



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ**

**ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ  
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΚΑΙ  
ΕΛΕΓΧΟ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΑΒΕΒΑΙΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟΥΣ  
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ**

**ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΝΤΑΛΙΑΝΗΣ ΦΙΛΟΘΕΟΣ**

**ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ: ΒΙΟΣΑΝΑ ΛΙΜΕ**

**ΠΕΙΡΑΙΑΣ 2017**

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 <sup>ο</sup> .....	4
1.1.Εισαγωγή .....	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 <sup>ο</sup> . Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΑΒΕΒΑΙΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ .....	7
2.1. Προσέγγιση της έννοιας της Οικονομικής Κρίσης.....	7
2.2.Αιτίες για την εξάπλωση της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα.....	9
2.3.Η Οικονομική κρίση ως υπαίτιος παράγοντας για την εργασιακή αβεβαιότητα...	12
2.4.Εργασιακή αβεβαιότητα στην Ελλάδα .....	13
2.4.1 Απασχολησιμότητα.....	16
2.4.2Αντιληπτή Απασχολησιμότητα.....	17
2.5.Συνέπειες της εργασιακής αβεβαιότητας.....	18
2.6.Εργασιακή ικανοποίηση και εργασιακή ανασφάλεια .....	20
2.7. Η εργασιακή αβεβαιότητα επηρεάζει την παραγωγικότητα και την απόδοση των εργαζομένων .....	22
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 <sup>ο</sup> . ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΒΕΒΑΙΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ- ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΤΗ ΖΩΗ ΤΟΥ ΑΤΟΜΟΥ .....	23
3.1. Πως η εργασιακή αβεβαιότητα επιδρά στην ψυχική υγεία του εργαζομένου .....	23
3.2. Τα Συναισθήματα του εργαζομένου στον εργασιακό περιβάλλον .....	27
3.3 Εργασιακό άγχος και οικονομική κρίση.....	29
3.4. Τα αίτια του Εργασιακού Άγχους.....	32
3.5.Συμπτώματα του Εργασιακού Άγχους.....	34
3.6.Συνέπειες εργασιακού άγχους και αναφορά σε σχετικές έρευνες .....	36
3.7Αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους .....	38
3.8.Burnout – Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης .....	39
3.9.Χρήση ουσιών λόγω εργασιακού άγχους .....	41
3.10.Κατάθλιψη ως επίπτωση της εργασιακής αβεβαιότητας.....	42

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 <sup>ο</sup> : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	46
4.1 Εισαγωγή .....	46
4.2 Τρόπος δημιουργίας ερωτηματολογίου .....	46
4.3 Πληθυσμός έρευνας και μέθοδος δειγματοληψίας .....	46
4.4 Μέγεθος δείγματος .....	47
4.5 Επεξεργασία δεδομένων .....	47
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 <sup>ο</sup> : ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	48
5.1 Προσωπικά ερωτήσεις της έρευνας .....	48
5.2 Κύριες ερωτήσεις της έρευνας.....	52
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....	67
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....	72
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ .....	790

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup>

## 1.1. Εισαγωγή

Η εργασιακή ανασφάλεια σήμερα, έχει επηρεάσει σε μεγάλο ποσοστό κάθε ηλικιακή ομάδα. Το άγχος για επιβίωση και εύρεση εργασίας είναι βασική ανησυχία για κάθε πολίτη.

Η επιστημονική έρευνα έχει εμπλουτίσει σημαντικά τις γνώσεις μας σχετικά με τους καθοριστικούς παράγοντες της εργασιακής ανασφάλειας και τις συνέπειές της για την ευημερία των εργαζομένων (ChengandChan, 2008, Keimetal., 2014, Sverkeetal., 2006). Έχει αποδειχθεί ότι η ψυχολογική δυσφορία που προκαλεί ο φόβος της απώλειας της θέσης εργασίας είναι συγκρίσιμες ως προς τη σοβαρότητά τους με τις συνέπειες της ίδιας της ανεργίας (Burchell, 2011, DeWitte, 1999). Από τη δεκαετία του 1980, η εργασιακή ανασφάλεια κατέστη το βασικό θέμα στις συζητήσεις για την μεταβαλλόμενη ποιότητα των θέσεων εργασίας. Αρχικά έλαβε θεωρητική σημασία μέσα από τις αναλύσεις για τον κατακερματισμό της αγοράς εργασίας. Ήταν επίσης σημαντική για την ανάπτυξη θεωρητικών τάξεων, ως παράγοντας που διαφοροποιεί τις εργασιακές σχέσεις ως προς τις μορφές σύμβασης «υπηρεσίας» ή «εργασίας» (Goldthorpe, 2000). Ωστόσο, από τη δεκαετία του 1990, εξαιτίας της εστίασης στην ευελιξία της αγοράς εργασίας κατέστη κεντρικό θέμα της έρευνας. Ορισμένοι αναλυτές επεσήμαναν τη μακροπρόθεσμη αύξηση της διαρθρωτικής ανασφάλειας ως αποτέλεσμα της ανάπτυξης βραχυπρόθεσμων συμβάσεων (Cappellietal., 1997, Kalleberg, 2011). Άλλοι το αμφισβήτησαν έντονα, υποστηρίζοντας ότι τουλάχιστον στο Ηνωμένο Βασίλειο υπάρχουν λίγες ενδείξεις τέτοιων αλλαγών (GashandInanc, 2013, Green, 2009, McGovernetal., 2007).

Οι διαφορετικές αυτές προσεγγίσεις έχουν ως κοινό τόπο την ανασφάλεια όσον αφορά την κατοχή εργασίας. Ωστόσο, η ανάγκη για μια πιο διαφοροποιημένη ερμηνεία της εργασιακής ανασφάλειας αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο ως αναγκαία. Οι Greenhalgh και Rosenblatt (1984) επεσήμαναν κάποιες μορφές ανασφάλειας που δεν οδηγούν μόνο στην απώλεια θέσεων εργασίας, αλλά και στην απειλή για απώλεια αξιόλογων χαρακτηριστικών της εργασίας. Αυτές οι μορφές περιγράφηκαν από τους Hellgrenetal. (1999) και Sverke (2006) όταν διέκριναν την εργασιακή ανασφάλεια σε «ποσοτική» και «ποιοτική». Δεν είναι σαφές πώς η

διαφοροποίηση μεταξύ «ποσοτικής» και «ποιοτικής» συμβάλλει στην κατανόηση των δύο μορφών εργασιακής ανασφάλειας. Γι' αυτό, γίνεται λόγος για μια ουσιαστική διάκριση μεταξύ της «ανασφάλειας κατοχής εργασίας» και της «ανασφάλειας θέσης εργασίας». Ενώ η ανασφάλεια κατοχής εργασίας αναφέρεται στην ανησυχία για την απώλεια της απασχόλησης, η ανασφάλεια θέσης εργασίας σχετίζεται με την ανησυχία για την απώλεια των αξιόλογων χαρακτηριστικών της εργασίας, τα οποία θεωρούνται απαραίτητα για μια ποιοτική εργασία (Gallieetal., 2012). Ο βαθμός ανασφάλειας κατοχής εργασίας έχει αποδειχθεί ότι ποικίλει ανάλογα με την γενικότερη κατάσταση της οικονομίας, φθάνοντας στα υψηλότερα επίπεδά του σε περιόδους υψηλής ανεργίας (Chungand Van Oorschot, 2011). Αυτό που δεν έχει αποδειχθεί είναι ο τρόπος με τον οποίο τα ποσοστά ανεργίας μεταφράζονται σε ατομική ανασφάλεια. Η άμεση προσωπική εμπειρία της ανεργίας είναι πιθανό να είναι σημαντική.

Η ανασφάλεια κατοχής εργασίας μπορεί επίσης να επηρεαστεί από τον κλάδο στον οποίο εργάζεται κάποιος. Ο τομέας της κατασκευής, για παράδειγμα, είναι πιθανόν να είναι ιδιαίτερα επισφαλής, λόγω του εποχιακού χαρακτήρα της εργασίας και της ευπάθειας της σε περιόδους οικονομικής ύφεσης. Αντίθετα, ο δημόσιος τομέας έχει παραδοσιακά απεικονιστεί ως προπύργιο της σταθερότητας της απασχόλησης. Ωστόσο, μετά την παγκόσμια οικονομική κρίση, η μείωση των δαπανών του δημόσιου τομέα κατέστη κεντρική στις κυβερνητικές στρατηγικές, γεγονός που συνεπαγόταν σημαντική μείωση προσωπικού, η οποία μπορεί να επιφέρει αυξημένους φόβους για απώλεια θέσεων εργασίας.

Δεν έχει ακόμη καταγραφεί το κατά πόσο οι σύγχρονες συνθήκες εργασίας με τις δυσκολίες που παρουσιάζουν επηρεάζουν το βαθμό εργασιακής ανασφάλειας. Όσο περισσότερη εξουσία συγκεντρώνεται στην διοίκηση μιας εταιρείας στον ιδιωτικό τομέα τόσο περισσότερο ενισχύεται η εργασιακή ανασφάλεια, σε αντίθεση με την υιοθέτηση πιο προοδευτικών πολιτικών διοίκησης, περισσότερο δημοκρατικών παρά αυταρχικών. Αυτό ισχύει ακόμα και στον δημόσιο τομέα, ο οποίος περιορίζει την αβεβαιότητα στον εργασιακό χώρο. Σε σχέση με τις συνθήκες της αγοράς εργασίας, οι υποθέσεις που γίνονται είναι ότι τα υψηλά εθνικά ποσοστά ανεργίας, οι αρνητικές μεταβολές στα ποσοστά απασχόλησης στον εκάστοτε κλάδο και οι προσωπικές εμπειρίες ανεργίας θα επιτείνουν και τα δύο είδη εργασιακής ανασφάλειας. Η εργασιακή ανασφάλεια αυξάνει σε μεγάλο βαθμό τα επίπεδα άγχους των εργαζομένων καθώς χάνονται οι ισορροπίες στην καθημερινότητα τους με

αποτέλεσμα να διαταράσσεται η ψυχική τους υγεία. Στην παρούσα διπλωματική εργασία παρουσιάζεται μια έρευνα σχετικά με την εργασιακή αβεβαιότητα η οποία αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την ψυχολογική κατάσταση των εργαζομένων. Πραγματοποιήθηκε βιβλιογραφική ανασκόπηση όπου στο 1ο Κεφάλαιο αναφέρονται οι όροι εργασιακή αβεβαιότητα και οικονομική κρίση, στη συνέχεια αναφέρονται οι αιτίες της οικονομικής κρίσης και πως αυτή έχει επηρεάσει άμεσα την εργασιακή ανασφάλεια που βιώνει η χώρα. Στο 2ο Κεφάλαιο γίνεται μια εκτενής αναφορά στη δημιουργία του εργασιακού άγχους και τη γενικότερη επίπτωση στην ψυχική υγεία του ατόμου εξαιτίας της αβεβαιότητας στην εργασία στα πλαίσια και της γενικότερης οικονομικής ύφεσης. Στη συνέχεια στο 3ο Κεφάλαιο μελετάται η εργασιακή αβεβαιότητα και ο αντίκτυπος που έχει στην ψυχική υγεία των εργαζομένων, τα αίτια αλλά και τα συμπτώματα του εργασιακού άγχους στην υγεία των εργαζομένων, ενώ αναφορά γίνεται και στο σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης και στην κατάθλιψη που προκαλείται λόγω αβεβαιότητας. Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η μεθοδολογία σύμφωνα με την οποία πραγματοποιήθηκε η έρευνα και τέλος στο πέμπτο κεφάλαιο γίνεται η ανάλυση των δεδομένων που συλλέχθηκαν. Η παρούσα διπλωματική εργασία ολοκληρώνεται με την παράθεση των συμπερασμάτων τόσο από την συλλογή ποιοτικών δεδομένων όσο και από την έρευνα που πραγματοποιήθηκε πάνω στην εργασιακή αβεβαιότητα και τις επιπτώσεις στην ψυχική υγεία των εργαζομένων σήμερα.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup>. Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΑΒΕΒΑΙΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ**

### **2.1. Προσέγγιση της έννοιας της Οικονομικής Κρίσης**

Είναι αδιαμφισβήτητη η παγκόσμια διάσταση της οικονομικής κρίσης. Στην πραγματικότητα, σύμφωνα με ορισμένους, η οικονομική κρίση δεν έχει ακόμη ολοκληρωθεί. Παρά την φαινομενική συναίνεση, ωστόσο, εξακολουθεί να είναι δύσκολο να προσδιοριστεί τι ακριβώς είναι μια οικονομική κρίση.

Ως οικονομική κρίση χαρακτηρίζεται το φαινόμενο, όπου η οικονομία μιας χώρας, μιας κοινωνίας περιέρχεται σε μια κατάσταση διαρκούς και αισθητής μείωσης των οικονομικών δραστηριοτήτων της (Kindleberger & Aliber, 2005).

Στις οικονομικές δραστηριότητες συμπεριλαμβάνεται κάθε μακροοικονομικό μέγεθος μιας οικονομίας και η απασχόληση, η τιμή, η επένδυση είναι κάποια από αυτά. Σημαντικότερος όμως δείκτης είναι αυτός των επενδύσεων. Οι οικονομικές διακυμάνσεις ή αλλιώς οι κυκλικές διακυμάνσεις ή οι οικονομικοί κύκλοι περιγράφουν τις διαδοχικές αυξομειώσεις των δραστηριοτήτων σε μια οικονομία. Σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία οι οικονομικές διακυμάνσεις κυμαίνονται μεταξύ 7 έως 11 χρόνια (Sullivan & Sheffrin, 2003).

Ως οικονομικές κρίσεις ορίζονται συνήθως οποιεσδήποτε μεσαίες ή μεγάλες υφέσεις στην αγορά, όρος όμως που είναι εξαιρετικά γενικευτικός. Οι περισσότερες υφέσεις δεν οδηγούν σε σοβαρές κρίσεις. Οι οικονομολόγοι σε όλο το πολιτικό φάσμα δεν χαρακτηρίζουν διαφορετικά είδη πανικών στην αγορά ως «κρίσεις», γιατί ο ορισμός της οικονομικής κρίσης από τους περισσότερους ανθρώπους ισοδυναμεί με τον πανικό που επικρατεί στην αγορά και με τη μεταγενέστερη παγίδα ρευστότητας. Μία μικρή οικονομική ύφεση στο σύστημα δυσχεραίνει τον δανεισμό, με αποτέλεσμα οι πωλήσεις των εταιρειών να καταρρέουν, απόρροια του οποίου αποτελεί η αύξηση της ανεργίας. Φαίνεται ότι ο ευκολότερος τρόπος να εντοπιστεί μια κρίση είναι να αναζητηθούν τα συμπτώματά της. Γι' αυτό αξίζει να εξεταστούν τα αίτια της κρίσης, τα οποία είναι έντονα αμφισβητήσιμα (Blanden, 2014).

Η οικονομική κρίση που έχει στροβιλίσει τον κόσμο τα τελευταία εννέα χρόνια, δίνει μια νέα ερμηνεία σε μια φράση, αγαπημένη τόσο των φιλοσόφων όσο και των κοινωνιολόγων: «ένα παγκόσμιο ιστορικό γεγονός».

Αυτό το παγκόσμιο γεγονός εξαιτίας της διασύνδεσης όχι μόνο των εθνικών οικονομιών και όλων των οικονομικών τομέων αλλά και των πολιτικών και ηθικών πεποιθήσεων που περιβάλλουν τον καπιταλισμό επέδειξε συγκλονιστική αγριότητα. Τα δάνεια υψηλού κινδύνου οδηγούν σε μια αλυσιδωτή αντίδραση που απλώνεται σε ολόκληρο τον οικονομικό τομέα: από τον ασφαλιστικό τομέα και τον κλάδο της αυτοκινητοβιομηχανίας μέχρι της επενδυτικής τραπεζικής, σε όλες τις ηπείρους και χώρες όπως στην Ιρλανδία και την Ισλανδία, την Ισπανία και την Κίνα γνώρισαν τέτοιες οικονομικές συνθήκες αναταραχής και κρίσης. Αυτό το παγκόσμιο γεγονός προκάλεσε ένα βαθύ διαλογισμό σχετικά με τους κινδύνους μιας παγκόσμιας οικονομίας (Minoves, 2009).

Ενδεικτικά, αξίζει να αναφερθούν κάποιοι ορισμοί της οικονομικής κρίσης. Ένας ορισμός που δίνεται στην κρίση είναι η απειλή κατά της δομής που υφίσταται τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο, κατά των αρχών και των κανόνων που έχει θεμελιώσει το κοινωνικό σύστημα και η οποία επιβάλλει να ληφθούν κρίσιμες αποφάσεις μέσα σε περιορισμένο χρόνο και κάτω από συνθήκες αβεβαιότητας (Rosenthal, 1989).

Ακόμη, η οικονομική κρίση ορίζεται ως μια διαταραχή στο χρηματοοικονομικό επίπεδο αγοράς, όπου προηγούνται επιλογές μη-ορθολογικού χαρακτήρα και πολλοί ηθικοί κίνδυνοι, έτσι ώστε η χρηματοοικονομική αγορά να μην είναι σε θέση να διοχετεύσει κεφάλαια σε μονάδες παραγωγής (Mishkin, 1992).

Σύμφωνα με τον Zavras (2012) μια χώρα όταν παρουσιάζει σε συναλλαγές στην καθημερινότητα έλλειψη ρευστότητας, η ανεργία να αυξάνεται, όταν υπάρχει αδυναμία στο να πληρωθούν οικονομικές υποχρεώσεις τότε η χώρα το πιθανότερο είναι να βρίσκεται σε οικονομική κρίση. Τέλος, το αρνητικό κλίμα που επικρατεί σε μια τέτοια περίοδο περιορίζει τις επενδύσεις και τις αγορές και οι πόροι διακρατούνται. Ακόμη, μερικοί παράγοντες, οι οποίοι μπορεί να οδηγήσουν σε ενδεχόμενη οικονομική ύφεση, είναι οι εξής :

- Αύξηση στα επιτόκια δανεισμού
- Πτώση στις αγορές του χρηματιστηρίου
- Η αβεβαιότητα αυξάνεται



- Επικρατεί πανικός στις τράπεζες
- Ξαφνικές μειώσεις στις τιμές των αγαθών.

Η κρίση στην οικονομία οδηγεί στη μείωση της οικονομικής δραστηριότητας σε μια χώρα και έχει συνέπειες στην απασχόληση, στο εισόδημα, στις επενδύσεις, στο εθνικό προϊόν που αποτελούν μακροοικονομικά μεγέθη κλπ. Όλα αυτά έχουν ως αποτέλεσμα την καταστροφή της οικονομίας σε ένα κράτος. Όμως η μεγαλύτερη επίπτωση είναι στην κοινωνία και στον άνθρωπο. Επομένως, οι εργαζόμενοι θα αναγκαστούν να δεχτούν πολλές αλλαγές, να είναι σε εγρήγορση και να έχουν ικανότητες οργάνωσης και δεξιότητες ώστε να καταφέρουν να αντιμετωπίσουν την κρίση (Zavras, 2012).

## **2.2.Αιτίες για την εξάπλωση της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα**

Η ανάπτυξη της Ελλάδας μεταπολεμικά, επέτρεψε στο Κράτος να λειτουργήσει χωρίς δημοσιονομικά ελλείμματα, η χρηματοδότηση της οικονομίας να πραγματοποιείται κανονικά αλλά να εξυπηρετείται και ο δανεισμός από παλαιότερες δεκαετίες. Τη δεκαετία του 1970 - και πιο συγκεκριμένα το 1974 - το χρέος του δημοσίου, ως ΑΕΠ, βρισκόταν στο 20,3%, ένα συνηθισμένο ποσοστό για ένα Ευρωπαϊκό κράτος που βρίσκεται υπό ανάπτυξη. Μέχρι το τέλος της δεκαετίας όμως, το ποσοστό του ΑΕΠ έφτασε στο 27,6%, παρόλα αυτά το χρέος παρέμενε εσωτερικό. Το ελληνικό χρέος ξεκίνησε να μεγεθύνεται το 1974, τη χρονιά δηλαδή που η στρατιωτική χούντα οδηγήθηκε σε κατάρρευση και η Δημοκρατία ανέβηκε ξανά στη χώρα. Τότε τα πολιτικά κόμματα ξεκίνησαν να ανταγωνίζονται για την εξουσία πράγμα που είχε ως απόρροια τις πελατειακές σχέσεις μεταξύ των κομμάτων και των ψηφοφόρων, με ένα δημοσιονομικό κόστος πολύ υψηλό και πολλούς πολιτικούς κανόνες και κοινωνικούς θεσμούς να μεταβάλλονται (Σιάτρας,2011).

Από το 1974 ξεκίνησε μια αύξηση του δημοσίου τομέα άνευ προηγουμένου. Από το 1973, η οικονομία βρισκόταν ήδη σε μια ύφεση και δεν μπορούσε να υποστηρίξει τη διεύρυνση αυτή με αποτέλεσμα να εμφανίζονται διαρκώς ελλείμματα και το δημόσιο χρέος να αυξάνεται κατά τη δεκαετία του 1980. Εν συνεχεία, τη δεκαετία του 1990, το ελληνικό κράτος έφτασε κοντά στη δημοσιονομική κατάρρευση. Το χρέος του δημοσίου το 1993 έφτασε σε ποσοστό του ΑΕΠ στο 110,9% και οι δαπάνες ως προς την εξυπηρέτηση του στο 11,0% (Σιάτρας, 2011).

Όμως, το χρέος στο μεγαλύτερο μέρος συνέχιζε να είναι εσωτερικό. Συνεπώς, ο συνδυασμός του υψηλού χρέους αλλά και των ελλειμμάτων μέσα από τον αυξημένο πληθωρισμό μπορούσε να συντηρήσει αλλά και να ξεπεράσει το πρόβλημα. Όταν αποφασίστηκε το 1998 η Ελλάδα να εισαχθεί στην Ευρωζώνη, το χρέος του δημοσίου έφθασε σε ποσοστό του ΑΕΠ στο 115,3% και διατηρήθηκε σε αυτό το επίπεδο έως και το 2002 (Σιάτρας, 2011).

Όμως, η σταδιακή απώλεια του ανταγωνισμού στην οικονομία της χώρας και κυρίως η διαρκής αύξηση του δημόσιου τομέα συνέχισαν να δημιουργούν ελλείμματα τα οποία είχαν εύκολη χρηματοδότηση από τις διεθνείς αγορές με πολύ χαμηλό επιτόκιο. Στα τέλη του 2006 δημιουργήθηκαν υπόνοιες ότι θα υπάρξει αντίδραση στην Ευρωπαϊκή Ένωση - και κυρίως στις αγορές - απέναντι στα υψηλά δημοσιονομικά ελλείμματα της χώρας και τότε εφαρμόστηκε η αλλοίωση στα στοιχεία που αποστέλλονταν στις υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η αμεριμνησία των αγορών να επισημάνουν την κακή κατάσταση στην οποία βρισκόταν η Ελλάδα, η ανοχή που είχαν οι υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης απέναντι στις ελληνικές πρακτικές, η οικονομική κρίση κατά τη διάρκεια του 2008-2009 και κυρίως η αμέλεια των Κυβερνήσεων εκείνης της περιόδου που κρίνεται άκρως εγκληματική, οι οποίες συνέχιζαν να δημιουργούν μεγάλα δημοσιονομικά ελλείμματα, οδήγησαν στο να αποκαλυφθεί η πραγματικότητα γύρω από το έλλειμμα του ελληνικού κράτους και του χρέους του δημοσίου, στο τέλος του 2009. Όμως, εκείνη την περίοδο, οι διεθνείς αγορές, όπου είχαν βγει κι εκείνες από μία μεγάλη κρίση, ήταν ιδιαίτερα ευαίσθητες σε ζητήματα όσον αφορά το χρέος. Η νέα ελληνική Κυβέρνηση έκανε κακούς χειρισμούς και η Ευρωπαϊκή Ένωση απέτυχε να αντιδράσει θετικά και άμεσα, κατά την πρώτη φάση του προβλήματος και οδήγησαν στην εκτροπή του και στις σημερινές διαστάσεις που έχει (Σιάτρας, 2011).

Ο Γραμματίδης (2016), αναφέρει πως η τρέχουσα βαθιά οικονομική κρίση της χώρας οφείλεται και σε άλλους παράγοντες. Η επιχειρηματική εσωστρέφεια που αντικατοπτρίζει ένα μοντέλο με δομικές αδυναμίες, που σημαίνει μικρό ποσοστό σε εξαγωγές στο ΑΕΠ, η προσανατολισμένη παραγωγή στην εγχώρια αγορά με αποτέλεσμα στο ισοζύγιο των τρεχουσών συναλλαγών να υπάρχει ανισορροπία, ο δημόσιος τομέας χωρίς κανένα αποτέλεσμα και το ασφαλιστικό σύστημα το οποίο είναι μη βιώσιμο. Ακόμη, αναφέρει πως μεγάλη ευθύνη φέρει και το εκπαιδευτικό σύστημα το οποίο είναι ανεπαρκές και δε συντελεί στη διαμόρφωση χαρακτήρων, δεν προτάσσει την κριτική σκέψη, δεν προάγει την αριστεία, δεν έχει διασύνδεση με την

αγορά εργασίας και υστερεί αρκετά στο πεδίο έρευνας και ανάπτυξης. Τέλος, ο πρωτογενής τομέας ο οποίος είναι ανορθόδοξα δομημένος και οι τουριστικές δυνατότητες της χώρας μένουν ανεκμετάλλευτες καθώς και ο τομέας του κλασσικού και σύγχρονου πολιτιστικού προϊόντος είναι αρκετά ταλαιπωρημένος.

Τα αίτια λοιπόν της Κρίσης στην Ελλάδα είναι πολλαπλά. Τόσο εσωτερικά όσο και εξωτερικά. Το δημόσιο υψηλό χρέος δεσπόζει ανάμεσα στα εσωτερικά αίτια καθώς και η κακή διαχείριση της αναχρηματοδότησης του κράτους. Η επικοινωνιακή διαχείριση της Κρίσης καθίσταται ολέθρια, ομοίως και οι ανεύθυνοι μικροκομματικοί ανταγωνισμοί όσον αφορά την εγκυρότητα και την αξιοπιστία στα επίσημα δημοσιονομικά στατιστικά. Η παγκόσμια πιστωτική κρίση του 2008, συμπεριλαμβάνεται στα εξωτερικά αίτια, για την οποία δεν ευθύνεται ούτε το ελληνικό κράτος ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση. Η εισροή άφθονων και φθηνών ευρωπαϊκών κεφαλαίων στη μετά ΟΝΕ εποχή οδήγησε σε συγκριτικά υψηλότερου επιπέδου πληθωρισμό, απώλεια ανταγωνισμού και υψηλό έλλειμμα στο εμπόριο. Η σύμπτωση χρονικά όλων αυτών των παραγόντων δημιούργησε συνθήκες ιδανικές για να ξεσπάσει σαρωτική καταιγίδα. Το χρέος του δημοσίου ήταν αρκετά υψηλό και σε σταθερό επίπεδο γύρω στο 100% του ΑΕΠ για 15 ολόκληρα χρόνια (1993-2008). Υπάρχει όμως μία ουσιαστική διαφορά: τα 4/5 του χρέους τη δεκαετία του '90 αποτελούσαν το εσωτερικό χρέος, ενώ σήμερα τα 2/3 αποτελούν το εξωτερικό χρέος ώστε να προκύπτει και το αδιέξοδο που υπάρχει σήμερα. Αν εκείνη την περίοδο οι κυβερνήσεις είχαν καταλάβει την επικινδυνότητα της στροφής του εσωτερικού στον εξωτερικό δανεισμό, θα φρόντιζαν τα δημοσιονομικά να νοικοκυρευτούν. Μετά την ένταξη της χώρας στην Ευρωζώνη θα μπορούσε να γίνει με άνεση καθώς η χώρα αναπτυσσόταν με υψηλούς ρυθμούς (4%- 4,5% κατά μέσο όρο). Κάτι τέτοιο όμως δεν επιτεύχθηκε εξαιτίας της έλλειψης οξυδέρκειας από την πλευρά των πολιτικών. Οι κυβερνήσεις καθησυχάστηκαν και αδρανοποιήθηκαν καθώς εκτίμησαν λανθασμένα πως θα δανείζονται για πάντα με χαμηλά επιτόκια λόγω της ένταξης του κράτους στην Ευρωζώνη. Ωστόσο το 2009 κι έπειτα όσα συνέβησαν οφείλονται κατά αποκλειστικό τρόπο στη μακροοικονομική πολιτική που τέθηκε σε εφαρμογή για να αντιμετωπιστεί η κρίση. Δύο ήταν οι στόχοι που τέθηκαν: να μειωθεί δραστικά το χρέος (με το να μειωθούν οι δαπάνες και να αυξηθούν οι φόροι) ώστε να ανακτηθεί η εμπιστοσύνη από τις αγορές και η δραστική εσωτερική υποτίμηση (να μειωθούν οι μισθοί και οι τιμές) για να ανακτηθεί η χαμένη ανταγωνιστικότητα. Δεν πραγματοποιήθηκε όμως τίποτα από τα δύο. Όπως αναφέρθηκε μετέπειτα από την

τρόικα οι στόχοι δεν συμβάδιζαν μεταξύ τους και η πολιτική τους έσφαλε δομικά (Δουράκης, 2014).

### **2.3.Η Οικονομική κρίση ως υπαίτιος παράγοντας για την εργασιακή αβεβαιότητα**

Η Κρίση που αντιμετωπίζει η Ευρωζώνη ταλανίζει τις χώρες και δεν θα μπορούσε να μην επηρεάσει σε μέγιστο βαθμό τις εργασιακές συνθήκες, σε διαφορετικό βαθμό βέβαια σε κάθε χώρα και με διαφορετικό τρόπο. Αυτό όμως που επικρατεί περισσότερο είναι η λιγότερη εργασία, λιγότερες υπερωρίες, λιγότερος συνολικός χρόνος εργασίας, περικοπές και πάγωμα στους μισθούς. Ακόμη, επιδεινώθηκε η ισορροπία ανάμεσα στην εργασιακή και στην προσωπική ζωή, κίνδυνος εκφοβισμού, αναπτύχθηκε η άτυπη οικονομία και μεταβλήθηκαν τα μεταναστευτικά πρότυπα (Δανηλοπούλου, 2012).

