



Διπλωματική Εργασία στο Διατμηματικό Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα στη
Δημόσια Διοίκηση του Διεθνούς Πανεπιστημίου Ελλάδας (ΔΙΠΑΕ)

Θέμα : Ψυχοκοινωνικοί Κίνδυνοι στην Εργασία. Η περίπτωση της Ανεξάρτητης
Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας.

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια

Δρ. Τσουρέλα Μαρία

Φοιτητής: Παναγιώτης Πατσαρός

Θεσσαλονίκη, Νοέμβριος 2023

Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	4
Ευχαριστίες.....	6
Εισαγωγή.....	7
Κεφάλαιο 1	8
Ορισμοί των ψυχοκοινωνικών κινδύνων	8
Κεφάλαιο 2	11
Το εργασιακό άγχος	11
Παράγοντες που επηρεάζουν το εργασιακό άγχος	12
Επιπτώσεις του εργασιακού άγχους	13
Κεφάλαιο 3	14
Ορισμός της εργασιακής εξουθένωσης.....	14
Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή εξουθένωση	14
Επιπτώσεις της εργασιακής εξουθένωσης	15
Κεφάλαιο 4	15
Παρενόχληση και εκφοβισμός στον χώρο εργασίας (HARASSEMENT & BULLYING)	15
Παρενόχληση.....	15
Ηθική Παρενόχληση στον χώρο εργασίας	17
Σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας	18
Εκφοβισμός (BULLYING) στον χώρο εργασίας.....	18
Ορισμός.....	18
Παράγοντες του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας	19
Επιπτώσεις του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας	19
Κεφάλαιο 5	19
Εργασιακή ικανοποίηση και δέσμευση.....	20
Εργασιακή ικανοποίηση	20
Εργασιακή δέσμευση	21
Κεφάλαιο 6	22
Η Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας.....	22
Περιγραφή του Οργανισμού	22
Όραμα.....	23
Αποστολή	23
Στοιχεία αναφορικά με την εξέλιξη του στο χρόνο	23
Οι Επιθεωρητές Εργασίας και το έργο τους.....	24
Κεφάλαιο 7	25

Βιβλιογραφική επισκόπηση.....	25
Κεφάλαιο 8	31
Ερευνητικό μέρος.....	31
Μεθοδολογία Έρευνας – Ερευνητικό μοντέλο.....	31
Κεφάλαιο 9	32
Αποτελέσματα.....	32
Μέρος Α.....	32
Δημογραφικά Αποτελέσματα	32
Μέρος Β.....	38
Ψυχοκοινωνικοί Κίνδυνοι στην Εργασία	38
Σχολιασμός αποτελεσμάτων.....	64
Κεφάλαιο 10	68
Περιορισμοί και προτάσεις για μελλοντική έρευνα.....	68
Παράρτημα	69
Ερωτηματολόγιο.....	69
Μέρος Α: Δημογραφικά στοιχεία πληθυσμού	69
Μέρος Β.....	70
Ψυχοκοινωνικοί Κίνδυνοι στην Εργασία	70
Πηγές – Βιβλιογραφία	77

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία θεωρούνται περίπλοκα προβλήματα για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων, επηρεάζοντας την υγεία τους και κατ' επέκταση τους Οργανισμούς και τις εθνικές οικονομίες. Μπορούν όμως να προληφθούν, εφόσον αντιμετωπιστούν ως ένα ακόμη οργανωτικό ζήτημα.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να εξετάσει τον βαθμό στον οποίο οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι επηρεάζουν τους εργαζομένους στην Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας, τους παράγοντες που αποτελούν κινδύνους για την ψυχική και σωματική υγεία αυτών και τις επιπτώσεις τους.

Ερευνάται επίσης αν οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση και την εργασιακή τους δέσμευση.

Για την ολοκλήρωση της εργασίας, πραγματοποιήθηκε μία βιβλιογραφική ανασκόπηση. Στη συνέχεια διενεργήθηκε μία πρωτογενής ποσοτική έρευνα με τον διαμοιρασμό ενός δομημένου ερωτηματολογίου. Το πλήθος των ερωτώμενων ήταν κατανεμημένο σε όλη την Ελλάδα.

Το δείγμα αποτελείται από εργαζόμενους στην Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας. Στην Αρχή - Οργανισμό απασχολούνται κυρίως μηχανικοί, γιατροί, δικηγόροι και διοικητικοί υπάλληλοι.

Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι από τους οποίους ταλαιπωρούνται περισσότερο οι εργαζόμενοι στην Αρχή, σύμφωνα με την στατιστική ανάλυση της έρευνας είναι η εργασιακή εξουθένωση σε σωματικό και συναισθηματικό επίπεδο και το εργασιακό άγχος.

Από την έρευνα προέκυψε ότι οι πιο σημαντικοί παράγοντες που δημιουργούν τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία είναι κυρίως η άνιση κατανομή εργασίας και η πίεση χρόνου. Παράλληλα, εμφανίζεται μειωμένη δυνατότητα λήψης απόφασης και επηρεασμού του όγκου εργασίας. Επιπρόσθετοι λόγοι είναι η έλλειψη εμπιστοσύνης διοικούμενων – διοίκησης, η μη αναγνώριση της προσφοράς των εργαζομένων, αλλά και η μη επαρκής αμοιβή.

Εργασιακό άγχος προκαλείται επίσης τόσο από την πολυνομία – νομοθεσία, όσο και από την χρήση τεχνολογικών εργαλείων όπως το Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα – ΟΠΣ, το οποίο έχει επιβαρύνει με μεγάλο διοικητικό

φόρτο τους Επιθεωρητές Εργασίας.

Η βία και η παρενόχληση, σύμφωνα με τα αποτελέσματα, φαίνονται ότι επηρεάζουν αρκετούς, αφού το 12,5% των συμμετεχόντων ανέφεραν ότι έχουν υποστεί λεκτική βία, ενώ 1 στους 3 έχουν υποστεί εκφοβισμό (bullying)..

Επιπτώσεις αυτών είναι τα μυοσκελετικά προβλήματα και η εμφάνιση άγχους. Άλλες επιπτώσεις είναι η μείωση της εργασιακής ικανοποίησης και δέσμευσης.

ΛΕΞΕΙΣ – ΚΛΕΙΔΙΑ: Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, εργασιακή εξουθένωση εργασιακό περιβάλλον, παρενόχληση εργασιακό άγχος, εκφοβισμός, εργασιακή ικανοποίηση, βία και παρενόχληση.

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα μου κα Τσουρέλα Μαρία για τις πολύτιμες συμβουλές της και την υπομονή της στην ολοκλήρωση της εργασίας. Θα ήθελα επίσης να ευχαριστήσω όλους τους συναδέλφους μου στην Υπηρεσία που ανταποκρίθηκαν και αφιέρωσαν λίγο από τον πολύτιμο χρόνο τους στην συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

Εισαγωγή

Στην παρούσα εργασία διερευνώνται οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, όπως το εργασιακό άγχος και η εργασιακή εξουθένωση που απασχολούν τους εργαζόμενους στην Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας, οι κυριότεροι παράγοντες που τους επηρεάζουν και οι επιπτώσεις τους στην ψυχική και σωματική υγεία, συσχετιζόμενες με την εργασιακή ικανοποίηση και την εργασιακή δέσμευση.

Η δομή της εργασίας αρθρώνεται ως εξής.

Στο πρώτο κεφάλαιο δίνονται οι ορισμοί των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στο εργασιακό περιβάλλον.

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύεται το εργασιακό άγχος, ποιοι οι παράγοντες που το επηρεάζουν και ποιες οι επιπτώσεις του στους εργαζόμενους.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναλύεται η έννοια της εργασιακής εξουθένωσης, τα αίτια της και οι επιπτώσεις της στους εργαζόμενους.

Στο τέταρτο κεφάλαιο αναφέρονται οι πιο πιθανές μορφές βίας που μπορεί να εμφανιστούν στην εργασία.

Το πέμπτο κεφάλαιο αναφέρεται στην εργασιακή ικανοποίηση και την εργασιακή δέσμευση..

Στο έκτο κεφάλαιο αναλύεται η δομή και οι λειτουργίες της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας.

Στο έβδομο κεφάλαιο επιχειρείται μία βιβλιογραφική επισκόπηση του θέματος όπου αναφέρονται και σχετικές έρευνες για αυτό.

Το όγδοο κεφάλαιο περιλαμβάνει την μεθοδολογία και τα αποτελέσματα του ερευνητικού μέρους.

Στο ένατο κεφάλαιο αναφέρονται τα συμπεράσματα, ενώ στο δέκατο οι όποιοι περιορισμοί αλλά και οι μελλοντικές προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.

Κεφάλαιο 1

Ορισμοί των ψυχοκοινωνικών κινδύνων

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας, η ψυχική υγεία είναι η κατάσταση συναισθηματικής ευεξίας όπου το άτομο αντιλαμβάνεται τις ικανότητές του, μπορεί να αντιμετωπίσει το άγχος της καθημερινότητας, ενώ μπορεί να εργαστεί με παραγωγικότητα και δημιουργικότητα και να προσφέρει στην ευρύτερη κοινότητα στην οποία ανήκει.

Οι κίνδυνοι στην εργασία μπορούν να διαχωριστούν σε δύο μεγάλες κατηγορίες, τους φυσικούς και τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους.

Σύμφωνα με τους Erwandí κ.ά., 2021, οι φυσικοί κίνδυνοι περιλαμβάνουν τον θόρυβο, τους κραδασμούς, την θερμότητα, την ακτινοβολία και τους βιολογικούς, ηλεκτρικούς, βιομηχανικούς και χημικούς κινδύνους.

Σύμφωνα με τους Dupret κ.ά. 2012, ψυχοκοινωνικός κίνδυνος είναι ο επαγγελματικός κίνδυνος που συνδέεται με τον σχεδιασμό, την οργάνωση και διαχείριση της εργασίας, αλλά ακόμη και τις διαπροσωπικές σχέσεις, το έλεγχο και τον ρυθμό εργασίας, όπως επίσης το οικονομικό και κοινωνικό πλαίσιο στην εργασία. Έτσι, για παράδειγμα, το άγχος και η εργασιακή εξουθένωση περιλαμβάνονται σε αυτούς.

Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στον εργασιακό χώρο συνδέονται λοιπόν άμεσα με τις εργασιακές συνθήκες. Προκύπτουν όπως αναφέρθηκε από διάφορες προβληματικές καταστάσεις, όπως υψηλές απαιτήσεις, εποχιακή εργασία, μη ευέλικτο ωράριο και μπορούν είτε να ευνοήσουν την ανάπτυξη του ατόμου είτε να την περιορίσουν. Στην δεύτερη περίπτωση, μπορεί να προκαλέσουν σωματική και ψυχολογική βλάβη στον εργαζόμενο ή και κατάθλιψη.

Ο Μοριάνο-Λεόν (2019), αναφέρει ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι

- Πλήττουν τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων.
- Προκαλούν αλλαγές στην ψυχική υγεία των εργαζομένων.
- Καλύπτονται νομικά.

και για αυτό πρέπει να αναγνωριστούν και να προληφθούν.

Η διενεργούμενη από τον EU-OSHA έρευνα για τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους στις επιχειρήσεις (ESENER), επισημαίνει ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι είναι πιο ακανθώδεις και δυσκολότερα διαχειρίσιμο πρόβλημα συγκριτικά με τους «παραδοσιακούς» κινδύνους επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας.

Είναι σημαντικό να μην συγχέονται οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι όπως ο υπερβολικός φόρτος εργασίας με απαιτητικές και δύσκολες καταστάσεις που όμως χαρακτηρίζονται από ένα υποστηρικτικό περιβάλλον εργασίας. Ειδικότερα, το υποστηρικτικό περιβάλλον δίνει ευκαιρίες και κατευθύνσεις, προκειμένου οι εργαζόμενοι να έχουν την μέγιστη απόδοση.

Σημειώνεται ότι οι καινούριοι τρόποι εργασίας που αντανακλούν την πρόοδο στην κοινωνία, δημιουργούν νέους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους.

Επίσης, οι αναδυόμενοι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, αυτοί δηλαδή που εμφανίζονται στις αλλαγές των διαδικασιών ή των χρησιμοποιούμενων τεχνολογιών, σχετίζονται με τις τεχνολογικές, τις επιστημονικές, και τις πολιτικές εξελίξεις.

Ο Μοριάνο-Λεόν (2019) τους ομαδοποιεί στις ακόλουθες κατηγορίες:

Αλλαγές στους τρόπους που προσλαμβάνονται οι άνθρωποι

Η ανασφάλεια που δημιουργείται από καινούρια είδη απασχόλησης (π.χ. μερική, εποχική) δημιουργεί νέο ψυχοκοινωνικό κίνδυνο. Επιπρόσθετα, η έλλειψη σταθερότητας στην εργασία, δημιουργεί δυσφορία και άγχος.

Γήρανση

Με την πάροδο των ετών, η παρουσία στην εργασία αυξάνεται, όπως και η ηλικία συνταξιοδότηση. Όμως, οι γνωστικές ικανότητες (μνήμη, προσοχή, ταχύτητα επεξεργασίας) αποδυναμώνονται.

Αυξάνεται λοιπόν η ευαισθησία στο στρες και στο νοητικό και συναισθηματικό φορτίο της εργασίας.

Αύξηση στην ένταση της εργασίας

Στα σημερινά επαγγέλματα, ο φόρτος εργασίας μπορεί να φτάσει σε επίπεδα που ξεπερνούν τις ικανότητες ενός εργαζομένου, με συνέπεια να δημιουργούνται συναισθήματα απελπισίας.

Συναισθηματικές απαιτήσεις

Είναι ένας αναδυόμενος ψυχοκοινωνικός κίνδυνος όταν η εργασία είναι ιδιαίτερα απαιτητική, (όπως στον τομέα της υγείας, όπου ο γιατρός δεν προλαβαίνει να ξεκουραστεί επαρκώς, αφού είναι αναγκασμένος να βλέπει περισσότερους ασθενείς σε λιγότερο χρόνο), που εμφανίζεται το σύνδρομο κόπωσης της συμπόνιας. Στο σύνδρομο αυτό δημιουργείται μια συναισθηματική υπερφόρτωση από την υπερβολική ενσυναίσθηση.

Σύμφωνα με τον Μοριάνο-Λεόν ,2019, το υγιές ψυχοκοινωνικό εργασιακό περιβάλλον αυξάνει την απόδοση και επιδρά θετικά στην ψυχική και σωματική ευεξία. Ο ίδιος επίσης αναφέρει ότι η πρόληψη και η αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων είναι εφικτή και δεν εξαρτάται από το μέγεθος ή τον τύπο της επιχείρησης.

Επιπλέον, το Ευρωπαϊκό σύμφωνο για την ψυχική υγεία και ευημερία κατανοεί τις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις και τις αυξανόμενες πιέσεις στην εργασία. Για τον λόγο αυτό, προτείνει στους εργοδότες την εφαρμογή πρόσθετων μέτρων για την προαγωγή της ψυχικής ευεξίας.

Η συμμετοχή των εργαζομένων στην αποτελεσματική αξιολόγηση και τον έλεγχο των κινδύνων είναι αναγκαία, αφού έχουν καλύτερη αντίληψη των προβλημάτων που μπορούν να προκύψουν στον χώρο εργασίας τους. Επίσης, η συμμετοχή τους εξασφαλίζει ότι τα μέτρα που λαμβάνονται είναι κατάλληλα και αποτελεσματικά.

Κεφάλαιο 2

Το εργασιακό άγχος

Σύμφωνα με τους Law κ.α. 2011, το εργασιακό άγχος οφείλεται στην διαρκή έκθεση σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία, αλλά και στο εργασιακό περιβάλλον, τον σχεδιασμό εργασίας και την οργανωτική διαχείριση, που μπορεί να προκαλέσουν ψυχολογική και κοινωνική βλάβη.

Σύμφωνα με τους Chatzigianni κ.ά., 2018, είναι μια αντίδραση στις δύσκολες εργασιακές συνθήκες που μπορεί να οφείλονται είτε στο περιεχόμενο της εργασίας, είτε την οργάνωση της είτε στο εργασιακό περιβάλλον.

Σύμφωνα με τους De Sio κ.ά., 2017, περιγράφεται ως αίσθημα αδιαθεσίας και δυσφορίας, όταν οι εργαζόμενοι αδυνατούν να ανταπεξέλθουν στα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί.

Εκτός από τα θέματα ψυχικής υγείας, οι εργαζόμενοι με διαρκές άγχος, κινδυνεύουν και από άλλα σοβαρά σωματικά προβλήματα υγείας, όπως είναι οι παθήσεις του καρδιαγγειακού ή και μυοσκελετικά προβλήματα.

Οι αρνητικές συνέπειες για την επιχείρηση περιλαμβάνουν την κακή απόδοση των εργαζομένων, ένα αυξημένο ποσοστό απουσίας από την εργασία αλλά και μία τυπική παρουσία στην εργασία, ενώ μπορεί να αυξηθούν τα εργατικά ατυχήματα.

Οι απουσίες που οφείλονται στο εργασιακό άγχος έχουν μεγαλύτερη διάρκεια ενώ το κόστος, τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για το κράτος εκτιμάται ότι είναι μεγάλο και υπολογίζεται σε δισεκατομμύρια ευρώ.

Πόσο σημαντικό είναι το πρόβλημα;

Σε μία Ευρωπαϊκή δημοσκόπηση που διενήργησε ο EU-OSHA, φαίνεται ότι οι μισοί περίπου εργαζόμενοι θεωρούν ότι το εργασιακό άγχος αποτελεί μία συνηθισμένη κατάσταση στην εργασία τους. Στην δημοσκόπηση αυτή, ως

αιτίες εργασιακού άγχους αναφέρθηκαν η εργασιακή αναδιοργάνωση ή η εργασιακή ανασφάλεια, η υπερωριακή απασχόληση ή ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, καθώς και η παρενόχληση και η βία στην εργασία.

