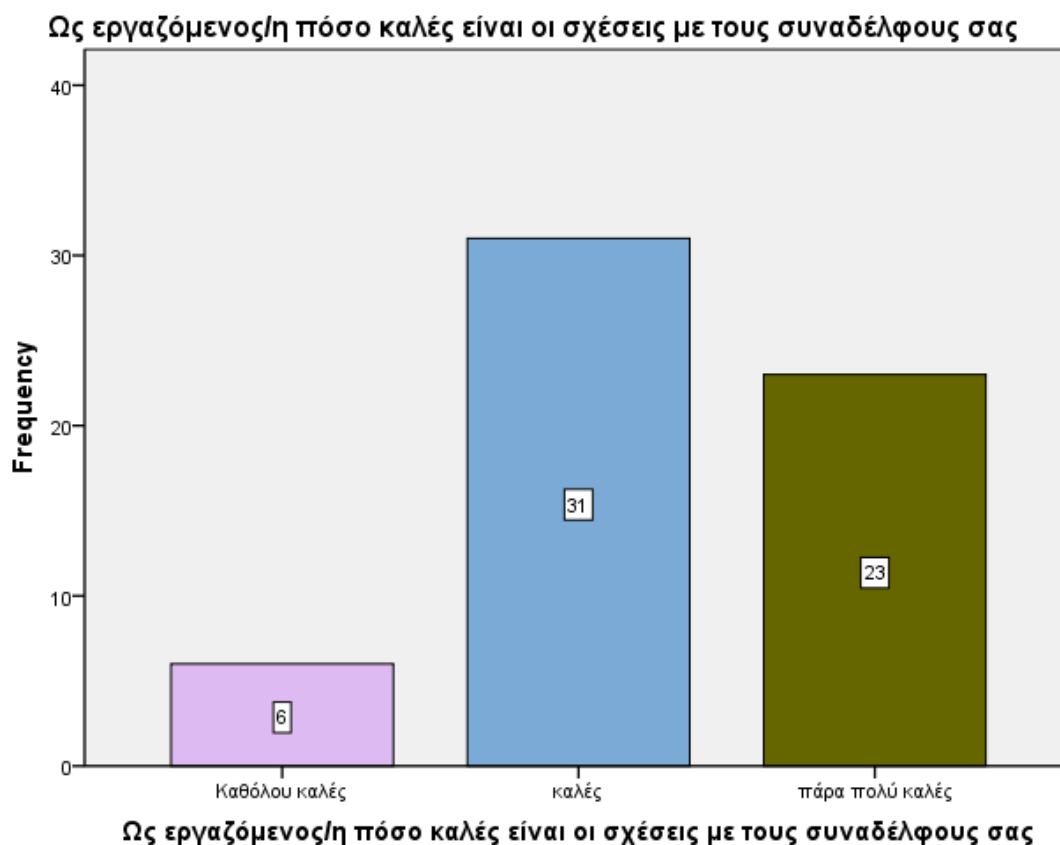
Γράφημα 4.10: Κατανομή του δείγματος για την ερώτηση αν η εργασία του ερωτούμενου είναι σχετική με τις σπουδές τους

Ακολούθως, όσων αφορά την ερώτηση για το αν η εργασία των ερωτούμενων είναι σχετική με το αντικείμενο των σπουδών τους, τα $\frac{3}{4}$ του δείγματος απάντησαν θετικά και το $\frac{1}{4}$ αρνητικά. Συνεπώς οι περισσότεροι ερωτούμενοι εργάζονται στο τομέα που έχουν σπουδάσει.

Σχέσεις με συναδέλφους

Πίνακας 4.11: Κατανομή του δείγματος σχετικά με τις σχέσεις του ερωτούμενου

Ως εργαζόμενος/η πόσο καλές είναι οι σχέσεις με τους συναδέλφους σας					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	Καθόλου καλές	6	10,0	10,0	10,0
	καλές	31	51,7	51,7	61,7
	πάρα πολύ καλές	23	38,3	38,3	100,0
	Σύνολο	60	100,0	100,0	



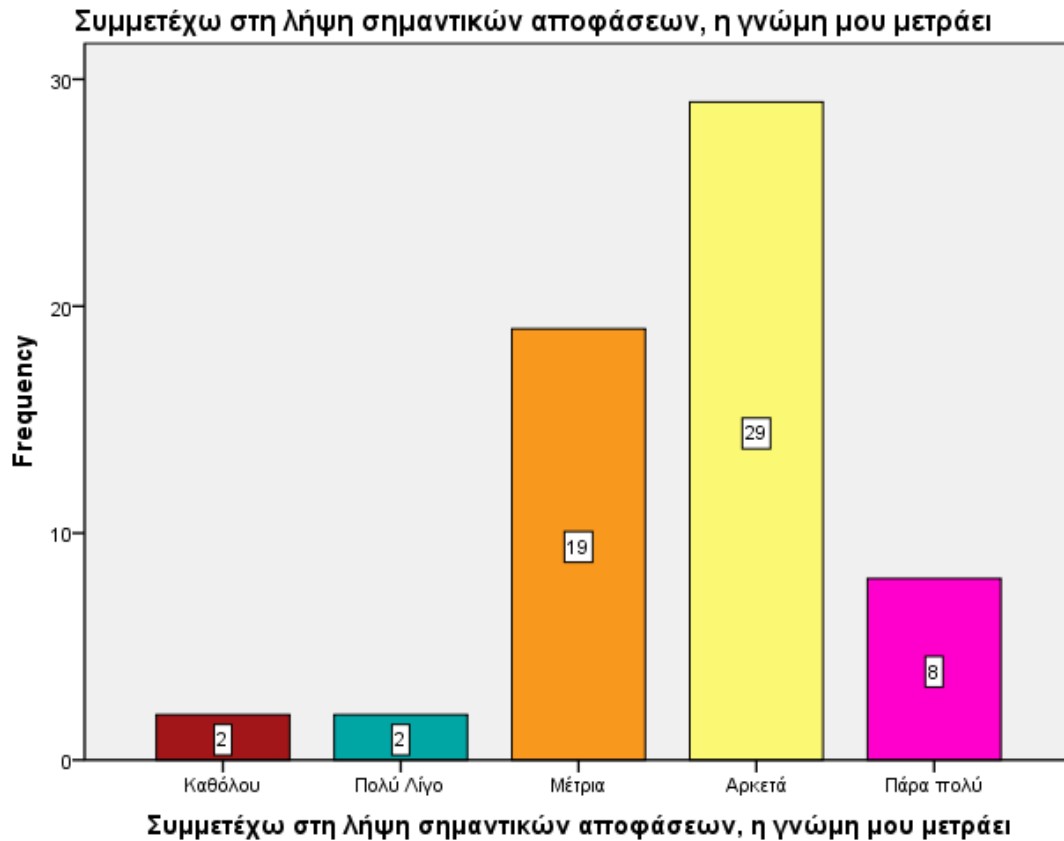
Γράφημα 4.11:Κατανομή του δείγματος σχετικά με τις σχέσεις του ερωτούμενου

Έπειτα, σχετικά με τις σχέσεις του ερωτούμενου με τους συναδέλφους του, οι περισσότεροι έχουν τουλάχιστον καλές σχέσεις, ενώ μόλις 6 ερωτούμενοι δεν έχουν καλές σχέσεις με τους συναδέλφους τους.

Συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων

Πίνακας 4.12:Κατανομή του δείγματος με βάση τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων

Συμμετέχω στη λήψη σημαντικών αποφάσεων, η γνώμη μου μετράει					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	Καθόλου	2	3,3	3,3	51,7
	Πολύ Λίγο	2	3,3	3,3	100,0
	Μέτρια	19	31,7	31,7	83,3
	Αρκετά	29	48,3	48,3	48,3
	Πάρα πολύ	8	13,3	13,3	96,7
	Σύνολο	60	100,0	100,0	



Γράφημα 4.12:Κατανομή του δείγματος με βάση τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων

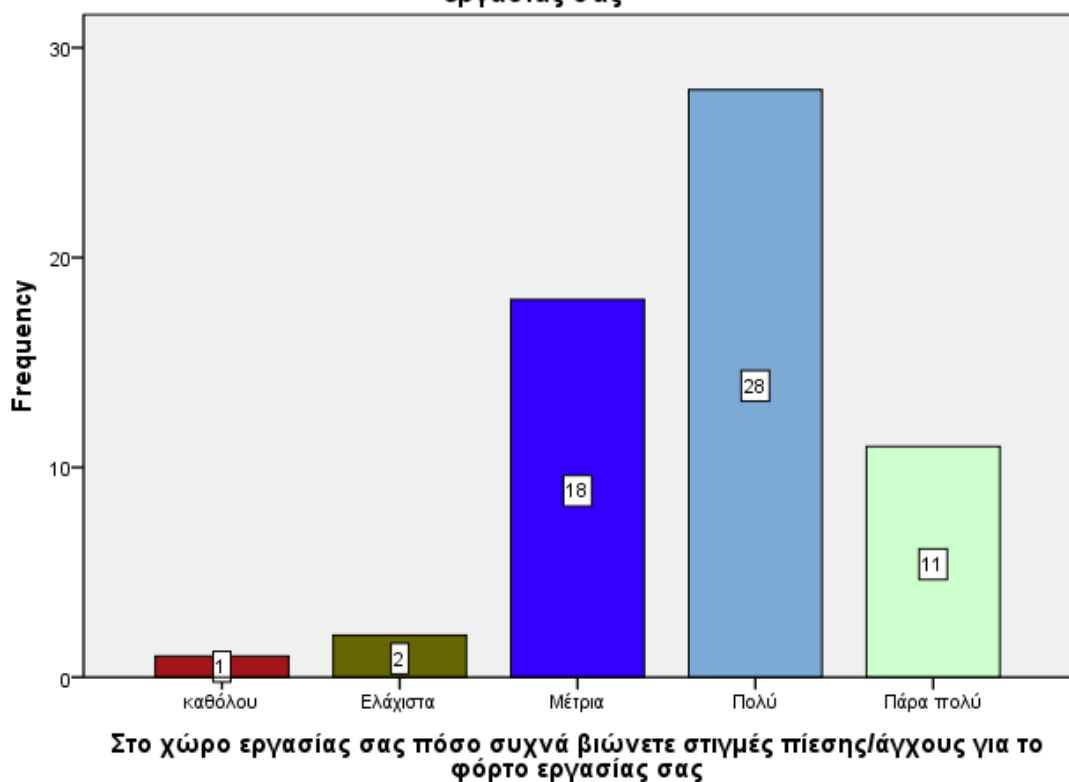
Στη συνέχεια, σχετικά με τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, παρατηρείται ότι περίπου οι μισοί ερωτούμενοι συμμετέχουν αρκετά στην λήψη αποφάσεων, ενώ περίπου του 1/3 συμμετέχει μέτρια στη λήψη αποφάσεων. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι υπάρχουν αρκετοί προϊστάμενοι, ενώ το γεγονός ότι μόλις 8 ερωτούμενοι συμμετέχουν πάρα πολύ στη λήψη αποφάσεων, συμβαίνει εξαιτίας του μικρού αριθμού διευθυντών στο δείγμα.