Η ύφεση της Χώρας, όπως είναι γνωστό, έχει διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην αύξηση της ανασφάλειας και της εργασιακής αβεβαιότητας στον τομέα της απασχόλησης. Ως αποτέλεσμα οι συνθήκες εργασίας επιδεινώνονται, οι εργαζόμενοι πλήττονται διότι οι κοινωνικές υπηρεσίες αποδυναμώνονται και ενθαρρύνονται με αυτόν τον τρόπο να συμμετέχουν σε ιδιωτικές ασφαλίσσεις. Το κοινωνικό ασφαλιστικό σύστημα καταστρέφεται και περιορίζεται ο ρόλος του κράτους ως κράτους πρόνοιας ώστε να αυξηθεί η άνιση εισοδηματική κατανομή και να μειωθεί η εθνική ανταγωνιστικότητα καθώς και να μειωθεί το επίπεδο διαβίωσης (Zavras et al., 2012).

Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα έχει φέρει αρνητικές επιπτώσεις στους εργαζομένους σε επίπεδο ασφάλειας αλλά και υγείας. Έχει διαπιστωθεί από τους ειδικούς πως οι συνθήκες υγείας και ασφάλειας της εργασίας στη χώρα επιδεινώθηκαν κατακόρυφα τα τελευταία χρόνια της οικονομικής κρίσης. Αυτό οφείλεται στο ότι η δουλειά έχει εντατικοποιηθεί, η εργασιακής ανασφάλεια παρατάθηκε, τις απολύσεις και κατ' επέκταση την ανεργία που έχουν οδηγήσει στην εξουθένωση των πρώην και νυν εργαζομένων (Καλογεράκου, 2017).

Η οικονομική κρίση και οι επιπτώσεις που είχε στην Ευρώπη αλλά κυρίως στην Ελλάδα, όπου το 30% του ΑΕΠ έχει χαθεί και οι άνεργοι έχουν φτάσει τα 2 εκατομμύρια σχεδόν, επηρεάζουν σημαντικά τον κλάδο της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων ανέφερε ο κος Ραχιώτης (2017), επίκουρος καθηγητής

επιδημιολογίας και επαγγελματικής υγιεινής του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας σε ομιλία που είχε με θέμα: «Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην υγεία και ασφάλεια της εργασίας». Οι ειδικοί υποστηρίζουν ότι οι συνέπειες της οικονομικής κρίσης ως προς την ασφάλεια της εργασίας θα παρουσιάσουν αύξηση δεν υπάρχει ανάκαμψη και κατάσταση παρατείνεται.

## **2.4.Εργασιακή αβεβαιότητα στην Ελλάδα**

Η ισορροπία του ανθρώπου βασίζεται στην ικανοποίηση των βιολογικών και των ψυχικών του αναγκών. Η χρησιμότητα, η δημιουργικότητα και η παραγωγικότητα είναι από τις θεμελιώδεις βασικές και εσωτερικές ανάγκες του ατόμου. Τα στοιχεία αυτά μπορούν να καλυφθούν μέσα από την εργασία, με βασική προϋπόθεση όμως η εργασία που έχει επιλέξει να είναι ένας χώρος που του αρέσει και τον επέλεξε ο ίδιος. Η θέση εργασίας του κάθε ανθρώπου έχει και μια πρακτική διάσταση για αυτόν εκτός από την ψυχολογική, ότι μπορεί να διασφαλίσει μια ποιοτική ζωή για τον ίδιο και τους δικούς του, να βγάλει τα προς το ζην, να αποκτήσει υλικά αγαθά, να έχει επαρκή υγειονομική περίθαλψη και ότι συνεισφέρει οικονομικά στην οικογένεια του. Αυτές είναι καθημερινές σκέψεις που απασχολούν τον κάθε άνθρωπο στη σημερινή εποχή. (Καρίκη, 2010).

Ανάμεσα στις Ευρωπαϊκές χώρες την πρώτη θέση όσον αφορά την εργασιακή ανασφάλεια καταλαμβάνει η Ελλάδα όπως αποδεικνύει η έρευνα του ConsumerConfidence της Nielsen για το έτος 2016. Σημαντική ήταν η αύξηση που σημειώθηκε στους λογαριασμούς κοινής ωφελείας (13% αντί 5%), όπως δεν μπορεί να παραλειφθεί και το γεγονός πως επέστρεψαν οι ανησυχίες για τη μετανάστευση και τον πόλεμο. Η έρευνα κατέδειξε πως η αισιοδοξία των καταναλωτών σε παγκόσμιο επίπεδο, ανέρχεται στις 98 μονάδες και τα τελευταία τρίμηνα δείχνει να υπάρχει σταθερότητα σε αυτά τα επίπεδα. Στην Ελλάδα ωστόσο ο δείκτης μειώθηκε κατά μία μονάδα. Σημαντικό είναι το ποσοστό όσων θεωρούν ότι η Ελλάδα θα συνεχίσει να βρίσκεται σε οικονομική ύφεση, ποσοστό υψηλό και της τάξεως του 82% των ερωτηθέντων.

Παράλληλα με την ανησυχία που έχουν οι πολίτες της χώρας για την οικονομία της χώρας, το 76% των Ελλήνων ανησυχεί αρκετά για την προσωπική του οικονομική κατάσταση, όπως καταδεικνύεται από το υψηλό ποσοστό του 33%, οι οποίοι ισχυρίζονται ότι δεν έχουν κανένα οικονομικό περίσσειμα. Τέλος, οι 8 από

τους 10 Έλληνες κάνουν σταθερή προσπάθεια να περικόψουν τα έξοδα στο νοικοκυριό τους. Οι κύριες ενέργειες που κάνουν για να περικόψουν τα έξοδα τους εντοπίζονται στη μείωση των εξόδων για διασκέδαση εκτός σπιτιού (72%), στην αγορά τροφίμων με χαμηλότερη τιμή (67%) και στα έξοδα για ένδυση (62%) (Nielsen, 2016).

Άξια αναφοράς είναι τα στοιχεία αξιολόγησης που έκανε και δημοσιοποίησε ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης(ΟΟΣΑ) το 2016, σε 45 χώρες ανάμεσα τους και η Ελλάδα, που καταδεικνύουν πως η κρίση την τελευταία δεκαετία επηρέασε και την ποιότητα των θέσεων εργασίας. Ο ΟΟΣΑ τονίζει πως μέσα από την κρίση επηρεάστηκε τόσο ο αριθμός των διαθέσιμων θέσεων εργασίας όσο και η ποιότητα τους, εστιάζοντας στις αμοιβές, της ασφάλειας και της ποιότητας του περιβάλλοντος εργασίας.

Σε χώρες όπως είναι η Ελλάδα και η Βρετανία, η ποιότητα στις αποδοχές μειώθηκε στα δύο τρίτα των χωρών του ΟΟΣΑ. Η επιδείνωση ως προς την ασφάλεια των εργαζομένων στην αγορά εργασίας ήταν σαφής καθώς και στις περισσότερες χώρες, ιδιαίτερα στην Ισπανία και την Ελλάδα. Το εργασιακό περιβάλλον ως προς την ποιότητα άλλαξε με διαφορετικό τρόπο στις χώρες που δημοσιοποίησε ο ΟΟΣΑ, που επηρεάστηκαν διαφορετικά από την κρίση. Οι συνθήκες εργασίας σε κάποιες χώρες επιδεινώθηκαν γεγονός που είχε ως αποτέλεσμα να βελτιώνονται σε άλλες χώρες όπου οι εργαζόμενοι μπόρεσαν να διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας τους. Τα δεδομένα δείχνουν ότι η ποιότητα στην εργασία είναι πιο υψηλή σε χώρες όπως η Αυστρία, η Φινλανδία, η Γερμανία, η Αυστραλία, η Δανία, η Νορβηγία, η Ελβετία και το Λουξεμβούργο.

Οι χώρες αυτές έχουν αρκετά καλές επιδόσεις τουλάχιστον σε δύο από τις τρεις διαστάσεις ως προς την ποιότητα εργασίας. Ωστόσο, χαμηλότερη ποιότητα στον εργασιακό χώρο έχουν οι χώρες όπως η Ελλάδα, η Ουγγαρία, η Τουρκία, η Πολωνία, η Πορτογαλία, η Ιταλία, η Σλοβακική Δημοκρατία, η Ισπανία και η Εσθονία.

Ο Οργανισμός, ανέπτυξε ένα νέο πλαίσιο για τη μέτρηση και την αξιολόγηση της ποιότητας των θέσεων εργασίας, το οποίο λαμβάνει τρεις πτυχές:

- Αρχικά τις αποδοχές και την ποιότητα τους, η οποία προσδιορίζεται από την έκταση με την οποία αυτές οδηγούν στην ευημερία των εργαζομένων και μετριέται συσχετιζόμενη με τις αποδοχές της μέσης αγοράς.

- Έπειτα, την ασφάλεια που υπάρχει στον εργασιακό χώρο, η οποία συσχετίζεται με τον κίνδυνο απώλειας της θέσης εργασίας και του οικονομικού κόστους που έχει αυτό για τους εργαζόμενους. Αυτή μετριέται με τον κίνδυνο ανεργίας που υπάρχει στην αγορά, καθώς και τα επιδόματα ανεργίας που μπορεί να λάβει κάποιος αν χάσει την εργασία του (ΟΟΣΑ, 2016).
- Τρίτον, την ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος, η οποία αφορά στο περιεχόμενο και στη φύση της εργασίας, τη συμφωνία που τηρείται για το ωράριο εργασίας και τις σχέσεις εργασίας.

Ο ΟΟΣΑ πραγματοποιεί μία αξιολόγηση συνολικού περιεχομένου για το πώς έχει επηρεαστεί η ποιότητα των θέσεων εργασίας από την κρίση και αναφέρει πως η Γερμανία, για παράδειγμα, δεν έχει σημειώσει αύξηση μόνο στα ποσοστά απασχόλησής της, αλλά επέδειξε μία γενική βελτίωση σε όλα όσα αφορούν στην ποιότητα των θέσεων απασχόλησης. Ωστόσο, η Ελλάδα, έδειξε πως το ποσοστό της ανεργίας αυξήθηκε σε μεγάλο βαθμό, και η ποιότητα των αποδοχών έπεσε αλλά και η ασφάλεια στην αγορά εργασίας, ενώ είναι συνεχές φαινόμενο η καταπόνηση στην αγορά εργασίας και έχει παραμείνει σε σταθερό επίπεδο (ΟΟΣΑ, 2016).

Τέλος, μέσα από τα ίδια στοιχεία φαίνονται οι μεγάλες διαφορές μεταξύ των διαφορετικών εργασιακών ομάδων. Οι νέοι και χωρίς ειδίκευση εργαζόμενοι τείνουν να έχουν πολύ κακή επίδοση σχετικά με την απασχόλησή τους, και έχουν επίσης πολύ χαμηλές αποδοχές καθώς και η ανασφάλεια και η καταπόνηση στην αγορά εργασίας είναι πολύ υψηλότερη (ΟΟΣΑ, 2016).

Επίσης, χαμηλότερα είναι τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες, ενώ παράλληλα κερδίζουν και λιγότερα χρήματα. Όσον αφορά την Ελλάδα, η ανάγκη να επικεντρωθεί η προσοχή στη συγκεκριμένη στην εργασιακή ανασφάλεια γίνεται αρκετά πειστική και έντονη για δύο κυρίως λόγους: Πρώτον, η Ελλάδα έχει ιδιαιτερότητες πολιτισμικές και διακρίνεται σαφώς από τις υπόλοιπες χώρες. Συγκεκριμένα, η έλλειψη της εμπιστοσύνης στις ανθρώπινες σχέσεις και η αναζήτηση για σιγουριά εξαιτίας της αβεβαιότητας φαίνεται είναι πλέον κυρίαρχα στοιχεία της ελληνικής κουλτούρας και νοοτροπίας. Εκείνο που πρέπει να επισημανθεί είναι ότι η ελληνική νοοτροπία δεν είναι «ευέλικτη». Δεύτερον, ο ελληνικός εργασιακός χώρος δεν χαρακτηρίζεται από αξιοκρατία κυρίως στους χώρους της διοίκησης. Σύμφωνα με την επεξεργασία των στοιχείων της

απασχόλησης, της ανεργίας και των τάσεων που παρουσιάζει η αγορά εργασίας, προκύπτει ότι σχεδόν ένα εκατομμύριο ενεργοί πολίτες είτε βρίσκονται εκτός παραγωγικής εργασίας (άνεργοι), είτε βρίσκονται σε λανθάνουσα ανεργία (απογοητευμένοι ή αποθαρρημένοι, σύμφωνα με μια πιο σύγχρονη ορολογία, από την πολύχρονη και άκαρπη διαδικασία αναζήτησης μιας κάποιας εργασίας), είτε απασχολούνται μερικώς, είτε τέλος η σύμβασή τους έχει ορισμένη, σαφώς προδιαγεγραμμένη διάρκεια και ημερομηνία λήξεως (προσωρινή απασχόληση) (ΟΟΣΑ,2016).

### 2.4.1 Απασχολησιμότητα

Σήμερα, η εργασιακή ανασφάλεια ως αποτέλεσμα της έλλειψης απασχολησιμότητας αποτελεί παράγοντα κινδύνου για όλους τους μεμονωμένους εργαζομένους (Van Dam, 2004, Vander Heijde & Vander Heijden, 2006). Η απασχολησιμότητα έχει καταστεί βασικό στοιχείο στη συζήτηση για την εργασιακή ανασφάλεια, στο αν επηρεάζει την εμπειρία της εργασιακής ανασφάλειας. Σε αντίθεση με την έρευνα για την εργασιακή ανασφάλεια, η έρευνα για την απασχολησιμότητα εξακολουθεί να είναι σπάνια. Δεν υπάρχει συναίνεση ως προς τον τρόπο καθορισμού της απασχολησιμότητας (Fugate, Kinick & Ashforth, 2004, Kluytmans & Ott, 1999). Ωστόσο, οι περισσότεροι συγγραφείς συμφωνούν ότι η απασχολησιμότητα αναφέρεται στην πιθανότητα του εργαζόμενου να βρει εναλλακτική απασχόληση είτε στην εσωτερική είτε στην εξωτερική αγορά εργασίας (Forrier & Sels, 2003) και την ικανότητα του ατόμου να κάνει μεταβάσεις στην αγορά εργασίας. Αυτή η έννοια έχει αξιολογηθεί χρησιμοποιώντας και αντικειμενικούς και υποκειμενικούς δείκτες.

Χρησιμοποιώντας αντικειμενικούς δείκτες, οι συγγραφείς μέτρησαν την απασχολησιμότητα που σχετίζεται με δείκτες ανθρώπινου κεφαλαίου ή επαγγελματικής σταδιοδρομίας όπως η εκπαίδευση, η επαγγελματική θέση ή ο αριθμός των αλλαγών στην εργασία (Elman & O Rand, 2002, Forrier & Sels, 2003, Van Dam, 2004). Ωστόσο, οι συγγραφείς έχουν προσδιορίσει την απασχολησιμότητα με υποκειμενικούς δείκτες, όπως η «αντίληψη των ατόμων για τις διαθέσιμες εναλλακτικές λύσεις στην εσωτερική ή και εξωτερική αγορά εργασίας» (March & Simon, 1958).



Ο Berntson & Marklund (2007) ορίζει επίσης την απασχολησιμότητα ως «*την αντίληψη του ατόμου για τις δυνατότητές του να επιτύχει μια νέα θέση εργασίας*». Η τρέχουσα μελέτη υιοθετεί αυτόν τον ορισμό της απασχολησιμότητας όταν στοχεύει στη διερεύνηση της εμπειρίας των εργαζομένων όσον αφορά την εργασιακή ανασφάλεια. Οι υποκειμενικοί δείκτες μπορούν να καταγράψουν με μεγαλύτερη ακρίβεια την αλληλεπίδραση μεταξύ συμφραζομένων και μεμονωμένων παραγόντων, οι οποίοι αποτελούν το κλειδί σε όλα τα μοντέλα απασχολησιμότητας.

#### **2.4.2 Αντιληπτή Απασχολησιμότητα**

Οι ερμηνείες και οι αντιλήψεις του ατόμου για το εργασιακό περιβάλλον έχει αποδειχθεί ότι επηρεάζουν τις συμπεριφορές που σχετίζονται με την εργασία, όπως επίσης και οι αντιλήψεις για την απασχολησιμότητα και την εργασιακή ανασφάλεια (Silla et al., 2009). Πιο συγκεκριμένα, οι αντιλήψεις για την απασχολησιμότητα περιγράφουν την άποψη που έχουν τα άτομα όσον αφορά τα χαρακτηριστικά που πρέπει να έχουν ώστε να μπορούν να είναι ενεργά και φιλόδοξα στην καριέρα τους (Fugate et al., 2004, Rothwell & Arnold, 2007). Οι αντιλήψεις αυτές, περιλαμβάνουν τις αντιλήψεις για την επαγγελματική ικανότητα ενός ατόμου, παράλληλα με τις αντιλήψεις για τις μεταβλητές περιβάλλοντος εργασίας, όπως οι αλλαγές στην αγορά εργασίας, οι οργανωτικές αλλαγές κ.α (Fugate et al., 2004).

Σύμφωνα με το πρότυπο Fugate et al. (2004), οι αντιλήψεις της προσαρμοστικότητας, της ταυτότητας σταδιοδρομίας και του ανθρώπινου και κοινωνικού κεφαλαίου αυξάνουν τις αντιλήψεις της απασχολησιμότητας. Η προσαρμοστικότητα θεμελιώνεται σε χαρακτηριστικά όπως η αισιοδοξία, το κίνητρο για μάθηση, το άνοιγμα, ο εσωτερικός τρόπος ελέγχου και η αυτό - αποτελεσματικότητα, που αυξάνουν την ικανότητα ενός ατόμου να είναι ενεργό και φιλόδοξο στην καριέρα του (Fugate et al., 2004). Η ταυτότητα σταδιοδρομίας είναι μια ψυχολογική δομή που αποτελείται από τις ελπίδες, τους στόχους, τις αξίες, τις πεποιθήσεις και τους κανόνες που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία (Fugate et al., 2004, Mc Ardle & Waters, 2007).

Η ταυτότητα σταδιοδρομίας χρησιμοποιείται για να προσδιορίσει την κατεύθυνση και τη φιλοδοξία που έχει ένα άτομο στα πλαίσια μιας οργάνωσης, η οποία είναι ιδιαίτερα σημαντική σε περιόδους μεταβατικής σταδιοδρομίας ή

εργασιακής ανασφάλειας (Fugate et al., 2004, Mc Ardle & Waters, 2007). Το ανθρώπινο κεφάλαιο περιλαμβάνει τις αντιλήψεις για το επίπεδο εκπαίδευσης, την εργασιακή εμπειρία και τη γνωστική ικανότητα που έχει αποκτήσει ένα άτομο καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας του (Fugate et al., 2004). Το κοινωνικό κεφάλαιο είναι η γνώση που αποκτάται μέσω κοινωνικών δικτύων και κοινωνικής υποστήριξης, η οποία μπορεί να καθοδηγήσει ευκαιρίες σταδιοδρομίας (Fugate et al., 2004).

## 2.5.Συνέπειες της εργασιακής αβεβαιότητας

Σε μια πρόσφατη μετά-ανάλυση περισσότερων από 70 δημοσιευμάτων σχετικά με την ανασφάλεια στην εργασία, μελέτες που περιλαμβάνουν πάνω από 38.000 ερωτηθέντες διαπίστωσαν ότι η εργασιακή ανασφάλεια σχετίζεται σημαντικά με την επαγγελματική και οργανωτική στάση, με την ψυχική και σωματική υγεία και τις αρνητικές επιπτώσεις που έχει στην απόδοση της εργασίας (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002).

Οι περισσότερες μελέτες σχετικά με την εργασιακή ανασφάλεια έχουν επικεντρωθεί στον φόβο της απώλειας της ίδιας της εργασίας, η οποία ονομάζεται «ποσοτική εργασιακή ανασφάλεια» (Hellgren et al., 1999). Λιγότερες μελέτες έχουν διερευνήσει τις συνέπειες της «ποιοτικής εργασιακής ανασφάλειας» (Hellgren et al., 1999). Επομένως υπάρχουν ελάχιστα διαθέσιμα εμπειρικά στοιχεία σχετικά με τις συνέπειες αυτού του τύπου εργασιακής ανασφάλειας. Στο πρωτοποριακό άρθρο σχετικά με την εργασία και την ανασφάλεια από τους Greenhalgh και Rosenblatt (1984), προτάθηκε ότι η ο φόβος της απώλειας αξιόλογων πτυχών της εργασίας (ποιοτική εργασιακή ανασφάλεια) μπορεί να είναι λιγότερο σοβαρός σε σύγκριση με τον φόβο να χάσει κανείς τη δουλειά του (ποσοτική εργασιακή ανασφάλεια). Από τότε, η έρευνα συγκρίνει και τους δύο τύπους εργασιακής ανασφάλειας και έχει οδηγήσει σε διαφορετικά αποτελέσματα.

Η εργασιακή ανασφάλεια έχει συνέπειες για το άτομο και την κοινωνία. Και μπορεί να έχει ευρύτερα αποτελέσματα. Η ανασφάλεια της εργασίας μπορεί να επηρεάσει πολλούς τομείς στη ζωή του ατόμου, για παράδειγμα την οικογένεια. Οι Westman, Etzion και Danon (2001), για παράδειγμα, διαπίστωσαν ότι αν ο σύζυγος έχει αβεβαιότητα σχετικά με το μέλλον της δουλειάς του μπορεί να το περάσει στη σύζυγο του και τελικά να επηρεάζουν την υγεία της οικογένειας αρνητικά. Μια άλλη μελέτη έδειξε ότι οι βαθμοί των παιδιών επηρεάστηκαν αρνητικά από την εργασιακή

ανασφάλεια των γονέων τους αφού απέκτησαν αρνητική διάθεση απέναντι σε αυτούς και καταβλήθηκαν από αίσθημα αδικίας για τον κόσμο συνολικότερα. Ακόμη η εργασιακή αβεβαιότητα των γονέων διαπιστώθηκε ότι επηρέασε τις προοπτικές αυτών. (Barling & Mendelson, 1999). Παρατηρήθηκε επίσης ότι η εργασιακή ανασφάλεια συνδέεται με τη μειωμένη οικογενειακή λειτουργία (Barling & Mac Ewen, 1992) όπως και με τα χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης από τη ζωή (De Cuyperetal, 2008). Η εργασιακή ανασφάλεια μπορεί να επηρεάσει τους διαθέσιμους πόρους, σε μια οικογένεια, με αποτέλεσμα αυτό να οδηγήσει, για παράδειγμα, στη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας (Netemeyer, Boles & Mc Murrian, 1996). Ακόμη και σε κοινωνικό επίπεδο μπορεί να υπάρξουν επιπτώσεις, καθώς η εργασιακή ανασφάλεια έχει διαπιστωθεί ότι σχετίζεται με αυξημένα έξοδα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης (Matteson & Ivancevich, 1987) και με τη μείωση του επιπέδου κατανάλωσης των νοικοκυριών (Benito, 2006).

Τα αποτελέσματα έρευνας που πραγματοποιήθηκε το 2014 σύμφωνα με τα Αρχεία της Ελληνικής Ιατρικής, δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι που διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο να χάσουν τη δουλειά τους εμφάνισαν υψηλότερα επίπεδα αντίληψης του άγχους, της κατάθλιψης και των αρνητικών συναισθημάτων και χαμηλότερα επίπεδα θετικών συναισθημάτων σε σύγκριση με τους εργαζομένους που δεν διατρέχουν κάποιο κίνδυνο. Αυτά τα ευρήματα συμφωνούν με προηγούμενες μελέτες. Τα αποτελέσματα έδειξαν επίσης ότι το 97% και το 86% της ομάδας που μαστίζεται από\_ανεργία ταξινομήθηκαν ως κλινικές περιπτώσεις άγχους και κατάθλιψης, αντίστοιχα. Δεδομένου ότι η μελέτη αυτή διεξήχθη εντός των πρώτων τριών μηνών από την ανακοίνωση των μέτρων για την έλλειψη εργατικού δυναμικού, τα αποτελέσματα της μελέτης αντικατοπτρίζουν την άμεση, βραχυπρόθεσμη αντίδραση (Λευθεριώτης και συνεργάτες, 2014).

Τέλος, οι εργαζόμενοι στην ομάδα ανασφάλειας εργασίας ανέφεραν υψηλότερη συχνότητα κοινών σωματικών συμπτωμάτων. Μεταξύ των συμπτωμάτων που αναφέρθηκαν πιο συχνά ήταν πόνους στο στήθος, αγωνιστική καρδιά και αίσθημα πνιγμού, συμπτώματα ενδεικτικά καρδιαγγειακής βλάβης. Προηγούμενες μελέτες έχουν επίσης διερευνήσει τη σχέση μεταξύ εργασιακής ανασφάλειας και καρδιαγγειακών συμπτωμάτων και αναφέρθηκε ότι η αίσθηση ανασφάλειας για τη διατήρηση της δουλειάς είναι ένας παράγοντας κινδύνου για στεφανιαία νόσο. Και οι δύο ομάδες ελέγχου εμφάνισαν σημαντικά χαμηλότερη συχνότητα μυοσκελετικού πόνου σε σύγκριση με επικείμενους άνεργους, σύμφωνα με μελέτες που αναφέρουν

ότι η εργασιακή ανασφάλεια αυξάνει τον κίνδυνο για χαμηλό πόνο στην πλάτη και αποτελεί πρόβλεψη μυοσκελετικού πόνου στα άκρα (Nella και συνεργάτες, 2015).

## **2.6.Εργασιακή ικανοποίηση και εργασιακή ανασφάλεια**

Η ικανοποίηση από την εργασία είναι η πιο διερευνημένη δουλειά και ένα από τα πιο εξεζητημένα μαθήματα της Βιομηχανικής / Οργανωτικής Ψυχολογίας (Judge & Church, 2000). Η ικανοποίηση από την εργασία είναι μία από τις πιο σύνθετες έννοιες που συναντάται στη αγορά εργασίας σήμερα από τα υπεύθυνα στελέχη. Παρότι γίνεται χρήση του όρου στις έρευνες αλλά και καθημερινά, δεν έχει οριστεί το τι είναι ακριβώς η «ικανοποίηση από την εργασία» ενώ πολλοί είναι οι συγγραφείς και ερευνητές που έχουν προσεγγίσει τον όρο (Judge & Church, 2000). Μια κοινή θεωρία στο πλαίσιο της έρευνας γύρω από αυτή την έννοια είναι ότι, σε κάποιο βαθμό, η συναισθηματική κατάσταση ενός ατόμου επηρεάζεται από τις αλληλεπιδράσεις με το εργασιακό περιβάλλον.

Η ικανοποίηση από την εργασία αναφέρεται στις θετικές στάσεις ή τις συναισθηματικές διαταγές που μπορεί να κερδίσουν οι άνθρωποι από την εργασία ή από τις πτυχές της εργασίας. Η ικανοποίηση από την εργασία των εργαζομένων αποτελεί το επίκεντρο των ερευνών και των συζητήσεων που αφορούν την ψυχολογία της εργασίας και την οργανωσιακή ψυχολογία, επειδή θεωρείται ότι έχει σχέση με την απόδοση στην εργασία. Υπάρχουν πολλές πτυχές της ικανοποίησης από την εργασία, ανάλογα με το τι κάθε άτομο θεωρεί σημαντικό. Η λέξη «ανταμοιβή» μπορεί να σημαίνει διαφορετικά πράγματα για κάθε άνθρωπο. Σύμφωνα με το Wegrzyn (2011), η πρώτη πτυχή που έρχεται στο μυαλό όταν σκεφτόμαστε τις αιτίες για την ικανοποίηση από την εργασία είναι οι ανταμοιβές που ένα άτομο παίρνει ενώ κάνει τη δουλειά του. Οι ανταμοιβές μπορούν να πάρουν μια νομισματική μορφή (χρήματα) ή να είναι μια πιο άυλη αμοιβή, όπως το συναίσθημα που μπορεί να έχει κάποιος όταν κάνει μια δουλειά που βοηθά τους άλλους (για παράδειγμα μια νοσοκόμα). Μπορεί ακόμη να είναι μια ανταμοιβή όπως το κύρος που έχει ο ρόλος της δουλειάς κάποιου (όπως για παράδειγμα ένας δικαστής) (Wegrzyn, 2011).

Τέλος, όσον αφορά την επαγγελματική ικανοποίηση, φαίνεται να έχει στενή σύνδεση με την υποκίνηση (motivation) και την απόδοση στην εργασία (job performance). Η υποκίνηση έχει άμεση σύνδεση με τις ψυχοσωματικές ανάγκες που έχει ένα άτομο και πιθανώς μπορεί να λειτουργεί ως δύναμη κινητήριος και να έχει

μεγάλη επιρροή στη στάση και στη συμπεριφορά που έχει ένα άτομο στο χώρο εργασίας του. Η απόδοση στην εργασία είναι συνήθως το αποτέλεσμα της ικανοποίησης και όχι οι ανάγκες που έχει ο εργαζόμενος. Η επαγγελματική ικανοποίηση έχει άμεση σύνδεση με την αποτελεσματικότητα που έχει η ομάδα ή ο οργανισμός στον οποίο ανήκει ένα άτομο. Έτσι, γίνονται μέλη σε ομάδες ή οργανισμούς διότι επιθυμούν μέσα από αυτή τη σύνδεσή να καταφέρουν να ικανοποιήσουν υλικές ή ψυχοσυναισθηματικές ανάγκες (Spector, 1997).

Στη μελέτη σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση υπάρχουν δύο προσεγγίσεις. Η παγκόσμια προσέγγιση αναφέρεται ως πρώτη, η οποία ορίζει την ικανοποίηση από την εργασία σαν ένα συναίσθημα απόλυτο και συνολικό απέναντι στην εργασία. Ως δεύτερη αναφέρεται η προσέγγιση η οποία εμμένει στις επιμέρους πλευρές της εργασίας, όπως είναι για παράδειγμα οι ανταμοιβή που συμπεριλαμβάνει και το μισθό και τις παροχές, όπως είναι η προαγωγή, η καλή επικοινωνία στον εργασιακό χώρο, η ασφάλεια, οι συνάδελφοι και οι προϊστάμενοι καθώς και η φύση της εργασίας και οι συνθήκες αυτής. Πιο πλήρη εικόνα δίνει η δεύτερη προσέγγιση για την εργασιακή ικανοποίηση, καθώς είναι πιο πιθανό ένας εργαζόμενος να έχει μεγαλύτερη δυσαρέσκεια σε κάποιο τομέα στην εργασία του, για παράδειγμα να μην έχει καλή αμοιβή, αλλά να είναι ευχαριστημένος με κάποιο άλλο δεδομένο όπως για παράδειγμα οι καλές και υγιείς σχέσεις με τους συναδέλφους του. Η εργασιακή ικανοποίηση λοιπόν είναι ένα συναίσθημα καθολικό απέναντι στην εργασία που σχετίζεται με διάφορους τομείς όπως προαναφέρθηκαν λόγω χάρη οι αμοιβές, οι παροχές γενικότερα, η ασφάλεια που νιώθει ο εργαζόμενος στη θέση εργασίας του, η εργοδοσία, οι πολιτικές που ακολουθούνται, με αποτέλεσμα να διακρίνεται το πώς νιώθουν οι άνθρωποι απέναντι στην εργασία γενικότερα αλλά και ειδικότερα (Spector, 1997).