Σημειώνεται ότι, η διαχείριση του άγχους, εκτός από ηθική υποχρέωση και καλή επένδυση για τους εργοδότες, είναι και νομική επιταγή που προβλέπεται στην οδηγία-πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ για την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία

Η οδηγία αυτή θεσπίζει ελάχιστες απαιτήσεις ασφάλειας και υγείας σε ολόκληρη την Ευρώπη, ενώ τα κράτη μέλη έχουν το δικαίωμα να διατηρούν ή να θεσπίζουν αυστηρότερα μέτρα.

Παράγοντες που επηρεάζουν το εργασιακό άγχος

Σύμφωνα με τον Tsekos, 2003, είναι ο ρόλος στον οργανισμό, συμπεριλαμβανομένης της ασάφειας ρόλων, όπως και η σύγκρουση ρόλων. Ακόμη, η φύση και ο φόρτος εργασίας, οι κακές φυσικές συνθήκες εργασίας, η υπερφόρτωση της εργασίας ή οι πιέσεις χρόνου. Παράλληλα, θέματα όπως η εξέλιξη της σταδιοδρομίας, και η έλλειψη εργασιακής αναγνώρισης και ασφάλειας είναι παράγοντες που μπορεί να αυξήσουν το εργασιακό άγχος. Άλλοι παράγοντες είναι οι κακές εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων με τη διοίκηση ή μεταξύ των συναδέλφων, ένα ακραίο παράδειγμα των οποίων είναι ο εκφοβισμός στο χώρο εργασίας. Άλλος παράγοντας είναι το εργασιακό κλίμα, αλλά και η μικρή συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και η έλλειψη αυτονομίας.

Σύμφωνα με τον Forastieri, 2016, η κουλτούρα και η λειτουργία του οργανισμού είναι ιδιαίτερα σημαντικές. Έτσι, αν τα προβλήματα στον Οργανισμό επιλύονται ή παραμένουν, είναι πιθανό να εμφανιστούν αυξημένα επίπεδα άγχους. Επιπρόσθετα, όταν οι ικανότητες και οι γνώσεις του ατόμου δεν χρησιμοποιούνται πλήρως, εμφανίζεται χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση και οργανωτική δέσμευση. Επίσης, η δυσκολία και ο όγκος εργασίας μπορούν να επηρεάσουν το άγχος του εργαζομένου. Σημειώνεται ότι, όσο μεγαλύτερες είναι οι ευκαιρίες για συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, τόσο αυξάνεται η

ικανοποίηση και το αίσθημα αυτοεκτίμησης.

Σύμφωνα με τους Rosen κ.ά., 2010, όσο μεγαλύτερος είναι ο φόρτος εργασίας, τόσο αυξάνεται η απώλεια ύπνου, οδηγώντας σε χαμηλότερες επιδόσεις και απόδοση, αυξάνοντας παράλληλα τις ανεξήγητες απουσίες, τα λάθη και τις χαμένες προθεσμίες. Επιπρόσθετα, οι ευκαιρίες συμμετοχής στις αποφάσεις μπορεί να προσφέρει εργασιακή ικανοποίηση.

Σύμφωνα με τους Portune κ.ά., 2012, η υψηλή προσπάθεια που δεν ανταμείβεται επαρκώς αποτελεί σοβαρό κίνδυνο.

Ένα ακόμη σημαντικό θέμα που δύναται να αυξήσει το εργασιακό άγχος είναι η βία στο χώρο εργασίας.

Επιπτώσεις του εργασιακού άγχους

Οι επιπτώσεις από το εργασιακό άγχος μπορεί να ποικίλουν ανάλογα με την ψυχοσύνθεση του ατόμου.

Σύμφωνα με τον Forastieri, 2016, μπορεί να εμφανιστούν διαταραχές, όπως εξάντληση, στρες και κατάθλιψη, καρδιαγγειακές παθήσεις (CVD) και μυοσκελετικές διαταραχές (MSDs), διαταραχή του ύπνου, αλλαγές στη διάθεση, κόπωση, πονοκέφαλοι και ευερεθιστότητα στο στομάχι, απουσίες από την εργασία, διαταραγμένες εργασιακές σχέσεις, μειωμένα κίνητρα απόδοσης, μειωμένη ικανοποίηση και δημιουργικότητα, εσωτερικές μεταθέσεις και τελικά μια φτωχότερη εικόνα της επιχείρησης. Έτσι μειώνεται η ανταγωνιστικότητα και αυξάνεται το κόστος για την επιχείρηση και την κοινωνία.

Σύμφωνα με τους Hassard κ.ά., 2014, σε ακραίες περιπτώσεις, εμφανίζονται οσφυαλγία, χρόνια κόπωση, πεπτικά προβλήματα, αυτοάνοσα νοσήματα, κακή ανοσολογική λειτουργία, καρδιαγγειακές παθήσεις, υψηλή αρτηριακή πίεση και πεπτικά έλκη, μέχρι και απόπειρες αυτοκτονίας. Επηρεάζονται επίσης αρνητικά οι οικογενειακές σχέσεις, ενώ ερευνάται η συσχέτιση με τον αυξημένο κίνδυνο επαγγελματικών ατυχημάτων, αφού μπορεί να αυξηθεί η

πιθανότητα στιγμιαίας απόσπασης της προσοχής και να γίνουν λάθη κατά τον χειρισμό μηχανημάτων.

Τελικά, το εργασιακό άγχος είναι ένας σπουδαίος ψυχοκοινωνικός κίνδυνος, επηρεάζοντας τόσο τους εργαζομένους, όσο και την κοινωνία συνολικά.

Κεφάλαιο 3

Εργασιακή εξουθένωση

Ορισμός της εργασιακής εξουθένωσης

Σύμφωνα με τον Forastieri, 2016, είναι η μακροχρόνια έκθεση των εργαζομένων σε συναισθηματικούς και διαπροσωπικούς ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία και συνοδεύεται από συναισθηματική εξάντληση και κυνισμό, δηλαδή αρνητικές και απαθείς στάσεις στα άλλα άτομα. Συνυπάρχουν επίσης φαινόμενα μειωμένης απόδοσης, όπως και χαμηλό επίπεδο αποτελεσματικότητας.

Σύμφωνα επίσης με τους Leventis κ.ά., 2017, είναι η εξάντληση της σωματικής και ψυχικής ενέργειας από την υπερβολική προσπάθεια, η οποία απαιτείται από την εργασία.

Σύμφωνα με την Christina Maslach, 1982, είναι η συναισθηματική και σωματική εξάντληση και η έλλειψη θετικών συναισθημάτων συμπάθειας ή σεβασμού για τους αποδέκτες υπηρεσιών, που οφείλεται στην υπερφόρτωση της εργασίας αλλά και στη συσσωρευμένη επίδραση του στρεσογόνου περιβάλλοντος, στο οποίο δεν μπορεί να αμυνθεί ο εργαζόμενος.

Συνέπεια αυτών είναι η χαμηλή αυτοεκτίμηση, η έλλειψη ενδιαφέροντος και το παρατεταμένο στρες

Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή εξουθένωση

Αφορούν είτε στα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου, όπως η ηλικία (τα νεαρότερα άτομα είναι πιο επιρρεπή, σύμφωνα με τους Villavicencio–Ayub

κ.ά., 2014), ο έντονος ανταγωνισμός, η έντονη επιθυμία επίτευξης στόχων και οι στρεσογόνες καταστάσεις που συμβαίνουν στην εργασία του, όπως, σύμφωνα με τον Leventis κ.ά., 2017, η έλλειψη αναγνώρισης, η άνιση μεταχείριση, η έλλειψη αυτονομίας και η έλλειψη των απαραίτητης εκπαίδευσης, τα μεγάλα και άκαμπτα ωράρια, οι μικρές περίοδοι ανάπαυσης, οι χαμηλοί μισθοί.

Επιπτώσεις της εργασιακής εξουθένωσης

Σύμφωνα με τους Villavicencio–Ayub κ.ά., 2014, οι επιπτώσεις εξελίσσονται βαθμιαία, και είναι η διαρκής σωματική και ψυχική εξάντληση, η κατάθλιψη, αλλά και άλλα προβλήματα υγείας, όπως πονοκέφαλοι, γαστρεντερικά προβλήματα, οι μυοσκελετικοί πόνοι, ο λίγος ύπνος, η μειωμένη όρεξη. Υπάρχουν επίσης ενδείξεις μειωμένης ικανοποίησης αλλά και απόδοσης και παραγωγικότητας, που συμβαδίζουν και ομοιάζουν με αυτές του εργασιακού άγχους.

Κεφάλαιο 4

Παρενόχληση και εκφοβισμός στον χώρο εργασίας (HARASSEMENT & BULLYING)

Η παρενόχληση διακρίνεται στην ηθική παρενόχληση, την σεξουαλική παρενόχληση και στον εκφοβισμό (bullying).

Παρενόχληση

Ορισμός

Η παρενόχληση στο χώρο εργασίας, σύμφωνα με τους Bowling & Beehr, 2006, ορίζεται ως τη διαπροσωπική συμπεριφορά που σκοπό έχει την με πρόθεση βλάβη άλλου εργαζομένου.

Σε ακραίες περιπτώσεις, περιλαμβάνει την ανθρωποκτονία και την σωματική επίθεση, ενώ στις περισσότερες περιπτώσεις, περιλαμβάνονται άσεμνες

χειρονομίες, πονηρά βλέμματα, απειλές, φωνές και περιφρόνηση.

Σύμφωνα με τους Einarsen κ.ά., 1994, συμβαίνει είτε λόγω των διαφορετικών χαρακτηριστικών ενός ατόμου, όπως η φυλή, το φύλο, η καταγωγή, ο σεξουαλικός προσανατολισμός κ.α., είτε να μην υπάρχει κάποια εμφανής αιτία.

Ο τρόπος εκδήλωσής της είναι η λεκτική ή και σωματική συμπεριφορά με υποτιμητικό ή εχθρικό τρόπο ή αποστροφή προς τον άλλο εργαζόμενο.

Σύμφωνα με τους Bowling & Beehr, 2006, η προσβλητική συμπεριφορά μπορεί να περιλαμβάνει, προσβλητικά αστεία, βρισιές, επίθετα, σωματικές επιθέσεις, απειλές, εκφοβισμό, χλευασμό, εμπαιγμό, προσβολές, καταστροφές, προσβλητικά αντικείμενα.

Σημειώνεται ότι θύμα δεν απαιτείται να είναι το άτομο που παρενοχλείται, αλλά και οποιοσδήποτε άλλος επηρεάζεται από την προσβλητική συμπεριφορά.

Παράγοντες που επηρεάζουν την παρενόχληση

Συνυπάρχουν τρεις κατηγορίες αιτιών, που είναι τα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος, του δράστη και του θύματος.

Η οργάνωση του εργασιακού περιβάλλοντος είναι αυτή που επιβραβεύει ή τιμωρεί τους δράστες, μη επιτρέποντας την δράση τους. Καταστάσεις που επιδρούν είναι επίσης το κλίμα και η κουλτούρα, αποτρέποντας ή ενθαρρύνοντας την.

Σύμφωνα με τους Bowling & Beehr, 2006, κάποια από τα προσωπικά χαρακτηριστικά των δραστών είναι η παρορμητικότητα, η επαναστατικότητα, ο κυνισμός, το φύλο και η ιεραρχική θέση. Σύμφωνα με τους Raver & Nishii, 2010, η ευκολότερη παρενόχληση των πιο αδύναμων εργαζομένων είναι ένα κριτήριο εμφάνισης αυτής της συμπεριφοράς, ενώ τέτοιες συμπεριφορές μπορεί να προϋπάρχουν και στο οικογενειακό περιβάλλον και να

αναπαράγονται και στο εργασιακό περιβάλλον.

Ηθική Παρενόχληση στον χώρο εργασίας

Ορισμός

Σύμφωνα με τους Guimarães κ.ά., 2016, αποτελεί μορφή ψυχολογικού τρόμου που προκαλεί ψυχική βλάβη με συνέπεια τον αποκλεισμό του εργαζόμενου από τον χώρο εργασίας ή / και την αγορά εργασίας.

Σύμφωνα με τον Leymann, 1990, περιλαμβάνει σκόπιμες επαναλαμβανόμενες επιθέσεις που πυροδοτούνται από το φύλο, το χρώμα, την ηλικία, την απόδοση.

Χαρακτηριστικά

Σύμφωνα με τους Guimarães κ.ά., 2016, τα χαρακτηριστικά της ηθικής παρενόχλησης είναι:

- α) η χρονικότητα, δηλαδή κάποιο γεγονός που την ενεργοποιεί.
- β) η διάρκεια, (κυμαίνεται από 15 έως 40 μήνες).
- γ) η σκοπιμότητα, η πρόθεση δηλαδή για πρόκληση ζημιάς.
- δ) η κατευθυντικότητα, αφού οι ενέργειες έχουν συγκεκριμένη κατεύθυνση και στόχο.
- ε) τα γεωγραφικά όρια, δηλαδή οι εργασιακοί χώροι,
- στ) οι επαναλαμβανόμενες και συνήθεις ενέργειες, όπου η εχθρική συμπεριφορά επαναλαμβάνεται για μεγάλο χρονικό διάστημα.
- ζ) η εσκεμμένη υποβάθμιση των συνθηκών εργασίας, διαμέσου των ψυχολογικών επιθέσεων και των επαναλαμβανόμενων συμπεριφορών ή / και παραλείψεων.

Επιπτώσεις από την Ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας

Η ηθική παρενόχληση έχει συνέπειες τόσο για το θύμα και τον θύτη, αλλά και την επιχείρηση και την κοινωνία. Το θύμα αλλάζει την συμπεριφορά του και την νοητικές του λειτουργίες. Η επιχείρηση χάνει σε ανταγωνιστικότητα και παραγωγικότητα. Ο δράστης μπορεί να εμπλακεί σε δικαστικές περιπέτειες και να χάσει την θέση του στον Οργανισμό. Από την άλλη μεριά, η κοινωνία επηρεάζεται αρνητικά από την αύξηση του κόστους παροχής ιατρικών και ασφαλιστικών Υπηρεσιών.

Σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας

Είναι μία μορφή διάκρισης και μία σοβαρή μορφή βίας κυρίως κατά των γυναικών. Σύμφωνα με τον Tsekos, 2003, είναι η ανεπιθύμητη σεξουαλική συμπεριφορά, που περιλαμβάνει και την ανεπιθύμητη σωματική, λεκτική ή μη λεκτικής συμπεριφορά, η οποία γίνεται για την μείωση της αξιοπρέπειας του προσώπου, κυρίως δημιουργώντας ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό περιβάλλον.

Σύμφωνα με τους Konrad & Gutek, 1986, ενώ οι σεξουαλικές συμπεριφορές μπορεί να αξιολογηθούν αρνητικά από μια γυναίκα, ή να θεωρήσουν οι γυναίκες ότι αυτές είναι πιθανές απειλές εκμετάλλευσης, μπορεί αντίθετα να αξιολογηθούν θετικά από έναν άντρα.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, οι άνδρες μπορούν να υποβάλουν λιγότερες καταγγελίες σεξουαλικής παρενόχλησης από τις γυναίκες, ενώ είναι πιθανότερο να προβούν σε σεξουαλικές συμπεριφορές στην εργασία που οδηγούν σε παράπονα παρενόχλησης, σε σχέση με τις γυναίκες.

Εκφοβισμός (BULLYING) στον χώρο εργασίας

Ορισμός

Σύμφωνα με τους Agervold & Mikkelsen, 2004, ο εκφοβισμός ορίζεται ως μια αλληλουχία αρνητικών πράξεων, μέσω της λεκτικής ή / και μη λεκτικής

επικοινωνίας, με αποδέκτες είτε ένα μόνο άτομο ή ένα μικρό αριθμό ατόμων. Οι πράξεις αυτές έχουν σχετικά υψηλή συχνότητα για διαρκούν για μεγάλο χρονικό διάστημα και αποσκοπούν στην δημιουργία ενός αισθήματος φόβου αλλά και στην μείωση της αυτοεκτίμησης.

Μορφές του εκφοβισμού είναι οι προσβολές και η επίθεση κατά του εργαζομένου με φωνές, βρισιές και απειλές βίας. Σε κάποιες περιπτώσεις, ο εκφοβισμός στο χώρο εργασίας λαμβάνει τη μορφή εγκληματικής δραστηριότητας εναντίον του θύματος.

Παράγοντες του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας

Σύμφωνα με τους Agervold και Mikkelsen, 2004, παράγοντες είναι:

- Η επαγγελματική ζήλια. Ο θύτης ζηλεύει τα χαρακτηριστικά κάποιου πιο ικανού εργαζομένου και προσφεύγει σε εκφοβιστικές ενέργειες.
- Η διατήρηση του προτύπου. Η προσπάθεια διατήρησης μίας κατάστασης την οποία ξεπερνά με την απόδοση του ένας εργαζόμενος, ο οποίος γίνεται στόχος των λιγότερο αποδοτικών εργαζομένων.
- Η προώθηση δύσκολων ή χαμηλών επιδόσεων υπαλλήλων:
- Οι προσωπικοί λόγοι: Ο θύτης μπορεί να έχει μια εκφοβιστική προσωπικότητα ικανοποιείται όταν βασανίζει έναν συνεργάτη του.

Επιπτώσεις του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας

Σύμφωνα με τους Agervolt & Mikkelsen, 2004, μπορεί να είναι ιδιαίτερα σοβαρές για τα θύματά του, και περιλαμβάνουν καταστάσεις, όπως το έντονο στρες, πεπτικά προβλήματα, αϋπνία και υψηλή αρτηριακή πίεση, κατάθλιψη, άγχος, μειωμένη αυτοεκτίμηση και προσωπική φήμη, μειωμένη απόδοση, πτώση του ηθικού όλων των εργαζομένων, βλάβη της επιχείρησης και μείωση παραγωγικότητας και κερδοφορίας, δημιουργία τοξικής κουλτούρας,

Κεφάλαιο 5

Εργασιακή ικανοποίηση και δέσμευση

Εργασιακή ικανοποίηση

Η εργασιακή ικανοποίηση συνδέεται άμεσα με την ψυχική υγεία των εργαζομένων, αφού τα υψηλά επίπεδα της βοηθούν στην υψηλή αποδοτικότητα και στο ικανοποιημένο εργατικό δυναμικό.