Συχνότητα άγχους στο χώρο εργασίας

Πίνακας 4.13:Κατανομή του δείγματος με βάση τη συχνότητα άγχους στο χώρο εργασίας

Στο χώρο εργασίας σας πόσο συχνά βιώνετε στιγμές πίεσης/άγχους για το φόρτο εργασίας σας					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	Καθόλου	1	1,7	1,7	5,0
	Ελάχιστα	2	3,3	3,3	3,3
	Μέτρια	18	30,0	30,0	35,0
	Πολύ	28	46,7	46,7	100,0
	Πάρα πολύ	11	18,3	18,3	53,3
	Σύνολο	60	100,0	100,0	

Στο χώρο εργασίας σας πόσο συχνά βιώνετε στιγμές πίεσης/άγχους για το φόρτο εργασίας σας



Γράφημα 4.13: Κατανομή του δείγματος με βάση τη συχνότητα άγχους στο χώρο εργασίας

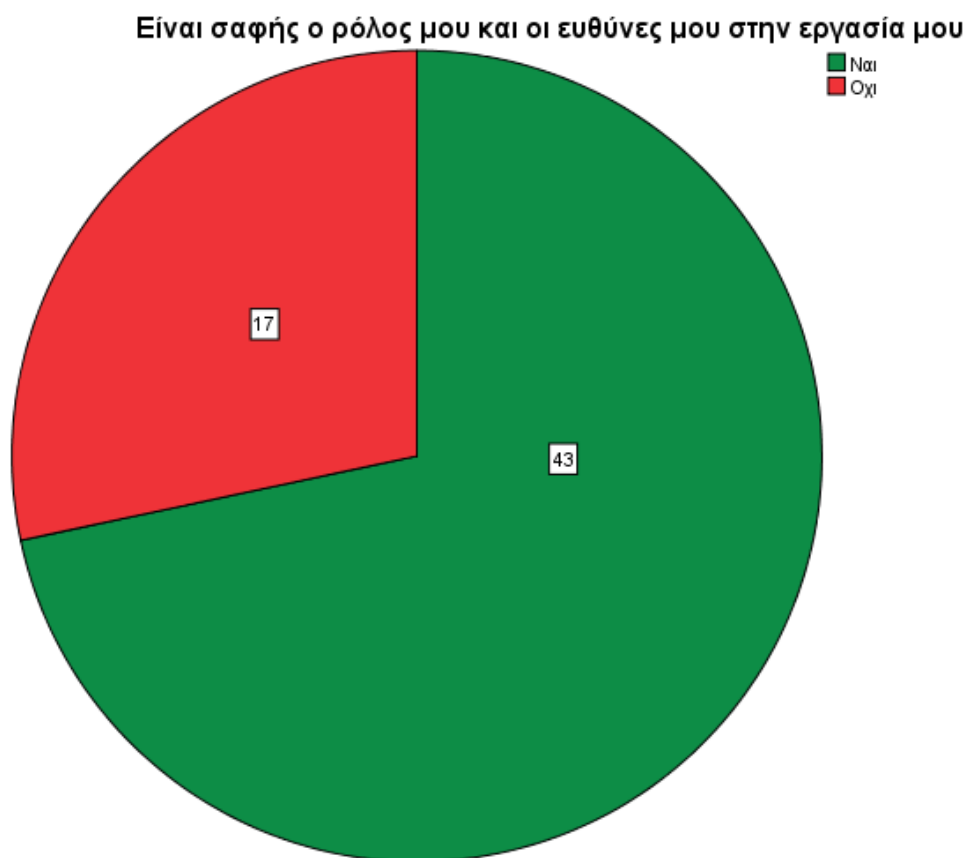
Ακόμα, όσον αφορά τη συχνότητα του άγχους που βιώνει ο ερωτούμενος στο χώρο εργασίας, γίνεται αντιληπτό ότι περίπου τα 2/3 του δείγματος βιώνουν τουλάχιστον

πολύ συχνά άγχος, ενώ σχεδόν το υπόλοιπο 1/3 βιώνει άγχος με κανονική συχνότητα. Επιπλέον, μόνο 2 ερωτούμενοι βιώνουν ελάχιστα συχνά άγχος και μόνο 1 δε βιώνει καθόλου άγχος.

Σαφήνεια ρόλου εργασίας

Πίνακας 4.14: Κατανομή του δείγματος με βάση τη σαφήνεια του ρόλου χώρο εργασίας

Είναι σαφής ο ρόλος μου και οι ευθύνες μου στην εργασία μου					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	Ναι	43	71,7	71,7	71,7
	Όχι	17	28,3	28,3	100,0
	Σύνολο	60	100,0	100,0	



Γράφημα 4.14: Κατανομή του δείγματος με βάση τη σαφήνεια του ρόλου χώρο εργασίας

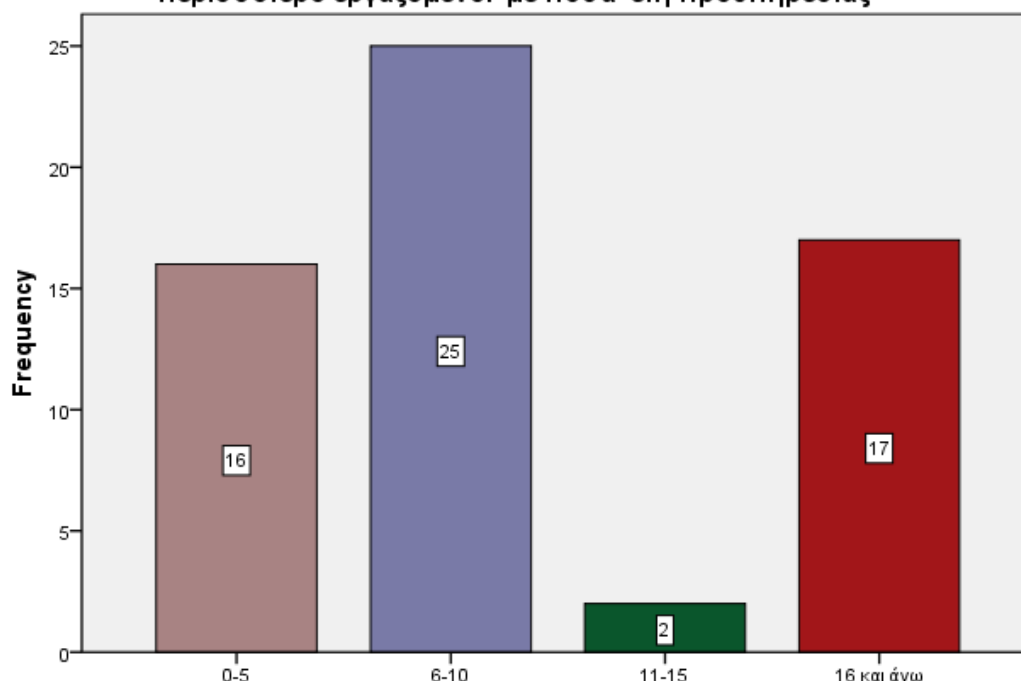
Επιπρόσθετα, περισσότερο από τα 2/3 των ερωτούμενων δήλωσαν ότι ο ρόλος τους στο χώρο εργασίας είναι σαφής, όμως 17 άτομα δήλωσαν ότι δεν είναι, γεγονός το οποίο φανερώνει την ύπαρξη πολλαπλών καθηκόντων μια εργασιακής θέσης.

Πιστεύετε ότι το εργασιακό άγχος στην εποχή της οικονομικής κρίσης το βιώνουν περισσότερο εργαζόμενοι με πόσα έτη προϋπηρεσίας

Πίνακας 4.15:Κατανομή του δείγματος με βάση τα χρόνια προϋπηρεσίας για βίωση περισσότερου άγχους

Πιστεύετε ότι το εργασιακό άγχος στην εποχή της οικονομικής κρίσης το βιώνουν περισσότερο εργαζόμενοι με πόσα έτη προϋπηρεσίας					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	0-5	16	26,7	26,7	26,7
	11-15	2	3,3	3,3	30,0
	16 και άνω	17	28,3	28,3	58,3
	6-10	25	41,7	41,7	100,0
	Σύνολο	60	100,0	100,0	

Πιστεύετε ότι το εργασιακό άγχος στην εποχή της οικονομικής κρίσης το βιώνουν περισσότερο εργαζόμενοι με πόσα έτη προϋπηρεσίας



Πιστεύετε ότι το εργασιακό άγχος στην εποχή της οικονομικής κρίσης το βιώνουν περισσότερο εργαζόμενοι με πόσα έτη προϋπηρεσίας

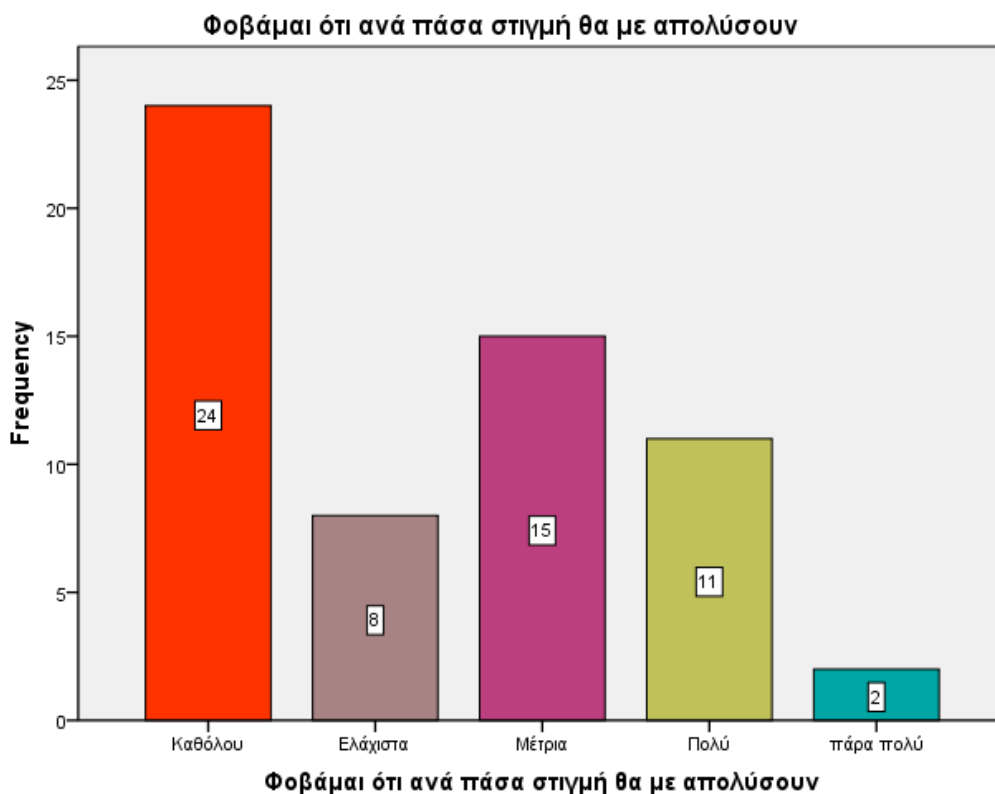
Πίνακας 4.15:Κατανομή του δείγματος με βάση τα χρόνια προϋπηρεσίας για βίωση περισσότερου άγχους