Έχουν γίνει αρκετές έρευνες σχετικά με αυτό που κάνει τους εργαζόμενους να νιώθουν ικανοποίηση από την εργασία τους και τι είναι αυτό που τους οδηγεί στην οποιαδήποτε συμπεριφορά. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα κάποιων ερευνών, η ικανοποίηση σχετίζεται με το περιβάλλον (environment), άλλες σχετίζουν την ικανοποίηση με την προσωπικότητα (personality), δηλαδή πώς κάποιοι προδιατεθειμένοι απέναντι στην εργασία τους και την αγαπούν και κάποιοι άλλοι όχι. Τέλος, άλλες έρευνες εστιάζουν στην αλληλεπίδραση που έχει το περιβάλλον με την προσωπικότητα και την εργασιακή ικανοποίηση (Spector, 1997).

Οι παράγοντες του περιβάλλοντος που έχουν επίδραση στην εργασιακή

ικανοποίηση χαρακτηρίζουν την εργασία αυτή καθαυτή, τις αμοιβές και τη δικαιοσύνη στον εργασιακό χώρο (Spector,1997). Άλλοι παράγοντες όπως είναι η απογοήτευση, η αποξένωση, η τεχνολογία, η σημασία της εργασίας, η εποπτεία, η ψυχολογική ευεξία και η εργασιακή αλλά και η ασυμφωνία και η σύγκρουση των ρόλων. Οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων και των προϊσταμένων διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην δημιουργία εργασιακής ικανοποίησης (Johns, 1996 & Scarpello & Campbell, 1983).

## **2.7. Η εργασιακή αβεβαιότητα επηρεάζει την παραγωγικότητα και την απόδοση των εργαζομένων**

Η εργασιακή ανασφάλεια επηρεάζει την παραγωγικότητα των ατόμων αφού περιορίζει σημαντικά την απόδοσή τους. Μερικοί παράγοντες που έχουν επίδραση στην παραγωγικότητα, είναι οι εξής :

Σε επίπεδο μακροοικονομίας:

- Η οικονομία πως έχει δομηθεί
- Η σταθερότητα της οικονομίας
- Η απασχόληση
- Τα κτήρια, οι συνθήκες εργασίας κ.α.

Σε επίπεδο μικροοικονομίας :

- Οι δεξιότητες και οι γνώσεις που έχει το προσωπικό
- Η οργάνωση στον εργασιακό χώρο
- Οι καινοτόμες ιδέες
- Η ανταγωνιστικότητα που υπάρχει στο χώρο
- Η χρήση της τεχνολογίας

Η παραγωγικότητα και η ικανοποίηση από την εργασία έχουν κάποια σύνδεση μεταξύ τους. Για την ακρίβεια, επικρατεί η εικασία ότι όταν εργαζόμενος είναι ικανοποιημένος από την εργασία του τότε και η παραγωγικότητα αυξάνεται (Γεωργακόπουλος, 1989).. Η απόδοση εργασίας είναι πολυδιάστατη (Griffin, Neal, & Parker, 2007). Αυτό μπορεί να είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρον, καθώς οι υψηλές αυτό-αναφορές της απόδοσης της εργασίας θα μπορούσαν να έχουν λειτουργική αξία σε περιόδους εργασιακής ανασφάλειας, καθώς δείχνει πως η καλύτερη απόδοση θεωρείται μια αποτελεσματική στρατηγική αντιμετώπισης από τους εργαζόμενους με ανασφάλεια στην εργασία (Van Vuuren et al., 1991).

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup>. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΒΕΒΑΙΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ-ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΤΗ ΖΩΗ ΤΟΥ ΑΤΟΜΟΥ**

### **3.1. Πως η εργασιακή αβεβαιότητα επιδρά στην ψυχική υγεία του εργαζομένου**

Ο φόβος των εργαζομένων μήπως χάσουν τη δουλειά τους είναι πολύ πιθανό να έχει αρνητικές συνέπειες στην υγεία τους για πολλούς λόγους. Ο οικονομικός λόγος είναι ότι μια μεγάλη πιθανότητα απώλειας θέσεων εργασίας προμηνύει πιθανή περίοδο ανεργίας και χαμηλότερα εισοδήματα στο μέλλον (Green, 2015).

Το μέσο εισόδημα ενός ανθρώπου μακροπρόθεσμα, που υπολογίζεται κατά μέσο όρο σε μια περίοδο, μειώνεται ως αποτέλεσμα της ανασφάλειας. Επιπλέον, όσοι έχουν λίγες αποταμιεύσεις μπορούν να υπονομευθούν σοβαρά από την απώλεια εισοδήματος που είναι επακόλουθο της απώλειας της θέσης εργασίας. Γνωρίζουμε από μια πληθώρα ερευνητικών μελετών ότι οι άνθρωποι των οποίων οι θέσεις εργασίας είναι λιγότερο ασφαλείς βιώνουν χειρότερη υγεία και με διάφορους τρόπους - τόσο σωματικούς όσο και ψυχικούς - από όσους βρίσκονται σε ασφαλείς θέσεις εργασίας. Δεδομένου ότι το εισόδημα σχετίζεται λοιπόν με την υγεία, θα μπορούσε κανείς να περιμένει πως η απώλεια του αναμενόμενου μισθού που προέρχεται από την εργασιακή αβεβαιότητα οδηγεί στη μειωμένη υγεία.

Ωστόσο, η οικονομική φθορά μπορεί να είναι λιγότερο σημαντική από την ψυχολογική απώλεια, την ταυτότητα και την αυταξία του εργαζόμενου που συνδέονται με τη θέση εργασίας του. Μελέτες της ανεργίας έχουν διαπιστώσει ότι ο αντίκτυπος στην υγεία κρίνεται αρκετά πιο μεγάλος από όσο μπορεί να εξηγηθεί απλώς από την απώλεια εισοδήματος (Green, 2015).

Ο σύγχρονος άνθρωπος και η ζωή του βασίζονται πάνω στην εργασία του και στην οικονομική άνεση την οποία κατέχει. Η εργασία διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στο να συγκροτήσει ο σύγχρονος άνθρωπος την ταυτότητα και την προσωπικότητά του. Έτσι, όταν βλέπει κάποιος το εισόδημά του να μειώνεται και να μην επαρκεί, πέρα από τα πρακτικά προβλήματα που αντιμετωπίζει, οδηγείται σε μια κατάρρευση γενικότερα. Η κοινωνική αυτοπεποίθηση ενός ανθρώπου συνδέεται με την εργασία και επηρεάζει τον τρόπο που αλληλεπιδρά ο άνθρωπος είτε απέναντι στους φίλους

του, είτε απέναντι στην οικογένειά του, στον σύντροφο ή το παιδί του. Έντονη αίσθηση έχουν άλλωστε οι άνεργοι ότι είναι ανεπαρκείς και αδύναμοι (Green,2015).

Οι περισσότερες έρευνες έχουν δείξει πως όταν κάποιος χάνει την εργασία του τότε ο κίνδυνος για ψυχιατρικές διαταραχές και σωματικές επιπτώσεις αυξάνεται. Σε μελέτες αποδεικνύεται πως η ανεργία είναι συνδεδεμένος κρίκος με την κατάθλιψη, το άγχος, την αντικοινωνική συμπεριφορά και τη χρήση ουσιών. Οι άνδρες φαίνεται να στιγματίζονται και να πιέζονται ψυχολογικά περισσότερο από ότι οι γυναίκες, πιθανώς και εξαιτίας του ότι οι γυναίκες επιτελούν εναλλακτικούς κοινωνικούς ρόλους. Η οικονομική κρίση πλήττει περισσότερο ομάδες εργαζομένων οι οποίοι διακρίνονται από μια ευαισθησία ή νοσούν ήδη από κάποια ψυχική διαταραχή. Σ' αυτή την περίπτωση η εργασιακή ανασφάλεια και το στρες που επιφέρει, είναι αρκετά ψυχοπαιεστικοί παράγοντες και εντείνουν τις ήδη υπάρχουσες δυσκολίες στη ζωή του ατόμου. Ακόμη, σε μια τέτοια οικονομικά δυσχερή περίοδο οι εργοδότες γίνονται λιγότερο «ανεκτικοί», εντοπίζουν αυτούς που είναι πιο αδύναμοι και τους οδηγούν σε μια πιο γρήγορη απόλυση. Δημιουργείται έτσι ένας φαύλος κύκλος όπου αυτοί που ήδη αντιμετωπίζουν μια ψυχική διαταραχή σε συνδυασμό με την απώλεια εργασίας οδηγούνται σε επιδείνωση της κατάστασης (Λύκουρας & Μπούρας, 2011).

Η κρίση και η εργασιακή ανασφάλεια έχουν επίπτωση και στα παιδιά. Αντίξοες εμπειρίες σε πρώιμη ηλικία μπορούν να οδηγήσουν σε τροποποίηση της δομικής και λειτουργικής ανάπτυξης στον εγκέφαλο του παιδιού, οδηγώντας έτσι στην αρνητική έκβαση της ψυχικής υγείας του παιδιού μελλοντικά. Η κακή κατάσταση των γονέων σε κοινωνικοοικονομικό επίπεδο συσχετίζεται με τη χαμηλή ικανότητα εστίασης της προσοχής των παιδιών. Αν η μητέρα εκτεθεί σε στρες το έμβρυο κατά την εγκυμοσύνη λόγω άγχους, κατάθλιψης ή υποσιτισμού, τότε αυξάνεται η δραστηριότητα στον άξονα υποθάλαμος – υπόφυση – επινεφρίδια στο βρέφος, έχοντας ως αποτέλεσμα την τροποποιημένη απάντηση στα ερεθίσματα που προκαλούν στρες. Οι αρνητικές συνέπειες που έχει η ανεργία, όσον αφορά τη ψυχική υγεία, είναι πιο μεγάλες σε χώρες που έχουν αδύναμο επίπεδο ανάπτυξης στην οικονομία, άνιση διανομή στο εισόδημα καθώς και σε χώρες που έχουν ελλιπή προστασίας ως προς τους άνεργους. Μια μελέτη από τη Χιλή διέκρινε δυνατό δεσμό ανάμεσα στην απότομη μείωση του εισοδήματος και στην εμφάνιση ψυχικών διαταραχών, με τη μείωση στο εισόδημα να εμφανίζεται σε 6 μήνες πριν εκδηλωθούν τα ψυχικά συμπτώματα (Λύκουρας & Μπούρας, 2011).



Το χρέος σε επίπεδο οικονομίας αποτελεί πολύ σημαντικό παράγοντα ώστε να εκδηλωθεί η κατάθλιψη. Μια μελέτη στο Ηνωμένο Βασίλειο, έδειξε πως το χρέος και κακής ψυχικής υγεία έχουν άμεση σχέση. Επίσης, οι πρώτες ανασκοπήσεις ή μελέτες σε ψυχιατρικά περιοδικά όσον αφορά τις συνέπειες της οικονομικής κρίσης θέτει πολλούς προβληματισμούς για τις δυνατότητες να ανταποκριθούν τα συστήματα υγείας στα αιτήματα που έχουν οι πολίτες. Το New England Journal of Medicine είναι το πρώτο περιοδικό που επισημαίνει σε άρθρο του, την πίεση που ασκείται στα συστήματα ψυχιατρικής φροντίδας: τα αιτήματα για διαρκή ψυχιατρική νοσηλεία αυξάνονται, όπως και τα οξέα επεισόδια, όπως αυξάνονται και οι αναγκαστικές νοσηλείες καθώς ανεκτικότητα της κοινωνίας απέναντι στα προβλήματα συμπεριφοράς μειώνεται σε περίοδο οικονομικής κρίσης (Λύκουρας & Μπούρας, 2011).

Το Πανεπιστήμιο του Μίσιγκαν πραγματοποίησε μελέτη το 2012 αναφορικά με την εργασιακή ανασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, διαπιστώθηκε πως το 17,5% του δείγματος αντιλαμβάνεται πλήρως την εργασιακή ανασφάλεια. Αναφέρεται πως σύμφωνα με το 19,3 % των ατόμων με εργασιακή ανασφάλεια έναντι του 7,1% των ασφαλών ερωτηθέντων, τα συμπτώματα της κατάθλιψης ήταν 40,1% έναντι 7,3% και αναφέρει κρίση άγχους τις τελευταίες 4 εβδομάδες το 30% έναντι του 9,8%.

Οι ερωτηθέντες μάλιστα που αντιλήφθηκαν την κατάσταση της εργασιακής ανασφάλειας την οποία βίωναν ήταν πιθανό να μην έχουν πτυχίο πανεπιστημίου, να είναι προσωπικοί υπάλληλοι και να έχουν 6 ή περισσότερους μήνες ανεργίας να είναι άνεργοι για 6 ή περισσότερους μήνες από αυτούς που ένιωθαν μεγαλύτερη ασφάλεια (Burgard et al., 2012).

Μια σημαντική ψυχολογική πτυχή της εργασιακής ανασφάλειας είναι το άγχος που συνδέεται με την αβεβαιότητα. Οι ψυχολογικές μελέτες της εργασιακής ανασφάλειας υπογραμμίζουν πως η εργασιακή ανασφάλεια πρέπει να χαρακτηριστεί ως σημαντική αιτία άγχους. Ενώ τα χαμηλά επίπεδα άγχους μπορεί να είναι ωφέλιμα, από την άποψη της παροχής κινήτρων στους ανθρώπους να δουλέψουν σκληρότερα, υπάρχουν άφθονα στοιχεία για τις επιζήμιες επιπτώσεις στη σωματική και ψυχική υγεία με υψηλό ή παρατεταμένο στρες (Green, 2015).

Επιπλέον, έχουν υποτεθεί και άλλες ανεπιθύμητες ενέργειες: για παράδειγμα, ότι τα υψηλά επίπεδα εργασιακής ανασφάλειας προκαλούν χαμηλά κίνητρα για περαιτέρω προσπάθεια ενώ σημειώθηκαν περισσότεροι «τραυματισμοί» στο χώρο

εργασίας. Ένας μικρός αριθμός, λοιπόν, μελετών μεγάλης κλίμακας που χρησιμοποιούν αντιπροσωπευτικά δεδομένα από διάφορες χώρες και μερικές διαχρονικές μελέτες μικρότερης κλίμακας, επιβεβαίωσαν ότι ορισμένες πτυχές της εργασιακής ανασφάλειας στην υγεία είναι πράγματι αιτιώδεις. Με άλλα λόγια, υπάρχει πιθανότητα όταν η απασχόληση σε μια θέση εργασίας να οδηγήσει σε κατάσταση ανασφάλειας τον εργαζόμενο όταν ο εργαζόμενος καταβάλλεται από εργασιακή ανασφάλεια, η υγεία του να επηρεαστεί άμεσα. Ωστόσο η δυνατότητα να βρεθεί σε μια άλλη εξίσου καλή θέση εργασίας, σε περίπτωση απώλειας της υπάρχουσας, μετριάξει μερικά από τα αρνητικά αποτελέσματα της εργασιακής ανασφάλειας (Green, 2015). Επιπλέον, έχει νόημα η δίκαιη συμμετοχή σε οργανισμούς προκειμένου να διευκολυνθεί η κοινωνική στήριξη των εργαζομένων όπου είναι εφικτό. Απόρροια αυτού θα είναι ενδεχομένως οι επιζήμιες συνέπειες της ανασφάλειας για την υγεία να μετριαστούν και οι παράγοντες που την προκαλούν να αντισταθμιστούν με αντίθετους που ωφελούν την υγεία. Τα αποδεικτικά στοιχεία στον τομέα αυτό ωστόσο είναι ελλιπή και χρειάζεται περισσότερη διερεύνηση (Green, 2015).

Η ανασφάλεια της εργασίας μπορεί να γίνει ιδιαίτερα διαδεδομένη σε περιόδους ύφεσης και παρόλο που τα αποτελέσματα αρχικά γίνονται αντιληπτά από τους εργαζόμενους, οι συνέπειες για το κάθε άτομο και για την υγεία του μπορεί να επεκταθούν σε οργανώσεις, στις οικογένειες εργαζομένων και, ως εκ τούτου, σε κοινωνίες που πρέπει να παρέχουν φροντίδα μέσω των συστημάτων υγείας (Green, 2015).

Ως εκ τούτου, η υγεία των εργαζομένων δεν είναι μόνο ιδιωτική υπόθεση για τους εργαζόμενους και τους εργοδότες, αλλά επίσης θέμα δημόσιας τάξης. Οι κυβερνήσεις πρέπει να λάβουν υπόψη την υγεία, το κόστος των περιοριστικών πολιτικών που δημιουργούν ανεργία και ανασφάλεια, προωθώντας παράλληλα την απασχολησιμότητα μέσω, για παράδειγμα, της κατάρτισης και της απόκτησης δεξιοτήτων. Η πολιτική θα πρέπει επίσης να ενθαρρύνει τη συμμετοχή των εργαζομένων και την κοινωνική υποστήριξη στους χώρους εργασίας για τον μετριασμό των αρνητικών επιπτώσεων στην υγεία που οφείλονται στην εργασιακή ανασφάλεια (Green, 2015).

### 3.2. Τα Συναισθήματα του εργαζομένου στον εργασιακό περιβάλλον

Καθίσταται δεδομένο ότι ο εργασιακός χώρος μέσα στον οποίο κινείται ένα άτομο, έχουν επηρεάζει τις σκέψεις, τα συναισθήματα και τις πράξεις του. Είναι μια σχέση όμως αμφίδρομη. Την ίδια επιρροή έχει και το ίδιο το άτομο στο εργασιακό περιβάλλον όμως με παρόμοιο τρόπο (Δημητράκου, 2009).

Οι εργασιακοί χώροι θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν και συναισθηματικοί χώροι αφού προκαλούν συναισθήματα που συσχετίζονται με το πώς ερμηνεύουν οι άνθρωποι τα διάφορα γεγονότα που συμβαίνουν στο χώρο εργασίας. Τα συναισθήματα στην εργασία είναι είτε θετικά είτε αρνητικά και αποτελούν ένα σημαντικό παράγοντα στο να πραγματοποιηθεί ο στόχος της εργασίας και η ανάπτυξη υγιών σχέσεων μεταξύ των συναδέλφων. Ποικιλία συναισθημάτων προβάλλεται όπως είναι το άγχος, η ικανοποίηση, ο θυμός, ο ενθουσιασμός, η ελπίδα, η ζήλια, η αγάπη, η χαρά, η ανακούφιση, η περηφάνια, ο φθόνος κ.α. Αρκετά είναι τα στοιχεία που έχουν ως αποτέλεσμα την παραγωγή των συναισθημάτων και των διαθέσεων στην εργασία και είναι τα εξής:

- ✓ Ενδογενείς παράγοντες: Τα γεγονότα τα οποία είναι ευχάριστα ή στρεσογόνα στον εργασιακό χώρο, τα χαρακτηριστικά και οι συνθήκες της εργασίας, η ηγεσία, η αμοιβή, αποτελούν παραδείγματα αυτής της κατηγορίας.
- ✓ Εξωγενείς παράγοντες: αρκετές φορές τα συναισθήματα που έχουν δημιουργηθεί στον εργαζόμενο και τα βιώνει στην εργασία του έχουν ξεκινήσει από αλλού πως για παράδειγμα από το οικογενειακό περιβάλλον ή με δυσκολίες που βιώνει κάποιος εξαιτίας του εργασιακού του περιβάλλοντος. Από την άλλη, όταν η ζωή του εργαζόμενου είναι ευχάριστη και ομαλή τότε αντικατοπτρίζεται και αυτή στην εργασία (Δημητράσκου, 2009).

Οι Weiss και Cropanzano (1996) δημιούργησαν ένα μοντέλο γνωστικού πεδίου για την κατανόηση των συναισθημάτων στην εργασία. Ονομάστηκε Θεωρία Συναισθηματικών Γεγονότων (Affective Events Theory-AET). Αυτό το μοντέλο

συμβάλλει ώστε να γίνει κατανοητή η εργασιακή συμπεριφορά, η ικανοποίηση και η απόδοση του εργαζόμενου ιδίως τα τελευταία χρόνια που οι συνθήκες εργασίας είναι σκληρότερες και προκαλούν συσσώρευση αρνητικών συναισθημάτων. Το μοντέλο περιγράφει τη συναισθηματική αντίδραση που έχουν οι υπάλληλοι σε συμβάντα που έχουν πραγματοποιηθεί στο χώρο εργασίας και αυτό έχει μεγάλη επίδραση στην ικανοποίηση και στην επίδοση στην εργασία τους. Με τη Θεωρία αυτή λοιπόν αναγνωρίζεται ότι τα συναισθήματα ανταποκρίνονται στα γεγονότα που συμβαίνουν στο εργασιακό περιβάλλον. Το περιβάλλον εργασίας εσωκλείει τα χαρακτηριστικά αυτά που περιλαμβάνει μια εργασία, όπως είναι τα καθήκοντα, οι απαιτήσεις στην εργασία, η αυτονομία του εργαζόμενου και τις συνθήκες κάτω απ' τις οποίες θα εκφράζει τη συναισθηματική του κόπωση ο εργαζόμενος. Στο περιβάλλον εργασίας προκύπτουν καταστάσεις που φαίνονται σαν μια μορφή δυσκολίας ή σαν μια μορφή ανάτασης ή ακόμα και τα δύο. Αυτές οι καταστάσεις μπορεί να μπορεί να έχουν τόσο θετική όσο και αρνητική αντίδραση. Παρόλα αυτά, ο εργαζόμενος μέσω της προσωπικότητας του και της διάθεσης του ρυθμίζει τη σχέση που έχει η αντίδραση με το κάθε συμβάν.(Δημητράσκου, 2009).

Η διάθεση του ατόμου αλλά και η προσωπικότητα του αποτελούν προδιάθεση στην απόκριση και την ένταση της στα εργασιακά γεγονότα. Υπάρχουν κάποιες τεχνικές που στοχεύουν στο να μπορεί ο εργαζόμενος να διαχειρίζεται σωστά τα συναισθήματα του. Οι τεχνικές αυτές μπορούν να χωριστούν σε δύο κατηγορίες. Η μια κατηγορία είναι αυτή που αφορά στις προληπτικές στρατηγικές για την υγιή διαχείριση του συναισθήματος και η άλλη κατηγορία έχει να κάνει με αυτή της αποκατάστασης. Οι στρατηγικές πρόληψης είναι να αξιολογείται το αντίκτυπο στα συναισθήματα από την εργασία, να διαμορφώνεται ένα φιλικό, θετικό και συναισθηματικό κλίμα από αμοιβές και συνταξιοδοτικά συστήματα, να επιλέγονται οι εργαζόμενοι και οι ομάδες βάσει συναισθηματικών θετικών στάσεων καθώς ακόμα οι εργαζόμενοι να εκπαιδεύονται ώστε να έχουν συναισθηματική νοημοσύνη και υγιή συναισθηματική έκφραση (Δημητράσκου, 2009).

Τα συναισθήματα στο εργασιακό περιβάλλον έχουν μελετηθεί και έχουν φέρει αλλά μπορούν ακόμα να φέρουν πολλές αλλαγές σημαντικού χαρακτήρα στον τρόπο που αντιμετωπίζεται ένας εργαζόμενος. Αναλυτικότερα, είναι ένα αντικείμενο έρευνας που έχει πολλές παραμέτρους και είναι εξαιρετικά ενδιαφέρον γι' αυτό και αποτελεί πολύ καλό έδαφος για επίπεδο ερευνητικό, θεωρητικό και ακαδημαϊκό. Το ενδιαφέρον για τα συναισθήματα σε επίπεδο έρευνας και εργασιακού πλαισίου έχει

άλλη μια θετική έκβαση καθώς βοηθά στην προσέγγιση του εργαζόμενου προσωποκεντρικά και ανθρωπιστικά ως μια οντότητα πολυδιάστατη και σύνθετη και όχι απλά ως ένα εργαλείο που πετυχαίνει παραγωγικό και εργασιακό έργο (Δημητράσκου, 2009).

Τα άτομα όταν βιώνουν θετικά συναισθήματα σε οποιαδήποτε κατάσταση της ζωής τους, διευρύνουν τη σκέψη τους, ενισχύουν την προσωπικότητα τους, εξελίσσουν τη συμπεριφορά τους και αναλαμβάνουν δράσεις. Όταν ένας άνθρωπος εργάζεται έχοντας στόχους τότε και για κάποιο σκοπό τότε δραστηριοποιείται. Επίσης, όταν το περιβάλλον σε μια επιχείρηση είναι θετικό και προσφέρει ικανοποίηση στους εργαζόμενους τότε και η αποδοτικότητα είναι μεγαλύτερη. Όταν ο εργαζόμενος είναι ικανοποιημένος από την εργασία του, τότε είναι ευτυχισμένος και απολαμβάνει την εργασία του. Έτσι, ταυτίζεται η ευχαρίστηση με την εργασία διότι προβάλλονται θετικά συναισθήματα (Πάλλα, 2016).

Αρκετές έρευνες και μελέτες σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία αποδεικνύουν πως επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την απόδοση του εργαζόμενου. Ο Locke (1976), ανέφερε πως η αξιολόγηση της εργασίας αποδεικνύει πως η ικανοποίηση από την εργασία είναι η κατάσταση κατά την οποία δημιουργούνται τα ευχάριστα και θετικά συναισθήματα.

### **3.3 Εργασιακό άγχος και οικονομική κρίση**

Οι φυσικές, ψυχολογικές ή κοινωνικές δυσλειτουργίες πυροδοτούν το άγχος μια κατάσταση η οποία δημιουργείται σε ανθρώπους που νιώθουν ανίκανοι να καταφέρουν να καλύψουν το κενό ανάμεσα στις προσδοκίες και στις απαιτήσεις. Κάθε άνθρωπος έχει πολλά εφόδια για να μπορεί να αντεπεξέλθει σε συνθήκες πίεσης όπου εκτίθεται για πολλά χρόνια, πράγμα το οποίο μπορεί να έχει θετική έκβαση αλλά να έχει και μεγαλύτερη δυσκολία να αντεπεξεργαστεί σε συνεχή έκθεση συνθηκών εντατικής πίεσης. Επιπλέον, πολλοί είναι αυτοί που μπορεί να έχουν διαφορετική αντίδραση σε καταστάσεις παρόμοιες μεταξύ τους, ενώ ακόμη και ο ίδιος ο άνθρωπος μπορεί να έχει διαφορετική αντίδραση σε διαφορετικές περιόδους της ζωής του σε ανάλογες καταστάσεις. Δεν θεωρείται ασθένεια το άγχος, όμως η διαρκής έκθεση μειώνει την αποδοτικότητα που έχει το άτομο στην εργασία του και μπορεί να έχει αρνητική επιρροή στην υγεία του (Πολύζου, 2014).

Η ανασφάλεια και το αίσθημα απειλής στην εργασία του που νιώθει ο εργαζόμενος είναι ο κυριότερος παράγοντας εργασιακού άγχους. Αυτό συμβαίνει διότι είναι αρκετά εύκολο να οδηγηθούν τα άτομα στο φόβο και στον πανικό. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να δημιουργείται φαύλος κύκλος τότε το άγχος πολλαπλασιάζεται. Σήμερα όμως, το εργασιακό άγχος δεν μπορεί να έχει ανάλυση και μεμονωμένη αντιμετώπιση. Πολλοί άνθρωποι είχαν την εργασία ως προτεραιότητα και πολλοί ως ανάπτυξη και εξέλιξη στη ζωή τους. Η εργασία όμως πρέπει να είναι και ανάπτυξη αλλά και προτεραιότητα. Αλλά όταν το άτομο έχει ως σημαντικότερο αγαθό αυτό στη ζωή του και απειλείται, τότε το άτομο αισθάνεται πως η ταυτότητα του ολόκληρη και η προσωπικότητα του απειλούνται. Τίθεται όμως ένα ερώτημα από την αρχή που αφορά στη στάση ζωής και στις αξίες του (Πολύζου, 2014).

Πολλές καταστάσεις που δημιουργούνται οφείλονται στο εργασιακό άγχος. Πολλές ασθένειες, παθήσεις και διαταραχές έχουν ως αιτία το στρες. Μπορεί όμως να φταίει και η πορεία ζωής ενός ατόμου που δεν είπε ποτέ τη λέξη «όχι» σε υφιστάμενο ή συνάδελφο, δεν επέτρεψε ποτέ να στενοχωρήσει ή να δυσαρεστήσει κάποιον προϊστάμενο, μπορεί οι επαγγελματικές επιλογές να έχουν φέρει αυτό το αποτέλεσμα σύμφωνα με τις οποίες το άτομο έχει συστηματικά μεγάλο φόρτο εργασίας που πιθανώς να μην του αναλογεί, να παίρνει την άδεια που δικαιούται όταν το αποφασίσουν οι άλλοι χωρίς να διεκδικεί, να μη συζητάει το οτιδήποτε τον έχει ενοχλήσει και να το κουβαλάει καθημερινά μαζί του. Από εργασιακό άγχος υποφέρει μεγάλο ποσοστό υπαλλήλων σε όλη την Ευρώπη στο ύψος του 35-40%, με τους Έλληνες να κατέχουν την πρώτη θέση σε ποσοστό πάνω από 60% (Πολύζου, 2014).