Ορισμός της Εργασιακής Ικανοποίησης

Σύμφωνα με τον Locke, 1969, η εργασιακή ικανοποίηση είναι μία ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση, προερχόμενη από το σύνολο των αξιολογήσεων των επιμέρους στοιχείων από τα οποία αποτελείται η εργασία. Αντιπροσωπεύει το ποσοστό των αναμενόμενων προσδοκιών και της προσωπικής ευημερίας του εργαζόμενου και συνδέεται άρρηκτα με τη συμπεριφορά του εργαζόμενου στο χώρο εργασίας.

Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση

Σύμφωνα με τον Aziri, 2011, η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται από

- τη φύση και τον φόρτο της εργασίας,
- τον μισθό
- την αναγνώριση και τις ευκαιρίες εξέλιξης
- τη διαχείριση του προσωπικού από τους ανώτερους,
- την επικοινωνία,
- τις ομάδες εργασίας,
- τις συνθήκες εργασίας
- την προσωπικότητα του εργαζόμενου.

Επιπτώσεις που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση

Σύμφωνα με τον Aziri, 2011, η εργασιακή ικανοποίηση οδηγεί μέσω της επίτευξης των προσωπικών στόχων σε ένα αίσθημα πληρότητας, ενώ η

εργασιακή δυσαρέσκεια συνδέεται με αρνητικά συναισθήματα, όπως την έλλειψη πίστης, την αύξηση των απουσιών και των ατυχημάτων κ.λπ.

Τα στοιχεία που συμβάλουν στην εργασιακή ικανοποίηση είναι ο σεβασμός και δίκαιη αντιμετώπιση των εργαζομένων. Επιβάλλεται λοιπόν η αλλαγή στην οργανωτική μονάδα όπου διαπιστώνεται μειωμένη ικανοποίηση.

Εργασιακή δέσμευση

Ορισμός της Εργασιακής Δέσμευσης

Σύμφωνα με τους Aninkan & Oyewole, 2014, η εργασιακή δέσμευση ορίζεται ως το επίπεδο αφοσίωσης και εμπλοκής απέναντι στον Οργανισμό και τις αξίες του. Ο αφοσιωμένος εργαζόμενος συνεργάζεται ομαλά με τους συναδέλφους για τη βελτίωση της απόδοσης και προς όφελος του Οργανισμού.

Σύμφωνα με τους Villavicencio–Ayub κ.ά., 2014, η εργασιακή δέσμευση είναι η θετική ψυχολογική κατάσταση στο εργασιακό περιβάλλον και συναρτάται από το σθένος, την αφοσίωση και την απορρόφηση. Ως αφοσίωση νοείται ο ενθουσιασμός και η αίσθηση της ενεργής συμμετοχής στη εργασία ενώ η απορρόφηση είναι η πλήρη συγκέντρωση στην εργασία.

Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή δέσμευση

Σύμφωνα με τους Aninkan & Oyewole, 2014, οι παράγοντες που καθορίζουν τη δέσμευση των εργαζομένων είναι η εμπιστοσύνη στην οργανωτική ηγεσία και ο αμοιβαίος σεβασμός μεταξύ εργαζόμενου και διευθυντή.

Επιπτώσεις που επηρεάζουν την εργασιακή δέσμευση

Σύμφωνα με τους Aninkan & Oyewole, 2014, η δέσμευση των εργαζομένων είναι ζωτικής σημασίας για κάθε οργανισμό, αφού αυτοί συμβάλλουν στην επιτυχία της επιχείρησης και η αφοσίωσή που επιδεικνύουν, μεταφέρεται ασυνείδητα στους πελάτες, δημιουργώντας και σε αυτούς αντίστοιχα συναισθήματα πίστης και αφοσίωσης που οδηγούν σε μεγαλύτερη κερδοφορία.

Κεφάλαιο 6

Η Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας

Περιγραφή του Οργανισμού

Η Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας αποτελεί μία ανεξάρτητη διοικητική αρχή με σκοπό τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας, στοχεύοντας στη διασφάλιση αφενός των εργασιακών δικαιωμάτων και αφετέρου της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων. Επιπλέον, η Επιθεώρηση Εργασίας είναι αρμόδια να ερευνά, παράλληλα και ανεξάρτητα από τους ασφαλιστικούς οργανισμούς, την κατά νόμο ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων, διαδραματίζοντας σημαντικό ρόλο στην αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα.

Η Επιθεώρηση Εργασίας επικεντρώνεται ιδίως στα ακόλουθα αντικείμενα:

- α. Στη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων και των συνθηκών ασφάλειας και υγείας στην εργασία, μέσω ελέγχων εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.
- β. Στη δημιουργία πνεύματος συμφιλίωσης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.
- γ. Στην παροχή πληροφοριών προς εργαζόμενους και εργοδότες σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέσα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων.
- δ. Στη διενέργεια ελέγχων σχετικών με την ασφαλιστική κάλυψη και τη νομιμότητα της απασχόλησης των εργαζομένων.
- ε. Στην επιβολή των προβλεπόμενων κυρώσεων στο πλαίσιο της κατασταλτικής του δράσης.

Τα όργανα διοίκησης της Επιθεώρησης Εργασίας είναι ο Διοικητής και το πενταμελές Συμβούλιο Διοίκησης. Τόσο ο Διοικητής, όσο και τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, απολαμβάνουν προσωπικής και λειτουργικής ανεξαρτησίας και δεν υπόκεινται

σε ιεραρχικό έλεγχο, ούτε σε διοικητική εποπτεία από κυβερνητικά όργανα ή άλλες διοικητικές αρχές. Ενημερώνουν ωστόσο, την Επιτροπή Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής, σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Κανονισμό της Βουλής, σχετικά με θέματα που αφορούν στις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας. (Πηγή: <https://www.sepe.gov.gr/organismos/profil>)

Όραμα

Όραμα της Αρχής είναι αφενός η προαγωγή της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία και η εμπέδωση της νοοτροπίας πρόληψης με τη συνεργασία και προς όφελος επιχειρήσεων, εργαζομένων και της κοινωνίας συνολικά. Αλλά και η βελτίωση των εργασιακών σχέσεων και η επικράτηση της εργασιακής ειρήνης.

Αποστολή

Αποστολή της είναι τόσο ο κατασταλτικός έλεγχος των επιχειρήσεων, όσο ο σχεδιασμός και η υλοποίηση δράσεων και πρωτοβουλιών για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την ευαισθητοποίηση όλων των εμπλεκομένων.

Στοιχεία αναφορικά με την εξέλιξη του στο χρόνο

Η Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας» συστήθηκε με τον Ν. 4808/2021, ΜΕΡΟΣ V «*Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρηση Εργασίας*», (Α'101) ως καθολικός διάδοχός του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ). Η έναρξη λειτουργίας της ορίστηκε με την Αριθ. 67759/2022 Απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (Β'3795), ενώ η οργανωτική δομή της προσδιορίστηκε με την Αριθ. 510148/2022 Κοινή Απόφαση των Αν. Υπουργού Οικονομικών και του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας (Β'5937). Ως ανεξάρτητη Αρχή, η Επιθεώρηση Εργασίας διέπεται από διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια, η οποία ολοκληρώθηκε με την έκδοση της Αριθ. 10798/2023 Απόφασης του Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας (ΑΔΑ: ΨΗΗΦ46ΜΤΛΚ-4Ψ5).

Οι Επιθεωρητές Εργασίας

Οι Επιθεωρητές Εργασίας (Επιθεωρητές Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία και Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων), είναι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι με αυξημένη αυτονομία, αφού προστατεύονται κατά την άσκηση των καθηκόντων τους από την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας. Ο ρόλος τους είναι πολύ σοβαρός και συνίσταται μεταξύ άλλων στον έλεγχο εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας, όπως στον έλεγχο τήρησης των χρονικών ορίων εργασίας, της ασφαλιστικής κάλυψης των εργαζομένων, της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και της πρόληψης των εργατικών ατυχημάτων κ.α. Κύριο νομοθετικό εργαλείο είναι ο Κώδικας Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (Ν.3850/2010). Κατά την άσκηση των καθηκόντων τους αντιμετωπίζουν διάφορες προκλήσεις, που μπορεί να επηρεάζουν αρνητικά την ψυχική ή και σωματική τους υγεία. Έτσι, για παράδειγμα, εισέρχονται σε άγνωστα ή και επικίνδυνα πολλές φορές για την σωματική τους υγεία περιβάλλοντα (εργοτάξια με κινδύνους πτώσης, εργοστάσια με επικίνδυνες μηχανές και επικίνδυνους χημικούς παράγοντες), αντιμετωπίζουν πολλές φορές δύστροπους και εκνευρισμένους εργοδότες ή / και εργαζομένους, καλούνται να είναι δίκαιοι αλλά και αυστηροί όπου χρειάζεται και να διατηρούν την ηρεμία τους και την αυτοσυγκράτησή τους. Επίσης, το διοικητικό τους έργο, ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια έχει αυξηθεί, αφού καλούνται να χρησιμοποιούν καινούρια τεχνολογικά εργαλεία, όπως το Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα – ΟΠΣ του ΣΕΠΕ, tablet, κ.α. Καλούνται επίσης να εφαρμόσουν την ετήσια στοχοθεσία και άλλες δράσεις ή / και εκστρατείες, που μπορεί να επιδεινώνουν την ψυχική και σωματική τους υγεία.

Σύμφωνα με το Ν.4808/2021, με τον οποίο συστάθηκε η Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας, αυξάνονται οι υποχρεώσεις του εργοδότη για τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και ενισχύονται οι αρμοδιότητες του Ιατρού εργασίας, όπου αυτός υπάρχει.

Ενδεικτικά:

Τα άρθρα 6,7 και 8 του Ν.4808/2021, εμπλουτίζουν του Κώδικα Νόμων για

την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ΚΝΥΑΕ), που αρχικά κυρώθηκε με το Ν. 3850/2010. Προστίθεται έτσι η υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους για τα μέτρα αντιμετώπισης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία (άρθρο 6), να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης που να λαμβάνει υπόψη και τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και να αξιολογεί τέτοιους κινδύνους (άρθρο 7).

Προκύπτει λοιπόν η ανάγκη ενσωμάτωσης στη γραπτή εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου, πέραν των τεχνολογικών και οργανωτικών πλευρών της εργασίας, των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στους οποίους εκτίθενται οι εργαζόμενοι.

Με το άρθρο 8 του Ν. 4808/2021, ενισχύονται οι αρμοδιότητες του Ιατρού εργασίας, ο οποίος συμβουλεύει πέραν των άλλων, σε θέματα αρχικής τοποθέτησης και αλλαγής θέσης εργασίας θυμάτων βίας και παρενόχλησης.

Για τις διατάξεις των παραπάνω άρθρων, η Επιθεώρηση Εργασίας έχει αρμοδιότητα ανεξαρτήτως της υποβολής αίτησης από κάποιον θιγόμενο (άρθρο 17), να επιβάλλει διοικητικές κυρώσεις κατά τις γενικές διατάξεις του ΚΝΥΑΕ και του Ν. 3996/2011 (άρθρο 19 του Ν. 4808/2021). Η προθεσμία όμως για την παραίτηση του εργοδότη από την άσκηση ένδικων βοηθημάτων αυξάνεται στις 30 ημέρες, από τις 15 για τις λοιπές υποθέσεις.

Για τους φορείς του δημοσίου τομέα που απασχολούν τουλάχιστον πενήντα υπηρετούντες, ισχύουν επιπλέον οι διατάξεις της ΥΑ 329/6770/19.4.2023 (ΦΕΚ 2561/Β/19.4.2023).

Κεφάλαιο 7

Βιβλιογραφική επισκόπηση

Παρακάτω καταγράφονται τα αποτελέσματα ερευνών, σε ότι αφορά στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και τους παράγοντες αυτών στην Ελλάδα και στο εξωτερικό, όπως επίσης την εργασιακή ικανοποίηση και την εργασιακή

δέσμευση των εργαζομένων.

Σε έρευνα που διενεργήθηκε το 2011 στην Αυστραλία σε Επιθεωρητές Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, διαπιστώθηκε ότι δεν είναι εύκολο για τους Επιθεωρητές να ασχοληθούν και να εντοπίσουν τους κινδύνους αυτούς σε σχέση με άλλους πιο παραδοσιακούς κινδύνους (πτώσης, από μηχανήματα κ.α., Johnstone R, Quinlan M. McNamara M., 2011.).

Σύμφωνα με τους Peter et al, 2002: Quinlan and Bohle, 2009, τα τελευταία 20 χρόνια υπάρχει παγκόσμια αναγνώριση της συσχέτισης μεταξύ της οργάνωσης της εργασίας και των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Επίσης, υπάρχουν αρκετές αποδείξεις στην επίδραση μεταξύ ζήτησης – ελέγχου και προσπάθειας - ανταμοιβής στην εργασία στην ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων.

Σύμφωνα επίσης με τους Dollard et al, 2007: Niedhammer et al, 2008: Birkeland Nielsen et al, 2008, υπάρχει ένα αυξανόμενο κύμα ερευνών και δημόσιας διαμάχης αναφορικά με το άγχος που σχετίζεται με την εργασία, τον εργασιακό εκφοβισμό και άλλες μορφές εργασιακής βίας.

Ευρωπαϊκές Υπηρεσίες, όπως η Ευρωπαϊκή Αρχή για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (OSHA), αναγνώρισαν το 2007 τους ψυχολογικούς κινδύνους ως ένα σημαντικό αναδυόμενο κίνδυνο στην εργασία.

Αυτοί μάλιστα αντιπροσωπεύουν μία μεγάλη πρόκληση για τις κυβερνήσεις (Papadopoulos et al, 2009).

Η αυξανόμενη δημόσια ευαισθησία για αυτά τα προβλήματα, (De Cuyper et al, 2009), συνδυαζόμενη με το κόστος των αποζημιώσεων από το εργασιακό άγχος, οδήγησε σε αλλαγές στην νομοθεσία για την υγεία και την ασφάλεια δίνοντας προτεραιότητα σε οργανωτικές αλλαγές και στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους (Leka and Kortum, 2008). Αυτές οι νομοθετικές αλλαγές, επηρέασαν τις δραστηριότητες των Επιθεωρητών Εργασίας που πρέπει να εφαρμόσουν τους αναθεωρημένους νόμους. Παρόλα αυτά, δεν έχει γίνει

κάποια συστηματική έρευνα για το πώς οι Επιθεωρητές Εργασίας έχουν ανταποκριθεί σε αυτές τις αλλαγές.

Σε μία Πανελλαδική έρευνα που διεξήχθη από τους Anyfantis ID, Paragiannis D, Rachiotis G, 2021, με θέμα την εργασιακή εξουθένωση ανάμεσα στους Επιθεωρητές Εργασίας στην Ελλάδα, κατέδειξε ότι υπάρχουν αρκετοί στρεσογόνοι παράγοντες που τους επηρεάζουν και τους δημιουργούν υψηλά ποσοστά εργασιακής εξουθένωσης. Έτσι, η έλλειψη εκπαίδευσης στην αντιμετώπιση της εργασιακής εξουθένωσης, οι υψηλές απαιτήσεις, η μειωμένη οργάνωση, τα μη σαφή και καθορισμένα καθήκοντα και η προβληματική συνεργασία με τους συναδέλφους και η έλλειψη προσωπικού, όπως και η οικονομική κρίση είναι κάποιοι από αυτούς. Κάποιοι μάλιστα δήλωσαν ότι τους δημιουργεί άγχος η αποπληρωμή του δανείου τους. Διαπιστώθηκε επίσης ότι οι γυναίκες είναι πιο επιρρεπείς στο να εμφανίσουν άγχος και εργασιακή εξουθένωση. Η έλλειψη επίσης νομικής προστασίας ήταν ένας ακόμη παράγοντας άγχους.

Σύμφωνα με τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (ILO), 2016, η φύση της εργασίας, οι απαιτήσεις της δουλειάς, και οι παρεχόμενες υπηρεσίες, συνδυαζόμενες με το ότι οι περισσότεροι Επιθεωρητές Εργασίας είναι εξειδικευμένοι επαγγελματίες και με υψηλό μορφωτικό επίπεδο, δημιουργούν ένα πλαίσιο για την εμφάνιση ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

Σημειώνεται επίσης, ότι την ίδια περίοδο με την έρευνα, ένα νέο Πληροφοριακό Σύστημα εισήχθη στην Επιθεώρηση Εργασίας προκειμένου να τους βοηθήσει στο έργο τους. Παρόλα αυτά, αντί αυτό το σύστημα να βοηθήσει στην αύξηση της παραγωγικότητας, έχει αναφερθεί ότι έχει δημιουργήσει ζητήματα προσαρμογής όχι μόνο για το πρόσωπο και τα καθήκοντά του, αλλά και για το φυσικό και οργανωσιακό περιεχόμενο (Berg, Beckholf et al, 2017).

Σε αυτή την περίπτωση, το Πληροφοριακό Σύστημα γίνεται ένας στρεσογόνος παράγοντας, ειδικά στα πρώτα στάδια εκμάθησής του, κυρίως για τους παλιούς Επιθεωρητές που δεν έχουν εξοικείωση με την Πληροφορική. Αυτό

μπορεί επίσης να θεωρηθεί ως μία οργανωσιακή αλλαγή που σχετίζεται με υψηλά επίπεδα εξουθένωσης, σύμφωνα με τους Day et al, 2017.