Ακολουθως, σχετικά με την πρόταση, πιστεύετε ότι το εργασιακό άγχος στην εποχή της οικονομικής κρίσης βιώνουν περισσότερο εργαζόμενοι με πόσα έτη προϋπηρεσίας, οι περισσότεροι ερωτούμενοι δήλωσαν ότι οι εργαζόμενοι που έχουν 6-10 χρόνια προϋπηρεσίας βιώνουν περισσότερο άγχος. Ακόμα, περίπου ίδιος αριθμός ερωτούμενων δήλωσαν ότι περισσότερο άγχος βιώνουν οι εργαζόμενοι με 0-5 και παραπάνω από 15 χρόνια προϋπηρεσίας αντίστοιχα. Συνεπώς, μπορεί να εξαχθεί το συμπέρασμα ότι οι εργαζόμενοι με λιγότερα χρόνια προϋπηρεσίας βιώνουν περισσότερο άγχος.

Φόβος απόλυσης

Πίνακας 4.16:Κατανομή του δείγματος με βάση το φόβο της απόλυσης

Φοβάμαι ότι ανά πάσα στιγμή θα με απολύσουν					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	Καθόλου	24	40,0	40,0	53,3
	Ελάχιστα	8	13,3	13,3	13,3
	Μέτρια	15	25,0	25,0	78,3
	Πολύ	11	18,3	18,3	100,0
	Πάρα πολύ	2	3,3	3,3	81,7
	Σύνολο	60	100,0	100,0	



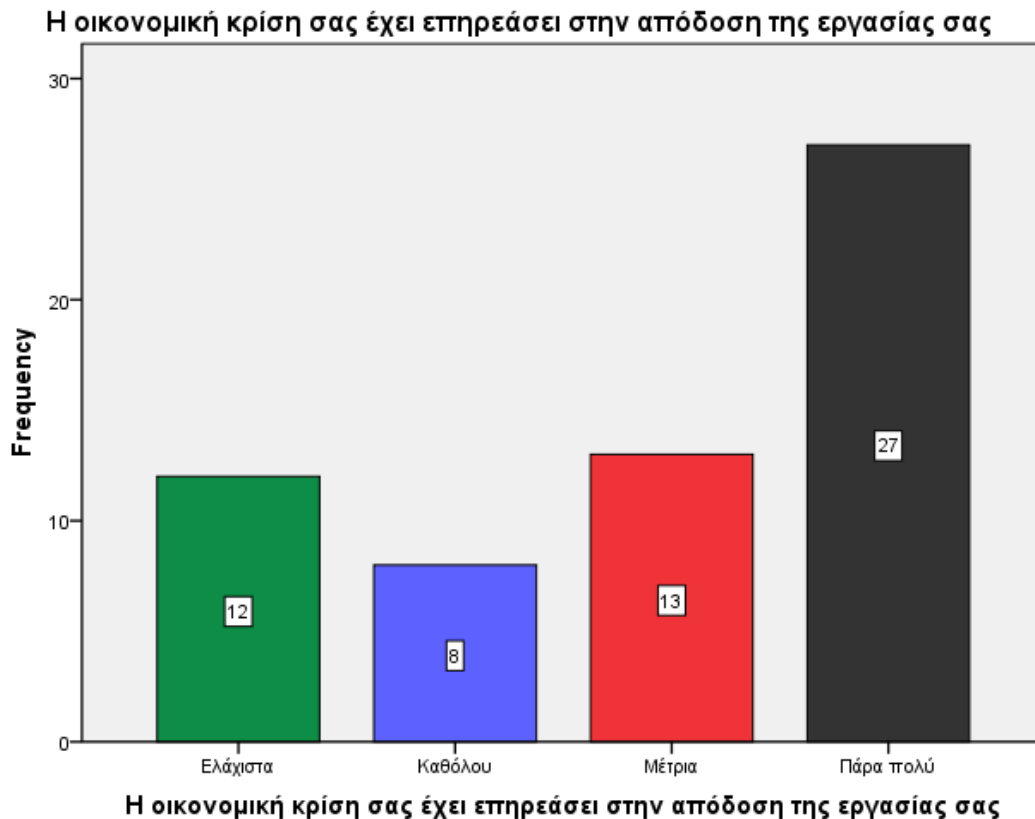
Γράφημα 4.16:Κατανομή του δείγματος με βάση το φόβο της απόλυσης

Σχετικά με τον φόβο της απόλυσης, οι περισσότεροι ερωτούμενοι δήλωσαν ότι δεν φοβούνται καθόλου, το ¼ δήλωσε ότι φοβάται μέτρια, ενώ περίπου ο ίδιος αριθμός ερωτούμενων δήλωσαν ότι φοβούνται πολύ ή ελάχιστα αντίστοιχα και μόλις 2 φοβούνται πάρα πολύ. Συνεπώς οι περισσότεροι ερωτούμενοι φαίνονται σίγουροι για την διατήρηση της εργασίας τους.

Η επιρροή της οικονομικής κρίσης στην εργασία

Πίνακας 4.17:Κατανομή του δείγματος με βάση την επιρροή της οικονομικής κρίσης

Η οικονομική κρίση σας έχει επηρεάσει στην απόδοση της εργασίας σας					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	Καθόλου	8	13,3	13,3	33,3
	Ελάχιστα	12	20,0	20,0	20,0
	Μέτρια	13	21,7	21,7	55,0
	Πάρα πολύ	27	45,0	45,0	100,0
	Σύνολο	60	100,0	100,0	



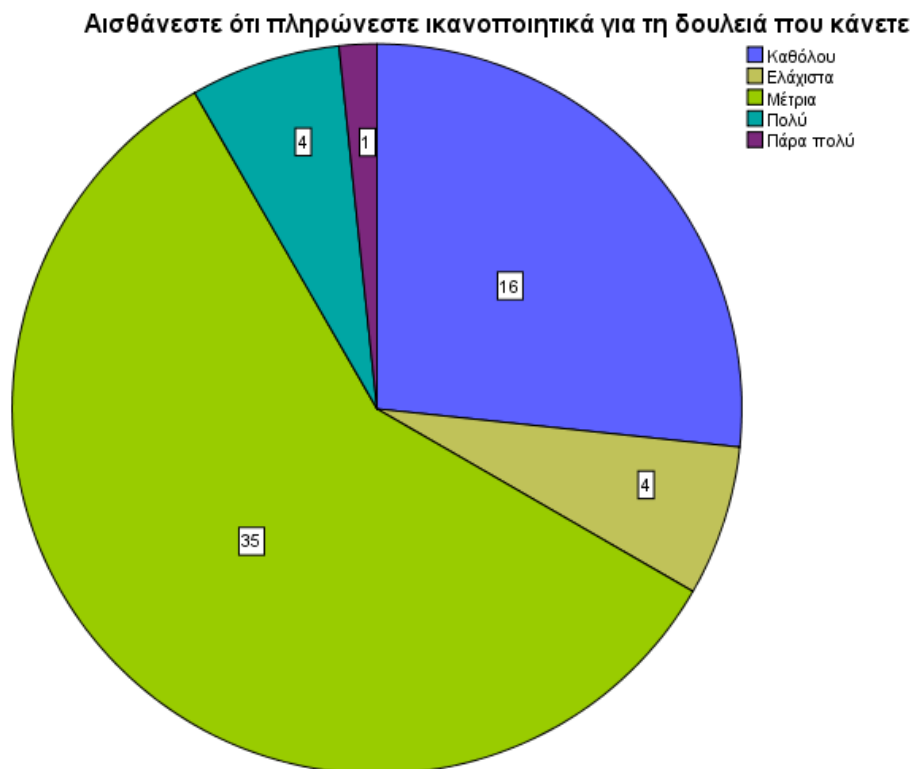
Γράφημα 4.17: Κατανομή του δείγματος με βάση την επιρροή της οικονομικής κρίσης

Εν συνεχεία, είναι ξεκάθαρο ότι οι περισσότεροι ερωτούμενοι δήλωσαν ότι η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει πάρα πολύ την απόδοση της εργασίας του, ενώ σχεδόν ίδιος αριθμός ερωτούμενων δήλωσαν η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει μέτρια ή ελάχιστα την απόδοσή τους. Κατά συνέπεια, συμπεραίνεται ότι ο μισθός έχει σημαντικό ρόλο στην απόδοση του εργαζόμενου.