Το δεύτερο πιο συνηθισμένο πρόβλημα υγείας στην Ευρωπαϊκή Ένωση που δημιουργήθηκε εξαιτίας της εργασίας είναι θεωρείται το εργασιακό στρες μετά τον οσφυαλγία καθώς πλήττονται τουλάχιστον έναν στους τρεις εργαζόμενους. Το εργασιακό στρες μπορεί να κάνει την εμφάνιση του η σε κάθε επιχείρηση και μπορεί να έχει επίδραση σε οποιοδήποτε επίπεδο. Η πίεση, η βία, η αποδοτικότητα, ο εκφοβισμός, ο ανταγωνισμός είναι συνθήκες που οδηγούν στο εργασιακό στρες. Το άγχος που προέρχεται από τον εργασιακό χώρο κοστίζει 20 δις ευρώ ανά έτος όπως έχει υπολογισθεί. Το κόστος κάθε κράτους θα πρέπει να συνυπολογίζεται συνολικά, τόσα με τα λεφτά που χάνουν οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί αλλά όσο και με τις επιπτώσεις σε ψυχοκοινωνικό επίπεδο με αποτέλεσμα να πλήττονται οι επιχειρήσεις,

οι κοινωνίες και τα άτομα. (Πολύζου, 2014).

Το αλκοόλ, τα ναρκωτικά και άλλες ψυχοτρόποι ουσίες στον εργασιακό χώρο είναι σύνηθες φαινόμενο και είναι σημαντικός παράγοντας κινδύνου για τη δημιουργία εργατικών ατυχημάτων και άλλων προβλημάτων που έχουν σχέση με την αποδοτικότητα του εργαζομένου, τις σχέσεις του με τους άλλους, τις αναρρωτικές άδειες αλλά και την απουσία από την εργασία του. Ο οργανισμός του ατόμου εμφανίζει μεταβολές που σχετίζονται με το άγχος και την έκθεσή του σε απειλές απροσδιόριστης φύσεως. Οι μεταβολές του οργανισμού αυτές έχουν χαρακτήρα συνειδητό ή μη συνειδητό, μετρήσιμο ή μη μετρήσιμο. Ο εργαζόμενος έχει δυο διαφορετικά προφίλ. Το προφίλ αυτού που στον εργασιακό χώρο έχει φόβο και αυτού που έχει θυμό. Η αδρεναλίνη από τα νεφρά αυξάνεται εξαιτίας του φόβου και του θυμού. Οι εκδηλώσεις αυτές που έχει ο οργανισμός είναι εκδηλώσεις του επινεφριδιακού άξονα και είναι συνειδητές μεταβολές. Όταν το άτομο φοβάται τότε τις περισσότερες φορές υποχωρεί ενώ όταν θυμώνει τότε εκδηλώνει μια πιο αντιδραστική συμπεριφορά. Όμως σημαντική προσοχή πρέπει να δοθεί και στις μεταβολές μη συνειδητού χαρακτήρα του οργανισμού που προκαλούνται από το άγχος. Τέτοιες μεταβολές είναι αυτές που πραγματοποιούνται στο αναπαραγωγικό σύστημα (δυσμηνόρροια, στυτικές διαταραχές κτλ.), στο ανοσοποιητικό, στο ενδοκρινολογικό, νεοπλασματικές ασθένειες, αυξομειώσεις του βάρους.

Σήμερα, το άτομο φοβάται μήπως δεν μπορεί να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις που έχει οι άλλοι σε κάθε περίπτωση και να μην μπορεί να τις ικανοποιήσει, να μην μπορεί να εκφραστεί και να έχει ενοχικό σύνδρομο, να απογοητεύεται, να χάνει την αυτοεκτίμηση του, να αποξενώνεται και να οδηγείται στην κατάθλιψη και ορισμένες φορές στην αυτοκτονία. Σημαντικό για την υγεία μιας επιχείρησης είναι το ανθρώπινο κεφάλαιο. Σήμερα, περισσότερο από ποτέ ισχύει αυτό στην οικονομία της γνώσης.

*Οι παράγοντες που σχετίζονται με το άγχος είναι οι εξής:*

- ο μεγάλος φόρτος εργασίας ή η έκθεση του εργαζόμενου σε φυσικό κίνδυνο.
- Ο τρόπος που ελέγχονται οι εργαζόμενοι όταν εκτελούν μια εργασία.
- Εάν ο ρόλος των εργαζομένων έχει γίνει κατανοητός
- Οι σχέσεις που έχουν με τους άλλους αλλά και ζητήματα παρενόχλησης και βίας
- Οι συνάδελφοι και οι προϊστάμενοι να στηρίζουν τους εργαζόμενους

- Οι εργαζόμενοι να εκτελούν τα καθήκοντά τους σωστά και να είναι καταρτισμένοι (Πολύζου, 2014).

Το εργασιακό άγχος έχει αναφερθεί ως κρίσιμο ζήτημα σε επίπεδο διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό που αφορά στους εργαζομένους και στους εργοδότες. Η ανάγκη για να αναλάβουν κοινή δράση για αυτό το ζήτημα, υπογράφηκε από τους ευρωπαϊούς κοινοτικούς εταίρους μια συμφωνία-πλαίσιο για το εργασιακό άγχος τον Οκτώβριο του 2004. Αναφορικά με την Οδηγία-πλαίσιο 89/391, έχει νομική υποχρέωση κάθε εργοδότης να προστατέψει την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία κάθε εργαζόμενου. Ο εργοδότης έχει αυτό το καθήκον όταν το εργασιακό άγχος εμπεριέχει κινδύνους για την ασφάλεια του και την υγεία του. Η συμφωνία έχει ως σκοπό η επίγνωση και η κατανόηση από τους εργοδότες, τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους να αυξηθούν σχετικά με το εργασιακό άγχος και να εντείνει την προσοχή όσον αφορά τα προβλήματα που υποδηλώνονται εξαιτίας του εργασιακού άγχους. Στόχος λοιπόν είναι οι εργοδότες και να εφοδιαστούν με ένα πλαίσιο από ρυθμίσεις που θα βοηθήσει στην αναγνώριση, την αποτροπή και τη διαχείριση των προβλημάτων. Μέσα στη συμφωνία δεν υπάρχει καμία επιδίωξη για να αποδώσει ευθύνες ατομικού χαρακτήρα για το εργασιακό άγχος (Σχοινά, 2015).

### **3.4. Τα αίτια του Εργασιακού Άγχους**

Το εργασιακό άγχος έχει ήδη θέσει τα θεμέλια του για να εκδηλωθεί όταν οι απαιτήσεις του εργαζόμενου έχουν ξεπεράσει τα όρια από τις δραστηριότητές του. Μέσα σε οργανισμούς και σε οργανωμένες επιχειρήσεις απασχολείται η πλειοψηφία των εργαζομένων. Όταν η δομή, η οργάνωση και οι στόχοι μιας επιχείρησης αλλάζουν, όταν επεκτείνεται ή συρρικνώνεται τότε είναι πολύ πιθανό να προκληθεί άγχος στους εργαζόμενους γιατί έχουν δυσκολία στον να προσαρμοστούν στη νέα κατάσταση και φοβούνται μήπως υπάρξουν αρνητικές συνέπειες. Προκαλείται σύγχυση και απογοήτευση όταν οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να ακολουθήσουν νέους κανονισμούς, αισθάνονται απομόνωση και αδιαφορία και δεν ενημερώνονται. Η αλληλεγγύη και η συναδελφικότητα χάνονται, η συνεργασία και η γαλήνη καταστρέφονται και δημιουργείται εκνευρισμός και αναστάτωση εξαιτίας των διαμαχών και του ανταγωνισμού που δημιουργούνται ανάμεσα στους εργαζόμενους. Αν ο εργαζόμενος έχει διαφορετική αντίληψη για το πώς λειτουργεί μια οργάνωση και τι σκοπούς έχει, αν είναι υποχρεωμένος να βοηθήσει στην προώθηση και



υπηρετήση σκοπών και προϊόντων που δεν είναι σύμφωνος και δεν συμβαδίζουν με το χαρακτήρα του και την ιδεολογία του τότε το εργασιακό άγχος θα εκδηλωθεί και πάλι. Η προσωπικότητα του ατόμου καταπιέζεται και δημιουργούνται διλήμματα και συγκρούσεις στη συνείδηση του (Παυλάτου, 2007).

Επίσης, όταν παράγονται νέα προϊόντα, η αναπτύσσονται νέες υπηρεσίες και οι επιχειρήσεις αλλάζουν δομή τότε διαταράσσεται η ισορροπία του άτομα και δοκιμάζεται η ικανότητα του να προσαρμοστεί στα νέα δεδομένα. Οι ευκαιρίες και οι προοπτικές εκλείπουν και ο εργαζόμενος στερείται κινήτρων και ζήλου για βελτίωση και πρόοδο αν αναλογιστεί κάποιος πως η εργασία αποτελεί πηγή καταξίωσης, ανέλιξης και προόδου για έναν άνθρωπο. Έτσι, όταν ο εργαζόμενος αναλαμβάνει υποχρεώσεις και του αναθέτουν καθήκοντα για τα οποία δεν έχει την ανάλογη εκπαίδευση και δεν έχουν σχέση με το αντικείμενο εργασίας του τότε αισθάνεται ανεπαρκής και ανήσυχος. Ακόμη, το περιβάλλον εργασίας αυτό καθ' αυτό μπορεί να δημιουργεί αίσθημα ευχαρίστησης ή άγχους, πράγμα που μπορεί να οφείλεται που στην κακή αισθητική που έχουν οι χώρες και τα αντικείμενα, με αποτέλεσμα να προκαλείται στους εργαζόμενους αποστροφή και δυσφορία. Επίσης, όταν ο εργαζόμενος εκτίθεται σε χώρους βλαβερούς ή ενοχλητικούς όπως είναι θόρυβοι, κρύο ή υπερβολική θερμότητα ή ανεπαρκή φωτισμό, κουράζει τον εργαζόμενο και του προκαλεί ανησυχία. Όταν οι θέσεις εργασίας δεν είναι σωστά οργανωμένες τότε οι ενοχλήσεις υπάρχουν και πάλι. Παρομοίως, φόβος και ανασφάλεια προκαλείται από την οποιαδήποτε έκθεση του εργαζόμενου σε κίνδυνο (Αποστολάκης, 2007).

Ο κάθε εργαζόμενος κατέχει μια θέση και διαδραματίζει ένα ρόλο σε μια επιχείρηση με αποτέλεσμα να δημιουργείται άγχος, ιδιαίτερα όταν υπάρχει σύγκρουση καθηκόντων ή προσδοκιών και η ταυτόχρονη ικανοποίηση είναι δύσκολη και αδύνατη. Οι θέσεις που βρίσκονται στη μέση της ιεραρχίας προκαλούν συνειδησιακές και αλτρουιστικές συγκρούσεις. Κοινό παράδειγμα κατά το οποίο ο υπάλληλος πρέπει να επιβλέπει αποφάσεις για τις οποίες δεν έχει τις κατάλληλες γνώσεις όπως για καταστάσεις που θίγουν έναν εργαζόμενο. Να σημειωθεί πως κάθε μεταβατική περίοδος στην εργασία του ατόμου θεωρείται αγχογόνος κατάσταση.

Όταν η εργασία αλλάζει, γίνεται πρόσληψη σε άλλη επιχείρηση, προάγεται ή υποβαθμίζεται το άτομο, όταν μετατίθεται ή απολύεται, υπάρχει άδικη και άνιση μεταχείριση, η νέα εργασία έχει άλλες υποχρεώσεις και οι προσδοκίες από την εργασία διαψεύδονται, τότε η εμφάνιση του άγχους είναι σίγουρη. Όταν η δυσκολία στη δουλειά και ο φόρτος εργασίας ξεπερνούν τις δυνατότητες του εργαζομένου τότε

αγχώνεται και αδρανοποιείται. Όταν υπάρχει ανεπάρκεια σε πόρους και έλλειψη σε μέσα για να εκτελεστεί η εργασία τότε ο εργαζόμενος αποθαρρύνεται. Ακόμη, όταν δεν υπάρχουν ευκαιρίες και ερεθίσματα και οι πρωτοβουλίες απουσιάζουν τότε η εργασία μετατρέπεται βαρετή και σαν αγγαρεία (Αποστολάκης, 2007).

Τέλος, όταν το ωράριο εργασίας διαρκώς μεταβάλλεται και εναλλάσσεται από μέρα σε νύχτα και το αντίστροφο τότε προκαλούνται αλλαγές στον οργανισμό αλλά και ο ύπνος διαταράσσεται. Βέβαια το ίδιο ισχύει, όταν υπάρχουν συχνά υπερωρίες και ωράρια χωρίς διαλείμματα (Αποστολάκης, 2007).

### **3.5.Συμπτώματα του Εργασιακού Άγχους**

Το εργασιακό άγχος εκδηλώνεται με πολλούς τρόπου και εμφανίζει ποικίλα συμπτώματα. Διακρίνονται τρεις κατηγορίες σε επίπεδο σωματικό, συμπεριφοράς και ψυχολογίας (Στεργίου Ν. στο E-psychology, ανάκτηση Ιούνιος - 2017).

Κάποια από τα συμπτώματα του άγχους που έχουν πιο κοινή εμφάνιση είναι τα εξής:

#### Σωματικά:

- ✓ Νευρικότητα
- ✓ Τα πόδια και τα χέρια είναι πιο αδύναμα
- ✓ Το άτομο δεν μπορεί να χαλαρώσει και έχει υπερβολική ενέργεια
- ✓ Κούραση
- ✓ Συχνή ούρηση
- ✓ Η σεξουαλικότητα αυξάνεται ή μειώνεται

#### Προβλήματα στη Διάθεση:

- ✓ Θλίψη
- ✓ Το άτομο είναι πιο οξύθυμο απ' ότι συνήθως
- ✓ Αίσθημα πίεσης

#### Προβλήματα στον Ύπνο:

- ✓ Δυσκολία να κοιμηθεί
- ✓ Βλέπει εφιάλτες
- ✓ Ξυπνά μέσα στη νύχτα νιώθοντας άρρωστος
- ✓ Δυσκαμψία και άσχημα συναισθήματα κατά την πρωινή ώρα

#### Προβλήματα στο Στομάχι:

- ✓ Αίσθημα κόμπου στο λαιμό
- ✓ Σύνηθες τέντωμα του λαιμού
- ✓ Αίσθημα φουσκώματος
- ✓ Δυσκοιλιότητα
- ✓ Δυσκολία στην κατάποση
- ✓ Αίσθημα πνιγμού
- ✓ Πόνοι στο στομάχι

#### Προβλήματα στο Κεφάλι:

- ✓ Ίλιγγος
- ✓ Ημικρανία
- ✓ Ζαλάδα
- ✓ Συχνότητα πονοκεφάλων

#### Προβλήματα στο Νου:

- ✓ Χάνεται ο έλεγχος
- ✓ Φόβος μήπως τρελαθεί
- ✓ Δυσκολεύεται να συγκεντρωθεί
- ✓ Δυσκολεύεται να συγκεντρωθεί
- ✓ Νιώθει εξάντληση
- ✓ Γίνεται εμμονή η βελτίωση

#### Προβλήματα στα Συναισθήματα:

- ✓ Συχνή εκδήλωση κλάματος χωρίς λόγο
- ✓ Κυκλοθυμία
- ✓ Εξάντληση χωρίς αιτία
- ✓ Κρίση πανικού και φοβίες

#### Προβλήματα στη Συμπεριφορά:

- ✓ Χάνεται η κοινωνικότητα
- ✓ Διαρκείς συγκρούσεις
- ✓ Ψέματα
- ✓ Οδήγηση χωρίς προσοχή

- ✓ Φωνές χωρίς λόγο
- ✓ Συνεχή και μεγάλα διαλείμματα
- ✓ Καθυστέρηση
- ✓ Γρήγορη αναχώρηση

Στις περισσότερες περιπτώσεις ο εργαζόμενος δεν έχει συνειδητοποιήσει πως τα συμπτώματα αυτά βλάπτουν την υγεία του σταδιακά. Δεν είναι λίγοι οι εργαζόμενοι που απαντούν πως λειτουργούν πολύ καλύτερα όταν πιέζονται και έχουν πολύ περισσότερη ενέργεια. Το άγχος είναι απαραίτητο για να κινητοποιηθεί και να ενεργοποιηθεί ο εργαζόμενος. Όταν όμως υπάρχει διαρκής επίδραση του άγχους, τότε ο οργανισμός οδηγείται σε εξάντληση, η απόδοση μειώνεται καθημερινά και η διάθεση του εργαζόμενου είναι καταθλιπτική και υγεία του βεβαρυσμένη.

### 3.6.Συνέπειες εργασιακού άγχους και αναφορά σε σχετικές έρευνες

Το άγχος εκδηλώνεται και έχει διαφορά από άνθρωπο σε άνθρωπο. Το άγχος εκδηλώνεται σωματικά και συναισθηματικά. Τα συμπτώματα που έχει το άγχος μπορεί να έχει αλλαγές άμεσες στο σώμα, όπως αυξημένη πίεση, υπέρταση στους μύες, δεν υπάρχει αντίσταση σθεναρή σε ασθένειες, ναυτίες και εμετοί. Το άγχος προκαλεί θυμό, διαμαρτυρία και έλλειψη ελέγχου. Ακόμη, προκαλεί έλλειψη της αυτοσυγκέντρωσης και απώλεια μνήμης, δυσκολία στη λήψη αποφάσεων, αίσθημα κούρασης και απογοήτευσης με αποτέλεσμα να μην έχουν αυτοεκτίμηση και καμία συμπιλίωση ανάμεσα στην επαγγελματική και την προσωπική τους ζωή (Πολύζου, 2014).

Από το άγχος δεν επηρεάζονται μόνο οι υπάλληλοι αλλά και οι εταιρείες και η ομαλή τους λειτουργία. Όταν παρουσιάζονται προβλήματα σε μια επιχείρηση τότε ευθύνεται και η αλλαγή του προσωπικού, τα ατυχήματα, η απουσία των υπαλλήλων, η χαμηλή απόδοση στην εργασία, τα παράπονα από τους πελάτες και η αδυναμία να τηρηθούν οι προθεσμίες.

Το εργασιακό άγχος είναι ένα φαινόμενο που αφορά ως προς το σύνολο τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους σε ολόκληρο τον κόσμο και κοντεύει να λάβει διάσταση επιδημίας και υπερβαίνει το ποσοστό του 50% σε ενεργό εργατικό δυναμικό. Το 56% των εργαζομένων στην Ευρώπη όπως αναφέρει η Ευρωπαϊκή

Οργάνωση για τη Βελτίωση Συνθηκών Ζωής, έχει υποβληθεί σε ρυθμούς απόδοσης υψηλού επιπέδου (Σχοινιά, 2015).

Το εργασιακό άγχος έχει προσβάλλει πάνω από 41 εκατομμύρια Ευρωπαίους σύμφωνα με εκτίμηση της ΕΕ, γεγονός που σημαίνει πολλές μέρες απουσίας από την εργασία αλλά και απώλεια σε έσοδα (Σχοινιά, 2015). Η πραγματικότητα όμως υποτιμάται από τις στατιστικές καθώς η άρνηση των εργαζομένων να δεχτούν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στην ψυχολογία τους λόγω της εργασίας τους γιατί φοβούνται μήπως τους κακοχαρακτηρίσουν και απολυθούν.

Η Eurofound το 2015 πραγματοποίησε έρευνα κατά την οποία οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα εργάζονται περισσότερες ώρες απ' ότι στην υπόλοιπη Ευρώπη κατά μέσο όρο 45,4 ώρες την εβδομάδα συγκριτικά με 38,4 σε άλλα κράτη της ΕΕ. Τα τελευταία χρόνια έχει γίνει μια προσπάθεια να μειωθούν οι ώρες εργασίας στην Ευρώπη. Στο ελληνικό κράτος το ωράριο εξακολουθεί να είναι αυξημένο. Ένας στους τέσσερις Έλληνες εργάζεται δέκα ώρες κάθε μέρα και τουλάχιστον πέντε ημέρες τον μήνα, ένα σημαντικό υψηλότερο ποσοστό από αυτό που παρατηρείται στην Ευρωπαϊκή Ένωση. (Eurofound, 2015).

Τα τελευταία 20 χρόνια η εργασία έχει εντατικοποιηθεί και έχει επιρροή στις συνθήκες εργασίας όλων των εργαζομένων. Οι Έλληνες δεν έχουν μεγάλη δυνατότητα να ορίσουν το ωράριο εργασίας τους οι ίδιοι και δεν μπορεί να εξισορροπηθεί ο επαγγελματικός και ο ιδιωτικός βίος. Όλο και πιο πολλοί Έλληνες που εργάζονται αναφέρουν πως η υγεία τους έχει βλαφτεί συγκριτικά με άλλους Ευρωπαίους. Προβλήματα στην πλάτη και εργασιακό στρες αναφέρει τουλάχιστον ένας στους δύο Έλληνες, διπλάσιο ποσοστό σε σύγκριση με την Ευρώπη. Αξιοσημείωτο είναι να αναφερθεί πως οι περισσότερες μέρες που απουσιάζουν οι Έλληνες εργαζόμενοι είναι λόγω προβλημάτων υγείας.

Ο ΟΟΣΑ σε έκθεση σχετικά με την ψυχική υγεία το Μάρτιο του 2015 αναφέρει πως 1 στους 5 ανθρώπους σε ηλικία 15-64 σε χώρες με αναπτυγμένη οικονομία, εμφανίζει κάποιο είδος ψυχικής ασθένειας κατά τη διάρκεια της ζωής του. Μέσω της έρευνας αποδεικνύεται πως το μεγαλύτερο ποσοστό όσων έχουν κάποια μορφή ψυχικής ασθένειας αγωνίζονται να τα βγάλουν εις πέρας και δεν έχουν μεγάλη παραγωγικότητα (ΟΟΣΑ, 2015).

Το Eurofound αποδεικνύει σε μελέτη του με τις επιπτώσεις που έχει η οικονομική κρίση στις εργασιακές συνθήκες, πως η εργασιακή ανασφάλεια παρουσίασε αύξηση το 2007 - 2012 σε όλα τα κράτη της ΕΕ εκτός από την Πολωνία.

Τέλος, η ΕΛΣΤΑΤ το 2014 πραγματοποίησε έρευνα για τα εργατικά ατυχήματα και τα προβλήματα υγείας που δημιουργούνται εξαιτίας της εργασίας στην Ελλάδα και αναφέρει πως τρίτο πιο σύνηθες πρόβλημα υγείας είναι το εργασιακό άγχος και η κατάθλιψη. Συγκεκριμένα, μεγαλύτερη επικινδυνότητα για να αναπτυχθεί κάποιο πρόβλημα ψυχικής υγείας είναι ο μεγάλος φόρτος εργασίας και η πίεση. Τέλος, σε σύγκριση με το 2007 το άγχος, η κατάθλιψη και το στρες έχουν αυξημένη τάση (ΕΛΣΤΑΤ, 2014).

### **3.7 Αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους**

Σε κάθε επιχείρηση πραγματοποιούνται ενέργειες ώστε να περιοριστεί το άγχος που προκαλείται στον εργασιακό χώρο και που μπορεί να εμφανιστεί σε κάθε επαγγελματικό κλάδο και θέση. Οι επιχειρήσεις κάνουν προσπάθειες με τη βοήθεια διαφόρων μεθόδων, υλικών και την διαχείριση ανθρωπίνων σχέσεων να περιορίσουν την αρνητική επιρροή του άγχους στην υγεία του εργαζόμενου. Μια από τα βασικότερες κινήσεις στις οποίες χρειάζεται να προχωρήσουν οι επιχειρήσεις είναι η εξασφάλιση καλών συνθηκών εργασίας με σκοπό τον περιορισμό των κινδύνων οι οποίοι μπορεί να ευθύνονται για την πρόκληση εργασιακού στρες. Ωστόσο όμως, λόγω του ότι η πλήρης εξάλειψη του άγχους δεν είναι εφικτή, θα ήταν αποτελεσματικότερη η μετατροπή του άγχους σε “ευ-στρες”. Αυτό σημαίνει οι εργαζόμενοι να προσπαθούν να μετατρέψουν μια στρεσογόνα κατάσταση σε μια θετική εμπειρία, η οποία μπορεί να τους ωφελήσει και να τους κάνει περισσότερο δημιουργικούς και παραγωγικούς (Ρώτας, 1995).

Σε πρώτο επίπεδο τα άτομα είναι καλό να θέσουν ένα σκοπό στη ζωή και να καταβάλλουν προσπάθεια ώστε να τον πετύχουν. Σύμφωνα με τους Fleizman & Mercy (2007) η ανάπτυξη υγιών οικογενειακών και φιλικών σχέσεων δημιουργεί μια κατάλληλες συνθήκες για την επίτευξη ψυχικής ισορροπίας στον εργαζόμενο. Παράλληλα, υποστηρίζεται ότι όταν τα άτομα βρίσκονται σε εγρήγορση, τότε αναπτύσσουν μια κατάσταση θετικού άγχους το οποίου λειτουργεί ενθαρρυντικά στην καθημερινότητα και συμβάλλει στις αισιόδοξες σκέψεις (Fleizman & Mercy, 2007).

Ο Fontana (1996) υποστηρίζει ότι η πρόληψη αποτελεί ένα μέσο αντιμετώπισης του εργασιακού άγχους. Πιο αναλυτικά, όταν ο εργαζόμενος αλλάζει

στοιχεία της καθημερινότητάς του και ελαττώνει κακές συνήθειες και παράλληλα αποδέχεται τον εαυτό του, τότε είναι πιο δύσκολο να αντιμετωπίσει καταστάσεις εργασιακού στρες. Επιπρόσθετο στοιχείο στα πλαίσια της πρόληψης είναι η αναγνώριση ευθυνών από το ίδιο το άτομο, η προσπάθεια επίτευξης βραχυπρόθεσμων στόχων αλλά και ο διαχωρισμός της προσωπικής ζωής και του ελεύθερου χρόνου από την δουλειά του, είναι μερικά ακόμα στοιχεία που μπορούν να συμβάλλουν θετικά στην πρόληψη εργασιακού άγχους (Fontana, 1996).

### **3.8. Burnout – Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης**

Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης ή αλλιώς “Burnout” είναι ένα φαινόμενο που συναντάται ολοένα και περισσότερο τα τελευταία χρόνια. Πρόκειται για την εξάντληση του εργαζομένου η οποία προκαλείται σταδιακά από μια παρατεταμένη κατάσταση άγχους και εκφράζεται ως απάθεια και αλαζονεία από το άτομο. Το σύνδρομο αυτό συναντάται πολύ συχνά πλέον στον εργασιακό κλάδο και έχει σημαντικές συνέπειες τόσο για την επιχείρηση όσο και για την οικονομία. Παρά το γεγονός ότι το άγχος μερικές φορές μπορεί να ωφελήσει τον εργαζόμενο, με την έννοια της ενίσχυσης της παραγωγικότητάς του, η επαγγελματική εξουθένωση δεν μπορεί να οδηγήσει σε θετικά αποτελέσματα (Μισουρίδου, 2009).

Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης διαχωρίζεται στην συναισθηματική εξουθένωση, την αποπροσωποποίηση και στο χαμηλό επίπεδο προσωπικής επίτευξης. Η πρώτη κατηγορία, αυτή της συναισθηματικής εξουθένωσης, σχετίζεται με την αδυναμία του ατόμου να προσφέρει σε συναισθηματικό επίπεδο τις υπηρεσίες του με βασικό στοιχείο το αίσθημα του καταναγκασμού στην εργασία.

Η επόμενη διάσταση του συνδρόμου burnout είναι αποπροσωποποίηση δηλαδή στην υιοθέτηση από τον εργαζόμενο μιας κυνικής και αρνητικής συμπεριφοράς όσον αφορά την παροχή της εργασίας του. Τέλος, η χαμηλή προσπάθεια προσωπικής επίτευξης σχετίζεται με την αρνητική στάση του εργαζομένου προς τον ίδιο του τον εαυτό και κυρίως σε ζητήματα προσωπικής του εργασιακής απόδοσης. Συνεπώς, η εργασιακή κατάσταση εξουθένωσης την οποία μπορεί να βιώνει ένα άτομο εκφράζεται μέσω των παραπάνω διαστάσεων (Καντάς, 1995). Σε αυτό το σημείο αξίζει να διευκρινιστεί σύμφωνα με τον Καντά (1995), ότι παρόλο που η κατάσταση συναισθηματικής κούρασης και χαμηλής προσωπικής επίτευξης συνδέονται με το εργασιακό άγχος που μπορεί να βιώνει ένας εργαζόμενος, η αποπροσωποποίηση είναι

περισσότερο περίπλοκο συναίσθημα σε περιπτώσεις όπου το άτομο υποφέρει από συμπτώματα burnout (Καντάς, 1995).

Και τα δύο φύλα αντιμετωπίζουν την επαγγελματική εξουθένωση. Ο βαθμός όμως της επαγγελματικής εξουθένωσης διαφοροποιείται ανάλογα με την ηλικία και την εμπειρία του εργαζόμενου. Όσα άτομα είναι πιο μικρά σε ηλικία, άρα και με λιγότερη εργασιακή εμπειρία τείνουν να παρουσιάζουν πιο υψηλά επίπεδα εργασιακής κούρασης. Βασική αιτία για αυτό είναι ότι οι νέοι εργαζόμενοι έρχονται αντιμέτωποι με την ανατροπή των εργασιακών προσδοκιών που είχαν αναπτύξει. Αντιθέτως, σε περιπτώσεις όπου ο νέος εργαζόμενος υποστηρίζεται από το φιλικό και οικογενειακό του περιβάλλον, η επαγγελματική εξάντληση τείνει να μειώνεται ή και να εξαλείφεται (Διλιντάς, 2009).

Απόρροια της επαγγελματικής εξάντλησης είναι η σωματική καταπόνηση που μπορεί να επηρεάσει και την ψυχολογική κατάσταση και συμπεριφορά του ατόμου, τόσο στην δουλειά του, όσο και στην προσωπική του ζωή. Οι επιπτώσεις μπορεί να επηρεάζουν:

- *Τη σωματική υγεία*, συμπτώματα όπως κόπωση, πονοκεφάλους, κατάθλιψη, αϋπνία, διαταραχή της όρεξης και συνέπεια τις εναλλαγές στο σωματικό βάρος, ανία κλπ.
- *Την ψυχική υγεία*, με συμπτώματα όπως το άγχος, αρνητικές καταστάσεις και διαπληκτισμοί με συναδέλφους, θυμός, απογοήτευση, αδιαφορία, κλπ.
- *Τη συμπεριφορά*, όπως είναι η σύγκριση των εργασιακών προβλημάτων με τα προσωπικά και οικογενειακά ζητήματα. Με αυτό το τρόπο το άτομο που υποφέρει από επαγγελματική εξάντληση να διαπληκτίζονται με άλλα άτομα, να απομονώνονται ακόμα και να υποτιμούν τους άλλους ή να εμφανίζουν τάσεις αυτοκτονίας σε ακραίες περιπτώσεις. Μια από τις κακές συνήθειες που υιοθετούν τα άτομα προκειμένου να ξεπεράσουν αυτήν τη δύσκολη κατάσταση είναι το αλκοόλ και τα ναρκωτικά.