Όλα τα παραπάνω, συνδυαζόμενα, δημιουργούν ευνοϊκές συνθήκες για την εμφάνιση συμπτωμάτων όπως διαταραχές άγχους, απελπισία, εργασιακή δυσαρέσκεια και χαμηλή απόδοση στην δουλειά και να εξελιχθούν σε εργασιακή εξουθένωση και ψυχικά προβλήματα σε βάθος χρόνου (Salanova et al, 2013, O Driscol et al, 2010).

Μάλιστα, σύμφωνα με την έρευνα, μόλις το 15,7% των Επιθεωρητών Εργασίας δήλωσε ότι το σύστημα αυτό μπορεί να τους βοηθήσει στην εργασία τους.

Σε άλλη έρευνα της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ), 2008, σχετικά με τα εργατικά ατυχήματα και τα προβλήματα των εργαζομένων, φάνηκε ότι το 6,8% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι εμφανίζουν στρες, κατάθλιψη ή άγχος στην εργασία τους.

Παράγοντες αυτών σε ποσοστό 27,9% ήταν η πίεση χρόνου και ο φόρτος εργασίας, ενώ παράλληλα η βία και η παρενόχληση εμφανίζονταν ως παράγοντες για το 2% του συνόλου.

Σύμφωνα πάλι με την ΕΛΣΤΑΤ, ένα ακόμη σημαντικό πρόβλημα ήταν τα μυοσκελετικά προβλήματα, όπως αυτά που αφορούσαν στη μέση, με ποσοστό 26,7% το 2014.

Σύμφωνα με τον Vargas, κ.α. 2014, σε Ευρωπαϊκή Έρευνα με προσωπικές συνεντεύξεις σε εργαζόμενους των Συνθηκών Εργασίας που διεξήχθη το 2010 με την συμμετοχή 28 κρατών - μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το 53% των Ελλήνων εργαζομένων δήλωσε ότι έρχεται αντιμέτωπο με μονότονη εργασία, με τον μέσο όρο στην Ευρώπη να είναι χαμηλότερος στο 46%. Επίσης, το 7% των εργαζομένων στην Ευρώπη δήλωσε ότι βιώνει μεγάλες συναισθηματικές απαιτήσεις στην εργασία ενώ φάνηκε ότι υπάρχουν αρνητικές επιδράσεις στην ψυχική υγεία, όπως εργασιακή εξουθένωση, αλλά

και σωματικά προβλήματα, όπως μυοσκελετικά και καρδιαγγειακά.

Σε ότι αφορά την βία στον χώρο εργασίας,

11% των Ευρωπαίων εργαζομένων δήλωσαν ότι έχουν υποστεί λεκτική βία, 5% δήλωσαν ότι έχουν δεχθεί απειλή ή εξευτελισμό και μόλις 2% δήλωσαν ότι έχουν υποστεί ανεπιθύμητη σεξουαλική προσοχή.

Ακόμη, 4% των εργαζομένων ανέφεραν εκφοβισμό (bullying), μόλις 2% δήλωσαν ότι έχουν υποστεί σωματική βία και μόνο 1% δήλωσαν ότι δέχθηκαν σεξουαλική παρενόχληση.

Ακόμη, το 16% των Ευρωπαίων εργαζομένων δήλωσαν εργασιακή ανασφάλεια. Σημειώνεται ότι η εργασιακή ανασφάλεια έχει αρνητικό αντίκτυπο στην ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων.

Σε άλλα αποτελέσματα της έρευνας, το 61% των γυναικών και 58% των ανδρών αντιμετώπιζαν μυοσκελετικά προβλήματα, προερχόμενα από την εργασία. Επίσης, 22% των γυναικών και 17% των ανδρών έπασχαν από έλλειψη ψυχικής και πνευματικής ευεξίας, ενώ το 27% των γυναικών και το 26% των ανδρών υπέφεραν από μόνιμο στρες και εργασιακό άγχος.

Σύμφωνα με τον Niedhammer κ.α., 2008, σε έρευνα στην Γαλλία το 2003 με θέμα τους εργασιακούς παράγοντες που θέτουν σε κίνδυνο την υγεία των εργαζομένων, προέκυψε ότι η έλλειψη υποστήριξης στον χώρο εργασίας, η έλλειψη δυνατότητας λήψης αποφάσεων και οι υψηλές ψυχολογικές απαιτήσεις ήταν παράγοντες κινδύνου για την υγεία. Οι παραπάνω παράγοντες προκαλούσαν την απουσία λόγω ασθένειας και τον εργασιακό τραυματισμό. Σημειώνεται ότι οι εργαζόμενοι που υπέστησαν εκφοβισμό ή βία στην εργασία τους, εμφάνιζαν υψηλά ποσοστά κακής υγείας και μακροχρόνια απουσία λόγω ασθένειας.

Σύμφωνα με τον Rizwan κ.α. 2014, σε άλλη έρευνα στο Πακιστάν το 2014, ανέδειξε ότι η σύγκρουση και η ασάφεια ρόλων κατά την εργασία είναι παράγοντες εμφάνισης εργασιακού άγχους.

Σύμφωνα με τον Tsekos, 2003, η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο

εργασίας, είναι ένας σημαντικός παράγοντας ψυχοκοινωνικών κινδύνων, κυρίως για τις γυναίκες.

Σε έρευνα στην Ελλάδα το 2001, το 70% των ερωτηθέντων γυναικών δήλωσαν πως είχαν δεχθεί τουλάχιστον μία φορά αθέμητη σεξουαλική προσοχή από συναδέλφους, ανώτερα στελέχη ή πελάτες.

Σύμφωνα με τον Johnson κ.α., 2005, σε έρευνα στο Ηνωμένο Βασίλειο το 2005, διαπιστώθηκε ότι οι 3 πιο απαιτητικοί τομείς για την σωματική υγεία είναι οι οδηγοί ασθενοφόρου οι δάσκαλοι οι κοινωνικοί λειτουργοί, ενώ οι 3 πιο απαιτητικοί τομείς για την ψυχική ευεξία είναι οι κοινωνικοί λειτουργοί, οι δάσκαλοι και οι πυροσβέστες.

Σε ότι αφορά στην εργασιακή ικανοποίηση, που μειώνει το εργασιακό άγχος και την εργασιακή εξουθένωση, σύμφωνα με τον Miah, 2018, σε έρευνα στη Μαλαισία το 2018, διαπιστώθηκε ότι όσο μεγαλύτερη ήταν η εργασιακή ικανοποίηση, τόσο μεγαλύτερη ήταν η εργασιακή δέσμευση και λιγότερες οι απουσίες στη δουλειά. Οι 3 σημαντικότεροι παράγοντες στην εργασία που επηρέαζαν την ικανοποίηση των εργαζομένων, ήταν η αμοιβή, το εργασιακό κλίμα και η δυνατότητα εξέλιξης.

Σύμφωνα με τον Miah, 2018, οι πιο ικανοποιημένοι εργαζόμενοι ήταν αυτοί σε ανώτερες ιεραρχικά θέσεις, οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εμπειρότεροι και εκείνοι που εργάζονταν σε ανταγωνιστικά εργασιακά περιβάλλοντα.

Σύμφωνα με τους Aninkan & Oyewole, 2014, παρόμοια αποτελέσματα στην συσχέτιση υψηλής εργασιακής ικανοποίησης και δέσμευσης από το καλό εργασιακό κλίμα ανέδειξε και άλλη έρευνα που διεξήχθη το 2014 στη Νιγηρία, ενώ σύμφωνα με τους Idiegbeyan-ose κ.α., 2019, η εργασιακή δέσμευση εξαρτάται από την ύπαρξη κινήτρων και την δυνατότητα εξέλιξης.

Με βάση την παραπάνω βιβλιογραφική επισκόπηση, τα ερωτήματα που προκύπτουν είναι τα παρακάτω:

1. Επηρεάζουν το εργασιακό άγχος και η εργασιακή εξουθένωση, ως

ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, τους εργαζομένους στην Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας.

2. Ποιοι παράγοντες επιδρούν στην εμφάνιση των παραπάνω ψυχοκοινωνικών κινδύνων στον χώρο εργασίας;

3. Ποιες οι κυριότερες επιπτώσεις αυτών των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων στην Αρχή;

4. Πώς επηρεάζουν οι παραπάνω ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι την εργασιακή ικανοποίηση και την εργασιακή δέσμευση;

Κεφάλαιο 8

Ερευνητικό μέρος

Μεθοδολογία Έρευνας – Ερευνητικό μοντέλο

Σύμφωνα με τους Leedy & Ormrod, 2001, ως έρευνα νοείται η διαδικασία συλλογής, ανάλυσης και ερμηνείας δεδομένων για την κατανόηση ενός φαινομένου. Επιπλέον, η ερευνητική διαδικασία γίνεται με συστηματικό τρόπο, και βασίζεται σε υπάρχουσες θεωρίες και σύμφωνα με τις υπάρχουσες κατευθυντήριες γραμμές, είναι συγκεκριμένη στην έρευνα και τον πειραματισμό της, ενώ οι στόχοι και τα αποτελέσματα κινούνται σε καθορισμένα πλαίσια.

Σημειώνεται ότι η ποσοτική μέθοδος έρευνας περιλαμβάνει την αριθμητική ή την στατιστική προσέγγιση στο σχεδιασμό της.

Στην παρούσα εργασία επιλέχτηκε η ποσοτική προσέγγιση, γιατί η έρευνα είναι ανεξάρτητη από τον ερευνητή και τα δεδομένα χρησιμοποιούνται για αντικειμενικές μετρήσεις. Ακόμη, η ποσοτική έρευνα μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως απάντηση σε σχεσιακά ερωτήματα των μεταβλητών της έρευνας.

Στόχος ήταν να διερευνηθούν οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία των εργαζομένων στην Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας. Το πλήθος των

ερωτώμενων ήταν όλοι (750 άτομα) οι εργαζόμενοι στην Αρχή. Αντικείμενο της έρευνας ήταν να ερευνηθεί το εργασιακό άγχος και η εργασιακή εξουθένωση που ως ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι επηρεάζουν την ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων. Ακόμη, ζητούμενο ήταν να διερευνηθούν ποιοι παράγοντες συντελούν στην δημιουργία τους, όπως και τις επιπτώσεις αυτών στην υγεία των εργαζομένων. Επίσης, διερευνήθηκε ο ρόλος των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασιακή ικανοποίηση και στην εργασιακή δέσμευση.

Για τον σκοπό αυτό, δομήθηκε ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο μέσω google forms, αποτελούμενο από 31 ερωτήσεις και δύο μέρη. Στο πρώτο μέρος οι ερωτήσεις αφορούσαν δημογραφικά στοιχεία, ενώ στο δεύτερο αφορούσαν ερωτήσεις σχετικά με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους. Τα ερωτηματολόγια απεστάλησαν με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο σε όλους τους εργαζόμενους στην Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας (750) και απάντησαν συνολικά 160 άτομα. Όλα τα ερωτηματολόγια θεωρήθηκαν έγκυρα. Τα αποτελέσματα επεξεργάστηκαν με την χρήση Microsoft Excel.

Κεφάλαιο 9

Αποτελέσματα

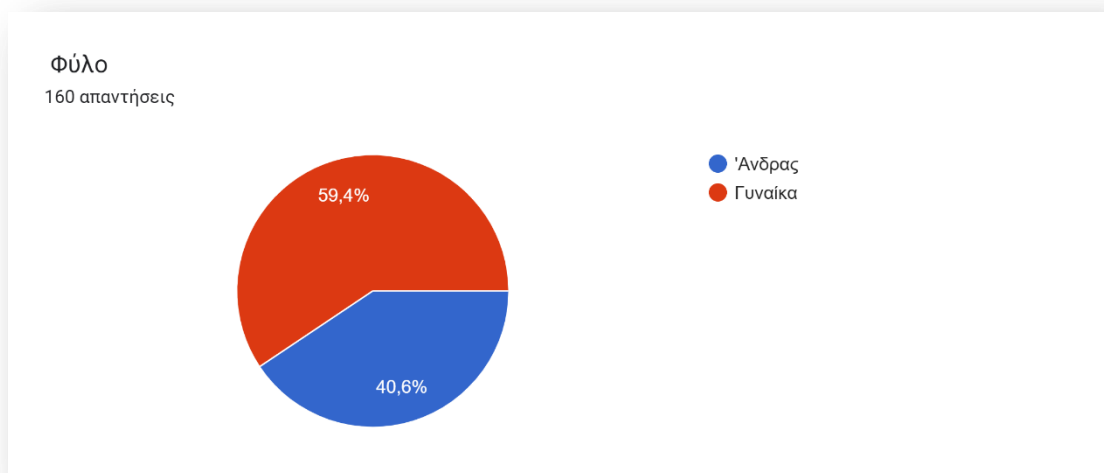
Μέρος Α

Δημογραφικά Αποτελέσματα

Στα παρακάτω διαγράμματα και στους συνοδευόμενους πίνακες φαίνονται τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Ερώτηση 1

Διάγραμμα 1: Φύλο συμμετεχόντων



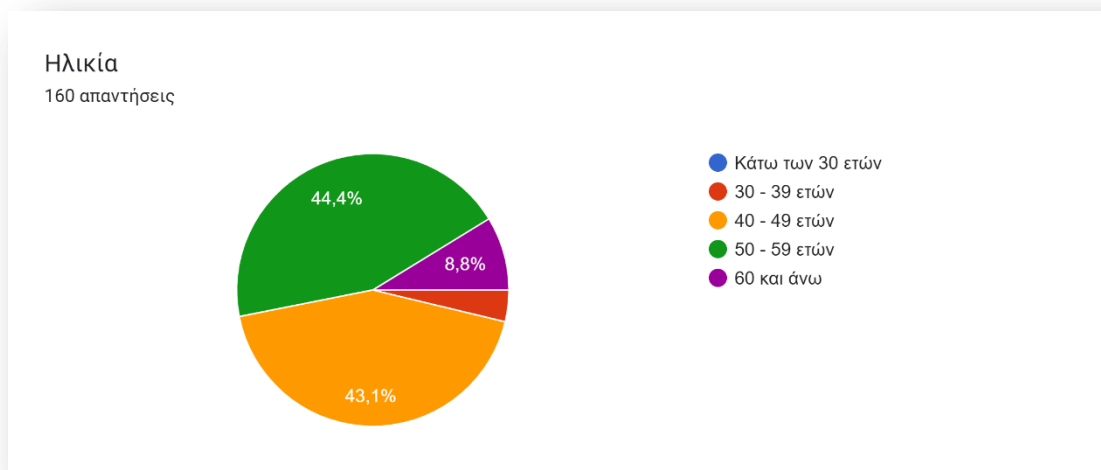
Πίνακας 1: Φύλο συμμετεχόντων

Φύλο	
Μεταβλητή	Σχετική συχνότητα (%)
Ανδρας	40,6
Γυναίκα	59,4
Σύνολο	100

Παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό (59,4%) είναι γυναίκες και το μικρότερο ποσοστό (40,6%) είναι άνδρες.

Ερώτηση 2

Διάγραμμα 2: Ηλικία συμμετεχόντων



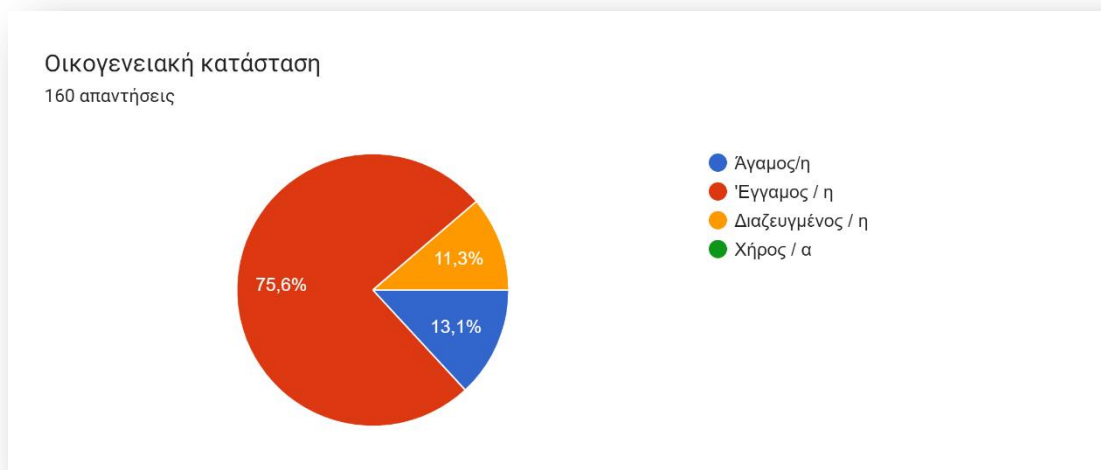
Πίνακας 2: Διάγραμμα Ηλικίας συμμετεχόντων

Ηλικία	
Μεταβλητή	Σχετική συχνότητα (%)
Κάτω των 30 ετών	0
30 – 39 ετών	3,7
40 – 49 ετών	43,1
50 – 59 ετών	44,4
60 ετών και άνω	8,8
Σύνολο	100

Παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό είναι μεταξύ 50 και 59 ετών (44,4 %) και ακολουθεί με μικρή διαφορά (43,1 %), αυτό των 40 – 49 ετών. Τα νούμερα αυτά συμβαδίζουν με τις ηλικίες των υπαλλήλων της Αρχής, αφού δεν έχουν γίνει νέες προσλήψεις για πολλά χρόνια και ο μέσος όρος ηλικίας των εργαζομένων είναι μεγάλος.