Αισθάνεστε ότι πληρώνεστε ικανοποιητικά για τη δουλειά που κάνετε;

Πίνακας 4.18: Κατανομή του δείγματος με βάση την ικανοποίηση της πληρωμής

Αισθάνεστε ότι πληρώνεστε ικανοποιητικά για τη δουλειά που κάνετε					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	Καθόλου	16	26,7	26,7	33,3
	Ελάχιστα	4	6,7	6,7	6,7
	Μέτρια	35	58,3	58,3	91,7
	Πολύ	4	6,7	6,7	100,0
	Πάρα πολύ	1	1,7	1,7	93,3
	Σύνολο	60	100,0	100,0	



Γράφημα 4.18:Κατανομή του δείγματος με βάση την ικανοποίηση της πληρωμής

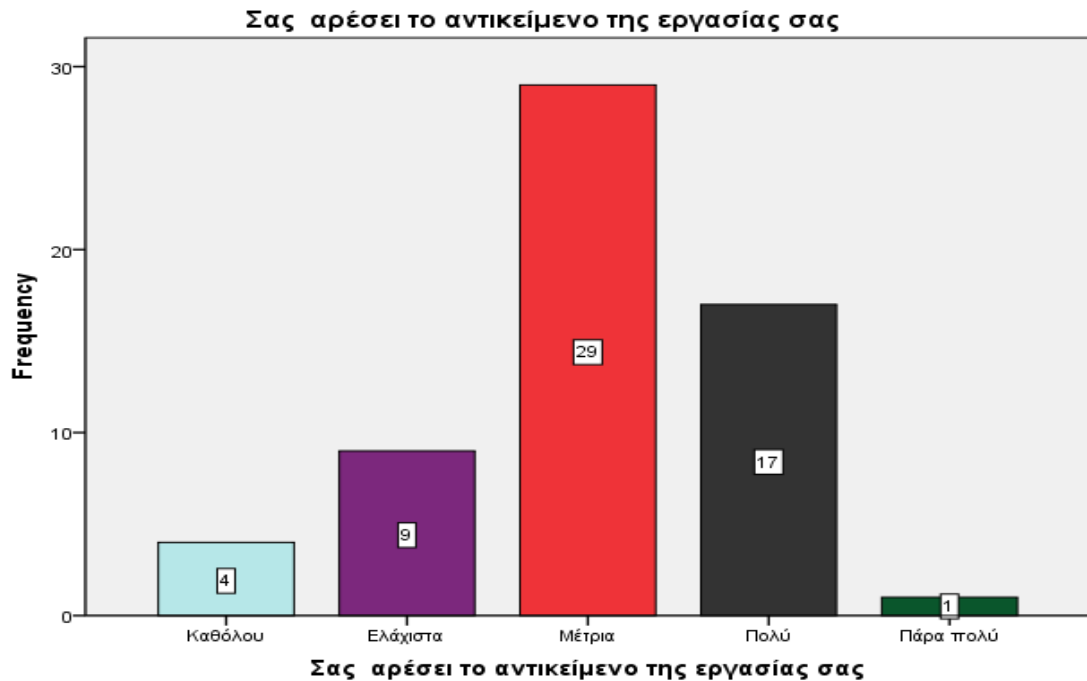
Επιπρόσθετα, σχετικά με την ικανοποίηση της αμοιβής, οι περισσότεροι ερωτούμενοι δήλωσαν μέτρια ικανοποιημένοι από το μισθό τους, με περίπου το ¼ να δηλώνει μηδενική ικανοποίηση από το μισθό που λαμβάνει. Άρα, με βάση το παραπάνω γράφημα γίνεται φανερή η επιρροή της οικονομικής κρίσης, καθώς η οικονομική κρίση επιφέρει μείωση των μισθών και κατά συνέπεια μείωση ικανοποίησης.

Σας αρέσει το αντικείμενο εργασίας σας;

Πίνακας 4.19:Κατανομή του δείγματος με βάση «την πρόταση σας αρέσει το αντικείμενο εργασία σας;»

Σας αρέσει το αντικείμενο της εργασίας σας					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	Καθόλου	4	6,7	6,7	21,7
	Ελάχιστα	9	15,0	15,0	15,0

	Μέτρια	29	48,3	48,3	70,0
	Πολύ	17	28,3	28,3	100,0
	Πάρα πολύ	1	1,7	1,7	71,7
	Σύνολο	60	100,0	100,0	



Γράφημα 4.19: Κατανομή του δείγματος με βάση «την πρόταση σας αρέσει το αντικείμενο εργασία σας;»

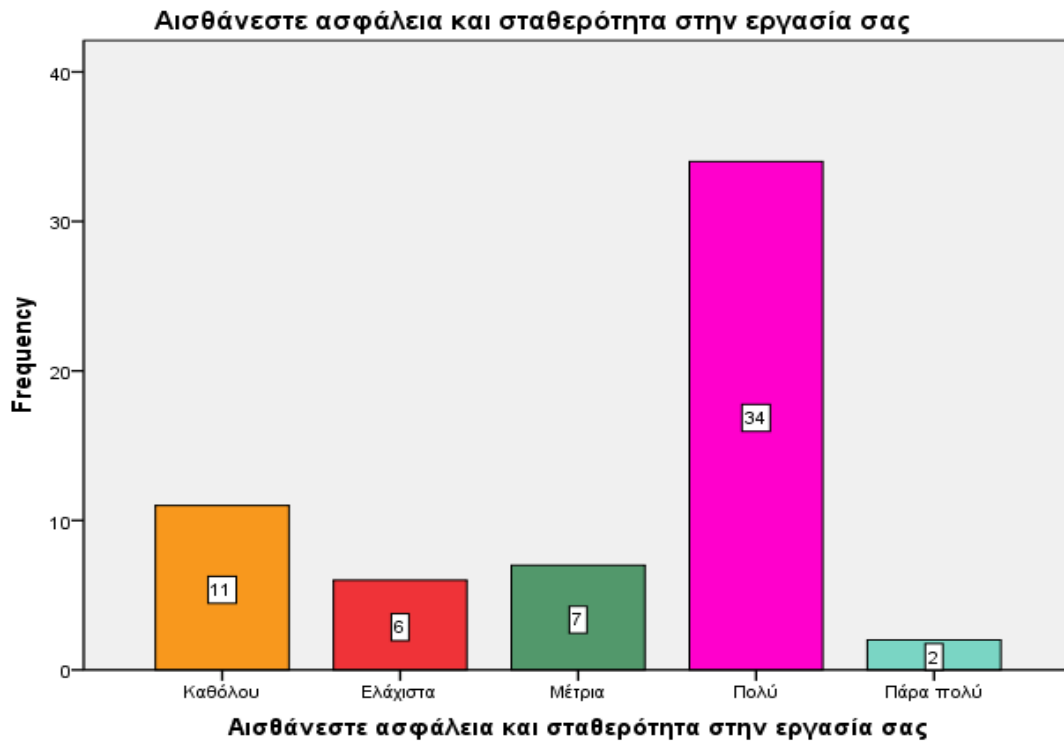
Στο παραπάνω γράφημα μπορεί να παρατηρηθεί, ότι περίπου το μισό δείγμα είναι μέτρια ικανοποιημένο από την εργασία του, ενώ λίγο περισσότεροι από το $\frac{1}{4}$ δηλώνουν πολύ ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Κατά συνέπεια, γίνεται φανερό ότι οι περισσότεροι ερωτούμενοι δεν είναι ούτε ικανοποιημένοι ούτε ανικανοποίητοι από την εργασία τους.

Ασφάλεια θέσης εργασίας

Πίνακας 4.20: Κατανομή του δείγματος με βάση την ασφάλεια της θέσης εργασίας

		Αισθάνεστε ασφάλεια και σταθερότητα στην εργασία σας			
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	Καθόλου	11	18,3	18,3	28,3
	Ελάχιστα	6	10,0	10,0	10,0

	Μέτρια	7	11,7	11,7	40,0
	Πολύ	34	56,7	56,7	100,0
	Πάρα πολύ	2	3,3	3,3	43,3
	Σύνολο	60	100,0	100,0	



Γράφημα 4.20: Κατανομή του δείγματος με βάση την ασφάλεια της θέσης εργασίας

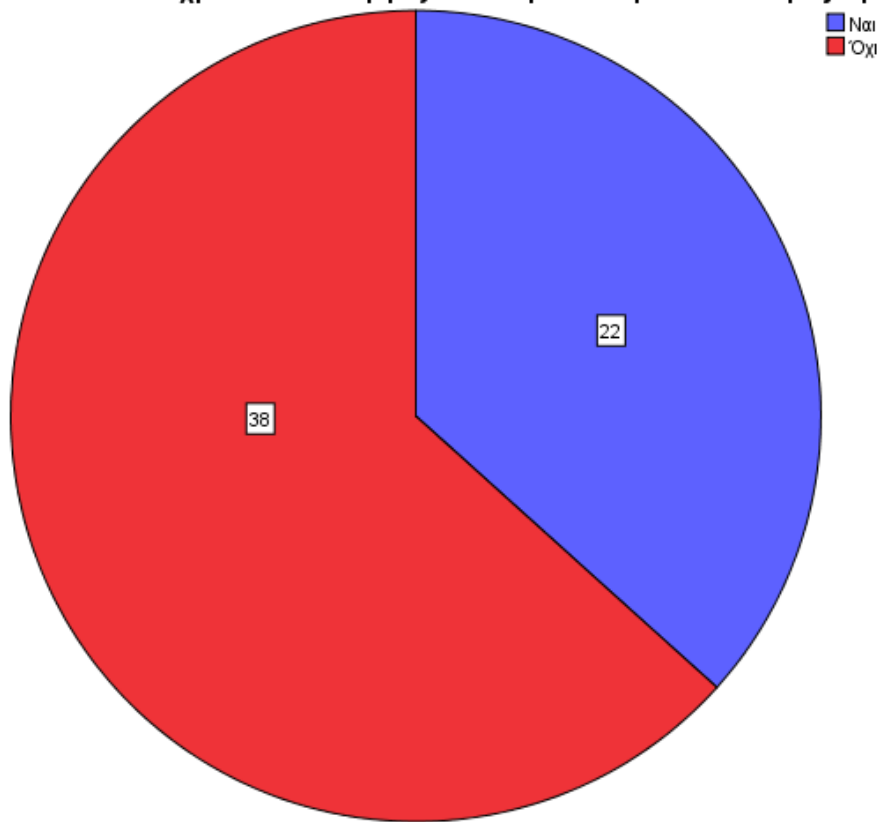
Έπειτα, παρατηρώντας το παραπάνω γράφημα, γίνεται αντιληπτό το γεγονός ότι πάνω από τους μισούς ερωτούμενους αισθάνονται πολύ ασφάλεια στην εργασία τους, ενώ 11 ερωτούμενοι δεν αισθάνονται καθόλου ασφαλείς. Ακόμα παρόμοιος αριθμός ερωτούμενων αισθάνονται ελάχιστη και μέτρια ασφαλείς και μόνο 2 πάρα πολύ ασφάλεια.