Τέλος, ο Διλιντάς (2009) αναφέρει ότι οι επιπτώσεις και τα συμπτώματα μιας κατάστασης εργασιακής κόπωσης που μπορεί να βιώνει το άτομο χρειάζονται χρόνο μέχρι να εμφανιστούν ενώ η επιδείνωσή τους πραγματοποιείται επίσης, σταδιακά (Διλιντάς, 2009).



### 3.9.Χρήση ουσιών λόγω εργασιακού άγχους

Σύμφωνα με το ΚΕΘΕΑ (2014), όλο και περισσότεροι άνθρωποι αναζητούν διέξοδο στα ναρκωτικά, το αλκοόλ και τον τζόγο λόγω προσωπικών δυσκολιών. Πιο υψηλά είναι τα ποσοστά των ανδρών που είναι εθισμένοι στο αλκοόλ κυρίως ηλικίας 40-50 ετών. Αντίστοιχα στην ίδια ηλικία οι γυναίκες είναι εθισμένες στα ψυχοφάρμακα. Όσον αφορά την επιλογή του είδους των ουσιών, αυτή συσχετίζεται με την οικονομική κρίση. Επειδή είναι δύσκολο οι χρήστες να προμηθευθούν ακριβές ουσίες, στρέφονται σε φθηνότερες όπως είναι η κρυσταλλική μεθαμφεταμίνη, το κόστος της οποίας είναι περίπου δύο ευρώ, ωστόσο κρίνεται αρκετά επικίνδυνη. Ακόμη, στρέφονται στα συνθετικά κανναβοειδή των οποίων η κατανάλωση παρατηρείται κυρίως στη Βόρεια Ελλάδα και όχι τόσο στην Αττική.

Είναι γεγονός ότι η οικονομική ύφεση έχει προκαλέσει ποικίλες αρνητικές συνέπειες στην καθημερινή ζωή των ατόμων, ειδικά στο εργασιακό τους περιβάλλον κάτι που συμβάλει στην ενίσχυση της ανασφάλειας και του αισθήματος αβεβαιότητας. Μερικές από αυτές τις επιπτώσεις ήταν πολλοί να άνθρωποι να χάσουν τη δουλειά τους ή να μειωθεί το εισόδημά τους γεγονός που ενεργοποιούν συναισθήματα άγχους και ψυχοσωματικά συμπτώματα. Υπό αυτές τις συνθήκες τα άτομα μπορεί να καταφύγουν και στα ναρκωτικά, το ποτό ή τον τζόγο προκειμένου να ανακουφιστούν από τα δυσάρεστα συναισθήματα και το άγχος (Πουλόπουλος, 2011). Παρά το γεγονός ότι τα παραπάνω είναι σύνθετα κοινωνικά φαινόμενα, η οικονομική κρίση και η αβεβαιότητα που αυτή συνεπάγεται, ευνοεί την εμφάνιση τέτοιων φαινομένων. Πιο συγκεκριμένα, οι συνθήκες οικονομικής αβεβαιότητας και τα υψηλά επίπεδα ανεργίας οξύνουν το πρόβλημα επιβίωσης των ατόμων και τροφοδοτούν την διάλυση της κοινωνικής συνοχής και τα κρούσματα ποικίλων εξαρτήσεων στις οποίες καταφεύγουν τα άτομα με σκοπό να αντιμετωπίσουν το άγχος, την αβεβαιότητα και τα συναισθήματα πίεσης που βιώνουν (Πουλόπουλος, 2013).

Όσον αφορά τα άτομα που ήδη αντιμετωπίζουν προβλήματα με εξαρτήσεις όπως τα ναρκωτικά και το αλκοόλ, η οικονομική ύφεση φαίνεται να επιδεινώνει την κατάσταση και τα προβλήματα που επιδρούν στην ψυχική και σωματική τους υγεία. Παράλληλα, οι συνθήκες αβεβαιότητας εν μέσω οικονομικής κρίσης προωθούν τη μείωση κινήτρων από την πλευρά των εξαρτημένων ατόμων να ενταχθούν στο κοινωνικό σύνολο και να αντιμετωπίσουν τα σοβαρά προβλήματα εξάρτησής τους.

Ταυτόχρονα, φαίνεται ιδιαίτερα δύσκολη η ανεύρεση εργασίας η οποία να διασφαλίζει αξιοπρεπείς απολαβές με αποτέλεσμα να αυξάνεται η πιθανότητα υποτροπής σε προβληματικές καταστάσεις και εξαρτήσεις. Επίσης, λόγω της ύφεσης, η δημόσια υγεία δεν μπορεί να υποστηρίξει ιατρικές εξετάσεις και στήριξη των εξαρτημένων ατόμων ενώ προωθεί φαινόμενα εντονότερης παραβατικότητας των ατόμων (Πουλόπουλος, 2011).

### **3.10. Κατάθλιψη ως επίπτωση της εργασιακής αβεβαιότητας**

Η κατάθλιψη είναι ένα συνολικό σύνολο συναισθημάτων που νιώθει το άτομο και είναι κάτι που εκφράζεται σταδιακά. Το άτομο αισθάνεται θλιμμένο, απογοητευμένο, απελπισμένο ενώ δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις ατόμων που πάσχουν από κατάθλιψη και έχουν τάσεις αυτοκτονίας. Εάν αυτά τα έντονα συναισθήματα συνδυαστούν με τις δύσκολες καταστάσεις που βιώνουν σήμερα τα άτομα λόγω οικονομικής κρίσης στο εργασιακό τους περιβάλλον, τα συμπτώματα κατάθλιψης είναι ακόμα πιο έντονα. Οι άνθρωποι αισθάνονται την αβεβαιότητα στο εργασιακό περιβάλλον λόγω υψηλού ποσοστού ανεργίας, νιώθουν φόβο για το μέλλον και την μελλοντική οικονομική τους κατάσταση με αποτέλεσμα η οικονομική κρίση που βιώνουν τα άτομα να συνδέεται και με κρίση εμπιστοσύνης προς τον εαυτό τους (Βαλσάμη, 2016).

Η οικονομική ύφεση στην Ελλάδα έχει συμβάλει έντονα στην αύξηση των ατόμων που πάσχουν από κατάθλιψη. Σύμφωνα με την Βαλσάμη (2016) ο αριθμός των ατόμων με κατάθλιψη φτάνει τις 500.000 χιλιάδες και ολοένα μεγαλώνει. Η ανεργία αποτελεί τη βασικότερη αιτία που προκαλεί συναισθήματα κατάθλιψης στα άτομα διότι τροφοδοτεί την αβεβαιότητα και το άγχος. Όμως προκύπτει ότι μέσα από την οικονομική δυσχέρεια και προκειμένου να μειωθούν τα κρούσματα κατάθλιψης, χρειάζεται τα άτομα να δώσουν περισσότερη σημασία στις προσωπικές και ψυχικές τους ανάγκες (Βαλσάμη, 2016).

Με βάση έρευνες που έχουν γίνει σχετικά με τη χρήση αντικαταθλιπτικών φαρμάκων, διαπιστώθηκε η αυξημένη χρήση τους τα τελευταία χρόνια μετά το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης. Πιο συγκεκριμένα με βάση έρευνα της GPO, για την Εθνική Σχολή Δημόσιας Υγείας, με θέμα την υγεία των Ελλήνων σε καιρούς κρίσης, ένας στους δύο Έλληνες με εισόδημα λιγότερο από τετρακόσια ευρώ ικανοποιεί τις προϋποθέσεις για εμφάνιση κατάθλιψης. Επίσης, το 1/3 των πολιτών

στη χώρα αδυνατεί να πληρώσει ενώ το 1/4 αυτών δεν λαμβάνει θεραπεία ή δεν μπορεί να κάνει τις απαραίτητες εξετάσεις για την υγεία του (ΠΡΩΤΟ ΘΕΜΑ.gr, 2015). Η χώρα βρίσκεται αντιμέτωπη σήμερα με τις επιπτώσεις της οικονομικής ύφεσης όπως είναι η υψηλή ανεργία, τα μειωμένα εισοδήματα και μέσα στα πλαίσια της οικονομικής εξαθλίωσης και της επιβίωσης των πολιτών, αυξάνονται τα φαινόμενα κατάθλιψης, ψυχικών διαταραχών, απάθειας, απομόνωσης και άγχους των ατόμων. (Αντωνόπουλος, 2015).

Σύμφωνα με τον Πούλη (2016) υφίσταται μια έντονη συσχέτιση ανάμεσα στην ψυχική υγεία και ορισμένους κοινωνικούς και οικονομικούς παράγοντες. Πιο αναλυτικά, όταν το άτομο είναι άνεργο και αντιμετωπίζει πρόβλημα στην ανεύρεση εργασίας, αισθάνεται δυσφορία και γίνεται πιο επιρρεπής σε ανθυγιεινές συνήθειες αλλά και στην ανάπτυξη διαταραχών. Από την άλλη, όταν ένα άτομο μπορεί και εργάζεται είναι ανεξάρτητο γεγονός που το προκαλεί ευεξία και θετική διάθεση απέναντι στην υιοθέτηση δραστηριοτήτων και κοινωνικοποίησης. Κατά αυτό το τρόπο το άτομο αποκτά μια ρουτίνα ζωής που του προκαλεί συναισθηματική ασφάλεια και συμβάλλει στην ψυχική του υγεία (Πουλή, 2016).

Πολύ σημαντική αιτία ενίσχυσης φαινομένων κατάθλιψης είναι και η μειωμένη δύναμη αντιμετώπισης του από τα άτομα μέσω ειδικού. Αυτό σημαίνει ότι όταν τα επίπεδα ανεργίας στη χώρα αυξάνονται, τα άτομα δεν είναι σε θέση να ζητήσουν τις υπηρεσίες ειδικών ιδιωτικής υγείας για βοήθεια με αποτέλεσμα να προτιμούν λόγω οικονομικής τις δημόσιες υπηρεσίες υγείας. Οι τελευταίες όμως δεν λαμβάνουν τους απαραίτητους πόρους ώστε να παρέχουν επαρκείς και ολοκληρωμένες υπηρεσίες στους ασθενείς, με αποτέλεσμα να μην μπορούν να βοηθηθούν επαρκώς (Πουλή, 2016).

Στα πλαίσια της οικονομικής δυσπραγίας ενισχύεται ο φόβος της γαλούχησης της μελλοντικής γενιάς των Ελλήνων με έντονα συμπτώματα κατάθλιψης. Αυτό εξηγείται από το γεγονός του χαμηλού κοινωνικού και οικονομικού επιπέδου που μαστίζει σήμερα τις ελληνικές οικογένειες, στοιχείο που συνδέεται άμεσα με την ανάπτυξη κατάθλιψης των παιδιών όταν ενηλικιωθούν. Ωστόσο η οικονομική κρίση στην Ελλάδα είναι ένα φαινόμενο με σχετικά μικρή διάρκεια, συνεπώς δεν μπορούν να εκτιμηθούν με ακρίβεια όλες οι επιπτώσεις καθώς και το μέγεθός τους. Προς το παρόν, υπάρχουν στοιχεία από έρευνες πάνω στην

ψυχική υγεία πολιτών άλλων κρατών που επηρεάστηκαν από οικονομικές υφέσεις, κατά το παρελθόν (Πουλή, 2016).

Με βάση δεδομένα του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ (2016), τα υψηλά επίπεδα του ποσοστού ανεργίας στη χώρα, η μείωση της αγοραστικής δύναμης των πολιτών και η αβεβαιότητα που βασανίζει τους εργαζόμενους επιδρούν σημαντικά στην υγεία του συνόλου της κοινωνίας. Ιδιαίτερα σημαντικό είναι το ποσοστό τάσεων αυτοκτονίας που σημειώνεται στην Ελλάδα, το οποίο ανέρχεται στο 8%, δεδομένου ότι την τελευταία επταετία η ανεργία έχει αυξηθεί σημαντικά στη χώρα. Το αποτέλεσμα αντίστοιχων ερευνών είναι ότι τα άτομα που προέρχονται από οικογενειακά περιβάλλοντα τα οποία αντιμετωπίζουν προβλήματα ανεύρεσης εργασίας και χαμηλού εισοδήματος, διατρέχουν τον διπλάσιο κίνδυνο νοσηρότητας και πρόωρης θνησιμότητας. Αυτό συνδέεται και με την μειωμένη πρόσβαση σε ιατρική περίθαλψη, μόρφωση, στέγη αλλά και σωστή διατροφή.

Σύμφωνα με έρευνα σε κράτη μέλη της Ε.Ε. διαπιστώθηκε ότι όταν ανεβαίνει ο δείκτης ανεργίας κατά μία ποσοστιαία μονάδα, τότε αυξάνεται το ποσοστό αυτοκτονιών κατά 0,79%. Ταυτόχρονα σε περιπτώσεις αύξησης της ανεργίας μεγαλύτερης από 3% παρατεταμένα, αυξάνεται επίσης το ποσοστό αυτοκτονιών φτάνοντας το 4-4,5%. Συμπερασματικά, διαπιστώνεται ότι το άγχος στην εργασία συμβάλλουν στην εμφάνιση συμπτωμάτων κατάθλιψης στα άτομα (NEWSBOMB, 2012).

Έρευνα του Πανεπιστημίου στη Μελβούρνη (2010) κατέληξε στο ότι το 1/6 των εργαζομένων που έπασχαν από κατάθλιψη είχε ως αιτία το εργασιακό άγχος. Παράλληλα διαπιστώθηκε ότι τα χαμηλού επιπέδου επαγγέλματα είχαν μεγαλύτερη σύνδεση με συμπτώματα άγχους και κατάθλιψης των εργαζομένων, ιδιαίτερα στην περίπτωση των ανδρών. Παρότι το εργασιακό στρες είναι ένα φαινόμενο συχνό τόσο σε άντρες, όσο και σε γυναίκες, η παραπάνω έρευνα έδειξε ότι οι γυναίκες αποδίδουν τα συμπτώματα κατάθλιψης που μπορεί να βιώνουν στο εργασιακό στρες σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άνδρες. Μερικά παραδείγματα στοιχείων που συναντούν οι εργαζόμενοι στο εργασιακό τους περιβάλλον και που μπορεί να συμβάλλουν στην ενίσχυση του εργασιακού άγχους, ακόμα και στην κατάθλιψη είναι η μειωμένη αίσθηση ελέγχου, η αβεβαιότητα, οι διαπλεκτισμοί στο εργασιακό περιβάλλον, οι χαμηλές απολαβές και προοπτικές εξέλιξης μιας επαγγελματικής θέσης. (Πενταράκη, 2010).

Η κατάθλιψη είναι ένα φαινόμενο ψυχικής αναπηρίας που βασανίζει παγκοσμίως σχεδόν 350 εκατομμύρια ανθρώπους. Στην Ευρώπη, εκτιμάται ότι κάθε χρόνο έως και το 10% των ανθρώπων βιώνει ένα καταθλιπτικό επεισόδιο. Υπολογίζεται ότι 86-87% των περιπτώσεων ατόμων με κατάθλιψη στην Ευρώπη εμφανίζονται σε ενήλικες σε ηλικία εργασίας (IDEA, 2012).

Σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό Κατάθλιψης ορίστηκε η 1η Οκτωβρίου ως Ευρωπαϊκή Ημέρα κατά της Κατάθλιψης και με βάση έρευνα σύμφωνα μάλιστα με έρευνα που δημοσιεύτηκε το 2012, η κατάθλιψη στον εργασιακό χώρο είναι γεγονός εφόσον ένας στους δέκα εργαζομένους χάνει τη δουλειά του για το λόγο αυτό. Η συγκεκριμένη έρευνα πραγματοποιήθηκε σε 7.000 εργαζομένους και στελέχη σε χώρες της Ευρώπης και διαπιστώθηκε ότι το 1/5 των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα είχε συμπτώματα κατάθλιψης κάποια χρονική στιγμή. Ένα αρκετά υψηλό ποσοστό αντιπροσώπευε το Ηνωμένο Βασίλειο σε αντίθεση με την Ιταλία που εμφάνισε το χαμηλότερο. Παράλληλα στην Ελλάδα ένα ποσοστό που κυμαίνεται μεταξύ 3% και 6% του πληθυσμού αντιμετωπίζει συμπτώματα κατάθλιψης και κυρίως το γυναικείων πληθυσμό. Το ηλικιακό όριο στο οποίο εμφανίζεται συνήθως η κατάθλιψη είναι η δεκαετία μετά τα είκοσι χρόνια ζωής του ατόμου, ενώ δεν αποκλείεται να εμφανιστεί και μετά τα πενήντα (European Depression Association, 2012).

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup> : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ**

### **4.1 Εισαγωγή**

Στην παρούσα ενότητα θα γίνει ανάλυση της μεθοδολογίας της παρούσας εργασίας, μέσω αναφορών τόσο στο δείγμα πληθυσμού όσο και στα εργαλεία και τις τεχνικές, που χρησιμοποιήθηκαν για την πραγματοποίηση της έρευνας αναφορικά με την αβεβαιότητα στην εργασία και της επίδρασης της οικονομικής κρίσης σε αυτή.

### **4.2 Τρόπος δημιουργίας ερωτηματολογίου**

Όσον αφορά τον τρόπο δημιουργίας του ερωτηματολογίου, αυτό χωρίστηκε σε δύο μέρη, από τα οποία το πρώτο μέρος περιλαμβάνει 5 ερωτήσεις, οι οποίες αφορούν τα προσωπικά στοιχεία, καθώς επίσης και το δεύτερο μέρος της εργασίας, το οποίο αποτελεί το κυρίως μέρος της εργασίας, το οποίο περιλαμβάνει 15 ερωτήσεις, οι οποίες αφορούν τους παράγοντες εργασιακής αβεβαιότητας στην εργασία. Ειδικότερα, ο τρόπος με τον οποίο διαμορφώθηκαν οι ερωτήσεις της έρευνάς μας προέρχονται από προγενέστερες έρευνες, οι οποίες πραγματοποιήθηκαν τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό, καθώς επίσης και με βάση το θεωρητικό υπόβαθρο της εργασίας.

### **4.3 Πληθυσμός έρευνας και μέθοδος δειγματοληψίας**

Η έρευνα αυτή πραγματοποιήθηκε μέσω της μεθόδου της τυχαίας δειγματοληψίας, η οποία πραγματοποιήθηκε στις στάσεις του Μετρό στο Σύνταγμα και στην Ομόνοια για το διάστημα μεταξύ 1 Ιουλίου 2017 και 15 Ιουλίου 2017, και ο πληθυσμός της έρευνας ήταν όλοι όσοι πέρασαν από τους σταθμούς αυτούς την περίοδο αυτή, ηλικίας άνω των 18 έως 70 ετών.

Ωστόσο, για να αποφευχθεί ο κίνδυνος του να μην είναι αντιπροσωπευτικό το δείγμα και τα αποτελέσματα να μην είναι ασφαλή, υιοθετήθηκε το δείγμα ευκαιρίας, δηλαδή χρησιμοποιήθηκε μια αρχική ερώτηση, η οποία αφορούσε στο κατά πόσον τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνά μας ήταν εργαζόμενοι, καθώς η έρευνα εστιάζει

στο να εξετάσει την αβεβαιότητα στην εργασία, αποκλείοντας κατά αυτό τον τρόπο άτομα τα οποία τη δεδομένη χρονική στιγμή ήταν εκτός της αγοράς εργασίας.

#### **4.4 Μέγεθος δείγματος**

Όσον αφορά το μέγεθος του δείγματος, αυτό ανέρχεται σε 120 άτομα, έτσι ώστε να μην είναι έντονη η ύπαρξη δειγματοληπτικού σφάλματος και αντίστοιχα να εξαχθούν όσο το δυνατόν εγκυρότερα και ασφαλέστερα αποτελέσματα. Επίσης, το γεγονός ότι το ερωτηματολόγιο απαντήθηκε μόνο από άτομα που είναι εργαζόμενοι, γεγονός το οποίο αυξάνει σημαντικά την εγκυρότητα της έρευνας μας.

#### **4.5 Επεξεργασία δεδομένων**

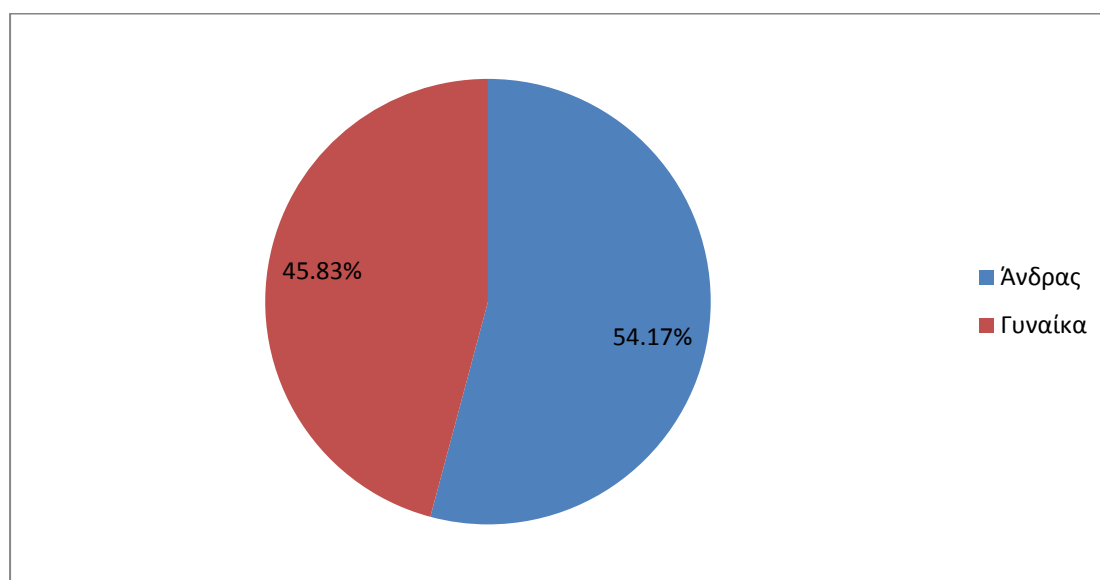
Για την ανάλυση των αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου της έρευνας, χρησιμοποιήθηκε το λογισμικό Microsoft Excel, όπου εισήχθησαν τα δεδομένα και στη συνέχεια κωδικοποιήθηκαν κατάλληλα, ώστε να υλοποιηθούν τα απαραίτητα αποτελέσματα και τα αντίστοιχα γραφήματα για την διεξαγωγή συμπερασμάτων.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup>: ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ

### 5.1 Προσωπικά ερωτήσεις της έρευνας

Όσον αφορά την κατανομή του φύλου των συμμετεχόντων στην παρούσα έρευνα, από το παρακάτω γράφημα είναι εμφανές ότι υπάρχει μια ελαφρά αναλογία υπέρ των ανδρών σε σχέση με τις γυναίκες, καθώς το ποσοστό των ανδρών, που συμμετέχουν στην έρευνά μας ανέρχεται σε 54,17%, όταν το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών που συμμετέχουν στην έρευνά μας είναι ίσο με 45,83%.

Γράφημα 1: Κατανομή φύλου

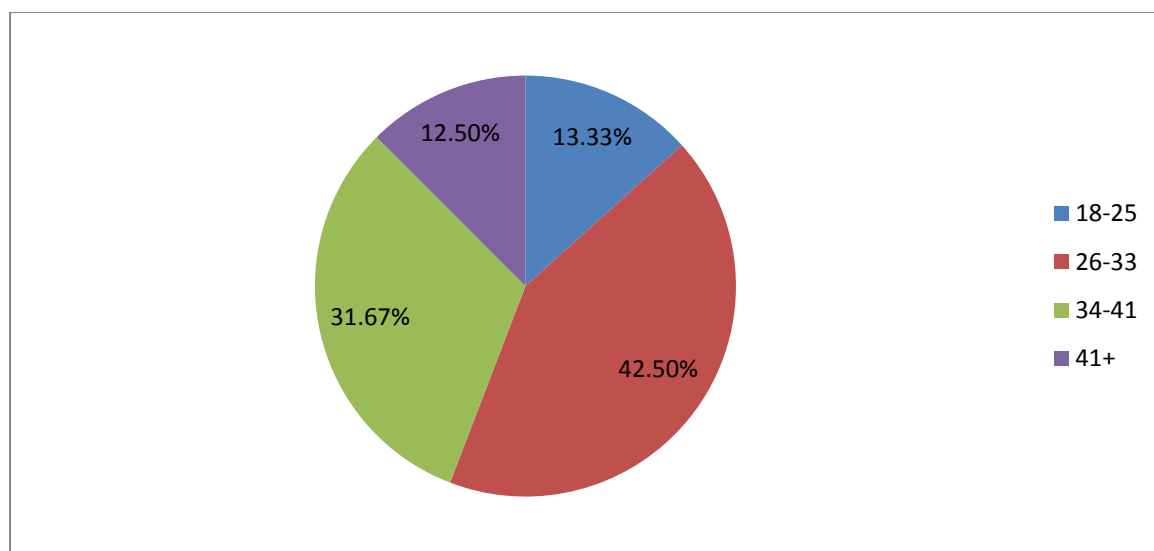


Εν συνεχεία, όσον αφορά την ηλικιακή κατανομή των συμμετεχόντων στην έρευνα μας, όπως γίνεται σαφές από το παρακάτω γράφημα η πλειονότητα των συμμετεχόντων στην έρευνά μας βρίσκεται μεταξύ 26 – 33 ετών σε ποσοστό 42,50%, ενώ ακολουθούν στη συνέχεια οι εργαζόμενοι οι οποίοι βρίσκονται μεταξύ ηλικιών 34 – 41 ετών, με ποσοστό 31,67%, γεγονός ιδιαίτερα θετικό καθώς δείχνει ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα μας βρίσκονται στις πιο παραγωγικές ηλικίες τους από πλευράς εργασίας.

Συνεπώς, όπως είναι φανερό, οι απόψεις των ατόμων αυτών όσον αφορά τα ζητήματα αβεβαιότητας και εργασιακού άγχους είναι ιδιαίτερα σημαντικές, με αποτέλεσμα οι απόψεις τους να έχουν υψηλά επίπεδα εγκυρότητας και αξιοπιστίας.



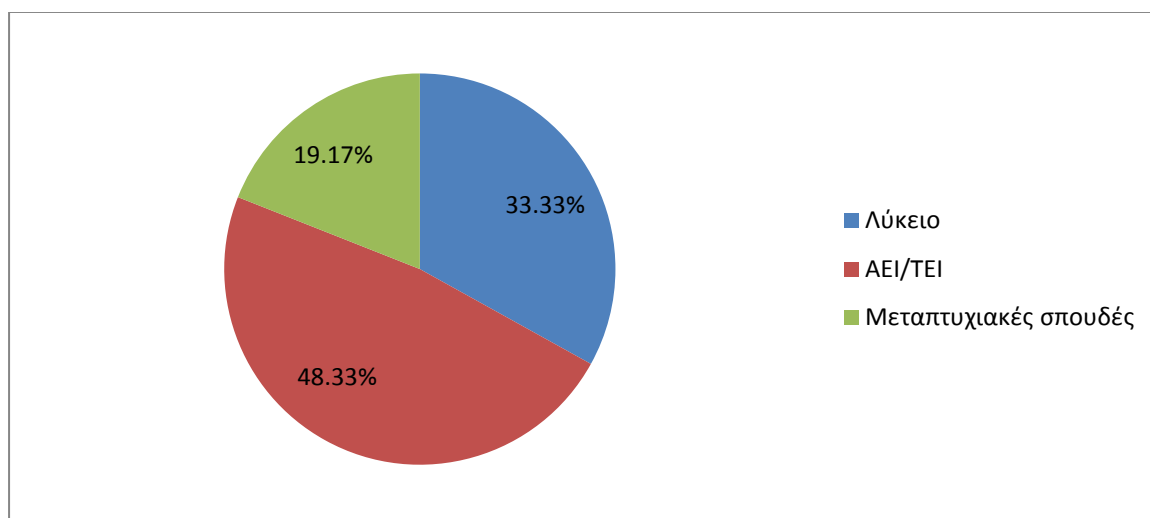
Γράφημα 2: Ηλικιακή κατανομή



Στη συνέχεια, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες στην έρευνα μας να μας αναφέρουν το επίπεδο εκπαίδευσής τους, έτσι ώστε να έχουμε μια πλήρη γνώση αναφορικά με το είδος των εργαζομένων, στους οποίους απευθυνόμαστε στην παρούσα έρευνα.

Ειδικότερα, από το παρακάτω γράφημα είναι φανερό, ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων στην έρευνα μας είναι κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ ή ΤΕΙ σε ποσοστό 48,33%, ενώ έπονται στη συνέχεια οι απόφοιτοι λυκείου με ποσοστό 33,33% και τέλος οι κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών με ποσοστό της τάξεως του 19,17%, γεγονός το οποίο θα μας οδηγήσει στην εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων, λόγω του ότι φαινόμενα όπως η αβεβαιότητα και το άγχος είναι στοιχεία τα οποία επηρεάζουν όλους τους εργαζομένους ανεξαρτήτως μορφωτικού επιπέδου και θέσης στην εργασία τους. Πιο συγκεκριμένα, έχει παρατηρηθεί το φαινόμενο η αβεβαιότητα να είναι περισσότερο έντονη σε εργαζομένους, που βρίσκονται σε χαμηλές θέσεις στις επιχειρήσεις και οι οποίοι είναι συνήθως απόφοιτοι λυκείου, ενώ αντίθετα φαινόμενα όπως το άγχος να είναι περισσότερο έντονα σε περιπτώσεις εργαζομένων που βρίσκονται στα ανώτατα κλιμάκια των επιχειρήσεων, λόγω του αυξημένου φόρτου εργασίας και της έντονης πίεσης που καλούνται να αντιμετωπίσουν κάθε φορά στην εργασία τους.