Ερώτηση 3

Διάγραμμα 3: Οικογενειακή κατάσταση



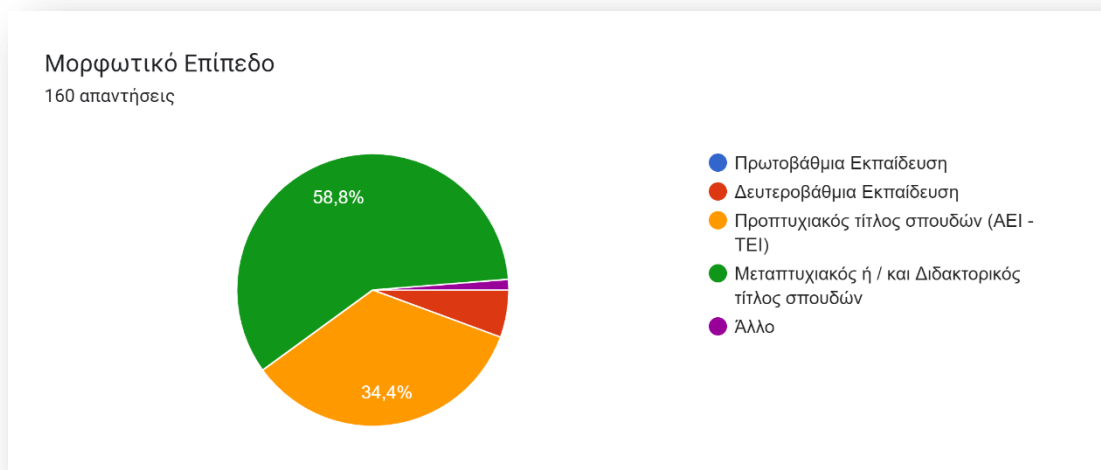
Πίνακας 3: Οικογενειακή κατάσταση

Οικογενειακή κατάσταση	
Μεταβλητή	Σχετική συχνότητα (%)
Άγαμος / η	13,1
Έγγαμος / η	75,6
Διαζευγμένος / η	11,3
Χήρος / α	0
Σύνολο	100

Παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων είναι έγγαμοι (75,6 %) και ακολουθούν με πολύ μικρότερο ποσοστό οι άγαμοι (13,1%) και οι διαζευγμένοι (11,3%). Αυτό συνάδει με την προηγούμενη ερώτηση όπου το μεγαλύτερο ποσοστό είναι μεγάλης ηλικίας που έχουν προχωρήσει στην δημιουργία οικογένειας.

Ερώτηση 4

Διάγραμμα 4: Μορφωτικό επίπεδο



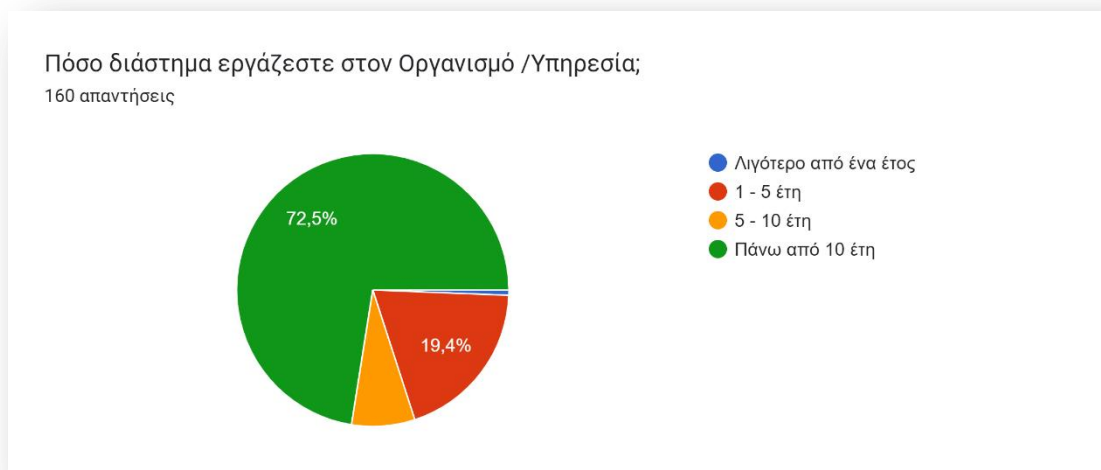
Πίνακας 4: Μορφωτικό επίπεδο

Μορφωτικό επίπεδο	
Μεταβλητή	Σχετική συχνότητα (%)
Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	0
Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	4,9
Προπτυχιακός τίτλος (ΑΕΙ – ΤΕΙ)	34,4
Μεταπτυχιακός / Διδακτορικός τίτλος	58,8
Άλλο	1,9
Σύνολο	100

Παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτώμενων έχουν μεταπτυχιακό ή και διδακτορικό τίτλο σπουδών (58,8 %) ενώ ακολουθεί με αρκετή διαφορά (34,4 %), το ποσοστό των υπαλλήλων με πτυχίο. Γενικά πάντως, προκύπτει πως η Αρχή διαθέτει μορφωμένο και εξειδικευμένο προσωπικό.

Ερώτηση 5

Διάγραμμα 5: Χρονικό διάστημα απασχόλησης στον Οργανισμό



Πίνακας 5

Χρονικό διάστημα απασχόλησης στον Οργανισμό	
Μεταβλητή	Σχετική συχνότητα (%)
Λιγότερο από ένα έτος	0,6
1 – 5 έτη	19,4
5 – 10 έτη	7,5
Πάνω από 10 έτη	72,5
Σύνολο	100

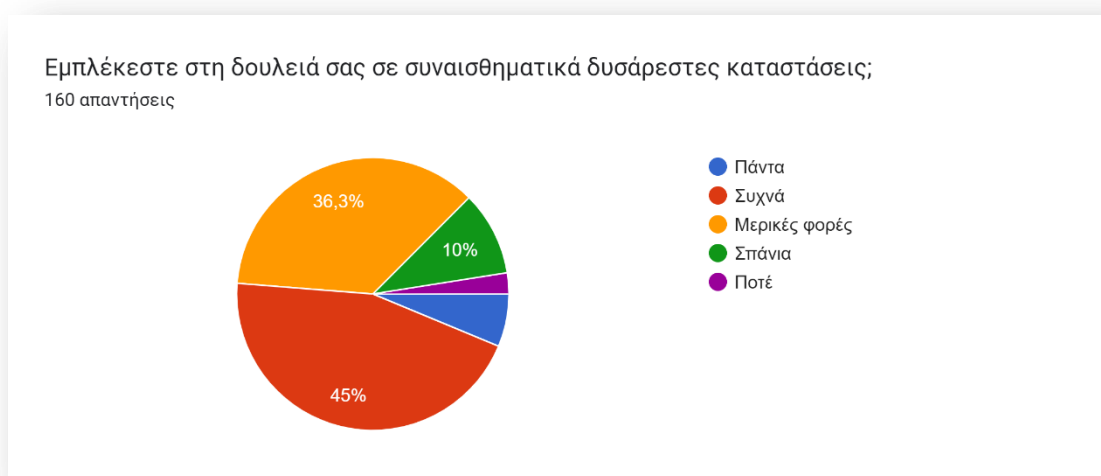
Παρατηρείται ότι η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων (72,5 %), απασχολείται στον Οργανισμό για πάνω από 10 έτη, είναι δηλαδή «παλιοί» υπάλληλοι. Αυτό συμβαδίζει με το γεγονός ότι δεν έχουν γίνει προσλήψεις στην Αρχή για πολλά χρόνια.

Μέρος Β

Ψυχοκοινωνικοί Κίνδυνοι στην Εργασία

Ερώτηση 6

Διάγραμμα 6: Συναισθηματικά δυσάρεστες καταστάσεις



Πίνακας 6: Συναισθηματικά δυσάρεστες καταστάσεις

Εμπλέκεστε στη δουλειά σας σε συναισθηματικά δυσάρεστες καταστάσεις;	
Μεταβλητή	Σχετική συχνότητα (%)
Πάντα	7,3
Συχνά	45,0
Μερικές φορές	36,3
Σπάνια	10
Ποτέ	1,4
Σύνολο	100

Διαπιστώνεται ότι η πλειοψηφία των ερωτώμενων εμπλέκεται σε συναισθηματικά δυσάρεστες καταστάσεις στην εργασία του, είτε συχνά είτε μερικές φορές.

Ερώτηση 7

Διάγραμμα 7: Ταχύτητα εργασίας



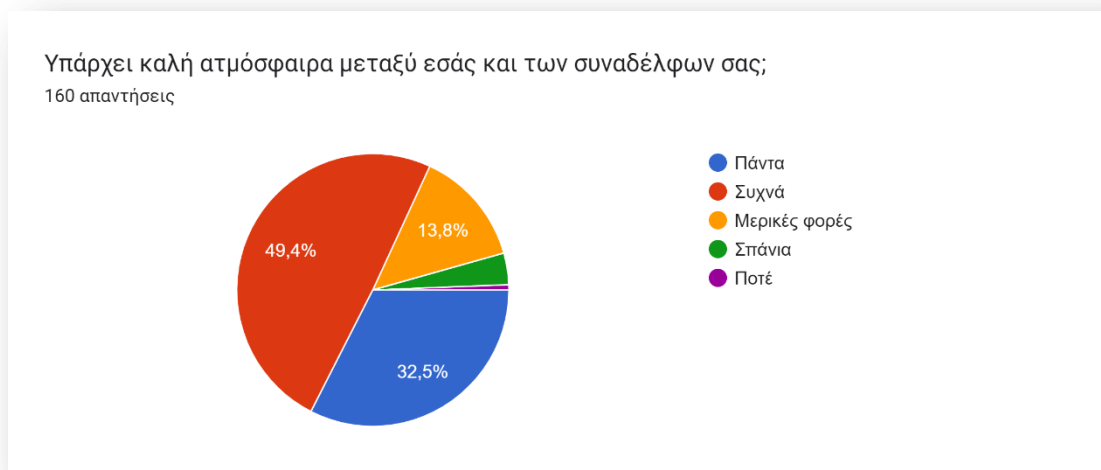
Πίνακας 7: Ταχύτητα εργασίας

Πρέπει να εργάζεστε πολύ γρήγορα;	
Μεταβλητή	Σχετική συχνότητα (%)
Πάντα	15
Συχνά	51,9
Μερικές φορές	31,9
Σπάνια	0,6
Ποτέ	0,6
Σύνολο	100

Παρατηρείται ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (51,9 %), πρέπει συχνά να εργάζεται πολύ γρήγορα. Ακολουθεί ως ποσοστό (31,9 %), αυτό που πρέπει μερικές φορές να εργάζεται πολύ γρήγορα.

Ερώτηση 8

Διάγραμμα 8: καλή ατμόσφαιρα μεταξύ συναδέλφων



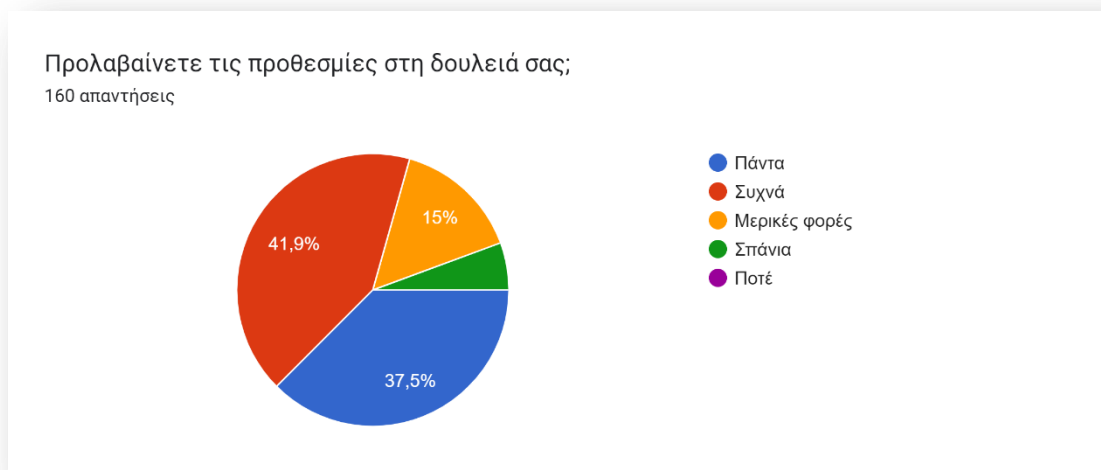
Πίνακας 8: καλή ατμόσφαιρα μεταξύ συναδέλφων

Καλή ατμόσφαιρα μεταξύ συναδέλφων	
Μεταβλητή	Σχετική συχνότητα (%)
Πάντα	32,5
Συχνά	49,4
Μερικές φορές	13,8
Σπάνια	3,8
Ποτέ	0,5
Σύνολο	100

Παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό απάντησε ότι υπάρχει πάντα ή συχνά καλή ατμόσφαιρα μεταξύ των συναδέλφων.

Ερώτηση 9

Διάγραμμα 9: Προθεσμίες



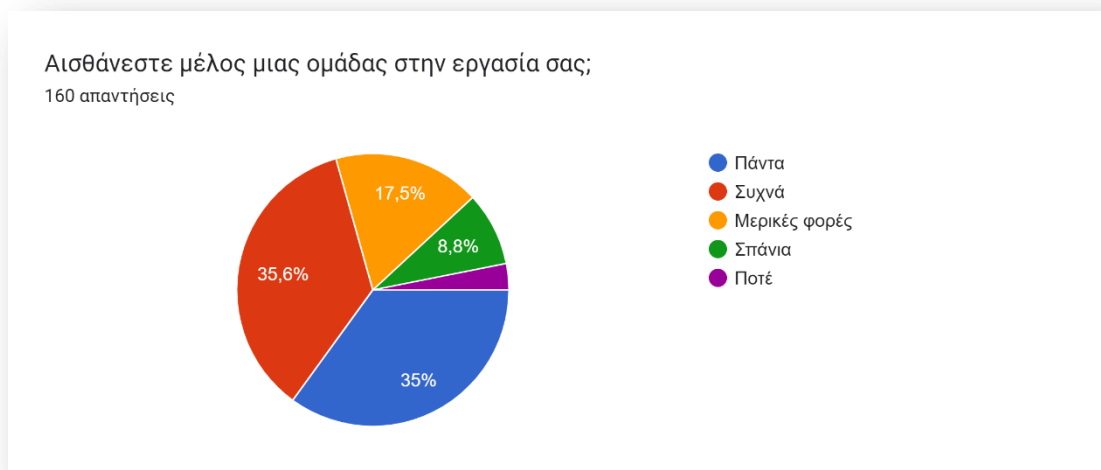
Πίνακας 9: Επίτευξη προθεσμιών

Επίτευξη προθεσμιών	
Μεταβλητή	Σχετική συχνότητα (%)
Πάντα	37,5
Συχνά	41,9
Μερικές φορές	15
Σπάνια	5,6
Ποτέ	0
Σύνολο	100

Παρατηρείται ότι το συντριπτικό ποσοστό προλαβαίνει πάντα ή και συχνά τις προθεσμίες.

Ερώτηση 10

Διάγραμμα 10: Μέλος ομάδας



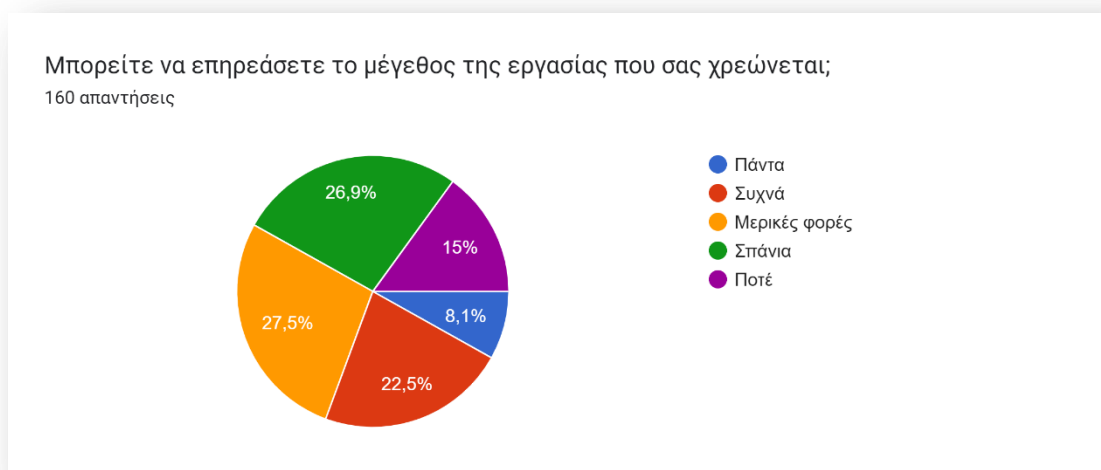
Πίνακας 10: Μέλος ομάδας

Μέλος ομάδας	
Μεταβλητή	Σχετική συχνότητα (%)
Πάντα	35
Συχνά	35,6
Μερικές φορές	17,5
Σπάνια	8,8
Ποτέ	3,1
Σύνολο	100

Παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτώμενων αισθάνεται πάντα ή και συχνά μέλος της ομάδας. Παρόλα αυτά υπάρχει ένα σημαντικό ποσοστό πάνω από 10% που δεν αισθάνεται μέλος της ομάδας,

Ερώτηση 11

Διάγραμμα 11



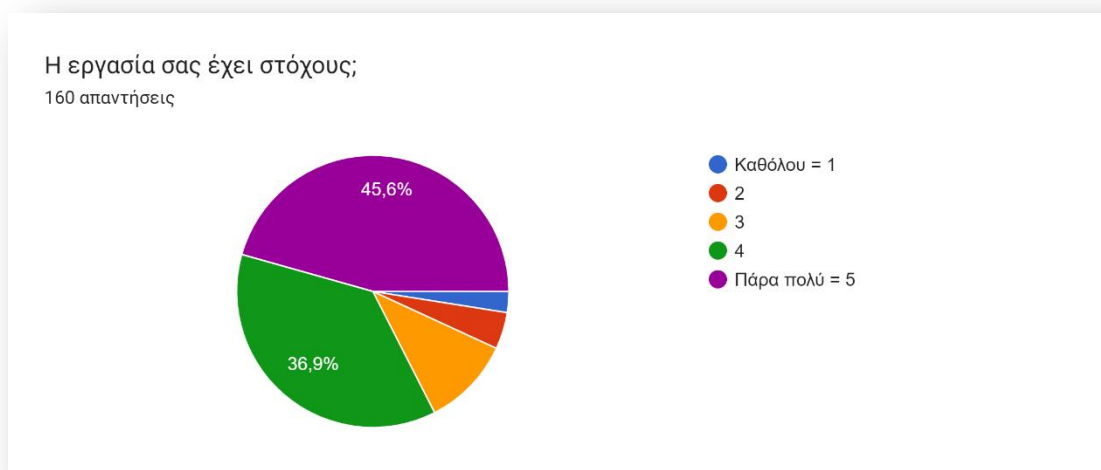
Πίνακας 11

Μπορείτε να επηρεάσετε το μέγεθος της εργασίας	
Μεταβλητή	Σχετική συχνότητα (%)
Πάντα	8,1
Συχνά	22,5
Μερικές φορές	27,5
Σπάνια	26,9
Ποτέ	15
Σύνολο	100

Διαπιστώνεται ότι τα ποσοστά είναι περίπου ισομερή στα διάφορα εύρη τιμών.