Υποχρεούστε να εργάζεστε περισσότερο από 8 ώρες τη μέρα;

Πίνακας 4.21: Κατανομή του δείγματος με βάση τις ώρες εργασίας καθημερινά

Υποχρεούστε να εργάζεστε περισσότερο από 8 ώρες την ημέρα					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	Ναι	22	36,7	36,7	36,7
	Όχι	38	63,3	63,3	100,0
	Σύνολο	60	100,0	100,0	

Υποχρεούστε να εργάζεστε περισσότερο από 8 ώρες την ημέρα



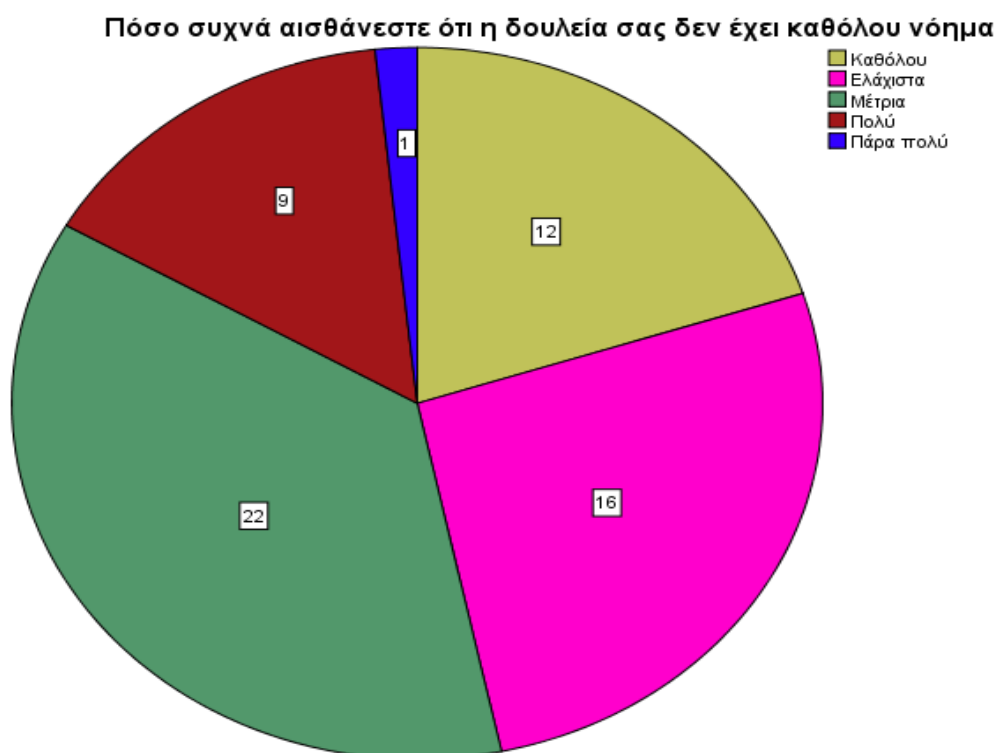
Γράφημα 4.21: Κατανομή του δείγματος με βάση τις ώρες εργασίας καθημερινά

Συνεχίζοντας, στην ερώτηση αν οι ερωτούμενοι υποχρεούνται να εργάζονται περισσότερο από 8 ώρες τη μέρα, το μεγαλύτερο μέρος των ερωτούμενων απάντησε αρνητικά. Αυτό αποτελεί άμεση απόρροια του γεγονότος ότι το μισό δείγμα εργάζεται στο δημόσιο, όπου η εργασία είναι συνήθως οχτάωρη.

Πόσο συχνά αισθάνεστε ότι η δουλειά σας δεν έχει καθόλου νόημα

Πίνακας 4.22: Κατανομή του δείγματος με βάση την πρόταση «πόσο συχνά αισθάνεστε ότι η δουλειά σας δεν έχει καθόλου νόημα»

		Πόσο συχνά αισθάνεστε ότι η δουλειά σας δεν έχει καθόλου νόημα			
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	Καθόλου	12	20,0	20,0	46,7
	Ελάχιστα	16	26,7	26,7	26,7
	Μέτρια	22	36,7	36,7	83,3
	Πολύ	9	15,0	15,0	100,0
	Πάρα πολύ	1	1,7	1,7	85,0
	Σύνολο	60	100,0	100,0	



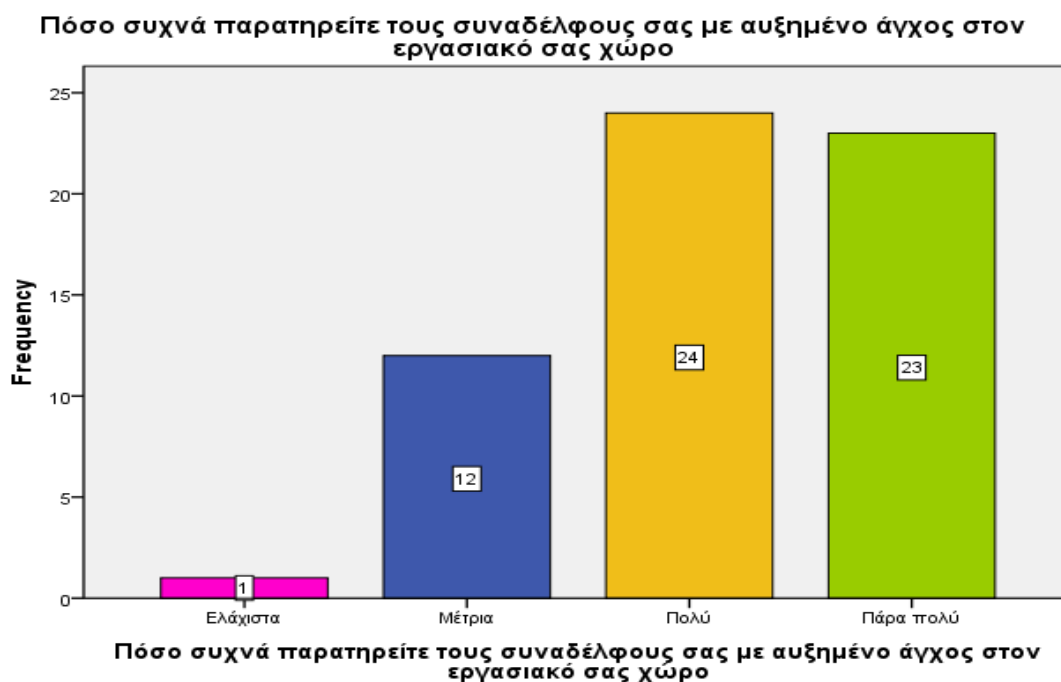
Γράφημα 4.22: Κατανομή του δείγματος με βάση την πρόταση «πόσο συχνά αισθάνεστε ότι η δουλειά σας δεν έχει καθόλου νόημα»

Συνεχίζοντας, φανερώνεται ότι το μεγαλύτερο μέρος των ερωτούμενων αισθάνεται ότι η δουλειά του δεν έχει νόημα σε μέτρια συχνότητα, ενώ 16 άτομα δηλώνουν ότι βιώνουν αυτή την κατάσταση ελάχιστα και 12 καθόλου. Συνεπώς η τάση των ερωτούμενων δείχνει ότι αυτή η πρόταση δεν απασχολεί τους ερωτούμενους σε μεγάλο βαθμό.

Πόσο συχνά παρατηρείτε τους συναδέλφους σας με αυξημένο άγχος στον εργασιακό σας χώρο;

Πίνακας 4.23: Κατανομή του δείγματος με βάση την πρόταση «Πόσο συχνά παρατηρείτε τους συναδέλφους σας με αυξημένο άγχος στον εργασιακό σας χώρο»

Πόσο συχνά παρατηρείτε τους συναδέλφους σας με αυξημένο άγχος στον εργασιακό σας χώρο					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	Ελάχιστα	1	1,7	1,7	1,7
	Μέτρια	12	20,0	20,0	21,7
	Πολύ	24	40,0	40,0	100,0
	Πάρα πολύ	23	38,3	38,3	60,0
	Σύνολο	60	100,0	100,0	



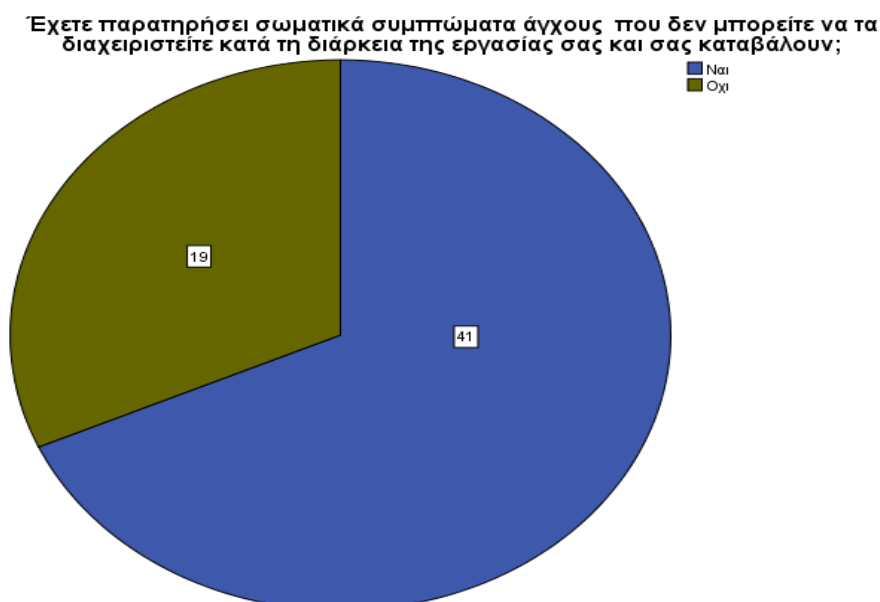
Γράφημα 4.23: Κατανομή του δείγματος με βάση την πρόταση «Πόσο συχνά παρατηρείτε τους συναδέλφους σας με αυξημένο άγχος στον εργασιακό σας χώρο»

Εν συνεχεία, σε σχέση με την ερώτηση, Πόσο συχνά παρατηρείτε τους συναδέλφους σας με αυξημένο άγχος στον εργασιακό σας χώρο, περισσότερο από τα ¾ του δείγματος απάντησε ότι παρατηρεί συναδέλφους τους με άγχος στον εργασιακό χώρο πολύ ή πάρα πολύ συχνά. Ακόμα ο αριθμός της μέτριας συχνότητας ανέρχεται στους 12 ερωτούμενους, ενώ μόλις ένας ερωτούμενος αναφέρει ελάχιστη συχνότητα.