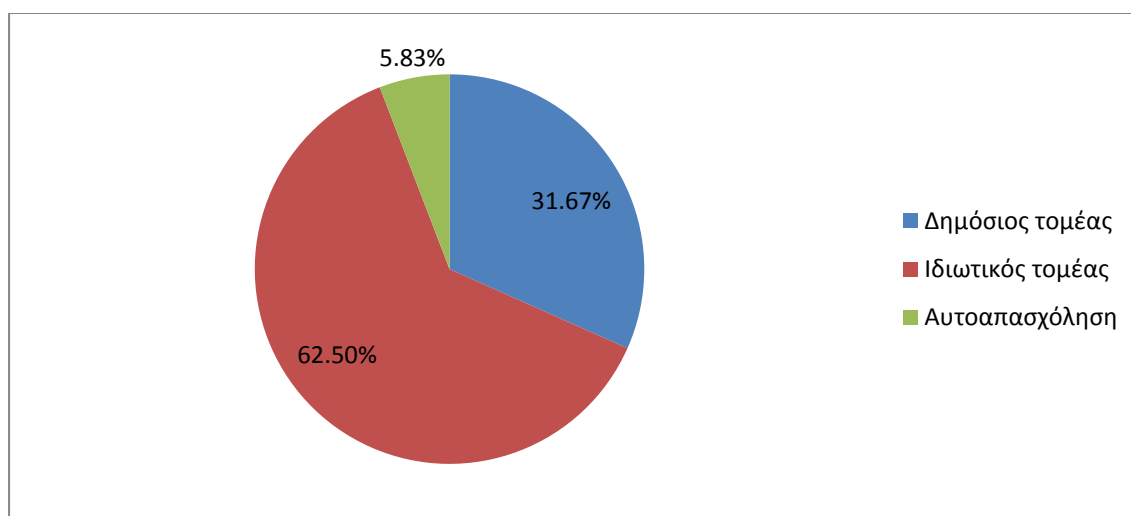
Γράφημα 3: Μορφωτικό επίπεδο συμμετεχόντων στην έρευνα



Εν συνεχεία, ένα ιδιαίτερα σημαντικό ζήτημα όσον αφορά την εξέταση της αβεβαιότητας στην εργασία των συμμετεχόντων του δείγματος μας είναι η μελέτη του τομέα εργασίας στον οποίο δραστηριοποιούνται.

Ειδικότερα, όπως μπορεί να διαπιστώσει κανείς από το παρακάτω γράφημα, το 62,50% των συμμετεχόντων στην έρευνά μας εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα, ενώ ακολουθεί ένα 5,83% των συμμετεχόντων, οι οποίοι εργάζονται μέσω δικών τους επιχειρήσεων ή ασκώντας ελεύθερο επάγγελμα (αυτοαπασχόληση), ενώ τέλος υπάρχει και ένα 31,67% των συμμετεχόντων στην έρευνα, οι οποίοι εργάζονται στο δημόσιο τομέα, όπου μέχρι πρότινος η αβεβαιότητα στην εργασία μπορεί να χαρακτηριστεί ως πολύ χαμηλή.

Γράφημα 4: Τομέας εργασίας συμμετεχόντων στην έρευνα

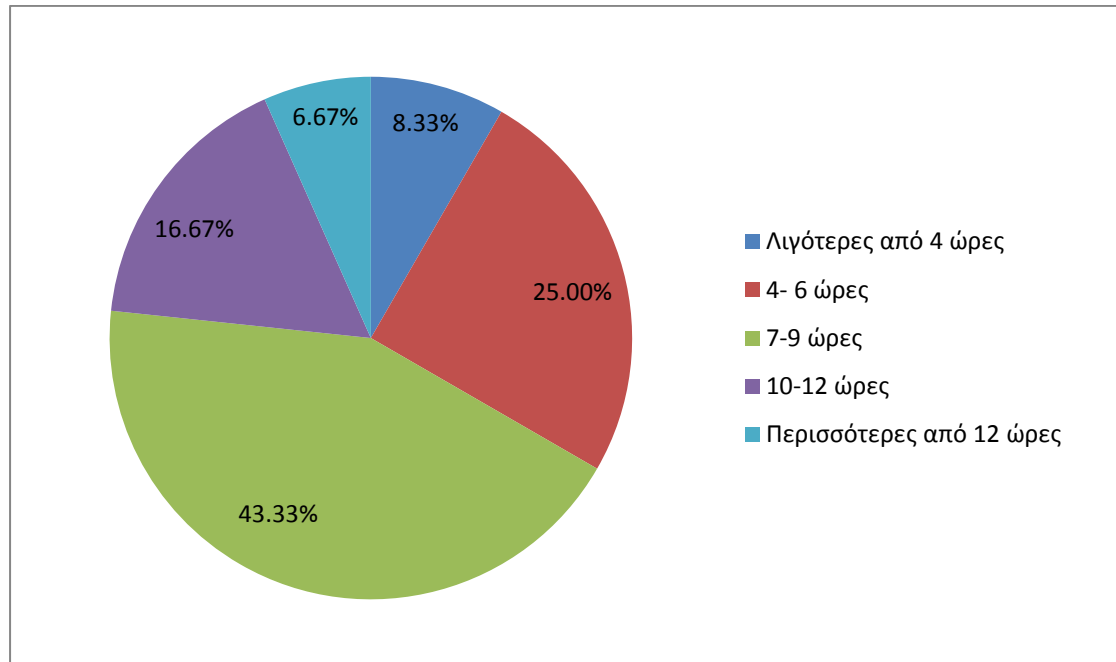


Τέλος, η τελευταία ερώτηση του πρώτου μέρους του ερωτηματολογίου έχει να κάνει με τον αριθμό των ωρών εργασίας, που εργάζονται οι συμμετέχοντες στην έρευνά μας, έτσι ώστε να έχουμε μια σαφή εικόνα του πόσο χρόνο αφιερώνουν τα άτομα αυτά στην εργασία τους.

Ειδικότερα, από το ακόλουθο γράφημα διαπιστώνεται ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων στην έρευνά μας εργάζεται από 7 έως 9 ώρες σε ποσοστό 43,33%, ενώ στη συνέχεια, ακολουθούν οι εργαζόμενοι οι οποίοι εργάζονται από 4 έως 6 ώρες με ποσοστό 25%, οι οποίοι αποτελούν ουσιαστικά εργαζόμενους μερικής απασχόλησης.

Εν συνεχεία, ακολουθούν με ποσοστό 16,67% άτομα τα οποία εργάζονται από 10 έως 12 ώρες την ημέρα, ενώ έπονται τέλος άτομα που εργάζονται λιγότερο από 4 ώρες την ημέρα (συνήθως πρόκειται για φαινόμενα εκ περιτροπής απασχόλησης) με ποσοστό 8,33% και τέλος τα άτομα που εργάζονται περισσότερες από 12 ώρες με ποσοστό της τάξεως του 6,67% και πρόκειται κυρίως για ελεύθερους επαγγελματίες με συνεχή ωράριο εργασίας.

Γράφημα 5: Ώρες ανά ημέρα εργασίας συμμετεχόντων στην έρευνα



## 5.2 Κύριες ερωτήσεις της έρευνας

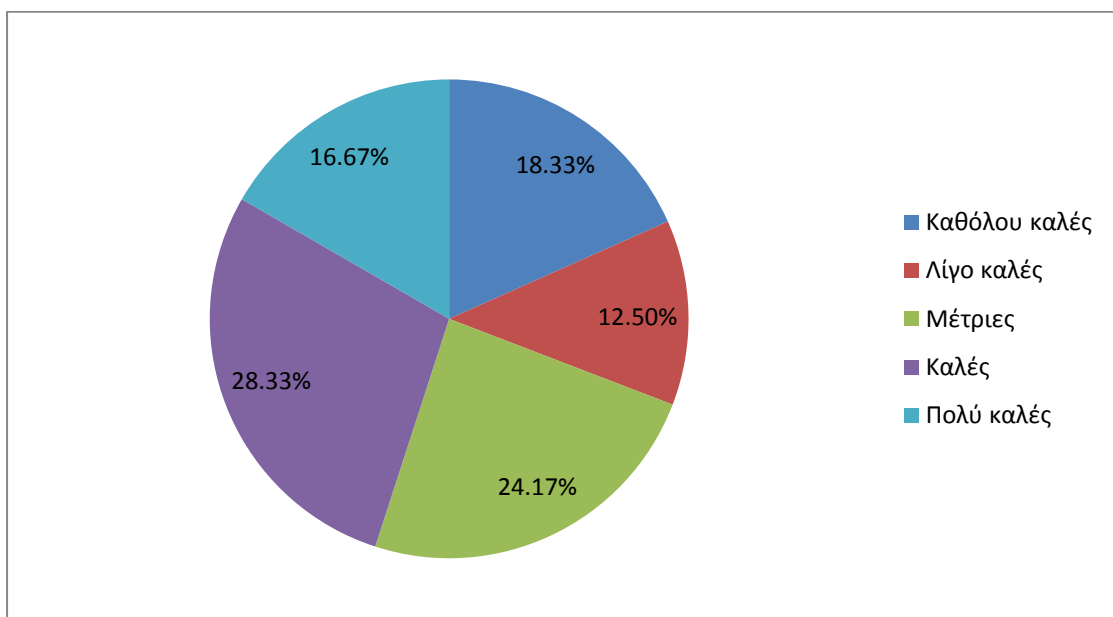
Η πρώτη ερώτηση του κυρίως μέρους της έρευνας μας στοχεύει στο να εξετάσει ποιες είναι οι σχέσεις των συμμετεχόντων της έρευνας μας με τους συναδέλφους τους σήμερα, κάτι το οποίο αποτυπώνεται στο παρακάτω γράφημα.

Ειδικότερα, όπως προκύπτει από το ακόλουθο γράφημα είναι φανερό, ότι το 28,33% των συμμετεχόντων στην έρευνά μας δήλωσε ότι οι σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους είναι καλές, ενώ σε αυτό το ποσοστό πρέπει να προστεθεί και το 16,67% των συμμετεχόντων, οι οποίοι δήλωσαν ότι οι σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους είναι πολύ καλές.

Από την άλλη πλευρά, το 18,30% των συμμετεχόντων στην έρευνα δήλωσε ότι οι σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους δεν είναι καθόλου καλές, ποσοστό το οποίο ανέρχεται στο 30,80% αν προστεθεί σε αυτό το 12,50% που δήλωσε ότι οι σχέσεις με τους συναδέλφους τους είναι λίγο καλές .

Συμπερασματικά, από τα παραπάνω είναι φανερό ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων στην έρευνά μας ανέφερε ότι οι σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους είναι από καλές έως πολύ καλές, κάτι το οποίο είναι ιδιαίτερα σημαντικό για την μείωση της αβεβαιότητας και τη βελτίωση του κλίματος στην εργασία.

Γράφημα 6: Σχέσεις συμμετεχόντων στην εργασία με τους συναδέλφους τους



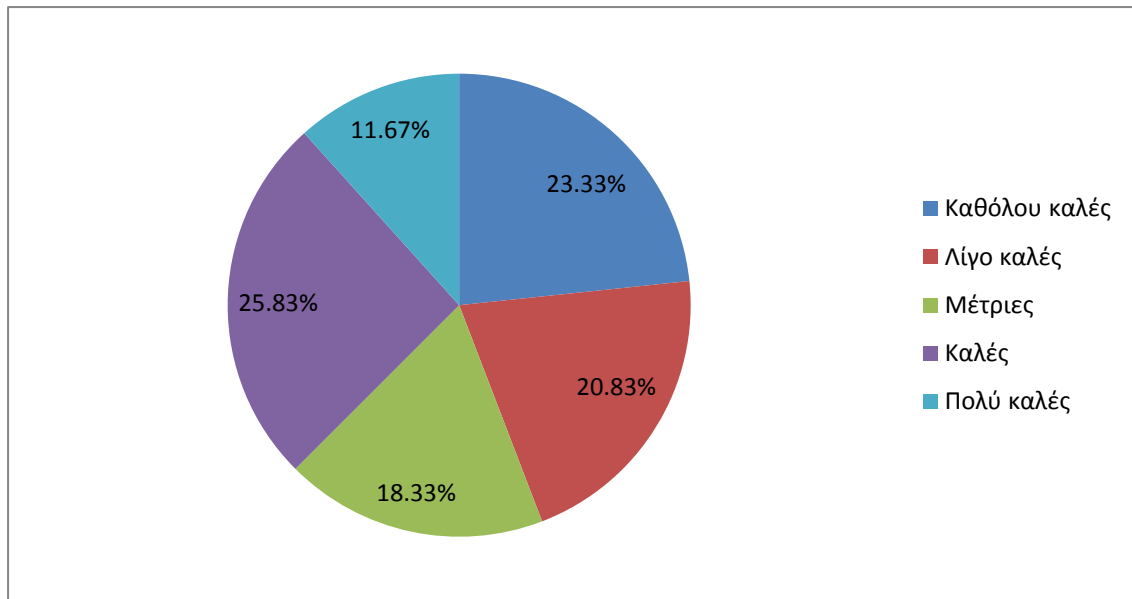
Στη συνέχεια, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες στην έρευνα να χαρακτηρίσουν σήμερα τις σχέσεις τους με τον ή τους άμεσους προϊσταμένους τους, έτσι ώστε να διατυπωθεί ένα σαφές συμπέρασμα για την υπάρχουσα κατάσταση στο χώρο εργασίας τους.

Ειδικότερα, όπως προκύπτει από το ακόλουθο γράφημα είναι φανερό, ότι το 25,83% των συμμετεχόντων στην έρευνά μας δήλωσε ότι οι σχέσεις τους με τους προϊστάμενους τους είναι καλές, ενώ σε αυτό το ποσοστό πρέπει να προστεθεί και το 11,67% των συμμετεχόντων, οι οποίοι δήλωσαν ότι οι σχέσεις τους με τους προϊσταμένους τους είναι πολύ καλές, οπότε το συνολικό νούμερο ανεβαίνει στο 37,50%.

Από την άλλη πλευρά, το 23,33% των συμμετεχόντων στην έρευνα δήλωσε ότι οι σχέσεις τους με τους προϊσταμένους τους δεν είναι καθόλου καλές, κάτι το οποίο σε συνδυασμό με το 20,83% των συμμετεχόντων που δήλωσε ότι οι σχέσεις τους είναι λίγο καλές ανεβάζει το συνολικό ποσοστό στο 44,16%.

Συμπερασματικά, από τα παραπάνω είναι φανερό ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων στην έρευνά μας ανέφερε ότι οι σχέσεις τους με τους προϊσταμένους τους είναι από λίγο καλές έως καθόλου καλές, απόρροια του οποίου είναι η αύξηση της αβεβαιότητας και η υπονόμηση αντίστοιχα του κλίματος στην εργασία τους.

Γράφημα 7: Σχέσεις συμμετεχόντων στην εργασία με τους προϊσταμένους τους

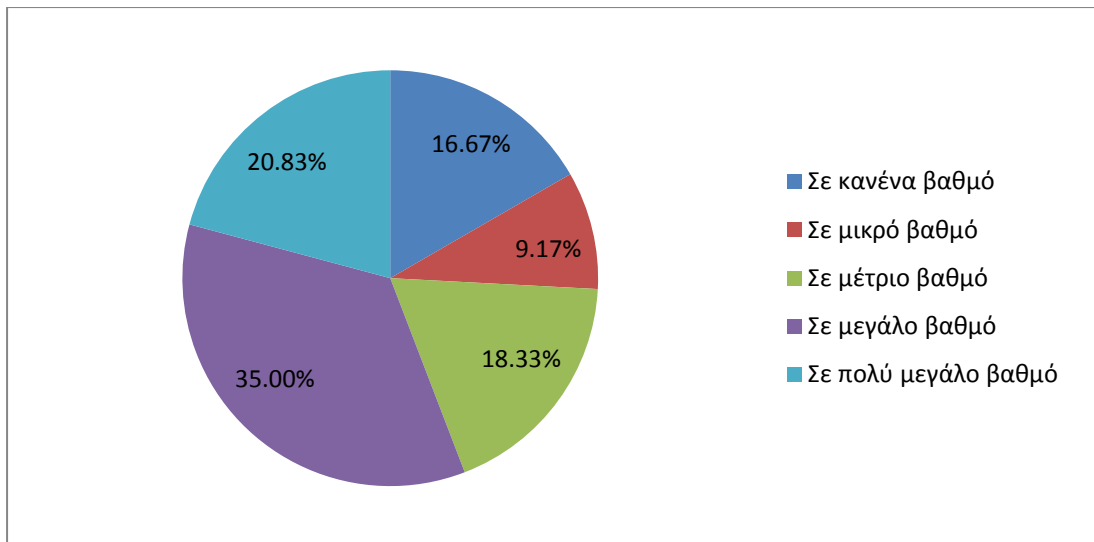


Ιδιαίτερα ενδιαφέροντα είναι τα ευρήματα της επόμενης ερώτησης που τέθηκε στους συμμετέχοντες στην έρευνά μας, με την οποία ζητήθηκε η άποψη τους αναφορικά με το κατά πόσον σήμερα τα άτομα αυτά νιώθουν αβεβαιότητα στην εργασία τους, κάτι το οποίο αποτελεί και βασικό ερώτημα της παρούσας έρευνας.

Από το παρακάτω γράφημα είναι φανερό, ότι το 35% των συμμετεχόντων στην έρευνά μας δήλωσε ότι νιώθει σε μεγάλο βαθμό αβεβαιότητα για την εργασία του, ποσοστό το οποίο πηγάζει κυρίως από την υφιστάμενη κατάσταση στην οικονομία και τις δυσοίωνες προοπτικές που αναμένονται με βάση τα σημερινά δεδομένα, ενώ ακολουθεί εν συνεχεία ένα 20,83% των ερωτηθέντων, οι οποίοι αποκρίθηκαν ότι νιώθουν την αβεβαιότητα σε πολύ μεγάλο βαθμό.

Αντίθετα, από την άλλη πλευρά, υπάρχει και ένα 16,67% των συμμετεχόντων στην έρευνά μας, οι οποίοι δήλωσαν ότι δεν νιώθουν σε καμία περίπτωση αβεβαιότητα στην εργασία τους, γεγονός το οποίο είναι αναμενόμενο καθώς πρόκειται για τη πλειονότητα των περιπτώσεων για υπαλλήλους που εργάζονται στο δημόσιο τομέα, όπου μέχρι σήμερα υπάρχει ακόμα η λεγόμενη μονιμότητα.

Γράφημα 8: Κατά πόσον θεωρούν οι συμμετέχοντες στην έρευνα ότι νιώθουν αβεβαιότητα για την εργασία τους σήμερα.



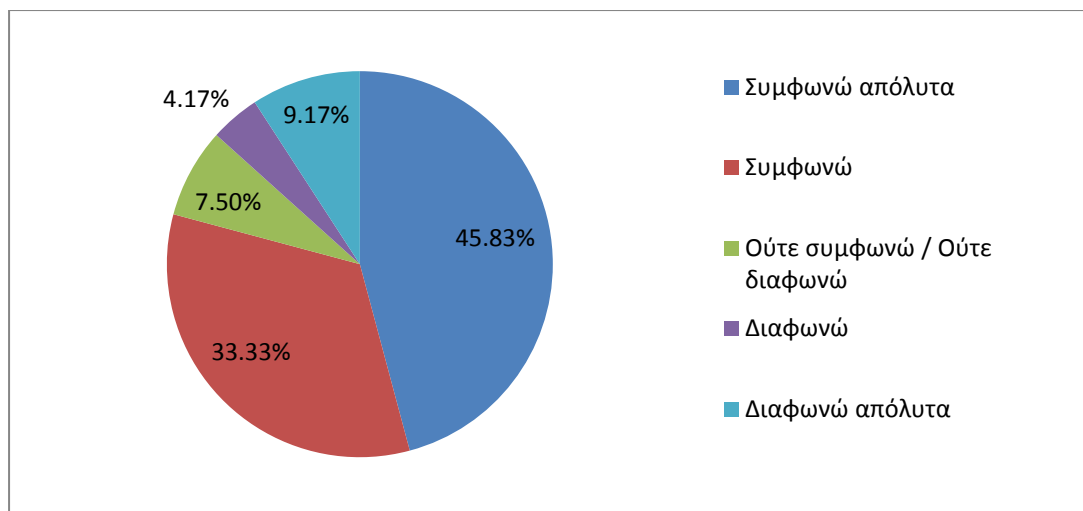
Επιπλέον, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες στην έρευνα να αναφέρουν εάν θεωρούν ότι η αβεβαιότητα στην εργασία τους αυξήθηκε κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών, ως απόρροια της οικονομικής κρίσης, που έχει κάνει έντονη την εμφάνισή της στην ελληνική οικονομία.

Όπως είναι εμφανές από το ακόλουθο γράφημα, είναι φανερό η επιβεβαίωση της παραπάνω πρότασης, ότι δηλαδή η αβεβαιότητα στην εργασία των συμμετεχόντων στην έρευνά μας προήλθε κατά βάση από το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης, απόρροια της οποίας ήταν το κλείσιμο πολλών επιχειρήσεων και οι συνεχείς μειώσεις μισθών και συντάξεων.

Ειδικότερα, το 45,83% των συμμετεχόντων στην έρευνά μας δήλωσε, ότι συμφωνούν απόλυτα με το γεγονός ότι η οικονομική κρίση αποτέλεσε το βασικό παράγοντα αύξησης της αβεβαιότητας ενώ αντίστοιχα το 33,33% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι συμφωνεί με την άποψη αυτή.

Αντίθετα, υπήρχε και ένα 9,17% δημοσίων υπαλλήλων, οι οποίοι υποστήριξαν, ότι παρά την οικονομική κρίση δεν επηρεάστηκε σημαντικά η αβεβαιότητά τους όσον αφορά την εργασία τους.

Γράφημα 9: Κατά πόσον θεωρούν οι συμμετέχοντες στην έρευνα μας ότι η αβεβαιότητα για την εργασία τους σήμερα αυξήθηκε λόγω της οικονομικής κρίσης.



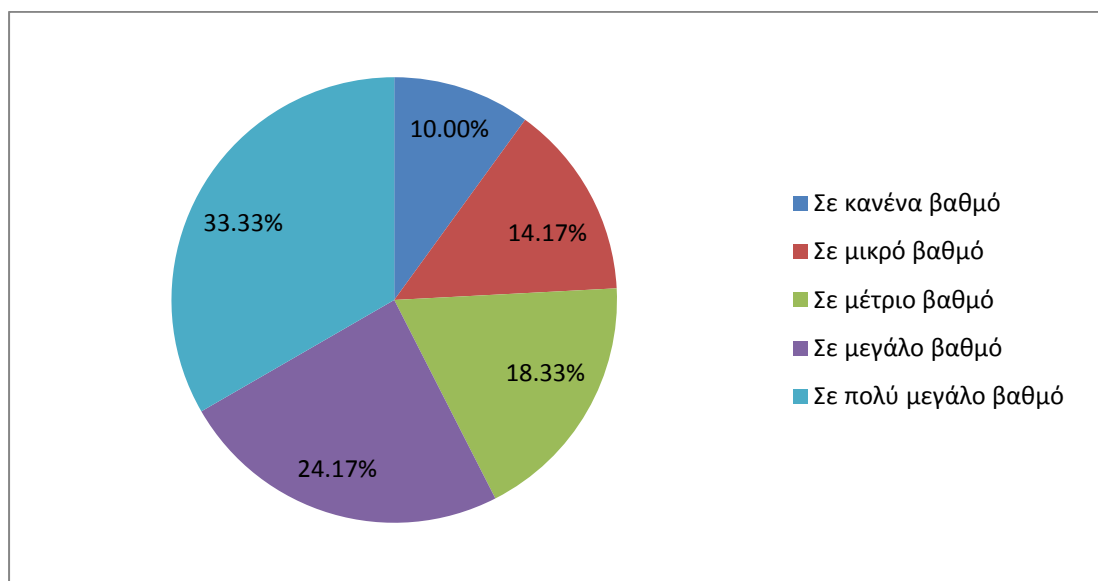
Στη συνέχεια ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες στην έρευνα να μας απαντήσουν κατά πόσον επιδεινώθηκαν οι συνθήκες εργασίας τους από το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης μέχρι σήμερα.

Από το ακόλουθο γράφημα είναι εμφανές, ότι το 33,33% των συμμετεχόντων στην έρευνα δήλωσαν ότι οι συνθήκες εργασίας τους επιδεινώθηκαν σημαντικά και σε πολύ μεγάλο βαθμό λόγω της οικονομικής κρίσης, γεγονός που μαρτυρά τη σοβαρότητα της κατάστασης.

Αντίστοιχα, υπήρχε και ένα 24,17% των συμμετεχόντων στην έρευνα, το οποίο δήλωσε ότι οι συνθήκες εργασίας τους επιδεινώθηκαν σημαντικά τα τελευταία χρόνια λόγω της κρίσης, ενώ μόλις ένα 10% των συμμετεχόντων (στην πλειονότητά τους δημόσιοι υπάλληλοι) δήλωσαν ότι οι συνθήκες εργασίας τους δεν επιδεινώθηκαν σε καμία περίπτωση τα τελευταία χρόνια λόγω της οικονομικής κρίσης.



Γράφημα 10: Κατά πόσον θεωρούν οι συμμετέχοντες στην έρευνα μας ότι οι συνθήκες εργασίας τους χειροτέρευσαν λόγω της οικονομικής κρίσης

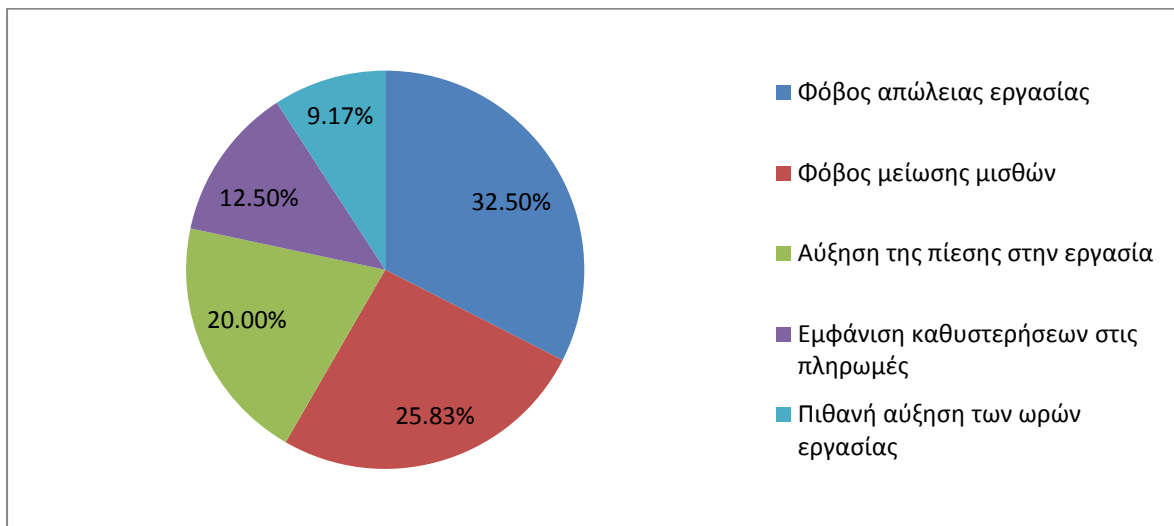


Εν συνεχεία, μια ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα ερώτηση, που τέθηκε στους συμμετέχοντες στην έρευνά μας αφορούσε τον ποιον θεωρούν ως το σημαντικότερο παράγοντα εργασιακής ανασφάλειας για τους ίδιους.

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν και οι οποίες απεικονίζονται στο ακόλουθο γράφημα είναι φανερό, ότι το 32,50% των συμμετεχόντων στην έρευνά μας αποκρίθηκαν, ότι ο φόβος της απώλειας της εργασίας τους αποτελεί το βασικότερο παράγοντα εργασιακής ανασφάλειας για αυτούς, κάτι το οποίο είναι αναμενόμενο αν ληφθεί υπόψη το γεγονός, ότι στα χρόνια της κρίσης μεγάλος αριθμός θέσεων εργασίας χάθηκαν, λόγω του μεγάλου αριθμού των επιχειρήσεων που έκλεισαν .

Εν συνεχεία, στη δεύτερη θέση βλέπουμε να βρίσκεται με ποσοστό 25,83% το φόβο της απώλειας του μισθού, ενώ έπονται στις επόμενες θέσεις με ποσοστά 20% και 12,50% αντίστοιχα, η πιθανότητα αύξησης να αυξηθεί η πίεση στον εργασιακό χώρο και να αρχίσουν να καθυστερούν οι πληρωμές.

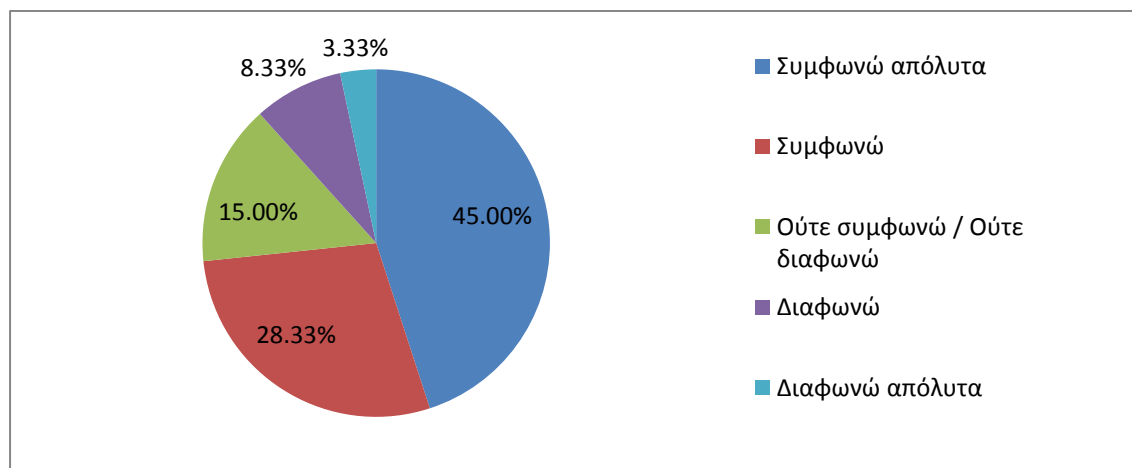
Γράφημα 11: Κυριότερος παράγοντας εργασιακής ανασφάλειας



Επίσης, ιδιαίτερα ενδιαφέροντα ήταν τα ευρήματα της επόμενης ερώτησης που τέθηκε στους συμμετέχοντες στην έρευνα, με την οποία τους ζητήθηκε συγκεκριμένα να μας απαντήσουν στο κατά πόσον επηρεάζεται η απόδοσή τους αρνητικά από την αβεβαιότητα στην εργασία τους.