Ερώτηση 12

Διάγραμμα 12: Εργασία με στόχους



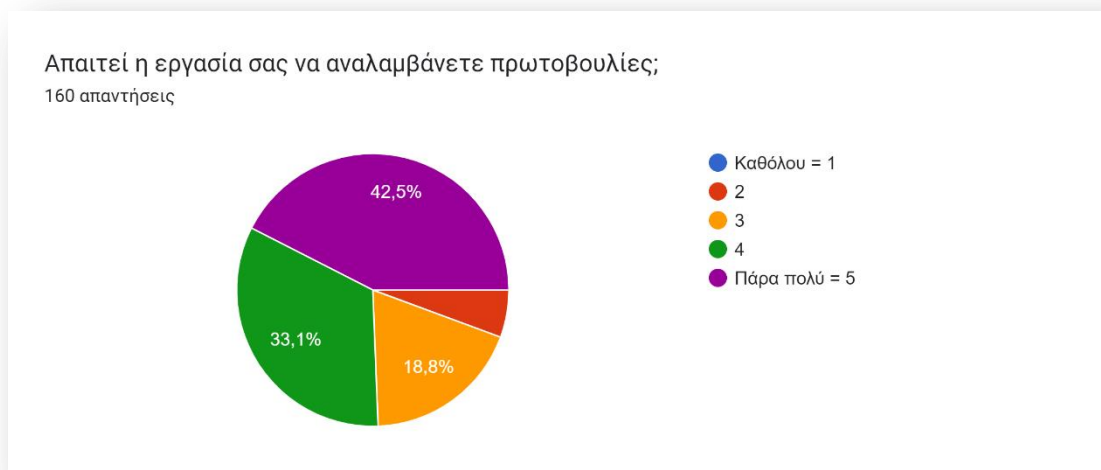
Πίνακας 12: Εργασία με στόχους

Η εργασία σας έχει στόχους;	
Μεταβλητή	Σχετική συχνότητα (%)
Καθόλου = 1	1,2
2	3,2
3	13,1
4	36,9
Πάρα πολύ = 5	45,6
Σύνολο	100

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ότι η εργασία του έχει στόχους.

Ερώτηση 13

Διάγραμμα 13: Ανάλυση πρωτοβουλιών



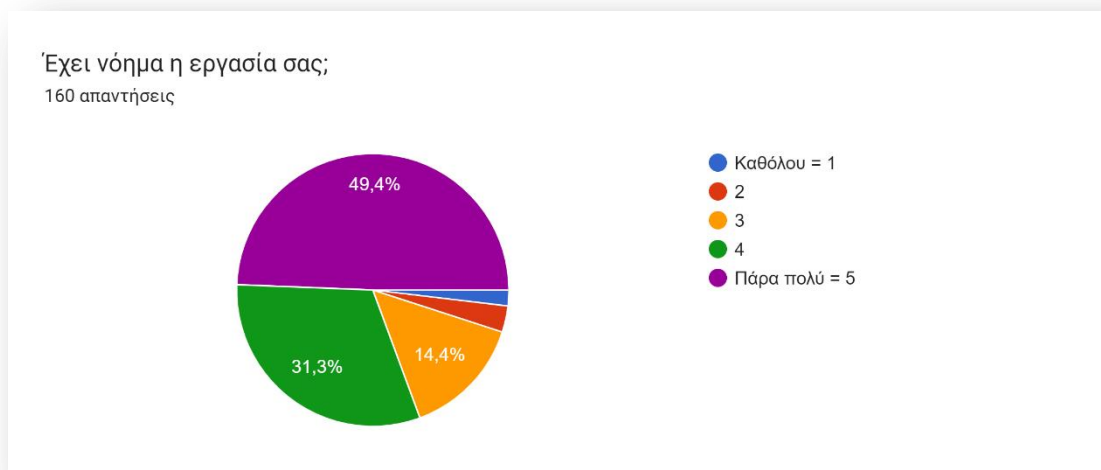
Πίνακας 13: Ανάλυση πρωτοβουλιών

Απαιτεί η εργασία σας να αναλαμβάνετε πρωτοβουλίες;	
Μεταβλητή	Σχετική συχνότητα (%)
Καθόλου = 1	0
2	5,6
3	18,8
4	33,1
Πάρα πολύ = 5	42,5
Σύνολο	100

Διαπιστώνεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό έχει απαντήσει ότι λαμβάνει πρωτοβουλίες για την εκτέλεση της εργασίας του.

Ερώτηση 14

Διάγραμμα 14: Νόημα στην εργασία



Πίνακας 14: Νόημα στην εργασία

Έχει νόημα η εργασία σας;	
Μεταβλητή	Σχετική συχνότητα (%)
Καθόλου = 1	1,5
2	2,4
3	14,4
4	31,3
Πάρα πολύ = 5	49,4
Σύνολο	100

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ότι η εργασία του έχει νόημα.

Ερώτηση 15

Διάγραμμα 15



Πίνακας 15

Έγκαιρη ενημέρωση για αλλαγές	
Μεταβλητή	Σχετική συχνότητα (%)
Καθόλου = 1	8,8
2	25
3	36,9
4	24,4
Πάρα πολύ = 5	4,9
Σύνολο	100

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ότι ενημερώνεται έγκαιρα για τις αλλαγές που προκύπτουν στην εργασία του.

Ερώτηση 16

Διάγραμμα 16



Πίνακας 16

Εκτιμάται ή /και αναγνωρίζεται η εργασία από τη διοίκηση	
Μεταβλητή	Σχετική συχνότητα (%)
Καθόλου = 1	10,6
2	23,8
3	28,1
4	30
Πάρα πολύ = 5	7,5
Σύνολο	100

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ότι εκτιμάται ή / και αναγνωρίζεται η εργασία του από την διοίκηση.

Ερώτηση 17

Διάγραμμα 17



Πίνακας 17

Παίρνετε όλες τις πληροφορίες που χρειάζεστε για να κάνετε καλά τη δουλειά σας	
Μεταβλητή	Σχετική συχνότητα (%)
Καθόλου = 1	1,9
2	20,6
3	43,1
4	26,9
Πάρα πολύ = 5	7,5
Σύνολο	100

Το μεγαλύτερο ποσοστό είναι στη μέση της κλίμακας.

Ερώτηση 18

Διάγραμμα 18



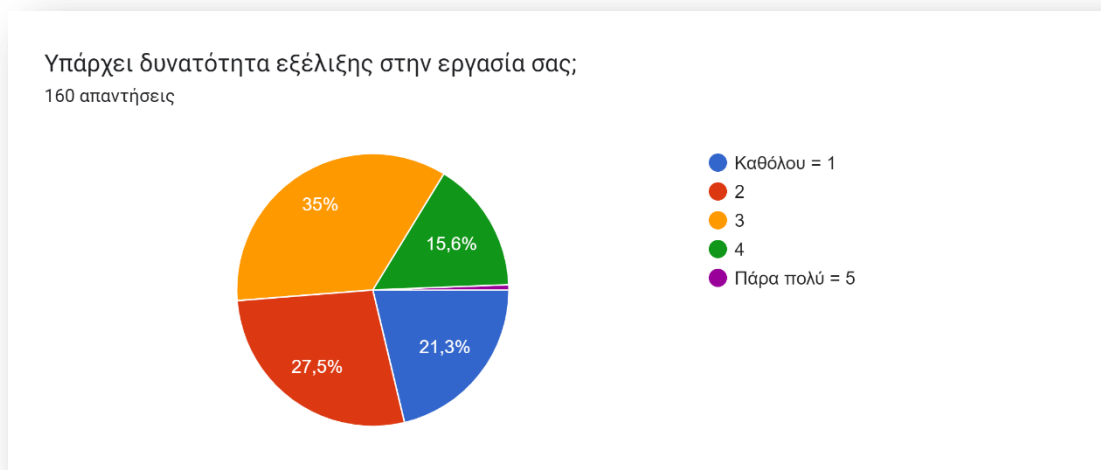
Πίνακας 18

Αρκετή αμοιβή	
Μεταβλητή	Σχετική συχνότητα (%)
Καθόλου = 1	22,5
2	25
3	31,3
4	17,5
Πάρα πολύ = 5	3,7
Σύνολο	100

Η πλειοψηφία θεωρεί ότι λαμβάνει αρκετά χρήματα για την εργασία του.

Ερώτηση 19

Διάγραμμα 19



Πίνακας 19

Δυνατότητα εξέλιξης	
Μεταβλητή	Σχετική συχνότητα (%)
Καθόλου = 1	21,3
2	27,5
3	35
4	15,6
Πάρα πολύ = 5	0,6
Σύνολο	100

Η πλειοψηφία των ερωτώμενων θεωρεί ότι υπάρχει σε ένα βαθμό δυνατότητα εξέλιξης στην εργασία του.

Ερώτηση 20

Διάγραμμα 20



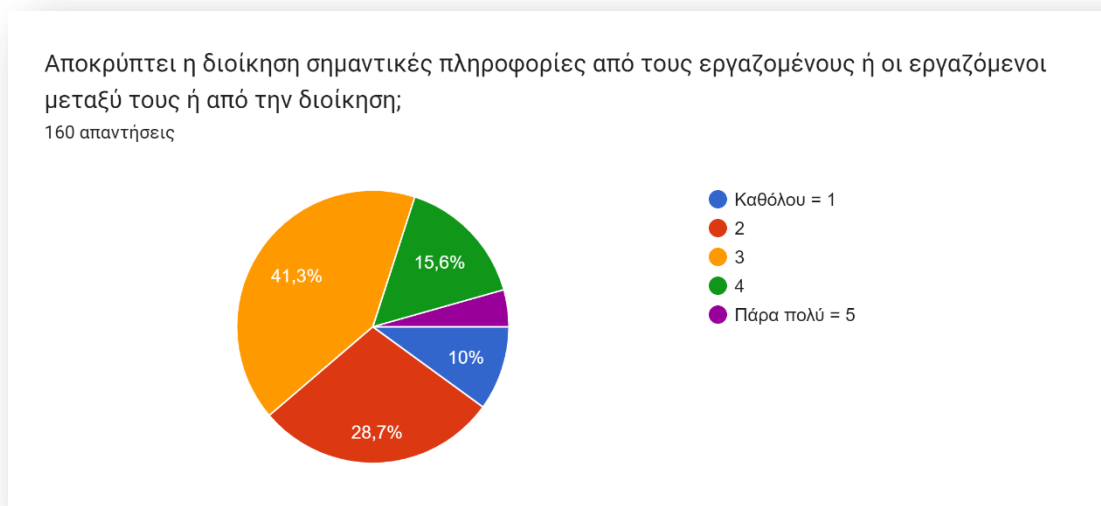
Πίνακας 20

Εμπιστοσύνη της διοίκησης στους υπαλλήλους	
Μεταβλητή	Σχετική συχνότητα (%)
Καθόλου = 1	6,6
2	14,4
3	38,1
4	33,1
Πάρα πολύ = 5	8,1
Σύνολο	100

Το μεγαλύτερο ποσοστό θεωρεί ότι έχει την εμπιστοσύνη της διοίκησης στην εκτέλεση της εργασία του.

Ερώτηση 21

Διάγραμμα 21



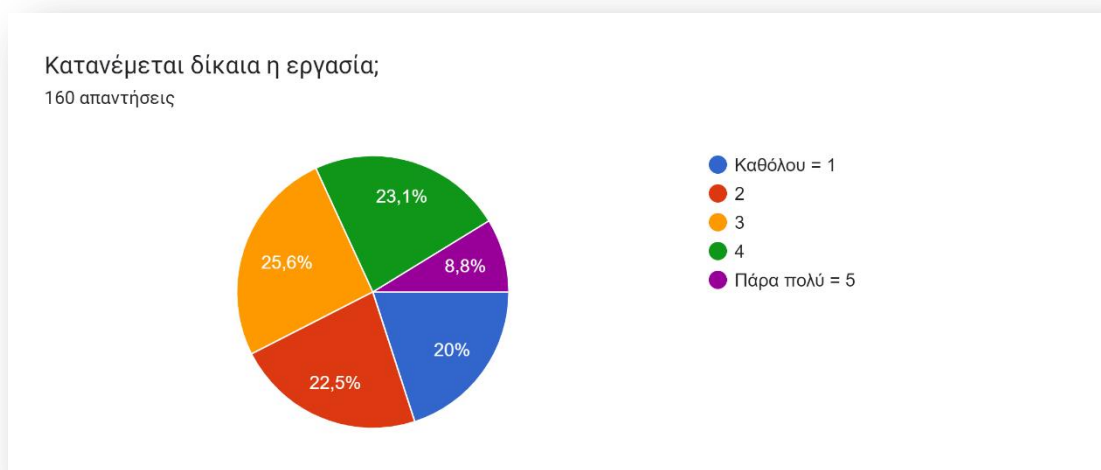
Πίνακας 21

Απόκρυψη πληροφοριών	
Μεταβλητή	Σχετική συχνότητα (%)
Καθόλου = 1	10
2	28,7
3	41,3
4	15,6
Πάρα πολύ = 5	4,4
Σύνολο	100

Το μεγαλύτερο ποσοστό θεωρεί ότι η διοίκηση ή οι εργαζόμενοι από τη διοίκηση ή και μεταξύ τους αποκρύπτουν πληροφορίες.

Ερώτηση 22

Διάγραμμα 22



Πίνακας 22

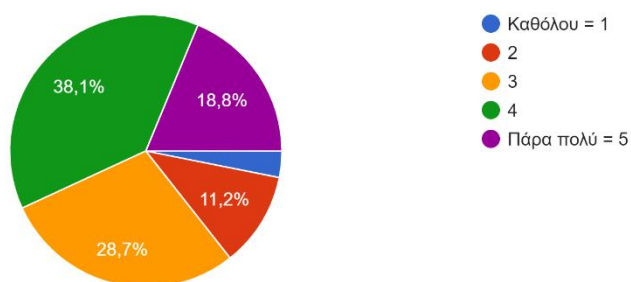
Δίκαιη κατανομή	
Μεταβλητή	Σχετική συχνότητα (%)
Καθόλου = 1	20
2	22,5
3	25,6
4	23,1
Πάρα πολύ = 5	8,8
Σύνολο	100

Σε ότι αφορά την δίκαιη κατανομή της εργασίας, κάποιιοι θεωρούν ότι είναι δίκαια μοιρασμένη και άλλη ότι δεν είναι.

Ερώτηση 23

Διάγραμμα 23

Πόσο συχνά αισθάνεστε εξαντλημένοι για λόγους που μπορεί να σχετίζονται με την εργασία;
160 απαντήσεις



Πίνακας 23

Εξάντληση	
Μεταβλητή	Σχετική συχνότητα (%)
Καθόλου = 1	3,2
2	11,2
3	28,7
4	38,1
Πάρα πολύ = 5	18,8
Σύνολο	100

Το μεγαλύτερο ποσοστό φαίνεται να θεωρεί ότι εξαντλείται λόγω της εργασίας του.

Ερώτηση 24

Διάγραμμα 24



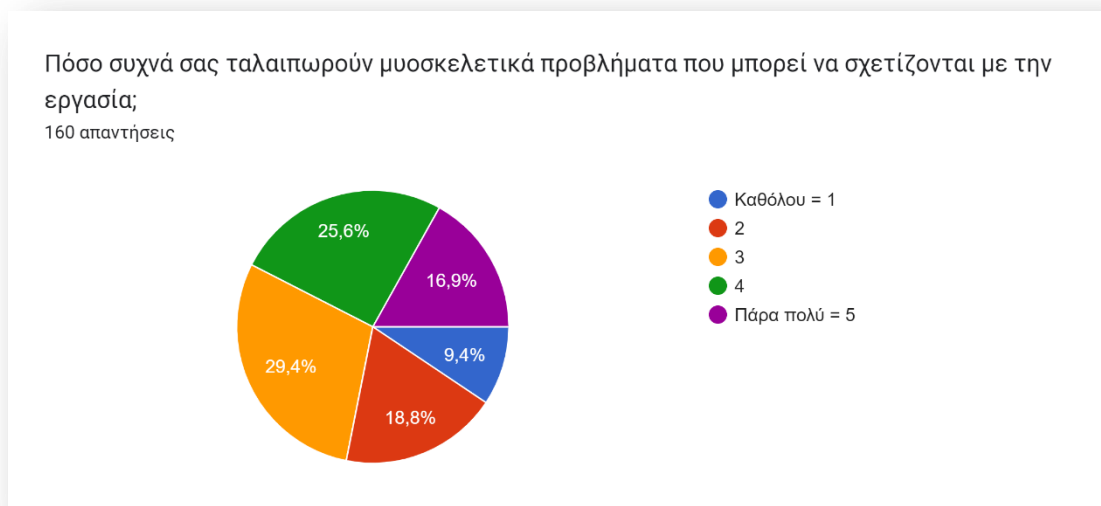
Πίνακας 24

Άγχος	
Μεταβλητή	Σχετική συχνότητα (%)
Καθόλου = 1	2,3
2	9,6
3	24,4
4	41,2
Πάρα πολύ = 5	22,5
Σύνολο	100

Συντριπτικά το μεγαλύτερο ποσοστό πιστεύει ότι του δημιουργείται άγχος λόγω της εργασίας του.