Έχετε παρατηρήσει σωματικά συμπτώματα άγχους που δεν μπορείτε να τα διαχειριστείτε κατά τη διάρκεια της εργασίας σας και σας καταβάλουν;

Πίνακας 4.24: Κατανομή του δείγματος με βάση την πρόταση «Έχετε παρατηρήσει σωματικά συμπτώματα άγχους που δεν μπορείτε να τα διαχειριστείτε κατά τη διάρκεια της εργασίας σας και σας καταβάλουν;»

Έχετε παρατηρήσει σωματικά συμπτώματα άγχους που δεν μπορείτε να τα διαχειριστείτε κατά τη διάρκεια της εργασίας σας και σας καταβάλουν;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	Ναι	41	68,3	68,3	68,3
	Όχι	19	31,7	31,7	100,0
	Σύνολο	60	100,0	100,0	



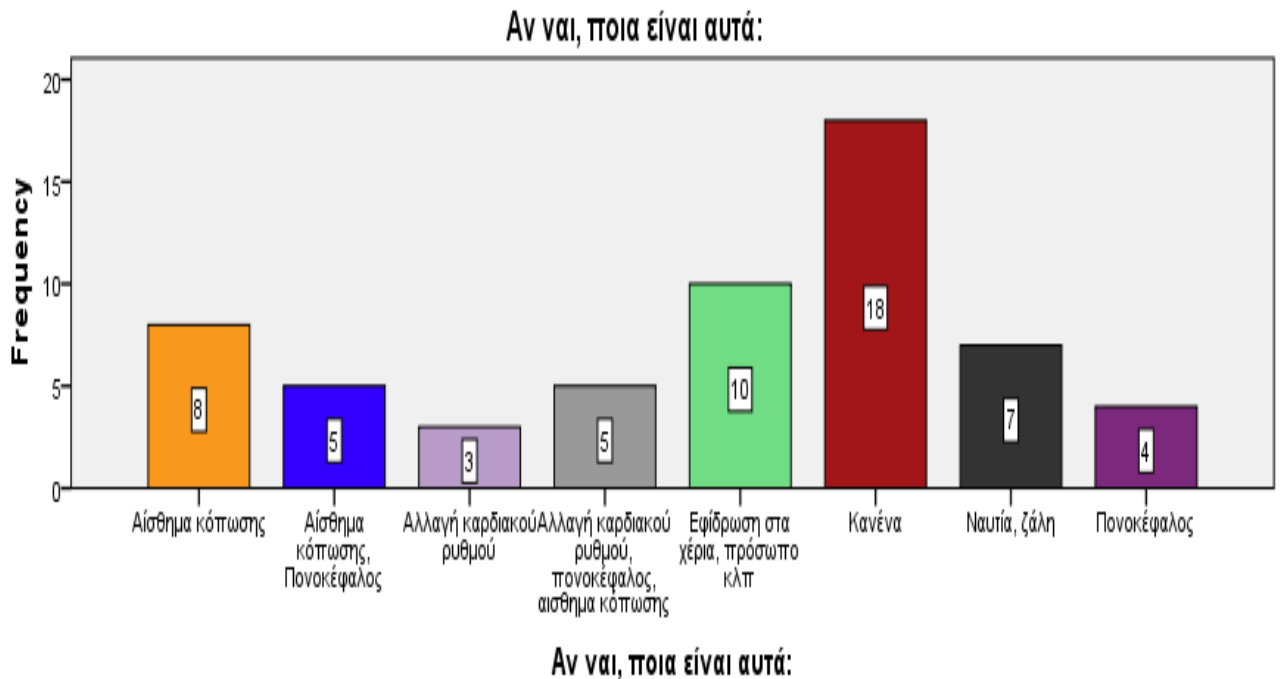
Γράφημα 4.24: Κατανομή του δείγματος με βάση την πρόταση «Έχετε παρατηρήσει σωματικά συμπτώματα άγχους που δεν μπορείτε να τα διαχειριστείτε κατά τη διάρκεια της εργασίας σας και σας καταβάλουν;»

Έπειτα, όπως παρουσιάζεται στο παραπάνω γράφημα, οι περισσότεροι ερωτούμενοι φαίνεται να παρουσιάζουν και σωματικά συμπτώματα από την επίδραση του άγχους, γεγονός το οποίο δημιουργεί προβλήματα και στην υγεία τους.

Είδη Συμπτωμάτων

Πίνακας 4.25: Κατανομή του δείγματος με βάση τα σωματικά συμπτώματα τους άγχους

Αν ναι, ποια είναι αυτά:					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	Αίσθημα κόπωσης	8	13,3	13,3	13,3
	Αίσθημα κόπωσης, Πονοκέφαλος	5	8,3	8,3	21,7
	Αλλαγή καρδιακού ρυθμού	3	5,0	5,0	26,7
	Αλλαγή καρδιακού ρυθμού, πονοκέφαλος, αίσθημα κόπωσης	5	8,3	8,3	35,0
	Εφίδρωση στα χέρια, πρόσωπο κλπ	10	16,7	16,7	51,7
	Κανένα	18	30,0	30,0	81,7
	Ναυτία, ζάλη	7	11,7	11,7	93,3
	Πονοκέφαλος	4	6,7	6,7	100,0
	Σύνολο	60	100,0	100,0	



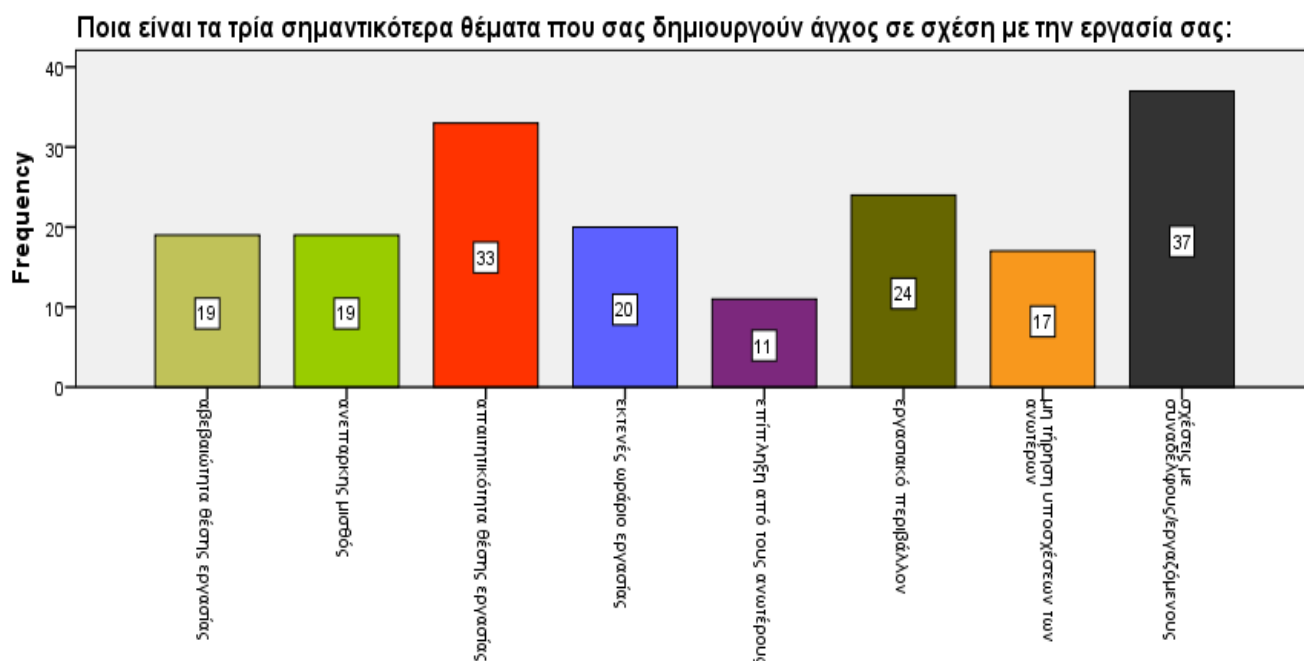
Γράφημα 4.25: Κατανομή του δείγματος με βάση τα σωματικά συμπτώματα τους άγχους

Συνεχίζοντας με βάση την προηγούμενη ερώτηση, γίνεται αντιληπτό ότι τα 18 άτομα που αντιπροσωπεύουν την επιλογή κανένα, αναφέρονται στα άτομα που απάντησαν όχι στην προηγούμενη ερώτηση. Έπειτα με βάση την έρευνα προκύπτει ότι 10 ερωτούμενοι έχουν παρατηρήσει εφίδρωση, 8 αίσθημα κόπωσης, 7 ναυτία ή ζάλη, 4 πονοκέφαλο και 3 αλλαγή καρδιακού ρυθμού. Επιπλέον 5 άτομα παρουσίασαν αίσθημα κόπωσης και πονοκέφαλο, 5 ακόμα παρουσίασαν τα προαναφερθέντα και αλλαγή καρδιακού ρυθμού. Συνεπώς τα σωματικά συμπτώματα που μπορούν να εμφανιστούν στον εργαζόμενο είναι ποικίλα και εμφανίζονται όχι μόνο μεμονωμένα αλλά και συνδυαστικά.

Οι 3 σημαντικότεροι παράγοντες του άγχους

Πίνακας 4.26: Κατανομή του δείγματος με βάση τους 3 σημαντικότερους παράγοντες του άγχους

Ποια είναι τα τρία σημαντικότερα θέματα που σας δημιουργούν άγχος σε σχέση με την εργασία σας:					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	αβεβαιότητα θέσης εργασίας	19	10,6	10,6	10,6
	ανεπαρκής μισθός	19	10,6	10,6	21,1
	απαιτητικότητα θέσης εργασίας	33	18,3	18,3	39,4
	εκτενές ωράριο εργασίας	20	11,1	11,1	50,6
	επίπληξη από τους ανωτέρους	11	6,1	6,1	56,7
	εργασιακό περιβάλλον	24	13,3	13,3	70,0
	μη τήρηση υποσχέσεων των ανωτέρων	17	9,4	9,4	79,4
	σχέσεις με συναδέλφους/εργαζόμενους	37	20,6	20,6	100,0
	Σύνολο	180	100,0	100,0	



Ποια είναι τα τρία σημαντικότερα θέματα που σας δημιουργούν άγχος σε σχέση με την εργασία σας:

Γράφημα 4.26: Κατανομή του δείγματος με βάση τους 3 σημαντικότερους παράγοντες του άγχους

Αναλυτικότερα, σχετικά με τη συγκεκριμένη ερώτηση, επειδή οι ερωτούμενοι καλούνταν να καταγράψουν τα 3 σημαντικότερα για αυτούς θέματα που τους δημιουργούν άγχος σε σχέση με την εργασία, ο υπολογισμός έγινε με τις τριπλάσιες εγγραφές και για αυτό το λόγο το δείγμα είναι 180 αντί για 60. Έτσι τα συμπεράσματα για τον εντοπισμό των τριών σημαντικότερων χαρακτηριστικών, θα προκύψουν με βάση τις 3 επιλογές με τις περισσότερες απαντήσεις