Ειδικότερα, καθίσταται σαφές από το ακόλουθο γράφημα ότι το 45% των συμμετεχόντων στην έρευνά μας αποκρίθηκε ότι συμφωνεί απόλυτα με τη συγκεκριμένη άποψη ενώ σε αυτό πρέπει να προστεθεί και το 28,33% των συμμετεχόντων που δήλωσαν ότι συμφωνούν με την άποψη αυτή, πράγμα που σημαίνει, ότι η αβεβαιότητα οδηγεί ουσιαστικά στη δημιουργία άγχους, η οποία με τη σειρά της επηρεάζει σημαντικά την παραγωγικότητα των εργαζομένων.

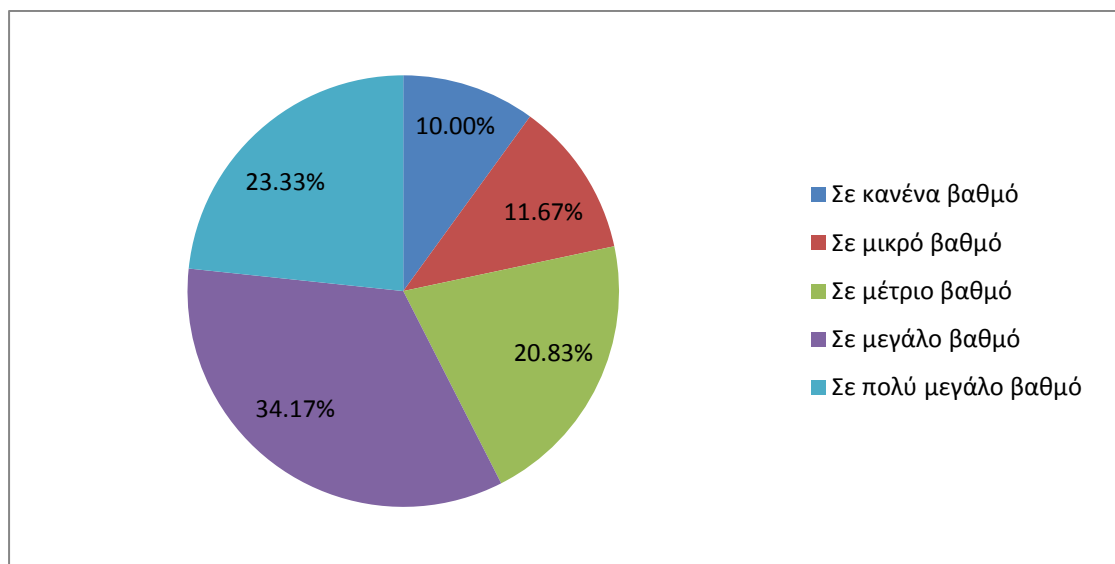
Γράφημα 12: Κατά πόσον η απόδοση των εργαζομένων επηρεάζεται αρνητικά από την αβεβαιότητα



Ιδιαίτερα χρήσιμα ήταν επίσης τα ευρήματα αναφορικά με το κατά πόσον υπάρχει σύνδεση της αβεβαιότητας με την ψυχική υγεία, καθώς όπως φαίνεται από το ακόλουθο γράφημα το 34,17% των συμμετεχόντων στην έρευνα δήλωσε ότι θεωρεί ότι η αβεβαιότητα επιδρά σε μεγάλο βαθμό στην ψυχική υγεία των εργαζομένων, ενώ αν σε αυτό προστεθεί το 23,33% των συμμετεχόντων που δήλωσε ότι θεωρεί ότι η αβεβαιότητα στην εργασία επιδρά αρνητικά σε πολύ μεγάλο βαθμό στη ψυχική υγεία των εργαζομένων, το συνολικό ποσοστό συμφωνίας ανεβαίνει στο 57,50%.

Αντίθετα, υπάρχει μόλις ένα ποσοστό της τάξεως του 10%, το οποίο δήλωσε ότι η αβεβαιότητα δεν επιδρά σε κανένα βαθμό στη ψυχική υγεία των εργαζομένων, ενώ αντίστοιχα υπάρχει και ένα 11,67% των συμμετεχόντων που δήλωσε ότι η αβεβαιότητα επιδρά σε μικρό βαθμό στη ψυχική υγεία των εργαζομένων, ποσοστά που αφορούν κυρίως εργαζομένους που απασχολούνται στο δημόσιο τομέα.

Γράφημα 13: Κατά πόσον η αβεβαιότητα των εργαζομένων επιδρά αρνητικά στη ψυχική υγεία των εργαζομένων

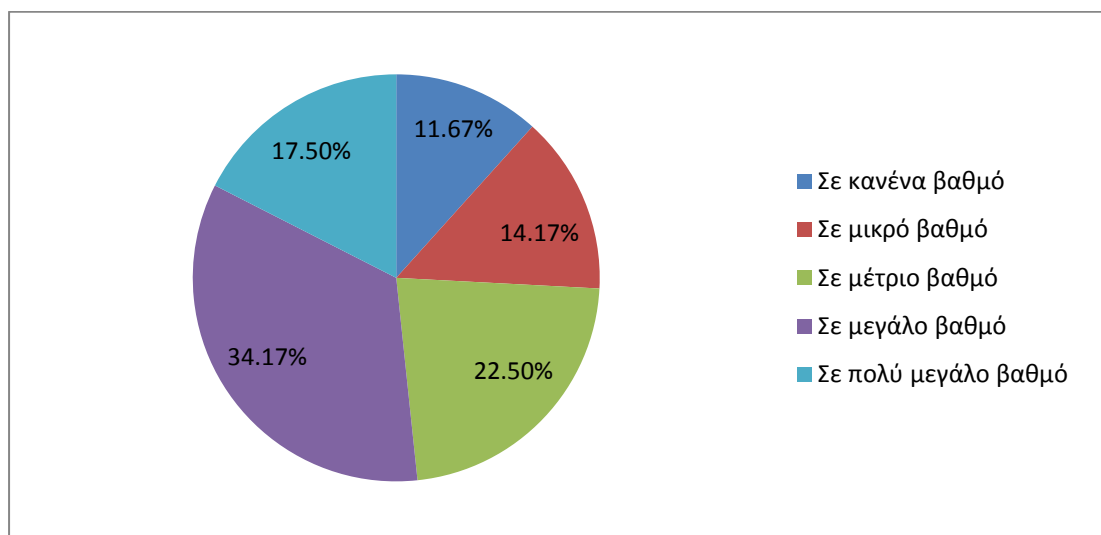


Επιπλέον, ένας άλλος παράγοντας ο οποίος σχετίζεται με την αβεβαιότητα, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία είναι το άγχος των εργαζομένων, το οποίο αποτελεί απόρροια της αβεβαιότητας που αντιμετωπίζει στον εργασιακό του χώρο. Ειδικότερα, όπως προέκυψε από την ανάλυσή μας και απεικονίζεται στο παρακάτω γράφημα, το 34,17% των συμμετεχόντων στην έρευνά μας αποκρίθηκε ότι το άγχος αυξάνεται σε μεγάλο βαθμό λόγω της αβεβαιότητας στην εργασία.

Αντίστοιχα, το 22,50% των ερωτηθέντων αποκρίθηκε ότι το άγχος αυξάνεται σε μέτριο βαθμό λόγω της αβεβαιότητας στην εργασία, ενώ αντίθετα το 17,50% των συμμετεχόντων στην έρευνά μας αποκρίθηκε ότι το άγχος αυξάνεται σε πολύ μεγάλο βαθμό λόγω της αβεβαιότητας στην εργασία.

Από τα παραπάνω είναι σαφές, ότι ο παράγοντας άγχους επιδρά σημαντικά στην αύξηση της αβεβαιότητας στην εργασία, καθώς σωρευτικά το ποσοστό συμφωνίας των ερωτηθέντων ανέρχεται στο 51,67% του συνόλου του δείγματος μας.

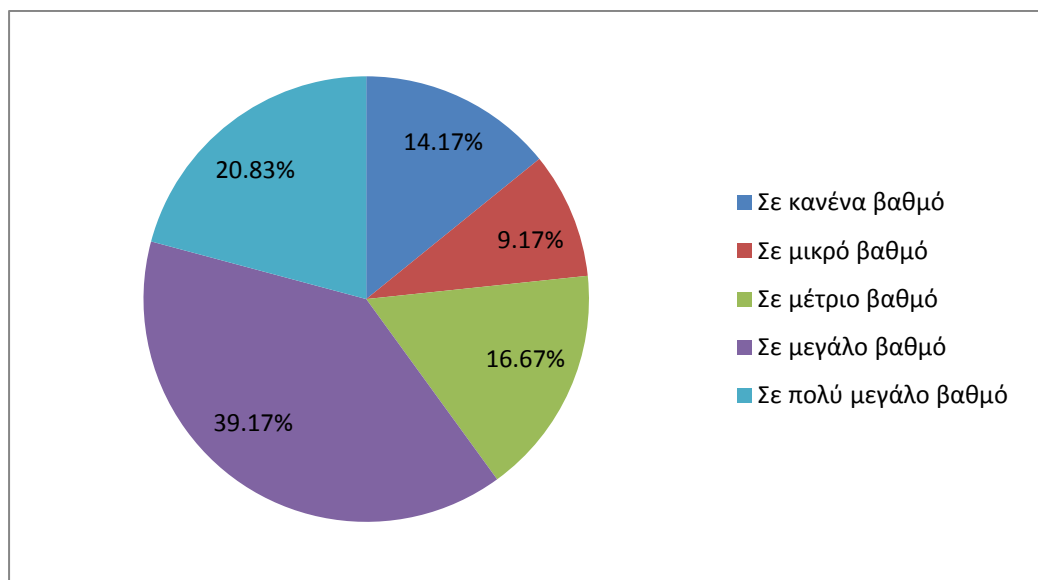
Γράφημα 14: Κατά πόσον το άγχος αυξάνεται λόγω της αβεβαιότητας στην εργασία



Απόρροια της παραπάνω ερώτησης για το ρόλο που διαδραματίζει η αβεβαιότητα στην εργασία στην αύξηση του άγχους αποτελεί η ερώτηση κατά πόσο το εργασιακό άγχος έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια λόγω και της οικονομικής κρίσης. Ειδικότερα, από το παρακάτω γράφημα είναι εμφανές, ότι το 39,17% των συμμετεχόντων στην έρευνά μας δήλωσε ότι το εργασιακό τους άγχος έχει αυξηθεί σε μεγάλο βαθμό τα τελευταία χρόνια, ενώ αντίθετα το 20,63% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι το άγχος τους έχει αυξηθεί σε πολύ μεγάλο βαθμό τα τελευταία χρόνια.

Από τα παραπάνω γίνεται εμφανές, ότι με εξαίρεση τους εργαζομένους στον δημόσιο τομέα, η πλειονότητα των οποίων διαφώνησε με την άποψη αυτή, η πλειονότητα των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα καθώς και οι αυτοπασχολούμενοι ανέφεραν ότι το εργασιακό τους άγχος έχει αυξηθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια, γεγονός το οποίο οφείλεται στην οικονομική κρίση και στην αβεβαιότητα που αυτή έχει επιφέρει.

Γράφημα 15: Κατά πόσον το εργασιακό άγχος έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια



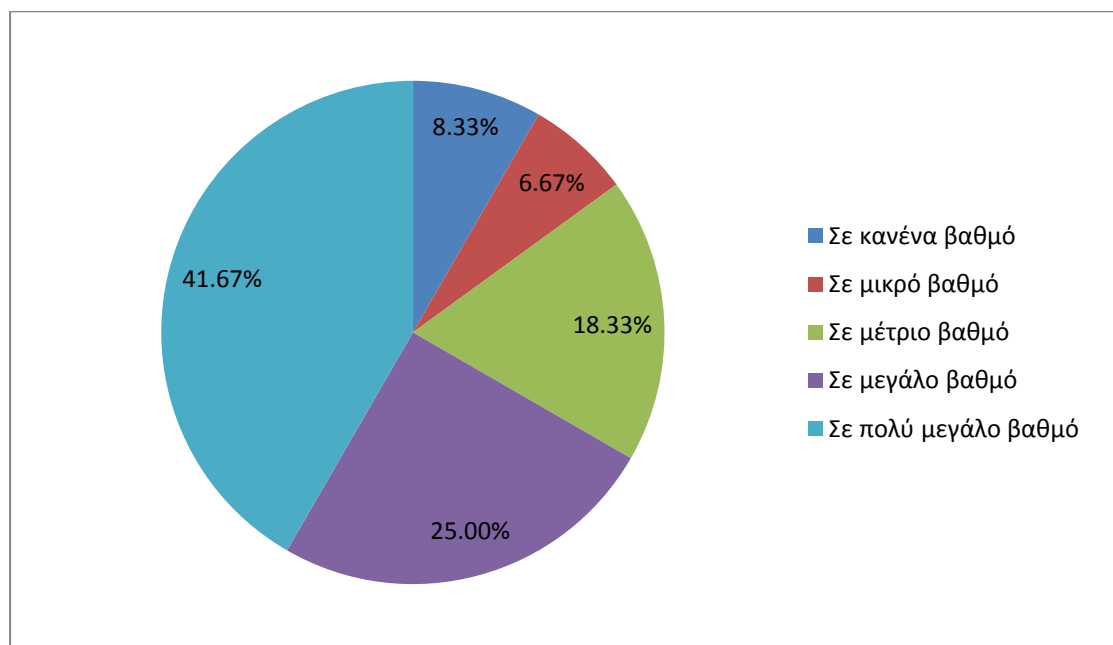
Εξίσου ενδιαφέροντα είναι επίσης τα ευρήματα του κατά πόσον το εργασιακό άγχος και η αύξηση του τα τελευταία χρόνια επιδρούν αρνητικά στις σχέσεις των εργαζομένων είτε με τους συναδέλφους τους είτε με τον άμεσο προϊστάμενό τους, δημιουργώντας δηλαδή τριβές ή αρνητικά συναισθήματα, τα οποία επηρεάζουν αρνητικά το κλίμα στην εργασία.

Ειδικότερα, όπως φαίνεται από το ακόλουθο γράφημα, το 41,67% των συμμετεχόντων στην έρευνά μας δήλωσε ότι το εργασιακό άγχος και η αύξηση του τα τελευταία χρόνια επέδρασαν αρνητικά σε πολύ μεγάλο βαθμό στις σχέσεις των εργαζομένων είτε με τους συναδέλφους τους είτε με τον άμεσο προϊστάμενό τους, ενώ αν στο ποσοστό αυτό προστεθεί και ένα 25% των ερωτηθέντων, οι οποίοι δήλωσαν ότι εργασιακό άγχος επέδρασε σε μεγάλο βαθμό αρνητικά στις σχέσεις τους με τους συναδέλφους και τους προϊστάμενους τους, αυξάνουν το συνολικό ποσοστό στο 66,67% των ερωτηθέντων.

Ουσιαστικά, τα παραπάνω επιβεβαιώνουν τους ισχυρισμούς της βιβλιογραφίας, ότι ο παράγοντας του εργασιακού άγχους, ειδικά όταν προέρχεται από την αβεβαιότητα για την εργασία επιδρά αρνητικά στις σχέσεις των εργαζομένων με τους συναδέλφους τους και τους προϊστάμενους τους, δημιουργώντας κατά αυτό τον

τρόπο ένα ιδιαίτερα αρνητικό κλίμα στην εργασία, το οποίο επιδεινώνεται λόγω και της αβεβαιότητας που επικρατεί σε αυτή.

Γράφημα 16: Κατά πόσον η αύξηση του εργασιακού άγχους αποτελεί παράγοντα που επηρεάζει τις σχέσεις σας με τους συναδέλφους σας και τον προϊστάμενό σας

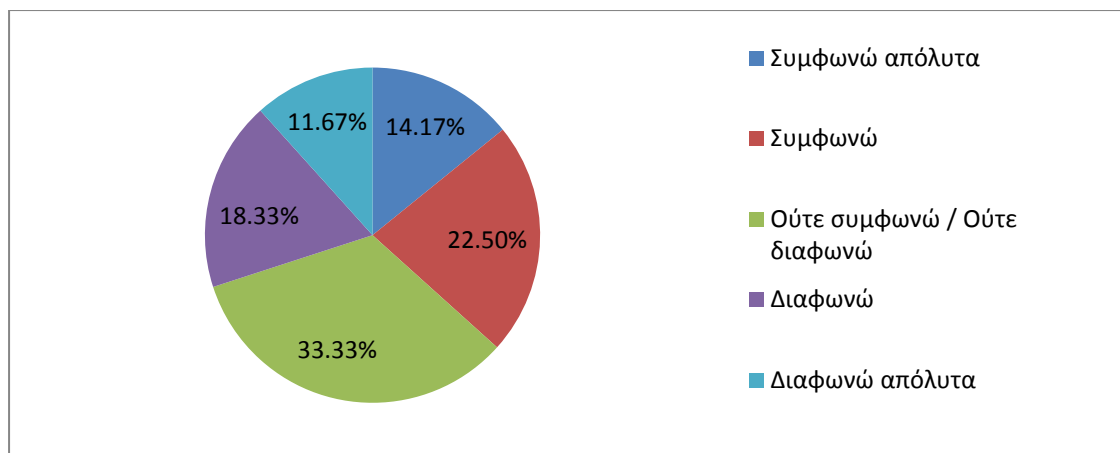


Εν συνεχεία, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες στην έρευνα μας να μας απαντήσουν κατά πόσον συμφωνούν με την άποψη οι ίδιοι ότι το εργασιακό άγχος είναι δυνατόν να οδηγήσει στην πρόσβαση των εργαζομένων σε εξαρτησιογόνες ουσίες.

Ειδικότερα, από το ακόλουθο γράφημα είναι φανερό, ότι δεν υπάρχει μια ξεκάθαρη γνώμη για το συγκεκριμένο ζήτημα, καθώς το 33,33% των συμμετεχόντων στην έρευνα δήλωσε ότι ούτε συμφωνεί αλλά ούτε και διαφωνεί με τη συγκεκριμένη άποψη,

Αντίστοιχα, το 22,50% των συμμετεχόντων συμφωνεί με την άποψη αυτή, ενώ το 18,33% των συμμετεχόντων διαφωνεί με την άποψη αυτή. Συνεπώς, ασφαλή συμπεράσματα αναφορικά με το κατά πόσον το εργασιακό άγχος οδηγεί στην πρόσβαση των εργαζομένων στις εξαρτησιογόνες ουσίες δεν μπορούν να εξαχθούν, παρόλα αυτά είναι σίγουρο ότι άτομα με υψηλό αίσθημα εργασιακού άγχους είναι περισσότερο ευάλωτα στις ουσίες αυτές σε σχέση με άτομα που διακατέχονται από χαμηλά επίπεδα εργασιακού άγχους.

Γράφημα 17: Κατά πόσον η αύξηση του εργασιακού άγχους αποτελεί παράγοντα που πιθανόν να οδηγήσει τα άτομα στις εξαρτησιογόνες ουσίες

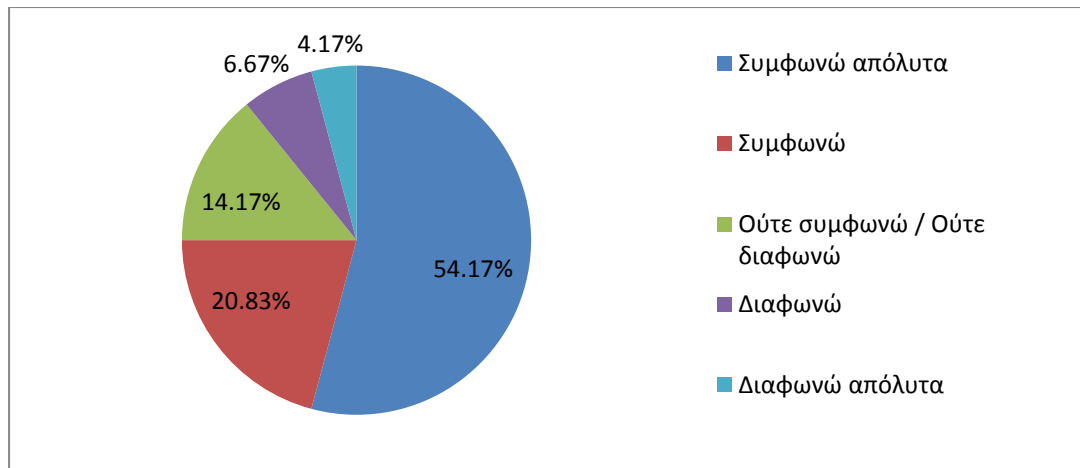


Όσον αφορά δε το κατά πόσον η αβεβαιότητα στην εργασία αποτελεί παράγοντα, ο οποίος οδηγεί στην επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων, από το ακόλουθο γράφημα είναι εμφανές, ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων στην έρευνα αυτή συμφωνεί με την άποψη αυτή.

Πιο συγκεκριμένα, το 54,17% των ερωτηθέντων αποκρίθηκε ότι συμφωνεί απόλυτα με το γεγονός ότι η συνεχής αύξηση της αβεβαιότητας και της ανασφάλειας για την εργασία αποτελούν παράγοντες, οι οποίοι συντελούν στην επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων, γεγονός το οποίο επιδεινώνει την ψυχική κατάσταση τους, επηρεάζοντας τόσο τα επίπεδα άγχους, κούρασης τους, όσο και την ψυχική τους υγεία.

Γράφημα 18: Κατά πόσον η αβεβαιότητα οδηγεί στην επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων

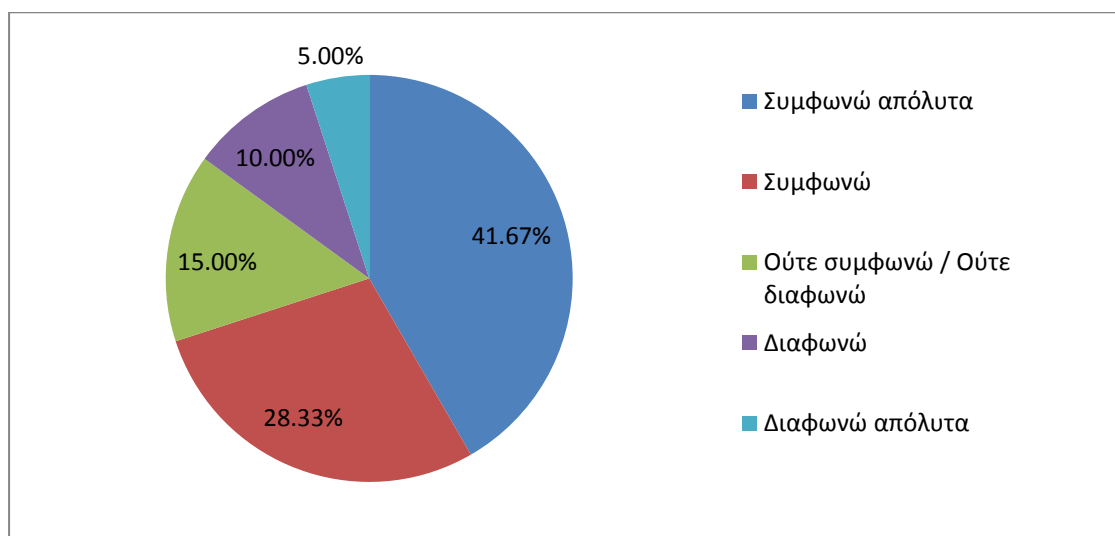




Στη συνέχεια και φτάνοντας προς το τέλος των ερωτήσεων ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες στην έρευνα να αναφέρουν κατά πόσον θεωρούν ότι η αβεβαιότητα στην εργασία συνδέεται με την κατάθλιψη. Ειδικότερα, τα ευρήματα της ανάλυσής μας δείχνουν ότι η πλειονότητα των ερωτηθέντων συμφωνεί με την άποψη αυτή, καθώς το 41,67% των ερωτηθέντων δήλωσε, ότι συμφωνεί απόλυτα με την άποψη αυτή, ενώ από την άλλη πλευρά έπεται ένα 28,33% των ερωτηθέντων που δήλωσε ότι συμφωνεί με την άποψη αυτή.

Τα παραπάνω επιβεβαιώνουν την άμεση σύνδεση της αβεβαιότητας στην εργασία με τη εμφάνιση ολοένα και περισσότερων φαινομένων κατάθλιψης, σε περιόδους αυξημένης αβεβαιότητας σαν τη σημερινή.

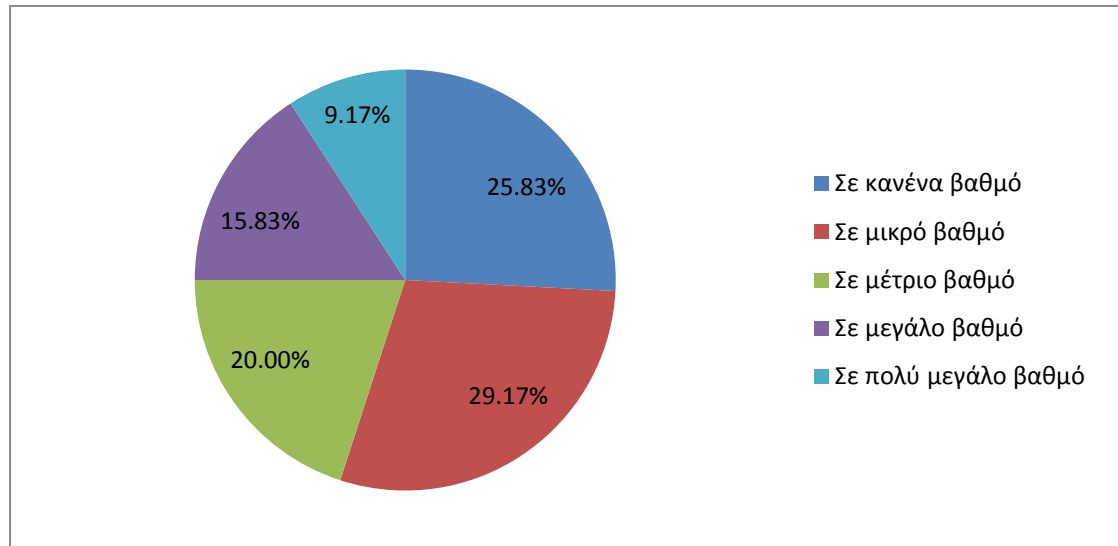
Γράφημα 19: Κατά πόσον η αβεβαιότητα οδηγεί στην αύξηση του φαινομένου της κατάθλιψης των εργαζομένων



Τέλος, η τελευταία ερώτηση της παρούσας έρευνας εστίασε στην εξέταση του κατά πόσον θεωρούν οι ερωτηθέντες- εργαζόμενοι, ότι η κατάσταση θα βελτιωθεί τα επόμενα δύο χρόνια όσον αφορά τη μείωση της αβεβαιότητας που βιώνουν σήμερα από την εργασία τους.

Πιο συγκεκριμένα, όπως φαίνεται ξεκάθαρα και από το ακόλουθο γράφημα, το 29,17% των ερωτηθέντων ανέφερε ότι θεωρεί ότι σε μικρό βαθμό θα βελτιωθεί η υφιστάμενη κατάσταση, ενώ ακολουθεί σε ποσοστό 25,83% η άποψη ότι η κατάσταση δεν αναμένεται να βελτιωθεί σε κανένα βαθμό εντός των επόμενων δύο ετών. Ουσιαστικά, τα παραπάνω υποδηλώνουν μια απαισιόδοξη στάση της πλειονότητας των ερωτηθέντων σήμερα αναφορικά με τη πιθανή βελτίωση της κατάστασης στο μέλλον, γεγονός το οποίο συνδέεται άμεσα με την πεποίθησή τους, ότι η οικονομική κατάσταση στην Ελλάδα δεν αναμένεται να βελτιωθεί σημαντικά εντός των επόμενων δύο ετών, συνεπώς η αβεβαιότητα για την εργασία τους αναμένεται να συνεχίσει να υφίσταται και τα επόμενα δύο χρόνια.

Γράφημα 20: Κατά πόσον τα επόμενα δύο χρόνια θα έχει μειωθεί η αβεβαιότητα στην εργασία των συμμετεχόντων στην έρευνα.



## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Τα κυριότερα συμπεράσματα που προέκυψαν από την έρευνα αποδεικνύουν μια αυξημένη αβεβαιότητα τα τελευταία χρόνια όσον αφορά την εργασία, απόρροια της οικονομικής κρίσης και του μεγάλου αριθμού επιχειρήσεων, οι οποίες έχουν αναγκαστεί να κλείσουν. Άμεση συνέπεια της αβεβαιότητας αυτής είναι η εμφάνιση αυξημένων επιπέδου άγχους των εργαζομένων, τα οποία με τη σειρά τους επηρεάζουν αρνητικά τόσο τις σχέσεις τους με τους υφισταμένους όσο και με τους προϊστάμενους, επιδεινώνοντας επίσης και την ψυχική τους υγεία.

Επιπλέον, από την παρούσα ανάλυση προέκυψε άμεση σύνδεση της αβεβαιότητας στην εργασία με την κατάθλιψη, ενώ δεν είναι σαφής η συσχέτιση της αβεβαιότητας με τις εξαρτησιογόνες ουσίες.

Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να αναφερθεί, ότι σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην έρευνά μας δεν αναμένεται σημαντική βελτίωση τα επόμενα δύο χρόνια όσον αφορά τη μείωση της αβεβαιότητας στην εργασία, απόρροια των απαισιόδοξων εκτιμήσεων των εργαζομένων, ότι δεν αναμένεται η οικονομική κατάσταση στην Ελλάδα να βελτιωθεί σημαντικά εντός των επόμενων δύο ετών.

Συμπερασματικά η εργασιακή αβεβαιότητα πλήττει το μεγαλύτερο ποσοστό της χώρας. Οι εργαζόμενοι οδηγούνται στην κατάχρηση ουσιών εξαιτίας της εργασίας που μπορεί να μην έχουν επιλέξει αλλά να έχουν αναγκαστεί να κάνουν για να μπορέσουν να επιβιώσουν. Το εργασιακό περιβάλλον δεν είναι το κατάλληλο με αποτέλεσμα η κατάθλιψη να είναι ένα όλο και πιο συχνό φαινόμενο και δεν είναι λίγα άλλωστε και τα περιστατικά αυτοκτονίας εξαιτίας τόσο της εργασιακής αβεβαιότητας όσο και της υπερβολικής πίεσης από το περιβάλλον εργασίας.

Η ψυχική υγεία των εργαζομένων πρέπει να γίνει προτεραιότητα και να προλαμβάνεται ώστε το εργασιακό περιβάλλον να αποτελεί έναν ασφαλή και υγιή χώρο για έναν εργαζόμενο ο οποίος πρέπει να ανταπεξέλθει καθημερινά στις δυσκολίες που επέρχονται στη ζωή του.