Ερώτηση 25

Διάγραμμα 25



Πίνακας 25

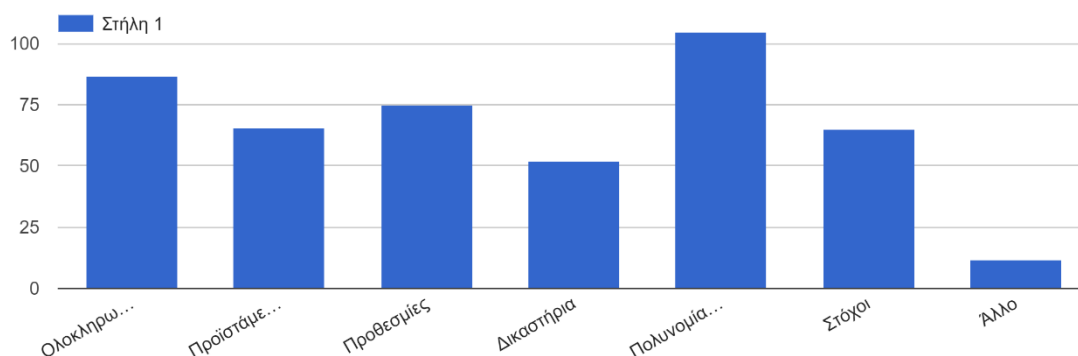
Μυοσκελετικά προβλήματα	
Μεταβλητή	Σχετική συχνότητα (%)
Καθόλου = 1	9,4
2	18,8
3	29,4
4	25,6
Πάρα πολύ = 5	16,9
Σύνολο	100

Η πλειοψηφία θεωρεί ότι ταλαιπωρείται από μυοσκελετικά προβλήματα στην εργασία του.

Ερώτηση 26

Διάγραμμα 26

Εκφράστε άλλους παράγοντες στην εργασία σας που θεωρείτε ότι σας δημιουργούν ψυχοκοινωνικούς κινδύνους (Μπορείτε να δώσετε παραπάνω από μία απάντηση).



Πίνακας 26

Παράγοντες ΨΧΚ	
ΟΠΣ – ταχύτητα διαδικτύου	85
Προϊστάμενος	70
Προθεσμίες	75
Δικαστήρια	50
Πολυνομία	100
Στόχοι	70
Άλλο	12

Από ότι προέκυψε, οι περισσότεροι θεωρούν ότι όλοι οι ανωτέρω παράγοντες τους δημιουργούν ψυχοκοινωνικούς κινδύνους. Μεγαλύτερη επίπτωση φαίνεται να προκύπτει από την πολυνομία, ακολουθούμενη από το ΟΠΣ και την ταχύτητα του διαδικτύου.

Ερώτηση 27

Διάγραμμα 27



Πίνακας 27

Δίκαιη επίλυση συγκρούσεων	
Μεταβλητή	Σχετική συχνότητα (%)
Καθόλου = 1	9,4
2	18,1
3	40,6
4	25,6
Πάρα πολύ = 5	6,3
Σύνολο	100

Το μεγαλύτερο ποσοστό είναι περίπου στη μέση, θεωρώντας ότι οι συγκρούσεις επιλύονται μέτρια ή και λιγότερο από μέτρια.

Ερώτηση 28

Διάγραμμα 28



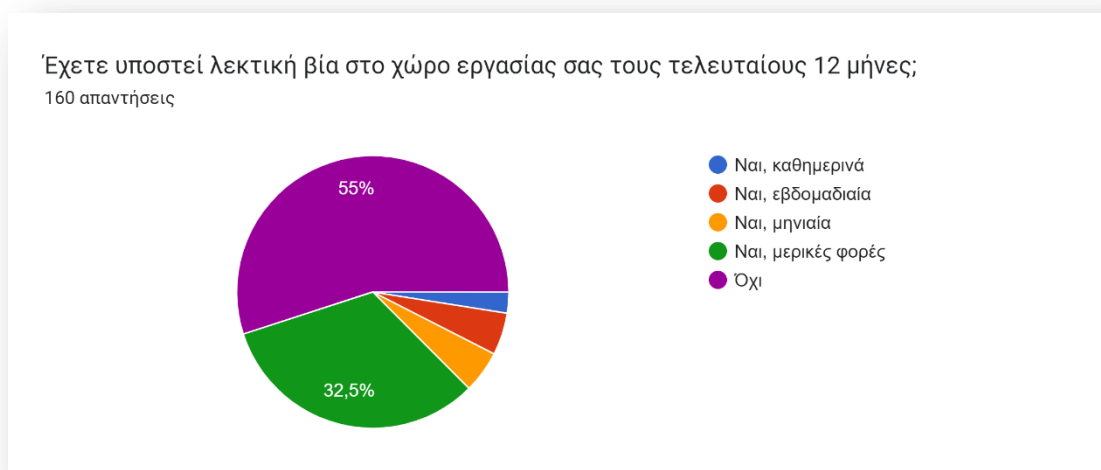
Πίνακας 28

Ανεπιθύμητη σεξουαλική προσοχή	
Μεταβλητή	Σχετική συχνότητα (%)
Καθημερινά	0,6
Εβδομαδιαία	0,6
Μηνιαία	1,2
Μερικές Φορές	2,2
Όχι	93,8
Σύνολο	100

Το συντριπτικό ποσοστό απάτησε ότι δεν είχε κάποια ανεπιθύμητη σεξουαλική προσοχή στην εργασία του.

Ερώτηση 29

Διάγραμμα 29



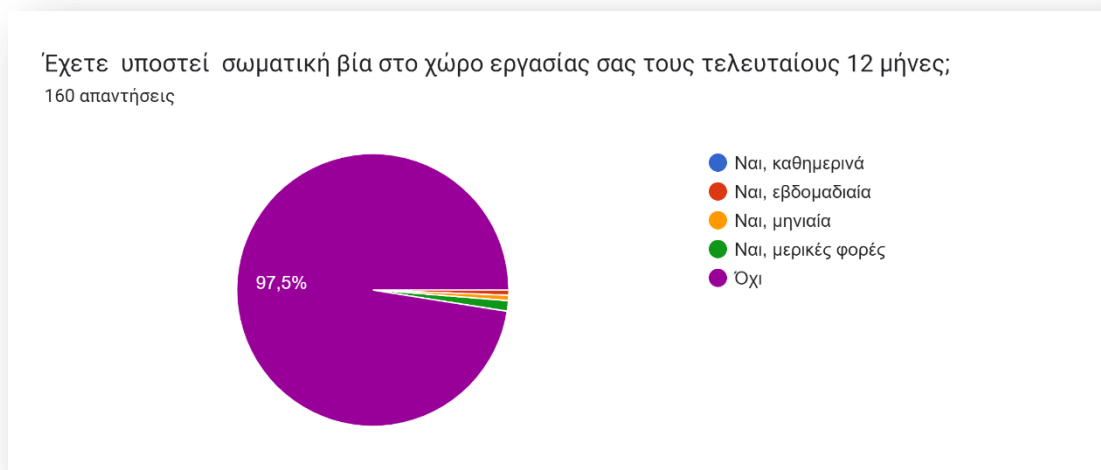
Πίνακας 29

Λεκτική βία	
Μεταβλητή	Σχετική συχνότητα (%)
Καθημερινά	1,1
Εβδομαδιαία	5,6
Μηνιαία	5,8
Μερικές Φορές	32,5
Όχι	55
Σύνολο	100

Η πλειοψηφία των ερωτώμενων δεν φαίνεται να έχει υποστεί λεκτική βία τους τελευταίους 12 μήνες.

Ερώτηση 30

Διάγραμμα 30



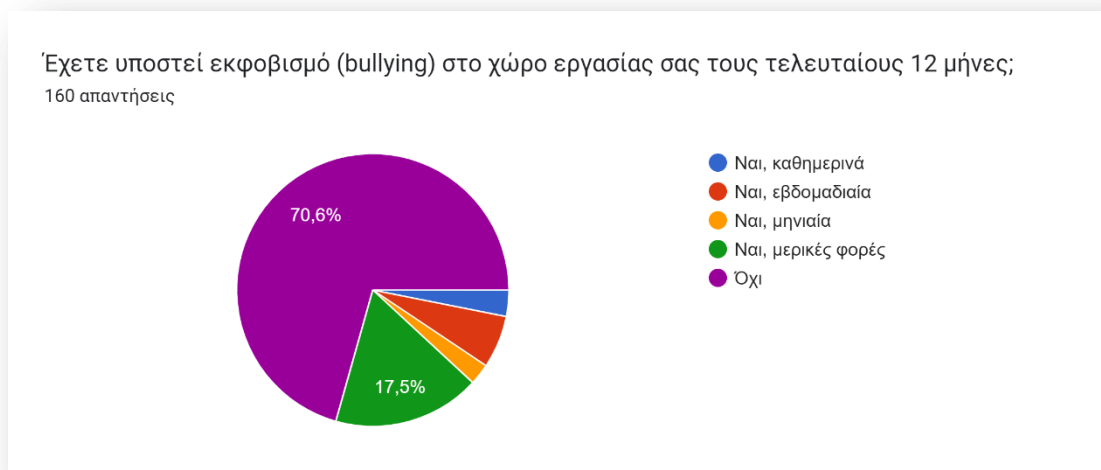
Πίνακας 30

Σωματική βία	
Μεταβλητή	Σχετική συχνότητα (%)
Καθημερινά	0,5
Εβδομαδιαία	0,5
Μηνιαία	0,5
Μερικές Φορές	0,5
Όχι	97,5
Σύνολο	100

Η συντριπτική πλειοψηφία δεν έχει υποστεί σωματική βία τους τελευταίους 12 μήνες.

Ερώτηση 31

Διάγραμμα 31



Πίνακας 31

Εκφοβισμός (bullying)	
Μεταβλητή	Σχετική συχνότητα (%)
Καθημερινά	2,5
Εβδομαδιαία	7,1
Μηνιαία	2,3
Μερικές Φορές	17,5
Όχι	70,6
Σύνολο	100

Η συντριπτική πλειοψηφία δεν έχει υποστεί εκφοβισμό (bullying).

Σχολιασμός αποτελεσμάτων

Παρακάτω αναλύονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων.

Σε ότι αφορά στην ερώτηση 1 για το φύλο των συμμετεχόντων, προκύπτει ότι οι γυναίκες αποτελούν μεγαλύτερο ποσοστό (59,4%), σε σχέση με τους άνδρες (40,6%).

Σε ότι αφορά την ερώτηση 2 για την ηλικία των συμμετεχόντων, παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό είναι μεταξύ 50 και 59 ετών (44,4 %) και ακολουθεί με μικρή διαφορά (43,1%), αυτό των 40 – 49 ετών. Τα νούμερα αυτά συμβαδίζουν με τις ηλικίες των υπαλλήλων της Αρχής, αφού δεν έχουν γίνει νέες προσλήψεις για πολλά χρόνια και ο μέσος όρος ηλικίας των εργαζομένων είναι μεγάλος. Η αυξημένη ηλικία συμβαδίζει με την εργασιακή δέσμευση.

Σε ότι αφορά στην ερώτηση 3 για την οικογενειακή κατάσταση συμμετεχόντων, παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων είναι έγγαμοι (75,6 %) και ακολουθούν με πολύ μικρότερο ποσοστό οι άγαμοι (13,1%) και οι διαζευγμένοι (11,3%). Τα αποτελέσματα συμφωνούν με την προηγούμενη ερώτηση, όπου το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων είναι μεγάλης ηλικίας και έχουν προχωρήσει στην δημιουργία οικογένειας.

Σε ότι αφορά στο μορφωτικό επίπεδο, η πλειοψηφία των ερωτώμενων φαίνεται ότι διαθέτει μεταπτυχιακό ή / και διδακτορικό τίτλο σπουδών, με ποσοστό 58,8%.

Σε σχέση με την ερώτηση 5, για το χρονικό διάστημα απασχόλησης των εργαζομένων στον Οργανισμό, παρατηρείται ότι η συντριπτική πλειοψηφία (72,5 %), απασχολείται σε αυτόν για πάνω από 10 έτη, είναι δηλαδή «παλιοί» υπάλληλοι. Αυτό συμφωνεί με το ότι δεν έχουν γίνει προσλήψεις στην Αρχή για πολλά χρόνια. Σημειώνεται επίσης ότι η εργασιακή δέσμευση όπως αναφέρθηκε και στη βιβλιογραφία, αυξάνεται όσο μεγαλύτερος είναι και ο χρόνος απασχόλησης στον Οργανισμό.

Σε απάντηση του πρώτου ερευνητικού ερωτήματος, για τον βαθμό που οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, όπως το εργασιακό άγχος και η εργασιακή εξουθένωση επηρεάζουν την ψυχική ευεξία των εργαζομένων, η έρευνα έδειξε ότι ένα μεγάλο ποσοστό (56,9%) αισθάνεται εξουθενωμένο, έχοντας πάρα πολύ (18,8%) ή πολύ (38,1%) εξάντληση, ενώ μεγάλο είναι επίσης το ποσοστό με παρά πολύ (22,5%), ή πολύ (41,2%) άγχος.

Στο δεύτερο ερώτημα για τους παράγοντες που δημιουργούν τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία, οι κυριότεροι παράγοντες είναι η πίεση χρόνου, οι υψηλές συναισθηματικές απαιτήσεις, η έλλειψη δυνατότητας λήψης αποφάσεων και υποστήριξης, αλλά και η σύγκρουση και η ασάφεια ρόλων.

Ειδικότερα, οι περισσότεροι δήλωσαν ότι πρέπει συχνά να εργάζονται πολύ γρήγορα (51,9%), ενώ ένα καθόλου αμελητέο ποσοστό (15%), ανέφερε πως μερικές φορές μένει πίσω στη δουλειά του λόγω της ανεπάρκειας χρόνου.

Σύμφωνα με την βιβλιογραφία, υπάρχει συσχέτιση του εργασιακού φόρτου και της εργασιακής πίεσης με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους.

Σε ότι αφορά στις συναισθηματικές απαιτήσεις, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων (45% και 36,3%), απάντησε ότι έρχεται συχνά ή μερικές φορές σε συναισθηματικά δυσάρεστες καταστάσεις, επηρεάζοντας αρνητικά την ψυχική του υγεία.

Σε ότι αφορά στη δυνατότητα λήψης αποφάσεων – πρωτοβουλιών, η έλλειψη των οποίων επιφέρει αρνητικά αποτελέσματα στην ψυχική υγεία των εργαζομένων, το 26,9% και 15% αντίστοιχα των εργαζομένων απάντησαν ότι είτε σπάνια είτε ποτέ δεν μπορούν να επηρεάσουν τον όγκο εργασίας τους. Τα ποσοστά αυτά είναι σημαντικά και δείχνουν ότι επηρεάζεται αρνητικά η ψυχική υγεία των εργαζομένων.

Συμπληρωματικά στα ανωτέρω, η ψυχική υγεία των εργαζομένων φαίνεται να

επηρεάζεται αρνητικά από την πολυνομία – νομοθεσία, όσο και από την χρήση νέων τεχνολογικών εργαλείων όπως το Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα – ΟΠΣ, το οποίο έχει επιβαρύνει με μεγάλο διοικητικό φόρτο τους Επιθεωρητές Εργασίας.

Επίσης, η προσπάθεια για επίτευξη των στόχων, τους οποίους επιτυγχάνει το συντριπτικό ποσοστό των εργαζομένων αλλά και ο ρόλος και οι (κακές) σχέσεις με τον Προϊστάμενο, είναι επιπλέον παράγοντες που επηρεάζουν αρνητικά τους εργαζόμενους.

Σε ότι αφορά στις συγκρούσεις περίπου ένας στους τρεις (27,5%), θεωρεί ότι αυτές δεν επιλύονται δίκαια, ενώ σε ότι αφορά στην ασάφεια των ρόλων, περίπου το 63% των ερωτηθέντων ανέφερε ότι λαμβάνει λίγες ή μερικές φορές μόνο ικανοποιητικές πληροφορίες για να εκτελεί σωστά τα καθήκοντά του.

Σε ότι αφορά στην ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση, η πλειοψηφία δήλωσε ότι υπάρχει καλή ατμόσφαιρα και συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων, ενώ αντίθετα σημαντικό είναι το ποσοστό (14,4%) που δήλωσε πως η εργασία του μερικές φορές δεν έχει νόημα, εμφανίζοντας μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση.

Επίσης, τα αποτελέσματα κατέδειξαν ότι η εργασία δεν κατανέμεται δίκαια μεταξύ των εργαζομένων σε ένα μεγάλο ποσοστό του 42,5%.

Φάνηκε επίσης πως υπάρχει σημαντικό θέμα εμπιστοσύνης μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων και αντίστροφα αλλά και των εργαζομένων μεταξύ τους (15,6 % και 4,4% πολύ και πάρα πολύ αντίστοιχα) να αποκρύπτουν πληροφορίες, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό (20% περίπου), αναφέρει ότι η διοίκηση δεν εμπιστεύεται τους εργαζόμενους.

Φάνηκε επίσης ότι δεν υπάρχει έγκαιρη ενημέρωση για τις αλλαγές σε ένα σημαντικό ποσοστό περίπου 33,8%. Ακόμα, ως προς την εκτίμηση που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι, σχεδόν το 35% θεωρεί πως δεν αναγνωρίζεται η

καλή δουλειά τους από την διοίκηση.