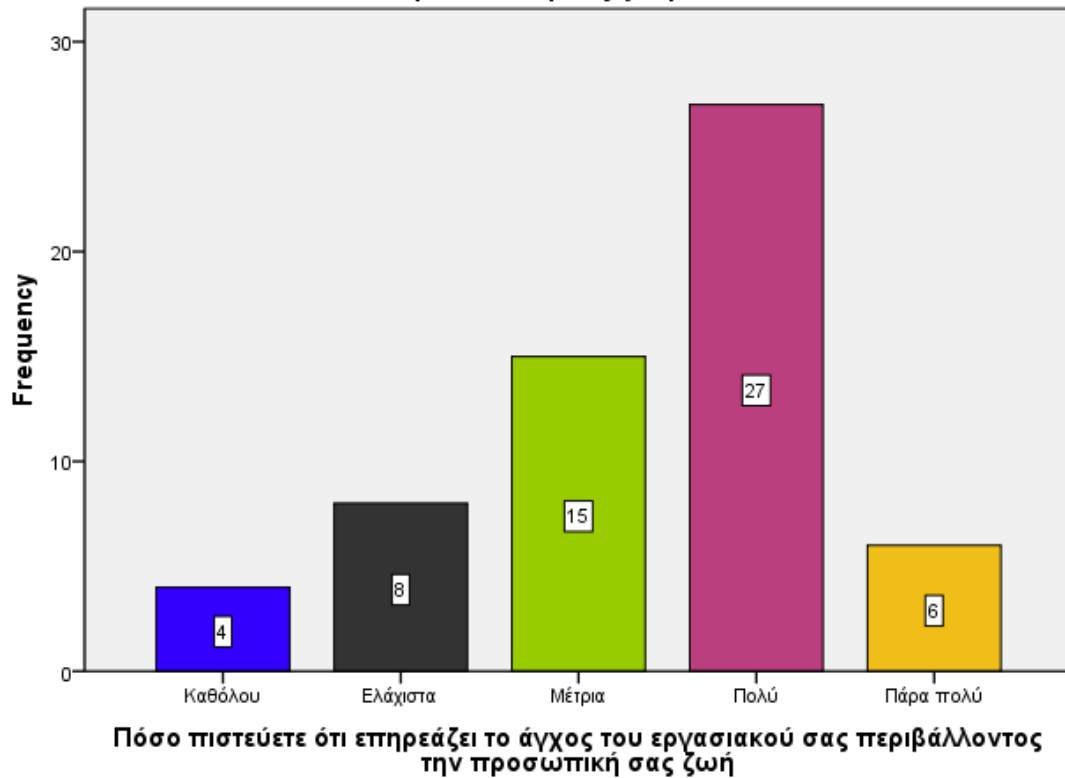
Συγκεκριμένα, με βάση τις απαντήσεις των ερωτούμενων ο σημαντικότερος παράγοντας που δημιουργεί άγχος είναι οι σχέσεις με τους άλλους εργαζόμενους, ο δεύτερος σημαντικότερος η απαιτητικότητα που έχει η θέση εργασίας και ο τρίτος το εργασιακό περιβάλλον. Στη συνέχεια με μικρές διαφορές ακολουθούν το εκτενές ωράριο εργασίας, ο ανεπαρκής μισθός, η αβεβαιότητα της εργασίας και η μη τήρηση υποσχέσεων των ανωτέρων. Τέλος λιγότερη σημασία φαίνεται να έχει η επίπληξη από τους ανωτέρους.

Πόσο πιστεύετε ότι επηρεάζει το άγχος του εργασιακού σας περιβάλλοντος την προσωπική σας ζωή;

Πίνακας 4.27: Κατανομή του δείγματος με βάση την επιρροή του εργασιακού άγχους στην προσωπική ζωή.

Πόσο πιστεύετε ότι επηρεάζει το άγχος του εργασιακού σας περιβάλλοντος την προσωπική σας ζωή					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	Καθόλου	4	6,7	6,7	20,0
	Ελάχιστα	8	13,3	13,3	13,3
	Μέτρια	15	25,0	25,0	45,0
	Πολύ	27	45,0	45,0	100,0
	Πάρα πολύ	6	10,0	10,0	55,0
	Σύνολο	60	100,0	100,0	

Πόσο πιστεύετε ότι επηρεάζει το άγχος του εργασιακού σας περιβάλλοντος την προσωπική σας ζωή



Γράφημα 4.27: Κατανομή του δείγματος με βάση την επιρροή του εργασιακού άγχους στην προσωπική ζωή.

Τέλος, σε σχέση με την ερώτηση για την επιρροή του εργασιακού άγχους την προσωπική ζωή του ερωτούμενου, 27 άτομα απάντησαν ότι το άγχος τους επηρεάζει πολύ, 15 μέτρια και 8 ελάχιστα. Ακόμα 6 άτομα δήλωσαν ότι το άγχος τους επηρεάζει πάρα πολύ και μόλις 4 ότι δε τους επηρεάζει καθόλου. Συνεπώς είναι φανερό ότι το άγχος επηρεάζει σημαντικά και την προσωπική ζωή των εργαζομένων.

Συμπεράσματα

Στην παραπάνω εργασία έγινε ανάλυση σχετικά με το άγχος, ιδιαίτερα στο εργασιακό και το άγχος που προκαλεί η οικονομική κρίση. Επιπροσθέτως εξετάστηκαν οι παράγοντες που δημιουργούν το εργασιακό άγχος και ακόμα οι τρόποι αντιμετώπισης του άγχους. Επίσης έγινε παρουσίαση της μεθόδου συλλογής δεδομένων και των αποτελεσμάτων της έρευνας σχετικά με το εργασιακό άγχος στην εποχή της οικονομικής κρίσης.

Συνεχίζοντας όσον αφορά την βιβλιογραφική έρευνα (δευτερογενής έρευνα) το εργασιακό άγχος πηγάζει κυρίως από τις συνθήκες του φυσικού περιβάλλοντος, τον τρόπο οργάνωσης και διοίκησης της εργασίας και της σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων. Επίσης το άγχος αυτό επιδρά συναισθηματικά, σωματικά και συμπεριφορικά στον εργαζόμενο, με αποτέλεσμα να μειώνεται η αποδοτικότητα του εργαζομένου. Όμως το εργασιακό άγχος μπορεί να αντιμετωπιστεί με διάφορους τρόπους όπως η σωματική άσκηση και η μείωση των στρεσογόνων παραγόντων στο περιβάλλον της εργασίας.

Ακολούθως αναλύθηκε η επιρροή της οικονομικής κρίσης στο εργασιακό άγχος καθώς και η παρουσίαση της στην Ελλάδα. Συγκεκριμένα η οικονομική κρίση δημιουργεί σωματικά και ψυχολογικά συμπτώματα στους εργαζόμενους καθώς οι δυσκολίες στην εκπλήρωση των υποχρεώσεων του εργαζόμενου μπορούν να του δημιουργήσουν κατάθλιψη και αισθήματα κόπωσης. Ακόμα τα προαναφερθέντα σε συνδυασμό με τη μείωση των μισθών κάνουν τον εργαζόμενο λιγότερο αποδοτικό και εντείνουν τα είδη υπάρχουσα προβλήματα του εργασιακού άγχους. Τέλος μια πρόταση αντιμετώπισης για τις σύγχρονες επιχειρήσεις και δημόσιους φορείς είναι η δημιουργία ενός ευχάριστου εργασιακού περιβάλλοντος καθώς και η καλύτερη συναισθηματική υποστήριξη των εργαζομένων.

Επιπροσθέτως με την επεξεργασία των δεδομένων που συλλεχτήκαν (πρωτογενής έρευνα) έγινε προσπάθεια για τον εντοπισμό των παραγόντων και των αιτιών που δημιουργούν άγχος στους εργαζόμενους. Αρχικά προέκυψε το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος έχει εισόδημα 5001 με 1000 ευρώ το οποίο συνδέεται τι το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος είναι υπάλληλοι. Ακόμα 1 περισσότεροι ερωτούμενοι δήλωσαν ότι η εργασία τους είναι σχετική με το αντικείμενο των σπουδών τους καθώς και οι σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους είναι τουλάχιστον καλές, ενώ οι περισσότεροι συμμετέχουν μέτρια στην λήψη αποφάσεων. Παρόλο αυτά οι περισσότεροι δήλωσαν ότι βιώνουν πολύ συχνά στιγμές εργασιακού άγχους καθώς και ότι κατά τη γνώμη τους περισσότερο εργασιακό άγχος βιώνουν τα άτομα που έχουν 6 με 10 έτη προϋπηρεσίας. Συνεπώς μπορεί να παρατηρηθεί ότι οι εργαζόμενοι με λιγότερη προϋπηρεσία βιώνουν περισσότερο άγχος σε σχέση με τα άτομα που έχουν περισσότερα έτη προϋπηρεσίας.

Ακόμα περίπου το ένα τρίτο του δείγματος δήλωσε ότι δεν είναι σαφής ο ρόλος του στην εργασία έτσι μπορεί να βγει το συμπέρασμα ότι δημιουργείτε συνήχηση καθώς αυτό το μέρος των εργαζομένων βιώνει συνεχείς αλλαγές στο εργασιακό του περιβάλλον με αποτέλεσμα να εντείνεται το άγχος που βιώνουν. Ακόμα το ένα τρίτο του δείγματος δεν έχει μόνιμη εργασία και το γεγονός αυτό φανερώνεται στην ερώτηση σχετικά με το φόβο της απόλυσης καθώς περίπου το μισό δείγμα φοβάται για τη σταθερότητα της θέσης του.

Έπειτα το μεγαλύτερο μέρος των ερωτούμενων δήλωσαν ότι η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει την απόδοση της εργασίας τους. Συγκεκριμένα ο χαμηλός μισθός που αναφέρθηκε προηγουμένως φαίνεται να επηρεάζει σημαντικά την απόδοση του εργαζόμενου επιπλέον το προηγούμενο συμπέρασμα επιβεβαιώνεται από το γεγονός

ότι οι περισσότεροι δεν είναι ικανοποιημένοι με τη πληρωμή τους παρόλο που τους αρέσει το αντικείμενο της εργασίας τους και πιστεύουν ότι η δουλειά τους έχει νόημα.

Παράλληλα αναφέρθηκε από τους ερωτούμενους ότι οι συνάδελφοι τους έχουν αυξημένο άγχος στον εργασιακό χώρο. Επόμενος αυτό δημιουργεί περισσότερο άγχος στον ίδιο τον εργαζόμενο αφού έχει καλές σχέσεις με τον συνάδελφο του και στην προσπάθεια του να τον βοηθήσει αυξάνει και το δικό του άγχος. Ακόμα το μεγαλύτερο μέρος το δήγματος δήλωσε ότι εργασιακό άγχος επηρεάζει και την προσωπική του ζωή το οποίο μπορεί να εξηγήσει το γεγονός ότι το μεγαλύτερο μέρος του δήγματος δεν είναι παντρεμένο.

Ας σημειωθεί ακόμα ότι το ένα τρίτο του δήγματος υποχρεούται να δουλέψει πάνω από οκτώ ώρες την ημέρα πράγμα το οποίο δικαιολογεί τον αυξημένο αριθμό σωματικών συμπτωμάτων. Συγκεκριμένα τα δυο τρίτα του δήγματος αναφέρουν ότι πάσχουν από αισθήματα κόπωσης, πονοκεφάλους, αλλαγή καρδιακού ρυθμού, ζαλάδες και εφίδρωση, τα οποία είναι άμεση απόρροια του εργασιακού άγχους.