Το σημαντικότερο πράγμα στην εργασία είναι να έχουν επικοινωνία οι εργαζόμενοι μεταξύ τους και να μπορούν να συζητήσουν τα επαγγελματικά προβλήματα που τυχόν δημιουργούνται μεταξύ τους. Ακόμη, να μπορούν να απευθύνονται χωρίς φόβο στους προϊστάμενους όταν δεν είναι σαφής ο στόχος της εργασίας τους, όταν νιώθουν την ανάγκη να ελέγξουν την εργασία τους ή να

συμμετέχουν στις αποφάσεις αλλά ακόμα και όταν παρενοχλούνται στο χώρο εργασίας.

Κάποιες στρατηγικές που μπορούν να χρησιμοποιηθούν καθημερινά και οδηγήσουν στη μείωση του άγχους είναι οι εξής:

- Πριν πάει κάποιος στη δουλειά να σκεφτεί τι έχει να κάνει μέσα στη μέρα του και τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να τα κάνει. Παρόλα αυτά να έχει στο μυαλό του πως μπορεί και να μη γίνει ακριβώς με τον ίδιο τρόπο
- Να χαιρετάει κάποιος θερμά την οικογένεια του πριν φύγει για δουλειά και όχι μηχανικά
- Όταν εργάζεται να αναπνέει βαθιά και να αλλάζει στάσεις
- Να σκεφτεί την επικοινωνία του με τους συναδέλφους και να φροντίσει να διορθώσει τυχούσες συγκρούσεις
- Δημιουργία λίστας με τις υποχρεώσεις της επόμενης μέρας
- Να σκεφτεί τη δουλειά του διεξοδικά και αν τον ευχαριστεί
- Να μοιράζεται το άγχος
- Να παίρνει γρήγορες αποφάσεις
- Διακοπή ή περιορισμός του καπνίσματος
- Διαλείμματα στη δουλειά
- Μακροπρόθεσμοι στόχοι
- Ενδιαφέρον για την αθλητική του και τη σεξουαλική του ζωή
- Εάν νομίζει πως χρήζει βοήθειας να απευθυνθεί σε ειδικό
- Αποδοχή των λαθών
- Αισιόδοξη πλευρά των καταστάσεων
- Έλεγχος του εαυτού του
- Δεν μπορούν όλοι να πραγματοποιήσουν τους ίδιους στόχους
- Εμπιστοσύνη στον εαυτό του
- Αποδοχή των αλλαγών και προσαρμοστικότητα
- Αποφυγή άγχους
- Επικοινωνία με φίλους
- Αφιέρωση χρόνου στα χόμπι και τα ενδιαφέροντα
- Αναζήτηση βοήθειας από φίλους όταν το χρειάζεται
- Επένδυση σε διαπροσωπικές σχέσεις

- Ανοχή απέναντι στους άλλους
- Το γραφείο να είναι τακτοποιημένο για την επόμενη μέρα
- Να μην κρίνει αρνητικά τους άλλους συναδέλφους
- Να λέει όχι χωρίς ενοχές
- Αποφυγή εργασίας στο σπίτι
- Σεβασμός απέναντι στους συναδέλφους
- Υιοθέτηση εργασιακών πρακτικών που ταιριάζουν περισσότερο (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., 2002)

Είναι σημαντικός παράγοντας στην υγεία η ψυχική γαλήνη. Το κόστος από την απώλεια της ψυχικής υγείας για μια επιχείρηση είναι Για να επιτύχει μια επιχείρηση είναι καθοριστικός παράγοντας πράγμα που έχει γίνει αντιληπτό τα τελευταία χρόνια. Μια επιχείρηση μπορεί να έχει χαμηλή απόδοση εξαιτίας της απουσίας των εργαζομένων και των ψυχολογικών προβλημάτων. Άρα αν βοηθήσει στην προαγωγή της ψυχικής υγείας έχει συμφέρον η επιχείρηση και ωθεί την ομαδική συνεργασία και την επικοινωνία μεταξύ εργαζομένων (Προαγωγή ψυχικής υγείας στον εργασιακό χώρο, ENWHP).

Οι υφιστάμενοι και η ηγεσία πρέπει να δώσουν το παράδειγμα στους εργαζόμενους υιοθετώντας οι ίδιοι τις στρατηγικές για προαγωγή της ψυχικής υγείας.

Μερικές πρακτικές είναι:

- Οι διαδικασίες εργασίας αναδιοργανώνονται: Αυτό μπορεί να γίνει μέσω διεύρυνσης καθηκόντων, αλλαγή ωραρίου, εναλλαγή καθηκόντων ακόμα και πρόσληψη επιπλέον υπαλλήλων αν αυτό χρειάζεται. Δε σημαίνει ότι η επιχείρηση θα χάσει κέρδος ή παραγωγικότητα αν γίνουν όλα αυτά. Αντίθετα σιγά σιγά οι εργαζόμενοι θα παρακινηθούν και θα έλθει ψυχική ευεξία στην εργασία. εργασία (Προαγωγή ψυχικής υγείας στον εργασιακό χώρο, ENWHP)
- Ο εργαζόμενος ελέγχεται όταν εκτελεί την εργασία του: Ο εργαζόμενος πρέπει να είναι αυτόνομος και ελεύθερος ως ένα βαθμό όταν εκτελεί την εργασία του. Ο προϊστάμενος να μην υποδεικνύει και να δίνει εντολές αλλά να δίνει στόχους στον εργαζόμενο προς επίτευξη (Προαγωγή ψυχικής υγείας στον εργασιακό χώρο, ENWHP)
- Όταν λαμβάνονται αποφάσεις να συμμετέχουν και οι εργαζόμενοι: Καλό είναι να συμμετέχουν οι εργαζόμενοι όταν λαμβάνονται αποφάσεις σε μια επιχείρηση γιατί με αυτό τον τρόπο γνωρίζουν πράγματα, το ηθικό τους

παραμένει ψηλά και είναι ψυχικά υγιείς (Προαγωγή ψυχικής υγείας στον εργασιακό χώρο, ENWHP)

- Να ανταμείβονται ικανοποιητικά: Όταν η προσπάθεια δεν συμβαδίζει με την ανταμοιβή, η ψυχολογία του εργαζόμενου είναι αρνητική. Ο μισθός του εργαζόμενου πρέπει να είναι αντάξια της δουλειάς του ώστε να αισθάνεται ικανοποιημένος και να νιώθει ικανός. Αντίθετα, νιώθει μειωνεκτικά και ανικανότητα (Προαγωγή ψυχικής υγείας στον εργασιακό χώρο, ENWHP)
- Να υπάρχει καλή επικοινωνία και να μπορεί να αντιδράσει: Ένας οργανισμός πρέπει να έχει συγκεκριμένη κουλτούρα ώστε να υπάρχει καλή επικοινωνία μεταξύ συναδέλφων και επεξεργασία. Για να επιτευχθεί αυτό οι υφιστάμενοι θα πρέπει να έχουν συγκεκριμένη επαγγελματική κατάρτιση για να έχουν την κατάλληλη συμπεριφορά (Προαγωγή ψυχικής υγείας στον εργασιακό χώρο, ENWHP)
- Να ξεκαθαριστούν οι ρόλοι και οι προσδοκίες: Ο ρόλος των εργαζομένων πρέπει να είναι ξεκάθαρος και οι προσδοκίες των προϊσταμένων απέναντι στους εργαζόμενους να έχουν προσδιοριστεί (Προαγωγή ψυχικής υγείας στον εργασιακό χώρο, ENWHP)
- Εκπαίδευση και κατάρτιση: Οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν καλή εκπαίδευση μέσα στην επιχείρηση και να βοηθά την προσωπικότητα του να αναπτυχθεί και να προαγάγει την ψυχική του υγεία (Προαγωγή ψυχικής υγείας στον εργασιακό χώρο, ENWHP)

Οι εργοδότες πρέπει να στηρίζουν έγκαιρα τους εργαζόμενους όταν έχουν προβλήματα με την ψυχική τους υγεία. Πρέπει να συνεισφέρουν και να βοηθήσουν τους εργαζόμενους να αναρρώσουν τόσο για τους ίδιους όσο και για την επιχείρηση. Εάν κάποιος εργαζόμενος νοσεί πρέπει να υπάρχει εμπιστοσύνη και εχεμύθεια ανάμεσα στον εργαζόμενο και την επιχείρηση. Αν ο εργαζόμενος δεν θέλει να γίνει γνωστό στους συναδέλφους τους το πρόβλημα του πρέπει να γίνει σεβαστό. Η νόσος που είναι σχετική με την ψυχική υγεία είναι ένα ευαίσθητο θέμα και ίσως νιώσει άσχημα ή τον προσβάλλουν. Επομένως θα πρέπει να έχει προνοήσει η επιχείρηση για τους υπάρχοντες αλλά και για τους μελλοντικούς εργαζόμενους.

Τα σημάδια που δείχνουν ότι υπάρχουν προβλήματα στην ψυχική υγεία ενός εργαζομένου είναι:

- Περισσότερα λάθη και ατυχήματα όταν εκτελούνται οι εργασίες
- Μείωση της παραγωγικότητας, μισές εργασίες

- Η φιλικότητα μειώνεται και επικρατεί αρνητική διάθεση
- Οι εργαζόμενοι ζητούν περισσότερες άδειες
- Δεν υπάρχει καλή συνεργασία

(Προαγωγή ψυχικής υγείας στον εργασιακό χώρο, ENWHP).

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### **Ελληνική Βιβλιογραφία**

Αντωνόπουλος Γ. (2015), «Η κρίση έβλαψε σοβαρά την υγεία των Ελλήνων»,

Ανάκτηση από: <https://www.dikaiologitika.gr/eidhseis/asfalish/86927/i-krisi-evlapse-sovara-tin-ygeia-ton-ellinon>

Αποστολάκης Ι., (2007), «Που οφείλεται τι εργασιακό άγχος»

Ανάκτηση από: [http://www.iatronet.gr/article.asp?art\\_id=2842](http://www.iatronet.gr/article.asp?art_id=2842)

Γραμματίδης Γ. (2016)., «Τα αίτια της οικονομικής κρίσης, οι συνέπειες και η διέξοδος. Μύθοι και πραγματικότητα»

Ανάκτηση από:<http://www.liberal.gr/arthro/41761/apopsi/arthra/ta-aitia-tis-oikonomikis-krisis-oi-sunepeies-kai-i-diexodos-muthoi-kai-pragmatikotita.html>

Γεωργακόπουλος Γ. (1989), «Ανθρώπινες σχέσεις στην εργασία (Εργασιακές σχέσεις)». Αθήνα, εκδόσεις Σμπίλιας.

Δανιηλοπούλου Ν. (2012)., «Οι εργασιακές συνθήκες και η οικονομική κρίση»

Ανάκτηση από: <http://edujob.gr/arthrografia/oi-ergasiakes-synthikes-kai-h-oikonomikh-krish>

Δημητράσκου Θ. (2009), « Το συναίσθημα στην Εργασία», E- Psychology

Ανάκτηση από: <https://www.e-psychology.gr/work-psychology/360-emotions-in-work.html>

Διλιντάς Α. (2009), «Μελέτη του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης στο προσωπικό ενός πανεπιστημιακού νοσοκομείου»,

Ανάκτηση από: <http://www.mednet.gr/archives/2010-3/pdf/498.pdf>

Δουράκης Γ. (2014), «Τα αίτια της κρίσης (και της τραγωδίας)», Το Βήμα

Ανάκτηση από: <http://www.tovima.gr/opinions/article/?aid=648767>



Καλογεράκου Μ. (2017), «Απολύσεις και ανεργία επιδεινώσαν την υγεία των Ελλήνων», news247.gr

Ανάκτηση από: <http://news247.gr/eidiseis/koinonia/ygeia/apoluseis-kai-anergia-epideinwsan-thn-ygeia-twn-ellhnwn.4505027.html>

Καντάς Α. (1995), «Οργανωτική Βιομηχανική ψυχολογία (Διεργασίες ομάδας – σύγκρουση – Ανάπτυξη και αλλαγή – κουλτούρα – επαγγελματικό άγχος)», Ελληνικά Γράμματα, Γ' έκδοση, Αθήνα

Καρίκη Μ. (2010). «Η επαγγελματική ανασφάλεια». Η Ροδιακή

Ανάκτηση από: <http://www.rodiaki.gr/article/23793/h-epaggelmatikh-anasfaleia>

Μισουρίδου Ευδοκία, (2009) «Η Αντιμετώπιση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης στη Νοσηλευτική», ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗ 48(4): 358–366

Μπούρας Γ. & Λύκουρας Λ. (2011). «Η οικονομική κρίση και οι επιπτώσεις της στην ψυχική υγεία», Εγκέφαλος, Τεύχος 48, σελ. 48-54.

Πάλλα Κ. (2016). «Εργασιακή Ικανοποίηση: Τι ρόλο παίζουν τα θετικά συναισθήματα», Εναλλακτική Δράση

Ανάκτηση από: <http://enallaktikidrasi.com/2017/05/ergasiaki-ikanopoihsh-rolou-paizoun-thetika-synaisthimata/>

Πενταράκη Α. (2010). «Άγχος και κατάθλιψη στην εργασία: Τρόποι διαχείρισης και αντιμετώπιση του», www.psyhealth.gr

Ανάκτηση από: <http://www.psyhealth.gr/portal/Articles/ergasia/>

Πολύζου Β. (2014). «Το εργασιακό άγχος προκαλεί φόβο, θυμό, πανικό και σοβαρά προβλήματα υγείας. Τρόποι αντιμετώπισης του», medlabgr.blogspot.com Ανάκτηση από: [http://medlabgr.blogspot.com/2014/07/blogpost\\_7.html#ixzz4mKKy4CNt](http://medlabgr.blogspot.com/2014/07/blogpost_7.html#ixzz4mKKy4CNt)

Πουλόπουλος Χ. (2011). «Η οικονομική κρίση συντελεί σε αύξηση των χρηστών ναρκωτικών ουσιών», www.health.in.gr

Ανάκτηση από: <http://health.in.gr/news/various/article/?aid=1231114640>

Πουλόπουλος Χ. (2013), «Κρίση και Ναρκωτικά», www.tvxs.gr

Ανάκτηση από: <http://tvxs.gr/news>

Πουλή Γ. (2016), «Πως η οικονομική κρίση οδηγεί τους Έλληνες σε κατάθλιψη»,  
www.kafeneio-gr.blogspot.de

Ανάκτηση από: [http://kafeneio-gr.blogspot.gr/2016/11/blog-post\\_254.html](http://kafeneio-gr.blogspot.gr/2016/11/blog-post_254.html)

ΠΡΩΤΟ ΘΕΜΑ.gr, (2015), «Εκθεση-σοκ: Ολο και χειρότερη η υγεία των Ελλήνων  
Το 44% των Ελλήνων υποφέρει ψυχικά λόγω κρίσης», www.protothema.gr

Ανάκτηση από: <http://www.protothema.gr/ugeia/article/535957/olo-kai-heirotteri-i-ugeia-ton-ellinon-logo-krisis/>

Ρώτας Ρ. (1995). «Αποφεύγετε το stress», Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.

Σιάτρας Γ. (2011). «Οι ρίζες και τα αίτια της ελληνικής κρίσης χρέους – Τι μπορεί να  
γίνει σήμερα;» Ανάκτηση από:

<http://www.eurocapital.gr/index.php/permalink/32489.html>

Στεργίου Ν.«Εργασιακό άγχος: Όταν η εργασιακή καθημερινότητα γίνεται

δυσβάστακτη», E-Psychology Ανάκτηση από: <https://www.e-psychology.gr/work-psychology/452-stress-work-occupational-psychology.html>

Σχοινά Μ. (2015). «Εργασιακό άγχος». Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης και  
Συμβουλευτικής Εργαζομένων, ΙΝΕ.

FleizmanN&MarcyM. (2007). «Αναπνεύστε βαθειά διώζτε το άγχος», Μελέτη  
περιπτώσεων εργασιακού άγχους, Εκδόσεις Κριτική

FontanaD. (1996). «Άγχος και η αντιμετώπισή του: Τεχνικές καταπολέμησης του  
stress», Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα

ΚΕΘΕΑ. (2016), «Η κρίση δημιουργεί εξαρτήσεις: Καταφεύγουν σε ναρκωτικά, τζόγο  
και διαδίκτυο οι Έλληνες», www.iefimerida.gr

Ανάκτηση από: <http://www.iefimerida.gr/news/274061/i-krisi-dimioyrgei-exartiseis-katafeygoyn-se-narkotika-tzogo-kai-diadiktyo-oi-ellines>

ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΤΥΠΟΣ (2016), «Πως η οικονομική κρίση οδηγεί σε κατάθλιψη τους  
Έλληνες», eleytherosTypos.gr

Ανάκτηση από: <http://www.eleftherostypos.gr/ygeia-epistimi/53629-pos-i-oikonomiki-krisi-odigei-tous-ellines-stin-katathlipsi/>

ΕΘΝΟΣ (2016), «Nielsen: 4 στους 10 Έλληνες ανησυχούν για τη δουλειά τους», Το Έθνος Ανάκτηση από: <http://hania.news/2016/09/12/nielsen-4->

Τάσος, Π. (2013), «Συμπτώματα άγχους», Anew.gr

Ανάκτηση από: <http://www.anew.gr/psychology/article.php?aid=73>

ΕΛΣΤΑΤ (2014), «Ειδική έρευνα για τα ατυχήματα και τα προβλήματα υγείας που συνδέονται με την εργασία», [www.statistics.gr](http://www.statistics.gr)

Ανάκτηση από: <http://www.statistics.gr/el/statistics>

Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (2014), «Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην Ευρώπη: Συχνότητα εμφάνισης και στρατηγικές πρόληψης», [www.europa.eu](http://www.europa.eu)

Ανάκτηση από: <https://osha.europa.eu/el/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Οδηγός για την προαγωγή της ψυχικής υγείας στους χώρους εργασίας – Εγχειρίδιο εργοδοτών, Τμήμα επιθεώρησης Εργασίας Ε.Ε.

Πηγές του εργασιακού άγχους, Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.)

### **Ξένη Βιβλιογραφία**

Barling, J. & Mendelson, M.B. (1999). “Parent’s job insecurity affects children’s grade performance through the indirect effects of beliefs in unjust world and negative mood”. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 347-355.

Benito, A. (2006). “Does job insecurity affect household consumption?” *Oxford Economic Papers*, Oxford University Press, 58, 157-181.

Berntson, E. & Marklund, S. (2007). “The relationship between employability and subsequent health.” *Work & Stress*, 21(3), 279–292.

Blanden A. (2014)., “What is economic crisis”, *Critical Theory*

Ανάκτηση από: <http://www.critical-theory.com/what-is-an-economic-crisis/>

Burchell B. (2011). “A temporal comparison of the effects of unemployment and job insecurity on wellbeing”. *Sociological Research Online* 16(9): 1–20.

- Burgard S., Kalousova L. & Seefeldt K. (2012). "Perceived Job Insecurity and Health". *The Michigan Recession and Recovery Study*. University of Michigan
- Cappelli P. (1999). "The New Deal at Work: Managing the Market-Driven Workforce". Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Cheng GH-L, Chan DK-S. (2008). "Who suffers more from job insecurity?" *A meta-analytic review. Applied Psychology: An International Review* 57(2): 272–303.
- De Witte H. (1999). "Job insecurity and psychological well-being: review of the literature and exploration of some unresolved issues". *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8(2): 155–77.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2008). "Volition and reasons for accepting temporary employment: Associations with attitudes, well-being, and behavioural intentions". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17, 363-387
- Elman, C. & O'Rand, A.M. (2002). "Perceived job insecurity and entry into work-related education and training among adult workers". *Social Science Research*, 31, 49–76.
- Forrier, A. & Sels, L. (2003). "The concept employability: A complex mosaic". *International Journal of Human Resource Development and Management*, 3(2), 103–124.
- Fugate, M., Kinicki, A. J. & Ashforth, B. E. (2004). "Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications". *Journal of Vocational Behaviour*, 65, 14–38.
- Gallie D, Felstead A, Green F. (2012). "Job preferences and the intrinsic quality of work: the changing attitudes of British employees 1992–2006". *Work, Employment and Society* 26(5): 806–21.
- Gash V, Inanc H. (2013). "Insecurity and the peripheral workforce. In: Gallie D (ed.) *Economic Crisis, Quality of Work and Social Integration – The European Experience*". Oxford: Oxford University Press, 142–68.

Goldthorpe J. (2000). "Social class and the differentiation of employment contracts". In: Goldthorpe JH (ed.) *On Sociology: Numbers, Narratives and the Integration of Research and Theory*. Oxford: Oxford University Press, 206–29.

Green F. (2009). "Subjective employment security around the world". *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* 2(3): 343–63.

Green F. (2015). "Health effects of job insecurity Job insecurity adversely affects health, but fair workplace practices and employee participation can mitigate the effects", UCL Institute of Education UK.

Greenhalgh L, Rosenblatt Z. (1984). "Job insecurity: toward conceptual clarity". *Academy of Management Review* 3: 438–48.

Hellgren J, Sverke M, Isaksson K. (1999). "A two-dimensional approach to job insecurity: consequences for employee attitudes and well-being". *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8(2): 179–95.

Identifying Depression through Early Assessment Research Team (IDEA): "Impact of Depression at Work in Europe Audit Final report", Ipsos Healthcare. October 2012

Johns, G. (1996). "Organizational Behavior: Understanding and managing life at work". Harper Collins College Publishers.

Judge, T. A., & Church, A. H. (2000). "Job satisfaction: Research and practice. In C. L. Cooper & E. A. Locke (Eds.), *Industrial and organizational psychology: Linking theory with practice*" (pp. 166-198). Oxford, UK: Blackwell

Kalleberg AL. (2011). "Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s". New York: Russell Sage Foundation.

Kindleberger, C. P., and R. Z. Aliber. (2005). "Manias, Panics, and Crashes: A History of Financial Crises", fifth edition, Hoboken, N.J.: Wiley

Nella D., Panagopoulou E., Galanis N., Montgomery A. & Benos A. (2015). "Consequences of Job Insecurity on the Psychological and Physical Health of Greek Civil Servants"

Ανάκτηση από: <https://www.hindawi.com/journals/bmri/2015/673623/>

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & Mc Murrian, R. (1996). "Development and validation of work–family conflict and family-work conflict scales". *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410

Matteson, M. & Ivancevich, J. (1987). "Controlling Work Stress". Jossey-Bass, San Francisco

McArdle, S. & Waters, L. (2007). "Employability and unemployment: A literature review and presentation of a new conceptual model." In A. I. Glendon, B. M.

Thompson & B. Myers (Eds.), "Advances in Organisational Psychology". Bowen Hills, Australia: Australia Academic Press.

McGovern P, Hill S, Mills C, White M. (2007). "Market, Class and Employment", Oxford: Oxford University Press.

Minoves – Triquell J. (2009)., "The World Economic Crisis", Liberal International

O'Sullivan A. & Steven M. Sheffrin (2003). "Economics: Principles and Tools", fourth edition, Prentice Hall

Scarpello, V. & Campell J.P. (1983). "Job satisfaction: Are all the parts there?" *Personnel Psychology*

Spector Paul E. (1997). "Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences". London: Sage Publications.

Sverke M., Hellgren J., & Näswall K. (2002). "No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences". *Journal of Occupational Health Psychology*

Van Dam, K. (2004). "Antecedents and consequences of the employability orientation". *European Journal of Work and Organizational Psychology*

Van Der Heijde, C. M., & Van Der Heijden, B. I. J. M. (2006). "A competence-based and multidimensional operationalisation and measurement of employability". *Human Resource Management*, 45, 449 – 476.

Westman, M., Etzion, D. & Danon, E. (2001). “Job insecurity and crossover of burnout in married couples”. Journal of Organizational Behavior, 22, 467-481

Wengrzyn R. “What is Job Satisfaction: Definition, Causes and Factors”

Ανάκτηση από: <http://study.com/academy/lesson/what-is-job-satisfaction-definition-causes-and-factors.html>

Zavras D, Tsiantou V, Pavi E, Mylona K, Kyriakopoylos J. (2012). “Impact of economic crisis and other demographic and socioeconomic factors on self-rated health in Greece”. Eur J Public Health, 23:206 – 10.

Eurofound (2013), “Impact of the crisis on working conditions in Europe”.

Eurofound «Psychosocial work environment: Health and well-being at work - Q2 2014-Q1 2015 (EurWORK topical update)».

Eurofound (2014), «Psychological and Social Work Factors as Predictors of Mental Distress: A Prospective Study»

European Observatory of Working Life, (2015), “Health and well-being at work - Q1 2014 (EurWORK topical update)”, [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)

Ανάκτηση από:

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions/psychosocial-work-environment-health-and-well-being-at-work-q2-2014-q1-2015-eurwork-topical-update>

OECD (2015), “Issues for Discussion”, OECD High-Level Policy Forum on Mental Health and Work Bridging Employment and Health Policies

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

### A. Προσωπικά στοιχεία

1. Φύλο: Άντρας  Γυναίκα
2. Ηλικία: 18-25  26-33  34-41  41+
3. Εκπαίδευση: Λύκειο  ΑΕΙ / ΤΕΙ  Μεταπτυχιακές σπουδές
4. Τομέας εργασίας σας: Δημόσιος τομέας  ιδιωτικός τομέας
- Αυτοαπασχόληση
5. Πόσες ώρες εργάζεστε καθημερινά;
- Λιγότερες από 4 ώρες
- 4- 6 ώρες
- 7-9 ώρες
- 10-12 ώρες
- Περισσότερες από 12 ώρες

### B. Κυρίως μέρος έρευνας

6. Πως θα χαρακτηρίζετε τις σχέσεις σας με τους συναδέλφους σας;
- Καθόλου καλές
- Λίγο καλές
- Μέτριες
- Καλές
- Πολύ καλές
7. Πως θα χαρακτηρίζετε τις σχέσεις σας με τον προϊστάμενο σας;
- Καθόλου καλές
- Λίγο καλές
- Μέτριες
- Καλές
- Πολύ καλές



8. Σε τι βαθμό νιώθετε αβεβαιότητα σήμερα στην εργασία σας;

- Σε κανένα βαθμό
- Σε μικρό βαθμό
- Σε μέτριο βαθμό
- Σε μεγάλο βαθμό
- Σε πολύ μεγάλο βαθμό

9. Συμφωνείτε με την άποψη, ότι η εργασιακή αβεβαιότητα αυξήθηκε σημαντικά με την οικονομική κρίση;

- Συμφωνώ απόλυτα
- Συμφωνώ
- Ούτε συμφωνώ / Ούτε διαφωνώ
- Διαφωνώ
- Διαφωνώ απόλυτα

10. Σε τι βαθμό επιδεινώθηκαν οι συνθήκες εργασίας σας τα τελευταία χρόνια λόγω της κρίσης;

- Σε κανένα βαθμό
- Σε μικρό βαθμό
- Σε μέτριο βαθμό
- Σε μεγάλο βαθμό
- Σε πολύ μεγάλο βαθμό

11. Ποιος είναι ο κύριος παράγοντας εργασιακής ανασφάλειας για εσάς;

- Φόβος απώλειας εργασίας
- Φόβος μείωσης μισθών
- Αύξηση της πίεσης στην εργασία
- Εμφάνιση καθυστερήσεων στις πληρωμές
- Πιθανή αύξηση των ωρών εργασίας

12. Συμφωνείτε με την άποψη, ότι η απόδοση των εργαζομένων επηρεάζεται αρνητικά από την αβεβαιότητα στην εργασία;

Συμφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ

Ούτε συμφωνώ / Ούτε διαφωνώ

Διαφωνώ

Διαφωνώ απόλυτα

13. Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι η αβεβαιότητα στην εργασία επιδρά αρνητικά στη ψυχική υγεία των εργαζομένων;

Σε κανένα βαθμό

Σε μικρό βαθμό

Σε μέτριο βαθμό

Σε μεγάλο βαθμό

Σε πολύ μεγάλο βαθμό

14. Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι το άγχος αυξάνεται λόγω της αβεβαιότητας στην εργασία;

Σε κανένα βαθμό

Σε μικρό βαθμό

Σε μέτριο βαθμό

Σε μεγάλο βαθμό

Σε πολύ μεγάλο βαθμό

15. Στην περίπτωση σας σε τι βαθμό έχει αυξηθεί το εργασιακό άγχος σας τα τελευταία χρόνια;

Σε κανένα βαθμό

Σε μικρό βαθμό

Σε μέτριο βαθμό

Σε μεγάλο βαθμό

Σε πολύ μεγάλο βαθμό

16. Σε τι βαθμό θεωρείται ότι η αύξηση του εργασιακού άγχους αποτελεί παράγοντα που επηρεάζει τις σχέσεις σας με τους συναδέλφους σας και τον προϊστάμενό σας;

- Σε κανένα βαθμό
- Σε μικρό βαθμό
- Σε μέτριο βαθμό
- Σε μεγάλο βαθμό
- Σε πολύ μεγάλο βαθμό

17. Συμφωνείτε ότι η αύξηση του εργασιακού άγχους είναι πιθανόν να οδηγήσει σε πρόσβαση των εργαζομένων σε εξαρτησιογόνες ουσίες;

- Συμφωνώ απόλυτα
- Συμφωνώ
- Ούτε συμφωνώ / Ούτε διαφωνώ
- Διαφωνώ
- Διαφωνώ απόλυτα

18. Συμφωνείτε με την άποψη, ότι η αβεβαιότητα στην εργασία αποτελεί παράγοντα, ο οποίος οδηγεί στην επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων;

- Συμφωνώ απόλυτα
- Συμφωνώ
- Ούτε συμφωνώ / Ούτε διαφωνώ
- Διαφωνώ
- Διαφωνώ απόλυτα

19. Συμφωνείτε με την άποψη, ότι η αβεβαιότητα στην εργασία οδηγεί στην αύξηση του φαινομένου της κατάθλιψης των εργαζομένων;

- Συμφωνώ απόλυτα
- Συμφωνώ
- Ούτε συμφωνώ / Ούτε διαφωνώ
- Διαφωνώ
- Διαφωνώ απόλυτα

**20. Σε τι βαθμό θεωρείται ότι τα επόμενα δύο χρόνια θα έχει μειωθεί η αβεβαιότητα στην εργασία σας;**

**Σε κανένα βαθμό**

**Σε μικρό βαθμό**

**Σε μέτριο βαθμό**

**Σε μεγάλο βαθμό**

**Σε πολύ μεγάλο βαθμό**