Άλλος ένας παράγοντας που ταλαιπωρεί αρκετούς από τους εργαζομένους είναι η βία και η παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Ειδικότερα, ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων (12,5%) δήλωσε πως αντιμετωπίζει λεκτική βία στον χώρο εργασίας του, είτε καθημερινά, είτε εβδομαδιαία είτε μηνιαία, ενώ το συντριπτικό ποσοστό δεν αντιμετωπίζει απειλές σωματικής βίας. Επιπλέον, σύμφωνα με τα δεδομένα, έχει εμφανιστεί εκφοβισμός (bullying) σε περίπου 1 στους 3 εργαζομένους (29,4%). Τέλος, φαίνεται ότι το συντριπτικό ποσοστό του δείγματος δεν πέφτει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης.

Άλλοι παράγοντες που μελετήθηκαν ως προς την ύπαρξη η όχι κινήτρων και αναφορικά με την εργασιακή ικανοποίηση, η έλλειψη της οποίας αυξάνει το εργασιακό άγχος και την εξουθένωση, είναι η αμοιβή και η δυνατότητες εξέλιξης. Έτσι, περίπου 1 στους 2 εργαζομένους πιστεύει ότι δεν αμείβεται αρκετά. Αντίστοιχα, σχεδόν το 49% των ερωτηθέντων ανέφερε πως υπάρχουν λίγες έως καθόλου δυνατότητες εξέλιξης στην εργασία του.

Επιπτώσεις των παραπάνω, απαντώντας στο τρίτο ερευνητικό ερώτημα, είναι αφενός η αρνητική επίδραση στην ψυχική υγεία των εργαζομένων, αλλά και η εμφάνιση μυοσκελετικών προβλημάτων σε ένα σημαντικό ποσοστό (28,2%) των εργαζομένων.

Σε ότι αφορά στο τελευταίο ερευνητικό ερώτημα, εμφανίζεται μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση και εργασιακή δέσμευση των εργαζομένων στην Αρχή,

Συνοψίζοντας, οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι όπως το εργασιακό άγχος και η εργασιακή εξουθένωση απασχολούν τους εργαζόμενους στην Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας και επηρεάζουν αρνητικά την σωματική και ψυχική υγεία τους, ενώ μειώνουν την εργασιακή ικανοποίηση και δέσμευσή τους στον Οργανισμό.

Κεφάλαιο 10

Περιορισμοί και προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Η συγκεκριμένη έρευνα έχει σημαντικούς περιορισμούς, όπως η έλλειψη δυνατότητας του δείγματος να συμπεριλάβει όλους του δημοσίους υπαλλήλους σε όλη την Ελλάδα. Δεν υπάρχει επίσης ικανοποιητικός αριθμός ελληνικών βιβλιογραφικών ερευνών για το θέμα ενώ άλλος περιορισμός είναι σε προκαταλήψεις των ερωτώμενων που μπορεί να επηρέασαν τις απαντήσεις και τα αποτελέσματα. Έτσι, οι μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να συλλέξουν ένα μεγαλύτερο και ποιο αντιπροσωπευτικό δείγμα. Επίσης, θα είχε ενδιαφέρον να γίνει μία έρευνα για την επίδραση του COVID-19 στην αύξηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και στην σωματική και ψυχική ευεξία των εργαζομένων.

Παράρτημα

Ερωτηματολόγιο

Μέρος Α: Δημογραφικά στοιχεία πληθυσμού

Φύλο	
Άνδρας	
Γυναίκα	

Ηλικία	
Κάτω των 30 ετών	
30 – 39 ετών	
40 – 49 ετών	
50 – 59 ετών	
60 ετών και άνω	

Οικογενειακή κατάσταση	
Άγαμος / η	
30 – 39 ετών	
40 – 49 ετών	
50 – 59 ετών	
60 ετών και άνω	

Μορφωτικό επίπεδο	
Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	
Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	
Προπτυχιακός τίτλος (ΑΕΙ – ΤΕΙ)	
Μεταπτυχιακός / Διδακτορικός τίτλος	
Άλλο	

Χρονικό διάστημα απασχόλησης στον Οργανισμό	
Λιγότερο από ένα έτος	
1 – 5 έτη	
5 – 10 έτη	
Πάνω από 10 έτη	

Μέρος Β

Ψυχοκοινωνικοί Κίνδυνοι στην Εργασία

Εμπλέκεστε στη δουλειά σας σε συναισθηματικά δυσάρεστες καταστάσεις;	
Συχνά	
Μερικές φορές	
Σπάνια	
Ποτέ	

Πρέπει να εργάζεστε πολύ γρήγορα;	
Πάντα	
Συχνά	
Μερικές φορές	
Σπάνια	
Ποτέ	

Υπάρχει καλή ατμόσφαιρα μεταξύ των συναδέλφων;	
Πάντα	
Συχνά	
Μερικές φορές	
Σπάνια	
Ποτέ	

Προλαβαίνετε τις προθεσμίες στη δουλειά σας;	
Πάντα	
Συχνά	
Μερικές φορές	
Σπάνια	
Ποτέ	

Αισθάνεστε μέλος μίας ομάδας στην εργασία σας;	
Πάντα	
Συχνά	
Μερικές φορές	
Σπάνια	
Ποτέ	

Μπορείτε να επηρεάσετε το μέγεθος της εργασίας που σας χρεώνεται;	
Πάντα	
Συχνά	
Μερικές φορές	
Σπάνια	
Ποτέ	

Η εργασία σας έχει στόχους;	
Καθόλου = 1	
2	
3	
4	
Πάρα πολύ = 5	

Απαιτεί η εργασία σας να αναλαμβάνετε πρωτοβουλίες;	
Καθόλου = 1	
2	
3	
4	
Πάρα πολύ = 5	

Έχει νόημα η εργασία σας;	
Καθόλου = 1	
2	
3	
4	
Πάρα πολύ = 5	

Ενημερώνεστε έγκαιρα για αλλαγές, σχέδια ή αποφάσεις για το μέλλον;	
Καθόλου = 1	
2	
3	
4	
Πάρα πολύ = 5	

Εκτιμάται ή /και αναγνωρίζεται η εργασία από τη διοίκηση;	
Καθόλου = 1	
2	
3	
4	
Πάρα πολύ = 5	

Παίρνετε όλες τις πληροφορίες που χρειάζεστε για να κάνετε καλά τη δουλειά

σας;	
Καθόλου = 1	
2	
3	
4	
Πάρα πολύ = 5	

Θεωρείτε ότι η αμοιβή σας είναι αρκετή για την εργασία που προσφέρετε;	
Καθόλου = 1	
2	
3	
4	
Πάρα πολύ = 5	

Υπάρχει δυνατότητα εξέλιξης στην εργασία σας;	
Καθόλου = 1	
2	
3	
4	
Πάρα πολύ = 5	

Εμπιστεύεται η διοίκηση τους υπαλλήλους υπαλλήλους να κάνουν καλά τη δουλειά τους;	
Καθόλου = 1	
2	
3	
4	
Πάρα πολύ = 5	

Αποκρύπτει η διοίκηση σημαντικές πληροφορίες από τους εργαζόμενους ή οι εργαζόμενοι μεταξύ τους ή από τη διοίκηση;	
--	--

Καθόλου = 1	
2	
3	
4	
Πάρα πολύ = 5	

Κατανέμεται δίκαια η εργασία;	
Καθόλου = 1	
2	
3	
4	
Πάρα πολύ = 5	

Πόσο συχνά αισθάνεστε εξαντλημένοι για λόγους που μπορεί να σχετίζονται με την εργασία σας;	
Καθόλου = 1	
2	
3	
4	
Πάρα πολύ = 5	

Πόσο συχνά έχετε άγχος που μπορεί να σχετίζεται με την εργασία;	
Καθόλου = 1	
2	
3	
4	
Πάρα πολύ = 5	

Πόσο συχνά σας ταλαιπωρούν μυοσκελετικά προβλήματα που μπορεί να σχετίζονται με την εργασία σας;	
Καθόλου = 1	

2	
3	
4	
Πάρα πολύ = 5	

Εκφράστε άλλους παράγοντες που μπορεί να σας δημιουργούν Ψυχοκοινωνικούς Κινδύνους στην εργασίας σας. Μπορείτε να δώσετε παραπάνω από μία απάντηση.	
ΟΠΣ – ταχύτητα διαδικτύου	
Προϊστάμενος	
Προθεσμίες	
Δικαστήρια	
Πολυνομία	
Στόχοι	
Άλλο	

Επιλύονται οι συγκρούσεις με δίκαιο τρόπο;	
Καθόλου = 1	
2	
3	
4	
Πάρα πολύ = 5	

Έχετε εκτεθεί σε ανεπιθύμητη σεξουαλική προσοχή στον χώρο εργασίας σας τους τελευταίους 12 μήνες;	
Μεταβλητή	Σχετική συχνότητα (%)
Καθημερινά	
Εβδομαδιαία	
Μηνιαία	
Μερικές Φορές	
Όχι	

Έχετε εκτεθεί σε λεκτική βία στον χώρο εργασίας σας τους τελευταίους 12 μήνες;	
Καθημερινά	
Εβδομαδιαία	
Μηνιαία	
Μερικές Φορές	
Όχι	

Έχετε υποστεί σωματική βία στον χώρο εργασίας σας τους τελευταίους 12 μήνες;	
Καθημερινά	
Εβδομαδιαία	
Μηνιαία	
Μερικές Φορές	
Όχι	

Έχετε υποστεί εκφοβισμό (bullying) στον χώρο εργασίας σας τους τελευταίους 12 μήνες;	
Καθημερινά	
Εβδομαδιαία	
Μηνιαία	
Μερικές Φορές	
Όχι	

Πηγές – Βιβλιογραφία

ΕΛΛΗΝΙΚΗ

ΕΛ.ΣΤΑΤ., (2008). Ειδική Έρευνα για τα εργατικά ατυχήματα και τα προβλήματα υγείας που συνδέονται με την εργασία. <https://www.statistics.gr/>.

ΕΛ.ΣΤΑΤ., (2014). Ειδική Έρευνα για τα εργατικά ατυχήματα και τα προβλήματα υγείας που συνδέονται με την εργασία. <https://www.statistics.gr/>.

Λαγουμιντζής, Γ., Βλαχόπουλος, Γ., Κουτσογιάννης, Κ., (2015). Μεθοδολογία της έρευνας στις επιστήμες υγείας. [ηλεκτρ. βιβλ.] Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών. Διαθέσιμο στο: <http://hdl.handle.net/11419/5356>.

Μπικιάκη Μαρία – Άννα, (2023). Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στον χώρο εργασίας - Απόψεις των εργαζομένων στις επιχειρήσεις. Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

Agervold, M., & Mikkelsen, E. G. (2004). Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work & Stress*, 18(4), 336–351. doi:10.1080/02678370412331319794

Ahmadi, O., Azizkhani, R., & Basravi, M. (2014). Correlation between workplace and occupational burnout syndrome in nurses. *Advanced biomedical research*, 3.

Aninkan, D. O., & Oyewole, A. A. (2014). The influence of individual and organizational factors on employee engagement. *International Journal of Development and Sustainability*, 3(6), 1381-1392.

Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Management Research & Practice*, 3(4).

Blackmore, E. R., Stansfeld, S. A., Weller, I., Munce, S., Zagorski, B. M., & Stewart, D. E. (2007). Major depressive episodes and work stress: results from a national population survey. *American journal of public health*, 97(11), 2088- 2093.

Bowling, N. A., & Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 998–1012. doi:10.1037/0021-9010.91.5.998

Chatzigianni, D., Tsounis, A., Markopoulos, N., & Sarafis, P. (2018). Occupational stress experienced by nurses working in a Greek Regional Hospital: A cross-sectional study. *Iranian journal of nursing and midwifery research*, 23(6), 450. Torelli, J. A., & Gmelch, W. H. (1992). Occupational stress and burnout in educational administration.

De Sio, S., Cedrone, F., Sanità, D., Ricci, P., Corbosiero, P., Di Traglia, M., ... & Stansfeld, S. (2017). Quality of life in workers and stress: gender differences in exposure to psychosocial risks and perceived well-being. *BioMed Research International*, 2017

Dollard, M., Skinner, N., Tuckey, M. R., & Bailey, T. (2007). National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview. *Work & Stress*, 21(1), 1-29.

Drakopoulos, S., Economou, A., & Grimani, K. (2012). A survey of safety and health at work in Greece. *International Journal of Workplace Health Management*.

Dupret, E., Bocéréan, C., Teherani, M., Feltrin, M., & Pejtersen, J. H. (2012). Psychosocial risk assessment: French validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). *Scandinavian journal of public*

health, 40(5), 482-490.

Einarsen, S. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition [in:] S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, CL Cooper. *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*, 203-218.

Erwandi, D., Lestari, F., Djunaidi, Z., & Matury, H. J. (2021). Review of Psychosocial Risk Approach, Model and Theory. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 8(3), 195-214.

Forastieri, V. (2016). Prevention of psychosocial risks and work-related stress. *International Journal of Labour Research*, 8(1/2), 11.

Guimarães, C. A., Cançado, V. L., & Lima, R. D. J. C. (2016). Workplace moral harassment and its consequences: A case study in a federal higher education institution. *Revista de Administração (São Paulo)*, 51, 151-164.

Idiegbeyan-ose, Jerome and Opeke, Roseline and Aregbesola, Ayooluwa and Owolabi, Sola and Eyiolorunshe, Toluwani A. (2019) Relationship between Motivation and Job Satisfaction of Staff in Private University Libraries, Nigeria. *Academy of Strategic Management Journal*, 18 (1). ISSN Print ISSN: 1544-1458; Online ISSN: 1939-6104.

Law, R., Dollard, M. F., Tuckey, M. R., & Dormann, C. (2011). Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement. *Accident Analysis & Prevention*, 43(5), 1782-1793.

Leka, S., Jain, A., Iavicoli, S., Vartia, M., & Ertel, M. (2011). The role of policy for the management of psychosocial risks at the workplace in the European Union. *Safety Science*, 49(4), 558-564.

Leventis, Christos; Papakitsos, Evangelos C.; Karakiozis, Konstantinos; and

Argyriou, Argyrios (2017) "Work-related Stress and Burnout Factors of Principals in Regional Greece: A Historical Perspective," *Journal of Research Initiatives*: Vol. 3: No. 1, Article 1.

Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, 5(2), 119-126.

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.

Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336. doi:10.1016/0030-5073(69)90013-0.

Marmot, M. G., Bosma, H., Hemingway, H., Brunner, E., & Stansfeld, S. (1997). Contribution of job control and other risk factors to social variations in coronary heart disease incidence. *The lancet*, 350(9073), 235-239.

Miah, M.M. (2018). The impact of employee job satisfaction toward organizational performance: A study of private sector employees in Kuching, East Malaysia. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 8(12).

Niedhammer, I., Chastang, J. F., & David, S. (2008). Importance of psychosocial work factors on general health outcomes in the national French SUMER survey. *Occupational Medicine*, 58(1), 15-24.

Pines, A. M. (1993). Burnout: an Existential Perspective In WB Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout, recent developments in theory and research*.

Raver, J. L., & Nishii, L. H. (2010). Once, twice, or three times as harmful? Ethnic harassment, gender harassment, and generalized workplace harassment. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 236–254. doi:10.1037/a0018377

Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. doi:10.5465/amj.2010.51468988.

Rizwan, M., Waseem, A., & Bukhari, S. A. (2014). Antecedents of job stress and its impact on job performance and job satisfaction. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 187-203.

Rosen, C. C., Chang, C.-H., Djurdjevic, E., & Eatough, E. (2010). Occupational stressors and job performance: An updated review and recommendations. *Research in Occupational Stress and Well-Being*, 1–60. doi:10.1108/s1479- 3555(2010)0000008004

Tsekos, M. E. (2003). The new European Union directive on sexual harassment and its implications for Greece. *Human Rights Brief*, 10(2), 9.

Vargas, O., Flintrop, J., Hassard, J., Irastorza, X., Milczarek, M., Miller, J. M., ... & Vartia-Väänänen, M. (2014). Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention.

Villavicencio-Ayub, E., Jurado-Cárdenas, S., & Valencia-Cruz, A. (2014). Work engagement and occupational burnout: Its relation to organizational socialization and psychological resilience. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 6(2), 45-55.

Williams, C. (2007). Research methods. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 5(3)

Johnstone, R., Quinlan, M., Mc Namara, M., OHS inspectors and psychosocial risk factors: Evidence from Australia, 547 - 557

Anyfantis, ID., Papagiannis, D., Rachiotis, G., (2021). Burnout among labour inspectors in Greece: A nationwide cross-sectional study. *Safety Science* 135,

1-6

Διαδίκτυο

<https://www.psychologynow.gr/arthra-psyxologias/ergasia/organotiki-psyxologia/13276-anadyomenoi-psyxokoinonikoi-kindynoi-ston-ergasiako-xoro.html> (Προσπελάστηκε στις 11.6.2023)

<https://osha.europa.eu/el/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

(Προσπελάστηκε στις 12.6.2023)

<https://www.psychologynow.gr/arthra-psyxologias/ergasia/organotiki-psyxologia/13276-anadyomenoi-psyxokoinonikoi-kindynoi-ston-ergasiako-xoro.html> (Προσπελάστηκε στις 13.7.2023)

<https://osha.europa.eu/el/facts-and-figures/european-opinion-polls-safety-and-health-work> (Προσπελάστηκε στις 19.9.2023)

<https://osha.europa.eu/el/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>

(Προσπελάστηκε στις 7.10.2023)

<https://www.hli.gov.gr/organismos/profil/> (Προσπελάστηκε στις 19.11.2023)

<https://www.sepe.gov.gr/organismos/organogramma>

(Πρόσβαση στις 24.2.2023)

<https://www.edrawsoft.com/template-value-network-business-model.html>

(Πρόσβαση στις 24.2.2023)

<https://apps.sepenet.gr/portal/> (πρόσβαση στις 25.2.2023)

<http://dipe.sam.sch.gr/newsite/attachments/article/375/6%CE%988%CE%9C465%CE%981%CE%A9-9%CE%9D7.pdf> (Πρόσβαση 12.2.2023)