Τέλος, ζητήθηκε από τους ερωτούμενους να καταγράψουν για αυτούς τους τρεις βασικότερους στρεσογόνους παράγοντες. Ειδικότερα οι τρεις κύριοι παράγοντες που δημιουργούν εργασιακό άγχος είναι οι σχέσεις με τους συναδέλφους, το οποίο αποτελεί λογικό αποτέλεσμα καθώς οι καλές σχέσεις που έχουν οι εργαζόμενοι μεταξύ τους δυσχεραίνουν λόγο του άγχους, η απαιτητικότητα της θέσης εργασίας καθώς οι περισσότεροι εργαζόμενοι είναι κάτοχοι πτυχίου υψηλής εκπαίδευσης και έτσι έχουν περισσότερες υποχρεώσεις ως προς την εργασία τους. Επιπλέον βασικό παράγοντα εργασιακού άγχους αποτελεί και το εργασιακό περιβάλλον καθώς οι πολλές ώρες απασχόλησης σε ένα μη ιδανικό περιβάλλον προκαλούν δυσφορία στον εργαζόμενο και εντείνουν το άγχος του.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

- Αντωνίου,Α.(2005).*Αποτελεσματική διαχείριση εργασιακού στρες*. Αθήνα: ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΚΛΕΙΔΑΡΙΘΜΟΣ
- Βακόλα, Μ. και Νικολάου, Ι.(2012). *Οργανωσιακή ψυχολογία και συμπεριφορά*. ΆΕκδοση. Αθήνα: ΕΚΔΟΣΕΙΣ ROSIL.
- Βασιλάκη,Ε , Τριλίβα, Σ, Μπεζεβεγκης, Η.(2001). *Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπισή του*. Αθήνα: ΕΚΔΟΣΕΙΣ: ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ.
- Βαρουφάκης, Γ., Πατώκος, Τ., Τσερκέζης, Λ., Κουτσοπέτρος, Χ. (2011). *Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα και την Ευρώπη το 2011*. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. ΙΝΕ
- Γαλανάκης, Μ (2012). *Εργασιακή ψυχολογία*. Αθήνα: ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΣΤΑΜΟΥΛΗΣ.
- Καϊτανίδη. Μ,(2009).*Η οικονομική κρίση βλάπτει σοβαρά την υγεία των Ελλήνων*. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <https://www.tanea.gr/2009/03/21/greece/i-oikonomiki-krisi-blaptei-sobara-tin-ygeia-twn-ellinwn-2/> [Πρόσβαση 30/3/2019].
- Κάντας, Α., (1998). *Οργανωτική - Βιομηχανική Ψυχολογία*. Μέρος 3ο. Αθήνα: ΕΚΔΟΣΕΙΣ Ελληνικά Γράμματα.
- Μπορντ, Ρ.(1997). *Δεξιότητες συμβουλευτικής στο χώρο της εργασίας*. Αθήνα: ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΚΑΣΤΑΝΙΩΤΗΣ
- Ραγιά, Α.(1993). *Νοσηλευτική Ψυχικής Υγείας Ψυχιατρική Νοσηλευτική* Αθήνα: ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΙΔΙΩΤΙΚΗ.
- Σαπουντζή-Κρέπια, Δ.(2000). *StressManagement (Η διαχείριση του στρες)*.Αθήνα: ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΕΛΛΗΝ.
- Στεργίου, Ν.(2009). *Εργασιακό άγχος: Όταν η εργασιακή καθημερινότητα γίνεται δυσβάστακτη*. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <https://www.psychology.gr/work-psychology/452-stress-work-occupational-psychology.html> [Πρόσβαση 20/3/2019].
- Fontana, D(1993). *Άγχος και η αντιμετώπισή του*. Αθήνα: Εκδόσεις: ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ.
- Ομάδα Βερολίνου (2008).*Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην εργασία, Ο.Τ.Ο.Ε Γραμματεία Εργασιακών Σχέσεων και Συμβάσεων*, διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <http://www.otoe.gr/GESS/MBO-STRESS.pdf> [Πρόσβαση 14/11/2019].

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

American Psychological Association, 2019 Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <https://www.apa.org/helpcenter/work-stress> [Πρόσβαση 3/7/2019].

Coolican, H. (2008). *Ψυχολογία της εργασίας*. Αθήνα: ΕΚΔΟΣΕΙΣ: ΠΑΠΑΖΗΣΗ

Culkin, J & Perroto, R, (2008). *Θεμελιώδεις αρχές της ψυχολογίας εφαρμογές στη ζωή και εργασία*. Εκδόσεις: ΕΛΛΗΝ.

Guillen Mauro F., Sandra L. Suarez. (2009). *The global crisis of 2007-2009: market policies and organizations*. Markets on Trial: The Economic Sociology of the U.S. Financial Crisis: Part A (Research in the Sociology of Organizations, Volume (30 Part A Emerald Group Publishing Limited

Leca, S., Griffiths, A. and Cox, T. (2003). *Work Organization and Stress. Protecting Worker's Health Series No 3*. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: https://www.who.int/occupational_health/publications/en/oehstress.pdf [Πρόσβαση 15/11/2019].

Ouarda Merrouche & Erlend Nier. (2010). *What Caused the Global Financial Crisis?* https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1751377 [Πρόσβαση 20/6/2019].

Proof, G. (2014). *Economic stress in workplace: The impact of fear the crisis on mental health*. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: https://www.researchgate.net/publication/260525280_Economic_stress_in_workplace_The_impact_of_fear_the_crisis_on_mental_health [Πρόσβαση 1/6/2019].

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Ερωτηματολόγιο

Εισαγωγή

Το παρόν ερωτηματολόγιο διερευνά το εργασιακό άγχος στην εποχή της οικονομικής κρίσης που διεξάγετε στα πλαίσια έρευνας για την ολοκλήρωση πτυχιακής εργασίας. Τα στοιχεία του ερωτηματολογίου συλλέγονται και αξιοποιούνται ανώνυμα. Παρακαλώ να απαντηθεί το παρόν ερωτηματολόγιο με ειλικρίνεια.

Μέρος Α: Δημογραφικά στοιχεία

Οδηγίες: Παρακαλώ να επιλέξετε την κατάλληλη επιλογή που ταιριάζει σε εσάς.

1. Φύλο :

Άνδρας Γυναίκα

2. Ηλικία:

Έως 25 26 - 35 36 - 45
46 - 55 56 και άνω

3. Οικογενειακή κατάσταση:

Παντρεμένος Άγαμος
Διαζευγμένος Άλλο

4. Αριθμός τέκνων:

0
1
2
3
4 και άνω

5. Επίπεδο εκπαίδευσης:

Πρωτοβάθμια Δευτεροβάθμια Τριτοβάθμια

Κάτοχος μεταπτυχιακού, διδακτορικού

6. Σε ποιον τομέα απασχολείστε:

Ιδιωτικό τομέα Δημόσιο τομέα
Άλλο (παρακαλώ εξηγήστε).....

7. Μορφή απασχόλησης:

Μόνημη/ πλήρης Μερική /Εποχιακή

Μέρος Β: Ερωτήσεις που αφορούν τις εργασιακές συνθήκες και την οικονομική κρίση

8. Μηνιαίο εισόδημα:

0 – 500
501-1000
1001-1500
1501-2000
2001 και άνω

9. Παρούσα εργασιακή θέση:

Διευθυντής Προϊστάμενος
Υπάλληλος Άλλο

10. Η εργασία σας είναι σχετική με τις σπουδές σας:

Ναι
Όχι

11. Ως εργαζόμενος/η πόσο καλές είναι οι σχέσεις με τους συναδέλφους σας:

Καθόλου καλές
Καλές
Πάρα πολύ καλές

12. Συμμετέχω στη λήψη σημαντικών αποφάσεων, η γνώμη μου μετράει

Καθόλου
Πολύ λίγο

- Μέτρια
- Αρκετά
- Πάρα πολύ

13. Στο χώρο εργασίας σας πόσο συχνά βιώνετε στιγμές πίεσης/άγχους για το φόρτο εργασίας σας:

- Καθόλου
- Ελάχιστα
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα πολύ

14. Είναι σαφής ο ρόλος μου και οι ευθύνες μου στην εργασία μου

- Ναι
- Όχι

15. Πιστεύετε ότι το εργασιακό άγχος στην εποχή της οικονομικής κρίσης το βιώνουν περισσότερο εργαζόμενοι με πόσα έτη προϋπηρεσίας:

- 0-5
- 6-10
- 11-15
- 16 και άνω

16. Φοβάμαι ότι ανά πάσα στιγμή θα με απολύσουν

- Καθόλου
- Ελάχιστα
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα πολύ

17. Η οικονομική κρίση σας έχει επηρεάσει στην απόδοση της εργασίας σας:

- Καθόλου
- Ελάχιστα

Μέτρια
Πολύ
Πάρα πολύ

18. Αισθάνεστε ότι πληρώνεστε ικανοποιητικά για τη δουλειά που κάνετε:

Καθόλου
Ελάχιστα
Μέτρια
Πολύ
Πάρα πολύ

19. Σας αρέσει το αντικείμενο της εργασίας σας:

Καθόλου
Ελάχιστα
Μέτρια
Πολύ
Πάρα πολύ

20. Αισθάνεστε ασφάλεια και σταθερότητα στην εργασία σας:

Καθόλου
Ελάχιστα
Μέτρια
Πολύ
Πάρα πολύ

21. Υποχρεούστε να εργάζεστε περισσότερο από 8 ώρες την ημέρα:

Ναι Όχι

22. Πόσο συχνά αισθάνεστε ότι η δουλειά σας δεν έχει καθόλου νόημα:

Καθόλου
Ελάχιστα
Μέτρια
Πολύ
Πάρα πολύ

23. Πόσο συχνά παρατηρείτε τους συναδέλφους σας με αυξημένο άγχος στον εργασιακό σας χώρο:

Καθόλου
Ελάχιστα
Μέτρια
Πολύ
Πάρα πολύ

24. Έχετε παρατηρήσει σωματικά συμπτώματα άγχους που δεν μπορείτε να τα διαχειριστείτε κατά τη διάρκεια της εργασίας σας και σας καταβάλουν;

Ναι

25. Αν ναι, ποια είναι αυτά:

Αλλαγή καρδιακού ρυθμού Εφίδρωση στα χέρια, πρόσωπο κλπ
Ναυτία, ζάλη Πονοκέφαλος
Αίσθημα κόπωσης
Άλλο(παρακαλώ εξηγήστε).....

26. Ποιά είναι τα τρία σημαντικότερα θέματα που σας δημιουργούν άγχος σε σχέση με την εργασία σας:

1.....
2.....
3.....

27. Πόσο πιστεύετε ότι επηρεάζει το άγχος του εργασιακού σας περιβάλλοντος την προσωπική σας ζωή:

Καθόλου
Ελάχιστα
Μέτρια
Πολύ
Πάρα πολύ

Σας ευχαριστώ πολύ για το χρόνο σας.